

# 海外労働事情

## イギリス 政府が最低賃金額の改定案を了承

最低賃金制度に関する政府の諮問機関は10月、2019年4月からの最低賃金額の改定案を政府に示した。景気の安定や雇用の好調などを受けて、成人向けの基本額を4.9%引き上げて時間当たり8.21ポンドとするほか、若年層向けの額についても4%前後の引き上げを提案するもの。政府は、最低賃金の額を2020年までに平均賃金の6割に引き上げるとの目標を掲げており、この方針に沿った委員会の改定案を歓迎、これを承認した。

### 平均賃金の6割を目標とした改定案

最低賃金制度は従来、年齢別など4区分による「全国最低賃金」(National Minimum Wage)で運用されていたが、最低賃金額のさらなる引き上げ策として、25歳以上層を対象とする「全国生活賃金」(National Living Wage) (注)が2016年に新設された。全国生活賃金は、従来の最低賃金とは異なり、2020年までに平均賃金(賃金統計における中央値)の6割相当額に引き上げるとの目標が掲げられている。毎年の改定額の検討は、諮問機関である低賃金委員会が担うが、政府は諮問にあたり、従来の最低賃金については雇用への影響に重点を置く一方、全国生活賃金については、経済への影響を勘案しつつ目標額の達成に向けた改定案を検討するよう求めている。

委員会は、目下の持続的な経済成長や雇用の好調、このところの賃金水準

の上昇(直近7カ月連続)、さらに現時点で参照可能な経済や雇用に関する予測などを踏まえ、引き続き政府目標に向けた改定が妥当との判断を示し、全国生活賃金額の来年の改定額について、前年から4.9%(38ペンス)引き上げて8.21ポンドとする案を示した。また、25歳未満層については、21~24歳層向け額を7.70ポンド(前年から32ペンス、4.3%増)、18~20歳層向け額を6.15ポンド(同25ペンス、4.2%増)、16~17歳向け額を4.35ポンド(15ペンス、3.6%増)、アプレントイス(見習い訓練参加者)向け額を3.90ポンド(20ペンス、5.4%増)とすることを提案した。委員会は、この改定によりおよそ200万人が賃金引き上げの対象となるとみている。

また、政府が目標達成の期限としている2020年の改定額について、委員会は目安として8.62ポンドとの予想を示している。ただし、来年3月に予定されるEU離脱をめぐる交渉の影響を含め、不確定要素を懸念材料として挙げており、経済状況やその見通しが悪化する場合、雇用の保護を優先して、目標額への改定を断念すべきかを検討するとしている。

政府は、引き続き目標達成に向けて改定を行うべきとする委員会の案を歓迎、これを承認した。

### 生活賃金、控えめな改定

また11月には、非営利団体などが

推進する「生活賃金」(living wage)の改定額が公表された。最低限の生活水準を維持するための賃金額として、雇用主に自主的な導入を求めるもので、運動を主導するLiving Wage Foundationによれば、国内で4,700超の雇用主が参加している。今年の改定額は、ロンドンで時間当たり10.55ポンド(前年から35ペンス・3.4%増)、ロンドン以外で9ポンド(同25ペンス、2.9%増)と、前年の引き上げ幅(それぞれ4.6%と3.6%)を下回る結果となった。

改定に合わせて毎年公表されているKPMGの報告書によれば、改定に先立つ2018年4月時点で生活賃金未満の賃金水準の労働者は、就業者全体の22%にあたる約575万人で、前年の21%から1ポイントの上昇(約25万人の増加に相当)となった。女性が約6割(350万人)を占め、就業形態別には、パートタイム労働者で43%、フルタイム労働者で13%となっている。年齢階層別には、若年層(18~21歳層)でとりわけ比率が高い(68%)。また、生活賃金未満の労働者が多い職種は、販売・小売補助(75.6万人)、キッチン・ケータリング補助(42.9万人)、清掃・家事(38.7万人)、介護(30.6万人)、未熟練倉庫職(17.8万人)など。

〔注〕

本誌2016年4月号の海外労働事情参照。なお、後述の生活賃金とは異なり、生活費は考慮されていない。

【参考資料】

Gov.uk、Living Wage Foundation、The Guardian ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)

## ドイツ

ギグワーカーの労働者性  
—「ライダー」は自営か労働者か

ドイツの大都市では、四角い大きなバッグを背負い、自転車でレストランフードを個人宅へ配達する「ライダー」の姿を頻繁に見かける。プラットフォーム（モバイルアプリ）を介した「ライダー」のような働き方は「ギグワーク」と呼ばれる。以下にライダーをめぐるドイツのギグワークの状況を紹介する。

## ギグワークとは

「ギグ」というのは、元々は舞台パフォーマンスや演奏セッションのことで、その場で提供されるちょっとしたサービスを指す。ここから派生した「ギグワーク」という言葉は、サービスの開始から終了までの短さを強調している。現時点で必ずしも用語概念が統一されているわけではないが、ドイツ政府によると「ギグワーク」とは、プラットフォーム（モバイルアプリ）をベースに「現地で」一般的に「個人」を対象に提供するサービス（仕事）を言う。

具体的には、レストランフードの配達サービスのほか、ケア（保育・介護）サービス、清掃サービス、車両輸送サービスなどがある。

「ギグワーク」の場合、プラットフォームを介した「ワーカー（供給側）」と「顧客（需要側）」の双方が現場にいるという「場所」に依拠するため、当地の法律が適用対象となる。この点で、スマートフォンやPCを通じて、“世界中どこからでも”作業できる「クラウドワーク」とは状況が異なる。

