

海外労働事情

イギリス 雇用維持・創出に向けたプランを公表

政府は7月、新型コロナウイルスの感染拡大による経済や雇用への影響に対応するため、雇用維持や就労支援、またインフラ整備などを通じた雇用創出策などを盛り込んだ新たな政策パッケージ「雇用のためのプラン」(A Plan for Jobs)を公表した。

若年層の雇用維持・就労支援に重点

総額で300億ポンドを投じる新たな対策パッケージ(表)における柱の一つは、「雇用維持一時金」(Job Retention Bonus)だ。新型コロナウイルスの影響を受けた企業に対して、雇用維持のための補助を行う雇用維持スキーム(従業員の一定期間以上の一時帰休について、賃金の8割を補助)が10月末に終了することを受けて、対象従業員を2021年1月まで継続して雇用した場合に、1人当たり1,000ポンドを雇用主に支給するというもの。最大で94億ポンドの予算を充てるとしている。

また、失業者等の就労支援策としては、とりわけ失業リスクの高い若年層を就労体験のために6カ月間受け入れる企業に対して、週25時間分の最低賃金相当額および社会保険料等を支給する「キックスタート・スキーム」のほか、同じく若年層を中心とした各種の求職活動や職業訓練等の支援策を実施する。

加えて、新型コロナウイルスの影響がとりわけ大きいと見られるホスピタ

リティ業や娯楽業、飲食業に対する支援策として、付加価値税の一時的な引き下げを適用するとともに、外食の奨励のため、8月中は月～水曜日について、1人当たり10ポンドを上限に食事料金の半額を補助する(料金の減額分を、申請に基づいて政府が参加事業所に支給)。

一方で、雇用創出策としては、公的機関の施設整備や住宅整備、道路の保全などのインフラ整備、また脱炭素化に向けたエネルギー効率の向上のための改修への助成など、建設業の需要拡大を挙げている。住宅所有者によるこうした改修への補助では、10万人以上の雇用創出効果を見込んでいる。

なお、政府はこれまで実施してきた段階的な営業再開をさらに進め、感染対策を講じにくいと考えられる一部業種(展示会場、会議場、カジノ、ナイトクラブなど)を除いて、8月半ばには原則としてほぼ全ての業種で営業再開を認めるとの方針を示している(注1)。これに合わせて、これまでの在宅就業の推奨を改め、労働者の職場復帰については、安全対策ガイダンスの順守を前提に、雇用主の判断に委ねるとしている(注2)。

雇用状況は今後悪化の見通し

労働市場への影響は、雇用統計ではまだ明確に把握されていないものの、低所得の求職者層を対象とした社会保障給付の受給者が3月以降5月までの

期間で142万人増加したことが報告されており(注3)、新型コロナウイルスの影響により仕事を失った者がこの間増加したことが類推される。ただし、失業者数についてはこの間(3-5月期まで)、ほぼ横ばいで推移している。シンクタンクResolution Foundationはこれについて、急増した社会保障給付受給者によって把握されている雇用状況が、実態を反映していない可能性を指摘、実際には就労していたか、雇用維持スキーム等による一時帰休状態、あるいは自営業者向けの所得補助スキームの適用を受けていた者を含んでいるとして、実質的な失業者は、増加した受給者全体の45%との試算を示している(注4)。一方で、失業者数にほとんど変化が見られない点については、行動制限や応募可能な求人件数の減少から、求職活動を控えている非労働力人口(仕事を欲しているが、求職はしていない者)の増加によりある程度吸収されたと見ている。

こうした失業者数の抑制には、雇用維持スキームや自営業者所得補助スキームが少なからず役割を果たしていると見られる。制度を所管する歳入関税庁によれば、雇用維持スキームの適用対象となった労働者は、3月末の導入から6月末までの累計で937万人(適用可能な労働者全体の31%)で、卸売・小売業(161万人)や宿泊・飲食サービス業(160万人)、製造業(96万人)などで多い。特に、休業要請による影響が大きいとされる宿泊・飲食サービス業では、労働者の73%が一時的帰休の適用を受けた。なお年齢階層

別には若年層で比率が高い。一方、自営業者向けの所得補助スキームについては、同じく6月末までで255万人が適用を受けており、うち建設業が87万人（適用可能な自営業者の8割）と多くを占めるほか、運輸・倉庫業が22万人、管理事務・補助サービス業が19万人、など。

雇用維持スキームには8月以降、労働者の職場復帰を後押しするため、短時間勤務を行っても引き続きスキームの対象とする制度改正が行われる（従来は3週間以上の継続的な休業のみに適用）。併せて、10月のスキーム終了までに、雇用主負担（賃金の一部および社会保険料）が順次拡大される予定だ。しかし、依然として大きな影響を被っているホスピタリティ業や小売業などを中心に、雇用の維持が難しいと判断する雇用主が増加すると見られており、スキーム終了以降の失業者の急速な増加が懸念されている。現地メディアは、既に航空業や観光業、小売業、ホスピタリティ業などの企業による人員削減計画が相次いでいる状況を報じている（注5）。

なお、年末にはイギリスのEU離脱が予定されていることから、既に大きな影響を被っている業種に加えて、これまでは新型コロナウイルスの影響が相対的に小さかったと見られる情報通信業や専門・技術・科学分野などのビジネス向けサービス、あるいは電機、化学分野などが、今後大きな打撃を被る可能性が指摘されている（注6）。

[注]

- 1 イングランドのみ。スコットランド、ウェールズ、北アイルランドはそれぞれ独自の方針を設定している。
- 2 庶民院図書館の解説記事によれば、労働者は1996年雇用権利法により、「深刻かつ差し迫った危険があり、回避することができないと信じ

