

# 海外労働事情

## イギリス 不安定就業者の保護に関する制度改正案

政府は7月、不安定な働き方の就業者の保護に向けた制度改革に関するコンサルテーション(一般向け意見聴取)を開始した。あらかじめ決まった労働時間がなく、使用者の都合により仕事があるときだけ働いてその分の賃金を得るために、仕事や収入が不安定になりがちな労働者について、適切なシフトの通知時期の設定や、直前のキャンセルに対する補償制度の導入などが方針として示されている。

### 使用者の「一方的な柔軟性」に対策

コンサルテーションは、政府の諮問により専門家が2017年にまとめた、不安定な働き方の就業者の保護に関する一連の提言(注1)を受けたものだ。専門家は、柔軟な働き方が労働者と使用者の双方にもたらす利益を強調しつつ、柔軟性に伴う仕事や収入の不安定さを労働者が一方的に引き受ける、「一方的な柔軟性」は公正さを欠いているとして、こうした働き方により高い最低賃金額(プレミアム最低賃金)を設定するなど、制度改正による対応の必要性を主張していた。政府はこれについて、最低賃金制度の諮問機関である低賃金委員会に、実態や具体策の検討を諮問。低賃金委員会は、労使団体や使用者などの関係者に対するヒアリングを実施したうえで、勤続期間を要件により安定した仕事への移行を求める権利や、シフトの通知時期の設定、直前のキャンセルに対する補償制度の導

入などを提案した。一方で、専門家が提言するプレミアム最低賃金や、ヒアリングで要望が聞かれた最低時間保障(最低限の労働時間を保障、実労働時間がこれを下回る場合には、設定された労働時間に対応する賃金を支払う)の制度化については、実効性や運用面の問題を挙げて慎重な立場を示した。

今回のコンサルテーションは、このうちシフトの通知時期の設定と、直前のキャンセルに対する補償制度の導入を前提に、制度の具体化に向けて意見を募る内容だ。前者については、それぞれについて、運用に関する現状のほか、適切なシフトの通知時期や、権利付与のタイミング(勤続期間要件の設定の是非)、適正な保障業種・労働者の種類等で異なる条件を設定すべきか、罰則の設定、あるいは想定される影響などについて尋ねている。また併せて、関連制度に関する雇用主向けのガイドラインや好事例の共有の方法についても、意見を求めている。

### 離脱でEU法に基づく権利に暗雲も

専門家の多岐にわたる提言を受けた取り組みとしては、4月にも複数の制度改正が行われたところだ。これには、雇用主に対して労働者の就業初日から雇用条件の書面による通知を義務付けることや、雇用主による悪質な法律違反に対する罰金額の上限の引き上げ、派遣労働者の均等取り扱いについて逸脱を認める制度の廃止(注2)などが含

まれている。このほか、単一の労働監督機関の設置や、育児休業から復帰した労働者の保護の拡充(解雇を不公正とする期間の延長)など、関連のコンサルテーションが相次いで実施されており、継続的な各種制度の見直しが予想される(注3)。

一方で、現地メディアが伝えるところによれば、政府内部には、イギリスのEU離脱が実現した場合、これまでEU法に基づいて整備されてきた雇用法上の権利について見直しを行い、労働市場に課されてきた重い規制を取り除くべきであるとの意見が聞かれるという(注4)。政府は従来、該当する既存の法律は国内法として継続するとの方針を示していたが、これが覆される形だ。EU法に基づいて整備、拡充されてきた雇用関連の法制度は、労働時間規制や育児休業制度、パートタイム労働者や有期労働者、派遣労働者に関する均等取り扱いなど多岐にわたり、もし見直しを実施される場合、多くの労働者が影響を被る可能性がある。

[注]

- 1 シンクタンクRSAのマシュー・テイラー所長が作成した「Good Work」。
- 2 派遣労働者が派遣事業者へ直接雇用され、派遣業務がない期間についても一定の報酬を支払えば、派遣先での均等待遇義務が免除される。
- 3 専門家は雇用法における権利区分の曖昧さや、税制上の区分とのズレが、労働者に対する不十分な保護や混乱の原因となっていると指摘していたが、政府はこれまでのところ、明確な立場を示していない。
- 4 7月に発足した新保守党内閣で、新たにEU交渉を担うアドバイザーに任命されたデビッド・フロスト氏による。

【参考資料】

Gov.uk, Independent.co.uk

(海外情報担当)

## アメリカ

連邦最賃引き上げによる所得格差の縮小効果  
——連邦予算局報告

連邦予算局は2019年7月8日に「連邦最低賃金の引き上げによる雇用と世帯収入への影響」と題するレポートを公表した。最低賃金を時給7.25ドルから15ドルへと倍増させる法案、「賃金引き上げ法 (the Raise the Wage Act(H.R.582, S.150))」の審議資料として作成されたもので、最賃が15ドルに引き上げられれば、最賃以下の家族の収入が引き上げられるだけでなく、所得の高い家族の収入を減少させ、結果として所得格差を縮小する効果があるとする。

## 「賃金引き上げ法」審議の状況

「賃金引き上げ法」は、連邦下院議会、教育・賃金委員会委員長のボビー・スコット下院議員（バージニア州・民主党）が190人の民主党議員の署名をもって、2019年1月19日に下院議会に提出された。現在7.25ドルの連邦最低賃金を向こう6年間で15ドルに引き上げることを柱に、チップを受け取るレストラン等で働く労働者の最低賃金を、通常の労働者と一本化することが織り込まれている。

法案は連邦下院議会、教育・賃金委員会でも可決され、2019年1月19日に下院議会に送られた。引き上げる年数を6年から7年へと1年延長し、連邦上院議会、健康・教育・労働・年金委員会 (Health, Education, Labor, and Pensions) へと法案が送られた。委員会で可決されれば、連邦上院議会へと審議が進むことになる。その段階で、議会予算局 (CBO; Congressional Budget Office) が最低賃金引き上げに関する影響についてのレポートを公

表した。

## 議会予算局 (CBO) 報告——最低賃金引き上げと雇用、世帯収入

2019年7月8日に議会予算局 (CBO; Congressional Budget Office) が公表したレポートのタイトルは「連邦最低賃金の引き上げによる雇用と世帯収入への影響」である。

CBOは、6年後の2025年までに連邦最低賃金を時給10ドル、12ドル、15ドルに引き上げたと仮定して、それぞれについて雇用と世帯収入を予測した。

雇用については、時給を15ドルに引き上げた場合、予測中央値で2025年に130万人の雇用が失われるとした。収入については、現在15ドル未満の1,700万人、15ドルを上回っているが潜在的な影響を受ける1,030万人を合計した2,730万人の労働者の収入が増加するとした。

レポートは、時給15ドルに引き上げた場合、①賃金の上昇は失業によって相殺されるが労働者の収入得を引き上げる、②人件費の上昇は消費者に転嫁され、事業収入を低下させるとともに、価格が引き上げられる、③雇用と資本ストックが減少し、国内生産量を若干削減する、と推測している。

最低賃金の引き上げによる所得格差縮小についてもレポートは分析しており、貧困ラインを下回る家族の平均収入を5.3%上昇させて、130万人を貧困から脱出させるとともに、貧困ラインの1～3倍の収入がある家族の収入を3.5%引き上げる一方、貧困ラインの3～6倍の比較的に高い収入がある