## ライダーの担い手と問題点

ライダーの担い手の多くは学生であ

る。スマートフォンと自転車があれば、気軽に収入を得ることができ、週末や夜間に時間がある学生のライフスタイルに比較的合致しているためである。プラットフォーム運営会社は「ライダーは、ヒップ（お洒落、かっこいい）」というイメージ戦略を展開しており、そのことも学生が多い理由となっている可能性がある。このほか、ライダーには留学生も多いが、彼らにとっては、配達業務を通じて街中の位置関係を把握したり、他のライダーとのコミュニケーションをしたりしながら当地の生活に溶け込めるといったメリットもある。

一方で、ライダーの業務は、制限時間内に配達を完了しなければならない強いプレッシャーや、車や歩行者との接触、荒天時の転倒、冬期の道路凍結によるスリップなどのリスクが高いといったデメリットもある。

また、ドイツでは、同じライダーでも、プラットフォーム運営会社によって「自営業者」として扱われたり、「労働者」として扱われたり、異なる待遇を受けている。以下にその現状を詳しく見ていく。

## デリバラー社／自営かつ有期契約

イギリス発祥のデリバラー（Deliveroo）社は、2012年にロンドンで設立後、急成長し、2017年夏には企業評価額が最大15億ポンドと推算されるまでになった。現在は12カ国でサービスを提供しており、ドイツでは2015年4月からベルリンに事務所を構えている。世界各地に3万人を超えるライダーがいて、そのうち半数はイギリスで働いている。ドイツに

は約1,000人のライダーがいて、うち300人はベルリンで働いている。デリバラー社のライダーは、「単独自営業者」という扱いを受ける。しかし、制服着用でシフト勤務があり、賃金（報酬）はデリバラー社によって設定されており、自由度が低い。ドイツのライダーは配達1件につき、時給7.5ユーロ＋1～2ユーロの上乗せ賃金を受け取る。誰がどのくらいの上乗せ賃金を受け取るかはデリバラー社に裁量権がある。

デリバラー社では、2018年にケルンのライダーたちが事業所委員会（注1）を設立しようとしたところ、事業所委員に選ばれた複数のライダーの契約を会社側が打ち切るという強硬策に出て、ドイツ労働総同盟（DGB）や食品・外食産業労組（NGG）等から強い批判を受けている。

## フードラ社／ミディジョブが大半

他方、ドイツ発のフードラ（Foodora）社は、2014年にミュンヘンで発足後、すぐにベルリンに本部を移し、2015年からデリバリーヒーロー（Delivery Hero）社の傘下に入っている。ドイツ国内には約2,400人のライダーがいて、うち450人はベルリンにいる。ライダーは「労働者」として扱われ、ほとんどはパートタイム労働の一種である「ミディジョブ（収入の平均月額が450.01ユーロ以上、850ユーロ以下）」で働いている。「ミニジョブ（注2）（同450ユーロ以下）」や「フルタイム」は非常に少ない。

時給は9～11ユーロ（ミュンヘンでは最大11ユーロ）で、確実に自身のシフト勤務をこなし、遅刻や無断欠勤をせず、時間内に配達をこなしたライダーには1ユーロの上乗せボーナス

が2カ月後から支給される。フードラ社はライダーのほかに「ライダーキャプテン」を置き、ライダーとして働きながら、チーム内のライダーの面倒を見る業務を課している。ライダーとライダーキャプテンは、ワッツアップ(WhatsApp)アプリ(注3)のグループで連絡を取り合い、チーム内で問題や無断欠勤が生じた場合は、ライダーキャプテンが最初の相談相手となる。ライダーキャプテンの時給は通常よりも1ユーロ高い。ライダーキャプテン自身に問題が生じた場合は、さらに上位の「シニアライダーキャプテン」に相談することができる。

当初、フードラ社は、デリバラー社と同じく、ライダーを自営業として処遇していたが、ライダーがプラットフォーム(フードラ社)から非常に明確な指図を受け、かつその指図に反することができないことから、ドイツ法上「見せかけの自営(=労働者)(注4)」とされる可能性が高く、ライダーの質の低下なども見られたため、すぐにパートタイム雇用に切り替えた経緯がある。

## 各地で合同抗議デモも

既述の通り、ライダーは比較的時給が安く、配達サービス中の事故リスクなどが高い。また、プラットフォーム運営会社によって待遇も異なる。

このような現状の改善を図るため、デリバラー社やフードラ社などのライダーは連携して、各地で合同の抗議活動を展開している。2018年6月には、ドイツ労働総同盟(DGB)や食品・外食産業労組(NGG)の支援を受けて、比較的規模の大きい合同抗議を行い、フベルトゥス・ハイル連邦労働社会大臣も現場に登場して、ライダー達の要

求に耳を傾けた。ライダーらは、①時給1ユーロの賃上げ、②シフト計画作業のための週1時間の有給労働時間の認定、③自転車やスマートフォンが業務遂行のために故障した際の修理費用をプラットフォーム運営会社が負担すること、④履行した労働時間に関する透明性、⑤毎月の最低労働時間数の保障、などを主な要求として掲げている。

