

# 海外労働事情

## イギリス

### フードバンク利用者の増加に社会保障給付制度が影響

困窮した人々に無料で食料を提供する、いわゆる「フードバンク」の利用者に関する調査報告書を、非営利団体と大学の研究者がまとめた。近年の急速な利用者拡大の主な要因として、社会保障給付制度の影響を指摘している。

#### 給付の支給遅延や停止、減額などが影響

フードバンクは、非営利団体などが、企業や個人などの寄付を受けて、困窮した人々に無料で数日分の食糧を提供するサービスだ。フードバンクと提携する医師やソーシャルワーカーなどが、サービスを受ける必要があると判断した困窮者をフードバンクに紹介する方式をとる。全国のフードバンクの6割を運営するとされる代表的な非営利組織、トラッセル・トラストによれば、同団体のフードバンクによる食料の提供数は、2010年度の6万1,000件から2018年度には158万3,000件と急速に増加している。その原因をめぐっては、経済状況や、フードバンク自体の増加、あるいは給付制度の問題などがこれまで指摘されてきた。

トラッセル・トラストの依頼を受けて、ヘリオット・ワット大学の研究者が10月、利用者に関する調査結果を報告書にまとめた(注1)。これによれば、フードバンクを利用した世帯は全体のおよそ2%程度(2018年度)と推計され、平均的な世帯収入(住居費を除く)は月215ポンド、4分の3超が賃

賃料あるいはカウンスル税(住居に対する税)を滞納している状態にある。利用者の9割近くが社会保障給付を主な収入源としており、仕事に就いている者は7%、仕事に就いている者(注2)を世帯に含む利用者も14%に留まる。利用者となるリスクの高い属性要因として、低収入、ひとり親、子どもが二人以上、単身者、賃貸住宅の居住者、失業状態にある、世帯に健康状態に問題のある家族を含む、などが挙げられている(注3)。また、25~54歳層でよりリスクが高く、65歳以上の高齢者のごく一部(2%)だ。

報告書は、利用者の増加にフードバンク自体の増加が寄与している事は間違いないものの、より本質的な要因があるとして、3点を挙げている。一つは、給付制度の支給額が不十分かつ各種の減額があり、また申請から支給までに長期間を要することだ。現在、導入が進められている低所得層向け給付制度のユニバーサル・クレジット(注4)は、申請から1週間の待機期間と、支給までおよそ5週間の待機が必要となるほか、制裁措置(支給停止)や、支給要件の厳格化、支給上限額の設定、「ベッドルーム税」(住宅給付の減額)(注5)、支給額から債務返済分として差し引かれる額に関するルールなどが、フードバンク利用の増加に明確に影響している、と報告書は分析している(注6)。

二つ目に、困難な状況(強制退去や

離婚など)や健康状態の悪化が挙げられる。過半数の利用者は、フードバンクへの紹介時点までの1年以内に何らかの困難な状況によって収入を得ることが難しくなり、あるいは給付を申請したり、生活費が上昇したりしている。また一部は、失業や労働時間の削減などに直面している。健康状態に問題のある家族のいる世帯も多く、これも追加的な支出の要因となっていると見られる。三つ目に、インフォーマルな支援の欠如がある。利用者の多くは、家族や友人からの支援が尽きたか、つながりのある人々(社会的ネットワーク)に経済的余裕がないか、社会的孤立から支援を受けられない状態にあったとされる。

報告書は検討されるべき課題として、6点を挙げている。すなわち、就労年齢層向けの給付に関する水準や支給要件の見直し、ユニバーサル・クレジットの待機期間などの問題、制裁措置や就労困難者の審査(健康状態、障がい、就労可能性)の在り方、支給額の削減・控除に関するルール、困窮リスクが高く複雑なニーズを持つ者に対する専門的支援者の利用可能性、自治体による緊急対応的な福祉サービスの提供を強化すること——である。

#### 給付制度が機能しているかチェックも

議会雇用年金委員会が7月に公表した報告書(注7)も、給付制度が本来目的とするべき受給者の支援に役立っていないとして、改善策を求める内容となっている。2010年以降の給付制度

