

海外労働事情

イギリス

「イギリスの仕事をイギリス人労働者に」―首相発言をめぐり論争広がる

ブラウン首相は九月、英国労働組合会議（TUC）の大会や労働党大会などで、「イギリスの仕事はイギリス人労働者に」（British jobs for British workers）との方針を表明し、イギリス人に優先的に雇用を割り当てると一連の政策案を発表した。これに対し野党からの批判が相次ぎ、また労働党内部からも異論の声があがっている。

人種差別、排外主義の批判も
労働力調査によれば、イギリスの長期失業者（失業期間が一年を超える者）は一九九七年の七四万六〇〇〇人から二〇〇四年の二七万五〇〇〇人まで急激に減少したものの、以降は増加し、二〇〇七年に入ってから三九万人前後で推移している。全失業者一六六万人の四分の一



近くを占め、このうち約半数が二年を超えて失業している。政府が目標とする就業率八〇％の達成のためにも、また財政的負担の面からも、その削減が課題とされてきた。

ブラウン首相はTUC大会での挨拶で、現在イギリス国内にある六〇万人を超える求人が、技能のミスマッチや企業と求職者の間のマッチングの不十分さから充足されていないと主張し、失業者や労働市場から離れているイギリス人への優先的な雇用の斡旋などで、今後数年で五〇万人分の雇用創出を目指す、との方針を示した。

その中核は、「雇用パートナーシップ」協定だ。企業との間に長期失業者を雇用する約束を取り付け、その協力を得ながら、就労に適した訓練などを政府が行うという政策で、二〇一〇年までに二五万人の雇用創出を見込んでいる。既に小売業やホテル業、警備業企業など、一〇月末までに一〇〇社以上の締結が完了した、と政府は発表している。またこのほか、一人親に対する優先的な雇用機会の提供や試用期間・就業一年目に関する手当の支給、また二〇二〇年までに若者を中心とする徒弟制度の就業者を五〇万人に倍増することなどを政策案の柱として

掲げている。政府がイギリス人優遇を打ち出す理由の一端には、近年の移民増加に伴う雇用や治安などの問題に関する国民の不安の高まりを緩和するねらいもあるといわれている。

これに対して、野党からは、一連の政策案が人種差別的・排外主義的であるとの批判や、その効果自体を疑問視する声が出ている。保守党のキャメロン党首は、国会での討論で「British jobs for British workers」というスローガン自体がそもそも極右政党によって以前から使われていたことを指摘、イギリス人の優遇は、EU加盟国市民に対する差別的扱いを禁止している人権法（あるいはその元である欧州人権条約）に違反するとして痛烈に批判した。また労働党内でも、同政策を「雇用アパルトヘイト」と形容しつつ、違和感を表明する議員も出ている。

ブラウン首相はこれらの批判に対して、イギリス人が圧倒的に多い長期失業者の訓練や雇用に企業を促しているにすぎないと主張、「職のない労働者に仕事を与えることは、どの政府にも重要な課題であるはず」として、差別にはあたらなないと反論している。また関係閣僚も、首相発言を「行き過ぎ」と認めつつ、失業者対策は移民問題の有無に

かかわらず行うものであり、あくまで国内の多くの失業者に仕事を与えることが目的であると、今後の技能訓練等への注力为首相の公約に実体を与えるだろう、と述べている。しかし、このトーンダウンに対しては、「イギリス人労働者に」という台詞は空手形だったのか、とのさらなる批判を野党側から生む結果となった。

技能訓練・給付制限強化により就労促進

首相の公約をうける形で、政府は長期失業者や無業者向けの施策の実施を相次いで発表している。そのひとつが、二〇〇八年度以降の技能訓練政策の拡張で、政府の助成により企業や学校などで実施されている技能訓練コースの人員枠を七〇〇万人以上に拡大（うち約半数は読み書き・計算能力など基礎学力に関するもの）し、さらに徒弟制度の人員を今後四年で四〇万人に引き上げる。この二つの政策を柱に、訓練コースの助成など年間一〇億ポンド以上を投じる（①）。

