

海外労働事情

イギリス 人材不足に短期の外国人受け入れ

政府は、経済の再開とともに深刻化している一部業種の人材不足への対応のため、外国人労働者の短期での受け入れを決めた。従来、EUからの労働者を多く受け入れていたトラック運転手や、食肉処理労働者が対象で、数カ月から半年の滞在期限が設けられている。

滞在期限は数カ月から半年

経済活動の再開に伴い、一部の業種で人手不足の影響が顕在化している。例えば、運送業におけるトラック運転手の不足が、食料や物資の輸送の遅滞を招き、小売店や飲食店における食料品や生活必需品の品切れなどの原因となっている。また食肉製造業では、生産量の削減や、食肉処理が間に合わない家禽や豚が大量に処分されるといった状況が生じているとされる。いずれも、従来EU加盟国の外国人労働者が多く従事していた業種であり、EU離脱によりEU域内からの外国人労働者の入国が厳格化されたことなどで、人員調達が困難になったことが一因とみられている。関連する業界団体は、当座の対応策として外国人労働者の受け入れを認めるよう政府に求めていたが、政府は当初、これを拒否していた。しかし、物流の停滞に伴う混乱が長期化しかねないとの懸念から、方針転換を決めたとされる。

10月以降、トラック（重量物運搬車両）運転手を5,000人^(注1)、鳥肉処

理労働者^(注2)を5,500人、期間限定で受け入れる方針を示した。さらに、豚肉製造にかかる労働者の不足により生産が滞り、数万頭の豚が処分され得るとの状況を受けて、追加で豚肉処理労働者800人の受け入れを認めることを決めている。

トラック運転手については、EUの重量物運搬車両の運転資格の保有者であることが求められ^(注3)、大きくはEU域内の外国人労働者を対象とした受け入れといえる。滞在の期限は2月末とされている。一方、食肉処理労働者については、明確な資格要件は示されていない。鳥肉処理労働者については、滞在期間は12月末まで、また豚肉処理労働者については、6カ月間の滞在が許可される。受け入れにあたっては、現在実施されている季節労働者等の受け入れ制度における運営を委託された組織（4社）が、対象者の募集や雇用主の申請の受け付けを担う。

なお現地メディアによれば、10月初めに開始されたトラック運転手の短期受け入れの募集に対して、10月半ば時点の応募件数は127人に留まっている。政府は、新規運転手の供給を拡大すべく、運転手としての資格取得の試験の簡素化や受験枠の拡大などを並行して実施している。

業界団体は「コロナ復興ビザ」導入を提唱

業界団体は、政府の方針転換を歓迎

しつつも、受け入れの規模については難色を示している。例えば、運送業の業界団体であるRoad Haulage Associationは、国内のトラック運転手の不足は10万人に達すると試算。今回の受け入れは規模が全く不足しており、受け入れた労働者が滞在期限により帰国した後も、問題は依然として残り続ける、としている。また、National Farmers Unionや食品・飲食関連の業界団体^(注4)は、より長期的な対応策の検討を政府に求めており、12カ月を上限に外国人労働者の受け入れを可能とする「コロナ復興ビザ」の導入を提唱している。

【注】

- 1 タンクローリー運転手300人、食品輸送運転手4,700人で構成。タンクローリー運転手については、先行して10月1～15日の期間、申請が受け付けられた。また食品輸送の運転手の受け入れ申請期限は12月1日まで。
- 2 職業分類に基づき、申請可能な職種を「熟練工」、「加工・プラント・機械操作」、「単純労働」の下位区分の鳥肉または豚肉処理関連のものに限定。申請期限は、鳥肉処理労働者が11月15日まで、豚肉処理労働者は12月31日まで。現地メディアによれば、政府は鳥肉製造業の生産が滞る場合に、クリスマス用の七面鳥が不足する可能性を懸念していたとされる。当初はクリスマスイブを滞在期限としていたが、一週間延長された。
- 3 イギリス国内の資格との互換性による。
- 4 UK Hospitality, Food and Drink Federationなど。

【参考資料】

Gov.uk, UK Parliament, Road Haulage Association, National Farmers Union

(海外情報担当)

アメリカ

加州で倉庫労働者のノルマ開示を義務化 ——「アルゴリズム」による過剰な割り当てを抑制

カリフォルニア州のニューサム知事は9月22日、倉庫や配送（物流）センターの労働者にとって業務上のノルマである「作業割り当て（quota）」の開示を一定規模の企業に義務づける法案（AB701、倉庫労働者保護法/the Warehouse Workers Protection Act）に署名した。2022年1月に施行する予定。同州などではアマゾン・ドット・コム社（以下アマゾン社）の倉庫で働く労働者らが、アルゴリズム（注1）による過剰なノルマの設定や厳格な労務管理で労働災害が増加していると主張し、労働条件の改善を訴えていた。開示の義務化は、こうした倉庫での過度なノルマ設定を抑制する狙いがある。

ノルマの開示義務

法案は9月8日に州上院、翌9日に同下院で賛成多数により可決された。

AB701は州内の倉庫や配送センター1カ所で100人以上、あるいは州内で合計1,000人以上の倉庫労働者を雇う企業を対象とする。同州では主にアマゾン社の倉庫（フルフィルメントセンターといわれる物流拠点）が該当する。

同法には企業に情報の開示を徹底することで、過度なノルマの設定を抑制する狙いがある。企業に対し、ノンエグゼンプト（注2）の倉庫労働者の採用時、または法施行後30日以内に、労働者のノルマとなる業務量や業務完了までに与える時間を書面で示すことを義務づける。ノルマ未達成時の「雇用上の措置（停職や解雇など）」を記載することも必要となる。

食事や休憩時間を取れないなど労働安全衛生法に違反するノルマや、書面に定めていないノルマの未達成を理由に「雇用上の措置」や不利益取り扱いを行うことを禁じる。不当な扱いを受けたと考える労働者に対して、企業は割り当てに関する説明を書面で提出するとともに、当該労働者の過去90日間の作業速度のデータを開示しなければならない。労働者には同法違反で救済の訴訟を起こす権利を保障する。

アマゾン倉庫の労働環境

チームスターズなどの労働組合でつくる戦略的組織化センター（SOC）が21年5月に発表した報告書（注3）によると、20年におけるアマゾン社倉庫での重大な業務上傷害（休業や軽い職務への異動を伴う労働災害）の発件数は20万時間（フルタイム労働者100人の年間労働時間に相当）あたり5.9件で、ウォルマートなど同業他社の3.4件を上回る。報告書はアマゾン倉庫で負傷者が多い理由について、「労働者の健康や安全よりも速度、成長、利益を優先した結果」だと指摘する。

新型コロナウイルスの感染拡大でEコマース（電子商取引）の需要が高まり、倉庫労働の業務量が急増した。こうしたなか、現地報道によると、アマゾン社の倉庫ではアルゴリズムによりピッキング（注4）、梱包、検品といった労働者の作業状況を記録し、生産性を測定。手を休めている時間が長いと「Time Off Task」という警告を出すなど厳格な労務管理体制を敷く。各労働者の業務の割り当ては経験等に基づくが、その水準は開示していない。

