

海外労働事情

アメリカ①

二五万人の地域雇用創出を提言——ホワイトハウス地方審議会

ホワイトハウス地方審議会(White House Rural Council)は地方に位置するおよそ一萬の中小事業主に対して六二億ドル以上の資金を確保することを通じて、二五万人の雇用を維持もしくは創出することをオバマ大統領に提言した。

同審議会は経済危機の中で疲弊した地方経済を支援することを目的に、オバマ大統領が六月一六日に大統領令で設置していた。

① 地方中小企業の資金調達の支援

・中小企業局(SBA)の中小企業投資プログラム(Small Business Investment Company Program)を通じて一〇億ドルの投資基金を準備し、向こう五年間の投資額を倍増する。

・地方民間資本家とベンチャー起業投資家とのネットワーク構築を促す会議を中小企業局と農務省が連携して全国レベルで開催することで、地方中小企業に民間投資資金が流れることを促す。

② 地方における職業紹介と職業訓練の充実

・全国二八〇〇カ所の農務省地方事務所を活用し、既存の職業紹介および職業訓練情報の利用促進を図るため、農務省と労働省が連携する。

③ 全国一三〇〇カ所のベッド数二五床以下の地方限界医療機関の支援

・保健福祉省の貸付資金を活用し、地方限界医療機関が勤務医およびスタッフを新しく雇用することを支援する。これにより、各医療機関が年間でそれぞれ一〇七人の新規雇用を生んで四八〇万ドルの給与が支払われる。

・医療情報通信ネットワークに接続して医療サービスを充実させるためのハードとソフトを地方限界医療機関と開業医が購入することを支援する。

この提言の特徴は、疲弊した地方を支援するために、労働省、中小企業局、農務省、保健福祉省などの省庁横断的な連携を促進するとともに、中小企業事業主、農家、病院、民間投資家、コミュニティリーダーなどをつなげる点にある。

これを受けて、オバマ大統領は八月一六日にアイオワで開かれた会議の場で、地方の活性化がミドルクラス再建のために重

要であることを強調した。

【参考資料】

ホワイトハウスウェブサイト (<http://m.whitehouse.gov/the-press-office/2011/08/16/president-announces-new-jobs-initiatives-rural-america>)
Obama Announces Several Initiatives For Job Creation in Rural Communities, Aug.16, Daily Labor Report

アメリカ②

州公務員労組をめぐる攻防——オハイオ州とウィスコンシン州で労組が巻き返し

州公務員労働組合の権利を制限する動きが二月以降に進み、団体交渉事項の範囲縮小や団体交渉手続きの規制、団結権の制限などの法律がいくつかの州で成立した。

そのうち、オハイオ州、ウィスコンシン州でも同種の州法が成立したものの、労働組合側および労組が支援する民主党側からの巻き返しの動きがみられて

州民投票——オハイオ州

オハイオ州では、団体交渉に制限を加える州法を撤廃する州民投票を実施するための署名活

動が行われた。署名必要数約二万のところで、九一万五〇〇〇の署名が集まり、一月八日に州民投票が予定されている。

これに対し、州知事は譲歩を申し出て労働組合側と会談の機会を持つことを提案したが、労働組合は拒絶した。この州民投票とは別に民主党州議会議員が同法律を廃止する法案を準備中である。

調査機関クイニピアク(Quinnipiac)が七月二〇日に公表した世論調査では州民の過半数となる五六%が撤廃を支持している。

リコロール——ウィスコンシン州

ウィスコンシン州では、上院、下院、州知事のすべてを共和党が抑える状況を逆転して法律を廃案に追い込むため、共和党議員をリコロールする運動が進められている。ウィスコンシン州法は在職期間が一年を超えた議員に対して、その議員の選挙区民の二五%から署名を集めることでリコロールが可能になると定められている。この運動により、六人の共和党上院議員がリコロール対象となった。

八月一〇日に行われた出直し選挙では、民主党が二議席を獲得。その結果、三三の上院議員定数のうち、一七が共和党、一

六が民主党という勢力図となった。共和党には、公務員労組権利を制限する法案に反対した穏健派議員が一人含まれるため、勢力はほぼ拮抗した状況になったと言える。

労働組合支援者及び民主党は二〇一二年一月に在職一年を迎える州知事をリコロールとする活動を準備中である。

【参考資料】

S.B.5 Opponents Are 'No Shows' At Meeting Called by Ohio's Governor, Aug.19, Daily Labor Report
ウィスコンシン州立大学関係者へのインタビューほか

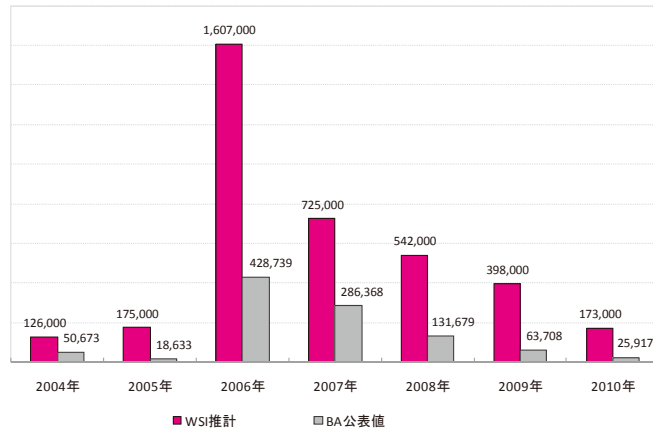
(国際研究部 山崎 憲)

