

海外労働事情

イギリス 労働力不足職種リストの見直し案

移民政策の諮問機関Migration Advisory Committeeは5月、労働力不足職種リストの見直しに関する報告書をまとめた。医療、ITなどの分野を中心に、現在の人手不足の状況を考慮して、従来のリストからの大幅な拡充を提言している。一方で、EU離脱後に想定される新たな移民制度では、受け入れ手続きの簡素化などで、リストに基づく受け入れのメリットは減少する見込みであることから、将来的にはリストの役割自体を見直すよう提案している。

対象職種を大幅に拡大する案

労働力不足職種リストに該当する仕事にEU域外からの労働者を受け入れる場合、通常の受け入れにおいて求められる労働市場テスト（国内での一定期間の求人）が免除され、また月ごとに設定されている数量制限に達した際に、優先的な受け入れが認められるほか、ビザの申請に係る料金の減免や、5年間の滞在後に永住権を申請する際に、所得水準に関する要件（年収3万5,800ポンド）が免除されるといった利点がある。

2013年以降、2度目となる今回の全面的な見直しでは、医療、エンジニアリング、科学、デジタル・ITなど8分野^(注1)における労働力需給状況の検証のほか、中～低技能職種の状況についても検討のうえ、リストの大幅な拡充を提言している。国内の全般的

な労働力不足への対応が理由だ。従来のリストに含まれる職種が、国内の雇用の1%弱相当（約18万人分）にとどまったのに対して、今回提案されたリストでは、およそ9%（250万人）の雇用に相当する職種が含まれることになる。特に、人材の調達が困難になっているとみられる医師、看護師、またプログラマー・ソフトウェア開発職といった職種については、職名を特定せずにリストの対象とすることをMACは提言している。ただし同時に、大幅な拡充に伴うリスクも指摘、運用実態を観察し、問題がある場合はさらなる見直しを行うよう内務省に要請している。

加えて、予定されるEU離脱後の移民制度では、MACの昨年の提言を受けて、数量制限や労働市場テストを廃止するとの方針が政府によって示されており、労働力不足職種リストによる受け入れのメリットは、従来よりも曖昧になるとみられる。MACは離脱後の移民制度がより明確になったうえで、労働力不足職種リストの役割について改めて検討を行うべきであるとしている。

域外からの看護師調達が拡大

離脱に関する2016年の国民投票以降、EU域内からの労働者の流入は急速に減少しており、複数の業種ですでに労働力不足が生じているとされる。MACの報告書も取り上げている医療

部門でも、医師・看護師の不足により公的医療サービスが困難に直面しているとも言われる。看護師協会NMCによれば、EUからの看護師の新規登録数は、2016年まで増加傾向にあったものの、以降は急速に減少^(注2)。並行して進むイギリス人看護師の離職の増加と併せて、看護師不足に拍車をかけている。

対応策として、政府は昨年、医師・看護師のEU域外からの受け入れを通常の専門技術者の受け入れに係る数量制限から除外することとし、結果として、2018年には域外からの看護師の新規登録が前年の倍以上^(注3)に増加したが、今後も同様の状況を維持し得るかは不透明だ。

また一方、国内の看護師育成を拡充するとの方針も従来から示されているが、公的医療サービス（NHS）の訓練生はむしろ減少が続いている。これには、一昨年に廃止された奨学金制度の影響も指摘されている。現地メディアは、政府内部の報告書も今後数年にわたり、数万人規模の看護師不足を予測している、と報じている。

【注】

- 1 このほか、教育、ビジネス・金融・法務、芸術・クリエイティブ、経営・管理。
- 2 2015-16年の9,389人から、2016-17年には6,382人、さらに翌年は805人に減少。
- 3 2017-18年の2,724人から、2018-19年には6,173人に増加。

【参考資料】

Gov.uk、Office for National Statistics、NMC、The Guardian ほか各ウェブサイト

（海外情報担当）

アメリカ

カリフォルニア州ギグ法が下院議会を通過
——プラットフォームビジネスに雇用を求める

カリフォルニア州下院議会は、2018年5月30日、州労働法典改正案、通称ギグ法案を53対11の賛成多数で可決した。法案は2018年4月にカリフォルニア州最高裁が行ったダイナメックスオペレーションウェスト社対最高裁における判決で導入された個人請負労働者の厳格な認定のためのテストを州法化するためのものである。

