

# 海外労働事情

## イギリス 新たなポイント制による移民労働者の受け入れへ

政府は2月、EU離脱後の新たな移民労働者の受け入れ制度として、ポイント制を導入する案を公表した。国内での雇用が確保されていることや、一定水準の英会話能力などを前提に、給与水準や労働力が不足している職種か否か、また職務に関連する博士号の有無等で入国の可否を判断するもの。欧州経済圏（EEA）と域外に共通のルールを適用する。

### 職務・給与水準の基準を維持すべき

政府はEU離脱後、EEA（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）との間の人の移動の自由を廃止し、域内と域外に共通の受け入れ制度を導入するとの方針を従来から示していたところだが、新たなポイント制を導入する方針は、2019年の首相交代時に浮上したものだ。政府は、対象者の技能・職業資格水準や言語能力、年齢などの属性により重点を置くオーストラリア型<sup>(注1)</sup>を参考とした制度の導入可能性を諮問機関 Migration Advisory Committee (MAC) に諮問したが、MACが1月にまとめた答申は、これに反対する立場を示していた。国内での雇用における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、というのがその理由だ。

今回公表された新制度は、折衷的な内容となった（表）。申請には、外国人労働者を雇用することが認められた

雇用主により雇用されること、職務内容が所定の技能水準以上であること、また所定の水準の英会話能力を有することが必須要件となる（計50ポイント）。これに加えて、予定される給与水準や、労働力不足職種リストに記載された職種か否か、また職務に関連する博士号の有無により、ポイントが加算され、合計で70ポイント以上であれば受け入れが認められる<sup>(注2)</sup>。

### 給与水準の下限は現行の7割弱

労働力確保の観点から、職務水準の下限は現行の高等教育修了相当（資格枠組みにおけるレベル6）から中等教育修了相当（同レベル3）に引き下げられ、これに合わせて給与水準の下限も緩和される。MACは、職務水準の要件引き下げに合わせた給与水準として、現行の85%程度（2万5,600ポンド）とし<sup>(注3)</sup>、雇用の劣化を防止することを提言していたが、政府はこれをポイント付与の上限（20ポイント）としつつ、下限についてはさらに引き下げて現行の7割弱（2万480ポンド）<sup>(注4)</sup>とするとしている。給与水準以外の項目で

のポイントと合わせて、既定の70ポイントに達すれば、受け入れ可能となる仕組みにより、賃金水準が下限と同等であっても、労働力不足職種リストに記載された職種に従事することを証明するか、職務に関連するSTEM（科学・テクノロジー・エンジニアリング・数学）分野の博士号を有していれば、要件を満たすことが可能となる。

新制度は、今年12月末まで設けられた移行期間が終了する2021年1月から、数年をかけて導入される予定だ。

【注】

- 1 受け入れ先となる雇用の確保は必須要件ではなく加点要素とされる。
- 2 なお、従来は受け入れに際して、年間の数量制限が月毎に割り振られ、上限が設定されていたが、これが停止されるほか、国内での一定期間の求人活動を義務付ける労働市場テストも廃止となる。
- 3 現行の給与水準基準（3万ポンド）は、賃金統計における第25百分位値相当（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）として設定されており、原則としてこの算定手法を引き継ぐもの。
- 4 2万5,600ポンドの8割。なお、新卒層（new entrants）についてはさらに3割低い給与水準の下限が設定されるとみられる。

【参考資料】

Gov.uk, Migration Observatory ほか各ウェブサイト

（海外情報担当）

表 新たなポイント制の基準

必須項目	外国人の雇用が認められた雇用主による雇用であること	20ポイント
	所定の技能水準以上の職務であること	20
	所定の水準の英会話能力があること	10
加点項目	予定される給与額が年20,480（下限）～23,039ポンド	0
	年23,040～25,599ポンド	10
	年25,600ポンド以上	20
	労働力不足職種リストに記載された職種であること	20
	職務に関連する分野の博士号を保有していること	10
	職務に関連するSTEM*分野の博士号を保有していること	20

\* 科学・テクノロジー・エンジニアリング・数学

## アメリカ

フランチャイズ、ギグエコノミーをめぐる攻防  
——NLRBによる共同雇用に関する規則の変更

2020年2月25日、全国労働関係委員会(NLRB)は共同雇用(Joint Employment)に関する規則変更を発表した。これは、オバマ政権下の2015年にフランチャイザーに共同雇用の責任を課すとした規則変更を無効にするものであり、変更を支持する共和党および企業と反対する民主党の間で、4月27日の施行をめぐる対立が起きている。

共同雇用は、従来からあるフランチャイズだけでなく、ギグエコノミーやIT企業で拡大する下請元請関係にも適用されてきたが、今回の規則変更が実施に移されれば、企業側が雇用者責任を大きく回避できることになる。

## 共同雇用とは何か

共同雇用は日本ではなじみのない概念である。アメリカでは1938年公正労働基準法(Fair Labor Standard Act of 1938)下の連邦規則集(29 C.F.R. §791.2)で規定されており、歴史が長い。主として人材派遣業やPEO(Professional Employer Organizations)、従業員リース(Employee Leasing)と、派遣先もしくはリース先企業が対象となる。人材派遣業が派遣労働者を企業に送るのに対して、PEO、従業員リースは企業の非中核部門のアウトソースを請け負うものである。

人材派遣業は、1968年に連邦労働省が共同雇用者としての責任があることを意見書のかたちで明らかにしている。PEO、従業員リースは委託契約先企業と雇用者責任の配分について契約書のかたちで取り交わしている。

