

海外労働事情

イギリス 若年層の雇用回復と課題

コロナ禍による影響をとりわけ大きく被った若年層の雇用は、経済活動の再開とともに速やかな回復がみられ、失業率もコロナ禍前を下回る水準まで改善している。しかし、コロナ禍により失職した層の間では、不安定雇用の増加や無業者の増加の兆し、またメンタルヘルスの悪化の傾向もうかがえ、引き続き支援が必要な状況にある、とシンクタンクResolution Foundationのレポートは指摘している。

不安定雇用に従事しがち

Resolution Foundationが1月にまとめたレポート(注1)は、雇用に関する調査(注2)を基に、コロナ禍で失職した層への影響を中心に分析を行っている。若年層の雇用は、コロナ禍の影響をとりわけ大きく受けたが、2021年に入って経済活動が再開したことに伴い、他の年齢層にさきがけて回復が進んでおり、懸念されていた大幅な失業者の増加も生じていない(注3)。レポートはこの状況について、雇用維持スキームにより一時帰休中の労働者の賃金が補助されたことが、雇用の著しい減少の回避や、就労へのスムーズな復帰につながった側面があるとして評価する一方、若年層の雇用は好調とする楽観論には懐疑的な見方を示している。

レポートはまず、若年層の失業の要因について分析している。コロナ禍前には仕事に就いていたが2020年2～

3月に失職した18～34歳層のうち、失業または一時帰休による無就業状態が長期化(3カ月以上)した者の比率は23%で、特に18～24歳層では33%と3人に1人が長期化を経験している(注4)。主な要因となっているのは、失職時に従事していた業種がコロナ禍の影響を顕著に受けたか否か(65%)で、学歴や年齢、人種、性別による傾向の違いは相対的に小さい、としている。

また、2021年10月時点で就労に復帰している若年層のうち、33%が不安定雇用(注5)の状況にあり、この間に失職しなかった層における12%を大きく上回っている。コロナ禍前にも同種の不安定雇用に就いていたかは不明だが、安定雇用への移行が相対的に困難な状況に直面していると思われる。なお、コロナ禍の影響を顕著に受けた業種で就業していた層では、他業種への転職比率が顕著に高い傾向にある(30%、その他の業種では14%)。

メンタルヘルスへの影響

失業あるいは満足に就業していない状況は、若年層のメンタルヘルスのリスクにもつながっている、とレポートは述べる。調査結果によれば、「一般的な精神障害」(common mental disorder—うつ病性障害、双極性障害、パニック障害など)を抱えていると回答した若年層の比率は、平均では51%だが、直近3カ月間に失業して

いる者では64%、非典型雇用に従事している者でも62%にのぼる。さらに、追加の仕事を探している者では70%、新たな仕事を探している者では68%と高く(仕事を探していない者では45%)、雇用の有無や求職活動との関係がうかがえる。

レポートは、若年層の雇用が回復している状況を歓迎しつつも、コロナ禍の長期的な影響について楽観的な見方をすべきではないとして、3点を指摘している。1つは、コロナ禍の期間における失業が、将来の雇用や賃金にマイナスの影響を及ぼす可能性があること、2つ目に、就労に復帰した層は非典型雇用に従事しがちであること、3つ目に若年無業者に増加の兆しがみられること、である。このため、若年層の就労復帰の促進にあたり、政府や雇用主に対して、教育訓練等の支援や、質の良い雇用の提供などを求めている。

[注]

- 1 "Leaving Lockdown"
- 2 18～65歳層6,100人を対象としたオンライン調査で、2021年10月時点の状況を調査対象としたもの。
- 3 統計局の労働市場統計によれば、18～24歳層の失業率は、2020年2-4月期の11.2%から、2021年9-11月期には9.8%に減少している。
- 4 25～34歳層では19%で、若年層の間でも境遇に大きな開きがあることがうかがえる。
- 5 臨時雇用契約、ゼロ時間契約、派遣労働または不定期労働。

【参考資料】

Gov.uk, The Resolution Foundation 各ウェブサイト

(海外情報担当)

アメリカ①

21州が最低賃金を引き上げ
——21年12月～22年1月

2021年12月から22年1月にかけて、全米50州のうち21州が最低賃金を引き上げた(表)。これらの州では期限を設けて最低賃金を段階的に引き上げたり、物価上昇に連動する形で引き上げ額を決めている。カリフォルニア州では州として初めてバイデン政権が掲げる「時給15ドル」の最低賃金を実現させた(従業員規模26人以上対象)。

