

# 海外労働事情

## イギリス

### コンピュータによる代替リスクの高い雇用は 150万人分——統計局

統計局は3月、職種別の自動化（コンピュータによる代替）リスクに関する試算結果をレポートにまとめた。高リスク職種は、飲食店や小売業の非熟練職のほか、農場作業、縫製工、清掃・家事作業などで、現状ではおよそ150万人（就業者の7.4%）の雇用に対応。女性の比率が高く、また多くがパートタイム労働者だ。ただし、こうした職種の雇用が一様に減少傾向にあるわけではないという。

#### 高リスク職種の雇用は必ずしも減少していない

自動化リスク（automation risk）は、ある職種を構成する複数の作業（タスク）が、コンピュータ制御の装置によってどの程度代替可能かを指標化したもの。統計局は、代表的な先行研究（注）をベースとしつつ、従来の職種毎の分析よりも、職業に含まれる代替不可能なタスクを重視して指標を作成したとしている。

試算結果によれば、特に自動化リスクが高い職種は、給仕係（ウェイター・ウェイトレス）や商品陳列作業、非熟練販売職など、飲食店や小売業の非熟練職のほか、農場作業、縫製工、清掃・家事作業など。2017年時点では、就業者の7.4%にあたる約150万人がこうした職種に従事しており、男女別には女性が、またフルタイム・パートタイム別ではパートタイム労働者がそれぞれ7割を占める。一方、自

動化リスクが低い職種は、医師・療法士、教員、研究者などの専門職で、就業者で約550万人（27.7%）に相当する。

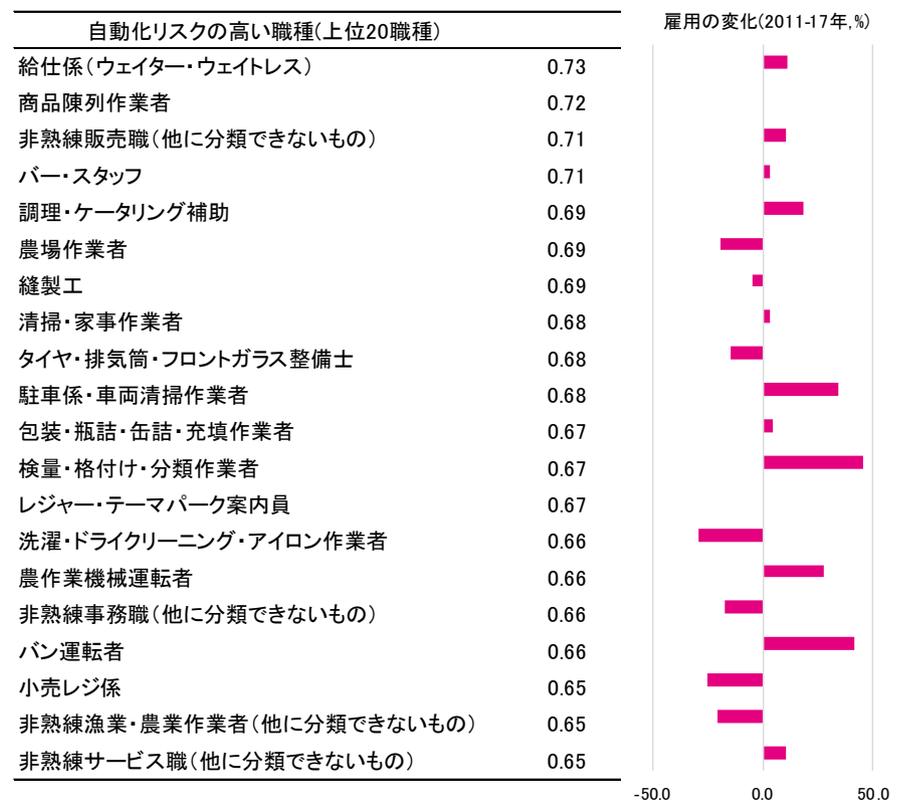
高リスク職種では、代替の進行に伴って雇用が減少していることが予想されるが、2011年以降の雇用量的変化を見る限り、この想定は必ずしも当てはまらない、と統計局は述べる。高リスクの上位20職種では、この間の雇用の減少は4万6,000人分（マイナス0.5%）に留まり、また職種毎にも傾向が大きく異なる（図表）。レポー

