

海外労働事情

イギリス 最低労働時間の保障を求めるキャンペーン

生活賃金運動を主導するLiving Wage Foundationは、労働時間や収入が不安定な就業者に、安定性を保障することを目的とするキャンペーン「Living Hours」を立ち上げた。生活賃金を導入している雇用主に対して、週当たりの最低労働時間の保障やこれに基づく賃金の支払いのほか、最低でも4週間前にはシフトを通知することなどを求める。

就労者の6人に1人が生活賃金未滿

生活賃金は、最低限の生活水準を維持するための生活費から算定された賃金額(注1)を設定し、雇用主に自主的な導入を働きかけるものだ。Living Wage Foundationによれば、国内で5,000あまりの雇用主が参加しており、過去20年弱の間に20万人の賃金引き上げに寄与したという。

しかし、近年の好調な雇用状況の一方で、就業者の貧困はむしろ拡大しているという。Living Wage Foundationの分析によれば、国内の就業者の6人に1人、510万人相当が不安定な働き方によって生活賃金未滿の状態にある不安定就業者だ(注2)。とりわけ若年層(16-24歳層)では、就業者(低収入の自営業者を除く)の22%がこうした状況に直面しているとされ、彼らは将来的にも低賃金労働に留まり続ける可能性が高いと見られている。

不安定就業者が仕事からの収入で生活を維持できるか否かには、労働時間

の量やその安定性が影響している。特に近年、使用者側の一方的な柔軟性に基づく働き方が拡大しており、就労者の金銭的な不安定さや貧困を悪化させていると見られている。生活賃金未滿の賃金水準の就業者のうち100万人が、賃金や労働時間が変動しやすい状況にあり、さらに130万人は賃金自体は定期的に支払われるものの、労働時間が予想しにくいために、他の予定や生活費のやりくりをしにくい状況にあるとされる。

週16時間の最低労働時間や賃金の保障など

Living Wage Foundationは、不安定就労者に一定の安定的な仕事や収入を保証する方策をめぐって、労使を含む1,000以上の関係者からの意見聴取(注3)などを踏まえて最低基準を検討の上、新たなキャンペーン「Living Hours」を6月に開始した。

参加雇用主には、大きく2点が求められる。一つは、シフトの事前通告の時期を最低でも4週間前とするもの。もしシフトがキャンセルされた場合には、予定されていた労働時間相当の賃金を支払うことを含む。

もう一つは、週16時間の最低労働時間の保障で、実際に仕事に従事した時間がこれを下回る場合も、16時間分の生活賃金を支払うこととされる(労働者が希望しない場合はこの限りではない)。併せて、実際の労働時間

に沿った契約の見直しを要請する権利を労働者に認めるよう、Living Wage Foundationは求めている(初回は就業開始から12週後、そのあとは1年毎を提案)。

これらの最低基準の設定に際しては、業種や企業規模による多様性を考慮する可能性も検討されたものの、基準としての効果を弱めることへの懸念から、基準の変更は行わないとの結論に至ったという。ただし、小規模企業など導入が難しい雇用主に対しては、支援方法をよく検討するとLiving Wage Foundationは述べている。

【注】

- 1 ロンドンで時間当たり10.55ポンド、ロンドン以外で9ポンド。法定の最低賃金(25歳以上向けで8.21ポンド(2019年4月改定))を上回る額が設定されている。
- 2 Living Wage Foundationは、不安定就業者(insecure workers)を定義する上で注目すべき不安定性のポイントとして、4点を挙げている。すなわち、生活賃金未滿の就業者で、①賃金・労働時間が変動しやすいこと、②労働時間が予見できないこと、③臨時雇い・季節労働や有期労働など契約に期限があること、および④生活賃金を下回る低報酬の自営業者——である。
- 3 意見を寄せた関係者の大半が、生活賃金運動の次の段階としてこのキャンペーンを支持したという。

【参考資料】

Gov.uk, Living Wage Foundation ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)

アメリカ

農業労働者に労働基準法の適用と団体交渉権を認める——ニューヨーク州

ニューヨーク州議会は6月19日に上院、翌20日に下院が賛成多数で農業労働者に労働基準法を適用するとともに、団体交渉権を認める法案を可決した。

農業労働者は1937年からこれらの適用から除外されてきたが、初めて州労働法に組み込まれることになる。

農業労働者と労働基準法

1938年に成立した公正労働基準法（FLSA; Fair Labor Standard Act）は、1週当たりの労働時間を40時間に制限するとともに、超過した分は1.5倍の割増賃金を支払うことを使用者に義務付けている。

