

海外労働事情

イギリス①

追加の雇用対策案、発表 —若者を中心に—

政府は二〇〇九年一月、雇用対策の強化を盛り込んだ白書「英国の回復の基礎を築く—完全雇用の達成」を発表した。増加の続く若年失業者を二〇一〇年後半には減少に転じさせることを目指して、若年層向け就業・訓練機会の一層の拡充を図るほか、二五歳以上の失業者、一人親、介護者の就業促進策などに、一八カ月間で四億ポンドを投じる内容。今後五年間で一〇〇万人の雇用増と、就業率八〇%の達成を目標に掲げている。



九年末までの失業者の増加は想定よりも四〇万人程度少なくな

る見込みであるとして、積極的労働市場政策やジョブセンタープラスによる就業支援などの政策対応、また労使協調による労働時間短縮や賃金抑制などの雇用維持の努力が奏功したとの見方を示している。ただし、八〇年代や九〇年代の不況の回復期には、政府の対策不足が若者などの失業の長期化を招いたと述べ、経済や雇用の回復から取り残されがちな層に向けた支援策の必要性を強調している。

早急に実施の必要な施策として白書が挙げる対策の中心は、四億ポンドの予算額のうち三億ポンドを充てる若年失業者向けの支援策だ。核となるのは、求職者手当の受給期間が六カ月を超える一八〜二四歳層に対する仕事、訓練もしくは就業体験等の機会の提供で、政府が今後一八カ月の目標として既に示している三〇万人分に、新たに一〇万人分以上を追加し、受給期間が一〇カ月を終えるまでに、また一六〜一七歳層については、徒弟訓練 (apprenticeship) を通じた企業の受け入れに、全国で五〇〇〇人を上限として一人当たり二五〇〇ポンドを助成するほか、無業者 (いわゆるニ-

ト) 向けの基礎的な教育訓練 (Entry to Employment) の機会を拡充する。さらに、六カ月を超えて失業状態にある新規大卒者に対しては、インターン

シップを含めた支援策の法制化を行う。このほか、失業者全般に向けた施策として、失業初日から起業を支援し、起業準備の期間に三カ月を超えて失業状態にある者に週五〇ポンドの自営業者手当 (self-employment credit) を支給する。また、専門職や五〇歳以上の失業者に対しては、専門家による集中的な就業支援を行うなど、ジョブセンタープラスを通じた就業支援サービスの質を向上させるとしている。

一方、中期的な課題として、福祉から就労への受給者の移行を後押しする方策に関してもプランが示されている。まず、六カ月を超える全ての受給者に対して、就業を通じた収入が福祉による受給額を週四〇ポンド上回ることを保障する給付制度 (Better off in Work Credit) を

二〇一一年一月を目途に導入する途とともに、受給者の多くが併給を受けている住宅給付について、就業への移行から三カ月間は就業開始前と同額を保障するなどの制度改正を検討する。また、受給者のパートナーに対

して二〇一二年四月までに求職活動を義務化するほか、一人親、介護者などの受給者には、就業が不利益にならないような制度上の奨励策を通じて就業促進を図る。さらに、子供を持つ親の仕事と家庭の両立の改善に向けて、柔軟な働き方や短時間労働を利用しやすくするための方策や、介護者の介護休暇取得の権利の拡大などについても検討を進める。

なお、白書発表の翌日に統計局が公表した雇用関連統計によれば、〇九年八月〜一〇月期の失業率は前五、七ヶ月から横ばいの七・九%、失業者数は二四九万一〇〇〇人と前期から二万一〇〇〇人の増加に止まったほか、一〇月期の求職者手当申請者数も、六三〇〇〇人減の一六二万六二〇〇人と二カ月ぶりに減少に転じている。ただし、一、二カ月の超の申請者数については一五五六〇〇人と増加が続いており、とりわけ一八、二四歳層での増加率が高い。

