

# 海外労働事情

## イギリス 低賃金層に関する分析

低賃金をめぐる状況について、リベラル系シンクタンクのResolution Foundationが5月に公表した報告書は、低賃金層の賃金水準が低迷しがちな要因として、より賃金の高い仕事への移行のしにくさや、少数の企業による寡占、また特に女性労働者において賃金水準が向上しにくい傾向などを挙げている。

### 低賃金層は減少しているが

報告書(注1)によれば、被用者全体に占める相対的低賃金層(賃金の中央値の6割未満の賃金水準)の数は、被用者の18%に当たる490万人に減少、2003年以来の低い水準にある(注2)。これには、25歳以上層向けの新たな最低賃金制度として、昨年導入された「全国生活賃金」が影響していると報告書は見ている。全国生活賃金は、25歳以上の労働者について、従来の全国最低賃金額(21歳以上に適用、2016年4月時点で時間当たり6.50ポンド)より高い最低賃金額(7.20ポンド)を設定したもの(注3)。制度導入時点の2016年4月には、低賃金層がおおよそ30万人減少したとされる。

低賃金層の比率が高い業種は、宿泊・飲食サービス業(58%)、卸売・小売業(33%)、農業(31%)など。また、パートタイム労働者では4割弱(36%)が低賃金層に属すると推計されている(フルタイム労働者では11%)。

報告書は、今後も最低賃金の引き上

げにより、低賃金層の減少は継続すると見ているものの、2020年にも依然として400万人以上が低賃金職種に従事していると予測、最低賃金の引き上げのみでは政策的対応として不十分との見方を示している。

### 低賃金に滞留する理由

低賃金層の賃金水準の低迷を招いている要因として、報告書は3点を挙げている。

一つは、低賃金職種における昇進のしにくさだ。例えば、代表的な低賃金職種である小売業の販売補助職では、「売り場から最上階へ」(from shop floor to top floor)という表現でしばしば成功のストーリーが語られるものの、実際により高い職種に移行している層はごくわずかであるという(注4)。

また、少数の企業が支配的な業種や地域では、賃金水準が低迷する傾向にあり、低賃金層は特にその影響を強く受ける傾向にあるとしている。例えば、国内企業のごく一部にすぎない従業員規模5,000人以上の企業が、低賃金労働者の28%を雇用している。あるいは、全国でも低賃金労働者の比率が高い(全国平均の18%に対して24%)ノッティンガムでは、わずか5社が、低賃金層の5人に1人を雇用している。

加えて、低賃金労働者の比率が高い女性労働者(就業者に占める低賃金労働者の比率は、女性で22%、男性で

は14%)では、より顕著に低賃金への滞留の傾向が見られるという。転職する場合にも、他の低賃金の仕事に移る場合が多く、また男性の低賃金層に比べて、少数の大企業に雇用されている比率が高い。

報告書は、しばしば見られる低賃金労働者への依存は不可避であるとの論調に対して、2点を挙げて転換の可能性を論じている。一つは、他の先進国における低賃金労働者の比率はイギリスよりずっと小さいが、失業者がその分多いわけではなく、また低賃金業種における生産性はイギリスより低い状況にある点だ。加えて、全国生活賃金の導入により極端に賃金水準の低い層のみが減少し、中間的な賃金水準の労働者との間の格差が減少していることを挙げている。

【注】

- 1 "Low Pay Britain 2018"
- 2 比率では1982年以降で最も低い水準。
- 3 2020年までに平均賃金の6割の水準への引き上げが目標とされている。
- 4 5年後に監督あるいは管理的職種に昇進している比率は4%。

【参考資料】

The Resolution Foundation, Gov.uk, The Guardian ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)



## アメリカ

臨時労働も独立請負労働も増えていない  
——BLS 調査結果

連邦労働省労働統計局（BLS: Bureau of Labor Statistics）は、コンティンジェント（臨時）・オルタナティブ（代替）雇用契約調査結果を6月7日に公表した。

2017年5月現在、コンティンジェント労働者は586万人で就業人口の3.8%だった。また、フリーランスを含む独立請負労働者(independent contractor)は、1,060万人で就業人口の6.9%だった。

メディア各社は、この数字が大方の予想を裏切るほど低いものとして報じている。

## ギグエコの拡大

コンティンジェント・オルタナティブ雇用契約調査は、2005年に行われた前回調査から10年以上の年月を経た2017年5月に実施された。ギグ・エコノミーの急速な拡大のなか、残業代や失業保険、健康保険、年金といった保障がない状態にいる請負労働者の数が急増しているとの見込みが背景にある。

ギグ・エコノミーの意味は、ミュージシャンがその場だけ集まって演奏して解散するギグセッションから来ている。スマートフォンのアプリケーションを媒介にして、利用者とサービスの提供者をつなぐ配車業であるウーバー社が2009年に登場して以降、請負労働者として扱われるギグ・エコノミーの労働法上の問題が指摘されるようになってきている。

