

海外労働事情

イギリス EU 離脱後の移民政策に関する提言

移民政策に関する政府の諮問機関は9月、欧州経済圏（EEA）からの移民の流入による影響の分析と、EU離脱後の移民政策に関する提言をまとめた報告書を公表した。EEAとの間の移動の自由を廃止し、域外からの移民受け入れと同等の制度をEEA市民にも適用することを前提に、資格要件となる職務レベルの引き下げや数量規制の廃止などを提言、ただし給与水準に関する要件については従来を維持すべきであるとしている。

雇用・賃金等への影響は限定的

移民政策に関する政府の諮問機関であるMigration Advisory Committeeは、昨年7月に政府からの諮問を受けて、EEA移民の労働市場における現状や、社会的、経済的、財政的な影響に関する評価、離脱後の移民政策に関する検討などを行っていた。その一環として、2018年3月に公表された中間報告^(注1)では、広範な意見聴取に基づき、多くの雇用主が国内の人材不足を理由にEEA労働者を受け入れており、EU離脱後についても現状維持を求めているとの結果をまとめた。ただし、近年拡大した新規EU加盟国^(注2)からの労働者は低技能部門（ホスピタリティ業など）に集中しており、技能需要に関する雇用主の主張には誇張も含まれている、との懐疑的な見方も示していた。

今回公表された最終報告書^(注3)は、

労働市場のほか、生産性やイノベーション、投資・教育訓練への影響、物価・住宅価格、財政、公共サービス、地域コミュニティといった多岐にわたる影響を分析している。基本的には、ほとんどの分野においてEEA移民の影響は認められないか、あっても限定的とする従来からの分析結果を確認する内容となっている。

まず、国内の雇用や賃金への影響については、全体としては認められず、一部の若年層・低技能層の雇用減少や、低賃金層の賃金水準の停滞につながったとの分析もあるが、確実ではないとしている。また、生産性やイノベーションへの影響も全体としては明確ではないものの、高技能層についてはプラスの影響が見られる、と分析している。EEA労働者の受け入れにより国内労働者の教育訓練が停滞したとの証拠も報告されていないという。

物価については、対人サービスの価格を引き下げる効果の一方で、住宅価格の上昇をもたらした可能性があるものの、住宅供給に関して制約的な地域において影響が顕著な傾向にあり、このため政策の影響との切り分けが難しいとしている。また、EEA移民は給付の受給以上に納税しており、財政に貢献している。この傾向は、特に従来からのEU加盟国出身者（相対的に高技能の仕事に従事）で顕著だという。

公共サービスについても、基本的には影響は見られないとされる。例えば、

医療・介護分野では、サービスの受容よりも圧倒的に提供の担い手となっている。教育分野でも、EEA移民の子どもの増加が国内の子どもの教育機会を狭める結果とはなっておらず、また母語が英語以外の子どもの方が平均的な成績が高いと指摘。一方、社会的住宅の分野では、既存の居住者における比率は低いものの、新規入居者については新規加盟国出身者が多くを占め、その分、他の希望者の入居機会を狭めている可能性があるとしている。

離脱後は移動の自由を廃止、域外と同等の扱いに

報告書は一連の分析結果を踏まえ、経済にとって望ましい移民制度の在り方という観点から、主に就労目的の移民に関する制度について検討を行っている。

まず、EU離脱後はEEAとの間の移動の自由は廃止し、域外からの移民と同等のルールを適用することを提言している。従来EEAからの低技能労働者の受け入れは、原則不可能となる見込みだが、現在既に国内に居住する低技能の移民労働者は当面減少しないと見られること^(注4)や、家族の呼び寄せを通じた低技能労働者の流入継続も予想されることから、短期的な影響はほとんどないと報告書は見ている。

一方で、相対的に高技能の労働者については入国を容易にすべきであるとして、域外移民に対する現行制度に関する各種の緩和策を提言している。現在、EEA域外からの労働者の受け入れは、職種・職務レベルや賃金水準な

どをベースに審査されるポイント制(表)によるが、主要な受け入れルートである専門技術者向けの「第2階層」は、原則として大卒相当以上の職務レベルの仕事に雇用される予定であることに加え、職務ごとに定められた給与水準の下限額を下回らないことなどが、受け入れの条件として設定されている。また、第2階層の主要な受け入れカテゴリの一つである「一般」カテゴリ(注5)については、国内で一定期間の求人活動を行ったが適切な人材を雇用できなかったことを証明する「労働市場テスト」を経ていることを要する。このほか、受け入れには年間2万700件の数量規制が設定されている。

MACは、第2階層における職務レベルの下限を中等教育修了相当のレベルに引き下げるとともに、労働市場テストと数量規制を廃止することを提言している。ただし、給与水準の下限については、従来の基準(3万ポンド)を維持することで、提供される雇用の質を担保することを提案している。