アメリカの人材派遣業は、マフィア等が関与した建設現場の日雇い労働者派遣との差別化を図るために、自らが雇用主責任をとると明言することで差別化を図ってきた経緯がある。またPEOには雇用保険、年金に関する雇用者責任の所在を明らかにするための登録、認可制度が課せられてきた。

## フランチャイズへの共同雇用の適用

人材派遣業を中心に適用されてきた共同雇用の概念だったが、2015年にフランチャイズビジネスにおけるフランチャイザーがフランチャイジーに対して共同雇用の概念を適用し、雇用者責任があるとする規則変更が行われた。

これは、NLRB法律顧問室(General Counsel Office)が2012年から2014年にかけて、フランチャイザーであるマクドナルド・USAがフランチャイジーである店舗で雇用される労働者の共同雇用者として不当労働行為を行ったとする訴えがきっかけとなった。このときに、労働組合組織化や賃金引き上げを求める活動に参加したことを理由とする従業員の解雇があり、フランチャイザーであるマクドナルド・USAがフランチャイジーに間接的な指導を行っていたことにより、共同雇用者の実態があるとNLRBは判断したのである。この判断に基づき、2015年には間接的な指示を行うフランチャイザーが共同雇用者として雇用者責任を負う規則変更が行われた。

## 実質的で直接・即時的なコントロール

2017年にオバマ政権からトランプ

政権に移行して以来、共同雇用の規制緩和が懸案となっていた。企業側利益を代弁する共和党の主導により、2020年2月25日にNLRBが規則変更を発表した。具体的には、実質的で直接・即時的なコントロール(substantial direct and immediate control)を行使する企業のみが共同雇用の対象となるとしたものであり、2015年の規則変更を削除するものとなっている。

共同雇用の適用には、フランチャイズビジネスだけでなく、プラットフォームビジネスにおけるプラットフォームやプログラムを下請けに出すIT企業、ギグエコノミーなど個人請負労働者を活用する企業にも拡大が必要だとする議論がある。その一つが、2019年5月に連邦下院議会に提出された団体権保護法案(Protecting the Right to Organize Act(H.R. 2474))であり、下請もしくは個人請負労働をより一層活用することでコスト削減を目指す企業側利益を代表する共和党と、労働者利益を代弁する民主党の間で大きな争点となっている。

NLRBによる規則変更の実施は4月27日が予定されているが、民主党は議会もしくは訴訟などの方法で経営側が有利となる規則変更に歯止めをかける方針である。

## 【参考資料】

Diaz, Jaclyn (2019) House Democrats to Renew Push for Worker Misclassification Bill, Daily Labor Report, Sep. 26.  
Hassan A. Kanu(2020) NLRB Issues New Joint Employer Rule Requiring Direct Control, Daily Labor Report, Feb. 25.

(海外情報担当 山崎 憲)

## ドイツ

## 2020年1月以降の労働分野における主な制度改正

2020年1月以降、高齢者に対する就労支援の期間延長や失業保護の対象拡大、専門資格を持つ外国人に対する就労制限の緩和、各種手当の引き上げ等、様々な法改正が行われた。以下、主に労働分野における改正を抜粋して概要を紹介する。

## 高齢者向け統合助成金の期間延長

統合助成金(EGZ)は、長期失業、障がい、能力不足や高齢等により困難な状況にある労働者を採用する使用者に対して支給される。法的請求権はなく、支給額や期間は地域の公共職業安定所(AA)やジョブセンター(Jobcenter)が必要に応じて個別に決定する。賃金と使用者負担の社会保険料総額の50%を上限に、支給期間は原則12カ月(障がい者は70%を上限として最長24カ月)支給される。また、特に就職が困難な状況にある者には、特例が定められており、50歳以上の高齢者は、時限的措置として、2019年12月31日までに措置を開始した場合に限り、最長36カ月まで支給されることとされていた。この50歳以上の高齢求職者に対する特別規定が、2020年1月1日を発効日として、2023年末まで4年間延長された。

## 職業訓練最低手当の導入

連邦教育研究省(BMBF)主導の下で成立した「職業教育近代化法(BBiMog)」が1月1日に施行された。同法に基づき、1月1日から職業教育訓練法(BBiG)において、月額515ユーロの職業訓練最低手当(MAV)(訓練初年度)が定められた。この額は、

2021年:550ユーロ、2022年:585ユーロ、2023年:620ユーロへ段階的に引き上げられる予定である。また、訓練2年目には18%、3年目には35%、4年目には40%、上乘せされる。2024年以降は、毎年11月に翌年の額を決定するものとして、労働協約によって決定した職業訓練手当の引き上げの平均値を基に自動計算される。

## 失業保護の対象拡大

昨年1月1日に技能習得機会法(Qualifizierungschancengesetz)が施行され、継続職業訓練(Weiterbildung)(注1)の支援対象が拡大した。2020年1月1日からは、同法の下で失業手当I(ALG I)の受給要件が緩和され、失業保護の対象が拡大した。これまで失業手当の請求には「離職前の2年間で通算12カ月以上」の保険料納付が必要だったが、2020年1月1日以降は、「離職前の30カ月で通算12カ月以上」に要件が緩和された。また、短期雇用労働者に対する特例措置の要件も以下の通り緩和された;

- ・離職前30カ月の就労期間中、概ね社会保険に加入し、雇用契約が当初から14週間(従前は10週間)を超えない期限付き雇用であること。
- ・離職前の直近12カ月の賃金が、社会法典第4編18条1項の基準額の1.5倍(従前は基準額と同額)を超えていないこと。

