

海外労働事情

イギリス 男女間賃金格差の公表

男女間賃金格差に関する情報公開を義務付ける制度に基づき、4月までに全国で官民合わせて約1万組織がデータの公表を行った。昨年と同様、全体の約8割の組織で女性より男性の賃金が高く、全体の賃金格差は1割前後だが、建設業や金融業など一部の業種では2割を超えると見られている。

企業等の8割で男女間に賃金格差

賃金格差の公表制度 (gender pay gap reporting) は、男女間賃金格差の縮小に向けた施策として、2017年4月 (公共部門は同年3月末) に導入された。従業員の規模が250人を超える雇用主に対して、毎年、男女間の時間当たり賃金と一時金 (bonus) (注1) に関する格差 (平均及び中央値による比較) のほか、一時金支給の対象となる男女別の従業員比率、また賃金水準の四分位別男女比率 (注2) の公表を義務付けている。雇用主は、一般からアクセス可能なウェブサイトの結果を掲載するとともに、政府の設置する専用ウェブサイトへの登録を行なうこととされている。対象となる「従業員」の範囲には、雇用契約のある従業員のほか、雇用契約はないが従属的な働き方の者 (注3) が含まれる。賃金格差は、賃金の単純な平均及び中央値の比較であり、職務等を考慮していないため、そのまま違法な賃金差別の存在を示すものではない。

対象となる組織は、民間組織につい

ては4月をはじめ、公的機関については3月末が公表期限となっていた。政府の発表によれば、民間部門で8,424組織、公共部門では1,536組織、計9,960組織がデータを公表した。政府は集計結果を示していないものの、民間シンクタンクCIPDの分析によれば、賃金の中央値に関する賃金格差の平均は9.6%で、昨年の9.2%から0.4ポイント悪化している。

一方、平均値については、昨年の13.4%から13.1%と改善が見られた。また、女性より男性の賃金水準が高いとする組織の比率も、77.1%から77.8%へと上昇している。組織規模別には、従業員規模が2万人以上の組織で賃金の中央値に関する格差が7.6%と最も低い (注4)。また業種別には、前年に続き建設業 (24.4%) や金融業 (23.9%) における賃金格差が大きい一方、ホスピタリティ業などでは0.6% (いずれも中央値に関するもの) と極めて低く、CIPDは後者について、男女ともに最低賃金水準の労働者の比率が高いことが要因となっているとする

政府によれば、全体の45%の組織 (4,439組織) が前回に比べて賃金格差が縮小したと報告する一方、41% (4,045組織) はむしろ賃金格差の拡大を報告しているという。また、賃金格差の縮小に

向けたアクションプランを作成したとする組織は、全体の50%にとどまっており、政府はこの比率の改善を目指すとしている。

【注】

- 1 この「賃金」および「一時金」は、それぞれ次の範囲を指す。
 - ・賃金 (pay)：通常支払われる賃金・手当 (危険手当、勤務地手当、車両や物品の購入・リース・維持に関する手当、採用・慰留に関する手当)、出来高給、休暇手当 (有給休暇取得時)、シフト手当 (時間外労働等に関連した手当、解雇手当、未取得の休暇に対する手当、金銭によらない報酬等は除く)、
 - ・一時金 (bonus pay)：金銭、パウチャー、有価証券、株式オプション、配当金、利潤や生産性向上の分配、パフォーマンス、インセンティブ手当、手数料など
- 2 賃金水準により4分割した従業員層のそれぞれにおける男女比。
- 3 労働者 (worker)、一部の自営業者 (自身でサービス等を提供しなければならない者)、また派遣労働者 (役務の提供の契約がある場合。派遣事業者との間に雇用契約等がある場合は、派遣事業者) が含まれるとされる。
- 4 庶民院図書館による前年分のデータの分析によれば、賃金の中央値の男女間格差は、2万人以上規模の組織で8.7%、250~499人規模では12.8%。

【参考資料】

Gov.uk、UK Parliament、CIPDほか 各ウェブサイト

(海外情報担当)



アメリカ

カリフォルニア州ダイナメックス・テストの遡及適用——個人請負労働者の厳格な認定

連邦第9巡回区控訴裁判所は、2018年4月にカリフォルニア州最高裁判所が個人請負労働者を厳格に認定するためのテスト（ABCテスト）を導入するとした決定を、遡及して適用するとの判断を5月2日に下した。

個人請負労働は、スマートフォンのアプリケーションで利用者と個人請負労働者をつなぎ合わせるプラットフォームビジネスにおいて普及しているが、この判断により、個人請負労働者を利用することが事業者にとってよりいっそう難しくなる。

