

海外労働事情

イギリス

移民労働者の雇用への影響

移民政策に関する政府の諮問機関である Migration Advisory Commission (MAC) は一月、移民労働者の国内の労働市場への影響に関する報告書を公表した。ここ五年間で、EU域外からの移民労働者によって国内労働者の雇用一六万人分が代替されたと推計している。

不況期にはより大きな雇用減が
報告書は、移民労働者の流入による国内労働市場や公共サービス、社会への影響に関する政府の諮問を受けたものだ。このうち、公共サービスや社会への影響(1)については、数量化も金銭化も難しいことから、データ整備などの課題を論じるにとどめている。

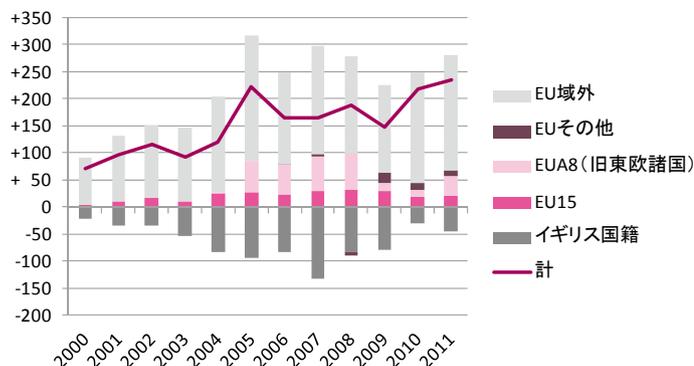
一方、労働市場については、一九七五〜二〇一〇年に関する統計データによる分析の結果、期間全体では顕著な影響はみられないとしつつも、より短期の一九九五〜二〇一〇年については、EU域外からの移民労働者の流入による国内労働者(2)の雇用へのマイナスの影響が観察されたという。この間、一〇〇

人の移民労働者の流入につき、国内労働者二三人分の雇用が移民労働者によって代替されたとみられる。ただし、五年を超えて国内に滞在する移民労働者についてはこの関係は観察されず、またEU域内からの移民労働者についてもそうした影響は見られない。

報告書はこれらの結果から、一九九五〜二〇一〇年の間に国内としてイギリス国内で就業していると思われる移民労働者二一〇万人のうち、最後の五年(二〇〇五〜二〇一〇年)分にあたる七〇万人の二三%、すなわち一六万人分の国内労働者の雇用が移民労働者によって置き換えられたと推計している(3)。これには景気動向の影響が大きく、好況期については移民労働者全般について国内労働者の雇用への影響は見られないが、不況期については代替率が三割に上昇するという。このほか、既存の研究結果などもふまえて、国内労働者に対する移民労働者の代替効果は持続するわけではないこと、また賃金については、高賃金層における賃金水準の引き上げと低賃金層での引き下げが起きることなどを推測している(4)。

なお、MAC報告書が紹介する既存の研究の多くは、移民労働者の流入による雇用や賃金への影響はほとんど観察されないとしており、MAC報告書はこの相違について、金融危機以降の期間を対象に含む分析の蓄積が未だ少ないことを可能性としてあげている。しかし、前後してシンクタンク NIESR が公表したレポートは、不況期を含めた国民保健加入者データ(5)の分析を通じて、移民労働者は景気の良し悪しにかかわらず、雇用の悪化に影響を与えていないと結論付けている。

図1 地域別純流入数(千人)



注：各年とも3月までの12カ月間の累積。また2011年は速報値。
資料出所：Provisional International Passenger Survey (IPS) estimates of long-term international migration, Office for National Statistics

図2 目的別純流入数(千人)



(同上)

移民労働者に対する需要は減少か

政府は二〇一一年四月から、EU域外からの移民労働者の数量制限制度を導入している。企業等からは当初、人材調達が困難になるなど経済にマイナスの影響が出るとして反対の声が出ていたが、景気回復の見通しが暗い中、移民労働者に対する需要は縮小しているようだ。例えばシンクタンク CIPD による企業調査(6)は、夏を境に民間企業における需要が縮小に転じたことを示している。MACが

移民労働者の数量制限の経済への影響に関して九月にまとめた報告書も、その悪影響を否定している。

ただし政府の掲げる、移民の純流入数(流入数から流出数を差し引いた人数)を二〇一四年までに数万人レベルに引き下げるとの目標は、達成されない見込みが高まっている。統計局が一月に発表した移民関連統計によれば、二〇一一年三月までの二カ月間の純流入数は二二万六〇〇〇人と記録的に増加している(図1)。増分の大半はEU域外からの移民で、またほとんどが就学を理由とする入国だ(図2)。政府は、就学中・

