

# 海外労働事情

## イギリス ギグエコノミー従事者に労使協定による権利拡大

宅配業大手のヘルメス社は2月、従来自営業者として扱ってきた配送従事者に関して、最低報酬額の保障や有給休暇の付与など、労働者と類似の権利を認める内容の労使協約を、労働組合GMBと締結した。ギグエコノミー従事者が、労働者としての権利を求めて事業者側と裁判で争うケースが相次ぐなか、協約を通じた従事者の権利拡大は新たな手法といえる。

### 新区分「自営業者プラス」で最低賃率など適用

ヘルメス社(Hermes Parcelnet Ltd)は消費者向け宅配サービスの事業者で、国内で約2,500人を雇用するほか、請負人としておよそ1万5,000人が宅配サービスに従事しているとされる。宅配従事者は従来、自営業者として扱われ、このため最低賃金の適用や有給休暇などの権利が認められてこなかったが、従事者の一部が2017年に、労働者としての権利を求めて雇用審判所に申し立てを行い、翌2018年5月にはその主張を認める判決を得ていた。今回の労使協約の締結は、こうした結果を受けたものとみられる。

GMBによれば、ヘルメス社は協約に基づき、新たに「自営業者プラス」(‘self-employed plus’)という制度上の区分を設定、年間を通じた時間当たり報酬の下限について8.55ポンド以上とする最低賃率の適用や、法定の年間28日を上限とする有給休暇の付

与など、法律上の労働者(worker)と類似の権利を認める。従事者は適用の有無を選択する(opt-in)ができる。適用を受ける場合は、労働時間の管理が必要になることから、配送に際して同社が指定する効率的なルートを使用することが求められる。GMBは「自営業者プラス」の適用を受けた従事者を代表する労働組合としてヘルメス社から承認を受ける。

一方、適用を受けない場合には、従来通り、配送1件当たりの出来高払いを基本に、効率性に応じた手当を加算する報酬支払い方式が継続される。GMBは、多くの従事者が望む自営業者としての柔軟性を維持しつつ、収入に関する確実性や有給休暇、また労働組合を提供できる、と述べている。

### 手法をめぐり賛否

労使協約による従事者の権利拡大をめぐって、関係者の反応は複雑だ。

ギグエコノミーをはじめ近年拡大する不安定な働き方への対応策について、政府の依頼を受けて提言をまとめたシンクタンクRSAのマシュー・テイラー所長は、従事者にとって利益になるとして、協約締結を評価している。ただし、裁判で労働者としての権利を得る場合、最賃や休暇手当、傷病休暇など、より多くの権利が保護され得ること、協約で保障された権利は事業者側が一方的にこれを破棄することで無効とできることなどを挙げ、法的な手段を通

じて権利を確保することも引き続き重要であると指摘している。

また、ギグエコノミー従事者による複数の申し立てを支援している独立系労組IWGBも、協約締結自体は成果として評価するものの、従事者に適用の有無を一任している点については、労働者としての法的権利の適用が選択可能との考え方を助長しかねないとして批判的だ。また、新たな区分を選択する従事者を最小限に抑制することを目的に、従来通り自営業者としての地位に留まる方が利益となるような短期的な策を講じる可能性も排除できないとしている。

[注]

ヘルメス社の宅配従事者をめぐる問題は、2016年に現地メディアで報じられ、一般に知られるところとなった。議会雇用労働委員会の委員長も務めるフィールド労働党議員は、同社の約80人の宅配従事者からの情報などを元に報告書をまとめ、首相に対応を要請。結果として、歳入関税庁が同社における自営業者の利用について調査を行うこととなった。

【参考資料】

Gov.uk、GMB、RSA、The Guardianほか各ウェブサイト

(海外情報担当)



## アメリカ 連邦最賃 15 ドルに向けた議論が本格化

3月6日、連邦下院議会、教育・賃金委員会 (Education and Labor Committee) は、連邦最低賃金を15ドルに引き上げる法案、the Raise Wage Act (H.R.582, S.150) を下院本会議に送ることを決定した。

