

海外労働事情

アメリカ

BAD JOB (割に合わない仕事)が増加し中程度の賃金の仕事が減少—二つの研究機関が報告

低賃金で事業主負担の医療保険や退職後の年金もない「割に合わない仕事」が増加しているとの報告と、低賃金の仕事が增える一方で中程度の賃金の仕事が減少しているとの報告が、経済政策調査センター(CEPR: Center for Economic Policy Research Institute)とNELP (The National Employment Law Project) からそれぞれ出された。

CEPRは一九七〇年代から現代に至るまでの変化を追い、NELPは主として二〇〇七年のリーマン・ショック後から現在までの変化を報告しているが、どちらも低賃金の仕事が増えているアメリカの現状を浮き彫りにしている。

その状況を端的にあらわすのがBAD JOB (割に合わない仕事)というCEPRが使う用語である。

BAD JOBとは
BAD JOBを直訳すれば「悪い仕事」となる。時給にし

て一八ドル五セント以下、年収で三万七〇〇〇ドル以下、かつ事業主が負担する医療保険や退職後の年金がないような種類の仕事として定義するCEPRの意図からすれば、BAD JOBは単なる「悪い仕事」ではない。「割に合わない仕事」とした方が理解しやすい。

この「割に合わない仕事」は一九七九年の一八%から二〇一〇年の二四%へと伸びている。しかも、リーマン・ショック以前の二〇〇七年までにはその傾向がおおよそあらわれていた。

実質賃金の比較では、年収三万七〇〇〇ドル以下の労働者の数は一九七九年の五九%から二〇一〇年の五三%となり、低賃金の仕事は減少しているように見える。

しかし、事業主負担の医療保険や退職後の年金の有無を合わせて考えると様相が一変する。たとえば、一九七九年に事業主負担の医療保険を持たない労働者が三〇%ほどだったのに対して、二〇一〇年にはその割合が四七%へと大きく伸びている。

事業主負担の年金を持たない労働者の数も一九八〇年代に急増した。

一九九〇年代に事業主負担の年金によってカバーされる労働者の数が増加に転じたものの、

その中身は以前と比べて貧弱なものとなった。しかし、それでさえも二〇〇〇年代に入ってから減っていった。

男女別でみるとその傾向はよりはっきりとあらわれる。事業主負担の医療保険を持たない女性労働者は一九七九年の三七・四%から四八・二%となつてい

るのに対して、男性労働者は二五・五%から四五・四%へと倍近くに増えている。

男性が世帯の稼ぎ頭であった時代から変化しているとはいえず、男性も女性も事業主負担の医療保険や年金を持たなくなつてきている。つまり、かつては低賃金ではあるけれども事業主負担の社会保障制度によって守られていた労働者の仕事が、低賃金で社会保障もないBAD JOBになつてきたのである。

高学歴、高齢労働者に拡大

一九七九年と二〇一〇年を年齢・学歴別に比較すると、高齢労働者と大卒などの高学歴層にBAD JOBの数が拡大する傾向にある。

これは労働力が高学歴化と高齢化に向かっていることが背景にある。一九七九年に約二〇%だった高卒未満の労働者の割合は二〇一〇年に七%まで下がる一方、大卒は約二〇%から三四・

三%まで上昇した。

また、労働力人口の平均年齢は、一九七九年に一八から三四歳が四九・四%と大勢を占めていたのに対して、二〇一〇年には三二・八%へ減少し、三五から六四歳が大勢を占めるようになるなど高齢化に向かっている。

一九七九年にBAD JOBの状態にある労働者の割合は、高卒未満が二五%、高卒が一八・一%、短大卒程度が一九・三%、四年制大学卒が八・〇%だったが、二〇一〇年にはそれぞれ五五%、三二・四%、短大卒程度が二六・五%、四大卒が九・六%となった。つまり、高卒以下の労働者の割合が減少する一方でBAD JOBに陥る確率が高まっている。

四大卒以上でもBAD JOBに陥る割合は高まっているものの、その上昇の程度はわずかなのである。

BAD JOBの状態にある労働者を年齢別で見ると、一七四年では一八から三四歳が二二・四%、三五から四四歳が一三・三%、四五から六四歳が一四・二%であったが、二〇一二年にはそれぞれ三八・五%、一八・三%、一四・七%となった。

あらゆる学歴と年齢の労働者にBAD JOBが拡大しているが、とくに三四歳の労働者が

BAD JOBに陥る割合が拡大している。

BAD JOB状態にある男性労働者の割合が急増

BAD JOBの状態にある労働者の割合を男女別にみると、一九七九年で男性が一・八%、女性が二五・二%だったが、二〇一〇年では男性が二二・八%、女性が二六・三%となっている。女性が高止まりしている一方で、男性はおおよそ倍増して女性と同水準になるなど男性労働者がBAD JOBに陥る割合が大幅に高まっている。

景気回復期の雇用増は低賃金労働に集中

CEPRは、この状況に関し、変化が長期間にわたって起きたものであり、二〇〇七年のリーマン・ショックに始まる景気後退によってのみ引き起こされたものではないとする。一方で、NELPは景気後退期に失われた中程度の賃金の雇用の多くが景気回復期に低賃金の雇用に置き換えられたことを指摘した。

二〇〇七年から〇九年の間に、トラック運転手、管理スタッフ、大工といった時給一三・八ドルから二一・一ドルの中程度の賃金の雇用はおおよそその六割が失われた。しかし、景気回復期の二〇一〇年から一二年には中程度の賃金の雇用は二二%しか増加していない。その一方で、時

給一三・八三^{ドル}以下の低賃金雇用は景気回復期に増加した雇用の五八%を占めている。また、時給二一・一三^{ドル}を超える高賃金労働も景気回復期に二〇%増加している。つまり、中程度の賃金の雇用のみが低下していることになる。

二〇一〇年第一四半期から二〇一二年第一四半期までに三四〇万人の雇用増があったが、そのうち、中程度の賃金の雇用は七五万人、高賃金の雇用は六八万人とあわせて一四三万人程度で、残りの約二〇〇万人が低賃金の雇用だった。その内訳は、小売業、食品の下処理、日雇いと運送、給仕、介護、事務、顧客対応で、時給九^{ドル}から一三^{ドル}程度となつている。

二〇一一年からの長期的な傾向でも、中程度の賃金の雇用だけが減少し、低賃金と高賃金の雇用が増えるという二極分化が進行しているとする。

【参考資料】

John Schmitt and Janelle Jones(2012) "Bad Jobs on the Rise" CEPR Web サイト (<http://www.cepr.net/index.php/publications/reports/bad-jobs-on-the-rise>) (11月11日閲覧)
NELP(2012) The Low-Wage Recovery and Growing Inequality. NELP Web サイト (<http://www.nelp.org/page/Job-Creation/LowWageRecovery2012.pdf?nochd=1>) (11月11日閲覧)
日聞誌

