

海外労働事情

イギリス

離脱後の移民制度をめぐり諮問機関が政府方針に反対

EU離脱後の新たな移民制度として、対象者の技能や資格、年齢といった属性により重点を置いたポイント制の導入の意向を示す政府に対し、諮問機関 Migration Advisory Committee (MAC) は1月、政府案に否定的な答申をまとめた。国内での雇用の職務や給与水準などを基準とした現行の受け入れ制度の枠組みを維持すべきであるとの立場だ。

職務・給与水準の基準を維持すべき

政府は、EU離脱後には欧州経済圏 (EEA) (注1)との間の人の移動の自由を廃止し、域内外に共通の移民労働者の受け入れ制度を適用するとの方針をかねてから示してきた。2018年12月には、現在EEA域外向けに実施しているポイント制をベースに、EEA労働者の減少により見込まれる人手不足への対応策として、受け入れ要件の緩和や手続きの簡素化、また低技能労働者の期限付き受け入れ制度などを盛り込んだ新制度案(注2)を公表している。しかし、昨年7月の首相交代を機に、対象者の技能・職業資格水準や年齢などにより重点を置いた「オーストラリア型ポイント制」(注3)を参考に新制度を再編する方針が新たに浮上し、政府は導入可能性の検討をMACに諮問した。

MACが2020年1月にまとめた報告書は、新たなポイント制の導入に否定的な見方を示した。現在、移民労働者の主要な受け入れルートとなってい

る専門技術者 (skilled) 向けの受け入れ制度(注4)は、入国後に予定される雇用先での仕事について、職務水準や給与水準に関する基準を設定しているが、MACは、これらの基準は十全に機能しており、枠組みを変更すべきではないとの立場を堅持している。その上で、新制度案では、受け入れ可能な職務水準の緩和(注5)が想定されていることを踏まえ、従来、雇用の質の担保という観点から現状維持を主張してきた給与水準の基準 (フルタイム換算で年3万ポンド) について、2万5,600ポンドに引き下げを提言している(注6)。ただし同時に、受け入れ職種毎にも給与水準の基準を設け、これを上回ることを併せて要件とするよう求めている(注7)。

一方、国内での雇用先を前提としない高度人材の受け入れ (第1階層) については、現行制度の基準が厳格すぎる結果として十分な機能を果たしていない(注8)との考え方から、ポイント制に基づく登録制度を設けて、例えば月々の高度人材の募集とマッチングするといった手法を提案している。

移民流入減の影響は限定的か

MACは、一連の移民制度の変更により、EUからの移民流入数が減少する結果として、人口減とGDPの低下を予測している。一方で、より不確実ではあるが、ごくわずかながら1人当たりGDPや生産性の上昇、財政改善

の可能性があるとしている。また、公的医療サービスや教育、社会的住宅に対する圧力 (需要過多の状況) の緩和が予想されるが、介護サービスについては逆に人手不足から圧力が増し、現役世代の負担率 (dependency ratio) も上昇、さらに一部の業種では相対的に大きな影響を被ることになる、と見ている。ただし、いずれにせよマクロレベルで見た場合、こうした一連の影響は限定的との立場だ。

なお現地メディアによれば、政府はMACの提言は受け入れられないとして、引き続き新たなポイント制を導入するとの立場を維持している。

[注]

- EU加盟国及びノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタイン。
- 後述の職務基準などの緩和のほか、従来受け入れ雇用主に義務付けていた国内での一定期間の求人 (労働市場テスト) や、数量制限の廃止など、各種の緩和措置を含む。
- 評価基準として、対象者の技能・職業資格水準や言語能力、年齢などを設定する一方、雇用の確保は前提としていない (加点要素)。
- 第2階層の「一般」カテゴリ。当初はポイント制として導入されたものの、現在は実質的に全ての基準要件を満たす必要があり、ポイント制とはいえない、と報告書は指摘している。
- 現在は、高等教育修了相当 (資格枠組みにおけるレベル6) 向けの職種以上としているが、これを中等教育修了相当 (同レベル3) に引き下げる。
- 現行の給与水準基準の算定手法と同様、賃金統計における第25百分位値 (職種内の75%の労働者がこれを超える給与を得ている水準) 相当の額。
- 概して2万5,600ポンドを上回るとされる。
- 年間の受け入れ数上限の2,000人に対して、実際の受け入れ数は昨年で600人に留まる。

【参考資料】

Gov.uk, The Guardian ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)

アメリカ

2万3,660ドルから3万5,568ドルに引き上げ
——ホワイトカラー・エグゼンプション年収要件

2020年1月、連邦労働省はホワイトカラー・エグゼンプションの対象となる、残業代支給対象から除外される労働者の年収要件を3万5,568ドルに引き上げた。

2004年来、初の引き上げ

ホワイトカラー・エグゼンプションの年収要件は、ブッシュ政権下の2004年に2万3,660ドルとされて以降、オバマ政権下の2016年12月に4万7,476ドルに引き上げられる予定だった。

しかし、その直前にホワイトカラー・エグゼンプションの要件のうち、年収変更の権限が連邦労働省にないとする訴えが、テキサス州連邦判事により起こされた。2017年11月に訴えは退けられたが、オバマ政権からトランプ政権へと移行したことで引き上げが留保されていた。

トランプ政権は、引き上げ額が大きすぎるとする経営側の主張を受け、パブリックヒアリングを改めて行い、2019年7月に新しい年収要件の方針を出し、同年9月に連邦労働省より、2020年1月から3万5,568ドルに引き上げることが正式に発表されたのである。賃金引き上げの対象となる労働者は、およそ130万人になることが予測されている。

