

# 海外労働事情

## イギリス①

### 従業員持株制を通じた解雇規制緩和案

ビジネス・イノベーション・技能省(BIS)は一〇月、雇用の規制緩和に関するパブリック・コンサルテーションを開始した。従業員に対して二〇〇〇〜五〇〇〇ポンド相当の自社株式を提供する代わりに、不正解雇の申し立て権などを放棄させることを認める制度を提案している。政府は成長促進策の一環と位置づけており、経営側の一部は賛同しているものの、関係者からは実現可能性などを含め、批判的な意見が多い。

### 不正解雇の申し立て権などの放棄と引き換えに自社株提供

今回提示された新たな政府案は、一〇月の保守党大会で財務相が明らかにしたものだ。直後に開始されたコンサルテーションにおける政府文書によれば、雇用主は従業員に対して二〇〇〇〜五〇〇〇ポンド相当の自社株式を提供(1)、従業員が離職等に際してこれを売却する場合、売却益に係るキャピタルゲイン税が免除される。従業員は株式の提供を受ける代わりに、不正解雇の申し立て(差別に

よる場合を除く)や解雇手当、柔軟な働き方の申請権、訓練休暇の取得権を放棄するほか、出産休暇中に当初予定よりも早く復帰を望む場合に雇用主に対して通知を義務付けられる時期が従来の八週間前から一六週間に早められる。雇用主は、制度導入時に既に雇用している従業員については、持株制への参加の有無を選択させなければならぬが、新たに雇用する従業員に対しては参加を義務付けることができる。制度の適用については企業規模等の限定はないが、政府は急成長の途上にある小規模企業による利用を見込んでい

る。政府は、雇用の一部が除外となるこうした労働者を、共同所有被用者(ownership employee)と呼んで雇用法制上の新たなカテゴリ(別表)と位置づけており、二〇一三年四月の導入をめざして早期に立法手続きを行なう意向を示している。

政府は従来から、解雇規制の緩和を通じて雇用主が労働者を雇用しやすい環境を作りたい意向を示しており、昨年には首相からの諮問を受けたベンチャー・キャピタリストが、雇用法制の規制緩和に関する提案の一環として小規模企業に対する解雇規制の適用除外などを答

申していた(2)。しかし、労組はもとより経営側からも思わしい支持を得られず、またビジネス・イノベーション・技能相もこれに難色を示したため、結果として採用されなかった。パブリック・コンサルテーションで寄せられた主な反対意見は、提案の求める「過失に基づかない解雇」(no fault dismissal)を認めても新たな雇用の創出には結びつきにくいこと、また小規模企業の負担軽減に必ずしも寄与しないばかりか、むしろ成長を阻害しかねないこと(3)などを理由とするものだったという(4)。

### 労働側は強く反発

先の解雇規制緩和案に反対したビジネス・イノベーション・技能相は、新提案を受け入れる意向を示している。従前の案とは異なり、「全ての企業に適用されるわけでも、従業員に強制されるわけでもない」というのが基本的な立場だ(5)。従業員持株制を含む従業員共同所有制度については、従来からBISが促進を検討していたが、従業員の意欲を高める仕組みとして打ち出された側面が強く、これまでは雇用の放棄と関連付けて提案されていなかった。

労働側は同案について強く反

対している。イギリス労働組合会議(TUC)は、既に先進国でも雇用規制が最も緩やかな国のひとつであるイギリスにおい

て、さらに雇用権を弱めようとしている財務相は、存在しない問題を解決しようとしていると批判している。また公務・製造・運輸部門などを組織するGMBは、共同所有制度を偽装した雇用の弱体化は、雇用も創出し

表 新たな労働者カテゴリの雇用法制上の位置づけ

	雇用法制適用			適用外
	被用者	労働者 (派遣、請負等)	共同所有被用者	自営業者 (請負等)
不正解雇申し立て権(勤続2年後に付与)	○	×	×	×
不正解雇申し立て権 (差別による場合—自動的に不正解雇となる)	○	×	○	×
解雇予告期間	○	×	○	×
整理解雇手当	○	×	×	×
整理解雇に関する労使協議	○	×	○	×
事業譲渡における雇用保護	○	×	○	×
出産・両親・養子休暇の取得	○	×	○	×
柔軟な働き方の申請	○	×	×	×
有期被用者の均等待遇	○	×	○	×
全国最低賃金の適用	○	○	○	×
賃金の違法な減額の禁止	○	○	○	×
年次有給休暇	○	○	○	×
休憩	○	○	○	×
差別禁止	○	○	○	○
パート労働者の均等待遇	○	○	○	×
訓練休暇の申請	○	×	×	×

資料出所: "Consultation on implementing employee ownerstatus", BIS

なければ成長も生まない、と述べている。シンクタンクのCIPDも、持株制は雇用権や良質な人材管理の代わりにはならないとして、政府案に反対している。

**経営側にも賛否**

経営側の間でも、賛否は分かれている。経営者協会(IOD)は、革新的な提案であり雇用主と従業員双方の利益になりうるとして、普及促進を政府に求め、複数の雇用主が同様に政府案に賛同する声明を発表している。一方、イギリス産業連盟(CBI)やイギリス商業会議所(BCC)は、政府案に一定の意義は認めつつも、ニーズはごく一部の新規企業に限られるだろうとの見方を示している。このほか企業からは、雇用権を売買することによって一般からの信頼を低めかねないとの懸念や、本来は従業員との信頼関係が前提であるべき共同所有と雇用権の放棄は矛盾している、といった指摘がなされている。共同所有を導入している企業の連合体である従業員共同所有協会(Employee Ownership Association)は、共同所有の普及に雇用権や労働条件の引き下げは必要ないとコメントしている。このほか法曹関係者などからは、新規採用者に強制を可能とすることへの違和感や、手続きやコストなどの兼ね合いから

実現可能性に関して懐疑的な意見がみられる。また、そもそも二〇〇〇ポンドの株式は放棄する雇用権と見合うのか(6)など、従業員の利益にはなりにくいとの指摘も多い。

なお、起業支援等を行なう団体Preludeの調査では、八割近くが雇用法制の緩和を求めるものの、今回の政府案には二八%の企業が賛同するに留まっている。また、調査会社Yougovによる一般向けの調査では、二〇%が制度に賛成、六三%が反対している。

**【注】**

- 1 提案内容を盛り込んだ「成長・基盤整備法案」(Growth and Infrastructure Bill)に関する庶民院図書館の調査報告によれば、税制優遇を伴う従業員持株制として現在四種のスキームが実施されており、従業員が株式を購入する制度のほか、雇用主が無料で提供する方式もある。なお政府案は、配当や議決権、会社解散時の資産分与に関する権利などの有無に関わらず、全てのタイプの株式を対象とするとしている。
- 2 "Report on Employment Law", Adrian Beckett. 解雇規制の緩和以外にも、雇用審判所への申し立ての削減、法定定年年齢の再導入の検討、派遣労働や労働供給事業の監督機関の廃止など、二三項目に及ぶ広範な雇用法制の規制緩和を政府に提案していた。政府は、諸提案のうち一七項目について既に実施または実施に向けて検討を行なっている。