このFLSAの規定から農業労働者はおよそ80年間にわたって除外されてきた。その理由は、農業が天候に左右されることや、季節により作業量に大きな差があることから、週40時間を大きく割り込んだり、超過したりするなど時間が読めないことや、悪天候で作業ができない時間があるといったことなどだった^(注)。

しかし、農業労働者の労働環境は長時間で低賃金であるとともに、ハラスメント等にもさらされていることが人権団体やコミュニティ組織の支援活動により、近年になって公になり、2016年の大統領選挙で民主党候補の1人であったバーニー・サンダース上院議員が取り上げたことから広く知られるようになって、農業労働者へのFLSAの適用および団体交渉権の付与が議論されるようになった。

このような状況のなか、1960年代の公民権運動を活動の起源とする

ニューヨーク自由人権協会（The NCLU; The New York Civil Liberties Union）が原告となり、農業労働者を州労働法の適用から除外して、労働時間規制と団体交渉権の外に置くことが憲法違反にあたるとして、州政府を訴えたことがきっかけとなって、州労働法の改正案が議会にはかられることになった。

週60時間労働

2019年6月19日に州上院、20日に州下院が改正案を可決した。その内容は、1週当たりの労働時間を60時間として、超えた部分は1.5倍の割増賃金の支払いとともに、1週ごとに連続24時間の休息を与えることが使用者に義務付けられるというものである。

当初、週当たりの労働時間は40時間としていたが、19の農業事業主団体からなる連帯組織であるGrow NY Farmsおよび、その支持政党である共和党との調整により、労働時間制限が延長されて法案が可決された。これにより、農業労働者に公正労働基準法が適用されるとともに、団体交渉権が付与された州は、カリフォルニア、ハワイ、ミネソタ、メリーランドに続き、五つ目となった。

週40時間をめぐる攻防

法案は、州知事の下に設けられた委員会ですべて再検討されることになる。委員会のメンバーには、労働者を代表してニューヨーク州AFL・CIO（アメリカ労働組合総同盟産業別組合会議）および農業事業主団体であるGrow NY Farmsが参加している。

焦点は残業代の対象となる労働時間をどこからにするかということである。ニューヨーク州農務省の試算では、州内におよそ10万人の農業労働者がおり、労働時間の上限規制に伴う残業代の支払いで労務コストを17%、3億ドル引き上げることになるとし、Grow NY Farmsおよび共和党が負担増の軽減を求めている。

一方で、労働者側の団体は、州内の農業による収益が年当たり40億ドルあり、労務コスト上昇による影響は大きなものとはならないとして、残業対象となる労働時間の縮減は必要ないだけでなく、週60時間制へと妥協することなく、他産業の労働者と同様に週40時間制とするべきであると主張している。

[注]

日本の農業労働者はアメリカと同様に労働基準法の適用から外れているが、農業に従事する外国人研修生は労働基準法の適用を受ける。

【参考資料】

Herzfeld, John. and Clukey, Keshia. (2018) New York Sets Union Rights, Labor Standards for Farmworkers, Daily Labor Report, 2019 Jun 20.

（海外情報担当 山崎 憲）



ドイツ

ハルツIVをめぐる議論が活発化
——ベーシックインカムへの移行提案も

2000年前半に実施された労働市場改革（ハルツ改革）は、失業者を早期に再就職させる就労促進策が、失業率の改善につながったと評価されている。他方、就業人口（15～65歳）において困窮する長期失業者等が手当を受給する割合は、逡減もしくは横ばいで推移しており、あまり改善が見られない。そのため、制度の改正等をめぐる議論が活発化している。

ハルツIV(求職者基礎保障)の発足

「ハルツIV(ハルツ4)」の通称で知られる「求職者基礎保障制度」は、2000年前半に実施された労働市場改革が源になっている。就労促進を目的とした規制緩和や失業手当の見直し案等を提示したのは、当時フォルクス・ワーゲンの労務担当役員で、シュレーダー首相の顧問も務めたペーター・ハルツ氏だ。同氏の名にちなみ、「ハルツ改革」と呼ばれ、ハルツ第I法からハルツ第IV法の4段階に分けて広範囲に行われた。現在はドイツの労働・社会制度の大部分が改革の影響を受けているといっても過言ではない。

ただ、ハルツ改革は、当初から市民

団体や労働組合などが「社会的格差を招く恐れがある」として強い懸念を表明していた。特に2005年1月に施行された「ハルツ第IV法」による失業手当の大幅な引き下げと給付期間の短縮、「社会扶助」と「失業扶助(注1)」の統合については、強い反対が出され、最も激しい議論が交わされた。

