

# 海外労働事情

## ドイツ①

### 年金支給開始年齢を六五歳から六三歳へ一部引き下げ

政府は七月一日から一部の者を対象に、公的年金の支給開始年齢を六五歳から六三歳に引き下げた。実施に伴う追加費用は、二〇三〇年までの累計で約一六〇〇億ユーロに上る見込み。

少子高齢化などを背景に先進各国が支給開始年齢を引き上げる中で、一部とは言え、「引き下げ」を行ったドイツの決断に内外で波紋が広がっている。

### 二〇〇七年からの方針転換

メルケル政権は二〇〇七年、制度の安定化を図るため、年金支給開始年齢を六五歳から六七歳へ段階的に引き上げる決定をした。しかし、これには労働組合や左派党(Die Linke)などが強く反発し続け、昨年の総選挙でも争点の一つとなっていた。その結果、年金の見直しを公約に掲げた連立相手の社会民主党(SPD)からの圧力もあり、数カ月に及ぶ調整の末、メルケル政権は支給開始年齢の一部引き下げを決めた。決定に際しては、四六年ぶりに国債発行を停止するなど的好調な国家財政状況も追い風になったとみられる。

### 年金改革の主な内容

今回の年金改革では、支給開始年齢の引き下げのほか、母親年金や病氣退職時の年金増額なども同時に実施された。

#### (1) 六五歳から六三歳へ

支給開始年齢の引き下げ対象は、一九五二年以前生まれで、かつ四五年以上保険料を支払ったことを証明できる者である。該当者は約九〇万人と見込まれ、七月一日から六三歳で満額の年金を受け取ることができる。介護や育児等により保険料納付の中断がある場合も継続して支払ったとみなされる。なお、一九五三年生まれから、年ごとに支給開始年齢が二カ月ずつ遅くなるため、一九六四年生まれの人から六五歳支給開始となる。

#### (2) 母親年金の増額

一九九二年より前に子を生んだ母親(および父親)に対する支給月額が、子ども一人当たり西部で二八・六一ユーロ、東部で二六・三九ユーロ、増額された。一九九二年より前には働きながら育児できる環境が整っておらず、一九九二年以降に子を生んだ者との格差を是正する目的で実施された。政府は約九五〇万

人が該当すると見込んでいる。

#### (3) 病氣退職時の年金増額

病氣等によって労働者が働けなくなり、早期退職したり、限定的にしか働けなくなった場合に国が支給する稼働能力低下年金が平均で月額四五ユーロ増額された。

#### 保険料率、今後さらに上昇

以上の措置を実施するため、政府は昨年一二月、二〇一四年の年金保険料率(労使折半)を一八・九%に据え置く法案を連邦議会に提出した(法改正がなければ一八・三%に下がる予定であった)。現在審議中だが、可決されれば今年一月一日から遡って施行される。また、保険料は今後長期的に上がる見通しで、二〇一九年に一九・七%、二〇二五年に二〇・八%、二〇三〇年には最大二二%まで上昇する。さらに国庫から支出される連邦補助金も二〇一九年から引き上げが予定されている。

なお、今回の年金改革は順調な経済成長を前提としているため、少子高齢化がさらに加速して経済成長が予想を下回った場合、労使と国の負担が今後さらに膨らむ可能性もある。

#### 労組は歓迎、野党・使用者は反発、国外でも懸念の声

改革について、アンドレア・

ナーレス労働社会相(SPD)は、「長年働いた人が安心できる明確なシグナルを発信すべきであり、改革は公平で必要なものだ」と評価し、労働組合もこれに賛同の意を表している。

一方で野党は「財源確保の見通しが甘く、改革は貧困に苦しむ年金受給者の問題を解決しない」として反発している。使用者団体も「未来の世代への負担を増やし、改革によって発生する追加費用の約一六〇〇億ユーロは、結局のところ年金保険加入者(労使)と納税者が負担することになる。さらに、本来もつと長く働けるはずの技能労働者が六三歳で多く退職すれば、技能不足に苦しむ企業も出てくる」として強く反発している。

