

労働総研 ニュース

No.364

2020年7月号

発行 労働運動総合研究所(略称:労働総研) <http://www.yuiuidori.net/soken/>
〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 Eメール rodo-soken@nifty.com

新型コロナウイルス災禍における労働者の休業とその補償——ドイツ及び韓国の場合

緒方 桂子

I はじめに

国立感染症研究所によれば、日本国内において、海外渡航歴のない者がCOVID-19(以下、「新型コロナ」という。)に感染したのは2020年1月のことであった¹。その後、現在までに、国内感染確定者数は1万8千人を超え、死亡者数も900名を超えている。感染確定者における死亡率は5.2%に達する。

世界全体では、感染確定者数は763万人を超え、死亡者数は43万人弱となっている。感染者における死亡率は5.6%である。感染確定者数は、国別では、アメリカが、飛び抜けて多く(200万人強)、次いで、ブラジル(83万人弱)、ロシア(51万人強)となっている。本稿で取り上げるドイツは、感染確定者数18万7千人(世界10位)、死亡率4.7%であり、韓国は、感染確定者数1万2千人強(世界57位)、死亡率2.3%である(いずれも、2020年6月13日現在)²。

新型コロナは、人から人に感染する。その感染力は強く、ワクチンが存在しない現状では、人と人との接触を回避して感染を防ぐ以外の対処法がない。そのため、多くの国で、集会等の集まりや人が集まる場所への立ち入り、移動の抑制等が強く求められている。その結果、人の移動や集まりに関わる産業(旅

客運輸業、宿泊業、旅行業、飲食業、興行業、小売業)をはじめ、さまざまな産業の経済活動が停滞している。現在もなお、終息の目処は立たず、韓国など、一応、感染を抑制したとされる国でも、第2波、第3波の感染拡大が心配されている。

現在の世界経済の停滞は、企業及びそこで働く労働者の生活を直撃している。企業は、経済が停滞している状況では、生産量の調整や営業活動の縮小などにより、存続を図るための努力をする。その際、雇用している労働者を一時的に休業させたり、労働時間を短縮したりするが、仕事を一部または全部休まなければならない労働者は、従前と同じ水準の収入を確保することが難しくなる。それは、賃金によって生活を成り立たせている労働者及びその家族にとって深刻な問題となる。こういった状況は、日本に限らず、世界中で生じている。企業に体力があれば、こういった状況においても、労働者の賃金を補償するなどの対応を取ることができよう。しかし、もはや企業に体力がない場合には、国の施策に頼るしかない。

本稿では、この問題に関するドイツ及び韓国の取り組みを紹介したいと思う。

筆者のみるところ、このふたつの国は、新型コロナウイルス災禍の下でも、既存の制度の下で、

比較的うまく企業及び労働者に対するサポートが実施できているように思われる。もちろん、被害の甚大さ、緊急性に照らして、適用要件や手続きを緩やかにする、補償額を引き上げるといった対応が漸次行われている。しかし、制度のコアの部分は、今回の災禍においても十分に機能しているように思われる。

制度のコアの部分とは、具体的には、ドイツにおいては「操業短縮手当」(以下、「操短手当」という。)、韓国においては「雇用維持支援金」(以下、「支援金」という。)である。これらの制度と対比できる日本の制度は「雇用調整助成金」(以下、「雇調金」という。)である。この3つの制度には共通する部分もあるが、決定的に違う部分もある。誤解を恐れずにいえば、ドイツの操短手当も韓国の支援金も、企業の存続を維持し、労働者の生活を守り、社会を安定させるといった目的により則した仕組みのように思われるのである。そのように考える理由を、制度の紹介と併せて、論じていきたいと思う。

なお、本稿の内容は、いずれも、2020年6月12日までに得られた情報に基づいている。各国とも次々に新たな対策を打ち出しており、また、新型コロナ災禍が続くならば、さらなる経済支援が行われることになるだろう。

