

海外労働事情

イギリス 最低賃金額は例年より低い引き上げ率に

政府は2020年11月、最低賃金額を2021年4月から8.91ポンドに改定するとの方針を示した。新型コロナウイルスの感染拡大に伴う経済、雇用の低迷を受けて、例年より低い引き上げ率となった。

感染拡大に伴う雇用悪化を考慮

法定最低賃金制度は、成人（25歳以上）向けの「全国生活賃金」と、これを下回る年齢層に対する「全国最低賃金」として、年齢階層別に3種（21～24歳、18～20歳、16～17歳）およびアプレンティス（見習い訓練参加者）向けの計5種類の最低賃金額で構成される。政府は、2024年までに最低賃金額を統計上の平均給与額（中央値）の3分の2相当に引き上げるとの目標を掲げており、諮問機関である低賃金委員会が、これを達成することを前提に毎年の改定額を検討している。

2021年の改定額に関して、2020年3月に開始されたコンサルテーション（一般向け意見聴取）では、2024年時点の賃金水準に関する予測から、目標額は10.69ポンド（±30ペンス）と試算され、これをベースに次年度（2021年4月）改定額を9.21ポンド（±6ペンス）とする案が示されていた。しかし、新型コロナウイルスの影響から賃金上昇が鈍ったとみられることや、雇用に大きな影響が生じるリスクを避けるため、改定案は当初のそれを下回る8.91ポンド（19ペンス、2.2%増）

に修正され、政府もこれを承認した。低賃金委員会は、低賃金層の生活水準の低下を防止するため、物価上昇を若干上回る額に設定したとしている^{〔注〕}。

このほか、全国最低賃金の21～24歳向けが8.36ポンド（16ペンス、2.0%増）、18～20歳向けが6.56ポンド（11ペンス、1.7%増）、16～17歳向けが4.62ポンド（7ペンス、1.5%増）、アプレンティス向けが4.30ポンド（15ペンス、3.6%）に、それぞれ改定される。低賃金委員会は、感染拡大の影響により特に雇用状況が悪化している若年層については引き上げ幅を抑制する一方で、見直しを行っていたアプレンティス向けの額については、今後2年間で16～17歳向けと同額まで引き上げを求めており、このため相対的に高い引き上げ率となった。

なお、低賃金委員会の提言を受けて、改定と併せて全国生活賃金の適用対象年齢の引き下げが進められ、2021年4月には23歳以上、2024年までには21歳以上が対象となる予定だ。

生活賃金はロンドンで10.85ポンド

前後して、民間の非営利団体が公表している「生活賃金」（living wage）についても、引き上げられた。政府による「全国生活賃金」とは異なり、最低限の生活水準を維持するために必要な生活費に基づく賃金の下限を算出して、雇用主に支払いを求める運動で、市民団体や教会、労働組合などが参加

して設立されたLiving Wage Foundationが推進を担っている。18歳以上の労働者に一律に適用され、年齢等による減額はないが、住居費や物価の格差を考慮し、ロンドンとそれ以外の地域で異なる金額が設定されている。雇用主は自主的に参加して「生活賃金雇用主」としての認証を受けるが、Living Wage Foundationによれば、認証雇用主は現在7,000組織近く、これまでに25万人以上が「生活賃金」の適用により賃金が上昇しているという。

11月に発表された今年の改定額は、ロンドンで時間当たり10.85ポンド（10ペンス、0.9%増）、ロンドン以外で9.50ポンド（20ペンス、2.2%増）。算定を担ったシンクタンクResolution Foundationのレポートによれば、生活費の多くを占める住宅賃貸料が全国で下落している状況にあるほか、算定方法を一部調整したことなどで、改定額は従来よりも若干低くなったとしている。なお、「生活賃金」の改定と併せてLiving Wage Foundationが公表した調査結果によれば、現在およそ550万人の労働者が、「生活賃金」を下回る賃金水準にある。

〔注〕

なお低賃金委員会は、2024年時点の目標額を10.32ポンドに修正。2022年以降に、毎年40～50ペンスの引き上げ（引き上げ率5%前後）が想定されている。

【参考資料】

Gov.uk, UK Parliament, Living Wage Foundation, Resolution Foundation ほか各ウェブサイト

（海外情報担当）

ドイツ

コロナ禍の若年対策
——職業訓練ポストの確保

政府は、コロナ禍における若年者の職業訓練ポストの確保と訓練実施企業の支援拡大を図るため、連邦事業の「職業訓練ポストの確保 (Ausbildungsplätze sichern)」を拡充する。同事業の改正が2020年12月10日付連邦官報で公表され、翌11日に発効した。

中小企業における訓練支援を強化

ドイツでは、2020年夏からコロナ禍でも以前と同じ人数、もしくは以前より多い人数の訓練生を受け入れた中小企業を対象に奨励金を支給している (職業訓練ボーナス、職業訓練ボーナス・プラス)。また、コロナが原因で支払不能に陥った中小企業から訓練生を新たに引き受けた中小企業に対しても、奨励金を支給している (訓練生引き受けボーナス)。今回の改正は、これらの支給要件を緩和したり、適用期間を延長したりすることで支援を拡大するのが目的である。

