

海外労働事情

イギリス

子供を持つ親の休暇制度に一層の拡充案

政府は五月一六日に開始した Modern Workplaces (現代的な職場) と題するコンサルテーションにおいて、子供を持つ被用者のための休暇制度の拡充案を示した。二〇一五年四月を目前に、母親の休暇取得に重点を置く従来の制度を改め、産後一定期間以降は両親に同等の権利を付与するほか、取得期間についても柔軟性を高めるなどの方策を通じて、父親の休暇取得の促進をはかりたい意向だ。

すでにこの四月には、母親に付与されている一年間の出産休暇 (maternity leave) のうち六カ月分を父親が取得できるとの制度改正がなされたところだが、今回の改正案はこれをさらに押し進めるものだ。母性保護のため、出産から一八週間については母親に休暇が付与され、またまった期間での取得が義務付けられるが(この間、父親には従来通り二週間の手当付き休暇 (paternity leave) を付与)、これ以降は両親休暇 (parental leave) として、父親・母親ともに同等の休暇取得の権利を与える。一九〜二週目の四週間

は、両親のそれぞれに取得の権利を付与する手当付き休暇が新たに設けられ(注)、続く一七週間(二三〜三九週目)の手当付き休暇、一三週間(四〇〜五二週目)の手当てのない休暇を、両親で分け合って取得することができる。また、雇用主との合意を前提として、断続的な休暇取得も可能となる。一連の制度改正により、父親には新たに四週間、固有の手当付き休暇の取得権が認められ、母親と同時に休暇を取得することが可能となるほか、従来の二六週間の上限を越えて最長で三〇週、母親に代わり休暇を取得することが可能となる。さらに、昨年三月の

育児休暇に関するEU指令の改正をうけて、二年目以降の両親休暇(手当なし)を現行の一三週から一八週に延長、また取得を認める子供の年齢の上限についても引き上げを検討する(現在の五歳までを、八・一一・一六・一八歳のいずれかに変更)。

また併せて、柔軟な働き方を申請する権利の適用範囲を拡大する方針が示されている。現在は一七歳未満の子供、一八歳未満の障害児を持つ親の育児や、一部の介護者などに限定されているが、二〇一三年からは原則としてすべての被用者に認めるといふもの。ただし、勤続二六

週以降という現在の資格要件は維持される。加えて、現行制度では、介護者による柔軟な働き方の申請について一二月間で一度のみとの制限が設けられているが、一時的な介護ニーズなどに対応するため、複数回の申請を可能とすることが検討される。

コンサルテーション文書にはこのほか、病氣などを理由に年次休暇を取得できなかった場合に繰越を認める法改正や、均等賃金違反の企業に対する賃金監査の義務化などを実施する案が盛り込まれている。政府はこれらの制度改正に関して、コンサルテーションを通じてその進捗や実施内容に関する国民の理解促進をはかるとともに、年次休暇については来年度の実施、またそれ以外については今期議会中(二〇一四年度まで)の早い時期に法案を作成したいとしている。

〔注〕

一方が一九〜二週目以外で分割して取得することもできる。

【参考資料】

Consultation on Modern Workplaces
(<http://www.bis.gov.uk/Consultations/modern-workplaces/>)

アメリカ

移民法改革の方向性と「ミドルクラス」の再構築

五月一〇日、オバマ大統領は移民法改革に関し、「賃金低下を招くことにつながる低賃金労働者を利用するような地下経済は「いけない」とのスピーチをテキサス州エルパソで行った。同日、大統領府ホワイトハウス事務局は「二世紀移民制度構築のための青写真 (a Blueprint for Building a 21st Century Immigration System)」を発表した。

二世紀移民制度構築のための青写真

この焦点は四つある。一つめは国境警備に関する連邦政府の責任を高めること。二つめが不法移民労働者を違法に活用する事業主の責任を追求すること。三つめが移民法制度を改善することで経済競争力を強化すること。そして最後が不法移民労働者に合法的な移民として登録する道を開くことである。