表 「雇用のためのプラン」の概要

雇用維持一時金		
最大	94億ポンド	一時帰休の従業員を2021年1月まで雇い続けた雇用主に1人当たり1,000ポンドを助成。対象従業員は、雇用維持スキーム終了後から1月末までの月平均の賃金が国民保険の加入下限額(月520ポンド)以上の者。支給は2021年2月に実施。
雇用の支援		
・キックスタートスキーム	21億ポンド	・グレートブリテン(北アイルランドを除くイギリス)において、ユニバーサル・クレジットの受給者で長期失業リスクのある16-24歳層を対象に、質の高い6カ月の就労体験の提供に20億ポンドを投入。週25時間までの最低賃金相当の賃金と国民保険の雇用主負担分、自動加入年金(企業年金)の雇用主補助分を助成。
・仕事探し、訓練、アップレンティスシップの促進	16億ポンド	<ul style="list-style-type: none"> ・全国キャリアサービス(訓練機会等の情報提供、アドバイス)の拡充に、2年間で3,200万ポンドを措置、イングランドの26万9,000人に、個人々に合わせた訓練や仕事に関するアドバイスを提供。 ・イングランドにおけるトレイニーシップ(低資格層の若者向け訓練)に1億1,100万ポンドの追加予算を投入、16-24歳層に質の高い職場体験や訓練を提供。現状の3倍までの受け入れが可能となる。また、トレイニーの受け入れに1人当たり1,000ポンドを雇用主に支給。受け入れ可能なトレイニーシップのレベルをレベル3に引き上げ。 ・アプレントイス(見習い訓練生)の受け入れに対して、25歳未満であれば一人当たり2,000ポンド、25歳以上で1,500ポンドを支給(2020年8月から2021年1月末まで)。現行の16-18歳層(学習困難者等の支援プラン参加者の場合は25歳未満)の受け入れに対する1,000ポンドの支給に追加。 ・イングランドの全ての18-19歳層で、雇用機会がない場合に、質の高いレベル2-3の教育訓練を提供するため、1億100万ポンドを措置。 ・グレートブリテンで提供されている求職者の集約的求就支援を拡充・強化、ユニバーサル・クレジットを受給する全ての18-24歳層に適用。 ・グレートブリテンにおけるジョブセンター・プラス(公的職業紹介・給付支給機関)のアドバイザーを今年度中に2倍に拡大。8億9,500万ポンドを投入。 ・ワーク・ヘルスプログラム(病気・障害による就労困難者の就労支援プログラム、イングランドとウェールズで実施)の対象を、グレートブリテンにおける失業期間3カ月超の給付受給者に拡大。最大で9,500万ポンドを投入。 ・グレートブリテンにおいて民間組織による求職支援サービス(失業期間3カ月未満の者に対するオンラインのマンツーマンの支援)を秋に提供、4,000万ポンドを措置。 ・グレートブリテンにおいて、ジョブセンター・プラスの求職者等の支援用基金(Flexible Support Fund)を1億5,000万ポンド追加。 ・業種別アカデミー(教育訓練機関)に今年度1,700万ポンドの予算を追加、受け入れ枠を3倍に拡充して、地域におけるスキル需要に合わせた職業訓練や就職面接の機会を提供。
雇用の保護		
・ホスピタリティ業、宿泊業、娯楽業の付加価値税引き下げ	41億ポンド	・ホスピタリティ業の支援のため、7月15日から2021年1月12日までの期間、レストラン、パブ、バー、カフェおよび類似の事業所において提供される食品・飲料の付加価値税を5%に引き下げ。宿泊業、娯楽業における料金についても、同等の付加価値税引き下げを適用。
・外食の奨励による支援	5億ポンド	・外食の奨励のため、レストラン、カフェ、パブその他の食品サービスを提供する参加事業所に、8月中の月～水曜日につき、1人当たり10ポンドを上限に食事料金の半額までを補助。
雇用の創出		
・インフラ整備	56億ポンド	・教育、医療などの公的機関の施設整備、住宅整備、道路の保全など。
・公的機関および社会的住宅の脱炭素化	11億ポンド	・学校、病院などの公的機関の施設について、エネルギー効率の向上、低炭素の暖房設備へのアップグレードを助成。来年には10億ポンドを投じる。社会的住宅についても、家主による同種の投資を補助。今年度は5,000万ポンドを投入。
・環境にやさしい住宅の助成	20億ポンド	・住宅所有者によるエネルギー効率向上のための改修に対して、世帯当たり5,000ポンドを上限に費用の半額を補助。低所得世帯については、1万ポンドを上限に全額を補助。10万人超の雇用創出の効果を期待。
・印紙税の一時的減税	38億ポンド	・居住用の土地・建物の購入にかかる印紙税を免除する上限額を、2021年3月末まで現行の12万5,000ポンドから50万ポンドに引き上げ。

資料出所: HMRC "A Plan for Jobs"

る合理的な理由がある場合」、出勤を拒否することによる不利益取り扱いや解雇から保護される。しかし、雇用主が安全に関するガイダンスを順守している場合、労働者が深刻かつ差し迫った危険があると信じる合理的な理由を示すことは難しいのではないかと同記事は推測している。(House of Commons Library 'Coronavirus: Does everyone have to go back to work from 1 August?', 30 July 2020)

3 統計局が7月に公表した労働市場統計による。

4 Resolution Foundation "Truth will out"

5 The Guardian 'UK coronavirus job losses: the latest data on redundancies and furloughs' (31 July 2020)

6 De Lyon, J and Dhingra, S. LSE "Covid-19 and Brexit: Real-time updates on business performance in the United Kingdom"

【資料出所】

Gov.uk, UK Parliament, The Guardian ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)

アメリカ① カリフォルニア州で住民投票へ ——「ギグ法」の施行と波紋

カリフォルニア州は2020年1月1日、プラットフォーム企業で個人請負労働者として働く者（ギグ・ワーカー注1）の定義を厳格化し、労働法で権利を保護できる者の範囲を拡大する改正労働法典（AB-5法、通称「ギグ法」）を施行した。だが、同法施行後もウーバー・テクノロジー社（以下「ウーバー社」）など主要企業は労働者を個人請負（independent contractor）として扱う方針を変更せず、州や市の司法当局などが訴訟を起こす事態になっている。また、同社はギグ法に対抗する法的措置の導入に向けた住民投票を11月に実施する運動を主導的に展開。ギグ法をめぐる行政、企業、労働者間のせめぎ合いが続いている。

「ギグ法」の施行

「ギグ法」は、個人請負労働者の定義を厳格化し、これに当てはまらない労働者を労働法による保護の対象にすることを目的としている。「個人請負労働者」と分類するには、①契約上も実際も、業務手法について使用主体から管理や指示を受けていない②使用主体の通常業務の範囲外の職務に従事している③遂行した業務と同じ性質の独立、確立した仕事に、慣習的に従事している——という三つの条件を満たさなければならない（表）。

これに当てはまらない者は、雇用労働者として扱わなければならない、使用

者は労働者保護の各種義務を負う。具体的には最低賃金や有給病気休暇、傷害保険、健康保険、失業保険、超過勤務手当などの対象となる。

「コロナ禍」の苦境

新型コロナウイルスの感染拡大のなかで、プラットフォーム企業のビジネスモデルのうち、配車（ライドシェア）事業の需要が激減。一方で料理・食品などのデリバリーサービスを利用する人は大幅に増加している。

ウーバー社の2020年第2四半期（4～6月）の業績を見ると、配車サービスなどのモビリティ事業の収益（調整後純利益）は前年同期比で66%の減少を記録。これに対し、「ウーバー・イツ」で知られるデリバリー事業では162%増加した。ただしデリバリー事業の収益増加はその赤字幅の縮小にとどまり、配車サービスでの減収を補うに至っていない。