(1) 「職業訓練ボーナス」、
「職業訓練ボーナス・プラス」

「職業訓練ボーナス (Ausbildungsprämie)」は、要件を満たす中小企業 (従業員249人以下) が、以前と同じ人数の訓練生を2020年も受け入れた場合、その企業に対して訓練生1人につき2,000ユーロを支給する措置である。また、「職業訓練ボーナス・プラス (Ausbildungsprämie plus)」は、要件を満たす中小企業が、以前より多くの訓練生を2020年に受け入れた場合、訓練生1人につき、3,000ユーロを支給する措置である。

今回の改正によって、訓練を実施する中小企業は、2020年4月から12月までの期間の連続する2カ月平均で前年同期と比較して50%以上、売上が減少した場合、または連続する5カ月平均で30%以上、売上が減少した場合に、奨励金を受給できる。従来は、2020年4月から5月までの2カ月平均で前年同期比60%以上の減少が要件となっていた。

また、支給要件である「コロナの影響」には、売上減のほか、2020年中に1カ月以上の操業短縮を実施したことも含まれるが、従来は2020年上半期に実施した操業短縮のみが考慮されていた。しかし、今回の改正で、2020年下半期に実施した操業短縮も考慮されるようになった。

さらに、従来は2020年8月1日までに開始された訓練が対象とされていたが、新たに2020年6月24日から2020年7月31日までに開始された職業訓練も支給対象に含められるようになった。

(2) 訓練生引き受けボーナス

「訓練生引き受けボーナス (Übernahmeprämien)」は、支払不能に陥った中小企業から訓練生を引き受けた企業に支給される奨励金である。従来は、双方が249人以下の中小企業である場合に支給要件が限定されていたが、今回の改正により、支払不能のために訓練ポストを失った訓練生を引き受ける企業は、企業規模を問わず、支給を受けることが可能になった。また、従来、訓練生引き受けの適用期間は2020年12月31日までだったが、今回の改正で2021年6月30日まで延長された。

若年者の職業訓練の重要性

これら支援の念頭に置かれている職業訓練は、主に若者向けの「デュアルシステム (実務と座学を並行して二元的に行う訓練)」と呼ばれるもので、ドイツでは若者の多くが参加し、訓練費用のほとんどを企業が自主的に負担している。企業と訓練生は「職業訓練契約」を締結し、期間中は訓練手当が支給され、社会保障の対象にもなる。主な訓練対象者は、基幹学校の卒業生等の義務教育修了者や大学入学資格 (アビトゥーア) 取得者で、若者が労働市場に参入する主要な経路の一つとなっている。

改正に対する担当閣僚のコメント

フベルトゥス・ハイル連邦労働社会相は、今回の改正目的を、「コロナの影響を受けても、訓練生を受け入れようとする企業にインセンティブを追加的に提供することだ。より多くの企業が恩恵を得られるようにするため、2020年秋に初めて売上が落ち込んだ企業や、損害は比較的小さいが、長期間続いている企業も支援を受けられるようにした」と説明する。また、アーニヤ・カーリクチェック連邦教育研究相は、「企業が訓練生を受け入れるためには、さらなる支援が必要だ。今後は、支払不能に陥った企業から訓練生を引き受ける場合、企業規模に関わらず、ボーナスを受け取ることが可能となる。若者が職業訓練を修了できるようにすること、そして職業の未来に確かな展望を与えることが重要だ」とコメントしている。

【参考資料】
BMAS、BA、IHKサイトほか。

(海外情報担当)

フランス コロナ禍の法定最低賃金の引き上げ

フランスの法定最低賃金（SMIC）が2021年1月から時給10.25ユーロに引き上げられた^(注1)。労働総同盟（CGT）や労働者の力（FO）といった労働組合は、コロナ禍で影響を受けた低賃金労働者を支援するために政府裁量による上乗せを求めていたが、物価と平均賃金の上昇分のみを引き上げに留まった。

政府裁量による上乗せはなく 低水準の引き上げ

SMICの引き上げ額は、毎年、物価と平均賃金の上昇率に基づいて決まるが、政府の政治的判断によって上乗せされる場合もある。専門家委員会から提出される報告書を参考に、政労使の協議を経て決定される。12月1日に提出された同報告書では、コロナ禍の経済情勢を踏まえて、政府による上乗せを行わないように勧告していた。

2019年11月から2020年11月の間の物価は下落したため、今回の引き上げには加えず、2019年9月から2020年9月までの間の平均賃金上昇率に基づく引き上げ率を決定し、2021年1月から時給10.25ユーロに引き上げられることになった。前年の10.15ユーロから0.99%の増額である^(注2)。今回の改定で政府裁量による上乗せはなく、低い水準の引き上げとなった。図は2001年以降の最賃額と引き上げ率の推移を示したものである^(注3)。

専門家委員会の見解

専門家委員会の報告書によると、コロナ禍で労働市場の状況や大部分の企業の財務状態は相当悪化しており、今

後も不確定な要素が多く経済・雇用情勢の早期回復は非常に難しいという判断のもと、雇用確保が優先されるべきで購買力の過度な引き上げは優先事項ではないと結論付けている。物価と平均賃金の上昇分以上に引き上げれば、企業にとってコロナ感染拡大による打撃に追い打ちをかけ人件費の増加につながり、結果として低賃金労働者の失業につながる懸念があるとしている。そのうえで、今回の引き上げ率を0.99%程度と試算し、前回2020年1月の1.20%増よりも低いが、物価上昇が実質的にマイナスであるため、購買力は向上することになるとの見解を示した^(注4)。