家族の収入を0.1%、貧困ラインから6倍以上の高収入の家族の収入を0.3%、それぞれ減少させることを通じて、所得格差を縮小させるとする。

## 最低賃金における二重制度の撤廃

チップを受け取るレストラン労働者や農業労働者の最低賃金は、1938年に成立した公正労働基準法には織り込まれていなかった。その後、1966年に公正労働基準法が改正された際に、チップを受け取るレストラン労働者にはじめて最低賃金が導入されたが、その額は一般的な労働者の半分であり、最低賃金における二重制度となっていた。

1986年の改正では、一般的な労働者の半分とされていた最低賃金は、2.13ドルに固定されることになった。それまで一般的な労働者の最低賃金が引き上げられれば、その半分へと引き上げられていたがその道筋が閉ざされたことになる。それ以降、チップを受け取るレストラン労働者の最低賃金は連邦法では2.13ドルから変わっていない。

その一方で、州レベルでは独自の最低賃金制度を持つことができるため、2019年9月現在で、29州およびコロンビア特別区が連邦よりも高い最低賃金であり、チップを受け取る労働者を低い最低賃金とする二重制度を撤廃している州が七つある。今回の「賃金引き上げ法」の提案は、こうした州の制度が連邦レベルに移されるものと言える。

【参考資料】  
CBO(2019) The Effects on Employment and Family Income of Increasing the Federal Minimum Wage (<https://www.cbo.gov/publication/55410>)

(海外情報担当 山崎 憲)

## フランス 公立病院ストがフランス全土に拡大

公立病院の救急外来部門の労働環境の悪化に対して、待遇改善、人員拡充などを求めるストライキが2019年3月18日、パリのサン・タントワヌ病院で起こった。フランスでは近年、救急外来の利用者が増加しているが、それに対する人員増加がなされていない。抗議行動は5カ月経過してなお収束する気配は見られない。

### 公立病院の救急に対応できない現状

フランスの病院において救急の利用者は急増しており、1996年の年間1,010万件から2016年には2,100万件に増加している。受け入れの病院側の人員は拡充されておらず、需要に見合う態勢になっていない。パリのラリボワジュール病院の例では、救急患者が診察まで数時間も待たなくてはならなかったり、心筋梗塞の患者の受け入れ先を探すために18もの病院に連絡を入れた結果、パリ郊外から15キロ離れた病院に搬送せざるを得なかったという問題も起きている(注1)。救急部門関係者の団体、サミュールジャンス・ドゥ・フランス(Samu-Urgences de France)の会長によると、過労を訴える医療関係者の数は、2019年の4月までの4カ月で、前年1年間の合計を上回っており、今年に入って体調不良が救急医全体に蔓延しているという(注2)。

### ストの全土への拡大

そうした救急部門の就労環境の改善を求めるストライキが3月18日にパリのサン・タントワヌ病院で起こり、4月14日には五つの病院でも抗議行

動が行われた(注3)。このなかで、救急救命医などの病院横断的な連携促進団体、アンテル・ユルジャンス(Inter-Urgences)が設立され、救急救命部門のスタッフ増員と予算拡充を求める運動を展開し、8月末でフランス全土の公立病院のほぼ半数におよぶ225の病院が参加した(図)(注4、5)。6月6日にパリで行われたデモでは、救急患者の治療継続のためのベッドの確保、給与の見直し、スタッフの増員が要求事項として掲げられた。併せて、現在、月額1,700ユーロの看護助手の給与(注1)を2,000ユーロへ増やすことを求めており、これはアンテル・ユルジャンスによる税・社会保険料引き後で300ユーロの賃上げの要求とつながっている。

### 政府の支援策は不十分

政府はこの状況に対して、7,000万ユーロの緊急対策予算を公表した。そのうち5,500万ユーロが医師・看護師・職員等一人当たり月額118ユーロ(税・社会保険料引き後100ユーロ)の諸手当の増額分に充てられる。また1,500万ユーロは夏期の医療関連部門のスタッフ増員や救急受け入れベッド数の拡大に充てるとした。しかし、アンテル・ユルジャンスは不十分だとして、抗議行動を継続することを決定し、問題が長期化している。

### 国民の9割が抗議行動に賛成

調査・研究会社Odoxaが約1,000人を対象に実施した世論調査によると、92%の国民が

救急医のストライキに賛同している(注6)。

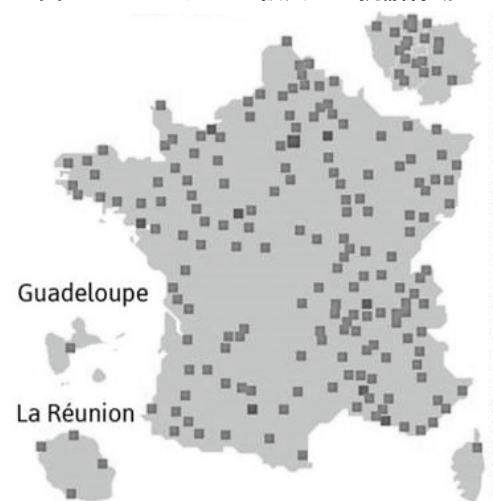
9月に入ってビュザン保健相は、新たな支援策を発表すると予告。救急外来への患者の集中を緩和するために、緊急性のない患者は近隣の開業医で受診するように促す措置をとるほか、医師による医療行為の一部を看護師が担えるようにする看護師の訓練制度の導入などが盛り込まれる予定である(注7)。

[注]

- 1 Urgences : « C'est pour les patients qu'on fait grève ! », Le Point, 6 juin, 2019.
- 2 Pourquoi plus de 80 services d'urgences sont en grève, BFMTV, 3 juin, 2019.
- 3 Les urgences en état d'urgence : grève dans cinq grands hôpitaux parisiens, Liberation, 14 avril 2019.
- 4 L'Inter-Urgencesフェイスブック。
- 5 Buzyn annonce de nouvelles mesures pour des urgences « en surchauffe », Liberation, 3 septembre, 2019.
- 6 Grèves des urgences: 9 Français sur 10 y sont favorable, Le Figaro, 27 juin, 2019.
- 7 Urgences : Buzyn dévoile de nouvelles mesures pour tenter d'éteindre la crise, Les Echos, 3 septembre, 2019.

(ウェブサイト最終閲覧：2019年9月3日) (海外情報担当)

図 フランス全土に拡大した抗議行動



(資料出所) Inter-Urgences フェイスブックより転載。



## ドイツ

デジタル化時代の変化に備える  
——「国家継続訓練戦略」を採択

政府（連邦・州）、連邦雇用エージェンシー、労働組合、使用者団体は6月12日、史上初の「国家継続訓練戦略」を採択した。これまで、若年者対象の「初期訓練」について政労使が連携を図ることはあったが、「継続訓練」について政労使が国家戦略を採択するのは今回が初めて。背景に、デジタル化による労働環境の急速な変化に対応するため、求職者や在職者に対する「継続訓練」が欠かせないという関係者の共通認識がある。

## デジタル化と未来予測

連邦労働社会省は「2025年までにデジタル化と技術変革によって、130万の仕事が失われると同時に、210万の新たな仕事生まれる」との予測を出している。例えば、卸売・小売、銀行・保険の分野では、人間の仕事は技術的なソリューションによって代替される可能性が高い。他方で教育、保健・医療、介護の分野では、人間の仕事への需要がさらに増加するとされる。自動車などの工業分野では、生産システムの変化によって業務内容が大きく変化し、新たな技術や資格の取得が必須になる。このような変化に適応し、求職者や在職者が、未来でも安定して働ける取り組みの一つとして「国家継続訓練戦略（Nationale Weiterbildungsstrategie）」が採択された。なお、ドイツでは「デュアルシステム（注1）」に代表される若年者の「初期訓練」は、政労使が連携して取り組み、社会的に広く認知された制度として確立している。EU諸国におけるドイツの若年失業率は相対的に低

