

海外労働事情

アメリカ

新規学卒一括採用など日本と類似する大学就職活動支援

新規学卒一括採用や就職活動がうまくいかなくてももう1年大学に残るといった、日本の大学でも見ることができる状況が、アメリカの大学でも一般的だとしたらどうだろうか。

JILPTは日本と欧米各国の雇用システムの比較調査を行っているが、その一環として、2018年12月にニューヨーク市立大学バルーク校を訪問した。日本からアメリカ企業の採用や働き方を見ると、学生が自らインターンシップの機会を見つけてくるとか、通年採用で自律的に好きな企業を探すであるとか、数年間はあちこち放浪しながら居場所を探すといったようなステレオタイプがある。しかし、調査から垣間見える姿は大きく異なっていた。

その一端を紹介したい。



ニューヨーク市立大学バルーク校

手厚いキャリアセンター

ニューヨーク市立大学バルーク校はマンハッタン南側に位置し、人文科学、公共国際関係、経営と三つの学部があり、約1万5,000人の学生が在籍している。キャリアセンターは三つの学部全ての学生の就職を支援している。年間学費は8,000ドルと全米で最も低額である。公立大学として各種ランキングのトップに位置するほか、経営学部は全米で18位とのことだった。

キャリアセンターの業務は、企業のスキルニーズの把握、学生向けスキルトレーニングの企画・運営、就職活動指導、ジョブフェアの開催、インターンシップのマッチング、就職困難者向け支援、専門性の低い人文科学部の学生の就職支援、世帯所得の低い学生支援、学生コミュニティ活動支援が主なものである。

企業のニーズは、全国大学・使用者協会(NACE: National Association of Colleges and Employers)が実施する加盟企業の調査結果から抽出される。クリティカル・シンキング、問題解決、コミュニケーション、チームワーク・コラボレーション、リーダーシップなどが挙げられる。これらのニーズに合わせたトレーニングコースを構築し、学生向けに実施している。

就職活動支援では、採用担当者に訴える効果的な履歴書の書き方、面接の受け方の指導が行われるほか、メン

ターや学習指導なども個別に行っている。

経営学部の学生はある程度の専門性を身につけているが、人文科学部の学生は歴史や文学といった職業に直結した専門性を身につけていないため、公的セクターを中心に企業で働くための基礎的な情報を提供している。

キャリアセンターには卒業生のボランティアがいる。彼らは企業で働く際の体験談や、企業ごとの面接の方法などを学生に伝えている。ボランティアは採用後10年以上、5年以上とそれぞれ経験期間別に役割があり、情報提供や採用活動の手助けをしている。

ジョブフェア

ジョブフェアは採用を希望する企業と学生のマッチングの場である。新学期が始まる9月の第3週に集中的に実施され、80社が参加している。参加を希望している企業はその数よりもはるかに多く、ウェイティングリストがある。オンラインでも200社が参加する。つまり、ジョブフェアに参加できるのは、大学によって選ばれた企業だけなのである。

キャリアセンターは参加したい企業を選定するとともに、ジョブフェアに向けて学生を後押ししている。例えば、コミュニティカレッジから編入してきたり、学習進度に遅れがある学生は就職活動に向けて十分な準備ができないこともあり、彼らに対して集中的なサポートを実施するといったことである。就職活動を負担に感じ、なかなか就職先が見つからない学生に対するカウン



キャリアセンター

セリングを実施しているほか、最終学年で就職できなかった学生に次年度の再挑戦に向けて、取得単位の成績評価値(GPA)を上げるための支援を行っている。

ジョブフェアに参加する企業はインターンシップの機会を提供しているが、キャリアセンターが学生の書いた手書きの履歴書と企業の募集要項の突き合わせ作業を行っている。大学に対して企業は2万職の求人をしており、その分だけインターンシップ機会が提供されている。インターンシップは就職選考とエントリーレベルの職務経験を与える機会を兼ねており、有給と無給の場合がある。低所得家庭の学生が、無給のインターンシップに参加する際に、彼らの生活を支えるための奨学金が用意されている。

学生の採用活動

企業の採用選考では、取得単位の成績評価値GPAスコアが高いことが一つの条件となる。一定の基準をクリアできずに卒業年次を迎える学生は企業から採用される可能性が低くなる。だから、GPAスコアが低い学生が1年

留年して単位を取り直すことが珍しくない。

企業の採用担当者からすれば、大学に在籍していることが採用候補者の身分保障となるため、学生は卒業せずに留年するという。裏を返せば、いったん大学から離れてしまえば、就職のための拠り所をなくすことになる。

企業はセクターごとに採用時期を合わせ、コスト削減のために一括でネットをかけるように学生を採用している。バルーク校はウォール街に近く、金融機関の採用が最も多い。金融機関は近年、採用時期が早まっており、学生の学業に支障がでているとのことだった。

