

海外労働事情

イギリス

企業のスキル需要や訓練の実施状況に関する調査結果

技能政策に関して政府に提言を行う雇用・技能委員会（UK CES）は七月、企業のスキル需要や訓練の実施状況等に関する統計調査の結果を報告書にまとめた。不況期に比べて求人が増加やスキル需要の拡大がみられるものの、必ずしもスキル不足に対応した訓練が実施されていない状況が明らかになっている。また中小規模の事業所では、スキル需要の充足に問題を抱えている可能性も指摘されている。

熟練工や専門職などで求人難

「雇用者スキル調査」(Employer Skills Survey) は、UK CESが隔年で実施している（一）事業所調査で、最新の二〇一一年調査はイングランドの七万四〇〇〇事業所から回答を得ている。報告書の概要は以下の通り。

（新卒者の仕事に就く準備）

回答事業所の三〇％が過去三年以内に新卒者を採用、その多くが新卒者は「仕事に就く準備が出来ている」(well prepared for work) と評価しており、ハ

の比率は新卒者の年齢と最終学歴に比例して高まる（二六歳の学卒者で五九％、大卒者で八三％）。一七～一八歳の新卒者については、通常の教育機関よりも職業訓練寄りの継続教育カレッジ（二）の出身者をより高く評価する傾向にある（それぞれ六六％、七四％）。また「準備が出来ていない」と評価する理由としては、経験不足（職業的経験、人生経験が少ない、成熟度が低い）やパーソナリティの問題（態度が悪い、モチベーションが低い）など。このことは、企業が提供する就業体験が若者を益する可能性を示唆している。

（スキル不足による求人難）

調査期間中（二〇一一年三月～五月）、事業所の一五％が合計で五万三四〇〇〇人の求人をこなっており、事業所比率、求人数とも〇九年調査からは増加しているものの、不況前の〇七年調査のレベルには達していない。事業所の四％が求職者のスキル不足（スキル、資格、経験が低い）により充足困難な求人があると回答しており、求人全体の一六％（八万五五〇〇〇人分）に相当する。職種別には、スキル不足による求人難の比率が高いのは熟練工（skilled trades）（六）に三三％、これに専門職が

続く（二二％）。また業種別には、製造業、コミュニティ・ソーシャル・対人サービス（四）でスキル不足による求人難の比率が高い（それぞれ二四％と二三％）。総じて、充足が困難な求人数は規模の大きい事業所に多く、従業員に対するそうした求人数の比率は小規模企業で高い。また、前回調査からこうした求人数が顕著に増加しているのは中小規模（二五～一九九人）の事業所（五）。

充足困難な求人があると回答した事業所のうち、八一％がその影響として、従業員の負荷が増大しモラル低下や離職のリスクを高めているとしている。またより直接的な事業への影響をあげる回答も多い（サービス目標の達成が困難四六％、新製品・サービスの開発に遅れ四〇％、事業運営コストの増加四〇％）。

（従業員のスキル不足）

スキル不足の従業員を一人以上抱えていると回答した事業所は全体の一八％、従業員数では約一三〇万人（全従業員数の六％相当）となり、〇九年調査からは減少している。職種別には、販売・顧客サービスや基礎的職業（六）などで多く、一方で求人難が報告されている熟練工については、スキル不足の従業

員の比率が前回調査からもっとも大きく低下している。また業種別には、ホテル・レストラン業、卸売・小売業で比率が高い。ただし、スキル不足の最大の理由は新任あるいは訓練途中であること（それぞれ四六％、四五％）だ。また影響としては、他の従業員の負荷の増大をあげる事業所が四九％と最多で、以下、事業運営コストの増加二七％、品質維持が困難二六％、など。また、全体として従業員のスキル不足に直面する事業所比率やこうした従業員の比率は低下しているが、中小規模事業所では低下傾向は緩やかとなっている。

（企業における訓練の実施状況）

過去一二月の間に従業員に対して職場内もしくは職場外の訓練を提供した事業所は全体の六六％、従業員一〇〇万人あたり（五三％相当）が対象となっ

た。一人当たり訓練日数は八・三日、また一人当たりの訓練費用は約三三〇〇ポンド。ただし、費用のおよそ二分の一は訓練受講中の賃金で、外部の訓練プログラムへの支払いは八％。訓練受講者比率は規模の大きい事業所が高く、一人当たりの訓練日数は小規模な事業所で多い傾向にある。職種別の訓練受講者

比率を見ると、介護・レジャー！その他サービスで七〇％と高く、管理職（四四％）、管理・事務（四五％）、機械操作（四五％）、基礎的職種（四八％）などでは比率が低い。なお、公的に承認された資格の取得を目的とする訓練を提供した事業所は全体の三〇％。

前回調査時には、企業が不況対応として求人を抑制する一方で、従業員訓練の充実によりスキル需要の充足を図ったため、訓練を提供した事業所や受講者の比率が高まったとみられる。結果として、二〇一一年調査における訓練受講者比率や訓練日数は、前回調査に比して若干減少しているが、小規模（二五～九九九人）事業所では前回調査から僅かに訓練日数が増加しており、他の規模に比してスキル不足の解消が進んでいない（従業員の訓練が依然としてスキル不足への対応の重要な手段となっている）可能性がある。

また、訓練を提供しなかった三四％の事業所のうち、二三％では訓練外の育成を実施している。すなわち、職務への適応状況を上司が監督、他の従業員の仕事を観察する機会を与える、本来の職務範囲を超える仕事を与えて達成度をフィードバックする――など。

訓練提供の有無と製品・サービスの質との関連を見ると、革新的（高品質、高カスタマイズ）

表 スキル需要、訓練の実施状況の推移

	2005	2007	2009	2011
求人のある事業所比率	17%	18%	12%	15%
求人総数	573,900	619,700	385,700	533,400
うちスキル不足により充足困難な求人 (求人総数に占める比率)	143,100 (25%)	130,000 (21%)	63,100 (16%)	85,500 (16%)
従業員のスキル不足を抱える事業所比率	16%	15%	19%	18%
スキル不足の従業員数 (全体の従業員数に占める比率)	126万人 (6%)	136万人 (6%)	170万人 (7%)	132万人 (6%)
訓練を提供した事業所比率	65%	67%	68%	66%
うち職場外訓練を提供した事業所比率	46%	46%	51%	47%
訓練を受講した従業員 (全体の従業員数に占める比率)	-	-	-	1200万人 (53%)
受講者一人当たりの訓練日数	-	-	8.5日	8.3日
受講者一人当たりの訓練費用	£ 2,550	£ 2,775	£ 3,050	£ 3,300