国外でも反響を呼んでいる。数年前の金融危機時にドイツは、債務リスクが高い一部のEU加盟

盟国に対して緊縮財政を求め、強硬に年金支給開始年齢を引き上げさせた経緯から、「言動が矛盾している」という非難の声もある。デイビッド・ブレイク英

国年金協会会長兼カース・ビジネススクール教授はメディアに対し「公的年金制度というのは各国固有の決定事項であるが、平均寿命や人口バランスなどを前提に合理的に判断すべきである。一部とはいえ、年金支給開始年齢を六三歳に引き上げるのは社会的に無責任な行為だ」と述べ、同様の動きが他国へも波及することを懸念している。

#### 【参考資料】

- ・ Die Deutsche Rentenversicherung. Das Rentenpaket: Fragen und Antworten (Erscheinungsdatum: 30.06.2014).
- ・ Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH (26.05.2014).
- ・ Deutsche Welle (23.05.2014, 24.04.2014, 10.04.2014).

## ドイツ②

### 「社会保障ツーリズム」の歯止めとなるかーEUGH法務官意見書

欧州司法裁判所(EUGH)のメルキオール・ワトレ法務官は五月二〇日、「一定の条件下で、ドイツはEU出身の移住者に対する社会保障給付を拒否できない」という意見書を提出した。

近年、移住が急増するドイツでは、EU域内から社会保障給付を目的に移住する「社会保障

ツーリズム(Sozialtourismus)への懸念が強まっており、今後の判決に注目が集まっている。

#### 支払い拒否はEU法に抵触せず

EUの最高裁判所である欧州司法裁判所(EUGH)には、各加盟国から一人ずつ選出された裁判官のほか、八人の法務官

がいる。法務官の任務は、裁判所を補佐し、事案について公平かつ独立の立場から、理由を付した意見を公判に提出することである。

今回の意見書は、ライプツィヒ市に移住したルーマニア国籍の母子（子はドイツ生まれ）に対して、同市のジョブセンターが社会保障(1)の給付を拒否した事案をめぐるもの。母親は、月額一八四ユーロの児童手当と、一人親に対して支給される追加手当（月額一三三ユーロ）を受け取っていたが、その他の給付は拒否された。

ドイツの社会保障は、社会保険料の納付がなくても就労可能性や要扶助性等が存する限り、原則として地域の窓口を受給申請をすることができ。しかし、現行法では、ドイツに移住してから職を探したり、あるいは社会保障給付が目的と判断されるEU市民には原則として受給権を認めないという「排除条項」を設けている。こうしたドイツ人とEU出身者を異別に取り扱う「排除条項」がEU法に抵触するかどうか争われていた。

意見書においてワトレ法務官は、原告に対し、「EU法(2)は三カ月を超えて移住先に滞在する場合、域内市民とその家族はその国の社会保障制度の負担とならないよう、生計を立てるのに十分な資金を保有する必要がある」としてドイツの「排除条項」

がEU法の規定に抵触しないことを認めた。さらに、「ルーマニア国籍の母子は、ライプツィヒの親族(住居・食費を負担)の家で暮らしているが、母親は専門資格を一切保有しておらず、これまでのところドイツおよびルーマニアにおいて専門資格を取得しようとした形跡もない。明らかにドイツへは職を求めて入国したわけではなく、職を探した形跡もない。このような場合、不適切な社会保障の支出を避けるために受け入れ国が給付を拒否することをEU法は妨げない」とした。そして最後に、「ただし、社会保障の給付は、排除条項に従って自動的に拒否するものではなく、あくまで申請者と同国との関係性(factsichliche Verbindung)や給付の濫用に該当するかどうかも含め、個別の判断が必要だ」と追記している。

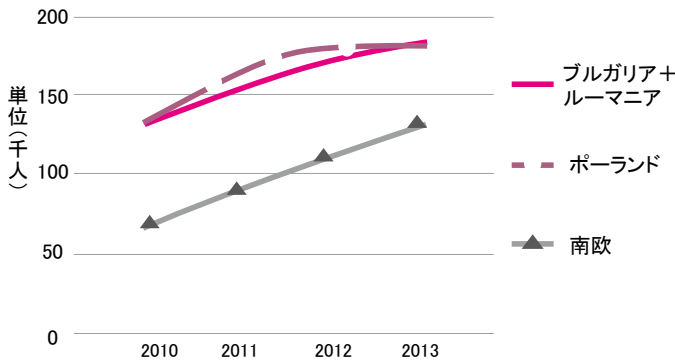
欧州司法裁判所は、法務官の意見書には拘束されないが、一般的に事案の約八割において意見書に従った判決が出る。本件事案に関する正式な判決は、最遅で今年末に出されると予想されている。