「段階的引き上げ」と「物価連動」

米国の最低賃金は連邦最賃と州最賃、市や郡の最賃など複数あり、働く地域で最も高い水準の最賃が原則として適用される。連邦最賃は09年7月以降時給7.25ドルで据え置かれているが、全米50州のうち約半数の州の最賃は毎年のように改定されている。

改定時期は地域により異なるが、毎年1月1日とする州が多い。22年1月1日には20の州が最賃を引き上げた。なお、ニューヨーク州のみ年末に最賃を改定している。

州最賃の改定にあたっては、①数年後の目標額を定めてスケジュールを組み、毎年段階的に引き上げていく②毎年の消費者物価指数等をもとに所定の計算式を適用し、物価に連動した額へと自動的に改定する③連邦最賃の改定時など必要に応じて改定する——といった方法が採られる。

今回の引き上げでは11の州が①、9つの州が②の方法を採用している。バーモント州は20年制定の法律で21年および22年の引き上げ額を定めており、23年以降は物価連動(5%上昇まで反映)に移行する。

「据え置き」や「1年遅れ」の州も

アラスカ州は21年のアンカレッジ都市圏における消費者物価指数が上昇しなかったため、年初の最賃改定は見送った。

ミシガン州では30年に12.05ドルとする目標を設定し、毎年段階的に引き上げる途上にある。ただし「前年の州失業率が8.5%以上の場合は引き上げを実施しない」としており、21年は改定を見送っていた。今回、1年遅れで引き上げを実施した。

ロードアイランド州とデラウェア州は21年中に「段階的な引き上げ」を実施する州法をそれぞれ新たに制定した。ともに25年までに15ドルへと徐々に高めていくスケジュールを組み、年初に第一段の引き上げを行った。

22年には7月1日にコネチカット、オレゴン、ネバダの3州、9月30日にフロリダ州がそれぞれ引き上げを予定している。

「時給15ドル超え」の州が誕生

バイデン政権は「時給15ドル」の

最賃の実現を目指す、21年に議会に提出した連邦最賃引き上げ関連の法案は承認を得られなかった。こうしたなか、地方レベルでは引き上げが進んでいる。

カリフォルニア州の最賃は従業員26人以上か未満かで異なる。22年1月1日適用の26人以上規模の最賃は、全米の州で初めて時給15ドルに達した。26人未満規模でも23年には15ドルに上がる見通しとなっている。

州に先んじて、ワシントンD.C.では20年7月1日に15ドルの最賃を実現させた(21年7月1日から適用の現行最賃は15.20ドル)。このほかシアトル市(17.27ドル、22年1月1日発効)、シリコンバレーのサニーバール市(17.10ドル、22年1月1日発効)、サンフランシスコ市(16.32ドル、21年7月1日発効)、ニューヨーク市(15.00ドル、18年12月31日発効)などの最賃が15ドルを超えている。

【参考資料】

経済政策研究所、各州労働局等ウェブサイト

(海外情報担当)

表 米国各州の最低賃金改定状況(2021年12月～22年1月実施)

(単位:ドル/時給)

| 州名 | 改定前 | 改定後 | 改定方法 | 州名 | 改定前 | 改定後 | 改定方法 |
|----------|-------|-------|---------|----------|-------|-------|---------|
| アリゾナ | 12.15 | 12.80 | 物価連動 | モンタナ | 8.75 | 9.20 | 物価連動 |
| カリフォルニア※ | 14.00 | 15.00 | 段階的引き上げ | ニュージャージー | 12.00 | 13.00 | 段階的引き上げ |
| コロラド | 12.32 | 12.56 | 物価連動 | ニューメキシコ | 10.50 | 11.50 | 段階的引き上げ |
| デラウェア | 9.25 | 10.50 | 段階的引き上げ | ニューヨーク※ | 12.50 | 13.20 | 物価連動 |
| イリノイ | 11.00 | 12.00 | 段階的引き上げ | オハイオ | 8.80 | 9.30 | 物価連動 |
| メイン | 12.15 | 12.75 | 物価連動 | ロードアイランド | 11.50 | 12.25 | 段階的引き上げ |
| メリーランド※ | 11.75 | 12.50 | 段階的引き上げ | サウスダコタ | 9.45 | 9.95 | 物価連動 |
| マサチューセッツ | 13.50 | 14.25 | 段階的引き上げ | バーモント | 11.75 | 12.55 | (州法で規定) |
| ミシガン | 9.65 | 9.87 | 段階的引き上げ | バージニア | 9.50 | 11.00 | 段階的引き上げ |
| ミネソタ | 10.08 | 10.33 | 物価連動 | ワシントン(州) | 13.69 | 14.49 | 物価連動 |
| ミズーリ | 10.30 | 11.15 | 段階的引き上げ | | | | |

