

海外労働事情

イギリス 雇用維持スキームなどを10月末まで延長

政府は、新型コロナウイルスに関連した企業支援策の一環として実施している貸金助成制度につき、10月末まで延長するとの方針を示した。労働者の職場復帰を促すため、適用条件を緩和するとともに、雇用主負担の段階的な引き上げを予定している。併せて、自営業者の所得補助スキームについても延長を決めている。

雇用主負担を段階的に引き上げ

政府は企業向け支援策の一環として、事業に支障が生じた雇用主が従業員を一時帰休 (furlough) 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4月下旬に導入、支給を開始している。導入当初は、3～5月の3カ月間を対象期間としていたが、順次延長され、最終的に10月末までとすることを決めたもの。現行制度は、3週間以上連続した一時帰休が適用の要件だが、7月以降はこれを緩和して、短時間勤務する労働者についても補助対象とするとしている。ただし、6月末までにスキーム

の適用を受けた雇用主のみ、7月以降のスキームに申請を認める。また、雇用主が労働者に支払うべき賃金水準は引き続き8割とされるが、政府補助の比率を段階的に削減し、雇用主による負担を引き上げるとしている。加えて、現在政府が全額を補助している社会保険料や年金拠出についても、雇用主による支払いを再開する見込みだ。

なお、同制度を所管する歳入関税庁によれば、4月20日の導入以降、5月31日時点までに雇用主約110万社が申請、およそ870万人の労働者が対象となり、補助の総額は175億ポンドと見込まれている。

自営業者向けスキームも延長

また、同様に事業に支障が生じた自営業者に対する所得補償制度として、5月半ばから申請受付が開始された「自営業者所得補助スキーム」(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割を月2,500ポンドを上限に3カ月分支給)についても、8月から3カ月間を対象とした新たなスキームを導入するとの方針が

5月末に発表された。新スキームは、月当たりの平均収入の7割を、3カ月分で6,570ポンドを上限として支給するもの。新制度のより詳細な内容は、6月上旬に示されるとみられる。なお、歳入関税庁の集計によれば、5月31日時点で250万人が申請、総額72億ポンドが支給される見込みだ。

制限緩和をめぐる議論

政府は、5月上旬に公表した「復興計画」において、段階的な活動制限の緩和の方向性を示している。労働者については、引き続き可能な限り在宅就業を奨励しつつ、これが難しい場合(注)は、公共交通機関をできるだけ避ける形での職場復帰を促している。また雇用主には、職場の安全確保に関するガイドラインの順守を求めている。

これに対して、労働組合などは反発を強めている。公共交通機関を使わずに通勤が可能な労働者は限定的と見られ、ソーシャル・ディスタンスを維持するとの原則に反すること、職場などの安全性に懸念を感じつつも、解雇を恐れて出社せざるを得ない状況に置かれること、などが理由だ。

[注]

食品加工、建設、製造、運送、流通、ラボでの科学研究等が例示されている。なお、以降の予定として、保育所・初等学校や、必要不可欠ではない小売業などは6月、ホスピタリティ業などについては7月以降、安全性等を勘案しつつ順次再開するとしている。

【参考資料】

Gov.uk, The Guardian, BBC ほか各ウェブサイト

雇用維持スキーム—10月までの変更点

- 6～7月:政府が賃金の80%(月2500ポンドが上限)と社会保険料・年金拠出を補助
- 8月:政府が80%(同上)を補助、雇用主が社会保険料等を負担(一時帰休を行わなかった場合の件費の5%相当)
- 9月:政府が70%を補助(月2187.50ポンドが上限)、雇用主が賃金の10%(政府補助との合計で2500ポンドが上限)と社会保険料等を負担(賃金負担と合わせて件費の14%相当)
- 10月:政府が60%を補助(月1875ポンドが上限)、雇用主が20%(政府補助との合計で2500ポンドが上限)と社会保険料等を負担(賃金と合わせて件費の23%相当)

資料出所:Gov.uk 'Claim a grant through the coronavirus (COVID-19) Self-employment Income Support Scheme' (26 March, 2020)

(海外情報担当)

アメリカ 失業率が戦後最悪の高水準に

連邦労働省が5月8日に発表した4月の失業率（季節調整値、速報値）は14.7%と前月の4.4%を10.3ポイント上回り、比較可能な1948年以降で最悪の水準となった。また、非農業部門の就業者数は前月より2,050万人もの減少を記録。新型コロナウイルス感染拡大による経済活動停止の影響が雇用を直撃している。

戦後から現在までの失業率推移

戦後の失業率の推移を見ると、大きなピークが3回ある。これまでの1カ月の変動幅で最大だったのは、1回目のピーク、第1次オイルショック後の1974年12月から75年1月にかけてだった。この時は7.2%から8.1%へと0.9ポイント悪化した（図）（注）。

失業率がこれまで最も高まったのは、2回目のピークの1982年11～12月の10.8%。当時は、第2次オイルショック後の1979年12月の6.0%から次第に上昇。3年かけて4ポイントほど増加し、ピークに達した。

3回目のピークはリーマンショック

時で2008年9月の6.1%から、1年後の09年10月に10.0%へと悪化した。今回の1カ月10.3ポイント上昇は、これらいずれのピーク時をも上回る規模の急激な変化であることがわかる。

