

海外労働事情

イギリス コロナウイルスの影響に対策

コロナウイルスの感染者の急速な拡大を受けて、経済や雇用への深刻な影響が懸念されており、政府は企業や労働者、自営業者などに対する支援策を相次いで打ち出している。

被用者の一時帰休、自営業者の収入減に8割の補助

政府は当初、3月11日に公表した2020年度予算案において、企業の資金繰り支援^(注1)を柱とした総額1,200億ポンドの対策を示す一方、就業者に対する支援としては、感染等で休業する被用者に対する既存の法定傷病手当（雇用主負担、定額）の前倒し適用^(注2)、並びに中小企業（250人以下規模）への同手当2週間分の補助に留まっていた。また、制度の適用を受けられない自営業者や低賃金層^(注3)の休業については、社会保障給付（雇用・生活補助手当およびユニバーサルクレジット）^(注4)が適用可能であればこれを速やかに支給する（手続きの簡素化）、としていた。

しかし、感染拡大などの状況の深刻化が急速に進むにつれ、企業の業績や雇用にながら影響を及ぼす可能性が高まった。このため、追加的な対策として、企業支援策に係る予算の大幅な拡充^(注5)と併せて、事業に支障が生じた雇用主が従業員を一時帰休にして雇用を継続する場合、月2,500ポンドを上限に賃金の8割を補助する制度（コロナウイルス雇用維持スキーム）

を導入することとした。当座、3月1日から3カ月間を対象とするが、必要に応じて延長するとしている^(注6)。このほか、低所得層向け給付の支給額の増額（週20ポンドを加算）や、地域相場を参照した住宅給付の引き上げなど、社会保障給付の拡大策に70億ポンドを投じる意向だ。

さらに、自営業者に対する所得補償についても概要が示された。自営業による収入が全体の50%を上回る者について、過去3年間の収入額の年平均から月当たりの収入額を算出、その8割を3カ月間支給するもの（被用者と同様、月2,500ポンドが上限）。所管する歳入関税庁が現在、運用のためのシステムを作成しており、6月初めには支給を開始するとの方針を示している^(注7)。

3割弱の雇用主が人員削減

EU諸国に比して出遅れた感はあるものの、3月下旬の急激な感染者の増加を受けて、政府の対応策にも厳格化が図られ、警察、医療、教育など「必要不可欠な業務」の従事者以外の外出自粛や学校の原則閉鎖、店舗等の休業、多人数の集会の中止などが相次いで報告されている。一連の措置の経済や雇用への影響は、公式統計ではまだ把握されていないが、一部の調査結果などからは、断片的な状況を窺うことができる。例えば、情報サービス企業IHS Markitが4月初めに公表したサービ

ス業の3月の活動指数は、1996年の調査開始以降で記録的な水準に下落、また建設業でも2009年4月以来の下落幅となった。

統計局が3月下旬、企業の対応状況について実施した調査（複数回答）では、46%の雇用主が従業員に在宅勤務を義務化もしくは推奨、29%が労働時間を短縮、また27%は一時的に従業員数を削減した、と回答している。現地メディアによれば、社会保障給付を所管する雇用年金省は、ユニバーサル・クレジットの申請者数が3月下旬の2週間で急増して通常の10倍近く、95万件に達したと報告している。この間の雇用機会や労働時間の減少が、広範な就業者の収入減を招いていることが推測される。

[注]

- 1 政府保証による貸し付け制度のほか、一部業種に対するビジネス税の減免など。
- 2 通常は休業4日目以降の適用のところ、初日から。
- 3 法定傷病手当の適用には、国民保険の加入下限額相当の賃金水準（2020年度で週120ポンド以上）であることが要件となる。
- 4 雇用・生活補助手当は、健康上の理由で就業困難となった者に対する給付制度（拠出制）。ユニバーサルクレジットは、低所得層向け給付制度で、所定の収入額を下回る低賃金層または失業者が要件を満たす場合、支給対象となる。
- 5 政府保証付き貸し付けの予算を3,300億ポンドに拡大、上限額を500万ポンドに引き上げ、12カ月間は無利子など。
- 6 4月末からの支給開始を予定。加えて、社会保険料や年金拠出についても補助を実施予定。
- 7 ただし、歳入関税庁が把握する納税データから、受給資格があると判断された者にコンタクトするとしており、任意の個人からの申請は受け付けない。

