

## OECD「新型コロナウイルスに対応する人々を企業の支援

～緊急の雇用と社会政策対応の選択肢」(仮抄訳) 2020年3月20日

[https://oecd.dam-broadcast.com/pm\\_7379\\_119\\_119686-962r78x4do.pdf](https://oecd.dam-broadcast.com/pm_7379_119_119686-962r78x4do.pdf)

### 要約

拡散する新型コロナウイルス危機が、人々、家計、企業に対し、前例のない方法で挑戦してきている。パンデミックを封じ込め、人々を守るのが最優先である。しかし、破壊されたサプライチェーン、経済、社会の交流を制限している封じ込め政策そして需要減は人々の仕事と生活を危機にさらしている。緊急の雇用と社会政策が必要とされている。職場における労働者の新型コロナウイルスへの感染を減らすこと、そして、病気ならびに隔離された労働者の所得保障へのアクセスを確実にすることが必要不可欠である。学校が閉鎖され、年老いた親族が特に脆弱であり、働く親はこれまでにない看護の必要に対する支援を必要としている。前回の金融経済危機の際に明らかになったように、短時間就業制度は仕事を守りそして苦闘する企業への安心を提供する。非正規の人々を含め、仕事と所得を失った労働者は、所得の支援を必要としている。企業が需要の急激な落ち込みに苦しむ中、助成金や融資による迅速な金融支援は流動性危機をしのご助けになる。多くの影響を受けた国がここ数日数週間の中に、大胆な政策を導入するか発表している。多くはこの負担を不均衡に負っている最も脆弱な人々を支援することに焦点を当てている。この文書と付随する政策表は様々な政策手段の役割と効果についての事実共有に貢献する。

この危機は以前のものとは違う性質のものであり、政策対応の異なった組み合わせとタイミングを必要とする。新型コロナウイルスの拡散は国際的な、特に中国とのサプライチェーンを寸断し、隔離、病気や封鎖のために労働者を家に閉じ込めることを強いている。このような「サプライショック」は標準の金融財政政策手段で対応することは困難である。会社が事業の中断と縮小を余儀なくされるにつれて、従業員の賃金を支払い続ける能力を失う。これは家計所得を脅かし、増大する不確実性とあいまって、家計消費を減らす。「ダイヤモンドショック」は会社と従業員、そして、個人事業主にさらなるプレッシャーをかける。それゆえ政府は、公衆衛生危機と戦うことに加えて、雇用者と個人事業主に流動性を与え、労働者とその家族に対する所得支援の強化に迅速に行動しなくてはならない。

### 職場での新型コロナウイルス感染の抑制

多くの国は身体的接触を制限する手段をとりつつある。最初の焦点は職場と通勤における人々の間の接触である。

#### 職場での新型コロナウイルス感染を減らす政策選択肢

- ・テレワークの規制緩和と導入
- ・中小企業へのテレワーク導入支援
- ・経営者団体へテレワーク促進を呼びかける
- ・中小企業、個人事業主にアクセスを提供するようIT企業と連携
- ・テレワーク不能の職場で感染を減らすガイドラインを交渉するよう労使協議を促進すること