資料出所: "UK Commission's Employer Skills Survey 2011: England Results", UKCES

また、地方自治体の連合体であるLGAが六月に公表した報告書⁸⁾は、継続教育カレッジ

また、地方自治体の連合体であるLGAが六月に公表した報告書⁸⁾は、継続教育カレッジ

また、地方自治体の連合体であるLGAが六月に公表した報告書⁸⁾は、継続教育カレッジ

また、地方自治体の連合体であるLGAが六月に公表した報告書⁸⁾は、継続教育カレッジ

また、地方自治体の連合体であるLGAが六月に公表した報告書⁸⁾は、継続教育カレッジ

また、地方自治体の連合体であるLGAが六月に公表した報告書⁸⁾は、継続教育カレッジ

また、地方自治体の連合体であるLGAが六月に公表した報告書⁸⁾は、継続教育カレッジ

また、地方自治体の連合体であるLGAが六月に公表した報告書⁸⁾は、継続教育カレッジ

等が企業のスキル需要に対応した訓練コースを提供していないと批判している。多くの若者が美容・理容やホスピタリティ、マスメディアなどのコースを修了するが、対応する求人の数は限られており、むしろ人材不足の状態にある建築・エンジニアリング、環境産業などの分野の修了者が少ないという¹⁰⁾。

UKCESは、経済成長の原動力である中小企業におけるスキル不足が景気回復の妨げとなつている可能性を指摘、教育訓練の重要性を主張している。ただし同時に、近年の若年失業者の増大に対応するためにも、過度なスキルの偏重は控えるよう企業に求めている。七月に公表した報告書「The youth employment challenge」によれば、若者向けの仕事である販売や基礎的職種の雇用が近年減少しており、また就業経験をより重視する小規模企業の増加などで若者の就業機会が狭まっているという。しかし、就業経験を積んだ卒業者（座学と企業などでの就業を組み合わせたコースの修了者）の比率はむしろここ一五年減少が続いているという。このため、就業経験や学歴などを過度に偏重せずに幅広く若者を採用し、育成を行なうことや、アプレンティスシップ¹¹⁾や就業体験などの受入れを通じた若者の支援など、企業の積極的な取り組みを求めている。

UKCESは、経済成長の原動力である中小企業におけるスキル不足が景気回復の妨げとなつている可能性を指摘、教育訓練の重要性を主張している。ただし同時に、近年の若年失業者の増大に対応するためにも、過度なスキルの偏重は控えるよう企業に求めている。七月に公表した報告書「The youth employment challenge」によれば、若者向けの仕事である販売や基礎的職種の雇用が近年減少しており、また就業経験をより重視する小規模企業の増加などで若者の就業機会が狭まっているという。しかし、就業経験を積んだ卒業者（座学と企業などでの就業を組み合わせたコースの修了者）の比率はむしろここ一五年減少が続いているという。このため、就業経験や学歴などを過度に偏重せずに幅広く若者を採用し、育成を行なうことや、アプレンティスシップ¹¹⁾や就業体験などの受入れを通じた若者の支援など、企業の積極的な取り組みを求めている。

UKCESは、経済成長の原動力である中小企業におけるスキル不足が景気回復の妨げとなつている可能性を指摘、教育訓練の重要性を主張している。ただし同時に、近年の若年失業者の増大に対応するためにも、過度なスキルの偏重は控えるよう企業に求めている。七月に公表した報告書「The youth employment challenge」によれば、若者向けの仕事である販売や基礎的職種の雇用が近年減少しており、また就業経験をより重視する小規模企業の増加などで若者の就業機会が狭まっているという。しかし、就業経験を積んだ卒業者（座学と企業などでの就業を組み合わせたコースの修了者）の比率はむしろここ一五年減少が続いているという。このため、就業経験や学歴などを過度に偏重せずに幅広く若者を採用し、育成を行なうことや、アプレンティスシップ¹¹⁾や就業体験などの受入れを通じた若者の支援など、企業の積極的な取り組みを求めている。

UKCESは、経済成長の原動力である中小企業におけるスキル不足が景気回復の妨げとなつている可能性を指摘、教育訓練の重要性を主張している。ただし同時に、近年の若年失業者の増大に対応するためにも、過度なスキルの偏重は控えるよう企業に求めている。七月に公表した報告書「The youth employment challenge」によれば、若者向けの仕事である販売や基礎的職種の雇用が近年減少しており、また就業経験をより重視する小規模企業の増加などで若者の就業機会が狭まっているという。しかし、就業経験を積んだ卒業者（座学と企業などでの就業を組み合わせたコースの修了者）の比率はむしろここ一五年減少が続いているという。このため、就業経験や学歴などを過度に偏重せずに幅広く若者を採用し、育成を行なうことや、アプレンティスシップ¹¹⁾や就業体験などの受入れを通じた若者の支援など、企業の積極的な取り組みを求めている。

UKCESは、経済成長の原動力である中小企業におけるスキル不足が景気回復の妨げとなつている可能性を指摘、教育訓練の重要性を主張している。ただし同時に、近年の若年失業者の増大に対応するためにも、過度なスキルの偏重は控えるよう企業に求めている。七月に公表した報告書「The youth employment challenge」によれば、若者向けの仕事である販売や基礎的職種の雇用が近年減少しており、また就業経験をより重視する小規模企業の増加などで若者の就業機会が狭まっているという。しかし、就業経験を積んだ卒業者（座学と企業などでの就業を組み合わせたコースの修了者）の比率はむしろここ一五年減少が続いているという。このため、就業経験や学歴などを過度に偏重せずに幅広く若者を採用し、育成を行なうことや、アプレンティスシップ¹¹⁾や就業体験などの受入れを通じた若者の支援など、企業の積極的な取り組みを求めている。

UKCESは、経済成長の原動力である中小企業におけるスキル不足が景気回復の妨げとなつている可能性を指摘、教育訓練の重要性を主張している。ただし同時に、近年の若年失業者の増大に対応するためにも、過度なスキルの偏重は控えるよう企業に求めている。七月に公表した報告書「The youth employment challenge」によれば、若者向けの仕事である販売や基礎的職種の雇用が近年減少しており、また就業経験をより重視する小規模企業の増加などで若者の就業機会が狭まっているという。しかし、就業経験を積んだ卒業者（座学と企業などでの就業を組み合わせたコースの修了者）の比率はむしろここ一五年減少が続いているという。このため、就業経験や学歴などを過度に偏重せずに幅広く若者を採用し、育成を行なうことや、アプレンティスシップ¹¹⁾や就業体験などの受入れを通じた若者の支援など、企業の積極的な取り組みを求めている。