【参考資料】

Gov.uk, UK Parliament, Office for National Statistics, IHS Markit ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)

ドイツ

操短手当の支給要件を緩和へ
——新型コロナウイルスで打撃を受けた企業や労働者を支援

政府は3月9日、新型コロナウイルスの影響で操業短縮を余儀なくされた企業や従業員を支援するため、操業短縮手当の支給要件の緩和を決めた。3月10日の閣議決定後、議会の審議を経て、4月上旬の施行を目指す。

緩和案の概要

閣議では、操業短縮手当（操短手当）の支給要件である「事業所内の3分の1以上の従業員が対象」を、「従業員の10分の1以上が対象」まで比率を引き下げ、支給対象を派遣社員にも拡大、さらに、操業短縮分の社会保険料（雇用主負担分）を連邦雇用エージェンシー（BA）が全額肩代わりするという緩和案が示された。

報道（RND）によると、BAの準備金は現在、約260億ユーロほどあり、法案審議が順当に進めば、4月上旬に施行する見込みだ。成立すれば2020年3月1日の操業短縮分から遡及的に支給される。

新型コロナウイルスの影響で、全体の輸送量を今後最大で50%削減する案を発表したルフトハンザ航空は、解雇を回避するため、すでに操短手当の申請に向けて3月6日からBAと協議を開始している。同時に、採用凍結、従業員への無給休暇の付与、年次休暇の繰り上げ措置を行いながら、運営パートナーや労働組合との協議も行っている。

失業を抑制する操短手当制度

操短手当（Kurzarbeitergeld）は、失業の抑制や企業内の技能維持に一定の効果があるとされる。操短手当を利

用して熟練従業員を解雇せずに短時間労働に移行することで、熟練者の保有する技能を社内に留めることができるためである。景気が回復して増産する場合は、新たに採用して教育する手間と費用が省けるうえ、即座に以前と同質の製品が生産できる利点がある。

このような効果が見込まれる操短手当は、景気後退等による操業短縮に伴って従業員を休業（部分休業を含む）させた場合に、その賃金減少分の60%（扶養義務がある子を有する場合は67%）を助成する制度である。主な財源は社会保険料（労使折半）で、支給期間は原則12カ月までだが、省令で最長24カ月まで延長が可能である。

支給の決定に際し、①経済的理由等はやむを得ない事由による操業短縮で、それを防ぐための様々な対策がすでに講じられていること、②操業短縮に伴う休業が一時的なもので、助成期間中に再びフルタイム労働への移行が見込まれること、③操業短縮について関係者の合意があること、④事前に公共職業安定機関への届け出があること、⑤事業所内の3分の1以上の従業員について10%以上の所定内賃金の減少があること等が要件となっている。

操短手当の制度自体は1969年に創設されたものだが、2008年秋以降の世界的な経済危機に対応するため、時限措置で期間延長（最長24カ月まで延長）や対象者の拡大（正規だけでなく派遣労働者等にも拡大）が図られた。

当該制度の活用と、従来から普及していた「フレックス」や「労働時間口座^{（注1）}」等の柔軟な労働時間を併用

することで、ドイツは世界経済危機の時に大量の失業者を出さず、他国に先駆けて景気が回復したため、当時のEUやOECDから「雇用の奇跡」と称されて、注目を集めた。

経済学者による評価と提言

研究機関や大学に所属する7人の著名な経済学者は3月10日、「コロナ危機の経済的影響と経済政策」と題する政策提言を共同発表した^{（注2）}。それによると、「操短手当の要件緩和は雇用と家計の安定に寄与する」と一定の評価をしたうえで、一時的なコロナ危機が続く間は、さらなる企業の経営支援と雇用の安定化が欠かせないとしている。報告書ではその他、感染拡大による医療現場の人員不足に対応するため、退職した医療従事者を呼び戻すための金銭的インセンティブ付与や、休校措置がされた場合^{（注3）}の医療従事者の子に対する特別保育の提供、コロナ危機で通常業務がなくなった公務員を速やかに別の公務支援へ充当すること、公務部門でさらに深刻な人員不足が発生した場合は民間人材を柔軟に活用することなどが提言されている。