また、現行制度は域外からの6カ月以上の労働者の受け入れに対して、「技能負担金」を雇用主から徴収している(注6)。雇用主からは、負担金制度の導入時にうたわれた「国内人材への過

少投資の是正を図る」目的に使用されている証拠がないとの批判的な意見も見られたが、MACは移民労働者の受け入れコストを引き上げることで抑制効果が期待できるとして、制度の維持を提言している。

低技能労働者は限定的に受け入れ

一方、政府が低技能労働者の受け入れの余地を残すことを選択する場合の方策として、MACは二つのルートを提案している。一つは、現在文化交流の一環として、一部の域外の国と相互プログラムとして実施されている若者交流プログラム(Youth Mobility Scheme)の拡充だ。18~30歳層を対象に、オーストラリアやニュージーランド、カナダなどから年間1,000~3万4,000人の若者を受け入れ、最長2年の滞在を認めるもので、滞在中は、任意の雇用主の元で就労することができるが、家族の帯同は認められていない。

また、農業もEEA労働者が多く雇用されている分野(注7)で、離脱後にこれを代替する国内労働者を確保することは難しいと考えられている。農業の外国人労働者受け入れに関しては、過去に実施していた季節農業労働者ス

キームを再導入する手法が挙げられている。ただし、低賃金・低生産性分野に特別に受け入れを認めるものであり、本来の目的以外に使用されることのないよう、制限する必要があるとしている。また、こうした労働者の調達を特別に認めるかわりに、農業向けに通常より高く設定した最低賃金を適用することが提案されている。

現地メディアによれば、政府はMACによる提案内容を概ね受け入れたとされる。政府案の詳細は、今秋中に白書によって示される予定だ。

【注】

- 1 "EEA-workers in the UK labour market: Interim Update"
- 2 2004年以降にEUに加盟したポーランド、ルーマニアなどの中東欧諸国。
- 3 "EEA migration in the UK: Final report"
- 4 離脱に先立って国内に居住しているEEA市民(およそ300万人)については、簡易な手続きにより引き続き居住その他の権利を保障する(このための「定住」カテゴリを新設)との方針が政府により示されている。
- 5 このほか、域外他国で雇用されている労働者が、同一の雇用主がイギリス国内に有する事業所に派遣されて働く場合に適用される「企業内異動」カテゴリがある。
- 6 労働者1人当たり、大企業で年1000ポンド、小規模企業・非営利組織で364ポンド。
- 7 農業に従事する外国人の大半が域内出身者とされる。

【参考資料】

Gov.uk, The Guardian ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)

表 ポイント制における移民の分類

階層	対象	カテゴリ
第1階層	高度技術者 経済発展に貢献する高度なスキルを持つ者(科学者、企業家など)	・ 例外的才能 ・ 起業家 ・ 投資家 ・ 学卒起業家 ・ 一般(2011年に停止) ・ 就学後就労(2012年に停止)
第2階層	専門技術者 国内で不足している技能を持つ者(看護師、教員、エンジニアなど)	・ 一般 ・ 企業内異動 ・ 運動選手 ・ 宗教家
第3階層	非熟練労働者 技能職種の不足に応じて人数を制限して入国する者(建設労働者など)	(停止中)
第4階層	学生	学生
第5階層	他の短期労働者、若者交流プログラム等	・ 短期労働者 ・ クリエイティブ・スポーツ、非営利、宗教活動、政府の交換制度、国際協定、若者交流プログラム



アメリカ

組合費を払わない自由に対抗
——給与支払い会社との提携

2018年6月27日に下された連邦最高裁判所の裁定により、公共部門の労働組合は組合費の徴収が激減する危機にある。カリフォルニア州の在宅介護労働者を組織する労働組合はこれに対して給与支払い会社と提携することで労働組合費の徴収減を食い止める試みを行った。

公共部門労働組合へのバッシング

イリノイ州医療・家族サービス局 (Department of Healthcare and Family Services) の職員、マーク・ジェイヌス (Mark Janus) 氏が米国州・郡・市職員同盟 (AFSCME) に対して組合費の支払義務がないことを求める訴訟は、2018年6月27日に連邦最高裁で判決が下され、原告の主張が全面的に認められた。

この判決を受けて、コネチカット州で、保守政党を支持するNPO、NRTW (National Right to Work) が中心となり、コネチカット州政府職員を組織するサービス従業員労働組合 (SEIU) の地域支部 (ローカル) 2001に対して、過去5年間にさかのぼって支払った労働組合費の返還を請求する訴えを9月6日に起こした。訴えが認められれば、返還される組合費は総額で1億ドルになるとされる。