(国際研究部 山崎 憲)

イギリス①

若年就業支援策は規模不足と指摘—雇用年金委報告書

議会の雇用年金特別委員会は、若者の雇用促進策として政府が二〇一二年四月に導入した「ユース・コントラクト」について検証する報告書を公表した。報告書は、政策自体の意図は評価しつつも、政府の掲げる過大な目標の達成は困難と予想、若年失業問題への対応策としては規模の面から不十分であるとして、改善を要請している。

対象範囲の拡大やニーズに合わせた支援など要請

ユース・コントラクトは、若年失業者や無業者に就業機会や訓練を提供することを目的に、二〇一二年から三年間で九億八〇〇万ポンドを投じる政策パッケージで、既存の就業支援策の拡充を含む複数の施策からなる(1)。報告書は、主要なスキームに関する検証結果を次のようにまとめている。

まず、一六〜一七歳のニート(教育訓練も受けておらず、求人当たり二二〇ポンドを上限に教育訓練を提供するスキーム)については、支援の手が及びにくい層を対象しているとして実施を歓迎している(2)。ただし、

対象が良好な教育資格を持たない層に限定されており、ここから外れる多くの若者についても対象に含めるよう求めているほか、支援額についても、本来必要な集中的な支援に十分かどうか明らかではないとしている。

次に、ワーク・プログラム参加者(若年層の場合、失業期間が九カ月以上)を六カ月以上雇用する雇用主に二二七五ポンドの雇用助成を行なうスキームについては、実際の雇用創出効果は限定的と見られるにも関わらず目標とする雇用創出数が一六万人と過大であること、若年層の失業が特に悪化している地域や障がい者等の雇用を促進するには助成額が小さいこと、失業率の高い黒人やマイノリティ・グループについてはさらに特化した支援策が必要と考えられることなどを指摘している。対象をワーク・プログラム参加者に限定することについては、対象者へのアプローチが容易であるという利点を認めつつも、同プログラムの受託事業者を通じた提供が、ジョブセンター・プラズを通じて実施する場合に比して費用対効果の面で優れているかを監視する必要があるとしている。

また、ジョブセンター・プラズによる就業体験プログラムの拡充についても、二五万人の追加的支援という目標は現実的ではないと指摘。量的な拡大ばかりでなく質の向上にも注力すべきであるとしている。併せて、既に就業経験のある若者の参加は非生産的であるとして、もつとも有効とみられる就業経験のない層に対象を絞って実施するよう努力を求めている。

報告書はさらに、関連する政策領域として教育訓練から職業への移行の問題に言及している。イギリスでは二〇一五年に、義務教育年齢(職業訓練を含む)を一八歳に引き上げる予定だが、政府の諮問による専門家レビュー(3)は、教育訓練コースの質の問題から、若者が良質な教育訓練も雇用も見つけられないまま受講と失業とを繰り返している」と指摘している。委員会報告書は、一八歳までの教育訓練の受講を義務化する場合、質の向上の取り組みが不可欠であるとしている。また、教育訓練に関するサービスに複数の省庁や多くの官民の組織が関与していることで、費用増やユーザ側の混乱を招いているとして、これを整理するとともに専用のヘルプライン(電話窓口)の開設を提言している。

このところの雇用状況は若干の改善傾向を見せているものの、若年失業率は依然として高い状況にある。このため政府は、ユース・コントラクト以外にも若年

失業者の就業促進策の可能性を検討しているところだ。例えば今年中には、若年層向けの就業体験プログラムの強化策がロンドンでパイロット実施される。六カ月以上の有給の仕事での就業経験を持たない求職者手当受給者に対して、週三〇時間×三週の有給の就業体験への参加を義務付け、参加しない場合は給付を停止する。

また若年失業者に限定された施策ではないが、現地報道によれば、政府内部では現在、ドイツで実施されている「ミニ・ジョブ」を導入する案も検討されているという。同制度は、月四〇ユーロまでの賃金の仕事に従事する場合、労働者の社会保険料を免除、雇主の社会保険料率も一定にして就業促進をはかるもの。また月額四〇ユーロを超えて八〇ユーロ(「ミニ・ジョブ」と呼ばれる)までは、社会保険料負担が段階的に引き上げられ、八〇ユーロ以上は通常の料率が適用される(4)。ドイツでは、二〇〇三年の導入から四年間でおよそ一〇〇万人の雇用増につながったという。与党保守党の一部のグループが、財政負担のない規制緩和を通じて以前からの制度を支持していたもので、財務相も検討する意向を示している。

ただし、ビジネス・イノベーション・技能省は制度の導入に

消極的とみられている。ドイツに比べてイギリスの課税下限額は高く、これをさらに上回って優遇しにくいことが主な理由だ。また、制度の影響をめぐり批判的な意見もある。例えば、ドイツでは包括的な最低賃金制度がないため、ミニ・ジョブによる時間当たり賃金額が非常に低くなりがちで、結果として清掃やホテル・レストランといった分野で新たなワーキング・プア層を生み出しているという。また、ミニ・ジョブは試用期間として有用との議論もあるが、実際には安定雇用への移行はほとんど見られないこと、むしろ従来のフルタイムの仕事がミニ・ジョブに分割され、フルタイムの雇用機会の減少につながっていることなどが指摘されている。労働組合 Unite のマクラスキー書記長は、同制度が新たな底辺層を生み出し、一層の社会の分断を招きかねないとしている。

【注】
1 本誌二〇一二年一月号記事参照。

2 前労働党政権は、地域における若年支援組織として「コネクションズ」を設置、一九歳までの若者に対して、就労だけでなく生活全般に関する対面型の「アドバイザー」による支援が提供されていたが、二〇〇八年に地方自治体に移管された後、新政権下での予算削減に伴い多くが閉鎖された。こうした支援・ガイダンスは学校とジョブ・センター・プラスが担うべきであるとの政府方針に基づき、九月に

新たな体制に移行したところだが、学校にも属さず求職も給付申請も行なっていない層は支援対象から外れることになる。なお並行して政府が新設した National Career Service は、就職や教育訓練のガイダンスを担うウェブサイト及び電話を中心とするサービスで、アドバイザーとの面談を提供されるのは一九歳以上層のみ。これに関連して、シンクタンクの Work Foundation が九月にまとめた報告書は、結果的にこの体制の変更が、職業教育やガイダンスの不足を通じてニートを増加させると予測、サービスの改善を提言している。

3 "Review of Vocational Education - The Wolf Report", Department for Education

4 本誌二〇〇六年四月号のドイツ記事参照。

【参考資料】

UK Parliament, Department for Work and Pensions, Department for Business, Innovation and Skills, Department for Education, The Guardian 各ウェブサイト

