

# 海外労働事情

## イギリス ① EU 離脱後の移民制度案

政府は2018年12月、EU離脱後の移民制度案を公表した。EU法に基づく移動の自由は廃止し、EU域内と域外に共通のルールを適用する内容で、労働者の受け入れについても、技能水準や給与額を要件に厳格化が図られる見込みだ。ただし、EU労働者の減少に伴って労働力不足が想定されることから、従来の基準の引き下げや手続きの簡素化のほか、移行措置として低技能労働者の期限付きの受け入れを実施する方針を示している。

### 期限付きで低技能労働者の受け入れ

政府は従来から、移民の流入削減を重視しており、離脱後の移民制度では、EU法に基づく欧州経済圏（EEA）（注1）域内の移動の自由を廃止するとの方針を示していた（注2）。企業やシンクタンクなどからは、EEA労働者は経済や財政、公共サービスの維持などに貢献しているとして、移動の自由の廃止に反対の声も強かった。しかし、政府の諮問機関であるMigration Advisory Committeeが2018年9月にまとめた案は、制度の簡素化を提言する一方、現在EEAから多く流入している低技能労働者の受け入れは継続すべきではないとの見方から、域外からの移民と同様の規制を設けることを提言していた。

今回公表された制度案は、大きくはMAC案に沿った内容となった。現在、域外からの移民を対象に実施されてい

る制度を、EEAからの移民にも適用するもので、労働者の受け入れについては、予定される仕事の技能水準や給与額などに基づいて可否が判定される。ただし、制度導入により想定されるEEA労働者の流入減少に対応するため、技能要件の下限を引き下げる（注3）ほか、主要な受け入れルートに現在設定されている数量制限についてもこれを廃止、さらに、受け入れ申請の際に雇用主（スポンサー）に課される「労働市場テスト」（国内での一定期間の求人活動）も廃止するとしている（注4）。一方、給与額の下限については、現行の3万ポンドを維持すべきとのMAC案をベースに、経営側の意見も聴取した上で決定するとしている。

加えて、EU労働者の流入減により特に影響を被るとみられる建設業や介護業などで、労働力不足が生じる可能性に配慮し、移行措置として期限付きの受け入れを認める新たな制度を導入する方針を示している。適用対象を特定の（安全上の問題のない）国に限定し、12カ月上限とする受け入れには、スポンサーを必要とせず、また滞在期間中に雇用主を変更することも可能となる。ただし、ビザの延長や滞在区分の変更、また家族の呼び寄せや、社会保障給付の受給等は認められない。加えて、期間の終了から12カ月間は、同じスキームを通じて入国することはできない。申請者が支払う料金についても、制度の見直しを検討する2025

年まで、漸次引き上げを行う意向だ。

また、業種別の受け入れスキームとして例外的に導入が検討されている季節農業労働者については、小規模の受け入れスキームの試行的実施が2019年に予定されている。

政府は、一連の制度改正により、EEA労働者の流入は従来の水準からおおよそ8割減少すると予想している。

【注】

- 1 EU及びノルウェー、リヒテンシュタイン、アイスランド。
- 2 離脱に関するEUとの協定案では、2019年3月に予定される離脱以降、2020年末までが移行期間として設定され、期間終了後に新たな移民制度が適用となる。期間終了までに入国、居住しているEU市民については、新設される「定住」資格への申請が認められる見込みだ。「定住」資格は、5年間の合法的な滞在などを要件として、移行期間終了後も従来の権利（居住、社会保障給付、年金、医療、教育、あるいは家族の呼び寄せなど）を保証するもの。また、滞在期間が5年に満たない場合も、一時的な居住許可として「定住前」資格に基づく5年の滞在が認められ、「定住」資格の申請を可能とする。
- 3 現行の高等教育修了相当（資格枠組み（RQF）におけるレベル6）から、中等教育修了相当（同レベル3）とする。
- 4 関連して、現行制度で、労働市場テストが免除される「労働力不足職種リスト」についても、見直しが予定されている。

【参考資料】

Gov.ukウェブサイト

（海外情報担当）



## イギリス ② 「良質な仕事プラン」の公表

政府は12月、シェアリング・エコノミー従事者や派遣労働者などの不安定就業者の権利拡充に向けた制度改革に関する「良質な仕事プラン」(Good Work Plan)を公表した。より安定した労働時間や雇用への契約変更を求める権利の保障や、書面による労働条件等の提示の義務化のほか、法規制の執行強化策などが盛り込まれている。

### より安定的な契約を求める権利の導入など

政府は、シェアリング・エコノミーや派遣労働、待機労働契約など、新しい働き方の拡大に伴う労働時間や報酬などの不安定さへの対応策について、専門家(注1)にレビューを依頼、2017年半ばにまとめられた提言(注2)をもとに、制度改革を検討していた(注3)。

今回公表されたプランは、専門家レビューの内容を大きく三つの分野にまとめ、制度改革の概要を示している。

一つは、公正さや透明性の強化に関するものだ。まず、不安定就労の従事者に、より安定的な契約を請求する権利を付与するとしている。近年増加していると言われる待機労働契約(zero-hours contract—決まった労働時間がなく、使用者の求めに応じて働く働き方)の従事者については、勤続26週以上を要件として労働時間や週当たりの就業日数の保障を求める権利を、また派遣労働者については、勤続12カ月以降、派遣先に直接雇用への切り替えを求める権利を、それぞれ認める方針だ。また、現行の派遣労働者に関する法律は、派遣先での直接雇用労働者との均等待遇の原則について、

一定の条件で逸脱(注4)を認めているが、事業者による悪用のケースも見られ、労働者の利益に必ずしもつながっていないとの理由から、これを廃止する。このほか、労働者の満足度や賃金の公正さ、厚生、安全衛生などを踏まえた「良質な仕事」指標を作成、公表するとしている。