II 日本の仕組み—休業手当(労基法26条)及び雇用調整助成金

他国の紹介をする前に、必要な範囲で日本の制度を簡単に確認しておこう。

1 休業と休業手当

まず、使用者側の事情により行われる労働者の休業に関して、次の2つを区別する必要がある。ひとつは、当該休業が使用者の故意・過失または信義則上これと同視すべき事由によって生じる場合である。不当に就業を阻む目的で休業が行われた場合、当該労働者は本来もらうべき賃金額全額の支払いを請求する

権利を有する(民法536条2項)。

もうひとつは、当該休業が、使用者の故意または過失以外の使用者側の事情によって生じる場合である。たとえば資材の到着遅延や製造機械の検査など、使用者の管理運営上の障害のために就業できなくなった場合などが典型例である。この場合、使用者は、労働者に対して平均賃金の6割以上の手当を支払わなければならない(労基法26条)。これを「休業手当」という。新型コロナに関しては、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく協力依頼や要請を受けて営業を自粛した場合であっても、他に休業を回避する手段があるにも関わらずそれを行わず休業を実施した場合、使用者には休業手当支払い義務が生じる³。

2 雇用調整助成金

ところで、今回のように、景気の変動等経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、労働者に対し休業その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずるなどした事業主のうち、一定の条件を満たす事業主は、雇用保険から必要な助成及び援助を受けることができる。これは、雇用保険法に基づく雇用安定事業の一環として行われる(雇用保険法62条)。その核になるのが、「雇用調整助成金」である(同1項1号)。

ここでは、さしあたり、Ⅲ以降で検討するドイツ及び韓国との比較のために、雇調金の3つの特徴(①～③)を強調しておきたい。

雇調金は、雇用保険適用事業所である事業主に対して支給(①)される。事業主は、受給の前提として、事業所の雇用保険被保険者である労働者に対して、休業または教育訓練を行い、当該休業等に係る手当または賃金を支払う必要(②)がある。休業に関して支払う手当額は、先に述べた法定の休業手当の額(平均賃金の6割以上)に違反するものであってはならない(③)⁴。

雇調金の額は、原則、支払われた休業手当の3分の2(大企業の場合には2分の1)、1日あたりの上限額8,330円であるが、特例措置

として4月1日から9月30日までの間、5分の4（大企業の場合には3分の2）とされている。また、2020年6月10日に成立した「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」（以下、「特例法」という）は、解雇等を行わない中小企業の助成率を10分の10とした。そして、上限額を1万5千円に引き上げた（2020年6月12日発表）。

さらに、特例法は、休業期間中に休業手当を受けることができなかつた労働者（雇用保険の被保険者及び被保険者以外の者もそれに準ずる）のうち、中小企業で雇用されている者について、休業前賃金額の80%（月額上限33万円）を、労働者個人に直接給付する制度を新設した（「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」。被保険者以外の者の場合は「特別の給付金」という。）。同制度に基づく支給開始は、7月末が目指されている。

III ドイツにおける休業とその補償

1 基本的な構造

次に、ドイツの制度を見ていこう。

まず、ドイツには、日本の労基法26条に相当する規定はない。

使用者が、労働を行う態勢にある労働者に対し、休業を命じた場合、労働者は本来受け取ることのできる賃金の全額を請求することができる。休業を命じた理由が、使用者の故意や過失によるものであれ、管理運営上の支障による作業休止によるものであれ、使用者は休業させた労働者に対し賃金全額相当分の金銭を支払わなければならない（ドイツ民法615条）。日本に引きつけていうならば、労基法26条が想定する場合も含め、休業を命じられた労働者は本来の賃金額を全額受け取る権利が保障されている（同条第3文参照）。

次に、景気の後退等により、賃金の支払い停止を伴う重大な休業（時間単位のものも含む）が行われ、その旨が所轄の雇用エージェンシー（Agentur für Arbeit 以下、「AA」と

いう。日本の公共職業安定所に相当する。）に事前に届け出られていた場合には、労働者は、雇用保険制度から、当該休業によって減少した賃金の一部の補填を受ける。これを「操業短縮手当」（Kurzarbeitergeld）という。