イギリス②

一〇月から職域年金制度の自動加入制度を実施

中低所得層の職域年金制度への加入促進を目的とする自動加入制度が、一〇月より実施された。職域年金に加入していない被用者に、雇用主が提供する企業年金か国が設けた年金基金への加入の権利を付与するもので、政府は年末までに六〇万人、二〇一五年までには四三〇万人が

新たに職域年金制度に加入するとみている。

政府の推計では、現在、国内で一〇〇〇万人の労働者が引退後の生活を支えるために十分な貯蓄をしていないとみられている⁽¹⁾。統計局が九月に公表した職域年金加入者の二〇一一年の調査結果によれば、現役世代の加入者は二〇〇〇年の一〇一〇万人から八二〇〇万に減少。とりわけ民間部門では五七〇万人から二九〇万人とほぼ半減している（公共部門では四四〇万人から五三〇〇万人に増加⁽²⁾）。また、雇用年金省の分析によれば、二〇一一年時点で職域年金に未加入の労働者は一三五〇万人を数え、うち一三三〇万人が民間部門の労働者だという。加入者比率の低い産業は、農林水産業（一九％）、流通・ホテル・レストラン業（一八％）、建設業（三三％）など。また、全年齢層で加入者比率は減少傾向にあるが、若年層でとりわけ顕著だ⁽³⁾。

自動加入制度は、低中所得層に職域年金相当の制度を提供する手段として、前労働党政権が導入を進めていたものだ。従業者への職域年金の提供の有無は従来、雇用主に一任されていたが、同制度の導入により、すべての雇用主に被用者の職域年金相当の年金加入に対して提出を行う義務が発生する。適用対象は、二三歳から年金支給開始年齢までの被用者で、年間の給与

額が八一〇五ポンド⁽⁴⁾を上回っている者。雇用主は、政府の定める基準を満たす自社の年金制度か、公的な基金として設置された全国雇用貯蓄信託（NEST）に加入させることを選択し、そのうえで対象者はそのまま加入するか、適用除外を受けるかを選択する。適用除外を選択した労働者も、改めて加入を希望することができ、また三年に一度は再び自動的に制度が適用される。なお、雇用主が金銭の支払い等により従業員に適用除外を選択するよう勧奨することや、採用時に適用除外の選択を条件とすること等は禁止されている。

対象企業は段階的に拡大し、二〇一八年二月までにすべての企業に適用される⁽⁵⁾。また拠出率についても、二〇一二年には労使でそれぞれ給与額の二割ずつ（計二割）、二〇一七年には労使が二割ずつで政府による補助（実質的な税控除による）が一割（計五割）、最終的に二〇一八年一〇月以降、労働者が四割、使用者三割、政府が一割（計八割）となる。

政府は自動加入制度の導入により、対象となるとみられる一〇〇〇万人のうち、二〇一五年までに新規加入を見込んでいる四三〇万人を含め、六〇〇〜九〇〇万人の貯蓄が増加すると予測している。

【注】

1 "Estimates of the number of people facing inadequate retirement incomes", Department for Work and Pensions

2 "Occupational Pension Schemes Survey, 2011", Office for National Statistics. なお、二〇〇九年に現役世代加入者と受給者のバランスが逆転、現代を上回っている。このほか、病気など何らかの理由で拠出を停止したが、支給開始年齢には達していない者が九八〇万人いる。

3 二二〜二九歳層で、一九九七年の四三％から二〇一二年には二四％。なお男女別には、男性が四九％から四四％、女性が四九％から三九％。なお、いずれも民間部門のみ。

4 二〇一二年時点の所得税課税額の下限で、毎年改定される予定。なお、雇用主の拠出は、五五六ポンド（国民保険への加入が義務付けられる所得下限額）から四二四七五ポンド（国民保険料が課される所得の上限額）までの給与が対象となる。なお雇用主には、従業員に対する自動加入の適用を最長三カ月まで遅延することが認められている。ただし、この間に従業員が加入を希望した場合はこれを認め、必要に応じて拠出を行わなければならない。

5 二〇一二年一〇月の導入時点では、加入者数が二万人以上のスキームが対象となり、一月に五万人以上、翌年一月に三万人以上など、順次対象範囲を拡大する。二〇一四年二月までの期間で二五〇人以上規模、二〇一四年四月〜二〇一五年四月の間で五〇〜二四九人規模、二〇一五年五月〜二〇一七年四月の間で五〇人未満規模、次いで二〇一七年五月〜二〇一八年二月の間に、二〇一二年四月以降に設立された企業が対象となる。

【参考資料】
Department for Work and Pensions,
Office for National Statistics, HM
Revenue and Customs, UK Parliament
各ウェブサイトを
(国際研究部)

ドイツ①

評価分かれるハルツ改革 —実施から一〇年で見方は二分

二〇〇〇年前半に実施されたハルツ改革と呼ばれる一連の労働市場改革に対するドイツ国内の評価は、一〇年経った今でも分かれている。失業者を早期に職場復帰させる強化策が、失業者の大幅減少につながったとの評価がある一方で、僅少労働(ミニジョブ)などの低賃金労働者を増やし、社会の格差が広がったとの批判も根強い。

始動は二〇〇二年八月

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労働市場改革案を提示したのは、フォルクスワーゲン社の労務担当役員であり、シュレダー首相の顧問(当時)も務めていたペーター・ハルツ氏である。

二〇〇二年八月一六日に発表されたこの労働市場改革案は、ハルツ氏の名にちなんで「ハルツ改革」と呼ばれ、ハルツ第一法からハルツ第四法の四段階に分けて広範囲に行われた。現在

は、ドイツの労働・社会制度の大部分がハルツ改革の影響を受けているといっても過言ではない。

高失業率と硬直した労働市場 の是正めざす

ドイツは一九九〇年の東西統一以降、とくに旧東独地域を中心に雇用情勢が悪化の一途をたどっていた。それまでに築いてきた労働市場政策は、労働者を守ることに重点が置かれ、解雇や有期雇用契約に対する厳しい制限、失業者に対する手厚い保障など、流動性に乏しい労働市場となっていた。二〇〇二年八月にハルツ委員会の改革案がシュレダー政権に提出されたのも、こうした高失業率と硬直した労働市場システムの弊害の修正を求める声の高まりがあったからだ。

ハルツ改革案が発表されて以降は、この案を基本的な拠り所として次々と新しい法律が制定された。具体的には、表のような基本的考え方を土台として、連邦雇用エージェンシーや職業安定所など行政組織の再編、失業保険の受給期間の短縮、失業保険と生活保護の融合を行い、失業者が起業しやすいような仕組みなどが導入された。