## オルタナティブ雇用契約は減少

調査は、コンティンジェント労働と

オルタナティブ雇用契約の2種類について行われた。

一つは、1年以上の継続した雇用期間を望めないと感じているコンティンジェント(臨時)労働であり、もう一つは、雇用主と被雇用者という関係ではない独立請負労働者、オンコールワーカー、派遣労働、請負企業に雇用されるといった働き方をする従来型のオルタナティブ(代替)としての労働である。このうち、オンコールワーカーとは、必要なときに一定期間だけ呼び出される労働者のことで、代用教員や建設労働者などが該当する。

2017年5月現在、それぞれの人数と就業人口に占める割合は、独立請負労働者が1,060万人で6.9%、オンコールワーカーが258万人で1.7%、派遣労働者が136万人で0.9%、請負企業が93万人で0.6%だった。前回調査の2005年における就業人口に占める割合は、独立請負労働者が7.4%、オンコールワーカーが1.8%、派遣労働者0.9%、請負企業が0.6%だったことから、ギグエコの拡大で個人請負としての独立請負労働者の割合が大幅に増えているとの推測を覆したことになるどころか、むしろ割合としては減少していることを明らかにしたのである。

調査はスマートフォンのアプリケーションを通じた労働の提供に関する設問項目を新たに加えてその数を計上しており、時期を改めて分析を行うとしている。

これに関連し、フォーブス誌(注1)やブルームバーグ(注2)等では、連邦労働省の調査結果が副業としてオルタナティブ雇用契約を行っている部分を

考慮していないとして、実際はその数が増えたと主張している。

しかし、連邦労働省の調査結果はオルタナティブ労働について週35時間以上のフルタイムかそれ未満のパートタイムかの双方について聞いており、短時間のパートタイムに副業が含むとすれば数字に変動はない。

## オルタナティブ雇用契約労働者の特徴

オルタナティブ雇用契約で働く人はどのような特徴を持っているのだろうか。

独立請負労働者は3人に1人が55歳以上であり、通常の働き方をする労働者の場合、4人に1人と比較して多く、年齢の高い労働者の働き方となっている。また、3人に1人が男性であり、白人が多い。これは年齢と経験を経た上で独立する専門的なスキルを持つ労働者が多いことが推測できる。産業では建設に多い。

オンコールは65歳以上が多く、週35時間未満のパートタイムが45%を占め、産業では建設とヘルスが多数を占める。

派遣労働者は大卒未満の学歴が多く、4人に1人が週35時間未満で製造業に多い。

請負企業に雇用される労働者は3人に2人が男性で、コンピューター専門職や警備といったサービス業に多い。

週給で比較すれば、請負企業に雇用される労働者は専門職中心であるため、最も高く週給1,077ドルで、派遣労働者が最も低く週給521ドルとなっている。

## コンティンジェントとは何か？

コンティンジェント労働はこれまで臨時労働であるとか非典型労働として

日本語に訳されてきた。一般的には日本の派遣労働やパートタイム労働と同意義であるように理解されることがあったが、実態は異なる。

連邦労働省は調査を実施するにあたり、コンティンジェントを厳密に定義している。コンティンジェントとは、明示的であれ暗黙であれ、継続した雇用契約を有しないことを言う。例えば、6カ月の代用教員契約を結び、6カ月後には代用教員という仕事そのものが無くなってしまえば、それはコンティンジェントである。一方で、学生が在学中にファーストフードで働いていて卒業と同時に仕事を辞めるといった場合、学生にとって当初から仕事を辞めることはわかっていたことだが、その仕事自体がなくなるわけではないため、こうした仕事はコンティンジェントとは言わない。つまり、派遣労働やパートタイム労働であっても、コンティンジェントの場合とそうでない場合があるということになるのである。

この定義に基づき、調査では三つの分類で推計している。

第1推計は、現在の就労期間が1年未満であり、かつ仕事の継続が1年未満しか期待できない場合であり、自営業は除かれる。第2推計は、第1推計に自営業を含む。第3推計は、1年未満の仕事の継続期間だけが問題であり、自己都合も含む。つまり、第1推計が最も狭義で、第3推計が最も広義になっている。

2017年の調査結果の就業人口における割合は、第1推計で1.3%(196万人)、第2推計で1.6%(251万人)、最も広義の第3推計で3.8%(586万人)だった。前回調査の2005年は第1推計が1.8%、第2推計が2.3%、第3推計が4.1%であり、全ての推計で2017

年が下回ったことになる。

つまり、オルタナティブ雇用契約もコンティンジェント労働も減少している傾向が明らかになったのである。

### コンティンジェント労働者の特徴

コンティンジェント労働者を年齢で見ると、コンティンジェント28%、非コンティンジェント12%となり、コンティンジェント労働者がそうでない労働者に比べて25歳未満の割合が高い。

学歴では、コンティンジェント14%、非コンティンジェント7%となり、コンティンジェント労働者の方がそうでない労働者に比べて、高卒未満の者が多い。

週35時間未満のパートタイムであるかどうかを見ると、コンティンジェントが5人に2人に対して非コンティンジェントが5人に1人となり、コンティンジェント労働者の方がそうでない労働者に比べてパートタイムで働いている割合が高い。一方で、パートタイムで働いている労働者の大半はコンティンジェントの雇用契約ではないという特徴があり、パートタイムで働くことから見ればコンティンジェントであるかどうかには相関関係がない。