**移住者の急増と提訴の増加**

OECDが五月二〇日に発表した資料によると、

近年、経済と労働市場が好調なドイツへの移住が急増しており、OECD加盟国中、アメリカに次いで二番目に移住が多い国となった。二〇一二年には約四〇万人がドイツへ移住し、そのうち四分の三はEU域内からであった。前回調査(二〇〇九年)比で約四〇%増加しており、トーマス・リービヒOECD専門官は「短期間でこのような急増は稀だ。明らかにドイツへの移住ブームが起きている。特に中東欧、南欧からの移住が増えている」と指摘(図)。同専門官は、これほどの上昇幅ではないが、今後もドイツへの移住は

図 EU域内の国・地域からのドイツへの流入推移(2010年～2013年)



資料出所: Destatis

増加するとみている。

OECDによると、EU域内からドイツへ移住した者の大半は職があり、二〇〇七年以前の移住者より高い技能を有している。その一方で、比較的寛容なドイツの社会保障制度が、技能や資格を有しない給付金目的の人たちをも惹きつけている可能性を指摘している。

ドイツでは、今年一月一日からブルガリアおよびルーマニア出身者に対する就労と移動の制限が解除された。これにより国内では「社会保障ツーリズム」などによる社会保障支出の負担増を警戒する声が高まっている。前述のとおり、ドイツでは、社会保障給付について、EU市民に対する「排除条項」を設けている。しかし、域内移住者が増加するにつれて、この「排除条項」をめぐる、全国各地で訴えが増加しており、今回の事案が紛争解決の先例となるか、今後の判決に注目が集まっている。

【注】

1 ドイツにおける最低生活保障および失業保障は、「求職者に対する基礎保障(社会法典第二編・SGB II)」と「社会扶助(社会法典第一二編・SGB XII)」という二つの法律のもとで二〇〇五年に再編された。SGB IIは、長期失業者や就業能力のある生活保護受給者に就労を促す目的で創設され、給付の中心となるのは失業給付II(ハルツIV)である。原則としてまずSGB IIによる給付が優先され、その適用とならない者がSGB XIIに

よる社会扶助給付対象となる。SGB IIもSGB XIIも国籍を給付要件としていないが、外国人の場合は、SGB IIは就労許可保持者か「稼働能力者」のみが適用対象となり、SGB XIIは、それ以外の者が適用対象となる。ワトレ法務官の意見書では、今回の事案は、SGB IIというよりは、SGB XIIにおける排除条項が争点となると指摘している。

2 本来、EU指令(EU市民とその家族の域内における移動と居住の自由に関する指令(Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (2004/38/EC)) に基づいて原則三カ月間は滞在許可を得ずとも他の加盟国に移動・居住することが認められている(有効なIDまたはパスポートの保有が条件)。ただし、受入国の社会保障制度の負担となることを避けるため、滞在が三カ月を超える場合は、雇用者もしくは自営業者であることや自らの生活を支える資産があることなどの条件を設けることを加盟国に認めている。

【参考資料】

- ・ Gerichtshof der Europäischen Union PRESSEMITTEILUNG Nr. 74/14 Luxemburg, den 20. Mai 2014.
- ・ Migration Policy Debates, OECD May 2014.
- ・ SPIEGEL ONLINE (January 07, 2014), Deutsche Welle (20.05.2014).

(国際研究部)

## フランス

### 失業保険制度の改正に関する労使合意 ― 舞台芸術関係者による抗議活動長期化で夏季フェスティバル中止可能性も

失業保険制度は赤字を年々累積しており、二〇一六年度末には二八六億ユーロの累積赤字が見込まれている。財政再建のための労使による制度見直しは二〇一四年一月から三月にかけて行われ、三月二日、合意に達した。内容は、舞台芸術関係者（劇団員やスタッフ）に適用される特別制度の改正や、解雇手当の支払いを受けた失業者の失業手当支給開始を遅らせること、失業手当の支給期間延長制度の導入などである。ただ、この改正では抜本的な改革は実現されないとの悲観的な見方もある。