- 3 法的義務の回避のため、組織拡大の意欲を削ぐ可能性や、雇用主としての評価を下げることで人材

調達が困難になりうることなど。また、差別を理由とする解雇は適用除外を認められないことから、そうした申し立ての増加を懸念する意見もみられた。

4 なお、解雇規制緩和をめぐつては他にも制度改正が検討されており、九月に開始された一般向け意見聴取では、不正解雇の賠償請求額の上限を現行のポンド二〇〇ポンドから二六〇〇ポンドに引き下げることや、和解合意(attachment agreement)・不正解雇の申し立てを行わなければならない条件に、雇用主が和解金額を提示、労働者側には合意の義務はない)に基づく金銭解決の奨励策などが提案されている。

5 スキームへの参加を採用の条件とする企業に入るかどうかを選択できる、との意味合いとみられる。

6 雇用審判所への不正解雇に関する申し立てにおける賠償額の中央値は四五九ポンド(二〇一一年度)。なお、四九六〇件の申し立てのうち約一割(五四〇〇件)で原告が勝訴している。

**【参考資料】**

BIS, UK Parliament, Ministry of Justice, TUC, CBI, IoD, CPD, Employee Ownership Association, Prelude, Yougov, The Guardian, BBC 各ウェブサイト

**イギリス②**

**派遣労働者の均等待遇義務化の影響は控えめ―業界団体調査**

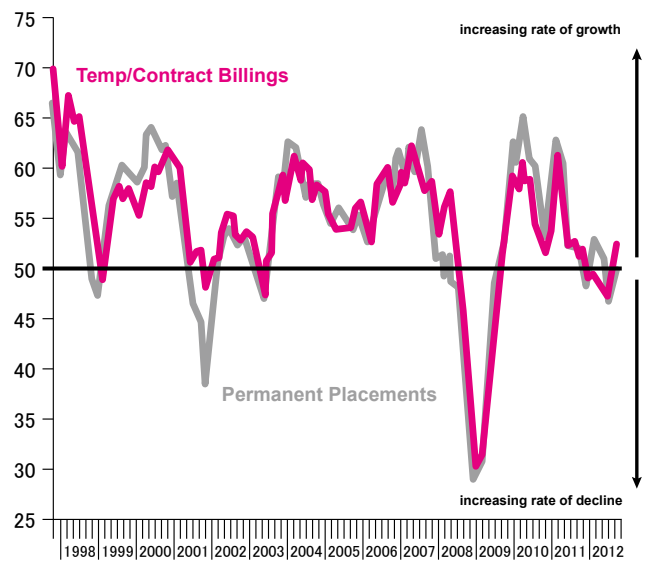
派遣労働者の均等待遇を規定した派遣労働者規則が二〇一一年一月に施行されてから、一年が経過した。導入を巡っては、

派遣労働者の雇用機会減少を招くとして経営側が反対していたが、業界団体の調査によれば規則の影響は限定的で、むしろ景気低迷による派遣利用の減少が大きいという。

EU派遣労働指令に基づく国内法整備として施行された同規則は、就業開始から一二週間を経た派遣労働者に直接雇用従業員との間の均等取扱いの権利を保障するもの。賃金や休暇など、基本的な労働条件が対象となる。導入に先立って、経営側からは派遣労働者の利用に関する企業の負担を増加させ、結果的に派遣労働者の就業機会の減少につながるなどの批判があった(1)。

なデータが限られているため、規則施行の影響については正確な実態を把握することは難しいが(2)、業界団体の求人・雇用連盟(REC)によれば、企業の派遣労働者に対する需要は二〇一二年に入って減少が続いたものの、直近では再び増加傾向にある(3)という。RECは派遣事業者や雇用主に対する継続的な調査(4)の結果から、派遣需要の減少の大半は景気の動向によるもので、規則自体の影響は限定的と結論付けている。同調査によれば、規則導入から二〇一二年四月までの七カ月間で、二八%の企業が派遣労働者の利用を停止または縮小したと回答しているが、うち三分の二は景

図 派遣事業者による職業紹介・派遣等(売上高)の推移



※赤：派遣等、グレー：期間の定めのない職業紹介  
50=前月から変化なし。  
資料出所："Report on Jobs" (Oct.2012), REC and KPMG

気低迷を理由に挙げており、規則導入が理由との回答は四％に留まる。この間、一二週間未満の派遣業務の割合が四六％から五六％に増加しているが、これについても均等待遇の回避よりむしろ景気低迷による人員調整が大きな要因とRECはみている(5)。なお、直接雇用の従業員と同年以上の賃金を得ていると回答した派遣労働者は、規則施行前後で四一％から五三％に増加しているという。RECは規則施行に先立って既に適正な水準の賃金が支払われていたため、増加が小幅に留まったのではないかと推測している。

また派遣労働者規則は、派遣事業者が派遣労働者を直接雇用し、派遣業務のない期間にも減額された給与を支払うことによつて、派遣先における均等待遇義務の適用除外(派遣元での均等待遇)を認めており、この手法が派遣労働者の均等待遇の妨げとなる可能性が指摘されていた。RECによれば、派遣事業者に直接雇用されている派遣労働者は規則施行前後で一二％から一七％に増加したという。

一方、イギリス産業連盟(CBI)が七月に公表した調査結果は、RECとは大きく食い違う内容となっている。同調査によれば、二〇一二年三月時点で企業の五七％が規則を理由に派遣労働者の利用を縮小、一二％が派遣労働者数を削減、八％が

利用を停止したと回答している。また、三六％の企業が対応策として有期契約労働者を、一一％が期間の定めのない従業員を増加させたと回答、一七％が派遣労働者の利用を控えて他の従業員の時間外労働を増加させたとしている。さらに、派遣事業者による直接雇用の手法を利用するようになったと回答する企業が二七％にのぼる。

CBIは、企業負担の増加が派遣労働者に対する需要の減少につながったと主張しており、雇用状況が厳しい中で、柔軟な働き方や職務経験の蓄積などの機会を提供する派遣労働を規制すべきではないとして、いくつかの改善案を示している。まず、均等待遇の対象となる賃金の範囲が非常に複雑であること、また一二週間の就業期間の算定方法が短期業務に従事する派遣労働者を不必要に規制対象としていることを挙げ、これらを簡略化すべきであるとしている。同時に、現行の法規制の内容のうち、EU指令の規定や労使間の合意を超える部分や、雇用審判所への機会主義的な申し立てのインセンティブを与える内容については、現行の規則からの削減を求めている。

#### 【注】

- 1 本誌二〇一二年一月号記事参照。
- 2 派遣労働者に関する継続的な政府統計としては労働力調査があるが、派遣労働者数を三〇万人と推

計しており、実態との大きな乖離が指摘されている。所管省庁であるビジネス・イノベーション・技能省は、独自調査に基づく推計値一五二万人(〇七年)と、業界団体のRECによる一〇八万人(〇六年)の間をとって一三〇万人と推定している。なお、現地報道は一四〇万人と言及することも多いが、出所は不明。

【参考資料】  
REC、CBI、BIS各ウェブサイト

(国際研究部)

## アメリカ

### シカゴ教員労組が二五年ぶりのストライキを経て労働協約締結

シカゴ教員労働組合(CTU・Chicago Teachers Union)は九月一八日までの七日間のストライキを経て、一〇月四日にシカゴ市教育委員会と労働協約を締結した。ストライキ権を持たない教員労働組合が直接行動に出たのが二五年ぶりだったこと、それが全米で三番目の生徒数を数える学区だったことに加え、労組の支持を受けているはずの民主党の市長と対決したこと、そして市場競争原理を公教