アマゾン社倉庫での労働環境をめぐる問題は、21年2～3月にアラバマ州で実施された労組結成の動き（従業員投票の結果、反対多数で否決）の原因にもなり全米で関心を集めている。

AB701の成立について、アマゾン社は公式のコメントを出していない。ウォールストリートジャーナルによると、同社は21年に職場の安全のため3億ドル以上の資金を拠出している。

法律の意義と批判

同法を立案した民主党議員は「人工知能を用いて作業手順を設定する新たな状況に取り組むのはこれが初めてだ」と法律制定の意義を強調している。

一方、業界団体などは、同法がコストの上昇や出荷の遅延につながると反発。カリフォルニア小売業協会（CRA）は「AB701は州民の生活費を増加させ、高水準の賃金の仕事をなくし、脆弱なサプライチェーンに損害を与える」と非難する声明を出した。アマゾン社では時給15ドルを超す賃金を支給している。同法の適用を回避するため倉庫を他州に移転すると、こうした高条件の職場が失われる可能性にも言及した形だ。

〔注〕

- 1 企業がAI（人工知能）などのテクノロジーを用いて労働者の職務遂行の監視・記録、生産性測定などの労務管理を行うもの。
- 2 連邦公正労働基準法に基づき残業代の支給対象になる賃金労働者。一定の要件のもとで残業代の支給対象外となるホワイトカラーの俸給労働者である「エグゼンプト」と区別される。
- 3 アマゾン社が連邦労働省労働安全衛生局（OSHA）に提出した労働災害に関する報告をもとに、SOCが集計した。
- 4 注文に応じて倉庫内の商品を採用する作業。

【参考資料】

ウォールストリートジャーナル、カリフォルニア小売業協会、カリフォルニア州、CNBC、戦略的組織化センター、日本貿易振興機構、ブルームバーグ通信、ロサンゼルス郡労働連盟、ワシントンポスト、各ウェブサイト

（海外情報担当）

ドイツ

初期職業訓練の近代化
——公認職種の更新と訓練内容の刷新

若者向けの初期職業訓練（デュアルシステム）は近年、時代の変化に対応するため、公認職種の更新（新設・改定）や、訓練内容の見直しが進んでいる。8月1日からは、全ての初期職業訓練に共通して学ぶべき「標準職業プロフィール項目」（Standardberufsbildpositionen）を刷新。訓練内容に、「デジタル化した労働環境」という新分野を加えた。8月1日に規定した8つの公認職種の訓練から順次拘束的に適用し、それ以外は「勧告」として訓練計画に盛り込むことを促す。

公認訓練職種の更新

現在国内には、約3万の異なる職種が存在するが、デュアルシステムの公認職種は、2021年8月時点で324となっている（図）。公認職種は、最新技術や労働現場の要請に応じるため、過去10年で122の更新が行われた（表1）。

デュアルシステムは、職業学校に通いながら、企業において実践的な職業訓練（2～3年半）を同時並行（デュアル）で受ける制度。若者や企業にデュアルシステムへの参加義務はないが、若者の約半数が参加し、訓練費用は企業が自主的に負担する。

若者にとっては失業リスクを減らすことができ、企業にとっては将来の技能労働者を確保できる利点がある。企業での職場訓練を希望する若者は、職業学校の生徒でありながら、企業と職業訓練契約を締結して訓練生手当

を受け取る職業人としての一面も持つ。

訓練内容の刷新

連邦職業教育訓練研究機構（BIBB）（注1）によると、デュアルシステムには「訓練生の人格成長に寄与する」という重要な教育任務があり、自立的で責任感のある、社会的能力の高い熟練労働者への育成を重視している。

そのため、従来から全職種に共通して身につけるべき技能・知識・能力を得るための訓練として、「標準職業プロフィール項目」（以下、「標準項目」）を設定している。全ての訓練生がそれを学び、別途、各職業に必要なとされる固有の訓練を受ける。共通して身につけるべき技能・知識・能力は、時代とともに大きく変化しており、近年「標準項目」の刷新が求められていた。そこでBIBBは2020年春に作業部会を立ち上げ、訓練関係者と議論を重ね、新たな「標準項目」を策定した。

刷新された「標準項目」は、①初期職業訓練実施事業所の組織、職業教育、労働法、労働協約法②労働における安全および健康③環境保護および持続可能性④デジタル化した労働環境——の4分野で構成されており、詳細は表2

の通りである。

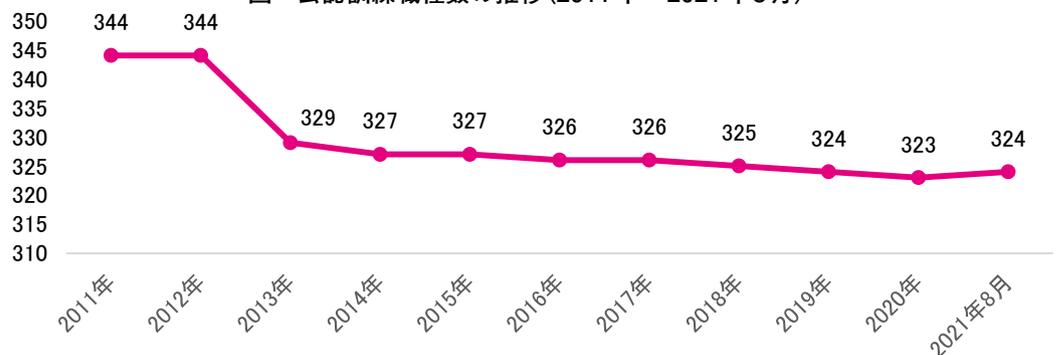
従来の「標準項目」にあった「訓練実施事業所の組織」と「職業教育、労働法、労働協約法」は1つに統合され、さらに学習項目が追加された。「労働における安全および健康」には、「職場におけるリスクを確認し、評価する」に加えて、「通勤」も、考慮すべき側面として採用された。また、「環境保護」に、「持続可能性」が補足され、「環境保護および持続可能性」として、商品、サービス、材料、エネルギー等の利用に、持続可能性の3つの側面（経済的、環境的、社会的側面）の考慮や比較衡量が学習内容として加えられた。「デジタル化した労働環境」は、今回新規に追加された分野で、ここでは、デジタル媒体やデジタルデータの取り扱いや、フェイクニュースの増加を背景に

表1 公認訓練職種の更新

	改定	新設	合計
2011年	15	1	16
2012年	5	0	5
2013年	12	2	14
2014年	9	0	9
2015年	17	0	17
2016年	9	0	9
2017年	12	0	12
2018年	24	1	25
2019年	4	0	4
2020年	11	0	11
合計	118	4	122

資料出所：BIBB(Datenreport-2021)

図 公認訓練職種数の推移(2011年～2021年8月)