ギグ法

法案は、カリフォルニア州の労働組合などによって組織される労働組合協議会が支援するロレーナ・ゴンザレス議員を中心とする複数の民主党議員によって提案された(Assembly Bill 5; AB 5)。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、州の労働法典として成文化することが目的である。

このテストは、(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の3点からなる。請負労働者と雇用労働者を峻別するための手法には1989年に導入されたボレロテストがカリフォルニア州にある。ABCテストは、このボレロテストで請負労働者とされていた範囲を狭めて雇用労働者へと修正するものである。

ABCテスト導入のきっかけは、トラック輸送を営むダイナメックスオペレーションウェスト社が、個人請負労働者として活用していたトラック運転主が実質的には同社に雇用されている

状態にあるかどうかを争う訴訟をきっかけとする。そのことにちなみ、ダイナメックス・テストとも呼ばれる。

誤分類による税収の取り損ね

カリフォルニア州に限らず、米国では本来は雇用労働者であるにもかかわらず、事業主が経費削減を目的として請負労働者とする誤分類(Misclassification)が横行している。この傾向は、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の躍進により拡大の途上にある。

事業主にとって個人請負労働を活用するメリットは、最低賃金や超過勤務手当を支払わなくてよいほか、失業保険や健康保険、年金、労災保険といった社会保障費用を負担しなくてよいこと、手待ち時間の賃金を負担しなくてよいこと、職務遂行にあたっての道具の経費を負担しなくてよいことというように多岐にわたる。

労働者の立場にたてば、雇われていれば手にできる賃金が失われるとともに社会保障費用が自己負担となるほか、労働組合を組織して事業主と交渉することによって手にできた労働条件向上の機会も失うことになる。

誤分類の問題はそれだけではない。政府としては税収の低下を招くことになる。人件費に関連した税は人件費総額にかけられる。これは労働者一人ひとりにかけられる日本と異なる。事業主からすれば人件費総額を圧縮すればそれだけ税負担が減ることを意味する。加えて、誤分類によって請負とされた労働者は低収入であることが多いため、

こうした労働者が、生活保護が必要になるといった場合に必要な経費を政府が負担しなければならないことになる。ギグ法を推進する民主党州下院議員は、労働者と州政府双方の損失が年80億ドルにのぼると指摘しているが、今回の法改正の趣旨には、伸長が著しいプラットフォームビジネス事業者に対する社会的コストの負担を応分に負わせるという意味も込められている。

適用除外をめぐるせめぎ合い

下院議会を通過した法案は上院に送られ、審議ののちに8月に採決を迎える予定である。法案は民主党が推進している一方で共和党が反対しているが、州上院議会は定数40のところ、民主党29、共和党11であり上院でも可決される見通しは高い。

州法にダイナメックス・テストが取り込まれれば、誤分類の修正は判例を経ずして自動的に厳格に修正されることになる。これは個人請負労働者に頼ってきたプラットフォームビジネスにとって大きな打撃となるため、議会の場で法案の修正においてせめぎ合いが続いている。現在のところ、内科医、外科医、証券ディーラーなどがテストの適用から除外とされ、その範囲が拡大されるかどうか焦点となっている。

【参考資料】

AB-5 Worker status: employees and independent contractors.(2019-2020)
http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5

(海外情報担当 山崎 憲)

フランス

AI・情報技術の活用による企業の経営状態の分析
——雇用喪失抑制への期待

64

情報通信技術や人口知能（AI）などによって、経営難に陥っている企業が顕在化して倒産を未然に防ぐことで雇用の喪失を防ぐ試みをフランス政府が始めた。

複数の公的機関の膨大なデータの組み合わせに基づく経営診断

フランスでは年間、6万社の中小・零細企業が倒産している。2012年に生産性回復委員会^(注1)が設立され、経営が困難に直面している、特に従業員400人未満の中小零細企業を支援するための取り組みが政府によって始まった。

2016年からはDIRECCTE(企業・競争・消費・労働・雇用局)とURSSAF(社会保障及び家族手当保険料徴収連合)の主導によって、企業の倒産リスクを浮き彫りにするツールの開発が進められた。この施策はフランス東部のブルゴーニュ・フランシュ・コンテ地方で実施された。

「SIGNAUX FAIBLES」(シニョー・フェーブル、直訳すれば、「わずかな兆し」と名付けられたこのツールは、AIを駆使して、企業の経営状態を分析し、今後18カ月以内の倒産リスクを検出するというものである。