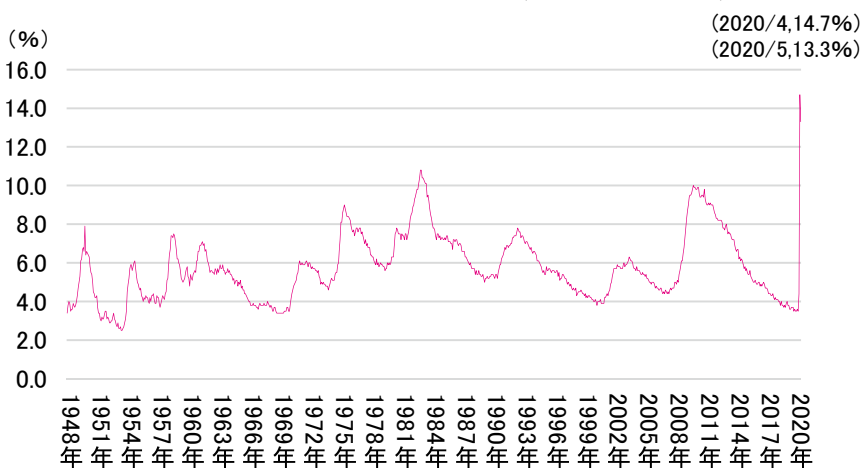
なお、6月5日発表の5月の失業率は13.3%で、1.4ポイント改善したものの、依然として高水準だ。

ネバダ、ミシガンなどで20%超す

5月22日発表の4月の州別失業率（季節調整値、速報値）によると、最も高かったのは娯楽産業の集積地・ラスベガスを抱えるネバダ州の28.2%（前月比21.3ポイント上昇）だった。自動車産業の中心地・デトロイトがあるミシガン州（22.7%、前月比18.4ポイント上昇）、観光業の盛んなハワイ州（22.3%、同19.9ポイント増）でも20%を超えている（表）。

ニューヨーク州は14.5%（前月比10.4ポイント上昇）、カリフォルニア州は15.5%（同10.0ポイント上昇）となっている。

図 第2次大戦後の米国失業率の推移（月次、季節調整値）



資料出所：連邦労働省（労働統計局）ウェブサイト

失業者数は約2,308万人に急増

全米の4月の失業者数（季節調整値、速報値）は前月の714万人から2,307万8,000人へと1,593万8,000人増加した。5月も2,098万5,000人にのぼっている。

米国の失業者の定義は、調査した週に仕事がない16歳以上の者で、すぐに就業が可能であり（一時的な病気の場合は除く）、過去4週間以内に求職活動を行った者である。レイオフされた労働者で、前職に復帰するために待機中の者も含む。

過去4週間以内に求職活動をしておらず、失業者としてカウントされない「非労働力人口」のうち、「就業希望者」の人数（季節調整値）を見ると、2020年2月まで500万人前後で推移していたところ、3月に550万9,000人になった後、4月に991万6,000人、5月に896万2,000人へと急増している。

また、就業希望者のうち過去1年以内に求職活動をした者を含む4月の失業率（季節調整値、速報値）は16.0%（前月比10.8ポイント上昇。5月は14.6%）、これに加え、経済的理由でパートタイム労働に就いている者を「失業者」とみなした場合の算出値は22.8%（同14.1ポイント上昇。5月は21.2%）へと高まる。

なお、2020年5月24日から5月30日までの1週間の新規失業保険申請件数は187万7,000件で、3月15日以降の延べ人数は4,200万人を超えている（季節調整値、速報値）。

就業者数の記録的減少

4月の非農業部門の就業者数（季節調整値、速報値）は前月に比べ2,053万7,000人の減少を記録した。比較可

表 州別失業率(季節調整値、速報値)

州	2020年3月 失業率(%)	2020年4月 失業率(%)	前月比 (ポイント上昇)	州	2020年3月 失業率(%)	2020年4月 失業率(%)	前月比 (ポイント上昇)
ネバダ	6.9	28.2	21.3	テネシー	3.3	14.7	11.4
ハワイ	2.4	22.3	19.9	オハイオ	5.8	16.8	11.0
ミシガン	4.3	22.7	18.4	ウィスコンシン	3.1	14.1	11.0
インディアナ	3.0	16.9	13.9	オクラホマ	2.9	13.7	10.8
ニューハンプシャー	2.4	16.3	13.9	オレゴン	3.5	14.2	10.7
バーモント	3.1	15.6	12.5	ニューヨーク	4.1	14.5	10.4
ロードアイランド	4.7	17.0	12.3	ミシシッピ	5.1	15.4	10.3
マサチューセッツ	2.8	15.1	12.3	ワシントン	5.1	15.4	10.3
イリノイ	4.2	16.4	12.2	ケンタッキー	5.2	15.4	10.2
ニュージャージー	3.7	15.3	11.6	カリフォルニア	5.5	15.5	10.0

※4月の失業率が前月比で10.0ポイント以上上昇している州のみ掲載

能な1939年2月以降では、第二次大戦終結直後の45年9月に前月比で195万9,000人減少したのが最大の落ち込みだった

業種別に見ると、「レジャー・接客」での765万3,000人の減少が際立つ。このうち「飲食店」が約7割(549万1,000人減)を占めている。

このほか、「教育・健康」(254万4,000人減)、「専門・ビジネス支援」(212万8,000人減)、「小売り」(210万6,000人減)での就業者減が目立つ(「教育・健康」のうち「医療・介護」で143万6,000人減少している)。製造業は133万人、建設業は97万5,000人の減少となっている。

なお、5月の非農業部門就業者数は前月比250万9,000人の増加に転じた。「レジャー・接客」も123万9,000人増と回復(ただし、「宿泊」は14万8,200人減少)。このほか「教育・健康」(42万4,000人増)、「小売り」(36万7,800人増)、「製造」(22万5,000人増)、「建設」(46万4,000人増)などの業種で軒並み増加している。

