

# 海外労働事情

## EU

### 二〇〇五年の就業率 六三・八%

EU統計局 (Eurostat) の発表によれば、二〇〇五年のEU

二五カ国における一五歳から六四歳の就業率は六三・八%で、二〇〇四年の六三・二%から〇・五ポイント上昇した。最高値のデンマークの七五・九%から最低値のポルトランドの五二・八%までの幅がある。そのうち、女

性の就業率は五六・三%、高年齢者(五五歳から六四歳)は四二・五%であった。ちなみに、リスボン戦略の目標は、二〇一〇年までに一五歳〜六四歳の就業率を七〇%、女性就業率を六〇%、五五歳〜六四歳で五〇%に引き上げることである。

男女別で見ると、男性はデンマークの七九・八%、イギリスの七七・六%に対して、ポルトランドは五八・九%、ハンガリーは六三・一%という低い数値に止まった。女性では、デンマークの七一・九%スウェーデンの七〇・四%に対して、マルタが三三・七%、イタリア(四五・三%)、ギリシャ(四六・一%)、ポルトランド(四六・八%)がそれぞれ四〇%台であった。

有期雇用者の割合は、エストニアが二・七%、マルタが四・五%と低い数値であるのに対して、スペインは三三・三%、ポルトランドは二五・七%と高い数値を示した。長期失業者の割合は、デンマークが一・一%、スウェーデンが一・二%と低い水準であるのに対して、スロバキアが一・七%、ポルトランドが一・二%と高い水準を示した。産業別に雇用をみると、サービス業に従事するのが六七・六%と最も高く、次いで製造業の二七・五%、農業は四・九%で

あった。更に国別に見た場合、サービス業従事者の割合が最も高いのはルクセンブルグで八一%、製造業従事者の割合が最も高いのはチェコで三九・五%、次いでスロバキアの三八・八%、農業従事者の割合が最も高いのはポルトランドで一七・四%であった。ちなみに男女別で見ると、男性のサービス業従事者の割合が五六・三%であるのに対して、女性は八一・九%であった。

出所：EU統計局ホームページ  
(国際研究部 北澤謙)

## 韓国

### 正規労働者の「弾力的な就労」を促進、非正規労働者の増加を抑制

韓国政府は、正規労働者に「弾力的な就労」を認める新たな施策の導入を発表した。早ければ二〇〇七年初からの開始を予定している。その内容は、正規労働者に一定条件の下でパートタイム就労を認めるというもので、正規労働者が心身の状況や子供の養育、大学院等への就学などのためフルタイムの就労が難しくなる場合にパートタイム就労を認めることとしている。「正規労働者としての身分が保障さ

れた上で弾力的な就労ができるため、正規労働者の非正規化に抑制効果がある。」と韓国労働部の担当官は述べる。

また、三歳以下の子を持つ正規労働者に対してもパートタイム就労を認めることとしており、労働時間の半分又は四分の一を短縮することで仕事をしながら育児時間を確保しやすくするねらいである。労働部は「出産や育児のため職業キャリアが中断されがちな仕事を持つ母親に対する職業と育児の両立支援となるもの」としている。なお、政府はこうした弾力的な就労制度を普及させるための助成金や税優遇などを予定している。

労働部はまた、非正規労働者の権利及び労働条件向上を図るための以下の施策も併せて発表した。

- 非正規労働者が多く就労する零細企業(従業員五人以下)に退職金の支給を促す。
- 就労条件の不規則性から労災保険の適用除外となつていない家庭教師やゴルフキャディー等の労働者に労災保険を適用する。

○職場で職業訓練が十分受けられない中小企業の非正規労働者に対し、一定の訓練プログラムが受講できるよう支援策を導入する。非正規労働者に五年前三〇〇万ウォンまで使える「訓練費用カード」が付与される計画である。ただし、

図表：EU諸国の雇用と失業(2005年、%) (抜粋)

