

海外労働事情

イギリス 一時帰休者の賃金補助を延長

政府は新型コロナウイルスの急速な感染拡大を受けて、11月から1カ月間のロックダウンの再実施を決めた。これに合わせて、10月末に終了を予定していた賃金補助制度を翌年3月まで延長、休業中の労働者に対する賃金補助を継続することとした。後継として11月に開始が決まっていた、部分就業者を対象を限定する新たな制度は、導入が中断された。

就業を前提とする賃金補助制度の導入を中断

新型コロナウイルスの感染拡大への対応策の一環として実施された雇用維持スキームは、当初、3週間以上の一時帰休の労働者を対象に、帰休中の賃金の8割（月2,500ポンドが上限）と社会保険料等を補助する制度として導入された。7月以降は、経済活動の再開に合わせて就業復帰の促進を図るため、部分的な就業を認める制度改正が行われ、また8月からは社会保険料等の拠出再開や補助率の引き下げなどで、雇用主負担の拡大が図られた（10月には6割、上限は月1,875ポンドに引き下げ）。

スキームは、10月末での終了が予定されていたが、後継の制度として、新たに11月から「雇用支援スキーム」（Jobs Support Scheme）を導入するとの方針が示されていた。休業者を主な対象とした従来の制度とは異なり、通常の労働時間のうち一定以上就業す

る労働者を対象に、働かなかった労働時間に相当する賃金の3分の1ずつを雇用主と政府が負担するもの（注1）。

ところが、その後、感染拡大の状況が急速に悪化、10月下旬には新規感染者数が5月のピーク時の4倍を上回る水準に達した。政府は当初、自治体単位の感染状況に応じた制限を導入する方針を示し、これに伴って休業要請の対象となる場合については、新スキームの枠内で対象の拡大や補助率引き上げなどにより対応するとしていた。しかし、10月末には全国的な営業規制等の再実施が不可避な状況となったことから、休業を前提とする従来の雇用維持スキームを翌年3月まで継続することを決めた。補助内容も、8月時点と同等の条件となる予定だ（月2,500ポンドを上限に、賃金の8割を補助）。

失職は抑制、新規就業者は低迷

雇用維持スキームの適用対象者は8月末時点で327万人となり、5月上旬の886万人からは4割以下に減少している（注2）。業種別には、宿泊・飲食サービス業（59万人）、卸売・小売業等（54万人）、事務・補助サービス（32万人）などで多い（図）。宿泊・飲食サービス業や芸術・娯楽・レクリエーション業では、依然として3割前後の労働者がスキームの適用を受けているものの、全般的に前月からの対象者の減少がみられる（注3）。

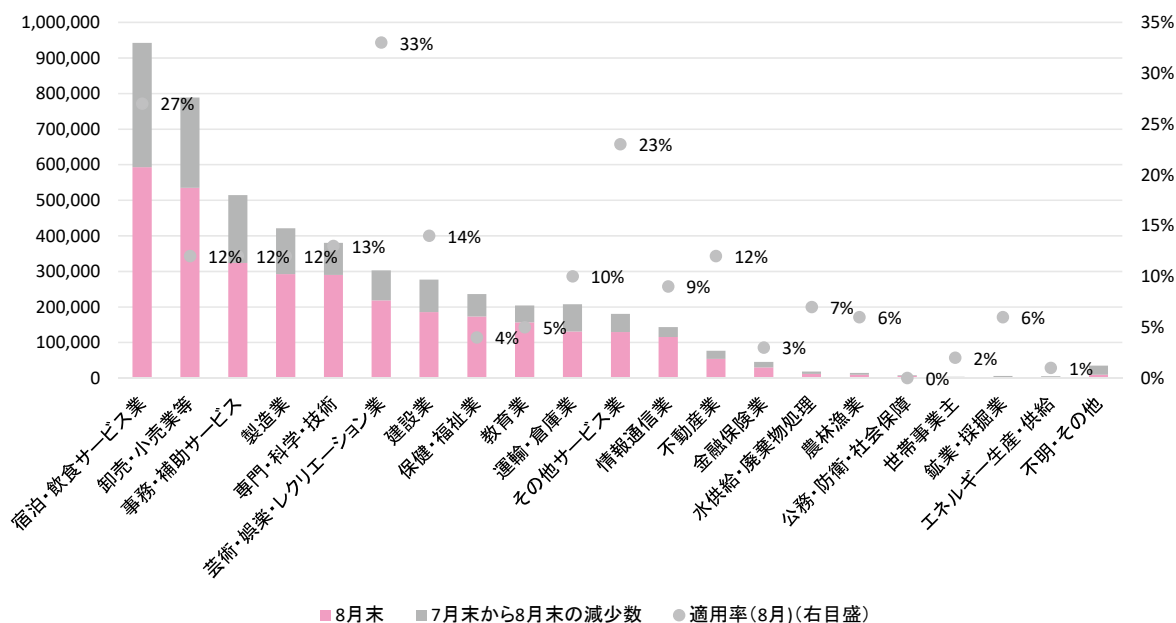
シンクタンクResolution Foundationは、雇用維持スキームの導入当初の3カ月間（3～5月）に適用対象となった労働者の9月時点の状況について、調査結果をまとめている（注4）。これによれば、対象者の約半数が就業に復帰する一方、3割が引き続き一時帰休の状態にあり、1割弱は転職もしくは自営業者に転換、また1割が失業している。この間、職を失った労働者の急激な増加は生じていないものの、若者を中心に就業を開始する層が著しく低下しているとみられる点を報告書は指摘。また、今後失職する不安を感じている労働者は、年齢や賃金水準を問わず多いとして、影響は若年層以外にもおよび得ると述べている。

これまでのところ、統計データでは目立った失業者の増加は示されておらず、失業率も4%前後で推移しているが、9月にはコロナ禍以前より3%ポイント高い7%に達し、特に18～24歳層では20%に倍増すると予想している。

このため、報告書は現行の所得補助や失業対策、就業支援に加え、環境分野における雇用創出や、介護労働者の賃金引き上げなどの重要性を主張。それでも増加する失業者に対して、社会保障給付の支給水準を一時的に引き上げるなどの手法により、生活水準の保護を図るよう提言している。

このほか、複数のシンクタンクが、一連の施策による雇用維持効果は限定的であり、失業者の大幅な増加は不可避と見ている（注5）。

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: October 2020'

