

# 海外労働事情

## イギリス 職業教育改革に関する方針

政府は7月、義務教育後の教育訓練に関する改革方針をまとめた文書を公表した。従来の職業教育より質の高い「技術教育」の提供を通じて、職業訓練を高等教育への進学と同等の選択肢として提示することを目指す内容で、より技能需要や職業にリンクした訓練の実施に向けて、新たな制度枠組みの導入が提案されている。

方針文書(注1)は、高度な技能を有する人材への急迫した需要の拡大や、生産性の向上の必要性などを課題として掲げ、これに対して従来の職業教育(vocational education)は、進学しない若者向けの選択肢として提供されてきたために、低レベルの内容に留まっている問題を指摘。諸外国にならって、高度な技能を目標として設定し、これに到達するための段階的な訓練を実施すべきであるとして、制度改革の必要性を主張している。

改革案は、専門家グループへの諮問に対する答申(注2)を基にまとめられた。柱となるのは、義務教育終了以降の進路として、高等教育進学と職業教

育の二つのルートを選択肢として提示することだ。特に、進学に比して評価の低い職業教育の質の向上を図り、「技術教育」(technical education)として提供することが企図されている。技術教育ルートには、労働市場の現状や将来的な技能ニーズの予測に基づく15分野が設けられ、雇用主の主導により、技能要件が基準として設定される。

過渡的な措置として、比較的少数の分野について基準の作成を先行させ、2019年に技術訓練を試行的に開始することが予定されている。2020~22年の期間で残りの分野での導入が進められる。

これに伴い、職業資格にも簡素化が図られる見込みだ。同種の資格がプロバイダごとに異なるものとして提供されてきた従来の制度とは異なり、職業ごとまたは職種グループごとに単一の資格が設定される(達成度によるレベルを設ける)。職業資格の開発を担う組織は、競争的手続きに基づいて選定され、排他的に権利を得ることになる

とみられる。職業資格の承認については、アプレントイスシップ制度の運営機関として2017年4月(注3)に活動を開始するInstitute of Apprenticeshipが担う。

このほか、短期的なスキル需要が生じている特定の分野(住宅建設、原子力、高速鉄道、IT、その他STEM(科学、テクノロジー、エンジニアリング、数学)職種)については、専門の訓練機関やアプレントイスシップの促進など、追加的な措置が想定されている。一方、16歳時点で技術教育ルートに進む準備ができていない学生に対しては、個別のニーズに合わせた1年間の支援プログラムが提供される見込みだ。

[注]

- 1 "Post-16 Skills Plan"
- 2 "Report of the Independent Panel on Technical Education"
- 3 なお、同月にはアプレントイスシップ負担金制度の導入も予定されている。給与支払い総額が年間300万ポンドを超える雇用主に対して、0.5%相当額の拠出を義務付け、制度実施の財源に充てるもの。

【参考資料】

Gov.uk、BBC、The Guardian ほか各ウェブサイト

(国際研究部)

表 15 分野の案

農業・環境・飼育 経営・管理事務 ケータリング・ホスピタリティ 保育・教育 建設	クリエイティブ・デザイン デジタル エンジニアリング・製造 理容・美容 保健・科学	法・金融・会計 保安サービス 販売・マーケティング・調達 介護・観察・福祉 輸送・運送
--	---	---

## アメリカ 労働者の約半数が時給15ドル以下で働く

貧困問題解消を目的とする国際共同NPOオックスファム・アメリカと、リベラル系シンクタンク、経済政策研究所は、アメリカで働く労働者の約半数が時給15ドル以下となっているとの共同報告書を発表し、最低賃金引き上げの重要性を訴えた。また、経済政策研究所は、売上高上位350社のCEOの年間報酬平均が一般的な労働者の276倍であり、1964年の20倍と比較すれば大きな格差があるとし、高額所得者に対する所得税の引き上げによる格差是正の必要性を指摘している。

### 5,830万人が時給15ドル以下

オックスファム・アメリカと経済政策研究所は、アメリカの労働者の多くが低賃金、有給の病気休暇の不備、残業代未払いの状態にあるとする報告書を発表した。

2015年の労働者の43.7%、5,830万人が時給15ドル以下で働いているだけでなく、4,170万人が時給12ドル以下、年取にして2万5,000ドル以下の状態にあるとする。この金額は連邦政府が提示する4人世帯の貧困ラインをわずかに上回るにすぎない。