また、政府が政令として承認するための協議が四月以降に行われていたが、特別制度の改正について舞台芸術関係の非正規労働者による抗議活動が展開された。特別制度改正の見直しはなされない限りはストを七月中一カ月間実施、継続する予告がCGT（労働総同盟）から出され、夏の各種フェスティバルが中止される事態に発展する可能性も出てきた。

**財政再建が急務の失業保険**  
フランスにおける失業保険制度は、政府が保険者となって設立されているのではなく、労使同数の代表の合意により定めら

れた協約に基づいて運営されている。労使の合意した協約を政府が承認し、それにより失業保険制度に強制力を持たせ、民間部門の全ての雇用主と被用者に適用させている。

失業保険制度の財政は、二〇〇九年以降、赤字が続いており、二〇一三年の単年度赤字は三億ユーロ、二〇一四年には三億ユーロ、二〇一五年に三億ユーロで推移すると予想され、累積赤字は二〇一三年末時点で一七八億ユーロに達している。このままでは、累積赤字は、二〇一七年末に三五〇億ユーロに達すると予想されている。こうした厳しい失業保険財政への対応を、労働組合と経営者団体は一月から協議していた。三月二日から二日にかけての交渉において、使用者団体のMEDEF（フランス企業運動）、CGPME（中小企業連合会）、UPA（手工業連合会）の三団体と、労組のうちCFDT（仏民主労働総同盟）、CGT-FO（労働総同盟労働者の力）、CFTC（仏キリスト教労働者同盟）が合意する方針を固めて労働協約に調印した（CGTとCFCF・CGC（管理職総同盟）は反対した）。内容は以下の通りである。

### 特別制度の改定

舞台芸術のキャストやスタッフなどは、就労が間欠的であるという特殊性があるため、優遇された給付条件・給付額の失業保険特別制度の適用を受けている。失業期間が長期化する傾向のある約一万人を対象とする制度であるが、失業保険会計全体の赤字の四分の一を占めるとされている。この失業保険特別制度が改定されることになった。具体的には、同制度の失業保険料率が、現行の一〇・八%から一二・八%（使用者負担分が八・〇%、労働者負担分が四・八%）となる。また、失業前の賃金や就労時間に応じて、給付制限期間が設定されるようになる。さらに、賃金と失業手当額の上限が設定され、月額五四七・七五ユーロとなる。

### 給付制限期間の延長

解雇時に高額の退職手当や解雇補償金を受け取った場合、失業保険制度の失業手当を受給できない給付制限期間が従来の制度では最長で七五日に設定されていた。この期間が（最長で）一八〇日に延長されることになった。ただし、経済的な理由（経営悪化）による解雇の場合は、その待機期間は現行通り最長で七五日間である。この待機期間は退職手当や解雇補償金の金額を九〇で除した日数となる。た

例えば、その金額が九〇〇ユーロの場合は一〇〇日間、一万五〇〇ユーロの場合は一六七日間、一万六二〇ユーロ以上の場合は一八〇日間となる。とくに、上級管理職の賃金労働者に高額の手当が支給されることが多く、その場合失業手当の受給を開始するまでの待機期間が長くなる。

### 最低代替率の引き下げ

最低所得代替率（失業前の賃金に対する失業手当の比率）が、現行の五七・四%から五七・〇%へと引き下げられることになった。最低代替率は月額二〇四二ユーロ以上の賃金を得ていた者に対して適用。この措置により、現在月額一五〇〇ユーロの失業手当を受給している者の場合、その手当額が月額一ユーロ引き下げられることになる。

### 高齢労働者の強制加入

六五歳以上の賃金労働者は、従来の制度では失業保険制度への加入義務が免除されていた。今回の改正によって、他の賃金労働者同様に失業保険制度への加入が義務付けられ、保険料（使用者負担分が四・〇%、労働者負担分が二・四%）を拠出することになる。

### 高齢失業者の失業手当支給期間延長制度の変更

失業者が年金支給開始年齢の

六一歳に達したものの、保険拠出期間が公的年金を満額受給するために必要な期間（現行は、四一・五年）に足りない場合への対応が盛り込まれた。拠出期間を充足するまで、失業手当の支給が継続されることになった。この年齢を六二歳に引き上げることも、今回の合意に盛り込まれた。ちなみに、二〇一〇年の公的年金制度改革によって満額受給開始年齢は段階的に引き上げられており、一九五三年生まれの場合、六一歳二カ月、一九五四年生まれの場合、六一歳七カ月、一九五五年生まれの場合、六二歳（二〇一七年一月一日から）となる。