ドイツ①

二〇一〇年の労働争議が大幅減——過去五年で最低

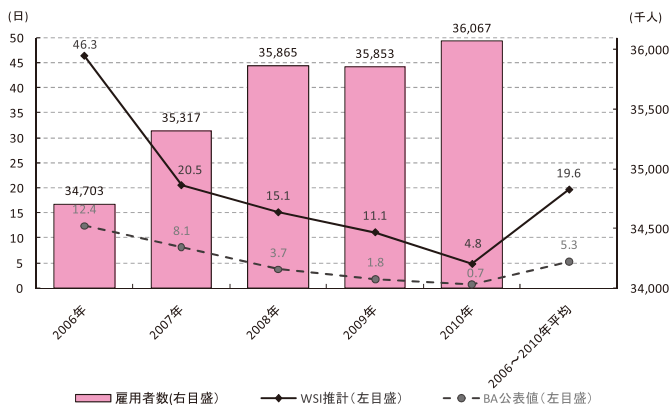
経済社会科学研究所(WSI)によると、二〇一〇年の労働争議参加者数は、前年の約四〇万人から大幅に減少し、約一二万人だったことが判明した。労働損失日数も前年の三九・八万日から一七・三万日と約六割近く減少し、過去五年で最低水準となった。この要因について、WSIは「年初の金属産業交渉で労働争議もなく短期間で妥結したことが、続く交渉に影響を与えたためではないか」と見ている。

図1 労働争議による労働損失日数の推移(2004-2010年)
(WSI推計/BA公表値)



資料出所：連邦雇用エージェンシー (BA)、経済社会科学研究所 (WSI)

図2 雇業者1000人当たりの労働損失日数(年間平均、および2006～2010年の平均)(WSI推計/BA公表値)



資料出所：連邦統計局、連邦雇用エージェンシー (BA)、経済社会科学研究所 (WSI)

二〇一〇年の主な労使交渉

二〇一〇年の金属産業の労使交渉は、金融危機の影響が強く残る中で行われ、内容は「賃上げ」でなく「雇用維持」と「職業訓練」に集中した。そのため交渉期間は驚くほど短く、前回協約期限の四月よりはるか前の二月に労使合意が成立した。その後、約二一〇万人の公務労働者が適用を受ける公共部門の労使交渉でも、所定の手続きに従った紛争解決が図られ、一部六万人規模の警告ストが実施

されたものの、大規模なストライキには至らなかった。秋の鉄鋼産業の労使交渉は、景気一特に鉄鋼産業の急速な回復の兆しが見られる中で行われた。そうした景気の追い風もあり、一・七万人の小規模な警告ストが実施された二日後には、三・六%という高い賃上げ率で労使合意が成立した。

反対する公務労働者の大規模ストライキなどが発生した二〇〇六年をピークに、年々減少している。この他の特徴としては、労働組合の組織率低下とともに従来の中核集権的な団体交渉が減り、小規模の労働組合や企業レベルの団体交渉が増加した。その結果、各々が小規模ストライキを実施して紛争が長期化するケースも増えている。例えば、建設関連のコンクリート部品を製造する Betonwerk Westerville 社

の企業レベル交渉は合意までに約九〇日かかり、病院を運営する MZ-Service 社でも合意まで約一〇〇日近くを要した。他にも、ここ数年はサービス産業一特に女性労働者が多い育児・介護・医療、教育、清掃で労働争議が多発している。労働争議参加者の女性割合に関する明確なデータはないが、WSIは「ここ数年の主だった労働争議にはサービス産業の女性労働者が多く参加しており、その傾向は強まっている」と見る。

WSIが一・九・六日であるのに対し、BAは五・三日となり、やはり数値に大きな差が生じているが、ともに二〇一〇年の値は過去五年で最低となっている(図2)。

BAとWSIの発表値に差、増減傾向は類似

図1および図2は、経済社会科学研究所(WSI)と連邦雇用エージェンシー(BA)が発表した労働争議に関する統計比較である。

WSIデータによると、二〇一〇年の労働損失日数は約一七・三万日で、前年の約三九・八万日から約五七%減少した。一方、BAデータでも、二〇一〇年は約二・六万日と数値は大幅に少ないが、前年の約六・四万日から約五九%減少した(図1)。

次に雇業者一〇〇〇人当たりの労働損失日数を見ると、WSIデータでは二〇一〇年は年間四・八日(年平均)だったが、BAデータではわずか〇・七日となっている。二〇〇六～二〇一〇年の過去五年間の平均は、