若者を中心に就労を支援

政府は7月に公表した「雇用のためのプラン」(A Plan for Jobs)において、若年層を中心とした一連の就業支援策の実施を打ち出しており、その一つ「キックスタート・スキーム」が、9月に導入されたとみられる。20億ポンドの予算が措置された同スキームは、長期失業化のリスクがある16～24歳のユニバーサル・クレジット(低所得層向け給付)の受給者を対象に、企業による就労体験(job placement)の提供に対して、条件を満たす場合に賃金等を補助するもの。受け入れは6カ月、週25時間以上とし、週25時間までの最低賃金額の賃金およびこれに関する社会保険料等を6カ月間補助するほか、受け入れ準備の補助として1人につき1,500ポンドを支給する。受け入れにあたっては、対象者のエンプロイアビリティを高める支援を行うことが求められ、これにはキャリアアドバイスや履歴書作成・面

接準備の支援、スキル向上などが含まれる。また、受け入れは新しい仕事に対するものでなければならず、既存の求人(予定)や労働者、アプレンティス(見習い訓練生)、契約社員の雇用や労働時間を置き換えるものであってはならない。受け入れプランの申請(注6)が認められた場合、ジョブセンター・プラス(公的職業紹介機関)に登録され、担当官(ワーク・コーチ)が対象者を雇用主に紹介する。

このほか、9月下旬に示された「冬期経済プラン」と前後して、政府は成人の低資格層に対して無料の職業訓練を提供する「生涯技能保障」(Lifetime Skills Guarantee)イニシアチブを実施するとの方針を示している。後期中等教育相当の教育資格(A level: 高等教育への進学に要する中等教育資格)を持たない18歳以上層を対象に、継続教育カレッジでの無料の職業訓練の提供を図るもの。受講可能な訓練コース等を含め、具体的な内容は今後明らかになるとみられる。また、併せ

て、再訓練(retraining)の機会拡大を目的とした訓練費用の貸付制度の適用対象の拡大や、アプレンティスシップ(見習い訓練制度)の拡充などを併せて実施するとしている。

【注】

- 1 詳細は本号フォーカス記事を参照。
- 2 スキームを所管する歳入関税庁のデータによる。
- 3 例えば、宿泊・飲食サービス業で35万人(前月から37%減)、卸売・小売業で25万人(32%減)、事務・補助サービスで19万人(37%減)など。
- 4 Resolution Foundation "Jobs, jobs, jobs"
- 5 例えばシンクタンクIPPRは、新スキームおよび雇用維持一時金(雇用維持スキームの適用対象者を1月まで雇用した場合に支給)へのシフトにより、雇用維持スキームで維持された持続可能な(需要が戻れば継続できる)雇用のおよそ9割は失われるとみている。新スキームの対象となる層が大幅に縮小するとみられることが理由だ。また、Learning and Work Instituteも、各種スキームでは失業者の増加を防げず、長期失業者が増加する可能性を指摘している。
- 6 このほか、過去6カ月における整理解雇等の変化や影響を受けた人数、求人状況などの提出が求められる。なお、申請は30人以上を単位とし、これに満たない場合はゲートウェイ組織(自治体、非営利組織等)が取りまとめを行うことが想定されている。

【参考資料】

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 USMCA (米墨加) 協定の締結と労働者保護

68

NAFTA(北米自由貿易協定)に代わる「アメリカ・メキシコ・カナダ協定(USMCA; U.S.-Mexico-Canada Agreement)」が7月1日に発効した。自動車製品の輸出入が域内で免税される条件の一つとして、「労働付加価値割合(LVC; Labor Value Content)」の概念を導入。免税対象となる自動車製品の付加価値の一定割合は、平均時給16ドル以上の工場や施設で生産されたものによるという条項を含めた。また、労働者の権利の確保、労働法の効果的な施行などを柱とする「労働条項」や、メキシコの労働者を念頭に置いた団結権、団体交渉権確保のシステム構築を定めている。

免税条件に「労働付加価値割合」

USMCAは、自動車製品が加盟三カ国の域内で免税される条件の一つとして、LVCの基準を示した。具体的には、一般乗用車では完成車の付加価値(部品の製造コスト等)の30%以上(4年後までに40%以上へと引き上げ)、トラックでは同45%以上を、平均時給16ドル(カナダ、メキシコでは16ドル相当額)以上の工場や施設で生産されたものによることとした。

この条項に関連して、米国の連邦労働省ウェブサイトは「労働者の賃金を改善し、米国の自動車産業に仕事をとり戻す目的がある」と説明。カナダのフリーランド副首相は「国境を越えたサプライチェーンを維持し、カナダで自動車を生産するインセンティブを提供する」とコメントしている。

一方、安い人件費による製造で競争上優位に立っていたメキシコ自動車産

業にとって、この条項は不利に働く現状にある。メキシコのロペス・オブラドール大統領は「T-MEC(UCMCAのスペイン語名称)により、労働者の賃金と労働条件を改善しなければならない」との見解を表明している。

「労働条項」の内容

USMCAは「労働条項」を設け、締結国が順守すべき事項として、国際労働機関(ILO)が認める労働者の権利の確保、労働法の効果的な施行を明記した。個別的な内容では、①強制労働で生産された商品の輸入の禁止、②労働者の権利を行使する者に対する暴力への対処、③職場での性別による差別への対処、④移民労働者を保護する措置の実施、などを挙げている。

また、メキシコにおける労働者の団結権や団体交渉権の確保についても付属書で定めた。メキシコではUSMCA批准のため、労働法の整備を進めてきた経緯がある(注)。

「早期対応メカニズム」の構築

こうしたメキシコ労働者の権利保護を想定した具体策として、「早期対応労働メカニズム(Rapid Response Labor Mechanism)」と称するシステムの構築を定めた。

このシステムは「米国・メキシコ間」および「カナダ・メキシコ間」という2国間の枠組みで設定。締約国の領土内、あるいは両国間で取引される商品の製造、サービスの提供を行なう施設を対象とし、優先する産業分野に、航空宇宙、自動車、化粧品、焼菓子、鉄鋼・アルミニウム、ガラス、陶器、プ

ラスチック、鍛造品、セメントなどを挙げた。

米国とカナダで対象になるのは、さらに全国労働関係局(NLRB)、カナダ労使関係局(CIRB)から救済命令を出された特定の事業所に限っており、事実上、メキシコ労働者の権利確保に焦点を当てた制度となっている。

