

海外労働事情

イギリス

生活賃金引き上げが平均賃金を上回る伸び

最低限の生活水準の維持に必要な推定賃金額に基づく「生活賃金」の改定額が一月に発表された。ロンドンについては時間当たり八・五五ポンド、それ以外の地域は七・四五ポンドといずれも昨年から二五ペンス増で、全体の賃金上昇率を上回る引き上げとなった。法定の最低賃金と異なり遵守義務はないが、地方自治体や大企業を中心に採用組織は増加しており、就労世帯の間で深刻化する貧困への対応の一助として、普及が期待されている。

市民団体が主導、企業が自主的に導入

生活賃金キャンペーンは、労組や宗教団体、非営利組織などが結成した市民団体（現 Citizens UK）が中心となって二〇〇一年にロンドンで開始した運動で、最低限の生活の質を維持するために必要な賃金額を算定し、雇用主に自主的な取り組みとして導入を求めた。二〇〇五年に当時のロンドン市長が導入を決めて以降、導入組織は公共部門や非営利組織

に留まらず、医療や金融などの民間企業に拡大した。導入組織には、一八歳以上の被用者および条件を満たす請負労働者^②に生活賃金以上の賃金を支払うほか、生活賃金額に改定があった場合も六カ月以内にこれに準じた賃金改定を行うことが求められる。二〇一一年に開始された認証制度^③により認証を受けた組織は全国でおよそ一〇〇組織にとどまるが、従来からの導入組織（未認証）はロンドンだけでも二〇〇組織にのぼるといふ。また二〇一二年には、宿泊業で初めてインターコンチネンタル・ホテルが導入を決めるなど、低賃金職種労働者を多く抱える業種にも拡大しつつある。

ただし、実際的な影響は今のところ小規模にとどまる。ロンドン大学のジェーン・ウィルス教授の試算によれば、二〇〇五年から二〇一二年の間にロンドンで一万四三六七人、ロンドン以外の地域で約三万人が生活賃金導入の恩恵を受け、一億六二六六万ポンド相当の賃金増に寄与した^④。会計事務所 KPMG が改定額の発表に先立って一〇月に公表した調査レポートによれば、イギリス国内の生活賃金未達の労働者は四八二万人。多くは販売・小売

補助のほか、バーの店員、飲食店の給仕係などの職務に従事している^⑤。

今回の改定では、ロンドンが時間当たり八・五五ポンド、ロンドン以外が七・四五ポンドでいずれも二五ペンス引き上げられた。一〇月に改定された最低賃金額六・一九ポンドに比べてそれぞれ一・四倍と二・二倍に相当し、二〇一二年六―八月期の対前年賃金上昇率一・七％に対して、三％以上の引き上げ幅となった（表）。

生活賃金に対する評価はまだまだだ。導入組織は、従業員の離職率や欠勤率の低下、従業員の仕事の質の向上、生産性の向上などの効果を挙げ、結果的に企業にとってコスト削減につながり得ると述べている。また低賃金労働者の所得増加により、低所得層向け給付（税額控除）のコスト圧縮効果も期待できるとの議論もある。ウィルス教授は、ロンドンの全ての低賃金層が生活賃金を支払われる場合、税収増と給付減により年間で八億二三〇〇万ポンドの節約効果があると試算している。

一方で、生活賃金の効果を疑問視する声もある。例えば、低賃金層の賃金水準の引き上げは、現在受けている税額控除の削減により相殺され、実際の所

得引き上げの効果はごくわずかだとするものだ。また、生活賃金の導入によって企業としてのステータスが高まることが必ずしも収益に影響しない（例えば一般の消費者を直接の顧客としない）企業には、普及は難しいのではないかとといった見方もある。

イギリス労働組合会議は、導入組織を賞賛しつつも、大企業を中心により多くの企業に生活賃金を支払う経済的な余裕があるはずだとし、導入組織の一層の拡大を求めている^⑥。また、野党労働党も生活賃金の普及を支持しており、次回選挙に向けた公約として、政府調達において生活賃金レベルの賃金支払いを参加条件とし、これに違反した企業名を公表するとの意向を明らかにしている。一方、イギリス産業連盟やイギリス商業会議所は、生活賃金導入の是非は個別の企業の判断にゆだねられるべきであるとして、制度化をけん制している。また小企業連盟は、会員企業はより高い賃金を支払いたいと考えており、その利益についても認識しているが、景気低迷や燃料価格の高騰などで資金繰りに必死な中で、その余裕はないとコメントしている。

政府も生活賃金自体には賛意

を示すものの、企業などにこれを義務付ければ雇用に影響を及ぼしかねないとして、自らこれを後押しすることには難色を示している。生活賃金を政府調達の条件とする労働党案についても、EU法違反となる可能性があるとして批判的だ。

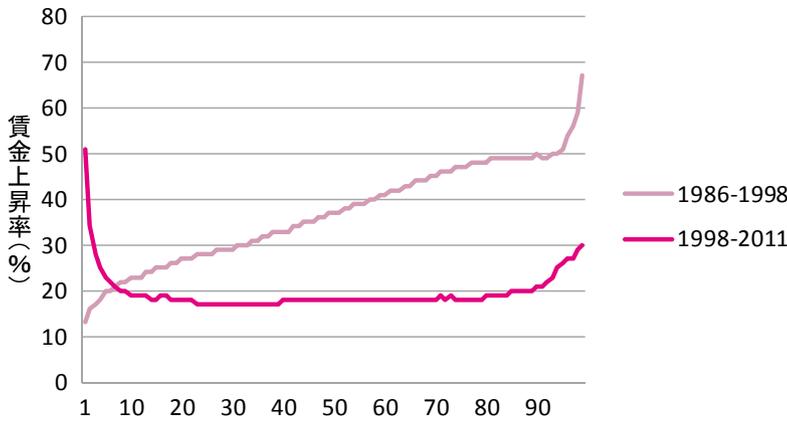
表 生活賃金額の推移（時間当たり・ポンド）

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ロンドン	6.70	7.05	7.20	7.45	7.60	7.85	8.30	8.55
ロンドン以外				6.88*			7.20	7.45
全国最低賃金	5.05	5.35	5.52	5.73	5.80	5.93	6.08	6.19

* 単身世帯の額。なお、子供2人のカップルについては13.76ポンド、子供1人の一人親は6.13ポンド。

資料出所：「Unison Factsheet: The Living Wage」

図 期間別実質賃金上昇率(百分位、%)



注：フルタイム被用者のみ。時間外労働を除く。
資料出所：“Real wages up 62% on average over the past 25 years.”, ONS

就労世帯の貧困が深刻化

統計局が一月に公表した報告書によれば、過去二五年間を通じて実質賃金上昇率は、高所得層ほど高い傾向にあるが、一九九七年以降については最低所得層一%における上昇率が五割ともっとも高く(図)、一九九九年に導入された全国最低賃金の影響がうかがえる。ただし、下位一〇%にかけて上昇率は急速に低下、最低賃金制度が必ずしも広範な低賃金層の賃金水準引き上げに寄与していないことを示している。

