

海外労働事情

アメリカ

ホワイトカラー・エグゼンプション制度改正 ——遅々として進まず

連邦労働省賃金時間局は8月28日、ホワイトカラー・エグゼンプション制度改正に関する公聴会を開催すると公表した。公聴会は全米5カ所(アトランタ、シアトル、カンザスシティ、デンバー、プロビデンス)で開催される。

賃金時間局の年次計画では2019年1月頃の改定が示されていたが、現在は削除されており、先行き不透明な状況が続いている。

2017年7月に続く公聴会

連邦労働省省賃金時間局が開催する公聴会は、2017年7月に続いて2回目となる。前回の公聴会はホワイトカラー・エグゼンプションの適用から除外される範囲についての意見が求められた。今回の公聴会はそれに続くものとして開催される。取り上げられる内容は次の4点である。

1. 残業代支給対象となる適正年収はどれだけか、それはどうしてか
2. 残業代対象の引き上げが従業員および使用者にどのような影響があるか
3. 賃金を引き上げるための最適な手法について
4. 賃金時間局が基準賃金と年間従業員総報酬を定期的に更新すべきか否か。もしそうするべきであれば、どのように苦心するべきか。

制度改正の経緯

ホワイトカラー・エグゼンプション制度の改正は、最低賃金の引き上げなどによるミドルクラスの再生を公約にかかげたオバマ政権下の2014年に検討が始まった。最低賃金の引き上げは連邦議会の承認が必要である。上院・下院議会の多数派を共和党が占めていたため、民主党のオバマ政権には最低賃金の法制化はかなわなかった。そこで連邦議会の承認を必要としないホワイトカラー・エグゼンプション制度の改正による残業代対象者の拡大が実施に移されたのだ。ホワイトカラー・エグゼンプションは、厚生労働基準法の運用に関する行政規則によって定められている。

2004年、ブッシュ政権時に行われた改正も同様に議会の承認を経ず、大統領令によった。残業代支給対象から除外されるホワイトカラーとは、真真正正な管理職(executive)、運営職(administrative)、専門職(professional)の資格(capacity)で雇用される労働者である。その基準は、一定以上の俸給額(俸給水準)、賃金が月給(俸給基準)、管理や経営および専門知識を必要とする(職務要件)の三つである。

そもそもホワイトカラー・エグゼンプションとは、いわゆる成果によって賃金を支払う仕組みのことではない。労働組合に組織され、団体交渉によって労働条件が守られる権利を持つ労務

者ではない、少数の管理者を除外したものにすぎない。なぜなら労働組合によらなくても、高い労働条件があったからである。しかし、産業構造の転換から労働組合組織率が低下し、労働組合員ではなく管理者でもない労働者が増加したことでホワイトカラー・エグゼンプションの意味が変化してきたことが、ブッシュ政権での改正の契機となった。改正の結果労働組合員ではない多くの労務者が残業対象から除外され、賃金が低下してミドルクラスから転落した。このことがオバマ政権下の改正につながる。

しかし、2016年12月に、予定されていた改正は、俸給水準のみによる行政規則改正が問題となり、2017年11月に連邦第5地区巡回控訴裁判所の採決が出るまで、休止することになった。

トランプ政権下でも、ホワイトカラー・エグゼンプションの制度改正はとん挫したわけではない。しかし、公聴会の状況をみると、改正手続きは是非の議論にまで振り出しに戻った感すらある。

(海外情報担当 山崎 憲)



ドイツ

最賃 2020 年までの2段階引き上げを勧告
—最低賃金委員会

最低賃金委員会は6月26日、最低賃金(時給)を、現在の8.84ユーロから、2019年1月1日に9.19ユーロ、さらに2020年1月1日に9.35ユーロへ、2段階で引き上げるよう政府に勧告した。