所得・学歴による「雇用格差」

連邦準備制度理事会(FRB)が5月14日に発表した「2019年の米国家計の経済的厚生に関する報告書(Report on the Economic Well-Being of U.S. Households in 2019)」の補足調査(Featuring Supplemental Data from April 2020: 4月3~6日に、1,030人から回答)によると、成人の13%が3月から4月上旬までの間に失業状態となり、6%が時短勤務か無給休暇の取得を余儀なくされている。

失業者の大半は雇用主より前職への復帰を示唆されているが、77%はその時期を明確にされておらず、復職の見込みが確実、あるいは復職できた人は14%にとどまる。

世帯収入が年間4万ドル(約430万円)未満で3月に失業した人は39%にのぼる。

3月最終週に仕事をしていた人のうち、何らかの形で在宅ワークを行った人は53%、完全に在宅ワークだった

人は41%だった。2019年10月時点で通常、在宅ワークを行う人の割合は7%に過ぎず、大幅に増加した。

在宅ワーク実施の程度は、学歴により差が生じている。「完全在宅ワーク」の割合は大卒以上で63%にのぼるが、高卒以下では20%と少ない。

また、新型コロナウイルスに感染した場合、2週間以上の有給休暇を取得できると答えた労働者(自営業を含む)の割合は53%だった。しかし、現状で5人に1人は、仕事を休むと収入が減ると報告している。この学歴差も顕著で、2週間以上の有給休暇を取得できる労働者の割合は、大卒以上で64%だったのに対し、高卒以下では42%にとどまっている。

[注]

今回の「新型コロナショック」の局面でも、2020年2月(3.5%)から3月(4.4%)に0.9ポイントの上昇を記録している。

【参考資料】

連邦準備制度理事会、連邦労働省、各ウェブサイト
労働政策研究・研修機構(2019)『データブック
国際労働比較2019』

(海外情報担当)

ドイツ

男女賃金格差は20%——前年より1ポイント改善

3月に発表された連邦統計局の資料によると、昨年(2019年)の男女賃金格差は20%で、前年より1ポイント改善した。最新の調査(VSE)をもとに算出したもので、男性の1時間当たりの平均賃金が22.16ユーロであったのに対して、女性は同17.72ユーロと、4.44ユーロ(前年は4.51ユーロ)少なかった。

前年より1ポイント改善

連邦統計局は毎年3月の「イコール・ペイ・デイ(Equal pay day)」に合わせて、男女賃金格差の数値を発表している。可視化することで、労働市場における男女の平等を達成しようとする試みの一環だが、ドイツでは2006年に23%だった男女賃金格差が、13年かけて2019年に20%に縮小した(図)。

約7割は構造的要因

この20%という数値の前提は、労働者の年齢、学歴、職歴を考慮せずに性別のみを考慮した場合である。また、格差の7割、つまり約14%は、構造的な要因によるものである。

連邦家族省(BMFSFJ)によると、この構造的要因は、複雑かつ多岐にわたるものだとしたうえで、以下の事例を示している；

1. 清掃、介護、保育、小売りなどの低賃金職種に女性が多い。
2. 育児・介護等の家族責任を理由としたキャリアの断絶が多い。
3. 女性が再就職する場合、フルタイムではなく、パートタイムやミニジョブ(注1)を選択することが多い。
4. 多くの女性がパートタイム(注2)で働き、乏しい昇進機会・女性管理職の少なさに繋がっている。
5. 社会的固定概念(女性という理由のみで雑用をさせる、程度の低い業務をさせる等)が依然として職務評価や賃金格差に影響しており、男女の「間接差別」につながっている。

なお、こうした構造的要因を取り除いた男女(同一産業・同一資格・同一職務・同一労働時間)で比較した場合の賃金格差は6%で、残り3割に相当

する男女賃金格差となる。

賃金透明化法による改善は示されず

ハンスベックラー財団経済社会研究所(WSI)の研究によると、特に、企業内の賃金分配について、明確で透明なルールがない場合は、男女の賃金格差が起こりやすいということが明らかになっている。ドイツでは、賃金構造の透明化を促進することで、男女間の賃金格差を是正しようとする「賃金透明化法(EntgTranspG)」が2017年に成立したが、WSIの分析によると、これまでのところ同法はほとんど利用されておらず、目立った改善の動きは示されていない。そのうえで、「現時点で、公正で全ての透明な賃金を得る最善の方法は、労使交渉を経て締結される“労働協約”である。労働協約の多くは、性別に関係なく、専門的経験の増加に応じて賃金と給与が自動的に増加することを規定しているからだ」と結論付けている。

[注]

1 ミニジョブ(僅少労働)とは、雇用機会の拡大を目的として賃金平均月額が450ユーロ以下、また一年間の労働日数が3カ月以下もしくは合計で70日以下の場合に、所得税と社会保険料の労働者負担分を免除する制度である(ただし、使用者は免除されず、税金、健康保険、年金保険の計30%の負担義務がある)。

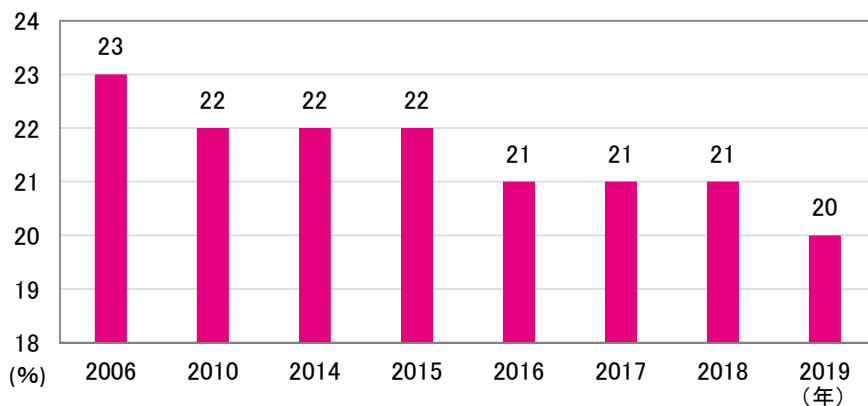
2 連邦統計局によると、20~64歳の働く女性のほぼ半数(47%)がパートタイムで働いていたのに対して、同時期の男性の同割合は9%のみであった(2018年)。パートタイムを選択した理由について、多くの女性は子どもの世話や介護、その他の家庭内における責任を挙げており、無給の家族の世話が女性に偏している、と分析している。