改革は、就労へのインセンティブを高め、貧困からの脱却・予防が目的に掲げられたが、実際には貧困に陥るばかりでなく、飢えや物的欠乏に直面する人々を生み出しているとの証言が繰り返し聞かれる、と報告書は述べ、社会保障のセーフティネットが、貧困リスクとの狭間に身を置く人々を支援するという、本来の目的にかなっていないと指摘している。

改善策として雇用年金委が提言する施策の一つは、給付支給額の引き上げだ。2011年以降、歳出削減策として大半の就労年齢層向け給付制度で支給額がほぼ凍結された状態にあり、この間の生活費の上昇によって、そもそも低水準の給付額との間に一層の乖離が生じている、と報告書は指摘。2020年度には改定の再開が予定されているが、この間に行われるはずであった引き上げ分を補うためには、従来の改定の目安とされる消費者物価指数に、さらに2%を上積みした額を引き上げる必要がある、としている。

また、貧困に関する指標についても、見直しを求めている。貧困状態の把握には、従来の世帯収入に関する単純な指標だけでなく、多様な世帯が直面する育児や住宅、債務返済、あるいは長期的な健康上の問題といった回避でき

表 世帯構成、就労状況による貧困率の違い

	フルタイム労働者	フル・パート労働者を含む	パートタイム労働者のみ	無業
単身世帯	8.8%	21.3%	49.0%	66.2%
ひとり親世帯	26.0%	41.0%	63.3%	79.4%
カップル世帯 (子どもなし)	3.3%	16.8%	44.8%	68.5%
カップル世帯 (子どもあり)	11.5%	37.1%	67.7%	88.4%

資料出所: "Welfare Safety Net" (Social Metrics Commission "A new measure of poverty for the UK" からの引用)

ない費用を考慮する必要がある、と報告書は述べる(表)。これに関連して、新たな貧困指標の検討に関する政府の依頼を受けて、専門家による独立委員会(Social Metrics Commission)が2018年に示した案(注8)は、期待すべき内容を含むとして、報告書はこれを公式な指標として採用するよう要請している。ただし同時に、貧困に伴う物的欠乏(食料や住居、燃料などの不足)がむしろ重視される必要があるとして、別途、独立の委員会組織を立ち上げるよう提言している。

このほか、多年にわたる給付制度改革やユニバーサル・クレジット導入に関する影響評価の実施、さらに給付制度の実施状況に関する指標(支援が必要な層に対応できているか)の設定に関する検討などを、政府に要請してい

【注】

- 1 The Trussell Trust "State of Hunger". 調査は3年間にわたり、文献調査のほか、1,100人超のフードバンク利用者や、利用者を紹介する組織、またフードバンクのマネージャーなど広範な関係者に対するアンケート調査およびヒアリングを含む。
- 2 典型的にはパートタイム労働者。
- 3 利用者の半数近くが単身世帯で、22%がひとり親、11%が子どものいるカップル、9%が子どものいないカップル。また、7割が賃貸住宅の居住者で(うち社会的住宅が4割超)、残る3割の大半は住居を持たない(緊急または一時的に提供された住宅や、家族や友人の家に居住)。9割はイギリス人で、ほとんどが自らを白人と回答している。加えて、利用者の4分の3近くが健康状態に問題(典型的にはメンタルヘルスの問題)のある者を世帯に含む。
- 4 低所得層向けの複数の給付(所得調査制求職者手当、所得連動型雇用・生活補助手当、就労税額控除、児童税額控除、住宅給付)を統合した制度として2013年に導入を開始した。2023年には既存の給付制度に置き換わる予定。
- 5 住宅給付受給者に対して、部屋数が必要を上回っていると判断された場合に給付を減額。
- 6 逆に、失業者に対する給付の増額は、利用者を減少させることが確認されている。
- 7 House of Commons Work and Pensions Committee "Welfare Safety Net"
- 8 Social Metrics Commission "A new measure of poverty for the UK"

【参考資料】

Gov.uk, UK Parliament, The Trussell Trust, Social Metrics Commission ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)