低賃金労働者とその家族は何らかの生活保護を受けていることが多いが、もし連邦最低賃金を現行の7.25ドルから12ドルに引き上げれば、こうした生活保護に費やす連邦予算を170億ドル削減できるとしている。

### 5,100万人が有給の病気休暇なし

公共部門で雇用される労働者の86%に有給の病気休暇がある一方で、民間企業で雇用される労働者の46%

に有給の病気休暇がない。

有給病気休暇を義務付けている州は全米で五つに留まっており、5,100万人以上の労働者に有給の病気休暇がない。その内訳を見ると、賃金の高低により差が現れる。低賃金労働者の80.6%が有給の病気休暇を持たないのに対して、比較的に賃金の高い労働者では21.4%に留まっている。

また、無給の病気もしくは看護休暇を低賃金労働者が取得した場合、7人に1人が職を失う事態に直面している。これに対し、例えばインフルエンザに疾患した状態で勤務し、同僚や顧客に感染が広がることで大きな経済損失を招いており、その額が年間1600億ドルにのぼっていると、有給の病気休暇に関する法制化の必要性を指摘している。

### 残業代支給対象拡大のための政策を指示

報告書は、低賃金労働者の状況を改善するために、残業代支給の重要性についても取り上げている。ギャラップ社が2014年に報告した調査結果を挙げ、労働者の労働時間が平均週47時間であり、そのうちの約4割が週50時間以上働いているとする。この数字は、公正労働基準法（FLSA）が定める残業代支給対象となる週40時間を超えている。しかし、その多くがFLSAの行政規則が定めるホワイトカラー・エグゼンプションにより、残業代支給対象から除外されている。

残業代支給対象者を拡大し、低賃金に留まる労働者の賃金を増やすため、連邦労働省は2016年12月にFLSAの

行政規則改正を計画している。いまだ多くの大企業や共和党が改正の見直しや延期を求めているなか、報告書は速やかな改正の実施を訴えている。

### CEOと平均的な労働者の報酬格差は276倍

一方で、経済政策研究所は、一般的な労働者と、売上高上位350社のCEOの2015年の年間報酬格差が276倍だったと報告した。

格差は、1999年に376.1倍と最も大きくなったのち、リーマン・ショック後の2008年に195.8倍へと低下したが、再び上昇に転じている。だが、もともと格差が大きかったわけではなく、1964年には20倍ほどだった。それが、1986年に50倍（51.9）、1994年に100倍（122.6）、1996年に200倍（233.0）、1997年に300倍（321.8）と推移してきた。1990年代半ばから急速に格差が拡大している格好だ。

報告では、CEO報酬の伸びがスキルや生産性と無関係に上昇している一方、一般の労働者の報酬の伸びが低く留まっていることから、高額所得者に対する所得税の引き上げが必要だと指摘している。

#### 【参考資料】

Economic Policy Institute, OXFAM America, (2016) "FEW REWARDS, AN AGENDA TO GIVE AMERICA'S WORKING POOR A RAISE".

Economic Policy Institute, OXFAM America, (2016) "Stock market headwinds meant less generous year for some CEOs, CEO pay remains up 46.5% since 2009".

(国際研究部 山崎憲)

## ドイツ

国外労働者への最低賃金適用の是非  
—ポーランドのトラック運転手のケース

ドイツは昨年1月1日に初の法定最低賃金、時給8.5ユーロを導入した。この最低賃金の適用をめぐり、欧州委員会は6月16日、「EU法に抵触する恐れがある」と指摘した正式文書をドイツ政府に送付したと発表。国外で雇用された労働者にも例外なく最低賃金を適用する姿勢が問題になった格好だ。具体的には、ポーランドのトラック運転手がアイコン（典型例）として引き合いに出される。