## 職業認定中央サービスセンター始動

職業認定中央サービスセンター(ZSBA)は、2020年2月1日から、連

邦雇用エージェンシー所管の中央外国・専門職業仲介局(ZAV)内に設置され、業務を開始した。ZAVは、EU域外の外国人が就労を目的として滞在を希望する際に、労働市場テストに相当する「優先権審査(Vorrangprüfung)」や当該外国人の労働条件(特に賃金)が、同等の専門技能を持つ国内労働者の労働条件と同等か否かの「同等性審査(比較性審査)」等を行っている。ZSBAは、その活動を補完するため、連邦教育研究省(BMBF)の4年間のモデル事業とされている。

ZSBAの主な活動内容は、国外の職業認定希望者に対する就労の助言、必要書類の作成支援、所轄機関への当該資料の移送のほか、国内の使用者との連絡や職業訓練サービスの仲介等である。EU域外労働者のスムーズな滞在・就労に向けて、既存の助言や情報提供サービスの足りない部分の穴埋めをする役割が求められている。

## 外国人専門人材の受け入れ拡大

専門人材移民法(FachKrEG)は、EU域外出身の技能労働者の就労拡大を目的として2020年3月1日から施行された。主な変更点は以下の通り;

- ・これまで人手不足の職業に限定していた規制を撤廃し、全ての職種における外国人労働者の雇用を可能とする(大卒高度人材は、全ての職種の雇用が認められていたが、今回は大卒資格を持たない専門人材まで対象を拡大した)。
- ・職業認定資格(専門資格)を保有し、国内の企業と雇用契約を結んでいる場合、当該の外国人に対する「優先権審査」は原則として実施しなくなる。ただし、同等審査(比較性審査)は、従来通り連邦雇用エージェン

シーの管轄部門が審査する。

- ・認定職業資格を持つ外国人技能労働者に対して、職業資格同等性の承認のため、および求職活動のための一定期間のドイツ滞在を認める。
- ・専門人材滞在申請迅速化手続き (beschleunigtes Fachkräfteverfahren) により、雇用主と現地の外国人局(注2)との間の合意を前提に、迅速なビザ取得が可能になる。全ての必要書類が提出されており、かつ外国人局が入国許可を発行後、当該の専門人材が3週間以内に在外ドイツ公館に出向けば、さらにその後3週間以内にビザが取得できるようになる。
- ・専門人材を対象とする滞在法上の規定は、今後は滞在法のみ定められる(就労令の規定は廃止)。

## 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 (ALGⅡ) に関する単身受給者の標準給付月額は、424ユーロから432ユーロに引き上げられた(表1)。

「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、児童加算等の引き上げ

家庭強化法(Starke-Familien-Gesetz)は、2019年7月にすでに部分

的に施行され、「児童手当(Kindergeld)」、「児童加算(Kinderzuschlag)」が引き上げられた。「児童加算」は低所得の親に対して児童手当に加算されて支給される給付だが、最大支給額が子ども1人につき月額170ユーロから185ユーロに引き上げられた。2020年はそれを引き継いだうえで、1月から児童加算の支給要件の一つである親の所得上限が撤廃された。また所得が多く、児童加算の減額対象となる親に対しては、減額は最大45%まで(従前は50%)となった。なお、児童加算の支給要件は、家族状況によって異なっている(子どもの数・年齢や家賃など)。また、児童控除(Kinderfreibetrag)の年額も1月1日から引上げられたが、これは「児童手当」といづれか有利な方が自動的に適用される仕組みとなっている。このほか児童手当については、すでに2021年の引き上げ額が決定している(表2)。

## 年金開始年齢の引き上げ

65歳から67歳への年金支給開始年齢の引き上げは、2012年から2029年の長期にわたり段階的に実施されている。2020年には1955年生まれの被保険者が、65歳9カ月で標準年金支給開始年齢に達することになる。1964年生まれ以降の人から標準年金支給開始年齢が67歳になる予定である。

## 最低賃金の引き上げ

最低賃金は、2020年1月1日から時給9.35ユーロに引き上げられた。これは2018年に出された最低賃金

委員会の勧告に基づき、連邦労働社会省が引き上げに同意したものである。

【注】

- 1 「職業継続訓練(Weiterbildung)」は、技術が足りない者に対する職業訓練を指す。対象者には初期職業訓練である職業養成訓練(Ausbildungs) 修了資格がない者も含まれる。なお、職業継続訓練には、技術進歩に対応できるように職業能力及び職業知識の維持・向上を図るために行う訓練である「職業向上訓練(Fortbildung)」や、現在の職種では就職が難しいため、他の職種に就職(転換)するため必要な職業能力を付与する訓練である「職業転換訓練(Umschulung)」なども含まれる。
- 2 外国人がドイツに長期滞在する場合、到着後速やかに滞在先の市町村管轄の外国人局(Ausländerbehörde)において滞在許可証(Aufenthaltserlaubnis)を申請する必要がある。

【参考資料】

BMAS (Pressemitteilungen, 13. Dezember 2019), Bundesregierung (17 January 2020) 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	2019年	2020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	424	432
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	382	389
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25歳未満の成人受給資格者	339	345
14歳以上18歳未満の青少年	322	328
6歳から14歳未満の子ども	302	308
6歳未満の子ども	245	250

資料出所: BMAS (2019)。

表2 児童手当等の引き上げ(単位:ユーロ)

