

海外労働事情

イギリス アプレンティスシップの促進策

政府は昨年12月、能力開発政策の中心に掲げるアプレンティスシップ（企業における見習い訓練）の促進策をまとめた政策方針文書を公表した。新たな負担金制度による財源確保のほか、訓練内容について雇用主により大きな裁量を与える手法の導入などで、2020年までに300万人への訓練の提供を目指す。アプレンティスシップの拡充については概ね歓迎されているものの、促進策をめぐっては懸念の声もある。

負担金制度の導入で30億ポンドの財源確保

アプレンティスシップ^(注)は近年、企業による能力開発投資の活性化策として重点が置かれている政策の一つで、経営や保健・公共サービス・介護、小売・商業などの分野を中心に、中等教育修了相当から学位レベルまでの多様なスキームが実施され、年間50万人前後が新たにプログラムに参加している。政府は、アプレンティスシップは生産性を高め、個人の生涯所得を引き上げ、また財政的にも利益になるとして、参加者数の拡大に向けた施策のほか、質の低い訓練スキームの排除やより高度な訓練の奨励などを図ってきた。2015年5月に成立した保守党政権は、2020年までの5年間に新規参加者を300万人に拡大する（2010年5月以降の5年間の新規参加者数は220万人）との目標を掲げており、今回公表された政策方針文書は、その達成に向

けた道筋を示すことが意図されている。

不法就労者と雇用主の取締りを強化

一連の取り組みの柱は、雇用主に対する負担金制度の新設だ。2017年4月より開始される同制度は、雇用主に負担金制度を導入、給与支払い総額の0.5%相当額の支払いを義務付ける。ただし、年間1万5,000ポンドまでの還付制度を併せて導入することで、給与支払い総額が300万ポンドを下回る雇用主に対しては実質的に負担金が免除される。政府の試算によれば、実際に負担金を拠出する企業は全体の2%相当とみられるが、2019年度には年間30億ポンドの財源が確保されるという。

また、実施に関して雇用主主導への転換が図られる。既に、雇用主のニーズに基づく訓練内容をアプレンティスシップとして認める新たな手法が、一部の雇用主の参加により先行的に実施されている。従来のアプレンティスシップは、所定のレベルの職業資格の取得を訓練に組み込む必要があったが、新手法では達成目標やその評価方法の設定に関する裁量が与えられる。雇用主は、訓練プロバイダや資格授与機関の協力を得て、内容を作成する。公的補助についても、訓練プロバイダに訓練コースの経費を支払う従来の方法から、雇用主に対して直接補助を行い、雇用主がその用途を決定する方式に転換する。新手法の本格的な導入は、2017年度に行われる予定だ。また、

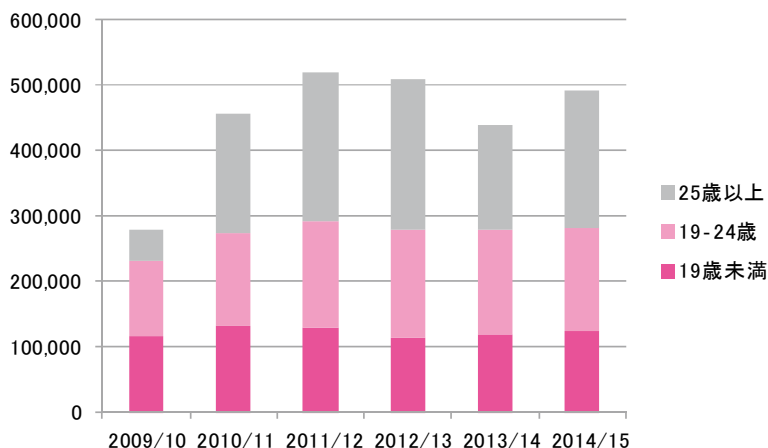
修了後の就業等の実績について評価する制度を新たに設け、将来的にはプロバイダの評価指標とすることが想定されている。

訓練の質の劣化に懸念も

アプレンティスシップへの政府予算の増額や促進策は、参加者数の拡大に寄与したとみられるものの、訓練内容の劣化を指摘する声は多い。昨年10月に、教育機関の監査を行うOfstedがまとめたアプレンティスシップに関する報告書も、近年の増加の大半を占める25歳以上層（図）は、顧客サービスや小売、介護などの分野で低レベルの訓練を受ける傾向が強いとしている。こうした層の中には、既に身につけている（長期の訓練を必要としない）未熟練のスキルを事後的に認証されているに過ぎない場合も多く、極端な例では自らがアプレンティスとして働いていることを知らない者すらいるという。また、より上級のアプレンティスシップや高等教育に進む比率も低い。報告書は、アプレンティスシップの名の下で低賃金労働が公的に助成されている状況を批判、若年層に対するより質の高い訓練の提供の必要性を提言している。

同様に、政府が現在掲げている数値目標についても、訓練の質への影響が懸念されている。政府の能力開発政策に大きな影響力を有するユニバーシティ・カレッジ・ロンドンのウルフ教授は、負担金制度の導入についてはかねてから賛意を示しているものの、300万人という高すぎる目標は達成不

