

令和 3 年度産業経済研究委託事業
(諸外国の労働施策等に関する調査事業)

報 告 書

令和 4 年 3 月

株式会社日本能率協会総合研究所

目 次

1. 調査概要	1
1.1. 調査目的	1
1.2. 調査対象国	1
1.3. 調査内容及び方法	1
2. 英国における労働施策	2
2.1. 労働者の学び直し	2
2.2. 柔軟な働き方	8
2.3. 雇用によらない働き方	10
2.4. 賃金施策	12
3. ドイツにおける労働施策	15
3.1. 成長分野への労働移行	15
3.2. 労働者の学び直し	18
3.3. 柔軟な働き方	20
3.4. 雇用によらない働き方	24
3.5. 賃金施策	28
4. フランスにおける労働施策	30
4.1. 最近の労働施策の動向	30
4.2. 成長分野への労働移行	33
4.3. 労働者の学び直し	38
4.4. 柔軟な働き方	64
4.5. 賃金施策	65
4.6. (参考)フランスの雇用形態	66
5. スウェーデンにおける労働施策	69
5.1. 成長分野への労働移行	69
5.2. 労働者の学び直し	75
5.3. 柔軟な働き方	81
5.4. 雇用によらない働き方	82
5.5. 賃金施策	86

6. 米国における労働施策	89
6.1. 最近の労働施策の動向	89
6.2. 労働者の学び直し.....	92
6.3. 賃金政策.....	99

※本文中の日本語訳は、仮訳である。

※脚注において、アラビア数字(1 2 3・・・)はページ内の脚注、アルファベット(a b c・・・)は文末脚注を表す。

1. 調査概要

1.1. 調査目的

第四次産業革命の進行や新型コロナウイルス感染症の世界的流行による産業構造の不可逆的な転換に伴って、雇用を取り巻く環境は急速に変化している。コロナ禍の影響も踏まえ、影響の大きい産業・業種における雇用維持と、停滞産業から今後の成長産業への円滑な労働移動を迅速に進めていく必要がある。また、産業構造の転換に伴って、労働市場で求められるスキルや能力等の人材像も変化しつつある。特に、デジタル分野やグリーン分野への対応を中心として、産業の技術動向等に合わせた労働者の学び直しやスキルアップを促進し、必要な産業人材の確保に努めていく必要がある。

こうした観点を踏まえ、今後の日本における各種労働施策の検討・立案に役立てる観点から、諸外国における労働施策・労働法制の現状や課題、今後の対応の方向性について広く調査する。

1.2. 調査対象国

英国、ドイツ、フランス、スウェーデン及び米国を調査対象とした。

1.3. 調査内容及び方法

(1) 調査内容

次のような視点をもとに調査を行った。国によって重点施策が異なるため、国によっては一部の項目のみとなっている場合もある。雇用拡大施策関連は、「労働者の学び直し」に含めた。

- ・ 成長分野への労働移行状況
- ・ 労働者の学び直し状況
- ・ 柔軟な働き方の動向
- ・ フリーランス等雇用によらない働き方の動向
- ・ 賃金施策動向

(2) 調査方法

各種文献、関連 Web サイト及び関連政府機関や団体等への照会、ヒアリングにより調査を実施した。

2. 英国における労働施策

2.1. 労働者の学び直し

(1) 教育訓練

- 教育・技能助成エージェンシー（Education and Skills Funding Agency）が教育訓練を実施している（現在、管轄は教育省）。
- 職業技能教育の枠組みの中で、成人教育を実施。特に ICT 及び情報通信分野等基礎的なデジタルスキルの向上に力を入れている。¹
- 2012 年 3 月に制定した「2012 年福祉改革法（Welfare Reform Act 2012）」により、ユニバーサル・クレジット（Universal Credit）への給付や税控除制度の統合等が行われている。²
- 年金に関しては、2017 年 7 月に政府報告書で、支給開始年齢の 67 歳から 68 歳への引上げ時期を 7 年前倒しすることが提言されたが、その法定作業は進んでいない。³
- 労働施策をめぐっては、プラットフォーム・エコノミーの進展とクラウドワークに対応するため、直接雇用外の人にも労働者とみなして社会保障に加入させるオフペイロール就業規則（off-payroll working rules）の改正などが実施されている。

(2) 就労支援策

① 英国の就業支援策

英国の主な就業支援策は以下の通り。なお、これらの制度は主にイングランド、スコットランド、ウェールズにて実施されている。⁴

¹ Education and Skills Funding Agency 「ESFA funded adult education budget (AEB):」
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1010290/AEB_2021_to_2022_funding_rules_v2_FINALAugust2021.pdf

Department for Education 「Improving adult basic digital skill」
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/796173/Improving_adult_basic_digital_skills_-_government_consultation_response.pdf

² Department for Work & Pensions 「Guidance Welfare Reform Act 2012 regulations 」(2021 年)
<https://www.gov.uk/government/publications/welfare-reform-act-2012-regulations/welfare-reform-act-2012-regulations>

³ 厚生労働省「2020 年 海外情勢報告」(2020 年)

⁴ リクルートワークス「英国の労働施策 2019」(2019)

GOV.UK 「Help with moving from benefits to work」

<https://www.gov.uk/moving-from-benefits-to-work/work-experience-and-volunteering>

カテゴリ	プログラム	概要
ジョブサーチプログラム ⁵		ジョブセンタープラス（Jobcentre Plus）、スコットランドのフェアスタートスコットランド（Fair Start Scotland）にて就業相談ができる。
	Sector-based work academies (2011 年開始)	職業訓練、就業体験、面接を組み合わせた就労支援施策。主に 18 歳以上の失業関連の給付受給者が対象。 6 週間の期間、特定の業種・分野で就労体験を積むことができる。多くの場合、就業や養成訓練制度へ移行ができる。 ⁶
	Work clubs (2010 年 10 月開始)	企業や慈善団体、コミュニティグループなどが運営する地域主導型のサポート。失業者であれば誰でも参加できる。
ワーク・エクスペリエンス、ボランティア		ジョブセンタープラスで就業体験の紹介が可能。ワーク・エクスペリエンスと合わせて運用されている。 ⁷
	Work experience (2011 年 1 月開始)	主に 16～24 歳の求職者給付受給者を対象に、2～8 週間の就業体験の場を提供
	Work Together (volunteering) (2010 年 10 月開始)	求職活動と並行してボランティア活動に従事することで、エンプロイアビリティの向上を目指す。
	Employment on Trial	その仕事が自分に向いているかどうか、試しに働くことができる仕組み
企業支援		起業を考えている人への、さまざまなサポート。一部はジョブセンタープラスで提供され、一部は政府のビジネスサポート等で提供される。 ⁸
キャリアと保護者支援	Work Preparation Support for Carers etc	ジョブセンタープラスからのコーチングと介護者の支援、就職活動や応募に関するト

⁵ Help with moving from benefits to work, UK government
<https://www.gov.uk/moving-from-benefits-to-work/job-search-programmes>

⁶ Help with moving from benefits to work, UK government
<https://www.gov.uk/moving-from-benefits-to-work/job-search-programmes>

⁷ Help with moving from benefits to work, UK government
<https://www.gov.uk/moving-from-benefits-to-work/work-experience-and-volunteering>

⁸ Help with moving from benefits to work, UK government
<https://www.gov.uk/moving-from-benefits-to-work/starting-your-own-business>

カテゴリ	プログラム	概要
		レーニングやアドバイスを受ける。 ⁹
育児休業・手当	shared parental leave (2015 年)	育児休暇、出産休暇の未取得部分を両親で共有、分割取得が可能
薬物、アルコール問題支援		飲酒やドラッグをやめる方法についてのジョブセンタープラスからのコーチング ¹⁰
その他	Work and health programme (2017 年開始)	健康上の問題や障害のある者、長期失業者などが安定した仕事に就けるよう、個人のニーズに合わせたサポートを提供。
	Access to Work	障害または健康に問題を抱える人への支援制度 <ul style="list-style-type: none"> • 仕事での実践的な支援の助成金 • 職場でのメンタルヘルス管理に関するアドバイス • 就職の面接でのコミュニケーションサポートに支払う補助¹¹

⁹ Help with moving from benefits to work, UK government

<https://www.gov.uk/moving-from-benefits-to-work/help-for-parents-and-carers>

¹⁰ Help with moving from benefits to work, UK government

<https://www.gov.uk/moving-from-benefits-to-work/help-for-specific-problems>

¹¹ Access to Work: get support if you have a disability or health condition, UK government

<https://www.gov.uk/moving-from-benefits-to-work>

② 若者向け就業支援施策

主に若者向けの就業支援策として、以下が講じられている。¹²

就労支援策	概要
Youth Obligation(2017 年 4 月開始)	新たな給付制度であるユニバーサル・クレジットが全面的に導入された地域で、同手当を新規に受給する 18～21 歳の若者を対象に、雇用や職業訓練、養成訓練に就くための集中的なサポートを提供。
雇用主の国民保険料の免除(2015 年 4 月開始)	雇用主に対する国民保険料免除制度。21 歳未満の労働者及び 25 歳未満の見習いを雇用する場合、雇用主は上限収入額（2021/22 年度は、週当たり 967 ポンド、月当たり 4,189 ポンド ¹³ ）まで、国民保険料の雇用主負担分を免除される。
National Careers Service(2012 年 4 月開始)	13 歳以上を対象として実施。学習や職業訓練、仕事に関する情報やアドバイス、ガイダンスをチャットやヘルプラインやオンライン、面談などで提供する。
離学年齢の引き上げ	義務教育修了年齢は 16 歳だが、18 歳未満の若者は以下のいずれかを行わなければならない。 <ul style="list-style-type: none"> 大学などのフルタイムの教育機関への通学-養成訓練や見習い訓練への参加 週当たり 20 時間以上の就業またはボランティアとパートタイムの教育または職業訓練の組み合わせ
見習い訓練制度 (Traineeship、2013 年 8 月開始)	若年者の即戦力化を目的とした、教育や訓練プログラムと就業体験とを組み合わせた制度。2020 年 9 月から 2022 年 7 月までの間、新規にトレイニーシップの受入を行った事業主に対して 1 人当たり 1,000 ポンド(1 事業主あたり 10 人を上限とする)が補助される時限措置が実施。 ¹⁴
養成訓練制度 (Apprenticeship)	16 歳以上（新規の労働・または既存の労働者）が、養成訓練生を受け入れる企業において、同企業から賃金（見習いの最低賃金以上が適用）を受け取りながらその職業に関する知識とスキルを取得することができる制度。勤

¹² リクルートワークス「英国の労働施策 2019」(2019)

厚生労働省「2020 年海外情勢報告」(2020)

¹³ GOV.UK「National Insurance rates and categories」

<https://www.gov.uk/national-insurance-rates-letters>

<https://www.gov.uk/national-insurance-rates-letters/category-letters>

¹⁴ GOV.UK「Traineeships: framework for delivery 2021 to 2022」

<https://www.gov.uk/government/publications/supporting-young-people-to-develop-the-skills-for-apprenticeships-and-sustainable-employment-framework-for-delivery/traineeships-framework-for-delivery-2020-to-2021-web-accessible-version#employer-incentive-paym>

就労支援策	概要
	務時間の 20%以上は訓練に当てられ、カレッジや訓練機関などで行われる訓練の時間についても賃金が支払われる。
キックスタートスキーム (Kickstart Scheme)	失業者等の就労支援策として、とりわけ失業リスクの高い若年層を就労体験のために 6 カ月間受け入れる企業に対して、週 25 時間分の最低賃金相当額および社会保険料等を支給する

③ 高齢者向け就業支援施策

高齢者向けに以下の就業支援施策が講じられている。¹⁵

就労支援策	概要
高齢労働者のためのビジネス・チャンピオン(The Business Champion for Older Workers、2016 年)	企業による高齢労働者の採用、維持、再訓練のサポートを目的に、政府は民間企業等の職員の中から、「高齢労働者のためのビジネス・チャンピオン」を任命。広報活動や企業の高齢者雇用に向けた相談・支援活動を行う。
雇用主向けの手引き等の作成	雇用主向けの手引きを作成し、高齢者雇用のメリット等をまとめるとともに、高齢者雇用の事例集を作成・配布している。
年齢による差別の禁止（規制関連）	年齢を理由とする差別は 2010 年平等法（Equality Act 2010）により禁止、法定退職年齢の撤廃(2011 年に法定退職年齢が撤廃)
ジョブセンター・プラスチャンピオン(2015 年開始)	ジョブセンター・プラスの職員のなかからチャンピオン（older claimant champions）を任命し、チャンピオンが窓口となり、高齢者の就業支援を行う。

(3) 給付制度

① ユニバーサル・クレジット（Universal Credit）

- 2012 年 3 月に制定した「2012 年福祉改革法（Welfare Reform Act 2012）」により、1943 年以降の社会福祉制度の改正が行われており、既存の 6 つの給付や税控除等が統合された。

¹⁵ 「英国の労働政策 2019」リクルートワークス

・厚生労働省「2020 年海外情勢報告」

・GOV.UK「Help and support for older workers」

<https://www.gov.uk/government/publications/help-and-support-for-older-workers/help-and-support-for-older-workers#older-people>

- 18 歳以上（または 16 歳以上のケアが必要な者）の失業者または低所得者が受給する。

ユニバーサル・クレジットに統合される既存制度概要

統合される既存制度	統合後のユニバーサル・クレジット
求職者手当 (Jobseeker's Allowance)	18 歳以上、年金受給年齢未満、フルタイムの教育を受けていない、就業可能であるなどの条件。受給期間は最長 182 日間（約 6 カ月間）。 24 歳以下週 59.20 ポンドまで 25 歳以上週 74.70 ポンドまで (2022 年 1 月現在)
所得支援 (Income Support)	25 歳未満単身者月額 257.33 ポンド 25 歳以上単身者月額 324.84 ポンド カップルのどちらも 25 歳未満月額 403.93 ポンド カップルのどちらか 25 歳以上月額 509.91 ポンド
住宅給付 (Housing Benefit)	年齢と諸条件により決定
雇用および支援手当 (Employment and Support Allowance)	長期の疾病や障害、介護などの理由で就労困難な者に対し支給される。 就労活動関連グループ 最大週 74.35 ポンド（365 日間） 支援グループ 最大週 113.55 ポンド（無期限） ¹⁶
勤労者税額控除 (Working Tax Credit)	標準控除額年間 2,005 ポンド ¹⁷
児童税額控除（レガシー給付） (Child Tax Credit (legacy benefits))	児童がいる家庭（子ども 1 人目） 282.50 ポンド（2017 年 4 月 6 日以前出生） 237.08 ポンド（2017 年 4 月 4 日以降出生） （子ども 2 人目以降） 1 人につき、237.08 ポンド

¹⁶ 「英国の労働政策 2019」リクルートワークス

・厚生労働省「2020 年海外情勢報告」

¹⁷ GOV.UK「Working Tax Credit」 <https://www.gov.uk/working-tax-credit/what-youll-get>

2.2. 柔軟な働き方

(1) 週休 3 日制

① イングランド等における週休 3 日制

- 英国では、労働党が週 4 日労働制をマニフェストに掲げて 2019 年の総選挙に臨んだ。給与をそのままとしつつ、1 週間の労働時間を 32 時間、週 4 日の労働とすることを目指す。(注：選挙においてはブレグジットが争点となり保守党が勝利)。
- 2021 年 11 月、イングランドのインターネット銀行「Atom Bank」が全労働者を対象に週 4 日労働制を試験導入した。労働者が各自週休 3 日制か、やや短時間労働による週休 2 日制のどちらかを選択する（ほとんどの労働者は週休 3 日制を選択した）。¹⁸

アトム銀行の週 4 日勤務制への移行

- 週 4 日・34 時間労働制、または週 5 日の短時間勤務の選択制
- 給与の減少なし
- ワークライフバランスの実現、環境負荷の低減、効率性・生産性の向上が図られる

② スコットランドにおける週休 3 日制

- スコットランドにおいては、2021 年 9 月、スコットランド政府は週 4 日労働制の試験導入を目指していることを発表。¹⁹
- スコットランド政府は 1000 万ポンドの予算を投入し、英国議会の同意を得て、2022 年 1 月からは、Edinburgh construction firm Orocco、YWCA- The Young

¹⁸ BBC 報道「Atom Bank introduces four-day working week without cutting pay」(2021 年 11 月 23 日)
<https://www.bbc.com/news/business-59377940>

Atom Bank「We're moving to a four-day working week — here's why」(2021 年 11 月 23 日)
<https://www.atombank.co.uk/blog/four-day-week/>

¹⁹ BBC 報道「General election 2019: What is Labour's four-day working week plan?」(2019 年 11 月 13 日)

<https://www.bbc.com/news/50405068>

National World 報道「Scotland 4-day working week: how could the trial work, who could take part, and when might it start?」(2021 年 9 月 2 日)

<https://www.nationalworld.com/business/scotland-4-day-working-week-how-could-the-trial-work-who-could-take-part-and-when-might-it-start-3368768>

Women's Movement 等 6 社が試験的に 6 か月間の週休 3 日制を導入した。²⁰

(2) 健康時間

- 2000 年 3 月から「ワークライフバランス・キャンペーン」を実施し、2002 年雇用法、2006 年就業家族法、2010 年フレキシブル・ワーキング規制、2013 年育児休暇規制などが整備されて現在に至る。「ワークライフバランス」を「年齢、人種、性別にかかわらず、誰もが仕事とそれ以外の責任・欲求とをうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、働き方を調整すること」と定義。²¹
- 英国統計局（ONS）「Homeworking hours, rewards and opportunities in the UK: 2011 to 2020」によると、在宅勤務により、病気のときでも、職場まで行くことはできないが、自宅で働くことはできたということが示されている。
- 2020 年の在宅勤務者の病欠率は平均 0.9%だったが、主にオフィスで働く人の病欠率は 2.2%となり、多くの在宅勤務者が病気やケガをしても仕事をすることができたと指摘している。²²

²⁰ Daily Record 報道 2022 年 1 月 22 日「Four-day working week in Scotland - all the Scots companies and firms taking part」

<https://www.dailyrecord.co.uk/lifestyle/four-day-working-week-scotland-26015427>

²¹ 「英国の「フレキシブル・ワーク」」リクルートワークス

²² ・英国統計局（ONS）Homeworking hours, rewards and opportunities in the UK: 2011 to 2020

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/labourproductivity/articles/homeworkinghoursrewardsandopportunitiesintheuk2011to2020/2021-04-19>

2.3. 雇用によらない働き方

(1) 労働者等の区別

① 「フリーランス」と「労働者」等の区別

- 「労働者」は、雇用権利法において、「雇用契約を締結した、又は雇用契約に基づき働く（雇用が終了した場合には働いていた）個人」と定義されており、「雇用契約」は「役務契約又は職業実習契約を意味し、明示又は黙示を問わず、（明示の場合には）口頭によるか書面によるかを問わない」と定義されている。²³

② 「労働者」以外の概念

- 「労働者」に該当しない「就労者」は、雇用権利法、労働時間法、最低賃金法等において、「(a) 雇用契約、又は、(b) 個人がその職業的又は商業的事業の顧客ではない契約の相手方に対して、自ら労働又は役務を提供し、又は提供することを約する契約（明示又は黙示を問わず、（明示の場合には）口頭によるか書面によるかを問わない）のいずれかを締結した、又はいずれかに基づき働く（雇用が終了した場合には働いていた）個人」と定義されている（雇用権利法 230(3)条、労働時間法 2 条、最低賃金法 54 条）。²⁴

③ 「個人事業主」と「労働者」

- 2021 年 2 月、英国の最高裁判所は、タクシー配車アプリの Uber の運転手は「個人事業主」（self-employed）ではなく、Uber Technologies, Inc.の「労働者」（worker）とする判断を示した。
- 考慮した要素は次が挙げられる。
 - Uber が運賃を決め、運転手が稼げる金額を設定する
 - Uber が契約条件を設定し、運転手側に発言権がない
 - Uber は運転手が多く乗車拒否を行った場合にペナルティを課すことができ、乗車リクエストを制約している
 - Uber は評価により運転手のサービスを監視し、警告を繰り返しても改善

²³ ・ METI「フリーランスに関する論点整理に向けた海外制度に関する調査報告書」2020 年 3 月 31 日
・ 雇用権利法（EmploymentRightsAct1996、ERA）230(1)(2)条

²⁴ ・ METI「フリーランスに関する論点整理～」
・ 労働時間法（WorkingTimeRegulations1998）
・ 最低賃金法（NationalMinimumWageAct1998）

されない場合は契約を終了する権限を持っている

- この判決後の 2021 年 3 月、Uber は、イギリスでアプリに登録している 7 万人全員の運転手に対し、支払い額を引き上げるとともに、最低賃金や有給休暇、年金、無料保険の継続、勤務時間や場所などを自由に選べることを保証することとした。²⁵

(2) 直接雇用外の就業規則

- ギグエコノミーワーカーの増加に対応した税制に向け、英国財務省の定めるオフペイロール就業規則（off-payroll working rules）が 2021 年 4 月 6 日に改正された。²⁶
- 公的機関、中規模以上グループ（売上高が 1,020 万ポンド超、労働者数が 50 人超など）の事業者の場合、取引しているフリーランサーの労働実態が正社員と同等であるかチェックする義務が生じ、同じ場合は、正社員と同じ所得税や社会保障を徴収するよう改正された。
- 労働実態が正社員と同等の場合、同等の納税や国民保険料の納付義務が生じるというものである。労働実態が正社員と同等である場合、納付義務者は雇用者となる。²⁷

²⁵ BBC 報道 2021 年 2 月 19 日

<https://www.bbc.com/news/business-56123668>

BBC 報道 2021 年 3 月 17 日

<https://www.bbc.com/news/business-56412397>

²⁶ GOV.UK 「Guidance Understanding off-payroll working (IR35)」

<https://www.gov.uk/guidance/understanding-off-payroll-working-ir35>

²⁷ GOV.UK 「April 2021 changes to off-payroll working for clients」

<https://www.gov.uk/guidance/april-2020-changes-to-off-payroll-working-for-clients>

2.4. 賃金施策

(1) 最低賃金動向

① 最低賃金の改定の流れ

- 最低賃金は、全国最低賃金法により全国一律となっている。
- 最低賃金を勧告する独立機関として、労働者側委員、使用者側委員、有識者委員からなる三者構成の低賃金委員会（Low Pay Commission）が設置されている。労使同数の定めはない。²⁸
- 低賃金委員会は、全国最低賃金（National Minimum Wage）について毎年政府に勧告する。毎年、低賃金委員会の勧告通り改定がされている。最低賃金は、労働者の各層に対して悪影響を及ぼさない最大の水準を検討している。

② 現在の最低賃金

- 最低賃金は、職業訓練生の1年目などの見習い（apprentice）と年齢4区分で定められている。最低賃金は、近年は毎年4月1日に変更されている。
- 2016年は25歳以上では7.20ポンドであったが、2022年からは23歳以上9.50ポンドへと、年齢区分の見直しと、段階的な引き上げが実施されている。²⁹

最低賃金の推移（時給 ポンド）

	25歳以上	21歳～24歳	18歳～20歳	18歳未満	見習い
2016年9月まで	7.20	6.70	5.30	3.87	3.30
2016年10月～ 2017年3月	7.20	6.95	5.55	4.00	3.40
2017年4月～ 2018年3月	7.50	7.05	5.60	4.05	3.50
2018年4月～ 2019年3月	7.83	7.38	5.90	4.20	3.70
2019年4月～ 2020年3月	8.21	7.70	6.15	4.35	3.90
2020年4月～ 2021年3月	8.72	8.20	6.45	4.55	4.15

²⁸ 資料シリーズ No.239 『コロナ禍における諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査—イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国—』 | 労働政策研究・研修機構（JILPT）2021年6月

²⁹ GOV.UK 「National Minimum Wage and National Living Wage rates」

<https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

	25 歳以上	21 歳～24 歳	18 歳～20 歳	18 歳未満	見習い
2021 年 4 月～ 2022 年 3 月	8.91	8.36	6.56	4.62	4.30
2022 年 4 月から	9.50	9.18	6.83	4.81	4.81

③ コロナ禍での賃金改定状況

- コロナ禍においても、2022 年 4 月は予定通りに最低賃金の改定が行われた。今後、2024 年 4 月までの改定が予定されている。

④ テレワークの普及に伴う通勤費への影響

- 英国では賃金以外の手当はほとんど支給されない。実費弁償が行われるものとして、専ら職務の遂行を目的とするものに限られており、このため、通勤費は支給されない（必要経費には算入されない）。³⁰
- テレワークに関する手当は一切支給されておらず、テレワークの普及に伴う通勤費に関する税制変更は見られない。

(2) 生活賃金動向

- ロンドン市では 2005 年に最低限の生活水準を維持するために必要な生活費を示すロンドン生活賃金を定め、市の発注先に生活賃金以上の賃金を求めた。この水準は 2012 年ロンドン・オリンピックの準備を進めていたオリンピック組織委員会や、オックスフォード大学やケンブリッジ大学、英国各地へと広がった。
- 2009 年、マンチェスター市、グラスゴー市でも独自の生活賃金制度を導入する等全国的に生活賃金制度導入が広がり、2011 年よりロンドン以外に適用される生活賃金として、国民生活賃金（National Living Wage）の算出が開始。
- 国民生活賃金についても低賃金委員会が勧告を行う。
- 2022 年 4 月における国民生活賃金（National Living Wage）の目標は、2024 年までに平均給与の 3 分の 2 に達することとしている。
- 生活賃金は、生活に必要な生計費をマーケット・バスケット方式で算出し、それに税・社会保険料などを加えて、労働で獲得しなければならない賃金を求め