現在の連邦最低賃金は7.25ドルで2009年から10年間にわたり引き上げられていない。

### 賃金引き上げ法 (the Raise Wage Act)

2019年1月19日、バージニア州選出下院議員であり、連邦下院議会、教育・賃金委員会委員長のポビー・スコットが賃金引き上げ法案を190人の民主党議員の署名をもって下院議会に提出した。

法案は2024年までに段階的に最低賃金を現行の7.25ドルから15ドルに引き上げるとともに、7.25ドルよりも低く抑えられているチップを受け取るレストラン等の労働者の最低賃金を標準的な労働者の最低賃金とそろえることを提案している。

### 立法手続き

アメリカの連邦最低賃金は公正労働基準法 (FLSA) によって定められている。連邦最低賃金を引き上げるためには議会承認のうえで法律改正が必要になる。その手続きは次のようになっている。

- ① 法案提出と法案番号付与
- ② 下院議会委員会での議論、パブリック・ヒアリング、修正、委員による投票
- ③ 下院議会での議論と修正、下員議

員による投票

- ④ 議会予算局 (CBO) による調整
- ⑤ 上院議会委員会での議論、パブリック・ヒアリング、修正、委員による投票
- ⑥ 上院議会での議論と修正、上員議員による投票
- ⑦ 大統領による承認
- ⑧ 公布、施行

連邦下院議会、教育・賃金委員会は28対20の賛成多数で法案を下院議会に送ることを可決したが、現在は②の段階を通過したに過ぎない。

委員会の投票結果は委員会を構成する民主党と共和党の議員数、いわゆるパーティーラインをそのまま反映している。2018年11月の中間選挙の結果を受けて、連邦下院議会および下院議会委員会は、賃金引き上げ法を支持する民主党が多数派となった。一方、上院議会は共和党が優勢である。したがって、下院議会が法案を可決したとしても、上院議会委員会および上院議会が法案を可決するためには、共和党上院議員から賛同を得ることが不可欠な状況である。しかしながら、下院議会、教育・賃金委員会の投票結果からは共和党議員の賛同が依然として得られておらず、法案の成立が不透明な状況となっていることがうかがえる。

### 中小企業支援に関する議論

2009年に最低賃金が引き上げられた際には中小企業に対する支援策が織り込まれていた。それは、設備投資費に関する税控除額の引き上げを主体とするものだった。今回も同様に、委員会では共和党委員から中小企業支援に

関連した修正案が出されていた。その内容は、従業員数10人未満もしくは年商100万ドル未満の企業を最低賃金引き上げの適用から除外するというものなど、10に及んだ。しかし、民主党委員は修正案すべてに反対し、原案通りに下院議会に送られることになった。適用除外に関する修正には共和党委員一人も反対票を投じている。

### 最低賃金引き上げをめぐる動き

アメリカには連邦と州および市などの行政区に別個に最低賃金が存在する。州および市などの行政区の最低賃金は、連邦よりも高い金額を設定することができる。現在、29の州およびコロンビア特別区が連邦よりも高い。地域組織、労働者権利擁護組織、労働組合を中心として、最低賃金引き上げを求める運動が全米各地で展開している。それに応える形で、カリフォルニア州、マサチューセッツ州、イリノイ州、ニュージャージー州、ニューヨーク州、コロンビア特別区では最低賃金を15ドルに引き上げる州法をすでに可決しているほか、複数の市や行政区でも同様の条例を成立させている。

これまで、オバマ政権下では2014年にホワイトハウスが連邦議会に対して最低賃金引き上げを促す声明を出し、それを受けた民主党議員が法案を提出したほか、2016年大統領選挙時の民主党予備選挙でバーニーサンダース候補による15ドル賃金の政策提言があったが、連邦最低賃金は10年にわたり変更されていない。

【参考資料】

H.R.582, S.150 <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/582/text>

(海外情報担当 山崎 憲)

## ドイツ

## 業種別最低賃金の引き上げ——2019年1月以降

2019年1月現在の法定最低賃金は、時給9.19ユーロである。ドイツでは、それとは別に、業種別最低賃金が複数の業種で存在する。これは労働組合と使用者が交渉をして労働協約で定めるもので、連邦労働社会省によって一般の拘束力宣言(注1)が行われる。業種別最低賃金はその業種の全ての事業所に——労働協約に拘束されない事業所にも——適用される。