く安定しており、同制度は内外から高く評価されている。他方、その次に続く「継続訓練」は、マイスター制度等のごく一部を除き、社会的に確立した制度とはなっていない。そこで、デジタル化による環境の変化に適応するための「継続訓練」に主眼を置いた政労使の連携と、包括的な国家戦略の策定が求められていた。

## 具体的な取り組み案

採択された戦略によると、継続訓練は三つの取り組みを並行して行う。一つは「企業内の継続訓練」であり、各企業の責任において行われる。二つ目は、「失業者に対する継続訓練の強化」で、今後全ての失業者が3カ月以内に資格を取得できるよう支援する。具体的には、継続訓練を受けると補助金が支給されるインセンティブの導入等が想定されている。三つ目は、デジタル化に伴い、ビジネスモデルの変更を余儀なくされる企業の従業員に対する「職業転換訓練」である。方策としては、訓練への参加を容易にするインタラクティブな「職業訓練デジタルプラットフォーム」の設置や、これまで職場で非公式に獲得されていた職業能力を可視化するための評価・認証制度の導入が提案されている。

## 労組「トランスフォーメーション操短手当」を提案

労働組合もデジタル化に対応するための訓練施策を提案している。IGメタル（金属産業労組）は、デジタル化によって、生産や供給部門で大幅な構造改革が進むとして、「トランスフォー

メーション操業短縮手当（操短手当）」の導入を求めている。これは、企業のビジネスモデルの変更によって、仕事量が減少する労働者の雇用を確保しつつ、新たに必要な技術や資格を取得させることを目的にしている。

操短手当（Kurzarbeitergeld）自体は、従来からドイツにある制度で、操業短縮に伴う労働者の収入低下に対して、その一部を補償する助成策の一つである。企業が経済的要因等から操業時間を短縮して従業員の雇用維持を図る場合、連邦雇用エージェンシーに申請すると操業短縮に伴う賃金減少分の一部（減少分の60%、扶養義務がある子どもを有する場合は67%）が補填される。2008年の世界経済危機の際には、この操短手当と労働時間口座（注2）等の柔軟な労働時間制度を併用することで、企業内の技能維持と失業抑制を図った。両制度の活用で大量の失業者を出さずに危機を乗り切り、その後の迅速な景気回復へつながった点が評価され、当時、EUやOECD等から「ドイツの雇用の奇跡」と呼ばれた。

報道（Handelsblatt）によると、ハイル連邦労働社会相は、IGメタルの提案について、「操短手当と訓練や資格取得を結びつけることは有意義であり、今後、提案された制度の導入を含め、様々な支援策を検討する」と述べ、その進展に注目が集まっている。

[注]

- 1 職業学校に通いながら、主に企業内で職業訓練を受ける二元的な初期訓練制度。
- 2 労働時間口座とは、実際の労働時間が労働協約で定められた所定内労働時間と異なる場合に、時間外手当等によって金銭清算せずに、中長期的にプラスあるいはマイナスの債権として各労働者の口座に記録される制度である。プラスの債権は休日として、マイナスの債権は勤務として相殺することができる。

（海外情報担当）

## 韓国①

## 2020年の最低賃金引き上げ率を2.87%に抑制

最低賃金委員会は2019年7月12日、2020年1月から最低賃金を現行より240ウォン（2.87%）引き上げ、時給8,590ウォンとすることを決議した。この引き上げ率は2018年16.4%、2019年10.9%と比べて大幅に抑制されている。雇用労働部長官は8月5日、最低賃金委員会の決定どおり2020年の最低賃金を定めることを告示した。

## 使用者委員が規模別の最賃適用を要求

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、2020年適用の最低賃金について審議するため、2019年4月から7月にかけて13回の全体会議を開催した。

第4回全体会議（6月25日）において、使用者委員は、小規模事業場ほど最低賃金未満者の割合が高く、小商工業者の大部分は最近の最低賃金の高率引き上げにより大打撃を受けているため、最低賃金を企業規模別に適用するよう要求した。これに対し労働者委員は、企業規模別の異なる最低賃金額適用は現行法上不可能であり、企業の支払能力を判断することは誰にもできず、最低賃金に違いを設ける概念自体が不適切であると主張した。

第5回全体会議（6月26日）において、最低賃金の適用区分に関し、使用者委員が業種別区分の有無を定めて、規模別区分も併記して処理することを提案した。27人の委員全員が出席するなか、この案の採決が行われ、17人が反対して否決された。

## 労使の当初要求案に24%の開き

労働者委員は、第7回全体会議（6

月27日）において、時給1万ウォン（現行比19.8%増）の当初要求案を提示した。時給1万ウォンは文在寅大統領の社会的約束であり、大統領選挙では達成時期は異なるものの与野党全てが時給1万ウォンを公約していた。労働側は最近2年間の最低賃金引き上げにより低賃金労働者が減少し、賃金不平等が改善するプラス効果が認められるが、賃金格差縮小のためにさらなる改善が必要であると主張した。

他方、使用者委員は、第8・9回全体会議（7月3日・4日）において、時給8,000ウォン（現行比4.2%減）の当初要求案を提示した。現行の時給8,350ウォンは企業の支払能力を超え、市場の歪み、雇用への副作用、零細企業の経営困難を引き起こしており、最低賃金未満率と影響率が上昇傾向にある中、下方調整が必要であると主張した。

第11回全体会議（7月10日）において、労働者委員は時給9,570ウォン（現行比14.6%増）、使用者委員は時給8,185ウォン（現行比2.0%減）の第1回修正案をそれぞれ提示したが、労使双方が自らの案の正当性を主張するばかりで議論は進展しなかった。

第12・13回全体会議（7月11日・12日）において、労働者委員は時給8,880ウォン（現行比6.3%増）、使用者委員は時給8,590ウォン（現行比2.87%増）の第2回修正案を提示した。在籍委員27名が出席して、この2案の採決が行われ、使用者委員案が賛成15人、反対11人、棄権1人で可決された。

これは、現行の最低賃金を240ウォン引き上げ、時給8,590ウォン、月換算（週40時間、有給週休時間含む、

月209時間）で179万5,310ウォン（前年比5万160ウォン増）とするものである。2.87%の引き上げ率は、アジア通貨危機時（1998～1999年）の2.7%、世界金融危機直後（2010年）の2.75%に次いで低い水準である。

## 最賃委決議に関する労使の立場

韓国労働組合総連盟は、今回の最低賃金決定案の手続きと内容には大きな欠陥があり、雇用労働部長官に異議を提起し再審議を要請した。経済成長率と物価上昇率の合計にも及ばない実質賃金削減レベルでは、低賃金労働者の生活の安定という最低賃金制度の根本的な趣旨に反すると主張した。

全国民主労働組合総連盟は、2.87%は最低賃金法が定める決定基準（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）を無視して、使用者が一方向的に提示した法的根拠のないものであると主張。最低賃金審議期間を通じて、公益委員は最低賃金労働者の切迫した要求と声をほとんど聞くことがなかったと批判した。

