

# 海外労働事情

## イギリス 運送・介護業等での人手不足の状況

経済活動が再開するなか、一部の業種では顕著な人手不足が生じており、影響が懸念されている。業界団体は、外国人労働者の受け入れに関する緩和措置による対応を求めているが、政府は国内労働者の育成により充足すべきであるとして、これを拒否している。

### 運転手不足で食品などの輸送に遅滞

運送業で貨物輸送を担うトラック運転手は、従来からその不足がいわれてきたが、新型コロナウイルスの感染拡大やEU離脱の影響を大きく受けたとされる職種の1つだ。これには、低賃金・長時間労働など労働条件に関する問題や、雇用主による育成の不足などを背景に、近年増加していたEU出身の運転手(注1)の多くが、感染拡大やEU離脱に伴う不確実性を理由に帰国した(注2)ことが大きな要因としてあげられている。また、感染拡大防止策に伴う育成・資格試験の遅延により、新たな運転手の供給が滞ったまま、高齢の運転手の引退や転職が進んだことなど、複数の要因が指摘されている(注3)。現地メディアによれば、運転手不足の影響の一端として、小売店や飲食店における一部の食品・飲料の不足や、ワクチンなどの輸送の遅滞、あるいは自治体におけるゴミ収集の遅延などが報告されている。

道路運送業の業界団体Road Haulage Associationは、トラック運転手の不足の規模は10万人以上に

のぼり、危機的な状況にあると主張。対応策として、EUからの運転手の受け入れを政府に要請している。トラック運転手は、現在の外国人労働者の受け入れ基準(職務等の水準)に満たないことから、専用の短期ビザの導入と労働力不足職種リストへの記載により、受け入れ要件の緩和を求めるものだ。同様に、小売業や運輸業(注4)、食品・飲料関連の業界団体(注5)も、深刻な労働力不足の状況を政府に訴えており、短期的な外国人労働者の受け入れ緩和策や、既存の季節労働者受け入れスキームの拡大などの対応を要請している。

政府はこうした要請に対して、運転手の資格試験や育成支援に関する拡充などを約束する一方、外国人の受け入れ緩和については応急処置にしかならないとしてこれを拒否しており、あくまで国内労働者の育成による充足を雇用主に求めている。

### 介護労働者の離転職

また現地メディアは、介護業における人手不足の深刻化を報じている。人材確保の競争を背景とした賃金水準の上昇から、より好待遇の業種への転職が進んでいることに加え、11月に導入予定の介護労働者に対するワクチン接種の義務化が理由としてあげられている(注6)。中小の介護事業者を組織するNational Care Associationは、未充足の欠員は2021年末までに17万人に達し得る、との予想を示しており、

ワクチン接種の義務化の撤回を政府に求めている。

【注】

- 1 後述の業界団体Road Haulage Associationによれば、新型コロナウイルスの感染拡大に先立つ時期には、国内のトラック運転手60万人の1割をEU労働者が占めていた。
- 2 正確な人数は不明だが、後述の業界団体(British Retail ConsortiumとLogistics UK)は、2万5,000人と試算している。
- 3 このほか、4月の制度改正により、仲介事業者を通じた就労に対する徴税が強化されたことで、派遣事業者がサービスから撤退したことの影響も指摘されている。
- 4 British Retail ConsortiumとLogistics UKは、運転手不足の対応策として、資格試験に関するキャパシティの拡大や、運転手の育成に関する支援策の拡充と併せて、EUからのトラック運転手の短期の受け入れに関する規制緩和を求めている。
- 5 食料の生産や加工、輸送に関する複数の業界団体が共同で作成した報告書("Establishing the labour availability issues of the UK Food and Drink Sector")は、関連業種における労働力不足について50万人に達するとの試算を示している(企業調査による平均の欠員率が13%であったことから、これを関連業種の就業者数410万人に乗じて算出)。
 

なお、現地メディアによれば、近年、就業者の半数以上をEU労働者に依存してきた食肉業では、人手不足の改善策として、刑務所からの一時出所者や刑余者の受け入れが検討されている。詳細は不明だが、一時出所者については、従来から社会復帰の手法として就業体験が用いられており、この場合、労働者とはみなされない。
- 6 政府による影響評価は、義務化に伴う介護労働者の減少は最大で7万人と試算。なお、9月初頭時点で2回のワクチン接種が完了していないNHS(公的医療サービス)の介護労働者(イングランド)は、全体の2割弱に当たる8万7,000人。

【参考資料】

Gov.uk, Road Haulage Association, Logistics UK, Food and Drink Federation, The Guardian, BBCほか各ウェブサイト

(海外情報担当)

## アメリカ①

トラムカ氏の死去と初の女性会長選出  
—AFL-CIO

米国最大の労働組織であるAFL-CIO(アメリカ労働総同盟・産別会議)のリチャード・トラムカ会長が8月5日、心臓発作で亡くなった。72歳だった。AFL-CIO執行評議会は8月20日にリズ・シューラー氏(財務担当書記、女性)を後継会長に選出した。

## トラムカ体制と労働組合運動

トラムカ氏は1982年に33歳で米炭鉱労組(UMWA)の議長に就任。AFL-CIOの財務担当書記を経て2009年から会長職に就いた。各地域のコミュニティで住民を支援する「ワーキング・アメリカ」(注1)など、従来の労働組合の枠を超えた社会的な運動の推進に取り組んだ。

トランプ前政権とは「米国労働者の保護」を重視する観点から「北米自由貿易協定(NAFTA)」に代わる「アメリカ・カナダ・メキシコ(USMCA)協定」の締結に協力した。一方、法人税減税や移民労働者の保護、労働者の「誤分類」問題(「ギグ・ワーカー」を雇用労働者ではなく個人請負とみなし、労働法の対象から外すことなど)、新型コロナウイルス感染防止のための職場の安全対策といった政府方針をめぐっては対立してきた。

バイデン政権発足後は、与党民主党の有力な支持組織として、政策形成への関与を強化。労働組合の権利保護を進める「団結権保護法(PRO法)」の制定を求め、民主党多数の下院での可決(3月9日)を後押しした。連邦議会で審議中の1兆ドル規模のインフラ投資・雇用法案(注2)については、「雇用が創出され、パンデミックからの回

復が促進される」と早期成立を促していた。

## 「社会の変革を主導」

新会長のシューラー氏は国際電気工労組(IBEW)出身。AFL-CIOナンバー2のポストである財務担当書記としてトラムカ体制を支えてきた。女性の会長選出は結成後初めて。任期はトラムカ氏の残りの期間である22年6月までとなっている。

後任の財務担当書記には、フレッド・レドモンド氏(全米鉄鋼労組、USW出身)がアフリカ系で初めて同職に就いた。副会長に留任したテフレ・ゲブレ氏もアフリカ系であり、白人男性を優位とする既存社会の刷新を印象づける体制となった。

シューラー新会長は選出後、「労働運動は進歩のための唯一にして最大の組織化された力だと確信している。私たちが職場、労働組合、経済活動において女性や有色人種を周縁から中心にすること、そして前例のない組合の成長をもたらすアイデア創出の中心となることを通じて、社会の変革を主導する時がきた」と訴えた。

現地メディアによると、新会長の候補として、全米通信労組・客室乗務員組合(AFA-CWA)委員長のサラ・ネルソン氏もあがっていた。同氏は労働者の組織化への取り組みに、より多くの予算を投入すべきだと主張している。

AFL-CIOの会長は、4年ごとに開く大会で選出される。大会は当初、21年10月に開催する予定だったが、新型コロナウ

イルスの感染状況を考慮して22年6月に延期。これに伴いトラムカ氏の会長任期も延長された。来年の大会であらためて会長選が行われる。「再選」をめざすシューラー氏に対し、ネルソン氏らが立候補して争う可能性がある。

## 新執行部の課題

AFL-CIOの組合員数は約1,250万人で、56の産業別、職業別労組が加盟している(注3)。

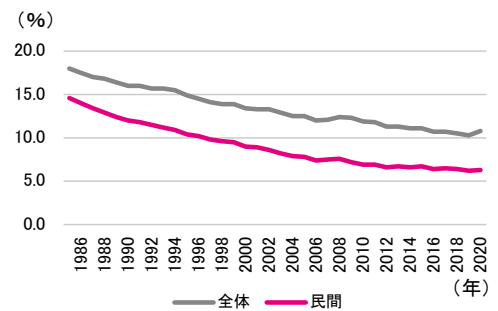
米労働統計局によると、2020年の労働組合の組織率は10.8%で、1985年の18.0%から低下傾向を続けている(図)。民間部門に限ると6.3%で1割にも満たない水準だ(1985年は14.6%)。製造業からサービス業などへの産業構造の転換に、労働組合が十分に対応できていない状況がうかがえる。

新執行部には、PRO法の制定などトラムカ体制から継続する政策要求の実現とともに、組織化推進の対応が依然として重要な課題となっている。

[注]

1 2003年創設の個人加盟組織。約350万人の会員を有する。創設当初は選挙活動に重点を置いていたが、最低賃金の引き上げ要求など、各地で活動の幅を拡げた。年会費は5ドルだが実際に負担しているのは15%ほどで、予算の大半はAFL-CIOが支出している。AFL-CIOのスタッフが各地で住宅を個別に訪問し、それぞれの要望や抱える問題を把握したうえで、運動の展開につなげる。会員になると携帯電話や法律相談、各種保険の掛け金割引のサービスを受け