労働組合側の反応

CGTとFOは、物価および平均賃金の上昇分だけでなく、政府裁量による上乗せを求めていた。SMIC水準で就労する労働者は清掃員やレジ係員、配達員などテレワークが不可能な者が多

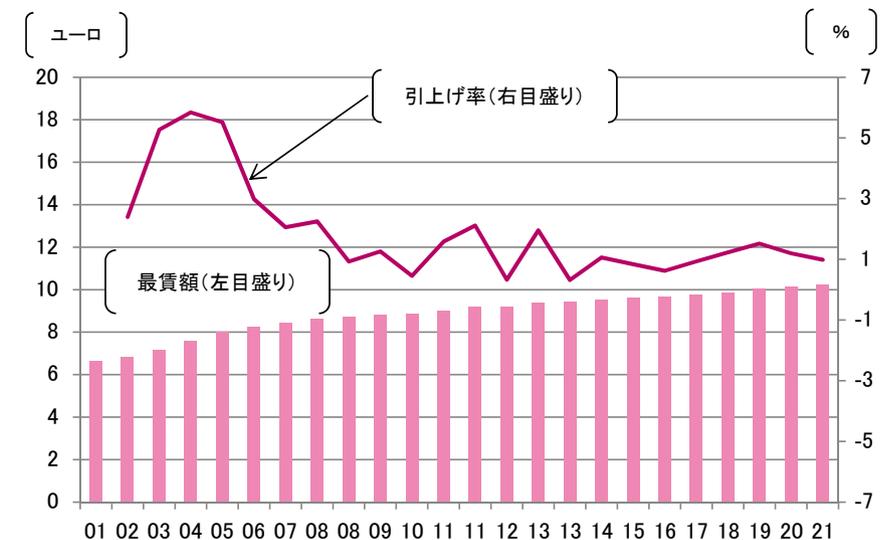
く、女性や若年者、低学歴者などが占める割合が大きい。派遣や有期雇用契約などの不安定な雇用が多数を占めているうえに、ロックダウン期間に就労を続けた者が多い実情を踏まえて、政府裁量による上乗せが必要だとしている^(注5)。

[注]

- 1 SMICとは、Salaire minimum interprofessionnel de croissance（「業種間一律スライド制最低賃金」の略称。政府発表「Smic : revalorisation de 0,99 % au 1er janvier 2021, Publié le 17 décembre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)」参照。
- 2 政府サイト（Compte rendu du Conseil des ministres du 16 décembre 2020）参照。
- 3 労働省ウェブサイト（La revalorisation du Smic au 1er janvier 2020, publié le 15. 12. 20）参照。
- 4 «Salaire minimum interprofessionnel de croissance», 27 novembre 2020, Rapport du groupe d'experts.
- 5 CGTウェブサイト（Non-augmentation du Smic : le disque libéral est rayé）およびFOウェブサイト（Coup de pouce au Smic : pandémie ou pas, les experts du gouvernement le refuse toujours）参照。

（ウェブサイト最終閲覧：2021年1月27日）（海外情報担当 北澤 謙）

図 最賃額と引き上げ割合の推移(2001年～2021年)



資料出所:政府発表資料より作成

中国

高齢者のデジタル・デバイドを解消するための公的サービス

近年、中国ではデジタル化が日常生活のあらゆる場面で進んでいる。商品の購入ばかりでなく、水道光熱費の支払いや役所の年金保険給付、タクシー予約、病院受診までIT化によるインテリジェントサービスを利用しなければならない。特に、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、健康状態を把握するため、「健康コード」が登場したが、中国では「健康コード」なしでは公共交通機関を利用することができず、買物もできない。スマホを使いこなす若者には便利といえるが、高齢者には困惑以外のなにものでもない。

高齢者のIT利用状況

政府が発表した「中国におけるインターネット発展状況に関する統計報告」(注)によると、ネットユーザーのうち50代、60代以上が占める割合は2019年までそれほど高くなかったが、2020年の新型コロナ感染拡大以降は急増している。50代の割合は2019年6月は6.7%、2020年3月は10.2%、2020年6月は12.5%と倍増している。

60代以上のネットユーザーも2019年6月は6.9%だったが、2020年6月には10.3%に急増した。

ITに慣れない高齢者にとってスマホなどの操作は困難を伴い、大きな問題である。アリババグループが発表した「高齢者デジタル生活に関する調査報告」(2020年10月23日)によると、ネットショッピングでトラブルが生じた場合、「面倒くさい」や「操作できない」という理由で問題処理を諦めてしまった高齢者は50%で、30%の高齢者は親族友人の助けを必要としていた。

そうしたなか、73%の高齢者と72%の高齢者の家族が「訓練を受けることを強く希望する」と回答している。高齢者の家族は、高齢者に「ネットの安全と詐欺防止の指導を受けて欲しい」(67%)と最も希望しているが、高齢者自身は「ネットショッピング」(71%)と「オンライン給付」(63%)の技術訓練を多く希望している。