また、貧困や社会的疎外などの問題を扱うジョセフ・ローンソリー財団が一月に公表した報告書は、就労世帯における貧困層の増加を示している。就労者のいる低所得世帯(全世帯の世帯当たり中位所得の六割未満)に属する成人は、二〇一〇年度までの一〇年間で一〇〇万人近く増加して四〇〇万人に達しており、二〇〇五年以降は就労者のいない低所得世帯の成人人口(三〇〇〜三五〇万人で推移)を上回っている(8)。加えて、不況の影響から、フルタイムの仕事希望ムシながらパートタイム労働に従事している層が二〇〇九年以降五〇万人増加して一四〇万人(パートタイム労働者全体の一八%)にのぼり、失業者および就労を希望する非労働力層と合わせた「不完全雇用」の規模は六四〇万人と記録的な水準に達している(8)。

報告書は、貧困の理由は就労の有無のみによるのではなく、

また低所得世帯は必ずしも固定化していないと分析(9)。貧困を無就労の問題と捉え、対策の中心に給付制度改革を通じた就労促進の強化を据える政府の施策では、就労世帯の貧困や不完全雇用の拡大といった問題は解決しないとの見方を示している。

[注]
1 ロンドンの生活賃金額は、大ロンドン市庁(Greater London Authority)の経済部門が、ロンドン以外の地域についてはラフバラ大学の社会政策研究センターが、それぞれ算定を担っている。各種給付や税額控除を前提に、単身またはカップル、子供の有無、フル・パートタイムの別(ただしロンドン以外では単身・カップルともフルタイム労働が前提)などの世帯属性による最低限の生活費の平均値が考慮される。加えて、ロンドンについては各世帯属性別の中位所得の六割の平均が併せて用いられる。
なお、ロンドンの生活賃金額はこれまで毎年春に改定されていたが、今回からはロンドン以外の改定と併せて一〇一一年に行われることとなった。
2 Citizens UKが二〇一一年に設立したLiving Wage Foundationが、認証業務を担う。
3 導入組織の事業所において、週二時間以上、連続八週以上就業する者。清掃等の請負事業者から派遣される労働者(contract staff)が適用対象に含まれることを意味する。なお、インターンやアプレンティスは対象外。
4 賃金増の内訳は、ロンドンが一億二九一百万ポンド、ロンドン以外で三三五百万ポンド。ロンドン以外の地域では導入組織は比較的

少数に留まるが、スコットランドの自治体や公的医療サービスなどで二万人が対象となったとみられる。なお、八月のロンドン・オリピックでも生活賃金が採用され、開催期間中の六週間で約一〇万人の労働者に五二七〇万ポンドの賃金増の効果があったと推計されている。
5 パーティ員や給仕係については、チップによる補填があるため賃金額が低い側面もある。
6 シンクタンクのResolution FoundationとIPPRは、生活賃金の導入による企業の人件費コストの増加について業種別に試算。建設業や金融業、ソフトウェア業、食品製造業の上場企業では一%以下の人件費増でまかなえるとの結果を示している。
7 就労年齢世帯全体について見ると、子供のいる世帯のうち貧困世帯に属する人口比率は二〇一〇年間で一六%から二四%と五割増、子供のいない世帯については七%から二〇%と約三倍に増加した。この間、年金受給世帯のうち貧困世帯に属する人口比率は、八一年の二二%から九一年には三五%に上昇した後、二〇一〇年度には一七%に半減している。
8 報告書は、本来希望していないパートタイム労働に人々が従事している結果として、不況以降の失業状況が落ち着いている、と指摘している。なお、不完全雇用に関して統計局が一月末にまとめたレポートによれば、「より長い時間働きたい」と考えている労働者が二〇〇八年以降急増し、二〇一二年までに一〇〇万人(四七・三%)増加して三〇五万人に達している。
9 例えば、二〇〇八年時点で所得水準が貧困ライン未満の世帯人口は全体の一八%だが、これに先立つ四年間で一度でも所得水準が貧困ライン未満となった世帯人口は三三%。またこの期間を通じて貧

困ライン未満に留まった世帯人口は五%。

【参考資料】
Citizens UK, Living Wage Foundation, Joseph Rowntree Foundation, Centre for Research in Social Policy, Queen Mary University of London, FSB, IPPR, The Guardian, BBC, 各ウェブサイトをほか
(国際研究部)

アメリカ
フェイスブックを活用した官民連携の就職情報サービスを開始

就職情報サービスにソーシャル・ネットワークを活用する動きが進んでいる。二月一四日、労働省はフェイスブック上で利用できる就職情報アプリケーションを公開したと発表した。フェイスブックは全世界で一億人以上の利用者を抱えるインターネット上の情報共有サイトである。

官民のパートナーシップ
就職情報の提供にあたり、労働省はソーシャル・ネットワーク(Partnership)を立ち上げた。これは、官民およびプラットフォームを提供するフェイスブックによる協議会である。参加するのは、官から労働省と職業安定所全国協会(the National Association of State Workforce

Agencies)。民間からは大学使用者全国協会 (NACE, the National Association of Colleges and Employers) とダイレクトエンプロイヤー協会 (the DirectEmployers Association) およびフェイスブックである。

およそ一九〇万職の情報を掲載

アプリケーションが公開された当日には約一七〇万職が掲載された。それから二週間後の一月三〇日には二〇万職ほど増えて、約一九一万職となった。

情報を提供するのには労働省と職業安定所だけではない。民間就職情報サービス会社も参加する。ブランチャウト (BranchOut)、ダイレクトエンプロイヤー (DirectEmployers)、ワーク4ラフ (Work4Labs)、ジョブバイト (Jobvite)、モンスタードットコム (Monster.com) の五社である。

就職情報の検索はフェイスブック上から行なうことができる。検索項目はフリーキーワード、地域、カテゴリー、サブカテゴリーの四項目となっている。

採用活動に使われるソーシャル・ネットワーク

なぜソーシャル・ネットワークを官民連携の就職情報サービスに活用するようになったのか。その点について、大学使用者全国協会 (NACE) と民間

就職情報サービス会社ジョブバイトがそれぞれ調査を行っている。NACEはメンバー企業五三〇社のうち五〇%がすでにフェイスブックを採用活動に活用していると回答した。そのうち五四%が今後、より統合されたと予測する。フェイスブックを採用活動に活用している企業のうち約九割が、その理由が採用に関わる広告物の印刷費用の軽減にあると回答した。

ジョブバイト社の調査では企業の人事担当者および採用担当者八〇〇人以上から回答を得ている。そのうちフェイスブックを採用活動に活用していると回答したのは六六%となった。どのような情報を重視するかという質問では、薬物使用や同性愛、書かれている文章の文法上の間違いやスペルミスをマイナスイタとしてみる一方、ボランティア活動などには肯定的な印象を持つとする。