UKCESは、経済成長の原動力である中小企業におけるスキル不足が景気回復の妨げとなつている可能性を指摘、教育訓練の重要性を主張している。ただし同時に、近年の若年失業者の増大に対応するためにも、過度なスキルの偏重は控えるよう企業に求めている。七月に公表した報告書「The youth employment challenge」によれば、若者向けの仕事である販売や基礎的職種の雇用が近年減少しており、また就業経験をより重視する小規模企業の増加などで若者の就業機会が狭まっているという。しかし、就業経験を積んだ卒業者（座学と企業などでの就業を組み合わせたコースの修了者）の比率はむしろここ一五年減少が続いているという。このため、就業経験や学歴などを過度に偏重せずに幅広く若者を採用し、育成を行なうことや、アプレンティスシップ¹¹⁾や就業体験などの受入れを通じた若者の支援など、企業の積極的な取り組みを求めている。

初回調査は一九九九年で、二〇〇五年以降隔年調査となった。従来はイングランドのみを調査範囲としていたが、二〇一一年調査はこれをイギリス全体（イングランドのほか、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド）に拡大。各地域の結果を取りまとめた報告書が随時公表される予定だが、イギリス全体の結果（五月に公表）については、回答企業の八割超をイングランドの企業が占めることから、イングランド調査の結果と傾向は類似している。

義務教育後の多様な教育を担う国内で最多の職業教育訓練の実施機関で、政府からの補助金により運営。

便宜上、熟練工の訳語をあてて、電気工、工作機器等の製作・据付人、大工、左官、自動車工、印刷工のほか、農業技術者、食肉処理者、料理人、テレビ技術者などを含む。

芸術・娯楽のほか、宗教・政治組織や労組などのメンバースhip組織、また対人サービスとして理容・美容、クリーニング、葬儀などのサービス業を含む分類。

報告書はこの結果について、比較的人材調達が容易な近年の労働市場の状況にもかかわらずスキル需要の充足能力が低いことによるものか、あるいは成長への意欲を示すものか、との問いを提示している。

バー店員、清掃員、労働者、包装係、警備員、商品陳列係、交通整理係など。

"Learning to Grow" CBI。同調査によれば、八二%の企業が従業員の教育訓練の水準を維持または向上させる方針であると回答している。ただし、多くの企業は低スキルの労働者の調達はそれなりに可能であると考えており、過半数はむしろ管理職層の訓練に関心を示しているという。

"Skills for business: more to learn" BCC。大学進学レベルの中等教育修了資格（Aレベル）保有者の採用に不安を感じないとの回答は二九%、大卒者でも四五%に留まり、無資格の卒業者については七%。



(国際研究部)

【参考資料】
UK Commission for Employment and Skills, CBI, BCC, LGA, FE Weekほか各ウェブサイトで

【参考資料】
UK Commission for Employment and Skills, CBI, BCC, LGA, FE Weekほか各ウェブサイトで

【参考資料】
UK Commission for Employment and Skills, CBI, BCC, LGA, FE Weekほか各ウェブサイトで

【参考資料】
UK Commission for Employment and Skills, CBI, BCC, LGA, FE Weekほか各ウェブサイトで

【参考資料】
UK Commission for Employment and Skills, CBI, BCC, LGA, FE Weekほか各ウェブサイトで

【参考資料】
UK Commission for Employment and Skills, CBI, BCC, LGA, FE Weekほか各ウェブサイトで

【参考資料】
UK Commission for Employment and Skills, CBI, BCC, LGA, FE Weekほか各ウェブサイトで

アメリカ

九〇%以上の雇用主が採用にインターネットを通じてソーシャル・ネットワークワーキング・サービスを活用

フェイスブック(Facebook)、ツイッター(Twitter)、リンクトイン(Likein)といった名前を耳にしたことがあるだろうか。インターネットを通じて利用者が情報を共有することを目的としたソーシャル・ネットワークワーキング・サービス(SNS)だ。これらを採用活動に活用する企業が増加傾向にあるとする調査結果がジョブバイト(Jobvite)社から七月九日に発表された。ジョブバイト社(Jobvite)はインターネットを通じて採用支援ソフトウェアの開発、販売および採用候補者の調査支援などを行う民間企業。

ソーシャル・ネットワークワーキング・サービスとは

ソーシャル・ネットワーク・サービスのうち、フェイスブックは全世界でおよそ九億五〇〇〇万人の登録者数を数える。ツイッターと並んで二〇一〇年から一年にかけての中東から北アフリカ諸国で起きた民主化運動「アラブの春」の有力な原動力となったことで有名だ。その知名度にもかかわらず実際に利

用したことがない者にとっては内容が理解しにくい。

若干の説明を加えよう。ソーシャル・ネットワークワーキング・サービスとはPC、スマートフォン、携帯電話などによりインターネットを通じて特定、不特定の複数の利用者との情報共有を行うもの。そのうちの代表格がフェイスブック、リンクトイン、ツイッターだ。これらは専用のソフトウェアもしくはインターネットのウェブサイトという形で提供される。サービスを利用するためには登録が最初に必要な。その際に、フェイスブックとリンクトインは名前だけでなく住所、性別、趣味、年齢、出身大学、勤務先などの個人を特定する情報を登録することが推奨される。一方、ツイッターは匿名かどうかを問わない。情報共有の方法も異なる。フェイスブックとリンクトインでは互いに承認しあつた利用者との間の情報共有が前提となっている。つまり、自分が発信する情報を他の利用者と共有する場合と、他の利用者が発信した情報を共有する場合のどちらも登録者同士の閉じられた形で行われる。一方、ツイッターは他の利用者が発信した情報を共有する場合に許可をとる必要はなく、また自分が発信する情報も特定の誰かに向かう必要もない。この特徴は両者の力点の違いによる。ツイッターが発信され

た情報に力点があるのに対してフェイスブックとリンクトインはそれに加えて利用者の個人情報や交友関係を含めたものに情報として価値を見出しているところである。これらの利用方法はその目的によって異なる。フェイスブックは主として企業の広告宣伝活動が目的であり、リンクトインは企業の採用活動や労働者の転職を支援することが意識されているのである。

