

海外労働事情

イギリス

インフラ整備で景気回復と雇用創出 ——中期支出計画

政府は2020年11月、今後の新型コロナウイルス対策やインフラ整備による景気回復等の方針を盛り込んだ、中期支出計画（Spending Review）を公表した。就業支援策としては、長期失業者向けの新たな支援プログラムの導入や、先に実施が開始された若年層を中心とした支援策の拡充などが、方針として示されている。一方、企業向け賃金補助などの支援策は、2021年3月末で終了の見込みだ。

新たに長期失業者の就業支援策

中期支出計画は、通常の年度予算とは別途、複数年の支出総額に上限を設けることを目的に実施されるもの。ただし今回については、新型コロナウイルスへの対応に関する不確実性を理由に、複数年の上限額は設定されず、次年度以降の方針を示す内容となっている。

計画に際して経済、財政の見通しを政府に提供する予算責任局（OBR/Office for Budget Responsibility）は、2020年の経済成長率についてマイナス11.3%と予測、300年来の経済の縮小規模であるとしており、2021年以降は回復に転じると見られるものの、新型コロナウイルス感染拡大以前（2019年第4四半期）の水準に戻るためには、2022年第4四半期までを要すると見ている（注）。この間、失業者数は2021年には260万人（6.8%）に達する見込みである。なお、2020

年10月に終了が予定されていた雇用維持スキームを2021年3月まで延長したことで、およそ30万人分の雇用が保護された、とOBRは試算している。

中期支出計画の柱の一つである、新型コロナウイルス関連の主な項目として挙げられているのは、感染対策（感染検査や防護装備、ワクチンの調達等）、ひっ迫する公的サービスへの補助（公的医療、地方自治体によるホームレス支援等のサービス、公共交通機関等）、並びに就業支援である。このうち、就業支援については、新たに「リスタート」と呼ばれるプログラムの導入が掲げられている。12カ月以上失業状態にある求職者を対象に就職支援を行うもので、3年間で29億ポンドを投じ、100万人の支援を目標としている。加えて、2020年7月に公表された「雇用のためのプラン」（A Plan for Jobs）に基づいて、9月から導入している「キックスタート・スキーム」

（失業リスクの高い25歳未満層を、就業体験のために6カ月間受け入れる企業に、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）についても、既に予算措置されている20億ポンドに、16億ポンドを追加する方針だ。2021年度中に、25万人超への支援の提供が目標とされている。また、ジョブセンタープラス（公共職業紹介機関）の体制の拡充にも14億ポンドを充てるとしている。一方で、雇用主を通じた賃金補助や給付の一時的増額

など、影響を受ける世帯の所得を補助する対策の多くは、2021年3月をもって終了が予定されており、翌年度以降の予算は措置されていない。

インフラ整備で雇用創出

もう一つの柱は、インフラ整備を通じた景気回復と雇用創出だ。中期支出計画と併せて公表された「インフラストラクチャー戦略」は、継続的なインフラ整備のプランを提示し、住宅や鉄道、ブロードバンド網の増強や環境対策などを掲げている。これに沿って、次年度には1,000億ポンドあまりの支出が予定されている。また、地方自治体における新たな道路や鉄道の敷設、住宅建設などの事業に向けた40億ポンドの「レベリング・アップ基金」を設置し、自治体からの申請により補助を行うとしている。政府は一連の施策により、数十万人分の雇用の維持・創出を見込んでいる。

【注】

なお、現在EUとの間で交渉が行われている離脱後の貿易条件等について、もし合意に至らなかった場合には、これよりさらに1.5～2%ポイント低い水準で推移するとOBRは試算している。

【参考資料】

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

（海外情報担当）

アメリカ

「ギグ・ワーカーは個人請負」に賛成多数
——カリフォルニア州住民投票

カリフォルニア州で2020年11月3日、ウーバー・テクノロジー社（以下「ウーバー社」）などで運転（ライドシェア）や配達（デリバリー）などの業務に従事する「ギグ・ワーカー」の法的地位をめぐる住民投票が行なわれ、「個人請負(independent contractor)」として扱う「提案」(法案)への賛成が多数を占めた。同州では同年1月1日に「個人請負」の定義を「ABCテスト」(注)により厳格化、明確化し、雇用労働者としての権利を保護する改正労働法典(AB-5法、通称「ギグ法」)を施行していた。だが、同法施行後もウーバー社など主要企業は個人請負として扱う方針を堅持。2億ドルを超す資金を投入し、ギグ法に対抗する「提案」の実現を求めて住民投票の実施を主導していた。