※カリフォルニア州は26人以上規模、メリーランド州は15人以上規模、

ニューヨーク州はニューヨーク市とその近郊を除く地域の金額を記載。

※ニューヨーク州は2021年12月31日、その他の州は2022年1月1日発効。

資料出所: 経済政策研究所(EPI)および各州ウェブサイトより作成

アメリカ②

労働省による「ワクチン接種義務化措置」を差し止め——連邦最高裁

100人以上規模の民間事業者に対して従業員への新型コロナウイルスのワクチン接種か毎週の検査を義務づける連邦規則について、米連邦最高裁判所は1月13日、施行を差し止める命令を出した。ただし、公的医療保険制度の対象施設で働く医療従事者への接種義務化は認めた。

接種か検査を義務化

連邦規則は、労働省労働安全衛生局（OSHA）が2021年9月9日公表のバイデン大統領の新型コロナ対策に基づき、緊急臨時基準（ETS）として定めたもの。ETSは「労働者が有毒または物理的に有害であると判断された物質、薬剤、または新たな危険要因（hazards）により重大な危険にさらされている場合」に従業員の安全確保策として制定でき、「職場安全計画」の策定など実効性の高い対応を可能にする。今回は100人以上規模の民間事業者に対し、従業員が予防接種を完了しているか、週1回の検査で陰性であることの確認を義務づけた。

接種を支援するため有給休暇の付与（副反応からの回復を理由とするものを含む）や違反事業者への罰則（罰金）、未接種者のマスク着用なども定めた。OSHAでは義務化対象の労働者数を約8,400万人と推計している。

「OSHAの権限外」と判断

OSHAは11月5日にETSを公示し、30日後までに規定を遵守するよう求めた（未接種者の検査については60日後を期限とした）。だが、個人の自由を尊重し、民間企業への行政府の介

入に批判的な共和党出身の州の知事や司法長官、全米独立企業連盟（NFIB）などの経営者団体、業界団体などが反発し、各地で訴訟になっていた^{〔注〕}。このため遵守までの期間を1月10日（検査は2月9日）まで延ばしていた。

最高裁の審議では、保守派の判事6人が反対し、リベラル派3人の賛成を上回った。反対した多数派の意見書は「（OSHAは）ウイルスを扱う研究者など対象を絞った規制や、混雑、窮屈な環境で働くリスクを規制することはできない」としながらも、「議会はOSHAに職業上の危険性を規制する権限を与えたが、公衆衛生をより広く規制する権限は与えていない。100人以上の従業員を抱える事業主のために働いているという理由だけで選ばれた8,400万人に予防接種を求めることは後者にあたる」と指摘し、義務化を差し止めた。

これに対して賛成派は「COVID-19がわが国の労働者にもたらす比類のない脅威に対抗する連邦政府の能力を妨害するもの」と批判している。

医療従事者への義務化は認める

一方、公的医療保険制度（メディケアおよびメディケイド）の対象施設で働く医療従事者への接種義務化の規則については、保守派の判事の2人が賛成にまわって多数を占め、これを認めた。同規則は公的医療保険制度を所管する連邦政府の保健福祉長官が発令した。多数派の意見書はその内容を「議会が長官に与えた権限の範囲内にある」として、義務化に同意した。ホワイトハウスによると、全米7万6,000の医療・介護施設で働く約1,040万人

の医療従事者が接種義務の対象になる。

各界の反応

最高裁の判断について、ウォルシュ労働長官は「全国の労働者の健康と安全に対する大きな後退であり失望している」「全ての雇用主に、職場で致命的なウイルスと最も効果的に戦うために、労働者にワクチンの接種または毎週の検査を受けるよう求めることを強く勧める」とコメントした。

全米小売業協会（NRF）のフレンチ上級副会長は「雇用主にとって重要な勝利だ」と述べ、大統領に対して「ワクチンの接種率を高め、ウイルスの蔓延を緩和する実務的な方法について、労使や公衆衛生の専門家と協力する」よう要請した。

ETS発令による労働者保護の強化を求めていた米労働総同盟・産別会議（AFL-CIO）のシューラー会長は「決定には失望したが、裁判所の多数派は感染するリスクの高い労働者を保護するOSHAの権限を明確に認めた。OSHAに安全な労働条件を提供する責任は残っている」と主張。OSHAに対して、職場における換気の改善、労働者間の距離の確保、マスクの着用、有給休暇の付与などの保護策を実施するようあらためて促している。

〔注〕

州の健康政策の担当者らでつくる全国州健康政策アカデミー（NASHP）によると、民間事業者のワクチン接種義務化について、22年1月14日現在で2州が禁止、9州が宗教や健康などを含む幅広い理由の除外規定を設けない限り禁じている。