第38回(平成27年度)労働関係図書優秀賞 受賞! 労働政策研究・研修機構(JILPT) 研究双書

## 母子世帯のワーク・ライフと経済的自立

(著)周 燕飛 JILPT副主任研究員 A5判 208頁 2014年6月20日発行 ISBN978-4-538-61010-8

めざせ! WLB 型経済的自立——理想的なソリューションとは

「福祉から就業へ」、母子世帯政策は2000年代以降に大きく転換。しかし、実際は母子世帯への福祉給付が引き続き増加。シングルマザーへの就業支援策は本当に効果があったのか。就業で経済的自立は理想論に過ぎないのか。母子世帯の貧困問題は解消できるのか。調査データと緻密な分析に基づき、労働経済学的視点からその問題点と解決策に鋭く斬り込む。



定価: 1,800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



## アメリカ

AIが職場におよぼす影響を調査  
—— AI Now Institute

労働政策研究・研修機構（JILPT）は労働のデジタル化がおよぼす影響を調査しているが、その一環としてアメリカの現地調査を2019年10月から11月にかけて実施した。訪問先の一つである調査研究機関、AI Now Instituteの取り組みについて紹介したい。

## 最先端の学際的研究機関

AI Now Instituteは、私立ニューヨーク大学の研究機関として2017年に設立された。ニューヨーク市の地下鉄Cライン、Spring Street駅を降りてすぐのソーホー地区に位置するビルの4階の一角に、オフィスを構えている。

スタッフは、法律、科学技術、労働など学際的な分野から25人が所属している。設立者は、私立ニューヨーク大学教授ケイト・クロフォード氏と元Google従業員で、Google内の女性差別、軍事協力、経営陣のセクハラ等に対する抗議アクションGoogle Walkout運動を全世界で展開したメレディス・ウィッターカー氏である。

訪問したのは、2019年10月29日。インタビューの対応者は、そのウィッターカー氏とグローバル戦略プログラム（Global Strategy and Programs）部門長のアンバー・カク氏の2人。カク氏はインドで大学を卒業したのち、オックスフォード大学でローズ奨学金を獲得して、弁護士および科学技術関連の専門家として、インド政府、Google、インターネット情報サイトWired等に関わってきた。

オフィスは、アントレプレナーが集まるソーホー地区の雰囲気そのままに、

オープンスペースが多く、年齢の若いスタッフを中心に自由闊達な雰囲気がある。

## AIが職場にもたらす問題

AI Now Instituteが扱うのは次の四つの分野である。

## ①法令による規制(Rights &amp; Liberties)

カリフォルニア州ではウーバー等のプラットフォーム企業が、個人事業主としてきた労働者を雇用へと区分変更を行う州法を2019年に可決した。同様の取り組みとして、テクノロジーを活用したビジネスモデルが刑事司法（criminal justice）、法の執行（law enforcement）、住宅政策（housing）、雇用（hiring）教育（education）といった分野において、どのような影響があるのか、またどのような保護が必要なのかについて、調査および予測を行う。そのためにアメリカ自由人権協会（ACLU）と連携。

## ②労働とオートメーション（Labor &amp; Automation）

AIの初歩的段階であるオートメーションが労働現場においてどのような影響を与えるのか、その含意について、社会学者（social scientists）、経済学者（economists）労働組織化担当者（labor organizers）、その他の専門家とともに、どのようなコストがあり、そしてどのような利益があるのかを調査する。

## ③偏見と統合（Bias &amp; Inclusion）

AIには判断の基準となる大量のデータが必要である。こうしたデータは、社会（the social）、歴史および政治状況（historical and

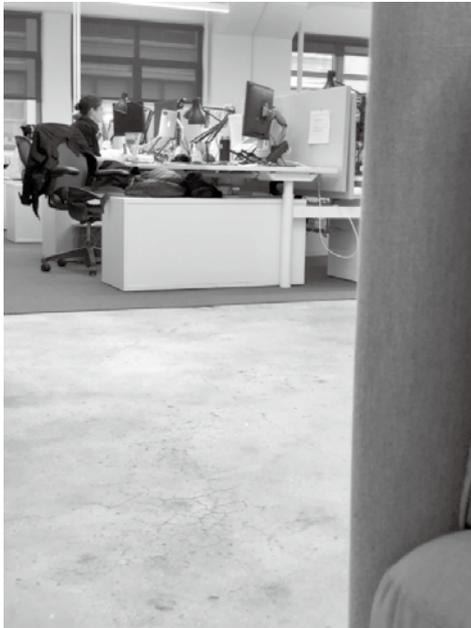
political conditions）から逃れることができない。これらは、偏見、不正確さ、不公正さを伴う。AI Now Instituteは、この状況を寄与のものとして、「誰によってそうしたことが起こるのか」「偏見はどのように定義されるのか」、そして「公正さを追求するためには何が必要なのか」、ということを追求する。