また、失業者等に対する給付制度についても、受給期間の長期化の防止や就労の促進に向け、五月に成立した二〇〇七年福祉

改革法（Welfare Reform Act 2007）に基づき、就労不能給付（Incapacity Benefit）および所得補助（Income Support）を統合、新たな給付制度として雇用・生活補助手当（Employment and Support Allowance）を二〇〇八年一〇月から導入することが既に決定しているが、政府は十一月、受給資格の新たな審査基準（Personal Capability Assessment）についてその内容を明らかにした。

身体などの障害により就労が難しいと判断された人々に対して支払われる就労不能給付は、近年の景気の好調に伴う雇用情勢の改善にもかかわらず、増加傾向が続いており、二〇〇七年の受給者二六四万人への給付総額は一二五億ポンドにのぼるといふ。政府は、新しい審査基準により、給付対象者の削減を企図しており、このため、現行の審査基準から製造現場などで必要とされる身体・精神機能に関わる基準を廃止、新たにコンピュータのキーボードやマウスの基本的な操作能力などを盛り込むなどの改定を行う。政府はこれにより、二万人の給付対象者の削減と、新規申請に対する却下の割合の二割程度の引き上げを見込んでいる（②）。また所得補助については、基本的に現行の制度を引き継ぐ内容だが、高齢者や一人親などの就労促進策の強化を並行して実施する方

針を政府は示している。

一方、失業者に対する給付制度である求職者手当 (Jobseekers Allowance) についても、受給条件の強化が図られる。新規の給付申請者に対して、読み書き・計算あるいは英語能力等の水準をチェックするほか、六カ月を超えて失業状態にある労働者に対しては、技能水準のチェックと併せて必要に応じた訓練の受講を義務化する。

なお、会計検査院 (National Audit Office) が先頃公表した調査結果によれば、求職者給付から就業した人々の四割が、半年後には再び失業して受給者となっており、こうした反復受給者が毎年新規に申請される二四〇万件的約三分の一を占めるという。さらに、失業給付の受給と就業との間を行き来する人々の割合は、一九八〇年代から変わっていないとの結果が明らかになった。ここ一〇年間で失業者数自体は減少したものの、継続的な就業には必ずしも結びついてこなかったことが判明した格好だ。

【注】

1. なおこれに関連して、今国会に提出された「教育技能法案」には、教育・職業訓練への参加を義務付ける義務教育年齢を、現在の十六歳から一八歳に引上げる内容が盛り込まれている。イノベーション・大学・技能省は、これによって各年齢層ごとに二四億ポンドの経済効果が期待出来るとしている。ま

た民間の調査会社によれば、親の八割以上はこの方針に賛同している。

2. 野党からは、効果が極めて限定的との批判がある。またメンタルヘルスに関する団体の中には、適正な診断が行われず、精神障害を抱える人々が十分な準備のないまま職に就くことを強いられる可能性を危惧するところもある。なお、就労不能給付の受給者に対しては「就労への道」(Pathways to Work) というプログラムにより、民間企業やボランティア団体などを通じて国内一地域 (受給者の約四割) で就労支援を行っている。一二月からは、新たに一五地域を追加することが決定している。

【参考資料】

Department for Work and Pensions, Department for Innovation, Universities and Skills, Office for National Statistics, BBC, Guardian Unlimited, Times Online, Personnel Today, Financial Times, 各ウェブサイト

(国際研究部)

ドイツ

社民党、最低賃金で一段の攻勢——企業幹部の高報酬、保守政党からも批判

郵便事業に最低賃金を適用する法律が議会で可決・成立し、〇八年一月の郵便市場の完全自由化とともに施行される。社会民主党 (SPD) は、〇八年の州選挙、〇九年の総選挙に向けて、業種別最低賃金の拡大、全国一律制の導入などで、さらに

攻勢を強めている。一方、キリスト教民主同盟 (CDU) は最低賃金の拡大に反対の姿勢を堅持しつつも、メルケル首相が企業幹部の高額報酬に上限を設定する案を提起するなど、選挙を意識して中道よりの路線を打ち出している。