「提案」の内容と投票結果

住民投票で賛否が問われた「提案」(アプリベースのドライバーとサービスの保護法案)は、個人請負の地位のまま賃金や労働時間、健康保険などの保護措置を講じるもの。対象者はギグ法の適用外となり、残業代や失業保険など労働法の保護は受けられない。

個人請負の独立性を確保する条件としては、会社がドライバーらに①特定の日に働くことや会社のアプリケーションに接続する最小時間数を一方的に規定しない②他社のサービスを提供することを従事時間中を除き制限しない——などを挙げている。

「提案」は投票者の賛成多数(賛成58.6%、反対41.4%)となった。レッドフィールド・アンド・ウィルトン社の世論調査によると、各社のサービス

を「少なくとも月に1回」利用している人の割合は、ウーバー社で26%、リフト社で24%、ドアダッシュ社で32%とそれぞれ2~3割ある。また、半数以上が、ウーバー社とリフト社が同州から撤退した場合に「影響を受ける」と回答。「実際に撤退されると困る」と考える人がいるなかで、企業によるキャンペーンが成功したと見られる。

「提案」の内容は州務長官による投票結果の最終確定後、年内にも発効する見込みだ。

各地への影響

ギグ・ワーカーの法的地位をめぐる争いは各地で生じており、投票結果の影響が目される。

例えば、ニュージャージー州労働力開発局は2019年、ウーバー社などがドライバーを個人請負に「誤分類」し、失業保険料などの徴収を免れているとして、約6億5,000万ドルの罰金を科した。マサチューセッツ州は2020年7月に「誤分類」をめぐる、ウーバー社とリフト者を提訴している。

ニューヨーク州の最高裁判所は2020年3月、ポストメイト社のドライバーを雇用労働者とする判決を出した。ペンシルベニア州の最高裁判所も7月にウーバー社のドライバーを雇用労働者と判断し、失業手当を受け取る権利があることを認めた。ブルームバーグ通信によると、ニューヨーク州、イリノイ州ではカリフォルニア州のようにABCテストを法制化する動きがある。

連邦レベルの議論

連邦レベルでも、個人請負か雇用労働者かの判断基準の整備が課題になっている。

連邦下院が2020年2月6日に賛成多数で可決した団結権保護法案(Protecting the Right to Organize Act, PRO法)は、全国労働関係法(NLRA)で定める雇用労働者(Employee)の定義について、ABCテストの3条件を満たさずにサービスを提供する者は個人請負ではなく、雇用労働者とみなすとしている。

一方、連邦労働省は9月22日、どちらに該当するかは「経済的現実」によるなどとする行政規則案を発表した。それによると、「仕事に関する支配の性質と程度」や「提案や投資に基づく利益や損失の機会」を中心に、①必要なスキルの大きさ②会社との「仕事関係」の永続性③統合された生産単位の一部を担うかどうか——を考慮のうえ判断する。契約上や理論上の可能性よりも「実際の慣行」を見たとの見解も示している。「使用主体の通常業務の範囲外の職務に従事しているかどうか」には言及しておらず、ギグ法よりも個人請負の対象範囲は広い。

大統領選、議会選の結果は、こうした連邦レベルの法制化等の動きを加速、あるいは転換させる可能性がある。

[注]

「個人請負」に分類する基準として、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、の3条件全てを満たす必要があるというもの。

【参考資料】

カリフォルニア州州務長官室、日本貿易振興機構、ブルームバーグ通信、レッドフィールド・アンド・ウィルソン社、連邦議会、連邦労働省、各ウェブサイト

(海外情報担当)

ドイツ

年24日の最低日数を保障
——労働社会大臣の在宅勤務権構想

フベルトゥース・ハイル労働社会大臣(社会民主党、SPD)は2020年10月、労働者の在宅勤務権に関する構想案を発表した。希望する労働者は、少なくとも年24日の在宅勤務が法律で保障されるという内容。しかし、連立相手のキリスト教民主・社会同盟(CDU・CSU)内には慎重論が根強く、法制化は依然として不透明な状況である。