したがって、リンクトインは単なる個人情報にとどまらず、勤務先情報やこれまでの職歴と業績、スキルなど、企業の採用担当者からみて有益な情報が入手可能となつているのだ。利用者側には、どの企業の採用担当者が自分の情報を見たのかという情報も提供される。これにより、利用者はどの企業の採用担当者が自分に関心があるのかを知ることができる。

このようなソーシャル・ネットワークワーキング・サービスによる採用活動はアメリカだけでなく日本でも行われるようになってきた。就職活動を省略した「就活」にかけた「ソー活」がそうである。

すべてのツールで採用活動の利用率が増加

調査は二〇〇八年から毎年実施しており、今年で五回目。五月から六月にかけて、人事担当者および採用担当者八〇〇人以上

上から回答を得た。

前年二〇一一年との比較では、フェイスブック、リンクトイン、ツイッターのそれぞれで「活用したことがある」とする回答が増えている。リンクトインは八七%から九三%へ、フェイスブックは五五%から六六%へ、ツイッターは四七%から五四%へ増加した。

このようなツールが採用活動において「必要不可欠となっている」とする回答は調査を開始した五年前の七八%から九二%へと大きく伸びた。

面接や応募書類でわかる以上の情報を入手

採用担当者は得られた情報にどのような判断を下しているのか、調査はそのようなことも聞いている。

情報から悪い印象を受けるとしたのは、「不法薬物使用」が七八%、「同性愛」が六七%、「文法上の間違いやスペルミス」が五四%だった。中立的な印象としたのは、「政治的および宗教的な意見」で、それぞれ六二%と五三%。肯定的な印象を受けるとしたのは、「ボランティアなどの活動」で六六%だった。

実際にこれらのツールを活用して採用したことがあると回答した企業の数も増加傾向にある。その割合は、一〇一〇年に五八%、一一年に六三%、一二年には七三%となった。内訳は、

リンクトインを通じた候補者のうち八九%、フェイスブックのうち二五%、ツイッターのうち一五%が採用へ結びついたとする。また、四三%がこれらのツールを活用することによって採用候補者の質が向上したと回答した。

ソーシャル・ネットワークワーキング・サービスというツールを利用することで、採用候補者の交友関係やより詳細な個人情報、日常的な情報発信など、全方位的な評価を行う傾向が強まってきていると言える。

【参考資料】

Jobvite ウェブサイト (<http://recruiting.jobvite.com/resources/social-recruiting-survey.php>) 二〇一二年七月二十七日閲覧

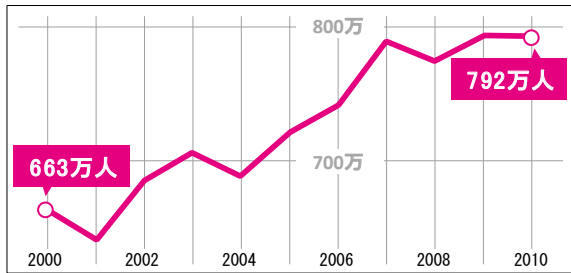
(国際研究部 山崎 憲)

ドイツ

低賃金労働者が増加—「雇用の奇跡」の影で

ドイツは一九九〇年代の硬直した労働市場と高失業率という反省から、二〇〇〇年代に入り雇用や労働時間の柔軟化を推進してきた。その結果、二〇〇八年の金融危機の際にはその柔軟性を活用して大量の失業者を出すことなく雇用を回復させ、他国から「雇用の奇跡」と呼ばれた。現在も近隣諸国が高失業率に苦しむ中、七月の失業率は六、

図 低賃金労働者数の推移



資料出所：IAQ2012

八% (季調値) と低く安定的に推移している。しかし、その賞賛の陰で二〇〇〇年以降、低賃金労働者が拡大しており、専門家から懸念の声が上がっている。

労働者の五人に一人が低賃金

「低賃金労働者」とは、平均名目賃金 (時給) の三分の二未満の額で働く者を指す。この基準に従って社会経済パネル調査 (SOEP) を分析すると、二〇一〇年は時給九・一五ユーロ

未満で働く労働者がこれに該当。学生や年金受給者を含めて約七九二万人の労働者が低賃金で働き、全労働者の二三・一%を占めていた。二〇〇〇年の六六三万人と比較すると約二割も増えている (図)。

低賃金労働者の平均時給をみ

ると、旧東独地域で六・五二ユーロ、旧西独地域で六・六八ユーロと、基準額の九・一五ユーロを大きく下回っていた。さらに時給六ユーロ未満で働く労働者は二五〇万人強にのぼり、うち八〇万人はフルタイム労働者だった。月給に換算すると約一〇〇〇ユーロにしかならず、低賃金労働者の約三分の一弱が劣悪な労働条件で働いていたことになる。

低賃金リスクがもっとも高い 僅少労働者

デュイスブルク・エッセン大学労働資格研究所 (IAQ) のカリナ・ナグラーとヴァインコップ・フレイヤーが共同で行った分析によると、低賃金リスクがもっとも高いのは僅少労働者だ。僅少労働 (ミニジョブ) とは、月四〇〇ユーロ以下の収入で、所得税と社会保険料の労働者負担分が免除される制度である (ただし、使用者は免除されず、三割の社会保険料を負担する必要がある)。この雇用形態は二〇〇三年の「ハルトツ改革 (注)」によって報酬の上限が三二五ユーロから四〇〇ユーロに引き上げられ、週労働時間の制限 (最大一五時間) が解除されたため、結果として時給の下限が廃止されて以降、急速に拡大した。

前述のIAQによると、僅少労働者の七一%は低賃金で働いており、そのうち三六%は時給

六ユーロ未満、二五%弱は時給五ユーロ未満で働くなど、極端な低賃金が拡大している。

労働組合は、ハルトツ改革を完全否定していないが、特に改革による柔軟化の成功例とされている僅少労働者の状況には以前から懸念を示している。ドイツ労働総同盟 (DGB) は、「僅少労働者の三分の二は女性で、多くがサービス分野で働いている。僅少労働の急増は社会保障義務のあるフルタイム雇用への橋渡しにはなっていないのが実情だ」と主張している。また「僅少労働が生活を保障するには十分な所得をもたらさないことから、むしろ女性の経済的な従属性を強める結果となり、労働市場の性別による分断化が進むのではないか」との懸念も表明している。

