

海外労働事情

イギリス 景気回復と雇用維持に向けた追加的プラン

政府は9月、景気回復と雇用維持に向けた追加的な施策パッケージ「冬期経済プラン」(Winter Economy Plan)を公表した。新型コロナウイルスの感染が再び拡大に転じ、対応が長期化するなか、企業等への経済的支援の継続と併せて、雇用主への賃金補助策を引き続き実施する方針を打ち出している。ただし、従来の賃金補助制度が主な補助対象としていた休業者は対象から除外、一時的に短時間就業する労働者のみに適用し、雇用主負担も引き上げる。

賃金補助の対象を休業者から短時間就業者に

政府は、国内の感染状況が落ち着いてきたことを受けて、夏ごろから段階的に経済活動の規制や行動制限を緩和し、9月初めまでには、一部の業種を除いて大半の経済活動の制限を解除した。またこれに合わせて、従来の在宅就業の奨励を取り下げ、特に8月以降は労働者の職場への復帰を呼びかけていた。しかし、9月に入って新規感染者が再び急速に増加したことから(注1)、マスク着用や一定人数・条件による複数人での集会等の禁止など、各種の制限を再導入(注2)、また改めて在宅就業が奨励されることとなった(注3)。経済活動の低迷を憂慮し、かねてから労働者の職場復帰を政府に求めていた経営側は、在宅就業奨励の復活に強い懸念を示している。

こうしたなか、政府は9月下旬に「冬期経済プラン」を公表した。景気回復と雇用維持に向けた追加的な施策として、企業に対する資金繰り支援や徴税等の遅延などと並んで、雇用主に対する賃金補助を引き続き実施するとの方針を示している。

ただし、賃金補助の手法はこれまでとは異なる。10月に終了が予定されている従来の雇用維持スキーム(Coronavirus Job Retention Scheme)は、新型コロナウイルスの影響を受けた企業が、労働者をまとめた期間休業(一時帰休)させる場合に、休業期間中の賃金の8割を雇用主に補助し、8割の賃金支払いを義務付ける制度として導入された。その後の制度改正により、短時間就業者にも適用が拡大され、また補助率の段階的な引き下げ等で雇用主負担の拡大が図られている(注4)が、主な対象は休業中の労働者であり(注5)、雇用主負担の比率も小さい。

これに対して、11月に開始予定の新たな「雇用支援スキーム」(Jobs Support Scheme)は、休業者を対象から除外し、短時間就業者に限定する内容となった。通常の労働時間の少なくとも33%以上就業する労働者を対象に、残りの時間(33%就業する場合は、通常の労働時間のおよそ66%)に相当する賃金の3分の1を政府が補助(月697.92ポンドが上限)、もう3分の1を雇用主が負担するもの。

上限額を超えない限り、労働者には通常の労働時間の77%相当以上の賃金が支払われ、うち55%相当分以上が雇用主の負担となる。実施は、2021年4月までの6カ月間、適用対象(注6)は、全ての中小企業と、コロナの影響により売上高が3分の1以上減少した大規模企業だ。

財務相は新スキームの導入について、感染拡大初期とは異なり、経済活動が再開しつつある今、引き続き一時帰休の状態に置かざるを得ない雇用を維持し続けることは誤りであると述べ、将来的に存続可能な雇用に補助を限定すべきであるとの立場を示した。

ところが、新スキームの公表からほどなく、新規感染者の拡大が10月に入って急激に加速したことから、再び休業要請等の対応策を講じる必要が生じた。このため、財務相は新スキームの拡充策として、国・自治体による法的な休業要請により1週間以上の休業が必要となった雇用主には、労働者の賃金の67%相当を支給する(月2,100ポンドが上限)ことを決めた。従来のスキームに近い補助率だが、雇用主は賃金の8割までの差額を補填する必要はなく、社会保険料等のみ負担が義務付けられる。このほか、休業を要する企業には、事業所の規模(不動産評価額)に応じた補助金が支給される。

なお、自営業者についても所得補償スキームが引き続き実施されるものの、これも支給水準について引き下げが行われる。従来は、月平均収入の7割を3カ月分まで、合計で6,570ポンドを上限として支給していた(注7)が、新

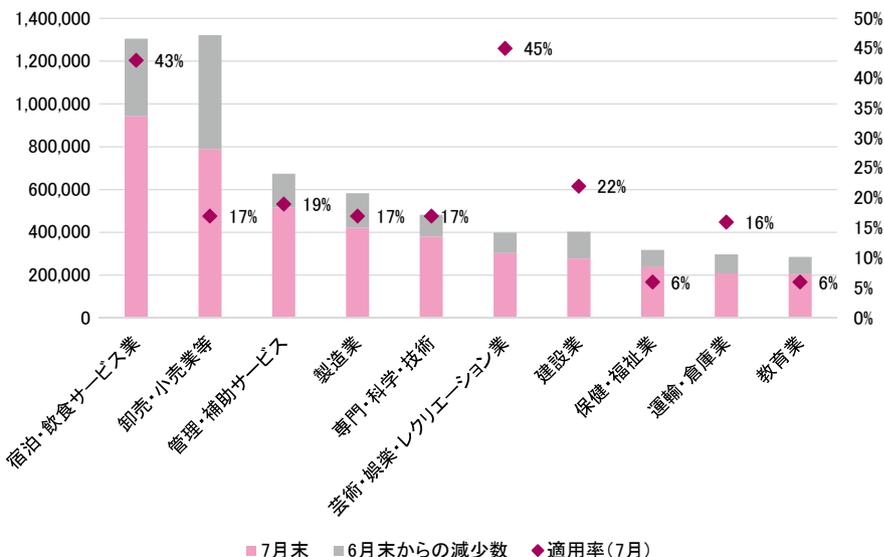
たに11月から来年4月まで（3カ月を単位として2期分）実施されるスキームは、月平均収入の20%を3カ月分、1,875ポンドを上限として支給する。

職場復帰と失業増が並行して進行か

従来スキームの終了は、とりわけ感染拡大の影響を大きく受けた業種を中心に、雇用に多大な影響を及ぼすと予想されてきた。スキームを所管する歳入関税庁（HMRC）が9月に公表したデータによれば、適用対象者数は5月に900万人近くに達した後、月の変わり目ごとに減少しており、7月末時点では481万人となっている。業種別には、宿泊・飲食サービス業（94万人）、卸売・小売業等（79万人）、事務・補助サービス（52万人）などが多い（図）。とりわけ宿泊・飲食サービス業では、労働者の43%がスキームの適用を受けている。一方、6月末から7月末にかけての適用対象者の減少は、卸売・小売業で53万人（前月から40%減）、宿泊・飲食サービス業で36万人（同28%減）など。減少の要因は明らかではないものの、経済活動の再開に伴う就業への復帰とともに、雇用の減少もその一端となっているとみられる（注8）。