## 州政府の取り組みと労使の見解

ベルリン統合・労働・社会省は2017年、ギグワークに関する労働課題を話し合うため、労働組合、使用者団体、プラットフォーム運営者などの関係者を集めたワークショップを開催した。ワークショップでは、「良き労働(Gute arbeit)(注5)」を形成するための方策が話し合われ、主に、①ギグワーカーの身分(自営か労働者か)、②ギグワークの公正な報酬の在り方、③ギグワーカーの利権代表組織の必要性、④ギグワーカーの技能・評価手法に関する問題、⑤依頼客(発注者)に対する啓発の必要性などが話し合われた。

ワークショップを踏まえて、2017年に出されたベルリン政府の報告書によると、フードラ社の取締役であるエマニュエル・パウラ氏は「ドイツにおいて、プラットフォーム運営者が、ライダーを自営業者として取り扱うモデルに未来はない。税務当局と年金保険機関も、自営業として取り扱うことはドイツ法に適合しないだろうと感じている」とコメントしている。他方、統一サービス産業労組(ver.di)のギュンター・ハーケ氏は「見せかけの自営という問題に関して政治的行動の必要性がある。見せかけの自営に対する基準はかつてリスト化しようとしたが実現しなかった。しかし、特にギグワー

クについては、今後は、明確な基準が重要だ」と述べている。

最後に、報告書の中で州政府は、ギグワークにおける「ワーカー」、「プラットフォーム運営者」、「顧客」の三者の労働関係を明らかにする必要があり、不安定かつ低賃金に陥りやすいギグワークに対する公正な労働条件の形成と、社会保障制度の維持を両立しながら、三者が納得できる枠組み条件を創出することが重要だと結論づけている。

【注】

- 1 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。
- 2 「ミディジョブ(Midijob)」や「ミニジョブ(Minijob)」はパートタイム労働者であり、最低賃金や休暇などは、通常の労働者と同等の権利が認められる。ミニジョブ労働者は、所得税と社会保険料の労働者負担分が免除されるが、使用者の社会保険料負担は免除されない。これは、使用者が保険料負担を逃れる目的でミニジョブ等を利用しないための措置である。なお、ミディジョブには、社会保険が適用されるが、労働者負担分の保険料については、所得に応じて減額される。労災保険はミディジョブ、ミニジョブどちらも適用される。
- 3 日本の若者が利用するLINEと類似したアプリで、ドイツの若者がよく利用しているコミュニケーションアプリの一つである。
- 4 「見せかけの自営(Scheinselbständige)」とは、契約上は独立自営の労務(役務)を外部企業のために提供するが、実際には労働関係において非独立的な仕事をしている者を指す。「見せかけの自営業」と認定されると、労働者と同等とみなされ、労働者に適用される法律が全て適用されることになる。「偽装自営」や「仮装自営」と訳されることもある。
- 5 「良き労働(Gute arbeit)」とは、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と定義している。

【参考資料】

Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016) Weißbuch Arbeiten 4.0, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales(2017) *Der Job als Gig – digital vermittelte Dienstleistungen in Berlin*ほか。

(海外情報担当)

## フランス ワイナリーの人手不足が深刻化

ロワール、ボルドー、ブルゴーニュといったワイン産地のワイナリーの人手不足が深刻化している。2015年頃から問題が指摘されはじめたが、2018年はさらに厳しい状況となっている。収穫期に必要な短期の季節労働者だけでなく、長期の無期熟練労働者についても人手不足が進行している。

### 無期・熟練労働者も不足

ボルドーのジロンド県では、2018年の収穫期に2,150人の季節労働者を募集したが、実際に確保できたのは半数に満たない約1,000人のみだった(注1)。ロワールのワイナリーでは、5月～6月の6週間に7人から10人の季節労働者を求人したが、人員の確保が非常に困難だったという。

ワイナリーでは、ブドウ収穫期に多くの人手を必要とするが、ブドウ栽培を年間にわたって担う長期あるいは無期の雇用についても人手不足が問題となっている。ブドウ畑で様々な作業を行うトラクターの運転手など単純労働だけでなく、熟練した技術を要する作業も労働力不足が顕著であるという。熟練労働者が不足になっている上に、ブドウ栽培に関する職業訓練を受けようという若年労働者が少なくなっており、将来は人手不足がさらに深刻になるだろうという見方もある(注2)。

### 重労働による不人気、社会保険料免除の廃止等による要因

人手不足の要因は、複数指摘されている。まず、ワイナリーの就労は、雨や嵐の中での重労働や農薬・除草剤など健康を害する可能性のある化学物質

に曝されること、それに見合わない低賃金など劣悪な労働条件が人手不足の理由である(注2)。

ブドウ栽培の作業の機械化も進んできているが、剪定や樹の引き抜き、収穫といった作業などは、依然として風雨にさらされる重労働を強いられている。無農薬有機栽培が普及したことによって、農薬被害の危険性は低くなったものの、手間のかかる作業が増えたことも就労環境を悪化させた一因である(注3)。

天候によって仕事量が左右され、収入が不安定であること、ブドウ収穫に係る労働契約の社会保険料免除が2014年末で廃止されたことで、手取り賃金が減ったことが求職者を減らす要因となっている(注4)。