職業で見れば、コンティンジェントで働く労働者の3人に1人は専門職であり、非コンジェントの4人に1人と比べて高く、コンティンジェントが専門職に特徴的な働き方であることがわかる。一方で、産業では、3分の1が教育およびヘルス・サービス産業に従事しており、非コンティンジェントの4分の1と比べて高くなっている。また、農業および建設産業に特徴的である一方で、小売りや製造業にはあまり見られない。

### 予測とのギャップをどう修正するか

コンティンジェント・オルタナティブ雇用契約調査は人口動態調査(CPS: Current Population Survey)に基づく特別調査として実施される。実施にかかる予算は連邦議会の承認が必要になるが、2005年の前回調査から長期間にわたって承認を得ることができなかった。

そのため、近年のギグエコの拡大やAI、IoTといった科学技術の進展のなかで、新しい未来の働き方(Future of Work)の一つとしてフリーランスの働き方が増えているとの予測が広まっていた。

連邦労働省の調査結果はそうした予測が正しくはないことを明らかにしている。これまで検討されてきたこうした労働者の保護施策の必要性も含めて、改めて分析を行わなければならないだろう。

[注]

- 1 Gregory Ferenstein(2018), Interpreting The New Contingent Worker Survey With Caution, Forbsウェブ版2018年6月7日。
- 2 Katia Dmitrieva(2018), There Are Probably More Gig Workers Than Counted in U.S. Survey, Bloomberg ウェブ版2018年6月7日。

【参考資料】

Contingent and Alternative Employment Arrangements-May 2017, News Release, Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, June 7, 2018.

(海外情報担当 山崎 憲)

## ドイツ

## 85%の企業が企業内訓練を実施——IW 調査

ケルン経済研究所(IW)の調査によると、2016年の時点で調査対象企業の85%が従業員の技能向上のために企業内訓練を積極的に実施していた。また、同年にドイツの使用者らが投じた訓練費用は合計335億ユーロに上った。

## 1,706社が調査に参加

ケルン経済研究所(IW)は、企業内訓練(従業員の技能向上訓練)に関する調査を3年毎に実施している。今回は2017年3月から7月にかけて約3万企業にオンラインで調査への参加を呼びかけ、うち1,706社がそれに応じた。参加した企業全体で約90万人の労働者(職業訓練生を含む)を雇用しており、この人数は社会保険加入義務がある全労働者の3%弱に相当する(2016年末時点)。

調査の結果、参加企業の84.7%が2016年の1年間で、従業員の技能向上のために何らかの企業内訓練を実施しており、従業員1人あたりの平均訓練時間は17.3時間だった。なお、84.7%という割合は、過去のIW調査とほぼ同様の割合で、高止まりのまま横ばいに推移している(表1)。

表1 技能向上訓練に関する企業実施率

2007年	2010年	2013年	2016年
83.4%	83.2%	86.0%	84.7%

資料出所: IW (2017)。

## 企業規模による違い

企業規模別では、企業規模が大きくなるほど技能向上訓練を実施している割合が高かった。しかし、中小企業で積極的に技能向上訓練を実施しているところは、従業員1人あたりの平均訓

練時間が20時間弱と、全体平均(17.3時間)よりも多い訓練時間を提供していた(表2)。

表2 企業規模別の訓練実施率、および従業員1人あたり平均訓練時間

従業員 1-49人	従業員 50-249人	従業員 250人以上	全体平均
84.1%	97.9%	99.3%	84.7%
19.6時間	17時間	15.6時間	17.3時間

資料出所: IW (2017)。

## 企業内訓練の阻害要因

訓練実施に消極的だった企業は、重大な阻害要因として、「技能向上訓練に対するニーズの欠如」、「従業員の関心の低さ」、「従業員の業務免除のための時間の欠如」などを理由として挙げている。この他に「技能向上訓練費用が高額すぎる」、「従業員に対して訓練を実施するより、新たに従業員を採用した方が、費用がかからない」という理由を挙げる企業も多かった。

## 企業内訓練を実施する理由

他方、訓練実施に積極的だった企業は、「従業員が持つ職業資格を新しい技術や変化した労働組織に適合させたい」、「技能向上訓練を通じて従業員のモチベーションと労働満足度を高めたい」、「従業員の成長に対する社会的責任を果たしたい」、「生産性を向上したい」などを、理由として挙げている。

## 他組織調査との数値の相違

IW調査では対象企業の85%が企業内訓練を実施していたが、他組織における同様の調査結果を見ると、数値に相違が見られる。その点についてもIWは調査報告のなかで触れているので紹介する。

例えば、連邦雇用エージェンシー付属の公共研究機関である「労働市場・職業研究所(IAB)」が実施した企業聞き取り調査では、2011年から2017年にかけて、各上半期の企業における技能向上訓練実施率は54%前後で推移していた。

他方、教育研究省所管の「職業教育訓練研究機構(BIBB)」が実施した職業訓練・能力開発に関する企業アンケート調査(最新は2011-2013年)によると、企業の実施率は約70%という結果になっている。

