

海外労働事情

イギリス 職場復帰にそなえ所得補償拡充を提言

コロナ禍の影響が次第に落ち着きを見せ始めるなか、雇用維持を目的とした政府の賃金補助策も対象者が次第に縮小しつつある。しかし、シンクタンクのResolution FoundationとNuffield Foundationは共同で報告書を発表し、ロックダウンの収束により労働者の職場への復帰が進めば、再び感染拡大を招きかねないとして、自主隔離中の所得補償の拡充を政府に求めている。

雇用維持スキームの対象者が減少

歳入関税庁が6月初めに公表したデータによれば、一時帰休中の従業員について政府が賃金の8割を補助する「雇用維持スキーム」の適用対象者は、年初に導入された3度目のロックダウンの影響で一時は500万人を超えて増加したが、以降は減少が続いており、4月末時点で344万人（全就業者のおよそ1割）と、前月の432万人から2割（88万人）減少している。2020年4月の制度導入以降、労働者およそ1,150万人が適用を受け、支給総額は640億ポンドにのぼるとされる（注1）。

ただし、状況は業種別に大きく異なるとみられる。統計局が新型コロナウイルスの影響に関連して定期的に公表している企業調査データによれば、芸術・娯楽・レクリエーション業やその他サービス業の労働者の26%、また宿泊・飲食業では21%が一時帰休の状態にある（図）。

また、産業全体では労働者の約6割が職場に戻っているほか、約3割が職場以外（在宅等）で就業しているが、一時帰休の労働者比率が高い業種では、職場以外で就業する労働者の比率は相対的に小さい傾向にある。

スキームは当初、2020年10月末をもって、より補助率の低い制度への転換が予定されていたが、感染状況の再拡大を受けて延長され、最終的に今年9月末に終了する見込みだ（注2）。

自主隔離中の所得補償を

年初からのロックダウンは、段階的な緩和が行われ、6月下旬には解除するとの目標が掲げられている。これに伴い、政府が現在行っている在宅就業の奨励も終了が見込まれている。

これに関連して、Resolution FoundationとNuffield Foundationが共同で公表した報告書は、労働者の職場への復帰が進む結果として感染が再拡大するリスクを指摘している。報告書は、現在、病気による休業の際の所得補償が不十分であるために、新型コロナウイルスへの感染が疑われる症状が出た場合や、検査結果が陽性となった場合等に、労働者が必要な自主隔離を行わずに働き続けかねないリスクを指摘。例えば、政府が提供する追跡アプリケーションで感染の可能性が認められた場

合、500ポンドが支給される制度があるが、所得制限等により適用を受けられるのは労働者の8人に1人で、自治体への申請を要するほか、子どもが自主隔離の対象となった場合に適用を受けることができない、といった問題があるとしている。

報告書はこのため、休業に対する給付水準を引き上げることを提言している。

【注】

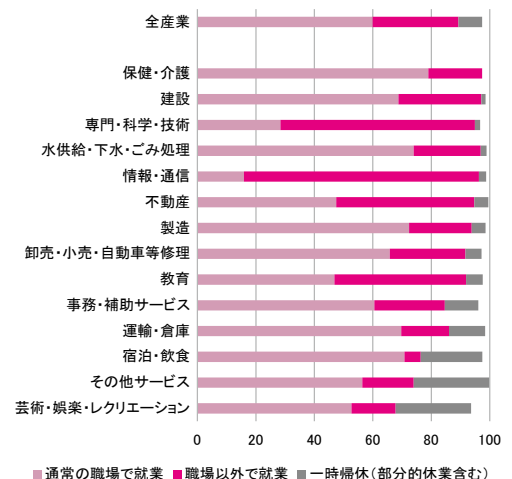
- 1 いずれも申請ベース。
- 2 7月に補助率が7割、さらに8月と9月には6割に削減され、従来の8割との差分の負担が雇用主に求められる。なお、並行して実施されている自営業者向けの所得補償スキームも、9月まで継続の見込み。

【参考資料】

Gov.uk, Office for National Statistics, Resolution Foundation, Nuffield Foundation, The Guardianほか各ウェブサイト

（海外情報担当）

図 労働者の就業状況 (%)



注：調査対象期間は5/3～16。

資料出所：Office for National Statistics 'Business insights and impact on the UK economy: 3 June 2021'

アメリカ

「米国雇用計画」と「米国家族計画」
——バイデン大統領提案

バイデン大統領は3月31日に「米国雇用計画(The American Jobs Plan)」、4月28日に「米国家族計画(The American Families Plan)」を相次いで発表した(表)。前者(AJP)は雇用創出効果のあるインフラ整備や、低所得者層・若年者・女性・有色人種らに重点を置いた職業能力開発、介護労働者の待遇改善などに総額2.25兆ドルを投資する。後者(AFP)は子育てや介護を行う世帯の支援、有給病気休暇の恒久制度化などに総額1.8兆ドルを計上している。両案の財源は連邦法人税や最高税率の引き上げなどによるもので、野党共和党には大規模な財政出動や増税に慎重、反対の議員が多く、実現に向けた協議は難航している。