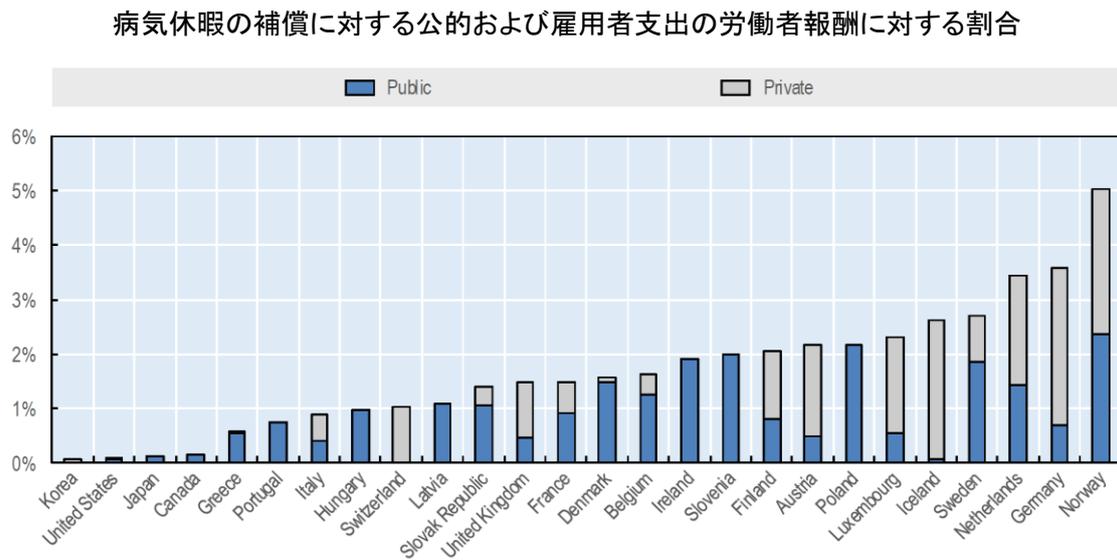
### 病気の労働者と家族への代替所得の提供

有給病気休暇は、労働者とその家族に対する新型コロナウイルス危機の経済的影響に対処するための重要なツールである。新型コロナウイルスと診断されたため、または自己隔離しなければならないために働くことができない労働者に、ある程度の所得継続性を提供できる。病気の労働者が伝染しなくなるまで家にいる余裕を確保することにより、有給の病気休暇はウイルスの伝播を遅らせるのにも役立つ。

#### 病気労働者と家族への所得保障を強化するための政策選択肢

- ・ 病気有給休暇の適用範囲を、個人事業主を含めた非正規労働者に拡大すること
- ・ 病気有給休暇の期間を延長し待機期間を撤廃し待機と医療推奨の期間に合わせる
- ・ 診断書の必要性を撤廃するなど、病気有給休暇の利用要件を緩和すること

図 1 病気休暇補償はいくつかの国では相当な規模



注：個人支出に関するデータは、予算配分に関する情報よりも精度が低い可能性がある。これは、特に、雇用者が提供する非強制的な病気休暇賃金（個々の雇用契約または労働協約で規定されている）に関するデータについて当てはまる。雇用者が任意で提供する病気休暇賃金は報告要請の対象ではなく、その規模の見積もりは包括的には利用できない場合がある。その結果、ここで提示される推定値は、カナダや米国など、労働者が主に雇用者が提供する給付に頼らざるを得ない国々で、民間が提供する病気の賃金の真の範囲と、ひいては病気の賃金に対する総支出を控えめに見積もっている。

出典：OECD 社会支出データベースに基づく計算- <http://oe.cd/socx>  
(2017年または利用可能な最新年のデータ)

ほとんどのOECD諸国は、病気休暇中に労働者に金銭的補償を提供している。多くの場合、初期期間は雇用者によってカバーされ、ほとんどのOECD諸国では5～15日間の継続的な賃金支払いの形だが、多いところでは、たとえばオーストリア・ドイツ・イタリア・オランダでは2年となっている。加えて、ほとんどすべてのOECD諸国が雇用者の責任を大きく超えて、多くの病気の労働者が

感染しなくなるまで家にいることができるよう最大1年間病気の労働者に公的給与収入を提供しており、病気有給休暇はウイルスの伝播を遅らせるのに役立つ。

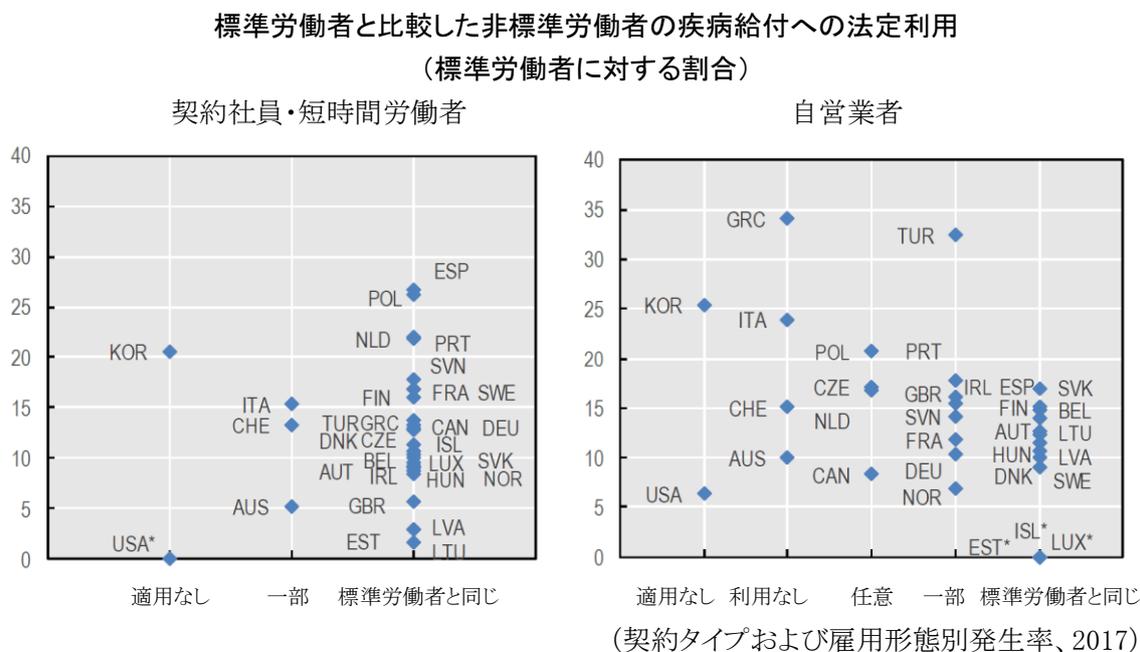
OECD諸国は病気休暇中の補償水準が多くで高く、通常、直近賃金の50～80%を補償し、オランダやノルウェーのような国では最大100%を補償する。最も寛大な制度を持つ国では、雇用者の支払いや公的疾病給付を含む有給病気休暇の総支出は、総労働者報酬の3%以上となっている。