このようにWSIとBAのデータは、増減傾向は類似しているが、その数値には明らかな差がある。これは両者の統計手法が異なるためで、ドイツではストライキやロックアウト(注)の開始と終了を「使用者」が連邦雇用エージェンシーに報告する義務がある。さらに報告された中で公式記録となるのは、基準を満たした一部のみで、「一事業所当たり一〇人以上の従業員が参加し一日以上続いた場合」もしくは「人員や期間に拘わらず一事業所当たり一〇〇日以上労働損失が発生した場合」となっている。そのため、よく行われる警告ストのような数時間程度で終わるストライキは公式統計に含まれない。

一方、WSIデータは、主に「労働組合」から提出された報告に基づいている。労働組合から情報が入手できない場合は、報道に基づき実態に近い労働損失日数を算出している。ただ、WSIであっても全ての労働組合や未組織企業レベルの労働争議を把握できるわけではないため、発表の際は「推計」としてしている。また、労働争議参加人員については、労働組合側と使用

者側の発表数値の差が大きいため、労働組合の数値をそのまま使用するのではなく、組合が労働争議中に賃金補償を支払った組合員数などを考慮しながら算出している。

このように、「労使どちらの報告数値を用いるか」、また「警告ストのような短時間の労働争議も含めるか否か」などの統計手法の違いが、両者の数値の差につながっている。

二〇一一年労働争議も低水準

WSIでは、二〇一一年も労働争議は低水準のまま推移すると見ている。実際に二〇一一年前半の段階で特に大きな労働争議は生じていない。

また、ここ数年の傾向としては、主に企業レベルの団体交渉で小規模かつ長期にわたる労働争議が増えている。このほか、交渉の分散化が続く中で、使用者側が複数の労組と個別に交渉しなければならぬ事態も増えている。こうした状況を憂慮したドイツ労働総同盟(DGB)とドイツ使用者団体連盟(BDA)の双方は、企業レベルの小規模な労働争議の多発を防ぐため、より厳格な規制を求めている。

【注】
ロックアウトとは、ストライキに對抗して使用者が工場等を閉鎖する手法を指す。

【資料出所】
euro: european industrial relations observatory on-line (05 August, 2011), WSI-Arbeitskampfbilanz 2010 (Pressemitteilungen 04.05.2011)

ドイツ②

二〇一一年労使交渉「前半まとめ」―賃上げ率、前年を上回る

今年前半の労使交渉は、景気回復を追い風に前年を上回る賃上げが続いた。経済社会化学研究所(WSI)のまとめによると、年平均換算の二〇一一年の平均賃上げ率は約二・〇%で、前年の一・七%を〇・三ポイント上回っている。また、ドイツ労働総同盟(DGB)傘下の組合が締結した上半期の協約適用者数は約四五〇万人(うち六〇万人が東フオイツ在住)に上る

上半期の主な労働協約

主な労働協約事例をいくつか挙げる(図1)。
三月一日に州の公共サービス部門の使用者団体(TdL)と統一サービス産

図1 2011年上半期(1～6月)に締結された主な労働協約

締結日	分野	協約内容
2011年1月25日	ドイチェ・バーン(ドイツ鉄道)	2010年8月～12月に対して500ユーロの一時金 2カ月(1月～2月)の賃上げ凍結後 2011年3月1日から1.8%の賃上げ 2012年1月1日から2%の賃上げ 有効期間: 2012年12月31日まで
2011年1月31日	民間輸送(ノルトライン・ヴェストファーレン州)	4カ月(12月～3月)の賃上げ凍結後 2011年4月1日に3.1%の賃上げ 2012年3月1日に1.7%の賃上げ 有効期間: 2013年2月28日まで
2011年2月8日	フォルクスワーゲン社	2011年2月～4月に対して年収1%相当(少なくとも500ユーロ)の一時金 2011年5月1日に3.2%の賃上げ 有効期間: 2012年5月31日まで
2011年2月21日	石炭産業	2011年1月～3月に対して600ユーロの一時金 2011年4月に3.3%の賃上げ 有効期間: 2012年12月31日まで
2011年3月10日	公共サービス(州レベル)	2011年1月～3月に対して360ユーロの一時金 2011年4月1日に1.5%の賃上げ 2012年1月1日に1.9%+17ユーロの賃上げ 有効期間: 2012年12月31日まで
2011年3月31日	化学産業	1カ月の賃上げ凍結後、4.1%の賃上げ(地域により開始月は異なる) 有効期間: 地域により異なる(2012年5月31日、6月30日、7月31日)
2011年4月14日	建設産業	1か月、もしくは2カ月の賃上げ凍結後 2011年5月1日に3%の賃上げ(旧西ドイツ地域) 2011年6月1日に3.4%の賃上げ(旧東ドイツ地域) 2012年6月1日に2.3%の賃上げ(旧西ドイツ地域) 2012年8月1日に2.9%の賃上げ(旧東ドイツ地域) 有効期間: 2013年3月31日まで
2011年5月20日	卸売業(バーデン・ヴュルテンベルク州)	1か月(4月)の賃上げ凍結後 2011年5月1日に3%の賃上げ 2012年5月1日に2.4%の賃上げ 有効期限: 2013年3月31日まで
2011年6月9日	小売業(バーデン・ヴュルテンベルク州)	2カ月の賃上げ凍結後(4月、5月) 2011年6月1日に3%の賃上げ 2012年6月1日に2%の賃上げ 有効期限: 2013年3月31日まで