## 法定最低賃金と業種別最低賃金

ドイツの法定最低賃金は2015年1月1日に導入され、当初は時給8.5ユーロだったが、2017年1月1日に時給8.84ユーロに引き上げられた。2019年1月1日からは、時給9.19ユーロに引き上げられ、さらに2020年1月1日から時給9.35ユーロになることが決定している。この法定最低賃金の引き上げは、2018年6月26日に法定最低賃金委員会が審議を行って勧告を出し、同勧告を受け入れた政府が2018年10月31日に法規命令で定められたものである。

業種別最低賃金は、法定最低賃金とは別に存在し、法定最低賃金を下回る、法定最低賃金を下回することは禁止されている。そのため、いずれの業種も法定最低賃金を上回る額となっている。

## 2019年1月から引き上げられた業種

2019年1月1日から複数の業種で、業種別最低賃金が引き上げられた。詳細は、表1の通りである。

また、2019年3月以降に引き上げが決定している業種は、表2の通りで

ある。

今後はさらに、食肉業、現金・貴重品輸送関連サービス業(注2)、足場組立業、石材・石彫業において、今年中に新しい業種別最低賃金が決定される見込みである。

【注】

1 労働協約を締結した当事者(労使)以外にも、労働条件やその他の待遇などの規定を拡張して

適用することを指す。

2 現金・貴重品輸送関連サービス業 (Geld- und Wertdienste) は、現金・貴重品輸送が3分の2を占め、残りはその関連のサービス(現金処理、集配金など)が占めている。

【参考資料】

WSI Tarifarchiv (Mindestlöhne in Deutschland, Stand: 08 Februar, 2019)、DGB サイト (Mindestlohn 2019 / 02. 01.2019) ほか。

(海外情報担当)

表1 2019年1月1日以後の引き上げが決定している業種(単位:ユーロ)

業種	2018年12月末までの業種別最低賃金	2019年1月1日以降の業種別最低賃金
教育・職業訓練業		
— 教員	15.26	15.72 (注)
— 教員(学士修了)	15.26	15.79 (注)
屋根ふき業	12.90	13.20
電気技術者(電気工事業)	10.95	11.40
建物清掃業		
— 建物内部・メンテナンス清掃	10.30 (西部) 9.55 (東部)	10.56 (西部) 10.05 (東部)
— ガラス・外装清掃	13.55 (西部) 12.18 (東部)	13.82 (西部) 12.83 (東部)
派遣労働 (Leiharbeit/Zeitarbeit)	9.27 (ベルリンを含む東部)	9.49 (ベルリンを含む東部)
介護サービス業	10.55 (ベルリンを含む西部) 10.05 (東部)	11.05 (ベルリンを含む西部) 10.55 (東部)

(注) 一般の拘束力宣言はまだされていない。

表2 2019年3月以降の引き上げが決定している業種(単位:ユーロ)

業種	業種別最低賃金(従来)	業種別最低賃金(2019年3月以降)
基幹建設業 (Bauhauptgewerbe) (注)		
— 作業員	11.75 (西部、ベルリン、東部)	12.20 (西部、ベルリン、東部); 2019年3月～
— 専門作業員	14.95 (西部) 14.80 (ベルリン)	15.20 (西部); 2019年3月～ 15.05ユーロ(ベルリン); 2019年3月～
派遣労働 (Leiharbeit/Zeitarbeit)	9.49 (西部)	9.79 (西部); 2019年4月～
ペイント/ラッカー塗装業		
— 職業訓練未修了の労働者	10.60 (西部、ベルリン、東部)	10.85 (西部、ベルリン、東部); 2019年5月～
— 職人 (Geselle) 試験合格者	12.40 (東部)	12.95 (東部); 2019年5月～

(注) 構造物・道路等の本体の建設業を指す(電気・水道等の設備工事などは含まれない)。  
資料出所: WSI労働協約アーカイブ(図表1, 2)

## フランス

## 不当解雇補償額の法定上限を超える支払命令の判決

不当解雇に関する判決で、法律の上限を超える補償額の支払を命じる事例が、2018年12月の判決のほか、多く見られるようになってきている。現在の不当解雇の補償額は、2017年の労働法典改革によって上限と下限が定められた。補償額の大きさが経営の負担になっているとの声を受けて、マクロン政権が行なった改革である。