2017年からDINSIC^(注2)(政府や公共サービスにおける情報通信技術の利用促進を進めている省庁横断組織)の支援及びフランス銀行(中央銀行)のデータ供給により、ブルゴーニュ・フランシュ・コンテ地方で試験運用されてきた。

「シニョー・フェーブル」は、URSSAFやDIRECCTE、フランス銀

行など様々な公的機関が持つ膨大なデータを処理することによって企業の経営状態を分析する。その特徴は、これまで単体で収集活用されていた各機関のデータを組み合わせることにある。これにより従来にはない分析結果が得られるようになった。

具体的には従業員の離職、部分的失業の増加^(注3)、社会保険料の納付状況、請求書の未払い等が複合的に分析されることになる。その分析結果で経営難に陥る可能性が高いと判断された企業には、政府^(注4)やDIRECCTE、URSSAF、フランス銀行などの企業活動支援を担当する職員が派遣される。経営再建には、地元の地方圏議会やフランス投資銀行、商事裁判所などと連携しながら、必要な最もふさわしい解決策、例えば、組織再編成や融資、債務整理、技能開発や職業訓練、経済的理由の解雇の回避などが提案される。

2018年には、このツールによって、同地方の8県の63社の経営状態悪化の兆しが検出された。そのうちの48社を行政担当者が訪問し、経営者とともに経営状態の分析を行い、83%の企業に対して再建策を実施した^(注5)。

2019年度中に全国展開

「シニョー・フェーブル」は、ブルゴーニュ・フランシュ・コンテ地方以外に、南西部のヌーベル・アキテーヌ地方やオクシタニー地方、南東部のオーベルニュ・ローヌ・アルプ地方、北部のオート・ド・フランスで展開されていたが、2019年中に、全国に展開されることとなった。

従来の経営再建プログラムでは、支

援が必要となる企業の経営状態は、問題が顕在化した時点では手遅れとなっている傾向があった。今回決定された全国展開に対して、経済財務省企業総局長は、企業の経営上の問題を早期に把握することによって、政府としても早期に企業支援が可能となり、倒産件数を減少させ、ひいては雇用喪失の回避につながると強調している^(注6)。

「シニョー・フェーブル」は、公共サービスを担う国の行政組織・機関の垣根をなくし、様々なデータを結集する取り組みとしても注目されている。

[注]

- 1 Commissaires au Redressement Productif: CRP.
- 2 Direction Interministérielle du Numérique et du Système d'Information et de Communication.
- 3 「部分的失業(chômage partiel)」は、景気の悪化など経済的な理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その従業員を一時的に休業させること。
- 4 経営難に陥っている企業の立て直しを支援する担当官(Commissaire aux restructurations et à la prévention des difficultés des entreprises)。
- 5 SIGNAUX FAIBLESの全国展開に関するフランス政府の報道発表資料[Dossier de Presse, Signature de la convention de déploiement de Signaux Faibles](2019年4月3日発表)6ページ参照。
(https://www.etalab.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/04/Dossier_Presse_-_Signaux_FaiblesVDEF1.pdf)
- 6 Signaux faibles, la start-up d'Etat qui veut déjouer les défaillances d'entreprises, Le Monde, avril 3, 2019.

(ウェブサイト最終閲覧:2019年5月24日)

(海外情報担当)

ドイツ

政府が職業訓練生の最低賃金導入を検討
——2020年から月額515ユーロ

政府は、法定最低賃金の適用対象外となっている職業訓練生に対する最低賃金の導入を検討している。法案によると、今後、職業教育訓練法(BBiG)の改正を通じて2020年から月額515ユーロの最低賃金が導入される見込みだ。

段階的引き上げ、上乘せ手当も

職業訓練生の最低賃金は、2020年の導入当初に月額515ユーロ、2021年に同550ユーロ、2022年に同585ユーロ、2023年に同620ユーロへと、4年かけて段階的に引き上げられる予定だ。さらに、訓練年数に応じて、訓練2年目に18%、3年目に35%の上乗せ手当が加算される。

最低賃金の導入によって、労働協約を締結していない訓練生、あるいは美容や飲食など賃金が低い業種の訓練生、旧東ドイツ地域の小規模・零細事業主のもとで働く訓練生等の待遇改善につながると期待されている。ただし、施行時点で、締結済みの労働協約は逸脱が可能で、その場合は最低賃金を下回ることもあり得る。

