

海外労働事情

イギリス 地域間格差の縮小に関する白書

政府は2月、地域間の経済的・社会的格差の縮小に向けた取り組みに関する白書を公表した。民間部門の成長促進に向けた研究開発やインフラ整備のための公共投資、教育訓練や保健サービスの拡充、地域の結束力を高めることを目指す施策を柱に、2030年までに目指すべき各種の目標を掲げている。

成長促進による生産性や賃金、雇用、生活水準の向上

地域間格差の縮小に向けた施策の実施は、保守党が2019年の総選挙時に公約として掲げていたものだ。経済的・社会的な発展が集中しがちなロンドンやその周辺地域、あるいは地方の大都市圏以外の地域にも、発展をもたらすこと（levelling up）を目的に掲げ、インフラ整備や地域の再生、雇用促進や技能政策などに対応した基金の設置などがこれまで行われてきた。

今回公表された白書(注)は、既存の取り組みをふまえて、より包括的かつ長期的なプログラムの方向性や、地域の発展を表す各種のエビデンスに基づく施策の実施を、方針として打ち出している。地域間格差の縮小を図るうえで、2030年までに目指すべき目標として、生産性や賃金、雇用、生活水準の向上のための民間部門の成長促進や、教育訓練・保健など公共サービスの拡充、あるいは地域における帰属意識の再生、地方分権といった分野で、計12項目が示されている(表)。このうち、

民間部門の成長促進の具体的な施策としては、中小企業への融資促進、機関投資家や海外からの投資の促進、貿易政策の推進、研究開発やその成果の活用・普及の促進、製造業の活性化のほか、各種公共交通網の整備、通信ネットワークの整備などがあげられている。一連の目標に関する取り組み状況について、政府は今後、毎年進捗報告を行うとしている。

指標による進捗の把握

白書は、各目標に関する進捗を測るための51の指標を、案としてあげている。これには例えば、時間当たり付加価値や、週当たり賃金額（中央値）、16-64歳層の就業率、19歳以上層の継続教育への参加や資格取得状況、あ

るいは一般的な通勤手段や平均通勤時間など、多様な内容を含む。ただし、約半数については、地域・地方レベルのデータの整備状況などの問題があるとしている。

同時に、労働の質、労働と健康（健康上の理由による就労困難の問題）、地域への誇りと厚生、訓練修了の長期的成果、地域のリーダーシップといった分野については、さらなる適切な指標の検討が必要であるとして、今後、研究者やシンクタンク、非営利組織、現場の専門家、民間企業、統計局などからの意見聴取をふまえて指標を決定するとしている。

[注]

“Levelling Up the United Kingdom”

【参考資料】

Gov.ukウェブサイト

(海外情報担当)

表 2030年までの目標

<p>○生産性や賃金、雇用、生活水準の向上のため、立ち遅れた地域を中心に民間部門の成長をはかる</p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金、雇用、生産性を全ての地域で向上させ、各地域にグローバルな競争力のある都市を作り、特に好調な地域とその他地域の差を解消する イングランド南東部・東部以外の地域における研究開発への公共投資を40%以上(中期歳出計画の期間中に3分の1以上)拡大し、長期的にはこの増加分の倍額以上の民間投資を促してイノベーション促進と生産性向上をはかる 地方の公共交通機関の接続性を大幅にロンドンの基準に近づけ、サービスの向上や料金体系の簡素化、チケットシステムの統合をはかる 全国的なギガ容量のブロードバンド網と4G網、大多数の人口をカバーする5G網を整備する
<p>○不利な状況にある地域を中心に、機会を広く提供し、公共サービスを改善する</p> <ul style="list-style-type: none"> 読み書き計算に関する目標水準に到達する初等学校の児童を大幅に引き上げ、イングランドでは90%の児童、また到達度の低い地域では3分の1以上を目標水準に到達させる 全ての地域で質の高い技能訓練の修了者数を大幅に拡大、イングランドでは年間20万人増加させ、うち8万人を技能レベルの最も低い地域で増加させる 健康寿命が最長の地域と最短の地域の差を縮小させ、また2035年までに平均を5歳引き上げる 全ての地域において厚生を改善させ、最も優良な地域とその他地域の格差を縮小させる
<p>○コミュニティ意識、地域への誇り、帰属意識の喪失が顕著な地域を中心に、これを回復させる</p> <ul style="list-style-type: none"> 全ての地域において、タウンセンターへの満足感や地域文化、コミュニティへの関与といった地域への誇りを高め、最優良地域と他地域の格差を縮小させる 賃貸住宅の居住者に住宅所有への道筋を確保し、全ての地域で初回住宅購入者の数を拡大、また劣悪な住居の居住者を50%削減し、特にそうした居住者の比率が最も高い地域で最大の改善を実現する 殺人、重大な暴力、生活圏における犯罪の発生件数がとりわけ多い地域に重点を置いて、件数を削減させる
<p>○地域のリーダー、コミュニティに権限を与える</p> <ul style="list-style-type: none"> イングランドの全ての地域について、希望する場合には最大限の(またそれに近い)権限移譲と、簡易かつ長期間にわたる交付金に関する取り決めを行う