最近のフランス経済の好景気によって、他の産業、他の職種に人材が奪われているという側面も指摘されている(注5)。大学の授業開始時期が以前よりも早くなっており、学生を季節労働者として雇用することも困難になっている(注6)。ワイナリーが季節労働者に提供すべき住居の基準が厳格化されたことによって、住居を提供できるワイナリーが減っていることも要因として挙がっている。ホテルやレストランでも季節労働者の人手不足は続いているが、自宅からより近く、より楽な仕事を求める傾向があり、ワイナリーでの就労は避けられる傾向にある(注1)。

### 外国人労働者の受け入れ

人手不足を補うため、EU諸国からの労働者派遣を手がける企業に手数料

を支払って求人するワイナリーもある。ロワール地方において手作業でのブドウの収穫を行うワイナリーのオーナーは、ルーマニアを中心として外国人労働者を雇用している。だが、外国人労働者を受け入れることは、言語や習慣の違い等によって問題が起こることが懸念されている(注7)。

[注]

- 1 Le vignoble bordelais confronté à une pénurie de main-d'oeuvre, Les Echos, 22 Juillet, 2018.
- 2 Maine-et-Loire: les vigneronns recherchent de la main d'oeuvre, France 3, 31 Mai, 2018.
- 3 Pénurie de saisonniers viticoles dans le Bordelais, France 3, 5 Juillet, 2018.
- 4 1週間で40～50ユーロの手取り賃金が減ったという。原産地呼称ワイン生産者全国連盟(Confédération nationale des producteurs de vins à appellations d'origine contrôlée : AOC)の会長による(Pour les vendanges, la pénurie de main d'oeuvre s'aggrave cette année, France inter, 11 Août, 2018)。
- 5 Gironde: la main d'oeuvre saisonnière se fait rare dans les châteaux viticoles, Le Poit, 12 Juillet, 2018.
- 6 Vendanges : les viticulteurs s'inquiètent du manque de saisonniers, Franceinfo, 10 Août 2018.
- 7 Vignoble nantais : pénurie de main d'oeuvre dans le Muscadet, France 3, 4 Août, 2018.

(ウェブサイト最終閲覧：2018年11月1日)

(海外情報担当)



## 中国

## 上海市における高技能人材の育成と優遇政策

近年、中国において研究者や専門家等のハイレベル人材に対する需要が高まる一方、現場で活躍する技能人材の不足が課題として挙げられる。中国政府による政策提言が行われるなか、上海市は、技能人材、とりわけ高技能人材を対象とした優遇政策を進めている。

## 技能人材の状況と中央政府の政策

中国では、日本の「技能士」に相当する、国家職業資格を持つ技能労働者が、2017年末時点で1.65億人存在する。この国家職業資格は、技能レベルと経験年数等に基づき、初級工、中級工、高級工、技師、高級技師の5段階に分かれる(注1)。高級工、技師、高級技師の資格を持つ労働者は「高技能人材」と呼ばれ、全技能労働者の3割にあたる4,971万人を数える。

最上位の資格である高級技師の資格を取得するには、優れた技能はもちろん、当該職種で最低15年程度の経験を要する。それにもかかわらず、学歴社会を重視する中国社会では、技能者に対する待遇や社会的評価が低く、さらに、反復的で退屈な技能作業を避ける若者も増えるなど、技能人材が希少な存在となりつつある。

このような状況を受け、中国政府は、技能人材、特に高技能人材を養成するため、「新時代における産業労働者チーム創設の改革法案」(国務院、2017)や「職業技能への終身育成制度の推進に関する意見」(国務院、2018)、「技能労働者の待遇の向上に対する意見」(国務院、2018)などの促進策を立て続けに発表した。

## 上海市の優遇政策

上海市では、2010年より「首席技師の育成と選抜の千人計画」に着手し、重要な産業における高技能人材育成施設の建設、大企業の自主的な職業技能訓練の奨励、助成金の付与などを通して高技能人材の育成を図ってきた。2017年末時点で、同市には高技能人材育成施設が102カ所あり、330万人超の技能人材のうち高技能人材が32.08%(106.8万人)を占める。

同市政府はまた、技能人材の育成と高技能人材の誘致のために、今年6月に「技能向上行動計画(2018~2121年)」を発表した。2021年までに、毎年100万人の技能労働者を対象とした技能訓練を実施、高技能人材を技能労働者の35%以上に拡大するという目標を掲げている。同計画は、「サービス」、「製造」、「ショッピング」、「文化」の四つの領域における上海ブランドの発展に向けた、技能人材育成に関する包括的な取り組みを示すものである。その内容は、養成、評価、技能競技、誘致、待遇、激励、保障等の多岐テーマにわたり、例えば、技能人材の待遇面では、収入水準の上昇に向けた取り組み、特に高技能人材に対する年俸制と自社株報償などの激励制度や、住宅問題を解決するために各地域・企業が技能人材に公的賃貸マンション(注2)や住宅手当を付与することなどが計画に含まれる。

## 上海市における技能人材の賃金水準

上海市人力資源と社会保障局は、2017年上海市の2,700社企業で、国

家職業資格を持つ約13.5万人の技能労働者を対象に調査を行った。これによると、彼らの基本賃金、賞与、手当、残業代などを含む年間収入中央値は9.54万元(約158万円)で、同年の上海市の8.56万元(約142万円)の1.1倍であった(注3)。技能レベルが高いほど年間収入が高く、技能レベル別の年間収入中央値は、初級工7.31万元、中級工10.24万元、高級工12.25万元、技師12.43万元、高級技師14.22万元である。上位3資格のいずれかを有する高技能人材の年間収入中央値は12.5万元と、平均年収の1.5倍にのぼる。

