

# 海外労働事情

## イギリス EU 離脱と労働力不足

2016年の国民投票以降、EU市民の流入者数の減少と流出増加が続いている。近年、EUからの労働者を多く雇用してきた低技能・低賃金業種などでは、既に人手不足が生じ始めているとも言われ、EU離脱後には、労働力の調達がさらに困難になる可能性が懸念されている。ただし、政府の諮問機関は、離脱による労働市場への影響は限定的との見方を示している。

### 就労目的のEU市民の流入数が減少

統計局が2月に公表した移民関連統計によれば、2017年9月までの12カ月間における移民等の純流入数（流入者数と流出者数の差）は、前年を2万9,000人下回る24万4,000人となった（図表）。2016年の国民投票で、EU離脱への賛成票が過半数を占める結果となって以降、EU市民の流入者数の減少と流出者数の増加が続いていることが原因で、主に就労目的の流入、なかでも求職を目的とする者の流入数の減が大きい。国民投票以降、移民に対する敵対的な風潮が国内で強まっていることに加え、為替相場におけるポンドの下落、将来の滞在資格に関する不確実性、一方でEUにおける景気や雇用状況が持続的に改善していることなどが、要因として指摘されている。

移民政策に関する政府の諮問機関 Migration Advisory Committee (MAC) の分析(注1)によれば、欧州経済圏 (EEA) (注2)からの労働者の

多くは低技能職種に従事しており、この比率は2004年の42%から2016年には49%に上昇している。特に、清掃・家事労働や未熟練倉庫作業、飲食料品等加工作業、包装・瓶詰め・缶詰・充填作業などの従事者が多くを占める。同時期に、イギリス人労働者やEEA域外からの労働者では、低技能職種従事者の比率の低下と高技能職種従事者比率の上昇が観察されることから、低技能職種従事者比率の拡大はEEA労働者のみの特徴と言える。

EU労働者を多く雇用する業種からは、離脱に先立って、既にEU労働者の離職が始まっており、採用も困難になっているといった状況が聞かれる。例えば、食品加工業の業界団体Food and Drink Federationが、農業やホスピタリティ業、小売業などの業界団体とともに2017年に実施した調査では、回答企業の31%でEUからの労働

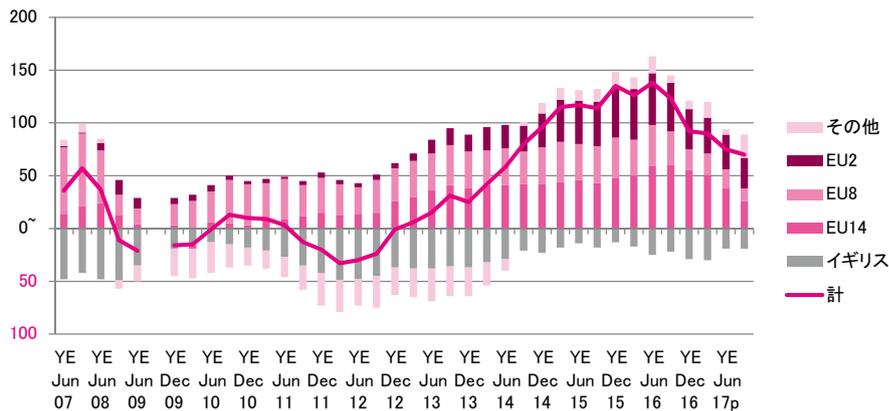
者が既に帰国、また47%で従業員が帰国を検討しており、33%が欠員の補充が困難な状況に直面していると回答している（複数回答）。EUから労働者を調達できなくなった場合の対応策として、55%の企業がオートメーション化を、また50%が国内での採用を試みるとする一方で、事業が立ち行かなくなるとの回答も36%にのぼり、17%は海外移転を検討する、としている。

### 企業は離脱後の人手不足を懸念

Migration Advisory Committee は現在、政府からの諮問により、国内の労働市場における労働者の現状や、社会的、経済的、財政的な影響などに関する評価を進めており、その一環として、雇用主や一般向けに意見を募集、業界団体などから寄せられた417件の意見書をもとに、3月に中間報告を取りまとめた。

EEA労働者を雇用する理由については、多くの雇用主が、イギリス人労働

図表 就労目的のイギリス人・外国人の地域別純流入数の推移(千人)



注：1年以上の滞在（予定）者に関する推計。各期のデータは直近12カ月のもの。2017年については統計局のデータより試算。

資料出所：Office for National Statistics 'Migration Statistics Quarterly Report'