2015年、初の法定最低賃金を導入

ドイツでは、2015年1月1日に全国一律の法定最低賃金(当時時給8.5ユーロ)が初めて導入された。2年後の2017年1月1日には8.84ユーロに引き上げられ、現在に至っている。

それまで業種別の最低賃金はあったが、全産業に適用される最低賃金は存在しなかった。その代わりに、労使は産別を中心に団体交渉を行い、そこで決定した協約賃金を拡張適用することで、未組織労働者へ波及させてきた。しかし近年、産業構造の変化や労働協約適用率の低下、低賃金労働の拡大などが続き、労使だけで賃金の下限を設定し、その協約賃金を労働者全体に行き渡らせることが次第に困難になった。その結果、約10年の議論を経て、2015年に最低賃金制度が導入された。

最低賃金委員会の構成と役割

勧告を行った最低賃金委員会は、最低賃金法(MiLoG)に基づき、1人の議長、6人の議決権を有する常任委員(労使各3人)、2人の議決権を持たない学術分野の委員(諮問委員)で構成されている。また、常任委員と諮問委員は、グループ毎に必ず1名以上の男性もしくは女性を含めなければならない(注1)。最低賃金の改定額の検討にあたっては、①労働者の必要最低限の生活を保障する額であること、②

公正で機能的な条件の競争力を維持できる額であること、③雇用危機を招かない額であること(雇用確保)、④協約賃金の動向に従うこと、の4点を考慮した総合的な評価を行わなければならない(MiLoG 9条)。なお、前回の勧告は、④の協約賃金の動向が重視され、結果として、協約賃金全体の平均引き上げ率(4%増)に最低賃金の引き上げ率(4%増)が連動することになった。

報道(F.A.Z.)によると、今回の改定でも、過去2年の協約賃金全体の動向を踏まえて、9.19ユーロへの引き上げ勧告が想定されていたところ、2018年前半に妥結した金属産業等の協約賃金も最終的に考慮され、9.35ユーロまでの2段階の引き上げ勧告になった旨が報じられている。

最低賃金委員会による改定決議は2年ごとに実施される(最低賃金法9条)。この2年という改定頻度を含む最低賃金法全体の見直し(総合評価)は2020年に実施される予定である(最低賃金法23条)。

労働社会相、今回の勧告を歓迎

今回の勧告は、現行の最低賃金(時給8.84ユーロ)を基点にすると、2019年に4%増、2020年に5.8%増という大幅な引き上げになる。連邦労働社会省によると、これについてフベルトゥース・ハイル労働社会大臣(SPD)は、勧告を歓迎した上で、「良好な経済状況を反映した団体交渉による賃金の引き上げが、最低賃金の改定にも反映されるのは、我が国の社会的結束にとって大切なことである。また、これは、ドイツの社会的市場経済(注2)が

持つ重要な機能の一つでもある」と述べている。

増員で取り締まりを強化

最低賃金は、連邦財務省(BMF)所管の税関(ZOLL)内にある「闇労働税務監督局(FKS)」が取り締まりを担当している。FKSは、従来から闇労働を取り締まっていた税務局と、不法就労対策を担当していた労働局の業務が統合され、2004年に誕生した。税関職員総数3万9,000人のうち、6,700人が闇労働税務監督局(FKS)で勤務している。FKSの職員は、最低賃金導入によって全産業・職場が監視対象となることを見越して、導入前から増員されている。しかし、ドイツ経済社会研究所(WSI)の最新調査では、2016年時点で、労働者の10人に1人が最低賃金を下回る時給で働いていたことが判明しており、取り締まりの強化が課題となっている。そのため、政府は今後、FKSの人数を2019年までに1,600人増やし、8,300人体制で、最低賃金を含む闇労働全体の取り締まりを行うとしている。

勧告を受けて、政府は今後、数カ月以内に正式な最低賃金額を決定する。

[注]