受給資格者	2019年	2020年 (2021年)
児童手当(Kindergeld) 1-2人目(月額)	204	204 (219)
3人目(€)	210	210 (225)
4人目以降(€)	235	235 (250)
児童控除 (Kinderfreibetrag)(年額)	7,620	7,812
児童加算(Kinderzuschlag) 上限額(児童1人につき)	185 (所得上限あり)	185 (所得上限なし)

資料出所: Bundesregierung (2020)。

## フランス 企業の採用差別に関する覆面調査結果

フランスでは企業の人種差別に関する調査が数年毎に行われている。マクロン大統領が2018年5月に実施を予告していた調査の結果が2020年1月に公表された。2月には差別的な対応が顕著な企業名が公表され、大企業の職場における人種差別が現在もなお根強く残っていることが改めてわかった。

### 北アフリカ系の氏名の労働者差別

マクロン大統領は2018年5月に、大企業の採用差別の問題に関する覆面調査を、3年間で120社を対象として実施すると予告した(注1)。その調査がパリ・エスト・クレティユ大学の研究チームに委託する形で、2018年10月から2019年1月にかけて行われた。調査の対象は、証券取引所上場の時価総額の上位250社の大企業のうち103社。調査は、フランス風と北アフリカ系を示す氏名および都市政策優先地区(注2)とそれ以外の住所、その他は同じ内容の学歴、職業スキル等が記された2通りの履歴書を企業に送付して、採用面接まで至るかどうかを調べるかたちで行われた。送付した履歴書は、1万7,000通以上であり、そのうち企業からの求人への応募は1,500通、その他の大半が自発的な求職として送付したものだ。

2020年1月に公表された調査結果によると、居住地のみの違いでは有意差が確認できなかったが、フランス風の氏名が肯定的な応答を得る可能性が12.5%であるのに対して、北アフリカ系が9.3%と、北アフリカ系の氏名が不利になる結果となった(注3)。

この結果を受けて政府は、2月初旬

には差別的な傾向が強い企業名を公表した。そこには、アコーホテルズ、エールフランス、アルトラン(研究開発受託)、アルケマ(化学)、ルノー(自動車)、レクセル(電子製品等販売)、ソプラ・ステリア(情報処理)の7社が挙げられているが、これらの企業は調査方法に問題があると反論している。その内容は、調査が企業の設定している求人活動中に行われたものではなかったことから、担当者の個人裁量に依存し、企業として採用方針に必ずしも即していないとするもの、および履歴書の送付対象となった職種が受付やメンテナンス技術者などの周縁的なものであり、雇用差別を明確に排除することが採用方針にとられている中核的な職種ではなかったというもの(注4)となっている。

一方で政府は公正な対応をした企業の社名も公表しており、サノフィ(製薬)とシュナイダー(電機)といった企業のほか、エアリキード(産業ガス)のように、北アフリカ系の氏名の履歴書の方がフランス風の氏名の履歴書よりも面接に至る割合が高い企業もあった。

### オランダ政権下の同種の調査でも北アフリカ系に対する雇用差別を確認

同じような調査は、オランダ政権下でも2016年4月から7月に行われている。

この調査では、学歴などの条件は全て同等で氏名だけ異なった履歴書が、従業員1,000人以上の40社に約1,500組3,000通送付された。1企業当たりでは30通から40通となる。調査結果は、

労働省調査研究統計推進局(Dares)が2016年12月に公表し、フランス風の氏名の履歴書が面接までに至った割合が47%、北アフリカ系では36%であり、両者には11ポイント差が見られた(注5)。

この調査の結果を受けて、12社が指導対象となった。17年3月には、指導後も十分な対策を講じていない企業名を公表しており、その中にアコーホテルズとクルトパイユ(外食チェーン)が挙がっていた(注6)。

[注]

- 1 Macron sonne la mobilisation des entreprises, qui seront testées contre la discrimination, L'Express, 22 mai, 2018.
- 2 居住環境が悪く、高失業率、無資格で学校制度を終了した者の割合が高い地区で、企業の立地や経済活動の発展を優先的に促進する必要と判断された地区。
- 3 Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'horty, Pascale Petit (2020) «Discrimination dans le Recrutement des Grandes Entreprises: une Approche Multicanal» TEPP - Théorie et Evaluation des Politiques Publiques - FR CNRS 3435.
- 4 Discrimination à l'embauche : quatre questions sur la méthodologie de l'étude publiée par le gouvernement, franceinfo, France Télévisions, 7 février, 2020.
- 5 Fabrice Foroni, Marie Ruault et Emmanuel Valat (2016) «Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ?», Dares Analyses, décembre 2016, N°076.
- 6 Discriminations: Myriam El Khomri pointe du doigt Courtepaille et AccorHotels, L'Express, 14 mars, 2017.

(ホームページ最終閲覧：2020年3月3日)

(海外情報担当 北澤 謙)

## 中国

## 新型コロナウイルス感染拡大防止措置にかかる雇用安定政策

新型コロナウイルスによる肺炎が広がる中国では、感染拡大防止のために春節休暇が延長され、その間の企業活動が休止していた。2月10日、湖北省を除く中国全土における企業活動は再開されたが、従業員に対する延長休暇中の給与やその後の感染防止・医療措置（とその影響）に特化した企業・労働者対策は喫緊の課題。中国政府は、春節開始前より新型コロナウイルスによる肺炎感染拡大防止措置にかかる労働力調整や賃金支払などに関する政府方針を順次発表している。以下、それら政府方針を時系列にまとめた（注1）。