これらの数値の違いは、「何を企業内訓練/技能向上訓練と捉えるか」、「調査期間や設問方法」、「調査単位」などの違いによる。例えば、企業が実施する非公式訓練や情報提供イベントのどこまで「技能向上訓練」に含めるかといった点や、質問形式に対する答えの選択肢、あるいは、調査対象を企業単位とするか、事業所単位とするか、などが各調査で異なっているためである。

## 企業内訓練に関する政策展望

第四次メルケル政権が3月に発表した連立協定書では、今後の企業内訓練に関する政策方針が示されている。それによると今後4年のうちに、中小零細企業も含めた訓練実施企業の増加に向けた取り組み、より多くの労働者が職業訓練に参加できるようにするためのパートタイム訓練制度の整備、訓練指導者の技能向上への取り組みを目指すことなどが記されている。

【参考資料】

Susanne Seyda / Beate Placke (2017) Die neunte IW-Weiterbildungserhebung - Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung, *IW-Trends 4, 2017*ほか。

(海外情報担当)

## フランス

## 移民の管理強化と難民の権利保護のための法改正の動き

移民と難民に関する制度を改正する「移民管理及び難民保護に関する法案」が2018年2月21日に閣議に提出され、4月20日に下院を通過した。この法案は、不法移民に関する対策強化、難民保護申請に関する行政手続きの期間短縮のほかに、高度外国人材の受け入れ促進を目的としている。

## 不法滞在者の摘発の強化

移民管理及び難民保護に関する法案における不法滞在者の取り扱いの主なポイントは次の3点である。①許可証不所持者の合法確認のための拘束時間を現行の16時間から24時間に延長する。②指紋の押捺を拒否した場合、国外退去処分とする。③不法移民の拘留期間を現行最長45日から90日間とし、15日間単位で3回まで最長135日間に延長。外国人が公共の場で職務質問を受け、有効な滞在許可証を所持していない場合、警察は身柄を拘束して身分確認の手続きに入る。犯罪者やテロリストなどの危険人物を誤って釈放しないために、不法滞在者の送還に必要な出身国政府への照会、帰国手続きに要する日数を加味した格好だ。

## 難民保護申請に関する改正

難民申請の審査期間短縮のため手続きを改善し受け入れ態勢を整え、平均6カ月以内にすることを目指す改正も盛り込まれた。これは、2017年に新規の難民保護（庇護）申請数が10万人に達し、申請から認定または却下までに要した日数が平均で約15カ月となっている実状に対応したものだ。申請の可能な期間を従来の入国後120日

間までから90日間に短縮し、申請が却下された場合の全国庇護権裁判所に対する異議申し立て可能な期間を30日間から15日間に短縮する。申請の条件を厳しくする内容も盛り込まれている。現在、難民保護申請はパリ首都圏に集中している。それを各地方圏に分散する措置も盛り込まれた。申請者は受け入れが認められた地方圏に居住することが義務付けられ、違反した場合は住居や難民保護申請者手当の権利を失う。この他、難民認定が却下された者が「補充的な保護」（注1）と認められた場合、滞在許可証の有効期間を従来の1年から4年に延長されることになる。

## 高度外国人材に関する改正

有能な外国人材の受け入れ促進策も盛り込まれた。「才能者パスポート制度」と学生や研究者の受け入れと卒業後の定着の促進がその具体策である。「才能者パスポート制度」は、革新的な企業の従業員や、フランス社会への貢献が期待できる人材の滞在の促進を目的としている。学生や研究者の受け入れと定着の促進には、学業修了後に一定水準以上の能力がある者に対するフランス国内の就職支援が行われる。

## 背景に難民の急増と難民間の衝突

フランス南東部イタリア国境に接するオートアルプ県では、イタリアから西アフリカ出身の難民の流入が急増している。イタリアに送還された難民の数は2017年には1,900人となり、前年の315人から大幅に増加した。地中海沿いの仏伊国境地帯の警備が強化さ

れ、難民の流入が難しくなったため、難民は海岸線の北方から越境を試みている。オートアルプ県では4月下旬、難民のフランス入国を巡り、極左と極右の両グループの活動によって混乱が起きた（注2）。

混乱はドーバー海峡に面したカレーでも起きている。イギリスへの密航を計画して野宿中の500人から800人のアフガニスタンやエリトリア、スーダン出身者の中で衝突が2月に起き、負傷者が発生した（注3）。原因は、アフガニスタン系とアフリカ系の間で食料の配給場所を巡ってのものだった。警察との緊張状態も続いており、支援団体の食糧品の配給時に警察が催涙ガスを使用するなど、非人道的な行動が問題となっている。

## 改正法案に与野党から反対の声

改正案には多くの反対の声が上がっている。労働総同盟（CGT）の全国庇護裁判所（CNDA）代表は、難民保護申請が却下された場合の意義申し立て可能期間の短縮について、書類準備などの実務を踏まえると異議申し立てが事実上不可能になると指摘している。政権与党の国会議員や大統領に近い有識者の間では、法案が難民や移民に対して抑圧的であると批判している。一方、右派は移民や難民に対して寛容過ぎるとして、移民政策の基本を再検討が必要な時期に小刻みな改正は無意味と批判している（注4）。

【注】

- 1 「protection subsidiaire」。難民認定の基準を満たしていないが、自国で非人道的な扱いを受ける懸念が否定できない場合の措置。
- 2 20 Minutes, 24 avril, 2018.
- 3 Le Figaro, 2 février, 2018.
- 4 Le Point, 21 février, 2018.