トは、高リスク職種のうち雇用がわずかに減少したものについて、自動化がある程度進んだことを示すものではないか、と見ている。なお、低リスク職種では、2011年以降で2.4%の雇用の増加が見られたとしている。

レポートは加えて、自動化リスクにかかわる職種別のスキルやタスクの傾向を捉えるため、高リスクと低リスクのそれぞれ上位50職種について、職業の内容の説明から出現頻度の高い関連語を抽出している。

高リスク職種では「機械」「操作」「清掃」「装備」「積荷」など、低リスク職種では「計画」「患者」「研究」「治療」「準備」などが、それぞれ頻度が高かつ

図表 高リスク職種とリスク指標、雇用の変化



たという。

## 技術進歩は経済社会や雇用をどう変えるか

シンクタンクのRSAは同月に公表した報告書で、技術の進歩に伴う経済社会や雇用の将来像として、四つのシナリオを提示している。

その一つ、「Big Tech Economy」（大テクノロジー経済）では、急速な技術進歩によって、製品やサービスの大幅な質的向上と、交通やエネルギーを含む日常生活のコストの減少がもたらされる。ただし失業や経済の不安定さが増大し、成長の利益はごく一部の米国や中国のテクノロジー企業に集中。急激な変化に労働者や労働組合は対応できない。

次の「Precision Economy」（精度経済）は、強力な監視の世界として描かれる。技術の進歩は緩やかだが、センサーの普及により企業が物や人、環境に関してより多くの情報を収集・分析することで付加価値を生み出す。ギグプラットフォームがより注目され、レーティングの制度が職場で普及する。一部の人々が、こうした傾向はプライバシーを侵害して主体性を奪い、過度に競争的な職場文化を作ると嘆く一方、他の人々は、努力がより報われる、より能力主義的な社会がもたらされたと考える。高度に連結した社会では、遊休のリソースが減少するため、無駄をより少なくするという波及効果を生む。

「Exodus Economy」（脱出経済）は、経済成長の減速で特徴づけられる。2008年の経済危機は、イノベーションに向けられる資金を枯渇させ、低技能・低生産性・低報酬のパラダイムにイギリスを捕らえ続けている。さらなる歳出削減に直面して、労働者は資本

主義に彼らの生活を改善することはできないと考え、代替的経済モデルに関心が集まる。食料やエネルギー、金融といった人々の経済的ニーズに対応するため、多くの協同組合や互助組織が出現する。一部の労働者は低賃金による貧困にあえぎ、他の者は都市から離れるなど、より効率的な生き方を見つける。

最後の「Empathy Economy」（共感経済）は、責任ある管理(stewardship)による未来を描く。技術は急速に進展するが、その危険性に関する意識も高まる。テクノロジー企業はそうした懸念に対応して自主規制を行い、外部の利害関係者との協働により多くの人の条件に合った新たな製品を生み出す。自動化は、労働者や労働組合とのパートナーシップにより緩やかに進む。雇用の好調に支えられて拡大する可処分所得が、教育や介護、娯楽といった「共感業種」(empathy sector)に流入する。この傾向は広く歓迎されるものの、感情労働（他の人々のニーズに応えるため、働く人々が感情の管理・抑制を行うこと）という新たな課題をもたらす。

## 教育訓練の促進など基本的な制度整備が重要

報告書は、各シナリオには長短があるとして、特定のシナリオの実現を求めることは避けている。そのうえで、将来の如何を問わず緊急かつ効果が期待できる施策として、国民の教育訓練への参加促進を図る施策（個人別学習口座）の試行や、低技能職種の社会的・経済

的ステータスの改善に向けたライセンス制の導入、自営業者に対する課税と権利保障の両面の強化、税制のバランスの見直し（不労所得に対する課税強化）、さらに、新たな働き方に対応した労働組合の機能拡大の奨励などを提言している。

