

海外労働事情

イギリス

シェアリング・エコノミー従事者の権利保護に向けた議論

シェアリング・エコノミー従事者が、労働者としての権利を求めて使用者を提訴する複数のケースで、原告の訴えを認める判決が相次ぐなか、雇用法上の区分の明確化をはじめとして、従事者の権利保護に向けた制度改正の必要性が議論されている。

労働者と認められないケースも

シェアリング・エコノミーの従事者は、通常、自営業者として扱われ、最低賃金や休暇手当（有給休暇）などが適用されないほか、事業者側には社会保険料の拠出が発生しないなど、被用者や労働者とは制度上の扱いが異なる。しかし、実態は従属的な労働者でありながら、契約上は自営業者として扱われることで、本来適用されるべき法的な権利が保障されていないとして、従事者が事業者を提訴する動きがみられ、雇用審判所がその主張を認める判決が相次いでいる。いずれも、従事者は自営業者であるとの事業者の主張は実態に即していないことを指摘する内容となっている。11月には、前年の雇用審判所の判決を不服としたウーバー社（配車サービスのプラットフォームを提供）の申告について、雇用控訴審判所が棄却する判断を示した。判決文は、同社のドライバーは自身の事業ではなくウーバー社の輸送サービス事業に組み込まれた形で役務を提供しており、また同社の管理を受けていること、あるいは本人以外の代替要員による実施

も認められていないなど、雇用審判所による一連の指摘事項を確認、ドライバーを労働者と認める雇用審判所の判断を支持している（注1）。

一方で、中央仲裁委員会（Central Arbitration Committee）（注2）は同月、飲食店の料理の配達サービスを行うデリバラー社の配達従事者に関して、労働者とは認められないとする判断を示した。ロンドン市内のカムデン地区（注3）の従事者を組織した独立系労組IWGB（Independent Workers Union of Great Britain）が、団体交渉権を有する労働組合として同社に承認を求める申し立てを前年11月に行っていたものだ（注4）。中央仲裁委員会は、デリバラー社と配達従事者の間の契約書の内容に注目、同社が5月の審理開始直前に行った改訂により、代替要員による配達が認められていること、また実際にもそうした実態があることが使用者側の証人により示されたことなどを理由に挙げ、従事者ではなく自営業者であるとして、IWGBの承認申請を却下している。

現地メディアによれば、自転車の配達従事者による雇用審判所への申し立てで2017年1月に敗訴したシティスプリント社は、雇用控訴審判所におけるウーバー社の敗訴からほどなく控訴の取り下げを決めており、原告の配達従事者に対して、雇用審判所の判決に前年の休暇手当にあたる200ポンドあまりを支払うとみられる。一方で、

前後して実施された契約文書の改訂により、従事者の自営業者としての位置付けの明確化がはかられたとされる。原告を支援したIWGBは、改訂の前後で働き方自体に変更はないにもかかわらず、新たな契約により、従事者には雇用審判所が認めた労働者としての権利が保障されないままであると述べ、同社は制度を悪用している、と批判している。

法的区分の明確化の必要性

シェアリング・エコノミーや派遣労働、待機労働契約など、新しい働き方の拡大に伴う労働時間や報酬などの不安定さの問題への対応策をめぐっては、政府の依頼を受けた専門家（注5）が報告書を作成（7月に公表）、多岐にわたる制度改正が提案されたところだ。報告書は、雇用法上の区分に関する定義の明確化を図り（注6）、従事者自身（あるいは使用者）が自らの法的な位置付けについて容易に判断可能とするよう提言。その際、労働者と自営業者を区別する基準として従来重視されてきた、代替要員による役務提供の可否よりも、使用者による管理（報酬額や、業務に関わる指揮命令など）の度合いを重視するよう求めている。また、労働者相当の者には、休暇手当や傷病手当の権利などを付与する一方で、最低賃金制度については、時間に基づく適用は適切ではないとの考え方から、平均的な報酬が最低賃金の1.2倍以上となることを使用者が示すことができれば、現行の最低賃金制度における出来高払い（piece rate）によることを提