業種別に見ると、交通運輸、倉庫、郵政業に従事する高技能人材の収入が最も高く、彼らの年間収入中央値は14.76万元であった。次に製造業の13.87万元、卸業と小売業の9.28万元、住民サービス・修理とその他のサービス業の8.8万元、宿泊と外食業の8.5万元が続く。

上海市における高技能人材の賃金水準は年々上昇しており(注4)、優遇政策はこの傾向を一層強めるものとなる。

[注]

- 1 職業資格制度については、JILPT資料シリーズNo.102「諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—」(2012)の中国章に詳述されている。
- 2 政府が運営する賃貸マンションのこと。契約は短期間で、上海の場合は2年。一般のマンションより賃貸料が安い、マンション数の不足、申請後の長い待機期間、不十分な設備などの問題が指摘される。
- 3 1元=16.6円として算出。
- 4 2017年12月25日、上海市人力資源と社会保障局は初めて技能人材の賃金水準を発表した。2,400社企業の10万人強の技能労働者を対象とした調査で、2016年技能人材年間収入の中央値は9.51万元であった。

【参考資料】

人民網、中国新聞網、中国政府網、上海市人力資源と社会保障局

(海外情報担当)

## 韓国

## 青年雇用問題の改善には、労働市場の二重構造の緩和が必要—KLI レポート

韓国では青年の雇用問題が深刻な状況にあり、2017年の青年（15～29歳）の失業率は9.8%と、全体の失業率（3.7%）より6.1%ポイントも高い。

韓国労働研究院（KLI）のレポート（注）に基づき、韓国の青年雇用の現状と対応策について紹介する。

## 青年雇用の現状

韓国の青年（15～29歳）の雇用率は、2013年以降増加傾向にあり、2017年は42.1%（前年比0.4%ポイント増）であった（図1）。

全体雇用率と青年雇用率との格差は、2013年に19.8%ポイントあったが、2017年は18.7%ポイントに縮小した。

高校在学年齢の15～19歳の雇用率は、2009年以降増加傾向にあり、2017年は8.4%（前年比0.4%ポイント増）であった。20代の雇用率は最近減少傾向にあり、2017年は20～24歳が45.3%、25～29歳が68.7%で双方とも前年比0.8%ポイント減少した。

青年の雇用者数は、2013年以降、増加傾向にあったが、2017年は前年比1万2,000人減の390万7,000人であった。これは、20～24歳の雇用者数が前年比4万7,000人減少したためであり、その他の年齢層の雇用者数は増加した。

最近、青年の雇用者数が減少したにもかかわらず、雇用率が増加したのは、青年の生産年齢人口が減少したからである。2017年の青年の生産年齢人口は、前年比7万7,000人減少した。15～19歳及び20～24歳の人口が減少した一方、25～29歳の人口は増加した。

青年の失業率は、2012年以降、増

加傾向を示しており、2017年は9.8%であった（図2）。年齢別では、20～24歳の失業率が10.6%と最も高く、25～29歳の失業率は顕著に増加している。

## 大学生の就職状況

韓国の4年生大学以上の青年の大学卒業所要期間は平均61カ月である。男性74カ月、女性52カ月と、男性が女性より22カ月も長い（図3）。

2017年の青年大卒者のうち、休学を経験した割合は43.3%で、平均休学期間は27カ月である（表1）。男女別では、休学経験者の割合は男性77.8%、女性19.9%、平均休学期間は男性31カ月、女性16カ月となっている。これらの男女別格差は兵役義務によるところが大きいと、それに加えて、資格試験の準備、授業料（生活費）の用意のための休学が女性よりも男性に多い。

就職に関する青年の厳しい状況は卒業後も持続している。卒業後、青年が最初の仕事に就職するまでの平均所要期間は12カ月で前年より1カ月増加した（図4）。男女別では、男性14カ月、女性10カ月となっている。

厳しい就職難を乗り越えて就職した青年の最初の仕事における平均勤続期間は19カ月に過ぎない（図5）。青年が最初の仕事を辞めた理由を見ると、「労働条件に不満足」が51.0%（前年比2.4%ポイント増）で最も多い。

青年の最初の仕事の平均賃金は、100万～150万ウォン未満が37.5%、150万～200万ウォン未満が29.6%と、低賃金の仕事が67.1%を占めている。

最初の仕事の労働形態（2017年）は、

契約期間1年以下の仕事が21.5%（前年比1.4%減）、時間制形態の仕事が16.1%となっている。

## 青年雇用問題の対応策

韓国雇用情報院の中長期人材需給見通しによると、2023年の若年層の生産年齢人口は805万9,000人、経済活動人口は436万3,000人にそれぞれ減少し、経済活動参加率は54.1%、雇用率は49.1%の水準と予想されている。