ごく簡単にいえば、ドイツの場合、労働者が休業を命じられた場合の賃金は、原則として使用者が100%補償しなければならないが、当該休業が経済的理由等により行われた措置であり、それが事前に届け出られているならば、その限りで使用者の賃金支払い義務は消滅し、代わりに、雇用保険により賃金の一部補填が行われるということである。

ドイツにおける新型コロナ災禍下での休業補償の中心は操短手当である⁵。操短手当について、もう少し詳しくみていこう。

2 操短手当の仕組み

(1) 受給権者及び支給要件

操短手当の受給権者は労働者であり（95条SGBⅢ）、使用者を介して支給される。

操短手当は、重大な休業が行われる場合に給付される。重大な休業とは、①経済的理由または回避不能な出来事に基づいていること、②一時的なものであること、③休業が不可避であること、④各月（請求期間）において、当該事業所で就労している労働者の少なくとも3分の1が、その月額賃金（税込み）の10%以上の損失、場合によっては、100%の損失を受けることをいう（同96条1項）。

このうち、③休業が不可避である場合というのは、休業を回避するためのさまざまな措置がすでに講じられた後である場合を指す。たとえば、有給の休暇制度がある場合、本人の希望を妨げない範囲で、先にそれを利用することが求められる（同4項2号）。

また、④の要件については、「危機に即した操短手当に関する諸規定改正のための時限法」（以下、「新型コロナ時限法」という。）⁶により、当該事業所の対象労働者数が従来の3分の1から10%にまで引き下げられている。事業主が、操短措置へ踏み切りやすくするため

である。これらの要件を備えた、1人以上の労働者を雇用している事業所であれば、当該制度の対象となる(同97条)。

受給権者となる労働者は、雇用保険の被保険者であり、かつ、被解雇者であってはならない。加えて、労働者には、AAからの要請にしたがって職業紹介を受けなければならない義務がある。重大な理由がないにも関わらず、AAが紹介する適切な仕事に就かない場合には、失業手当の支給停止に関する規定が準用される(同98条4項)。

操短手当を受給するためには、使用者または事業所代表委員会⁷が、所轄のAAに、文書または電子申請の方法で、休業の通知をしなければならない。労働者個人が、この通知を行うことはできない。使用者が、当該通知を行う場合には、事業所代表委員会の意見書を添付しなければならないが、また操短手当の受給要件が満たされていることを示さなければならない(同99条1項)。

(2) 操短手当の金額

使用者または事業所委員会により、所轄のAAに休業の通知が行われたならば、労働者は、最短で、AAに通知が到着した当該歴月から操短手当を受け取ることができる(同99条2項)。

労働者が受け取る操短手当の金額は、労働者の手取り賃金の減少分の60%(扶養義務のある子を有する場合には67%)である(同105条)。たとえば、本来の手取り賃金額が2,000ユーロ(24万円強)の労働者が、操業短縮により800ユーロまで賃金が減少したならば、減少分の1,200ユーロの6割である720ユーロが直接に支給されることになる。そうすると、当該労働者には、事業主から受け取る分と併せて(800+720ユーロ)、1,520ユーロ(約18万5千円)が手元に入る。同じ条件で、扶養義務のある子がいれば(800+804ユーロ)、1,604ユーロ(約19万5千円)である。また仮に、労働者が全部休業の措置を受けていたならば(つまり、使用者から受ける賃金が0ならば)、本来もらうべき賃金の6割相当額(上記の例では、1,200ユーロ(約14万5千円))が直接給付される。

この手当額は、2020年5月15日に発効した社会保護パッケージII(Sozialschutzpaket II)によって、同年5月1日以降、引き上げられることになった。すなわち、操短開始から最初の3カ月目までは、上記のとおり60%ないし67%であるが、4カ月目からは70%ないし77%、7カ月目からは80%ないし87%となる⁸。これは、操業短縮が長期化することによって生じる労働者の経済的負担を軽減するためである。

操短手当の支給期間は原則12カ月であるが(同104条1項)、労働市場に深刻な状況があるならば、省令によって最長24カ月まで延長が可能である(同109条1項2号)。新型コロナ災禍は、この延長の対象になる可能性があるといわれている。

