

海外労働事情

イギリス 労働条件引き下げを目的とした解雇の動き

コロナ禍が続くなか、企業が労働条件の引き下げを目的に、従業員を一旦解雇のうえ再雇用する動きが広がっているとされ、一部では労働組合によるストライキが発生するなど、論議を呼んでいる。

10人に1人が直面している可能性も

新型コロナウイルスの感染拡大防止策の影響を受けて、2020年通年の成長率はマイナス9.8%と大きく落ち込んでおり、この間、多くの企業が業績の悪化に直面したとみられる。政府が企業支援策として早期に導入した雇用維持スキームの効果もあり、雇用指標の推移は景気動向に比して緩やか(注1)ではあるものの、営業制限などが断続的に続くなかで、様々な層が影響を被っているとみられ、対応の必要性が議論されている。

その一例として、企業が労働条件の引き下げを目的に、従業員に解雇を通告、異なる条件に合意する場合のみ再雇用する動きが広がっているとされ、論議を呼んでいる。公式のデータはないものの、例えばイギリス労働組合会議(TUC)が1月に公表した調査結果(注2)では、雇用主からこうした通告を受けた労働者は回答者全体の9%にのぼり、若年層や社会経済的地位が相対的に低い層、また人種的マイノリティなどで比率が高いとされる(注3)。

こうした手法は、従来から小売業などで散見され、適正な手続きを踏まえ

れば(注4)それ自体としては違法ではないものの、批判を集めている理由の一端は、企業がコロナ禍によるロックダウンや労働者の雇用への不安感に乗じて、一方的な労働条件の引き下げを図っている、とみられている点にある(注5)。労組や野党議員などは、こうした手法の規制に向けた法改正を政府に要求している。

政府もこうした状況を受けて、労使紛争の斡旋等を行う公的機関ACAS(the Advisory, Conciliation and Arbitration Service)に、現状把握のための報告書の作成を依頼。ACASは2月には報告書を政府に提出したとみられるが、これまでのところ内容は公表されていない。

数百人規模の解雇も

現地報道では、宿泊業やビジネスサービス、あるいは運輸業など、多様な業種での事例が報告されているが、その規模の大きさから、代表的な事例の一つとして注目を集めているのが、ブリティッシュ・ガスにおける労使紛争だ。親会社にあたるセントリカ社は2020年6月、雇用契約の「簡素化」を目的に掲げ、従業員2万人余りを解雇のうえ、新たな雇用契約に合意する場合のみ再雇用を行うとの方針を示した(注6)。ここ数年の顧客の減少に加え、コロナ禍によるさらなる減収に備える必要を同社は主張していた。

同社の従業員を組織する複数の労働

組合は当初、これに反発していたが、交渉を通じて大半が使用者側と合意に達し、2月時点では従業員の8割が新たな雇用契約の内容を受け入れていたとされる。労働条件の変更内容に関する詳細は不明だが、現地報道によれば、週当たり労働時間の37時間から40時間への延長や、時間外割増手当の削減などを含むとみられる。一方、主にエンジニア(顧客先でボイラー等の修繕などを行う)やコールセンターの従業員を組織する労組GMBは、経営側の示す案を拒否して断続的にストライキを実施。期限とされていた3月末にも、所属するエンジニア1,000人前後が合意に達することができず、最終的には4月半ば、数百人のエンジニアが解雇されたとみられる。

[注]

- 2020年平均の就業者数は前年から15万5,000人減の3,264万4,000人、失業率は0.7ポイント増の4.5%。
- 2020年11月に実施されたオンライン調査による。
- 同調査によれば、こうした通告を受けたとの回答は、18-24歳層で成人層の2倍(それぞれ18%と9%)、また労働者階層でより高い階層の約2倍(同12%と7%)、黒人・マイノリティ層では白人層の約2倍(同15%と8%)となっている。また、回答者の4分の1近くが、初回ロックダウン以降、労働条件が低下したと回答しているという。
- 適正な手続きによることが求められるほか、対象範囲が20人以上となる場合は整理解雇に関する規制の対象となる。
- TUCの報告は、例えばホスピタリティ業(宿泊・飲食等)では、業界ぐるみで賃金水準や労働条件の引き下げが図られているとの報告も労働組合から受けている、と述べている。
- これに先立って、同社は5,000人の整理解雇の方針を示していたが、労組との協議過程で譲歩を行ったとみられる。

【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①

アマゾンの倉庫労働者による労組結成を否決
——アラバマ州

アラバマ州バッセマーにあるアマゾン・ドット・コム社（以下アマゾン社）の倉庫（商品の梱包を行う配送センター）で働く労働者が2～3月、労働組合結成の賛否を問う従業員投票を行った。全国労働関係委員会（NLRB）が4月9日に発表した集計結果によると、「反対」が投票者の59.1%と約6割に達して組織化を否決。民間企業では全米で2番目に多い従業員を有する同社で初めての労組結成には至らなかった。

反対票が1,798人にのぼる

NLRBによると、同倉庫の従業員5,876人のうち3,041人が郵便で投票。賛成票を投じたのは738人とどまり、反対票が1,798人にのぼった（このほか無効76票、要再集計が505票）。賛成票は労組結成に必要な投票者の過半数に遠く及ばなかった。

アマゾン社は「組合は『会社側が従業員を脅迫したので勝った』と言うだろうが真実ではない。従業員は組合への加入に反対票を投じることを選択したのだ」との声明を発表した。現地報道によると、会社は従業員に最低でも時給15ドル（同州最低賃金の2倍）の賃金を支払い、健康（医療）保険にも加入。会社側は「こうした待遇を提供しているのに組合費を払う必要がどこにあるのか」と訴え、「（組合の）会費なしでやろう（Do it without dues）」をスローガンに、反対への投票を促した。