図 米労組組織率の推移



資料出所:米労働統計局

られるといったメリットもある。トラムカ氏は2013年のAFL-CIO大会で「労働運動はもはや交渉単位や職場だけでは生き残ることができない」と述べ、労働組合関係者以外の住民層を巻き込んだ運動の展開に、本格的に舵をきった(JILPT海外労働情報(2013.11)「AFL-CIO、団体交渉に頼らない組織化枠組の促進を加速」[https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013\\_11/usa\\_01.html](https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_11/usa_01.html))

2 バイデン大統領が3月に発表した「米国雇用計画(American Jobs Plan)」を法案化したもの。道路、橋梁、港湾、鉄道、通信網、電力網の整備などへの投資により雇用の創出をはかる。もうひとつの政策方針「米国家族計画(American Families plan)」で示した育児や教育への支援策を含む社会福祉等の関連法案(3.5兆ドル規模)とともに可決、成立をめざしている。

3 AFL-CIOは2005年に組織化の方針等をめぐって分裂。国際サービス従業員労組(SEIU)、トラック運転手労組(チームスターズ)、国際食品・商業労組(UFCW)、縫製・繊維・ホテル・レストラン労組(UNITE-HERE)、国際北米労働者組合(レイバラーズ、LIUNA)などが、当時のAFL-CIO加盟者数の約3割、500万人規模を擁する新ナショナルセンター「勝利のための変革(Change To Win、CTW)」を結成した。

CTWはその後、加盟組織に内紛が生じたこと、2009年のオバマ政権発足に伴い労組に大同団結の気運が生じたことなどから、勢力の拡大に苦慮。2009年にUNITE-HERE、2010年にLIUNA、2013年にUFCWがそれぞれCTWを離脱しAFL-CIOに再加盟している(UNITE-HEREの一部はSEIUに合流してCTWに残留)。

#### 【参考資料】

- チャールズ・ウェザーズ(2010)『アメリカの労働組合運動—保守化傾向に抗する組合の活性化』昭和堂
- 山崎憲(2015)『アメリカの労働組合の地域連携—ワーキング・アメリカをめぐる組織戦略』『労働法律旬報』No.1852
- AFL-CIO、ウォールストリートジャーナル、ニューヨークタイムズ、ブルームバーグ通信、ワーキング・アメリカ、各ウェブサイト

## アメリカ②

### ギグ・ワーカーを個人請負と扱う法令に違憲判決——カリフォルニア州裁判所

カリフォルニア州アラメダ郡の高等裁判所(Alameda Superior Court、第一審)は8月20日、ウーバー・テクノロジー社(以下「ウーバー社」)やリフト社などの企業で運転や配達などに従事する「ギグ・ワーカー」を雇用労働者ではなく個人請負として扱うことを認める州法を違憲とする判決を出した。同法支持団体などは反発しており、控訴のプロセスに進む可能性が高い。

#### 「ギグ法」と「Prop 22」

違憲とされたのは「アプリベースのドライバーとサービスの保護法(Protect App-Based Drivers and Services Act)」で、2020年11月の住民投票で、賛成多数(58.4%)で成立した。投票時の名称「Proposition 22(提案/Prop 22)」として知られる。

同州では20年1月に、いわゆる「ギグ法(AB-5)」を制定し、個人請負の定義を厳格化。具体的には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——という3つの条件に当てはまらない者は雇用労働者とみなし、労働法による保護の対象にする規定を設けた。

これに対してウーバー社などは、「ギグ法」の対象からドライバーらを除外し、個人請負として扱うことを認める法律の制定を要求。2億ドルの資金を投入し、住民投票の実施、賛成多数によるProp22の可決・成立を果たした。

同法では個人請負のドライバーらに対する、一定の水準の賃金支払い、労

働時間の制限、健康保険や傷害保険への加入などを定めている。だが、国際サービス従業員労組(SEIU)カリフォルニア州評議会などは、ドライバーらを保護する権限を会社側に委ねるのは違憲だなどとして、同法の無効化を求めて提訴していた。

#### 「立法府の権限を制約」と判断

Prop22について判決は、アプリベースのドライバーらを労働者災害補償保険の対象とする立法府の権限を制約するもので、州の憲法に反するとの見解を表明した。また「住民投票では、関連性のない複数の主題を同時に問うことはできないが、Prop22には団体交渉の制限という、異なる主題の条項が含まれる」などの問題点もあげ、執行不能(unenforceable)との認識を示した。

判決に対し、ウーバー社や経営者団体らが支援するProp22の賛成派団体「アプリベースのドライバーとサービスの保護連合(PADS)」は「Prop22を可決させた多数の有権者を侮辱するものだ」と非難した。

今後は控訴審でのプロセスに進む可能性が高い。同法は係争中も効力を保つとみられる。ドライバーらのギグ・ワーカーを個人請負とする法律の制定をめぐるのは、マサチューセッツ州でも住民投票を実施する動きがあり、裁判の動向が注目されている。

#### 【参考資料】

- カリフォルニア州裁判所、ニューヨークタイムズ、ブルームバーグ通信、PADS、SEIU local1021各ウェブサイト

(海外情報担当)



## ドイツ①

取締役会の女性クォータ義務付けへ  
——FüPoG II 法が 2022 年から施行

女性の社会参画を進めるFüPoG II (第2次女性の指導的地位法)<sup>(注1)</sup>が連邦参議院で承認され、2022年からの施行が確実となった。FüPoG IIは、2015年に成立したFüPoGを発展させ、同法の実効性を強化し、不備を埋めることを目的としている。改正の主なポイントは、取締役が3人を超える大企業の実効性を強化し、不備を埋めることを目的としている。改正の主なポイントは、取締役が3人を超える大企業の実効性を強化し、不備を埋めることを目的としている。改正の主なポイントは、取締役が3人を超える大企業の実効性を強化し、不備を埋めることを目的としている。

## 主な概要

2015年に成立したFüPoGでは、2016年1月から大手企業108社の「監査役会(Aufsichtsrat<sup>(注2)</sup>)」の女性役員比率を30%以上とすることが義務付けられた。これにより、施行時に21.9%だった監査役会の女性割合は、35.2%(20年4月末)まで上昇した<sup>(注3)</sup>。

今回成立したFüPoG IIは、この女性クォータを、監査役会より強い決定権を持つ「取締役会(Vorstand)」に導入するもので、2022年1月から施行される。主な概要を以下にまとめて紹介する。

(1) 従業員数が通常2,000人超で、労資同数<sup>(注4)</sup>の監査役会による共同決定制度をもつ上場企業で、取締役が3人を超える場合、少なくとも1人が女性、1人が男性でなければならない(2020年の対象企業66社のうち、21社の取締役会には女性がいない)。

(2) 今後、取締役に任命する女性の数をゼロとする目標を設定する場合、当該企業はその理由を根拠付けて報告しなければならない。目標値を設定しない企業、または目標値をゼロとする根拠を示さない企業は今後、実効的な

制裁が科される可能性がある。

(3) 連邦は模範としての役割を果たすため監査役会の女性クォータ(30%以上)を、連邦が過半数の株式を保有する企業にも拡大する(例:ドイツ鉄道、連邦印刷局、ドイツ航空保安会社等)。さらに100社強に対し、取締役が2人を超える取締役会における女性クォータ(最低1人以上)を導入する。

(4) 公法上の団体(疾病金庫、年金保険・災害保険機関、連邦雇用エージェンシーなど)においても、複数名の取締役会における女性1人の最低参加を義務付ける(同クォータ規定は今後、約155の社会保険機関にも適用する)。

(5) 同法はまた、株式会社、欧州会社(SE)、有限会社の取締役が母性保護、両親時間、病気、家族介護に直面した場合に『タイムアウト』を取る可能性を認めることにより、仕事と家庭の両立に寄与する。該当する取締役には、任命取消の権利と同時に、再任の確約が認められる。例えば、母性保護の事例では、母性保護法に基づく保護期間を対象とし、任命機関の拒否の可能性は存在しない(両親時間、病気、家族介護については3カ月上限とし、任命機関は重大な事由が存在する場合のみ拒否の可能性を有する。4カ月目以降、12カ月目までの期間については、任命機関の裁量でのみ認められる)。

(6) 連邦はさらに、行政機関の指導的地位における男女平等参画を2025年までに達成するという目標を、連邦平等法(Bundesgleichstellungsgesetz)に明記する。

(7) 連邦委員会構成法の適用を拡

大し、さらなる平等を実現する。今後は委員が2人のみでも女性クォータを導入する(従来は委員3人以上)。これにより、追加的に約107の連邦の委員会で女性を就任させる必要がある。

## 所管大臣による制定意義説明

政府サイトによると、同法を所管する「連邦司法消費者保護省(BMJV)」と「連邦家族高齢者女性青少年省(BMFSFJ)」の大臣を兼務するランプレヒト大臣は今回の改正法の制定意義について、次のように説明している。

「同法はドイツの女性にとって、重要な節目になると同時に、社会や企業自体にも大きな機会を提供する。取締役会の中には依然として閉鎖的な男性限定クラブが存在するが、それは今後終わりを迎えるだろう。取締役が母性保護、両親時間、病気、家族介護に直面した場合の『タイムアウト』に関する規定を補足することで、組織のトップでも家庭と両立できるようになる。2015年法(FüPoG)により、クォータには持続的な効果があることが確認された。FüPoG II法は今後、取締役会の構成を変えるだけでなく、企業文化全体に影響を及ぼすだろう」

[注]