資料出所：Levelling Up the United Kingdom

アメリカ

連邦政府契約事業者らの最賃を大統領令で引き上げ——時給11.25ドルから15ドルへ

連邦政府と契約する事業者で働く者と連邦政府に雇われて働く者の最低賃金が1月30日、ともに時給15ドルへと上がった。いずれも21年4月27日のバイデン氏の大統領令(EO14026)に基づく措置。引き上げの影響を受ける契約事業者の労働者数は32.7万人、連邦政府の労働者数は6.7万人と推計されている。

連邦政府の契約事業者

米国の最低賃金は連邦や州政府などが定めるが、連邦政府とその契約事業者の労働者については、別途規定している。契約事業者の最低賃金は2014年に当時のオバマ大統領が連邦政府機関と契約する事業者で働く者の「士気や仕事の生産性と質を高め、離職率とそれに伴うコストを下げる」ことなどを目的とした大統領令(EO13658)により設定した。2,000ドル未満の建設に関する契約などは対象外にしている。

その水準は15年1月1日に時給10.10ドル(チップを受け取る労働者は時給4.90ドル(注1))と定め、その後は毎年の物価(CPI-W、都市部賃金労働者消費者物価指数)の上昇に連動して改定してきた。21年1月1日から10.95ドル(同7.65ドル)、22年1月1日から11.25ドル(同7.90ドル)に設定していたが、EO14026により22年1月30日以降の契約(旧契約の延長、更新を含む)について15ドル(同10.50ドル)へと一気に引き上げた。23年1月以降は物価上昇に連動する方式に戻す。

チップ労働者向けの最賃は23年に通常労働者の最賃水準の85%とした

うえで、24年に廃止し、通常労働者と同水準まで大きく引き上げる。

このほか、EO14026および連邦労働省が定めた最終規則では、①障がい者にも時給15ドルの最賃を保障する(注2)②全米50州とコロンビア特別区に加え、プエルトリコやグアムなどの海外領土にも適用する③連邦政府の公有地における季節的な娯楽サービス(国立公園でのガイドやレジャー用具のレンタル等)への適用を除外したトランプ氏の大統領令(EO13838)を取り消す——などの措置を講じている。

連邦労働省の推計によると、最賃引き上げの影響を受ける連邦政府契約事業者の労働者数は32万7,000人にのぼる。道路などのインフラ建設・保守、国立公園や記念碑などの維持・管理、退役軍人の世話などに従事する者の賃金が、1人当たり年間平均で5,228ドル上がる見込みとしている。

連邦政府の労働者

連邦政府に雇われる労働者の最賃引き上げについては、連邦人事管理局が22年1月21日に発表した。各政府機関に対して同1月30日までに「時給15ドルへの引き上げ」を実施するためのガイダンスを示している。同局では約220万人の連邦政府の労働者のうち6.7万人が引き上げの影響を受けると推計している。このうち国防総省で働く者が5.6万人を占める。米郵政公社および郵政規制委員会の労働者には適用されない。

アフージャ人事管理局長はコメントで「(労働)市場での競争力を維持し、モデル(優良)雇用者としての役割を果た

す」と引き上げの意義を強調している。

バイデン政権のねらい

バイデン政権は米国の労働者の最低賃金を時給15ドル以上へと引き上げる方針の実現をめざしている。一部の州や市などでは実現しているが、連邦最賃を15ドルへと引き上げる法案は、議会で了解を得られていない。このため、大統領令で実現可能な連邦政府契約事業者と連邦政府の労働者の最賃引き上げを先行して実現させた形だ。

ただし、最賃引き上げに批判的な共和党出身の州知事らは、大統領令に反発している。ブルームバーグ通信によると、アリゾナ、アイダホなど5州が2月8日、テキサスなど3州が同10日にそれぞれ連邦裁判所に差し止めを求めて提訴している。

[注]