その背景には、移民労働者の賃金が相場よりも不当に低いために米国生まれの労働者の労働条件を引き下げているとともに、これらの労働者を活用する違法

な事業主が法令を遵守する事業主の利益を損ねているとの指摘がある。

また同時にこの方針は三段階の意味を持つと考えて良い。第一に国境警備を強化することで新たな不法移民の流入を防ぐこと。第二に、すでに不法移民労働者として米国企業に雇用されている労働者に合法的な移民労働者としての道を開くこと。第三に、低賃金労働を移民労働者特有のものではなく米国の問題として捉えて状況の改善にあたるということである。

これに対して、共和党は国境警備の状況を改善して新たな不法移民労働者の国内流入を食い止めることに懐疑的である。一方、民主党、労働組合、人権問題活動グループ、アメリカ商業会議所は大統領の打ち出した施策を好意的に受け止めている。

AFL-CIOの新しい連携

このような政府の方針に対し、労働組合のナショナルセンター AFL-CIO (アメリカ労働総同盟産別会議) は、オバマ大統領が移民法改革に関するスピーチを行ったのと同じ五月一〇日、新たな連携を発表した。それは、全国労働関係法 (NLRA) の下では労働組合とされないものの、実質的には労働組合と変わらない組織である全国家庭内労働者連盟 (National Domestic Workers Alliance)

と全国出稼ぎ労働者連盟 (National Guest Workers Alliance) との提携契約である。

NLRRAは労働組合の成立要件として、従業員の要求に基づいて使用者が自主的に認める場合(カードチェック)と、従業員の過半数の賛成がある場合の二通りしか認めていない。そのため、小規模事業主に雇用される労働者や頻繁に転職を繰り返す労働者、請負労働者、雇用主と職場が異なる派遣労働者などは、NLRRAの下では労働組合を結成する権利がないか、もしくはその可能性がほとんどない。しかし、だからといって、これらの労働者を保護する組織が存在していないわけではない。

これら労働者の受け皿となる組織はワーカーセンターと呼ばれる、NLRRAではなく内国歳入法典第五〇一条C項三号に基づいて免税非営利法人(NPO)として活動している。五〇一条C項三号の法人は宗教、教育、慈善、科学、文学、公衆安全用の試験、子供や動物虐待防止を目的とする。一方、労働組合は五〇一条C項五号に分類される。ワーカーセンターはNLRRAが改正されない限り労働組合になることはできない。そうであっても、NPOとして労働組合と実質的に変わらない活動を行なっている。その内容は、会員に対する法的扶助、権利擁護、労働教育などから場合によって

は使用者との労働条件交渉や会員に対する職業訓練の実施などにおよぶ。

ワーカーセンターと労働組合は組織化対象とする労働者や活動内容に重複するところがあることから、利害が対立することがあった。しかし、AFLEICIOは法的には労働組合ではないこれらの組織と連携して活動を行うこととしたのである。その方針が最初にだされたのは二〇〇六年である。このときは、全国日雇い労働者ネットワーク(the National Day Laborer Organizing Network)と提携契約を結んだ。

低賃金労働者の状況改善と移民

ワーカーセンターは労働組合が組織することが難しいか、法的にできない労働者を主として組織している。家政婦、日雇い労働者、請負労働者、派遣労働者など形態はさまざまであるが、低賃金という状況は共通している。また、これらの労働者は不法滞在の移民であることが多い。したがって、未払賃金や最低賃金以下の賃金しか支払われていないとしても問題を公にすることを躊躇する傾向にある。この結果、彼らの低い労働条件が米国生まれの労働者に波及している可能性が否めない。

したがって、大統領が今回発表した移民法改革は、ワーカーセンターの活動を正当化するだ

けでなく、米国生まれの労働者の労働条件を改善するものにつながる。つまりは、AFLEICIOとワーカーセンターとの提携の方向を支えるものになるといえる。

高度外国人材相当の能力育成に向け、国内労働者に職業訓練給付

不法移民労働者を合法化するとともに、高度な知識と技能を身につけた外国人が国内に留まる道を広げるとする移民法改革の一方で、国内労働者に対して高度外国人材相当の能力を育成する教育訓練を助成する動きも始まった。

