

# 海外労働事情

## イギリス 男女間賃金格差の公表義務

男女間賃金格差に関する情報公開を義務付ける制度に基づき、4月までに全国で1万組織あまりがデータを公表した。全体の8割近くの組織が男女間の賃金格差を報告しており、特に、建設業や金融保険業、教育業などでは、2割以上の格差が確認された。

### 公表制度スタートから1年

賃金格差の公表制度（gender pay gap reporting）は、男女間賃金格差の縮小に向けた施策として、2017年4月（公共部門は同年3月末）に導入された。従業員の規模が250人を超える雇用主<sup>(注1)</sup>に対して、毎年、男女間の時間当たり賃金と一時金（bonus）に関する格差（平均及び中央値による比較）のほか、一時金支給の対象となる男女別の従業員比率、また賃金水準の四分位別男女比率<sup>(注2)</sup>の公表を義務付けるもの<sup>(注3)</sup>。雇用主は、一般からアクセス可能なウェブサイト<sup>(注4)</sup>に結果を掲載するとともに、政府の設置する専用ウェブサイトへの登録を行なうこととされている。対象となる「従業員」の範囲には、雇用契約のある従業員のほか、派遣労働者、一部の自営業者（自身で役務を提供しなければならない者）が含まれる。賃金格差は、賃金の単純な平均及び中央値の比較であり、職務等を考慮していないため、そのまま違法な賃金差別の存在を示すものではないが、組織内に大きな賃金格差がある場合、何らかの間

題が存在する可能性があり、各データの計算がその特定に役立ち得るとされる<sup>(注4)</sup>。

### 全体の約8割で男女格差

対象となる組織は、制度導入から1年以内に初回の公表を行うこととされ、民間組織については4月初め、公的機関については2018年3月末が期限となっていた。期限内に公表を行った1万104組織について、政府サイトのデータをもとに庶民院図書館がまとめた資料<sup>(注5)</sup>によれば、全体の78%の組織で、女性の賃金水準（中央値による比較、以下同）が男性より低く、女性の賃金水準が男性を上回る組織は14%に留まっている。男女間の賃金格差は平均で12%<sup>(注6)</sup>。ただし3割近い組織（27%）が、20%以上の賃金格差を報告している。また、規模の大きい組織では相対的に賃金格差が小さい傾向にあるとされる<sup>(注7)</sup>。

同資料は、より詳細な分析を行っていないが、現地メディアが政府サイトの情報をもとに別途分析したところによれば<sup>(注8)</sup>、賃金格差の状況は業種による差が大きい。例えば、建設業（25%）、金融保険業（22%）、教育業（20%）などで大きな賃金格差が見られる一方、宿泊・食品サービス業（1%）や保健・福祉業などでは、格差はごくわずかに留まる。

### 違反組織には罰金の適用も

なお、制度の実施状況は、平等人権委員会が監視の役割を担っている。同委員会には、期限までに公表を行わなかった組織<sup>(注9)</sup>に対して調査（investigation）を行い、裁判所に申し立てて是正命令の発効を求める権限が与えられている。是正命令にも従わない場合、訴追されて有罪となれば、罰金が適用される。また、調査の対象となった雇用主は、委員会のウェブサイト上で公表される予定だ。

[注]

- 1 対象はグレートブリテン（イングランド、スコットランド、ウェールズ）。北アイルランドについては、まだ法整備が完了していない。
- 2 賃金水準により4分割した従業員層のそれぞれにおける男女比。
- 3 庶民院の女性・均等委員会は2016年の報告書において、年齢やフルタイム・パートタイムの区分による賃金格差も公表内容に含めるよう提言していたが、これらは盛り込まれなかった。
- 4 政府のガイダンスによる。
- 5 House of Commons Library "The Gender Pay Gap"
- 6 なお、賃金統計（Annual Survey of Hours and Earnings）に基づく賃金格差（全規模）は18.4%。
- 7 同資料によれば、2万人以上規模の組織で8.7%、250~499人規模では12.8%。ただし、規模の大きい組織は、男性に対する一時金の額が女性より高い傾向にあるという。
- 8 The Guardian 'Gender pay gap: what we learned and how to fix it' (April 5, 2018)
- 9 現地メディアによれば、4月半ば時点でおおよそ1,500組織が未公表。