³⁰ HM Revenue & Customs 「Expenses and Benefits from Employment Toolkit」(2020 年)
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/877827/Expenses_and_benefits_toolkit_2019-20.pdf

る。

- 国民生活賃金は基本的に民間事業者が自主的に適用するが、公共事業の入札などで条件に入れられているところも見られる。

3. ドイツにおける労働施策

3.1. 成長分野への労働移行

(1) インダストリー4.0 と労働 4.0

- 「インダストリー4.0」という用語は、2011 年に製造業におけるドイツの競争力を高めるための戦略イニシアチブとして初めて用いられ、これまで人が行っていた作業が機械や AI に置き換わっていくため、仕事のあり方が大きく変わり、「人」にしかできない、より高次の能力が求められる仕事へ移行していくと予想されている。
- 「インダストリー4.0」の対策として、連邦社会・労働省は 2016 年に「労働 4.0」を発表した。「労働 4.0」とは仕事の性質を変える新しい技術開発やデジタル化を意味するだけではなく、工業化、柔軟性、ワーク・ライフ・バランスへの文化的移行をも意味し、雇用創出、クラウドファンディングといった新しい形態の労働の出現、より柔軟な働き方への移行といった機会を生み出すとされている。³¹
- 連邦労働・社会省は、将来的な雇用政策については 4 つの指標があるとしている。
 - ドイツは、イノベーションと社会市場経済原則を効率的に合体した刷新的な学習社会に向けて進むべきである。
 - 労働立法と福祉国家は合同で考えられるべきである。自営の社会保護拡大と福祉国家財政への新しいアプローチが確保できる政策を導入すべきである。
 - 団体交渉と共同決定のプロセスを強化し、労働 4.0 の課題に対する解決策の交渉と調整ができるようにするべきである。
 - 企業と組織は良好なコーポレートカルチャー、労働者の健康、労働者のための継続的な教育訓練に投資するよう奨励されるべきである。
- ドイツ政府は、政府、専門家、社会パートナー、学术界、市民社会による労働 4.0 ならびに「インダストリー4.0」に関する継続的な対話を呼びかけている。³²

(2) 労働 4.0 の取組

- 第 4 次産業革命において IoT や人工知能 (AI) などのデジタル技術の活用が取り上げられている中、労働政策では、「労働 4.0 (Arbeiten 4.0)」と呼ばれる新たな働き方に対する取り組みがなされている。

³¹ リクルートワークス「ドイツの労働施策 2019」(2019 年)

³² 「ドイツの労働施策 2019」リクルートワークス

- デジタル化が進むなどの社会の変化を考慮して、労働の未来に関するデザインを構築するために、連邦労働・社会省は、ドイツ国内において国民との対話プロセス「労働 4.0」を行い、2016 年 11 月にその成果を白書として取りまとめた。これらの概要は次の 8 つ通り。
 - 就業能力・・・失業前から継続的な職業訓練を行ってスキルアップし失業リスクを減らす。
 - 労働時間・・・デジタル化により、労働する時間や場所の選択の柔軟度が向上する中、各労働者の自己決定権を尊重する。
 - サービス業・・・サービス従事者の労働条件の悪化に対処。
 - 健康な仕事・・・少子高齢化やデジタル化の進展により、労働による身体的ストレスだけでなく精神的ストレスの問題にも焦点をあてる。
 - データ保護・・・2018 年に EU で発効された GDPR (General Data Protection Regulation) に沿ったドイツ国内法の整備と関連法案制定。
 - 共同決定と参加・・・労働組合と雇用主の間での労働条件などの決定のためのパートナーシップの構築。
 - 自営業者の保護・・・クラウドワーカーの属性や規模を把握するため、統計収集方法を改善する。
 - 社会福祉国家・・・労働者の就労能力を生涯にわたり発展・安定させるための教育・訓練支援などを充実する。「個人就業口座 (Das Persönliche Erwerbstätigenkonto)」の創設など。
- 連邦労働・社会省は、企業等が、それぞれの先進的な取組に関するプレゼンテーションを行い、情報交換を行うネット上の「実践及び移転プラットフォーム」を立ち上げた。
- 2016 年には「継続教育訓練と失業保険による保護の強化法 (AWStG)」が施行され、主に中小企業の労働者や低熟練労働者など、収入が低くスキルアップへの投資がしにくい層への訓練支援が強化された。
- 2018 年からは職業紹介所がキャリアカウンセリングを実施。職業紹介から、スキルアップのための就業支援へと舵を切った。

(3) 専門人材移民法

- デジタル化の進展等による労働市場の構造変化や人口動態の変化等による専門人材の深刻な不足に対応するため、EU 域外からの専門人材の受け入れを拡大する専門人材移民法（Fachkräfteeinwanderungsgesetz）³³が成立し、2020 年 3 月から施行されている。³⁴
- デジタル化の進展等による労働市場の構造変化や人口動態の変化等による専門人材の深刻な不足に対応するため、EU 域外からの専門人材の受け入れを拡大する。
- EU 以外の国からの資格のある熟練労働者が仕事に応募することができる。法的要件（ドイツ語の資格、場合によってはドイツ語の習熟度など）が満たされている場合、求職・就職が容易になる。³⁵

³³ Bundesgesetzblatt (BGBl, Federal Law) Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG, Skilled Immigration Act)

[https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*\[@attr_id=%27bgbl119s1307.pdf%27\]#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl119s1307.pdf%27%5D__1643880711521](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*[@attr_id=%27bgbl119s1307.pdf%27]#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl119s1307.pdf%27%5D__1643880711521)

³⁴ 厚生労働省「2020 年海外情勢報告」（2020 年）

³⁵ The Skilled Immigration Act – one year on, Federal Ministry Economic Affairs and Climate Action, 26 February 2021

<https://www.bmwi.de/Redaktion/EN/Pressemitteilungen/2021/02/20210226-the-skilled-immigration-act-one-year-on.html>

Deutschlandfunk, The FEG must be improved, December 2021 <https://www.deutschlandfunk.de/wie-das-fachkraefteeinwanderungsgesetz-verbessert-werden-muss-100.html>

3.2. 労働者の学び直し

(1) 職業紹介所

① ジョブセンター

- ハルツ第2法により「労働局」を「ジョブセンター」に変更してその数を増やし、役割も変更した。
- ジョブセンターは英国におけるジョブセンターのような求職と福祉の役割を一体化させたワンストップセンターとなっている。これらのサービスの統合により申請手順が簡略化された。

② エージェンシー化

- ハルツ第3法は連邦労働省（Federal Labour Office）の名称を連邦雇用エージェンシー（Federal Employment Agency）に変更した。連邦雇用エージェンシーはインターネットを積極的に取り入れ、求職者と求人を行う事業主に対して、「オンラインでのマッチングサービスを提供するポータルサイト（Online-Jobbörse）」を開設しており、求職者は直接求人情報を検索できるほか、応募プロフィールを匿名で公開することもできるようになった。
- ケースマネジャーの取扱い件数を減らし、個々の案件に時間をかけられるようにした。連邦雇用エージェンシーの改編により、一極集中型から地域分散型の構造に変わり、ジョブセンターと協力して進める形になった。ジョブセンターのほとんどは、市町村と連邦雇用エージェンシーが合同で運営している。³⁶

(2) 教育訓練

① 公的教育訓練プログラム

雇用維持・促進職業教育訓練に関する施策は、ドイツ社会法典第3編に規定されており、失業者、失業の恐れがある求職者、および職業養成訓練受講希望者を対象に、以下の求職活動支援制度、積極的職業統合支援制度（教育訓練）を運営している。

³⁶ 「ドイツの労働施策 2019」 リクルートワークス
厚生労働省「2020 年海外情勢報告」

② 求職活動支援制度（Vermittlungsbudget）

- 社会保険加入義務のある仕事³⁷に就くための求職活動に対して、その諸経費を助成するための支援金が支給される。対象者個人の需要や状況に応じて雇用機関が個別に決定し、例えば、面接時等の写真撮影、面接までの交通費、各種証明書、健康診断書、翻訳費、必要に応じて転居費などが支給される。また、申請条件は以下の通り³⁸
- 申請条件：
 - ・雇用されていないこと
 - ・または、失業の恐れがあること
 - ・季節労働職を探している場合も申請可能
- 参加するには、希望者が地域雇用エージェンシーまたはジョブセンターで申込を行う。

③ 積極的職業統合支援制度（Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung）

- 雇用機関および雇用機関の委託を受けた業者や事業主が提供する各種職業統合支援サービスを受けた場合に助成される。支援サービスは、①訓練の勧奨又は就職および起業へのサポート、②採用に不利となる事由の改善、③社会保険加入義務のある雇用の紹介、④就労安定化の支援等からなり、対象者のサービス利用費用や旅費などが助成される。³⁹
- 参加するには、希望者が地域雇用エージェンシーまたはジョブセンターで申込を行う。

³⁷ ドイツにおける被用者（Beschäftigte）は、社会保険加入義務のある被用者（sozialversicherungspflichtige Beschäftigte）と僅少賃金被用者（geringfügig entlohnte Beschäftigte）に大別される。うち、求職活動支援制度は社会保険加入義務のある被用者を支援。

³⁸ FEDERAL EMPLOYMENT AGENCY 「Förderung aus dem Vermittlungsbudget」
<https://www.arbeitsagentur.de/hilfe-bei-bewerbungen-und-jobsuche/foerderung-aus-dem-vermittlungsbudget>

³⁹ 「ドイツの労働施策 2019」 リクルートワークス
厚生労働省「2020 年海外情勢報告」

3.3. 柔軟な働き方

(1) 労働規制緩和

① 仕事とプライベートのバランス

- 過去「フレキシブル・ワーク」、「在宅就労」、「フレキシブル労働時間口座」や「長期労働時間口座」等の柔軟な労働時間制度が生まれ、各施策の活用も進んでいる。
- 労働時間は EU 労働時間指令（2003/88/EC）によって規制され、同法は週（週 5 日勤務または週 6 日勤務）における平均労働時間（時間外労働を含む）などに制約を課している。実際、複数の業種がこうした協約や協定を締結している。
- インダストリー4.0 の観点から、労働時間規制の規制緩和について議論が続いている。デジタル化時代に対応するためには、労働者が仕事とプライベートのバランスを自分で決定できるようにより一層の柔軟性が必要である。⁴⁰

② 労働時間の記録

- 2019 年 5 月、欧州裁判所が E U 域内企業に労働時間の記録を義務づけた。EU 労働時間指令（2003/88/EC）による労働時間規制が実行されているかを検証するために不可欠と判断。
- ドイツ連邦労働安全衛生研究所（BAuA）「2019 年労働時間調査」によると、労働時間の記録状況は、「事業者が記録をしている」48%、「自己申告制」32%、「記録をしていない」21%となっており、ほぼ横ばいで推移しているが、半数が対応できていない。⁴¹

(2) 健康的な働き方「労働保護 4.0」

- 健康的就業に関する規制は職業安全法と職場における安全衛生法に規定。
- 連邦労働・社会省は、維持可能な安全衛生防止策、新しいテクノロジーに関連した安全戦略の適応、労働者の健康責任強化、企業に対する新しい現実対応訓練や

⁴⁰ 「ドイツの労働施策 2019」 リクルートワークス

⁴¹ E U 裁判所・判決文 14 May 2019

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=414315C7E904FF7D3D3AD0E88FA7C3FA?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3816094>

連邦労働安全衛生研究所（BAuA）「労働時間調査」 Arbeitszeitbefragung 2019、P36
<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2452-3.html>

監視・制裁から支援への移行といった包括的な「職業安全衛生 4.0」戦略の制定を公表している。

- この点の中心的存在は、ドイツ安全衛生共同戦略（GDA）。これは、ドイツ政府、連邦州、傷害保険団体による共同イニシアチブ。共同戦略の目的は、ドイツの職業安全衛生制度を近代化し、企業が職場の安全衛生を強化するためのインセンティブを開発することである。労働の新たな質も中心的存在であり、知識とイノベーションが適切に伝達され、実行されていることを確認する。
- 連邦労働・社会省は、中小企業向けプログラムである「企業価値：人々（unternehmensWert：Mensch）」や「維持可能な企業価値監査」といった労働の新たな質のプログラムを支援することを明言している。「維持可能な企業価値監査」プログラムは、ドイツ労働組合、立法機関、連邦雇用エージェンシー、連邦州、連邦政府が支援するユニークなイニシアチブである。⁴²

(3) 労働者のデータ保護

- 経済のデジタル化が進むにつれて、企業や組織はますます従業員や顧客に関する重要で繊細な個人データを含むビッグデータを管理するようになっている。そうしたビッグデータは業務、パフォーマンス管理、職場の安全、事業効率の最適化に利用できる一方で、情報プライバシーに関する労働者の権利を損なうおそれもある。
- 近年、国レベルや EU レベルで、これらの法的課題にどう取り組むかが議論されている。2016 年 4 月に制定され、2018 年 5 月に発効した EU 一般データ保護規則（GDPR, EU/2016/679）があり、本規則は、従業員データを含む個人データの利用と保護に関する厳格な規則を定めるもので、EU 加盟国と EU 市民に直接適用される。データプロセスへの同意がないなど重大な違反があった場合、組織は年間売上高（全世界）の 4% を上限とする罰金の支払いを命じられ得る。さらに、本規則第 37 条は、大規模なデータ監視を日常的に行うことを主幹事業に含む組織はデータ保護管理者（DPO）を選任しなくてはならないと定める。
- ドイツはこの条項を支持する国の 1 つであり、既に内国法に規定を定めている国レベルでは、ドイツは新ドイツ連邦データ保護法を施行している。労働 4.0 の議論において、連邦労働・社会省は労働憲章に関する法的措置の必要性を検討することや、十分に検証された良質な内容の従業員データ保護インデックスの開発支

⁴² 「ドイツの労働施策 2019」 リクルートワークス

援も約束している。⁴³

(4) 個人事業主・独立性の支援と保護

- 2016 年現在、ドイツの自営業者数は約 400 万人で、そのうちひとり自営業者数は約 232 万人である。自営業者のうち、約 300 万人が法定年金制度の対象外になっている。また、失業保険に加入している割合も低い。デジタル化が進めば、自営の形態はさらに多様化し、労働者は雇用と自営の間を行き来したり、両立したりする機会が増える。
- 労働 4.0 議論において、自営の社会保障についての問題に対応する必要があることが明らかになった。労働 4.0 白書は、法定年金保険制度に自営を含めることが最良の解決策であると結んでいる。
- もう 1 つの課題は、自営の権利保護。白書は、自営が“労働者のような年金”の恩恵を受けられる労働協約を締結する選択肢を得られ、自営が団体交渉制度を通して合同で主張でき、既存の法的可能性を最大限に利用できるようにすべきだと強調している。⁴⁴
- 2021 年 9 月 28 日にドイツで総選挙が行われた結果与党となった、社会民主党 (SPD)、緑の党、FDP による 3 党の連立協定書には、4 年間の政策のロードマップが記されている。
- それによると、自営業者の地位確認手続に関する改革後、関連手続を改善し、自営業者の法的安定性を確立するため自営業者関連団体との対話を進める。また、自営業者の失業保険任意加入を容易にすることで自営業者や起業者を支援する。

⁴⁵

⁴³ リクルートワークス「ドイツの労働施策 2019」(2019)

EUGeneralDataProtectionRegulationWebsite

<https://www.eugdpr.org/>

GermanDataProtection

AmendmentAct,30Juni2017

https://www.bgb.de/xaver/bgb/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl#bgb_l_2F2F*5B%40attr_id%3D%27bgb117s2097.pdf%27%5D_1521499182214

FederalMinistryofLabourandSocialAffairs,WeißbuchArbeiten4.0 (WhitePaperWork4.0)

<http://www.bmas.de/EN/Services/Publications/a883-whitepaper.html>

⁴⁴ リクルートワークス「ドイツの労働施策 2019」

⁴⁵ JILPT (2021 年 12 月)「クラウドワークをめぐる連邦労働裁判所判決 ショルツ新政権発足 一連立協定書に基づく今後の労働政策骨子」

- 近年、自営業者の保護に関する大きな動きはなく、過去2年間のパンデミックの経験は、自営業者の社会的保護が欠如していることを浮き彫りにした。⁴⁶

(5) 常時アクセス

- 労働者が本来の就業時間外においても、仕事の処理に関して、デジタル情報端末を通じて、上司や同僚、部下あるいは顧客等からいつでもコンタクトが可能な状態に置かれる“常時アクセス可能性”労働者が増加。影響は、健康問題にまで及んでいる。労働時間規制のエンフォースメント、アクセスされない権利、テレワークする権利などの問題が絡んでいる。⁴⁷

⁴⁶ Hans Böckler Stiftung, The self-employed need more protection, September 2021
<https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-solo-selbststandige-brauchen-mehr-schutz-35603.htm>

⁴⁷ ディスカッションペーパー「“労働 4.0”とドイツ労働法—Krause 鑑定意見をを中心に」 | 労働政策研究・研修機構（JILPT）2019年2月

3.4. 雇用によらない働き方

(1) プラットフォーム

① プラットフォーム

- ドイツで比較的知名度の高いプラットフォームは、「Upwork」「Clickworker」、
「InnoCentive」。
- 委託される業務は、単純作業から設計案まで難易度レベルが混在。「徹底的な個人業績」志向の一方、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。⁴⁸

② プラットフォームにおける労働条件の改善の動き

- 2021 年の総選挙により与党となった社会民主党(SPD)、緑の党、FDP による 3 党の連立協定書には、4 年間の政策のロードマップが記されている。
- それによると、デジタルプラットフォームは「良い公正な労働条件」が重要となる。そのため、既存の法律を見直す。プラットフォームの事業者と労働者、自営業者、労働協約当事者と対話を行う。プラットフォームにおける労働条件の改善に関する欧州委員会のイニシアチブを支援する。労働環境における AI の導入に当たっては、人間中心のアプローチ、社会的・経済的な改革、公益の重視に焦点を置く。デジタルサービス法案に関する欧州のリスクベースアプローチを支援する。⁴⁹

③ クラウドワーク（Crowdwork）と労働者（Arbeitnehmer）

- 連邦労働裁判所 2020 年 12 月 1 日判決により、インターネット・プラットフォームを通じた新たな就労形態であるクラウドワーク（Crowdwork）について、クラウドワーカーは現行労働法のもとで「労働者（Arbeitnehmer）」性（民法典 611a 条）を認められるとの判断を示した。

⁴⁸ ・ JILPT 資料シリーズ No.219 P 24

・ <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-crowdworker-nicht-allein-lassen-4154.htm>

⁴⁹ ・ JILPT2021 年 12 月

クラウドワークをめぐる連邦労働裁判所判決

シュルツ新政権発足 一連立協定書に基づく今後の労働政策骨子

- プラットフォーム運営者は、継続的に委託を引き受けるクラウドワーカーに対してインセンティブ(報奨・歩合)を提供する制度を設けることが多い。こうした制度の存在が、今回の判決における判断基準に影響した。⁵⁰

(2) 労働者の区別

① 労働者の判断基準

- 労働者 (Arbeitnehmer)、労働者類似の者 (Arbeitnehmerähnliche Personen)、自営業者 (Selbständige) の 3 区分に分かれる。
- 労働者 (Arbeitnehmer) の判断基準は法令には規定がなく、ドイツ労働裁判所の判例により区別する。主な区別のポイントは次の 7 点。特に労働給付の時間的拘束が重要な指標となる。
 - 労働給付の時間的拘束
 - 場所的拘束
 - 正規雇用の労働者との比較
 - 補助労働力の利用
 - 具体的・専門的な指示への拘束
 - 兼業の許容性

② 労働者類似の者 (Arbeitnehmerähnliche Personen)

- 労働者類似の者 (Arbeitnehmerähnliche Personen) は、上記の労働者に当てはまらない者のうち、労働協約法第 12 a 条第 1 項により、次の通り定義されている；「経済的に従属し、かつ、労働者と同程度に社会的保護を必要としている者（労働者類似の者）で、その者が有償委任または請負契約に基づき他人のために役務を提供し、債務たる給付を自分でかつ大部分労働者の協力なしで履行し、かつ、主として一人のために役務を提供するか、またはその者が就業により得る総収入を平均して半分以上を 1 人の者から得る場合、ただし、これが予見できない場合には、労働協約に別の定めがない限り、過去 6 ヶ月間を、この期間の活動が短期のときは、その期間を算定の基礎とする。」

⁵⁰ ・ JILPT「リサーチアイ 第 61 回クラウドワーカーは「労働者」か？—連邦労働裁判所 2020 年 12 月 1 日判決」

・ JILPT「クラウドワークをめぐる連邦労働裁判所判決」（2021 年 6 月）

- 労働者が「人的従属性の強さ」で特徴づけられるのに対して、労働者類似の者は、自営業者であるが、「経済的従属性の強さ」で特徴づけられる。
- 労働者類似の者には、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があり、職場での安全規則の対象にも含まれ、さらに人種、性別、宗教等を理由とした不利益取り扱いを禁止する平等取扱法も適用されるが、解雇に対する保護を受けることができない。⁵¹

③ 労働者類似の者へ適用される法令

- 労働者類似の者には、以下の法令が適用される。
 - ドイツ労働協約法（1974）
 - ドイツ労働裁判所法（1974）
 - ドイツ連邦休暇法（1963）
 - セクシャル・ハラスメント防止法（1994）
 - 労働保護法（1996）⁵²

④ 自営業者（Selbständige）と見せかけの自営業者（Scheinselbständige）

- 自営業者（Selbständige）は、労働法令が適用されないが、契約は自営業者であっても、実態として労働者と判断されれば、見せかけの自営業者（Scheinselbständige）とされ、労働者と同様の労働法令が適用される。

⁵¹ ・ JILPT 資料シリーズ No.219 P 27

・ 労働協約法 12a 条
 ・ 連邦有給休暇法（Bundesurlaubsgesetz）第2条
 ・ 年金保険法（社会法典第6編第2条第9号）
 ・ 一般平等法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz）（第6条第3項）
 ・ 厚生労働省「諸外国における労働者等の範囲について」

<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/08/dl/s0828-18f.pdf>

⁵² 労働者の労働安全衛生について定めた法令。職場の労働者の安全衛生を改善するための労働災害防止対策の実施に関する法律。一方、1973年の労働安全衛生法（旧西独）は事業所への産業医等安全衛生専門家の設置を規定している。

(3) クラウドワークとギグワーク

① クラウドワーク

- プラットフォーム上でどこでも仕事ができる。“世界中どこからでも”作業でき、場所に依存しない。

② ギグワーク

- プラットフォームベースに「現地で」一般的に「個人」を対象に提供するサービス（仕事）。具体的には、レストランフードの配達サービスのほか、ケア（保育・介護）サービス、清掃サービス、車両輸送サービスなど。
- 「ワーカー（供給側）」と「顧客（需要側）」の双方が現場にいるという「場所」に依拠するため、当地の法律が適用対象となる。（プラットフォーム運営会社の所在地が外国にあっても、サービス提供地の法規が適用対象となる。）

③ クラウドワークとギグワークの区別

- 「ギグワーク」と「クラウドワーク」の市場規模を比較すると、「ギグワーク」にはるかに多額のベンチャーキャピタル資金が投じられている。これは、「ギグワーク」の多くが日常的なサービスで、継続的な需要がある巨大市場のためである。
- 例えば車両による乗客輸送サービス、ケアサービス等のギグワークは、データ処理やロゴデザインといったクラウドワークより、頻繁に多くの人から利用され、各都市に与える作用も顕著で大きい。そのため、交通・運輸といったすでに構築され、産業別労働協約によって規律される既存産業は、影響を受けやすい。⁵³

3.5. 賃金施策

(1) コロナ禍での賃金改定状況

① 最低賃金

- 最低賃金法により全国一律となっている。
- 最低賃金委員会 (Mindestlohnkommission) が 2 年ごとに適切な最低賃金額の決議を行う。連邦政府は法規命令により当該最低賃金を規定。最低賃金委員会に最低賃金の調整を決定する権限があるが、政治的影響を受けることもある。
- 2021 年の総選挙での SPD (Sozialdemokratische Partei Deutschlands、社会民主党) の公約は、最低賃金が 1 時間あたり 12 ユーロに引き上げられることであり、新連立政権は、この公約に基づき、特例として、最低賃金を引き上げる法 (Mindestloohnerhöhungsgesetz) により最低賃金を引き上げた。⁵⁴その後は、最低賃金委員会の勧告に基づいて政府が決定する従来の方式に戻すこととしている。
- 最低賃金委員会の構成は、議長1、常任委員 6(労使各 3 名ずつ)、諮問委員 2(学術分野からの委員(労使提案)、議決権なし)。⁵⁵

② 賃金改定

- 最低賃金委員会の勧告により、2021~2022 年の法定統一最低賃金引き上げが実施されている。そして、2022 年 10 月には最低賃金を引き上げる法 (Mindestloohnerhöhungsgesetz) が定める 12 ユーロへと引き上げられる。
- 引き上げのスケジュールと金額は以下のとおり。なお、2022 年 1 月現在では、1 月 1 日の引き上げまで予定通り実施されている。⁵⁶
- ドイツでは別途、産業・業種ごとの労働協約によって、その産業・業種の最低賃金が定められており、その金額は統一最低賃金を下回ることはできない。

⁵⁴ Reuters, January 21st 2021 <https://www.reuters.com/world/europe/germany-lift-minimum-wage-12-euros-per-hour-october-draft-law-2022-01-21/>

Wirtschaftswoche magazine, January 5th 2022, Heil wants minimum wage increase to €12 in 2022
<https://www.wiwo.de/politik/deutschland/heil-will-erhoehung-noch-2022-12-euro-die-kritik-an-den-mindestlohn-plaenen-wird-lauter/27947928.html>