【注】

同種の研究として先駆的なケンブリッジ大学のCarl Benedikt FreyとMichael A. Osborneによる2013年の論文は、アメリカの労働市場における自動化リスクを試算、全体の47%の雇用が、今後10~20年のうちに自動化されるリスクが高い、との結果を示した。これに対して、OECDのArntzらによる2016年の論文は、タスクにより重点を置いた分析を行い、高リスク職種の従事者はOECD加盟国全体で9%、イギリスについては10%との試算結果を報告している。職業を構成するタスクの一部が自動化困難である場合などから、職業全体が自動化される可能性は従来言われているより低い、とされる。同論文は、中程度（代替リスクの高いタスクが全体の5~7割）のリスクの職業については、自動化で代替されるよりもむしろ職業自体の内容が変化するのではないか、と予測している。

統計局による今回の試算は、OECDの手法をベースとしたもの。

【参考資料】

Office for National Statistics "The probability of automation in England: 2011 and 2017"  
Gov.uk, RSA 各ウェブサイト

（海外情報担当）



## アメリカ

ホワイトカラー・エグゼンプションの年収要件  
3万5,000ドルを正式に提示

連邦労働省はホワイトカラー・エグゼンプションの対象となる残業代支給対象から除外される労働者の年収要件を、3万5,000ドルとすることを3月7日に正式に提示した。

これは2004年のブッシュ政権下の2万3,660ドルの年収要件を15年ぶりに引き上げるものとなる。

## 年収要件変更の経緯

公正労働基準法(FLSA)は、週40時間を超える労働時間について、通常の5割増の賃金の支払いを雇用主に義務付けている。一部の労働者を残業代支給対象から除外する行政規則がFLSAには織り込まれている。真正な管理職(executive)、運営職(administrative)、専門職(professional)の資格(capacity)で雇用される労働者が該当する。具体的には、一定以上の俸給額が支払われているかどうか(俸給水準)、賃金の支払い方が一時間当たりではなく月給であるかどうか(俸給基準)、管理や経営および専門知識を必要とするものであるかどうか(職務要件)という三つの要件を満たすことが必要である。

ブッシュ政権下の2004年までは、残業代支給対象から除外するにあたり、職務要件について訴訟となることが多く、雇用主の負担が大きかった。ブッシュ政権下の改革はこの規則を運用しやすくすることが目的だったが、年収要件の下限に留まる労働者を増やすことにつながった。また、金額の見直しのための手続きが織り込まれていなかったため、長期間にわたって下限年収2万3,660ドルに留まる労働者が存在することになった。

この状況を変えたのは、2014年のオバマ政権下における行政規則を変更するための検討指示だった。その結果、連邦労働省は2万3,660ドルの年収要件を4万7,476ドルに引き上げるとともに、インフレ率にあわせて年収要件を2020年に5万1,000ドルまで引き上げていくことを2015年5月に提示し、2016年12月に実施する予定だった。

しかし、2016年11月にテキサス州連邦判事が、連邦労働省に行政規則改正の権限がないことの確認を求める訴訟を起こしたため、予定が大幅にずれ込むことになった。訴えの内容は、残業代支給対象かどうかを判定する三つの要件のうちの一つの俸給水準の変更だけでは不十分であるとするものだった。一年後の2017年11月に訴えは退けられたが、2016年の大統領選挙を経て政権は民主党から共和党へと移行したことで、オバマ政権下で設定された年収要件を引き下げかたちで検討が振り出しに戻っていた。

## 年収要件3万5,000ドル

オバマ政権下ですで行っていたブリックヒアリングを再び実施し、連邦労働省が3月7日に正式に提示した年収要件は3万5,000ドルだった。毎年行うことになっていたインフレ調整は、4年に一度の見直しに置き換えられている。

この提示に対して、二つの課題が浮き彫りとなった。一つは、労働者権利擁護組織が連邦労働省に対して訴訟を準備していることであり、もう一つは、連邦議会が検討に入っている賃金引き

