

# 海外労働事情

## イギリス アプレントゥィスシップ積立金制度の導入

政府は4月、アプレントゥィスシップ（企業における見習い訓練）の実施促進策の一環として、積立金制度を導入した。大規模企業に対して、人件費の一定割合を従業員の訓練費用として積み立てることを義務付け、一定の期限内に使用しない場合は失効するもの。

### 給与支払い額に応じて積み立て

政府<sup>(注1)</sup>は、雇用主の技能需要に即した訓練施策として、アプレントゥィスシップの拡充を教育訓練政策の柱に位置付けており、2020年までの5年間で300万人への提供を目標に掲げている。

この一環として、アプレントゥィスシップの実施に係る積立金制度（apprenticeship levy）が4月に導入された。雇用主に対して、給与支払い総額の0.5%相当額をアプレントゥィスシップの実施費用として積み立てることを義務付ける制度で、全ての企業や非営利組織が対象となるが、同時に1万5,000ポンドを上限として還付が行われるため、実質的には給与総額が300万ポンド超の組織にのみ、積み立ての義務が生じる。政府の試算では、全体の2%相当の組織がこれに該当するという。

積立金は、社会保険料などとともに徴収され、政府がウェブ上で提供する電子口座サービスで管理される。毎月、積み立て額に10%の補助を上乗せした金額が口座に蓄積され、アプレ

ントゥィスシップの実施に係るプロバイダへの支払い等に用いられる。なお、24カ月の使用期限が設けられており、期限内に支出されない場合は順次失効する。

一方、給与総額が300万ポンド以下のため、積立金が免除される雇用主（および口座の蓄積額を超えてアプレントゥィスシップを実施する企業）については、実施費用の9割が公的に補助される。また、16～18歳層（または特別な支援を要する19～24歳層）の受け入れについては、補助額の加算等があるほか、小規模組織（従業員数50人未満）がこうした層を受け入れる場合は、雇用主の費用負担は免除される。

### 訓練プロバイダには混乱も

新制度によるアプレントゥィスシップは5月から実施可能となるが、関連する制度変更をめぐって、訓練プロバイダの間には困惑が広がっている。例えば、アプレントゥィスシップに関する訓練を提供するためには、補助金の配分を担うEducation and Skills Funding Agency (ESFA) によりプロバイダとして認定を受ける必要があるが<sup>(注2)</sup>、現地メディアによれば、従来から訓練実績のある継続教育カレッジなどのプロバイダが認定から漏れる一方で、訓練の実態のないプロバイダが認定を受けるなど、混乱も見られる。

加えて、積立金が免除される企業向

けの訓練に係る補助として、ESFAが各プロバイダに通達した額が、前年を大幅に下回っているという<sup>(注3)</sup>。プロバイダのなかには、資金難から閉鎖や大量解雇を余儀なくされる組織が生じる可能性が、業界団体によって指摘されている。

【注】

- 1 イングランド、スコットランド、ウェールズ及び北アイルランドの各政府は、それぞれ教育訓練政策について独自の権限を有する。以下は、イングランドに関するもの。
- 2 従来は、教育訓練プロバイダとしてESFAに認定されていれば、アプレントゥィスシップに関する訓練の提供も可能だったが、政府はアプレントゥィスシップに特化したより高い基準で、プロバイダとしての適格性を判断する必要がある等の理由を挙げ、専用の認定制度を導入した。ESFAのガイダンスによれば、申請に際しては、訓練の提供体制や、これまでの実績、財務の健全性などに関する情報を盛り込むことが求められる。なお、申請の募集は年4回行われる。
- 3 ESFAは各プロバイダに配分される補助の合計額を明らかにしておらず、全体の削減幅は不明。プロバイダによっては、9割近い減額となるケースもあるという。

【参考資料】

Gov.uk, FE Weekほか、各ウェブサイト

（海外情報担当）



## ドイツ

## 白書「労働 4.0」—「良き労働」の実現に向けて

連邦労働社会省は2016年11月28日、白書「労働4.0」を発表した。同書は、2015年4月から始まった対話プロジェクトの成果をまとめたもので、「第4次産業革命（インダストリー4.0）」を見据えたデジタル化時代の労働・社会政策の在り方を模索している。今回は、白書が提示する八つの政策的アイデアをエッセンスで紹介する。

## 八つの政策的アイデア

白書「労働4.0」には、1年半にわたり実施された関係団体への意見聴取、専門会議・ワークショップ、220以上の科学的調査、1.2万人の市民との直接対話、1.5万人が回答したオンラインアンケートから得られた知見やアイデアが盛り込まれている。5章から成る同書は、1章から3章で主にデジタル化が及ぼす雇用への影響や現状の課題を分析し、4章と5章でそれらを踏まえた政策案が提示されている。

4章と5章で述べられた八つの政策的アイデアは、次の通りである。

1. 就業能力：失業保険から労働保険へ
2. 労働時間：柔軟に、しかし自己決定権を
3. サービス業：良質な労働条件を強化
4. 健康な仕事：「安全衛生 4.0」へのアプローチ
5. データ保護：高水準を確保
6. 共同決定と参加：パートナーシップ（労使）で構築
7. 自営：自由の促進と保護
8. 社会福祉国家：未来の展望と欧州諸国との対話

以下、順を追ってその内容の要点を紹介する。

## 1 労働保険へのシフト

これまでの「失業保険」は、失業後

に手当や支援を受けながら再就職を目指す事後的なものが主だった。そこから一歩進み、失業前から継続職業訓練を行ってスキルアップをし、失業リスクを減らす能動的な「労働保険」への制度シフトを提案している。