### 支給期間の延長制度の導入

現行の失業保険制度における失業手当の支給条件は、五〇歳未満の失業者の場合、失業前の二カ月間に四カ月以上または六一〇時間以上就労して保険料を拠出していることとされている。支給期間は二年間を上限として就労（保険料拠出）期間と同じ期間、支給される。すなわち、就労期間が長ければ長いほど、失業保険の支給期間が長くなるという原則がある。今回の改正では従来の支給要件を維持するものの、失業手当の支給期間内に一つまたは複数の職で合計一五〇時間以上（一時）就労していた場合は、失業手当の支給期間が終了した際、失業中の

(一時あるいは部分)就労していた期間が、新たな失業手当支給期間となることになった。ただし、この支給期間の延長は、労使合意が発効する前、二〇一四年六月三〇日以前に受給権を得た求職者にも適用される。

### 就労をしながら失業手当を受給する場合の規則の改定

失業中に(一時)就労をしながら失業手当を受給することが可能である。ただし、現行では一カ月間に一一〇時間を超えないこととともに、失業前の賃金の七〇%を超えないことが条件となっている。また、最長でも一五カ月に制限されている。これらの条件が就労意欲を失わせることや、低賃金の原因になっているとの見方がある。今回の改正では、失業手当支給期間における就労に対して、その時間や賃金の制限を原則的に撤廃することとなった。なお、失業手当の支給額は、勤労収入がない場合の失業手当額から就労による賃金額(支給総額)の七〇%となる。ただし、失業手当と賃金の合計額は、(失業手当の受給額の算定の元となった)従前賃金を上限とする。

労使合意では、これら改正は七月一日から二年間有効となり、その間で改革が進められることとされた。

### 分かれる労組による評価・見解

今回の改正案に同意したF Oのセロン・ステファンラード書記は、「二五万人〜三〇万人がこの改正によって新たに失業保険の適用を受けることになる。また、使用者団体が主張した特別制度廃止に対しては、非正規労働者の不安定な雇用への対応という関連から、制度を存続させるように断固として主張し、それが受け入れられた」と強調した。同じく同意したC F T C のイヴ・ラゾリ代表は、「合理的であり比較的バランスのとれた改正内容となっている」と評価している。

その一方、改革案に反対したC G Tのエリック・オーバン執行委員は「今回の合意は失業者に犠牲を強いるものであり、労組としては挫折と言わざるを得ない」としている。その上で、抗議活動は継続して行うと表明した。同じく合意に異を唱えたC F E R C G C のフランク・ミクラ書記は、「失業保険制度の財政再建のための節減は全て失業者の犠牲によるものでしかない。M E D E F の要求は達成されたかたちだ」と嘆いた(ル・ポアン誌、二〇一四年三月二二日)。

ただ、今回の制度改正によって実現される財政再建の規模は年間四億ユーロの歳出純減に過ぎないという見方が有力であ

る。収入増や支出減は八億ユーロと予想されているが、支出増につながる支給期間の延長制度の導入で、支出が四億ユーロ増加することになると試算されているためである(レ・ゼコー紙など)。

使用者側のM E D E F は、今回の改革は財政面でのバランスの取れた制度にするための第一歩に過ぎないということを強調した。

### 舞台芸術関係者による抗議デモ

舞台芸術関係者を対象とする特別制度改正のための議題がM E D E F から提案され、組上上がった時点(二月二七日)から抗議デモが実施された。労使合意が成立した三月二〇日前後には、パリのガルニエ・オペラ座を封鎖する抗議行動に発展した。労使合意後、政府が政令によって承認する作業を進めていた四月以降も抗議活動が続けられた。六月一六日に行われたパリでのデモには、約一万人が参加したとされている。デモ参加者は政府に対して、失業保険特別制度の改正に関する労使合意を承認しないよう求めた。

改正は七月一日に施行される予定になっていたが、六月に入っても政府が承認できるめどがたつていなかった。このままデモが継続されれば、七月に開催されるアビニオン演劇祭をはじめとする夏季の各種フェスティバルなどが中止に追い込ま