構想案の概要

構想(Gesetzesinitiative für eine gesetzliche Regelung zur mobilen Arbeit)では、「希望する従業員に対して、1年間に少なくとも24日間の在宅勤務を認める制度の導入」を雇用主に求めている。その際、雇用主は、当該従業員の出勤が業務上必須であることを証明できない限り、在宅勤務を認めなければならない。この24日というのは年間最低日数であり、労使交渉や個別契約によって、さらに増やすことが可能である。また、在宅勤務によって、休日や深夜の労働が増えないよう、勤務時間を電子的に記録するよう義務づけることも法案に盛り込む予定である。なお、コンスタンツ大学名誉教授のフランツ＝ヨーゼフ・デュベル氏によると、今回の在宅勤務権構想は、デジタル化を背景に、2016年のドイツ法律家会議(DJT)で法案設計が論じられた後に、2019年2月にSPDがまとめた構想が土台となっている。

コロナ禍が変えた在宅勤務の状況

2019年時点で、ドイツでは労働者の10人に1人強が、常態的または一時的に在宅勤務を行っていた(Destatis

2020)。現在、ドイツには在宅勤務に関する法律が存在せず(注)、個別契約や集団的な合意に基づいて実施されている。雇用主が在宅勤務を認めるのは、専門人材の確保や、従業員のモチベーション向上、働きやすさ改善のためなどが主な理由となっている。

2020年のコロナ禍は、このような在宅勤務の状況を一変させた。ドイツでは3月中旬以降、新型コロナウイルスの拡大を抑制するため、推定で労働者の4人に1人が在宅勤務を行った。その実績を踏まえて、ハイル労働社会大臣は、「ウイルスの脅威が去った後も、在宅勤務を望み、それが可能な職業であるなら、誰でも自宅で仕事ができるはずだ」として、今回の構想案を発表した。法案の趣旨は、在宅勤務が長時間労働につながり、私生活の領域を脅かすことのないよう、必要な規定を整備することである。

在宅勤務の期待と懸念

現地の報道(Deutsche Welle)によると、今回の案について、ドイツ経済研究所(IWケルン)のオリバー・シュテット研究員は、「法律による規制ではなく、雇用主や管理職が、従業員にとって在宅勤務が効果的で効率的か、個別に判断すべきだ」と主張する。併せて、使用者側から見ると、在宅勤務は設備コストの削減、人材利用の柔軟性の拡大、労働生産性や労働品質の向上の可能性がある一方で、制度導入の移行コストが不明確で、労働者に対する直接管理の難しさや、組織内の調整や意思疎通の確立に相当の技術投入が必要になるかもしれないという懸念がある点を指摘

する。

他方、ハンスベックラー財団経済社会研究所(WSI)のエルケ・アーラー研究員は、「在宅勤務は、多くの従業員にワーク・ライフ・バランスの改善の可能性をもたらし、女性の雇用は劇的に増加するだろう」と分析する。特に、両親が共働きで小さな子がいる場合、在宅勤務の実施によって、ワーク・ライフ・バランスの改善が容易になるとしている。WSIの調査によると、従業員が在宅勤務をする場合、より満足度が高く、効率的に仕事をする人が多い。ただし、出勤して働く同僚よりも長時間労働で、その分の賃金や自由時間は補償されないことが多いという課題もある。そのため、在宅勤務の実施に際しては、従業員の長時間労働を防止するための何らかの手段や、メンタルヘルスケアなどが欠かせないと指摘する。

構想案に対する反応

ハイル労働社会大臣の構想について、スバーニャ・シュルツェ環境大臣(SPD)は、「在宅勤務は、従業員の利便性を高めるうえ、通勤に伴って発生する交通渋滞が緩和されるなど環境にも優しい」として、いち早く支持を表明した。しかし、メルケル首相の所属するキリスト教民主同盟(CDU)は、あえて法制化するのではなく、社会的パートナー(労使)の協議や合意に任せるべきだという意見が根強い。

[注]

在宅勤務に関する規定はないが、家内労働(Heimarbeit)に関する規定は存在する。

【参考資料】

BMAS, Deutsche Welle, Destatis, Franz Josef Düwell「労働時間・働き方の日独比較」労働政策研究・研修機構(労働政策フォーラム, 2019年9月30日資料)ほか。

(海外情報担当)