【参考資料】

全国州健康政策アカデミー、全米小売業協会、日本貿易振興機構、ニューヨークタイムズ、ブルームバーグ通信、ホワイトハウス、労働安全衛生局、連邦裁判所、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

連立協定書に基づく今後の労働政策
——シュルツ新政権発足

2021年12月8日、オラフ・シュルツ政権が正式に発足した。前日の7日には、シュルツ氏が率いる中道左派の「社会民主党 (SPD)」と連立パートナーの環境政党「緑の党 (Grünen)」、中道リベラル派「自由民主党 (FDP)」による3党の連立協定が成立。今後はこの協定に基づき、さまざまな政策が実施される。労働分野では、訓練施策の強化や労働時間法および最低賃金法の改定等が示唆されている。以下に抜粋して紹介する。

(1) 訓練施策の強化・拡充

初期訓練と継続訓練の強化や拡充を図る。全ての若年者の初期訓練への参加を可能にする「初期訓練の保証」の実現を目指す。訓練ポストの提供が著しく低い地域では、当該地域の労使関係者と綿密に協議のうえ、地域のニーズに応じた事業所外の初期訓練の提供を整備する。

既存の支援プログラムを拡充し、優秀な学生支援のための連邦の学術奨学金を職業訓練分野の若者にも開放する。

デジタル化や少子高齢化など時代の変化に応じた適切な継続訓練戦略を策定し、訓練参加を促進する。「自由裁量口座」を創設し、教育訓練費を積み立てる。低所得者は、毎年口座を通じて補助金を受け取る。

オーストリアモデル（職業訓練のための就労免除に助成する制度）のように、働きながらフルタイムやパートタイムの訓練参加を容易にし、労働市場のスキルニーズに応じた訓練参加への助成を行う。これにより、資格の取り直しや職業転換を促進する。その際の

助成要件は労使合意であり、連邦雇用エージェンシー (BA) が要件審査をする。BAは資格取得支援やその関連相談サービスを拡充し、地域と関係者のネットワークを構築し、一元的な相談窓口を開設したうえで、構造変革期の訓練確保や参加促進を図る。

失業手当や求職者基礎保障（失業扶助）の受給者に対しては専用の基礎的知識・技能の習得支援を拡大する。

(2) 労働の時間・場所の柔軟化

労働環境の変化や労使の希望に応じた柔軟な労働時間モデルを実現できるよう支援する。労働時間法の1日8時間労働の原則は堅持するが、2022年に予定される時限的な評価条項（政府が事後に規定の有効性・影響を評価）付きの規定において、労働協約の範囲内で労働者が一定の要件下で限定的に柔軟な労働時間を選択できるようにする。1日の最長労働時間について、労働協約や事業所協定により、例外的に労働時間法の規定から逸脱することを認める。また、近年の欧州司法裁判所の労働時間法に関する判例に照らして、今後、どのような調整が必要か検討する。その際、信頼労働時間（コアタイムのないフレックス）のような柔軟な労働時間モデルを引き続き利用可能としなければならない。

モバイル労働の可能性の1つとして「ホームオフィス」の健全な形成のために全ての関係者と対話し、現実的で柔軟な解決策を見出す。使用者は事業上の利益に反する場合のみ、ホームオフィスを希望する労働者に異議を唱えることができる（使用者による恣意的

な拒否はしてはならない）。

(3) 自営業者の保護

自営業者の地位確認手続きに関する改革後、関連手続きを改善し、自営業者の法的安定性を確立するため自営業者関連団体との対話を進める。また、自営業者の失業保険任意加入を容易にすることで自営業者や起業者を支援する。その際には保険料の納付期間なしでの加入が可能か、またどのようにしたら可能となるかを検討する。有限会社等の取締役として活動し、保険料を納めてきた人は、失業手当の請求権を有することが望ましい。失業保険における不安定な労働者、特に芸術家に対する特別規定の期限を撤廃し、簡素化とさらなる改善を検討する。新型コロナウイルスの感染拡大が長引くなか、自営業者の救済策である「中小企業向け給付型つなぎ資金プラス」は必要となる期間中、継続する。将来、自営業者本人の責任ではなく、収入減に陥るような深刻な危機が発生した場合、生計費の工面など迅速かつ十分な支援ができるよう、税金を財源とする経済支援の準備を進める。新型コロナウイルスの感染拡大期間中、芸術家や文化人の社会保障のために、「芸術家社会保障」が特に重要となることが実証された。これを将来的にも確保する。