二つ目の分野は、労働条件や雇用法上の区分の明確化だ。労働者が就業開始時に書面による労働条件の提示を受ける権利を与えるほか、派遣労働者についても予定される派遣業務に関する情報(注5)の事前開示を事業者義務付けるとしている。また、専門家レビューは、雇用法における区分(被用者、労働者または自営業者)の曖昧さや、税制上の区分(被用者と自営業者のみ)とのズレが、新しい働き方の従事者に対する不十分な保護や混乱の要因となっていると指摘していたが、政府はこれらについては、引き続き法改正に向けて検討を行うとしている。併せて、使用者が責任回避を理由に、本来労働者として権利が保障されるべき従事者を自営業者として扱うことを防止する制度改革についても検討される見込みだ。

三つ目に、公正な執行として、各種の規制強化策が挙げられている。これには、立場の弱い労働者に対する休暇手当の不払いや、アンブレラ企業(注6)による賃金未払い・不透明な控除などの取り締まり強化が含まれる。また、雇用審判所が支払いを命じることができる罰金額について5,000ポンドから2万ポンドに引き上げるとともに、同種の判決を過去に受けた雇用主に対し

ては、制裁措置を科すことを検討する。加えて、現在労働分野で設置されている複数の監督機関に替わる単一の労働市場監督機関の新設に向けて、2019年初めに案を提示するとしている。

プランに対する労使団体の反応は複雑だ。イギリス産業連盟(CBI)は、最低賃金制度の執行強化や、スウェーデン型逸脱の廃止など、一連の規制強化に概ね賛同の意向を示しているものの、法的区分の変更については、新しい働き方に対応するための柔軟性を損なう可能性があるとして消極的だ。一方、イギリス労働組合会議(TUC)は、政府プランの実効性に懐疑的な立場を示している。スウェーデン型逸脱の廃止については、労働組合による長年の働きかけの成果だとして歓迎しているものの、より安定した契約を請求する権利については、立場の弱い労働者にとっては実質的な権利とは言えないと批判的だ。また法的身分の変更は、これまでに裁判を通じて獲得された権利を危うくする可能性があるとの危惧を示している。

[注]

- 1 シンクタンクRSAのマシュー・テイラー所長のほか、労働関連の監督機関の長、シェアリング・エコノミーの起業家、法律関係者で構成。
- 2 “Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices”
- 3 この一環として、2018年3月には方針文書の公表とともに、一般向けの意見聴取が実施された。
- 4 派遣業務の合間に一定の賃金を支払うことにより、派遣先での均等待遇が免除される。
- 5 雇用契約の種類、想定される賃率の下限、賃金の支払い方法、支払い主体、賃金からの控除の内容、想定される手取り賃金額、などが想定されている。
- 6 人材ビジネス事業者と労働者の間の仲介事業者。

【参考資料】

Gov.uk, CBI, TUCほか 各ウェブサイト

(海外情報担当)

## アメリカ

## 1969 年来の低水準となる新規失業保険申請件数と連邦政府機関閉鎖の影響

連邦労働省は、1月13日から19日の週間新規失業保険申請件数（initial claims）が19万9,000件となり、19万7,000件を記録した1969年12月9日から15日の週間件数から49年ぶりの低い数字となったことを1月25日付けニュース・リリースで公表した。

しかし、この数字は暫定予算失効に伴う政府機関の閉鎖により、給与が支払われていない連邦政府職員を考慮に入れていないものであり、実質的には過去最低の水準ではないとの指摘がある。

## 過去最低の週間新規失業保険申請件数

1月25日付け、連邦労働省ニュース・リリースによれば、1月13日から19日の週間新規失業保険申請件数（initial claims）は、前週から1万3,000件減少して19万9,000件となった。これは、19万7,000件だった1969年12月9日から15日の週間件数に次ぐ低さである。新規失業保険申請件数とは、雇用主から雇用契約を解消された労働者が失業保険の申請を行った数のことを指す。労働市場の状況を表すために、経済指標の一つとして使われる。

失業保険を受給している失業者の割合（被保険者失業率：insured unemployment rate）は、1月6日から12日の週で1.2%、171万3,000人だった。また、12月の失業率は前月よりも0.2ポイント増加して3.9%だった。

州別では、アイオワ州が2.4%と最も低く、アラスカ州が6.3%と最も高かった。そのほか、16州が3.9%より

も低く、8州およびワシントン特別区が3.9%よりも高かった。

## 連邦政府機関閉鎖により新規失業保険申請件数が大幅に増加

新規失業保険申請件数が1969年以来、49年ぶりの低さとなったものの、調査対象となった1月13日から19日は連邦政府予算の不成立により一部の政府機関が閉鎖されている期間にあっていた。

連邦政府機関が閉鎖されたことにより、連邦政府と請負契約を結んで働く労働者や契約関係にある企業で働く労働者には大きな影響があった。1月20日から26日の週間新規失業保険申請件数は、前週から5万3,000件増えて25万3,000件へと増加した。この伸びは、2017年にハリケーン、ハーベイがテキサス州を襲った時に次ぐ。

ブルームバーク、インターネット版の推計<sup>(注)</sup>によれば、連邦政府機関の閉鎖により、80万人の労働者が影響を受けている。また、1月という新年の休暇、また1月21日がキング牧師の誕生を記念する祝日だったこともあり、季節変動の影響も指摘されている。

今回の連邦政府機関の閉鎖は、5週間という過去最長を記録したが、閉鎖が16日間に及んだ2013年には連邦政府機関が全面的に閉鎖されたこともあり、10月13日から19日の週で7万人が新規に失業保険を申請した。今回の閉鎖は一部機関にとどまるものも、それでも1月6日から12日の週間新規失業保険申請数は2万5,000件にのぼっている。

1月25日に暫定予算が成立して、

連邦政府機関の閉鎖が解除されたことに加え、経済状況は依然として好調であり、労働需給は逼迫している。しかし、過去最長となる連邦政府機関閉鎖が、連邦政府で働く請負労働者と契約関係にある企業に与えた影響は大きく、閉鎖解除されても、数週間にわたって新規失業保険申請件数を引き上げることになることが見込まれる。

## 【参考資料】

Department of Labor, News Release (2019) UNEMPLOYMENT INSURANCE WEEKLY CLAIMS, Jan. 24.