このような施策は、2016年8月施行の「継続教育訓練と失業保険による保護の強化法（AWStG）」においてすでに始まっている。AWStGは、継続教育訓練にあまり参加しない層（中小企業の労働者、低熟練労働者、高齢者、長期失業者等）を対象に、助言や訓練支援を一層強化したものである。今後はその政策的有効性や需要などを判断した上で、労働者全体（助言を希望する使用者も含む）にその対象を拡大する方向性が示されている。

教育訓練は、近年、特にIT分野の知識習得の重要性が増している。具体的に必要とされる訓練の内容等は、連邦政府、州、社会的パートナー（労使）等で構成される「国内継続教育会議」で議論・策定される。

## 2 労働時間の柔軟化と自己決定権

デジタル化は、労働の「時間」と「場所」の柔軟化を進める。しかし、その際に、使用者と労働者の利害が一致するとは限らず、常に調整が必要となる。

現状では、「常時連絡可能」「サービス残業」「有給休暇の未消化」「休息時間の不履行」「非自発的パートタイム労働（注1）」などの問題が指摘されており、仕事と生活の両立に関する施策が必須である。

また、個人のライフステージに応じた労働者の柔軟化の要請に応えるため、

今後は「保育・介護分野の公的インフラの拡大」「企業における長期労働時間口座（注2）の利用拡大」「年齢ではなく自己裁量に基づく退職制度への移行」等が重要になってくるだろう。

そのため2年間の期限付きで、労使合意に基づき、現行の労働時間法から逸脱して「労働時間」や「労働場所」を選択できる「選択的労働時間」制度を試行する。

## 3 労働条件強化—協同組合の視点も

「インダストリー4.0（第4次産業革命）」は、製造業を中心とした概念だが、デジタル化の波は、すでにメディア、小売、金融、手工業、物流など多くの産業に影響を与えている。

特にデジタルプラットフォームを仲介とする「オンデマンドサービス」の分野では、低賃金で不安定な仕事の発生が懸念されている。顧客にとっては、プラットフォームは非常に利用しやすい。しかし、当該サービス従事者の労働条件悪化というリスクについては、使用者団体、労働組合、政府、消費者団体等の中で社会的な合意規範が必要になるだろう。例えば新しいデジタルプラットフォームの多くがベンチャーキャピタルから融資を受けているが、これを「協同組合」からの融資としたらどうだろうか。協同組合はいわば「中小企業のクラウドファンディング」で、良識をもった価値共同体として、シェアリングエコノミーの分野でも活用できるのではないだろうか。この点についても、政府は産業界や社会との対話を強化しなければならない。

需要拡大が予想されるサービス業には、上述のようなデジタル技術を用いたもの以外に、「保育・家事、介護」などの対人サービスがある。連邦労働

社会省の委託を受けた民間研究所が発表した「2030年の労働市場予測」によると、女性の社会進出とともに、従前は家庭内において無償で行われていた保育・介護・家事分野の対人サービス業の需要は拡大し続ける。しかし、プラットフォームを用いたサービス分野と同様に、労働者の低報酬や保険非加入の多さが問題視されており、必ずしも「良き労働(Gute arbeit)<sup>(注3)</sup>」が保障されていない。2015年には家庭向けサービスに従事する者の約8割が法的な雇用関係がない状態で働いていた。当該分野にこそ労働条件の整備が必要であり、雇用主が義務を満たしつつ、サービス提供者への代金支払い、社会保険支払い、課税控除申請等を漏れなく一括で行う「家庭向けサービス口座(Haushaltsdienstleistungskonto)」の創設を提案する。このデジタル口座は、地域限定(大都市など)で試験運用を行い、その政策効果を測定する。将来的に、フリーランスに仕事を斡旋するプラットフォームにも同口座を応用適用することが考えられている。

#### 4 「安全衛生4.0」へのアプローチ

少子高齢化やデジタル化の進展を踏まえて、労働に起因する「身体的ストレス」とともに「精神的ストレス」の問題にも一層焦点を当てる必要がある。デジタル化が労働者に与える身体的・精神的影響については、これまで研究されてこなかった。そのため、デジタル化によって誘発される精神的ストレスの原因と労働者の健康に与える影響を正確に把握する必要がある。現在、政府、州、労災保険団体などの関係者が参加するプラットフォーム「共同ドイツ労働保護戦略(GDA)」において様々な検討が行われているが、これは

2018年以降も続行し、その成果を「安全衛生4.0(Arbeitsschutz 4.0)」として取りまとめ、検討成果の共有と改善につなげていく。

また、連邦労働社会省は、労働者を保護するための学術的研究を支援する。連邦安全衛生・産業医療行政機関では、「安全衛生4.0」を実現するため、「人とロボットの協働への適合」「労働場所や時間を柔軟化した職場に関する労使への助言と支援」「致命的なストレスや事故を予防する作業の仕方」「デジタル化で拡大する労働者の自己責任と予備知識の提供」「労働者への能力開発訓練」「企業に対する予防文化の促進」等の研究を行っている。

#### 5 データ保護：高水準を確保

デジタル化とともに、データ保護の重要性が高まっている。2018年にEUで発効を予定している「欧州データ保護基本規定(EU-DSGVO)」からもその必要性が生じている。連邦労働社会省は今後、EU-DSGVOに沿った国内法の整備と関連法制定の必要性について、検証するとともに、「データ保護のための指標」を開発し、より高度なデータ保護に努めていく。

#### 6 パートナリシップ(労使)で構築

労働組合と使用者という「社会的パートナー」による労働条件決定や共同決定の仕組みは、成功の核となる要素である。今後、デジタル化への移行をスムーズに進めていく上でも、パートナーシップの強化は重要な前提条件であり、基盤となる。そのため連邦労働社会省は引き続き、制度の持続に向けた支援を行う。

