

海外労働事情

イギリス シェアリングエコノミー従事者の特徴

シンクタンクのCIPDは3月、シェアリングエコノミーの従事者に関する調査報告書を公表した。多くが副業としてこうした仕事に従事しており、仕事や働く時間に関する自由度の高さが積極的に評価されているとみられる一方で、自営業者として扱われることにより、労働者としての権利が保障されていないといった不満もみられるなど、複雑な状況がうかがえる。

従事者は約130万人、多くは副業

シェアリングエコノミーの普及に伴い、従事者の雇用法上の権利をめぐる議論が広がっている。従事者は通常、自営業者としてサービスの提供に従事しており、このため最低賃金や休暇などが適用されないほか、事業者側には社会保険料の拠出が発生しないなど、通常の労働者とは制度上の扱いが異なる。しかし、実態は従属的な労働者でありながら、契約上は自営業者として扱われることで、本来適用されるべき法的な権利が保障されていないとして、従事者が事業者を提訴する動きがこのところ相次いでいる。CIPDが今回まとめた報告書(注1)は、こうした議論

にエビデンスを提供することを目的としたものだ。

報告書は、シェアリングエコノミー従事者の数について、就業者全体の4%、およそ130万人と推計している。シェアリングエコノミー従事者とそれ以外の労働者のそれぞれについて、回答者の年齢階層別比率を見ると、従事者では18-29歳層が39%、30-39歳層が30%で、それ以外の労働者(それぞれ21%と23%)に比して若い世代の割合が高い。また、従事者の58%が期間の定めのない雇用に就いている被用者であると回答しており(それ以外の労働者では78%)、本業としてシェアリングエコノミーに従事している層は全体の25%に留まる。

平均的な時間当たり報酬額は、従事する分野によっても異なり、乗客輸送サービスや配送サービスではいずれも6ポンド、短期の仕事の請負で7ポンドなどで、場合によって最低賃金を下回る水準にあることが推測される(注2)。また、安定して仕事を得られているとする層は、26%と少ない。

仕事の機会や金銭面での不安定さにもかかわらず、従事者の多くが、収入

や仕事に対して満足していると回答しており(収入に満足しているとの回答は51%、仕事に満足しているとの回答は46%)、これには、仕事における独立性・自律性や、働く時間を自ら選択できる柔軟性が影響しているとみられる。ただし、こうした評価は、従事しているサービス分野によっても異なる(表)。

また、自らを自営業者と感じている(feel like their own boss)とする従事者は38%にとどまり、そう感じていないとする47%を下回る。従事者の63%が、労働者としての権利(最低賃金、休暇手当等)の保証に向けて規制が強化されるべきであると回答している。事業者に対して、教育訓練の提供や、職域年金への拠出を義務付けるべきであるとの意見も半数以上を占めている(それぞれ58%と50%)。

[注]

1 18~70歳の5,000人余りを対象に調査を実施、シェアリングエコノミー従事者417人及びそれ以外の労働者2,292人からの回答を分析。なお、従事者の定義は、過去12カ月の間にオンラインのプラットフォームを通じて次の活動に携わった者。すなわち、①自らの所有する車両を用いた乗客輸送サービス、②自らの所有する車両の貸出し、③食品・財の配送、④短期の仕事の請負、⑤その他の仕事——。なお、調査目的に照らして、プラットフォームを通じた物の売買や、部屋の貸出しは除外されている。

2 調査時点の2016年12月における最賃額は、18~20歳層で5.55ポンド、21~24歳層で6.95ポンド、25歳以上では7.20ポンド。

【参考資料】

CIPD (2017) "To gig or not to gig? Stories from modern economy"

(海外情報担当)

表 報酬・仕事における独立性への満足度等

	計	車両による乗客輸送	食品・物の配送	プラットフォームを通じた短期の仕事の請負	その他プラットフォームを通じた仕事
時間当たり報酬額(中央値・ポンド)		6.00	6.00	7.00	7.70
報酬に満足	51	60	39	53	51
不満	19	9	18	21	21
どちらでもない	25	20	23	22	20
独立性・自律性に満足	55	56	50	61	72
不満	10	8	11	10	3
どちらでもない	23	27	18	24	15
自らを自営業者と感じる	38	49	31	45	38
感じない	47	38	47	45	53
不明	16	14	22	10	9