上げ法(The Raise the Wage Act)との関係である。

連邦労働省に対する訴訟は、オバマ政権下でいったん提示された年収要件の引き上げに関する行政規則改正を変更する権限が、連邦労働省にはないとするものである。この背景には、金融のバンク・オブ・アメリカや通信のTモバイルなどで未払い残業代をめぐる集団訴訟が相次いでおり、CBSテレビではおよそ1,000万ドルにのぼる未払い残業代の支払いが命じられたなどの社会的情勢がある。

訴えが受理されれば、2016年のテキサス州連邦判事の訴えと同様に実施が長期間にわたって延期される可能性がある。

連邦最低賃金を15ドルに引き上げることを目的とする賃金引き上げ法が連邦議会で可決されると想定すれば、年収は3万1,200ドルとなり、今回連邦労働省が提示する3万5,000ドルと接近する。つまりは、最低賃金と同程度となり、ホワイトカラー・エグゼンプションの年収要件が無意味化することになる。

2014年にオバマ政権下で検討が始まってからすでに約5年が経過した残業代支給対象となる労働者の年収要件の見直しだが、2020年の大統領選挙を見据えて長期化する可能性が高まっていると言えよう。

## 【参考資料】

DEPARTMENT OF LABOR Wage and Hour Division 29 CFR Part 541 RIN 1235-AA20 Defining and Delimiting the Exemptions for Executive, Administrative, Professional, Outside Sales and Computer Employees

(海外情報担当 山崎 憲)

## ドイツ

州公務職員の賃上げ交渉が妥結  
——7.8%を段階的に引き上げ

統一サービス産業労働組合 (ver.di) とドイツ官吏同盟協約連合 (dbb) は3月2日、州政府代表 (TdL) との間で続いていた労使交渉に合意した。これによりヘッセン州を除く(注1)全州の公務職員100万人に対し、3段階に分けて計7.8%の賃上げが実施されることになった。

## 州の公務職員の労使交渉体制

ドイツの公務員には2種類ある。公法上の忠誠関係にあり、昇進規則等が法令で定められているため労使交渉による給与改定が行われない「官吏 (Beamte)」と、私法上の雇用関係にあり、労使交渉による給与改定が行われる「公務職員 (Tarifbeschäftigte)」である(注2)。どちらも団結権を有しているが、「官吏」は法律に係る特定事項(公務員制度一般、給与、年金、勤務時間、昇任基準、職員研修・昇任試験等)の聴聞手続きがあるのみで、原則として協約締結権はない。また、争議権に関する明文規定はないが、諸原則から官吏の争議禁止は当然とされ、その代替として終身雇用や恩給制度がある。一方、公務職員には労働争議権がある。

公務員の産業別労働組合は、以前は“官吏の職員組合”としての「ドイツ官吏同盟協約連合 (dbb)」、 “公務職員労働組合”としての「統一サービス産業労組 (ver.di)」という位置づけだったが、近年はその区別がなくなりつつある。また、両組合は長年対立関係にあったが、2007年頃から協調して同時に交渉に参加するようになった。

使用者である州政府は、「ドイツ州協約共同体 (TdL)」を組織し、TdL

が協約当事者となっている。

かつてはセレモニー的に約200人が参集して始まった労使交渉だが、現在は、使用者側のTdL 4人 (州の財務大臣等) と、組合側4人 (ver.di 2人、dbb 1人、警察か教育から1人) で、実質的な交渉がスタートする。最終的に合意に達した場合は、労使が同席して記者会見を行う。

## 主な合意事項

労働組合側は、当初12カ月以内に6%の引き上げと、少なくとも月200ユーロ以上の賃上げを求めていた。最終的に2年半におよぶ段階的な賃上げとなったが、当初の要求以上の結果を引き出すことに成功した。今回の主な合意事項は、以下の通り。

- ・州の公務職員に対し、三段階にわたる賃上げが実施される。今年1月に遡及して、まず3.2%引き上げる。続いて2020年1月に3.2%、さらに2021年1月に1.4%引き上げる。このような段階的な引き上げで、現在の水準から見ると、33カ月間で少なくとも1人当たり月240ユーロ以上の賃上げを行う。
- ・職業訓練生についても二段階の賃上げが予定されており、1月に遡及して月50ユーロ、2020年1月にさらに50ユーロ、引き上げられる。
- ・公的医療従事者は、今回の賃上げに加えて、月120ユーロが上乘せされる。
- ・教員は、今回の賃上げに加えて、月75~105ユーロが上乘せされる。