韓国経営者総協会は、零細・小商工業者等、全ての企業が経験している苦痛や不安、競争力低下、経済見通しなどの諸要因を考慮すると、最低賃金は凍結以下とすべきであったが、破局を避け、国民経済主体の力を結集するため、2.87%の水準で対処する努力をしていくとしており、政府に対しては経済活性化のための諸施策を要請した。また、現在のように最低賃金が非常に高い状況では、業種別、規模別、地域別の市場競争条件、資本と労働の集約度、営業利益と付加価値の水準、生活費水準などの違いが発生しており、これらによる区分適用の問題が課題となると主張した。（海外情報担当）

## 韓国②

## 公共部門非正規労働者の正規雇用転換計画が目標の90%を達成

文在寅政権は、公共部門で常時・持続的な業務に従事する非正規労働者20万5,000人を正規雇用へ転換する計画を進めている。2019年6月末現在、正規雇用への転換が決まった公共部門の非正規労働者数は、目標の90.1%に当たる18万5,000人であった。正規雇用への転換に当たっては、処遇改善にも取り組んでいる。

## 非正規雇用20万5,000人の正規雇用転換計画を策定

文大統領は就任3日目の2017年5月12日、仁川国際空港公社を訪問し、「任期中に公共部門の非正規労働者ゼロ時代を開く」と宣言した。最大の使用者の公共部門が率先して非正規労働者問題に取り組み、その流れを民間企業に波及させることを目指していた。

雇用労働部は2017年7月20日、公共部門の非正規労働者を正規雇用へ転換するためのガイドラインを発表した。ガイドラインでは、常時・持続的な業務に従事する非正規労働者を正規雇用（無期契約労働者）に転換する方針を示した。正規雇用転換の対象となる労働者の範囲には、有期契約労働者のほか、人材派遣・請負企業労働者も含まれる。また、正規雇用へ転換した無期契約労働者の処遇を改善するための対策を講じることにした。

雇用労働部は2017年10月25日、実態調査の結果に基づき、公共部門で働く非正規労働者20万5,000人を2020年までに正規雇用へ転換する具体的な計画を発表した。公共部門（853の公共機関）で働く非正規労働者31万6,000人のうち、ガイドラインに記載

された例外（育児休業の代替要員や季節雇用、60歳以上の高齢者、医者等の高度技能者、期間限定で特技を活用する運動選手等）を除く17万5,000人（有期契約労働者7万2,000人、人材派遣・請負企業労働者10万3,000人）に、定年後も継続雇用することが望ましいとされた60歳以上の清掃員・守衛3万人を加えた合計20万5,000人（64.9%）を正規雇用へ転換する方針である。

計画では、正規化される非正規労働者（60歳以上の清掃員・守衛を除く）17万5,000人のうち、7万4,000人（有期契約労働者5万1,000人、人材派遣・請負労働者2万3,000人）を2017年中に、残りの有期契約労働者を2018年中にそれぞれ正規雇用へ転換し、残りの人材派遣・請負企業労働者を2020年の早い時期までに正規雇用へ転換することとしていた。

## 2019年6月末までに18万5,000人の正規雇用転換を決定

雇用労働部は、2019年6月末現在で、正規雇用への転換が決まった公共部門の非正規労働者数は、目標の20万5,000人の90.1%に当たる18万5,000人であったと2019年7月23日に発表した。このうち、15万7,000人は実際に正規雇用への転換が完了し、残りの2万8,000人は、派遣や請負の契約期間が残っているため、それが満了次第、正規雇用へ転換される。

公共部門の非正規労働者の正規雇用転換に当たっては、雇用の安定化とともに処遇改善にも取り組み、福利厚生費を正規雇用と差別なく支給することにより、月20万ウォン以上の賃金引

き上げ効果があったという。

また、非正規雇用の採用慣行をなくしていくため、新しい人材を採用する際に必要性の有無を厳格に審査することで採用を抑制する「非正規雇用採用事前審査制」を実施することとした。2018年12月時点の調査結果によると、公共部門の862機関のうち、502機関（58.2%）がこの制度を導入し、5,400件の審査を実施したという。この制度を通じて、常時・持続的な業務に正規雇用を採用する慣行が定着していくことが期待される。

ガイドラインにおいて、非正規労働者を正規雇用へ転換する方式は、直接雇用が原則であるが、派遣・請負労働者の場合、当該労働者を直接雇用する子会社を設立する方式も許容できるとされた。2019年6月末時点の転換方式は、直接雇用が大部分であったが、派遣・請負労働者を子会社方式に切り替えた機関も46（公共機関43、地方企業3）あり、当該機関で切り替えが完了した労働者数は3万人（正規雇用転換完了者全体の19%）であった。

部門別に見ると、中央行政機関、自治体教育機関は99.6%が直接雇用だが、公共機関、地方企業では直接雇用が61.1%（4万7,000人）、子会社方式への移行が38.8%（3万人）であった。

イ・ジェガブ雇用労働部長官は、「過去2年間の公共部門の正規雇用転換政策の成果をもとに、公共部門の正規雇用転換が支障なく推進されるよう注意深く見ていく」「正規雇用転換者の処遇水準については、関係省庁と協力して、持続的に改善されるよう努力し、正規雇用転換に伴う紛争が労使の対話と妥協を通じて円満に解決するよう、労使間の交渉などを積極的に支援する」と述べた。（海外情報担当）



## 中国①

## 農民工賃金不払い問題の抜本的解決へ

中国には固有の戸籍制度があるため、農村部の戸籍をもつ人が都市部で就労する場合、弱い立場に置かれやすい。農村に戸籍をもち、都市部で長期的に生活・就労する人を「農民工」と呼び、全国で約2.9億人いると推計される（注1）。毎年、特に年末にかけて、企業による賃金不払いの被害に遭う農民工が多数おり、この問題が製造業や建設業、飲食業、介護などの労働集約型業界で常態化している。政府は近年、問題の根本的解決に向けて新たな取り組みを始めた。

## 建設業の構造的問題

農民工は、3割が製造業、2割が建設業、その他5割が様々なサービス産業で就労しているが、特に建設業における賃金不払いが深刻だ。業界の就業者全体の8割を農民工が占め、建設業ゆへの構造的問題をはらんでいる。

建設工事は、何層もの下請けに出され、施工者が費用を立て替える。「農民工」が建設会社や施工会社に直接的に雇われることは稀で、通常、建設会社や施工会社と契約を締結した労務下請け会社や「包工頭」（親方）（注2）に雇われ、建設現場の仕事に従事する。建設会社や施工会社と労務下請け会社や「包工頭」との間は、施工後に工事代金を決済する。

農民工への賃金支払いは特殊で、労務下請け企業や「包工頭」は、「農民工」に対して生活費として毎月給与の一部しか支払わず、旧正月の前に1年分の賃金を一括して支払うのが慣行となっている。もし工事代金が未納となれば、その最末端にいる農民工たちが賃金を

支給されない確率は極めて高い。

政府は、こうした建設業特有の状況に留意しながら、賃金不払い問題全体の解決に取り組んでいる。

## 対策を強化

中国政府は、経済成長減速の影響を受けて賃金不払いが多発すれば、それに伴い労働争議や暴動なども急増するだろうと警戒している（注3）。このため、農民工の賃金不払い問題に対し、対策法案や措置などを次々と打ち出している。

