

海外労働事情

イギリス 国民投票で過半数が EU 離脱を支持

EU加盟継続の是非をめぐって6月23日に実施された国民投票で、残留支持票48.1%に対して、離脱支持票は51.9%と離脱支持が上回る結果となった。

ロンドンや一部の都市圏、またスコットランド、北アイルランドでは残留支持票が多かったものの、イングランドやウェールズの広範な地域で離脱支持票が過半数を占めた。経済的な困難を抱える地域や、移民人口が近年急速に増加した地域などで、離脱支持票の比率は7割前後にもものぼっている。

意識調査などから事前に予測されていたとおり、年齢や教育水準が投票行動を大きく左右したとみられる。調査会社Yougovが国民投票後に行った調査では、18~24歳層における離脱支持者の比率は29%（残留支持71%）であったのに対して、65歳以上層では64%、50~64歳層でも60%と中高年齢層の離脱支持が顕著だ（24~49歳層では46%）。教育水準別には、大卒相当（学位取得者）層で残留支持者の比率が7割を占める一方、中卒相当以下では7割が離脱支持と回答している（注1）。

離脱多数の結果を受けて、キャメロン首相は辞意を表明、離脱をめぐるEUとの交渉は10月以降、新たな首相があたるべきであると述べた。また、首相とともに残留キャンペーンを推進したオズボーン蔵相は、離脱の影響により歳出削減と増税は不可避、との見

通しを改めて示した。加えて、全域で残留支持票が過半数を占めたスコットランド政府は、スコットランド単独でのEU加盟を主張しており、このため2014年に続き2度目のイギリスからの分離独立を問う国民投票の実施に意欲を示している。同時に、国民投票の結果には法的拘束力はないことから、イギリス議会において離脱に関する法案を否決することで、離脱手続きを阻止する構えだ。

一方、離脱派は、EU離脱に伴う各種の利益や離脱後の方針に関するこれまでの説明を翻し始めている。例えば、離脱により節約されるEUへの拠出金の額や離脱後の用途（注2）について、複数の離脱派の議員が国民投票直後から、金額が不正確であったことや、必ずしも離脱派が主張したようには公的医療サービスに充当できないことなどを認めている。EUとの貿易条件の交渉において、引き続き単一市場への参加の維持を希望する場合、人の移動の自由を保障することが要求されるとみられるためだ（注3）。交渉をめぐる今後の方針の決定は、現在進められている保守党の党首選を経て新首相が行うことになるが、離脱派・残留派の双方を含む候補者の間では、単一市場への参加の是非や移民政策に関して意見の隔たりがある。

欧州委員会や加盟各国の首脳は、政治的・経済的混乱の早期収拾を図るため、早急な離脱手続きの開始をイギリ

ス政府に求めている。6月末に開催された欧州理事会では、公式な手続きの開始まで、非公式な交渉には応じないとの方針とともに、単一市場への参加には人の移動の自由を引き続き尊重することが条件となるとの強い姿勢が示された。

現地メディアは、国内に広がりつつある混乱や不安、また社会的な分断を報じている。離脱支持層と残留支持層、典型的には高齢者層と若年層の間の世代間対立や、既にイギリス国内にいるEU市民をはじめとする外国人に対する、差別的な風潮の高まりが懸念されている。

〔注〕

- 1 支持政党別には保守党支持層による離脱支持が61%、また労働党支持層でも35%が離脱支持に票を投じたと回答している。
- 2 離脱派は、EU離脱により節約される拠出金は年間188億ポンド（2014年）、週換算で3億5,000ポンドにのぼり、これを財政難の公的医療サービスなどに充当できると主張していたが、EUからの負担軽減策（還付）や補助金によるイギリスへの還流分が考慮されていないとの指摘を受けていた（民間シンクタンクIFSの試算では、実質的な拠出額は週あたり1億5,000ポンド）。
- 3 欧州経済圏に留まることを望む場合、現在のノルウェーと同様、人の移動の自由が条件となる可能性が高い。また、EUと二者間協定を締結しているスイスも、貿易協定などと併せて人の移動の自由に関する協定を締結している。

〔資料出所〕

Gov.uk、BBC、The Guardian ほか各ウェブサイト

（国際研究部）

アメリカ 権利の向上を目指して「女性サミット」を開催

ホワイトハウスは、初めての試みとして「女性サミット (United State of Women Summit)」を6月14日に開催した。オバマ大統領は2009年3月の大統領令で、「女性と少女の協議会 (Council on Women and Girls)」をホワイトハウスに設置したが、「女性サミット」はその活動の成果を広く周知するためのものとなった。

「女性と少女の協議会」

大統領令13506で示された「女性と少女の協議会 (Council on Women and Girls)」の目的は、人種の違いや障害の有無を問わず、女性と少女の生活の向上にむけてインパクトを与えるとともに、連邦政府が行う施策を提案することにある。

これは、次のような現状認識に基づいている。

- 大学や大学院といった高学歴の女性が増え、企業の役員を含めた働く現場への進出が多く見られるようになるなかで、依然として、男女間の賃金格差や科学、技術、工学、数学といった分野において女性進出が少数にとどまるといったことがある。
- 多くの女性が健康保険に加入していない。
- 世界規模で女性や少女に対する暴力が存在している。
- 教育機会が男性と比較して与えられていない。
- 経済危機のなかで女性が男性よりも深刻な影響を受けている。