〔注〕
白書は、給付期間の上限について明言していないが、同様の制度がパイロット実施された際には、週二五ポンドの保障額で最長二六週間支給されたとしている。

【参考資料】

Department for Work and Pensions

Office for National Statistics 各
ウェブサイト

イギリス②

EU域外からの労働者の受け入れ、さらに厳格化

政府は二〇〇九年一月、EU域外からの専門技術者の採用に先立って雇用主に義務付けている国内のジョブセンタープラスでの求人 (いわゆる労働市場テスト) の期間を、二週間から四週間に延長した。移民政策に関する諮問機関 (Migration Advisory Committee-MAC) の答申をうけた措置で、二〇一〇年の実施が予定されていたが、不況の影響から依然として厳しい雇用状況を勘案のうえ、前倒して実施したものだ。

内務省は二〇〇九年二月、不況による雇用状況の悪化に対応するため、MACに対して(一)専門技術者の受け入れを不足職種のみに限る場合の経済への影響、(二)移民労働者の被扶養者の経済への貢献と労働市場における役割、(三)経済状況の変化への対応のため、高度専門技術者の受け入れ制度について今後どのような変更が必要か—の三点を諮問した。MACは八月、専門技術者の受け入れにかかわる(一)と(二)について答申をまとめ、政府はその内容を全

面的に受け入れて制度改正を行うことを決めていた。M A C の分析によれば、ジョブセンタープラスを通じた求人のうち、二週間未満で充足される（あるいは取り下げられる）比率は全体の二三%、二〜四週間未満では二〇%であるのに対して、四〜八週間未満は四割を占めている（一）。

国内での求人期間の延長以外に、専門技術者の受け入れ制度をめぐってM A C が同答申で提示した主な制度改正案は、①国境を超えた企業内人事異動に係る勤続期間要件を六カ月から一二月に延長するとともに、滞在許可に最高五年（二年の延長を含む）の年限を設けること、②受け入れ先企業での年間の給与水準に関する加点基準の下限を一万七〇〇〇ポンドから二万ポンドに、また上位区分の基準もそれぞれ引き上げること（二）——など。これらについては、二〇一〇年四月以降の実施が予定されている。

さらに、M A C は内務相からの諮問内容のうち、残る一点である高度技術者の受け入れ制度についても、一二月四日に答申をまとめた。制度改正案として、現行制度の要求する大学院卒の教育資格を持たない高度技術者を排除しないことを目的に、①相応の職業資格や一部の学部卒資格を大学院卒の資格と同等と認めること、②最高学歴が学部

卒の者についても従前の給与に関する基準の引き上げ（M A C 案・二万五〇〇〇ポンド）を前提に高度技術者としての受け入れを可能とし、また従前の給与が高額（同一万五万ポンド以上）であれば、教育資格の有無を問わないこと、③年齢に関する加点の上限を三九歳まで引き上げること——など、加点基準の見直しを政府に提言する内容だ。同時に、④受け入れに係る滞在許可を現行の三年から二年に改め、対象者が高度な技術を要する職に従事していることの証明を条件に三年の延長を認めることを求めている。

〔注〕

1. M A C によれば、四〜八週間の比率が多い理由は、期間を指定しない求人については通常四週間が期間として扱われるため。

2. 予定される給与水準については、四段階の加点基準が設けられており、五〜二〇ポイントが加算される。M A C は、下限の引き上げと連動して、二〇ポイントの基準を二万四〇〇〇ポンド以上から三万二〇〇〇ポンド以上に、また一〇ポイントを二万四〇〇〇ポンド以上、一五ポイントを二万八〇〇〇ポンド以上に、それぞれ引き上げること提案した。

なお、E U 域外からの専門技術者の受け入れ制度においては、国内で人材不足が生じていると認められる職種の場合、国内での求人義務が免除される。M A C は二〇〇八年の設置以降、年二回のペーシングでこれに係る分析と政府への提言を担っており、この一〇月には、三度目の不足職種リスト案を政府

