

海外労働事情

アメリカ①

一日あたりの臨時雇用労働者数が景気後退前の水準まで回復

二〇一一年の一日あたりの臨時雇用労働者数が二八〇万人となり、二〇〇八年のリーマン・ショック以前の水準を回復した。

アメリカ人材派遣協会 (The American Staffing Association) が三月六日に発表した報告によれば、二〇一一年は前年比八・二%増となり、二〇〇八年から最大の伸び率となった。

人材派遣業の一年あたりの延べ雇用者数は一二九〇万人を記録したが、この数字は非農業部門労働者のおよそ一〇人に一人となったことを意味する。

売上高で見ると、二〇一一年が九八三億ドルと対前年比で二・四%増と、景気後退以前の二〇〇七年とほぼ同水準となった。

【参考資料】
アメリカ人材派遣協会ウェブサイト
(<http://www.americanstaffing.net/statistics/employment.cfm>) 二〇一一年四月二日閲覧

アメリカ②

移民を望む人は正規雇用より臨時雇用を求める傾向

三月九日に民間調査会社ギャラップ社が報告したところによると、他国に移民を望む人は臨時雇用を求める傾向がある。

調査は、二〇〇九年から二〇一〇年にかけて、世界一一九九国一四万一〇〇〇人を対象に電話もしくはインタビューにより実施された。それによると、世界全体では一四%の人が恒久的な移民を望むのに対し、臨時雇用を望む人が二六%と、約二倍に達することが明らかになった。

地域別で臨時雇用、恒久的のそれぞれをみると、北アフリカを除くアフリカ全域が四九%と三三%、アメリカ大陸諸国が三七%と一七%、ヨーロッパが三二%と一八%、中東および北アフリカが二四%と二一%、アジアが一九%と九%と、全地域で臨時雇用を望む人の割合が恒久的な移民を望む人を上回った。

臨時雇用労働者として移民を望む人を年齢別、学歴別、就業形態別で見ると、若年層、大卒、失業中がもっとも高い割合を示した。

年齢別では、一五歳から二四歳が四一%と最も高く、二

五歳から四四歳が二八%、四五歳から六四歳が一七%となった。ついで、学歴別では、大学卒が四二%、中等教育卒が三六%、初等教育卒以下が一六%だった。また、失業中が三九%、雇用されているものが二七%、労働力として参加していないとしたものが二〇%だった。

アメリカ③

労働組合員は賃上げ率で未組織労働者を下回るが、実額では上回る

二〇一一年の一年間で、労働組合に組織化された企業の従業員が〇・八%の賃上げ率しか獲得していないのに対し、それ以外の企業の従業員は二・八%の賃上げ率を達成した。

しかし、企業が負担する労務費を実額で見ると状況は異なる。労働組合に組織化された企業の一人あたりの労務費は手当を含んだ総額で一時間あたり三八・二三ドル、一方、労働組合に組織化されていない企業は二七・五八ドルだった。賃金は、労働組合に組織化された企業が

一時間あたり二三・〇四ドル、労働組合に組織化されていない企業が一九・〇四ドルと大きな差がない。しかし、手当だけをみると、労働組合に組織化された企業が一時間あたり一五・一九ドル、一方、労働組合に組織化されていない企業が七・七四ドルとなっている。手当の主なものは、医療保険と退職年金の掛け金であり、働く側からすれば、労働組合に組織化されていない企業の労働条件は労働組合に組織化された企業に対して、

老後と病気の備えにおいて劣っていることになる。

この数字は、三月一四日に発表された、労働省労働統計局による一万三四〇〇人を対象にした調査に基づいている。

【参考資料】

EMPLOYER COSTS FOR EMPLOYEE COMPENSATION - DECEMBER 2011. BLS ([http://opbna.com/directus/nsf/d/abis-s\\$dingu/\\$file/eccc.pdf](http://opbna.com/directus/nsf/d/abis-s$dingu/$file/eccc.pdf))
Employer Costs Per Hour Worked for Employee Compensation-Private Industry Workers by Bargaining Status, December 2011, March 14, 2012. Daily Labor Report

(国際研究部 山崎 憲)

イギリス①

政府、一〇月からの最低賃金改定額を発表

政府は三月、全国最低賃金の改定額を発表した。成人向けの基本額を六・一九ポンド(二一ペンス増)に引き上げる一方、二一歳未満の若者向けの額については、悪化の続く雇用状況を考慮のうえ、一九九九年の制度導入以降初めて据え置きとした。改定額は、最賃制度に関する政府の諮問機関である低賃金委員会 (Low Pay Commission) の提言を受けたものだ。同委員会は政府に提出した報告書の中で、景気の低迷や公共部門における賃上げ凍結などの影響で、今年の消費者物価上昇率は二%