相手国の工場や施設で労働者の権利を侵害する事案があると判断した国は事務局に申し立て、まず相手国政府に調査、是正を求める。この時点で、該当施設からの製品等の輸入決済を遅らせることができる。調査結果や是正措置について両国間の合意が得られない場合、専門家で構成する独立の委員会が検証を行う。その結果、権利の侵害が認められた場合、申立国は相手国に通知のうえ、該当する施設で製造された商品等の関税優遇措置の停止といった救済策を講じる。

協定履行のため、米国の連邦労働省国際労働局は通商代表部などと共同で労働条項監視・執行のための省庁間労働委員会を設置し、メカニズムの運営にあたる。

また、同委員会は加盟国の労働問題に関する関係者からの機密情報を匿名で受け付ける「ホットライン」を連邦労働省ウェブサイトにて設け、労働条項の履行確保に役立てることにしている。

[注]

JILPT海外労働情報(2019年12月:メキシコ)
「組合民主化の取り組み-労働改革2019」
(https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2019/12/mexico.html)。

【参考資料】

カナダ首相府、日本貿易振興機構、米国連邦労働省、メキシコ大統領府、各ウェブサイト

(海外情報担当)

ドイツ

金属産業労組が週4日勤務制の要求へ
——2021年産別労使交渉

ドイツ最大の産別である金属産業労組（IGメタル、220万人）は、2021年の産別労使交渉で、大量解雇を避けるために週4日勤務制（週休3日制）を要求しようとしている。主力の自動車産業では、以前から生産現場の変革等による人員削減が続き、そこに新型コロナウイルスの流行が追い打ちをかけた格好だ。労働組合の雇用確保に向けた新しい取り組みを、以下に紹介する。

40万の雇用が消失する恐れ

ドイツの自動車産業では、ディーゼル車やガソリン車から、ハイブリッド車や電気自動車の生産へ移行する「Eモビリティ化」の流れが加速している。現在、自動車産業に直接雇用されている労働者は約83万人で、国内総生産（GDP）の約5%を占める。しかし、連邦政府が設置したプラットフォーム（専門家会議）であるNPM（Nationale Plattform Zukunft der Mobilität）が2020年1月に発表した報告（注）によると、2030年までにその半数近い40万人分の雇用が消失する可能性がある。

今後、生産拡大が見込まれる電気自動車に要する部品は、ディーゼル車やガソリン車の6分の1のみであり、生産に要する労働者数も非常に少ない。同時に、電気自動車の製造は、より容易なデジタル化や自動化が可能だ。そのため、Eモビリティ化が加速すると、当該産業の雇用構造は深刻な打撃を受ける可能性がある。

同報告を発表したNPMは、「モビリティ（車を単なる物ではなく、包括的なサービスの提供手段として捉える新

しい考え方）」をめぐる技術的・法的・社会的な変化を背景に、2018年9月から、モビリティの将来に関する様々な議論を開始している。NPM自体は政府から独立した機関であり、技術的側面も含めた選択肢や規制の在り方を検討し、政府へ提言する役割を担う。同報告を発表したのは、六つあるワーキンググループ（WG）のうち、「WG4：モビリティと自動車・蓄電池製造、主要金属とリサイクル、職業訓練と資格」で、主に自動車のデジタル化や自動化が、企業の競争力や雇用維持にどのような影響を与えるかを調査し、対策を検討している。

今回NPMが発表した最悪のシナリオ予想——40万の雇用が消失する可能性——について、ドイツ自動車工業会（VDA）は、「非現実的なシナリオだ」としながらも、急速な変化のなかで、一定の雇用喪失は避けられないことを認めている（Deutsche Welle）。

雇用確保のための週4日勤務制

このような生産現場の変革によって、自動車を中心とした金属産業では、以前から人員削減等が続いていた。そこに今回の新型コロナウイルスの流行が産業全体に深刻な追い打ちをかけた格好だ。こうしたなか、金属産業労組のイェルク・ホフマン会長は8月15日、金属産業における労働者の雇用確保のため、次の産別労使交渉で、週4日勤務制（週休3日制）の導入を要求することに言及。また、労働日数の減少に伴い、賃金が減る労働者に対しては、賃金の引き上げ等の調整をしたうえで、一定の賃金補償が必要だとの見方を示し

た。

金属産業労組はすでに2018年、介護や育児を行う労働者が、週労働時間を最大2年間、現行の週35時間から28時間へ短縮できる権利を労使交渉で勝ち取った実績があり、今回の要求もこの実績を踏まえている。

要求に対する反応

フベルトゥース・ハイル労働社会相は、金属産業労組の要求案について、「労働時間を削減して、減少した賃金を部分的に補償する方式は、労使が合意し、時給を引き上げる取り組み等を行うのであれば、適切な措置かもしれない。関連政策を前向きに検討したい」と述べて、好意的な反応を示している。

他方、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「賃金調整をしたうえで週4日勤務制を導入することは、新型コロナウイルスによる打撃をさらに悪化させるだけだ」と述べて、反対している。

また、ドイツ労働市場・職業研究所（IAB）のエンツォ・ウェーバー教授は、「近い将来、少子高齢化による労働力不足が深刻になる。今後は、労働の質を高めるため、変革に応じた職業訓練や資格に投資し、労働条件を向上させることが、生産性向上や経済成長に欠かせない」と指摘したうえで、「労働時間を短くするのは良いが、現段階で重要なのは労働時間の柔軟性をより高めることだ」と指摘している。

〔注〕

NPM(2020) 1. Zwischenbericht zur Strategischen Personalplanung und Entwicklung im Mobilitätssektor.