大統領は、五月一〇日のスピーチの中で米国内の大学で教育をうける外国人についても言及し、高度な知識と技能を身につけた外国人が国内に留まる道を広げるべきだとした。このような外国人が国内に留まれば起業家として雇用を新たに創出する可能性がある一方で、本国に帰国すれば米国企業を脅かすライバルになる可能性がある。

米労働省はH1Bビザ相当の技術スキルを訓練するプログラムに対して二億四〇〇〇万ドルの競争的助成金を支給すると公表した。

これは学士以上の資格を有する科学者、技術者、コンピュータープログラマーといったH1Bビザを保持する外国人と同等の

能力を育成することが目的である。労働省によれば、従来の技能を向上させる、もしくは新たな技能を獲得させることで訓練を修了した労働者が高賃金の職に就くことを期待している。一つのプログラムに支給される助成金はおよそ一〇〇万ドルから五〇〇万ドルの範囲となっている。総額二億四〇〇〇万ドルの予算のうち、一億五〇〇〇万ドルは実際の職務を通じた訓練(OJT)を実施するために費やされる。総額のうち四五〇〇万ドルがヘルスケア産業へ、六〇〇〇万ドルが長期失業者向けの職業訓練に充てられることが計画されている。また、これらの助成金は民間および公的セクターのパートナーシップ構築のためににも費やされる。

【参考資料】

Obama Says Overhauling Immigration Laws Is an Economic Imperative for the Nation, May 10, Daily Labor Report
Dol's \$240 Million Grant Competition Will Fund High-Skill Training for Workers, May 2, Daily Labor Report
AFL-CIO Signs Partnership Agreements With Groups for Domestic, Guest-workers, May 10, Daily Labor Report

(国際研究部 山崎 憲)

ドイツ

中東欧8カ国の労働者に対し労働市場を開放

ドイツは五月一日から中東欧諸国の労働者に対する規制を撤廃して労働市場を開放し、移動の自由を保障する。これにより中東欧八カ国の労働者は、ドイツへ自由に移住して就労することが可能となった。その影響を調査したドイツ経済研究所(IWケルン)では、中東欧加盟国からドイツへ二〇二〇年までに最大一二〇万人が移住すると予測している。

大量流入は生じない見込み

これまでドイツは、二〇〇四年にEU加盟した中東欧八カ国(チェコ、エストニア、ラトビア、リトアニア、ハンガリー、ポーランド、スロヴェニア、スロヴァキア)に対し、旧加盟国



表 中東欧8カ国の就労年齢層(15～64歳)の流入予測

	ドイツへの移入	ドイツからの移出	差し引き人数
2011年	46万6000人	36万9000人	9万8000人
2012年	61万5000人	43万人	18万5000人
2013年	25万4000人	83万人	17万人
2014年	25万4000人	12万4000人	13万人
2015年	25万4000人	11万4000人	13万9000人
2016年	11万7000人	-4000人	12万1000人
2017年	11万7000人	1万8000人	9万9000人
2018年	11万7000人	3万人	8万7000人
2019年	11万7000人	3万2000人	8万5000人
2020年	11万7000人	3万4000人	8万3000人
計	242万8000人	123万人	119万8000人

資料出所：ドイツ経済研究所(IWケルン)

として認められる最長七年の「移動の自由の適用猶予」を用いて移動を制限してきた。それが二〇一一年四月末で期限切れとなり、五月一日から当該国の労働者は自由にドイツへ移住して働くことが可能になった。ただし、自ら生計を立てられることが条件になっており、社会保障については五年後に長期滞在権を取得して初めて受けることができる。

これに先駆けてドイツ経済研究所(IWケルン)は四月二十六日、中東欧加盟国からの流入入予測を発表した。それによると、二〇二〇年までの今後一〇年間に差し引き最大約二二〇万人が

流入する可能性がある。

表は二〇〇九年末に二万七〇〇〇人のEU市民を対象に実施したアンケート結果を基にしている。アンケートによると中東欧諸国の人のうち二三%が将来的に外国で働きたいと考えており、この割合から就労年齢層(一五～六四歳)の約二二〇〇万人が将来的に移住する可能性がある。しかし、その中の多くは「今すぐ」にはなく、「将来的」に移住したいと考えており、さらに大多数は母国から永続的に出国するのではなく、外国に一時滞在することを計画している。