Department of Labor, News Release (2019) UNEMPLOYMENT INSURANCE WEEKLY CLAIMS, Jan. 31.

Katia Dmitrieva (2019) U.S. Jobless Claims Hit One-Year High Amid Shutdown, Holiday, Daily Labor Report, Jan.31.

## 【注】

Katia Dmitrieva and Chibuikwe Oguh (2019) Jobless Claims at Five-Decade Low Exclude U.S. Shutdown Workers, Bloomberg, Jan. 25

(海外情報担当 山崎 憲)



## ドイツ

パートタイム法改正——最低賃金の引き上げ等  
いくつかの制度変更について

2019年1月1日から、パートタイムに関する新规定が導入されたほか、最低賃金、求職者基礎保障の標準給付、児童手当などが引き上げられた。以下に概要を紹介する。

## パートタイム法改正（フルタイム復帰権ほか）

改正パートタイム・有期労働契約法（TzBfG）が2019年1月1日から施行された。当該労働者が6カ月を超えて雇用関係にあり、45人を超える従業員を擁する企業で働いている場合、一定期間（1年以上～5年以内）、元の労働時間（vorherigen Arbeitszeit）を短縮してパートタイムで働き、期間満了後に再び元の労働時間に復帰することができる。この新たな権利は、「育児や介護」といった特定の事由が存在する場合に限らず、「理由を問わず、請求することが可能」である。

ただし、従業員数が46人以上200人以下の企業については、その規模に応じて、申請の最大許容人数が定められている。そのため最大人数以上の申請がある場合には、使用者はこれを拒否することができる。

今回の改正の主な特徴は、使用者に対してより大きな説明・立証責任を負わせることで、労働者が希望する元の労働時間への復帰を容易にしようとしている点である。

旧法では、パートタイム労働者が労働時間延長を希望した場合、使用者は、空きポストの配置を優先的に考慮する必要があるだけだった。しかし、改正後は、これに加えて、労働時間延長を希望するパートタイム労働者（労働時

間短縮者）に対して、「相応する空きポストがないこと」、「当該労働者の適性が不十分であること」に対する説明・立証責任も使用者が負うことになる。

## 最低賃金の引き上げ

最低賃金は、2019年1月1日から時給9.19ユーロに引き上げられる。今後は、さらに2020年1月1日から時給9.35ユーロに引き上げられることが決定している。2018年の時給8.84ユーロを基点にすると、2019年は4%増、2020年に5.8%増という大幅な引き上げになる。

## 求職者基礎保障給付の引き上げ

求職者基礎保障の新しい標準給付額が適用された。失業手当Ⅱ（ArbeitslosengeldⅡ）に関する単身受給者の標準給付月額額は、416ユーロから424ユーロに引き上げられた（詳細は表1の通り）。

「求職者基礎保障」とは、主に長期失業

者とそのパートナー等の生活保障を目的とした制度である。同制度では、求職者本人に給付するものを「失業手当Ⅱ」、同一世帯の就労能力のない家族に給付するものを「社会手当（Sozialgeld）」と呼ぶ。なお、病気や事故等で稼働能力のない困窮者の生活保障を目的とした「社会扶助（Sozialhilfe）」の給付水準も、求職者基礎保障の標準給付額と同額で設定されており、1月1日から同様に引き上げられた。

## 児童手当等引き上げ

子育て世帯の経済的負担軽減を図るため、児童手当、児童加算、基礎控除（児童控除）の額が各々引き上げられた（表2）。同制度は、18歳未満（教育期間中の子は25歳未満、失業中の子は21歳未満、25歳到達前に障がいを持って、就労困難になった子は無期限）の子を扶養する者が対象となっている。

【参考資料】

BMAS (Pressemitteilungen, 17. Dezember 2018), Bundesregierung (Artikel Dezember 2018) ほか。

（海外情報担当）

表1 求職者基礎保障の標準給付月額(単位:ユーロ)

受給資格者	2018年	2019年
単身者(成人1人あたりの標準月額)、単身養育者(ひとり親)の受給資格者	416	424
家計を一にして同居するパートナー(満18歳以上)それぞれに対して	374	382
その他の就労可能な満18歳以上の受給資格者/ジョブセンターの保証なしに転居する満18歳以上25歳未満の受給資格者	332	339
14歳以上18歳未満の青少年	316	322
6歳から14歳未満の子ども	296	302
6歳未満の子ども	240	245

資料出所:BMAS(2018).

表2 児童手当等の引き上げ(単位:ユーロ)

受給資格者	2018年	2019年
児童手当(Kindergeld) 1-2人目(月額)	194	204
3人目(€)	200	210
4人目以降(€)	225	235
児童控除(Kinderfreibetrag)(年額)	7,428	7,620
児童加算(Kinderzuschlag) 上限額(児童1人につき)	170	183 (2019.7~)

資料出所: Bundesregierung (2018).