- サービス業で習慣的かつ定期的に月額30ドル以上のチップを受け取る者を対象とする。チップとの合計額が通常労働者の最賃以上になる必要がある。
- 公正労働基準法(FLSA)14条(c)は、「身体的または精神的障害によって収入または生産能力が損なわれている労働者」を雇う場合、連邦労働省から証明書(交付を受けることを条件に、同法で定める水準(現行時給7.25ドル)以下に減額した最低賃金(準最低賃金、Subminimum wage)の設定を認めており、連邦契約事業者にも適用していた。
主な障害者支援団体はFLSAの同条項について、障がい者を賃金水準の低い閉ざされた職場に固定するものなどと批判し、撤廃をめぐっている。21年4月5日には超党派の議員らが「競争力のある統合雇用への移行法案(Transformation to Competitive Integrated Employment Act、TCIE法)」を作成し、連邦議会に示した。同法案では、上記の障がい者の最賃減額を段階的に廃止するとともに、障がい者が健常者と同じ職場で働く「統合雇用」の推進を支援するため、州政府による助成金プログラムを設けることなどを定めている。

【参考資料】

ニューヨークタイムズ、ブルームバーグ通信、ホワイトハウス、連邦議会、連邦人事管理局、連邦労働省、各ウェブサイト

(海外情報担当)

ドイツ

政治主導による最賃引き上げ法案を閣議決定
——今年10月から時給12ユーロに

シュルツ政権は2月23日、今年10月1日から全国一律の最低賃金を時給12ユーロに引き上げる法案を閣議決定した。本来であれば、最低賃金委員会（公労使三者構成）を開催し、その勧告に従って、政府が最低賃金額の引き上げを決定する。このような調整をせずに実施する政治主導の引き上げ案に、使用者側は強く反発している。

引き上げの背景

2021年12月8日に発足したシュルツ新政権は、「社会民主党(SPD)」、「緑の党(Grünen)」、「自由民主党(FDP)」による大連立政権である。発足に先立ち、3党が合意した連立協定書には、「法定最低賃金を1回の調整で時給12ユーロに引き上げる。その後、最低賃金委員会が、さらなる引き上げについて判断する。貧困から労働者を確実に守る最低賃金と労働協約制度の強化に関する欧州委員会の提言を支持し、今後は決議を経て、新たな最低賃金法による最低基準の実現に尽力する」という今後の方針が明記されている。

ドイツが政治主導によって最低賃金を引き上げようとする背景には、現在

の最低賃金の水準が、ドイツの中位賃金(national median income)の48%にすぎないという事実がある。中位賃金の60%を下回る賃金は、EUでは「貧困に対して脆弱な水準」と判断される。ドイツで中位賃金の60%を満たそうとすると、時給12ユーロまで引き上げる必要がある。

なお、現在の最低賃金は時給9.82ユーロで、最低賃金委員会の勧告に基づき、今年7月1日から時給10.45ユーロに引き上げることがすでに決定している(図)。

法案の概要

今回の法案によると、2022年10月1日から最低賃金を時給12ユーロに引き上げ、その後15カ月間は額を据え置く。最低賃金委員会は、15カ月後の2024年1月1日以降の引き上げについて検討し、勧告を行うことになる。

なお、政府の推計によると、この引き上げによる企業の賃金コスト増は、22年10～12月の3カ月間で約16.3億ユーロにのぼる。

法案は今後、連邦議会(下院)で審

議され、連邦参議院(上院)の同意を経て、今年の夏頃の成立が見込まれている。

労組等は歓迎、使用者団体は反発

今回の法案について、数年来、時給12ユーロへの引き上げを求めてきた労働組合(DGB)やドイツ女性協議会(Deutscher Frauenrat)は歓迎の意を表している。

他方、使用者団体(BDA)は、「政府は最低賃金を「生活給」に再定義しようとしており、本来国家が責任を負うべき国民の生活保障を、企業に負わせようとしている」と批判。そのうえで、現在の時給9.82ユーロから20%以上の引き上げは急すぎるうえ、最低賃金委員会の調整を経ない引き上げは「労使自治に対する重大な政治介入だ」と強く反発し、訴訟も辞さない構えだ。

ハイル労社相のコメント

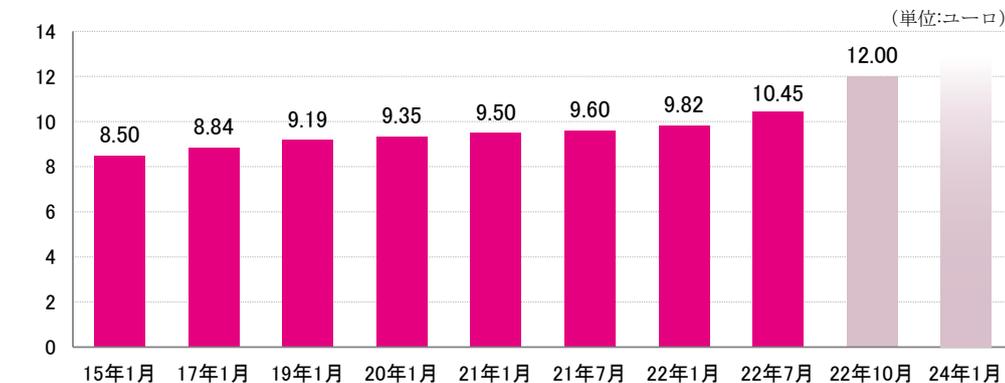
現地の報道(Reuters)によると、前政権から継続して労働社会相を務めるフベルトゥース・ハイル氏(SPD)は、「最低賃金の引き上げは、購買力を強化し、長期的に生産性を高めることにつながる」とコメントしている。そのうえで、「12ユーロへの引き上げにより、介護分野やその他の低賃金サービ