アメリカ

最低賃金が引き上げられた州で賃金の底上げ
——経済政策研究所

2016年の賃金状況を報告

リベラル系シンクタンク、経済政策研究所(Economic Policy Institute)は、「2016年アメリカ賃金状況(The State of American Wage:2016)」を3月9日に公表した。

報告によれば、低位および中位の賃金が改善しており、その理由として州別最低賃金の引き上げと、失業率の低下がみられると分析している。一方で、男女間の賃金格差に縮小がみられないこともあわせて指摘する。以下、報告の要点を紹介する。

高賃金と最も賃金の低い労働者の賃金が上昇

2000年から2016年にかけて高賃金労働者の賃金が継続的に上昇を続けており、賃金格差を拡大させる要因となっている。一方で、2016年に限れば、高賃金だけでなく、中位層の賃金も前年比で3.1%上昇しており、これまでより公平な分配となっている。

最も賃金の低い労働者に目を転じれば、最低賃金の引き上げを行った州では、引き上げを行わなかった州と比べて大幅な改善がみられた。100分位数

で10番目の賃金で比較すれば、最低賃金の引き上げを行わなかった州では対前年比2.5%の上昇にとどまったのに対して、最低賃金の引き上げを行った州では倍以上の5.2%の上昇だった。

男女間の賃金格差は解消されず

賃金が増えた最も賃金の低い労働者の大半は女性であった。このことは、女性が100分位数の10番目で多くの割合を占めていることを意味している。

報告では、最も賃金の低い層だけでなく、あらゆる教育レベルにおいて同様の職務を担う男性に対して女性の賃金が低く、かつ最も高い教育レベルにおいて男女間の賃金格差が最も大きいことを指摘している。

大卒と高卒、人種間の賃金格差が拡大

報告は男女間以外の賃金格差も指摘する。

学歴では、大卒と高卒の時間当たり賃金の格差が2000年以来拡大しているが、それを説明することができる有効な理由は見当たらないとする。

人種間では、白人とヒスパニックの賃金の上昇が黒人労働者よりも大きくなっている傾向が2000年から続いて

おり、白人労働者と黒人労働者の賃金格差が2000年と比較して拡大してきた。しかしながら、2016年にはその格差は若干、縮小している。

賃金格差は黒人労働者のなかにも存在する。黒人労働者のうちで高賃金を得ているのは、大学および高等教育を受けたもののみであり、2007年時点よりも上昇している。しかし、その伸び率は、白人、ヒスパニック系の労働者と比較すれば顕著に低くなっている。

一方で、ヒスパニック系労働者の2016年の賃金は、ほかの人種グループと比較して、高位、中位、低位全ての賃金階層にわたって上昇している。特に高位、中位の階層で白人との賃金格差が縮小した。

継続的な政策的取り組みの必要性を指摘

最も賃金の低い労働者の賃金が増えた背景として、報告書は景気回復と失業率の低下による労働市場の逼迫があるとするが、同時にこうしたことが当然の結果である一方で、男女、学歴、人種間に継続して残る賃金格差の解消には景気回復や失業率の回復といったことだけでは不十分であるとし、労働基準の強化をもたらす政策的な取り組みが必要であると指摘している。

【参考資料】

Gould Elise (2017) "The State of American Wages 2016, Lower unemployment finally helps working people make up some lost ground on wages" Economic Policy Institute, March 9, 2017.