- 1 正式名称は「Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst(民間および公共部門の指導的地位への女性の平等参加のための規定の補足および改正に関する法律)」。
- 2 「監査役会」は、取締役の任免、投資計画、人員計画、賃金の決定等に強い権限を有する。
- 3 BMFSFJ(<https://www.bmfsfj.de/quote/daten.html>)。
- 4 共同決定法に基づき、「労働側代表」と「資本(株主)側代表」で構成される。

【参考資料】BMFSFJ, FTほか。

(海外情報担当)

## ドイツ②

4段階の引き上げで妥結  
——食肉産業の業種別最賃交渉

食肉産業労使の「食品・飲料労組 (NGG)」と「食品産業協会 (VdEW)」の最低賃金交渉が妥結し、2021年8月1日から約2年半にわたり4段階の引き上げを行うことで合意した。今後、一般的拘束力宣言<sup>(注1)</sup>により、食肉産業に従事する約16万人がその恩恵を受けることになる。

## 業種別最賃とは

全産業に適用される法定最低賃金(時給)は現在9.60ユーロで、2022年までの段階的な引き上げが決定している(表1)。ドイツには、これとは別に業種別最低賃金が複数の業種で存在する。労働組合と使用者団体が交渉して労働協約で自主的に定めるもので、労使の要請に応じて連邦労働社会省(BMAS)が一般的拘束力宣言を発令する。これにより当該業種の全事業所(労働協約に拘束されない事業所を含む)に業種別最低賃金が適用される。

## 妥結した食肉産業の業種別最低賃金

今回合意された食肉産業の業種別最低賃金(時給)は、2021年8月1日から10.80ユーロが適用され、2022年1月

1日から11.00ユーロ、同年12月1日から11.50ユーロ、2023年12月1日から12.30ユーロの4段階に分けて引き上げられる(表2)。

食肉産業で働く者の多くは、2021年7月時点で、時給9.60ユーロの法定最低賃金で働いているが、その額を起点とした場合、約2年半で28%の高い引き上げ率になる。

なお、今回の労使合意は、内外の注目を集めたが、その背景には2020年に各地の食肉処理工場で相次いだ新型コロナウイルスのクラスター(集団感染)と、そこで働く労働者の待遇改善に向けた法改正が少なからず影響している。

## 外国人労働者の労働実態に批判集中

2020年は、複数の食肉処理工場で新型コロナウイルスの集団感染事例が相次ぎ、その要因を探る過程で、そこで働く外国人労働者に対する搾取的な労働条件や生活環境に衆目が集まった。主な契機となったのは、2020年6月に起きた西部のノルトライン=ヴェストファーレン州ギュータースロー郡の食肉処理工場労働者7,000人のうち

1,553人が新型コロナウイルスに感染した事例である。Deutsche Welleによると、感染者の多くは東欧出身の外国人労働者で、工場を保有する食肉企業には直接雇用されず、派遣会社や下請け業者により間接的に雇用されて働いていた。また、長時間労働の常態化、残

業代の未払い、使用者による法定傷病休暇の取得拒否、抗議者の即時解雇なども横行していた。さらに、仲介業者は現地の空き家を買取り、「寮」として外国人労働者から相当額の寮費を徴収していたが、台所や風呂、トイレは清掃が行き届かない不衛生ななかで大勢が共用し、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過酷な実態が広く知れ渡り、食肉企業や仲介業者に批判が殺到した。

## 労働保護管理法施行と今回の妥結

そこで、メルケル連立政権は2020年7月29日に、従業員50人以上の食肉企業を対象に下請(Werkverträge)利用の禁止や、派遣(Leiharbeit)利用の大幅な制限、寮の最低基準等を定めた「労働保護管理法(ArbSchKonG)」案を閣議決定し、審議を経て、2021年1月1日から施行した<sup>(注2)</sup>。

今回の労使交渉は、このような待遇改善の機運を追い風として行われ、今後2年半で3割近い最低賃金引き上げの合意につながった。

[注]

- 労働協約を締結した当事者(労使)以外にも、労働条件やその他の待遇などの規定を拡張して適用することを指す。
- 同法の主な概要は、従業員50人以上の企業を対象に①2021年1月1日からの下請けの利用禁止②大幅な派遣の利用制限(労働協約に規定がある場合に限り、全従業員の8%を上限に派遣利用を認める)③2021年4月1日から派遣期間は最長4カ月④労働時間のデジタル記録の義務付け(違反した場合は3万ユーロの罰金)⑤寮(宿泊施設)に最低基準を設定——というものである。

【参考資料】

BMAS, EFFAT, IUF, WSI, Deutsche Welle ほか。

(海外情報担当)

表1 全国一律の法定最低賃金(時給)

時期	額
2021年7月1日～12月31日	9.60ユーロ/時間
2022年1月1日～6月30日	9.82ユーロ/時間
2022年7月1日～12月31日	10.45ユーロ/時間

表2 食肉産業の業種別最低賃金(時給)

時期	額
2021年8月1日～12月31日	10.80ユーロ/時間
2022年1月1日～11月30日	11.00ユーロ/時間
2022年12月1日～2023年11月30日	11.50ユーロ/時間
2023年12月1日～2024年11月30日	12.30ユーロ/時間

資料出所：BMAS, EFFAT (2021) を基に作成。

## フランス① 経済活動の再開と宿泊・飲食業での人手不足

新型コロナ新規感染者は2021年5月以降減少傾向にあり、防疫措置が段階的に解除され、宿泊・飲食業における経済活動が活発化した。部分的失業の適用を受けた従業員は元の職場に戻ったが、飲食業を不規則な就労時間、週末の就労を強いられるうえに、コロナ禍で不安定な職業だと捉えた従業員は他の職種に転職したため、人手不足が顕著になってきた。

### コロナ禍で28.4万人の雇用が喪失

雇用方向性評議会 (COE) は、2021年4月に労働市場の現況を総括する報告書を発表した(注1)。それによると、新型コロナ感染拡大の影響により、2020年に28.4万人の雇用が失われた。旅行客の激減や営業禁止などの影響により、特にホテル・レストラン業や商業、文化部門、イベント業などにおいて雇用機会が喪失した。季節労働など短期の労働契約で就労する者が多いホテル・レストランでは12.8万人の雇用が失われた。ただ、部分的失業などの緊急対策が功を奏し、労働市場への影響は和らげられたと評価されている。コロナ禍の影響を受けて、企業の15%が従業員数を削減した。人員削減の方法(複数回答)については、5割の企業が「採用の見送り」、4割が「有期雇用契約(CDD)の終了」、4割弱が「労使の合意に基づく退職」と回答した。

### 営業再開による人手不足

2020年10月30日以降のロックダウンにより、飲食業はテイクアウトを除いて営業が禁止となったが、21年5

月以降、感染者数の減少をふまえて防疫措置の段階的な解除に踏み切った。5月3日から国内移動の制限が撤廃され、5月19日からレストランのテラス席の営業が解禁され、6月9日から店内での料理の提供が認められた。こうした宿泊・飲食業での経済活動の活発化に伴い、人手不足が顕著になった。

労働省の調査・研究・統計推進局 (DARES) によると、2021年6月に人手不足に陥った宿泊・飲食業の割合は30.3%であり、5月の18.2%から12.1ポイント、4月の4.0%から26.3ポイント上昇した(注2)(図)。人手不足の要因は、雇用労働者の職種転換とされている。コロナ禍前にレストラン業に従事していた雇用労働者の一部は、宿泊・飲食業を長期間の休業を余儀なくされるリスクの高い職業と捉えるようになった。そもそも、宿泊・飲食業は、不規則な勤務時間や週末労働を強いられるため、コロナ禍以前から慢性的な人手不足だった。このような理由から、新型コロナウイルス感染拡大によって少なくとも10万~14万人が他の職種に転職した(注3)。これは、同産業で就労する者のおよそ1割に相

当する。賃金が宿泊・飲食業と同等であり、平日の日中のみの勤務で夜間や週末を犠牲にすることのない業種・職種である流通や建設・土木、販売などへ転職した者が少なくないと言われている

(注4)。

### 建設、飲食等で新規採用予定者の増加

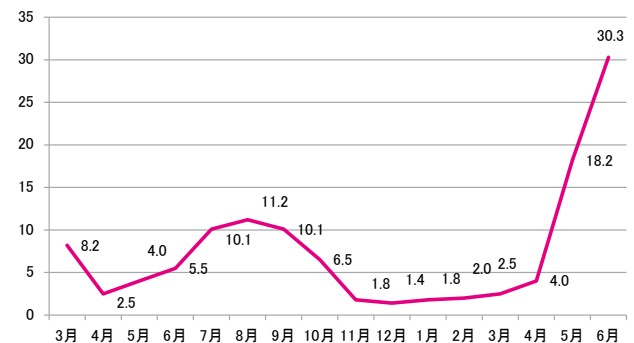
公共職業安定所が実施した求人に関する調査によると、2021年の新規採用予定者数は272.3万件で、2019年と比べておよそ3万件増(1.1%増)となる見込みである(注5)。建設業では2019年と比べて21.7%増、個人向けサービス業では(同)3.1%増であるが、特に多くの採用を計画している職種は、介護助手や家事支援、レストラン、情報技術業の技術者・責任者、看護師、警備員などである(注6)。

[注]