【参考資料】

Destatis Press release No. 097 of 16 March 2020, Böckler Impuls (Ausgabe 05/2020), BMFSFJサイトほか。

(海外情報担当)

図 ドイツの男女賃金格差の推移(2006、2010、2014~2019年)



資料出所: Destatis (2020)

フランス①

ロックダウン解除後の企業における衛生確保のための実施要領と企業の対応

フランスでは、新型コロナウイルス感染拡大の対策として、3月17日から全土で移動制限の措置が実施されていたが、感染の状況に好転の兆しが見えてきたため、5月11日から段階的に解除していくことになった。経済活動の本格的再開に先立って労働省は、職場において労働者の安全を確保するため事業主がすべき対策についてまとめた実施要領(注1)を公表した。

1人当たり4平方メートルの確保

職場での感染リスクを避けるため、可能な場合はテレワークの継続を奨励するとしうえで、出勤が不可避な場合は、定期的な手洗いの励行、握手やハグの禁止、事業所内での密集を避けソーシャル・ディスタンスを確保するために、職場の人的な配置や構成の見直しを義務づけている。職場への到着から退出までの動線を見直し、扉を開放したり通路を一方通行にするなど、人の滞留やすれ違いによる接触の機会を減らす措置をとらなければならない。具体的な基準として、1メートルの物理的距離、1人当たり少なくとも4平方メートルの確保などを明記している。これは事業所の延床面積ではなく、棚や倉庫、廊下などを除いた実際の作業可能面積(ワークスペース)から算定する必要があるうえに、従業員数だけに基づくのではなく、顧客等の来訪者も含めて距離(面積)を確保する必要がある。

時差出勤、休憩時間の分散

個室での業務が推奨されるが、1カ所で複数の従業員が就労する必要があ

る場合には、対面での座席配置を避け、従業員間に少なくとも1メートルの距離を取らなければならない。可能であれば、衝立などを設置することを求めている。また、定期的に(3時間ごとに15分間)換気をしなくてはならない。一つのワークスペース内で同時に就労する者の数を限るために、時差出勤や休憩の時間帯を分散することも求めている。

従業員間だけでなく、従業員と顧客との間に1メートル以上の距離を確保する必要があり、できない場合は双方にマスクの着用が義務づけられる。なお、ソーシャル・ディスタンスを確保する措置を講じうえで、雇用主が従業員に対して職場でのマスク着用を義務づけることも可能であるが、その場合は、雇用主がマスクを提供する必要がある。

検温を拒否した従業員の扱い

今回の実施要領で検温は、労働者自身が自宅で行うべきであり、企業による検温は義務づけることはできないとしている。企業が従業員の検温を実施する場合、従業員は拒否することができる。検温を拒否した従業員に対して雇用主が帰宅を命じた場合、その日に就労した場合と同額の賃金を支払う必要がある。ただ、発熱の自覚がある場合は、従業員に対して検温することを勧め、新型コロナウイルス感染の症状がないかを注意深く観察することが求められる。企業が感染の有無に関する検診を従業員に対して行うことは認められていない。

その他にも、職場の定期的な清掃や消毒が求められ、特にドアノブや電気

のスイッチ、手すりやエレベーターのボタンなどは、1日数回、消毒しなければならない。

大企業にとって実施困難な側面も

この実施要領を順守するのは、現実には難しいとの指摘がある(注2)。例えば、オフィスの廊下や通路、資料を保管する棚、会議室などを除いたワークスペースの面積を算出するには多大な作業が必要である。また、就労可能な従業員数を算出した結果、全ての従業員を同時に就労させることが不可能な場合、労働省は交代勤務を推奨しているが、企業にとって実際に業務遂行可能なシフトを組む必要がある。さらに、エレベーターの広さによっては、従業員が短時間で集まることが不可能となり、会議が定刻通り開始できないなど問題が生じる懸念もある。

企業活動を再開しているのは小規模事業所および中小企業に限られ、大企業は再開が難しいとの指摘もある(注3)。大企業の経営者は、間違った判断を避けるため、状況分析を行っている段階にあり、職場への実際の出勤を再開する判断を留保するケースが多く見られるためだ。従業員や事業所が多い企業にとって、労働省の実施要領を順守するためには、従業員代表などとの協議も含めて膨大な作業が要求される。

[注]

- 1 Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés.
- 2 Le protocole de déconfinement des entreprises est un chef-d'oeuvre de complexité administrative, Capital, 4 mai, 2020.
- 3 Déconfinement : pourquoi les grandes entreprises ont moins repris que les TPE/PME ?, Europe 1, 12 mai 2020.
(ホームページ最終閲覧: 2020年5月26日)

フランス②

破棄院がウーバーと運転手の間に雇用関係を認める判決

スマートフォンのアプリを用いた配車サービスを提供するウーバー社とその元運転手の間で雇用関係を争う裁判の破棄院(最高裁)判決が、2020年3月4日に下された。雇用関係にはないと主張するウーバーに対して、運転手は独立自営労働者とみなすことはできず、雇用労働者であると認める判決だった。