【参考資料】

Deutsche Welle, NPM, News ABC, AHK, FAZ, The localほか。

（海外情報担当）

フランス

テレワークの法的環境整備のための労使交渉
——ロックダウンによる急速な利用拡大への対応

新型コロナウイルス感染拡大を防ぐためのロックダウンに伴い、多くの企業においてテレワークが取り入れられた。政府によってテレワークの実施が奨励されたが、十分な準備が行われないうまま、事実上、テレワークが広まっていったと言える。感染拡大の終息の兆しが見えないなか、ポストコロナの働き方を考えるうえで、テレワークは不可欠だと考えられている。労働組合はテレワークについて、被用者の労働条件確保や権利保護の観点から法整備の必要性を指摘しており、産業横断的な全国レベルの労働協約の締結を要求している。労使は9月22日、11月から交渉を開始することで合意したが、経営者側は労働協約の締結には否定的で、交渉が妥結するかどうかは不透明である。

テレワークの恒久化に向けた労使対話

ロックダウン中にテレワークに従事した者の割合は、各種調査の結果によれば、被用者の3分の1あるいは40%に相当する(注1)。10月30日から2度目のロックダウンが実施され、労働大臣はテレワークがもはや「選択肢」ではなく、国家の方針のなかに不可欠なものとして組み込まれていると説明している(注2)。

テレワークに関する現行の規制は、2005年の全国労働協約や2017年の政令によって規定されている。2005年には、被用者の自主性の原則、雇用主による費用負担の義務付けなどが明記された。2017年には、2009年の新型インフルエンザ流行時の通達を法制化し、疫病の脅威等例外的な状況下では、

企業の事業継続と被用者の健康確保のためにテレワークの実施を可能とする規定が設けられた。

今後のテレワークの恒久化と問題点の改善に向けた環境整備の必要性もあり、7月の新内閣成立直後、カステックス首相は、労使に対して提案を求めた(注3)。これを受けて、経営者団体・フランス企業運動(Medef)と中小企業連盟(CPME)は、事実上、普及したテレワークを現状判断するための労使対話が必要だと提案した。

労組側は協約締結の必要性を提案

これに対して労働組合側は、既存の全国労働協約や政令では不十分だと考えており、単なる労使対話や総括ではなく、テレワークを行う雇用労働者の保護を規定する産業横断的な全国規模の労働協約を締結し、法的強制力を持たせる必要があると主張している。コロナ禍のテレワーク普及に伴って、企業レベルでは実施方法に関する労使合意が500以上締結されたことを踏まえて、使用者によるテレワークの乱用を防ぎ、労働者の権利を保護する必要性を訴えている(注4)。

労組側が課題として指摘しているのは、まず、テレワークの強制化の禁止や仕事の分量を規制する法的根拠である。テレワークは、相応しいと判断された業務で実施されるべきであり、ロックダウンに伴い否応なくテレワークに従事したケースと明確に区別すべきと主張している。また、労働時間の規制に関連して「つながらない権利」(注5)を明確に規定する必要があることや、テレワークに従事する労働者の

孤立や上司による過度の管理・監督といった問題に対応する規制も必要だと指摘している。

経営者側は既存の法律の枠組みのなかでの柔軟な対応を提案

経営者側は今回の労使協議ではテレワークの現況の判断(総括)に留めたい意向を示す。Medefは、テレワークが労働条件や雇用労働者の生活の悪化に繋がる懸念は認めているものの、順守すべき詳細な規定を設けることには反対している。テレワーカーには個々に多様な状況や背景があるため、柔軟に対応できる環境が必要だという考え方である(注6)。CPMEも同じく規制強化に反対する立場であり、2005年の協約と現行の法規定の範囲内で労使協議すべきと考えている。「つながらない権利」を全国労働協約で規定することは、企業の自由が奪われることになる懸念している。

テレワークが抱える心理的社会的リスクに対する懸念、つまりテレワーカーが経験する孤独や不安を問題視して対処する必要があるという点で、労使の考えは一致している。しかし、法的強制力を持たせたい労組と既存の法規制の枠内で柔軟に対応したい使用者の間には大きな隔りがある。

[注]

- 1 Le Parisien, 6 mai, 2020.
- 2 Franceinfo, 29 octobre, 2020.
- 3 Le Express, 22 septembre, 2020.
- 4 Le Figaro, 22 septembre, 2020.
- 5 Droit à la déconnexion. ヴァカンス中やテレワーク実施期間中等に、就労時間以外には電話や電子メールなどの受信拒否をすることができる権利。
- 6 20 Minutes, 1 novembre, 2020.

(ウェブサイト最終閲覧：2020年11月4日) (海外情報担当)

韓国

雇用維持支援金の申請事業所数が9月末で前年
通期の53倍に増大

新型コロナウイルス感染症の影響により、日本の雇用調整助成金に相当する雇用維持支援金の申請事業所数が2020年9月末時点で前年通期の約53倍（8万1,351件）に達した。政府は、雇用維持支援金の予算規模を当初予算の75倍に拡大した。雇用維持支援金の概要及び新型コロナ対策として講じられた制度拡充措置について紹介する。

雇用維持支援金制度の概要

雇用維持支援金は、景気の変動、産業構造の変化等による事業規模の縮小、事業の廃業または転換により雇用調整が避けられない事業主が、労働者に対する休業、休職、職業転換に必要な職業能力開発訓練、人材の再配置等を実施し、またはその他の労働者の雇用安定のための措置（雇用維持措置）を講じた場合、雇用労働部長官がその事業主に対して人件費の一部を支援する制度である。

支援対象は、雇用維持措置の実施初日の属する月の直前の月（基準月）の在庫量が50%増加、売上高・生産量が15%減少など、一定の要件を満たす事業主である。

支援水準は、事業主が労働者に支給した休業・休職手当の3分の2（大企業は2分の1）で、1日6.6万ウォン、年間180日までを限度としている。

事業主は、経営の悪化などで雇用維持措置（休業・休職）を実施する1日前までに「雇用維持措置計画書」を雇用センターに提出し、同計画書に基づいて休業または休職を実施して休業・休職手当を支給した場合、雇用センターに雇用維持支援金を申請すること

ができる。申請手続きは、雇用保険のホームページで実施可能である。雇用センターは事実関係を確認した後、雇用維持支援金を事業主に支給する。

新型コロナによる制度拡充措置

新型コロナウイルスが原因で操業が中断された事業所は、2020年1月29日から生産量の減少等の要件を証明する必要なく、雇用調整が避けられない事業主として認定されるようになった。

新型コロナウイルス感染症の被害を受けた企業に対する支援水準は、9月30日までの間、中小企業は休業・休職手当の90%、大企業は同67%に引き上げられた（表）。

旅行業、観光宿泊業、観光運送業、公演業、航空機取扱業、免税店、展示・国際会議業、空港バスの8業種は、「特別雇用支援業種」に指定され、事業所の規模にかかわらず、2021年3月31日までの間、支援水準が休業・休職手当の90%（1日当たり上限7万ウォン）に引き上げられた。2020年8月24日からは、特別雇用支援業種の支援期間が60日延長された（最大180日→240日）。