また、IAQの分析によると、僅少労働者に続いて低賃金リスクが高いのは、有期で働く若年労働者や外国人労働者となっている。

低賃金の改善に法定最低賃金導入を

IAQは、低賃金労働の拡大を抑制する方策として「全業種に対する法定最低賃金の導入」を提言している。「時給八・五ユーロの法定最低賃金が導入されれば、雇用労働者の五人に一人が賃上げの恩恵を受け、さらに性別では男性の一五%弱、

女性の約二五%が、地域では旧西独地域の二七%、旧東独地域の六〇%強の労働者の待遇が改善される」と推計している。そして、導入時のポイントとして、「業種を限定するのではなく、すべての業種とすべての労働者に適用することが重要だ」と結論付けている。

【注】

「ハルトツ改革」とは、二〇〇〇年代前半に行われた就労促進を目的とする規制緩和や失業給付の見直しなどの一連の労働市場改革を指す。

【参考資料】

Böcklerimpuls 6/2012, 9/2012, Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jeder Vierte arbeitet für Niedriglohn, IAQ-Report 1/2012, IAB-Discussion Paper 01/2012, J I L P T 資料シリーズ No.79 (二〇一〇)「欧米における非正規雇用の現状と課題」ほか各ウェブサイトで

(国際研究部)

フランス

超過勤務手当の税・社会保険料減免措置を縮小 - 政府が歳入増加策を発表

五月の大統領選に続き六月の国民議会選でも勝利を収め、政権基盤を固めた社会党は、公約の実行を進めている。政府は七月四日、財政赤字を今年末に、GDP比四・五%以下に抑えるため、七二億ユーロの歳入増加をめざすとした法案を決定した。

贈与や相続に対する課税の強化や、大企業に対する課税の強化、超過勤務手当に係る税・社会保険料減免措置の縮小などが主な内容である。サルコジ前政権が決定していた消費税の税率引き上げを実施しないことも決めるなど、政権交代を印象付ける内容となっている。

社会党、国民議会議員総選挙でも勝利

フランス国民議会議員総選挙 (1)は六月一日に第一回投票が実施され、三六選挙区で当選者が決定した。そのうち、社会党 (および社会党系) が三人を占め、対してサルコジ前大統領の所属政党 (右派) の民衆運動連合・UMP (および同党系) は七人にとどまった。決選投票は六月一七日に実施され、やはり社会党など左派が圧勝し、国民議会の過半数を占めることとなった。具体的には、左派が三四三議席を獲得したのに対して、右派は二二九議席にとどまった (残りは、中道政党・民主運動MODEMおよび極右政党・国民戦線FN)。社会党系は三〇二議席を確保、現政権に閣僚を出しているヨーロッパ・エコロジー・緑の党 (Europe Ecologie Les Verts) も一八議席を獲得した。これに対して、右派・民衆運動連合UMP系は、改選前の三一九議席から大きく後退し、二〇六議席にとどまった。同党の候

補者のうち、女性閣僚として国防相や内相、法相などの要職を歴任したアリオ・マリ氏など閣僚経験者も多数落選している。社会党では、総選挙に出馬した現職閣僚は全員当選したが、二〇〇七年の同党大統領候補であったロワイヤル氏やラング元文化相などが落選した。

また、今回の国民議会選挙では、極右政党・国民戦線FNが、一九八六年以来二六年ぶりに議席を獲得した。マリヌ・ルペン党首は、社会党の候補者におよそ一〇〇票及ばず落選したが、同氏の姪（すなわち、ジャン・マリ・ルペン前党首の孫）など三候補者が当選した。今年四月の大統領選で、ルペン党首が善戦したのに加えて、国民戦線が国会でも議席を獲得したことで、移民排斥などを主張する同党の存在感が増していることが改めて浮き彫りとなった。

オランダ新政権は、今次選挙の勝利により、国民議会の過半数を占めて政権基盤を固めることに成功した。つまり、さまざまに公約の実現に向けた環境が整ったことになる。

財政赤字の縮小を最優先

政府は七月四日、二〇一二年の修正予算法案を閣議決定し国会に提出した。オランダ大統領は、歳入の拡大及び歳出の削減により公的財政の赤字を縮小させ、国の国際的な信用を確保し、

二〇一七年末には財政を均衡させることを公約にしていたが、この法案は、その実現へ向けた第一歩となる。

大統領府によると、現政権は、二〇一二年当初予算と比べて、七一億ユーロの歳入減を見込んでいた。そのうち、五九億ユーロは、「前政権による楽観的過ぎる歳入見込み」（大統領府）が原因で、二四億ユーロは、二〇一二年の経済成長率が〇・三%にとどまるとの見直しによる(2)。しかしながら、同時に、当初予算と比べて歳入増となる項目もあり（具体的な項目は明示せず）、それが二億ユーロであると大統領府では予測している。

この歳入減を補うため、二〇一二年末までに七二億ユーロの歳入が増加する施策が、この修正予算法案の中に盛り込まれた。これは、二〇一二年の財政赤字をGDP比四・五%に抑制させるという目標の達成を目的としている（二〇一一年の財政赤字はGDP比で五・二%）。ただ、この増税は、「公正さを確保するため、負担能力のある者に求める」（大統領府）とし、低所得者などの負担増にならないように配慮するとしている。

主な歳入増加・歳出削減策は、下記の通り。

(1) 消費税の税率引き上げ中止と資産収入への課税強化

前政権が決定した「現在一九・六%の消費税TVA（付加価値税）の一般税率を、今年一〇月一日から一・六ポイント引き上げ、二一・二%とする」という規定を廃止する。これは、消費税の税率引き上げにより、国民の実質購買力が年間一〇六億ユーロ（大統領府試算）低下し、景気に悪影響を及ぼす恐れがあるためである。ただ、同時に制定された「一般福祉税のうち資産収入に課される税率を二ポイント引き上げ、現行の八・二%から一〇・二%とする」という規定は維持する。

(2) 超過勤務手当に係る所得税および社会保険料の減免措置の大幅縮小

サルコジ前大統領の二〇〇七年の大統領選における公約として掲げていた「より多く働き、より多く稼ぐ」ことのできる社会の構築を目指して導入された超過勤務手当に係る所得税および社会保険料の減免措置を、大幅に縮小することとなった。サルコジ前大統領は、就任後間もない二〇〇七年一〇月から、時間外労働を促進させ、超過勤務手当が適用される給与を増加させ、国民の購買力を高めることを目的に、この超過勤務手当に係る所得税および社会保険料の減免措置を実行に移した。現政

