

海外労働事情

アメリカ

労働力投資法改正——コミュニティ連携、雇用主の参加、OJTなどが柱

オバマ大統領は七月二二日に、職業訓練と職業斡旋に関する法律、労働力投資法(WIA)を改正する労働力革新機会法(WIOA: Workforce Innovation and Opportunity Act)の成立に署名した。労働力投資法は一九九八年に成立しており、一六年ぶりの改正となった。

労働力投資法で実施していた連邦労働省による三三の職業訓練プログラムの再承認が中心だが、改正の柱となったのは、職業訓練・斡旋におけるコミュニティとの連携の強化と雇用主の参加、実際に職場で仕事に従事しながら訓練するOJTの活用などである。

連邦政府は労働力革新機会法の成立により、長期失業者の雇用促進、低賃金労働者の生涯賃金の増加、継続的なキャリアパスの構築などが期待できるとする。

アメリカの職業訓練、職業斡旋に関する法律の変遷

一九二九年の大恐慌を契機として、アメリカの職業訓練、職業斡旋に関する政府の関与が始まった。一九三五年の緊急救済支出法のなかで、失業者や未就

職者に対する雇用創出が位置づけられたのである。

一九七〇年代の経済不況をうけて、一九七三年に総合雇用訓練法が成立した。ここで長期失業者と低賃金労働者向けの職業訓練が実施されることになった。実際の訓練は地方におかれた職業訓練実施のための委員会が行う。連邦政府は予算を提供することが主たる役割であり、直接の関与はしていない。

一九八二年には総合雇用訓練法が改正されて職業訓練パートナーシップ法となった。ここで、未成熟の青年と若者が対象に加わった。

ここに、一九三三年に成立していた職業斡旋に関するワグナー・ペイザー法が合流してできたのが、一九九八年の労働力投資法(WIA)だった。ワグナー・ペイザー法の下で職業斡旋を担う公共職業センターが全国に設置されていたが、労働力投資法(WIA)の成立により、職業訓練につながる職業相談やカウンセリングを統合したワンストップセンターへと役割が変化した。

労働力投資法でも、地方におかれた委員会に実施を委任する

ことが継承された。委員会の名称は労働力投資委員会であり、州、市、郡、もしくはその連合を単位として、雇用主、コミュニティ組織、教育訓練機関、労働組合等の代表者を委員としている。委員総数の五一%は雇用主でなければならないことが法律で規定されていた。

連邦労働省からの予算配分は各州の人口構成や失業率等を勘案して行われる。その予算の使い道は労働力投資委員会によって検討され、職業訓練を実施する非営利組織もしくは民間企業に委託されるという流れとなっていた。

労働力革新機会法(WIOA)は、労働力投資法(WIA)の延長線上にあるというよりも、労働力投資委員会の職業訓練の関わり方や訓練内容と方法について規定を設けるというかたちのものである。

なお、労働力投資法までの記述は、簡井(二〇一四)(海外労働情報二〇一四「労働力開発とコミュニティ・オーガナイズング」)を参考にした。

バイデン副大統領レポート「働くための準備——仕事に基づく訓練とアメリカ人の機会」

オバマ大統領は一月の一般教書演説においてバイデン副大統

領に既存の職業訓練をレビューすること、および企業ニーズに合わせた人材育成の手法を検討するように指示を出していた。

それを受けて、バイデン副大統領は七月に「働くための準備——仕事に基づく訓練とアメリカ人の機会」と題するレポートを大統領に提出した。これが労働力革新機会法の内容を示唆している。

作成には、雇用主、コミュニティ・カレッジ、高校、アメリカン・ジョブセンター(ワンストップセンター)、コミュニティ・リーダー、徒弟訓練制度プログラム労使代表、社会的起業家、求職者、学生、州・連邦公務員と議員、連邦議会議員が参加した。また、連邦労働省のほか、商務省、住宅都市開発省などが協力している。

レポートは、「一.働くための準備 Ready to Work」「二.ナットとボルト Nuts and Bolts」「三.目の前の機会——アメリカ人のスキルと仕事に向けた行動への呼びかけ The Opportunity Ahead: A Call to Action for American Skills and Jobs」の三部構成になっている。