(海外情報担当 山崎 憲)

表 2000年—2016年の百分位時間当たり賃金(2016年換算、18-64歳)

	百分位賃金										賃金率 (Wage Ratio)		
	10th	20th	30th	40th	50th	60th	70th	80th	90th	95th	50th/10th	95th/50th	95th/10th
2000年	\$8.90	\$10.93	\$12.64	\$14.64	\$17.04	\$20.20	\$23.82	\$29.13	\$37.92	\$48.32	1.9	2.8	5.4
2007年	\$9.11	\$10.95	\$12.77	\$15.00	\$17.43	\$20.76	\$24.63	\$30.30	\$40.55	\$52.48	1.9	3.0	5.8
2015年	\$9.08	\$10.25	\$12.56	\$15.08	\$17.33	\$20.40	\$25.21	\$31.29	\$42.87	\$56.88	1.9	3.3	6.3
2016年	\$9.35	\$10.91	\$12.91	\$15.03	\$17.86	\$21.00	\$25.08	\$31.89	\$43.86	\$57.86	1.9	3.2	6.2
	年換算増減率										賃金率変化		
2000-2016	0.3%	0.0%	0.1%	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%	0.6%	0.9%	1.1%	0.0	0.4	0.8
2000-2007	0.3%	0.0%	0.1%	0.3%	0.3%	0.4%	0.5%	0.6%	1.0%	1.2%	0.0	0.2	0.3
2007-2016	0.3%	0.0%	0.1%	0.0%	0.3%	0.1%	0.2%	0.6%	0.9%	1.1%	0.0	0.2	0.4
2015-2016	2.9%	6.4%	2.8%	-0.3%	3.1%	3.0%	-0.5%	1.9%	2.3%	1.7%	0.0	0.0	-0.1

注: 18-64歳の全労働者
資料出所: 経済政策研究所

ドイツ

ミニジョブの半数近くが最低賃金未満
— WSI 調査

2015年1月1日にドイツでは史上初の法定最低賃金（時給8.5ユーロ）が導入された。しかし、経済社会研究所（WSI）の調査によると、導入後も、ミニジョブ労働者の約半数が8.5ユーロ未満の時給で働いている実態が明らかになった。

ハルツ改革以降、200万人増

ミニジョブ（僅少労働）は、パートタイム労働の一種で、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が免除される制度である（但し、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^(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。なお、2017年1月1日には、最低賃金時給が8.5ユーロから8.84ユーロへ引き上げられている。

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200万人増加している^(注3)。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。多くは、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働いている。

休暇関連の違反も

今回のWSI調査では、最低賃金の導入前後で「ミニジョブ労働者の時給がどのように変化したか」について、ドイツ経済研究所（DIW）の社会経済パネル調査（SOEP）と、ドイツ労働市場・職業研究所（IAB）の社会保障・労働市場パネル調査（PASS）の二つのリソースを用いて分析が行われた。

その結果、最低賃金の導入によって、時給8.5ユーロ以上で働くミニジョブ労働者の割合は4割から5割に増加したものの、残りの半数は最低賃金未満で働いていたことが分かった。また、ミニジョブ労働者の5人に1人は時給5.5ユーロ未満という特に低い賃金で働いていたが、最低賃金導入前後で、その割合はほとんど変わらなかった^(図)。

分析を行ったWSIのプッシュ研究員とザイフェルト研究員は、「最低賃金がミニジョブ労働者全体に行き渡っていない明白な兆候がある」と述べた上で、「最低賃金違反とともに、法的請求権を有しているはずの病気休暇や有給休暇等についても、違反しているケースが多く見られた」と指摘。今後は、ミニジョブ労働者に対する最低賃金の履行確保と労働環境の改善が重要

だと結論付けている。

ミニジョブに対する労使の見解

ミニジョブ労働者の半数が最低賃金未満で働いている現状について、労使ともに憂慮する事象だとしているが、ミニジョブそのものに対する考えは、労使で異なる。ドイツ使用者団体連盟（BDA）は、「闇労働（社会保険料負担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、ドイツ労働総同盟（DGB）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。

【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なかったことがなく、インフレ調整の観点からも引き上げるのが妥当」と説明。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 連邦雇用エージェンシー（BA）発表数値に基づく。

【参考資料】

Böckler Impuls Ausgabe 03/2017, Deutsche Welle (30.01.2017), IAB Panel "Arbeitsmarkt und soziale Sicherung" (PASS), Bundesagentur für Arbeit サイトほか。

（海外情報担当）

図 ミニジョブ労働者の時給額（2014年、2015年）

	5.49ユーロ以下	5.50～8.49ユーロ	8.50～11.49ユーロ	11.50ユーロ以上
2014	21.9%	37.1%	24.3%	16.6%
2015	20.1%	30.3%	30%	19.7%