## 7 自営：自由の促進と保護

自営業に対する支援は、重要な経済政策課題である。自営業の数はここ数年増加していないが、デジタル化が新たな増加をもたらすかどうかは不明である。しかし、デジタル化によって、従属的な仕事(交渉力の弱い個人請負のような仕事)と自営業の境界線は、ますます曖昧になっている。そうした状況を明らかにするために、プラットフォームの普及状況やクラウドワーカー<sup>(注4)</sup>の属性や規模を把握するために統計手法を改善する必要がある。

多様な自営業者がいるなかで、必要に応じて労働法等で保護し、社会保障制度に加入できる制度を整えていくべきである。例えばクラウドワーカーについては、既存の家内労働法に準じた保護の可能性が考えられる。

## 8 社会福祉国家へ向けて

デジタル化時代の社会福祉国家にとって重要なのは、社会市場経済に順応すると同時に、国民に対して十分な社会保障制度を提供し、安定した将来性のある解決策を見つけることである。そのためには、「デジタル化に適した持続可能な財政制度」「課税・税控除制度への改正」「不平等や格差を最小にするための制度改正」「各人の就労能力を生涯にわたり発展・安定させるための教育・訓練支援」などを行う必要がある。

そのため、「個人就業口座(Das Persönliche Erwerbstätigenkonto)」の創設が考案されている。これは、フランスで2017年1月に導入された「活動個人口座制度(Le Compte personnel d'activité: CPA)」をモデルとしている。CPAは、原則16歳以

上の全労働者に口座が付与され、職歴によって発生する様々な権利(例:職業訓練受講可能時間など)を生涯にわたりポータブルに保有できる制度である。

ドイツの「個人就業口座」は、今後新たに仕事を始める全ての若者に口座が付与される。口座開設時には、スキルアップや充電期間中に使用できる「用途を限定した開始時資金(Startguthaben)<sup>(注5)</sup>」が国から付与され、会社が負担しない訓練費や、起業準備期間、あるいは育児・介護による労働時間短縮時など、全職業人生にわたり、活用することができる。

同口座が「今後新たに仕事を始める全ての若者」を対象としているのは、「世代間の公平分配」のためである。少子高齢化で、新たに仕事に就く若者は、上の世代よりも社会保障費の負担増や将来の年金受給額が減少する可能性がある。同口座を通じてそうした世代間の不公平を改善する狙いがある。

また、国から口座に付与される「資金」の額は各人の状況に応じて異なる。例えば国立大学を卒業して仕事に就いた者よりも、高校レベルを卒業して仕事に就いたの方が付与される資金額は大きくなる。これは、税金で運営される大学(ドイツ大学の大半は国費で運営され、授業料も無料である)で教育を受けた若者と、そうでない若者を比較した場合に、そうでない若者のスキルアップ費用等のための資金を増額することで「税の公平分配」につなげたいという考えからである。

また、ドイツでは、労働者が残業をした場合に、その残業時間を銀行口座のように貯めておき、後日休暇などで相殺する「労働時間口座」が、労働者全体の6割に普及している。

同制度は、労働協約や事業所協定に

よって、様々な運用がされており、1年の調整期間を設けた「短期労働時間口座」と長期にわたり労働時間を貯められる「長期労働時間口座」がある。長期労働時間口座は使用者が管理するが、その負担が大きいことから、あまり普及は進んでいない(倒産時や転職時は、ドイツ年金保険機関が特定の前提条件の下で、長期口座を管理する)。

創設が検討されている「個人就業口座」は、この「長期労働時間口座」と連動させるとともに使用者が行わなければならない管理を年金保険機関などの公的機関に移行することで使用者の負担軽減を図り、制度の普及につなげる案も出されている。

個人就業口座は、職歴や訓練履歴の一括管理を可能にし、失業時の訓練支援などにも役立つと考えられている。

ドイツは社会福祉国家を目指しているが、それは最終的には、域内の人や物・サービスの移動がすでに自由化されているEUレベルの動向にも配慮しなければ適切に発展させることができない。そのため「労働4.0」に関する対話は、EUのデジタルアジェンダ<sup>(注6)</sup>のみならず、今後はEUの社会政策の次元で語られる必要がある。EU域内における社会保障の最低基準の基本合意やデジタル化に適応した各種の政策が成功することにより、さらなる豊かさや労働条件の改善、貧困難民の減少がもたらされて、新たなアイデンティティと共同体を創造する未来プロジェクトになるかもしれない。

### 今後も続く対話と政策実験

デジタル化と「労働4.0」に関する議論は、この白書の提案で終わるわけではない。「労働4.0」の実現に向けて行われた対話プロジェクトは、今後も

数年間続くことが想定されている。

白書は最後に、「プロジェクト『労働4.0』を通じて実施された幅広く真剣な議論が今後も続くことで、それが未来の成功につながるという自信を私たちに持たせてくれる」という前向きな言葉で締めくくられている。

(なお、本稿の詳細版を、[http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2017/04/germany\\_01.html](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2017/04/germany_01.html)に掲載している。)