図 アプレントシシップへの新規参加者数の年齢層別推移



資料出所: Skills Funding Agency (2015) "Further education and skills: statistical first release - learner participation, outcomes and level of highest qualification held"

可能であり、これを追求しようとするれば質を犠牲にせざるをえなくなるとして、「大きな間違い」と評している。想定されている予算も、広範な層に質の低い訓練を行うのがやっとのレベルに留まる、と指摘している。

また、新たに導入される負担金制度をめぐっても、経営側は懐疑的な見方を示している。雇用主に一定の負担金の拠出を課し、これを財源として業界内の労働者の訓練費用に充てる手法は、従来から建設業やエンジニアリングといった業種で実施されているものの、こうした教育訓練へのニーズは業種によって異なることが一因とみられる。経営者団体CBIは、制度導入により雇用主の負担が増加することで、小売業などでの雇用への影響が避けられないと述べている。CBIが実施した調査によれば、負担金制度による人材不足への対応に賛同する雇用主は16%にとどまり、47%がコスト増などに懸念を示している。

一方、雇用主主導による新手法のアプレントシシップについては、経営側から概ね好意的に受け止められている。上記の報告書も、先行して実施されているスキームは質の高い訓練を提

供しており、雇用主と訓練プロバイダの間の協力関係も緊密であるとして評価している。ただし、中小企業の間では、これまで訓練プロバイダが担ってきた訓練内容の作成や事務手続きなどの負担が雇用主に負わされることで、むしろアプレントシを受け入れにくくなるとの声も聞かれるという。

また、訓練内容に関する雇用主の裁量の大きさを懸念する意見もある。政府の諮問を受けて、2013年に職業資格制度の見直しに関する提言を行ったBAEシステムズ社のホワイトヘッド氏は、新たな手法によるアプレントシシップは、「率直に評価するなら、コントロール不能の状態にある」と述べている。従来の方式が訓練内容の一環として組み込むことを義務付けていた職業資格は、業種毎の雇用主が中心となって構築されてきた全国職務基準（職務ごとの遂行能力を詳細に規定）を基盤としているが、新手法ではこうした基準の利用も任意となるため、業種内で求められる標準的なスキルが網羅されない可能性を懸念するものだ。

QCF廃止へ

関連して、職業資格制度自体につい

ても大幅な見直しが進んでいるところだ。2015年10月には、職業資格制度として実施されていた資格・単位枠組み（QCF）が廃止された。QCFは、教育職業資格の習得課程を全国職務基準に基づく単位に分割して、段階的な資格の取得や、資格間の単位の共通化、また取得に要する学習時間の数値化などを可能とする制度として、2009年に導入された。しかし、導入から5年を経て既に資格の質を維持できなくなっていることや、実施に要する厳格な規定が利用を煩雑にしていること、また雇用主のニーズに沿った内容の資格が提供出来ていないことなどを理由に、教育職業資格の監督機関であるOfqualが廃止を決めたものだ。Ofqualは2017年末を目途に、QCFに基づく資格を廃止するよう勧告している。一方で、QCFに先立って使用されていた全国職業資格（NVQ）については、一部の業種で依然として広く認知されていることを踏まえ、引き続き使用を認めるとしている。

QCFに替わり、新たに導入される規制資格枠組み（RQF）は、難易度と学習時間により教育職業資格を整理するにとどめることで、制度の簡素化をはかる。新たな枠組みのもとで資格として認証を受けるためには、雇用主からのニーズに関するエビデンスなどが要件となるとみられるが、具体的な基準は今のところ不明だ。

〔注〕

以下は原則としてイングランドに関するもの。

【参考資料】

Gov.uk, CBI, FE Week, BBC, The Guardian ほか各ウェブサイト

（国際研究部）

アメリカ

保全工のみの組織化に経営側が反発 **——フォルクスワーゲン・チャタヌーガ工場**

2015年12月3日から4日かけて、フォルクスワーゲン・アメリカ（VWGOA）のチャタヌーガ工場は161名の保全工が全米自動車労働組合（UAW）に組織されるかどうかを問う代表選挙が行われた。結果は108対44で労働組合の組織化が支持された。

VWGOA経営陣は今回の組織化そのものが、UAW等の労働者組織とこれまでに構築してきた関係を阻害するものとして反発している。

2014年の失敗

チャタヌーガ工場にはおよそ1,500人の労働者が働いている。UAWが組織化を試みたのはこれが初めてではない。2014年2月12～14日には工場で働く労働者大半の労働者を対象とする組織化選挙が実施された。

VWGOAとUAWとの間には事前の約束があった。それは、ドイツ本国の従業員代表制度(Betriebsrat)と同様の仕組みをチャタヌーガ工場に導入するというものである。これにより、UAWが単なる要求だけの労働組合ではなく、企業経営のパートナーとして協力関係をつくることが期待された。したがって、VWGOAはUAWによる組織化に好意的であった。ところが、大半の労働者は労働組合の組織化に賛成の立場をとらなかったのである。その背景には、チャタヌーガ工場近隣の企業・政治家や住民の反対活動がある。

UAWは、2014年7月から労働組合費を徴収せずにメンバーシップを付与する新たな組織化手法を開始。従業員の45%がメンバーとなった。VWGOAはこれを受けて、新たな企