濃密な個人情報採用活動に使われる

フェイスブックには利用者の日常的な出来事や交友関係が記録されている。これらの情報が就職情報検索とリンクするところにこのサービスの特徴がある。利用者は自らの情報を開示することと引換えに検索機能を活用することになるからだ。この点では、サービスの利用者の

みならず、求人情報を掲載する側にとつて、書類や面接などを行うよりもはるかに多い情報を手に入れることができる。

これはたとえば年齢や外見、嗜好などの要件を採用担当者が事前に手に入れることができる自由を与えることが可能にするかもしれない。その点において、今回のサービスが官民のパートナーシップによって行なわれていることの意味が注目されると言えよう。

【参考資料】

Gayle Cingugrani, "Social Jobs Partnership Launches App On Facebook With 1.7 Million Job Listings, Daily Labor Report, Nov. 20
山崎憲「SNSの活用、企業の採用活動に不可欠一九〇%以上の人事担当者が回答」海外労働情報二〇一二年八月
SocialJobs アプリ (http://www.facebook.com/socialjobsapp_41781418282098)

(国際研究部 山崎 憲)

ドイツ①

管理職の女性割合が三〇%へ増加―役員レベルは僅少

ドイツ経済研究所 (DIW) はこのほど、企業の女性管理職に関する新しいデータを発表した。それによると、二〇〇一年に二二%だった管理職の女性割合は、二〇一〇年に三〇%へと増加したが、その多くは比較的

地位が低い「中間管理職」に留まり、経営に関わる役員レベルの女性は非常に少ないことが分かった。ドイツでは昨年来、企業役員の最低女性比率を義務付けており、労使でクオータ(割当)制導入の是非や女性管理職登用促進のためのファミリーフレンドリー施策の在り方に関する話し合いが続いている。

大企業の役員は約三%

同研究所は、二〇一一年から社会経済パネル調査 (SOEP) を用いて企業の女性管理職に関する分析を行っている。

その分析によると、企業の管理職は男女ともに高学歴で、二〇一〇年は女性の六四%、男性の六六%が大学修了資格を取得していた。男女の相違点としては、男性管理職は、女性管理職より平均で四年以上長い専門的な経験を有しており、労働時間についても、女性管理職の平均週四五時間に対し、男性管理職はそれより二時間多い、平均週四七時間働いていた。

DIWはこの特徴について、通常、女性より男性の方が一つの会社に留まって長く働く傾向があり、それが専門経験や労働時間の長さにつながっており、昇進とも密接な関係があるとしている。

既述の通り、管理職の女性割合は二二% (二〇〇一年) から

三〇% (二〇一〇年) に増加したものの、その多くは中間管理職に留まっている。これを「ダックス上場企業二〇〇社(注)の取締役会における女性割合」に絞ると、わずか三%にまで下落する (二〇一〇年)。

女性の多くは、育児休暇や介護休暇を取り、日常の家事をこなし、家族に対する重大な責任を引き受けており、家庭生活と労働時間のバランスは、女性のキャリアに重大な影響を与える。こうした観点から、二〇一〇年における一八〜三四歳の管理職の女性割合が三九%だったのに対し、三五〜五四歳層は二九%と低かった点について、三五〜五四歳層の女性の方が、より家庭責任に対する圧力がかかっているためではないかとDIWでは分析している。

クオータ制法定化の論議が活発に

近年、企業役員の女性比率を法律で義務付けようとする動きが国内やEUで活発になっている。九月二日には、ハンブルク州とブランデンブルク州が提出した「クオータ制導入法案」が連邦参議院で可決された。同法案では、ダックス上場企業の取締役会・監査役に占める女性割合を二〇一八年から最低二〇%、二〇二三年から最低四〇%以上にすることが義務付けられる。

一方、欧州委員会（EU）でも、ピビアン・レディング副委員長（司法・基本権・市民権担当）が中心となり、一月一日にEUクォータ制導入指令案が提出された。それによると、上場企業は二〇二〇年までに社外取締役の女性の割合を四〇％にするのが義務付けられ、比率を達成できない企業には加盟各国が定める制裁が科せられることになる。

しかし、ドイツのクォータ制導入法案は、実施に否定的な連立政権（CDU/FDP）が多数派を占める連邦議会で今後否決される可能性が高い。欧州委員会の指令案も、対象を常勤ではなく「非常勤」の女性役員に限定し、達成が困難な場合、各社が自主的に社内役員割合目標を設定する「自主クォータ制」を代替措置として認めるなど、反対国との調整の結果、当初案よりかなり緩やかな内容となった。

労組は賛成、使用者団体は反対

ドイツ労働総同盟（DGB）は、ドイツ企業の役員に女性が少なすぎるとして、法定クォータ制を導入して多くの女性が役員に登用されるのを支持している。DGBは法定クォータ制の導入はジェンダーの平等を促進するだけでなく、現在の男性中心の働き方―例えばフルタイム中心、長時間労働―を見直す良

い機会になると考えている。さらに、法定クォータ制の導入が働き方の変化を引き起こせば、比率を達成できない企業に対する模範的手法の提示や社会的認知・制裁も進むと考えている。

一方、ドイツ使用者団体連盟（BDA）は、法定クォータ制の導入に反対の立場を示している。現在、企業役員に女性が少ないのは、クォータ（割当）の定数の問題というよりもその企業独自の理由があるからだとし、法律による強制ではなく、企業自らが女性管理職の割合を増やすために自主的な戦略と目標を設定する必要があると主張している。さらに、BDAは女性のキャリア開発支援の環境整備のために、特にファミリーフレンドリー施策の導入を強く支持しており、（女性）社員を支援し、ワーク・ライフ・バランスを達成するために、より多くの保育園設置を提案している。

〔注〕
フランクフルト証券取引所に上場している大企業一〇〇社

【参考資料】

EROnline (19 October, 2012), BDA
Presse-Information Nr. 014/2012 (05. März 2012), Führungskräfte - Monitor
2012-Update 2011 - 2010 (DIW Berlin, 2012), Deutsche Welle (21.09.2012, 25.10.2012), Financial Times Deutschland (24.10.2012), Reed Business Information (24 October 2012).

