

海外労働事情

イギリス

EU域外からの移民労働者受け入れ職種案が公表

移民政策に関する政府の諮問機関である移民提言委員会 (Migration Advisory Committee) は九月、EU域外からの専門技術者 (skilled worker) の受け入れを通常より容易にする人材不足職種の見直し案を公表した。現行の労働許可制度にかわり、一月に予定している専門技術者向けポイント制度の導入に合わせて、昨年一二月から検討が進められていた。委員会の試算によれば、対象職種の数は増加したものの、就業者数ベースでは約三割減になるという。

医療・介護、建設、教育などの一九グループ

現在、EU域外からの専門技術者等の受け入れに対して実施されている労働許可制度は、域内での人材調達が困難であることを示すよう雇用主に求めている (一定期間の求人広告の実績など) が、人材不足職種に関してはこれが免除される。今年はじめから段階的に導入されているポイント制 (外国人を人目的や専門技術等に選別して、年

齢や学歴などに基づく入国資格を定める制度) の一環として、

一月に運用が開始される専門技術者向け制度でも、この手法が継続される。その導入に先立ち、政府は人材不足職種の継続的な見直しを行う諮問機関として、移民提言委員会を昨年立ち上げた。同委員会は、①専門技術者の水準②人材不足の有無③EU域外から人材を調達すべきかという観点から、独自の調査研究に加えて企業や業界団体等から寄せられた意見なども踏まえ、初回の報告書を九月にとりまとめた。

報告書は、専門技術職種とみなす技能水準を全国資格枠組み (National Qualifications Framework) (注) のレベル3と規定、また同職種の時間当たり賃金の中央値が一〇ポンド以上であることなどを前提に、実際に人材不足が生じている職種を絞りこんでいる。その際に、①国内の他地域からの人材調達の可能性はないか②国内労働者の雇用や専門技術の向上の阻害要件とならないか③廉価な労働力として移民労働者を使つてはいないかなども考慮した。その結果、同委員会は▽特定の医療分野のコンサルタントおよび上級看護師▽土木技師、化学技術者などのエンジニア▽土地開

発・建築にかかわる積算士及びプロジェクト管理者▽数学・科学の中等教育教員▽専門技術を有する調理師▽専門技術を有する上級介護労働者▽船舶・ホバークラフト乗組員▽獣外科医―など一九の職種グループを人手不足の分野として挙げている。各々について、必要に応じてより詳細な職種を限定するとともに、経験年数や保有資格、時間当たり賃金額の下限などの条件を定める。なお、とくに専門技術者が不足しているとみられるスコットランドについては、上記に加えて一定以上の技術・資格を有する高齢者向け看護師や食品等加工労働者なども人手不足職種として認めている。

一連の人手不足職種は、現行制度のもとで国境局 (UK Border Agency) が定める不足



職種と大きくは重なっている。

標準職業分類に基づいて職業全般から選定しなおしたため、職種数は増加したものの、該当する職種がカバーする就業者数は一〇〇万人から七〇万人へと減少したとの試算を委員会は示している。また看護師など医療関係の一部の職種については、今後六カ月間でさらに検討する予定だ。同時に、移民労働者の受け入れは短期的には必要な人材の調達を通じて企業やサービスの維持という利益をもたらすが、移民依存の傾向が強まれば、長期的には国内の人材育成を停滞させる懸念があるとして、バランスに配慮しながら制度を運用する必要を主張。最低でも二年に一回、同様の見直し作業を実施すべきであると政府に提言している。

委員会案をうけて、政府は一月には最終的な人手不足職種を固めたうえで、一月からの新制度に併せて運用を開始する予定だ。

〔注〕

職業資格と学業資格の各五段階を対応つけたもの。職業資格の「レベル3」は、一六〜一九歳を対象とする二年間のフルタイムコースに参加して取得する資格に相当、「多様な業

務設定に置いて、知識と技能を応用して広い範囲の活動ができる能力。業務は単純あるいは一定作業でない場合が多い。仕事に対してかなりの責任と自主性を持ち、他のものを監督し、作業の指導をする能力もしばしば要求される」と定義される。

〔参考資料〕

"Skilled, Shortage, Sensible: The recommended shortage occupation lists for the UK and Scotland" Migration Advisory Committee

「諸外国における職業能力評価制度の比較、研究―イギリス―」資料シリーズNo. 127、日本労働研究機構 (1001)
UK Border Agency 'Personnel Today' 各ウェブサイトで

(国際研究部)

アメリカ

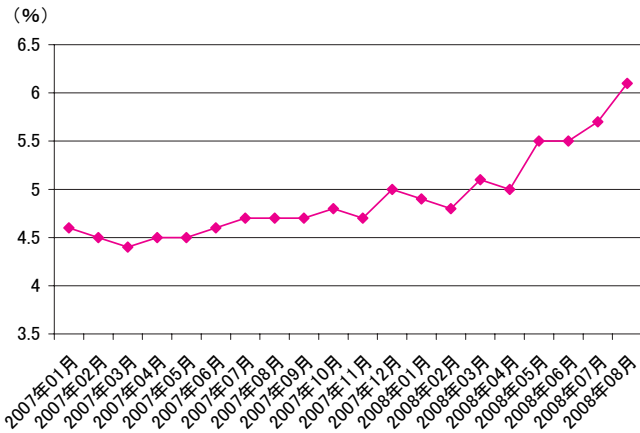
失業率六・一%へ悪化、二〇〇三年九月以来の高水準

アメリカの失業率が急激に悪化している。連邦労働省労働統計局によつて発表された二〇〇八年八月の失業率は六・一%で二〇〇三年九月以来の高水準となった。二〇〇八年二月が四・八%であったから、六カ月の間で一・三ポイント悪化したことになる。図1に昨年一月からの失業率の推移を示した。

若年者、建設業で特に悪化

年齢別に失業率の水準を見

図1：連邦レベルの失業率の推移（2007年1月以降）



資料出所：労働統計局資料より作成

表1：年齢別失業率の推移

	2007年8月	2008年7月	2008年8月
16歳から19歳	16.2	20.3	18.9
16歳から17歳	18.6	24.9	22.1
20歳から24歳	8.4	10.2	10.5
25歳から54歳	3.8	4.6	5.1
55歳以上	3.2	3.6	4.1