だが、ハルツ改革については、当初から市民団体や労働組合などが「社会的格差を招く恐れがある」として強い懸念を表明し

ており、とくに二〇〇五年一月に施行されたハルツ第四法による失業給付の大幅な引き下げと給付期間の短縮、長期失業者に対する給付と生活保護給付の統合については、強い反対が出され、もつとも激しい議論が交わされた。

失業者減少と評価の反面、 格差拡大の批判

ハルツ改革から一〇年目となる今年八月一六日、シュレダー元首相は取材に対して「この改革を実施したことによって失業者が二〇〇万人近く減少した」という成果を強調した上で、「改革を始めた当初は痛みの方

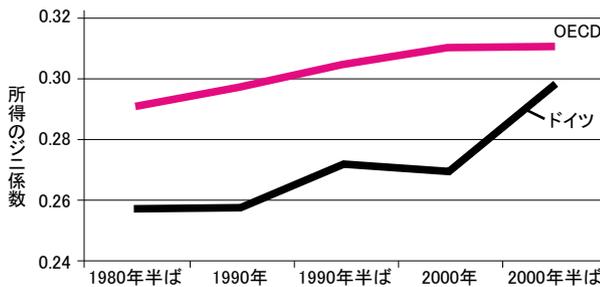
が強かったが、結果として改革を実施する価値はあったと思う」と述べた。また、社民党(SPD)のミュンテフェーリング元党首も「ハルツ改革は行われなければならない改革で、不足した部分はあったがパッケージとして実施する価値はあった」と述べて、今後は不足しているすべての産業に対する最低賃金の導入や派遣労働者の待遇改善を行うよう現政権に対して要請した。さらに、現政権の労働社会相であるフォン・デア・ライエン氏は、「ハルツ改革はドイツの底辺層を労働市場に戻そうとする画期的な政策だった。改革によって、職業紹介サービスは

表 ハルツ改革の基本的考え方

労働市場サービスと政策の効率性/効果の増強	失業者の労働市場への統合	労働市場の規制緩和による雇用需要の喚起
<ul style="list-style-type: none"> 職業紹介組織の再編 準市場の導入(部分的に市場原理を導入) 改善目標 評価委託 	<ul style="list-style-type: none"> 給付システムの再編 罰則規定 失業行動を見据えた新しい混合政策 メイク・ワーク・ペイ(税・保険料負担を働くことに見合うようにする) 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働分野の規制緩和 有期契約制限の緩和 解雇規制の緩和

資料出所：IAB ZAF1/2007

図 所得格差の推移(OECD平均、ドイツ)



注：ジニ係数は、所得分配の不平等度を表す指標。ジニ係数が0に近づけば平等に近づき、1に近づけば不平等の度合が増す。

資料出所：OECD (2008) *Growing Unequal?*

近代化され、失業者や生活保護受給者は大幅に減少した。現在は東西統一以来、最多の就業者数となっている」と評価したうえで、「今後は長期失業の根本的要因をさらに探る必要がある」とコメントした。

EU委員会が五月に発表したワーキングペーパーを見ると、ハルツ改革は、とくに長期失業者の減少に貢献した、と評価されている。労働市場・職業研究所(IAB)が二〇一〇年に行った実証調査の結果を見ても、「ハルツ改革を包括的にみると、大きな雇用効果を生み出した」として、概ねポジティブな評価をしている。

一方、ケルンドイツ経済研究所(IW)は、ハルツ改革について一定の評価をしつつも、いくつかの政策は失敗した、としている。例えば、すべての地域の職業安定機関に民間の人材派遣会社を活用したサービス機関(PSA)を設置して失業者を一時的に雇用して企業に派遣する政策や、起業した者への報奨制度はあまり成功しなかったと分析している。また、賃金の下限が実質廃止された僅少労働(ミニジョブ)は、高齢者や女性が働きやすくなった反面、低賃金分野の拡大を引き起こしたとしている。

さらに、ドイツ社会保護協会も「すべての改革が失敗したとは言えないが、この改革によつ

て、ドイツの労働市場はアメリカ化し、社会格差が増大した」と批判しており、こうした主張を裏付けるように、OECDが二〇〇八年に発表した調査結果では、「ドイツは二〇〇〇年以降、他のどのOECD諸国よりも所得格差(図)と貧困が急速に拡大している」ことが報告された。

なお、改革の中心的人物であったハルツ氏は、改革後に発覚したフォルクスワーゲン社の汚職・収賄事件への自身の関与を認めて二〇〇七年に執行猶予と罰金刑が確定しており、本人の評価を開ける状況にはない。

いずれにしても、ドイツはハルツ改革後も引き続き、労働市場政策の修正や改善努力に取り組んでいる。とくにハルツ改革の中で批判が多い「低賃金労働」や「社会格差」拡大の問題を今後どのように克服していくかに注目が集まっている。

【参考資料】

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (15. August 2012), IAB discussion paper 13/2010, ZAFI/2007, Deutsche Welle (16. 08. 2012), Frankfurter Rundschau (16 August 2012), World Socialist Web Site (27 August 2012), OECD (2008) Growing Unequal? : Income Distribution and Poverty in OECD Countries. COUNTRY NOTE: GERMANY

表 2012年上半期の労働協約賃上げ率

締結日	労働協約部門	妥結結果
2012年5月/6月	自動車販売・サービス業 バーデン・ヴュルテンベルク州 ヘッセン州	2012年6月1日から4.0% (以前の労働協約により2012年1月1日から+0.6%) 2012年6月1日から3.8% (以前の労働協約により2012年2月1日から+0.6%)
2012年5月	ホテル・旅館業 ブレーメン州	2012年4月1日から4.1%
2012年5月	化学産業	2012年7月1日から4.5% 地域により労働協約の開始日は異なる
2012年5月	金属・電機産業	2012年5月1日から4.3%
2012年3月	公共サービス(連邦・市町村職員) (公共サービス労働協約)	2012年3月1日から3.5% 2013年1月1日から1.4% 2013年8月1日から1.4%
2012年3月	医療助手・診療助手	2012年4月1日から2.9%
2012年1～3月	電気系手工業(Elektrohandwerk) バーデン・ヴュルテンベルク州 シュレスヴィヒ・ホルシュタイン州 ニーダーザクセン州、ハンブルク特別市、ブレーメン州	2012年4月1日から4.0% 2012年5月1日から3.5% 2012年2月1日から3.0%
2012年1月	地方自治体の病院医師 (医師労働協約)	2012年1月1日から2.9%
2012年1月	靴産業	2012年1月1日から3.3%
2011年4月	運輸交通業 ラインラント・プファルツ州	2012年4月1日から2.1%
2011年6～8月	小売業	2012年6月1日から2.0% 地域により賃上げの開始日は異なる
2011年6～8月	卸売・貿易業	2012年4月1日から2.4% 地域により賃上げの開始日は異なる
2011年4月	建設業(西部ドイツ)	2012年6月1日から2.3%
2011年3月	公共サービス(州職員) (州公共サービス労働協約)	2012年1月1日から1.9%+17ユーロ
2011年3月	繊維産業(東部ドイツ)	2012年4月1日から2.3%
2010年	紙・ボール紙・プラスチック加工業	2012年3月1日から1.3%