ただし一部の国では、病気休暇補償は直近賃金のほんの一部しかカバーしておらず、新型コロナウイルス症状を伴う人々に推奨される自己隔離期間よりも短い。たとえば韓国と米国は、病気の場合に労働者が賃金の支払いを継続するという一般的に適用される法的義務はなく、公的疾病給付も提供していない。

米国の労働者の4分の1は有給の病気休暇をまったく利用できておらず、3分の2は有給休暇が毎年10日未満となっている。そういった中、新型コロナウイルスの影響を受ける労働者に2週間の有給の休暇を導入した。これは当初雇用者から支払われるが、連邦政府から完全に払い戻される。

多くの国では、非標準労働者の有給病気休暇は正社員に比べ制限されている。自発的な雇用者の規定に大きく依存していることは、パートタイムの仕事や短期契約の労働者のカバーが低いことを意味している。これらの乖離は、特にサービス部門での感染リスクが大きいため、これらのグループの健康リスクが上昇する場合、特に懸念される。たとえばオーストラリアでは、自営業者および臨時労働者は病気の賃金を受ける権利がない。乖離は、自営業者の場合特に、公的規定にも影響する。

図 2.標準労働者でない場合、病気による給付への法定利用は制限される可能性がある



注：標準的労働者（フルタイムの無期限契約）と、自営業/臨時労働者およびパートタイム労働者との間の乖離。病気の給付は、収入の代替を意味する（医療利用ではない）。「一部」利用は、

次の場合に発生する可能性がある。a) 資格条件、給付額、または受領期間が非標準労働者にとってあまり有利でない場合。b) 保険に基づく給付と非拠出給付が共存し、個人は後者のみ利用できる。またはc) 非標準労働者は、より低い拠出ベースを宣言することを選択できるが、標準労働者は、完全な収入に拠出金を支払う可能性がある。「利用なし」：標準労働者には必須だが、非標準労働者は除外される。適用なし：米国および韓国では強制疾病給付制度はない。日本のパートタイムおよび派遣労働者に関する情報はない。\*自営業の発生率に関するデータは、エストニア、アイスランド、ルクセンブルグでは欠落/不完全であり、スロバキア共和国では2015年、ラトビアでは2014年を参照。臨時雇用の発生率に関するデータは米国にはなし。

オランダでは、病気による一時的な収入の損失に対して保険をかける必要はない。通常の社会的援助または無利子の融資の水準まで所得補助金を受け取ることができる。イタリアでは、自営業者は法定疾病保険に加入していないが、一部は職域制度でカバーされている場合がある。イタリアの派遣労働者の場合、給付期間は過去1年間に働いた日数にも依存する(正社員には当てはまらない)。

一部の国では、収入が一定額を超える自営業者には病気給付補償が義務付けられている(その他の場合、補償は任意)。ただし、自営業者の場合、雇用労働者の場合よりも最大資格期間が短くなり、待機期間が長くなる場合がある。ポルトガルで10日間(雇用労働者で3日間)、フランスで7日間(雇用労働者で3日間)。