労働裁判所は雇用関係はないと判断

2016年10月からウーバーのプラットフォームを用いて就労していた運転手は、17年4月になってアプリへのアクセスができなくなり、顧客紹介がなされなくなった(注1)。ウーバーによるアカウント凍結を不当だとして、運転手は17年6月、労働裁判所に提訴した。これに対して労働裁判所は、元運転手とウーバーが雇用関係にはなく、商業裁判所で審理すべき事案であるとの判断を示した。その後、19年1月にはパリ控訴院の判決が下され元運転手の雇用関係が認められたものの、ウーバーはこれを不服として上告、破棄院の判断が注目されていた。

自己決定ができない発注関係

3月4日に下された破棄院判決で雇用関係の判断材料としたのは、運転手による自己管理の度合いである。17年4月以降の両者の関係には、通常の自営業者が持ち得る権利がないと判断した。自営業者は通常、自ら顧客を管理し、価格を設定し、業務実行の仕方を決定するが、この全ての点についてウーバーの元運転手は要件を満たしていないと判断した。

運転手側の主張によれば、配車の依頼が届いた時点では目的地を知らされておらず、行先によって乗車受諾の可否を決定できなかった。目的地に到達する最適なルートを選択することはできず、受諾を3回拒否した場合、ウーバーはアカウントへアクセスできないようにすることができた。

また、ウーバーのアプリを使用する運転手は、自分自身の特定の顧客をもつことはなく、運転手が価格を自由に設定することもできないうえに、ウーバーによって決定された輸送ルートに従わない場合、価格改定が適用された。こういった条件を踏まえて、運転手はウーバーに対して従属的な関係にあり、雇用関係があると判断した。

TEEの判決との相違

2018年11月28日のフードデリバリーサービスのテイク・イート・イージー(TEE)のプラットフォームで就労していた労働者に関する破棄院判決も、雇用関係を認める内容だった。だが、このケースはウーバーとは異なり、TEEが配達員の位置情報をリアルタイムで把握し、アプリへの接続状況と配達依頼の諾否等の就労状況に基づいてペナルティを科す体系化された制裁システムがあったために、厳重な管理・監督を行っていたとみなされた。また、職務遂行中の事故に対する労災認定がされず、療養期間中に無収入だったという境遇が裁判官の心証に影響を与えたとされている。そのため、一般的なプラットフォーム就労者のケースではなく、他のプラットフォームの就労関係に影響する可能性は小さ

いとされた。しかし、今回の判決は他のプラットフォームの就労条件に共通するケースと言えるため、同種の提訴が今後増える可能性がある(注2)。

過去2年間の対応を主張するウーバー

ウーバー側はプラットフォームを介する就労形態の「独立性」と「柔軟性」を強調する姿勢を崩さない。ウーバーが行った調査では、雇用契約を要望する運転手は0.2%だったことを踏まえて、今回の破棄院判決は、多くの運転手の意向を反映していないとする(注3)。過去2年間に運転手に裁量を与え、社会保障、福利厚生の実施など改善に取り組んできたと主張している。

モビリティ法の規定との関係

19年12月に成立したモビリティ法において、プラットフォーム運営会社は、利用者(就労者)との間の条件を規定する「憲章」を制定することによって、雇用関係を問われなくすることができる規定が設けられた。ただ、憲法院の判断では、プラットフォームが労働法の範囲を超えて憲章を規定することはできないとしたうえで、憲章の制定だけをもって雇用関係の有無が決まるわけではなく、個々のケースは裁判所で判断がなされるべきであるとしている。

[注]

- 1 Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316),-Cour de cassation - Chambre sociale, ECLI: FR: CCAS: 2020: SO00374.
- 2 Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation, Le Monde, 4 mars 2020.
- 3 Un contrat de travail entre Uber et un chauffeur reconnu en Cassation, Le Point, 4 mars, 2020.

(ホームページ最終閲覧：2020年5月29日) (海外情報担当)

韓国①

雇用保険未加入者等に新型コロナウイルス緊急
雇用安定支援金を支給

雇用労働部は5月18日、新型コロナウイルスによって2020年3月～4月の間に所得・売上が減少した一定所得以下の特殊形態労働従事者、フリーランス、零細自営業者および2020年3月～5月の間に無給休職した労働者の生計安定のため、1人合計150万ウォンの「新型コロナウイルス緊急雇用安定支援金」を支給すると発表した。

支援金の対象者

緊急雇用安定支援金の対象者は、特殊形態労働従事者（契約の形式に関係なく労働者と類似の労務を提供しているにもかかわらず勤労基準法等が適用されない者）およびフリーランス（特定の事柄に関してその都度契約を結び、集団や組織の拘束を受けず自身の判断によって独自に働く者）の場合、2019年12月～2020年1月の間に月5日以上の労務提供を行ったまたは月25万ウォン以上の所得が発生した、雇用保険に未加入の者である（表1）。職種の特性上、当該期間に所得がない場合は、所得減少期間（2020年3月～4月）の前年同月（2019年3月～4月）または直前期間（2019年10月～11月）に労務提供事実がある場合も対象となる。

零細自営業者の場合、2019年12月～2020年1月の間に自営業を営み売上のあった1人自営業者および常用労働者5人未満の中小企業（鉱業・製造業・建設業および運輸業の場合は常用労働者10人未満）のうち、雇用保険に未加入の者である。

無給休職者の場合、従業員50人未満の企業で雇用保険に加入している者

のうち、2020年3月～5月の間に、個別労働者の同意により勤労基準法が定める休業手当（通常賃金の100分の70）を支給されず無給休職をした者である。ただし、航空機取扱業、人材派遣会社所属労働者のうち航空機取扱業又はホテル業従事者の場合、企業規模に関係なく支援を受けることができる。