## 労使双方が合意を評価

ドイツでは現在、好景気による人手

不足のため、民間産業での賃上げが続いている。他方、公的な保育・医療・介護施設等で働く公務職員の賃金は相対的に低く、労働条件が良い民間へ人が流れ、人員の補充に苦心している。

このような背景を踏まえて、統一サービス産業労働組合のブルスケ委員長は、地元メディア(Deutsche Welle)の取材に、「私たちは、公共サービスに従事することへの魅力を継続的に改善することに成功した。労使双方にとって、これは大きな勝利だ」と述べ、「近年の交渉のなかでは最も良い結果となり、公務職員にとって良い日になった」とコメントした。また、州政府の交渉担当者だったベルリン州のコーラッツ財務大臣も今回の結果を「良い妥協案である」と評価している。

[注]

- 1 ヘッセン州は、当時の州首相の政治的意思により2004年に脱退し、独自に協約を締結している。
- 2 公務員の分類は、かつて「官吏 (Beamter)」、「公務職員 (Angestellte)」、「公務労働者 (Arbeiter)」の3分類だったが、公務労働者の労働条件を改善する必要性や、公務職員と公務労働者を区別することが時代遅れとなったこと等の理由から、2006年に両者の区分は廃止され、公務職員 (Tarifbeschäftigte; 労使交渉により決定される労働協約によって、身分関係が定まる職員) に統一された。従って現在では、基本法、官吏地位法 (Beamtenstatusgesetz) によって位置づけられる「官吏」、私法上の契約で雇用される「公務職員」の二つの制度が並存している。また、給与・手当関連の事項は、従来は連邦法による規定事項だったため連邦レベルの官吏同盟が担当していたが、基本法改正により、州の権限となったため、給与・手当関連も州レベルへ移譲された。

【参考資料】

dbb (Einkommensrunde, 04.03.2019), ver.di (Pressemitteilungen/2.3.2019), Deutsche Welle (3.3.2019), Bloomberg (3.03.2019)、財団法人自治総合センター (2012) 『諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会』、財団法人自治体国際化協会 ロンドン事務所 (2011) 『ドイツの地方自治 (概要版)』 ほか。

(海外情報担当)

## フランス 職場における労働条件の男女間格差の是正

44

職場における労働条件の男女間格差を是正するため、2018年9月、男女平等指数を公表することが企業に義務づけられた。基準値を下回る場合、3年以内に是正することが求められる。

### 賃金、昇進など五つの指標で男女間格差を数値化

同一労働同一賃金の原則は46年前に義務化された。しかし、労働省による約4万社を対象とした調査結果では、従業員数50人以上で賃金の男女格差がない企業は僅か6%<sup>(注1)</sup>と、必ずしも順守されているわけではない。同一労働で比較すると女性の賃金は男性より9%低い。同一労働でない場合も含めると25%低い。

こうした現状を受けて、賃金以外の昇進や昇給等を含めた労働条件の男女間格差を是正する対策、「賃金の男女間格差などを解消する行動プラン」が、2018年5月に策定された。2018年9月には、具体的な施策を盛り込んだ法律「職業の将来・前途を選択する自由のための法」<sup>(注2)</sup>が制定され、従業員数250人以上の企業では、賃金や昇進・昇給など5項目（従業員数250人未満の企業では4項目）の指標から算出された「男女平等指数」を公表することが義務づけられた<sup>(注3)</sup>。その指数は、①賃金格差（40点）、②昇給した者の男女比率（20点）、③昇進の男女比率（15点）、④出産・育児休暇からの復帰時の昇給の有無（15点）、⑤報酬上位10位に占める女性の割合（10点）の5項目で採点される。