ハルツIV(求職者基礎保障)は、以上の経緯を経て2005年に導入された。従前の「社会扶助(生活保護)受給者」から、「1日3時間以上の就労が可能な要扶助者」を抜き出して「失業扶助受給者」と統合し、本人には「失業手当II(注2)」を、その家族で就労可能でない要扶助者には「社会手当」を支給する。なお、2019年の標準給付月額額は、図表1の通りである。

ハルツ改革によって、失業者はより積極的に新たな職を探すなどプラスの効果が見られたが、その反面、失業手当IIの受給者には、通常の就職支援だけでは単独で生計を維持できる正規職に就く機会や能力に乏しい者が相当数いることも明らかになった。図表2を見ると、2008年から2017年にかけて失業率は改善しているのに、同期間中

の失業手当IIの受給率（15～65歳の就業人口に占める割合）はあまり改善していない。そのため、この層に対する支援の在り方や制度改正等の議論が近年活発化している。以下に、公共職業安定組織(連邦雇用エージェンシー)付属の研究機関である「ドイツ労働市場・職業研究所(IAB)」の見解を交えてその概要を紹介する。

1 助成金付き雇用の大幅拡大論

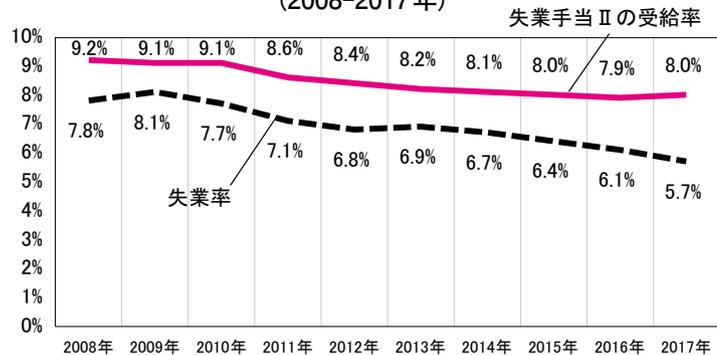
失業手当IIの受給者の多くは、そのままでは支援なしの正規雇用に就くことが難しいため、助成金付きの雇用を現状より大幅に増やすべきだという主張がある(ベルリン市参事会、左派党)。これについてIABは否定的な見解を示している。そのような政策を一律かつ大規模に導入すると、支援なしで雇用され得る者に税金を拠出する可能性があるためだ。ただし、明確に支援が必要な特定層に対しては、長期間の伴走型就職支援の強化が必要だとしている。IABのこのような見解に沿った政策が、ドイツでは今年1月から具体化されている。それが「参加機会法(Teilhabechancengesetz)」であり、2019年1月1日施行された。失業手当IIを過去7年間に6年以上受給していた者は、今後、最長5年間、最大

図表1 ハルツIVの標準給付月額(2019)
(単位:ユーロ)

受給資格者	2019年
単身者(成人1人当たりの標準月額)、 単身養育者(ひとり親)の受給資格者	424
家計を一にして同居するパートナー(満18歳以上)それぞれに対して	382
その他の就労可能な満18歳以上の受給資格者 /ジョブセンターの保証なしに転居する満18歳以上25歳未満の受給資格者	339
14歳以上18歳未満の青少年	322
6歳から14歳未満の子ども	302
6歳未満の子ども	245

資料出所: BMAS (2019)

図表2 失業手当IIの受給率と失業率の推移
(2008-2017年)



資料出所: IAB (2019)

100%までの賃金助成金を受けて就労することが可能である。これにより、助成対象者の労働契約を長期にわたり安定させ、将来的には助成のない雇用へ移行することを目指している。

2 稼得による減額率の引下げ論

失業手当Ⅱの受給者の多くは、短い時間しか働いていない。手当を受給しながら働く場合、給付の減額を免除される控除額は月額100ユーロのみだからだ。また、ハルツIV以外に、その他の追加的な社会保障給付を受給している場合、状況により8割以上、手当が減額される可能性もある。これは所得税の最高税率をはるかに上回る。そのため、減額率を下げ、別途支給されている住宅手当、子ども手当、社会保険、各種税金等の相互関係を見直すべきだとする主張がある（同盟90／緑の党、FDP）。IABはこれに賛同したうえで、受給者の労働時間を延ばし、より高い所得を得るインセンティブをつくるため、「住宅手当」と「子ども手当」をなくし、「就業補助金(Erwerbszuschuss)」に1本化することを提案している。