⁵⁵ 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 資料シリーズ No.239 『コロナ禍における諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査ーイギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国ー』(2021 年 6 月)

⁵⁶ Deutschland.de 「What will change in 2022」(2021 年 12 月 30 日)
<https://www.deutschland.de/en/news/what-will-change-in-2022>

最低賃金の引き上げスケジュール

期間	最低賃金	引き上げの根拠
2020 年 12 月 31 日まで	9.35 ユーロ/時間	最低賃金委員会の勧告による
2021 年 1 月 1 日～	9.50 ユーロ/時間	
2021 年 7 月 1 日～	9.60 ユーロ/時間	
2022 年 1 月 1 日～	9.82 ユーロ/時間	
2022 年 7 月 1 日～	10.45 ユーロ/時間	
2022 年 10 月 1 日～	12.00 ユーロ/時間	最低賃金を引き上げる法による

4. フランスにおける労働施策

4.1. 最近の労働施策の動向

ここでは、マクロン政権による労働法典改正にかかる動向をまとめた。

(1) オルドナンス改革

マクロン政権による労働法典改正は、2017 年 9 月と 12 月計 6 つのオルドナンス（委任立法）が成立し、2018 年 1 月 1 日に施行された⁵⁷。制度の主な変更は以下。

- 不当解雇の場合の補償金額の上限設定

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、賠償額（解雇補償金）が高額になり経営者の大きな負担となり、また労働者側も不公平を感じることもつながらとの指摘があった。

そのため、在職期間に応じて賠償額を決定することとした。在職期間が 10 年までは在職期間が 1 年長くなるごとにおおよそ 1 カ月分加算され、10 年を超える部分はおおよそ 0.5 カ月分を上限として加算。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が、少なくとも 6 カ月分の賃金相当額を支払う必要がある^a。

- グローバル展開する企業の整理解雇条件の変更

グループ全体の経営状態を踏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った。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。

- 解雇不服申し立て期間の短縮

解雇不服申し立てができる期間が 2 年（経済的解雇の場合は 1 年）から 1 年に短縮された。これにより、企業の訴訟リスクの軽減につながる。

- 企業レベルの労使合意の優先

この労働法改正により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に対象を拡大する条項が盛り込まれた。

- 新たな職業訓練機会

企業別の労使合意による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支援する職業訓練に必要な費用のう

⁵⁷ 以下の資料は、（独）労働政策研究・研修機構資料による。

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2018/01/france_01.html

ち、100 時間分を使用者が負担する措置が盛り込まれた。

(2) 職業選択の自由のための法律

- 2018 年 9 月 5 日、職業訓練制度及び失業保険制度を改善・強化することを目的に、「職業選択の自由のための法律第 2018-771 号」⁵⁸が制定された。政府は、この制度改正を 2017 年の労働法典改正に続く重要な労働制度・社会保障制度の改革と位置づけている。
- 主な内容は、以下の 3 点である⁵⁹。

ア) 職業訓練制度の改善

- ・ 2015 年から導入された（CPF：Compte personnel de formation）制度を改正。これまで時間単位で付与されていた権利を、金額単位に変更（通常年間最高 500 ユーロ、職業資格などを持たない被用者には年間最高 800 ユーロが付与され、それぞれ付与額の 10 倍を上限として保持できる）。
- ・ 若年の職業訓練対象者の権利・支援を拡充。これまで 16 歳以上 26 歳未満を対象としていた見習い契約制度の年齢制限を、29 歳以下まで引き上げた。また、20 歳未満の場合は手取り給与の月額 30 ユーロの増加、26 歳以上は法定最低賃金以上が支払われる。18 歳以上の場合は、運転免許取得のために 500 ユーロの補助金が支給。

イ) 失業保険制度の改善

- ・ 自発的離職者が、転職や起業などの活動を行っていたとしても、求職者として登録している場合には、退職前に 5 年以上の勤務実績を有するなどの条件を満たす限り、他の離職者と同様の失業手当を受けることができる。
- ・ 独立自営業者でその活動を中断した者のうち、裁判上の清算又は裁判上の更生の対象となった者で、収入等の条件を満たす場合は、保険料を負担することなく、6 か月間、月 800 ユーロの定額手当を受けることができる。

ウ) 男女平等規定及び障害者雇用規定

- ・ 従業員 50 人以上の企業では、男女間の賃金格差の指標及びその解消のために実施した措置について毎年報告書を作成する必要がある。この措置による男女間の賃金格差が法定水準を満たさない場合、企業は 3 年以内に更なる改善を行わなけ

⁵⁸ LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>

⁵⁹ 「フランス・将来の職業選択の自由のための法律」2018 年、海外立法情報課 安藤英梨香
https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11179145_po_02770205.pdf?contentNo=1

ればならず、3年経過後も水準を下回っている場合には、収益の1%を限度とする経済制裁を受ける可能性がある。パートタイム労働者も、フルタイム労働者と同様の職業訓練を受ける権利を有する。

- ・ 企業における包摂性⁶⁰を高めることを目標とし、従業員 250 人以上の企業では、障害を持つ従業員に付添支援を行うための担当者を置かなければならない。

⁶⁰ 障害の有無や性別、年齢にかかわらず全ての従業員が仕事に参画する機会を持ち、それぞれの経験や能力、考え方が認められ活かされる状態を指す。

<https://www.unea.fr/lentrepriseadaptee-est-une-entreprise-inclusive>

4.2. 成長分野への労働移行

(1) 採用緊張緩和計画

- ・ フランスは数十年来、長期失業という構造的な問題を抱えている。これに終止符を打つべく、2018 年から行われている「採用緊張緩和計画」 un plan pour réduire les tensions de recrutement は、景気回復に向けて長期求職者に特に注意を向けた施策である⁶¹。

2021 年 9 月 21 日実績等をまとめたプレスキットがリリースされた⁶²。

- ・ 14 億ユーロを投資したこの計画は、150 億ユーロの技能投資計画の中の一つ。**求職者と従業員を最も需要のある職種に誘導することで、まず企業の緊急のニーズに応えることを目的としている。また、従業員の職業転換を促進し、スキルアップと有望な職業への方向転換を可能にすることも目的としている。**
- ・ 従業員や求職者の訓練は、短期的なニーズだけでなく、将来の経済を形成する現在進行中の大きな転換、すなわちエコロジー転換、デジタル技術、産業、サービスの専門職をサポートするために極めて重要である。これを実現するために
 - 6 億ユーロを投じ、35 万人の従業員を追加で養成し、経済や技術の変化に直面している企業のニーズに対応できるようにする。
 - 5 億 6000 万ユーロは、特に長期雇用の求職者に注意を払いながら、不足する職業における求職者の訓練を増やすために投資される予定。目的は 2022 年までに 140 万人の求職者を育成する。
 - 2 億 4000 万ユーロを投資し、企業による長期雇用者の育成を奨励する。
- ・ さらに、採用難の業種は、特に最低賃金を下回る最低賃金を合意している場合、自社の魅力を高めるための対策を講じる必要がある。年末までに関係部門に報告し、進捗を把握する。

●実施内容

- ・ 2021 年に 85,000 人以上の従業員に支給された国家雇用基金（FNE-Formation）からの研修補助金を補充し、従業員のスキルアップと更新を可能にし、より質的で長期の研修コースへの資金提供を可能にする。
このため、再教育または移行コースとして平均 400 時間の「長期」トレーニングコースが 5 万件、特に零細・中小企業を対象とした、復興に向けた当面の課題に対応するスキル開発コースとして平均 40 時間の「短期」トレーニングコースが 30 万件

⁶¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/formation-et-emploi-le-gouvernement-lance-un-plan-pour-reduire-les-tensions-de>

⁶² “Plan de reduction des tensions de recrutement”

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp_plan_re_reduction_tensions_recrutement_pdf_accessible.pdf

提供される予定。

- ・ 労働者の流動化を促進するため、VAE（Validation of Acquired Experience）を簡素化する。
- ・ 職業再訓練を奨励するための「集団移行」スキームを簡素化。中小企業にとってより利用しやすく、職業的再転換を支援する代表者のローカルネットワークを構築することで、企業がより暮らしやすくなり、職業的転進を支援する 86 の地域プラットフォームの活動を強化することを目的としている。

●求職者向け研修を強化し、企業のニーズに対応する

- ・ 採用前訓練（AFPR）または採用のための個別作戦準備（POEI）という形⁶³で、雇用の約束に関連した訓練コースの数を増やす。雇用主はこのトレーニングへのアクセスを簡素化することができる。
- ・ 不足する職業の採用ニーズに対応し、カスタマイズされたトレーニングアクションを共同構築するため、地域技能投資協定を拡大する。

●長期求職者のための具体的・大規模な計画を展開する

- ・ 政府機関は、2021 年末までにすべての長期求職者に再連絡を取り、計画の新しい施策に誘導する。さらに長期雇用の求職者の就職を支援する現場のグッドプラクティスを提起するための全国的なチャレンジを開始する予定。
- ・ 長期雇用の求職者をプロフェッショナル化契約で採用した雇用主には、8,000 ユーロの助成金が支給される予定。

(2) デジタル化展望 2025

- ・ 労働雇用統合省と金融サービス・コンサルタント業のスキルオペレーター（OPCO opérateur de compétences）⁶⁴であるアトラスは、2022 年 1 月 11 日、デジタル EDEC(雇用技能開発協定)の実施に関する複数年の枠組み協定に調印した⁶⁵。

⁶³ POEI と AFPR は、雇用主が潜在的な従業員を訓練するために支払う制度である。POEI は長期雇用（12 ヶ月以上）、AFPR は有期雇用（12 ヶ月未満）に利用される。一方、AFC(雇用センター職業訓練)は、個人向けの研修に資金を提供する制度。詳細は後述のとおり。

⁶⁴ 2019 年 4 月 1 日承認された制度。フランス企業はすべて OPCO に加入しなければならず、企業が加入費用を負担する。全国には、政府公認の OPCO が 11 社あり、それぞれ特定の産業・事業分野に特化している。政府公認の OPCO は企業に対して、実習生への融資、中小企業への訓練支援、その他の技能・訓練関連サービスを提供する。

<https://www.alternance-professionnelle.fr/quest-ce-quun-operateur-de-competences-opco/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

⁶⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/edec-prospective-numerique-2025-un-engagement-pour-la-transition-numerique>

- ・ EDEC は、国と 1 つまたは複数の専門職支部（活動分野が同じで、協定または労働協約の対象となる企業）との間で締結される年次または複数年の協定である⁶⁶。その目的は、経済、社会、人口動態の変化が雇用と技能に及ぼす影響を予測し、地域内で協調して行動を起こすことである。活動のデジタル化と技術の進化が、仕事、職業、スキル要件に強い影響を与えており、デジタル移行は、政府、金融サービス、コンサルティングの専門家集団にとって、大きな戦略的課題となっている。

⁶⁶ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/edec>

(3) 交代による再訓練・昇進(Pro-A)

交代による再訓練・昇進⁶⁷(Pro-A : Reconversion ou promotion par alternance) の概要は以下のとおり。(2021 年 12 月 17 日更新)

【概要】

- 「職業選択の自由のための法律第 2018-771 号」(2018 年 9 月 5 日)により、交代による再訓練・昇進」(以下「Pro-A」という。)制度が創設された。
- 労働市場が大きく変化する中、Pro-A は、特に技術や仕事の変化に照らして資格が不十分な従業員が、専門的な能力開発や昇進を促進することを目指している。
- 政府はこの事業スキームに 2 億 7 千万ユーロを投じている。

【目的】

- 職業訓練後に取得した専門資格を取得することにより、職業または職業の変更、あるいは社会的または職業的昇進を容易にすること。
- Pro-A の対象となる専門的な資格のリストは、労働協約の中で定義されている。Pro-A を実施は、業務変化と技能の陳腐化のリスク基準の遵守が条件である。

【研修方法】

- 研修活動で得た経験を検証するための活動(「理論的」研修)と研修に関連して、企業でプロフェッショナルな活動(「実践」訓練)を交互に行う。
- 研修内容は、会社の活動に関連する分野でなければならないが、従業員の現在従事している業務に限定されていない。Pro-A は、再研修(従業員にとって新しい分野の研修)、能力開発や昇進(現在の業務または類似の業務において、より高いレベルの研修を含む可能性が高い)を目的としているためである。
- Pro-A スキームは、6 カ月から 12 カ月間続く。

【対雇用主へのメリット】

- Pro-A は次のような雇用主のニーズを満たしている。
 - ①技術や経済の変化による影響を防ぐ
 - ②雇用の中でしか取得できない資格を、この継続的なトレーニングによって取得することができる。
- Pro-A は、従業員または会社の主導で実施され、キャリア開発、職業上の昇進、再教育のために利用することができる。

【対象】

⁶⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/pro-a>

- 無期限雇用契約従業員（CDI）
単一の統合契約（CUI）から無期限に利益を得る従業員。
- 有期契約の従業員、スポーツ選手、プロトレーナー（CDD）。
- この制度の適用を受けるためには、これらの従業員は、全国職業資格総覧（RNCP）に登録された職業資格によって認可された、学士の学位に相当するレベルの資格を取得していないことが条件。

【研修時間】

- 勤務時間内の研修は、雇用主との合意の上で、継続的に実施できる。勤務時間外でも、従業員の書面による同意があれば、会社の労働協約で定められた限度を超えない範囲、またはそのような協約がない場合は、従業員 1 人当たり年間 30 時間を超えない範囲で労働することができる。
- 研修活動（「理論的」研修）時間は、Pro-A 総時間の 15% 以上 25% 以下の継続時間で、150 時間以上の活動が必要。研修の分野によっては、Pro-A 総時間の 25% 以上でもよい（この分野は、所属する専門職支部によって定義される）。
- 雇用主は、会社の従業員の中から、再教育または昇進の各受給者を交代で支援する責任を負う家庭教師を任命する。
- 研修中は、労働災害や職業病などの社会的保護を受けることができる。

【メンター】

- 雇用主は、会社の従業員の中から、この対象者をサポートするメンター⁶⁸を任命する。

【費用、その他】

- 雇用主に所属しているスキルオペレーター(技能事業者)が、訓練費用の全額または一部および交通費や宿泊費などを負担する。
- 雇用主は、必要に応じて、スキルオペレーターに連絡を取り、この制度の資金調達方法、および活動部門における適格資格のリストについて確認することができる。雇用主と被雇用者の間で条件が合意されたら、被雇用者の雇用契約の修正書類に雇用主と被雇用者が署名し、スキルオペレーターに送付して資金提供を依頼する。

⁶⁸ 研修は、研修機関または研修部門がある場合は会社が実施する。メンター（tuteur）は、関連分野で 2 年以上の職業経験を持つ会社の従業員である。メンターの仕事は、研修の過程で研修生を助け、指導し、研修生が関連知識を得られるように社内での活動を組織し、研修後の評価に参加することである。

Pro-A の場合、スキルオペレーター（OPCO）は研修の実施に関与しないが、OPCO は資金の一部または全部を提供し、雇用主に対して制度の実施方法を指導することはできる。

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>

4.3. 労働者の学び直し

以下に、職業訓練、雇用促進、若者向け施策、高齢者向け施策、失業保険制度、その他施策に分けているものの、各施策は複数の目的をもつ施策も多いため、区分は参考程度とする。

(1) 職業訓練

伝統的にフランスの教育制度はエリート育成の性格が強いため、見習い訓練制度は学業落伍者の救済コースといったイメージが強かったが、近年は高等教育のマスターレベルに見習い訓練を採用する教育機関が増え、企業側も訓練生を積極的に採用し始めた。いったんホワイトカラー職に就いた高学歴の若者の間で農業や手工業などへの転職を試みるケースも増えており、こうした場合のキャリアパスの1つとして見習い制度へのニーズが高まっている。

① 雇用センター職業訓練（AFC）

雇用センター⁶⁹（Pôle Emploi）が求職者のために地域の教育機関と提携して実施している訓練制度（AFC: action de formation conventionnée）⁷⁰。雇用センターは、他の機関が実施する研修費用を負担している。

【目的】

- 対象者が、地域の雇用に適用するスキルを身につけること。

【対象者】

- 雇用センターに登録されているすべての求職者
- 技能投資計画⁷¹（PIC：Plan d'investissement dans les compétences）の対象となる26歳未満の若者
- 求職者リストに登録されておらず、専門能力開発カウンセリング⁷²（CEP：conseil

⁶⁹ 失業者等の求職、財政的支援等を行う政府機関。2008年にANPEとASSEDICが合併して設立。
<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

⁷⁰ <https://www.pole-emploi.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/laction-de-formation-conventionn.html>

⁷¹ Grand Plan d'investissement 2018-2022の主要施策。約150億ユーロを投資。特に障害者、都市政策優先地区（QPV）および地方活性化地区（ZRR）の人々を含む、低スキルの求職者や資格を持たない若者の能力開発を目的として資金を提供。
<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/>

⁷² 専門的なアドバイスを受けた人のため、専門家が無料でアドバイスや個別サポートを行う制度。詳細は以下。
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457>

en évolution professionnelle) の枠内で地方公社またはキャップ・アンプロワ⁷³(Cap Emploi)の支援を受ける者

- 専門セキュリティ契約⁷⁴ (CSP : contrat de sécurisation professionnelle) の受給者

【利用料】

- 利用者は無料。費用は雇用センターが負担。

【仕組み】

- 個人雇用アクセスプロジェクト⁷⁵(PPAE : Personalized Project for Access to Employment) に従い、訓練機関とアポイントを取り、個人訓練計画 (PIF : Individualized Training Plan) を策定する。
- 個人訓練計画は、雇用センターのアドバイザーの確認を得る必要がある。

【受講方法】

- フルタイムまたはパートタイムで受講可。
- 対面式、100%オンライン教育、またはその混合で受講可。

【受講コース】

- 技能認定、資格、プロフェッショナル化のコースがある。訓練の内容は、各地域の採用ニーズによって異なる。
- 分野は、多種多様
(例、デジタル系職種、営業・マーケティング職、建築関係、教育・介護職、会計専門職など)

【受講修了後】

- RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) や RS (Répertoire Spécifique) などへの登録
- 各種資格認定など

【申込方法】

⁷³ 障害者の雇用に向けた準備、支援、継続的なフォローアップを専門的に担う職業斡旋機関。

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/service-public-de-l-emploi/article/cap-emploi>

⁷⁴ 経済的理由により余剰人員となった従業員を対象とし、従業員の再教育等を奨励する。解雇された従業員には、支援措置と特定の手当が支給される。2020 年 4 月 10 日確認-法務行政情報局（首相）、労働省
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>

⁷⁵ 訓練経歴、資格、習得した知識とスキル、個人的・家族的な状況等の基準により、個人ごとに適した業務特性、地理的領域、給与レベルを定義したもの(実績に応じて更新)。正当な理由なしに PPAE の準備または更新を拒否した場合、求職者リストからの削除や手当の一部削除がなされる可能性がある。
<https://www.activejoboffers.com/the-personalized-access-to-employment-project/>

- 受講者は、アドバイザーと訓練計画の妥当性を確認し、「Find my training」サービス⁷⁶またはモバイルアプリ「Financée par Pôle emploi」⁷⁷から訓練メニューを探し、研修機関とアポイントを取り、個人別研修計画（PIF）を正式に決定する。

⁷⁶ 以下のサイトから訓練メニューを探す。

<https://candidat.pole-emploi.fr/formations/accueil>

⁷⁷ <https://www.pole-emploi.fr/candidat/vos-services-en-ligne/applications-mobiles-de-pole-emp/application-mobile-pole-emploi-1.html>

② 個人職業口座（CPA）

個人職業口座⁷⁸（CPA : compte personnel d'activité）の概要は以下のとおり。（2020年11月27日更新）

【概要】

- エル・コムリ法では「キャリアパスの安全化」のツールとして、個人職業口座を設置。国民一人ひとりに開設される口座で、専門的な資格を得る権利につながる。開設すると、ウェブサイトや携帯電話のアプリを通じて保有する権利の確認及び利用が可能。
- 就労者は、最初の就職から転職を経て退職するまで同一のアカウントを維持して口座に保管することで、諸権利を継続して享受できる。

【対象者】

- 16歳からCPAを開設することができる。
ただし、以下のいずれかに該当するものは、自動的に口座が開設される。
 - ・雇用されている者（フランス国内外でフランス法に基づく雇用契約を結んでいる）
 - ・求職しているか「オリエンテーション・専門統合プロジェクト」⁷⁹(un projet d'orientation et d'insertion professionnelles)に参加しているもの
 - ・仕事を通じての職業援助サービスを受けているもの
 - ・年金生活者
 - ・例外として、見習い契約を結んだ15歳以上のもの

【口座の種類】

- 以下の3つの種類がある。
 - ・個人研修口座（CPF : compte personnel de formation）
 - ・重労働・危険労働防止口座（C2P : compte personnel de la prévention de la pénibilité）
 - ・市民役務・ボランティア活動口座（CEC : compte d'engagement citoyen）
- 開設はWeb上等で行う。他のアカウントへの変換は可能である。
- 口座に登録された権利は、所持者が出国した場合も含めてアカウントが閉鎖されるまで所持者に残る。口座名義人が死亡した日に閉鎖される。

⁷⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34029>

⁷⁹ 参考サイトは以下。

<https://metiersit.dsi.cnrs.fr/index.php?page=ficheemploitype&codeEmploi=J2A42&idFamillePro=30&codeBAP=J&codeFamille=A>

(2) 雇用促進施策

① 技能雇用コース（PEC）

技能雇用コース（PEC：Parcours emploi compétences）は、労働市場から最も遠い人々、つまり障害者等特に就職が困難な者たちに対して支援がなされる施策であって、基本的には、それらの者たちに対し仕事を紹介する雇用主に経済的支援を行い、また、それらの者たちへの研修やアドバイスプログラムが提供されることとなる。施策の概要は以下のとおり⁸⁰（2021年10月28日更新）。

【趣旨】

- この制度は、受益者の労働市場への持続的な統合を目指したもの。雇用-訓練-支援の三位一体の考え方に基づいており、すなわち、労働市場から最も遠い人々の持続的な雇用を目指し、移行可能な技能を身につけられる訓練を受けやすくし、雇用主と公共雇用サービスの両方によるサポートを実現している。
- この制度の実施にあたっては、雇用包括ファンド⁸¹の一部を活用している。このファンドの目的は、地域の特性や住民ニーズに応じて、雇用に対して統合的な提案をすることである。
- この制度を利用する人は、職業体験期間（PMSMP）の対象となる。

【対象】

- 求職する際に、社会的・職業的に特別な困難を経験している失業者。
- 求職・雇用を妨げている要因を総合的に診断した上で、公共雇用サービス機関（Pôle Emploi、Mission locale、Cap Emploi）が紹介する。

【雇用主】

- 雇用支援契約（CUI-CAE（PEC））では非市場部門の雇用主、雇用主導契約（CUI-CIE）では市場部門の雇用主が、以下の基準に従って選定され、支援される。
- 雇用地域のニーズを満たす、または募集している他の職種に転用可能な専門的な行動や技術力を身につけることができる職種
- 支援する実習生・求職者を日常的に同行できること
- 雇用主は求職者が様々な種類のトレーニングに参加できるようにし、求職者が実際に何かを学べるような有意義な雇用にすることが求められている。求職者が求めれ

⁸⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/parcours-emploi-competences/pec>

⁸¹ 国の資金（従業員訓練と雇用主への助成金）、国の助言サービス、雇用主を結びつけることで、雇用を助けるための包括的な対策を提供しようというものである。フランス国家予算の一部で、一般的に就職が困難な人々を支援するための基金。PEC プログラムに必要な資金は、この国家予算から拠出される。

ば、再教育コース、事前資格審査、専門化期間、VAE、新しい技能の習得などの機会を提供する努力することが求められている。

- 条件に該当する場合には、採用者を正社員化できること

【技能職の契約枠組み】

- 技能職の雇用コース（CUI-CAE、CUI-CIE）は、有期雇用契約（CDD）または無期雇用契約（CDI）であることが条件である。
- 最低雇用期間は 6 カ月（有罪判決を受け、刑期短縮の恩恵を受けている場合は 3 カ月）。専門的な経験を積み、持続可能な雇用を促進するため、最低 9 ヶ月の期間を推奨。
- 国の支援期間は、労働法に例外が定められている場合を除き、最長 24 ヶ月まで更新可能。

【雇用主側への経済的支援】

- 雇用主は、この制度により、最低賃金総額の 30～60%を毎月、国から支給される。償還率は、都道府県知事の命令により設定される。
- この支援は、最大次のレベルまで増額することができる。
 - ・ 26 歳未満の若者と 31 歳未満の障害者は 65%まで
 - ・ QPV および ZRR⁸²の居住者は 80%まで

【実施方法】

- 本制度のオリエンテーションは、公共職業安定所(service public de l'emploi)のアドバイザーが行う求職者の状況の総合的な診断に基づいて行われる。
- 契約期間中、本制度で雇用された社員は、次の 3 つの補完的なフェーズで、アドバイザーのサポートを受けることができる。
 - 1) 三者面談：支援申請書に署名する際に、紹介者、雇用者、被雇用者の三者が一堂に会し面談し、スキルと役職を明確にして、訓練内容を三者で合意する。
 - 2) フォローアップ
 - 3) 終了時ヒアリング：必要に応じ契約終了の 1～3 ヶ月前に実施。このヒアリングで、被雇用者が積極的な求職活動を行い、習得したスキルを評価し、実施した訓練活動に関して支援更新の妥当性を評価する。このことで、コース中に得たスキルを補完する訓練活動を開始することができる。

⁸² 詳細は以下を参照。

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pec_qpv_flyer_v2.pdf

② 経済活動を通した統合 (IAE)