育の場に持ち込むことの是非が問われたことにより全米中から大きな注目を集めていた。

### エマニュエル市長(民主党)による公教育改革

ストライキに至るまで労組とシカゴ市側の話し合いは三方月以上に及んでいた。以前の協約は六月に期限切れとなっている。ストライキに至る直前にシカゴ市が労働組合に提案していた内容は次のとおりである。

- ・ 四年間の協約期間で一六％の賃上げ
  - ・ 高度な専門的資格職の創設
  - ・ 中途採用教員の処遇改善
  - ・ 有給の産休と短期傷病休暇の創設と病気休暇持ち越し制度の廃止
  - ・ 生徒の学力と能力育成に応じた教員評価システムの新設とプロセスへの労組の参加
  - ・ 業績連動給の導入
  - ・ 低評価の教員の解雇、配転
  - ・ 学校長権限の強化
  - ・ 統一テストの実施による学校のランク付けと低ランク校の廃止
  - ・ 廃校とされた学校の教員や成績評価によつて解雇される教員への待機手当と解雇手当の支給
  - ・ 年間総授業日数と一日の授業時間の増加
- これらの提案は主として民主党出身のエマニュエル市長によるもの。同市長がオバマ大統領

のプレインをしていたことも注目を集めた理由となった。市長の狙いは公教育の現場に市場競争原理を導入することにあった。生徒の学力と能力育成の程度により教員と学校の双方を評価する。教員には評価に連動した給与を導入する一方で、評価の低い教員を解雇するとともに、低ランクの学校は廃校にする。その評価のプロセスに労組を参加させる。これらの実施運営は学校長の権限を強化することによつて実現するとした。学校長の採用には多様な人材を充てる目的から自由度を高める。これらが労組側のもつとも抵抗するところとなり、協議が決裂してストライキとなった。この影響で三五万人の生徒が自宅待機となった。

### 公教育の理念が争点に

労組側がもつとも問題としたのは教員への業績連動給の導入だったが、社会的な注目を浴びたのは低いランク付けをされた学校を廃校にしてよいかということであった。というのも、低ランクの学校は低所得層の多い地域に集中しているため、これらの学校が廃校されれば公教育を受けられる機会が失われる可能性があるからである。

市長は廃校後の教育制度として、チャータースクールに置き換えることを提案していた。チャータースクールは予算の全



額を公費によって賄う一方で、その運営は教員、親、地域団体などに移管し、行政当局と生徒の学力などに関する契約を結んで行われるものである。公教育に関する法規制の適用を受けないために、教員免許を持たない者でも教壇に立つことができるほか、独自の方針によって教育を行うことができる。成果があがっていない場合には運営が取り消されたり、民間教育機関に委託をして事業が失敗した場合の負債は設置者が負う可能性がある。つまりは、公立学校の運営に市場競争原理を導入するものと考えてよい。チャータースクールの信奉者が少なくない一方で、教育の機会均等が損なわれたり、人種や所得階層によって分離される、学力向上の効果が見られないという批判の声も大きい。また、公立学校が廃校にされてチャータースクールになることで、組合員の教員が非組合員に置き換えられることも懸念材料だった。

このため、民主党出身の市長を共和党側が支持するというねじれがみられたり、労組を支持する映画俳優（マット・デイモン）の活動が報道されるなど、全米中の注目を浴びていた。

**一〇月三日の組合員投票で妥結**  
ストライキは七日間続いたあと終結し、労組側、市長側の双方が妥協するかたちで、一〇月

三日に組合員による投票を経て四日に新しい労働協約が結ばれた。

その内容は、統一テストと教員の評価は実施するものの、業績連動給の導入は見送る一方で、学校長の権限強化と年間総授業日数と一日あたりの授業時間の増加は実施されるというものだった。また、大きな争点のほがであった低ランク校の廃校については実施する方向で市側が新しい提案を行なうこととなった。

二〇一〇年一月の中間選挙で共和党が中央と地方の両方で大きな躍進を遂げて以降、共和党首長による州公務員労組に対するパッシングが全米各州で続いている。しかし、今回は民主党出身の市長が市場競争原理を公教育の現場に導入することにより、直接的ではないにしろ労働組合の弱体化をもたらす可能性の高い政策を実施しようとしたところに特徴がある。

今回のストライキを通じて、労組は教員の賃金に成果主義を導入することを防ぐことはできなかったものの、公教育への市場競争原理の導入は受け入れてしまったとも言えるかもしれない。しかしながら、公立学校を廃してチャータースクールにするということへ疑問を感じている人が少なくないという状況を明らかにしたという点では効果があったといえよう。

## 【参考資料】

- Bologna, Michael "Chicago Teachers Ratify Three-Year Contract Following September's Bitter Seven-Day Strike", Daily Labor Report, Oct. 4
- "Chicago Public Teachers End Strike Prepare to Vote on School District Proposal", Daily Labor Report, Oct. 1
- Bologna, Michael "Chicago's Request for Injunction to Force Teachers to Return to Schools Is Denied", Daily Labor Report, Sep. 17
- Bologna, Michael "Striking Chicago Teachers, School District Reach Framework for New Agreement", Daily Labor Report, Sep. 14

(国際研究部 山崎 憲)

## ドイツ①

## 新移民、若年・高学歴層増えるー競争力強化に貢献

ケルンドイツ経済研究所（IWI）はこのほど、一九九九年から二〇〇九年の一〇年間に新しくドイツに移住した移民は、若くて高学歴の者が多く、国内の競争力強化と技能労働者の確保に寄与しているという調査結果を発表した。

## 三分の一が若年層、四分の一が大卒

ドイツでは、一九六〇年代に労働力不足を補うためトルコなどから大量の労働者を受け入れた過去がある。こうした外国人労働者は最終的に自国に戻ると同時に大半がドイツに留まり、

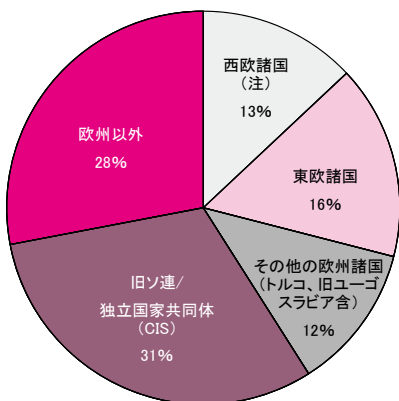
そのほとんどが未だドイツ社会に融合せずに閉鎖的なコミュニティを形成している。そのため、彼らの教育水準の低さや失業率の高さなどが国内で深刻な問題になっている。

それに対して、一九九九年から二〇〇九年の一〇年間にドイツに来て在留している約二八〇万人の移民を詳細に分析してみると、ドイツがかつて受入れた移民とは異なる「新しい移民像」が浮かび上がってくる。新移民の約三分の一は、EU諸国もしくはドイツと自由移動の協定を締結している欧州諸国（アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェイ、スイス）から来ている。その他三分の一は、旧ソ連／独立国家共同体（CIS）出身者で、特にロシア出身が多い。ロシアをルーツとする者は、ドイツに居住する移民の一四％を占め、その多くは後期帰還移民者（注）であると考えられる。残りの三分の一は、欧州以外の出身者である（図）。

## 新移民の特徴

を一言でいうと、若く十分な訓練を受けた人が多い。詳しく見てみると、新移民の平均年齢は三

図 新移民の出身地域(2009) (単位：%)



注：アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェイ、スイスを含む  
資料出所：IWケルン2012