最低賃金、郵便事業適用の法 律成立

郵便事業に最低賃金を適用する法律が連邦議会で〇七年一月一四日、連邦参議院で二〇日に可決され、〇八年一月一日の郵便市場の完全自由化と同時に施行される。これは、ドイツ・ポストなどが加盟する郵便サービス事業協会と統一サービス労組のヴェルデイが締結した最低賃金協約を、外国企業を含むすべての郵便業者に適用するものである。ただし、対象は本業として郵便の配達および仕分けを行う労働者に限られ、新聞や小包の配達とともに副次的業務として郵便配達を行う労働者には適用されない。最低賃金の時給額は、郵便配達労働者が西部ドイツ九・八ユーロ、東部ドイツ九ユーロ、その他の労働者(事務部門など) が西部ドイツ八・四ユーロ、東部ドイツ八ユーロである。一〇年一月一日からは、東部ドイツでも西部ドイツと同じ最低賃金額が適用される。

しかし、この協約に参加していないドイツ・ポストの競合企

業の P I N グループや T N T ポストにとつて、この最低賃金額は高すぎるといわれている。P I N グループの大株主は競争力の喪失を理由に出資の凍結を発表し、九〇〇〇人の郵便労働者が失業の危機に瀕している。オランダ企業の T N T ポストも、小包配達拠点を活用した個人向け郵便サービス事業への参入を断念し、企業向けサービスに限定する方針を発表した。オランダ政府も、ドイツ郵便事業への最低賃金適用を理由に、〇八年一月に予定されていた自国の郵便市場の完全自由化を当面延期する方針を示した。

社民党、全国一律最賃制の導入など提起

SPD のシヨルツ労働社会相は郵便事業を皮切りに、最低賃金の適用を派遣労働、食肉加工、美容院、製パンなどの対象分野に拡大する方針を示した。その前提は、労働協約の適用率が五〇%以上ある分野の労使が最低賃金協約に合意し、〇八年三月三十一日までに業界全体への適用を共同で申請することである。

SPD は〇七年一〇月末の党大会で時給七・五ユーロの全国一律最低賃金導入を決議したが、キリスト教民主・社会同盟 (C D U ・ C S U) はこれに断固反対している。SPD 議員団長のシュトルツ氏は、世論調査での全国一律最低賃金に対する国

民の高い支持を背景に、〇八年の四つの州議会選挙、〇九年の連邦議会選挙を「最低賃金に関する国民投票」として位置づけると述べた。

キリスト教社会同盟 (C S U) のグロス経済相は、「明らかに高すぎる最低賃金は雇用を採算が取れないものにし、とりわけ低資格者の雇用削減につながる」と警告した。C D U 議員団長のカウダー氏も「一般的な法定最低賃金はありえない。賃金決定は労使の仕事だ」と述べた。しかし、一月二七日に州議会選挙が予定されるニーダー・ザクセン州のヴルフ首相が「ドイツは欧州連合加盟二七カ国中、二二カ国に最低賃金がある事実を無視できない」と述べるなど、厳しい選挙を控えた C D U 政治家のなかには、最低賃金に柔軟な姿勢も見られる。

ドイツ使用者団体連盟 (B D A) のフロント会長は「産業別法定最低賃金は郵便事業と同様、他の業種でも多くの人々が雇用を失う結果につながる」として、労働社会相の方針を批判した。I f o 経済研究所のシン所長は、最低賃金は一般的に有害であり、時給七・五ユーロの最低賃金を導入した場合、一一〇万人の雇用が失われると主張する。

政府の経済諮問会議のリュッップ委員長は、賃金協約がない分野の最後のセーフティネットとして、時給四・五ユーロ程

度の広域最低賃金なら大した雇用喪失は引き起こさないだろう」と述べている。この額は就労能力のある生活困窮者に支給される失業給付Ⅱの水準に相当するという。

保守政党、高報酬の規制を議

論

保守政党のキリスト教民主同盟(CDU)は伝統的に家族の価値や経済界とのつながりを重視してきた。○五年の総選挙では、解雇規制の緩和や賃金、労働時間の柔軟化を可能とする企業レベルの労働条件決定重視などの労働市場改革を主張した。しかし、○七年一二月初めの党大会では、急進的な経済改革路線の代わりに「中道の政党」をスローガンに掲げ、次期総選挙での中道左派支持層の票の獲得をめざしている。