2016年1月、「農民工の賃金未払い問題の全面的解決に関する国務院弁公庁の意見」を公布。このなかで、「賃金不払いなどの問題は、時に暴動を引き起こし、社会の安定に影響を与える」と指摘し、「2020年までに、農民工の賃金不払い問題を根本的に解決する」という目標を設定した。その翌年には、「治欠保支（賃金不払いへの管理と支払いへの保障）三年行動計画（2017-2019）」（2017年7月）を打ち出した。同計画は、建設分野における賃金不払い問題の解決を目的とし、法律、行政、経済などあらゆる手段を活用した「予防・監視・懲戒の総合的な制度保障メカニズム」を3年ほどで作成するというものだ。具体的な方策として、2017年9月に『農民工賃金不払いの「ブラックリスト」への管理暫定弁法』が発表され、賃金不払い・延滞を行った企業やこれを理由として暴動などを引き起こした企業のブラックリストへの登録、「信用中国」などの情報共有サイト／プラットフォームへのブラックリストの掲載が定められた（2018

年1月1日に施行）（注4）。人力資源・社会保障部による農民工賃金不払いの「ブラックリスト」は、2018年から現在まで計6回発表され、およそ260の企業や経営者らが「ブラックリスト」で公表され、政府資金支援、政府調達、政府入札、生産許可、適正検査、融資、マーケットアクセス、税金優遇などの様々な面で制限が課された。また、賃金不払いに対する行政措置を促進するため、2017年年末、各地の行政担当機関に対して「農民工賃金支払いを保障する作業への審査弁法」が発表された。

## 政府HPに特設サイトを設置

政府の総合的な取り組みを表すものとして、2019年6月はじめ、人力資源・社会保障部のホームページに「根治欠薪進行時」（賃金不払いの根本的解決進行中）と題する賃金不払い問題の専門サイトが設置された（注5）。サイト内には、賃金不払いの政策法規からブラックリスト、賃金不払いの判決結果、各地の賃金不払いに関する動向などがわかりやすく掲載されており、様々な手段で賃金不払いの解決に力を注いでいることが示されている。さらに同サイトでは、直接、市民が賃金不払いに関する情報提供を行うことが可能となっており、情報提供を受けた後には、行政機関によるしかるべき対応が為されるという。人力資源・社会保障部の発表によると、同サイトを通じて、今年7月15日まで、賃金不払いに関する告発1,847件を受領した。そのうち、建設分野は466件で、全体の25%を占めた。

## 争議仲裁処理の迅速化 ——「新生代農民工」に対応

国家統計局の「2018年農民工観測調査報告」（2019年4月29日）によると、2018年の「新生代農民工」は、全国農民工総数の51.5%を占め、前年より1.0パーセントポイント増加した。「新生代農民工」とは、1980年代以降に生まれた新世代の農民工を指す（注6）。いまや農民工の中核的存在となった彼らは、親の世代より比較的権利意識が強く、労働争議急増の一因とも言われ、政府は特別な対応を迫られている（注7）。

2019年前半、中国各地の労働人事争議調停仲裁機構が処理した労働争議案件総数は99.1万件で、前年同期比19.2%の上昇、最高記録を更新した。賃金不払い争議案の急増を受け、政府は今年8月、『賃金保護活動の実施と農民工賃金不払い争議処理への取組に関する通知』を発表した。これにより、農民工の賃金不払い争議案件にかかる手続きの簡易化や、受理審査および審査判決などに要する時間の短縮が規定された。調停で解決できない場合に行われる仲裁審理では、各レベルの人民法院（いわゆる裁判所）が「簡易・迅速な処理を可能にする裁判仲裁手続き」に従わなければならない。具体的には、仲裁審査条件に当たる争議は、当日受理し、3営業日以内に相関事項（仲裁人員、答弁、証拠提出、裁判期間など）を一括して当事者に通知すること、単純かつ少額な案件の審査判決は30日以内に短縮することが定められた。

### さらなる強化案

人力資源・社会保障部は、2019年

8月14日に「農民工賃金支払保障条例」草案を発表し、草案に対するパブリックコメント募集を始めた。農民工への賃金給付方式や給付頻度、賃金不払いの清算責任、建設分野への特別措置、監督検査、賃金不払い方への法律責任・処罰などに言及した。

草案に盛り込まれた主な内容は、次のとおり：農民工への賃金は法定通貨であり、現物支給や有価証券などの形式で代替された支払いは禁じる。毎月少なくとも1回、農民工へ満額支給する。罰則として、農民工賃金の不払額は日ごとに利息をつけて計算される。本規定に応じて農民工の賃金が支払われない場合、人力資源・社会保障行政機関に支払いを命じられ、未払い賃金のほかに、賃金不払い日から毎日総賃金額の5%の利息を加えて計算し、支払う。期限を過ぎても賃金と利息を納付しない場合、未払い賃金と利息のほかに、人力資源・社会保障行政機関から、不払い賃金総額の50%から100%までの賠償金を農民工に支払うことが命じられる。また、企業に対して不払い金額と同額または2倍以下の罰金を支払わせ、法定代理人や実際の管理者、あるいは主要責任者に2万元以上5万元以下の罰金が科せられる。犯罪と見なされる場合は、法律に基づいて刑事責任が追及される。

[注]

- 1 中国・国家統計局による定義は、「農民工とは、依然として農村戸籍であり、地元で非農業に従事し、あるいは戸籍地を離れて、期間が6カ月

を超えて就職する労働者のこと」。より一般的には、「伝統的な農作業を離れ、主に都市部の企業で、商売、建築およびその他サービス業に従事して生活する人たちのこと（曹家寧（2018）『中国農村部における若年農民工の就業実態』『地球社会統合科学研究』）。農民工総数は、『2018年農民工観測調査報告』より。

- 2 農民工に仕事、住宅などの情報を提供し、農民工の代理人として仕事を手配、住宅の提供や賃金の支払いまでを世話する。
- 3 近年はストライキ件数が急増しているだけでなく、賃金不払いを理由とするストライキの割合も増加している（表）。「中国劳工通信」によると、2018年に、少なくとも1,704件ストライキが起き、そのうち1,344件（79%）は賃金不払いによるものだった。
- 4 『農民工賃金不払いの「ブラックリスト」への管理暫定弁法』に先立ち、2017年1月1日に公布された「重大な労働保障違法行為の社会公表弁法」により、労働・社会保障関連法規に著しく違反した企業名（ブラックリスト）を公表する規定が生まれた。ブラックリスト化政策の流れは、JILPT海外労働情報の中国記事（2017年2月）を参照。
- 5 特設サイト「根治欠薪進行時」のURL：  
<http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzbz/rdzt/gznmqgqxt/>
- 6 国家統計局「新生代農民工の人数、メカニズムと特徴」（2011年3月11日）  
[http://www.stats.gov.cn/ztjc/ztfx/fxbg/201103/t20110310\\_16148.html](http://www.stats.gov.cn/ztjc/ztfx/fxbg/201103/t20110310_16148.html)
- 7 2010年、中国政府は「焦点を絞って措置を取り、新生代農民工問題の解決に本腰を入れる」ことを表明した。

【参考文献】

中国政府網、人力資源と社会保障部、中国国家統計局

（海外情報担当）



表 近年のストライキ件数と（うち）賃金不払いを理由とするストライキ件数

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ストライキ	184	382	645	1,358	2,774	2,664	1,258	1,704
うち、賃金不払い	41	117	162	718	2,110	2,039	1,035	1,344

