

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

協同組合と労働組合

連合 企画局長 山根 正幸

【かがい発】

1

高齢者福祉とデジタル時代の挑戦：タイの社会問題から見る持続可能な未来

タイ国立タマサート大学 助教授 シュムブラング・ナッタデット

特集 アジアにおける最近の労働事情

① 中国都市部における若年層の就職難と定年制度改革 4

同志社大学大学院グローバル・スタディーズ研究科 教授 巖 善平

② 韓国における最低賃金の現状と今後の課題 9

ニッセイ基礎研究所 上席研究員/亜細亜大学 特任准教授 金 明中

③ インド労働事情の今 22

フェリス女学院大学 名誉教授 木曾 順子

④ 東南アジアにおける最近の労働事情 28

～不安定就労者・結社の自由～

神戸大学 名誉教授/大阪女学院大学 名誉教授 香川 孝三

【Research Box】 33

定年引き上げと賃金水準—厚生労働省「賃金構造基本統計調査」など—

【第27回労働調査セミナー】 38

大学生の就職活動状況とキャリアを巡る課題

法政大学キャリアデザイン学部
法政大学大学院地域創造インスティテュート 教授
法政大学キャリアセンター長 梅崎 修

ワンポイント・ブックレビュー

大石奈々(著) 『流出する日本人—海外移住の光と影』

中央公論新社(2024年)

協同組合と労働組合

やまね まさゆき
山根 正幸

●連合 企画局長

国連が定める「国際年」の取り組みは1950年代に始まり、国際社会の関心を高め課題解決を促すべきテーマとして、これまでに100近くが設けられている。今年が50年の節目となる国際女性年（1975年）や、貧困撲滅（1996年）、児童労働根絶（2021年）などが並び、そして今年が「国際協同組合同年」（IYC）である。IYCに関する国連決議は、協同組合をSDGs達成に向けた重要なステークホルダーの一つと位置づけ、ディーセント・ワーク創出、貧困解消、コミュニティの変革、女性、若者、高齢者、障がい者の社会参画、包摂的な社会の構築に向けた役割に期待している。国際協同組合同年は2012年以来2度目であるが、同じテーマが複数取り上げられるのは異例で、それだけ社会課題の解決に役割が期待されているということか。

IYCを通じて国内外の様々な団体によるイベントが計画・実施されており、連合も今年度の活動計画にもとづき取り組みを予定している。ご案内のとおり、イギリスの労働運動はパブに通う労働者の共済活動から始まり、日本でも労働組合期成会や友愛会が生協を通じて運動を展開していった。戦時中はともに解散を余儀なくされた日本の労働組合と協同組合は、戦後、生活物資確保のため連携し、今の労福協に至る。そして労働者による労働者のための金融・共済の協同組織として、労働金庫とこくみん共済coopが作られてきた。IYCを機に、労働者自主福祉運動の歴史を再確認し、社会課題の解決に向けた社会的連帯経済の役割と労働組合と

協同組合の連携の意義を改めて共有する機会としていきたい。

各国では協同組合の新たな取り組みも見られる。米国ではギグ・ワークの労働問題に対して、協同組合がデジタルプラットフォームを管理し、賃金改善につなげる例があるそうだ。英国では、鉄道の地方路線運行に協同組合が参入し、組合員ニーズを踏まえたダイヤ編成や環境配慮型の車両導入を計画中のとのこと。すぐに日本で応用できるかどうかは別にしても、社会課題が変化し続ける中、対応手段として協同組合が活用されていることは注目に値する。

ところで、日本協同組合連携機構が2023年に公表した調査報告の中に興味深い考察がある。協同組合に対する認知度と共感度データから「真の共感度」を割り出すとともに、何が真の共感度に影響するのかを分析したところ、実際の利用やメディアを通じたつながりと並んで、子どもの頃の利用や学習によるつながりが上位項目に来たという。報告書は、実際の利用者は大人であっても、共感度の向上には子どもの頃から協同組合を身近に感じる機会が重要などと指摘している。これは労働組合にも置き換えられるのではないだろうか。労働組合への理解と共感を中長期で高めるうえで、日常の活動や広報の工夫に加え、早い段階から家族など身近な人との間で労働組合の意義についてポジティブなコミュニケーションができる場面づくりも大事ではないかと思う。



高齢者福祉とデジタル時代の挑戦 ：タイの社会問題から見る持続可能な未来

シムプラング・ナッタデット
CHOOMPLANG NATTADECH

●タイ国立タマサート大学 (Puey Ungphakorn School of Development Studies) 助教授

近年、持続可能な開発目標 (SDGs) が世界的に注目される中、高齢者福祉はその重要な課題の1つとして位置づけられている。特に、急速な高齢化が進むアジア地域では、高齢者が直面する課題に対する政策や支援の必要性が高まっているのである。本稿では、私が日頃の研究活動を通じて取り組んでいる「高齢者福祉におけるボランティアの役割」と「オンライン消費における高齢者の権利保護」について紹介し、さらにタイにおける最近の社会問題について考察する。

高齢者福祉とボランティアの役割

高齢者福祉は、SDGsの目標3「すべての人に健康と福祉を」や目標10「人や国の不平等をなくす」と密接に関連している。高齢者が健康で自立した生活を送るためには、医療や介護サービスだけでなく、地域社会の支援が不可欠である。その中で、ボランティア活動は重要な役割を果たしている。

ボランティアは、地域社会における高齢者の孤立を防ぎ、社会的つながりを提供する役割を担っている。例えば、日本では「見守り活動」や「配食サービス」など、地域住民が主体となって高齢者を支える取り組みが広がっている。一方、タイでは、仏教文化に基づく「タンブン (功德を積む)」の精神がボランティア活動に反映され、地域社会での高齢者支援が行われている。

しかし、ボランティア活動には課題も存在する。

例えば、活動を担う人材の不足や、活動の持続可能性があげられる。これらの課題を解決するためには、行政や企業、地域住民が連携し、ボランティア活動を支援する仕組みを構築することが求められる。

オンライン消費における高齢者の権利保護

私の最近の研究テーマの1つに、「高齢者のオンライン消費における権利保護」がある。タイでは、インターネットやスマートフォンの普及に伴い、高齢者がオンラインで商品やサービスを購入する機会が増えている。しかし、これに伴い、高齢者が詐欺や不正取引の被害に遭うケースも増加している。

タイ政府は、高齢者の権利を保護するための政策や措置を講じているが、まだ十分とはいえない。高齢者がオンライン取引において直面する主な課題として、以下の点があげられる。

1. 情報格差

高齢者の中には、インターネットやデジタル技術に不慣れな人が多く、詐欺や不正取引に対するリスクが高い。特に、偽のウェブサイトや詐欺メールに騙されるケースが増えている。

2. 法的保護の不十分さ

オンライン取引における高齢者の権利を保護するための法律や規制が十分に整備されていないため、被害を受けた際の救済が難しい状況にある。



3. 教育と啓発の不足

高齢者が安全にオンライン取引を行うためには、デジタルリテラシーの向上が必要である。しかし、教育や啓発活動が十分に行われていないため、高齢者がリスクを認識しにくい状況にある。