就学後の就労制限や、受け入れ先の教育機関の審査などで、さらに流入数の縮小をはかる意向を示している。

【注】

- 1 MACはこれらを分析する上で考慮すべき要素として、①専門性や知識の国内労働市場への移転の効果、②移民労働者の流入で代替される国内労働者の雇用やエンプロイアビリティへの影響、③財政・公共サービスへの影響(税収の増加、公共サービスの提供への寄与と、給付制度や公共サービスの消費、④交通網や住宅市場への影響の四点をあげている。
- 2 イギリスで生まれた労働者を指す。
- 3 BBCの報道によれば、MACの委員長を務めるメトカフLSE教授は、影響を受けやすい業種としてITやホスピタリティ、小売業を挙げている。
- 4 ただし、MACが政府の諮問を受けて二〇一二年九月にまとめた答申は、第一・第二区分(高度専門技術者及び専門技術者)による入国後、五年を超えて滞在を希望する労働者について、これまで認めていた永住権の申請に関する収入要件を引き上げるよう提案している。
- 5 公的年金のほか失業保険等を含む単一の社会保険制度で、国内での就労や各種給付の受給に際して、国籍を問わず加入を要する。NIESRによれば、移民労働者の流入に関するデータとしては、労働力調査よりも有利な部分が多い。なお、MACの分析は労働力調査を用いている。
- 6 "Labour Market Outlook - Autumn 2011"。今後三カ月の間に移民労働者を雇用する予定があると回答した民間企業は、夏時点の三二%から秋の調査では二三%に減少して

いる。

【参考資料】

UK Border Agency, CIPD, BBC, Office for National Statistics 各ウェブサイ

ト

(国際研究部)

アメリカ

州公務員労組をめぐる四州の攻防

州公務員労働組合の団体交渉権や団体交渉事項、退職者への年金をめぐる二〇一一年三月から州政府と州公務員労組の間で攻防が続いている。

ウイスコンシン州では州知事、州議会議員のリコール、ノースカロライナ州では労働組合費のチェックオフ、インディアナ州ではライト・トゥ・ワーク法の成立、イリノイ州では州公務員の退職年金制度の改革が問題となっている。

① ウイスコンシン州のリコール

ウイスコンシン州では共和党スコット・ウォーカー州知事はじめとして五人の共和党州議会議員のリコールのための署名集めが進んでいる。

ウイスコンシン州は二〇一二年の二年間で三五億ドルの財政赤字を予測する。そのため、州知事および共和党は、州公務員の人件費を総額で三億ドル以上削減することを提案した。

その方法は州公務員の年金と医療保険掛金の自己負担額を引き上げて州政府負担分を減額することだった。内訳は給与の五・八%を年金へ、一・二・六%を医療保険掛金に振り分けるというものである。

州知事および共和党州議会議員がリコール対象となるほど反発を招いたのはこれが主たる原因ではない。州公務員労組側は自己負担額増額を受け入れる妥協案を提示していたからだ。

問題となったのは、団体交渉権の制限という州公務員労組としてはもっとも受け入れがたい要求だった。

具体的な要求内容とは

具体的には、次のとおりである。

- ・ 団体交渉を賃金のみ制限する
- ・ 賃上げは消費者物価指数上昇内に留める
- ・ 消費者物価指数を上回る賃上げは住民投票による賛成を必要とする
- ・ 労働協約の期限は一年単位とし、新協約が締結されるまで賃上げを凍結する
- ・ 団体交渉単位認定投票を毎年行うこと
- ・ 組合費チェックオフ制度の廃止
- ・ 組合員は組合費を任意に支払えるように(任意に支払わなくてもよいように)すること

これらの内容を、順を追って解説しよう。

団体交渉を賃金のみ制限されれば、医療保険、年金、労働条件など労働組合が取り扱う様々な問題を使用者と交渉できなくなる。しかも、賃上げは消費者物価指数上昇内という天井を設けられれば、団体交渉で協議できる事項はほぼないに等しい。一見すれば、賃上げを消費者物価指数上昇の範囲内に留めるという施策は合理性を持つように感じられるかも知れない。しかし、その前提となる基本給や手当の水準が職務内容や求められる学歴、資格と見合うかどうかという議論はここでは置き去られているのである。

ついで、労働協約期限についてである。交わされる労働協約の期間はアメリカでは三年から四年が通常である。その期間を一年にするということは、現在の労働協約を無効にしたうえで、消費者物価指数の上昇範囲内に押さえ込んだ賃金にするという意味が背後にある。

団交単位の日米の相違点
団体交渉単位の認定については、日本とアメリカの違いを確認しておかなければならない。アメリカの労働組合は日本のように無条件で使用者と団体交渉が行えるわけではない。労働組合が団体交渉を行うためには、全国労働関係局から団体交渉の

適用対象となる適性交渉単位について認定を受ける必要がある。そのうえで、その適性交渉単位に属する従業員が投票によって労働組合に団体交渉を委ねるか否かを決定するのである。投票で過半数を獲得できれば、適性交渉単位に該当する従業員の利益を代弁して労働組合が合法的に団体交渉を行うことが可能になる。