社会保障サービスの最適化

高齢者のインテリジェントサービス

表 「社会保障の公的サービスのさらなる最適化、インテリジェント技術の使用が困難になる高齢者に対して効果的に解決するための実施弁法」の要点

公的サービス	具体的な内容
社会保障カード申請	社会保障カード機能使用の最適化、銀行口座アクティベーションサービス、異なる地域に住む高齢者に対する社会保障カード交換のオンライン申請および郵送サービスの提供。
社会保障給付申請	職または給付を受ける年齢に近づいている高齢者については、社会保障権利の申請を享受できるのを通知し、複数の保険参加経歴があるかどうかを事前に確認し、同時に社会保険関係の地域移転、社会保障金などの支給などのサービスを提供し、高齢者の移動を減らす。
補助金の給付	社会保障カードを通じて、雇用補助金、社会保障給付、農民工賃金の支払いなどを促し、年金を受け取るための銀行口座紙の通帳を保留する。
労働災害医療決済	労働災害医療、労働災害リハビリテーション治療、仕事関連の従業員向けの補助装置構成などのサービスを提供し、社会保障カードを通じて直接決済を実行する。
社会保障給付資格認定	年金受給の高齢者には、社会保障資格認定を免除するサービスの割合を増やし、オンライン顔認識セルフサービス認定、近くでオフライン認定、または訪問サービスなど、多様なサービス方式を提供する。
他の公的サービス	社会保障カード(デジタル社会保障カードを含む)による高齢者の受診費用給付や薬の購入への決済を支援し、都市の公共交通機関を利用できる地域を奨励する。

へのアクセスの不便を改善するため、最近、人力資源と社会保障部は「社会保障の公的サービスのさらなる最適化、IT技術の利用が困難な高齢者に対して効果的に解決するための実施弁法」を発表した。その内容は、高齢者が最もよく利用する社会保障サービス分野での整理、サービス方法の改善、従来サービスの強化、IT技術を伴うサービスの最適化、介護従事者技能訓練強化などにおよび、その具体的な対策を明確化した(表)。

高齢者へのITサービスの最適化

政府は高齢者向けのIT技術によって、さらに高度なケアサービスの提供に努める計画だ。その内容は、①委任代理を認め、親族や友人の代理によるサービス申請を受け入れ、高齢者や身体障がい者、特に80歳以上の老人に訪問サービスを提供する②デジタル化に対応できない高齢者に代わり家族や支援スタッフが社会保障電子システムを通して、社会保障給付、資格認定の実施を行う③人事および社会部門の政府のウェブサイト、アプリなどの高齢者対応の実施④介護従事者などの医療従事者のITの応用訓練を適切に増やし、介護従事者が高齢者にサービスを提供する——過程で高齢者を支援できるようにすることなどを模索している。

[注]

《中国互联网络发展状况统计报告》http://www.cac.gov.cn/202009/29/c_1602939918747816.htm 等

[参考文献]

中国政府網、人力資源と社会保障部、人民網

(海外情報担当)

韓国

雇用維持支援金制度の利用改善策

政府は2020年12月22日、雇用維持を目的とした「雇用維持支援金制度」の改善策を盛り込んだ「雇用保険法施行令」および「雇用保険法施行規則」を閣議決定し、2021年1月1日から施行した。雇用維持支援金制度の利用障壁を最小限にし、より簡単に活用できるようにすることを目的としている。

雇用維持支援金制度の概要

雇用維持支援金は、一時的経営難により雇用調整が避けられなくなった事業主（在庫量50%増加、生産量・売上高15%以上減少）が休業・休職等の雇用維持措置を実施する場合、人件費の一部を支援する制度である。有給と無給の2種類の制度がある。

有給雇用維持支援金の支援要件は、休業の場合は被雇用保険者の全所定労働時間合計の20%を超える労働時間の短縮、休職の場合は1カ月以上の休職付与——である。

無給雇用維持支援金の支援要件には以下の二つがある。「無給休業」の場合は、①30日以上実施②被雇用保険者のうち一定規模以上（19人以下：50%以上、99人以下：10人以上、100～999人：10%以上、1,000人以上：100人以上）の無給休業実施③労働委員会の承認——。「無給休職」の場合は、①30日以上実施②被雇用保険者のうち一定規模以上（99人以下：10人以上、100～999人：10%以上、1,000人以上：100人以上）の無給休職実施③実施前の1年以内に3カ月以上（特別雇用支援業種は1カ月以上）の有給休業または被雇用保険者の20%以上の休職実施④労働者代表と

の合意——である。

有給雇用維持支援金の支援水準は、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）である。無給雇用維持支援金の支援水準は、平均賃金の50%の範囲内で審査委員会が審査・決定する。いずれも1日6.6万ウォン（特別雇用支援業種、雇用危機地域は1日7万ウォン）、年間180日までを限度としている。

中小企業中央会等が制度改善を要求

新型コロナウイルス感染症の影響による雇用ショックを緩和するため、政府は雇用維持支援金の支援要件の緩和、支援水準の引き上げなどの制度改善策を実施してきた。また、各地の雇用センターに「雇用安定現場支援タスクフォース」を設置し、雇用維持の困難に直面する企業を重点管理現場に選定して、雇用維持関連支援制度に関する相談も行ってきた。しかし、派遣・サービス労働者、従業員10人未満企業等は依然として制度利用が困難であったため、中小企業中央会等の関連団体が制度改善を要望していた。これを受けて政府は、雇用維持支援金制度をより簡単に活用できるよう、2021年1月1日付で「雇用保険法施行令」および「雇用保険法施行規則」を改正した（表）。