雇用創出と賃金上昇の妨げと
ならない限りの適用除外

ここでホワイトカラー・エグゼンプションはどのようなものか確認しておきたい。

ホワイトカラー・エグゼンプション

は通称であり、正式には公正労働基準法 (FLSA) の適用から除外されることをいう。エグゼンプションの起源は1938年のFLSA設立当初に遡る。

FLSAの目的は、世界大恐慌からの復興に重要な雇用創出と、労働者の賃金上昇による経済の活性化にあった。具体的には、週当たり労働時間の上限とそれを超える労働時間に対する5割の割増賃金を定めることだった。法制化の途中までは全ての雇用労働者が対象だったが、「雇用創出と賃金上昇の妨げとならないこと」を条件に、労働者の大半を占めていたブルーカラー労働者のみを対象として、ホワイトカラーを除外することを求める経営側の主張を受け入れたかたちでホワイトカラー・エグゼンプションが成立した。

その要件は、一定以上の俸給額が支払われているかどうか（俸給水準）、賃金の支払い方が月給であるかどうか（俸給基準）、管理や経営および専門知識を必要とするものであるかどうか（職務要件）という三つの要件を満たす真正な管理職 (executive)、運営職 (administrative)、専門職 (professional) の資格 (capacity) で雇用される労働者がエグゼンプションの対象となる。適用が除外されるのは、労働時間のみならず、FLSAそのものである。

ブッシュ政権下の変更

産業構造が製造業中心からサービス産業へ移るに従い、従来のブルーカラーのような定型的ではない業務に従事する労働者の数が拡大していった。この状況で、職務要件が適用除外の対

象になるかどうか訴訟で争われることが増えたことから、より明確な基準を提示することがブッシュ政権下で行われた改革の理由だった。

その時に設定された年収要件2万3,660ドルが長期間にわたって変更されず、適用が除外された労働者の年収が下限金額にとどまる事例や、小売店の店長が適用除外とされて低い年収に据え置かれるなど、FLSA設立当初の「雇用創出と賃金上昇の妨げとならないこと」というホワイトカラー・エグゼンプションの目的から外れた状況が問題となっていた。

なお、連邦労働省は今回の引き上げの理由を、適用除外を判定する俸給水準が意味をなさなくなったためとしている。

連邦基準を上回る州が存在

年収要件の下限を引き上げる動きは州レベルでも見られている。

ワシントン州は51人以上の従業員を雇用する企業の適用除外の下限を、2028年に8万3,356ドルへと段階的に引き上げることを発表した。ニューヨーク州は2019年12月より適用除外の下限が地域別に4万6,020ドルから5万8,500ドルの範囲に引き上げられた。カリフォルニア州は2020年1月より、26人以上の従業員を雇用する企業の場合、適用除外の下限が5万4,080ドルとなったほか、メイン州では3万6,000ドルとなる。

【参考資料】

Penn, Benn(2020), New Overtime Rule Hitting Some Employers Harder Than Others, Daily Labor Report, Jan. 1, 2020.

(海外情報担当 山崎 憲)

ドイツ 父親の育児休業取得率が35.8%に上昇

2019年の連邦統計局資料によると、2015年生まれの子の父親が育児休業を取得した割合は35.8%であった。前回より1.6ポイント上昇し、3人に1人以上の父親が取得していた(注1)。

州別の取得状況

父親育児休業取得率を州別の内訳で見ると、最も取得率が高かったのはザクセン州の46.7%で、父親のほぼ2人に1人が受給していた。逆に、最も低かったのはザールラント州の24.4%で、地域によって差が見られた。なお、同じ子に対する母親の平均取得割合は95%で、地域差はそれ程見られなかった(表)。

「両親手当」、「両親手当プラス」導入

ドイツは2007年に「両親手当(注2)」を導入し、それ以前は3%に過ぎな

かった父親の育児休業取得率が、2009年には23.6%まで上昇した。「両親手当」は、片方の親だけが受給する場合は最大12カ月間支給される。もう一方の親も受給する場合はさらに2カ月延長され、最大14カ月間支給される。追加の2カ月は「パートナー月」と呼ばれ、もう1人の親が育児休業を取得しなければ受給権は消滅してしまう。この受給期間を最大の14カ月間にしようとして「パートナー月」の2カ月だけ父親が育児休業を取得して両親手当を受給するケースが多い。

2015年には、制度の柔軟性をさらに高めた「両親手当プラス」が導入された。従来は、両親手当受給期間中に早期に職場復帰をして週30時間以内の時短勤務をした場合、そこで得た収入の分だけの両親手当の受給額が減る仕組みだった。「両親手当プラス」は、

時短勤務で得た収入を減らすことなく手当を受給できる仕組みを整え、早期の復職を希望する親を支援している。新制度では、パートナー月を含めて受給月額を半額にすると最長28カ月まで受給期間を延長できる。さらに、母親と父親双方の育児と仕事への関与を促すため、両親が同時に4カ月間、週25~30時間の幅で働くと、パートナーシップボーナスとしてさらに4カ月が追加される。

約3年ぶりの数値更新

上述の「両親手当プラス」の導入によって、2015年7月1日以降に子どもが生まれた親は、「両親手当」や「両親手当プラス」を利用しつつ、希望に応じた柔軟な働き方や育児への関与が選べるようになった。また、新制度のもとで1人の子に対する手当の最長受給期間が3年近く延びたため、前回(2016年)から3年ぶりの数値更新となったが、父親の育児への関与がさらに進んでいることが確認された。

[注]

- 1 本稿の育児休業取得率は、両親手当の受給率である。日本とは、制度・定義・算出方法が異なる点に留意されたい。
- 2 「両親手当(Elterngeld)」は、育児のために休業もしくは部分休業(週30時間以内の時短勤務も受給可能)をする親の所得損失分の67%を補填する制度である。2007年以前は「育児手当(Erziehungsgeld)」(定額制)があったが、原則300ユーロ(月額)と少額で、多くの親には効果的な所得保障とならず、そのため一家の稼ぎ手であることが多い父親の育休取得の困難さなどが指摘されていた。「両親手当」はこのような課題を解決し、育児期の働く親を支援する目的で導入された。