業ポリシーを作成した。これは、定められた割合の従業員を組織したグループと経営側との定期的な協議の場を設定するものである。これにより、UAWは毎月一回の経営側との協議のほか、工場内に事務所を置くことができるようになったのである。

同時に、労働組合の組織化に反対するグループである、「アメリカ従業員評議会（ACE；the American Council of Employees）」も、従業員の15%の支持を受けて、経営側と定期的な協議をもつ権利を得た。

VWGOAとしては、工場労働者の多数派を占めるUAWとの協議を尊重しつつ、地域の意見を代弁するACEにも配慮したかたちだったといえよう。

保全工のみの一点突破による組織化

UAWは、2014年の組織化選挙がテネシー州選出上院議員（共和党）の発言により妨害されたとして、選挙の無効を全国労働委員会（NLRB）に訴えるといった措置も検討していたが、4月21日に訴えを取り下げた。それ以降は、UAWがチャタヌーガ工場で過半数の従業員から支持を取り付けて、自主的に経営側に組織化を認めさせる方向へと舵を切っていた。

だがここにきて、工場全体の従業員からすれば、少数に過ぎない161名の保全工の組織化を強行するという手段をUAWは選択したのである。その根拠は、NLRBが2011年11月に少数割合の労働者の組合組織化を認めた判断である（Specialty Healthcare & Rehabilitation Center of Mobile, 357 N.L.R.B. No. 83, 191 LRRM

1137 (2011))。選挙は全国労働関係委員会(NLRB)の管理下で実施される。UAWからすれば、たとえ少数であったとしても、チャタヌーガ工場に合法的な労働組合が組織されたことをもって、ドイツ本国のVW経営側が自発的に労働組合との団体交渉を行うように促す思惑がある。

一方のVWGOAとすれば、これまでUAWに配慮しつつ、労働組合の組織化に強行に反対する近隣企業・政治家、住民等との軋轢を避けてきた経緯が反故になる恐れが否めない。また、2014年9月に発覚した排気ガス不正問題の処理において、重要な役割を担う保全工のみが組織化対象とされたことも、経営側によるUAWに対する不信感を高めている。そこには、もっとも弱い部分を狙い撃ちしているのではないかという疑惑があるからだ。

2015年12月3日から4日にかけて行われた代表選挙では、9割以上の保全工が投票に参加し、7割以上の賛成で組織化が支持された。選挙に先立ち、VWGOAはNLRBに対して、投票を実施しないように求めていた。UAWは勝利を受けて、少数組合であっても団体交渉の成果は労働組合員以外に波及させるとし、VWドイツ本社および、VWをドイツで組織化する労働組合IGメタルとも協議を行っている。

【参考資料】

Ben Penn, (2014) *VW Maintenance Unit Votes 71 Percent for UAW*, Daily Labor Report, 2014, Dec.7

Michael Rose, (2014) *Volkswagen to Appeal Election Order for Maintenance Group*, Daily Labor Report, 2014, Dec.1

（国際研究部 山崎憲）

フランス 法定最低賃金を 9.67 ユーロに引き上げ

フランスの法定最低賃金 (SMIC) が2016年1月から9.67ユーロに引き上げられることが発表された。この引き上げ公表と前後して発表された最賃影響率に関する統計数値によると、2015年1月の最賃引き上げ時に最低賃金の水準で就労する雇用労働者が約170万人で、労働者全体の11.1%であることがわかった。

小幅な伸びに留まる最賃引き上げ

フランスの法定最低賃金 (SMIC) (注1) の引き上げが12月14日公表された。2016年1月から実施される最賃額は9.67ユーロ。2015年1月から施行されている9.61ユーロからは0.6%の小幅な伸びにとどまる。2001年以降の最賃額と引き上げ幅の推移を示したのが図1であるが、2008年以降、小幅な引き上げで推移していることが見て取れる。なお、フランスの最低賃金の引き上げは物価上昇に基づいて決定される(注2)ため、物価上昇が激しい場合には年に複数回引き上げられることもある。

近年の影響率は10~11%で推移

今回の引き上げに先立って最賃の影響率の数値が公表された(注3)。労働省が発表した統計によると、2015年1月1日の改定時点で法定最賃水準で就労していた労働者は169万人であり、民間部門雇用労働者の11.1%に相当する。

最賃水準で就労する労働者が全体に占める割合は、1990年から2005年にかけて上昇を続け、2005年にピークとなり16.3%に上った(図2)。この

要因には、週35時間制導入に伴って賃金水準を維持するために最賃労働者に対する月額補償賃金を設定したこと等が挙げられている。2006年以降は低下し、2010年には9.8%になったが、それ以降は10%から11%前後で大きな変化がなく推移している。この安定的な推移の要因として、最賃の改定が物価上昇の連動分のみになっているからだとされる。フランスの最賃引き上げは物価上昇分のほかに、政府の判断に基づき上乗せして引き上げられる制