一.で全体的な課題と戦略を提示し、二.では既存事業との整合性、三.では実行に移すための具体例と施策である。

仕事に基づく訓練(Job Driven)

副大統領レポートが強調するのは、「仕事に基づく訓練(Job Driven)」ということだ。これは、次の三つの課題を解決することが目的となっている。

「雇用主は望むようなスキルを持つ労働者を採用することができない」

「雇用主から求められているスキルがどのようなものという情報が教育訓練を実施する側に不足している」

「求職者側には、どのような訓練が必要で、訓練修了後にどのような仕事が行っているかわからない」

労働力投資法(WIA)は、これまでも職業訓練を実施する労働力投資委員会が地域コミュニティのさまざまな利害を調整することを目的にしていた。

そのうち、雇用主が委員構成の五一%となるようにしてきたように、地域コミュニティで企業を職業訓練プログラムに巻き込むことが意識されてきた。具体的には、職業訓練を修了した求職者を雇用することになる企業のニーズを把握することが重視されたからである。

その具体的事例については、JILPTが実施した調査結果を取りまとめた前述の海外労働

情報二〇一四『労働力開発とコミュニティ・オーガナイズング』と、海外労働情報二〇一三『労働力媒介機関におけるコミュニティ・オーガナイズング・モデルの活用に関する調査』が詳しい。ここでは、連邦政府をはじめ、ミシガン州政府の労働力開発機構であるミシガン・ワークス!と、ミシガン州の二つのコミュニティ・カレッジ、ワンストップセンター、デトロイト商業会議所等へのインタビューを通じて、地域コミュニティで行われている利害調整の様子に迫っている。

そこで明らかになったことは、労働力投資法下でも、雇用主である企業を職業訓練・斡旋に実際にどれだけ巻き込むことができるかということが大きなテーマとなっていることだった。

たとえば、労働力開発を担うミシガン・ワークス!が企業の理解を得るために協力できる企業関係者を探し、かつ巻き込むために不断の努力を続けていることや、コミュニティ・カレッジでは企業ニーズを引き出す専門の担当部門を置き、従業員向けの訓練講座を開設しているといったことが明らかにできた。

企業側の利益を代表するデトロイト商業会議所では、副大統領レポートが提起する「雇用主は望むようなスキルを持つ労働者を採用することができない」との声を直接に聞くことができ

た。デトロイト商業会議所はそのような状況を打開するために、自ら地域の学校教育への働きかけを行い、求めるスキルを身につけるための基礎学力の向上にも努めていた。

雇用主のニーズを聞くことだけが地域コミュニティで行われているのではない。

地域の住民は安定した雇用だけでなく、少しでも高い賃金や、そこにつながるスキルの上昇、新たな雇用創出に加えて、環境問題、子供の教育などにも関心がある。労働力開発機関やコミュニティ・カレッジはそこに働く担当者の雇用の安定という問題もある。労働組合は、労働組合員の利益を代表しているが、それが必ずしも企業の利益と合致するわけではない。こうした状況について、簡井(二〇一四)は、「利害のせめぎ合いの場」と表現している。

このような労働力投資法(WIA)の実践を制度化して取りこむことが労働力革新機会法(WIOA)の意図である。

OJTと徒弟訓練制度、ジョブ・ドリブン・チェックリスト

「雇用主が望むスキル」と「雇用主からどのようなスキルが求められているかわからない」という求人側と求職者側双方をつなぐ仕組みとして副大統領レポートで示されたのが、実際の

職場を教育訓練に活用するOJTである。企業側は職場の革新や新しい技術の導入を進めているために、企業外の職業訓練機関では企業のニーズを満たすことが難しいという分析が背景にある。

オバマ大統領は提案に基づき、二〇一五会計年度に実施に移すための助成金予算として、連邦労働省に一四〇万ドルを措置する予定としている。

労働力革新機会法(WIOA)は、世界最高水準のスキルを維持するためのロードマップも提示しており、そのための教育訓練予算として二〇一五会計年度に一四億ドルを予定している。

OJTの活用と同様に、座学から離れて実際の職場で参加を促す「報酬を得て学ぶ(Earn and Learn)プログラム」の重要性を強調し、徒弟訓練制度の活用をそこに位置づけている。