〔注〕

- 1 「労働時間口座」とは、労働者が残業をした場合に、その残業時間を銀行口座のように貯めておき、後日休暇などで相殺する制度で、労働者全体の約6割に普及している。
- 2 「経済政策研究センター（CEPR）」、「Ifo研究所（Ifo Institute）」、「ケルン経済研究所（IW）」、「マクロ経済・景気動向研究所（IMK）」、「キール世界経済研究所（IfW）」、「ハインリッヒ・ハイネ大学」、「ヴェルツブルク大学」の7組織。報告書の原題は「Wirtschaftliche Implikationen der Corona-Krise und wirtschaftspolitische Maßnahmen」。
- 3 脱稿後の3月16日時点で、ほとんどの州が3月16日～4月19日まで幼稚園や学校の閉鎖を決めた（一部、開校するが通学義務免除という州もある）。

【参考資料】

BMAS (10/3,16/3 20), 厚労省, FAZ (8.3.20), RND (10.3.20) ほか。

（海外情報担当）

フランス

公的年金制度改革審議
——コロナ対策で一時的に

マクロン政権が公約として掲げた公的年金制度改革の骨子が、2019年12月に明らかとなった。乱立する42の制度を一本化する改革である。これに反対する労働総同盟（CGT）やフランス労働総同盟「労働者の力」（FO）、連帯（Solidaires）、統一労働組合連合（FSU）などの労組は、12月5日から無期限のストライキを実施した。パリ首都圏の公共交通機関の多くが閉鎖され、国民の足に大きな影響が出た。2月に入りストはほぼ終息し国会で審議が始まったが、3月に入って新型コロナウイルス感染拡大の影響により、審議は凍結されることになった。

公的年金制度改革の骨子の発表

マクロン政権は2017年の大統領選挙の公約として年金改革を掲げており、42ある公的年金制度を一本化する改革に着手した。今回の改革は、労使との協議を踏まえて2018年10月に基本方針が決定し、その後、国民との意見交換を経て2019年12月、フィリップ首相が改革の具体的な骨子を公表した。この改革には特別制度の廃止が含まれていたため、フランス国鉄（SNCF）やメトロの職員の多くが支持するCGTを中心とする労組が強く反発した。

特別制度の廃止、普遍的制度へ

年金改革の最大の争点となっているのが、優遇制度を含む現行の42の制度を廃止し、普遍的公的年金制度を導入することである。フランスの年金制度は、財政赤字だけでなく、一部の優遇された特権的な年金制度が長年問題

となってきた。公務員やSNCF、パリ交通公団RATP（パリ市内の地下鉄やバス、一部の郊外電車の運行）の職員などを対象とした様々な特別制度があり、保険料率や年金支給の条件が異なっている。マクロン政権は、公共部門と民間部門の違いや産業、就労形態などの区別のない普遍的公的年金制度への改革を進めている。例えば、SNCFやRATPの職員（運転手等）は、現行制度では52歳での年金受給開始が認められているが、1985年生まれ以降の者に対して新たな制度が適用され、受給開始年齢が引き上げられる。同様に、消防士、税関職員、警察官、RATPやSNCFの整備士などは57歳での受給開始が可能であるが、1980年生まれの人から引き上げられる。

この他、今回の改革では支給額の算定方法をポイント制とする改正や、満額支給開始年齢を均衡年齢として設定し、2027年には現行の62歳から64歳への引き上げ等が盛り込まれた。

主要労組の様々な姿勢

CGTは、公務員及びSNCFでは最大労組であり、RATPでも2番目の勢力を誇るが、今回の改革自体に反対しているだけでなく、近年の改革で引き上げられた62歳の支給開始年齢を60歳へ引き下げることや、公的年金制度の財政均衡のための賃上げや社会保険料使用者負担の免除の廃止などを求めて抗議活動を展開した。

フランス民主労働総同盟（CFDT）は、公的年金制度改革の必要性には理解を示しており、ポイント制の導入については支持をしているが、支給開

始年齢の引き上げや均衡年齢の設定に反対している。改革案が示された段階では政府から妥協を引き出すことも視野に入れつつ交渉を継続し、他の労組に合流して政府の年金改革案への反対も否定しないスタンスをとっていた。