表 最低賃金額の推移

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
最賃額 (£)	3.60	3.70	4.10	4.20	4.50	4.85	5.05	5.35	5.52	5.73	5.80	5.93	6.08	6.19
増加率 (%)		2.8	10.8	2.4	7.1	7.8	4.1	5.9	3.2	3.8	1.2	2.2	2.5	1.8
未満率 (%)*	0.9	0.9	1.3	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	0.8	0.9	0.9		
対平均賃金比率 (%)*	35.7	34.7	36.5	35.9	37.7	38.5	38.5	39.6	39.2	39.8	39.6	40.2		
対賃金中央値比率 (%)*	45.4	44.2	47.2	46.5	48.1	49.4	49.7	51.0	50.6	50.7	50.9	51.7		

*統計局 (Office for National Statistics) の労働時間・所得統計調査 (Annual Survey of Hours and Earnings) に基づき、低賃金委員会が推計したものの。
資料出所: National Minimum Wage - Low Pay Commission Report 各年版

平均賃金上昇率は二・四％程度に留まると予測、さらに労働市

場の状況にも改善は見込めないとの見方から、成人向け基本額の改定幅を一・八％に抑えた。

一方、雇用状況の悪化が続く若年層については、本来は賃金水準よりも景気動向による影響が大きいとの可能性を示唆しつつも、若年労働者が企業にとつて少しでも魅力的に映るよう、「不本意ながら」据え置きを提言するとしている。ただし、二〇一〇年より新たに導入したアプレンティスシップ（見習い訓練）の参加者向けの最賃額については、二〇一一年も順調に参加者が増加していることを根拠に、基本額と同等の引き上げ案を示した。

政府はこれらの案を受け入れ、基本額を六・一九ポンド（一一ペンス、一・八％増）、アプレンティス向け額を二・六五ポンド（五ペンス、一・九％増）とする一方、一八・二〇歳層および一六・一七歳層向けに設定されている額については、それぞれ現行の四・九八ポンドと三・六八ポンドを一〇月以降も維持することを決めた。

今回の改定、とりわけ若者向け額の据え置きは是非をめぐっては、労使やシンクタンクの間で意見の相違が見られる。低賃金委員会に使用者側として参加しているイギリス産業連盟（CBI）は、委員会が使用者側の意見を聞き入れて、基本額の改定幅を控えめに設定したことを

賞賛、また若者向け額の据え置きも、企業が若者を雇い入れやすくなるとして歓迎している。また、イギリス商業会議所（BCC）は、若者向け額の据え置きには賛同するものの（BCC は二〇一一年の改定をめぐり、若者向け額の引き下げを政府に要望していた）、基本額の引き上げ幅については高すぎると不満の意を示している。このほか、制度を所管するビジネス・インベション・技能省や、シンクタンクのCIPDも、低賃金委員会に対して若者向け額の据え置きを求める意見を寄せていた。

一方、イギリス労働組合会議（TUC）は、「最賃の若年雇用への影響は実証されていない」として、若者向け額の据え置きは不当であると主張、企業の雇用に対する躊躇は、政府の景気回復を実現する能力に確信が持てないことによるとしている。また現地報道によれば、シンクタンクのIESやNIESRも、最低賃金額が企業の雇用に影響するとの意見には懐疑的で、据え置きは雇用創出につながらなるとみている（注）。

〔注〕 政府はこのほか、企業の負担軽減や雇用の促進等をはかる方策として雇用法の規制緩和を検討している。既に、不正解雇に関する権利の付与時期を従来の一年から二年に延長することや、雇用審判制度の有料化により申し立てを抑制することなどを決めているほか、現在は、小

規模企業に対する不正解雇の適用の免除（刺身整理と同様に金銭解決を認める）に向けたコンサルテーションを実施している。

【参考資料】

Department for Business, Innovation and Skills, Low Pay Commission, CBI, TUC, Telegraph ほか各ウェブサイトで