ドイツ②

金属労使が操短手当の拡充を要請―政府、静観の構え

金属産業の労働組合（IGメタル）と使用者団体（ゲザムトメタル）は、操業短縮手当について、給付期間を現行の六カ月から二四カ月に延長し、適用対象を正規労働者（直接雇用の労働者）だけでなく派遣労働者にも拡大するように、政府に求めている。しかし、政府は労働市場が比較的安定しているとして、しばらく静観の構えでいる。

制度拡充が〇八年危機で奏効

「操業短縮手当（Kurzarbeitergeld）」とは、操業短縮に伴う労働者の収入低下に対してその一部を補償する助成策の一つである。企業が経済的要因等から操業時間を短縮して従業員の雇用維持を図る場合、連邦雇用エージェンシーに申請すると操業短縮に伴う賃金減少分の一部（減少分の六〇％、扶養義務がある子供を有する場合は六七〇％）が補填される。操短手当自体は一九六九年に創設されたものだが、二〇〇八年秋以降の世界的な経済危機に対応するため、時限的措置として給付期間を従来の六カ月から一八カ月に延長した。その後、二〇〇九年初夏には新たな措置の中で最大

二四カ月に延長し、二〇〇九年末、および二〇一〇年五月にも拡充措置の延長がなされた。この制度拡充の結果、操短労働者数は、二〇〇九年に大幅に増加したが、二〇一〇年の景気回復とともに再び減少に転じた。なお、現在は従来の六カ月の給付期間に戻っている。

この制度は、「労働時間口座（注）」などの柔軟な労働時間制度等と併用することで失業率の抑制に一定の効果があり、企業内の技能維持にも一定の効果があるとされている。企業は、操短手当を利用して熟練従業員を解雇せずに短時間労働に移行することで、熟練者の持つ技能を社内にも留めることができるからである。景気が回復して増産する場合は、新たに採用して教育する手間と費用が省ける上、即座に以前と同質の製品が生産できるといった利点があり、操短手当制度は近年、他国から高い評価を受けている。

経済成長は鈍化の兆し

連邦統計局は一月八日、今年九月の輸出高（稼働日数・季節調整済）が前月比で二五％減少し、昨年末以来最大の落ち込みとなったことを発表した。特にEU域内向けが大幅に減少しており、欧州債務危機の影響が及び始めてきたとの見方が強まっている。同じく鉱工業生産や製造受注の最新値も、徐々に

悪化し始めており、設備生産能力の稼働率も年頭から下がり続けている。欧州経済研究センター（ZEW）が一月一三日に発表した景気期待指数も、前月から四二・二ポイント下落し、マインス一五・七ポイントに悪化した。

特に自動車や自動車部品産業の一部が欧州販売実績低迷の影響を受けており、関連企業を中心に、景気後退に備えて操短手当を申請する動きが始まっている。

増加する申請件数、危機時よりも低水準

連邦雇用エージェンシー（BA）によると、操短手当の申請件数は八月の二万四〇〇〇件から九月は四万七〇〇〇件へとほぼ倍増している。しかし、規模は月間で数万人に留まっており、最大だった二〇〇九年二月の新規数四八万人（基幹産業）にははるかに及ばない（申請から給付確定までは三〜四カ月かかる）。

さらに、金属・電気産業では、今年五月一日から四・三％の賃上げで労使が妥結しており、一〇月の政府景気見通しでも、今年の成長率は〇・八％、来年は一・〇％と、引き続き市場は安定するとの予測が出されている。そのため連邦労働社会省の広報担当者は「必要があれば迅速に適切な措置を行う」と述べ

るに留まっている。

労使「危機の前に迅速な対応を」

フリリップ・レスラー経済技術相は、「市場は現在安定しており、対応が必要になるのはまだ当分先のことだ」との見方を示している。

一方の金属労使はともに、操短手当の迅速な拡充を求めており、使用者団体（ゲザムトメタル）のライナー・ドゥルガー会長は「現在はまだ危機の様相は見られないが、政府は危機を待つだけでなく、成長鈍化を回避するために早急に操短手当を二四カ月に拡充すべきだ」と主張している。IGメタルのベルトルト・フーバー委員長も「特に中小企業の労働者のために、操短手当の給付延長を早く実施して欲しい」と述べた。そのうえで、「派遣労働も通常の社会保険加入義務があり、正規労働者と同様に操短手当の適用を受けるべきだ」としている。派遣労働者への拡大適用については、使用者側も労組の主張を支持している。

【注】

労働時間口座とは、実際の労働時間が労働協約で定められた所定内労働時間と異なる場合に、時間外手当等によって金銭清算せずに、中長期的にプラスあるいはマイナスの債権として各労働者の口座に記録される制度である。プラスの債権は休日として、マイナスの債権は勤務として相殺することができる。

【参考資料】

Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland (Oktober 2012), ZEW Aktuelle Pressemitteilungen (13.11.2012), Gesamtmetall-Informationen für die Presse 33/2012 (13.11.2012), The guardian (8 Nov. 2012), Badischen Zeitung (22. Oktober 2012), Frankfurter Allgemeine Zeitung (18.10.2012), Financial Times Deutschland (10.10.2012), Industry Week (Oct. 9, 2012).

（国際研究部）

フランス

**国籍取得の手続き緩和を
通達—高学歴若年者を優
遇、有期・派遣でも可能へ**

ヴァルス内相は一〇月一六日、国籍取得の手続きに関する新たな通達を出した。サルコジ大統領時代に厳格化していた帰化申請の手続きを緩和することを目指すとしている。申請に必要な要件の一つの「安定した就労生活」の項目では、申請者が有期雇用や派遣の契約労働者であっても、それ自体を国籍取得の障害としないとしている。また高学歴の若年者を対象に以前よりも国籍取得を促す内容となっている。

帰化件数は大幅減少、前大統領の姿勢が影響

国民議会（下院）に一〇月に提出された移民等に関する報告書②によると、二〇一〇

年以降帰化件数が大きく減少している。二〇一〇年に六万五三〇五人であった帰化件数③は、翌二〇一一年には四万六四七九件となり約二九%減少した。この間の帰化申請件数は二〇一〇年八万二四五人、二〇一一年八万二〇〇〇人と微増となっている④。また、二〇一二年の上半期の帰化件数は一万七七八七件で年換算にすると二三%の減少となる。この傾向が続けば帰化件数は、二〇一〇年から二〇一二年までの二年間に四五%もの減少となる。

この背景には再選を狙ったサルコジ前大統領が、極右政党支持者の票を取り込むため移民排斥傾向を鮮明にしたことがある。帰化申請を受け付ける県庁で申請書類の不備などの理由で見られるという。例えば、出生証明書の翻訳不備を理由に審査手続きに入る前に却下されるケースもあつたとされている。

帰化申請に必要な四要件

フランスでは、外国人が国籍取得の申請をする場合、原則として次の四要件が必要となる。

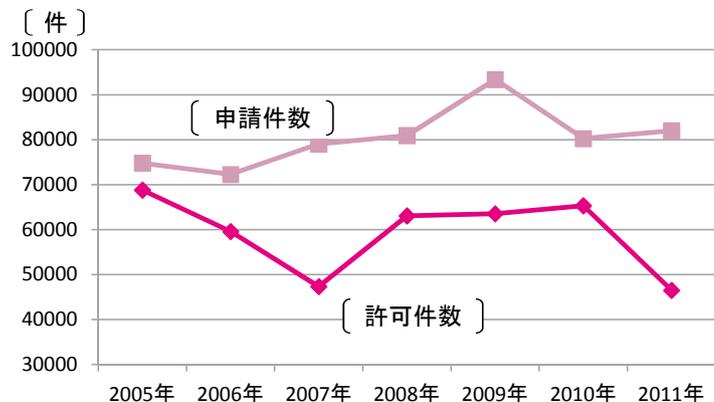
- ①成人（一八歳以上）であること
- ②申請時とそれ以前の五年間フランスに居住していること
- ③安定した就労生活を送っていること
- ④フランス社会に定着していること（フランス語