資料出所：Statistisches Bundesamt 2012

ドイツ②

二二年上半期は多くの部門で賃上げ率三・五%以上に連邦統計局が発表

独連邦統計局は八月三十一日、二〇一二年上半期の主な労働協約賃上げ率を発表した(表)。それによると、多くの産業・業種で賃上げ率は三・五%以上を

上回っている。

年初の高水準の協約が弾み

二〇一二年最初の大型協約は、連邦・市町村の公共サービス(官吏を除く公務労働者)部門で締結された。賃上げ率は二二年三月から三・五%、一三年一月と八月から、各一・四%で、協約有効期間は二四カ月。続いて、金属・電機産業が五月からの四・

三%(有効期間一三カ月)、化学産業が七月から四・五%(有効期間一八カ月)で合意している。

小規模部門も、三・五%以上で妥結している。例えばブレーメン州ホテル・旅館業(四・一%)、自動車販売・サービス業(バーデン・ヴュルテンベルク州・四・〇%)、ヘッセン州・三・八%)、電気系手工業(バーデン・ヴュ

ルテンベルク州・四・〇%)、シュレスヴィヒ・ホルシュタイン州・三・五%)など。靴産業は三・三%でわずかに届かなかった。他方、医療助手・診療助手と地方自治体の病院医師で、それぞれの平均が二・九%にとどまった。

昨年協約締結部門は低い賃上げ率で

昨年までにすでに締結されている協約の有効期間適用によって、二二年上半期に賃上げが実施された部門を見ると、卸売・貿易業二・四%、西部ドイツ建設業二・三%、東部ドイツ繊維産業二・三%、ラインラント・プファルツ州運輸交通業二・一%、小売業二・〇%、州の公共サービス部門一・九%十一ユーロ、紙・ボール紙・プラスチック加工業一・三%などが該当する。昨年前半の労働協約賃上げ率が平均二・〇%だったのを反映し、これらの部門では、今年に締結した部門よりも低率となっている。

【参考資料】

Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 301 vom 31.08.2012, Tarifdatenbank, Übersicht der Publikationen im Bereich "Tarifverdienste", Tarifabschlüsse im ersten Halbjahr 2012.

(国際研究部)

フランス

「将来雇用制度」と「世代契約制度」を発表―政府の新たな若年者雇用対策

フランス政府は、八月末から九月初旬にかけて、とくに雇用状況が悪化している若年層を対象とした二つの対策を発表した。まず、八月二十九日の閣議において「将来雇用制度」の創設が決定した。若年者（主に一六歳以上二五歳以上）のうち、就職が困難な者（低学歴者など）を雇用した企業に対して、賃金の四分の三を助成するというものである。また、九月五日の閣議では、「世代契約制度」創設の方針が打ち出された。これは従業員数三〇〇人以下の企業を対象として、若年者を採用すると同時に高年齢者従業員の雇用を継続した企業に対して助成金を支給する制度である。高年齢者から若年者への技能伝承を目的として、同時に若年者・高年齢者の就業促進を狙う制度である。「世代契約制度」は、今後、労働組合などの話し合いを経て、法制化する方針である。

若年者の五人に一人が失業

労働省によると、フランスの失業率（二五歳以上、本土のみ）は、二〇〇〇年以降、七％台から九％台で推移している。とくにリーマン・ショック以降には、

二〇〇九年第4四半期には九・五％に達していた。その後、一時改善したものの景気後退やユーロ危機の影響などで再び悪化に転じた。二〇一二年第2四半期には九・七％（暫定値）となり、一九九九年第3四半期の九・九％以来の高い水準になっている。とりわけ、若年者（一五歳以上二五歳未満）の失業率は、二〇一二年第2四半期に二二・七％（暫定値）と高い水準にあり、五人に一人以上の若者が失業者ということになる。このような状況のため、オランダ大統領は、今年春の大統領選の公約で、若年者の雇用状況の改善に取り組みとしていた。

賃金の七五％を三年助成―「将来雇用制度」

政府は、八月二十九日の閣議で「将来雇用制度」の創設を決定した。これは、困難な状況にある若年者を、非営利部門や社会的に有用な産業で雇用し、その賃金の七五％を国が助成する制度である（1）。この制度は、就職が困難な状況にある若年者に就業の機会を与え、職業経験を積み職業能力を向上させ、将来的に安定した職を得ることを目的としている。若年者を採用する場合、原則としてフルタイムで無期雇用契約か、三年間の有期雇用契約、または三年まで更新可能な一年間の有期雇用契約を締結しなくてはならない。国

は原則として、「将来雇用制度」で採用された若年者の賃金（2）の七五％を、三年間に渡って助成することとしている。

この「将来雇用制度」では、一六歳から二五歳の若年者のうち、一切の学業修了証や資格を持たない者で、とりわけ、困窮都市地区（ZUS）（3）や農村・過疎地区など就職の困難な地区（失業率の非常に高い地区）に住む者を、最優先の対象としている。また、職業適性証（CAP）や職業学習免状（BEP）（4）、バカロレア（高校卒業及び大学入学資格を意味する免状）を所持するものの、就職の困難な地区に居住しているために安定した職業に就くことの出来ない若者もその対象となる。さらに、職業能力が高くなく就職困難な状況にある身体障がい者もその対象となる（身体障がい者の場合は、三〇歳以下）。

この「将来雇用制度」により若年者を採用できるのは、原則として非営利部門（地方公共団体や病院、NPOなど）である。しかしながら、社会的に有用性のある産業や継続的な雇用の見込める産業（例えば、エコ関連や情報技術、医療・介護・福祉レジャー・観光など）の場合、民間企業でも対象となる。

また、これに準ずる制度として「教員・将来雇用制度」も導入することとなった。これは教職をめざして学業を継続する意

思はあるものの、経済的な理由から学業の継続が困難な学生を、中学校や高校で教員補助として三年間採用するものである。この対象となるのは、原則として学士課程二年目の奨学生で、教員採用試験の受験を約束しなければならぬ。この「教員・将来雇用制度」では、学業が疎かにならないように、就業時間は最高でもハーフタイムに限られる。この「教員・将来雇用制度」の適用者は、報酬と奨学金の合計で月九〇〇ユーロ程度の収入を得ることができるようになる見込みである。