イギリス②

障がい者向け雇用支援政策の転換

政府は三月、障がい者向けに保護付き雇用を提供しているレンプロイ（Reemploy）政府保有企業）の予算削減を発表した。これにより、レンプロイの運営する工場の約三分の二が二〇一二年中に閉鎖され、一七〇〇人余りが職を失うと見られる。削減した予算は、在職の障がい者の支援プログラム等に充てられる見込みだが、雇用状況が厳しい中で、障がい者の雇用獲得には困難が予想される。

レンプロイは、年間一億一〇〇万ポンドの補助金により運営され、全国五カ所の工場で約二二〇〇人を雇用して教育機関等への家具の供給や防護服、自動車部品などの製造を行なうほか、障がいを持つ求職者への職業紹介や在職者の就業維持などの支援を実施している（二〇一〇年の支援実績は二万人）。政府は昨年、保護付き雇用を

含む障がい者の雇用支援事業の今後の在り方を障がい者支援組織 RADA R（上の代表を務めるリズ・セイス氏（②）に諮問。二〇一一年六月にとりまとめられた報告書は、保護付き雇用を廃止して、より個人向けの支援を行うアクセス・トゥ・ワーク・プログラム（Access to Work）在職の障がい者の支援プログラム）の拡充に予算を充当することなどを提言していた。レンプロイの提供する保護付き雇用は、障がいを持つ失業者三〇〇万人のごくわずかを支援しているにすぎず現状に即していないこと、また障がい者は通常の仕事での就業を希望しており、特殊な雇用の提供は必ずしも障がい者の利益にもなっていないことなどが理由だ（③）。このため、より個人のニーズに即した求職や就業維持の支援に向けて、アクセス・トゥ・ワーク・プログラムを予算・内容面ともに拡充すべきである、と報告書は述べている（④）。

政府はこの提言を受けて、二〇一三年秋までに政府の補助を廃止することを目標に、二〇一二年中に不採算工場を閉鎖し、その後、残る工場等についても採算性を検討する方針を決めた（⑤）。ただし、障がい者雇用支援のための予算三億二〇〇万ポンドは維持するとしており、削減分の予算の一部である一五〇〇万ポンドをアクセス・トゥ・

ワーク・プログラムに追加して、他の節約などと併せて新たに八〇〇〇人の求職・就業維持に充てる(6)。一方、予算削減により職を失うレンプロイの障がい者に対しては、一八カ月間にわたり八〇〇万ポンド(一人当たり約二五〇〇ポンド)の予算を措置、個別の再就職支援を行なうとしている。

レンプロイは政府の方針を受けて、国内五四工場のうち三六工場を閉鎖する案を政府に示した。工場の閉鎖により一七五二人が失職する見込みだが、レンプロイは今後のコンサルテーションを通じて、出来るだけ解雇を回避する方策を検討するとしている。

レンプロイの工場閉鎖には、労働組合が強く反対している。直接の対象となる障がい者等を組織するGMBなどのほか、ナショナルセンターのTUCも、失業状況がますます悪化する中で、特に仕事を獲得ことが難しい障がい者を「お払い箱」にすることを強く非難している。また野党労働党も、現在実施すべきプランではないと批判している。

【注】

- 1 組織改編により、二〇一二年一月からDisability Rights UK。
- 2 同氏は、障がい者の権利保護に関する公的組織(Disability Rights Commission)二〇〇七年に人権・均等関連の組織と統合され、現在は平等人権委員会(EHRC)の政策広報部門の責任者などを務める。

た。なお、同氏は以前よりレンプロイの保護付き雇用の廃止を主張していた。

3 報告書は、「ほぼ全ての工場が赤字で、雇用されている障がい者の約半数には仕事がない」と述べている。

4 このほか、限定的な障がい者を対象とした一部のプログラムに対する補助等の廃止や、より個別的な支援を必要とする障がい者(あるいはその雇用主)向けに、資格取得などを通じた就業支援を行なうワーク・チョイス(Work Choice)プログラムとの統合などを報告書は提言している。なお、セイス氏の改革案めぐって政府が実施したパブリック・コンサルテーションに寄せられた意見のほとんどは、障がい者個人の支援への転換に賛同していたという。

5 政府によれば、工場部門全体の赤字額は二〇一一年で六八三〇万ポンド。

6 障がい者一人当たりの雇用には、年間二万五〇〇〇ポンドを要するが、アクセス・トゥ・ワーク・プログラムを通じた支援では二九〇〇ポンドにとどまる。

【参考資料】

Department for Work and Pensions, Remploy, Disability Rights UK, TUC, GMB 各ウェブサイトを

(国際研究部)