二・六歳で、ドイツ全人口の平均と比較して一〇歳以上も若い。年齢層では二五～三五歳が三分の一以上を占める。この先に何十年もの職業人生を可能とするこの年齢層はドイツ全体の人口構成では一二％に過ぎない。

また、保有資格については、移民の四人に一人以上が大学教育の修了者である。ドイツで学士号、修士号を持つ者は、平均で人口の一八％にとどまる。特に大卒者が多いのは西欧出身者で、ほぼ半分が大学修了資格を持ち、現在ドイツで人材が不足している分野の修了資格者も多い。西欧出身者の七人に一人以上が「数学、情報科学、自然科学、または工学 (MINT)」分野の修了資格を有し、二〇人に一人が医学分野の修了資格を有している。

一九九九年から二〇〇九年ま

での間に、二五歳以上六四歳以下の一八万五〇〇〇人のMINT分野の大学修了者と、四万二〇〇〇人の医学分野の大学修了者がドイツに入学し、そのまま在留している。

### 専門職・管理職の割合二二%

人材不足分野の修了資格を保有すること、実際にその分野で職を得られることは別問題であるが、過去一〇年間に入学したMINT分野の大学修了者のうち、二〇〇九年には約八万八四〇〇人が、また、医学分野の大学修了者のうち約二万二〇〇〇人が、ドイツで保有資格に相応の職に就いていた。

ドイツにおける移民の地位は上昇傾向にある。二〇〇〇年時点では、一九九〇年以降に就職した移民労働者の一二%が、専門職か管理職―学術系教員、法律家、医師、企業役員など―のポストで働いていた。この割合は二〇〇五年には一六%に増加し、さらに二〇〇九年には経済危機にもかかわらず二一%へと増加した。その結果、移民が専門職または管理職に就く割合は、ドイツ国内労働者の人口に占める割合とさほど変わらなくなっている。

### 二分野で二三〇億ユーロ強の付加価値創出

ケルントドイツ経済研究所（IW）では、「新移民はドイツの競

争力強化と技能労働者の確保に重要な貢献を果たしている」と見ている。特にMINT分野と医学分野の大学修了者はその貢献度が高く、一九九九年から二〇〇九年までに入学した移民で、MINT分野または医学分野で働く専門労働者の貢献度を計算したところ、次のような結果になった。

▼MINT分野の人材の貢献度・MINT分野の大学修了者で専門職または管理職に就く者は、一人当たり平均で年一一万九〇〇〇ユーロを生みだしている。過去一〇年間にドイツに入学した移民のうち八万八四〇〇〇人が二〇〇九年に当該の職に就いていた。この二つの値を乗じると、付加価値貢献の総額は、一〇五億ユーロを超える。

▼医学分野の人材の貢献度・医学分野の大学修了者は、一人当たり平均で年一一万五〇〇〇ユーロを生みだしている。この分野で就労する移民の数は二万二〇〇〇人で、乗じると二五億ユーロ以上になる。従って、これら二つのグループだけで合計一三〇億ユーロ強の付加価値が創出されていることになる。一九九九年以降にドイツに入学した新移民全体の総就労付加価値は、この何倍もの高さになる。

ケルントドイツ経済研究所（IW）は、「今後さらなる技能労働

者確保をめざし、ドイツにおける移民歓迎運を高め、さらに移民に関する規定を改めることで、長期的に移民の受け入れを徐々に増やしていくことが重要だ」と結論付けている。

### 〔注〕

後期帰還移民者とは、一九世紀にソ連（当時）や東欧諸国に移住したドイツ人の子孫で、第二次世界大戦後、ドイツ民族であることを理由に迫害を受け、その後入道的見地からドイツに受け入れられた帰還移民者のうち、一九九三年以降に帰還した人を指す。一九九三年以前は、帰還移民者は申請すればドイツ国籍を簡単に取得でき、ドイツ入国後に生まれた子供にもその地位が承継されたが、一九九三年以降は受け入れ手続きが厳格化され、子供への地位の承継は廃止された。

### 【参考資料】

etno online (12 Jul 2012), IW trends 2/2012 Der Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräftesicherung, Bundesministerium des Innern Website.

## ドイツ②

### ミニジョブの報酬上限額引き上げを閣議決定―月額四〇〇ユーロから四五〇ユーロへ

メルケル首相率いる中道右派連立政権は九月一九日、ミニジョブの上限額を現行の月額四〇〇ユーロから四五〇ユーロに引き上げること閣議決定した。現在、連邦議会において法案審議中で、早ければ二〇一三年一

月一日からの実施が見込まれている。

### ミニジョブ労働者数が七五〇万人と増加傾向に

ミニジョブ（僅少労働）とは、収入が月四〇〇ユーロ以下の場合に、所得税と社会保険料の労働者の負担分が免除される制度である（使用者は免除されず、疾病保険と年金保険、税金分として一律三〇%の負担義務がある）。二〇〇三年の「ハルツ労働市場改革（注）」で、ミニジョブの報酬上限を三二五ユーロから四〇〇ユーロに引き上げた代わりに、週労働時間の制限（上限一五時間）を解除し、時給の下限を事実上廃止した。このために、以降、この雇用形態は急速に拡大した。

最新の統計によると、二〇一一年一二月時点でミニジョブ労働者は計七五〇万人と、前年比較で一二万人増加し、二〇〇三年のハルツ改革以降と比較すると約二〇〇万人増加している。このうち、ミニジョブの専業従事者は四九〇万人で、本業のほかに税負担のない副業としてミニジョブに従事する者は二六〇万人であった。また、現在ミニジョブ労働者が多い産業は、主に小売業、飲食店、宿泊業である。保健・医療施設や福祉施設、ビル清掃業などでも多数のミニジョブ労働者が働いている。

### 引き上げのコストは最大三億ユーロ

今回の主な引き上げ理由として、「過去一〇年間にミニジョブの上限額は一度も引き上げられなかったことがなく、インフレ調整の観点からも四五〇ユーロに引き上げるのが妥当なため」と政府は説明している。同時に、四〇〇〜八〇〇ユーロの月額報酬に応じて労働者にも段階的に社会保険負担が発生する「ミディジョブ（累進ゾーン）」も四五〇〜八五〇ユーロに引き上げられる見込みである。

併せて「原則保険加入免除、希望に応じて満額分の保険加入も可能」としていた法定年金制度に関して「原則年金保険への加入義務、希望に応じて免除も可能とする」制度に変更したい考えだ。

地元紙の報道によると、連邦労働社会省が策定した草案から今回の引き上げによる社会保険料収入と税収減少によって発生する国家コストは、最大三億ユーロと見積もられている。

### 野党と労組「低賃金層拡大の恐れ」と批判

今回の改革案について連立与党である自由民主党（FDP）のフオーゲル広報担当官は、「ミニジョブはさまざま異なる年齢層の人々に人気のある、少しでも余分に稼ぐための手段であり、不法労働の撲滅に重要な寄

与をしている。今回のミニジョブの所得上限の引き上げは、ミニジョブ労働者の所得を向上させる効果がある」と説明をしている。

一方、野党の左派党(Die Linke)や労働組合は、これについて懐疑的な見方をしている。

左派党は、「ミニジョブ労働者の時給は非常に低く、低賃金セクターを固定させる要因となっている。ミニジョブ労働者の所得向上のためには所得上限の引き上げではなく、法定最低賃金を導入すべきだ」と主張している。