政府は、新型コロナウイルス危機の間、病人の収入を補償する一連の措置を採用している。ポルトガルは、自営業者の病気給付のための待機期間を廃止した。イギリスは、雇用者が提供する法定給与の3日間の待機期間を廃止するとともに、低所得者と自営業者に対する手当の1週間の待機期間を廃止すると発表した。オーストリアでは、新型コロナウイルスに感染している人は病気の証明書を送る必要はない。これは、オーストリアの政策が、ウイルスの拡散を避けるために、医師や病院に行かないようにしているためである。また、雇用者は通常の病気休暇のために最長12週間の賃金支払いを継続しなければならないが、新型コロナウイルスで病気休暇をとる労働者の場合、10日間の欠勤後に継続した賃金支払いを補填する。ドイツでは、感染症の蔓延抑制を目的とした既存の法律によれば、自営業者は前年度に申告された所得の範囲で所得代替給付を請求することができる。

企業も行動を起こしている。一部の企業は、病気を感じている人が家にいることができるように、従業員に有給の病気休暇を提供している。

### **家から仕事ができず隔離された労働者へ代替所得の提供**

新型コロナウイルスの拡散を封じ込めるために、ほとんどのOECD諸国は、高リスク国から帰国した労働者や、症状を示す人や診断を受けた人と密接に接触した人の隔離要件を導入した。今ではロックダウン状態にあるOECD諸国が増えている。一部の労働者は、隔離されている間、自宅で仕事を続けることができるかもしれないが、多くの労働者はそれができない。

#### **家から仕事ができない隔離労働者への支援の政策選択肢**

- ・ 隔離労働者が病気有給休暇を利用できるよう規制を適用すること
- ・ 雇用者が隔離労働者に病気有給休暇を与えた場合、費用を保障すること
- ・ 隔離にある非正規労働者が支援を受けられるよう確保すること

自宅で働くことができない強制隔離中の労働者の法的状況は、国によって異なっている。一部の国では、隔離された労働者は病欠手当の対象となっている。たとえば、オーストリアとドイツでは、既存の法律では、自宅で働くことができない隔離労働者は病気休業として扱われ、給料を受け取ることができる（オーストリアでは 4～12 週間、ドイツでは 6 週間）。オランダでは、検疫された労働者は通常、雇用者から通常の給与を受け取るが、これは隔離の理由（出張、休暇）や雇用契約の種類によって異なる。イギリスは、症状が出ていなくても、新型コロナウイルスのために隔離を勧められたすべての労働者に法定の病気手当を支給することを発表した。ベルギー、フランス、オランダなど一部の国では、自宅で働くことができない隔離された労働者は、天災など不可抗力の場合に利用できる短時間勤務制度の対象となる場合がある。

雇用者にかかるコストが高くなる可能性があることと、公的医療給付が大きいことを考慮して、各国は労働者の欠勤のコストを負担するために、雇用者を支援してきた。ドイツでは、雇用者が地方自治体に継続賃金の支払いを請求できるようになっている。オーストリアも同様である。イギリスでは、従業員数が 250 人未満の企業が、新型コロナが原因で休業した従業員に支払われた法定病欠手当の払い戻しを、最長 14 日間請求できると発表した。ポルトガルでは、隔離された労働者は、社会保障から賃金と同額の傷病手当を受け取ることになっている。

自営業者の場合、このような特別な規定を設けている国を除いて、隔離をしなければならない場合には、はるかに大きな所得不安に直面することになる。ドイツでは、自営業者のための所得代替は、病気の人だけではなく、隔離の必要がある人にまで及ぶ。

#### 予期しない必要に対応する労働者への援助

現在、多くの OECD 加盟国で実施されている保育施設や学校の大規模な閉鎖は、日中に子どもの面倒を見なければならないワーキングプアの親に対して、多くの困難をもたらす可能性がある。さらに複雑なのは、子どもの世話に対し頼りにされることの多い祖父母は特に重症化しやすく、他人、特に子どもとの濃厚接触を最小限に抑えることが求められている。

#### 看護責任のある労働者と家族に対する支援の政策選択肢

- ・ヘルスケアや公共機関、危機管理サービスで働く親に公共チャイルドケアを提供
- ・公的に提供される保育の代替策
- ・仕事を休む労働者への直接財政支援の提供
- ・労働者に有給休暇を与える雇用者への助成

