

海外労働事情

イギリス

最高裁がウーバーのドライバーを労働者と認める判決

最高裁判所は2月、労働者としての法的権利をめぐってウーバー社とそのドライバーが争っていた事案で、ドライバーは労働者であるとの判断を示した。

管理の度合いから労働者と判断

ウーバー社は、ロンドンを中心に国内の複数の都市で配車サービスのアプリケーションによるプラットフォームを提供している。現在、イギリス国内でおよそ6万人（うちロンドンで4万5,000人）がドライバーとして登録、予約制ハイヤーサービスに従事しているとされる。ウーバー社は、自社はアプリケーションの提供者であり、配車サービス自体は乗客との「契約」に基づいて、自営業者(independent company)であるドライバーが提供するものであり、ドライバーは同社の「顧客」であって雇用関係や委託関係等はない、との立場をとる。

これに対して、同社のドライバーが2016年7月、労働者としての権利を求めて雇用審判所に提訴した際の主張は、ドライバーにはサービスの提供において自営業者としての自律性は認められておらず、ウーバー社によるこうした規定は実態を反映していないというものだ。これには例えば、乗客が乗車するまで目的地は知らされず、目的地までのルートや料金も実質的にウーバー社側の主導で設定されていること、また乗客による評価システムや、配車

依頼に対する諾否の比率などの管理を受け、要求水準に達しない場合にはペナルティ(アプリケーションの利用停止を含む)も設けられていること、あるいは乗客との連絡先の交換も禁止されていることなどが挙げられている。このため、労働者(worker)として、最低賃金の適用や有給休暇の付与などの雇用法上の権利を保証することを同社に要求、また関連して、アプリケーションにログインしてサービスを提供できる状態にある時間は、労働時間として認めるよう求めていた。

ウーバー社は、ドライバーが他社でも働けること、サービス提供の可否やその種類を任意に決められることなどを挙げ、ドライバーは自営業者であるとの従来の立場を維持した。また、乗客を乗せている時間のみが労働時間であると主張していた。

雇用審判所は同年10月、ウーバー社が配車サービスの提供に中心的な役割を負っているとして、同社の主張を一蹴、ドライバーを労働者と認める判決を示した。また、労働時間についても原告側の主張を認め、アプリにログインしている時間について、最低賃金を適用すべきであるとした。ウーバー社はこの結果を不服として、雇用控訴審判所、さらに控訴院に控訴したものの、いずれについても訴えを棄却され、最高裁に上告していた。

最高裁は2月、当初の雇用審判所の判断を支持し、ドライバーは労働者で

あるとする判断を示した。判決は、ウーバー社が料金、ドライバーとの間の契約内容、アプリを通じたドライバーによるサービスの提供、あるいは乗客とのコミュニケーションに至るまでを管理しており、ドライバーが自らの事業としてこれに従事しているとは言えない旨を指摘。労働者であるとの雇用審判所の判断が、たどり着きうる唯一の結論である、と述べている。また、いつ就業するかを自由に選択でき、就業していない間は何ら契約上の義務を負っていないくとも、就業している間には労働者あるいは被用者でありうる、としている。

裁判は今後、雇用審判所に戻り、労働者への補償額が決定される見込みだ。なお現地報道によれば、ウーバー社は今回の判決について、2016年時点でアプリケーションを利用していた、ごく少数のドライバーに関するものとして尊重する、と述べている。ただし、同社の事業はその後、ドライバーの自由度の拡大や、傷病保険の提供など、大幅な変革を経ており、当時とは状況が異なることを強調。今後、本件に関連してどのような変化を希望するかについて、ドライバーに意向を問うとの方針を示している。

【参考資料】

Gov.uk, UK Parliament, The Guardian, ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)

アメリカ

連邦最賃を15ドルに段階的引き上げ——民主党議員らが法案提出

バイデン大統領は1月22日、「週40時間働く人は貧困線以下で生活すべきではない」と述べ、連邦最低賃金を15ドルへと引き上げる方針を表明した。これを受け、与党・民主党の議員らは1月26日、「2021年賃金引き上げ法案(Raise the Wage Act of 2021)」を発表。その内容は1.9兆ドル規模の経済・雇用対策である「2021年米国救済計画法案(American Rescue Plan Act of 2021)」に組み込まれ、2月27日に下院で可決された。だが、上院では与野党の勢力が拮抗しており、何らかの修正を加えない限り、成立が難しい情勢になっている。

「4年後に15ドルの最賃を実現」

アメリカの最低賃金には、「連邦最低賃金」と「州等の最低賃金」がある(注1)。州最賃の金額が連邦最賃を上回る場合、州最賃が適用される。連邦最賃は、2009年に時給7.25ドルになって以降、据え置かれている。バイデン大統領は就任前の21年1月14日に政権方針「米国救済計画(American Rescue Plan)」を発表し、連邦最賃の15ドルへの引き上げを盛り込んでいた。

民主党議員らが発表した法案は、連邦最賃を法律発効日に9.5ドルにした後、4年かけて15ドルへと引き上げ

る方法を採用(表)。15ドルへと引き上げた後(法律の発効から5年後以降)は、全雇用労働者の時給の中央値(連邦労働省労働統計局算出)が年率で増加していれば、これを反映した形で労働長官が改定する。

「チップ労働者」等の最賃特例は廃止に

チップを得ている従業員、および若年者対象の最低賃金については、その特例措置(注2)を段階的に廃止する。法律発効1年後から毎年、チップ労働者は2ドル、若年者は1.75ドルずつ引き上げ、6年後には一般労働者と同じ最賃を適用する。

また、障がい者に対する最低賃金の減額措置(労働長官が発行する認定書に従って、最賃を減じた額の支払いを可能にするもの)も取りやめていく。法律発効日に5ドルという基準を設定し、毎年2.5ドルずつ引き上げ、4年後に一般労働者と同額(15ドル)へ引き上げる。