ドイツ①

労社相「長期労働時間口座」活用を提案―年金開始年齢引き上げ対策

フォン・デア・ライエン労働社会相は二月二日、公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴

う高齢者の収入対策の一環として、時間外労働などを手当てで精算せず労働時間として貯蓄する「長期労働時間口座」を活用する考えを示し、労使の理解を求めた。長期口座を導入している企業は、現状では少数にとどまっており、仕組みを今のままにしての活用には労使とも積極的とはいえないようだ。

長期口座導入企業、現状は少数派

労働時間口座は、「所定労働時間」と「実労働時間」の差を計算し、時間外手当などの金銭精算をせずに、一定期間プラスあるいはマイナスの時間残高/借入として各人の口座に記録する制度である。残高時間は休暇として、借入時間は勤務として相殺することができ、一年以内に精算される「短期口座」と、複数年にわたる「長期口座」の二種類があり、短期口座の方が普及率が高い。

これまでのところ長期口座を導入している企業はごく少数で、地元紙(ハンデルスブラット)によると、長期口座導入率は公共部門で約七%、民間部門で約二%(四万社)にとどまっている。ただ、化学、金属、電気などの産業では比較的導入が進んでおり、特に化学産業では労働者の二人に一人が長期口座を利用している。

フォン・デア・ライエン労働

社会相は、年金支給開始年齢が今後六五歳から六七歳へ二歳引き上げに伴う収入確保の一環として長期口座の活用を検討しており、労使代表との懇談で「労働者に長く働いて欲しければ、労働者に自由と柔軟性を与える必要がある、その観点から労働時間口座、特に長期口座、さらに生涯口座の活用を検討する余地は大いにある」と述べた。その上で「労働時間の柔軟化という点で、長期口座は企業側と従業員側の双方にメリットがある。企業側は、都度の時間外支払いをすることなく企業内で需給変動の吸収力を高めることができ、従業員はライフスタイルの変化に合わせてより柔軟に自らの労働時間を設計することができ、減額のない早期退職も可能になる」として、自らの構想を説明し、労使の理解を求めた。

少子高齢化と年金開始年齢の引き上げ

ドイツで公的年金制度の礎が築かれたのは、約二〇年前のビスマルク時代である。以降さまざまな制度改革を経てきたが、近年の加速する少子高齢化に対応するため、二〇〇七年に年金支給開始年齢調整法(1)が成立し、二〇一二年から二〇二九年にかけて段階的に年金開始年齢が六五歳から六七歳に引き上げられることが決定した。

ドイツの二〇歳から六四歳の

層は今後二〇三〇年までに計約五〇〇万人減少すると予測されており、同時期に六五歳以上の層は六〇〇万人から二二〇〇万人に増加すると見込まれている。また、公的年金制度を支える現役世代と年金受給者の割合は一九九一年には四対一だったが、二〇三〇年には二対一となる見込みだ。平均寿命については、一九六〇年と比較すると男女ともに四歳以上伸びており、長寿化の傾向が続いている。こうした人口動態の変化に対応し、公的年金制度を維持するために今回の引き上げが決定した。

就労年数をより長く

年金支給開始年齢の引き上げは、人口変化の対応のみならず、技能労働者不足の緩和にもつながると労働社会省では考えている。上述のように現役世代が減少するにつれて二〇一五年から二〇二〇年にかけて労働力不足が深刻になると考えられており、労働者の就労年数の延長はこの不足の緩和に役立つとして、同省では特に六〇歳から六四歳の高齢就業者の増加を歓迎している。実際に労働社会省が二〇一二年二月に発表した調査結果によると、六〇歳から六四歳の就業者の割合は過去一〇年間で二倍以上増えており、当該の就業者総数も記録的な高水準に達している。しかし、ドイツ労働総同盟(DGB)はこれについて

「高齢労働者の就業状況はマクロレベルでは改善しているが、よく見るとミニジョブ(2)など社会保険料を負担せず不安定な働き方をしている者が多い」として、高齢就業者の増加よりもその雇用の質に注目すべきとの考えを示している。

労使の反応

長期口座の一層の活用という労社相の提案に対して、労使双方から根本的な異議は出ていない。しかし、ドイツ労働総同盟(DGB)のゾンマー会長は「労働時間口座は今日、労働者が主権的に自らの労働時間を決定しているというよりは、企業が需要(仕事量)の緩衝役として利用している。特に二〇〇八年以降の金融危機の中でその傾向はさらに顕著になった」と述べて、労働時間口座が使用者に有利な働きをしている点を指摘。さらに「もし政府が労働時間口座を年金支給開始年齢の引き上げにも利用したいと考えるなら、さらなる法改正を実施して、例えば早期退職による部分年金支給と労働時間口座の併用をリンクさせるなどの必要があるだろう」と語った。