（海外情報担当）

## EU

## 国境を越えた派遣労働者の均等処遇に関する議論

欧州議会は5月、域内他国への一時的な労働者の派遣に関する指令の改正案を可決した。賃金水準や社会保障制度の異なる国からの労働者の流入増加が、受け入れ国において問題化するとともに、労働者の権利の保護が不十分な状況も指摘されており、こうした状況に対応したもの。6月の欧州理事会での採択が目標されている。

### 域内他国への一時的派遣、およそ230万人

海外派遣労働者 (posted worker) は、欧州経済圏およびスイスにおけるサービス提供の自由に基づき、通常就業する加盟国 (送り出し国) の企業に雇用され、他の加盟国 (受け入れ国) に限られた期間だけ派遣されて就業する労働者を指す。受け入れ国における請負業務に従事する場合や、複数の加盟国に事業所を有する企業内での国境を越えた異動、あるいは派遣事業者が他の加盟国に人材派遣を行なう場合がこれに該当する。現在、域内で229万人 (2016年時点) がこうした形で就労しており、うち69%が生産部門 (45%が建設業)、29%がサービス業 (教育業、保健・介護業、金融・保険業など) に従事しているとされる (このほか、農業・狩猟業・漁業が1.5%)。こうした労働者について、近年、相対的に賃金水準の低い加盟国からの労働者の流入拡大が受け入れ国側で問題視されてきた (注1)。また、労働者の権利が十分に保証されていない状況も指摘されている。

現行の海外労働者派遣指令 (注2) は、2年未満の派遣について、労働者に対

する受け入れ国の労働法の適用を限定的なものとし、また社会保障制度についても送り出し国側の制度の適用を継続することを認める。適用される労働法は、最低賃金のほか、労働時間規制、安全衛生、妊娠婦や児童・若者の保護施策、差別禁止など。また建設業については、労働協約や仲裁裁定に関しては、業種全体への拘束力が宣言 (一般的拘束力宣言) されている場合、これが適用されるが、他業種については加盟国に扱いが委ねられている。

一方で、例えば特定の地域・業種において、参加企業のみが適用を受ける協約に基づく最低賃金額などの規定には、従う必要はないとされる。複数の労使紛争などに関連して、こうしたルールを適用を労組や当該国の政府などが求めてきたが、欧州司法裁判所による累次の判決は、現行のEU法に基づく判断としてこれを却下してきた。欧州委は、各国内のルールとEU法の

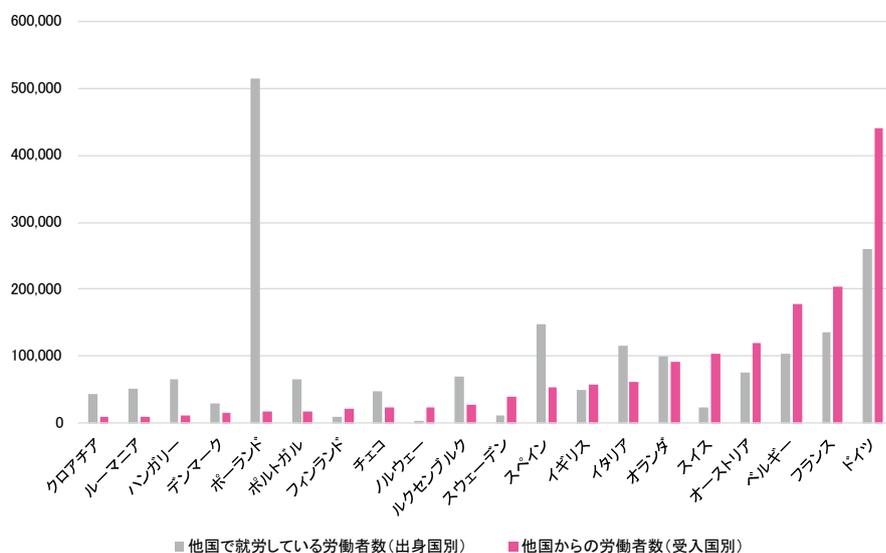
間のような摩擦を緩和するため、労働者及び雇用主に対する意識啓発や、各国における監督体制の改善など、現行ルールの実施強化を図る新たな指令を2014年に成立させたものの、1996年指令の規制内容自体には変更を加えなかった。

### 均等賃金の適用など

これに対して、今回の改正指令案は規制内容の強化に踏み込んだものと言える。柱の一つは、公正な賃金の保障だ。最低賃金制度のみを適用する現行制度から進んで、報酬に関する規則の平等な適用 (受け入れ国の労働者との均等賃金) を義務付ける内容となっている。また各国は、地域あるいは業種別の労使協定についても、広範に適用される代表的なものであれば、適用を定めることができる。