	15歳から64歳の就業率			55歳から64歳の就業率			有期雇用者割合			長期失業者割合		
	総計	男性	女性	総計	男性	女性	総計	男性	女性	総計	男性	女性
EU25カ国	63.8	71.3	56.3	42.5	51.8	33.7	14.5	14.0	15.0	4.1	3.7	4.5
デンマーク	75.9	79.8	71.9	59.5	65.6	53.5	9.8	8.5	11.3	1.1	1.1	1.2
オランダ	73.2	79.9	66.4	46.1	56.9	35.2	15.5	14.3	16.9	1.9	1.9	1.9
スウェーデン	72.5	74.4	70.4	69.4	72.0	66.7	16.0	14.2	17.7	1.2	1.4	1.0
イギリス	71.7	77.6	65.9	56.9	66.0	48.1	5.7	5.2	6.2	1.0	1.3	0.6
オーストリア	68.6	75.4	62.0	31.8	41.3	22.9	9.1	9.3	8.8	1.3	1.3	1.4
キプロス	68.5	79.2	58.4	50.6	70.8	31.5	14.0	9.0	19.5	1.2	0.8	1.8
フィンランド	68.4	70.3	66.5	52.7	52.8	52.7	16.5	12.9	20.0	2.2	2.4	1.9
アイルランド	67.6	76.9	58.3	51.6	65.7	37.3	3.7	3.1	4.2	1.4	1.9	0.8
ポルトガル	67.5	73.4	61.7	50.5	58.1	43.7	19.5	18.7	20.4	3.7	3.2	4.2
スロベニア	66.0	70.4	61.3	30.7	43.1	18.5	17.4	15.7	19.3	3.1	2.9	3.3
ドイツ	65.4	71.2	59.6	45.4	53.5	37.5	14.2	14.4	14.0	5.9	6.0	5.8
チェコ	64.8	73.3	56.3	44.5	59.3	30.9	8.6	7.6	9.8	4.2	3.4	5.3
エストニア	64.4	67.0	62.1	56.1	59.3	53.7	2.7	3.4	2.0	4.2	4.2	4.2
ルクセンブルグ	63.6	67.3	53.7	31.7	38.3	24.9	5.3	4.9	5.8	1.2	1.2	1.2
スペイン	63.3	75.2	51.2	43.1	59.7	27.4	33.3	31.7	35.7	2.2	1.4	3.4
ラトビア	63.3	67.6	59.3	49.5	55.2	45.3	8.4	10.7	6.2	4.1	4.4	3.7
フランス	63.1	68.8	57.6	37.9	40.7	35.2	13.3	12.6	14.0	3.8	3.3	4.3
リトアニア	62.6	66.1	59.4	49.2	59.1	41.7	5.5	7.6	3.6	4.3	4.2	4.5
ベルギー	61.1	68.3	53.8	31.8	41.7	22.1	8.9	6.8	11.4	4.4	3.8	5.0
ギリシャ	60.1	74.2	46.1	41.6	58.8	25.8	11.8	10.1	14.3	5.1	2.6	8.9
スロバキア	57.7	64.6	50.9	30.3	47.8	15.6	5.0	5.1	4.9	11.7	11.2	12.3
イタリア	57.6	69.9	45.3	31.4	42.7	20.8	12.3	10.5	14.7	3.9	2.9	5.2
ハンガリー	56.9	63.1	51.0	33.0	40.6	26.7	7.0	7.6	6.4	3.2	3.3	3.2
マルタ	53.9	73.8	33.7	30.8	50.8	12.4	4.5	3.7	6.1	3.4	3.5	3.2
ポルトランド	52.8	58.9	46.8	27.2	35.9	19.7	25.7	26.5	24.7	10.2	9.3	11.4

利用できるのは指定された訓練施設における訓練コースに限るものとしている。

出所：Korea Times

## 豪州

### オーストラリア公正賃金委員会に対する初めての最低賃金引き上げ要求

二〇〇六年七月、オーストラリア労働組合評議会（ACTU）はオーストラリア公正賃金委員会（AFPC）二〇〇六年三月に施行された新労使関係法「ワークチョイス」により新設された最低賃金決定機関）に対し、初めての最低賃金の引き上げ要求を行った。AFPCの裁定が下るのは一月になる予定。