政府は「将来雇用制度」による就業者数を、初年度の二〇一三年に一〇万人（教員・将来雇用制度）も含む、二〇一四年以降は一五万人（同）と見込んでいる。（教員・将来雇用制度）では、二〇一三年に六〇〇〇人、その後増加し、二〇一五年には一万八〇〇〇人を見込んでいる。国の支出額は、当初の三年間で二三億ユーロを見込んでおり、二〇一三年分としては五億ユーロを予定している。

この制度創設に関して、野党のうち右派や中道政党からは疑問視する声が上がっている。クリスチャン・ジャコブ議員（国民議会・最大野党UMP（国民運動連合））は、「職業訓練が盛り込まれていなければ、企業の競争力強化には繋がらない。（一九九〇年代に）ジョスパン内

閣が行った）「若年者雇用制度」（5）の再利用」などと非難している。その一方で、フランス国鉄（SNCF）のギヨーム・ペビー社長が、九月二一日、五〇〇人を「将来雇用制度」を利用して採用する意向を明らかにするなど、制度の創設を見越した動きも出てきている。

「将来雇用制度」創設法案は、九月一〇日から国会での審議が始まり、二三日には国民議会（下院）で可決され、元老院（上院）での審議は九月二四日から始まった。政府は早ければ今年一月一日、遅くとも来年一月一日の施行をめざしている。

技能継承の狙いも―「世代契約制度」

「将来雇用制度」に引き続き、九月五日の閣議で「世代契約制度」を創設する方針を、明らかにした（6）。この「世代契約制度」は、若年者を無期雇用契約で採用すると同時に、企業内の高年齢者を、その指導的役割を果たす社員として継続雇用することを目的とする。若年者と高年齢者の就業を同時に促進させることとともに、高年齢の熟練労働者から若年者への技能の伝承なども目的としている。

政府は従業員数三〇〇人未満の企業に対して、一定の助成金を支給するとしている。具体的には、無期雇用契約で採用された若年者の賃金助成として三年

間、継続雇用された五七歳以上の高年齢者にかかる賃金の助成として定年までの間、それぞれ年間二〇〇〇ユーロ程度を支給することを想定している。また、従業員数三〇〇人以上の企業では賃金助成の対象としないものの、「世代契約制度」に関する労働協約を締結することにより、社会保険料の軽減措置を維持するとしている。現在、最低賃金SMICの一・六倍以下の賃金に掛かる社会保険料（医療、年金、家族手当制度）の使用負担が、一部又はほぼ全額免除されている措置を継続するというものである。反対に「世代契約制度」に関する労働協約を締結しない場合、すなわち雇用主が若年者の採用と高年齢者の継続雇用に消極的な場合は、社会保険料の軽減措置が受けられなくなる。政府はオランダ政権の任期中（二〇一七年まで）に、五〇万件的世代契約が締結されると見込んでいる。

「世代契約制度」の詳細は、政府の作成した指針に基づき、労働組合と使用者団体との協議を経て決定するとしている。労使の交渉は、九月二日から始まった。その合意を受けた後、関連法案が作成される予定である。政府は、この「世代契約制度」の来年早々の施行をめざしている。

【注】
1 オランダ大統領の選挙公約の第三四項で、この制度の創設を明記していた。

2 ここにおける賃金の七五％とは法案の内容から、一般的には最低賃金SMIC相当額の報酬（グロス）の七五％であると解釈できるフランスでは、原則として（研修生の報酬などの例外を除き）、賃金労働者には、少なくとも最低賃金SMICの支払が義務付けられており、労働省のデータによると、賃金労働者の一・一％（二〇一一年一月）が最低賃金SMICで就業している。職業経験がほとんどなく、職業能力が低い若年失業者（求職者）に対して、最低賃金SMICを超える賃金を支払う使用者は非常に少ないと考えられる。このことから「将来雇用制度」で採用される若年者の賃金のほとんどは、最低賃金SMICの水準であり、助成される額は概ねSMICの七五％であると推察できる。

3 困窮都市地区（ZUS : Zones Urbaines Sensibles）は、様々な社会問題を抱え、その解決に優先的に取り組む地区である。この地域の失業率は、それ以外の地区と比べて非常に高い。フランス労働省の報告書（« Emploi et chômage des 15-29 en 2009 », Dares Analyses, 2010-072, Dares, Octobre 2010）によると、フランスにおける二〇〇九年の若年者（ここで若年者は一五歳以上三〇歳未満の若年者）の失業率は一六・九％であったが、困窮都市地区の若年者（同）の失業率は二九・五％に上った。学歴や出自（移民家庭出身かどうか）が同等の者でも、困窮都市地区の失業率はそれ以外の地区より高かった。また、フランス労働省の別の報告書（« Habiter en zus et être immigré : un double risque sur le marché du travail », Premières Informations Premières Synthèses, 2009-48, 1, Dares, Novembre

2009）によると、困窮都市地区ZUSに居住していることは、学歴が同じでも、就業への足かせとなり、失業のリスクが上昇する。換言すると、困窮都市地区居住者に対する就職差別が存在することを暗示している。その他詳細については本誌二〇一二年一月号海外労働事情フランスを参照。

4 職業適性証（CAP : Certificat d'aptitude professionnelle）や職業学習免状（BEP : brevet de études professionnelles）は、職業高校などで取得できる資格である。

5 「若年者雇用制度（Emplois jeunes）」は、一九九七年末に、若年者の雇用を促進させるため、社会党のジョスパン内閣が導入したものである。しかしながら、二〇一二年の政権交代で雇用連帯相に就任したフィヨン氏は、この制度を段階的に廃止した。この制度の対象は、一八歳以上二六歳未満の無職の若年者や三〇歳未満の障がい者、二六歳以上三〇歳未満で失業保険給付の受給権を持たない無職の若年者であった。契約締結可能な雇用主は、公共団体（行政、教育機関など）や公共サービス企業（国鉄、郵便局、電力公社、道路公園など）、共済組合、非営利団体NPOなどであった。また、この制度の適用条件は、原則としてフルタイムの就業で、五年または無期の雇用契約、SMIC以上の賃金の支払、生活に密着している新しい（需要が増えている）サービスまたは全く新しい職種（教育、健康、保健、環境、文化、運動、余暇など）などであった。雇用主に対する優遇措置としては、一雇用に対して年間一五九二四・五五ユーロの国による財政支援が、五年間に渡って受けられるというものであった。

6 オランダ大統領の選挙公約の第三三項で、この制度の創設を明記していた。

【参考資料】

Poursuite de la hausse du taux de chômage au deuxième trimestre 2012, INSEE
(<http://www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?id=14&date=20120906>)
MES 60 ENGAGEMENTS POUR LA FRANCE（オランダ大統領の六〇の政権公約）
(http://www.lemonde.fr/election-presidentielle-2012/article/2012/01/26/francois-hollande-annonce-60-engagements-pour-la-france_1634584_1471069.html)