私の研究では、これらの課題を解決するための政策提言を行っている。具体的には、高齢者向けのデジタル教育プログラムの導入や、オンライン取引における詐欺防止のための法整備の強化が必要であると考えている。また、地域社会やボランティアが高齢者をサポートする仕組みを構築することも重要となっている。

タイにおける最近の社会問題

タイでは、急速な経済発展とともに、さまざまな社会問題が浮き彫りになっている。その中でも、以下の3つの問題が特に注目されている。

1. 高齢化社会の進展

タイは、アジアの中でも急速に高齢化が進んでいる国の一つである。高齢者人口の増加に伴い、医療や介護サービスの需要が高まっているが、これに対応するためのインフラや人材が不足している。また、都市部と農村部での格差が大きく、地方の高齢者が十分な支援を受けられない状況が課題となっている。

2. デジタル格差

タイでは、都市部を中心にインターネットやスマートフォンの普及が進んでいるが、農村部では

依然としてデジタル格差が存在する。この格差は、高齢者や低所得層に特に顕著であり、オンラインサービスを利用する際の障壁となっている。

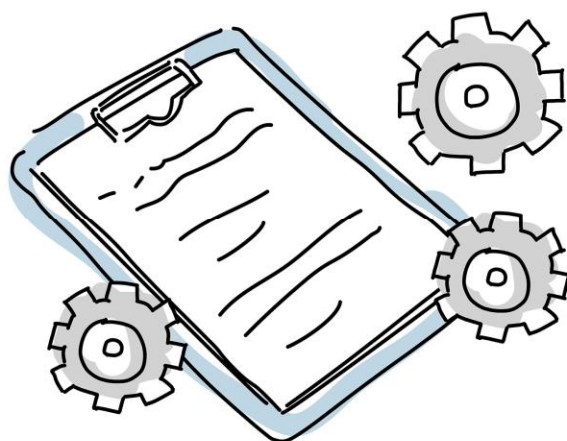
3. 環境問題

タイでは、プラスチックごみの増加や大気汚染などの環境問題が深刻化している。特に、バンコクなどの都市部では、PM2.5による健康被害が問題視されている。これらの環境問題は、高齢者や子どもなどの弱者に特に大きな影響を与えている。

これらの社会問題に対処するためには、政府だけでなく、企業や市民社会が協力して取り組む必要がある。特に、SDGsの目標達成に向けた取り組みを強化し、持続可能な社会の実現を目指すことが重要である。

本稿では、私の研究内容である高齢者福祉やオンライン消費における権利保護について紹介するとともに、タイにおける最近の社会問題について考察した。高齢者が安心して生活できる社会を実現するためには、政策や制度の整備だけでなく、地域社会やボランティアの役割が重要である。また、タイにおける高齢化やデジタル格差、環境問題といった課題に対しても、SDGsの視点から包括的な解決策を模索する必要がある。

私の研究が、これらの課題解決に向けた一助となることを願い、今後も引き続き研究活動に取り組んでいきたいと考えている。



特 集

アジアにおける最近の労働事情

日本で経済成長の長期的な停滞が続いてきた一方で、
日本以外のアジア諸国は急速な経済成長を続けてきた。
しかし、急速な成長は同時に社会にさまざまな歪みも生じさせている。
貧困層、低熟練労働者と結びつき拡大していくギグワーク。
産業の高度化を超えるスピードで進む高学歴化。
そして、国境を越えて移動する労働者。
経済的な格差をめぐる問題は以前にも増してより複雑なものとなっている。
本特集では、中国、韓国、インド、東南アジア諸国における労働事情について、
それぞれの地域を研究されてきた研究者の方々にご寄稿いただいた。

中国都市部における 若年層の就職難と定年制度改革

げん ぜんへい
厳 善平

●同志社大学大学院グローバル・スタディーズ研究科 教授

中国は2010年に生産年齢（15～64歳）人口がピークを迎え、2022年以降は総人口も減少する局面に入った（22-24年の3年間で432万人も減少）。それに伴い、都市労働市場では人手の絶対的な過剰から相対的な不足への転換が進み、今や、全体として需給のひっ迫が常態化している。そうした中、中国の労働市場において2つの新しい動きが注目されている。1つは若年層の就職難、いま1つは法定退職年齢の引き上げ、である（例えば、「中国、定年3～5歳段階引き上げ 労働力・年金に危機感」日経新聞2024年9月13日朝刊）。

定年の引き上げは労働供給の拡大を促し、労働市場における需給ひっ迫を和らげる効果をもつ一方、若年層との仕事の奪い合いを激化させる一面も否めない。この2つの動きをどのように理解すればよいか。言い換えれば、人手が不足する中、なぜ若年層の失業率が高止まりするか。定年の引き上げが労働市場にどのような影響を与えるか。本稿では、人口センサスなど国家統計局の公式統計および全国的抽出調査の1つとして広く利用される「城郷居民収入分配与生活状況調査」（China Household Income Project）の2018年調査（以下、CHIP2018）に基づいて、これらの問題を解説する。

1. 労働市場における需給のひっ迫とミスマッチ

中国では、1990年代後半以降、戸籍制度に対する漸進的な改革が進められ、農村から都市、内陸から沿海地域への出稼ぎを目的とする地域間人口移動が活発化した。2010年頃からこうした出稼ぎ労働者（農民工）の子ども世代が「新世代農民工」として都市労働市場に加わった。この世代は親世代と異なり、農業経験がなく、農業技術も持たないといわれる。そのため、彼らを都市に受け入れる新たな戸籍政策が求められた。制度改革の結果、都市部の居住人口が急増し、都市化が急速に進展した。国家統計局によれば、総人口に占める都市人口の割合は1980年の19.8%から2023年には66.2%に上昇した。

冒頭で述べたように、中国は2010年頃、労働力の絶対的過剰から相対的不足への転換点を迎えたとされる。その背景に現行の定年制度（女性が50歳 [ブルーカラー] もしくは55歳 [ホワイトカラー]、男性が60歳で定年退職する）がある。図1は直近の人口センサスに基づいた推計結果だが、

定年人口が2010年代半ばから急増する一方、18歳人口が2020年まで減少してきたことが見て取れる。労働市場では、定年で辞めていく者が新規参入者を上回る状況が当面続くと予測される。

かつて無尽蔵と考えられた農村労働力の供給拡大が難しくなり、都市労働市場における求人倍率が徐々に上昇している。人力資源・社会保障部の調査によれば、およそ0.6だった2000年代前半の求人倍率は10年に1.0を超え、そして、2021年には1.6に上昇した（それ以降の調査結果は未公表）。

一方、都市労働市場における需給関係は職種、年齢、教育水準によって異なり、需給構造におけ

るズレも見られる。具体的には、大卒等の高学歴者やホワイトカラー職で求人倍率が低いのと対照的に、中卒・高卒者やブルーカラー職では求人倍率が高い、という労働需給のミスマッチがある。