資料出所：WSI (2017)。

フランス 労働時間政策に関する提言——フランス戦略庁

フランスは失業率が恒常的に高い水準にあり、雇用情勢が比較的良好なヨーロッパの6カ国（ドイツ、オーストリア、デンマーク、オランダ、イギリス、スウェーデン）と比べてほぼ2倍に相当する10%に達している。15歳以上65歳未満の労働力率は71%（2015年）で、6カ国より7ポイント低い（図）。このため労働市場の課題に対応する政策を検討する必要性が急務であるとして、労働市場改革のためには労働時間制度の改革を検討すべきとする報告書『Quelle politique du temps de travail(どのような労働時間政策が必要か)』が、2017年1月フランス戦略庁（France Stratégie）によって公表された（注1）。

相矛盾した労働時間政策

フランスの労働時間政策の変遷を振り返れば、時には矛盾した様々な方針が打ち出されており、財政的な負担につながるものもあった。1990年代初頭には、社会保険料の軽減によるパートタイム労働の促進が行われた。2000年代初めにはフルタイムの法定労働時間を週39時間から週35時間へ短縮し、低賃金労働者の時間当たりの労務費を抑えるために社会保険料雇用主負担が軽減された。こうした税・社会保険負担の減免を通じてパートタイム労働の促進とフルタイムの労働時間短縮が図られてきたが、それから一転してフルタイムの長時間労働を後押しするかたちで、2007年から2012年までの間、労働時間の延長と給与の引き上げを目的として超過勤務手当に関する税・社会保険料を免除した。このよ

うに、パートタイムとフルタイムに関連して労働力率を高める施策としては矛盾する格好になっている。

労働力率を引き上げるために

労働力率を高めるためには、失業者のパートタイム就労や副業の促進、とりわけ若年者を対象とする職業訓練を受けながらの就業、高齢者を対象とした年金受給しながらの就労を促進する取り組みが必要である。

パートタイム就業で十分な収入が得られないために、特に熟練労働者の就労意欲が減退しているという問題があるが、これに対しては、低所得者に対する就労報奨金（手当）などの制度を整備することによって、パートタイム労働に起因する最低レベルの生活に達する勤労収入を補填し、就業に対するインセンティブを引き上げる対策が考えられる。

フランスでは管理職のパートタイムの比率が10%に満たないが、スイスやイギリスの官公庁やアメリカで広く

行われている「ワークシェアリング」を導入し、1人のフルタイムの管理職の仕事をもパートタイム2人で担うことで、それぞれの私生活を充実させることができるようになる。

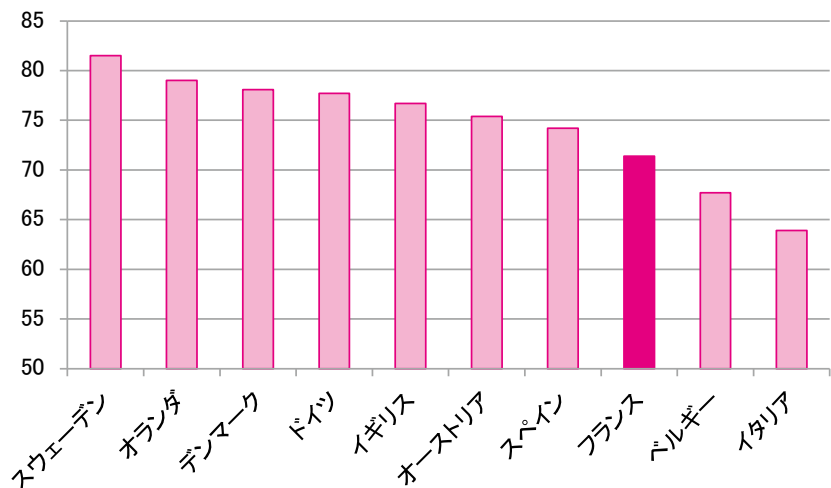
フランスでは25歳以上50歳未満の年齢層に労働力が集中しており、25歳未満と50歳以上の両極の年齢層の労働力率が低い。そのため若年者層に対しては、職業訓練を受けながらの就労を促進する施策を、高齢者層に対してはパートタイム就労を促進することにより、若・中年層への技能の伝承や経済の活性化、生きがいづくりなどにつなげるといった施策が考えられる。また、現在公的年金制度の改革が行われているが、年金を受給しながらの就労を一層促進させることにもつながる。