### 「新型コロナウイルスによる感染拡大防止期間中の労働問題の適切な処理に関する通知」／中国人力資源・社会保障部（1月24日）

新型コロナウイルス患者、感染を疑う患者、濃厚接触者で、患者の隔離治療期間中あるいは接触者の健康観察期間中、政府の実施した隔離措置あるいは他の緊急措置により通常の労働を提供できない従業員に対し、企業はその期間中の賃金を支払うべきとした。また企業は、労働契約の解除もできない。同期間中に労働契約が期間満了となる場合、従業員医療期間終了、健康観察期間終了、隔離期間終了あるいは政府の緊急装置期間終了後まで延期する。

新型コロナウイルスの影響により経営困難に陥った企業は、従業員との話し合いによる賃金調整、交替勤務、労働時間短縮などの方式で雇用を維持し、可能な限り人員削減の防止に努める、あるいは人員削減の人数を最小限に抑える。

これに関して、2019年より各地で実施されている雇用安定のための補助金制度が改めてフォーカスされた。同制度は、2018年11月に中国政府から出された雇用維持対策の一つで、「人員削減を行わない、あるいは、人員削減数が少ない企業に前年度の失業保険料の半分を返還する」という内容のものだ。この方針に沿ってすでに各省・市が個別の制度を制定、実施している（注2）。例えば、上海市では、当該企業の解雇率が定められた数値以下で、かつ上海市産業調整政策、環境保護政策に適合する企業、かつ失業保険を納付している企業であれば、前年度に納付した失業保険総額（会社負担分+個人負担分）の50%を、雇用安定の補助手当として企業に還付する（注3）。今回の新型コロナウイルスの影響を受け、中国政府は同制度の適用を促進する考えだ。

労使紛争に関しては、仲裁時効の停止が定められた。新型コロナウイルスの影響により、当事者が法定仲裁時効期間中に労働人事争議仲裁を申し込むことができない場合、仲裁時効が停止し、時効計算は順延される。

### 「2020年春節休暇延長に関する通知」／中国政府(国務院)（1月26日）

春節（旧正月）の休暇期間〔1月24日から30日の7日間〕を2月2日（日）まで延長。また、肺炎感染拡大の状況を受け、各地域は休暇期間をさらに延長すると発表した。2月13日までとした湖北省を除いて、上海市、北京市、浙江省などの地域は企業に対して、2月9日まで操業停止を指示した。天津市、陝西省、海南省、チベッ

ト自治区、青海省は未定とされた。

延長された春節休暇は法定休日になり、企業は従業員に対して賃金を支払う。法定休日に出勤する従業員に、賃金の2倍（時間や日を単位として）を支払わなければならない。

### 「新型コロナウイルスによる感染拡大防止期間中の雇用活動へのさらなる取り組みに関する通知」／中国人力資源・社会保障部（2月6日）

### 「国計民生」に関連する企業への支援

新型コロナウイルスによる感染拡大防止、公共事業運行及び国民生活必需品を保障する企業などのいわゆる「国計民生」（注4）に関連する企業および建設・鉄道等の大型プロジェクトにおいて、雇用募集情報を優先的に発表させ、企業の雇用需要を満たす。春節休暇期間（1月24日～2月9日）に感染拡大防止のための緊急必需品を生産・配送していた企業に、一括で雇用手当を補助する。

### 活動再開企業の準備

各地方政府は、管轄区域の企業の活動再開日時を把握し、地域的人力資源・社会保障部のホームページやSNS（ウィーチャットの公式アカウントなど）を通じて公開する。企業に対しては、企業が電話やSMS、電子メール、SNSなどの方法を通して、従業員に職場復帰日時を伝えるよう促す。農村出身の都市労働者である農民工など、流動性の高い労働者には「予防冊子」を配布し、労働者の在宅隔離と職場復帰のための基礎的な知識を指導する。

### 感染が重大な地域の労働者支援

しばらく外出が困難で、就職を希望

する農民工に対して、居住地近くに新規雇用を創出する。起業を希望する農民工は当該地域の起業支援制度を利用し、一括で起業手当を受け取ることができる。湖北省など感染が重大な地域で感染拡大防止措置(注5)の影響により失業した従業員に、失業補助金を給付する。感染拡大防止措置の影響で従業員が職場復帰できず、通常の労働を提供できない場合、企業は労働契約を解除できない、あるいは、労働派遣者を派遣元に返すことはできない。

### 新卒者の就職活動の整備

会場を使用して行われる大学生の就職活動はしばらく停止する。国および地方の就職支援サイト、大学卒業生専門の就職支援サイトを活用し、就職支援サービスを行う。オンラインで就職面接、労働契約の締結、入社手続きなどを実施する。事業組織と国有企業の2020年度雇用活動も筆記面接時間を調整し、延期する。公的人材サービス機構、人材資源サービス機構などの組織はオンラインで就職支援サービスを行い、テレビ電話による就職面接、遠隔面接、映像による雇用情報の公表など、多様な採用活動を実施する。

### 「新型コロナウイルスによる感染拡大防止期間中の安定的な雇用関

### 係の維持と企業活動再開の支持に関する意見」／中国人力資源・社会保障部、全国总工会、中国企業連合会、中国企業家協会、中華全国工商業聯合会（2月7日）

### 話し合いによる柔軟な労働管理

在宅勤務の可能な企業は、従業員との話し合いにより、従業員が電話やインターネットなどを通じた柔軟な方法により業務を行うようにする。

在宅勤務ができない企業は、従業員との話し合いにより、優先的に有給休暇や企業独自の休暇などを利用させる。出勤する従業員に、時差出勤やフレックスタイムなどの方式で柔軟な出勤時間を採用する。