国家統計局によれば、都市部の失業率は全体では概ね5%位で推移するが、16~24歳の若年層のそれがデータ公表開始以来、変動を繰り返しながら上昇傾向をみせ、2023年8月に18.8%に達した（図2、ただし、2023年12月以降は在校生が集計対象から除外されている）。若年層の失業は深刻な社会問題となっている。

図1 中国における18歳人口と定年人口

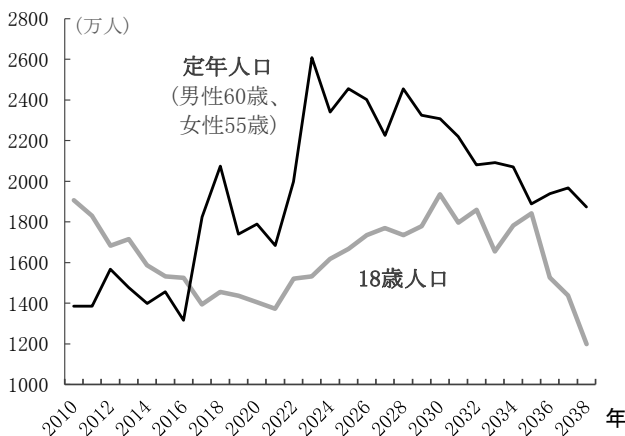
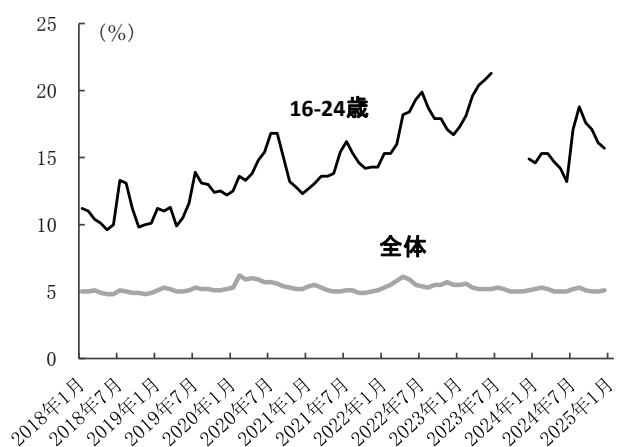


図2 中国都市部の失業率



出所：国家統計局「2020年人口センサス」「城鎮調査失業率」より作成。

労働市場における需給のミスマッチは、若年層の高い失業率の一因となっているといえるが、その背景に過剰なほどの高等教育がある。中国では、3年制・4年制大学への進学率（18歳人口に占める進学者数の割合）は1999年の大学改革（入学定員の大幅な拡大）を機に急上昇し、近年では70%位に達している（図3a）。実際、普通高校を卒業した生徒のほとんどが高等教育を受けられるよう

になっている。

高等教育の拡張に伴い、新卒求職者のうち大卒者や大学院修了者の割合が上昇し、2020年には70%に達した（図3b）。しかし、産業構造の高度化が遅れており、大卒者が求める専門職や事務職の供給が十分に拡大していない。結局、高学歴の若者の多くが失業やニート状態に陥ってしまったのである。

図3a 大学等進学者数およびその18歳人口割合

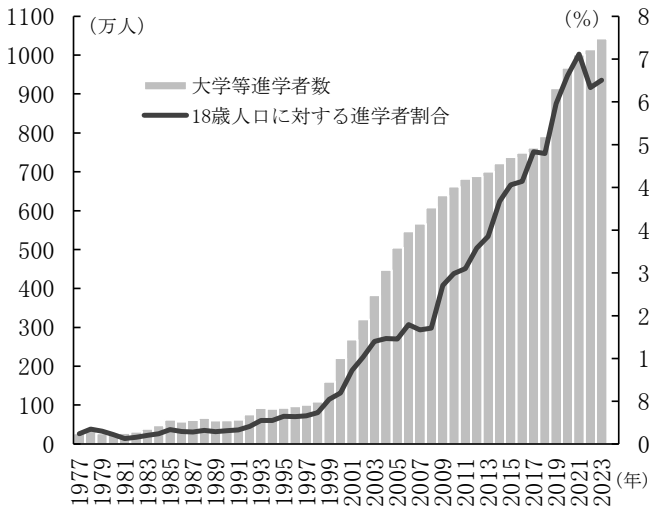
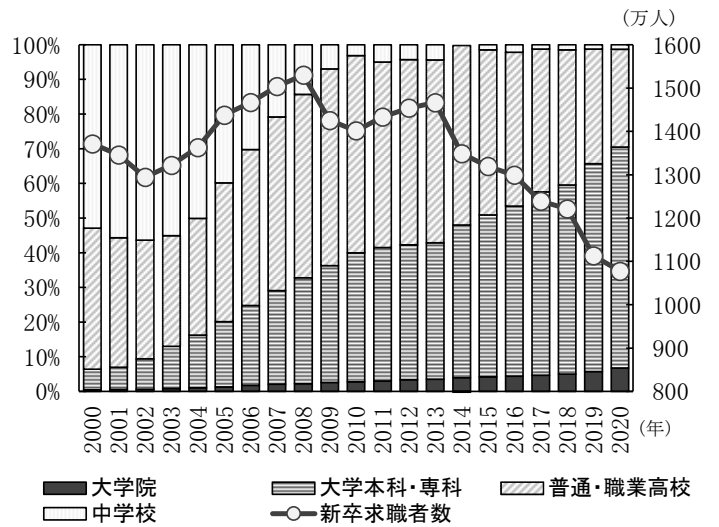


図3b 新卒求職者数およびその最終学歴別構成比



注：①中卒求職者＝中卒者－普通高校と職業高校進学者、②高卒求職者＝高卒者－大学本科・専科進学者、③大学本科・専科卒求職者＝大学・専科新卒者－大学院進学者、④新卒求職者数＝①＋②＋③＋大学院進学者。⑤18歳人口は人口センサスに基づいた推計値。

出所：国家統計局「国家数拠」「人口センサス」より作成。

2. 定年引上げと高齢者就業

(1) 定年制度改革の背景と要点

改正前の定年制度は基本的に都市部の就業者に適用されるものであり、その主体は党政府機関等で働く非農業戸籍者である。男性は60歳、女性は50歳または55歳を迎えた年に定年退職し、国から年金を受給する仕組みとなっている。

この制度の大枠は1950年代に作られたものであり、高学歴化、長寿化が進む現代においてはその合理性も持続可能性も失われつつあった。積年の問題を解決すべく、中国政府は昨年、法定退職年齢の引き上げを決定した。要点は3つある。第1に、2025年から15年間かけて、男性の法定退職年齢を60歳から63歳に、女性のそれを55歳（50歳）から58歳（55歳）に漸進的に引き上げる。第2に、2030年から年金受給要件である社会保険料納付期

間を15年から20年に引き上げる。第3に、年金受給要件（加入20年）を満たす者は最大で3年の早期退職を選択することができる。ただし、退職年齢が旧法定退職年齢を下回することは認めない。