現在の連邦最低賃金額は、二〇〇五年の六月に行われた引き上げ（過当り引き上げ額一七・〇〇豪ドル、三・六％増）によって四八四・四〇豪ドル／週となっていた。今回の交渉で、労働組合の中央組織であるオーストラリア労働組合評議会（ACTU）は（週当たり引き上げ額三〇・〇〇豪ドル、四・〇％増）の引き上げを要求しているが、これに対し、オーストラリア商工会議所（ACCI）は、賃上げがインフレを引き起こすおそれがあるとのけん制した。ACCIと連邦政府はAFPCに対して具体的な賃金引上げ

額を提出していないが、連邦政府が発表したレポートでは、時間あたり最低賃金が一〇セント引き上げられると三万二八〇〇件の雇用が失われ、経済産出高は〇・二％減少するという。このことからACTUの要求した引き上げ額が実施されるのは困難とみられている。

### 新労使関係法「ワークチョイス」の概要

ワークチョイスの施行をめぐっては、労組による大規模な抗議デモが国内各都市で展開されたほか、野党労働党は二〇〇七年に予定されている総選挙の公約に「ワークチョイスの見直し」を加えると発表している。一方、連邦政府は失業率の低下などの例を挙げ、労働市場の好調はワークチョイスの改正が功を奏したとしている。

- ワークチョイスに基づく主な制度変更点は以下のとおり
- ① 連邦と州に分配されていた労使関係の権限を連邦レベルで統一
  - ② オーストラリア最低労働基準（Australia Fair Pay and Conditions Standard）の設定
  - ③ オーストラリア職場合意（AWAs）手続の簡素化
  - ④ 豪州労使関係委員会（AIRC）の権限縮小
  - ⑤ 従業員一〇〇人未満の中小企業における不当解雇禁止法の適用免除

### ⑥ 労働争議の制限

## 中国

### 深刻化する高学歴層の失業

中国では、今、大学新卒者が深刻な就職難に直面している。二〇〇六年七月に実施された中央学校部と北京大学公共政策研究所による「二〇〇六年中国大学生就職状況調査」によると、今年の大学卒業者のうち就職のきまったもの、就職が内定したものとは全体の四九・八％に過ぎないということである。就職状況の良い北京でさえ、四〇％の大学生がまだ就職できないでいる。

人事部は、全国の卒業生の数は、二〇〇五年が三三三万人、二〇〇六年が四一三万人と二二％にあたる七五万人増加しているにもかかわらず、求人は一六六・五万人に満たないと悲観的な調査結果を発表している。中国の新規卒業者は、深刻な就職難に直面しているといえる。留学生はどうであろうか。一九七八年から二〇〇三年まで七〇・二万人が海外に留学し、一七万人以上が帰国している。教育部所管の高等学校の校長の七八％は留学経験者であり、博士号をもつものが六三％を占める。また、政府系の研究所、重要な実験施設の所長は七二％が留学

経験者と教育、研究の領域での活発がめざましい。しかし、この状況も近年の新たな人材ニーズにより、変わりつつある。すなわち、弁護士、会計士とコンサルタントといった職業へのニーズが増えるようになり、留学経験はそれほど重要ではなくなつてしまつたといえる。かつては経済、政治、文化の発展にリーダーシップを発揮してきた留学経験者だが、近年では帰国しても求職に六カ月以上を費やしたあげく、就職者は五七・五％と、就職が難しい状況に直面している。

こういった実態に、将来の中国の発展の障害になる可能性を懸念する声は高い。都市で大学に通学した多くの学生は卒業しても、農村部にかえりたがらず、都市部での就職を望んでいる。都市部における大学卒業者が占める割合が二〇％であるのに対して農村部はわずか一％に満たない。このような高学歴者の大都市での滞留も就職難の一要因ではあるようだ。

国有企業、民営企業、外資系企業一〇六社を対象とした企業調査では、五五・八％の企業が無給で大学生を就業させていた。また、調査では、六九・二％の大学生が無給で働いていることが明らかになっており、一万二六〇〇人を対象としたインターネット調査の結果でも、〇・八％の大学生が「無給就業グルー

プ」として確認されている。最近の現象として、一〇〇〇元未満の低賃金就労から無給での就労への移行が確認されている。大学生が、無給でも職を得たいと願う理由には、求職の際には、即戦力としての職務経験が問われるが、そういった実践技能を見につけたいと考えているからと指摘できる。無給就労期間中は親の扶養を受けることになる。そのような「親のすねかじり族」の増加も今の中国の社会問題のひとつである。