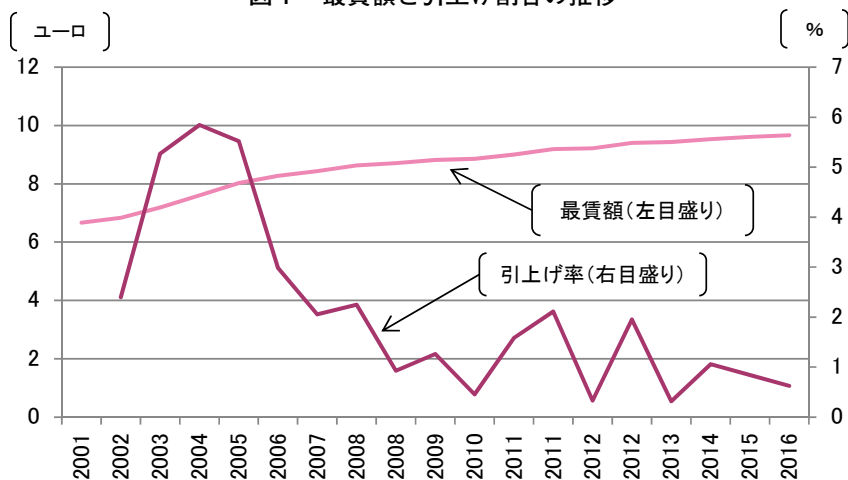
度になっているが、近年、上乗せは行われていない。

[注]

- 1 Salaire minimum interprofessionnel de croissance(「業種間一律スライド制最低賃金」の略称)。
- 2 SMICの改定率は、物価と賃金の変動などに基づき決定される。ここでいう物価とは、消費者物価指数(indice des prix à la consommation)のことであるが、タバコの価格の変動は除くものである。
- 3 政府ホームページ参照(Rapports annuels du groupe d'experts SMIC)

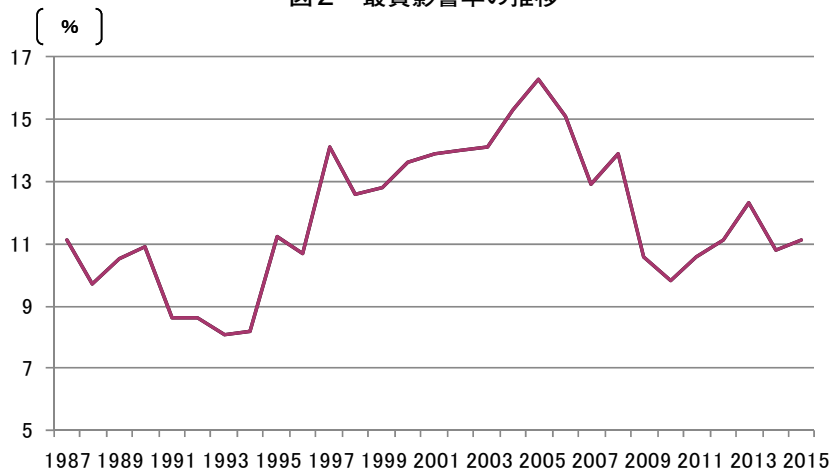
(ホームページ最終閲覧: 2015年12月24日) (国際研究部 北澤謙)

図1 最賃額と引き上げ割合の推移



資料出所: 政府発表資料より作成

図2 最賃影響率の推移



資料出所: 政府発表資料より作成

ドイツ

ミニジョブの現状と課題——改善の取り組み

連邦労働・社会省 (BMAS) は昨年10月、ミニジョブ (僅少労働) の現状と課題について話し合う会議を開催した。会議には、ドイツ労働市場・職業研究所 (IAB) やミニジョブセンターの代表者らが出席し、労働者の処遇改善を図るための方策が話し合われた。

ハルツ改革以降、200万人増

ミニジョブ (僅少労働) とは、雇用機会の拡大を目的として収入が月450ユーロ以下の場合に、所得税と社会保険料の労働者負担分を免除する制度である (ただし、使用者は免除されず、税金、健康保険、年金保険の計30%の負担義務がある)。2003年の「ハルツ労働市場改革(注1)」で、ミニジョブの報酬上限を325ユーロから400ユーロ (現在は450ユーロ)(注2) に引き上げた代わりに、週労働時間の制限 (上限15時間) を解除し、時給の下限を事実上廃止した。そのため、以降、この雇用形態は短期間で急速に拡大した。その後、2015年1月1日の法定最低賃金 (時給8.5ユーロ) の導入に伴い、ミニジョブもその適用を受けて、再び時給の下限が設けられた。

ミニジョブに対する考え方は、労使で異なる。ドイツ使用者団体連盟 (BDA) や自由民主党 (FDP) は、「闇労働 (社会保険料負担などから逃れる目的で届出なしに行われる労働) の防止に重要な役割を果たしている」として評価している。一方で、ドイツ労働総同盟 (DGB) や社会民主党 (SPD) は「社会保険義務のある雇用を空洞化させ、低賃金セクターを固定させる要

因になっている」として、批判的に捉えている。

2014年のミニジョブ労働者は計750万人で、2003年のハルツ改革以降、約200万人増加した。このうち、ミニジョブの専業従事者は510万人で、本業のほかに税負担のない副業としてミニジョブに従事する者は240万人であった (図)(注3)。また、ミニジョブ労働者は、小売、飲食、宿泊、保健・医療施設、福祉施設、ビル清掃業などのサービス分野で多く働いている。