したがって、もちろんのことではあるが合法的に団体交渉を行うことが認められない労働組合や労働組合員であるけれども適性交渉単位の範囲内に該当しないために団体交渉に参加できない従業員が存在する。

団体交渉で賃金しか協議できず、賃上げが消費者物価指数の上昇範囲内に押さえ込まれるという実質的に団体交渉が有名無実化してしまう労働組合が、毎年、団体交渉認定選挙を義務付けられた場合、従業員の支持を労働組合が受け続けることは非常に困難であろう。

さらには組合費のチェックオフ禁止である。労働組合にとつて組合費を確実に徴収できるか否かは死活問題である。チェックオフ制度は使用者側が労働組合費を毎月支払われる給与から天引き(チェックオフ)し、総額を労働組合に提供するものである。このチェックオフ制度を禁止されれば、労働組合が毎月組合費を徴収することは著し

く困難になることは想像に難くない。ましてや、任意に組合費の支払いをしなくてよい、という制度ができればなおさらである。これはつまり、団体交渉を實質的に骨抜きにしてしまう法制度に他ならない。

スコット・ウオーカー州知事はじめ共和党はこの制度改革を州法の制定によつて実施した。これを可能にしたのが二〇一〇年一月の中間選挙における共和党勢力の大躍進である。共和党は州知事、州上院・下院のすべてを独占した。

労務コスト削減で州公務員労組が妥協案を提示したにもかかわらず、団体交渉を有名無実化する共和党の施策は労働組合そのものへの攻撃であるとして全米中の注目を浴びた。

少数派に転じた民主党は法案の成立を阻止するため、法案審議に必要な議員定数を満たさない作戦をとった。議会への出席を拒否したのである。

これに対し、共和党側は特別委員会を設置することに対応した。委員会の議決を議会の議決の代替としたのである。この結果、三月一〇日に法案が可決した。

民主党および労働組合を中心とする反対派は特別委員会の設置方法が州憲法違反にあたるとして州最高裁で争ったが、四対三の僅差で政府側に軍配があがり、法案が六月に成立した。

これにより、反対派は州知事および共和党議員をリコールし、再選挙を行う戦略へと移行した。 Wisconsin 州法では、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ールが可能になる。この運動を主導するのは民主党、労働組合、オキユバイ・マジソン、オキユバイ・ミルウオーキーらを中心とする勢力が結集した「Wisconsin」である。

この運動によりまず六人の共和党上院議員がリコールされ、八月には出直し選挙で民主党が二議席を獲得した。その結果、上院議員定数三三のうち、一六まで民主党が獲得した。

二〇一二年一月になり、州知事および五人の共和党州議会議員がリコール対象となるにあたり、「Wisconsin 連合」はリコール手続きに十分な署名を集めた。

一月一七日に「Wisconsin 連合」が発表したところによれば、スコット・ウオーカー州知事のリコールを支持する署名は必要数五万人程度のところ百万人以上集まっている。州知事が当選した際の得票数が一十二万票ほどであったことから Wisconsin 連合側はリコールの成功だけでなく、出直し選挙の勝利も確実視している。共和党で法案制定を強く推し進め

た有力議員にも八四五〇〇人以上の署名が集まっているほか、リコール対象の共和党州議会議員に対する必要な署名数も確保している。

② 教員協会の会費チェックオフ禁止を差し止める州裁判所判決—ノースカロライナ州

ノースカロライナ州でも労働組合側が失地を回復する動きがあった。

ノースカロライナ州は州法で教員労組の団体交渉権、争議権を認めていない。そのため、労働組合は教員協会 (North Carolina Association of Educators: NCAE) という名称で活動している。NCAE は現役および退職した会員から会費を徴収しているが、その徴収方法は給与からの天引きによるチェックオフによる。このチェックオフを禁じる法律が一月五日に施行された。ノースカロライナ州も Wisconsin 州と同様に二〇一〇年の中間選挙で共和党が上下院で優勢となった州である。

この法律についてノースカロライナ州裁判所は憲法違反となる報復的差別に該当するとして法施行の差し止めを命じた。

NCAE は団体交渉権を有していないが故に賃金、年金、医療保険やその他の労働条件に関する、議会にロビー活動を行う。その相手先は民主党議員であり、その見返りとして民主党を支持

する。この NCAE の活動に対する報復を共和党が行なっていると裁判所が判断したのである。

③ インディアナ州が二三番目のライト・トゥ・ワーク州に

インディアナ州では Wisconsin 州、ノースカロライナ州とは逆に労働組合側が窮地に追い込まれている。下院議会が一月二五日にライト・トゥ・ワーク (Right to Work) 法を可決したからだ。二月一日には州知事 (共和党) が署名をして法律が成立した。発効は三月一四日の予定である。