労使団体の主張

米労働総同盟・産別会議(AFL-CIO)のトラムカ会長は1月20日のNBCニュースで「最賃の引き上げは失業につながるのではなく、何百万人ものアメリカ人に利益をもたらすだろ

う」と述べ、引き上げの必要性をあらためて訴えた。

一方、全米商工会議所のブラッドリー最高政策責任者は現地メディアに「最低賃金、とりわけ15ドルへの引き上げは、一部の中小企業を廃業させ、多くの低賃金労働者の仕事を犠牲にする」とコメント。また、1月25日のNBCニュースでは、全国独立企業家連盟のクールマン副代表が「大企業との競争をさらに困難にする」、ファストフードや小売りなどのフランチャイズ店の業界団体である国際フランチャイズ協会のハラー副代表が「企業に害をおよぼし、回復を遅らせる可能性がある」とそれぞれ懸念を表明している。

最賃引き上げと失業

米連邦議会予算局(CBO)は2月8日、「21年賃金引き上げ法案」が3月に制定された場合の影響をレポートにまとめた。それによると、同法案で最低賃金が15ドルに達する2025年までに1,700万人の労働者が引き上げの影響を直接的に、1,000万人が間接的に受ける。その増加分の賃金総額は3,300億ドルになる。一部の企業はテクノロジーや自動化に投資することから、雇用は140万人(0.9%)喪失する。その一方で貧困層は90万人減少し、低所得者向け支援制度のコストは縮小する。

また、2021年から31年の間に、①賃金上昇に伴う商品・サービス価格の

表 2021年賃金引き上げ法案による連邦最賃引き上げのスケジュール

(単位:USドル)

	現行	法発効日	1年後	2年後	3年後	4年後	5年後	6年後
一般労働者	7.25	9.50	11.00	12.50	14.00	15.00	時給中央値の上昇率に連動	同左
チップ労働者	2.13	4.95	6.95	8.95	10.95	12.95	14.95	一般最賃適用
若年者	4.25	6.00	7.75	9.50	11.25	13.00	14.75	一般最賃適用
障がい者	減額措置	5.00	7.50	10.00	12.50	15.00	一般最賃適用	一般最賃適用

資料出所:連邦議会提出の2021年賃金引き上げ法案(Raise the Wage Act of 2021)より作成

上昇（介護労働者の賃金上昇による低所得者向け医療保険費の増加）②失業保険給付の増加——などのため、連邦政府の累積赤字が540億ドル増加する。

一方、リベラル系のシンクタンク・経済政策研究所（EPI）は1月26日、「21年賃金引き上げ法案」には約3,200万人の労働者の賃金を引き上げる効果があるとの試算を発表した。さらに年間を通して働く者の収入が3,300ドル増加することや、総世帯収入が貧困ラインを下回る労働者の6割（59%）の賃金が上昇することも推計している。

成立の要件

法案の成立には連邦議会の上下両院で過半数の賛成を得なければならない。両院とも与党民主党で多数派を形成できるが、民主党内にも15ドルへの引き上げに慎重な議員がいる。下院は2月27日に賛成219、反対212で最賃の段階的引き上げを含む法案を可決したが、2人の民主党議員が、コロナ禍の経済対策に最賃引き上げを含むのは不適当だなどとして反対に回った。

上院の民主、共和両党の議席数は50ずつの同数で、民主党は上院議長（副大統領が兼務）が加わることで過半数を占めることができる。ただし、少数派には議事妨害（フィリバスター）で審議を止める権利があり、その行使を阻止するためには議席の5分の3（60議席）を要する。

予算に関する法案は財政調整措置（Budget Reconciliation）の手続きを採れば、過半数の賛成のみで可決できる。民主党はこの手続きでの採決を目指したが、上院の議事運営専門員（Senate Parliamentarian）は2月26日、最賃の引き上げを同手続きの対象外の案件と判断し、「米国救済計

画法案」から除く方針を示した。このため最賃引き上げに関する法案の上院での可決には、全ての民主党議員に加え、共和党から少なくとも10人の賛同を得なければならなくなった。

共和党のロムニー上院議員らは2月23日、民主党議員らが提出した法案への「対案」として、連邦最賃を、コロナ禍を脱してから5年間で10ドルへと引き上げる法案（米国労働者のための高賃金法案、Higher Wages for American Workers Act）を発表した。①10ドルに引き上げた翌年以降は物価上昇に連動②20人未満規模の中小企業は引き上げ5年目まで一般の連邦最賃より低い水準を設定③若者対象の最賃はコロナ禍後の5年間で6ドルへと引き上げ、その後は物価に連動——なども規定している。この法案には米国労働者の雇用を守る観点から、就労資格管理システム（E-verify）の使用を使用者に義務づけ、不法就労を厳格に取り締まることを盛り込んでおり、民主党案との乖離は大きい。

一方、民主党でも慎重派のマンチン上院議員が「11ドルへの引き上げ」を主張するなど、法案を当初の内容で成立させるのは困難な情勢となった。

上院は3月6日、最賃引き上げを除いた「米国救済計画法案」を財政調整措置に基づき可決（賛成50、反対49、欠席1）。最賃引き上げの審議は先送りされる形になった。

州最賃の引き上げ状況

連邦最賃が据え置かれているなかでも、多くの州や市などの最賃は、2012年のファストフード店でのストライキを契機にした「ファイト・フォー・フィフティーン運動」の広まりを背景に引き上げられている。20