2018年4月、ダイナメックス・テスト

カリフォルニア州最高裁判所は2018年4月、運送フランチャイザー企業ダイナメックス社（Dynamex）がフランチャイジーとして契約する運転手が雇用労働者であるか、個人請負労働者であるかの判断にABCテストを課すことを決定した。

ABCテストは次の三つの項目による。同種のテストは2015年にニュージャージー州が採用している。

- (A) 業務手法について請負元から指示を受けているかどうか
- (B) 事業の範囲外の職務に従事しているか否か
- (C) 労働者は独立して確立した役割に従事しているかどうか

カリフォルニア州は雇用か請負かの判断に、従来はボレロテストを使用していた。これは、次のようものである。

- ①「発注される仕事が職業か事業か」
- ②「いつも決まっている事業かどうか」
- ③「経費負担を発注者と労働者のどちらがしているか」
- ④「仕事に必要な投資は労働者自らが行うかどうか」
- ⑤「与えられるサービスが特別なスキルを必要とするかどうか」
- ⑥「発注者の監督下にあるかどうか」
- ⑦「損失が労働者自らの管理能力によるかどうか」
- ⑧「従事する時間の長さ」
- ⑨「仕事上の関係の永続性の程度」
- ⑩「時間単位か業務単位かの報酬支払い基準」
- ⑪「発注元と発注先のどちらかが雇用関係が成立していると感じているかどうか」

ダイナメックス社はこのボレロテストでの判断を適応することを主張した。しかし、カリフォルニア州最高裁判所はボレロテストよりも項目を減らすとともに、従来の雇用労働に対する解釈を拡大したABCテストを採用したものである。これにより、インターネットを媒介にして労働力の提供者と利用者をつなぐプラットフォームビジネス（もしくはシェアリング・エコノミー）下の個人請負労働者の多くが雇用労働者へと区分が変更されて、最低賃金、残業代、失業保険、雇用主負担による健康保険や年金の対象となる。

ボレロテストの名称は1989年の訴訟（S. G. Borello & Sons, Inc. v Dept. of Industrial Relations, 48 Cal. 3d 341 (Cal. 1989)）に由来するが、今回も同様に訴訟（Dynamex

Operations West Inc. v. Superior Court, 416 P.3d 1 (Cal. 2018)）にちなんでダイナメックス・テストと呼ばれる。

遡及して適用

ダイナメックス・テストの導入に関する裁定は2018年4月に下されたものだが、連邦第9巡回区控訴裁判所の今回の判断（Vazquez v. Jan-Pro Franchising Int'l, Inc., 2019 U.S. App. LEXIS 13237 (9th Cir. May 2, 2019)）は、それ以前に遡及して適用するという意味で画期的なものである。

この訴訟は、清掃員がフランチャイジーとして雇用労働者の権利や保障から除外されている状況の改善を求めて2008年から全米各州で続いている集団訴訟の一つである。

カリフォルニア州の第一審裁判所（trial court）はフランチャイザーであるジャンプロ・フランチャイジング社が指揮命令した証拠を原告である労働者が提示できなかったとして請負契約の正当性をいったんは認めていた。しかし、2018年4月のダイナメックス・テストを課す判断を受けて、連邦第9巡回区控訴裁判所がカリフォルニア州最高裁判所の判断した時点から遡及して適用するとした。今回の判断はダイナメックス・テストのうち、(B)が最も影響したとする。

この判断は、インターネットを通じて労働力の提供者（個人請負労働者）と利用者をマッチングするプラットフォームビジネスの展開に大きな影響を与えることになる。

（海外情報担当 山崎 憲）

フランス 特別手当の支給に対する非課税措置

2018年11月から毎週土曜日に黄色いベスト運動が全国に広がった。これは2019年1月に実施するとしていた燃料税の引き上げに対する抗議運動に端を発したものである。政府は事態の沈静化を図るため、12月10日に法定最低賃金（SMIC）の引き上げ、超過勤務手当にかかる所得税および社会保険料の免除などとともに、特別手当（ボーナス）に対する非課税措置を発表した。

雇用労働者の9.8%に平均449ユーロの支給

特別手当にかかる所得税および社会保険料、一般福祉税の免除は、18年12月11日から19年3月31日までに支給された1,000ユーロを上限とする手当が対象である。適用されるのは、月額賃金3,600ユーロ以下の公務員を除く民間企業の被用者や非営利団体の職員である（注1）。

国立統計経済研究所（INSEE）によると、1月末時点で特別手当を支給した民間企業は22万1,800社（全体の12.0%）、支給を受けた雇用労働者は約205万人（全体の9.8%）だった（注2）（表）。産業別では、建設業が最も高く14.9%の企業が手当を支給し、18.0%の雇用労働者が受給して、平均支給額は449ユーロ。約20万人が非課税限度額上限の1,000ユーロを受給した。

