

海外労働事情

イギリス EU 離脱後の移民制度案

EU離脱後の労働者の受け入れ制度として、「オーストラリア型ポイント制」をモデルとした制度導入の可能性が浮上している。従来、離脱後の制度に関する方針で示されてきた内容に比して、対象者の属性（技能・職業資格水準や年齢など）により重点を置いた制度の導入が想定されていると見られる。

年齢や言語能力、専門的な就業経験などを重視か

政府は9月、移民政策の諮問機関であるMigration Advisory Committee (MAC) に対して、EU離脱後の移民受け入れに「オーストラリア型ポイント制」を参考とした制度を導入する可能性の検討を諮問した。従来、2018年12月に公表された離脱後の移民制度案では、現在EU域外からの受け入れについて適用されているポイント制を、EU域内からの移民にも適用することを基本とした方針が示されていたが、7月の首相交代に際して、新首相がオーストラリア型制度を検討する意向を示したことを受けたもの。諮問文書は、EU域外と域内で異なる受け入れルールを適用している現在の制度に替わり、離脱後には、出身国や地域による区別なく、各人が有するスキル等で受け入れの可否を判断する制度を導入するとして、オーストラリア型ポイント制を代表例としてMACに検討を依頼している。

オックスフォード大学の研究者によるプロジェクトMigration Observatoryの分析によれば、オーストラリアのポイント制による労働者受け入れスキームとして最もよく知られているのは、「skilled independent」と呼ばれるものだ。同スキームの大きな特徴は、入国に先立って雇用先が確保されていることを必ずしも前提としない点にある。現在、イギリス国内で実施されているポイント制は、受け入れ主体である雇用主（スポンサー）に重点を置いたもので、対象者に付与されるポイント自体は、基本的な要件（受け入れ先で従事予定の職種や賃金水準など）を満たしていることを示すものとして運用されている側面が強い^(注)。これに対して、オーストラリア型では、対象者自身の属性が評価の対象となり、あらかじめ雇用が確保されていることは

加点要素ではあるものの、必須の要件とはされていない。主に考慮されるのは、年齢や言語能力、専門的職種における就業経験や教育資格で、とりわけオーストラリアでこうした経験や資格を得ている場合にはポイントが加算される、というものだ（表）。

ただし、政府は雇用の確保に関する条件の緩和は行わないとみられており、このため諮問の主眼はポイントに関する基準の多様化にあると考えられる。また、設定されるポイントの内容や、数量規制を行うか否かなどで、制度の厳格さが左右されるところが大きいと見られる。

〔注〕

ただし、申請者数が月々の数量規制の上限を超える場合には、よりポイントの高い層が優先的に受け入れられることとなる。

〔参考資料〕

Gov.uk, Migration Observatory
ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)

表 オーストラリア型ポイント制 (Skilled Individual) における評価基準

属性	評価基準	最高得点
年齢	25-32歳層が最高点	30
言語	英語能力(3段階)	20
技能労働の経験(オーストラリアで)	8年を上限として期間により加点	20
技能労働の経験(オーストラリア以外で)	8年を上限として期間により加点	15
教育資格	博士号を上限に加点、オーストラリアにおける資格に対応していると認められるもの	20
オーストラリアで教育訓練を修了	特定分野での専門的訓練、オーストラリアでの教育、オーストラリア地域に関する特定の専門的資格・教育	20
その他	英語以外の言語に関する翻訳・通訳の認定資格、パートナーが技能職種の資格を保有(各5ポイント)	10

資料出所: Migration Observatory "The Australian points-based system: what is it and what would its impact be in the UK?"

アメリカ

団結権保護法案が連邦下院委員会を通過 ——誤分類の修正をめぐる議論も活発化

連邦下院議会、労働教育委員会は2019年9月26日に賛成多数で団結権保護法案を可決した。労働者の団結権、団体行動権の強化に加えて、フランチャイザー（本部）・フランチャイジー（加盟店）関係や、請負元と個人請負労働者に雇用関係を拡大することが織り込まれている。

団結権保護法案

2019年5月2日、団体権保護法案（Protecting the Right to Organize Act (H.R. 2474)）が連邦上・下院議会に提出された。労働者の団結権と団体行動権の強化が法案の目的である。加えて、労働者の団結権と団体行動権を阻害する使用者に対し、全国労働関係委員会（NLRB）が罰則を与える権限を強化する。全国労働関係委員会は労使関係の施行規則である全国労働関係法（NLRA）の運用を管理している。

誤分類の修正も視野

団結権保護法案は、スマートフォンなどのインターネット端末を媒介してサービスの提供者と利用者をつなぐギグエコノミーや、フランチャイズについても範疇にしている。ギグエコノミーで労働力を提供する場合、雇用ではなく請負とされることが多い。この場合、業務に関わる経費が自己負担となり、最低賃金や超過勤務手当、健康保険、年金、労働災害保険といった社会保障の適用から除外される。