権は、この施策に対する政府の財政負担が重いものの、超過勤務時間に対する影響が限定的であると、今年九月一日をもって、同従業員数二〇人以下の企業に限定することにした。これにより、およそ年間三〇億ユーロの歳出が削減できるとしている。

経済誌Les Echosによると、現在およそ九〇〇万人の雇用労働者が、この減免措置の恩恵を受けている。特に、時間外労働に従事する者が多い建設業などの現場労働者や教員などで、この措置の縮小の影響が大きいとしている。

(3) 相続税及び生前贈与に係る贈与税の非課税枠の縮小

相続税の非課税枠を、相続人一人当たり現行の一五万九三二五ユーロから一〇万ユーロへ引き下げる。同様に、法定相続人一人当たりに対する生前贈与にかかる贈与税の非課税枠を、現行の一〇年当たり一五万九三二五ユーロ（生前贈与額が、一〇年間の合計で一五万九三二五ユーロに満たない場合は、贈与税が課税されない）から、一五年当たり一〇万ユーロへ引き下げる。

(4) 高額資産所有者に対する課税強化

課税評価額八〇万ユーロ以上の資産所有者に対して、同額を

超える所有資産額を対象に、〇・五五%（八〇万ユーロ〜一三二万ユーロ）から一・八%（一六七九万ユーロ以上）を臨時課税する（二〇一二年のみの措置）。

(5) 従業員貯蓄制度への企業の拠出金に対する課税強化

フランスにはさまざまな従業員貯蓄制度（epargne salariale）があるが、この制度に対する企業の拠出金に対する課税率を現行の八%から二〇%へと引き上げる。

これら歳入増加・歳出削減策などを盛り込んだ二〇一二年修正予算法案は、七月一六日から国会での審議が始まった。野党となった民衆運動連合・UMPは、サルコジ大統領時代の看板であったともいえる政策（すなわち超過勤務手当に係る所得税および社会保険料の減免措置や消費税引き上げ）の縮小・廃止が盛り込まれているこの法案に強く反発しているが、国会では現与党が多数派を占めるため、法案は国会で可決され、これら施策は順次実行に移される見込みである。

〔注〕

1 フランスの国民議会（下院、日本の衆議院に相当）の選挙制度は、一選挙区で一議席を争う完全小選挙区制度で、総定数は五七七議席である。第一回投票では、有効投票総数の過半数を得て、かつ登録

有権者数の二五%以上を獲得した候補者があつた場合、その候補者が当選となる。しかしながら、大半の選挙区では第一回投票では当選者が決まらず、第一回投票で登録有権者数の一二・五%以上の票を得た候補者による第二回投票が一週間後に実施され、そこでの最多得票者が当選者となる。

2 エロ首相は七月三日、二〇一二年の国内総生産GDPの伸び率に関する政府の予想を、前政権が予想していた〇・七%から〇・三%へと下方修正した。同時に、二〇一三年のGDP伸び率の予想も、一・七五%から一・二%へと引き下げている。

【資料出所】海外情報協力員
(国際研究部)

中国

出入国管理法が来年から施行

全人代常務委員会は六月、「出入国管理法」を可決した。来年七月から施行される。就労ビザによる滞在証明の最短期間が一八〇日間から九〇日間に短縮された。また外国人の高度人材の獲得をめざす「タレントビザ」の創設についても、法規に盛り込まれた。背景には外国人滞在者の急増に対する管理の強化、および国内で不足しがちな高度人材の確保の意図がある。

来年七月から施行

第一期全国人民代表大会常務委員会において、「出入国管理法」の改正案が通過した。注。

来年七月一日から施行される。出入国管理法によつて、外国人の就労ビザの最短期間が旧来より短縮された。現行は就労ビザの最短期間は一八〇日間であるが、九〇日間に短縮される。人民代法律委員会の張副委員長は今回の改正について「この改正は、外国人の一時的労働者のうち、滞在期間が半年を超えない者が焦点となつている」と述べた。

不法に滞在した場合、悪質な事案に対しては一萬元を超えない範囲で一日につき五〇〇〇元の罰金または五日以上一五日以下の拘留処分が下される。不法就労に対しては、使用者および就労者を紹介した者に対して罰金が科される。使用者に対しては、一〇萬元を超えない範囲で不法な雇用一人につき一萬元の罰金を科す。紹介者に対しては五萬元を超えない範囲で不法な紹介一人につき五〇〇〇元の罰金を科す(紹介者が組織の場合は、一〇萬元を超えない範囲)。

外国人の使用者に対する法規としては、「労働者への労働報酬を支払わなかった者は、國務院関連部門または省、自治区、人民政府が出国の禁止を決定した場合、出国が禁止される(第二八条)」という内容が盛り込まれている。

また出入国管理法では、高度人材獲得のための「タレントビザ」の創設が言及されている。「専門の人材、投資家あるいは人道的な理由などで滞在要件を変更する者には滞在許可証が発行され得る(第三二条)」と記されており、その内容の詳細については未だ公表されていないものの、将来的に外国人の高度人材獲得のためのビザ制度が創設されることが予想される。

急増する外国人

不法入国・不法滞在・不法就労のいわゆる「三非外国人」に対する罰則強化の背景には、合法不法を問わず外国人の滞在中国・労働者が急増していることがある。近年の急激な経済成長という要因もあり、外国人は増加の一途だ。二〇〇〇年に七・四万人であった外国人就労者は、二〇一一年には二二万人まで増加している。二〇一一年に警察が不法入国・不法滞在・不法就労として調査した事案は二万件に上り、一九九五年から倍増している。今年に入ってからは、不法滞在の外国人による犯罪の事案もたびたび報道されている。北京市はこうした事態を受けて今年五月から「一〇〇日キャンペーン」と称して不法滞在中国者を取り締まりを強化している。

高度人材の確保は海外頼み

「出入国管理法」においては、三非外国人に対する罰則強化という厳しい内容が盛り込まれた

一方で、高度人材獲得のための「タレントビザ」の創設についても言及された。背景には、国内で高度人材を十分に確保出来ない点がある。

現在国内では、各地に重点大学・重点研究施設を設置・認定するなどして高度人材の育成に取り組んでいる。しかし、ここ一〇年で二倍以上に大学生が増加する一方で、教員の質・量は共にそれに追いついておらず、高度人材を十分には育成できていない。

また現在中国政府は海外に留学した者への帰国支援も積極的に実施している。留学生に対して帰国後の住宅や戸籍、税金の面で優遇する「長江学者奨励計画」や「一〇〇〇人計画」だ。しかし計画は順調とは言えず、一九七八年の改革開放以来、述べ一九九一万人が海外に留学したが、そのうち国内に帰国したのは六三万人に留まっている。