シンクタンクのResolution Foundationは、新スキームにより賃金補助を通じた雇用維持が引き続き図られることを評価している。ただし、雇用主側の負担が従来制度より大きく、短時間化した従業員2人の雇用を維持するよりも、1人をフルタイムで雇用する方がコストを低く抑えられること（注9）、また、高いスキルや長い勤続を通じた知識の蓄積が労働者に必要となる業種（例えば製造業など）では、雇用主が

図 雇用維持スキームの業種別適用状況



資料出所：HMRC ‘Coronavirus Job Retention Scheme statistics: August 2020’

雇用の維持を図る傾向が強いと考えられるが、新型コロナウイルスの影響を大きく受けた飲食サービス業や娯楽業などは、そうした傾向にはないことなどを指摘。新スキームにはそこまでの雇用維持の効果は期待できないとして、制度の利用率を高めて秋以降の失業者の急増を抑制するためには、雇用主負担の軽減を図るべきであると提言している（注10）。

【注】

- 新規感染者数は、9月1日時点の1,406人から、9月半ばには3,000人を超え、さらに下旬には5月のピーク時（6,201人）を上回って増加が続いた。
- パブ等は夜10時に営業終了、店舗では店員・客ともマスク着用を義務化、タクシーでもマスク着用を義務化、6人を超える集まりを原則禁止、など。
- 在宅就業が不可能な仕事は、十分な対策を前提に職場で就業するよう求めている。
- 8月には社会保険料の免除を廃止、9月には補助率を7割に、10月には6割に引き下げている。この間、労働者に対する賃金の支払い義務は、8割を維持。
- 短時間就業者への適用が開始された7月のデータによれば、スキームの適用対象者のうち短時間就業を行った者は全体の2割。
- 規模を問わず、国内の銀行口座を有し、源泉

徴収システムに登録していることが条件。

- 7 5月の初回実施時には、補助率を8割とし、月2,500ポンドを上限に3カ月分までが支給されたが、8月からの第2回の実施で支給水準が引き下げられた。
- 8 統計局の業種別就業者数は、4-6月期のデータが最新だが、宿泊・飲食サービス業で前月から15万8,000人の減、卸売・小売業でも同8万人の減。いずれも、女性が減少分の大半を占める。
- 9 Resolution Foundation “The Winter (Economy Plan) is coming”。同レポートの試算によれば、一時帰休から復帰するフルタイム労働者1人当たりの人件費（社会保険料を含む）が月1,500ポンドであるのに対して、通常の2分の1の労働時間で復帰する労働者2人にかかる人件費は、2,000ポンドになる。
- 10 その財源として、先に公表された「雇用のためのプラン」において実施の方針が示された「雇用維持一時金」（雇用維持スキームの適用対象者を2021年1月まで雇用した場合、1人当たり1,000ポンドを支給）を廃止して、雇用主負担の軽減に充てることを提案している。

【資料出所】

Gov.uk、UK Parliament、The Guardian、The Resolution Foundation ほか各ウェブサイト

（海外情報担当）

アメリカ コロナ禍と最低賃金の引き上げ

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い経済活動が停滞するなかで、いくつかの州や市などではこの夏、最低賃金が引き上げられた。消費需要の高まりや生活の安定などの効果が期待されるが、経営環境の悪化を招くという経済界の声も強く、今後の引き上げ時期を延期した州なども出ている。

「連邦最賃」と「州最賃」

アメリカの最低賃金には、「連邦最低賃金」と「州最低賃金」がある。

連邦最賃は、(1)州を超えて営業又は流通する商品を製造する企業、(2)連邦、州、地方自治体、病院、学校、(3)年商50万ドル以上の事業所——で働く者に幅広く適用される。州最賃は、州内でのみ事業活動を行う小規模企業の従業員に適用される。州最賃の金額が連邦最賃を上回る場合、連邦最賃の対象者にも州最賃が適用される。市や郡が独自の最賃を定める州もある。

最賃の改定には、連邦レベルでは公正労働基準法の改正、州レベルでは州法の改正(住民投票を伴う場合もある)、市や郡では条例の改正などが必要になる。連邦最賃は、2009年に7.25ドルになって以降、引き上げが行なわれていない。一方、州最賃は2014年1月以降、全米50州のうち27の州とワシントンD.C.で引き上げられている(2020年10月9日現在、以下同)。

「15ドルへの闘い」運動

各州で最賃が引き上げられている背景には、2012年のファストフード店でのストライキを契機に全米各地へ広まった「ファイト・フォー・フィフ

ティーン運動」がある。この運動は、労働組合や市民運動などが連携し、「生活できる賃金」として、時給15ドルの獲得を目指したもので、各地で最賃引き上げの流れを生み出した。

そして、多くの州(あるいは市や郡)が毎年、最賃を段階的に引き上げる仕組みを整えた。例えば、イリノイ州では、2020年7月1日にそれまでの9.25ドルから10ドルに引き上げた後、21年1月に11ドル、22年1月に12ドル、23年1月に13ドル、24年1月に14ドル、25年1月に15ドルへと上げることを選んだ。同州シカゴ市では2020年7月に13ドルから14ドル、21年7月には15ドルへと引き上げ、22年7月からは毎年、物価に連動させる。

物価に応じて変動(スライド)させる方式は、現状の州レベルを見ても、フロリダなど8州で行なわれている。15ドルまたは一定の水準へと段階的に引き上げたうえで、この方式にする州も、カリフォルニア州、ニューヨーク州など11ある。

引き上げを「コロナ禍」が直撃

こうした最賃引き上げの過程で「コロナ禍」が生じた。バージニア州では2021年1月に、連邦最賃と同水準の7.25ドルから9.5ドルへの引き上げを予定していた。しかし、使用者側から「最賃引き上げはCOVID-19からの回復の障害になる可能性がある」との意見が出され、同州知事と議会は2020年5月、引き上げの時期を2021年5月に延期することで合意した。カリフォルニア州ヘイワード市でも2020年7月の引き上げが見送られ、

