

# 海外労働事情

## イギリス 待機労働契約による労働者の増加

雇用主の求めに応じて不定期に働き、労働時間によって賃金を受け取る「待機労働契約」について、統計局が3月に公表した調査結果によれば、こうした契約のもとで働く労働者は2015年10-12月期に80万人と推計され、前年から約10万人増加したとみられる。特に、宿泊・食品サービス業や保健・介護業などで労働者数が拡大している。

### 多くは若者・パートタイム労働者

待機労働契約(zero-hours contract)は、定められた時間のない働き方で、雇用主には仕事を提供する義務がない一方で、労働者にも仕事を受けるか否かを任意に決めることができるとされる。法律上、被用者とみなされにくいいため、正規従業員に比べて雇用上の権利が限定的になりがちとみられるほか、賃金水準の低さも指摘されている。不安定な雇用形態の一つとして、近年注目を集め、保護法制の必要性が議論された結果として、契約において他の雇用主の下で働くことを禁じる排他条項

(exclusive clause)を無効とする法整備が、2015年に実施されたところだ。

統計局の推計によれば、2015年10-12月期における待機労働契約による労働者数は80万1,000人(就業者全体の2.5%)で、前年から約10万人増加している。属性別には、女性が42万8,000人(53%)で男性を若干上回るほか、年齢階層別には16-24歳層が30万人(38%)と最も多くを占めており、同年齢層の就業者に占める比率も顕著に高い(7.6%)(注1)。また、パートタイム労働者が50万8,000人(63%)と多いものの、前年からの増加はそれぞれ5万人で、フルタイム労働者の比率が高まっている(注2)。

また、6割弱(58%)の労働者が同一の雇用主の下で1年以上働いており、うち3分の1は5年以上に及ぶ。この間の就労が待機労働契約によるものか否かは不明だが、相対的に勤続期間の長い労働者にも、待機労働契約が拡大している状況にあるとみられる。

なお、労働者の37%が、労働時間

を増やしたいと回答している。このうち、「追加の仕事により労働時間を増やしたい」との回答は4%(待機労働契約以外の労働者では1%)、「より労働時間の長い別な仕事に就きたい」が9%(同1%)で、大半(23%)は「現在の仕事で労働時間を増やしたい」(同8%)としている(注3)。

業種別には、宿泊・食品サービス業が19万人、保健・介護業が18万人(各2割強)と多く、前年からそれぞれ3万人増加している。これに、運輸・芸術・その他サービス業(12万人)、卸・小売業(7万人)、教育業(6万人)などが続く。

なお、統計局が併せて公表している雇用主調査の結果によれば、待機労働契約を利用している雇用主は全体の10%で、これらの雇用主において実際に調査期間中に就労が発生した契約の件数は170万件であった。利用企業の比率は、企業規模に比例して高まる傾向にあり、10人未満規模では9%とほぼ平均と同等だが、10-19人規模では16%、20-249人規模で28%、250人以上規模で44%となっている。

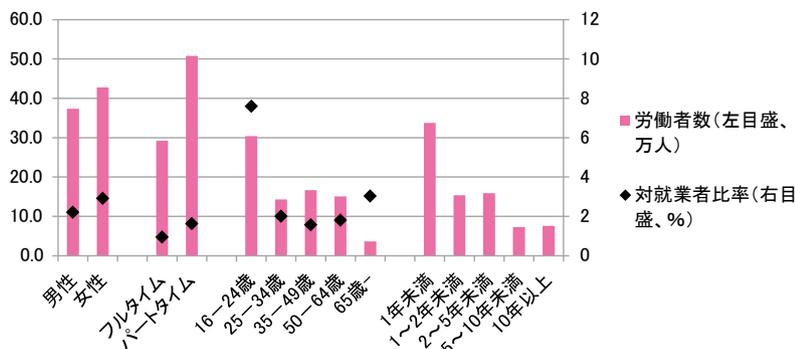
[注]

- 1 なお、フルタイムの学生が23%と多い。
- 2 シンクタンクResolution Foundationはこれに関して、従来は臨時的な契約が見られなかった職務で、雇用主の利用が拡大している可能性を指摘している。
- 3 なお、17%にあたる13万4,000人は、調査対象期間全く就労していなかった。

【参考資料】

Gov.uk、UK Parliament、Resolution Foundation、BBC ほか各ウェブサイト

図表 待機労働契約による労働者数及び就業者に占める比率



資料出所: Office for National Statistics "Contracts that do not guarantee a minimum number of hours"

## アメリカ

雇用するシェアリング・エコノミー  
——NELP 報告

スマートフォンのアプリケーションを媒介して、サービスの利用者と提供者をつなぐシェアリング・エコノミーの拡大により、「雇われて働く」ことで労働者が手にしてきた安定が失われることを危惧する声が高まっている。そうしたなか、「雇う、雇われる」という関係を維持したままシェアリング・エコノミーを活用する企業が登場し始めている。

## 「雇われない」働き方の拡大

シェアリング・エコノミーを活用する企業のうちで最も大きな影響力を持つのは、運転手と顧客をつなぎ、タクシーと同様のサービスを提供するウーバーだ。同社は資本金625億ドルと大きな利益を生み出す一方で、運転手を「雇用している」労働者としては扱わない。運転手は売り上げから15%のマージンを支払う一方、価格の決定権はない。労働時間や最低賃金、安全衛生、健康保険、年金などへの義務をウーバーは負わない。ウーバーを仲介して働く労働者は、米国で16万人にのぼる。タクシーと同様のサービスであるライドシェアから始まり、子守や在宅介護、家事サービス、宅配などの分野で、こうした「雇われない」で働く労働が拡大している。