一方、ドイツ手工業会議所(ZDH)のケンツラー会長は「長期口座は、中小企業にとっては口座管理の負担が大きい。こうしたマイナス要因を取り除かないと実際の活用や普及にはつな

がらない」と述べて具体的な政府の対応策を求めた。

【注】

1 年金保険支給開始年齢調整法(RV-Altersgrenzanpassungsgesetz)は二〇〇七年三月に成立し、老齢年金の支給開始年齢を二〇一二年から二〇二九年までの間に段階的に六五歳から六七歳へ引き上げることや、「特別長期被保険者に対する老齢年金」を新規に導入し、四五年以上の被保険者期間を満了した者が六五歳で満額の年金受取を可能とすることなどを規定している。

2 「ミニジョブ」とは、「僅少労働(Geringfügige Arbeit)」の通称である。労働者がミニジョブに従事した場合、月当たりの賃金の合計が四〇〇ユーロまでは、社会保険料を支払わなくてよい。また、社会保険加入義務がある「本業」に従事しながら、一つのミニジョブを行う場合は、本業の賃金と合算しなくてよい。

【参考資料】

Deutsche Rentenversicherung Bund (12.10.2010), Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Informationen zur Rente mit 67 (15.12.2009), Handelsblat, Seite 18 (22.2.2012), Süddeutsche.de, Deutsche arbeiten immer länger (21.02.2012), European Industrial Relations Observatory (12 March, 2012).

ドイツ②

**賃上げ三段階で実施、来年八月に六・三%一ペル
デイ、労使交渉に合意**

統一産業労働組合(ベルデイ)は三月三十一日、連邦政府・地方

自治体(州を除く)の代表との間で、公務労働者の賃上げ交渉に合意した。労働協約の期間を今年三月からの二年間とし、三月にまず三・五%引き上げる。続いて、来年一月に一・四%、八月にはさらに一・四%の引き上げを図る。こうした段階的引き上げにより、現在の水準からみれば、来年八月には六・三%の賃上げが実現する。

年初から賃上げに強気の姿勢

ベルデイのブルルスケ委員長は年初から賃上げ獲得に強い意欲を示しており、公共部門の労働協約による過去一〇年の賃上げは、金属や化学などの工業部門と比較すると三割以上少ない。この格差は適正に解消する必要があり、組合の要求を押し通すためには強硬な手段も辞さない」と述べていた。その発言どおり交渉中は、公共交通機関や幼稚園、病院、ゴミ収集など各地の公共サービス部門で警告スト(Warnstreik)が行われた。これ以上交渉が進展しない場合は、本格的なストライキも検討されていたが、今回の労使合意によって、最終的にそれは回避されることになった。

使用者側の代表として交渉の先頭に立っていたペーター・フリードリヒ内務相は、徹夜で続けられて合意に達した今回の最終交渉について「非常に厳しく、マラソンというよりはトライア

スロンのような感じだった」と述べ、「使用者が合意できる限界ぎりぎりのところまでいった」と評した。

一方のブルルスケ委員長は「この合意を受け入れるのは非常に難しかったが、少なくとも当初の要求額には近づき、年々拡大しつつあった民間労働者との賃上げ格差を埋めることができた」と述べ、成果を強調した。

三段階で計六・三%の引き上げ

ドイツの公務員には二種類あり、労使交渉により給与改定が行われていない「官吏(Beamtet)」と、労使交渉により給与改定が行われている「公務労働者(Tarifbeschäftigte)」がいる。今回ベルデイの交渉によって賃金が引き上げられるのは後者の方である。

今回の合意によって、該当する約二〇〇万人の公務労働者の賃金は、三月一日から遡及して三・五%引き上げられ、二〇一三年一月にさらに一・四%、その後同年八月に一・四%の合計六・三%引き上げられる。

多くの産業が協約期限を迎える今春の労使交渉は、約九〇〇万人の労働者が影響を受ける見込みだが、今回の合意がモデルケースとして他の労使交渉にも影響を与えるのではないかと見られている。

【参考資料】

Ver. di Pressemitteilungen (31.3.30.3.2012), Deutsche Welle (31.03.2012), Associated Press (Mar 31, 2012)