(2) 都市農村別、男女別就業率格差

人口センサスによれば、2000－20年の20年間に16歳以上人口に占める就業者の割合（就業率）が大きく低下した。農村と都市を含む全体の就業率は74.1%から58.2%へと15.9ポイントも下がり、女性就業率の下げ幅がさらに大きい（－19.9ポイント）。特に注意すべきは、ほとんどすべての年齢層で就業率が下がっていることである（図4a）。その背景に、就業率の高い農村人口が激減していること（都市化）、大学進学率の上昇に伴う若年層の労働市場への参入が遅くなっていること（高等教育の拡張）、就業率の低い高齢人口が急増していること（高齢化）が挙げられる。

都市・農村間で就業率が大きく異なっているこ

とは、直近の人口センサスに基づいた図4bからも確認できる。農村、都市ともに20代後半から40代の就業率がほぼ同じ高水準にあるものの、16～24歳、50代以上においては農村の就業率が顕著に高く、特に55歳以上でそのギャップが大きい。前者の農村・都市格差は主として進学率の相違、50代以上のそれは定年制度の相違、によるものと考えられる。

農村では、性別就業率は男性が高く、しかも女

性とのギャップがすべての年齢層で比較的似通う水準となっている（図4c）。対照的に、都市では、女性より男性の就業率が各年齢層で高く、中でも50代においてそのギャップが格段に大きい（図4d）。こうした統計的事実は、定年退職制度が基本的に非農業戸籍の都市就業者に適用され、また、男女間に差別的な定年制度が作られていることに起因しているといえる。

図4a 中国における就業率の変化

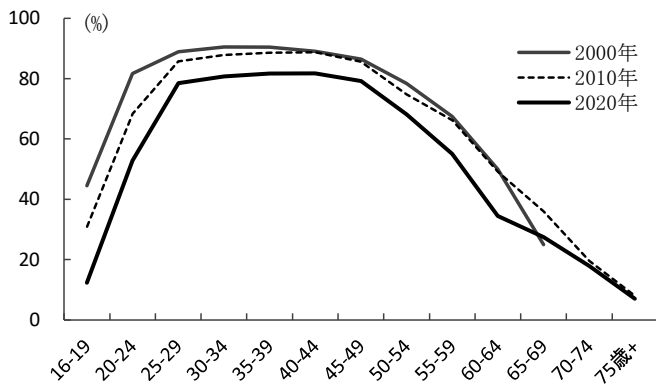


図4b 中国の都市農村別就業率（2020年）

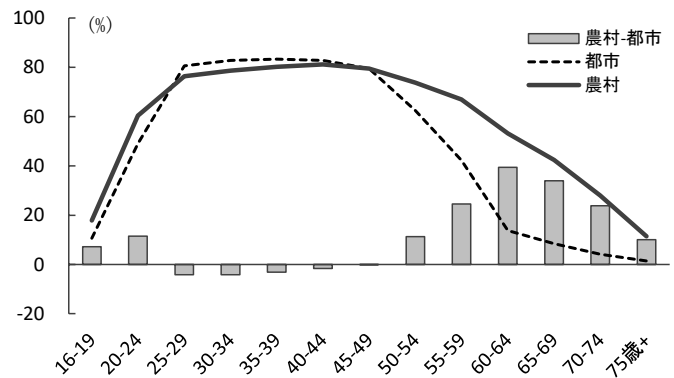


図4c 中国農村の男女別就業率（2020年）

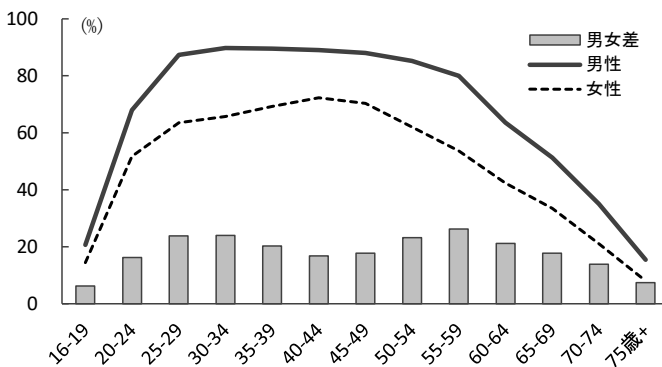
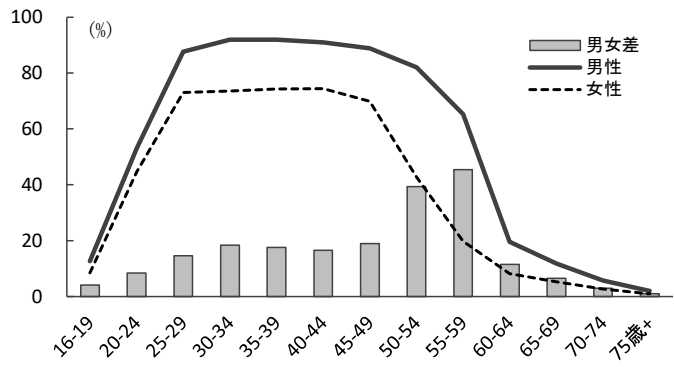


図4d 中国都市の男女別就業率（2020年）



出所：国家統計局「人口センサス」より作成。

（3）高齢者就業の実態と要因

旧制度下の退職年齢は総じて法定のものより若い。定年退職者の基本状況について調査を行ったCHIP2018の集計結果によれば、定年退職者の退職時年齢は平均で53.7歳にすぎず、男女別ではそれ

ぞれが57.4歳、50.9歳となっている。つまり、男女の勤続年数に7年近くのギャップがある。女性の平均寿命が2020年に80.9歳と男性より5.5歳長いことを考えると、旧定年制度には大きな問題が潜んでいると分かる。

都市の定年退職者が全体として潤沢な年金を受給している実態もCHIP2018で明らかとなった。退職者を対象とした調査の結果、調査時に受給する年金は退職時の給与に比べ平均で47%も多く、元勤め先別にみると、党政府機関等で働いた者の年金が目立って高い。「年金が基本的な生活ニーズを満たせるか」という設問に対し、イエスと答えた者は全体の79.8%を占め、「足りない」との回答者は16.5%にすぎない。それに相応するように、定年後、再就職する者は全体の10.4%に留まり、8割超の者は家事、レジャー・学びに時間を費やす形で老後を送っている。

ところが、CHIP2018における50～80歳の農民工を含む都市住民を対象に「調査時に就業しているか」について集計してみたところ、就業率が48.1%に上ると分かった。さらに、就業するかどうかの決定要因について分析した結果、農村から都市に移住した農業戸籍をもつ者は就業を選択する傾向が強い一方、年金を含む収入の高い者ほど就業を選択しない傾向が強く、低学歴者と高学歴者の両方において就業を選択する傾向が顕著であることも判明した（他の条件が一定の場合）。

前述のように、新しい定年制度の下、20年間保

険料を納付したという要件を満たす者には、最大3年間の早期退職が認められる。すると、高額な年金を受給する党政府機関や事業単位の退職者は、今後も定年延長を選ばない可能性が高い。名門大学出身の高学歴エリートにとっては、それで就職や昇進の機会が広がるかもしれない。