さらに10月20日、一般業種を対象とする雇用維持支援金の支援期間も2020年内は60日延長されることとなった（最大180日→240日）。

雇用維持支援金の申請事業所数は9

月末時点で8万1,351件に達した。これは2019年通期の申請事業所数（1,514件）の約53倍に相当する。

政府は、雇用調整助成金の予算規模を、2020年当初予算の351億ウォン（対象者2.2万人）から、第4次補正予算（2020年9月22日成立）までの増額分を合わせて総額2兆6,476億ウォン（対象者161万人）に拡大した。

その他の新たな特例措置

国会が2020年7月3日に可決した第3次補正予算により、雇用調整が避けられない事業主が無給休職を実施する場合、無給休職期間中の労働者に雇用維持支援金（最大50万ウォン×3カ月）を支給する「無給休職迅速支援プログラム」が新設された。これにより、無給休職実施前に講じなければならない有給雇用維持措置の期間要件が、特別雇用支援業種は1カ月から0カ月に、一般業種は3カ月以上から1カ月に短縮された。

また、資金不足により休業手当（平均賃金の70%以上）の支払能力がない事業主を対象に、雇用維持資金を融資する制度も新設された。事業主が融資を通じて休業手当をまず支給し、雇用維持支援金で融資金を後で償還する仕組みである。

さらに、労使が雇用維持に関する合意を締結して一定期間雇用を維持した場合、最大6カ月賃金減少分の一定割合（50%）を支援する雇用安定協約支援金も新設された。（海外情報担当）

表 雇用維持支援金の支援水準（2020年）

雇用維持措置期間	1/1～1/31	2/1～3/31	4/1～9/30	10/1～
中小企業	67% (2/3)	75% (3/4)	90% (9/10)	67% (2/3)
大企業	50% (1/2)	67% (2/3)	67% (2/3)	50～67% (1/2～2/3)

資料出所：雇用労働部報道資料（2020年7月14日付）

中国

経済停滞の影響を受ける農民工の就業支援に関する政府の意見

中国の労働者には、都市戸籍者と農村戸籍者が存在するが、農村戸籍を有する労働者の多くは「農民工」と呼ばれ^(注1)、製造業での生産活動、建設業の現場、サービス業の現場等で仕事に就くものが多く、今回の新型コロナウイルス感染拡大による生産活動の停止や経済活動停滞の影響を直接的に受けている。

また、中国の経済停滞は、コロナに加え、米中貿易競争の影響も大きく作用し、相次ぐ中小企業の倒産や外資企業の中国離れなどの悪条件が重なり、農民工の就職、失職や再就職など就業状況は今までに深刻なものとなっている。そうしたなかで、農民工の雇用の確保と保障による安定を図ることは、政府にとって経済停滞からの脱出のための重要なファクターである。

人力資源と社会保障部などの15部局は、2020年8月6日、「当面農民工就業起業を徹底的に行うことに関する意見」^(注2)(以下「意見」)を公布した。主な内容は、①農民工向けの雇用安定と雇用創出の対策②帰郷のため一旦職を離れた農民工(返郷農民工)の就業支援策③行政主導の就職支援サービスと農民工労働保障権益保護の強化——など。以下、「意見」の内容を農民工の就業概況を交えながら説明する。

雇用の創出と安定のための対策

政府は、減税や社会保険料の減額、失業保険料金の返済、農民工の技能開発支援としての「以工代訓」^(注3)などの政策により、企業(特に中小零細企業)が農民工の解雇など人員削減防止対策を講じることを奨励している。

また、経営維持が難しい国際貿易に関連する企業を支援し、輸出向け商品の国内向け販売への転換を支援することで内需の活性化を図るとともに、宿泊・飲食業、卸売・小売業、文化観光業、および家政サービスなどサービス産業を中心にコロナウイルス感染拡大の影響を大きく受けた業界への支援策を強化することで、農民工の雇用の確保と安定を最大限に図ることを強調する。

さらに、新規雇用創出の重要性も強調しており、新規雇用創出促進のためのインフラ整備を優先プロジェクトとして掲げ、その対象として、生活関連サービス、労働集約型産業の発展への取り組みを行うことで多くの農民工を雇用する産業の振興を奨励する。

「意見」では、企業における労働者の雇用形態と活用の柔軟性にも言及し、フルタイム以外にも、パートタイムや臨時雇用、季節的な雇用など、様々な就業形態を通してフレキシブルな就業の実現を強調している。

具体的には、都市戸籍の労働者と農村戸籍の農民工の雇用を平等に扱い、労働力市場(主に農民工など現場労働者の労働市場のこと。日雇い、臨時雇い、アルバイトを含む)^(注4)を発展させ、企業求人情報プラットフォームの拡大を目指す。農民工も、ライブ配信とEC(ネット通販)を掛け合わせたサービスであるライブコマースや宅配配送などの新業界への就職を可能にすることで、農民工が収入を増加できるように支援していく。また、個人で事業を営み、特色のある店舗や事業所を開業する農民工には税金優遇などの措置を与える。

返郷農民工への就職支援

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、春節後に都市部への移動が困難になり、農村部に留まり就職することを余儀なくされた農民工が増えたが、それ以外でも、一旦都市部に戻ったものの、都市部企業の業務再開の動きが停滞したため都市部での就職ができず、再び故郷に帰らざるを得なかった農民工も相当数いる。

彼らを「返郷農民工」と呼ぶが、多数の返郷農民工が農村部に残り、仕事も収入もないままでの現状がある。この問題を解消するために人力資源と社会保障部は、2020年3月に、返郷農民工が居住地の近くで就職や起業が可能となるよう支援対策を打ち出した。

2020年9月の記者会見^(注5)で公表された数値によると、新型コロナウイルス感染拡大以降7月までに政府の支援策を受け、故郷で就職や起業が可能となった返郷農民工数は1,300万人に達している。そのため、今回の「意見」でも、引き続き返郷農民工に対する就職や起業などの支援策を強調している。

具体的には、特色ある農業栽培や養殖、農林水産品の加工と物流、農村暮らしをレジャー化する観光などの新しい発想による産業展開を支持・開発することにより、返郷農民工の雇用の場の確保を支援するための施策を提案している。さらに、農村部中小企業基礎施設建設の強化、震災後復旧・復興の加速化、「以工代賑」^(注6)の拡大、建設プロジェクトの着工を推進拡大するという提案である。また、事業者は農民工への労働報酬の給付資金比率を10%から15%に引き上げ、返郷農民工の雇用確保と生活の安定を図ることを唱えている。

