

海外労働事情

イギリス 成人向け最低賃金額を9.50ポンドに引き上げ

政府は、2022年4月に予定される法定最低賃金額の改定において、成人向け額を9.50ポンドとする方針を示した。経済や雇用の力強い回復などを背景に、コロナ禍の影響が勘案された昨年4月の改定よりも高い引き上げ率となった。

経済・雇用の回復を反映した引き上げ

法定最低賃金制度は、成人（23歳以上）向け（注1）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（21～22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（図表）。政府は、2024年までに全国生活賃金を統計上の賃金の中央値の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。

前年の改定（2021年4月）では、新型コロナウイルスの感染拡大の影響による景気の急激な落ち込みや将来的な不確実性への懸念から、引き上げ幅が抑制された。しかし、今回の改定にあたっては、このところの経済や雇用の力強い回復、また雇用維持スキーム（営業規制等の影響で一時帰休を要する従業員の賃金を補助）の9月末での終了後に想定されていた失業者の急激な増加もみられないことなどから、低賃金委員会は、政府目標の達成に向けた引き上

げが可能であるとの判断を示している。

新たな改定額は、23歳以上向けの全国生活賃金が時間当たり9.50ポンド（前年から59ペンス、6.6%増）、全国最低賃金の21～22歳向け額が9.18ポンド（82ペンス、9.8%増）、18～20歳向けが6.83ポンド（27ペンス、4.1%増）、16～17歳向けが4.81ポンド（19ペンス、4.1%増）、アプレンティス向けが4.30ポンド（49ペンス、11.9%増）となった（注2）。また、若年層の雇用状況は改善しているものの、20歳以下の層では最低賃金額の労働者の増加がみられ、引き上げによる雇用への影響が懸念されたことから、昨年に続き相対的に低い改定率となった。

生活賃金、ロンドンで11.05ポンド

前後して、民間の非営利団体が実施している「生活賃金」（living wage）についても、引き上げ額が公表された。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。

今年の改定額は、ロンドンで時間当たり11.05ポンド（20ペンス、1.8%増）、ロンドン以外で9.90ポンド（40ペンス、4.2%増）。算定を担ったシンクタンクResolution Foundationは、2021年4月時点の物価上昇率を参照したことで、改定が控えめにとどまったほか、ロンドン以外の地域では住宅賃貸料の上昇率がより顕著であったために、引き上げ幅に差が生じたとしている。

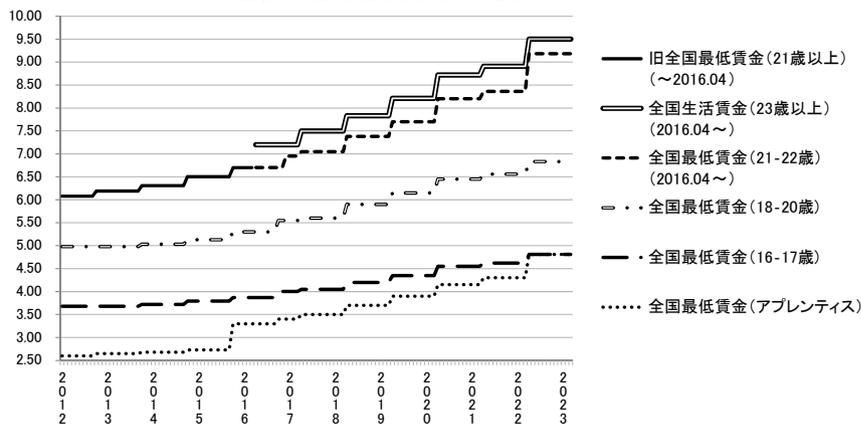
【注】

- 2021年4月の改定に際して、対象年齢の下限が25歳から23歳に引き下げられた。2024年までは、さらに21歳への引き下げが予定されている。
- アプレンティス向けの額については、制度の見直しにより予定されていた16～17歳向けと同額への引き上げが実施されたため、高い改定率となった。

【参考資料】
Gov.uk、The Resolution Foundation 各ウェブサイト

（海外情報担当）

図表 各最低賃金額の推移（ポンド）



注:旧全国最低賃金(21歳以上)は、2016年4月の全国生活賃金(25歳以上)導入に伴い、21～24歳に対象が限定された。さらに、2021年4月の改定に際して、全国生活賃金の対象年齢の下限が25歳から23歳に引き下げられた。

アメリカ

「Build Back Better (より良き再建)」法案と労働政策

バイデン大統領は2021年10月28日、「より良き再建に向けた枠組み (Build Back Better Framework)」と題する政策方針を発表した(注1)。3～4月にかけて打ち出した「米国雇用計画」と「米国家族計画」のうち、労働・社会保障関連の政策を中心にあらためて示したものの(注2)。労働政策の分野ではコロナ禍の雇用・経済対策として実施してきた有給の病気・家族休暇の恒久制度化や、労働力開発への支援措置、労働法違反に対する罰則強化などを盛り込んでいる(図)。方針はその後、「より良き再建法案(Build Back Better Act、BBB法案)」として連邦議会に提出され、11月19日に下院で可決された。だが、同法案の内容には与党民主党にも可決に慎重な議員がおり、与野党の勢力が拮抗する上院では何らかの修正が行われる可能性が高い。

有給休暇の恒久制度化

米国ではコロナ禍で初めて有給休暇の付与を連邦レベルで義務化した(緊急有給病気休暇および拡大家族・医療休暇)。中小企業等を対象に有給又は無給休暇の付与を義務づけた既存の連邦家族医療休暇法(FMLA)を緊急的な措置として拡充したもので、2020年12月に失効した。その後は、企業が自主的にこうした有給休暇を付与する場合、税額控除する措置をとっている。

BBB法案では社会保障法(Social Security Act)に新たな条項を設け、有給休暇を恒久制度化。自らの病気の療養、育児、家族らの介護を行う労働者に対する年間4週間の有給休暇の付