言している。

専門家による報告書を受けて、従来からシェアリング・エコノミー従事者の権利保護に関する検討を行っていた、議会の雇用年金委員会とビジネス・産業戦略・技能委員会が合同で検討会を設置、関係者からのエビデンスなどを検証の上、11月に法改正を含む提案をまとめた報告書を公表した。大きくは、専門家による報告書の提案を踏襲する内容で、雇用法上の区分の明確化や、違反雇用主に対する罰則の強化徹底などを求めている。一方、専門家報告書がこうした労働者に対する最低賃金のより柔軟な適用を提案しているのに対して、委員会報告書はこうした逸脱を認める法改正を行わないよう政府に要請している。

政府は、専門家報告書による各種の制度改正案に対して、年明け以降の方針を示すとみられる。

【注】

- 1 現地メディアは、ウーバー社が引き続き控訴の意向を示していると報じている。
- 2 法定の労働組合承認制度（後述）のほか、団体交渉や情報提供・協議制度等に関する紛争を所管。
- 3 CACの裁定文書によれば、従事者は通常、特定の地区を割り当てられ、報酬の支払い方法も地区によって異なる。カムデン地区は、試行的に歩合制（配達1件当たり3.75ポンド）が導入されているが、市内のパタシー地区では時間当たり報酬7ポンド及び配達1件当たり1ポンド。
- 4 労働組合が団体交渉権を取得するためには、法律上、使用者に承認を受ける必要がある。使用者がこれを拒否した場合、一定（21人）以上の従業員規模や、交渉単位における被用者の過半数の支持を得ていることなどを条件に、承認の是非についてCACの裁定を受けることができる。

- 5 シンクタンクRSAのマシュー・テイラー所長のほか、ギャングマスター・労働搾取監督局（Gangmasters and Labour Abuse Authority）局長のポール・ブロードベント氏、民泊サービス企業の創業者で起業家のグレッグ・マーシュ氏、法律事務所Pinsent Masonsパートナーのダイアン・ニコル氏。
- 6 報告書はその一環として、雇用法上の「労働者」の区分を「従属的契約就業者」(dependent contractor)に変更することを提案している。

【参考資料】

Gov.uk, IWGB, RSA, The Guardianほか各ウェブサイト

（調査部）



図表 雇用年金委員会およびビジネス・産業戦略・技能委員会による提言（要旨）

- ・雇用法上の身分に関する定義を明確化、労働者と自営業者を区別するにあたっては、代替要員による役務提供の可否よりも、企業による管理監督を重視する。
- ・一定規模以上の自営業者を利用する企業に対しては、「労働者として扱うことを基本とする」（worker by default）法制度を導入。
- ・契約上、就業時間が定められていない労働者に対して、最低賃金に加算額（プレミアム）を設定する制度を、低賃金委員会（最低賃金制度に関する諮問機関）の下で試行的に実施。
- ・勤続期間を要件とする雇用法上の権利について、勤続の中断後も継続を認める中断期間を現行の1週間から1カ月に延長。
- ・類似の違反により雇用主が敗訴している事案について、高額な罰金や裁判費用の支払い命令をより頻繁に発行することを雇用審判所に義務付ける法改正、また賃金や法的地位、労働時間に関する集団訴訟の活用を促進。
- ・シェアリング・エコノミー従事者に関して、最低賃金の適用を緩和する法改正を実施しない。
- ・雇用主に対する雇用条件明細書（written statement of employment condition）の提供義務の範囲を、現行の被用者から労働者に拡大、また就業初日からその権利を保証、7日以内の提供を義務化。
- ・情報提供・協議規則の適用の要件となる従業員数（50人以上規模）の算定に、労働者数も加算（現状は被用者のみ）、また雇用主への申し入れに関して要件化されている参加従業員の比率も、10%から2%に引き下げる。
- ・派遣労働者について、派遣先の直接雇用労働者との間の均等義務の逸脱を認める、いわゆる「スウェーデン型」逸脱（派遣事業者が派遣労働者を直接雇用、派遣先での労働条件等に関する均等義務の逸脱を認めるもの）の廃止。
- ・違反雇用主に対する罰則・罰金の強化、違反事業主の氏名公表の対象を非偶発的な（non accidental）違反者に拡大。
- ・新設された労働市場監督責任者（Director of Labour Market Enforcement）や各監督機関に対して、取り締まりのほか予防的活動の実施に必要な予算を提供、追加的な財源を要する場合は違反組織からの罰金引き上げにより対応。また今後5年間で責任者に与えられる権限と予算に関する方針を示すべき。