- 1 労働者代表3人のうちの1人以上、使用者代表3人のうちの1人以上、学術2人のうちの1人以上の計3人について規定している。
- 2 社会的市場経済(Soziale Marktwirtschaft)とは、自由競争や経済的効率性を重視しながら社会福祉的進展を目指す仕組みのことである。

【参考資料】

BMAS(26. Juni 2018, Financial Times (Berlin, June 27, 2018), F.A.Z.(2018. 28.06), Deutsche Welle(29.01.2018), JILPT資料シリーズNo.181 (2017)『諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査』ほか。

(海外情報担当)

韓国

2020年までの最低賃金1万ウォン達成は実現困難に

最低賃金委員会は7月14日、2019年に適用される最低賃金を2018年の時給7,530ウォンから820ウォン（10.9%）引き上げ、8,350ウォンとすることを決議した。雇用労働部長官は8月3日、最低賃金委員会の決定どおり2019年の最低賃金を定めることを告示した。これにより、文大統領の大統領選挙の公約である2020年までの時給1万ウォン達成は、事実上、実現困難な見通しとなった。

使用者委員は業種別最低賃金の導入を要求

韓国の最低賃金法では、雇用労働部長官の要請に基づき最低賃金委員会が最低賃金案を審議・議決し、労使団体による異議申し立て期間を経て、雇用労働部長官が毎年8月5日までに最低賃金を定めることとされている。

公労使各9人、合計27人の委員で構成される最低賃金委員会は、2019年1月から適用される最低賃金について審議するため、4月13日から7月14日までの間に15回の全体会議を開催した。

7月4日の第10回会議において、使用者委員から、業種別、企業規模別の最低賃金未満率の格差が深刻化していることを考慮し、現在のような全国一律の最低賃金ではなく、業種ごとの状況を勘案して、業種別に最低賃金額を設定するよう提案があった。しかし、7月10日の第12回会議において、委員23人が出席（労働者委員4人が欠席）して採決が行われ、14人が反対してこの提案は否決された。

最低賃金の水準に関しては、7月5

日の第11回会議において、労働者委員が時給1万790ウォンへの引き上げ（前年比43.3%増）を主張した。2019年1月からの最低賃金の算入範囲拡大（定期賞与及び福利厚生費の一部を最低賃金に算入^注）に伴う賃金減少を考慮し、2018年の最低賃金7,530ウォンを7.7%引き上げた8,110ウォンを基準に、さらに33%（7,530ウォンから1万ウォンを達成するために必要な引き上げ率）の引き上げ（8,110ウォン×133%=1万790ウォン）を要求したものである。

使用者委員は、2018年の最低賃金の大幅引き上げ（16.4%）により甚大な影響を受けた、零細企業が加盟する小商工人連合会等の要求を背景に、前年同額の時給7,530ウォンに据え置く案を強く主張した。この水準は、業種別最低賃金の適用が担保されない状況において、最も劣悪な条件の業種を基準に提示されたものである。

2019年の最低賃金は10.9%引き上げで決着

その後、委員会での労使の議論は平行線をたどり、7月14日の第15回会議において、委員14人が出席（使用者委員9人及び労働者委員4人が欠席）するなか、公益委員案の時給8,350ウォンと労働者委員の修正案の時給8,680ウォン（前年比15.3%増）の採決が行われ、8人对6人で公益委員案が最終的に議決された。

韓国経営者総協会、中小企業中央会及び小商工人連合会は、最低賃金委員会が議決した最低賃金案に対する異議申立書を雇用労働部長官に提出した。

雇用労働部長官は、検討の結果、最低賃金委員会の審議・議決の過程に瑕疵はなかったとして、8月3日に最低賃金委員会の決定どおり、2019年の最低賃金を定めることを告示した。

2019年の最低賃金となる時給8,350ウォンは、2018年の時給7,530ウォンを820ウォン（10.9%）引き上げるものである。月換算（月209時間、有給週休を含む）では、前年より17万1,380ウォン増加し、174万5,150ウォンとなる。