## 「雇う、雇われる」シェアリング・エコノミー

多くのシェアリング・エコノミー企業が、雇用主としての責任と負担を回避するなか、いったんはその方向に進みながら、「雇う、雇われる」という関係に回帰してきた企業もある。

## ベストプラクティス企業を紹介

法律、経済関係の民間シンクタンクNELPは、サービスの提供者を「雇用」する次の12社を紹介している。

ランドリークリーニング、Hello Alfred社。クリーニングサービス、Managed by Q社。宅配、Shyp社。在宅介護、HomeHero社、Honor社。調理宅配、Munchery社、Sprig社。食材購入宅配、Instacart社。バスシェアリング、Bridj社。技術支援、Eden社。ケータリング宅配、Kichensurging社。バレーパーキング、Luxe社。

これらの企業は、サービスの提供者を仕事単位の請負から、雇用関係へと変更してきた。

## 離職率低下と顧客満足度向上が理由

クリーニングサービスを行うManaged by Q社は目的の一つとして離職率を挙げた。同社は、正規雇用してきた技術スタッフと雇用してこなかったオペレーターの処遇を同等にしたことで、離職率が大幅に低下したという。宅配のShyp社は、トレーニングや社会保障を充実させたことで、245人の従業員のうち、1人の離職にとどまった。

それ以外の企業の多くが、顧客満足度向上を理由に挙げた。

在宅介護を行うHonor社は、法律で定められた病気休暇や社会保障に加えて、職業訓練やキャリア上昇の機会を提供することを通じて、サービスの質の向上を図っているという。

調理宅配のSprig社、技術支援のEden社、ケータリング宅配の

Kichensurging社、バレーパーキングのLuxe社も同様に顧客満足度の向上を理由に挙げている。Luxe社は、「雇うこと」を戦略的投資とする。

## 社会的使命を掲げる企業も

社会的使命を理由とする企業もある。ランドリークリーニングのHello Alfred社は、労働力の発達にとって雇用は欠くことができないものであり、技能育成と健康保険や年金などの社会保障を手に入れることが経済発展の礎となるとする。

バスシェアリングのBridj社は、経済発展の源は最前線で働く労働者であるとして、時給15ドルを保証することを宣言し、「公正な労働が公正な対価を得る」ための戦いにより、現在進みつつある傾向を変えるための一歩を始めることに興奮しているとした。

時給については、調理宅配のMunchery社が、7.25ドルにとどまる連邦最低賃金を上回る11ドルを保証するとともに、恩恵として、健康保険や年金などの社会保障を提供するとした。

## 【参考資料】

NELP, 2016, Employers in the On-Demand Economy, Why Treating as Employees is Good for Business, March, 18, 2016. (<http://www.nelp.org/publication/employers-in-the-on-demand-economy-why-treating-workers-as-employees-is-good-for-business/>) 2016年4月10日閲覧。

(国際研究部 山崎憲)

## ドイツ

## 職場の男女格差解消に向けた政府の取り組み

統計局が3月に発表した資料によると、ドイツの「男女賃金格差」は21.6%と、EU平均(16.1%)を大きく上回った。同時期に発表された「管理職の女性割合」も29%と、EU平均(33%)に及ばなかった。総じてドイツは、他のEU諸国と比較して職場における男女平等が進んでいるとは言い難く、政府は現在、様々な政策を用いて男女格差の是正を図ろうとしている。

### 現状—いずれもEU平均に及ばず

#### (1) 賃金格差、28カ国中25位

2014年におけるドイツの男女賃金格差は21.6%と、EU平均の16.1%を大きく上回り、EU加盟28カ国中25番目だった(図表1)。格差が最小だったのはスロベニアの2.9%で、最大はエストニアの28.3%だった。

#### (2) 管理職割合、28カ国中19位

次に管理職の女性割合を見ると、ドイツは29%で、EU平均(33%)を若干下回り、EU加盟28カ国中19番目だった(図表2)。管理職女性割合が最高だったのはラトビアの44%で、最低はキプロスの17%だった。なお、ここで言う「管理職」は、国際標準職業分類(ISCO)(注1)によって、「指導的な地位」として分類された者で、CEO、経営者、幹部なども含まれる。

### 男女格差の要因

連邦家族省(BMFSFJ)は、男女の賃金格差が大きく、管理職の女性割合が少ない理由には、複雑かつ多岐にわたる構造上の問題があるためだとしている。その上で以下の五つの事項を例示している。

- ①異なるキャリア選択：清掃、介護、保育、小売りなどの低賃金職種に女性が多い、
- ②育児・介護等の家族責任を理由としたキャリアの断絶が多い、
- ③女性が再就職する場合、フルタイムではなく、パートタイムやミニジョブ(パートタイムの一種)を選択することが多い、
- ④乏しい昇進機会・少ない女性管理職：パートタイム労働者が管理職に就くことは難しい、
- ⑤性別役割分担等の社会的固定概念(女性という理由のみで雑用をさせる、程度の低い