## フランス 法定最低賃金 (SMIC) と活動手当の引き上げ

フランスの法定最低賃金 (SMIC) が2019年1月から時給10.03ユーロに引き上げられた(注1)。併せて、低所得の就業者 (自営を含む) を対象とする活動手当(La prime d'activité) も増額された。

### 時給10.03ユーロに引上げ

フランスの法定最低賃金 (SMIC) の引き上げが2018年12月19日に公表され、2019年1月から10.03ユーロとなり、前年の9.88ユーロから1.52%の増額となった。図1は2001年以降の最賃額と引き上げ率の推移である(注2)。

フランスでは、2018年1月の時点で、最賃水準で就労する者が198万人おり、民間部門の雇用労働者の11.5%に相当する(注3)。ここ数年、この割合はおおよそ10%~16%の間で推移している(図2)。

### 低所得者向け手当の増額

今回の最賃引き上げに際して、低所得の就業者向けに政府から支給されている活動手当の支給も引き上げられた(注4)。これは、11月下旬から全国的な広がりを見せた燃料価格高騰とディーゼル燃料課税強化に対する抗議行動 (黄色いベスト (gilets jaunes) 運動) への対応措置としてとられたものである。活動手当は、世帯構成や収入額に応じて支給されている。平均で月額158ユーロ。子どもがいない独身世帯で収入が月額1,550ユーロの場合の支給月額は133ユーロであり、2019年1月から月額100ユーロ増額されることになった(注5)。

[注]

- SMICとは、Salaire minimum interprofessionnel de croissance(「業種間一律スライド制最低賃金」)の略称。政府発表「Relèvement du salaire minimum de croissance, Compte rendu du Conseil des ministres du 19 décembre 2018」参照。
- フランスの最低賃金の引き上げは物価上昇に基づいて決定されるため、物価上昇が著しい場合には年に複数回引き上げられる。改定率は物価と賃金の変動などに基づき決定される。ここでの物価とは、消費者物価指数 (indice des prix a la consommation) のことだが、タバ

コの価格の変動は除かれている。

3 Alban GUICHARD et Christine PINEL (2018) «La revalorisation du Smic au 1er janvier 2018», DARES résultats, décembre 2018, N° 052.

4 活動手当の創設の経緯については、「ビジネス・レーパー・トレンド」2016年7月号、60ページ参照。

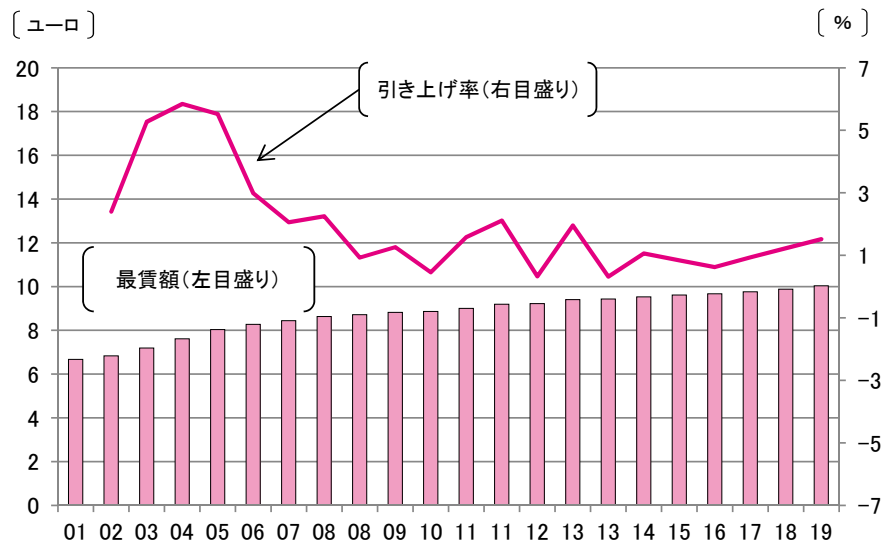
5 労働省ウェブサイト (Mesures d'urgence économiques et sociales, Revalorisation de la Prime d'activité) 参照。ちなみに、フルタイムで週35時間就労した場合の月額最賃は1,522ユーロである。

(1ユーロ (EUR)=125.33円 (2019年2月6日現在))

(ホームページ最終閲覧: 2019年1月31日)

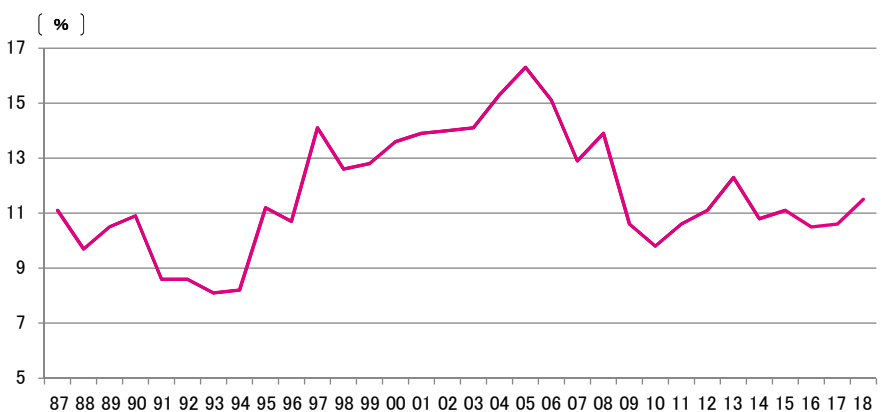
(海外情報担当 北澤 謙)

図1 最賃額と引き上げ割合の推移 (2001年~2019年)



資料出所: 政府発表資料より作成。

図2 最賃水準就労者の割合の推移 (1987年~2018年)



資料出所: 政府発表資料より作成。

## メキシコ 新政権による若者向け就労教育支援制度開始

ロペス・オブラドール政権は、野党側の強い反対を押し切り、12月末に2019年予算を成立させた。これにより労働・社会保障省の大幅な予算拡大が決定した。省予算の大部分は、新政権の優先プロジェクトの一つである若年就労教育支援制度に充てられる。

