

# 海外労働事情

## イギリス 役員と従業員の報酬比の公表を義務化へ

政府は、コーポレート・ガバナンスをめぐる制度改革の一環として、役員と従業員の報酬比の公表を企業に義務付ける方針を示しており、このための法案を6月、議会に提出した。成立すれば、対象企業には2020年から公表義務が生じることとなる。

### 従業員数250人超の上場企業が対象

役員報酬の急速な増加は、これまでも問題とされてきたところだ。上場企業上位100社（FTSE100）の役員報酬の平均は、1998年の約100万ポンドから2015年には430万ポンドへと4倍に増加しており、従業員の平均報酬との比はこの間、47倍から128倍に上昇している。政府は、大企業の役員報酬の額が、一般の労働者の給与水準や、企業の長期的な業績の推移から乖離しつつある状況に懸念を示しており、2013年に実施された制度改革では、上場企業に対して、役員報酬額の開示などの報告義務が強化されたところだ。今回の制度改革案も、これに連なる内容といえる。

政府は6月、同制度に関する具体的な内容を盛り込んだ規則案(注1)を議会に提出した。従業員数250人超の上場企業を主な対象として、売上高や純資産額など一定の条件(注2)に合致する場合、従来の取締役報酬に関する報告に、従業員との報酬比を記載することを義務付けるものだ。上場企業900社あまりのうち、およそ半数の450社

が対象になると予測されている。

対象企業は、当該年度に最高経営責任者（CEO）を務めた取締役の給与・諸手当の額を、従業員の給与・手当額の中位値および第25百分位、第75百分位の額(注3)でそれぞれ除した比率、並びに算定に使用したデータの種類の公表しなければならない。算定のベースとなるデータは、以下の三つからの選択を認めている。

- A：全従業員のフルタイム換算による給与・手当額を算出、これを使用
- B：男女間賃金格差の公表制度（2017年に導入）における従業員の時間当たり賃金データを使用
- C：B以外のデータ、またはBに加えて他のデータを使用

中位数との比に関しては、従業員の給与・手当に関する当該企業のポリシーに照らして一貫性があるかと考えるか否か、またその理由について記載することを併せて求められる。また、次年度以降は各年度における報酬比を順次追加することとなるが、前年度から変化があった場合は、その理由を併せて説明しなければならない。

政府は、経営層が自社内の賃金分布や従業員層における配分の状況について意識を持つ契機となることを、制度導入の意図に掲げている。規則案が成立すれば、2019年には制度が導入され、企業には翌2020年から公表義務が課されることとなる。

## 企業規模、業種などで傾向に違い

議会図書館の資料(注4)は、上場企業319社の役員報酬と従業員報酬の平均額（全企業の従業員の中位数は得られないため）から、2016年時点の報酬比を57倍と試算している。企業規模に比例して役員報酬の水準が高まる一方、従業員報酬の水準が低下する結果として、大企業ほど報酬比が高い傾向にあるという。また、業種別に見られる大きな差は、業種ごとの賃金水準や役員報酬の水準の違いが要因として挙げられている(注5)。さらに、個別企業における報酬比は、変動しやすい役員報酬の影響を受けて、年々大きく変化する傾向にあるという。

【注】

- 1 Companies (Miscellaneous Reporting) Regulations 2018
- 2 以下3点のうち2点以上に該当する企業が対象となる：①当該年度の売上高が3600万ポンド超、②純資産が1800万ポンド超、③従業員数が250人超。
- 3 全従業員を給与・手当額により順位付けのうえ100等分し、下から25・50（中位数）・75番目の額に相当する従業員を特定、その給与・手当等を用いる。
- 4 House of Commons Library (2018) "Corporate Governance Reform"
- 5 エネルギー部門の29倍から、生活必需品部門の134倍まで、大きな開きがある。

【参考資料】

Gov.uk、UK Parliament、The Guardian ほか各ウェブサイト

（海外情報担当）

## アメリカ 労働組合のフリーライドを認める一連邦最高裁

連邦最高裁判所は、労働組合に組織されているイリノイ州政府の職員が組合費を支払わなくてもよいとする判決を6月27日に下した。

この判決は、1977年の連邦最高裁の判決を覆すものとなり、労働組合の勢力を大きく落とすものとなる可能性がある。

### Janus v. AFSCME

イリノイ州医療・家族サービス局 (Department of Healthcare and Family Services) の職員、マーク・ジェイヌス (Mark Janus) 氏は米国州・郡・市職員同盟 (AFSCME) に対して、月額45ドルの組合費の支払義務がないことの確認を求めて2017年に訴えていた。

