

海外労働事情

イギリス 生活賃金の改定

生活賃金運動を担う非営利団体 Living Wage Foundationは2019年11月、今年の改定額について、ロンドンで10.75ポンド、ロンドン以外で9.30ポンドとすることを明らかにした。およそ21万人の労働者が賃金引き上げの恩恵を受けると見られる。

最低賃金との差は、数カ月～1年分の食費などに相当

生活賃金は、最低限の生活水準を維持するために必要な、生活費に基づく賃金の下限を設定して、雇用主に支払いを求める運動で、市民団体や教会、労働組合などが参加して設立された Living Wage Foundationが推進役を担っている。法定の最低賃金とは異なり、雇用主は自主的に参加して「生活賃金雇用主」としての認証を受ける(注1)。認証雇用主は現在6,000組織余りで、年々増加している。18歳以上の労働者に一律に適用され、年齢等による減額はないが、住居費や物価の格差を考慮し、ロンドンとそれ以外の地域で異なる金額が設定されている。

Living Wage Foundationが2019年11月に発表した改定額は、ロンドンで時間当たり10.75ポンド(20ペンス、1.9%増)、ロンドン以外で9.30ポンド(30ペンス、3.3%増)。ロンドン以外についてより大幅な改定を行った大きな理由は、地方での民間賃料や託児費用の上昇が、ロンドンより顕著であったことによるとされる。

改定により、認証雇用主の元で働く21万人余りの労働者が賃金引き上げの恩恵を受けるとされ、また法定最低賃金(注2)との差額を年換算すると、ロンドンでは年5,000ポンド(平均的な世帯の食費・光熱費1年分)、ロンドン以外では2,000ポンド(同食費9カ月分)の収入増に相当する、と同団体は試算している(いずれもフルタイム労働の場合)。

最低労働時間の保障等の取り組みも

Living Wage Foundationは低賃金問題への新たな対応策として、複数のキャンペーンを開始している。一つは、就労時間が不安定な労働者に最低時間の保障を求める「living hours」で、参加雇用主には、シフトの事前通告時期の下限(最低4週間前)の順守や、週最低労働時間の保障(最低労働時間を16時間とし、実労働時間がこれを下回る場合にも保障された時間分の賃金を支払う)などが求められる。また、地域等における生活賃金普及の取り組みを認証する「living wage places」は、地域内の認証雇用主(自治体や企業など)が核となって、生活賃金の普及に向けた3カ年のプランを作成、実施し、生活賃金の適用労働者の拡大を図るものだ。都市、町、地区あるいは建物といった多様な単位で、認証を受けることができる。

法定最低賃金の動き

一方、法定最低賃金についても、改定の方向性をめぐって検討の動きがある。2016年に、従来の最低賃金制度に上乘せる形で導入された「全国生活賃金」(注4)は、2020年までに平均賃金の6割の水準に達することを目標に引き上げが行われてきた。政府は、2020年以降の改定の方向性や若年層の扱いをめぐって、諮問機関である Low Pay Commissionに検討を依頼していた。また並行して、財相は9月、低賃金状況の収束を目的に掲げ、全国生活賃金を2024年までに平均賃金の3分の2相当の水準に引き上げるとの意向を示した。平均賃金に関する政府機関の予測に基づけば、10.50ポンドへの引き上げに相当する。

これに対して Low Pay Commissionが11月に公表した報告書は、政府の目的自体には賛意を示しつつも、最低賃金額は雇用や経済状況などを考慮の上で決定すべきであるとして、目標を設定する場合にも、これを逸脱する独立性と裁量が低賃金委員会に認められなければならない、としている。また若年層については、将来的には全国生活賃金の適用年齢を25歳から21歳に引き下げるべきであるとしたうえで、段階的な実施を提言している。

[注]

1 全ての従業員に生活賃金を支払うほか、清掃などの委託先業者の労働者についても、生活賃金の支払いに向けたプランを策定することが求められる。

2 同月時点の法定最低賃金額は、成人向けで8.21ポンド、21-24歳層向けで7.70ポンド。

【参考資料】

Gov.uk、Living Wage Foundation、Resolution Foundation ほか各ウェブサイト
(海外情報担当)

アメリカ

世界規模の製造台数の減少と電気自動車シフトが影響——2019年全米自動車労組協約改定

全米自動車労組(UAW)は、GM、フォード、フィアット・クライスラーの3社と2019年11月から12月にかけて労働協約を結んだ。GMに関しては9月から10月に6週間の長期間のストライキを伴うもので、二階建て賃金の解消と工場閉鎖が大きな争点になった。

労働組合側、経営側双方にとって譲れない状況だったが、その背景には、アメリカ国内のみならず、世界規模で自動車の製造台数の減少が止まらないという予測があること、電気自動車へのシフトによる工程数減少、そしてAI(人工知能)の導入により労働者が減少することは避けられないという見通しのあることが大きい。