資料出所：中国劳工通信



## 中国②

## 中国人留学生の帰国ラッシュと就活の実態

近年、中国では私費留学が盛んで、海外へ向かう留学生の数が急速に増加している。2018年には、2005年の5倍を超える66万人が留学のため海外へ渡航した。この留学ブームと同時に、今日、多くの留学生が帰国する現象が見られる。複数の調査機関によれば、現在の留学生世代は、留学理由などにおいて従来とは異なる傾向を示し、帰国した留学経験者は、中国本土での就職活動においていくつかの困難に直面している。

## 留学ブーム世代の「帰国ラッシュ」

1978年、文化大革命からの復興を目指す中国は、長らく中断していた留学生の海外派遣を再開、アメリカへの国費留学生派遣を始めた(注1)。しかし当時、留学は数少ないエリート学生に限定されたもので、1990年代後半に至っても数千人の規模を超えることはなかった(注2)。また、留学生にとって、海外の方がより高い収入を得られ、

生活環境や職場・研究設備なども優れていたため、一度留学した若者が帰国するケースは多くなかった。

しかしながら2000年代に入ると、少数の留学者と少数の帰国者という状態に、徐々に変化が現れる。これは、私費留学に関する規制緩和や急激な経済発展が契機とされる(注3)。2002年に出国した留学者数は10万人を超え、それが2008年には約18万人まで増加した。その後は毎年約5万人ずつ大幅に増加していき、10年後の2018年には当年の出国留学者数が66万人に達した(図)。

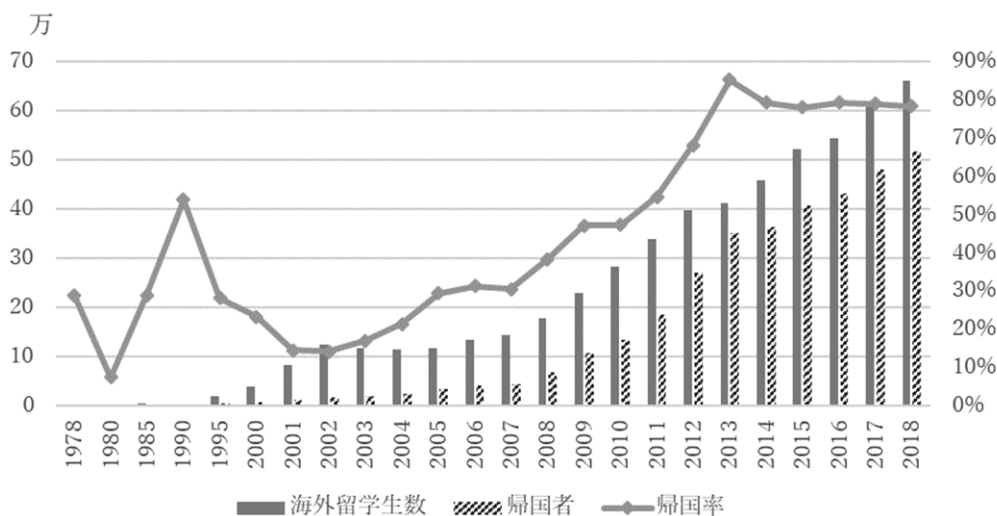
さらに、出国した留学生の多くは、その後中国本土に帰国するようになった。帰国率(注4)は、2013年以降、ほぼ80%に近い水準を維持。出国した留学生の8割近くが本土に帰国したと推測される。留学生の「帰国ラッシュ」が起こった背景には、中国国内企業の急成長と留学先国における移民政策の厳格化、中国政府の人材招致戦略など

による留学帰国者優遇政策などがある。特に近年、中国国内でアリババをはじめとしたIT業界や金融業界が飛躍的に発展している影響が大きい。これらの業界では、高い賃金水準や幅広い将来性を見込め、起業家が求める新規ビジネスチャンスもある。このように、政策や経済的变化が、若者の海外留学を拡大させ、同時に、肯定的かつ積極的な「帰国」を促す要因になっている。

## 「家族の絆」が強い留学帰国者

政策や経済的要因とは別に、留学生や帰国者個人の意識を調査した報告から、異なる理由も浮かがる。中国の非政府系シンクタンク「中国&グローバル化研究センター」(Center for China and Globalization, CCG)は、「2018年中国海外帰国者就職創業調査報告」(以下:「就職創業報告」)を発表した。調査対象は、帰国者2,190人。うち「85~90年生まれ」が28%、「90~95年生まれ」が55%である。調査は、中国の新世代の若者たちが、従来の若者たちと比べ、考え方を大きく変化させていることを示している。「就職創業報告」によると、旧世代にあたる70年代、80年代初頭生まれの留学生は、留学理由として、主に「学歴の取得」と「就職の将来性」を挙げるものが多かった。これに対して、85年以降に生まれた留学生は、留学理由として、「異国文化・生活の体験と人生経験を豊かにする」との回答が76%を占め、次に「独立的で自主的な生活能力を磨きたい」という回答が多かった。

図 中国における海外留学者数、帰国者数、帰国率の推移



資料出所: 1978年~2017年データは中国統計年鑑、2018年データは中国教育部サイトを参照。

近年、海外留学生が帰国する主な原因とされるのは、両親との密接な関係である。帰国者に対して帰国理由を調査すると、「中国にいる家族や友人にとっても会いたい」が67%を占め、7割近くに上った。現在留学中の若者の多くが80～90年代生まれの一人っ子で、兄弟がおらず、留学生と家族の依存関係が極めて強い。さらに、帰国後の都市選択も、61%の帰国者は自身の出身地（故郷）で就職するという。残りの帰国者は、13%が北京へ、8%が上海へ、7%が広東へ移住する。

大手就職ポータルサイト「BOSS直聘」の研究所が行った別の調査(注5)によれば、帰国理由の回答として、「アイデンティティと帰属意識」を挙げた留学生が30%を占めた。帰国には、出身国が「自己および自己文化に対する承認欲求と帰属感を満たしてくれる」という意味合いもあるようだ。

### 就職の現状——海外の学歴では不十分

こうして帰国した留学経験者が有していた就職競争上の優位性は、しかしながら、現在大きく低下している。中国経済の発展と本土教育の質の向上により、本土在住大学生の競争力が高まり、海外帰国者との距離が急速に縮んだからだ。加えて、本土の大卒者たち

は国内の就活事情に詳しく、就活文化にもなじみやすい。反対に、留学帰国者は、就職活動事情に疎く、就職後も賃金や職場環境に対する期待と現実とのギャップなどを感じやすい。

オンライン職業教育プラットフォームのユニキャリアが発表した「2019海外帰国者就職力調査報告」（調査対象：1万3,228人）によると、帰国者は中国で就職する際に何らかの壁にぶつかるといふ。70%の帰国者が「帰国後に文化的理念、定住・就学にかかわる戸籍の取得、政策による各種制限などの難題に直面する」、30%が「帰国後最初に勤めた仕事は完全に希望通りではない」。一方、留学帰国者に対して、企業の27%が「自身に対する評価が高すぎる」と考えている。賃金について見ると、2018年に30%の留学帰国者の実際得た賃金は、年10万円に満たなかった。それにもかかわらず、2019年の50%以上の帰国者が、年間10～15万円の賃金を希望している。