21年1月の実施とされた。

一方、経営者らによる慎重な意見があるなかでも、先述のイリノイ州のほか、オレゴン州、ネバダ州、ワシントンD.C.でも20年7月、コネチカット州では同9月に予定どおりの引き上げが行なわれた。ロサンゼルス市などでも改定され、ワシントンD.C.、ロサンゼルス市(従業員26人以上規模の水準)では初めて15ドルに達した。今後も20年12月末にニューヨーク州、21年1月に20州(「物価スライド方式」の州を含む)などで引き上げが予定され、その是非が議論されるとみられる。

経済効果と失業

米国議会予算局(CBO)は2019年7月、「連邦最低賃金の引き上げによる雇用と世帯収入への影響」と題するレポートをまとめた。それによると、2025年までに最賃を15ドルへと引き上げた場合、2,700万人の労働者の収入が増加。その一方で130万人の雇用が失われると予測している。

リベラル系の経済政策研究所(EPI)は20年9月14日、「最賃の引き上げは、低賃金労働者に賃金を提供することで、消費者の需要不足を直接押し戻す」「不況から抜け出すには、労働者を支援する幅広い政策が必要だが、25年までに最低賃金を15ドルに引き上げるとは、労働者の交渉力を回復し、労働市場を強化するための重要な政策」とするレポートを公表し、引き上げの必要性を改めて強調している。

【参考資料】
労働政策研究・研修機構(2017)『諸外国における最低賃金の運用に関する調査』
経済政策研究所、全米州議会連盟、日本貿易振興機構、Fight For \$15、ブルームバーグ通信、議会予算局、連邦労働省、各ウェブサイト

(海外情報担当)

ドイツ

コロナ禍が浮き彫りにした食肉産業の外国人労働者搾取——改善法案を閣議決定

メルケル連立政権は7月29日、食肉産業における下請や派遣の利用を禁止する「労働保護管理法」案を閣議決定した。背景には、複数の食肉処理工場場で新型コロナウイルスのクラスター（集団感染）が発生し、そこで働く外国人労働者に対する搾取的な労働・生活環境に批判が集中したことがある。

食肉処理工場で相次いだクラスター

ドイツ西部のノルトライン＝ヴェストファーレン州政府は、ギュータースロー郡の食肉処理工場（Toennies社）で働く労働者7,000人のうち1,553人が新型コロナウイルスに感染していた事態を受け、5月の規制緩和後初となる外出規制を当該地域に6月24日から1週間再導入した。この大規模なクラスターの発生以前にも、複数の食肉処理工場場でクラスターが相次いでおり、その要因を探る過程で、工場働く外国人（多くはポーランドやルーマニア等、東欧出身者）の過酷な労働・生活環境に注目が集まった。

搾取的な労働・生活環境

現地の報道（Deutsche Welle）によると、外国人労働者の多くは、工場を保有する食肉企業には直接雇用されおらず、派遣会社や下請業者から派遣された間接雇用／契約労働者として働いていた。また、長時間労働が常態化し、残業代の未払いや、傷病休暇の取得拒否、抗議者の即時解雇等も横行していた。このほか業者は現地の空き家を買取り、「寮」として外国人労働者を住ませ、相当額の寮費を徴収していた。台所や風呂、トイレは清掃

が行き届かない不衛生な状態で大勢が共用し、クラスターが発生しやすい状況だった。こうした外国人労働者の搾取的な環境は、新型コロナウイルス流行前も労働組合などから批判されていたが、今回の大規模クラスター発生でその実態が広く知れわたり、食肉企業や中間業者に批判が殺到した。

閣議決定された改正法案の主な内容

政府はこれらの問題を踏まえて、今後は食肉企業に直接雇用義務を課す予定だ。閣議決定された労働保護管理法（Arbeitsschutzkontrollgesetz）は、50人以上が働く食肉企業では直接雇用労働者のみが働けるとし、労働環境や宿舍に一定の基準を設け、監視や罰則を強化すること等が盛り込まれている。具体的な内容は以下の通り；

1. 食肉産業で、事業の核となる部分に外部人材を登用することを禁止する。食肉処理工場を保有する企業は、事業の核となる労働者全員に対して責任を負う。この規定は、「請負契約（Werkverträge）」は2021年1月1日から、「派遣労働（Leiharbeit）」は2021年4月1日から適用する。ただし、従業員数49人以下の精肉店は、適用対象外とする。
2. 同法は全州に適用する、統一した法的拘束力のある事業主監査規定を定め、特にリスクの高い産業は重点的に監査を実施する（担当は労働安全衛生当局）。
3. 従業員宿舍（事業所の敷地外も含む）に関する最低基準を設ける。
4. 雇用主は、全従業員に関する居住地と勤務地を監査当局に報告する義務を負う。これにより効果的な監査を実施する。
5. 従業員の最低賃金規定が遵守されているか効果的に監査するため、労働時間管理のデジタル化を義務づける。
6. 労働時間法に違反した場合の罰金を現行の最大1万5,000ユーロから3万ユーロへ引き上げる。
7. 連邦労働社会省内に「労働安全衛生委員会」を設置し、そこで（法案の）要求事項を満たすための規定等を定める。

法案の目的について、フベルトゥース・ハイル労働社会相（SPD）は、「食肉産業の労働・宿舍環境の劣悪さはこ

れ以上看過できない。また、1日16時間の長時間労働も同様に看過できない。現状改善のため、職場と宿舍に対する適切な監査の実施と、明確な雇用主責任の所在を明らかにすることが重要である。今回の法案によって、請負契約の乱用に終止符を打ち、雇用主への監査を強化し、違反時の罰金を引き上げ、労働時間のデジタル管理を進め、食肉産業のみならず幅広い産業を対象に宿舍の最低基準を規定する。雇用主は下請企業の背後に隠れるのではなく、自社で働く者に対して直接責任を負う必要があり、本来あるべき雇用形態に戻す。われわれは労働者を守り、食肉産業の一部の無責任な事業形態を終わらせる」と説明した。そのうえで、法案は50人以上の労働者がいる規模の大きい食肉企業を対象としたもので、各地域にある小規模な精肉店は対象外としている点を改めて強調した（BMAS、各種報道）。

労組は歓迎、事業主団体は反発

今回の法案について、食品・飲料労組（NGG）は「歴史的進展」として歓迎している。他方、ドイツ家禽産業中央協会（ZDG）の代表は、需要変動に応じた派遣労働者や下請業者の柔軟な活用は食肉産業に欠かせないものであり、政府は食肉生産を危機に晒していると強く反発している。

【参考資料】

BMAS Pressemitteilungen (29. Juli 2020), Deutsche Welle (29.07.2020, 21.07.2020, 05.08.2020, 09.08.2020), ZDG Pressebereich (29.07.2020) ほか。