(4) 最低賃金の引き上げ

法定最低賃金を1回の調整で時給12ユーロに引き上げる。その後、最低賃金委員会が、さらなる引き上げについて判断する。貧困から労働者を確実に守る最低賃金と労働協約制度の強化に関する欧州委員会の提言を支持し、今後は決議を経て、新たな最低賃金法による最低基準の実現に尽力する。

(5) ミニジョブの改善

パートタイムの一種で労働者の社会保険料負担が免除されるミニジョブ（僅少労働）とミディジョブの改善を行う。社会保険加入義務のある就業の開始を困難にする障壁を取り払う。ミディジョブの上限額は月1,600ユーロに引き上げる。将来的にミニジョブの上限額は、最低賃金に則した10時間の週労働時間を基礎とする。従って、最低賃金の引き上げによって上限額は月520ユーロに引き上げられる。同時に、ミニジョブが正規労働関係の代替として濫用されたり、女性がパートタイムの罠に陥ることを阻止する。特にミニジョブ労働者に対して労働法が遵守されているかに関する取り締まりをより強化する。

(6) 有期契約の濫用防止

公共部門が使用者として良い手本を示すために、公共における「予算法を理由とする有期労働契約」を撤廃し、公共部門における客観的理由のない有期契約を徐々に減らす。

有期契約の連鎖を防ぐため、客観的理由のある有期労働契約も、それが同一の使用者である場合には6年間に制限する。この上限を超えることができるのは、極めて限定的な例外事例に限られる。

(7) 派遣労働、操短特例の評価

労働者派遣法が欧州で裁判になる場合、法律評価（立法事後評価）を考慮したうえで法改正を行うべきか、またどのように改正すべきかを確認する。また、国境を越えて派遣される労働者の保護も改善する。季節労働者に対しては、初日から完全な医療保険の保護

を受けられるよう尽力する。「公正な移動」を強化し、労働者に自らの権利についてより良く理解してもらう。国際労働機関（ILO）の「農業における労働保護に関する第184号条約」を批准する。このほか呼び出し労働（オンコール・ワーク）の安定性を高めることにも尽力する。請負契約と労働者派遣は必要だが、その構造的・組織的な法律違反を阻止する。関連する操短手当の特例措置については、新型コロナウイルス感染拡大の収束後に、特に低所得者に着目して評価する。

(8) 協約自治の強化

公正な賃金が支払われるために、「協約自治」「協約パートナー」「協約の適用（Tarifbindung）」を強化する。これは東西ドイツの賃金格差の是正も促すことになる。協約の適用を高めるために、公共調達の際は、代表的な労働協約の遵守を条件とする。協約逃れ（Tariffucht）を目的に、使用者が事業の分離設立によって、従来で適用されていた労働協約が新会社で適用されなくなるケースを阻止するため、現行の労働協約の効力継続を確保する。民法典613a条「事業移転における権利と義務」の規定は、これによる影響を受けない。労働協約当事者（労使）との対話において、協約の適用を強化するためのさらなる措置を検討する。

(9) 共同決定制度の発展に向けて

共同決定制度（労働者の代表を企業経営の意思決定に参加させる制度）をさらに発展させる。従業員代表委員会はアナログで活動するかデジタルで活動するかを決定できる。従業員代表委員会のオンライン選挙を、憲法が求め

る基準の範囲内で、パイロットプロジェクトとして試験的に実施する。労働組合に対して時宜を得た、事業所へのデジタルアクセスの権利を、アナログの権利に相応する形で付与する。職場におけるAIやデジタル技術の導入による変革は、従業員の参加がなければ有効に進めることはできない。この問題に関して、従業員代表委員会現代化法（2021年施行）を評価する。民主的な共同決定の妨害は、将来的に非親告罪と判断する。ドイツは企業の共同決定において世界的に重要な地位を占めている。既存の国内規制を維持し、現行の共同決定法が不正に回避されることを阻止する。連邦政府は、欧州会社（SE）の伸張に伴い、共同決定の完全回避が今後、可能とならないように、企業の共同決定制度のさらなる発展に尽力する。そのため、事実上の支配が存在する限り、別会社であっても同グループであると見なし（コンツェルンの合算）、「3分の1参加法」を適用する。

(10) デジタルプラットフォーム

デジタルプラットフォームは「良い公正な労働条件」が重要となる。そのため、既存の法律を見直す。プラットフォームの事業者と労働者、自営業者、労働協約当事者と対話を行う。プラットフォームにおける労働条件の改善に関する欧州委員会のイニシアチブを支援する。労働環境におけるAIの導入にあたっては、人間中心のアプローチ、社会的・経済的な改革、公益の重視に焦点を置く。