に提出、政府は翌一二月にこれを承認している。M A C によれば、新たなリストは国内の雇用に換算して五〇万人分未満、M A C 設置前の政府によるリストからは半減で、〇八年秋のM A C による初回リストからも、二〇〇万人分以上の減にあたる。

【参考資料】

UK Border Agency ウェブサイト

（国際研究部）

アメリカ

各州で進む失業保険財源不足への対応—課税対象賃金や保険税率の引き上げを実施

米国の州別失業率は、直近の三カ月を見る限り横ばいの傾向にあり急激な上昇は見られないものの、依然として高い水準にある。失業期間の長期化が問題となっており、給付期間を満了してしまいう労働者への対応もと



られている。このため連邦政府は州政府の失業保険制度に対して財政的な支援を強化している（弊誌二〇一〇年一月号参照）。National Association of State Workforce Agencies (NASWA) (一)が発表した『失業保険基金支払能力調査』(二)によれば、失業保険制度の歳入にあたる課税方法を見直す州が目立っている。すなわち課税の対象となる従業員一人当たりの賃金額

表1 州失業保険制度の変更(2010年)

保険税率の変更予定 (20州)	課税対象賃金変更予定の州 (8州)	右の2つの変更をともに行う州 (6州)
アラバマ、アラスカ、コロラド、ジョージア、イリノイ、カンザス、メイン、メリーランド、マサチューセッツ、ミネソタ、モンタナ、ネブラスカ、ニュージャージー、ニューヨーク、ノースダコタ、オハイオ、オレゴン、ペンシルバニア、ウィスコンシン、ワイオミング	アーカンソー、フロリダ、インディアナ、ロードアイランド、サウスダコタ、テネシー、バーモント、ウェストバージニア	ハワイ、アイダホ、アイオワ、ルイジアナ、ミシガン、ニューハンプシャー

資料出所：National Association of State Workforce Agencies (NASWA)資料

表2 ハワイ州の失業保険の課税対象賃金額・税率の推移(2006年～2010年)

	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	
課税対象賃金(年額)	\$34,000	\$35,300	\$13,000	\$13,000	\$38,800	
税率	新規加入経営者	2.40%	1.90%	1.70%	1.70%	4.00%
	解雇実績等による上限	5.40%	5.40%	5.40%	5.40%	5.40%
最高給付額(週当たり)	\$459.00	\$475.00	\$523.00	\$545.00	\$559.00	

資料出所：ハワイ州労働省ホームページ (<http://hawaii.gov/labor/ui/ui-quick-facts/tax-rates-and-weekly-benefit-amt>)

や課税率を引き上げることによって税収を増加させることを目的とする対応が相次いでいる。二〇一〇年に八つの州が課税対象賃金を引き上げる改革を計画しており、二〇の州において保険税率の変更を予定、また六つの州で二つの改革を同時に行うことを計画している(表1参照)。米国の失業保険の徴収の仕方は、ほとんどの州において、使用者に対して(三つの州に関し

ては労使双方に対して)歳入庁が税として課税するかたちをとっている。一定の雇用期間に對して一定以上の賃金が支払われていれば失業保険に加入する義務がある。加入要件を満たした場合、使用者は従業員一人一人に支払った賃金の一定額に對して税を支払う義務が生じる。税率は過去の解雇実績などに應じて使用者ごとに決定される。税の対象となる賃金額や税率、加入要件は州によってさまざまである。

ニューハンプシャー州(2)では、二〇一〇年一月一日から課税の対象となる賃金額を八〇〇〇ドル(年額)から一万ドルに引き上げることを選定した。また、二〇一一年一月一日から一万二〇〇〇ドルへ、二〇一二年一月一日から一万四〇〇〇ドルへ引き上げることが決まっている。