「何百万もの優れた雇用を創出」

AJPは交通インフラ整備(高速道路や橋梁、港湾、空港の改修等)に6,210億ドル、住宅や通信網、クリーンエネルギー発電による送電網などの生活インフラ整備に6,500億ドル、研究開発や労働者の能力開発など「製造業の競

争力強化」に5,800億ドル、「在宅又は地域密着型の介護へのアクセス向上」に4,000億ドルを投入する。

財源は連邦法人税率の引き上げ(21%→28%)、多国籍企業の海外収益課税の税率引き上げ(10.5%→21%)、大企業の利益に最低15%の課税を行う「ミニマム税」の導入などによる。

バイデン大統領は計画の遂行により「何百万もの優れた雇用を創出する」と述べ、その実現を訴えた。

職業能力開発の支援

労働者の能力開発支援は「人種・ジェンダーによる不平等をなくし、低所得で十分なサービスが行き届いていないコミュニティや、高校卒業前の学生が高給の職業に就くためのキャリアパスを構築する」ことを主眼とする。

具体的には、従来からあるキャリア支援制度に480億ドルを追加計上した。「登録見習い制度(registered apprenticeships)」「事前見習い制度(pre-apprenticeships)」(注1)に資金を拠出し、100~200万の新規登録見習いプログラムを創出することなど

が該当する。労働者の75%以上を異なる性別の者が占める「非伝統的職業」(例えば米国の女性にとっては、溶接工、自動車修理工、配管工などが該当)の見習いプログラムの充実が効果的だと指摘している。

また、中学、高校でのキャリア教育を拡充する。大学や企業などと連携し、学生をSTEM(科学、技術、工学、数学)分野、需要の高いセクターに結びつける技術プログラムを開発する。需要の高いスキルを身に付ける職業訓練を行うコミュニティカレッジ(2年制公立大学)との協力を支援する。

「構造的な人種差別」や「持続的な経済的不平等」から十分なサービスを受けていない者への支援には120億ドルを充てる。

「転職労働者プログラムとセクターベースのトレーニング」には400億ドルを費やす。自己の過失によらず失業した労働者が、必要なキャリア構築支援、新しいスキルの開発を受けられるよう、包括的なサービスの提供を保証する。対象となるセクターとして、「クリーンエネルギー」「製造」「介護」をあげている。

表 「米国雇用計画」と「米国家族計画」の主な内容

計画名	米国雇用計画(American Jobs Plan) 21年3月31日発表	米国家族計画(American Families Plan) 21年4月28日発表
予算規模	2.25兆ドル	1.8兆ドル
主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・高速道路など交通インフラ整備(6,210億ドル) ・住宅や送電網、通信網など生活インフラ整備(6,500億ドル) ・労働者の能力開発など製造業の競争力強化(5,800億ドル) (このうち労働力開発支援に1,000億ドル) 登録見習い制度など既存制度の強化(480億ドル) サービスが行き届いていない層の能力開発(120億ドル) 転職者支援(400億ドル) ・在宅又は地域型の介護アクセス向上(4,000億ドル) 	<ul style="list-style-type: none"> ・有給家族・病気休暇制度の段階的導入(2,250億ドル) 年間12週間の有給の親、家族、および個人の病気/安全休暇 年間3日間の忌引休暇 ・育児世帯等を対象とする税額控除拡大措置の継続 児童税額控除(CTC)の拡充 児童・扶養家族税額控除(CDCTC)の拡充 勤労所得税額控除(EITC)の拡充
主な財源	<ul style="list-style-type: none"> ・連邦法人税率の引き上げ(21%→28%) ・多国籍企業の海外収益課税の税率引き上げ(10.5%→21%) ・大企業の利益に最低15%の課税を行う「ミニマム税」導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人所得税の最高税率引き上げ(37%→39.6%) ・キャピタルゲイン課税の税率引き上げ(20%→39.6%)

注:括弧内の金額は計上予算額

資料出所:ホワイトハウス・ウェブサイト掲載の「米国雇用計画」「米国家族計画」をもとに作成

介護労働者の待遇改善

AJPはメディケイド（低所得者向け医療保険制度）の下で「在宅および地域型の介護サービス（Home and community-based services）」を提供する労働者の賃金と福利厚生の水準を引き上げる考えを示している。こうした「介護経済のインフラ」強化により、サービスを受けるために何年も待たされる現状の改善をはかる。

有給病気休暇の恒久制度化

AFPには有給家族・病気休暇の恒久制度化を盛り込んだ（予算額：2,250億ドル）。米国ではコロナ禍で初めて有給休暇（病気・介護休暇）の付与を連邦レベルで法制化（義務化）した（有給病気休暇および拡大家族・医療休暇）。この制度は緊急的な措置として、既存の連邦家族医療休暇法（FMLA、中小企業等を対象に休暇付与を義務づけ。有給、無給を問わない）を拡充したもので、20年12月に失効した。その後は、企業が自主的にこうした休暇を付与する場合、税額控除の措置をとっている。控除を申請できる1人あたりの休暇日数は年間60日（12週間）、控除額の上限は1万2,000ドル（1日200ドル×60日）とした。ただし、この措置も21年9月には期限切れを迎える。