### 労働省予算、前年の11倍へ増額

当初案に若干の修正を加えた2019年予算は、12月24日、国会で承認された。26行政機関のうち18機関が前年より削減されたのに対し、異例の予算を配分されたのがエネルギー省と労働・社会保障省であった。労働・社会保障省は、433億ペソ、前年比で972%増の予算を獲得した。この予算の大半は、新政権による新たな取り組みとして注目される、若者の職業訓練支援に向けられたものだ。

もちろん以前より、公的な職業訓練制度は存在している。例えば、雇用支援プログラム (PAE) 内の奨学金制度「Bécate」は、16歳以上のものに1～3カ月間の企業内職業訓練を受けさせる制度で、2017年に18万人が受給した。近年では、教育省管轄で、高校生対象の「デュアル職業教育制度」も促進されてきた(注1)。しかしながら、今回ほどの規模で行われる若者職業訓練支援は初の試みである。

### 若者向け職業訓練・教育奨学金制度

メキシコの若者の20%超が、就労・就学しないニート状態にあると言われる。新政権は、彼らを対象とした就労教育支援制度「未来を構築する若者たち (Jóvenes Construyendo el Futuro)」を、2019年1月1日より開始した。18歳から29歳の無業・無就業者に対し、企業での職場訓練または大学教育の機会を提供し、奨学金を給付する制度である。職場訓練支援は労働・社会保障省が、教育支援は公教育省が管轄する。

職場訓練プログラムでは、受入総数230万人予定、月額3,600ペソを最大1年間給付する(表)。同プログラムは、「若者の失業は効果的な仲介や職業経験の欠如に起因したもの」という認識の上に作られている。プログラムを通じ、無業の若者は紹介された企業で、見習生として最大1年間の経験を積む。労働省は奨学金として月額3,600ペソを見習生に直接支払う。期間終了後は、企業が見習生を正式に採用する、もしくは、見習い経験と修了証書によって他企業での就職につなげることが期待される。

制度の運用にあたり、労働・社会保障省は、プログラム専用のデジタル・プラットフォームを整備した(注2)。ウェブサイト上で、受入希望企業と見習い希望者の登録、職場と見習生の

マッチング、訓練開始後のフォローアップまでの一連の手続きを行うことができる。年齢、学歴、関心分野(美術・スポーツ、事務、販売、サービス、農牧、現業職、工業、情報・電子から選択可)、居住地などの情報を登録すると、システムが自動的に各人のプロフィールに適合する職場候補を選出する。職場決定後も、受講者と職場指導員が毎月相互に評価を行うなど、プラットフォーム上でフォローが行われる。

### 実際の運用が今後の課題

労働・社会保障省は、昨年12月より参加企業・使用者組織との協定を締結してきた。多くの使用者組織(代表的な使用者連盟CCE、Concamin、Coparmex等を含む)の他、50を超える金融機関、多数の企業が協定に参加している。1月10日のアルカルデ労働大臣の発表によれば、2.7万ポストの用意と3.7万社の登録があるという。若者の登録者数は、2019年1月1日時点で、110万人に達している。

しかし現状では、制度が開始したものの、ほとんどの若者が企業選択の段階に入っておらず、待機状態にあり、使用者側からは、詳細な運用規則が明白でないとの声もある。そのため、プログラム運用上の諸問題を解決することが喫緊の課題となっている。

[注]

1 高等学校2、3年生が、1～2年間、企業の見習生となり、政府が奨学金を付与する制度。ドイツやスイスの制度を参考に作られた。

2 プログラムのウェブサイト  
<https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/>

【参考資料】

各種新聞ウェブサイト、政府機関ウェブサイト  
(海外情報担当)

表 Jóvenes Construyendo el Futuroの制度概要

プログラム	対象者	受入目標	支給額・期間
職場訓練	・18～29歳 ・無就業者	230万人	金額:月3,600ペソ 期間:1年以内
教育	・18～29歳 ・高卒の大学進学希望者	30万人	金額:月2,400ペソ 期間:在学期間

資料出所:労働・社会保障省

## 中国

## 社会保険の違反行為に官庁連携で取り組み

従業員の社会保険料未払いなどの違反行為が企業の間で横行している。中国政府は、2014年より「社会の誠実さと信頼性の水準を向上させる」取り組みを行ってきたが、その一環としてこのほど、多数の官庁連携のもと、社会保険にかかる重大な違反行為を行った企業および法人代表・役員等の個人に対して罰則を科すと発表した。

## 社会保険のコンプライアンス強化

現在、中国では社会保険料を満額で納付しないなどの違反行為を行う企業が多く存在する。社会保険にかかる重要な法規範は、①被用者の即時加入(入社直後の加入)、②全ての社会保険への加入(年金、医療保険、失業保険、労災保険、出産保険の5保険)、③社会保険基数の遵守(賃金基準に基づく正確な社会保険料の納付)、である。中小企業や個人事業主向けの中国最大の社会保険代行専門機構・51社保の発表した『中国企業社会保険白書2018』によると、2018年に全国で社会保険の法規範を完全に遵守する企業は27%に過ぎなかった。

2018年11月29日、中国国家発展委員会をはじめ、人的資源・社会保障部、中国人民銀行、中国財政部などの28部門が連携し、社会保険分野に重大な違反行為があった企業および個人に対して罰則を科す覚書を発表した。覚書には、対象となる違反行為、罰則内容、情報共有の方法などが具体的に定められている。