業務をさせる等)が依然として職務評価や賃金格差に影響しており、男女の「間接差別」につながっている——。

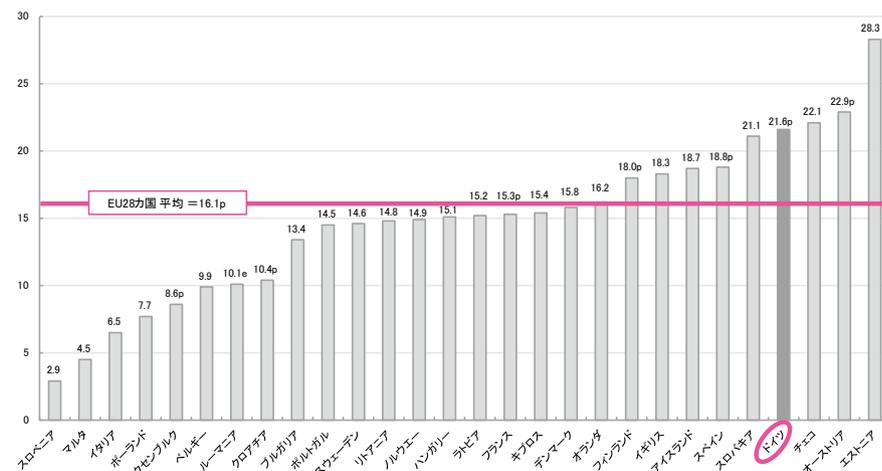
なお、こうした構造的要因を取り除き、同一産業、同一資格、同一職務の男女のみで比較した場合でも、賃金格差は約7%残る。

### 法制度による取り組み

男女格差を解消するため、政府は様々な是正策を講じている。

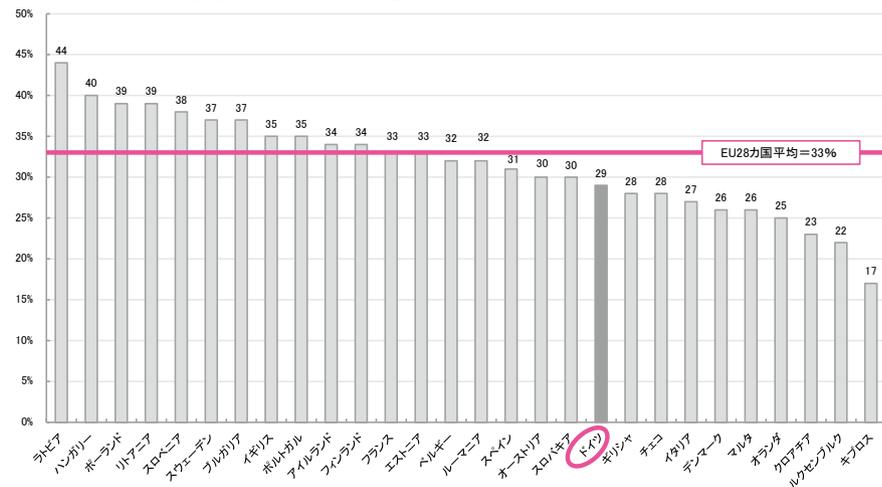
今年1月1日からは、職場の意思決定に関与する管理職の女性割合を引き上げ、一般労働者にその効果を波及させることを目的とした「女性クオータ

図表1 男女の賃金格差 (EU諸国比較、2014年)、単位%



資料出所: Eurostat (2016). (注) p=暫定値、E=推計値

図表2 管理職における女性割合 (EU28カ国比較、2014年)、単位%



資料出所: Statistisches Bundesamt (2016).

法(Gesetz zur Frauenquote) (注2)が導入され、大手企業108社に対して監査役会の女性比率を30%以上とすることが義務付けられた。今後は、これによって企業文化の変革や、職場における様々な場面での男女平等が加速することが期待されている。

さらに、男女の同一労働同一賃金(注3)を徹底するために、今年夏を目途に男女同一賃金法案(Gesetzesvorhaben zur Lohngerechtigkeit für Frauen und Männer)が連邦議会で審議される見込みである。連邦家族省によると、同法案は、賃金支払い決定方法の透明性と公平性を高めることを目的としており、従業員500人以上の大企業を対象に、男女同一労働同一賃金の取り組み状況の報告の義務付けなどが盛り込まれている。

このほか、保育の拡充、両親手当制度の拡充、介護休業制度の改善など、女性がハンデを負いやすい構造上の要因を最小限に抑えるための施策を様々な角度から実施している。加えて、2015年1月1日から導入された全国法定最低賃金(時給8.5ユーロ)は、多数の女性が働く低賃金職種の待遇改善に重要な役割を果たし、男女賃金格差の解消にも寄与した、と政府は一定の評価をしている。

## 各種プロジェクトの実施

政府は、法制度による是正措置のほか、複数のプロジェクトも実施しており、以下に概要を紹介する。

### (1) 職務評価ツール「EVA-Liste」

男女同一賃金の取り組みを実効性のあるものにするため、ハンスベックラー財団が開発した職務評価手法の評価リスト「EVA-Liste」の利用を勧めている。EVA-Listeは、性中立的な質

問を通じて、労働協約に基づく職務評価を検証することができる簡易なツールで、男女の公平な賃金に寄与することを目的としている。

### (2) プロジェクト“未来に向けた地方女性の声”(LandFrauenStimmen für die Zukunft)

都市部よりも男女格差が大きい地方に焦点を当てたプログラムで、講座やネットワークを通じた問題への取り組みを促している。

### (3) 政労共同プロジェクト“女性の望みは何か？経済的自立だ！”

#### (Was verdient die Frau?

#### Wirtschaftliche Unabhängigkeit!)

女性の経済的自立の強化を目的としたプロジェクトで、政府と労働組合のナショナルセンターであるドイツ労働総同盟(DGB)が共同で行っている。主に学校を卒業してこれから労働市場へ参入しようとしている若年女性等をターゲットに、当該の年代が興味を抱くようなソーシャルメディアを利用したり、女性が好むようなデザインのクイズサイト「リハーサル(Die Generalprobe)」を運営し、生涯にわたるキャリア継続の奨励と様々な関連支援情報の提供等を行っている。