団体交渉の対象となる従業員のうち過半数が労働組合に団体交渉を委ねるという意思表示があって、初めて使用者に団体交渉を受ける義務が発生する。権利を委ねることを反対した従業員も含めて労働組合は使用者と労働条件を交渉するため、そうした従業員も等しく労働条件の向上を手にすることがで

きる。もし、労働組合に交渉権を委ねることに反対した従業員が労働組合費を支払わなければ、労働組合費を負担する労働組合員と比べて公平さを欠くことになる。

2018年6月の連邦最高裁の裁定は、州政府職員労働組合が政治活動に労働組合費を使っていることが、信教・言論・出版・集会の自由、請願権を保障する合衆国憲法修正第1章に抵触するものだった。公共部門の労働組合は民間企業の労働組合と異なり、団体交渉のみで労働条件の向上を獲得することが難しい。なぜなら、人件費や福利厚生、社会保障にかかわる経費は議会による承認を必要とするからである。そのため、公共部門の労働組合の活動には議会対策を含めた政治活動が団体交渉を後押しするうえで欠かせないことになる。

公共部門の労働組合にとって、政治活動に組合費を使うことを理由として、労働組合費の徴収ができないということは、財政上の問題だけでなく運動の問題としても死活問題である。

公共部門の労働組合は政治的には民主党を支持しているが、連邦議会のみならず州議会においても共和党が多数を占める状況が続いているという背景もある。

デビットカードを活用して徴収

こうした状況で、カリフォルニア州で在宅介護労働者38万5,000人を組織する労働組合SEIUローカル2015は、給与支払い (Payroll) アウトソース企業、ADP社と提携することで対応を試みている。

SEIUローカル2015が組織する在宅介護労働者は、高齢者および障がい者向け公的医療保険制度であるメディケアを財源として、カリフォルニア州を通じて賃金が支払われている。最高裁の判決が出る以前は、カリフォルニア州から毎年7,000万ドルが組合費として控除され、一括してSEIUローカル2015に支払われていたが、判決によりカリフォルニア州は組合費の控除を停止した。

これに対して、SEIUローカル2015は、希望する労働組合員に対してADP社の発行するデビットカードを支給し、ADP社を通じて給与の支払いを行うとともに、ADP社が組合費の徴収を合わせて行うというものである。デビットカードは低額、もしくは無償で支給される。銀行口座を持っていない、もしくは持つことができない労働組合員の助けとなるとともに、福利厚生ポイントを貯めたり、日常的な支払いにも活用することができる。

通常、労働組合は団体交渉権を獲得するときのみに労働者から参加の意思表示を受けるが、デビットカードの発行は労働者の任意で行われるために、労働組合に対する支持をあらためて表明することで帰属意識が高まるとともに、同じカードを持つことで結束力が高まる効果が期待されている。

【参考資料】

Janus v. AFSCME (https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-1466_2b3j.pdf)

Eidelson Josh (2018) Union Uses Debit Cards to Fight Trump Proposal Threatening Dues, Daily Labor Report, 2018 Oct 9.

(海外情報担当 山崎 憲)

フランス

情報通信ツールの職務上の利用と就労状況
—労働省報告書

労働省の調査・研究・統計推進局 (DARES) は2018年6月、情報通信ツールの仕事における利用と就労状況の関係を分析した報告書を発表した。フランスでは1990年代末以降、雇用労働者が仕事をする上で情報通信ツールを利用する割合が一貫して増加しているが、携帯性のあるツールか否か、通信接続可能なか否かで、異なった特徴があることがわかった。

情報通信ツールの職務上の活用の増加

報告書によれば、仕事をするうえで、情報通信ツール (パソコンやデジタル端末、電子メール、社内通信システムなど) を活用する雇用労働者の比率は、1998年には50.9%、2005年には59.6%であったが、2013年時点で71.1%まで増加していることがわかった。15年間で20ポイント以上上昇したことになる。職業階級別に見てみると、上級管理職や高度な知的労働に従事する者において活用割合が最も高く、98.8%を占める。この割合は98年には85.0%、05年には93.5%だった。その他、中間職 (上級管理職と一般職・現場労働者の間の職業階級) (注) では、92.4% (98年には70.9%、05年には81.8%)、一般事務職では64.0% (同、51.4%、53.5%)、現場労働者では34.8% (同、19.6%、26.2%) だった。いずれの職業階級でも職務で情報通信ツールを利用する者の比率は高まってきた。

携帯可能・接続可能な機器を
活用する上級管理職

仕事で活用する情報通信ツールを

「通信接続の可否」および「携帯性の有無」により区分すると以下のとおりである。「ネットワーク通信に接続可能」かつ「携帯可能」な情報ツールを利用する雇用労働者の割合は16.9%である一方、「勤務場所が固定」された職場で「通信接続可能」な情報機器を利用する者は45.8%、通信に接続しない情報機器を利用する者の割合は6.5%、職務上全く情報通信機器を利用しないのは30.9%だった。