与を雇用主などに義務づける。原則として企業規模、勤続期間、職種、雇用・就業形態に関係なく適用し、パートタイム労働者も含む。ギグ・ワーカーなどの独立自営業者も利用できる仕組みにする。当初の「米国雇用計画」では休暇期間をコロナ禍の緊急措置で取得できた最長日数である12週間としていたが、慎重派の理解を得るため短縮された。

取得条件は①休暇申請書の提出前後90日以内に休暇取得を必要とする健康状態にあること又は育児・介護の必要性があること②給付前の4カ月間に何らかの収入があること③休暇開始時期の4カ月前に終わる8四半期(2年間)に少なくとも2,000ドルの収入があること——などと規定している。

介護する対象は、配偶者(または州で認める同居相手(domestic partner))、親、子、兄弟、祖父母、孫およびそれぞれの配偶者、家族に等しい血縁または姻戚関係にある者(any other association by blood or affinity that is equivalent to a family relationship)とする。

休暇中の給付水準は休暇取得前の収入に応じて累進的に算出される。収入が週290ドル(年収1万5,080ドル)未満の場合はその90%程度、290ドル以上659ドル(同3万4,248ドル)未満の場合は73%程度、659ドル以上1,192ドル(同6万2,000ドル)未

満の場合は53%程度となる。年収が6万2,000ドルを超すと週814ドルで固定される。

1週間に取得できる最短休暇時間数は4時間とする。すでに有給休暇の付与を規定している州(注3)に対しては、連邦政府がBBB法に基づく給付相当額を上限に負担する。

2024年1月から実施し、10年間で約2,000億ドルの予算を計上している。

労働力開発支援

労働力開発支援には200億ドルを充当し、離職者、成人の就職困難者、若者らが高給の仕事に就くための訓練を支援する。主な内容は以下のとおりである(金額はいずれも5年間の予算規模)。

(1)労働力革新機会法(WIOA)に基づく非自発的離職者対象の州助成金(Dislocated Worker State Grants)に20億ドル、成人職業訓練の州助成金に10億ドル、青年向け職業訓練の州助成金に15億ドルをそれぞれ支出する。「青年向け」には有給の職業体験プログラムや、犯罪多発地域、貧困地域における若者支援組織との提携に関する資金提供を含む。

(2)「登録見習いプログラム」などの見習い事業に10億ドルを支出する。

(3)州または地方の労働力委員会、雇用主、労働組織、教育界、訓練プロバイダー、産業界の連携事業に5億ドルを支出し、高技能、高賃金、高需要の産業部門や職業での訓練を拡大する。このうち2億5,000万ドルは、全米又は該当地域の属する州の平均値に比べ

図 「より良き再建法案(Build Back Better Act)」(労働分野)の主な内容

項目	具体策
有給病気・家族休暇	育児・介護・病気療養を目的とする4週間の有給休暇付与。
労働力開発の支援	高賃金、高技能、高需要の産業・職業、高失業又は貧困地域に重点を置いた訓練の支援。
労働法違反に対する罰則	労働安全衛生法違反の罰金を増額。不当労働行為に対する罰金を導入

て失業率が高い、あるいは雇用に障壁のある者の割合が高い州や地域の委員会に対して、産業界との連携の開始、拡大のための資金として拠出する。

労働法違反への罰則強化

BBB法案は連邦労働省などによる労働者保護の体制を強化するため、約20億ドルを計上した。

労働安全衛生法（OSHA）の改正により、故意または繰り返しの違反に対する1件あたりの罰金を、現在の最大13万6,532ドルから70万ドルへと引き上げる。「重大な違反」「違反解消命令の不遵守」に対する罰金も、ともに現行の最大1万3,653ドルを最大7万ドルへと引き上げる。

また、全国労働関係法（NLRA）による不当労働行為の規定に違反した雇用主に対して、民事罰（罰金）を科す。罰金額は違反ごとに最大5万ドル、解雇や従業員に深刻な経済的危害をもたらす違反、または5年以内に同様の違反を犯した場合、最大10万ドルとする。こうした内容は労働者、労働組合の権利保護を目的とする「2021年団結権保護法案（Protecting the Right to Organize Act of 2021、PRO法）」に含まれ、3月9日に下院を通過したが、上院での可決は困難な情勢になっていた（注4）。

その他の内容

児童税額控除（CTC）の拡充措置を2022年まで1年間延長する。拡充後の現行CTCは17歳以下の子ども1人あたり3,000ドル、6歳未満は同3,600ドルを控除するもので、年収が個人7万5,000ドル、夫婦で15万ドルを超すと段階的に減額される。控除額は月ごとに「前払い」され、納税額が

控除額を下回る場合は差額も給付される。このため対象者には児童1人あたり毎月250ドル（6歳未満は300ドル）が給付される仕組みとなっている。

また、子どものいない低所得の労働者に対する勤労所得税額控除（EITC）の拡充措置（最大控除額を543ドルから1,502ドルに引き上げるなど）も1年間延長する。

在宅介護サービスの改善には1,500億ドルを計上する。これによりメディケイド（低所得者向け医療保険制度）の下で「在宅及び地域型の介護サービス」を提供する労働者の賃金、福利厚生の水準引き上げや訓練の強化を行う。

なお、労働統計局によると、2020年の在宅医療・介護労働者（Home Health and Personal Care Aides）の賃金（中央値）は時給13.02ドル（年収2万7,081ドル）で、バイデン政権が目指す連邦最低賃金の水準である15ドルに満たない。4人家族の連邦貧困ライン（同2万6,500ドル）を若干上回る水準であり、賃金引き上げが課題となっている。

このほか、2011年より前に入国した不法移民に対し、5年間（1回の更新可能）の臨時滞在許可（parole）を提供することも盛り込んでいる。

上院での可決の見通し

BBB法案の予算規模は総額2.2兆ドル規模にのぼる。議会予算局（CBO）は11月18日、施行により今後10年間で約3,670億ドルの財政赤字が生じるとの見通しを示した。同法案は翌19日に連邦議会の下院で可決された（賛成220、反対213、民主党の1人は反対）。