AFPは10年かけて段階的に、「（年間）12週間の有給の親、家族、および個人の病気/安全休暇を保証する」とした。賃金の3分の2、月に最大4,000ドルを労働者に給付する。また、1年目から年間3日間の忌引休暇を取得できるようにする。

なお、現行FMLAは従業員500人未満で75マイル（約120キロメートル）圏内に従業員が50人以上いる事業所

に12カ月雇用され、年間1,250時間以上働く者を対象に、毎年12週間まで無給の休暇取得を認めている。AFPでは、こうした条件を明示していない。

州レベルでは21年5月現在、9つの州（カリフォルニア、コロラド、コネチカット、マサチューセッツ、ニュージャージー、ニューヨーク、オレゴン、ロードアイランド、ワシントン）とコロンビア特別区（ワシントンD.C.）が有給の家族・病気休暇制度を設けている（注2）。支給額や給付期間は州により異なる。

育児世帯向け税額控除の拡大

21年3月11日に成立した1.9兆ドル規模の経済・雇用対策を内容とする米国救済計画法（American Rescue Plan Act、ARP法）では、17歳未満の子ども1人あたり2,000ドルの児童税額控除（CTC）について、対象に17歳の子どもを含むこととし、1人あたり3,000ドル（6歳未満は3,600ドル）に引き上げた。年収7万5,000ドルを超えると段階的に減額となる。同法ではこの措置を21年度までとしていたが、AFPでは25年まで延長するとともに恒久制度化をめざす。

またARP法では、児童・扶養家族税額控除（CDCTC）について、年収12万5,000ドル以下の家庭には、13歳未満の子どもの保育等にかかる費用の半分（子ども・扶養家族が1人の場合は4,000ドル、2人以上の場合は8,000ドルを上限）を税額控除する措置をとることとした（年収12万5,000ドルを超えると減額）。それまでの控除対象は年収により費用の20～35%、金額は子ども1人に600ドル、2人以上に1,200ドルなどとしており、低中所得層への減税措置を手厚くした。AFP

ではこの措置の恒久化を求めている。

さらに、勤労所得があり、所得が一定額未満の者を対象とする勤労所得税額控除（EITC）も、ARP法による拡充措置（子どもがいない労働者の控除額を543ドルから1,502ドルに引き上げ等）を継続する。

所得税引き上げなどを財源に

AFPではこのほか、3～4歳児の無償教育（free universal pre-school）やコミュニティカレッジの無償化のための予算措置も盛り込んだ（それぞれ2,000億ドル、1,090億ドル）。

AFPの財源には、トランプ政権が18年から適用した個人所得税の最高税率引き下げ措置のとりやめ（37%→39.6%）、年収100万ドル超の者に対するキャピタルゲイン課税の税率引き上げ（20%→39.6%）などで充当する。

野党共和党には増税や大規模な財政出動に否定的な議員が多い。バイデン大統領側は5月21日、AJPの予算規模を1.7兆ドルに縮減することを共和党に提示したが理解を得られず、提案の実現に向けた協議は難航している。

【注】

1 「登録見習い制度」は、事業主や事業主団体、労働組合などが共同で実施する職業訓練を、連邦政府や州政府で登録する制度。OJTと職場外訓練を組み合わせ、専門職、熟練工を養成する。労働力革新・機会法に基づく助成金の支給対象となる。訓練中は雇用扱いとなり、給与が支給される。2020年度には全米で約2万6,000のプログラムが登録され、約8万2,000人が修了した。「事前登録見習い制度」は「登録見習い制度」にスムーズに参加できるよう、その職業で求められる知識などを事前に把握することを目的とする。

2 コネチカット州は22年1月、オレゴン州は23年1月、コロラド州は24年1月から、それぞれ実施する予定。

【参考資料】

日本貿易振興機構、ブルームバーグ通信、内閣府、ホワイトハウス、連邦労働省、各ウェブサイト

（海外情報担当）

ドイツ

ドイツの最低賃金水準はEUで14位
——WSI報告

ハンスベックラー財団経済社会研究所（WSI）は、EUにおけるドイツの最低賃金水準を分析した結果を発表した。それによると、ドイツの最低賃金は、国内の労働者全体の賃金の中央値を100とした場合、48.2にとどまり、EU21カ国中14位であることが明らかになった。

今後2年で段階的な引き上げ

ドイツの法定最低賃金は2021年1月1日に引き上げられ、現在は時給9.50ユーロとなっている。今後7月1日から9.60ユーロ、2022年1月1日から9.82ユーロ、同7月1日から10.45ユーロへの段階的な引き上げが決定している。

この時給9.50ユーロという額は、ルクセンブルク、オランダ、フランス等よりも低い（図1）。また、賃金の中央値に対する割合は、48.2%で（図2）、調査対象のEU21カ国中14位であった。

背景にEU最低賃金指令案

WSIが行ったこのような分析の背景には、欧州委員会が昨年10月に発表した「域内における最低賃金額の適正化をはかる指令案」がある。指令案は、各国の最低賃金水準の低さや、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（適正）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、労使の参加などが求められている。同指令案によれば、最低賃金の適正な水準のめどは、「賃金の中央値の少なくとも60%、または、平均賃金の50%」とされる。