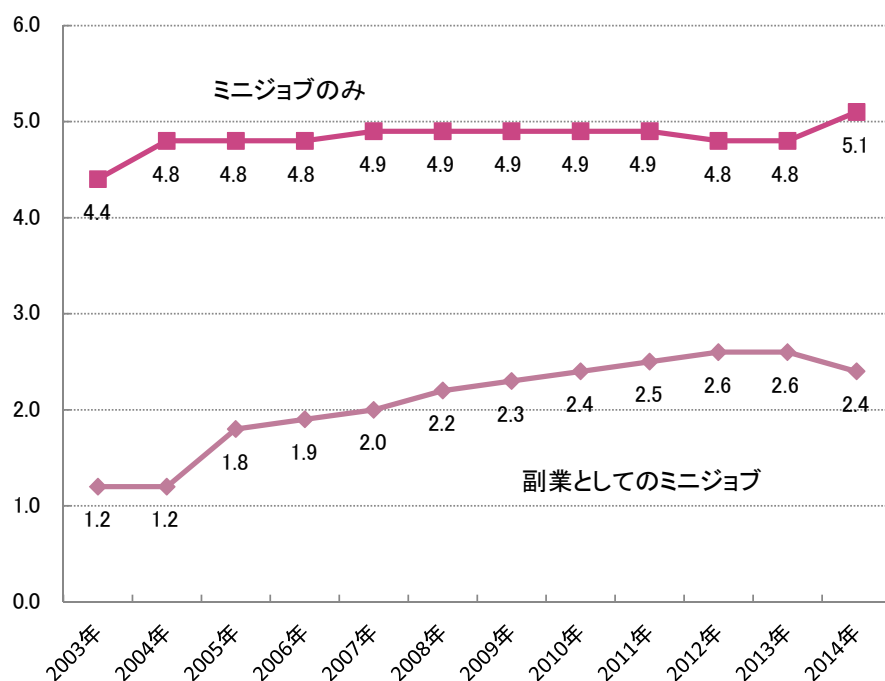
副業ミニジョブの動機、“頼みの綱”と“節税”

社会経済パネル調査 (SOEP) (注4) を用いた分析を行ったハンス・ベックラー財団のドロテア・ヴォス研究員は、「副業でミニジョブ労働をする者は、

主に2通りに分かれる。ある者にとってミニジョブは“頼みの綱”であり、また別の者にとっては単なる“節税のため”である。前者の多くは女性で、彼女らは生活(困窮)のためにミニジョブ労働をしている。また、その場合、往々にしてパートタイムとミニジョブを組み合わせるケースが多く、特に離婚した女性が多い」と述べる。一方で、ミニジョブを副業とする男性は、経済的に裕福な階層に属していることが多く、「税金を払わずにいくらかの副収入を得たいと考える有資格専門職の者が多い」と同研究員は説明する。その上で、「特にパートタイムとミニジョブの組み合わせは女性たちにとって“困難な道”になる。社会保険加入義務のあるフルタイムと比較すると、ミニジョブを副業に持つ女性たちが将来獲得する年金は非常に少ないからである」と分析する。

同財団の経済社会研究所 (WSI)

図 ミニジョブ労働者数の推移 (2003年～2014年) (単位: 百万人)



資料出所: ハンス・ベックラー財団経済社会研究所 (WSI), Dr. Hartmut Seifert (2015).

前所長、ハルトムート・ザイフェルト氏も「ミニジョブを含む非正規雇用は、ドイツの雇用労働者全体の4割弱に達しており、その中には“老後の貧困問題という時限爆弾”を抱える人が多く、特に女性はその傾向が高い」と警告する(注5)。

労使に対する啓発の必要性

ドイツ労働市場・職業研究所(IAB)の実態調査によると、ミニジョブ労働者の3分の1は有給休暇がなく、過半数は、疾病時の賃金継続支払い(注6)を受けていなかった。

さらに無期雇用のミニジョブ労働者の15%強は「労働契約書を使用者から受け取っておらず、主要な労働条件についても伝えられなかった」と回答している(全雇用労働者における同割合は3.5%のみ)。調査からは、ミニジョブ労使双方が請求権や権利の存在を知らないか、または知っていたとしても、それが現場で行使されていない現状が明らかになった。

そのため、まずは「ミニジョブ労働者に対して、労働者の権利と法令に関する知識を広く普及させること」、また、知識だけでは不十分で、「具体的な権利行使のために広く社会的な認知を促進しつつ、同時に使用者に対する啓発活動(例えば、労働者の権利を認めなかった場合の法的制裁情報など)も強化していく必要がある」とIABは結論付けている。

状況改善に向けた取り組み

ミニジョブセンターは2003年に設置され、関連の社会保険料徴収、雇用労働者の同加入・解約手続き業務のほか、労使双方に向けた幅広い情報提供・相談サービスを行っている。同セン

ターの主な目的は、不法就労を防ぎ、ミニジョブ全体の法的保護を促進することである。また、2014年12月からは、ミニジョブに関する独自の求人・求職仲介サービスも始めており、キリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)と社会民主党(SPD)連立政権の連立協定(2013年11月締結)に基づき、情報提供サービスの拡大を進めている。同センターは、「ミニジョブ労働者は、あらゆる雇用労働者と同等の権利を有している」というスローガンをサービスの中心に掲げている。