ハワイ州(4)では課税対象賃金が一万三〇〇〇ドル(年額)から三万八八〇〇ドルに引き上げられることになっている。また、ビジネスを開始したことに伴い新規に失業保険に加入することになった経営者を対象とする税率を一・七〇%から四・〇〇%へと引き上げる予定である(表2参照)。この改革によって税率が六倍になると見込んでいる。その他の州の税率の増加見込みに関しては、ネブラスカ州で一・五倍(税率の引き上げ

による効果)、サウスダコタ州で一・四倍(課税対象額を九五〇〇ドルから一万ドルへ引き上げ)などが高く見込んでいる一方で、オハイオ州では税率の引き上げを予定しているものの、税収アップは四%程度と低い試算であり、ミシガン州では課税対象額・税率ともに引き上げる予定であるが、税収アップはゼロと見込んでいる。

その他の州の改革内容は、アーカンソー州で課税対象賃金額を一万ドルから二万二〇〇〇ドルへ、フロリダ州で七〇〇〇ドルから八五〇〇ドルへなど、課税対象賃金の引き上げの平均は約三八〇〇ドルとなっている。給付額については、インディアナ州、ニューハンプシャー州、ウェストバージニア州の三つの州で何らかの形で引き下げを検討している。

【注】

1. The National Association of State Workforce Agencies (NASWA)は、失業保険を運営する各州政府が資金提供をしている組織であり、労働市場や雇用に関する統計や雇用関連プログラムなどに関連する情報を提供するサービスを行っている。(http://www.workforceatm.org/about.cfm)。

2. National Association of State Workforce Agencies (NASWA), "UI Trust Fund Solvency Survey, Summary Document of State Responses," December, 2009 (http://www.workforceatm.org/sections/pdf/2009/NASWA%20Solvency%20Survey%20Summary%20

(%20State%20Responses.pdf)
3. ニューハンプシャー州 Department of Employment Security:
http://www.nh.gov/nhes/tax_rate_info.htm

4. ハワイ州 The Department of Labor and Industrial Relations (DLIR):
http://hawaii.gov/labor/ui-quick-facts/tax-rates-and-weekly-benefit-amt

【参考資料】

連邦労働省資料「SIGNIFICANT PROVISIONS OF STATE UNEMPLOYMENT INSURANCE LAWS, JANUARY 2009」
(http://www.ows.doleta.gov/unemploy/content/signpro/2000-2009/January2009.pdf)

労働統計局資料「REGIONAL AND STATE EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT - NOVEMBER 2009」
(http://www.bls.gov/news.release/pdf/lauus.pdf)

(国際研究部)

ドイツ

操短手当、二〇一〇年も継続へ

二〇一〇年の新申請分は、一八カ月の支給期間

ドイツ政府は、二〇〇九年一月二五日の閣議で、現行の操業短縮(操短)手当制度を当初予定から一年延長して二〇一〇年末までとする決定を行った。ただし、支給期間は現行の二

四カ月から一八カ月に短縮される。つまり二〇一〇年以降に申請を行う場合は支給期間が一八カ月となるが、二〇〇九年末までに申請を完了すれば二四カ月にわたり操短手当の受給が認められる。今回の制度延長の閣議決定がなかった場合、六カ月しか操短手当の支給が認められない旧来の規定が適用されることになっていた。