Afep加盟企業では24%の企業が上限の1,000ユーロ支給

全国民間企業協会（Afep）が実施した調査によると、19年2月の時点で、

会員企業115社のうち特別手当を「支給した」あるいは「支給予定」と回答したのは74社で、平均支給額は630ユーロだった（注3）。そのうち、SFR（移動体通信業（携帯電話））やロリアル、エルメスグループ（化粧品）など28社は上限の1,000ユーロを支給すると回答した。

自動車部品メーカーのヴァレオやタイヤ製造業のミシュランなど、賃金が低い従業員ほど手厚い額を支給するという傾斜配分を行なった企業もある。ヴァレオでは、SMICの1.5倍までの従業員には500ユーロ、1.5倍から2.5倍までの従業員には250ユーロを支給。ミシュランでは、年額賃金が2万6,000ユーロ未満の従業員に750ユーロ、2万6,000ユーロから3万ユーロの場合は500ユーロ、3万ユーロから3万4,000ユーロの場合は250ユーロを支給した。

企業側は概ね歓迎

人事責任者全国協会（ANDRH）は、今回の措置について加盟企業に調査を実施した。それによると、有効回答約400社のうち74%の企業が特別手当を「支給」あるいは「支給予定」と回答した。

「支給」もしくは「支給予定」と答えた企業の割合は、従業員規模の大きい企業と小さい企業の両端で高くなっている。従業員数10人以下の企業では80%、同300人以上1,000人未満の企

業では81%、同1,000人以上の企業では79%が支給するのに対して、同11人以上50人未満では62%、同50人以上300人未満の企業では67%だった。手当の平均額は全体で532ユーロ。従業員規模50人未満の企業で687ユーロ、1,000人以上の企業で583ユーロだったが、同50人以上300人未満の企業の530ユーロ、同300人以上1,000人未満の467ユーロだった。

Les Echos紙によれば、今回の特別手当に対する使用者の評価も良好だった。これまでもサルコジ政権下で「利潤分配特別手当」という1,200ユーロを上限とする非課税措置を行なっているが、今回の措置は比較的多くの企業が賛同していることから、そのことが伺える（注3）。中小企業連盟（CPME）会長は、各企業は可能な限り支給すべきであると発言するなど歓迎の意向を示している。

〔注〕

- 1 公務員は状況が異なるとの理由で、別途協議するものとされている（La prime défiscalisée concernera les salariés gagnant jusqu'à 3.600 euros par mois, Les Echos, 14 décembre, 2018）。
- 2 INSEE, Note de Conjoncture, Soutiens budgétaires en zone euro, sur fond de tensions, mars 2019, p 102.
- 3 Prime Macron : la quasi-totalité des grands groupes ont répondu présent, Les Echos, 18, février 2019.

（ウェブサイト最終閲覧：2019年5月8日）（海外情報担当）

表 特別手当支給企業の業種別割合

| | 支給した使用者の割合 | 支給された雇用労働者数・割合 | |
|------------|------------|----------------|------|
| 農業 | 9.1 | 24,500 | 8.8 |
| 製造業 | 12.2 | 327,200 | 10.2 |
| 建設業 | 14.9 | 264,900 | 18.0 |
| 商業 | 12.0 | 1,255,400 | 9.4 |
| 商業を除くサービス業 | 9.6 | 177,600 | 6.7 |
| 全体・合計 | 12.0 | 2,049,600 | 9.8 |

資料出所：INSEE公表資料（なお、雇用労働者の総数は約2,097万人）。

中国

社会保険料率の引き下げ政策を継続

2019年4月1日、国務院は社会保険料率引き下げ措置（以下：「措置」）を通知した。景気安定を重視する政府は、都市部従業員基本養老（年金）保険料率の新たな引き下げや、失業・労災保険料率引き下げの適用期間延長などを施行し、企業の負担減少を目指す。その他、中央政府による年金基金の地域間調整および社会保険料徴収制度の一元化についても定めた。

社会保険料率引き下げ政策が続く

1997年に導入された都市部従業員基本養老（年金）制度において、年金保険料率は「企業が賃金総額の20%前後（地方政府の裁量で決定）」、「従業員が個人賃金の8%」と定められた。しかし、2016年5月以降、国務院は段階的に企業負担部分の年金保険料率を引き下げる措置をとってきた（20%を超える地域では20%まで引き下げ、20%の地域では一定の条件下、19%まで引き下げることを認めた）。今回の「措置」により、2019年5月1日以降、都市部従業員基本養老（年金）保険料率（企業と政府系事業組織を含む）の企業負担部分が、16%まで引き下げられた。