ドイツ労働総同盟(DGB)幹部のブテンバッハ氏は、「ミニジョブが社会保険加入義務のある仕事への橋渡し(跳躍台)にならないことはすでに証明されている。それどころかミニジョブは、一特に女性にとって一貧困高齢者という末路をたどる労働市場政策の袋小路になっている」と述べた上で、「ミニジョブ労働者の平均所得はたった二六〇ユーロであり、所得上限を引き上げても現状は変わらないばかりか、かえって低賃金セクターを拡大する恐れがある」との懸念を表明した。

【注】  
ハルト労働市場改革とは、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】  
Deutscher Bundestag (02.10.2012),  
Minijob-Zentrale (18.07.2012),  
Handelsblatt (19.09.2012, 20.09.2012)

(国際研究部)

## フランス

**最低賃金SMIC改定による影響は約一七〇万人  
一雇用労働者の一・一％に相当**

政府は九月二八日、二〇一一年一月に改定された法定最低賃金(SMIC)の影響に関する調査結果を発表した。改定最賃額未満の賃金で就業していた、改定によって賃金が引き上げられた労働者は約一六九万人を数え、官公庁などを除く雇用労働者(見習いや研修生なども除く)の一・一％を占めていた。人数、影響を受けた労働者の割合(影響率)とも、前回の二〇一〇年の改定時に比べ増加していた。

**物価二％超えで、一二年は二回引き上げ**

SMIC(1)は毎年、物価と賃金の動向を反映して決まられており、二〇一〇年以降、原則として一月一日に改定されている(〇九年までは毎年七月一日)。一二年は二回改定され、一月に時間額が八・八六ユーロから一・六％引き上げられ九・〇〇ユーロに、一二月には、物価上昇率

(2)が二％を超えたため、二・一％引き上げられ九・一九ユーロとなった。なお、一二年には一月に九・二二ユーロ、七月に九・四〇ユーロへと改定されている(表)。

**影響率は再び上昇傾向へ**

今回の調査結果は、一一年一月改定の影響を調べている。それによると、改定が直接の原因となり、競争部門の雇用労働者3)一五一九万人のうち、一・一％に当たるおよそ一六九万人の賃金が上がった。このSMICの上昇によって影響を受ける労働者の割合(以下、影響率)は、前回の改定と比べて〇・五ポイント上昇した。

影響率の変化は、主にSMICの引き上げ幅、雇用労働者数、産業別に定められた最低賃金との差などによって異なる。影響率は一九九〇年以降二〇〇〇年代半ばまで上昇傾向にあったが、その後二〇一〇年にかけて低下傾向にあった。しかしながら、その後は再び上昇に転じている(図)。影響を受ける労働者数は二〇〇五年にピークへ達しおよそ二五〇万人に上ったが、二〇一〇年には一五〇万人まで減少した。

**零細企業とパートタイム労働に大きな影響**

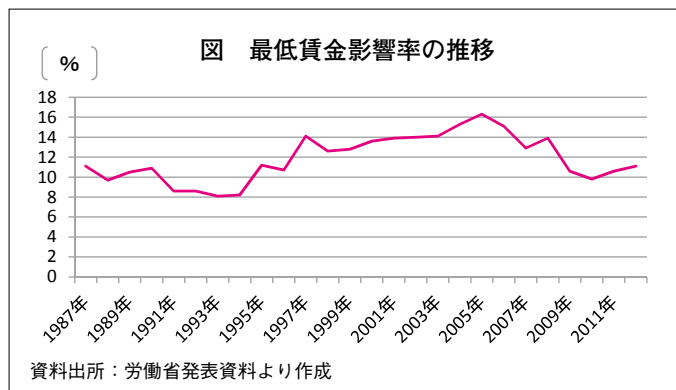
影響率は企業規模が小さくなるほど高くなる。従業員数五〇

〇人以上の企業では四・八％、二五〇人以上五〇〇人未満の企業では六・九％、一〇〇人以上二五〇人未満の企業では八・四％であるのに対して、三人以上六人未満の企業では二四・一％、二人の企業では二八・七％、一人の企業では三一・三％となっている。ただ、二〇一一年一月一日の改定時と比べてみると、従業員数一〇人未満の企業では変化が見られなかったのに対して、同一人以上の企業では〇・五ポイント上昇した。特に、従業員数一人の企業では前回改定時より一・一ポイント低下し、従業員数六人以上一〇人未満の企業で〇・三ポイント低下したのに対して、従業員数二〇人以上五〇人未満の企業では〇・九ポイント上昇し、同五〇人以上一〇〇人未満の企業では一・六ポイント上昇した。また、フルタイム労働者で七・八％だったのに対し

表 2011年と2012年の改定額

	単位：ユーロ
2011年1月改定	9.00
2011年12月改定	9.19
2012年1月改定	9.22
2012年7月改定	9.40

図 最低賃金影響率の推移



て、パートタイム労働者では二五・八％に達していた。二〇一一年一月の改定時と比べると、フルタイムで〇・五ポイント、パートタイムで〇・六ポイント上昇した。これは、パートタイム労働者には熟練度の比較的低い労働者が多く、賃金が低く抑えられているためである。従業員数一人の企業においてパートタイムで就業する雇用労働者の四〇・八％がSMICの改定が直接的な原因となり、賃金が引き上げられた。それに対して、従業員数五〇人以上の企業で働くフルタイム労働者の場合、この割合はわずか二・九％だった。



## ファスト・フード関連のパートタイム労働者の七三%が相当

産業別では、宿泊・飲食・観光業での割合が高かった。同産業で就業する雇用労働者のうち三五%が該当し、パートタイムの労働者については五七%に達していた。特に、飲食業のうちファスト・フードに限ると五八%が該当し、そのうちパートタイム労働者は七三%を占めていた。また、衣料・皮革・繊維業では二五%で、パートタイム労働者に限ると五四%が該当した。その他、美容・理容業の三六%（パートタイム労働者に限ると二八%）、製パン・製菓業で三二%（同四四%）、法人向けサービス業で三二%（同四九%）となっている。その一方で、銀行・金融・保険業ではわずかに二%（同五%）、金属・鉄鋼業でも三%（同七%）、プラスチック・ゴム・燃料業で五%（同一〇%）のみであった。これは、銀行・金融・保険業では（上級）管理職や中間職（上級管理職と一般職・現場労働者の間の職業階級）の比率が高いためとされている。また、金属・鉄鋼業やプラスチック・ゴム・燃料業では、産業別の労働協約による最低賃金がSMICを上回る水準に設定されている場合が多いからである。

影響率を二〇一一年一月の改定時と比較すると、美容・理容業で一三ポイント、医薬品販売

業（薬局・薬店）で八ポイント、病院業（民間の有床の医療機関）で六ポイントそれぞれ上昇した。逆に非食品小売業では八ポイント低下した。

このように産業によって影響率が異なるのは、企業規模の違いによるものとは言えない。それは、レストラン業などでは企業規模が小さいところが少ないものの、企業規模が大きいとしても影響率は高いからである。従業員数一〇人未満の企業で就業する雇用労働者について、全産業での影響率の平均は二四%であったのに対して、ホテル・レストラン業では五〇%であった。また、従業員数一〇人以上の企業の全産業平均は八%であったのに対して、ホテル・レストラン業では二九%にまで上がった。影響率が産業により異なるのは、パートタイム労働者の割合の違いによることが一因であると言える。例えば、宿泊・飲食・観光業や衣料・皮革・繊維業、美容・理容業では、パートタイム労働者が比較的多いため割合が高くなっていると分析している。