世界規模での製造台数の減少

ドイツ自動車工業会は2019年の世界の自動車製造台数が前年比6%減の8,800万台になるとともに、2020年は7,890万台へとさらに減少するとの見通しを発表した。技術系人材紹介企業Fircroft社は、6,000万台の自動車を製造するためには900万人の雇用労働者を必要とするとして、世界の販売台数が9,400万台だった2016年には、世界で1,600万人、アメリカ一国内でおよそ100万人が自動車関連産業で雇用されていたとする。自動車販売台数の減少傾向が止まらなければ、雇用される労働者数も世界規模で削減され続けることになる。

その背景には、近年になり世界各国で保護主義的傾向が強まるなかで関税障壁が高まることで、国境を超えた自動車販売に影響が出ていることや、自動車を所有せずに乗り合いを行うライ

ドシェアの活用や、自動運転を使った交通機関が進むといった予測がある。

電気自動車と職場へのAIの導入

こうした自動車製造台数の減少だけでない雇用労働者数の減少の原因がある。エンジンからモーターへと動力が変化すること、そして職場へAIが導入されることである。

電気自動車は、エンジンを動力とする自動車と比べて大幅に部品点数と作業工程が少ない。最終組立だけでなく、関連する部品メーカーも含めて、かわる雇用労働者数がこれまでよりも大きく減ることが避けられない。

加えて、製造現場へのAIの導入が進行中である。それは次のような形で行われている。製造にかかわる日常的な動作をセンサーとカメラでモニタリングすることで得られたデータを膨大に蓄積する。そしてそのデータをAIによって解析して最適解を導き出し、作業中の労働者に継続的にフィードバックや最適解と比較した評価を行う。これにより生産性が向上するが、必要な労働者数の削減や、これまで培ってきた熟練技能が陳腐化する可能性が高まることになる。

協約改定の争点

UAWとGM、フォード、フィアット・クライスラーの3社の労働協約の改定は、4年ごとに行われることが通例となっている。2015年の協約が期限切れとなるため、2019年9月から団体交渉が始められていた。3社のうち、規模が大きく業績の良い1社と先行して交渉を行い、他の企業に成果を

普及するパターン交渉が行われるため、今回は、GMの交渉から始まった。

争点は、電気自動車への移行を見込んだ工場閉鎖と2000年代初頭に導入された二階建て賃金の解消だった。二階建て賃金は同じ職務であるにもかかわらず、半額の賃金で健康保険や年金といった社会保障が用意されていないものである。UAWはこれを4年で正規の労働者と同じ水準に引き上げようとしていた。経営側にとって、電気自動車化は労働者の削減、二階建て賃金の維持はAI導入によるスキルの陳腐化への対応、といった思惑があるが、UAWからすればどちらも受け入れられない。これが6週間ものストライキを招いた理由である。

この結果、1工場の閉鎖撤回、既存の労働者は4年、新規は8年間で賃金調整といったかたちで労使が折り合うことになった。この成果は、フォードとフィアット・クライスラーに波及した。

だが、問題はこれだけにとどまらない。アメリカの自動車企業3社は、グローバル規模で見れば工場閉鎖を進めている。そしてフォードとの労働協約に、生産現場にセンサーとカメラを導入し、労働者の動作をモニタリングすることが初めて織り込まれたのである。現段階では評価や労働者の削減につかうことはないと言っているが、アメリカ以外の国で導入が進むことは避けられない状況である。

【参考資料】

Ashley Wickham(2016)The Automotive industry employs more people than you think,FRCROFT

Chris Brooks(2019)UAW Just Agreed to Let Ford Use Technology to Monitor Assembly Workers,LABORNORTES.

(海外情報担当 山崎 憲)

ドイツ①

配達人の保護を柱とする法案がクリスマスシーズン前に成立見通し

連邦参議院（上院）は2019年11月8日、下請け会社で働く配達人の保護を目的とした「配達人保護法（Paketboten-Schutz-Gesetz）」に同意した。今後は連邦大統領の署名を経て、連邦官報による公布、翌日の発効を予定している。手続きが順調に進めば、小包配達がピークを迎えるクリスマスシーズン前に同法が発効する見通しである（注）。

法制化の背景——搾取の横行

近年、デジタル化の発達とともにオンラインによる通信販売が拡大している。連邦労働社会省（BMAS）によると、ここ数年は前年比で5ポイント前後の伸びが続いている。現在は年間30億個以上の荷物が配達されており、配達業に従事する者は24万人に上ると推測されている。こうした近年の宅配荷物の急増により、元請け会社が配達の一部を、下請け会社に外注する動きが広がっている。統一サービス産業労組（ver.di）によると、国内の大手配達企業5社のうち、「ドイツポスト（Deutsche Post DHL）」と「UPS」の2社のみが、自社の従業員で配達を行っており、残りの3社は恒常的に下請け会社を利用していた。また、下請け会社の配達人は、ドイツ語能力が十分でない東欧出身者や難民が少なくない。ver.diの調査では、法律を遵守する良心的な下請け会社がある一方で、コストを下げるために劣悪な労働条件で配達人を働かせる下請け会社も多かった。なかには、最長16時間のシフトを組み、1時間当たりわずか4.5ユーロ（2019年の法定最低賃金は時