資料出所：労働統計局資料より作成
http://www.bls.gov/news.release/empsit.t07.htm

表2：産業別失業率（昨年同月比）

	2007年8月	2008年8月	(%)
非農業部門	4.5	6.1	△ 1.6
鉱業	4.6	1.9	2.7
建設	5.3	8.2	△ 2.9
製造	3.6	5.7	△ 2.1
小売	5.1	6.6	△ 1.5
運輸	3.4	5.2	△ 1.8
情報	4.1	4.2	△ 0.1
金融	3.7	4.2	△ 0.5
教育、健康	3.4	4.3	△ 0.9
娯楽	7.1	8.7	△ 1.6
政府、公共部門	3.2	3.3	△ 0.1

資料出所：労働統計局資料より作成
http://www.bls.gov/news.release/empsit.t11.htm

表4：2008年8月の州別失業率（高失業率の州）

州	失業率 (%)
合衆国	6.1
ミシガン州	8.9
ロードアイランド州	8.5
カリフォルニア州	7.7
ミシシッピ州	7.7
サウル・カロライナ州	7.6
オハイオ州	7.4
イリノイ州	7.3
ネバダ州	7.1

資料出所：労働統計局資料より作成
http://www.bls.gov/web/laumstrk.htm

表3：性別、人種別失業率

	6月	7月	8月	3カ月比
男性	5.1	5.3	5.6	△ 0.5
女性	4.7	4.6	5.3	△ 0.6
白人	4.9	5.1	5.4	△ 0.5
アフリカ系アメリカ人	9.2	9.7	10.6	△ 1.4
ヒスパニック系	7.7	7.4	8.0	△ 0.3

資料出所：労働統計局資料より作成
http://www.bls.gov/news.release/empsit.nr0.htm

ると、若年者層の高失業率が目立つ。とくに一六歳から一七歳の層で、二二%強の高水準を示しており、二〇〇八年七月の数値では二四・九%であった（表1）。

産業別では建設業の悪化が目立つ（表2）。サブプライムローンが問題化した影響もあり住宅着工数が対前年度比で減少し続けていることが要因の一つとして考えられる。また、性別、人種別で最近三カ月間の推移を見ると、性別での差がそれほど見られない一方で、人種別にみた場合、白人系の○・五ポイント悪化、ヒスパニック系の○・三ポイント悪化に対し

て、アフリカ系アメリカ人の一・四ポイント悪化が際立ってみえる（表3）。

地域間の格差が目立つ

州別に見てみるとミシガン州の八・九%からサウスダコタ州の三・三%まで地域差が見られる。七%以上の高水準にある州は表4に、三%台の低水準にある州を表5に示した。

前月比と前年同月比を見てみるとロードアイランド州の悪化が目立つ（表6および表7）。前年同月比で五・一%から八・五%へと三・四ポイントの急激な悪化である。

ロードアイランド州、急速に悪化

東部に位置するロードアイランド州の八月の失業率は八・五%で一九九三年一月以来の高水準となった。ロードアイランド州労働省の発表（2）によれば、前年同月比で労働力人口の一・二%に相当する一万二八〇〇の職が喪失し、とりわけ製造業が全体の二四%を占める。図2は二〇〇七年八月以降の同州における失業率の推移である。今年の四月から五月にかけて一・一ポイント悪化している。同じ時期の連邦レベルの失業率も五・〇%から五・五%へと急激に悪化しているものの、同州の悪化

はそれを上回る。図3は雇用者数と求職者数の推移を今年一月から八月までに期間に関してグラフ化したものである。雇用労働者数の減少は比較的一定数で推移しているのに対して、求職者数が四月から五月に際立って増加していることがわかる。

レイオフの人数も03年以来の水準

労働省の発表（八月一五日、九月二三日）によると、八月の大規模レイオフ（五〇人以上）が一七七二件となり、ハリケーンカトリナの影響があった二〇〇五年九月以来の高水準と

なった3。四半期ごとのレイオフ人数では、今年の第二四半

表6：州別失業率、前年同月との比較

	2007年8月	2008年8月	前年同月比
ロードアイランド州	5.1	8.5	3.4
フロリダ州	4.2	6.5	2.3
ネバダ州	4.9	7.1	2.2
ノース・カロライナ州	4.7	6.9	2.2
カリフォルニア州	5.5	7.7	2.2
イリノイ州	5.2	7.3	2.1

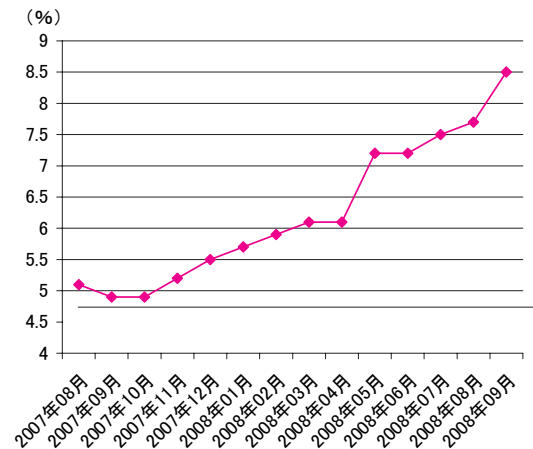
資料出所：労働統計局資料より作成
http://www.bls.gov/web/laumstch.htm

表7：州別失業率、前月との比較

	7月	8月	前月比
ロードアイランド州	7.8	8.5	0.7
ルイジアナ州	4	4.7	0.7
コネチカット州	5.8	6.5	0.7
サウスカロライナ州	7	7.6	0.6
オレゴン州	5.9	6.5	0.6
ニューヨーク州	5.2	5.8	0.6

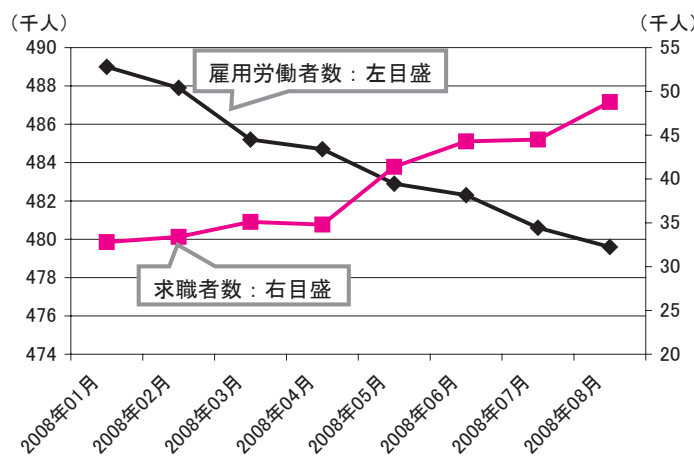
資料出所：労働統計局資料より作成
http://www.bls.gov/web/laumstcm.htm