可変的労働時間管理

長期的な失業率の低下のために、労働時間を延長または短縮し、企業の生産性（収益性）を改善する施策の必要性が指摘されている。

労働力の増加が見込まれている局面では、法定労働時間を短縮させてワークシェアリングを推進することが、雇

図 主要欧州諸国の労働力率の比較(単位:%)



資料出所: Commission Européenne (2015) より作成。



用の創出につながり、短期的に失業率が低下する。フランス企業の国際競争力を確保する観点からは、労務費の増加を抑え製品価格を維持しなければならない。このことは、企業が従業員採用意欲を高め、失業率の改善につながる。

一方で景気後退期には失業対策として、時短とは反対に労働時間を長時間化させることも有効である。そのためには、時間当たりの労務費を低下させるための公的支援が必要不可欠となる。サルコジ政権時に行われた法定労働時間の維持とともに、超過勤務手当に対する税・社会保険料の免除は、この考え方に基づいている。労働時間の延長は、失業者の増加の恐れがある一方で、企業が負担する労務費の低下によって競争力が高まり、中期的に生産や利益、投資、ひいては雇用の増加につながると考えられている。

雇用の質を改善するために

報告書は雇用の質の向上についても指摘している。そのためには、労働者個々人の年齢や人生設計に沿った希望や、企業の需要や景気動向に対応した経営を実現する政策が求められる。具体的には、労働時間を柔軟かつ現場の

状況に即して調整することが可能な仕組みを構築しなければならない。雇用労働者のワークライフバランスや柔軟な経営判断を可能にすることが、その目的であ

る。2016年8月に成立したエル・コムリ法(注2)がその役割を担っている。企業レベルの労使交渉を重視し、企業内の労使合意に基づいて労働時間などの労働条件を決定できるようにすることで、雇用の質を改善することを目指している。

在宅勤務やフレックスタイム制に基づく働き方をしているのは3割弱であり、5割から6割のドイツや北欧諸国と比べて低い割合にとどまる。

在宅勤務や労働時間の柔軟な運用により、需要が減少する時期の部分的失業(一時帰休)を回避できる可能性がある。例えば、デンマークでは、職業訓練を受講するために休暇に入った労働者のポストを失業者が一時的に務める施策を実施している在宅勤務やフレックスタイム制を普及させることにより、追加費用を伴わずに、労働者や企業の要求に応えることのできる政策立案の余地がフランスには残っているとしている。

【注】

- 1 フランス戦略庁ウェブサイト参照
(35 heures : la mise en garde de France Stratégie, Social, Les Echos

France Stratégie)

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/20172027-politique-temps-de-travail-actions-critiques>

- 2 LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels(2016年8月9日付官報に公示)
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>

【参考文献】

Commission Européenne (2015) Rapport De La Commission, Au Parlement Européen, Au Conseil, À La Banque Centrale, Européenne et Au Comité Économique et Social Européen, Rapport sur le mécanisme d'alerte 2016

(ウェブサイト最終閲覧日：2017年4月10日) (海外情報担当)



中国

出産保険と医療保険を統合へ

国務院弁公庁は2017年2月4日に「出産保険と従業員基本医療保険の統合実施試行方案」を発表した。2017年6月末から重慶市や遼寧省瀋陽市、広東省珠海市など12都市(注1)で1年程度試行したうえで実施する。両保険の統合により手続き・管理・運営の効率化を進めるとともに、出産保険の加入者を増やすことで、労働者の出産に関する保護を強化する。

五険から四険へ

中国における都市部労働者向けの社会保険制度は、年金(養老)保険、基本医療保険、失業保険、労災保険、出産保険(注2)、および住宅積立金制度という「五険一金」で構成されてきた。今回の変更は基本医療保険と出産保険を統合して「四険一金」とするものだ。両保険の統合は、2016~2020年の社会経済政策の基本方針である「第13次五カ年計画」(2016年3月の全国人民代表大会で決定)でも言及されている。