評価がある一方で、常態化懸念の声も

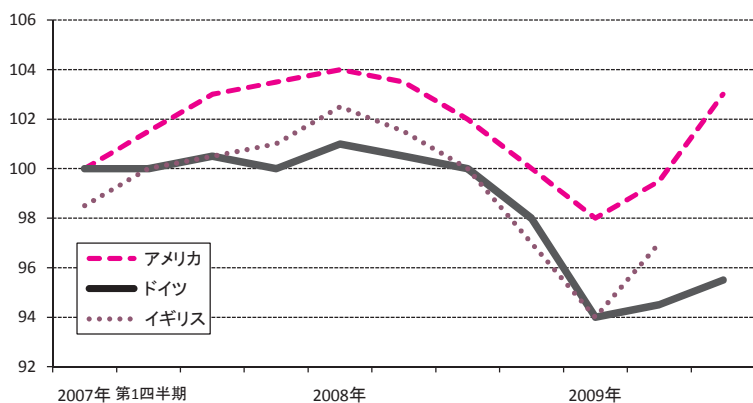
今回の政府による操短手当制度の延長決定について、労使と

もに「労働市場の安定化に貢献するもの」と評価する声がある一方で、操短手当制度の延長による悪影響や制度の常態化を懸念する声がある。

ライプチヒ商工会議所の会頭は、「不況時に必要な構造調整が遅れ、操短手当制度の延長により、例えば転職すればフルタイムで働ける専門労働者が解雇されないまま本意に現在の企業のもとで短縮労働を行っている可能性がある」というコメントを発表している。

また、ドイツ銀行のセバスチアン・クブシュ調査員は、「万が

図表1 製造業における労働生産性の推移
(1人あたりの労働生産性、2007年第1四半期=100)



資料出所: ドイツ連邦統計局、イギリス国家統計局、アメリカ労働統計局

注: イギリスのみ発表月が異なるため、2007年第1四半期=100となる月がずれている。

一、操短手当制度が二〇一一年以降も継続して常態化すれば、必要な労働市場調整が進まず、企業の競争力や生産性が低下する可能性は否定できない。現に製造業におけるアメリカ、イギリス、ドイツの労働生産性の推移をみると、ドイツだけ回復が非常に遅れている」と報告書の中で分析している。

柔軟な労働時間制度が貢献

操短手当制度が失業対策に一定の効果をあげているという評価の根底には、ドイツの労働時間口座制度の普及がある。経営者は、操短手当を申請するにあたり、労働時間口座制度を活用し、有給休暇の調整を行うなどの手段を尽くしたことを証明する必要がある。

実際に、金融危機後、他国と比較してドイツの失業率が緩やかに推移している要因について、労働市場・職業研究所(IAB)のオイゲン・シュビッツナーは、操短手当制度よりも、労働時間口座制度とフレックスタイム制度の普及の効果が大きいと分析している。ドイツでは、コアタイムを含む一日単位のフレックス制度ではなく、労働時間口座を設定して一カ月単位(またはそれ以上)で労働時間を調整することが一般的に行われている。この口座制度によって残業分をプラス、早退をマイナスとして月末に収支の差

引を〇にする方法である。また、季節によって受注状況が大きく変動する業種の場合、一年間単位で労働時間の収支を合わせることも認められている。この制度は、経営者にとっては残業代を支払う必要がなくなるという利点があり、従業員にとっては景気の良い時には残業時間を自分の「労働時間口座」に貯蓄しておき、景気が悪く、労働時間が短縮されるような時には、この口座から残業時間分が差し引かれて給与そのものは減らないという利点がある。つまり、操短手当には、労働時間口座制度が有効に機能するといえる。

使用者連盟は解雇規制緩和と要請を控える方針

なお、二〇〇九年一〇月の新政権発足以来、操短手当の継続とともに労働関係者が注目していた解雇規制緩和の議論は、当



面の間沈静化する模様である。

ハンデルスブラット紙によると、有識者の多くは政府と同様に「経済危機から完全には脱却しておらず、来年以降失業者がさらに増える可能性もある」とみている。このように雇用情勢の厳しい見通しが続く中、ドイツ使用者連盟(BDA)のデイーター・フント会長は、ビジネス誌のインタビューに答えて「メルケル首相が解雇規制制度を変更する考えはないと述べていることを重く受け止め、今後ふたたび解雇規制の緩和を議論に取り上げるつもりはない」と述べている。

今回の操短手当制度の継続により、専門家は二〇一〇年に新たに失業するとみられる五〇万人以上の労働者が一定期間解雇を免れることができるとみている。しかし、この間に発注状況の改善などの経済回復ができなければ、二〇一〇年末の労働市場はさらに深刻な状態を迎えることが予想される。