（海外情報担当）

フランス コロナ禍の若年者雇用促進策

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて企業が人員の採用を手控えるなか、夏休み明けには新卒者70万人～90万人の若年者が労働市場に流入すると見られている。そうした若年労働者がコロナ禍の影響で失われた世代としないための対策が実施されている。7月末に可決した第3次補正予算では若年者(16歳以上25歳未満)を採用したり見習訓練契約を締結した企業を対象とする助成が盛り込まれた。また、9月初旬に新たに決定した1,000億ユーロの経済対策でも就職が困難な若年者を対象とする雇用対策が盛り込まれている。

若年者採用の企業に特別手当の支給

夏休み前の7月23日、カステックス首相は、若年を対象とした雇用促進策(1人の若者に対して、一つの解決策: 1 jeune, 1 solution)を発表した。2020年8月から2021年1月の間に、雇用契約期間3カ月以上で若年者を採用した企業を対象として、1人当たり4,000ユーロを支給するという措置である(注1)。対象となるのは、無期雇用契約(CDI)に限らず、3カ月以上の有期雇用契約(CDD)にも適用される。また、法定最低賃金(SMIC)の2倍の給与額の新規採用者までをカバーし、この給与上限までであればほとんど全ての新規採用者が適用対象になるとされている(注2)。

見習訓練の促進

第3次補正予算では、見習制度の促進も盛り込まれている。見習契約で若年者を採用した企業に対して特別手当

を支給するための10億ユーロが計上されている。18歳以上(成人)30歳未満の場合は1人当たり8,000ユーロ、18歳未満(未成年)の場合は1人当たり5,000ユーロを支給する。受給対象は、2020年7月1日から2021年2月28日までに締結された見習契約や熟練化契約である(注3)。従業員数250人未満の企業が対象であるが、250人以上の企業でも2020年12月31日時点での見習や熟練化契約の比率を5%以上にすることを確約、達成すれば対象となる。

この他の見習い訓練促進措置として、雇用契約なしで見習職業訓練センターの受け入れができる期間を、従来の最長3カ月から6カ月へ延長する。これにより、景気の悪化に伴い見習の採用を躊躇する雇用主が多いなか、若年者が見習の実地研修を受ける企業を探すための期間が延長されることになる。この措置は、2020年8月1日から12月31日までに職業訓練センターへ入所した若年者が対象となる。

また、若年者20万人を対象として、将来性のある分野や職種での就労を目的とする職業訓練の促進も打ち出された。無資格者に対して、情報通信分野や環境負荷軽減の企業(ゼロエミッションや温室効果ガス削減等に積極的な企業)、ヘルスケア関連の職種での就労能力を習得するための職業訓練の機会を提供するという措置である。さらに、就職困難な若年者30万人を対象として、労働市場参入や定着の支援のための指導を伴った職業訓練や特殊雇用契約などを増加させる措置も実施される(注4)。

1,000億ユーロの経済対策

9月3日には新たな経済対策が発表されており、この対策の中にも若年者雇用促進策が盛り込まれている。この経済対策は、「エコロジー(300億ユーロ)」「競争力(340億ユーロ)」「社会的・地域的結束(360億ユーロ)」の3本柱で構成される1,000億ユーロ規模の対策であるが、特に「社会的・地域的結束」関連では、将来性のある戦略的部門(デジタル関連産業等)における若年者の就職支援のための職業訓練(16億ユーロ)、26歳未満の若年者と障がい者の就職支援(38億ユーロ)などのほか、経済的解雇の未然防止や部分的失業中の労働者の職業訓練のための支援(76億ユーロ)や医療部門への投資(60億ユーロ)などが盛り込まれている(注5)。2020年末から2022年末にかけて実施される予定で、2021年末までに16万人の雇用を創出し、2022年末までにGDPを新型コロナウイルス危機前の2019年末の水準に回復させることを目標としている。

[注]

- 1 労働・雇用・社会復帰省ウェブサイト (Emploi des jeunes ; Présentation du plan "1 jeune, 1 solution", publié le 23.07.20) 参照。
- 2 «Emploi des jeunes : un plan à 6,5 milliards pour éviter une génération perdue», Les Echos, 23 juillet, 2020.
- 3 労働・雇用・社会復帰省ウェブサイト (Plan « 1 jeune 1 solution » : entrée en vigueur des nouvelles mesures pour favoriser l'embauche d'alternants à la rentrée 2020, publié le 25.08.20) 参照。
- 4 政府公共サービスサイト (Emploi des jeunes : le plan 1 jeune, 1 solution, Publié le 28 août 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) 参照。
- 5 経済・財務・社会復興省ウェブサイト (Lancement du Plan de relance le 3 septembre 2020, Plan de relance économique : 100 milliards d'euros sur deux ans) 参照。

(ウェブサイト最終閲覧: 2020年10月5日) (海外情報担当)

韓国① 雇用労働部所管第4次補正予算の内容

韓国の国会は2020年9月22日、総額7兆8,000億ウォンの第4次補正予算案を可決した。このうち雇用労働部所管の補正予算案は1兆4,955億ウォンで、①雇用維持支援の強化②特殊形態労働従事者・未就業若年者等の雇用セーフティーネットの支援③家族介護および柔軟な勤務制度の支援強化——等の事業に充てられる。

最近の雇用情勢

新型コロナウイルス感染症の影響で2020年の前年同月比就業者数は、4月47.6万人、5月39.2万人、6月35.2万人、7月27.7万人、8月27.4万人、それぞれ減少した。失業者数は、3月118.0万人、4月117.2万人、5月127.8万人、6月122.8万人、7月113.8万人、8月86.4万人だった。一時休職者は、3月160.7万人、4月148.5万人、5月102万人、6月72.9万人、7月68.5万人、8月84.6万人だった。

雇用情勢は4月を底に緩やかな回復傾向にあるものの、若年層、日雇労働者や自営業者などの厳しい雇用環境が依然として続いている。雇用労働部は第4次補正予算により、以下の事業を速やかに実施する方針である。

在職者雇用維持支援の強化

一般業種を対象とする雇用維持支援金の支援期間を60日延長する（最大180日→240日）。このため、関連予算を現行（第3次補正予算まで）の2兆1,631億ウォン（支援人員137万人）に加えて、4,845億ウォン増額する（支援人員24万人増）。なお、特別雇用支援業種（旅行業、観光運送業、観光宿