最低賃金引き上げの影響を受ける労働者数は、雇用形態別労働実態調査基準で209万人（影響率18.3%）、経済活動人口付加調査基準で501万人（影響率25.0%）と推定される。

労使の評価と政府の対応方針

使用者側は、企業規模にかかわらず、一律2桁（10%以上）の引き上げに強く反発した。中小企業中央会は、「今回の引き上げは零細企業の支払い能力を考慮していない。代案なき最低賃金の追加引き上げは弱者層の雇用をさらに奪い、格差を拡大させる」と懸念を表明した。小商工人連合会は、「最低賃金委員会は使用者側が欠席するなかで一方向的に決定された」として、決定に従わない考えを表明した。全国コンビニエンスストア加盟店協会は、「従業員5人未満の事業者には、業種別かつ地域別に差別化して最低賃金を適用すべきである。現行の最低賃金制度は、零細事業者と労働者の信頼関係を壊し、所得の二極化を生む原因となっている」と主張した。

労働組合側は、韓国労働組合総連盟（韓国労総）が「文大統領が公約した最低賃金1万ウォンを2020年までに達成するための最小限の要求である

15.3%の引き上げ率を主張したが、力不足だった」としている。全国民主労働組合総連盟（民主労総）は、国会で5月28日に成立した最低賃金の算入範囲を拡大する最低賃金法の改正に猛反発して最低賃金委員会の審議を途中からボイコットした。7月13日には、大統領府前で「最低賃金削減法廃止と最低賃金改悪阻止」のための決起集会を開催し、7月14日の最低賃金を決定する最低賃金委員会の採決には民主労総系の労働者委員が欠席した。

2019年の最低賃金の引き上げが10.9%に止まったことにより、文大統領の大統領選挙の公約である2020年までの時給1万ウォンへの引き上げを達成するためには、2020年に最低賃金を19.8%引き上げる必要があり、事実上、実現困難な見通しとなった。

文大統領は7月16日、「公約を守れず、お詫びする。政府は可能な限り早期に最低賃金で1万ウォンを実現できるよう、最善を尽くす」と表明した。また、「最低賃金の引き上げ速度を維持するために何より重要なのは最低賃金引き上げの影響を韓国経済が吸収していくこと」として、「零細業者の経営が打撃を受け、雇用が減少しないよう雇用安定資金などの補完対策づくり」に最善を尽くす」と述べた。

【注】

最低賃金法の改正により、2019年1月から毎月1回以上定期的に支給される賃金のうち、賞与は月額最低賃金の25%を超える部分、現金で支給される福利厚生費は同7%を超える部分が最低賃金に算入される。この比率は段階的に縮小され、2024年以降は全額が最低賃金に算入される。