働者では充足できない必要なスキルを有していること、相対的に勤労意欲が高いこと、時間外労働や夜間労働などにも従事する用意があること、また国内の低失業状況からイギリス人労働者が採用しにくいことなどを挙げ、安い労働力を求めてEU労働者をターゲットにしているわけではない、としている。また、EEA労働者を雇用することによって国内労働者の訓練機会が損なわれているわけではなく、あくまで短期のスキル需要の充足のために利用している、との主張が多いという。

とりわけ低賃金部門を中心とする雇用主の間には、離脱後のEEA労働者の受け入れに関して、現在の域外からの受け入れと同等の制度が適用される場合、技能水準の不足を理由に労働許可の申請は認められないとみられることから、懸念を示している。多くの雇用主が、EEA労働者は代替不可能であり、調達が困難になれば、事業の成長鈍化や縮小、あるいは廃業を招きかねない、としている。

MACはこれに対して、雇用主の見解は重要ではあるが、こうした懸念に配慮しすぎるべきではない、との立場を示している。相対的に高度な技能を要する仕事に従事しているのは、主に2004年以前からの加盟国出身の労働者であり、2004年以降に増加した新規加盟国からの労働者は低技能部門に集中していること、また雇用主が主張する高度技能への需要も、誇張されている側面があることなどを指摘している。

MACは、イギリス人労働者とEEA労働者、さらにEU域外からの労働者の賃金水準を比較、EEA労働者のうち、従来のEU加盟国（ドイツ、フランスなど）からの労働者については、イギ

リス人に比べて平均で12%高い賃金水準にあるが、新規加盟国からの労働者については、イギリス人より27%低いとの結果を示している。新規加盟国からの労働者との賃金格差のほとんどは、年齢や就労する地域、あるいは業種や職種などにより説明可能で、条件が同等の労働者を比較した場合、格差は4%に縮小するという。また、EEA労働者が国内の賃金水準を引き下げているというエビデンスはなく、むしろ金融危機に関連した賃金水準の低迷が、EEA労働者の増加と誤って結び付けられていると分析。賃金水準の低迷は、投資やイノベーションを通じた生産性の向上により緩和が図られるべきであるとしている。賃金を上げてもイギリス人を採用することはできない、との一部の雇用主による主張を一蹴、賃金水準を現在より十分高めれば、ほぼ常に必要な人材を国内で採用することができるだろう、としている。

最終報告書の公表は、9月に予定されている。賃金や教育訓練、生産性、また財政など、多様な影響に関する分析が盛り込まれる見込みだ。

### 離脱後は移動の自由は廃止に

EU離脱後のEU市民の入国に際して適用される制度について、政府はまだ詳細を示していないものの、従来のEU法に基づく移動の自由は原則廃止されるとみられる。EUとの離脱交渉では、現在イギリス国内に居住するEU市民の権利が、EU側から重要な論点として挙げられていた。

3月に公表された合意文書案によれば、2019年3月に予定されるイギリスのEU離脱以降、2020年末までを「移行期間」とし、期間終了までに入国したEU市民については、移動の自由な

ど従来の権利が保証されるほか、新設される「定住」資格 (settled status) への申請が認められる見込みだ。「定住」資格は、5年間の合法的な滞在などを要件として、移行期間終了後も従来の権利（居住、社会保障給付、年金、医療、教育、あるいは家族の呼び寄せなど）を保証するもの。また、移行期間終了までに入国し、滞在期間が5年に満たないEU市民についても、一時的居住許可 (temporary residence permit) に基づく5年の滞在が認められ、同様に「定住」資格の申請が可能となる。なお、移行期間終了後、2021年7月以降は、「定住」資格か一時的居住許可のいずれかの保有が滞在の要件となる。

離脱後の移民制度に関する方針文書は、予告されていた昨年中頃の公表が延期され、現時点では今秋とみられている。

【注】

- 1 MAC (2017) "EEA-workers in the UK labour market - A briefing note to accompany the call for evidence"
- 2 EU各国のほか、ノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタイン。

【参考資料】

Gov.uk, The Guardian ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)



## フランス 不当解雇補償額の上限・下限設定の影響

2017年9月の労働法典改正によって、不当解雇の補償額に上限と下限が設定された(注1)。これまで不当解雇で訴訟になれば、高額な補償額の支払いを命じられる可能性があり、企業が経営判断による解雇に踏み切れない場合が多くあるとされていた。今回の改正で解雇に要する費用を事前に予測することが可能となり、従来よりも費用が低くなるとされている。企業経営の柔軟性を高め、経済の活性化を目指す改革とされているが、不法な解雇の乱用を懸念する声もある。