また、期限付きの暫定措置として施行中の失業保険料率の引き下げも再度延長することが決定した。これまでも2015年3月に3%から2%へ、2016年5月に2%から1%~1.5%へ段階的に引き下げが行われていた。また、2017年1月、一年間の暫定措置として、保険料率が1.5%の地域において、1%へ引き下げる決定がなされた。その後、この適用期限が、2019年4月

30日まで延長されていたところ、今回さらに、2020年4月30日まで延長された。

労災保険料^(注1)の引き下げもある。すでに2015年10月、業種別に8段階の異なる料率（0.2%、0.4%、0.7%、0.9%、1.1%、1.3%、1.6%、1.9%）が設定され、実質的な引き下げが行われた。その後、2018年5月1日から2019年4月30日の期限で、労災保険料率が引き下げられたが、今回の「措置」で、2020年4月30日まで引き下げの適用期限が延長された。労災保険料率の引き下げ規定に関しては、労災保険基金の累計残高の支給月数が18~23カ月に達した場合、当該地域の労災保険料率が現行率基準より20%引き下げられ、支給月数が24カ月以上に達した場合、同50%引き下げられる。

年金基金の地域格差の是正

従前の年金基金は、国内で統一的な管理・運営下に置かれず、各地方政府に委任された状態であった。地域間で経済発展の不均衡が進むと、若者が故郷を離れ、高齢者人口が高い地域が現れるなどして、地域間で年金徴収額・年金基金残高に大きな差異が生まれた。その格差是正に向け、2018年7月1日から、企業従業員基本養老保険（年金）基金の中央調整制度が開始された。中央調整制度は、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、新たに「中央調整基金」が設立された。「中央調整基金」は各省の年金基金から上納金を集め、その総額を一定の計算式に基づいて各地に配分

するので、より黒字の地域から赤字の地域に流れる仕組みになっている。各地域の上納比率は3%と設定されており、半年間で全国の徴収額は2422.30億元に達した（表）。上納された額（徴収額）が最も多かった地域は、広東省、江蘇省、北京市、浙江省、山東省、上海市で、全体の半分以上を占めた。一方、配分を最も多く受けた受益地域は、遼寧省、黒竜江省、四川省、吉林省、湖北省だった。

年金保険料の企業負担部分の引き下げに伴い、年金基金残高が赤字の地域、あるいは年金基金の支出が収入を上回る地域の財政が一層悪化することが予想される。「措置」は、こうした年金基金の地域間格差を防止するため、各地域上納比率を3%から3.5%に引き上げることを定めた。これにより、地域間の年金基金格差を緩和し、地域間の年金基金給付負担の均衡を図る。

一元化に進む社会保険料徴収制度

「措置」は、社会保険料の徴収・管理に対して、企業利益に反しない範囲で、漸進的な形で管理の一元化を進めるという、以前の規定を若干修正する内容も含んでいる。

社会保険料の徴収作業は、もともと地域によって、社会保険機構か税務局かのいずれかに任せられていた。しかし、社会保険機構は企業従業員賃金の状態を把握しておらず、保険料徴収の際に適正な保険料を徴収できないケースが少なくなかった。これを是正するため、2018年7月「国税地方税徴収体制改革法案」^(注2)により、2019年1月1日に各地域の税務機関へ徴収業務が移管することが定められた。この場合、企業に社会保険料の負担がこれまで以上にかかる可能性がある。

したがって、今回の「措置」では、政府系事業組織の社会保険費用と都市農村住民基本養老（年金）保険、基本医療保険の徴収は、2019年1月1日から各地域の税務機関へ移管するが、企業従業員社会保険料の徴収に関しては、原則として現行の徴収体制を継続的に行い、「成熟一省、移行一省」（地域ごとに、徴収状況が安定したら、地域の税務機関に移管する）の方針が明確にされた。すなわち、養老保険徴収の税務機関への一斉移管は見合わされた。

企業従業員基本養老保険（年金）基金の徴収・配分、基金管理などの一元化は、2020年末までに実現することが目指されている。

【注】

- 1 労災保険料の金額は、【雇用者の従業員賃金増額×納付比率】によって算出される。
- 2 「国税地税征管体制改革方案」参照URL：
http://www.xinhuanet.com/politics/2018-07/20/c_1123156533.htm