RWDSUが労組結成を支援

アマゾン社の組織化は、小売・卸売・百貨店労働組合（RWDSU）が支援を行った。ニューヨークタイムズ紙に

よると、昨夏に同社倉庫の従業員がRWDSU支部と接触。彼らは「勤務状況が監視カメラなどのテクノロジーで厳格に管理され、トイレ休憩も満足にとれない」と過酷な職場環境の改善を訴え、会社側と交渉するため組合結成を求めた。

米国で労働組合を結成するには、まず、労働者が相当数（従業員の30%以上）の支持を集め、その証拠（署名カード）をNLRBに提出する。NLRBが組合結成の対象となる職場で選挙を実施し、過半数の労働者が賛成すれば、組合を結成できる〔注〕。

従業員側は2,000人の署名カードを集めてNLRBに提出した。その後、会社側が労組加入のデメリットを説明する会議に従業員を参加させたり、社内のいたるところに先述のスローガンを記載したポスターを掲示するなど、労組結成を食い止める試みを強めたため、労組への支持は減っていったという。

投票結果を受け、RWDSUは「会社側の行為が混乱、強制、報復の恐れといった雰囲気を生じさせ、従業員の選択の自由、組合活動に従事する従業員の保護された権利を不当に妨害した」と主張。選挙が法に基づく公正な環境の下で実施されなかったとして、NLRBに対して異議を申し立てた。

低下する労組組織率

コロナ禍の店舗閉鎖でオンライン購入の需要が急増している。これに対応するためアマゾン社では2020年に全世界で約40万人を新たに採用し、大きな雇用の受け皿となっている。米国における同社の従業員数も80万人を

超え、ウォルマートに次ぐ規模になった。だが労組はどの職場にも作られていない。

米労働統計局によると、2020年の米国の労組組織率（賃金・給与所得者に占める労組加入者の割合）は10.8%で、40年ほど前（1983年）の20.1%から半減している。とくに1983年に16.8%だった民間部門の組織率は6.3%まで低下した。米労働総同盟・産別会議（AFL-CIO）や主要労組は、組織率の低下に歯止めをかけるとともに、公共部門や製造業などを中心とする労働組合運動を新たな産業分野へと拡大する狙いから、同社での労組結成を重視して支援した。

また、アマゾン社の同倉庫の従業員の75%以上がアフリカ系アメリカ人（黒人）であることから、結成推進者は「ブラック・ライブズ・マター（黒人の命も大切だ）運動」との連帯も試み、黒人が多く働く職場の労働条件の改善を訴えた。

バイデン大統領も2月28日に「誰が組合に加入するかどうかを決めるのは私ではないが、雇用主でもなく、労働者しだいだ。全ての労働者は、組合に加入するための自由で公正な選択をすべきだ」と述べ、同社での組合結成の動きに事実上賛同する立場を表明していたが、実現に向けた試みは頓挫する形になった。

〔注〕

選挙を行わず、多数の労働者の支持を集めた労働組合を、使用者が任意に承認する方法もある。

【参考資料】

アマゾン・ドットコム社、小売・卸売・百貨店労働組合、全米労働関係委員会、大統領府、ニューヨークタイムズ、ブルームバーグ通信、米労働総同盟・産別会議、労働統計局、各ウェブサイト

（海外情報担当）

アメリカ②

「団結権保護法」の制定めざすバイデン政権
——労働者の権利保護を強化

民主党のバイデン政権は労働者、労働組合の権利保護を強化する方針をとる。3月9日には「2021年団結権保護法案(Protecting the Right to Organize Act of 2021、PRO法)」が与党などの賛成多数で下院を通過した。しかし、経営者団体などが強く反対しており、成立への道のりは険しい。

権利保護の対象者を拡大

法案は下院を賛成225、反対206で通過した(共和党から5人賛成、民主党から1人反対)。同様の法案は民主党が野党時代の2019年にも提出され下院を通過したが、上院では可決できず、政権交代後にあらためて議会で提出されていた。

法案は全国労働関係法(NLRA)を改正するもので、主な内容は次のとおりである。①「契約上も実際も、業務手法について使用主体から管理や指示を受けていない」など三つの条件を満たさずにサービスを提供する者は個人請負(independent contractors)ではなく、雇用労働者(employee)とみなす②共同雇用(joint employer、複数の企業が共同で同一の従業員の雇用上の管理を行う形態)の概念の拡大③労働権法(right-to-work laws)を許容する条項の廃止(後述)④組合選挙における公正の確保(雇用主施設外の中立的な環境下での実施や電子投票の解禁等)⑤ストライキ参加者を他者に恒久的に置き換えることの禁止⑥NLRBの命令違反(従業員の権利の侵害)に対する民事罰(罰金)の導入⑦強制的仲裁合意(mandatory arbitration agreements)の禁止。

①は「ギグワーカー」、②はフランチャイズ契約や下請の労働者などを雇用労働者に区分して、同法に基づく権利保護の対象者を拡げる狙いがある。

⑦の「強制的仲裁合意」とは、紛争発生時の解決手段を訴訟ではなく、中立的な第三者による仲介とすることを雇用契約に含むもの。労組などは「裁判に持ち込めないことが事件を隠蔽し、紛争発生の温床になっている」と批判し、禁じるよう求めている。

「労働権州」の存在

米国では「排他的交渉代表制度」が採られており、対象の職場で認証された労働組合が、組合員であるかどうかを問わず、全ての労働者を代表して使用者と交渉する。合意した労働協約はその職場の全労働者に適用される。

NLRAは雇用開始後、所定期間内(雇用開始または協定締結から30日以上猶予期間内)に組合員になることを雇用条件とする「ユニオン・ショップ協定」を一定の条件のもとで認めている。これにより、定期組合費や加入金が不払いの者は解雇の対象になり得る。