フランス

2回目のロックダウンを導入
——テレワークの義務付け、部分的失業の再拡大

新型コロナウイルス感染拡大の第2波を受け、2回目のロックダウンが2020年10月30日から12月1日の予定で導入された。外出制限の具体的な内容は前回とほぼ同じであるが、高校までの学校は継続され、子の世話をするために仕事を休む必要はなくなった。経済活動と防疫措置の両立のためにテレワークが必須と考えられており、可能な仕事についてはテレワークを実施するように、政府は企業に強く求めている。食品小売業は営業を継続できるが、大型店舗は非食品売場の閉鎖が決定したこともあり、部分的失業制度の利用が急速に拡大している。11月12日にはカステックス首相によって12月1日以降もロックダウンを延長することが発表され、11月24日にはマクロン大統領によって12月中旬以降の規制の段階的緩和の方針が示された。

学校、建設や農業などは継続

10月30日から実施されているロックダウンは、原則として外出を禁止するものであり、例外的に許可される外出は、自宅と職場の移動や通学、職業訓練センターまでの往復、延期不可の仕事のための外出、営業を許可されている商店での生活必需品の購入、遠隔診察が不可能で、急を要する診察および薬の購入、1日1時間以内、自宅から1キロ以内で行う運動や散歩、司法・行政機関への出頭や手続き、子どもの学校への送り迎えなどである(注1)。前回のロックダウン時と異なり、保育所・託児所や小・中、高校での授業、職業訓練は継続される。職場に関する規制として、テレワークが可能な場合、

それが義務付けられることになった。前回同様、生活必需品を扱う小売業が事業継続できるほか、建設・土木業や製造業(工場)、農業なども継続することができる。

テレワークの重要性を強調する労相

ボルヌ労働相は、11月6日に大企業のオフィスが集中するパリ近くのラ・デファンス地区を訪れた際、テレワークは経済活動の継続と感染拡大の防止を両立するために不可欠であると改めて強調した。ロックダウン期間中、テレワークが可能な仕事は、従業員が望んでいないとしても実施しなくてはならないとして、テレワークの必要性を理解していない企業は指導・監督の対象になり、それでもなお、企業の認識が変わらない場合には制裁を科すことも想定していると述べた(注2)。

雇用主による検査が可能に

企業における従業員の健康と安全を確保するために、感染有無の検査実施における企業の役割を高める方針を打ち出した(注3)。これまで、従業員の検温や検査を企業が主導して行うことはできなかったが(注4)、今後、医療における守秘義務の厳守を条件に、雇用主は従業員に対する検査を本人が受検する意思がある場合に実施することができる。ただし、企業で検査を実施する場合、検査に必要な費用は企業が負担し、従業員が医療検査施設に出向く必要がないように検査キットを用意する必要がある。また、検査結果は、従業員本人にのみ通知され、医療守秘義務に則って雇用主さえ知ることはで

きない。

部分的失業制度の利用再拡大

ロックダウンの実施に伴って部分的失業制度への申請件数も急増している。10月19日の週末までの1日当たりの申請件数は3,000件を下回る程度で推移していたが、ロックダウンが再導入された10月26日の週末には1万件を超え、11月2日の週末には1万9,000件を超えた(注5)。

食品小売業は今回のロックダウンでも営業が認められているが、生活必需品以外の売場の閉鎖が決定したことにより、非食品部門の売場が大きい大型店舗を中心に、部分的失業適用の動きが広がっている。大手のカルフールでは、総従業員9万5,000人の8割強に当たる7万8,000人が適用対象になったほか、カジノとその子会社のモノプリ、オーシャンが申請を開始した(注6)。

政府は11月分の費用だけでも70億ユーロと試算しており(注7)、11月4日に閣議決定した第4次補正予算では、国の負担分の増額として、32億ユーロ追加計上している(注8)。

[注]

- 1 政府発表 (Confinement, Mis à jour le, 26 novembre 2020) 参照。
- 2 Ouest-France, 6 novembre, 2020.
- 3 労働省ウェブサイト (Dépistage en entreprise) 参照。
- 4 『ビジネス・レーパー・トレンド』2020年7月号、80ページおよび労働省ウェブサイト (Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés) 参照。
- 5 労働省ウェブサイト (Situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire au 24 novembre 2020) 参照。
- 6 Ouest-France, 17 novembre, 2020.
- 7 経済・財務・復興省ウェブサイト (Reconfinement) 参照。
- 8 フランス政府ウェブサイト (Dernière modification) 参照。

(ウェブサイト最終閲覧: 2020年12月2日) (海外情報担当)