### 給与計算における特別対応

従業員が通常の労働を提供できない場合、次の通り給与を計算する。「休暇」日数のうち、賃金支払基礎日数（最長30日）を超えない部分については、企業は従業員が通常の出勤をしたとみなし、当該従業員に定められた給与を支払わなければならない。「休暇」日数のうち、賃金支払基礎日数を超える部分については、当該地域の最低賃金基準に基づき給与を支払わなければなら

ない(注6)。

経営困難な企業は、企業の労働組合や労働者代表と話し合いを行い、給与の支払を延期することができる。

隔離により従業員が通常の労働を提供できない場合、企業は当該従業員に給与を支払わなければならない。隔離終了後に治療を必要とする従業員については、医療期間中の賃金支払基準規定に基づき給与を支払う。

### 企業負担の削減

企業の求人募集活動のコストを削減する。オンラインでの求人募集活動を支持する。人材削減が少ない、あるいは人材削減のない企業に対し、先に述べた失業保険料の一部返還という形で「雇用安定補助金」を与える。オンラインで無料の職業訓練を行う。

[注]

- 1 当記事は2月17日までに得られる情報をもとに執筆。
- 2 JILPTウェブサイトの「海外労働情報」(中国) 2019年4月「雇用維持対策としての民間企業支援」を参照のこと。
- 3 還付には個人分の失業保険も含まれるが、会社への補助なので個人への返還は不要である。
- 4 「国計民生」とは、国の発展と国民生活の改善との緊密な関係を意味する。
- 5 感染により入院したものだけでなく、感染防止のための予防的な隔離または自宅待機を指示されたものを含む。
- 6 この特別対応は、有給等の利用可能な休暇を全て利用済みであることを前提とする。

【参考文献】

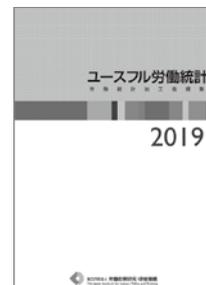
中国府網、國務院弁公庁、人力資源・社会保障部、最高人民法院網

(海外情報担当)

## ユースフル労働統計 2019 労働統計加工指標集

『ユースフル労働統計』は、既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集です。

《主な指標》労働投入量指数・労働生産性指数・賃金コスト指数／労働分配率／労働の質指標／パートタイム労働者等就業分野の男女差／出向者、単身赴任者等／各種の失業指標／UV分析関連指標／失業者世帯の収支／過剰雇用の推計／労働移動関連指標／雇用創出・喪失指標／所定内給与の賃金格差 など



A5判 370頁 2019年11月29日刊行 ISBN978-4-538-49055-7 定価：1,500円＋税

◆お求めは書店(インターネット書店) 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  
または当機構まで 電話：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>



## 韓国

## 雇用労働部が2020年の主要政策課題を発表

雇用労働部は2019年12月23日、「2020年経済政策の方向、雇用労働部の主要課題」を発表した。2020年に取り組むべき10の主要政策課題を挙げている。その概要は以下のとおり。

## 「国民就業支援制度」の実施

雇用保険未加入の労働弱者の就業を支援するため、「国民就業支援制度」(韓国型失業扶助制度)を実施する(2020年下半年)。密着相談を通じたカスタムメイド就職支援サービスを提供するとともに、低所得層、零細自営業者等に対し、求職期間中の生活安定のための支援を行う。中位所得の50% (18~34歳は120%) 以下の求職者に最長6カ月間、月50万ウォンの求職促進手当を支給する。また、中位所得の100% (18~34歳は所得制限なし) 以下の求職者に進路相談、職業訓練、創業支援、求職活動支援等の就業支援サービスを提供する。

## 「国民の明日の学びカード」の導入

個人の生涯最適能力開発及び訓練脱落防止のため、「国民の明日の学びカード」を導入する(2020年1月~)。

労働者の自律的な能力開発を支援する目的で、個人の職業訓練履歴と訓練費用を包括的に管理する職業能力開発アカウント制(「明日の学びカード」)が、2008年から段階的に導入された。現行の「明日の学びカード」の支援対象を、短時間労働者(週36時間未満)、年間売上1億5,000万ウォン未満の特殊形態労働従事者(経済的には事業者に従属的な地位にあるが業務遂行においては自律性を有する労働者)・自営

業者、低所得(月300万ウォン未満)の大規模企業労働者等に拡大する(表)。失業者・在職者に区分された「明日の学びカード」の「国民の明日の学びカード」への統合により、労働弱者の訓練参加拡大が予想される。

## 最適型職業訓練の強化

現場の需要に基づく人材を養成するため、産業界・企業が直接参加する「最適型現場人材養成事業」を実施する。

大企業のインフラを活用して、中小企業に対し、将来有望分野の最適型訓練を提供する事業を拡大する(2020年、1,800人)。就職率等の訓練成果が優秀な民間訓練機関を選別して、企業最適型訓練課程を設計・運用するよう改善する(2020年、9,000人)。産業界の需要を直接反映した、若年層の最適型訓練を新設する(2020年、3,000人)。

## 雇用安定先行対応パッケージ支援

急激な雇用減少が予想される地域が主導的に中期雇用事業を計画・推進し、雇用危機に先行的に対応できるよう、「雇用安定先行対応パッケージ」を新設する(公募方式、最大5年間、年間30~200億ウォンを支援)。

主導的対応として、広域市と基礎自治体による連合体(コンソーシアム)