3 長年の就業者に対する優遇論

ハルツIV(失業手当Ⅱ・社会手当)は、受給者の就業年数や職業履歴を考慮せずに給付される。そこで、長年働いて労働市場に貢献した者には、期限付きの給付加算をしたり、通常の失業給付(失業手当Ⅰ)期間を延長したりする優遇策を実施するべきだと主張がある(同盟90／緑の党、SPD、FDP)。この主張に対してIABは、「ハルツIVは基礎的な生活保障給付である。請求時点で当該者が経済的に困窮しているかが重要なポイントで、長年就業した者は、短い就業期間しかない者より、

経済的に安定し、正規雇用に復帰しやすい可能性もある。加えて、長期就業経験がある者を優遇すると、失業期間がより長引き、求職への熱意や職業選択に譲歩する姿勢が低下する可能性がある」として、反対している。

4 減額・停止措置の緩和、撤廃論

失業手当Ⅱには、紹介された仕事を受給者が正当な理由なく断り、自ら失業期間を引き延ばす等の義務違反をした場合、初回は給付額の3割減、2回目は6割減、3回目は給付そのものがなくなるという厳しい「制裁(Sanktionen)」が設けられている。

このような給付の減額や停止は、失業者のより早い就業復帰に寄与することが明らかになっているが、同時に労働市場から受給者を完全に撤退させる事も多く、当該者の生活状況を著しく悪化させる可能性がある。そのため、このような措置の見直しに関する議論が盛んに行われている。

例えばSPD(社会民主党)は、厳しすぎる措置を緩和して、「ハルツIV＝何らかの問題があつて長期間失業しており、手当を受けながら働かない(働いても短時間)者とその家族」という侮蔑的なイメージがつきまとう現在の通称を廃止して、「市民手当(Bürgergeld)」という新たな名称への変更を提案している。

この他に、給付の減額・停止措置そのものを完全に撤廃して、「無条件のベーシックインカムを導入すべき」との主張もある。これは、就労可能性や資産調査等をせず、無条件で全ての人に最低所得保障金を給付するもので、「無条件の給付」という点が、ステイグマ(負の烙印)を負いがちな「ハルツIV」とは異なる。実際にこの案を

主張するベルク大学のウィーランド教授と非営利組織「制裁からの離脱(Sanktionsfrei)」は共同で、2019年5月から「ハルツ・プラス」と名付けたベーシックインカムの実証実験を開始している。しかし、IABは、このようなベーシックインカムは、労働や教育に対する人々の意欲を失わせる恐れがあり、結果としてフリーライダー(便乗者)を大きく助長し、国家予算に致命的な結果を引き起こす可能性がある、として懐疑的な見解を示している。ただし、現在の厳しすぎる措置には何らかの緩和措置が必要だという点については賛同している。

さらなる議論の深化と制度改正へ

以上のように、ハルツIVは制度の導入から十数年が経過し、支援の在り方等をめぐる議論が盛んに行われている。いずれにせよ、「何らかの制度改正が必要」という点で関係者の認識は一致しており、今後は、さらなる議論の深化と制度の改正が進むものと思われる。

【注】

- 1 失業扶助(Arbeitslosenhilfe)は、失業保険の受給期間が満了した者、または失業保険の受給要件を満たさない者を対象として、期間の定めなく支給するものだった。2005年施行のハルツ第四法により、「失業扶助」が廃止され、「失業手当Ⅱ」が創設された。
- 2 「失業手当Ⅱ」は、通常の失業保険給付(失業手当Ⅰ)の受給期間を満了しても再就職できず、経済的に困窮している者などに支給される。長期失業者の受給が多いが、短時間働きながら不足分の上乗せ給付を受給する者もいる。なお、「失業手当Ⅱ」という名称が紛らわしいが、対象は「求職者」であつて「失業者」ではない。よつて失業登録は給付要件ではない。

【参考資料】

Zukunft der Grundsicherung (21. März 2019, IAB), BIENサイト、厚労省「海外情勢報告(2018)」ほか。

(海外情報担当)

フランス

フランス・テレコムにおける職員の自殺をめぐる裁判——モラル・ハラスメントが争点に

フランス・テレコム（現オランジュ）では、2008年から2009年の2年間に仕事を理由として35人の自殺または自殺未遂者が出た。業務上のハラスメントによる可能性があり、19年5月5日からパリ軽罪裁判所において審理が始まった。

フランスにおけるモラル・ハラスメント

フランスにおいて、モラル・ハラスメント（Harcèlement moral）は、繰り返される悪意のある行為、つまり威嚇的な、あるいは侮辱的な発言や脅迫行為により、権利や尊厳が侵害されたり、肉体的または精神的な健康が損なわれるなど、労働条件が大きく悪化し、職業上の将来が危うくなるといったことを言う（刑法典L. 222-33-2条）（注1）。職場の上司と部下など、直接的な上下関係だけでなく、同僚の間や夫婦間でも生じることがある（刑法典L. 222-33-2-1条）（注2）。