資料出所：BIBB (Datenreport-2021)、BIBB サイト (2021年8月) をもとに作成。

重要度が増す「情報収集・評価能力」などの学習が行われる。さらに、デジタルな労働環境におけるコミュニケーション能力および社会的能力も、社会の多様性と相互尊重の観点から考慮されている。

2021年8月1日から順次適用

新しい「標準項目」は今後、全ての公認職種の訓練実施計画に盛り込まれる。具体的には、まず2021年8月1日以降に発効する全ての改定・新設される公認訓練職種において拘束的に適用する。まずは同日に改定・新設した以下の8つの公認職種に適用した。

1. ビール醸造者・麦芽製造者(改定)
2. 電気電子技術者(改定)
3. 建物システムインテグレーション系電気電子技術者(新規)
4. 職業訓練法に基づく機械・駆動技術系電気電子技術者(改定)
5. 手工業法に基づく機械・駆動技術系電気電子技術者(改定)
6. 車両内装系機械工(改定)
7. 情報系電気電子技術者(改定)
8. 塗装工(改定)

その他の、以前に職業訓練法(BBiG)や手工業法(HwO)に基づいて定められた全てのデュアルシステムの公認訓練職種については、新しい「標準項目」を「勧告」として訓練実施計画に盛り込むことにした。

BIBBは2021年6月から、連邦、労使、各州の代表者等の職業訓練関係者と連携して、刷新された「標準項目」に関するメディアキャンペーンを行っており、パンフレットや説明動画の作成などを通じて訓練現場への導入支援を行っている。フリードリヒ・フーベルト・エッサーBIBB所長は、刷新された「標準項目」について、「法律、安全、持続可能性、デジタル化の各分野を改定することで訓練をさらに魅力

あるものにし、近未来の労働環境で喫緊に必要となる資格・能力を習得することができる」と、公式サイト上で説明している。

【注】

- 1 BIBBは、連邦教育研究省が所管する公的機

関で、教育訓練に関わる調査研究、政府や訓練関係者への助言、訓練関係者との調整会議等の開催等多岐にわたる活動を行っている。

【参考資料】

BIBB Datenreport-2021、BIBBサイトほか

(海外情報担当)

表2 標準職業プロフィール項目の詳細

身につけるべき技能、知識、能力	
1	<p>職業訓練実施事業所の組織、職業教育、ならびに労働法および労働協約法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練実施事業所(Ausbildungsbetrieb)の構成、基本的な労働・事業プロセスを説明する ・ 職業訓練契約から生じる権利と義務、ならびに職業訓練関係の期間と終了について明示し、デュアルシステムの職業訓練における関係者の任務を説明する ・ 職業訓練規則および事業所別の職業訓練計画の重要性、機能および内容を説明し、その実施に寄与する ・ 訓練実施事業所に適用される労働法、社会法、労働協約法および共同決定法の規定を説明する ・ 訓練実施事業所の事業所組織法または公勤務者代表法に基づく機関の基本原則、任務および活動方法を説明する ・ 訓練実施事業所とその従業員の、経済団体および労働組合との関係を説明する ・ 事業所別の報酬明細書の項目について説明する ・ 労働契約の主要な内容を説明する ・ キャリアアップと職業継続訓練の可能性について説明する
2	<p>労働における安全および健康</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職種に応じた労働保護規定・事故防止規定から生じる権利と義務を熟知し、それらの規定を適用する ・ 職場および通勤における安全と健康のリスクを確認し、評価する ・ 安全で健康的な労働について説明する ・ リスク回避、ならびに自身と他者の心身のストレス回避のための技術的・組織的な措置を、予防的にも講じる ・ 人間工学的な働き方を考慮し、適用する ・ 事故発生時の行動方法を説明し、事故発生時に初動/応急措置を開始する ・ 事業所別の防火規定を適用し、火災発生時の行動方法を明示し、初動消火の措置を講じる
3	<p>環境保護および持続可能性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自身の業務範囲における、事業所に起因する環境・社会に対する負荷を回避する可能性を認識し、その改善に寄与する ・ 労働プロセスにおいて、および製品、商品またはサービスに関して、経済的、環境調和的(umweltverträglich)および社会的な持続可能性の視点から、材料およびエネルギーを利用する ・ 訓練実施事業所に対して適用される環境保護規制を順守する ・ 廃棄物を回避し、物質と材料の環境に配慮したリサイクルまたは処理・処分を行う ・ 自身の業務範囲に対して持続可能な行動のための提案を生み出す ・ 事業所内の規定を順守した上で、経済的、環境的および社会的に持続可能な開発の意味において協力し、受け手に適したコミュニケーションを図る
4	<p>デジタル化した労働環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自身および事業所関連のデータならびに第三者のデータを取り扱い、その際にデータ保護とデータセキュリティに関する規定を順守する ・ デジタル媒体およびITシステムの利用におけるリスクを評価し、その利用時に事業所の規定を順守する ・ 省資源の、受け手に適した効率的なコミュニケーションを図り、コミュニケーションの結果を文書化する ・ コミュニケーション・プロセスにおける異常を認識し、その解決に寄与する ・ デジタル・ネットワークで情報を調査し、デジタル・ネットワークから情報を収集し、情報(外部の情報も含む)をチェックし、評価し、選別する ・ 学習・労働技術、ならびに自己管理学習の手法を活用し、デジタル学習媒体を利用し、生涯学習の要求を認識し、引き出す ・ 参加者(他の業務・事業分野の参加者も含む)とともに、デジタル媒体も利用して課題を計画し、処理し、設計する ・ 社会の多様性を考慮した上で、他者の尊重を実践する

資料出所：BIBB 中央委員会勧告 (2020)

フランス

コロナ禍で政府支援を受けたホテル・カフェ・レストラン業における賃上げ

新型コロナウイルスの感染者数減少による経済活動の再開に伴い、ホテル・レストラン業などの人手不足が顕著になったが、解消される兆しは見えない。労相はその原因が低賃金にあるとして、経営者に対して賃上げを要請したが、経営者団体は政府による労使交渉への介入に反発している。だが、新たに始まった労使交渉のなかで、経営者団体は、同業界がコロナ禍以前から人手不足の状態にあるため労働条件改善の必要性は認めている。

労相による賃上げ要請

ロックダウンが解除され、経済活動の活発化に伴い、ホテル・カフェ・レストラン業は人手不足が顕著になっている(本誌2021年10月号参照)。だが、数カ月経過しても人手不足は解消されていない。ポルヌ労相はその原因が同業種の低賃金にあるとの考えに基づき、経営者に対して賃上げを求めた(注1)。同業種の平均賃金は月額1,830ユーロで、全産業の平均より600ユーロ低いと言われている(注2)。そのうえ、協約賃金が法定最低賃金を下回る状態になっており、労働条件や報酬が仕事の困難さに見合っていないため、コロナ禍以前に就労していた労働者が職場に戻ってこないことが人手不足の原因だと主張している。労相は、コロナ禍の影響を強く受けた業種として、政府から多大なる支援を受けたホテル・カフェ・レストラン業は、それ相応の対応をすべきであるとしている。