返郷農民工の起業については、専門家のコンサルティングや起業指導サービスの提供、税金などの減免、起業補助金、起業融資の担保およびファイナンスディスカウントなどの措置を支援として与える。返郷農民工が起業し、企業の正常な運営が1年を超えれば起業補助金を一括支給し、6カ月以上の場合にはその50%の支援金を優先的に申請に応じて支給する。

行政主導の就職支援サービスと農民工労働保障権益保護

(1) 就職支援サービス

地域での行政主導による就職支援サービスを行う。具体的には、地域を跨いで求人情報を収集し、オンラインなど複数ルートを利用して求人情報を提供する。農民工向けの就職説明会、当該地域の求人情報の提供を行うほか、他地域で就職しようとする農民工へ手厚い詳細な情報サービスを提供する。失業者の場合、農民工失業者の失業登録は戸籍登録地だけでなく、常住地、就職先、社会保険の加入先でも可能として、職業紹介、職業訓練など基本的な公共就職サービスを無料で受けることができるようにする。

また、中高齢者、身体障がい者、長期的な失業者などの就職困難者にも就

職支援範囲を拡大し、重要な支援対象として扱う。

(2) 職業訓練の実施と職業訓練給付金の支給

職業教育訓練の強化はあらゆる側面から必要とされるが、企業が新規に農民工を雇用した場合には、主に前述の「以工代訓」による雇用安定を目指す。農民工失業者が、就職可能な仕事に就くための必要な職業訓練や需要の高い人手不足業界分野のための職業訓練を重点的に展開。返郷農民工に対してもその地域で職業転換訓練と起業教育などを積極的に実施し、農民工が職業訓練を受けた地域で職業訓練受講給付金等の支援金の受給も可能となるようにする。

労働者の権益保護については、まず、労働報酬に関する労働紛争処理を強化する。すなわち、企業に対して労働者の雇用を促すと同時に、農民工の労働保障権益の保護を強化する。悪質な賃金不払いなどの違法行為に対しては企業に厳罰を与え、農民工に法的な援助を提供する。そして、新型コロナウイルス感染拡大により湖北省など深刻な影響を受けた地域からの農民工に対する就職差別を徹底的に是正する。

(3) 農民工失業者への生活保障

農民工失業者には失業保険金、失業

補助金、生活補助金の一括支給、あるいは臨時生活給付金などの失業保障待遇を与える(注7)。新型コロナウイルス拡大の影響により職場復帰を果たすことができず3カ月連続して収入がない者、生活困難者で失業保険に加入していない者、生活保護の基準に当てはまらない者の場合には、勤務地あるいは常住場所の地方政府により臨時給付金を一括で給付する。

[注]

- 1 国務院の発表によれば、2019年の全国の労働力人口は8.96億人で、そのうち農民工は2.91億人であった。すなわち農民工は、中国の労働力人口の32.4%を占めている。
- 2 「关于做好当前农民工就业创业工作的意见」
<http://www.scio.gov.cn/32344/32345/42294/43410/xgz43416/Document/1685088/1685088.htm>
- 3 企業は自社の生産設備での仕事を通じて従業員の生産技能訓練を行う。就職困難者、就職者ゼロ世帯、卒業して2年以内の大学既卒者、失業登録者を雇用し、規定通り社会保険料を支払っている企業は補助金を受けることができる。
- 4 中国の労働市場には、大卒以上の高度技能ホワイトカラーを対象とした「人材市場」と農民工などの現場労働者を対象とした「労働力市場」とがある。
- 5 <http://www.chinanews.com/cj/2020/09-14/9290800.shtml>(2020年9月14日閲覧)
- 6 農民に公共事業・生産活動に参加させ、その収入によって救済金・救済物資に代える、国の配給物資などを公定価格で農民に配給し、自由価格との差額をもって救済金・救済物資に代えること。
- 7 失業保険金は、1年以上社会保険料を納付した場合、会社都合で労働契約を解除された労働者が失業登録をすると支払われるもの。失業補助金は、社会保険料の納付が1年未満の場合、労働者が自身の都合で労働契約を解除する時に失業期間中に支払われるもの。

【参考資料】

中国政府網、中国新聞網、人民日報、人力資源と社会保障部

(海外情報担当)



Japan Labor Issues

Monthly English Journal

*Japan Labor Issues*は、日本の労働に関する最新情報を紹介する無料の月刊英文誌です。通常号はニュース、解説、調査研究成果などの速報性のある情報を、特別号(年3回)は編集委員会を選定した論文の特集やJILPTが主催する国際会議の発表レポート集を掲載しています。

ホームページに全文を公開しています。 <https://www.jil.go.jp/english/jli/>



発刊日に最新号をお届けするメール配信サービスもございます。ぜひご登録を!



ミャンマー

新型コロナウイルス感染拡大に伴う外出禁止、工場停止、現金給付措置

ミャンマーでは、新型コロナウイルス感染が世界的に拡大した第1波の4月から7月までは、市中の感染防止対策や国境の水際対策が功を奏し、感染者は主に帰国者に限られ、市中の新規感染者はゼロの日が続いた。確認された同期間中の1日当たりの新規市中感染者数は多くとも10数人程度であった。ところが、8月下旬からの都市部を中心に感染が急速に拡大したことを受け、9月21日にはヤンゴン管区全域の一部業種を除く全産業を対象とする出勤停止（自宅待機）の命令が出された。

第2波での感染急拡大

ミャンマーにおいて新型コロナウイルスの1日の新規感染者数は、8月下旬までは2桁に収まっていたが、8月26日に100人を超え、10月1日には1,000人以上を記録し、10月10日には2,000人を超えた。8月末までの累計感染者数は887人だったが、10月末には5万2,706人になり、2カ月間で60倍を超える勢いで増加している。10月16日にカヤー州において感染者が確認されたことで、全ての州・管区・連邦直轄区域でコロナ感染者が確認された(注1)。

政府による初期段階の感染防止策

感染拡大の防止に関する規制は、早期の段階で実施された。4月の中旬から、外出時のマスク着用義務付け、午後9時から午前4時の夜間外出禁止のほか、家族での外食や仕事での集まりを除く集会や会合に人数制限が設けられた(注2)。当初、会合の参加人数制

