

海外労働事情

イギリス 不安定な働き方の従事者保護に関する方針文書

政府は2月、シェアリング・エコノミーや待機労働契約、派遣労働などの従事者の保護に向けた取り組みに関する方針文書を公表した。昨年の、専門家報告書による提言を受けたもので、休暇手当や傷病手当などの権利拡充を含め、多岐にわたるプランが示されている。ただし、専門家が提言の柱とした、雇用法上の身分をめぐる判断基準の見直しなどについては、慎重な立場を示している。

既存制度の執行強化が当面の柱

政府の諮問を受けた専門家により作成され、2017年7月に公表された報告書「良質な仕事」("Good Work")は、「全ての仕事を公正かつディーセントで、発展性と達成感の余地があるものとする」ことを目標に掲げ、デジタル・プラットフォームの登場などで広がりつつある新しい働き方に関して、労働者や使用者の権利と責任、既存の雇用法の枠組みなどを検討、雇用の質の向上に向けた各種の提言を行った。

今回の方針文書は、一連の提言に対する政府の立場と、今後の対応の方向性を示したものだ。文書の公表にあたり、政府は取り組みの内容について、労働者の権利保護、公正な賃金支払いの確保、透明性の向上の大きく3点にまとめている(注1)。

このうち、労働者の権利保護に関する施策のプランには、雇用審判サービスによる執行強化策として、悪質な雇

用主に対する罰金額の引き上げ(注2)や、違反を繰り返す雇用主に対する罰金額の加算、賠償金を支払わない雇用主の氏名公表などが挙げられている。

また、公正な賃金支払いの確保に関する施策としては、派遣労働者に賃金明細(賃金から差し引かれる費用・手数料等の明示)を要求する権利の付与、派遣事業者が直接雇用した場合に、派遣先における均等取り扱い義務が免除される法律の廃止、待機労働契約の従事者により高い最低賃金額を設定した場合の影響の検討(注3)などを挙げている。

透明性の向上に関する方策としては、シェアリング・エコノミー従事者の労働時間に関する定義の明確化、出産予定の母親に関する職場での権利、雇用主の義務の周知、また柔軟な働き方の利用促進に関するタスクフォースの設置、共有両親休暇の利用を奨励するキャンペーンの実施を挙げている。

政府はさらに、専門家による提言内容を上回るプランとして、就業初日からの休暇手当(有給休暇)や傷病手当などの権利の保障や、立場の弱い労働者における休暇手当や傷病手当の履行確保、また全ての労働者に対する、より安定した雇用契約への変更の申請権の付与などを挙げている。

一方、専門家が提言の柱に掲げる雇用法上の地位の明確化をめぐるのは、慎重な立場を示している。就業者は法律上、被用者と労働者、自営業者の三

つに区分され、最低賃金や休暇、社会保険の適用などで扱いが異なる。シェアリング・エコノミー従事者は通常、自営業者として扱われるが、実態は従属的な労働者であるとして、本来適用されるべき法的な権利を求めて従事者が事業者を提訴するケースが相次いでいる。政府は、法的な区分についてより容易な判断を可能とすべき、との専門家の提言に賛同するものの、これに伴う判断基準の変更などをめぐっては、コンサルテーション(一般向け意見聴取)によるさらなる検討の必要性を述べるに留まっている。

[注]

- 1 政府のプレスリリースによる。
- 2 上限を従来の4倍にあたる2万ポンドに引き上げる。
- 3 最低賃金制度に関する政府の諮問機関、低賃金委員会が検討を行う。

【参考資料】

Gov.uk、The Guardianほか 各ウェブサイト

(海外情報担当)



アメリカ シェアリング・エコノミー下の労働者への職場差別

2月9日付けインターネット版 Daily Labor Reportは、シェアリング・エコノミー下で、個人請負として働く労働者の職場差別(Job Discrimination)について取り上げ、雇用されている労働者と同等の保護が与えられるべきだと指摘した。

ウーバーにおける契約解除事例

スマートフォンを媒介にして、乗客とドライバーをマッチングするサービスを提供していると称するウーバー社では、ドライバーはウーバー社と雇用関係がなく、独立請負(independent contractor)とされる。ウーバー社はドライバーと契約を結ぶ際に、仲裁合意(arbitration agreements)への署名を求めている。紛争が起きた際に、裁判所などの第三者機関ではなく当事者間に限定した解決を図るためである。