大がかりな人員削減や異動と自殺者の発覚

2009年7月26日、南仏・マルセイユのフランス・テレコム職員が、遺書を残して自殺した。恒常的な緊急業務、超過勤務業務、職務に必要な職業訓練の機会が与えられていないなどの労働条件の悪化の状況を赤裸々につぶっていた。この遺書をメディアが大きく取り上げたことがきっかけとなって、2008年から2009年の2年間に35人の職員が自殺をしたことが明らかになった。未遂に終わったものやうつ状態になった職員がいたこともわかった

が、その背景には、2005年から実施された大規模な組織再編に伴う人員削減があったことが公になった。その内容は、従業員12万人のうち、2万2,000人を削減するとともに1万人を異動させるというものだった（注3）。

労組の告発と捜査の開始

こうした状況に対して、連帯・統一・民主労働組合（Sud）が刑事告発を行い、2009年9月、捜査が開始されることになった（注4）。それを受けて、経営側を代表するロンバル社長（当時）は、複数の職員の自殺は労働条件や職場環境の悪化が原因ではないという見解を示し、「自殺の流行（mode）」という表現を用いた。

捜査で、職務上の報告書（記録）や従業員の電子メールなどの調査に加えて、社長、副社長、人事担当役員、自殺した職員の元上司の取り調べが行われ、法人としてのフランス・テレコムが捜査対象となった。事件は、2018年に軽罪裁判所へ送致されることになった。そこで改めて85件のケースが精査され、39件をモラル・ハラスメントと認定した。その内訳は自殺19件、自殺未遂12件、うつ症状や傷病休暇8件だった（注5）。ハラスメントは経営陣の主導による組織的なものと判断し、フランス・テレコム前社長を含めて8人を被告とする裁判が、2019年5月6日に始まった。

組織だったハラスメントの証拠

モラル・ハラスメントにおける経営陣の関与の容疑を決定づけたものは、2006年10月20日に当時のロンバル

社長が、管理職を集めた会合の場で、2007年中に2万2,000人をいかなる方法を使ってでも退職させると述べた発言記録や（注6）、頻繁な組織再編成、退職勧奨、異動の強要、過重な職務負担、重要度の低い職務への割り当てや職務から外す、職業訓練機会を与えない、職員の職場からの隔離といった組織的行為が明らかになったことである。

一方で被告の元経営幹部は、当時のフランス・テレコムの経営環境が民営化によって他の民間企業との厳しい競争に置かれるとともに、電信・電話からインターネットへと技術が革新をせまられるといった企業外の要因があるなかで、人員削減を予想したに過ぎず、従業員には明確な削減目標として提示したわけではないと主張、経営改革や組織再編が自殺の原因ではないとして、モラル・ハラスメントの容疑を否認している。

[注]

- 1 フランス政府が提供する公共サービスサイト（Harcèlement moral au travail）による。
- 2 日本における「パワー・ハラスメント」もフランスにおける「モラル・ハラスメント」に含まれるが、フランスでは、パワー・ハラスメントに該当する用語は特になく、夫婦間にも適用される。
- 3 Harcèlement moral à France Télécom : «Dont acte, je n'y peux rien», Liberation, 7 mai 2019.
- 4 France Télécom : le procès du harcèlement moral au travail s'ouvre ce lundi, Le Parisien, 5 mai 2019.
- 5 Nicolas, Yves, Rémy : ces vies brisées de salariés de France Télécom, Le Parisien, 5 mai 2019.
- 6 Suicides à France Télécom : un procès pour harcèlement moral aura lieu à Paris, Le Parisien, 15 juin 2018.

（ウェブサイト最終閲覧：2019年6月24日）

（海外情報担当）

韓国

雇用労働部が雇用形態別労働実態調査の結果を発表

雇用労働部は2019年4月24日、2018年6月基準の雇用形態別労働実態調査の結果を発表した。それによると正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに、前年に比べて時間当たり賃金総額が大幅に増加する一方、月平均総実労働時間は大幅に減少した。本調査結果の概要を紹介する。

時間当たり賃金総額が大幅に増加

2018年6月基準の時間当たり賃金総額は、正規・非正規を合わせた労働者全体で1万9,522ウォン(前年比12.3%増)、正規雇用労働者2万1,203ウォン(前年比12.6%増)、非正規雇用労働者1万4,492ウォン(前年比11.0%増)であった(表1)。非正規雇用の時間当たり賃金総額は、正規雇用の68.3%(前年比1.0%ポイント低下)の水準である。