メルケル首相は党大会で、企業幹部の高すぎる報酬について批判し、「理性的な規制」の必要性を訴えた。首相は、成功に報いることには誰も反対しないが、「企業幹部の失敗が法外な報酬によって報いられるなら、それはわが国の社会的均衡における信頼を損なう」と強調した。

ケラー大統領も一二月末に、「企業幹部は彼らの行動が社会の連帯に影響を与えないことを理解しなければならぬ。私には社会と企業文化がますますかけ離れていくように見える」と批

判した。シュトルックSPD議員団長は、従業員の一年の賃金を企業幹部が半日で稼いでしまうのは理不尽なことだと述べた。ベックSPD党首は○八年にこの問題で「正義の討論」を行うと宣言した。

こうした批判の背景には、ドイツの企業幹部の報酬がアメリカ企業のようにどんどん上昇する一方で、低所得者の収入が低下し、金持ちと貧乏人の間に深い溝ができてしまっている実態がある。最近も高級スポーツカー・メーカー、ボルシェの企業幹部六人に対する○六年の報酬が合計一億二二七〇万ユーロ(約一八一億円)にのぼり、このうちCEOのヴィーデキング氏に対する報酬が約六〇〇万ユーロ(約九六億円)であったと報じられた。前年の企業幹部六人の報酬は合計四五二〇万ユーロであった。

ドイツ商工会議所のブラウン会頭は、首相や大統領の批判に対し、「政治指導者はこの問題に口を出すべきでない」「最良の経営者を雇うために支払う報酬の額を決めるのは企業の監査役会だ」と反論した。ドイツ使用者連盟のフロント会長も、「我々は世界中で求められている最良の経営者を必要としている。ドイツの企業幹部の報酬は国際比較において高いわけではない」と述べた。ドイツ産業連盟のトゥーマン会長は、一万五〇〇〇人の

企業幹部に対して、経営者の報酬に上限を設けるいかなる案にも一致して反対するよう呼びかけた。

(国際研究部 大島秀之)

フランス

交通スト収束、労組側が条件交渉へ一歩詰まらず、再びストの可能性も

サルコジ大統領の提案した年金改革に反対する国鉄SNCFやパリ交通公団RATPの職員によるストライキは、労組側が政府の改革案に大筋で応じる姿勢を示し、一月二日に収束した。労組側は、具体的項目で自らに有利な条件を獲得する「条件闘争」に転じた格好だ。国鉄では同月二九日に交渉が再開されたが、条件面での折り合いがつかず、妥結に至っていない(二月二日現在)。政府は強行姿勢を崩してはおらず、新年の二月か三月に大規模ストが実施される可能性も残っている。

年金改革の影響を軽減する措置を要求

交渉の焦点は「特別制度」とされる公務員の一部の年金制度改革で、「完全年金(フルペンション)」を受給するのに必要な保険料拠出期間を現行の三七・五



させることにより、保険料拠出期間不足による減額を相殺したいと考えた。

労組側の要求に対し、使用者側は年金支給開始年齢を超えて就業を継続する者(大半の職員が五五歳、運転士については五〇歳)に対しては、一四半期につき賃金を〇・五%増額することを提案した。ただし、増額は二・五%を上限とする。また、年末のボーナスを二〇〇八年末に平均八〇ユーロ、二〇〇九年末に平均一六〇ユーロ上乘せする案も示した。ボーナスの増加は、年金支給額の算定基準となる従前賃金が増加することになり、結果的に年金支給額の増加につながるとしている。さらに、二〇〇八年七月一日をもって定年を完全に廃止することも提案した。これにより国鉄職員は、理論的には自分の意思で退職する年齢を選択できるようになる。こうした使用者側の提案に対して、労組側は「一定年の廃止は以前から我々が要求していたもので、満足できる新たな提案が何ひとつない」と反発。交渉開始早々、「今後進展がなければ、新たな労働闘争を開始する」との声もあがった。その後も交渉は続いたが、妥結には至らなかった。