## 適用をめぐる欧州委員会との攻防

最低賃金について、ドイツ政府は「国内で働く全労働者に対する例外なき適用」を導入当初から主張している。そのためドイツ当局は、国外の運送会社に対して「税関へ予定経路の事前届出」、「国外トラック運転手のドイツ語雇用契約書の携行」、「労働時間の記録」を義務付けている。もし最低賃金違反があった場合は、最高50万ユーロの罰金が科される。こうしたドイツの適用ルールに対して、ポーランドをはじめとする東欧諸国が強く反発し、相次いで欧州委員会に苦情を申し立てた。

背景にはドイツの地理的な特性がある。ドイツは欧州中央に位置し、9カ国(注)に囲まれている。その地理的特性から国内の道路には、様々な国籍の輸送車が走行している。課金道路（幹線道路）に関する統計を見ると、外国籍のトラックはポーランドが最多で、7キロに1台走行している。次にチェコ、ルーマニア、ハンガリー、スロバキア、リトアニア等の東欧諸国が続く。

こうした各国の苦情を受けて欧州委員会は、昨年5月19日、最低賃金そ

のものは全面的に支持しながらも、国外で雇用される労働者への適用は、

「EU域内におけるサービスや商品の自由移動を制限し、EU法—特に労働者の国外送り出し指令（Directive 96/71/EC）に抵触する恐れがある」として、バランスのとれた運用を求める正式文書をドイツ政府へ送付した。

しかし、その後も両者の主張は折り合わず、欧州委員会は6月16日、ドイツ政府に対して再び正式文書を送った。ドイツ政府は今後2カ月以内に、欧州委員会の指摘に対応しなければならない。

なお、ドイツ当局(ZOLL)のサイトによると、東欧諸国の反発等を考慮して、「他国に行くためにドイツを通過する国外運転手に対する最低賃金の取り締まり」は昨年1月下旬から停止している。

## 請負による適用逃れ

ポーランドのトラック運転手は通常、時給19.78ポーランド・ズロチ（約4.5ユーロ）を受け取る。同じ運転手がドイツの道路を走行すれば、最低賃金の適用により時給は8.5ユーロに跳ね上がる。会社にとっては大幅なコスト増となり、ドイツの最賃導入以来、ポーランドではトラック2～3台を保有する小規模会社の倒産が相次いでいる。中堅会社も経営が逼迫している状況は同じで、約70人のトラック運転手を雇用するFracht社では、近く運転手を全員解雇し、請負（個人事業主）にした上で、サービスを委託する方式に切り替えることを決めた。請負となれば最賃や社会保障の適用から除外される

ため、運転手にとっては大幅な労働条件悪化となる。会社側は、「倒産を免れるためには仕方がない」としている。

## 各々に二分する労使の反応

最低賃金の適用についてドイツの労働組合（DGBやVer.di）は、賃金ダンピングを防ぎ、国内労働者の賃金や雇用を守るために例外は認められないとして、欧州委員会の見解に強く反発している。

一方、ドイツの使用者団体は意見が分かれている。ドイツ道路運送業・ロジスティクス連邦協会（BGL）は、「不当な価格競争を防止するため、最低賃金の例外なき適用」を主張するが、ドイツ貨物輸送・物流協会（DLSV）は、自由なサービス提供の重要性を強調し、欧州委員会の見解を支持している。

他方、ポーランドの三つの労働組合（NSZZ、OPZZ、FZZ）は、ドイツの最低賃金の適用を歓迎する主旨の共同声明を発表している。しかし、他方で、最低賃金の適用による失職を恐れたトラック運転手らが、昨年5月に国境付近で適用反対の抗議行動を起こすなど、労働者の足並みも必ずしも揃っていない。

[注]

デンマーク、ポーランド、チェコ、オーストリア、スイス、フランス、ルクセンブルク、ベルギー、オランダの9カ国。

## 【参考資料】

European Commission Press release (16 June 2016)、Federal Ministry of Finance (zoll)、Die Welt (11.05.16)、EurWORK (31 July 2015、16 June 2016)、Deutsche Welle(09.05.2016)、EurActiv.com (2015.4.29)、Directorate General for Mobility and Transport, EU (19 May 2015)、ほか。 (国際研究部)