こうしたなか、配車ドライバーを雇用労働者に「分類」し、失業保険料などの負担を増やすことは、会社にとってさらに困難な環境にある。カリフォルニア大学パークレー労働センターの推計によると、ウーバー社とリフト社が2014～19年に、個人請負労働者を雇用労働者に分類していた場合、両社には失業保険料だけでも合計4億1,300万ドルを支払う義務が生じていた。

表 カリフォルニア州「ギグ法（AB-5法）」による「個人請負労働者」の定義

- 契約上も実際も、業務手法について使用主体から管理や指示を受けていない。
- 使用主体の通常業務の範囲外の職務に従事している。
- 遂行した業務と同じ性質の独立、確立した仕事に、慣習的に従事している。

ウーバー社などを違法と提訴

1月のギグ法施行後も、サービスの担い手である雇用労働者を個人請負労働者に「誤分類」する対応が改善されていないとして、カリフォルニア州やロサンゼルス市などの司法当局は5月5日、ウーバー社とリフト社に対し、損害賠償などを求めて州上級裁判所（一審）に提訴した。

原告側は「両社は誤った分類により、不公平で違法な競争上の優位を獲得している」として、不正競争防止法に基づき、ドライバー1人につき2,500ドルの罰金を両社に科すことなどを訴えた。さらに6月24日には、「誤分類」の仮差し止め命令を出すよう、州上級裁判所に提訴した。

8月5日には同州労働委員会が、両社にドライバーへの賃金補償などを求める訴訟を起こしている。

州控訴裁判所は8月10日、「誤分類」の仮差し止め命令を発効し、10日以内の履行を両社に求めた。両社は発効期限の延長を求め、認められなければ同州でのサービスを一時停止すると声明。これを受けて州の控訴裁判所は同21日、控訴審での審理中は従来の方法でサービスを提供することを容認する命令を出し、仮差し止め命令の発効を延期した。

住民投票の動き

同州では、次期大統領選挙の日（2020年11月3日）に、「アプリベースのドライバーとサービスの保護法・提案22（Protect App-Based Drivers and Services Act, Proposition 22）、以下「提案」の導入を求める住民投票の実施が予定されている。

ウーバー社、リフト社のほか同州の

主要プラットフォーム企業であるインスタカート社、ポストメイト社、ドアダッシュ社も加わり、住民投票の実施に必要な62万通を超える署名を集め、実施にこぎつけた。ブルームバーグ通信によると、これらの企業は住民投票実現のため、5月時点で合計1億1,000万ドルを超える規模の資金を拠出している。

「提案」の内容は、「ドライバーが働く時間や場所などを柔軟に選ぶ権利を保護」し、「個人請負労働者」としての地位を選択した者に対し、①少なくとも最低賃金の120%の時給を支払うことや、②6時間連続でアプリへの接続をオフにしない限り、24時間のうち12時間を労働時間の上限とすること、③四半期の週平均で15時間以上（アプリ接続中の待機時間含まず）働く者の健康保険料を負担すること、④工作中的の怪我や病気に対処するため傷害保険に加入すること、⑤サービス遂行時の走行距離1マイルあたり30セントを支給すること、⑥カリフォルニア州の市民権法（Unruh Civil Rights Act）に基づく差別を禁止すること、などを盛り込んでいる。

ウーバー社などが主導する提案支持団体「Yes on Proposition 22」は、「ライドシェアやデリバリーサービスのプラットフォームは、新型コロナウイルス感染拡大で収入や仕事を失って苦しむカリフォルニア州民に、収入を得る機会を提供している。ギグ法は、ドライバーの働き方の柔軟性や独立性を排除する恐れがある」と主張する。

労組の主張

米労働総同盟・産別会議（AFL-CIO）傘下のカリフォルニア労働者連盟（CLF）やサービス従業員国際

労働組合（SEIU）カリフォルニア州評議会、全米運輸労組（TWA）などは、「提案」に対し、住民投票で「No」に投票することを促す運動を展開している。「提案」は労働法の抜け穴になるものであり、超過勤務手当や有給病気休暇、失業手当など労働者保護や差別禁止法制の対象から外れると警戒。

「Yes」票が上回った場合、他の州におよぼす影響も憂慮している。

ブルームバーグ通信によると、AFL-CIOやCLFが資金を拠出している「ライダーとドライバーを守る連合（The Coalition to Protect Riders and Drivers）」は、反対投票を呼びかける運動のため69万ドルの資金を用意した。ウーバー社などのギグ・ワーカーが参加する団体Gig Worker Risingも「提案」に対し、「No」への投票を呼びかけている。

格差拡大の懸念も

労働者の権利擁護団体The Partnership for Working FamiliesとNational Employment Law Projectが2020年7月に発表した報告書は、「提案」には①賃金支払いの対象に待機時間が含まれていないこと②超過勤務手当が考慮されていないこと③通信費や燃料費・車両維持費の自己負担の大きさ——などを問題視する。ドライバーは「個人請負労働者」の身分を維持した状態であると、雇用労働者に転換した場合と比べ、週287ドルの賃金減額になると試算。「提案」の法制化は低い賃金で働く者の増加、格差の拡大を招くと警鐘を鳴らしている。

また、カリフォルニア大学サンタクルス校が5月5日に発表した調査結果によると、同州の主要プラットフォーム企業で働く個人請負労働者（634人

から回答）の少なくとも78%は有色人種（people of color）、56%は移民労働者であった。先述の権利擁護団体の報告書は、「提案」は適切な法執行のメカニズムを定めておらず、例えば移民であることを理由にした差別を禁止することも明らかになっていないなどを指摘。「提案」の法制化は、こうした人たちを労働法でカバーできない不安定な状態に置くことになると批判している。

「フランチャイズ方式」の検討も

ニューヨーク・タイムズ紙によると、ウーバー社とリフト社は、法廷闘争や住民投票運動と並行しつつ、同州の地元事業者が両社のプラットフォームを利用して、配車サービスを運営できるようにする「フランチャイズ方式」への切り替えも検討している。だが、ドライバーらの位置づけが「個人請負」なのか、「雇用労働者」なのかという問題は、依然として残ると見られる。

「提案」は投票者の賛成多数で可決される。結果を州議会で覆すことも可能だが、議員の8分の7の賛成が必要になる。

【注】

スマートフォンのアプリケーションを通して、サービスの利用者と提供者をマッチングするビジネスモデルで営む企業。輸送（タクシー配車）、配達（料理・食品等のデリバリー）といった分野で普及している。こうしたサービスに従事する者は「ギグ・ワーカー」といわれる。企業は「ギグ・ワーカー」を雇用しているわけではなく、「個人請負」である彼らに、サービス提供のための基盤（プラットフォーム）を与えているとの立場をとっている。