### 【注】

1 全産業一律スライド制最低賃金 (salaire minimum interprofessionnel de croissance) というフランスで全国一律の法定最低賃金のこと。本土及び全ての海外五県、海外領土のうちサン・ピエール・エ・ミクロンで就業する雇用労働者に適用されている。国内の物価は地方に

より異なるが、SMICの額は全国一律である。また、SMICは一時間当たりの賃金で定められるが、国民へ解かりやすく通知するためにフルタイム労働者の一ヶ月当たりの最低賃金が併記されることもある。現在、二〇一二年七月一日改定による九・四ユーロであり、一ヶ月当たりの最低賃金は一カ月に一五・一六週の就業として計算されるため一か月当たり一四・五・六ユーロとなっている。

2 SMICの改定率は、物価と賃金の変動などに基づき決定されることという物価とは、消費者物価指数 (indice des prix à la consommation) のコア。但し、タバコの価格の変化は除く。また、物価上昇率が二%を超えた場合、その時点でSMICが引き上げられるが、その場合も原則として通常の改定も実施される。さらに、改定時に政治的な理由から改定率を規定より高くすることもある。SMICの引き上げは、最低賃金の水準で就業する者の所得を引き上げる効果があるため、政権に対する支持を得ることを狙いとする側面がある。二〇〇〇年以降、SMICは、毎年（一年当たり）一・三%から五・八%引き上げられている。

3 フランス労働省が実施している「労働力の活動及び雇用条件に関する調査 (enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo))」において分類される競争部門 (secteur concurrentiel) で就業する者で、雇用労働者のうち農業・官公庁・NPO・住宅管理組合で就業する者や、派遣労働者見習、研修生、家政婦を除く。

### 【参考資料】

Jauneau Y., Simon M. (2012), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er décembre 2011 », *Dares Analyses*, 2012-065, Dares du

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, septembre 2012 (<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/etudes-et-recherches-77/publications-dares-98/dares-analyses-dares-indicateurs-102/2012-065-les-beneficiaires-de-la-15425.html>)

« Décret n° 2012-828 du 28 juin 2012 relatif au montant du SMIC et du minimum garanti au 1er juillet 2012 », Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 29 juin 2012 (<http://travail-emploi.gouv.fr/textes-circulaires-1651/annee-2012-2102/decret-2104/decret-no-2012-828-du-28-juin-2012-15032.html>)

JILPT (二〇〇九) 『欧米諸国における最低賃金制度』JILPT資料シリーズNo.50 (<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2009/09-050.htm>)

(ホームページ最終閲覧：二〇一一年一月三〇日)

### (国際研究部)

## 韓国

### 自動車メーカーが深夜勤務廃止で労使合意

現代自動車労使は八月三〇日、長年の懸案であった生産現場の昼夜二交代制勤務を廃止し、二〇一三年三月から昼間連続二交代制を導入することに合意した。これに続いて、起亜自動車および韓国GMの労使も九月一二日、深夜勤務を廃止し、現代自動車と同様のシフト制を導入する合意に達した。

### 現代自動車、生産性向上により生産量と賃金水準を維持

二〇一二年の賃金交渉において、現代自動車の労働組合は強硬な姿勢を堅持し、四年ぶりと異なるストライキを七月一三日から断続的に二八回実施した。その影響により同社の自動車生産は八万二〇〇〇台減少し、一・七兆ウォンの損失が発生した。その最大の争点となったのが一九六七年以来四五年間続いてきた生産現場の昼夜二交代制勤務をめぐる問題であった。

現代自動車の生産現場労働者の年間総労働時間は二〇四時間の年間一七四九時間（二〇一〇年）より二九一時間も長い。労働組合は、長時間労働の原因が昼夜二交代制勤務にあると主張し、深夜勤務の廃止を要求してきた。

昼夜二交代制による現行の勤務時間は、一組が午前八時～午後六時五〇分、二組が午後九時～翌日午前八時の各一〇時間（昼夜とも二時間の時間外労働を含む）である。今回合意に達した昼間連続二交代制の勤務時間は、一組が午前六時四〇分～午後三時二〇分の八時間、二組が午後三時二〇分～翌日午前一時一〇分までの九時間（一時間の時間外労働を含む）。昼休みを除くと一日の労働時間は三時間短縮されることとなる。現代自動車労使は、労働時間

の短縮による生産量の減少を回避するため、生産性の向上と追加作業時間の確保を通じて生産量を維持することとした。また、時給で働く労働者の減収を避けるため、賃金を月給制に変更して賃金水準を保障することに合意した。

会社側は、生産性向上のために生産ラインに約三〇〇〇億ウォンの設備投資を行う計画である。組合側が要求していた社内下請企業労働者の正規化については、会社側が二〇一五年までに三〇〇人以上の社内協力企業従業員を新規採用する提案を行い、詳細について今後労使で協議していくこととなった。

賃金については、基本給を九万八〇〇〇ウォン（五・四％）引き上げるとともに、成果給・奨励金として月額通常賃金の五〇〇％に九六〇万ウォンを上乗せした金額を支払うことで合意した。九月四日に行われた組合員投票では、昼間連続二交代制の導入を含む賃金協約案が五二・七％（約四万五〇〇〇人）の賛成で承認された。

### 起亜自動車、韓国GMも昼夜連続二交代制を導入

起亜自動車においても五月中旬から労使交渉が続いてきた。労働組合は七月一三日以降三三回のストライキを実施した。その影響で自動車生産が約六万三〇〇〇台減少し、一兆三五〇億

ウォンの損失が発生した。

起亜自動車労使は、最終的に、現行の昼夜一〇時間の二交代制勤務を廃止し、昼間連続二交代制（八時間十九時間）を二〇一三年三月から導入することに合意した。勤務時間は、一組が午前七時～午後三時四〇分、二組が午後三時四〇分～翌日午前一時三〇分（二時間の時間外労働を含む）である。昼間連続二交代制導入後も現在の生産量を維持するため、会社側は生産ラインの改善に三〇三億ウォンを投資し、労働組合も一時間当たりの生産台数を増やすことに同意した。

賃金については、基本給を九万八〇〇〇ウォン（五・三％）引き上げるとともに、成果給・奨励金として月額通常賃金の五〇〇％に九六〇万ウォンを上乗せした金額を支払う。九月四日に行われた組合員投票では、昼間連続二交代制の導入を含む賃金協約案が五九％（約三万一〇〇〇人）の賛成で承認された。

韓国GMでは五月一七日以来、九月一二日の合意に至るまで三回の労使交渉が行われた。その間、組合の実施した部分的なストライキにより自動車生産が二万四〇〇〇台減少した。労使は八月、当初の賃金協約案に合意したが、組合員の批准投票において八一・三％の反対で否決された。昼夜二交代勤務制の変更に関する条件が不明確であることが否決の一因となった。最

終的には、現代自動車で採用された昼間連続二交代制（八時間十九時間）と同様のシフト制を二〇一四年に導入することで労使が合意した。ただし、現代自動車と起亜自動車が表示した、生産性向上のための新たな設備投資計画は、今回の賃金協約には盛り込まれていない。

賃金については、基本給を九万五〇〇〇ウォン引き上げるとともに、三〇〇万ウォンの妥結一時金および六〇〇万ウォンの成果一時金を支払うことで合意した。九月一八日に行われた組合員投票では、昼間連続二交代制の導入を含む賃金協約案が六〇％（約一万三〇〇〇人）の賛成で承認された。