## ④安全と重要な経済基盤（Safety &amp; Critical Infrastructure）

AIは社会基盤として、インフラの隅々まで行き渡るようになり、人間の行動や感情を読み取り、それをシステムのなかで活用するという段階にまで到達しようとしている。

こうした状況のなかで、安全さを保った社会を維持できるのかを追求している。強調すべきことの一つはEmotional Protectionである。例えば、倉庫で仕分け作業を行う労働者の手首にセンサーをつけて、どのような生産性が勤務態度かをモニターし、その成績で評価や解雇を行うということがすでに始まっている。また、AIの基幹プログラムであるアルゴリズムが





従業員の評価、採用、解雇を判断するようになっている。これらにどのように対応するのか、どうやって公正さを保つのかは喫緊の課題である。

### AI Now Instituteの予算基盤と活動——Powerが重要

AI Now Instituteの主たる予算基盤は、フォード財団といったような寄付金財団である。それ以外は企業、個人からの寄付であり、労働組合からの資金は入っていない。

活動は、連邦政府、州政府等への委員会への情報提供や政策提言などを行っているほか、AIを社会的インフラとして実装しているプラットフォーム企業に対して、労働者の発言力を構築するための方策を模索することである。

掲げている四つの分野の課題を実現するために最も重要なことは、法規制や人的資源管理施策等といったことではなく、労働者、そして社会がプラットフォーム企業に対してPowerを持つことだとする。そのためには、プラットフォーム企業で働く労働者の組織化

が重要だとウィッター氏は強調する。だからといって、その組織化は従来型の労働組合のような組合員利益を追求するようなものや、官僚型組織ではないとする。労働組合側は現在のところAI Now Instituteに対して、資金提供や組織的なアプローチや、提携関係はない。

### 国際的な連携と調査の必要性

AIや初歩的なオートメーションは、まさにインフラとして世界的なサプライチェーンのなかにある。このサプライチェーンは国境を超えているために、国内だけでは問題を解決することができない。そのためにも、グローバルな調査と連携関係、組織化の在り方の構築が必要であると、カク氏は強調し、ウィッター氏も同調した。

カク氏によれば、なによりも国際的連携がなければ、プラットフォームエコノミーやギグエコノミー下で低い労働条件にあえぐ労働者の状況を改善することはできないとのことであった。

### 個人請負、アウトソースによる労働問題の解決——広範な社会運動の必要性

現在、アメリカではカリフォルニア州が発信源となり、ギグエコノミー下で健康保険や年金などの社会保障や低い労働条件におかれる労働者を、独立請負から雇用へと区分変更を促すようになっている。この背景には、広範な社会運動があった。プラットフォーム企業は、単純労働は個人請負を活用している。同様に企業にとって重要ではないとみなされる部門はコスト削減を目的としてアウトソースを請け負うシェアード

サービス企業の活用が拡大している。個人請負や下請け企業に雇用される労働者の労働条件は低下の一步をたどっている。

これらの問題を解決する一つの手段は「最低賃金の引き上げ」にあると考えている。そのためにこそ広範な社会運動が必要であり、国境を超えてつながらなければならない。

アメリカでは、2018年の中間選挙以降、民主党が下院議会で優勢になることにより、状況はAI Now Instituteが事業を展開するうえで良い方向にあり、連邦政府や州・市政府との連携関係も拡大している。国際機関との連携も進めている。

ITエンジニアをはじめ、各部門のエキスパートが集う研究所が、法規制よりも、労働者が企業組織のなかでどのようなPowerを持つことがなにより重要だとする主張が印象的であった。

(海外情報担当 山崎 憲)



## フランス 大型小売店で無人の日曜午後営業

フランスでは日曜の就労が労働法典で規制されており、家族経営のスーパー・マーケットを除いて、大型小売店での日曜午後の営業が禁止されている。こうした状況のなかで、日曜午後に店舗を開くことが試みられようになっている。その方法は、レジのセルフサービス化やトラブル対応のコールセンターへの委託といった、店舗の無人化で営業できる範囲内で開店としており、自社の従業員ではない者が店舗の非主要業務に従事するというもので、労働法典の規制の隙間をついたものであり、この妥当性の議論が始まっている。