【参考資料】

Destatis, BMFSFJサイトほか。

(海外情報担当)

表1 2015年生まれの子に関する父母の両親手当受給状況(州別)

連邦州・都市州	2015年生まれの子		父親の両親手当受給		母親の両親手当受給	
	人数	認可件数	割合(%)	認可件数	割合(%)	認可件数
バーデン＝ヴェルテンベルク	100,269	39,868	39.8	96,714	96.5	
バイエルン	118,228	51,441	43.5	113,507	96.0	
ベルリン	38,030	14,626	38.5	34,700	91.2	
ブランデンブルク	19,112	7,598	39.8	18,698	97.8	
ブレーメン	6,509	1,807	27.8	6,185	95.0	
ハンブルク	19,768	7,627	38.6	18,510	93.6	
ヘッセン	56,889	18,811	33.1	53,601	94.2	
メクレンブルク＝フォアポンメルン	13,298	4,012	30.2	12,613	94.8	
ニーダーザクセン	67,183	22,999	34.2	64,816	96.5	
ノルトライン＝ヴェストファーレン	160,468	45,491	28.3	150,240	93.6	
ラインラント＝プファルツ	34,946	10,650	30.5	32,806	93.9	
ザールラント	7,511	1,830	24.4	7,049	93.8	
ザクセン	36,466	17,020	46.7	35,275	96.7	
ザクセン＝アンハルト	17,415	5,368	30.8	16,575	95.2	
シュレースヴィヒ＝ホルシュタイン	23,549	7,059	30.0	22,341	94.9	
チューリンゲン	17,934	7,625	42.5	17,359	96.8	
ドイツ全土	737,575	263,832	35.8	700,989	95.0	

資料出所:連邦統計局(2019年)

フランス

介護職の労働条件改善等に関する報告書
——エルコムリ前労働大臣による提言

フランスでは高齢化が進んでおり、介護を必要とする高齢者の数は、2020年の約139万人から2025年には148万人に増加すると見込まれ、介護職従事者を9万人以上増やす必要があるとの予測がある。現在、介護関係の仕事は恒常的な人手不足の状況にあるため、オランド政権時に労働大臣を務めていたエルコムリ氏が、改善方策をまとめた報告書を提出した(注1)。

介護分野の人手不足

フランスでは要介護者が年々増加しているなか、介護を担う人材が不足している。特に、看護助手(aide-soignant)、ヘルパーAES(注2)の7%程度のポストが充足していない。これらの資格取得養成機関の入学希望者も、過去6年間で25%減少している。

その要因は、低賃金で重労働の職業と見なされているためである。報告書によれば、勤続13年にもかかわらず法定最低賃金水準にとどまる事例もあり、17.5%が貧困線以下となっている。この数字は、一般的な勤労者世帯の6.5%程度と比較して高い。また、労災認定を受ける者の割合が全産業平均の3倍程度となっている。この数字は建設・土木よりも高い。

フランスにおける介護専門職

看護助手は、患者の治療において看護師(infirmier)を援助するとともに、患者の日常生活を支援する看護と介護の両面の役割を担うものである。具体的には、排せつの介助、食事の補助、ベッドメイキング、患者の搬送などの業務を担っている。それだけではなく、

勤務中に気が付いたことを口頭あるいは紙面で同僚に伝えたり、患者の心身を良好にするための役割など、治療以外の広範な役割が求められている。

看護助手の資格を取得するには、養成機関で10カ月間の教育課程を修了するか、看護師養成課程(通常3年)の1年目を修了する、職業経験認定制度(注3)で資格を獲得するといった方法がある。

2019年現在、公立病院で21万人以上の看護助手が就労しており、月額賃金は公立病院で1,352ユーロ(初任給、各種手当を除く)から1,926ユーロ程度(定年前、各種手当を除く)である。医師や看護師と同様に、夜勤や週末・祝祭日に就労することもある(注4)。

ヘルパーAESは、要介護の高齢者や障害者に対する各種援助の必要性を把握し、日常生活の行動を支援する職業である。要介護者の自宅や施設においての生活力の維持・向上や、生活の質の改善を支援する。具体的には、食事の補助、排せつの介助、掃除や洗濯、移動の付き添いのほか、文化・余暇活動と一緒に参加することも含まれる。ヘルパーAESは国家資格であり、取得のためには養成機関で525時間の理論と840時間の実務からなる9カ月~24カ月間の課程を修了する必要がある。

報告書の提言内容

報告書では、介護の質を高めて適切な水準を確保するためには、要介護の高齢者数に対する介護職従事者数を20%増加させる必要があるとしている。また、訪問介護サービスを提供する事業所や老人ホームにおける介護の

適切化、効率化のために、月4時間のミーティングの義務付けも提案している。このためには、2020年から5年間で9万2,300人分のフルタイムのポストを増加する必要があり、毎年資格取得者数を現状の2倍にする必要がある。これらの提案に必要な介護従事者数は、それぞれ、高齢者の介護の質向上が6万6,500人、高齢者数の増加への対応が2万700人、ミーティング実施に必要な時間数の補填が5,100人と試算する。この増員を達成するために、養成機関の入学試験の廃止や授業料の無償化を提案している。介護業務経験者のなかで無資格者の者に職業資格認定制度による資格取得を促進することや、失業者をはじめとする就労者を対象として、介護職への転換を積極的に進めていく必要性も指摘する。このほか、賃金を引き上げるための労働協約締結の必要性や、採用促進や人材確保の窓口となる「高齢者の支援・介護に関する職種のプラットフォーム」を県レベルで設立することを提案している。