(国際研究部)

フランス

**悪化する雇用情勢―五カ
月連続で失業者増**

フランス政府の発表によると、今年一月末時点の失業者数(カテゴリーAの求職者数)は、前月末比で〇・五%増加し(前年同月比では六・二%の増加)、二八六万七〇〇〇人に達した。これで、失業者数の増加は昨年五月以降五カ月連続となり、増加傾向に歯止めがかからない。二〇〇八年前半にはおよそ二〇〇万人であった失業者数はこの四年間で四〇%以上増加したことになる。

公共職業安定所(Pôle Emploi)にカテゴリーAの求職者として登録されている者(1)は、二〇一二年一月末時点で二八六万七〇〇〇人(フランス本土、以下同様)であった。これは、前月比で〇・五%(一萬三四〇〇〇人)、前年同月比で六・二%の増加であった。

また、カテゴリーB及びカテゴリーCの求職者(2)数は、二〇一二年一月末時点で一三九万六五〇〇人であった。この数は、

前月比では〇・八％の減少であったが、前年同月比では三・九％の増加である。従って、積極的な求職活動を行なっている求職者数（カテゴリーA、B、Cの求職者数の合計）は、二〇一二年一月末時点で四二五万八二〇〇人となり、前月比で〇・一％、前年同月比で五・五％の増加であった。

二〇一二年一月末時点のカテゴリーAの求職者数を男女別で見ると、男性は一四七万四七〇〇人、女性は一三八万七〇〇〇人。男性は前月比で一・〇％の増加であったが、女性は、前月比で〇・一％の減少となっている。ただ、前年同月比では、それぞれ、五・四％、七・〇％増加した。同様に年齢階層別にみると、前年同月比で、五〇歳以上が一五・二％増であり、二五歳以上五〇歳未満の四・二％増、二五歳未満の三・三％増と比べて大幅な増加となっている。さらに二〇一二年一月末時点のカテゴリーA、B、Cの求職者数を失業期間別に見ると、前年同月比で、一年未満が四・七％増、一年以上が六・七％増と、長期失業者が増加していることがわかる。とりわけ、失業期間二年以上三年未満が七・〇％増、三年以上二二・七％増と、超長期失業者が大幅に増加している。

このように、失業者数は昨年五月以降増加しているが、今のところ改善の兆しが見られない。



大統領選挙の第一回投票まで一カ月と迫る中、失業者数の増加は、サルコジ大統領にとって頭の痛い問題である。サルコジ政権初期の二〇〇八年前半には、およそ二〇〇万人であった失業者数（失業率も七％代前半であった）はこの四年間で、四割以上増加した。現職大統領が選挙戦で苦戦を強いられている一因となっている。

【注】
1 積極的な求職活動を行なっている求職者のうち、一カ月間に一切就業しなかった者。狭義の失業者と扱われることが多い。
2 積極的な求職活動を行なっている求職者のうち、一カ月間に就労を怠った者。

【資料出所】
海外委託調査員

（国際研究部）

中国

台湾の高度人材獲得が本格化―福建省に拠点設置

福建省は二月、福建省平潭を高度人材獲得の拠点として強化する方針を示した。具体的には交通網のインフラ整備、高度人材への税制優遇などを行う。狙いは、地の利を活かして台湾の高度人材を呼び込むことにある。労働集約型の産業が集積する深センとは異なる、付加価値が高く競争力のある産業が集積する一大経済地域をめざす。

高度人材誘致へ優遇措置

福建省は、かねてより進めていた平潭での開発を促進させるため、インフラ整備、企業誘致、高度人材誘致などを行う。インフラ面では、福建省の中心である福州市からの交通網の整備を行うほか、現在台北―平潭間を週二回就航している高速船の増便を検討する。

企業に対しては台湾のハイテク企業に対して積極的に誘致を行うほか、部分的に人民元と台湾ドルの二重通貨制を認める予定。すでにいくつかの台湾企業が平潭に進出しているが、液晶モニターやLEDの製造業等、いずれも付加価値の高いハイテク産業が中心である。