- 1 COE, «Un an de crise sanitaire. État des lieux du marché du travail et enjeux pour la relance», avril 2021.
- 2 Dares, «Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 en juin 2021».
- 3 ホテルやレストラン等の業界団体である Union des métiers et des industries de l'hôtellerieによる。
- 4 Le Monde, 30 avril 2021.
- 5 当該調査は毎年実施されているが、2020年新規採用予定者の調査は2019年10月から11月に実施されたため、コロナ禍で調査結果が実態を反映していない可能性があり2019年の数値との比較を行っている。
- 6 政府公共サービスサイト (Les métiers qui recrutent en 2021) 参照。

(ウェブサイト最終閲覧：2021年9月2日)

図 宿泊・飲食業における人手不足企業の割合 (2020年3月~21年6月) (%)



資料出所：DARES



## フランス②

## ウィズコロナ下の経済再生のための「衛生パス」の適用拡大

新型コロナウイルス感染者の減少に伴い、営業や行動の規制が段階的に緩和され、ワクチン接種済み、あるいはPCR検査陰性証明等に基づく「衛生パス (Pass sanitaire)」の携帯を条件として、大人数のイベントへの参加を認める措置が取られた。その衛生パスの適用範囲を拡大する法案が2021年7月25日に国会で可決され、8月9日から運用されることになった。

## イベントでのパス携帯義務化

フランスでは、新型コロナウイルス感染者の減少に伴い、段階的に防疫措置が緩和されてきた。5月3日からは国内移動の制限が撤廃された。5月19日からはレストランのテラス席の営業が解禁され、6月9日以降は店内での料理の提供が認められた。この6月9日以降、最大5,000人までのコンサートやスポーツ試合などイベントの開催が認められたが、1,000人以上が集まる場合は、参加者に「衛生パス」の携帯および提示が義務付けられた。衛生パスとは、①ワクチン接種証明②PCR検査または抗原検査の陰性証明③感染した者が回復を証明する検査の陽性(感染)証明——のいずれかである(注1)。

## パスの提示を義務付ける施設

デルタ株の感染拡大を受けて政府は、衛生パスの携帯・提示義務対象を拡大することを決定した。まず、7月21日以降、50人以上が集まる娯楽・文化施設へ入場する際、パスの携帯・提示が義務付けられた。具体的には、50人以上を収容できる劇場やテーマ

パーク、動物園、コンサートホール、スポーツ施設、カジノ、宗教施設、映画館、美術館、図書館(ただし、大学の図書館は除く)、展示会、宿泊を伴う船舶などである(注2)。

## 罰則

警察に衛生パスの提示を求められたにもかかわらず、それを拒否あるいは提示できない場合には、135ユーロ以上の罰金が科される可能性がある。パスの不正使用の場合には135ユーロの罰金、30日間に3回以上不正使用の場合には6カ月間の禁錮または3,750ユーロの罰金が科される。また、パスの提示が必要な施設の管理者が入場者のパス携帯の確認を行わなかった場合には、1,000ユーロの罰金が科され、事業所の一時的な業務停止を命令することもある。確認義務違反が繰り返された場合は1年の禁錮や9,000ユーロの罰金刑に処せられる場合がある(注3)。

## 一般公開施設従業員のパス所持義務化

政府は、一般公開施設(ERP)の従業員に対する衛生パスの所持義務化措置も決定した。一般公開施設とは、外部の者が入ることのできる建物である(居住用の建物は除く)(注4)。入館の際に有料か無料か、入館の許可が必要か否かなどは問われない。従業員のみしか入れない建物は一般公開施設ではないが、顧客の来訪があるオフィスビルなどは含まれる。病院や老人ホーム、保育所、劇場や展示場、商店・ショッピングセンター、レストラン、ホテル、学校などの教育施設、図書館、銀行や

行政機関など、顧客や市民の来訪が可能な場合は一般公開施設に含まれる。

一般公開施設で就労する従業員に対するパスの所持義務化の実施は、ワクチン接種の猶予期間をとるため8月30日からとなった(注5)。従業員が就業時間中にワクチン接種を受ける場合、外出許可を得ていれば賃金は減額されない。

8月30日以降は、一般公開施設の従業員がパスを所持していない場合、雇用形態が無期(CDI)、有期(CDD)にかかわらず、雇用主は労働契約を中断することができる(注3)。労働契約が中断している間、労使合意により有給休暇を消化する場合を除いて、賃金は支払われない。この中断が3日を超えた場合、雇用主は当該従業員と面談を行い、ワクチン接種を促したり、パスの所持が義務付けられていないポスト(外部との接触のない部署)への一時的な異動等を検討することになる。パスを取得するか、パスの義務付けられていないポストに就いた時点で、雇用契約は再び有効となり、賃金支給も再開される(注3)。

## 医療および介護従事者等

医療・介護従事者や病弱者や高齢者と接する機会が多い者(消防・救急隊員や訪問介護従事者など)のワクチン接種の義務化も決定した(注5)。ワクチン接種義務対象者が未接種の場合、8月7日以降、陰性証明の提示で業務に従事できるが、9月15日以降に業務を継続するためには、ワクチンを接種しなくてはならない。ただ、ワクチン接種が1回の場合、陰性証明の提示で10月14日までは業務に就くことが可能である(注3)。ワクチンを接種しない場合は、雇用契約が中断し賃金が

支払われなくなる。ただし、ワクチン接種拒否を理由に解雇することはできない。

## 抗議活動

衛生パスの適用拡大やワクチン接種の義務化に対する反対意見も少なくない。マクロン大統領による7月12日の発表後、毎週土曜日に抗議活動が各地で実施され、7月31日には全国で20万人以上が参加した(注6)。参加者は、政府が国民を監視することによりワクチン接種者と非接種者を差別的に扱うため、衛生パスの適用拡大は社会を分裂させるものであるうえ、膨大な費用を要することに対して抗議している(注7)。ワクチン非接種を理由として従業員の賃金支給を中断することは雇用差別であり、国民の公共の場へのアクセスや患者の通院を拒否する措置には問題があるとして政府を非難している(注8)。

消防・救急隊員の労働組合は、ワクチン義務化は個人の自由や平等を侵害するものだと、ストライキを呼びかけ、ワクチンの義務化の撤回とワクチン非接種の職員の雇用契約継続を要求している(注9)。

## 抗議活動に賛同する国民は37%

8月2日から3日にかけて実施された世論調査によると、抗議活動に賛同する者の比率は37%に過ぎず、賛同しない者は48%であった(注10)。当初73%の国民の賛同を得ていた2018年秋の黄色いベスト運動と比べると、大きな支持を得ているとは言えない。また、過半数の国民は、カフェ・レストランの来店時や長距離移動の公共交通機関を利用する場合に、衛生パスを提示することに何ら支障はないと回答し

ている。さらに、61%の国民は、医療関係者だけでなく、全ての国民(子どもは除く)にワクチン接種を義務付けることに賛意を示している(39%は反対)。

## 憲法評議会の判断

衛生パスの適用拡大などを盛り込んだ法律は、国会での審議を経て2021年7月25日に成立した。しかし、120人の上院議員と74人の国民議会議員がこの法律を違憲であるとして、憲法評議会に審査を求めた。パスの適用拡大は、憲法が保証している移動の自由だけでなく、通常の世界生活の自由に抵触していることなどを審査が必要なる理由としてあげている(注11)。

憲法評議会が発表した8月5日の決定によると、衛生パス制度は「自由」と「公衆衛生(国民の健康の維持)」の間でバランスが取れた制度であるとの判断を下した(注12)。医療機関に関して救急の場合は除外している点、一部の商店への衛生パスの適用に関して、生活必需品の購入アクセスを認めている点、さらに、衛生パス制度がワクチン接種者、感染歴があり免疫を持つ者、検査で陰性だった者の間で区別をしておらず、ワクチンを強制するものではないと言える点、について評価している。

ただ、雇用主に対して衛生パスの取得に応じない有期雇用契約の従業員および派遣の労働契約を破棄、すなわち解雇することを可能とする条項は無効と判断し削除された。無期、有期の雇用契約の違いで異なる扱いをする条項を不平等とみなしたためである。なお、国会で審議された法案では、無期雇用契約の労働者の解雇の可能性を認めた条項が含まれていたが、国会審議の過

程で削除された(注13)。

この憲法評議会の判断を受け、衛生パスの適用拡大は、予定通り、8月9日から実施されることになった。

[注]

- 1 政府サイト(« Pass sanitaire » Qu'est-ce que le « pass sanitaire » ? MIS À JOUR LE 30 AOÛT 2021) 参照。
- 2 政府サイト(« Pass sanitaire » Où le « pass sanitaire » est-il obligatoire sur le territoire national ?) 参照。
- 3 政府公共サービスサイト(Passe sanitaire étendu et vaccination obligatoire des soignants : ce que dit la loi, Publié le 06 août 2021) 参照。
- 4 政府公共サービスサイト(Définition d'un établissement recevant du public (ERP), Vérifié le 13 juin 2019) 参照。
- 5 政府サイト(La vaccination des salariés, mode d'emploi, Covid-19, Publié le : 19/07/2021) 参照。
- 6 « Les opposants au pass sanitaire ne réussissent pas à mobiliser l'opinion », Les Echos, 4 août 2021.
- 7 « Pass sanitaire, obligation vaccinale... Des syndicats aux ONG, la grogne monte chez les soignants », Le Parisien, 4 août 2021.
- 8 « Orléans : un nouvel appel à manifester ce samedi contre le pass sanitaire », France Blue, 7 août 2021.
- 9 « Pass sanitaire : pourquoi l'un des principaux syndicats de pompiers a déposé un préavis de grève illimitée », Franceinfo, 9 août 2021.
- 10 Institut Montaigne ウェブサイト([Sondage] - Que pensent les Français des mobilisations anti-pass sanitaire ? BLOG - 4 AOÛT 2021) 参照。
- 11 « Extension du pass sanitaire : ce qui pourrait faire obstacle au passage du projet de loi devant le Conseil constitutionnel », Franceinfo, 3 août 2021.
- 12 憲法評議会発表のCOMMUNIQUÉ DE PRESSE, Décision n° 2021-824 DC du 5 août 2021(Loi relative à la gestion de la crise sanitaire) 参照。
13. « Passe sanitaire : la rupture des CDD et des contrats d'intérim censurée par le Conseil constitutionnel », Le Monde, 6 août 2021.