さらにドイツは可能な移住先の一つに過ぎず、ここからドイツ

の将来を推計すると、中東欧の労働者の多くは今年から再来年にかけてドイツへ移入し、その後の増加は鈍化していく。同研究所では、実際にすべてのアンケート回答者がその移住計画を実施する場合に限り、二〇二〇年までに約二二〇万の中東欧労働者がドイツを第二の故郷として選択すると予測している。また、二二〇万人という数値は、すでにドイツでは一九九〇年代だけで三三〇万人を受け入れた実績があり、決して大量とは言えないとしている。

ドイツの別の研究機関(労働の未来研究所・IZA)でもあまり多くの労働者は流入しないとみている。IZAのウルフ・リンネ労働経済専門家は、その理由として、移住を考える中東欧の労働者の多くは、すでにイギリス、スウェーデン、アイルランドなどに移住して働いていることをあげる。また、七年の移動制限によりドイツはかつて、現在不足しているエンジニアや介護労働者などの技能労働者を獲得する機会を逃した可能性もあるとしている。

七年の移行期間のうち、最後まで移動制限を行ったのはドイツとオーストリアの二カ国である。イギリスでは二〇〇四年の中東欧のEU加盟直後に国境を開放し、その結果、当該国の移住先の首位国になった。二〇〇八年から〇九年にかけて世界金

融危機の影響により初めて移住者数は減少したが、中東欧労働者の流入はイギリス経済にとってマイナスにはならず、むしろ逆にその後の好況年には彼らの貢献もあって経済が成長し、需要の伸びとともに雇用増加がみられた。また、懸念された大幅な賃金低下は生じず、失業率の増加も一定程度に留まったとされる。

国内労働市場の不安と期待

一方、五月一日から実施されるドイツ労働市場の開放について、IWコンサルタント社がドイツ国内の労働者一〇〇〇人を対象に実施した最新のアンケート結果によると、調査対象者の四割弱が移動の完全自由化が自分の職にマイナスの影響を及ぼすことを懸念しており、仕事にまったく影響がないと考える人は二割強にすぎなかった。

労働組合でも、安価な労働力の流入による大幅な賃金低下を警戒しており、その対策として法定最低賃金の導入を求めている。そのほかドイツ労働総同盟(DGB)は、ポーランドの労働組合とドイツ労働社会省の協力を得て、ドイツ国内のポーランド労働者に対してドイツ語とポーランド語による就労支援や情報提供サービスを開始し、「労働者の国境を越えた公平な移動」に取り組んでいる。

してフォン・デア・ライエン労働社会相は「現在ドイツでは労働力不足が続く、適切な資格を有する人材の獲得競争が激化している。そのため五月一日からの中東欧労働者の移動の自由化はドイツにとっても大きな機会となり得る」として歓迎の意を示す一方で、「懸念されているような不当な低賃金労働やその搾取を防ぐため、政府は監視の強化など必要な手段を講じる」としている。特に建設、介護、レストランなどの分野への監視を強め、社会的に公正な賃金を堅持する方針だ。

ドイツでは現在好調な経済が続いて賃下げ圧力が弱く、失業率も低水準で推移しており、五月一日から一カ月が過ぎた現在までのところ、移動の自由化による大きな混乱等は生じていない。

なお、二〇〇七年にEUへ新規加盟したブルガリアとルーマニアの二カ国に対するドイツへの移動制限は現在も継続中である。これら二カ国は伝統的にスペインやイタリアに移住して就労することが多いが、制限撤廃期限の二〇一四年以降、新たにドイツへ流入してくる可能性もある。

【参考資料】

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
(Pressemittelungen Nr. 15 vom 26 April); Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Pressemittelungen

フランス

従業員への利益還元、増配企業に義務化—大統領方針

サルコジ大統領は四月七日、企業が株主への配当を増額させた場合、当該企業に対し従業員への給与増額を義務付ける方針を明らかにした。増益増配しているにもかかわらず賃上げ率が抑制されている企業従業員の不満解消を目的に、一定程度のボーナス支給を義務付けるという内容。しかし経済界などからの強い反発もあり、今後の法整備に関しては紆余曲折も予想される。