これに対して、ホテル・カフェ・レストラン業の経営者団体UMIHは、同業界の人手不足の第一の原因は、日曜

就労やヴァカンス期間の就労など変則的な勤務形態やランチとディナーの間の中休みなどの中断時間といった労働条件の悪さのためであり、賃金の問題はその他の要因の中でも順位の低い要因に過ぎないとしている。しかも、レストランやカフェの利益が大きく減少していることを踏まえると、賃上げは不可能であるとしている。賃上げするための前提条件として、政府が事業所の利益を圧迫しないための施策、例えば、税制上の優遇などを実施すべきであるという考えを示した(注3)。

経営者団体は政府介入に反発

経営者団体はまた、本来、政府は労使交渉に介入をすべきではないとして、労相の発言に反発を示した(注4)。閣僚の一部からは、ロックダウン中に支給された助成金の一部返還を求める発言まで出たことに不快感を示したが、労使交渉は行うことを強調した。協約賃金が法定最賃を下回っていることについては、現行の協約が2018年に成立した古いものであり、2019年の交渉では経営者側の提案に対して、労組が署名せず産別協約が改定されなかったためとしている。そのうえで、協約賃金の最低額が法定最賃(SMIC)を下回っていても、SMIC以上の額が支払われている実態を労相は理解していないようだと言及し、実際の平均月額賃金はSMIC(2021年月額：1,589.47ユーロ)を大きく上回っていると主張した。

労組は諸手当の支払いを要求

フランス民主労働総同盟(CFDT)は、適正な賃金水準を実現するために

は政府のイニシアティブが必要だとしている(注1)。労働者の力(FO)は、1%や2%の賃上げではなく、数年かけて1カ月分のボーナス支給を求める方針を表明した(注5)。また、ランチとディナーの間の中休みに対する手当支給については、すでにファストフードなどで就労するパートタイム労働者には5ユーロが支払われていることを踏まえ、該当する全労働者への拡大を求めた。さらに、サービス残業を解消し超過勤務手当などの支払いを求めた。

経営者側は6%~9%の賃上げを提案

こうした背景の中で1回目の労使交渉が10月5日に行われた。UMIH側は、人手不足にもかかわらず人員が充足されない原因の1つが低賃金であることは認めざるを得ず、より魅力的な職種にするため、6%~9%の賃上げ、1カ月分のボーナス、月に1回の週末休暇の付与を提案した(注4)。ただ、UMIHは、日曜就労の賃金引き上げには否定的である一方で、3週か4週に一度、週末を休日とする案には前向きな姿勢を示した。また、ランチとディナーの間の中休みに対する賃金の全額支払いはできないが、代休付与での対応は可能だろうと指摘した。

今後、ホテル・レストラン業の経営者団体は協議を行い、11月18日には経営者側の提案を取りまとめることになっており、12月中には労組との交渉妥結を目指している(注6)。

[注]

- 1 La Croix, 4 septembre 2021.
- 2 Franceinfo, 5 octobre 2021.
- 3 Le Figaro, 4 septembre 2021.
- 4 Le Parisien, 4 octobre 2021.
- 5 SudOuest, 11 septembre 2021.
- 6 Europe1, 5 octobre 2021.

(ウェブサイト最終閲覧：2021年11月2日) (海外情報担当)

韓国

低炭素・デジタル経済に向けた労働転換の支援策

政府は2021年7月、関係部署合同で「産業構造の変化に対応した公正な労働転換の支援策」を発表した。低炭素・デジタル経済への産業転換を推進する政策と比較して、産業転換によって深刻な影響を受ける層への支援が不十分だったという反省のもと、産業転換による打撃を最小化する「公正な転換」を目指す。本稿では、高炭素産業に向けた支援策を中心に紹介する。

ポストコロナの中核に低炭素化

韓国政府のポストコロナ時代の長期戦略「韓国版ニューディール総合計画」（2020年7月発表）は、低炭素・デジタル経済への移行を目指す「グリーンニューディール」「デジタルニューディール」を2つの主軸としていた。今回発表された「産業構造の変化に対応した公正な労働転換の支援策」は、「韓国版ニューディール」の修正計画「韓国版ニューディール2.0」（2021年7月発表）の後続措置に位置づけられる。

具体的には、低炭素・デジタル経済への産業構造の転換に伴って深刻な打撃を受ける、高炭素産業の企業・労働者・地域に対する支援策、および労働者のデジタル職務能力の強化やデジタル格差が生じると予想される中小企業向け支援策である。

内燃機関自動車・石炭火力発電で事業縮小、雇用減少の見通し

低炭素化への転換過程では、再生エネルギー（太陽光・海上風力など）、資源循環関連産業（再生原料、再製造産業など）などの新産業分野で新規雇用が創出される見通しを示している。

反対に事業縮小・転換が見込まれる分野は、内燃機関自動車（ガソリン・ディーゼル車）および石炭火力発電であり、すでに示された目標に従って事業縮小および他産業に移行することが求められている。また、中期・長期的な転換が予測される産業は、鉄鋼・精油・セメントなどである。

雇用を維持しながら新産業分野の職業訓練を支援

早期の産業転換の必要性が高まっている内燃機関自動車・石炭火力発電産業に対しては、事業再編・転換を促進する。企業に対しては、事業再編の専用ファンドを新設（500億ウォン目標）するなど、事業再編・転換のインセンティブを強化する。

これらの産業で働く労働者に対しては、企業へのインセンティブによって、在職者が雇用を維持したまま新産業分野の職業訓練を受けられるようにする。

在職者の長期有給休暇を通じて職業訓練を提供した企業に対しては、人件費の負担軽減などの措置を提供する（2025年までに4万人規模）。

また、民間が中心となった職業訓練も実施する。大企業が協力会社の在職者を対象に独自の訓練インフラを提供する場合、支援を大幅に強化する（「低炭素・デジタル転換訓練」の場合、支援額を20億ウォンから最大39億ウォンまで拡大）。地域格差解消のため、非首都圏の工業団地を中心に、大学や研究院などを活用した「労働転換特化共同訓練センター」を新設する（2025年までに35か所設置予定）。

避けられない人員整理の場合には、

事前の転職準備、および迅速な再就職支援を実施する。離職予定者が労働時間を短縮して転職・再就職準備を行えるよう、企業に対して代替人材の人件費などを助成する。また企業が自主的に離職予定者に対して転職支援サービス（生涯キャリア設計支援、就職相談、斡旋など）を提供したときに、費用の一部を支援する予定である。

内燃機関自動車・石炭火力発電の事業体の集中している地域の雇用危機にも対応する。有望産業として、電気自動車（EV）などの未来の自動車産業、再生エネルギー・グリーン産業などを育成する。また、すでに閉鎖が決定している石炭火力発電所の所在地域ではLNG（液化天然ガス）発電団地を造成するなど、代替産業の育成を検討する。

労働転換分析センターを設置

韓国雇用情報院^{（注1）}内に「労働転換分析センター」を新設し、産業・職種別の人材需給の見通しや、地域・産業のモニタリングなどを行う（2022年）。

中・長期的な転換が予測されている鉄鋼・精油・セメントなどの産業については、常時モニタリングすることで、雇用の減少見通しが示された場合には、迅速に支援する予定である。