給9.19ユーロ、2020年からは9.35ユーロ）の報酬しか支払っていない会社や、本来支払うべき社会保険料を負担していない会社もあった。このような実態については行政当局も把握しており、不法就労等の闇労働（Schwarzarbeit）を取り締まる税務当局が、2019年2月に配達業界に対する一斉取締を実施したところ、下請け会社の事業主の6人に1人が、最低賃金違反や、社会保険料を支払わない等の違法行為を行っていた。

報道（Reuters）によると、下請け会社の配達人に対する労働搾取の横行は、結果的に配達業界全体の賃金を押し下げ、労働協約に基づく賃金を払っているドイツポスト（Deutsche Post DHL）等の遵法企業の収益が急速に圧迫される事態になっていた。また、社会保険料負担を不当に免れようとする一部の雇用主の悪質な行為は、事故リスクや荷物の運搬などで体を痛める可能性が高い配達人に過酷な状況をもたらしており、早急な改善が求められていた。

法案を所管するフベルトゥース・ハイル連邦労働社会相は、「闇労働や社会保険料詐欺などを行う雇用主は、法律を遵守する企業や労働者にとって有害であり、配達業界を公正な競争の場に戻す必要がある」という立法趣旨を述べたうえで、「配達人保護法」案を提出し、2019年9月18日に閣議決定された（BMASサイト）。その後、10月24日に連邦議会（下院）で採択され、11月8日に連邦参議院の同意を得たことで、当初より目指していた最大需要期のクリスマスシーズン前に成立す

る見通しとなった。

元請けの“発注元責任”を強化

同法が成立すると、元請け会社の発注元責任が強化される。下請け会社が配達人に対して社会保険支払い義務を履行していない場合、元請け会社が下請け会社に代わり、支払い義務を負うことになる。これにより、配達人が事故に遭ったり、病気になったりした際のセーフティネットが確保される。

なお、元請け会社の負担軽減策として、「支払責任履行証明書（Unbedenklichkeitsbescheinigung）」制度も導入される予定である。これは、医療保険者である疾病金庫（Krankenkasse）や労働災害保険者である職種別の同業者組合（Berufsgenossenschaft）が、社会保険料の支払いを適正に履行している下請け会社に対して、その証明を発行できるというものである。証明書を保持する下請け会社に発注した元請け会社は、下請け会社の配達人に対する社会保険支払い責任から免除される。

食肉や建設ではすでに導入済み

以上のような「発注元責任」は、すでに食肉業界や建設業界で導入されており、今回の法案はそれを新たに配達業界にも拡大することで、下請け会社等の配達人の保護の強化を図ろうとしている。

連邦労働社会省は、同法の成立によって、約8,000社の配達会社が影響を受けると想定している。

〔注〕

脱稿後の2019年11月23日に配達人保護法が施行された（BMASサイトより）。

【参考資料】

BMAS, Bundestag, Bundesrat, Deutsche Welle(02.03.19), Reuters(Sep. 18, 19) ほか。

ドイツ②

職種や地域によって大きな差
——2019年の職業訓練生の協約手当

現在、多くの若者が実務と座学を並行して行う職業訓練（デュアルシステム）に参加している。このような職業訓練生（Azubi）に対する最低訓練手当（月額515ユーロ）が、2020年から導入される見込みだ。2019年時点の職業訓練生の協約手当（訓練初年度）の多くは月額515ユーロを超えていたが、職種や地域によって3倍以上の差が見られた。以下に詳しく見ていく。

月額325から1,037ユーロまで

ハンスベックラー財団経済社会研究所（WSI）は、各地で締結された様々な職種（あるいは業種）の労働協約賃金に関するデータ収集と分析を行っている。それによると、2019年の主な職業訓練生の協約手当（訓練初年度）は、図の通りであった。最も高額だったのは、バーデン・ビュルテンベルク

州の金属・電気産業で月額1,037ユーロであった。逆に最も低額だったのは、ブランデンブルク州の美容師で、同325ユーロであった。

また、同じ職種でも地域によって差があり、例えば自動車整備士の場合、バーデン・ヴュルテンベルク州では月額819ユーロだったが、テューリンゲン州では月額650ユーロとなっていた。

2年～3年半続く職業訓練

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、女性は小売りや事務などのホワイトカラー職種を希望する者が多い。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）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。