非正規雇用労働者の雇用形態別時間当たり賃金総額を見ると、日雇労働者(1万7,180ウォン)、有期契約労働者(1万4,680ウォン)、派遣労働者(1万3,498ウォン)、短時間労働者(1万3,402ウォン)、請負労働者(1万1,690ウォン)の順に高かった。

男女別に見ると、男性は全体2万2,515ウォン、正規雇用2万4,059ウォン、非正規雇用1万6,696ウォン、女性は全体1万5,265ウォン、正規雇用1万6,561ウォン、非正規雇用1万2,357ウォンであった。男性の時間当たり賃金総額に占める女性のその割合は、全体67.8%、正規雇用68.8%、非正規雇用74.0%の水準となっている。

年齢階層別に見ると、全体、正規雇用及び非正規雇用ともに、年齢が上

るにつれて時間当たり賃金総額が増加するが、40～49歳層をピークに減少している。

企業規模別に見ると、規模が大きいほど、賃金総額が高い。正規雇用の時間当たり賃金総額に占める非正規雇用のその割合は、5人未満(86.5%)、5～29人(78.2%)、300人未満(73.6%)、30～299人(70.4%)、300人以上(63.2%)の順となっている。

月平均総実労働時間は大幅に減少

2018年6月基準の月平均総実労働時間は、全体労働者156.4時間(前年比12.2時間減)、正規雇用169.7時間(前年比13.4時間減)、非正規雇用116.3時間(前年比8.8時間減)であった(表2)。非正規雇用の月平均総実労働時間は、正規雇用の68.5%(前年比0.2%ポイント上昇)の水準となっている。

非正規雇用労働者の月平均総実労働時間を雇用形態別に見ると、有期契約労働者が170.3時間(前年比12.2時間減)、請負労働者が167.5時間(前年比15.2時間減)で長かった。派遣労働者の総実労働時間は156.3時間で前年比21.3%減少した。

男女別に見ると、男性は全体161.8時間、正規雇用171.6時間、非正規雇用124.8時間であり、女性は全体148.6時間(対男性比91.8%)、正規雇用166.7時間(対男性比97.1%)、非正規雇用108.0時間(対男性比86.5%)であった。

年齢階層別に見ると、全体労働者は30～39歳層の総実労働時間が162.5時間で最も長い。正規雇用は50～59

歳層(172.5時間)が最も長く、非正規雇用は30～39歳層(127.8時間)が最も長い。非正規雇用の総労働時間は、各年齢階層ともに正規雇用の70%前後の水準である。

企業規模別に見ると、300人未満では、全体および非正規雇用は規模が大きいほど総実労働時間が長く、正規雇用は5～29人規模企業が最も長い。

社会保険、労組加入、付加給付の現状

社会保険の加入率を見ると、雇用保険は全体89.6%、正規雇用94.6%、非正規雇用70.8%、健康保険は全体89.4%、正規雇用98.1%、非正規雇用59.5%、国民年金は全体89.7%、正規雇用97.9%、非正規雇用56.5%、産業災害補償保険(産災保険)は全体97.4%、正規雇用97.5%、非正規雇用96.7%であった(表3)。

正規雇用と非正規雇用の社会保険加入率差は、国民年金(41.4%ポイント)、健康保険(38.6%ポイント)、雇用保険(23.8%ポイント)、産災保険(0.8%ポイント)の順に大きい。

非正規雇用の社会保険加入率を雇用形態別に見ると、派遣労働者、請負労働者及び有期契約労働者の加入率は85%以上の高い水準であるのに対し、日雇労働者と短時間労働者の加入率は低い水準となっている。

労働組合加入率は、全体10.0%、正規雇用12.7%、非正規雇用1.9%であった。非正規雇用のなかでは、有期契約労働者(4.8%)、請負労働者(4.3%)の加入率が高い。

付加給付について見ると、退職年金の加入率は全体48.4%、正規雇用57.0%、非正規雇用22.7%、賞与の適用率は全体52.7%、正規雇用63.0%、非正規雇用22.1%となっている。

(海外情報担当)

表1 雇用形態別時間当たり賃金総額の推移

(単位:ウォン、%)