【参考資料】
連立協定書（2021-2025）ほか

（海外情報担当）

フランス

インフレ手当の支給——物価高騰に対する政府や大企業の取り組み

2021年夏以降、インフレ基調が続き、10月の物価上昇率は前年同月比で2.6%となった。これを受けて政府は、手取り月収2,000ユーロ未満の国民に対して100ユーロのインフレ手当を支給することを決定した。また、労使交渉の結果、インフレ手当の増額支給が決まった企業もある。

国民の半数以上に100ユーロ支給

エネルギー価格やサービス価格の上昇による購買力の低下を防ぐために、政府は税・社会保険料を引いた手取り収入が月額2,000ユーロ未満の被用者や年金生活者、各種手当(生活保護など)受給者や学生などに対して、インフレ手当 (Indemnité inflation) を支給することを決定した(注1)。国民の半数以上に当たる約3,800万人が支給対象になるという(注2)。

この手当支給は、個人の収入を基準としているため、世帯収入などは問われない。また、一切の税・社会保険料が賦課されないうえに、所得税課税額算定の際にも考慮されず、諸手当の受給権にも影響を及ぼさない。

この手当は、被用者には雇用主から支給されるが、独立自営業者・個人事業主や個人の雇用主の下で就労する者はUrssaf(社会保障および家族手当に関する保険料徴収連盟)、年金受給者は年金公庫、求職者は公共職業安定機関(ポールアンプロワ)、学生は公的學生支援機関(Crous)、生活保護受給者は家族手当公庫(CAF)、農業従事者は農業共済組合(MSA)、国境を越えて就労しているフランス国内居住者は税務署からそれぞれ支給される。

決定から支給まで迅速な対応

2021年10月末に発表された今回の手当支給は、2021年の第2次補正予算法案(Loi de finances rectificative pour 2021)に盛り込まれ、同法案は11月24日に国会を通過した。その後、関連法律が12月2日に、詳細を規定する政令が12月12日にそれぞれ官報に公示された。その翌日には奨学金を受給している学生に対する支給が始まった。民間部門の被用者や独立自営業者は12月中旬に支給が開始され、公務員や生活保護受給者、住宅補助を受けている学生は2022年1月、年金生活者は2月に支給が開始され、2月末までに支給が終わる予定である(注1)。

個人収入を基準とする不公正

今回の手当に関して、パニエールナシェー産業担当相は、物価上昇の影響を受けた国民に対して、簡単な方法で迅速に、しかも効果的な対策が実現できたと高く評価した(注2)。その一方で、左派・右派両派の野党は、支給単位を世帯ではなく個人の収入としたため不公正が生じていると指摘している。というのは、月額2,000ユーロ以上の所得のあるシングルマザーは受給権がない一方で、配偶者が高額所得者であっても、本人の所得が2,000ユーロ未満であれば受給できるケースを問題視しているためである。また、右派野党の共和国主義者党の国民議会議員は、「緊急性」が強調される理由は、大統領選挙期間が間近に迫っているためであると指摘したうえで、政府が国の債務増加を顧みず、黄色いベスト運動のよう

な抗議行動の再開を防ぐために40億ユーロ近くに達する支出をすることによって、国民の不満を和らげようとしていると批判した。さらに、左派野党の「不服従のフランス」の議員は、一時的な対処にすぎず、対象が適切ではないうえに、規模が小さすぎることを問題視しており、大統領選に向けて富裕層寄りの大統領のイメージを払拭しようとしていると批判した。

労働総同盟(CGT)の書記長は、この手当の支給が適切であると評価したうえで、賃上げを伴う対策が重要であるとの考えを示した(注3)。

企業におけるインフレ手当支給

企業における賃金交渉の場においても、エネルギー価格の上昇が影響を及ぼしている。従業員数1万人以上の企業(グループ)の半数は、少なくとも2.5%の賃上げを予定している(注4)。特に、流通大手のオーシャンでは、交渉が難航しストライキが起こったが、平均2.2%の賃上げ(職位によっては4%の賃上げ)やインフレ手当の倍増などで労使合意した。また、ホームセンター大手のルロワ・メルランでも、ストライキの後の交渉を経て、月額約65ユーロの賃上げとインフレ手当の倍増で労使合意した(注5)。

[注]

- 1 政府公共サービスサイト (Indemnité inflation de 100 euros : qui peut en bénéficier et dates de versement ?) 参照。フランスに居住する16歳以上の国民が対象。
- 2 Le Monde, 25 novembre 2021. BBC, 22 October 2021によると「年金受給者の70%近く、学生の3分の2に相当」。
- 3 France 24, 29 novembre 2021.
- 4 BFMTV, 22 décembre, 2021.
- 5 France info, 1 décembre, 2021.