特に幼い子どもがいる家庭や、パートナーが 1 人しかテレワークできない夫婦、ひとり親の場合、フルタイムのテレワークは、不可能ではないにしても、非常に困難な場合がある。特に、低スキルで低賃金の職業は、在宅勤務ができない可能性が高く、一方で、外部のケアソリューション（例えば民間の託児所）が利用できる場合であっても、利用する余裕がないことが考えられる。

働いている親は、仕事を休むことを求めることができる。短期的には、法定の年次休暇を利用することができるかもしれないが、これは雇用者の裁量に委ねられることが多い。たとえばイギリスでは、労働者は休暇を取得する前に雇用者に通知しなければならないが、雇用者は特定の時間帯に休暇を与えることを制限したり、拒否したりすることができる。米国では、合衆国全体としては、労働者は年次有給休暇を取得する法定の権利を全く持っていない。

たとえば学校や施設の閉鎖などの場合に追加で休暇を取得する親の権利は不明確である。ほとんどすべての OECD 諸国では、病気や怪我をした子どもやその他の扶養家族の世話をするために、従業員に休暇をとる権利を与えている。一部の国では、「不測の閉鎖」（ポーランドやスロバキア共和国など）やその他の「不測の緊急事態」（オーストラリアやイギリスなど）が発生した場合に、親が休暇を取得する権利を有しており、その中には突然の学校閉鎖も含まれると思われる。他の国（オーストリア、ドイツなど）では最近、学校や保育施設が閉鎖された場合には、既存の緊急休暇の権利が適用されることを明らかにした。ただし、これらの権利は無給休暇の範囲内でしか適用されない場合もあり、通常、給与の支払いを継続するかどうかの決定は雇用者に委ねられている。多くの親は、無給休暇をいつまでも続ける余裕はないだろう。さらに、一部の国（オーストリア、ドイツ、スロバキア共和国など）では、これらの休暇（または休暇中の支払いを受ける権利）が期間限定であり、その一方で、これらの権利がいつまで適用され続けるのかが不明な国も存在する。

いくつかの国では、学校や保育所が閉鎖された場合に働く親を支援するための緊急対策を開始している。すでに保育施設や学校が閉鎖されているいくつかの国（オーストリア、フランス、ドイツ、オランダなど）では、特に保健・福祉や教職といった必要不可欠なサービスを提供している労働者の子どもを預かるために、少数の当番運営をしている施設もある。たとえばフランスでは、このような家族を対象にした保育施設では、最大 10 人の子どもを預かることができ、留守番保育（childminders working out of their homes）では例外的に 3~6 人の子どもを預かることもある。オランダでは、重要な職業（essential occupations）のリストには、公共交通機関、食品生産、輸送・流通、燃料の輸送、廃棄物管理、メディア、警察、軍隊、および公共機関が含まれている。

国はまた、代替ケア制度（alternative care arrangements）の費用を補助するための財政支援を提供している。イタリアでは、12 歳未満の子どもを持つ親は 15 日間の休暇を取得ことができ、給料の 50%を受け取ることができるが、12 歳以上の子どもを持つ親には支払われない。また、代替ケアのために 600 ユーロ（医療従事者は 1,000 ユーロ）の引換証が得られる。この制度は、従業員と自営業者の両方が利用できる。フランスは、学校閉鎖および／または自主隔離の影響を受けた両親には、代替ケアや仕事（在宅勤務など）の手配が見つからない場合、有給の病気休暇を与えると発表した。ポルトガルは、12 歳未満の子どもを持つ親で、自宅で働くことができず、子どもが学校閉鎖の影響を受けた場合に、毎月の基本給の 3 分の 2 が、雇用者と社会保障の折半で支払われることを発表した。自営業者は、標準的な手取り額の 3 分の 1 を請求することができる。

さらに、労働者に有給休暇を付与する雇用者への経済的支援も行われている。日本で

は、厚生労働省が学校閉鎖の影響を受けた労働者のために、独自の有給休暇制度を設けている企業に助成金を支給することを発表した。雇用者は、労働者が休暇を取得し、給与の支払いを継続した場合に、1人1日あたり8,330円を上限に補償される。

高齢の扶養家族を持つ労働者は、同様に休暇の必要性に直面する可能性がある。OECD加盟国の中には、重症（serious or critical illness）の親や成人の親族を介護するために労働者に休暇を与える法定の権利を与えている国もある（例：オーストリア、ドイツ、韓国、オランダ、英国）が、多くの場合は無給である。しかし、これらの権利は、親族が重篤な症状を発症した場合に適用されているようで、（当初は）軽度の症状を持つ高齢の親族にも適用されるのか、あるいは自己隔離を行っている親族にも適用されるのかは明らかではない。さらに、法定の権利が適用される場合でも、労働者は休暇をとる前に通知をしなければならないことが多く、親族が緊急の介護を必要とする場合には現実的ではないかもしれない。