派遣・サービス労働者への支援強化

雇用維持支援金は、事業または事業所単位で雇用維持措置を実施する場合に支援を行う制度である。このため、所属労働者を様々な事業所に分散勤務させている派遣・サービス会社に対する支援は難しかった。また、派遣労働

者は派遣期間満了等による労働契約終了が頻繁にあるが、雇用維持支援金の支援を受けた企業は、雇用維持措置終了日以降1カ月間、当該事業所の全ての労働者の雇用を維持する必要がある。この減員防止期間が定められている点も制度の活用を難しくしていた。

今回の改正により、派遣労働者等を使用する事業所が、所属労働者を対象に労働時間の短縮または有給休職を実施する場合、派遣会社は別途雇用調整の不可避性を立証することなく、当該事業所に勤務する派遣・サービス労働者を対象に雇用維持措置を実施することができる。1カ月の減員防止期間も雇用維持措置を実施した労働者に対してのみ適用される。例えば、派遣会社がA、B、Cの三つの事業所に労働者を派遣しており、A事業所において所属労働者を対象に雇用維持措置が実施された場合、A事業所に勤務する派遣労働者に対しては派遣会社が雇用維持措置を実施することができ、当該労働者に対してのみ減員防止期間を遵守すれば支援を受けることができる。

雇用維持措置計画の届出期間の延長

雇用維持支援金の支援を受けるためには、原則、雇用維持措置計画（労働時間の短縮および休職計画）を実施する1日前までに雇用センターやインターネット（雇用保険サイト）を通じて届出をする必要があり、やむを得ない場合も3日以内に届出をしなければならない。しかし、新型コロナウイルスの感染拡大により、急に休業した場合は、3日以内（特別災害地域に宣言された地域の場合は、例外として、20日以内）の届出が困難な場合があった。

今回の改正により、国および自治体

の命令により休業する場合や特別災害地域に宣言された地域の場合は、例外として、30日以内に事後届出ができるよう届出期間を延長した。

無給休職支援金の活用度の向上

従業員10人未満の企業は従来、無給休職支援金の支援対象ではなかった。

今回の改正により、10人未満の企業も有給雇用維持支援金の支援期間（180日）が満了した場合は、無給休職雇用維持支援金の支援を受けることができるようになった。ただし、この措置の有効期間は2022年12月31日までに限定され、状況によって延長措置を検討することとされた。

また、無給休職雇用維持支援金の支援を受けるためには、無給休職実施前1年以内に有給休業（労働時間の20%超の短縮）を3カ月以上実施する必要があった。改正後は、従来の要件に加えて、被雇用保険者の20%以

上が有給休職を3カ月以上実施した場合も要件を満たしたものとみなし、無給休職支援を行うことができるようになった。

事業主の支援認定要件の緩和

雇用維持支援金の支援を受ける事業主は従来、生産量・売上高が前年同月、前年月平均または直前3カ月平均と比べて15%以上減少していることを立証する必要があった。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年に生産量・売上高の減少傾向が続いた事業主は、2021年に雇用維持支援金の支援を受けようとしても、前年比生産量・売上高15%減少の要件を満たすことが難しい場合が想定される。

今回の改正により、2020年と比較して支援要件を満たしていない場合でも、2019年平均または2019年同月と比較して生産量・売上高が15%以上

減少している場合は、支援が必要な事業主として認定されることとなった。

労働時間短縮の認定要件の変更

労働時間の短縮により、雇用維持支援金の支援を受けようとする事業主は、雇用維持措置を実施する6カ月前から4カ月前までの3カ月の月平均労働時間の20%を超える労働時間を短縮しなければならない。しかし、小規模企業の場合、それを立証する証拠書類を提出することが困難な場合があった。

今回の改正により、所定労働時間を基準に労働時間を短縮するよう算定基準を変更した。事業主は、証拠書類として、所定労働時間が明示された就業規則、団体協約、労働契約書等のみを提出すれば良くなった。ただし、残業が反復的に定常化している企業の場合は、直前3カ月の月平均労働時間を基準として労働時間を短縮することができる。（海外情報担当）

表 雇用維持支援金・無給休職支援金変更事項(2021年1月1日～)

□雇用維持支援金変更事項

区分	現行	改善
労働者支援要件	労働者雇用保険加入期間制限なし	雇用保険加入期間90日以上 の者 雇用事情が悪化した場合は、別途定める →新型コロナウイルス感染症危機警報解除時までは現行通り運用する計画
売上高等比較時点	前年同期、前年月平均、直前3カ月比売上高15%以上減少	前年同期、前年月平均、直前3カ月比もしくは2019年月平均または2019年同月売上高比15%以上減少(2021年)
労働時間短縮基準	6～4カ月前の3カ月の月平均労働時間比20%超短縮	所定労働時間比で20%超を短縮。ただし、残業が反復・定常化された場合、直前3カ月の月平均労働時間比20%超短縮を許容
弱者解消(派遣、サービス等)	事業主単位で雇用維持措置実施	事業所単位で雇用維持措置が実施できるように例外規定整備 ①派遣・サービス事業主は使用事業主または元請業者が雇用維持措置を実施する場合、該当事業場に勤務する被保険者を対象に雇用維持措置を実施することができる ②休業規模率、新規採用、減員防止は使用事業主または元請事業場に勤務する被保険者に限り適用
措置計画書提出期間	(原則)雇用維持措置実施1日前までに提出(例外) ①雇用労働部令が定めるやむを得ない場合、3日以内 ②特別災害地域に宣言された地域の場合、20日以内	(原則)雇用維持措置実施1日前までに提出(例外) ①国および自治体の命令により休業する場合、30日以内に届出 ②特別災害地域に宣言された地域の場合、30日以内 ③その他雇用労働部令で定めるやむを得ない場合、3日以内