(ウェブサイト最終閲覧: 2022年1月20日) (海外情報担当)

中国

7,500万人へ職業技能訓練給付金——職業技能訓練 第14次5カ年計画

人的資源・社会保障部、教育部、発展改革委員会、財務部は、2021年12月に「職業技能訓練 第14次5カ年計画」(注1)を発表した。

第14次5カ年計画と目標

前回の第13次5カ年計画では、約1億人が給付金付き職業技能訓練を受けたが、今回の第14次計画では、2025年までの5つの職業技能訓練目標について具体的数値を示した(表)。

技能人材の職業訓練にはいくつかの新しい課題がある。技能労働者が産業モデルの変化や高度化に適応できていないこともその1つである。さらに、「雇用難」と「採用難」がともにあることで、需給のミスマッチが深刻化しており、基礎職業訓練能力が弱く、訓練供給能力が不十分なため、訓練の適切性と実用性をさらに高める必要があるとしている。

今回の改革では、2025年までの5年間で、以下の5つの改善を目標とする。

第1に、終身職業技能訓練体制を改善し、企業従業員を中心に技能向上訓練を積極的に実施する。また、若年者(大学生と専門学校およびその他の若者)、退役軍人、農村の余剰労働力、女性、受刑者、強制隔離薬物依存症治療者、生活困難者、身体障がい者などの特定のグループを対象とした就職技能訓練を強化する。さらに、起業訓練(注2)や新業態就職訓練を強化する。

第2に、職業技能訓練の促進のため、公的職業訓練機関だけでなく、専門学校や企業が訓練を提供できるよう奨励する。具体的には民間の職業訓練施

設の構築やオンライン職業訓練プラットフォームの発展を支援する。

第3に、職業技能訓練の質の改善とデジタル技能訓練など経済社会ニーズとの適合を促進し、訓練のための資金を効果的に管理する。

第4に、職業技能訓練の標準化において、テクノロジーと学習を統合する技能人材の訓練に焦点を合わせ、訓練資料、教育資源、教育スタッフ、情報開発を改善する。

第5に、技能人材のキャリア開発ルートをさらに拡大し、技能人材に対する待遇、インセンティブ、福利厚生などの新たな労働条件を構築する。

技能人材のキャリア開発支援

最近の若年層は、技能人材になることに消極的だが、それは、技能人材の職務評価や将来の展望に関する魅力の欠如が要因である。そこで、第14次計画では、技能人材のキャリア開発の改善を目標としている。技能人材のキャリアを阻む「ガラスの天井」を打ち破るため、垂直的なレベル別職業資

格評価の形成と水平的標準化により、技能人材や専門技術人材の幅広い分野での活躍の可能性を提言している。

また、技能人材評価システムを改善する。仕事の成果に重点を置きつつ、匠の心や職業道德の育成を重視する評価システムを導入する。評価結果は技能人材の雇用、賃金、待遇などに対応させる。そして、技能人材の待遇改善を行い、健全な賃金分配制度を構築するように企業を導く。賃上げの仕組みの構築を促し、技能人材のインセンティブ策を検討するように企業を指導する。さらに、技能人材への表彰・奨励制度を改善し、特に、ハイレベル技能人材に対する報奨制度を改善する。また、その配偶者・子女も当該地域の公共就職、教育、入居などの保障サービスを享受できるよう推進する。

[注]

1 “十四五”职业技能培训规划 (http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-12/17/content_5661662.htm)

2 「馬蘭花計画」(http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/rcrs/202011/t20201116_397331.html)

【参考資料】

人的資源社会保障部HP等

(海外情報担当)

表 第14次5カ年計画における職業技能訓練主要目標

| 主要目標 | 2021～2025年 | 属性 |
|---|------------|-----|
| 1. 給付金付き職業技能訓練人数 (延べ人数、万人) | ≥ 7,500 | 予期性 |
| 2. うち：農民工職業訓練参加数 (延べ人数、万人) | ≥ 3,000 | 予期性 |
| 3. 専門技術者職業資格証書の新規取得者数 (万人) | ≥ 4,000 | 予期性 |
| 4. 新規技能ハイレベル人材(上級職以上の職業資格証書または職業技能等級証書の取得人数)(延べ人数、万人) | ≥ 800 | 予期性 |
| 5. 新たな公共職業訓練施設数(個) | 200 | 予期性 |