RATPで最大労組、SNCFでも2番目の勢力を持つ独立組合全国連合（Unsa）は64歳の均衡年齢の設定に激しく反発した。また、FOは、ポイント制の導入に対して反対しているが、年金財政の均衡の必要性は認識しており、現行制度を維持したうえでの改革を求めている。FOは、当初政府との交渉の席に着いていたが、結局、離脱してストに参加する形となった。

改革案が示された12月初旬には、政府と対話を継続しストには参加していなかったCFDTも、政府が均衡年齢設定を譲歩しなかったため、CFDT（フランスキリスト教労働者同盟）とともに、12月17日に行われた3回目の全国規模のストライキに合流し、抗議活動が大規模化、長期化するきっかけとなった。

大規模なストライキは年明けも継続して実施され、1月半ばに状況が改善し2月に入ってからには小規模なストは行われたが、鉄道はほぼ正常運行に戻った。政府は、今年末までには年金制度改革の法整備を終える方針で、1月24日の閣議に法案を提出し、2月17日から国会での審議が始まった。その後、新型コロナウイルス対策の経済支援を盛り込んだ補正予算が3月18日に採択された際、年金改革の凍結が決まった。

【参考資料】

フランス連帯保健省ウェブサイト、Le Journal du dimanche, 22 novembre 2019等参照。

（海外情報担当）

韓国

韓国における非正規労働者の規模と特徴

韓国労働研究院（KLI）は2020年1月、「2019年の非正規職の規模と特徴：2019年8月『経済活動人口調査部調査』を中心に」と題するレポートを発表した。それによると、2019年8月時点の非正規労働者数は748万人で前年比87万人増加した。正規労働者と比べた非正規労働者の相対賃金は68.9であった。平均時給が最低賃金水準未満の労働者数は339万人で、前年比28万人（16.5%）増加した。同レポートの概要を紹介する。

非正規労働者の割合は全体の36.4%

韓国統計庁の『経済活動人口調査、雇用形態別付加調査』は、非正規労働者を雇用形態別（一時的労働者、非典型労働者、時間制労働者）に分類し、毎年8月時点の状況を調査している。

一時的労働者は、労働契約期間を定めた労働者（期間制労働者）、労働契約期間を定めていないが反復更新で働き続けることができる労働者（反復更新）、非自発的理由で継続勤務を期待できない労働者（期待不可）に区分される。

非典型労働者は、派遣労働者、請負労働者、特殊形態労働従事者（経済的には事業者に従属的地位にあるが業務遂行上は自律性を有する労働者）、家庭内労働者、日雇い労働者に区分される。

時間制労働者は、所定労働時間が同一事業所で同種の業務を行う労働者より短い労働者である（同種の業務を行う労働者がいない場合は週労働時間が36時間未満の労働者）。

賃金労働者全体に占める非正規労働者の割合は2006年以降増減を繰り返して、2014年に32.2%まで低下した後、33%程度の水準で横ばいが続いた。2019年8月時点の非正規労働者数は748万1,000人（全体の36.4%）で、前年比86万7,000人増加した。これについて、統計庁は、2019年調査から既存の質問に加えて、賃金労働者の従業上の地位に関するILOの分類基準に合わせて質問を追加して調査を行った結果、雇用予想期間などの期間基準が強化され、これまで補足されなかった期間制労働者が大幅に増加した影響によると説明している。

期間制労働者数が大幅に増加

統計庁が発表する非正規労働者の雇用形態別規模は相互に排他的ではなく、各非正規労働者がいくつかの雇用形態別タイプの性格を合わせ持つため、重複集計されている。

2019年8月時点の非正規労働者数を雇用形態別に見ると（表1）、一時的労働者が478万5,000人で最も多い。一時的労働者は前年より96万2,000人増加し、そのうち期間制労働者の増加数が79万5,000人で大半を占めている。