ただし、NLRAには「ユニオン・ショップ協定」を州法で禁じることを容認する条項が存在する。21年4月現在、南部や中西部を中心に27の州とグアムがこうした「労働権法」(注1)といわれる州法を制定。これらの州では、労組が交渉で得た労働条件等を、組合費を払わない従業員も無償で享受できる、いわゆる「フリーライド」の問題が生じる。PRO法は同条項を削除し、各州の「労働権法」を無効化する

ことも盛り込んでいる。

なお、組合結成投票のあったアマゾン社倉庫のあるアラバマ州は「労働権法」を設けている州であり、労働組合の結成が、全ての従業員に組合費の支払いを生じさせるものではなかった。

「米国雇用計画」でも言及

バイデン大統領が3月31日に発表した「米国雇用計画(The American Jobs Plan)」(注2)でも、公正・安全で労働条件の良好な雇用の場を創出する観点から、PRO法制定の必要性に言及している。

ただし、同法に対しては、全米商工会議所が3月8日に「米国の労働政策を根本的に書き直し、1935年制定のNLRA以降存在していたバランス感覚、雇用主の基本的権利を排除するものだ」と批判するコメントを発表するなど、経営者を中心に警戒感が強い。法案の成立(上院での可決)には経営者団体を支持基盤とする野党共和党の議員からも一定の理解を得る必要があり、実現への道のりは険しい状態となっている。

[注]

- 1 「ユニオン・ショップ協定」のもとで組合員とならずに、あるいは組合費相当額を払わずに働く権利を保障するという意味から、このように名付けられている。
- 2 インフラ整備などに8年間で総額2.25兆ドル規模の投資を行い、雇用創出をはかる計画。連邦法人税を引き上げるなどして財源に充てる方針。

【参考資料】

荒木尚志(2015)「アメリカにおける労働権州の拡大とMembers-only Unionをめぐる議論」『世界の労働』2015(2)。

中窪裕也(2010)『アメリカ労働法(第2版)』弘文堂

全国労働権法委員会、全米商工会議所、大統領府、ニューヨークタイムズ、ブルームバーグ通信、連邦議会、各ウェブサイト

(海外情報担当)

ドイツ

クラウドワークをめぐる連邦労働裁判所判決

連邦労働裁判所（BAG）は2020年12月、インセンティブ制度のあるプラットフォームを利用して多数の業務を受けていたクラウドワーカーを「労働者（被用者）であり、自営業者ではない」という判断を下した。判決直前には連邦労働社会省が「プラットフォーム・エコノミーにおける公正な労働」と題するクラウドワーカーの保護に向けた重要方針を発表する等、クラウドワークをめぐる議論が活発化している。

判決の背景——インセンティブ制度

クラウドワークは、委託者（発注者）が一般大衆（クラウド）に対してデジタル等のプラットフォームを介して、規模の大小はあれ、業務を委託する。例えば、クラウドワーカーはアプリケーションのテストを行ったり、食べ物を配達したり、プログラミング業務を行ったりする。ビジネスモデルによって委託者（発注者）は、クラウドワーカーに相当の忠誠心（ロイヤリティ）を求めることがある。例えば、「できるだけ多くの委託案件を引き受けてほしい」「一定の時間内に即時対応してほしい」（今回の判例では、2時間以内に対応することが求められていた）と要求する場合などである。そのためプラットフォーム運営者は、継続的に委託を引き受けるクラウドワーカーに対してインセンティブ（報奨・歩合）を提供する制度を設けることが多い。こうした制度の存在が、今回の判決における判断基準に影響した。

判決概要——民法611aを適用

原告は、プラットフォームを利用して、小売店やガソリンスタンドにおけ

るブランド商品の店頭陳列の管理——具体的には、商品の店頭陳列状況の写真を撮り、宣伝・広告に関する質問に答えるという、極めて小口の仕事（マイクロジョブ）を行っていた。こうした委託は、アプリケーションを用いて行われており、原告とプラットフォーム運営者の間に基本契約は存在していたが、その契約によって原告が委託を引き受ける義務が生じるものではなかった。

また、委託を引き受けるかどうか、どれだけの数を引き受けるかの判断は、原告のみに委ねられていた。

しかし実際には、原告はインセンティブ制度によって、できるだけ多くの委託を引き受けるように仕向けられていた。つまり、委託業務を一つずつ処理することで、原告は経験値（Erfahrungspunkte）を積み、一定の経験値を超えると、原告はより好条件の委託を受けられるように設定されていた。その場合、さらに、複数の委託を同時に引き受けることができるようになり、共通のルートで処理可能となることから、原告はより高い時給を得られる仕組みとなっていた。

連邦労働裁判所はこの状況について、「労働関係の特徴を満たしている」と判断した（文書番号：9 AZR 102/20）。その際、ドイツ民法611a条の「他律的な、すなわち、他者の指揮命令によって人的従属関係において働く者は被用者である」という定義が適用された。

今回の判断で重視されたのは、プラットフォームの組織構造が、「クラウドワーカーが一連の単純な、段階的

に契約で定められるマイクロジョブを継続的に処理するように、設計されている点」である。これによりクラウドワーカーは自分の仕事を自由に形成できなくなっていると判断した。

この判決によって、プラットフォーム運営者には今後、意図しない労働関係のリスクが生じることになる。それは労働法関係（最低賃金や解約保護など）だけでなく、社会保険法にも関係する。社会保険料がこれまで支払われていなかった場合には、その後納が必要になったり、例外的には刑法上の責任が生じたりする恐れもある。また、賃金税法上も現在の使用者に対する責任が問われる可能性も出てくる。