力や共和国の価値に対する理解があること）などである。手続きとしては、国籍取得希望者が必要書類を居住地の県庁へ提出し（手数料として、五五ユーロを納付する必要がある）、書類審査を受け、面接調査（聞き取り調査）、最終審査などを経て、一八カ月以内に結果が通知されることになっている。

**「安定した就労生活」要件の
中身を緩和**

このような状況を踏まえて、ヴァルス内相は、二〇一二年一〇月一六日付けで、国籍取得手続きに関する通達④を出した。この通達では、従来の帰化審査の過程で帰化申請者の実際の状況を無視している場合があつたり、有資格者の帰化条件を意図的に厳しくしていることもあつたことを認めている⑤。その上で、帰化申請書類の審査は、民法典二一一一六条及びそれ以下の条項で定められる条件に基づいて行われており、国籍付与（帰化）の基準が透明性をもち、公正なものではなくてはな

図 帰化申請件数と許可件数の推移



資料出所：政府発表資料より作成

らないとしている。この通達では、①安定した就労生活②二五歳以下の若年者、③新卒者・学生、④国籍取得に必要なフランス滞在年数、⑤六五歳以上の語学力の評価について、⑥フランスの歴史及び文化、社会に関する知識と、フランス共和国の原則及び基本的な価値に関する理解についての評価などに関する詳細を定めている⑥。

安定した就労生活を送っていることは、フランス社会に定着していることを示す大きな根拠である。ただ、この通達では近年、経済・社会的危機（景気低



迷)は、多くの市民を襲っているが、不安定な雇用状況の者や無職の者、あるいは職業訓練の予定がない者にとつて、帰化申請が不可能なわけではないとしている。つまり、国籍付与の判断は帰化申請時点に限られた申請者の状況のみではなく、職業経歴全てを考慮して下されるべきというわけだ。また、有期雇用契約(CDD)や派遣で就労している場合も、十分かつ安定した収入を得ている場合には、国籍取得上それだけでは障害とならないとしている。

そのうえで、職業経歴における一貫性と就労意欲を評価しなくてはならない。逆に、継続的な就労が困難な者、扶助制度へ反復的に頼る場合、あるいは滞在期間に占める非労働力の期間が長いことは、「申請者のフランス社会への定着」(民法典

二一―二四条)に合致していないと判断される。ただ、継続的な就労が困難であるなどの場合でも、今後、帰化を申請することは可能であり、保留扱い(時間を置いて、国籍の申請をするようにとの勧告)の対象となる。

さらに、申請者が学生の滞在許可証を所持している場合には、従来、安定した職業についていないということと判断されていたが、学生であること自体が国籍取得に不利ということは「今後はない」としている。ただし、学生の滞在許可証所持者でも他の帰化申請者と同様に、安定した就労生活を明白に証明できるのみ、帰化を申請することができるとしている(7)。

教育期間などを条件に二五歳以下でも特別扱いに

二五歳以下の若年者であつ

て、少なくとも一〇年間フランスに居住し、少なくとも五年連続でフランスにおいて就学した者は、帰化申請において特別に扱うべきであるとしている。というのは、職業経歴が豊富でなくともフランスに長期間居住していること、フランスにおいて教育を受けていること及び国籍取得の意思があることによつて、民法典二一―二四条において要求されているフランス社会への定着が明確に推定できるためであるとしている。ただし、このような若年者によつて提出された申請も、他の申請者と同様に総合的な審査の対象となるとしている。というのは、非行歴などに関しては審査対象となり、帰化申請を棄却する根拠となり得るからである。

無期雇用の新卒・高学歴学生を優遇

若年者のうち学業修了後、有期雇用契約を経ずに経済的な自立につながる無期雇用契約を締結できる者もいる。彼らが将来有望であることを考慮すべきであり、(安定した就労生活の根拠となる)複数年の職業経歴は(国籍取得申請の際に)必要としないこととしている。

通達では「我が国にとつて高い潜在能力をもった者」、つまりフランスに多大な貢献をする可能性のある者も、国籍取得に

優遇するべきであるとしている。具体的な例として、ポリテクニクや高等師範学校といったグランゼコール(8)の生徒を挙げている。また、博士課程在籍者のうち、有期雇用契約で教育・研究活動に一時的に従事している者も、その対象になり得るとしている。

学生の場合フランスに定住していることや一定の収入があること、フランスに貢献する分野での専門能力、その他業績、推薦などに基づいた候補者の素質・能力など、それぞれの状況を総合的に評価して国籍付与の判断をするように求めている。その上で前述のように、学生の身分であるというだけで、帰化への障害とはならないと明記している。

国籍取得に必要な滞在年数五年

民法典二一―二七条において、フランスでの滞在が非合法である場合は国籍を取得することは出来ないとして規定している。また、国籍を申請する時点だけでなく、申請前の五年間について正規滞在である必要がある(民法典二一―一七条)。ただし、フランスの高等教育機関で学位を取得した者の場合は、二年間の正規滞在が証明できれば国籍の取得申請が可能である(民法典二一―一八条)。

帰化申請に必要な居住年数は、正規に滞在している期間の

みを対象としている。ただこの通達では、今後は過去に不法滞在の期間があったとしても、そのことによつて自動的に帰化が棄却されるわけではないとしている。

六五歳以上の語学力評価の免除

サルコジ政権時の二〇一一年一月三〇日付の内務相(当時、移民相も兼務)による通達(9)では、国籍を申請する者に対して十分なフランス語力を要求している。具体的には、DELF(教育省認定のフランス語検定試験)(10)や特定の職種に関する基本的能力を証明する国家資格である職業適性証CAP(11)、高等学校・大学の学業修了証(学位)などをフランス語力の証明書類として提出する必要がある。

しかしながら、今回の通達では六五歳以上の帰化申請者に対しては、語学力の評価を免除することが可能であるとしている。というのは、高齢の移民には低学歴者が比較的多くいる上に、六五歳以上の就業率は極めて低い状況にある中で、六五歳以上で安定した就労生活を送っていること自体が高く評価できるためである。一定の職業経歴がある年金生活者は、語学力が不足していたとしても安定した就労生活が送れると判断できるからである。

百科事典的な文化の理解ではなく

民法典二一―二四条は、国籍申請者に対してフランスの歴史及び文化、社会に関する十分な知識があることを求めている。サルコジ前政権はこの規定を強調し、一部の移民が「フランス的な生活」に適應できない懸念があるとして、帰化希望者にフランスの文化や歴史を問う試験を課す計画を打ち出していた。

当初は今年七月一日から実施される予定だったが、五月に行われた大統領選で社会党政権が誕生したことによって計画は宙に浮いていた。今回の通達ではサルコジ政権の計画を廃案にした形となっている。新通達では歴史や文化の理解は詳細で百科事典的な知識を申請者が持っていることを確認するのではなく、基本的な市民権（国籍を有する国民としての権利）を確認するために十分な知識が必要だとしている。