【参考資料】

執筆者のオイゲン・シュビッツナー(Dr. Eugen Spitznagel)氏へのインタビュー(〇九年一月三日)、連邦労働社会省H.P.、海外委託調査員月次報告「ドイツ銀行調査報告書(〇九年一月三日)」、Handelsstatistik(〇九年一月二日)

(国際研究部)

フランス

不法滞在者、一部合法化も違法労働への罰則を強化

正規の滞在許可証の発行を求めたサンパピエ(正規滞在許可証を持たない不法滞在者)労働者たちによるストライキ運動が広がりをみせるなか、ベッソン移民相は二〇〇九年一月二四日、不法滞在労働者の合法化に関する新基準を県知事に通達、二六日には違法労働に対する罰則強化案をダルコス労相と共同で発表した。

サンパピエ労働者のスト拡大

フランスでは「サンパピエ」と呼ばれる正規の滞在許可証を持たずに不法に滞在する外国人が数十万人にのぼり、その大部分がレストランや建設・土木、清掃の仕事に就いているとされている。こうしたサンパピエ労働者達が、合法化を求めて一月二日から派遣会社やレストラン、工事現場などでストライキを実行した。移民支援団体や人権擁護団体だけでなく、CGT(労働総同盟)やCFDT(民主労働同盟)などの労組もストライキを支持、その後も抗議運動は拡大し続け、サンパピエ労働者の参加者数はおよそ二〇〇〇企業の五四〇〇人にのぼった。

不法滞在労働者の合法化に新基準

これに対して、ベッソン移民相は、一月二四日、不法滞在労働者の合法化に関する新たな基準を決定、県知事に通知した。新基準によれば、正規滞在許可証を持たない労働者で合法化を申請したい者は、最低五年間フランス国内に滞在しており、企業には最低一二月雇用されていることを証明しなければならず、雇用主による最低一年間の雇用契約に関する書類も揃える必要がある。さらに、「人員が不足している」職業に限られる。

ベッソン移民相は、不法滞在の労働者を全て一括して合法化する意向がないことを強調する一方で、この新しい基準により、一〇〇〇人程度は合法化されるの見通しを示した。これに対して、労組側は、「サンパピエ労働者たちは、既に統計にもカウントされており、ニューカマーではない」「人員が不足している職業で人手が必要だということを確認するならば、なぜそのうえ五年間の滞在証明までも要求されるのか」と強い反発を示した。

不法滞在者を雇用する企業への罰則強化

さらに、ベッソン移民相は、一月二六日、不法滞在の労働者を雇用する企業に対する罰則強化案をダルコス労相と共同で

発表した。同案には、不法滞在の労働者対策だけでなく、社会保険料や所得税の支払いを免れることを目的とする届け出のない就労や虚偽の届け出による就労、研修生として採用して賃金を低く抑えるなどといった特別な就労形態の乱用への対策も含まれている。

この罰則強化策が実行された場合、労働許可証を持たない外国人（滞在許可証を持たない外国人や滞在許可証は所持しているものの労働許可を得ていない外国人）労働者を雇用するなど、雇用に関する不正行為が認められた企業は、県知事により強制的に閉鎖されることになる。また、各種の公的手当受給権を五年間停止、前年度受給した公的手当の返還、賃金労働者の数に比例した罰金の割増なども求められる。なお、こうした企業の不正行為のために職を失うこと



になる賃金労働者（労働許可証を持たない外国人労働者）に対しては、企業が補償金として六カ月分（現行では一カ月分）の賃金を支払うことになる。

これに対し、CGPME（中小企業総連盟）は、不法滞在中であると知りながら雇用する使用者へ罰則を科すことは基本的に賛成であるが、中小企業の経営者は、偽造の証明書を見抜く専門家ではなく、不法滞在中とは知らずに雇用する場合もあり、様々な状況への配慮なしに、罰則を一律に設定することは公平ではないとする見解を示した。