【参考資料】

ウーバー・テクノロジー社、カリフォルニア州裁判所、カリフォルニア州司法長官室、同州務長官室、同労働委員会、同労働局、カリフォルニア大学パークレー労働センター、カリフォルニア労働者連盟、日本貿易振興機構、ニューヨーク・タイムズ、ブルームバーグ通信、Gig Worker Rising、The Partnership for Working Families、Yes on Proposition 22、各ウェブサイト

アメリカ② LGBTへの雇用差別を禁止——連邦最高裁判決

連邦最高裁判所は6月15日、性的マイノリティ(LGBT^(注1))に対する雇用関連の差別を連邦法違反として禁じる初の司法判断を下した。性別などによる雇用差別を禁じた1964年公民権法第7編を、性的指向(Sexual Orientation)や性同一性(Gender Identify^(注2))を理由とする差別にも適用した。

三つの事件

今回の裁判で審理されたのは、①同性愛を理由に児童福祉サービスコーディネーターを解雇されたジョージア州の事件②トランスジェンダーで女性として働くことを葬儀社に拒否、解雇されたミシガン州の事件③同性愛を理由にスカイダイビングのインストラクターを解雇されたニューヨーク州の事件——の三つである。いずれの事件の原告も、性的少数派であることが明らかになった後、長年勤務していた職場から解雇されたと主張。こうした行為は1964年公民権法第7編に基づく性差別に該当するものだと訴えていた。

公民権法第7編に違反と解釈

1964年公民権法第7編は、雇用関係での人種(race)・肌の色(color)・宗教(religion)・性(sex)・出身国(national origin)を理由とした差別を禁止している。具体的には、個人を雇用しないこと、または雇用を拒否すること、解雇すること、またはその他の形で、雇用における報酬、条件、権利について、差別することを禁じる。個人の雇用機会を奪ったり、その他被用者としての地位に不利な影響を与え

るような方法で被用者または求職者を制限、隔離、分類することもできない。

判決文は、「同性愛者(homosexual)やトランスジェンダーであることを理由に解雇する雇用主は、(彼・彼女らが)他の性だったら問題にされない特徴や行動を理由に解雇している。その決定において、性は紛れもなく必要な役割を果たしており、まさに公民権法第7編が禁じるもの」との解釈を示した。

そのうえで、「公民権法を当時採択した人たちは、このような結果をもたらすとは予測できなかっただろう。男性従業員に対するセクシュアル・ハラスメントの禁止についても、長年考慮されてこなかった。しかし、起草者の想像力の限界は、その法律の要求を無視する理由にはならない」と述べ、性的マイノリティに対する差別を、公民権法の趣旨に違反する行為と位置づけた。

連邦最高裁判所は1989年に「性の固定概念」に基づく差別^(注3)、1998年に「同性に対するハラスメント」を性差別と認定。公民権法第7編の「性」の解釈を広げてきた。今回の判決は、この解釈をさらに拡大するものだと見える。

連邦法と州法

公民権法第7編は、州際通商(interstate commerce)に影響を与える産業に従事し、当年または前年において20週以上の各労働日に15人以上を使用するものに対して適用される。

州内で小規模の事業活動を行う企業などには州法が適用される。

連邦法は州法に優先されるが、州法の規定が連邦法よりも厳格な場合は州

法が優先される。

性的マイノリティの権利擁護団体であるヒューマン・ライツ・キャンペーンによると、2020年9月時点で、全米50州のうち、性的指向および性同一性に基づく雇用差別を州法で禁じているのはカリフォルニア州やニューヨーク州など22州で、性的指向による差別のみ禁止している州が一つある^(注4)。

フロリダ州、テキサス州、ジョージア州など南部各州をはじめとする17の州は、こうした差別禁止の法制度を設けていない。ブルームバーグ通信によると、全米で800万人を数える性的マイノリティの半数以上がこれらの州に住んでおり、州法制定の聲が高まる可能性がある。

[注]

- 1 Lesbian, Gay, Bisexual, Transgenderの略。
- 2 自らの性をどう認識するかという概念。身体と心の性が一致しない者が、差別の対象になるケースがある。
- 3 「女性的に振る舞わない」ことで昇進が妨げられたことを性に基づく差別と認定した。
- 4 このほか公務員のみ禁止の対象とする州が10ある(うち4州は「性的指向」のみ)。

[参考資料]

雇用機会均等委員会、ヒューマン・ライツ・キャンペーン、ブルームバーグ通信、連邦最高裁判所、各ウェブサイト、中窪裕也(2010)『アメリカ労働法(第2版)』弘文堂、労働政策研究・研修機構(2016)『諸外国のLGBTの就労をめぐる状況』

(海外情報担当)



ドイツ

最低賃金、コロナ後を見据えて4段階の引き上げを勧告

最低賃金委員会は6月30日、最低賃金(時給)を、2021年1月1日に9.50ユーロ、同年7月1日に9.60ユーロ、2022年1月1日に9.82ユーロ、同年7月1日に10.45ユーロへ、4段階に分けて引き上げるよう政府に勧告した。

新型コロナウイルス不況下の引き上げ勧告

委員会の前には、連邦統計局が毎回、それ以前に労使交渉で決定した協約賃金全体の引き上げ率を提示する。今年2月のデータによると、9.82ユーロへ引き上げが示唆されていた。

しかし、その後コロナ禍で急速に悪化した経済状況のなかで開催された委員会では、前例のない不況下で引き上げの凍結を求める使用者側委員と、大幅な引き上げにより購買力を高めて消費を増やす重要性を主張する労働者側委員の主張の隔たりが大きく、当初から調整が難航した。

しかし、最終的に、21年1月はコロナ禍による企業への影響を考慮して、現行の最低賃金(9.35ユーロ)を基点とした場合、1.6%増の小幅な引き上げ(9.50ユーロ)に留め、1年遅らせる形で22年1月に9.82ユーロへ引き上げ、同年7月にコロナ後の経済

回復を視野に、同11.8%増(10.45ユーロ)へ大幅に引き上げる勧告案で決着した(図1)。

この結果について、ドイツ使用者団体連盟(BDA)のシュテフェン・カンペテル会長は「コロナ危機で深刻な影響を受けた経済を回復させるためには、労使とも長期的な視野に立った雇用の確保が不可欠で、最低賃金はどの産業の使用者にとっても支払える額であることが重要だ。今回の勧告案はそれを満たしている」とする。一方、ドイツ労働組合総同盟(DGB)幹部のシュテファン・ケルツェル氏は、「調整は難航したが、最終的に委員全員の満場一致で決まった。2年後の7月の最低賃金は、現行から11.8%増加し、労働者の財布も合計で20億ユーロ増えるだろう(注1)」と述べて、労使委員はともにウィン・ウィンの決着であることを強調した(BDA/DGBサイト、各種報道)。