適用除外の「訓練生」と「実習生」

ドイツでは2015年に全国一律の法定最低賃金が導入された。最低賃金法(MiLoG)は、労働協約による逸脱を認めていないが、22条において「職業訓練生(Auszubildende, Azubi)」と「一部の实習生(Praktikant)」に対する適用除外を規定している。

「職業訓練生(Azubi)」は、実務と座学を並行して行う二元的な訓練制度(デュアルシステム)の枠内で学ぶ者が多い。約350ある職業訓練職種のうち、

男性は自動車や機械、電気などの技術職種、女性は小売や事務などのホワイトカラー職種への人気が高い。

訓練内容は、企業における実務が週3~4日、職業学校における座学が週1~2日と、実務の比重が大きい。企業と訓練生は「職業訓練契約」を締結し、期間中は訓練手当(月額賃金)が支給され、社会保障の対象にもなる。訓練内容は法律で規定されており、期間は職種や受講生の保有資格によって2年~3年半、最終試験に合格すると訓練修了資格が取得できる。

企業・訓練生双方に参加義務はなく、あくまで自主性に基づく制度である。職業訓練は若者が労働市場に入るための主要経路の一つとなっているが、訓練後の採用保障はなく、長期間にわたり薄給(法定最低賃金の適用対象外)で多くの業務をこなさなければならず、一部の訓練生から不満の声も上がる。一方で、企業にとっては、数年間の訓練を通じてより良い人材を獲得したいという思惑のほか、当該地域における社会的責任を果たすために、多くの訓練生を雇い、時間や費用をかけて人材育成を行っているという側面もある。

「実習生(Praktikant)」は、企業で研修する者を指し、原則として法定最低賃金の適用対象である。しかし、例外的に一部の大学や校則等で、履修課程の一環で義務として実習を行う場合等は、最低賃金法22条によって、法定最低賃金の適用対象外とされる(注)。なお、今後導入予定の月額最低賃金が、上述の一部の実習生にも適用されるかについては、政府広報や現地報道等でまだ明らかにされていない。

労組は賛成、産業界は批判

統一サービス産業労働組合(ver. di)は今回の法案を歓迎している。そのうえで、金額は、職業訓練生の労働協約締結額(全体平均)の8割以上とすべきだとする。この主張に基づくと、月額最低賃金は660ユーロになる。

他方、産業界や手工業界からは、企業にとって大きな負担になるとの批判が出ている。法案を担当するカルリテック連邦教育研究省(BMBWF)大臣も、「最低賃金は企業が実際に支払える額であるべき」という点を強調している。与党のキリスト教民主同盟(CDU)広報担当者は「職業訓練生に対する最低賃金が導入されれば、企業が自主的に行っている職業訓練ポスト数が減少する可能性もある」との懸念を示している。

【注】

最低賃金法22条に基づく「実習」の定義や適用の規定は、次の通り；職業訓練法(BBiG)26条が定める実習生(Praktikant)は、労働者としてみなされ、最低賃金の適用対象となる。例外的に適用対象外になるのは、①職業訓練規則や各学校(大学を含む)の規定等で義務付けられた職業訓練の一部として実習を行う者、②職業訓練の適性確認期間(オリエンテーション期間)や大学教育開始前に行う3カ月以内の実習、③職業訓練や大学の職業教育に付随する3カ月以内の実習(同一実習生との間で、それ以前に実習関係がない場合に限る)、④社会法典第3編第54a条に基づく導入訓練もしくは職業訓練法68~70条に基づく職業訓練準備の実習である。なお、以上の法的関係の指定に関係なく、契約関係の実際の配置や実施(職業訓練法における職業訓練や同等の性質の実践訓練を構成するものではなく)に基づき、一定期間、企業内で具体的な活動を行っている者を実習生とみなす。

【参考資料】

ドイツ政府資料ほか。

(海外情報担当)

韓国①

雇用労働部が最低賃金決定制度の改編案を発表

雇用労働部は2019年2月27日、①最低賃金決定過程の二元化、②最低賃金決定基準の追加・補完、を主な内容とする最低賃金決定体系改編案を発表した。改編案は、最低賃金法の改正に関する国会の議決を経て実施されるため、2020年1月から適用される最低賃金は、現行制度に基づいて決定される。