ス分野で働く多くの女性や旧東独地域の労働者を中心に、約620万人がその恩恵を受けるだろう」と説明した。

【参考資料】
連立協定書(2021-2025)、ZDF、FT、Reuters BMAS、BDA、DGBサイトほか

(海外情報担当)

図 ドイツの最低賃金(時給)の推移(2015年～2024年)



フランス

法定最賃を下回る産別最賃の引き上げが難航
——産業別労使交渉

国立統計経済研究所 (INSEE) によると、2021年12月の消費者物価指数は、前年同月比で2.8%の上昇となりインフレ基調が続いている。法定最低賃金 (SMIC) は、物価上昇が2%を超えると引き上げられると規定されており、21年10月に引き上げられた。これに伴い、協約が規定する最低賃金がSMICを下回る産業が増加した。協約改定の労使交渉がすすめられているが、難航する産業や交渉自体が機能していない産業も見受けられる。

SMICを下回る130の産別最賃

SMICは、物価上昇が2%を超えると、指数公表の翌月に物価上昇分だけ自動的に引き上げられる。前年同月比で2%を超えた21年9月の数値に基づき、21年10月には法定最賃 (SMIC) が時給10.25ユーロから10.48ユーロ (2.2%) へ引き上げられた。この引き上げに伴い、労働省が産別協約を把握している171産業のうち108産業において協約が規定する最低賃金がSMICより低い水準となった。また、2022年1月の10.57ユーロへの引き上げによって、新たに22産業がSMICを下回る水準になった(注1)。他方で、新たに労使合意が成立し22年1月1日の協約賃金引き上げによって、SMICを下回る事態を回避した産業もある。例えば、清掃業では21年12月まで産別最賃が時給10.56ユーロであったが、労使合意により22年1月1日から10.73ユーロへ引き上げられた(注2)。

労使合意に至った産業は3分の1

そもそも21年10月の引き上げ以前

は、当時のSMIC10.25ユーロを下回る産業が40あった。ポルヌ労働大臣は10月1日の引き上げに際して、この40産業に対して労使交渉を行うように強く求めた。産別最賃がSMICを下回る水準に規定されていたとしても、実際にはSMIC以上の賃金が支払われているが、下回る水準が規定されていることによって、賃金体系全体に悪影響を及ぼしている可能性があるとして改善を求めた(注1)。

8万人が就労する日曜大工産業では、労使交渉が21年10月から開始され、11月19日に産別最賃を月額1,600ユーロ (当時の法定最賃1,589.47ユーロ) にすることで合意した。だが、10.25ユーロを下回る40産業のうち、労使合意が成立したのは3分1程度とされている(注1)。

難航するトラック運送業等の交渉

以上のように多くの産業で労使合意に至っておらず、産別最賃がSMIC以下の状態となっている。全国で約40万人が就労するトラック輸送業では、21年10月のSMIC引き上げにより産別最賃がSMICを下回る状態となった(注3)。同産業は国内で約6.6万人の人手不足に陥っているとされており(注4)、低賃金などの劣悪な労働条件の改善が急務とされている。労使交渉が22年1月4日に開始され、経営者側は職位毎の最低賃金を5%引き上げること提案したが、管理職組合総同盟 (CFE-CGC)、労働総同盟 (CGT)、労働者の力 (FO) は受け入れず、妥結に至ってはいない。FOは少なくとも10%の引き上げ、または1カ月分

のボーナス支給を要求している。フランス民主労働総同盟 (CFDT) とフランスキリスト教労働者同盟 (CFTC) は交渉の余地はあるとしていてストを実施する予定はないものの、次回の労使交渉で使用者側の譲歩を得ることができるか、交渉の行方は不透明である。

理髪業では、約1万人の人手不足に陥っているとされており、低賃金や週末就労といった労働条件の悪さが要因とされている(注1)。2018年以来、賃上げ交渉は妥結に至っていない。今回の労使交渉で、使用者側の提案は0.5%から0.8%の引き上げにとどまっており、インフレ高進のなか、FOなど労組側にとって受け入れ難い水準である。同産業はコロナ禍の政府対策で、2020年に3億3,700万ユーロ、2021年に5,800万ユーロの支援を受けたこともあり、政府から労使合意による賃上げが強く求められている。