【注】

- 1 連邦労働社会省が依頼したSOEPデータに基づく最新分析によると、週労働時間が30時間未満であるパートタイム労働者約600万人のうち、300万人近くが、労働時間を過当たり平均で11.3時間増やしたいと考えていた(2014年)。
- 2 ドイツでは、労働者が残業をした場合に、その残業時間を銀行口座のように貯めておき、後日休暇などで相殺する「労働時間口座」が、労働者全体の6割に普及している。同制度は、労働協約や事業所協定によって、様々な運用がされており、1年の調整期間を設けた「短期労働時間口座」と生涯にわたり労働時間を貯められる「長期労働時間口座」がある。長期の貯蓄時間は「価値積立(Wertguthaben)」という金銭等価概念が用いられている。
- 3 白書の「良き労働」とは、安定して雇用関係に制限がなく、生活に困らない十分な収入がある仕事を指すと定義している。
- 4 企業外で働く手法で、企業が業務の一部を外部化(クラウド化)することで近年拡大している働き方に従事している者を指す。インターネットなどのネットワークを通じて、請負労働者やフリーランサーが自宅などで作業し、成果物を提出することが多い。具体的な業務としては、WEB製作、システム開発、ライター業務等がある。
- 5 「Startguthaben」は、通常はドイツの銀行が初めて銀行口座を開設する顧客に対して、「口座を開設してくれたら、〇ユーロの預金をサービスで付与します」といったキャンペーンなどで使用される用語である。ただ、Startguthabenを受けるためには、「毎月の給与振り込み口座に指定した場合」などの条件が付されている。白書では、個人就業口座に付与されるStartguthabenが現金なのか、あるいは金銭等価のポイントのようなものが付されるのかについては、言及していない。
- 6 EUが2010年3月に欧州経済戦略「Europe2020」を策定した成長実現のための柱として実施しているイニシアティブの一つが「デジタルアジェンダ」である。

【参考資料】

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016) Weißbuch Arbeiten 4.0, Pressemitteilungen (29. November 2016), BMAS (2015) Grübuch Arbeiten 4.0, Deutsche Welle (29.11.2016) ほか

(海外情報担当)

## フランス

## 人事管理担当者の考える労働政策の優先課題

マクロン氏の圧勝に終わった大統領選を目前に控えた2017年1月、企業が次期大統領に対して期待する労働政策に関するアンケート調査が、人事労務管理担当者を対象として実施された。調査の結果、見習制度や労務費（税・社会保障負担）の軽減が必要とする回答が多い一方で、週35時間労働制の廃止については優先順位がそれほど高くないことがわかった。

## 90%超が見習訓練制度に改革必要

人事労務管理責任者全国協会 ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines)は、2017年1月5日から2月5日にかけてアンケート調査を実施し、582人から回答を得た。その結果は『2017年大統領選挙、人事労務管理責任者が発言する (Présidentielles 2017 : les DRH prennent la parole !)』として、2月22日に公表された。

調査は労働時間制度、若年労働者を対象とする見習契約制度、労務費、雇用契約の形態などについて改革の優先順位を尋ねている。

そのうち、「見習制度の改革が必要である」とする回答が92.6%で、最も多かった。恒常的に高い水準にある若年者の失業率(注1)を引き下げる対策として、見習契約の促進が必要だと考える人事担当が多いためであると推察している。具体的には「見習契約に対する社会保険料の全額免除(注2)を求める」とする回答が70.5%、次いで「見習制度に対する企業の役割を強化すべき」が47.9%、「見習契約終了

の手続きの簡略化」が36.4%、「見習税の減額」が28.7%だった。

## 社会保険料使用者負担の軽減

労務費について尋ねた設問では、「改革が必要」とする回答は84.5%だった。その対策として、「使用者の税・社会保険料負担の軽減」が76.8%、「労働者の疾病に関する社会保険料の引き下げ」が44.0%だった。

「雇用契約のあり方に関する改革の必要性」に関する設問では、「有期雇用契約の利用制限の緩和」が最も高く、69.9%だった。結果を受けて、ANDRHは、同一ポストでの有期雇用契約の繰り返し利用の制限を緩和すべきだとして、有期雇用契約の更新手続きの簡素化や空白期間の義務づけ(注3)の緩和等の施策の必要性を主張している。併せて、産業ごとに有期雇用契約の利用率を把握して、それが高い産業に対する罰則を設ける等の措置が必要だとも指摘している。

## 週35時間労働制廃止による労働時間延長の公約は「時代遅れ」

「労働時間制度の改革」について聞いた設問では、必要だとする回答が54.7%と、優先順位としてはそれほど高くない。改革が必要とする回答のうち、「企業レベルの労使交渉で労働時間を決定すべき」が50%強、「法定労働時間の長時間化」が20%強だった。また、週35時間労働制を維持しつつも、時間外割増賃金の対象を40時間以上の部分にすべきとする「割増賃金の支払義務の対象となる時間外労働の開始時間繰り延べ」が20%強だった。

週35時間労働制の廃止による労働時間の延長は大統領選挙の争点にもなっていた。主要な大統領候補の一人であった、フランソワ・フィヨン元首相は、週35時間労働制の廃止を公約に掲げた。しかし、多くの企業では週労働時間の延長を求めている。ANDRHは、「週35時間労働制は、導入されてから既に15年が経過して国民のなかに定着しており、企業も適応できているとする。その上で、ここ数年の労働法の改正で労働時間の調整が可能となっているため、『35時間労働制の廃止』は時代遅れである」と指摘している。

【注】

- 1 国立統計経済研究所 (INSEE) によると、2016年第4四半期の15歳以上25歳未満の失業率は23.3%(推定値)となっており、フランス本土全体の失業率(9.7%)と顕著な差が見られる。
- 2 現在でも、(見習を除く)従業員数10人以下の企業では、見習の賃金にかかる税・社会保険料が全額免除されている。
- 3 同一ポストに従業員を有期雇用契約 (CDD) で採用する場合、原則として、CDD終了時から、その直前の契約期間の2分の1の期間(直前のCDDの契約期間が14日未満だった場合)、あるいは直前のCDDの契約期間が14日以上の場合であった場合には、3分の1の期間は、CDDで新たな従業員を採用することができない。例えば、30日間の契約期間のCDD終了後、少なくとも10日間は、同一ポストに、従業員をCDDで採用することができない。