また、労働条件の改善策として、海外派遣労働者の旅費や宿泊費は雇用主が負担し、労働者の賃金から差し引くことを禁じている。雇用主はまた、労働者に対して、国内の規則に即した適

図表 一時的派遣による労働者数 (上位20カ国) (2016年、人)



資料出所: European Commission (2017) "Posting of workers - Report on A1 Portable Documents issued in 2016"

切な居住環境を提供しなければならない。

派遣期間については、従来の24カ月から12カ月に短縮され、6カ月までの延長が認められる。労働者はこの期間を超えて受け入れ国で就労することができるが、以降は通常の労働者と同様、受け入れ国の労働法や社会保険制度が適用されることとなる。

さらに、ペーパーカンパニー（letterbox company）などを利用した不正な派遣に対して、加盟国は指令の定める労働者保護の適用を確保すべきこととされる。

改正指令案は、6月の欧州理事会での採択が目指されている。成立後は、改正指令の施行から2年を年限として、各国には法整備が求められる。

なお、域内他国で貨物輸送サービスの提供に従事するトラック運転手を巡っても、類似の状況が生じており、主要国を中心に規制強化の要望が高まっている。現在、域内の大半の国は、国内での貨物の運送サービスには国内の登録事業者があたることを原則としているが、1998年の制度改正以降、域内他国に貨物の運送を行う場合、7日間・3回に限って、国内での運送サービスの提供が認められている。しかし、ポーランドやルーマニアなどの事業者が、低賃金かつ低労働条件の運転手を使用して、他国で低価格のサービスを提供するケースが増加しているとされ、国内の事業者や政府がこれに懸念を示している。このため現在、個別法の改正が進められているところだ。

### 欧州労働機関の設置案

これに関連して、欧州委員会は3月、欧州労働機関（European Labour Authority）の設置案を採択したとこ

ろだ。他国で就労する場合の権利等のルール の啓発や、求人、職業訓練等の情報提供のほか、国をまたいで行われる就労に関する各国監督機関の支援、あるいはそうした状況における紛争の仲裁などが目的として掲げられている。

域内共通の労働監督機関の設置は、昨年示された政策方針「欧州社会権の柱」の一環として位置づけられている。背景には、他の加盟国で就労するEU市民の規模が拡大<sup>(注3)</sup>するなかで、こうした労働者に適正な労働条件が保証されにくい状況が問題視されてきたことがある。欧州委はこの要因として、国境を越えて生じた状況に関する労働者および雇用主向けの情報提供、支援、ガイダンスの不足や、各国の当局間の協力関係の不足を挙げている。これまでも、1996年指令の実施体制の強化を図る取り組みが行われてきたものの、今回設置が提案されている組織は、加盟国間の国境を越えて生じる状況に対応することで、個別の加盟国における監督機関の機能を補完する実施機関としての役割を担うことになるとみられる。

欧州委は、欧州労働機関の目的として以下を挙げている。

- ・他の加盟国における各種の機会（雇用、アプレントイスシップ、就職支援スキーム、採用、訓練）に関する情報や、他国での生活、就労および／または営業に関するガイダンスを個人、企業向けに提供
- ・国境をまたいだ就労にかかわるEU法の保護や規制の順守が簡易かつ効果的に行われるよう、各国規制機関の協力を支援
- ・複数国にまたがる事業再編など、国境をまたいで生じる紛争に仲裁を提供、解決を促進

年間の予算規模は、組織の定常的な運営が予定されている2023年で、5,090万ユーロとなる見込みだ。財源の一部は、新組織によって代替されるEUの既存機関・事業に係る予算の一部が充てられると見られる。これには、雇用・社会的革新プログラムや、雇用・運輸に関する事業などが含まれる。また、各国に応分の（「最低限の」）負担を求めることが想定されているものの、規制強化により従来は徴収できていなかった税・社会保険料が徴収可能となることで、総体としては財政的に利益となり得るとしている。

欧州委は、2019年中の設置を目指している。

【注】

- 1 後述のとおり、国内労働者とは異なる賃金水準が容認されることに加え、社会保険料が低い国の企業の場合には人件費が低く抑えられるため、国内企業との競争に不公正さが生じている可能性があると考えられる。欧州委の分析によれば、高賃金国から高賃金国への移動（例えばドイツからは、半数がスイス、オーストリア、オランダ、フランスなどに移動）が全体の38.2%、低賃金国から高賃金国への移動（例えばポーランドからは、約半数がドイツに移動）が32.8%、中賃金国から高賃金国への移動が17%、などとなっている。
- 2 Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services
- 3 域内他国に居住・就労するEU市民は、2017年時点でおおよそ1,700万人、10年間で倍に増加。このほか、他国に通勤する労働者も140万人を数える。