年12月末にはニューヨーク州、21年1月には19の州で引き上げが行われた。21年3月1日現在（以下同）で全米50州のうち29州が、連邦最賃を上回る水準となっている。さらに、コロンビア特別区（ワシントンDC）で20年7月に15ドルに達したほか、市や郡の最賃を見ると、シアトル市（16.69ドル、50人以上規模）、サンフランシスコ市（16.07ドル）などで15ドル以上の最賃を実現させている。

なお、現在13の州が最賃を毎年、段階的に引き上げるスケジュールを組んでおり、このうち八つの州が15ドルへの引き上げを進めている。フロリダ州では大統領選挙日の20年11月3日に住民投票が行われ、26年までに15ドルへと段階的に引き上げる法案が賛成多数（賛成60.8%、反対39.2%）で成立した。

また、物価（インフレ率等）に応じて変動（スライド）させる方式で最賃額を算出する州が10州ある。15ドルまたは一定の水準へと段階的に引き上げた後に、この方式へと移行（または復帰）する州も、カリフォルニア州など9州を数える。

【注】

- 1 「コロナ禍と最低賃金の引き上げ—アメリカ」『Business Labor Trend』2020.11.参照。
- 2 チップを得ている労働者（サービス業で月額30ドル以上のチップを受け取る者）に対しては、「チップ抜き支給金額」の最低賃金が設定されている。この金額とチップの合計額が一般労働者の最低賃金を上回らなければならない。20歳未満の労働者については、雇い始めから90日間は4.25ドルに据え置く措置をとっている。

【参考資料】

経済政策研究所、ザ・ヒル、CNBC、ニューヨーク・デイリーニュース、ブルームバーグ通信、連邦議会、連邦議会予算局、ロイター通信、各ウェブサイト

（海外情報担当）

ドイツ

コロナ危機により所得格差が拡大——WSI 報告

ハンスベックラー財団経済社会研究所（WSI）が発表した「所得と富の分配に関する報告書」によると、コロナ危機で特に低所得層の所得が減少し、格差が拡大していることが分かった。WSIは、操業短縮手当の引き上げや失業給付の期間延長、富の集中を抑制する制度改革などが欠かせないとする。以下に報告書の概要を紹介する。

最新の独自調査とSOEPを分析

今回の分析には、WSIの独自調査と、社会経済パネル調査（SOEP）の二つのデータが用いられた。

2020年の最新値については、ハンスベックラー財団のオンライン調査（2020年4月と6月の2回に分けて6,300人以上の就業者と求職者に対して実施）が用いられた。同調査は、性別、年齢、教育、所在地といった属性面でドイツの就業者が偏りなく反映されている。

他方、それ以前の所得分配の動向については、社会経済パネル調査（SOEP）が用いられた。SOEPは毎年、定期的に約1万6,000の世帯を標本として実施されるパネル調査で、国民の幅広い層に対する詳細な所得データが提供されている（ただし、データ系列は2017年までしか公表されていない）。

危機前の所得格差の動向

近年の所得格差の推移を見ると、ジニ係数（1に近いほど格差が大きく、0に近いほど格差が小さいことを示す）は、1999年から2005年のわずか6年で、0.250弱から0.289に急上昇した。所得格差が急拡大したことを示

すこの上昇は、国際比較上でも大きなものであった。

その後、格差は高水準で停滞した後、やや低下した。

図1の通り、2010年代に入ると、ジニ係数はまず、新たな最高値を記録する。2013年にジニ係数が0.294に達し（これはSOEP導入以降に測定されたドイツの所得格差の最高値である）、2017年は、再び0.289に戻った。

WSIの報告書によると、2010年代のドイツにおける所得格差は、他の工業先進国と比較すると総じて中位レベルにある。しかし、1990年代の過去の状況と比べると、明らかに不平等な分配の傾向が見られる。

また、可処分所得が全世界の中央値の60%を下回る「貧困世帯」の割合は、2010年は14%であったが、2017年には2ポイント上昇し、16%に達した。2017年に貧困率が高かったのは、特にひとり親、失業者、移民の背景を持つ人々、そして旧東独地域の人々だった。

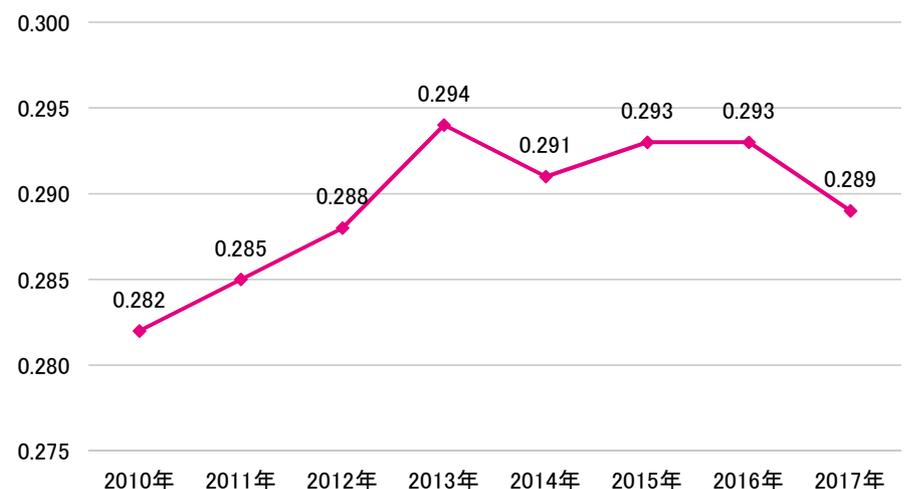
コロナ危機は特に低所得層へ打撃

次に最新のデータによると、2020年のコロナ危機では、特に低所得層が打撃を受け、所得格差が拡大する傾向が強まっている。また、今回の危機では中位所得グループの「下位」層の世帯も、高所得世帯と比べて状況が悪化した。コロナ危機では、より貧しい者が相対的により多くのものを失ったのである。