彼の主張は、AFSCMEが州政府と労働条件の向上を目的とする団体交渉だけでなく、政治活動に労働組合費が使われているとして、そのことが、信教・言論・出版・集会の自由、請願権を保障する合衆国憲法修正第1章を侵害しているというものだった。

一方、AFSCMEは、労働組合が団体交渉を通じて獲得した労働条件を組合費の支払い無しで手にすることができる、いわゆるフリーライダー (ただ乗り) を認めることにつながるとして反対していた。

両者の主張に対して、連邦最高裁は、5対4の僅差でジェイヌス氏の主張を支持した。これにより、公的セクターだけでなく全ての労働組合で同様の問題が生じる可能性が高まっている。

### アメリカの労働組合とは

ところで、日本とアメリカの労働組合にはいくつかの違いがある。そのことを確認したい。

労働組合とは、労働者の権利を守り、労働条件を引き上げ、政府に対して制度や政策を要求し、労働組合員が互いに助け合う仕組みを持つものである。この仕組みの法的枠組みは日本とアメリカで異なる。労働組合をつくり、組合員になることは日本もアメリカも許可が必要なわけではない。しかし、団体交渉の手続きは同じではない。

日本の場合、たとえ労働組合員が一人でも、団体交渉を受ける義務が使用者にある。アメリカは団体交渉の対象となる従業員のうち過半数が労働組合に団体交渉を委ねるという意思表示があつて初めて使用者に団体交渉を受ける義務が発生する。具体的には、同様の職場、働き方、雇用形態、賃金の支払い方の労働者の集団を交渉単位といい、そこに属する労働者の投票によって賛成が過半数を超えた場合、その交渉単位の労働組合が団体交渉を行う権利を有することになるのである。

### 合衆国憲法修正第1条と労働組合

交渉単位に複数の労働組合が存在する場合、過半数を得た労働組合だけが使用者との交渉権を獲得する。これは、使用者が恣意的に組織したいいわゆる御用組合を排除するための仕組みで、排他的交渉権と呼ぶ。ひとたび、交渉単位で一つの労働組合が交渉権を獲得すれば、交渉単位に属する全ての労働者の交渉権はその労働組合が代表するこ

とになる。たとえば、反対票を投じた労働者であっても、労働組合が団体交渉によって獲得した労働条件の向上を等しく手にすることができる。その一方で労働組合費の支払いが発生する。もし、労働組合に交渉権を委ねることに賛成しなかったことを理由として労働組合費の支払いが免除されれば、労働条件の向上だけを手にするフリーライド (ただ乗り) を許すことになりかねない。こうなれば労働組合の基盤を揺るがすことになる。

労働組合に交渉権を委ねることに反対した労働者に組合費の支払い義務があるかどうか問われた判例には、1977年のAbood v. Detroit Board of Educationがあり、フリーライドを認めないとする労働組合側の主張が認められ、約40年にわたって前例として機能してきた。

しかし、2014年にはHarris v. Quinn、2016年にはFriedrichs v. California Teachers Associationと訴訟が続き、いずれも労働組合側の主張が認められたものの、合衆国憲法修正第1条における個人の権利と労働組合の政治的立場が問題の遡上にあげられていた。これらに続く今回のJanus v. AFSCMEの判決で初めて労働組合側の主張が退けられたことになる。

労働組合は労働者を集団として組織することで交渉力を発揮する団体であるからこそ、個人の自由が組織よりも優先すれば、労働組合の存立基盤が大きく損なわれることになる。判決に対して労働組合側は全国的に抗議運動を展開中である。

#### 【参考資料】

Janus v. AFSCME ([https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-1466\\_2b3j.pdf](https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-1466_2b3j.pdf))

(海外情報担当 山崎 憲)

## ドイツ

労働社会省、パート・有期法改正草案を公表  
——復帰権の導入に向けて

労働社会省は4月、パートタイム・有期労働契約法 (TzBfG) の改正草案を公表した。同法に基づいてフルタイムからパートタイムへ移行後、再びフルタイムに戻れないという「パートタイムの罠 (Teilzeitfalle)」に陥る者が多い現状を改善するのが主な目的だ。