同法案の審議では「財政調整措置（Budget Reconciliation）」という

方法がとられている。この措置は予算法案に対してのみ適用可能で、議員の単純過半数の賛成で可決できる（注5）。

現在の上院は民主、共和両党の議席数が50ずつと拮抗している。法案を通すには、多額の財政支出や有給休暇の恒久制度化に慎重な一部民主党議員の理解を得る必要がある。また、不当労働行為への罰金導入や不法移民の暫定的な滞在許可など予算との関連性が比較的薄い規制関連の案件を「財政調整措置」として扱うことに否定的な意見もある。

このため上院では一部条項の削除、修正が行われる可能性が高い。法案を修正した場合、成立にはあらためて下院で可決する必要がある。

【注】

- 1 「Build Back Better」はバイデン氏が大統領選挙戦で唱えていたスローガン。
- 2 両計画のうちインフラへの設備投資に関する項目は1.2兆ドル規模の「インフラ投資・雇用法案（Infrastructure Investment and Jobs Act）」として連邦議会に提出され、上下両院で可決のうえ、11月15日に大統領が署名して成立した。
- 3 州レベルでは21年12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が有給の家族・病気休暇制度を設けている（コロラド州は24年1月、コネチカット州は22年1月、オレゴン州は23年1月から実施予定）。支給額や給付期間は州により異なる。
- 4 労働政策研究・研修機構「[団結権保護法]制定に向けた政権対応」JILPT海外労働情報（2021.11）
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2021/11/usa_02.html参照。
- 5 通常の法案も過半数の賛成で可決できるが、上院には「議事妨害」の仕組みがあり、妨害を阻止するには3分の2（60人）の支持が必要になる。「財政調整措置」では議事妨害を回避でき、単純過半数での可決が可能になる。

【参考資料】

ニューヨークタイムズ、日本貿易振興機構、連邦議会、連邦保健福祉省、連邦労働省、各ウェブサイト

（海外情報担当）

ドイツ

「国家継続訓練戦略」の中間評価
——達成事項と今後の課題

政府は、2019年6月に採択された「国家継続訓練戦略」について、2年経過後の中間評価を発表した。それによると、設定された10の活動目標の4分の3以上は、すでに「実施済み」か「実施中」であった。その一方で、複数の課題が残されていることも判明した。

国家継続訓練戦略とは

「国家継続訓練戦略 (NWS ; Nationale Weiterbildungsstrategie)」は、2019年6月に政労使など17のパートナー(注1)によって共同で採択された。それまで若年者向けの「初期訓練」について政労使が連携を図ることはあったが、「継続訓練」について政労使が国家戦略を採択したのは初めて。背景に、デジタル化の進展などによる急速な変化に対応するため、在職者や求職者に対する「継続訓練」が欠かせないという関係者の共通認識があったとされる。

同戦略が特にターゲットとしているのは、継続訓練に参加する機会が少ない低技能の労働者や求職者などだ。彼らが継続訓練に参加し、エンプロイアビリティ（雇用され得る能力）を高めるためには、まず前提条件として基礎的な技能を備えることが欠かせない。そのため、関係パートナーは、「識字能力と基礎的な技能 (ITや数学スキル等) を向上させるためにさらなる行動が必要」との認識に基づき、ドイツ語の読み書きに関する能力や成人向けのITスキルと数学スキルの向上に力を入れることとした。また、継続訓練への参加が少ない中小企業支援や、デ

ジタル化などの影響に晒される者への支援も重点事項とした。

この戦略では、17のパートナーが政治的・社会的に結束して、継続訓練文化の普及に向けた長期的かつ広範なパートナーシップを築くための手法である「コミュニケーションプロセス (Austauschprozess) (注2)」を重視する。同プロセスを通じて設定された10の活動目標に沿って、これまで取り組みが行われてきた。

【10の活動目標】

1. 継続職業訓練機会の透明性と機会の確保を支援する。
2. 支援格差を解消し、新しいインセンティブを生み出し、既存の複数の支援制度を適合させる。
3. 生涯にわたる継続教育訓練に関する国内の相談窓口を統合し、特に中小企業向けの技能開発に関する相談を強化する。
4. ソーシャルパートナー (労使) の責任を強化する。
5. 継続職業訓練プログラムの質の向上と、その評価に関する体制を強化する。
6. 職業教育と訓練を通じて労働者が習得した技能の可視性と認識を高める。
7. さらなる継続訓練プログラムとその資格を開発する。
8. 職業訓練を継続し続けるための中核的研究拠点としての教育機関を戦略的に開発する。
9. 継続職業訓練の現場を支援し、デジタル移行 (デジタルトランスフォーメーション) に必要な技能を身につけさせる。
10. 継続職業訓練に関する統計の最適化と、その戦略的予測を強化する。

中間評価の概要

このたび発表された「Zwei Jahre Nationale Weiterbildungsstrategie (国家継続訓練戦略の2年)」と題する中間評価では、期間中に生じた新型コロナウイルス感染拡大により、「デジタル主導の労働界の変革がさらに加速したこと」「異例の状況や大変革期の中でも、継続訓練がレジリエンス (回復力) や