不法滞在の労働者に対する国民の意識

こうしたなか、調査会社Topが一月二六日と二七日の二日間にわたり、フランスに居住する一八歳以上の九五五人を対象に、不法滞在の労働者に対する国民の意識について電話調査を実施した。調査結果によると、七八%が、「不法滞在の労働者はフランス経済にとって重要な役割を果たしている」と考えており、六四%が「不法滞在の労働者を状況に応じて、合法化すべき」、二四%が「全ての不法滞在労働者を合法化すべき」であると回答している。フランスでは、失業率が高いものの、重労働とされる建設・土木業、清掃業やレストランでは、慢性的な労働力不足が続いており、不法

滞在者の多くがこうした産業で就労している。今回の調査結果の背景には、「不法滞在の労働者はフランス経済に大きな影響を与えている」とする国民の認識があるとされる。

ナショナルアイデンティティに関する議論

現在、フランスでは、「ナショナルアイデンティティに関する議論」と題する討論会が全国各地で開催されている。これは、ベッソン移民相の「ナショナルアイデンティティの価値や、フランス人であることについて大々的な討論をしたい」という一〇月二六日の発言から始まったもので、インターネットでも特別サイト (<http://www.debatidentitaire.fr>) を設けて議論が行われている。

同サイトには、一二月月初の段階で、四万件以上の書き込みがなされ、ベッソン移民相は「成功している」と満足の意を表明しているが、「移民差別につながる」「過度の愛国主義を煽る恐れがある」「フランス人としてのアイデンティティを決めるのは政治権力ではない」「来春の地方選挙で極右派の指示を得るために過ぎない」とする意見も多い。議論は、一月三一日まで実施され、結果は、二月四日のシンポジウムで発表される予定である。

【参考資料】

労働・社会関係・家族・連帯省発表資料 (Commission Nationale de lutte contre le Travail Illégal, Jeudi 26 novembre 2009)
移民・同化・国民アイデンティティ・開発省発表資料 (COMMUNIQUE : Eric Besson lance un grand débat sur l'identité nationale, le 26 octobre 2009 / Eric Besson ouvre le grand débat sur l'identité nationale, le 2 novembre 2009)
Le Monde (二〇〇九年一〇月二六日、二八日、二九日、一一月一八日、一三日)
L'Humanité (二〇〇九年一一月三〇日)

(国際研究部)

韓国

外国人労働者受入れ制度の一部改正

「外国人労働者雇用関係法」の一部改正され、外国人労働者の滞在制限などが緩和された。労働部が二〇〇九年一二月九日発表したところによると、主な変更点は①SME（中小企業）を対象にした外国人労働者のより安定的な雇用のための改善②事業主が労働者をより安定的に雇用できるようにするための就業場所の変更に対する制限の緩和③の二点。

同一労働者の継続雇用が可能に

これまでは、事業主が就労許



可期間（三年間）を過ぎた外国人労働者を再雇用しようとする場合、その労働者は少なくとも一カ月間母国へ帰国しそのあと韓国に再入国する必要があった。しかし改正後は、そのような中断措置なしに外国人労働者をさらに最長二年間継続的に雇用できる。また、これまで訪問就業者（H-2ビザ保有者）を再雇用する方法はなかったが、今後は事業主が彼らの再雇用を申請すれば、これらの労働者も二年間延長して就労することができるようになる。改正された再雇用システムのおかげで、事業主が中断措置なしに同一労働者を安定的に雇用できるので、生産性の向上が期待され、また外国人労働者の側も韓国に再入国す

るための航空運賃の負担がなくなる。また新しい再雇用システムは、「証明書類のある労働者を雇用する事業主のみに対して適用される」としているため、事業主による合法的な雇用手続きの遵守を後押しするものと期待されている。