連邦労社省による重要方針発表

同判決直前の2020年11月には連邦労働社会省が「プラットフォーム・エコノミーにおける公正な労働」のための重要方針を発表した。方針によると、クラウドワーカーの社会的保護構築のために、プラットフォーム運営者に今後は何らかの資金提供（経済的助力）を求めることが予想される。さらに、労働関係の存在をめぐる争いがある場合、立証責任は将来的にプラットフォーム運営者が負うことになる。ただし、これらは同省の提案レベルに留まっており、今回の判決後も実施されるかどうかは不明だ。同様に、どれだけのクラウドワーカーが実際に被用者の権利を請求するかについても、今のところ不明である。

【参考資料】

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 09.12.2020, BMAS (27. November 2020), Law Business Researchほか。

（海外情報担当）

フランス

コロナ禍による社会保障会計の赤字拡大と
その償還の方針

連帯・保健省は2021年3月15日、2020年の社会保障会計^(注1)の赤字総額が386億ユーロに達し、前年の19億ユーロから大幅に拡大したことを発表した。新型コロナウイルス感染拡大に伴う公衆衛生と経済の危機に対処するため、2020年12月に国会で成立した2021年社会保障予算法において想定した490億ユーロほどは大きくなかったものの、史上最大の赤字を記録した。これまでの最大の赤字は、2008年の金融危機の影響による2010年の280億ユーロであったが、2020年の赤字はそれを大きく上回った。

社会保障会計の全ての部門で赤字

2020年は社会保障制度の全ての部門で赤字となった。そのなかでも、医療部門の赤字は、304億ユーロに達し、2019年の15億ユーロから大きく増加した。年金部門の赤字は、23億ユーロ増の37億ユーロだった。高齢者最低所得保証の給付などを担う高齢連帯基金の赤字は、9億ユーロ増の25億ユーロとなった。労災部門と家族部門は、2019年には黒字であったが、2020年にはそれぞれ、2億ユーロと18億ユーロの赤字に転落した。

社会保障制度で発生した累積債務は、社会保障債務償還公庫(Cades)に移転され、その返済(償還)や利子の支払い、債務の借り換えなどを行うしくみになっている。Cadesは1996年に設立された公的行政組織であり、経済・財務省や連帯・保健省などの指揮・監督下にある^(注2)。社会保障債務返済拠出金(CRDS)全額と一般福祉税(CSG)の一部などが財源である。

CRDSは、社会保障制度の債務の返済を目的として1996年に導入された租税で、勤労所得や資産所得などに0.5%課税され、その全額がCadesの収入となる^(注3)。

Cadesの2020年の収入176億ユーロは、161億ユーロが債務の返済に、15億ユーロが利子の支払いに充てられた^(注4)。コロナ禍以前は、Cadesの全ての債務を2024年までに償還できる計画になっていたが、コロナ禍の影響を受けて、1,360億ユーロにのぼる社会保障制度の債務が、2020年以降順次、Cadesに移転されることが決まった。そのため、2024年に完了予定だったCadesに移転された債務の償還は、2033年まで9年間延長されることになった。

社会保障財源高等評議会の指摘

社会保障財源高等評議会(HCFiPS)から首相に2021年3月24日提出された報告書^(注5)によると、社会保障会計の赤字は、少なくとも2024年まで、毎年200億ユーロを超える見込みである。毎年、150億ユーロ以上が社会保障会計の債務の返済に充てられるため、赤字が続き財政均衡を達成できず、新たな負債につながっている。

報告書は、この悪循環を断つために今後数年間、毎年の収支均衡を優先する必要があると指摘している。具体的には、2033年まで延長されたCadesの債務完済予定を更に先へ延ばし、返済は利子の支払いのみとする選択肢も提示している。つまり、債務返済(Cadesによる返済分)の一部または全額を支出に回し、単年度の収支均

衡を目指すべきであるとしている。

また、医療部門は大幅な赤字が続くことが予想されているため、支出の抑制に取り組むと同時に収入源を増加させる必要性を強調している。医療政策の見直しによる支出の減少、長期的な視点に立った未病対策への注力などの支出を抑制する対策とともに、徴収と給付に関する不正への重点的な取り組みや保険料の引き上げによる増収の必要性にも言及している。

徴収と給付の不正は、企業が就労時間を過少申告したり、従業員の新規採用の申告漏れなどが該当し、HCFiPSは2020年に57億ユーロから71億ユーロの社会保険料(失業保険部門も含む)の負担逃れがあったと推計している^(注6)。

[注]

- 1 フランスの社会保障制度は、医療、労働災害、年金、家族部門、主に民間企業に勤務する雇用労働者が加入する一般制度と老齢連帯基金からなる制度である。なお、社会保障の一般制度には失業保険制度は含まれていない。失業保険制度は、全国商工業雇用連合(UNEDIC)と公共職業安定所(Pôle Emploi)が運営をしているが、2020年の赤字額は205億ユーロに達している。部分的失業などの支出が31.9%増加したのに対して、収入は9.4%減少したため赤字額が膨らんだかたちである。
- 2 政府提供サイト(La caisse d'amortissement de la dette sociale(CADES))参照。
- 3 フランス政府提供サイト(Qu'est-ce que la CRDS?)参照。
- 4 Malgré la pandémie de Covid-19, la Sécurité sociale a remboursé un peu plus de dette que prévu en 2020, franceinfo, 24 mars, 2021.
- 5 Note d'étape sur les finances sociales après la crise Covid-19(社会保障会計の今後に関する中間報告書)。
- 6 Observatoire de l'impact du travail dissimulé(違法な就労の影響に関する考察)(2020年12月10日会合総括)参照。

(ウェブサイト最終閲覧:2021年5月6日) (海外情報担当)