### 勤続年数の短い労働者に影響

司法省の不当解雇に関する調査結果によると、労働裁判所から出される補償額は、勤続2年から5年の場合、平均で月給8カ月相当であり、勤続20年以上の場合は15カ月相当であった(注2)。今回の改正は勤続年数に基づいて補償額の上限と下限が法律で規定されている。勤続年数が2年から5年の場合、上限が月給の3.5カ月から5カ月に設定されたため、従来よりも引き下げられるケースが出てくる(図表)。その一方で、勤続年数が20年以上の場合、補償額の平均と今回の上限額とほぼ同じ水準のため大きな影響はないとされている(注3)。

使用者側にとって利点を考えれば、従業員規模の大きな企業で高額な補償金を支払うケースがあったため、従業員規模で300人以上の大企業が改正の恩恵を受けるとされている。

### 労使双方にとって利益とするが労組の反対意見も

ペニコー労相は、解雇補償金の上限額設定は、雇用労働者と使用者の双方にとって利益となるとしているが、労組のなかには否定的な見方もある。確かに、解雇補償金の最低額は従来、規定されていなかった従業員数10人以下の労働者が今回の改正で対象に加えられるものの、補償額は0.5カ月分から3カ月分という少額にとどまる(勤続年数が1年以上3年未満の場合0.5カ月分、11年以上でも3カ月分)。しかも、従業員数11人以上の企業では、勤続年数2年以上の場合の最低額が従来の6カ月分から3カ月分に引き下げられるなどの不利益変更が行われるかたちだ。こうした状況に加えて、上限設定によって解雇が乱用されるようになり、雇用が一層不安定になると労働総同盟(CGT)は指摘している(注4)。

### 補償額引き下げの可能性のある事例

労働裁判所で不当解雇が争われた判例を検討してみれば、勤続年数が短い場合や高齢の補償額の引き下げの懸念が浮かび上がってくる。

従業員10人以下の家具店で働いていた勤続年数が1年強の56歳女性が

解雇された判例では、再就職が困難な高齢者が考慮され、10カ月分の補償額となった。しかし、下限が0.5カ月、上限が2カ月となる今回の法改正に従えば、大幅な引き下げとなる。

情報サービス産業の大手企業で勤続15年だった61歳男性は、年金受給開始まで数年残っているという状況を考慮されて、20.5カ月分の補償額が認められた。この場合3カ月分から13カ月分に引き下げられる。

労働者側は補償額の減額に対抗するために、年齢差別による解雇として訴えることもできる。今回の改正による上限適用対象外となる差別やハラスメントを伴う解雇として労働者側が訴える余地が残されており、今後、増える可能性がある(注4)。

[注]

- 1 本誌2018年1・2月号70～71ページ「マクロン政権による労働法典改正の概要」参照。
- 2 2014年10月の1カ月間に労働裁判所により決定された401件を分析した結果である。Prud' hommes: ce que les salariés obtiennent réellement, Les Echos, 21 janvier, 2016, Indemnités prud' homales: en moyenne, les Français touchent 10 mois de salaire, Le Parisien, 31 août 2017.
- 3 ただし、勤続30年の場合、上限が20カ月に設定されることによって引き下げられる可能性がある。
- 4 Licencier, c' est facile et c' est pas cher, Liberation, 19 novembre 2017.  
(ウェブサイト最終閲覧: 2018年4月9日)

(海外情報担当)

図表 解雇補償額の改正前と改正後の違い

| 改正前   |         | 改正後     |       |       |
|-------|---------|---------|-------|-------|
| 勤続年数  | 補償額(平均) | 勤続年数    | 補償額下限 | 補償額上限 |
| 2年～5年 | 8カ月     | 2年～3年   | 3カ月   | 3.5カ月 |
|       |         | 4年～5年   |       | 5カ月   |
| 20年以上 | 15カ月    | 20年～21年 |       |       |

資料出所: 政府発表資料および新聞報道等より作成。

## 中国① ミスマッチ解消に向け「産教融合」

国務院（政府）は2017年12月に「産教融合の深化に関する若干の意見」（以下：「意見」）を発表した。最先端分野で活躍できるハイレベルの人材を育成するため、職業に関する教育への企業の参入を促すなど、産業界と教育界が「融合」して取り組む方針を決定。高度な技術を身に付けた学生を採用したい企業と、身に付けた技術や知識を活かせる職場に就職したい学生とのマッチング向上の効果も狙う。