大学を卒業するまでの二〇年以上の間に、家庭ではわが子のため巨額の教育投資を行っている。また、国も教育機関への多額な投資を行っている。そういった教育投資はすべて大学生が失業した場合には回収が不可能となつてしまう。毎年一〇〇万人の大学生が失業した場合に五〇〇億元を損失するという試算も発表されている。

大学卒業者の失業により、国レベルおよび個人レベルでの教育投資を浪費することになるばかりでなく、将来的に高度な知識労働者層の所得水準の低下を引き起こす可能性も指摘できる。一九九六年に九三・七％をしめた高等教育受給者の就業率は、二〇〇五年には七二・六％にまで落ち込んでいる。

経済の急成長により、高度人材のニーズが日々高まっている中国。労働市場の沿海部と内陸



# 海外労働事情

部、都市部と農村部の労働市場の流動性の欠如が高度人材ニーズへの分析に影響を及ぼしている」と指摘する専門家もいる。五年から一〇年の中期スパンによる予測分析を綿密に行うことで、人的資源の最適な育成と配置が要求される。

【参考】海外委託調査員レポート  
一〇月上海証券報二〇〇六年九月一八日付他

(国際研究部・主任調査員  
野村かすみ)

## ドイツ

### 中高年労働者の雇用機会の拡大と職業能力の向上

政府は九月一三日、コンビ賃金制度、編入助成金を核とした就労促進策、職業再訓練の拡大を盛り込んだ中高年向け雇用対策「イニシアチブ五〇プラス」を閣議決定した。その目的は、中高年労働者の雇用機会の拡大と職業能力の向上である。中高年労働者がより長く仕事を続けられるよう支援し、高齢の失業者に再就職の機会を提供することが期待されている。

### 中高年労働者の潜在力の活用

ドイツでは現在、企業の約半数が五〇歳以上の労働者を雇用

しておらず、二〇〇五年の五五〜六四歳層の就業率は四五・四％であった(スウェーデンは六九・四％、デンマークは五九・五％)。国際競争力を維持し、社会保障制度の基盤を確保していくためには、中高年労働者の潜在力を活用していくことが喫緊の課題となっている。

こうした状況を重くみた政府は、早期退職のインセンティブを顕著に減少させることを目的とする施策を講じており、その柱は①失業手当の最長支給期間を三二カ月から一八カ月(五五歳未満は一二月)に短縮すること②現在五八歳以上の早期退職を可能としている「五八歳規定」(五八歳以上の場合、求職活動を義務づけられることなく失業給付を受給できる)を二〇〇七年末で廃止すること③年金支給開始年齢を二〇一二年から二〇三四年にかけて段階的に六七歳に引き上げることなどである。

### 四つの目標

イニシアチブ五〇プラスは、中高年労働者の雇用機会の拡大と職業能力の向上のため、①二〇一〇年までに五〇歳以上の就業率を五五％に引き上げること②五五歳以上の早期退職率を顕著に引き下げること③「コンビ

賃金」や「統合助成金」を活用し、高齢失業者の再就職率を改善すること④将来の労働市場の要請に適合した技能を身につけるための継続訓練への参加率を高めること——の四つの具体的目標を掲げている。

### 中高年向けコンビ賃金

コンビ賃金とは一般的に、労働者が得る賃金のほかに公庫から助成金が支給される場合をいう。「イニシアチブ五〇プラス」によるコンビ賃金は、①失業給付Ⅰ(雇用保険財源による通常の失業手当)の受給期間が一二〇日以上残っている五〇歳以上の失業者を対象に、②失業直前の職より賃金の低い新しい職に就く場合、③最初の一年は手取り賃金の差額の五〇％、二年目は三〇％を助成するもの。年金保険料についても、以前の賃金に対する保険料の九〇％が二年間支給される。政府は、このコンビ賃金プログラムにより年間三万人の中高年者に対する助成を行う計画である。