【参考文献】

Présidentielles 2017, les DRH prennent la parole !, le 22 Février 2017.  
<http://www.andrh.fr/1-actualite/liste-des-actualites/presidentielles-2017-les-drh-prennent-la-parole2>

(ウェブサイト最終閲覧日：2017年5月8日) (海外情報担当)

## 韓国①

社内請負100万人時代  
——韓国労働研究院 (KLI) レポート

韓国には従業員数300人以上の大企業に労働者の雇用形態の公示を義務づける制度がある(注)。2016年に公示されたデータによれば、該当企業の51.1%が派遣及び請負等の形態で所属外労働者を活用しており、所属外労働者の数は93万1,250人(2015年は91万7,634人)に上る。このうちの大部分は社内請負企業に所属する労働者であるとされ、従業員数が300人未満の企業も含めると、社内請負企業に属する労働者の数は100万人を超えると推測される。

韓国労働研究院(KLI: Korea Labor Institute)が「社内請負100万人時代」と題するレポートを公表した。その概要を紹介する。

## 非製造業でも社内請負を広く活用

社内請負は、企業が競争力のある事業を確保していくため、競争力のない事業をアウトソーシングするという一つの戦略として導入・活用されてきたが、企業間の競争が熾烈さを増すにしたがって、次第に人件費の節減という目的で活用されるようになった。

大企業(従業員数300人以上)の51.1%が請負等の形態で所属外労働者を活用しており、製造業では77.5%が、非製造業でも41.6%が同形態の労働者を活用している。製造業ばかりでなく、サービス業においても広く社内請負が活用されているところが注目される。特に、教育サービス、金融保険、出版・放送・通信・情報サービスでは7割の水準で活用されており、社内請負は製造業に存在するというのがこれまでの一般通念であったとすれば、それを改めなければならないことが明らかと

なった。また、大企業ほど雇用を外注化する傾向も見られる。大企業の雇用に対する社会的責任という側面を考えた場合、この事実が提起する問題は大きいと言える。

## 企業に求められる雇用責任

元請け企業は、直接雇用する正規職の業務と下請け企業の労働者の業務を分離し、直接的な業務指示をしない等、違法派遣、偽装請負と見なされる根拠を完全に取り除くことで、請負業務であることを主張するものの、下請け企業による完全に独立した業務と見ることが難しい様々な要因が存在し、事実、自動車製造の事業所において、裁判所は違法派遣であるという判決を出した例もある。

また、法的判断とは別に、企業には雇用に対し多くの責任を持つことが求められるという社会的正当性という側面から見ても、社内請負に対する過度の濫用に対する批判は少なくない。

更に、業務中の死亡事故の大部分が請負企業の労働者に集中しており、社内請負に対する自嘲的な呼び名として「危険の外注化」という造語さえ登場するようになった。下請け労働者の労働条件が元請け労働者のそれに比べて劣悪であるという研究結果もあり、元請け企業の社会的責任がより一層求められている。そのため、元請け・下請けの関係に対する法的、制度的見直しも必要となるであろう。

## 社内請負がもたらす社会、企業そして個人への問題

以上のように、社内請負の拡大は

様々な問題をもたらすと考えられるが、これらの問題については、社会、企業そして個人の三つの側面から考察することができる。

まず社会の側面から見た問題とは、社内請負の活用による正規職の減少と不安定雇用の増加である。これは必然的に雇用の二極化そして格差社会への懸念につながっていく。

次に企業の側面から見た問題とは、同一企業内において、元請け労働者と下請け労働者の間で不平等が拡大することである。事実、下請け労働者の賃金水準は元請け正規職の52%に過ぎず、また各種の福利厚生からも除外されているという研究結果もあり、こうした賃金その他労働条件の格差が下請け労働者への職務不満につながる場合や、社内請負の活用自体が企業内の労使関係を悪化させる要因として作用する場合もあり、最終的には企業にマイナスの影響を及ぼすと考えることができる。

そして最後に個人の側面から見た問題とは、危険の外注化により労働者の命が危険にさらされることである。2016年雇用労働部の発表によれば、主要企業30社の過去5年間の死亡事故のうち、86.5%が下請け労働者に集中していた。

以上のように、社内請負の多様な問題点は、今後その活用に関する新たな法律の必要性を示していると言える。

## 根本的解決に向けた五つの提言

これまで社内請負関連の問題に対する政府の政策は、元請け・下請け間の格差の縮小に焦点が当てられてきた。ところが、格差は解消されないまま、社内請負の規模は増加傾向を見せている。より根本的な解決を求めるとも

に、そのための五つの具体的な提言を示す。

#### ①恒常的業務の直接雇用原則

恒常的な業務については社内請負を禁止し、直接雇用の原則を適用する。ただし、どの業務が恒常的かについての定義が必要となる。そのための実務的なガイドラインを整備しなければならない。また、社内請負を直接雇用に転換するにあたっては、企業規模に応じて段階的に進められるよう、移行期間を設定する等の措置が必要となる。なお、子会社を設立し、社内請負労働者を子会社の正規職に転換するという方法も考えられる。

#### ②社内請負に対する元請け責任の強化

非恒常的な業務に請負を利用する場合であっても、下請け労働者の苦情処理や安全衛生問題に関しては、元請け企業が責任を負うことが望ましい。下請け企業の労働者も含めた労使交渉や労使協議を通じ、労働条件の格差縮小のための努力が必要である。また、危険の外注化の根絶のために労災保険法を改正し、労災事故に関しては元請け事業主の責任を明らかにする必要がある。