図2：ロードアイランド州の失業率の推移



資料出所：ロードアイランド州労働省資料より作成

図3：ロードアイランド州雇用労働者数と求職者数の推移



資料出所：ロードアイランド州労働省資料より作成

表5：2008年8月の州別失業率(低失業率の州)

サウスダコタ州	3.3
ネブラスカ州	3.5
ノースダコタ州	3.6
ユタ州	3.7
ワイオミング州	3.9

資料出所：労働統計局資料より作成
http://www.bls.gov/web/laumstrk.htm

期が二九万九八八六人で、二〇〇三年の同時期以来の大ききとなった。この数値は、第一四半期の二二万九八七〇人と比べても、七万人強増加しているし、前年同時期(二七万八七二九人)と比較しても二万強増加している。

転職幹旋会社チャレンジャー・グレイ・アンド・クリ

スマス社の発表(九月三日)によると、五月〜八月の雇用喪失は三七万七三二五(4)であり、二〇〇二年の同時期の三七万八七七七に次ぐ大ききとなった。

同社のジョン・チャレンジャーCEOによると、八月期の主要

人員削減は、自動車産業での一

万七三三三人、政府・非営利部

門での二万三三二八人、小売業

の九八七四人である。州別にみ

るとカリフォルニア州の二万六

一〇五人、オハイオ州の七六五

2. Rhode Island Department of Labor and Training, Media Advisory, Sep. 19, 2008
(http://www.dlt.r.i.gov/News_Releases/pdfs/NR_091908.pdf)

1. U.S. Census Bureau News, Joint Release, U.S. Department of Housing and Urban Development (http://www.census.gov/construction/newsconstr.pdf)

3. Bureau of Labor Statistics, "EXTENDED MASS LAYOFFS IN THE SECOND QUARTER OF 2008", News, Friday, August 15, 2008, (http://www.bls.gov/news.release/pdf/mnlo.pdf)

4. 労働省による発表は「worker」の数を集計しているのに対して、チャレンジャー・グレイ・アンド・クリスマス社のデータは削減された「job」の数で集計されている。

Bureau of Labor Statistics, "MASS LAYOFFS IN AUGUST 2008", News, Tuesday, September 23, 2008 (http://www.bls.gov/news.release/pdf/mnls.pdf)

【参考資料】
Bureau of Labor Statistics, "Employment Situation Summary", Friday, September 5, 2008 (http://www.bls.gov/news.release/empstmr0.htm)
Daily Labor Report, BNA, Aug. 18, Sep. 4, Sep. 24, 2008
(国際研究部 北澤謙)

ドイツ①

IGメタル、8%の賃上げ要求へ——ユーロ圏全体が交渉の行方を注視

ドイツ最強の金属産業労組（IGメタル）は九月二三日、組合員三六〇万人を対象に過去一六年間で最高となる8%の賃上げを要求する方針を明らかにした。これについてドイツ連邦銀行（中央銀行）のウェーバー総裁は同日、二〇〇九年の同国の経済成長率が1%をやや下回る可能性があるとの見方を示し、社会民主党（SPD）らとの会合で、節度ある賃金協定に同意するよう労働組合に呼びかけた（1）。欧州中央銀行（ECB）も九月上旬時点ですでに、賃上げによるインフレの二次的影響を警告し、高い賃上げを要求しないよう訴えていた。だが、要求は、同国のインフレ率（約三・

三%）を大幅に上回るもの。ドイツ金属労使の合意内容は、ドイツ全地域の交渉を左右するモデル賃金協約としての意味合いを持つとともに、ユーロ圏一五カ国の賃金交渉にも影響を及ぼすため、ユーロ圏全体の注目の的となっている。

IGメタル会長、景気回復の恩恵を労働者にも

今回の要求についてベルトホルト・フーバー・IGメタル会長は、「金属産業はドイツ経済成功の主軸のひとつ。要求は、景気拡大による利潤の公正な分配を目指すとともに、これまで賃金抑制に耐えてきた労働者の期待に応じたもの。十分正当化される」などと主張した。同氏によると、金属産業では、二〇〇四年から〇七年に工場収益が二二〇%上昇したが、労働者の実質賃金の伸びは二%に過ぎないという。また、同賃金交渉中央部長のアルマン・シント氏は、原油、食料品、住宅価格の上昇を背景に賃上げの必要性を訴えている。

使用者側はこの要求を非現実なものとして撥ねつけている。金属産業経営者連盟（ゲサムトメタル）のマーティン・カンネギーサー会長は、「ドイツの金属労働者の賃金は世界で最高水準だ」として、組合側の理解を求めている。だが、IGメタルに限らず、

同国の労働組合は総じて、近隣諸国よりも急速な景気回復を遂げたのは数年にわたる賃金抑制によるものだと認識で一致しており、徐々に要求水準を高めている。ハンス・ベックラー財団の調査によれば、二〇〇〇年から〇八年の間に実質賃金が低下（マイナス〇・八%）したのはEU加盟諸国中ドイツのみだった。〇七年の賃金交渉ラウンドでは、各部門の労組が大幅な賃上げを要求し、ストライキが多発。〇八年に入ってからより高い賃上げを求めて運輸、郵便、酪農部門の労組がストを打った。ルフトハンザ航空の労組は、ストの末、八月に五・一%の賃上げを勝ち取ったばかりだ。ドイツ経済・社会科学研究所（WSI）の調査によれば、〇七年に締結した賃金協約における平均賃上げ率は二・二%で、〇八年には三・三%に達するとの予測を示している（2）。

欧州中央銀行・ドイツ銀行、賃金—物価スパイラルを警告

賃上げ圧力が高まるなか、欧州中央銀行（ECB）のジャン・クロード・トリシェ総裁は九月上旬、賃上げによる物価上昇スパイラル（いわゆる二次的影響）の危険を警告し、大幅な賃上げを要求しないようユーロ圏の労働者に呼び掛けた。インフレの昂進に伴い実質賃金が低下すれば、労働者は賃上げを

主張する。そして労働コストが上昇すれば物価が一層上昇することになるためだ。ドイツ銀行チーフエコノミストのノルバート・ウォルター氏も「急激な賃上げは、短期間にインフレ効果を生み、成長力が弱まるだろう」とコメントし、賃上げがもたらす危険に警鐘を鳴らしている。一方で、ECBがインフレ圧力を懸念するのは、ユーロ圏の労働組合が、数年にわたり抑制されてきた賃金の大幅な引き上げを要求するのを阻むのが狙いかもしれないとの見方もある。