そのうえで、大統領令は、家族休暇

の創設や男女間の賃金格差を解消することで、地域コミュニティ、経済、そして未来において、家庭に良い影響をもたらすとした。

協議会は、各省庁の長官を常任委員として、大統領に必要な施策を提案することになる。

ホワイトハウスが主催

「女性サミット」は、7年に及ぶ「女性と少女の協議会」の活動を受けて、成果を広く社会に周知するために開催された。主催はホワイトハウスである。

「女性の合衆国;The United State of Women」を標語に、経済権限の付与 (Economic Empowerment)、健康 (Health & Wellness)、教育機会 (Educational Opportunity)、女性に対する暴力 (Violence Against Women)、起業とイノベーション (Entrepreneurship & Innovation)、リーダーシップと市民参加 (Leadership & Civic Engagement) の六つの項目に関し、様々な組織の代表者によるスピーチが行われた。

サミットではオバマ大統領も演説し、就任後の2009年に最初に調印した「レッドベター公正賃金法 (The Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009)」を取り上げて、男女間の格差を解消するためのたゆまぬ進歩の必要性を強調した。同法は、差別が生じてから180日以内に訴え出なければならなかった規定を、最後の賃金が支払われてから180日以内へと変更するものである。これは、法律の名前にもなったリリー・レッドベター氏の長年の努

力に基づいている。

「労働組合がカギ」－ペレス労働長官

サミットでは、ペレス労働長官がスピーチに立ち、「統計的にみても労働組合が女性の権利向上において重要な役割を演じてきた」と発言した。労働組合に組織されている女性は、組織されていない女性に対して13%ほど賃金が高く、健康保険に加入している割合も高い。

関連して、複数の労働組合代表からは、職場における授乳場所の確保や子育てにおける柔軟な働き方などの導入が、労働組合の交渉の成果であるとす

る報告が行われた。サミットにあわせて、雇用機会均等委員会 (The Equal Employment Opportunity Commission) は「男女同一賃金について知るべきこと」「連邦法に基づく妊娠した労働者の法的権利」「職場での妊娠に関する制限と規制」と題する三つの文書を公開した。

「女性サミット」は、女性の権利向上の運動に関する情報を継続的に発信するウェブサイト (<http://www.theunitedstateofwomen.org/>) へと活動が引き継がれていくことになる。

【参考資料】

- Dorrian, Patrick (2016) EEOC Issues Documents on Equal Pay, Pregnancy Bias, Daily Labor Report, June. 14.
- Penn, Ben (2016) DOL Calls Unions Key to Women's Prosperity, Daily Labor Report, June. 15.
- Siddiqui, Sabrina (2016) Obama sets tone at United State of Women and renews call for equality, the guardian, June. 15.

(国際研究部 山崎 憲)

ドイツ① 最低賃金が2017年から初の引き上げ

最低賃金委員会は6月28日、現在8.5ユーロの最低賃金時給を、8.84ユーロに引き上げるよう勧告した。これを受けて連邦労働社会省は、2017年1月1日から同委員会の勧告通り、最低賃金を時給8.84ユーロに引き上げることを決めた。2015年1月1日に最低賃金が導入されてから初めての引き上げとなる。

引き上げ率は4.0%

最低賃金委員会の議長を務めたヤン・ツィリウス (Jan Zilius) 氏によると、今回の引き上げ額は、全会一致で決定した。

最低賃金導入後に締結した約500の労働協約を基に連邦統計局が算出した平均賃金上昇率は3.2%で、これに最近妥結したばかりの統一サービス産業労組 (Ver.di) の公務分野の賃上げ率 (4.75%) の実績等が考慮された。失業率は、東西統一以来 (過去25年で) 最低を記録し続けており、賃上げ交渉を行う労働者の追い風となっている。最低賃金委員会は、以上のような情勢を総合的に判断し、時給8.84ユーロにすることを決定した。引き上げ率は4.0%になる。

2014年8月の最低賃金法 (MiLoG) 制定以降、連邦政府が最低賃金額の適切性を判断するために設置した常設の最低賃金委員会による決議は今回が初めてで、今後、このような決議は、2年ごとに実施される。

最低賃金は、国内で働く全ての成人労働者 (18歳以上) に適用される。ただし、長期失業者が再び雇用されてから最初の6カ月間、インターンシッ

プ期間が3カ月未満の実習生、職業訓練生などは除外される。

政府の推計によると、今回の引き上げで、400万人近い低賃金労働者が恩恵を受けることになる。

労使は概ね歓迎、異議の主張も

多くの労使団体は今回の引き上げを歓迎している。一方、一部の組織は、異議を唱えている。

社会政治擁護団体 (Sozialverband VdK) のウルリケ・マッシャー (Ulrike Mascher) 理事長は、現地の報道 (DPA) の取材に応じて、「最低賃金額は、フルタイム労働者が必要最低限の収入を得ることができる時給でなければならない。また、その収入は、退職後の年金計算の基礎となるため、退職者が必要最低限度の生活ができる金額でなければならない」と述べ、今回の最低賃金の引き上げは、そのためには不十分だと主張している。

一方、ミュンヘンにあるIfo経済研究所のクレメンス・フュースト (Clemens Fuest) 所長は、「大量の難民を受け入れている現状において、最低賃金を引き上げるのは得策ではない」として引き上げそのものに反対をしている。フュースト氏は、最低賃金の諮問委員でもある。

こうした賛否の声に対して、国際公共放送Deutsche Welleは、「最低賃金が全産業・全土に対して設定されると、価格上昇と雇用喪失を引き起こし、急激に失業率が悪化する」として、経済界は最低賃金導入に強く反対していたが、これまでのところ、そうしたことは現実には全く起きていない」としている。