対象従業員「1000ユーロボーナス」

大統領府が採択したのは「配当を増額した従業員50人以上の企業に利益分配手当を支払うことを義務付ける」という案。金額については、一〇〇〇ユーロ程度のボーナスを支給するという案を示している。経済危機を経て経済が回復基調に乗る中、支払い配当を増額する企業が大企業を中心に増え始めている。

サルコジ大統領は、「価値の分配に固執するのは、これが正義にかかわる問題だからだ。経済が回復すれば、経済危機の間忍耐を強いられた労働者が回復の恩恵を享受するのは当然のこと」と述べ、政策の正当性を印象付けるとともに制度導入反対派には譲歩しない構えを見せた。適用企業の従業員数の下限が50人に設定されたことは、大統領側が「厳しい」ラインを引いたものと受け止められている。

フランソワ・バロワン予算相は「より良い配分を目指す交渉を促すようなシンプルな制度を設けたい」と制度導入の趣旨を説明した。導入が決定すればこの利益分配手当は永続的の制度になる可能性がある。配当の基準期間はこれからの交渉となる。企業は過去二年もしくは過去三年の平均額を比較することが求められる。従業員50人未満の企業では、利益分配手当を支給するか否かは使用者の裁量に委

ねられる。ただし、配当が支払われる場合、従業員への手当支給が強制的かつ機械的に行われるのかという点については、まだ合意はなされていない。実施の詳細は未定だ。

経済界を中心に強い反発

しかし、当然ながら経済界などからは強い反発の声があがっている。これに対してクリスティーヌ・ラガルド経済相は「金額の上限下限は設定しない」と、めざすところは企業と労働組合の間での対話であることを強調、併せて利益分配手当支払いに対する税および社会保障負担の優遇措置もあり得ることを示唆した。また同案は、経済界からの反発を和らげるため、従業員への利益還元策に関する労使交渉を義務付ける案も含んでいる。しかし経済界は、各企業で労使交渉の余地があることは評価する一方で、従業員50人というラインについては抵抗を示すものとみられている。また、一方の労働組合からも一部の被用者しか対象にならないのではとの非難も出ている。

この案は、夏までに国会に提出される予定であるが、サルコジ大統領が自身の支持率上昇を狙ったものとの見方もされており、今後の法整備に関してはなお紆余曲折が予想されている。

【参考資料】
海外委託調査員、Les Echos 紙

(国際研究部)

EU

EU圏内の就労や移動の自由をめぐる動向

二〇〇四年にEU加盟を果たした中東欧八カ国(EU8)からの労働者に対しては、移行措置として最長で三期七年間(二十三年)にわたり就労制限を設けることが各加盟国に認められていたが、二〇一一年四月末の移行期間の終了をうけて、域内での就労が自由化された。欧州委員会は、既に多くの加盟国がこれらの新規加盟国に対する規制を廃止していることから、自由化による影響は小さいとみている。

欧州委によれば、従来の加盟国一五カ国(EU15)で就労する二〇〇四年加盟の一〇カ国(EU10)②からの労働者は、二〇一〇年時点で二〇三〇万人と推定される(一五カ国の人口の〇・六%に相当)。多くはポーランド、リトアニア、スロヴァキアからの労働者で、主にイギリス、アイルランド、ドイツで就労しているという。

欧州委はこれまでの数度の分析③に基づき、新規加盟国からの労働者は経済成長に寄与し、ヤミ労働を抑制する一方、受入

国労働者の失業の増加や賃金水準の低下など、労働市場へのマイナスの影響はほとんど見られなかったとしている。さらに、二〇〇八年以降の不況期には、労働力需要の減少に連動して新規加盟国からの労働者の流入も減少、一部の移民労働者は帰国したとみられる。EU10からの移民の就業率は、受入国(EU15)やEU域外の労働者より高い(EU10の七二・四%に対して、EU15が六六%、EU域外が五六%)が、不況の影響で失業率はここ二年の間に五ポイント上昇している(一〇・二%、EU15が八・七%)。一方の送り出し国側でも、失業率が減少するというメリットはあるものの、医療分野などでは技能労働者の流出のリスクが懸念されている。その多くは中程度の技能水準の労働者が占めるという(高度な専門技術者は少ない)。ただし、二〇〇〇年代には高等教育の進学率が上昇して、流出分を補っているとみられるほか、一時的な就労が多い若者については、就労を通じてスキルを習得した上で帰国するというメリットもある。