全一六州のうち二州の金属労働者についての賃上げ交渉第一ラウンドは一〇月二日にスタートする。現行の賃金協定の期限は一〇月三十一日。IGメタル側は期日までに合意がみられなければ、ストを辞さない構えだ。なお、昨年IGメタルは六・五%の賃上げを要求し、四・一%で妥結。今年になつて、これに加え一・七%の賃上げを獲得している。

【注】

1. ドイツ連邦銀行の動きは、ダウ・ジョーンズ債券・為替情報（〇八年九月二四日）より引用。
2. 〇七年に締結された協約の状況。〇八年の団体交渉に関する中間報告については、http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country_index.htmを参照。

【資料出所】

Deutsche Welle（〇八年九月二四日、九月二五日）

Spiegel Online（〇八年九月八日）
Bloomberg.com（〇八年九月四日）
ダウ・ジョーンズ債券・為替情報（〇八年九月二四日、八月一九日）
Euroline（ドイツ）〇八年九月二二日、九月二五日、八月二〇日
（国際研究部）

ドイツ②

労働時間口座の保護強化を閣議決定—企業倒産や転職でも貯蓄保証

連邦政府は八月一三日、柔軟な労働時間の安定化に関する条件改善法案（Gesetz）を閣議決定し、長期労働時間口座の法的保護を強化する方向を示した。法案の目的は、勤務先が破産した場合や労働者が転職する際の貯蓄保証。同法により、倒産企業が長期労働時間口座の保護を怠った場合、労働者は未消化分の損害賠償請求が可能となる。口座を維持したい場合は、次の雇用関係に移行するまでの間、貯蓄した労働時間を連邦年金基金の管理に委ねることも可能だ。労働者が転職する場合も、口座は失効せず、次の職場へのポータビリティ（可搬性）が認められる。転職先に労働時間口座の取り決めがない場合も、貯蓄した労働時間を連邦年金基金に委託できる。連邦政府は、同法案を早期成立の必要性があるものと位置づけ、二〇〇九年一月一日の国会通過を目指している。

保護対象 長期口座に限定

ドイツは労働時間の柔軟化の一環として「労働時間貯蓄制度」を導入している(注)。この制度により労働者は、口座に労働時間を貯蓄し、それを休暇や労働時間短縮といったニーズに合わせて利用できる。労働時間口座には、短期口座と長期口座とがある。前者は、貯蓄した労働時間を一年以内に清算する仕組み。後者は、清算期間が長く、長期的スパンでの労働時間調整を可能とするものだ。同国では、企業の約三分の二が何らかの労働時間口座を設けており、普及率が最も高いのは短期口座である。これに対し長期口座を導入している企業は七%に過ぎない。

もつとも、化学部門、鉄鋼産業が長期口座を容認する団体協約を締結し、個別企業レベルの労使交渉のなかで時間スケジュールの決定を可能としたため、将来的には長期口座の普及が見込まれている。

こうして労働時間口座が普及するに伴い、企業倒産の際に貯蓄時間の保護をいかに担保するかが喫緊の課題として浮上した。現在、企業倒産時の口座保護を定めた事業主は四社のうち一社に過ぎない。長期口座の導入企業ではこの比率は四四%に上昇するものの、半数以上の企業が、長期の貯蓄時間についてすら倒産時の保護を定めていない。こ

うした現状を踏まえ、今回の法案では、失効した場合に労働者が負担するリスクが大きい長期口座に限定し、貯蓄の保護を図った。

保護の対象となるのは、三カ月の月給(西部で約七〇〇〇ユーロ、東部では約六五〇〇ユーロ)に相当する労働時間を超える貯蓄のある口座だ。貯蓄された労働時間は、時間当たり賃金を乗じることで金銭換算される。破産企業が保護を怠った場合、当該労働者は貯蓄分に対する損害賠償を請求できる。金銭賠償を望まない場合は、次の雇用関係に移行するまでの間、口座を連邦年金基金の管理に委ね、維持することも可能だ。

また、転職により勤務先が変わる場合も、口座の可搬性(ポータビリティ)が法的に保証される。転職先に労働時間口座の取り決めがない場合は、企業倒産の際の口座保護と同様、連邦年金基金に口座管理を任せることも可能だ。

長期口座の普及が進展すれば、積み立てた労働時間を充当することで、資格取得や育児・介護、老齢年金受給までの移行期間といった利用目的に対応した長期休暇が取得しやすくなる。また、パートタイム就労を選択する場合、当該期間中の給与をフルタイム相当に増額する目的で活用することも可能だ。こうして、減給・無給扱いを受けることな

く柔軟な時間調整が促されることになる。

DGB、全口座への包括的保護を求める

ドイツ労働組合総同盟(DGB)は、同法案に対する不満をあらわにしている。イングリッド・ゼアブロック副会長は「労働時間の一部を口座に貯蓄している労働者は、使用者に利子の付かない融資を行っているも同然。使用者側の支払不能に対しては全面的な保護が必要だ。労働時間柔軟化のリスクは労働者が負うべきものではない」と述べ、適用制限を撤廃し、あらゆる貯蓄を対象とした包括的補償を義務化するよう訴えた。

また、企業破産時の口座保証に関する効果的なチェック機能が欠けている点についても、改善を求めている。他方、ドイツ使用者団体連盟(BDA)は、破産時の口座保証が長期口座に限定されていることを評価し、議会審議でも法案の基本方針の変更はあつてはならないなどと主張している。

(注)

制度の内容および導入に至るまでの経緯については、JILPT(二〇〇八)「欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査」JILPT資料シリーズNo.41を参照。

【資料出所】

連邦労働社会省発表資料(二〇〇八年八月一三日)

FANZET(二〇〇八年八月一三日)
Welt Online(二〇〇八年八月一三日)
JILPT(二〇〇八)「欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査」JILPT資料シリーズNo.41

(国際研究部)

ドイツ③

若年者対象の職業訓練ポータス制度がスタート

連邦政府は八月二九日、「支援を必要とする若年者職業訓練機会改善法(社会法典第三編第五改正法)」を公布し、翌日八月三〇日より若年者に訓練ポストを提供する事業主に対するポータス給付制度およびフレッシュマン支援をスタートした。同法により、職業訓練市場でこれまで機会に恵まれなかった若年者を対象に、二〇一〇年までに新たに一〇万人分の訓練ポストを創出することを目指す。