【参考資料】

Mindestlohnkommissionサイト、Bundesministerium für Arbeit und Sozialesサイト、Deutsche Welle (28.06.2016)、Archy World News (June 28, 2016) ほか。

【最低賃金委員会について】

メンバーは、1名の議長と、6名の議決権を有する常任委員 (労使各3名)、2名の議決権を持たない学術分野の委員 (諮問委員) で構成される。常任委員、諮問委員ともに必ず1名以上の男性および女性を含めなければならない。最低賃金委員は、5年ごとに新たに任命する。

【最低賃金委員会のメンバー】

- 議長 1名
 - ・Jan Zilius、大手エネルギー会社 (RWE) 等の監査などを歴任。
- 労働者代表 3名
 - ・Robert Feiger、建設・農業・環境産業労組 (IG BAU) 等の役職を歴任。
 - ・Stefan Körzell、金属産業労組 (IG Metall)、ドイツ労働総同盟 (DGB) 等の役職を歴任。
 - ・Michaela Rosenberger、食品・飲料・旅館業労組 (NGG) 等の役職を歴任。
- 使用者代表 3名
 - ・Dr. Reinhard Göhner、ドイツ使用者団体連盟 (BDA) 等の役職を歴任。
 - ・Valerie Holsboer、食品・飲料・旅館業使用者団体 (ANG) 等の役職を歴任。
 - ・Karl Sebastian Schulte、ドイツ手工業会議所 (ZDH) 等の役職を歴任。
- 諮問委員 (学術代表) 2名
 - ・Prof. Dr. Clemens Fuest ルートヴィヒ・マクシミリアン大学 教授。
 - ・Dr. Claudia Weinkopf デュイスブルグ・エッセン大学 教授。

Mindestlohnkommissionサイトより筆者作成。

ドイツ② 父親の育児休業取得率が34.2%

連邦統計局が6月21日に発表した資料によると、2014年生まれの子の父親が育児休業を取得した割合は34.2%だった。前年比で2.2ポイント増加しており、3人に1人以上の父親が育児休業を取得したことになる。

最高はザクセン州の44.2%

2014年生まれの子に対する父親の育児取得率を州別に見ると、最も高かった州はザクセン州の44.2%、次いでバイエルン州の41.7%、チューリンゲン州の40.5%が続く。逆に最も低かったのはザールランド州の23.0%だった。なお、同じくらに對する母親の育児取得率は96%だった。

2007年「両親手当」導入

ドイツでは2007年に「両親手当(注1)」を導入し、それ以前は3%に過ぎなかった男性の育児休業取得率が、2009年には23.6%まで上昇した。「両親手当」は、片方の親だけが受給する場合は最大12カ月間支給される。もう一方の親も受給する場合はさらに2カ月延長され、最大14カ月間支給される。この追加の2カ月分は「パートナー月」と呼ばれ、もう1人の親が育児休業を取得しなければ受給権は消滅してしまう。ドイツの場合、受給期間を最大の14カ月間にしようとして「パートナー月」の2カ月だけ父親が育児休業を取得して両親手当を受給するケースが多い。実際、最新の統計では、両親手当の受給期間が2カ月だった父親の割合は79%だった。

2015年には柔軟性を高める改正も

このように父親の育休期間は大半が2カ月間と短いものの、「両親手当」の導入によって男性の育休取得率は大幅に増加し、父親の育児参加が進んでいる。直近の2015年7月1日には、従来の制度の柔軟性をさらに高めようとする関連改正法が施行され、「両親手当プラス」等が導入された。

従来の制度は、「両親手当受給期間中に早期に職場復帰をして時短勤務(注2)をした場合、そこで得た収入の分だけの両親手当の受給額が減る」仕組みだった。新しく導入された「両親手当プラス」は、時短勤務で両親手当の受け取り額が減っても、受給期間がその分延長されることで、早期の職場復帰を希望する親を支援する仕組みとなっている。

また、育休の取得方法も大幅な柔軟化が図られた。従来から、両親は子が3歳になるまで最長3年間の育児休暇を取得することができた。そして、使用者の同意を得れば、最後の1年分を子が8歳になるまでの期間に繰延べ可能だった。法改正後は、最長3年のうち、子が満3歳から8歳までの間に最後の2年分の育休取得(無給)が可能になり、使用者の同意も不要となった。例えば、子どもが1歳になるまで親が育児休暇を取得し、仕事に復帰するとする。新たな制度のもとでは、この親は子どもが満3歳から4歳まで1年間の育児休暇を再度取得し、小学校入学時にさらに1年間育児休暇を再々取得するなど、合計3回に分けて取得することも可能である。なお、育児休業の取得に際して、親は使用者の同意を得

る必要はないが、13週間前までに育児休業の予定を使用者に通知することが必要である。

多くが政策を好意的に評価

連邦家族省(BMFSFJ)の委託を受けて、ドイツの家族政策に関する調査を行ったアレンスバッハ研究所の報告によると、調査対象者の3分の2に当たる67%が、さらに未成年の子を持つ両親に限ると4分の3に当たる73%が、2015年に導入された新しい政策を「とても良い」と好意的に評価している。

シュヴェーグヒ連邦家族相はこれらの結果を受けて、「最近の母親と父親は、双方が“育児とキャリア”へ関与するライフスタイルを好む。昨年導入した新たな家族政策は、こうした仕事と家族に関する責任を分担しようとする両親を支援するものである。導入から1年が経過しようとしているが、現在までに多くの両親がこの新制度を活用し、ますます多くの父親が育児に参加していることを嬉しく思う」と述べ、政策の成果を強調した。

[注]