区分	2012.6	2013.6	2014.6	2015.6	2016.6	2017.6	2018.6
全体	14,966	16,067 (7.4)	16,701 (4.0)	15,978 (-4.3)	16,709 (4.6)	17,381 (4.0)	19,522 (12.3)
正規雇用	16,403	17,524 (6.8)	18,426 (5.1)	17,480 (-5.1)	18,212 (4.2)	18,835 (3.4)	21,203 (12.6)
非正規雇用	10,437	11,259 (7.9)	11,463 (1.8)	11,452 (-0.1)	12,076 (5.4)	13,053 (8.1)	14,492 (11.0)
派遣労働者	9,540	10,600 (11.1)	10,189 (-3.9)	10,727 (5.3)	11,451 (6.7)	11,670 (1.9)	13,498 (15.7)
請負労働者	8,081	8,804 (8.9)	8,792 (-0.1)	8,589 (-2.3)	9,064 (5.5)	10,492 (15.8)	11,690 (11.4)
日雇労働者	12,047	12,766 (6.0)	12,589 (-1.4)	13,158 (4.5)	14,905 (13.3)	15,804 (6.0)	17,180 (8.7)
短時間労働者	9,521	10,801 (13.4)	11,603 (7.4)	11,524 (-0.7)	11,270 (-2.2)	12,242 (8.6)	13,402 (9.5)
有期契約労働者	11,076	12,015 (8.5)	11,872 (-1.2)	11,575 (-2.5)	12,028 (3.9)	12,878 (7.1)	14,680 (14.0)

注: () 内は前年対比増減率。

資料出所:韓国雇用労働部「2018年6月基準雇用形態別労働実態調査の結果」

表2 雇用形態別の月平均総実労働時間の推移

(単位:時間、%)

区分	2012.6	2013.6	2014.6	2015.6	2016.6	2017.6	2018.6
全体	173.7	167.9 (-5.8)	165.5 (-2.4)	173.5 (8.0)	171.1 (-2.4)	168.5 (-2.6)	156.4 (-12.2)
正規雇用	184.4	178.0 (-6.4)	177.7 (-0.3)	187.4 (9.7)	184.7 (-2.7)	183.1 (-1.6)	169.7 (-13.4)
非正規雇用	140.1	134.4 (-5.6)	128.3 (-6.1)	131.6 (3.3)	129.3 (-2.3)	125.1 (-4.2)	116.3 (-8.8)
派遣労働者	169.6	166.1 (-3.5)	173.1 (7.0)	176.6 (3.5)	173.8 (-2.8)	177.6 (3.9)	156.3 (-21.3)
請負労働者	187.4	186.1 (-1.3)	186.4 (0.4)	187.1 (0.7)	188.2 (1.1)	182.7 (-5.5)	167.5 (-15.2)
日雇労働者	117.7	116.1 (-1.5)	101.1 (-15.0)	100.3 (-0.8)	97.1 (-3.2)	93.9 (-3.1)	90.8 (-3.1)
短時間労働者	90.9	81.7 (-9.3)	76.8 (-4.9)	83.9 (7.1)	82.6 (-1.3)	82.1 (-0.5)	79.2 (-2.9)
有期契約労働者	176.9	175.3 (-1.6)	178.0 (2.7)	184.9 (6.9)	183.9 (-1.0)	182.6 (-1.3)	170.3 (-12.2)

注: () 内は前年対比の労働時間の差。

資料出所:韓国雇用労働部「2018年6月基準雇用形態別労働実態調査の結果」

表3 社会保険加入率、労働組合加入率、付加給付の現状

(単位:%、対前年比増減%ポイント)

区分	雇用保険	健康保険	国民年金	産災保険	労組加入率	退職年金加入率	賞与適用率
全体	89.6 (0.5)	89.4 (0.5)	89.7 (0.6)	97.4 (-0.2)	10.0 (-0.1)	48.4 (0.1)	52.7 (-1.3)
正規雇用	94.6 (-0.1)	98.1 (0.1)	97.9 (0.1)	97.5 (-0.3)	12.7 (-0.1)	57.0 (-0.2)	63.0 (-1.6)
非正規雇用	70.8 (2.1)	59.5 (1.4)	56.5 (1.6)	96.7 (-0.1)	1.9 (0.0)	22.7 (0.9)	22.1 (-0.4)
有期契約労働者	84.4 (-1.3)	93.6 (0.9)	86.5 (-0.4)	97.9 (-0.6)	4.8 (0.8)	45.6 (1.6)	44.1 (-3.8)
短時間労働者	73.2 (5.7)	71.8 (6.5)	69.9 (6.9)	94.4 (1.0)	0.8 (-0.3)	18.1 (1.7)	20.5 (1.5)
日雇労働者(注)	53.2 (3.0)	10.9 (-1.1)	11.2 (0.2)	98.3 (-0.2)	0.1 (0.0)	1.1 (-0.2)	2.6 (0.6)
派遣労働者	91.0 (-0.7)	91.0 (-1.1)	90.4 (-1.0)	94.2 (-0.2)	2.4 (1.6)	46.4 (8.8)	37.0 (0.5)
請負労働者	94.0 (0.5)	91.7 (-0.6)	89.4 (2.5)	97.3 (-1.0)	4.3 (-1.1)	39.3 (-2.2)	23.8 (1.4)