### 相次ぐ政府方針

企業が求めるハイレベルの人材を育成するため、政府（国務院）は産業界の参入による職業教育の改革を進めている。まず2014年6月に「現代職業教育発展の加速に関する決定」を公布し、職業教育への企業の積極的参加、「産教融合」（産業界と教育界の融合）による学校教育と職業との接続の推進などの方針を示した。2015年11月には「世界一流大学・学科の建設方案に関する通知」を出し、世界トップクラスの大学・学科建設に向けた「産教融合」の深化を呼びかけた。

そして2016年3月に中国共産党中央委員会が「人材育成の制度改革の深化に関する意見」を通知し、企業と学校の協力による技能人材育成モデルを確立すべきだと主張した。また、同年12月には教育部と人力資源・社会保障部、工業・情報化部が「製造業人材発展計画指針」を公布し、製造業の人材育成のため教育界と産業界が協力すべきとの方針を掲げている。

2017年12月に政府が発表した「意見」は、「産業と教育の融合を深め、

教育、人材、産業、イノベーションを結びつけることは、現在の人的資源供給側の構造改革推進にとって切迫した課題」だと指摘。そのうえで、「業界や企業が教育に参入する程度を徐々に高め、多様な学校運営体制を用意し、学校と企業の連携による人材育成を全面的に推進する」「今後10年程度の時間をかけて、教育界と産業界が協力して、人材教育の供給側と産業需要との間に存在するミスマッチを基本的に解消する」ことなどを提起している。

中国では9年制の義務教育（小学校、初級中学）の後、普通教育を行なう高級中学（3年制）と、職業教育を行なう中等職業学校に分かれる。後者には、中等専門（専業）学校（3～5年制）、技術労働者学校（技工学校、3年制）（注）、職業中学（2～3年制）などがある。また、職業教育の高等教育機関として、職業技術学院が設置されている。

「意見」は「産教融合」を職業教育にとどまらず、教育システム全体に波及させる考えを示したものだ。

具体的には、（1）職人精神の育成を基礎教育に組み込む、（2）ものづくり体験を小中学校の関連授業に入れ込み、生徒の素質を評価する、（3）条件の許す普通中学に職業系履修科目を開設する、（4）職業学校における実践訓練の拠点施設を普通中学に開放する、（5）条件の許す地方は、大企業や産業団地の周辺に、普通科と職業科の融合した総合高校を試験的に創設する、（6）学術型人材と応用型人材と分けて育成する高等教育（大学）のシステムを整え、応用型人材を育成する比率を高める、（7）ハイレベル大学でのイノベーシ

ン人材の育成を強化する、ことなどが提案されている。

このほか工業・情報科部が2017年12月に出した「次世代人工知能（AI）産業の促進に関する三年行動計画（2018～2020年）」にも、学校と企業が協力し、大学でのAI関連学科の創設や、産業発展のため緊急に求められる技能人材を職業学校で養成する計画が盛り込まれている。

### ミスマッチと「校熱企冷」

復旦大学と清華大学が2016年10月に発表した「中国労働市場の技能者不足研究」によると、高度技能者への企業のニーズは高いが、供給側（学校教育）との間にミスマッチが生じており、必要な人材を確保できていない。大卒者の場合、入社して半年以内に離職する者が3分の1にのぼり、約7割の企業が「大学で学ぶ知識はあまり実用的なものではない」と考えている。

一方、中等職業教育では学生不足、規模縮小、専任教師不足といった問題に直面している。国家財政の経費の投入は普通教育に偏重。実践的な教育が欠如し、企業の参入意欲は低く、産業界との連携もかみ合わない。農民工の教育水準の低さ、技能不足も問題となっている。

産業界と教育界の協力については、「校熱企冷」（学校は熱心だが、企業は冷静）と言われるように、現状では両方で温度差があるようだ。

華泰（ホワタイ）証券が2017年12月に発表したレポートは、両者の連携が進まないのは、以下の理由があるからだと指摘している。学校は企業で在校生に実務を経験させたいが、それが企業の利益に直結するには限界がある。中小企業は短期の利益を重視し、教育

への投資意欲が高くない。大企業の数  
は少ないので、学校側の需要を満たせ  
ない。学校側は連携相手として、業界  
のトップで、技術研究の実力を備え、  
長期的な関係を築ける企業を探すが、  
そのハードルは高い。連携のための枠  
組みが欠けている。