アメリカの全国労働関係法は団体交渉を合法的に行う方法について規定している。団体交渉を行う権利を獲得した労働組合は排他的交渉権を有する。これは同一の交渉単位に対して競争相手となる別の組織の存在を許さないことを意味する。なお、同一の事業所内でも複数の交渉単位が認定されれば、複数の労働組合が存在することはあり得る。

ライト・トゥ・ワーク法は労働組合に排他的交渉権を認めるものの、その交渉単位に属する従業員が労働組合員にならないという選択肢を認めるものである。ライト・トゥ・ワーク法がない州では、労働組合が排他的交渉権を獲得すれば、その交渉単位に属する従業員はすべて労働組合員として組合費を徴収される。しかし、ライト・トゥ・

ワーク法のもとでは、労働組合が排他的交渉権を獲得しても労働組合費を払いたくないことを理由として労働組合員にならない自由を認める。この法のもとではチェックオフも禁止される。労働組合にとっては、苦勞して獲得した労働条件向上の恩恵を組合費を払わない従業員にも分け与えることになる。これは労働組合の求心力にとつてマイナスになる。また、チェックオフを禁じられれば安定した組合費の確保が著しく難しくなり、労働組合にとつて致命傷とも言える打撃となる。

ライト・トゥ・ワーク法はもともと労働組合の勢力の弱い南部で採用されていた。最近では過去一二年間にわたり新しくライト・トゥ・ワーク法を採用した州はなかった。

インディアナ州も Wisconsin 州、ノースカロライナ州と同様に二〇一〇年の中間選挙で共和党が躍進しことがこの法律が成立した背景にある。

近隣のミシガン州とオハイオ州も州知事、上院下院ともに共和党がおさえており、同様の法案を作成するかどうか検討中である。インディアナ州を含めて近隣の州は中西部に位置しており、もともと労働組合の勢力が強いこの地域での反労働組合的な施策は大きな対立を産んでいる。

④ 州公務員年金制度改革を進めるイリノイ州

イリノイ州では州公務員の退職年金に関する改革が州公務員労組との対決を引き起こしている。ほかの州と異なる点はイリノイ州の州知事は民主党ということである。

その原因は、必要な年金積立額が一二四億ドルのところ、四九%が積立不足となっていることである。額、率ともに全米でもっとも深刻である。

債権格付け機関ムーディーズは一月六日にイリノイ州の格付けをA1からA2へ引き下げ、長期債務削減の必要性を指摘した。

このような状況のなかで、イリノイ州知事は二〇一〇年四月から州公務員の退職年金に関してさまざまな改革を実施してきた。満額の年金受給に必要な年齢の引き上げ、年金受給計算に使用する給与上限の設定、年金受給に必要な在職年数の引き



上げなどである。

さらに、二〇一二年中に次の三つの改革のいずれかを実施することを州知事は検討している。

- ・ 年金給付額の削減
- ・ 個人負担額の増額
- ・ 確定拠出型年金四〇一Kへの移行

なお、イリノイ州では年金給付額の減額を憲法違反としているため、労働組合の合意が必要にならざるを得ない。現在、労働組合側は強硬に反対している。

プラグマティックな研究を呼びかけるM-I-T教授 コーハン教授

全米に広がる州公務員労働組合への攻撃には二つの背景がある。

一つは州財政の悪化に伴う財政規律を理由とするものである。州財政が悪化するなかで、共和党は企業減税による景気刺激策を優先する。そのため短期的には州財政がさらに悪化し、財政規律を理由として公務員給与、医療保険と年金の水準低下や自己負担増額を強いているのである。

もう一つは、本年の一月六日に迫る大統領選挙をにらんだものである。州公務員労働組合は民主党の大きい支持基盤の一つである。この州公務員労組の勢力を削ぐことで共和党候補の選挙戦を有利に進める意図がある。財政規律重視による州公務

員の労働条件の低下は選挙民の支持を得やすいという背景もある。

そのなかで、マサチューセッツ工科大学(MIT)トーマス・コーハン教授はシカゴで一月七日に開かれた労働雇用関係学会(The Labor and Employment Relations Association: L E R A)のセッション、「公共セクターに関する大議論(The Great Debate about the Public Sector)」において、「大統領選挙が近づくにつれて州公務員労組や公務員の労働条件に関する不当なバッシングの勢が増すとして、参加者に「プラグマティックな研究をすることこそが求められている」と呼びかけた。

そのほか、コーネル大学カッツ教授、カリフォルニア大学ロサンゼルス校レビン教授、ラトガース大学キープ教授とルーベンシュタイン教授など労働研究の重鎮が報告を行なった。その内容は、職務内容と処遇に関する客観的データをもとにした報告や、州公務員の多くが教員に集中しており、州公務員へのバッシングはアメリカの教育水準の低下を引き起こすとした報告、公務員の労働条件の引き下げは全国民の安定した年金制度の維持にとって一時しのぎにすぎず、抜本的な改革として増税が必要だとする報告などであった。