【参考資料】

Gov.uk, The Guardian

（海外情報担当）

## アメリカ

BLSによる臨時労働調査の結果報告見通しと  
GIG 立法案に向けた議論

連邦労働省労働統計局（BLS: Bureau of Labor Statistics）が2017年5月に実施したコンティンジェント（臨時）労働調査の結果が本年中頃に出る見通しとなったことを受けて、数が増えていると言われる独立請負労働者（Independent Contractor）を保護するためのギグ（GIG）立法案に向けた議論が連邦議会で盛んになっている。

## コンティンジェント労働

BLSがコンティンジェント労働調査を実施したのは10年以上前の2005年のことである。コンティンジェントは、日本ではあまり耳慣れない言葉だが、偶発、臨時、不確か、といった意味を表す形容詞である。したがって、コンティンジェント労働といえば、短期的で臨時の労働という意味になり、派遣やパートタイム労働、事前に登録した労働者を必要に応じて呼び出して短期間の就労を行わせるオンコールワークや短期的な個人請負労働も含まれることになる。

日本では派遣やパートタイム労働の増加が注目されることが多かったが、これらは雇用という範疇のなかでの課題だった。一方、アメリカでは雇用のみならず請負を含めた形で、不安定で臨時の働き方としてコンティンジェントワーカーが取り上げられてきたのである。

このコンティンジェントワーカーのうち、個人請負労働者の数が急増しているとの指摘がある。その背景にはギグ・エコノミーの急速な拡大がある。ギグ・エコノミーは日本ではシェアリ

ング・エコノミーと称されることが多い。アメリカではスマートフォン等の情報通信端末を通じて利用者とサービスの提供者をその場限りでつなぐ実態から、コンサートでミュージシャンがその場だけ集まって演奏して解散することを意味するギグからギグ・エコノミーと呼ばれる。そのため、こうした働き方をギグ労働という。

## ギグ労働者の数は増えているか

ギグ・エコノミーの拡大と同様にギグ労働者の数は本当に増えているのか。現在、このことが連邦議会で大きな関心を集めている。なぜならば、個人請負労働者は、健康保険、年金、失業保険といった社会保障の適用から除外されているため、労働者の生活において不安定さが増すだけでなく、将来的に生活ができなくなった場合の負担を政府が追わなければいけない可能性が高まるからである。

コンティンジェント調査の実施には相応の予算額を必要とするが、従来は連邦議会がBLSの実施要求を承認してこなかった。その状況がオバマ政権で変わり、ようやく2017年5月の調査実施となったのである。

今回は前回の調査項目と比べて次のような変更点がある。派遣、パート、オンコール、請負のようなコンティンジェント労働の分類をよりわかりやすくする基準の新設や、仕事満足度、失業保険・年金・健康保険といった社会保障の有無などである。連邦政府機関であるBLS以外にも調査はこれまで行われてきた。例えば、カツツとクルーガー(2016)はコンティンジェント労働者の数が2005年2月の10.7%から、2015年2月の15.8%へ伸びていると報告した。連邦準備制度理事会（Federal Reserve）が行った調査では36%、フリーランスで働く労働者の権利を守る組織であるフリーランスユニオンの調査でも36%がギグ労働者だとする。それぞれ調査対象や定義が異なるため厳密な比較ができない。主たる収入の糧としているかどうか不明である。そのため、BLSによる公式調査の結果が待たれているのである。

## ギグ法——ニューディール体制の維持か否か

連邦議会では、共和党、民主党を問わず、雇用、請負の別なく継続可能な年金、健康保険、失業保険などの社会保障の必要性が議論されている。しかし、その方法には温度差がある。共和党はニューディール政策以来継続している労働基準法そのものを解体しようとする一方、民主党はあくまでも雇用労働を基盤とし、ギグ労働に不法に分類されている労働者を雇用に区分し直したうえで、それ以外の労働者を保護するという立場をとっている。

こうした政治的な背景を加味すれば、ギグ法の議論はBLS調査結果の発表後、もしくは11月の中間選挙を待って、政治的な勢力図が明らかになってから活発化するだろう。

## 【参考資料】

Richardson Tyrone(2018) Gig Bills May Be in Works After Labor Department Report, Daily Labor Report, May 2, 2018

（海外情報担当 山崎 憲）

## ドイツ

第四次メルケル政権が発足  
——連立協定における労働政策のロードマップ

「キリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)」と「社会民主党 (SPD)」の連立協定が3月4日に成立し、それに伴って14日に第四次メルケル政権が正式に発足した。連立協定に基づき、今後様々な政策が実施されるが、労働面では労使自治の強化や有期雇用の濫用規制などが予定されている。