(ウェブサイト最終閲覧：2021年9月3日) (海外情報担当)



## 韓国

ポストコロナに対応  
——政府の公共雇用サービス強化策

雇用労働部と関係省庁は6月18日、「公共雇用サービス強化策」を発表した。現在雇用が回復傾向にある(注1)ことから、2020年はコロナ対策を中心に支援してきた雇用センター(注2)をはじめとする公共雇用サービスの就業支援機能の復元、ポストコロナに対応する雇用サービスの体系化を目指す。

## ミスマッチを減らすカスタム型支援

それによると、公共の求人サイトであるワークネットの利用企業のなかから、強小企業(小規模だが強い競争力を持つ企業)などの良質な雇用を発掘し集中的に支援する。ワークネット未利用の企業に関しては、採用支援が必要になると予想される業種(情報、保健医療、観光宿泊業など)から100社を「潜在的な顧客企業」に選定し、多様な雇用発掘に努める。

求人企業に対しては、求人の労働条件、特性などを考慮して企業を類型分類し、それに応じて異なる支援を行う(2021年7月から6雇用センターで実施し、2022年以降段階的に拡大予定)。簡単なマッチングが可能な求人は「オンライン通知型」として自動通知サービスを提供する一方で、「大規模採用型(大企業の随時採用)」「認知度拡散型(強小企業)」には集中支援を行い、「雇用条件改善型(劣悪な労働条件の零細企業など)」に対しては「企業採用支援パッケージ」で雇用条件改善や人材育成なども支援する。

求職者は就職可能性によって「準備ができた求職者」と「準備が必要な求職者」に分類する。「準備ができた求職者」に対しては、居住移動が容易な

場合(主に若年者)には広域での仕事を、移動が困難な場合は地域特化雇用を斡旋する。「準備が必要な求職者」には就業意欲・能力強化プログラムを提供し、経済状況が厳しい求職者には福祉支援と連係するなど総合的に支援する。

さらに、地域ごとに「雇用危機職種」「戦略職種」を数業種選定し、「特別就業支援チーム」を新設して集中的に支援する。現在はソウル雇用センターで「旅行業特別就業支援チーム」を試験運営しており(2021年1月～)、7月から全国に設置する。主要な業種の選定は「地域人的資源開発委員会(RSC)(注3)」などと連携して決定し、既存の地方自治体主体の雇用事業と連携してこれらの業種への支援事業を発掘する予定である。また、業種別の協会や雇用保険のデータベースを活用して離職者、離職予定者を把握し、今後必要となる就職支援、職業訓練などの就職支援サービスを先んじて提供する。

ポストコロナに向けたセーフ  
ティネットの拡充

全国民雇用保険導入に向けて、2021年7月から一部の特雇(注4)に雇用保険が適用された。これに対応して、雇用センターでは特雇を対象とした就職支援サービスの提供を開始する。2021年下半期に職種、特性に応じたカスタム型就職支援サービスを設定し、2022年からは「特雇就職専担班」の運営を推進予定である。特雇専担班では、特雇の希望する進路によって、①賃金労働者②特雇③創業——に分類して就業支援を行う方針であり、引き続き特雇として就業する労働者に対して

は、特雇に特化したキャリア、報酬の管理等の教育機会を提供する。労働者と顧客を仲介するプラットフォームに関しては、運営事項の届出義務賦課制、労務提供者保護の観点から優れたプラットフォームへのインセンティブ支援を導入予定である(2022年～)。

2021年1月から実施されている、失業手当と職業訓練からなる韓国型失業扶助制度「国民就業支援制度」では、求職者の属性に特化した施設で訓練を行うために、2021年時点で連携している機関(女性就業支援機関、地方自治体雇用センター)に加えて、2022年には「中高年雇用希望センター」などに連携規模を拡大する予定である。連携機関に対しては、利用者の満足度や連携就職実績などに基づく評価制度「国民就業支援制度評価体系」を導入し、評価結果を運営予算やインセンティブと連動させるよう促す(2022年～)。また、2021年下半期には、制度の成果評価から雇用保険の死角地帯などを把握し、就業脆弱階層に対する支援を拡大する計画である。

[注]

- 1 2021年1月～5月のワークネットを通じた求人数は、前年同月比46.5%増加。
- 2 職業紹介、就職支援、雇用保険管理、職業訓練など、雇用支援に関連した業務を行う雇用労働部傘下の公共職業紹介機関。
- 3 地域の産業界が参加して地域の雇用事業や訓練を実施・支援する機構。
- 4 特殊雇用形態労働従事者(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)のうち宅配運転手や訪問販売員など12職種。

【参考資料】

韓国雇用労働部報道資料(2021年6月18日付)  
「経済・雇用の回復を支援し、ポストコロナに備える『公共雇用サービス強化策』を発表」

(海外情報担当)

## 中国

## コロナ禍の影響ほぼ受けず ——広東省の賃金状況

広東省政府は、コロナ禍前後のホワイトカラーを中心とした賃金の状況を発表した。それによると、コロナ禍の影響は少なく、デジタル産業を中心とした高度な製造業がけん引する形で賃金上昇が続いている。

### コロナ禍前の賃金水準

広東省人力資源と社会保障庁は「2020年広東省人力資源市場における賃金水準及び産業人件費情報」（2021年2月）を発表した。広東省の製造業、卸売・小売業、金融、IT・ソフトウェア・情報処理業など18業種の企業と「全国産業大分類」での大分類29種の製造業の1万5,500社、254万人の従業員を対象に、事業所規模別1人当たり人件費の水準と構成および効果費用便益について、2019年1月から12月の賃金状況を調べた。賃金には、基本給、賞与、手当、補助金、残業代、その他の特別な賃金等、企業が労働者に対して直接支払うものを全て含む。今回は、業種別の人件費情報（報酬、福利厚生費、教育訓練費、社会保険費、労働保護費、住宅費等の雇用にかかる直接・間接費用の合計）に加えて、学歴や技能に関する人材の詳細な賃金水準も初めて公表された。

それによると、最も賃金水準（月収）が高かったのは、金融産業の1万2,974元、IT・ソフトウェア・情報処理業の8,769元、エネルギー（電気・ガス・熱・水道）供給の8,508元であった。他方で、賃金水準（月収）が低かったのは、宿泊飲食業の3,772元、水利、環境・公共施設管理業の3,851元、農・林・牧畜・漁業の4,200元であった。

賃金の水準には、学歴、職位、技能が大きな影響を及ぼす。賃金と学歴は正の相関があり、学歴が高ければ賃金も高くなる。大学院の学位（修士・博士）を持ち、勤続年数が10年以上の労働者の賃金が最も高く、月収の中央値は2万1,204元であった。これに対して、中卒以下で、勤続年数が1年以下の労働者の賃金が最も低く、月収の中央値は3,867元であった。

また、職位や技能レベルが高いほど、賃金は高くなる。上級管理職、中間管理職、基礎管理職、管理職職員の月収の中央値は、それぞれ1万1,293元、9,167元、6,280元、5,027元であった。また、上級専門職、中級専門職、初級専門職の月収の中央値は、それぞれ1万3,294元、9,838元、6,314元で、上級技師、技師、上級技能者、中級技能者、初級技能者の月収の中央値はそれぞれ7,379元、7,107元、6,711元、5,622元、4,703元であった。

なお、今回は学歴、職位、技能等に関する人材の賃金水準が初めて公表されたが、製造業の高度化と戦略的新興産業（最先端の科学技術系の産業）の創出により、高度人材の需要が大きく増加しており、賃金も高い水準に達していた。高度人材の賃金水準が高い職種は、自動車製造、エネルギー（電気・ガス・熱・水道）供給、土木建築施工、パソコン製造、安全管理、機械製造、化学製造などであった。

### コロナ禍でも賃金は上昇

広東省統計局は、2021年6月3日に2020年の広東省都市部企業従業員の平均賃金を発表した。それによると、

公営企業（国有企業、株式会社、外商投資企業などを含む）の従業員の2020年の平均年収は10万8,045元で、2019年の9万8,889元と比較して9,156元（9.3%）増加し、名目上では前年比9.3%（実質では6.5%）増加した。これに対して、私営企業従業員の平均年収は6万7,302元で、2019年の6万2,521元と比較して4,781元増加し、名目上は前年比7.6%（実質では4.9%）増加した。

業種別にみると、平均年収が高かったのは、IT・ソフトウェア・情報処理業の19万3,867元、鉱山採掘業の17万5,206元、金融業の17万2,070元で、それぞれ広東省平均の1.79倍、1.62倍、1.59倍であった。一方、平均年収が低かったのは、宿泊飲食業の4万9,427元、住民サービス・修理・その他サービス業の6万253元、農・林・牧畜・漁業の6万4,023元で、それぞれ広東省平均の46%、56%、59%であった。