〔注〕

- 1 韓国雇用情報院は、雇用情報の収集・分析・提供や情報ネットワークシステムの開発・運用を行っている雇用労働部の傘下機関。

【参考資料】

雇用労働部報道資料（2021年7月22日付）
「『産業構造の変化に対応した公正な労働転換の支援策』を発表」他

（海外情報担当）

中国

地域振興・雇用促進策としての「労務ブランド」

人的資源・社会保障部、国家発展改革委員会など20の政府機関は共同で、2021年8月24日、「労務ブランドづくりに関する指導意見」を発表し、労務ブランドの発展にむけた技能訓練、就職、起業支援策などを提起した。「労務ブランド」とは、地域の産業（業種）や技能を開発しながらそのブランド化や経営戦略等を行う地域振興・雇用促進策である。

労務ブランドの発見・育成

中国における労務ブランドは、改革開放初期の出稼ぎ労働者が特定の労務に対して自発的、組織的に人材紹介を行ったことから始まった。80年代後半以降、その認知度が高まり、近年は需要の正確な把握を前提とした組織的な開発促進の段階に入っている。労務ブランドは、例えば、「天鎮家政婦」（天鎮保姆）、「楽陵港湾労働者」（楽陵港务工人）、「呂梁介護者」（呂梁護工）、「長垣防腐」（長垣防腐）のように、地域・業種・技能等の特色を持ち、「地域＋業種」・「地域＋技能」により名付けられている。

政府は今後、労務ブランドに対する調査を全国規模で実施し、地域の労務ブランドの数、分布、特徴に関する基本情報を把握した上で、開発計画と建

設計画を策定し、育成計画、開発の方向性、優先順位の明確化を行い、労務ブランドデータベースを構築する。

労務ブランドの育成については、労務の成熟度別にそれぞれの育成対策を提起する。

- (1) 比較的成熟した労務ブランドには、サービスの標準化を強化し、ブランド資源の最適化と市場の影響力拡大を図り、より優れた製品を広める。
- (2) 一定の知名度があり従業員数も多いが、ブランド名がない労務商品に対しては、迅速に労務ブランド名を決定し、製品開発に注力する。
- (3) 技能特性が目立たず、分布が比較的分散している労務商品は、ブランドの特徴を特定し、「労務ブランド」としての形成を誘導する。即ち、「ハイエンド（高性能な）技術技能型労務ブランド」、「高品質サービス型労務ブランド」、「文化・観光型労務ブランド」、「民生保障型労務ブランド」等、分野を特定した育成を強化する（下表参照）。

労務ブランド：職業訓練と就職紹介

労務ブランドに関する職業訓練を実施するための教育訓練機関や専門学校のプログラムを強化し、職業訓練受講給付金を支給する。労務ブランドに関連する職業技能レベルの認定、専門的職業能力評価等制度を導入し、職業資格証明書、専門的スキルレベル証明書または専門的能力証明書を発行する。特に業界をリードする一流労務ブランド

表 労務ブランド育成分野別区分

分野別の労務ブランド	内容
ハイエンド技術技能型	新世代の情報技術、高性能機器、新素材、生物医学、新エネルギーといった戦略的新興産業に焦点を当て、細分化された産業における労働需要の可能性を引き出す。
高品質サービス型	家政サービス、飲食、人材育成、介護サービス、ビジネスコンサルティングといった人手不足の現代のサービス産業に集中する。
文化・観光型	無形文化遺産、特徴を持つ手工芸品、農村観光などの文化観光商品およびサービスを開発する。
民生保障型	就職困難で資源の枯渇した都市や独立した工業鉱業地域などの貧困地域や農村部の「留守」女性の多い地域では、製造業、建築業、宅配物流などの大量雇用が生じる分野をめぐって、民生保障型労務ブランドを育成する。

に対しては、高技能人材訓練施設を設置し、高技能人材訓練補助金を給付する。そのうえで、労務ブランドでの需給のマッチングが円滑に行われるよう仕組みを整える。例えば、地域間での労働力調達の円滑化や企業による直接雇用の奨励、長期的に安定した労働力輸出チャンネルの構築を目指すとともに、労働輸出機関に就業・起業サービス補助金を提供する。労務ブランドに従事する従業員の支援も充実を図る。貧困人口や農村部の低収入人口の削減を目的に、貧困層を輸出雇用サービスの人材対象として優先的に社会保険補助金や臨時交通補助金等を与える。

イノベーションと起業へのサポート

スキル、専門知識、キャリア経験を活用して労務ブランドによる起業を目指す従業員を支援し、専門的な起業支援を提供するとともに、税金減免、起業訓練補助金、一時起業補助金、起業担保付きローンおよび手形割引等の優遇政策も計画している。

農民工が故郷に戻り、労務ブランドを起こす場合には起業施設の家賃減免、水道・電気・暖房費用の定額補助金等の優遇措置を実施する。

当該地域の優れた産業（業種）や技能をブランド化し、確かな雇用を促進することができれば、産業の発展と農村の活性化を促進することが可能になる。例えば、著名な労務ブランド「正安ギター工匠」は月収が一人あたり約6,000元、年間600万台のギターを製造し、年生産額60億元に達する。「巴林左旗箏」は年間8,000万の箏を製造し、年生産額10億元以上、8万人の就業を実現している。

【参考資料】人的資源・社会保障部HP

（海外情報担当）

カンボジア

2ドル引き上げの月額194米ドルに決定
——2022年1月の最低賃金改定

カンボジアの最低賃金の改定は、毎年9月初旬から全国最低賃金委員会で審議される。その審議結果が労働・職業訓練大臣に対して答申され、9月下旬から10月初旬までに首相が最終的に決定することになっている。2022年1月の引き上げ額が9月28日に決定し、現行の月額192米ドルから2ドル引き上げて194米ドルとする省令(Prakas No. 264/21)が発表された。

委員会の答申額に2ドル上乘せ

2022年1月の最賃改定を審議する全国最低賃金委員会は、9月14日に開始した(注1)。政労使三者の代表51人からなる委員会では、当初、経営者側が月額183.40ドルへの引き下げを提案したのに対して、労働組合側は11.6%引き上げとなる月額214.20ドルを要求。労使双方の意見に大きな隔たりが見られた。その後、9月21日と28日に政労使間審議が行われ、政府が現行の最賃額を据え置く192ドルを提案した。9月28日には委員による投票が行われ、45人が192ドル、6人が204ドルに投票し、政府案の192ドルが多数を得て、労働・職業訓練大臣に答申された。昨年に引き続き、委員会の判断は最賃額を据え置くものであった(注2)。これを受けてフン・セン首相が2ドル上乘せをして、最終的に194ドルとなった。委員会の改定額に首相が上乘せする政治判断は、2016年の改定から恒例となっている。2019年までは毎年5ドル上乘せしてきたが、2020年は経営者側の要請に応じるかたちで3ドルとなり、コロナ禍の2021年改定は2ドルの上乗せに