□無給休職支援金変更事項

区分	現行	改善
無給休職支援金事前要件	3カ月以上有給休業(労働時間20%超短縮)実施	①3カ月以上有給休業(労働時間20%超短縮)実施 ②3カ月以上被保険者の20%以上有給休職実施
無給休職実施規模	被保険者の ▲10人以上(99人以下) ▲10%以上(100人～999人) ▲100人以上(1,000人以上)	被保険者の ▲10人以上(99人以下) ▲10%以上(100人～999人) ▲100人以上(1,000人以上) ただし、雇用危機時に雇用維持支援金支援期間(180日)を使い果たした10人未満の事業所は1人以上に対して無給休職許容(2022年まで)

資料出所:雇用労働部報道資料(2020年12月22日付)「社会的弱者解消等のための雇用維持支援制度の開設」を基に作成。

ILO

新型コロナウイルスによる賃金の低下 ——ILO 世界賃金報告

ILO(国際労働機関)は2020年12月2日、「世界賃金報告2020-21年: コロナ禍の賃金と最低賃金(Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19)」を発表した。以下、報告の概要を紹介する。

感染症拡大以前の世界的実質賃金 上昇率は1.6~2.2%

新型コロナウイルス感染症拡大前の4年間(2016~2019年)における、世界的実質賃金上昇率は1.6~2.2%であった。ただし、大きな比重を占める中国を除外すると0.9~1.6%と低い水準で推移した。G20の先進国では年間0.4~0.9%の水準で上昇したが、新興国では3.5~4.5%の水準で急上昇した。

2008年から2019年における実質賃金上昇率は、G20の先進国では、韓国(22%)、ドイツ(15%)の順に賃金上昇率が高かった一方、イタリア、日本、イギリスでは下落した(図1)。G20の新興国では、同時期にメキシコを除く全ての国で大幅なプラス成長を遂げているが、特に中国では実質賃金が2

倍以上に増加した。しかし、新興国の平均賃金は先進国に比べて大幅に低い水準に留まっているのが現状である。購買力平価(PPP)為替レートを用いてG20諸国の実質賃金を米ドルに換算すると、先進国では月約3,780ドル、新興国では月約1,850ドルであった。

感染症拡大以降の賃金水準を 押し下げる圧力

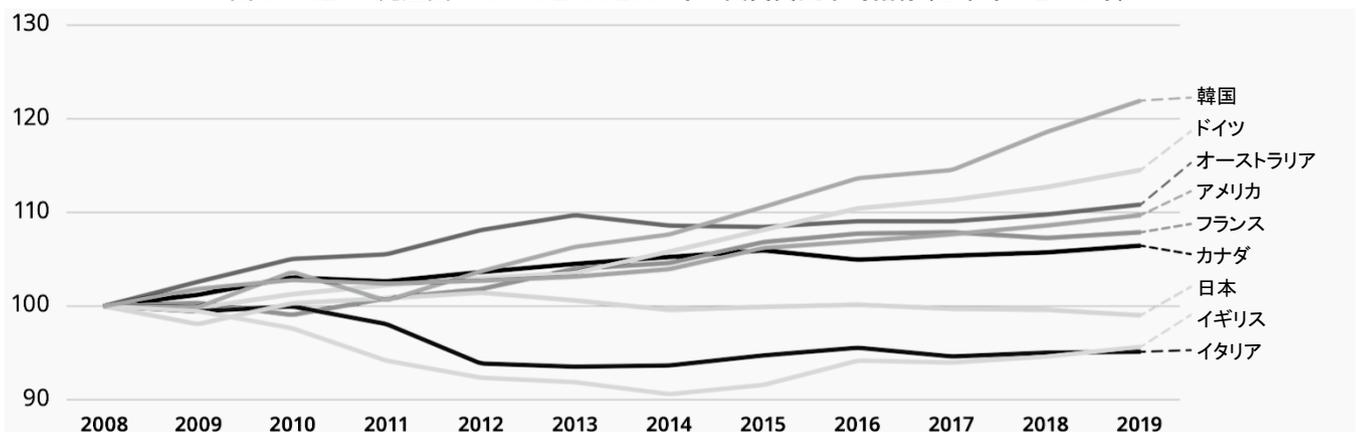
新型コロナウイルス感染症拡大後の各国のデータによると、短期統計が利用可能な国の約3分の2で、賃金の減少や平均賃金の伸びの鈍化が見られた。日本、韓国、イギリスなどでは、雇用を維持するために強力な雇用維持政策が導入もしくは拡大されたため、危機の影響は大規模な雇用喪失よりも賃金の下降圧力によって、より明確になっている可能性がある。例えば、イギリスでは政府が賃金の8割を支払う雇用維持制度の恩恵を受けた従業員が、労働時間がゼロに短縮されたにもかかわらず、失業者とは見なされなかった。そのため、失業率は安定したままであったが、実質賃金平均指数は2020