最低賃金決定制度改善に向けた議論

文在寅政権発足後の大幅な最低賃金の引き上げ（2018年16.4%、2019年10.9%）に伴い、最低賃金決定をめぐる労使間の意見対立が深刻化してきた。このため、韓国政府は最低賃金決定制度の改善に向けた手続きを進めてきた。雇用労働部は2019年1月7日、最低賃金決定体系改編案を発表し、その後、国民の意見を集約するため、専門家による討論会及び専門家のほか、若者、女性、中高年等の各界代表、マスコミが参加する国民討論会などを開催した。また、2019年1月21日から2月8日までオンラインによるアンケート調査を実施し、9,539人から回答を得た。

最低賃金決定過程を二元化

雇用労働部は2019年2月27日、国民の意見集約、関係政府機関や政党との協議を経て、最低賃金決定体系改編案を発表した。改編案では、最低賃金の決定過程を「区間設定委員会」と「決定委員会」に二元化することとした。

最低賃金の範囲を設定する「区間設定委員会」は9人の専門委員で構成される。政労使が各5人、計15人の候補者を推薦した後、労使が順次各3人

排除する方式を通じて委員を選定する。区間設定委員会は、最低賃金決定基準に基づき、統計分析、現場モニタリング（通年）等を実施し、客観的かつ合理的に最低賃金引き上げの審議区間（上限と下限）を設定する。

最低賃金を決定する「決定委員会」は、労働者、使用者、公益それぞれの代表各7人、計21人の委員で構成される。公益委員には国会が4人、政府が3人を推薦する。現行は政府単独推薦だが、公益委員の多様性を確保するため、推薦権を国会と共有する方式に変更した。労使委員の選定に関しては、若者、女性、非正規労働者、中小企業、中堅企業及び小商工業者代表を必ず含むよう明文化される。

最低賃金決定基準の追加・補完

現行の最低賃金決定基準は、労働者の生計費、類似労働者の賃金、労働生産性及び所得分配率である。

改編案では、労働者の生活と経済状況をよりバランス良く考慮するよう義務づけるILO最低賃金決定条約（第131号）等を参考にして、現行決定基準に賃金水準、社会保障給付状況等、雇用にあらず影響、経済成長率を含む経済状況等の項目を追加・補完する。

雇用労働部の試案では、決定基準に「雇用の水準」と「企業の支払能力」が含まれていた。企業の支払能力に関しては、アンケート調査で異論が寄せられ、専門家からも客観性や具体性が足りず再検討が必要との意見が提起されたため、基準には含めず、雇用への影響や経済状況等に関する指標で補完することとした。また、試案の「雇用

の水準」を「雇用に及ぼす影響」に変更した背景には、雇用の量だけでなく雇用の質的な側面を含む、多様で全般的な影響を考慮して最低賃金を決定する意図があったという。決定委員会は、区間設定委員会が設定した審議区間で議論し、最低賃金案を議決する。

最低賃金決定制度改編案の評価

雇用労働部は、最低賃金決定体系の改編により、過去に繰り返された労使による消耗論争を相当程度減少させ、また、最低賃金決定の合理性と客観性が高まることによって公労使合意が促進され、最低賃金に対する社会的受容性が高まることを期待している。

韓国経営者総協会は改編案に関し、「経済界は、政府提案を、労使対立により客観性と公平性を欠いていると批判される現行最低賃金決定制度を改善する有意義な方策と評価する。しかし、企業の支払能力が最低賃金決定基準から除外されたこと、公益委員の推薦に労使団体の意見が反映されないことは遺憾である」という見解を示した。

全国民主労働組合総連盟（民主労総）は、「労働者の直接参加を排除した区画設定委員会を通じて最低賃金引き上げ水準をあらかじめ制限することにより、労使当事者が直接参加する決定委員会を無力化させるものである。最低賃金法の目的は低賃金労働者も社会参加できるよう賃金の最低水準を保証するものであり、最低賃金決定基準として「雇用の及ぼす影響」を前提にすることは最低賃金法の趣旨に反する」と批判した。

