

海外労働事情

イギリス シェアリング・エコノミー従事者が 280 万に

政府が公表した調査報告書によれば、国内のシェアリング・エコノミー従事者はおよそ280万人で、荷物の配送やクラウドワーク（プラットフォームを通じた仕事の請負）、車での旅客輸送などの従事者の比率が高い。相対的に若い層が多く、また大半は副業として従事していると考えられ、報酬の低さや、雇用法上の権利の弱さにもかかわらず、半数以上が、自律性や柔軟性を理由に、こうした仕事に満足していると回答している。

4分の1が最低賃金未満の収入

政府は、シェアリング・エコノミーや待機労働契約、派遣労働などの不安定な働き方の保護に向けた方針文書（本誌3月号参照）と併せて、シェアリング・エコノミー従事者に関する調査報告書を公表した。報告書は、過去12カ月に、シェアリング・エコノミーに従事した者について、18歳以上人口の4.4%、およそ280万人と推計している。相対的に若い層（18～34歳層）が過半数（56%）を占め、また全体の53%は、初めてこうした仕事に従事してから1年以内（うち38%は6カ月以内）と比較的日が浅い。従事したことのある業務のうち多くを占めるのは、荷物の配送（過去12カ月間で42%が従事）で、これにクラウドワーク（同37%）、車による旅客輸送（28%）、料理の配達（21%）などが続く。

シェアリング・エコノミーからの収入が主な収入となっている従事者の比率は小さく（収入の9割を占めるとの回答は9%）、収入全体の5%未満との回答が65%にのぼる。このため、大半は副業としてシェアリング・エコノミーに従事していると考えられる。過去12カ月の収入額の中央値は375ポンドと低いが、一部の従事者は相対的に高収入と見られる（14%が1万ポンド以上と回答）。従事者の25%は、時間当たりの収入額が最低賃金（2018年3月時点で時間当たり7.50ポンド）を下回る状況にあり、特にクラウドワーク従事者（45%）でこの傾向が顕著だ（図表）。

全体では53%が、こうした仕事に満足していると回答、自律性（58%）や柔軟性（56%）を理由として挙げる回答が多い。一方、収入額や、仕事を通じた手当に不満を感じているとする層もそれぞれ25%にのぼり、また23%は、キャリアの発展性や訓練機会の不足について不満であるとしている。

なお、今後12カ月について、こうした仕事を継続するか否かとの問いに

は、41%が続けるとする一方、39%は続けないと回答している。

不安定でも柔軟性を評価

併せて公表された個人調査の結果に関する報告書によれば、主な収入源としてシェアリング・エコノミーに従事している労働者の間では、労働時間や収入の不安定さ、仕事が直前にならないとわからない状況や、雇用法上の権利の不足からくる影響を受けやすいことを明らかにしている。収入を得る必要から、こうした従事者は仕事を受けるか否かを選ぶことができていない可能性がある、と報告書は指摘している。

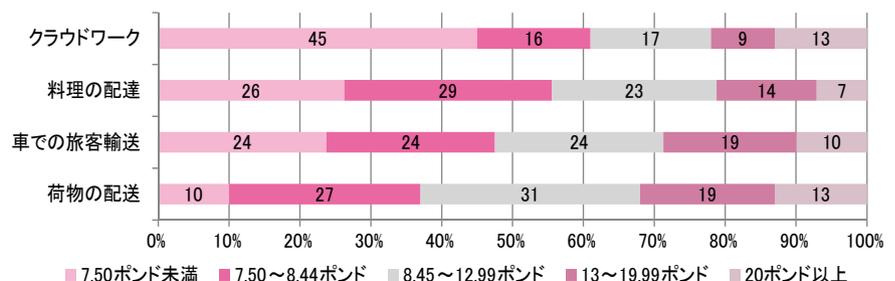
ただし、多くの従事者は、シェアリング・エコノミーの高い柔軟性を評価しており、結果として仕事の保障の低さや雇用法上の権利の弱さと引き換えになることは公平だと感じていると回答している。これには、多くが一時的にのみこうした仕事に従事していることが影響していると考えられる。また一部の者は、明確なプランはなくとも、先々には他の仕事などに移行することを想定しているという。

【参考資料】

Gov.uk、NatCenほか 各ウェブサイト

（海外情報担当）

図表 業務別の時間当たり収入額 (%)