れる可能性がでてきていた。イベント開催地では地元の経済への影響も懸念されていた。

### 政府による譲歩措置の提案

政府はこうした抗議行動に配慮するかたちで、法案化の過程で柔軟な姿勢をうかがわせ、ヴァルス首相が六月二〇日、一連の譲歩措置を公表した。三月二二日の労使合意を尊重する必要性を強調し、合意の承認は予定通り行うと説明した上で、舞台芸術関係の非正規労働者問題を全体的に協議し、抜本的な制度改正を実現するための政労使交渉を開始すると予告した。併せて、二〇一五年から一七年まで文化省の創作舞台芸術等の関連予算を削減の対象にしないと約束した。また、抗議する労働者が特に懸念している待機期間の設定について、六カ月の制限措置として、改正の影響分を国が全額引き受けるという約束も盛り込まれた(ル・モンド紙、二〇一四年六月二二日)。

この譲歩内容に対しても、抗議行動を主導するC G T は当初譲歩が不十分であるとして、七月一日からのスタート開始予告を行う方針を示唆していたが、結局六月二五日に政令(アレテ)<sup>(注)</sup>が交付され官報に掲載された。これにより予定通り七月一日から二年間有効の労使合意として、失業保険制度改革が実施されることになった。

【注】

Arrêté du 25 juin 2014 portant agrément de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et les textes qui lui sont associés  
(<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029045173&categorieLien=id>)

【参考資料】

- 1 Demandeurs d'emploi, Nouvelle convention chômage : que faut-il retenir? (官報掲載の政令 政府公共サービスサイト参照)  
(<http://www.service-public.fr/actualites/003176.html>)
  - 2 Le Monde, 20/06/2014, Comment Valls veut résoudre la crise des intermittents  
([http://www.lemonde.fr/culture/article/2014/06/20/comment-manuel-valls-veut-resoudre-la-crise-des-intermittents\\_4441918\\_3246.html](http://www.lemonde.fr/culture/article/2014/06/20/comment-manuel-valls-veut-resoudre-la-crise-des-intermittents_4441918_3246.html))
  - 3 Le Point, 22/03/2014, Assurance-chômage: un accord qui ne satisfait pas tout le monde  
([http://www.lepoint.fr/economie/assurance-chomage-un-accord-qui-ne-satisfait-pas-tout-le-monde-22-03-2014-1804091\\_28.php](http://www.lepoint.fr/economie/assurance-chomage-un-accord-qui-ne-satisfait-pas-tout-le-monde-22-03-2014-1804091_28.php))
  - 4 U N E D E F ホームページ: Accord National Interprofessionnel du 22 Mars 2014, Relatif A L'indemnisation du Chomage  
([http://www.unedef.org/sites/default/files/ani\\_mars\\_22\\_mars\\_2014\\_final.pdf](http://www.unedef.org/sites/default/files/ani_mars_22_mars_2014_final.pdf))
  - 5 U N I D E F ホームページ: Prévisions financières de l'Assurance chômage pour les années 2014 et 2015 (Mai 2014)  
(<http://www.unedef.org/actualite/previsions-financieres-de-l-assurance-chomage-pour-les-annees-2014-et-2015-mai-2014-7139>)
- (ホームページ最終閲覧:二〇一四年七月一五日) (国際研究部)

## 韓国

キャリアブレークの緩和が焦点  
——女性雇用政策

朴槿恵政権が、重要な政策目標のひとつとして定めている就業率の七〇％達成——。しかし、最近の統計を見ても就業率は六〇・九％（二〇一四年六月時点統計庁）と目標達成にはまだ遠い。

韓国の就業率が低い原因は女性の就業率の低さにある。六〇・九％の内訳を見ると、男性七一・八％、女性五〇・四％となっている。目標達成のため、朴槿恵政権は政策の対象を主に女性に合わせてきたところであるが、女性の就業率は、一九九五年四七・六％、二〇〇五年四七・七％、二〇一〇年四六・八％とほとんど水準で推移している。

こうした中、女性の雇用政策に対しては新たなアプローチが必要だとする意見も始めている。

## 韓国労働研究院の論文より

韓国労働研究院（KLI）が二〇一四年六月に公表した論文の概要を紹介する。

韓国の女性の就業率をグラフにすると、いわゆるM字曲線を描く。結婚、妊娠、出産、育児のため、女性が労働市場から離れてしまう経歴断絶（キャリアブレーク）が起り、これが女性の就業率を引き下げる核心的