中国

技能人材のための賃金制度作成ガイドラインを
発表

人力資源社会保障部は2021年1月26日、企業向けに「技能人材賃金分配ガイドライン」(以下、ガイドライン)^(注)を発表した。ガイドラインは、技能労働者の確保・育成を目的に、処遇制度を整備することで、技能労働者のモチベーションアップを図るもの。

発表の背景——技能人材の不足

製造業では、技能人材不足が大きな課題となっている。中国は学歴偏重が根強く、人気のない職業専門学校は、教育レベルも低い水準に甘んじてきた。また会社に縛られたくない若者は、急成長分野のサービス業を志向する傾向が強くなっている。

しかし、中国職業訓練技術指導センターの「2021年第1四半期(1-3月)労働力需要供給調査(全国102都市が調査対象)」によると、製造業の技能人材ニーズは依然として高い。「人手不足の職業ランキング100業種」に新たにランクインした29の職業のうち、20の職業は製造業と関連しており、全体の69%を占めている。

人力資源社会保障部の湯涛副部長は2020年12月18日の記者会見で、「中国の技能人材は2億人に達し、高度技能人材は5,000万人を超えた」と発表した。しかし、これは全労働力人口の26%のみで、高度技能人材に至ってはそのうちの28%にとどまり、先進国と大きな差がある。そのため、第14次五カ年計画(2021-25年)では、イノベーション型、応用型、技能型の人材育成を強化するよう求めている。

賃金構成の再設計

今回発表されたガイドラインは、技能人材に関して、職務価値により変化させる「職務給(崗位給)」、職務熟練度に合わせて変動する「能力給」、評価制度により変動する「業績給」など、三つの賃金項目を設けている。

さらに、従業員のモチベーションを維持するため、状況に応じて基本生活を保障する「基本給」と過去の貢献度に応じる「年功給」も企業は設けることができる。このほか要件を満たした者に対して支給する「各種手当(夜勤手当、環境手当、職務手当、グループリーダー手当、見習い指導手当など)」にも言及している。

賃金項目について、企業は必要に応じて項目を統合したり、増減したりすることができる。例えば、能力給は「技能人材特別職務手当」などの形で設置されたり、職務給に含めたりする設計も可能となっている。

職務給等の具体的な設計方法

ガイドラインは、職務給について、その実施方法や賃金基準の形式、設計方法などについて具体的な指針を提供している。

職務給の格付けは、職務評価の結果に基づくべきであり、その評価は一般原則に従って、評価要素とその重み(ウエイト)の設定、つまり技能レベルなど職務特性を反映する必要があることを示している。

また、職務賃金基準の形式は「一崗一薪、崗変薪変」(一つの職務に一つの賃金が対応し、職務変更に伴い賃金

が変動する)、あるいは「一崗多薪、寛帯薪酬」(一つの職務にいくつかの賃金ランクをつけ、各職務レベル内で複数の給与等級を確立する)の採用が提案されている。

さらに業績給については、企業の利益、部門の業績、人材自身の業績評価の3要素をリンクしたメカニズムの導入が提案されている。

このほか年間の業績評価は、業績給のほか、職務内容の調整、職業訓練、昇格に影響することにも言及。業界の特性、職務の特徴、評価の操作性などの要素を考慮した評価頻度の設定や、業務内容、職務特性などに基いて分類した業績評価方法を採用することも提案している。

さらに、各種手当についても、職務の特性に応じた設定を提案している。例えば、夜間労働、有毒で危険な環境での作業、スキルアップ、チームや見習いの指導などに従事する場合等の項目に対する手当の設定である。

ガイドラインはこれらの手当の設定および運用方法について、具体的な提案を示している。

高度技能人材の賃金制度設定

技能人材のなかでも希少な高度技能人材に対しては、年俸制の適用を奨励している。年俸制は、主に基本年俸と業績年俸で構成し、業績年俸の比率を高く設計することを勧めている。これは、高度技能(一流)人材の特性により、短期的および長期的な貢献を反映する業績評価方法を確立する必要があるという考え方によるものである。

【注】

「技能人材薪酬分配指引」

http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-03/17/content_5593381.htm

【参考資料】

中国政府網、人力資源と社会保障部、央広網

(海外情報担当)

インド

コロナ感染者急増と大企業の取り組み

インドでは2021年3月下旬から新型コロナウイルス感染が急拡大し、4月6日には1日の新規感染者数が10万人を超え、4月30日には40万人を超えた。企業の感染拡大防止のための取り組みとして、ワクチン接種をした従業員以外は出勤を禁止し休暇を取得するよう促したり、ワクチン接種が開始されるまで操業の一時停止を決定する企業もある。ワクチン接種は3月までは中央政府による規制の下にあったが、4月初旬に緩和が決定され、州政府の裁量が入り入れられたほか、民間企業による従業員のワクチン接種が可能になった。

ワクチン接種者のみ出勤

従業員が9,000人を超える世界最大の鉄道車両メーカーのインテグラル・コーチ・ファクトリーは4月12日、感染の急増を抑えるために、45歳以上の従業員についてワクチン接種を受けた場合のみ出勤を認め、接種を受けていない従業員は休暇を取得させる措置をとった(注1)。同社は詳細な標準手順書を定めており、従業員の陽性が確認された場合、職場を48時間閉鎖し徹底的な消毒を実施するなどの感染拡大防止策を行っている。

ワクチン接種開始まで操業停止

国内有数の二輪車メーカーであるヒーロー・モトコープは、感染拡大予防措置として、正規・非正規従業員合計約3万人が就業する六つの製造工場全てを4月22日から5月1日までの間のうち4日間、操業停止にすることを発表した。各工場が期間をずらして