アメリカ

ギグ・エコノミーで働く労働者は予想に反して少数に留まる——雇用類似労働に関する研究動向

配車サービス企業ウーバー社の2008年の登場により、多くの独立労働者 (Independent Worker) が生まれた。こうした労働者の数を把握する政府調査は2005年から実施されておらず、連邦議会からの要請もあり、2017年5月に連邦労働省雇用統計局が調査を実施したが、結果は公表されていない。

そうしたなかで、学術機関である全米経済研究所(NBER)などにより、調査研究報告が出始めた。それらによれば、新しい就業形態(alternative work arrangement)で働く人の数は増えているものの、主業として従事している人の数は増えていないこと、及び請負企業に雇用される労働者の数が増えているとのことであった。

ギグ・エコノミーで働く労働者は就業人口の4%

カツとクルーガー (2016) は、全米経済研究所 (NBER) のワーキングペーパーで、ギグ・エコノミーで働く労働者が就業人口の4%に過ぎないと報告した。また、派遣、オンコール、請負、独立請負 (independent contractor)、フリーランスをAlternative Work Arrangementと定義し、こうした新しい就業形態で働く労働者の数は2005年2月の10.7%から、2015年2月の15.8%へ伸びているとした。しかし、主たる収入源として新しい就業形態で働いている労働者の数はわずかであり、その多くが雇用労働を主たる収入源とする副業か、もしくは次の雇用先を見つけるまでのつなぎの仕事であることを明らかにした。そ

の一方で、請負企業を通じて雇用される労働者の数が2005年の1.4%から2015年の3.1%へと顕著な増加をみせていることを指摘している。

雇用類似の多くは「つなぎ」

雇用類似の働き方の多くが「つなぎ」であるとする同様の結論は、ホールとクルーガー (2016) にも見ることができる。これは、ウーバー社の協力を得て実施された調査結果に基づく。配車サービスに従事する運転手が1年後にどれだけ同じ仕事をしていたかに着目したスターク (2016) とマギー (2017) はそれぞれ、50%、96%が職を離れたことを指摘している。

派遣、オンコール、請負、独立請負 (independent contractor)、フリーランスといった新しい就業形態に従事する労働者の数が予想に反して多くはない。こうした調査結果はどのようなことを示唆するのか。

実態は下請け元請け関係の拡大

バーンハート(2016)は、カツとクルーガー (2016) および、ホールとクルーガー (2016) による、請負企業を通じて雇用される労働者の数が顕著に増えているとの調査結果を引用し、ギグ・エコノミーの進展が雇用類似の労働者数を増加させるのではなく、企業間の下請け元請け関係が拡大していることを指摘した。下請け企業で雇用される労働者の労働条件が低下した場合、その向上は元請け企業との企業間取引に頼らなければならなくなる。

低い年収が主業とならない原因が

新しい就業形態で働く労働者の数が増えているものの、主業とはならない原因が低い年収にあることを、ゾーフ、チェン、アドゥー、ポゾ (2018) が明らかにしている。ウーバー社で運転手として働く労働者の税引前中位時給が3.37ドルで、調査回答者の74%が最低賃金水準未満であり、1マイル走行あたりの中位利益が0.59ドルと、経費を差し引いた中位利益が0.29ドルに留まっていた。ホールとクルーガー (2016) の調査ではタクシー運転手の時給が12.90ドルのところ、ウーバーの運転手の時給が19.19ドルとなっているものの、ウーバーの運転手の週当たり労働時間が少ないことおよび運転手負担の経費が含まれていることから単純な比較はできない。

学術的な調査研究が通説と異なる結果を見せるなか、政府による調査結果が待たれている。

【参考資料】

- Bernhards(2016) It's Not All About Uber, LERA Vol 20 2016: Perspectives on Work.
- Hall and Krueger(2016) An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States, NBER Working Paper No. 22843.
- 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.
- McGee C (2017) Only 4 percent of Uber drivers remain after a year says report. <https://www.cnbc.com/2017/04/20/only-4-percent-of-uber-drivers-remain-after-a-year-says-report.html>.
- Rosenblat and Stark(2016) Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers, *International Journal of Communication* 10(2016), 3758-3784
- Zoepf, Chen, Adu, and Pozo(2018) *The Economics of Ride-Hailing: Driver Revenue, Expenses and Taxes*, MIT Center for Energy and Environmental Policy Research Working Paper Series.