【参考資料】  
委託調査員レポート

（国際研究部）

## 中国①

### 労働需給逼迫も最低賃金上昇は鈍化の兆し

最低賃金の伸びにも鈍化の兆しが見られる。一方で二〇一二年第3四半期の求人倍率は一・〇五倍であった。二〇一〇年以降は一倍を超えて推移しており、労働需給は逼迫した状況にある。労働需給の逼迫にも関わらず、法定最低賃金は必ずしもそれに対応して上昇しているわけではない。背景には工場が沿岸部か

ら内陸部や東南アジア等諸外国へ流出することへの懸念がある」と見られる。

### 最低賃金の上昇は鈍化

最低賃金の伸びが鈍化に転じている。今年上半年は一六の省市が最低賃金を引き上げたが、下半期は一〇月現在で吉林省・海南省・福建省の三地域にとどまっている。昨年から今年上半年にかけて各地で最低賃金引き上げが相次いだことと比べると、引き上げはやや一服したと言える。

輸出向け工場が集積する広東省では昨年末に最低賃金引き上げが協議され、具体的な引き上げ額も提示された。しかし経営者側からの反対もあり引き上げは棚上げされ、その後一年近く経過した今も状況に変化はない。内陸部では引き続き最低賃金が上昇し続けているものの、沿岸部ではやや高止まった感がある。

平均賃金についても、引き続きいずれの地域でも上昇傾向にはあるものの、インフレの影響を除けば上昇は緩やかになりつつあると言える（表1）。

### 金融危機後に求人倍率が上昇傾向

一方、求人倍率は上昇傾向にある。人的資源社会保障部は一〇月、全国百都市の公共職業案内所で調査した労働市場の状況について公表した。それによる



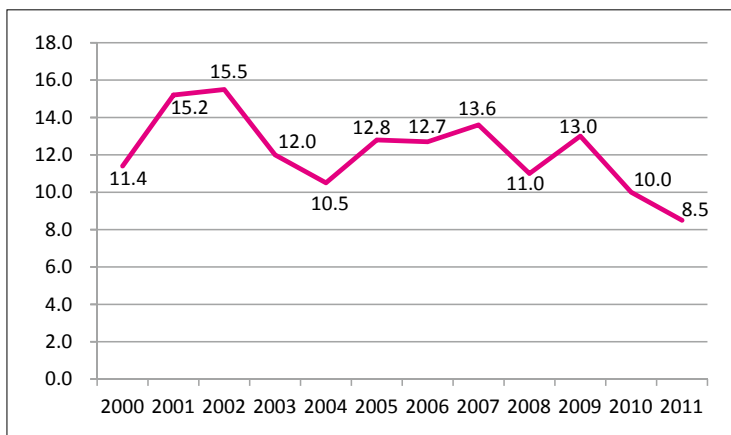
と二〇一二年第3四半期の求人倍率は一・〇五倍であった。金融危機後一時的に落ち込んだものの、二〇一〇年以降は一倍を超える状態が続いている（表2）。地域別に見ると、中部地域がとりわけ好調だ。求人倍率は常に東部が最も高い状態にあったが、昨年後半以降は中部地域がそれを上回っている。求人数自体も増加しており、前年同期比の二〇一二年第3四半期求人数は東部で一・六％の減少、西部で八・六％の増加であったのに対して、中部は一・三％の増加だった。

### 沿岸部の工場は内陸部・東南アジアへの移転で二極化

賃金の上昇を受けて、工場の移転が徐々にではあるものの沿岸部を中心に発生している。特に珠江デルタ地域の繊維業にその傾向が強く、既にくつかの外資系繊維・縫製企業が撤退し、東南アジアに工場を移転してい

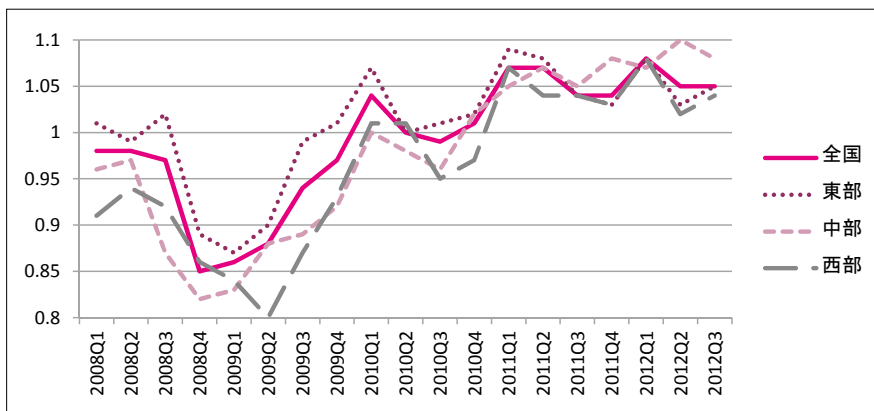


表1 インフレ調整後平均賃金上昇率(都市非私営企業、単位：%)



資料出所：統計局

表2 全国および各地域の求人倍率(単位：倍)



資料出所：人的資源社会保障部

る。その一方で精密機器を扱う企業では成都・四川などの中国内陸部に移転する傾向が見られ、そのことが出稼ぎ労働者の帰還も促している。このように産業ごとに様相は異なるものの、いずれにせよ沿岸部では産業・雇用が流出しつつあり、そのことが相対的な求人倍率の低迷、賃金の伸びの鈍化、最低賃金の据え置きなどをもたらしている。人的資源社会保障は第一二次五カ年最終年の二〇一五年までの間、年平均一三%以上の情報をめざすとしている。しかし、そもそも現在の沿岸部の賃金水準は国際競争上の臨界点にあり、

当該地域は新たな戦略が求められているとの声もある。また胡錦濤国家主席は十一月、党大会において、二〇二〇年までに国民の所得、GDPを二〇一〇年比で倍増させると表明している。これは二一世紀最初の一〇年と比較すればペースダウンではあるものの、いずれにせよ著しいペースでの上昇となる。そしてこの目標が達成された場合、それに呼応して賃金が大きく上昇するのは必死だ。

【参考資料】  
人的資源社会保障部、統計局、チャイナデیلی

## 中国②

## オーダーメイド育成は雇用のミスマッチの処方箋となるか

中国ではいま、技術者と単純技能労働者の人手不足が深刻である一方で、大学生は就職難が問題になっている。いわゆる雇

用難と就業難の共存問題であるが、これに対応すべく、国をあげて取り組まれているのが職業教育と職業訓練の強化である。なかでも、人材のオーダーメイド育成、つまり、中国版のデュアルシステムが新たな試みとして注目を集めている。

## 職業教育・職業訓練への政府の取り組み

国務院は昨年、「大学卒業生の就業対策を強化することに関する通達」を公表した。通達は、一定規模をもち、社会的にも影響力のある企業に大学生の就業研修の受け入れと就業研修基地の立ち上げを促進するとしている。企業は研修期間中の生活費の一部を負担するが、それを含めた研修関連費用は、社会保険費または法人税の税額控除の対象とするなどして税制面で優遇する。一方、大学卒業生には職業技能訓練と技能鑑定への参加を誘導し、職業資格の取得や就業状況に応じて訓練手当、職業技能鑑定手当を支給する。