### 労働者の仕事と企業の経済的生き残りを確保する

すべての業種の企業が直面しつつある供給と需要の同時ショックに対応するための大きな試練に照らすと、仕事と所得を確保し、企業に必要なところでは早急な代替要員の採用を柔軟に認めるための緊急の手段が必要とされている。

#### 企業が需要減で苦しむ中で雇用と所得を守る政策選択肢

- ・短時間就業制度の導入、拡大、要件緩和
- ・手続き簡素化とオンラインにより簡単に情報にアクセスできるようにする
- ・従業員が技能投資できるようオンライン訓練を促進する
- ・中核部分で病気労働者を交替するスタッフの採用を促進する

2008年の世界金融危機から学んだ重要な教訓は、大規模な経済危機の経済的・社会的コストの削減に短時間就業制度（STW）が効果的な役割を果たすということである。STWは一時的に需要が落ち込んだ企業の雇用を維持しようとするものである。この制度は労働時間が短縮されたり、一時的に解雇されたりした労働者に公的所得の支援を行う一方、STWまたは業務停止期間中も従業員との契約を維持しなければならない。これにより、使用者は労働者の才能と経験を保持することができ、経済状況が回復すれば生産を迅速に開始することができる。多くのOECD諸国はSTWを運用している。

現在の状況で特に優先すべきことは、STWの取り組みを急速に促進することである。これにはSTWの活用方法について明確かつ容易に取得できるオンライン情報が必要である。

多くの国では、STWを拡大し容易に活用するための直近の措置がとられている。ドイツはクルザーペイト（※ドイツの製造業に対する短時間労働制度）の利用を簡素化した。労働時間短縮の影響を受ける従業員が10%に達した場合、企業はサポートを要請できるようになった。以前は1/3だった。労働時間の短縮による月次純所得の差額の60%を補償するほか、労働時間の短縮による社会保険料の100%を労働者庁が負担することになった。金融危機の時は、社会保険料の50%しか助成されず、雇用者が残りの半分

を負担しなければならなかった。ドイツはまた、クルザーペイトを臨時／派遣労働の対象に拡大し、労働市場の細分化を先取りした。

イタリアは、すべての部門と企業に対し、最大 9 週間の短時間労働期間を延長させた。日本は、短時間労働制度である雇用調整助成金(EAS)の対象範囲を拡大し、要件を緩和した。これまで EAS の条件の一つは、生産量が 3 か月以上 10%減少することだった。現在では、この期間はわずか 1 カ月に短縮された。また、「非常事態」(現在は北海道のみ)の地域では、企業の生産・販売にかかわらずこの要件を満たしているとみなされ、助成率が引き上げられ、非標準労働者も対象となる。

韓国もまた、雇用維持助成金制度の要件を緩和した。また、有給休暇や休業制度を利用して従業員を雇用し続けた場合に企業が請求できる賃金助成金の水準を、大企業に支払われる賃金の半額から 3 分の 2 に、中小企業に支払われる賃金の 3 分の 2 から 4 分の 3 に、それぞれ 6 カ月間引き上げた。ポルトガルは「一時的なレイオフ制度」を発表し、経済的に困難な状況にある企業が従業員を維持することを認め、従業員は給与の 3 分の 2 を引き続き受け取り、その 70%は社会保障を通じてカバーされることになった。デンマーク政府は、危機に見舞われた企業において、労働者を解雇するのではなく、企業が残りの 25%を支払い続ければ、最大で 75%の給与をカバーすることで社会的パートナーと合意した。従業員は、5 日間の年次有給休暇を取得することで貢献している。フランスは、STW 制度を統合および簡素化し、最低賃金前後の労働者を対象とするのではなくすべての労働者に拡大し、総賃金の 84% (労働者が訓練に参加している場合や最低賃金で支払われている場合は 100%) の代替率を一般予算で全額賄うようにした。

休業期間中、企業は従業員のスキルに投資するために、オンライントレーニングの導入を促進することができる。たとえば、フランスでは、従来の STW ではなく、FNE フォーメーションという特別な研修助成金の利用を企業に奨励している。FNE フォーメーションは、もともと構造的な変化の中で労働力の再スキルアップやスキルアップを必要とする企業のために開発されたものだった。