将来的な影響はどうか。欧州委は、既に多くの国が新規加盟国に対する就労規制を廃止しており、移行期間の終了による大きな影響はないとするものの、これまで規制を維持してきたドイツとオーストリアについては、

ブルガリア・ルーマニアに対する就労規制

ベルギー	就労許可証：不足職種については手続きを5日以内に短縮。
ドイツ	就労許可証：大卒者、特定分野のエンジニア(航空、機械、電気、車両建造)は労働市場テストを免除。
アイルランド	就労許可証：他のEU加盟国で欠員を補充できない場合のみ発行。
フランス	就労許可証：150職種について発行手続きを簡素化。
イタリア	就労許可証：農業、ホテル・観光、家事労働、介護、建設、エンジニアリング、管理職および高度専門職、季節労働について免除。
ルクセンブルク	農業、ブドウ栽培、ホテル・飲食業、金融業に関する特定の資格を有する者について就労手続きを簡素化。
マルタ	就労許可証：資格及び/または熟練労働者の必要な仕事、不足職種についてのみ発行。
オランダ	就労許可証：国内や他のEU加盟国で人員を調達できない場合で、適切な労働条件と宿泊先を提供できる場合のみ発行。人手不足職種について一時的な免除あり。
イギリス	就労許可証：雇用主は就労許可証を、労働者は「認定労働者カード」(Accession worker card)をそれぞれ申請。未熟練労働者は割当制度を通じて農業・食品加工業でのみ就労可。専門技術者は、就労許可証の要件を満たすか、高度専門移民プログラムを通じてのみ就労可。
オーストリア	就労許可証：人材不足の65職種について労働市場テストを経て発行。

○2007年1月1日(両国の加盟時点)から自由化している加盟国：
チェコ、エストニア、キプロス、ラトヴィア、リトアニア、ポーランド、スロヴェニア、スロヴァキア、スウェーデン

○2009年1月1日(第1期終了時点)から自由化している加盟国：
デンマーク、ギリシャ、スペイン、ハンガリー、フィンランド

* この他、ドイツ・オーストリアについては特定の業種における海外派遣労働者の就労を制限。
資料出所：欧州委員会ウェブサイト(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=508&langId=en>)

するシエンゲン協定(5)への加盟を希望しており、欧州委も、各国は既にその条件を満たしているとの報告書を二〇一一年初めにまとめたところだ。これに對して、ドイツやフランス、オランダなどは、EU域外に対する国境警備体制や国内の汚職・組織犯罪の状況などを理由に、時期尚早であるとして難色を示している。

域内の自由な移動に暗雲も
シエンゲン協定をめぐっては、北アフリカ諸国の政変を発端とする難民申請者の急増に伴い、域内の自由な移動の規制強化に向けた議論の高まりがみられる。イタリアやマルタなど地中海に面した加盟国は、従来から難民申請者や不法移民の流入に直面しているが、とりわけEUや他の加盟国からの支援の不足に以前から不満を表明していたイタリア政府は四月、数万人にのぼるチュニジアからの難民申請者に對し、六カ月間有効な「人道的」滞在許可証を発行、EU域内を無料で移動できる鉄道チケットを発行した。フランスの旧植民地であるチュニジアの移民の多くは、国境を越えてフランスへの入国を試みているという。しかし、実際には多くが経済難民とみられることから、フランス政府は国境での検問を実施してチュニジア人の入国を拒否、欧州委もこれを合法と認めない。現在、パリなどの都市圏では、チュニジア人の取り締まりも実施されているという。