①の賃金格差は比較可能なポストの同年齢の男女間の賃金で、基本給、能

力給、現物支給の手当を対象とするが、夜間勤務手当、超過勤務手当、退職金などは対象から除く。④の出産・育児休暇からの復帰時の昇給の有無は、2006年に産休の期間の昇給が企業に義務づけられた規定に関するものである（労働法典L1225-26条、男女の平等な賃金に関する法律<sup>(注4)</sup>）。しかし、例えば3児の子を持つ女性とそうでない女性を、同じポストで比較すると、子を持つ女性の賃金が10%低いという調査結果がある<sup>(注3)</sup>ように本質的な解決に至っていない。「男女平等指数」にはこうした現状が反映されている。

この指数を公表する時期は、従業員規模別に猶予期間が設けられており、1,000人以上は2019年3月1日まで、250人以上1,000人未満は2019年9月1日まで、50人以上250人未満は2020年3月1日までと従業員規模が大きいほど厳格になっている。

指数で必要な点数は75点以上であり、それを下回った場合には3年以内に是正措置を講じなければならない。是正できなければ、現金給与総額の最大1%に相当する制裁金を科される可能性がある。前述の労働省調査では、9割を超える企業に男女間の賃金格差があることから、ほとんどの企業が何らかの形で対応を迫られる。

### 半数の大企業が未公表

2019年3月1日付けで公表が義務付けられた従業員数1,000人以上の対象企業の約1,400社うち、半数の約700社しか指数を公表していない<sup>(注5)</sup>。未公表企業に対する罰則の規定

はないものの、速やかな公表が政府から求められることになる。

公表された企業のうち高得点を獲得したのは、フードサービスを中心とする多角経営のソデクソ・イジーヌ&プロプルテ（100点）、保険のCNPとMAIF、英アパレルチェーンのプリマーク（ともに99点）、製菓のサノフィ・アベンティス・フランス（98点）、タイヤ大手のミシュラン、通信大手のオレンジ（ともに94点）、ラポスト（ともに94点）と大手通販サイト・ラルドゥート（84点）などだった。

一方で、75点に満たない企業は、ボロレ・ロジスティクス（69点）、情報処理のアトス（71点）、国営ラジオ・フランス、GRDF（エンジー傘下）、アルセロールミタル（ともに73点）などだった。

[注]

- 1 À peine 6% des entreprises respectent l'égalité salariale femmes-hommes, Le Figaro, 24 janvier, 2019.
- 2 LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
- 3 Ministère du Travail, L'index de l'égalité femmes-hommes, En finir avec les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, de façon simple, fiable et motivante pour tous, Novembre 2018. <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/dossier-de-presse-l-index-de-l-egalite-femmes-hommes>
- 4 Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- 5 Egalité professionnelle : une entreprise sur deux n'a pas ..., Les Echos, mars 4, 2019.

（ウェブサイト最終閲覧：2019年4月4日）

（海外情報担当）

## 中国

## 募集時の男女差別に対する規制を強化

従来、男女雇用差別に関する様々な法規制が導入されてきた。しかし状況は改善されず、むしろ悪化しているとの報告もある。今年2月、人力資源・社会保障部、教育部など9部門が合同で、「男女雇用平等促進政策」を発表した。募集時の差別行為を禁じ、法的な救済メカニズムの整備や女性の就職支援を定める内容だ。

## 男女雇用差別の深刻化

「2017年中国女性職場現状調査報告」(注1)によれば、就職活動中、女性は男性より男女差別を強く感じている。アンケートを受けた女性の22%が「深刻な差別」を受けたとし、この割合は男性より8%多かった。逆に、「男女差別がない」と感じたのは、男性の27%で、女性より9%多かった。年齢別では、25~35歳の女性が就職活動中に男女差別を比較的強く感じた。この年齢層は結婚、出産、育児の適齢期にあたるため、企業は女性の雇用に消極的な傾向がある。また既婚・未出産者の女性は未婚者や既婚出産者に比べると、男女差別を強く感じた。さらに、女性は高学歴であるほど就職活動中に「男女差別が深刻だ」と感じる。大卒未満女性の12%、4年制大卒女性の28%、修士以上の女性の43%が、深刻な男女差別を感じたとする。