これらの提言は、今後審議される高齢者介護関連法に盛り込まれる予定である。

[注]

- 1 Plan de Mobilisation nationale en Faveur de l'Attractivité des Métiers du Grand-Age 2020-2024.
- 2 accompagnant éducatif et social(教育的・社会的支援).
- 3 VAE: Validation des Acquis de l'Expérience.
- 4 介護に従事する準医療(医療周辺)職(métiers paramédicaux)として、その他にも、高齢者治療助手(Assistant de soins en gérontologie)がある。これは、高齢者の自立の程度に応じて、日常生活における基本的な行為を助ける。看護助手や医療・心理助手aides médico-psychologiquesのうち、140時間の専門研修を受ける必要がある。

(ウェブサイト最終閲覧:2020年1月30日)
(海外情報担当)

中国

「フレキシブルな就業」をする労働者への支援政策

2019年12月4日、国務院常務会議において李克強総理は、雇用安定を図るため、社会保険の負担低減や障害者・失業者への就業支援とともに、「フレキシブルな就業」への支持を改めて表明した。中国政府は、近年、「フレキシブルな就業」のための雇用体制、社会保障制度などを提言しており、すでに地方政府による取り組みも進んでいる。

「フレキシブルな就業」の拡大

「フレキシブルな就業」とは、主に、労働時間・報酬、業務の場所、保険福利、雇用関係の一つまたは複数の点が従来の主流とは異なる各種就業形態の総称とされる。こうした就業形態は、「非典型就労」が指すものと基本的に同一であるが、それに代わる概念として、政府および社会に受け入れられている(注1)。背景には、ITの発展とそれが生み出したシェアリング・エコノミーの拡大がある。政府統計によれば、シェアリング・エコノミーへの国内参加規模は現在7億人超に達し(注2)、インターネットプラットフォームを通じた新しい就業形態の労働が加速度的に増加している。「フレキシブルな就業」は既存の非典型就労からこれらの新しい就労形態までを含む言葉となっている。

こうした潮流が就職傾向にも反映され、大手求人サイト・智聯招聘の「2019年雇用関係傾向調査報告」(調査対象2,835人)では、調査対象の7割が「フレキシブルな就業」を希望している。その一方で、不安定な収入(73.1%)、社会保障の不在(67.7%)、関連法律が不十分(45.8%)、信用リスク

(31.9%)など、不安ものぞかせる。

「フレキシブルな就業」への政府方針

国務院が12月24日に発布した『雇用安定へのさらなる取り組みに関する指導意見』(注3)において、「フレキシブルな就業」支援として、新形態労働者の労災保険のみ加入の試み(注4)、「フレキシブルな就業」に対する不合理な制度の撤廃、就業困難者(注5)を対象としたフレキシブルな就労における社会保険料の補助、といった具体的な政策が示された。地方政府の取り組みもすでに始動している。

各地での「フレキシブルな就業」をする労働者の保護～浙江省、上海市

巨大ECサイト・アリババの本社所在地がある浙江省において、省政府は、2019年11月、「浙江省新形態労働雇用へのサービスの最適化に関する指導意見」を発表し、「フレキシブルな就業」の主要な課題である「雇用関係の認定」と「社会保障」に関する方針を示した。

雇用関係については、新形態企業と新形態従業員は、法律に基づき「書面労働契約」を結び、労働契約期限は双方協商で確定する。労使双方合意の上、電子版労働契約も締結可能。新形態企業におけるポストが臨時的、補助的、代替的である場合、労働派遣雇用方式を採用することも可。非全日制の場合、従業員と書面労働契約または口頭協議を行う。

社会保障については、多様な保障システムを構築することを目指す。企業と労働契約を結んだ新形態従業員は法律に基づき社会保険に加入。家事サー

ビス企業は、家事労働者と雇用契約を交わす場合、社会保険に加入させる。業務委託契約を結ぶ場合、労働者に自主的に企業従業員社会保険また都市農村住民社会保険に加入させるなど。

新形態従業員は規定により、あらかじめ労災保険のみに加入することができる。新形態企業や従業員へ、医療、労災などの民間保険への加入を促す。その他、休暇権利の保障、適切な労働時間、安定した雇用を促進する。

上海市は、2019年1月、「フレキシブルな就業集団労働組合会員の経費使用管理弁法」と「フレキシブルな就業員集団労働組合会員限定の基本保障権利」を施行した。団体、家事労働者、宅配員、介護看護者、出前配達員などの「フレキシブルな就業」者を適用対象とする。会員は上海労働組合プラットフォームに登録され、実名で管理される。会員費は毎年1人当たり420元(約7,000円)で、各会員が120元を負担、上海市労働組合は120元を負担、残り180元は上海市と当該区により各50%助成される。

会員限定の基本保障権利は四つ。入院補助金、指定難病治療保障、労働災害と重度障害状態保障、病気死亡保障で、個人最高保障金額は年9.08万元とされる。

[注]

- 1 JILPT海外労働情報19-03「新しい就業形態：労働規制及び権利利益保護」を参照。
- 2 2019年2月『中国共有経済発展報告』
- 3 「国務院關於進一步做好穩就業工作的意見」2019年12月24日
- 4 社会保険は原則、年金、医療、失業、労災、育児のセット加入のため。
- 5 「就業困難者」とは傷病・障がい等の他、女性40歳/男性45歳以上の臨時的労働に就く貧困者等を含む。日本の「就労困難者」より広い概念。

【参考資料】

中国国務院、中国政府網、浙江省政府網、新民晚報

(海外情報担当)

韓国

週52時間超労働を禁止する法律の中小企業への適用に伴う補完対策を政府が発表

2020年1月から週52時間を超える労働を禁止する法律が従業員50~299人の中小企業にも適用された。政府は2019年12月11日、啓発期間付与(1年)、人材採用支援、特別延長労働認可事由の拡大、業種別支援策等を内容とする中小企業向け補完対策を発表した。