## 韓国

造船産業を特別雇用支援業種に指定  
——競争力復活のための構造改革推進が主眼

代表的な輸出産業として、韓国経済をけん引してきた造船産業が今、深刻な不況に陥っている。政府は6月30日、造船産業を「特別雇用支援業種」に指定した。これによって、造船企業は雇用維持支援金の給付を受けるなどの支援を得られることとなるが、この度の政府の措置には、危機に直面した造船産業に対する一時的な救済に留まらず、今後、構造改革を推し進めて、競争力を復活させていこうという意図が見られる。

一般、「特別雇用支援業種」に指定された造船産業を巡る動きを追ってみる。

## 2015年の制度施行後、初めての特別雇用支援業種指定

6月30日、政府は産業競争力強化関係長官会議及び雇用政策審議会を開催し、造船産業を「特別雇用支援業種」に指定した。「特別雇用支援業種」とは、産業構造の変化等による事業規模の縮小、転換、廃業等により、雇用情勢が急激に悪化または悪化する憂慮がある業種を支援するための制度として、特別雇用支援業種に指定された業種(注1)に属する事業主と労働者に雇用維持支援金、特別延長給与、転職・再就職等の支援を行うというもので、2015年12月に制定された「特別雇用支援業種の指定基準等に関する告示」により施行された制度である。

貿易の鈍化による物流量の減少、過剰な設備投資、低価格による受注競争等、造船産業の不況には様々な原因があるとされるが、2015年は大手造船企業も巨額の赤字を計上し、造船産業

は韓国経済に大きな打撃を与えた。その結果、本制度の施行後初めて、今回、造船産業が「特別雇用支援業種」に指定されることとなった。

## 支援対象は7,800余社及びその労働者

今回指定の対象となったのは、約6,500社の造船会社とその下請会社及び関連会社等で合計約7,800社に上る。指定期間は2016年7月1日から2017年6月30日までの1年間である。特別雇用支援業種の指定により、企業に対する雇用維持支援金による支援水準を引き上げる等の支援を実施する。

事業主は、雇用維持のため労働時間短縮による休業を行う場合、労働者に支給する休業手当の4分の3の支援を受けられるようになる(通常の雇用維持支援金は3分の2)。また、支援限度額は1日1人当たり6万ウォンとなる(通常の雇用維持支援金は4万3,000ウォン)。その他、4大保険(注2)の保険料の雇用主負担金の納付期限の延長、障害者の義務雇用負担金の納付期限の延長——等の支援を受けられるようになる。

さらに政府は、造船会社の集中する4地域(蔚山、巨済、靈岩、鎮海)において、再就職支援サービスを強化する対策も打ち出している。

## 大手3社は今回の指定から除外

政府の今回の措置において、特に注目すべき点は、いわゆるビックスリーと言われる「現代重工業」「大宇造船海洋」「サムスン重工業」の造船大手3社が「特別雇用支援業種」の指定か

ら除外されたことである。

イ・ギクォン雇用労働部長官は「大手3社は比較的受注物流量が多く、経営状況にも余力が見える。今後の経営・雇用状況そして自己救済計画の履行状況等を総合的に考慮したうえで、今年下半期に追加指定するか否かを判断する」と述べた。

造船大手3社に対しては、過去の好況期の経営手法から脱しないまま今日に至り、大幅な賃上げを繰り返すなど、本格的な構造改革に踏み込んでこなかったと、厳しい批判が労使双方に向けられている。今回政府が大手3社を指定対象から除外した背景には、まずは、自ら経営改善に向け努力する企業から支援していこうという政府の意図があるという見方ができる。

しかしながら、こうした状況にありながらも、大手3社の労働組合がストライキに言及していることや、大宇造船において粉飾会計が明るみに出る等、造船ビックスリーに対する国民の見方は一段と厳しくなっている。造船産業の競争力の復活は、今後、本格的な構造改革に踏み込めるか否かが鍵となる。

[注]

- 1 指定業種の事業主から請負を受け、製造、修理等を行う事業で、売上額の50%以上が指定業種と関連している事業も含まれる。
- 2 国民年金、健康保険、雇用保険、労災保険。

## 【参考資料】

韓国経営者総協会ウェブサイト

「中央日報」ウェブ版

「東亜日報」ウェブ版

「雇用労働ブリーフ 2016年5月号」

(韓国雇用情報院)

(国際研究部)