を通じて、地域の産業政策と連携して地域雇用問題を最適型で解決できるよう支援する。中央省庁は最小限

のガイドラインのみを提示し、審査・選定過程で提供するコンサルティング結果に基づき自治体と協約を締結する。先行的対応として、現行の雇用危機地域の指定要件を緩和し、雇用危機前段階の地域に対して支援を行う。パッケージ支援として、仕事創出、職業訓練、雇用サービス、労働条件・雇用環境の改善等をパッケージで設計する。

## 若年層および採用企業の持続的支援

成長可能性の高い分野の中小企業が若者3人を正規雇用として採用した場合、1人分の賃金(上限2,000万ウォン)を支援する「若年層追加雇用奨励金」の対象者を、2019年の20万人から2020年は29万人に拡大し、最低雇用維持義務期間の設定等を行う。

若年労働者の資産形成と長期勤続を促進する目的で、中小・中堅企業に新規就業した満15歳以上34歳以下の若者が2年間勤続して300万ウォンを積み立てると、政府が900万ウォン、企業が400万ウォンをともに積み立て、合計1,600万ウォンを用意する「若年層の明日を満たす共済」の対象者を、2019年の25万人から2020年は34万2,000人に拡大する。また、加入できる賃金の上限を月額500万ウォンから月額350万ウォンに引き下げる。雇用保険未加入の若者の就業を促進するための「若年層求職活動支援金」は、2020年下半年から「国民就業支援制度」に

表 国民の明日の学びカード改編の主な内容

区分	現行	変更
支援対象	失業者 在職者(中小企業・非正規中心)	職業訓練を希望する国民(公務員、私立学校教職員、在学生等を除く)
有効期間	失業者1年、在職者3年	5年(5年後再発行申請可能)
支援内容	200~300万ウォン	300~500万ウォン
自己負担	失業者訓練:平均25%	30~40%レベル
	在職者訓練:0~20%(一部40%)	(所得水準・供給過剰職種差別化)

資料出所:雇用労働部発表資料「2020年経済政策の方向、雇用労働部の主要課題」

統合し、雇用サービスを充実させる。

## 育児休業制度等の改善

夫婦同時に育児休業を取得できるよう育児休業制度を改善する（2020年2月実施）。また、現行は給与の25%を復職の6カ月後に支払っているが、労働者が非自発的な理由で復職後6カ月以前に退社した場合も、給付金を支給する。片親労働者に対して育児休業開始から3カ月間、賃金の100%（上限額250万ウォン）の育児休業給付金を支払う（2020年上半期実施予定）。

育児休業付与や代替人材採用を行った事業主に対する支援金の事後支給方式を、休業期間中に50%支給するよう改善する（2020年上半期実施予定）。また、中小企業向け代替人材支援金を、2019年の月額60万ウォンから2020年は月額80万ウォンに引き上げる。

## 新中年および高齢者の就業支援

新中年とは、自己研鑽して豊かな人生を送るために努力し、若々しく生きようとする中年を指す。

ポリテク大学の40代以上中高年失業者を対象とする特化訓練の機会を拡大する。「第四次産業革命を先導する人材養成事業」の訓練機関選定審査において、40代に対する訓練実績に加点を付与する。公共職業紹介機関の雇用センター内に40代を対象とする集団相談プログラムを新設する。雇用労働部が指定する再就職斡旋機関の中高年仕事希望センターで、中高年担当コンサルタントを増員する。製造業生産職及びサービス職従事者の最適型生涯経歴設計サービスを拡大する。40代の雇用実態に関する現場中心の総合分析を通じて、需要・供給の側面でマッチングを考慮した40代向け雇用対策

を整備する（2020年第1四半期）。

50～60代に対しては、「新中年経歴型地域職場事業」（地方自治体が地域社会に必要な社会サービス関連業務に新中年を採用した場合、人件費を支援）を2019年の2,500人から2020年は5,000人に拡大し、新中年適合職務の雇用奨励金を、2019年の5,000人から2020年は6,000人に拡大する。一定規模以上の企業を対象に再就職支援サービスの提供を義務化する（2020年5月）。60歳以上の高齢者の雇用支援金を、四半期当たり27万ウォンから30万ウォンに拡大する。高齢者継続雇用奨励金（月額30万ウォン）を新設する。就業支援事業に参加した満65歳以上の高齢者と1年以上労働契約した場合、雇用促進奨励金を支給する。

## 週52時間制定着および時短促進

従業員50～299人の事業所における週52時間労働制定着のため、①1年の啓発期間付与、②特別延長労働（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実施可能）の認可事由を通常でない業務量の大幅増加等に拡大、③人材採用の支援強化及び外国人雇用限度の一時的拡大——等の暫定的補完対策を実施する。

労働時間短縮のための新規採用人件費・労務費の支援、在職者に対する賃金保全及び生産性向上の支援等を行う。仕事づくり支援（2020年、661億ウォン、1.4万人）、職場革新支援（2020年、236億ウォン、2,200件）、労働時間短縮定着支援（2020年新規、46億ウォン、500カ所）等の事業を実施する。

弾力的労働時間制（変形労働時間制）の単位期間の延長等、週52時間労働制を補完する立法を継続的に推進する。

## 職務・能力中心の賃金体系改編支援

職務・能力中心の人事管理・賃金体系普及に向けた支援を行う。職種レベルで職務の相対的価値を判断する職務評価ツールが開発された8業種（保健医療・IT等）のうち、職務中心の賃金体系希望企業（業種別に2～3社）を対象に6カ月間の専門コンサルティングを提供する（2020年、4億ウォン）。