八月二十九日の閣議
(<http://www.gouvernement.fr/gouvernement/creation-des-emplois-d-avenir-0>)
La SNCF recrute 10 000 personnes en 2012 dont 500 emplois d'avenir.
L'Expansion, 24/09/2012
(http://l'expansion.leexpress.fr/entre-prise/la-sncf-recrute-10-000-personnes-en-2012-dont-500-emplois-d-avenir_338694.html)

九月五日の閣議
(<http://www.gouvernement.fr/gouvernement/contrat-de-generation>)
（ホームページ最終閲覧：二〇一二年一月一日）
（国際研究部）

韓国

労働力不足を背景に外国人労働者受け入れを拡大

韓国政府は、勤勉に働く外国人労働者のための再入国雇用制度や送り出し国における特別韓国語能力試験の実施など、技能を持つ外国人労働者の受け入れを促進するための施策を実施している。外国人労働者政策委員

会は、二〇一三年の外国人労働者受入れ割当数を六万二〇〇〇人（前年比八・八％増）に設定すると発表した。中小企業で顕著な労働力不足に対応するため、事業所規模に応じた外国人労働者雇用制限数も緩和される。

勤勉な外国人労働者のための再入国雇用制度がスタート

「外国人労働者の雇用等に関する法律」改正法が二〇一二年七月二日に施行され、雇用許可制度に基づき韓国で働く外国人労働者（非専門就業）のための新たな再入国雇用制度がスタートした。製造業、農畜産業および漁業の従業員三〇人以下の事業所（成形、鑄造、プラスチック加工、表面処理、熱処理などの業種の場合は従業員五〇人以下の事業所）において、雇用許可期間（最長四年一〇カ月）を通じて勤務先を一度も変更することなく勤勉に働いた外国人労働者は、出国してから三カ月経過後、再び韓国に入国して、もう四年一〇カ月間就労することができ、再入国雇用は一回に限り許可される。休業、廃業や使用者の労働条件違反など、使用者の責に帰すべき事由により勤務先を変更せざるを得なかった外国人労働者は、出国前の直近の勤務先で一年以上働いた場合、この制度を利用できる。

雇用許可制度において外国人労働者の雇用期間を最長四年一

○カ月に制限しているのは、低熟練労働者の定住を防止するためである。韓国の国籍法は、外国人が帰化を申請する際、五年以上継続して韓国に住所があることを条件としている。

雇用労働部によると七月に雇用許可期間が満了した外国人労働者七〇三人のうち、五三六人（七六％）が再雇用許可を得て、韓国を出国した。八月に雇用許可期間が満了となる外国人労働者一四二五人のうち、七一七人（五〇％）も七月中に再雇用が許可された。これらの外国人労働者は、韓国語能力試験や就業教育を受けることなく、韓国で再び就労することができる。

特別韓国語試験を八カ国で実施

韓国政府は、雇用許可期間中に勤務先を変更したことにより、勤勉な外国人労働者のための再入国雇用制度の適用を受けられない外国人労働者のために、特別韓国語試験を実施している。勤務先変更の有無や業種・企業規模にかかわらず、四年一〇カ月の雇用許可期間が満了する前に自主的に帰国した外国人労働者は、この試験を受験することができる。韓国に不法滞在した経歴のある外国人労働者は、受験資格がない。試験に合格した外国人労働者は、韓国を出国してから六カ月経過後、再び韓国で就労することができる。

特別韓国語試験は現在、韓国

が二国間協定に基づき外国人労働者を受け入れている一五カ国のうち、ベトナム、タイ、インドネシア、パキスタン、ウズベキスタン、バングラデシュ、カンボジア、モンゴルの八カ国で年四回（四半期に一回）実施されている。

韓国政府は、今後、その他の送り出し国にも試験を拡大していく予定である。これらの八カ国において七月三十一日までに三六二五人の外国人労働者が特別韓国語試験に合格した。このうち出国前の直近の勤務先で一年以上働いた二八九七人の外国人労働者は、優先的にその勤務先の使用者と雇用契約を締結する資格を有していた。結果として六九四人の外国人労働者に対し出国前と同じ勤務先の雇用許可が発行された。

出国前と同じ勤務先で働く資格のない外国人労働者は、外国人労働者の雇用許可を申請しているその他の事業所に推薦される。企業と外国人労働者の雇用契約が成立してはじめて、外国人労働者は韓国に入国することができる。

二〇一三年の外国人労働者受け入れ割当数を設定

外国人労働者政策に関する最高決定機関である外国人労働者政策委員会は九月二三日、二〇一三年の外国人労働者導入計画を発表した（表1）。韓国は二

〇一三年、雇用許可制度に基づき、前年より五〇〇〇人多い六万二〇〇〇人の外国人労働者（非専門就業）を受け入れる。このうち三万九〇〇〇人は帰国する外国人労働者の代替であり、残りの二万三〇〇〇人は労働力不足による追加的需要に基づくものである。また、六万二〇〇〇人のうち、五万二〇〇〇人は新規入国者に、一万人は再入国者にそれぞれ割り当てられる。産業別には、深刻な労働力不足に直面し、かつ韓国系労働者の

採用が困難な、製造業、農畜産業、漁業が大きな割合を占めている。

他方、特例雇用許可制度（訪問就業制度）に基づく韓国系外国人労働者（在外同胞）の受入れ割当数は、二〇一二年と同レベルの三〇万三〇〇〇人に設定された。彼らは、建設、ホテル、食品サービスなどの職種で働くことができる。韓国系外国人労働者の受け入れ数は、非専門就業の外国人労働者と異なり、韓国に滞在する韓国系外国人労働者の総数に基づき管理されている。

表1 雇用許可制度に基づく2013年の外国人労働者受け入れ割当数(人)

	製造業	農畜産業	漁業	建設業	サービス業	合計
新規割当数	42,600	5,600	2,150	1,560	90	52,000
再雇用割当数	9,400	400	150	40	10	10,000
合計	52,000	6,000	2,300	1,600	100	62,000

表2 製造業における外国人労働者の雇用許可人数(2012年)

内国人雇用保険被保険者数	外国人雇用許可人数	新規外国人雇用許可人数
1人以上 10人以下	5人以下	2人以下
11人以上 50人以下	10人以下	3人以下
51人以上100人以下	15人以下	4人以下
101人以上150人以下	20人以下	5人以下
151人以上200人以下	25人以下	
201人以上300人未満	30人以下	
301人以上	40人以下	