【参考資料】

中国政府網、中国国家税務総局、新華網、経済日報、第一財經。

（海外情報担当）

表 年金基金の中央調整制度実行状況（単位：億元）

| 地域 | 徴収額 | 配分額 | 差額 |
|-----------|---------|---------|--------|
| 広東省 | 370.8 | 133.8 | 237 |
| 北京市 | 197 | 65.6 | 131.4 |
| 浙江省 | 190.9 | 136.6 | 54.3 |
| 江蘇省 | 239.4 | 185.6 | 53.8 |
| 上海市 | 165.2 | 114 | 51.2 |
| 福建省 | 78.9 | 35.7 | 43.2 |
| 山東省 | 169.3 | 129.9 | 39.4 |
| チベット | 3.2 | 3.2 | 0 |
| 雲南省 | 37.3 | 37.3 | 0 |
| 貴州省 | 36.3 | 36.3 | 0 |
| 新疆ウイグル自治区 | 24.6 | 25.9 | -1.3 |
| 青海省 | 6.1 | 8.4 | -2.3 |
| 海南省 | 12.2 | 15.1 | -2.9 |
| 寧夏回族自治区 | 9.6 | 13.2 | -3.6 |
| 天津市 | 42.3 | 48.2 | -5.9 |
| 新疆建設兵団 | 9 | 31 | -6.5 |
| 河南省 | 84.2 | 91.7 | -7.5 |
| 陝西省 | 42.7 | 51.6 | -8.9 |
| 甘肅省 | 20.7 | 31 | -10.3 |
| 安徽省 | 54.4 | 69 | -14.6 |
| 広西チワン族自治区 | 36.5 | 51.1 | -14.6 |
| 江西省 | 50.6 | 66.7 | -16.1 |
| 山西省 | 32.7 | 50.3 | -17.6 |
| 重慶市 | 65.2 | 84.7 | -19.5 |
| 河北省 | 58.2 | 88 | -29.8 |
| 内モンゴル自治区 | 27.5 | 58 | -30.5 |
| 湖南省 | 53.2 | 87.6 | -34.4 |
| 湖北省 | 76.5 | 122.7 | -46.2 |
| 吉林省 | 29.5 | 78.6 | -49.1 |
| 四川省 | 98.6 | 187.5 | -88.9 |
| 黒竜江省 | 34.2 | 126.1 | -91.9 |
| 遼寧省 | 65.5 | 173.4 | -107.9 |
| 合計 | 2422.30 | 2422.30 | |

注1：調整期間：2018年7月1日～2018年12月31日

注2：差額＝徴収額－配分額

資料出所：中国財政部

JILPT 海外調査シリーズ

2017年3月14日発行 A5判 372頁 ISBN978-4-538-51002-6

ミャンマーの労働・雇用・社会 — 日系進出企業の投資環境 —

アジア地域の労働・雇用・社会を進出日系企業の視点から調査した「JILPT海外調査シリーズ」の第2作

アジア最後のフロンティア。2011年の軍事政権から民政移管、2016年の政権交代、そして、急速に対外開放が進んでいるミャンマー。そのミャンマーに進出する日系企業が円滑な経営を行うために必要な労働・雇用・社会の情報を収集しました。ミャンマー経済社会の特質、労働市場、労働法制、労使関係、社会保障などの情報を網羅的に整理した、ミャンマーの労働情勢を正しく理解するための1冊です。



定価：2,000円＋税

◆お求めは書店（インターネット書店） 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
または当機構まで

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。 <https://www.jil.go.jp>



韓国

柔軟な労働時間制度に関する実態調査
—KLI レポート

韓国労働研究院（KLI）は2019年3月、弾力的労働時間制を中心とする柔軟な労働時間制度の現状と問題点について調査・分析した研究レポート（注）を発表した。その調査結果の概要を紹介する。

韓国の柔軟な労働時間制度

韓国では、時間外を含む週労働時間の上限を68時間から52時間に短縮する改正勤労基準法が2018年7月1日から施行された。これは、長時間労働を当然の慣行としてきた企業と時間外労働手当を基本給のように考えてきた労働者に衝撃を与えた。新たな制度に対応し、労働時間の短縮を円滑に進めていくためには、柔軟な労働時間制度の活用が重要な課題となっている。

韓国の労働法で認められた柔軟な労働時間制度には、①弾力的労働時間制（変形労働時間制）：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制度（現行の単位期間は、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）の期間）、②選択的労働時間制（フレックスタイム制）：1カ月以内の清算期間を平均して1週間の労働時間が平均40時間を超えない範囲で、法定労働時間を超えて勤務させることができる制度、③補償休暇制：時間外労働、深夜労働、休日労働に対して賃金を支給することに代えて休暇を与えることができる制度、④裁量労働制—業務遂行の方法を労働者の裁量に委ねる必要がある業務として大統領令で定める業務