徒弟訓練制度は、一九三七年全国徒弟訓練法により、企業側が独占的に従業員の教育訓練に携わるそれまでの状況から、労働組合を関与させるようにしたものがある。そうすることで、労働組合が企業側に対する交渉力を高めることを目的とした。

現在の徒弟訓練制度は、八七%の訓練参加者(徒弟)が修了後に雇用されているだけでなく、平均年収が五万ドルを超えるなど、安定した生活が見込めるものとなっていると副大統領

報告は指摘する。徒弟訓練制度への参加で、大学の単位が取得できるようになることも検討されている。現在は七%に留まる女性の参加率の引き上げにより、介護や情報通信分野での機会を拡大することもあわせて副大統領レポートは指摘している。

地域コミュニティにおける雇用主のニーズに応えるという試みは、OJTや徒弟訓練制度の利用だけに留まらない。助成金を申請するにあたり、どのように地域コミュニティや地域で事業活動を行う雇用主のニーズに応える教育訓練プログラムを実施するかについて、ジョブ・ドリブン・チェックリストの提出を義務付けることも副大統領レポートは提案している。この提案は二〇一五会計年度から実施に移される予定である。

「求職者側には、どのような訓練が必要で、訓練終了後にどういった仕事が行っているかわからない」との課題については、効果的かつユーザーフレンドリーなオンライン情報提供の方法を検討することとしている。

業績評価の標準化、長期失業・低賃金労働者の生涯賃金の増加

実施したプログラムの効果を測定する手法の標準化も副大統領レポートは提案している。

具体的には就職に結びついた率、一年以内に大学等の学位や

認定資格につながる別のプログラムを受講した割合、訓練終了後にどれだけ賃金が上昇したかといった項目について、全国で標準の評価指標を策定することとしている。

求職者が自らのキャリアパスを構築して、継続的な教育訓練の受講を可能にする手法として、オンライン・スキル・アカデミーの創設も提案している。労働組合と企業が協力して実施している品質向上のためのトレーニングを拡大し、ミドルクラスの賃金を獲得するための道筋とすることもその一つとしている。

副大統領レポートは、こうしたさまざまな取り組みを通じて、労働力革新機会法(WIOA)が長期失業者や就職が困難な状態にある若年者の就職支援となるとともに、スキルレベルが低いために低賃金状態にある労働者の生涯賃金を引き上げることになるとしている。

六カ月以上の長期失業者の数は三〇〇万人にのぼっており、低賃金・低スキル状態にある労働者の数は二四〇万人である。長期失業者を再び仕事に戻すとともに、低賃金労働者の賃金を二八%、生涯賃金を三〇万ドル引き上げることが目標である。

【参考資料】

White House: Ready to Work: Job-Driven Training and American Opportunity, July, 2004.

(山崎 憲)

イギリス

低技能職種への外国人労働者流入
の影響——諮問機関報告書

外国人政策に関する政府の諮問機関は七月、低技能職種への外国人労働者の流入の影響に関する報告書を公表した。労働市場への影響は総じて限定的と分析しつつ、外国人労働者が集中している地域では実態が異なる可能性を指摘。また、低賃金層の賃金を若干引き下げている可能性があるが、むしろ賃金低下自体への対応が必要であるとして、最低賃金制度の実施強化などを提言している。

外国人の定着は財政に
マイナスの影響

政府の諮問機関、Migration Advisory Committee (MAC) は報告書において、低技能職種に従事する外国人労働者(1)の増加による各種の影響を分析している。国内で低技能職種に従事する労働者一三四〇万人(二〇一三年時点、全就業者二九七〇万人の四五%)のうち、外国人労働者は二一〇万人(同七%)となっており(2)、五八%を欧州域外からの外国人が占めるほか、二八%が中東欧諸国(二〇〇四年及び二〇〇七年のEU加盟国)(3)、残る一四%がそれ以外のEU加盟国からの外国人だ。

報告書の推計によれば、低技

能職種におけるイギリス人の雇用は、一九九七年から二〇一三年の間に一一〇万人分減少しており、またこの間、外国人労働者の雇用がほぼ同数増加している。ただし、同時期により高度な職種でイギリス人の雇用が二〇〇万人分増加していることから、外国人による国内労働者の代替が生じたとは言えない、と報告書は分析している。なお、