【参考資料】
雇用労働部報道資料（2019年2月27日付）ほか

（海外情報担当）

韓国②

中核的労働基準に関する基本条約の批准をめぐる
韓国とEU、ILOが対立

韓国は、国際労働機関（ILO）の中核的労働基準に関する基本条約（4分野・8条約）のうち、結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第87号）、団結権及び団体交渉についての原則の運用に関する条約（第98号）、強制労働に関する条約（第29号）、強制労働の廃止に関する条約（第105号）の4条約を批准していない。これは、韓国の労使関係法（労働組合及び労働関係調整法、公務員労働組合法、教員労働組合法）や慣行が労働組合の活動を制限しており、それらがILO基本条約に違反しているためである。

文在寅政権は、ILO基本条約批准を国政課題に掲げ、大統領の諮問機関の経済社会労働委員会（労使政公益委員18人で構成）でこの問題を取り扱ってきたが労使対立が激しく、まともに議論すらできない状況が続いている。

EUとILOが基本条約批准を強く要求

韓国と欧州連合（EU）が2011年5月に締結した自由貿易協定（FTA）において、韓国は労働基本権の尊重、促進、実現のため、ILO基本条約を批准することを約束した。

欧州連合（EU）は2018年12月、FTAで義務づけられたILO基本条約の批准が7年間履行されていないとして、韓国に対し、協定上の紛争解決手続きである政府間協議を開始した。

欧州委員会のセシリア・マルムストローム委員（貿易担当）は2019年4月9日、韓国の国会でキム・ハギョン環境労働委員会委員長と会談し、ILO基本条約の批准を今年の夏前に実現するよう要請した。これに対し、キム委

員長は、条約批准の前に国内法を整備する必要があるが、韓国の特殊性により夏前の法改正を確約することは難しいと述べた。

その後、ILOのコリンヌ・バルガ国際労働基準局長は、2019年5月9日にソウルで開催された労働基本権の保障に関するシンポジウムに出席する代わりに動画演説を送り、そのなかで全ての利害当事者が満足するまで基本協約の批准を先送りすれば、労働基本権保護の進展がさらに遅くなるとして、韓国政府に基本条約の批准に関連国内法の改正より先行して実施するよう正式に提案した。バルガ局長は、各国が複雑でさらに検討が必要な事項を最終的に調整できるよう、ILOは条約の批准と発効との間に1年間の猶予期間を認めていると強調した。

経社労委、基本条約批准合意に失敗

経社労委の労使関係制度・慣行改善委員会は2018年7月から2019年4月までの9カ月間に25回会議を開催し、ILO基本条約批准について議論した。

経営側は基本条約批准により、解雇者・失業者の労働組合加入が認められるなど労働者の団結権が強化されるため、代償措置として、スト時の代替要員容認、不当労働行為の刑事処罰廃止、事業所内の争議行為禁止、争議行為の投票手続き明確化、団体協約有効期間拡大などを要求した。労働側はこれに強く反発し議論は全く進展していない。

経社労委の公益委員は2018年11月に「公益委員の意見」、2019年4月15日に「条約の批准に向けた法制度の改善方向に関する公益委員の立場」

を発表し、妥結の基盤を整えようとしたが、労使間の意見の隔たりを埋めることはできなかった。

経社労委は2019年5月20日、運営委員会第6回会議を開催し、ILO基本条約の批准に関する議題について協議したが、合意に至らず、社会的合意案の取りまとめを事実上断念した。

政府、条約批准と法改正を同時推進

イ・ジェガブ雇用労働部長官は2019年5月22日、ILO基本条約に抵触する国内法改正を優先する従来の方針を転換し、定期国会（9月開会）において強制労働廃止条約（第105号）を除く三つの基本条約批准同意案と関連法改正案を一括審議できるよう準備を進めると表明した。これは、経社労委で社会的合意に達しなかったことを受け、政府主導で条約批准手続きを進める考えを示したものである。

しかし、批准同意案と関連法改正案の国会審議は容易ではないと予想される。経営側は、ストライキの際の代替要員の無制限容認、不当労働行為に対する刑事処罰の廃止など、経社労委での合意が見送られる原因となった事項を強く要求している。韓国経営者総協会は、「使用者側は団結権だけを拡大した場合の悪影響を非常に懸念しており、経社労委における公益委員案は、労働側の立場に偏った提案である」と主張している。

他方、経社労委の議論に参加してきた韓国労働組合総連盟（韓国労総）は、「経営側の要求には、ストライキの際の代替要員の容認など、基本条約批准に関係ない内容が含まれている」として強く反対している。