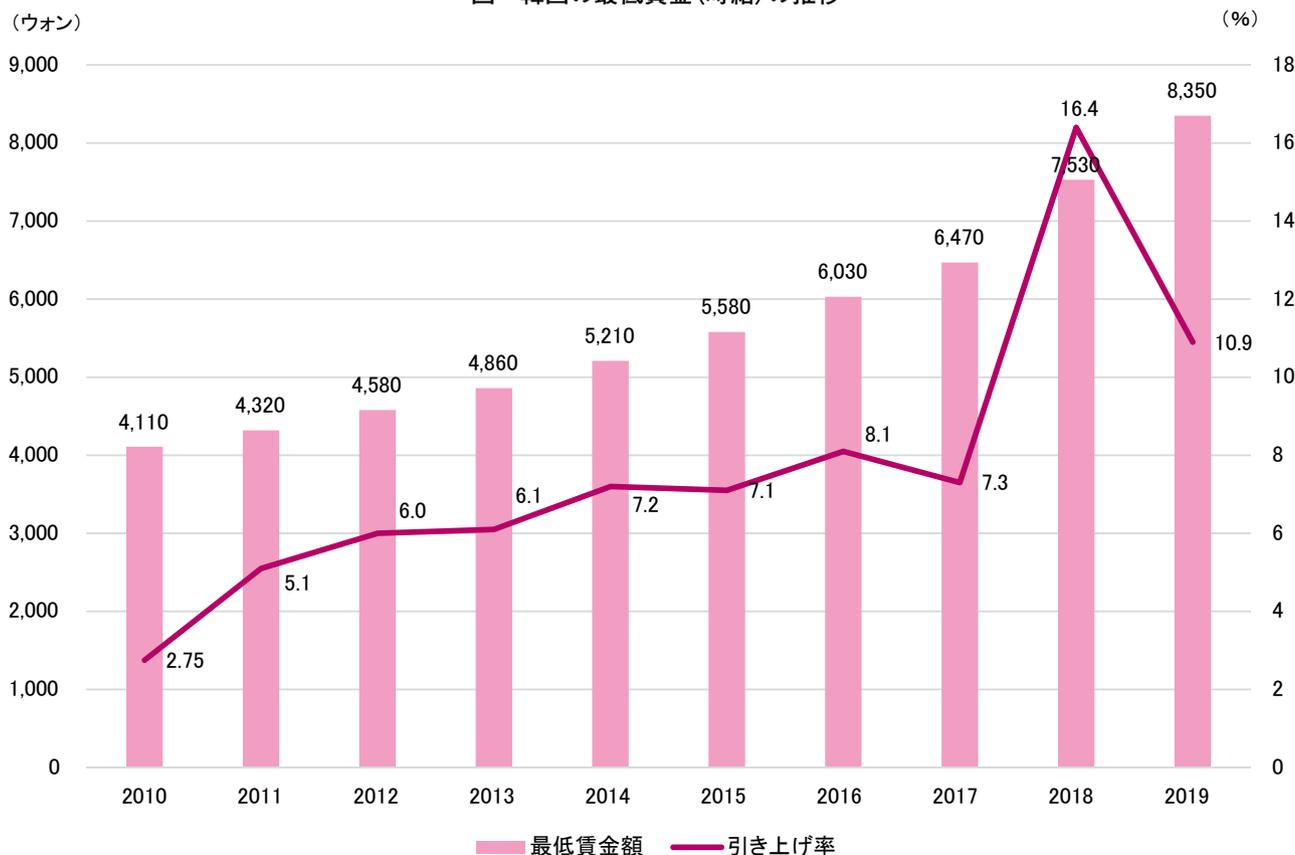
【参考資料】

・最低賃金委員会2018年7月14日付発表資料ほか

(海外情報担当)



図 韓国の最低賃金(時給)の推移



中国

企業従業員年金制度が一元化へ

今年7月1日、中央政府は「企業従業員基本養老保険（年金）基金の中央調整制度設立に関する国務院通知」を公布し、従業員の年金基金調整制度（以下：「中央調整制度」）を開始した。同制度は、年金負担における地域間の格差を是正する目的を持ち、年金基金の徴収・配分、基金管理、財政補助などを規定するものだ。政府は将来的な年金制度の一元化を目指す。

財政収支の地域格差

2017年の年金基金の総収入は43,310億元で、そのうち、徴収額が33,403億元、政府の補助金が8,004億元だった。総支出は38,052億元、年末の剰余金累計額は43,885億元となっている。中国全体では、毎年年金基金の収入は支出を上回り、基金の剰余金は増加を続けている。しかしその一方で、地域間の格差が拡大している。経済発展の度合い、定年退職者の増加、