## 半年近い政治空白に終止符

昨年9月24日の総選挙後、メルケル首相率いる「キリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)」は当初、「自由民主党 (FDP)」と「緑の党 (Grüne)」との三者の連立交渉を行った。しかし、一部の政策で折り合うことができず、11月19日に交渉が決裂。その後、下野(野党)宣言をしていた「社会民主党 (SPD)」と交渉を行った結果、3月4日に連立協定が成立し、半年近い政治空白によりやく終止符が打たれた。

## 良質な雇用の実現に向けた諸政策

180ページ近い連立協定書には、今後4年間で実施する政策のロードマップが記されている。労働政策については「良質な雇用 (Gute Arbeit) (注1)」を中心に据えて、その実現に向けた取り組みを行うとしている。以下にその概要を簡単に紹介する。

## 1) 長期失業者への支援

社会法典第2編の改正を通じ、長期失業者の教育訓練や有資格化を進める。その際、失業者のみならず、その家族全体に対する支援も強化する。約15万人の長期失業者を労働市場へ再統合させるため、2018年~2021年の4年

間で約40億ユーロの予算を計上する。

## 2) デジタル化と技能向上訓練

これまで人間が担ってきた情報や技術のデジタル化が進展しているが、このデジタル化の対応に欠かせないのは「生涯学習」である。今後、「労働市場政策」と「教育政策」の連携を密にし、労使団体や州政府などの関係組織と調整して、労働者が継続的に学び続けられるよう、技能向上訓練の再構築を目指す。そのため、現在は別々に実施している連邦や州の技能向上訓練を一本化して、就労者のニーズに沿うものとし、新たな訓練文化(カルチャー)を確立する。

この他、技能向上訓練に関する事業所委員会(注2)の発議権をさらに強化する。使用者と事業所委員会は、従業員の職業訓練措置について協議しなければならない。双方の折り合いがつかない時は、合意に至るために、どちらも調停者に判断を求めることができる。

3) 労使自治の強化——事業所委員会  
手続きの簡素化

労使自治と協約拘束力を強化するため、5人以上100人以下の従業員を擁する事業所に対して、事業所委員会の設立や役員選出手続きの簡素化を義務付ける。また、企業が本社をドイツ国外に移転させても、事業所委員会等の労使の共同決定(注3)に関する国内規定を適用させる仕組みをつくる。

## 4) 有期雇用の濫用規制

75人を超える従業員を擁する企業では、全従業員の最大2.5%までしか

正当な理由がない有期雇用契約は認められない。この比率を超えて正当な理由がないまま有期労働者を採用している場合は、いかなる契約も無期で成立しているものと見なされる。また、正当な理由のない有期雇用は、18カ月(従来は最大24カ月)までしか認められない。この期間を上限とする契約更新は1回のみ(従来は3回)である。さらに、同一使用者と従前に、無期、または1回もしくは複数回の有期雇用契約を合計5年以上結んでいた場合、有期雇用契約は認められない。なお、5年という最長期間には、現在、有期雇用で働く者が従前に、1社以上の派遣会社に1回以上派遣されていた期間も算入する。同一使用者との新規の有期雇用契約は、3年の待機期間終了後に初めて可能となる。

## 5) 有期パートタイム労働請求権の導入

「有期パートタイム労働請求権」の導入法案の概要は以下の通りである。これは、家庭の事情(育児や介護等)でフルタイムから一時的に労働時間の短縮(パートタイム)を希望する労働者に付与される権利で、一定期間後再びフルタイムに戻る権利を有するため、「フルタイム復帰権」とも言う；

- ①認められた有期パートタイム労働期間中に、労働時間の短縮や延長、または以前の労働時間へ早期回復を求めることはできない。
- ②有期パートタイム請求権の適用を受けるのは、原則として45人以上の従業員を擁する企業である。
- ③さらに、従業員数が200人以下の企業の場合、従業員15人につき1人に限って請求権を付与する。これ以上の請求が発生した場合、使用者は申請を拒否することができる。



④有期パートタイム期間は原則1年以上5年未満とする。それ以外の期間（1年未満あるいは5年以上）については、使用者は有期パートタイム労働を拒否できる。ただし、協約当事者はこれと異なる規則の取り決めが可能である。