### (4) 政労使共同プロジェクト「ガールズデイ／ボーイズデイ」

このほか、技術や理工研究分野へ女性の参加促進を目指す「ガールズデイ」という大規模な若年層への職業紹介イベントを政労使が連携して実施している。ガールズデイは、政労使がアクションパートナーとなり、企業、大学、研究機関などの職業(訓練)・研究紹介イベントに、若年女性(主に小中高校生)を招待するものである。連邦雇用エージェンシー(BA)も参加しており、MINT(数学、IT、自然科学、工学／

技術)分野の職業を選択した場合、他の職種よりもキャリアや賃金の展望が高い点などを強調している。2011年からは「ボーイズデイ」も開始されている。これは、より多くの男性の参加が求められている介護や教育(特に幼児教育)分野の職業紹介イベントに若い男性(主に小中高校生)を招待するものである。

以上、ドイツの取り組みを大まかにとりまとめた。EUは昨年末、2020年までに加盟各国の女性の雇用率をさらに引き上げて男女格差をなくし、男女ともに75%の雇用率を達成することなどを目指すための文書「男女平等へ向けた戦略的取り組み2016-2019」(Strategic engagement for gender equality 2016-2019)を発表しており、ドイツはこれに沿って、今後も様々な格差解消策に取り組んでいく。

[注]

- 1 国際標準職業分類(ISCO)は、国際労働機関(ILO)が定めた労働と職業に関する情報を整理するための分類である。
- 2 正式名称は、「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律(Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst)」である。
- 3 ドイツにおける、「同一労働同一賃金(Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit)」は、従来から「男女賃金格差」に由来する言葉として使われており、「雇用形態による格差」を表す言葉とはなっていない。

【参考資料】

BMFSFJ, DISTATIS, Eurostatほか。

(国際研究部)

## フランス 同時多発テロによる経済への影響

2015年11月13日にパリ首都圏で発生した同時多発テロによるフランス経済に対する影響が見え始めている。GDPが0.1ポイントマイナスという経済・財務省の推計が公表されている上に、現地紙の報道によれば、ホテルや商業施設、公共交通機関に対する影響が見られる。政府は社会保険料の納付期限を延長するなどの対策をとっている。

### 国境検査復活で経済に打撃

仏首相府下の調査機関フランス・ストラテジーが2月3日発表した調査報告書(注1)は、国境交通の短期的な制限では大きな損害が生じることはないが、国境検査が恒常化すると影響は大きいと指摘している。欧州26カ国のシェンゲン協定(注2)域内で国境検問を復活した場合の経済的影響は、2025年時点で協定加盟国全体のGDP0.8%に相当する1,000億ユーロ超に達すると推計している(注2)。フランスに限れば130億ユーロに上り、GDPの0.5%に相当する。国境検査が恒常化すれば、人や商品の移動が制限され、観光や商業全般で打撃を受ける。観光客では、日帰り客で5%減、宿泊を伴う客で2.5%減が加盟国全体で見込まれる。16年2月現在、フランスには約35万人の越境労働者がいる。彼らの通勤時間が増えて生産性が低下する恐れがあるだけでなく、越境労働が減少する可能性もある。

国境検査が実際に再開されたデンマークとスウェーデン間では、両国を往復する通勤者の所要時間が増加した。近年、サプライチェーンは国境を越え

て分散化する傾向がある。そのため、商品の輸送時間の増大は、経済活動に大きなマイナスの影響となる。フランスの貿易量の半分は、シェンゲン協定加盟国を相手とする。したがって、国境検査が恒常化すれば、貿易量は11.4%の減少となる可能性がある。また、輸送等のコストが3%程度増大するとも見込まれており、結果としてシェンゲン協定圏内の貿易は10~20%下落することが懸念されている。

### ホテル業界への影響

パリ首都圏のホテルでは、2015年11月13日のテロ直後から、多くの予約がキャンセルされた。その割合は、同年1月のシャルリエブド誌本社襲撃テロ後の状況と比べてはるかに落ち込みが大きかった。パリ首都圏商工会議所の調査(注3)によると、テロ直後の土曜日(11月14日)と日曜日(同15日)の夜の客室稼働率の低下は、前年の同時期と比べて、それぞれ20.8ポイント、23.1ポイント低下だった。一方、1月のテロ後は2.8ポイントの低下にとどまっていた。宿泊客による自発的なキャンセルに加えて、コンサートや大規模展示会、会議が軒並み中止や延期された。15年1月のテロの影響からようやく回復の兆しが見えていたホテル業界は、11月のテロが発生し大きな打撃を受けることになった。

パリのホテルの客室稼働率は、15年11月から12月期に16%低下した。なお、1月から2月は、3%の低下にとどまった。会計事務所のイン・エクステンソ社のオリヴィエ・プティ氏のインタビューを配信したAFP通信の

2016年2月11日の記事(注4)によると、テロの影響は「高価格帯やレジャー色の強いホテルで大きな影響があった」とする。

### 航空や地下鉄、バスへの影響

航空業界への影響も大きかった。テロ直後の1週間で、パリ行きの航空機の予約数の27%がキャンセルされた(注5)。日刊紙Le Figaroの取材に応えたAirFrance-KLMのアレクサンドル・ド＝ジュニヤック社長は、「テロ後、予約の取り消し数が、新規の予約数を上回っている」が、「数週間後に回復する」と述べた(注6)ように、11月末には、予約率(提供座席数に対する予約割合)は、前年の水準まで回復した。テロの影響は、5,000万ユーロの売上減少にとどまり、3カ月から6カ月でその穴埋めができるとする。一方で、パリ行きの航空券の新規予約の減少が続いているとする報道もある(注7)。