年4月に前年比で2.1%低下した。同様の状況は、フィンランド、オランダ、スペイン、スウェーデンなど他の欧州諸国でも見られる。

日本では失業率が2020年第1四半期からわずかに上昇したものの、賃金の低下はそれほど顕著ではなく、1月から3月にかけて賃金の下降圧力が見られたが、前年同期比で賃金の上昇幅ははるかに小さかった。ただし、2020年5月の平均賃金の下落は前年同月より急激であった(図2)。

一方、その他の国(ブラジル、カナダ、フランス、イタリア、アメリカなど)では、低賃金労働者の間で相当数の失業が発生したことを反映して、平均賃金が大幅に上昇した。危機的な状況下では、雇用構成の急激な変化で平均賃金が大きく変動する可能性がある(「構成効果」として知られる)。例えば、2020年3月末までにほとんどの州で封鎖措置を実施したアメリカでは、4月の失業率が前例のないほど急激に上昇して14.7%(前月比10.3ポイント上昇)を記録した。具体的には、「高校卒業未満」の失業率が21.2%(同14.4%ポイント上昇)であったのに対し、「学士号以上」の失業率は8.4%(同5.9%ポイント上昇)にとどまった。

図1 G20の先進国における2008-2019年の実質賃金平均指標(基準年=2008年)



資料出所: ILO (2020)

その結果、実質賃金平均指数は前年比で4月に約7%、7月に約4%上昇した。カナダやブラジルでも同様の状況が見られた。カナダでは失業率が14%に達した5月に、前年比で実質賃金平均指数が約11%上昇し、ブラジルでは失業率の上昇はわずかだったものの、第2四半期に前年比で実質賃金平均指数が約7%上昇した。

危機の影響は女性および低賃金労働者に顕著

今回の危機が賃金総額に与えた影響は、男性よりも女性のほうが大きかった。欧州の一部の国を対象とした試算によると、賃金補助の支払いがなかった場合、2020年第1四半期から第2四半期の間の賃金減少幅は男性が5.4%であるのに対し、女性は8.1%だった（労働者全体では6.5%）。このような格差はレイオフの数の違いよりも、労働時間の短縮が主な原因である。労働時間の短縮によって失われた賃金は、男性が4.7%であったのに対し、女性は6.9%であった。

また、今回の危機は低賃金労働者に不均衡な影響を与え、賃金格差を拡大させた。調査によると、多くの国で労働時間の短縮が、高賃金の管理職や専門職よりも、初歩的な仕事を中心とした低技能職に特に大きな影響を与えている。欧州の一部の国では、賃金補助制度がなければ、最低賃金労働者の半数が17.3%の賃金を失っていたと推定され、これは全労働者の推定（6.5%）をはるかに上回っている。その結果、不平等の指標である賃金分布の下位50%の労働者が受け取る賃金総額に占める割合は、平均27%から24%へと低下する一方で、分布の上位半分（上位50%）の労働者の割合は73%から76%へと上昇することになった。

しかし、多くの国では、失われていたであろう賃金の一部を一時的な賃金補助制度によって補填し、危機による賃金の不平等への影響を軽減することが可能になった。多くの国が危機時に雇用を守るため、賃金補助制度を導入または拡充している。データ入手可能な欧州10カ国では、賃金補助制度が平均で、労働時間の短縮による賃金損失の約51%を補ったと試算されている。また、賃金補助制度の主な受益者は危機の影響をより深刻に受けた低賃金労働者であったため、所得格差への影響を和らげることも可能であった。

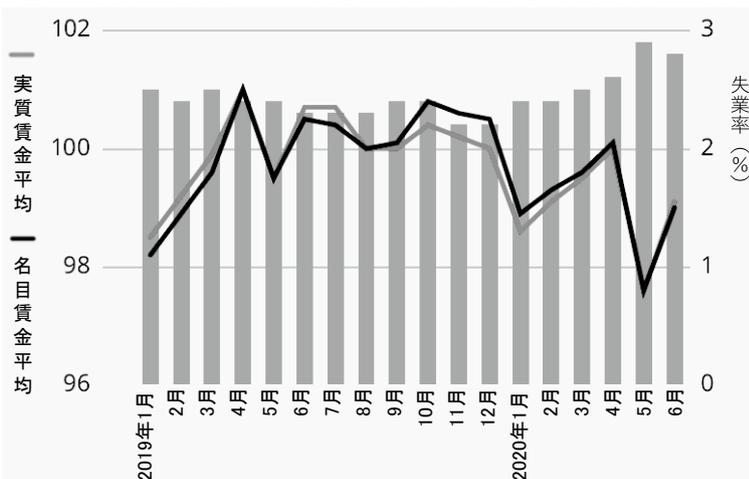
また、危機後の新たなより良い「ノーマル」を計画する際には、法定または交渉による適切な最低賃金が、より多くの社会正義と不平等の減少を確保するために役立つ可能性がある。最低賃金が適切な水準に設定および促進され、低賃金労働の可能性が高い労働者を法的に保護できれば、不当な低賃金労働から労働者を保護するだけでなく、不平等の削減にも貢献する。さらに、最低賃金を最も効率化するために、インフォーマル経済の公式化や賃金雇用の創出、持続可能な企業間での生産性向上をサポートする他の政策を伴うべきである。