中央政府が示している2017年3月現在の保険料率は、基本医療保険8%(企業負担6%、個人負担2%)、出産保険0.50%未満(注3)(企業負担のみ)である。人力資源・社会保障部によると、両保険統合後の保険料率は、現状より1.25%程度引き下げられる可能性があるという。

両保険の統合により、(1)保険の登録・手続き、(2)基金の徴収と管理、(3)医療サービスの管理、(4)情報の取扱い、を一本化し、管理・運営面の効率化を進める。出産保険の待遇はこれまでと変わらないとしている。

政府は現在、行政組織のスリム化、行政手続の効率化・簡素化に取り組んでいる。両保険の統合はこうした改革の一環として行われるものである。

また、後述のように、両保険とも加入義務があるにもかかわらず、出産保険の加入人員は医療保険に比べて少なく伸び悩んでいる。医療保険に出産保険を包括することで、出産保険の加入者を増やす効果も期待される。

出産保険制度の内容

中国における出産保険制度は1950年代に始まった(表)。当初、出産に伴う費用は企業別に管理・負担するも

のだったが、1994年の「企業従業員出産保険試行弁法」により社会保険制度に変更され、企業は前年度従業員給与総額の一定の比率の金額を出産保険基金に支払うことになった。出産保険料は企業の全額負担で、従業員個人が納付する必要はない。出産保険加入者は出産費用および出産手当の給付を出産保険基金から受けられる。

出産費用は出産に関する検査費、分娩費、手術費、入院費、薬代などが該当する。一定の金額(地方によって異なる)が給付されるが、それを超えた分は個人負担となる。出産後、病気にかかった場合の医療費も出産保険の基金から支払われる。男性従業員の配偶者で就業していない「専業主婦」も、2010年の「社会保険法」に基づき、

表 中国における出産保険、女性保護規定制定の歴史

公布年	法令	内容
1951年	労働保険条例	対象は国営企業従業員など 企業別に管理する出産保険制度 産休は56日。産休期間中の賃金を保障。 医療費用等も企業負担。
1955年	女性公務員の出産休暇に関する通知	産休は56日。産休期間中の賃金を保障。
1988年	女性従業員労働保護規定	「労働保険条例」「女性公務員の出産休暇に関する通知」を廃止し、統一的な女性保護規定に。外資系企業を含む国内全ての企業・機関の女性従業員に保護対象を拡大。 産休を90日に延長。 妊娠、出産、授乳期間中の基本賃金の引き下げ、労働契約の解除等を禁止。
1994年	企業従業員出産保険試行弁法	企業別の出産保険制度から社会保険制度に
2010年	社会保険法	出産保険の加入(保険料納付)を義務化 出産医療費、出産手当を規定 「専業主婦」にも出産医療費を給付
2012年	女性従業員労働保護特別規定	産休を98日に延長。
2017年	出産保険と従業員基本医療保険の統合実施試行方案	出産保険と医療保険を統合(出産保険の待遇は不変)

出産医療費の給付を受けられる。

出産手当は女性従業員の産休期間中(注4)の賃金補償に当たる。当該企業の前年度の従業員月平均賃金に基づく額が出産保険基金から支払われる(注5)。

深圳市の場合、出産費用の上限は産前検査費2,000元(約32,800円)、自然分娩(単胎妊娠)2,700元(約44,280円)、難産(単胎妊娠、帝王切開を含む)5,200元(約85,280円)である。出産手当は、{(当該企業1人当たり出産当該月平均賃金/30日)×産休日数(法定98日(注6))}の計算式で給付額が決まる。