(海外情報担当 山崎 憲)

ドイツ

金属産業の労使交渉が妥結
——「賃上げ」と「時短⇄フル請求権」

金属産業労組（IG メタル）と使用者団体（Südwestmetall）は2月6日、南西部の金属産業で働く90万人が対象の労働協約に合意した。これにより、労働者は4.3%の賃上げと一時金を獲得し、さらに育児や介護のために最大2年間、週28時間まで労働時間を短縮できるようになる。同協約はパターンセッター（注）の役割も担うため、合意内容は最終的に金属産業で働く390万人の労働者に波及する見込みだ。

好況と第4次産業革命を巡る議論

連邦統計局が1月11日に発表した実質国内総生産（GDP速報値）は、前年比2.2%増と過去6年で最高の伸びを記録した。また、近年、第4次産業革命（インダストリー4.0）を巡る「働き方の議論」が活発で、政府の白書（労働4.0）は、「労働者のライフステージに応じた主体的な労働時間決定が重要な鍵を握る」と提言している。今回の交渉は、このように好調な経済情勢や議論が追い風となった。

協約の具体的な内容は、4月から4.3%の賃上げと、3月までの100ユーロの一時金支払いに加えて、2019年から介護や育児を担う労働者は、最大2年間、週労働時間を通常の35時間から28時間まで短縮できる請求権が付与される。2019年はさらに業績が極端に悪化しない限り、月収の27.5%相当の一時金のほか、400ユーロが労働者に支給される。その際、育児や介護を担う者やシフト勤務者は、一時金でなく、8日間の休暇を選択することもできる。

なお、労働者のなかには、逆に週労働時間を増やしてさらに賃金を得たいという者もいる。そのため使用者は、希望者に対して週40時間を超える労働時間の延長を要請することができる。

協約期限は2020年3月31日までで、2年後に協約内容のレビューを行い、再調整が必要かどうかを判断する。

「労働者の時間選択権」要求の背景

ドイツでは「両親休暇法（BEEG）」や「家族介護時間法（FPfZG）」に基づき、一定の要件を満たせば、育児や介護を理由とした労働時間短縮請求権とフルタイム復帰権が労働者に認められている。他方、2000年に制定された「パート・有期法（TzBfG）」でも、労働者は理由を問わずフルタイムからパートタイムへの労働時間短縮請求権が認められる。しかし、同法に基づき、フルタイム復帰を希望した場合、使用者の義務は「企業内に空きポストがある場合の情報提供（TzBfG 7条2項）」と「優先考慮（同9条）」のみで、復帰そのものは義務付けられていない。そのため、「両親休暇法」や「家族介護時間法」の要件に該当しない労働者が、育児や介護を理由にパートタイムへ移行したまま、フルタイムに戻れない状況が多く見られ、課題となっていた。

このような事態を改善するため、第3次メルケル政権（2013～2017）下では、育児や介護を理由にパートタイムを選択した労働者が、希望すれば再びフルタイムへ復帰できる権利を法改正で制度化することが予定されていた。しかし、最終的に使用者の強い反発で閣議決定には至らず、第4次メルケル政権へ持ち越された。

こうした法改正の頓挫を踏まえてIGメタルは、労使自治（労使交渉）を通じて、労働者がフルタイム復帰権（Rückkehrrecht）を保持しつつ、一時的にパートタイムを選択できる権利を獲得しようとしたのである。

労使双方ともに、合意内容を評価

労使トップはともに今回の合意内容を評価している。プレスリリースによれば、金属産業中央使用者団体（ゲザムトメタル）のドゥルガー会長は「21世紀における柔軟な労働制度の礎石だ」と述べ、IGメタルのホフマン会長も「自己決定的に働く近代の労働世界へ至る大きな1歩だ」と賞賛している。また、5,000万人の労働者を代表する国際産別労組インダストリオール（Sanctus）書記長もプレスリリースの中で「第4次産業革命による生産性向上の利益は社会や労働者と共有すべきであり、十分な収入を確保しつつ労働者が自ら労働時間を短縮し、ワーク・ライフ・バランスを決定する権利を得たことは、デジタル化時代に対処する組合活動の貴重な成果だ」と高く評価している。このほか、地元メディア（Deutsche Welle）も、1984年に週40時間から週35時間の労働時間短縮を求めて7週間のストライキを実施し、IGメタルが要求を勝ち取った時以来の労働時間に関する大きな成果だと評価している。

〔注〕

金属産業労使は、原則として地域ごとに交渉するが、そのうち一つの地域を先導役（パターンセッター）に設定して先に交渉を行い、ほかの地域にその交渉結果を波及させるシステムを取る。