フランチャイズ契約は、本部であるフランチャイザーと加盟店であるフランチャイジーの関係に従属性がある場

合、労働者性が認められるかどうか問われる。

法案は、ギグエコノミー下の請負労働者とフランチャイジーに、共同雇用（joint employment）の概念を導入し、雇用関係の存在を認めようとするものである。

共同雇用

共同雇用とは、二つ以上の企業が共同で同一の従業員の雇用上の管理を行うもので、公正労働基準法（FLSA）の下で最低賃金や超過勤務手当など、雇用主の義務を共同で負うものである。

一般的に、共同雇用は、企業が給与支払い、社会保険業務、福利厚生等の人事関連業務を一括して、PEO（Professional Employer Organization）と呼ばれる人材派遣企業に委託する際に発生する。業務は委託元企業の職場で行うが、そこで働く労働者の雇用上の責任を、委託元企業とPEOの双方が担う。この共同雇用の概念を拡大することで、個人請負労働者やフランチャイジーを雇用労働者へと区分変更するのである。

強制的仲裁合意の撤廃

法案は、強制的仲裁合意（mandatory arbitration agreements）の撤廃も織り込まれている。これは、2019年5月に連邦最高裁で行われたEpic Systems v. Lewisの判決で、労働者が不満をもった際の紛争解決手段として、個人もしくは集団訴訟ではなく、第三者機関による仲裁合意を使用者が労働者に要求することができるとしたものである。

労働者利益を代表する民主党は、強制仲裁合意不正義廃止法案（the Forced Arbitration Injustice Repeal Act (H.R. 1423)）を2019年9月、連邦下院議会に提出した。この法案は雇用、消費者、独占禁止、市民権に関し、これまでに、訴訟ではなく、強制仲裁合意が行われた事案を無効にすることを目的としている。

今後の見通し

団結権保護法案は2019年末までに連邦下院議会で投票となる見通しとなっている。法案を支持する民主党が多数派を占めていることから、可決される見通しが高い。

2018年の中間選挙以降、民主党は労働者保護に関連した法案を複数提出している。男女間その他の賃金差別を禁止する法案（H.R. 7）、LGBT労働者の職務上の差別を禁止する法案（H.R. 5）、連邦最低賃金を15ドルに引き上げる法案（H.R. 582）はすでに連邦下院議会を通過している。

連邦上院議会はこれらの法案に反対の姿勢を示している共和党が多数派を占めているため、成立の行方は不透明であるが、2020年の大統領選挙を見据えて、民主党が攻勢をしかけている格好となっている。

【参考資料】

Diaz, Jaclyn (2019) *House Democrats to Renew Push for Worker Misclassification Bill*, Daily Labor Report, Sep. 26.

（海外情報担当 山崎 憲）

フランス 出生率の高さと移民の関係

2017年のフランスの期間合計特殊出生率(注1)(以下、出生率)は1.88であり、平均が1.59のEU加盟国のなかで最も高い水準にある。出生率の高さが移民によって支えられているという指摘がある(注2)一方で、国立人口調査研究所(Ined)の研究結果(注3)によると、むしろ非移民の出生率がフランスの出生率の高さを支えているとの指摘がある(注4)。

移民による出生率引き上げの効果もあるが、非移民の出生率の高さも

国勢調査(Recensement de la France)によると、2017年に生まれた76万人の母親の18.8%、14.3万人が移民であった。2009年には16.0%で、移民を母親とするフランス生まれの子どもの割合は大きくなっている。

国勢調査によると、2009年の出生率は非移民が1.91、移民が2.77、全体では2.00であった。したがって、移民の出生率が全体の出生率を0.09ポイント押し上げたことになる(表)。同年に誕生した子どもの母親のうち、出産可能な年齢の女性に占める移民の比率は10.6%に対して移民女性は16.0%であり、移民は非移民よりも母親になる割合が高い。2014年、非移民の出生率は1.88、移民は2.75、全体では1.99であったので、移民が0.11ポイント引き上げたことになる。

表 出生率の移民・非移民間の違い

	非移民	移民	全体
2009年	1.91	2.77	2.00
2014年	1.88	2.75	1.99
2017年	1.77	2.60	1.88

資料出所：Ined 報告書より作成

これは移民の女性の母親の占める比率と出産可能な年齢の女性に占める移民の比率が共に上昇(それぞれ17.8%、11.7%)したためである。

2017年には、非移民の出生率は1.77、移民は2.60、全体で1.88、移民女性によって、出生率が0.11ポイント押し上げられたことになる。

移民の出生率が非移民に比べて高いが、2009年、2014年、2017年の数値を見る限り、全体の出生率を0.09~0.11ポイント押し上げているに過ぎない。その分を差し引いても、フランスはヨーロッパで高い水準である。この傾向は第二次世界大戦後75年間続いている。これは家族支援政策の影響が大きいと言える。

移民の出生率は低下傾向

移民の出生率は出身国により大きく異なっている。2014年のアルジェリア・チュニジア・モロッコのマグレブ諸国出身者は、3.5前後、マグレブ諸国以外のアフリカやトルコ出身者は3.0前後、それ以外の国・地域の出身者では2.0前後である。

出身国による差は、減少傾向にある。例えば、1931年から1935年に生まれたマグレブ諸国からの移民の出生率は5.0近くであったのに対し、1961年から1965年に生まれたマグレブ諸国からの移民の出生率は2.8程度まで2ポイント強下がった。同様に、ヨーロッパ諸国からの移民は、2.9程度から2.0程度まで0.9ポイント低下した。その差は約2ポイントから0.8ポイントまで縮まっている。