### 使用者に対する編入助成金

中高年労働者を雇い入れる使用者に対する支援策も強化される。中高年労働者を採用する事業所は、一年を超える雇用契約の場合、少なくとも賃金の三〇

％を編入助成金として受給できる。助成金の支給期間は最長三年間で支給額は賃金の五〇％を上限としている。この編入助成金はもともと失業給付Ⅰ受給者の労働市場への統合を目的に実施されていたが、今回の改定でこの規定の適用対象を失業給付Ⅱ(稼働能力のある要扶助者に対する最低生活保障・財源は税)に受給者にも拡大した。政府は、年間五〜七万人の中高年労働者の雇用を支援することを目標としている。

### 職業再訓練に対する助成

イニシアチブ五〇プラスは、中高年や低資格の労働者向けの職業再訓練を促進するための施策も盛り込んでいる。これまで従業員一〇〇人以下の企業の場合、五〇歳以上の労働者は、認定された職業訓練コースを受講するための助成金(訓練クーポン)を受け取ることができた。

今回の改定ではこの訓練クーポンが従業員二五〇人以下まで拡大されると同時に対象となる年齢が四五歳以上に引き下げられた。これにより中高年労働者は、資格取得のための質の高い職業再訓練を自由に選択できるようになる。政府は、労使団体に対しても、職業再訓練を促進するための労働時間制度、休暇制度

の整備を呼びかけている。

【参考】ドイツ連邦労働社会省

## フィリピン

### 日比EPAに正式合意、看護師・介護士の受け入れは二年間で一〇〇〇人

二〇〇六年九月九日、アジア欧州会議でフィンランドを訪れたアロヨ大統領と小泉首相(当時)は、日比経済連携協定(EPA)に署名。二国間の貿易と投資をさらに開放するものとして期待されていた同協定は、二〇〇四年二月の初交渉から二年七カ月を経て、ようやく正式合意に至った。二〇〇四年一月末に「大筋合意」に達しながらも、主に「人の移動」に関する項目の交渉のため、正式合意まで一年一〇カ月の時間を要したことになる。看護師と介護士の受け入れで労働市場の開放を求めるフィリピンに対し、日本側は当初「二〇〇人程度」という人数枠を示していたが、最終的に「二年間で一〇〇〇人(看護師四〇〇人、介護士六〇〇人)の受け入れ」ということで合意した。

日本での就労を希望するフィリピン人看護師・介護士は、日本語を流暢に話せる場合を除き、来日後、六カ月の日本語研修を経て、日本の病院や介護施設などで働きながら看護技術に関

するトレーニングを受ける。看護師は三年、介護士は四年の期限内に日本の国家資格に合格できなければ、フィリピンへ帰国することになる。ただし、国家試験に合格すれば、在留資格の更新を繰り返すことで、希望する限り日本で働き続けることができる。

受け入れプログラムは二〇〇七年四月にもスタートする見通しとされるが、フィリピン国内ではあたかも日本ですぐに働くことができるように謳う斡旋業者がでてきており、労働雇用省(DOLE)や海外雇用庁(POEA)では、こうした違法な斡旋業者に注意するよう呼びかけている。国内経済をOFWからの送金に大きく依存しているフィリピンでは、積極的に海外へ労働者を積極的に送りだしてきた。これまでに人口の一〇%にあたる八〇〇万人が海外で働き、二〇〇五年のOFWからの本国への送金は、一〇七億ドルにも達している。なかでも、看護師は他の職種より比較的賃金が高い。政府は、外貨獲得手段のひとつとして、看護師等の専門職の海外での就労を促進してきた。看護師不足に悩むヨーロッパ諸国やアメリカ、中東諸国では、以前から多くの比人看護師が働いている。

国立衛生研究所(NIH)の元長官であるガルベス博士によれば、現在、フィリピンは、世

界第一位の看護師輸出国。一九九四年から二〇〇三年にかけて、国を去った看護師は、およそ一〇万人。二〇〇四年には約二万五〇〇〇人の看護師が海外へ渡り、その一方で、二〇〇五年には約四〇〇〇人の医師が、看護師養成コースを受講している。看護師に転身してまでも、海外で働きたいという医師が急増しているのである。医学コースに進学する学生は減少し、数校の医学校が閉鎖に追い込まれた。医師や看護師不足で閉鎖を余儀なくされた私立病院は、この五年間で一〇〇〇カ所にもおぼろとされる<sup>1)</sup>。特に優秀な看護師の不足が深刻な状況にある。