図表1 2001～2011年における財政への貢献

	累積額(百万ポンド)	一人当たり・年額(ポンド)
国内出生者	-624,120	-1,087
域内出生者計	8,978	436
2001年以降に入学	22,106	2,732
2001年以前に入学	-13,128	-1,052
域外出生者計	-86,820	-1,471
2001年以降に入学	2,942	162
2001年以前に入学	-89,762	-2,198

資料出所: MAC (2014) "Migrants in low-skilled work: The growth of EU and non-EU labour in low-skilled jobs and its impact on the UK"

図表2 低技能の外国人労働者の流入による影響

●メリット

- ・ 経営者(例えば食品製造や農業、レストランなど、イギリス人労働者の調達がしばしば困難な労働集約的業種の企業)
- ・ スキルを有するイギリス人労働者や未熟練の労働者がより高い賃金の仕事に特化できる
- ・ イギリス人労働者より流動的で柔軟な外国人労働者を確保でき、例えば就業場所の変更や就業場所で生活すること、あるいはシフト勤務など
- ・ 外国人労働者は、本国より高い所得を得ることができ、また家族が居る場合は送金もできる

●コスト

- ・ 多くの地域で人口増加や人口構成の急激な変化を引き起こす。このことは社会的包摂や厚生に影響を及ぼす可能性があるが、これについてはさらなる検討を要する
- ・ 医療、教育、公共交通サービスの混雑
- ・ 住宅市場への影響—民間賃貸市場の圧迫、大人数(複数世帯)で同居する住居の増加に伴う地域環境への影響、イギリス人に対する社会的住宅の提供に若干影響を及ぼす可能性(主として供給不足の問題)
- ・ 低賃金層に対する若干の賃金低下の影響—最低賃金制度などの実施強化が必要となるが、これには監督機関である歳入関税庁の体制強化を要する(現状では国内の事業者数に比して、250年に一度の監査のみ可能)

●中立的またはわずかな影響

- ・ 国内出生者の就業率は2004年の新規EU加盟国の大量流入後も実質的に変化していない
- ・ 若年労働市場(16-24歳)の状況は懸念材料として残っているが、外国人労働者の影響よりも需要不足や教育訓練政策に起因
- ・ 2001～2011年における外国人とイギリス人それぞれの財政への影響は、年間マイナス1000ポンドではほぼ同等、一部は2008年以降の不況の影響による。2000年以降に入学した外国人は、財政にプラスの貢献をしているが、2001年以前のEEA域外からの外国人によるマイナスの影響が大きい(相対的な年齢層および就業率の差)

資料出所: 同上

低技能職種に従事する外国人労働者の四分の三は、国内の四分の一の自治体に集中して流入しており、労働市場への影響は全国レベルでの分析結果よりも大きい可能性があるが、こうした地域間の労働市場には一貫した特徴はなく、このため個別の分析が必要であると述べている。

同様に、低賃金層の賃金を若干引き下げている可能性があるが、全国レベルでは限定的であり、これも地域差が大きいとみている。ただし、報告書はむしろ賃

金低下自体の問題への対応が必要であると述べ、とりわけ一部の悪質な雇用主による外国人労働者の搾取の実態を指摘、対応策として、最低賃金制度の実施を所管する歳入関税庁(HMR C)や、労働力供給事業者の規制機関であるギャングマスター認可局(Gangmaster Licensing Authority)など、法令順守に向けた体制を強化する必要性を主張している(4)。

なお、報告書は外国人流入による経済や財政への影響(税収

増の効果から社会保障等のコストへの影響を差し引いた額)についても、既存の研究成果をもとに分析を行っている。二〇〇一～二〇一一年の期間における財政への影響として、二〇〇一年以前に入学して国内に定着している外国人については、域内出生者で年間一〇五二ポンド(国内出生者と同等)、域外出生者では年間二一九八ポンド(同二倍)のコストとなっているが、これ以降に入学した外国人については総じて財政にプラ