移民の方が出生率の低い国も

ヨーロッパ諸国の半数以上は、フランスと同様、移民が出生率をある程度押し上げている(注5)。だが、オランダやアイスランド、デンマークのような例外もある。オランダは移民が多い国だが、出生率に関して移民と非移民との間で大きな違いは見られない。アイスランドやデンマークは、移民が国全体の出生率を引き下げている。また、中東欧の旧バルト3国やポーランド、チェコ、ルーマニア、ブルガリアなどのヨーロッパの4分の1にあたる国々は、移民が多くないために、国全体の出生率に影響をおよぼしていない。

[注]

- ある1年における各年齢の女性の出生率を合計したもの。
- 例えば、Natalité en France: l'impact décisif de l'immigration, Par Michel Feltin-Palás, L'express, 18/07/2018.
- VOLANT Sabrina, PISON Gilles & HERAN François (2019), « La France a la plus forte fécondité d'Europe. Est-ce dû aux immigrées ? », Population & Sociétés, bulletin mensuel d'information de l'Institut national d'études démographiques, Numéro 568 juillet/août 2019, Ined, Paris
- ここでの移民の定義は、フランスの国外で出生し、出生時に外国籍であったが、現在はフランスに居住している者である。したがって、フランスの国外で出生し、出生時に外国籍であったがフランスに到着後、フランス国籍を取得した者も移民に含まれる。逆に、移民の子どものうち、フランスで誕生した場合は、移民とはならず、非移民(すなわちフランス・ネイティブ)となる。
- ここでは、Eurostatの統計を利用しているが、非移民は、その国で生まれた者(誕生時の国籍は問わず)と定義されている。

(ウェブサイト最終閲覧：2019年9月24日)

(海外情報担当)

ドイツ

金属産業労組と YouTuber 組合の連携
——FairTube キャンペーン

ドイツ最大の産別である金属産業労組(IGメタル、230万人)とYouTuber組合は7月26日から、YouTubeと親会社のGoogleに対して、FairTubeというキャンペーンを開始した。会社側の一方的なルール変更によって発生した諸問題を訴え、判断基準の透明化や一方的な決定方法の見直し等を求めており、最終の回答期限を8月23日としている。

発端は2017年のルール変更

「YouTuber(ユーチューバー)」とは、YouTube/Googleが運営する動画共有サイト「YouTube(ユーチューブ)」に自作の動画等を投稿する者を指す。以前は、動画の再生回数が多いと広告がつき、それによってYouTuberが収益を得る仕組みだった。しかし、次第に再生回数を増やすために、内容が過激化したり、観る者が不快に感じる動画が増えたため、YouTubeは2017年にルールを変更し、同社のポリシーから外れる動画の非表示化や非収益化等、積極的な対処をするようになった。なお、こうした対処は、アルゴリズムと1万人の評価者の判断の組み合わせで行われている。

このような2017年のルール変更後、投稿動画が、理由もわからず突然非表示化されたり、広告を外されたりするYouTuberが急増し、なかには収入が8割以上減り、生活に窮する者も出てきた。

FairTubeの主な要求内容

以上の状況を踏まえて、IGメタルとYouTube組合が実施するFairTube

では、YouTube/Googleに対して、以下の要求を行っている。

- ◆動画の収益化と視聴に影響する全カテゴリーの決定基準を公開すること。
- ◆個々の決定に対して明確な説明を付すこと。例えば広告が外された場合、動画のどの部分が広告主の設定基準に違反しているか等。
- ◆動画の非表示化や非収益化の判断をした場合に、YouTuberに対して説明権限や裁量のある担当者(人間)の窓口・連絡先を設置すること(その判断にミスがあった場合には元通りにすること)
- ◆YouTubeの決定に対する、YouTuberからの異議申し立てを受け付けること。
- ◆紛争解決のための独立した調停委員会を設置すること。IGメタルとクラウドソーシング協会が共同運営するオンブズオフィスとプラットフォーム事業者の行動指針が参考となる。
- ◆諮問委員会等を設置して、重要な意思決定にYouTuberを参加させること。

異色の連携と支援の背景

IGメタルがYouTuber組合と連携することは一見奇異に感じるかもしれない。しかし、同労組は古くから金属・電機部品の加工等を自宅等で行う「家内労働者」を組織化してきた歴史がある。この流れを汲み、PC等を用いた極小タスクを自宅等で多数こなす旧来の家内労働者に通じる働き方をする「クラウドワーカー」に対し、いち早くオーストリアやスウェーデンの組織と連携して「Fair Crowd Work」というサイトを立ち上げ、支援に乗り出してきた。YouTuberは、立場的に支援が必要なクラウドワーカーと類似する部分があり、同労組の取組み対象として今回の連携が実現した。

「見せかけの自営」の可能性も

IGメタルは今回、著名な労働法学者であるトーマス・クレーベ教授の協力を得て、訴訟の可能性も検討している。もしプラットフォーム運営者であるYouTubeが、動画の内容や質など