閉鎖するため、需要を満たす生産能力を維持できるとしている(注2)。

ウッタル・プラデーシュ州の大手電力変圧器メーカーであるカノハルエレクトリカルも4月26日から3日間、工場閉鎖を決定した。同社は、工場閉鎖の期間に感染の連鎖を断ち切り、従業員の健康と衛生状況を把握できるとしており、操業再開後は、従業員を交代で就業させ、重要ではない作業を延期する措置をとる。そのほか、インド中小企業連盟に加盟する企業数社も感染防止を目的として自主的に事業所を閉鎖することを発表した。

企業によるワクチン接種の実施

4月初旬に中央政府が定めるワクチン接種ガイドラインが緩和され、州政府が優先的にワクチン接種対象者を決定できるようになった。従来、ワクチン接種は、中央政府の監視下であり、対象者を医療従事者、エッセンシャルワーカーおよび45歳以上の者としていたが、接種対象者を18歳以上に拡大し、国内で製造されたワクチンの半分が中央政府に、残りの半分は州政府および一般市場向けに供給されることになった。この緩和によって企業は、工場閉鎖せずに事業の継続性を確保できると期待を寄せている(注3)。

規制緩和の結果、リライアンスインダストリーズ(石油化学を中心とする事業を手がけるインド最大のコングロマリット)は4月23日、関連する企業グループ全体で約20万人の全従業員およびその家族を対象として、5月1日から予防接種を行うことを決定し

た。家族分も含めて全ての費用を企業が負担する(注4)。

インド最大の自動車メーカー・マルチスズキも、5月1日から数カ月の間に全ての正規・非正規従業員に予防接種を行うことを決定した。同社ではデリー近郊のグルガオンとマネサールの二つの製造工場において、約1万6,000人の正規従業員と1万7,000人以上の契約労働者や見習いなどの非正規従業員が就労している(注3)。

医療部門への協力による操業停止

マルチスズキは、医療用の酸素不足を受けて、自動車生産の工程で使用する工業用の酸素を医療用に転用するため、5月1日から9日間、インド国内の全工場の操業を停止することを決定した(注5)。これは当初、6月に予定していたメンテナンスのための操業停止日程の前倒しであり、年間の生産日数に影響は出ない見込みである。

[注]

- 1 S. Vijay Kumar, "Coronavirus | ICF tells staff to take the shot or go on leave," The Hindu, April 14, 2021.
- 2 Hero shuts plants amid surge, first such action by big firm, Indian Express, April 21, 2021.
- 3 REMYA NAIR, This is how Reliance, Maruti and others are gearing up to vaccinate workforce from 1 May, The Print, April 26, 2021.
- 4 Twesh Mishra, "RIL will vaccinate all eligible staff from May 1 under its R-Surakshaa plan, Company in talks with global and domestic vaccine suppliers," Business Standard, April 23, 2021.
- 5 Maruti Suzuki to make oxygen available for medical needs, The Hindu, April 28, 2021.
Maruti Suzuki shuts factories in Haryana amid medical oxygen shortage, Times of India, April 28, 2021.

(ウェブサイト最終閲覧：2021年5月6日) (海外情報担当 北澤謙)

EU 欧州社会権の実施に向けたアクションプラン

欧州委員会は3月、欧州における社会的権利の実施に向けた「アクションプラン」を公表した。就業率の向上や、教育訓練への参加促進、貧困・社会的疎外に直面する人口の削減を目標として掲げている。

就業率78%を目標に

アクションプラン(注1)は、2030年に向けて三つの大きな目標を掲げている。その一つは、20-64歳層の就業率を最低でも78%に引き上げるというものだ。域内における就業率は2019年時点で73.1%で、2020年に75%とするとの目標に近づいていたが、コロナ禍により6年間順調に拡大していた雇用が頭打ちとなった。2030年の新たな目標に向けては、男女間の就業率の差を現在の半分まで縮小すること(2020年第3四半期時点で、男性78.3%に対して女性は66.6%)、公的な早期教育および託児サービスの拡充による仕事と家庭生活の調和を改善し、女性の労働市場参加を支援すること、15-29歳層の無業比率を現状(2019年)の12.6%から9%に削減すること、の3点をより具体的な目標として掲げている。同時に、高齢者や低技能層、障害者、地方・遠隔地の居住者、LGBTIQの人々、ロマその他の民族的・人種的マイノリティなど疎外や差別のリスクに直面する人々、あるいは移民などが、労働市場に可能な限り参加することを促し、より包摂的な雇用の成長をはかる必要があるとしている。

成人の訓練参加率を6割以上に

二つ目の目標は、最低でも成人の

60%が毎年何らかの訓練に参加するというものだ。コロナ禍からの回復と、グリーンかつデジタルな経済への移行のためには、エンプロイアビリティの改善やイノベーションの促進、社会的公正やデジタルスキル不足などの点から、成人層の訓練への参加が最重要の取り組みだが、現状では年間で4割弱(2016年時点で37%)に留まっており、低資格層ではさらに低い(同18%)。さらに、こうした訓練の成功には、初期の教育訓練で獲得される基礎的な技能が強固な下地となる。このため、具体的な目標としては、16-74歳層の基礎的デジタルスキルの保有比率を8割以上とすること、義務教育からの脱落者を一層削減し、後期中等教育への参加率を向上させること、の2点を掲げている。

貧困層1,500万人以上の削減を

三つ目の目標には、貧困リスクや社会的疎外に直面する人口の1,500万人

以上の削減だ。ここ10年間で、域内における貧困と社会的疎外は減少したものの、2020年までの目標は未達成に終わっており(注2)、さらにコロナ禍によって今後も短期的には状況が悪化する可能性がある、と欧州委はみている。