金融機関に比べて、メディアや公共セクターは昔と変わらず採用時期が遅いという。

学生の採用活動は、早ければ1年生、遅くとも3年生までにはキャリアセンターのトレーニングやジョブフェアに参加して、何らかの就職活動を開始する。企業側もなるべく早い段階から学生と接触する。たとえ1人の採用であっても、フェイストゥフェイスの関係を長期間にわたって構築して採用につなげていくという。

学生は卒業と同時に就職することが普通であり、全体を通してみれば、新規一括学卒採用が行われているといっ

図 雇用主のスキルニーズ

Hey Baruch Undergrads, Are You Career Ready?
Employers want to hire college students and recent graduates who can demonstrate these skills.

- Critical Thinking/Problem Solving**
Exercise sound reasoning to analyze issues, make decisions, and overcome problems. The individual is able to obtain, interpret, and use knowledge, facts, and data in this process, and may demonstrate originality and inventiveness.
- Oral/Written Communications**
Articulate thoughts and ideas clearly and effectively in written and oral forms to persons inside and outside of the organization. The individual has public speaking skills; is able to express ideas to others; and can write/edit memos, letters, and complex technical reports clearly and effectively.
- Teamwork/Collaboration**
Build collaborative relationships with colleagues and customers representing diverse cultures, races, ages, genders, religions, lifestyles, and viewpoints. The individual is able to work within a team structure, and can negotiate and manage conflict.
- Digital Technology**
Leverage existing digital technologies ethically and efficiently to solve problems, complete tasks, and accomplish goals. The individual demonstrates effective adaptability to new and emerging technologies.
- Leadership**
Leverage the strengths of others to achieve common goals, and use interpersonal skills to coach and develop others. The individual is able to assess and manage his/her emotions and those of others; use empathetic skills to guide and motivate; and organize, prioritize, and delegate work.
- Professionalism/Work Ethic**
Demonstrate personal accountability and effective work habits, e.g., punctuality, working productively with others, and time workload management; and understand the impact of non-verbal communication on professional work image. The individual demonstrates integrity and ethical behavior, acts responsibly with the interests of the larger community in mind, and is able to learn from his/her mistakes.
- Career Management**
Identify and articulate one's skills, strengths, knowledge, and experiences relevant to the position desired and career goals, and identify areas necessary for professional growth. The individual is able to navigate and explore job options, understands and can take the steps necessary to pursue opportunities, and understands how to self-advocate for opportunities in the workplace.
- Global/Intercultural Fluency**
Value, respect, and learn from diverse cultures, races, ages, genders, sexual orientations, and religions. The individual demonstrates, openness, inclusiveness, sensitivity, and the ability to interact respectfully with all people and understand individuals' differences.

Adapted from the NACE Career Readiness Competencies | Baruch College, Stone Career Development Center

資料出所:バルーク校キャリアセンター製作資料



採用者の体験談

てよい。

日本との比較

調査で訪問したニューヨーク市立大学バルーク校だけが特別にこのような採用状況にあるわけではない。NACEのような第三者機関に多くの企業と大学が参加しており、全米で画一的な情報の下で採用活動が実施されているからである。

オンサイトで実施するジョブフェアに参加できる企業数は限られている。大学側が数を絞り込んでいるからだ。一方で企業も産業の特徴と大学の立地、専門性、学生の成績によって採用する大学を絞り込んでいる。そのうえで、

大学の始業年度の最初の月である9月第3週のジョブフェアを皮切りに、企業にとっては採用活動、学生にとっては就職活動が開始する。大学1年生からスタートすることもあることから、最長で3年程度の期間にわたる。採用の決定時期がセクターごとに異なっているものの、一括で採用が行われているという意味で、日本の大学における採用と類似していると言える。

したがって、アメリカの大学生が通年採用だとする日本の通説は正しくはない。また、企業は大学に学生の身元保証の役割を求めており、いったん卒業すれば採用に不利益となるということも日本の通説と異なる。

学生は自由にインターンシップ先を選び、自己責任で就職活動をしているとの日本から見たイメージとは裏腹に、実際はキャリアセンターが選定してジョブフェアに参加が可能になった企業のなかから学生がインターンシップ先を選定しているのだ。つまり、学生主導ではなく、キャリアセンターがセッティングしていることになる。

実学への対応という点では、企業のニーズに応えるスキルを教員の講義によって身につけさせているわけではない。キャリアセンターが独自にトレーニングプログラムを作っているのだ。

文学部や歴史など実学に結びつかない学部だけでなく、会計学のような学科でも、リーダーシップやチームビルディング、問題解決といった講座の設置にキャリアセンターが応えているほか、就職困難な学生には独自のプログラムで対応している。これらの点から、職種別に採用するかどうかという違いはありながら、同時期に新規学卒を一括で、といったような日本との類似性が多く見られるだけでなく、アメリカの大学の方が学生の支援により手厚いという事例も見られる。