交渉が行き詰まりをみせるなか、国鉄のCGTとCFE-CGC(管理職組合総連盟)が「二月一三日に二四時間ストを実

「実施する」と通告。しかし、二〇〇八年二月まで交渉を継続することなどで労使が合意、ストは中止となった。国鉄と同様に、一月二六日から労使交渉を行っていたパリ交通公団でも、交渉は難航している。最大労組であるCGTは、二四時間ストを二月一二日に予定していたが、使用者側が交渉の継続を確約。同日一〇日、CGTは「スト通告は取り下げないものの、完全な就業拒否は行わない」と発表した。

こうしたなか、フィヨン首相は二月一〇日、公的年金制度における特別制度の改革を移行に移すための政令を二〇〇八年初めに公布する予定であることが明らかにした。サルコジ大統領の「公的年金制度の改革」という公約実現に向けて、政府は強行戦略を貫く構えをみせている。一方、改革実施を阻止できなかった労組側は、改革による影響をなんとか最小限に食い止めたい考えだ。労使の交渉が妥結に至らない場合には、二〇〇八年の二月あるいは三月に再び公共交通機関の大規模ストが実施される可能性も残っている。

【参考】

フランスのストライキ参加時の賃金の扱いについて

ストライキに参加した職員に対して、その期間中の賃金は支給されない。また、代休など、日本でいうところの「有給休暇」として扱うことも認め

られない。国鉄職員の場合、ストライキに参加している間、一日あたり月給の三〇分の一が減給される。国鉄では、ストライキに参加している期間中は、当初からの休日、つまり出勤不要だった日の分まで減給される。パリ交通公団では、ストライキ参加した場合、一日あたり月給の二〇分の一が減給されるが、出勤するはずであった日数分のみ減給される。今回のストライキによる減給は、今後、数カ月の給与に分散して減給される予定。国鉄職員では、平均でおよそ五四ユーロ、パリ交通公団職員では同じく七〇ユーロの減給となる見通しである。

一部の労組では、この減給分を僅かであるが補填するシステムがある。CFDT(フランス民主労働同盟)では、「労働組合運動全国金庫 *caisse nationale d'action syndicale*」に積み立てている。これを財源として、ストライキの際、開始後三日目以降、組合員に対して一日当たり一六ユーロを支給する。他にも、FO(労働者の力)なども類似の補填制度を持っているが、「食料代相当」とされ、金額的には僅かである。なお、最大労組のCGTにはこのような賃金補填制度はない。

（国際研究部 町田敦子）

EU

労働市場の柔軟化、教育訓練の促進など提唱―雇用問題の年次報告書発表

欧州委員会は一月、年次報告書「二〇〇七年 欧州の雇用」(Employment in Europe 2007)を公表した。二〇〇六年に加盟国全体で前年に比べ四〇〇万人

を超える雇用増と、女性や高齢者を中心に全体で〇・五ポイントの就業率の上昇が見られたことを評価する一方、若年層の雇用状況の改善が進んでいない点を懸念材料として挙げ、技能訓練へのアクセスを改善するなどの方策を提言している。また、EUの進める「フレキシキュリティ」労働市場の柔軟化と雇用の確保)に関連して、企業における柔軟な働き方や技能訓練などの現状を分析、労働者の職業生活の向上やワーク・ライフ・バランスなどの観点から、裁量的な働き方と労働市場の柔軟性を併せて促進することが望ましいとの見方を示している。

報告書は「就労におけるライフ・サイクル・アプローチ」(「フレキシキュリティ」、「労働所得の配分に関する動向」の三点を全体に関するテーマとして掲げ、五章からなる各章で、(一)労働市場の概況、(二)高齢者労働市場の状況、(三)労働時間、労働組織、企業における柔軟な働き方、(四)企業主導の継続的教育訓練の強化、(五)労働所得の配分に関する動向)をそれぞれ取り上げている。以下では、三点のテーマ別にその概略を紹介する。