「ネットワーク通信に接続可能」かつ「携帯可能」な情報ツールを利用する労働者の特徴は、上級管理職、職務上の責任が重く精神的な重圧がある、就労時間が長い、超過勤務が常態化している、就労時間外に自宅で就労することも多い、というものであり、私生活が犠牲になることや、勤務時間中に通信接続可能な端末でメールを受信することで仕事を中断されるなど、ストレスを感じることも少なくない。その反面、仕事の進め方や就労時間に関して、自己裁量の度合いが高かったり、仕事にやりがいを見いだすことも多い。

携帯性のない機器を利用する
熟練の一般事務職

勤務場所が固定された職場でネットワーク通信に接続可能ではあるが、携帯が難しい情報通信ツールを活用する雇用労働者を、1日当たりの利用時間で区分すると、3時間以下には看護師や軍関係者、警察、消防隊員、製造業の組み立てライン労働者が多く、7時間以上には熟練した一般事務職や中間職に多かった。携帯が難しいことから、私生活と仕事の区分は守られているも

の、ネットワークにつながっていることから、予期しない業務により通常業務の中断を余儀なくされることや、一度に多くの仕事をこなさなければならないことがあり、プレッシャーを感じている者も少なくない。7時間以上、仕事で通信機器を利用している者のなかには、ツールに依存し過ぎていると感じる場合も多い。

一方、仕事をしていて難しい場面に直面した場合、ネットワーク上で上司や同僚からの支援があるため、孤独を感じることは少ないという特徴がある。

非接続の情報機器を利用する非熟練

ネットワーク通信に接続していない情報機器を利用する者は、25歳以下の若年層、非熟練の一般事務職、現場労働者が多いという特徴が見られた。職業としては、肉体労働者、皮革・縫製の非熟練労働者、小売り商店のレジ担当、美容師が該当する。自己裁量がなく、細分化された業務を担当している、1日当たりの就労時間が一定ではなく、他の労働者とほとんど関わりがない、仕事に対する重圧が小さく、超過勤務もほとんどないため、私生活に影響することも小さい。

[注]

「professions intermédiaires」のこと

【参考資料】

MAUROUX Amélie, « Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail ? », Dares Analyses, 2018-029, Dares du Ministère du travail, juin 2018.

(ウェブサイト最終閲覧：2018年10月9日)

(海外情報担当)

韓国①

労働時間の上限を週52時間に制限する改正勤労基準法に関する評価

韓国は、労働時間の上限を週52時間に制限する改正勤労基準法を2018年7月1日から施行した。調査会社の Ipsos (Ipsos) は、7月26日から30日まで、18～64歳の1,171人を対象に、オンラインによる「労働時間の短縮に関する意識調査」を実施した。同調査の結果概要は以下のとおり。

改正勤労基準法の概要

法改正前の韓国の労働時間制度は、1週40時間の法定労働時間に加え、最長12時間の時間外労働を認めていた。しかし、休日労働は法定労働時間に含まれないため、1週の労働時間は休日労働（8時間×2日）を加えた最長68時間まで延長できた。さらに、公益性や業務特性に基づき指定された特例26業種において、労使が合意した場合、時間外労働の上限規制が適用されなかった。

今回の勤労基準法の改正では、1週の労働時間規制の上限を、休日を含め原則週52時間以内に制限した。また、特例業種の範囲を26業種から5業種に縮小し（対象労働者数は453万人から102万人に減少）、存続する特例5業種においては11時間の勤務間インターバル規制（休息時間保障）を導入した。

週52時間労働制の導入に関する評価

Ipsosの調査結果によると、労働時間の短縮を目的とした勤労基準法の改正について、「内容を良く知っている」という回答が60.6%、「内容は良く分からないが聞いたことがある」という回答が38%で、回答者の98.6%

が認識していた。

法改正の趣旨については、「共感する」が74.4%、「共感しない」が25.6%であった。

法改正の評価については、「肯定的」が52.1%、「否定的」が25.8%、「まだよく分からない」が22.2%であった。

労働時間の短縮が今後の暮らしの質にどのような影響を与えるかについては、「肯定的な影響が大きくなる」が55.5%、「マイナスの影響がより大きくなる」が28.8%、「別に影響はない」が15.7%であった。

労働時間短縮が今後の暮らしの質に肯定的な影響を与えると回答した人に対し、肯定的要素について質問した結果（複数回答）、「個人時間の増加」（62.3%）、「夜勤の減少」（59.1%）、「働き方の変化（会議時間の短縮など）」（44.1%）、「通勤時間の変化」（34.3%）の順に多かった。