## 罰則対象となる違反行為と罰則内容

罰則対象となる重大な信用違反行為

として9項目(表1)が、信用違反行為に対する罰則として32項目が設けられた。例えば、社会保険の未加入や不正確な納税を行い、その訂正を拒否する場合、個人には公職や特定サービスからの排除が、企業には補助金申請等への制限や重要監査などが課されるという内容だ(表2)。

## 情報共有～信用違反企業の公開

同覚書は、信用違反企業の公開も行うとする。人的資源と社会保障部、税務総局、医療保障局は、全国信用情報共有プラットフォームを通じて、社会保険分野の信用違反を起こした事業主の情報を他の行政部門や事業主などに提供する。さらに、ウェブサイト「信用中国」(www.creditchina.gov.cn)や、国家企業信用情報公示システム、上記部局(人的資源・社会保障部、税務総局、医療保障局)のホームページなどを通して、広く一般に公開するという。

## 社会保険料徴収業務の統一

企業による社会保険の法令違反が起こる背景に、社会保険局と税務局の情報共有が十分でないことも理由の一つと考えられていた。従来、社会保険納付基数の確定と社会保険料の徴収は、地域によって、①社会保険局が両業務を担当、②社会保険局が基数を確定し、税務局が保険料を徴収、③(わずかな地域で)税務局が両業務を担当、の3形式が混在していたからだ。

2018年7月、この状況を変えるため、改正法案が発表された。2019年1月1日より、社会保険基数の確定や社会保険料の徴収の業務は、税務局が一元的に管理することとなった。その他、基本養老保険や、基本医療保険、失業保険などの社会保険料も各地域の税務局がまとめて徴収し、業務統一による法令違反の防止に努める。

【参考文献】  
中国政府網、中国新聞網、華夏時報

(海外情報担当)

表1 重大な信用違反行為

1. 事業主が関連する規定に基づいて社会保険に加入せず、その加入を拒否した場合
2. 事業主が社会保険納付基数を正確に申告せず、その訂正を拒否した場合
3. 社会保険料の納付を拒否した場合
4. 社会保険費用、基金の隠蔽、移転、横領、流用または法律違反で投資運営を行った場合
5. 詐欺、証明証等偽装、または他の手段により社会保険に加入・申告し、社会保険基金の支出あるいは社会保険待遇を不正に享受した場合
6. 社会保険に関する個人データを不正に入手、転売あるいは形を変えて取引をした場合
7. 社会保険サービス機構が事業主との契約や関連する規定などに違反した場合
8. 社会保険行政部門の調査や税務部門の検査に協力しない場合
9. 他の法律や法規に違反した場合

表2 主な罰則内容

- 〈個人に対して〉  
公務員や政府系事業組織の従業員への不採用 / 飛行機や新幹線、寝台列車の「軟臥」(高い等級座席)への乗車制限 / 社会保険業務の手続きにおける利便性の停止・・・等
- 〈企業に対して〉  
重要監査の対象になる / 社会保険業務提携プロジェクトへの参画の制限 / 政府の補助金や社会保障資金支援への申請の制限 / 調達業者として政府の調達活動などへの制限 / 株の発行やM&Aの制限・・・等

## 韓国

## 時給換算方式を明確化する最低賃金法施行令の改正

韓国政府は2018年12月31日、最低賃金法施行令の改正案を閣議決定し、2019年1月1日から施行した。改正施行令は、従来から議論となってきた月給制労働者の最低賃金の時給換算方式を明確化することを目的としている。

## 雇用労働部と最高裁の見解が相違

韓国の勤労基準法は、使用者に対し、労働者に1週間に平均1回以上の有給休日を保障するよう義務づけている。週15時間以上働く労働者は、週休日に働かなくとも1日分の賃金（週休手当）を受給できる。例えば、1日8時間・週5日勤務の場合、週40時間に週休時間8時間を加えた48時間分の賃金が支給される。さらに一部の大企業では、法定週休日の他、労使合意に基づき、さらに1日（4時間または8時間）を約定有給休日としており、法定週休日と合わせると、実際の労働時間よりも12～16時間分多い賃金が支給される。

最低賃金額（時給）は、算入対象となる月給額を月労働時間で割って計算する。しかし、最低賃金法には、最低賃金の計算に週休日や約定休日が含まれるかどうかに関する規定がなかった。

雇用労働部は、最低賃金の計算に、法定週休日及び労使合意に基づく約定休日が含まれると解釈してきた。週40時間労働、1月平均4.345週の場合、月労働時間は、月の所定労働時間174時間（40時間×4.345週）に法定週休時間35時間（8時間×4.345時間）を加えた209時間となる。これに労使合意に基づく約定休日時間35時間（8時間×4.345週）を加えると、月労働

時間は最大243時間となる。

他方、大法院（最高裁）は、法定週休手当を最低賃金計算の月給額（分子）に含め、法定週休時間は月労働時間（分母）から除く判断を示している。

## 改正最低賃金法施行令の内容

改正施行令は、雇用労働部の従前の解釈を一部修正し、月給制労働者の最低賃金を時給に換算する際、労使合意に基づく約定休日を除外することとした（図）。これは、経営側から、約定休日を有給とする企業の時給が最低賃金額を下回る懸念が示されたためである。

他方、法定週休日は最低賃金の時給換算の計算に含めた。その理由は、①最低賃金委員会が最低賃金額（時給）を示す際、法定週休時間を加えた209時間を基準とした最低賃金月額を併記してきたこと、②2018年の最低賃金法改正に関する国会審議において、209時間を想定して議論がなされたこと、③産業現場でも209時間を基準に算定する慣行が定着していること、である。

韓国では、賞与や福利厚生費が定期的に支給され、基本給が最低賃金水準であっても、定期賞与や福利厚生費と合計すると年収が高い労働者がいる。最低賃金引き上げにより、こうした年収の高い労働者の時給が最低賃金額を下回る恐れがあった。このため2018