就労におけるライフ・サイクル・アプローチ―若年層と高齢層の就業促進

経済成長の好転を背景に、二

〇〇六年の雇用は前年に比べて約四〇〇万人、一・四%の増加と二〇〇〇年以来最も好調な伸びとなった。とりわけ著しい雇用増がみられた旧東欧諸国を含め、全ての加盟国で雇用が増加した。失業率は〇・八ポイント減の七・九%。就業率は、前年から〇・五ポイント増の六四・三%で、女性の〇・八ポイント増(五七・一%)、高齢者(五五・六四歳)の一点ポイント増(四三・五%)などの影響が大きい。ただし国別の就業率では、デンマークで七七%、ポーランドで五五%などばらつきが大きい。年齢別には、雇用増の三分の二近くを二五〜四四歳の主要年齢(dprime-age)層が占め、また三分の一弱が高齢者となっている。

女性は各年齢層で就業率が上昇し、この傾向は高齢層でも同じで、高齢者の雇用状況の改善には女性就業率の上昇が大きく寄与している。高齢男性の上昇率は女性に比べて小さい。男性の上昇は主として労働市場からの退出が遅くなったことが主要因となっており、年金改革やアクティブ・エイジング政策の効果にもよると考えられる。高齢層全体の雇用増のほとんどはサービス部門で、特に保健・社会福祉(二〇〇万人増)、また教育、不動産・レンタル・事業サービス(各七五万人増)などの知識集約的産業での技能職の

増加が大きい。

一方、若者の雇用状況は他のグループに比して改善していない。失業率は一七・四%と高く、また就業率についても三五・九%と、米国の五四・二%や日本の四一・四%に比して低位に留まっている。低学歴層を中心に、教育から職業への移行が円滑に行われていないことや、また不安定雇用から抜け出せない層、あるいは相対的には少数だが、教育・雇用にも職業訓練にも参加していない層(いわゆるニート)などが依然として多い。これには、学校教育段階での失敗も大きく影響している。教育や職業訓練などを通じて労働市場への参加を促し、失業の長期化を防ぐ対策を強力に押し進める必要がある。また、正規労働者にとつて有利な雇用制度によって、若者の雇用はマイナスの影響を受けやすい。この対策として、労働市場の柔軟化を促進し、企業が若者を雇用しやすい環境をつくることにより、正規労働者と非正規労働者・失業者との間の労働市場の分断という問題が部分的に解消される可能性がある。

若年・高齢者層は、経済成長や社会保障制度への影響からも、その就業促進に向けて特別な政策的対応が必要な層ではあるが、技能・キャリア形成の問題や、主要年齢層における柔軟な働き方のニーズに対して労働供給面

からこれを補完しうるなど、特定の年齢層に限定的な問題ではない。従って、全ての年齢層に対して総合的な労働市場への統合政策を実施していく必要がある。欧州委員会はこの政策アプローチを、「就労におけるライフ・サイクル・アプローチ」として提唱している。

フレキシキュリティ―自律的な働き方と技能訓練で

経済社会環境の変化に対応するためのフレキシキュリティの推進にとって、労働市場の柔軟性ととともに、企業内での働き方の柔軟性が重要な要素として挙げられる。実際、企業においては、労働時間や人員配置・職務配分などを含め、様々な形での柔軟化が進んでいる。各国における労働市場の柔軟性と企業内での働き方の柔軟性の傾向は、産業構造や歴史的文脈によっても異なるが、今後、欧州が目指すべき知識集約的経済に向けて、仕事を通じて知識や技能の習得・向上を促進していくためには、労働市場の柔軟性を適度に確保しつつ、労働の自律性やタスクの複雑さを高め、また学習・問題解決の要素が強い働き方が望ましいといえる。

労働市場の柔軟性と企業内での働き方の柔軟性を高めるためには、企業に雇用されている労働者の技能の向上・更新を通じて職務間・企業間の移行をサポート

トするための、継続的教育訓練 (continued vocational training: CVT) が必要である。

これによって、社会的疎外や所得格差の緩和、また高齢者の就業促進を通じて社会保障制度への負担の軽減と併せて、技術革新などの変化への対応を通じて企業の競争力向上の効果も期待出来る。しかし、流動的な労働市場においては、企業が労働者に投資しにくいという問題がある。実際、特に教育訓練が必要な層である若年・高齢者などで、企業による訓練への参加率が低いという問題が指摘されている。教育訓練の非効率性やアクセスに関する不平等などの問題の解消にあたっては、政府自身による教育訓練の提供や、民間が行う場合の規制、財政支援などが慎重な計画に基づいて行われることも対策となりうる。