- 1 「両親手当(Elterngeld)」は、育児のために休業もしくは部分休業(週30時間以内の時短勤務も受給可能)をする親の所得損失分の67%を補填する制度で2007年に導入された。それ以前は定額制の「育児手当(Erziehungsgeld)」があったが、支給額が原則300ユーロ(月額)と少額のため、多くの家族にとって効果的な所得保障となり得ず、そのため一家の稼ぎ手であることが多い父親の育児取得の困難さなどが指摘されていた。「両親手当」はこのような課題を解決し、子育て期の働く親を支援する目的で導入された。
- 2 育児のために労働者(親)が従来の勤務時間より短い勤務時間で働くこと。

【参考資料】

BMFSFJほか。

(国際研究部)

フランス 労働法典改革をめぐる対立一政府が強行を行使

フランス企業の競争力向上と雇用促進を目的とした労働法典の改正法案（エル・コムリ法案）^(注1)が、4月5日から国民議会（下院）で審議され、469カ所もの修正が加えられた。政府は厳しい雇用情勢への対応が急務であるとして、5月10日には議会の採決を経ずに修正案を承認した。世論は、賛否両論あって大きく割れている。

反対運動の拡大

労働法典改革を巡って、2016年2月の草案発表以来、若年者だけでなく、野党や労働組合、与党内部からも反対する声が上がっている。急激な改革内容に対して、雇用労働者の労働条件の悪化や雇用の不安定化を懸念して批判が続出し、ストライキや抗議活動が続いている。

パリでは、3月31日夜から、若者が共和国広場の占拠を続け、エル・コムリ法案や現政権への抗議の意思を示した。この夜を徹した運動は、ニュイ・ドゥブ（Nuit debout：「抵抗の夜」や「夜に立ち上がれ」などの意味）と呼ばれる。メーデーの5月1日夜には、共和国広場で参加者の一部が、ゴミ箱に火をつけたり、近くの商店のショーウィンドーを叩き割るなど暴徒化した。そのため、同日、治安部隊は催涙ガスなどを使い、広場を占拠していた者を排除した。

パリ以外でも、各地でストライキやデモ行進が断続的に行われた。例えば、フランス国鉄（SNCF）職員のストライキで新幹線（TGV）を含む多くの列車が運休した。5月中旬以降は、製油所などでもストライキが実施されて

ガソリンが不足するなど、国民生活にも影響が出た。

先行き不安から若者の参加が拡大

この法案に反対し、抗議行動を展開しているのは、労働総同盟（CGT）、労働者の力（FO）、統一労働組合連合（FSU）、連帯（Solidaires）といった労働組合だけではない。フランス全国学生連盟（UNEF）や全国高等学校生徒連盟（UNL）、独立民主・高等学校生徒連盟（FIDL）といった学生団体も加わっている。

だが、2006年の初回雇用契約（CPE）導入法案をめぐる若者の激しい抗議活動^(注2)と比べると、今ひとつ盛り上がりや欠くようにも見える。それでも、こうした多くの若者が抗議行動に参加しているのはなぜだろうか。この法案には、若年者にとって直接的に不利になるような、学卒採用者の解雇にからむ内容が盛り込まれているわけではない。高止まりする失業率と、近い将来の就職に対する不安が今回の行動の背景にはある。

この点に関して、社会学者のイレヌ・ペレラ氏は、「若者にとって遠い問題として映っていないだろう。学生の半数は、学費を補填するために就労しており、夏季の季節労働では7割以上にも達している。労働法改正を身近な問題として捉えている可能性が高い」と指摘する^(注3)。

一方、若者のこうした抗議に関して、エル・コムリ労働相は、「この法案は、若者がより多く無期雇用契約（CDI）で労働市場に参入できることを企図したものである。有期雇用契約（CDD）

や研修など非常に不安定な若者の雇用を改善する目的がある」として、若者がこの法案に反対する行動を理解できないとしている^(注4)。

失業率低下に向けた政府の姿勢

政府は、5月10日、臨時閣議を開き、憲法の第49条3項の規定を利用して、議員による投票・採決を経ずに法案を議会通過させることを決定した。ヴァルス首相は、「妥協点を見い出す努力を続けてきており、469カ所に上る修正を行った」ことを指摘した上で、「改革は成し遂げなくてはならず、国は前進しなくてはならない」と正当性を主張した。この法案に関しては、与党・社会党の国民議会議員の中にも、批判的な意見が少なくない。多くの造反者が出た場合、法案が下院を通過できないことを懸念したヴァルス首相は、強行採決を決断したのである。

政府が強行に法案の成立を目指している背景には、なかなか好転しない厳しい雇用情勢がある。フランス国立統計経済研究所（INSEE）によると、2016年第1四半期の失業率は10.2%であった^(注5)。大統領選及び総選挙（国民議会選）が1年後に迫る中、改革で実績を残し、失業率を低下させ、何とか社会党政権を継続させたいという思惑がある。

ブルーカラーの多くが法案に反対

調査会社のIFOPが5月下旬に行った世論調査によると、46%の国民がこの法案を撤回することを、40%が法案をさらに修正して成立させることを望んでいる。そのまま成立させるべきだとしている国民は13%にとどまる（1%は無回答）^(注6)。すなわち、半数以上の国民は、法案に盛り込まれ

た内容の一部に理解を示している。

この法案を原案通り、あるいは一部修正して成立させることを望んでいる者の割合は、与党・社会党の支持者で69%、最大野党の共和主義者党でも59%に達している。それに対して、極左政党・左派戦線の支持者では72%が、極右政党・国民戦線の支持者では68%が、法案の撤回を求めている。また、現場労働者(ブルーカラー)の66%が法案の撤回を望んでいる一方で、自由業者(フリーランス)や(上級)管理職では28%が法案の撤回を望んでいるに過ぎない。年齢階層別に見ると、18歳以上25歳未満で48%、25歳以上35歳未満で52%、35歳以上50歳未満で45%、50歳以上65歳未満で52%が法案の撤回を望んでいる。