週52時間労働制の導入日程

韓国では2018年2月、労働時間の上限を週68時間から週52時間に短縮する改正労働基準法が成立し、法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて働かせることができる延長労働の上限を週28時間から週12時間に削減した。施行期日は、従業員規模に応じて段階的に、300人以上の企業と公共機関は2018年7月1日、50人以上300人未満の企業は2020年1月1日、5人以上50人未満の企業は2021年7月1日となっている。

中小企業に1年間の啓発期間を付与

政府は、2020年1月から週52時間制を従業員50~299人の企業に適用するのに備え、雇用労働部の地方官署等を通じて支援を行ってきた。しかし、中小企業は元請・下請構造により業務量を自律的に統制することが難しく、人事・労務管理体制の不備により、準備に困難を抱えている企業が多いのが実情である。このため、政府は2019年12月11日、現場から数多く提起された問題点を解消することに重点を置いた「週52時間制現場定着のための補完対策」を発表した。補完対策では、従業員50~299人の中小企業に対し、2020年1月から1年間の啓発期間を

付与し、期間中は長時間労働監督の対象から除外することとした。

労働者の陳情等により法律違反が摘発された場合は、十分な是正期間(最大6カ月)を付与し、期間内に企業が自主的に改善した場合は、処罰なしに事件を終結させる。告訴・告発事件の場合も、法律違反の事実とともに、事業主の法律遵守努力の程度、故意性等を調査し、これらを参考に事件を処理するよう検察と協議するとしている。

週52時間制を2018年7月から従業員300人以上の企業に適用した際も、政府は、準備期間の不足を理由に、法適用を猶予する9カ月の啓発期間(第1次:2018年12月31日まで、第2次:2019年3月31日まで)を与えた。

現場支援、コンサルティングの提供

政府は、全国48の雇用労働部の地方労働官署に「労働時間短縮現場支援団」(労働監督官、労務士等で構成)を設置し、企業をマンツーマンで密着支援する。勤務体系の設計(交代制への改編、フレキシブル・ワーク制の導入)、関連専門家の相談支援、職場革新コンサルティング(労働時間短縮、人的資源開発・管理等に関する詳細なコンサルティング)等のサービスを提供する。

労働時間短縮のため、新規採用が必要な企業に対しては、雇用センターを通じて求人と求職のマッチングを最優先で支援する。特に大規模の追加採用が必要な企業を重点支援事業所に選定し、採用支援担当者を指定して採用代行等の支援を行う。

また、週52時間労働制導入に伴う新規採用人件費、既存在職者の賃金保

全費用、間接労務費等を軽減するための対策を講じる。仕事づくり支援事業を拡大し、労働時間短縮により労働者数が増加した事業主を対象に、新規採用人件費(月80万ウォン、最長2年)及び既存労働者の賃金保全費用(最高月40万ウォン、最長2年)を支援する。労働時間短縮定着支援事業を新設し、積極的に労働時間を短縮した企業を選定して、奨励金(1人当たり20万ウォン×6カ月)を支給する。若年者追加雇用奨励金、中高年雇用支援事業等の予算規模を拡大し、労働時間を短縮した企業が新規採用を行う場合にも活用できるようにする。

新規採用を行ったにもかかわらず、求人難が深刻な中小企業(5~299人の製造業事業所)に対しては、雇用許可制に基づき「非専門就業(E-9査証)」の在留資格で働く外国人労働者の事業所別雇用許可人数を一時的に拡大(20%の上限拡大)する。また、内国人を新規採用した人数分だけ、雇用許可制の総雇用許可割当数の限度内で外国人労働者の新規雇用許可人数を追加する。当該企業の申請に基づき、雇用労働部地方官署の「労働時間短縮現場支援団」が労働時間短縮計画、内国人求人努力計画等の書類を確認する。

特別延長労働の認可事由拡大、業種別支援策の推進

政府は、特別延長労働の認可事由を拡大する方針である。特別延長労働は、勤労基準法に基づき、特別な事情がある場合、雇用労働部長官の認可と労働者の同意を得て、使用者が労働者に特別延長労働をさせることを許容する制度である。同法施行規則に基づき、認可事由は災害及びこれに準ずる事故の発生時のみに限定されているが、これ

以外の事由にも拡大する（表1）。

また、各省庁でも、所管業種の特性を勘案し、業種別の構造的・慣行的問題の改善、労働時間短縮企業の優遇、業種別週52時間制ガイドの整備等の対策を推進する計画である（表2）。

弾力的労働時間制の単位期間を延長するための法改正

李載甲（イ・ジェガブ）雇用労働部長官は、週52時間制はワーク・ライフ・バランス向上、生産性向上、少子化問題等を解決するための核心的政策課題であり、政府は確固たる意志を持って週52時間制の現場定着に全力を傾け

ると表明した。また、根本的な問題解決には、政府の認可制度でなく労使が自律的に運用する弾力的労働時間制等の法改正を通じた制度改善が不可欠であり、政府は法案の迅速な処理に最善を尽くすと強調した。

弾力的労働時間制は、使用者が労働者に対し、一定の単位期間内（就業規則に基づく2週間以内（週48時間以内）または労使協定に基づく3カ月以内（週52時間・1日12時間以内）に労働時間を調整することを前提に、法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えて勤務させることができる制度である。企業側は3カ月間では労働時

間の調整が難しいとして、単位期間の延長を強く主張している。政府は、単位期間を最長3カ月から6カ月に延長する勤労基準法改正案を2019年の定期国会に提出したが、12月までの会期中には成立しなかった。