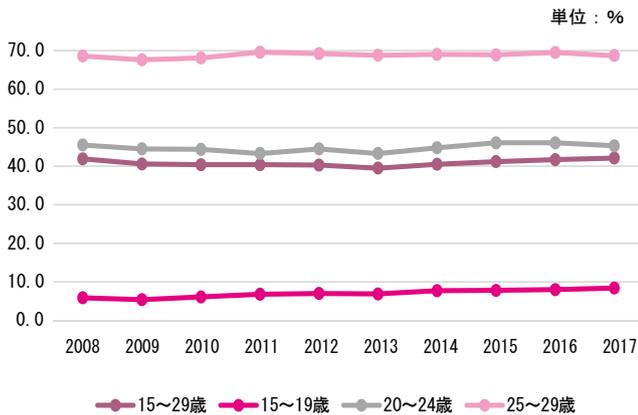
韓国労働研究院（KLI）のレポートによると、韓国の青年雇用問題の核心は、大卒以上の高学歴青年の就職難にあり、中小企業への就職忌避など人材需給ミスマッチに起因する割合が高い。これは労働市場の二重構造の深化により、内部労働市場と外部労働市場の労働条件格差が解消されていないためである。韓国の青年が大企業や公共企業の雇用に引き寄せられる現実を見ると、労働市場の格差を解消することなしに、青年の雇用状況を改善することは難しい。

KLIは、青年の雇用問題を改善するための対策として、①大企業と中小企業の労働条件格差の解消（企業の賃金分布公示制の導入、賃金格差解消のための業界別・地域別の対話促進）、②青年層の労働市場への早期参入促進（卒業後、早期就職する青年に対する税制優遇措置の導入）、③労働時間の短縮を通じた雇用創出力の向上（長時間労働の是正、時間選択制雇用の活性化）、④新しい職業の開発による雇用創出（諸外国にあって韓国には存在しない新職業の創出）——などを提言している。

[注] キム・ユビン（2018）「青年雇用の現況及び対応方策」『Monthly Labor Review』3月号、韓国労働研究院

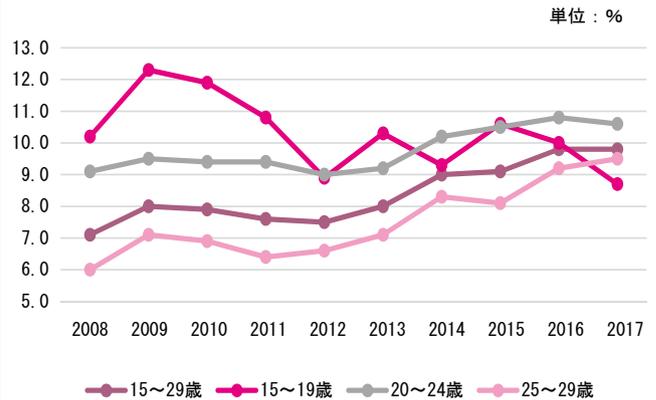
（海外情報担当）

図1 青年(15~29歳)の雇用率の推移



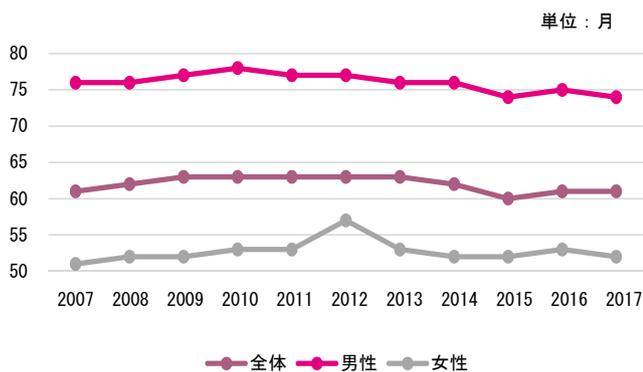
資料出所: 韓国統計庁「経済活動人口調査」

図2 青年(15~29歳)の失業率の推移



資料出所: 韓国統計庁「経済活動人口調査」

図3 大学卒業までの平均所要期間



資料出所: 韓国統計庁「経済活動人口調査」

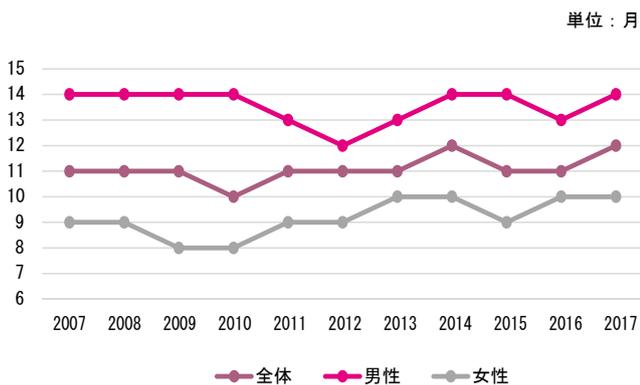
表1 休学経験の有無(2017年)

(単位: 人、%、月)

	青年大卒者	休学経験がある					就学経験がない	平均休学期間
		兵役義務休学期間	就業及び資格試験の準備	語学研修及びインターンなどの現場経験	学費(生活費の用意)	その他		
全体	2,993	30.2	13.0	6.0	4.7	1.9	56.7	27
男性	1,209	74.8	13.6	5.6	6.8	1.3	22.2	31
女性	1,783	0.0	12.7	6.3	3.4	2.4	80.1	16