資料出所：House of Commons Work and Pensions and Business, Energy and Industrial Strategy Committees “A framework for modern employment”

アメリカ

ホワイトカラー・エグゼンプション
——年収3万3,660ドルで決着か

2016年12月に行われる予定だったホワイトカラー・エグゼンプションに関連した労働基準法の規則改正は、一年後を迎えてようやく決着する見込みだ。様々な利害調整の結果、4万7,476ドルだった年収要件は、3万3,660ドルに引き下げられる可能性が高まっている。

オバマ政権下のホワイトカラー・エグゼンプション改革

オバマ前大統領は2014年に連邦労働省に対して行政規則の変更を検討するように指示し、連邦労働省からホワイトカラー・エグゼンプションの対象となる週給要件が455ドルからほぼ倍増の913ドルに引き上げる案が翌年5月に公表された。これは年収で4万7,476ドルに相当する。

オバマ政権は一貫して労働者賃金の底上げを目指していた。連邦最低賃金の引き上げ、連邦政府が契約する請負労働者の契約単価引き上げ、ホワイトカラー・エグゼンプションの対象年収（週給）の引き上げによる残業代支給対象者の増加。これらのうち、連邦法の改正が必要な連邦最低賃金の引き上げは頓挫した。政権に反対する共和党が議会を支配していたからである。一方、請負労働者の契約単価引き上げは大統領令によるものであり、ホワイトカラー・エグゼンプションは労働基準法（FLSA）に関する行政規則であることから、連邦労働省に権限がある。つまり、どちらも議会による議決を必要としないために実行可能性が高かった。

請負労働者の契約単価の引き上げは

すでに実施された。ホワイトカラー・エグゼンプションに関する行政規則の改正も実施される寸前の状況にあった。しかし、2016年11月の大統領選挙の実施と共和党および経営者団体の強固な反対が先行きを不透明にさせていた。

テキサス州連邦判事の反対

オバマ政権下のホワイトカラー・エグゼンプションに関する行政規則の改正は慎重に進められた。連邦議会での議決の必要のない行政規則の改正であっても、連邦労働省のウェブサイト上で意見聴取の場を設定するとともに、対象となる年収額は関係者と調整しながら進められてきた。

その結果、週給913ドル、年収4万7,476ドルと設定したのちに、物価上昇に応じて調整することで、2020年に5万1,000ドルになることが予定されていた。それまでは、残業代の支給対象から除外されると、年収2万3,660ドル以上であれば残業代が支給されなかった。これが、2016年12月からは、年収4万7,476ドルまでであれば残業代が支給されることが予定された。これにより、年収の大幅な上昇をオバマ政権は期待したのである。

しかし、そもそもホワイトカラー・エグゼンプションは年収要件だけで決められるわけではない。公正労働基準法（FLSA）は、残業代支給対象から除外する労働者を定める一方で、それ以外の労働者には1週あたり40時間を超える労働に使用者が通常の5割増の賃金を支払うことを義務付けている。

残業代支給対象から除外される労働

者とは、真正な管理職（executive）、運営職（administrative）、専門職（professional）の資格（capacity）で雇用される者である。FLSA行政規則は、残業代支給対象から除外するためには、一定以上の俸給額が支払われているかどうか（俸給水準）、賃金の支払い方が1時間あたりではなく月給であるかどうか（俸給基準）、管理や経営および専門知識を必要とするものであるかどうか（職務要件）という三つの要件を満たすことが必要とされる。

これに対し、他の二つの要件を考慮せずに俸給水準だけでは連邦労働者が行政規則の改正を行うことができないとして、2016年11月に差し止め請求をテキサス州連邦判事が行った。訴えからおよそ1年後の2017年11月、連邦第5地区巡回控訴裁判所は、連邦労働省が行政規則を変更する権限を持つとする主張を認め、ようやく決着をみることになった。

オバマ政権を引き継いだトランプ政権では、企業活動への影響を考慮し、あらためてパブリックコメントを聴取する機会をもち、年収要件を4万7,476ドルから3万3,660ドルに引き下げる予定である。

【資料出所】

2016 Overtime Rule On Permanent Hold As DOL Develops New Rule, *The National Law Review*, Nov. 21, 2017.

Manatt Phelps & Phillips LLP, (2017) *DOL White Collar Exemption Remains in Court*, *LEXOLOGY*, Nov.16, 2017.