(注)予期性とは国が期待する数値

OECD

不平等への懸念と人々の認識——不平等報告書
2021

経済協力開発機構（OECD）は2021年11月18日、「不平等は問題か（Does Inequality Matter?）」と題する報告書を公表した。報告は「新型コロナウイルス危機から公正で持続可能な力強い回復を遂げるためには、不平等を改善し、機会均等を促進することが重要だ」と指摘したうえで、その「不平等」に対する人々の認識や求める取り組みが多様化し、乖離しつつある現状を分析している。以下にその概要を紹介する。

不平等への懸念と人々の認識

報告は、「不平等は解決すべき問題だ」という点について着実に合意形成がなされる一方で、その「不平等」に関する人々の認識は、ますます多様化し、乖離する傾向にあると指摘する。

OECD諸国民の5人に4人は、「自国の所得格差は大きすぎる」と感じており、所得格差の拡大に伴い、過去30年間で所得と所得格差への懸念が高まっている。また、OECD諸国市民の10人に6人以上は、政府は税金や給付によって、所得格差を減らす取り組みを強化すべきだと考えている。

このような傾向がみられる一方で、「不平等」に対する人々の見方は二極化が進んでいる。ほとんどのOECD諸国では、「不平等が大きいと感じている人々」と「不平等は小さいと感じている人々」の間の格差が拡大しており、不平等な国ほど、世論が分裂していた。OECD諸国のなかで最も不平等な国であるチリとアメリカでは、上位10%の所得に関する人々の認識に最も大きな差が見られた。

日本の不平等と人々の認識

日本については、国別報告において、ジニ係数^(注)が0.334（OECD平均0.318）と、平均的なOECD諸国よりも所得の不平等が大きいことが明らかにされている。しかしながら、日本人の「所得格差に対する懸念」は、OECD諸国よりもわずかに低くなっており、この要因として、日本では、人生で成功するためには、「自分で制御できない環境要因（親の出自など）よりも勤勉であることの方が重要だ」と認識されており、不平等に対して比較的寛容であることが指摘されている。

ただし、このような日本人の認識も過去10年間で変化が見られ「勤勉さ」の重要度が低下する一方で、「親の出自」の重要度がわずかに上昇している（図1）

また、所得格差を縮小し不平等を削減するために「誰が責任を持つべきか」という点について日本では、政府や民間企業の責任と考え

ている人の割合がOECD 13カ国平均よりも低い一方で、高所得者が多額の税を払うべきという「累進課税」を求める割合が高いことが特徴として紹介されている（図2）。

【注】

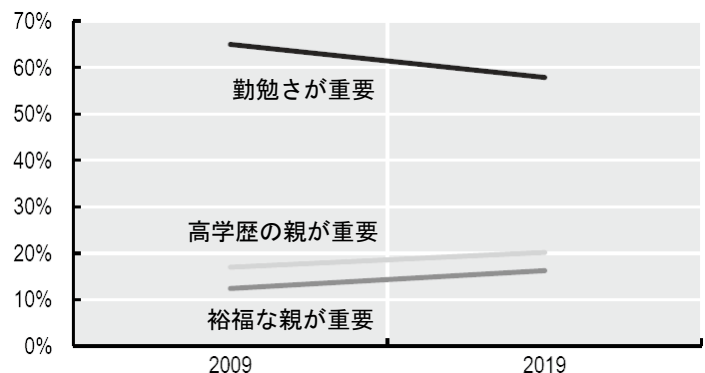
ジニ係数の値は0から1の間をとり、係数が0に近づくほど所得格差が小さく、1に近づくほど所得格差が拡大していることを示す。

【参考資料】

OECD(2021)Does Inequality Matter?, Country report: How does JAPAN compare?

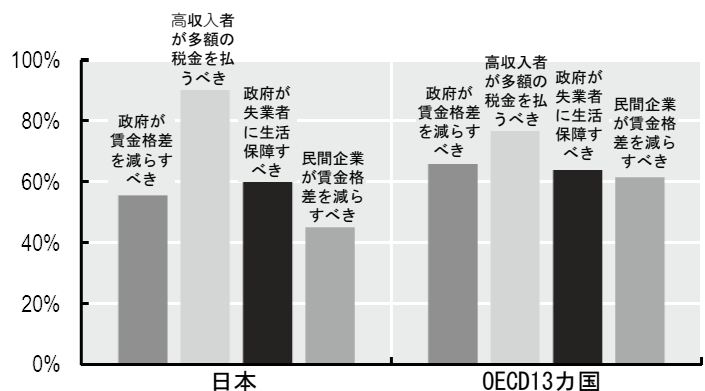
（海外情報担当）

図1 人生で成功するために重要な要因(日本)



資料出所：OECD（2021）

図2 各意見に同意する人口の割合



資料出所：OECD（2021）