#### ③安全業務の内部化

市民の安全と直接的にあるいは間接的に結びつく公共部門の業務委託は適切ではない。全て直接運営とするべきである。そのための法改正が必要である。

#### ④雇用関連の社会的責任に対するインセンティブの付与

民間企業が雇用における社会的責任を果たすように誘導する方策として、公共事業を請負う場合などに、企業にインセンティブを与える仕組みを取り入れる。例えば、社内請負企業の労働者を正規職に転換するなど、雇用関連

で社会的責任を果たしている企業に対し、公共事業の契約で有利となるようなインセンティブを付与する等が考えられる。

#### ⑤政府の労働監督の強化

政府が雇用の質を高めようとする意志を示し続けることは何より重要である。そのため、偽装請負、違法派遣を根絶しなければならない、労働監督の強化が求められる。

## 韓国②

### 企業内コミュニケーションがもたらす大きな効果 ——韓国労働研究院(KLI) レポート

社内コミュニケーションは会社の業績に肯定的な結果をもたらしている。韓国労働研究院(KLI)が企業内のコミュニケーションと企業の成果の関連に関する分析結果から、このように報告している。以下はKLIの報告の概要である。

本報告では、企業内コミュニケーションの方法として、「最高責任者と全職員との会議」「経営者の定期的現場巡視」「経営者との直接連絡ホットラインの運営」「定期的会合」「労働者への定期的なアンケート調査」「コミュニケーション誌の定期発行」「社内掲示板の設置」「メールを通じた定期的な情報共有」「インターネットによる情報公開」の9項目が挙げられ、企業内でこうした方法によってコミュニケーションをとっている企業とそうでない企業を比較することで、コミュニケーションの有無が「財務成果」「労働生産性」「製品・商品サービスの品質」「離職率」「労使関係全般」といった企業成果にどの程度影響を及ぼしているかについて分析している。

「財務成果」「労働生産性」「製品・商品サービスの品質」における成果については、9項目のうち、ほぼ全ての

【注】

雇用形態公示制度。雇用政策基本法第15条の2。本制度については、JILPT資料シリーズNo.155『韓国における労働政策の展開と政労使の対応——非正規労働者問題の解決を中心に——』(2015年5月)を参照。

【参考資料】

「労働レビュー」2017年4月号 韓国労働研究院(KLI)

方法において、そうした方法をとっている企業がとっていない企業に比べ、高く表れた。なかでも、「定期的会合」「メールを通じた定期的な情報共有」「経営者との直接連絡ホットラインの運営」「インターネットによる情報公開」という方法が効果的である。

また、「離職率」と「労使関係」の成果についても、ほぼ全ての方法において、そうした方法によってコミュニケーションをとっている企業がとっていない企業に比べ、離職率は低くなり、労使関係にも良い結果を与えるという効果が見られる。

KLIは、最高経営者のコミュニケーションに対する哲学が企業の様々な成果にプラスに作用する重要な要素であり、コミュニケーションに対する否定的な姿勢は業績にも良い結果をもたらすことにはならないと報告している。

【参考資料】

「労働レビュー」2017年4月号 韓国労働研究院(KLI)

(海外情報担当)

## 中国 中国における長時間労働と「過労死」

近年、「過労死」の発生が報道されている。それによると、主にIT業界など競争の激しい分野で働く若者たちが長時間労働によって死亡しているという。現在の法制度で過労死を労働災害として認定するには限界がある。長時間労働の防止、過労死認定の制度化を求める声が各界からあがっている。

### 長時間労働の実情

人民日報などの国営メディアは、中国で年間60万人が「過労死」としてしていると報じている。「過労死」の定義は法律上明確にされていないが、人民網（人民日報社のニュースサイト）は「過労死」を次のように説明する。重い業務内容や多大な心理的ストレスを抱えた状態で長時間労働が続くと「半健康状態」になる。その状態が改善されず、潜在的な病気が発症し、急激に悪化して死に至る。冠動脈疾患、大動脈瘤、心臓弁膜症、心筋梗塞、脳出血が、過労死を招く五大疾病としている。ただし、これらの報道はいずれも集計の方法や死因の内訳など情報の詳細を明らかにしておらず、年間60万人にのぼるという過労死の実情は定かではない。

中国の法定労働時間は、国务院「労働者の労働時間に関する規定」（1995年改正）により、1日8時間、週40時間とされている<sup>(注1)</sup>。時間外労働については、労働法第41条に基づき、使用者が繁忙期の農産物の買い付けなど生産経営の必要により、工会（労働組合）及び労働者との協議を経て、1日1時間を超えてはならない範囲で、さらに、「特別な理由」による場合、労働者の身体の健康を保障することを

条件として、1日3時間（1カ月36時間）を超えない範囲で労働時間の延長を認めている。賃金の割増率は平日150%、休日200%、法定休日300%である。

また、柔軟な労働時間制度として、（1）「企業の高級管理人員」「営業職」「外勤職」「一部の宿直職員」「長距離輸送運転手」「タクシー運転手」らを対象にした、1日の労働時間を固定しない「不定時労働時間制」（日本の裁量労働制に類するもの）、（2）交通、郵便・電信など継続的作業を必要とする業務や、季節で繁閑のある業務の従事者などを対象にした「総合計算時間労働時間制」（日本の変形労働時間制に類するもの）がある。

これらの制度を採用する場合は、労働者の休憩・休日の権利を確保する措置をとることが求められ、各地の規定にしたがって、労働行政部門の許可を得なければならない<sup>(注2)</sup>。