【参考資料】

Democratic Activists Submit Signed Petitions For election to Recall Wisconsin Gov. Walker, Jan. 17, Daily Labor Report
Illinois Gov. Quinn Vows to Solve Funding Crisis for State's Pension Plan, Jan. 12 Daily Labor Report
Indiana House Approves 'Right to Work' Bill Day After Senate Clears Companion Measure, Jan. 25, Daily Labor Report
Indiana House Democrats Trying to Stall Right-to-Work-Bill, Seek Voter Referendum, Jan. 19, Daily Labor Report
Indiana Governor Signs 'Right-to-Work' Bill Prohibiting Mandatory Union Dues or Fees, Feb. 1, Daily Labor Report
North Carolina Court Temporarily Blocks Ban on Teachers' Association Dues Deduction, Jan. 10, Daily Labor Report
Occupy Wisconsin. As the recall effort against Wisconsin Gov. Scott Walker goes into swing, the Governor isn't backing down, Nov. 21, The Wall Street Journal
United Wisconsin Web サイト (<http://www.unitedwisconsin.com/jan17-release>) 二〇一二年一月二日閲覧

(国際研究部 山崎 憲)

ドイツ

年休三〇日、労働者の六三%が完全消化—残りも消化率九割

ドイツ経済研究所(DIW)が昨年十二月二日にまとめた社会経済パネル調査(SOEP)の分析結果によると、ドイツのフルタイム労働者の六三%が平

均で約三〇日付与される年次休暇を完全に消化していた。残り三七%も平均九割の日数を消化していた。ただ、若年者、新人、中小企業労働者などに年休を使い切らない傾向が見られた。

六三%が完全消化、残りも九割の日数取得

ドイツでは、一九七九年に鉄鋼産業が締結した労働協約によって労働者の年休を三〇日に拡大するための礎が築かれた(1)。それから約三〇年が経過した現在、労働協約の適用を受けるほぼすべての労働者に約三〇日の年休があるのは当たり前になっている。これに加えて年間六〜一〇日(この祝祭日と六週間の病気休暇があるため、国際的に見るとドイツの労働者は恵まれていると言えるだろう。

ドイツの労働慣行では「年休は労働者の権利として全て取得するのが当然」と考えられている。労働者が年休を完全に取得しない場合、上司が管理責任を問われて事業所委員会から警告を受けることもある。こうしたドイツの傾向は、今回の社会経済パネル調査(SOEP)でも証明された。それによると、フルタイム労働者の年休付与日数は平均約三〇日で、六三%の労働者が年休を完全に消化していた。残り三七%の労働者でも平均残日数は三日程度にとどまり、年休消化率は九割に達している。

表 雇用労働者の年休残日数（属性別）

	1999年	2004年	2009年
性別			
男性	3.4日	3.7日	3.3日
女性	3.4日	3.1日	3.2日
年齢			
15～24歳	5.7日	6.1日	5.5日
25～34歳	4.0日	4.2日	4.0日
35～44歳	3.0日	3.0日	2.9日
45～54歳	2.8日	2.9日	2.6日
55歳以上	2.4日	2.5日	2.6日
世帯内の子の有無			
いない	3.3日	3.4日	3.2日
いる	3.6日	3.5日	3.4日
企業在籍期間			
6ヵ月以下	11.0日	11.8日	13.4日
6ヵ月を超え、12ヵ月以下	9.3日	12.4日	9.8日
1年を超え、2年以下	3.2日	3.3日	2.6日
2年を超え、5年以下	2.0日	2.4日	2.5日
5年を超える	2.0日	2.2日	1.9日
企業規模（従業員数）			
20人以下	4.6日	4.5日	4.0日
20人を超え、200人以下	3.7日	3.9日	3.8日
200人を超え、2,000人以下	2.7日	2.3日	2.5日
2,000人を超える	2.3日	2.7日	2.6日

資料出所：SOEP / DIW独自計算。

若年、新人、中小企業労働者は、未消化傾向

表は、一九九九年、二〇〇四年、二〇〇九年の未取得の年休残日数を示している。この表から、若年、企業在籍期間の短い者、中小企業の労働者などの残日数が多いことが分かる。いずれの調査年でも同様の傾向が見られた。

こうした傾向についてDIWのシュニツライン研究員は、若者や新人は、年配の労働者や長期間の勤務経験を有する労働者と比べてそれほど企業にまだ貢献していないことを理解しており、休暇を取得しないことで、上司に仕事へのモチベーション

が特に高いことをアピールしたためではないかと見ている。また、小規模企業の労働者は企業との一体感が強いために、休暇の取得日数が少なくなると見ている。さらに小規模の企業ほど休暇中の代理を調整するのに困難が生じやすいため、事業の進行に支障を及ぼさないように、労働者が自ら休暇を放棄していることも考えられるとしている。