反対運動は縮小傾向に

6月に入って、審議の場が上院に移った。これに対して、労働組合はストライキなどの抗議活動が続けたが、抗議活動への参加者は、3月31日に全国で39万人(警察発表)(主催者発表で120万人)を記録したのをピークに、減少に転じている。政府が法案を国民議会で強行採決させた直後の5月12日にも抗議活動が行われたが、参加者は、全国で5万5,000人(警察発表)であった。

6月13日に上院本会議で審議が始まったのを受けて、CGTが全国的な反対デモを呼びかけた。14日のデモにはパリだけで約8万人、全国で13万人が参加した(警察発表)。このタイミングは、夏休み前の学生が参加する、大掛かりなデモの最後のチャンスだったが、労組間の対立などもあり、目標とした参加人数には遠く及ばなかった(注7)。

14日のデモは、過激なグループと治安部隊が衝突し、警官29人とデモ参加者11人が負傷して、逮捕者が58人に及ぶなど激しいものとなった(注8)。デモ参加者による投石などの破壊行為によって、パリ15区にあるネケール小児病棟のガラスが割られるなどの被害も出た。パリ市内では廃棄物が回収されず街路にゴミが山積したり、製油所の稼働が停止したことによってガソリンスタンドに燃料が供給されなくなるなど、社会生活に影響が出ており、国民の間にデモ活動に対する否定的な見方も出始めた(注9)。

6月23日のデモの実施にあたって、パリ警視庁は労組に対して、デモ参加者による暴力・破壊行為を防止する目的のために、行進せずに一カ所に留まるように要請した。フランスにおいて、こうした措置は、1962年のアルジェリアの独立をめぐる非常事態宣言が出された時以来となるものであった。これに対し、労組が強く反発したため、バスターミナル広場からアルスナル運河を周回する1.8キロメートルほどの小規模なコースでデモが許可されることとなった(注10)。

下院で可決された法案は、上院で改定が加えられ、6月28日に通過した。労組は改めてデモを実施したが、参加者数は、パリで1万5,000人、全国で6万4,000人(警察発表)となるなど、沈静化へと向かっている(注11)。

[注]

- 1 労組の名前に基づく法案の通称名。
- 2 詳しくは、本誌2006年3月号「小特集 フランス暴動を分析する—自由・平等・博愛の陰に」及び2006年5月号「フランス・学生、労組の強い反発でCPEの実施は実質的に停止」、2006年6月号「特別報告 CPE「初回雇用契約」の破綻が意味するもの—フランス社会の

苦悩と雇用問題の構造」を参照されたい。

- 3 20minutes紙(9 mars, 2016) ウェブサイト (Loi El Khomri: La jeunesse peut-elle tout faire basculer?) 参照。
- 4 20minutes紙(3 mars, 2016) ウェブサイト (Loi Travail: La ministre Myriam El Khomri veut rassurer les jeunes) 参照。
この法案における若年者雇用を支援する改革として、無職で職業訓練を受けていない18歳以上26歳未満の若年者(学生を除く)に対して個別指導や金銭的支援を行う若年者補償制度が実施されているが、この制度をフランス全土に拡大することなどが法案に盛り込まれている。詳しくは、本誌2016年6月号を参照されたい。
- 5 フランス国立統計経済研究所のウェブサイト (Le taux de chômage est stable au premier trimestre 2016) 参照。
- 6 この世論調査は、Le Journal du Dimanche誌の依頼を受けて、IFOP社が、5月27日から28日にかけて、18歳以上の国民982人に対して、電話で行ったものである。
- 7 Le Figaro紙(14 juin, 2016) ウェブサイト (Mobilisation contre la loi travail: la CGT n'a pas remporté son pari) 参照。
- 8 L'Express紙(14 juin, 2016) (Loi Travail: une camionnette RATP incendiée place de la République à Paris)
- 9 Le Monde紙(15 juin, 2016) (Les vitres de l'hôpital Necker défoncées et une voiture de la RATP incendiée par des casseurs à Paris) 参照。
- 10 Le Monde紙(22 juin, 2016) (Bras de fer et coup de théâtre: le récit de la manifestation interdite finalement autorisée)
- 11 Liberation誌(28 juin, 2016) (Loi travail: la mobilisation faiblit mais se poursuit) 参照。

(ウェブサイト最終閲覧日: 2016年7月5日) (国際研究部)

韓国

採用指標としての資格と現況

就業支援のための資格

近年の推移の中で特徴的なこととしては、登録民間資格の数は急増している(2008年582種→2015年1万7,956種)ものの、公認民間資格の増加は緩慢(2008年77種→2015年101種)であることが挙げられる。これは、公認を受ける際の審査基準が厳しい(公認率9.2%)というのも理由の一つであるが、“登録”という名称が既に信用を付与した印象を与えており、したがって、民間の資格管理機関は公認申請をするまでもなく、登録資格であることを広報することによって、資格の商品価値を維持しているとKRIVETは分析している。しかしながら、実際のところ、登録は資格基本法の欠格事由に該当しなければ誰でも可能であることを指摘している。

約2万種に及ぶ全資格の受験者数は年間で約400万人に至るほど大きいのが、最近の動向としては、国家技術資格の受験者は減少している(2003年286万人→2014年99万人)。一方で、青年層(29歳以下)では技能士等の資格受験者は、就職のための資格証の取得の必要から2013年以降は増加に転