「意見」は「産教融合」にあたって、  
企業が主体的な役割を果たすことが重  
要だと強調した。そして、企業が学校  
を設立するための参入条件の透明化、  
手続きの簡素化を行い、「引企入教」(企  
業を学校教育に誘導する)の改革を実  
行する方策を提示。企業が単独投資、  
合併投資、業務提携などの形で職業教  
育、高等教育に参入することを勧めて  
いる。

IT大手・科大訊飛(アイフライテック)は2012年に安徽工程大学と連携  
して、安徽工程大学機電学院を創設し  
た。2016年には安徽情報工程学院に  
改名し、科大訊飛の全額出資の普通高  
等学校(大学)となり、コンピュータ・  
ソフトウェア、情報、機械などの学部  
が設けられ、約9,000人が学んでいる。

武漢凡谷電子技術有限公司は2008  
年に武漢凡谷電子職業技術学校(中等  
専門学校)を創設した。3年間の中等  
職業教育のほか、従業員訓練・継続教  
育も行っている。生徒は約2,000人で、  
ほとんどの卒業生が同社(グループ企  
業を含む)に就職している。

政府はこのような企業の教育分野へ  
の参入を進め、必要な人材を供給で  
きるように教育の枠組みを整備したい考  
えだ。

[注]

技術労働者学校は地方労働部門や民間企業、  
国有企業などが運営しており、主にもつくり  
技術者の養成を目的としている。

## 中国②

## 「企業年金新法」を公布

人力資源・社会保障部と財政部は2  
月1日に「企業年金弁法」(以下、「新  
法」)を公布した。2004年施行の「企  
業年金試行弁法」(以下、「旧法」)は  
廃止された。弁法は、企業による拠出  
金及び企業と従業員の拠出金の合計額  
の上限引き下げ、経営不振時の拠出の  
暫定停止(従業員との協議で了承を得  
る必要あり)、などを定めている。

### 新法の内容

中国の年金(養老保険)制度は、(1)  
強制加入の基本年金、(2)任意加入の  
補充年金(企業年金)、(3)個人貯蓄  
年金、の3階建ての構造になっている。  
人力資源・社会保障部によると、  
2017年末時点の基本年金の加入者数  
は9億人を超えた。一方、企業年金を  
設立した企業は約8万社で、加入従業  
員数は2,300万人程度であり、2013  
年末時点の約6万社、約2,000万人か  
ら伸び悩んでいる。

企業年金は、基本年金の上乗せを図  
るために設けられ、企業と従業員が資  
金を拠出して運用される。新法は企業  
に対して企業年金の創設を奨励すると  
明記。企業側の拠出額の上限を「従業  
員の賃金総額の8%を超えない」、企  
業側と従業員個人側の拠出額の合計の  
上限を「従業員の賃金総額の12%を  
超えない」額にすると規定した。旧法  
のそれぞれの上限(企業側:「12分の  
1(約8.3%)を超えない」、企業側と  
従業員側の合計:「6分の1(約  
16.7%)を超えない」)をやや引き下  
げている。

また、企業が経営損失、組織再編、  
合併等で資金を継続して拠出できなく

なった場合に、従業員との協議のうえ  
で拠出を停止し、その後は実情に応じ  
て再開・追納できることも定めた。

### 導入促進を目指す

中国社会科学院社会保障研究所「中  
国年金発展報告2016」によると、企  
業年金の拠出額の4分の3を国有企業  
が占め、民間企業は少ない。企業年金  
を設立しているのは、主に資源、電力、  
運輸、金融など寡占的な大企業がある  
産業である。地域別に見ると、北京、  
上海、広州など東部・南部の都市に集  
中しており、西部にはわずかしかない。

人力資源・社会保障部などは2014  
年1月に「企業年金・職業年金の個人  
所得税に関する通知(以下、通知)」  
を公布し、(1)企業拠出分を個人口座  
計上時に非課税とする、(2)個人拠出  
分を賃金の4%まで所得税から控除す  
る、(3)運用益を非課税とする、など  
の税制優遇措置を導入した。しかし、  
その後も導入は政府の思うように進ん  
でいない。政府は拠出額の上限引き下  
げや経営不振時の措置などを明確化し  
た新法公布により、企業年金の導入を  
促進し、急速に進展する少子高齢化社  
会において、社会保障の一翼を担うよ  
うに普及させたい考えだ。

(海外情報担当)