【参考資料】

ZEIT online(6 Februar,2018), IG Metall, Südwestmetall, IndustriALL, Deutsche Welle(06.02.2018)ほか。

(海外情報担当)

フランス

失業保険改革の動き
—適用対象の拡大と保険料拠出額の差別化

失業保険改革に関する労使協議が2018年1月に始まった。検討事項はマクロン大統領の選挙公約に基づく、独立自営業者・自発的離職者の適用拡大や不安定な雇用（有期雇用労働）対策といった改革である。

国の関与の強化

フランスの失業保険制度は、労使合意の協約に基づいて運営されている。協約を政府が承認するかたちで強制力を持たせ、失業保険制度を民間部門の全ての雇用主と被用者に適用させている。

この失業保険及び健康保険の社会保険料の労働者負担が2018年1月1日から引き下げまたは廃止された一方で、一般福祉税（CSG：Contribution Sociale Généralisée）の税率が引き上げられた。併せて失業保険制度の財源の一部が社会保険料から国税（一般福祉税）に置き換える改編が実施された。こうした一連の改革が国の関与を強めるものとして、労使から反対する声が上がっている。

独立自営業者の適用

改革は失業保険の適用対象拡大にも及ぶことになる。現行の失業保険制度では、独立自営業者は支給の適用対象外にある。2017年10月に発表された財務監査局等が作成した報告書によると、独立自営業者には収入の格差が見られ、一部の自営業者は失業のリスクに対する保障が十分ではないことが指摘されている（注1）。そのため、今回の改革は、適用対象を職人、小売商人、自営業者・請負業者、自由業、農民な

どに拡大する検討が行われている。自営業者の場合、保険料や支給額の根拠となる収入の把握が困難であり、失業手当受給のために職を喪失したと偽装する可能性もある。社会保険料の拠出方法、失業手当の支給開始基準（収入の減少・途絶）の定義など基本的な課題も山積している。

政治的な立場により労使には様々な意見がある。例えば、フランス・キリスト教労働同盟（CFTC）は、独立自営業者の中には失業手当の受給権を求めている者もあり、自営業者に失業保険制度を適用することに消極的と主張する。財務監査局の報告書は自営業者の失業リスクが様々であり、失業保険の必要性や保険料拠出の意向は一律ではないと指摘している。これに対して、労使団体は、Uberのドライバーなどデジタル・プラットフォームを通じて就労している雇用類似の労働者を失業保険の対象とすかどうかの是非を議論することが先決であると主張している。

自発的離職者の適用

改革では、自発的な離職者も失業手当の受給対象にすることが検討されている。現在、自己都合による離職者は失業保険給付の対象になっていない。このため、5年に1回程度の頻度で受給するようにすべきではないかということが議論されている。この措置が実現すれば、初年度で80億ユーロから140億ユーロの支出増が見込まれるが、従前賃金が高い離職者には失業手当の受給権を付与しないこと、離職後の再就職に向けての明確なプランの有無な

ど厳格な条件を加えることで支出増を抑える方針が示されている。この政府案に対し、フランス民主労働同盟（CFDT）は、労使間にある従来よりも不利益な条件の制度をつくらないという共通認識にはそぐわないとして、反対の姿勢を示している。

不安定雇用対策

契約期間が短い不安定な雇用が増えていることへの対応も、今回の改革に含まれている。失業保険を運営する労使団体UNEDICの資料によれば、契約期間が1カ月未満の有期雇用契約（CDD）による新規雇用が増加している。2016年の新規雇用のうち、CDDと派遣労働者などの不安定な雇用が80%を占めた（注2）。これに対し、政府は、保険料率を契約期間の短いCDDをほとんど利用していない企業とCDDを多用している企業で、保険料の差をつけることを検討している。具体的には、過去3年間の離職者に支給された失業手当の支給総額と全国平均の水準との差に応じて、2%～10%の範囲で保険料率を課するというものである。これに対して、経営者団体MEDEFは強く反対する一方、労働総同盟（CGT）は条件つきながら賛成している。

失業保険制度改革は、これまで6回にわたって労使で協議されており、政府は早期の施行を目指している。

〔注〕

1 IGF et IGAS, 2017, Ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants.

2 Unédic, 2017, Assurance chômage : socle de réflexion pour une concertation utile, 12 décembre 2017, p. 5.

（ホームページ最終閲覧：2018年3月5日）

（海外情報担当）