競争力強化の中心的役割を担っていること」「継続訓練は個人のキャリア展望の鍵を握ること」「継続訓練は経済の安定や成長、社会的結束を左右すること」などを指摘。

そのうえで、これまでに合意された措置やイニシアチブの4分の3以上は実施済みであるか、実施中であったとして、以下の具体的な達成事項をあげた。

【達成された事項】

- ・関連政策の実施にあたり、個別に委員会が設置され、全ての戦略パートナーが会合を開き、必要なネットワークの調整を行った。その中で識字教育や基礎教育、カウンセリング (相談)、品質保証等の詳細な課題について、ワークショップ等で話し合いが行われた。
- ・「INVITE イノベーションコンペティション」や認定イニシアチブ「デジタルトランスフォーメーションQ4.0」など、継続教育のデジタル化の推進に焦点を当てた複数のプロジェクトが開始された。最初のプロトタイプ (試作) である「デジタルスキル証明書 (EDCI; Europass Digital Credentials Infrastructure 発行 (注3))」は、新しいEuropassポータルへの立ち上げとともにリリースされた。
- ・「明日の労働法 (Arbeit-von-morgen-Gesetz) (2020年5月)」により、連邦雇用エージェンシーは、デジタル変革におけるエンプロイアビリティ (雇用され得る能力) を高めるために、構造変革期に必要なとされる関連資格取得への支援を大幅に拡大した。同法はまた、特定の条件下で職業資格を取得するための訓練助成金に関する受講者の新しい法的権利を生み出した。
- ・新型コロナウイルス感染拡大の間、「雇用確保法 (Beschäftigungssicherungs-gesetz) (2020年12月)」は、専門的な継続訓練制度を簡素化し、さらに発展させることで、操業短縮中に職業訓練を受講するインセンティブを強化した。
- ・企業に対する支援が拡大され、生涯にわたり継続職業教育の必要性を高めるための持続可能な教育相談とガイダンスが確立された。
- ・継続職業訓練の内容をよりよく評価できるようにするため、透明で体系的な報告を確立するための複数のプロジェクトが開始された。その中で、テーマ別に職業訓練の品質保証に関する取り組み、認証方法、法的枠組みの在り方、参加者の視点からみた透明性の確保といった分野をカバーする実践指向の推奨次項が開発された。

残る複数の課題と期間中に新たに発生した課題については、以下のように

概説している。

【今後の課題】

- ・継続訓練への参加が少ない低技能の個人に特化して支援すること。
- ・既存の複数の支援提供プログラム間の一貫性をさらに高めること。
- ・継続訓練に対する全体的な投資をさらに増やすこと。この点に関して、中間評価における推奨事項は、「相談サービスの強化」、「非公式に取得した職業技能の検証の実施」、「補足的な訓練プログラムを通じて職業資格を持たない人々が職業資格を取得するのを支援すること」等である。

また、同戦略におけるコミュニケーションプロセスを通じて、政労使学の間の新しい協力文化を確立したとしている。そのうえで、この手法により、戦略の主な目的である「科学界と実務家の間のコミュニケーションを絶えず改善し、様々なターゲット層、特に中小企業労使の利用のしやすさと利用率を向上させる」ことが重要だと指摘した。

中間評価に対する担当相の所感

政府のプレスリリースによると、フェルトゥス・ハイル連邦労働社会相は、「われわれは多くを達成したが、今後さらにその道を進み続ける必要があり、社会的市場経済^(注4)の未来がその取り組みにかかっている。課題は、経済的な競争にとどまらず、社会平和にも関わる。柱となる『デジタル化』や『エコロジカル革命^(注5)』を社会的に支援するためには、必要とする者の訓練助成の法的請求権が必要だ。これは親時間（育児休暇）取得のように社会の中で当然視されるようにならないといけない。継続訓練は、キャリアアップへの新たな展望や機会創出を可能にする。一連の政策的取り組みによって、今後10年間で200万人が恩恵を受けるだろう。今後はさらに継続訓練を見直し、迅速に戦略を進展させ

る必要がある」とコメントした。

他方、アーニヤ・カリチェック連邦教育相は、「今後もドイツが国際競争力と革新性を保つためには、初期訓練を受け、さらに継続訓練によって、その知識と能力を常に最新の状態に更新し続けることが必要だ。継続訓練は、労働者個人にとってもキャリアアップの重要な土台となる。したがって、われわれが目標とするのは、職業人生全体において、定期的に継続訓練を受けることが誰にとっても当然かつ可能でなければならない。この目標達成に向けて、関係者は一丸となってこの2年間、国家継続訓練戦略に取り組み、一定の成果を上げた。しかし、まだ完全には達成しておらず、今後も引き続き政策的な支援をしていく必要がある。例えば、連邦教育研究省は連邦首相とともに『デジタル教育イニシアチブ (Initiative Digitale Bildung)』を立ち上げ、教育におけるデジタル化促進のためのプラットフォームを構築した。同時に継続訓練へのアクセスを改善することで、個人のニーズに応じたより良い調整が可能となりつつある。継続訓練の普及に関しては、現場からのボトムアップ(下意上達)アプローチを重視する。従業員にどの資格や能力が、いつ必要となるかを一番よく知るのは企業であり、初期訓練をしっかりと受けた従業員を通じて利益を得るのはまさに企業自身である。従業員の資格・能力・知識レベルが高まれば企業にとってその分プラスとなる。ドイツの労働界にとって最適な継続職業訓練はそこから生まれるのであり、現場の見識と労使の智恵を信じる。これは、ドイツで実績がある古き良き補完性 (Subsidiarität) の原則^(注6)に沿ったものでもある」と述べ、初期訓練に