冒頭の連邦労働・社会省(BMAS)の会議では、ミニジョブ労働者の状況改善のため、同センターの広報業務をさらに強化・拡張することが取り決められた。

会議ではさらに、2015年1月1日に導入された全国法定最低賃金(時給8.5ユーロ)が、ミニジョブ労働者の状況改善に大きな役割を果たしたことも報告された。特に最低賃金と同時に導入された「文書化義務」は、「ミニジョブ労働者の諸権利を実現する可能性を大幅に改善した」とBMASは評価している。BMASによると、最低賃金導入後、サービス業に従事するミニジョブ労働者は約19万人減少したが、同時に、ミニジョブが多い産業で社会保険加入義務のある雇用労働者数が増加した。このことから、「最低賃金の導入は、ミニジョブ労働者の待遇改善をただだけでなく、社会保険加入義務のある雇用への移行促進効果もあった」とBMASでは考えている。

[注]

- 1 ハルツ労働市場改革とは、2000年代前半に行われた就労促進を目的とする規制緩和や失業給付の見直しなどの一連の労働市場改革を指す。
- 2 2013年1月1日よりミニジョブの月額上限

報酬が400ユーロから450ユーロに引き上げられた。政府は主な引き上げ理由について「過去10年間、ミニジョブの上限額は一度も引き上げられたことがなく、インフレ調整の観点からも引き上げるのが妥当」と説明していた。なお、以前から「ミニジョブは、一特に女性にとって一貧困高齢者という末路をたどる労働市場政策の袋小路になっている」との指摘があり、2013年以降始めたミニジョブから、開始時に労働者が意思表示すれば、自己負担分の社会保障費(額面の3.9%)を任意で支払うことが可能になった(例えば月450ユーロのミニジョブの場合、負担額は17.55ユーロ)。これにより、ミニジョブ労働者の将来的な年金受給額の改善を図ろうとしている。

3 ハルトムート・ザイフェルト氏提供の連邦雇用エージェンシー(BA)発表数値に基づく。

4 社会経済パネル調査(SOEP)は、ドイツ経済研究所(DIW)がインフラテスト社会研究所の協力を得て運営管理する年単位のパネル調査である。旧西ドイツ地域では1984年以降、旧東ドイツ地域では1990年以降、毎年実施。調査対象は、約1.1万世帯の2万人以上に上り、世帯員個人に関する就業状態や仕事属性、婚姻・学歴等の個人属性が得られる。

5 ザイフェルト氏とのJILPTにおける懇談時(2015年12月8日)。

6 賃金継続支払法(Entgeltfortzahlungsgesetz)により、労働者が病気をして休暇を取得する場合に、使用者は6週間にわたって従前の賃金の100%支払う義務がある。

【参考資料】

Rechten von Minijobbern Geltung verschaffen 16. Oktober 2015 BMAS Pressemitteilungen, Minijob als "Mittelschichtphänomen" 04.11.15 Die Welt, Dr. Hartmut Seifert 27.11.2015 Atypical employment in Germany, WSI ほか。

(国際研究部)

韓国

2015年の雇用動向概観と2016年の展望
——景気動向と雇用動向は連動せず

韓国労働研究院(KLI)が2015年の雇用動向の概観と2016年の展望について報告している。2014年に記録した50万人台前半という大幅な雇用の増加に比べ、2015年は30万人台前半に留まったものの、2015年の夏場のMERS(マーズ)騒動の影響もあったこと等を勘案すれば、30万人の増加は悪い数字ではないという見方も可能としている。一方、2016年は、低い賃上げ率、正規職と非正規職の賃金格差等の問題の解決が鍵となると報告している。以下、KLIの報告を要約して紹介する。

2015年の雇用動向の概観
——50代が牽引する就業者の増加

2015年の韓国経済の指標は、韓国が以前のような高い成長を今後も続けていくことが難しいことを示す結果となった。経済成長率は2%台に留まり、期待に反するものとなった。しかしながら、雇用面では、さほど悪くはなかったと見ることもできる。例えば、就業者数には30万人台前半の増加も見られた。

2015年の雇用の増加は、主に50歳以上の年齢層に支えられて雇用が増加した。少子高齢化が進む中で、雇用の増加を期待できるのはこの年齢層である(表1)。女性の就業率を見ると、近年、30代での増加は持続しているが、2015年は、30代後半で下落が見られる(表2)。

30代、40代そして50代前半の男性の就業率は既に90%を超えており、人口減少の中、この年齢層の男性に、これ以上の就業率の伸びを期待するこ

とは難しい。一方、この年齢層の女性の雇用が伸びる余地は十分にあり、またそのようにしていかなければならないのであるが、現実にはキャリアブレイクという壁が立ちただかる。女性の再就職活性化やキャリアブレイク解消のための措置は講じられるようになったが、大きな効力は未だ現れていない。出産休暇や育児休業の取得にあたって、企業は人事上の困難を解決できていない現状にある。よって、この年齢層の女性の雇用増加を期待することは、当面難しいと思われる。