最低訓練手当が2020年から導入見込み

職業訓練生は、労働者に適用される最低賃金の適用対象外である（2020年の最低賃金時給は9.35ユー

ロ）。また、訓練生のなかには、採用の保障がないなかで、既述の通り、数年にわたり非常に低い手当で働く者もいる。政府は、あまりに低すぎる訓練手当の改善を目的として、2020年から最低訓練手当の導入を計画している。すでに関連の職業教育訓練法（BBiG）改正案が議会に提出され、連邦議会（下院）で2019年10月24日に可決された。順調にいけば、職業訓練生の最低訓練手当は、2020年に月額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である。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。

11万5,000人の訓練生に影響が

協約手当の分析を行ったWSIのトーステン・シュルテン上級研究員は報告書のなかで、「職業訓練生の協約手当の多くは月額515ユーロを超えているが、問題は、労働協約を締結していない訓練生や旧東独地域の小規模・零細事業主のもとで働く訓練生である。最低訓練手当の導入はこれらの訓練生の待遇改善につながるだろう」としている。

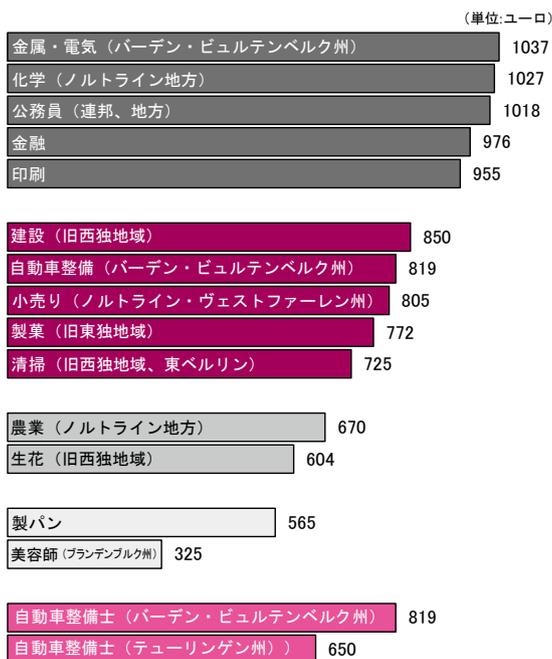
報道（handwerk.magazin）によると、最低訓練手当の導入は、長期的に訓練生11万5,000人に影響をおよぼすと考えられている。同時に、待遇改善による訓練途中のドロップアウトの減少も期待されている。

【参考資料】

Böckler Impuls Issue 13/2019, handwerk. magazin(25.10.19)ほか。

（海外情報担当）

図 職業訓練生の協約手当 事例（訓練初年度の月額、2019年）



資料出所：WSI Tarifarchiv (2019)

フランス

民間企業のニーズに対応した見習訓練制度に
——職業訓練制度改革

フランスには、若年者が就労しながら職業訓練を受けることによって、労働市場への参入及び定着を促進させることを目的とする見習訓練制度（apprentissage）がある。これは職業訓練を行う施設（通常、見習訓練センター：centres de formation d'apprentis）での基本的な知識（理論）や技術の習得に併せて、企業内での実地訓練を行うもので、職業能力証明書の取得につながるものでもある。

2018年の改革

職業訓練制度の改革が、2018年9月に成立した「職業の将来を選択する自由のための法律」（LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel）で実施された。見習訓練もこの改革で制度改正が行われ、従来、26歳未満となっていた対象年齢が30歳未満に拡大された。また、未成年の見習の最長労働時間が、従来の週35時間から週40時間に、1日当たり8時間から10時間へ伸ばされた。さらに、従来、当局の許可が必要であった見習訓練センターの開設が申告のみでできるようになり、民間企業の参入が可能となった。

民間企業の参入

見習訓練センターの開設は、これまでは地方圏の行政機関である企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）から許可を得なければならなかった。そのため、原則として民間企業が見習訓練センターを開設することはできなかった。許可制から申告制に改正され

たことで、2018年から2019年の1年間に申告の件数は554件に達した（注1）。これは既存の見習訓練センターの半数に相当する。このうち民間企業からの申告も61件含まれていた（注2）。

民間のセンターに対する賛否

この改革に対する評価は分かれる。労働省は見習職業訓練における中心的な役割を企業に期待している。今回の改正によって見習の育成が個々の企業の業務に適した技能を習得させることにつながる。一方で、既存の見習訓練センターは、企業の発行する職業能力証明書が、用途や価値が特定の業界や労働市場に限定される可能性があるとして、安易な民間企業の参入に反対する姿勢をみせている（注3）。