しかし、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。WSIによると、ドイツの場合、賃金の中央値の60%

に相当する額は時給12ユーロであり、現在の時給9.50ユーロとはかなり差がある。仮に最低賃金が時給12ユーロに設定された場合、ドイツでは推計で約680万人がその恩恵を受ける。

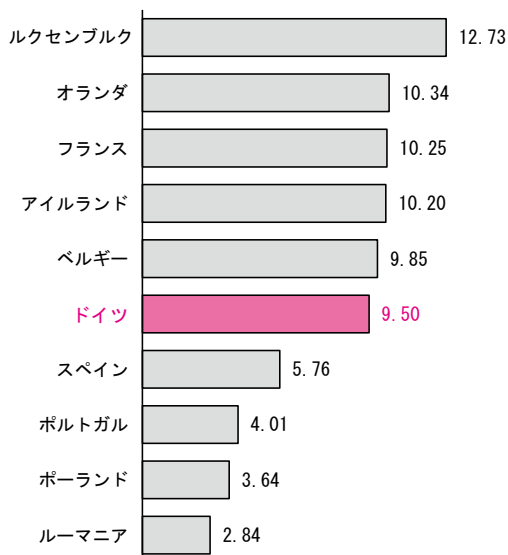
また、同指令案は、労働協約を重視しており、協約の適用率が労働者の70%を下回る加盟国については、労使交渉の実施に関する環境整備を法的あるいは労使協定により行うことを求めている。労働市場・職業研究所（IAB）の統計によると、ドイツで労働協約の恩恵を受ける労働者は、現在52%となっており、同指令案が成立した場合、今後何らかの国家行動計画を策定する必要が生じることも考えられる。

【参考資料】

WSI-Mindestlohnbericht 2021, BMAS, Europäische Kommission (2020): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, COM(2020) 682 final, Brüssel.

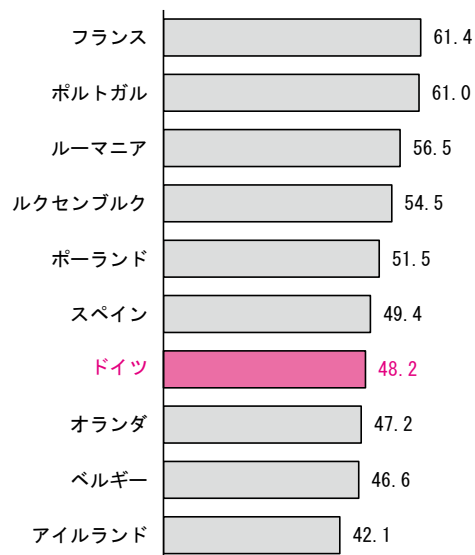
(海外情報担当)

図1 1時間当たりの法定最低賃金(ユーロ)



資料出所:Lübker, Schulten / WSI (2021)

図2 賃金の中央値に対する法定最低賃金の割合(%)



資料出所:Lübker, Schulten / WSI (2021)

フランス コロナ禍の影響を受ける自動車産業

フランスの2020年の新車販売台数は前年比25.5%減少し、1975年の水準まで落ち込んだ。コロナ禍の業績悪化が大きく影響しており、自動車部品として欠かせない半導体の不足による操業停止が追い打ちをかけている。各社とも部分的失業制度を活用するほか、労使合意に基づく希望退職制度などを導入して危機を乗り切ろうとしている。

歴史的な業績悪化

フランスの2020年の新車（乗用車）販売台数は約165万台で、前年の220万台と比較して25.5%減となり、1975年の水準まで落ち込んだ。特に2020年3月は前年同月比72%減まで急激に落ち込み、翌4月は同88.8%減まで達した。その後は持ち直し、12月は前年同月比11.8%減にとどまったが、最終的に年間の落ち込みは1990年代の不況や2000年代の経済危機にも経験したことのないものになった。現時点の予測では2021年は前年比10.7%増、2022年は10.5%増に回復する見込みだが、コロナ禍前の水準に戻るのには2025年と予想されている。

この業績悪化は、2020年春の1回目のロックダウン時に、販売店や工場が休業したことに加え、経済危機への懸念から消費者の間で買い控えが広がったことに起因する。また、ロックダウンや国境閉鎖の影響で旅行者が減少したため、乗用車販売の大口顧客であるレンタカー会社の購入台数が減少した要因も大きい。

半導体不足による操業一時停止

さらに追い打ちをかけるように、主

要部品に欠かせない半導体不足が自動車生産に影響を与えている。2020年の自動車需要の激減を受け、自動車部品メーカーは、半導体の発注量を削減した。同時期に携帯電話やタブレット向けの半導体需要が高まったため、半導体メーカーは生産体制を切り替えた。しかしその後、自動車の需要が盛り返したため、あらためて半導体を発注したが、半導体メーカーはすぐにその要求に応えることはできなかった。

2021年3月の調査結果では、部品メーカーの92%で自動車部品に組み込む半導体の納品に遅れが出ており、52%で原材料費が上昇している。それにより、半数以上の部品メーカーが生産ラインの停止を余儀なくされ、3分の1に相当する従業員が部分的失業制度による休業をしている。