年に最低賃金法を改正し、2019年1月1日から毎月支給する賞与及び福利厚生費の一部を最低賃金の算入範囲に含めることとした。しかし、2月以上の周期で支給する賞与等は最低賃金に算入できない。

2019年1月1日からの最低賃金10.9%引き上げに伴い、政府は、賞与等を毎月支給に変更すると、最低賃金違反に該当しない企業に限り、猶予期間を与えることとした。賃金制度変更のために就業規則の改正が必要な場合は最長3カ月、団体協約の改正が必要な場合は最長6カ月（3カ月+必要に応じて3カ月追加）、労働基準監督の指示に基づき自律的正期間を付与する。ただし、時給制アルバイトのように、最低賃金額のみを受け取る低賃金労働者に関する最低賃金違反の場合、猶予期間は適用されない。

## 経営者団体は、改正施行令に反発

今回の改正に関し、韓国経営者総協会は、「改正施行令は、追加的な最低賃金基準を満たすことができない使用者を行政懲罰に追い詰めるものである。閣議決定には困難で差し迫ったビジネスの現実が反映されておらず、使用者の財源や権利を一つの施行令によって破壊するものである」と強く抗議した。

一方、全国民主労働組合総連盟（民主労総）は、「雇用労働部は、賃金体系改悪の時間稼ぎと最低賃金違反に免罪符を与えることなく、積極的な違反摘発に乗り出すべきである」と主張した。（海外情報担当）

図 月給制労働者の最低賃金の時給換算方式

$$\frac{\text{月給額}}{\text{月労働時間}} = \frac{\text{基本給 (a)} + \text{法定週休手当 (b)} + \text{約定休日手当 (e)}}{\text{所定労働時間 (A) (174時間)} + \text{法定週休時間 (B) (34.8時間)} + \text{約定休日時間 (C) (34.8時間)}}$$

※約定休日は除外



## インドネシア 2019年の州別最低賃金額の決定—ジャカルタ月額394万972ルピアで前年比8.03%引き上げ

2019年1月1日から実施される全国の州別最低賃金が決定した。首都のあるジャカルタ特別州の最低賃金月額で394万972ルピアである。

### 最低賃金の決定手続き

インドネシアの最低賃金は、2015年に規定された政令78号に基づき、「一人の労働者が適正な生活を送るために必要な費用」を各州の州知事が決定するもので、毎年11月に確定し、翌年1月1日から実施される。

最低賃金の計算は、基本的に、物価上昇率と経済成長率の前年比を考慮して、独自の労働者が物理的に適正な生活を1カ月間送るために必要な複数の生活必需品目の総額として計算される(注)。

### 州別最低賃金額はやや停滞ながらも上昇

主な州の2019年最低賃金額を見ると、ジャカルタ特別州が394万972ルピア、西ジャワ州が166万8,372ルピア、東ジャワ州が163万58ルピア、中部ジャワ州が160万5,396ルピア、リアウ諸島が276万9,754ルピア、バンテン州が226万7,965ルピアであった。前年比の法定賃金上昇率はいずれの州も8.03%であり、2017年が8.25%、2018年が8.71%であったことと比較するとやや停滞した傾向が見られる。

### 今後の課題

2000年代に入り経済成長が著しいインドネシアでは、生活必需品目の金額が急激に上昇した。これに伴い、労働者の賃上げの要求も強まり、2013年改定時のジャカルタ特別州の最低賃

金額は前年月額比較で153万ルピアから220万ルピアに約45%上昇した。その後も上昇を続け、2019年の最低賃金額は10年前と比較すると3.5倍となっている。(図)

政令78号の全国的な浸透もあり、近年インドネシアでは全国的に最低賃金は上昇傾向にある。しかし、経済成長率と物価上昇率の前年比で一律に決められることに反発する勢力もあり、実際には州ごとのほか、県、市のレベルでの地域的なばらつきが大きい。たとえば、2018年10月には西ジャワ州のデポック市で労働組合が、政府があらかじめ決めた最賃上昇率8.03%では不十分であるという理由で、前年比25%の上昇を知事に強く要求する運動を起こしている。中部ジャワ州のスマラン市でも労働組合が同様の要求を行い、同市は最低賃金を国の基準をわずかに上回る8.16%増の月額2,498,588ルピアに決定した。

インドネシアの最低賃金の決定過程では、このように地域別の状況が反映されており、そのための労使関係の不安定さが内在している。実際の企業の現場で労働者の不満をどのように解消するかという課題も残っている。さら

に、インドネシアの就業者の構成を見ると、インフォーマルセクターの就業者が多いことから、最低賃金が適用されない就業者も数多く見られる。

インドネシアは、今年10月が大統領選挙である。2015年に成立したジョコウィ政権が再選されるか、改選されるか。そうしたなかでの課題の解決が注目される。

[注]

最低賃金の計算は、元来、地方毎に60項目の指標から算出される最低生活費を基に決定されていたが、2015年の政令第78号公布以降は、前年の経済成長率と物価上昇率を反映させて全国一律の賃金引き上げ率により適正生活水準(KHL)を決定する方式に移行している。ちなみに、2019年は経済成長率5.15%、物価上昇率2.88%で計算された。

【参考資料】

- 1 Badan Pusat Statistik "Provincial Minimum Wage per Year and Average National Wages (Rupiah), 1997-2016". (<https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/917>)
- 2 Jakarta Post, Mon, October 29, 2018. Style.tribunnews.com, Jan, 4, 2019ほか。
- 3 Jetro短信「2019年の主要地域の最低賃金、大半が8.03%増に」2018年11月28日付け
- 4 Ikomatussyniah "The Dynamics of Minimum Wage in Indonesia's Manpower system" Japan Labor Issues, Vol.2, No.8, 2018