資料出所: WSI Collective Agreement Archive (2011年7月)

図2 建設業の協約最低賃金(1時間当たり、ユーロ)

		2011年7月*	2012年1月	2013年1月
旧西ドイツ地域(ベルリン含む)	スケール 1	11.00	11.05	11.05
	スケール 2(熟練労働)	13.00(ベルリン: 12.85)	13.40(ベルリン: 13.25)	13.70(ベルリン: 13.55)
旧東ドイツ地域**	スケール 1	9.75	10.00	10.25

注: (*) 2009年合意、(**) 東ドイツ地域ではスケール2(熟練労働)に関する最低賃金の設定なし

資料出所: WSI

業労組(VerdI)が労働協約を締結(ハッセ州とベルリン州を除く)。同協約は五八万五〇〇〇人の州の公共サービス部門の労働者に適用される。交渉の結果、三六〇ユーロの一時金のほか、二〇一二年四月から一・五%、二〇一二年一月から一・九%+一七ユーロの二段階の賃上げを獲得した。協約の有効期限は二〇一二年二月三十一日までの二四カ月である。

その後三月三十一日には、ドイツ化学産業使用者連盟(BAVC)とドイツ鉱業・化学・エネルギー労組(IG BCE)が労働協約を締結。交渉の結果、化学産業全体で四・一%増という高い賃上げ率を獲得し、一九〇〇事業所・約五五万人の労働者に適用された。しかし、各企業によって経営状況に差があるため、新協約締結直後からの賃上げをする企業がある一方で、最大二カ月の賃上げ延期も認められている。

四月一四日には、二つの建設関連の使用者団体(ZDB、およびHDB)と建築・農業・環境産業労働組合(IG BAU)が、協約を締結。新協約は約五六万二〇〇〇人の労働者が適用を受け、旧西ドイツ地域(ベルリン含む)では五月一日から三・三%、さらに二〇一二年六月から二・三%の賃上げを実施する。旧東ドイツ地域は二〇一一年六月から三・四%、さらに二〇一二年八月から二・九%の賃上げを実施する。協約期間は二四カ月で、期限は二〇一三年三月三十一日までである。

暇にも労使は合意した。
 上半期には、このほか自動車メーカーのフォルクスワーゲン社(注)や石炭鉱業、卸売業などでも新たな労働協約が締結された。

〔注〕

フォルクスワーゲンは世界第三位の自動車会社である。ナチス政権時代に国策会社として設立された経緯もあり、一九六〇年までは国営企業であった。このため現在も大株主の中にニーダーザクセン州が含まれるなど、一般企業とは異なる側面を持つ。その最たるものが金属産業労組(IGメタル)とフォルクスワーゲン社の「企業別労働協約」である。通常、産別労組のIGメタルは、同じく産別使用者団体と協約を締結する。しかし、過去の経緯から、長年にわたる両者は協約を締結しており、企業別協約でありながら産別協約とほぼ同等の扱いとなっている。

〔参考資料〕

Tarifpolitischer Halbjahresbericht(2011), cito online(18 August, 2011)

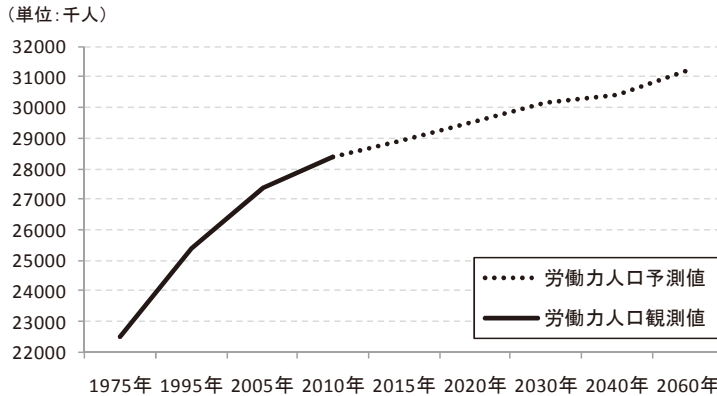
(国際研究部)

フランス

公的年金改革が労働市場に与える影響—労働力人口推計

フランスの労働力人口は二〇一五年まで大きく増加した後しばらく横這いを続けるが、二〇三五年からは、ここ数年の高い出生率の影響を受けて再び増加する。フランス国立経済統計研

図 中心的シナリオでの労働力人口推計



範囲：フランス本土
 資料出所：Insee

人の増加に当たる。労働力人口はこの水準辺りで一時安定し平行推移するが、二〇三五年からはゆっくりとしたペースで再び増加を始め、二〇六〇年には三二〇万人になる(年間四万五〇〇〇人の増加)。

しかしながら一方で、六〇歳以上の非労働力人口に対する労働力人口の比率(非労働力の高年齢者一人を支える現役労働者の人数)は、高年齢者が今後

究所(Insee)は四月、二〇一〇年までの労働力人口推計を発表した。新しい予測の焦点は、公的年金改革によって影響を受ける中高年労働者の就業行動だ。

労働市場の推移

二〇一〇年の労働力人口(L〇定義による労働力人口、フランス本土)は二八三五万人のうち、二五七〇万人が就業者で二六五万人が失業者であった。労働力人口は一〇年間で二一〇万人増加した。労働力人口の予測は、最新の観測値により更新