ウーバー社は、乗客の利便性を図るために、スマートフォンのアプリケーション上で運転手について採点することを求めている。点数はアプリケーション上で公開される。点数が高い運転手ほど乗客から再乗車を依頼されやすくなるとともに、点数の低い運転手は淘汰される仕組みを目指している。

ある運転手が乗客を乗せた際に、乗客が運転手の話し方がゆっくりしていたことから、飲酒運転をしていると採点し、今回の問題が始まった。

運転手は1カ月後にウーバー社から契約を解除された。しかし、運転手は飲酒運転をしていたわけではなく、オートバイ事故で会話とコミュニケーション能力に後遺症があったために、ゆっくりとしか会話ができなかった

けだった。障害者に対する不当解雇には「障害を持つアメリカ人法(the Americans With Disabilities Act)」により、権利が回復される機会が認められている。しかし、その対象は雇われて働いている労働者に限られているため、対象とならない。独立請負として働く労働者の数が増えるとの調査結果が見られるようになり、独立請負として働く労働者の職場差別からの保護を求める声が大きくなっている。

雇用ではない労働者の差別からの保護

労働者は、人種、性別、宗教、出身国などの職場差別から、雇用機会均等委員会(EEOC)および1866年公民権法、セクション1981(Section 1981 of the Civil Rights Act of 1866)によって保護されている。しかし、その対象は「障害を持つアメリカ人法」と同様に、雇われて働いている労働者のみを対象としている。これに関し、Daily Labor Reportは、「障害を持つアメリカ人法」、雇用機会均等委員会(EEOC)および1866年公民権法、セクション1981において、雇われて働いているという条件を拡大して、独立請負で働いている労働者に適用することで、職場差別からの保護を拡充することを提案している。特に、1866年公民権法、セクション1981(Section 1981 of the Civil Rights Act of 1866)の適用が有効だとする有識者の意見を紹介し、差別が意図的であるかどうかを原告が証明する必要があるとする現行の制度を改正

して、年収が低い独立請負労働者にも利用しやすい仕組みにするべきだとしている。

また、雇用差別禁止法を改正して、雇用機会均等委員会(EEOC)の対象を雇われて働く労働者以外にも拡大するための法案が、エリナー・ホームズ・ノートン下院議員により2月7日に連邦下院議会に提出されるなど、政策的にも大きな課題と捉えられている。

独立労働者の数は本当に多いのか？

職場差別からの保護の対象に独立労働者を加えるべきだとする議論は、その数が急拡大しているとの推察に基づく。連邦労働省は非典型労働者の実態調査を行っているが、2005年に実施した前回調査からようやく2017年に調査を行ったものの、結果はまだ報告されていない。

経済学者カツツ・クルーガーによる報告では、就業人口のうち、デジタルプラットフォームで仕事を請け負った人の割合が2005年の10.7%から2015年の15.8%に大きく伸びたと推計するが、主業として請負に従事している労働者の数はごくわずかであると指摘するなど、行方は明らかになっておらず、連邦労働省の調査結果の公表が待たれている。

【参考資料】

Lee Jacquie (2018) *Gig Workers Have Scant Protection From Job Bias*, Daily Labor Report, Feb. 2, 2018.

Katz Lawrence F., Krueger Alan B. (2016) *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*, NBER Working Paper No. 22667.

(海外情報担当 山崎 憲)

ドイツ

母性保護法や職業訓練関連の政令等の制度が
2018年から変更

2018年1月1日から、母性保護に関する新規定や、職業訓練等の委託に関する最低報酬額が導入されたほか、求職者基礎保障の標準給付や児童手当の額が引き上げられ、法定年金保険料率が改定された。以下に概要を紹介する。