職業訓練ポータス

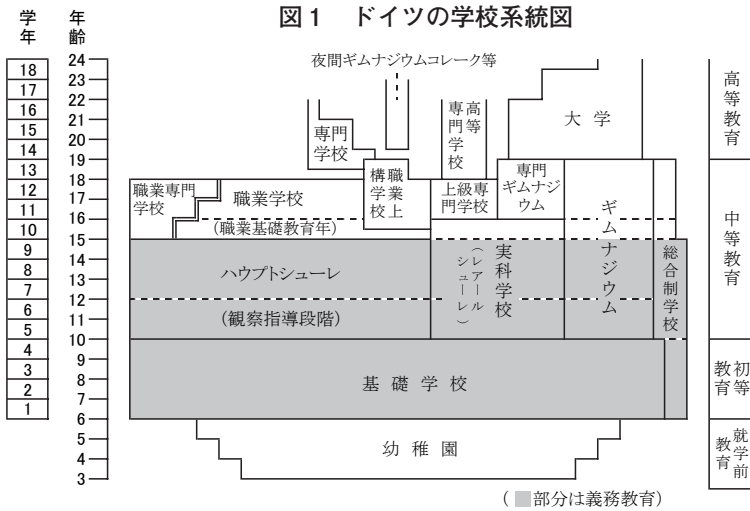
今回新たに導入する職業訓練ポータスは、①義務給付(事業主に職業訓練ポータスの請求権が発生するもの)②裁量給付(雇用庁の裁量により給付が認められるもの)の二つ。「義務給付」は、二〇〇七年もしくはそれ以前に普通教育課程(ドイツの学校系統図については、図1を参照)を修了または中退し、二〇〇七年もしくはそれ以前か

ら雇用庁に登録して職業教育機会を探し続けていた者のうち、

①特別学校(聾啞学校など)修了証やハウプトシューレ修了証を有する者、または何ら修了証を有さない中退者で、長期にわたって職業教育機会に恵まれない者②学習能力が劣るか、社会的に不利な境遇にある若者——に対し、職業訓練法、手工業法および海員法に定める職種において新たに職業教育機会を提供する事業主に支給する。「裁量給付」は、二〇〇七年もしくはそれ以前に普通教育課程を修了し、①二〇〇七年もしくはそれ以前から雇用庁に登録して職業訓練機会を探し続けていた実家学校(レアルシューレ)修了者②一年以上職業訓練機会を探し続けていた後期中等課程修了者③職業訓練を提供する事業主の倒産・廃業・閉鎖により職業訓練の中断を余儀なくされた訓練生で、本人に問題があつて訓練機会の斡旋が困難な者——に対し、職業訓練法に定める職種において新たに職業訓練機会を提供した事業主を対象として、雇用庁の裁量により支給する。

職業訓練ポータスの支給は、①試用期間終了時点②修了試験申込時点——の二回に分けて行われる。ポータス給付額は、訓練生への報酬に応じて四〇〇〇ユーロ、五〇〇〇ユーロ、六〇〇〇ユーロに区分される。これに加え、訓練対象者が重度障害

図1 ドイツの学校系統図



資料出所 文部科学省(2008)「平成20年版教育指標の国際比較」
 就学前教育:幼稚園は満3歳からの子どもを受け入れる機関であり、保育所は2歳以下の子どもを受け入れている。
 義務教育:義務教育は9年(一部の州は10年)である。また、義務教育を終えた後に就職し、見習いとして職業訓練を受ける者は、通常3年間、週に1~2日職業学校に通うことが義務とされている(職業学校就学義務)。
 初等教育:初等教育は、基礎学校において4年間(一部の州は6年間)行われる。
 中等教育:生徒の能力・適性に応じて、ハプトシューレ(卒業後に就職して職業訓練を受ける者が主として進む。5年制)、実科学校(卒業後に職業教育学校に進む者や中級の職につく者が主として進む。6年制)、ギムナジウム(大学進学希望者が主として進む。9年制)が設けられている。総合制学校は、若干の州を除き、学校数、生徒数とも少ない。
 後期中等段階において、上記の職業学校(週に1~2日の定時制。通常3年)のほか、職業基礎教育年(全日1年制)、職業専門学校(全日1~2年制)、職業上構学校(職業訓練修了者、職業訓練中の者などを対象とし、修了すると実科学校修了証を授与。全日制は少なくとも1年、定時制は少なくとも3年)、上級専門学校(実科学校修了を入学要件とし、修了者に高等専門学校入学資格を授与。全日2年制)、専門ギムナジウム(実科学校修了を入学要件とし、修了者に大学入学資格を授与。全日3年制)など多様な職業教育学校が設けられている。また、専門学校は職業訓練を終えた者等を対象としており、修了すると上級の職業資格を得ることができる。夜間ギムナジウム、コレークは職業従事者等に大学入学資格を与えるための機関である。
 なお、ドイツ統一後、旧東ドイツ地域各州は、旧西ドイツ地域の制度に合わせる方向で学校制度の再編を進め、多くの州は、ギムナジウムのほかに、ハプトシューレと実科学校を合わせた学校種(5年でハプトシューレ修了証、6年で実科学校修了証の取得が可能)を導入した。
 高等教育:高等教育機関として、大学(総合大学、教育大学、神学大学、芸術大学など)と高等専門学校がある。修了にあたって標準とされる修業年数は、通常、大学で4年半、高等専門学校で4年以下とされているが、これを超えて在学する者が多い。

者である場合は支給額の三〇%を上乗せ給付する。職業訓練ポリーナスに注入する予算規模は、約四億五〇〇〇万ユーロだ。

フレッシュユマン支援
 連邦政府はまた、職業訓練ポリーナスに加えて「フレッシュユマン支援モデル」を期限付き(二〇一四年末まで)で試行する。目的は、普通教育課程から職業訓練への移行過程における若年者に対する個別支援の強化だ。具体的には、全国一〇〇〇校において、卒業後の準備指導や職業適性判断、職業オリエンター

リング、職業訓練への移行などに関する学生支援を行う。この目的のため、地方公共団体の正規職員として新たに就職アシスタントを配置する予定。フレッシュユマン支援には、約二億四〇〇〇万ユーロの予算を注入する。

【資料出所】
 海外委託調査員報告
 連邦労働社会省発表資料(二〇〇八年八月二九日)
 JILPTデータブック国際労働比較二〇〇八

(国際研究部)

フランス

職業経験認定制度、伸び悩む利用者数

未来予測・公共政策評価・デジタル経済開発担当閣外大臣のエリック・ベソン氏は、九月四日、職業経験認定制度(VAE)の評価報告書「職業経験の評価を高める(VAE措置の評価 VALORISERL ACQUIS DEL EXPERIENCE : Une evaluation du dispositif VAE)」を発表した。VAEは、三年以上の職業経験のある者を