パリ交通公社RATPによると、パリの地下鉄(メトロ)やバス、一部の郊外電車RERの乗客数は、通常の前半にとどまり、その後も10%減で推移した。

### 個人消費の低下

クリスマス前の小売業も打撃を受けた。高級百貨店がひしめくオスマン通りのデパートの来客数は、テロ直後に、30%から50%減少した。その後も、通常どおりには回復していない。テロ1カ月後の売上は、それ以前と比べて15%減少した。衣料品店では、来客数が約20%から30%減少した。

パリ首都圏商工会議所が11月19日に行った電話調査によると、商店(小売店)の88%について、テロ以降、来店者数が減少したと回答した。特に、

観光地において顕著で、外国人観光客の来店数が減少した。商店の4分の3以上で売上高が減少し、食品以外を販売する小売店及びカフェ（特にテラス席）では8割以上の店舗で売上が減少した。テロ直後の週末には、商店の63%が臨時休業、あるいは短縮営業したと回答しており、食品以外の小売店では75%に達した。ヨーロッパ最大の民間レジャー施設であるパリ・ディズニーランド（パリ郊外）では、テロ翌日の11月14日から17日の臨時閉園後の来園者数は、通常の半分に留まり、15年第4四半期の売上高は前年同期比で1.1%減となった(注8)。

同時テロから3カ月が経った後の16年2月現在、ホテルやレストランでもテロの影響が続いており、客数はテロ以前の水準に戻っていない(注9)。パリの中心部の繁華街、レ・アルの老舗レストランのル・ピエ・ド・コションは、客数の減少に伴って、日曜日から水曜日に行っていた24時間営業を取りやめた。これは、1947年の開業以来、年中無休で24時間営業していた伝統を崩すものとなった。飲食業の業界団体、SNRTC(注10)によると、12月後半の2週間のレストランの来客数は、対前年比で20%減少となった。

フランスモード研究所によると、衣料関連の個人支出は11月に対前年比で7.7%減少となったが、12月についても3%の減少となった(注11)。

## GDP、0.1ポイント減の推計

経済・財務省・財務総局の推計によれば、パリ同時多発テロによってGDPが20億ユーロ減少した。これは、国内総生産の0.1ポイント引き下げに相当する。経済相官房は「このような例外的な出来事の影響を図るための指

標を決定するのは非常に難しい]ため、減少額は暫定値だとしている。

中央銀行のフランス銀行は、2015年第4四半期のGDP伸び率予想を、0.4%から0.3%へと下方修正した(注12)。これは、テロの影響を考慮したものである。一方で、2015年の経済成長率の予想(1.2%増)は変更しなかったが、それはテロの影響は比較的軽微であるとの判断による(注13)。

雇用への影響を示す公式な数値は公表されていない。人材派遣業界の経営者団体プリス・マンプロワが公表する資料によれば、商業に関係する部門での影響が顕著であり、パリにおける15年11月の派遣労働者数が10%程度減少した。この他の地域としては、南部の観光名所の多いミディ=ピレネー地域圏、プロヴァンス=アルプ=コート・ダジュール地域圏で減少が見られた。

## 政府の対応

こうした状況で政府は企業に対する支援策を講じている。例えば、テロの影響で事業所の一時閉鎖などを余儀なくされた企業を対象に、社会保険料の納付期限延長を決定した(注14)。また、公共投資銀行(BPI)は、パリとその近郊のホテルを対象として、売上の減少幅に応じて、融資の返済期限を6カ月延期する。興行・劇場等には、文化省が400万ユーロの緊急支援の支出を決定している。

[注]

- 1 «conséquences économiques d'un abandon des accords de Schengen»
- 2 1985年に署名されたヨーロッパの26の国間の協定。アイスランド、ノルウェー、スイスといったEU非加盟諸国が含まれている一方で、イギリス、アイルランド、ブルガリア、ルーマ

ニアといったEU諸国が加盟していない。

- 3 «Impact des attentats sur l'activité économique francilienne»
- 4 «Hôtellerie française: 2015 contrastée, impact des attentats et de l'économie collaborative (In-Extensio)»
- 5 «Attentats : l'impact économique estimé à 2 milliards d'euros pour la France», 25 novembre, 2015, Le Parisien.
- 6 «Les attentats coûteraient 2 milliards d'euros à l'économie française», 25 novembre, 2015, Le Figaro.
- 7 «Attentats à Paris : un mois après, quelles sont les conséquences économiques ?», 15 décembre, 2015, RTL.
- 8 «Les attentats du 13 novembre ont fait baisser la fréquentation de Disneyland Paris», 9 février, 2016, L' Express.
- 9 «Trois mois après les attentats, une consommation toujours atone», 6 février, 2016, Le Monde.
- 10 Syndicat national de la restauration thématique et commerciale
- 11 ただ、商業関係へのテロの影響は短期間に限られるとの予測もあった。フランス商業評議会(CdCF)のジェラルド・アトラン氏によると、2015年1月のテロの3週間後には、前年並みの来店数に戻ったことがその根拠になっている。
- 12 Indicateurs conjoncturels en bref Banque de France, 11 décembre 2015
- 13 «La Banque de France évalue l'impact des attentats sur la croissance économique», 8 décembre, 2015, Le Monde.
- 14 «Un mois après les attentats, l'économie parisienne se remet doucement», 13 décembre, 2015, Le Point.