しかし、民間企業は人材の確保が難しくなっているために、参入に積極的である。様々な業種の企業が見習訓練センター設立の構想を打ち出しており、例えばホテル経営のアコー、派遣会社のアデコ、老人ホーム経営のコリアン、企業の社員食堂運営のソデクソの4社は、共同で見習訓練センターを設立することを決定している。これらの企業の多くは、従来から社内に人材育成のための職業訓練の場を設けているものの、質の高い人材確保が困難となっており、今後の事業拡大のために見習訓練センターの設立が必要だと考えている。

コリアン社は、これまで、フランス国内の400の事業所と100カ所程度の見習訓練センターと提携していた。しかし、最適な人材の養成や獲得ができていないため、独自の見習訓練セン

ターを開設する意義は大きいとしている（注4）。一方でアコー社は、既存の職業能力証明書の中身が実際の職業や仕事の内容に適合しなくなってきたことに懸念をもっており、企業独自のセンターで見習訓練をすることにしたとする。

見習契約の増加

労働省によると、2019年6月末時点で、見習の数はフランス全土で45.8万人に達し、歴史的に高い水準となった。企業と見習契約を締結した人数が2019年1月から6月までの6カ月間に6万人に達したが、この数は、前年の同期間と比べて8.4%の増加であった（注2）。

教育省によると、中学卒業後の進路として見習を選択する生徒の数は18年、19年の2年で45%増加した（注5）。中学卒業生全体の割合からすれば、生徒20人に1人に過ぎないが、経済が好調で見習の採用が多いこともあり、これまで普通科高校進学が中心であった中学卒業後の進路として見習を選択する者が増えているものと見られる。

〔注〕

- 1 申告のあった554件の見習訓練センターの全てが業務を開始したり、若年者の職業訓練を開始しているわけではない。
- 2 Il n'y a jamais eu autant d'apprentis en France, Les Echos, 5 septembre, 2019
- 3 Quand les entreprises créent leurs propres écoles, Le Express, 23 mai, 2019.
- 4 Quatre géants du secteur des services créent leur propre centre d'apprentissage, Les Echos, 4 mars, 2019.
- 5 Le nombre d'apprentis décolle en France, La Tribune, 6 septembre, 2019.

（ウェブサイト最終閲覧：2019年12月5日）

（海外情報担当）

韓国

配偶者出産休暇の法定有給日数を10日に拡大

韓国政府は2019年10月1日、配偶者出産休暇および育児期労働時間短縮に関する制度を拡充する改正法を施行した。これにより、男性は配偶者の出産時、10日の有給休暇を取得することができるようになった。政府は今回の制度改善で男性の育児参加がより活性化し、社会全般で共にケアする文化が普遍的に拡散することを期待している。

母性保護・育児支援制度の概要

韓国の使用者は、勤労基準法に基づき労働者に90日の産前・産後休暇（最短45日は産後）を与えなければならない。そのうち60日分は事業主から賃金が支給される有給休暇である。残りの30日分は雇用保険被保険者期間が180日以上あるなど、一定の要件を満たす場合、雇用保険から180万ウォンを上限に出産後休暇給付金が支給される。改正法施行前は、男性労働者は配偶者が出産した日から30日以内に配偶者出産休暇を5日（3日は有給、2日は無給、分割不可）の範囲内で取得できた。

男女雇用平等および仕事・家庭両立支援に関する法律に基づき、満8歳以下または小学校2年生以下の子を養育する労働者は、育児休職をすることができる。休職期間は、両親ともに、子ども1人当たりそれぞれ1年以内であるが、同一の子に対して両親が同時に給付金を受給することはできない。

育児休職を開始する日以前に雇用保険の被保険者期間が180日以上あるなど、一定の要件を満たす場合、雇用保険から賃金の50%（月額下限70万ウォン～上限120万ウォン）の育児休職給付金が支給される。2017年9月から、

最初の3カ月間の給付金は、賃金の80%（月額下限70万ウォン～上限150万ウォン）に引き上げられた。

2014年10月から、父親の育児休職促進のため、父親育児休職ボーナス制（父親の月）が導入され、同一の子に対して両親が順番に育児休職する場合、後に育児休職する者の最初の3カ月の育児休職給付金を賃金の100%（現行上限250万ウォン）に引き上げた。

2008年6月から育児休職の代わりに、労働時間を週15～30時間に短縮する育児期労働時間短縮制度（育児休職と合わせて1年以内）が導入され、2011年10月からは短縮時間に対して給付金（現行賃金の80%）が支給されている。

配偶者出産休暇拡大と中小企業支援

韓国の2018年の合計特殊出生率は0.98と過去最低を記録した。

国会では2019年8月2日、男女雇用平等および仕事・家庭両立支援に関する法律と雇用保険法の改正法案が成立し、2019年10月1日から配偶者出産休暇及び育児期労働時間短縮に関する制度が拡充された。

配偶者休暇制度は、それまで3日以上5日以内（最初の3日は有給）であった休暇付与日数を10日（全て有給）に拡大した。また、出産の日から30日以内であった休暇請求期限を90日以内に延長し、1回に限り分割使用できることとした。