り患したり、検査を受けたり、子どもの世話のために欠勤する労働者の急速な増加は、特に医療や長期介護、輸送といった不可欠な経済部門の機能を弱める危険がある。したがって、中核機能を引き継ぐ臨時社員の迅速な採用を促進するための措置が必要とされるかもしれない。たとえば、臨時契約での労働者の雇用を制限する規制の個別の適用除外や、健康危機にもかかわらずこれらの仕事に就く労働者への的を絞ったインセンティブなどがある。

### **失業者や自営業者への所得支援**

新型コロナウイルス感染症危機は、短期的にも中期的にも、サプライチェーンの寸断と需要の減少によって、雇用と生活を危険にさらしている。また、病気や介護のために十分な休暇をとることができない労働者は、仕事を減らしたり、仕事を完全に辞めたりしなければならないこともある。

さらに、経済不安の高まりは、一部の世帯の家賃支払い能力、月々の住宅ローンの支払い能力、または公共料金の支払い能力を低下させる可能性がある。多くの政府が人々

に「自宅に避難する」ことを求めている中で、世帯が居住できるようにするための支援策は特に重要である。

#### 仕事や個人営業所得を失った労働者と家族を守る政策選択肢

- ・ 非正規労働者へ失業手当の適用拡大
- ・ 低所得世帯を対象にした簡単にアクセスできる支援の提供
- ・ 影響を受けた労働者への一時給付の検討
- ・ すでに計画されていた失業手当の改革の内容、時期の見直し
- ・ 経済的に不安定な労働者が自らの家に留まることを支援する（立ち退きの一時停止、家賃や公共料金の支払い延期）

失業給付とそれに関連する所得支援は、所得損失を軽減するために極めて重要である。しかしすべての失業者がこのような支援を受けられるわけではなく、健康保険が雇用や給付の受給に結びついている場合は特に問題となる。最近の OECD の分析(2019 年)によると、最近および今後の政策改革に先立って、「標準」労働者(常勤の仕事が続けたことがある者)に対する所得支援は、以下の国で比較利用可能であった。フランス、ルクセンブルグ、アイスランド、スペイン、スロベニア、ベルギーでは 90%以上が失業後に少なくともある程度の支援を受けている。エストニア、英国、オーストリア、ラトビア、ポルトガル、チェコ、スロバキアでは支援は十分には利用可能ではなかったが、それでも支援を受ける可能性は 70%を超えていた。ポーランド、ギリシャ、イタリアでは、標準的な労働者でさえも失業後に支援を受けられない重大なリスクがあった。

非標準的雇用形態の労働者は、平均して、標準的雇用形態の労働者に比べて、雇用または所得喪失のリスクに対する保護が著しく低い。チェコ共和国、エストニア、ラトビア、ポルトガル、スロバキア共和国などのいくつかの国では、独立した仕事、短期またはパートタイムの雇用に従事する労働者は、標準的な従業員と比較して、失業期間中に何らかの形の所得支援を受ける可能性が 40~50%低い。非標準的な労働者が支援を受けている場合でも、ギリシャ、イタリア、スロベニア、スペインなどでは、標準的な労働者よりもはるかに低い給付しか受けられないことが多い。

すでに新型コロナウイルス感染症危機以前から、多くの国が労働協定の変更という文脈の中で、失業給付への権利を強化する方法を模索していた。たとえば、オーストリア、カナダ、フランス、スペインは、独立自営労働者に対する失業給付の受給資格を拡大した。デンマークは仕事や雇用形態に関わらず、年金受給資格のポータビリティを強化した。イタリアは、生活保護受給の要件緩和を容易にした。

新型コロナウイルス感染症危機の間、緊急かつ容易に受けられる所得支援を提供するために、追加の一時的な緊急対策が必要となるかもしれない。いくつかの国がイニシアティブを発表しており、2008 年から 2009 年にかけての世界金融危機への初期対応をモデルにしている場合もある。

焦点の一つは低所得世帯を対象とした給付へのアクセスの緩和である。英国は、低所得の自営業者を新たな給付制度「ユニバーサルクレジット」の対象と発表し、地方当局のための新たな困難基金は、その地域の脆弱な人々を支援するものである。