【参考資料】

European Commission, European Parliament, EuActive ほか各ウェブサイト

（海外情報担当）

## 韓国

## 20代後半女性の雇用率の改善と女性雇用政策の方向性

韓国の青年（15～29歳）層の雇用率は2004年以降女性が男性を上回っており、2017年は女性（44.0%）が男性（40.1%）より3.9%ポイント高かった。25～29歳層の雇用率も2017年は女性（69.6%）が初めて男性（67.9%）を1.7%ポイント上回った。20代後半女性の雇用率を今後も維持拡大していくためには、積極的雇用改善措置の実効性の強化、育児休職制度の改善、仕事と生活の均衡、社会的保育の拡大など、労働市場における男女平等政策を推進する必要があると指摘されている。

## 青年女性の雇用率は2004年以降青年男性を上回る

韓国雇用情報院が2018年3月に発

表した「20代後半女性雇用率の逆転と雇用政策の示唆点（雇用動向ブリーフ）」によると、韓国の青年（15～29歳）層の雇用率は2004年の45.4%をピークに減少していたが、2013年以降改善傾向にある（図表1）。2004年以降の青年層の雇用率の減少は、主に青年男性の雇用率の減少によるものである。青年層の雇用率は2004年以降女性が男性を上回っており、2017年は女性（44.0%）が男性（40.1%）を3.9%ポイント上回った。

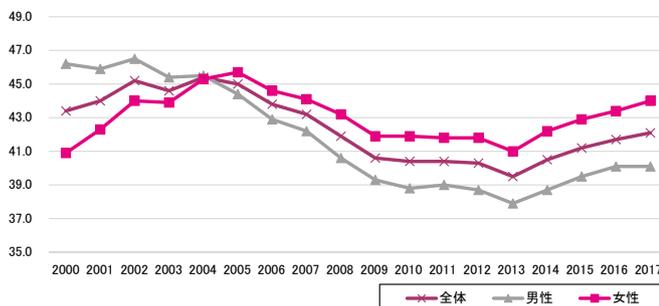
25～29歳層の雇用率も2017年は初めて女性（69.6%）が男性（67.9%）を1.7%ポイント上回った（図表2）。25～29歳層の雇用率の男女逆転現象は、女性雇用率の急速な上昇と男性雇用率の低下によるものである。

30～39歳層の男性の雇用率は90%の水準でほとんど変化していない。30～39歳層の女性の雇用率は2009年以降上昇し、2017年は59.4%に達した。

高学歴化と雇用状況の悪化により青年層の労働市場への参入が遅れるなか、高学歴青年女性の労働市場への進出は増加している。

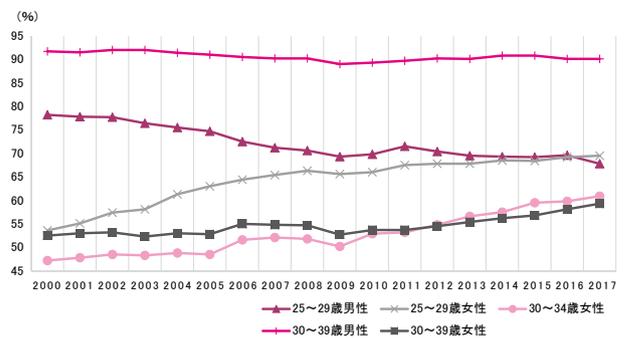
最近では、30～34歳層の女性の雇用率も急速に改善しており、2012年3月の53.0%から2018年3月には61.4%まで上昇した。これにより、出産育児によるキャリアブレイク現象が緩和される傾向にある。この現象は、1990年は20代後半を中心に見られたが、2016年は30代に中心が移ってきている。これは、女性の出産年齢が20代後半から30代前半や30代後半に移動した結果である。

図表1 青年（15～29歳）層の雇用率の推移



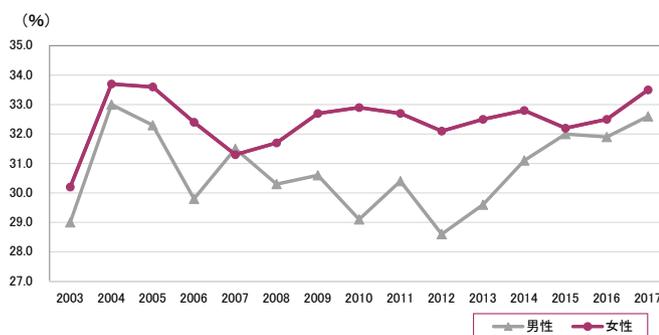
資料出所：韓国統計庁「経済活動人口調査」

図表2 年齢階層別雇用率の推移



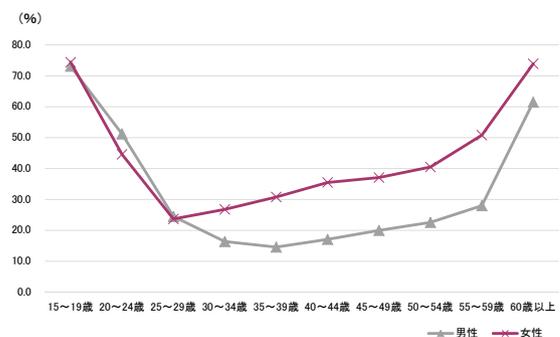
資料出所：韓国統計庁「経済活動人口調査」

図表3 青年（20～29歳）層の非正規労働者の割合



資料出所：韓国統計庁「経済活動人口調査 雇用形態別追加調査」

図表4 年齢階層別非正規労働者比率（2017年8月）



資料出所：韓国統計庁「経済活動人口調査」

図表5 男性と女性の賃金の比率(2017年8月)