基づく、継続訓練の発展に向けた取り組みに意欲を示した。

【注】

- 1 具体的な17のパートナーは、次の通り；①連邦労働社会省 (BMAS)、②連邦教育研究省 (BFMP)、③連邦経済エネルギー省 (BMWi)、④州社会大臣会議 (ASMK)、⑤州文部大臣会議 (KMK ; Kultusministerkonferenz)、⑥州経済大臣会議 (WMK)、⑦連邦雇用エージェンシー (BA)、⑧ドイツ労働総同盟 (DGB)、⑨金属産業労組 (IG Metall)、⑩統一サービス産業労組 (Ver.di)、⑪鉱業・化学・エネルギー労組 (IG BCE)、⑫教育学術労組 (GEW)、⑬ドイツ使用者団体連盟 (BDA)、⑭ドイツ商工会議所 (DIHK)、⑮ドイツ手工業中央連盟 (ZDH)、⑯金属産業経営者連盟 (ME)、⑰ドイツ化学産業使用者連盟 (BAVC) である。
- 2 Austauschprozessの逐語訳は「交換プロセス」である。「Austausch(交換)」とは、情報、意見、経験の交換、対話、協議等の全てを含むため、ここでは「コミュニケーションプロセス」とした。
- 3 EDCIとは、欧州域内での就業や学習のための地域間移動に際し、各人のスキルや、コンピテンス(能力)を適切に伝達する履歴書のようなもので、活動(例：出席したクラス)、評価(プロジェクトなど)、成果(例：開発されたスキル)、専門的資格(例：医師としての登録)、その他の資格などが記載されたデジタル証明書である。欧州全域において、真正性が担保され、改ざん防止の機能が付いたデジタル資格(資格やその他の学習成果など)の発行をサポートするためのツール、サービス、ソフトウェアのセット。E-Sealで署名されおり、EU全体での法的な信頼性の推定と、同じ情報を含む紙ベースの資格情報との同等性を享受できる。
- 4 社会的市場経済 (Soziale Marktwirtschaft) とは、自由競争や経済的効率性を重視しながら社会福祉の進展を目指す仕組みのことである。
- 5 「エコロジカル革命 (ökologischem Umbau)」は、脱炭素化 (Dekarbonisierung) やCO2ニュートラル(CO2-neutrale Umbau)など、今後、産業や経済に大きな変革をもたらすものとして、「デジタル化」による変革とともに語られることが多い。
- 6 ドイツの社会や福祉分野で用いられる概念。例えばドイツの福祉は「自助」を前提とおり、「自助」の限界を補うものとして、地域や国家等の連帯による相互扶助の仕組みがある(連帯性の原則)。ただし、連帯性原則による支援は、自助を障害しないように行うこととされる(補完性の原則)。同様の考え方が職業訓練分野にも当てはまる。

【参考資料】

BMAS, Cedefop, Deutsche Welleほか

(海外情報担当)

フランス

若年雇用参画契約制度の創設を発表
——就職困難な若年者の支援策

就職困難な若年者に対して就職を支援する制度の創設が発表され、2022年3月から本格的に実施される。雇用局のカウンセラーが個々人の必要とする職業訓練や就職活動を個別に指導するなど定職に就くまで支援する制度であり給付金の支給もある。だが、野党からは大統領選を控える時期の「ばらまき」との批判が上がっている。また、当初の予定よりも支援対象や規模、期間が縮小されたことに対する批判もある。

月額500ユーロ支給

就職が極めて困難な若年者の就職の後押しを目的とする若年雇用参画契約(CEJ: Contrat d'Engagement Jeune)制度が創設された^(注1)。2020年7月から実施している若年者雇用対策「1人の若者に対して、1つの解決策(1 jeune, 1 solution)」^(注2)の一環として実施する対策で、2017年1月から施行している若年者保証制度(Garantie jeunes)を改正し、個々人の状況により適した解決策を提供するなど、支援を強化するねらいがある。

CEJ制度の対象は、26歳未満(身体障害者の場合は30歳未満)の若年者で、無職または職業訓練を受けていない期間が少なくとも数カ月以上あり、定職に就くことを希望する者。

CEJを利用するためには雇用局(公共職業安定所)などで申請する必要があり、担当するカウンセラーが就職するまで一貫して個々人の状況に合わせた指導や助言などを行う。具体的には、職業訓練の準備段階から受講まで、社会貢献活動への参加、履歴書の書き方

の指導、企業内での研修や見習等に関する提案など、定職に就くための支援を少なくとも週に15~20時間以上行う。

収入のない若年者や所得税非課税世帯の若者に対しては、月額最大500ユーロの支援金を支給。所得税課税世帯であっても低所得世帯の場合には月額300ユーロを支給する。ただ、他の手当や研修などに対する報酬がある場合は支援金額を減額したり、支給を停止する。この制度による支援期間は、原則として6カ月間から12カ月間で、場合により最長18カ月間まで延長する。

2022年の予算として、若年者100万人を対象とする雇用対策に60億ユーロを計上。そのうち26億ユーロをCEJに充てる。2022年3月1日から本格的に実施し、同年中に少なくとも40万人の雇用に繋げることを目標としている^(注3)。

対象者の制限に対する批判の声

今回のCEJ創設にはさまざまな批判の声が上がっている。右派の野党・共和国主義者党や極右政党の国民連合の議員からは、大統領選挙が来年4月に近づいているなかでの「ばらまき」政策との批判が上がっている。また、若年者に対してその場凌ぎの手段で生活することを提案したり、僅かな手当を支給することでは、根本的な問題解決にならないと批判する議員もいる。

その一方で、マクロン大統領が2020年7月に発表した当初の構想では100万人の若者を対象とする制度だったが、実際は40万人に縮小されたことに関する批判もある。無職ある

いは職業訓練を受けていない若年者全てを対象とする支援制度の創設を表明していたが、無職あるいは職業訓練を受けていない期間を「数カ月間」とする条件がつけられたことを問題視している^(注4)。政府の諮問機関である経済・社会・環境審議会では若年者問題を専門とする委員は、当初大統領による発表では、若年者全員を対象とする収入保証制度導入という趣旨だったが、規模が大幅に縮小され支援の期間や金額が制限されたことを批判したうえで、住居や医療保険の自己負担軽減などの支援策を盛り込むべきだと主張している^(注5)。

左派政党や若年者の社会参入を支援する団体や学生団体からは、対象となる若年者は非常に少なく、困難な状況にある全ての若年者の支援には程遠いという問題点を指摘しつつ、支援期間が短いため、若年者の生活の安定には繋がらないとする見解が示されている^(注6)。

[注]

- 1 労働省ウェブサイト(Emploi ; Présentation du Contrat d'Engagement Jeune) 参照。
- 2 本誌2020年11月号64頁参照。
- 3 首相府ウェブサイト(Lancement du Contrat d'engagement jeune : jusque'à 500 € par mois) 参照。
- 4 対象人数を広げたい労働省に対して、事業費用を抑えたい財務省が抵抗したためと言われている(«Contrat Engagement Jeune : 500 euros par mois en échange d'une formation pour les moins de 26 ans», Les Echos, 2 novembre参照)。
- 5 «Ce qu'il faut savoir sur le futur "contrat d'engagement jeune"», France Bleu, 2 novembre 2021.
- 6 «Contrat engagement jeune : «Un chèque de plus sans provision», tacle Christian Jacob», Le Parisien, 2 novembre 2021, Les Echos, 2 novembre. 2021 et France Bleu, 2 novembre 2021.