帰化申請者がフランスの歴史及び文化、社会に関する知識を持っていくかどうかの確認は、面接調査のやりとりの中に文化や歴史に関する話題を織り混ぜて判断すべきであるとしている。模範的で画一的な回答ができることを求めているわけではないことを謳っている。また、共和国の価値（国の理念、例えば、自由・平等・博愛の国であるというようなこと）を理解し

ているかどうか判断するため、市民の権利と義務に関する議論も行うべきであるとしている。その上で、質問に対して正確に回答しなかったことを、帰化申請の棄却又は留保の理由にしてはならないとしている。つまり、これらに関する知識が十分でなかったとしても、帰化の許可は、他の要件も加味して総合的に判断すべきであるということを強調している。

【注】

- このレポートでは、国籍取得（申請者）と帰化（申請者）は同義である。
- «Immigration, asile et intégration : Immigration intégration et accès à la nationalité française»
(<http://www.assemblee-nationale.fr/14/budget/plf2013/a0258-tiv.asp>)
- naturalisations et réintégration par décret, hors effets collectifs を指す。国籍再取得を含むが、親が国籍を取得した際に、同時に付与される同居している未成年の子供は除く。
- «Circularite no NOR INTK 1207286C relative aux procédures d'acces à la nationalité française»
- 例えば、必要最小限の書類は揃っているにもかかわらず、追加の書類提出を請求するなど、担当者がさまざまな理由をつけて申請を棄却したり、国籍申請を断念させるように誘導する（国籍申請の意欲を削ぐ）ことがあったとされている。
- 国籍取得手続きに関する「総合的な通達」が数週間後に出される予定で、今回の通達は、それに先立って出されたものである。
- フランスでの就労経験があり、キャリア・アップなどのために、学業に従事している場合などには、帰化申請が可能であると解釈でき

8 Grandes Ecoles II エリートを輩出する高等専門教育機関のこと。

9 «Circularite no NOR IOCN 1132114C relative au niveau de connaissance de la langue française requis des postulants à la nationalité française»

10 Diplôme d'études en langue française

11 Certificat d'aptitude Professionnelle

【参考資料】

- «Circularite sur les procédures d'acces à la nationalité le 16 octobre 2012.»
(http://www.vie-publique.fr/documents-mp/circ_201207286C.pdf)
- «Valls rend les naturalisations moins difficiles». Libération, 18 octobre 2012
(<http://www.liberation.fr/societe/2012/10/18/valls-a-envoye-la-circulaire-reformant-les-naturalisations-854110>)
- «Les critères pour la naturalisation assouplis». Le Figaro, 19 octobre 2012
(http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2012/10/19/01016-20121019ARTF1G00653-naturalisation-les-criteres-assouplis.php?cm_page=0)
- ホームページ最終閲覧：二〇一二年一月二七日

（国際研究部）

中国

最低生活保障制度を調整 ―運営を厳格化

国務院は最低生活保障制度の見直しについて公表した。ポイントは二点で、最低生活保障の水準は最低賃金の水準を超えるべきではないと明記した点と、

就労支援の強化を表明した点だ。既に北京市は先行して実施している。しかし最低生活保障制度は都市と農村で制度上分離しており、比較的貧困に陥りやすい出稼ぎ農民労働者をカバー出来ておらず、制度の根本的な目的の達成には道半ばの状況にある。

最低生活保障制度の新基準を通知

国務院は九月、「最低生活保障制度の強化・改善のための意見」を公表した。これは一九九〇年代の制度開始年から一〇年以上が経過した「最低生活保障制度」の改善点について意見を表明したものだ。給付水準・受給状況の確認頻度・複数部門の連携などについて明記している。給付水準については、従来は当該地域の物価上昇率やエンゲル係数などを考慮したうえで総合的に調整するとしていたが、これに加えて、最低賃金を超えるべきではないとした。受給状況の確認頻度については、就労能力を有する者はいるが収入が不安定な世帯では都市部で毎月、農村部で三カ月に一度状況を確認するとした。無収入かつ就労能力がなく、扶養者・養育者もない者については、年に一度確認を行うとした。これまでは、定期的に確認する必要があるとされていたので、それを具体的に指示したことにな



る。

複数部門の連携については、受給世帯の財産の状況について確認するために、最低生活保障制度を所轄する民生部だけでなく、各部門が連携した体制を二〇一五年までに整えるとした。具体的には、受給申請に際して申請者の財産状況を確認するために、人的資源社会保障部、建設部、金融機関、税務局等は戸籍、職業、自動車の保有の有無、保険、不動産、貯金、有価証券等の情報を民生部に提供しなければならぬとしている。

また受給者の就労を促すために、公的就労支援機関との連携を強化するとした。具体的には、就労能力を有する失業者が最低生活保障制度に受給申請をする際、事前に当該地域の公的就労支援機関に失業届けを提出しなければならぬとした。公的就労支援機関はその届けに基づき、最低生活保障を受給する失

表1 都市最低生活保障制度概況

	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
受給者数(万人)	2240.1	2272.1	2334.8	2345.6	2310.5	2276.8
受給基準額(各都市平均、元/月)	169.6	182.4	205.3	227.8	251.2	287.6
平均受給額(元/月、人)	83.6	102.7	143.7	172.0	189.0	240.3
財政支出額(億円/年)	222.1	274.8	385.2	461.4	445	659.9

注：平均受給額は、一時金も含んだ平均額
資料出所：民生部

表2 都市部登録失業率の推移

2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
4.1%	4.0%	4.2%	4.3%	4.1%	4.1%

資料出所：人的資源社会保障部

業者に最新の雇用情報を提供する。失業者が就職した場合、その就職活動に要した経費を家庭の収入から必要経費として控除できる。

民生部によると、今回の国务院の意見の目的は「受給認定の手続きを規範化することにより、制度の乱用を防ぐこと」である。

都市・農村で分離する制度

最低生活保障制度は一九九〇年代に整備されたが、その背景

には国有企業をリストラされた「下岗」の問題があった。彼らは失業者ではないため(注)失業保険でカバーされず、その生活保障が問題視され、最低生活保障制度が設立された。一九九三年から上海など一部の地域が実験的に制度を開始し、一九九九年には「都市最低生活保障条例」が制定され、都市部でほぼ完備された。農村部でも二〇〇七年に「農村最低生活保障制度の設立についての通知」が公表され、制度整備が促されている。

最低生活保障制度の申請は申請者の戸籍地で行う。都市・農村で別個に管理されている戸籍制度に依り、最低生活保障制度も都市・農村で別個の制度として運営されている。都市最低生活保障制度の場合は、世帯の一人当たり収入が当該地域の規定の水準を下回る場合に支給すると定められている。世帯に収入がない場合は基準額の全額を、収入がある場合は基準額との差額を支給する。支給は現金の他に現物支給も行われており、主に食料品の購入チケットが発給されている。財源は中央政府と地方政府が共同で拠出している。