こうした部品メーカーからの供給の遅れによって操業を停止せざるを得ない自動車メーカーが続出した。プジョー・シトロエン(PSA)・フィアットの合併による企業であるステランティスでは、ラ・ジャネ工場やソショー工場で、2021年3月以降、断続的に数日間から1週間程度、操業が停止した。ルノーでもフィラン工場やSTA工場などフランス内外の工場で操業が一時停止に陥った。

自動車メーカーにおける操業停止が繰り返されたことにより、従業員の給与にも影響が出ている。ステランティスでは、休業の場合に賃金が全額保証される84時間を超過するケースが出てきており、労組は長期部分的失業制度(注)の適用に向けて労使交渉の開始を要求するとしている。

ルノーの経営改善策

ルノーは、2020年の損失が80億ユーロに達したため、2021年2月、経費節減策の一環としてパリ首都圏で就労する従業員のうち約1万5,000人に部分的失業制度を適用し、毎週金曜日を休暇(週休3日)にすることを決定した。パリ近郊の4事業所で就労する技術者および事務部門が対象で、工場労働者は含まれていない。部分的失業は2020年3月から実施されており、今回はそれを8月中旬まで拡充する予定だ。

部分的失業制度により国および失業保険から従前賃金の70%が支給され、会社が残りの30%分を補填することで労使が合意している。ただし、5日間の部分的失業につき1日の有給休暇が減らされることとなる。

ルノーはこのほかの経営改善策として希望退職制度を実施中だ。2020年11月、技術者および事務部門で2,500人の希望退職を募る計画に労使が合意した。2021年9月末までに1,900人達成を目標としているが、3月までに応募してきたのは約300人にすぎない。労組によると経済情勢が悪化するなかでの希望退職応募には、他社の採用計画や個人的な起業が欠かせないが、コロナ禍でそれも難しく、会社側に不満を持っていたとしても、退職することを望まない者が多いという。そのため好条件を提示して改めて募集しているが、退職圧力を問題にする労組もある。

[注]

本誌2020年10月号76頁参照。

【参考資料】

Challenges、Figaro、France Inter、Capital、Ouest-France各紙。

(ウェブサイト最終閲覧：2021年6月4日)

(海外情報担当)

韓国

COVID-19で悪化した若年者の雇用危機対策

政府は3月3日、COVID-19で悪化した若年者の雇用環境を改善するため「若年者雇用活性化対策」を発表した。3月25日に可決された2021年度第1次補正予算でも若年者の雇用支援予算を増額し、雇用創出や就業支援、職業訓練を通じた就業能力の強化等の対策を行う。

IT関連への採用支援を拡大

民間企業向けの対策として、中小・中堅企業がIT関連職に未就業若年者を採用する場合、人件費を支援する「デジタル雇用事業」の対象人員を当初予算の5万人から補正予算で11万人に拡大する。

中小企業が6か月以上の労働契約で失業者を採用する場合、人件費を月最大100万ウォン（最長6か月）支援する「特別雇用促進奨励金」の対象人員を4万人増員し、そのうち2万人は若年者を優先的に支援する。

若年者雇用親和型研究開発（R&D）3種パッケージ（2018～2022年）の延長も検討する。このパッケージは、政府の研究開発に参加する企業に対し、①政府支援金4～5億ウォンあたり若年者1人採用の義務化②若年者新規採用時に2年間支給する人件費の半額程度をR&D課題終了時に企業が政府に納付する技術料から控除③若年者新規採用時に、企業がR&D参加時に負担するマッチング資金から人件費を控除——等の支援を行う制度である。

常用労働者の半数以上が若年者であるか、最近1年以内に若年者1人以上を雇用した零細事業主1万6,000人に対して「若年者雇用特別資金」を支援

し、貸付以降1年間若年者を継続雇用した場合に2年目から金利を優遇する。

また、若年者の創業支援を通じて雇用領域の拡大をめざす。スタートアップ企業の経営安定化を目的とした成長段階別支援を強化する。「若年者専用創業資金」を通じて、年間1,600億ウォン、2021年から2025年までの合計で約8,000億ウォンの融資支援を行う。非対面分野の有望創業企業の発掘に力を入れ、システム半導体、環境等の分野の創業も促進する。

公共機関では、定員の3%以上に34歳以下の未就業者を採用するよう義務化した「若年者雇用義務制」の期限を、当初の2021年から2023年まで延長する。また、「公共分野体験型雇用」の対象人員2万2,000人中4,200人を第1四半期内に採用することを目指す。

デジタル分野の職業訓練も強化

若年者の人材育成に力を入れ、成長産業の職業訓練の機会を提供する。補正予算によって、デジタル・新技術分野の中核人材を育成する実務中心のプログラム「K-Digital Training」において、新技術分野のスタートアップ企業が直接設計する「個別デジタル訓練」を新設し、若年者3,000人を支援する。

加えて、文科系のデジタル分野非専攻若年者に対してデジタル分野の基礎力の開発を支援する「K-Digital Credit」の対象人員を2万人増員し、6万人を支援する。