要因とみなされている。女性雇用政策も、このキャリアブレークを緩和することに焦点が当てられてきた。すなわち、結婚、妊娠、出産、育児による女性の負担をいかにして軽減していくかに多くの努力が傾けられてきた。

たとえば、保育費を政府が負担する無償保育制度が二〇一三年より導入された。また、仕事と家庭の両立というスローガンのもと、時間制勤務や柔軟勤務の積極的な活用が促進されてきた。これらの政策が、一定の成果を上げてきたことは確かであるが、キャリアブレークの時期に当たる三〇歳代女性の就業率は過去一〇年間ほとんど変化がみられない（表1）。

## 女性労働者の需要分野

これまで政府が推進してきた政策は、女性の負担を軽減することで就業を促進する、すなわち、女性労働の供給を図ろうとする「供給中心」の政策であった。女性人材の受け入れに対して、企業側にそれなりの弾力性があれば、その効果も望めるが、過去一〇年間を振り返れば、確かに女性就業者は一三万人増加したが、そのうちの七四・六％に相当する八四万三〇〇〇人は、

(単位：%)

表1 女性の年代別就業率

年齢	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
15歳～19歳	8.8	7.3	7.0	5.9	7.2	7.4	8.1	7.8	8.3	8.6
20歳～29歳	59.4	59.6	59.1	57.9	57.6	57.6	57.9	57.8	57.9	59.7
30歳～39歳	54.6	54.5	55.5	54.0	53.1	54.1	54.1	55.7	56.1	56.7
40歳～49歳	63.0	64.3	64.6	64.8	63.1	64.4	64.5	64.6	64.6	65.2
50歳～59歳	52.5	52.5	54.0	55.5	54.9	56.2	57.6	59.0	59.7	61.2
60歳以上	24.1	25.3	25.1	24.5	22.0	22.4	23.1	29.1	24.8	31.9
総合	47.7	48.0	48.0	47.5	46.2	46.8	47.2	48.8	48.0	50.4

資料出所：統計庁のデータを基に作成。2014年は6月時点のもの。

〇〇人の増加を、企業の需要に起因すると考えることは難しい。言い換えるなら、女性就業率の上昇に、公共サービス、教育サービス、保健福祉サービス等の分野の需要を除外して考えることはできないということになる。

## キャリアブレークの決定要因

次に本論文では、キャリアブレークの側面からも言及している。高学歴の女性については言え、配偶者の所得が比較的高いため、一旦労働市場

の職場に希望が持てれば、簡単には経歴を放棄しないというものである。

したがって、結婚、妊娠、出産、育児はキャリアブレークの原因というよりも、ひとつのきっかけに過ぎないのであって、キャリアブレークを防ぐためには、二〇歳代の女性に対する昇進、昇給における差別を解消し、訓練等における機会を均等にするなど対策が必要だとし、そのため政府は、差別のない人事制度の導入や会社文化の改善のために、積極的な役割を果たしていく必要があると結論づけている。

以上のように本論文は、女性の就業率向上のため、これまでの政府の政策には限界があることを指摘するとともに、今後の新たなアプローチを求めている。

## 韓国女性政策研究院の調査結果より

次に紹介するものは、韓国女性政策研究院（注が二〇一三年末に公表した調査結果（「女性管理職パネル調査」）である。以下にその一部を抜粋して要約する。

## 制度の充実・雰囲気の広がり

本調査は従業員数一〇〇人以上の企業に勤務する女性管理職（代理クラスを含む）約二〇〇〇人を対象に、二〇〇七年、二〇〇八年、二〇一〇年、二〇一

二年の四次にわたって実施したパネル調査である。

女性管理職に、現在の職場における産休制度、育児休業制度等をはじめとした母性保護の制度の整備状況について尋ねたところ、四次調査時点で、産休制度については九八%が、育児休業制度については九二%が「制度あり」と回答している。産休制度、育児休業制度については、ほぼ整えられているとみることが出来る。その他、保育費支援制度については、「制度あり」という回答が年次を経るごとに増え、二〇一二年次調査で四二・九%に達した。このように働く母親をサポートする制度は年々充実していると言える。