の細かい仕様に関する要求を厳しく規定し、YouTuberとの間に収入等を含めた永続的な関係性を築いている場合、裁判等でYouTuberが「見せかけの自営(=労働者)(注)」として認定される可能性もある、と同労組は主張している。

Googleからの回答

訴訟に発展するかどうかが目された今回のキャンペーンだが、期限最終日の8月23日に、両組合に対してGoogleドイツから正式な書状による回答があった。そこには、「Googleにとって、クリエイターであるYouTuberの満足度は非常に重要であり、ベルリンで改善に向けた話し合いの場を設けたい」と書かれており、今後、実施が予定されている。

Googleドイツから回答と対話への招待がなされた点について、FairTubeサイトによると、クリスチーネ・ベナーIGメタル副委員長は、「これから始まる交渉を楽しみにしている。YouTubeがどのように変わるかは今後明らかになるだろう」と述べ、YouTuber組合創設者のヨーク・シュプライブ氏は、「今回のキャンペーンで組合員が1.5万人から2.2万人に急増した。これは今後のGoogleとの話し合いに向けて、とても力になる」と述べている。

[注]

見せかけの自営(Scheinselbständigkeit)とは、契約上は独立自営の労務(役務)を外部企業のために提供するが、実際には労働関係において非独立的な仕事をしている者を指す。「見せかけの自営」と認定されると、労働者と同等とみなされ、労働者に適用される法律が全て適用される。「偽装自営」や「仮装自営」と訳されることもある。

【参考資料】

IG Metall, FairTube, Fair Crowd Work, Deutsche Welleほか。

(海外情報担当)

韓国

雇用労働部が裁量労働制の運営ガイドを発表

雇用労働部は2019年7月31日、「裁量労働制とみなす労働時間制運営ガイド」（以下「ガイド」という）を発表した。2018年7月から労働時間の上限を週52時間（時間外労働を含む）に制限したことに伴い、産業現場では裁量労働制に対する関心が高まっている。しかし、「対象業務」や「使用者の具体的な指示」の範囲が不明確であると指摘されていた。雇用労働部は、ガイドの発表を機に、制度の利用率を高め、適法に運用されるよう継続的に努力していくとしている。

対象業務や裁量性の保証範囲を明示

韓国の裁量労働制は勤労基準法第58条において、「業務の性質に照らして、業務の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労働したもののみならず」と規定されている。

書面合意には、①対象業務、②使用者が業務の遂行手段及び時間配分等に関して労働者に具体的な指示をしないという内容、③労働時間の算定は、その書面合意で定めたところによるという内容——を明示しなければならない。

裁量労働制対象者は、書面合意に記載された時間の労働をしたものとみなされる。書面合意で定めたみなし労働時間が法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える場合は、時間外労働手当が支給される。対象者が休日・深夜労働をした場合は、休日・深夜労働手当が支給される。

ガイドは、裁量労働制の対象業務の範囲をより具体的に明示した（表1）。

また、「業務遂行の手段」および「労働時間の配分」の裁量性の保証範囲に関する判断基準を示した。具体的には、①業務指示が「業務遂行の手段」「労働時間の配分」に関する内容であるか、②指示の周期と具体性の程度、③労働者の裁量に関する制限が合理的か、④労働者の実質的な裁量権行使の可能性、⑤労働者代表との合意内容——等を総合的に考慮して判断するとしている。

業務遂行手段の裁量性に関する基準

対象労働者は、原則、業務遂行の方法・手段を自らの裁量で決定することができ、使用者は具体的な指示を行うことができない。使用者が業務の段階ごとに手順や方法を指定し、それを実行するかどうか確認するなど、事実上、労働者の裁量を制限するような場合は、適法な制度運営とはみなされない。

一定の段階で労働者に進捗状況や経過を報告させることは、労働者の裁量を根本的に制限しなければ許容される。また、製品の発売や新技術の開発、研究報告書の完成などが差し迫った段階で業務の完成度を確保するため、事前に期限を定めて報告させることも制度の本質を侵害しない限り可能である。

業務の進捗状況を確認・共有、調整・協議するため、労働者が自らの日程を調整できる十分な期間を設けて、必要な会議に出席させることは、労働者の裁量性を侵害したとはみなされない。

業務完成に必要な出張や外部会議、イベント参加を指示することもでき、業務遂行方法と直接関係ない事業場内の秩序維持、設備、セキュリティ管理についても指示・監督が可能である。

労働時間配分の裁量性に関する基準

所要時間の管理について、労働者の時間配分の裁量性を侵害するほど単位課題の時間配分について干渉・指示した場合、裁量性は認められない。

業務付与の周期については、画一的な基準で判断することは難しい。業務の種類・性格、業務遂行方法等について、保証される裁量のレベルを総合的に考慮する必要がある。

業務の期限について、業務遂行に通常必要とされる期間に満たない期間を定めて業務を付与した場合、実質的に労働者に時間配分に関する裁量が保証されているとはみなされない。

出勤義務について、勤務場所を指定して出勤義務を付与することは可能であり、出勤日を書面合意に定めた場合は、それに従うこととなる。

出退勤時刻について、始業・終業時刻を厳格に適用・管理することは、労働者の時間配分に関する裁量性を侵害するものとみなされる。ただし、事業場の秩序維持、労働者の安全確保のために必要な場合、一時的に出退勤時刻を定め、これに従わせることができる。