政府が推進する国家発展戦略であるグリーンニューディールの中心となる低炭素・グリーン分野の企業が参加す

る訓練を500人規模のモデル事業として実施する。

職業訓練の参加機会を拡充するため、COVID-19の影響を受けた航空・観光分野に従事する若年者、関連学科卒業・卒業予定者に対して、地域や産業別にカスタムされた地域主導型の訪問個別訓練を提供する。また、若年者に人気の訓練課程を広く提供するためフルリモートの訓練を導入するほか、人気企業が主導する訓練を拡大するため民間企業との協力を強化する。

失業扶助の対象人数も拡大

国民就業支援制度（韓国型失業扶助制度）は、独自の就業支援と合わせて低所得者は月50万ウォン（最長6か月）の求職促進手当が受給できる制度である。若年者（18～34歳）は中位所得の120%以下が支援対象となる。補正予算によって支援対象の若年者を5万人増員し、計15万人に拡大する。国民就業支援制度参加者を対象とする仕事経験プログラム（インターン型）の支援人員も補正予算で1.4万人増員し計2万人とする。

COVID-19の影響で増加した求職断念若年者に対しては、「若年者挑戦支援事業」を補正予算で新設した。地域の自治体の若者センターを活用し2～3か月の就業力強化プログラムを提供する制度で、2021年はモデル事業として20前後の若者センターを選定し5,000人規模で実施予定である。

【参考資料】

韓国雇用労働部発表資料「2021年雇用労働部所管補正予算の主な内容」(2021年3月25日付)

韓国雇用労働部発表資料「若年者雇用活性化対策」の発表（2021年3月4日付）

（海外情報担当）

中国

デジタル化に対応する「新職業訓練強化に関する通知」を発表

近年のデジタル化を伴う技術革新の進展に伴い、新しい就業スタイルによる新たな職業が相次いで誕生している。これに対応する人材開発やデジタル経済と実体経済の融合を推進するため、人力資源社会保障部は、2021年4月に「新職業の職業訓練強化に関する通知」(以下、通知)^(注)を発表し、新職業の国家基準の設定、新職業に対応する訓練基盤の整備、新職業能力評価基準などを提言した。

新職業への人材需要が拡大

新職業とは、「国家職業分類大典」(2015年版)に収録されていない産業構造や仕事内容の変化に伴って新たに生まれた職業で、一定数の従事者が存在し、必要な専門的知識・技能が求められる職業である。

2019年以降、人的資源社会保障部は計56種類の新職業を認定した。2020年7月に発表された「新職業のオンライン学習プラットフォーム発展報告」(以下、報告)では、今後5年間で新職業の人材需要は約2,205万人に膨らむと推計している。内訳は、約150万人のクラウドコンピューティングエンジニア、約500万人のモノのインターネット(IoT)エンジニア、約100万人のドローンパイロット、約200万人のeスポーツプレイヤー、約150万人のeスポーツ運営者、約150万人の農業管理者、約500万人の人工知能人材、約130万人の建築情報模型技術者、125万人の産業用ロボットシステムオペレーター、200万人のデジタルマネージャーである。

そうした背景もあり、政府の職業訓

練技術指導センターは、アリババグループ(DingTalk)と提携し、オンラインでの新職業の職業訓練プラットフォームを設立している。

報告によると、すでにオンライン学習をしている人が新職業を学ぶ理由は、「キャリアアップ」「新たな技能を習得する」「将来のために準備する」の順に多く、この3つで70%以上を占めている。また、「最も学びたい新職業」は、デジタルマネージャー、ドローンパイロット、人工知能(AI)エンジニア、農業マネージャー、モノのインターネット(IoT)エンジニアなどである。

デジタル職種へ高度訓練を導入

通知は、民間の活用による、幅広い新職業の定義や評価の国家基準の迅速な設定を促している。業界のトップ企業、業界団体、大学などが設定した新職業を含む基準は、人的資源社会保障部の審査を経て国家職業基準として認定される。

また、デジタルテクノロジー関連職種への高度な職業訓練を導入するとともに、新職業の技能競技活動を通じた学習を促進する。また、高等専門学校などのカリキュラムを修正し、専門技術者に対する継続教育専門科目の内容を改善するとともに、新職業に対応した新しい専門科目(プロジェクト)を追加する。民間の力を活用した職業訓練の基盤整備の迅速化と新職業訓練を担う教師の育成を強化し、教育環境を改善する。

新職業能力評価基準に関しては、新職業の特性に基づき多様な評価方法を模索する。例えば、「インターネット

+人材評価」の新モデルを探索し、デジタルテクノロジー関連職業に対してオンライン評価および識別モデルを構築するなどである。職業技能訓練補助金および職業技能評価補助金などの予算措置も講ずる。