### 外部企業の警備員のみ店内で就労

食品小売大手のカジノは、フランス中西部のロワール地方のアンジェにあるハイパー・マーケット（スーパーより大型店舗）（注1）で、日曜に当たる2019年8月25日の午後、自社の従業員を使わず21時まで営業を続ける試みを開始した。

具体的には売り場や有人レジには自社の従業員はおらず、自社の従業員でしか対応できないアルコール類の売り場は閉鎖する。総菜コーナーや鮮魚・精肉コーナーでは、事前にパック詰めされた商品のみを販売し、人手が必要な量り売りは行わない。トラブルが起きた場合には、現場ではなくコールセンターで対応する。店内には外部委託の警備員が巡回するだけで、主たる業務が警備であって同社の従業員ではないことから、日曜営業禁止の規制から逃れられるという。（注2）。

カジノ・グループではこれまでは、

小・中規模店舗で自社の従業員が就労しない無人での日曜午後の営業を行ってきた。

### 労組は雇用減を懸念

ル・パリジャン紙によれば、アンジェ店の店長は、自社の従業員を使わない営業を日曜以外に拡大する考えはないとする（注2）。同様の営業方法は、今後、他のハイパー・マーケットに拡大する可能性がある。

今回の日曜日午後の営業が違法ではないとしても、同店の114人の従業員のなかには警戒心を抱く者もいる。同店を組織化している労働総同盟（CGT）の代表は、日曜営業だけでなく通常の営業日においてもレジの無人化が進み、レジ係員の雇用が減らされることになると懸念している（注3）。CGTのカジノ・グループ代表は、ル・ポアン紙のインタビューに応じて、業務委託を受けた企業の警備員やコールセンターのスタッフの活用は、新たな法の抜け道であると非難している。

### 労働監督官による問題の指摘

アンジェ店の日曜午後の営業初日には、労働組合員や地元の議員、イエロー・ベスト運動家など200人ほどが店に集まり、抗議行動を行った。

これに対して、パニエ＝リュナシェ経済・財務副大臣は、この営業が合法か否かを政府が審査する意向を表明した（注4）。同副大臣は、日曜午後営業が国民サービスの向上につながることを認めつつも、食品を取り扱う零細商店に対する不当な競争となる可能性を指摘した。日曜日の午後に買い物を望

む国民が増加するなど、消費者の変化は無視できないが、全ての日曜日の、特に夜の時間帯に営業することが本当に国民のニーズに叶っているのかどうかは確信が持てないとする。

それを受けて、アンジェ店が日曜午後の営業を開始した翌週、労働基準監督官が同店舗を監査し、警備員がセルフレジを操作したり、売れ残った冷凍食品を冷凍庫に戻すといった、本来従業員が行う業務に携わっている就労状況を確認した。その結果、実態として従業員を不法に雇用していると判断し、改善の必要性を指摘した（注5）。

一方、カジノ・グループは、既に24時間営業を行っているリヨンやマルセイユ、モンペリエなどのスーパー・マーケットで法的な問題点が指摘されていないことから、アンジェ店での日曜午後の試験営業を中止する考えはないことを表明したが（注5）、妥当性は継続的に議論されることになる。

[注]

- 1 ハイパー・マーケット（hypermarché）は、ヨーロッパで急激に成長した郊外型スーパー・マーケットであり、売り場面積2,500平方メートル以上で、大規模な駐車場を備えているのが特徴。
- 2 À Angers, le premier hypermarché sans salariés ouvert le dimanche après-midi, Le Parisien, 24 août, 2019.
- 3 L'hypermarché sans caissiers relance le débat sur la loi sur le repos dominical, Le Point, 29 août, 2019.
- 4 Hypermarché sans caissiers d'Angers : le gouvernement va examiner sa légalité, Capital, 27 août, 2019.
- 5 Hypermarché sans caissiers d'Angers : l'inspection du travail épingle Casino, Le Parisien, 16 août, 2019.