個人に対しては、平潭島に居住して働く場合に住居・社会保

障の提供を行う。また中国と台湾の所得税差により、台湾で勤務するよりも多い所得税を支払う場合には、その差額を還付する。科学技術、金融、高等教育等の分野の高度人材に対しては、住宅を無料で貸し出すほか、三年以上平潭で働いた場合は、住宅を購入する際に補助金を支給する。台湾の大学を卒業した者が平潭で起業する場合には、税制、融資の面で補助を行う。政府系機関でも台湾の人材の募集を行う。経済開発局や交通局で人材を募集しており、五年以上の実務経験を持つ者、経営学の修士課程を有する者などを求めている。平潭管理委員会の姜信治委員長は「我々の委員会ではリーダーシップを発揮し、平潭の発展政策に貢献できるような台湾の高度人材を呼び込みたい」と述べている。

中央政府もこの計画への支援を表明している。福建省は二〇一五年までにインフラ整備費用として、二五〇〇億元を拠出する計画であるが、これとは別に中央政府が、二〇一五年までに八億元の補助金を平潭に対し支給する予定である。第一二次五年計画でも平潭の開発は明言されており、「平潭を台湾との経済交流・文化交流の拠点とする。台湾からの投資を促進するため、アモイは兩岸の金融サービス

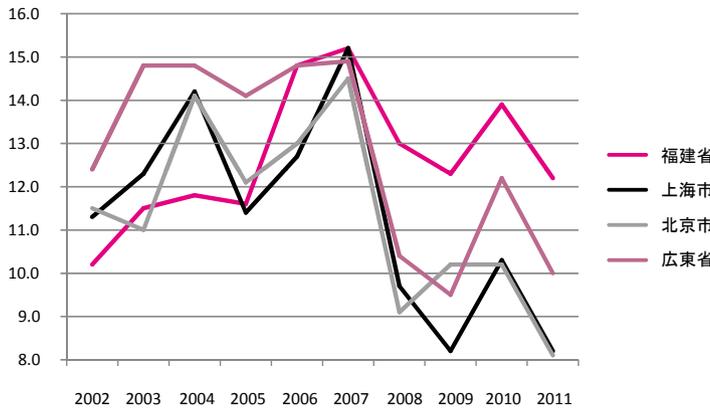
の拠点とし、平潭は包括的な開放実験区域とする」と記されている。これらの一連の計画について福建省の蘇樹林省長は「平潭は平凡ではない。平凡ならばそれは平潭ではない」と述べている。

発展の背景に台湾との経済親密化

平潭は福建省の省都である福州市に属しており、市の中心部から南東の方向にあり、大小百を超える島から構成されている。総面積は約三七〇平方メートル。二〇〇九年より総合実験特区に指定された。現在平潭と台北を結ぶ高速船が就航しており、約二時間半で結んでいる。

平潭島および福建省は、従来はさほど発展した地域ではなかった。古くは宋の時代に海のシルクロードの起点として発展し、有数の貿易港として栄えていたが、明朝時代に海禁政策が実施されると、発展は停滞した。この頃に福建省から台湾や東南アジアに移住した人々が華僑の源流とされており、福建省は「華僑の故郷」とも言われる。中華人民共和国の建国後は台湾との近さから国家プロジェクトとしての建設計画も敬遠され、国有企業の拠点設置などによる恩恵も得られなかった。しかし一九八〇年にアモイが経済特区に、一九八四年に福州市が沿岸開放都市に指定されると、外国資本に後押しされる形で発展し始めた。二一世紀に入ると、中国経

図 福建省、上海市、北京市、広東省のGDP成長率(%、前年比)



資料出所：各省市省政府、統計局

濟の急激な成長に注目した華僑が多数帰還し、彼らの投資により福建省はさらに発展した。さらにここ数年は台湾との経済親密化に伴い、台湾資本の投資の流入が発展に拍車をかけており、他地域を凌ぐ勢いで発展している(図)。

また、鄧小平氏による改革開放政策の時代に、人口数方の漁村であった深センが劇的に発展したことや、江沢民氏による上海浦東地区の開発政策、胡錦濤氏による北京や東北部での開発政策が行われたことから、今後福建省で同様の開発が行われ、更なる発展をするのではとの期待も強い。

経済発展「改革モデル」への期待

今回の特区計画により、平潭が深センのように急激に発展するのではとの期待もある。つまり、香港に近いという地の利を生かして発展した深センのように、台湾に近い平潭が今後発展するのではという期待である。しかし平潭は、労働集約型の産業が集積している深センとは異なる、付加価値の高い産業の発展を目指すと思われる。上述の通りハイテク産業を中心に企業誘致を進めている他、医療や教育

韓国では、二〇一一年二月に雇用労働部、「仕事を通じた希望発見プロジェクト」開始

韓国

【参考資料】
 国務院 統計局 人的資源社会保障部
 各省市省政府 チャイナデイリー タイペイタイムズ
 (国際研究部)