中国政府は、「第14次5カ年計画期間の主要目標・任務」のなかで、インターネット、ビッグデータ、人工知能などの活用で産業統合を推進し、高度な製造業の集積と開発、戦略的新興産業の開発を提唱しデジタル革命を積極的に進める方針を示しており、2020年7月には「新業態、新モデルの健全な発展の支持による消費市場活性化、雇用増の促進に関する意見」を発表。生活と生産にかかわるシェアリングエコノミーを基盤とする新業態の創出と新たな消費市場の創出を提唱している。すなわち、オンライン教育やオンライン診療、遠隔勤務、デジタルガバナンスレベルの発展といったサービスの新モデルを積極的に開発する。個人事業者のオンライン起業にかかわるコスト低減を図りオンライン企業を支持するほか、副業としての起業の発展も積極的に支持する。

このように、中国でもデジタル化の進展に伴う新しい就業形態や雇用関係が生まれ、多様で柔軟な働き方が増える方向にあるが、企業と従業員の権益保護の観点からは、国の標準職業リストに認定されていない新職業に従事する者への収入や社会保障、雇用の安定性がいまだ確保されていないという課題が残されている。

[注] 「关于加强新职业培训工作的通知」

http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-05/07/content_5604964.htm

【参考資料】中国新闻网、新華網

(海外情報担当)

OECD

雇用・企業への継続的な支援が必要と提言

OECD(経済協力開発機構)は2021年3月、「雇用・企業支援：復興期への橋渡し (Supporting jobs and companies: A bridge to the recovery phase)」を公表した。OECDは、新型コロナウイルス危機に対応するため2020年に各国政府が実施した政策措置の効果を概観したうえで、今後も企業や労働者に対して継続的な支援を行う必要があるとしている。その概要は以下のとおり。

最大で3分の1の労働者が雇用維持スキームを利用

新型コロナウイルス危機の労働市場への影響を緩和するためには、一般的かつ包括的な雇用維持スキームが不可欠であった。いくつかのOECD諸国では2020年第2四半期のピーク時に、最大で労働者の3分の1が雇用維持スキームを利用していた(図)。封じ込め措置解除後(9月)の企業の操業再開に伴い、雇用維持スキームを利用する労働者の割合は大幅に減少したが、

感染の第2波到来後の11月・12月には再び増加した。多くの国では、2020年に雇用維持スキームを利用した労働者の割合は、封じ込め措置解除後の段階でさえ、2009年の世界金融危機のピーク時よりも大きかった。

支援と手続き変更で倒産件数が前年比減

各国政府による企業への大規模な支援策と倒産手続きの一時的な変更は、新型コロナウイルス危機において企業の倒産を防ぐのに役立った。GDPの前例のない低下にもかかわらず、調査対象国(OECD加盟12カ国)における2020年3月以降の毎月の倒産件数は、前年と比べて平均30%減少した。政府の支援がなかった場合、中小企業の倒産率は前年の約2倍になっていたと見込まれる。一方、危機の影響を最も受けた産業(宿泊・飲食サービス、芸術・娯楽・レクリエーション、教育、その他サービスなど)における起業率は、過去最低水準まで下落した。

求人数は減少、産業・職業間に差異

求人数は危機前の水準をはるかに下回っている。2020年夏に求人数は若干増加したものの、感染の第2波により再び減少した。また、求人数は産業や職業間で大きなばらつきがある。オンライン求人の高頻度指標(High frequency indicators)(注1)によると、2020年12月の労働需要は、宿泊・飲食サービス業ではパンデミック前の同年1月より45%低かったが、輸送・倉庫業では30%高かった。職業別にみると、病院、食品小売業、倉庫職の労働者などのエッセンシャル・ワーカーのオンライン求人数は、危機前と同じか増加した。

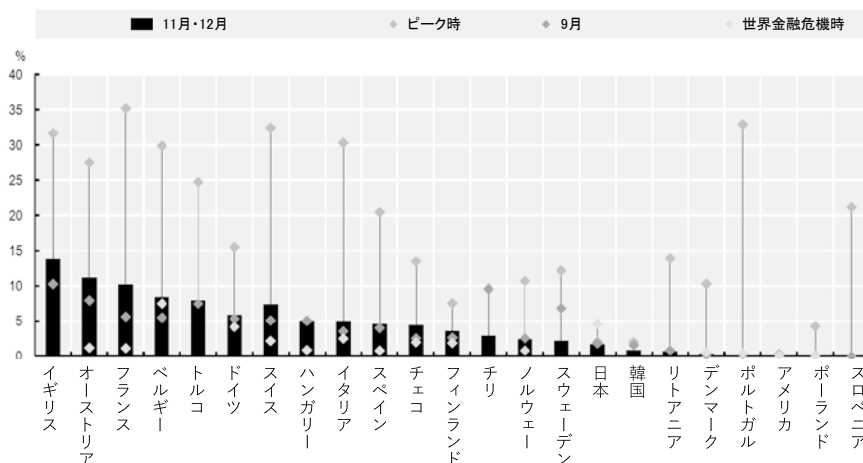
支援は危機の長期化を防ぐ投資とみるべき

新型コロナウイルス危機の発生から1年が経過した現在も、将来の動向に関する不確実性は依然として高く、多くの企業が低・無活動を強いられていることから、各国政府は企業や労働者に対して継続的な支援を行う必要がある。支援には短期的な財政支出が不可欠だが、危機の長期化による影響を防ぐための投資と見なすべきである。