平均賃金の上昇傾向をみると、上昇速度が最も速かったのは鉱山採掘業の23.1%で、それに公共管理、社会保障・社会組織（13.4%）、教育（12.6%）が続いた。一方、上昇速度が遅かったのは、宿泊飲食業（-1.9%）、不動産業（2.6%）、文化・体育・娯楽業（2.6%）で、対面を伴う業種での賃金の停滞傾向が顕著であった。

新型コロナウイルス感染拡大後の経済状況や失業率の悪化などにより、全体的な賃金水準の低下が予想されたが、広東省では、これらの数値から、コロナ禍の影響は少なく、デジタル産業を中心とした高度な製造業がけん引する形で賃金上昇が続いているように見受けられる。

【参考資料】  
広東省統計局HP、広東省人的資源と社会保障局HP

（海外情報担当）

## ILO

## 家事労働者条約採択から10年——報告書を発表

国際労働機関（ILO）は2021年6月に「家事労働者のディーセント・ワークを現実のものに：2011年の家事労働者条約（第189号）採択後10年間の歩みと展望（Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)）」を発表した。家事労働者条約採択前後の2010年と2020年を比較し、成果と今後の課題をまとめている。

## ケアワークを含む多様な業務内容

「家事労働者条約（第189号）（Domestic Workers Convention）」は、歴史的に労働法や社会保障法の適用から除外されることが多い家事労働者の労働条件改善を目指す国際労働基準として2011年に採択された（日本未批准）。

家事労働者条約では、「家事労働」とは、世帯内外で単一もしくは複数の世帯のために働くことで、「家事労働者」とは、雇用関係の下で家事労働を行う者と定義している（注1）。このなかには、個人世帯に直接雇用される被雇用者のほか、雇用機関やプラットフォームを経由して働く請負労働者、独立自営業者も含まれる。また、直接的、間接的なケアワーク（育児や介護）も家事労働に含まれる。

## 経済格差に基づく大規模な労働市場

新型コロナウイルス感染症のパンデミック以前、世界の15歳以上の家事労働者数は7,560万人にのぼっていた

とILOは推定している（注2）。このうち約50%がアジア太平洋（うち中国が約2,200万人を占める）、23%が南北アメリカに集中しており、ヨーロッパおよび中央アジアが最も少ない。日本は、東アジアでは中国に次いで2番目に多く、約114万人の家事労働者がいる。このうち約9割が個人世帯に直接雇用されている（2010年時点）。

家事労働は世界的に主要な雇用の供給源であり、世界の全就業者数の2.3%を占めている。

家事労働者の76.2%は女性であるが、アラブ諸国では約6割が男性である。また、世界の女性就業者数の4.5%、男性就業者数の0.9%が家事労働者である（図）。

家事労働者の地理的な分布の背景には国内外の経済格差があり、家事労働者の53.1%が上位中流所得国で暮らしている。これらの国では国内の経済格差が大きく、雇用主世帯が家事労働者を低賃金で雇えるため、家事労働者の導入率が高い。国際的な経済格差も同様の結果をもたらしており、国内のケアワークの需要に対してサービス供給が不足している高所得国で働く低所得国出身の家事労働者が多い。経済格差に基づく労働力供給の拡大とともに、高齢化による長期介護の必要性などから家事労働の

労働市場は今後も拡大し続けると予想される。

## インフォーマル就業が8割

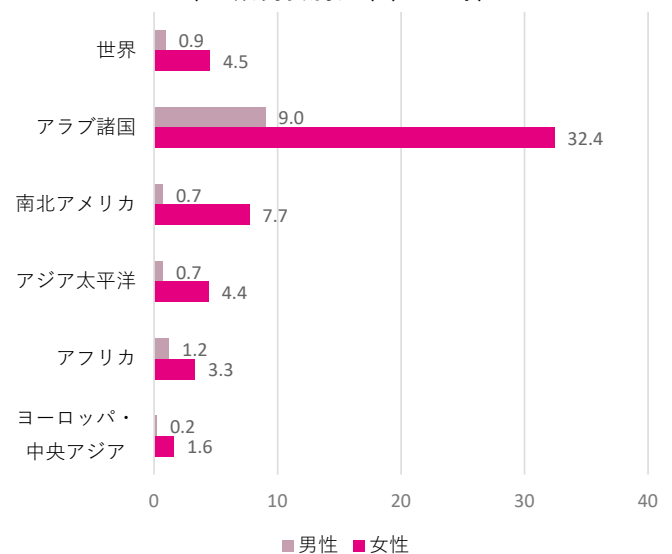
家事労働者の職場は一般家庭であるため、公共機関などの目が届きにくく、暴力やハラスメント、労働安全衛生に関する規則が遵守されないリスクが高い。物理的、心理的な面で負担の大きい職業といえる。収入も低く、平均月収は、他の被雇用者の56.4%にとどまる。

家事労働者の81.2%（約6,410万人）がインフォーマル就業（法的枠組みで保護されていない、雇用関連や社会的な保護を十分に受けていない就業者）であり、雇用関連の社会的保護を実効的に適用されている家事労働者はわずか18.8%にすぎない。家事労働者のインフォーマル就業率は、他の被雇用者（39.7%）の約2倍である。

## 労働時間、最低賃金、社会保障の適用はいまだ不十分

2020年時点で、データ利用可能な

図 全就業者に占める家事労働者の割合（地域、男女別、%）（2019年）



資料出所：ILO（2021）



国(108カ国)の88%が、家事労働者を一部または完全に労働法の適用範囲に含めていた。家事労働者を法の適用範囲に含めるには、一般労働法を適用する方法と、特定法もしくは下位規制を制定する方法があるが、両方を部分的に適用している国が過半数(51.9%)であった。しかし日本を含めた8.3%の国では、家事労働者は法的適用範囲から除外されており、世界の家事労働者の36.1%がこれらの地域で、労働法の保護から除外された状態で働いていた。

また、労働時間に関して、他の労働者と同等の権利を持つ家事労働者は、週休は48.9%、週労働時間の上限規制は34.8%、年次有給休暇の権利は42.9%であった。一方でこれらの法的な権利を家事労働者に与えていない国もあった。特に住み込み家事労働者は通いの家事労働者よりも長時間労働になりやすいため、週労働時間の上限以外に、週休や年次有給休暇などのアプローチを必要とする。

法定最低賃金に関しては、調査対象国の64.8%が、少なくとも一般労働者と同等の最低賃金を適用していたが、家事労働者が集中する地域を中心に3分の1の国では最低賃金を適用除外としていた。最低賃金を保証するためには、給与の一部を家賃や食事で支払う現物支給に関する規制が必要となる。37.0%の国が最低賃金の現物支給を禁止しているが、他方で36.1%の国では現物支給を認めている。

社会保障に関しては、調査対象の6割以上の国では家事労働者にいずれか1種以上の給付を適用していたが、全てが適用される者は全体のわずか6%である。特に失業保険に関しては除外されている者が71%を占める。社会

保障に関しては、特定法を制定するよりも一般社会保障スキームに家事労働者を組み込む傾向があるが、一般労働者と同等の資格を得ることが可能となる反面、移民の場合は、同等の労働条件の獲得が困難となる可能性がある。

母性保護に関しては他の労働者と同様かそれ以上の条件とする傾向が強く、母性休暇については74.1%、休暇中の現金給付については68.5%の国が認めている。しかし家事労働者が雇用主に妊娠を知られた場合、解雇の危機に直面する事例が多い。特に一部の国では家事労働者の妊娠は禁止されており、移民労働者の場合は本国に送還されかねない。

### 新型コロナウイルスによる大量失業

家事労働はエッセンシャルワーク(人々の生活に必要な不可欠な仕事)であるにもかかわらず、新型コロナウイルスの影響による失業と労働時間の減少は他業種よりも激しかった。

20カ国の労働力人口調査で新型コロナウイルスのパンデミック以前(2019年第4四半期)とロックダウンなどのピーク時(2020年第2四半期)を比較すると(注3)、労働者数の減少率はヨーロッパの大半の国で5~20%、南北アメリカの多くの国では25~50%の範囲だった。他の職業の被雇用者の減少率は過半数の国で15%未満であった。

このほかに、感染防止のためのマスクや手袋などの個人用防護具(PPE)が入手できない、平常時より過度な掃除の要求、学校閉鎖や外出禁止などによる過重労働といったリスクが指摘されている。さらに、雇用主の財政的な危機や外出禁止を名目とした給与不払

いの事例も報告された。

反対に新型コロナウイルスによる新たな需要の可能性も示された。それによると、感染リスクの高い高齢者の在宅介護や、テレワークと家事労働の両立に困難を感じる女性からの育児など、ケアワークへのさらなる需要が予想されている。

### 家事労働者のフォーマル化が不可欠

本報告書は、家事労働者条約の採択以降、法的な保護には一定の進歩がみられたと評価している。しかし、一方で、現在も法的適用から除外されているか、部分的に保護されているものの十分な権利を享受できていない家事労働者の存在を指摘し、ディーセント・ワークの実現には至っていないとILOは結論づけている。そのうえで、家事労働者のフォーマル化がディーセント・ワークの実現のための指標となると述べている。

[注]