労働時間短縮が否定的な影響を与えると回答した人に対し、否定的要素について質問した結果（複数回答）、「所得減少、追加労働」（67.8%）、「雇用が不安定」（58.5%）、「物価上昇

（38.3%）、「労働強度の増加」（33.2%）の順に多かった。

労働時間の短縮に関する今後の展望

労働時間の短縮が今後の生活にどのような影響があるかについて、項目ごとに、「良くなる」「変化なし」「悪くなる」のいずれかを選択してもらった結果は表のとおりである。

休息、運動、余暇・レジャー、趣味など大半の項目で「良くなる」という回答が50%以上となっている。ただし、出産の項目は、「良くなる」という回答が36%にとどまった。所得の項目は、「悪くなる」という回答が54%に達した。

労働時間の短縮により生じた余暇時間をどのように活用するかについて質問した結果（複数回答）、「家族と一緒にする生活」（43.3%）、「休息・娯楽」（41.1%）、「健康・レジャー」（35.3%）、「自己啓発・学習」（23.2%）、「趣味生活・サークル」（22.5%）、「レジャー・文化活動」（17.4%）、「追加所得のための経済活動」（16.1%）の順に多かった。

（海外情報担当）

表 労働時間短縮に関する今後の展望(単位:%)

	良くなる	変化なし	悪くなる
休息	75	15	10
運動	68	22	10
余暇・レジャー	66	23	11
趣味	65	23	13
自己啓発	64	26	10
残業文化	64	20	16
全般的な暮らしの質	59	23	18
旅行	57	30	12
育児	51	34	15
ショッピング・消費	50	25	25
出産	36	49	16
所得	19	28	54

韓国②

女性の活躍促進には人的資源管理制度・慣行の改善が必要——韓国労働研究院レポート

韓国労働研究院 (KLI) は9月17日、「事業体パネル調査」の分析結果に基づく研究レポート「KLIパネルブリーフ 女性管理者の現状と課題」を発表した。それによると、女性管理者（管理者の役割をする係長級以上の者）の割合は、2005年の10.9%から2015年は16.5%に増加した。しかし、2015年の管理者に占める女性の割合は、役員6.8%、部長級4.9%、次長級7.1%に止まっている。KLIのレポートに基づき韓国の女性管理者の現状と課題について紹介する。

女性の就業状況

韓国の2016年の経済活動参加率は男性が68.7%、女性が58.4%で、女性が男性より約10%ポイント低い状況にある。

雇用形態別に見ると、男性は正規雇用が73.6%、非正規雇用が26.4%、女性は正規雇用が59.0%、非正規雇用が41.0%となっている。

2017年の専門・管理者従事者の割合は、女性23.5%、男性76.5%で、女性は全体の4分の1にも満たない。

女性管理者の現状

KLIの分析結果によると、事業体内の女性の割合は、2005年26.42%、2015年27.03%で、過去10年間に0.61%ポイント増加した。

女性管理者の割合は、2005年10.91%、2007年12.03%、2009年13.01%、2011年15.29%、2013年15.65%、2015年16.47%と増加傾向を示している。

管理者に占める女性の割合は、役員

が2005年4.3%、2015年6.8%(2.5%ポイント増)、部長級は2005年2.3%、2015年4.9%(2.6%ポイント増)、次長級は2005年2.0%、2015年7.1%(5.1%ポイント増)、課長級は2005年7.4%、2015年17.1%(9.7%ポイント増)、係長級は2005年20.4%、2015年27.6%(7.2%ポイント増)であった。他方、非管理職の女性の割合は、2005年の35.9%に対し、2015年は35.7%でわずかに減少した(表)。

企業規模別の女性管理者の割合は、従業員30~99人の企業14.5%、100~299人の企業12.7%、300~499人の企業15.3%、500人以上の企業13.1%となっている

業種別の女性管理者の割合は、製造業11.2%、非製造業16.3%となっている。女性管理者の割合が高い産業は流通サービス業(14.8%)、個人サービス業(14.5%)などであり、女性管理者の割合が最も低い産業は、電気・ガス・水道業(2.7%)である。

その他の特性を見ると、女性管理者の割合は、公共部門17.0%、民間部門13.9%、無労組企業14.4%、有労組企業11.9%、専門経営体制17.2%、所有経営体制12.6%などとなっている。

人的資源管理の現状

女性の活躍を促進するためには、組織内での女性の教育訓練への参加を奨励・拡大し、女性の能力と専門性を向上させることが重要な課題の一つとなっている。

「事業体パネル調査」に基づく分析結果によると、企業内訓練の履修者のうち、女性の割合は、2007年が28.1%、2009年が27.8%、2011年が31.3%、2013年が28.3%である。