狭まりつつあることが要因として挙げられる。つまり、受給者の中で収入が給付基準額に比して相対的に低い者、あるいは全く収入のない者が増加しつつあることを意味している。

最低生活保障制度は運営だけでなく財政拠出についても地方政府が責任を持つことが原則とされている。しかし各地方政府の財政状況の悪化を受け、中央政府の負担率は年々高まりつつある。二〇一〇年の中央政府の負担比率は六〇・四%だったが、二〇一一年には七六・一%まで増加している。こうした状況の中で、財源不足が問題視されるようになりつつあったため、今回の「意見」公表による審査の厳格化及び就労支援の強化となった。

なお、最低生活保障制度の一段階前のセーフティネットとしては失業給付が挙げられるが、こちらも十分に機能しているとは言いがたい。都市部失業率はここ数年の経済動向の急変にもかかわらず、ほとんど上下動していない(表2)。この背景には、失業給付の受給要件の厳しさがあって言われている。一年以上雇用されており、かつその間に失業保険を納付していたこと、本人の意志によらない非自発的な失業であること、など比較的に厳しい要件となっている。そのため失業登録を行わない失業者も多い。また多くの都市で戸籍の種類、当該都市の出身の有無に基づいて失業給付の額を区別しており、農村戸籍の者や別の都市の出身者は当該都市の戸籍を有するものより失業給付を少額しか受給できない、あるいはまったく受給できない状況にある。そのため、失業保険の次のセーフティネットとしての最低生活保障制度に対する期待は大きい。

北京市は先行して実施済み

今回の「意見」に含まれるものと類似の内容は、既に北京市が「実験都市」として実施している。北京市は昨年二月に「社会的支援家族の経済状況の確認方法についての指導意見」を公表している。この中で、これまでは受給認定の判断を世帯の収入のみによって行っていたが、これに加えて不動産、自動車、株式等の保有資産も考慮するとした。具体的には、世帯が緊急のために有する現金資産は支給基準額の二四カ月分を超えるべきではない、自動車を保有する場合や二箇所の住居を保有する場合は受給条件に合致しない、などとしている。

金は一二六〇元。

制度の隙間に落ちる出稼ぎ農民労働者

今回の「意見」により、支給額は最低賃金を超えるべきではないと明確化されたが、そもそも多くの都市で支給額の水準は最低賃金の半分にも満たない額であるため、現時点での影響はほとんどない。しかし将来的には給付基準額の引き上げ、最低賃金上昇の鈍化により双方の額が接近する恐れもあり、その際には給付基準額引き上げの足枷になる事態が想定される。

また、上述のように最低生活保障制度は都市と農村で別個の制度となっている。そのため、都市戸籍を持たない出稼ぎ農民労働者は制度の対象外の状態にある。出稼ぎ農民労働者は、戸籍を有する出稼ぎ元では制度を利用する権利を有しているが、出稼ぎ先では有していない。そのため、出稼ぎ農民労働者はひとたび失業すると失業保険の十分な受給が難しいだけでなく、最低生活保障制度も受給できず、経済的に極めて困難な状況に陥ってしまう。都市・農村を分離する戸籍制度の改変は徐々に進んでいっているものの、未だ道半ばである。

〔注〕

当時、下岗の労働者は国有企業に籍を置いたまま仕事を失った状態とされており、失業保険の対象から除

外されていた。現在は下崗の労働者も失業保険を受給できる。

【参考資料】

海外委託調査員、國務院、民生部、人的資源社会保障部、北京市、民生の声

（国際研究部）

韓国

第二次職業能力開発基本計画を策定―熟練二〇万人養成など三つを柱に―

政府は九月二五日、成長の共有と連帯を特徴とする能力主義社会の実現を目的とする「第二次職業能力開発基本計画（二〇二二年～二〇二七年）」を發表した。政府は、生産年齢人口の減少、産業構造や企業特性の多様化などを背景に、職業能力開発政策が成長と統合を生み出す原動力となるよう、①新成長分野（グリーン、ハイテク）および基礎加工産業（成形、鋳造、プラスチック加工、表面処理、熱処理等）における二〇万人の熟練労働者の養成、②職業訓練参加率を二〇%へ引き上げ、③弱い立場の人々に対する職業能力開発支援の強化―の三つの政策目標を掲げている。それらの目標を達成するために、四つの分野において六八の政策課題を実行する計画である。

産業および企業の成長と刷新のための支援

政府は、新たな成長分野で一三万人、基礎加工産業で七万人の熟練労働者を育成し、供給する計画である。大企業が中小企業から重要な人材を引き抜く際、職業能力開発に対する補償金を自主的に支払う慣行を作り出すためのガイドラインを策定する。また、大企業労働者の一般訓練に対する助成金を削減する一方、中小企業労働者、有期・パート・日雇い労働者等のための訓練および高度技能訓練に対する助成金を増額する。加えて、雇用労働部、韓国人材開発サービスおよび技能振興機関が労働力需給に関する情報を共有し、それらの機関が密接に連携して、中小企業の必要性に応じた訓練を迅速に提供するための人材開発プラットフォームを創設する。このプラットフォームを通じて、中小企業のための人材開発相談を促進し、技能振興機関と協力して企業に対する包括的な人材開発アウトリーチサービス（技能・人材開発診断↓訓練プログラム↓

訓練提供↓評価およびフォローアップ）を提供する。

資格制限のない雇用および生涯学習の促進

政府は、資格制限のない雇用および生涯学習を促進するための施策を実施する。学校教科書における学歴偏重の不合理な表現を削除、変更する。また、大学や特性化高校（特殊分野の職業教育を集中的に実施し、専門人材の早期育成をめざす高校）の職業訓練参加者が基礎的職業技術を身につけ、就職できるような支援するため、「産業現場における仕事と学習の支援に関する法律（仮題）」を制定する。さらに、兵役義務によって高校

卒業生の就職が困難になることを防止するため、兵役義務を終えた高卒労働者の雇用を維持する企業に対して技能維持助成金を支給する。

政府はまた、企業や使用者団体等が企業内大学を設立し、高卒労働者に仕事と学習を両立させる機会を与えるよう、職業訓練や運営費に対する助成金を増額する。とりわけ、労働時間短縮による教育休暇を推奨し、労働者が労働時間短縮を能力開発の機会として利用できるよう支援する。

技能形成および仕事を通じた社会統合への貢献

政府は、技能形成と仕事を通じて社会統合に貢献するための施策を講じる。女性や高齢者を含む四五歳以上の人々が将来に備えることができるよう、能力診断プログラムを開発し、個人の状況と目的に応じた訓練を提供する。加えて、高齢者と若者が共に技能訓練に参加し転職できるよう、統合的な訓練モデルを開発する。例えば、基礎加工産業を退職した技術者の技能とデジタル世代の若者のハイテク知識を結びつけた、基礎加工産業におけるハイテク訓練コースを創設する。また、生活苦のために職業訓練を受けられない貧困に近い人々に対し、目的に応じた訓練を提供するとともに、生活費を賄うに十分な訓練手当