（海外情報担当 山崎 憲）

フランス マクロン政権による労働法典改正の概要

マクロン政権による労働法典改革が2017年9月22日に成立した。労働市場を改革し、高止まりしている失業率を低下させることを目的としている。解雇規制に関する法改正として、不当解雇の場合の補償金額の上限設定、グローバル展開する企業の整理解雇の条件の変更、解雇不服申し立て期間の短縮などの改正が行われたほか、労働協約を産業単位から個別企業の労使関係に分権化する改革など、企業競争力の向上を意図した改正が行われた。

改革の目的と概要

5月に成立したマクロン政権にとって、労働法典改革は、初めての経済分野における大きな改革である。政府は、現行の労働法典は最近の企業や産業構造の変化に適応できていないため、雇用労働者と企業に「柔軟性」や「雇用の安定性」とともに、法律上の手続きの「簡素化」をもたらす改革を行ったとしている。これによって1,800万人の雇用労働者、300万社の企業、260万人の求職者に対して、より多くの自由と保護、より高い機会の平等を与えることになるとしている。

労働省発表資料によると、今回の労働法典改革は、次の四つが改正の趣旨である。①中小零細企業を優先した労働基準法制改革、②簡潔、迅速かつ安全な方法によって、将来の不確実性に適応するための労使の信頼関係の形成、③労働者のための新しい権利と保護、④労働組合や中小企業における社会対話のために選出された従業員代表に対する新たな保障、である。

解雇規制の改正

①補償額の上限と下限

現行法では、不当解雇を不服として労働裁判所に訴えた場合、受け取ることができる賠償額（解雇補償金）が高額になる懸念があり、金銭的、精神的に経営者の大きな負担となっている。また、賠償額を受け取る労働者は不公平を感じることもつながるとの指摘があった。

そのため、在職期間に応じて賠償額を決定することにした。在職期間が1年未満の場合は1カ月分で、10年までの場合は在職期間が1年長くなるごとにおおよそ1カ月分加算され、10年を超える部分は1年当たりおおよそ0.5カ月分を上限として加算する。また、29年以上の場合は上限が20カ月分となる。なお、ハラスメントや差別、表現の自由の侵害に関連する解雇の場合は、補償額の上限はない(注1)。

現行法では従業員11人以上の企業を対象として不当解雇の補償額の下限が定められているが、改正によって、10人以下の企業も対象となる。11人以上の企業の場合、下限が引き下げられることになった。11人以上の企業で、勤続年数が1年以上2年未満の場合は1カ月分、2年以上の場合には3カ月分の補償額となり、10人未満の企業で

在職期間が1年以上3年未満の場合は0.5カ月分、3年以上5年未満の場合は1カ月分、11年以上の場合3カ月分となる(図表)。

合法的な解雇に関する補償金は、在職期間1年以上10年未満の場合には在職年数ごとに月額賃金の4分の1を乗じる額となり(従来は5分の1であった)、在職期間が10年以上の部分は、その年数に月額賃金の3分の1を乗じる額を加算することになる。

②グローバル企業の経済的解雇の条件の変更

経営状態の悪化を理由とする解雇(経済的な理由による解雇:経済的解雇)のうち、グローバルに事業を展開する企業の条件が変更になった。これにより、グループ全体の経営状態を踏

図表 解雇補償額の上限と下限

在職年数	上限額	下限額	零細企業
1年未満	1	なし	
1年以上2年未満	2	1	0.5
2年以上3年未満	3.5	3	0.5
3年以上4年未満	4	3	1
4年以上5年未満	5	3	1
5年以上6年未満	6	3	1.5
6年以上7年未満	7	3	1.5
7年以上8年未満	8	3	2
8年以上9年未満	8	3	2
9年以上10年未満	9	3	2.5
10年以上11年未満	10	3	2.5
11年以上12年未満	10.5	3	3
12年以上13年未満	11	3	3
13年以上14年未満	11.5	3	3
14年以上15年未満	12	3	3
15年以上16年未満	13	3	3
16年以上17年未満	13.5	3	3
これ以降、17年以上28年未満まで、0.5カ月分ずつ加算。		⋮	⋮
27年以上28年未満	19	3	3
28年以上29年未満	19.5	3	3
29年以上30年未満	20	3	3
30年以上	20	3	3