とどまった。

委員会は最賃額を据え置く判断

1997年に創設された最低賃金制度は、当初、3年～7年に1回の改定だった。2013年からは毎年改定が行われ、2015年にかけて急激に上昇した(図表)。その引き上げ率は2013年が31.1%、2014年、2015年は20%台後半だった。2016年の委員会で客観的基準(注3)が採用されて以降、10%前後の引き上げ率になり、2019年は7.1%、2020年は4.4%と落ち着きを見せた。新型コロナウイルス感染拡大の最中に改定が審議された2021年の引き上げ率は1.1%で、2022年は1.0%と低調な引き上げ率になった。

労使の意見対立

労働組合側は、コロナ禍で労働者の債務負担が大幅に増えた現状を踏まえると、2ドルの引き上げでは到底生活費を賄うことはできないとして、より一層の引き上げを要求した。一方、経営者側のカンボジア衣料品製造業者協会(GMAC)は、コロナ禍の景気低迷のな

かでは、2ドルの引き上げでさえ工場の収益に悪影響を与えると懸念を示した。使用者はそのうえ、2022年には新たに労働者年金基金への拠出として総賃金の2%、さらに新型コロナウイルスに感染した労働者の治療およびワクチン接種にかかわる拠出として1～1.5%を支払うため、コスト上昇が企業経営に与える影響は大きいとしている(注4)。

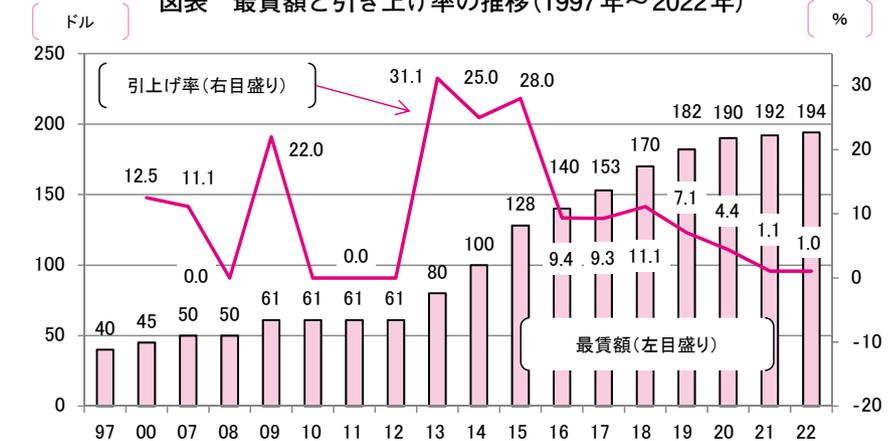
低調ではあるが毎年確実に実施される引き上げを問題視する声も小さくない。近隣諸国、特にベトナムとの関係で相対的に高すぎる水準であるのが根拠の1つだが、そのベトナムは2020年から引き上げ審議を中断している。

[注]

- 1 “Tripartite talks over minimum wage start,” Phnom Penh Post, 14 September 2021.
- 2 “PM adds \$2 to minimum wage agreed for next year,” Phnom Penh Post, 28 September 2021.
- 3 客観的基準とは、インフレ率、生計費、家族の状況という社会的基準とともに、生産性、競争力の確保、労働市場の状況、各産業部門の利益率という経済的基準の7つの要素からなっている。
- 4 “Settling for \$194: Parties agree to raise monthly wage to \$192 with PM topping up \$2,” Khmer Times, September 29, 2021.

(ウェブサイト最終閲覧：2021年10月26日) (海外情報担当 北澤 謙)

図表 最賃額と引き上げ率の推移(1997年～2022年)



資料出所：政府発表資料等より作成。

ILO

2019年の移民労働者は世界の労働者の4.9%
——国際労働力移動世界推計

国際労働機関（ILO）は2021年6月、「ILO国際労働力移動世界推計：結果と方法論（ILO Global Estimates on International Migrant Workers - Results and Methodology）」第3版を発表した。2019年の国際移民労働者は1億6,900万人で、受入国の労働力人口の4.9%を占めると推計している。

2019年の移民労働者は2017年から3%増加

報告書は国際労働力移動推計と推計の方法論によって構成。国際移民、国際移民労働者の推計は、ILOと国連経済社会局（UNDESA）のデータを基に行われており、2019年を基準年とした推計を中心に、過去の推計結果（2013年、2017年基準）との比較も示している。

「国際労働移民」とは、労働年齢（15歳以上）の国際移民であり、かつ特定の基準期間中に、通常居住している国の労働力人口に含まれていた者（失業者も含む）。「国際移民」とは、外国で生まれた居住者（出生地情報が入手できない場合には外国籍市民）を指す。

報告書によれば、2019年に世界で2億7,200万人の国際移民がおり、そのうち労働年齢（15歳以上）の国際移民は2億4,500万人だったと国連経済社会局（UNDESA）は推計する。

また、2019年の国際移民労働者は1億6,900万人と推計しており、2017年の推計と比べると3%（500万人）増加している。

受入国の労働力人口のうち移民労働者が占める割合は、全世界では4.9%

だったと推計している。

女性移民の労働力参加率が顕著

移民労働者の男女比は、男性が58.5%、女性が41.5%。国際移民人口の男女比は、女性の割合がやや低い（47.9%）。また、女性移民の労働力参加率は男性移民よりも低い。

しかし、労働力人口のうち移民労働者が占める割合（4.9%）を男女別にみると、男性の労働力人口に占める男性移民労働者の割合は4.6%であるのに対して、女性の労働力人口に占める女性移民労働者の割合は5.2%である。

移民と非移民の労働力参加率を男女別に比較すると、女性の差が男性よりも大きい。女性移民の労働力参加率は59.8%であるのに対し、移民以外の女性の労働力参加率は46.7%である。男性移民は77.5%、非移民男性は74.1%である。

移民労働者の8割超が壮年層

2019年の移民労働者を年齢別にみると、25～64歳が86.5%、15～24歳が10.0%、65歳以上が3.6%であった。

15～24歳の割合は、2017年の8.3%から2019年には10.0%に増加した。多くの発展途上国では若年者の失業率が高く、また一部の途上国では若年層の人口が過多となっていることが影響していると推測している。

若年層の移民労働者の増加は、受入国にとっては移民の労働力参加率の上昇などのポジティブな影響を与える可能性がある。反対に出身国にとっては、若年層が永久に外国に移住してしまう場合には、労働力人口の収縮や頭脳流