年休未取得が及ぼす結果

今回の調査では、年休放棄の動機に関する直接の質問をしていないが、既存データを基に年休の未取得が労働者にどのような影響を及ぼしているかを調査

したところ、健康面にはマイナスに働き、所得面には若干プラスに働いていることが明らかになった。年休未取得の者は、年休を完全取得した者と比較して、余暇や健康への主観的満足度が低く、病気による欠勤も多かった。しかし、その一方で、年休未消化の労働者は、そうでない労働者と比べて、翌年の時間給が平均〇・三九ユーロ高くなっていた。調査対象となった労働者の平均時給は一四・一ユーロ（二〇一〇年）であることから、〇・三九ユーロはその賃金の約二・八％に相当することになる。

このことから、シュニツライン研究員は、年休の未取得が短期的にキャリアや賃金の上昇を伴う可能性があるとしつつも、それによって生活の質が制限され、病気による欠勤が増加するなどの弊害があると警告している。

【注】

- 1 NRW（ノルトライン・ヴェストファーレン州）鉄鋼産業の労働協約（一九七九年一月六日）。
- 2 ドイツでは年や地域によって年間祝祭日数が異なる。

【参考資料】

DIW Wochenbericht Nr. 51+52, 2011 (Dezember 21, 2011), JILPT Report No.7 (2009) Working Time - In Search of New Research Territories beyond Flexibility Debates.

（国際研究部）

フランス

外国人留学生の身分変更問題

政府は一月二日、外国人留学生の審査基準を緩和するとして通達を出した。昨年五月に出された外国人留学生の身分変更審査を厳格にする旨の通達により、高学歴の学生ですら、就労が認められないケースが続出し、批判が出ていた。今回の通達で昨年五月以前の状態に戻ることになる。

昨年五月に留学生の審査を厳格化

ゲアン内相（移民相も兼任）は昨年五月三十一日、外国人の労働許可に慎重を期す旨の通達を出した。これは一般にゲアン通達（Circulaire Guéant）と呼ばれる。この通達は、「歴史的に見ても稀にみる厳しい経済危機」の状況下で、「既存の求職者（失業者）の就職が、最優先課題」とし、新たな移民労働者を抑制することを求めたもの。具体的には、労働許可申請に対して、極めて高度な能力を必要としないう職種の場合は、とりわけ厳格に審査をすることを求めた。また、学生から労働者への身分変更に関しても、慎重に審査をするように義務付けている。

二〇〇六年以降、修士号（フランスでは、通常、学士号取得

に三年、修士号取得に二年を要す）及びそれに相当する学位（例えば、エリートを輩出する高等専門教育機関のグランド・ゼコールの修了証。これも、高校卒業後、通常、五年を要す）以上を取得した留学生に対して、学位取得日から六ヵ月間、就職活動のための滞在及び就労が認められていた。また、就職先が最低賃金（SMIC）の一・五倍以上に相当する給与を支払いかつ職種が学校での専攻内容と関連している場合には、賃金労働者としての滞在許可証の交付を受けることができた。

しかしながら、ゲアン通達は、この制度の適用を、極めて限定的にすることを求めた。具体的には、この制度の適用は、出身国へ帰国を予定していることが前提で、出身国にとって有益な職であるかを確認するように指示している。これは、少なくとも建前では、発展途上国の優秀な学生は、いずれ帰国し、出身国の発展に寄与すべきであるという考えに基づくものだ。さらに、ゲアン通達では、フランスに合法的に滞在している者（学生としての滞在許可証などを所持する者）であっても、労働許可への審査の簡略化を禁止するとした。

ゲアン通達による影響

この通達により、フランスを代表する大企業から採用が決定

している高学歴留学生でも、労働許可が下りない事態が続出した。その数は、少なくとも数百人に上ると考えられている。そこで、ゲアン通達の撤回を求め昨年一月一三日、ソルボンヌ（パリ大学）の前で、およそ五〇〇人の留学生が、また、一月一二日にも、数百人の留学生が、労働省近くで抗議活動を行った。この高学歴留学生をフランスの労働市場から締め出す措置に対して、教育機関（大学やグラッド・ゼコール）、企業、与野党などからも、「フランスの国益損失」、「経済的な打撃」との批判の声が上がった。特に、今年四月の大統領選及び六月の国民議会議員選挙を控えて、「ゲアン通達は、文化・政治・経済的な誤り」（社会党国民議会上院議員ミシエル・デト氏）などと、野党から激しい批判が上がりが、選挙戦の争点の一つにもなりかねない様相を呈していた。

新通達の内容

そこで政府は、今年一月二二日、新たな通達を決定する。ゲアン通達は、ゲアン内相とベルトラン労働省の連署であったが、今回の通達では、その二人に、ヴォキエ高等教育・研究相が加わった。新通達は、国の魅力や国内企業の競争力を高めることをめざして、国内の高等教育機関で修士号及びそれに相当する学位以上を取得した者に対して、