定年引上げによる影響を最も受けやすいのは農村からのニューカマー（農民工とその家族）や教育水準・収入の比較的低い階層であろう。彼らは新定年制度の下、3～5年の定年延長を余儀なくされ、年金受給の開始も相応に先延ばされることになるが、今まで年金を受給しながら再就職してきた彼らは労働市場の供給増大にあまり貢献しないだろう。ただし、50代以上女性の就業率が幾分上昇すると期待される。

中国経済における労働力不足はもはや変え難い長期的な傾向にある。若年層の就業は景気変動からも影響を受けるものの、現時点では労働市場における構造的なミスマッチが高い失業率の主因である。少子高齢化や人口減少を背景に、今後も法定退職年齢のさらなる引上げや年金給付制度の改革は避けられない。

参考文献

厳善平（2023）「中国型社会保障の実態と問題点」遊川和郎他編『点検 習近平政権——長期政権が直面する課題と展望』文真堂。

厳善平（2025）「中国における若者の雇用促進政策：背景、動向と成果」『日中経協ジャーナル』3月号。

厳善平（2025）「中国の都市労働市場における若者と高齢者」富澤拓志他編『経済発展と域内分業の変化』大阪産業大学アジア共同体研究センター（近刊）。

特集 2

韓国における
最低賃金の現状と今後の課題きむ みよんじゆん
金 明中

●ニッセイ基礎研究所 上席研究員／亜細亜大学 特任准教授

1. はじめに¹

1997年のアジア経済危機以降、韓国社会では貧困と所得格差が社会的問題として浮上した。2018年における韓国の相対的貧困率（所得が中央値の半分を下回っている人の割合、以下、貧困率）は16.7%で2018年のデータが利用できるOECD平均の11.7%を大きく上回り、加盟国の中で5番目に高い数値を記録した。一方、統計庁の「家計金融福祉調査」による再分配所得ジニ係数²は、2016年の0.355から2020年には0.331まで改善された。しかし、同期間における市場所得基準ジニ係数³は0.402から0.405に上昇している。また、再分配所得ジニ係数も2021年には再び0.333まで上昇した。

韓国の貧困率がOECD加盟国の中でも相対的に高い理由は、高齢者貧困率が高いことと、労働市場の「二重構造」(labor market dualization)

が強まり、大企業で働く労働者、正規労働者、労働組合のある企業の労働者などの1次労働市場と、中小企業で働く労働者、非正規労働者、労働組合のない企業の労働者などの2次労働市場の格差が拡大していることなどが挙げられる⁴。貧困や格差の問題を解決するためには、一時的に働く貧困層の発生を抑制することが非常に重要であり、最低賃金はこの機能を果たす最も強力な政策手段である⁵。

国際労働機関（ILO）は最低賃金を「賃金分布の底辺にある労働者を保護する目的で賃金構造に下限を提供するものである」と定義しており、2015年現在、加盟国186カ国のうち、92%の国が最低賃金を導入していると知られている。韓国政府も、労働者に対して賃金の最低水準を保障し、労働者の生活安定と労働力の質的向上を図り、国民経済の健全な発展に寄与することを目的（最低賃金法第1条）に、1986年12月21日に最低賃金法を制定し、1988年から最低賃金制度を施行している。

1. 本稿は、金明中（2024）「韓国における最低賃金の引き上げをめぐる議論と課題」『日本労働研究雑誌』2024年10月号（No. 771）を加筆修正したものである。
2. 再分配所得ジニ係数＝市場所得＋公的移転所得－公的移転支出。韓国語では「可処分所得ジニ係数」。
3. 当初所得ジニ係数＝稼働所得＋財産所得＋私的移転所得－私的移転支出。韓国語では「市場所得ジニ係数」。
4. 金明中（2024）pp. 2より引用。
5. チョン・ビョンユ（2013）p. 141より引用。

韓国における最低賃金制度を含む社会政策の主な特徴は、政権により制度の優先順位が大きく変わることである。つまり、韓国では1987年に現在の憲法になってから国民の直接選挙によって大統領を選ぶ大統領制を実施しており、1988年に盧泰愚氏が大統領に選ばれてから約10年毎に保守政権と進歩政権の間で政権交代が行われ（大統領の任期は5年で再任は不可）、その度に政策の優先度が大きく変わった。軍事政権や保守政権はビジネスフレンドリー等の企業や経済重点の政策を、進歩政権は最低賃金の大幅引き上げ等の労働者や社会保障を強化する政策を優先的に実施した。

しかしながら、最近ではビジネスフレンドリー政策を実施しても経済成長率が期待したほど上がらず、社会保障政策を強化しても格差問題が大きく改善されない現象が起きている。その理由としては、韓国経済が内需よりも輸出に強く依存しており、外部要因の影響を受けやすいこと、ギグワーカーなど新しい働き方が登場し、社会保障制度の保護から外れていること、政治的理念が異なる政権が政権交代をすることにより、制度の継続性が乏しくなったことなどが考えられる。

本稿では、韓国における最低賃金の現状、最低賃金の引き上げをめぐる議論、そして今後の課題について考察した。

2. 韓国における最低賃金の現状

（1）最低賃金の歴史

韓国では、1953年に勤労基準法が制定され、第34条と第35条に最低賃金制度を実施するための根

拠が設けられたが、当時の韓国経済が最低賃金を導入するには時期尚早と判断され実施までは至らなかった。1970年代半ばから過度な低賃金を解消するために政府が行政指導を行ってきたが、低賃金は解消されなかった。そのため、低賃金の制度的な解消と労働者に対して一定水準以上の安定した生活を保障するために最低賃金制度の導入が議論された。また、韓国経済も最低賃金制度を十分に許容できるレベルに達したと判断されたので韓国政府は1986年12月31日に「最低賃金法」を制定・公布し、1988年1月1日から最低賃金制度を実施することになった。

一方、1987年の「6月民主抗争⁶」により改正（第9次）された「憲法」では、第32条第1項に「国家は、法律が定めるところにより、最低賃金制を施行しなければならない」と規定し、最低賃金制の憲法的根拠が明示された。初年度は10人以上の製造業を適用対象としたが、徐々に適用対象産業と事業場の規模を拡大し、2000年11月24日以降は1人以上の労働者を雇用するすべての事業または事業場を適用対象としている。韓国における最低賃金法は1986年に制定されてから2020年5月まで合計14回にわたる改正が行われた。

（2）韓国における最低賃金の決定過程

韓国の最低賃金が日本と異なる大きな特徴は、産業や地域を問わず全国一律の最低賃金が適用されていることだ。韓国は最低賃金の決定方式として「賃金審議会方式」を採用している。韓国における最低賃金は雇用労働部傘下の「最低賃金委員会」（労働者委員、使用者委員、公益委員それぞれ9人で構成される。委員の任期は3年で再任可

6. 6月民主抗争は、大統領の直接選挙制改憲を中心とした民主化を要求するデモを中心とした韓国における民主化運動の名称で、1987年6月10日から「民主化宣言（6・29宣言）」が発表されるまでの約20日間にわたって繰り広げられた。