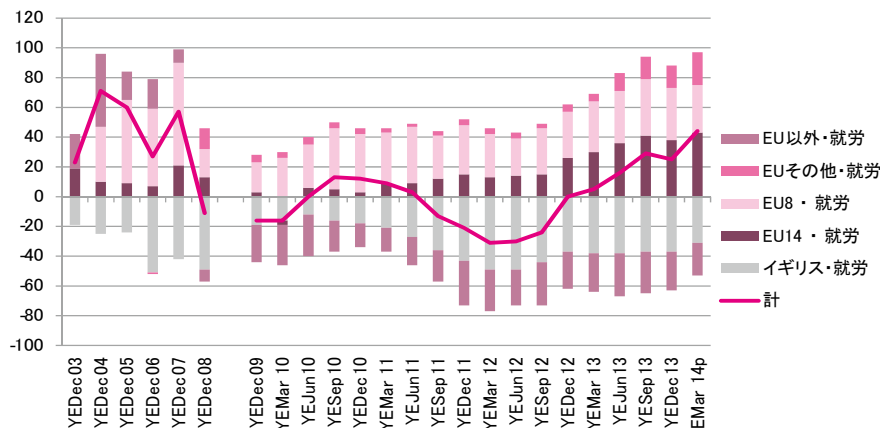
スの貢献がみられ、特に域内出生者では年間二七三二ポンドと貢献の度合いが高い(図表1)。報告書は影響している可能性のある要因として、域内からの外国人は就業率が高く、子供も少ないこと、一方で域外からの外国人は相対的に年齢が高く、就業率は低く(あるいは既に引退しており)、家族の規模も大きいこと、また多くが低賃金の仕事に就いているとみられることなどをあげている。なお、既存の研究から、中東欧諸国からの低技能労働者の流入はGDPの拡大に寄与したと推測されるが、一人当たりの効果はほとんどなかったと報告書はみている。

その他、低技能の外国人労働者の流入による影響については、図表2のとおり。

EU域内からの労働者などの流入は引き続き拡大

統計局が八月に公表した統計によれば、二〇一四年三月までの二カ月における長期(一年以上)滞在予定の流入者数は五十六万人、流出者数は三十一万六〇〇〇人であった。純流入数(流入者数から流出者数を差し引いたもの)は、二四万三〇〇〇人となり、前期(二〇一三年三月までの二カ月間)から三九%の増加となった。うち、域内からの外国人が一三万一〇〇〇人を占め、イギリス人については五

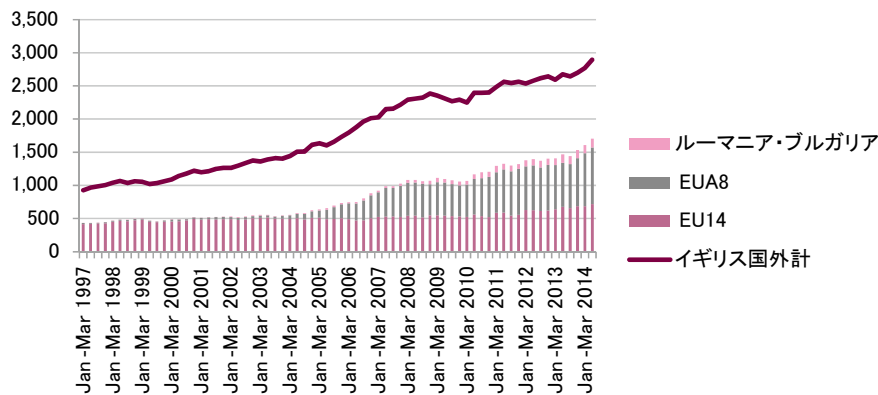
図表3 就労目的の地域別純流入数の推移(千人)



注：各期とも直近12カ月間の累積、また2014年3月については速報値。出身地域は国籍(市民権)に基づく。なお、図中「EUその他」は主にルーマニア及びブルガリア。

資料出所：Office for National Statistics 'Migration Statistics Quarterly Report - August 2014'

図表4 出身地域別就業者の推移(千人)



注：各期とも3カ月ごとの平均。出身地域は国籍(市民権)に基づく。

資料出所：Office for National Statistics 'Labour Market Statistics, August 2014'