国家統計局『中国労働統計年鑑』によると、2014年9月の都市部労働者の週平均労働時間は46.6時間で、48時間を超えて働く人の割合は33.7%となっている。

上海社会科学院半健康状態研究センターは2010年に、92件の過労死の事例を分析した結果を発表した。それによると、過労死した人の平均年齢は44歳で、IT業界に限ると37.9歳と比較的若い層で目立つ。

いくつかの研究機関や民間企業の調査結果からは、IT、金融など競争の激しい業界で、特に若いホワイトカラー層が長時間労働を余儀なくされ、厳しい環境のもとで働いている状況を

うかがえる。

中国睡眠研究会が2017年に発表した「中国青年睡眠現状報告」によると、60%以上の若者（45歳までの者）が睡眠時間を犠牲にして、仕事を完成させている。

人材紹介会社「智联（ジーリエン）招聘」が2016年に発表した「ホワイトカラー満足度指数調査」によると、ホワイトカラー労働者の38.7%が有給休暇<sup>(注3)</sup>を取得していない。

2016年5月の人民網は「毎週平均10時間ぐらい残業している。残業手当はない。上司から残業するよう指示されたことはないが、与えられる仕事の量は勤務時間内に終わるものではなく、サービス残業するしかない。自分の仕事は勤務時間中に終わったのに、同僚はまだ仕事をしているため、仕方なく会社に残って一緒に残業することもある」（北京の大手国有銀行従業員）、「毎週残業を平均約20時間している。それに平日や週末に家でしている仕事の時間は含まれていない。こういう残業は常態化している」（北京の外資系企業従業員）といった、過酷な職場環境を訴える声を伝えている。

中国青年報社会調査センターの調査（約2,000人の労働者が回答、2017年1月発表）によると、68.1%が「仕事が大変」、86.5%が「過労が健康に悪影響を及ぼすのが心配」と答えている。また、27.6%が「頻繁に残業がある」と回答している。

一方、中山大学社会科学調査センターが2015年12月に発表した調査結果によると、残業する従業員の60%以上が自ら進んで残業しており、過半数がその理由を「残業代を得るため」としている。



## 過労死の労災認定の難しさ

労働法第89条によると、使用者が制定した規則が法律、法規に違反した場合は、労働行政部門が警告し、是正を命じる。労働者に損害を与えた場合は、賠償責任を負わなければならない。そして、同第90条は、使用者が本法の規定に違反して労働者の労働時間を延長した場合、労働行政部門が警告し、改善を命じ、罰金などの行政処分を下すことができるとしている。これらの条文に基づき、長時間労働で労働者の健康を損ねた会社を処罰できるようになっている。

過労死の賠償を裁判（民事）で争う場合は、侵権（権利侵害）責任法に基づく。最高人民法院（最高裁判所）の「人身損害賠償事件の審理に適用する法律の若干の問題に関する解釈」（2004年施行）は、第11条で「被使用者が事業に従事している間に人身損害を被った場合、使用者は賠償責任を負わなければならない」こと、第12条は、「労働災害保険に一律加入しなければならない企業の労働者が、労災事故で人身損害を被り、労働者またはその近親者が人民法院に対して、企業が民事賠償責任を負うことを求めて起訴した場合、『労働災害保険条例』の規定にしたがって処理する」ことを定めている。

ただし、「労働災害保険条例」により、過労死を労働災害と認定して補償の対象にするには限界がある。そもそも過労死の認定基準は規定されていない。

同条例の第14条は、労働災害を「労働時間中に職場において、業務上の理由による事故で損傷した場合」などと定義している。過労死を労災補償の対象とするには、同第15条の「労災み

なし認定」を適用する方法がとられている。

同条文は「労働時間中に職場において突発的疾患により死亡し、または48時間以内に救急治療の効果なく死亡した場合」を労災とみなすというものだ。48時間以内に応急手当をしたにもかかわらず死亡した場合は労災とみなされ、死亡しなかった場合はみなされない。48時間以内に死亡した場合は労災扱いになるが、それを超過してから亡くなった場合はならない。業務時間外に家などで倒れて亡くなった人は対象にならず、48時間という基準の根拠が明確でないなどの問題もある。このため、救済・補償が不公平になるとして、学識者からも批判の声があがっている(注4)。

さらに、同第16条は自殺者を労災の対象から外しており、過労でうつ病になり自殺した人は救済されないことになってしまう。

ただ、上記侵権責任法は、生命権、健康権などの権利が侵害された場合の救済などを規定するものである。労災保険条例による労災認定が困難な場合、こうした権利の侵害という観点から会社の責任が問われる。

## 過労死防止の取り組み

2016年の人民網は、労働時間や年次有給休暇が法制化されていても、それが現実の社会に浸透しない限り、労働者が次々と倒れる問題は根本的に解決されないとの意見を掲載し、過労死の増加に警鐘を鳴らした。

また、同メディアによると、人力資源・社会保障部労働科学研究所の鄭東亮所長は長時間労働の防止策として、労働保障監察機構による企業の監督強化を行う必要性を指摘している。

また、2017年3月の地元メディア（紅網）は、全国人民代表大会（国会に相当）の湖南省代表である秦希燕氏が、過労死の賠償を現在の「侵権責任法」や「労働災害保険条例」に頼るのは不十分だと指摘し、「過労死賠償制度」の設立を求めたことを報じた。

同年1月の中国青年網では、北京市総工会（労働組合）の王北平氏が「白+黒」（＝昼夜を問わず働く）、「5+2」（＝平日に加え土日も働く）という過重労働が蔓延する危険性を指摘し、「工会（労働組合）として、過労死防止の取り組みを重視しなければならない」との考えを示している。