政府は週52時間制の啓発期間内に国会で弾力的労働時間制の単位期間延長に関する法案が成立した場合、今回の補完対策を全面的に再検討・調整するとしている。また、同法案が啓発期間内に成立しない場合は、経済状況、企業規模別の労働時間短縮の推移等を考慮して追加的な対策を検討する方針である。（海外情報担当）

表1 特別延長労働認可事由の拡大

認可事由	備考
① 人命の保護及び安全の確保のために必要な場合	救急患者の救助・治療、交通事故後、2次事故予防のための道路収拾等
② 施設・設備の突然の障害・故障等、突発的な状況の発生によりそれを収拾するために緊急な対処が必要な場合	突然の機械の故障、大学等の合格者発表の誤謬収拾、バス運行中、突然の交通渋滞により避けられない残業等
③ 通常でない業務量の大幅な増加が発生し、短期間内にそれを処理しなければ事業に重大な支障や損害がもたらされる場合	元請けの突然の注文による差し迫った納期日、大量リコール事態、悪天候によって遅れた工期の補完、締切りが差し迫った会計処理業務等
④ 「素材・部品専門企業等の育成に関する特別措置法」第2条第1号及び第1号の2による素材・部品と素材・部品生産設備の研究開発及びその他の研究開発を行う場合であって、雇用労働部長官が国家競争力の強化及び国民経済の発展のために必要と認める場合	素材・部品・装備特別法改正案上の「特化先導企業」が「中核戦略技術」を開発するために必要な場合、輸出規制等により迅速な国産化が必要な研究開発等

資料出所：雇用労働部発表資料「50～299人週52時間制定着のための補完対策」を基に作成。

表2 業種別特性を勘案した支援策の推進

	業種別支援策	省庁
製造	労働時間短縮のために生産施設を導入する企業に新成長基盤資金を支援	中小ベンチャー企業部
	労働時間短縮による経営困難企業に対する優遇保証の新設	中小ベンチャー企業部
	スマート工場構築—スマートマイスター派遣同時申請時に最優先支援	中小ベンチャー企業部
ソフトウェア(SW)	新規SW開発事業の適性な事業期間確保のために早期発注を推進	科学技術情報通信部
	「SW産業振興法施行令」の改正を通じて課題変更審議委員会の構成・運用を改善	科学技術情報通信部
建設	受注・発注者間、事業者・労働者間のSW標準契約書の開発および普及	科学技術情報通信部
	週40時間基準の準備・整理期間、非作業日数等を考慮した「工期算定基準」の法制化	国土交通部
福祉	労務費上昇が建設工事単価に適時反映されるよう「標準市場単価」算定体系を改編	国土交通部
	社会福祉生活施設における必要人材、休暇等のための代替人材確保を支援	保健福祉部
バス	路線バス運転手の養成、就職フェアの開催等、新規人材確保の支援	国土交通部
	路線合理化支援等の安定的路線バス運行の支援	国土交通部
農食品	労働時間短縮食品企業の若年者インターンシップを優先支援	農林畜産食品部
	労働時間短縮農業法人に専門人材等を優先支援	農林畜産食品部
文化	文化芸術分野の労働時間短縮ガイドを制作・配布	文化体育観光部
	芸術支援事業の公募時に労働時間短縮企業を優遇	文化体育観光部
	放送映像制作支援事業における一編当たり支援費の増額	文化体育観光部
	映画強小制作会社育成ファンドの新設及び標準契約書の活用拡大	文化体育観光部
	コンテンツ分野における雇用体質プログラムの運用	文化体育観光部
観光	コンテンツ分野における労働時間短縮ガイドの配布	文化体育観光部
	50～299人企業・「労働時間短縮確認書」提出企業に対する観光基金特別融資の新設	文化体育観光部
	観光分野の公募事業の支援対象を選定する際に労働時間短縮企業を優遇	文化体育観光部
	宿泊、旅行等の観光業種別の労働時間短縮主要事例集を製作	文化体育観光部
スポーツ	労働時間短縮企業にスポーツ経営資金融資を優先配分	文化体育観光部
	労働時間短縮企業にインターンシップを優先支援	文化体育観光部
	スポーツ分野の労働ガイドを提供	文化体育観光部

資料出所：雇用労働部発表資料「50～299人週52時間制定着のための補完対策」を基に作成。

インド

労働法改革に労働組合の全国規模の抗議行動

モディ政権は、44もの多岐におよぶ労働関連法（Labour Act）を四つの法典（Code）に統合する労働法改革を進めている。労働組合側は経営者優遇だとして、2019年1月と8月にINTUC（インド全国労働組合会議）やAITUC（全インド労働組合会議）といった全国の10の中央労働組合^{〔注〕}が全国規模のストライキを行った。抗議行動は、2020年1月8日にも実施され、2億～2億5,000万人（労組側試算）が参加するゼネラルストライキに発展した。主要労組が全て参加する全国規模のストライキは、モディ政権が2014年に成立して以後、4回目となった。

労使関係法の改革

改革は、既存の44の労働関係法を、労使関係法典（Code on Industrial Relations）、賃金法典（Code on Wages）、社会保障法典（Code on Social Security）、労働安全衛生および労働条件法典（Code on Occupational Health Safety and Working Conditions）の四つの法典に再編するものである。

労使関係法典は、労働組合法（1926年）、労使紛争法（1947年）などの重要な条項を統合したものだ。これまではストライキに参加する従業員数の規定はなかったが定義を見直し、合法的なストライキを行うためには75%以上の支持が必要となる。また、ストライキおよびロックアウトには14日間の事前通知期間が必要となるなど、要件が厳しくなる。法律の適用対象は従来通り従業員規模100人以上の企業・事