フランスとイタリアは欧州委に對して、特殊な状況下における加盟国間での国境管理の復活を加盟国に認めるよう共同で要請、欧州委もこうした議論を受けて、大量の不法移民や難民申請者の流入に直面した国については、一時的に国境管理を実施することを認める方針案をまと

めた。六月の欧州理事会で承認されれば、法改正が行なわれることになる。

さらに、近年の不況による各国の雇用状況の悪化などを背景に、一部の加盟国では強硬的な移民抑制策の導入に向けた動きが広がっている。例えば五月には、オランダ政府が「不相応に」社会保障給付を受給していることなどを理由に他のEU加盟国からの住民を国外に追い出すとの方針を表明、ポーランドの欧州議員が欧州委に抗議しているほか(6)、デンマーク(7)が、ドイツとスウェーデンの間で国境管理を再導入する方針を発表した。詳細は不明だが、家族呼び寄せなどを制限する内容と見られ、欧州委はデンマークのこの動きを強く批判、法的措置も辞さないとの姿勢を示している。

(注)

1. チェコ、エストニア、ハンガリー、ラトヴィア、リトアニア、ポーランド、スロヴァキア、スロヴェニアの八カ国。
2. EU8およびマルタ、キプロス。
3. 欧州委は二〇〇六年にEU8の加盟後の状況を、〇八年にはEU2を加えた状況をそれぞれ分析、報告書にまとめている。
4. なお、ドイツには移行期間中も季節労働や派遣労働などで多くのEU10からの短期労働者が流入していたとみられている。行政統計によれば、〇九年には旧加盟国全体で二八万五〇〇〇人(のぼるEU10からの海外派遣労働者(Posted workers)が就労、多くはポーランド人で、特にドイツへの流入が多数

他の加盟国より大きな影響を被るとみている(本号ドイツ記事参照)。なお、EU8からのドイツへの労働者の純流入数(流入数から流出数を除いたもの)に関するフリードリッヒ・エーベルト財団の試算によれば、二〇一一年一三年で年平均二〇万人、二〇一五年までには年一五万人に減少し、さらに二〇二〇年には一〇〇万人となり、近年の

ピークである〇六年度の三五万人を大きく下回る見込みだという。なお、GDP成長率への寄与は最も移民労働者が多く流入した場合に一・一六%増、一方で平均賃金は〇・四%低下し、失業率は〇・二%上昇すると予測している(4)。

なお、二〇〇七年にEUに加盟したブルガリアとルーマニア(EU2)については、引き続き

き二〇一四年まで就労を規制することが認められるが、既に一五の加盟国では、移行期間の終了に先立って就労規制を廃止している。残る一〇カ国では、規制内容は国によっても異なるが、就労許可証をベースとする制度が基本だ。ただし両国は、二期目の移行期間が終了する二〇一一年中にはEU圏で国境管理を廃止して人の移動の自由を保障

を占めるという(ただし、〇八年以降は減少傾向)。また季節労働者についても、ドイツは送り出し国との協定に基づき、〇七年には約三〇万人を受け入れていた。

5. イギリス、アイルランド及びEU2を除く二三のEU加盟国に加え、ノルウェー、アイスランド、スイスが加盟。

6. 同議員によれば、オランダには一五万人のポランド人が居住しており、最も影響を受ける加盟国の一つであるという。なお、オランダは四月にも、ブルガリアとルーマニアや域外からの外国人に対しては「例外的な場合」のみ就労許可を与え、その方針を示している。少数政党に対する反イスラム的極右政党の影響が強いとみられる。

7. オランダと同様、少数政党による連立政権が反イスラム的な極右政党の要求を受け入れた結果とみられる。なおデンマークは、シェンゲン協定には加盟しているが、一定の独立の立場を認められている。

【参考資料】

"Frequently asked questions: The end of transitional arrangements for the free movement of workers on 30 April 2011". European Commission

European Commission, EUBusiness, Euractive 各ウェブサイトを参照

(国際研究部)