労働所得の配分に関する展開

―経済成長に配慮した調整を

労働所得（付加価値に占める労働者への配分）は、七〇年代初頭以降ほぼ全ての加盟国で低下している。一方で八〇年代以降、技能労働者に対する配分率は上昇しており、このことから、技能水準間の所得の分化が進行しているといえる。こういった動向には、技術進歩や労働市場制度、また経済の開放性などの要因が相互に複雑に関連しており、その影響の表れ方は技能の

種類によっても大きく異なる。

労働・資本間の配分や、異なる技能水準間の配分のバランスを調整するにあたっては、経済の安定や成長に配慮する必要がある。また同時に、低技能労働者の技能水準の向上や、労働市場の柔軟性を高めるなどの施策を併せて実施することが肝要だ。

これによって、新たな雇用創出や、低生産性・低技能・低賃金の雇用を整理し、労働者をより高収入な仕事に振り向けるといった効果が期待出来る。

【参考資料】

欧州委員会ウェブサイト

（国際研究部）

韓国

有権者、格差是正と雇用創出を期待―大統領選、李明博氏の圧勝

韓国の第一七回大統領選挙が二月一九日に実施され、野党ハンナラ党候補の李明博氏が四八・七%の得票率で他の候補を圧倒し当選した。李明博氏をめぐっては株価操作事件をはじめ多くの不正疑惑が取りざたされたが、盧武鉉政権の経済運営に対する不満から、有権者は「経済に強い」財界出身の李明博氏を選択した結果となった。

民族的な理想を追い求めた盧武鉉大統領は北朝鮮に対する宥和政策に力を注いだだが、足元の

経済状況は悪化し、所得格差が拡大した。新規採用を手控える企業の増加により若年者は厳しい就職難に直面し、その間パート・派遣などの非正規雇用の比率も賃金労働者全体の約四割に達するなど、韓国国民には閉塞感が蔓延した。こうした盧武鉉政権の経済「失政」への国民の不満を背景に、今回の大統領選では「格差是正」及び「雇用創出」が重要な争点となった。経済団体である韓国経済人連合会が投票直前に実施した世論調査では、次期大統領の取り組むべき最優先課題として五割以上の者が「雇用創出」を挙げ、次いで多かったのが「労使関係の安定」(約二五%)であった。

李明博氏は、年七%の経済成長、年間〓五〇万人、五年間〓三〇〇万人の雇用創出、若年者の非正規労働の五〇%縮小、女性雇用一五〇万人創出などの経済・雇用政策を公約として掲げ、



特に若年者の失業対策に力を入れるとし、現下の七%台の若年者失業率の大幅な改善を約束した。一方、与党候補の鄭東泳氏も年六%の経済成長、五年間で二五〇万人の雇用創出などを掲げたが、その内容は李明博氏の公約に比べ見劣りするものであった。

李明博氏が掲げた高い経済成長率目標や雇用創出の公約に対し「現実的な数値ではない」、「大衆受けを意識したポピュリズムである」との批判が専門家の一部から出された。しかし、国民の多くは李明博氏の現代建設における経営実績とソウル市長時代に見せた実行力に、彼なら韓国経済を立て直すことができるかと期待し、票を投じたものとみられる。

二〇〇八年二月に李明博政権が新たに発足することとなるが、同年四月には総選挙が予定されており、与野党の枠組みを超えた大規模な政界再編が起きる可能性も指摘される。圧倒的な得票率で国民の支持を受け当選した李明博氏ではあるが、今後の政局と世論の動向次第では就任一年目から多難な政策運営を強いられると見る向きもある。

【資料出所】

韓国労働部 Web、時事ワールド、NNA

（国際研究部）