(単位:%)

	全体	正規労働者	非正規労働者	女性非正規労働者／男性正規労働者
月平均賃金基準	63.2	68.8	64.7	38.9
時間当たり賃金基準	70.3	71.3	80.2	53.8

注: 相対賃金比率=女性賃金/男性賃金

資料出所: 韓国統計庁「経済活動人口調査雇用形態別追加調査」

## 女性は30代前半から非正規雇用比率が上昇

非正規労働者比率を男女別に見ると、男性は2009年以降減少しているが、女性は2014年以降、緩やかに上昇している。2009年から2017年までの間、男性の非正規労働者比率は28.1%から26.3%に低下した。女性の非正規労働者比率は2009年の44.0%から2014年には39.9%に低下したが、2017年は41.2%に上昇した。

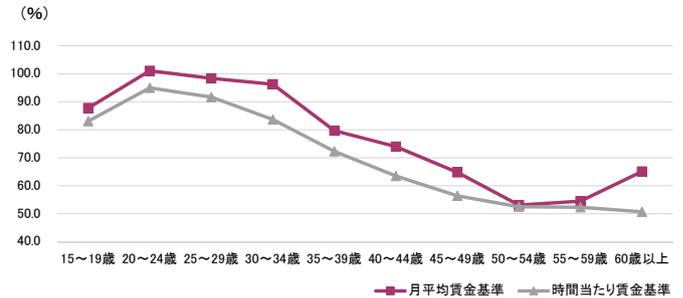
2017年の20~29歳層の非正規労働者比率は、女性33.5%、男性32.6%である(図表3)。男性の非正規労働者比率は2012年以降、急速に上昇した。女性の非正規労働者比率は2009年以降、32%台で推移していたが、2015年以降上昇傾向にある。

2018年8月の女性の非正規労働者比率は、25~29歳層が24.5%と最も低く、同年齢の男性(23.7%)と大差ない(図表4)。女性は30代前半から非正規労働者比率が上昇し、男女間格差が拡大する。男性の非正規労働者比率は50代前半から上昇する。

## 女性の相対賃金比率は30代前半から大幅に低下

女性の相対賃金比率(男性の賃金に占める女性の賃金の割合)は全体で2017年8月現在、月平均賃金基準で63.2%、時間当たり賃金基準で70.3%である(図表5)。

図表6 年齢階層別相対賃金比率



資料出所: 韓国統計庁「経済活動人口調査雇用形態別追加調査」

## 雇用形態別に見ると、男性の

正規労働者と比べた女性の正規労働者の相対賃金比率は、月平均賃金基準での68.8%、時間当たり賃金基準で71.3%である。男性の正規労働者と比べた女性の非正規労働者の相対賃金は、月平均賃金基準で38.9%、時間当たり賃金基準で53.8%である。

年齢階層別に見ると、男性と比べた女性の相対賃金は30代前半から大幅に低下する(図表6)。月平均賃金基準では、25~29歳層の91.7%から30~34歳層は83.7%に低下する。時間当たり賃金基準では、30~34歳層の96.3%から35~39歳層は79.7%に低下する。女性の非正規労働者比率が増える30代後半から男女別賃金格差も大幅に拡大する。

## 女性雇用政策の方向性

韓国雇用情報院は、韓国の女性労働者に対する雇用政策について次のように分析している。

これまでの女性雇用政策は、キャリアブレイクの事前防止よりも事後対策に焦点を当てていた。キャリアブレイク女性に対する事後対策としては、パートタイム労働の促進、職業訓練と再就職支援、企業への雇用助成金支援などがある。キャリアブレイクを防止するための事前対策としては、積極的雇用改善措置の実効性の強化、育児休業など母性保護制度の盲点の解消、仕

事と生活の均衡、社会的保育の拡大など、労働市場における男女平等政策がある。

現在の20代後半女性の雇用率の改善傾向を今後も維持拡大していくためには、女性雇用政策をキャリアブレイク女性のための事後対策から労働市場の男女平等政策に転換していく必要がある。労働市場の男女平等が先行されてこそ、キャリアブレイクの事後対策や女性の非正規雇用問題などの社会的負担を軽減することができる。

高学歴青年女性を対象とする労働市場における男女平等政策と出産子育て費用の社会的分担を推進する必要がある。①積極的雇用改善措置の実効性の強化、②育児休業制度に関する幅広い盲点の解消、③同一価値労働同一賃金の実効性の強化、④乳幼児公共保育施設の拡大と質的向上——などの対策が求められている。

### 【参考資料】

韓国雇用情報院「20代後半女性雇用率の逆転と雇用政策の示唆点」(雇用動向ブリーフ、2018年3月)

(海外情報担当)