泊業、公演業、航空機取扱業、免税店、展示・国際会議業、空港バス）の支援期間は8月24日に同じく60日（最大180日→240日）延長された。

雇用セーフティーネットの追加支援

所得が減少した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）やフリーランスを対象とする「緊急雇用安定支援金」（50万ウォン×3カ月）の既存受給者（50万人）に50万ウォン（1カ月）を追加支援する。また、新規申請者20万人分の予算を追加で確保している（50万ウォン×3カ月）。このため、関連予算を現行の2兆221億ウォン（支援人員150万人）に加えて、5,560億ウォン増額する（支援人員70万人増）。

新型コロナウイルスによる採用縮小・延期、求職期間の長期化等、若年層の困難な就業環境を勘案して、「若年者特別求職支援金」（1回50万ウォン）を支給する。本人が希望する場合は、就業相談・斡旋等の就業支援サービスおよび新技術・デジタル訓練等を提供する。積極的に求職活動を行う意思があるにもかかわらず、新型コロナウイルス等による景気低迷の影響で就業できない低所得若年者を支援する（20万人）。2019年から2020年までに「若年者求職活動支援金」（基準中位所得の120%以下の者対象）および「就業成功パッケージ」（I類型は基準中位所得の60%以下の者対象）に参加した低所得若年者のうち、未就業者が対象となる。

新型コロナウイルスの再拡大による

失業給付新規申請の増加、就職難による失業の長期化等に対応するため、失業給付の予算を現行の12.9兆ウォン（支援人員186万人）に加えて、補正予算で2,000億ウォン増額する（支援人員3万人増）。

家族介護・柔軟勤務制度の支援強化

男女平等法の改正（2020年9月8日）により家族介護休暇の取得期間が10日から20日（1人親は10日から25日）に拡大された。これに伴い、第4次補正予算で「家族介護費用緊急支援」の予算を563億ウォン（支援人員12.5万人増）拡大する。

優先支援対象中小企業の場合、介護費用を一般労働者は最大5日、1人親労働者は最大10日追加支援する。新型コロナウイルスにより家族介護が必要な労働者が満8歳以下の児童の養育等のために家族介護休暇を取得した場合、1人最大5日（10日→15日）、1人親は10日→20日）延長し、1日5万ウォンの介護費用を支援する。

新型コロナウイルスの影響で遠隔・在宅勤務等の柔軟な勤務制度の活用が大幅に増加したことを考慮し、間接労務費の支援を拡大する（1人当たり年最大520万ウォン）。このため、関連予算を現行の236億ウォン（支援人員1.4万人）に加えて、補正予算で153億ウォン増額する（支援人員2万人増）。

法人タクシー運転手の雇用安定支援

法人タクシー運転手の雇用と生活の安定のために、「一般タクシー運転手緊急雇用安定支援」により8.1万人を支援する。広域自治体と協力して、一定期間の勤続要件を確認したうえで、1人当たり100万ウォンを支援する。

韓国②

在宅勤務の活用状況に関する調査結果

韓国経営者総協会と雇用労働部は2020年9月、それぞれが独自に実施した在宅勤務の活用状況に関する調査結果を発表した。両調査の概要は以下のとおり。

韓国経営者総協会の調査結果

韓国経営者総協会の調査は、国内売上高100大企業（2019年基準）のうち、公企業9社を除く91社を対象に電話調査（9月7～8日）を実施し、回答企業69社の結果をまとめたものである。

調査結果によると、事務職については、88.4%の企業が「在宅勤務を実施中」であり、2.9%は「間もなく実施予定（計画確定）」であった。「在宅勤務を実施しておらず、実施計画もない」企業は8.7%であった。生産労働者については、職務の特性上、在宅勤務を実施している企業はなかった。

事務職で在宅勤務を実施する具体的な方法は、構成員を2組または3組に分けて在宅勤務を実施する「交代編成等循環」方式（44.4%）の割合が最も高く、次いで、健康・介護・妊娠等の理由に該当する「在宅勤務必要人材を選別したり個人が申請」する方式（27.0%）、「必須人材を除いた全社員が在宅勤務」する方式（15.9%）の順となった。

事務職の通常勤務と比べた在宅勤務の業務生産性について人事担当者に質問したところ、「通常勤務に比べて90%以上」が46.8%と半数近かった。次いで、「80～89%」が25.5%、「70～79%」が17.0%であり、「70%未満」は10.6%に過ぎなかった。

企業が実施する在宅勤務労働者の生

産性低下防止策としては、「ITプログラム活用の拡大」（77.6%）が最も多く、次いで、「業務・成果管理システムの強化」（56.9%）が多かった。

コロナ危機終息後の在宅勤務活用については、「新型コロナウイルス以前より在宅勤務の活用を拡大」（53.2%）、「新型コロナウイルス以前の水準に再び戻る」（33.9%）の回答割合が高い。

雇用労働部の調査結果

雇用労働部の調査は、5人以上の事業場の人事担当者400人と労働者878人を対象に8月に実施された。

調査結果によると在宅勤務を実施している企業の比率は48.8%、実施していない企業の比率は51.2%であった。

企業規模別の実施比率は、「10～29人」企業が43.9%、「30～99人」が42.7%、「100～299人」が54.0%、「300人以上」が51.5%であった。

在宅勤務を実施している比率が高い業種は、「金融および保険業」（66.7%）、「芸術・スポーツおよび余暇関連サービス業」（66.7%）、「教育サービス業」（62.5%）、「情報通信業」（61.5%）等であり、実施していない比率が高い業種は、「宿泊および飲食店業」（85.7%）、「製造業」（66.0%）、「卸売および小売業」（63.8%）等であった。

在宅勤務の実施範囲については、「全社員対象」（46.7%）の割合が最も高く、次いで、「特定職務に限定」（28.2%）、「特定の労働者に限定」（20.0%）の順だった。在宅勤務の業務効率性については、「上がった」という回答が66.7%、「上がっていない」という回答が33.3%であった。

コロナ危機終息後の在宅勤務活用では、「議論中であり未定」が35.9%と最も高く、続いて「一部労働者に限り実施」（26.2%）、「全社的活用」（25.6%）、「新型コロナウイルス終息時に中断」（12.3%）の順。在宅勤務実施上の困難について（複数回答）は、「コミュニケーションの困難」（62.6%）がトップで、以下、「在宅勤務の困難、職務とのバランスの問題」（44.1%）、「成果管理・評価の困難」（40.0%）、「企業情報流出の恐れ」（14.9%）、などが続いた。