資料出所: Légifrance

まえて経済的解雇の実施の可否が判断されていた従来の仕組みから、フランス国内の事業が悪化した場合に限り解雇できることになる。つまり、グループ全体の業績が悪化している場合でも、フランス国内の業績によって判断されるのである(注2)。

③解雇不服申し立て期間の短縮

解雇された雇用労働者が労働裁判所に対して不服申し立てを行うことができる期間は、これまで2年(経済的解雇の場合は1年)と定められていた。これが1年に短縮される。これにより、企業の訴訟リスクを軽減し、中小企業の新規採用や新規投資が促進されることが期待されている(注3)。

企業レベルの労使合意の優先と新たな職業訓練機会

これまでの労働法改革では、個別企業の労使合意を産業別よりも優先させる試みが行われてきた。2016年の労働法改正では、労働時間の柔軟化に限定して、産業別労働協約よりも個別企業の労使合意を優先させることができるようになった。今回の改正では、勤続手当やボーナスなどの労働条件を対象を拡大する条項が盛り込まれた。

企業別の労使合意による労働時間や職場の異動など労働条件の変更を拒否することによって解雇された場合、失業保険の受給や次の就職先を見つけることを助ける職業訓練に必要な費用のうち、100時間分を使用者が負担する措置も盛り込まれた。

企業内委員会の統合

従業員数50人以上の企業には、企業委員会と衛生・安全・労働条件委員会(CHSCT)、従業員代表制度の設

置が義務づけられている。これらの委員会、社会経済委員会に統合される。従来の委員会でみられていた役割の重複を防ぐことが目的である。これにより企業負担軽減と、委員会における労働者の発言力の強化が期待されている(注4)。

テレワークの促進

テレワークを活用した在宅勤務を促進する改正も盛り込まれた。これにより、使用者は十分な理由がない場合に、労働者のテレワークの申し入れを拒否することができなくなるとともに、在宅勤務中に事故にあった労働者は労災の認定を受けることができるようになった。

労働法典改革はマクロン大統領による9月22日の署名ののち、翌日(9月23日)に施行された。今後、法的根拠を強固にするための追認法案が国会に提出される。

各地で行われた抗議行動に22万人が参加

改革の詳細な内容が公表された後の9月12日、22.3万人(警察発表、労働総同盟(CGT)発表で50万人)が参加する全国規模の抗議行動が実施された。9月21日にも、CGTや連帯Solidaires、フランス全国学生連盟UNEF(Union nationale des étudiants de France)の呼びかけで、13.2万人(内務省発表、主催者発表で数十万人)の抗議行動がフランス各地で行われた(注5)。

パリでは労働者の力(FO)やフランス民主労働同盟(CFDT)、管理職組合総連盟(CFE-CGC)などもデモ行進

に参加した。その他、フランス各地でデモ行進が行われ、極左政党・フランス不服従(ラ・フランス・アンスミーズ)も参加する規模の大きなものとなった。

トゥール、レンヌ、モンペリエ、ニーム、マルセイユ、パリ、カーンなどの各地では、「マクロン法は、経営者のためのもの」とのスローガンを掲げ、高速道路を低速で運転したり、封鎖するといった抗議活動も行われた。

【注】

- 1 ハラスメントや差別に伴う解雇の場合、少なくとも6カ月分の賃金相当額を支払う必要がある。
- 2 今回の改正内容は前回のエル・コムリ法の当初案に盛り込まれていたが、審議過程で削除されたものである。
- 3 La réforme du Code du travail par ordonnances, Les Echos, 13 Octobre, 2017.
- 4 委員会組織の統廃合は2015年以降の改革でも行われているが、統廃合の進展が顕著でないことから、今回の改革では2020年までに実施するという目標値が定められた。
- 5 1回目の9月12日の抗議活動の参加者数は、首都パリにおいてパリ警視庁の発表で2.4万人、労働組合によると6.0万人であったが、2回目ではそれぞれ、1.6万人、5.5万人が参加した。

【参考文献】

RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL, Présentation des ordonnances, en application de la loi d'habilitation, CONFÉRENCE DE PRESSE, HÔTEL DE MATIGNON, 31 AOÛT 2017.