その他にも、窯業や卸売業、都市公共交通業などの産業部門で交渉が難航している。百貨店業、木材取引業に至っては、労使交渉が機能していないようだとの見解がポルヌ労働大臣によって示されている(注1)。

[注]

- 1 Le gouvernement maintient la pression sur les secteurs à la traîne sur les salaires, Usine Nouvelle, 20 décembre 2021.
- 2 Les secteurs dans lesquels les salaires vont augmenter en 2022, France Bleu, 30 décembre 2021.
- 3 Négociations salariales : accords et désaccords sur des hausses plus ou moins fortes, Les Echos, 18 janvier 2022.
- 4 Transport routier. Pourquoi les négociations salariales sont dans l'impasse, Ouest-France, 18 janvier 2022.

(ウェブサイト最終閲覧：2022年2月22日) (海外情報担当)

中国

2021年度大学卒業者への政府の就職・起業支援策

2021年の大卒者数は、過去最高の1,076万人が見込まれている。コロナ禍で厳しい雇用情勢のなか、就職難が懸念されており、政府は新卒を含む大卒者への就職支援策を打ち出した。

人力資源・社会保障部による「ガイド」

中国における雇用の最大の担い手は中小企業である。清華大学が昨年12月に発表した「2021年 卒業生就職報告」によると、卒業生（学士・修士・博士）の53.5%が企業に就職した。内訳は、民間企業への就職が卒業生の26.8%と最大の割合を占め、次いで国営企業が23.8%、外資系企業は2.9%であった。

2022年1月に人力資源・社会保障部は、「高等教育修了者への就職・起業政策サービスガイド」（以下「ガイド」）を発表し、企業（特に零細企業）の雇用を促進し、大卒者の中西部（農村部）での就職に対する優遇策、大卒者の起業支援、地域の公的就業支援サービスの強化などを推奨した。

具体的には、零細企業（社会組織を含む）の雇用促進策として、失業登録を行い、半年以上失業している大卒者を採用した場合、付加価値税（増徴税）、都市維持建設税、教育費付加、地方教育費付加、企業所得税などの減免を行う。また、零細企業が当該年度に大卒者を一定の割合で採用した場合、上限300万元以内の創業担保融資の申請を許可し、金利は政府が負担する。さらに零細企業が、新卒者と1年以上の労働契約を結び、社会保険料を支払う場合、社会保険補助金を最長で1年間支給する。なお、零細企業が卒業2年未

満の未就職者を採用した場合にも、社会保険料の補助を行う。また、零細企業が、卒業2年未満の未就職者や、16~24歳の若年失業者をインターンとして受け入れた場合、一定基準のインターンシップ補助金を支給する。これは、インターン生の実習期間中の基本生活費、傷害保険加入費、指導管理費に充てられる。さらに、インターン終了後の採用率が50%を超える企業には、インターンシップの補助金額を引き上げる。このほか、職業技能訓練に参加させ、職業資格証明書を取得した場合、従業員個人が企業に一定基準の職業訓練補助金を与える。

中央8部門による「通知」「リスト」

2022年2月11日、中国国家発展改革委員会（発改委）など中央8部門は、「起業による雇用への後押しを行い、大卒者の起業を促進する通知」（以下「通知」）を発表し、同年に新卒者を採用する企業へ助成金を支給するとともに、大卒者の起業支援を打ち出し、200万人の「質の高い就業機会」を提供することを明らかにした。「通知」の付録で、政府は「大卒者の起業・就職に関する特惠政策リスト」（以下「リスト」）を明記し、企業による大卒者の採用を奨励するとともに、大卒者自身の起業も推奨している。前述の「ガイド」でも、大卒者に起業訓練への参加、起業訓練補助金の申請を促す起業支援策を強調している。起業に際しては、優遇税制を享受し、創業一時支援金（最大200万元の創業担保融資）を申請できる。さらに、「リスト」によると、政府は、投資開発したインキュ

ベーターなどの創業支援施設の約30%相当を、起業する大卒者に無料で提供するとしている。さらに、都市部のみならず、地方でも起業する大卒者を対象にインキュベーション施設の賃貸料補助を行うなど、積極的支援を行う方針を明らかにしている。

大卒者に対する様々な起業支援

前述の通り、2022年に起業する大卒者は、最大200万元以内の「個人創業担保融資」を申請できる。このほか、卒業後1年以内に自営業に従事する大卒者は、最長3年間、増徴税（付加価値税）、都市維持建設税、教育費付加、地方教育費付加、企業所得税を、毎年1万2,000元に減額することができる。さらに、初めて零細企業を設立するか、自営業従事者が、1年以上正常に経営する場合、起業創業一時補助金を支給する。また、起業促進のための柔軟な就学制度を実施し、修業年限を緩和し、在学中の起業のための履修調整や休学を認める。