在宅勤務の肯定的効果（複数回答）としては、「感染症危機対処能力の強化」（71.8%）、「労働者の職務満足度の増加」（58.5%）、「業務効率性の増加」（23.1%）の回答割合が高かった。

労働者を対象とする調査結果では、在宅勤務の経験は、「ある」が34.1%、「ない」が65.9%であった。

在宅勤務を活用した経験のある労働者の週当たり活用回数は1日が21.1%、2日が16.1%、3日が14.0%、5日以上が15.1%、4日が1.3%であった。

在宅勤務経験のある労働者の満足度は、「だいたい満足」（60.5%）、「非常に満足」（30.8%）、「少し満足」（6.7%）の順。在宅勤務の業務効率性については、「上がった」という回答が73.9%、「上がらなかった」という回答が26.1%であった。

在宅勤務活性化のために必要な企業の措置（複数回答）としては、「自由な制度活用の雰囲気づくり」（64.2%）、「ITインフラの構築および改善」（47.3%）、「役割と責任の明確化」（32.3%）、「管理職が率先して制度を活用」（22.3%）、「体系的な成果管理システムの整備」（19.6%）の順に回答比率が高かった。（海外情報担当）

中国

農民工賃金給付保障条例を施行——不払い問題
に対する政府の対応

農民工の賃金不払い問題を解決するため、政府は2020年5月1日「農民工賃金給付保障条例」(注1)(以下「条例」)を施行した。賃金給付方式の標準化、賃金未払い分の清算、建設分野への特別規定、行政機関の管理・監督責任、および賃金支払い拒否に対する法的処罰責任などを規定している。

農民工への賃金給付の標準化

建設業では、「以房抵款」の実施(注2)や賃金の代わりに現物支給とされる事例が多かった。しかし「条例」では、農民工への給与は法定通貨のみに限り、銀行振込や現金付与といった形式で農民工本人に直接支払われることを規定するとともに、現物支給や有価証券などで支給することを禁じた(第11条)。そして、農民工賃金給付の延滞を防ぐため、雇用主(企業)は労働契約あるいは規則で定めた具体的な賃金支払日に農民工へ満額支給し、支払日が法で定められた休日や祝日などにあたる場合はその前日に支払わなければならないとしている(第14条)。

「条例」第15条では、企業は賃金支給期間に基づいて賃金台帳を作成し、最低3年以上保管しなければならないことを定めている。賃金台帳の記載必須事項としては、企業名、賃金計算期間、賃金支給日、支給対象者の氏名、身分証明書番号、連絡方式、労働時間数(賃金発生時間)、総支給額、控除項目および控除額、手取り額、銀行の賃金支給代行証書、賃金受取者の農民工本人のサインなどである。

賃金精算責任者の明確化

「条例」では、偽装請負、違法請負などによる農民工への賃金不払いの頻発や、賃金支払責任者の不明といった問題への対策として、農民工が労働を提供した場合、形態を問わず企業はその労働報酬を必ず支払わなければならないと規定し、賃金不払いが発生した場合に備えて、賃金清算の責任者の明確化を定めている。農民工が労働を提供したにもかかわらず雇用主が賃金支払いを拒否した場合、「農民工を雇用できる合法的経営資格をもたない企業」とみなされ、第17条の規定に基づき処罰が執行される。

総合建設請負業者(雇用企業)と農民工個人が直接労働契約を結んだうえで賃金不払いが発生した場合、雇用主である企業が給与精算をしなければならない。また、合法的な経営資格を持たない企業あるいは労務派遣許可を取得していない企業に登録された派遣農民工を使用し、賃金不払いが発生した場合は、第18条の規定により雇用企業は給与を精算しなければならない。

雇用企業が工事作業を農民工個人や合法的経営資格を持たない企業に発注し、農民工への賃金不払いが発生した場合には、第19条の規定により雇用企業が賃金精算の責任を取る。

条例に違反した場合、行政処分となるが、第22条の規定により、雇用企業は営業許可書あるいは登録証明書などの剥奪や登記の抹消、閉鎖命令の下達、企業や営業所の解散などの行政処分を受ける前に農民工への賃金精算を行う必要がある。

建設業を対象とした特別規定

農民工の賃金不払い問題が深刻になっている建設業においては、建設工事を請け負う総合建設請負業者に対して「条例」は諸々の義務を課しており、特別規定を設けている。その内容は次ページに示す(表 建設業における農民工への賃金支払いに関する条例規定)の通りである。

四つの罰則

「条例」では、農民工への賃金支払いを拒否した場合に対する法的処罰責任などを4項目について規定している。

(1) 処罰対象企業に2～5万円の罰金、責任者に1万～3万円の罰金を科す

総合建設請負業者が、①農民工への給与として、現物支給や有価証券といった法定通貨とは異なる形式で支給を行った場合、②農民工賃金専用口座に紐付いた農民工本人の社会保障カードやキャッシュカードを差し押さえる、あるいはそれに類する対応を行った場合、人力資源社会保障部当局による勧告の期限内に是正しなければ、対象企業に2万元以上5万元以下の罰金、責任者に1万元以上3万元以下の罰金が科される(第54条)。

(2) 操業停止、かつ5万～10万元以下の罰金

総合建設請負業者は、賃金保証金の準備、金融機関の保証書(Letter of Guarantee)の提示、実名制管理の実施などの義務を怠った場合、人力資源社会保障部門当局による勧告の期限内に是正しなければ、5万元以上10万元以下の罰金が科される。また、状

況が非常に悪質である場合は、新規の工事受託の制限、企業資質ランク(注3)の引き下げ、資質証書剥奪などの処罰を行う。(第55条)

(3) 5万~10万元以下の罰金

総合建設請負業者が、下請企業の雇用状況の管理・監督を行わない、施工現場での権利保護の情報公示制度に従わない、工事請負契約や農民工賃金専用口座に関する資料の提示ができない、あるいは提示を拒否した場合、人力資源社会保障部門当局による勧告の期限内に是正しなければ、5万元以上10万元以下の罰金が科される。(第56、57条)

(4) 信用記録への登録

農民工賃への賃金不払いに関して重大な問題がある総合建設請負業者は、人力資源社会保障部によって公表される。また、農民工への賃金不払いが深刻であり、社会に悪影響を与えるような問題が認められる場合、当該の総合建設請負業者および責任者、その他関係者はブラックリストに登録され、政府による資金援助や工事を担当した建造物の購入、入札、融資あるいは貸付、市場への参入、税金の優遇措置、企業評価、交通手段の利用などが制限される。(第47、48条)