(ウェブサイト最終閲覧日: 2017年11月27日)

(海外情報担当)



中国

年金保険財政の地域間格差是正に向けた方針

10月に開かれた中国共産党第19回全国代表大会の政治活動報告で習近平（シー・チンピン）総書記は「都市従業員基本養老（年金）保険と都市・農村住民基本養老（年金）保険の制度を完備し、養老（年金）保険の全国レベルでの統一管理を速やかに実現する」との方針を示した。また、尹蔚民（イン・ウェイミン）人力資源・社会保障相は記者会見で、2018年から統一管理の第一歩として、公的年金の「中央調整制度」を実施すると表明した。これは経済が発展して若者が多く財政収支が良好な地域から、若者が少なく高齢化が進んで財政状況が悪化した地域への資金の移転より、地域間格差の緩和、是正を図るものである。

中国の公的年金制度

中国の公的年金制度は大きく二つに分かれている。一つは都市従業員基本年金で、もう一つは都市・農村住民基本年金である。前者は被用者（公務員もこの制度の一部に組み込まれている）、後者は都市の非就労者や農村住民を対象としている。都市従業員基本年金の加入は義務付けられているが、都市・農村住民基本年金は任意加入である。

新華社通信によると、2016年末の60歳以上の人口は2億3,086万人で、総人口に占める割合が16.7%となっている。このうち65歳以上は1億5,003万人で、総人口の10.8%を占める。

人力資源・社会保障相は会見で、現在の年金制度の普及率は90%に達しているが、柔軟な就業者（非正規労働

者）、新しい業態の就業者（シェアリング・エコノミーのドライバーなど）、中小企業の労働者（農民工など）がカバーできていないと述べ、こうした人たちの定年後の生活をどう支えていくのが課題の一つだと強調した。

地域間で異なる財政状況

人力資源・社会保障部社会保険事業管理センターが11月に発表した「中国社会保険発展年度報告2016」によると、都市従業員基本年金の受給者1人を現役世代の加入者何人で支えるかを示す「扶養率」の全国平均は2.75（人で1人を支える）となっている。

地域別に見ると、広東省が9.25と突出しており、福建省（5.50）、北京市（5.01）、山東省（3.43）も高い水準となっている。一方、湖北省（1.94）、甘粛省（1.76）、四川省（1.75）、重慶市（1.23）、遼寧省（1.64）、内モンゴル自治区（1.58）、吉林省（1.47）、黒竜江省（1.3）では1～2人で1人を支える状態だ。

都市従業員基本年金の基金の累計残高は、広東省の7,258億元を筆頭に、北京市が3,524億元、江蘇省が3,366億元、浙江省が3,225億元にのぼる。これに対し、内陸部のチベット自治区や青海省では59億元にとどまり、黒竜江省はマイナス232億元の赤字となっている。

沿海都市部など経済発展した地域には若者が多く集まり、年金財政は良好な状態だ。他の省に転職する場合、保険料を全額持ち運べないことも、こうした地域の年金財政が潤う要因となっている。

これに対し、若者が少なく高齢化が進む内陸部などでは財政収支が悪化しており、地域間でバランスを欠く事態となっている。

全国的な統一管理の第一歩

政府はこうした年金財政の地域間格差を是正する取り組みに着手し、地域間の所得移転機能を働かせようとしている。

2011年7月に施行された社会保険法第64条は、徐々に基本年金保険基金の全国的な統一運営を行なうと明記している。だが現状では2009年から始まった「省」レベルの統合も道半ばであり、その下の「市」のレベルで運営しているところも多い。

人力資源・社会保障相がこのほど実施を表明した「中央調整制度」では、各省（自治区・直轄市）がそれぞれの年金基金の収入に基づき、一定の割合の金額を中央に納付する。中央は統一的な「調整基金」を作り、各地の収支状況を見て、財政状況の悪い地域に配分し、全国的な均衡を図る仕組みを想定しているとみられる。

この仕組みは、各地域が、財政状況に見合った応分の負担をすることが前提となっている。だが、中国では、地方政府が保険料率を独自に設定できる権限を持つ。財政状況のよい地方が負担を避けるため、保険料率を引き下げる措置をとれば、この前提は崩れる。これにより、中央政府が想定するような格差是正が困難になるおそれもある。