今回の協定合意の背景には、こうしたフィリピン国内の「医療体制の危機」という問題も存在する。フィリピンにとって日本は、アジアの経済大国であると同時に、高齢化が急速に進んでいる国であり、今回の協定締結による看護師・介護士の市場拡大への期待は大きい。しかし、国内の医療体制の危機を抱えながらの看護師・介護士派遣には、今後も多く課題が残されそうである。

#### [注]

1 フィリピンの医師・看護師の海外流出と国内の医療対体制の危機については、当機構HP [http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2005\\_9/philippines\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2005_9/philippines_01.htm) <http://www.jil.go.jp/foreign/jih>

ou/2005\_12/philippines\_01.htm  
及びBLT二〇〇四年二月月号「フィリピンー日本に受け入れ求めるが、看護師不足」等を参照されたい。

## ベトナム

### 本格的投資促進に向けた動きー一般投資法、統一企業法など国内法を整備

二〇〇六年七月一日、ベトナムにおける投資と企業設立の根拠法である「一般投資法」と「統一企業法」が施行された。ベトナム政府はWTO加盟に向け、国内法の整備を行っており、この二法もその一環として策定されたもの。従来、ベトナムでは国内企業と外国企業はそれぞれ別の法律で規定されていたが、新法によってベトナム国内に所在する全ての企業が共通の法律で規定されることになった。

#### 国内外企業の垣根を撤廃

今回施行された一般投資法は、国内企業による投資を対象とした国内投資奨励法と外国企業による投資を対象とした外国投資法を統合の上修正したもの。統一企業法は、国有企業を対象とする国有企業法と民間企業を対象とした企業法を同じく統合の上修正したものである。従来、外国投資家がベトナム企業を設立する場合、その投資

形態はベトナム企業との合弁会社か一〇〇%外資かのいずれかしか選択できず、企業形態も有限会社に限られていた。今回の新法の施行によって、外国投資家はあらゆる分野に進出することが可能になったほか、会社形態についても自由に選択することが可能になるなど、大幅な規制緩和が行われた。

#### 進む国営企業の民営化

WTOの加盟は、国内企業にとつて外国企業との厳しい競争にさらされることを意味する。とりわけ、社会主義体制下における経済主体であった国営企業は、さまざまな経営管理、老朽化した設備、余剰人員など多くの問題を抱えその経営が悪化していた。

政府は二〇〇〇年以降、積極的な国営会社の民営化を積極的に進めており、約一万二〇〇〇社あった国営企業の数は、一九九〇年には約六〇〇〇社、二〇〇一年には約五一〇〇社、二〇〇四年には四五〇〇社に減少している。

わが国でいう持株会社に相当する「総会社」に対しては国家による直接経営が継続されるが、総会社の傘下企業は株式会社に移行することができる。最近ではベトナム石油・ガス総会社(Petro Vietnam)の傘下企業である石油ガス開発総会社、ガス総会社、電力生産経営総会社な

どが二〇〇五年一月に株式公開され、翌二〇〇六年には、石油、ガスの開発、精製、販売を多角的に行う「ベトナム国家石油ガスグループ」が設立されている。二〇〇五年には七二四社の国営企業が株式会社化されており、今後も国営企業の民営化の動きが続くとみられている。

#### 日系企業の対越投資の特徴

日本からの投資をみると、いくつかの特徴が挙げられる。新規投資件数は二〇〇〇年より年々増加し、二〇〇五年の一〇七件は過去最高の規模となった。セクター別の内訳をみると、工業分野への投資が主体となっており、その中でも重工業が主体となっている。サービス分野での投資は製造業務に関連する運輸(ロジスティクス)分野への投資が多くなっている。

近年、北部地域に大規模な投資が行われており、二〇〇六年に入り、パナソニックコミュニケーションズ株式会社や北部ハノイのタンロン工業団地にIT機器組立工場を、ブラザー工業が北部ハイズン省にプリンタ等の製造工場を設立した。