〔注〕

1 「保障农民工工资支付条例」[http://www.](http://www.gov.cn/zhengce/content/2020-01/07/content_5467278.htm)

[gov.cn/zhengce/content/2020-01/07/content_5467278.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2020-01/07/content_5467278.htm)

2 「以房抵款」とは、不動産開発業者が工事代金を支払えない場合、開発中の不動産の資産評価を行い、その不動産を施工業者に工事代金として支払うことで支払義務を履行する制度。いわゆる譲渡抵当のこと。

3 総合建設業者の場合は工事の資質区分で12分類されており、必要な資質を取得する。ランクは特級から3級までの4段階である。等級分けは過去の工事実績や設立資本金などが基になり、公示可能範囲も等級により定められている。

【参考資料】

中国政府網、人力資源と社会保障部

(海外情報担当)

表 建設業における農民工への賃金支払いに関する条例規定

責任事項	内容
建設工事請負契約約款の遵守	総合建設請負業者は建設企業などの下請企業と書面による契約を締結する。契約書面に記載しなければならない事項には、人件費の支払いサイクルなどが含まれる。人件費については、農民工賃金を支給日に遅延無く全額支払うという取り決めに従い、支払いサイクルの期間が一カ月を超えるべきではないとされる。(条例第24条)
農民工賃金専用口座の開設	総合建設請負業者は農民工賃金専用口座を開設する義務を負う。当該建設工事に従事する農民工への賃金給付が正確に行われているか審査される場合に備え、賃金専用口座に関する資料など適切に保存しておく必要がある。工事作業が完了し、農民工賃金の未払いなどが無い場合、工事完了30日後に農民工賃金専用口座を削除することができる。(条例第26条、第27条)
農民工の実名制管理	総合建設請負業者は雇用した農民工と労働契約を結び、実名登録を行う。総合建設請負業者や他の雇用企業と労働契約を結んでいない、また実名登録をされていない農民工は工事現場への立ち入りを禁止される。農民工の賃金台帳を作成し、工事完了かつ賃金清算後、最低3年以上保管する。下請企業の農民工実名制にも、総合建設請負業者によって監督、管理を実施する。(条例第28条)
工事請負業者の農民工雇用管理、および賃金給付状況の監督管理	総合建設請負業者は、工事請負業者の農民工雇用を監督、管理し、工事現場における雇用、出勤、賃金支払等を把握する義務を負う。また、下請業者が作成した農民工の賃金支払表を監査するため、労務管理要員を配置しなければならない。(条例第28条)
農民工賃金支払の代行	総合建設請負業者は、下請業者の作成した賃金支払表に基づき、農民工賃金専用口座を通じて農民工の所有する銀行口座に直接的に賃金を支払う。また、下請業者に賃金支払代行証明書を提供する。工事請負業者あるいは下請業者との工事作業量や質、コストなどに関する争いを理由に農民工賃金支払代行を停止することはできない。(条例第30、35条)
賃金保証金の準備	総合建設請負業者は賃金保証金を備えておかななければならない。当該工事に労働を提供する農民工への賃金未払いが生じた際、これが使用される。(条例第32条)
権利保護に関する情報の公示義務	総合建設請負業者は、権利保護に関する情報を公示する掲示板を施工現場に設置しなければならない。工事請負業者、総合建設請負業者、プロジェクトに所属する各部門、下請業者、主管行政部門、労働保障監査への苦情通報電話番号、労働争議調停仲裁申請ルート、法的援助ルート、公的労務ホットラインなどの情報を明確に示す必要がある。(条例第34条)
農民工賃金の清算	下請業者による農民工への賃金未払いが生じた際には、総合建設請負業者がまず農民工への賃金支払いを代行し、後で法律に基づき下請業者から追徴する。 総合建設請負業者は、他の企業や個人が、当該の建設業者の名義で外部の工事を受託するのを許可したうえで、その工事作業期間中に農民工への賃金不払いが生じた際、当該の総合建設請負業者が給与の清算を行う。(条例第30、36条)

OECD 国際比較を通して見た日本——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。国別レポートの「How does Japan compare?(国際比較を通して見た日本)」では、日本における新型コロナウイルスによる労働市場への影響や、日本が行った緊急政策をまとめている。

労働時間の減少と失業率の上昇

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た。OECD諸国全体のGDPは2019年第4四半期に対し、2020年第2四半期までに15%近く減少すると予測されている。OECD諸国全体の失業率は、2020年2月の5.2%から5月は8.4%に上昇した。

データ入手可能な国々における危機の最初の3カ月間の総労働時間は、世界金融危機時の同期間と比較して平均10倍以上減少している(図)。日本では、新型コロナウイルス危機の最初の3カ月間の平均労働時間の減少率は7.9%であった(世界金融危機時の減少率は

2.6%)。他のいくつかの国に比べて減少幅は小さかったものの、2020年4月の総労働時間は2019年末のピーク時を19%近く下回っている。

OECDはパンデミックの進展が不明確であることを受け、二つのシナリオ(2020年後半にパンデミックの第2波が「来る場合」と「来ない場合」)を提示している。第2波が避けられた場合でも、OECD諸国全体の雇用は2020年に4.1%減少し、2021年も1.6%の成長にとどまると予測される。そして、結果的に、OECD諸国全体の失業率は2020年末に過去最高となる9.4%に上昇し、2021年も7.7%までしか改善しないと予測されている。また、第2波が避けられなかった場合には、現在の危機はさらに悪化し、長期化するとみられる。

日本の雇用は、2020年の第3四半期までの1年間で2.0%減少し、その後徐々に回復する見込みだ。急激な経済の収縮にもかかわらず、日本の失業率は2019年12月の2.2%から2020年5月は2.9%と僅かな上昇にとどまる。しかし、これは特に女性の労働力参加

率が大幅に低下したことが一因となっている。なお、第2波が避けられた場合、日本の失業率は2020年の第2四半期には3.6%にまで上昇すると予測されている。第2波が来るシナリオでは、失業率は4.0%に達すると予測される。他の多くの国と異なり、この水準は2008年の世界金融危機時のピークを下回っており、OECD平均の7.7%を大きく下回る水準である。