もう一つの選択肢は、緊急に必要な労働者に一時金を支払うことである。たとえばフランスでは、世界金融危機の際、失業保険の適用を受けない失業者に対し、公共職業安定所から直接 500 ユーロの一時金が支払われた。オーストラリアは、給付受給資格のある低所得のオーストラリア人 650 万人に対し、750 オーストラリアドルの一時金を支給すると発表した。イタリアでは、一部の自営業者に対し 3 月中に 600 ユーロの一時給付を行う予定である。

政府はまた、すでに計画されている改革の内容や時期を見直すことを望むかもしれない。たとえばフランスでは、2019~20 年の失業保険制度改革は、最低抛出条件を 24 カ月において雇用期間 4 カ月から 6 カ月にし、有期契約労働者の代替率を制限する。これらの労働者は、職を失うリスクが最も高いだけでなく、労働時間短縮制度 (STW) のようなほかの形態の保護から恩恵を受ける可能性が低いいため、改革は数カ月間部分的に延期された。米国では、4月に栄養補助プログラム(SNAP、以前は「フードスタンプ」)へのアクセスが制限される予定であった。

公共職業安定組織は、給付請求手続き、積極的な労働市場政策の実施および構成、ならびに活性化基準の適用を適合させる必要があるかもしれない。電話、Eメール、またはオンラインによる福利厚生アプリケーションは、現在の健康上の緊急事態においてすぐに標準となるはずである。遠隔給付請求はほとんどの国ですでに可能となっているが、それでもいくつかの国では直接申請する必要がある。ドイツは、求職者への面接予約をすべて廃止した。エストニアとベルギーの公共職業安定所は現在、オンラインでの求職カウンセリングと就職斡旋を提供している。

各国はまた、仕事や賃金の損失によって家賃、住宅ローン、公共料金の支払いが困難になった場合に、世帯が居住できるようにするための対策を実施している。イタリア、スペイン、スロバキア共和国、英国は、住宅ローン支払いの一時的延期を導入した。その他、一時的に差し押さえ(アメリカ合衆国)または立ち退きを中止した(フランス、スペイン、英国、米国、カナダの一部の地域および自治体)。ギリシャでは、新型コロナウイルス感染症の影響で雇用契約が中断している賃借人に対し、三月と四月には家賃の 60% を支払うだけで済むように法律を改正した。日本は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた世帯が必要に応じて公共料金の支払いを延期することを認めている。いくつかの国では、特に新型コロナウイルス感染症蔓延の影響を受けやすく、効果的に「所定の場所に避難する」能力にかけているホームレスを支援するための措置を導入している。たとえばフランスでは、都市封鎖の間、ホームレスが利用するホテルの部屋を接收している。

#### **需要の落ち込みで影響を受けた企業への金融支援の提供**

早急な人員調整手段に加え、多くの企業は金融支援を必要としている。これは特に店舗、レストラン、文化セクターを含む小企業や個人事業主に当てはまる。

#### **危機の影響を受ける企業に対する金融支援の政策選択肢**

- ・ 税と社会保険料の支払い繰り延べ
- ・ 企業の流動性を一時的に支援する金融制度の設置

いくつかの国で、税や社会保険料支払い延期により、企業のコスト削減の支援や流動性提供のための素早い動きがとられている。オーストラリアでは、たとえば、減価償却費のルール変更や景気後退に大きく打撃を受けている事業に対する納税延期を含め、中小企業に対する金融負担の軽減するパッケージが発表された。デンマークでは、付加価値税や税の支払い猶予ができるよう 1250 億 DKK (GDP の 5%) の融資枠の設定を発表した。イギリスでは、小規模の小売りや宿泊業に対する 1 年間、固定資産税を廃止するとしている。ドイツでは、目前の税の支払いの債務者が直接コロナ危機に影響を受けている場合は、今年度末まで税の支払い猶予や前払いなどを柔軟にするとともに、支払い遅延に対する罰則を免除した。

多くの国では同様に公的助成金や緊急融資を提供する対応を行っている。オーストラリアでは、雇用を維持する約 69 万社の中小企業に対し、最大 2 万 5 千オーストラリアドルの一時的な流動性資金の提供をする。イギリスでは、一定規模の企業で発生する損失の 80% をカバーする緊急的なゼロ金利融資を発表した。イギリス政府は同様に計 20 億ポンドとなるすべての小企業への 3 千ポンドの現金助成を発表した。イタリアやドイツでは、低金利を受けられるような流動資金支援策を拡充した。

一定数の国はまたコロナウイルスのため休む従業員への病気手当のコストを企業に補償することを発表している。

(UA ゼンセン仮抄訳 3 月 25 日)