就職活動に求められる資格の取得

企業が採用の際に重視する基準の一つに資格がある。韓国では多種多分野にわたる資格の大半に、何らかの形で国が関与する仕組みを持っている点で特色がある。また、企業は大卒者を採用する際、学歴、学業成績、外国語能力等とともに資格を評価指標とすることも多い。これらの評価指標は「スペック(Specificationの略)」と呼ばれ、激しい就職競争を勝ち抜くため、大学生は懸命にスペックを積み上げている。

需給の両面でその持つ意味が大変大きいものとなっている資格について、韓国職業能力開発院(KRIVET)はこれまでに何度か韓国における資格の状況等についてレポートしている。以下、その概要を紹介する。

国と民間合わせて約2万種の資格

2015年末基準で、韓国における資格の数は約2万種である(表1)。これらは、国が管理する資格と民間が管理する資格に分けられる。国が管理す

る資格は675種で、「国家資格」と「国家技術資格」があり、各々数は149種と526種である。「国家資格」とは、国の主務官庁において国家資格関連法令を定め、それに基づく資格であり、「国家技術資格」とは、国家技術資格法に基づく資格で、産業と関連がある技術・技能に関する資格である。一方、民間が管理する資格には、国に登録されている「登録民間資格」の1万7,956種と、事業主等が事業現場に適合した人材を自主的に養成するために新設・管理・運営する「事業内資格」があり、129種が認定されている。また民間にはこれ以外に外国法人等が独自に管理している資格もある(正確な数は不明)。なお、「登録民間資格」1万7,956種のうち、国が公認する「公認民間資格」が101種ある。これは、社会的需要に適った優秀な民間資格を国(主務官庁)が公認するというものであり、資格名称の独占権が付与される等国家資格に準じた扱いを受ける。

表1 韓国の資格の種類と概要

所管	名称	数	内容	具体例
国が管理	国家資格	149種	国家資格関連法令に基づく資格	医師、看護師、弁護士、公認労務士、観光案内士、航海士、等
	国家技術資格	526種	国家技術資格法に基づく資格で、産業と関連がある技術・技能に関する資格	起重機運転技能士、建築技師、理容師、美容師、等
民間が管理	登録民間資格	17,956種	国に登録	(以下公認民間資格) 家具設計製図士、情報システム管理士、手話通訳士、パソコンに関する能力試験、各種外国語試験、漢字検定試験、等
	うち公認民間資格	101種	優秀な民間資格を国が公認	
	事業内資格	129種	事業主等が人材を養成するために新設・管理・運営	—
	その他	不明	外国法人等が独自に管理	—
合計		約20,000種		

資料出所：韓国職業能力開発院(KRIVET)の資料及び雇用労働部ウェブサイトを基に作成。

じている。

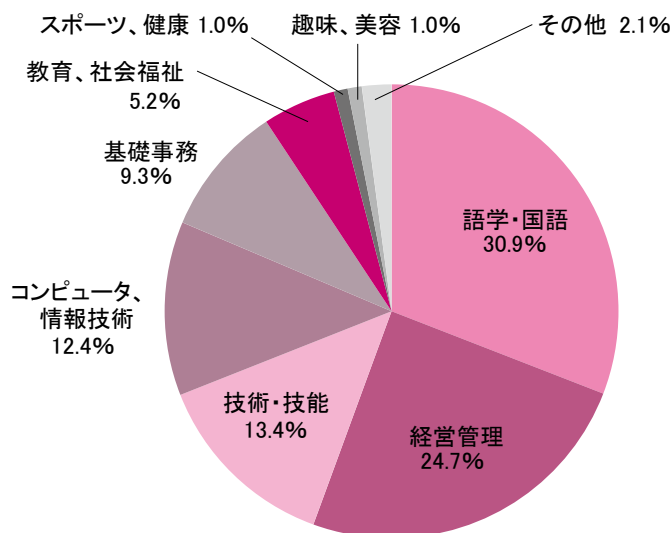
公認民間資格の受験者についても、2011年の212万人を頂点に減少する傾向にある。2012年から2014年の3年間に於ける主要主務官庁別公認民間資格の受験者数も、企画財務部と文化体育観光部を除き、減少している（表2）。ただしこうした中でも、20代の受験者は60万人前後と比較的一定水準を維持している。また、公認民間資格について、その分野を見ると、最も多い分野が語学・国語分野（30.9%）、次が経営管理分野（24.7%）、技術・技能分野（13.4%）、コンピュータ・情報技術分野（12.4%）、基礎事務分野（9.3%）等と続く（図）。これに関しKRIVETは、受験者の大部分は学生で、語学や基礎事務といった分野の資格は就職のために活用される傾向があり、今後は職業能力開発に結びつけることが可能な分野への拡大が求められる、としている。

新卒採用のためのスペック積み

就職競争に勝ち抜くため、大学生は少しでも自分の評価を引き上げようと、その指標となる要素を積み上げる。これがいわゆる「スペック積み」である。スペックの主な要素には「学歴」「学業成績」「英語能力（TOEIC点数）」「語学研修への参加」「インターンへの参加」「留学」「資格証」「取得資格証の数」等がある。

KRIVETは2012年、就職先として

図 公認資格の分野別割合



資料出所：韓国職業能力開発院（KRIVET）

韓国の大学生の多くが希望する大企業・公共部門への就職にスペックがどの程度影響を与えているのかを、大企業・公共部門への就職した者とそうならなかった者を比較して調査している。