(ウェブサイト最終閲覧: 2021年12月6日) (海外情報担当)

韓国

政府が高齢者雇用活性化対策を発表

韓国政府は9月、関係部署合同で「高齢者雇用活性化対策」を発表した。高齢者の労働市場への積極的な参加の支援に加え、職業能力開発および雇用セーフティネットの強化、高齢者雇用のインフラの拡充を推進する。

就業率は高いが雇用の安定性は低い

韓国では現在、高齢化が急速に進んでおり、2025年には65歳以上の高齢者が全人口の20.3%に達し、超高齢社会に突入すると予測されている。また、ベビーブーム世代（1955～1963年生まれ、724万人）が2024年にはすべて定年年齢に達するため、多くの人が労働市場から引退することが懸念されている。

中高齢者の就業率は高く、2020年の調査では中高齢層（50～69歳）の就業率（66.2%）は、全体の就業率（60.1%）を上回った。しかし一方で、中高齢者の雇用の安定性は低い。2021年の調査では、主な仕事を離職したときの年齢は平均49.3歳であった。これは、定年制を実施する事業所に義務付けられる定年年齢（60歳以上）よりも低い。

主な仕事を退職した後も再就職などで労働市場にとどまることを望む人は増加傾向にある。将来も働き続けることを希望する人の引退希望年齢も年々上昇しており、2021年の調査では平均73歳であった。ただし、中高齢者が再就職する場合、賃金や労働時間の低下を経験する傾向にある。

「高齢者雇用活性化対策」は、超高齢社会突入時の衝撃を緩和するため、働く意思と能力のある高齢者が引退を希望するまで積極的に労働市場に参加し続

けられる環境の整備を目的としている。

継続雇用の拡大

政府は、主な仕事をより長く続けられるよう、賃金体系の改編と企業による継続雇用の拡大を目指している。企業の自主的な高齢者継続雇用を支援するための制度としては、2020年から実施している「高齢者継続雇用奨励金」事業がある。定年が設定された事業場で、定年に達した労働者を定年以降1年以上継続雇用した場合に事業主に対して継続雇用労働者1人あたり四半期ごとに90万ウォンを2年間支援する制度である。

この高齢者継続雇用奨励金事業の支援対象となる労働者と企業別の支援限度を拡大する。また、支援規模を2021年の2,274人から2022年には3,000人に拡大する。

退職後の労働市場への参加を支援

主な仕事を退職した高齢者の労働移動と再就業を支援する。「高齢者雇用奨励金」を新設し、過去3年以内に60歳以上の被雇用者の人数が増加している中小企業に対して、追加採用した高齢者の人件費を1人あたり四半期ごとに30万ウォン支援する（2022年54億ウォン、6,000人規模）。

2020年5月以降、1,000人以上の大企業は、1年以上在職している50歳以上の労働者が定年や希望退職といった非自発的な事由で離職する場合には、離職する直前3年以内に進路相談、職業訓練、就業斡旋などの再就職支援サービスを提供することが義務付けられている。この再就職支援サービスに

ついて実態調査を行い、サービス基準（16時間）の引き上げなどの制度改善を推進する。

創業に関しては、豊富な経験、技術、専門性を持つ中高齢退職者が、準備してから創業できるよう、カスタム型の創業教育の提供および事業化の支援を行う。大企業や公共機関が実施する独自の退職プログラムと連携し、退職予定者を対象に、創業に向けた教育およびメンタリングを実施する。

また、退職者、退職予定者が能力、経験を活かすことができるよう、社内ベンチャーや分社による創業を支援する。

中高齢求職者の機会の拡充

中高齢者が基礎的なデジタル能力不足によって労働市場への参入に困難を感じるようなデジタル能力開発を支援する。従来は若年者・経歴断絶女性を支援対象としていた基礎的なデジタル能力訓練「K-digital Credit」について、新たに中高齢求職者を支援対象に追加した（2021年8月～）。

高齢者雇用のセーフティネットを強化する。現在、65歳以上は失業給付の適用範囲外となっているが（65歳以前から被保険資格を維持していた人が65歳以降も継続雇用された場合のみ受給可能）、適用年齢の引き上げを中長期的に検討する。

また、韓国型失業扶助制度（国民就業支援制度）に低所得の高齢者が参加しやすくなるよう、所得、資産要件を緩和する。

【参考資料】

雇用労働部報道参考資料（2021年9月30日付）

「人口構造の変化に対応するための「高齢者雇用活性化対策」を発表」

（海外情報担当）

中国

建設業における農民工の賃金保証金に関する
新規定

建設業の農民工に対する賃金未払い問題が深刻化するなか、人的資源・社会保障部、住宅都市農村建設部、交通運輸部等の政府7部門は2021年11月、「建設業における農民工賃金保証金に関する規定」(以下「規定」)^(注)を共同で施行した。

建設業の賃金保証金問題

建設業の賃金未払い問題は深刻で、総合建設請負業者による工事費や人件費の未払いが多いため、2016年に建設分野の賃金保証金制度が設けられ、2019年には「農民工賃金給付保障条例」で支払い義務がさらに強化された。

賃金保証金とは、「総合建設請負業者(ゼネコン)が銀行口座を開設し、建設工事請負契約額の一定割合を預け入れ、当該工事で働く農民工への賃金未払いが生じた際に賃金として使用する預り金」のこと(「規定」第2条)。なお、賃金保証金は「銀行保証」に置き換えることができ、一定の要件を満たす特定地域では、「工事保証会社保証」か「工事保証保険」なども代替として選択できる。

規制の統一と責任の明確化

近年、各地で賃金保証金制度が導入されたが、規制が統一されていないため、保証金預金の比率、責任主体、貯蓄方式に地域差があり、運用中に資金調達困難になる企業もあった。

そこで、「規定」では、総合建設請負業者に対して、建設許可取得日から20営業日以内に、建設工事の所在地の銀行に賃金保証金を預金するか、「銀行保証」を申請することが義務付けら