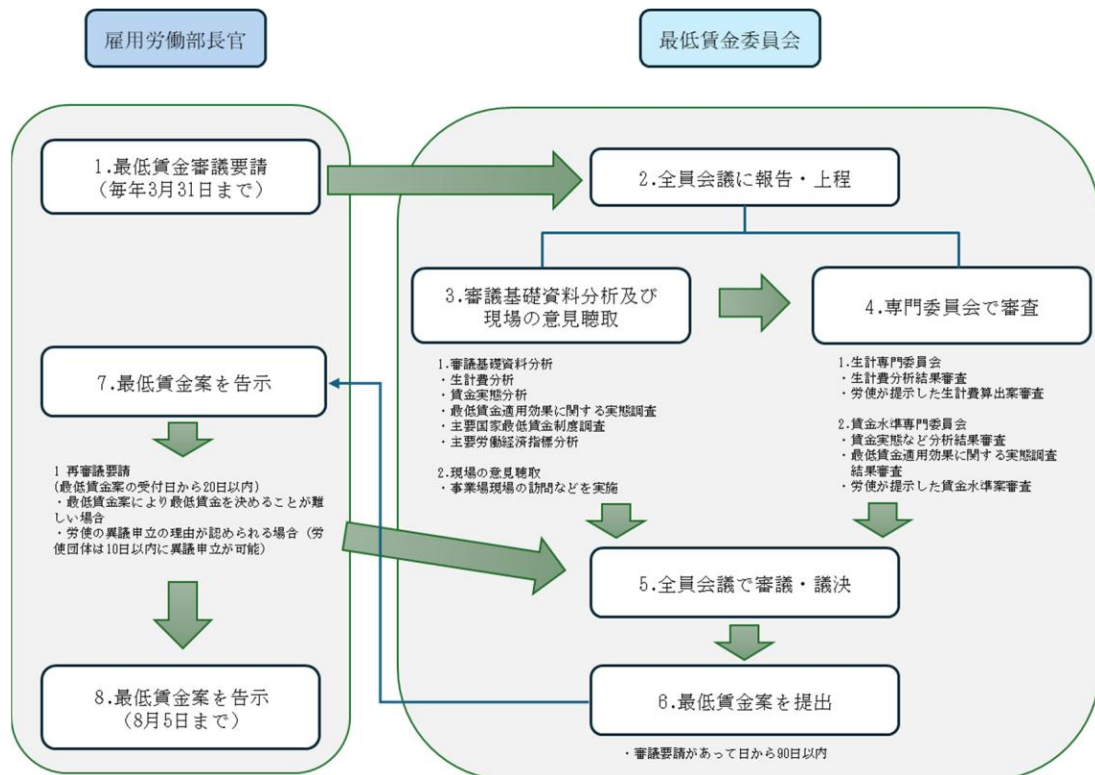
能、以下、委員会）という審議機関で毎年決定され（最低賃金法第12条）、雇用労働部長官が告示をすることにより効力が発生する。しかし、1988年から行われた最低賃金委員会で政労使の合意（労使合意案に公益委員側が賛成したケース2回と公益委員側提示案に労使側が賛成したケース2回を含めて）により最低賃金が決定されたのは過去7回に過ぎない。

委員会の労働者側委員と使用者側委員は、雇用労働部長官の推薦により大統領が委嘱するが、労働者側委員と使用者側委員はそれぞれ全国規模の労働者団体（ナショナルセンター）と使用者団体

より推薦された人の中から選ばれる。過去にナショナルセンターが一つしかなかった時代には、「韓国労総⁷」が労働者側委員を独占し、使用者側委員は経済5団体⁸で選ばれたため、代表性に問題があるという指摘があった。そこで、使用者側は代表性を強化するため、2015年からは中小企業代表を使用者側委員として参加させている。労働者側委員は2000年から「民主労総⁹」が参加し、現在は最低賃金と関連性の高い他の団体も参加している¹⁰。

韓国の最低賃金委員会が公表している最低賃金の決定過程は次の通りである（図表1）。

図表1 韓国における最低賃金の決定過程



出所：韓国最低賃金委員会のホームページより筆者作成

7. 韓国労働組合総連盟の略称で1960年に設立したナショナルセンターである。保守政党を主に支持してきたが、民主化以降は民主党を支持することが多くなった。
 8. 韓国経済人協会・韓国貿易協会・韓国経営者総協会・大韓商工会議所・中小企業中央会
 9. 全国民主労働組合総連盟の略称で1995年に設立したナショナルセンターである。戦闘的労働組合として知られている。
 10. イム・ムソン（2021）pp. 152～153を参照。

- ① 雇用労働部長官は毎年3月31日までに委員会に次の年の最低賃金について審議を要請する。
- ② 最低賃金委員会の委員長は審議要請について全員会議で報告・上程する。
- ③ 委員会では審議基礎資料について分析を行い、現場の意見を聴取する。
- ④ 最低賃金委員会に設けられている専門委員会では労使が提示した生計費算出案と賃金水準案について審査を行う。
- ⑤ 全員会議で最低賃金案を審議・議決を行う。
- ⑥ 審議要請を受けた日から90日以内に雇用労働部長官に最低賃金案を提出する。
- ⑦ 雇用労働部長官は提出された最低賃金案を遅滞なく告示する。但し、委員会が提出した最低賃金案に基づいて最低賃金を決定することが困難であると認められた場合、または最低賃金法の第9条により労働者を代表する者又は使用者を代表する者が最低賃金案が告示された日から10日以内に長官に異議を申し立て、その理由が認められる場合、雇用労働部長官は20日以内にその理由を明らかにし、委員会に10日以上期間を定めて再審議を要請することができる。再審議の要請を受けた委員会は、期間内に再審議を行い、その結果を雇用労働部長官に提出する必要がある。
- ⑧ 雇用労働部長官は、委員会が在籍委員の過半数の出席及び出席委員の3分の2以上の賛成によって最低賃金案を採択した場合は、最低賃金を決めて8月5日までに告示をしなければならない。告示した賃金は次の年の1月1日から効力が発生する。使用者は、告示された当該年度に適用する最低

賃金に関する事項を所属労働者に周知する義務があり、これに違反した場合には100万ウォン以下の過料が課せられる。また、使用者が最低賃金を違反した場合には、3年以下の懲役または2,000万ウォン以下の罰金に処せられるか、この二つを併科することができる。