## 上限設定の意義と法定補償額を超える判決

2017年の労働法改革以前は、不当解雇を労働者が不服として裁判になった場合、使用者は高額な補償額の支払いを命じられる可能性があった。改革によって解雇訴訟の補償額の上限と下限が設定され、使用者は解雇に要する費用を事前に予測することが可能となった(注1)。一方で、勤続年数によっては上限と下限の差がほとんどなくなったため、裁判所の判断の余地が奪われたという弊害が指摘されていた。

その指摘を反映する判決が下級審で続出している。2018年12月13日に下されたトワロ(シャンパーニュ地方)労働裁判所の判決は、労働法典が定める上限額を超えるものだった。この裁判では、不当解雇の補償金額の上限を定めた労働法典がILO条約(158号条約10条)および欧州社会保障憲章(24条)に違反しているかどうかの妥当性が問題となったものである。その結果、裁判所は法律の規定の上限を超える補償額の支払を命じるという結論に至った(注2,3)。

同じく12月19日、フランス北部アミアンの労働裁判所でも補償額上限を

上回る支払命令が出されている。重大な過失があると使用者が判断して解雇された従業員には、過失がなかったと裁判所は判断し、解雇された労働者の金銭的、精神的苦痛を回復する目的で、補償額は上限を上回ることが相応しいと判断したものである(注3)。12月21日に出されたりヨンの裁判所の判決では、解雇補償額上限規制が欧州社会保障憲章に反していると判断し、上限を超える支払が命じられた。

## 問題点の指摘

補償金額に上限を設定することに関し、経営側、労働側双方での見解には食い違いが見られる。経営側の弁護士会は、法律に規定された上限と下限は、審判官が過去に自由裁量によって判断した判決に基づいて定められており、上限額の設定は裁判所の審判官の裁量権乱用を防ぐためとの立場をとる。その一方で、労働側の弁護士会は補償金の上限額、下限額を法律で定めてしまうことで個別事案の損害状況に応じた適切な補償金額の算定や損額の回復が難しくなったとする(注4)。また、補償金額について争う訴訟で金額の上限と下限が設定されていることが法治国家として相応しくないとする指摘もある(注5)。

労働法典の上限を超える補償金額を命じる判決が続いたことに関し、企業経営者からは補償金額の高額化を懸念する声が上がっている(注6)。その一方で、今回の判決の一部の訴訟では、経営側が出廷を拒否したり、賃金を未払いの状態にするなど不誠実な対応を行ったことが判決に影響しており、踏

襲すべき判例となることはないだろうとの見方もある(注4)。

## 使用者側の審判官も賛成の判決

フランスでは雇用・労働関係の訴訟は労使同数の審判官(coseilleures)による労働裁判所で審理されることになっている。一連の判決で重要なことは、労働側だけでなく、経営者側の審判官も同じ見解をもって判決が下されたということである(注4)。

今後、上級審で争われ、破棄院の判決によって補償額の上限下限の設定が不適切かどうかの判断が下される。

[注]

- 1 ビジネス・レーバー・トレンド2018年1・2月号70~71ページ参照。
- 2 第158号条約第10条で、国内の裁判機関には不当な解雇の際には、適切な補償金や他の相応の賠償を命令する権限を与えられなければならないと規定、欧州社会保障憲章(Charte sociale européenne)の第24条では、適切な補償金か相応の賠償の概念を規定している。
- 3 Plafonnement des indemnités prud'homales : la bataille juridique est lancée, Les Echos, 15 Décembre, 2018.
- 4 Le plafonnement des indemnités prud'homales jugé contraire au droit international, Le Monde, 14 Décembre, 2018.
- 5 パリ第一大学ロキエック教授がLe Monde紙(注4)に答えたインタビューに基づく。
- 6 Plafonnement des indemnités prud'homales : quand les juges se rebiffent, Europe1, 16 janvier 2019.