された労働力率を基に、制度的変化要因を加味して求められる。今回はとりわけ、二〇一〇年における公的年金改革の影響が考慮された。予測は人口構成の動きと労働市場の傾向を勘案して推計されるが、これには人口構成のさまざまな変化や労働市場の構造的変化を反映して複数のバリエーションが存在する。

今後の予測の中心的シナリオによると、二〇二五年には労働力人口は約一七〇万人増加して三〇〇万人に達する可能性がある(図)。これは年間一一人の増加に当たる。

大幅に増加するために低下を続ける。六〇歳以上の非労働力人口一人に対する労働力人口は、二〇一〇年には二・一人であるが、二〇六〇年には一・五人になる。同時に、多くの年代がこの年齢区分に達するため、労働力人口の平均年齢も上昇を続ける。五五歳以上は二〇一〇年には二・四%を占めているが、二〇六〇年には一七・九%に達するのに対し、二五歳から五四歳の占める割合は五ポイント低下する。二五歳未満の占める割合は一〇%で横ばいである。

中高年の労働力率は上昇

労働力資源の見直しは、何よりも就業行動の推移に左右される。中高年労働者の労働力率は法改正の影響を直接受けるため、その予測は他の年齢層よりも複雑である。特に退職行動と密接にリンクする年金に関する制度変更は重要な変化要因となる。例えば、一九九三年、二〇〇三年および二〇一〇年の公的年金改革は、保険料納付期間を長期化し、年金受給開始年齢を引き上げ、年金の算定方法を変更した結果、予測対象の全期間にわたり中高年の就業行動に影響を及ぼすこととなった。六〇歳から六四歳の労働力率はこういった施策にもっとも敏感に反応する。この年代の労働力率は一九七五年から一貫して低下していたが、二〇〇〇年代の初めから

上昇している。公的年金改革と就業期間の長期化との影響が相俟って、この増加は継続する模様である。この年齢区分の女性の労働力率は、二〇一五年に一九七五年の観測値二八%を追い越し、二〇二五年頃四〇%を超えた辺りで安定するが、男性の場合、一貫して上昇し、再び一九七〇年代半ばの観測値に達する。

五五歳から五九歳の区分では、二〇一〇年の改革によって導入された退職年金制度の下限年齢の変更が、労働市場での行動を大きく変えると想定されている。退職年齢が引き延ばされることにより、被用者と使用者の間には一層の雇用維持を努力しようとする「水平線効果」(注)があるものと考えられる。この影響を想定したこの年齢区分の労働力率は、二〇一〇年には女性が六一%と男性が六九%だったものが、二〇六〇年には女性が七七%、男性が八〇%となる。さらに、これまで低かった六五歳から六九歳の労働力率も、主に二〇一〇年の退職年金改革の影響を受けて、女性が三・四%から一三%へ、男性が五・五%から一八%になるものと予測されている。

〔注〕

水平線効果とは、例えば公的年金改革が、退職労働者に対する年金受給開始年齢の直接的な影響だけでなく、その前段階にある中高年の就業

と労働力にも影響を及ぼすとすると、すなわち厳密な意味での引退の時期の引き延ばしにより、被用者も使用者も退職前の雇用継続に一層努力するようにと仮定される。例えば、求人と訓練には費用が掛かるため、当初予定されていた時期よりも退職が先延ばしになった中高年を使用者は手放しづらなくなる。同様に、引退時期が遅くなると予想する中高年は、より長く仕事に就いていようとする。しかし、この現象についてはまだ議論の余地があるため、中心的シナリオには採用されているが、予測ではこの効果の影響を受けない別のバリエーションも示されている。

【参考資料】
フランス国立経済統計研究所 (Insee)、
海外委託調査員

(国際研究部)

EU

欧州委、スペインのルーマニア人向け就労許可制度の再導入を承認

欧州委員会は八月一日、スペインのルーマニア人に対する就労許可制度の再導入を認め、急増するルーマニア移民から国内労働者の雇用を守る目的で、スペイン政府が実施をめぐり欧州委の承認を求めている。スペインの失業率は二二％に達している。

スペインは、二〇〇七年にEU加盟を果たしたルーマニアとブルガリアからの移民に対して、二〇〇九年一月に就労を自由化

した⁽¹⁾。しかし、景気悪化により失業率が二〇〇九年初めの八%前後から二〇一一年初めには二一%まで急速に上昇、とりわけ若年層の失業率は四六%に達し、いずれもEU加盟国でもっとも高い水準にある⁽²⁾。一方で、二〇〇〇年代半ばからルーマニア移民が急速に増加国内に居住するルーマニア人は二〇〇六年の三八万八〇〇〇人から二〇一〇年には八二万三〇〇〇人を数え、モロッコ人と並び最大の移民グループとなっている。好況期には建設業を中心に、低・中程度のスキルの労働者を多く受け入れたといわれるが、不況の影響により、一五・六四歳層における失業者の比率は二〇〇七年の一%から二〇一一年の三〇%へと急激に高まった。