女性の管理者の割合が低い集団と高い集団を区分して、製造業と非製造業を比較すると、製造業の教育訓練履修者のうち女性の割合は、女性管理者の割合が低い集団で17.2%、割合が高い集団で34.7%となっている。

非製造業では、女性の管理者の割合が低い集団で20.0%、高い集団で42.2%となっている。

全体では、女性管理者の割合が低い集団は18.6%、高い集団は39.9%で、女性の管理者の割合が高い企業において女性の教育訓練への参加が非常に広範囲に行われていることを知る事ができる。

KLIは、女性管理者の活躍促進のためには、女性の教育訓練への参加拡大、公正な処遇と差別の禁止、多様性政策の実現など、人的資源管理制度と慣行全般の持続的関心と改善が求められると指摘している。(海外情報担当)

表 管理者に占める女性労働者の割合(単位:%)

女性比率	2005	2007	2009	2011	2013	2015
役員	4.3	4.5	5.2	7.0	6.0	6.8
部長級	2.3	4.1	4.1	4.4	5.2	4.9
次長級	2.0	2.7	3.1	5.4	7.1	7.1
課長級	7.4	9.8	11.8	13.3	16.2	17.1
係長級	20.4	21.1	22.6	23.8	25.8	27.6
非管理職	35.9	35.0	33.6	34.2	35.4	35.7

資料出所:ソン・スンミ(2018)「女性管理職の現状と課題」、韓国労働研究院に基づき作成

中国①

中低所得層を優遇——個人所得税修正案

中国政府による個人所得税に対する修正案が、2018年8月31日、全国人民代表大会常務委員会で可決された。基礎控除額の引き上げや中所得以下の所得層に対する減税措置、新たな付加控除項目の追加などが行われる。2018年10月1日から基礎控除額など一部の改正が前倒しで実施され、2019年1月1日以降、改正の内容が全面的に施行される。

基礎控除額の引き上げ

今回の修正案は、中低所得層の負担を減らし、国内消費を刺激することを目指すものである。改正により、基礎控除額は現行の3,500円から5,000円（約8万2,000円）へ引き上げられる。この金額は、都市部住民一人当たり消費支出、就業者一人当たりの扶養者数、住民の消費価格指数などの要素に基づいて確定された（注1）。国家統計局の統計によると2017年全国都市部就業者一人当たりの消費支出額は月3,900円で、推計では、2018年の同消費支出額は月4,200円になる。さらに所得税の減税や控除項目の拡大によって住民の一人当たりの可処分所得が増加し、消費支出が増えると思込まれる。

低所得者層に対する所得税の負担減

税率面での改正には、課税項目・算出方法の変更と各税率の対象所得額の変更が含まれる。

前者について、従前は、所得区分が11項目あり、項目毎に定められた方式で課税する算出方法（分離課税）がとられていた。改正後は、所得区分が9項目に減り、そのうちの一部は合算

して課税する方式（総合課税）が採用される。九つの所得区分は次のとおり。①賃金、給与による所得、②役務報酬所得（注2）、③原稿料による所得、④特許使用料による所得、⑤経営による所得、⑥利息・配当・割増配当による所得、⑦財産賃貸による所得、⑧財産譲与による所得、⑨一時所得。そのうち、①～④の項目を総合課税とし、⑤～⑨の項目を分離課税とする。

上記①～④の総合課税項目（主に賃金・給与所得者）については、累進税率が適用される。改正によって、7段階の税率は現行のまま、より低い税率（3%、10%、20%）の対象となる所得層が拡大された（表1）。具体的には、控除後の所得額が年30万円（約494万円）未満の場合、減税となる可能性が高い。また、個人事業主等が対象となる経営所得項目については、5段階の累進税率は現行のまま、より高い課税所得額が設定された（表2）。具体的には、課税所得額が50万円（約823万円）未満の場合、減税の恩恵を受けることとなる。⑥～⑨の項目は改正を受け一律20%が適用される。

新たな付加控除項目

これまで、基本養老保険（年金）、基本医療保険、失業

保険などの社会保険費と住宅積立金は、「特定項目」として所得から控除されていた。今回、新たに子女教育、継続教育、難病医療、住宅ローンの利息あるいは賃貸住宅家賃、老人扶養親族などの支出が「新たな付加控除項目」として追加されることとなった。具体的な範囲、基準や実施時期については、現在國務院によって策定中である。

課税所得額の計算（改正後）

・総合課税項目の所得

納税年度（注3）の年間収入総額（①+②+③+④）から<6万円>、<特定項目>および<新たな付加控除項目>を控除した後の全額を、課税所得額とする。なお、②役務報酬所得、③原稿料所得、④特許使用料所得は収入総額から20%を差し引いた残額を課税所得額とする。また、原稿料所得は収入総額から20%を差し引いた額の70%を課税所得額とする（注4）。