⑤有期パートタイム労働の終了後、労働者は、早ければ1年後に改めて労働時間短縮を求めることができる。

### 6) 呼び出し労働の処遇改善

呼び出し労働 (on-call work) が増加しているが、当該労働者の安定を保障するための法律を導入する。例えば、週労働時間に関する合意がない場合、週20時間とみなされる。また、病気等で働けない場合には、直近3カ月間の平均収入が算定基礎となる。

### 7) 移民の流入コントロール

シリア難民の急増等による2015年の欧州難民危機のような状況（1年で100万人近い難民が流入した）が繰り返されないよう、移民の動向を適切にコントロールし、制限する努力を継続する。過去20年間の経験に基づき、移住者の受け入れは年18万～22万人の範囲を超えないようにする。家族の呼び寄せも、1カ月につき1,000人を上限とする。

### 8) WLBや家族給付の改善

特定の家族モデルは定めず、様々な形態の家族を尊重する。また、デジタルコンテンツ等を用いた各種申請や処理の効率化、育児サービスの改善、ワーク・ライフ・バランス (WLB) の改善を目指す諸政策を実施する。この他、家族給付の引き上げを行い、全家庭の経済的負担軽減を実施する。特に子ど

もの貧困撲滅のための関連給付を引き上げる。また、州や自治体の負担軽減のため、連邦政府による保育施設の運営予算(2019年5億ユーロ、2020年10億ユーロ、2021年20億ユーロ)の提供も行う。さらに、保育時間や基礎学校(日本の小学校に相当)の授業時間を延長し、全日教育の目標実現を目指す。

### 9) 男女平等の促進-罰則導入ほか

指導的地位における女性比率を引き上げるため、職場の意思決定に関与する上層部の男女平等参画を目的に「民間企業及び公的部門の指導的地位における男女平等参加のための法(FührposGleichberG)」が2015年に制定された。しかし、同法施行後も、指導的地位の女性がいまま目標値を「ゼロ」とする企業がある。このように非協力的な企業に対しては、新たに商法典(HGB)335条の規定に則した制裁(罰則)を導入し、同法の効力を強化する。

また、男女間の賃金格差是正を目的とした「賃金構造の透明化促進法(EntgTranspG)」が2017年に制定された。同法の効力については、2019年に連邦政府による初の評価が実施され、結果に応じた政策が決定される。この他、政界、社会、経済界、学術界における女性の正当な参画に取り組むため新たに連邦財団を設立する。

### 10) 良質なデジタル雇用4.0

労使の関与のもと、引き続きデジタル化に積極的に取り組む必要がある。デジタル時代に対応するため、技能向上訓練の制度改革や長期労働時間口座の普及を図る。また、協約当事者(労使)の労働時間に関する多様な要求を満たす枠組みを形成し、特に労働者主

権による時間決定にデジタル技術を活用する。さらにモバイルワークを支援し、容易に実施するための法的枠組みをつくる。その際、イノベーションと労働災害防止はセットで考慮する。また、デジタル化に伴い従業員の個人データは企業に蓄積される可能性がある。このような個人データの取り扱いについては、労使の義務と権利を明確にし、労働者の人格権を確保していく。この他、自営業者の身分関係確認手続きを簡素化し、社会保険分野で異なる対応や異議申し立てがないような枠組みをつくる。

### 労働環境報告書の発行に向けて

以上が連立協定における労働関連分野の主な概要である。2016年の白書「労働4.0」で予告された通り、連立協定書においても、デジタル化がもたらす変化や課題の対応をまとめた「労働環境報告書(Arbeitsweltberichterstattung)」の発行が予告されている。予告のなかでは、特に法定災害保険や職業病関連法分野の改善を目指す方針も示されている。

【注】

- 1 良質な雇用とは、一般的に「安定して雇用関係に制限がなく、生活に困らない十分な収入がある仕事」を指す。
- 2 ドイツには、各事業所の従業員代表組織である「事業所委員会」と、産業レベルで組織された「労働組合」の、二元的な労働者の利益代表組織がある。事業所委員会は、人事、採用、配置、解雇、職業教育などの事項について、事業所の使用者と協議して、共同決定を行う権利が認められている。
- 3 共同決定権(Mitbestimmungsrecht)とは、事業所委員会が、事業所内労働条件決定に関与する権限全般を指す。例えば、共同決定権の権限として最も強いのは「同意権」である。同意権の対象となっている事項の決定に際しては、事業所委員会の同意を要するものとされ、使用者の提案に同意するか否かは事業所委員会の裁量に委ねられている。