## 改正草案の背景

ドイツでは「両親手当・両親時間法 (BEEG)」や「介護時間法 (PfZG)」、「家族介護時間法 (FPfZG)」に基づき、一定の要件を満たす労働者は、「育児や介護」を理由とした労働時間短縮請求権と、その後、元の労働時間に戻って働くことができる「復帰権 (Rückkehrrecht)」が認められている。他方、2000年に制定された「パートタイム・有期労働契約法 (TzBfG)」では現在、この「復帰権」が認められていない。同法 (TzBfG) に基づき、労働者は理由を問わないフルタイムからパートタイムへの労働時間短縮請求権は認められている。しかし、再び元の労働時間への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「両親手当・両親時間法」や「介護時間法」、「家族介護時間法」の要件に該当しない労働者が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続き、課題となってい

た (図表1)。

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) では、パートタイム・有期労働契約法 (TzBfG) に基づいてパートタイム (労働時間短縮) に移行した労働者にも、法改正で「復帰権」を認め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。

その後、2017年9月の総選挙を経て、2018年3月に、前政権と同じく「キリスト教民主・社会同盟 (CDU・CSU)」と「社会民主党 (SPD)」による連立政権 (第4次メルケル政権) が発足。新たに就任したフベルトゥス・ハイル労働社会相は、就任100日以内に制度改正に着手することを宣言し、予告通り4月17日に、労働社会省から新たな改正草案が発表された。

## “理由を問わない”パート移行とフルタイム復帰の可能性

草案の概要は以下の通りである。

当該労働者が6カ月を超えて雇用関係にあり、45人を超える従業員を擁する企業で働いている場合、一定期間 (1年~5年以内)、元の労働時間<sup>(注1)</sup>

を短縮してパートタイムで働き、期間満了後に再び元の労働時間に復帰することができる。この新たな権利は、「育児や介護」といった特定の事由が存在する場合に限らず、「理由を問わず、請求することが可能」である。

ただし、従業員数が46人以上200人以下の企業については、その規模に応じて、以下の通り、申請の最大許容人数が定められている。

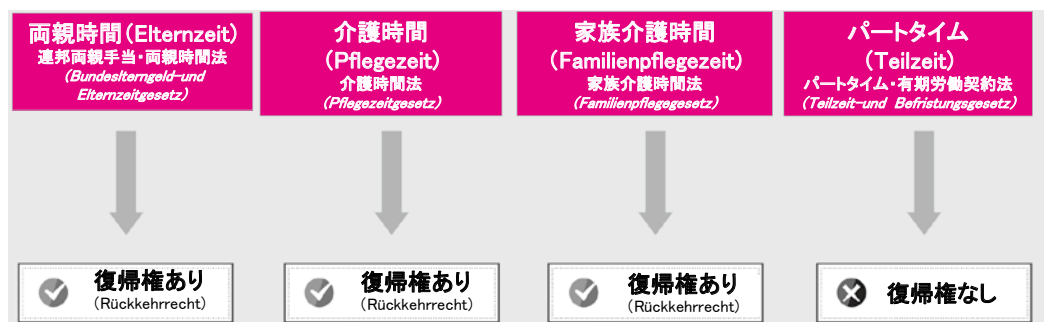
<企業規模別の最大許容人数>

- ・46人以上、60人以下の場合、最大4人
- ・61人以上、75人以下の場合、最大5人
- ・76人以上、90人以下の場合、最大6人
- ・91人以上、105人以下の場合、最大7人
- ・106人以上、120人以下の場合、最大8人
- ・121人以上、135人以下の場合、最大9人
- ・136人以上、150人以下の場合、最大10人
- ・151人以上、165人以下の場合、最大11人
- ・166人以上、180人以下の場合、最大12人
- ・181人以上、195人以下の場合、最大13人
- ・196人以上、200人以下の場合、最大14人

最大人数以上の申請がある場合には、使用者はこれを拒否することができる。また、使用者の人事計画の確実性を担保するため、同法に基づいて期限付きでパート労働 (労働時間短縮) をする場合、当該期間中のさらなる時間短縮、あるいは元の労働時間への早期復帰に関する請求権は存在しない。

なお、期間満了後、再び労働時間の短縮を希望する場合は、12カ月後から改めて請求可能となる。

図表1 パートタイム移行に関する現行法の概要



資料出所：BMAS (2018)

今回の改正の主な特徴は、使用者に対してより大きな説明・立証責任を負わせることで、労働者が希望する元の労働時間への復帰を容易にしようとしている点である。

現行法では、パートタイム労働者が労働時間延長を希望した場合、使用者は、空きポストの配置を優先的に考慮する必要があるだけだ。しかし、改正後は、これに加えて、労働時間延長を希望するパートタイム労働者（労働時間短縮者）に対して、「相応する空きポストがないこと」、「当該労働者の適性が不十分であること」に対する説明・立証責任も使用者が負うことになる。