新たな目標に掲げる1,500万人の削減うち、少なくとも500万人を児童とすることで、世代間の貧困の循環を断ち切ることが重視されている。

なお、加盟各国における社会権の達成度合いは、従来から「社会的スコアボード」の各種指標によって示されているが、アクションプランの作成に合わせて内容の見直しが行われた(表)。またアクションプラン自体も、2025年には見直しが予定されている。

[注]

1. “European Pillar of Social Rights Action Plan”
2. 2019年時点で、貧困リスクにある人口は9,100万人(うち1,790万人が児童)で、2008年から1,200万人減。2020年までの削減目標は2,000万人減とされていた。

【参考資料】

European Commissionウェブサイト

(海外情報担当)

表 新たな社会的スコアボード

	主要指標	二次的指標
機会の平等	<ul style="list-style-type: none"> 成人の学習参加比率(過去12カ月間) 教育訓練からの早期離脱者の比率 個々人のデジタルスキルの水準 15-29歳層の無業比率 男女間の就業率の差 所得格差(上位20%と下位20%の所得総額の比率) 	<ul style="list-style-type: none"> 高等教育修了状況 学業不振状況(デジタルスキル含む) 低資格成人層の学習参加 成人失業者に占める訓練受講 社会経済階層間(最上位・最下位の1/4)の学業不振の差 パートタイム労働における男女格差 男女間賃金格差(非調整) 所得階層の下位40%のシェア
公正な労働条件	<ul style="list-style-type: none"> 就業率 失業率 長期失業率 1人当たり世帯可処分所得の成長率 	<ul style="list-style-type: none"> 労働力率 若年失業率 現在の雇用における勤続期間 有期雇用から期間の定めのない雇用への移行比率 非自発的有期雇用 労働者10万人当たりの死亡事故件数 就業者における貧困リスク比率
社会的保護と包摂	<ul style="list-style-type: none"> 貧困リスクまたは社会的疎外状況にある人口比率 児童の貧困リスクまたは社会的疎外人口比率 社会的移転(年金を除く)の貧困削減への影響 障害者就業比率格差 住居費の過重負荷 3歳未満児童の公的託児比率 医療ニーズの未充足状況(自己申告による) 	<ul style="list-style-type: none"> 貧困リスク人口比率 著しい物的・社会的欠乏状況にある人口比率 低就業世帯人口 著しい住居の欠乏状況(所有者・賃貸居住者) 社会保障給付受給者比率(18-59歳層) 分野別政府支出(社会的保護、医療、教育) 短期失業者における失業給付の支給比率ほか、計16指標

ILO

在宅就労に関する報告書を発表

国際労働機関 (ILO) は2021年1月、「在宅就労：見えない労働からディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)へ(Working from home. From invisibility to decent work)」を発表した。ILOは同報告書において、在宅就労を、①手工芸や電子部品の組み立て等を行う「工業系家内労働」②多くは自営や請負として発注者や仲介者の仕様に従ってサービスを提供する「デジタル・プラットフォーム労働」③情報通信技術を使用して、被用者が定期的・恒久的にリモートで作業する「テレワーク」——の三つに大別し、その特徴や課題、対策をまとめている。以下は報告の概要。

コロナ拡大以前、在宅就労者の規模は全就業者の7.9%

2020年春には新型コロナウイルスの感染拡大防止策として各国でロックダウン措置が実施されたため、世界中で働く就業者の5人に1人近くが在宅就労していたと推定される。2019年の在宅就労者数は、世界全体で2億6,000万人(全就業者の7.9%相当)

と推定されており、2020年は前年の規模をはるかに上回ると予測される。

データ入手可能な多くの国では、2019年の在宅就労者の全被用者に占める割合は10%以下であった(13カ国では15%以上)。アジア太平洋諸国では在宅就労者が多く、世界全体の65%近く(1億6,600万人以上)を占めている。

就業形態別にみると、在宅就労者の59%が自営業者であり、19%が被用者である。就業形態別の傾向は、各国によって異なる。低・中所得国ではほとんどが自営業者だが、高所得国では被用者が大きなグループとなっている(図)。こうした差異は、国の職業的差異を反映しているわけではなく、経済的発展の水準が基盤にある。

また、在宅就労者の6割近くが女性である。2019年には、在宅就労者全体の56%に相当する1億4,700万人の女性が在宅就労していたと推定される。また、女性就業者全体に占める在宅就労者の割合は11.5%と、男性(5.6%)より高かった。女性が在宅就労者の過半数を占める事実は、女性が介護や家

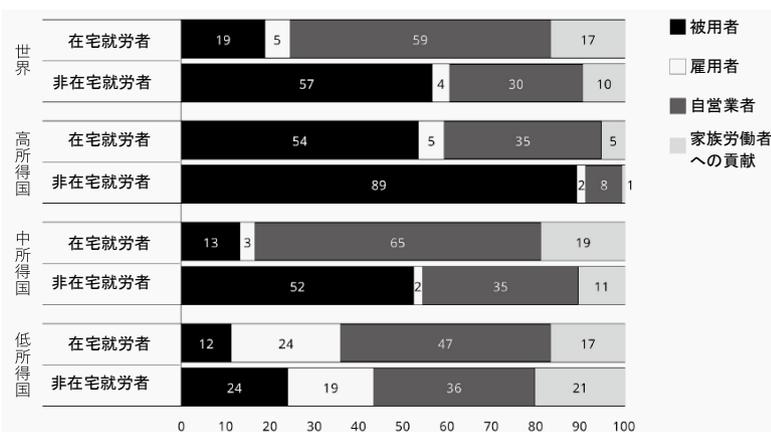
事・育児などの負担の大部分を担うことを当然視する性別役割分担意識や、女性が仕事のために家から出ることを困難にする文化的規範と深く関連している。