アメリカの大学の採用活動に対するステレオタイプがなぜ日本にあるのかということは引き続き調査しなければならないものの、類似性の多くが企業の行う雇用システムとの関連性があると考えられる。(海外情報担当 山崎 憲)



キャリアセンター事務室 企業の面接ブースもある

資料シリーズ No.207

諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ— —イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール—

イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポールの7カ国を対象に、非高度人材の受入制度（受入分野、行政の組織体制、受入人数枠の設定方法など）についてとりまとめました。



A4判 174頁 2018年9月14日刊行 ISBN978-4-538-87207-0

定価: 1,400円+税

◆お求めは書店(インターネット書店) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
または当機構まで

電話: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。https://www.jil.go.jp



ドイツ① クラウドワークをめぐる議論と法的課題

58

デジタル化の進展によって、多様な自営業の拡大可能性が議論されている。しかし、これまでのところ、ドイツで自営が著しく増加したことを示すデータはない。ただし、専業・兼業を含むクラウドワークなどの新しい就業形態が今後重要性を増す場合、適切な法的区分や保護の在り方を検討する必要があると政府は考えている。以下に、現在出ている主な議論を紹介する。

1 クラウドワークとは

クラウドには、「Cloud」と「Crowd」という二つの用語がある。現時点で必ずしも概念が統一されているわけではないが、ドイツ政府の定義によると「Cloudwork」は、場所を問わず、世界中からPCで遂行できるデジタルサービスのアウトソーシングを指す。プラットフォーム上で、企業が個別に選抜した比較的高い技術を有する自営業者等に業務を委託し、消費時間ごと、もしくは遂行されたサービスごとに報酬を支払う。他方、「Crowdwork」は、厳選された個人ではなくインターネットユーザーの不特定グループ（群集）に仕事が委託される。さらに委託内容も、単純で少額報酬のマイクロタスクやクリックワーク、または勝者のみに報酬が支払われるコンペティション形式が多い。

以上のようにクラウドワークには、高技能者が対応するCloudworkと、業務の難易度や報酬が比較的低いCrowdworkが混在している。そして、いずれも当事者である三者、「クラウドワーカー」「プラットフォーム運営者」「顧客」が、世界のどこでも活動

できるため、クラウドワークの状況把握や市場の規制は極めて難しい。

2 社会科学研究所の分析と正規雇用への影響可能性

ドイツで比較的知名度の高い三つのプラットフォーム「Upwork」「clickworker」「InnoCentive」を社会科学研究所（ISF）が調査したところ、単純作業から設計案などの複雑な業務まで、様々な技能レベルの依頼が混在していた。分析を担当したエリーザベト・フォークル研究員によると、クラウドワークは一見すると「遊び半分のような競争（Scheinbar Spielerischer Wettbewerb）」に見えるが、実際には徹底的な業績管理体制下にある。プラットフォーム運営者は、各クラウドワーカーの作業工程を漏れなく分析することが可能で、良い評価を得た者だけが、さらなる受注を期待できる。そのようにして「徹底的な個人業績」志向の制度が生まれる一方で、クラウドワーカー自身に与えられる権利や情報は少なく、通常は社会保障も得られない。また、支払い、労働時間、休暇等の労働法上の最低基準が取引約款で除外されていることが多い。これが企業にとっては、業務を迅速・柔軟に、かつ有利な条件で処理できるメリットにつながっている。

これに対して、このまま十分な規制をせずにクラウドワークが急速に拡大すれば、いずれクラウドワーカーが基幹従業員（Stammbelegschaften）と競合し、将来的に正規の雇用関係を脅かすような強力で広範囲に及ぶ社会的影響が出る可能性があるというフォーク

ル研究員は警告している。

3 クラウドワーカーの法的位置付け

以上を踏まえて、現在ドイツではクラウドワーカーの法的区分や保護の在り方が議論されている。クラウドワーカーに何らかの法的保護が必要な場合、ドイツ法上、「労働者」、「労働者類似の者」、「家内労働者」の三つの法的区分が考えられる。

(1) 「労働者」の可能性

「労働者」と「自営業者（フリーランス）」の法的関係の違いは、サービス（労務）提供者が自ら有すると考える「人的従属性の程度の違い」に過ぎない。つまり、仕事の場所、時間、仕事内容についての指示の従属性が強いほど、雇用関係が存在すると仮定されやすくなる。

クラウドワークは既述の通り、「クラウドワーカー」「プラットフォーム運営者」「顧客」の三角関係になっている。顧客とクラウドワーカーの間に契約関係が存在する場合もあり、その一部は雇用関係と呼ぶものがあるかもしれない。しかし、ほとんどは、異なる発注者との限定的な契約に細分化されていることが多く、雇用契約でない可能性が非常に高い。