国際人権団体ヒューマン・ライツ・ウォッチ(HRW)は、2018年4月、「男性限定——中国求人広告の男女差別」報告書(注2)を発表し、高速成長期以来、中国の職場では職場の男女差別が遍在し、しかもその問題が悪化しつつあると警告した。2017年には女性就業率

は63%だったが、この数字は2007年の65.5%より低下した。世界経済フォーラム(WEF)の公表する男女格差指数ランキングで、中国は2008年の57位から、2018年に103位まで下がった。HRW報告によれば、「男女差別の雇用慣行」は性差別拡大の重要な要素の一つである。中国では、民間企業の雇用広告だけでなく、政府の公務員募集さえも「男性限定」「男性優先」などの広告が掲載されており、例えば、2017年の公務員の職位募集の13%、2018年の19%を占めた(注3)。

## 高い訴訟コストと小さな見返り

雇用にかかる男女差別を禁ずる法律のひとつ、「就職促進法」(2008年)は、「本法の規定に違反し、雇用差別を受けた場合、労働者は人民法院(裁判所)に訴訟することができる」と定めている(第62条)。しかし、2012年に男女差別にかかる初の訴訟(注4)が行われた以降も、この種の訴訟は増加しなかった。メディアで報じられた訴訟は、「男性限定」という雇用条件で女性の応募を拒否したことを提訴した3件のみであった。判決により企業は謝罪と慰謝料の支払いを命じられたが、訴訟の高い経済的負担、時間的拘束に対して見返りは極めて低い状態となっている(注5)。

## 規制および支援制度の強化

上述の差別の実態を背景に、2018年2月、「男女雇用平等促進政策」(注6)が発表された。主な内容は次の通り。

## 【募集時の男女差別の禁止】

①募集中の性別限定、性別優先、②

女性の婚姻・出産状況の聴取、③入社健診における妊娠検査、④女性の募集条件の差別化、⑤募集条件における出産制限、⑥性別を理由とした女性の求職制限、女性の募集拒否——を禁ずる。

## 【女性が声を挙げやすい環境の整備】

女性の就職活動中の差別に関する起訴を法律に従って受理、差別を受けた女性に法律相談などの法的援助や(条件を満たせば)法律援助を積極的に提供、司法救助を提供——などの司法救済メカニズムの完備。就職活動中の男女差別の通報やクレームを受ける窓口相談およびホットラインの設置。

## 【企業への罰則】

人力資源は広告等の市場監査を強化。是正勧告を受けた企業が改善を拒否する場合、企業は罰金1万元~5万元(約17万円~83万円)を支払う。

## 【女性の就職支援や出産・保育支援】

女子大学生を対象に女性に特化した職業指導や職業紹介の提供、3歳以下の子どもの保育サービスの展開、小中学の放課後保育サービス、女性のワーク・ライフ・バランスの支援。出産保険の保障機能の充実、女性の妊娠・出産・哺乳期間における権利侵害行為の処罰等。

【注】

- 1 人材会社「智聯招聘」の報告書(2017年3月6日発表)。有効回答数12万8,576件(男性57%、女性43%)。
- 2 “Only Men Need Apply”: Gender Discrimination in Job Advertising in China.(2018年4月23日発表)
- 3 女性の募集では、容姿、身長制限、既婚などを求めることがある。面接中に、彼氏、婚姻状況、子どもの有無や計画等、質問されることも多い。
- 4 JILPT海外労働情報(2014.5)「採用での男女差別に初の調停」を参照。
- 5 執筆確認の限り3件のみ。これらの訴訟における慰謝料は、1件が3万元、その他2件は2,000元であった。
- 6 正式名称「关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知(募集行為の規制による女性の就職促進通知)」

【資料出所】

注記載の他、北京週報(2017.3.9)等。

(海外情報担当)

## 韓国

## 弾力的労働時間制の単位期間を最長6カ月に延長する労使合意が成立

経済・社会政策に関する大統領の諮問機関である経済社会労働委員会は2019年2月19日、弾力的労働時間制（日本の変形労働時間制に相当）の単位期間を最長3カ月から6カ月に延長することに合意した。合意内容は、今後、勤労基準法の改正を経て企業規模に応じて段階的に実施される。