業所であるが、政府の判断で増減可能という条項が盛り込まれている。工場閉鎖やレイオフには使用者が政府に事前許可を求める必要があるが、その労働者数も政府判断で適宜変更できるといった柔軟性が盛り込まれている。また、これまで有期契約については政府通達で規定されたことはあったものの定義が不明確だった。今回の改正で企業は3カ月、6カ月または1年の任意の期間、有期雇用できると明記された。有期契約の期間満了は解雇とはみなされない。

この改正に対して労働組合は、労働組合活動の独立性を脅かすものとして反対している。

賃金関連法の改革

賃金法典は、既存の賃金支払い法（1936年）、最低賃金法（1948年）などを一つに再編したもので、これまで法定最低賃金の適用対象となっていなかった農業労働者やレストラン、食堂の就労者などを含めて拡大する条項が盛り込まれている。これにより、5億人が最賃適用になると見込まれている。このほか、賃金支払い遅延に政府が対処する条項も盛り込まれている。この改正に対し、最低賃金の決定の基準となる労働日と労働時間が不明確であること、技能水準に合わせた賃金の引き上げの方法が不明確であるうえに、最賃額を決定する委員会メンバーに労働組合の代表が含まれていないなどを労働組合は問題視している。

社会保障・安全衛生関連法の改革

社会保障法典の改正は、これまで適

用対象が限定的だった社会保障制度を、有期契約労働者やギグワーカーを含めた普遍的な制度にする条項が盛り込まれている。これまで受給資格になかった勤続5年未満の有期契約労働者も給付対象とする。

労働安全衛生および労働条件法典は、13の連邦レベルの労働法を統合して、10人以上の労働者を雇用する全ての企業に適用を拡大する。これにより、4億人が対象になると見込まれている。

政府の改正趣旨と労組側の抗議理由

政府は法改正の趣旨について、時代遅れになっている従来の規定を現在のビジネス環境の実態にあわせるとともに、複雑な労働基準関連の規定を簡素化するものと強調している。結果として、雇用創出が促進されると改革の意義を説明している。しかし組合側は、雇用主の採用・解雇に関する裁量の柔軟性を高めるとともに、労働法による労働者保護を後退させるものだと撤回を求めている。また、合法的なスト実行を抑制する条項が含まれており、労働組合の団体交渉権を阻害する改革だと非難している。主要10大労組は全国各地でストライキを展開し、製造業、鉱業、エネルギー、交通、銀行、公共サービス、建設などの産業に広がっている。

〔注〕

INTUC, AITUC, HMS, CITU, AIUTUC, TUCC, SEWA, AICCTU, LPF, UTUC.

【参考資料】

労働・雇用省資料Economic Times、The Hindu など現地紙参照。

（ウェブサイト最終閲覧：2020年1月31日）

（海外情報担当 北澤 謙）

OECD

年金制度の持続可能性
——図表で見る年金 2019年版

74

経済協力開発機構（OECD）は2019年11月、『図表で見る年金2019年版(Pensions at a Glance 2019)』を公表した。当該報告書は2017年9月～2019年9月の間にOECD諸国で法制化された年金関連制度について検討・分析したものである。

以下、報告書の概要を紹介する。

高齢化に逆行する年金制度改革

OECD諸国の多くは人口の高齢化が加速している。生産年齢人口（本書では20～64歳の人口を指す）に対する65歳以上の人口は、1980年からの40年で、20%から31%へと増加した。次の40年ではさらに56%まで増加する見込みである。

OECD諸国の近年の年金制度改革は、主に年金受給の年齢要件の緩和や支給額の増額、年金制度加入者の拡大に焦点を当て取り組まれている。フランスでは高齢者向けのセーフティネットの拡充や最低保障年金の増額、ドイツでは低所得者の給付額の増額が行われており、またオランダやイタリアなどでは、退職年齢引き上げの制限や早期退職に関する選択肢の拡大措置がとられた。

経済が回復するにつれ、これまでの年金制度の制限が緩和しつつあるが、制度の持続可能性について長期的な財政圧迫が懸念される。人口の高齢化が加速するなか、年金制度を後戻りさせれば、今後の経済危機に対する耐久性を低下させ、人口の高齢化に備えられなくなる恐れがある。

貧困率が上昇する高齢者

OECD諸国の65歳以上の所得額は、

経済全体における平均可処分所得の87%であり、フランスなど一部の国では100%を超える一方、韓国などでは70%未満であった（図1）。

65歳以上の貧困率（本書では国民全体の平均世帯収入の中央値の半分を下回る割合を指す）は13.5%であり、全人口における貧困率（11.8%）よりやや高い。国別では、フランスやドイツで10%未満である一方、アメリカや韓国では20%を超えている（図2）。

強制的年金制度の枠組みのなかにある、平均所得の労働者における将来の年金の代替率（定年退職時の所得に対する率）は59%と推定される。国別では、イギリスや韓国、日本などで30～40%程度（注1）であるのに対し、フランスでは70%を超える（図3）。この代替率は、今後数十年でほとんどのOECD諸国において低下すると見られる。

年金受給額が少ない非正規雇用労働者

非正規労働者（注2）はOECD諸国全体の雇用の3分の1以上を占めている。一般的に、年金制度への加入が制限される非正規雇用労働者は、正規雇用労働者より保険料の拠出額が小さく、また受け取る年金の額も少なくなる傾向にある。例えば自営業者の場合、同程度の所得の正規雇用労働者が受け取る年金の