市場賃金情報を拡充するため、企業規模・産業及び職種・経歴等による多様な市場賃金情報を分析・提供するなど、賃金職務情報システムを改善する。産業・業種別の特徴を反映した職務評価ツールを開発・普及させる。

年功賃金制から職務・能力中心の賃金体系に改編するため、職務評価等を通じた年功賃金制の緩和、生産性向上と賃金連係等の方策を検討し、社会的対話（経済社会労働委員会）を通じたコンセンサス拡大に努める。

## 新しい就業形態の安全網整備

労災保険の特例を適用する特殊形態労働従事者の職種について、2020年は訪問サービス従事者、貨物ドライバー、2021年は介護・育児サービス従事者、IT業種等への拡大を検討する。

ハイリスク・低所得職種（バイク便、宅配運転手等）に従事する特殊形態労働従事者本人と事業主に対し、一時的に労災保険料の軽減措置を実施する。

1年間は、特殊形態労働従事者本人の保険料負担を80～100%、事業主の保険料負担を60～80%軽減する。公正な契約慣行を形成するため、バイク便・代行運転手、貸付・クレジットカード会員募集人、ソフトウェア開発者等の職種別標準契約書を導入し、その普及に努める。（海外情報担当）

## OECD

**報告書「将来の夢: 10代の若者の職業願望と仕事の未来」を公表 “Dream Jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work”**

経済協力開発機構(OECD)は2020年1月、国際学習到達度調査(PISA)に参加した国の15歳の子ども(以下、生徒)が持つ将来の職業願望についてまとめた報告書“Dream Jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work”を公表した。

10代におけるキャリア志向は、将来の就労に影響を与える重要な要素である。報告書は、生徒の職業に対する意識についての多面的な分析から、労働市場の需要を明確に示すことが生徒の職業選択のうえで必要であることを示している。

以下、報告書の概要を紹介する。

### 仕事の将来性とのミスマッチ

PISA2018調査結果によると、生徒が将来就きたいと希望する職業は、一部の職業にある程度集中しており、医師や教師、企業経営者など、昔から存在する伝統的な職業もいまだに上位に挙げられている。また、デジタル化が急速に広まる前の2000年から、このラインナップはそれほど変わっていない。

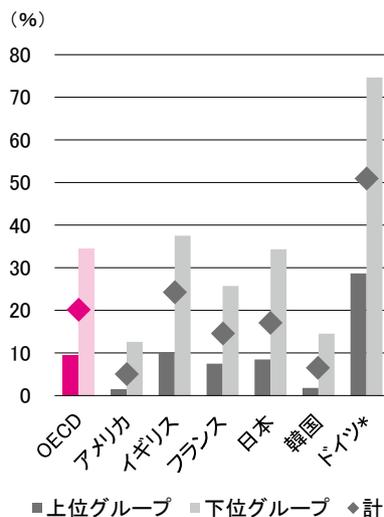
この傾向から、変化する労働市場の需要についての情報が、生徒へ十分に伝達されていないことが見てとれ、生徒の職業願望が今後ますます時代遅れで非現実的になる可能性が示唆される。さらに、国際成人力調査(PIAAC)による仕事の自動化リスクに関するデータを用いた分析によると、生徒の希望する職業の39%は、今後10~15年のうちに自動化されるリスクがあり、将来の労働市場の見通しに関する生徒の認識不足についても懸念が残る。

### 学歴目標とのミスマッチ

職業願望に対して学歴目標が低い場合、その生徒は将来、労働市場で困難に直面する可能性が高い。

職業願望と学歴目標に関する分析によると、高度な職業を希望している生徒のうち平均で5人に1人は、その職業に見合った学歴目標を持っていない。生徒の社会経済的背景で比較すると、上位25%のグループの生徒における職業願望と学歴目標のミスマッチは10%程度なのに対し、下位25%のグループの生徒におけるミスマッチは30%を超える(図)。

図 職業願望と学歴目標のミスマッチ



資料出所: PISA2018 データより海外情報担当で作成。

注: 値はドイツのように職業訓練システム(VET)の影響の強さを反映している場合がある。

### キャリア開発活動が職業願望に与える影響

効果的なキャリア開発活動によって生徒は、教育と就労の関係性をより理解し、職業に対する視野を広げ、またより多くの情報に触れることで目標達

成のために必要なことについて理解を深めることができる。

キャリア開発活動への参加と職業願望の集中の関連についての分析では、インターンシップに加え、ジョブシャドウイング(注)やジョブフェア(合同会社説明会等)への参加といった比較的手間のかからない活動についても、職業に対する広い視野を持つうえで効果があることが示されている。

一方で、大多数の生徒が行っているキャリア開発活動は、インターネットで職業について調べることや、自分の興味や能力についてのアンケートに答えることであり、ジョブフェアへ参加した生徒やキャリアアドバイザーへ相談した生徒は半数にも満たなかった。

生徒が職業について正しい知識を得る機会はまだ限定的である。進学する生徒が増え、就労への備えがますます難しくなるなか、キャリアガイダンスの正しい実施がこれまで以上に重要になるとOECDは指摘している。

[注]

生徒が働いている人に「影」のように同行して仕事の様子を観察する職業教育を指す。

[参考資料]

“Dream Jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work”  
<http://www.oecd.org/education/dream-jobs-teenagers-career-aspirations-and-the-future-of-work.htm>  
 “PISA2018”

<http://www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results.htm>

OECD東京センター

<http://www.oecd.org/tokyo/newsroom/teenagers-career-expectations-narrowing-to-limited-range-of-jobs-oecd-pisa-report-finds-japanese-version.htm>

(海外情報担当)