【課税所得額=年間所得-60,000-特

表1 総合課税項目の累進課税の変更（年間）

税率 (%)	所得額 (控除後) (元)	
	改正後	現行
3%	36,000以下	18,000以下
10%	36,000～144,000	18,000～54,000
20%	144,000～300,000	54,000～108,000
25%	300,000～420,000	108,000～420,000
30%	420,000～660,000	420,000～660,000
35%	660,000～960,000	660,000～960,000
45%	960,000以上	960,000以上

表2 経営所得項目の累進課税の変更（年間）

税率 (%)	所得額 (元)	
	改正後	現行
5%	30,000以下	15,000以下
10%	30,000～90,000	15,000～30,000
20%	90,000～300,000	30,000～60,000
30%	300,000～500,000	60,000～100,000
35%	500,000以上	100,000以上

定項目－付加控除項目】
【課税額＝課税所得額×累進税率－速算控除額】

・分離課税項目の所得

経営所得は、納税年度の収入総額から原価、費用及び損失を控除した後の残額を、課税所得額とする。財産賃貸所得は、毎回の所得が4,000円を超えない場合、所得から800円を控除した後の残額を、また4,000円以上の場合、所得の20%を控除した後の残額を、課税所得額とする。財産譲与所得は、収入額から財産の原価と合理的な費用を控除した後の残額を、課税所得額とする。利息・配当・割増配当所得と一時所得は、毎回の収入額を課税所得額とする。

非居住者に対する183日ルール

「183日ルール」とは、中国に滞在

する外国人に対し、中国での滞在日数が年間183日を超えれば「居住者」、183日以内であれば「非居住者」と区分し、「非居住者」には中国国内での租税を課さないという、日中租税条約等一般に適用されているルールを指す。今回の修正により、個人所得税法に「183日ルール」が明記されることとなった。

修正案では、中国本土内における住所の有無にかかわらず、一納税年度に滞在日数が累計183日を超えた場合、「居住者」と認定され、中国本土で得た所得に対して個人所得税を課税する。他方、中国本土内に住所がなく居住もいない場合、あるいは、住所がなく一納税年度に滞在日数が累計183日以下の場合、「非居住者」と認定され、中国国内における納税の義務が生じない。

なお、5年以下の長期滞在者に対し

て海外所得への課税を免除するとの優遇措置がとられていたが、これは継続される見込みだ。6年目以降は、中国国外での所得についても個人所得税を納めなければならない。

【注】

- 1 財政部の記者会見（2018年8月31日）による。
- 2 役務報酬所得とは、個人がデザイン、装飾、掘付、製図、化学分析、測定検査、医療、法律、会計、コンサルティング、講演、報道、放送、翻訳通訳、校閲、書画、彫刻、テレビ映画、録音、録画、公演、実演、広告、展示、技術サービス、紹介サービス、仲介サービス、代行サービス及びその他の労務に従事して取得する所得を指す。「中華人民共和国個人所得税法实施条例」（2011年修正）より。
- 3 中国納税年度 毎年1月1日～12月31日
- 4 たとえば、職員のAさんは、年間賃金10万円、原稿料所得5万円、労働報酬所得10万円の場合、Aさんの年間所得額＝10万円賃金＋5万円原稿料所得×80%×70%＋10万円労働報酬所得×80%＝20.8万円。故に、課税所得額＝20.8万円－6万円基本控除額－特定項目控除－付加控除項目。これを3%～45%の累進税率に基づいて税金を徴収する。

【参考文献】

国家税務総局、人民網、新華網、新京報、経済日報

（海外情報担当）

JILPT BOOKS

好評発売中！

労働関係法規集 2018年版

B6判変型 902頁 2018年3月刊 ISBN978-4-538-14030-8

労働関係の法令を幅広く収録

社会生活に必携の労働関係法規を持ち運べるコンパクトサイズに収めました。基本的な法令のほか、必要な告示や指針等も収録し、労働法の学習だけでなく実務にも役立つよう編集しています。企業の人事担当者、労働組合の方はもちろん、広く一般の皆様にもご活用いただけます。

2018年版の主な改正法令等

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（労働者が育児休業を取得しやすい職場環境づくり等を目的とした改正）
- 職業安定法（職業紹介の機能強化、求人情報の適正化等に関連する改正）
- 雇用保険法（失業給付の拡充、保険料率の引下げ等を目的とした改正）
- 労働安全衛生規則（産業医制度の充実等を目的とした改正）
- 労働時間等設定改善指針（年次有給休暇に関連する改正）