3 派遣労働者への対応

上記の説明は、直接に雇用されている労働者の場合に当てはまる。それでは、派遣労働者が就労している派遣先会社が操業短縮措置を行った場合にはどういった扱いがなされるのだろうか。

まず、原則として、派遣労働者は操短手当の支給対象ではない。判例においても、派遣労働者が操短手当の支払いを求めて争った事案において、支給対象ではないと判断されている(2009年7月21日連邦社会裁判所判決)。そうすると、派遣労働者が、労働者派遣契約期間中に、派遣先会社の休業により労務が提供できなくなった場合、民法の原則に従い(ドイツ民法615条等)、派遣労働者は当該期間について100%の賃金請求権を有することになる。しかし、実際にはその賃金を手にする可能性は低い。

こういった状況に鑑みて、ドイツは、リーマン・ショックに端を発する2008年秋以降の世界的な経済危機の際に、操短手当制度を拡大し、派遣労働者も支給対象とした。

これは2011年3月31日までの時限立法によるものであったため、すでに期限が切れていたが、今回、前記新型コロナ時限法により、あらためて支給対象とされることになった(労

働者派遣法11条a新設、期限は2021年12月31日まで)。新型コロナ時限法は、2020年3月1日に遡って適用されており、同日以降、派遣労働者も、派遣先の直接雇用の労働者と同様に、操短手当の支給を受けることができるようになった。

操業短縮の手続きを行うのは、当該派遣労働者を雇用する派遣会社である。支給される金額は、上記の直備労働者と同様の算定方法による。

IV 韓国における休業とその補償

1 基本的な構造

(1) 休業手当の仕組み

韓国の場合、使用者の故意・過失または信義則上これと同視すべき事由によって労働者が休業を余儀なくされた場合、賃金額の100%を請求することができる(韓国民法538条1項)。そして、上記以外の使用者側の事情によって休業が行われる場合、使用者は、当該期間中、労働者に対してその平均賃金の70%以上の手当(休業手当)を支払わなければならない(勤労基準法46条1項)。新型コロナ災禍による休業に対しても、労働者は、休業手当の支払いを求めることができる。韓国の方が手当額が高いという違いはあるが、民法と勤労基準法との関係に関していえば、韓国と日本はよく似ている。

異なるのは、次の点である。勤労基準法46条2項は、「第1項の規定にかかわらず、やむを得ない事由により事業を継続することが不可能で、労働委員会の承認を受けた場合には、第1項の基準に満たない休業手当を支給することができる。」と規定している。つまり、労働委員会から、事業継続が不可能であるとの承認を受けた場合には、使用者は法定されている平均賃金70%以上という休業手当の額を減額して支払うことができる。そして、そういった状況に遭遇した労働者のうち、現実に支給される休業手当の額が平均賃金の50%に満たない者(支給されない場合も含む)は無給休職者または無給休業者として、後述する雇用

維持支援金において特別の扱いを受ける。

(2) 雇用保険に基づく雇用安定事業

韓国では、事業主が、景気の変動、産業構造の変化などによる事業規模の縮小、事業の廃業または転換によって雇用調整が避けられないとして、勤労者に対する休業、休職、職業転換に必要な職業能力開発訓練、人材の再配置その他勤労者の雇用安定のための措置を取った場合には、雇用労働部長官は、大統領令で定めるところにより、当該事業主に対し、必要な支援を行うことができる(韓国雇用保険法21条)。日本の雇用保険法が定める雇用安定事業(62条1項1号)と同じ趣旨に立つものと考えられる。

必要な支援の内容は、雇用保険法施行令において詳細に定められている。具体的には、雇用維持支援(雇保施行令19条以下)や離職予定者に対する再就職支援のための助成金(同22条)等であるが、新型コロナ災禍における、事業主及び労働者に対する支援の中心は、雇用維持支援金である。もう少し詳しく見ていこう。