就労場所に関する制限の緩和

また、避けられない事由により就労場所を変更せざるをえない外国人労働者に対する保護措置も改善される。すなわち、就労場所の変更が、労働者の責任に帰すことのできない企業の操業の中断あるいは事業閉鎖に起因する変更である場合、それは「就労場所の変更は三回に限る」という制限に抵触しないとされた。外国人労働者の責任に帰すことのできない事業の中断または閉鎖のようなケースは就労場所の変更としては取り扱われないことになる。またこれまでは、外国人労働者が就労場所の変更を申請するとき、新しい仕事を「二カ月以内」に見つける必要があったが、この期間が「二カ月以内」に延長された。これらは避けられない事由により就労場所を変更せざるを得なくなった外国人労働者をより一層保護するための改善策であるが、他方で外国人労働者の頻繁な就労場所変更から生ずる問題を防止するため、就労場所変更申請者に対して就労場所の文化や同一就

労場所に長期間とどまることへのメリットに関しての教育も行うとしている。

【資料出所】

韓国労働部、KOILAF

(国際研究部)

中国①

失業保険基金の活用策、雇用維持に奏効

中国の政策当局は、金融危機以降、雇用動向に対しては楽観論を戒めてきたが、失業保険基金を活用した一連の雇用維持政策については一定の効果を見せていると評価している。

人的資源・社会保障部は、財政部および税務総局と共同で金融危機後の二〇〇八年末、経済的打撃を受けた企業が人員削減を実施しないように失業保険基金を活用した政策を打ち出した。

この政策の中で最重要の柱は「ポスト安定化助成」と呼ぶ人員維持策で、総額で約四〇〇億元の支出によって約二万四〇〇〇



社の企業が助成を受け、その結果、約四〇〇万人の従業員の雇用が安定化したとしている。

また失業保険料の支払い猶予措置(三・八億元)により七一〇社の企業、失業保険の徴収料引き下げにより約一四五万社の企業が恩恵に浴したとしている。

人的資源・社会保障部の張部長は、この政策がなければ、これら四〇〇万人の従業員のうち半分以上が仕事を失っていたであろう。その影響で都市部の失業率はさらに上昇していたものと思われる」とコメントしている。

【資料出所】

海外委託調査員、「中国労働保障報」

(二〇〇九年一月二八日、一月七日)

(国際研究部)

中国②

留学経験者の起業を支援

「留学経験者の帰国起業始動支援計画の実施に関する意見」を公表

人的資源・社会保障部は先ごろ、「留学経験者の帰国起業始動支援計画の実施に関する意見」の中で留学経験者の起業支援策を発表、帰国後起業した者に最高で五〇万円の資金サポートを実施することを明らかにした。

「意見」によると、「今後中国が急速に発展させる必要がある



人的資源・社会保障部の審査で重点的起業プロジェクトと認定された場合は起業支援金五〇萬元が、また優秀起業プロジェクトと認定された場合は、起業支援金二〇萬元が起業家に対し支給される。

なお、同措置に関連する地方

政府は相応の資金を拠出してこれをサポートしなければならぬとしている。

【資料出所】

海外委託調査員、人的資源・社会保障部

(国際研究部)

分野——電子情報、バイオ医薬、新素材、新エネルギー——といったハイテク産業および金融、物流、情報、商務といった現代的なサービス産業を優先的にサポートすることが同計画の目的。政府から資金を投入することによって社会からの投資を導き出し、留学経験者の起業に良好な環境を作り出すことに注力する。専門的な素養が高く、技術的な将来性があり、海外とのつながりが広く、国際的な規則に精通した留学帰国者を活用することにより、現代的な経営能力を持つ人材を育成したい。同計画により、全体的な自主的イノベーション能力を高め、産業構造の改善を推進し、革新的競争力を具えた産業を発展させる」としている。

同計画の財源は、人的資源・社会保障部の事業予算として管理され、留学経験者が設立した企業に用いられることになる。