中西部（農村部）における優遇措置

中国農村部、中西部地域の基層組織（注）等を大卒者の就職先に指定することを大卒者基層就職という。「ガイド」により、大卒者は基層組織に就職すると、補助金の支給、高賃金基準の設定などの優遇政策を与える。契約期間満了で、大学院進学の入学試験の点数の加算、公務員試験の優遇、政府系事業組織就職への優先雇用などの政策も享受できる。

〔注〕

労働を媒介することで、全人民を組織化し、行政・経済・思想面を管理・支配する中国特有の組織。

【参考文献】

中国政府網、中国人力資源と社会保障部

（海外情報担当）

EU

プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令案

欧州委員会は2021年12月、プラットフォーム労働における労働条件の改善に関する指令案を採択した。プラットフォーム労働の従事者に、正しい雇用上の地位を認めることで、権利を保障することを目指すほか、アルゴリズム管理に関する公正性や透明性などの確保や、プラットフォームに対する各種の義務等を盛り込んでいる。

従事者の2割が労働者相当の可能性

欧州委によれば、域内におけるデジタル労働プラットフォーム経済の規模は、過去5年間でおよそ500%成長したとされる(注1)。現場でサービスを提供する配車や配達、清掃や介護などのほか、オンラインのみのIT関連業務や翻訳、デザインなど、プラットフォームを通じたサービスの提供は多様な業種にわたる。域内のプラットフォーム労働の従事者は、2,800万人と推計されている。域内のプラットフォームの9割は、従事者を自営業者とみなしているとされ、実際に大半が本来の自営業者とみられるものの、一部は従属的に管理された働き方をしており、労働者としての権利が認められないことで、低い労働条件や不十分な社会的保護といった問題に直面しがちであるという。こうした層は、域内のプラットフォーム労働従事者のおよそ2割前後にあたる550万人にのぼるともみられている(注2)。加盟各国では、従事者の雇用上の地位をめぐる訴訟が多数生じており、その多くで、従事者を労働者と認める判決が示されている(注3)。

こうした状況を背景に、今回採択された指令案では、プラットフォーム労働

の従事者の労働条件と社会的権利の改善が企図されており、具体的な目的として、①プラットフォーム労働従事者に対する正しい雇用上の地位と権利の保障②アルゴリズム管理に関する公正性、透明性、説明責任の確保③プラットフォーム労働の透明性、トレーサビリティ(実施状況の把握)、法制度の執行に関する改善——の3点が掲げられている。

従事者に雇用関係を推定

指令案は、域内で遂行されるプラットフォーム労働を組織する「デジタル労働プラットフォーム」(注4)を適用対象としており、プラットフォーム事業者の所在地にかかわらず適用される。また、プラットフォーム労働の従事者のうち、雇用契約または雇用関係にある者を「プラットフォーム労働者」として、従事者と区別している。

プラットフォームが労働の遂行を管理していると考えられる場合、従事者には雇用関係が推定され、プラットフォーム事業者側に反証責任が課される。雇用関係があるとみなされれば、労働者として最低賃金や労働時間規制が適用されるほか、失業手当や出産・育児休暇、休息、有給休暇、就労が困難になった場合の給付など、社会的保護の適用を受ける権利が保障される。指令案は、以下の5つの判断基準をあげ、うち少なくとも2つを満たす場合、労働遂行の管理に相当すると解される、としている。

- ・報酬の水準を実質的に決定、またはその上限を設定している
- ・プラットフォーム労働を遂行する者

に対して、外見(注5)や、サービス受容者に対するサービスの提供方法、労働の遂行方法に関する特定の拘束力のある規則の順守を義務付けている

- ・電子的その他の手段により、労働の遂行の監視や、労働の成果の質の評価を行っている
- ・罰則の設定等により、労働を遂行する時間や働かない時間、仕事を引き受けるか否か、また下請けや代理人を使用するか否かに関する従事者の裁量の自由を実質的に制限している
- ・顧客の獲得や、第三者のために労働を遂行する可能性を実質的に制限している

加盟国には法的推定について当事者のいずれもが法的、行政的手続きを通じて反証することを可能としなければならない(5条)。デジタル労働プラットフォームが、問題となっている契約関係について当該加盟国における法律や労働協約あるいは慣行によって定義される雇用関係には該当しないと主張する場合、拳証責任はプラットフォーム側に課される。また従事者側が雇用関係に該当しないと主張する場合、プラットフォームには自らが保有する全ての関連情報の提供などで適切な解決を補助することが義務付けられる。