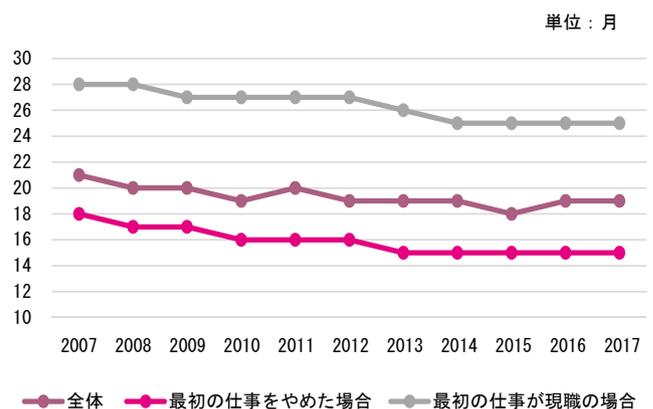
資料出所: 韓国統計庁「経済活動人口調査青年層の付加調査」5月資料

図4 卒業後、最初の仕事に就職するまでの平均所要期間



資料出所: 韓国統計庁「経済活動人口調査青年層の付加調査」5月資料

図5 最初の仕事の勤続期間



資料出所: 韓国統計庁「経済活動人口調査」、5月資料

## カンボジア

2019年の最低賃金引き上げ額の決定  
——月額182ドルへ7.1%の引き上げ

2019年1月1日から適用される最低賃金が、2018年10月4日の労働諮問委員会での審議の結果、月額182ドルに決まった(注1)。現行の額は170ドルから7.1%の上昇となる。

## 委員会決定額に首相の5ドル上乘せ

カンボジアの最低賃金の改定は、政労使3者の代表28人からなる労働諮問委員会(Labour Advisory Committee)で審議される。その審議結果が労働・職業訓練大臣に対して答申され、最終的には首相によって決定される。今回の委員会では、当初、使用者側は177ドルを提案し、労働組合側は189ドルと182ドルの提案があった。話し合いの結果、労働組合側は、182ドルを提案することとなった。10月4日の委員会での投票の結果、使用者側案が多数を得て、労働・職業訓練大臣に答申された。この結果を受けて、フン・セン首相は、最終的に182ドルとすることに決定した。これは、委員会の答申の額に5ドル上乘せする政治的な判断であり、2016年の改定から恒例となっている。

## 落ち着きを見せる引き上げ率

最低賃金は、2013年から2015年まで急激に引き上げられた(図表)。2013年の改定では31.1%の引き上げ、2014年は25.0%引き上げ、2015年は28.0%引き上げだった。2016年の改定の審議から、客観的基準(注2)が用いられるようになり、2016年の引き上げ率は9.4%、2017年は9.3%、2018年は11.1%と、引き上げ幅は落ち着きを見せている。2018年は総選

挙が実施される年だったため政治的判断も影響して、2018年1月の改定では、若干、引き上げ率が上がった。今回の2019年の改定は、近年では低い引き上げ率となった。

## 最賃引き上げの影響

生活水準の向上や消費拡大のために、最低賃金の引き上げは必要不可欠だが、急激な引き上げは諸外国からの直接投資に影響を与えることになるため、懸念材料となっている。

カンボジアの最賃水準は周辺国と比較して相対的に高いと指摘する声もある。労働集約型産業に依存するカンボジアは、海外直接投資を誘致するために周辺国よりも賃金水準を低く抑える必要性が指摘されている。2012年にタイ・プラス・ワンの目的から、カンボジアに生産拠点を構えた日系企業によると、カンボジアの賃金水準はタイと比較して3分の1程度だったことが魅力だったが、最近では6割程度にまで

上昇しているという。

ただ、既述のとおり2016年の最低賃金の改定からは、客観的基準に基づく引き上げ額の算定を行っており、政労使にとって妥当性の高い決定方式が定着しつつあると言える。

[注]

- 1 実際の手取り最賃額は、通勤手当7ドルと皆勤の場合の手当10ドルを含めれば、199ドルとなる。
- 2 客観的基準とは、インフレ率、生計費、家族の状況という社会的基準とともに、生産性、競争力の確保、労働市場の状況、各産業部門の利益率という経済的基準の七つの要素からなっている。

【参考資料】

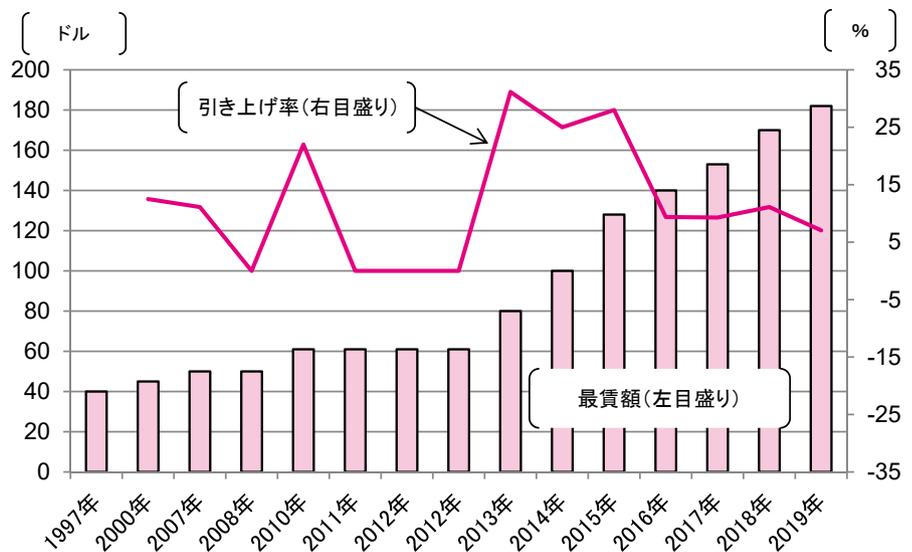
Kong Meta, Minimum wage for 2019 set to be decided, Phnom Penh Post, 5 October 2018.