具体的には図2の通り、世帯所得が「月額900ユーロ未満」、「月額1,500ユーロ未満」の二つの低所得層を見ると、所得が減少した世帯の割合は40%を上回っていた。また、中位所得の「最下位」層（危機前の月額所得が1,500～2,000ユーロ未満）では、37%弱が所得を下げた。一方、世帯所得が月額2,000～4,500ユーロ未満のグループでは、所得が減少した世帯の割合は31%強だった。さらに、世帯所得が月額4,500ユーロ以上の高所得層で所得が減少したと答えたのは約26%に過ぎなかった（注）。

所得が特に減少した者の職業上の特徴や社会的特徴を見ると、自営業者の

図1 可処分世帯所得のジニ係数（2010～2017年）



資料出所: SOEP

ほか、派遣労働者やミニジョブ労働者などの不安定労働者が多かった。また、移民の背景を持つ人や子を持つ人にも、より広範囲な所得減少が認められた。

顕著な所得減少の原因としてWSIが指摘するのは、「自営業者の売上減少」や、「失業（これまでのところ、特に不安定労働者がこれに該当する）」に加えて、「操業短縮」がある。操業短縮中に減少した賃金の一部が補填される「操業短縮手当（KuG）」は、コロナ危機において多くの職を守るものでもあるが、当該労働者にとっては手痛い所得減少を意味しかねない。特に低所得労働者が、この影響を大きく受けている。

WSI上級研究員のコールラウシュ氏は「データを詳しく見ると、この極めて困難な危機においても、社会保険加入義務のある正規労働者は、労働協約の適用と事業所レベルの共同決定との組み合わせによって所得減少をかなり抑えることができている」と説明する。労働協約に基づく賃金を受け取る労働者は操業短縮時、平均で58%が企業独自の上乗せを受けていたが、労

働協約が適用されない企業では、その割合は34%に留まる。従業員代表委員会がある企業でも、同様の大きな恩恵が確認された。

「低所得者は、労働協約が適用され、共同決定権のある企業で働くケースが稀で、上乗せを得る機会も低くなる。さらに、法定の操短手当だけでは、低所得者はすぐに最低生活水準を割り込んでしまう」と分配研究者のツッコ氏は説明する。

格差拡大を防ぐ対策案

最後にWSIは、さらなる所得格差の拡大を防ぐために、以下の短期的・長期的な対策の併用を提案している。

（１）短期的対策

- ・低所得労働者を対象に操短手当を引き上げる。
- ・失業給付（失業手当Ⅰ）の受給期間を危機の全期間に延長する。
- ・生活扶助であるハルツⅣ（失業手当Ⅱ）の基準額を「貧困から確実に守る」レベルへ持続的に引き上げる。
- ・操業短縮中の技能習得機会の向上、強化を図る。

（２）長期的対策

- ・法定最低賃金をフルタイム労働者の賃金中央値の60%に引き上げる。
- ・労働協約適用率の向上を図る（例えば公共調達要件とする等）。
- ・移民の職業訓練修了資格の認定促進と、技能習得の促進を図る。
- ・投資収益への累進課税の復活と、非常に高額な遺産相続の課税を強化する（資産のさらなる集中を抑えるため）。

【注】

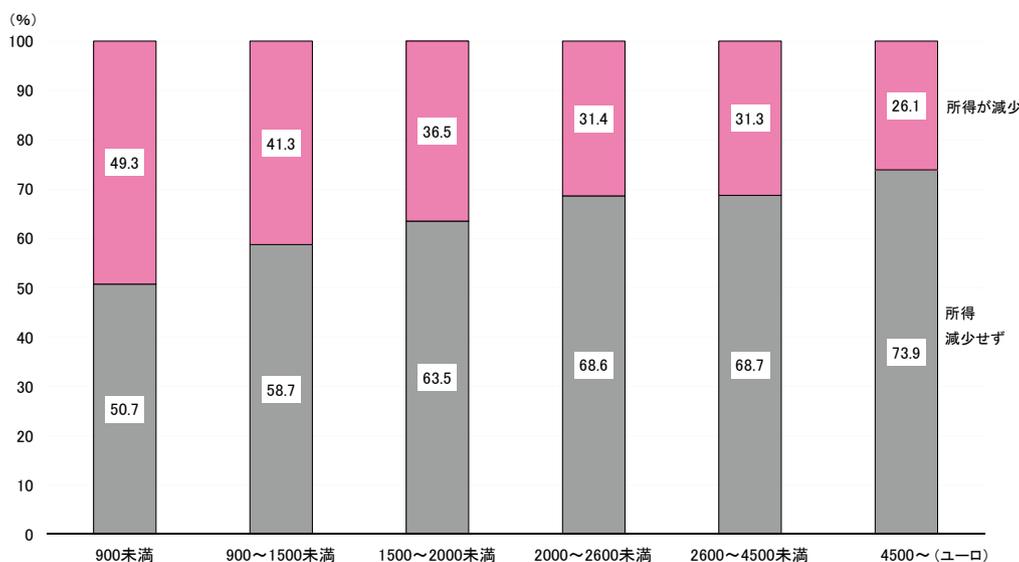
なお、日本における同様の調査にJILPT個人調査（5月調査）があるが、やはり前年1年間の世帯年収が低いほど、収入の減少等の割合が高くなっている。（<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf>、図表5）

【参考資料】

Verteilungsbericht 2020 - Die Einkommensungleichheit wird durch die Corona-Krise noch weiter verstärkt, WSI Report Nr. 62, November 2020, Neuer WSI-Verteilungsbericht (19.11.20) ほか。

（海外情報担当）

図2 コロナによって所得が減少した世帯の割合（月額所得別、減少率別）



資料出所: WSI (2020)