れた。また、一部の地域では、「建設業者」「総合建設請負業者」「下請け業者」の間で責任が不明確となる問題が生じていたが、賃金保証金の預金は「総合建設請負業者」が行うことも明確にした。

過去2年間に賃金未払いがない企業は、賃金保証金の預金比率が半減となり、同3年間の場合は賃金保証金そのものが免除される。それに対し、過去2年間に賃金未払いがあった企業の預金比率は50%以上増加し、賃金未払い「ブラックリスト」掲載企業は100%以上増加する。そのほか企業の手元流動性不足を解決するため、賃金保証金は、現金でなく「銀行保証」を利用することも許可した。

目的外使用の禁止

このほか、賃金保証金は、未払い賃金の支払いにのみ使用でき、他の目的には使用できないことも明確化。農民工の賃金支払い以外の理由で、賃金保証金を差し押さえたり、凍結したり、割り当てたりしてはならないとした。

総合建設請負業者が農民工への賃金を支払わなかった場合、まず賃金支払い命令を行政が行う。総合建設請負業者が拒否した場合、現地の人的資源・社会保障部が銀行に賃金保証金の使用を予告し、5営業日以内に農民工の銀行口座へ支払う。賃金保証金を使用した通知を行政から受けた総合建設請負業者は10営業日以内に賃金保証金の口座資金を補填するか、新しい「銀行保証」を申請しなければならない。

期日までに、賃金保証金が補填されない場合や「銀行保証」が更新されな

い場合、さらに人的資源・社会保障部当局の勧告期限内に是正されない場合、「農民工賃金支払保障条例」第55条により、建設工事の停止が命じられ、5万元以上10万元以下の罰金が総合建設請負業者に科される。

賃金保証金の払い戻し

建設工事が完了し、賃金未払いがない場合、総合建設請負業者は、賃金保証金または銀行保証原本の返還を申請することができる。人的資源・社会保障部は、申請書の受領から5営業日以内に審査を行い、審査完了3営業日以内に、総合建設請負業者に賃金保証返還(取消)確認書を発行する。これを取扱銀行が確認した後、総合建設請負業者は、自由に口座資金を引き出すか、口座の解約を選択できる。

行政の監督と倫理規定

「規定」は、行政の監督倫理についても定めている。人的資源・社会保障部は、監督強化のため管理台帳を作成し、会計監査を厳格に実施し、賃金保証金制度を円滑かつ安全に運用する。

行政が賃金保証金を勝手に減免・免除したり、制限を超えて徴収したり、横領したり、理由なく返還を遅延させた場合は、責任を問われることになる。

[注]

「工程建设领域农民工工资保证金规定」

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/laodongguanxi/_zcwj/laodongbaozhangjiancha/202108/t20210830_421967.html

【参考文献】

中国政府網、人的資源と社会保障部、央広網。

(海外情報担当)

国際労働機関 (ILO) は2021年10月、定期刊行物「ILOモニター『COVID-19と仕事の世界：推計と分析』第8版 (ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Eighth edition)」を発表した。2021年の労働市場の回復は停滞し、パンデミック以前の水準を下回るという見通しを示している。また、ワクチン接種と財政刺激策によって各国で回復に大きな格差が生じている点を指摘した。

ワクチン接種率は所得、地域格差

モニターによると、2021年10月初旬時点で、ワクチン接種完了者の割合は世界で34.5%に達したが、ワクチンの完全接種率は各国の所得水準によって大きく異なる。完全接種率は高所得国では59.8%であった一方、下位中所得国では14.6%、低所得国では1.6%のみにとどまった。

地域別では、南北アメリカ、ヨーロッパ・中央アジア、アラブ諸国では人口の4割以上がワクチン接種を完了していたが、アフリカでは4.6%にすぎな

かった。

労働時間の回復は停滞

世界の労働時間^(注)は、2020年下半期に大きく回復した後、2021年には停滞していることも指摘した。2021年第3四半期時点で、世界の労働時間は未だにコロナ危機前の水準 (2019年第4四半期) を4.7%下回る。コロナ前と比較した2021年第1四半期、第2四半期の労働時間も同程度だった。

労働時間の回復は、迅速なワクチン接種や大規模な財政刺激策を実施できた豊かな諸国と、ワクチン接種が遅れ、財源が限られていた貧しい諸国の間で二極化している。2021年第3四半期の労働時間は、低所得国と下位中所得国では、2021年第3四半期の労働時間は、依然として2020年第4四半期よりも悪化している (図1)。

生産性格差が拡大

2020年の世界の労働時間あたりの平均生産量 (労働生産性) は、前年比で4.9%増加したとしている。これは、2005~2019年の平均の2倍以上にあ

たるが、2021年には0.1%減少すると予測されているという。また、労働生産性にも格差が生じており、2021年には、低所得国 (1.9%減) と下位中所得国 (1.1%減) で大きく減少する一方、高所得国ではわずかに増加すると予測されている (0.9%増)。

高所得国と低所得国の間の生産性の格差は2021年に2005年以来最大となり、実質的に、高所得国の平均的な労働者の1時間あたりの生産量は、低所得国の平均的な労働者の1時間あたりの生産量の18倍になると予測されるとしている。