(ウェブサイト最終閲覧：2019年2月28日)

(海外情報担当)

## 韓国

## 雇用労働部の2019年の優先政策課題と対応方針

雇用労働部は、国民誰もが希望の仕事で能力を存分に発揮できる包摂的労働市場を実現するため五つの政策目標を掲げている(表)。2019年の優先政策課題に対する具体的な対応方針は以下のとおり。

### 1 「脆弱なグループ」の支援および地域に根ざした雇用創出の強化

韓国政府は、「脆弱なグループ」の雇用機会を拡大するため、雇用関連予算を2018年の19兆ウォンから2019年は23兆ウォンに19.3%増額する。

「脆弱なグループ」の労働力参加率を2017年の36.3%から2019年は42%に引き上げるため、「脆弱なグループ」向けにより多くの仕事を直接創出するとともに、失業者に対する財政支援を増額して職業訓練や雇用サービスを拡充する。

雇用のミスマッチの解消には、地域の実情に精通した地方政府が自ら雇用政策を立案し、中央政府がそれを支援する。地方政府は、地域に根ざした雇用創出プログラムの運営を自治的に行う一方で、中央政府は、若者や新中年層のための、「若者求職促進手当」「経験を有する新中年層のための仕事」などの雇用創出プログラムの運営に関し、地方政府との調整・協力を強化する。

雇用労働部は、雇用優先の政策を促進するため、産業ごとの雇用影響評価を実施する。自動車産業を含む主要な製造業の事業再編に関する政策対応及び支援も強化する。

若者の就職活動や雇用維持には、「若者求職促進手当」「若者のための相互

援助プログラム(1カ月から3カ月の雇用後に採用される若者のための一括助成金)を支給するとともに、若者を雇用する中小企業に対して、「2+1若者雇用助成金(新たに3人の若者を雇用した使用者に対し1人分の賃金を助成)」を通じた優遇措置を強化する。

働く女性の出産・子育て負担の軽減には、雇用保険の適用から除外されることを防ぐ目的で、特に臨時・日雇い労働者、特殊形態勤労従事者、自営業者のように雇用保険を財源とする出産休暇手当の受給資格がない人々も、2019年から90日間で最大150万ウォンの出産手当を受け取ることができるようにする。また、出産した配偶者を持つ男性労働者に対する父親休暇として、現在の5日(有給3日、無給2日)間を延長して、有給で10日間とする。父親休暇を取得する従業員を雇用する中小企業には、5日の賃金相当の財政支援を行う。

障害者の職業訓練及び雇用サービスの強化も掲げられており、発達障害及び異なる種類の障害に適応した訓練センターの増設、職探しを諦めた深刻な障害を持つ人々のための支援策を拡充する。

新中年層と呼ぶ50歳以上の労働者の退職後の支援として、長期の仕事、退職後の新たな仕事、社会貢献のための仕事、の三つを掲げた。企業側には、60歳以上定年制の普及、50歳以上の労働者採用時の助成金の拡充などの支援策を提示しており、経験を有する新中年層の雇用創出と新中年層による社会貢献活動の進展を掲げている。

## 2 労働時間短縮および新しい最低賃金の職場における定着

週52時間労働制の定着も掲げられた。業界団体を通じて好事例を収集・普及することで、職場の自発的適応を奨励する。

雇用労働部は最低賃金遵守に関する指導を強化するとともに、最低賃金設定制度をより合理的で公平で社会的に受け入れ可能な制度に改善するため、ILOによる国際基準を考慮した最低賃金の設定方式の改善を行う。中小零細企業に対しては費用負担緩和のために雇用安定基金及び社会保険料助成金を拡充する。

## 3 差別のない健全な職場の創出

職場におけるハラスメントの防止も掲げられている。具体的には、被害者に対する支援の強化、暴力やその他の社会的に受容しがたい慣行が発生した職場に対する、特別労働監督の実施である。

職場における性差別の解消に関しては、性差別を受けた労働者の救済手続き制度を労働委員会に導入するとともに、雇用における性差別禁止の適用範囲を全ての職場に拡大する。

非正規雇用労働者の労働条件の改善については、差別に関する労働監督の拡充、派遣労働者の不法使用根絶のための職場指導、公共部門と同様の正規雇用慣行の民間部門への普及、ブラインド採用によるバイアスの排除、現場定期監視、採用手続に関する法律改正の推進といったことが挙げられている。