### 呼出労働の処遇改善も

草案はまた、同法12条でパートタイムの特殊な労働形態の一つとして規定されている「呼出労働（オンコール／Arbeit auf Abruf）」についても改正を予定している。呼出労働は従来から同規定に基づき、1日単位や週単位の所定労働時間を取り決める必要がある。しかし、取り決めがない場合には、1日最低連続3時間、週10時間の所定労働時間の定めがあるものとみなされている。これを今後、改正によって週20時間に引き上げ、週労働時間の一定確保を図る。

また、使用者が一方向的に呼び出せる追加労働時間の割合は、今後、取り決めた週の最低労働時間の25%以内とする。最高労働時間の取り決めがある場合には、その割合は20%以内となる。

### 約56万人が労働時間の延長を希望

労働社会省によると、今回の改正は、ライフステージによって異なるニーズに合った労働時間を、労働者が自ら決定できるための追加手段となる。また、

パートタイム労働を行うのは主に女性である。2016年のマイクロセンサスによると、雇用されて働く女性全体の47.8%はパートタイムだが、男性のその割合は10.8%に留まっていた。したがって、政府は今回の改正で女性の労働時間が増加し、男女間における労働時間の不均衡を改善する手助けにもなると考えている。

また、同じく、2016年のマイクロセンサスと公務人事統計によると、約56万人の労働者が労働時間延長を希望しながらそれを実現できていない。今後改正が実現した場合、相当数の労働者が時間延長を申請する可能性がある。

### 2019年1月1日からの施行を予定

これらは、政府の初期の草案概要であり、今後、他省庁との協議や関係諸

団体へのヒアリング、閣議決定、その後の連邦議会の審議等を経て、法案の内容がかなり変わる可能性もある（図表2）（注2）。

同改正は、2019年1月1日からの施行を目指している。

【注】

- 1 草案によると、「元の労働時間（vorherigen Arbeitszeit）」は、フルタイムでも、パートタイムでも、さらなる時間短縮請求と復帰が可能とされる。
- 2 脱稿後の6月13日に同草案は閣議決定された。今後連邦議会で審議される予定。

【参考資料】

BMAS (19. April 2018, 13. Juni 2018), 改正草案 (17.04.2018) ほか。

（海外情報担当）

図表2 労働社会省内における通常の法案作成過程（連邦議会提出までの流れ）

時系列	主な流れ	補足
1.	省内の関係担当課で草案を作成する（所管部局案）。	ほとんどの場合、担当課のイニシアティブで草案作成が始められ、大臣・政務次官・事務次官のいわゆる「政治的管理職（die politische Führung）」から法案作成の指示があるのは稀である。
2.	省の幹部会議で承認を得る。	
3.	他省庁と調整を行い、是認を受ける。	法令の形式面を検討する法務省、法令の実施可能性を吟味する内務省、財源の裏付けをとる大蔵省をはじめ、関係各省との協議・調整を経て主管省案（Ressortentwurf）としてまとめられる。
4.	外部の諸団体（連邦州、労使ほか）へ草案を送付する。	他省庁が是認後、初めて第三者へ草案（必ず閣議未決定である旨を明示）を送付する。
5.	諸団体（連邦州、労使ほか）は、必要があれば修正提案を省へ返送する。	
6.	諸団体（連邦州、労使ほか）の意見が大きく異なる場合にはヒアリングを行う。	労使同時にヒアリングを行うこともあれば、別個にヒアリングを行うこともある。
7.	省内で諸団体から出された修正意見を考慮しつつ、最終案としてまとめる。	
8.	主管大臣（労働社会大臣）から内閣（閣議）へ草案を提出する。	草案目的、当初草案、草案を送付した省庁・団体情報、諸団体からの修正提案、諸団体の修正提案を拒否した場合はその理由などの諸情報を含めて最終草案を内閣へ提出する。
9.	内閣（閣議）で了承されると正式に「政府法律案（Kabinettsvorlage）」となり、連邦議会に提出される。	内閣（閣議）の承認が得られた場合は、連邦参議院に提出して、諸手続きを経た後、連邦議会提出となる。

資料出所：労働社会省、ドイツ使用者連盟におけるヒアリング（2009年12月）、服部高宏（1995）「ドイツの立法過程にみる政党と官僚」『議会政治研究』No.34、議会政治研究会、p.56に基づき作成。