万人の減となった。一昨年からEU域内からの外国人の純流入数拡大に加え、昨年後半からは域外からの外国人についても増加に転じている(5)。

就労目的の流出に限定して推移を見ると、EU域内からの労働者が増加分を占めており、旧加盟国(EU14)と二〇〇四年加盟の中東欧諸国(EU8)の比率が高い。ルーマニア・ブルガリアからの外国人について

も増加幅が拡大しているが、二〇一四年一月の両国の労働者に対する就労制限廃止に伴って、一部で懸念されていた急激な流入拡大は生じていない。またEU域外については、引き続き流出数が流入数を上回る状況が続いている(図表3)。

統計局が労働力調査に基づいて推計している出身地域別の就労状況(就業者数)においても、同様に域内労働者の顕著な増加

がみられるものの、内訳は異なる(図表4)。域内からの就業者一七二万人(二〇一四年六月時点)のうち、大幅に増加しているのはEU8からの労働者(二〇一四年一―六月期に約一三万人(二一%)増、六月時点で八五万人)で、EU14からの労働者の増加(同三万人(四%)増、七二万人)は相対的に緩やかだ。また、ルーマニア・ブルガリアからの労働者については、

【注】

1. 職業分類による区分をベースに調整。大きくは、事務・秘書職、看護・レジスター・サービス職、販売・顧客サービス職、加工・プラント・機械操作職および未熟練職種を指す。なお、ここでの外国人労働者は、外国出生者であり、国籍別の区分ではない(国内で生まれた外国人労働者の子孫は含まれない)。

2. 高技能職種(低技能以外の職種)の就業者に占める比率は、国内労働者が四七%、外国人労働者が八%。

3. 二〇〇四年の加盟国は、ポーランド、チェコ、スロヴァキア、ハンガリー、スロヴェニア、エストニア、ラトビア、リトアニア。二〇〇七年の加盟国は、ルーマニア、ブルガリア。

4. 政府は、悪質な雇用主に対する罰則を強化することを目的に、最低賃金違反に対する罰金額を従来の四倍の二万ポンドとする法律を二〇一四年に成立させた。既に導入されている、違反雇用主の公表制度と併せて、抑止効果が期待されている。

5. 統計局が別途提供している推計結果によれば、域外からの外国人の増加は、主としてイギリス国籍保有者による家族の呼び寄せによるもの。

【参考資料】

Gov.uk¹ UK Parliament² Office for National Statistics 各ウェブサイト

(国際研究部)

中国

多くの地域で企業賃上げガイドラインの上昇が鈍化

全国の一四地域が二〇一四年七月までに企業賃上げガイドラインを発表した。賃上げガイドラインは、政府がその年の経済発展調整目標に基づき、企業に對して提示する年間の賃金上昇率の目安であるが、法的拘束力は持たない。中国経済は成長期から成熟期へ移行しつつあり、経済成長の鈍化が賃上げガイドラインの上昇にも反映している。

賃上げガイドラインは基準値、上限値、下限値の三種類

中国労働法は、「企業は、生産経営の特徴と経済効率率により、法に従い自主的に賃金分配方法および賃金水準を確定する」(第四七条)、「賃金水準は、経済の発展を基礎として逐次引き上げなければならない。国は賃金総額に對してマクロコントロールを行う」(第四六条)と規定している。企業の賃金水準は企業自身が決定するだけでなく、社会経済の発展に伴い、政府が賃金水準をコントロールする必要があるとされている。中国政府は外国の経験を参考に、一九九四年に企業賃上げガイドライン制度を導入した。企業賃上げガイドラインは、基準値、上限値、下限値の三種類で構成される。

二〇一四年上海市企業賃上げ

ガイドラインに関する通知」によると、生産経営が正常で、利益が伸びている企業は、基準値を参照して、賃上げ水準を決定することとされている。このうち、前年の従業員平均賃金が全市の従業員平均賃金の二倍以上の場合、基準値以下の水準を参照する。生産経営が正常で、利益を上げている企業は、前年の従業員平均賃金が市全体の従業員平均賃金の六〇%を下回っている場合、上限値を参照する。