留学帰国者は、「言語コミュニケーション能力と異文化理解」、「国際的な視野」「生活適応能力、独立性」など、就職に有利な点を持つ一方で、就職活動中に、「国内の就活状況や国内企業の需要」に対する理解不足と「キャリ

アプランが明確でない」などの不利な点があることも指摘される。現在、中国における企業の求める人材像では「インターン／仕事経験」「業務スキル」などが重視される。「2019海外帰国者就職力調査報告」によれば、インタビューされた企業の約80%は、2回以上のインターン経歴をもつ帰国者を採用する傾向が見られる。帰国者は、就職する際に、「キャリアプラン」「就活力の向上」「業界／企業分析」などに力を入れるべきだと言える。

【注】

- 1 海外留学の歴史的経緯は「中国の教育制度と留学事情」（(一財)自治体国際化協会 北京事務所、2015）に詳しい。(http://www.clair.or.jp/j/forum/pub/docs/427.pdf)
- 2 中国統計年鑑によると、留学生数は、1978年860人、1980年2124人、1985年4888人、1990年2950人と、年5000人を上回らない。
- 3 2002年に留学の「完全な自由化」が行われた（「中国の教育制度と留学事情」より）。中国・教育部によれば、2018年、私費留学は留学全体の約90%を占める（留学生66.21万人の内訳：国費留学3.02万人、企業派遣3.56万人、私費留学59.63万人）。
- 4 帰国率は、分母を「当該年に渡航した留学生数」、分子を「当該年に帰国した留学生数」として算出している。厳密に、各留学生の帰国を反映するものでない。
- 5 「2019年海归人才就业趋势报告」を参照。調査対象は、留学生5.1万人、うち、学士は36.2%、修士以上は63.8%。

【参考文献】

中国国家统计局、人民網、每経網

(海外情報担当)

## 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



## EU 各種 EU 法が成立——EU 法の動向

労働分野のEU法が、6月に相次いで成立している。労働関連では、書面による労働条件の提示に関する労働者の権利強化を図る「透明で予見可能な労働条件指令」や、育児休暇など子どもを持つ親の権利拡充を図る「ワーク・ライフ・バランス指令」など。いずれも7月末から8月初めにかけて発効している。

### 透明で予見可能な労働条件指令

その一つ、透明で予見可能な労働条件指令(注1)は、雇用主に労働条件の通知を義務付けた1991年の指令(注2)に替わるものだ。同指令が従来、必ずしも保護対象としてこなかった各種の非典型労働者(注3)に適用範囲を拡大するほか、雇用主に新たに提供を義務付ける情報として、試用期間や訓練の

提供の有無や内容、時間外労働に関する制度や報酬などの事項を追加、さらに提供時期についても従来の2カ月以内から1週間以内へと短縮している。このほか、雇用主の求めに応じて就業が変動的になる労働者については、より安定的な雇用を求める権利や、直前に仕事がキャンセルされた場合に補償を受ける権利などが盛り込まれている。加盟国には、指令の発効から3年以内、これに対応する国内法の整備が求められる(2022年8月から実施)。

### 透明で予見可能な労働条件指令による制度改正のポイント

	旧	新
雇用主が提供すべき情報	契約当事者の氏名等 就業場所 仕事の詳細 開始日 期間(一時的な契約の場合) 有給休暇 解雇の際の通告時期 報酬額と内訳 仕事日または仕事週の長さ 適用可能な労使協定 国外居住の被用者に関する追加的情報	以下を追加: 試用期間(あれば) 雇用主により提供される訓練 時間外労働に関する制度と報酬 派遣労働者に対して、派遣先企業の情報 シフトが変動的な労働者の労働時間に関するより詳細な情報 社会保険料の支払い先機関
情報提供の期限	雇用関係の開始から2カ月以内。	重要な情報については就業初日から7日目までの間、補足的情報は1カ月以内。
情報提供の方法	契約書もしくは書面による。	書面(紙または電子媒体)。加盟国は雇用主の負担軽減のため、テンプレート文書を提供可能。
権利	なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 試用期間を6カ月に制限(より長期に設定することの客観的な妥当性が示される場合を除く)</li> <li>・ 他の雇用主の元で就業する権利(排他条項の禁止、就業制限条項の使用の制限)</li> <li>・ 予見可能な仕事の権利:雇用主が決定するシフトが変動的(オンデマンド労働)な労働者は、いつ働くことを求められるかあらかじめ知る必要がある。合意された就業時間外では、雇用主の求めを拒否する権利とそれによって不公正な扱いを受けない権利を有する。</li> <li>・ 一定の事前期間を超えて雇用主が仕事をキャンセルする場合、補償を受ける権利</li> <li>・ オンデマンド労働または類似の契約の悪用の防止</li> <li>・ より安定的な雇用を求め、書面により回答を得る権利(1カ月以内、または中小企業の場合は3カ月以内)</li> <li>・ 義務的訓練を無料で受ける権利</li> </ul>
執行	労働者が雇用主から情報の提供を受けなかった場合の結果については、加盟国が決定する。労働者は長期にわたる裁判で、情報提供を受けられなかったことにより生じた損害の(ほぼ不可能な)証明を行わなければならない。	加盟国の対応には2通りの選択肢がある:労働者が既に雇用主との間で合意したよりも保護的な契約を与えるか、労働者が専門機関に提訴できるようにして、時宜を得た十分な是正措置が行われるよう図る。加えて、コンプライアンス、是正措置に関する権利、利益に反する扱いの予防、解雇に関する立証責任、罰則について、既存の社会法に基づく制度を実施する。

資料出所: European Commission "Towards transparent and predictable working conditions"



## ワーク・ライフ・バランス指令

一方、同月に成立したワーク・ライフ・バランス指令<sup>(注4)</sup>は、子どもを持つ親や介護者について、休暇取得やより柔軟な働き方に関する権利の拡充を図るものだ。前身となる妊産婦の保護に関する1992年指令を改正する2008年の指令案が、各国政府や欧州議会の立場の相違により議論が膠着した末、2015年に廃案となったことを受けて、欧州委が新たに指令案を示した。父親休暇に関する最低基準（最低でも10日間、休業期間中は法定傷病手当相当の手当を支給）の設定のほか、介護休業の制度化（年5日間まで）、両親休暇に関する権利拡充（柔軟な取得の権利、一定の手当支給等）、さらに柔軟な働き方を保障される権利（最低でも8歳までの子どもを持つ親、介護者）が盛り込まれている。

指令案は当初、両親休暇や柔軟な働き方に関する権利を認める子どもの年齢を12歳までに引き上げることを提案していたが、現行どおり8歳までとなった。また、譲渡不可とする期間も、

当初案では4カ月全てとされ、その全期間を手当支給の対象とすることが提案されていたが、譲渡不可の期間が2カ月に短縮され、これに伴って手当の対象期間も2カ月となった。さらに、当初は介護休業について手当の支給対象とする案が盛り込まれていたが、その扱いは加盟各国にゆだねられた。

### 欧州労働機関が10月から運営開始

加えて、域内他国で働く労働者の権利保護に関して、各国の監督機関との協力や情報提供を担う「欧州労働機関」（European Labour Authority）の設置規則<sup>(注5)</sup>も、同じく6月に成立している。スロヴァキアのブラティスラヴァに設置が予定され、10月からの運営開始に向けて設置が進められている同機関は、域内他国で就労する場合の権利等のルールの啓発や、求人、職業訓練等の情報提供のほか、国をまたいで行われる就労に関する各国監督機関の支援、あるいはそうした状況における紛争の仲裁などが目的として掲げられている。