（ウェブサイト最終閲覧：2019年10月24日）

（海外情報担当）

## ドイツ

## 有期労働者数が過去最高の320万人に ——政府は有期の濫用規制を計画

ドイツ労働市場・職業研究所 (IAB) によると、2018年の有期労働者数は320万人に達し、過去最高を記録した。有期雇用は多くの場合、「試用期間の延長」として利用されており、期間満了時には4割強が無期雇用へ移行する。他方で、不況時には雇用の調整弁として利用され、不安定な雇用でもある。現在、客観的正当化事由<sup>(注)</sup>なく有期雇用を締結する割合は半数を超えており、政府は有期の濫用規制を計画している。

### 有期雇用の現状

今回の分析は、国内の全産業、1.6万事業所を対象に毎年実施するIABパネル調査に基づいて行われた。それによると、好調な経済状況を反映して、有期労働者数は継続的に増加し、2018年には過去最高の320万人に達した。雇用労働者に占める割合は8.3%で、12人に1人が有期労働者として働いていたことになる(図)。

また、2018年の期間満了時の動向を分析したところ、44.2%が無期雇用

へ移行し、43.4%が労働者の自発的な離職だった。期間満了を理由とした離職は11.1%のみで、労使双方のミスマッチを防ぐ「試用期間」として有期雇用が機能していることも明らかになった。

### 経済状況によって利用動機が変化

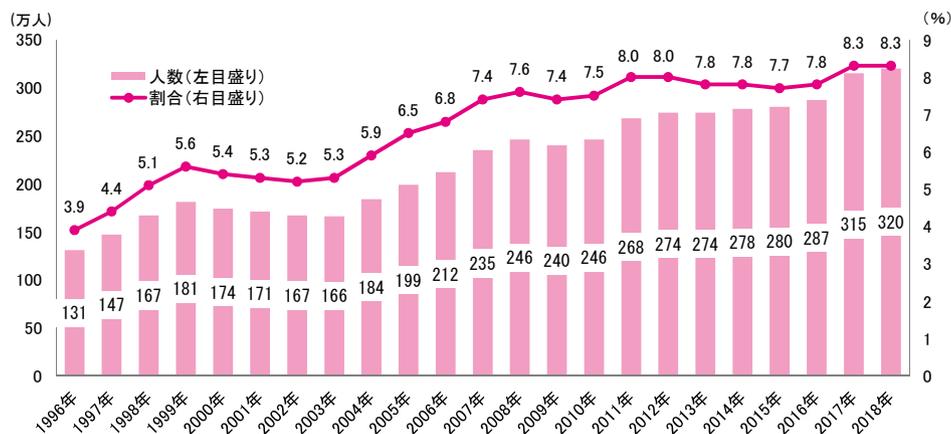
好況だった2018年に、使用者が有期雇用契約を締結した理由を見ると、「適切な人材か判断するため(36.7%)」が最も多く、「病休等による代替の確保(18.1%)」、「一時的な需要増による追加人材の確保(13.1%)」、「経済的に不透明な状況のため(11.9%)」と続いた。対照的に、金融危機の影響で有期労働者が減少した2009年を見ると、「適切な人材か判断するため(23.8%)」に次いで「経済的に不透明な状況のため(22.0%)」の割合が高く、「病休等による代替の確保(19.7%)」、「一時的な需要増による追加人材の確保(18.2%)」と続いた。このように経済状況によって使用者の利用動機に違いが見られた。

### 政府は有期雇用の濫用規制を計画

前述のように使用者の利用動機が明確な場合を除き、客観的正当化事由なく有期契約を締結するケースは現在半数を超えており、有期労働者の180万人に上ると推計されている。そのため政府は、有期雇用の濫用を規制するパートタイム・有期労働契約法(TzBfG)の改正を計画している。草案によると、75人を超える従業員を擁する企業は今後、全従業員の最大2.5%までしか客観的正当化事由のない有期雇用契約が認められなくなる。この比率を超えて客観的正当化事由がないまま有期労働者を雇用する場合、いかなる契約も無期で成立しているものと見なされる。さらに、客観的正当化事由のない有期雇用は、18カ月(現在は最大24カ月)までしか認められなくなる。

このような政府案についてIABは、「法改正によって企業は有期雇用を抑制する一方で、正規従業員の労働時間延長や基本給の抑制、派遣や請負の利用を増やすことも考えられ、法改正の影響を今後も科学的に詳しく分析・評価する必要がある」としている。