コロナ拡大以前、テレワーカーの規模は全就業者の3%

テレワークは2020年3月以降、特に高所得国において急速に拡大した。2019年の恒久的にテレワークをしていた被用者の割合は、世界全体の就業者の3%であった。コロナ拡大以前、ほとんどの在宅就労は時折行われていたに過ぎず、多くの場合は職場での勤務時間に加え、労働時間を延長するのに役立っていた。例えば、アメリカでは2017～2018年に賃金労働者の25%が少なくとも時折在宅就労していたが、週5日在宅就労していたのは2%のみであった。オーストラリアでは2017年に在宅就労者の43%が、仕事の遅れを取り戻すために在宅就労していた。

日本では、2016年の100人以上規模の企業2,032社を対象とした政府調査によると、13.2%の企業が何らかのテレワーク制度を採用していた。しかし、半数近くの会社では、テレワークをしている被用者は5%以下だった。日本では、在宅就労は非公式の傾向があり、労働者が通常の営業時間外に仕事を完遂するための手段として使用されていた。加えて、日本企業はパンデミックの間にテレワークを採用することが難しかった。日本CFO(最高財務責任者)協会が緊急事態宣言(2020年4月7日)発令前に577人の最高財務責任者および財務担当役員を対象に行った調査によると、31%の企業が事務処理のデジタル化、およびテレ

図 在宅就労者の就業形態(所得グループ別、%) (2019年)



資料出所: ILO (2021)

ワークに必要な社内規則や手続きが整っていないため、テレワークを導入できないと回答した。

在宅就労者は非在宅就労者より総収入が少ない

在宅就労者の属性は、困窮した工業系家内労働者から、高度なスキルを持ったテレワーカーまで多岐にわたる。そのため、在宅就労者の職種分布、および相対的な収入は国によって異なる。例えば、出来高払いの職人が多い南アフリカやメキシコでは、在宅就労者の収入はそれぞれ、非在宅就労者の収入の64%、54%であった。一方、イタリアやイギリス、アメリカでは高度なスキルを持ったテレワーカーが多いため、在宅就労者は非在宅就労者より25~40%多い収入を得ていた。

しかし、収入に関係する教育レベルや年齢、職業、性別を考慮に入れると、イタリアを除く全ての調査対象国(注)において、在宅就労者は非在宅就労者より総収入が少ない。在宅就労者の総収入は非在宅就労者に比べ、イギリスでは13%、南アフリカでは25%、アルゼンチンやインド、メキシコでは約50%少なかった。

インフォーマル労働、社会保障、安全・健康面にも課題

在宅就労は様々な課題を抱えている。第1に、在宅就労はインフォーマル就労の比率が高い。特に低・中所得国では、在宅就労者の90%がインフォーマル経済で働いている。また、歴史的に児童労働は在宅就労で顕著であり、この現象は今日も続いている。

第2に、在宅就労者は社会保障から除外されている可能性があり、彼らのすでに不安定な雇用状態をさらに悪化

させ得る。社会保障法の対象であるにもかかわらず、その法律が適用されていないなかったり、自営業者として分類されているため、特定の法律の対象となっていないかたりする可能性がある。その結果、在宅就労者と非在宅就労者の社会保障の適用範囲の格差は、一部の国で40%に達する。

第3に、在宅就労者の場合、適切な労働環境を整備する責任は個々の労働者にあることが多いため、安全・健康面にリスクがある。主な懸念事項は、工業系家内労働者が不十分な保護環境で工具や化学薬品、製品を取り扱うことや、デジタル・プラットフォーム労働者が有害な情報コンテンツと接触すること等である。テレワーカーの場合は、筋骨格系障害や社会的孤立による心理社会的リスクが挙げられる。

第4に、在宅就労者は非在宅就労者より研修を受ける機会が少ないため、彼らのキャリア展望に影響を与える可能性がある。イギリスにおける最新の労働力調査では、過去3カ月間に何らかの研修を受けた在宅就労者の割合は16%と、非在宅就労者(28%)より低かった。

労使団体との協力が不可欠

在宅就労は今後ますます重要性を増す可能性が高い。全ての在宅就労者が見えない労働からディーセント・ワークへ移行できるよう、政府は労働組合や使用者団体と協力しなければならない。

全ての在宅就労者に対して、結社の自由と団体交渉の権利を確保する必要がある。また、特に工業系家内労働、およびデジタル・プラットフォーム労働をフォーマル経済に移行させる必要がある。工業系家内労働者については、

仕事の可視性の向上、法的保護の拡大、労働者の権利意識の醸成、書面による契約の一般化や適正な出来高の設定等、あらゆる面で協調した政策行動が求められる。

デジタル・プラットフォーム労働者については、活動が複数の国境を横断するために法律等の遵守の面で特殊な課題が提起されている。また、契約書(サービス契約の条件)を理解しやすい言葉で提示すること等、政策面でも注意が必要な点がある。彼らの活動から生成されたデータを用いた労働条件の監視や、公正な賃金を設定するツールが必要である。

テレワーカーについて、政策立案者は労働者自身の法的意識の向上を含め、法律が適用されているかどうかを確認すべきである。特に、在宅就労者と同じ雇用主のもとで働く非在宅就労者との間で平等な待遇を確保することに注意を払う必要がある。また、心理社会的リスクを軽減する具体的な行動の整備に加え、労働時間を制限し、仕事と私生活の境界を尊重するための「つながらない権利」の導入が必要である。

[注]

インド、南アフリカ、メキシコ、アルゼンチン、イタリア、イギリス、アメリカ。

【参考資料】

ILOホームページ

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

“Working from home. From invisibility to decent work”

“Working from home, Homeworkers need to be better protected, says the ILO”

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)