韓国

「スマートワーク」ガイドラインを発表—政府

雇用労働部は四月二二日、「スマートワーク拡大のためのガイドライン」を発表した。スマートワーク (smart work) とは「労働

者が勤務時間の全部または一部を、自宅もしくは使用者が提供する別の事務室、または特定されない場所で、情報通信機器を利用するなどの方法で勤務する働き方」をいう。つまり、場所と時間に縛られない働き方を指し、日本では通常テレワーク (Telework) として知られる(注)。

今回のガイドラインは労務管理上の実施要領を提示した。スマートワークの実施にあたっては労務管理の難しさにより積極的な導入を躊躇しているケースが見られ、こうした現状を打開する目的がある。

これまで政府は戦略的にスマートワークの導入を進めてきた。昨年七月に「スマートワーク活性化推進計画」を発表した後、今年一月には「スマートオフィス計画」が発表されるなど、迅速な取り組みを行っている。「スマートオフィス計画」によると、二〇一五年まで公務員の二〇%、全体労働人口の三〇%がスマートオフィスを導入する予定である。

政府がスマートワーク導入に積極的な理由は何か。韓国はOECD加盟国の中で年間総労働時間がもつとも長い、生産性は低いとされる。政府は現在の体制ではこれ以上生産性が上がらないと判断、対案としての労働形態の一つが柔軟な働き方であるスマートワークと位置付ける。スマートワークは、①出退

勤時の移動エネルギーの削減を通じて温暖化ガスを削減、②少子高齢化社会に適した多様な働き方を提供、③生活の質を高めるという効果を持つ。また、情報通信分野の国際競争力を高めたいとする意思も読み取れる。

こうした政府の強い推進戦略に促され、大企業を中心にスマートワークが導入され始めている。例えば、韓国の通信大手のKT (Korea Telecom) は昨年九月から職員二万人が利用できるスマートワークシステムを構築した。併せてすべての職員にアイパッド (iPad) を支給、これによるスマートワークを進める計画を発表した。また、大手サムソン電子は、ソウル市中部とソウル市近辺にあるベッドタウン・益唐 (ブンダン) の二カ所に企業独自の「スマートワークセンター」を開設した。

サムソン電子によると、今年は小学生以下の子供を持つ三〇名の職員に対し、テスト運用を行って、来年度からは本格的なスマートワークを導入する計画であるという。このように、最近韓国において大企業を中心にスマートワークを導入する動きが広がっている。

韓国のスマートワーク政策において特徴的なのは、積極的な「スマートワークセンター」の創設である。スマートワークは在宅勤務・モバイルワーク・スマートワークセンターにより成

り立つ。スマートワークセンターは主に都市の郊外にあるベッドタウンに設立されている。現在、政府はソウル市内と郊外の三カ所にスマートワークセンターを開設し、運営している。スマートワークセンターは監視カメラや人体認識システムを導入した入館システム・映像会議・休憩空間などを設けた事務スペースのほか、保育施設・食堂・屋上庭園といった設備を設けている。スマートワークセンターは、二〇一三年までに二二カ所、二〇一五年までに五〇カ所を構築する予定だ。また、オランダのスマートワークセンターネットワークとの連携をもとに、国際的なシステム構築も視野に入れている。

韓国での取り組みはまだスタートしたばかりで、中央政府と一部の大企業が参加しているのが現状。今後拡大のためには、

システム構築の資金問題、セキュリティ問題、労務管理問題、企業文化など乗り越えなければならぬ課題が存在する。しかし、政府の積極的な政策推進、高層マンションを中心とする大規模な居住エリアの存在、IT産業を中心とした新しいビジネス事業の展開、厳しい育児事情などがあり、スマートワークは急激に拡大する可能性がある。今後のスマートワークの動向が注目される。

(注)

日本のテレワーク (Telework) は、情報通信技術 (IT) を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方と定義する。社団法人・日本テレワーク協会 (<http://www.japan-telework.org/about/index.html>) が主な推進団体。

【参考資料】

韓国雇用労働部Web、韓国行政安全部Webなど各中央政府Web
韓国行政安全部「スマートワークセンター推進活性化計画」二〇一一年一月二〇日
韓国雇用労働部「スマートワーク拡大のためのガイドライン」二〇一一年四月二二日
韓国経済新聞 二〇一一年五月二三日版など各種新聞

(国際研究部)