2 雇用維持支援金の仕組み

(1) 支給対象

支援金の支給を受けるのは事業主である。支給のための要件は大きく2つある。

すなわち、①雇用維持措置を実施していること、②その雇用維持措置期間とその後1カ月間に被保険者を離職させないことである。

このうち、①雇用維持措置とは、(a)労働時間の調整や休業などを行うことによって、1カ月間の全被保険者の合計労働時間を20%以上短縮し(これを「休業」という。)、その短縮された労働時間について賃金を補填するために金銭を支払っている場合、または、(b)1カ月以上休職を行う場合(これを「休職」という。)である(雇保施行令19条1項)。

また、事業主が、雇用維持措置期間中に労働者を新たに雇用した場合には、所轄の職業安定機関の長が不可避であると認める場合を除き、当該月について雇用維持支援金は支給されない(同2項)。

支援金を受けようとする事業主は、雇用労働部令の定めるところにより、雇用維持措置計画を暦月1カ月単位で作成し、措置実施予定日の前日までに雇用労働部長官に申告しなければならない。当該計画には計画の実施内容及び関連する証拠書類を付さなければならず、また計画の策定または変更にあたっては、当該事業所の労働者代表との協議を経ることが必要である（雇保施行令20条1項）。

(2) 雇用維持支援金の金額

雇用維持支援金の金額は、労働時間の調整や交代制改変、休業または休職などによって短縮された労働時間や休職期間について、事業主が被保険者の賃金を補填するために支払った金銭の3分の2（短縮された時間が50%を下回る場合には、大企業については2分の1）に該当する金額である（雇保施行令21条1項）。

この金額に関して、雇用労働部は、2020年1月28日、中小企業等優先支援対象企業（産業別に労働者数が100～500名以下の企業及び中小企業基本法上の一定の要件を満たす企業）については4分の3に、大企業については3分の2に引き上げるとした。また、同年4月28日には、雇保施行令を改正し、雇用労働部長官の告示によって90%まで引き上げることを可能にした。これにより、優先支援対象企業については、4月1日から6月30日までの3カ月間について、事業主が労働者に支払った休業手当の90%が、雇用保険から支援金として支給されることになった⁹。

(3) 休業等を行う労働者に対する直接的な支援

ところで、企業の経営状態が非常に悪く、事業主が、休業・休職中の労働者に対して、本来払うべき水準の休業手当（平均賃金の70%）を支払えない場合、雇用労働部長官は、大統領令に基づき、当該労働者に対して必要な支援を行うことができる（韓国雇保法21条後段及び雇保施行令21条の2）。こういった状況にある労働者を、無給休業者あるいは無給休職者と呼ぶ（雇用労働部告示第2020-83号「無給休業・休職雇用維持支援金支給規定」（2020年4月27日）2条。以下、「支給規定」

という。)

支援の対象となるのは、事業主が、企業規模（雇用する被保険者数）に応じた一定数の労働者に対し、30日以上休業を実施し、その期間中に勤労基準法46条2項に基づく労働委員会の承認を受けて、平均賃金の50%を下回る休業手当（支給しない場合も含む）を支給する場合である（雇保施行令21条の3第1項）。

この場合、事業主は、「無給休業・休職雇用維持計画書」及び売上高、生産量、在庫量の現況など雇用維持措置が不可避になった理由を確認できる資料、未払い休業の場合には労働者代表との協議内容及び勤労基準法46条2項に基づく労働委員会の承認結果、無給休職の場合には労働者代表との合意内容を併せて、所轄の職業安定機関の長に提出しなければならない（支給規定3条）。計画書は、雇用労働行政機関に設置された無給休業・休職雇用維持支援金審査委員会（5～7名で構成。その過半数は雇用・労働分野の外部専門家の委員からなる）において審査される。

計画が承認されたならば、雇用労働部長官は、被保険者である労働者に対して、直接に、金銭を給付する。

給付額は、当該労働者の平均賃金の100分の50の範囲で、事業主が当該労働者に支給した賃金や手当などを考慮して、雇用労働部長官が定める（雇保施行令21条の3第2項）。ただし、その額は、給付基礎日額（求職者給付額の算定基礎。雇保施行令68条）の上限額の100分の60を超えることはできない（当該金額が、最低賃金法1級（1日8時間適用）の8割の金額よりも低い場合には、最低賃金法1級の8割の金額が基準となる。支給規定10条）。また、支給期間は180日を限度とする（雇保施行令21条の3第3項）。