特別な方法で、労働許可の申請を審査することを求めるとした。

具体的には、修士号（及びそれに相当する学位）以上を取得した留学生に対して、学位取得日から六カ月間、就職活動のため滞在及び就労を認めるとともに、学位取得前でも、企業が採用を決定した時点で以降、就労できるように変更した。また、労働許可を求めるときに、学位と職種の違いを明らかにし、証明書（高等教育機関の代表と採用企業によって作成）を提出することが可能となった。これは、雇用労働者としての滞在許可証の交付審査を円滑に行う目的である。また、その他の身分変更願いに関しても、フランスにおける高等教育制度の魅力や優秀な学生を世界中から集めることができるように、また、国内企業の極めて高度な専門的能力のニーズに対応できるように（すなわちフランス企業の国際競争力を失わないように）、適切に審査することを求めている。特に、外国との取引を行う際の人材が必要な場合、新たな市場の獲得のために、ある国の実態や言語、文化などに精通している者を採用する場合（例えば、経済発展の進む中国に進出したい企業が、中国人留学生を採用する場合）、学業を支援した企業がその学生の雇用を望む場合（例えば、企業が留学生に

奨学金を給付し、学業修了後、その留学生を採用したい場合）、出身国の大学と国内大学の協定に基づいて留学していた場合などは、それを評価しなくてはならない。すなわち上記のような場合、雇用労働者としての滞在許可証の交付の事由になり得るとしている。さらに、昨年六月一日以降に提出された書類を、この条件に照らして、優先的に再審査することも求めた。また審査中は、国外退去処分を下すことも禁止している。

このように、新たな通達によって、修士号以上の学位取得者は優遇されることとなった。つまり昨年五月三一日のゲアン通達以前の状態に戻ったとも言える。ただしヴォキエ高等教育・研究相は、「フランス国内での就職先が決まった留学生全てに対して、雇用労働者としての滞在を許可するわけではない」と指摘した。同相は、「数学を専攻していた留学生が、マクドナルドの店員として採用される場合は、雇用労働者としての滞在許可証は交付されない」ことを例に挙げ、高等教育機関での専攻と就職先での業務内容が関連することが滞在許可証交付の条件であることを強調している。

【資料出所】
海外委託調査員報告

（国際研究部）

中国

拡大する年金の地域間格差・養老保険発展報告書より

中国社会科学院の報告書によると、年金財源が不足している省での不足額は、二〇一〇年で六七九億元に上る。急速な少子高齢化に加え経済発展の地域間格差・過去の国有企業改革が影響していると見られる。解決策としては、保険料の負担増は困難なため、年金財源の株式市場への投資解禁、および国有企業資産の基金への移譲が検討されている。

不足額六七九億元、東北部で顕著に

中国社会科学院は昨年十二月、「中国養老保険発展報告二〇一一」を公表した。それによると、二〇一〇年に年金財政が赤字であった省・地区は一五に上り、その合計額は六七九億元であった。不足分については、例年通り国家財政より補填が実施された。特に顕著だったのは東北部で、遼寧省と黒竜江省が一〇〇億元以上、天津市と吉林省で五〇億元以上の赤字であった。

公的年金は省ごとに管理・運用

中国の定年退職年齢は男性が六〇歳、女性は幹部が五五歳、一般労働者が五〇歳となっており、

年金は定年退職直後より支給される。年金制度は都市部と農村で分離されているのが特徴だ（図1）。基本的に都市部の年金制度は社会プールが賦課方式、個人プールが積立方式となっている。今回報告書で指摘されたのは、社会プールの部分である。この部分は使用者により拠出されており、給付に不足が生じれば国家財政から補填される（図2）。中央政府はそのための基金として全国社会保障基金を二〇〇〇年に設立している。なお労働者が拠出する個人プールの部分は、加入者間で共有されており、年金と言うよりは貯蓄の性格が強い。

公的年金の運営・給付は地方政府が行っている。そのため財源は地方ごとに分離している。企業年金は二〇〇四年までは地方政府が運営していたが、二〇〇四年の法改正に伴い民間金融機関への移行および確定拠出年金制度が導入された。公的年金の運用は、原則として債券・預貯金等の比較的 안전한資産に限られており、株式等での運用も行われている。