プラットフォーム運営者とクラウドワーカーの間に契約関係が存在することもある。特に提供されるサービスの要求が厳しく、細かい仕様を求める場合や、特定のプラットフォーム運営者のための永続的な関係性が築かれている場合には、労働者（「見せかけの自営業者」）として位置づけられる可能性があるが、この場合は地位確認手続き等でしか明らかにされない。

(2) 「労働者類似の者」の可能性

ドイツの法律は、労働者と自営業者の間に「労働者類似の者 (Arbeitnehmerähnliche Person)」というカテゴリーを設けている。

労働者が人的従属性によって特徴づけられるのに対して、労働者類似の者は、「経済的に従属し、労働者と同程度の社会的保護を必要とし・・・他者のための業務・サービス契約に基づいて働き、他者の協力なく基本的に1人でサービスを遂行し、さらに、①主に1人の者のために働くか、または②平均してその業務の遂行のために受け取る権利のある報酬合計の半分以上が1人の者によって支払われる者」とされる(団体協約法 (Tarifvertragsgesetz) 第12a条(1))。

また、連邦労働裁判所は、労働者類似の者を次のように法的に位置づけている。「労働者類似の者は自営業者である。雇用関係を特徴づける人的従属性は、経済的従属性の要素で置き換えられる。通常、その者の生活が、契約相手方のために提供するサービスから得られる収入に依存している場合、経済的従属性があると考えられる。したがって、労働者類似の者は、主に一人のために働き、その結果得られる報酬が自分の生計の決定的な部分を占めるならば、ほかの複数のクライアントのために働くこともできる」。

これをクラウドワークに置き換えてみると、クラウドワーカーが、生活の糧となる収入の大部分をプラットフォーム運営者から直接報酬を受け取る場合に限り、労働者類似の者と位置づけられる可能性がある。しかし、現実にはほとんどの場合、クラウドワーカーの報酬の権利基礎となるのは、「発注者(顧客)」による支払いであり、

顧客は恒常的に複数いる可能性が高い。たとえ労働者類似に認定されたとしても、労働法の適用の大半から除外されるため、保護が弱い状態となっている。解雇に対する保護や、他の労働法上の権利の多くも否定されている。限定的に、連邦有給休暇法第2条第2文に従い、有給年次休暇の権利はあり、また職場での安全規則の対象にも含まれるほか、差別禁止法も適用されている。

(3) 「家内労働者」の可能性

現行では、クラウドワーカーを労働者類似の者と位置づけるのは困難だが、家内労働法に基づく家内労働者と位置づけることは可能だろう。

家内労働法は、家内労働者に対して、特別な労働時間保護を付与している(家内労働法第10条)。同法11(1)条において「仕事量は、労働者の引受能力を考慮に入れて、労働者の間で平等に分配されるべき」と規定されている。さらに同法第29a条以下で、解雇に関する特別な保護もある。業務委託者は少なくとも1年間にわたり、または業務委託期間が1年より短い場合にはその業務期間の全期間にわたり、当該労働者に定期的に発注する仕事量の4分の1を削減する予定がある時には通知期間を守る義務がある。また、業務委託者は、全ての家内労働者のリストを維持し、目に見える場所に掲示し、写しを州の労働監督機関に送付しなければならない(同法第6条第1文~4文)。このほか、同法第21(2)条に基づき、業務委託者は仲介者の契約上の責任に加えて、報酬の権利に対して責任を負う。しかし、クラウドワークにおけるプラットフォーム運営者がこうした責任を負うケースはほとんど存在しない。つまり、クラウドワーカー

は経済的にプラットフォーム運営者に依存しているかもしれないが、現在の家内労働法からは、家内労働関係にあるという結論は導き出せないのである。

4 多面的に考慮する必要性

以上見た通り、クラウドワーカーを、いずれかのカテゴリーに位置づけるのは、現状では大きな困難が伴う。

残る可能性としては、必要に応じて、家内労働法を準用した保護をクラウドワーカーにも一部拡張する手法や、あるいは、新たにクラウドワーク法のような単独法を制定することが考えられる。また、ドイツでは現在、単独自営業者(Solo-Selbständige)の特別な保護を、法として定めるべきか否かについての議論が行われている。この場合、労働法は必要に応じて個別の「モジュール」に分けられ、個々の「構成要素」に基づいて個別に適用されることになる可能性が高い。

いずれにしても、その解決法には多様な選択肢があり、労働法以外に社会保障法上の見地からも多面的に考える必要がある、とドイツ政府や専門家は考えている。

【参考資料】

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016) Weißbuch Arbeiten 4.0, Böckler Impuls10/2018 - *Crowdworker nicht allein lassen*, Bernd Waas / Wilma B. Liebman / Andrew Lyubarsky / Katsutoshi Kezuka(2017) *Crowdwork - A Comparative Law Perspective*ほか。