雇用労働部長官が、被保険者である労働者に対して直接に支援金を支給する一方、事業主は、雇用維持措置計画に沿って当該労働者の職業能力開発・向上等のために必要な措置を講じなければならない（雇保施行令21条の3第4項）。当該措置を行うことについて、事業主は被保険者1人当たり毎月10万ウォン（約1万円）の範囲内で決定された支援金を受給

することができる。

V まとめにかえて

本稿において紹介した、操短手当(ドイツ)、支援金(韓国)、そして日本の雇調金のいずれも、雇用保険制度に基づく労働者の雇用維持のための助成金である。これら3つの制度に関して、本稿での検討を踏まえ、さしあたり、以下の4点を指摘しておきたい。

第1に、雇用維持施策のメリットである。一般に、助成金制度に関しては、整理解雇を妨げ、企業の構造調整による根本的な解決を遅延させるという批判もある。しかし、少なくとも今回のように、突発的な原因によって世界的な規模で経済が悪化し、事業の運営に支障が生じている場合には、労働者の失業を可能な限り回避するために積極的な措置をとる方が、企業の人的資本の維持や失業によって生じる社会的コストの抑制の点でメリットがあると思われる。

この点について、日本は、雇調金受給期間中の解雇の有無を助成金の支給率に連動させる形で、緩やかに解雇回避へ誘導しているが、韓国は支援金の受給要件とすることで、より強い解雇制限機能を持たせている。もともと、解雇制限が厳しすぎると、支援金の申請そのものを断念する方向にインセンティブが働きやすい危険性もあるように思われる。

第2に、経営難に陥っている事業主への配慮である。事業経営が厳しい状況にある使用者にとっては、当面の運転資金が何よりも重要といった状況が考えられる。しかし、日本の場合には、労働者に対する休業手当を法定額以上で支払っていることが雇調金の支給要件となっているため、中小企業にとってはこの条件をクリアすることが難しい場合も多いように思われる。

この点、ドイツは、操短手当を直接本人に給付することにより、使用者の当面の資金繰りの負担を軽減している。そうすることで、使用者の事業の再建がより容易になるように思われる。韓国でも、休業手当の支払いは支

援金支給の要件とはしていない。そして、休業手当が平均賃金の50%を下回る場合(まったく払えない場合も含む)には別途対応することで、使用者の当面の運転資金を確保できる仕組みをとっている。この点は、日本でも参考にすべきであるように思われる。

第3に、労働者の生活資金の確保についてである。日本では、雇調金制度が法定額以上の休業手当の支払いを支給要件としているので、制度上、労働者は休業前の平均賃金の6割を手に入れ、それによって生活資金を一定程度確保できるようになっている。しかし、この仕組みでは、休業手当を支給できない事業主は雇調金による助成を受けられないことになる。そして、助成を受けられなかった事業主が倒産等の事態に至ったならば、労働者は休業手当も確保できず、職場も失うといった事態に陥ることも考えられる。

これに対して、ドイツの操短手当は労働者個人に直接給付されるため、労働者の生活を確実に支えることができる。また最新の法令改正により、休業期間によって支給額が漸増する仕組みが導入された。新型コロナ災禍が長期化した場合を見据えた措置である。

事業主への支給を原則とする韓国においても、無給休業者・無給休職者というカテゴリを設け、休業手当が平均賃金の50%を下回る場合には、支援金を事業主ではなく、労働者に直接給付するという仕組みをとっている。このように、労働者が直接に支援金を受けることができるようになったのは、2013年4月24日大統領令第24514の法改正によってである。韓国は、当時の国家的な経済危機のなかで、労働者の生活保障を確実にするために直接給付の仕組みを導入した。

労働者の生活保障という点からみると、労働者への直接給付のメリットは大きい。日本においても、ようやく、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金制度が新設され、近いうちに、労働者への直接給付が実現される見込みとなった。他の制度と調和がとれているのか、いまひとつわからない点も多いが¹⁰、事態の緊急性に鑑み、すばやい対応が必要で