は、使用者が労働者代表と書面による合意で定めた時間勤務したものとみなす制度——などがある。

時間外労働の現状と対応

KLI調査は、2018年10月15日から11月15日まで企業の人事労務担当者を対象に実施し、2,436社から回答を得たものである。調査対象企業における2018年10月1日時点の時間外労働の週平均時間数（週40時間以上）は3.2時間であった。このうち、0時間と回答した企業が63.2%、8時間以上12時間未満の企業が11.0%、4時間以上8時間未満の企業が9.5%、4時間未満の企業が7.9%、12時間以上の企業が8.5%であった。

業種別の時間外労働の週平均時間数は、一次金属製造業（8時間）、自動車・トレーラー製造業（7.5時間）、その他輸送機器製造業（6.5時間）、家具製造業（6.2時間）、プラスチック製造業（6時間）、宿泊・飲食店業（6時間）の順に多かった。

時間外労働が存在する企業1,082社において、最も多く活用されている労働時間制度は、交代制（31.9%）、補償休暇制（10.5%）、弾力的労働時間制（7.3%）、選択的労働時間制（6.4%）の順であった（表1）。

労働時間制度の問題点と改善要望

現行の労働時間法制において最大の障害となっている事項については、「業務量の一時的増加に対応」（21%）、「業種または職務特性を考慮した労働時間特例制度の不足」（20.4%）を指摘する企業が多かった（第1位の回答）。

現行の労働時間法制に関して改善が急がれる事項については、「労働時間の測定、計算方法の明確な基準整備」

（41.7%）、「業務量の一時的増加に対応する制度の新設」（31.6%）、「業種ではなく、職務中心の労働時間特例制度の運用」（28.1%）などの回答が多かった（第1位と第2位の回答合計）。

柔軟な労働時間制度の活用状況

柔軟な労働時間制度の活用状況については、全体で全く活用していない企業が84.8%を占めた一方、補償休暇制（6.9%）、選択的労働時間制（4.3%）、弾力的労働時間制（3.2%）、裁量労働制（2.9%）の順に導入比率が高かった（表2）。また、従業員300人以上の企業と公共部門において導入比率が高かった。

業種別に見ると、弾力的労働時間制は運輸業とサービス業で導入比率が高く、選択的労働時間制は印刷業、一部の製造業（医療、電子など）、芸術及びスポーツサービス業で平均より導入比率が高かった。補償休暇制は、いくつかの製造業（医療、電気機器など）、運輸業、サービス業全体で平均より導入比率が高かった。

柔軟な労働時間制度の導入企業を対象に適用労働者の割合を調べた結果、概ね30%以上の労働者に制度を適用していた。

柔軟な労働時間制度について、どのような制度が人材と労働時間の運用に最も効率的かについては、補償休暇制（25.8%）、選択的労働時間制（23%）、裁量労働制（19%）、弾力的労働時間制（16%）の順に回答が多かった。

弾力的労働時間制導入企業の特徴

弾力的労働時間制を導入している企

業は全体の3.22%であった。業種別に見ると、芸術・スポーツ及び余暇関連サービス業(8.76%)、運輸業(7.28%)、出版、映像、放送通信及び情報サービス業(7.23%)、専門、科学及び技術サービス業(6.22%)、教育サービス業(6.01%)、保健業及び社会福祉サービス業(5.46%)、金融及び保険業(4.97%)の順に導入比率が高かった(表3)。

弾力的労働時間制を導入している企業を従業員規模別に見ると、300人以上が23.84%、100人以上が9.38%、50人以上が1.63%、30人以上が3.19%、30人未満が3.06%で、従業員100人以上の企業における導入比率が高かった。

職種別に弾力的労働時間制度の導入

比率を見ると、全体平均が3.22%であるのに対し、専門技術職(5.14%)が最も高く、次いで、販売サービス職(3.34%)、事務管理職(2.79%)、生産職(1.37%)、単純労務職(1.97%)の順となっている。

弾力的労働時間制の導入目的について、順位をつけて聞いた質問では、第1位の回答で、「作業量の変化に能動的に対応」(35.4%)、「時間外労働手当などの人件費の削減」(22.0%)、「弾力的余暇生活を望む労働者の要求への対応」(19.3%)の比率が高かった(表4)。また、第1位と第2位の回答の合計では、「週52時間労働の規制下で労働時間の柔軟性を確保」(25.9%)の比率も高かった。

弾力的労働時間制導入企業における

導入過程での問題点については、「賃金保全対策」(44.3%)、「不規則労働及び長時間労働に対する労働者の懸念や不満」(38.5%)、「就業規則変更手続きの履行」(15.2%)などの回答が多かった(第1位と第2位の回答合計)。また、弾力的労働時間制の施行過程での問題点についても「賃金保全対策」(50.5%)、「不規則労働及び長時間労働に対する労働者の懸念や不満」(34.5%)の回答が多く、それに続いて「対象労働者の範囲選定の困難さ」(20.2%)が多かった。