勤務時間帯の指定について、業務の完成に必要な場合、書面合意に特定の時間帯を定めて運営することは可能である。ただし、労働時間帯を過度に広く設定し、事実上、出退勤時間を定めるような運用は、労働者の時間配分の裁量性を侵害したものとみなされる。

ガイドは、裁量労働制の下で裁量性が保証されているかどうかは、個別事例ごとに業務の性質、指示の内容と具体性・再現性、合理的な理由が存在するか否か、判断を制限する程度などを総合的に考慮する必要があるとしている（表2）。（海外情報担当）

表1 裁量労働制の対象業務(勤労基準法施行令第31条及び雇用労働部告示で規定された業務)

<p>1 新商品又は新技術の研究開発や人文社会科学・自然科学分野の研究業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「新商品又は新技術の研究開発」は、材料、製品、生産・製造工程などの開発や技術的改善などをいい、製造業での実物製品だけでなく、ソフトウェア、ゲーム、金融商品などの無形製品の研究開発などを含む。 ・「人文社会科学・自然科学分野の研究」は、大学や公共・民間研究所などで研究を主な業務として行うことをいう。
<p>2 情報処理システムの設計及び分析業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「情報処理システムの設計及び分析業務」は次の業務をいう。 <ul style="list-style-type: none"> ①需要(needs)の把握、ユーザ(user)の業務分析などを基盤とした最適の業務処理方法の決定及びその方法に適した機種選定 ②入出力設計、処理順序の設計などのアプリケーション・システムの設計、機械構成の詳細な決定、ソフトウェアの決定など ③システム稼働後のシステム評価、問題点の発見、その解決のための改善などの業務 ・情報処理システムの分析、設計、実装、試験及び機能の改善など一連の業務を自らの裁量で実行するプログラマーは対象業務に該当するが、他人の具体的な指示・設計に応じて裁量権がない状態で単にプログラムの作成だけを実行するプログラマーは含まれない。
<p>3 新聞、放送又は出版事業での記事の取材、編成又は編集業務</p> <p>【新聞、出版事業での記事の取材、編成又は編集業務】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「取材、編成又は編集業務」は、記事内容に関する企画及び立案、記事の取材、原稿作成、記事の割り当て・レイアウト・内容チェックなどの業務をいう。 ・「新聞・出版事業」には、新聞、定期刊行物にニュースを提供するニュース供給業も含まれるが、新聞・出版事業ではなく、事業での記事の取材・編集の業務に従事する者(例えば、私報編集者)などは含まれない。 <p>【放送事業での記事の取材、編成又は編集業務】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「放送事業での取材の業務」は報道番組、ドキュメンタリーなどの放送番組の制作のために行われる取材、インタビューなどの業務をいう。 ・「編成又は編集業務」は、上記の取材対象選定などの企画や取材で得たことをプログラムで構成するための編成又は編集をいう。
<p>4 衣服・室内装飾・工業製品・広告などのデザインや設計業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「デザインや設計業務」は専門性・創造性が必要な業務をいうものであり、考案されたデザインをもとに、単に図面の作成、製品の製作などの業務を行う者は、含まれない。
<p>5 放送番組・映画などの制作事業でのプロデューサーや監督業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「プロデューサーの業務」は、制作全般について責任を負って企画の決定、スタッフの選定、予算管理などを統括することをいい、「監督業務」は、スタッフを統率・指揮して、現場での制作作業を統括することをいう。
<p>6 会計・法律事件・納税・法務・労務管理・特許・鑑定評価・金融投資分析・投資資産運用などの事務において、他人の委任・委嘱を受けて相談・アドバイス・感情労働や代行をする業務(雇用労働部長官告示)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所管法令に基づいて公認会計士、弁護士、税理士、司法書士、公認労務士、弁理士、不動産鑑定士・金融投資分析士・投資資産運用会社など免許・資格(証)を所持して、他人の委任・委嘱を受け、相談・アドバイス・感情労働・代行をする業務をいう。 ・ただし、このような専門的業務遂行のための補助業務をしたり、所管法令等による資格及び免許証、資格証などがなければ、含まれない。