フランス

執務スペースで飲食不可とする労働法典規制を解除——企業のコロナ感染防止策

政府は企業向けのコロナウイルス感染拡大防止策を打ち出し、定期的に更新している。1月末には食事の際の感染リスクを軽減する目的で、食堂等での従業員間の距離をとる措置を義務づけた。この実施にあたって、労働法典に規定されている使用者の義務を果たすことが困難となるため、規制を一部解除した。労働法典では執務スペースとは別に食事のためのスペースを従業員に提供することを使用者に対して義務づけているが、従業員間の距離を確保するために食堂等の定員が半減するため、執務スペースでの飲食を禁止する規制の暫定的解除を決定した。

職場での飲食に関する規制

フランス人自身にもあまり知られていないことだが、職場の事務机で昼食をとる行為は法令により禁止されている(注1)(労働法典R4228-19条)。この規制の趣旨は、従業員が就労場所にて食事をとらざるを得ないような職場環境は改善すべきと考えられているからであり、使用者は従業員が食事をとる場所を執務スペースとは別に確保する義務を負っている。従業員規模が50人以上の事業所では、使用者は企業内の社会経済委員会との協議を経て、食堂等の施設を完備しなければならない(同R4228-22条)。50人未満の事業所では、従業員が健康で安全な状態で食事ができる場所を提供しなければならない(同R4228-23条)。これらの条項に使用者が違反した場合には、3,750ユーロ以下の罰金が科される可能性がある(同L4741-1条)。再犯の場合は、1年間の懲役あるいは9,000

ユーロ以下の罰金が科される。

企業による感染防止策の義務づけ

政府は企業に対してコロナウイルス感染防止策をとるよう求めているが、2020年3月から5月にかけて実施された1回目のロックダウンを解除する際に、事業再開する企業に対して感染防止策として求めたプロトコルは次のようなものであった(本誌2020年7月号80ページ参照)。

定期的な手洗いの励行、握手やハグの禁止。職場の定期的な(3時間ごとに15分間)換気、定期的な清掃や消毒、特にドアノブや電気のスイッチ、手すりやエレベーターのボタンなどの1日数回の消毒。従業員同士の間に1メートルの物理的距離、1人当たり少なくとも4平方メートルの確保(ソーシャル・ディスタンスを確保した職場の人的な配置)。一つのワークスペース内で同時に就労する者の数を限るための、時差出勤や休憩時間の分散措置。職場への到着から退出までの動線は、扉を開放し、通路を一方通行にするなど、人の滞留やすれ違いによる接触の機会を減らす措置。個室での業務を推奨するが、1箇所で複数の従業員が就労する必要がある場合には、対面での座席配置を避け、従業員間に少なくとも1メートルの距離を確保し可能であれば衝立を設置、といった措置である。

暫定的な規制解除の措置

2021年1月末、政府はコロナウイルス感染拡大防止策の一環として、企業向けのプロトコルを更新した(注2)。マスクを着用しない食堂のような空間

において、従業員同士の間に2メートル以上の間隔を確保すること、食堂のテーブルは一つのグループ最大4人とすること、可能な限り頻繁に執務および公共スペースの定期的な換気(1時間に最低数分の換気を推奨)、職場では、ろ過率が90%を超える一般用マスクまたは医療用仕様のマスクを着用する措置が追加、更新された。これによって食堂等の定員が半減することになるため、上記の使用者に義務づけられている食事スペースの確保が困難となる企業を対象として、従業員が就労場所で飲食することを認める時限措置が導入された(2月14日付政令第2021-156号)(注3)。

[注]

1 Déjeuner au travail devant son ordinateur redevient (temporairement) legal, europe1, 16 février 2021, Avec le Covid-19, déjeuner devant son ordinateur redevient légal, Le Monde, 16 février 2021.

この措置は実際にフランス人の間でもあまり認知されていないようである。食堂で飲食するのが好まず、時間の節約にもなるため、ちょっとした食べ物をオフィスに持ち込んで頬張る光景は日常的になっているため、自分が法令違反をしていることを知らない者が少なくない。執務スペースでの飲食禁止が暫定的に解除されたことに驚く者も珍しくないようだ。

2 政府公共サービスサイト(Protocole sanitaire au travail : les nouvelles évolutions, Publié le 03 février 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)参照。

3 Décret n° 2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration.

政府公共サービスサイト(Déjeuner à son poste de travail : c'est maintenant légal, Publié le 16 février 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre))参照。

(ウェブサイト最終閲覧:2021年3月4日) (海外情報担当 北澤謙)

韓国

特殊形態労働従事者に対する雇用保険の適用拡大

雇用労働部は2021年2月15日の雇用保険委員会で、特殊形態労働従事者(契約の形式に関係なく労働者と類似の労務を提供しているにもかかわらず勤労基準法等が適用されない者)に対する雇用保険の適用拡大に関する方策を議決した。その概要は以下のとおり。

雇用保険の適用拡大に向けた議論

政府は2017年、芸術家や特殊形態労働従事者に対する雇用保険の適用拡大を国政課題に選定し、労使・専門家が参加する雇用保険制度タスクフォースおよび雇用保険委員会で議論してきた。

国会は2020年5月、芸術家に雇用保険の適用を拡大する法案を可決し、2020年12月10日から実施された。国会はまた、特殊形態労働従事者に雇用保険の適用を拡大する法案を2020年12月に可決した。雇用労働部は今回の雇用保険委員会の議決に基づき、雇用保険法施行令を整備し、立法予告、規制・法制審査等を経て、2021年7月以降、順次特殊形態労働従事者に雇用保険を導入する方針である。