労働災害の防止に関しては、労働安全衛生法の改正により、適用対象労働者の拡大、危険労働の外注化防止を織

り込むとともに、地域横断的に特別監査実施特権を有する労働安全監督チームを現行の三つから七つに増やす。さらに、労災補償保険の適用を、特殊形態労働者や従業員のいない自営業者にも拡大する。

#### 4 包括的で責任ある社会対話の促進

社会対話の促進も掲げられた。地域レベルでは労働者と使用者がウィンウィンとなれる雇用モデルの普及を目指す。これは、2018年11月22日に設立された経済社会労働委員会 (ESLC) 産業別分科委員会の議論の成果に基づく。

労使間の対話については、ILO中核的労働基準のうち、結社の自由、強制労働の禁止に関する条約の批准を目指す。

結社の自由については、2018年11月20日に発表された経済社会労働委員会の公益委員の提案に基づくもので、労使代表との議論が継続中である。また、強制労働の禁止については、雇用労働部が関連政府機関との調整及び関連法の改正の必要性の精査を行う予定である。

#### 5 雇用サービスの革新および雇用安全網の拡充・強化

雇用安定センターによる職業紹介サービスの強化も掲げられている。福祉サービス受給者が仕事を通じて社会への適合を目指すための統合雇用福祉サービスの強化、民間雇用サービスの質の改善を目的とした標準雇用サービス認定制度の創設が挙げられている。

AIによる職業マッチング精度の向上とオンラインによる利用者の利便性の向上も掲げられた。

雇用保険の適用範囲の拡大も課題として挙げられている。対象を芸術家や特殊形態労働者に拡大することや、低賃金労働者のための失業保険の導入、雇用保険法の改正を推進する。また、失業手当の支給期間を現行よりも30日間延長するとともに、支給額を平均賃金の50%から60%に引き上げること、および低所得者のための求職奨励手当を導入するとしている。

#### 6 仕事の世界の変化に伴う職業訓練の革新

第4次産業革命などの新技術に対応するための訓練の大幅な拡充も掲げられた。地方政府や産業界と共同で需要

調査を実施するとともに、ポリテックカレッジで、AI等の技術革新により業務転換を余儀なくされた労働者に対する職業訓練を行うとしている。

教育や労働者が受講した訓練の記録に基づき、職業能力を評価する国家技能資格 (NTQ) のコースを拡充することも掲げられた。NTQに基づくコースは2018年の111から2019年には143に増やす予定である。

【参考資料】雇用労働部ウェブサイト

(海外情報担当)

表 雇用労働部の政策推進方針

国民誰もが希望の仕事で能力を存分に発揮できる国

目標1：労働者を尊重する社会の実現と差別のない職場を創出して、労働者の権益を保護する。

- ・意思疎通と協力に基づき、労働尊重社会実現の基盤づくり
- ・差別のない良い職場を創出して、労働者の権益を保護
- ・脆弱労働者の労働条件を保護して、基礎雇用秩序遵守の雰囲気を広げ
- ・公共部門の労使関係を改善して、労使共生と協力の基礎を固める

目標2：良質の雇用創出と雇用のセーフティネットの強化のための基盤を固める。

- ・国民の目線に合わせた雇用創出を支援
- ・需要者中心の雇用サービスを強化
- ・働いている人対象に雇用のセーフティネットを強化
- ・社会的企業の活性化を介して雇用機会を拡大

目標3：性別・年齢別のカスタマイズ雇用支援を強化する。

- ・青年のための良い仕事を拡大
- ・女性の雇用機会を拡大
- ・新中年・障害者の雇用機会を拡大

目標4：将来の労働市場に備える職業能力開発体制を構築する。

- ・実力中心社会の実現のための重要な制度を定着
- ・第4次産業革命に対応した職業能力開発体系を構築
- ・労働者の生涯職業能力開発を強化

目標5：安全で健康的な職場を創出する。

- ・重大災害を予防し、安全衛生のギャップを解消
- ・職業病を予防し、労働者の健康を増進
- ・労災労働者の迅速な補償と円滑な就労復帰を促進

資料出所：雇用労働部ウェブサイト

## 中国

## 企業の雇用維持を支援——安定経済の最優先課題

景気の減速を受け、中国政府は2018年11月、雇用安定を図るための「國務院の現在と今後一定期間の就業促進業務にかかる若干意見」を発表した。主に、人員削減を行わない企業や起業家・零細企業への優遇策、失業者への就業支援などを定めたもので、雇用維持・雇用促進への姿勢が明確だ。国によるこれらの規定を基に各地域で具体的な実施方法を策定し、2019年1月1日に施行された。