経済活動を通した統合⁸³ (IAE : insertion par l'activité économique) の概要は以下のとおり。IAE は、約 4,000 の組織の活動を総称する広い用語であり、仕事を得ることが最も困難な人々が「仕事の世界に身を置く」ことを支援することによって、失業に立ち向かうことを目的としている。

- 社会参入支援を専門に行う事業者への助成活動であるとともに、雇用問題に直面する企業が集まり、就職が困難な人を会員企業に紹介する活動も含まれる⁸⁴。
- 事業者は国と協定を締結して、就職困難者を受け入れ、就職困難者が社会的能力・職業能力を身に付けられるように支援する。
- 国は事業主に対して就職困難者に提供するポストに応じた助成金を支給する。
- 助成事業者区分は、次のとおり。これらの企業ごとに活動や助成額の条件等が定められている⁸⁵。
 - ・ 仲介協会(AI : Associations intermédiaires)
 - ・ 作業所(ACI : Ateliers et chantiers d'insertion)
 - ・ 合同企業(EI : Entreprises d'insertion)
 - ・ 臨時統合作業会社 (ETTI : Entreprises de travail temporaire d'insertion)
 - ・ 自営業統合企業 (EITI : Entreprises d'insertion par le travail indépendant)
 - ・ 部門統合基金(FDI Fonds départemental d'insertion)
 - ・ 統合資格雇用者グループ(GEIQ : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification)

⁸³ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/#:~:text=L'insertion%20par%20l'activit%C3%A9,professionnelle%20par%20le%20biais%20de>

⁸⁴ 毎年活動実績報告がなされている。(以下は 2019 年のレポート)
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/3cf07cb0808d1f098ed5cdfcc467c31/Dares_R%C3%A9sultats_IAE_2019_.pdf

⁸⁵ 各区分における詳細な規定は、以下を参照。
<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/#:~:text=L'insertion%20par%20l'activit%C3%A9,professionnelle%20par%20le%20biais%20de>

(3) 若者向け施策

フランスでは、若年層の失業率が他の年齢層よりも高いことや新型コロナウイルス感染症の影響で若年層の求職活動が特に深刻であることから、若年層を対象とした施策が多くなっている。

近年、55 歳以上の失業水準は、若者の半分以下で推移しており、15 歳から 29 歳の若年層で教育・訓練を受けていない割合は、2019 年には 12.9%であったものの、コロナ禍の 2020 年第 2 四半期には 15.6%に上昇した⁸⁶。その一方で、55 歳以上の失業者の割合は、2021 年第 3 四半期で 6.3%である⁸⁷。

① 見習い契約

見習い契約⁸⁸ (Contrat d'apprentissage) の概要は以下のとおり。(2021 年 12 月 20 日更新)

【概要】

- 見習い契約は、雇用主と被雇用者の間で結ばれる雇用契約。
- 目的は、若者が、見習い契約期間中に、国家資格 (CAP、BAC、BTS、ライセンス、マスターなど) や職業資格総覧 (RNCP) に登録された職業資格の取得に向けて、一般的、理論的、実践的な訓練コースを受講できるようにすることである。
- 見習訓練センター⁸⁹ (CFA : le centre de formation d'apprentis) や訓練組織で、理論的な指導と、雇用主の施設での職業指導を交互に行うことを原則としている。

【対象雇用主】

- 民間企業であれば、雇用主が実習生 (見習い契約を締結する被雇用者) を組織するために必要な措置を講じたと宣言すれば、実習生を受け入れることができる。この

⁸⁶ INSEE (National Statistical Office) Les jeunes NEET (Young NEETs)
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/5346969>

⁸⁷ DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Statistical Office of Ministry of Labour), Activité des seniors (Seniors' Activity)
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/9611cb0d890712092fee11b831fa74a0/Tableau%20de%20bord%20seniors%20T3%202021.pdf>

⁸⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>

⁸⁹ 1985 年に設立された公立教育機関の位置づけ。16~29 歳の見習い者に実習教育を提供する訓練施設。
<https://www.education.gouv.fr/le-centre-de-formation-d-apprentis-cfa-creation-fonctionnement-personnels-et-apprentis-2069>

場合、雇用主は、会社の設備、使用される技術、労働条件、健康及び安全条件並びに見習い監督者の専門的及び指導的技能が、満足な訓練を可能にするものであることを保証しなければならない。

- 非産業・商業公共部門（公務員を含む）も、労働法 L. 6227-1 から L. 6227-12 および D. 6271-1 から D. 6272-2 に定められた条件のもとで実習生を利用することができる。

【対象実習生】

- 原則として 16 歳以上 29 歳以下の若者。
- 季節労働者

16 歳以上 29 歳以下の若者以外が対象となるケースは以下である。

- 中等教育の第 1 サイクルを修了した 15 歳未満の若者は、15 歳と 1 日に達した時点で、見習い契約を開始することができる。
- 29 歳を超えて実習生になることができるのは、取得した資格等よりもさらに高い資格等の取得を目指す人、障害者（年齢制限なし）、事業の立ち上げや引き継ぎを予定している人などである。具体的は、以下に示したような条件の場合である。
 - ・提案された見習い契約または見習い期間が、以前に終了した契約または見習い期間の後に続き、以前の契約または期間の終了時に取得したものより高いレベルの資格につながる場合。見習い契約は、前契約の満了後、最長 1 年以内に締結する必要がある。
 - ・実習生が制御できない理由（使用者の活動の停止、使用者の過失または義務の度重なる不履行、実習生の健康または道徳的・身体的完全性に損害を与えた場合の労働法第 6225 条-4 に定める手続きの実施）または労働法第 6222 条-38 に定める条件による実習生の一時的身体能力の欠如により契約が解除されたとき。ここでも、前職の契約満了後、最長 1 年以内に見習い契約を締結する必要がある。
- その他に 3 つの例外がある。
 - ・障害者と認められた者が実習契約を締結する場合、年齢の上限はない。
 - ・事業の立ち上げまたは引き継ぎを行うプロジェクトを持つ者が見習い契約を締結する場合、その完了は、追求される訓練を証明する卒業証書または称号の取得を条件とする。年齢の上限はない。
 - ・スポーツ担当大臣が作成する名簿（スポーツ法第 L. 221 条の 2 第 1 項に掲げる名簿）に高位スポーツ選手として登録されている者（スポーツ選手）と実習契約を締結する場合。この緩和措置は、2015 年 11 月 27 日の法律 n° 2015-1541 (JO of 28) の結果である。2015 年 11 月 27 日 その際、年齢の上限は規定されていない。

【卒業証書・資格】

実習生が見習い期間を終了した場合、以下に示した資格の取得に向け、見習い期間中の訓練と経験が考慮される。また、見習い実習生は、見習い期間中、通常は目指している資格に関連するコースに出席することになる。

- 職業高等学校卒業資格：職業適性証明書（CAP）、職業バカロレア、職業ディプロマ、補足説明書
- 高等教育の卒業証書：高等技術者証明書（BTS）、技術の大学の卒業証書（DUT）、専門家の免許、工学の卒業証書、高等ビジネススクールの卒業証書など
- 雇用を担当する省庁がカバーするすべての職業資格を含む、全国職業資格登録簿（RNCP）に登録された職業資格

※労働省は、「トランジションズプロ」（ATpro）が 2020 年 6 月 1 日から適用する、訓練活動、スキル評価、VAE 活動および実習訓練活動の完了のためのモデル証明書を導入した。この認定証により、技能事業者（OPCO）と企業、訓練機関、見習い訓練センター（CFA）との間で実務の共有化が図れるようになる。

【契約期間】

- 見習い契約は、期間を限定して締結することも、無期限契約の一部として締結することも可能である。
- 無期限契約の一部として締結される場合：
 - ・ 訓練サイクル相当の期間を見習い期間とする。
 - ・ 見習い期間終了後、雇用者と被雇用者の間の契約関係は、試用期間に関するもの（2014 年 3 月 5 日の法律による規定）を除き、通常法（コモンロー）による永久契約に関する労働法の規定が適用されることになる。
- 契約が期間限定である場合：
 - ・ 卒業証書または資格の取得に至る訓練サイクルの期間にわたって訓練が実施される。
- 期間限定で締結された見習い契約期間、または無期限契約の枠内で契約された見習い契約期間は、種類により 6 ヶ月から 3 年と変動する場合がある。
- この期間は、実習生の初期の能力レベルを考慮して調整することができる。訓練サイクルの期間が最長期間であるが、最長 1 年延長できる。ただし、実習生が障害者労働者として認められる場合、またはハイレベルスポーツ選手の公式リストに登録される場合には、4 年まで延長できる。

【労働時間】

- 実習生の労働時間は、他の従業員と同じである。雇用主は、実習生が勤務時間中に

理論的な専門課程を履修することを認め、その履修時間についても実際の労働時間として給与が支払われる。

【契約終了後に採用となった実習生】

- 有期雇用見習い契約に続いて、無期雇用契約、有期雇用契約、または同一会社の臨時雇用契約が締結された場合、試用期間を設けることはできない。
- 人事異動：実習生は、訓練組織での一般的、理論的、実践的な教育に従い、取得した知識を活かすために民間企業、公的機関問わず勤務する。
- 実習生には見習い監督者が同伴し、専門的な経験と十分な資格の証明を提供する必要がある。この見習い監督者は、会社の従業員か、雇用者自身である必要がある。

【複数の雇用主】

- 労働法第 L.6222-1 条および L.6222-2 条に従い、2 人の雇用主が共同で対象となる人と見習い契約を結ぶことができる。
- 労働法第 R.6223-10 条および R.6223-11 条で定められた条件の下で、2 者の雇用主が共同で実習生と見習い契約を締結することができる（最大 2 つまで）。これにより、実習生は 2 つの専門資格を取得することができる。
雇用主、受入企業、実習生の間で締結された契約は、特に雇用主と受入企業の間で、見習いの雇用に関連する料金、報酬および手当を共有するための条件を規定する必要がある。

【雇用主への経済的支援】

- 実習生の雇用主は、さまざまな経済的支援を受けることができる。
 - ・単発の助成金⁹⁰。
 - ・社会保障費の免除。これは会社の規模や従業員によって異なる。
 - ・実習生が公務員の場合、FIPHP⁹¹は、公的雇用主が障害者の職業的統合と継続的雇用を促進できるよう、技術的・人的支援に個別に資金援助を行っている。
 - ・見習い税⁹²（la taxe d'apprentissage）からの税額控除（交代制の職場体験のボー

⁹⁰ 契約履行の初年度は最大 4,125 ユーロ、2 年目は最大 2,000 ユーロ、3 年目は最大 1,200 ユーロ。

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-unique>

⁹¹ FIPHP（Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique）は、障害者の公務員への統合のための基金。公務員にのみ適用される。

⁹² 本社がフランスにあり、1 人以上の従業員を雇用し所得税または法人税の対象となる企業（民間企業、個人事業主または個々の起業家や農業協同組合または経済利益団体（GIE）含む）は、全て見習い税が課せられる。見習い税の詳細は以下。

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/taxe->

ナス、職場実習費、現物支給の寄付)

【契約方法】

- 見習い契約は、雇用主と見習い（および該当する場合は彼の法定代理人）によって署名された標準フォームを使用して締結される。
- 契約書には実習生の名前が明記されている。雇用主は、実習生に対し、見習い監督者が保持している肩書きまたは卒業証書と、見習い監督者の資格に関連する活動経験の期間を提示しなければならない（実際に見習い監督者の卒業証書などを提示しなければならない可能性がある）。
- 見習い契約の履行開始前、または遅くともその後 5 営業日以内に、雇用主は、訓練契約⁹³（Convention de Formation）および期間調整契約(該当する場合)を伴う見習い契約をスキルオペレーター（OPCO）に送信する。OPCO は、すべての書類を受け取ってから 20 日以内に財政支援を決定する。
- 公共部門の雇用主は、所属する「経済、雇用、労働および連帯のための地域局」（DREETS-DDETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités）に契約を送る。

【途中契約破棄】

- 実習開始後 45 日間以内であれば、雇用主または実習生（またはその法定代理人）が理由なく契約を終了させることができる（労働法第 L6222-18 条）⁹⁴。
- この期間中の当事者の一方による一方的な契約解除、または双方合意の上での解除は、書面で記録し、見習い訓練センターの所長および契約を登録した機関に通知しなければならない。同機関は、見習い契約が行われる場所の地域局(DREETS-DDETS)または同等の部署に直ちに通知を転送する。
- また、準備していた技術教育修了証や称号が授与された後、従業員の意思で契約が終了した場合も同様の規則が適用される。

apprentissage#:~:text=La%20taxe%20d'apprentissage%20est%20compos%C3%A9e%20de%20deux%20parts%20%3A,lib%C3%A9ratoires%20effectu%C3%A9es%20par%20l'employeur

⁹³ 訓練契約は、見習い契約とは別の追加書類（4 ページ程度）であり、実習生が取得を目指す資格、実習内容、実習先などの項目が明記されている。書式は以下のリンク。

https://www.opco2i.fr/wp-content/uploads/2020/02/CONVENTION-DE-FORMATION-PAR-APPRENTISSAGE_remplissable.pdf

⁹⁴

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195912/#LEGISCTA000006195912

【危機管理】

- 見習いの健康または身体的または道徳的完全性に重大な損害を与えるリスクがある場合、労働監督官または同等の管理官は、地域（DREETS）ディレクターに見習い契約の停止を提案する。この停止期間中も、雇用主は実習生に対し賃金の支払いを維持しなければならない。
- 雇用主が実習生の健康と身体的完全性に害を及ぼすリスクを排除するための適切な措置を講じれば、この停止を解除することができる。
- リスク認定から 15 日以内に地域ディレクターは見習い契約の履行再開の有無を決定する。見習い契約の履行の再開を承認することを拒否した場合、契約の終了につながる。この場合、雇用主は、契約がその期間まで続いた場合に彼が責任を負うであろう金額を実習生に支払う。
その後、CFA は、実習生がトレーニングを継続し、新しい雇用主を見つけるために必要な手配を行う。
- 契約の履行の再開を承認することを拒否した場合、地域ディレクターは、雇用主が一定期間、実習生または若年者を雇用することを禁止する場合がある。

【実習生の給与】

- 実習生は、最低成長賃金(smic)として決定される給与を受け取る。
- 実習生が受け取る最低成長賃金は、彼の年齢と訓練サイクルの進捗状況に応じて決定される最低賃金の割合に対応する。会社に適用される労働協約において、より高い最低給与を設定している場合があるが、当該定めは、見習いの雇用契約に規定されている条項次第では、見習い契約にも適用されることになる。
- 実習生が 18 歳または 21 歳になると、誕生日の翌月の初日に賃金率が変わる。(例えば、見習いの最初の年の見習いが 5 月 18 日に 18 歳に達すると、彼の報酬は 6 月 1 日の最低賃金の 27% から 39% に増加する。)

【実習生管理】

- 実習生は、二重に管理を受けている。
- 1 つは、研修の円滑な運営と教育的側面の監視を担当する見習い検査局。青少年・スポーツ分野では、大臣から委嘱された青少年・スポーツ検査官が技能実習生検査を行う。
- もう 1 つは、規制の適用を確認する労働検査局。雇用主が義務を果たさない場合、現在の契約の継続と実習生の雇用継続の可能性が管轄の行政当局から問われることがある。

【派遣会社による見習い契約の活用】

- 労働法第 L.1251-45 条に記載されている派遣会社は、見習い契約を締結することができる。派遣会社は、企業に対して見習い契約を提供し、研修だけでなく、さまざまな場所での一時的な仕事の場を提供することができる。見習い契約、実習生を派遣先企業に提供するための契約、及び配属契約に含まれなければならない情報は、労働法典第 6226-1 条から第 6226-3 条に規定されている。
- 派遣会社は、実習生の派遣契約書が締結され次第、訓練機関の責任者に送付する。また、派遣先企業内で任命された見習い監督者に変更があった場合は、その旨を通知しなければならない。

② 専門化契約(le contrat de professionnalisation)

専門化契約の概要は以下のとおり⁹⁵（2022 年 1 月 13 日更新）。

●専門化契約とは

- 専門化契約は、雇用主と被雇用者の間で結ばれる雇用契約。この制度により、国や職業団体が認める職業資格（卒業証書、称号、職業資格証明書など）を取得することができる。

【制度の受益者】

- 初期研修を完了しようとする 16 歳～25 歳の若者
- 26 歳以上の求職者
- 積極的連帯収入（RSA）⁹⁶、特別連帯配分（ASS）⁹⁷、成人障害者配分（AAH）⁹⁸の受益者
- 単一統合契約者(CUI)

⁹⁵ 本文以外のさらなる詳細な情報は以下を参照。

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation>

⁹⁶ リソースのない人に最低限の所得を提供するもので、世帯構成によって異なる。25 歳以上で母子・父子家庭であるか、一定期間働いていることを証明できる 18 歳から 24 歳の若い社会人が、一定の条件のもとで利用できる制度。

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19775>

⁹⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/indemnisation/article/allocation-de-solidarite-specifique-ass>

⁹⁸ <https://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/solidarite-et-insertion/l-allocation-aux-adultes-handicapes-aah>

【制度を通して得られる資格】

- RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) に登録されたディプロマまたは専門職称号
- 専門資格証明書 (CQP)
- 全国労働協約の職業分類で認められている資格

【制度の評価】

- この制度は、国、関係者、特定の技能事業者から構成される委員会によって評価される。委員会は、少なくとも年 1 回開催される。

【雇用側】

- 継続的な職業訓練を行う全ての民間企業は、専門化契約を利用できる。
- 行政機関・国家機関はこの契約から除外されるが、工業または商業に分類される行政機関・国家機関 (RATP、SNCF、Office National des Forêts など) および海運会社は、専門化契約を利用することができる。

③ 「1 若者 1 解決」計画(Plan 1 jeune, 1 solution)

- ・ 2020 年 7 月からスタートした「1 若者 1 解決」計画は、すべての若者にソリューションを提供することを目的としている。90 億ユーロ以上を投資し、採用支援、研修、支援、困難な状況にある若者への資金援助などをとおして、若者の支援し、誰一人として見捨てないことを目指している。
- ・ サイト上でマッチングや紹介ができるようになっている。若者側がアクセス・申請できるとともに、雇用主側(企業)も情報提供や自社の情報等を提供している。サイト上の支援メニューは以下のとおり。⁹⁹

(雇用・インターンシップ)

- 求人紹介・仕事斡旋、インターンシップ応募、学生向けの仕事斡旋、仕事の代替案提案・誘導、ビデオ撮影支援(その後採用担当者へ活用)、起業・新しい仕事の提案・紹介、マルセイユで仕事紹介(マルセイユによる誘致)

(オリエンテーション・トレーニング)

- トレーニングコースの紹介、企業とのマッチング(ジョブデート)、イベント紹介、履歴書作成支援、自分の関心にあった企業・仕事マッチング

(ヘルプデスク、サポート)

- ユースエンゲージメント契約¹⁰⁰、学資援助、サポート者検索(近隣在住者を検索できる)、メンター交換、16 歳～18 歳の失業者特別枠サポート、青少年相談

(ボランティア・社会奉仕)

- ボランティア活動の紹介、社会奉仕活動探し支援
- ・ 計画の成果として以下が掲載されている¹⁰¹。
 - 計画開始以来、200 万人以上の若者がこの計画の恩恵を受けている。
 - 雇用されていない 80 万人の若者が 2020 年 8 月から 2021 年 5 月の間にカスタマイズされた統合プログラムに参加した。
 - 12 万 1000 人の若者が、若者保証プログラムに参加した。

⁹⁹ <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/accueil>

¹⁰⁰ プロフィールに応じて 6 か月から 12 か月のパーソナライズされたコース。専任のアドバイザーによるサポート、週に 15～20 時間のプログラム参加、月額最大 500 ユーロの手当
<https://www.1jeune1solution.gouv.fr/contrat-engagement-jeune>

¹⁰¹ 導入から約 1 年にわたる成果を数値でまとめた資料

“En 1 an, plus de 2 millions de jeunes ont trouvé leur solution” 労働雇用統合省 2021 年
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bilan_1_an_-_1_jeune_1_solution.pdf

- 30 歳未満の若者 35 万人が研修を受け、うち 9 万人がエコロジー移行、デジタル技術、健康、産業などの戦略的部門で研修を受講。
- 2020 年 8 月から 2021 年 5 月までの間に、26 歳以下の若者 180 万人が 3 カ月以上の正社員または有期契約で雇用された。
- 2020 年に 525,600 人の若者が見習い契約を締結した。これは 2019 年に比べて 42% 増である。2019 年に実習生を卒業した若者の 62% が、卒業後 6 カ月で雇用された。

● 「1 人の若者、1 人のメンター」制度¹⁰²

- 「1 Young person, 1 solution」計画に続き、「1 young person, 1 mentor」計画。2021 年末までに 10 万人の若者がメンターにアクセスできるようにする予定。1600 万ユーロの予算で、2021 年 3 月 25 日から 4 月 19 日まで受付。
- 3 月 1 日、大統領により「1 人の若者、1 人の指導者」制度が発表された。大統領は、2021 年までに 10 万人、すなわち 2020 年比で 3 倍の若者を指導し、2022 年までに 20 万人に増やすという目標を掲げている。
- 今回のプロジェクト募集は、メンタリングを支援するための官民の政策構築の第一歩として不可欠なもの。今後数ヶ月の間に、このイニシアティブの枠組みの中で今年発表された財源（このテーマに関して既にある財源に加え、3000 万ユーロ）に沿って、2 回目の同様の演習を行い、完成させる予定である。

¹⁰² <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/1jeune1mentor-premierAAP>

(4) 高齢者向け施策

職業訓練とともに、雇用促進を目的とした施策は以下があげられる¹⁰³。

① シニア向け有期雇用（CDD Seniors）

キャリアの終盤にある人たちのために用意された有期雇用契約である。施策の概要は以下のとおり¹⁰⁴（2021 年 12 月 21 日更新）。

【趣旨】

- 高齢者の雇用復帰を促進し、また完全な年金の恩恵を受けるための権利を補完する制度で、退職者が仕事を始めても、年金受給に悪影響が出ないようにするための制度¹⁰⁵といえる。

【雇用者】

- 農業専門職を除くすべての雇用主が締結することができる¹⁰⁶。

【雇用される側】

- 3 ヶ月以上求職活動をしている 57 歳以上の人、または個人別再就職支援契約（CRP）の恩恵を受けている人。

【契約期間】

- 最長 18 ヶ月まで締結可能。また、初回契約期間と合算して 36 ヶ月を超えない期間での更新が 1 回のみ可能。

【契約条件】

- 有期契約者は、会社の他の従業員と同じ権利を有する。同一の条件（労働時間、夜勤、週休、祝日、健康と安全など）で仕事をし、同じ施設（交通、ケータリング、食券、シャワー、クローク、図書館、休憩室、託児所など）を利用することができる。
- 報酬は、同等の資格を保有し、同じ職務に従事している他の従業員が受け取るであ

¹⁰³ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-seniors/>

¹⁰⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-senior-cdd-senior>

¹⁰⁵ L'assurance retraite (retirement insurance)

<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/annexe/salaries/montant-retraite/cumuler-emploi-retraite.html>

<https://www.coindusalarie.fr/contrats-travail/cdd-senior>

¹⁰⁶ 農業専門職の雇用主は対象外（労働法 D.1242-2 条）。農業専門職については、2010 年 9 月 14 日の政令により、農村・海事漁業法 D.718-4 および D.718-5 条で、同法 L.722-20 条（5°、7°、11°を除く）に記載の従業員の雇用者に、すべての制度を合わせて最大 8 四半期の保険料があり、正規の年金給付を受けていることを証明できる求職者と有期契約を締結する権限を与えているため。（同引用先）

ろう報酬と少なくとも同等でなければならない。

- 病気や事故の場合、その会社に適用される協定に定められた条件（例えば年功序列の条件）を満たしていれば、追加補償を受けることができる場合がある。
- 雇用の不安定さを補うための手当や措置（特に有給休暇）を、期間にかかわらず補償する手当を受けることができる場合がある。その金額は、従業員に支払われる報酬の10%を下回することはできない。

② シニア向け CDI インクルージョン

シニア向け CDI インクルージョン¹⁰⁷（CDI à inclusion pour les seniors）は、シニア向け有期雇用の補完措置制度で、2021 年 8 月に導入された。当初の CDD 向け有期雇用は、有期雇用で申請し、更新はできなかったが、この制度では 57 歳以上の人に契約延長ができるようになった¹⁰⁸。

高齢者の雇用促進を目的としているが、仕事と退職の両立¹⁰⁹、退職者が仕事を始めても、年金受給に悪影響が出ないようにするための制度である。

概要は以下のとおり。

- 2020 年 11 月 4 日に議会で採択された「経済活動への統合に関するデクレ」をもとに制度化。高齢者の労働市場への参加を目的としている。
- 対象：57 歳以上の高齢者。すでに 12 カ月以上 IAE（「4.3(2).②の経済活動を通した統合」を参照）で働いていることが条件。
- 雇用企業：作業施設（ACI）、仲介業者協会（AI）、統合企業（EI）、臨時統合作業会社（ETTI）。以前に州と協定に署名している必要がある。
- 雇用期間：最大 3 年
この制度は、実施されている CDD シニアを補完するもの。CDD は、更新する可能性のない 50 歳以上の人々を対象としているが、この法案によって、57 歳以上の人には期間を延長することができる。
- 政府のねらいは、2022 年までに 5,000 人の従業員が無期雇用契約できるようにする

¹⁰⁷ <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/en-quoi-consiste-le-cdi-inclusion-pour-les-seniors>

¹⁰⁸ 経済活動への統合に関するデクレ（Décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique ）2021 年 8 月 30 日付第 2021-1128 号
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043990367>

¹⁰⁹ 退職金保険 L'assurance retraite (retirement insurance)
<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/annexe/salaries/montant-retraite/cumuler-emploi-retraite.html>

ことである。

(5) 失業保険制度

① 職場復帰手当 (ARE)

- 職場復帰手当¹¹⁰ (ARE : Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi) は、失業保険制度に加入し、積極的に仕事を探している求職者に支給されるもの。

② 特別連帯手当 (ASS)

- 失業手当を使い果たした求職者は、一定の条件のもとで国から特別連帯手当¹¹¹ (ASS Allocation de solidarité spécifique) を受け取ることができる。

上記制度の概要は、下表¹¹²を参照。

¹¹⁰ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N178#:~:text=L'allocation%20d'aide%20au,et%20involontairement%20priv%C3%A9s%20d'emploi.>

¹¹¹ [https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484#:~:text=L'ASS%20vous%20est%20vers%C3%A9,1%20mois%20de%2030%20jours\).](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12484#:~:text=L'ASS%20vous%20est%20vers%C3%A9,1%20mois%20de%2030%20jours).)