Ven Rathavong, New minimum wage now \$182, Khmer Times, 5 October, 2018 ほか。

(ウェブサイト最終閲覧：2018年11月5日)

(海外情報担当 北澤 謙)

図表 最賃額と引き上げ割合の推移(1997年～2019年)



資料出所：政府発表資料より作成

## ミャンマー

最低賃金の引き上げとその影響  
——工場の閉鎖や移転

2018年5月14日、法定最低賃金が従前の日額3,600チャットから4,800(約US\$3.60、398円)チャットへ引き上げられた(33.3%の引き上げ)。従前の最賃額は、2015年9月から実施されているもので、3年弱を経て初めての改定となる。

## 労組は5,600チャット、使用者は4,000チャットを提案

ミャンマーの最低賃金は、政労使の代表が参加する国家最低賃金策定委員会(National Committee for the Minimum Wage)で審議される。代表はそれぞれ、政府が閣僚級、労使が産業別業界団体やナショナルセンターなどで構成されている。

最低賃金法は2年ごとの見直しを定めており、2015年9月に設定された1年後くらいから労組を中心として引き上げの必要性が指摘されていた。労組側からは5,600~7,000チャットへの早期の引き上げの必要性が訴えられていた。

本格的な見直しの審議が始まったのは2017年10月からで、労働組合側は5,600チャット、使用者側は4,000チャットをそれぞれ主張していた。

## 適用対象企業を従業員数15人以上から10人以上に拡大

国家最低賃金策定委員会の審議は17年12月までに終了し、日額の法定最低賃金を4,800チャット(1日8時間労働)、時間給は450チャットから600チャットに引き上げとする決定が18年1月2日に発表された(注1)。公表後、2カ月間の意見公募期間が設け

られ、4,092件の意見や苦情が寄せられた。労働者側の意見のほとんどが5,600チャットの要求を支持するものだった一方で、使用者側の意見では4,000チャット以上は支払い不可能というものだった。こうした意見を踏まえて地域別および国レベルの最賃委員会で労使が話し合いをもち、3月5日に当初提案通り、4,800チャットとする決定が下された(注2)。

今回の改定で適用対象企業は従来の従業員15人以上の企業から10人以上に拡大することになった。一方、10人未満の家族経営や零細企業は、対象外のみである。

## 最賃引き上げの影響による工場閉鎖

最賃引き上げ直後からその影響が現れ始めた。ラインタヤ工業団地(Hlaing Tharyar Industrial Zone)の中国系企業、Seduno(Myanmar) Fashion Co Ltd(従業員数約400人)は、6月31日に工場閉鎖を従業員に伝えた。事業継続が困難と判断した理由として、生産量の減退、出荷遅延や人件費を含む事業コスト高騰を挙げ、翌7月1日に閉鎖した(注3)。

事業コスト高騰の影響を受けて、2018年7月時点で、今後2カ月の間にヤンゴンの工業団地では少なくとも14の工場が閉鎖される可能性がある。該当する工場が閉鎖されれば、3,000人ほどの雇用が失われることになる(注4)。

## 外国投資の減退を懸念

労働組合協同協議会(Cooperating Committee of Trade Unions)の事

務局長は、今後、工場閉鎖が増えて、失業者が急増するのではないかと懸念。

「政府は労働問題に関心を示さず、雇用機会創出のための対策を何ら行っていない」と批判している(注3)。

その一方で、ミャンマー縫製業協会の会長は、工場閉鎖は事業コスト、特に人件費の高騰が原因だとしている。人件費の安さが魅力で縫製業に投資した国内外の企業にとって、投資に着手した当時に比べてコストは2倍に上がったという(注4)。人件費が上がった一方で、労働生産性は向上せず、ASEAN諸国の水準と比較して低水準が続いていると指摘されている。また、工場閉鎖に追い込まれなくとも、ヤンゴン市内の地価の高騰に伴って、工場の移転を迫られる企業もあるだろうとされている(注4)。

[注]

- 1 情報省ウェブサイト(Minimum wage set at Ks4,800 per day)参照。  
(<http://www.moi.gov.mm/moi:eng/?q=news/3/01/2018/id-12464>)  
なお、この発表には、教育訓練中の労働者については、最低賃金の50%以下、3カ月間の試用期間中の労働者については、75%の額が適用とされている。
- 2 情報省ウェブサイト(National committee on minimum wage approves Ks4,800 for daily wages)参照。  
(<http://www.globalnewlightofmyanmar.com/national-committee-minimum-wage-approves-ks4800-daily-wages/>)
- 3 Yangon clothes factory blames closure on rising operating costs, NYAN LYNN AUNG, The Myanmar Times, 2 JUL 2018.  
(<https://www.mmtimes.com/news/yangon-clothes-factory-blames-closure-rising-operating-costs.html>)
- 4 Garment factories shutter on rising wages, land leases, THIHA KO KO, The Myanmar Times 24 JUL 2018,  
(<https://www.mmtimes.com/news/garment-factories-shutter-rising-wages-land-leases.html>)

(ウェブサイト最終閲覧：2018年11月5日)

(海外情報担当 北澤 謙)