図 有期契約労働者数、割合の推移 (1996年～2018年)



資料出所：IAB (2019)

[注]

TzBfG 14条2項は2年を上限として、客観的正当化事由のない有期雇用契約を認めている。なお、同14条1項は「客観的正当化事由」として、一時的な労働力需要、労働者代替の必要性、当該労働者の試用などを例示している。

【参考資料】

EuroWORK, IAB-Forum (12. Juni 2019) ほか。

(海外情報担当)

## 韓国

## 雇用労働部が「地域雇用政策の改善案」を発表

地域雇用問題を解決するための  
共同プロセスの構築

64

雇用労働部は2019年9月3日、地域の雇用問題を地域が主導して解決できるよう、政府が支援することを目的とした「地域雇用政策の改善案」を発表した。改善案の概要は次のとおり。

## 中央主導、地域補完政策体系の問題点

韓国の雇用政策の基本的枠組みは中央集権的であり、主要な雇用政策は中央省庁の雇用保険事業（失業給付・雇用安定・職業能力開発事業）で運営されている。地域の雇用政策は中央の雇用政策を補完し、中央と地方のマッチング事業を中心に推進されている。

こうした中央主導、地域補完に基づく労働市場政策体系の問題点は、地域が自律的に運営することができる雇用政策が不足していることである。直接雇用事業は個々の部署・事業単位で分節的に運営されおり、行政の非効率、事業活用の制約、雇用予算の政策効果低下、自治体の業務量増大などにつながっている。また、予算用途の制限、単年度の事業期間などの制約により、自治体が主導的に政策を設計・推進することが困難となっている。

地域主導による雇用政策の展開  
に向けた支援

これらの問題点を克服するため、「地域雇用政策の改善案」は、雇用危機が懸念される地域が主導的に中長期雇用事業を推進し、雇用危機に先制的に対応できるよう支援するとしている。

雇用危機発生後、特定の地域に対し特定の期間だけ対応する現行の雇用危機地域の支援要件を緩和し、常時事業として運営する。中央省庁は、最低限

の指針だけを提示し、審査・選定過程においてコンサルティングを行い、その結果確定した内容で自治体と協定を締結する。自治体は、指針に基づき、産業クラスターの育成、新産業の誘致など地域の産業政策と連携した地域雇用事業計画を独自に策定・推進する。

支援額は年間30～200億ウォン（最大5年間）で、自治体が中長期的に雇用事業を推進できるよう後押しする。地域が独自に発掘した雇用事業（職業訓練、雇用サービス、雇用創出、労働環境の改善、地域企業支援、創業支援等）を優先し、必要性が認められる場合は、中央省庁の既存雇用事業に対する支援も追加許可する。これにより、自治体が地域の需要に応じて事業内容と支援対象、普及方法などを主導的に設計することができる。

この事業の対象は、原則、基礎自治体（市・郡・区）だが、地域の労働市場圏域に応じて、基礎自治体間または広域市と基礎自治体間の連合体（コンソーシアム）も対象にでき、就業者数の急減や大規模な構造調整、雇用・人材不足などで雇用危機が懸念される地域に対する機動的な支援が期待できる。

地方自治体の長が管轄地域の住民に対し、その任期中に推進する雇用機会創出支援策を樹立・公表する「地域雇用目標公表制」を2010年から実施している。この公表制において優れた実績を上げた自治体に対しては、自主的に設計された独自の雇用事業に活用できるインセンティブ（広域市：80～400万ウォン、基礎自治体：80～300万ウォン、自治体対応事業費の免除などの優遇措置）を拡大する。

「地域雇用政策の改善案」はまた、雇用政策基本法に基づく最上位の審議機関である雇用政策審議会を、地域の雇用問題を解決するための共同機構として活用するとしている。雇用政策審議会の下に地域雇用専門委員会（政労使・有識者等20人以内で構成）を設置し、地域の雇用政策、雇用事業、公表制等に関する審議を活性化する。

地方自治体に設置された「地域雇用審議会」の雇用政策審議機能を強化し、地域の雇用ガバナンスの最上位機関としての役割を確立する。このため、法令上の審議事項を明確に規定し、地域の産業界が参加して、地域の雇用事業や訓練を実施・支援する機構である「地域の人的資源開発委員会」を、雇用政策関連の専門委員会として活用するなど、審議会の運営を充実させる。