中国①

コロナ禍での企業の事業再開状況に関する調査
結果報告

コロナ禍で中小企業が経営困難な状況にあるなかで、事業の円滑な再開を支援し、雇用の安定を図るための具体的な施策を探る目的で、中国労働学会と新華信用は、全国31省に所在する企業にアンケート調査を実施した。537件の有効回答を得たこの調査結果は、2020年5月に「企業の事業再開に関する100日間追跡調査報告」として発表された。それによると、従業員の雇用状況は業種により大きく異なるが、製造業を中心に仕事の再開に力を入れている現状と、建設業が安定的に仕事の再開へと向かっていることが明らかになった。また、インターネット等を駆使した新しい業態である現代型サービス業も回復は順調である。一方、同じサービス業でも、ホテル・飲食業、卸売・小売業は深刻な損害を被っている。規模別では、零細企業の損失は深刻で、短期的な回復を見込めない企業が半数を占め、倒産の危機に瀕している企業も少数ではあるが存在することがわかった。

コロナで企業が直面する新たな課題

距離を保つ作業環境、食事・宿泊・作業場所の衛生管理の徹底、専門検査要員の確保、感染症対策物資の購入など感染症対策コスト、従業員等の衛生確保への習慣づくりなど企業は新たな課題に直面している。

経済回復を模索するなかで、仕事の再開に向け克服すべき課題もある。第一に、企業のサプライチェーンであるが、企業は質的見直しを行い、製品のレベルアップのための共同研究開発を強化することで、主導権や発言権を獲

得すべきである。例えば、企業モデルの高度な転換が要求されるが、藍思科技集団、北京精雕集団等の大手の製造企業は積極的に経営構造を転換させ産業界をリードすることが期待される。第二は、サービス産業における中小、零細企業の回復力不足の克服が急務という指摘である。商品券、旅行券の発行、オンライン販売やネットライブ配信での商品宣伝・販促等の展開が期待される。政府支援の積極的活用も期待される。第三は、増え続ける労働者の一時帰休や解雇の問題、労働者の職場復帰、再就職の問題を克服する必要性の指摘である。今後、中国経済の回復の状況は緩やかになることが予想され、長期間にわたり高失業状態が続くことが懸念される。政府は、企業の存続維持が困難な業界と企業を特定し、支援を強化する必要がある。また農民工、高等教育機関卒業生、柔軟な就業者に注目し、従業員をできるだけ企業に定着させながら、制度的な優位性と政策的な優位性を確保することで、マイナス影響を緩衝することが期待される。

従業員調査に見る企業内労使関係

従業員調査によると、従業員が勤務する企業の80%超が、感染症の影響による従業員の賃金引き下げや長時間勤務に対して、労使がコミュニケーションを図る努力をしているが、14.5%を超える企業は、意思疎通を図っていない。労働争議が発生した場合、37.2%の労働者は直接上司や関連部門と交渉すると回答し、31.7%の労働者は労働保障監察機構に訴える」と回答している。特殊な時期にあるな

かで職場を安定させる措置を確実に取ることで、労働者を企業に最大限とどめるように労使紛争や労働関係の調整を重視する必要が指摘される。

影響克服の10の提言

報告書では、企業、就職困難者の救済、柔軟な雇用と労使関係のあり方に対して、今後さらなる発展と成功のために、政府の積極的関与が重要であるとして、10の提言を行っている。

その主な内容は、中小企業を中心とした経営資金援助、サービス業での営業活動支援、雇用環境改善支援など企業活動への提言のほか、農民工を中心とした就職困難者への賃金支払いや職業訓練の支援、社会保険等の期間限定での免除措置、失業者へのデジタル経済を前提とした職業訓練の必要性など、企業と従業員に対する対応である。

さらに、柔軟な雇用と労使関係にも言及し、新時代に対応した「技術労働者不足」の解消や仕事の再開に伴う労働関係の調整、休暇延長中の賃金、基本的な生活費の協議を重視している。集団的な営業停止などトラブル発生を回避する必要があること、人力資源社会保障部と労働組合、企業連盟、工商業連合会の労働関係三者（四者）の調整メカニズムの役割を十分に発揮し、従業員と企業が団結して、コロナの影響による困難状況を乗り越えるように努めると共に、労働者の雇用と権益保護、企業の生産経済の回復を行うなかで、労使共に利となる新たな合意のバランスを模索する重要性が強調されている。

【参考資料】

中国労働学会「企業复工百日跟踪调查报告」(2020年5月15日公開)