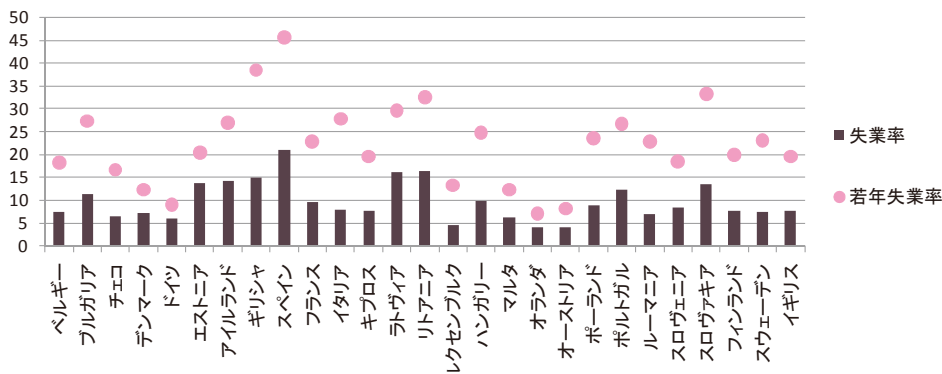
こうした状況を受けて、政府は国内労働者の雇用確保を目的に、今回の措置の導入を決め、欧州委員会に承認を求めた。ルーマニアに対するEU域内の移動・居住の自由化に関して移行措置が撤廃される二〇一三年までの時限的な措置として、就労目的で新たにスペインに入国するルーマニア人に対しては、就業先が決まっている場合にのみ就労を許可することとし、雇用主に対して就労許可証の取得を義務付ける。一方、現在既に国内で就労しているルーマニア人労働者やその家族、公共職業

安定所に登録済みの失業者には適用されない⁽³⁾。テロン移民担当相は、今回の措置は臨時のもので、ルーマニア人の入国および三カ月までの滞在の権利を阻むものでもないため、一部のEU加盟国が実施もししくは実施を検討している国境管理の強化とは全く性質が異なると主張。同措置はスペイン人の雇用確保だけでなく、既に

国内に居るルーマニア人の雇用の状況の悪化の防止にもつながるとしている。同時に、ルーマニアの失業率がスペインの約三分の一にとどまっており(約七%)、ルーマニア移民の主な働き口となっていた建設業の不振が続く現在、それでもルーマニア移民が後を絶たないことには首を上げています。

スペイン政府の要請を受けて、欧州委は労働市場の状況やルーマニア移民の状況などに関するデータに関するデータの提出を促し、これを分析した上で、就労制限の再導入を認めた。根拠となつて

図 EU加盟国の失業率(2011年6月)



注：エストニア、ギリシャ、ラトヴィア、リトアニア、ルーマニアについては、全体の失業率は11年3月、若年失業率は10年第1四半期時点。イギリスは双方とも11年4月時点。

参考："June 2011 - Euro area unemployment rate at 9.9%, EU27 at 9.4%", Eurostat (2011)

市場の状況やルーマニア移民の状況などに関するデータに関するデータの提出を促し、これを分析した上で、就労制限の再導入を認めた。根拠となつて

れるのは今回が初めてとなる。なお欧州委は、二〇一一年末を初回として三カ月毎に労働市場の状況を報告するようスペイン政府に求め、その如何によっては措置の停止を求めるとしている。

なお、スペインとは対照的にデンマークが七月初めに再導入したドイツおよびスウェーデンとの間の国境管理⁽³⁾に対しては、欧州委やドイツからの批判が相次いでいる。デンマーク政府は同措置について、武器や麻薬、人の密輸の防止が目的であると説明しており、両国との間で自由な移動を妨げることはないと主張。しかし、欧州委は専門家による視察の結果、両国に対する国境管理の再導入を正当化できる材料はなかったとして、改めて正当性を示すようデンマーク政府に要請している。

【注】

1. ルーマニア、ブルガリアに対する他国の措置等は本誌七月号記事を参照のこと。なお、完全に自由化されれば、他の加盟国での就労や職探しを目的とする潜在が認められるほか、労働条件等で差別を受けない権利などが保障される。
2. 欧州委による承認の発表に先立って登録していた者。なお、現在国内で就労している労働者が今後失業した場合の扱いについては不明。
3. 国境及び港で新たに五〇人を増員。税関を設けるわけではなく、検査はランダムに行なわれる。

【参考資料】
European Commission, Eurostat, EU Business, EurActiv, New York Times, European Migration Network
各ウェブサイトを
(国際研究部)

中国

在職者の職業訓練を拡充 —上海市が「生涯教育促進法」を施行

上海市政府は五月、「生涯教育促進法」を施行した。この法律に基づき、上海市の財政局、人的資源社会保障局、教育局は共同で職業訓練を含む生涯教育の促進に取り組む。政策の原資となるのは中央政府が進める「地方教育付加制度」。これにより不足する高度人材の育成が期待される。