注:日雇労働者の社会保険加入率は社会保険による加入対象範囲(例、国民年金、健康保険の場合は1カ月未満の期限を定め使用される労働者は適用除外)の差が大きい。

資料出所:韓国雇用労働部「2018年6月基準雇用形態別労働実態調査の結果」

ILO

創立100周年記念宣言や初のハラスメント禁止条約を採択——第108回年次総会

6月、スイス・ジュネーブで創立100周年の節目にあたるILO(国際労働機関)の年次総会が開催され、ILOの任務の重要性と妥当性を再確認する記念宣言や、仕事におけるハラスメントを禁止する初の条約が採択された。以下にその概要を紹介する。

仕事の未来に向けたILO創立100周年記念宣言

2013年にILOは、変化し続ける仕事の世界を理解し、今後社会が進めるべき政策を議論することを目的として「仕事の未来イニシアチブ」を立ち上げた。その下で2017年には「仕事の未来世界委員会」が発足し、仕事の世界について多面的に調査・分析を行うとともに加盟国の関係当事者との対話を重ね、2019年1月に報告書『輝かしい未来と仕事(Work for a brighter future)』を発表した(注)。同委員会は、人と仕事を経済社会政策とビジネスの中心に据える「仕事の未来のための人間中心アプローチ」を提唱しており、これを踏まえて、より公正かつ包摂的で安定した仕事の未来へと向かうための指針として記念宣言が作成された。この宣言は今後のILOの活動指針になるとともに、政労使全てに行動を呼びかけるものとなっている。宣言は、全ての労働者を十分に保護できるように法制度を強化すること、誰も置き去りにすることなく経済を持続的に成長させること、完全雇用を促進し生産性の向上を目指すことなど、変化し続ける仕事の世界のなかで、人間を中心に据えた政策を進めることに重点を置いている。各国に実施を呼び

かけている主な取組事項は次のとおり。

- 労働者の基本的な権利の尊重
- 機会及び待遇における男女平等の実現
- 十分な最低賃金の確保
- 労働時間の上限の規制
- 労働安全衛生の確保
- ディーセント・ワークの促進
- 効果的な生涯学習と全ての人への良質な教育の実施
- 全ての人を対象とする包括的で持続可能な社会的保護の提供
- 仕事のデジタル化に伴うプライバシーや個人データ保護に係る対策

「2019年暴力・ハラスメント条約(第190号)」及び同名の付属する勧告(第206号)

仕事における暴力・ハラスメントに関する国際基準を設定することはILOにとって初の試みだ。設定に向けた動きは2015年のILO理事会で始まり、政労使による総会での2回の討議を経て、合意につながった。

当該基準が条約(及びその付帯勧告)という形で採択されたことで、加盟国は条約の批准の可否について、各国内において検討することが今後、求められる。批准した国は、条約に沿って国内の法制度を整備していく義務を負う。

条約及び付帯勧告は、仕事における暴力・ハラスメントの定義を具体的に明示するとともに、適用対象者や発生場所についての基準は広く設定されている。

また、各国・政労使間で意見が分かれたために、暴力・ハラスメントの被害者と加害者の範囲や、仕事や雇用に

おける不平等や差別の被害を受けやすい弱い立場の者の例などについては、条約・勧告内での明文化を避け、各国の裁量に委ねることとした。

▶暴力・ハラスメントの定義

「単発的または反復的にかかわらず、身体的、心理的、性的または経済的損害を与えるまたは与え得る行動や慣行」と一体的に定義(各国内の法制度により個別に定義することも可)

▶対象者の範囲

一般的な被雇用者だけでなく、インターン、ボランティア、退職者、求職者なども含む

▶発生場所の範囲

職場だけでなく、休憩場所や更衣室、通勤・出張時、ICT利用による暴力・ハラスメントなどを含む

条約・勧告の適用に関する情報と報告

総会では、各国における条約・勧告の適用状況を調査する条約勧告適用専門委員会が見解をまとめた報告書等も提出され、討議が行なわれた。日本については、公務員等の労働基本権および外国人技能実習制度の保護措置について指摘があった。

[注]

BLT2019年3月号に概要を掲載。

【参考資料】

ILO本部サイト

<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang--en/index.htm>

ILO駐日事務所サイト

https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_711458/lang--ja/index.htm

ほか。

(海外情報担当)