出、経済成長への打撃といった結果をまねくおそれがあるとする。

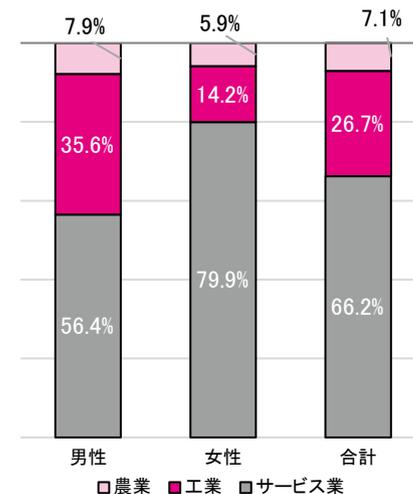
女性の8割がサービス部門に従事

産業部門別の移民労働者の分布は、性別によって異なる（図）。女性の場合、約8割がサービス部門に従事している。女性がサービス部門に集中している原因として、保健医療や家事労働といったケア産業に対する需要の拡大が影響している可能性がある」と指摘する。これらの産業では女性の比率が高く、女性移民労働者に大きく依存している。

一方で男性の産業別分布は女性よりもサービス部門の割合が低く、工業部門の割合が高い。男性の約4割が工業部門で働いており、製造業や建設業といった、移民労働者の比率が高い産業に従事している。

2013年と2019年の移民労働者の産業部門別の分布を比較すると、時間の経過による変化のパターンも男女で異なっていた。女性は、農業の割合が大幅に低下し（11.1%から5.9%）、反対に、サービス部門の割合が増加した（73.7%から79.9%）。この変化は、

図 産業部門別の移民労働者の分布（世界、2019）（%）



資料出所：ILO（2021）

一般的な女性雇用の傾向（世界的に農業、工業部門で就業者数が減少し、サービス部門で増加）と一致している。

男性移民労働者は、農業部門（11.2%から7.9%）とサービス部門（69.1%から56.4%）で2013年よりも割合が減少し、工業部門で割合が増加している（19.8%から35.6%）。この変化は、世界の男性雇用の傾向（農業部門の就業者数が減少、工業部門の就業者数は停滞、サービス部門の就業者数が増加）とは異なっていた。原因は、下位中所得国、上位中所得国で工業部門の労働需要が増加していることによるとみられる。

7割以上が高所得国に集中

移民労働者の移住先を所得水準別にみると、67.4%が高所得国、19.5%が上位中所得国に集中していた。より多くの雇用機会と高い生活水準が移民労働者の高所得国への移住を動機づけているとみられる。

移民労働者は高所得国において労働力人口の18.2%を占めている。高所得国以外では労働力人口に占める移民労働者の割合は相対的に小さく、上位中所得国では2.2%である（表）。

高所得国および上位中所得国に移民労働者の8割以上が集中する傾向は2013年から続いている（2013年：86.4%、2017年：86.5%、2019年：86.9%）。しかし、2019年の高所得

国の割合は67.4%で、2013年の74.7%から減少している。一方で、2019年の上位中所得国の割合は19.5%で、2013年の11.7%よりも増加している。上位中所得国で暮らす移民労働者の割合が上昇した原因としては、上位中所得国での雇用機会の増加などが関係している可能性がある。

上位3地域に約6割が居住

移民労働者の移住先の地理的な分布を11の準地域区分別にみると、北・南・西ヨーロッパが最も多く24.2%である。次いで北アメリカが22.1%、アラブ諸国が14.3%を占める。

労働力人口における移民労働者の割合は、アラブ諸国が最も高く、41.4%である。

移住先上位3地域に居住する移民労働者の割合は世界の60.6%を占めていた。上位3地域に世界の移民労働者の約6割が居住する傾向は2013年、2017年の推計と変わっていない。これら3地域に居住する移民労働者の割合は2013年と2017年はそれぞれ60.2%と60.8%であった。

移民労働者は受入国に不可欠

国際移民労働者は、保健医療・運輸・サービス・農業・食品加工などの部門で必要不可欠な仕事に従事し、受入国の社会・経済に大きく貢献している。

しかし多くの移民労働者はしばしば、

一時的な雇用、インフォーマル就業（法的枠組みで保護されず、社会的な保護を十分に受けていない就業者）といった、不安定でレイオフや雇用条件悪化などに直面するリスクが高い状態に置かれている。

さらに、新型コロナウイルスの影響は、女性移民労働者の脆弱性をさらに深刻化させたとみられる。これは、女性移民労働者は低賃金、低技能職に集中しており、支援サービスへのアクセスが制限され、支援サービスの選択肢もわずかしかないためである。

新型コロナウイルスのパンデミックは、国際労働力移動の規模と特徴に影響をおよぼした。ILOは、この報告書の推計が新型コロナウイルス危機発生以前の2019年を基準年としていることから、新型コロナウイルスによって引き起こされた変化を今後分析する際の評価基準となるとしている。

【参考資料】

ILOホームページ (<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>)

ILO "ILO Global Estimates on International Migrant Workers - Results and Methodology"

ILO "Global labour migration increases by five million"

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）

表 移民労働者の所得水準別分布 (2019) (100万人、%)

	低所得国	下位中所得国	上位中所得国	高所得国	合計(世界)
合計労働者数(100万人)	261.1	1111.6	1484.3	625.2	3482.2
労働者人口の分布(%)	7.5	31.9	42.6	18.0	100
移民労働者数(100万人)	6.1	16.0	33.0	113.9	169.0
移民労働者の分布(%)	3.6	9.5	19.5	67.4	100
全ての労働者における移民労働者の割合(%)	2.3	1.4	2.2	18.2	4.9

資料出所：ILO（2021）

OECD テレワークに関する分析を発表

OECD(経済協力開発機構)は2021年9月、政策ブリーフ「新型コロナウイルスのパンデミックにおけるテレワーク：動向と見通し (Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects)」を発表した。コロナ禍でテレワークを行った被用者の割合(テレワーク率)が世界的に上昇したと指摘。今後もパンデミック以前よりテレワークの利用が増加すると予測している。以下は、文書の概要。

テレワーク率の上昇

すべてのデータ入手可能国(注1)において、テレワーク率はパンデミック中に上昇したが、上昇の程度は国によって大きく異なった。個人調査の結果によると、フランスやイギリス、オーストラリアでは、2020年のロックダウン中に、テレワーク率は47%まで上昇した。2020年に全国的なロックダウンを実施しなかった日本では、

2020年5月に前年12月比で18ポイント上昇し、約28%となった。

デジタル化の度合いが異なるため、産業や職業によってテレワーク率に差異が生じた。産業別にみると、医療・社会的(介護・保育等)ケア、建設、輸送・倉庫、宿泊・飲食サービスなどの物理的な生産に関連する産業では、テレワーク率が比較的低かった(図)。一方、情報通信サービス、専門的・科学的・技術的サービス、金融サービスなど、すでに高度にデジタル化されていた産業ではテレワーク率が非常に高く、平均50%を超えた。

企業規模別にみると、大企業のほうが小規模企業よりも、一般的にテレワーク率が高かった。これは、デジタル技術の導入に企業規模間格差があることや、観光やレストラン、小規模小売業などのテレワークに適していない産業に小規模企業が集中していることを反映している可能性が高い。