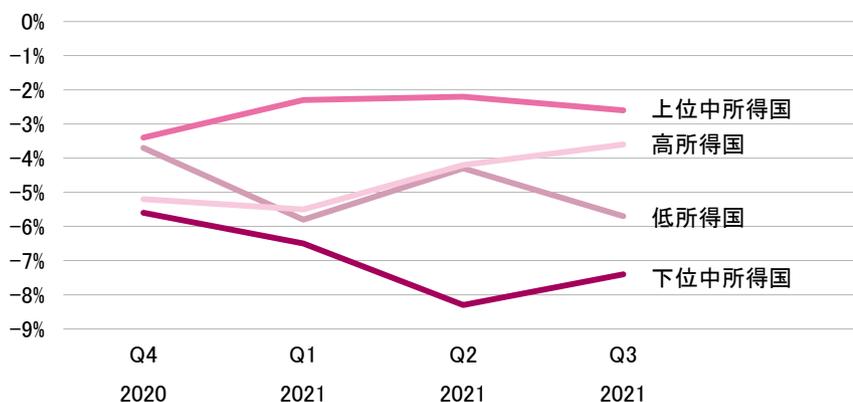
就業者数の回復も不十分

2020年の新型コロナウイルスによる就業への打撃は、女性、若年者、低中技能の労働者で特に大きかったと指摘する。同様に2021年の就業者数の回復も不十分かつ不均衡となっている。中所得国・高所得国39カ国の労働力調査によると、人口における就業者割合は、2020年第3四半期、第4四半期にある程度回復したものの、2021年のはじめに変異株が発生し再度ロックダウン措置がとられたことで状況は悪化した。特に若年女性は未だにコロナ危機以前と比較して大きく減少した状態が続いている。

財政刺激策の8割が先進国に集中

モニターはIMFによる最新の推計を紹介。それによると、新型コロナウイルス危機対応のために実施された財政刺激策は、世界中で16.9兆USドルに達している。しかしこのうち85.9%は先進諸国に集中しており、新興国と発展途上国ではそれぞれ13.8%と0.4%にすぎない。パンデミックの労働市場への影響は続いているが、新興

図1 国別所得水準別労働時間の推移 (2019年第4四半期比、%)



資料出所：ILO (2021)

国と発展途上国の大多数は、2021年以降、これ以上の財政支援を提供することができずにいる。2021年の6月には低所得国の半分はすでに債務不履行か、高リスクの状態に陥っていた。また、財政刺激と関連したインフレ圧力や、世界的な供給連鎖の混乱といった懸念も生じている。財政刺激策の早急な打ち切りは労働市場の回復の遅れにつながるため、効率的な財政刺激のためには継続的な強い刺激策が重要であるとする。

2020年第2四半期から2021年第1四半期を対象とした51カ国のデータによると、平均的には、財政刺激の年間GDPの1%分の増加によって、労働時間は2019年第4四半期比0.3ポイント増加したことが推定された。

ワクチンは労働時間の回復に不可欠

ワクチン接種は財政刺激策と並んで、労働市場を回復させた決定的な要因だとしている。推計によると、ワクチン接種が行われなかった場合、2021年第2四半期の世界の総労働時間は2019年第4四半期比マイナス6.0%となり、実際の労働時間よりも1.2ポイント減少する。ワクチン接種が行われなかった場合の推計と実際の労働時

間の差は高所得国で最も大きかったが、ワクチン接種が遅れている低所得国では、ごくわずかだったという。

2021年以降の見通しは悪化

2021年に発生した新たなパンデミックの波や変異株の出現、ゆっくりとしたペースで進むワクチン接種といった要因によって、ILOの2021年以降の見通しは以前の予測よりも悪化したとしている。

2021年の労働時間の回復予測は大幅に下方修正する形となり、2021年第4四半期の労働時間の回復予測は新たなパンデミックの波がない場合でもわずかで、2021年の世界の年間労働時間は、パンデミック以前の水準（2019年第4四半期）比で4.3%減となると予測される。

年間労働時間はすべての所得グループでパンデミック前の水準を下回るものの、高所得国（マイナス3.9%）と上位中所得国（マイナス2.2%）では迅速にさらなる回復が見込まれる一方で、低所得国（マイナス4.9%）と下位中所得国（マイナス6.8%）では大幅に下回った状態が続くことが予測されている。

ILOは2021年第4四半期の労働時

間回復予測について、2種類のシナリオを提示している。ワクチン接種が2021年の平均的なペースで行われ、経済の下方リスクがないと仮定した「ベースライン」シナリオと、ワクチンが人口に比例し全ての国に公正に分配される「公正なワクチン」シナリオの2種。2つのシナリオを比較すると、低所得国・下位中所得国の労働時間は「公正なワクチン」シナリオで大幅に回復し、上位中所得国・高所得国との格差が縮小すると予測されている（図2）。これは、ワクチンの不平等を解消することは労働市場にとって迅速で十分な利益をもたらす、より公正で包括的な回復を実現することを示唆している。

人間中心の回復には国際協力による格差の縮小が不可欠

ILOは、資金面や技術面での支援を含む世界的な行動が人間中心の回復の鍵となると指摘。世界的な行動と国際協力によって、ワクチンの分配と財政の不平等を是正することが必要であり、低所得国のワクチン接種率を高所得国と同程度に引き上げ、回復過程で資金を必要とする国を財政的に支援することが重要だと指摘している。

[注]

労働時間は15～64歳人口に調整されている。

【参考資料】

ILOホームページ

(<https://www.ILO.org/global/lang--en/index.htm>)

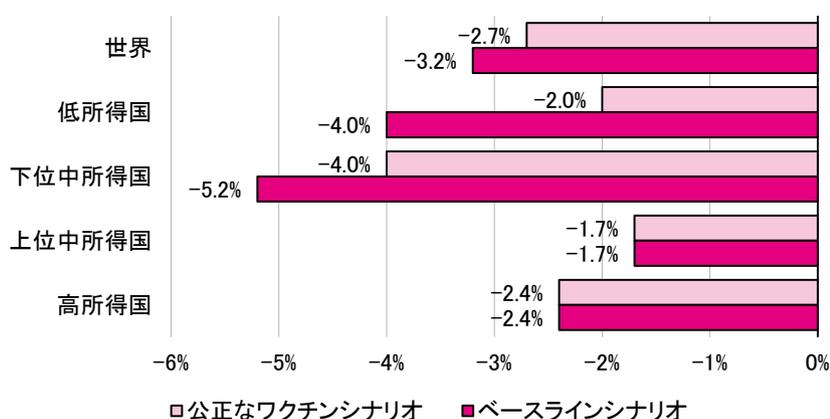
“ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Eighth edition”

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)

図2 2021年第4四半期の労働時間の回復予測(2019年第4四半期比)(%)



資料出所：ILO（2021）