注 リュ・ソンミン(2019)「柔軟労働制度の実態調査結果と政策的示唆点：弾力的労働時間制を中心に」『Monthly Labor Review』2019年3月号、韓国労働研究院

(海外情報担当)

表1 時間労働が存在する企業における労働時間制度の導入比率

| 労働時間制度 | 導入 | | 未導入 | | 全体 | |
|----------|-----|-------|-------|-------|-------|--------|
| 弾力的労働時間制 | 79 | 7.3% | 1,003 | 92.7% | 1,082 | 100.0% |
| 選択的労働時間制 | 69 | 6.4% | 1,013 | 93.6% | 1,082 | 100.0% |
| 在宅勤務制 | 8 | 0.7% | 1,074 | 99.3% | 1,082 | 100.0% |
| 補償休暇制 | 114 | 10.5% | 968 | 89.5% | 1,082 | 100.0% |
| 集中勤務制 | 23 | 2.1% | 1,059 | 97.9% | 1,082 | 100.0% |
| 裁量労働制 | 24 | 2.2% | 1,058 | 97.8% | 1,082 | 100.0% |
| 交代制 | 345 | 31.9% | 737 | 68.1% | 1,082 | 100.0% |

資料出所：韓国労働研究院「柔軟労働制度の実態調査結果と政策的示唆点：弾力的労働時間制を中心に」(月刊労働レビュー2019年3月号)

表2 柔軟な労働時間制度の導入状況(%)

| | | 弾力的労働時間制 | 選択的労働時間制 | 在宅勤務制 | 補償休暇制 | 集中勤務時間制 | 裁量労働制 |
|----------|-----------|----------|----------|-------|-------|---------|-------|
| 全体 | | 3.2 | 4.3 | 1.1 | 6.9 | 0.9 | 2.9 |
| 企業規模 | 5~29人 | 3.1 | 3.9 | 1.0 | 6.8 | 0.8 | 3.0 |
| | 30~49人 | 3.2 | 4.8 | 1.3 | 3.7 | 0.9 | 0.2 |
| | 50~99人 | 1.6 | 8.8 | 0.9 | 9.1 | 1.8 | 3.7 |
| | 100~299人 | 9.4 | 7.0 | 0.8 | 14.8 | 1.6 | 0.5 |
| | 300人以上 | 23.8 | 23.0 | 6.4 | 14.8 | 10.5 | 6.5 |
| 組織類型 | 個人事業場 | 1.9 | 3.7 | 0.7 | 5.1 | 1.2 | 3.5 |
| | 学校法人、医療法人 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.1 | 0.0 | 0.0 |
| | 会社以外の法人 | 4.4 | 5.0 | 1.5 | 18.8 | 0.5 | 4.1 |
| | 非上場会社法人 | 3.1 | 3.4 | 1.2 | 5.4 | 0.6 | 2.1 |
| | 上場法人 | 4.6 | 3.9 | 2.1 | 7.2 | 4.0 | 5.4 |
| | 公共部門 | 21.4 | 33.1 | 4.1 | 36.7 | 1.5 | 2.1 |
| | その他 | 3.8 | 6.3 | 0.0 | 12.6 | 0.0 | 4.5 |
| 労働組合 | なし | 2.7 | 3.6 | 1.0 | 6.5 | 0.8 | 2.7 |
| | ある | 11.9 | 15.0 | 2.4 | 14.0 | 2.9 | 5.0 |
| 弾力的労働時間制 | 導入 | — | 24.0 | 8.8 | 22.0 | 5.9 | 10.5 |
| | 未導入 | — | 3.6 | 0.8 | 6.4 | 0.8 | 2.6 |

資料出所：韓国労働研究院「柔軟労働制度の実態調査結果と政策的示唆点：弾力的労働時間制を中心に」(月刊労働レビュー2019年3月号)

表3 主要業種別弾力的労働時間制の導入比率

| 業種 | 弾力的労働時間制の導入比率(%) |
|---------------------|------------------|
| 芸術、スポーツ及び余暇関連サービス業 | 8.76 |
| 運輸業 | 7.28 |
| 出版、映像、放送通信及び情報サービス業 | 7.23 |
| 専門、科学及び技術サービス業 | 6.22 |
| 教育サービス業 | 6.01 |
| 保健業及び社会福祉サービス業 | 5.46 |
| 金融及び保険業 | 4.97 |
| 卸業及び小売業 | 2.5 |
| 宿泊及び飲食店業 | 2.43 |
| 建設業 | 1.64 |
| 全体の導入比率 | 3.22 |

資料出所：韓国労働研究院「柔軟労働制度の実態調査結果と政策的示唆点：弾力的労働時間制を中心に」(月刊労働レビュー2019年3月号)