これによると、「学業成績」「大学の特性（公立・私立の別、ソウル所在か否かの別）」「留学経験」のスペックの差異は企業・公共部門への就職には影響しないが、その一方で「英語能力（TOEIC点数）」「インターンへの参加」「資格証」は影響する、と結論づけている。

また、KRIVETは大学生の家庭の所得水準とスペックとの関係についても調べている。その結果、「学業成績」と家庭の所得水準との相関関係は見られないが、「英語能力（TOEIC点数）」は高所得家庭出身の方が高くなるこ

とを明らかにした。これは、語学研修や留学の経験が得られるためとしている。更に、インターン経験についても、高所得の家庭の学生は政府支援のインターン制とは別に、企業自体の運営によるインターン制度への参加率が高くなるなどの違いが現れたとしている。

以上から、KRIVETは家庭の所得水準の違いが就職に影響を及ぼし、また世代間の遺産として引き継がれていくなれば、今後両極化が進んでいくだろうという懸念を示すとともに、その対策の必要性を指摘している。

【参考資料】

「KRIVET Issue Brief」2016 99号

「KRIVET Issue Brief」2015 84号

「KRIVET Issue Brief」2012 16号

雇用労働部ウェブサイト

（国際研究部）

表2 主要主務部別公認民間資格受験者数の推移

（単位：千人）

	保健福祉部	行政自治部	金融委員会	企画財務部	文化体育観光部	産業通商資源部	雇用労働部	教育部	未来創造科学部
2012年	5	7	33	24	63	98	274	519	924
2013年	5	7	34	31	71	104	273	416	887
2014年	5	5	32	48	79	97	248	319	858

資料出所：韓国職業能力開発院（KRIVET）

中国

大学新卒者の就職事情

中国では7月に入ると大学新卒者が社会人になり働き始める。2016年の大卒者は765万人に達する見込みだ。彼らは1990年代に生まれていることから、「90後」(ジュウリンホウ)の世代と言われている。高度経済成長の下で科学技術が急速に発展した豊かな時期に「一人っ子」として大事に育てられ、個性が強い傾向が見られるという。「史上最難就職」とも呼ばれる状況が続くなか、最近の大学新卒者は就職に対してどのような意識を持っているのだろうか。各種の調査結果から見てみよう。

IT業が人気

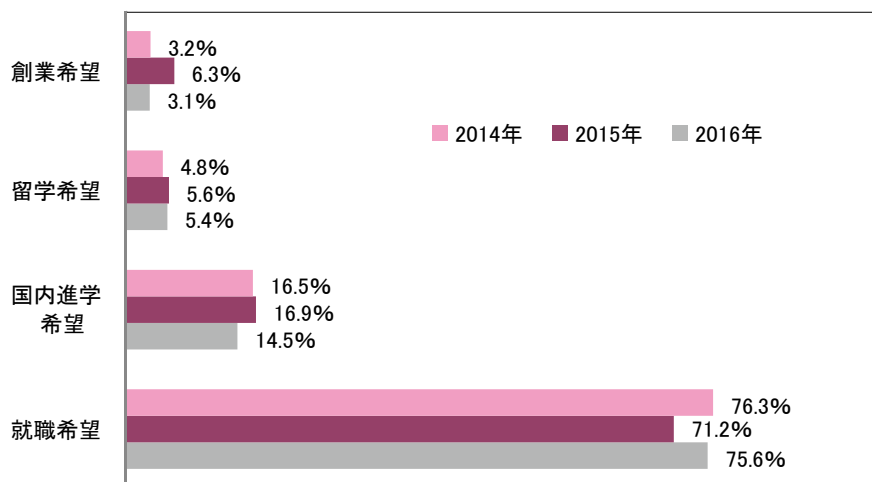
中国の大学新卒者は、2014年が727万人、15年が749万人で、16年はこれをさらに上回る765万人になる見通しだ。年平均20~30万人のペースで増え続けており、経済が停滞する中で、就職難の状態が解消されていない。

ジューレンシヤオピン
大手就職支援サイト・智聯招聘が

2016年5月に発表した「2016年大学新卒者就職力調査」(以下・智聯招聘調査)の結果によると、2016年の大卒予定者のうち卒業後、企業への就職を希望する者(就職の意欲がある者)は75.6%で、昨年の71.2%より4.4ポイント高まった(図)。

これまでは大都市での就職に憧れる者が多かったが、近年は若干の変化がうかがえる。新卒者が就職を希望する地域を見ると、北京、上海、広州、深圳という大都市を指す「一線都市」(注1)は29.0%で、成都、杭州、武漢など今後の発展が見込まれる「新一線都市」が38.3%と最も多かった。地域レベルの影響力を持つ「二線都市」、「その他の地域」はそれぞれ19.2%と13.6%だった。物価高や大気汚染、交通渋滞など様々な問題を抱える巨大都市よりも、経済発展が見込まれ、生活コストがあまりかからない「新一線都市」が大卒者の就職先として注目を集めていると見られる。

図 新卒者の就職意識



資料出所：智聯招聘「2016年大学新卒者就職力調査」

就職先として最も人気がある業種は、IT業(ネット・通信・電子などを含む)で、金融機関(銀行・アセットマネジメント(資産の管理・運用代行)・証券・保険など)、政府機関(非営利機関を含む)が続いている。実際の就職先を見ると、IT業が29.5%で約3割に達し、製造業は16.1%、金融機関は13.7%だった。アリババ、百度(バイドゥ)、テンセントに代表されるように、IT業は中国で急速に発展している。その高収入も人気の理由の一つであろう。