労働関係法規集
2018年版

定価：1,389円＋税

◆お求めは書店（インターネット書店）、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>



中国②

「週休3日制」導入への提言——働き方改革

中国社会科学院は、「2017-2018年中国レジャー発展報告」(以下:「報告」)にて、2030年までに全省で「週休3日制」を導入し、法定労働時間を週4日・1日9時間の週36時間にすることを提言した。

週休3日制の段階的導入

「報告」によれば、「週休3日制」実現に向け、地域・企業別に3ステップでの導入が予定される。まず、2020-2025年、中国東部地域の国有企業で導入・試行、次に、2025-2029年、東部地域の全企業に拡大、最後に、2030年から全国範囲で実施の見込みだ。

法定労働時間と実態

現在は、週休2日制の定めがある。1995年『労働者の労働時間に関する國務院の規定』の発布により、同年5月1日から1日8時間、週40時間の新しい労働時間基準制度が開始した(注1)。また、「労働法」(1995年)は、雇用側が労働者に毎週少なくとも1日の休みを保障するべきである(第38条)と規定している。しかし、20年を経ても、残業が常態化し、法定の時間を超えて就労しているケースが少なくない。大手人材サービスの智聯招聘(Zaopin Limited)による「2017年ホワイトカラー満足度指数調査報告」(注2)によると、85%のホワイトカラーが毎週残業をしなければならず、彼らの7.9%は、残業時間が週20時間以上にのぼる。また、CCTVや中国国家統計局などが協同行った「中国経済生活大調査」によると、2017年

中国人の余暇時間(就労と睡眠を除く時間)は1日あたり2.27時間であった。これは、アメリカ、ドイツ、イギリスなどの半分ほどにすぎない。

2016年には、旅行・観光の活性化を促進するため、土日に加え、金曜の午後を半日休とする「週休2.5日制」が一部地域で導入された。当時、11省・市が「週休2.5日制」の奨励策を打ち出したが、実際に試行的に導入されたのは全国で5地域(注3)のみであった。導入された都市では、4月から10月にかけて、1カ月あたり週2回(金曜日午後以降に勤務を休止)とし、実務へのマイナス影響を与えないように従業員が交替で休みがとられている。

今回の週休3日制の提案は、これまでの法改正、施策の流れに続くものである。

有給休暇の取得も困難

2008年、「有給休暇条例」(中国語:「带薪休假条例」)の公布で、有給休暇制度も導入されている。従業員は当年度有給休暇中に通常勤務期間と同額の賃金収入を得ることができる(第2条)。また、従業員の累計勤務年数が1~10年未満の場合は5日間、同10~20年未満の場合は10日間、同20年以上の場合は15日間の有給休暇がそれぞれ付与される(第3条)。これに対し、中国社会科学院旅行研究センターが中国の2,552人の従業員を対象に行った調査では、「有給休暇なし」40.1%、「有給休暇はあるが取得できず」4.1%、「有給休暇はあり、取得できるが、自由に取得できず」18.8%、

「有給休暇あり、自由取得できる」31.1%という結果となった。上述の「2017年ホワイトカラー満足度指数調査報告」では、ホワイトカラー従業員の33.3%が休暇を取れず、25.5%が5日以下の休暇を取ると回答した。

AI技術の活用の試み

労働時間に関する法律と実態の乖離が注目される一方、AI技術の導入に伴って、労働人口が人工知能やロボット等により代替される可能性についての世論の盛り上がりも見られる。現在、中国では、労働者の代わりにロボットに簡単に重複的な作業をやらせる企業が現れている。広東省東莞市政府は、2014~2016年の3年間、労働力をロボットで代替する計画を実行した。その結果、同市において、3年間で労働者が20万人近く減少したという。更に、2016年1月、同政府は、今後5年間、毎年2億元以上の資金を「ロボットの労働力代替」計画に投入することを発表した。製造業での人工知能の活用・アップグレードなどの支援を行う。

[注]

- 1 労働法(第36条)は、「国家は労働者の毎日の労働時間が8時間を超えず、毎週の平均労働時間が44時間を超えない労働時間制度を実行する」と定める。
- 2 2018年1月発表、サンプル数1.2万人。智聯招聘が運営するサイトzhaopin.comは中国で最も人気のあるキャリアサービスの一つ。2016年6月末時点で1億2000万人の登録ユーザーを有し、1年間で3690万もの求人が掲載された。同社は、キャリア採用、大学採用、人事評価などのサービスも提供する。“Zhaopin”(智聯招聘)とは中国語で「雇用」「採用」などを意味する。
- 3 江西省の吉安市と上饒市、山西省の晋中市、貴州省の黔南ブイ族ミャオ族自治州、陝西省の靖辺県。

【参考文献】

中国新聞網、新京報、光明網、齊魯晚報

(海外情報担当)