母性保護の新規定

改正母性保護法 (MuSchG) が2018年1月1日から施行された。一部は、2017年5月の公布直後から施行されており、障がい児を出産した場合、従来の8週間から12週間へ産後休暇が延長、妊娠中と産後4カ月の解雇規制が、妊娠12週以降の流産の場合にも同じく適用、の2点が変更された。2018年の改正により、従来の労働者(家内労働者も含む)に加えて、学生、職業訓練生、ボランティア等も保護対象となった。また、これまで個別に規定されていた公務員、裁判官、軍人も全て統一され、同じ保護水準が適用される。このほか妊娠中や授乳中の母親が安全に働ける環境であるかの確認(2018年末までに実施)が使用者に義務付けられた。同改正法は、妊娠中、出産直後または授乳中の労働者の安全衛生改善に関するEU指令 (Directive 92/85/EEC) の国内法化にも対応している

職業訓練および継続訓練業務に対する委託関連最低報酬に関する政令

社会法典第2編と社会法典第3編に定める職業訓練および継続訓練業務に対する委託関連最低報酬が連邦レベルで初めて導入された。1時間当たり

15.26ユーロである。これにより、職業安定所とジョブセンターの委託を受けて職業訓練や継続訓練を実施する全てのサービス事業者は、この最低報酬額の適用を受ける。

求職者基礎保障給付の引き上げ

求職者基礎保障の新しい標準給付額が適用された。失業手当II (Arbeitslosengeld II)、および社会手当 (Sozialgeld) に関する単身受給者の標準給付月額、409ユーロから416ユーロに引き上げられた(詳細は図表1の通り)。

「求職者基礎保障」とは、主に長期失業者とそのパートナー等の生活保障を目的とした制度である。同制度では、求職者本人に「失業手当II」を、同一世帯の就労能力のない家族に「社会手当」を給付する。なお、病気や事故等で稼働能力のない困窮者の生活保障を目的とした「社会扶助 (Sozialhilfe)」の給付水準も、求職者基礎保障の標準給付額と同額で設定されており1月1日から同様に引き上げられた。

児童手当等の引き上げ

子育て世帯の経済的負担軽減を図るため、児童手当、児童加算、基礎控除(児童控除)の額が各々引き上げられた(図表2)。同制

度は、18歳未満(教育期間中の子は25歳未満、失業中の子は21歳未満、25歳到達前に障がいを負い、就労困難になった子は無期限)の子を扶養する者が対象となっている。

法定年金保険料率の改定

法定年金の保険料率は2018年1月1日から18.6%に引き下げられた(鉱山従業員年金保険は24.7%)。

なお、2012年から続く年金受給開始年齢の段階的引き上げは、さらに1カ月引き上げられる。1953年生まれて2018年に65歳を迎える者は65歳7カ月で年金を満額受給することができる。

【参考資料】

BMAS (Pressemitteilungen, 14. Dezember 2017), Bundesregierung (Artikel Dezember 2017) ほか。

(海外情報担当)

図表1 求職者基礎保障の標準給付月額(単位:ユーロ)

受給資格者	2017年	2018年
単身者(成人1人あたりの標準月額)、単身養育者(ひとり親)の受給資格者	409	416
家計を一にして同居するパートナー(満18歳以上)それぞれに対して	368	374
その他の就労可能な満18歳以上の受給資格者/ジョブセンターの保証なしに転居する満18歳以上25歳未満の受給資格者	327	332
14歳超18歳未満の若者	311	316
6歳超14歳以下の子供	291	296
0歳から6歳以下の子供	237	240

資料出所: BMAS(2017)。

図表2 児童手当等の引き上げ(単位:ユーロ)

受給資格者	2017年	2018年
児童手当 (Kindergeld) 1-2人目(月額)	192	194
3人目(〃)	198	200
4人目以降(〃)	223	225
児童控除 (Kinderfreibetrag)(年額)	7,356	7,428
児童加算 (Kinderzuschlag) 上限額(児童1人につき)	170	170

資料出所: Bundesregierung (2017)。

フランス 法定最低賃金(SMIC)が時給 9.88 ユーロへ引き上げ

フランスの法定最低賃金 (SMIC) が2018年1月から時給9.88ユーロに引き上げられることが発表された。2017年1月の改定によって賃金引き上げとなった雇用労働者が165万人で、労働者全体の10.6%であることがわかった。