¹¹² 「欧米地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（フランス） 2020 年海外情勢報告」厚生労働省 P.12

名称	雇用復帰支援手当 (ARE: allocation d'aide au retour à l'emploi)	特別連帯手当 (ASS: allocation de solidarité spécifique)
運営主体	失業保険制度に関する措置の立案、財政運営は全国商工業雇用連合 (Unédic) が担当し、求職者登録や給付業務は公共雇用サービスを遂行する国の公共機関である雇用センターが行っている。	規則制定などの制度管理は国が行い、事業の管理運営は、雇用センター (Pôle emploi) が行っている。
被保険者資格	民間の賃金労働者 (派遣労働者及びパートタイム労働者を含む。) が対象となる。国、地方自治体及び公共企業体に雇用される公務員は適用除外だが、非正規職員を対象に任意加入することができる。	ARE の受給期間が満了した長期失業者が対象となる。ただし、50 歳以上の失業者で、ARE より ASS の給付額の方が多いために後者の受給を希望する場合は受給することが可能である。
受給要件	以下の 1～5 の全ての要件を満たしていること。 1 53 歳未満の労働者は、離職前 24 か月のうち加入期間が 6 か月以上あること。(53 歳以上の労働者は、離職前 36 か月のうち、加入期間が 6 か月以上あること。) 2 原則として直近の離職が自己都合退職でないこと。 3 雇用契約の終了から原則一年以内に求職者登録をし、PPAE に記載された訓練への参加と月 1 回の報告を行い、積極的かつ継続して求職活動を行っていること。 4 身体的に仕事に就く能力があること。 5 原則として年金受給開始年齢に達していないこと。	・失業前 10 年間に合計で 5 年間以上就業し、ARE を受給していたこと ・雇用センターに登録し、積極的に求職活動を継続していること。 ・身体的に仕事に就く能力があること。 ・法定退職年齢以上の場合は、老齢年金の満額受給に必要な加入期間を満たしていないこと。 ・一定の収入を超えないこと。(単身者は月額 1,182.30 ユーロ以下、カップル世帯で月額 1,857.90 ユーロ以下) (2020 年 6 月時点)
給付期間、水準	【給付期間】 給付期間は加入期間と同期間であるが、以下の通り上限が定められている。 53 歳未満: 730 日 (24 か月) 以下 53 歳以上 55 歳未満: 913 日 (30 か月) 以下 55 歳以上: 1,095 日 (36 か月) 以下	【給付期間】 最大 6 か月間。その間に受給要件を満たせば更新可能 (更新回数に制限はない)。 再就職した場合は 3 か月間受給が認められ、ASS は全額給付される。4 か月以降も就労している場合は給付が停止される。6 か月以降は条件を満たせば活動手当 (prime d'activité) が受給できる。
	【給付額】 離職前賃金に基づいて算定された日額手当×実労働日。 1,2 のいずれか高額の算定額が日額手当になる。(2020 年 8 月時点) 1 離職前日額賃金の 40.4% + 定額手当 12.05 ユーロ 2 離職前日額賃金の 57% ※最低給付額は 29.38 ユーロとする。 ※最低給付額が離職前日額賃金の 75% を超える場合は、離職前日額賃金の 75% 相当額が日額手当になる。	【給付額】 給付額は、失業手当の最終支給日から遡り 12 か月間の平均「収入月額」に応じて、以下のとおり支給される (2020 年 6 月時点)。 (単身者の場合) 1 収入月額が 675.60 ユーロ未満 = 日額 16.89 ユーロ 2 収入月額が 675.60 ユーロ以上 1,182.30 ユーロ以下 = 1,182.30 ユーロと所得との差額または日額 16.89 ユーロのいずれか高い方 (カップルの場合) 1 収入月額が 1,351.20 ユーロ未満 = 16.89 ユーロ 2 収入月額が 1,351.20 ユーロ以上 1,857.90 ユーロ以下 = 1,857.90 ユーロと所得との差額または日額 16.89 ユーロのいずれか高い方
財源	保険料	全額使用者負担 (保険料率は原則として労働者の給与の 4.05%)
	国庫負担	全額国庫負担
	給付実績	2020 年 3 月末現在 フランス本土 2,720,270 人 (ARE の他、旧制度の一律漸減手当 (AUD) 及び高齢失業者手当 (ACA) の受給者も含む)
		2020 年 3 月末現在 フランス本土 318,350 人

(6) その他施策

① 無料求人応募

無人求人応募 (Embaucher une personne en emploi franc) とは、雇用者が都市政策重点地区 (貧困地域) に住んでいる求職者に対して無料で求人を募集することができ、応募者と一定の条件で雇用契約締結に至った場合に、雇用者が国から一定額の助成を受けることができる施策。施策の概要は以下のとおり¹¹³ (2021 年 10 月 6 日更新)。

【助成を受けられる雇用者】

- ・労働法典第 L.5134-66 条に記載されているすべての企業および団体
- ・ただし、以下の場合は、無料求人の対象外となる。
 - ・個人事業主
 - ・公的雇用者、特に公的行政事業所 (EPA) や公的産業・商業事業所 (EPIC)

¹¹³ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emplois-francs/article/embaucher-une-personne-en-emploi-franc>

【助成額】

- 正社員契約の場合、3年間で15,000ユーロ（年間5,000ユーロ）
6ヶ月以上の有期契約の場合、2年間で5,000ユーロ（1年あたり2,500ユーロ）
- これらの金額は、労働時間および契約期間に応じて按分される。

【助成条件】

- 雇用対象は、都市政策重点地区に住み、雇用センター(Pôle employ)に登録された1、2、3、6、7、8区分の求職者、職業安定契約（CSP）のメンバーなど。
- 上記人材を、無期限契約または6ヶ月以上の有期契約で雇用すること。
- 採用日の前6カ月間に当該社に在籍したことがある者を採用しないこと。
- 募集職種の採用前6ヶ月間に、経済的理由による人員削減を行っていないこと。
- 国からの補助を受けていないこと。ただし、職業訓練契約に基づく若年者の採用に関する例外的支援を除く。
- 年齢、資格、採用時の勤続年数、採用時の報酬の制限はない。

【申請手続き】

- 所定のフォームに必要事項を記入し、雇用契約締結後3ヶ月以内に雇用センターに送付する。
- 申請にあたり必要となること
 - ・ 採用者の住所付き在留資格認定証明書
 - ・ 住所の証明（在留資格認定証明書と同じ住所）
 - ・ 住所が優先都市地区であることを確認すること（サイト上で確認できる）

【助成金の支払い】

- 助成金は半年ごとに雇用センターから支払われる。
- 契約締結日から6ヶ月ごとに、雇用センターは、従業員の在職証明書の提出を求め
るため、2ヶ月以内に回答する。

② 就労体験期間（PMSMP）

就労体験期間（PMSMP：Périodes de mise en situation en milieu professionnel）は、特定の不利な立場にある人々の就職や転職を支援することを目的としている。身分、年齢、支援の枠組みに関係なく、誰でも利用することができる施策。施策の

概要は以下のとおり¹¹⁴（2021 年 12 月 20 日更新）。

【どのような人に有効か】

- 転職等希望者、失業者（雇用センターへ登録の有無にかかわらず）にとって、本制度は、専門的なサポートとなる。
- 就職活動が、総合的な活動となっていない人。例えば、
 - ・ 求職者（雇用センター登録しているかどうかに関わらず）
 - ・ 地域でのサポートを受けている人
 - ・ 雇用センター等の支援を受け、障害者として認められた求職者
 - ・ 積極的連帯収入（RSA）の受益者
- 転職等希望者
 - ・ IAE（Insertion par l'Activité Economique）制度でサポートされている従業員
 - ・ ESAT（Etablissement et service d'aide par le travail）に所属する障害者または該当する企業の従業員
 - ・ 単一統合契約（CUI）の一部として規定された技能雇用コースの従業員
 - ・ 雇用の維持または再教育のプロセスの一環として、不適格とされる従業員
 - ・ 特に経済的困難が予想される状況で、雇用センターに登録し、積極的に求職している従業員

【実施機関】

- 法律で定められた権限者（機関）
 - ・ 雇用センター
 - ・ 地域活動者(les missions locales)
 - ・ キャップ・アンプロワ¹¹⁵（Cap Emploi）
 - ・ ETTI を除く、経済活動を通じた統合のための構造（SIAE）：統合企業（EI）、中間団体（AI）、統合ワークショップ（ACI）
 - ・ 部門別協議会
 - ・ 見習い準備コースを提供する団体

¹¹⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp>

¹¹⁵ キャップ・アンプロワは、障害者の雇用に向けた準備、支援、継続的なフォローアップを専門的に担う職業斡旋機関。その任務は、通常の職場への持続性のある職業参入に向けた障害者への情報提供、助言および支援、雇用主を対象とした障害者雇用に関する情報提供と啓発、障害者採用計画を通じた民間雇用主への助言と支援、雇用維持のために活用できる事業者や支援に関する障害労働者およびその雇用主向けの情報発信、雇用を得た障害者に対するフォローアップである。

「フランスにおける障害認定及び就労困難性の判定に係る実務関連資料」、2020 年 3 月、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター P53 より

https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/shiryoku/p8ocur000000914g-att/shiryoku103_1.pdf

・この目的のために実施者から「委任」された者：PMSMP の対象者を雇用または支援している組織で、雇用センター等と連携し、一定の範囲内で PMSMP を処方する権限を持つ契約をした者

【制度の目的】

- 職業、活動の領域を発見すること、専門的なプロジェクトを確認する、採用活動を開始する。
- 運営目的は、契約によって定められている。

【内容】

- 受益者が実際の状況に直面することで、職業や活動分野の発見、専門的なプロジェクトの確認、採用活動の開始などを行うことができる。
- 受益者は、必ず正社員に相当する通常の業務遂行を担当する。一時的な活動の増加に対応するためや季節的な仕事を補うため、あるいは欠勤する従業員の代わりとして使用することはできない。

【期間】

- 最長 1 ヶ月間、継続的または非継続的に実施することができる。また、定められた目的が達成されない場合、例外的に最長 1 ヶ月間更新されることがある。
- その期間は、業務上の目的に合致し、個人に合わせた支援の実施を可能にするものでなければならない。

【受益者の地位】

- PMSMP 実施期間中、受益者は受入機関の従業員ではなく、受入機関から給与が支払われない。受益者が雇用されている従業員であれば、現在の地位、福利厚生制度、報酬はそのまま維持され、PMSMP の期間終了後、元の職場に戻る。
- SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique) または補助金契約によって雇用されている受益者は、雇用契約を維持するか、または契約を中断することによって、PMSMP を実施することができる。いずれの場合も、受益者は期間終了後に元の仕事の同等の職に復帰する。

【制度の効果】

- PMSMP は、受益者の雇用と職業的安定への道筋に役立つものでなければならない。この制度によって、労働機会や仕事のオファーに変える機会を有する。
- また、この制度を通して、雇用にかかる障害をなくし、研修や他の職業経験を活用して、雇用されやすくなる。

【応募するには】

- 申請者は、自分を受け入れる組織を見つけた場合、その受入組織を通して応募しなければならない。
- 実施にあたっては、受益者に適応し、実施機関は受益者と受入組織の両方のニーズ、可能性、能力から評価し、目標を設定する。

【契約】

- PMSMP は、労働力の貸与や提供契約は発生しない。受益者、受入機関、実施機関、サポート機関（実施機関と異なる場合）および雇用者（受益者が従業員の場合）の間に締結される標準契約に基づき実施されることになる。

【モニタリング、チューター】

- モニタリング：受益者のモニタリングは、実施機関自身、または実施機関が選択しその管理下で活動する支援機関のいずれかによって実施される。受益者と受入体制との唯一の窓口として、紹介アドバイザーが任命される。
- チューター：受入機関は、受益者の受入、援助、情報提供、指導、評価を担当するチューターを任命し、労働災害防止のすべての規定が実施されていることを確認する。

【受益者の立場】

- 受益者は、受入機関の従業員に適用される規則に従う。
 - ・ 毎日、毎週の出勤
 - ・ 夜間・休日出勤
 - ・ 週休 2 日制
 - ・ 労働安全衛生（受入組織の社内規定および安全衛生措置の遵守）
- 受入機関の施設や公共交通機関を利用することができる。

【労働災害等】

- PMSMP の受益者は、業務上の事故（受入機関で発生した事故、自宅から受入機関までの移動中の事故）および業務上の疾病が、補償対象である。
- 受益者が被雇用者の場合：労働災害／疾病リスクは、PMSMP 中に雇用契約が中断されない限り、その雇用者（例えば SIAE）が引き続き負担する（そうでなければ、SIAE はその人の代わりに処方を行い労働災害／疾病リスクを負担することに同意する受入機関を見つけなければならない）。
- 受益者が被雇用者でない場合：社会保障法典第 412 条の 8-11° が、PMSMP 受入機関に拡大され、受入機関が労働災害／職業疾病リスクを負担し、職業訓練生に支払われるものと同等の固定時間当たり保険料を社会保障・家族手当掛金回収連

合¹¹⁶（URSSAF）に支払う（2019 年 1 月 1 日より 0.04 ユーロとなる）。

¹¹⁶ これらの制度のための雇用者負担金と被雇用者負担金を徴収している。

4.4. 柔軟な働き方

(1) 労働時間

① 企業別合意形式への転換

- 2016 年 8 月の「労働・労使間対話近代化・キャリアパス安全化法（エル・コムリ法）」によって、週労働時間の上限などを企業別合意を通じて決める道が開かれた。その翌年、2017 年秋にマクロン新大統領下で発令されたオルドナンス（政府への授権立法、2018 年 1 月 1 日付施行）も、新たに中小企業も含めて、実際の週労働時間と年間労働時間を企業別合意により交渉して決定できるようにする内容であった。
- 雇用に関する規制の緩和・フレキシビリティ拡大するもので、労働組合員や従業員代表のいない中小企業であっても、企業別合意の締結を通じて、週最大労働時間の延長や超過勤務手当割増率の引下げといった労働条件に関する決定を企業レベルで行うことができるようになった¹¹⁷。

② 労働時間測定システム

- 2019 年 5 月 14 日、欧州司法裁判所（ECJ）は、「労働者の 1 日の労働時間を測定できるようにする客観的で信頼性が高く、アクセス可能なシステム」を導入する義務があるとの判決を下した¹¹⁸。
- この判決は、雇用者に毎日の時間記録システムの確立を義務付けるために、社内規則を整備するか、その他の方法で改正しなければならないとだけ規定されている。特定のシステムや形式の指定は確認できなかった¹¹⁹。
- フランスの法律は、毎日の時間記録を義務付け、測定システムを規定しているため、すでにこの判断にほぼ準拠している。
- 労働法典 L3171.2-4 条は、雇用主が各従業員の労働時間の記録を保持しなければならないと規定している。特に L3171.4 では、「労働時間の存在または数に関して争いが生じた場合、使用者は、従業員が実際に働いた時間を正当化する可能性の高い情報を裁判官に提供すべきである。各従業員の労働時間の測定が自動登録システムによって行われる場合、これは信頼でき改ざん防止されていなければならない」と規定されている。欧州司法裁判所の判決を受け、この規則が修正されたことは確認されていない。

¹¹⁷ リクルートワークス研究所、同

¹¹⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62018CJ0055>

¹¹⁹ <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061en.pdf>

4.5. 賃金施策

(1) 賃金水準決定プロセス

労働法典により賃金水準は、全国一律となっている。政府が団体交渉全国委員会に諮問し、その答申を受けて政令により改定する。

団体交渉全国委員会は、政府代表 4、労使各 18。答申は労使の合意ではなく、それぞれの意見を非公開の報告書にまとめて提出する¹²⁰。

(2) 最低賃金制度

① 概要

2020 年の法定最低賃金「全産業一律スライド制最低賃金」(SMIC :salaire minimum interprofessionnelde croissance) は 10.15 ユーロ。

毎年 1 月 1 日に改定される定時改定のほか、消費者物価指数が前回の改定水準より 2%以上上昇した場合に行われる改定、政府の裁量により年度途中に行われる改定がある。

② 減額措置及び適用除外

法定最低賃金額を下回る賃金で労働者を雇用することは労働法典で禁止されているが、17 歳以下の年少者は最大 20% (17 歳未満は 20%まで、17 歳は 10%まで)、見習い契約労働者及び熟練化契約労働者は年齢及び訓練期間に応じて 22%～73%減額することが認められている。また、労働時間の管理に適さない労働者（委託販売外交員 15）は法定最低賃金額の適用除外とされている。

法定最低賃金額（1 時間あたり）の推移

(ユーロ)					
年	2016	2017	2018	2019	2020
SMIC	9.67	9.76	9.88	10.03	10.15

資料出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)

¹²⁰ (独) 労働政策研究・研修機構、「資料シリーズ No.239 『コロナ禍における諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査ーイギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国ー』」、2021 年 6 月

4.6. (参考)フランスの雇用形態

現在フランスの雇用契約形態は、38 種類あるといわれているが、中には初期雇用契約 (CPE) や中小企業を対象にした新規雇用契約 (CNE) など、使われずに消滅したものもある。以下主な雇用形態を以下に掲げる。

① 無期限雇用契約(CDI: contrat de travail à durée indéterminée)

雇用形態の概要は以下のとおり¹²¹ (2021 年 12 月 21 日更新)。

【位置づけ】

- ・ 雇用期間を定めない通常の雇用形態。労働法典に「雇用関係の標準的かつ一般的な形式」と規定されており、期間の定めのある期限付雇用契約や派遣労働契約など他の雇用形態をとる正当性がない限り、無期限雇用契約となる。
- ・ 使用者は雇用にあたり、2～4 か月の試用期間を設けることができる。
- ・ フルタイムまたはパートタイムでも契約できる。

【契約解除】

- ・ 契約の解除は、当事者の一方の意思 (解雇、辞職、退職、自主退職)、当事者間の合意、不可抗力事象、この 3 点にのみで解除 (終了) が可能。

② 期限付雇用契約(CDD: contrat de travail à durée déterminée)

雇用形態の概要は以下のとおり¹²² (2022 年 1 月 24 日更新)。

【適用ケース】

- ・ 一時的な業務にのみ可能で、法律で列挙されたケースに限られる。
- ・ 欠勤者の代替要員、工業、商業企業の責任者、自由業者、その配偶者で専門的かつ通常業務に基づいて企業活動に実質的に参加している者等の代替として従事可能。

【雇用期間と終了】

- ・ 雇用期間は、原則、更新を含めて 18 か月以内。
- ・ 契約期限が到来した時点で自動的に契約は終了する。期限終了後も業務が継続している場合は、無期限雇用契約に移行する。なお、契約を終了する場合は雇用の不安定性を補償するため、給与総額の 10% 以上の手当を支給することとされて

¹²¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee-cdi>

¹²² <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd>

いる。

③ 派遣労働契約(contrat de travail temporaire)

派遣契約の従業員（派遣社員）は、雇用主である派遣会社（TWA）と契約を結び雇用され、ユーザー企業で業務を行う。

雇用形態の概要は以下のとおり¹²³（2022 年 1 月 24 日更新）。

【適用ケース】

- ・ 具体的かつ一時的な業務にのみ可能で、法律で列举されたケースに限られる。
- ・ CDD 同様、欠勤者の代替要員として従事可能。

【雇用期間と終了】

- ・ 雇用期間は、原則、更新を含めて 18 か月以内。契約期限が到来した時点で自動的に契約は終了。
- ・ 期限終了後も業務が継続している場合は、無期限雇用契約に移行する。なお、契約を終了する場合は雇用の不安定性を補償するため、給与総額の 10%以上の手当を支給することとされている。

④ その他

その他の代表的な契約は以下のとおり。

●単一統合契約(CUI : Contrat unique d'insertion)

- ・ 私法の雇用契約。一定期間または無期限に締結される¹²⁴。
- ・ 社会的・職業的に特別な困難を経験している失業者の職業的統合を促進することを目的としている。
- ・ 非市場部門では雇用支援契約(CUI-CAE)、市場部門では雇用主導契約(CUI-CIE)となる。
- ・ 訓練および、または専門家によるサポートと雇用主に対する財政支援を組み合わせたもの。財政支援は、地域や受益者によって異なる場合がある。就職が難しい人の採用を促進することを目的としている。
- ・ 一定期間の場合：最短期間は 6 か月（判決の調整の恩恵を受けている有罪判決を

¹²³ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-temporaire>

¹²⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/parcours-emploi-competences/article/le-contrat-unique-d-insertion-cui-dispositions-generales>

受けた人の場合は 3 か月)。更新と延長を含めた最大期間は 2 年。

- ・ 労働時間は週 20 時間以上。1 時間あたりの最低賃金は 10.57 ユーロ。

●CAE / CUI-CAE ¹²⁵ (le contrat d'accompagnement dans l'emploi)

- ・ 労働法典第 L1242-3 条による、一定期間または無期限の私法雇用契約。正式名称は、CUI-CAE。
- ・ 雇用期間：最大期間 24 か月。障害を持つ 50 歳以上の従業員が専門的なトレーニング活動を実施することにより、60 か月に延長可能。
- ・ 契約申請者：地方自治体、公共部門、民間の非営利団体
- ・ 24 か月の制限内で、6 か月の定期契約を数回更新でき、最低時給総額に相当する報酬を得ることができる。
- ・ 雇用主は、州から助成を受けることができる。(助成額は、最低賃金 95%未満、毎月支払われる)

●CUI – CIE(le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi)

- ・ 私法に基づく無期限または有期の雇用契約。商業・非公共部門の契約。正社員や有期契約での採用が可能¹²⁶。
- ・ 雇用主への資金援助により、社会的・職業的困難を抱える失業者が持続的に雇用できることを目的としている。
- ・ 2018 年 1 月より、助成部分の契約は「技能雇用コース (PEC)」に変更された。
- ・ 支援期間は最低 6 ヶ月 (有罪判決を受け、修正刑の恩恵を受けている人は 3 ヶ月)。特定の条件で 24 ヶ月まで延長することができる。
- ・ フルタイムまたはパートタイム (週 20 時間以上の勤務) も契約可能。
- ・ 会社の他の社員と同じ労働条件の待遇。給与は、会社の労働協約に基づき支払われる。研修には、訓練専門家によるサポートが含まれている。

¹²⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/parcours-emploi-competences/cui-cae>

¹²⁶ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/parcours-emploi-competences/cui-cae>

5. スウェーデンにおける労働施策

5.1. 成長分野への労働移行

(1) グリーン分野やデジタル分野への労働人口の移行

- スウェーデンの労働組合は、伝統的に事業構造転換の必要性に理解を示し、そのための労働移動を前向きにとらえてきた。「事業は守らず個人を守る」との発想で、積極的労働市場政策や非営利再就職支援組織など、企業・政府と密に連携しながら、企業間移動・職種転換を伴う労働移動に取り組んできた。この点が、スウェーデンで賃金上昇と生産性向上の好循環の継続を可能にしてきた背景と考えられる¹²⁷。
- 成長分野への労働人口移行を示すデータとして、以下にエネルギー・環境企業及び IT 企業における 16～64 歳の雇用者数の推移を掲載。これをみると、2014 年から 2020 年にかけて、エネルギー・環境関連の雇用者数は 46,876 人から 53,708 人に増加、また情報通信関連の雇用者数は 164,954 人から 218,564 人に増加しており、労働人口シフトがうかがえる¹²⁸。

エネルギー・環境関連及び情報通信関連企業の雇用者数（16～64 歳）の推移

	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	伸び率 (2014-2020)
エネルギー・ 環境関連企 業数(社)	46,876	47,445	47,802	48,541	49,301	51,754	53,708	+14.57%
情報通信関 連企業数(社)	164,954	166,162	185,063	190,454	197,562	217,689	218,564	+32.5%

- また、スウェーデンの情報通信関連企業数は、2008 年には 46,647 社であったが、2020 年には 70,558 社となっており、51.3%増加している¹²⁹。

¹²⁷ 山田久「viewpoint スウェーデン賃金決定の仕組みとその含意—生産性向上と賃上げの好循環に向けて—」、2019 年 3 月 8 日

<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchreport/pdf/10974.pdf>

¹²⁸ Employees 16-64 years by industrial classification NACE Rev. 2 and year, Statistics Sweden

https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__AM__AM0208__AM0208E/YREG54/table/tableViewLayout1/