今回の「タレントビザ」創設は海外の自国人材にとどまらず、外国人の高度人材についても獲得を強化するものだ。人的資源を強化するものだ。人的資源社会保障部の尹部長は「外国人の高度人材に対しては、税金、社会保障、子女の教育や研究資金の調達等で利益が得られるような政策を実施したい」と述べている。

注

旧法は外国人出入国管理法と公民出入国管理法。出入国管理法の施行

を以つて廃止される。

【参考資料】海外委託調査員、人民政府、チャイナデイリー

(国際研究部)

韓国

育児期の短時間勤務が容易に

「男女雇用平等および仕事と家庭の両立に関する法律」の改正法が七月三日に閣議決定され、八月二日から施行された。この法改正により、経済的理由で育児休暇を取得できなかった労働者の短時間勤務が容易になるとともに、病気の家族を介護する労働者が三カ月間の介護休暇取得後、職場復帰することが可能となった。

短時間勤務制度の概要

育児期の短時間勤務制度は、就学前(六歳以下)の子供を持つ労働者が育児休暇を取得する代わりに短時間勤務し、子供の面倒をみながら働き続けることができるようにする制度。二〇〇八年に導入され、同年一月一日以降に生まれた子供にのみ適用されている。育児期に短時間勤務を希望する労働者は、短時間勤務の始期と終期、就労時間を記入した申請書を短時間勤務開始日の少なくとも三〇日前までに使用者に提出しなければなら

らない。

労働者は、週当たり労働時間を一五〜三〇時間に短縮することができ、賃金は労働時間に比例して支払われる。例えば、月給二〇〇万ウォンの労働者が週労働時間を四〇時間から二五時間に短縮した場合、賃金は労働時間に比例して一五万ウォンに減少する。他方、労働者は、育児休暇手当八〇万ウォン（賃金の四〇％）に、週労働時間に対する短縮した労働時間の割合（一五時間／四〇時間）を乗じて算定される労働時間短縮手当三〇万ウォンを雇用支援センターから受け取ることができる。使用者側にも育児休暇のための助成金として月額二〇万ウォンが支給される。支給要件は、①労働者に育児休暇を三〇日以上付与すること②育児休暇が終了した労働者を少なくとも三〇日以上継続雇用すること③一日以上ある。助成金の二分の一は、労働者を少なくとも六カ月以上継続雇用した場合に支払われる。

使用者の拒否理由の制限

「男女雇用平等および仕事と家庭の両立に関する法律」は、労働者が短時間勤務を申請した場合、使用者はこれを許可してもよいと規定している。このため、これまでは使用者が申請を拒否することが可能だった。だが、今回の法改正により労働者が育児期の短時間勤務を希望し

た場合、使用者は特別な理由がない限りこれを許可しなければならない。特別な理由とは、①労働者の勤続期間が一年未満の場合②労働者の配偶者が育児休暇を取得している場合③使用者が少なくとも二週間代替労働者を探してもみつからなかった場合④業務の性質上、労働時間を分割して勤務することが困難な場合⑤短時間勤務が通常の事業活動に重大な支障を及ぼす場合——など。使用者が、正当な理由なしに労働者の短時間勤務申請を拒否した場合、五〇〇万ウォンの罰金が科せられる。この法改正は二〇一二年八月二日からすべての事業所に適用され、育児期の短時間勤務制度がさらに普及すると期待されている。

家族介護休暇制度も新たに導入

家族介護休暇は、家族（両親、子供、配偶者および配偶者の両親）が病気、事故や高齢によって介護を必要とする場合、労働者が最長九〇日、家族介護のための休暇を取得できる制度である。二〇一二年八月二日から従業員三〇〇人以上の事業所に適用され、二〇一三年二月二日から三〇〇人以下の事業所にも拡大される予定である。これまで、労働者には、家族が病気になった場合、年次有給休暇以外に利用できる休暇制度がなかった。新たに導入される家族介護制度は、病気の家族の面倒をみるた

めに仕事を辞めなければならなかった労働者にとって、大きな助けになると期待されている。労働者が家族介護休暇を申請した場合、使用者は特別な理由がない限り、これを許可しなければならない。特別な理由とは、①労働者の勤続期間が一年未満の場合②その他の家族が介護を行える場合③使用者が二週間代替労働者を探してもみつからなかった場合④家族介護休暇が通常の事業活動に重大な支障を及ぼす場合——などである。

家族介護休暇の取得を希望する労働者は、介護の対象者、休暇期間を記入した申請書を休暇開始日の少なくとも三〇日前までに使用者に提出しなければならない。労働者に対し家族介護休暇期間中の手当は支給されないが、休暇期間は勤続期間に通算される。このため、労働者が昇進、昇給や退職手当に関して不利益を被ることはない。雇用労働者は、家族介護休暇を付与する使用者に対する支援策について、その他の関係政府機関と協議を行っている。

【参考資料】韓国雇用労働部 web 情報、委託調査レポート

（国際研究部）

ILO①

持続可能な雇用への移行が重要—アフガン支援でILOカブール所長が報告

国際労働機関（ILO）カブール事務所代表（上級調整官）のベルジェ氏は七月九日、日本の関係者に対し、アフガニスタンの雇用情勢について報告した（注）。それによると、同国では全経済活動の八〜九割をインフォーマル・セクター（非公式部門）が占め、多くの労働者が不安定な働き方をしている。同国の今後の発展のためには、「持続可能な雇用への移行」が重要な要素だ、と氏は強調した。

雇用データ不足や政策調整機関の不足

同氏は、前日の八日に開催された「アフガニスタンに関する東京会合」に出席するために来日した。同会合は、支援諸国や国際機関などの関係者らが同国支援の今後について話し合うことを目的に開かれた。

この会合に先立ち、ILOは六月五日、「アフガニスタン…今こそ持続可能な仕事へ移行する時（Afghanistan: Time to move to sustainable jobs）」と題する報告書を発表している。報告書は、①同国では信頼できる雇用統計や技能需給データが不備で現状把握が難しい②短期的支援

事業が多く、長期的視野に立った取り組みが少ない③雇用政策について話し合う機会や調整機関が不足している——などを課題として指摘している。

同報告書を担当したベルジェ氏は、「今後このような課題を克服した上で、アフガニスタンの開発計画の中心に持続可能な雇用とディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を据えるべきだ」と主張している。