対象に、職業経験(ポランティア労働も含む)から得た知識・技術を認証し、職業の資格・免状を与えるという制度で、二〇〇二年一月の社会近代化法(loi de modernization social)で制定された。この制度を通じて、年間でおよそ六万人が資格を取得すると政府は見込んでいたが、制度開始から六年間でVAEによる資格取得者は、わずか七万七〇〇〇人であることが明らかになった。政府は、制度の機能不全を認めるとともに、課題を明らかにし、同制度をさらに発展させていく意向を示している。

資格所得に職業経験を評価
 労働協約や企業協定を通じて資格取得者に一定の賃金水準の保障が図られているフランスでは、学校体系に応じた段階的な資格体系が整備されているだけでなく、各職業教育訓練を通して取得した資格に応じて就業可能な職業の範囲が明瞭に区別されている(表1)。

こうした資格社会において、最低でも職業適性証(CAP)、職業教育就業免状(BEP)を取得していなければ職に就くことは難しい。資格の有無・内容が、就職や社会的地位を決定する要因となっており、資格を持たない者の就職・転職は困難な状況にあるにもかかわらず、学業不振などを理由に資格を得

その対策が求められていた。そのひとつとして、職業経験を通じて習得した知識・技能を評価して資格取得の機会を広げるという試み(VAP=Validation des acquis professionnels)が一九八〇年代半ばから始まり、VAPを整備・拡充したものと見て、二〇〇二年にVAEが制定された。

VAEは、三年以上の職業経験のある労働者を対象に、労働の経験そのものを認証するというもの。申請した活動内容が職業経験として認められれば、教育法L三三五・六条の定める職業資格総覧や雇用男女同数委員会の作成した部門別職業資格総覧に登録されている資格・証明書、職業資格証明書(CQP=Certificat de qualification professionnelle)を取得できる。制度発足以来、申請者数が多かった資格の内容は、職業能力のレベルV(CAP、BEP)の資格だった。具体的には、二〇〇六年では、①弱い立場の人々を対象とする職業(社会生活支援者、乳幼児の集団的受入れ、准看護師)または規制のある職業(独立開業するために必要な美容師職業資格、公務員として本採用されるために必要な免状等)に関するもの②企業によるサービスの質を保証するための規制という観点から必要性が明らかなもの③労働編成及び採用が、免状によって構成され

表1 学校教育と職業能力

職業能力、技能度の水準	学校教育の水準と資格
職業能力ⅠまたはⅡ グランゼコール免状等を所有しているもの 大学の第2期課程(学士、修士)、第3課程(博士)の免状等を所有しているもの	第3課程博士 (DEA) 高等教育専門研究免状 (DESS) 修士 (Maitrise) 学士 (Licencié)
職業能力Ⅲ バカロレア取得後、2年間高等教育をおさめ、所要の免状等を所有しているもの	大学1期免状 (DUEG) 上級技術者免状 (BTS) 技術短大就業免状 (DUT)
職業能力Ⅳ バカロレア取得、または大学か短大に在学したが資格を得ていないもの	普通バカロレア (BacGe) 技術バカロレア (BacT) 職業バカロレア (BacP)
職業能力Ⅴ 職業リセを修了し所要の免状等を所有しているもの	職業適性証 (CAP) 職業教育就業免状 (BEP)
—	初等教育修了証 (CEP) と同等な免状 中等教育前期課程修了免状 (BEPc)

(『フランスの労働事情』1990年p208/2001年p187および『専門高校の国際比較-日欧米の比較-』P38を参考に作成)

表2 申請者数の多い資格

省庁名	申請された資格認定	審査会で検討された書類
社会問題	社会生活補助者国家資格 (DEAVS)	7,024
雇用	生活支援者職業資格	3,022
国民教育	幼児教員適性証 (CAP)	2,849
社会問題 + 国民教育	専門教育者 (DEES)	2,847
社会問題	准看護師職業資格	2,679
国民教育	高等技術者免状 (BTS) 幹部補助	1,918
国民教育	バカロレア プロの秘書職	1,009
国民教育	高等技術者免状 (BTS) 会計	775
国民教育	高等技術者免状 (BTS) 中小企業経営補助	637
国民教育	美容師職業資格 (スタイリスト・メーキャップアーティストのオプション付き)	596
上位10の資格認定のトータル		23,356
審査会で検討された書類のトータル		47,937

出所: DARES、資格認定を行う省庁のデータ (2006年) より

ているような労働市場に属するものが多かった(表2)。申請に必要な職業経験の期間については総計で三年以上で、連続している必要はない。ただし、企業での実習期間は対象外である。すべての労働者が対象だが、資格を取得せずに学校を卒業した者、斜陽産業(あるいは転換期にある職業)に携わっているか、過去に携わったことのある者、派遣など不安定な職にばかり就いてきた者、これから安定した職に就こうとしている者などを優先の対象者に想定している。

煩瑣な手続きなどで機能不全に VAEを利用する資格取得者を年間で六万人程度と政府は見込んでいたが、利用者はいっそうに伸びず、資格取得者数は制度開始から六年間で七万七〇〇〇人にすぎなかった。利用者数の伸び悩みについて政府は、制度に関する情報不足や手続きの複雑さが原因としている。特に、優先の対象者である「職業資格を持たない」人については、制度の存在自体を知らない人が多く、また、あまりにも手続きが複雑すぎて途中で申請を取りやめるケースが続出していることも判明した。実際に、申請書

を提出してから最終の面接審査に辿りつくまでに八か月以上かかり、申請者の五人のうち一人は手続きに二年以上かかり途中で断念していることがわかった。VAEを利用して資格を取得しようとする者は、①VAEに関する情報の入手②取得したい資格の決定③受理基準に関する書類(活動期間や活動内容の証明等)の提出・審査④より詳細な活動内容やそこから得た経験と、希望資格との関連性に関する書類の提出・審査⑤審査員による面接——という五つのプロセスを踏む。

報告書では、こうしたプロセスで生じている問題点として、①VAEに関する情報提供が分散しており、さらに地域圏・組織によって情報にばらつきがある②主に大学などが交付する資格や証明書の数が一万五〇〇〇以上も存在し、申請者にとつて自分の経験がどの資格に結びつくのか見極めることが困難である③そろえなくてはならない書類が多すぎる④申請者に対するサポート体制が十分でない⑤審査員による面接にたどりつくまでに時間がかかりすぎる——等を挙げている。