資料出所:韓国雇用労働部「裁量労働制とみなす労働時間制運営ガイド」(2019年7月31日)を基に作成

表2 業務指示が可能かどうかの判断基準

<業務報告など>	
・業務の目標・内容・期限等の基本的な内容についての説明	○
・一定の段階で進行経過の確認、情報の共有等のための業務報告の指示	○
・業務の完成が間近に迫った段階で完成度を確保するための報告の指示	○
・業務の性質に照らして周期が過度に短く、報告不履行時に懲戒などの不利益措置がある場合	×
<会議出席、出張>	
・業務の進捗状況の確認、情報共有などのための会議への出席指示	○
・重大な欠陥の発生など緊急業務発生時の会議出席・出張などの指示	○
・業務完成のために必要な出張・外部会議・イベント等への参加指示	○
・労働者自らの裁量による会議招集・出席、出張など	○
・労働者の時間配分を事実上制限するほどの頻繁な会議出席の指示	×
<労務管理>	
・所定労働日の出勤義務を付与して、これを確認する場合	○
・長時間労働遮断などの健康保護、年次休暇算定など労務管理目的の出・退勤記録義務付与	○
・出・退勤記録に基づく賃金算定、評価反映などの不利益措置	×
<業務付与周期>	
・通常1週単位以上で業務を付与したり、日単位で業務を付与しても業務の性質等に照らして合理的な事由がある場合	○
・通常必要とされる期間に満たない完了期限を定めるなど、過度の業務付与	×
<出退勤時刻等>	
・事業場の設備・システムの導入・交換及び修理、事故発生(リスク)に基づく安全確保などの理由で一時的に出退勤時刻を定めて厳格に適用・管理している場合	○
・裁量労働で通常の始業・終業時刻を厳格に適用・管理している場合	×
・書面合意で業務の完成のために必要な作業時間帯を定める場合	○
・事実上、出・退勤時刻を定めるようにし必要勤務時間帯を過度に広く設定・配置する場合	×

資料出所:韓国雇用労働部「裁量労働制とみなす労働時間制運営ガイド」(2019年7月31日)を基に作成

中国

「日・中社会保障協定」発効——日系企業の負担減

中国に長期間派遣される会社員に関して、これまでは日本と中国の両国で社会保険の支払い義務があった。今回、二国間の社会保障協定が発効し、年金制度にかかる重複した支払い義務が免除されたことで、企業側の負担が大幅に軽減される。

社会保険の二重徴収

2011年7月に修正・施行された「中国社会保険法」により、中国で就業する外国人も社会保険に加入することが規定された。これを具体化する法律として、同年10月「中国国内で就業する外国人の社会保険加入に係る暫定弁法」が施行され、中国における外国人就労者は、中国の社会保険である従業員養老保険(注1)、医療保険、労災保険、失業保険、出産育児保険の5種類の保険に加入することが義務付けられた。就労者は、中国で社会保険個人口座を開設し、派遣期間満了後、本人の申請によって個人口座の積立金が還付されるが、企業の納付した社会保険料の還付は認められなかった。結果として、社会保険の企業負担分は二重徴収となり、企業にとって大幅なコスト増であった(表1)。

社会保障協定

この問題を解消するため、2018年5月、「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国政府との間の協定(日・中社会保障協定)」が署名され、2019年9月1日に発効した。協定により、日本と中国それぞれの相手国に派遣された駐在員は、派遣先での年金制度にかかる保険料が免除される。

中国政府は、このような二国間社会保障協定を、日本を含めた11カ国(ドイツ、韓国、デンマーク、フィンランド、カナダ、スイス、オランダ、フランス、スペイン、ルクセンブルク)と締結している。

日・中社会保障協定は、中国では被用者基本老齢保険(従業員養老保険)に対して、日本では国民年金と厚生年金に対して適用される(国民年金基金と厚生年金基金を除く)。適用者は被用者およびその家族で、自営業者は対象外。具体的には、①協定の相手国へ派遣される者、②海上航行船舶または航空機において就労する被用者、③外交使節団及び領事機関の構成員並びに公務員、④その配偶者及び子、などである。派遣先国における社会保険(年金)の免除期間は5年であるが、延長申請に基づき両国実施機関の合意が得

られれば、期間延長が認められる。ただし、これも原則5年を越えない。

協定によって全ての社会保険が免除されるわけではないが、社会保険で最大の比率を占める年金保険料の二重払いが解消されることで、一定の負担減が実現する。表1・2から北京市を例にとると、2018年の養老保険料(企業負担分の19%)は、最大月額4,826元(約7.4万円)であったが、協定発効後の2019年現在、養老保険料(同16%)は最大月額3,770元(約5.8万円)で、これが個人負担分と合わせ免除される(注2)。

【注】

- 1 受給年齢：男性は満60歳、女性は一般労働者が満50歳、幹部(管理職)が満55歳。
加入期間：15年以上納付で、退職後に受給可。
- 2 納付基数上限や保険料率は毎年変更。

【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1 中国2都市における社会保険料の企業・個人別負担額(2018年)

都市	納付基数の上限額(元/人・月)	負担者	養老保険	医療保険	失業保険	労災保険	出産育児保険	負担金額(元/人・月)
北京	25,401	企業	19%	10%	0.8%	0.5%	0.8%	7,899.71
		個人	8%	2%	0.2%	0	0	2,601.10
上海	21,396	企業	20%	9.5%	0.5%	0.2%~1.9%	1%	6,675.55~8,002.10
		個人	8%	2%	0.5%	0	0	2,246.58

資料出所：各地域人力資源・社会保障局

表2 中国の都市別養老保険(年金)の負担免除額(推算)(2019年)

都市	納付基数の上限額(元/人・月)	養老保険料率		保険料の負担免除額(推算)(元/人・月)
		企業	個人	
北京	23,565	16%	8%	5,655.60
天津	17,613	16%	8%	4,227.12
大連	14,403	16%	8%	3,456.72
上海	24,633	16%	8%	5,199.92
広州	19,014	14%	8%	4,183.08
深セン	19,014	13%	8%	3,992.94