所得・売上減少要件

緊急雇用安定支援金を受給するための資格要件は、①世帯所得が基準中位所得の150%以下、②申請人の個人年間所得が7000万ウォン以下、③申請人の個人年間売上が2億ウォン以下、のいずれかに該当し、所得・売上の減少が25～50%以下の場合又は無給休職日数が3カ月で30日～45日（又は月5～10日）以上である場合である（表2）。

所得・売上の比較対象期間は、①2019年の月平均所得・売上、②直前期間である2019年12月～2020年1月のうちの特定月、③前年同月である2019年3月～4月のうちの特定月、のなか

で申請人本人に有利な基準を適用する。

支援内容および申請方法

緊急雇用安定支援金の支援金額は1人当たり合計150万ウォン（月50万ウォン×3カ月）であり、第1回分として100万ウォンを申請後2週間以内に、第2回分として50万ウォンを7月中（追加予算確保後）に申請人の口座に支給する。

この支援金は、政府が実施する新型コロナウイルスによる所得・売上減少を支援する性格のその他の支援金（地域雇用対応等特別支援事業、地方自治体別中小企業支援事業、就職成功パッケージ、若年者求職活動支援金、緊急福祉支援制度等）と同時に受給することはできない。ただし、これらの支援金による支援額が緊急雇用安定支援金の支援額より少ない場合は、差額分について支援を受けることができる。

申請方法は、6月1日～7月20日の間に専用ホームページからオンラインで申請するのが原則。パソコンやスマートフォンの活用が難しい場合は、7月1日から身分証明書を持参して最寄りの雇用センターで申請できる。

表1 特殊形態労働従事者、フリーランスの具体例

教育	学習誌教師、塾および教育研修機関講師、スポーツ講師およびトレーナー、放課後教師等
運送	持込み運転手（生コントラック等）、レッカー車運転手、その他の自動車運転手（塾のバス運転手等）、空港・港湾・市場・鉄道・倉庫関連荷役従事者等
余暇	演劇俳優、作家（放送作家、写真作家、構成作家等）、アニメーター、余暇および観光サービス従事者等
販売	訪問販売員、営業社員、貸付・クレジットカード募集者、保険設計士、テレマーケティング等
サービス	ゴルフ場キャディー、アフターサービス技士、浄水器訪問点検員、水道・ガス・電気検針員、看護人、代行運転・クイックサービス運転手、家事・育児ヘルパー等
その他	生活情報新聞配布員、衣類販売中間管理者、お手伝い運転手、公衆浴場管理者、キュレーター、通訳・翻訳家、トリマー、ウェディングプランナー、音楽家等

資料出所：雇用労働部報道参考資料（2020年5月18日付）

表2 緊急雇用安定支援金の所得区間別基準

	区分	所得・売上水準	所得・売上減少比率
特殊形態労働従事者、フリーランス	1区間	世帯：基準中位所得100%以下 個人：年間所得5,000万ウォン以下 年間売上1.5億ウォン以下	25%以上減少
	2区間	世帯：基準中位所得100%超、150%以下 個人：年間所得5,000万ウォン超～7,000万ウォン以下 年間売上1.5億ウォン超～2億ウォン以下	50%以上減少
無給休職者	1区間	世帯：基準中位所得100%以下 個人：年間5,000万ウォン以下	計30日または月5日以上
	2区間	世帯：基準中位所得100～150% 個人：年間5,000万ウォン超～7,000万ウォン以下	計45日または月10日以上

資料出所：雇用労働部報道参考資料（2020年5月18日付）

韓国②

外国人非合法労働市場の形成と類型
——韓国労働研究院レポートより

韓国労働研究院 (KLI) は2020年4月、「外国人非合法労働市場の形成と類型」と題するレポートを発表した。韓国では、外国人の不法滞在、不法就労が様々な経路を通じて発生し、産業全般に拡大しているという。KLIのレポートに基づき、韓国の外国人非合法労働市場の特徴について紹介する。

非合法労働市場の媒介機能

韓国では、外国人材に対する需要が増加し、需給をマッチングする媒介機能の発達と相まって、非合法労働市場が拡大している。専門仲介人、職業紹介所、人的ネットワークを通じた連鎖移住、アプリ等の様々な形態が媒介機能を果たしている。最も割合が大きいのが専門仲介人で、入国過程から就労斡旋、定住支援まで全体的に関与する者や特定過程のみに介入する者もいる。

職業紹介所は、建設業、介護、清掃、製造業、農業、漁業等に従事する事業主に外国人労働者を供給して手数料を受け取る。非合法外国人労働者の斡旋は違法だが、職業紹介所は評判の悪い事業主や労働者の斡旋を拒否したり、賃金未払い問題を解決する等、外国人非合法労働市場における雇用関係の安定化に貢献している側面もある。

長期滞在者（留学生、結婚移民、外国人就業者等）は、様々な人的・社会的ネットワークを持ち、本国の知人、同僚、親戚等を本人が属する地域、事業所、学校等に斡旋している。

スマートフォンの普及とオンライン求人サイトやアプリの発達により、職業紹介所を介さずとも、求人賃金・労働条件等の情報入手が容易になった。

非合法労働市場の形成経路

非合法労働市場が形成される理由は、非合法労働者に対する需要の増加に起因する。雇用許可制による外国人労働者割当数の不足、季節的需要や短期契約など、産業分野のニーズに合致していない現行の運営体系も原因とされる。

外国人労働者は合法的経路で就労した後、より良い賃金や労働条件を求めて事業所を離れたり、滞在期間の超過や許可分野以外の滞在資格外活動で不法就労する場合がある。合法的就労資格要件の不備や合法的資格を得る時間と費用を節約するため、最初から不法就労を目的として入国する場合もある。