経営利益がより少ない企業は、下限値を参照する。生産経営が困難で、赤字の企業は、従業員代表大会(あるいは従業員全員大会)の討論で、下限値以下の水準を参照する。

賃上げガイドラインは、企業の賃上げや従業員間の収入格差是正を目的としているが、実際の法的拘束力はない。企業が賃金基準の調整や団体賃金交渉を行う際に、賃上げ幅の参考として利用されているのみである。

二〇一四年のガイドラインは横ばい、引き下げが大半

二〇一四年七月までに一四の省・自治区・直轄市が企業賃上げガイドラインを発表した(表)。この中で賃上げ基準値がもつとも高いのは、河南省と

新疆ウイグル自治区の一五%であり、もつとも低いのは湖北省の一〇%である。賃上げ基準値を前年と比べると、北京市(一二%)、上海市(一二%)、遼寧省(一二%)、陝西省(一二%)は横ばい、その他の地域は基準値を引き下げた。山東省、天津市、四川省は、基準値を三%引き下げた。上限値と下限値をみると、雲南省だけが下限値を一%引き上げたほか、ほとんどの地域は横ばい、あるいは引き下げとした。北京市は上限値と下限値をそれぞれ〇・五%引き下げ、上海市は横ばいとした。

多くの地域で企業賃上げガイドラインの上昇が小幅となっているのは、経済成長のスピードが緩やかになっていること、企業の人件費が上昇していること、企業の利益獲得の可能性が低くなっていることなどに関係していると指摘される。

企業賃上げガイドラインは指導的な提案に過ぎず、企業に對して強制力を持たない。しかしながら、一部の地域では、賃上げガイドラインの実際の役割を強化するため、部分的に強制的な措置を導入している。例えば、陝西省の人力資源・社会保障庁は、その年の賃金上昇率の決定に当たって賃上げガイドラインに従わなかった企業に對して重点的な監視を行っている。利益を上げているにもかかわらず故意に従業員の賃金を引き上げない

企業に對しては批判の通達を発し、国有企業の場合は高級管理職の業績年俸を支給してはならないとしている。湖北省の人力資源・社会保障庁は、企業が管理職層より下の従業員の平均賃金を引き上げない場合、経営管理者の賃金も引き上げてはならず、賃上げガイドラインの水準を満たさない場合は、同じ率だけ企業の責任者の収入を減らさなければならないと定めている。

二〇一四年の各地域の最低賃金上昇率は、平均一四%程度となっている。最低賃金の平均引き上げ率は、二〇一一年二二%(二四地域)、二〇一二年二〇・二%(二五地域)、二〇一三年一七%(二七地域)と年々低下している。二〇一四年の最低賃金が全国でもつとも高いのは、上海市の月額一八二〇元である。(国際研究部)

表 2014年企業賃上げガイドライン(%)と最低賃金(元)

	地域	基準値		上限値		下限値		最低賃金		
		2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	上昇率
1	北京市	12%	12%	16%	16.5%	4.5%	5%	1,560	1,400	11.4%
2	上海市	12%	12%	16%	16%	5%	5%	1,820	1,620	12.3%
3	広州市	11%	未発表	17%	未発表	5%	未発表	未発表	1,550	—
4	湖北省	10%	未発表	16%	未発表	4%	未発表	未発表	1,300	—
5	陝西省	13%	13%	19%	19%	6%	6%	1,280	1,150	11.3%
6	山東省	12%	15%	20%	22%	4%	6%	1,500	1,380	8.7%
7	山西省	13%	15%	20%	20%	4%	4%	1,450	1,290	12.4%
8	天津市	13%	16%	22%	22%	4%	7%	1,680	1,500	12.0%
9	河南省	15%	未発表	未設定	未発表	3.5%	未発表	1,400	1,240	12.9%
10	新疆ウイグル自治区	15%	16%	18%	19%	5%	6%	未発表	1,520	—
11	四川省	11%	14%	18%	20%	4%	7%	1,400	1,200	16.7%
12	遼寧省	12%	12%	17%	17%	5%	5%	未発表	1,300	—
13	貴州省	12%	未発表	15.2%	未発表	2.7%	未発表	1,250	1,030	21.4%
14	雲南省	12%	14%	18%	20%	4%	3%	1,420	1,265	12.3%

資料出所：各地域の人力資源・社会保障局