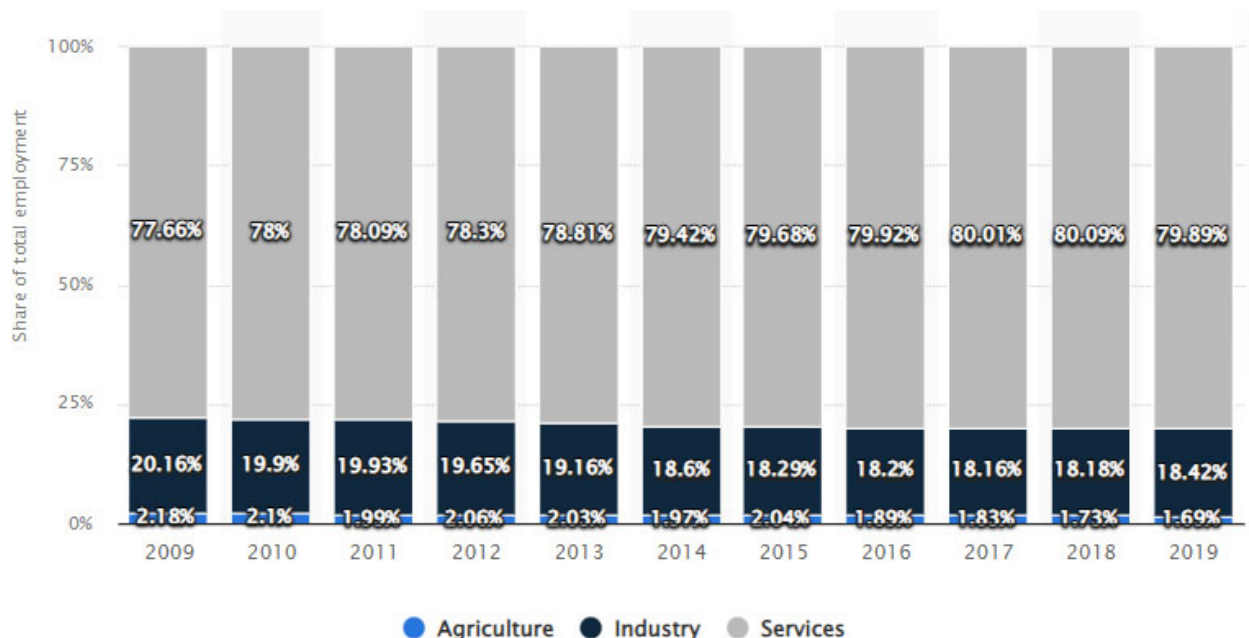
https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__AM__AM0207__AM0207Z/NattSni07KonKN/table/tableViewLayout1/

¹²⁹ Enterprises (FDB) by industrial classification NACE Rev. 2 and year, Statistics Sweden

https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__NV__NV0101/FDBR07N/table/tableViewLayout1/

2009 年から 2019 年にかけて、従業者数をみると、農業部門、製造業・工業部門での割合が下がり、サービス業部門の割合が増加している¹³⁰。

産業分野別従業者数の割合推移（労働時間あたりの金額）



(2) 低生産性部門から高生産性部門への労働人口移行

- スウェーデンにおける産業ごとの生産性（労働時間ごと金額）の推移をみると、最も生産性の低い産業は農業である一方、最も高い産業は製造業である。またどの業種とも 1 時間あたりの金額は増加傾向にある。¹³¹

産業別生産性（労働時間あたりの金額）

単位：スウェーデン・クローネ

	農林漁業	貿易	製造業	商品メーカー	サービス業
2012 年第 4 四半期	282,3	371,9	597,1	554,9	530,3
2013 年第 4 四半期	261,4	409,7	610,9	542,1	560,0
2014 年第 4 四半期	278,2	426,3	628,6	559,8	574,1
2015 年第 4 四半期	304,4	450,2	680,8	598,8	584,9
2016 年第 4 四半期	319,0	461,8	666,6	582,2	591,1
2017 年第 4 四半期	314,2	459,3	682,9	596,0	583,8
2018 年第 4 四半期	283,4	431,2	693,5	585,0	595,9

¹³⁰ Sweden: Distribution of employment by economic sector from 2009 to 2019, Statista
<https://www.statista.com/statistics/375648/employment-by-economic-sector-in-sweden/>

¹³¹ Ekonomifakta、Statistics Sweden
<https://www.ekonomifakta.se/fakta/ekonomi/produktion-och-investeringar/produktivitetsutvecklingen-i-naringslivet/?graph=/25105/4,7,5,2,3/all/>

	農林漁業	貿易	製造業	商品メーカー	サービス業
2019 年、第 4 四半期	345,8	469,9	674,2	590,0	613,9
2020 年、第 4 四半期	326,2	467,4	731,3	616,4	625,0
2021 年、第 4 四半期	334,4	476,5	747,0	630,2	646,6

- また、2008 年¹³²から 2020 年¹³³にかけて、生産性の異なる産業別に雇用数をみると、低生産性産業といわれる部門（農業、林業、漁業、建設業）では 94,256 人の増加に対して、高生産性産業といわれる部門（サービス業）では 271,884 人の増加となっている。

生産性レベル別産業別雇用数

	2008 年	2020 年	増減数
低生産性部門 (Lower productivity sectors) ¹³⁴	367,944	462,200	+94,256
高生産性部門 (Higher productivity sectors Services) ¹³⁵	1,109,883	1,381,767	+271,884

¹³² Gainfully employed 16+ years by region of work (RAMS), by region, industry SNI 2007 and sex. Year 2008 – 2018
https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__AM__AM0207__AM0207K/DagSNI07KonK/

¹³³ Gainfully employed 16-74 years by region of work (RAMS), by region, industry SNI 2007 and sex. Year 2019 – 2020
https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__AM__AM0207__AM0207Z/DagSni07KonK/

¹³⁴ 農業、林業、漁業、建設業

¹³⁵ 宿泊・飲食業、情報通信業、金融・保険業、不動産業、科学・技術専門業、サービス業、娯楽業、

(3) 起業支援

- 新規開業企業を主要 OECD 諸国で比較すると、2007 年平均を 100 とした場合の 2017 年はスウェーデンが 174 と、統計が取れる国の中では最も増加率が高くなっている。ストックホルムにおける人口あたりの「ユニコーン」企業数は、シリコンバレーに次いで 2 位であり、インターネット電話サービスの「スカイプ」、音楽ストリーミングの「スポティファイ」、コンピュータゲームの「マインクラフト」や「キャディ・クラッシュ・サガ」が輩出された¹³⁶。
- そのような中、休眠状態から事業を再開した起業家は、事業再開から 5 年を経過しないと失業給付を受けることができない、いわゆる「5 年ルール」という制度がある。コロナ禍の影響を踏まえ、この「5 年ルール」が 2020 年、2021 年に免除され、2022 年まで延長された。このことにより、起業家が失業給付を維持したまま、マーケティング措置を講じる機会が延長された¹³⁷。

(4) 2022 年の予算案における労働市場政策イニシアチブ

2022 年の予算案で、政府は、パンデミック後に誰もが参加してスウェーデンを前進させることができるように、新しい措置を講じた強化された雇用政策を提案している¹³⁸。これらの提案には、より多くの人々に雇用訓練を提供すること、長期失業に対抗すること、年配の求職者に新しい開始の仕事により多くの時間を与えること、より多くの障害のある失業者を労働界に紹介することが含まれている。(2021 年 9 月 23 日)

概要は以下のとおり。

① Arbetsförmedlingen（スウェーデンの公共雇用サービス）の強化

政府は 2022 年の予算案で、スウェーデンの公共雇用サービス強化に向けて、5 億 200 万クローネ（2022 年）を提案。2023 年と 2024 年の推定増加額は、それぞれ 6 億 2,000 万クローネと 6 億 9,600 万クローネ。さらに、監督業務を強化するために、2022 年から 2024 年までの管理予算に 4,500 万クローネを充当することを提案している。

¹³⁶ 山田久、「賃上げ立国論」P94-95、2020 年 2 月

"How Stockholm Became 'A Unicorn Factory'"

<https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/how-stockholm-became-a-unicorn-factory/>

¹³⁷ Labor market policy initiatives in the budget bill for 2022

<https://www.regeringen.se/artiklar/2021/09/arbetsmarknadspolitiska-satsningar-i-budgetpropositionen-for-2022/>

Important laws and regulations for the turn of the year 2021/2022

https://www.regeringen.se/48e453/contentassets/44c514bd6ef14db399d8fcce90b95a29/viktigare-lagar-och-forordningar-infor-arsskiftet-2021_2022.pdf

¹³⁸ <https://www.government.se/articles/2021/09/labour-market-policy-initiatives-in-the-budget-bill-for-2022/>

②より多くの求職者に求人マッチングサービスへのアクセスを提供するために 12 億クローネ

求人マッチングサービスは、幅広い求職者を対象としており、全国に導入されている。これには、雇用主との連絡を確立し、人々が仕事を見つけて応募するのを支援し、トレーニングの機会、ガイダンス、および短期コースに関する情報を提供することが含まれている。

2022 年の予算案では、失業者対策、労働市場でのマッチング改善として、12 億クローネを割り当てることを提案している。2023 年と 2024 年の推定増加額は、それぞれ 1 億 7,300 万クローネと 2 億 6,900 万クローネ。

③より多くの求職者に雇用訓練へのアクセス提供に 4 億 2,500 万クローネ

政府は 2022 年の予算案で、より多くの求職者に雇用訓練を提供するために 4 億 2,500 万クローネを割り当てることを提案。2023 年には推定 8 億 5,600 万クローネ、2024 年には 9 億 7,400 万クローネが提供される。

この提案の目的は、2022 年から 2024 年までの高水準の一貫した雇用訓練量を可能にすること。雇用訓練の量を維持することは、スウェーデンが直面しているグリーンおよびデジタル構造の変革に照らしても重要である。

④より多くの人々が追加の仕事や紹介の仕事を得ることができるようにするための 7 億 100 万クローネ

政府は 2022 年に 7 億 100 万クローネの投資を提案し、労働市場から最も離れた人々に追加の仕事を提供する。

2023 年には 7 億 7,800 万クローネ、2024 年には 6 億 7,700 万クローネの投資を見込んでいる。

⑤より多くの障害を持つ失業者が就労支援サービスの恩恵を受けられる施策

政府は、3,100 万クローネを、就労紹介サービスの定員を増やすために割り当てることを提案。

2021 年の春季補正予算において、780 万クローネを 2021 年の就労紹介サービスに割り当てた。2022 年予算案において、この投資を拡大・維持するため、さらに 1,000 人が職業紹介サービスの恩恵を受けることができるよう 3,100 万クローネを配分することを提案。

⑥職業体験の参加者増のために 5,200 万クローネを拠出

パンデミック時の大量失業に対応するため、失業しても保証制度の適用を受けられない人々の労働市場への復帰に向けて、政府は職場体験のための資金投入を提案。

失業保証プログラムの適用外の人々のための職場体験の機会を増やすために、スウェーデンの公共雇用サービスに 5,200 万クローネの資金を割り当てることを提案。

2023 年と 2024 年の増加額は 6,500 万クローネと推定。これは、フルタイムで働く人の数を、2022 年には平均 2,000 人、2023 年と 2024 年には平均 2,500 人増やすこと

にほぼ等しい。

⑦新規雇用の強化に 8,500 万クローネ

2022 年予算案において、政府は、雇用主が軽減された雇用主社会保険料を支払う人々を雇用する際の新規雇用補助率の低下を一部相殺するための資金を計上することを提案。これらの措置のための支出は、2022 年に 8,500 万クローネ、2023 年に 4,100 万クローネ、2024 年に 2,100 万クローネと推定される。

⑧高齢の求職者の新規雇用開始時期を延長

高齢の求職者は、長期失業のリスクが高くなる。このため、政府は 2022 年の予算案に 2,000 万クローネを計上。

政府は 2022 年の予算案で、55 歳以上の高齢者が現在の規制枠組みの 2 倍の期間、最長 48 ヶ月間、新規の仕事を持てるように新規雇用の規則を変更することを提案している。

投資額は、2022 年に 2,100 万クローネ、2023 年に 4,000 万クローネ、2024 年に 4,100 万クローネを予定。

⑨若者と新移民の雇用のための代表団の任務延長と振興資金

政府は 2014 年に若年者雇用代表団を設立し、若年層の失業に対する労働市場政策措置の地方への影響力を高めるための活動を任務としている。2017 年には、この任務が拡大され、移民も対象に含まれるようになった。2022 年の予算案で、政府は代表団の任務を 2023 年 2 月 28 日まで延長することを発表。

同時に、政府は、2022 年の予算案において、自治体と中央政府との間の協力を促進するために 2022 年に 2,000 万クローネを計上することを提案。代表団はこの資金を利用できるようにし、自治体は、協働にかかる費用の一部を申請することができる。

⑩雇用保険基金の強化

パンデミックによる財政的影響を軽減するため、政府は 2022 年に雇用保険の資格取得日数を 6 日から 2 日に減らすことを提案している。現行の規則よりも早く失業手当を受け取ることができるようになる。

この提案にかかる費用は、2022 年に 3 億 4,500 万クローネと見積もられている。一時的な資格条件は 2022 年 1 月 3 日に発効し、2023 年 1 月 1 日に適用が停止される予定。

5.2. 労働者の学び直し

スウェーデンにおいては、職業訓練大学制度(YH Yrkeshögskolan)が学び直しのための主要な制度である。

① 概要

- 近年では Yrkeshögskolan (ユルケスホーグスコラ、以下「YH」という。)と呼ばれる職業訓練大学制度が創設されている。これは 2000 年代に入って導入されたもので、産学官の密な共同・連携を通じて実践的な即戦力人材を育成している。国家予算を使いつつ、全体の運営は地方自治体が担うが、企業のニーズに沿った産業・職業分野に重点を置いたプログラムが柔軟に実施されている。

② 位置づけ¹³⁹

- 高等職業教育に関する法律 (Lag om yrkeshögskolan, SFS 2009: 128: 以下「LYH」という。) および高等職業教育に関する命令 (Förordning om yrkeshögskolan, SFS 2009: 130: 以下「FYH」という。) に基づいて実施されている。
- YH は、理論教育と実地教育を組み合わせた、2 年間のフルタイム課程を基本形とする職業教育訓練である。多様な訓練主体の参入を促し、中等教育の次のステップとして、労働者に高度な職業教育訓練を受ける機会を提供し、希望する職種への就職、キャリアアップ、転職や起業を支援するとともに、企業に対して即戦力となる有能な人材を提供する制度として構想されている。

③ 目的

- YH の目的は、第一に、労働市場のニーズに応える高等職業教育を提供することである¹⁴⁰。その時々労働市場において求められる職業能力を養成する教育訓練であり、プログラムの策定と実施の両段階において実地教育を提供する使用者の関与が重視されている。

高等職業教育庁 (Swedish National Agency for Higher Vocational Education: Myndigheten för yrkeshögskolan, 以下「MYH」という。¹⁴¹) は、年ごとに短期的・

¹³⁹ ②～⑩両角道代、スウェーデンにおける若年者雇用と職業能力開発——高等職業教育 (YH) を中心に
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2012/special/pdf/054-063.pdf>

¹⁴⁰ Regeringens proposition 2008/2009: 68, p.32-33
<https://www.regeringen.se/49b72a/contentassets/395dd58a4a784c99a351924a44c94fe0/yrkeshogskolan-prop.-20080968>

¹⁴¹ 教育機関に州の助成金を付与し、各産業と地域における労働市場から求められる技能についての情報を収集・分析し、高等職業教育に含まれるべきプログラムを評価し、さまざまな教育が法規制によって設定された要件を満たしていることを確認する機関。2009 年に設立。

中期的な労働市場の分析に基づいて必要とされる教育訓練の量と内容を決定する。決定には職業安定庁や労使の委員が加わり、さらに国家統計局や教育省、地方自治体などの関係機関から助言を得て、労働市場の分析・予測に基づく教育訓練計画が策定される。それに基づいて YH として実施する具体的なプログラムが選定される。

また、YH は、不況時には学校（大学を含む）を卒業しても就職できない者の受け皿となることが期待されているため、景気の変動も考慮しつつプログラムの内容や規模が決定される。

- YH の第二の目的は、すべての中等教育修了者に高等職業教育を受ける機会を開くことにより、個々人が希望する分野への就職やキャリアアップ、転職を可能にすることである。とりわけ、ブルーカラー労働者や低学歴の家庭の出身者など、従来は高等教育を受ける機会がなかった人々の関心を引きつけること、外国人や障害者などハンディキャップを持つ人々にキャリアアップの機会を開くこと、性別に基づく職域分離の克服に向けて男性・女性の受講を促すことが重視されている（LYH3 条、6 条 5）¹⁴²。YH は単なる流動化政策や失業対策ではなく、労働市場における格差の原因を根本的に改善し、実質的な平等を促進することを狙った制度でもある。

④ 教育訓練の実施主体

- YH の各プログラムを実施する主体（「教育コーディネーター」）となりうるのは、大学、高等専門学校、地方自治体、個人、法人である（LYH4 条）。教育コーディネーターは教育訓練計画を作成して MYH に対して国の補助金を申請し（FYH1 章 2 条、5 条）、MYH の審査を受ける。YH に選定された教育コーディネーターは、MYH の監督の下にプログラムを適正に実施する責任を負う¹⁴³。

⑤ YH プログラムの選定（補助金の配分）

- MYH（高等職業教育庁）は、教育コーディネーターからの申請を受けて計画内容を審査し、YH として実施すべきものを選定し、各プログラムの定員を決定し、補助金を交付する（LYH7 条、8 条）。選定の際には、法律違反の有無、労働市場のニーズに合った職業能力を培うものであるか、実地教育を提供する使用者と十分な連携体制があるか、教育訓練の質（カリキュラム、指導者、環境等）、経済的に無理がないか等の要

¹⁴² Regeringens proposition 2008/2009:68, p.32

<https://www.regeringen.se/49b72a/contentassets/395dd58a4a784c99a351924a44c94fe0/yrkeshogskolan-prop.-20080968>

¹⁴³ YH の各コースは、教育コーディネーター（教育プロバイダーともいう）と LIA プロバイダー（職場体験を実施する人や企業・団体）がコラボして提供している。LIA とは、YH コース（400YH 以上のコース）で、受講時間の 25%以上を占める職場体験（Learning at Work）のことを指す。

素が考慮される¹⁴⁴。

- YH の予算（単位：スウェーデン・クローネ）¹⁴⁵
 - ・ 2021 年度：135,043,000
 - ・ 2022 年度：134,202,000
 - ・ 2023 年度：134,697,000

⑥ 教育訓練の内容・形式

- YH は、教育コーディネーターと実地教育を提供する LIA プロバイダー¹⁴⁶との密接な連携の下に進められなければならない（LYH6 条参照）。実地教育はプログラム全体の少なくとも 4 分の 1 を占め、理論教育から得た知識を応用する場を提供するものでなければならない（単なる見習いは不可）。両者の有機的連携を可能にするため、コーディネーターは教育訓練の責任者や担当者を執行委員会に加え、プログラムの実施運営に参加させる義務を負っている（FYH 第 4 章 1～3 条）。
- また、教育内容や方法に対する受講生の発言権を保障するため（LYH18 条）、執行委員会には受講生の代表者を少なくとも 1 名加えなければならない（FYH 4 章 3 条）。YH プログラムの基本形態は 2 年間（1 年当たり 40 週間）のフルタイム教育であるが、成人学生のニーズに応えるため、パートタイム教育、夜間の教育、IT を用いた遠隔地教育などの柔軟な学び方を可能とするカリキュラム編成を行うことが望ましいとされている。¹⁴⁷
- 2020 年時点の主要な教育分野は次の 5 つである。
 - ①データ/ IT
 - ②財務、運営と販売
 - ③ヘルスケアとソーシャルワーク
 - ④土木工学と建設技術

¹⁴⁴ MYH, Årsredovisning 2010, p.47-48.

<https://www.boverket.se/globalassets/publikationer/dokument/2011/arsredovisning-2010.pdf>

¹⁴⁵ Prop. 2020/21: 1 Expenditure area 16, Swedish Government, Page 1

<https://www.regeringen.se/4a7ffe/contentassets/bc0f4b1a4ce844f2aa59949d09c93f29/rattelseblad-utgiftsomrade-16-utbildning-och-universitetsforskning-avsnitt-4.6.3-sid-131-.pdf>

¹⁴⁶ 職場で実習を行う（LIA Learning at Work）人や企業・団体を指す。YH の教育機関は、YH のコースに関連する企業や組織で LIA できる場を学生一人ひとりに見つける責任がある。したがって、YH で LIA を提供する企業は、YH のコースに関連した就職先を提供できる企業・団体となる。YH のコースは、産業界や社会のニーズに関連するものとして、MYH が決定している。

<https://assets.myh.se/docs/lag-ratt/myhfs/myhfs-2015-3.pdf>

¹⁴⁷ Regeringens proposition 2000/2001:63, p.9.

<https://www.regeringen.se/49b72a/contentassets/395dd58a4a784c99a351924a44c94fe0/yrkeshogskolan-prop.-20080968>

⑤技術と製造

なお、②と⑤のセッション数が全体の 37%を占めている。

- トレーニングの場所は 121 の民間団体と 93 の公共団体により提供されている¹⁴⁸。
- YH の当局にあたる MYH は、2020 から 2022 年にかけて、YH 教育の大部分に相当する専門技能をすでに持っている人を対象に、YH-flex という新しいサービスを試行している。

⑦ 費用負担

- YH の費用は基本的に国が補助金の形で負担するが（FYH5 章 2 条）、LIA プロバイダーも実地教育に要する費用の一部を負担¹⁴⁹する（LIA プロバイダー側から見ると、高度な教育訓練を受けた優秀な人材を実習生の中から優先的に採用できるというメリットがある）¹⁵⁰。受講者との関係では YH は原則として無償であり、例外的に法令で認められた場合を除き、受講生から教材費等を徴収してはならない（LYH9 条）。

⑧ 受講者（学生）

- YH を受講する機会は、基本的には中等教育を一定の成績で修めたすべての人に開かれている（LYH15 条、FYH 3 章 1 条）。ただし、各プログラムの受講希望者が定員を超える場合には MYH が策定した基準により、当該プログラムのコーディネーターが選考を行う（LYH17 条）。選考に当たっては学力や職業経験などが考慮され、試験が行われることもある（2010 年度の平均的な倍率は 3.8 倍であり、最も高い「法律」では 6 倍であった）¹⁵¹。法的に見ると、受講者は実地訓練の場を提供する使用者との関

¹⁴⁸ Statistical annual report, 2021 <https://assets.myh.se/docs/publikationer/statistiska-arsrapporter/statistisk-arsrapport-2021.pdf>

¹⁴⁹ LIA プロバイダーは職場実習を提供する企業等。引用元資料「両角道代、スウェーデンにおける若年者雇用と職業能力開発」では、企業側の一部負担ありとあるものの、最新の情報では、負担の記述はみられず、LIA の広告をみると、無償で受け入れるとの記述がある。（この広告では、企業が数週間の間、熟練労働者を完全に無料で「借りる」機会が与えられると記載されている）。

<https://vardyrkeshogskolan.se/nyheter/praktik-varen-2022/>

また以下の広告では、「LIA の学生を受け入れるのは完全無料」と記載されている。企業は、LIA のスーパーバイザーを指名し、そのスーパーバイザーが学生に関連するタスクを提供し、必要に応じてサポートする責任を負っている。

<https://www.iths.se/liaochforetagspool/>

¹⁵⁰ Regeringens proposition 2008/2009: 68, p.26. 実地訓練を提供する使用者側にも、受講生の中から優秀な人材を確保できるというメリットがあることが指摘されている。

<https://www.regeringen.se/49b72a/contentassets/395dd58a4a784c99a351924a44c94fe0/yrkeshogskolan-prop.-20080968>

¹⁵¹ MYH, Årsredovisning 2010, p.42.

<https://www.boverket.se/globalassets/publikationer/dokument/2011/arsredovisning-2010.pdf>

係では労働法上の「労働者」に当たらず、賃金も支給されないが、一定の要件¹⁵²を満たすと学習手当を受給することができる。

- 受講者の 53%が女性である。女性の比率は訓練の内容によっても異なり、ヘルスケアとソーシャルワークで 89%、財務、運営と販売で 73%となっている。
- 2020 年の卒業生の就職率は 87%と前年の 93%と比べ減少した。これは 2015 年以来最も低い割合あり、パンデミックの影響と考えられている¹⁵³。

⑨ 学位・資格

- YH のコースでは、高等職業教育修了証書 (Yrkeshögskoleexamen) (レベル 5) と上級高等職業教育修了証書 (Kvalificerad yrkeshögskoleexamen) (レベル 6) の 2 種類のディプロマを取得することができる。レベルは、スウェーデンの資格枠組み SeQF とコースの関連性によって決定されます。なお、大学の資格は、レベル 6~8 で授与される。

⑩ 行政指導と監督

- MYH は、YH のプログラムが法律や教育計画に沿って行われるよう、教育現場への訪問やコーディネーターに報告書提出を求める等の方法で監督を行う権限を有する (FYH 4 章 8 条)。MYH は、実施されているプログラムが YH の要件を満たさないと判断した時は、最終的に YH の認定を撤回する権限を有する (FYH 1 章 7 条)。なお、MYH が 2010 年に 80 の YH 実施機関を訪問調査したところ、認定時の条件をすべて満たしているのは 3 分の 1 のみで、使用者との連携やカリキュラムの実施について問題のある事例が多いこと、よりきめ細かい監督指導が必要であることが明らかになった¹⁵⁴。

¹⁵² ここでの学習手当は、中等学校に通う生徒 (16~20 歳) を対象とした学習給付 (studiehjälp) ではなく、高等教育機関進学者や成人学生を対象とした学習手当 (補助) (studiemedel) を指す。学習手当は定額の基礎給付とローン部分から成り、ローンを受給するか否かは本人が選択する (ローンの返済期間は通常 25 年)。

扶養すべき子供がいる者に対しては付加給付 (返済義務なし) があるほか、25 歳以上で基礎レベル・中等レベルの普通教育や職業教育を受ける者には上乘せ支給 (返済義務なし) がある。支給の財源が限られているため、学業成績・年齢・過去の学習ローンの返済の遅れなどにより判断される (不支給となる場合もある)。

両角道代、「スウェーデンにおける若年者雇用と職業能力開発」P61-62

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2012/special/pdf/054-063.pdf>

¹⁵³ Statistical annual report, 2021 <https://assets.myh.se/docs/publikationer/statistiska-arsrapporter/statistisk-arsrapport-2021.pdf>

¹⁵⁴ Regeringens proposition 2011/12:1,p.106.