限を5人以上としていたものを、6月には15人以上、7月には30人以上へと緩和、外出禁止の時間も午前0時から4時の4時間に緩和していった。

労働当局は、4月10日から16日までの正月（水祭り）の休日明けに、企業に対して操業停止の通知を発出した。4月30日までの期間に当局による検査で、感染予防対策が十分だと確認された工場から操業再開が許されるというものだった(注3)。通知の発出から実施までの期間が短かったため現場は混乱するとともに、工場操業停止期間中に手当の支給がなかったことに対して労働者から不満の声が上がった(注4)。

職場内の防疫対策、出勤停止命令

こうした感染防止対策を実施したものの、8月下旬以降には急激な感染拡大を引き起こした。最大都市ヤンゴンでの感染拡大は、工場や僧院でのクラスター発生が原因とされ(注5)、労働・入国管理・人口省は、9月15日、工場や商業施設等を対象とする感染拡大防止の通知を発出した(注6)。労働者間で6フィート（約1.8メートル）の距離の保持、特定の職場以外に移動する場合はマスクおよびフェイスシールドの着用、作業場やトイレに入る前や食事の前後には石鹸を使用して20秒以上の手洗い、あるいはアルコール成分60%以上の消毒液での洗浄を義務づけるものである。事業主は従業員の食事時間を分散する措置をとらなければならない。陽性者が出た場合には、同じ部署やラインで就労する従業員や同じ寮で生活する者は、職場に入るこ

とを制限しなければならない。

9月21日には、保健・スポーツ省からヤンゴン管区全域（離島を除く）を対象とする外出自粛命令が発表された(注7)。労働者に対して9月24日から10月7日の期間、職場出勤を禁じるものである。金融サービスや給油所、食品冷蔵、医薬医療機器製造流通等、一部業種は対象外とされたが、CMP（裁断、縫製・梱包）関連の企業の出勤停止措置が明記された。10月10日には、当局の検査に合格した事業所は12日から順次事業を再開できる通知が出された(注8)。

閉鎖された工場の労働者に現金給付

政府の命令により出勤できない労働者に対する救済措置も講じられており、社会保障制度の一環として、給与の40%を現金給付する措置がとられている。決定当初は社会保障加入の労働者に限って給付されたが、その後、未加入者にも1人当たり3万チャット（約2,400円）を支給すると決定した(注9)。給付は10月5日から開始し、これまでに3万3,802人の労働者が受給した(注10)。

[注]

- 1 Myanmar Times, 1 November, 2020.
- 2 Myanmar Times, 16 April, 2020.
- 3 Myanmar Times, 19 April, 2020.
- 4 Myanmar Times, 22 April, 2020.
- 5 Myanmar Times, 25 September, 2020, Myanmar Times, 25 October, 2020 and Myanmar Times, 19 October, 2020.
- 6 Global New Light of Myanmar, 16, September, 2020.
- 7 Myanmar Times, 23 September, 2020.
- 8 Myanmar Times, 12 October, 2020.
- 9 Myanmar Times, 27 September, 2020.
- 10 Global New Light of Myanmar, 9 October, 2020.

（ウェブサイト最終閲覧:2020年11月4日）（海外情報担当 北澤 謙）

ILO(国際労働機関)は2020年9月、「ILOモニター：新型コロナウイルスと仕事の世界第6版(ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, Sixth edition)」を発表した。以下、報告の概要を紹介する。

労働時間および所得の減少

多くの国で厳しい職場閉鎖措置(社会生活維持に必須の職場以外は閉鎖する措置)は緩和されているが、世界の労働者の94%が何らかの職場閉鎖措置を実施している国で生活している。

新型コロナウイルス危機以前と比較した、2020年第1四半期の世界の労働時間の減少率は前回推計値の5.4%から5.6%へ、第2四半期は前回推定値の14.0%から17.3%へと修正された。また、本報告で初めて発表された第3四半期の労働時間減少率は12.1%と推定されており、これは3億4,500万人分のフルタイム換算の仕事(週48時間労働を想定)の減少に相当する。第4四半期の労働時間減少率の予測は、前回の予測値4.9%から大幅に修正された。ベースライン・シナリオ(注)では、世界の労働時間減少率は2020年第4四半期に8.6%に達すると予想され、これは2億4,500万人分のフルタイム換算の仕事の減少に相当する。

労働時間の損失は一般的に、地域によってばらつきがある。例えば、第3四半期は南北アメリカが最も影響を受け、労働時間が19.8%減少すると推定される。その後、アラブ諸国(12.4%)、ヨーロッパ・中央アジア(11.6%)、アフリカ(11.5%)、アジア・太平洋地域(10.7%)が続く。

こうした労働時間の損失は、世界中の労働者の所得の大幅な減少を意味する。2020年第1～3四半期の世界全体の労働所得は危機前と比較して、10.7%減少したと見られる。所得グループ別に見ると、下位中所得国で15.1%と下落幅が大きく、次に、上位中所得国で11.4%、低所得国で10.1%減少したと推定される。合計すると、2020年第1～3四半期における世界の労働所得の損失は3.5兆ドルに達する。労働所得損失の総和には、労働者間でかなり差が見られる。公式経済の雇用労働者は社会保障や、その他公的機関による労働所得損失の打撃を緩和する措置の恩恵を最も受けやすいため、彼らの純所得損失は小さくなる。一方、世界の労働者の60%を占める非公式経済で働く労働者は、社会的保護の仕組みによる保護を受けられ

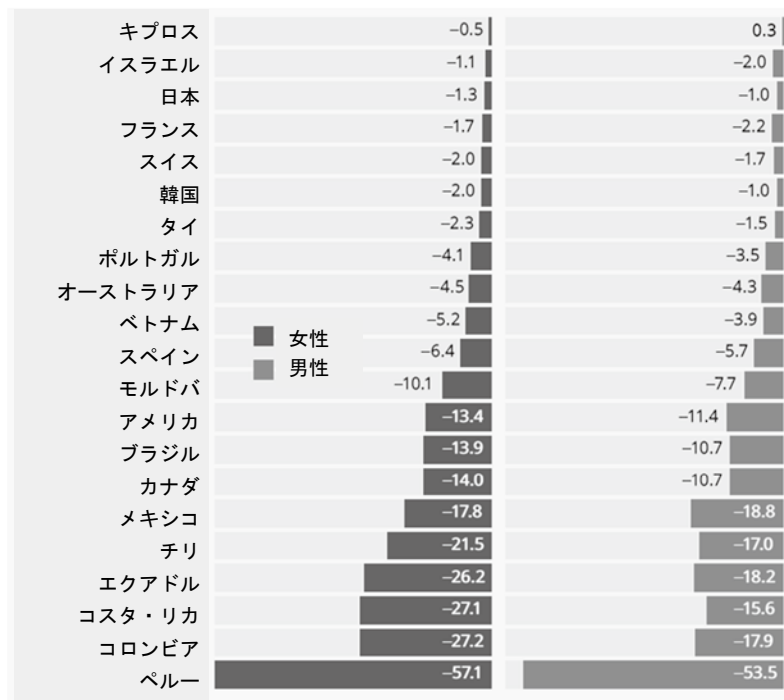
る可能性が低いいため、新型コロナウイルス危機において所得の損失と貧困に対して特に脆弱である。