(ウェブサイト最終閲覧：2019年1月30日)

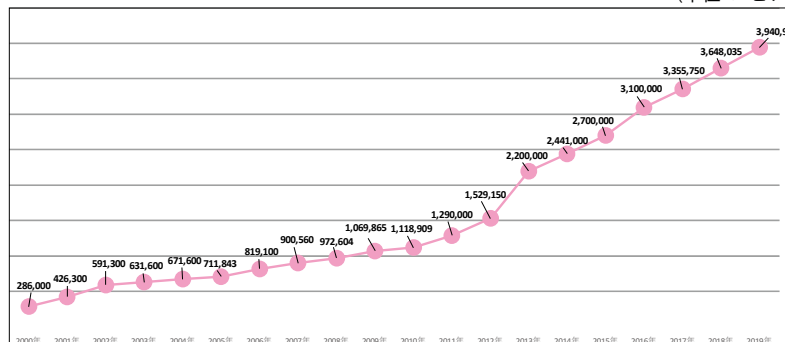
(海外情報担当)

※100ルピア=0.78円

みずほ銀行2019年1月30日

図 最低賃金額の長期的推移(ジャカルタ特別州)(2000年～2019年)

(単位:ルピア)



資料出所: 政府発表資料より作成

## ILO

報告書「より輝く未来のための仕事」を発表  
—未来の仕事世界委員会

国際労働機関（ILO）は1月22日、『より輝く未来のための仕事（Work for a brighter future）』と題する報告書を発表した。報告書では、人口動態の変化、科学技術の飛躍的な進展、生産手段と雇用の変化といった複数の要因によって、かつてないほど急速で大規模な変化が「仕事の世界（World of work）」で起きていることを指摘し、「人間を中心に据えた取り組み」の重要性を訴えている。

## 次の100年に向けて

ILOは、第一次世界大戦が終結した1919年に設立された。「社会正義の実現こそが平和の基礎であり、重大な社会不安を引き起こす不公正や、貧困につながる劣悪な労働条件をなくす」という理想を掲げ、これまで政府、労働組合団体、使用者団体の三者構成を柱に、様々な取り組みを実施してきた。2019年は、ILO創設100周年の年に当たり、その節目として、次の100年を見据えた以下の七つのイニシアチブ（政策課題）が掲げられている。

- (1) 仕事の未来（The future of work）
- (2) 貧困撲滅（The end to poverty）
- (3) 働く女性（The women at work）
- (4) 環境（The green）
- (5) 基準（The standards）
- (6) 企業（The enterprises）
- (7) ガバナンス（The governance）

特に、仕事の未来イニシアチブは、取り組みの中心的役割を果たしており、同イニシアチブの下で2017年8月に「仕事の未来世界委員会」が設立された。委員会は、スウェーデンのステファン・ロヴェーン首相と南アフリカのシ

リル・ラマポーザ大統領が共同委員長を務めるほか、世界各地の研究機関、使用者代表、労働者代表、政府、非政府組織の第一線で活躍する27人の委員で構成されている。

今回発表された報告書は、未来の仕事に関する新たな課題の把握と効果的な対策方法を模索するため、約15カ月間にわたり、110カ国以上で政労使が参加する国内対話を行った結果を、同委員会が分析し、まとめたものである。

## 主な提案項目

報告書は、以下の3点を基盤として、10の重点項目の達成に向けた取り組みの提案を行っている。

## ▼人々の能力に対する投資の拡大

- (1) 生涯学習
- (2) 移行支援
- (3) 男女平等のための変革的取り組み
- (4) 社会保護の強化

## ▼労働関連制度への投資拡大

- (5) 共通の労働保証（Universal Labour Guarantee）の確立
- (6) 時間主権の拡大
- (7) 労使団体の活性化
- (8) ディーセントワークのための技術

## ▼持続可能なディーセントワーク（注1）への投資拡大

- (9) 持続可能なディーセントワークを促進するための経済的変革
- (10) 人間を中心に据えたビジネス経済モデルへのインセンティブ移行

そのうえで、報告書は、現在の主な取り組み目標になっている「労働と生活の質の向上、選択肢の拡大、男女格差の解消、グローバルな不平等の解消は、そのまま放置しているだけでは解

決しない。私たちが断固とした行動を起こさなければ、いとも簡単に、さらなる不平等や不確実性が増す世界に足を踏み入れることになるだろう」と述べた上で、「AIの進展やロボット化／自動化は、技能の陳腐化や失業をもたらすが、他方で、これらの技術的進展を新たなチャンスとして捉えてみると、環境保全とともに何百万という雇用創出をもたらす原動力にもなる」という点を強調している。

## ILOの要請に応じ、日本でも討議

今回の報告書は、ILOのガイ・ライダー事務局長報告として6月に開かれる第108回ILO総会に提出される。ここでは、全ての加盟国が参加してILO創設100周年を祝うとともに、本報告書について議論を交わし、100周年宣言にかかる今後の取り組みとして採択されることが期待されている。

そのため、ガイ・ライダー事務局長は今回の報告書の提案について、加盟各国で十分に検討した上で、総会での討議に参加するよう求めている。この呼びかけに応えるものとして、日本でも2月にデボラ・グリーンフィールドILO政策担当副事務局長や、仕事の未来世界委員の1人である慶應義塾の清家篤前塾長が同報告書の内容を紹介し、日本の政労使等がパネル討議を行うシンポジウムを開催する予定である。

[注]

ディーセントワークとは、「働きがいのある人間らしい仕事」を指す。

【参考資料】

Global Commission on the Future of Work (2019) *Work for a brighter future*, ILO, ILO本部サイト、ILO記者会見動画、ILO駐日事務所サイトほか。

（海外情報担当）