経済の八〜九割がインフォーマル・セクター

アフガニスタンでは、全経済活動の八〜九割をインフォーマル・セクター（非公式部門）が占めている。農業とサービス業が多く、就業者の六割が農業分野で生産性の低い自給自足型生産活動に従事している。また、国際開発支援によって創出された雇用の多くは、臨時または一時的なもので支援の継続に大きく左右されるため、「持続可能」と言える状況にはない。

アフガニスタンの国内調査



エルベ・ベルジェ
ILOカブール事務所代表 / 上級調整官

(NRYA2007/8)によると、二〇〇六万人いる生産年齢人口のうち労働力人口は八〇三万人で、労働力率は六六・六％となっている。失業率はわずか七・一％(八二・三万人)だが、不完全就業率は四八・二％(三八七万人)、脆弱な雇用で働く者は、労働力人口の七七・〇％(六一八万人)に達している。ILOは低い失業率について「失業保険などの社会保障がなく、大多数の人が単に失業している余裕がないという点から解釈すべきだ」としている。

また、アフガニスタンの法定就労年齢は一五歳だが、国連児童基金(UNICEF)によると、三割の子どもが児童労働をしており、主に牧畜・農業、煉瓦工場や絨毯工場などで働いている。

そのほか、二〇〇二年以降は五〇〇万人を超えるアフガニスタン難民が本国に戻ってきているが、調査対象者の三分の一は農業や建設業の日雇いなどで働いており、不安定な生活から抜け出せずにいる。

二〇一五年から「変革の二〇一〇年」の重点に

アフガニスタンでは二〇一四年末までに、治安権限が国際治安支援部隊(ISAF)からアフガニスタン政府へ委譲される。それ以降の二〇一五年から二〇二四年は「変革の一〇年

〔Transformation Decade〕と位置付けられる。今回の東京合合では、二〇一五年以降を見据えた、持続可能な開発への道筋をつけるための話し合いがなされた。その結果、アフガニスタン政府が汚職防止や選挙制度改革に取り組みすることを前提条件に、国際社会は二〇一五年までに総額一・二八兆円の支援を行い、二〇一五年以降も支援を継続することで合意した。

ベルジェ氏は、この「変革の一〇年」に関する国家計画の中で、「持続可能な雇用の創出」に焦点を当てるべきとして、潜在的な成長の可能性が高い「鉱工業」や「農業」の分野に重点を置いて、雇用対策に取り組む考えを示した。

【注】

本記事は、七月九日に開催されたベルジェ氏のブリーフィングおよび同氏が担当したILO報告書「Afghanistan: Time to move to sustainable jobs」に基づき作成した。

【参考資料】

- 「アフガニスタン…今こそ持続可能な仕事へ移行する時」ブリーフィングセッション配布資料(二〇一二年七月九日)
- 「アフガニスタン」ディーセントワークの獲得による危機からの回復(「ILOアジア太平洋地域総局」)
- 「Afghanistan: Time to move to Sustainable Jobs - A Study on the State of Employment in Afghanistan (05 June 2012)」ILO駐日事務所プレスリリース(二〇一二年六月五日)

ILO ②

失業者数が今後四年で四五〇万人増加も「ILO報告書」「ユーロ圏における仕事の危機」

国際労働機関(ILO)は七月一日、「ユーロ圏における仕事の危機：動向と政策対応」と題する調査報告書を発表した。それによると、ユーロ圏は、二〇〇八年の金融危機後、最近の欧州債務危機の影響を受け、依然として厳しい状況にあり、各国が早急に緊縮財政や金融システムを見直し雇用中心の対策をとらなければ、失業者数は現在の一七四〇万人から今後四年間でさらに四五〇万人増加すると予測している。

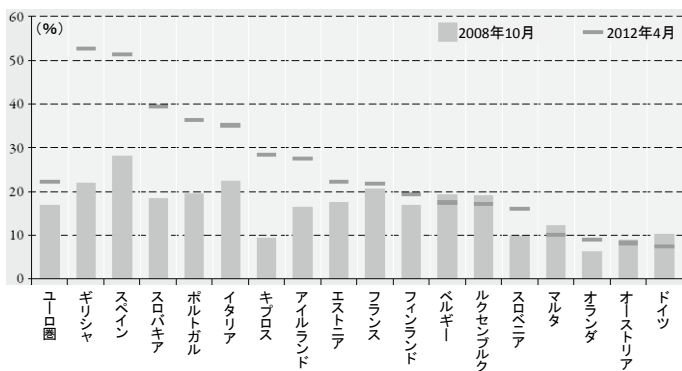
ユーロ圏の平均失業率は二〇一二年四月時点で一一・〇％に達している。対象を一五歳〜二四歳の若者に限ると、約二倍の二二・二％とさらに悪化する。若年失業率を国別にみると、イタリアやポルトガルなどで三〇％超、ギリシャやスペインでは五〇％超と、南欧ほど深刻な状況であることがうかがえる(図)。

若年者を含めて労働市場全体が回復しているドイツ、ベルギー、ルクセンブルク、マルタといった国でも、ここ最近は回復速度が鈍化しており、報告書はユーロという単一通貨圏で、

合意・協調された雇用政策に取り組み必要があることに言及。加えて、ほとんどのユーロ圏諸国が財政緊縮を優先したことにより、経済成長が弱められ、銀行の財務事情が悪化し、貸し渋りや、投資の減少、雇用の削減につながる「緊縮の罠(austerity trap)」に陥っている点を指摘した。その畏から抜け出す具体的な政策として、(1)小企業への融資再開を条件とした金融制度の修復、(2)若者を中心とした求職者支援と投資促進、(3)ユーロ圏諸国間の競争力格差に対する取り組みを行うよう提言している。

ILOのファン・ソマビア事

図 若年者(15歳〜24歳)の失業率



出所: ILS estimates based on Eurostat, Quarterly Labour Force Survey.

務局長は、「こうしたユーロ圏諸国一特に南欧で続く雇用危機は、正しい措置が講じられない限り、さらに深刻化して世界経済全体に波及する恐れもある」として、雇用を中心に据えた新しい政策については、ユーロ圏を越えた国際社会が合意できるよう国連やG20などが主導して取り組む必要があると結論付けている。

【参考資料】

- ILOプレスリリース(七月二日付、英語版) ILO Report on Eurozone job crisis: trends and policy responses, ILO駐日事務所プレスリリース(七月一日付)

(国際研究部)