労働社会相は引き上げを歓迎

フベルトゥース・ハイル労働社会大臣(SPD)は、今回の勧告案を歓迎したうえで、今秋には、最低賃金法

23条に基づき、最低賃金法全体の見直しのための総合評価を行う予定であることを明らかにした。評価の結果次第では、最低賃金委員会の開催頻度(現在は2年ごと)や

決定方法について変更される可能性もある。

ハイル大臣は、「今秋の総合評価の結果を待ち、今後はさらに安定的に最低賃金を発展させていきたい」とコメントした(BMASサイト)。

勧告を受けて、ドイツ政府は今後、数カ月以内に正式な最低賃金の引き上げ額を決定する。

最低賃金委員会の構成と役割

勧告を行った最低賃金委員会は、最低賃金法(MiLoG)に基づき、1人の議長、6人の議決権を有する常任委員(労使各3人)、2人の議決権を持たない学術分野の委員(諮問委員)で構成されている。また、常任委員と諮問委員は、グループ毎に必ず1人以上の男性もしくは女性を含めなければならないとされる(注2)。また、最低賃金の改定額の検討にあたっては、①労働者の必要最低限の生活を保障する額であること②公正で機能的な条件の競争力を維持できる額であること③雇用危機を招かない額であること(雇用確保)④協約賃金の動向に従うこと——の4点を考慮した総合的な評価を行わなければならない(最低賃金法9条)、とされている。

[注]

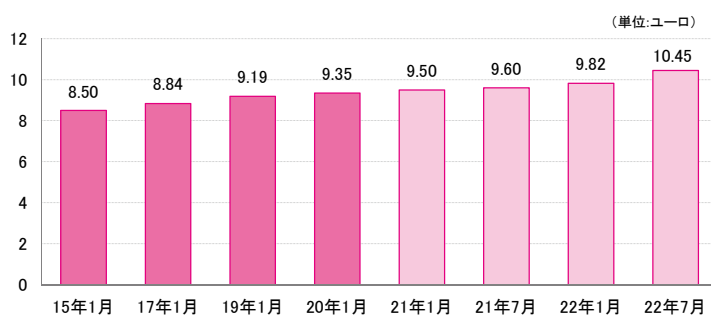
- DGBは試算により現在最低賃金時給で働く労働者は、4段階の引き上げにより、最終的に彼らが受け取る賃金は合計で20億ユーロ増加すると見込んでいる。
- 労働者代表3人のうちの1人以上、使用者代表3人のうちの1人以上、学術2人のうちの1人以上の計3人について規定している。

【参考資料】

BMAS(30 Juni 2020), Deutsche Welle(30.06.2020), DGB(30.06, 01.07 2020), BDA(30.06.2020), tagesschau.de(28.06.2020), Handelsblatt(16.07.2020)ほか。

(海外情報担当)

図 ドイツの最低賃金時給の推移 2015年～2022年



筆者作成(21年1月以降は、最賃委員会勧告の額)。

フランス

コロナ禍でのさらなる解雇の回避に期待 ——労使合意に基づく長期部分的失業制度の導入

事業の縮小または一時停止を余儀なくされた企業の支援を目的とする部分的失業制度 (chômage partie、日本の雇用調整助成金制度に相当) は、新型コロナウイルス対策の一環として、2020年3月から特別措置が実施されている。最賃水準の労働者には従前賃金の満額を保障するほか、手続きを簡素化し、事後申請も可能となった。6月に入り、ポストコロナを見据えて恒久的な制度の検討がなされ、通常の制度では保障する賃金水準を引き下げることとしたうえで、労使合意が締結された産業や企業ではより高い水準の賃金を保障する特別制度「長期部分的失業制度 (APLD)」が導入された。8月末までに航空機製造大手のサフランや金属産業において労使合意が成立している。

失業保険財政による負担増を見直し

部分的失業制度は、新型コロナウイルス感染拡大を受け、2020年3月以降は助成額を拡大する特別措置が取られた。利用者数は3月下旬から急拡大し、4月末までに被用者の3分の1に相当する880万人にのぼった。制度の拡充によって失業者の急増を防ぐことができたが、保険制度を補填する国の負担は第3次補正予算で310億ユーロにまで膨れ上がった。5月に入って特別措置の見直しが検討され、5月11日の外出制限解除を受けて、6月1日から保障水準が引き下げられた。

労使合意を条件に高い賃金水準を保障

6月に入って失業保険制度の恒久的な維持という観点から、利用条件を段

階的に厳格化する検討が労使を交えて行われ、長期部分的失業制度の導入が決まった。7月1日から導入されたこの制度は、事業所や企業、企業グループレベル、あるいは産業レベルでの労使合意を条件として、より高い賃金水準 (通常は従前賃金の60%を70%) を保障する制度である。労使合意には、適用期間、対象となる事業や従業員、労働時間削減の上限、雇用及び職業訓練に関する事業主の誓約、制度の実施状況を労働組合や従業員の代表組織に対して情報提供する方法などを明記しなくてはならない(注1)。制度利用中に経済的理由による解雇が行われた場合、助成金の支給は停止され、雇用主は受給した助成金の全額返還が求められる。

労使合意の事例と評価

航空機エンジンを製造するサフランは、需要の激減などの影響を受けて、全世界の従業員9.5万人 (2019年末時点) のうち、アメリカやメキシコ、イギリスなどを中心に1万人を解雇することなどによって削減した。フランス国内の従業員4.5万人のうち1.2万人の削減が必要と試算されていたが、7月初旬に労使が合意に至り、長期部分的失業の活用により解雇が回避されることとなった(注2)。2022年末まで制度を利用する予定で、フルタイム換算で6,000人の労働時間削減が実施される。それと同時に、年金支給開始年齢に近い従業員など3,000人の早期退職によって、解雇せずに従業員数を削減する計画に労使が合意した。

金属産業においても、経営者団体・

金属産業連合 (UIMM) と代表的労働組合のうちフランス民主労働同盟 (CFDT)、管理職組合総連盟 (CFE-CGC)、労働者の力派 (FO) の間で同様の合意が7月30日に成立した(注3)。産業レベルでは初めてとなる。この合意は、2025年第1四半期まで有効で、金属産業の企業のうち、事業所や企業、企業グループにおいて労使合意が締結されていない場合に利用することができる。FOは、経済的理由の解雇 (整理解雇) など大きな損害を与える他の法的措置が回避できるとして歓迎している。

長期部分的失業制度の利用は、航空機製造業の他社でも検討が進められており、エアバスでは労組が経営側に人員削減の計画を回避するために制度の活用を促している(注4)。その他、航空機部品メーカー・フィジャック・アエロは、既に人員削減を実施しているが、さらなる合理化が必要だとしており、追加の人員削減とともに長期部分的失業制度の利用による労働時間短縮のための労使協議に8月終わりまでには着手するとしている(注5)。