加盟国には、これを実現するための法的枠組みの整備とともに、その実施にあたって労使等の理解を促進するためのガイダンスの作成が求められる。

自動化された監視・意思決定システムに人間による監視を

また、指令案は従事者のアルゴリズムによる管理について、公正さや透明性を図る内容を盛り込んでいる。アルゴリズム管理により評価等が自動化さ

れることによる従事者への影響の大きさに配慮するものだ。

まずプラットフォームには、プラットフォーム労働者に対して、自動化された監視システムおよび意思決定システムに関する情報を、就業初日までに（および実質的な変更の都度）書面（電子フォーマットを含む）で提供することが義務付けられる（6条）。これには、自動化されたシステムを使用しているかその導入途上であることのほか、監視システムにおいて監視、監督、評価の対象となる行動の種類や、意思決定システムにより実行または補助される決定内容、その際に考慮される内容や相対的な重要度、アカウントの制限・停止等あるいは報酬支払い拒否等の根拠などが含まれる。なお、プラットフォームは業務遂行に関連しない労働者の個人データを取り扱ってはならない（注6）。

またプラットフォームは、自動化された監視・意思決定システムによる（または根拠として用いられた）決定が、労働者の安全衛生へのリスクとなっていないか、過度のプレッシャーや身体的、精神的健康へのリスクとなっていないか、また適切な安全策や予防的・保護的措置が導入されているか等を、定期的に監視、評価しなければならない（7条）。監視には、必要な能力、訓練受講、権限を有する人員を充てることが求められ、そうした人員は、自動化された決定等を覆したことを理由とする解雇や懲戒処分、その他不利益な取り扱いから保護される。

加えて、プラットフォーム労働者には、自動化された意思決定システムによる（または根拠として用いられた）決定について、プラットフォームから説明を得る権利が保障される（8条）。プラットフォームはこれに関する窓口

担当者（職務実施に要する能力、権限を有する者）の連絡先を労働者に提供しなければならない。また、アカウントの制限・停止等あるいは報酬支払い拒否等の重要な決定については、書面によって労働者に理由を提示しなければならない。労働者は、その内容を不服とする場合、決定の見直しを要求することができ、プラットフォームは所定の期限内（通常は1週間）に裏付けとなる回答を行うか、決定の是正あるいはそれが不可能な場合は十分な賠償を行わなければならない。

なお、自動化されたシステムに関するこれらの条項は、雇用関係がないプラットフォーム労働の従事者にも適用される（10条）。

従事者のコミュニケーション手段の設置も義務付け

プラットフォームは、プラットフォーム労働者により遂行された労働について、雇用主として労働・社会保護当局に申告しなければならない（11条）。当局は、従事者の雇用法上の地位に関連したプラットフォームの法的義務の順守を確保するために必要な情報（定期的に従事している労働者の数、契約上・雇用上の地位、一般的な契約条件）について、原則として6カ月ごとに提供を受けることとされる（12条）。また、当局あるいは従事者の代表者（労働組合等）は、提供されたデータに関してより詳細な情報を請求する権利を有する。

このほか、プラットフォームには、従事者相互間の接触・交流や、従事者の代表者による接触を可能とするデジタルインフラを設置すること（または同等の効果的な措置）が義務付けられ、かつこれにアクセスあるいは監視するこ

とを控えることが求められる（15条）。

また従事者（雇用契約終了後の者を含む）は、紛争解決と権利救済の制度により、法的救済の提供を受ける権利を有する。また、従事者を代表する者または法人（労働組合等）は、従事者の承認を受けて、代理人または支援者として法的・行政的手続きを行うことができる（14条）。従事者やその代表者は、プラットフォームに対する申し立てや訴訟に起因するプラットフォームによる不利益な取り扱いや不利益な結果（解雇を含む）から保護される（17条、18条）。

加盟国には、指令成立から2年以内に法整備を行うことが求められる。また、欧州委は指令施行から5年以内に、各国やEUレベルのソーシャルパートナー、主要な利害関係者の意見を聴取し、中小零細企業への影響も考慮のうえ、実施状況をレビューし、適切な場合は法改正を提案する。

【注】

- 1 European Commission “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work” (COM(2021) 762)
- 2 指令案と併せて公表された影響評価文書による。
- 3 影響評価文書は、域内各国の114件の判決をリストにまとめており、うち66件で従事者を労働者とする判断が示されている（自営業者とする判決は30件）。
- 4 資産の供用を主目的とするサービス提供のプラットフォームは対象から除外している。
- 5 制服の着用やロゴマークの表示等。
- 6 感情的・心理的状态や、健康状態（例外あり）、私的会話の処理、またプラットフォーム労働を遂行していない時間におけるあらゆる個人データの収集を禁じている。