専門家の活用が難しい基礎自治体を対象に、地域別「雇用政策諮問団」（地域の有識者で構成）を設置して定期的に諮問協議会を運営し、教育を実施することができるよう相談費用を支援する。また、自治体と雇用労働部地方官署の雇用問題担当者を対象に「地域雇用アカデミー」を開催し、雇用政策関連の教育を強化する。さらに、地域主導の雇用政策の好事例を蓄積した「種類別地域雇用事例」を全国に普及させ、地域において雇用事業を発掘するための専門相談に活用する。

地域の主力産業と連携した「地域単業種別雇用ネットワーク」を拡大・強化し、地域の主力産業の発展を支援する。産業界の意見集約、地域の雇用問題の発掘と試験運用、好事例の普及などに活用する。（海外情報担当）

ILO

## 自営・小規模企業は雇用の最大の受け皿 ——ILO 報告書

国際労働機関 (ILO) は2019年10月、『自営業、零細企業、中小企業の雇用に対する貢献に関する世界的な証拠 (Small matters: Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs)』と題する報告書を公表した。各国の全国的な世帯調査や労働調査の結果を用いて、自営業者や各事業規模の企業による雇用への貢献度について世界規模の検証が行われており(注1)、本書はその結果を取りまとめたものである。

### 世界の雇用分布の実態

報告書によると、自営や零細・小企業(注2)で働く人々の割合は、世界平均でおよそ7割である。この割合は所得水準の低い国ほど大きくなっており、就業者のほぼ100%が、こういった小規模な企業、または自営で働いている地域もある。

産業別の雇用分布を見ると、サービス業の割合が高くなるほど農業の割合

が低くなる傾向にある。アフリカの一部の国では総雇用の75%が農業である一方、オランダやデンマークなどでは5%未満であり、サービス業がその80%以上を占めている。総雇用のうち農業が占める割合は、各国の所得水準に関連しており、所得水準が高い国ほど、農業の割合が小さい傾向がある。

また、就業者の平均62%は、社会保障が適用されず賃金も低いなどの特徴があるインフォーマル・セクターで働いている。特に農業は、どの地域においてもインフォーマル・セクターで働く人が多数を占め、その大部分が自営や零細企業における雇用である。

### インフォーマル・セクターから フォーマル・セクターへ

上記の分析結果を踏まえ、ILOは次のように述べている。

雇用創出、仕事の質の向上などの基本的な課題に取り組むうえで、自営や零細・中小企業で働く人々が直面する問題を理解することが重要な鍵となる。各国の経済・社会開発戦略は、これら

の雇用の支援を中心として組み立てる必要がある。

また、世界の雇用の大部分を占める自営や零細・中小企業の雇用は、まだインフォーマル性が高い。経済開発・成長を促し、適切な雇用機会が提供されるようにしていく必要がある。インフォーマル・セクターからフォーマル・セクターに移行できるようにするには、短時間の断片的な政策介入ではなく、様々な分野の政策を連携させた包括的で長期的なアプローチが効果的である。

【注】

- 1 インフォーマル・セクターも含めた雇用について、体系的に測定したデータを使用。調査対象は99カ国(日本、アメリカ、カナダを除く)
- 2 従業員数10人未満を零細企業、50人未満を小企業と定義。

【参考データ】

[ILOサイト]

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_723282.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_723282.pdf)  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_723409/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_723409/lang-ja/index.htm)

[ILO駐日事務所サイト]

[https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS\\_723584/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_723584/lang-ja/index.htm)

(海外情報担当)

濱口桂一郎 著

# 日本の労働法政策

## 労働政策関係者の座右の書

日本の労働政策の歴史、基本思想、決定プロセス、体系、個々の制度内容、実施機構、等を余すところなく考察した労働政策の体系書。働き方改革関連法の深い理解のためにも必読。

———東京大学名誉教授 菅野和夫 (本書帯より)

2018年10月30日刊行/A5判/1,074頁/ISBN978-4-538-41164-4



働き方改革関連法案成立までの日本の労働政策の成立過程を余すところなく考察した体系書の決定版!!

3,889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>