雇用の減少

最新の労働力調査によれば、国によってかなり差があるものの、2020年第2四半期の雇用が前年に比べて大幅に減少している。雇用の相対的な減少は、一部の例外(フランス、イスラエル、メキシコなど)を除く全ての国で男性よりも女性の方が大きい(図1)。例えば、アメリカでは男性の雇用減少率が11.4%なのに対し女性は13.4%と高く、日本でも男性の1.0%に対し、女性は1.3%と高かった。

また、2020年第2四半期の雇用の減少は、アメリカとカナダを除く全ての国で、失業者よりも非求職者の増加が大きな要因となっている。非求職者を労働市場に再度参加させることは、失業者を再度雇用することよりもさらに難しく、非求職者の増加は雇用回復

図1 2019年第1四半期から2020年2四半期までの雇用の減少率



資料出所: ILO (2020)

をより困難にする可能性が高い。新型コロナウイルス危機によって特に大きな打撃を受けている若年者と高齢者は通常、非求職者になるリスクが高いため、長期的に労働市場で不利な状況に直面する危険性がある。

大規模な財政政策が必要

新型コロナウイルスの影響による大規模な労働市場の混乱に対応して、各国は前例のない規模の財政政策を打ち出した。労働時間の損失を緩和することができた主な方策には、以下のものがある。第一に、休暇制度を利用した労働者、失業者や家計を含む労働者への所得支援である。これにより、活動の継続が認められているセクターや、一旦閉鎖されたが活動が再開されたセクターでの需要不足を防ぐことができる。第二に、企業に補助金などのインセンティブを与えることで、事業閉鎖を防ぐことができる。第三に、民間・政府の消費誘導効果と企業への直接支援効果の双方により、投資を促すことができる。第四に、医療やソーシャルケア等の社会サービスへの直接支出も含む、政府の直接支出を通じた経済活

動の拡大である。

ILOの分析によれば、このような財政政策の規模がGDPに占める割合が大きいほど、2020年第2四半期の労働時間の損失は減少する(図2)。平均して、財政政策を年間GDPの1%分増やせば、第2四半期の労働時間の損失が0.8%減少することになる。この効果を考慮すると、もし財政政策が実施されていなかった場合、労働時間減少率は平均で28.0%にも上ると推定される。さらに、財政政策の経済活動への累積的な影響は長期的に大きくなる可能性が高い。

労働市場への打撃に対する財政出動の価値は、国の所得グループによって大きな差がある。例えば、高所得国では財政政策の規模は総労働時間の10.1%に相当し、推定労働時間減少率は平均9.4%だった。一方、低所得国では労働時間の損失は平均9.0%であるのに対し、財政出動の規模は総労働時間のわずか1.2%にすぎなかった。発展途上国では所得を補償するための社会的保護制度がはるかに少なく、それがこれらの国々における政策対応と危機の影響とのギャップをさらに拡大

させていることに注意が必要だ。

支援の継続、国際的連帯強化が必要

ガイ・ライダーILO事務局長は「この危機に単独で打ち勝てる団体や国、地域はない」として、「国際社会が対話、協力、連帯を通じた復興のための世界戦略を打ち出すことが急務である」と指摘している。政策立案者は、今後数カ月間および2021年のかなりの期間まで、雇用と所得の支援を維持し、以下のような主要課題に対応する必要があると主張している。

- ・ 医療・保健政策と経済・社会政策の介入の適切なバランス及び順序の維持
- ・ 労働市場の混乱の大きさに対応する規模の政策介入の実施
- ・ 移民、女性、若年層、インフォーマルワーカーなど、脆弱で困難な状況に置かれているグループに対して、政策手段を通じた最大限の支援の提供
- ・ 新興国と途上国の財政出動格差を埋めるため、国際的連帯の強化
- ・ 危機への政策対応のための重要かつ効果的な社会的対話の実施

[注]

ILOは今後の先行きが不透明なことを鑑み、三つのシナリオを提示している。GDP成長率の最新予測を用いたベースライン・シナリオ、労働時間の回復がGDPの成長率を上回ることを前提とした楽観的シナリオ、厳しい職場閉鎖の波がさらに押し寄せることを想定した悲観的シナリオである。

【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. Sixth edition”

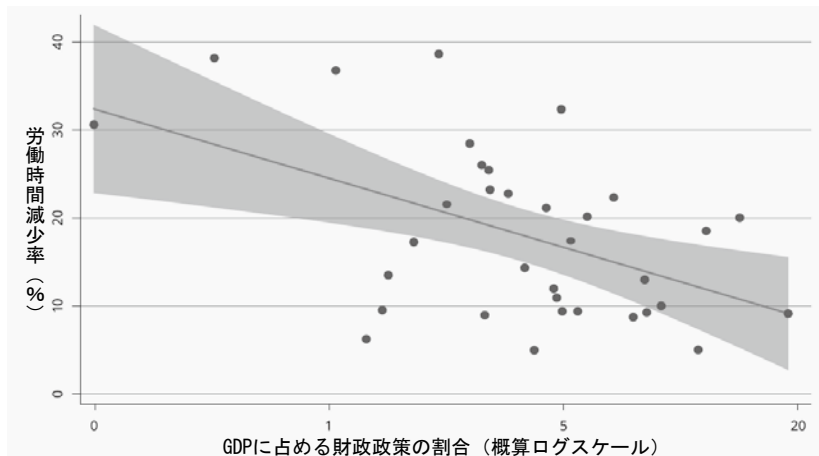
“ILO: COVID-19 leads to massive labour income losses worldwide”

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2 2020年第2四半期の財政政策と労働時間減少率の関係



注: 図はデータ入手可能な34カ国における労働時間減少率と財政政策(対数スケールの対GDP比)の関係をプロットしたものである。

資料出所: ILO (2020)