今回成立した労使合意について、ナショナルセンターのFOは、諸手を挙げて歓迎しているわけではない。労使合意の対象外となる従業員が解雇される可能性が残されていることが大きな懸念材料だと指摘している(注6)。

[注]

1 フランス労働省ウェブサイト (Activité partielle de longue durée (APLD)) 参照。

2 Europe 1, 10 juillet, 2020.

3 Le Figaro, 30 juillet, 2020.

4 La Tribune, 30 juillet, 2020.

5 Les Echos, 27 août, 2020.

6 Capital, 24 juin, 2020.

(ウェブサイト最終閲覧：2020年9月2日) (海外情報担当)

韓国①

2021年最低賃金引き上げ率は史上最低の1.5%

最低賃金委員会は2020年7月14日、2021年の最低賃金を現行より130ウォン(1.5%)引き上げ、時給8,720ウォンとすることを決議した。新型コロナウイルスの影響により、1988年の制度創設以降最低の引き上げ率となった。

使用者委員は業種別区分適用を要求

公労使各9人、合計27人の委員で構成される最低賃金委員会は、2021年適用最低賃金を審議するため、2020年6月から9回の全体会議を開催した。

第3回全体会議(6月29日)において、使用者委員は最低賃金の適用区分に関し、業種別区分を定めて適用するよう要求した。これに対し、労働者委員は、業種別区分の適用は階層間の対立や二極化を助長するものであり、納得しがたいと反対した。27人の委員全員が出席するなか、この案に関する採決が行われ、14人が反対して否決された。これにより、2021年の最低賃金は、従来どおり、全ての業種について同じ最低賃金を適用することとされた。

労使の当初要求案に18.5%の開き

第4回全体会議(7月1日)において、使用者委員は、新型コロナウイルスの影響で2020年はマイナスの経済成長が予想されるなか、最近の最低賃金の高率引き上げや新型コロナウイルスの衝撃による中小企業・小規模事業者の経営環境および雇用状況の悪化を考慮し、当初案として時給8,410ウォン(2.1%減)を要求した。労働者委員は、最低賃金制度の根本的趣旨は、低賃金労働者の生活安定と二極化の解

消であり、最低賃金の継続的引き上げが不可欠として、時給1万ウォン(16.4%増)を要求した。その後、第6回全体会議(7月9日)において、使用者委員は時給8,500ウォン(1.0%減)、労働者委員は時給9,430ウォン(9.8%増)の第1回修正案を提示した。

第3回修正案でも労使の溝は埋まらず

労働者委員4人が欠席するなか、第8・9回全体会議(7月13日・14日)が開催され、公益委員が下限8,620ウォン(0.35%増)、上限9,110ウォン(6.05%増)の審議促進区間を提示した。下限の0.35%は2020年第1四半期の消費者物価上昇率、上限の6.05%は類似労働者の賃金と生活費の上昇率を考慮して算定されたものである。これを受けて、使用者委員は審議促進区間の下限と同じ時給8,620ウォン(0.35%増)、労働者委員は上限と同じ時給9,110ウォン(6.05%増)の第2回修正案を提示した。

労使双方は第3回修正案の提示を求

められ、使用者委員は時給8,635ウォン(0.52%増)を提示したが、労働者委員は第2回修正案と同じ時給9,110ウォン(6.05%増)を維持した。

公益委員の1.5%引き上げ案を議決

労使双方は合意のうえ、公益委員に単一案の提示を要請した。公益委員は、2020年の経済成長率見通し(0.1%)、2020年の消費者物価上昇率見通し(0.4%)および労働者の生計費の改善分(1.0%)を反映した、時給8,720ウォン(1.5%増)を提案した。この提案を不服として、労働者委員5人と使用者委員2人が退席し、在籍委員27人のうち16人が出席するなか、公益委員案の採決が行われ、賛成9人、反対7人で可決された(表)。これは、現行の最低賃金(時給8,590ウォン)を130ウォン引き上げ、時給8,720ウォン、月換算(週40時間、有給週休時間を含む、月209時間)で182万2,480ウォン(前年比2万7,170ウォン増)とするものである。新型コロナウイルスの影響による企業業績の悪化を反映し、1988年の最低賃金制度創設以来最低の引き上げ率(1.5%)となった(図)。

表 2021年最低賃金労使委員提示案

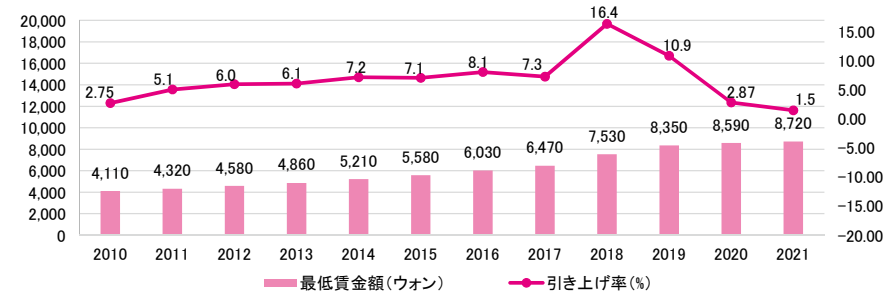
(単位:時給、ウォン)

区分	2020年 最低賃金額	2021年最低賃金提示(案)				最終
		当初案	第1回修正案	第2回修正案	第3回修正案	
労働者委員	8,590	10,000 (16.4%)	9,430 (9.8%)	9,110 (6.05%)	9,110 (6.05%)	8,720 (1.5%)
使用者委員		8,410 (▽2.1%)	8,500 (▽1.0%)	8,620 (0.35%)	8,635 (0.52%)	

注:()は前年比引き上げ率

資料出所:韓国最低賃金委員会発表資料(2020年7月14日付)

図 最低賃金の推移



資料出所:韓国最低賃金委員会資料(2020年7月14日付)

韓国②

政府が「セーフティーネット強化」計画を発表

韓国政府は2020年7月20日、ポストコロナ時代の長期戦略である「韓国版ニューディール総合計画」の細部推進戦略の一つとして、「セーフティーネット強化」計画を発表した。このうち、雇用セーフティーネットの構築に関する政策の概要は以下のとおり。

全国民対象の雇用セーフティーネット

芸術家に雇用保険を適用拡大する法律が2020年12月から施行される。また、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）に適用拡大する雇用保険法改正案が9月国会に提出される。芸術家・特殊形態労働従事者の労務提供特性を勘案し、非自発的離職に加え、一定水準以上の所得減少で離職する場合も賃金労働者と同様に月平均報酬の60%の失業給付を最大9カ月（120～270日）受給できるようにする。

雇用保険の適用拡大に合わせて母性保護給付の対象も拡大し、2021年から芸術家・特殊形態労働従事者に出産前後給付を支給する。さらに、安定的な財源整備策を講じたうえで、育児休職給付の対象を段階的に拡大する。