ドイツ② プラットフォーム運営会社が共同決定制度を導入

レストランフード配達デジタルプラットフォームを運営するデリバリーヒーロー社は、欧州会社（SE）へ移行する際、監査役会（計6人）の半数を労働者代表が占める共同決定制度を導入し、注目を集めている。同社は2011年にドイツで設立され、急成長し、2017年に株式会社（AG）として上場後、2018年4月に欧州会社へ組織変更した。

共同決定と特別交渉委員会(BVG)

「共同決定(Mitbestimmung)」とは、労働者の代表を企業経営の意思決定に参加させる制度である。ドイツの中規模以上の企業は「監査役会(Aufsichtsrat)」を設置し、構成員の1/3(中規模企業)、または1/2(大規模企業)を労働者代表としなければならない。「監査役会」は、株主と労働者で構成され、取締役員の任免、投資計画、人員計画、賃金の決定等について強い権限を有する(注1)。この制度によって、企業が株主の利益追求のみに走ることなく、労働者の利益や企業の社会的責任を重視する可能性が高まる仕組みになっている。

また、ドイツ企業が欧州会社へ移行・設立する場合には、欧州会社法(注2)に基づき、労使で構成される「特別交渉委員会(BVG)」が、新会社で共同決定の比率をどのようにするかを決定する重要な役割を果たす。

専門的助言と州裁判所の判決が鍵に

デリバリーヒーロー(Delivery Hero)社のような「スタートアップ企業(注3)」と「労働者による共同決定」

は、通常なかなか結び付きにくく、欧州会社化にあたり、同社の経営陣は当初、共同決定制度の導入を全く想定していなかった。また、特別交渉委員会(BVG)の使用者側委員もそのような交渉に不慣れだった。他方、労働者側委員には、共同決定と欧州の労働者参加権をめぐる対応に精通した「食品・外食産業労組(NGG)」のクリストフ・シンク氏がアドバイザーとしてついていた。同氏の尽力で共同決定制度の導入に向けた交渉が徐々に進展するなか、ベルリン州裁判所が出した判決が重要な決め手となった。同判決は、国内だけで2,000人を超す従業員が働くデリバリーヒーロー社に対し、監査役会における労働者代表の割合(1/2)を規定した共同決定法(MitbestG)に違反しているというものだった。なお、この判決は、同社が近く欧州会社(SE)へ移行することを見据えて出されたと思われている。というのも、特別交渉委員会(BVG)で労使委員が合意に達しない場合、株式会社の時点で存在していた共同決定制度が補完的な解決策として適用されるためである。判決後1カ月も経たないうちにBVGは労働者が半数を占める共同決定制度の導入に合意した。

監査役会の労働代表は時給10ユーロ

デリバリーヒーロー社は現在、欧州最大規模のIT企業になっている。主にデジタルプラットフォーム(モバイルアプリ)の運営を通じたレストランフードの配達サービスを世界各地で提供し、国内外で計1.2万人以上のス

タッフが働いている。また、同社の代表的な子会社である「フードラ(Foodora)」は2014年にドイツで発足し、モバイルアプリを介して、レストランフードを個人宅へ、「ライダー(自転車配達人の通称)」が自転車で届けるサービスを提供している。新たな監査役会の労働者代表の1人には、フードラ社のライダーキャプテンとして、時給10ユーロ(注4)で働くセミ・ヤルチン氏が就任した。彼は、同時に食品・外食産業労組(NGG)の組合員でもある。今回の交渉を後押ししたNGGのシンク氏は、今回のようなケースを通じて「共同決定」という考え方が、労働組合組織率の低い外食産業等で普及する可能性に期待を寄せている。

【注】

- 1 中規模企業は500~2,000人、大規模企業は2,000人を超す従業員が働く会社。
- 2 欧州会社法(Societas Europaea,SE)は、EU全域の事業展開を可能にする法制度である。1970年の欧州委員会提案から30年の検討期間を経て、2001年10月8日の雇用相理事会で採択され、さらに3年後の2004年10月8日から施行された。同法は、SEの設立方法や機関を規定する「欧州会社規則」と、SEにおける従業員の経営関与のあり方を規定する「欧州会社への労働者の関与に関する指令」で構成されている。同法に基づき、設立、登記、決算報告等の会社運営について、加盟国ごとの会社法に応じて手続を変える必要がなく、欧州会社規則に準じて手続をとることができる。また、SEとして登記すれば、本社を別の加盟国に移転する場合も従来のように各加盟国で解散・新規設立手続を行わないで済む。更に、これらの手続コストも大幅削減される(外務省サイトより。https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/eu/se_statute.html)。
- 3 「スタートアップ企業」とは、従来にない新しいビジネスモデルを開発し、短時間で急激な市場拡大をし、新規株式公開(IPO)や企業買収を通じた収益を目指すグループを指す。
- 4 ライダーキャプテンは、通常のライダーより時給が1ユーロ高い。