有給休暇日数の拡大に伴う中小企業の負担を軽減するため、中小企業優先対象企業（産業別に、常用労働者数が100～500人以下の企業及び中小企業基本法上の一定の要件を満たす企業）

の労働者を対象に、政府が有給休暇5日分の賃金を支援する「配偶者出産休暇給与」が新設された。この支援金の算定方式は、「月給（上限200万ウォン）÷月所定労働時間×1日の所定労働時間×5日」である。配偶者出産休暇給与は、休暇が全て終わった後（分割使用の場合を含む）に一括申請しなければならない。

改正法施行前も、一部の大手企業では10日の配偶者出産休暇を付与する事例が見られたが、ほとんどの中小企業の配偶者出産休暇の使用日数は、法定有給日数の3日前後であった。

育児期労働時間短縮制度の拡大

育児期労働時間短縮制度の使用期間は、改正法施行前は育児休職と育児期労働時間短縮を合わせて最長1年であった。2019年10月1日からは、育児休職の1年とは別に、育児期労働時間短縮だけで1年間使用可能となった。また、育児休職の未使用期間（1年までの残日数）は、育児期労働時間短縮期間（1年）に追加して使用することができる。育児期労働時間短縮だけを使用する場合、最長2年まで使用可能であり、最短3カ月単位で回数の制限なしに分割使用できる。

さらに、賃金削減のない1日1時間の育児期労働時間短縮も導入された。改正法施行前は、1日2～5時間の範囲内で労働時間の短縮が可能であったが、2019年10月1日からは1日1時間の短縮も可能となり、1時間短縮分については、賃金の100%が支給される。ただし、1週5時間を超える1時間短縮分は、従前どおり賃金の80%が支給される。短縮後の週労働時間数は、改正法施行前の15～30時間から15～35時間に改正された。（海外情報担当）

中国

「インターネット+調停・仲裁」の展開

中国では、インターネット技術を活用した産業や個人向けサービスが急速に進展している。2019年6月末時点で、中国のインターネットユーザー数は8.54億人とされ、ネットをスマホで利用する人数は8.47億人に達する(注1)。こうした国内における高いネット使用率を背景に、政府はこれまで考えられなかったような様々な司法サービスをネット上で提供する取り組みを進めている。その一つが、労働争議にかかるオンライン・サービスである。

「インターネット+行動計画」始動

2015年3月、李克強総理は、「インターネット+（プラス）行動計画」を提言。インターネットやクラウドコンピューティング、ビッグデータ、IoT（モノのインターネット）などの情報技術と現代製造業との融合を推進し、Eコマース、産業インターネット（製造業におけるIoT）、インターネット金融などの健全な発展を促進することで、アリババやテンセントをはじめとする中国IT企業によるグローバル市場の開拓を導くと述べた。

続いて、2015年7月、「『インターネット+行動』の積極的推進に関する指導意見」（「关于积极推进“互联网+”行动的指导意见」）が提出され、具体的な行動計画が明らかになった。計画には、11の重要分野——①創業・イノベーション、②知的生産(intelligent manufacturing)+生産ネットワーク(manufacturing network)、③現代農業、④スマートエネルギー、⑤金融包摂(financial inclusion)、⑥司法サービス、⑦高効率物流、⑧Eコマース、⑨交通、⑩生態環境、⑪人工知能——が挙げられた。

「インターネット+調停・仲裁」の展開

「インターネット+調停・仲裁」

「インターネット+行動計画」の11の重要分野に含まれる「司法サービス」に関連して、2016年11月、人力資源・社会保障部(人社)は、「『インターネット+人社』行動計画2020」（以下、人社行動計画）を発表した。「人社行動計画」は、総合業務、就業創業、社会保障、人材サービス、権益保障(注2)などの複数分野にわたる48の「行動」からなる。そのうち、「インターネット+調停・仲裁」と呼ばれる行動テーマにおいては、「労働争議案件を巡るオンラインでの裁判申し立て、開廷予約、案件の処理進捗照会などのサービスを提供する」としており、労働争議の速やかな解決を目指している（行動計画の主な内容は、表のとおり）。

労働争議のオンライン処理を進めるにあたり、人力資源・社会保障部は、2019年1月に「北京などの7省・市における『インターネット+調停』の試験的实施」を発表し、北京市、黒竜江省、安徽省、河南省、貴州省、陝西省、甘粛省の7省・市を試行地域とし、試験的にネット上での労働争議処理を開始した。試行期間は、2019年1月から6月までで、7月から8月の間に試行作業の総括と調停サービス・プラットフォームの機能を完成させ、同8月から、「インターネット+調停」サービス・プラットフォームを全国に普及すると計画された。