適切で均衡のとれた賃金政策が必要

危機の影響を緩和し、経済回復を支援するためには、強力かつ包括的な社会的対話を通じた適切かつバランスのとれた賃金政策が必要である。近い将来、コロナ危機の経済および雇用への影響は労働者の賃金に大規模な下降圧力をかける可能性が高い。このような状況のなかで、雇用を保護し、企業の持続可能性を確保すると同時に、労働者とその家族の所得を保護して需要を維持し、デフレを回避するためには、関連する社会的・経済的要因を考慮に入れた適切かつバランスのとれた賃金調整が必要となるだろう。

【参考資料】
ILOホームページ
(<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>)
“Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19”
“Global Wage Report 2020-21: COVID-19 drives wages down, new ILO report finds”
ILO駐日事務所ホームページ
(<https://www.ilo.org/tokyo/lang--ja/index.htm>)

図2 日本における失業率および平均賃金の推移(2019年=100)



資料出所: ILO (2020)

(海外情報担当)

EU

加盟国に適正な最低賃金の設定を求める指令案

欧州委員会は2020年10月、域内における最低賃金額の適正化を図る指令案を公表した。各国の最低賃金の水準の低さや、適用対象から除外されている労働者などへの対応を目的に、ディーセントな生活を可能とする最低賃金額の設定や、その根拠となる基準、また労使の参加などを求める内容だ。

労働協約による賃金決定を推奨

最低賃金については、2017年に採択された政策方針「欧州社会権の柱」が、適正な最低賃金額の設定と、透明かつ予測可能な設定手法の導入を目標に掲げ、各国の慣行に応じて、また労使の自律性を尊重しつつこれを実施することを求めている。2019年に発足した新たな欧州委の体制も、「社会権の柱」を引き継いでこれを実施することを方針として示しており、指令案もその一環として作成されたものだ。

欧州委によれば、現在、域内の多くの労働者は適正な最低賃金による保護を受けておらず、法定最低賃金制度を有する多くの国でも、近年上昇傾向にはあるものの依然として低水準で、ディーセントな生活を提供できていない。また、労働協約の適用率が高く、これにより最低基準を設定している国は、低賃金労働者が少なく、最低賃金の水準も高い傾向にあるものの、それでも平均で10～20%の労働者は保護から漏れているという。

こうしたことから、指令案は、適切な水準の最低賃金の設定と、労働者が労働協約や法定の最低賃金による保護を受けやすくするための枠組みの構築を目的に掲げている。ただし、労使の

自律性や協約締結の権利を尊重し、また各国で構築された制度や慣行に反して法定制度の導入や協約の全体への適用を求めるものではない、としている。

重視されているのは、労使交渉を通じた賃金決定の促進だ。労働協約により最低基準を設定している各国では、労使交渉がその適切な水準と適用範囲を直接決定し、また法定最低賃金制度による国でも、最低基準の設定に強い影響をおよぼすことによる。このため、業種別または業種横断的な労使交渉による賃金決定に関する労使の能力の構築と強化とともに、建設的で意義のある、情報に基づいた労使間の賃金交渉を促すよう求めている。また、労働協約の適用率が労働者の70%を下回る加盟国については、労使団体と協議のうえ、労使交渉の実施に関する環境整備を法的あるいは労使との協定により行うことなどを求めている。

また、法定最低賃金制度を有する加盟国には、最低賃金額の設定・改定に際して、適切な水準の設定を促す基準とそのために必要な措置を講じることが求められる。基準の設定は、各国の慣行に応じて行うことができる（法定、専門機関による決定あるいは三者合意など）が、安定的かつ明確であることが求められる。基準には、少なくとも以下の要素が含まれる必要がある——①最賃額の購買力（生活費や税・社会保険料を考慮）②税引き前賃金の水準と分配の状況③税引き前賃金の上昇率④労働生産性の動向。また、税引き前賃金との関連での適正さを評価指標で表すことや、適正さの維持のための定期的な改定、各種の提言を行う専門機関

の設置などを求めている。

また、異なるグループ毎に最賃額を設定する場合、その差は最低限に抑え、また差別的でないことや、目的に照らして相応かつ妥当である必要がある。何らかの控除により報酬額が最低賃金を下回る場合も、その控除の必要性や妥当性、相応性が求められる。

加えて、各国には法定最低賃金額の設定・改訂に際して労使が関与するために必要な措置が求められる。上述の協議組織への参加などを通じて、①最賃額の設定・改訂に関する基準や評価指標の選択・適用②最賃額の改定③グループ別の最賃額の設定や控除に関する事柄④最賃額の設定機関に提供するデータ収集や調査研究の実施などへの参加が想定されている。

労働者が法定最低賃金の保護を受けやすくするための施策としては、労使と協力のうえ、次の施策の実施を求めている。すなわち、①労働基準監督官または最低賃金制度の執行機関による管理、検査の強化②違反事業者の積極的な捕捉に関する執行機関向けのガイドランスの作成③法定最低賃金に関する情報が明確で理解・アクセスしやすい形で一般に提供されるようにすること——である。

指令案はこのほか、公的調達における最低賃金順守の要件化や、各国の最賃による保護状況に関するデータ収集や毎年報告の義務化、また必要に応じた紛争解決や法的救済の提供などを求めている。

【参考資料】

European Commission、EUR-Lex 各ウェブサイト

(海外情報担当)