(ウェブサイト最終閲覧日：2016年4月6日)

(国際研究部)

## 中国 社会保険料の企業負担を軽減

中国の社会保険はいわゆる「五险一金」（養老（年金）保険、医療保険、失業保険、労災保険、出産（生育、育児）保険、住宅積立金）で構成されている（表）。企業が負担する保険料率は地方によって異なるが、合計すると賃金総額の30～40％程度にのぼる。中央政府は2015年3月に失業保険、同年10月に労災保険、出産保険の料率をそれぞれ引き下げた。中国共産党と政府は同年12月に開いた中央経済工作会議で、企業のコスト引き下げ支援策の一環として、第13次五カ年計画（2016～20年）中に社会保険料負担のさらなる軽減（簡素化・統合）を検討する方針を示した。

こうした中、各地方政府は社会保険料の企業負担分を減らす措置を講じている。しかし、最も負担規模が大きい養老（年金）保険の見直しは進まず、その効果は限定的とみられる。「新常态」といわれる経済の低成長、少子高齢化の進展という環境下で、確保できる財源は限られており、企業の負担軽減に配慮しつつ、安定した給付水準を維持できるかどうか、政府は難しい対

応を迫られている。

### 引き下げの水準

中国人力資源・社会保障部は2016年2月、「わが国の社会保険料率が高いのか」と題する文書をウェブサイトに掲載した。そこでは「わが国では現在、高齢化が進み、社会保険の保険料の徴収を拡大する余地がしだいに縮小しつつある。その一方で、各種社会保険待遇の水準は高まり続けており、社会保険基金の収支バランスはこれまで以上に大きな圧力に直面している」と危機感を表している。

清華大学民生経済研究院が2015年12月に発表した「2015年中国企業家発展自信指数」によると、企業の84.8％で人件費が増加しており、経営にあたって最大の圧力になっている。中でも社会保険料に対する負担感が大きく、その料率は合計で30～40％程度に達している。

中央政府は2015年3月に失業保険の料率（企業負担と個人負担の合計）を3％から2％に、同年10月に労災保険の料率（企業負担のみ）を1％か

ら0.75％へ、出産保険の料率（同）を1％未満から0.5％未満にそれぞれ引き下げた。また、労災保険については、労災発生リスクが高い業種の料率を高くするなど8段階（最低0.2％～最高1.9％）に細分化する基準が人力資源・社会保障部と財政部の通知により示された。

### 労災保険

中央政府の決定を受け、各地方政府は相次いで企業負担分の社会保険料率を引き下げたり、労災保険料率を業種ごとに分けたりする措置をとり始めた。

上海市の労災保険料率は、業種にかかわらず0.5％に統一されていたが、2015年10月から業種によって、中央政府が示した8段階いずれかの区分の料率を適用するようにした。さらに、これらの料率は2016年4月以降、最低区分の料率（0.2％）を除き、それぞれ2割引き下げられた。例えば最高区分の料率は1.9％から1.52％への引き下げとなる。

北京市は、労災発生リスクの大きさに応じて0.5％、1.0％、2.0％の3段階の保険料率を設けていた。これを2015年7月以降、中央政府と同様に0.2～1.9％の8段階の区分に変更し、

表 中国における社会保険料率

	養老(年金)保険	医療保険	失業保険	労災保険(平均)	出産(生育)保険(平均)	5保険合計	住宅積立金
保険料率	28%	8%	2% (3%)	0.75% (1%)	0.50%未満 (1%未満)	39.25% (41%)	10～24%
(企業負担)	20%	6%	地方により異なる	全額	全額	27.25% (+失業保険)	5～12%
(個人負担)	8%	2%		—	—	10% (+失業保険)	5～12%

注：1）保険料率の括弧内の数値は2015年改訂前の水準。

：2）中央政府が示した水準であり、実際の保険料率は各地方（省・自治区・直轄市等）で異なる。

：3）保険料率算定の基礎となる賃金には上限と下限があり、原則として上限は当該地域の前年度の平均月給の300％、下限は60％（北京は40％）に設定されている。

資料出所：中国人力資源・社会保障部 他

全体として保険料率を下げることにした。

広東省広州市は、3段階（0.5%、1.0%、1.5%）の料率を設けていたが、2015年10月以降、2割ずつ引き下げた。引き下げ後の料率はそれぞれ0.4%、0.8%、1.2%となっている。天津市と甘粛省は、2015年10月より、最低区分を0.5%から0.2%に、最高区分を2.0%から1.9%にそれぞれ引き下げている。

### 医療保険と出産保険

浙江省寧波市は、2016年2月1日から、企業負担分の医療保険料率を11%から9%に引き下げた。従業員負担分の料率（2%）は維持し、待遇の水準は下がらないとしている。9%の料率のうち、8.5%は基本医療保険、0.5%は大病救助金（注1）に充てる。従業員負担分は全て基本医療保険料になっている。寧波市人力資源・社会保障局の推計によると、料率の引き下げにより、企業の負担は9.05億元軽減される。

出産保険の料率については、甘粛省がそれまでの1.0%未満から0.5%未満に、天津市が0.8%未満から0.5%未満へと2015年10月からそれぞれ引き下げる措置をとった。

### 養老（年金）保険

以上のように、各地方政府は社会保険料率を引き下げる調整を行っているが、総引き下げ幅は2%に至らないところが多く、効果は非常に限定されている。料率の引き下げが最も求められているのは、賃金総額の28%を占め、企業負担分が20%にのぼる養老（年金）保険料だ。少子高齢化が進み、年金保険財政が逼迫していく中で、料率

を引き下げるためには、年金保険制度の抜本的な改革が不可欠である。その困難さからか、今回、各地方政府が打ち出した料率見直しの中に、養老保険料率の負担軽減措置はあまりみられない。

天津市は、2016年2月、経営難の企業（2年以上連続の赤字経営で、保険料の納付が困難な企業）に対して、市に申請のうえ、固定資産などの担保を提供するといった条件で、養老保険料の納付を暫定的に1年間免除することを認めると発表した。