試行期間を終え、現在は全国レベルでのネット調停の実現に向け、全国労働争議オンライン調停サービス・プラットフォーム(注3)が設置されている。これにより、ほとんどの手続きは窓口に出向かず、インターネットを通じて行うことができる。ネット調停における手順は、まず調停の申請を行い、担当調停機関と担当調停員が割り当て

表 「インターネット+調停・仲裁」の行動計画

業務	内容
オンライン調停などのサービス	当事者にオンラインで調停、労働関連の法律・政策情報、処理進捗照会などのサービスを提供し、労働人事争議調停の「馬上弁・網上弁・就近弁」（即処理、オンライン処理、近くで処理）を実現する。
オンライン調停プロセスの標準化	ネットワーク技術などの情報手段を利用し、オンラインでの調停の申請・登録、担当調停機関・調停員の割り当て、検証申請、調停などの一連の調停業務を標準化・管理する。
調停員名簿の作成・管理	調停機関や調停員の情報を統合し、調停機関と調停員名簿を作成し、管理する。
データ統計分析の強化	調停サービス・プラットフォームに基づいて、調停データを総合的に収集分析し、調停作業をサポートする。

資料出所：「北京などの7省・市における『インターネット+調停』の試験的实施」(2019)

られ、次に検証を申請し、オンライン調停あるいは現場調停が行われ、判決が登録される。最後に、フィードバックをして調停が完了する。

地方におけるネットサービスの展開

広東省政府は、労働争議に関して、2020年までに、省・県レベルの仲裁機構のオンライン処理システムのカバー率を93%以上、省全域のオンライン事件処理率を80%以上、と計画している。さらに、「粵省事」というWechat(ウィーチャット、中国の大手SNS)の公式アカウントを活用し、広東省の「電子政府」として、オンラインで調停・仲裁申請、処理予約、事件処理進捗照会などのサービスを提供しており、同時に、調停請求の変更や審理中止、仲裁文書の電子版配信などのサービスを開発中である。

また、浙江省政府は、「オンライン上の多様な争議解決プラットフォーム」(Online Diversified Dispute Resolution Platform) (<https://yundr.gov.cn/>) というウェブサイトを開設し、さらに、Wechatの公式アカウント(前述の「粵省事」)を通して同様の情報やサービスを受けることも実現した。オンラインでの相談、評価、調停、仲裁(の申請)、訴訟などのサービスを提供している。

これまでのところ、労働争議のオンライン調停については、申請から、証拠提供、ビデオ通話調停、判決まで、オンライン上で解決できる仕組みが作られているが、オンライン仲裁はオンライン申請などの段階に留まっている。

しかし、2019年11月12日、浙江省は地方の「インターネット+調停・仲裁」オンラインプラットフォームを設置した(画像は同ポータルサイト)。これは全国で初めての試みで、労働争議の調停・仲裁に対して、情報提供、法律援助のほか、窓口に行かなくても、全ての調停・仲裁の手続きをオンライン上で受けることが可能となった。

「インターネット+訴訟」も開始

ネットビジネスが活発で、それに関連する訴訟も急増している。プラットフォームでは、労働争議のほかに、Eコマース、ネットワーク・サービス契約、金融(借金、少額ローン)、オンライン上の著作権侵害などに関わる訴訟も扱われる。

2017年8月18日、杭州市で全国初のネット裁判所が設置された。杭州ネット裁判所では、訴状受付、訴状受理、送付、証拠交換、開廷前の準備、開廷、判決などの一連の訴訟手続きを、基本的に全てオンライン上で行うことができる。2019年9月8日までに、杭州ネット裁判所では6万7,337件の

立件申請、2万8,307件の訴訟受理が行われ、判決件数は2万2,215件に上る。平均開廷時間が65%まで節約できたという。2018年9月には、北京ネット裁判所と広州ネット裁判所が、相次ぎ設置された。2018年9月9日から2019年8月31日まで、北京ネット裁判所は3万4,263件の訴訟を受理し、2万5,333件の判決が下された。平均開廷時間が37分、平均審理期間が40日であった。また2018年9月28日から2019年9月28日まで、広州ネット裁判所は、平均開廷時間が25分、25人裁判官で1人あたり1,118件の判決を下し、全国1位となった。

[注]

1 「中国インターネット発展状況統計報告」中国語:「中国互联网络发展状况统计报告」2019.8

2 ここでの権益保障とは、ネット上権利コンサルティング、ネット上調停仲裁、労働保障智能監察、権益保障情報共用処理、知的応急指導、信用監察を指す。(「インターネット+人社」行動計画2020より)

3 <http://223.71.147.149/portal/>

【参考文献】

中国政府網、國務院弁公庁、人力資源と社会保障部、最高人民法院網など

(海外情報担当)