<http://www.cals.net.cn/gkyq/569.jhtml>

中国② コロナ禍での2020年最低賃金調整状況

2020年はコロナ禍により、企業活動は停滞を余儀なくされ、経済に大きな影響をもたらされた。労働者は賃金の引き下げや不払いなどの問題に直面し、その影響を大きく受けている。そうした状況下で2020年の中国各地域の最低賃金がどのように変わっているのかを以下で紹介する。

最低賃金の最新の状況

最低賃金制度は1993年に導入された制度である。当時、本格的な市場化が進み、国有企業の自主権が拡大しつつあるなかで、従業員の賃金水準も政府の直接管理から企業の自主決定へ移行することとなった。こうした背景に

基づき、労働者保護を前提として賃金の最低水準は政府が決定する「最低賃金規定」(2004年3月1日施行)が制定された。「最低賃金規定」の第10条により最低賃金基準の調整は、少なくとも2年に1回調整しなければならない。現在は全国31省市が最低賃金制度を設けている。2004年以降は、経済発展の加速化で、最低賃金の上昇率も高くなった。2008年のリーマン・ショックを受け、一時的にその上昇は抑えられたが、その後は回復して上昇傾向にあった。しかし、近年は、経済成長が停滞傾向にあるため、上昇率も再び鈍化傾向が見られる。最低賃金基準の改定頻度も、少なくとも2年に1

回の調整から、今後しばらくは少なくとも2～3年に1回調整することになっている(注)。

コロナ禍の各地域での調整

2020年、新型コロナウイルス感染症拡大は、経済活動に大きな影響を与えたが、そうしたなか、最低賃金水準の高い北京市、上海市などは、2020年の最低賃金の調整を見送ることを発表した。その他の地域でも2年間改定を見送るなど、最低賃金水準を据え置く地域が増えている。全国の最低賃金引き上げ状況を見ると、2020年に最低賃金の引き上げを実施したのは、福建省、広西チワン自治区、青海省の3地域である(表)。

福建省は2020年1月1日から最低賃金基準の引き上げを実施した。改定後の月給は1,800元になり、従来の1,700元から100元(5.9%)増額された。時給は18.5元で、従来の18元から0.5元(2.8%)引き上げられた。青海省も2020年1月1日から第10回の最低賃金調整を行った。2017年に調整した1,500元から13.3%上昇した1,700元に引き上げられたが、時給は2017年の15.2元に据え置かれた。広西チワン自治区の最低賃金調整は2020年3月1日から実施し、調整後の月給は1,810元で、時給は17.5元となった。

[注]

人力資源と社会保障部「人力资源社会保障部关于进一步做好最低工资标准调整工作的通知」

【参考資料】

中国人力資源と社会保障部、中国政府網、中国新聞網

(海外情報担当)

表 2020年の各地域の最低賃金状況

地域	最終調整月	最低賃金 (月給:元)	最低賃金 (時給:元)	地域	最終調整月	最低賃金 (月給:元)	最低賃金 (時給:元)
北京	2019年7月	2,200	24	湖北	2017年11月	1,750	18
天津	2017年7月	2,050	20.8	湖南	2019年10月	1,700	17
河北	2019年7月	1,900	19	広東	2018年7月	2,100	20.3
山西	2017年10月	1,700	18.5	深圳	2018年7月	2,200	20.3
内モンゴル	2017年8月	1,760	18.6	広西	2020年3月	1,810	17.5
遼寧	2019年11月	1,810	18.3	海南	2018年12月	1,670	15.3
吉林	2017年10月	1,780	17	重慶	2019年1月	1,800	18
黒竜江	2017年10月	1,680	16	四川	2018年7月	1,780	18.7
上海	2019年4月	2,480	22	貴州	2019年12月	1,790	18.6
江蘇	2018年8月	2,020	18.5	雲南	2018年5月	1,670	15
浙江	2017年12月	2,010	18.4	チベット	2018年1月	1,820	18.2
安徽	2018年11月	1,550	18	陝西	2019年5月	1,800	18
福建	2020年1月	1,800	18.5	甘肅	2017年6月	1,620	17
江西	2018年1月	1,680	16.8	青海	2020年1月	1,700	15.2
山東	2018年6月	1,910	19.1	寧夏	2017年10月	1,660	15.5
河南	2018年10月	1,900	19	新疆	2018年1月	1,820	18.2