[注]

- 1 Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union
- 2 Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship
- 3 オンデマンドの臨時雇い労働者、契約期間が1カ月未満の短期被用者、週労働時間が8時間未満の被用者、家事労働者、プラットフォーム労働者、パウチャー式労働者など。欧州委の試算によれば、およそ200万人に相当。
- 4 Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU
- 5 Regulation (EU) 2019/1149 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 establishing a European Labour Authority, amending Regulations (EC) No 883/2004, (EU) No 492/2011, and (EU) 2016/589 and repealing Decision (EU) 2016/344

【資料出所】

European Commission、European Parliamentほか 各ウェブサイト

(海外情報担当)

ワーク・ライフ・バランス指令による制度改正のポイント

	旧	新
父親休暇	最低基準に関する規定なし。	就業する父親は、子供の出生時期に最低10日間の休暇取得が可能。休業期間中は最低でも法定傷病手当レベルの手当が支給される。
両親休暇	両親1人当たり最低4カ月の休暇取得の権利、うち1カ月分は譲渡不可。	両親1人当たり最低4カ月の休暇取得が可能、うち2カ月分は譲渡不可。柔軟な方法での取得申請が可能（フルタイム、パートタイム、細切れの取得等）。
	休業中の手当に関する最低基準の規定なし。	少なくとも譲渡不可の2カ月間について、各国が設定する水準での所得補償。
介護休業	最低基準に関する規定なし（緊急かつ予見できない事態に対する短期的の休暇取得を除く）。	全ての労働者に年5日間までの介護休業の取得の権利を付与。
柔軟な働き方	両親休暇からの復帰に際して、短時間または柔軟な労働時間の申請権あり。また全ての労働者に、パートタイム労働の申請権あり。	最低でも8歳までの子どもを持つ全ての親、および介護者に対して、以下の柔軟な働き方の申請権を付与。 1. 短時間労働 2. 柔軟な労働時間 3. 就労場所に関する柔軟性

資料出所：European Commission "A New start to support work – life balance for parents and carers"

ILO

世界の労働所得の約半分が上位10%の就労者に集中——統計局データより

国際労働機関（ILO）統計局は7月、労働所得分布および労働分配率に関する統計データを公開した。労働所得とは、収入のうち労働の対価として得られる賃金や報酬のことであり、また、ここで示す労働分配率とは、GDPに占める労働所得の割合を意味する。

以下、当該データに基づくILOの分析結果を紹介する。

所得階層ごとの労働所得の不等が浮き彫りに

世界全体の就労者の労働所得を所得階層別に見てみると、世界の労働所得の約半分は上位10%の就労者に配分されている。上位20%に属する就労者の労働所得が全体のほぼ70%を占めている一方で、下位20%に属する就労者の労働所得は全体のわずか1%にも満たない。この状況は過去13年間、ほとんど変化していない（図1）。

また、2017年の世界全体の労働分配

率は51.4%であり、2004年の53.7%から減少傾向にある。これは、南北アメリカやヨーロッパの労働分配率の低下が主要要因と見られる（図2）。

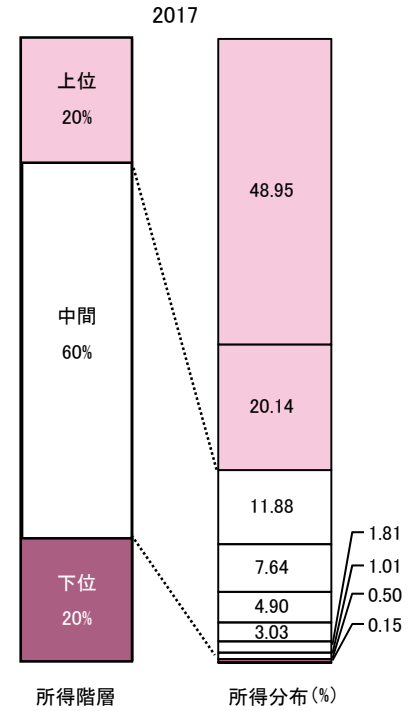
不平等の地域間格差

2017年における、所得階層の下位50%の労働所得に対する上位50%の労働所得の比率は、世界全体で約14倍であった。しかし、地域ごとに見ると、アフリカが約28倍である一方でヨーロッパは約4倍と、労働所得の不平等の地域間格差が明白に表われている。労働所得の不平等は貧しい国ほど大きくなる傾向にあり、人々の生活をさらに悪化させる懸念がある。

人間中心のアジェンダに向けて

2019年1月に公表されたILO仕事の未来世界委員会による報告書『Work for a brighter future』(注)では、人間と仕事を経済社会政策およ

図1 所得階層別総労働所得に占める割合



注：所得階層は十分位で示す。  
資料出所：ILOStat "Labour income distribution — ILO modelled estimates, July 2019"

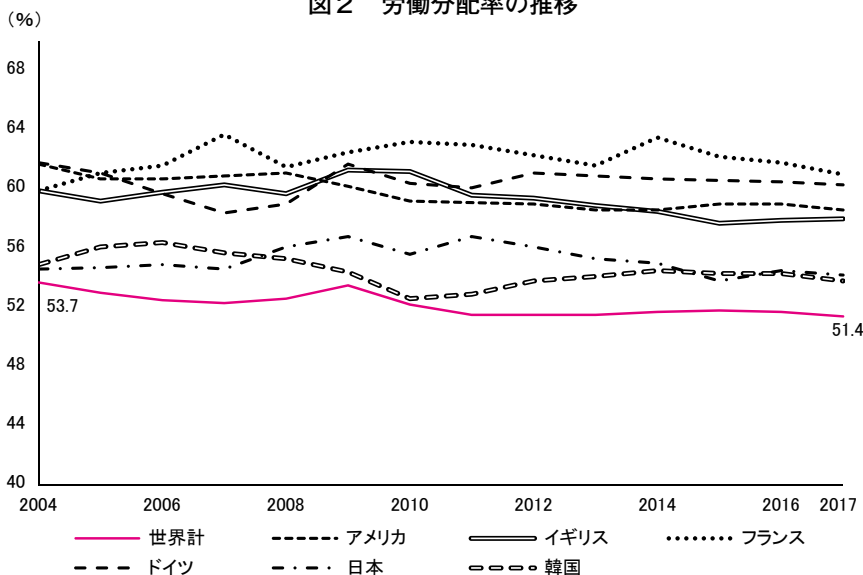
びビジネスの中心に据えた、仕事の未来に対するアプローチ「人間中心のアジェンダ」が提唱されている。同書では、アジェンダの進捗状況をより正確に追うための新しい指標の考案が求められており、その勧告に応えるものとして、世界189カ国を対象とした当該データが開発・公表された。今後、国際連合の持続可能な開発目標（SDGs）の進捗状況のモニタリングにも用いられる予定である。

[注]  
報告書概要はBLT2019年3月号に掲載。

【参考資料】  
[https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS\\_713902/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_713902/lang-ja/index.htm)  
<https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Labour%20income%20share%20and%20distribution.pdf>  
<https://ilostat.ilo.org/topics/labour-income/>

(海外情報担当)

図2 労働分配率の推移



注：一部の値は補外値。アメリカ・日本・韓国はすべて補定値。  
資料出所：ILOStat "Labour income share as a percent of GDP -- ILO modelled estimates, July 2019"