20代を見ると、2015年もこの年齢層で雇用の増加が見られることが特徴的である。特に20代前半の就業者数の増加が大きい。これは1990年代はじめの出生率の一時的な増加(注)によって、20代前半の人口が増加したことが大きな理由である。

2016年の雇用動向の展望
——政府の雇用政策頼み

ここ数年、産業指標と雇用指標の間に乖離が現れる傾向があることから、産業展望を基にした雇用展望が難しくなっている。しかしながら、いくつかの要素に基づき推定すれば、2016年の雇用展望に対し、好意的な見方をするのは難しい。

表3の産業別就業者数増減が示すように、製造業においては、低成長基調にも関わらず、雇用の堅調な上昇を続けてきたが、産業構造の変化や構造改革等の対応等を鑑みれば、雇用に及ぼす影響を肯定的に捉えることは難しく、堅調な雇用上昇がいつまで続くかは不透明である。

建設業では、2014年にプラス成長に転じ、2015年も好況を呈してきたが、就業者数については、2015年9月以降減少しはじめた。その原因についてはよくわからない。近年急増している外国人建設労働者を統計的に捕捉することができない面があるのではないと思われる。建設業の好況は2016年も持続すると予想され、統計把握が確実なものとなるならば、この分野での雇用増加を肯定的に見ることもできる。

サービス業における雇用動向に関しても、景気展望と相当な乖離が見られる。例えば、プラス成長を見せる卸小売業では雇用は減少し、マイナス成長であった飲食・宿泊業で雇用は増え、この分野での雇用増加を主導している。

産業構造の変化の中で、近年雇用の増加を先導してきたサービス業は2016年以降も引き続き増加の期待を担うことになるだろうが、卸小売業や飲食・宿泊業の成長には、消費者の購買力の上昇が必須となる。その意味でも、低い賃上げ率、正規職と非正規職の賃金格差等の問題を棚上げしておくことはできないであろう。

2016年の労働市場も2015年とほぼ同様の傾向が続くと思われる。相対的に雇用拡大の余地が大きい女性と青年層での増加があるか否かが雇用の増減を左右するだろう。よって、労働市場の改善は、政府の雇用政策により創出される雇用の増加規模次第であると言える。

景気は2015年下半年以降、多少回復しており、韓国銀行の2016年の経済成長率の展望値(上半期3.3%、下半期3.0%)を前提とした場合、就業者数は、上半期で334,000人、下半期で332,000人、年間で338,000人の増加と展望できる。失業率は前年比0.2

表1 年齢階層別就業者数増減(前年比増減)

単位:千人

	2012年	2013年	2014年	2015年 (1～10月)
全 体	437	386	533	326
15～19歳	4	-7	20	-1
20代	-40	-44	56	62
20～24歳	89	29	81	65
25～29歳	-129	-73	-25	-3
30代	-31	-21	-21	-39
30～34歳	79	57	12	-39
35～39歳	-110	-78	-34	-1
40代	11	22	38	-15
50代	270	254	239	151
60歳以上	222	181	200	169

資料出所:韓国労働研究院「労働レビュー」(2015年12月号)を基に作成。

表3 産業別就業者数増減(対前年比)

単位:千人

	2012年	2013年	2014年	2015年 (1～10月)
就業者全体	436	386	533	326
民間部門	436	372	541	363
公共部門	0	14	-8	-37
農林漁業	-14	-8	-68	-109
建設業	22	-19	42	36
製造業	14	79	146	154
サービス業	416	318	424	236

資料出所:韓国労働研究院「労働レビュー」(2015年12月号)を基に作成。

表2 年齢階層別就業率推移

単位:%

	2012年		2013年		2014年		2015年(1～10月)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全 体	70.8	48.4	70.8	48.8	71.3	49.5	71.1	49.9
15～19歳	5.7	8.3	5.9	7.9	6.8	8.6	7.0	8.9
20代	57.3	58.8	55.7	57.8	55.8	50.0	56.4	59.3
20～24歳	39.1	48.9	38.1	47.5	39.3	49.5	40.9	50.8
25～29歳	70.4	68.0	69.6	68.1	69.4	68.8	69.3	68.3
30代	90.3	54.5	90.2	55.5	90.9	56.3	90.9	56.8
30～34歳	89.0	54.8	88.5	56.7	89.9	57.7	90.0	59.7
35～39歳	91.7	54.2	92.1	54.4	92.1	54.9	91.8	53.9
40代	91.7	64.6	92.0	64.6	92.7	65.1	92.2	65.6
50代	86.3	58.1	86.7	59.5	87.5	60.9	86.9	61.7
60歳以上	49.9	27.9	51.0	28.6	51.4	29.3	51.2	29.6

資料出所:韓国労働研究院「労働レビュー」(2015年12月号)を基に作成。

表4 2015年下半年及び、2016年の雇用指標展望

単位:%、千人

	2015年			2016年		
	上半期	下半期※	年間※	上半期※	下半期※	年間※
経済成長率	2.3	3.0	2.7	3.3	3.0	3.2
15歳以上人口	42,901	43,146	43,023	43,419	43,652	43,535
経済活動人口	26,748	27,074	26,911	27,083	27,376	27,229
経済活動参加率	62.3	62.7	62.5	62.4	62.7	62.5
就業者	25,683	26,169	25,926	26,026	26,501	26,263
増加率	1.3	1.2	1.3	1.3	1.3	1.3
増加数	331	322	326	344	332	338
就業率	59.9	60.7	60.3	59.9	60.7	60.3
失業者	1,066	905	985	1,057	875	966
失業率	4.0	3.3	3.7	3.9	3.2	3.5
非経済活動人口	16,153	16,072	16,112	16,335	16,276	16,306