【参考資料】

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Deutsche Welle(14.02.2018) ほか。

(海外情報担当)

## フランス 集团的合意解約制度の施行と導入企業の事例

2017年9月の労働法典改正によって、集团的合意解約制度 (rupture conventionnelle collective) が導入され、2018年1月1日から施行された。これは過半数を占める労働組合と使用者の合意に基づいて集团的に雇用契約を終了する制度であり、工場閉鎖による大量解雇を目的とするだけでなく、事業再編の手段として用いることも可能である。これまで、集团的に雇用契約を終了する場合、経済的理由による解雇の制度に則り、経営悪化の説明責任や整理解雇後の雇用計画の立案責任があったが、今回導入された制度ではその必要はない。大手銀行のソシエテ・ジェネラルや自動車メーカー大手のプジョーなどで、この制度を導入する動きが見られる。

### 従来の雇用契約終了に関する制度

従来の雇用契約の終了(解約)に関する制度は主に二つだった。一つ目は個人に関わるものであり、「人的理由による解雇」や「法定合意解約 (rupture conventionnelle)」制度(労働者個人と雇用主の合意に基づく解約)で、二つ目は、集团的な雇用契約の終了としての「経済的理由による解雇」である(注1)。集团的な雇用契約の終了の場合、使用者側には説明責任があり、企業業績の悪化による経営難を理由とする雇用の喪失や技術的な変化が要因となる人員減が必要不可欠なことを説明しなければならない。それとともに解雇回避に手を尽くしていることを証明する必要がある。その上で、解雇の条件に関して従業員代表と交渉し、企業としての雇用や人材に関する戦略

(注2)を立案しなければならないというものである。この二つの雇用契約終了に関する手続きのうち、集团的な雇用契約の終了に関して使用者の責任を軽減する新たな制度が導入された。

### 新たな合意解約制度でも過半数労組との合意が必要条件

集团的合意解約制度の手続きは次のとおりである。①労使交渉の開始を地方圏の企業・競争・消費・労働・雇用局(DIRECCTE)に届出、②希望退職(対象)者の条件、退職者数及び削減ポスト数の上限、募集期間、退職金額、対象となるポストと同等の他社への再就職支援の方策などを労使で協議し、合意内容を書面で取り交わす、③過半数組合と合意に至った場合、文書をDIRECCTEに通知する、④DIRECCTEは合意の内容やプロセスに問題がないかどうかを確認し、15日以内に適正かどうかを判断する(注3)。

経営者は組織運営上の必要に応じて、人員削減のための手段に限らず、労務管理戦略として利用することができるため、空いたポストに新たな従業員を採用して充てることも可能である。

### 大手銀行などで労使協議

2017年末の時点で従業員数が1万8,500人(仏全土)の大手銀行、ソシエテ・ジェネラルは、2019年末までに500支店の閉鎖、3,450人の削減を予定している。経営側は労組に対して異動(配置転換)、職業訓練、希望退職などを盛り込んだ経営再建のための人事改革案を提示し、自然減以外の人

員削減策として、集团的合意解約制度の活用を労組に打診した(注4)。労組側が経営側の打診を受け入れるかどうか協議中である。

婦人服小売のピンキー社の例では、使用者側が提案した集团的合意解約制度の導入提案を、労組側は従来の「経済的理由による解雇」を偽装したものに過ぎないとして拒絶した(注5)。自動車メーカー・プジョーでは、1,300人を対象とした集团的合意解約制度の導入が労使合意に至った。

今回施行された集团的合意解約制度は、経済的理由による解雇では必要となる企業側の責任がないため、企業の組織内再編のために活用される可能性が高い(注6)。

[注]

- 1 労働政策研究報告書 No.173 「フランスにおける解雇にかかる法システムの現状」50~90ページ参照。
- 2 雇用能力予測管理(GPEC)や雇用保護計画(plan sauvegarde de l'emploi)を立案する必要がある。
- 3 La rupture conventionnelle collective, Ministère du Travail.
- 4 La Société générale envisage de recourir à une rupture conventionnelle collective, Le Monde, 2018年1月19日など参照。
- 5 Pimkie abandonne le projet de rupture conventionnelle collective, Le Figaro, 2018年10月1日参照。
- 6 ラジオ局RTL, Emploi : les ruptures conventionnelles collectives vers un train d'enfer, 2018年1月9日参照。

(ウェブサイト最終閲覧: 2018年5月2日)