1.23%の小幅な伸びにとどまる

フランスの法定最低賃金(SMIC) (注1)の引き上げが12月20日公表された(注2)。2018年1月から施行される最賃額は9.88ユーロ。2017年1月改定の9.76ユーロからは1.23%の小幅な伸びにとどまった。2001年以降の最賃額と引き上げ幅の推移を見ると、2008年以降、小幅な引き上げとなっている(図表1)。なお、フランスの最低賃金の引き上げは物価上昇に基づいて決定される(注3)ため、物価上昇が激しい場合には年に複数回引き上げられることもある。

小規模企業、パートで高い影響率

2017年1月1日の改定によって賃金が引き上げられることになった労働者は約165万人であり、民間部門雇用労働者の10.6%に相当する(注4)(1987年以降の推移は図表2のとおり)。

従業員規模別に見た場合、10人未満の小規模事業所では24.3%、10人以上では7.4%、そのなかでも500人以上の事業所では4.5%となっており、規模が大きいほど最賃引き上げの影響率が小さくなる。雇用形態別では、フルタイムが7.5%であるのに対して、パートタイムは24.2%と、パートタ

イム労働者の影響率が大きい。パートタイム労働者の割合も従業員規模による違いがあり、10人以上では19.4%であるのに対して、10人未満では35.3%となっている。

業種別では製造業が13.1%、建設業が24.1%、サービス業が25.0%となっている。サービス業の中でもホテル・レストランが最も高く、54.1%であった。

[注]

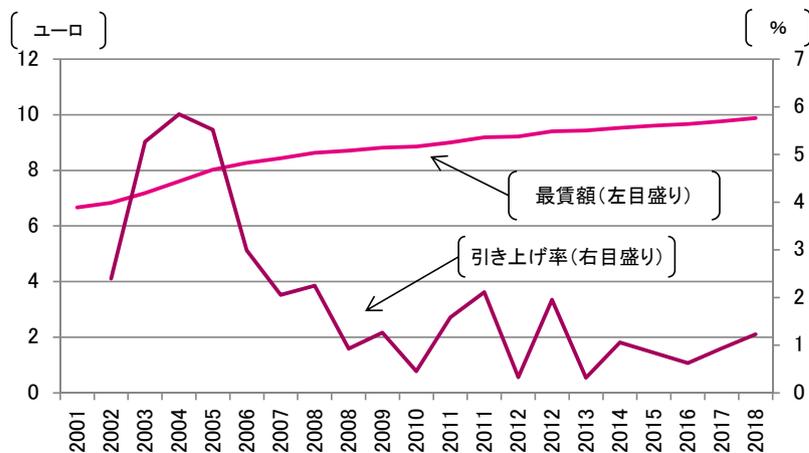
1 Salaire minimum interprofessionnel de croissance(「業種間一律スライド制最低賃金」

の略称。

- 2 Relèvement du salaire minimum de croissance, Compte rendu du Conseil des ministres du 20 décembre 2017 (政府発表)
- 3 SMICの改定率は、物価と賃金の変動などに基づき決定される。ここでいう物価とは、消費者物価指数(indice des prix à la consommation)のことであるが、タバコの価格の変化は除くものである。
- 4 政府公式ウェブサイト参照 (Christine Pinel(2017) «La revalorisation du Smic au 1er janvier 2017», DARES résultats, décembre 2017, N° 077)。(http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-077.pdf)

(ホームページ最終閲覧：2018年1月19日) (海外情報担当 北澤 謙)

図表1 最賃額と引き上げ割合の推移(2001年～2018年)



資料出所: 政府発表資料より作成

図表2 最賃影響率の推移(1987年～2017年)



資料出所: 政府発表資料より作成

中国

労使紛争処理で行政と司法の連携を強化

人力資源・社会保障部と最高人民法院（裁判所）は2017年3月に「労働人事争議の調停・仲裁の多元化処理機構の整備に関する意見（以下：「整備意見」）」を公表した。その内容は、仲裁委員会（行政機関）と人民法院（裁判所、司法機関）の連携強化などによる労使紛争（労働争議）解決の効率化、迅速化などである。

個別紛争の増加と処理手続き

中国における労使紛争処理の手続きは、「一調一裁二審」を原則とする。これは、まず企業内の「調停委員会」（注1）で調停が行われ（一調）、不調に終われば、「仲裁委員会」（注2）による仲裁に進み（一裁）、不服の場合は、裁判所での審理（二審制）となるものである。