外国人労働者政策委員会は、経済や国内労働市場の状況、不法滞在外国人数などを考慮し、必要に応じて二〇一三年の外国人労働者受け入れ割当数を調整することができる。外国人労働者の雇用許可人数の制限は、事業所の規模に応じて定められている。製造業の場合、常用労働者三〇〇人未満または資本金八〇億ウォン以下の事業所が対象となる（表2）。

韓国政府は、外国人労働者への依存度が高い事業所の現状を考慮し、新たに雇用することができる外国人労働者の人数制限を緩和する。二〇一三年は、製造業の従業員一〇人以下の事業所で新たに雇用できる外国人労働者の数を、現在の二人から三人に引き上げる。また、成形、鋳造、プラスチック加工、表面処理、熱処理など業種の従業員五〇人以下の事業所では、現在よりも一人多い外国人労働者を新たに雇用することができるようになる。

韓国政府はまた、勤勉な外国人労働者のための再入国雇用制度を利用できる事業所の範囲を、現行の製造業の従業員三〇人以下の事業所（成形、鋳造、プラスチック加工、表面処理、熱処理など業種の場合）は従業員五〇人以下の事業所から、製造業の従業員五〇人以下のすべての事業所に拡大することにより、技能を持つ外国人労働者の雇用を積極的に支援する。

【参考資料】
雇用労働部Web情報

（国際研究部）

中国

天津市で先端的職業訓練
—「就業促進法」施行五周年—

八月末、中国就業促進会と天津市人的資源社会保障局は「就業促進法」施行五周年を祝う会合を天津市内で開催した。天津市は、職業学校の教師を企業に派遣して研修させるなどの先進的な取り組みで国内外から注目されている。背景には、「天津—シンガポール協定」に基づくシンガポール政府からの支援がある。今後も、天津市内に進出する外資系企業とも連携して人材の育成に取り組むと見られる。

天津市で就業促進法五周年式典

八月三〇、三十一の二日間、天津市にて「就業促進法」施行五周年を祝賀する式典が開催され、人的資源社会保障部・天津市政府・各企業の関係者等が出席した。式典上、中国就業促進会名誉会長の張氏は「改革開放以来三四年が経過したが、その間我々はよりよい雇用環境を模索してきた。その結果として、労働法や就業促進法が制定された。完全雇用を実現するために、今後も就業の発展と改革に取り組みなければならない」と述べた。

この「就業の発展と改革」において、天津市が先進的な職業

訓練を実施して近年注目されている。その最大の特徴は、教育知識と職業能力を兼ね備える「双師型」教師の育成だ。

「双師型」教師の育成

天津市、とりわけ天津経済技術開発特区（TEDA）では、その特区の自由度を活かして先進的な職業訓練政策を実施している。高等職業学校・中等職業学校においては生徒に企業での研修の機会を設けるだけでなく、教師にも企業での研修の機会を設けている。訓練にあたっては、教師は企業に一年間派遣される。そこでは一部門に留まることなく、各部門を最低一カ月間勤務しながら回ること、技術水準を高めている。一年間の訓練終了時には試験を受け、その合格をもって晴れて知識・技能の両方を有する「双師型」の教師と認定される。ただし「双師型」

表 中等職業学校における、
教師1人あたりの生徒数

(2010年値、人)

北京	天津	広東	重慶
13.8	8.8	27.2	24.1

資料出所：中国労働統計年鑑2011より作成

の教師として認定され、たあとも、その知識・技能を維持するために毎年二カ月の間の企業での研修が必要とされる。その際の訓練費用は、政府・学校・個人間で按

分される。訓練受講中は、職業上の身分は学校に残される。このように教師が社会の最先端のサービス・技術に触れることにより、職業学校での教育の質が担保されている。二〇一〇年時点で、「双師型」として認定された教師は高等職業学校で八〇%以上、中等職業学校で六〇%以上にのぼる。さらにこうして経験を積んだ教師を少人数の生徒に割り当てる（表）ことで、きめ細やかな教育を実施している。こうした一連の職業訓練政策の背景には、シンガポール政府との協力がある。天津市は二〇〇七年に、シンガポール政府から都市開発で支援を受けることに合意したが、その後二〇〇九年からは職業訓練分野においても支援を受けることとなり、上記のような先進的な政策を実施している。

また好調な天津の経済状況を受けて、外国からの直接投資も加速している。今年九月にはドイツの大手自動車メーカーが、天津に大規模な製造拠点を開設した。この工場でも地元の職業訓練学校と提携して、職業学校の教師を受け入れて訓練することが予定されている。

【参考資料】

人的資源社会保障部、人民日報、TEDA人的資源社会保障局、中国労働統計年鑑二〇一一

(国際研究部)

ILO
若年失業率がさらに悪化

国際労働機関（ILO）は九月四日、「世界の雇用見通し…若者の厳しい労働市場展望」と題する報告書の中で、今後五年間で世界の若年失業率がさらに悪化するとの予測を発表した。この報告書は、今年五月にILOが発表した「世界の雇用情勢—若者編二〇一二年版」の失業率データを更新したもので、それによると、ユーロ危機の影響が先進国から途上国へ波及する中で、若者の失業問題が世界的に悪化する状況を示している。若年失業率がとくに高いのは中東や北アフリカで、四人に一人以上が失業している。ILOでは、このまま数年は失業率の高止まりが続くと予測している。一方、先進諸国は、一七・五%

表 世界の若年失業率

若年失業率予想	2012	2017
世界	12.7 %	12.9 %
中欧・南欧・東欧	16.9 %	17.0 %
先進諸国	17.5 %	15.6 %
東アジア	9.5 %	10.4 %
中南米	14.6 %	14.7 %
中東	26.4 %	28.4 %
北アフリカ	27.5 %	26.7 %
南アジア	9.6 %	9.8 %
東南アジア・太平洋	13.1 %	14.2 %
サブサハラアフリカ	12.0 %	11.8 %

から一五・六%に改善するとの予測が出ているが（表）、これは、職探しをあきらめた若者が労働市場から撤退し、失業者としてカウントされなくなるため、報告を担当した雇用情勢班のエックハルト・エルンスト班長は、「今後は、若者の意欲喪失とニート率の上昇が進むだろう」と述べ、早急な対応を求めている。

エルンスト班長はさらに、「雇用保障を用いた制度や訓練重視政策などが助けになる可能性が高い。財政緊縮の時代には大きな追加負担に見えるかもしれないが、無職の若者が永久に労働市場と接触を絶つことから生じる追加コストよりは低いだろう」と述べ、各国政府の迅速な対応を求めた。

【参考資料】

ILO駐日事務所ホームページ、ILOレポート「Global Employment Outlook September 2012: Break Labour Market Prospects for Youth」

(国際研究部)