具体的には、VAEの認知度を高めるとともに、資格や証明書の交付を簡易化し、制度を分かりやすいものに改善することが必要であるとし、①国レベルで制度に関する情報を広める②制度の優先の対象者に絞った情報提供を実施する③VAE発展のための省庁横断委員会(CI-AVE)が手続きを一本化し情報提供の調整を行う④職業資格総覧を管理する「職業資格委員会」の権限を強化する⑤書類審査の期限を短縮する⑥審査員の招集に期限日を設け報酬を上げる——等の改善策を挙げている。

さらに、VAEがうまく機能しないもうひとつの大きな理由として、企業側との連携が図りにくく、雇用政策にもうまく組み込まれていない現実を指摘している。政府は、VAEは企業にとつてより有能な人材を獲得しやすくと主張しているが、企業側はVAEによって資格を取得した労働者が賃上げや企業にとつては不都合な異動を要求してくるのではないかと懸念を抱いている。こうした状況に対し、政府は、今後は企業のニーズに合わせた制度のあり方についても検討していく必要があるとしている。

(国際研究部 町田 敦子)

企業ニーズも考慮し制度改正へ こうした報告を受けて政府は、VAEの機能不全を認めながらも、資格や証明書を取得するための従来の方法(初期職業訓練、生涯教育、交互訓練)を補完するひとつの手段としてのVAEの有効性を強調し、今後も制度の改革・拡充を図るとしている。

労働部、若年者のための雇用促進プログラムを発表

韓国労働部はこのほど、若年者を重点にした雇用改善を目的とした特別プログラムを発表した。その目的は近年の景気低迷により就職活動に大きな打撃を受け、厳しい求職活動を強いられる若年者の雇用促進にあると述べている。また、若年者の雇用問題の根本的な解決を図るためには、中長期的に学校教育の改革と経済産業構造の高度化を進めていく必要があるため、それ

ら関連の対策も盛り込まれたものとなっている。

韓国の雇用情勢は物価高と景気減速の進展を受け依然厳しい状況が続いている。李大統領が重要な政策指標の一つとして掲げる「雇用創出」も就任当初の目標である五〇万人からその後三五万人に、七月には二〇万人とさらに下方修正された。雇用創出数を最近の数値でみると、六月は一四万七〇〇〇人（前年比〇・六ポイント上昇）、七月一五万三〇〇〇人（同〇・六ポイント上昇）、八月一五万九〇〇〇人（同〇・七ポイント上昇）とわずかずだが増加傾向にあるものの年間目標二〇万人をか

なり下回る状況で推移している。李大統領がとくに注力することをお約束した若年者（一五〜二九歳）の雇用問題については、状況はさらに厳しく改善の見込みは立っていない。表1のとおり若年者の失業率は六月七・八％、七月七・四％、八月七・一％と見かけは低下しているが、対前年比でみるとそれぞれ〇・六ポイント上昇、〇・二ポイント低下、〇・四ポイント上昇となっている。さらに先にあげた雇用創出の状況でみると、表2のとおり、年齢全体では前年を上回る基調で推移しているのに対し、若年層は前年を下回る状況にあり「雇用喪失」状態が続いている。これは若年者の雇用情勢が厳しいため、これが好転するまで求職活動をやめる者や学業を継続する者など労働市場から「撤退」する者が増加していることをあらわしていることとみられる。

表1 失業率の推移(%)

	2007				2008				
	I	II	III	IV	I	II	6月	7月	8月
計	3.6	3.2	3.1	3.0	3.4	3.1	3.1	3.1	3.1
対前年差(ホ*イント)	-0.3	-0.2	-0.2	-0.2	-0.2	-0.1	-0.1	-0.1	0.0
15~29歳	7.6	7.3	7.1	7.0	7.3	7.4	7.8	7.4	7.1
対前年差(ホ*イント)	-0.8	-0.4	-0.4	-0.8	-0.3	0.1	0.6	-0.2	0.4

表2 就業者数の推移 (千人)

	2007				2008				
	I	II	III	IV	I	II	6月	7月	8月
計	22,841	23,698	23,610	23,582	23,051	23,871	23,963	23,903	23,617
対前年比(%)	1.2	1.2	1.3	1.2	0.9	0.7	0.6	0.6	0.7
15~29歳	4,237	4,204	4,218	4,150	4,130	4,117	4,106	4,202	4,091
対前年比(%)	-2.1	-1.6	-1.4	-1.2	-2.5	-2.1	-2.7	-3.2	-2.8

表3 労働力率の推移(%)

	2007				2008				
	I	II	III	IV	I	II	6月	7月	8月
計	60.8	62.6	62.1	61.8	60.5	62.3	62.5	62.3	61.5
対前年差(ホ*イント)	-0.1	0.1	0.0	-0.1	-0.3	-0.3	-0.3	-0.3	-0.2
15~29歳	46.5	46.0	46.0	45.3	45.3	45.3	45.4	46.2	44.9
対前年差(ホ*イント)	-1.5	-1.0	-1.0	-1.0	-1.2	-0.7	-0.7	-1.4	-0.9

出所：表1〜3の数値はいずれも韓国統計庁の資料からのもの。

こうした状況の改善を目指して、韓国労働部が発表した特別対策の概要は以下のとおりである。

1. 若年者向けの雇用創出支援

(1) 若年者起業支援
若年者が起業した高い成長性を有する事業に対する政府の債務保証を二〇〇八年下半期の全体一〇〇〇億ウォンから二〇〇九年に三〇〇〇億ウォンへ引き上げ。

(2) 中小企業インターンシップの拡充

中小企業がインターンシップにより若年者を雇用する場合、その賃金の五〇％を六カ月間助成。さらにインターンシップにより雇用された若年者が正規雇用になった場合、助成をさらに六カ月延長。これにより二〇〇九年中に約五〇〇〇人の雇用創出を目標とする。

2. 産業需要にマッチした労働力の養成

(1) 韓国流「マイスター」養成機関の充実
産業の発展に必須となる熟練工の養成機関を二〇〇八年の二〇カ所から二〇一〇年に五〇カ所へ拡充。これら養成機関は企業や地方自治体及び学校などと連携を密にし、運営されるものとする。なお在学中の学生は、徴兵を延期するなどの措置が講じられる。

(2) 若年指導者の養成

将来の基幹産業となる成長性及び雇用創出力のある業種（IT、環境、カルチャー、高度医療など）において、リーダーと

3. 職業訓練と雇用のワンストップサポート

各産業レベルにおいて、当該経営者団体がその産業のニーズに合い、かつ雇用につながるような職業訓練の実施を支援。また、各産業や地域で不足している技能労働者を養成していくため、政府は産業及び地域ごとの職業訓練コンテストを実施。