特殊形態労働従事者への適用方策

特殊形態労働従事者の規模は166万人(2018年韓国労働研究院調査)と推計される。このうち、すでに労災保険が適用されている14職種を中心に、保険設計士、クレジットカード・融資募集人、学習指導教師、家庭教師、宅配運転手、レンタル製品訪問点検員、家電製品配送運転手、訪問販売員、貨物運転手、建設機械従事者、放課後講師(小中学校などで放課後に行われる授業を担当する外部の講師)は2021

年7月から、クイックサービス(バイク便)、代行運転は2022年1月から雇用保険を導入する。ただし、65歳以降に労務提供契約を締結した場合、大統領令で定めた所得基準(月報酬80万ウォン)を満たしていない場合等は、適用除外となる。

労務契約を締結した従事者の被保険資格取得を、事業主が届け出ることにより被保険資格の変動・喪失を管理する。二つ以上の職場で労務提供する場合の被保険資格の二重取得は認定するが、自営業者(任意加入)との二重取得は制限。賃金労働者の雇用保険料率は1.6%(労使折半)であるが、特殊形態労働従事者の保険料率は、失業給付と出産前後休暇給付のみが適用され、育児休職給付事業等は適用されないことを考慮し、1.4%(労務提供者・事業主各0.7%)に設定する。

保険料の算定基準となる報酬額は、所得税法上の事業所得およびその他の所得から非課税所得・経費等を除いた金額(月別に算定・賦課)である。

デジタルプラットフォームを利用している場合は、プラットフォーム事業主に被保険資格の届出および保険料の源泉徴収・納付義務を課す。

失業給付の受給要件・受給内容

失業給付の受給には、基準期間24カ月のうち、被保険単位期間12カ月以上、

労務提供者としての最低従事期間3カ月の要件を充たす必要がある。複数の雇用形態に従事した場合、各雇用形態別従事期間の比率により被保険者期間を合算して要件充足の有無を確認する。

季節的要因や手数料構造の変化等が所得変動に大きく影響する特殊形態労働従事者の実情を考慮し、直前3カ月の報酬が前年同一期間より30%以上減少した場合、または離職月の直前12カ月間に前年の月平均報酬より30%以上減少した月が5カ月以上ある場合は、所得の減少による離職事由として認定する。

待機期間は原則7日(失業届出日～失業給付初回支給日)だが、所得の減少による離職の場合、30%以上は4週間、50%以上は2週間である。

失業給付の支給水準は基礎日額(離職前12カ月の保険料算定基準となった報酬総額を該当期間の日数で割った金額)の60%(上限は1日6万6,000ウォン)。支給期間は被保険者期間および年齢に基づき、賃金労働者と同じ120日～270日までとなる(表)。

出産前後給付の受給要件・受給内容

出産前後給付の受給要件は、①出産日前の被保険単位期間が3カ月以上②出産日後12カ月以内に申請③出産日前後の所定期間に労務を提供しない一である。出産前後給付の支給水準は、出産日直前1年間の月平均報酬の100%(2021年の上限額は月200万ウォン)となっている。(海外情報担当)

表 特殊形態労働従事者の失業給付の支給期間

区分	被保険期間				
	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
50歳未満	120日	150日	180日	210日	240日
50歳以上、障がい者	120日	180日	210日	240日	270日

資料出所:雇用労働部報道参考資料(2021年2月15日付)

中国 オンライン人材紹介サービスを規制対象へ

人力資源と社会保障部は、2020年12月18日に「オンラインでの人材紹介サービスに関する管理規定」(以下:「規定」)^(注1)を発表した。これはインターネットによる求人や職業紹介などのサービスに関する初めての規定で、人材募集の基準、規範およびそれに違反した場合の法的責任などを規定しており、求職者の個人情報や求人企業の経営状況など情報保護を強化するものである。この「規定」は、2021年3月1日から実施される。

オンライン人材紹介の急速な発展

近年、オンラインでの求職活動や人材募集が急速に発展してきている。2020年5月発表の「2019年度人力資源サービス業発展統計報告」^(注2)によると、2019年年末時点で、全国的人力資源サービス機構は3万9,568カ所、オンラインによる人材募集サイト数は1万5,020で、人材募集情報数は4億448万件、求職情報数は8億2,348万であった。

このように、オンラインによる人材募集が活発化する一方で、行政の許可なしでの人材紹介、求人企業の質や人材募集情報の信憑性と合法性に対する管理不足、個人情報の不正利用、違法な費用徴収、監査不足などの問題が生じていた。

そのため、法的規制による管理が必要になったと人力資源と社会保障部流通管理局の担当者は記者会見で述べている。

この「規定」により、「オンラインでの人材募集サービス」とは、公的および民間の組織が、人材募集サービス

のプラットフォームを運営し、ウェブサイトの作成、あるいは他のオンラインにより、労働者の求職と企業の求人情報を提供するサービスと定義される。

サービス業務においては、①求職者へ求人企業を紹介する②求人企業に労働者を推薦する③オンライン人材募集説明会の実施④企業が希望する人材をピンポイントで紹介するエグゼクティブサーチの展開⑤他のインターネットによる求職、求人サービスの提供が規定されている。

個人情報保護の強化

近年、中国では求職サイトから個人情報の流出が頻発している。大手サイト「智联招聘」の従業員は、2016年3月から10月にかけて求職者の履歴などの個人情報15.5万件を、1件2元~2.5円で販売した。現在も、「40元でも10万件の求職履歴が買える」「オンラインで求職履歴を提出するとすぐに迷惑電話がかかってくる」などの個人情報漏洩が社会問題になっている。

新経済業界のデータマイニングと分析を行うiiMedia Research(艾媒咨询)が2019年3月に発表した「2019年中国オンライン人材募集業界に関する市場研究報告」^(注3)によると、求職者がインターネットによる人材募集プラットフォームを利用する際に、「個人情報漏洩」に対する不満を持っている割合は31.8%を占めていた。