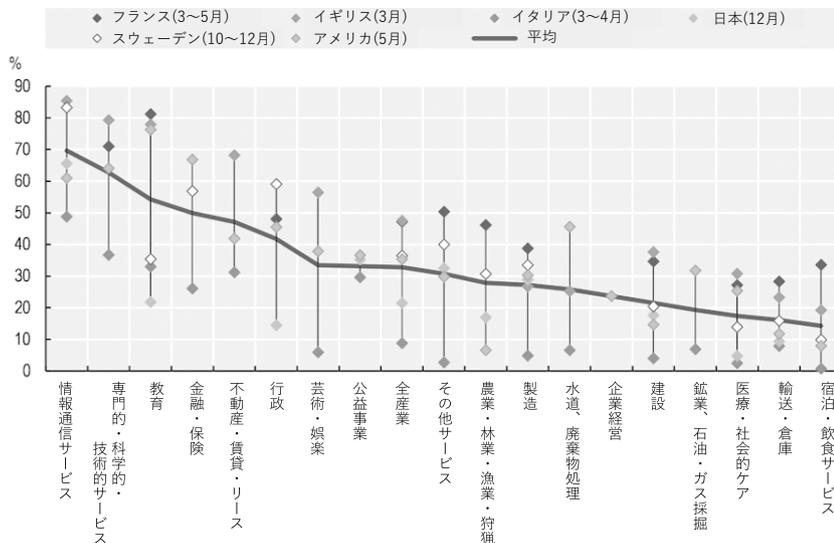
労働者の属性別にみると、より高いレベルの学位や資格を持つ労働者はテレワーク率が高かった。例えば、アメリカでは修士号または博士号を持つ人のテレワーク率は、最も資格の低い人よりも15倍高かった。また、データ入手可能国のほとんどでは、女性のテレワーク率が男性よりも高かった。例えば、フランスのテレワーク率は、2019年は男女共に22%だったが、最初の全国ロックダウン時(2020年3月~5月)には、男性(43%)より女性(52%)のほうが高かった。このような傾向の1つの説明として、学校閉鎖中の育児への対応策として、女性がテレワークを行う傾向が強かったのではないかと考えられる。

メリットとデメリット

テレワークの増加が将来的にも続くかどうかは、労働者と企業の双方にとってのテレワークのメリットとデメリットのバランスによって決まると思われる。広範なテレワークは生産性を向上させ、ワーク・ライフ・バランスを改善するなどの可能性を秘めているが、その全体的な影響は不明確である。カナダではパンデミック以降にテレワークを始めた「新しいテレワーカー」の90%超が、少なくとも職場にいたときと同程度に生産的であると回答した。残りの10%は、同僚との交流不足や家族のケアへの参加、ワークスペースやIT機器が不十分なために、通常の職場よりも1時間あたりの仕事量が少ないと回答した。

日本の被用者は、テレワークのメリットとデメリットが混在していると回答しており、その多くは生産性に影響を与える可能性が高い。テレワーカーの5人に4人は通勤の必要がない

図 パンデミック時のテレワーク率(産業別、2020年)



注：数値は各国のテレワーク率がピークに達した時のもの。
資料出所：OECD (2021)

ことを主な利点としてあげているが、テレワークによって新しいアイデアを生み出しやすくなると感じている回答者は14%に過ぎなかった。回答者の約3分の1は、パンデミック時のテレワークの主な課題として、社内およびパートナーとの相談やコミュニケーションが困難であると回答した。

テレワークにおける生産性の認識は、テレワークをしたいという願望と強く関連している。カナダでは、テレワークのほうが1時間あたりの仕事量が多いと回答した人のうち、ほとんどの時間またはすべての時間をテレワークにしたいと考えている人の割合が57%と、その他の人(30%)に比べて非常に高かった。

また、テレワークは長時間労働や夜間・休日労働の増加につながることを示すデータがあり、被用者の幸福度(潜在的には生産性)に悪影響を与える可能性がある。カナダでは、「新しいテレワーカー」の35%、管理者の51%が以前より長く働いていると回答した。対照的に、労働時間が短くなったと回答したのは3%だけであった。長時間労働は、通勤時間の短縮などのテレワークの潜在的なメリットの少なくとも一部を相殺し、良好なワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしていると考えられる。日本では、テレワークのデメリットとして、回答者の15%が仕事と生活の境界が曖昧になることによる過労をあげている。

今後もテレワーク利用増加の見通し

ほとんどの企業や個人は、今後もパンデミック前よりテレワークの利用が増えると予想している。オーストラリアでは、パンデミック収束後も在宅での勤務や就学を継続したい人の割合は、

2020年11月までに同年7月比で5%上昇し、30%となった。日本では、2020年12月にテレワーカーの20%が今後フルタイムでテレワークをしたいと回答し、33%が「テレワーク中心」で働きたいと回答した。また、カナダではパンデミック収束後に、少なくとも一部の被用者にテレワークの機会を提供することを予定している企業の割合が、2020年8月に同年5月比で25ポイント上昇し、59%となった。

しかし、パンデミック収束後にフルタイムでテレワークをする被用者は比較的少ない見込みだ。イギリスでは、調査対象の雇用主の63%が「ハイブリッド・ワーキング」の導入・拡大をある程度予定しているが、「トータル・ホームワーキング」(一部の被用者がフルタイムでテレワークすること)の導入・拡大を予定している雇用主は45%だった。また、カナダでは、少なくとも半分の時間をテレワークにしたいと回答した人は「新しいテレワーカー」の80%を占めたが、フルタイムでテレワークをしたい人はわずか15%だった。

必要な対策・政策

企業は、テレワークに関連する課題に対処するために、仕事のやり方を変える必要がある。関連する対策としては、過労を防ぐために家庭と仕事の境界線の設定やルーチンを奨励することや、管理者が効果的に仕事を調整しコミュニケーションをとるために必要なスキルとツールを確保することなどが挙げられる。また、創造性やブレインストーミング、問題解決、非公式の学習に特別な注意を払うことに加え、勤務場所にかかわらず、ネットワークやチーム間の関係、結束を促進することなども重要である。

政府はテレワークから得られる利益を今後も持続させるため、企業とその従業員が経済的・社会的回復を促進し、幸福度を向上させるために必要な柔軟性を確保すべきである。これらの目標を達成するための関連政策は、以下の3つの主要分野に関連している。第1は「補完的な投資の支援」である。具体的には、テレワークに必要な通信インフラの整備の加速や、全体的にテレワークを普及させるため、現在テレワークができていない労働者の関連スキルへの投資の促進などが必要である。第2は「文化的・法的な障害の克服の支援」である。伝統的な労働形態に固執することによるテレワーク導入への抵抗や、テレワークに対する法的な障害などに対抗する必要がある。第3は「潜在的なリスクの緩和」である。テレワークによって起こりうるイノベーションや「隠れた時間外労働」につながるリスクへの対処や、育児などの支援インフラの提供体制の見直しなどが必要になる可能性がある。

注

1 フランス、オーストラリア、イギリス、デンマーク、日本、イタリア、ブラジル。

【参考資料】

OECDホームページ

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

“Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)”

“Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era : How can public policies make it happen?, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)”

OECD東京センター

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

(海外情報担当)