労働力人口の減少などによって、政府補助を受けなければ年金収支がマイナスとなる地域が続々と現れている。「中国社会保険発展年度報告2016」（2017年11月発表）では、2016年の従業員基本年金について、当年度の支出額が収入額を上回った地域は七つ—青海省（△17億元）、湖北省（△18億元）、内モンゴル（△22億元）、吉林省（△52億元）、河北省（△90億元）、遼寧省（△254億元）、黒龍江省（△320億元）であった。年金基金の収支が赤字のこれら地域では、不足分を政府補填に依存する状況にあり、その額が年々増加している（表1）。他方、毎年の収支が黒字になる地域では多額の剰余金が蓄積されている。剰余金累計額が最も大きい広東省では7,258億元にのぼり、次に北京市（3,524億元）、江蘇省（3,366億元）、浙江省（3,225億元）、山東省（2,306億元）、四川省（2,158億元）、上海市（1,848億元）

表1 都市部従業員年金基金の政府補填、収支、剰余金累計の全国総額

(単位:億元)

| 年 | 政府補填 | 基金収入 | 基金支出 | 剰余金累計 |
|------|-------|--------|--------|--------|
| 2002 | 480.2 | 2,551 | 2,843 | 1,608 |
| 2003 | 530 | 3,044 | 3,122 | 2,207 |
| 2004 | 614 | 3,585 | 3,502 | 2,975 |
| 2005 | 651 | 4,312 | 4,040 | 4,041 |
| 2006 | 971 | 5,215 | 4,897 | 5,489 |
| 2007 | 1,157 | 6,494 | 5,965 | 7,391 |
| 2008 | 1,437 | 8,016 | 7,390 | 9,931 |
| 2009 | 1,646 | 9,534 | 8,856 | 12,526 |
| 2010 | 1,954 | 11,110 | 10,527 | 15,365 |
| 2011 | 2,272 | 13,956 | 12,765 | 19,497 |
| 2012 | 2,648 | 16,467 | 15,562 | 23,941 |
| 2013 | 3,019 | 18,364 | 18,470 | 28,269 |
| 2014 | 3,548 | 20,434 | 21,755 | 31,800 |
| 2015 | 4,716 | 23,016 | 25,813 | 35,345 |
| 2016 | 6,511 | 36,768 | 31,854 | 35,580 |
| 2017 | 8,004 | 33,403 | 38,052 | 43,885 |

資料出所:「中国労働統計年鑑2017」、暦年人力資源と社会保障事業発展統計公報

と続く。

また、今年6月13日に行われた「中央調整制度」に関する人力資源と社会保障部の記者会見によると、高齢化の加速や就業形態の多様化、地域経済発展の不均衡などを原因として、地域間の年金扶養率^(注1)の格差も拡大している。2016年度の広東省の年金扶養率が9.25、福建省が5.5、北京市が5.01に対し、黒龍江省が1.3、吉林省が1.47、内モンゴルが1.58であった。

全国統一制度への第一歩

現状では、各地域の経済発展の度合いが異なるだけでなく、従業員基本年金の保険料比率、納付基数（年間の平均月額賃金）、待遇基準、調整方法なども全国的に統一されていない^(注2)。例えば、従業員基本年金の保険料納付について見ると、次のとおりである。納付は、年金基金（企業拠出分、賦課方式）と個人口座（個人拠出分、積立方式）の2本立ての仕組みで、企業と個人はそれぞれが各省の定める比率に沿って納付している。原則的に、企業負担は賃金の20%、個人負担はその8%とされているが、現在、個人負担は全国一律で8%であるのに対し、企業負担については地域によってばらつきがある。ほとんどの地域では19%だが、2018年4月から上海市では20%と全国最高となり、浙江省や広東省では平均14%で全国最低である。経済発展の速い広東省でも企業の年金保険料の負担は経済発展の遅い地域より大きいわけではない。中国政府は、これまでに、企業の負担を軽減する目的で、段階的に社会保障費を引き下げる政策をとっており、2016年から企業の年金負担部分が最大20%に、2018年5月からは最大19%となった