を支給する。

公共と民間のバランスがとれた健全な訓練市場の育成

公共と民間のバランスがとれた健全な訓練市場を育成するため、韓国人材開発サービスは企業に対して包括的な人材開発サービスを提供する機能を強化する。韓国の総合技術専門学校は、学位を目的としない技術者コースに焦点を当てた、熟練労働者を養成するための職業能力開発大学に改編される。雇用保険財源を政府全体の人材開発プラットフォームに活用する。全ての政府機関が実施する職業能力開発プログラムの効果を測定するための評価制度を確立する。

【参考資料】雇用労働部Web情報

（国際研究部）

EU

企業の女性役員比率に割当制を設ける指令案

欧州委員会は一月、域内の上場企業などに社外取締役の女性比率の割当制を導入する指令案を公表した。二〇二〇年までに四〇%の達成という目標を課し、未達成企業に対する制裁措置を盛り込んだ法制化を加盟各国に求める内容だ。





未達成の場合も登用基準の整備状況など考慮

女性役員比率の割当制は、経済的な意思決定における平等を促進する施策として、ヴィヴィアン・レディング司法・基本権・市民権担当欧州委員が以前より導入の意向を示していた。同委員は二〇一一年三月、法律による義務化に先立つ措置として、企業の自主的な取り組みを求める「Women on the Board Pledge for Europe」を呼びかけた。二〇一五年までに三〇%、二〇二〇年までに四〇%の目標達成の誓約を求める内容で、一年の期限を設けて参加企業を募った。しかし、期間内に参加を表明した企業はEU全体で二四組織に留まったことから、改めて法制化の作業が開始された。

欧州委が九月に作成した当初案は一般には公開されていないが、現地メディアによれば、未達成企業に対する罰金または政府調達への参加や補助金の受け

取りを禁じるなどの制裁措置が盛り込まれていた。これに、イギリスやスウェーデンなど、女性役員比率に関する法規制を設けていない加盟国や、他の欧州委員などから反対が相次いだほか、欧州委の法律部門も違反企業への罰則を指令に盛り込むことに難色を示したため、レディング委員は当初案の修正を余儀なくされたという。

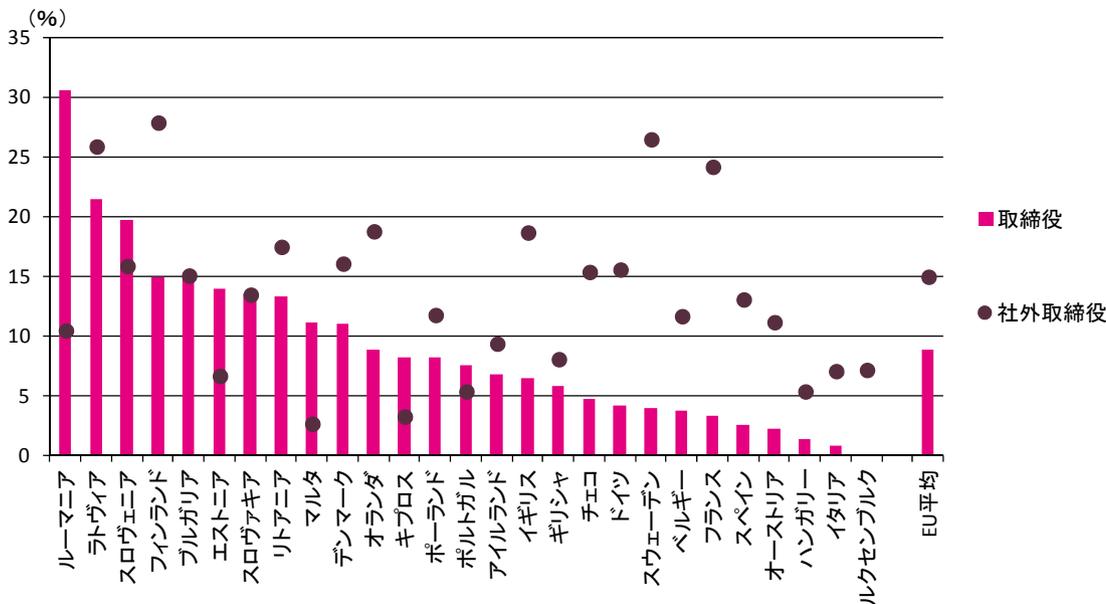
最終的に十一月に議会に提出された指令案は、違反に対する罰則の設置は必須としつつも、具体的な内容は各国に委ねた。従業員規模が二五〇人以上で、売上高の合計が五〇〇〇万ユーロを超える上場企業に対して、非常勤役員に女性（男性が少ない場合には男性）比率四〇%以上を目標値とする割当制を課し、二〇二〇年（公企業は二〇一八年）までの達成を求める。ただし、社外取締役の目標に替えて、取締役の女性比率に関する自主的目標を設定することを認めている。また、目標値の達成のために自動的に女性を登用する必要はなく、未達成の場合も、資格や業績などの明確な基準を設置する（同等と判断される場合のみ女性を優遇）などの必要な手段が講じられているかが判定される。

各国の現状・施策には大きな開き
女性役員比率に関して加盟各

国が現在実施している施策は多様だ。例えば、フランス、イタリア、ベルギーは制裁措置を伴う法律を整備している（注）が、義務付けている比率、達成期限、対象企業の範囲、違反の際の罰則などはそれぞれ異なる。またオランダとスペインは、目標比率に関する法整備は行なっていない。制裁措置は設けていない。オランダでは大規模企業の役員について、三〇%以上の目標が設定されている。またスペインでは、同じく大企業の役員について、二〇一五年までに四〇%以上とするよう提案する法律が二〇一七年に成立している。さらに、デンマーク、フィンランド、ギリシャ、オーストリアおよびスロヴェニアでは、国営企業についてのみ割当制を課している。このほか、政府や公益機関などが目標値を示して自発的な達成を促す施策が複数の加盟国で実施されている。

各国の女性役員比率の現状も多様だ。今回目標値が設定される社外取締役はEU平均で一五%、フィンランド（二七・九%）やスウェーデン（二六・五%）、ラトヴィア（二五・九%）、フランス（二四・二%）では二〇%を大きく上回っているが、反面マルタ（二七%）、キプロス（三・三%）、ハンガリー、ポルトガル（いずれも五・四%）をはじめ、半数以上が平均値を下回っている（図）。

図 EU各国の女性役員比率（2012年1月時点）



資料出所: "Women on boards-Factsheet 2: Gender equality in the Member States", European Commission

〔注〕二〇一〇三年に四割義務化の法整備を行い、速やかな状況の改善をみたノルウェーにならったもの。欧州委もノルウェーをモデルケースとして参照していた。なおノルウェーでは、未達成企業に対して企業の解散を求

める厳しい罰則内容となっている。
【参考資料】
European Commission, European Parliament, EurActive, Financial Times 各ウェブページ
(国際研究部)