この仕組みは紛争解決まで時間がかかることから、政府は2008年5月に「労働紛争調停仲裁法」を施行し、係争金額が少ない場合などについては、各地の仲裁委員会の裁決を最終（終局）判断とする簡略化を行なった。これを「一裁終局、一裁二審」という。この終局判断に不服がある労働者側は裁判所に提訴できる。一方、使用者側は、適用された法律・法規の誤りや、裁決の根拠となった証拠の偽造が証明できる場合などに限られる。

仲裁と裁判

国家統計局『労働統計年鑑』によると、各地の仲裁委員会における個別労使紛争の受理件数は2008年の67万1,585件から2015年には80万3,393件へと増加した。労使紛争の中には、

仲裁委員会で受理されず、裁判所に直接持ち込まれて審理される案件もあるなど、紛争件数の増加とともに、処理手続きの効率化が求められてきた。

労働紛争調整仲裁法は以下を同法の適用する労使紛争と定義する。①労使関係の確認に関する紛争、②労働契約の締結、履行、変更、解除、終了に関する紛争、③除名、解雇、辞職、離職に関する紛争、④労働時間、休憩休暇、社会保険、福利、研修、労働保護に関する紛争、⑤労働報酬、労働災害医療費、経済補償あるいは賠償金などのため発生した紛争、⑥法律、法規に定められたその他の紛争。

労使紛争の案件として受理・審理するかどうかの具体的な判断基準は、仲裁委員会が行政部門（人力資源・社会保障部）公布の規定・規則などに依拠するのにに対し、裁判所は、最高人民法院公布の「労働紛争事件の審理における法律適用上の若干の問題に関する解釈」に基づく。このため、案件の受理にあたって仲裁委員会と裁判所とで判断に違いの生じるケースがある。判断基準がそれぞれの地方によって異なることも少なくない。

2013年の地元紙「^{チールーワンバオ}齊魯晩報」はこうした制度上のあいまいさについて次のように報じている。山東省済南市で不動産会社と請負契約で警備員として働いていた62歳の定年退職者が契約を解除され、その補償金を請求した事件で、仲裁委員会は仲裁の申し立てを受理しなかったが、裁判所は労働事件とみなして審理し、会社側に補償金の支払いを命じた。こうした事案は裁判所の負担増を招くとする。

「受理範囲」を統一

「整備意見」が出された後、人力資源・社会保障部と最高人民法院は2017年11月に「労働人事争議の仲裁と訴訟の連携強化に関する意見」を出し、仲裁（行政）と訴訟（司法）の連携を強め、それぞれの労使紛争に関する案件の「受理範囲」を段階的に統一する方針を示した。裁判所が労使紛争と認めた事件は、その前段階の仲裁で確実に受理されるようにする狙いがあると見られる。

「整備意見」は各レベルの仲裁委員会と裁判所の意思疎通・連絡体制を強化することにも言及した。具体的には、両者間で情報交換の密接化、問題意識の共有、裁判所の支援による仲裁人の能力向上、などにより、仲裁委員会の機能強化、裁判所の負担軽減、紛争のスピード解決につなげることを目指している。

【参考資料】

人力資源・社会保障部、齊魯晩報

【注】

- 1 企業内の調停委員会は従業員大会、工会（中国の労働組合に相当）、企業の代表で構成する。この調停書に法的拘束力はない。
- 2 仲裁委員会は各地の労働行政部門、工会、使用者の代表で構成する。個々の事件の判断にあたっては、仲裁人3名（簡易な事件は1名）で構成する「仲裁廷」を設けて審理する。仲裁人は、公平であることと、①裁判官（審判員）経験者、②法律の研究または教育業務に従事し、かつ中級以上の職階にあるもの、③法律の知識があり、人的資源管理あるいは工会などの専門業務に5年以上従事しているもの、④弁護士業務に3年以上就いているもの、のいずれかの条件を満たす者と規定されている。仲裁委員会で調停が成立した場合は調停書が、成立しない場合は裁決書が出され、それぞれ法的拘束力がある。

（海外情報担当）