4. 若年者雇用のためのインフラ整備によるミスマッチの解消

(1) 就職困難な若年者のための雇用促進
低学歴や無技能、長期失業状態などの就職困難な若年者向けに一年間の集中的な職業指導を実施。その内容は個別カウンセリング↓職業訓練・職業経験↓職業紹介を一連のプログラムとし、二〇〇九年に一人、その後二万人のプログラム実施を計画。

(2) 求人情報などの雇用情報提供システムの強化

様々な職業分野についての雇用情報を入手し易くした「雇用情報ポータルサイト」を構築。

(3) 総合的職業経験センターの運営

若年者が様々な職業を総合的に体験できる施設「ジョブワールド」(二〇一一年に完成予定)の年間利用二〇万人(一〇〇万人は小学生、二〇万人は中学生)を目標。

さらに、これらのほか、中長期的課題への対応として、産業ごとの雇用対策の実施や、供給サイドである教育機関（特に大学等）の統廃合を行っていく。また、公共サービスの民間委託の推進や有料職業紹介部門の規制緩和などによる、民間部門の職業紹介サービスの活性化を行う。

【参考資料】

韓国労働部 Web、韓国統計庁 Web

（国際研究部）

中国

労働争議が急増

『労働契約法』（今年一月施行）および『労働争議調停仲裁法』（今年五月施行）の実施以来、中国で労働争議の増加が目立つ。争議件数の急激な増加により、労働争議仲裁委員会や人民法院（裁判所に当たる）における審理業務にも大きな負荷がかかっている。労働争議の増加は全国的な現象だが、広東省など経済発展の進む沿海地域の増加が顕著となっている。

労働争議に関する『指導意見』を发表

広東省では、二〇〇八年一月から六月末までに受理された労働争議件数が三万九千七百七件に達した。これは前年同期比で二

万四三三八件の増加であり、増加率は一五七・七%となっている。このうち珠江デルタ地帯で受理された件数は三万八三八一件にのぼっており、前年同期比で一六〇・一%の増加。実はこの件数が省全体の九六・五%を占める。なかでも今年の前半五カ月、深圳市で受理された争議案件だけで一万九千七百四件となっており、増加率は二五〇%に達した。同市では増加分だけですでに昨年一年間の受理総数を超えている。

広東省はこのような状況に対応するため、『労働争議調停仲裁法』および『労働契約法』適用の若干の問題に関する指導意見』を发表した。これは労働争議に関する仲裁・裁判の法律適用をめぐる統一ガイドラインを示したものだ。広東省人民法院と労働争議仲裁委員会が共同で作成した。全国初の試みである。

広東省高級人民法院の凌副院長は、『指導意見』をまとめた背景として、労働争議の大幅な増加により仲裁機関と裁判所に極めて大きな負担が生じている点を指摘している。『労働契約法』と『労働争議調停仲裁法』により、労働契約制度と労働争議処理制度には一連の新しい規定が生まれた。労働者の権益保護に力が入られることとなったが、結果、労働争議の訴訟件数は大幅に増加した。広東省は労働争議の受理件数では一貫して全国

のトップを占めてきたが、現在では全国の裁判所で受理される案件の三分の一近くを同省が占めている。

同副院長によると、この『指導意見』は四つの基本原則で貫かれている。第一に労働者と使用者の権益を平等に保護するという原則。これは調和のとれた労使関係の構築を目指すことを目的としている。第二に法の不遡及の原則。使用者側が悪意により法を回避しようとする行為は無効となる。第三に法的効果と社会的効果を統一するという原則。これは労働者の権益保護と社会経済の発展のバランスに配慮するもの。そして第四が裁判資源を合理的に配置するとの原則であり、労働仲裁資源を十分に活用し、労働争議裁判の公正で効率的な実施を目的としている。

争議が多いのは超過勤務手当の問題

裁判所が受理する労働争議案件のなかで、もっとも多いのは従業員の超過勤務手当をめぐる争議の増加であるという。多くの労働契約は正常な業務時間や超過勤務の賃金について明記していないため、一部の労働者が争議に乗じて数万円、数十万円という法外な超過勤務手当を求められている。こうした超過勤務手当をめぐる争議は、『指導意見』

が注目する重点的な問題の一つ。『指導意見』は、「労働者が超過勤務手当を主張し使用者が超過勤務の存在を否定する場合、使用者側は労働者が超過勤務を行っていないという事実について立証する責任を負う。使用者が労働者によって確認された電子出勤記録により労働者が超過勤務をしていないことを証明する場合、使用者側の電子勤務記録を採用しなければならぬ。次に労働者が過去二年より前の超過勤務手当の支払いを求めるとき、原則として労働者が立証の責任を負う。二年を越える部分の超過勤務手当の金額が調査確認できない場合、二年を越える部分の超過勤務手当は通常保護されない」と規定し、超過勤務の賃金をめぐる立証責任と請求期間について明確な基準を示した。

『指導意見』はさらに、「実際に支払われた賃金に超過勤務手当が含まれていたか否かについて使用者と労働者間に取り決めがなく、使用者組織が、すでに支払った賃金に正常な勤務時間の賃金と超過勤務手当が含まれていることを証明する証拠を有する場合は、賃金に超過勤務手当が含まれていたと認定することができると規定し、換算した後の正常な勤務時間の賃金が現地の最低賃金基準を下回る場合は除く」と規定している。

このように社会的に注目を集

めている問題について『指導意見』は対応を示しており、民主的な議定手続き、労働者が労働契約の締結を拒否した場合の法的な対応、固定期限のない労働契約の締結を回避する行為の効力、経済的補償金と賠償金が併用されるか否かの問題などについても省全体の人民法院、労働争議仲裁委員会が下す法適用の指針が示されている。『指導意見』はさらに、労働争議事件の受理範囲についても明確にした。住宅積立金をめぐる争議、退職後の再雇用、外国人の不法就労、外国企業の違法な雇用といった事件を労働争議の受理範囲に組み入れるか否かについての規定を行っている。

法曹界、広東省政府は『指導意見』を評価

裁判所と仲裁機関が共同で制定したこの『指導意見』は、法曹界の関係者から多くの進歩的な意味があると受け止められているようだ。また広東省労働・社会保障庁も「仲裁と裁判の基準を統一することは、人々が法に基づき合法的権益を守る上で有利に働き、労働仲裁資源・司法資源を節約する上で効果的で、社会の調和と安定に役立つ」とこれを評価している。

【資料出所】

海外委託調査員、中国現地主要紙

（国際研究部）