あったとは思う。

第4に、休業期間中の労働者の処遇についてである。ドイツの場合、「操短手当」の名称が示すように、基本的に労働者の就業を継続させながら経営難を克服する方法をとる¹¹。これは労働者の技能の低下防止や雇用維持に効果が大きいとされる。また、ドイツは、休業期間中の労働者に職業紹介を行い、キャリアを中断させずに、転職を促す仕組みを組み込んでいる。一方、韓国では、無給休業者等を抱える事業主に対しても、教育訓練等の措置を行うことを条件に、一定の助成を行う。

日本の雇調金も、教育訓練等措置の実施を助成金支給の対象としている。これを有効に活用する手立てはないだろうか。休業期間中

の労働者に対して、教育訓練が積極的に行われるならば、現職場での雇用の継続が難しくなったとしても、よりスムーズに転職できる可能性がある。加えて、職業教育訓練関連産業での雇用創出も期待できるだろう¹²。

現在、世界中の国々が、同様の問題に直面している。また、本稿で取り上げたドイツ及び韓国でも自国の制度に対する強い不満の声がないわけではない。しかし、各国ともさまざまに工夫をしており、それについて知ること、日本の制度をよりよくするために不可欠である。今後も注目し続ける必要がある。(おがた けいこ・南山大学教授、労働総研常任理事)

(注)

¹ IASA Vol.41, N0.4 (No. 482) April 2020.

<https://www.niid.go.jp/niid/ja/diseases/ka/corona-virus/2019-ncov/2488-idsc/iasr-news/9425-481p02.html>

² ここではさしあたり、NHK特設サイト「新型コロナウイルス」に掲載されている数値に拠った

(<https://www3.nhk.or.jp/news/special/coronavirus/data-all/>) なお、他国と比較すると、日本におけるPCR検査実施数は際立って少ない(25万7千件)。そのため、実際の国内感染者数や死者数は現在公表されている値を上回るという見解もある。ここではその議論には立ち入らないが、いずれにしても相当に深刻な状況である。

³ 厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)4 労働者を休ませる場合の措置」問7など参照

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q4-7)

⁴ 厚生労働省「雇用調整助成金ガイドブック(簡易版)」

(令和2年6月12日現在・<https://www.mhlw.go.jp/content/000636721.pdf>) 6頁参照。

⁵ なお、雇用保険の枠組みによらずに、労働時間を短縮し、それに伴って賃金の引き下げを行う場合も考えられる。この場合には、労働条件の不利益変更の問題となり、使用者は、労働契約または労働組合との労働協約を通じて労働条件変更を行うことになる。

⁶ 同法は、2020年3月12日に連邦議会に提出され、同13日に成立、同15日に発効した。こういったすばやい対応そのものが、非常に参考になる。法律案要綱については、BT-Drs.19/17893 <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/178/1917893.pdf> 参照。

⁷ 事業所ごとに設置される労働者の利益代表機関。ドイツ特有の制度であり、厳密には異なるものの、さしあたり日本の企業内組合をイメージしてもらえればよい。なお、事業所代表委員会ではなく、中央事業所委員会やコンツェルン事業所委員会がこの通告を行うこともできる。

⁸ JILPT海外労働情報「操業短縮手当の補填率、引き上げへ」(https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2020/06/germany_01.html) も参照

⁹ 韓国の詳しい状況については、JILPT海外労働情報>国別労働トピック>韓国に掲載されている複数の記事、及び、呉学殊「緊急コラム 韓国の新型コロナ問題への対応」(<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/007.html>) が参考になる。

¹⁰ たとえば、JILPT研究所長濱口桂一郎氏の指摘など(<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/011.html>)。

¹¹ 韓国が「休業」と「休職」を明確に区別しているのもこれを意識したものと思われる。

¹² 韓国の雇用維持支援金に関しては、김동헌, 김미란, 이주환” 고용유지지원사례 연구와 제도개선방안” 1999(한국노동연구원)の研究があり、同研究は、当時の制度適用事例や問題点を指摘し改善提案をしている。現在の制度はそれが活かされているように思う。