重慶市は「小微企業」（小規模零細企業）（注2）に対して養老保険の負担料率を引き下げた。同市の都市従業員基本養老保険制度は、企業向けと個人事業者向けとで料率が異なり、その企業負担分は前者が20%、後者が12%となっている。「小微企業」には2016年1月から、後者の料率を適用することにした。

中国人力資源・社会保障部によると、2004年に3,775万人であった企業の退職者数は2014年には8015万人まで増加し、養老保険の負担は重くなってきた。

2014年の都市従業員基本養老保険基金の収入は、2兆5,310億元と前年より11.6%増えたが、支出は2兆1,755億元で前年より17.8%増と、収入の伸びを上回った。

中国社会科学院世界社会保障研究センターが2015年12月に発表した『中国養老金発展報告2015』によると、各地方の都市従業員基本養老保険制度の加入人員は全体的に引き続き増加しているが、遼寧省では0.38%の減少となっている。

また、都市従業員基本養老保険制度の加入者のうち実際に養老保険料を支

払った者の割合は2006年の89.98%から2014年には81.19%に低下した。5人に1人は保険料を支払わなかったことになる。なお、2014年末の都市従業員基本養老保険基金の累計余剰金は3兆1,800億円となっている。

同報告の予測では、2020年より前の都市従業員基本養老保険基金の収入は依然として支出より多く、基金の余剰金の増加も続く。それが2020年を過ぎると、収入は支出を依然として上回るものの、基金の余剰金の増加は緩やかになる。2037年以降は、収入が支出を下回り、収支の赤字が拡大していく。こうした見通しを考慮すると、今後、企業の負担を減らすため養老保険料率を下げる余地は極めて限られているとみられる。

【注】

- 1 大病（重病）にかかった際の医療費負担を軽減するために設けられたもの。
- 2 「小微企業」には、小規模企業と零細企業がある。鉱業、製造業などの「工業系企業」の場合、前者は「従業員数20人以上300人未満」で、売上高が「300万元以上2,000万元未満」の企業、後者は「従業員数20人未満」あるいは「売上高300万元未満」の企業とそれぞれ定義されている（中国工業・情報化部、国家統計局、国家発展・改革委員会、財政部「中小企業分類標準規定」）。

【参考資料】

新華網、中国人力資源・社会保障部ウェブサイト、人民網、第一財經日報、中国社会科学網、中国網、每経網

（国際研究部）

## 韓国

非就労資格での就業者が増加  
——外国人就業者の現況

韓国に在留する外国人就業者の現況について、韓国雇用情報院（KEIS）がレポートを公表した。近年、外国人就業者は増加傾向を示しているが、中でも、『在外同胞（F-4）（注1）』『永住者（F-5）』といった在留資格者が増加し、これにともない、彼らのように就労資格を所持せずに就業する外国人が増加しているとKEISは指摘する。KEISは、就労資格を所持しない外国人就業者を《非就労資格外国人》と呼び、就労資格を所持して就業する《就労資格外国人》の動向にも増して、今後はこの《非就労資格外国人》の分析が重要になっていくことを指摘している。以下、KEISのレポートの概要を紹介する。

## 在外同胞、永住者の就業が増加

韓国における外国人就業者は、就労資格を所持する就業者と、就労資格を所持せずに就業する者に分類することができる。外国人に付与される就労資格には、高度人材に付与される『専門職人材（E-1～E-7）』、非専門職人材が対象とされ、雇用許可制（注2）の制度下に置かれる『一般雇用許可（E-9）』と『訪問就業（H-2）』、その他、『船員就業（E-10）』『短期就業（C-4）』等がある。これらの就労資格による就業が《就労資格外国人》である。一方、『留学生（D-2）』『在外同胞（F-4）』『永住者（F-5）』『結婚移民者（F-6）』等による在留資格の場合、就労資格を所持せずに就労することが一定の条件下で可能であり、これら就業者が《非就労資格外国人》ということになる。

本レポートでは、統計庁の「外国人

雇用調査」に基づき、《非就労資格外国人》が増加している点に注目した分析を行っている。統計庁の「外国人雇用調査」によれば、2015年5月現在、国内に常住する15歳以上の外国人は137万3,000人で、前年比で11万8,000人増加した。このうち、就業者数は93万8,000人で、前年比で8万6,000人の増加である。全就業者比で見ると、外国人就業者の割合は3.6%（前年比0.3ポイント増）となる。

また、外国人の就業率は68.3%と高く、前年比でも0.4ポイント上昇している。更に、就労資格の有無別に見ると、就労資格外国人の就業率は90.8%と90%を上回り、非就労資格外国人でも就業率は50.8%と50%を上回っている。

国内に常住する外国人の増加とともに、その経済活動も活発になっていく中、最近の特徴は非就労資格外国人の

増加である。特に『在外同胞』『永住者』資格を中心とした増加であり、中でも、『在外同胞』の資格による就業者数の増加が著しいとKEISは指摘する。雇用許可制の制度下で、『非専門人材』と『訪問就業』の資格所持者が厳密に管理されているのに対し、『在外同胞』や『永住者』といった非就労資格外国人による就業者の増加が今後、外国人労働市場にどのような変化を与えていくのかに注視していく必要がある。

近年の在留資格別に見た外国人就業者の現況については表1のとおりである。

非就労資格外国人は技能水準が  
高い仕事にも就業

就労資格外国人と非就労資格外国人のどちらの場合も就業先の中心は、製造業・鉱工業であるが、就労資格外国人の就業先が製造業・鉱工業の一極に集中しているのに対し、非就労資格外国人は、卸小売業、飲食・宿泊業等のサービス業で働く割合が比較的高く