それでは、こうした制度について、実際に職場において活かし易いか否かという質問に対しては、四次調査時点で、産休制度については九五%（一次調査では九〇%）が、育児休業制度については七二%（同五六%）が「制度の利用は容易である」と答えている。母性保護を当然のこととして受け入れる、いわゆる組織文化といったものが形成され、定着してきたとみることが出来る。

また、配偶者の協力についても、「配偶者が子育てに関与する」と回答した率は、二次調査で四八%、四次調査で五五%と高まってきている。共働き世帯を中心に、育児に参加する父親

が増えてきていることを示している。

□女性側の意識

以上の調査結果から言えることは、働く母親を支援する制度は整い、仕事と家庭の両立という社会的雰囲気も年々広がりを見せていることである。

一方で、本調査では女性管理職に対する差別についても尋ねている。職場で差別を受けた経験のある者はほぼ四割に達し、どのような差別を経験したかという質問に対しては「昇進、昇給の差別」という回答が四割程度で、いちばん高かった。

差別を受けた理由として考えられることを尋ねたところ、「男性中心の組織文化であるため」と彼女たちは考えており、「女性の仕事能力の不足」と考える者はもともと少数（二%程度）であった。

また、「従業員」「上司」「職務」「職場環境」「賃金」の項目のうち、もともと満足度が高いものはどれかという質問については、一次調査から四次調査まで一貫して「賃金」が最低である。更に、職場が変わったことのある人（転職経験のある人）に対する質問で、以前の職場を辞めた理由を聞いているが、さまざまな回答があった中で「労働条件に不満」という回答がもともと多く、四次調査で五四・四%に上っており、仕事と家庭の両立

の難しさを理由に退職したと考えられる回答は少数であった（表2）。なお、企業の全管理職者数に占める女性管理職者数の比率は、一次調査時点の七・八%から四次調査時点の一一%と増加している。

□コア人材たる女性管理職の育成

以上は調査結果の概要の一部

だが、本調査においても示されているように、母性保護の制度も整い、職場では仕事と家庭を両立させるための意識も広がりをみせている。そして家庭内においても配偶者による育児の協力が得られはじめている。これらのことを鑑みれば、女性のキャリアアップの理由を「結婚、妊娠、出産、育児」のみに求めることは難しくなる。本調

表2 以前の職場を辞めた理由

(単位：%)

理由	1次調査 (2007年)	4次調査 (2012年)
労働条件に不満	27.5	54.4
差別を受けた	2.0	1.1
専攻、知識、技術、能力等が合わない	3.2	7.7
職場の休／廃業等会社の理由	9.4	4.4
勧告退職、早期退職等	2.3	1.1
契約満了	2.0	1.1
結婚	1.6	5.2
出産、育児や子供の学習活動の支援のため	2.6	1.9
会社内での人間関係が原因によるストレス	1.9	3.3
生活の余裕、余暇のため	2.0	3.6
健康問題	2.3	2.2
通勤距離、時間の問題	0.8	0.8
その他	42.5	13.2

資料出所：「2013年女性管理職パネル調査」(韓国女性政策研究院)

査結果にも表れているように、離職の理由としては、むしろ仕事の内容や賃金、昇進・昇給といった労働条件をあげている方が上回っている。

また、本調査では、昇進についての分析も行っている。それによると、課長クラスから次長クラスにかけての昇進において、女性は男性と比べて昇進率が低下していることが確認される。女性管理職は、この段階において本格的なグラスシーリングを経験することになる。

グラスシーリングの問題は、まさに企業の人事慣行における構造的な制約とみることができると本調査は指摘している。そして最後に、まとめとして次のように指摘する。

企業内でキャリアアップなしに女性の雇用を維持し、コア人材たる管理職として育成するため対策を、これまで企業は疎かにしてきた——と。

〔注〕男女共同参画社会の実現に向け、女性の権利、女性の社会参加、ジェンダー問題等女性政策全般について、調査、研究、政策提言を行っている政府系のシンクタンク（一九八三年設立）。

【参考資料】

- 韓国労働研究院（K L I）「労働レビュー」二〇一四年六月号
- 韓国女性政策研究院「二〇一三研究報告書一五」
- 統計庁ウェブサイトを

(国際研究部)