資料出所:各地域政府発表資料から作成(2020年11月現在)。

韓国

新型コロナウイルス感染症と子どもケアの変化
—KLI 研究レポート

韓国労働研究院 (KLI) は2020年11月、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が子どものケアにどのような影響をおよぼしているかについて分析した研究レポート「COVID-19パンデミックと子どもケアの変化」を発表した。同レポートの概要を紹介する。

研究レポートの概要

KLIの研究レポートは、ソウル大学が2020年6月12日から7月6日までの25日間、オンラインで実施した「COVID-19と韓国の児童ケアに関するアンケート調査」(子どもケア調査)の結果を分析したものである。回答者1,252人(男性523人、女性729人)のうち、0歳から12歳の子どもの持つ、①共働き夫婦世帯の男性(284人)②共働き夫婦世帯の女性(283人)③男性片働き世帯の男性(101人)④男性片働き世帯の専業主婦(237人)の合計905人を分析対象としている。

この研究では、既婚の男女を対象に上記①~④の4分類を比較し、コロナ以前とコロナ状況下で子どもケアにどのような変化があったかについて分析を行っている。

子どものケアに費やす時間の変化

子どものケア時間の変化について見ると、共働き世帯の働く女性はコロナ以前、1日平均5時間3分を子どもケアに費やしていた。しかし、コロナ状況下では、保育園や学校が休みとなり、外部のケア施設を利用できないケースが生じたため、子どもケア時間は1日平均6時間47分となった(1時間44分増)。男性片働き世帯の専業主婦へ

の影響はさらに大きく、コロナ以前の子どもケア時間は1日平均9時間6分であったのが、コロナ状況下では12時間38分となった(3時間32分増)(表1)。

コロナ以前とコロナ状況下を比べて、共働き世帯の働く女性の子どもケア時間の増加数が専業主婦より少ないのは、仕事を続けながら子どもケア時間を増やすことが現実的に不可能であったためと推測される。

共働き世帯の働く男性の子どもケア時間は、コロナ以前は1日平均3時間8分であったが、コロナ状況下では3時間54分となった(46分増)。男性片

働き世帯の男性の子どもケア時間は、コロナ以前は1日平均3時間1分であったが、コロナ状況下では3時間30分となった(29分増)。

夫婦間の子どもケアの分担状況

夫婦間の子どもケアの分担意識について見ると、共働き世帯の働く女性が回答した自身の子どもケアの分担割合は、コロナ以前が51.2%、コロナ状況下が51.7%でほとんど変化がなく、男性配偶者の分担割合も、コロナ以前が19.6%、コロナ状況下が19.5%で同様の認識を示している(表2)。男性片働き世帯の専業主婦が回答した自身の分担割合は、コロナ以前の69.6%からコロナ状況下は80.2%へと大幅に上昇する一方、男性配偶者の分担割

表1 男性と女性の1日平均の無給の子どもケア時間

(単位 時間:分)

	本人		配偶者	
	コロナ以前	コロナ状況下	コロナ以前	コロナ状況下
共働き女性	5:03	6:47	3:02	3:50
専業主婦	9:06	12:38	2:18	2:47
共働き男性	3:08	3:54	4:40	5:37
片働き男性	3:01	3:30	9:37	12:27

資料出所: ウン・ギス(2020)「COVID-19パンデミックと子どもケアの変化」『月間労働レビュー』2020年11月号、韓国労働研究院

注: 分析対象は共働き世帯の女性(283人)、男性片働き世帯の専業主婦(237人)、共働き世帯の男性(284人)、男性片働き世帯の男性(101人)。

表2 平日の夫婦の子どもケアの分担状況

(単位:%)

	共働き夫婦世帯の働く女性		専業主婦		共働き夫婦世帯の働く男性		男性片働き世帯の男性	
	コロナ以前	コロナ状況下	コロナ以前	コロナ状況下	コロナ以前	コロナ状況下	コロナ以前	コロナ状況下
本人	51.2	51.7	69.6	80.2	24.7	27.4	19.6	22.7
配偶者	19.6	19.5	14.1	12.7	45.8	44.4	65.4	68.7
その他	29.3	28.8	16.3	7.0	29.5	28.2	15.0	8.6
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所: ウン・ギス(2020)「COVID-19パンデミックと子どもケアの変化」『月間労働レビュー』2020年11月号、韓国労働研究院