【参考資料】

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales(2017)DER JOB ALS GIG Digital vermittelte Dienstleistungen in Berlin,ほか。

(海外情報担当)

フランス

企業内労使対話の改革の進展——社会経済委員会と企業評議会の設立

効率化や簡素化によって企業内労使対話の質の向上につなげる改革が進められている。企業単位では、労働組合、企業委員会、衛生・安全・労働条件委員会、社会経済委員会等を通じた複数の労使対話機会の設置が法律で規定されている。複数の委員会が混在することで、目的や趣旨が重複することを防ぐとともに、労使対話の形骸化や委員会メンバーにとって過度な負担とならないようにすることが目的である。

各種企業内の委員会の設置義務

従業員数50人以上の企業では、企業委員会(comité d'entreprise)の設置が義務づけられている。同委員会は、経営や戦略、組織、人材配置などについて、経営陣から従業員側への情報提供や労使間の質疑応答の場となっている。メンバーは選挙で従業員のなかから選出されるが、労働組合と異なり労働条件を労使間で交渉する場ではない。従業員及びその家族のための福利厚生や文化活動に関する運営、経営者から支給された資金の管理や従業員に対する補助金の支給なども行っている。

衛生・安全・労働条件委員会(comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)は、従業員数50人以上の企業に設置が義務づけられ、従業員の労働環境や安全や健康の維持や改善を主たる目的としている。

従業員代表(délégués du personnel)は、従業員数11人以上の企業において、選挙で選出することが義務づけられている。使用者に対して、賃金や企業内規則、健康や安全など労働に關係する従業員の主張や要求を、従業

員を代表して行う。企業内で不法行為や健康に関わる問題、差別やハラスメントといった行為などがある場合は、使用者や労働監督署に通報することもある。従業員数50人未満の企業で、企業委員会と衛生・安全・労働条件委員会がない場合は、従業員代表の果たす役割や責任は大きい。

委員会統合による労使対話の質向上

これらの委員会等は、類似する議題を複数の委員会で取り上げることが散見され、事務手続き上の重複を改善すべきとの指摘があった(注1)。前オランド政権下の2015年の労働法改革(レブサメン法)により、従業員数50人以上300人未満の企業において、企業委員会や衛生・安全・労働条件委員会の統合が、使用者の意向により、従業員や労働組合の同意を得ることなく、行えるようになった。さらに、マクロン政権下における2017年の労働法改革(ペニコー・オールドナンス)によって、従業員数11人以上の企業を対象として、上記の各種委員会等の役割を社会経済委員会(Comité social et économique)に統合することを義務づけた(注2)。統合は遅くとも2020年1月1日までに行なわなければならない。また、企業評議会(conseil d'entreprise)が新たに設けられ、義務ではないが、労働組合代表の役割(délégués syndicaux)を同委員会に統合することも可能となった。

改革の実施状況

マクロン政権下における2017年9月の労働法改革から1年が経過した

2018年9月に労働省は、改革の実施状況に関する報告書を発表した。7月末現在、各種委員会が統合され社会経済委員会が設立されたのは8,814件で、これにより委員会メンバーのポストが36,000から24,000へ減少し、効率化が進んでいることがわかる。

企業評議会の設立の事例は、2社のみで、その一つSNIE(従業員数460人)は、パリ首都圏に本社を置く中規模企業である(注3)。同社では2018年3月に各種委員会を統合して社会経済委員会を設置、2018年6月29日には企業評議会が設置され、最初の企業事例となった。同社で委員会を担当する従業員は、16年間にわたって経営側との全ての交渉や従業員との意見交換などを担当してきたが、この任務を独りで背負うのは重すぎるとしており、委員会が統合されることによって負担軽減されるため、今回の改革を歓迎している。同社社長は、今回設立された企業評議会に基づく労使対話の継続が、従業員の満足度を向上し、労働の質につながるとしている(注4)。企業評議会の設立件数は決して多くはないが、労使対話のあり方に確実な変化が起きていると指摘している(注5)。

[注]

- 1 ビジネス・レーパー・トレンド2015年11月号52~53ページ参照。
- 2 ビジネス・レーパー・トレンド2018年1~2月号70~71ページ参照。
- 3 電気設備設置新会社(Société Nouvelle d'Installations Electriques)という企業。もう1社は、グラン・テスト(Grand Est)地方(フランス北東部)の個人サービス会社(従業員数103人)である(Premiers éléments chiffrés sur la réforme du dialogue social, Les Echos, 10 Septembre, 2018)。
- 4 Ordonnances Pénicaud : la SNIE fait le pari du conseil d'entreprise, Les Echos, 9 Août, 2018.
- 5 Leïla de Comarmond, 2018, Premiers éléments chiffrés sur la réforme du dialogue social, Les Echos, 10 Septembre, 2018.