3. 韓国の最低賃金の水準

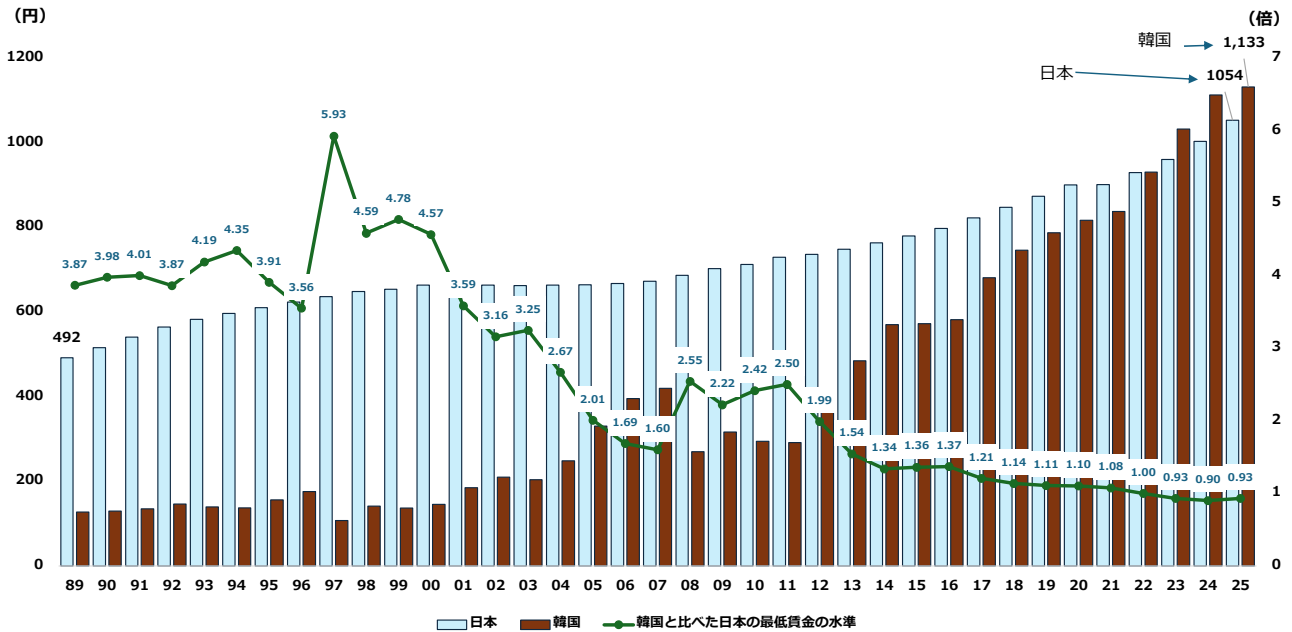
韓国の雇用労働部は2024年8月5日、2025年度（1～12月）の最低賃金（時給）を2024年度の9,860ウォンから1.7%増えた1万30ウォン（約1,113円、1ウォン＝約0.11円）にすると正式に決定した。韓国の最低賃金が1万ウォンを超えたのは1988年の最低賃金制度の導入以来初めてだ。

では、韓国の最低賃金は、日本と比べてどの程度の水準にあるのだろうか¹¹。日本と比べた韓国の最低賃金の水準はアジア通貨危機の問題がある程度收拾された1999年以降縮小傾向に転じ、1999年の4.78倍から2025年には0.93倍まで縮まった（1997年はアジア経済危機によるウォン安の影響で日韓の最低賃金の差が拡大）。為替の影響もあり単純比較することは難しいが2022年以降は韓国が日本の最低賃金を上回っている（**図表2**、2025年の最低賃金は韓国が約1,133円、日本が1,054円）。韓国の2025年の最低賃金を月単位（週40時間基準、月間209時間¹²）に換算すると、前年比3万5,530ウォン増の209万6,270ウォンとなる。前年比引き上げ率は1.7%で、新型コロナウイルス感染症が流行していた2021年（1.5%）に続き、史上2番目に低い水準となった。

11. ここでは日韓の為替レートをを用いて韓国の最低賃金を円に直すことにより、日韓の最低賃金の水準を比較した。為替レートは1989年から2021年までは年平均を、そして2024年と2025年は厚生労働省の中央最低賃金審議会が2024年の最低賃金を決めた7月24日までの年平均（1ウォン＝約0.11円、以下この為替レートを適用）を適用した。

12. 月間209時間の算出根拠 → (365日÷12カ月÷7日) × (40時間(法定労働時間) + 8時間(週休手当)) = 208.5714時間

図表2 日本円に換算した日韓における最低賃金



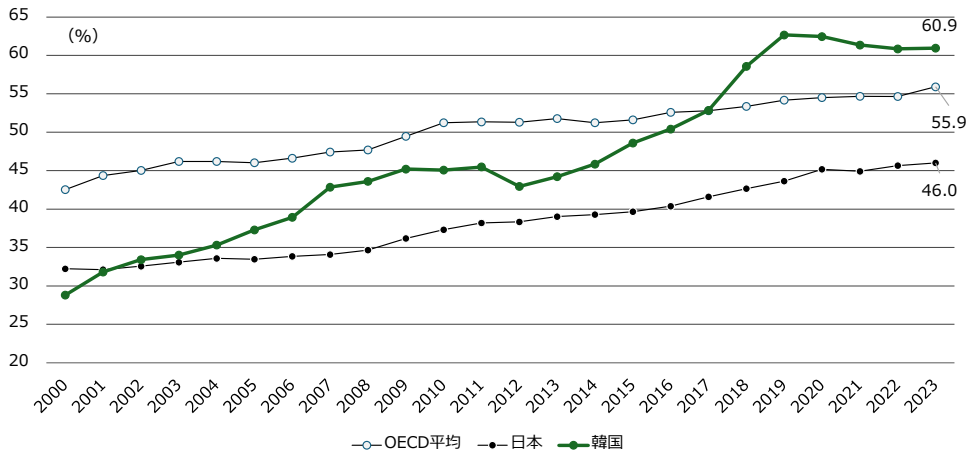
出所：韓国最低賃金委員会のホームページを参照に筆者作成

さらに、韓国では日本とは異なり最低賃金に加えて週休手当が支給されており、週休手当を含めると日本と韓国の最低賃金の格差はさらに広がる。週休手当とは、1週間の規定された勤務日数をすべて満たした労働者に支給される有給休暇手当のことである。韓国では一日3時間、週15時間以上働いた労働者には週休日に働かなくても、一日分の日当を支給することになっている。例えば、一日8時間、週5日勤務すると、計40時間分の賃金

に週休手当8時間分が加わり、計48時間の賃金が支給される。

韓国政府が最低賃金を導入してから継続して最低賃金を引き上げた結果、フルタイム労働者の中央値を100とした場合の最低賃金額の割合は2000年の28.8から2023年には60.9に上昇した。これは同時点の日本の46.0とOECD平均55.9を上回る数値である（図表3）。