社会保険料負担を軽減するツールヌリ事業の支援対象に低所得（月の平均報酬が最低賃金の120%以下）の芸術家・特殊形態労働従事者を加え、労務提供契約の当事者（事業主）に雇用保険料の最大80%を支援する。

2020年末までに雇用保険非受給者解消ロードマップを整備し、2025年には全ての働く国民が雇用保険の保護を受けられるようにする。

労災保険が適用される特殊形態労働従事者の職種を2020年7月から五つ追加して14職種に拡大した。今後はさらに、IT業種フリーランス、介護従事者等への適用拡大を推進する。

雇用保険非受給者の生活・雇用安定

韓国型失業扶助である国民就業支援制度を2021年1月から導入する。同制度参加者の就業支援策として、仕事経験プログラムを新設し、仕事をする意欲が足りない者にNGO・公共機関等で約30日の短期間職務経験を提供する。就業する意欲と能力はあるが職務経験が足りない者には、就業希望分野の民間企業で約3カ月の職務中心インターン型プログラムを提供する。

低所得労働貧困層（基準中位所得の50%以下、若者は120%以下）に職業訓練等の就業支援プログラムを提供し、生計支援のため求職促進手当（月50万ウォン×6カ月）や就業成功手当（勤続期間に応じて最大15万ウォン）を支給する。

雇用保険加入率が低い自営業者および零細企業の創業・再起を支援する。新規創業者・再創業者を拡大し、新事業分野の予備創業者に、教育（1カ月）、店舗運営実習およびメンタリング（4～5カ月）、事業化資金（1人当たり2,000万ウォン×5カ間）等をパッケージで支援する。また、零細企業の廃業負担軽減および再チャレンジ促進のため、事業整理・就業・再創業を支援する希望リターンパッケージ事業を拡大する。事業整理、教育の後、就業成功時に転職奨励手当（最大100万ウォン）を支給する。業種転換・再創

業教育（60時間）および1対1の専門家メンタリング、事業化資金（1人当たり1,000万ウォン）等の支援を行う。

雇用市場への新規進出・転換支援

雇用サービスを可能な限りデジタル化する。求職者が非対面でサービスを受けることができるよう、遠隔相談を導入し、AI求人・求職マッチングを高度化する。特殊形態労働従事者等の就業弱者には、きめ細やかな相談を通じて一人ひとりの就業問題解消と福祉サービスとの連携を強化する。究極的に個人の経歴、訓練、資格等が蓄積された情報を基に全生涯にわたるきめ細やかな雇用サービスを提供する。

若年層には、中小・中堅企業がIT活用可能な職務に若年者を採用する場合、人件費を支援（6カ月間月最大180万ウォン、2021年5万人）する。企業が若年者を短期採用して仕事の経験機会（企業がメンターを指定し、教育等を実施）を与える場合、人件費を一時支援（6カ月間最大80万ウォン）する。理工系卒業生を選抜・教育して大学の保有技術を中小・中堅企業に移転・就業関係させる。

熟年層には、新たな雇用への転換支援のため再就職支援サービスを充実し、デジタル・グリーン関連職務への進出を促進する。中高年雇用希望センターで企業対象再就職支援サービスの設計・運営に関するコンサルティング・教育を提供する。熟年適合職務雇用奨励金の支援対象としてデジタル・グリーン関連職務の人員を拡大する。熟年適合職務に高齢者を採用した中小・中堅企業に対し月最大80万ウォンを12カ月支援する。

（海外情報担当）

OECD

COVID-19と労働者保護——危機への迅速な対応が必要(OECD雇用見通し)

OECD（経済協力開発機構）は2020年7月、「OECD Employment Outlook(OECD雇用見通し)」を発表した。OECDは当該資料において、新型コロナウイルスによる今世紀最も深刻なパンデミックは、大恐慌以来最悪と言われる経済危機を引き起こし、影響を受ける労働者や企業への継続的な支援が欠かせないと指摘している。以下、資料の概要を紹介する。

経済活動の縮小による雇用危機

新型コロナウイルス拡大に伴う極めて不透明な状況や感染の懸念に加え、公衆衛生ガイドラインに沿った自粛や強制的なロックダウンの影響で、経済活動が急速に縮小している。新型コロナウイルス危機が始まった4月以降、新規失業保険申請者数が多くの国で急増した(図1)。アメリカではロックダウンから2カ月後の5月末までに、失業保険申請者数が4,000万人を超えた。こうした急激な増加は世界金融危機時に観測された増加を上回るものであ

り、今回の経済的打撃がより広範囲で突発的だったことを反映している。

OECD諸国の失業率は楽観的シナリオでさえ世界金融危機のピーク時を上回り、2020年第4四半期には9.4%に達すると予想されている。既にアメリカでは2月から4月にかけて失業率が3.5%から14.7%まで上昇して歴史的な高水準となり、カナダでも5.6%から13.0%まで上昇した。ただし、これら2カ国の場合、初期の失業率の急上昇はレイオフ（一時解雇）によるもので、新規失業者の大多数は半年以内に元の職に戻ると予測されている。

多くのOECD諸国では、雇用維持スキームがこの雇用危機の影響を緩和している。雇用維持スキームは経済活動の一時的な減少を経験した企業の雇用を維持し、短時間勤務やレイオフのために労働時間が減少した労働者に所得支援を行うことを可能にする。

OECD諸国全体で約6,000万人の労働者が、雇用維持スキームを申請した企業に所属している。5月の調査によ

ると、ニュージーランドでは従業員の66%、フランスでは50%以上、イタリアとスイスでは40%以上、オーストリア、ベルギー、ドイツ、ポルトガルでは約30%に対する雇用維持助成金を企業が受給していることが分かった。なお、多くの都市でロックダウンが解除された現在、スキームの利用率は初期よりも低くなっていると見られる。

労働市場への打撃

新型コロナウイルス拡大による労働市場への打撃は、極めて大きい。2020年の平均雇用率は2019年に比べ、4.1~4.5%低下する予測だ。平均で労働人口の39%がテレワークをしているものの、企業が新規採用を停止し雇用維持助成金で従業員の雇用を維持するなか、多くの国で就業者数が激減した。