注: 分析対象は表1と同じ。

合は、コロナ以前の14.1%からコロナ状況下は12.7%へと低下している。

共働き世帯の働く男性が回答した自身の子どもケアの分担割合は、コロナ以前の24.7%からコロナ状況下は27.4%に上昇し、女性配偶者の分担割合は45.8%から44.4%に低下している。男性片働き世帯の男性が回答した自身の子どもケアの分担割合は、コロナ以前の19.6%からコロナ状況下は22.7%に上昇し、配偶者(専業主婦)の分担割合は65.4%から68.7%に上昇している。

これらの結果から、コロナ状況下の子どもケアは、専業主婦に大きな負担を強いていることが分かる。しかし、子どものケア時間の増加率をみると、男性片働き世帯の専業主婦と共働き世帯の働く女性とはあまり差がなく、子どもケアの増加時間数が比較的少ないことをもって、働く女性の子どもケア負担が大きくないとは言えない。

子どもケアに関する意識・態度

コロナの状況が子どもと接する態度にどのような影響を与えているかをみると、共働き世帯の働く女性がコロナ状況下で子どもと過ごす時間が増えて良かったと肯定的に回答した割合(そのような方である+非常にそうである)は80.8%と非常に高く、共働き世帯の働く男性の肯定的な回答割合も71.8%と比較的高い(表3)。共働き世帯は、子どもケアの家庭内分担割合が大きく変化していない状況で子どもと一緒に過ごす時間が増えたことが肯定的な認識につながっていると見られる。

男性片働き世帯においては、働く男性が子どもと過ごす時間が増えたことを肯定的に評価する割合は81.1%と

非常に高い一方、専業主婦の肯定的な回答割合は65.8%と四つのグループのなかで最も低い。専業主婦は、子どもとより多くの時間を過ごすことができて良かったかという設問に、「全然そうではない」と回答した割合が7.9%と低くない。

コロナ状況下において、子どもと離れて1人である時間が切実に必要だったかという設問に対しては、共働き世帯の働く女性の56.5%、男性片働き世帯の専業主婦の76.4%が肯定的な回答(そのような方である+非常にそうである)を示している(表4)。他方、男性の肯定的な回答は、共働き世帯の男性が33.1%、男性片働き世帯の男性が41.6%にとどまっている。

専業主婦の子どもケア負担軽減が必要

韓国政府はこれまで、働く女性の

キャリアの断絶を懸念して、仕事と家庭生活の両立を支援するための政策を積極的に推進してきた。他方、専業主婦の子どもケアの負担に関しては、比較的関心が薄かった。KLIの研究レポートは、働く女性だけでなく、無給の子どもケアの主体である専業主婦の負担を正確に認識し、子どもケアの客観的、主観的負担を軽減するための政府と社会の関心と政策的対応が求められると主張している。

【参考資料】

ウン・ギス「COVID-19パンデミックと子どもケアの変化」『月間労働レビュー』2020年11月号、韓国労働研究院

(海外情報担当)

表3 COVID-19により社会的距離を置く期間の子どもケアの経験:COVID-19以前より子どもとより多くの時間を過ごすことができて良かった。

(単位:%)

	全然そうではない	あまりそうではない	そのような方である	非常にそうである	N(人)
共働き女性	3.9	15.4	67.7	13.1	130
専業主婦	7.9	26.3	54.0	11.8	152
共働き男性	2.4	25.8	64.5	7.3	124
片働き男性	0.0	19.9	70.3	10.8	37

資料出所:ウン・ギス(2020)「COVID-19パンデミックと子どもケアの変化」『月間労働レビュー』2020年11月号、韓国労働研究院

注:この質問項目はCOVID-19以前に比べCOVID-19により子どもと過ごす時間が増加した回答者のみに適用された。そのような理由で表3の事例数は表4の事例数と差がある。

表4 COVID-19により社会的距離を置く期間の子どもケアの経験:子どもと離れ1人である時間が切実に必要だった。

(単位:%)

	全然そうではない	あまりそうではない	そのような方である	非常にそうである	N(人)
共働き女性	10.3	33.2	37.8	18.7	283
専業主婦	4.6	19.0	31.2	45.2	237
共働き男性	16.9	50.0	29.2	3.9	284
片働き男性	12.9	45.5	36.6	5.0	101

資料出所:ウン・ギス(2020)「COVID-19パンデミックと子どもケアの変化」『月間労働レビュー』2020年11月号、韓国労働研究院