個人情報漏洩に対する不満を持っている求職者のうち、最も不満を持っていたのは求人企業の情報の不実さであった(34.8%)。

個人情報保護に対しては、「規定」の第21条で規制されているが、それは、①オンラインで人材サービスを提供する際に、求職者の個人情報を収集・使用するの個人情報保護規定などにに基づき守らなければならない②健全な求職者の情報保護制度を設立し、求職者の身分証明書番号、年齢、性別、住所、連絡方式、求人企業の経営状況などの情報を外部へ漏洩、改ざん、抹消することを禁じる③入手した情報を他人に不法で販売、提供してはならない——というものである。

それに違反して情報を収集、使用、保存、公開した場合は、「ネットワークセキュリティ法」^(注4)などの法律、行政規則に従って処罰される。

さらに、今回の「規定」は、条例違反に対して、さらに明確な罰則を提起しており、「人力資源市場暫定条例」「ネットワークセキュリティ法」「就職促進法」などの法律条例に基づいて罰則を強化している点も特徴的である。

[注]

- 1 「网络招聘服务管理规定」
http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-12/25/content_5573141.htm
- 2 「2019年度人力资源服务业发展统计报告」
2020年5月29日発表2019年度人力资源服务业发展统计报告(mohrss.gov.cn)
- 3 2019年3月21日発表。
<https://www.iimedia.cn/c400/63879.html>
- 4 「中华人民共和国网络安全法」2017年6月1日実施
http://www.cac.gov.cn/2016-1/07/c_1119867116.htm

【参考資料】

中国政府網、人力資源と社会保障部、新華社、人民網

(海外情報担当)

国際労働機関 (ILO) は2021年1月、「ILOモニター『COVID-19と仕事の世界：推計と分析』第7版 (ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 7th edition)」を公表した。以下、報告の概要を紹介する。

2020年の労働時間の損失は世界金融危機時の約4倍

最新の年次推計によると、2020年における世界の労働時間は、2019年第4四半期と比べて8.8%減少した。これはフルタイム労働者 (週48時間労働) に換算すると、2億5,500万人に相当する。地域別に見ると、ラテンアメリカとカリブ諸国、南ヨーロッパ、南アジアで、減少幅が特に大きかった。

2020年における労働時間の損失は、世界金融危機時の約4倍に達している。パンデミック以前 (2005~2019年) は、生産年齢人口 (15~64歳) の1人当たりの平均労働時間は週27~28時間の間で推移していたが、2020年には週24.7時間と急減している (前年比2.5時間減)。一方、世界金融危機時には、前年比0.6時間のみ減少だった。

このような労働時間の損失により、世界の労働所得は2020年に前年比8.3%減少したと推定されている。財政ベースでは、前年比3.7兆米ドル減少したと推定され、これは2019年の

世界全体のGDPの4.4%に相当する。所得グループ別に見ると、労働所得の減少率は下位中所得国 (12.3%減) で最も大きく、他は7.6~7.9%減の水準であった。地域別に見ても大きなばらつきが生じており、南北アメリカで10.3%減と最も下げ幅が大きく、アジア・太平洋地域では6.6%減であった。

非求職者の増加による雇用の減少

2020年における労働時間損失の約半数は雇用の喪失によるものであり、残りの半数は雇用維持を図るための労働時間短縮によるものである。地域別に見ると、労働時間損失に占める雇用喪失の割合は南北アメリカで最も高く、ヨーロッパと中央アジアで最も低くなっている (特にヨーロッパでは、雇用維持スキームを活用した労働時間の短縮が広く行われている)。

2020年の雇用喪失は大規模であり、2019年の雇用水準と比較して1億1,400万人の雇用が失われた (注1)。相対的に見ると、雇用減少率は男性 (3.9%減) よりも女性 (5.0%減) の方が高く、成人労働者 (25歳以上、3.7%減) よりも若年労働者 (15~24歳、8.7%減) の方が高かった。

これまでの危機とは対照的に、2020年の雇用喪失は主に失業者数で

はなく、非求職者数の増加によりもたらされた (図)。世界の雇用喪失の71%を占める非求職者の数は8,100万人増加し、世界の労働力率は前年比2.2%ポイント減の58.7%となった (世界金融危機時には0.2%ポイント減)。一方、世界の失業者数は2020年に3,300万人増加し、失業率は1.1%ポイント増の6.5%となった (世界金融危機時には0.6%ポイント増)。今回の危機は世界金融危機時にはそれほど大きな影響を受けなかった低・中所得国も含む、世界中の労働市場に影響を与え、雇用の喪失が拡大して失業率が上昇した。

K字型回復で格差拡大の懸念

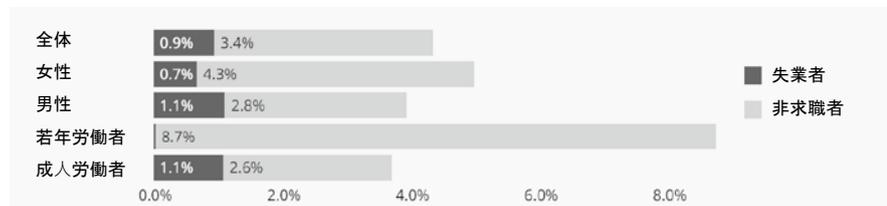
今回の危機は総じて、経済、地理的位置、労働市場の諸産業毎に影響が不揃いであることから、最も打撃を受けた産業や労働者グループが回復から取り残され、格差の拡大につながるという「K字型回復」の懸念がある。

1) 産業間の二極化

リスクの高い産業 (注2) が大きな打撃を受けたが、宿泊・飲食サービス業、小売業、製造業は雇用が激減し、特に宿泊・飲食サービス業では20%以上減少した。一方、情報・通信部門と金融・保険部門では、金融市場の好調な業績に加え、デジタル・サービスに対する需要の高まりを反映して、雇用が2020年第2・3四半期に増加した。また、同第3四半期には、特に鉱業・採石業と公共事業で雇用が増加した。