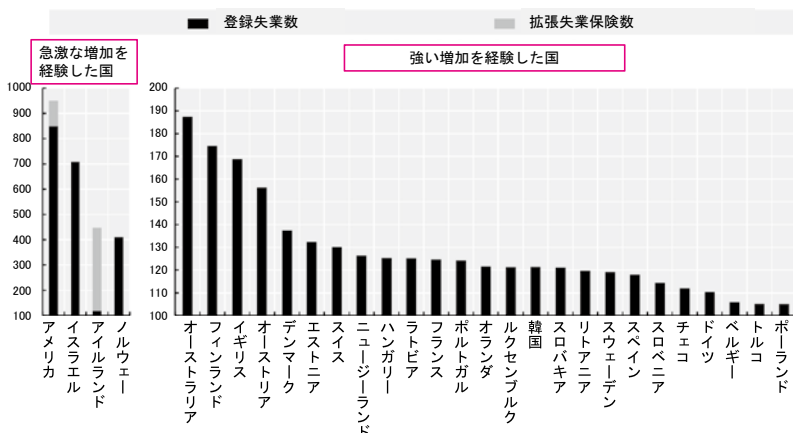
特に低技能者や若年者、季節労働者といった脆弱な労働者と女性が顕著な影響を受けている。

(1) 低賃金労働者

低賃金労働者は、新型コロナウイルス危機の初期にとりわけ影響を受けた。彼らの多くはロックダウン下で必要不可欠なサービスの提供に従事し、就労中の感染リスクにさらされていた(注)。また、低賃金労働者は新型コロナウイルスによる操業停止の影響を受けた業界(宿泊業界や飲食サービス業界など)で数多く働いており、仕事や収入の喪失に苦しんでいる可能性が高い。イギリスでは週単位の収入を階層別に見たとき、低所得者が新型コロナウイルスの影響で操業停止した業界で働いている確率は、高所得者の約7倍であった。

さらに、低賃金労働者はテレワークできる可能性が低い。多くのOECD

図1 各国の失業保険申請の増加数
—2020年2月を100とした場合の4月の登録失業数(季節末調整)



注:「登録失業」とは、公共職業安定所に登録された求職者を指す。「拡張失業保険」とは、従来は適用対象外の者にも暫定的に失業保険を拡張するもので、アイルランドの「COVID-19パンデミック失業手当」とアメリカの「パンデミック失業支援(PUA)」が該当する。
資料出所:OECD(2020)

諸国の4月時点のリアルタイム調査によると、労働者を所得階層で4段階に分けたとき、高所得者は低所得者に比べて在宅勤務できる可能性が平均で50%高かった(図2)。

(2) 非典型就業者

非典型就業者(自営業者、季節労働者、パートタイム労働者など)やインフォーマル労働者、プラットフォーム労働者などは、仕事や収入を喪失する可能性が高い。さらに、彼らの多くが雇用維持スキームや失業給付を利用できないため、深刻な状況にある。

非典型就業者は、ヨーロッパのOECD諸国において封じ込め政策で最も影響を受けた業界で働く全ての就業者の40%を占めている。ロックダウン開始後の調査によれば、オランダでは労働時間の減少を予測する人が自営業者は48%と被雇用者(27%)より高く、イギリスでは前週より収入の減少を報告する人が自営業者は75%と被雇用者(25%以下)より高かった。一方、一時的な契約を結んでいる労働者数は契約が更新されず激減した。特にカナダでは臨時雇用の労働者数と雇用期間が1年以下の労働者数が、それぞれ30%以上激減した。

(3) 若者

若年雇用もまた、急速に悪化している。例えば、カナダでは若年労働者数が2月から5月にかけて33%減少した。今回の危機後の労働市場のデータから、若年労働者は一般的に安定した職に就いておらず、宿泊施設や飲食サービスなどの打撃の大きかった産業で大きな割合を占めていることが示唆されている。

また、今年学業を修了する若者は度々“コロナ世代”と言及されるが、彼らは仕事を見つけるチャンスが乏しいまま卒業することとなる。

(4) 女性

女性は世界金融危機時と異なり、男性より雇用が大幅に減少している。新型コロナウイルス危機の影響を最も受けている産業に従事する労働者の多くは女性であり、女性の方がレイオフされやすい傾向にある。例えばEUでは、3月の失業率が男性(1.6%)より女性(4.5%)の方が高かった。

さらに、保育施設や学校の閉鎖が、女性の家庭での無給労働の負担を増やしている可能性がある。

緊急政策の再編と迅速な支援が必要

各国の新型コロナウイルス危機に対

する緊急政策は、その規模と範囲において前例のないものだ。OECD諸国の大多数は企業に対する直接的・間接的な金融支援に加え、働けないもしくは失業している労働者に対する所得支援を強化・拡大してきた。経済活動再開に伴い、労働者の安全の確保や、適切な所得保障と雇用支援を提供することは引き続き重要である。

しかし同時に、企業活動の促進や支援の再編が求められる。一般的に危機の初期に実施された全ての所得支援プログラムの期間、対象、給付額を再検討し、持続可能であることや労働インセンティブ(意欲)への効果を確認する必要がある。

今回の報告書の発表に際し、アンヘル・グリアOECD事務総長は「各国は新型コロナウイルス危機に対する初期対策に基づいて、この雇用危機が本格的な社会的危機にならないように、あらゆる手を尽くす必要がある」と述べた。そのうえで、「景気の悪化が長期化するリスクと、労働市場での見通しが永続的に損なわれる可能性の高い若者のリスクを最小限に抑える」よう、各国に支援を呼び掛けている。

[注]

これらの「フロントラインワーカー(現場労働者)」と呼ばれる人々は、必要不可欠なサービス業界でテレワークができない職種で働いており、低賃金の可能性が高い。医療従事者やレジ係、製造や食品加工労働者、メンテナンス要員、農業者、トラック運転手などが含まれる。

【参考資料】

OECDホームページ

(<http://www.oecd.org/>)

“OECD Employment Outlook 2020

Worker Security and the COVID-19 Crisis”

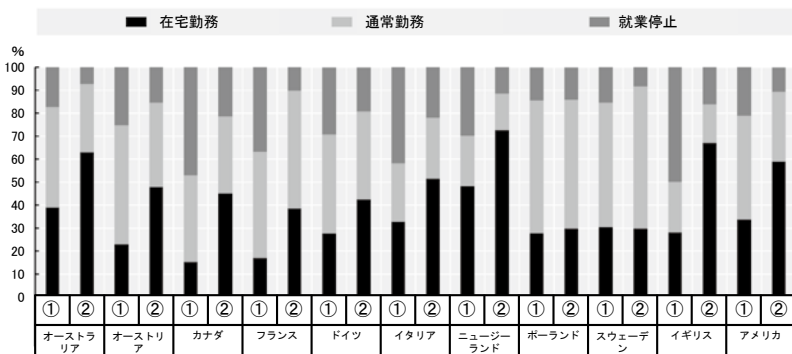
“Urgent action needed to stop jobs crisis becoming a social crisis”

OECD東京センター

(<http://www.oecd.org/tokyo/>)

(海外情報担当)

図2 OECD諸国における4月中旬の所得階層別労働状況



①...低所得者 ②...高所得者

資料出所: OECD (2020)