資料出所：同上

カンボジア

月額190USドルへ4.4%引き上げ
——2020年の最低賃金

2020年1月1日から適用される最低賃金が、月額190USドル（以下、ドル）に決まった。現行額182ドルから4.4%の引き上げとなる（注1）。

委員会決定額に首相の3ドル上乗せ

カンボジアの最低賃金の改定は、毎年、政労使三者の代表からなる全国最低賃金委員会で審議され、その審議結果が労働・職業訓練大臣に対して答申されたうえで、首相によって決定される。今回の改定では当初、使用者側の主要な代表である縫製業協会（GMAC）が、会員企業の6割以上が引き上げの余裕がないとする現状を踏まえて182ドルの据え置きを要求する一方、労働組合側はインフレ率等カンボジアの社会経済状況を踏まえて199ドルへの引き上げを要求していた。審議を経て、使用者側が186ドル、労働組側が195ドル、政府は187ドルを提案し（注2）、9月20日の投票が行われた。その結果、政府案187ドルが多数を得て、労働・職業訓練大臣に答申された。そこにフン・セン首相が3ドル上乗せし、最終的に190ドルとすることに決定した。委員会の答申額に上乗せする政治的な判断は、2016年の改定から恒例となっており、昨年までは毎年5ドル上乗せされていたが、今回は経営者側の要請に応じるかたちで3ドルの上乗せに留まった（注3）。

落ち着きを見せる引き上げ率

1997年に創設された最低賃金は、当初、3年から7年に1回の引き上げだった。2013年の改定からは毎年、引き上げられるようになっており、

2015年までの引き上げで最賃額が急激に上昇した（図）。その幅は2013年31.1%、2014年、2015年に20%台後半だった。2016年の改定の審議で、客観的基準（注4）が用いられてから、10%前後の引き上げになり、2019年は7.1%、今回は4.4%と落ち着きを見せている。政労使にとって妥当性の高い決定方式が定着しつつあると言える。

周辺国との比較

カンボジアの近年の最賃水準は周辺諸国と比較して高すぎるとの指摘もある（注5）。実際、ベトナムの2020年引き上げ予定の各地域の最賃（7月発表）で、最も高い第1地域（ハノイやホーチミンなど）は442万ドン（約190.5USドル）と、今回発表されたカンボジアの最賃とほぼ同水準だった。第1地域以外はカンボジアよりも名目的には低い（注6）。ただし、諸手当や社会保険料がカンボジアよりも高く、単純に比較することはできない。周辺国と比較して労働生産性に見合ってい

るのかどうか、今後のカンボジアの最賃引き上げの鍵となる。

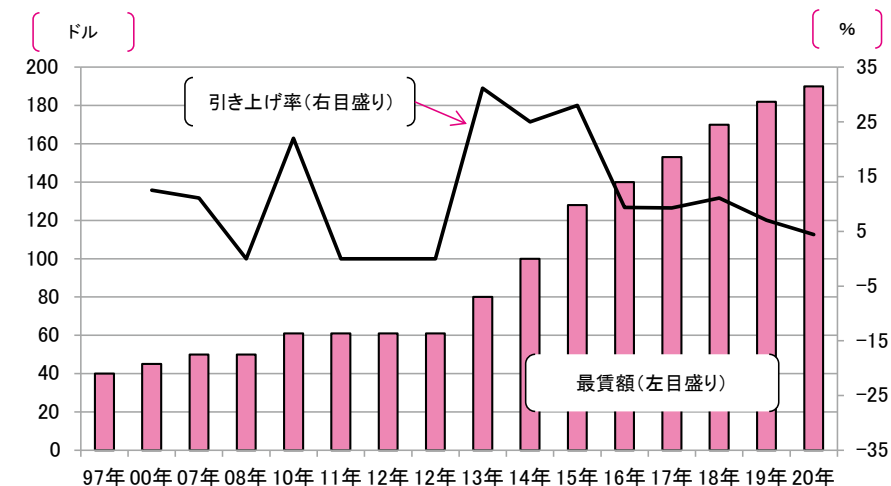
〔注〕

- 1 カンボジア労働職業訓練省ウェブサイト参照。
(<http://www.molp.gov.kh>)
- 2 “Vote to decide minimum wage if compromise is not reached,” Phnom Penh Post, September 15, 2019.
- 3 “Minimum wage for garment workers \$190 next year,” Mom Kuntear, Khmer Times, September 23, 2019.
なお、実際の手取り最賃額は、通勤手当7ドルと皆勤の場合の手当10ドルを含めれば、207ドルとなる。
- 4 客観的基準とは、インフレ率、生計費、家族の状況という社会的基準とともに、生産性、競争力の確保、労働市場の状況、各産業部門の利益率という経済的基準の七つの要素からなっている。
- 5 “New minimum wage now \$182,” Khmer Times, October 5, 2018.
- 6 “Minimum wage set to increase by 5.5% in 2020: National Wage Council,” Viet Nam News, July 12, 2019.