世界の分野でも、高度な水準の拠点設置をめざしており、当該分野での台湾からの人材募集を行っている。平潭管理委員会の周氏は「平潭は、深センやアモイ等の経済特区のような、安価な労働力や輸出に依存する古い発展モデルを真似しない。台湾から高度人材を呼び込むことで、経済発展はもろんだが環境に優しい地域を構築する。その方針に従う企業には税制優遇を行う。長い目で見れば、平潭は単なる保税倉庫から、香港のような自由貿易地域となるだろう」と述べている。

学校を卒業した六七万三〇〇〇人の若者のうち、二七万九〇〇〇人が二〇一一年八月時点で失業していた。また、四〇〇〜六四歳の失業手当受給者のうち、二〇一一年一月末時点で、三二万九〇〇〇人が失業手当受給期間終了の一カ月後に失業していた。

若年・中堅層向け総合雇用支援策
 若年・中堅層、とりわけ求職中の若者やベビーブーマーの失業が深刻な社会問題となるなか、雇用労働部は三月二日、職業相談、職業訓練から職業紹介までを網羅する総合雇用支援策として「仕事を通じた希望発見プロジェクト」を開始した。同プロジェクトは、二つのプロジェクトで構成している。

第一に、「若年者雇用成功(YES)プロジェクト」は、学校卒業後、仕事が見つからない一五〜二九歳(兵役を終えている場合は、一五〜三二歳)の若者を対象としている。高校卒業後、進学しない失業者は、直ちにプログラムに参加できる。大学以上の卒業資格を持つ失業者は、卒業六カ月後から参加資格を有する。

第二に、「中堅層のための再就職促進プロジェクト」は、収入が最低生計費の二〇〇%以下の世帯に属する中堅層(四〇〜六四歳)のうち、①失業手当受給期間終了後一カ月間失業している者、②雇用保険加入期間が失業手当受給資格に満たない者、③雇用保険未加入で六カ月以上失業している者——のいずれかに該当する者を対象としている。また、「仕事を通じた希望発見プロジェクト」は、三段階に分けて参加者に雇用支援サービスを提供する。

第一段階(三週〜一カ月間)で、参加者は職業相談、職業心理テスト、グループ相談などを受けた後、希望の職に就くための雇用支援サービスを含む個別別行動計画を策定する。

第二段階(六カ月間)で、参加者は希望職種に応じた職業訓練を受ける。参加者には研修カード(二〇〇万ウォンに相当する個人別訓練口座付)が発行され、最高で月額三二万六〇〇〇ウォンの手当(求職手当二〇万ウォン、訓練手当一一万六〇〇〇ウォン)が支給される。

第三段階(二カ月間)で、参加者は、面接への同行や雇用者と求職者を引き合わせるイベントへの招待など、集中的な職業紹介を受ける。これは、参加者の希望職種や修了した訓練コースに対応する形で提供される。

雇用労働部は、全国の雇用支援センターを通じてこのプロジェクトを運営し、五万一〇〇〇人の若者、一〇万五〇〇〇人の中堅層が参加すると見込んでいる。

(国際研究部)

る者、②雇用保険加入期間が失業手当受給資格に満たない者、③雇用保険未加入で六カ月以上失業している者——のいずれかに該当する者を対象としている。また、「仕事を通じた希望発見プロジェクト」は、三段階に分けて参加者に雇用支援サービスを提供する。

第一段階(三週〜一カ月間)で、参加者は職業相談、職業心理テスト、グループ相談などを受けた後、希望の職に就くための雇用支援サービスを含む個別別行動計画を策定する。

第二段階(六カ月間)で、参加者は希望職種に応じた職業訓練を受ける。参加者には研修カード(二〇〇万ウォンに相当する個人別訓練口座付)が発行され、最高で月額三二万六〇〇〇ウォンの手当(求職手当二〇万ウォン、訓練手当一一万六〇〇〇ウォン)が支給される。

第三段階(二カ月間)で、参加者は、面接への同行や雇用者と求職者を引き合わせるイベントへの招待など、集中的な職業紹介を受ける。これは、参加者の希望職種や修了した訓練コースに対応する形で提供される。

雇用労働部は、全国の雇用支援センターを通じてこのプロジェクトを運営し、五万一〇〇〇人の若者、一〇万五〇〇〇人の中堅層が参加すると見込んでいる。

(国際研究部)