非合法外国人は合法外国人に比べて採用と解雇の柔軟性があり、事業主にとっては必要とする適格者（身体条件、熟練度等）を選択できる利点がある。合法外国人を雇用するには、複雑な行政手続きに長い時間を要するが、非合法雇用はそれらの手順を必要としない。また、4大社会保険、出国満期保険、退職金等の付加費用が少なくすむ。

外国人非合法労働市場の類型と特徴

外国人非合法労働市場の特徴を類型別に見ると、臨時・日雇い労働市場は、単純で日常的な業務を主に扱い、社会的文化的環境が違ってても容易に適應できる清掃、食堂・飲食業、短期製造業アルバイト、物流、建設日雇い等の分野である。外国人と韓国人の能力に大きな差がない分野のため、事業主が韓国人より非合法外国人を好む傾向があり、韓国人労働者の賃金や労働条件に否定的影響を与える可能性が高い。

季節労働市場は、農漁業分野が最も多く、建設業も部分的に季節性を持つ。この分野には、合法的に外国人労働者を供給する雇用許可制度と季節労働者制度がある。しかし、雇用許可制度は、繁忙期だけ人材を供給することが難しく、複雑な書類提出や退職金・出国満期保険等の付加費用負担がある。季節労働者制度は、地方自治体が農漁業の事業主と覚書を結んで季節労働者を導入する方式だが、事業主が覚書なしに非合法労働者を雇用する事例がある。

合法外国人労働者の供給を受ける常用雇用の労働市場でも非合法労働者が定着する傾向がある。その理由は、必要な人材に比べて外国人労働者の割当数が少ないためである。また、常用雇いで働く合法外国人労働者が劣悪な労働条件のため事業所を移動したり、離脱して非合法化する場合もある。常用雇用の非合法外国人労働者の需要が多い分野は主に製造業で、宿泊業、介護等の業種でも需要が拡大している。

外国人の熟練労働市場は、学歴や資格よりもその事業に特化して形成される性格が強い。労働条件が良くない中小企業では、必要な知識と技術を持った内国人材の確保が難しく、韓国人に比べて賃金や福利厚生費が安い外国人熟練労働者を好む傾向がある。雇用許可制度で入国した外国人労働者のなかには、長期勤続によって熟練技能を習得し、より賃金の高い事業所に移動したり、在留期間が過ぎても帰国せず継続して働く者がいる。また、短期査証で入国し、製造業だけでなく、建設現場や農畜産業等で熟練技能を習得し、高い賃金を得ている非合法労働者もいる。

【参考資料】ジュ・スイン(2020)「外国人非合法労働市場の形成と類型」『月刊労働レビュー』2020年4月号、KLI

(海外情報担当)

中国

新型コロナの影響で深刻化する労働市場の諸局面

新型コロナウイルス感染拡大の影響により、中国本土でも企業でのリストラや従業員の賃金引き下げの動きが深刻化している。中国国家統計局によると、全国都市部調査失業率は、2月は6.2%、3月は5.9%、4月は6%と前年比で増加、中国本土の大学新卒者の就職は過去最大の874万人が就職困難に直面している。

深刻化するリストラと賃金引き下げ

企業信用調査会社「天眼查」が4月に発表した「2020年第1四半期全国企業ビッグデータ」によると、新型コロナ感染拡大の影響で第1四半期は、国内46万社が倒産した。そのうち2万6,000社は輸出関連企業である。実際に経営破綻に陥っている企業はさらに多数あるが、破産手続きが進んでいない状況にあるという。また、観光、映画、対外貿易、不動産、飲食等の業況も停滞している。感染が収束傾向にあるなか、企業が再稼働しても売上げが伸びないため、人員削減や賃金引き下げを余儀なくされている。通信大手である「中国移动」は、最近、従業員に無給休職を提案した。特に45歳以上の従業員を対象にこの手続きを推進。休職期間は3年間で、職位と勤務期間に応じて3~6カ月分の標準賃金を起業資金と生活保障費用として支払う。

モバイルインターネット調査機関「iiMedia Research」が4月に公表した「2020年中国新型コロナウイルス感染拡大期間中の企業マインドと賃金引き下げ行為に関する調査報告」によると、3月15日までに賃金引き下げを行った主な産業は、自動車産業と

不動産業で、それぞれ33.3%、13.3%。次いで金融サービス業が10.0%、ホテル業、生活サービス業、教育サービス業がそれぞれ6.7%であった。

中国最大手自動車グループの上海汽車集団傘下企業である「上汽大通汽車」では、2020年3月から、総賃金の35%を占める業績給部分を削減するほか、年次休暇手当や技術センターの制服費用等の福利厚生費用の一部を削減する。

インターネットファイナンスなど金融サービス業を運営する「諾亜財富（NOAHGROUP）」は2020年2月、原則として人員削減はしないとしながらも毎月5日間の作業日を無給休暇にすると発表した。さらに同社では最高管理層は無給、管理層は30%~40%報酬を引き下げるとしている。

教育サービス業では、小中学生向けのAI補習塾である「松鼠AI」が2020年2月初旬に、6カ月間全従業員の賃金を65%引き下げると発表している。

慎重なホワイトカラーの転職行動

求人大手「智联招聘」が発表した「2020年春季ホワイトカラーの転職指数調査報告」によると、ホワイトカラーが勤務する企業の24.3%が人員削減を行った。その内容を見ると、21.5%の企業で「人員削減率20%以上」と影響は決して小さくない。