## 雇用創出のために民間企業を支援

中国人民大学の中国就職研究所と大手人材会社「知聯招聘」は共同で、2018年第4四半期の「中国就職市場景気報告」を発表した。労働市場の景況を示すCIER指数（当該期の求人数を求職者数で割った値）は、対前年比で0.53ポイント下がり、2.38にとどまった（2017年第4四半期は2.91）。企業規模別のCIER指数は、大企業（従業員1万人以上）が2.50、中規模企業（従業員500～9,999人）が1.23、小企業（従業員20～499人）が1.02、小微企業<sup>(注)</sup>が1.10と、いずれも対前年比で減少した。

就職環境が以前と比べ厳しい中国では、民間企業が雇用創出の主力として認識されている。習近平主席は、2018年11月1日に開かれた民営企業座談会で、「中国において、民間企業は税収の50%、GDPの60%、技術革新の70%、都市部雇用の80%、企業数の90%を占めている。我が国の民間経済はもはや我が国の発展に不可欠の力になっている」と述べ、民間企業を支持する立場を示した。

## 「雇用維持対策」の発表

2018年7月、中国政府は「雇用安定、金融安定、対外貿易安定、外資安定、投資安定、所期安定」という六つの経済発展目標を設定し、「雇用安定」を最優先課題とした。同11月、政府は「國務院の現在と今後一定期間の就業促進業務にかかる若干意見」（以下、「雇用維持対策」）を発表し、①企業の安定的発展の支援、②起業・雇用の奨励、③技能・職業訓練の実施、④失業者支援、⑤行政責任の明確化——を柱とした全15条項を定めた。具体的には、人員削減を行わないか削減人数の少ない企業に前年度失業保険料を50%返還、起業家への融資額の引き上げ、「小微企業」に対する融資条件の緩和、16～24歳の若者失業者への実習補助金の付与、従業員教育への補助金の付与、失業者等への職業訓練期間中の生活補助金の付与、就業支援の強化、官庁・地方政府の政策実施上の責任——等を規定している。

## 地方政府による雇用安定化の工夫

各地方政府は、前述の「雇用維持対策」に基づき、地域状況に応じた具体的な支援方法を策定、公布した。国が定めた規定を変更せずに用いる地方政府も多いが、より強化した雇用支援策を打ち出すケースもある。

とりわけ社会保険料に関しては、複数の省で国の規定を上回る内容が定められた。湖北省では、人員削減を行わない企業に対する前年度の失業保険料の返還率を、国が規定する50%から70%に増額した。山東省では、社会

保険料の引き下げ（失業保険料を3%から1%へ）を行うほか、社会保険料支払いの延期も可能とした。2019年1月1日～2020年12月31日の期間、3カ月以上連続で従業員に最低賃金を支払えない場合、あるいは3カ月正常な経営を行えず、従業員に生活費しか払えない場合、社会保険料の支払いを延期または滞納金の免除が可能となる。江蘇省では、失業保険料を3%から1%に下げるほか、経営困難な企業に対し、基本医療保険以外の社会保険料を最長6カ月延期して支払うことを認めた。

より積極的に独自の取り組みを行う省もある。広東省では、2018年11月末に、「さらなる就業促進の若干措置に関する通知」（通称：「就業促進9条」）を発表し、社会保険料の削減から、就業困難者への支援までを具体的に規定した。「就業促進9条」の実施に向け、省政府は、失業保険基金からの185億元を合わせ、総計400億元近くの雇用安定化資金を拠出する。この他、北京市では、就職困難者、退役軍人、企業の余剰人員などを雇用する場合に企業に与えるポスト手当額の増額（一人当たり毎年5,000元から8,000元に引上げ）を決定した。

〔注〕

「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。

〔参考資料〕

中国政府網、人民網、第一財經、経済日報、中国就業研究所

（海外情報担当）