【参考資料】

Gov.uk, The Resolution Foundation 各ウェブサイト

（海外情報担当）

OECD

コロナ禍の状況分析と日本に向けた提言 ——対日経済審査報告 2021

経済協力開発機構(OECD)は2021年12月3日、日本経済に関する評価や提言をまとめた「対日経済審査報告2021」を発表した。それによると、今後の日本経済の成長には「さらなる構造改革が必要」として、技術や人材への投資を増やし、デジタル変革(DX)を促すことの重要性を指摘している。以下にその概要を紹介する。

コロナ危機からの回復状況

新型コロナウイルスの感染拡大は、世界各国に大きな打撃を与えたが、日本はOECD諸国平均と比較して、コロナ危機からの回復があまり力強くない(図)。

政府の支援と経済活動の再開により部分的な回復が見られるものの、感染拡大防止の困難さから、2021年の国内総生産(GDP成長率)は1.8%と比較的低い水準にとどまる見通しである。

他方で、感染状況の改善とワクチン接種率の上昇により、経済は力強さを取り戻し、2022年のGDP成長率は3.4%になると予測されている。

危機で浮かび上がった課題

今回のコロナ危機では、日本のデジタル変革の必要性が浮き彫りになった。

例えば文書業務への依存や印鑑文化等が、感染拡大を抑制するためのリモートワークへの移行の大きな障壁となった。特に行政サービス分野で紙や押印への依存が強く残っていることや、中小企業においてデジタル技術の導入が遅れていることなどをOECDは指摘している。そのため、今後は政府や中小企業を中心に新技術を普及させる

ための取り組みを強化し、デジタルスキル習得のための職業訓練の実施を提案している。

さらに、行政手続きの簡素化や、不採算企業の温存につながりやすい現在の自己破産規則や、構造的な問題を抱える中小企業支援制度の改善を行い、中小企業の合併・買収・売却を奨励することで、企業の労働力不足を改善し、成長企業への経営資源統合を促進するべきだと指摘している。

IT(情報技術)分野への研究開発投資なども「十分ではない」として、積極的な取り組みを促している。

働き方改革と残された課題

日本では、2019年4月に働き方改革関連法が施行され、長時間労働の是正や多様な働き方を可能にする労働環境整備を行う企業が増加し、結果として雇用が増え、人口の高齢化による労働力不足を相殺する効果をもたらした。しかし、コロナ危機はこの進展を一部後退させており、コロナによる失業者

や新たに就職を希望する新規参加者を支援するための取り組みの強化が求められている。特に若年者がコロナ禍で就職難に直面する場合は、長期的な悪影響が残ると分析している。

報告書は、今後はさらに同一労働同一賃金を確保し、柔軟な働き方の改善を進め、より多くの女性が働けるよう育児サービスの提供を強化したり、平均寿命の延びを勘案した年金受給年齢の引き上げを行うなど、各人がより長く働き続けるインセンティブを生み出す必要があると指摘している。

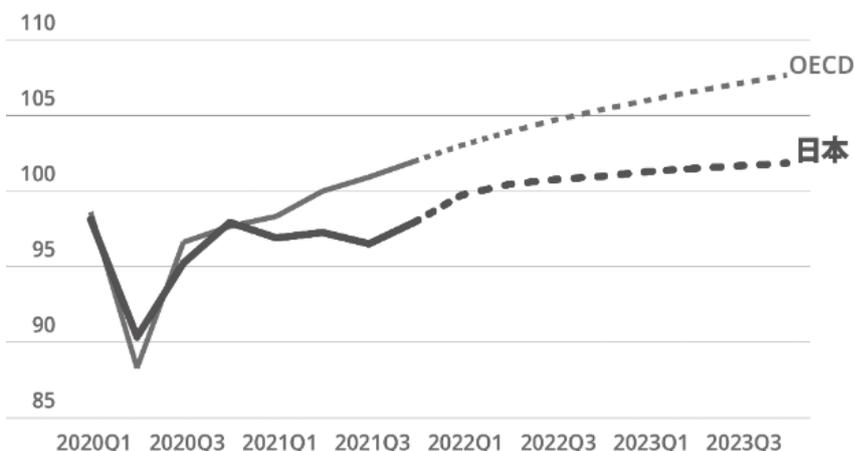
OECDの国別の経済審査報告は、加盟国全てに対して定期的実施しているもので、前回の日本報告は、コロナ禍前の2019年4月に発表された。

【参考資料】

OECD(2021) OECD *Economic Surveys: Japan 2021* (<https://doi.org/10.1787/6b749602-en>)
マティアス・コマンOECD事務総長による記者会見動画ほか。

(海外情報担当)

図 コロナ危機が与えた経済的影響と回復状況(日本とOECD諸国平均の比較)
(実質GDP、インデックス2019=100)



注：点線はOECD予測。
資料出所：OECD(2021)