【参考資料】

人力資源・社会保障部 新華網 新京報

（海外情報担当）

韓国

文在寅大統領、雇用創出へ向けた具体的取り組み
——雇用政策5年ロードマップを発表

大統領直属の雇用委員会は10月18日、「雇用政策5年ロードマップ」を議決・発表した。「雇用政策5年ロードマップ」は、文在寅大統領が5年間の任期期間中の国政運営方針として、7月19日に示した「国政運営5カ年計画」(注1)のなかで掲げられた雇用政策を具体化したものである。

政策の力点は雇用創出

今回のロードマップは、若者の失業問題、少子高齢化問題、第4次産業革命がもたらす今後の雇用問題等への対策を推進し、企業の競争力と労働者の生活の質の向上を図るという基本方針の下、1. 雇用インフラ構築 2. 公共部門の雇用創出 3. 民間部門の雇用創出 4. 雇用の質の改善 5. カスタムメイド型雇用支援——の五つの分野で構成されている。以下、本ロードマップの概要を紹介する。なお、()内は五つの分野のなかで掲げられた重点課題である。

1 雇用インフラの構築

当分野では、良質な雇用創出のため、財政、税制、金融、調達等全ての政策手段を雇用中心に再設計する(雇用中心の国政運営システムの構築)の他、失業給付、失業期間の改善、雇用形態の多様化に伴う社会保障制度の見直し、第4次産業革命に適合した人材育成システムへの改編のための(雇用のセーフティネットの強化及び革新型人的資源の開発)が挙げられている。

2 公共部門の雇用創出

ここでは、国民への良質なサービス

提供と若者の雇用拡大のため、公共部門の人材を拡充するとし、非正規雇用から正規雇用への転換等30万人の雇用拡大を含めた(公共部門の雇用81万人の拡充)の実現が掲げられている。

3 民間部門の雇用創出

当分野では、四つの重点課題が挙げられている。

- ①税制面での優遇措置、事業失敗の負担軽減のための金融機関へ連帯保証の廃止要求等(革新型創業の促進)。
- ②大企業への経済集中から中小企業の競争力の強化、そのための不公正取引の是正、また自動車、造船といった従来型の主力産業と新技術の融合による高付加価値産業への転換、医療観光、教育等高付加価値サービス産業の育成等(産業競争力の向上及び新産業・サービス業の育成)。
- ③社会的企業、協同組合等多様な主体による生産、販売活動を通じた障害者、高齢者、貧困層等社会的弱者に対する雇用の提供(社会的経済の活性化)。
- ④類似重複事業の統廃合策や地域の特性に応じた雇用創出のための財政支援策(地域雇用創出)。

4 雇用の質の改善

当分野には、正規職採用の原則、非正規雇用に対する差別是正、同一賃金同一価値労働の原則の確立等を盛り込んだ(非正規職濫用の防止及び差別なき職場づくり)、また、最低賃金1万ウォン(時間当たり)の実現(注2)、未払い賃金の根絶、労働時間の短縮等を含んだ(労働条件の改善)の二つの

重点課題が含まれている。

5 カスタムメイド型雇用支援

若者、女性、中高年者に対象を絞ったカスタムメイド型の雇用支援を実施する。

急激な改革には企業の警戒心も

「雇用政策5年ロードマップ」は今後、関係機関、専門家、政策の利害関係者等で構成された「ロードマップ現場点検チーム」によって、四半期毎に点検され、その過程で見出された問題点や追加課題等を補完しながら継続的に発展していくこととなっている。

本ロードマップは、これまでの大企業・輸出中心の経済成長に支えられてきた韓国の雇用を、中堅企業・中小企業・ベンチャー企業中心の成長へ転換させるものであると評価される一方で、急激な最低賃金の引き上げや労働時間の短縮といった政策によって、企業は人材採用を控えるのではないかという懸念の声が一部の報道では取り上げられている。

[注]

1 当機構ホームページ、海外労働情報「国別トピック」(2017年11月韓国)を参照。

2 韓国の最低賃金(時間当たり)は、5,580ウォン(2015年)、6,030ウォン(2016年)、6,470ウォン(2017年)と推移している。『データブック国際労働比較2017』(JILPT)より。

【参考資料】

『雇用政策5年ロードマップ』2017年10月18日 雇用委員会、関係省庁合同
『連合ニュース(日本語版)』2017年10月18日

(海外情報担当)