- 1 職業的ではなく散発的に家事労働に従事するだけの人は、家事労働者からは除外される。
- 2 本報告書では15歳以上を対象としているが、家事労働に従事する児童や若年者は多く、5~17歳の710万人が家事労働に従事していると推定されている。
- 3 カナダ、コロンビア、アメリカ合衆国のみ2020年の4月と2020年1月と比較。メキシコのみ2020年の第3四半期と2019年の第4四半期と比較。ほかアルゼンチン、オーストリア、ブラジル、チリ、コスタリカ、エクアドル、イタリア、パラグアイ、ペルー、フィリピン、ポルトガル、セルビア、スロバキア、ベトナムの計20カ国。

【参考資料】

ILO資料 Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)

ILO駐日事務所 (15/06/2021) ILO新刊: 条約採択から10年が経過してもなお平等とディーセント・ワークを求めて戦い続けている家事労働者

(海外情報担当)

## OECD ①

ワクチンの生産・普及、継続的支援が必要  
——経済見通し 2021

OECD(経済協力開発機構)は2021年5月、「経済見通し2021(Economic Outlook 2021)」を発表した。OECDは本報告書において、世界経済の見通しは改善しているが、新型コロナウイルスの変異など多くの不確実性が伴うため、ワクチンの生産・普及や企業・個人への支援継続などが必要であると指摘している。以下は報告書の概要。

## 世界経済の見通しは改善

パンデミックによる経済的混乱の規模は多くの国で非常に大きかったため、回復への道のりは長期にわたると予測される。2020年のGDP成長率は世界全体でマイナス3.5%、OECD諸国でマイナス4.8%と、世界金融危機時よりも大幅な低下が見られた。特に一部のヨーロッパ諸国と新興国では、パンデミック抑制のための課題や旅行・観光の重要性を反映して、GDPが急減した。その他の国々(多くのアジア太平洋諸国を含む)では、ウイルスの蔓延を抑制・排除するための強力かつ効果的な公衆衛生対策と、中国の急速な回復による地域の活性化に支えられ、GDPの減少は軽度にとどまった。

効果的なワクチンの漸進的な導入、

マクロ経済政策の継続的な支援などにより、世界経済の回復の見通しは改善している。世界全体のGDP成長率は2021年に5.8%、2022年には4.4%まで上昇すると予測される(表)。OECD諸国のGDP成長率はアメリカの力強い回復に牽引され、2021年に5.3%、2022年に3.8%となる予測だ。中国をはじめとする一部の国のGDPはすでにパンデミック前の水準を超えており、2021年半ばには世界全体およびアメリカのGDPも同様に増加すると考えられる。他方、その他の国々(多くのヨーロッパ諸国を含む)は、よりゆっくりと回復している。

今後の動向と見通しは、経済圏によって大きく異なる。日本の回復は鈍化しており、2021年第1四半期もGDPが減少した。強い外需が製造業を支えているが、公衆衛生対策は個人消費とサービス産業の活動を抑制している。経済全体はワクチン普及の加速に伴い、2021~2022年にかけて徐々に回復し、GDP成長率は2021年に2.6%、2022年に2%上昇する予測だ。財政支出は2021年と2022年に徐々に引き締められる予定だが、強力な公共投資と外需は、家計支出の増加とともに、経済活

動を支えるのに役立つとみられる。

世界の実質所得は2022年末時点で、危機がなかった場合に比べ、約3兆ドル減少すると予測される。韓国とアメリカはすでにパンデミック前の所得水準に戻っているが、多くのヨーロッパ諸国では回復にさらに1年かかり、メキシコや南アフリカでは3~5年かかる可能性がある。

## 労働市場は徐々に回復

労働市場の状況は徐々に改善すると予測される。OECD諸国全体の失業率は、2021年第1四半期の6.8%弱から、2022年中に約1ポイント低下する予想だ。多くの国で失業率は危機以前の水準を上回り、労働市場の停滞が続くため、2021~2022年における賃金上昇は抑制される。ただし、就業率は着実に回復し、OECD諸国では2021~2022年にかけて1.8ポイント程度の上昇が見込まれる。アメリカでは、「アメリカン・レスキュー・プラン」の推進により2021年に力強い雇用創出が見込まれ、2022年第1四半期までの1年間で、就業率は3.5ポイント以上上昇し、失業率は1.5ポイント低下すると予想される。ユーロ圏と日本では、政策支援により雇用が維持されていることを反映して、就業率の回復は小幅となる見通しだ。

2022年のOECD諸国の就業率の中央値は、依然として2019年末時点を下回るとみられるが、国によって回復ペースにばらつきがある。危機前に就業率が比較的高かった国では、就業率が完全に回復する一方、危機前の就業率が比較的低かった国では、パンデミック前の水準を大きく下回る見通しだ。また、アメリカを含む多くの国で、労働参加率は2022年末時点でパンデ

表 実質GDP成長率の推移(前年比、%) (2021、2022年はOECD予測)

	2019年	2020年	2021年	2022年
世界全体	2.7	▲3.5	5.8	4.4
G20	2.8	▲3.1	6.3	4.7
OECD諸国全体	1.6	▲4.8	5.3	3.8
アメリカ	2.2	▲3.5	6.9	3.6
ユーロ圏	1.3	▲6.7	4.3	4.4
日本	0.0	▲4.7	2.6	2.0
非OECD諸国全体	3.7	▲2.3	6.2	4.9
中国	6.0	2.3	8.5	5.8
インド	4.0	▲7.7	9.9	8.2
ブラジル	1.4	▲4.1	3.7	2.5

注：1. 世界全体の予測値(2021、2022年)は、基準予測のもの。

2. インドは会計年度。

資料出所：OECD公表データより筆者作成

ミック前の水準を下回る見通しである。こうした違いは産業構造を反映している部分もあるが、多くの国で労働市場の活性化と雇用創出を改善するための改革を強化する必要性を示している。

### 見通しの不確実性

上記の基準予測に加え、ウイルスの変異、家計消費の節約などに関連して2つの予測シナリオがある。世界中で効果的なワクチンの普及がより早く進み、ワクチン接種が完了する前にウイルスを抑制するためのより効果的な取り組みが行われた場合の上振れシナリオでは、世界のGDP成長率は2021年に約6.5%、2022年に5.8~6%となる見込みである。一方、ワクチンの生産・普及のスピードがウイルスの感染拡大や変異株の出現を防ぐのに十分でない場合の下振れシナリオでは、世界のGDP成長率は2021年に5%、2022年に3%になる可能性がある。

OECD 諸国全体の民間消費支出は2021年に約5.5%、2022年に約4.8%増加する見通しだ。2020年の過剰貯蓄の蓄積は、世界全体のGDPを上振れシナリオに押し上げる可能性がある。2020年の家計の可処分所得の減少幅はGDPの減少幅よりも少なく、政府支援により可処分所得が増加した国もあった。しかし、多くのサービス消費が制限された結果、家計の貯蓄率はほとんどのOECD諸国で過去最高に上昇した。これらの過剰貯蓄のわずか10分の1を2021年の追加的な民間消費に充てるだけでも、G7諸国とユーロ圏全体で、GDP成長率を0.3~0.8ポイント程度押し上げることができる。

コロナ危機は、企業の収益性と財務レバレッジ（自己資本の何倍の大きさの総資本を事業に投下しているかを示

す）にも悪影響を与えた。影響の大きさは、産業や企業の種類によって大きく異なる。例えば、エネルギー産業や接触型消費者サービスを営む企業では、2020年度に収入と利益が大幅に減少した。一方、ソフトウェア・サービス、医薬品、ヘルスケア、小売業を営む企業は、同時期に収入と利益が大きく拡大した。OECD諸国の雇用の大部分を占め、接触集約型の産業に多く存在する中小企業の状況は、かなり不確実である。中小企業の流動性とソルベンシー（財務健全性）の問題は大企業よりも大きく、近い将来に多数の倒産が発生する可能性がある。

### 継続的支援などが必要

#### 1) ワクチンの迅速な生産と普及

政策の最優先事項は、ワクチンの迅速な生産および普及である。世界中で手頃な価格のワクチンを十分かつタイムリーに入手できるようにするためには、各国の政策努力に加えて、世界規模での協力と資金援助が必要である。低所得国にワクチンや医療機器を提供するために必要な資源は、より強力で迅速な世界経済の回復から得られる利益に比べて小さいものである。また、政府は検査、追跡、隔離プログラムを効果的に運用し、感染者数のさらなる急増を抑えるために十分な資源を確保する必要がある。

#### 2) 財政・金融政策支援の継続

労働市場が停滞しており持続的な物価上昇の兆候が限られている間は、財政および金融政策の支援を維持する必要がある。経済が依然として脆弱であり、封じ込め措置やワクチン接種のペースによって成長が妨げられている間は、早急かつ突然の支援撤回は避けるべきである。このような諸政策を効

果的に組み合わせたポリシーミックスは、各政策の相乗効果を最大化し、長期にわたる傷跡のリスクを最小化することで、財政の持続可能性を支える。また、個人や企業に対する政府の支援は維持されるべきだが、封じ込め措置の影響を依然として受けている産業のみに的を絞る必要がある。

### 3) 構造改革

コロナ危機の悪影響を緩和し、将来的なショックに対する回復力を高め、持続可能で包括的な成長の見通しを実現するために、構造改革の取り組みを強化する必要がある。今回の危機では、労働力と資本の再配置が必要になると思われるが、その程度は不確かである。社会的距離やそれに伴う消費者の嗜好の変化の影響を最も受ける一部の産業は、危機後、恒久的に規模が縮小する可能性がある。リモートワークへの永続的なシフト、出張の減少、サービスのデジタル提供の増加は、利用可能な仕事の組み合わせや職場を変える可能性がある。こうした潜在的な変化は、長期にわたる低成長、機会と成果へのアクセスの不平等の拡大、デジタル化と気候変動の長期的な課題への適応の必要性など、以前から存在していた問題を浮き彫りにしている。