表4 弾力的労働時間制の導入目的(79企業、%)

| 導入背景 | 第1位 | 第1位+第2位 |
|-----------------------------|------|---------|
| 時間外労働手当などの人件費の節減 | 22.0 | 25.0 |
| 作業量の変化に能動的に対応 | 35.4 | 46.7 |
| 週52時間労働制の規制下で労働時間の柔軟性を確保 | 9.6 | 25.9 |
| 弾力的余暇生活を望む労働者の要求への対応 | 19.3 | 37.8 |
| 労働時間を効率的に運用し、新規採用を最小化するため | 8.5 | 17.4 |
| その他(外部企業の要求、非正規労働者の活用の回避など) | 5.2 | 12.5 |

資料出所：韓国労働研究院「柔軟労働制度の実態調査結果と政策的示唆点：弾力的労働時間制を中心に」(月刊労働レビュー2019年3月号)

OECD

「仕事の未来」に向けてすべきこととは
——雇用アウトルック 2019

OECD(経済協力開発機構)は加盟国の雇用情勢をまとめた報告書「雇用アウトルック」2019年版を4月に公表した。OECDは現在、「I am the Future of work」キャンペーンを進めており、本年はその取り組みと連動したものになっている。

本報告書は、変化する労働環境に各国が適応できるように、政府一体の取り組み「あらゆる人に有効な未来のための移行計画(Transition Agenda for a Future that Works for All)」を提案している。以下、概要を紹介する。

デジタル化やグローバル化が進展しても雇用は減少しない

Future of workに関連し、デジタル化やグローバル化によって仕事が失われるのかとの問いに対し、報告書は、現在の仕事の14%は完全に自動化され、32%は内容が変化する可能性があるとしながらも、失われる仕事がある一方で新たな仕事が生み出されるために、雇用を大幅に減少させるには至らないと予想している。来たるべき変化に対応するため、斜陽産業や地方で働く労働者の円滑な労働移動を促す施策の重要性をOECDは指摘している。

全ての労働者に労働法の保護を

デジタル化は被雇用者と自営業者の中間のような新しい就業形態—雇用類似労働者を生み出しているが、こうした労働者は、雇用労働者の保護を前提とした既存の法制度の下では十分な保障を受けることが難しい。こうした労働者を加えた新しい保護規制の必要性を報告書は指摘している。しかし、新

しい規制により使用者が一時的な不利益を被る可能性もある。そうしたことを防ぐために、労使間の利害調整においても新しい取組みが求められるとする。具体的には、使用者の恣意的な労働量や価格のコントロール等の労働市場操作の防止、労使間の情報の非対称性を防止するための措置の整備を挙げている。

既存の社会保障制度の見直しの必要性

Future of workでは柔軟な働き方が拡大することが想定されるが、それに対応した社会保障のあり方についてもOECDは指摘している。

パートタイムや有期契約の雇用労働者、雇用類似労働者を対象とした失業保険、健康保険、年金といった社会保障制度は十分に整備されていない。

デジタル化やグローバル化の進展により、労働市場が急変する可能性が高まるなか、既存の社会保障制度の変革が必要だとOECDは指摘する。そのうえで、変更に伴う財政支出に関し、加盟諸国が積極的な政策論議を行なうよう促している。

仕事の未来に団体交渉は重要

環境の変化が避けられないなか、1985年に30%であった加盟国の労働組合員組織率は徐々に減少し、2016

年には平均で16%となった。このことが労働分配率の低下につながっていると、既存の雇用労働者だけではない労働者を含めた新しい労働組合によって、労使間の力関係の均衡を再構築する必要があることをOECDは指摘した。

団体交渉は、環境変化に伴う労働者の新たな権利の形成や労働者の権利を脅かす新技術の利用規制のあり方を探る上で有効と言える。そのためOECDは、現在続いている組織率の低下に警鐘を鳴らしており、これまで組織化の対象とされていなかった非典型労働者にも団体交渉・社会的対話への参加を拡大すべきと主張している。

成人学習の強化

Future of workが叫ばれるなか、ICT等の新たな仕事に対応したスキルを持つ労働者は少数にとどまっている。研修を最も必要とする労働者—非典型労働者の他、低技能、高齢の労働者、失業者等—ほど、時間的・金銭的制約や支援不足等、研修への参加に障壁を抱えており、政府および企業による十分且持続可能な資金の提供、既存の教育プログラムの再編が必要だとOECDは指摘している。

【参考資料】

OECD Employment Outlook 2019
The Future of Work
https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en

(海外情報担当)

雇用保障

社会保障

あらゆる人に有効な未来のための移行計画
(Transition Agenda for a Future that Works for All)

社会的対話

成人学習