## フランス

## 過ちを犯す権利と故意の法律違反に対する取り締まり強化

「社会の信頼を得る行政サービスに関する法案 (projet de loi pour un État au service d'une société de confiance)」が2018年1月30日に下院で可決された。国民の過ちを犯す権利 (droit à l'erreur) の明文化とともに、行政手続きの簡素化などを盛り込んだ法案である。その一方で、不法外国人派遣労働者を雇用する企業に対して厳格な措置をとる方針が打ち出された。

## 故意ではない違反を処罰しない措置

企業や国民が行政に対して申告した内容に誤りがあったり、法律に違反した場合に、それが故意でなければ、処罰を免除することを明文化する法案が可決された。労働面では、労働基準監督官が企業で立ち入り検査した際、労働時間の超過や労働者の安全管理義務違反といった雇用主の法令違反が明らかになった場合でも、それが故意でなければ処罰の対象とはせずに、差しあたり警告にとどめるといふもの。行政側が故意であることを立証できれば、処罰の対象となる。再犯の場合や公衆衛生の安全が脅かされる過失、あるいはEUによる規則や国際的な公約に背く過失は、故意であるかどうかにかかわらず処罰される。

社会保険の未加入問題について、URSSAF(社会保障及び家族手当に関する保険料徴収連盟)などを統括する機関、ACOSS(社会保障中央機関)の代表は、従業員の課税申告漏れを犯している企業に関しては、これまで通り違法として扱うとしており、従業員

の社会保険の加入漏れなども、故意によるものと見なす方針である(注1)。

## 行政手続きの簡素化

故意ではない違反は、法制度や行政手続きが複雑であるために生じていると言われている。そのため利用者の手続きを容易にする措置や手続き基準の緩和、地域ごとの実状に合わせた柔軟な対応を可能にすることで、故意ではない違反を未然に防止する措置が講じられる。例えば、医療サービスや雇用の手続きに関する様々な行政機関に対する申請を受け付ける窓口を一つにする措置が試験的に実施される。

## 企業や国民と行政の距離の縮小

法令に合致しているか否かを行政に容易く照会できるようにすることも、行政手続きの簡素化を通じた故意ではない違反を防ぐための方策である。そのために行政機関の一部窓口業務の受付時間を延長し、従来、日中に就労しているために問い合わせできなかった者が就労後に利用できるようにする。これらの施策を運用する公務員の教育・研修も行う。

## 不法外国人派遣労働者の取締強化

一方で、海外からの不法な派遣労働者を取り締まる方針が打ち出された。違反事業所の閉鎖や業務の停止命令の厳格化、税務当局や労働基準監督署などの関係当局の連携強化、監査の効率化がその具体的な施策である(注2)。ペニコー労相は、先般可決された過ちを犯す権利に関する法案に言及し、「法違反の企業経営者は、過ちを犯す権利

が違法の容認ではないことをしっかりと理解する必要がある」と述べ、労働者の派遣制度の適切な利用を訴えた(注3)。

外国からの派遣労働者の数は、ここ数年、増加が続いており、15年に25%増、2016年に24%増であったが、2017年には46%増加した。未申告就労や法定最低賃金(SMIC)を大幅に下回る賃金の支払い、労働時間の超過、基準外の住居など制度の悪用が多く見られる。

2013年の上院の報告書によると、不法な外国からの派遣労働者の数は22万人から30万人に上るとされている。

こうした不法派遣労働に対して規制を厳格化し罰金を増額することになった。労働者1人当たりの罰金を現行の2,000ユーロから3,000ユーロへ、再犯の場合は4,000ユーロから6,000ユーロへ引き上げる。また、違反を行った企業名を公表することになった。

[注]

- 1 Droit à l'erreur: les dix mesures phares censées changer la vie de l'entreprise, L'express, 27 novembre, 2017 et Droit à l'erreur: une révolution ou un coup marketing?, L'express, 31 janvier, 2018.
- 2 不法労働対策全国委員会 (Commission nationale de la lutte contre le travail illégal) で発表された。労働基準監督官による1カ月当たり監査の数は、2016年には1,330件であったが、2017年には1,000件を下回った。そのため、2018年は、1,500件とする目標を立てている。監査対象の業種としては、特に、建設・土木業や運輸業、農業、ホテル・レストラン業における監査を強化する方針を示している。
- 3 Travail détaché : 16 mesures pour lutter contre la fraude, Le Point, 12 février, 2018.

(ウェブサイト最終閲覧: 2018年6月12日)

(海外情報担当)