## 単位期間の延長をめぐり労使が激しく対立

週労働時間の上限を64時間から52時間に短縮する勤労基準法改正（2018年7月1日から企業・事業所規模に応じて段階的に実施）の影響に苦しむ企業側の意向を受け、韓国政府は、一定の単位期間内に労働時間を調整することを前提に、法定労働時間を超えて勤務させることができる弾力的労働時間制の単位期間を延長する方針である。

現行の勤労基準法は、弾力的労働時間制の単位期間を、就業規則に基づく2週間以内（週48時間以内）又は労使協定に基づく3カ月以内（週52時間・1日12時間以内）と規定している。後者の場合、週労働時間は最長64時間まで延長できる。

韓国政府は、弾力的労働時間制の単位期間を6カ月から1年程度の期間に延長する法改正を2018年中に実施する計画であった。しかし、全国民主労総連盟（民主労総）などの労働組合がゼネストを実施して強硬に反対したため、政府は法改正を延期した。

弾力的労働時間制の改正に関しては、①単位期間の延長、②導入条件の緩和、③労働者の安全保護、④乱用の防止——などが論点となっていた。経営側が

単位期間の上限を6カ月から1年程度の期間に延長するよう要求したのに対し、労働組合側は現行の最長3カ月の単位期間を維持するよう強硬に主張した。

経済社会労働委員会（政労使公益員18人で構成）の第1回会議が2018年11月22日に開催され、弾力的労働時間制の拡大について議論する課題別委員会「労働時間制度改善委員会」を設置することを決定した。

## 経済社会労働委員会が改正案に合意

韓国労働組合総連盟（韓国労総）、韓国経営者協会、大韓商工会議所は昨年11月以降、全体会議や非公式会議において、弾力的労働時間制をめぐり立場の違いを縮める努力を続けてきた。経済社会労働委員会は2019年2月19日、弾力的労働時間制の単位期間を最長6カ月に延長することに合意した。

現行の弾力的労働時間制も単位期間が2週間を超える場合、労使が書面により、①対象労働者の範囲、②単位期間（3カ月以内の一定期間）、単位期間の勤務日とその勤務日ごとの労働時間、④その他の大統領令で定める事項——を定めることを実施の前提条件としている。

3カ月を超える弾力的労働時間制の場合、事前に勤務日ごとの労働時間を確定することが難しいことを考慮し、週ごとに労働時間を定め、少なくとも2週間前までに勤務日ごとの労働時間を労働者に通知することとした。

さらに労働者の過労防止と健康保護のため、労働日の間に11時間の連続休息時間を義務化することを原則とし

た。連続休息時間の保証が困難な場合は、労使が書面により同意しなければならない。

また、3カ月を超える弾力的労働時間制導入時の賃金低下を防止するため、保全手当の支給や手当割増率の調整などの賃金保全策を講じ、雇用労働部長官に届出しなければならない。届出を怠った場合は罰金が課される。

弾力的労働時間制の単位期間の延長は、勤労基準法の改正に関する国会の審議・議決を経て、最終的に実施される。経済社会労働委員会の合意内容は、週52時間労働制の施行時期に合わせて、企業・事業所の規模別に段階的に適用される予定である。

## 民主労総は政労使合意に参加せず

今回の経済社会労働委員会における弾力的労働時間制に関する合意には、2大労総のうち、韓国労総は参加していたが、単位期間の延長に強硬に反対している民主労総は参加しなかった。民主労総は、合意案を「改悪」と批判し、2019年3月6日にゼネストを行った。

2カ月を超える弾力的労働時間制の実施には、過半数労働組合又は労働者の過半数を代表する者との労使協定が必要なため、単位期間を6カ月に延長することは容易ではないと見られている。

## 【参考資料】

ハンギョレ新聞 2019年2月19日  
朝鮮日報 2019年2月20日  
NNA ASIA 2019年2月21日  
民主労総ウェブサイト ほか

（海外情報担当）