<https://www.regeringen.se/49bb1b/contentassets/bd4a4f4b45d44059a23b7b0646c1cdfe/forslag-till-statens-budget-for-2012-finansplan-och-skattefragor-kapitel-1-6>

⑪ 最新の動向

- 政府は YH への投資を増やしており、YH の実施数は 2014 年から 2021 年に倍増し約 5 万件、8 万人の学生数に近づいている。労働市場で求められる能力は YH で現在教えているものよりもさらに長期的に活用できるようなものが必要ということで、政府は YH の教育内容の質向上に向けての調査を予定しており、持続可能な社会に向けての YH の役割についても検討していくこととしている¹⁵⁵。
- MYH は労働市場で必要とされるスキルと一致した教育プログラムを提供することが義務付けられている。YH で学んだことと完全にあるいは一部一致している職を得たとする YH 卒業生の割合は 67%である（2020 年卒業生）。
- MYH は毎年 70 の組織と情報共有等を行い、労働市場のニーズを調査している。2021 年の調査ではこれらの組織の 80%が MYH の調査は産業界のニーズを大いに反映していると感じられるとしている¹⁵⁶。

¹⁵⁵ <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2021/10/regeringen-tillsatter-en-utredning-om-framtidens-yrkeshogskola/>

¹⁵⁶ Quality Audit Report, 2021

https://www.riksrevisionen.se/download/18.4cb651881790d82c1eb64509/1619708189531/RiR%202021_13%20Anpassad.pdf

5.3. 柔軟な働き方

(1) 在宅勤務の状況

- スウェーデンでは、従業員が定期的に在宅勤務している企業の割合が増加した。2004 年は 39%であったが、2020 年には 65%まで増加した¹⁵⁷。
- また、パンデミック前にテレワークをしていた人は 35%。パンデミック後には、さらに 52%（17%増）がテレワークをするようになった。
パンデミック後のテレワーク実施率の増加は、中国、イタリア、イギリスではそれぞれ 40%増、37%増、30%増であったのに対し、スウェーデンでは比較的緩やかな伸び率となっていることは、ロックダウン政策がテレワーク人口の増加に寄与している可能性があるといわれている¹⁵⁸。
- 2021 年 1 月の調査によると、従業員の 47%がオフィスで仕事をしており、32%が自宅で仕事をし、21%が自宅とオフィスの両方で仕事をしている。ちなみに、2020 年春に実施した調査では、42%が自宅で仕事をしていた¹⁵⁹。

¹⁵⁷ Share of enterprises where employees regularly telecommute in Sweden from 2004 to 2020, Statista
<https://www.statista.com/statistics/423124/share-of-enterprises-where-employees-regularly-telecommute-in-sweden/>

¹⁵⁸ The Coronavirus Pandemic and the Increase of Teleworking in Eight Countries, NRI
https://www.nri.com/-/media/Corporate/en/Files/PDF/knowledge/report/cc/digital_economy/20210216_1.pdf?la=en&hash=26D8BCD34A127F4A569035DB282FCEA6FB3A87EF

¹⁵⁹ How do Swedish employees want working from home to be handled after the pandemic? Netigate, 2021, <https://mk0netigatenetpsta9l.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2021/02/Working-from-home-after-the-pandemic.pdf>

5.4. 雇用によらない働き方

(1) ギグワーカーの現状

- スウェーデンでは、「フリーランス」という言葉は一般的に使われておらず、「自営業」(self-employed) や「ギグワーカー」、「クラウドワーカー」との用語が使われるようである。
- 2021 年の自営業者数は約 50 万人であり、過去 10 年間微増している。

自営業者数の推移

単位：千人

2012年	2013	2014	2015	2016
486.8	498.3	493.3	496.1	490.6
2017	2018	2019	2020	2021
495.1	495.4	505.5	502.4	500.2

- しかし、就業者全体に占める自営業者の割合は 10%程度であり、派遣社員と合わせても 2 割程度である¹⁶⁰。
- 2019 年時点、自営業者数が多い職業は以下である (3,000 人以上)¹⁶¹。
 - 理容師、美容師、ボディセラピスト 18,544 人
 - 林業および関連労働者 18,482
 - 大工、レンガ職人、建設労働者 14,342
 - 動物飼育者・管理者 14,047
 - 混作・畜産業 13,624
 - 市場園芸家および農作物栽培家 11,027
 - ショップスタッフ 10,524
 - 移動式プラントオペレーター 7,036
 - クリエイティブ&パフォーミングアーティスト 6,455
 - 機械整備士・据付工 4,749
 - 作家、ジャーナリスト、言語学者 4,694
 - 清掃員・ヘルパー 4,675
 - 保険アドバイザー、販売・購買代理店 4,576
 - 自動車、バン、オートバイの運転手 4,280
 - 財務・会計関連職 4,243

¹⁶⁰ Företagare, Ekonomifakta <https://www.ekonomifakta.se/fakta/foretagande/naringslivet/foretagare/>

¹⁶¹ Self employed by region of work (NUTS2), occupation (3-digit SSYK 2012), age and sex. Year 2019 https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__AM__AM0208__AM0208S/YREG02EGF12N/

- 大型トラックおよびバスの運転手	4,208
- 写真家、室内装飾家、エンターテイナー	3,957
- ICT アーキテクト、システムアナリスト	3,576
- オフィスアシスタントおよびその他の秘書	3,458
- ファストフード店員、調理補助	3,286
- 物理・工学系技術者	3,012

- 2016 年の調査では、12%の人（男性 13%、女性 10%：約 73 万 7 千人相当）が Upwork、Uber、Skjutsgruppen などのプラットフォームを利用して、いわゆる「ギグ」または「シェアリングエコノミー」で活動していることが明らかとなった。回答者の 4%が、少なくとも月に一度はギグワークに従事していると回答している ¹⁶²。

しかし、起業家の 30%はギグ・エコノミーにも積極的である。このようにギグワークを利用して起業家の仕事を補助するパターンは、他国での調査研究とも一致している ¹⁶³。

- ギグワークの仕事の範囲は非常に広く、高度な技術を要する専門的な仕事があれば、事務処理もある。最も一般的なギグワークは、オフィスワーク、短時間のタスク、オンラインで行う「クリックワーク」で、クラウドワーカーの 70%がそれに該当する。また約 63%のギグワーカーは、クリエイティブな仕事や IT 関連の仕事を在宅で行っている ¹⁶⁴。

また、ギグワーカーの 4%は、ギグワークが収入のすべてを占め、23%は半分以上を占めている。

¹⁶² University of Hertfordshire, CROWD WORKING SURVEY, MARCH 2016

<https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/381.pdf>

¹⁶³ Mapping of the challenges within the gigeconomy in Sweden, Giglab, March 2021

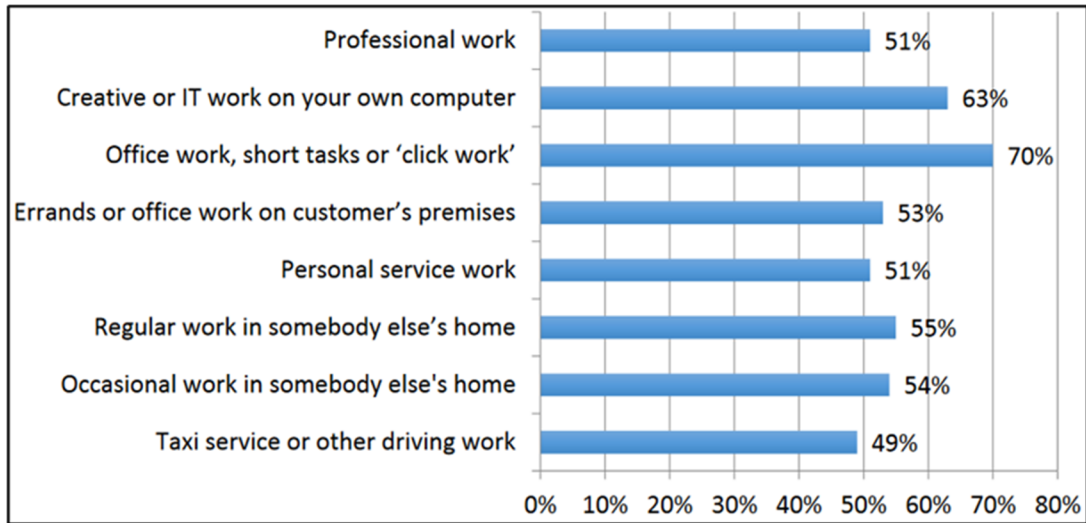
https://assets.website-files.com/5e95f95bba7c1422fb23179c/60801ba984287bfc458ad010_GiglabSverige-Kartla%CC%88ggning%20av%20utmaningar%20inom%20gigekonomin%20i%20sverige.pdf

¹⁶⁴ University of Hertfordshire, CROWD WORKING SURVEY, MARCH 2016

<https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/381.pdf>

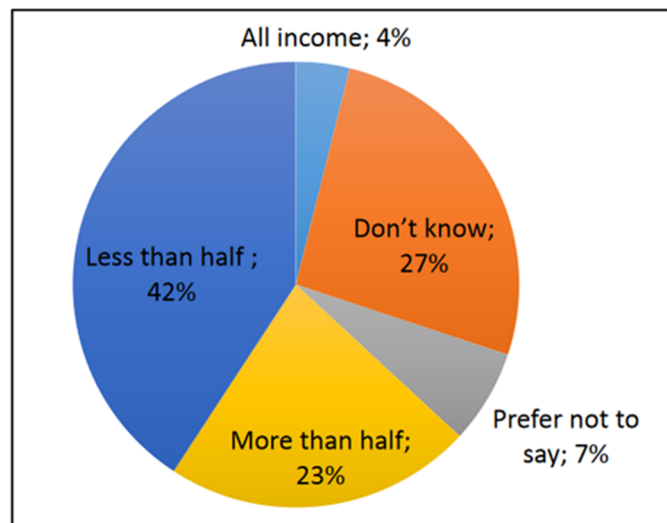
※調査は、オンラインで有料のクラウドワークを見つけたことのある 16 歳から 65 歳のスウェーデン人成人 231 人

ギグワーカーが行っている仕事の種類



※オンラインで有料のクラウドワークを見つけたことのある 16 歳から 65 歳のスウェーデン人成人 231 人

ギグワーカーの全収入に占めるギグワーク収入の割合



(2) ギグワークへの阻害要因

- スウェーデンで、ギグワーカーとして働く人が比較的少ないのは、働くことに阻害要因があるためといわれている。

その阻害要因の 1 つは、いくつかの重要な労働法上の問題（産業別の最低賃金や残業代など）が、法律ではなく主に労働協約を通じて規制されていることといわれている。

例えば、組合に加入していないギグワーカーは、賃金動向や職場の安全保障の

面でそれほど保護されていない¹⁶⁵。

さらに、ギグワーカーは、常用雇用者とは異なるとみなされるため、銀行融資やクレジットの利用が困難なことである¹⁶⁶。

- 一般に、「柔軟な」雇用形態をとる人々は、長期的な経済的保障の確保に問題を抱えることがある。例えば、病気や子育て、年金の状況下で従業員と同等の給付を受けられるだけの年金受給資格所得（PGI）や、疾病給付受給資格所得（SGI）ポイントを取得することが一般に困難とされる¹⁶⁷。
- しかし、近年は、柔軟な働き方（仕事をする場所や時間など）ができることで、障害を持つ人や家庭での介護が必要な人など、これまで十分に社会で活躍できなかった人々の労働市場への参加が促進されているといわれている¹⁶⁸。

¹⁶⁵ Working conditions and working conditions in the gig economy, FORTE, Page 26
<https://forte.se/app/uploads/2019/12/gigekonomin-tillganglighetsanpassad.pdf>

¹⁶⁶ Mapping of the challenges within the gigeconomy in Sweden, Giglab, March 2021, page 26
https://assets.website-files.com/5e95f95bba7c1422fb23179c/60801ba984287bfc458ad010_GiglabSverige-Kartla%CC%88ggning%20av%20utmaningar%20inom%20gigekonomin%20i%20sverige.pdf

¹⁶⁷ Mapping of the challenges within the gigeconomy in Sweden, Giglab, March 2021, page 34
https://assets.website-files.com/5e95f95bba7c1422fb23179c/60801ba984287bfc458ad010_GiglabSverige-Kartla%CC%88ggning%20av%20utmaningar%20inom%20gigekonomin%20i%20sverige.pdf

¹⁶⁸ Working conditions and working conditions in the gig economy, FORTE, Page 42
<https://forte.se/app/uploads/2019/12/gigekonomin-tillganglighetsanpassad.pdf>

5.5. 賃金施策

(1) 労働組合の現状

- スウェーデンの労働組合の組織率は約 7 割¹⁶⁹と高水準を保持。この背景には北欧諸国の失業保険の仕組みが「ゲント制度」と呼ばれ、労働組合主導で運営されてきたことが影響している。
- 労働組合は、大きくナショナルレベル、産業別レベル、企業レベルの 3 層が存在している。これらの層の間の関係性は密接で、高い組合組織率を維持し、賃金格差の拡大を防いできた。
- ナショナルレベルの労働組合はブルーカラー部門とホワイトカラー部門で分かれており、前者はスウェーデン労働組合総連合（LO）、後者はいわゆるホワイトカラーで組織される TCO と大卒以上の専門職を組織する SACO がある。
- LO は最大規模を誇り、歴史的にも古く、ナショナルレベルの使用団体であるスウェーデン経営者連盟（SAF）と様々な交渉を行ってきた。なお、SAF は 2001 年以降、スウェーデン産業連盟（SI）を吸収してスウェーデン経団連（SN）と名称変更した。この SN には主要企業がすべて加入し、スウェーデンの政治や社会に大きな影響を及ぼしている。
- 産業別レベルでは加盟者数の多い 3 つの主要な組合があり、それらは民間ホワイトカラーの組合である「ユニオネン」、地方自治体労働者の組合「コミューナル」、輸出産業の労働者からなる「IF メタル」の 3 つである。
- このような状況を生み出した背景には、スウェーデンの労使関係が協調的關係と労使自治への強いこだわりがあり、労使間の紛争は労使間の話し合いによる決着を目指すという共通認識がある。この結果、ETUI(European trade union institute)によれば、労働争議による年間労働損失日数（従業員千人あたり、2010～17 年平均）は、フランスで 125 件、イタリア（2000～2009 年平均）で 88 件と多く、ドイツでも 17 件となっているが、スウェーデンではわずか 3 件にとどまっている¹⁷⁰。

¹⁶⁹ スウェーデン労働組合連合によると、スウェーデンの全労働者の約 70%が労働組合に加入している。

The Collective Agreement, The Swedish Trade Union Confederation

https://www.lo.se/english/the_collective_agreement

また、ルンド大学の調査によると 2019 年の組合員数は 68%となっている。

The Swedish model in an uncertain time: Trade unions, employers and collective agreements in a changing labor market, Anders Kjellberg, 2021

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/90217374/Anders_Kjellberg_Svenska_modellen_korrigerad_januari_2021.pdf

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Trade-Unions>

¹⁷⁰ 山田久、「賃上げ立国論」P94-96、2020 年 2 月

(2) 最低賃金

- スウェーデンでは、賃上げの決定は、法律ではなく労働協約が用いられている。労働協約は共通の最低賃金水準を定め、保険による保障を提供する¹⁷¹。
- したがって、法定最低賃金は存在しない¹⁷²。
- 労働協約モデルは、強力な労働組合と使用者団体に依存している。組合加入率がキーとなる。
 - 約 90%の労働者が、労働協約によって保護されている
 - 約 70%の労働者が、労働組合に加入している¹⁷³
- このように組合組織率が高いことに加え、組織の活動を制限する法的規定がないため、交渉プロセスを経て労働協約を締結する際に、社会的にどのようなパートナーかによってかなり裁量権が変わってくる。

スウェーデンの労働市場には 100 を超える国内契約当事者（約 60 の組合と 50 の使用者団体を含む¹⁷⁴）があり、全国レベルで 650 を超える労働協約を締結している。

(3) 労働協約

- 労働協約には通常、以下のような規定がある¹⁷⁵。
 - 給与の決定方法（最低賃金と経験豊富な労働者の賃金レベル）
 - 労働時間の長さとスケジュール
 - 時間外労働、当直、待機時間等とその報酬水準
 - 給与天引きの計算
 - 休日と休日手当
 - 企業年金、団体生命保険、退職金、傷害保険、労災保険の制度

¹⁷¹ The Swedish model, The Swedish Trade Union Confederation
https://www.lo.se/start/loner_arbetsmiljo_och_avtal/svenska modellen

¹⁷² The Collective Agreement, The Swedish Trade Union Confederation
https://www.lo.se/english/the_collective_agreement

¹⁷³ これらの数字の違いは、労働協約を締結している使用者は、労働組合に加入しているか否かにかかわらず、すべての従業員にその協約を適用しなければならないからである。
Negotiations and agreements, Swedish National Mediation Office
<https://www.mi.se/forhandling-avtal-2/>

¹⁷⁴ Collective bargaining in Sweden, Global Payroll Association, 2017
<https://globalpayrollassociation.com/blogs/latest-news/collective-bargaining-in-sweden>

¹⁷⁵ The Swedish Model – the Importance of Collective Agreements in Sweden, Swedish Trade Union Confederation
https://handels.se/globalassets/centralt/om-handels/english/the_swedish_model.pdf

- 団体交渉の枠組みは、産業協力・交渉協定によって規定されている。この協定は、給与全般の見直しの「目印」または目標となるものである。労働協約は、その部門の雇用者が一般論としてどれだけ給与を増やす義務があるか、例えば2.2%といった基本水準を定めている。
全国労働協約は、後に各地域で再交渉できるが、従業員にとってより不利な結果をもたらすことは許されない。
- 賃金決済をめぐる争議について、国家調停局（NMO、雇用省に所属）には3つの主要任務がある。市場の安定性を確保するために、一般的に合意期間を短くするよりも長くするようにしている。
 - 労働争議の調停
 - 賃金と給与に関する公的統計の策定を監督すること
 - 効率的な賃金交渉の推進
- なお、賃金交渉に影響を与える主な要因としては、以下の点があげられると指摘されている¹⁷⁶。
 - スウェーデンの経済状況
 - 生産性の伸び
 - インフレ期待
 - 企業の収益状況
 - 国際競争力
 - 他国の賃金上昇率
 - 為替レート
 - 組合の交渉力
 - 組合結成率
 - 労働意欲に影響を与える税制や報酬制度の変化
 - 有期契約社員の割合の増加など、労働市場の変化
 - 人口統計学的な理由による労働力の変化（労働供給の規模や柔軟性）
 - 外国人労働者の存在

¹⁷⁶ ARTICLE – Strong economic activity but subdued wage increases, Riksbank, 2017
<https://www.riksbank.se/globalassets/media/rapporter/ppr/fordjupningar/engelska/2017/strong-economic-activity-but-subdued-wage-increases-article-in-monetary-policy-report-july-2017>

6. 米国における労働施策

6.1. 最近の労働施策の動向

新型コロナウイルス感染の拡大を受け、2020 年 3 月 18 日に成立した家族第一コロナウイルス対策法、同年 3 月 27 日に成立したコロナウイルス支援・救済・経済保障法 (CARES Act Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security (CARES) Act) により、失業給付の拡大や要件緩和、中小企業の雇用維持支援等が実施された。

なお、新型コロナウイルス対策として、パンデミック失業支援 (PUA)、パンデミック緊急失業補償 (PEUC)、連邦パンデミック失業補償 (FPUC) といった失業補填制度を展開してきたものの、複数回の延期の後、2021 年にこれらの失業補填制度は廃止された。

(1) 家族第一コロナウイルス対策法 (FFCRA)

- 家族第一コロナウイルス対策法¹⁷⁷ (FFCRA The Families First Coronavirus Response Act)は、従来の法制度を大きく変え、多くの雇用者に対し、新型コロナウイルスにより休職せざるをえなくなった従業員への有給休暇の付与を義務付ける内容である。2020 年 3 月 18 日に成立し、同年 4 月 1 日に施行された。労働省の賃金労働局 (WHD) が当法の有給休暇の要件を管理・執行している。
概要は以下のとおり。
- 特定の公的雇用主および 500 人未満の民間雇用主に適用される¹⁷⁸。従業員 50 人未満の中小企業は、休暇の要件が事業の存続を危うくする場合には、要件を免除されることがある。
- 以下の 6 つの理由のいずれかに該当する労働者は 2 週間 (最大 80 時間) の有給休暇を取得する権利がある。
 - ① COVID-19 に伴う連邦・州・地方政府の隔離・自宅待機命令の対象者である場合
 - ② COVID-19 に関連し医療機関から自主隔離をするよう労働者本人が求められた場合
 - ③ 労働者本人に COVID-19 の症状が出ており、診断を待っている場合
 - ④ COVID-19 に伴う連邦・州・地方政府の隔離・自宅待機命令の対象者及び医療機関から自主隔離をするよう求められた者の世話をする場合

¹⁷⁷ <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>

¹⁷⁸ 従業員数 50 人未満の特定の事業主には、一部の規定が適用されない場合がある。Department FFCRA 規則 (2020 年 4 月予定)

⑤ COVID-19 の感染対策のため閉鎖している学校・保育施設に通う労働者本人の子の世話をする場合

⑥ 連邦保健福祉省が指定する類似の状況にある場合

- 休暇中支払われるべき金額は、①から③に該当する場合は賃金の 100%（日額 511 ドルを上限とする）、④から⑥に該当する場合には賃金の 3 分の 2（日額 200 ドルを上限とする）とされている。また、事業主提供医療保険に継続して加入していることが必要である。

(2) コロナウイルス支援・救済・経済保障法（CARES Act）

- 2020 年 3 月 27 日、新型コロナウイルス感染症に起因する経済不況への対策法として、コロナウイルス支援・救済・経済保障法¹⁷⁹（CARES Act Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act）が成立した。CARES Act は総額約 2.2 兆ドルの経済対策パッケージから成り、現金給付策、失業保険の適用拡大等様々な政策が含まれている。
- 対象は、大企業、中小企業、産業、個人、家族、ギグワーカー、個人請負業者、病院など広範囲にわたる。
- 施策の主なポイントは以下のとおり。
 - 中小企業向けの 3,670 億ドルの融資と助成金制度の創設
 - 失業給付の対象を一時帰休者、ギグワーカー、フリーランサーに拡大し、4 ヶ月間、週 600 ドルの給付増額を行う。
 - 年収 75,000 ドルまでの世帯に大人一人当たり 1,200 ドル、子供一人当たり 500 ドルを直接支払う。
 - 病院、医療システム業者への 1,300 億ドル以上の資金援助をする。
 - 航空会社に 250 億ドル、航空貨物会社に 40 億ドル、航空会社の請負業者に 30 億ドルの給与支援のための現金支給を行う

(3) 雇用維持・失業対策

① 給与保護プログラム（Paycheck Protection Program）¹⁸⁰

- 原則として労働者数 500 人以下の中小企業を対象として、最大 1,000 万ドル（または合計給与の月額平均の 250%）までの借入れが可能となる。借入日から 24

¹⁷⁹ <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/senate-bill/3548/text>

¹⁸⁰ <https://home.treasury.gov/policy-issues/coronavirus/assistance-for-small-businesses/paycheck-protection-program>

週間もしくは 2020 年 12 月 31 日のいずれか早い日までの期間に支出した従業員の給与、賃料等に充てた場合は、当該部分について返済免除される（融資額の 60% 以上を人件費に充てた場合は、全額返済免除）。ただし、雇用維持等の規模によっては免除額が減額される。

② 雇用維持税額控除（Employee Retention Credit）¹⁸¹

- 新型コロナウイルスの感染拡大による営業の停止や売上が対前年同期比で 50% 以上減額した企業に対し、2020 年 3 月 13 日から 2021 年 6 月 30 日までの支払い給与（従業員 1 人当たり最大 10,000 ドル）の 50% を税額控除するもの。ただし、給与保護プログラムとは併用できないとしている¹⁸²。

③ 米国救済計画法¹⁸³（American Rescue Plan）

- ・ 2021 年 3 月 11 日成立した。調整後総所得が 15 万ドル未満の個人が 2020 年に受け取る最初の失業手当 10,200 ドルに対する連邦所得税が免除される。
- ・ この減税措置は、連邦失業保険制度を通じて給付を受けた労働者だけでなく、州の失業保険基金を通じて従来の給付を受けた労働者にも適用される。
- ・ この法律により、2020 年に職を失い失業給付を利用したアメリカ人が減税され、何百万人も労働者が COVID-19 の流行期間中に必要なものを補うために給付を受けられるようになる¹⁸⁴。

¹⁸¹ <https://www.irs.gov/coronavirus/employee-retention-credit>

¹⁸² 厚生労働省「2020 年海外情勢報告」をベースに整理。

¹⁸³ <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/1319/text>

<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/legislation/2021/01/20/president-biden-announces-american-rescue-plan/>