(ウェブサイト最終閲覧：2018年11月20日)

(海外情報担当)

韓国

弾力的労働時間制の単位期間延長問題等をめぐり
文在寅政権と労働組合が激しく対立

62

文政権と労働組合との関係が悪化

「ろうそく集会」によって朴槿恵大統領を弾劾訴追に追い込み、文在寅政権誕生の原動力となった労働組合と政府との関係が悪化している。

文在寅氏は、2017年の大統領選挙において、公共部門を中心とする81万人の雇用創出、2020年までの最低賃金1万ウォンへの引き上げなど、所得主導の経済政策を公約に掲げて勝利した。大統領就任後は、公共部門における非正規雇用20万5,000人の正規雇用転換、2018年最低賃金の16.4%引き上げ、週労働時間の上限を64時間から52時間に短縮する勤労基準法改正など、労働者寄りの政策を推進した。

しかし、最近では経済状況が芳しくなく、雇用情勢も悪化しているため、最低賃金の算入範囲に定期賞与と福利厚生費の一部を含める最低賃金法改正や、2019年の最低賃金引き上げ率を10.1%に抑制して最賃1万ウォンの達成時期を1～2年程度延期するなど、企業側に配慮した政策を実施している。労働組合はこれらの政策に反発し、政府に対し強く抗議している。

弾力的労働時間制の法改正を延期

週52時間労働制導入の影響に苦しむ企業側の意向を受け、政府は、一定の単位期間内に労働時間を調整することを前提に、法定労働時間を超えて勤務させることができる弾力的労働時間制の単位期間を延長する方針である。

現行の勤労基準法は、弾力的労働時間制の単位期間を、就業規則に基づく2週間以内（週48時間以内）又は労

使協定に基づく3カ月以内（週52時間・1日12時間以内）と規定している。後者の場合、週労働時間は最長64時間まで延長できる。

国会では与野党が11月5日、弾力的労働時間制の単位期間を6カ月又は1年程度の期間に延長する法改正を2018年中に実施することに合意した。

これに対し、労働組合側は、弾力的労働時間制の適用拡大は、長時間労働の助長、残業手当の削減によって労働者の健康と労働条件を脅し、追加の雇用創出につながらない改悪であるとして強く反発した。全国民主労働組合総連盟（民主労総）は、弾力的労働時間制適用拡大阻止、ILO基本条約批准等を掲げて11月21日にゼネストを断行し、全国14地域の集会に約16万人（民主労総発表）の組合員が参加した。

これを受けて、政府は、2018年未までの法改正を断念した。11月22日には、経済・社会政策に関する大統領の諮問機関である経済社会労働委員会（政労使公益員18名で構成）の第1回会議が開催され、民主労総の委員1名が欠席するなか、弾力的労働時間制の拡大について議論する課題別委員会「労働時間制度改善委員会」を設置することを決定した。

労組は光州型雇用事業にも反対

民主労総や全国金属労働組合等は、光州広域市と現代自動車が進める光州型雇用事業にも反対している。

光州型雇用は、自動車企業の半分程度の年収で約1,000人の労働者を雇用し、中央政府と光州広域市が住宅・教育・医療等の費用を支援する雇用創出

事業である。光州市と現代自動車が出資する新設法人が自動車を委託生産し、現代自動車がこれを買って販売する計画である。実現すれば1998年以降の国内自動車工場が誕生する。

光州型雇用は、労使、市民社会、政府が協力して適正賃金、適正労働時間、労使責任経営、元請・下請関係の改善を条件に事業を推進し、地域の深刻な経済状況、若者の外部流出を克服して共生社会の実現を目指すものである。文政権もこの労使共生型雇用創出事業に注目し、光州型雇用モデルの普及を政策課題の一つに掲げた。

光州市と現代自動車は労組との協議を経て6月に投資協定を締結する予定であったが、民主労総が強硬に反対し、韓国労働組合総連盟（韓国労総）も一時、事業への不参加を表明した。

光州型雇用モデルは、社会統合的価値観に基づき、雇用創出と労働市場の二極化の解消を目指している。しかし、既存の賃金、労働時間、生産性等の決定方式の変更を伴うため、労組側は自らの賃金削減や雇用が脅かされることを危惧していると言われている。