非典型労働者は204万5,000人（前年比2万6,000人減）で、2011年以降減少傾向にある。非典型労働者の内訳は、日雇い労働者（74万8,000人）、請負労働者（61万5,000人）、特殊形態労働従事者（52万8,000人）、派遣労働者（18万2,000人）、家庭内労働者（4万6,000人）の順に多い。

時間制労働者は315万6,000人（前年比44万7,000人増）で継続的に増加

している。

非典型労働者の相対賃金水準が上昇

2019年の賃金労働者の月平均賃金は、264万ウォンで前年比3.3%増加した。正規労働者と非正規労働者の月平均賃金は、それぞれ317万ウォン、173万ウォンで、双方とも前年比5.2%増加した。正規労働者の賃金を100.0とした場合の非正規労働者の相対賃金水準は前年と同じ54.6であった。しかし、通常の労働時間を考慮した賃金を時給で見ると、正規労働者の時給（1万7,225ウォン）が前年より5.4%増加する間に、非正規労働者の時給（1万1,863ウォン）は6.9%増加し、相対賃金水準は68.9と2007年（71.1）以来最も高い数値を記録した（表2）。

雇用形態別の時給水準を見ると、2019年の正規労働者と比べた一時的労働者の相対賃金は69.3で前年の71.3より低下した。これは、2019年の「反復更新」の時給（1万3,741ウォン）が2018年（1万4,589ウォン）より5.8%減少した影響による。期間制労働者の時給は1万1,861ウォン（2.9%増）で前年の増加幅（7.5%増）より鈍化した。

非典型労働者は、派遣労働者、請負労働者、特殊形態労働従事者の賃金水準が改善し、相対賃金水準が前年の62.7から65.3に上昇した。特に特殊形態労働従事者の賃金（1万3,076ウォン）は前年比13.2%増加した。

時間制労働者の相対賃金水準は、2012年に53.5まで減少して以降、緩やかに改善し、2019年は64.3まで上昇した。

低賃金労働者の割合が大幅に減少

非正規雇用労働者の時給水準が全体

的に改善されたのは、最低賃金引き上げ率が2018年の16.4%に続いて2019年も10.9%と非常に高かった影響によるものと見られる。

月の平均賃金を平均労働時間で割った時給が最低賃金水準に満たない労働者数は339万人で、前年比28万人(16.5%)増加した(表3)。

これに伴い、時給基準で中位所得の3分の2未満の低賃金労働者の割合が

前年に続いて減少した。2019年の低賃金労働者数は334万5,000人(16.3%)で、前年比25万人(1.7%ポイント)減少した。正規労働者に占める低賃金労働者の割合は前年の10.1%から7.9%に、非正規労働者に占める低賃金労働者の割合は同34%から30.9%にそれぞれ減少した。低賃金労働者の割合を雇用形態別に見ると、一時的労働者は前年の29.8%か

ら27.9%に、時間制労働者は同49.6%から47.3%に、非典型労働者は同32.7%から29.3%にそれぞれ減少した。

【参考資料】
韓国労働研究院(2020)「2019年の非正規雇用労働者の規模と特徴：2019年8月「経済活動人口調査部調査」を中心に」『月刊労働レビュー 2020年1月号』

(海外情報担当)

表1 非正規労働者の雇用形態別規模及び増減の推移

(単位:千人)

	規模				増減			
	2016.8	2017.8	2018.8	2019.8	2016.8	2017.8	2018.8	2019.8
非正規労働者	6,481	6,578	6,614	7,481	172	97	36	867
一時的労働者	3,671	3,725	3,823	4,785	16	54	98	962
期間制労働者	2,939	2,929	3,005	3,799	67	-10	75	795
反復更新	320	473	464	607	12	153	-9	143
期待不可	412	322	355	379	-63	-90	32	24
非典型労働者	2,245	2,112	2,071	2,045	16	-133	-41	-26
派遣労働者	201	188	189	182	-10	-13	1	-7
請負労働者	702	694	596	615	42	-8	-98	20
特殊形態労働従事者	502	497	506	528	0	-5	8	23
家庭内労働者	42	30	53	46	-13	-12	23	-7
日雇い労働者	874	801	801	748	-12	-73	0	-53
時間制労働者	2,488	2,663	2,709	3,156	251	176	45	447