80%程度しか受け取ることができないと推定される（図4）。

技術革新に伴う就業形態の多様化が

図1 65歳以上の可処分所得（経済全体比）

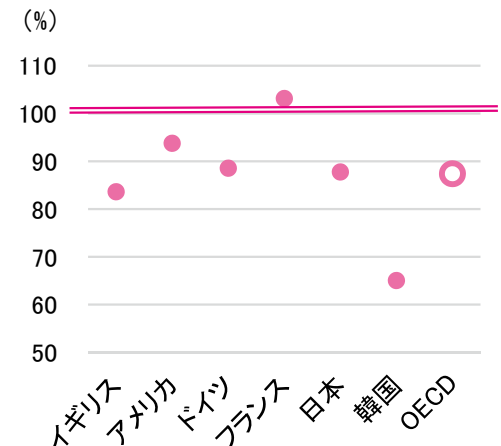


図2 貧困率

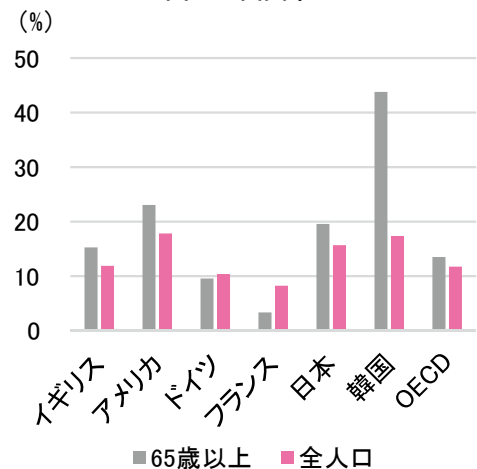
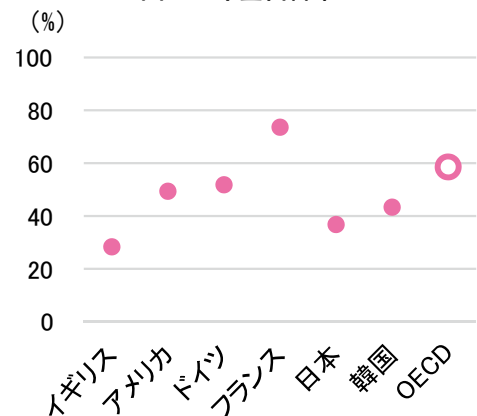


図3 年金代替率



予想されるなか、このような状況では、非正規雇用労働者への給付額ばかりか、将来の年金制度全体における十分な財源確保にも重大な影響を与えかねない。

公正な保障や不平等の解消、あるいはスムーズな労働移動の促進のためにも、加入条件や拠出額、受給権の観点で正規・非正規雇用間の格差を削減するような制度改革が必要である。

日本の年金制度

日本の生産年齢人口に対する65歳以上の比率は50%以上であり、今後OECD諸国で最も高い国の一つであり続けると予想される。65歳以上の貧困率は19.6%であった。

退職後の年金の代替率は37%で、全キャリアを通じた任意加入の年金を合わせると62%になるものの、45歳からの加入だとその上昇幅は大きく狭

まる。

一般的な雇用労働者の年金制度の対象外であることから、自営業者は年金の拠出額も受給額も低い。OECDの推定では、受給額は正規雇用労働者の33%で、OECD諸国のなかでメキシコに次いで2番目に低い。

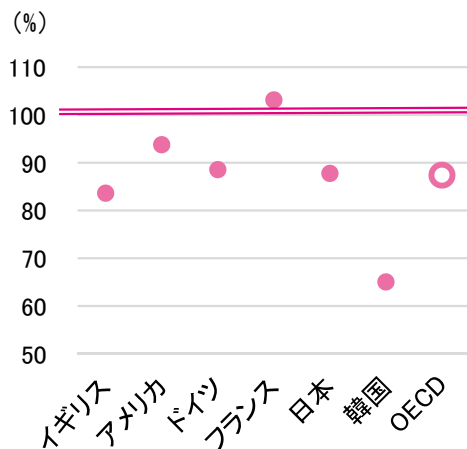
【注】

- 1 任意加入の年金を加えると、イギリス・日本は60%程度になる。
- 2 パートタイム労働者、派遣労働者の他、自営業者も含まれる。

【参考資料】

“Pensions at a Glance 2019”
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfc-en.pdf?expires=1580620997&id=id&accname=guest&checksum=2BFA15315E1A3C9F0EBA4401E87A6B87>
 “Pensions at a Glance 2019 How does Japan compare?”
<https://www.oecd.org/japan/PAG2019-JPN.pdf>
 OECDホームページ

図4 自営業者の年金受給額(正規雇用労働者比)



資料出所：図1～4は Pensions at a Glance 2019 掲載データより海外情報担当作成。

<https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>
 OECD東京センターホームページ
<http://www.oecd.org/tokyo/newsroom/countries-should-strengthen-pension-systems-to-adapt-to-changing-world-of-work-japanese-version.htm>

(海外情報担当)

労働政策レポート Volume 13

年金保険の労働法政策

JILPT 労働政策研究所長 / 濱口桂一郎

A4判 108頁 2020年1月14日発行 ISBN978-4-538-85013-9

定価：1,818円+税



年金法政策と労働法政策との関連性をわかりやすく説明！

今後の年金法改正は短時間労働者への適用拡大や受給開始時期の選択幅拡大等が主たる論点であり、その動向は高齢者雇用法政策や労働条件政策、男女雇用均等政策等の観点からも注目を集めています。本労働政策レポートでは、労働法政策の各分野と関わる年金制度の展開の姿を、時系列的かつ分野ごとにまとめて、わかりやすく説明しています。

目次	第1章 前史：健康保険法等	第5章 厚生年金基金と企業年金諸法	第9章 育児期間等の配慮措置
	第2章 労働者年金保険法から厚生年金保険法へ	第6章 1985年改正	第10章 非典型労働者への適用拡大
	第3章 現行厚生年金保険法と国民年金法	第7章 年金制度と高齢者雇用との関係	第11章 2020年改正に向けて
	第4章 被用者保険における非正規労働者の取扱い	第8章 第3号被保険者をめぐる問題	年表

◆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。 <https://www.jil.go.jp>