経済発展格差と国有企業の厚遇が原因

年金財政に地域間格差が生じている理由としては、二点が挙げられる。一点目は経済発展格差である。

図1 中国の年金制度概略

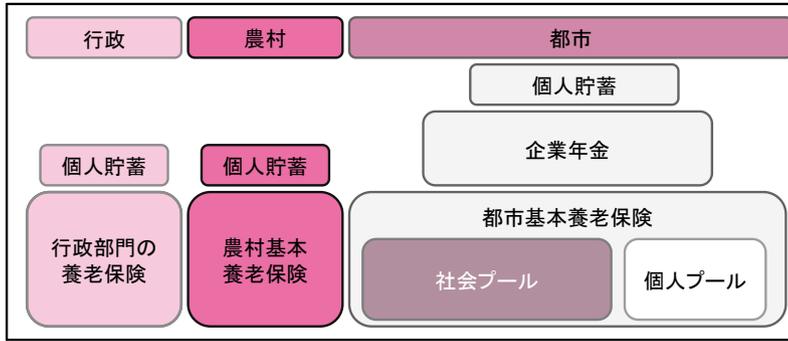
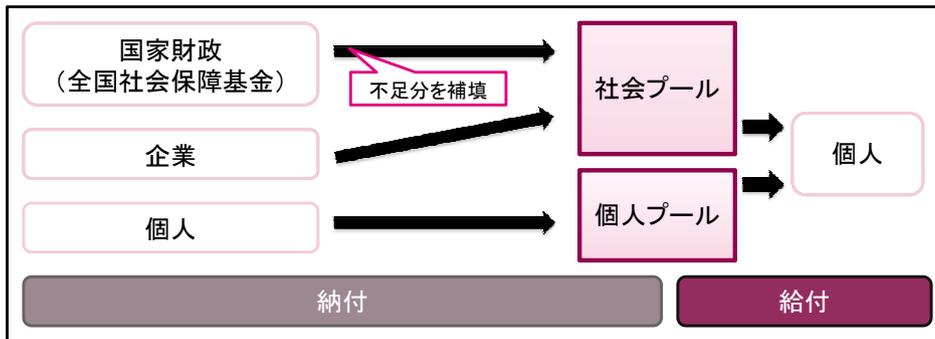


図2 都市基本養老保険の納付・給付概略



近年の債券での運用は、見かけ上は運用益が生じているものの、物価上昇率を加味すると実質的にはマイナスであるケースもあった。しかしながら、株式での運用はリスクが高いとして反対意見も強い。

将来的には財源の全国統合を、地域間格差の解消のために、将来的な年金財源の全国統合を

沿岸部と内陸部とでの経済発展の格差は、そのまま年金財政における格差に繋がっている。中央政府は第一二次五カ年計画において西部開発の強化を明言しているものの、その発展状況には依然として大きな隔たりがある。

度は、一九六〇年代後半より国有企業が国に代わって運営・給付を実施したことに端を発する。その後一九九一年に国有企業から地方政府に運営が引き継がれた。民間企業の従業員が公的年金に加入可能となったのは一九九八年からである。そのため現在の受給者は現役世代と比べて相対的に国有企業での労働経験

者が多く、彼らが厚遇されている状況だ。先述のように東北部で特に赤字が顕著なのは、東北部に国有企業の工場等が集中しているためである。

二つの財源不足解決策を議論

財源不足の解決策としては、二点が議論されている。

一点目は年金財源の株式市場への投資である。中国証券規制管理委員会の郭委員長は、「財源を株式市場に投資すべきだ」と述べている。上述のように、基本養老保険の投資先は債券等の比較的 안전한資産に限られている。そこで株式市場への投資も解禁して高いリターンを上げることに、財源不足に対処するものだ。この案は、インフレに対しても効果的だ。中国はここ数年恒常的なインフレの状況にあるが、株式は比較的インフレに強い金融商品であるため、それに対応できると思われる。近年の債券での運用は、見かけ上は運用益が生じているものの、物価上昇率を加味すると実質的にはマイナスであるケースもあった。しかしながら、株式での運用はリスクが高いとして反対意見も強い。

二点目は政府が保有する国有企業資産の社会保障基金への割り当てである。全国社会保障基金の載会長は「もし国有企業資産の全国社会保障基金への割り当てが行われれば、それによって余裕が生じるので、市場で株式を購入できるだろう」と述べている。背景には、国有企業は国家との結びつきが強いいため、その活動によって得られた資産が国家の他の活動に流用されることも、ある程度は許容されるべきだとの考え方があられる。なお既に実施されている政策として、国有企業が新規株式公開を実施する際に、その公開した株式の一〇%を全国社会保障基金へ拠出することを義務づけるとする政策がある。

また年金制度の持続的な維持のためには、少子高齢化対策が不可避である。報告書では、現在一人の年金生活者を三人の労働者が支えているが、二〇一五年にはこの値は二人に、三〇

年後には〇・五人になると予測している。高齢化の速度は諸外国以上であり、建国一〇〇周年となる二〇四九年の六〇歳以上人口は三四・四%で、同時点での米国の二八%を超える見通しだ。昨年河南省は、両親が共に一人っ子であれば第二子を容認する条例を施行した。これに倣いすべての省・市で、一定条件下で第二子の出生が容認され始めている。

【参考資料】

人的資源社会保障部 財新網
中国社会科学院

(国際研究部)