前例のない規模の労働・社会政策

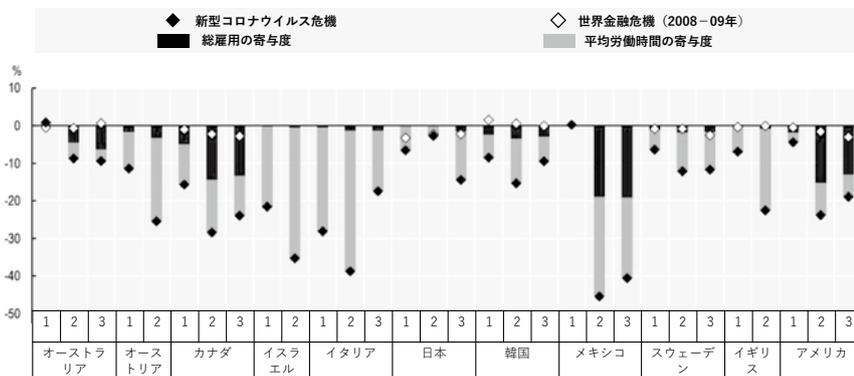
OECD諸国は危機による好ましくない結果を抑制し、労働者やその家族、企業を支援するために、前例のない方法・スピード・範囲・深さで対応してきた。各国は労働者の新型コロナウイルスへの感染を減らすためにテレワークを促進し、仕事を休まざるを得ない親を支援するための措置を取った。また、OECD諸国の大多数は経済活動の一時的な減少を経験した企業における雇用を保つために、雇用維持スキームを導入、もしくは拡大した。

1) テレワーク補助金

各国はテレワークが許される全ての事業でテレワークへの迅速な移行を促進するために、企業に対する金融的・非金融的支援を通して、テレワークの利用を容易にするための数々の政策を講じた。

例えばイタリアでは、企業と従業員が組合との事前合意及び書面による合意なしに、従業員の希望する場所でテレワークを行うことができるよう、テレワークの手続きを簡素化した。日本は、新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを新規で導入する中小企業事業主に対し、100万円までを上限に、費用の50%の補助金を受給できるようにした。韓国はフレキシブル

図 新型コロナウイルス危機の最初の3カ月間(もしくは2カ月間)の総労働時間減少率



注:新型コロナウイルス危機の開始月は、日本は2020年1月、その他の国は2020年2月。世界金融危機の開始月は2008年10月。

ワーク導入助成金への申請手続きを簡素化した。ベルギーでは、雇用主が在宅勤務をする従業員のデスクや事務用品などの在宅勤務に関連する費用を賄うために、月170ユーロの税・社会保障費を免除できるようにした。

危機前の水準と比べ、在宅勤務する労働者の比率は大きく増加した。4月中旬時点の調査によれば、在宅勤務している労働者の比率は、スウェーデン、カナダ、ポーランドで30%未満、オーストラリア、イギリス、アメリカで50%程度、ニュージーランドで60%だった。

2) 就業する親への特別休暇

新型コロナウイルスの影響によって学校や保育所が閉鎖している間、仕事を休まざるを得ない親のために、多くの国が特別有給休暇（または特別所得支援）を導入、もしくは拡充した。これらの国のほとんどでは、一定期間の特別有給休暇もしくは特別所得支援が受けられる。例えば、韓国では1人の親につき10日、アメリカでは12週間、カナダでは4カ月までとなっている。一部の国では学校や保育所が閉鎖されている間、特別有給休暇は延長される。特別有給休暇を取得する権利は、ほとんどの国で代替ケアの手配ができないことが条件となっている。

いくつかの国では、特別有給休暇を取得した労働者は、給与の定額（ベルギー、カナダ、韓国等）か、給与の固定部分（フランス、ドイツ、イギリス、

アメリカ等）を受け取っている。しかし、ほとんどの国では、雇用主負担を最小限に抑えるか、一般課税や社会保障を利用して特別休暇の資金を完全に調達するかのどちらかを検討している。日本は子どもの世話を理由に有給休暇（年次有給休暇を除く）を取得させた企業に対し、労働者1人当たり1日15,000円を上限として助成を行った。

しかし、自営業者はほとんどの国で既存の家族介護休暇制度から除外されており、子どもの世話や就学ができなければ、大幅な収入の損失に直面する可能性がある。そのため、日本を含む一部の国^[注]では、自営業者に対しても特別有給休暇（または特別所得支援）を拡大している。

3) 雇用維持スキーム

雇用維持スキームは多くのOECD諸国にとって、コロナ危機の雇用や社会への影響を抑制し広範囲なレイオフ／解雇を避けるための主要な政策ツールの一つである。各国は今回の危機にあたりアクセスの簡素化と受給範囲の拡大（OECD諸国のうち22カ国）を行ったり、危機に対応して新しいスキームを導入（10カ国）したりした（表）。雇用維持スキームには、ドイツのKurzarbeitやフランスのActivité partielleのように、労働していない時間に対して直接助成する、短時間労働や一時帰休制度の形態がある。また、オランダのEmergency

Bridging MeasureやオーストラリアのJob Keeper Paymentのように、労働した時間に対して助成する賃金助成制度の形態がある。

日本は労働者の雇用を守るため、雇用調整助成金を拡充した。雇用調整助成金は、一時的な休業に伴い、事業主が労働者に休業手当を支払う場合、その一部を助成する制度である。雇用調整助成金を受給するためには、従来は企業の売上高または生産量などが3カ月以上10%減少していることが要件とされていたが、新型コロナウイルス危機後は1カ月以上で5%減少した場合に受給できるようになった。この助成金は、雇用保険に加入していない非正規雇用労働者にも、「緊急雇用安定助成金」として雇用調整助成金と同様に申請できるよう拡大された。助成割合は、中小企業は最大100%、それ以外の企業も最大75%まで引き上げられた。また、政府は労働者1人1日当たりの助成額の上限を8,330円から1万5,000円に引き上げた。さらに、事業主が労働時間を短縮したにもかかわらず当該助成金を申請しなかったために、支援を受けられずにいる中小企業の労働者を対象とした新たな制度も導入された。

[注]

カナダ、フランス、イタリア、日本、ルクセンブルク、ニュージーランド、ノルウェー、ポルトガル、スイス、イギリスを含む。

【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”
“OECD Employment Outlook 2020:
Worker Security and the COVID-19
Crisis, HOW DOES JAPAN COMPARE?”
“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)

表 各国の雇用維持スキーム

	危機前から労働時間短縮スキームがあった国	アクセスと範囲を増加させた国	給付額を増加させた国	非典型雇用労働者のためのアクセスを増加させた国	新しい労働時間短縮スキームを作った国
日本	●	●	●	●	
アメリカ	●	●	●		
イギリス					●
ドイツ	●	●	●	●	
フランス	●	●	●	●	
韓国	●	●	●		

資料出所:OECD公表データより筆者作成