(海外情報担当)



## 中国

## 都市部調査失業率を主要所期経済目標に採用

2018年3月5日に全国人民大会が開催され、中国政府は2018年の主要所期経済目標を、「実質GDP成長率6.5%前後、都市部新規就業者数1,100万人以上、都市部調査失業率5.5%以下、都市部登録失業率4.5%以下」と発表した。今回、従来の都市部登録失業率に加え、初めて「都市部調査失業率」が主要所期経済目標として採用された。

### 実態の把握がむずかしい「都市部登録失業率」

中国の都市部労働力に対する失業登録制度は、1970年代末に始まった。当時は「待業登録」と呼ばれ、全ての都市戸籍を持つ失業者は政府労働部門に登録しなければならなかった。これが、1994年から「失業登録」へ改名され、以来「都市部登録失業率」は重要な統計指標として使われるようになった。

ところが、ここ十数年、「都市部登録失業率」は景気によらず一貫して4.0%~4.3%と低い数字を維持しており、失業の実態を反映していない。2017年末時点で、中国の就業者数7億7,640万人のうち、農村出身の出稼ぎ労働者（農民工）は2億8,652万人を数える。しかし、農民工は都市に戸籍をもたず、都市部登録失業率に含まれないため、就業人口の4割近くを占める出稼ぎ労働者の失業状況は反映されない。それ故、2008年のリーマン・ショックの影響を受けて、大量の出稼ぎ労働者が失業を余儀なくされた年でさえ、都市部登録失業率は4.2%にとどまった。

その一方で、「失業登録」の対象である失業者にとっても、登録のインセンティブが高くないことが指摘される。失業者が失業登録を行う目的は、失業保険を受給し、新たな職を見つけることである。しかし、「中国社会保険法」（2011年施行）は、失業保険金を受給する要件として、①保険料の納付期間が失業前から1年以上あること、②自己都合でない離職であること、③失業登録を行い、就職希望があること、という三つの事項を定めている。このため、要件の①ないし②に当てはまらない失業者にとって、失業登録を行うメリットはほとんどない。また、失業登録によって利用できる公的職業紹介所の利用者は少なく、ほとんどの求職者は民間企業の人材紹介会社やインターネット上の募集などで求職活動を行っている。

以上の要因が重なり、「都市部登録失業率」では、都市部における労働者の失業状況がよく見えてこない。

### 調査失業率の導入

そこで、より実態に近い失業率を示そうと、2005年から「調査失業率」の試験的な運用が開始された。まず、2004年9月、国務院弁公庁「労働力調査制度への設立に関する通知」が発表され、都市部と農村部の就業と失業調査制度が設立された。通知において、毎回の標本抽出で40万世帯を選び、そのうち16歳以上人口（130万人）の就業状況について世帯訪問で調査を行うとされた。その調査内容は、調査対象の年齢、性別、住所、教育程度、就業状況、職業と業種、作業時間、失

業原因、失業時間、収入および社会保障加入状況である。同じく、通知によれば、国家統計局は、2005年11月に最初の「調査失業率」調査を実施し、2006年には5月・11月の半期毎、2007年には2月・5月・8月・11月の四半期毎に調査を行うとしている。

国家統計局の発表によると、近年の調査は次の通り実施された。2009年以降は、31大都市を対象に毎月調査を行い、農民工に関しては6カ月以上都市に定住している者を失業統計の対象とする方針も定められた。2013年4月から対象地域は65大都市に拡大された。2015年7月調査では、これが全ての地級市（注）に拡大され、毎月約12万世帯（これまでは4万世帯）を対象に調査が行われた。2016年からは正式に全国調査となっている。

李克強首相は2013年9月「フィナンシャル・タイムズ」に2013年上半期の都市部調査率（5%）を初めて発表し、以来、調査失業率は不定期に公表されてきた。統計局の発表によると、2013~2016年の31大都市調査失業率は、基本的に5%以下の水準を維持しており、2017年9月は4.83%、2017年12月は4.9%であった。

国家統計局は、2018年4月17日、正式の失業統計としては初めて都市部調査失業率を発表した。今年1~3月の全国調査失業率は5.0%、5.0%、5.1%、全国の主要31都市の調査失業率は4.9%、4.8%、4.9%であった。

〔注〕

地級市とは、都市レベルの行政単位のこと、中国全土に294ある。

【参考資料】

新華社、人民日報、労働報、北京青年報

（海外情報担当）