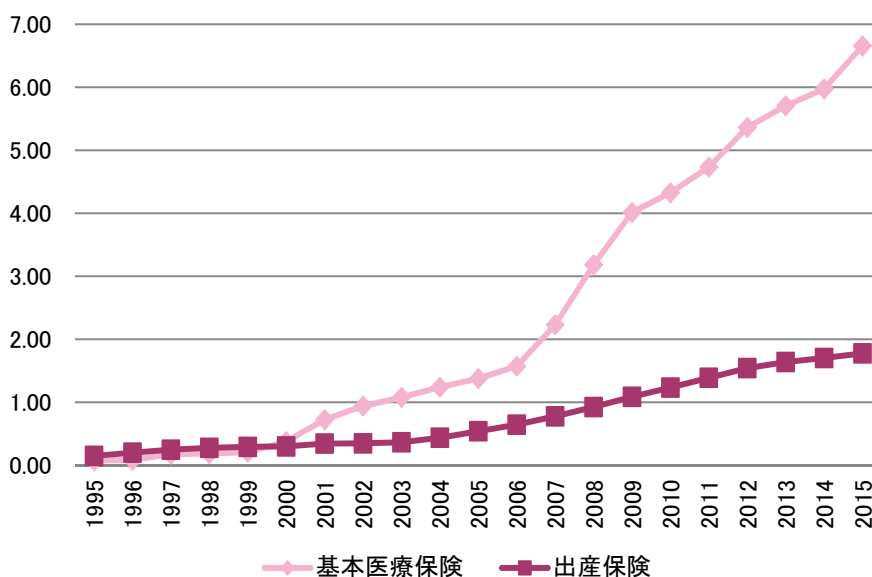
出産保険の加入増ねらう

改革開放前の中国では国有企業等のもとで社会保障がカバーされてきたが、市場経済導入に伴う経営形態の多様化により社会保障制度も再構築を迫られ、2010年公布の社会保険法で前述の五つの保険への各企業の加入義務が規定された。しかし、保険料の負担を避けるため、加入する保険を年金、医療、失業の「三険」に絞る企業が少なくない。このため、出産保険の加入規模は他の保険に比べて低い水準だ。2015年のそれぞれの加入人員は基本医療保険6億6,582万人、出産保険1億7,771万人で、前年からの伸び率を見ると、医療保険は11.4%なのに対し、出産保険は4.3%にとどまっている(図)。

中国では長年の「一人っ子政策」の影響で、国内消費の縮小、経済成長の鈍化、労働力不足、高齢者社会負担の増大などの懸念が高まってきている。政府は「二人っ子政策」へと転換し(注7)、出産奨励策へと舵を切ったが、都市部では教育費の負担の重さや、保育園不足など出産・育児を支える体制

図 基本医療保険と出産保険の加入者数

単位:億人



資料出所：国家統計局「中国労働統計年鑑」
 人力資源・社会保障部「人力資源・社会保障事業発展統計公報」

が十分に整っていないことから、二人目を望まないカップルが多いといわれる。国务院国家衛生計画出産委員会が2015年に実施した調査結果によると、「二人目の子どもを生み育てたくない」という夫婦の理由として、「経済的負担(74.5%)」などが挙がっている(複数回答)。出産保険のカバーする人員を拡大する今回の見直しには、安心して出産できる環境整備を図る効果もあるとみられる。

[注]

- このほかの試行都市は、河北省邯鄲市、山西省晋中市、江蘇省泰州市、安徽省合肥市、山東省威海市、河南省鄭州市、湖南省岳陽市、四川省内江市、雲南省昆明市。
- 中国語では「生育保険」。
- 実際の保険料率は地方によって異なる。2016年度の各地の出産保険料率は0.5~1.0%(北京市は0.8%)。
- 女性従業員労働保護特別規定により、産休期間は98日とされている(地域によって運用は異なる)。
- 女性従業員労働保護特別規定により、出産保

険に未加入の企業は、産休中の労働者に産休前と同水準の「出産手当」を企業自らの負担で支払わなければならない。

6 同市ではこれに加え「(出産の)奨励休暇」として80日の休暇が付与されるが、その間の手当(賃金保障)は保険基金から給付されず、企業の負担となる。

7 2013年以降は、夫婦のどちらかが一人っ子の場合には第二子の出産を認める「単独二人っ子政策」がとられていた。2016年から、全ての夫婦に二人目の子どもをもつことが認められた。

【参考資料】

国家統計局、人民網、人力資源・社会保障部、中国政府網

(海外情報担当)