このように産業によって二極化する現象は全ての国で見られるが、産業間の違いとその変化の大きさは、国によってかなり差がある。フランス、韓国、タイ、イギリスなどの強力な労働市場支援措置を活用している、もしくは

図 2020年における世界の雇用喪失の内訳：年齢別・男女別、失業・非求職者の割合



資料出所：ILO (2021)

はウイルスおよび感染拡大防止措置の影響を受けにくい国に比べて、ブラジル、コスタリカ、スペイン、アメリカなどでは産業間の二極化が大きい。

2) 国家間、労働者グループ間の二極化

入手可能な各国のデータ(注3)によると、所得支援措置(雇用維持スキーム)により危機の影響は緩和されたものの、「支援後の労働所得」(労働者が受け取る所得支援を含む)への影響は、支援の規模によって大きく異なる。例えば、ペルーでは支援後の労働所得が56%減、労働時間が59%減と最大の減少幅を記録した。一方、大規模な雇用維持スキームを活用したイギリスでは影響は最も小さく、労働所得は3%減、労働時間は18%減となった。よって、雇用維持スキームは十分な規模で実施されれば、労働時間の損失による労働所得・雇用の減少を抑制するのに有効である。

また、労働者の属性によりばらつきがあった。若年労働者、女性、自営業者、低・中スキル就業者は、支援後の労働所得の損失が相対的に大きかった(表)。例えば、若年労働者と就業者全体の差は非常に大きく、ペルーやベトナムでは約18%ポイントとなっている。雇用維持スキームによって支援後の労働所得の減少が緩やかなレベル

に抑えられていたイタリアやイギリスでも、若年層の減少幅ははるかに大きかった。これは、雇用維持スキームが一般人口よりも若年労働者を保護する効果が低いことを示している。また、雇用喪失は多くの場合、低賃金・低スキル職種に顕著な影響を与えており、格差がさらに拡大する危険性を示唆している。

今年後半に回復の見込み、人間中心の回復支援が必要

高所得国・上位中所得国は2021年第1四半期に困難な状況に直面すると予想されるが、ワクチン接種が本格化すると、同下半期には比較的強い回復の可能性がある(注4)。しかし、回復は引き続き不均衡で大きな不確実性を伴うものとなり、国内、国家間で格差の拡大が懸念される。ワクチン接種を迅速かつ大規模に展開することでウイルスを効果的に抑えることが重要であるが、仕事の世界を回復させるためには、適切な社会・経済政策が必要である。

政策介入は、雇用、所得、労働者の権利、社会対話という人間中心の回復に取り組むことで、強固で広範な回復に焦点を当てなければならない。したがって、政策決定者は相互に関連する

課題として、次の五つを2021年の政策の最優先事項とする必要がある。

- ・財政発動による刺激策や所得支援策、投資を促進する措置を含む緩和的マクロ経済政策の維持
- ・財政的理由からワクチン購入や経済・雇用政策を実施できない低・中所得国への国際的支援
- ・壊滅的な影響を受けている脆弱なグループ(若者、女性、低賃金・低スキル就業者)を対象を絞った支援
- ・最も打撃を受けた産業に支援を集中させる一方、急成長する産業で雇用を創出
- ・回復戦略の策定に向け、使用者・労働者団体との社会対話

[注]

- 1 「パンデミックがなかった場合」のシナリオ(2020年の雇用を前年比3,000万人増と予測)を適用した場合、2020年の世界の雇用喪失は1億4,400万人とかなり増加すると推定される。
- 2 ILOは第2版で、宿泊・飲食サービス、不動産・事務管理業務、製造業、卸売・小売業の四つの産業が高リスクにあると分析した。
- 3 ブラジル、イタリア、ペルー、イギリス、アメリカ、ベトナム。
- 4 ILOは2021年も多くの不確実性があることを考慮し、大きく異なる労働市場の結果をもたらす可能性のある三つのシナリオを提示している。「ベースライン・シナリオ」では2021年の世界の労働時間減少率は2019年第4四半期比3.0%減と予想される。所得グループ別に見ると、低所得国では1.8%減と最も小さく、高所得国では4.7%減と最も大きくなると予測された。

【参考資料】

ILOホームページ

(<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>)

"ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 7th edition"

"COVID-19: ILO Monitor - 7th edition, ILO: Uncertain and uneven recovery expected following unprecedented labour market crisis"

ILO駐日事務所ホームページ

(<https://www.ilo.org/tokyo/lang--ja/index.htm>)

(海外情報担当)

表 支援後の労働所得の変化(労働者の属性別、2020年第2四半期)(%)

	ペルー	ブラジル	ベトナム	イタリア	イギリス	アメリカ
全体	-56.2	-21.3	-6.9	-4.0	-2.9	-9.3
若年労働者	-73.5	-30.1	-25.1	-11.6	-18.9	-11.0
自営業者	-70.3	-24.9	-9.6	-21.1	n.a.	n.a.
被雇用者	-48.9	-19.9	-5.4	-3.7	n.a.	n.a.
男性	-55.3	-20.8	-6.5	-3.8	-5.1	-8.8
女性	-57.9	-22.2	-7.5	-4.3	0.3	-10.0
低スキル就業者	-61.7	-28.4	-6.7	-7.3	n.a.	n.a.
中スキル就業者	-61.6	-24.2	-8.3	-7.1	n.a.	n.a.
高スキル就業者	-48.5	-17.9	-3.2	-0.1	n.a.	n.a.

注:n.a.=データ入手不可。

資料出所:ILO(2021)