## 中国 熱中症対策と「高温手当」

中国は、南部や内陸部を中心に猛暑の季節を迎えている。中国国務院の国家安全生産監督管理総局弁公庁は6月6日、「夏季の防暑降温対策に関する通知」を出した。この中で、最高気温が摂氏40℃を超えたら屋外の作業を中止する(注1)といった熱中症対策とともに、猛暑・高温の環境下で働く者に、従来の規定に基づき「高温手当」を支給することが確認された。

### 「高温手当」とは

高温手当とは、高温の環境下で作業する労働者に対して、使用者が支給することを義務付けている特別手当を指す。屋外の建設現場などで働く労働者のほか、屋内労働者でも室内が高温になる工場等で働く人たちが対象になる。

高温手当が初めて規定されたのは、2007年6月の「職場における夏季の防暑降温対策の強化に関する通知」だった。その後、2012年に改定された「防暑降温対策管理弁法」(以下「弁法」)第17条により、35℃を超える高温下で屋外作業をさせる場合、または有効な対策を取らずに屋内職場の温度を33℃以下にしないで働かせる場合、使用者は労働者に高温手当を支払わなければならないことが定められた(注2)。

高温手当の支給額は、各省・直轄市・自治区の人力資源・社会保障局などが基準を制定し、社会経済の発展状況に基づいて適切に調整することとされている。

### 地域別に異なる高温手当

高温手当について定めている省・直

轄市・自治区は現在28ある。その支給期間は、各地の気候により異なっている。東北部の遼寧省は7～9月の3カ月、北部の北京市、山西省西部の新疆ウイグル自治区は6～9月の4カ月である。一方、南部の福建省は5～9月、広東省、広西チワン族自治区は6～10月で、それぞれ5カ月の支給である。さらに、海南省では4月から支給が始まり、10月までの7カ月と規定されている。

なお、28地域のうち13地域が月額、14地域が日額、1地域(河北省)が時間額で基準を示している。

月額で最も高いのは山西省と江西省の240円で、浙江省(225元)、北京市(180元)が続いている。最も低いのは広西チワン族自治区の100元である。日額で最も高いのは陝西省の25元。ただし、天津市では、前年度の天津市従業員平均日給の12%と規定されている。天津市人力資源・社会保障局によると、2015年度の天津市従業員の平均月給は4,944元だった。この日給換算に基づく支給額は27元となっている。

### 不払い問題

各地で高温手当の基準が示されているが、労働者がそれをきちんと受け取っているとは限らない。高温手当が支給されない、または賃金の中に含まれているとされ、その金額が明確になっていないことも少なくないと見られている。さらには、「清涼飲料水や熱中症対策の医薬品を提供したから」と言って高温手当を支給しないこともあるという。こうしたことは「使用者

は高温の環境下で作業する労働者に、衛生基準に達した清涼飲料水及び必要な医薬品を提供すること、そして、これらの提供を手当の支払いに充当してはならない」とする弁法第11条に違反する。北京市の場合、違反には最高1万円の罰金が科せられる。また、定められた金額より不足している場合は、賃金支払いの遅延とみなされる。

### 「高温休暇」の要望

高温手当の水準は地域によって適宜改定されるが、物価の動向に比べると、その上昇幅は大きいとは言えない。高温手当の水準を定めて以来、変更したことがない地域もある。

最近では、「わずかな高温手当を支給されるよりも、高温時に有給休暇を与えられるほうがありがたい」という声も上がっている。だが、現在、「高温休暇」に関する規定等はない。弁法第8条は、高温による作業の中止や作業時間短縮などの場合、使用者は労働者の賃金を差し引くことを禁じている。こうした中、「高温休暇」を独自に設けている企業も存在している。

[注]

- 1 最高気温が37℃以上40℃以下の場合、屋外での労働は6時間までとし、気温が最も高い時間帯の3時間は屋外での作業を控える。35℃以上37℃未満の場合、交代で作業員の休憩時間を設けることなども定められている。
- 2 弁法はこのほか、高温環境下で作業する労働者が熱中症などの診断を受け、職業病と認定された場合、労働災害(労災)保険待遇を享受できることなどを定めている(第19条)。

### 【参考資料】

央広網、人民網、中国国家安全生産監督管理総局、中国新聞網

(国際研究部)