浙江省労働人事争議調停仲裁サービス・プラットフォームのポータルサイト



資料出所:上記ポータルサイト(<http://zc.zjhrss.gov.cn/tjzc/#online-hall>)より

OECD

庇護申請による移民が減少する一方で就労や家族に起因する移民は増加

経済協力開発機構（OECD）は2019年9月、国際移民アウトLOOK（International Migration Outlook）の2019年版を発表した。報告書はOECD諸国における移民の動きや政策、労働市場に与える影響について分析するもの。2019年版では特に、OECD諸国における一時的な移住者による労働貢献の大きさや、家族の存在が移民の長期的な社会統合に与える影響について取り上げられている。以下、分析結果の概要を紹介する。

永住移民受け入れの動向

難民としての庇護申請の減少により、OECD諸国全体の永住移民受け入れ数は2017年にいったん減少を見せたが、2018年には再び増加し、およそ530万人（注1）に上った（図1）。

国別（注2）に見てみると、アメリカでは主に家族移民（注3）の減少により、2017年の受け入れ数は2016年より約5%減少した。また、ドイツでは庇護申請の受理数が少なかったため、受け入れ総数は約18%減少した（図2）。移民の要因別（注2）に見てみると、2017年の受け入れ数のうち、200万人近くが家族移民であり、永住移民の

図1 永住移民受け入れ総数の推移



注：2018年は速報値。

資料出所：国際移民アウトLOOK 2019掲載データより作成。

図2 国別移民受け入れ数の推移

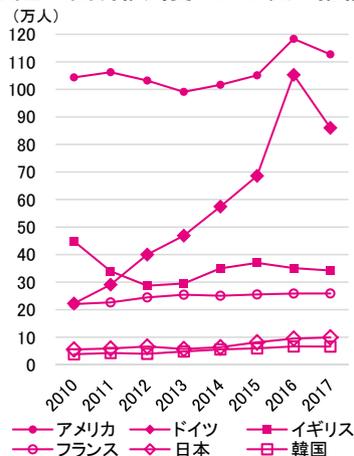
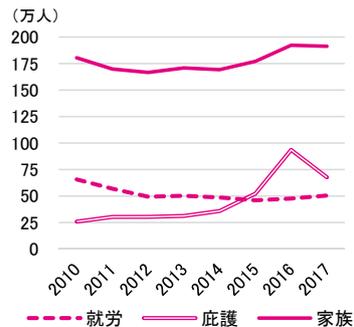


図3 要因別移民受け入れ数の推移



資料出所：国際移民アウトLOOK 2019掲載データより作成。

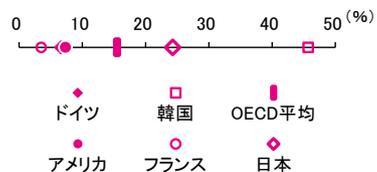
流入の最大要因となっている（図3）。

臨時移住者の労働貢献

就労目的の臨時移住者（注4）は2017年に大幅に増加して490万人を超えた。しかし、通常はこの値に含まれない留学生や帯同家族等についても、受け入れ国の労働市場へ影響を与える可能性があるため、それらを含めた広義の臨時移住者（自営業者除く）を対象とし、労働貢献の大きさについて分析した。

OECDの推定によると、一部のOECD諸国では、永住者も含めた全ての労働移民のうち、臨時移住者はおおよそ半数を占めており、受け入れ国の労働市場における臨時移住者の重要性が窺える。これまで永住者に主眼が置

図4 全労働移民に占める臨時移住者の割合



資料出所：国際移民アウトLOOK 2019掲載データより作成。

かれてきた移民労働に関する議論や政策に、新たな視点が必要になることが示唆された（図4）。

家族の再会と社会統合

受け入れ国における移民の社会統合の分析には、雇用状況、労働時間、賃金水準、受け入れ国の言語の習熟度といった尺度が用いられる。既婚移民の場合、配偶者の呼び寄せが遅れるほど収入が低くなる一方、雇用確率（employment probability）はわずかに高くなる傾向にあるが、言語の習熟度については影響が見られなかった。また配偶者、両親とともに生活し、特に子どもがいる場合は、雇用確率（employment probability）可能性が高く、労働時間が長いことも示された。

OECDは分析結果より、家族の存在が移民の社会統合に正負両方の影響を与えることを示した。さらに、移民のグループごと、受け入れ国ごとに移民の家族が与える影響が大幅に異なる可能性があり、それを念頭に置いて慎重に調査を実施すべきであると述べている。

〔注〕

- 速報値。
- 国別及び要因別は、確定値である2017年までのデータを分析。
- 家族の呼び寄せ、帯同、婚姻等。
- 更新不可または制限付きで更新が認められる、居住許可で暮らす人を指す。

【参考データ】

[International Migration Outlook 2019]
<http://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm>

[OECD東京センターサイト]
<http://www.oecd.org/tokyo/newsroom/humanitarian-migration-falls-while-labour-and-family-migration-rises-finds-oecd-japanese-version.htm>

（海外情報担当）