¹⁸⁴ 厚生労働省「2020 年海外情勢報告」をベースに整理。

6.2. 労働者の学び直し

米国における一般雇用対策等は、基本的に州において実施されており、各州の労働担当部局が所掌している。連邦政府の主要な役割は、連邦法に基づく指示・監督、連邦助成金予算の配分、技術的援助であり、連邦労働省（Department of Labor）が担当している。連邦労働省雇用訓練局（ETA Employment and Training Administration）が雇用及び職業訓練に係る政策・法令を所掌している¹⁸⁵。

連邦労働省の雇用訓練局（ETA）は、解雇された、または解雇されようとしている労働者を支援するために利用できる訓練プログラムおよびその他のサービスに関する情報を提供している。プログラムは、労働者の雇用促進と就業後の収益を高めることを目的としており、主に米国のジョブセンターネットワークを通じて州へ提供され、地域と連携して進められている。

（1）労働力革新・機会法（WIOA）プログラムによる職業能力開発

① 概要

- 2014年8月に成立した労働力革新・機会法¹⁸⁶（WIOA Workforce Innovation and Opportunity Act）では、現状に則した統合的な職業紹介・教育・訓練支援サービスの見直しや、各州・各地域に柔軟性を与えること、重複するプログラムの廃止などが行われた。
- 労働省訓練局（ETA）では、WIOAによって承認されたプログラムを管理しており、この中には、Job Corps、YouthBuild、Indian and Native American Program、Reentry Employment Opportunities（REO）プログラム、Migrant and Seasonal Farmworker プログラムなどがある。
- これらのプログラムは、何百万人もの求職者にキャリアとトレーニングサービスを提供している。さらに、利用可能なトレーニングサービスには、座学と実践的な仕事ベースの両方の学習機会が含まれる。これらのサービスは、ジョブセンター（職業安定所、全国約2,400）のネットワークを通じて労働者や企業に提供されている。
- これらのサービスは、具体的には、ワンストップ・センター¹⁸⁷を通して、各地域レベルで創設された労働力開発委員会（WDB）が実施する。
- 2022年及び2023年のプログラム年度（PY）期間内において、政府は各州に対し

¹⁸⁵ 厚生労働省、「2020年海外情勢報告」をベースにとりまとめを行った。

¹⁸⁶ <https://www.dol.gov/agencies/eta/wioa>

¹⁸⁷ 米国のジョブセンター（職業安定所）のことで、当センターは、事業紹介、失業保険給付、教育・職業訓練の紹介などのサービスを1ヶ所で提供するワンストップセンターとなっている。

て計画の修正案の提出を要求している。それを受け、各省庁では WIOA 第 102(c)(2)(B) 及び (3)(B) で要求されているとおり、90 日以内にコアプログラムに関する査定と決定を下す方針である。¹⁸⁸

労働力革新・機会法プログラムの参加者数¹⁸⁹

	PY2020
成人向け	264,869
非自発的離職者向け	191,195
若年者向け	123,359

② 制度の対象者

- 米国市民権を持つ或いは米国で合法的に働く権利を持つ者
- 18 歳以上かつ、セレクトティブ・サービス・システム選択的兵役登録されている者（18 歳以上、1960 年 1 月 1 日以降に生まれた男性）。¹⁹⁰

③ 管理運営機関

- 連邦政府の権限は、予算配分など狭い範囲に限定されている。実際の就職支援や職業訓練計画の策定などは、州に設置された WDB に委ねられており、州の WDB の方針に従って、各地域の WDB が運営を行い、各地域の実情に応じて詳細を決めている。
- 公的な職業能力開発専門の施設はなく、職業能力開発を必要とする者は、ワンストップ・センターへ赴き、そこで相談の上、必要な場合には職業訓練実施者を紹介される。職業訓練実施者として、大学、カレッジ、コミュニティー・カレッジ、民間の自動車学校、コンピュータ学校などがある。

④ 実施内容

- 職業訓練においては、バウチャー制度の一種である個人訓練勘定（ITA: Individual Training Account）が導入されている。対象者はワンストップ・センターのケースマネージャーと相談して、受講する職業訓練の種類と訓練プロバイダを選択する。
- ITA を受給するためには以下の要件をすべて満たす必要がある。

● ワンストップ・センターにより、以下のすべてに該当すると判断された者

¹⁸⁸ 連邦労働省(United State department of labor)https://wdr.doleta.gov/directives/corr_doc.cfm?docn=8216

¹⁸⁹ <https://www.dol.gov/agencies/eta/performance/results>

¹⁹⁰ Pacific Mountain Workforce Development Council
https://pacmtn.org/wp-content/uploads/2018/02/5000-Adult_DW-Eligibility-2.pdf

- キャリアサービスでは経済的に自立した、あるいは従前の職と同等又はより高い給与の職に就くこと又はその職を維持することができないこと。
- 経済的に自立した、あるいは従前の職と同等又はより高い給与の職に就くこと又はその職を維持するためには訓練を必要とすること。
- 訓練を受けるために必要な技能・資格を有すること。
- 当該地区又は転居希望地区における雇用機会に直結した訓練サービスを選択した者
- 訓練費用を他の資金源からの無償援助によって得られないか、無償援助に加えて労働力革新・機会法に基づく援助が必要である者

(2) 養成訓練制度 (Apprenticeship)

- OJT とそれに関連した職場外での教育を組み合わせた教育訓練を行うことにより、専門職労働者及び熟練工を養成することを目指す養成訓練 (Apprenticeship) 制度で、登録養成訓練制度¹⁹¹ (Registered Apprenticeship) とトランプ政権下で設けられた産業承認養成訓練制度¹⁹² (Industry-Recognized Apprenticeship) とがある。

養成訓練制度の比較

登録養成訓練制度 (Registered Apprenticeship)	産業承認養成訓練制度 (Industry-Recognized Apprenticeship)
<ul style="list-style-type: none"> ● 連邦政府又は州政府が一定の基準を定めプログラムの登録を行う。 ● 全ての業種を対象とする。 ● 訓練期間中、技能取得の状況に応じて訓練生の賃金は上がることとされている。 ● 原則として、最低2,000時間または1年間の訓練期間が必要で、うち144時間は座学の訓練とされている。 ● 訓練生1人に対し、経験のある労働者1人が原則として配置されることとされている。 ● プログラムは労働力革新・機会法プログラムに基づく訓練とみなされ、職場外での教育やOJTの費用について同法に基づく助成金を受けることができる。 ● 修了者には連邦労働省または州により、全米で通用する資格証明書となる修了証明書が授与される。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 連邦労働省や州政府ではなく、政府から適格認定 (favorable determination) を受けた第三者機関により基準が定められる。 ● 建設業は対象とされない。 ● 訓練期間中、技能取得の状況に応じて訓練生の賃金は上がることは必要とされていない。 ● 最低訓練期間の定めはない。 ● 経験のある労働者の最低配置基準は設けられていない。 ● 自動的に労働力革新・機会法プログラムに基づく訓練とは見なされない。 ● 修了者には業界団体から資格証明書が授与される。

出典：厚生労働省「2020 海外情勢報告」

登録養成訓練制度の参加者数及び終了者数¹⁹³

	2020年度
参加者数	122,767
新規参加者数	63,737
修了者数	17,271

¹⁹¹ <https://www.apprenticeship.gov/employers/registered-apprenticeship-program>

¹⁹² <https://www.apprenticeship.gov/employers/industry-recognized-apprenticeship-program>

¹⁹³ <https://www.dol.gov/agencies/eta/apprenticeship/about/statistics/2020>

(3) 若年・成人向け雇用対策

① 仕事部隊¹⁹⁴ (Job Corps)

- Job Corps は、米国内最大の住宅キャリアトレーニングプログラムであり、50 年以上にわたって運営されている。全国 123 か所¹⁹⁵で実施されており、1964 年設立以来、200 万人以上の個人を訓練・教育してきた。
- 社会的に不利な立場にある青少年等に対し合宿訓練を実施し、規律と技能・知識を習得させつつ、教育・職業訓練を実施するプログラムである。一部は国立公園などの「自然保護」を担う職業従事者養成センターとして連邦農務省林野部が運営、そのほかは連邦労働省から民間企業等が受託して運営している。以下の条件を満たすものが入所可能となる。
 - ①16～24 歳
 - ②低所得である
 - ③教育及び雇用に際し、学校を中退した、家出した、里子であるなどの不利な立場にある
- ジョブ・コア・プログラムに参加する者は、基本的に寮に宿泊しながら基礎的な学習や職業訓練を受ける。受講者にはキャリア開発サービスシステム (Career Development Services System: CDSS) を用いて各参加者個人に応じた教育・訓練プログラムが提供される。
- 滞在期間は最大 2 年で、平均 1 年程度であり、受講費用は居住費・食費等を含め無料である。
- 高成長産業である 10 セクター (以下) でキャリアスキルトレーニングを提供している。
 - ・高度な製造技術、自動車および機械の修理、工事、金融とビジネス、健康管理、国土安全保障、病院、情報技術、再生可能資源とエネルギー、交通
- 学生は高校の卒業証書またはそれと同等レベルの資格および大学の単位を取得することができる。卒業生は、社会で働く、見習いに入る、高等教育に進学、軍隊に加入するなど様々である。

② 労働力革新・機会法若年プログラム¹⁹⁶ (WIOA Youth Formula Program)

- 「14 歳から 21 歳の学生」、「16 歳から 24 歳で通学していない者」で、かつ読み書き能力が低い若者といった就職が困難な者への就職や進学のための各支援に対し

¹⁹⁴ <https://www.jobcorps.gov/> (日本国からはアクセス不可)

¹⁹⁵ 2022 年 3 月ジョブコア HP による

¹⁹⁶ <https://www.dol.gov/agencies/eta/youth/wioa-formula>

て、連邦政府が助成金を提供するプログラムである。

- 地方公共団体等で実施される。プログラムの内容は各地域の労働力開発委員会（WDB）が決めるため、各地域によって異なる。
- 地域のプログラムは、アメリカのジョブセンターと協力し、地域の労働力開発委員会の指導の下で青少年サービスを提供している。

③ 青少年見習いプログラム¹⁹⁷（Youth Apprenticeship Program）

- 16～24 歳の若者向けの見習いプログラムで学問的、技術的な指導と実務経験を組み合わせたプログラムである。
- コース区分
 - ・キャリア開発レッスン
 - ・ソフトスキル活動（生徒がソフトスキルの開発を開始するのを支援）
 - ・リモートラーニングガイド（仮想学習者向けのレスンプラン）

④ 成人向けトレーニングプログラム¹⁹⁸

- 解雇された、または解雇されようとしている労働者を支援するための訓練プログラム。
- トレーニングは、有給の OJT と教室での指導を組み合わせで実施する。
- 本プログラムは、雇用主が高度なスキルを持つ労働力を採用、維持していくための制度である。

（4）高齢者雇用対策

① 高齢者地域社会サービス雇用プログラム¹⁹⁹（SCSEP）

- 高齢者のためのコミュニティサービスおよび職業ベースの職業訓練プログラム（SCSEP Senior Community Service Employment Program）。1965 年米国高齢者法（Older Americans Act）第 5 編に基づくプログラムは、低所得の失業者している高齢者にトレーニングを提供するもの。
- パートタイムの就業体験と OJT の機会を提供することで、一般の雇用に結びつけることを目的としている。
- 州・地方政府や連邦労働省から指定を受けた非営利団体が、①55 歳以上で失業しており、②世帯所得が連邦貧困ガイドラインの 125%を超えない者を雇い入れる。

¹⁹⁷ <https://www.apprenticeship.gov/educators/high-school-and-middle-school>

¹⁹⁸ <https://www.dol.gov/agencies/eta/workforce-investment/adult>

¹⁹⁹ <https://www.dol.gov/agencies/eta/seniors>

- 参加者は、平均で週 20 時間、非営利団体や公共機関で訓練活動として福祉サービスの提供、環境美化、自然保護などの地域サービスに従事する。参加者には最低賃金が支払われる。当該高齢者を雇い入れた州政府や非営利団体等に対しては、このプログラムを実施するための経費が連邦政府から助成される。
- 参加者は、ジョブセンターを通じて雇用支援を受けることもできる。

(5) 障害者雇用対策

① 雇用機会税控除 (WOTC)

- 雇用機会税控除²⁰⁰ (WOTC Work Opportunity Tax Credit) は、就業が困難な求職者を雇い入れた雇用主に対し、法人税の控除を行う制度である。雇用主は、税額控除を申請する前に、新規雇用者が対象グループ²⁰¹の一員であることを証明する証明書を申請し、受領する必要がある。

雇用機会税控除 (WOTC) による税控除額

		年間の労働時間	
		400 時間以上	120 時間以上 400 時間未満
(イ) 貧困家庭一時扶助 (TANF) の長期受給者 (18 か月連続で受給等) ⁷	1 年目	10,000 ドルまでの賃金の 40%	10,000 ドルまでの賃金の 25%
	2 年目	10,000 ドルまでの賃金の 50%	なし
(ロ) 過去 18 か月中 9 か月以上貧困家庭一時扶助を受給	1 年目	6,000 ドルまでの賃金の 40%	6,000 ドルまでの賃金の 25%
(ハ) 退役軍人	a 補足的栄養支援 (SNAP) ⁸ の受給者	1 年目	6,000 ドルまでの賃金の 40%
	b 軍務中に障害を負い退役 1 年以内	1 年目	12,000 ドルまでの賃金の 40%
	c 軍務中に障害を負い過去 1 年で 6 か月以上失業	1 年目	24,000 ドルまでの賃金の 40%
	d 過去 1 年で 4 週間以上 6 か月以内失業	1 年目	6,000 ドルまでの賃金の 40%
	e 過去 1 年で 6 か月以上失業	1 年目	14,000 ドルまでの賃金の 40%
(ニ) 元重罪犯人	1 年目		
(ホ) 18~39 歳で指定地域 ⁹ に住む者	1 年目	6,000 ドルまでの賃金の 40%	6,000 ドルまでの賃金の 25%
(ヘ) 障害があり、当局認定のリハビリプログラムの修了者	1 年目		
(ト) 16・17 歳で指定地域に住み、夏期に働く者	1 年目	3,000 ドルまでの賃金の 40%	3,000 ドルまでの賃金の 25%
(チ) 18~39 歳で補足的栄養支援 (SNAP) の受給者	1 年目		
(リ) 補足的所得保障 (SSI) の受給者	1 年目	6,000 ドルまでの賃金の 40%	6,000 ドルまでの賃金の 25%
(ヌ) 失業保険受給者又は受給していた者で 27 週以上失業	1 年目		

資料：厚生労働省、「2020 年海外情勢報告」

② 障害者訓練²⁰²

- 連邦労働省の雇用訓練局 (ETA) は、障害者に、訓練と雇用支援を提供する資金を提供する助成金プログラムを管理している。
- ETA は、障害を持つ人々が雇用を獲得または維持するために必要なトレーニング

²⁰⁰ <https://www.dol.gov/agencies/eta/wotc>
<https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/work-opportunity-tax-credit#targeted>

²⁰¹ 以下にある 10 グループ

<https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/work-opportunity-tax-credit#targeted>

²⁰² <https://www.dol.gov/general/topic/training/disabilitytraining>

サービス、職業リハビリテーションサービス、およびその他のサポートサービスを実施している。

6.3. 賃金政策

(1) 最低賃金制度

① 概要²⁰³

- 連邦政府の立法権限の範囲は憲法第 1 条第 8 節により制限されており、1938 年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938 FLSA）は、憲法で認められた州際通商に関する規定を用いて制定されている。州際通商の範囲を広く解釈することにより、幅広い労働者を適用対象としている。州制度は、連邦制度より厳しい基準である場合や連邦制度の適用範囲から外れる場合に適用される。
- なお、2014 年 2 月に署名された大統領令 13658 号により、連邦政府契約事業者には最低賃金の支払い義務が課せられている。

② 連邦一般制度

● 最低賃金額

- バイデン大統領は 2020 年 4 月 27 日、連邦政府と契約する業者の従業員の最低賃金を現在の時給 10.95 ドルから時給 15 ドルに引き上げる大統領令に署名した。ホワイトハウスが発表したファクトシート²⁰⁴によると、連邦政府との契約業務またはそれに関連する業務に従事する労働者が対象となる。2022 年 1 月 30 日以降に延長・更新される契約についても適用される。また、今回の最低賃金の引き上げは、身体に障害のある労働者に対しても適用される。
- 連邦政府契約事業者に課せられる最低賃金額は 2021 年 1 月時点で時給 11.25 ドル（チップを受け取る労働者は 7.90 ドル）に引き上げられた。²⁰⁵
- 障害者（障害により稼得能力が低下している場合に限る）を雇い入れる場合、フルタイムの学生を雇い入れる場合、職業訓練を行う高校生を受け入れる場合には、連邦労働省賃金時間部（Wage and Hour Division）から認可を得て通常と異なる最低賃金の適用を受けることができる。

● 適用対象

- 企業適用（Enterprise Coverage）及び個人適用（Individual Coverage）があり、企業適用の対象となる企業で働く労働者及び個人適用の対象となる労働者が適用対象となる。

²⁰³ 厚生労働省「2020 海外情勢報告」をベースに作成した。

²⁰⁴ <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/27/fact-sheet-biden-harris-administration-issues-an-executive-order-to-raise-the-minimum-wage-to-15-for-federal-contractors/>

²⁰⁵ <https://www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/minimum-wage>

（企業適用）

- 2人以上の労働者がいて、以下のいずれかに該当する法人。
 - ・年間の売上が50万ドル以上の法人
 - ・病院、入居者に医療及び介護を提供する法人、学校及びプレスクール(preschool)、政府機関

（個人適用）

- 州際通商（外国との通商を含む）に従事する労働者及び州際通商のための財の生産に従事する労働者が対象となる。適用対象は広く捉えられており、州外に送られる手紙を作成する秘書、州外の者に定期的に電話をかける者、州際取引の記録を管理する者、業務上の都合で州外に出張する者、州外に出荷する商品を生産する建物で管理・用務を行う者はすべて対象となる。
- このほか、年間1,700ドル以上の賃金を得た、あるいは週8時間以上働いた家内労働者も対象となる。

●適用を受けない労働者

- 上記適用対象にも関わらず、ホワイトカラー・エグゼンプション（後出）の対象となる者、一定条件を満たす季節営業の娯楽施設で働く者、外国籍の船の船員、漁業従事者、新聞配達員、小規模農園で働く農業労働者、臨時(casual)のベビーシッター、高齢者等の付添人には適用されない。

※ホワイトカラー・エグゼンプション

- 管理職、専門職等については、最低賃金及び割増賃金の規定の適用を受けない。
- 「管理職エグゼンプション」、「運営職エグゼンプション」、「専門職エグゼンプション」、「コンピュータ・技術者エグゼンプション」及び「外商エグゼンプション」の5類型がある。これらに共通する主たる要件は次のとおりである。なお、2020年1月から俸給・年間賃金総額の基準が一部見直されている。
 - ① ブルーカラー労働者でないこと。
 - ② 「俸給基準」により週当たり684ドル（2020年1月以降）以上の賃金支払がなされていること（ただし、これは外商エグゼンプションの要件とはなっていない）。俸給基準とは、実際に労働した日数や時間にかかわらず、あらかじめ定められた金額を支払うことをいう。コンピュータ・技術者エグゼンプションで時給契約の場合は、時給27.63ドル以上の賃金が支払われていること。

● 管理職エグゼンプション（Executive Exemption）

- 次の3つの要件を満たすこと。なお、年間賃金総額107,432ドル（2020年1月以降）以上の者は、①～③の要件のいずれかを満たせば足りる。

- ① 主たる職務が、当該被用者が雇用されている企業・慣習的に認識された部署若しくはその下位部門の管理であること。
- ② 習慣的かつ定期的（customarily and regularly）に、2人以上のフルタイム被用者相当の労働を指揮管理していること
- ③ 被用者を採用若しくは解雇する権限を有する、又は他の被用者の採用若しくは解雇、及び昇級、昇進その他処遇上のあらゆる変更に関して、その者の提案及び勧告に対し特別な比重が与えられていること

● 運営職エグゼンプション（Administrative Exemptions）

- 次の2つの要件を満たすこと。なお、年間賃金総額 107,432 ドル（2020 年 1 月以降）以上の者は、①又は②の要件のいずれかを満たせば足りる。
- ① 主たる職務が、使用者や顧客の管理・事業運営全般に直接関わる、オフィス業務又は非肉体的労働であること
- ② 主たる職務が、重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使を含むものであること

● 専門職エグゼンプション（Professional Exemption）

- 学識専門職エグゼンプション（法律、薬学、神学、会計、工学、物理学、化学、生物学等の専門的な教育を受ける必要があると見なされる職種に適用）と、創造業務エグゼンプション（知的創造が必要であると見なされる職種に適用）がある。

● コンピュータ・技術者エグゼンプション（Computer Employee Exemption）

- コンピュータ・システムアナリスト、プログラマー、ソフトウェア・エンジニア等のコンピュータ関係の高度技能労働者。

● 外商エグゼンプション（Outside Sales Exemption）

- 主な仕事が販売などの営業であり、習慣的（customarily）かつ定期的（regularly）に事業所の所在地とは離れた場所で従事している者。

③ 連邦政府契約事業者

- 2014 年 2 月にオバマ元大統領により署名された大統領令 13658 号に基づく制度である。
- 連邦政府各機関が、2015 年 1 月以降、対象となる契約事業者と新たな契約（更新を含む）を締結する場合、契約金額支払いの条件として、
 - ①労働者に対して連邦政府契約事業者に課せられる最低賃金額を支払うこと、
 - ②契約事業者は下請事業者との契約に同旨を盛り込むこと、

という契約条項が盛り込まれることとされた。

連邦政府契約事業者に課せられる最低賃金（時給、ドル）

	2017	2018	2019	2020	2021
最低賃金	10.20	10.35	10.60	10.80	10.95
うちチップを受ける労働者	6.80	7.25	7.40	7.55	7.65

出典：厚生労働省「2020.海外情勢報告」

④ 州制度

- 2021 年 1 月現在、29 州及びワシントン D.C.で連邦法よりも高い水準の最低賃金が定められている。
- 18 州で物価スライドにより毎年最低賃金を改定している。一方、連邦法の適用を受けない労働者について、ジョージアとワイオミングの 2 州では連邦法より低い水準の最低賃金が定められているが、5 州（すべて南部）では全く定められていない。

連邦最低賃金を上回る州最低賃金の一覧（時給・ドル・2021年1月）

州名	最低賃金額	備考
アラスカ	10.34	物価スライドを実施。
アリゾナ	12.15	物価スライドを実施（2021年～）。
アーカンソー	11.00	
カリフォルニア	14.00	
コロラド	12.32	物価スライドを実施（2021年～）。
コネチカット	12.00	
デラウェア	9.25	
ワシントンD.C.	15.00	
フロリダ	8.65	物価スライドを実施。
ハワイ	10.10	
イリノイ	11.00	
メイン	12.15	物価スライドを実施。
メリーランド	11.75	
マサチューセッツ	13.50	
ミシガン	9.65	
ミネソタ	10.08	物価スライドを実施。
ミズーリ	10.30	
モンタナ	8.75	物価スライドを実施。
ネブラスカ	9.00	
ネバダ	9.00	事業主が医療保険を提供し、労働者が加入している場合8.00ドル。
ニュージャージー	12.00	
ニューメキシコ	10.50	
ニューヨーク	12.50	ニューヨーク市は15.00ドル、 ニューヨーク近郊3郡は14.00ドル。
オハイオ	8.80	物価スライドを実施。
オレゴン	12.00	ポートランド都市圏は13.25ドル、 農村部は11.50ドル。
ロードアイランド	11.50	
サウスダコタ	9.45	物価スライドを実施。
バーモント	11.75	5%を超えない範囲で物価スライド を実施。
ワシントン	13.69	物価スライドを実施。
ウエストバージニア	8.75	

（資料出所）連邦労働省、National Conference of State Legislatures
の資料を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

注：ミネソタ州など一部の州では、年間売上高が一定額未満の場合、またカリフォルニア州など一部の州では、雇用規模が一定人数以下の
場合、より低額の最低賃金が適用される。

出典：厚生労働省「2020 世界情勢報告」

(2) 公正労働基準法 (FLSA)

- 公正労働基準法²⁰⁶ (FLSA Wages and the Fair Labor Standards Act) は、民間部門、連邦政府、州政府、地方自治体の従業員の最低賃金、残業代、記録管理、および若者の雇用基準を定めている。
- 対象となる非免除労働者 (nonexempt) は、2009 年 7 月 24 日から 1 時間あたり 7.25 ドル以上の最低賃金を受け取る権利を与えられる。
- 最低賃金：2009 年 7 月 24 日より、連邦の最低賃金は 1 時間あたり 7.25 ドルである。州ごとに最低賃金法があり、従業員が州法と連邦最低賃金法の両方の対象となる場合、その従業員はより高い最低賃金を受け取る権利を与えられる。
- 16 歳以上の従業員が 1 週間に働ける時間数の制限なし。
- 労働時間：通常、労働時間には、従業員が雇用主の敷地内、勤務中、または所定の職場にいない限りすべての時間が含まれる。
- 記録管理：雇用主は、FLSA の要件を概説した公式の広告を表示しなければならない。また、従業員の時間と支払いの記録を保持しなければならない。
- 児童労働：未成年者の教育機会を保護し、健康や福祉に有害な条件下での就職を禁止することを目的としている。

²⁰⁶ <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa>

(文末脚注)

a

図表 1: 不当解雇の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 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

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。