今年の三月に人的資源社会保障部が公表した「大学卒業生の職業訓練を強化し、就業を促進することに關する通達」は、職業教育・職業訓練への取り組みをさらに具体的に定めた。各地域では職業学校や公共実訓練基地、職業訓練機構等既存施設を利用して大学卒業生に向けた就業技能訓練を展開することが求

められた。一方、新卒採用を行った企業は「先訓練・後就業」(訓練をしてから仕事をさせる)の原則のもと、就業前の職業訓練を徹底させることと、就業してからはOJT、OFF-JT等あらゆる訓練を積極的に実施することが求められた。

さらに通達は、職業訓練に関する情報ネットワークを整備することを示した。地方政府は定期的な中期の職業需給予測と分析を行い、それに基づいて政府が補助する訓練の職業目録を作成する。地域ごとの職業需給情報と政府補助が受けられる訓練の職業目録、政府に認定された訓練機構のリスト、訓練手当を直接手掛ける窓口等に関する情報はネットで配信される。

情報は公共の就業ネットワークと大学のネットワークをつなげることでキャンパスの大学生にも届く。大学生は自身の専門分野と市場の需要に応じて、参加する訓練項目を自主的に選ぶ。より多くの大学生に職業資格または職業能力証書を取得させるために、大学に向けての職業資格制度と就業准入制度 (Employment admittance system) の宣伝を強化する。

これらの中央政府の方針に従い、地方での取り組みも進んだ。例えば、天津市では技師や高級技師(注)の職業資格を取得した者に、訓練費用と鑑定費の全額相当分を政府が支払うなど訓練

成果の買い取りや高等学校と企業の連携体制の構築に乗り出している。その中で、中国版のデュアルシステム、すなわち、人材のオーダーメイド育成が進み、高就業率につながっている。以下、オーダーメイド育成に關する天津市と黒竜江省の事例を紹介する。

### 天津市のオーダーメイド育成

天津市の東部にはまだ日本ではなじみがないが急速な発展を遂げている濱海新区がある。同区の国内総生産はすでに二〇一〇年に上海浦東新区のそれを上回り、第二次五カ年計画期間末の二〇一五年には一兆元を突破すると見込まれている。新区の発展とともに技能型人材への需要が急増した。これを受け、同区は二〇〇〇万円の資金を投入し、海河教育園区との連携によるオーダーメイド育成を手掛けた。

海河教育園区に位置する学校は、企業の技能需要を反映して、専門科目や訓練プログラム、そして、実習訓練基地の建設を決めるのが特徴的で、去年の卒業生一・六七万人の一次就業率は九五%と高い。同教育園区は二〇一二年現在で五万人超を対象とした訓練プログラムを始動する計画であるが、その半分近くは濱海新区の企業需要に対応したものである。

迅騰国際は、濱海新区にある

IT人材のオーダーメイド育成を手がけている職業学校である。二〇〇七年に天津市に成立したが、その後、北京、上海、西安、石家庄、太原、濟南、德州、淄博、成都、深セン、武漢等数十カ所にIT人材実習・訓練基地を成立するまでに成長した。現在、天津市だけで六〇〇社余りのIT企業とオーダーメイド育成の契約を交わしている。

同校では、「企業化」した人材育成モデルを構築し、企業の実在のプロジェクトを事例にした独自の教学プログラムと教材を使って実用性の高い知識を伝授している。教員の六割は修士・博士の学位をもち、かつ、企業の第一線で二年から五年程度のプロジェクト開発を経験している。

卒業生の卒業直後就業率は七七%で、自分の専門性を活かした就職を果たした者は九割に達している。二〇一二年に入学した学生は入学と同時に雇用契約を結ぶことができた。IT関連の仕事は給料が高い。国家統計局が公表したデータによれば、二〇一一年現在で賃金(年額)が高い業種の一位は金融業、二位は情報伝達・計算機サービス・ソフトウェア業、三位は科学研究・技術サービス・地質実地検査業で、それぞれ九・一三万円、七・〇六万円、六・五二万円である。迅騰国際のIT業界に就職した卒業生の賃金(月額)は

三〇〇〇〜一万元である。

### 黒竜江省のオーダーメイド育成

黒竜江省で唯一教育部の「エンジニア育成計画」の実験校に選ばれた黒竜江工程学院もオーダーメイド育成を手掛ける学校の一つである。近年、二〇〇社近くの大型企業と連携し、専門性の高い訓練基地や実験室をつくることで、応用型人材の育成に励んでいる。

例えば、アメリカのCaterpillar社、オーストラリアのWestTrac社と共同で立ち上げた人材育成プログラムがある。プログラムに参加した学生は企業が独自に開発した専門コースと教材を使い、Caterpillar社の最先端の技術を学ぶ。校外実習ではメンテナンスエンジニアの現場見習いの身分で機械のメンテナンス業務にかかわり、事前に企業文化や仕事環境に慣れる。これに類似したオーダーメイド育成プログラムはほかにも二二個ある。

オーダーメイド育成以外にも、同校はGE (General Electric Company)社、ドイツのBOSCH等グローバル企業と一緒に、溶接、オートマテックシステム、自動車技術など一八に及ぶ実験室をつくり、それを全校の学生に開放している。

### 中小企業向けの「集合式」オーダーメイド育成

オーダーメイド育成とはいわ

ば、企業側が自らの生産に合わせる人材需要を予測し、その予測に基づいて学校と人材育成を行うことである。オーダーメイド育成により、企業の人材への需要が満たされ、学生は卒業後の将来が保障される。しかし、この育成モデルを取り入れるのは大企業のみに限る。人も財力も欠ける中小企業にまで普及するのは困難なことである。

オーダーメイド育成のこのような限界に対応すべく、黒竜江省ハルビン市の人的資源・社会就業保障局は職業高校と中小企業の人材需給をマッチングさせるため、「集合式」のオーダーメイド育成モデルを採用した。

「集合式」モデルでは、仲介役(第三者)としての中国就業教育発展促進会が、企業の注文を集めて大きく分類し、それをもとに学校と職業教育契約を結び、学生の募集要件から、教学内容、技能要求、就業許可試験まですべて共同で制定する。「集合式」に参加する学校または訓練機構は入札形式で調達され、学生の募集は専門の募集サイトを活用する。二〇一二年四月に行われた「中小企業集合式オーダープロジェクト全国教育機構調達大会」では全国二・一万余りの中小企業の五万余りの人材オファーが集まったが、それは二九業種の八一専攻に及ぶ。三〇〇社あまりの職業学校が意欲的であった。

一方、「集合式」育成に参加した企業は各自の注文に基づき学生の実習を受け入れるか、または、人を派遣して直接指導を行う。産学連携をさらに拡大したい企業と学校は「集合式」から撤退し、第三者抜きで直接連携を図ることも可能である。

「集合式」育成モデルは中小企業の人材不足問題を解消し、かつ、採用費用と訓練時間の節約にもつながるため好評だ。一方、自分の専門を活かした就職が可能になるので、学生にもメリットをもたらす。

#### 〔注〕

職業資格は、一九九九年に公式に刊行された『中華人民共和国職業分類大典』の四一三職種(小分類)、一八三八職種(細分類)に対して、技能レベルに基づき、初級、中級、高級技工から技師、高級技師に至る五ランクに設けられている。職業技能鑑定と職業資格証明書制度の対象は、主に、技工専門学校もしくは民間職業訓練機関の卒業生である。

#### 【参考資料】

人民網、人民中国、天津網、中国教育新聞網、スイス「Sunday Weekly」(五月一日)

(アシスタントフェロー

李 青雅)