注:雇用形態別の非正規労働者(一時的、時間制、非典型)の規模と増減は類型間の重複があるため、合計が一致しない。

出所:統計庁「経済活動人口調査雇用形態別付加調査」、各年8月

表2 非正規労働者の雇用形態別時間当たり相対賃金水準の推移(8月基準、正規雇用=100.0)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
正規労働者	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
非正規労働者	71.1	68.1	61.6	62.5	65.4	64.4	64.8	64.3	65.0	65.4	66.9	67.9	68.9
一時的労働者	76.2	72.8	64.1	66.2	69.4	69.1	69.1	67.7	67.0	68.9	69.7	71.3	69.3
期間制労働者	76.5	75.2	65.6	65.8	69.1	69.5	69.3	67.8	67.9	69.7	69.5	70.6	68.9
反復更新	98.0	88.5	87.0	100.5	93.7	86.6	96.1	85.7	79.3	78.6	81.0	89.3	79.8
期待不可	48.1	51.7	48.8	46.5	52.3	54.2	50.9	51.5	53.2	56.1	54.8	53.8	57.6
非典型労働者	60.4	59.5	57.1	57.6	58.6	58.8	58.3	60.8	60.3	61.2	63.9	62.7	65.3
派遣労働者	70.8	71.5	69.6	64.9	66.9	73.6	62.8	60.7	65.7	67.3	70.3	69.8	69.3
請負労働者	48.6	49.2	48.0	50.4	50.0	49.1	52.0	51.8	53.0	54.6	55.2	57.4	58.8
特殊形態労働従事者	80.2	79.9	75.6	77.1	82.4	78.2	76.1	84.1	79.2	78.1	79.4	70.7	75.9
家庭内労働者	34.6	36.5	37.0	31.3	34.9	41.6	33.3	27.9	43.3	43.2	46.2	46.5	48.8
日雇い労働者	52.0	51.3	47.7	49.0	47.5	50.0	51.5	53.4	54.5	55.3	60.5	60.3	62.2
時間制労働者	66.8	64.9	56.4	55.6	59.4	53.5	55.5	54.0	57.8	59.2	59.6	62.2	64.3
非正規労働者(期間制除く)	66.8	62.7	57.7	60.0	62.4	60.0	60.9	61.5	62.5	61.8	64.8	65.7	68.9

注:正規労働者の賃金を100とした場合の雇用形態別非正規労働者の時間当たり相対賃金水準。

出所:統計庁「経済活動人口調査雇用形態別付加調査」、各年8月

表3 雇用形態別最低賃金未満の労働者及び低賃金労働者の分布

(単位:千人)

	最低賃金未満の労働者数			低賃金の労働者数		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
賃金労働者	2,661 (13.3%)	3,111 (15.5%)	3,386 (16.5%)	4,753 (23.8%)	3,599 (18.0%)	3,345 (16.3%)
正規労働者	935 (7.0%)	1,146 (8.5%)	1,049 (8.0%)	1,978 (14.7%)	1,351 (10.1%)	1,031 (7.9%)
非正規労働者	1,726 (26.2%)	1,964 (29.7%)	2,336 (31.2%)	2,775 (42.2%)	2,248 (34.0%)	2,314 (30.9%)
一時的労働者	861 (23.1%)	1,018 (26.6%)	1,351 (28.2%)	1,438 (38.6%)	1,140 (29.8%)	1,336 (27.9%)
非典型労働者	507 (24.0%)	608 (29.4%)	612 (29.9%)	827 (39.2%)	677 (32.7%)	600 (29.3%)
時間制労働者	1,100 (41.7%)	1,147 (42.4%)	1,498 (47.5%)	1,621 (60.8%)	1,343 (49.6%)	1,493 (47.3%)
非正規若労働者(15~29歳)	426 (31.9%)	422 (33.1%)	539 (35.6%)	679 (50.8%)	497 (38.9%)	535 (35.4%)
非正規高齢労働者(60歳以上)	726 (47.7%)	786 (47.7%)	969 (50.0%)	960 (63.0%)	859 (52.1%)	961 (49.6%)

注:()内は、低賃金及び最低賃金未満の労働者の割合

出所:統計庁「経済活動人口調査雇用形態別付加調査」、各年8月