【注】

- 労働法第36条は労働時間を「1日8時間、1週間平均44時間を超えない」としているが、同規定により、週40時間制が事実上導入されている。
- 旧労働部「企業の不定時労働時間制及び総合計算労働時間制の実施に関する審査認可弁法」（1994年公布）に基づく。制度の運用は地方によって異なる。
- 労働法および「従業員年次有給休暇条例」に基づき、累計勤続年数が1年以上10年未満で5日間、10年以上20年未満で10日間、20年以上で15日間が付与される。未消化年休の繰り越しはなく、企業が事実上買い取り、1日あたり賃金日額の3倍相当額（300%）を支払うこととされている。
- 魏倩・叶静漪（2012）「中国における労災法制の変容」『労働法律旬報』No1762。

【参考資料】

紅網、人民網、人力資源・社会保障部、中国青年網、中国網

（海外情報担当）



## インド

## マルチ・スズキ社マネサール工場の2012年の暴動に関する判決——投資リスクとして残る労使関係

2012年7月、マルチ・スズキ社のハリヤナ州マネサール工場で暴動が起きた。それを扱った裁判の判決が、3月10日に下された。暴動に関わった労働者のうち148人が訴えられ、そのうち31人が有罪となった。そのうち13人は殺人罪、18人は暴動罪だった。これに対して、被告側弁護士は控訴する意向を示している(注1)。

## 2012年7月の大規模ストライキ

首都ニューデリー近郊にあるマルチ・スズキ社のマネサール工場において、2012年7月、大規模なストライキが発生した。労働者とスーパーバイザー間の労働組合承認や非正規従業員の労働条件の交渉の決裂がきっかけとなったストライキは、同月18日に暴動化し、94人のマネジャーやスーパーバイザーと9人の警官が負傷した。暴動で起きた火災は人事部長が死亡するまでに拡大した(注2)。暴動に関わった148人の労働者が殺人に関与した容疑で逮捕され、同工場は約1カ月の閉鎖を余儀なくされた。マルチ・スズキ社はインド最大の自動車メーカーであるため、事件はメディアで大きく取り上げられることになった(注3)(注4)。

## 判決に従業員2万5,000人が抗議

4年以上の審理期間を経て、2017年3月10日、グルガオン裁判所(ハリヤナ州)は、148人の被告うち31人に有罪判決を出した。そのうち、13人は殺人罪(終身刑)、18人は暴動罪(傷害、器物損壊、銃器を用いた暴力など)だった。その他の117人は無罪となった。この判決を受けて、被告

側の弁護士は高裁へ上訴するとしている。

この判決にマルチ・スズキ社のマネサール工場とハリヤナ州グルガオン工場で働く2万5,000人以上の従業員は、工場が提供する昼食をボイコットし、抗議の姿勢を見せた(注5)。

## 労使の対立する主張

マルチ・スズキ社のストから波及した暴動は、インドにおける製造業の潜在的なリスク要因となっている(注3)。インド政府は「Make in India」というスローガンを掲げて諸外国からの投資を促進している。しかし、暴力的なストが発生する懸念は投資への大きな阻害要因となっている(注5)。そのため、過激なストライキを抑止する規制の必要性が指摘されている(注3)。

一方、労働者側に立つ暴動の被告側弁護士は、殺人罪の判決を受けた13人は全て労組の幹部であり、意図的に労組幹部をねらいうちしたもので、判決内容が客観性に欠けるとする(注6)。

判決内容を不服とするハリヤナ州とラジャスタン州の労働組合、全インド労働組合会議(AITUC)、インド労働組合センター(CITU)、インド労働者連盟(HMS)とマルチ・スズキ社の従業員数名を合わせた300人以上の労働者が3月15日に会合を開き、無罪となった労働者が再就職できるように求める新たな活動を開始することを決めた。マルチ・スズキ社の従業員約6,000人は、被告として拘留が続いている労働者の家族のための募金活動を行っている(注7)。

それに対して、マネサール工場があ

る地域のグルガオン商工会議所(Gurgaon Chamber of Commerce and Industries (GCCCI))のPK Jain会頭は、経営側の立場を代弁して、判決内容を一定の評価をしながらも、安定的な労使関係を構築するためには、まだ時間がかかるだろうとして、政府を含めた全てのステークホルダーが暴力的手段を用いない素養を身に付ける必要があると述べた(注5)。

[注]

- 1 “Maruti Suzuki case: 13 given life sentence for violence at Manesar plant in 2012,” *Hindustan Times*, March 18, 2017.
- 2 Maruti case: 31 convicted, 117 acquitted by Gurugram court, *The Times of India*, Mar 10, 2017.
- 3 Lain Marlow and Upmanyu Trivedi, 2017, “Despite Modi’s ‘Make in India’ push, Maruti’s dispute shows India’s malaise,” *The Economic Times*, March 10, 2017.
- 4 2012年のストの背景や経緯に関しては、香川孝三(2013)「硬直的な労働者保護法制とグローバル競争下の企業経営—インドに進出した日系企業での労使紛争処理」『ビジネス・リーダー・トレンド』2013年9月号、58~61ページを参照。  
[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_10284305\\_po\\_058-061.pdf?contentNo=1&alternativeNo=](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10284305_po_058-061.pdf?contentNo=1&alternativeNo=)
- 5 Abhishek Behl and Leena Dhankhar, 2017, “Maruti verdict: ‘Drop charges against those wrongly accused in Maruti case,’” *Hindustan Times*, March 10, 2017.
- 6 “13 guilty of murder in 2012 Maruti Suzuki factory riot that killed one, 177 acquitted,” *Hindustan Times*, March 17, 2017.
- 7 “Union to help acquitted workers get jobs,” *The Times of India*, March 16, 2017.

(ウェブサイト最終閲覧日：2017年5月9日)

(海外情報担当 北澤 謙)