（海外情報担当）

OECD(経済協力開発機構)はスキルに関する加盟国の現状と課題、提言をまとめた報告書『スキルアウトLOOK』2019年版を5月に公表。最新のデジタル技術の恩恵を十分に受けるには、人々のスキルレベルを向上させることが重要であるとして、スキル関連政策を中心とした包括的な政策の実施を各国に呼びかけている。

以下、その概要を紹介する。

デジタル化に対応したスキルと求められる政策

デジタル化によって仕事のあり方は変容しつつあり、そのなかで活躍するためには、労働者は変化する労働市場に適応していかなければならない。そこで重要になるのが「スキル」だ。

仕事の自動化により低技能職種が消失するリスクがある一方、デジタル化は新たな雇用機会も生み出す可能性がある。仕事を失わないためには、今後の創出・増加が見込まれる新たな仕事—高度で非定型業務を特徴とする—に移行・対応できるように、必要なスキルを身に付けていかなければならない。

労働市場の変化から取り残されないようにするためには、生涯を通じてスキルの習得・向上に努めることが必要だ。人々が生涯にわたって学習機会を得られる環境を整え、変化するニーズに絶えず適応させていく積極的な対応が各国に求められる。

OECDは、デジタル化に向けて様々な分野の政策を連携させる包括的なアプローチが必要としたうえで、スキル関連政策はその柱であるべきと主張する。デジタル化を人々にとってより良

いものとする重要な要素として注目している。

教育現場におけるデジタル化

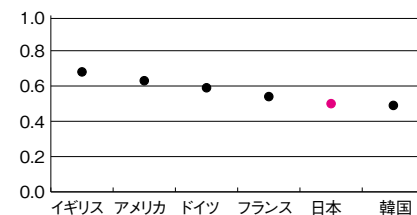
デジタル化の影響は教育現場にもおよぶ。学校教育における最新のデジタル技術の活用は、学生が将来必要となるスキルを習得していくうえで役立つだけでなく、効率的な教授法を促進することで、より行き届いた教育の実施を可能にする。OECDは各国に対し、カリキュラムや教育方針へのデジタル技術の取り入れについて再検討するように呼びかけている。

教育現場でのデジタル技術の効果的な利用のためには、教師自身が必要なスキルを備えていなくてはならない。教師のための質の高い職業訓練・教育システムを開発することは、教育現場を変化するニーズに適応させていく上で重要だ。

デジタル社会への日本の適応状況

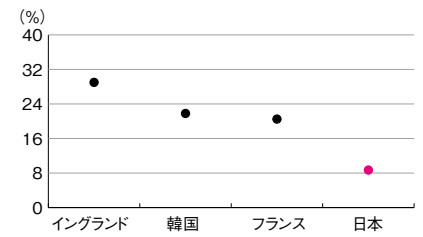
職場におけるICT強度(注)について、日本はイギリスやアメリカなど欧米各国に比べてやや遅れを取っているとOECDは分析している(図1)。教育現場についても同様で、授業におけるICT活用はそれほど進んでいない(図2)。

図1 職場におけるICT強度



※ PIAAC2012 より算出。

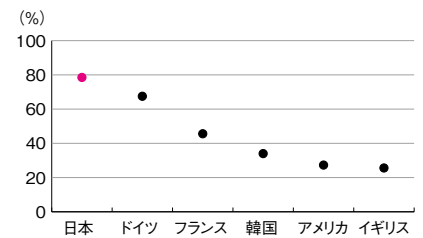
図2 授業で頻繁にICTを活用する教師の割合



※ TALIS2013 より算出。

※ イギリスはイングランドのみ地域単位で参加、ドイツは不参加、アメリカは実施率が基準を満たさなかったため除外。

図3 ICT関連研修の必要性を感じている教員の割合



※ PIAAC2012 より算出。

一方、職務遂行のためにICT関連研修が必要だと感じている教員の割合は、調査に参加したOECD諸国のなかで日本がトップ(図3)であるとともに、日本の学生や就労世代の認知能力やデジタルスキルの水準は比較的高い。こうしたことから、OECDはデジタル社会への適応に向けた日本の「潜在力」の高さを評価している。

[注]

メールやオフィスソフト、プログラミングなど、ICTの使用状況を指標化したもの。

【参考資料】

OECD Skills Outlook 2019

<http://www.oecd.org/skills/oecd-skills-outlook-2019-df80bc12-en.htm>

(海外情報担当)