（ウェブサイト最終閲覧：2019年10月7日）

（海外情報担当 北澤 謙）

図 最賃額と引き上げ割合の推移（1997年～2020年）



資料出所：政府発表資料等より作成

OECD

“活力ある”高齢社会を目指して
——報告書 “Working better with Age”

OECD(経済協力開発機構)は今年8月、高齢者の就業に関する加盟国の現状分析や、さらなる就業促進のための提言を盛り込んだ報告書『生涯を通じたより良い働き方に向けて(Working better with Age)』を公表した。本書は、OECDがこれまで取り組んできた高齢化と雇用に関する分析を総括したものとなっている。

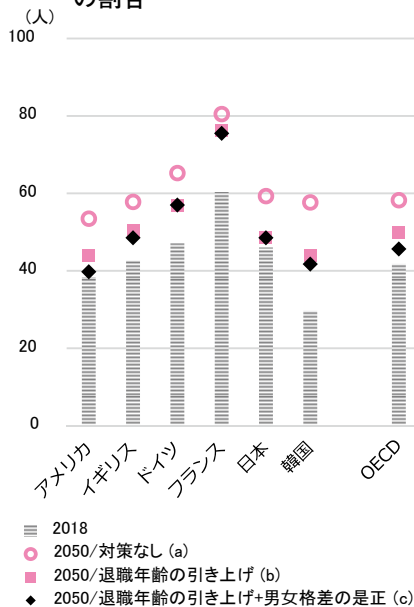
以下、その概要を紹介する。

30年後に働き手が支えなければ
ならない高齢者は約40%増加

報告書によると、100人の就業者が支えなければならない高齢者(注)は、2018年にはOECD加盟国平均で42人であったが、このまま対策を講じなかった場合、2050年には58人へと約40%増加すると予測される(図1)。

一方で、退職の平均年齢を引き上げ

図1 就業者100人に対する高齢者の割合



資料出所：OECD “Working Better with Age”
注：退職率について、(a)は一定、(b)と(c)はそれぞれ20%、50%段階的に減少すると仮定。

たり、労働市場への参入時における男女格差を是正したりすることで、この増加率は9%程度に抑えられる可能性がある。

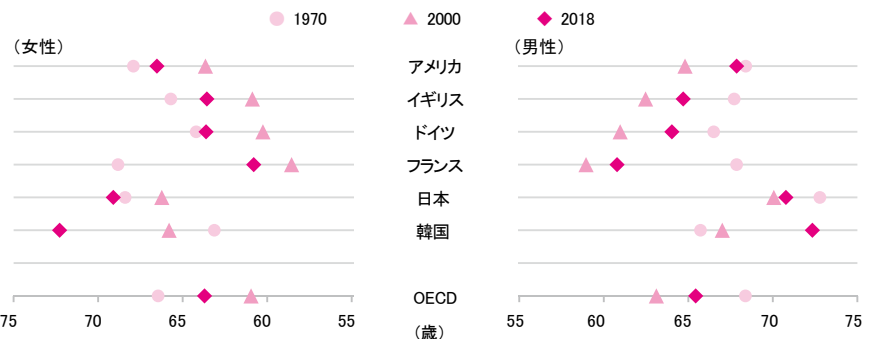
実質的な退職年齢は半世紀前
より低下

より長く、より健康に生活できるようになり、退職後に人々が過ごす期間は長期化している。しかしその一方で、今日の実質的な退職年齢は半世紀前より早い状態であり、その原因としてOECDは、高齢で働き続けることのインセンティブの低さや使用者による高齢者の雇用の忌避、高齢者のスキル不足等を指摘している(図2)。

“活力ある”高齢社会に向けた提言

OECDは2015年に「高齢化および雇用に関する理事会勧告」と題する提言を出した。その内容は、人口の高齢化が進むなか、人々の生活水準や公共財政を維持していくために、各国は高齢者のさらなる就業機会の拡大と改善に取り組まなければならないというものである。今回はその提言に沿って、次の様な具体策を発表した。

図2 実質退職年齢の推移



資料出所：OECD “Working Better with Age”
注：各年の値はそれ以前の5年間における平均退職年齢を表す

高齢者の就業意欲の喚起—

- ・働き続ける高齢者に報いるような老齢年金制度を設計すること
- ・使用者による早期退職制度の濫用や強制的な定年の設定を防ぐこと
- ・福祉給付が事実上の早期退職制度として利用されないようにすること

高齢者を継続雇用する使用者の支援—

- ・労使団体と協力し、高齢者雇用に係る生産性を適切に高めること
- ・多様な年齢層が働く職場環境を整備・管理するために必要な取り組みを奨励すること

労働者のエンプロイアビリティの維持—

- ・全体の就業率を底上げするために、全ての年代の労働者について、労働条件や仕事の質を改善すること
- ・生涯学習への参加のしやすさを改善すること
- ・求職中の高齢者に対し、効果的な就労支援を提供すること

[注]

ここでは、仕事をしていない50歳以上の者を指す

【参考資料】

OECD “Working Better with Age”

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/c4d4f66a-en.pdf?expires=1570005188&id=id&accname=ocid194735&checksum=1DDAAF57CFBE3489AFCE7E8D0EE1408F>

OECD東京センターウェブサイト

<http://www.oecd.org/tokyo/newsroom/governments-must-take-further-action-to-boost-job-opportunities-at-an-older-age-japanese-version.htm>

(海外情報担当)