新型コロナ感染拡大による企業の人員削減と給料引き下げの動きを受け、元来転職活動が活発であった中国ホワイトカラーの労働市場も、現在の転職行動は慎重だ。

上記の調査報告でも、66.24%のホワイトカラーが転職活動は、「新型コ

ロナ拡大の影響を受けた」と回答した。52.19%は「今後は慎重な転職活動を行う」、4.28%は「転職を考えず現在の仕事に精進する」と回答している。

新卒者の就職困難

2020年の新卒就職については、847万人の就職活動が厳しい状況にある。就職情報サイト・BOSS直聘が4月に発表した「2020年新卒者の春季求人・求職動向に関する報告」によると、3月31日時点で積極的に就職活動を行っている求職者は前年比56%増になっているが、企業の求人数は前年比で22%減少している。多くの産業で求人枠が急減しているが、特にインターネットファイナンスなど金融サービス業で、前年同期比で50%以上も減少している。新型コロナウイルス感染拡大の全世界的影響により、対外貿易業と関連する紡織、靴、日用品などの産業の求人数も大幅に減少している。しかし、人工知能、IT業界、5G商用などの新興産業での新卒者求人枠は前年同期比で1~5%増加、機械製造業も19.4%増加と発展傾向にあることは見逃せない。

新卒者の就職支援ため、中国教育部は五つの大手求人サイト（前程無憂智联招聘、BOSS直聘、中華英才网、獵聘網）と共に全国規模での合同求人ネットワークを立ち上げ、「23456キャンパス招聘サービス」（24時間365日求人サービス）を実施している。また、新卒者の受け皿として大学院等の進学者枠を広げるなど教育機会の拡大施策を展開している。

【参考資料】

中国政府網、人力資源と社会保障部、新華網、新浪財経

（海外情報担当）

ILO

新型コロナウイルスが労働に与える影響に関する
分析を発表

ILO(国際労働機関)は2020年4月、「ILO 緊急報告: COVID-19と仕事の世界(ILO Monitor: COVID-19 and the world of work.)」第3版を発表した。以下、発表の概要を紹介する。

労働時間の急減

世界の就業者数(33億人)の68%の人々が新型コロナウイルスの流行に伴い、職場の閉鎖が義務づけられているか、閉鎖が推奨されている状態にある。2020年第2四半期の世界の労働時間合計は、2019年第4四半期に比べ、約10.5%減少する予想となった(図)。これはフルタイム労働者(週48時間労働)に換算すると、3億500万人分の労働時間に相当する。労働時間の急激な減少が予想される地域は、南北アメリカ(12.4%)、ヨーロッパ・中央アジア(11.8%)である。

2020年の世界全体の失業の増加については、下半期の世界経済や回復期以降の政策対応によるとした(注)。

倒産の危機にある企業

新型コロナウイルス危機の影響を最

も受けているのは、宿泊・飲食サービス、製造業、卸売・小売業、不動産・事務管理業の四つの産業部門である。これらの産業部門は合計で平均すると、GDPの30%以上を占めている。

これら産業部門で操業している約4億3,600万の企業と自営業者が倒産の危機にある。その内訳は、卸売・小売業約2億3,200万、製造業約1億1,100万、宿泊・飲食サービス約5,100万、不動産・事務管理業約4,200万である。

世界中の小規模企業は多くの場合、信用供与を受けられず、資産は限られており、財政措置全般と景気刺激策の恩恵を受けにくい。パンデミックの影響で、先進国の小規模企業の経営破綻が拡大していることから、先進国の小規模企業は減少すると予想される。また、投資や事業の回復には、相当の時間がかかると考えられる。

インフォーマル労働者の危機

インフォーマル経済で働く人々は全世界で20億人以上に上るが、その67%が完全なロックダウン実施国(約11億人)、もしくは部分的ロックダウ

ン実施国(約3億400万人)に住んでいる。インフォーマル労働者は、社会保障を含む基本的な保護が欠如していることに特徴がある。

インフォーマル労働者の収入は、危機の最初の1カ月で6割減少したと推定される。予想される減少率は、アフリカと中南米で81%と最も大きくなっている。インフォーマル労働者に代替収入源がないことを想定すると、インフォーマル労働者の相対的貧困率(世帯の月額所得がその国の中央値の半分に満たない労働者の割合)は全世界で約34%上昇すると予測される。

四つの柱を考慮した政策が必要

ガイ・ライダーILO事務局長は、「新型コロナウイルスの世界的大流行と雇用危機が進むにつれ、最も脆弱な層を守る必要性が一層急務になっている」と述べ、以下に挙げられる四つの柱に重点を置いた、大規模な総合的政策措置の必要性を各国へ説いている。

- 1) 経済・雇用の活性化
- 2) 企業・雇用・収入の支援
- 3) 職場における労働者の保護
- 4) 政労使の社会対話

[注]

ILOは第1版にて、新型コロナウイルスの影響による失業者数が世界全体で2,500万人増加すると予測した。第2版では、年末時の数値は当初予測を大幅に上回る危険性が高い見解を示した。

【参考資料】

ILOホームページ

(<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>)

“ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 3rd Edition”

“ILO: As job losses escalate, nearly half of global workforce at risk of losing livelihoods”

ILO駐日事務所ホームページ

(<https://www.ilo.org/tokyo/lang--ja/index.htm>)

(海外情報担当)

図 世界、地域、所得グループ別総労働時間の予想減少率(%)
—2019年第4四半期(季調値)との比較

	2020年第1四半期	2020年第2四半期
世界	4.5	10.5
低所得国	1.6	8.8
下位・中所得国	1.9	12.5
上位・中所得国	8.6	8.7
高所得国	1.6	11.6
アフリカ	1.6	9.6
南北アメリカ	1.3	12.4
アラブ諸国	1.8	10.3
アジア太平洋	6.5	10.0
ヨーロッパ・中央アジア	1.9	11.8

資料出所: ILO (2020)