背景に深刻な労働力不足

上海を初めとする沿岸部では労働力不足が深刻である。経済



成長過程での第一次産業から第二次産業への過剰な労働力の流入はほぼ終了した。現在は第二次産業に流入した人材の第三次産業への移動が活発であり、製造業、特に精密機器の製造などの高度人材が必要とされる分野で労働力が不足している。さらに最近では、高度なスキルが必要とされるIT分野だけでなく、飲食業や宿泊施設でも徐々に労働力が不足しつつあり、各レストランやホテルは人材確保に躍りになっている。上海市としては人材の確保、とりわけ高度人材の確保が重要な課題となっている。

生涯教育促進法を施行

こうした状況を背景に上海市は今年五月、「生涯教育促進法」を施行した。この法律に基づき、上海市の財政局、人的資源社会保障局、教育局は共同で生涯教育の促進に取り組むとしている。財源は中国財政部が昨年一月に公布した「地方教育付加制度」である。企業から徴収する地方教育付加税を原資としており、二〇一一年は六〇億元の予算を確保する見通しである。この内の八〇%を企業内労働者の職業訓練の支援に、五%を訓練機関への補助へ、一五%を高等教育の発展の為に使用する。

企業は、労働者に対して職業訓練を実施する際に補助金を受けられるほか、一定の税額控除

を受けられる。補助金の受給・税額控除に際しては、いくつかの条件が課される。訓練参加者の六〇%以上が現業の労働者である事、労働者の実際のニーズを満たしていること、工会（中国の労働組合）の代表者に経費の使用内訳を示すことなどである。労働者は費用を負担せず、無料で訓練を受講出来る。訓練は公共訓練学校、大学、専門学校、社区学院（中国の市民大学）などで行われる。訓練内容は、IT・語学・調理・配管など各企業の労働者の業務内容に直結するものである。

訓練機関への補助に関しては、当該法律専用の口座を各訓練機関に設置させ、授業のために必要な経費（教材費等）のみに使途を限定する。それ以外に補助金が使用されないよう、市政府が監視する。教員の給与への流用などの違反を行うと、一〇〇～二〇〇万円の罰金が課される。

地方教育付加制度

「地方教育付加制度」は中央政府が進める、地方レベルにおける教育訓練のプログラム。中国財政部は昨年一月、全国一律に間接税納付額の二%を徴収することを決め九八号通達「地方教育付加政策の統一における問題についての通達」を公布した。実施の細則、運営は地方政府に委ねられる。各地方政府は企業に対して「地方教育付加税」

図 上海市の付加税制度

都市維持建設税	教育費付加税	地方教育付加税	河川維持管理税
7%	3%	2%	1%

注：都市維持建設税は、納税者の所在地が市区の場合は7%、県城・鎮の場合は5%、それ以外の場合は1%である。

資料出所：上海市政府

の徴収を実施し、これを職業訓練を含む生涯教育の発展に使用する。具体的には、間接税である増値税・営業税・消費税の納付額の合計の二%の額を外資を含むすべての企業から徴収する。また外国籍の個人事業主も対象となる。これは、同じく付加税であり学生への教育を主な使途とする「教育費付加税」とは別個のものである(図)。上海市や広東省では既に「地方教育付加税」を徴収しており、北京市も来年一月から徴収を開始する。現在の中国では、国有企業や

外資系企業など一部の恵まれた企業を除き、職業訓練が軽視されており、十分には行われていない。政府は、企業が費用の一・五%を職業訓練に使用する事を推奨しているが、実態としては〇・二～〇・五%程度である。中国政府はこの政策により、職業訓練を拡充させたい考えである。

中国は二〇二〇年までの計画「国家中长期教育改革・発展計画(二〇一〇～二〇二〇)」によって「人材強国」を目指しており、この「地方教育付加制度」もその一環である。中国政府は二〇一二年において、教育分野への公的支出をGDP比で四%にすることを目標としている。

政策には批判の声も

しかし、「地方教育付加税」には、次のような批判がある。一点目は、既に行われている「教育費付加税」と内容が一部重複していること。二点目は、企業負担が増加するので、海外からの投資の減少や、優秀な起業家が国外に流出することによる経済停滞が懸念されることである。そして三点目は、今年の八月に北京で農民工の子女向けの非公認学校三〇校が閉鎖されており、教育の為に新たに徴税を行う一方で、学校を閉鎖し教育の機会を奪うことは、矛盾する政策だと批判するものである。

【参考資料】
中国財政部、中国労働保障報、上海市政府

(国際研究部)

韓国

マイスター高校の創設と 国家技術資格制度の転換

韓国が、現実に即した職業スキルを早期に身につけさせ、企業の求める人材を効率的に提供できる訓練・資格制度の整備に乗り出した。産学が連携した「マイスター(Meister)高校」の創設と、教育訓練過程の履修で検定試験を免除する「教育課程履修型国家技術資格制度」の導入だ。