韓国① 若年者の訓練に効果の高いOJT

企業が若年者を訓練生として採用し、学業と仕事（実務教育）を並行して提供する「仕事・学習並行制」(注)においては、講義を中心とした訓練よりもOJTを通じた実務中心の訓練がより高い効果がある。韓国職業能力開発院（KRIVET）がこのような調査結果を報告した。以下、その概要を紹介する。

KRIVETによれば、「仕事・学習並行制」による現場訓練は大きく二つの形に分類できる。すなわち、講義中心の現場訓練と実務中心の現場訓練であり、後者はいわゆるOJTの形である。

KRIVETは、講義中心の訓練を経験した労働者と実務中心の訓練を経験した労働者の双方に対しアンケート調査を行った。

その結果、二つの現場訓練の形式によって、成果に違いが表れることを示した。例えば、「訓練を通じて学習したことを実際の業務に使おうと努力したか」という設問に対しては、実務中心の訓練を経験した回答者の71.9%が肯定的な回答をしたのに対し、講義中心の訓練を経験した回答者のそれは56.8%であった。また、「訓練を通じて業務の問題解決能力が向上したか」という設問に対しても、実務中心の訓練を経験した回答者の68.9%が肯定的な回答をしたのに対し、講義中心の訓練を経験した回答者のそれは55.1%であった。

その他、実務中心の訓練は、「職務遂行能力の向上」「組織、職場適応、満足度」「生産性向上への貢献」等の各設問項目のいずれの点においても、講義中心の訓練よりも高い効果がある

ことをKRIVETは示した。

実務中心の訓練は、実際に講師と訓練生と一緒に業務を遂行することによって訓練生に知識とスキルを修得させること、また講師から訓練生へのフィードバックが行われること、KRIVETは、こうしたことが職務遂行能力の向上に効果的であるばかりでなく、組織・職場適応、満足度といった見えにくい成果にも効果があるとしている。

この度の調査結果によって、OJTの効果が変わって検証された結果となったが、KRIVETは最後に、現場において実務訓練を提供する講師の能力に

よっては、その効果にばらつきが生じてしまうという短所を補完していくため、現場訓練プログラムの設計から実行そして評価までが構造化されてなされる「構造化されたOJT(Structured OJT)」を定着させていく必要性を提言している。

【注】

企業が若年者を訓練生として採用し、学業と仕事（実務教育）を並行して提供することにより、学歴とともに職務能力を取得させ、その後、当該企業または同業種の企業に正式に採用する制度。欧州諸国に見られる、職場に基礎を置く学習の韓国版と言える。

【参考資料】

「KRIVET Issue Brief」2017年118号（韓国職業能力開発院）

韓国② 30代女性の労働力参加率が増加傾向

韓国雇用情報院（KEIS）が30代女性の経済活動動向についてレポートしている。以下、その概要を紹介する。

30代女性の労働力参加率及び就業率が近年増加傾向を見せている。2015年下半年以降、30代女性の労働力参加率、就業率はともに伸び続けており、2017年1月現在で労働力参加率は61.2%（前年同月比1.8%増）、就業率は59.0%（前年同月比1.0%増）であった。

特に既婚者を中心に労働力参加率と就業率の増加が目立っている。労働力参加率を未婚者・既婚者の別に見ると、未婚者84.6%（前年同月比0.4%増）、既婚者53.4%（前年同月比2.0%増）である。就業率については、未婚者は79.8%（前年同月比1.9%減）、既婚者52.1%（前年同月比1.7%増）である。

次に30代女性の就業形態を見ると

「常用職」と「従業員のいない自営業」を中心に増加しており、「臨時職」と「日用職（日雇い）」は前年比で減少している。また、自営業について業種別に見ると、「卸小売業」等で増加している一方、「保健及び社会福祉サービス」等では減少している。

このように、30代女性の労働力参加率と就業率の増加は、既婚者を中心に増加傾向を示しているが、学歴別に見た場合にも、一定の傾向が表れる。すなわち、大卒以上の学歴を持つ者は常用職による雇用形態で、高卒以下の学歴の者は自営業で、それぞれ増加が見られている。

【参考資料】

「雇用動向ブリーフ」2017年2月号（韓国雇用情報院）

（海外情報担当）