(1) 危機の影響を受ける産業や労働者への支援が必要

まず、雇用維持スキームは企業や労働者を支援するための重要なツールとして引き続き必要である。経済活動の再開が産業や地域間で異なる現状では、雇用維持スキームは採算性のある雇用に焦点を当てる必要がある。将来的に採算性がある雇用かどうかを区別することは困難であるが、そのためには強制的な制限の対象となっている産業とその他の産業との間で支援を区別する

図 各国の雇用維持スキームを利用する労働者の割合



注：ピーク時はハンガリーと日本では10月、それ以外では4月・5月を指す。
資料出所：OECD (2021)

ことが有効である。強制的な制限の対象とならない産業の場合、雇用維持スキームの費用の一部を企業負担とし、雇用維持スキームの利用可能期間に制限を設けることができる。一方、強制的な制限の対象となっている産業の場合、将来の採算性を評価することは非常に困難であり、引き続き無条件に支援すべきである。

次に、労働者を雇用維持スキームで保護されている仕事から、そうでない仕事へと移動させることが不可欠である。そのためには、雇用維持スキームを利用している労働者に公的雇用サービスへの登録を義務づける、あるいは認めることや、労働者を短時間の研修に参加させることが有効である。例えば、フランスでは雇用維持スキームを利用する労働者が研修を受けた場合、給付額が純給与の84%から100%に増加するため、労働者には研修を受ける明確な金銭的インセンティブがある。

また、危機の長期化に伴い、危機の初期段階で仕事と収入を失った労働者の失業手当の受給期間が満了し、貯蓄が底をついて、「最後の手段」である生活保護の受給者数が増加する可能性がある。多くの国では、一時的な給付額の増額、資力調査の緩和、1回限りの給付の導入などの対策を講じている。このように効果的に対象者を絞ることが重要であるが、緊急に支援を必要としている人々が引き続き支援を受けられるようにする必要がある。

(2) 起業の奨励、倒産の回避が必要

新しい企業、特に、より革新的な企業を支援し、起業を奨励することが不可欠である。これには、例えば、自営業者向け失業保険の導入や、今後数年間の起業要件の緩和などが含まれる。新しい企業が雇用創出の大部分を占め

ていることが、様々な調査結果から分かっている。また、「創造的破壊 (creative destruction) (注2)」は労働者の良好な雇用と収益の見通しをもたらすだけでなく、経済成長を維持するためにも必要である。しかし、起業には時間がかかり、企業の負債増加が効率的な結果につながらないことも考えられるため、通常の創造的破壊プロセスへの復帰は徐々に進むと見込まれる。

次に、今後数カ月間は、特に「過剰債務(debt overhang)」のリスクを管理すべきである。すなわち、高水準の負債が投資を抑制し、投資不足の問題につながる現象により、業績は高いが負債過多の企業が倒産したり、負債を返済するためにイノベーションや投資努力を減らすリスクである。危機以前から存続していた企業、特に中小企業の大規模な債務不履行を回避するためには、高水準の企業債務と多数の破産手続きに対処する必要がある。

(3) 採用活動の促進、求職者・雇業者への支援の適応が必要

短期的には金融政策による雇用への支援を継続する必要がある。ミクロレベルでは、臨時的を絞った雇用助成が、雇用創出の促進に有効なツールとなっており、フランスやイギリスなど多くのOECD諸国が最近このような制度を導入または更新している。

次に、労働者がパンデミックの最中でも雇用の機会を得て、スキルの向上・維持ができるよう、新しい仕事を見つけるための支援が不可欠である。各国政府は、特に就職支援や積極的労働市場プログラムの規模を拡大する必要がある。前述のように、産業間で雇用需要にばらつきが見られる。このことは、雇用機会が依然として限られており、

転職が必ずしも容易ではないとしても、一部の労働者を雇用需要が低い産業や職業から、需要の回復が早い産業や職業に再配置する余地があることを示唆している。

次に、各国政府は求職者だけでなく雇用主にも有効な支援を提供できるよう、公的雇用サービスに、相当な追加投資を行う必要がある。資源の追加投資がない場合、需要の急増によって既存の制度とサービスに過度に負荷がかかり、サービスの質が明らかに低下する可能性が高いからである。一部のOECD諸国、例えばイギリスでは、すでに公的雇用サービスの人材を増やし始めている。

最後に、最近失業した、あるいは就職口を見つけられないまま卒業した若者との接触を失わないようにすることが極めて重要である。若年労働者は雇用記録が短く不安定であるため、標準的な失業保険制度から支援を受ける可能性が低い。また、単に支援が受けられることを知らないなどの理由から、公的雇用サービスに相談しない場合が多い。各国政府は学校や若者支援団体と協力し、ソーシャルメディア・キャンペーンを行うなど、早急かつ積極的に手を差し伸べることが特に重要である。

[注]

- 1 早い周期で経済情勢を測る指標。
- 2 「創造的破壊」とは、生産性が低い活動を高い活動に変革し、資源を再配分させること。

【参考資料】

OECDホームページ

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

“OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19): Supporting jobs and companies: A bridge to the recovery phase”

OECD東京センター

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

(海外情報担当)