資料出所:韓国労働研究院「労働レビュー」(2015年12月号)を基に作成。

※は予測値

ポイント減の3.5%、就業率は60.3%となり、前年からほぼ横ばいの傾向となると展望できる(表4)。

[注]

1995年から1963年生まれのベビーブーム世代の二世での増加。

【参考資料】

韓国労働研究院「労働レビュー」(2015年12月号)

(国際研究部)

中国

各省で年金「一元化」の実施細則を公布

中国国務院は2015年1月に「政府系事業組織従業員年金保険制度改革に関する決定」(注1)を発表し、年金「一元化」に向けた改革を本格的に始動させた。省・自治区は各地の状況に応じた「実施細則」を相次いで発表。2015年11月までに、あわせて19の省・自治区で公布された。政府系事業組織の従業員はこれまで保険料の個人負担がなかった。それは公務員に準じた措置だった。今回の改革により、都市部の企業に勤める従業員と同様に賃金の8%の掛け金を負担することになった。

改革の内容

新制度の実施、保険金の徴収は遡って2014年10月からとし、すでに退職した従業員への年金支給方法は従来の仕組みを踏襲。改革以前から務めている従業員は、これまで保険料を負担してきたとみなして年金の支給額が決まる。負担額の計算方法は省・自治区等で異なるが、給付水準が従来の計算方法に基づく場合より低下しないよう配慮するとともに、改革後の給付水準が高まらないよう抑制する措置が設けられている。

政府系事業組織、いわゆる使用者側が賃金総額の20%、そこで働く従業員個人が賃金の8%をそれぞれ基本年金保険料として負担することになった。基本年金は賦課方式の「基礎年金」と積立方式の「個人口座年金」で構成されている。前者を政府系事業組織、後者を従業員個人が拠出する。

個人の保険料を計算する基礎となる賃金には上限と下限が設けられている。上限は当該地域における前年度在職従

業員の平均賃金の300%、下限は60%である。

また、基本年金に上乗せされる企業年金の加入も義務化された。そのため、政府系事業組織は賃金総額の8%、従業員個人は賃金の4%、基本年金との合計ではそれぞれ28%、12%の負担となる。例えば、改革前は6,000元の月給を得ていた政府系事業組織の従業員の場合、基本年金保険料として8%(480元)、企業年金保険料として4%(240元)が差し引かれ、手取りの月給は5,280元となる。

各省等の「実施規則」によると、年金給付対象者は制度改革の期日を境に「老人」「中人」「新人」の三つに分けられる。「老人」は改革時(2014年10月1日)より前に、すでに定年退職した者、「中人」は改革時をまたいで勤務している者(改革前に就職して、かつ、改革後に定年退職する者)、「新人」は改革後に就職した者である。

「中人」に対しては、制度改革前も基本年金保険料(個人口座年金分)を支払ったとみなして計算したうえで年金が支給されるが、この年金を「過渡期年金」と呼ぶ。その計算方法は各省等によって異なる。一部の省ではその基本的な計算方法を公表している。

「保低限高」の原則

今回の改革で掲げられているのは、年金給付について、改革前の計算に基づく給付水準を保つとともに、上限を設けるという「保低限高」の原則である。

改革後の計算方法を用いると企業年金を含む年金給付額が改革前より低く

なる場合は、改革前の計算方法に従う。一方、改革前より高くなる場合、その超えた部分は次のように調整する。

2014年10月1日～2015年12月31日に定年退職する従業員には、超えた年金部分は10%の給付にとどめる。その翌年の2016年中に定年退職する従業員への超えた年金部分の給付は20%とする。このようにして1年につき10%ずつ給付割合を増やしていき、2024年1月1日～同年9月30日に定年退職する従業員には超えた年金部分の全額を給付する仕組みとする。

例えば、2016年1月30日に定年退職する予定の従業員の年金給付額が改革前の計算方法に基づく5,000元だったとすると、改革後の計算による給付額が4,500元になる場合でも、改革前の計算方法にしたがって5,000元が給付される。一方、改革後の計算が5,500元になる場合、 $5,000\text{元} + (500\text{元} \times 20\%) = 5,100\text{元}$ として、100元を補償する形で給付される。

今後の課題

政府系事業組織従業員の年金「一元化」の実現により、「官民格差」の縮小が期待される。しかし、高齢化が急速に進む中で「過渡期年金」を含め、年金の財源をどう確保していくのかといった財政上の課題は残されている。

[注]

1 「政府系事業組織」とは社会公益目的のため、教育、科学技術、文化、衛生といった活動を行なう国家機関、あるいは他の組織が国有資産を利用して設立する社会サービス組織などを指す。北京大学、人民日報社、新華社通信などが該当する。

(国際研究部)