(注3)。

こうした様々な差異が存在するなかで、統一に向けた一歩として、2018年7月1日から年金基金の中央調整制度が実施された。新たな調整制度は、各地域からの基金の徴収・配分、管理および財政補助などを規定するもので、年金を十分に支給するための「中央調整基金」の設立を定めている。中央調整基金は各省の年金基金からの上納金を原資とし、集められた中央調整基金の総額は、一定の計算式に基づいて各地に配分される(表2)。また、調整基金を管理する目的で、中央レベルの社会保障基金財政専用口座が設置される(注5)。

なお、現在実施している国の年金補助政策は継続される。中央政府から配

分される中央財政補助金と中央年金調整基金を受給したあとで残された、各省(地域)の年金保険基金不足部分は、これまでと同様に地方政府によって負担される。

[注]

- 1 年金加入者数を年金受給者数で割った値。何人の加入者(現役世代)が1人の受給者(高齢者)を支えているかを示している。
- 2 これまでも、市や県など、省の下位レベルでの保険料率等に差異がある地域や、年金情報の管理も各市や県が行う地域があるなどしたため、省内での統一が図られてきた。しかし、省レベルの取り組みだけでは諸問題の解決が難しく、全国レベルでの調整を行う必要性が出てきた。
- 3 2016年中国人力資源社会保障部と財政部は、企業の負担を軽減するために、「段階的な社会保障費率の減少に関する通知」を打ち出して、同年5月1日から2年間の暫定装置を設定した。そのうち、企業従業員年金保険料率の企業負担部分について、20%を超えた地方は20%に下

げる旨が規定された。さらに、2018年5月1日から保険料率の引き下げが延長し、年金の企業負担分の保険料率が19%を超えた地方は19%に、料率が19%で9カ月分以上の給付額に相当する基本養老保険基金の累計余剰額がある地方は料率のままで2019年4月30日に延長することが定められた。

- 4 全国社会保障基金財政専用口座とは、財政部門が国有商業銀行に開設し、社会保障資金の預金と管理とにもつばら用いられる口座を指す。この口座には利息が発生する。財政部は社会保障基金に対して特別に規定を設けており、社会保障基金は財政専用口座にしか預け入れできず、みだりに動かすことはできないとして、資金の安全性を保証している。
- 5 年金以外の財政予算の均衡を図るために調整基金を使用することはできない。

【参考資料】

中華人民共和国中央人民政府、中華人民共和国人力資源社会保障部、各種新聞(第一財經、21世紀經濟報道、北京商報網)のウェブサイト

(海外情報担当)

表2 年金調整基金の実施方法

| 内容 | 方 法 |
|------|--|
| 徴収 | 各省(地域)上納金額=(各省従業員平均賃金×90%)×各省従業員年金加入者数×上納比率(現行3%、今後引き上げ) ※各省従業員平均賃金は都市部非私営企業と私営企業従業員の加重平均金額である。 |
| 配分 | 各省の配分額=各省定年退職人数×全国一人あたり配分額 全国一人あたり配分額=中央への上納基金金額/全国定年退職人数 |
| 管理 | 中央レベル社会保障基金財政専用口座(注4) ※財政予算の均衡を図るために使用してはいけない |
| 財政補助 | 現行の国家財政による年金補填政策と補填方式には変更なし |

資料出所:従業員基本養老保険(年金)基金の中央調整制度の設立に関する國務院通知(国発[2018]18号)

労働政策研究・研修機構(編)

新時代のキャリアコンサルティング

—キャリア理論・カウンセリング理論の現在と未来

実践に役立つ有益なキャリアコンサルティング理論を紹介

パーソンスなどの基礎的理論から90年代以降の新しい理論まで、数多くの理論をバランスよく紹介。キャリアカウンセラーや職業相談、学校でキャリア教育に携わる方はもちろん、キャリアコンサルティングに関心のある方など、どなたでも幅広く活用できる標準的な内容の1冊です。

2016年8月31日発行 A5判 242頁 ISBN978-4-538-41159-0 定価:2,000円(税込)

◆お求めは書店、または当機構まで 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

電話: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>