#### 【参考資料】

OECDホームページ

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

“OECD Economic Outlook, Volume 2021 Issue 1”

“OECD sees brighter economic prospects but an uneven recovery”

OECD東京センター

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



## OECD ②

## 的を絞った継続的な支援が必要 ——雇用見通し 2021

OECD(経済協力開発機構)は2021年7月、「雇用見通し2021:新型コロナウイルス危機と回復への道のり(OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery)」を発表した。OECDは本報告書において、新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた打撃から完全に回復するには時間を要するため、企業や労働者に対しての絞った継続的な支援が必要であると指摘している。以下は報告書の概要。

### 労働市場への影響

新型コロナウイルス危機の開始から1年以上が経過した現在も、労働時間や失業率は危機前の水準に戻っていない。データ入手可能国(注1)の平均では、2020年3月から4月のわずか1カ月間で労働時間が20%近く減少した。労働時間の減少幅は同年第3四半期に多くの国で著しく回復したが、第4四半期には封じ込め措置に伴い減少幅は再び拡大した。2021年3月の労働時間はデータ入手可能国の平均で、危機以前の水準を7%下回った。

OECD諸国全体の失業率は、パンデミック開始から1カ月後の2020年4月に8.8%(前月比3ポイント上昇)となった。この失業率上昇分の一部は、2020年第3四半期に、主に一時解雇されていた人々の職場復帰によって吸収されたが、以降は新たな感染の波やそれに伴う封じ込め措置により回復が停滞している。2021年5月の失業率は6.6%であり、2020年2月より800万人以上多い4,350万人が失業していた。さらに、多くの人々が再び常用雇

用されるには至っていないため、長期失業者(12カ月以上失業している人)が急増する恐れがある。2020年第4四半期には、6カ月以上失業している人が前年同期比で60%増加している。

コロナ危機が労働市場に与えた影響は、各国の政策によって大きく異なる。アメリカやカナダでは広範囲にわたる一時的な解雇により失業者数が急増したが、他のOECD諸国では雇用維持スキームを利用した労働時間の短縮が失業者の増加を抑制した。2020年第2四半期にOECD諸国全体で減少した労働時間の4分の3近くは、労働時間の短縮に起因するものであった。

### 脆弱層への影響

若者や低学歴者、低賃金労働者、非標準雇用労働者などの脆弱な立場にある人々は、コロナ危機の影響を特に受けている。OECD諸国における若者(15~24歳)の失業率は、2020年2月の11.5%から4月には19%に急上昇した。これは同期間の25歳以上の失業率の2倍以上の上昇であった。2021年5月の若者の失業率は13.6%と徐々に回復しているが、パンデミック前の水準を依然として2.2ポイント上回っている。多くの若者が失業したことに加え、学業を卒業した若者が労働市場に参入できなかった結果、OECD諸国全体で15~29歳のニート(就学・就労しておらず、職業訓練も受けていない人)の割合がパンデミック開始時に増加した。OECD諸国平均のニート率は2020年末に12%となり、前年を1ポイント上回る状態が続いた。2020年第2四半期のOECD諸国全

体の労働時間は前年に比べ、若者で26%超(25歳以上の中高年層は15%)、低賃金労働者で28%(高賃金労働者は約10%)、低学歴者(前期中等教育修了以下の人)で24%(高学歴者は8.5%)減少した。また、こうした脆弱な立場にある人々の労働時間減少の要因の多くが、失業によるものであった。一方、高学歴者では、減少した労働時間のほぼ全てが(雇用維持スキーム等を活用した)一時的な労働時間の短縮によるものであった。その結果、2020年第3四半期には、労働時間を一時的に短縮して働いた人々の多くが復職できたが、低学歴者の回復は限定的なものにとどまった。年齢別にみると、労働時間の減少に占める一時的な労働時間短縮の割合は、25歳未満の若者は40%超であったが、25歳以上の中高年層では80%近くに達した。

また、テレワークはコロナ危機以前から主に高学歴・高所得の労働者を中心に広がっていたが、こうした不均衡はパンデミックのもとで拡大した。9カ国(注2)で収集された調査データによると、2020年4月にテレワークができた労働者の割合は、大卒以上の資格を持つ者は平均55%であったのに対し、高卒資格のない者は19%にとどまった。また、所得階層(四分位)別に見ても同様のパターンが見られ、最高所得層(第4分位)の50%はテレワークができたのに対し、最低所得層(第1分位)では約29%にすぎなかった。

### 回復のスピードにばらつき

コロナ危機による経済的打撃の大きさや復興のスピードは、各国間で大きな差がある。2021年5月の失業率は、2020年2月に比べ4ポイント以上高

い国々（コロンビア、コスタリカなど）がある一方で、パンデミック前の水準に回復した国々（オーストラリア、フランスなど）もある。

また、就業率がパンデミック前の水準に戻るまでには、多くの国で数年が必要と予測される（図）。アメリカは主に一時的な解雇や失業給付金でコロナ危機に対応したため、就業率が2020年第2四半期に前年第4四半期に比べ約9ポイント低下した（OECD諸国平均では5ポイント低下）。アメリカの就業率はその後回復しているものの、OECD諸国平均に後れを取っており、2023年までにパンデミック前の水準を回復できない可能性がある。

日本ではコロナ危機以降、就業率の大幅な低下は抑えられている。第3波（2021年1月頃）と第4波（2021年4～5月頃）が大規模に発生したにもかかわらず、2021年第2四半期までに就業率は危機以前の水準に回復するとみられる。一方、失業率は2019年平均の2.4%に対し、2021年5月は3%となった。失業率は低いものの回復ペースが遅いため、2022年第4四

半期になってもパンデミック前の水準には戻らないと予測される。

## 目的を絞った継続的な支援が必要

### 1) 雇用維持スキーム

OECD諸国における雇用維持スキームの平均利用率は、2020年4月に雇用全体の約20%というかつてない水準に達し、同スキームによって金融危機時の10倍以上にあたる6,000万人の雇用が支えられた。今後は、社会的距離（感染予防のための物理的な距離）の制約による影響が依然として深刻である産業に対しては雇用維持スキーム支援を継続しなければならない一方で、経済活動が再開している産業に対しては回復を促進するよう、スキームの設計内容を調整する必要がある。

### 2) 労働者のスキルアップと再訓練

コロナ危機後も少子高齢化や気候変動などのメガトレンドは、雇用動向を形成するうえで依然として重要な役割を果たすと予想され、医療やグリーン経済に関連する産業の労働者の需要を押し上げ、新技術のさらなる導入に拍車をかける可能性が高い。暫定的な

と予想される労働者のスキルアップと再訓練を優先する必要がある。

### 3) 積極的労働市場政策

OECD諸国の約3分の2が失業者の急増に対処するため、2020年に公共職業安定所の予算を増やし、半数は2021年も同様に予算を増やす計画を立てている。利害関係者と密接に連携すること、柔軟性のある積極的労働市場政策を実施することが重要である。また、離職者を支え、若者や女性、低技能労働者、健康問題や障がいのある労働者、労働市場から著しく疎遠になっている人々などの脆弱層を支援するための訓練プログラムや就労奨励策が、バランスの取れた回復を実現するうえで不可欠となる。

[注]

- 1 オーストラリア、カナダ、チリ、ドイツ、アイスランド、日本、韓国、メキシコ、スウェーデン、アメリカ。
- 2 オーストラリア、オーストリア、フランス、ドイツ、イタリア、ポーランド、スウェーデン、イギリス、アメリカ。

【参考資料】

OECDホームページ

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

“OECD Employment Outlook 2021 : Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery”

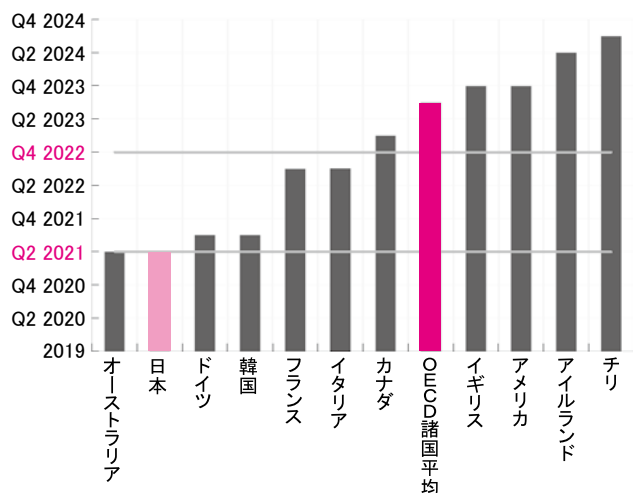
“OECD Employment Outlook 2021 : Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery, HOW DOES JAPAN COMPARE? / HOW DOES THE UNITED STATES COMPARE?”

“Jobs must be at heart of recovery to avoid deep scars in economy and society, says OECD”

OECD東京センター

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

図 就業率がパンデミック前の水準に回復する時期(予測)



注：パンデミック前のベースライン水準は、2019年第4四半期の平均値。  
資料出所：OECD（2021）

データによると、企業は自動化やデジタル化、医療や環境分野の専門家に対する需要の増加など、既存の動向を加速させる方法で構造改革を行っている。今後、各国政府は、パンデミックで最も大きな被害を受け、耐久性のある質の高い仕事に就くために最も苦勞する

(海外情報担当)