表1 在留資格別に見た外国人就業者の現況

(単位:千人、%)

	2013年5月			2014年5月			2015年5月		
	人数	割合	増減	人数	割合	増減	人数	割合	増減
全体	760	100.0	-31	852	100.0	92	938	100.0	86
就労資格	459	60.4	-68	506	59.3	47	454	58.1	39
非専門就業 (E-9)	226	29.7	-13	247	28.9	21	264	28.1	17
訪問就業 (H-2)	186	24.4	-56	212	24.8	26	234	25.0	23
専門職人材 (E-1～E-7)	48	6.3	1	47	5.6		47	5.0	-1
非就労資格	301	39.6	36	346	40.7	46	393	41.9	47
留学生 (D-2)	11	1.4	-2	8	0.9	-3	10	1.1	2
在外同胞 (F-4)	124	16.3	25	148	17.4	24	180	19.2	31
永住者 (F-5)	58	7.7	11	72	8.4	13	83	8.8	11
結婚移民者 (F-6)	58	7.6	-2	61	7.2	3	61	6.5	-1
その他	50	6.6	5	58	6.8	8	60	6.4	2

資料出所:韓国雇用情報院(KEIS)の資料を基に作成

なっている点が特徴的である。非就労資格外国人の中でも、とりわけ『在外同胞』がサービス業に就く割合が年々増加している（2012年14.6%→2015年25.1%）。

外国人が働く事業所規模との関連を見ると、サービス業に従事する外国人は、主として従業員5人未満の零細な事業所で働いており、製造業・鉱工業に従事する外国人が勤務する事業所はそれに比べると従業員規模が大きいという特色も表れている。

技能水準との関連で見ると、就労資格外国人は技能水準が低い職種に就く傾向があるが、非就労資格外国人はそれに比べると比較的スキル水準が高い職種に就く傾向が見られる。例えば、2015年のデータでは、就労資格外国人は、機械操作、組立て、その他単純作業等の職種に就いている割合が80%以上であるのに対し、非就労資格外国人の場合、これらの職種に就く割合が最も高いものの、50%台に留まっており、比較的学歴も高い20代、30代の若い年齢層では、管理者・専門家等の職種に従事する割合が20%台に上っている。また、40代、50代、60代と年齢層が上がるほど、技能水準の低い職種に就く割合が高まっていくという特色も見ることができる（表

表2 年齢別《非就労資格外国人》就業者の職種分布

(単位:%)

	20代以下	30代	40代	50代	60代以上	全体
管理者、専門家等	20.3	22.2	16.9	13.7	8.5	17.0
事務従事者	11.2	14.6	4.3	3.5	1.6	7.5
サービス、販売従事者	22.5	16.8	21.2	15.2	17.7	18.7
農林漁業熟練従事者	3.1	2.5	2.7	2.0	4.2	2.8
機械操作、組立て従事者等	23.8	25.2	31.2	28.1	18.2	25.9
単純労務従事者等	19.2	18.6	23.6	37.4	49.8	28.1
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所:韓国雇用情報院(KEIS)の資料を基に作成。

表3 2015年 就労資格別外国人就業者の賃金水準

(単位:%)

月間賃金水準	就労資格外国人	非就労資格外国人
300万ウォン以上	4.0	13.5
200万ウォン以上、300万ウォン未満	39.2	26.8
100万ウォン以上、200万ウォン未満	55.0	50.1
100万ウォン未満	1.8	9.6

資料出所:韓国雇用情報院(KEIS)の資料を基に作成。

2)。

次に賃金水準との関係を見てみる。2015年のデータでは、就労資格外国人も非就労資格外国人も、月平均賃金は100万~300万ウォン未満の水準である(表3)。しかし、表3が示すように、非就労資格外国人の場合、300万ウォン以上の割合と100万ウォン未満の割合が就労資格外国人に比べて大きいことがわかる。これは、非就労資格外国人の間に賃金格差が存在することを示唆している。

### 非就労資格外国人の動向追跡が必要

以上のようにKEISは、統計庁の「外国人雇用調査」のデータを用いて、外国人就業者の現況について分析を行った結果、今後、国内に在留する外国人の増加とともに、国内労働市場において外国人が占める規模が拡大していく中、就労資格外国人の場合、雇用許可制という制度によって、その規模が一

定水準内で維持されていく一方で、非就労資格外国人による就業者が今後、増大していくという見方をしている。

そして、非就労資格外国人による就業者の増大は、韓国人の雇用に影響を及ぼしうる業種、職種に拡大していく可能性に注目し、今後は雇用許可制の制度外の外国人就業者に対する継続的なモニタリングと管理の必要性をKEISは指摘している。

[注]

1 在外同胞(F-4)とは、韓国の国籍を有していた者で外国国籍を取得した者、あるいは親または祖父母の一人が韓国の国籍を有していた者で外国国籍を取得した者に与えられる資格で、単純労務等を除く2年間の就労活動が許される(ソウル市公式ホームページより)。

2 雇用許可制とは、非専門人材の外国人労働者を政府の管理の下で受け入れる制度(2004年成立)。雇用許可制についてはJILPTの以下ウェブサイトを参照。

[http://www.jil.go.jp/institute/siryoo/2013/documents/0114\\_02-3.pdf](http://www.jil.go.jp/institute/siryoo/2013/documents/0114_02-3.pdf)

[http://www.jil.go.jp/foreigner/jihou/2014\\_10/korea\\_02.html](http://www.jil.go.jp/foreigner/jihou/2014_10/korea_02.html)

【参考資料】

「雇用動向ブリーフ(2016年2月)」韓国雇用情報院(KEIS)

ソウル市公式ホームページ

(国際研究部)