実業高校卒の厳しい就職

韓国の新卒の就職試験は書類審査、筆記試験、そして面接の順にすすむのが一般的である。中でも、書類審査が重要な審査基準となる。したがって学歴や資格の有無は合格判断において重要性を増す。そのため新卒者は「高いスペック(注)の構築」に没頭するようになり、それが今の高学歴・高資格ブームを湧き起こした原因とされる。

ソウル市教育庁は八月一六日、市内に七五ある実業高校の就職率(二〇一〇年卒業生)を発表した。それによると卒業生一七八九五二人のうち四五四六人が

就職、就職率は二三・九%に止まった。昨年の一・九・一%と比較すると、五・一%上昇した数値ではあるが、二万七九八一人が就職し、就職率六二%を記録した二〇一〇年と比較すると、三分の一程度の低水準である。その理由は、実業高校の卒業生の多くが大学進学を選択すること。ある実業高校の校長によると、昨年から高卒の就職促進支援により就職者が多くなったのは事実であるが、卒業生が求める職場は極めて少ない。それに低い賃金など待遇により二〜三年で会社を辞めて大学進学するケースも多いという。したがって実業高卒者が、要望に沿った就職先を見つけられるような政策が必要となる。

マイスター高校の創設

こうした状況を打開すべく始めたのがマイスター(Meister)高校の創設である。この高校は、実業高校の一種であり、将来有望な産業分野と連携(産学連携)し、企業が求める人材を育成、就職させるための職業教育を行う。また就職後もキャリアパスを積み、成功した技術者・職業人(Meister)に成長するように支援する。

高校が義務教育ではない韓国において、マイスター高校の学生は全員学費が免除される。学生の募集は全国単位を原則にし、地域で一定比率の学生を選抜。

また、多文化(国際結婚)家庭の子供や脱北者(北朝鮮を脱出した人)の子供などに配慮した優先枠も設けている。授業の一部は、現場で働く技術者が担当する。それによって、現場で適用可能な実務中心の教育や、協力企業へ就職が可能になる。また卒業後就職すると四年間軍隊入営義務が延期される。さらに、軍役によつてキャリアパスが中断されないように企業勤務を軍服務として認めることも検討中である。

企業の反応

現在、多くの企業がマイスター高校との協力を検討している。七月末現在、一〇五〇の企業が全国二一のマイスター高校と産学協定を結んだ。すでに就職先が決定した高校一年生は全体の四六%に当たる一六五〇人にと上るといふ。例としてサムスン電子は教育科学技術部と協定を締結し、全国一六のマイスター高校一年生を対象に職務適正検査と面接を実施し、一二〇人に内定を出した。また、LG電子はマイスター高校の一つであるクミ電子工業高校の学生五〇人を選抜し、LG電子の生産現場に合わせた教育プログラムを実施している。その他、韓国電力、現代造船、ハイニックス半導体など複数の大企業がマイスター高校と協定を結んで正社員として採用している。

教育課程履修型国家技術資格制度の導入

一方、雇用労働部は八月二二日、「教育課程履修型国家技術資格制度の導入」を発表した。この制度は、職務分析を基に仕事に必要な能力を標準化(国家職務能力標準)し、それを満たす職業教育・訓練課程を履修した人に検定試験を免除して国家技術資格を付与するもの。現在国家技術資格は五五六種類あるが、まず九〇種類に対して導入する予定だ。

しかし、既存の有資格者グループは反対の立場を明確にしている。その理由として、①既存の有資格者が資格獲得のために一年〜二年以上を費やして検定試験に合格したのに対し、新制度で検定試験が免除されるのは公平ではない、②実際の現場を経験しないため、事故が多発する懸念がある、③採用する側からもっと上級の資格を要求される事に繋がる、などを挙げて反対する。

それに対して、教育科学技術部は、①国家技術資格の取得が認められた教育課程の履修だけでなく、直接検定試験で取得できる方法を設ける、②教育課程の中に現場での実務経験の時間を設ける事で資格の質は維持できる、③資格の取得に個人が費やす時間と費用の節約になる、と反論している。その上で、雇

用労働部及び教育科学技術部は新制度導入を予定通りに推進するとしている。

これら制度の導入から、厳しい新卒就業の状況を改善し、現実とかけ離れた能力開発教育の状況を打開していくという韓国政府の問題認識と戦略が読み取れる。また、制度は高いスペックを求める労働市場の歪みを改善し、人材を適切に配分する。それは経済の競争力強化につながり、よりよい仕事が生まれる。それは現政権が描く政策目標である。しかし、現状は厳しい。高卒の労働者はいくら能力があつたとしても賃金や待遇の面で大卒の労働者に及ばない。その実態をどのように改善していくかが今後の政策課題になろう。今後の展開を注目したい。

【注】

スペックとは、英語でspecification(規格)で一般に工業製品に期待される性能のことであるが、韓国では新造語で若い新卒の求職者の中では学歴や経歴、各種の資格の総称を指す。

【参考資料】

韓国雇用労働部、教育科学技術部などの中央政府機関のWeb情報、報道資料
韓国職業能力開発院、韓国人力公団などのWeb情報
東亜日報(八月六日付)、韓国日報(八月一七日付)、毎日経済(五月一六日付)、アジア経済(八月一七日付)などの新聞報道

(国際研究部)