光州広域市と現代自動車は12月4日、新法人による自動車工場設立に暫定合意した。合意内容には、労働者の年収3,500万ウォン、週労働時間44時間、35万台を生産するまで賃金団体交渉は保留（約5年間）などが含まれていると報道されている。これに対し、現代自動車労組は「地域の低賃金企業誘致競争によって既存の労働市場の秩序が崩れ、賃金は下方平準化されて経済破綻を招く」として、12月6日にストライキを実施した。光州型雇用事業のゆくえは、団体交渉保留条項等に対する労組の反発により依然不透明な状況にある。（海外情報担当）

中国

障害者の雇用促進へ新たな政策——北京市

北京市では、2018年7月「障害者の就職を更に促進する若干+措置」を発表した。同措置は、障害者の最低賃金の引き上げや起業の支援、および事業主に対する助成金や税制優遇を通じて、障害者の雇用促進を図るものである。

北京市における障害者の最低賃金の引き上げ

北京市人民政府によれば、2018年5月20日時点で障害者証明を持つ障害者は市内に51.76万人、そのうち、労働年齢を満たすものが18.86万人、就職しているものが13.03万人とされる。去る7月、市政府は「障害者の就職を更に促進する若干+措置」（以下：「措置」）を公布し、障害をもつ人々の一層の雇用の促進に取り組む。

「措置」により、まず、障害者従業員の最低賃金が、同市最低賃金基準の120%以上と定められた。同市における最低賃金はほぼ毎年引き上げられており、2018年9月1日、全日制従業員については、月額2,000元から2,120元に、非全日制従業員については時給22元から24元に、法定休日労働は時給52.6元から56元に上昇した。これにより、障害者の最低賃金は、全日制従業員の場合、月額2,544元、非全日制従業員の場合、時給28.8元となる。

障害者を雇用する事業主への助成

「措置」はまた、事業主が障害者を雇い入れた場合、ポスト助成金および社会保険助成金を付与するとしている。

ポスト助成金を受給できるのは、①事業主が障害労働者を雇用し、1年以上の労働契約を結び、かつ、当該市の

最低賃金の120%以上の賃金を支払い、都市部従業員社会保険を支払っている場合、または、②公的機関や政府系事業組織が障害労働者を雇用し、かつ、当該市の最低賃金の120%以上の賃金を支払い、都市部従業員社会保険を支払っている場合である。そのうち、同一の事業体で3年以下勤続する障害者であれば、事業主は障害をもつ労働者1人当たり毎年当該地域の月額最低賃金の6倍のポスト助成金を受け取ることができる。同一の事業体で3年を超えて勤続する障害者であれば、事業主は同一人当たり毎年当該地域の月額最低賃金の8倍のポスト助成金を受け取ることができる。付与されたポスト助成金は、事業主によって障害者従業員に賃金、福利、社会保険、安全衛生、職業訓練、障害者のための環境整備などに支出されなければならない。

助成金のほかに社会保険助成金を同時に受領することも可能である。事業主は、重度身体障害者、知的障害者、精神障害者を雇用すると、社会保険料について企業負担分総額の50%を社会保険助成金として享受できる。

障害者の起業支援

障害者の起業支援としては、これまでも2001年、2009年にそれぞれ、起業した障害者への助成を定める規定が作られてきた。今回、新たな「措置」と実施細則により、北京市に居住する障害者が自主的に起業する場合、最大5万元から10万元の助成金を受け取ることができるようになった。

障害者が個人事業主である場合、経営開始後1年で、最大2万元を超えな

い自主起業助成金が付与される。その後、経営が持続する場合、2回を限度として、一回につき最大1.5万元の助成金を受け取ることができる。従って、合計3回、最大5万元の助成金を受け取ることが可能である。

障害者が企業などの生産経営団体や、社会团体、NPOなどの社会組織を設立し、かつ法人代表を担当する場合、経営開始後1年で、最大4万元を超えない自主起業助成金が付与される。その後、経営が持続する場合、2回を限度として一回につき最大3万元の助成金が付与される。従って、合計3回、最大10万元の助成金を受け取ることが可能である。

職業訓練にも助成

以上に述べた支援の他、事業主および障害者本人を対象とした職業訓練への助成もある。

事業主の場合、障害者従業員に自社で職業訓練を実施するか、あるいは職業訓練機構に委託して職業訓練を実施することで、北京市各区の障害者連合会に職業訓練費用基準の80%を助成金として申請することができる。

障害者本人の場合、自主的に国家または市レベルの障害者職業訓練所で職業訓練に参加して、職業資格証書や職業訓練修了証書などを取ると、訓練費用と資格取得費用の全額（2,400元を上限）を助成金として受け取ることができる。人力資源と社会保障部の認定した職業訓練機構で職業技能訓練や起業訓練に参加し、職業資格証書や修了証書あるいは起業訓練合格証書などを取得すると、訓練費用の80%（2,400元を上限）を助成金として受け取ることができる。ただし、1人当たり毎年1回に限られる。（海外情報担当）