教育コンサルティング機関・麦可思(マイコス)研究院が6月に発表した「2016年中国大学生就職報告」(以下・マイコス調査)によると、コンピュータ科学・テクノロジーを専攻した者の平均月給は入職半年後(2015年大卒者)で4,978元(約7万5,000円)、3年後(2012年大卒者)で7,932元(約11万9,000円)となっている。これらは大学の主要10専攻(注2)の中で最も高い水準だ。

これに次ぐのは、入職半年後では「国際経済貿易」の4,123元(約6万2,000円)、3年後では「法学」の6,763元(約10万1,000円)だった。

一方、就職率が最も高かった専攻は「財務管理」(95.3%)で、「コンピュータ科学・テクノロジー」(94.5%)をわずかに上回った。「法学」(87.9%)は前年に続いて最も低かった。

創業意欲は低下

中国教育部が2010年に「大学での創業教育、大学生の自主的な創業の強力な推進に関する意見」を発表して以来、大卒者による創業の割合は上昇してきた。2015年大卒者のうち自主創業した者の割合は3.0%で2009年(1.2%)から倍増している。しかし

表 各学歴卒業生の初任給

(単位：元)

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年	2013年	2015年
3年制大卒者	1,356	1,413	1,410	1,510	1,856	2,285	2,640
大卒者	1,502	1,618	1,788	2,276	2,743	3,278	4,010
修士	3,009	2,790	3,469	3,637	4,003	5,461	6,363
博士	3,021	3,035	3,252	3,757	5,118	8,800	6,753
全体	1,569	1,659	1,798	2,331	2,394	3,378	4,187

資料出所：北京大学教育学院教育経済研究所「大卒者就職状況調査」

2014年の2.9%と比べるとほぼ同水準で、その伸びは頭打ちとなっている。

2015年大卒創業者の78%はその資金を両親や親族、自らの貯金に頼っている。ベンチャーキャピタル(3%)、政府資金援助(4%)の割合は少ない。創業のリスク要因については、「資金不足」が28%、「市場拡大の困難さ」が26%、「企業管理の経験不足」が24%となっている。資金や経験の不足などから大卒者の創業の成功率は高くないとみられている。

智聯招聘調査によると、大学新卒者の創業意欲は2015年の6.3%から2016年は3.1%に半減した(前掲図)。

学歴と初任給

中国人力資源・社会保障部労働賃金研究所の「大学卒業生の初任給」報告(「2015中国薪酬発展報告」掲載)は、学歴の高さに応じて初任給が高い傾向が顕著になっていると指摘している。

また、北京大学教育学院教育経済研究所が1月に発表した「2015年大卒者就職状況調査」によると、全国の2015年大卒者の平均初任給は、3年制大学卒業生(注3)で2,640元(約4万円)、大学卒業生で4,010元(約6万円)、大学院卒業生(修士)で6,363元(約9万5,000元)、博士で6,753元(約10万1,000元)となっている(表)。

なお、同調査によると大卒者の初任給は、2003年は1,502元(約2万3,000円)だったが、2009年には2,276元(約3万4,000円)、2013年には3,278元(約4万9,000円)と上昇を続け、2015年には4,000元(約6万円)台に達している。

また、智聯招聘調査によると、2016年の大卒者が期待する初任給は平均4,985元(約7万5,000元)で、実際の初任給は平均4,765元(約7万1,000元)となっている。

「90後」世代の職業意識

「90後」世代の大学生の職業意識を見ると、自らのキャリアの将来性を特に気にかけているようだ。マイコス調査によると、就職する際に、大学生が最も重視するのは「将来性(注4)」(67%)で、「給与・福利」(66%)とほぼ並んでいる。「仕事の安定性」は42%にとどまった。

2015年大学新卒者の就職半年後の離職率は34%で、2014年大学新卒者の離職率(33%)とほぼ横ばい。主な離職理由は「将来性のなさ」(49%)や「給与・福利」(42%)の低さだった。

離職理由には、このほか「仕事がきつい」「残業が多い」なども挙がっている。経済的に恵まれた環境の中で暮らしてきた「90後」世代は、「安定性」

を求める傾向が強い「70後」や「80後」の世代に比べると、「ワーク・ライフ・バランス」や「自由で束縛のない環境」などを重視していると考えられている。

[注]

1 中国では一般的に、国際的な大企業の進出状況や住民の平均収入などの指標に基づき、都市を「一線都市」「新一線都市」などにランク付けして表す。「一線都市」は中国の政治・経済・文化を代表する中心都市であり、北京、上海、広州、深圳を指す。

経済誌『第一財經』傘下の「新一線都市研究所」が発表したランキングによると、2016年の「新一線都市」は、成都、杭州、武漢、天津、南京、重慶、西安、長沙、青島、瀋陽、大連、厦門、蘇州、寧波、無錫の15都市である。

これらの都市は総合的な経済力、膨大な中産階層を有し、また地域の中心に位置し、交通の便利さ、悠久の歴史がある。政治、教育などの社会活動の中で周辺地域への波及効果や主導的役割をもち、大手企業の本拠地となっている。

2 財務管理、コンピュータ科学・テクノロジー、土木工学、会計学、機械設計製造・自動化、中国語学・文学、英語、芸術デザイン、国際経済・貿易、法学。

3 中国の大学には学部レベルの本科と短期の専科(大專)がある。3年制大学は「大專」に該当する。「大專」を卒業すると「大專卒」の学歴になるが、4年制大学の卒業生と違って「学士」の学位を取得することはできない。

4 中国語では「未来發展空間」。

【参考資料】

新華網、人民網、東方網 中国新聞網
(国際研究部)