図表3 フルタイム労働者の賃金中央値に占める最低賃金額の割合



出所：OECD, Minimum relative to average wages of full-time workers : medianより筆者作成

一方、対前年比最低賃金の引き上げ率は2023年までは韓国が日本より高かったが、2024年と2025年は日本がそれぞれ4.5%と5.0%で、韓国の

2.5%と1.7%を上回っている。図表4は、日本と韓国の最低賃金制度を比較したものである。

図表4 日本と韓国の最低賃金制度

	韓国	日本
種類	全国一律	地域別最低賃金、特定（産業別）最低賃金（2024年3月現在全国で224件）を適用
施行年	1988年	1959年
関連法律	最低賃金法、憲法32条1項	最低賃金法、憲法25条
決定機構	最低賃金委員会で審議（政労使委員各9名） → 最終的には政府が決定	最低賃金委員会で審議（中央は政労使委員各6名、都道府県は労使委員各5名） → 最終的には政府が決定
適用対象	労働者1人以上の事業場で働くすべての労働者	労働者1人以上の事業場で働くすべての労働者
適用対象外	同居する親族のみを使用する事業場と家事使用人、船員法の適用を受ける船員及び船員を使用する船舶所有者	特定（産業別）最低賃金は①18歳未満又は65歳以上の者、②雇入れ後3月未満の者であつて、技能習得中の者、③清掃又は片付けの業務に主として従事する者
決定基準	労働者の生計費、類似の労働者の賃金、労働生産性、所得分配率	労働者の生計費、類似の労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力
週休手当	あり	なし
罰則	3年以下の懲役あるいは2千万ウォン以下の罰金	地域別最低賃金：50万円以下の罰金 特定（産業別）最低賃金：30万円以下の罰金

出所：韓国最低賃金委員会のホームページ等を参照に筆者作成

4. 最低賃金と関連した議論

最低賃金引き上げをめぐる賛否両論は常に存在していた。反対論者たちは、最低賃金の引き上げは失業を増やし、物価を上げて経済成長の足かせになると主張する。一方、賛成論者たちは、現在の最低賃金はあまりにも低すぎて、まともな生活ができない賃金水準となっているので、最低賃金を引き上げると消費支出が増え、経済成長に役立つと主張する。1988年に最低賃金が制定されて以降、最低賃金に関する最も活発な議論が行わ

れたのは文在寅政権（大統領在任期間：2017年5月10日～2022年5月9日）の時代であるだろう。

文前大統領は、2017年の大統領選挙時に「3年（2017～2020年）以内に最低賃金を1万ウォンとする」という公約を掲げた。公約を実現するためには、2018年から毎年16%以上最低賃金を引き上げる必要があったものの、2019年の引き上げ率は10.9%、さらに2020年には2.87%と当初の計画を大きく下回ることになった。さらに、2020年7月に決まった2021年の最低賃金の引き上げ率は、新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、1.5%と韓国で最低賃金制度が施行された1988年以降、最低を記録した。2018年は文前大統領の影響もあ

り（大統領には最低賃金を決定する権限は与えられていない）、労働者側の提示案が最低賃金の決定に反映されたものの、その後は使用者側と公益委員側の提示額が主に最低賃金に反映されている。

最低賃金の引き上げにブレーキがかかった理由は文政権が実施してきた「所得主導成長」政策の成果が見えない点が大きいです。所得主導成長論は、家計の賃金と所得を増やし消費増加をもたらす、経済成長につなげるという理論で、ポスト・カンズ学派のマル・ラヴォア教授（カナダ・オタワ大）とエンゲルベルト・シュトックハマー教授（英キングストン大）の「賃金主導型成長」に基づいている。文政権は韓国に零細自営業者が多い点を考慮し、賃金の代わりに所得という言葉を使い、最低賃金の引き上げや社会保障政策の強化による所得増加と格差解消を推進してきたものの、なかなか期待ほどの結果は出なかった。

むしろ、最低賃金が2年間で29%も引き上げられたことにより、経営体力の弱い自営業者は、人件費負担増に耐えかねて雇用者を減らした。一部の食堂では週休手当が発生しないようにアルバイトの時間を週15時間未満に制限した。韓国の大型ディスカウント店「イーマート」が運営するコンビニエンスストア「eマート24」は無人店舗数を次々と増やした。

「eマート24」のような大手コンビニが無人店舗拡大に走ったのは、スマートフォンを使った決済や人工知能（AI）による顔認証技術の発達など、技術の進歩を反映した面もあるが、最低賃金の大幅な引き上げによる人件費負担も要因になっていたであろう。

文前大統領が最低賃金の大幅引き上げを推進した頃、最低賃金については相反する推計結果や主張が発表された。国会予算決算特別委員会（2019）は、「最低賃金の引き上げで賃金水準が高くなり、競争国に対する賃金競争力が弱まり、労働者数の

減少が累積で2018年に9万2,000人、2019年に23万5,000人、2020年に42万7,000人、2021年に62万9,000人に達すると推定した。

一方、韓国開発研究院（2018）は、「最低賃金引き上げが雇用に及ぼす影響」という報告書で「経済学における雇用の賃金弾力性は-0.3（個別企業の賃金が10%上昇すると、雇用は約3%減少する）と言われているが、これは他の企業と競争関係にある個別企業が賃金は上がるのに、価格の引き上げは難しいので、生産コストを下げるために雇用を減らすことであり、最低賃金はすべての賃金が同時に均等に上昇するため、競争を心配することなく価格を引き上げることができ、雇用減少の規模は小さい」と主張した。また、「最低賃金をめぐる誤解は、経済全体にわたる賃金引き上げと個別企業の賃金引き上げの効果を混同することから始まった」と説明した。

最低賃金が雇用に与える影響についても専門家の意見が分かれた。ホン・ミンギ（2018）は、最低賃金の引き上げが2018年1月から3月までの雇用量と労働時間に与えた影響を推計し、雇用量に与える効果は統計的に有意ではないと発表した。また、韓国労働研究院（2018）は、「最低賃金は限界に直面した一部の部門で部分的に雇用に否定的な効果をもたらした可能性はあるものの、上半期の雇用鈍化の主な要因ではないと判断される」と主張した。

一方、チェ（2018）は2018年6月4日に最低賃金と関連した報告書を発表し、「最低賃金引き上げの速度調節論」を提起した。この報告書では、最低賃金を毎年15%ずつ引き上げると、最悪の場合、2019年には9.6万人、2020年には14.4万人まで雇用が減少する恐れがあるという推計結果を出した。

では、尹政権になってからはどうなっただろうか？尹政権は文政権とは異なり基本的に小さな政

府とビジネスフレンドリー政策を重視している。韓国政府の「2024年度租税支出予算書」によると、尹政権が発足した2022年における企業に対する国税減免額のうち、大企業が占める割合は16.5%で、2021年の10.9%より5.6ポイントも増加した。さらに、大企業が占める割合は2024年には21.6%まで増加すると予想されている。一方、個人に対する国税減免額のうち、高所得者に占める割合は2021年の28.9%から2022年には31.7%に増加し、2024年には33.4%まで増加すると推計された。

尹錫悦大統領は「大企業の貪欲な労働組合が高収入を得ることで労働市場の二極化が発生しているので、組合の腐敗を撲滅しなければならない」と労働組合について否定的な意識を持っている。また、2022年12月に開かれた非常経済民生会議では「労働改革を進める上で、労働組合の腐敗も公職の腐敗、企業の腐敗と共に韓国社会で撲滅すべき3大腐敗の一つである」と述べる等労働組合に対しては批判的な立場を維持しており、最低賃金に対しても労働者側の意見より使用者側の意見を重視している。このような考えは最低賃金の引き上げ率にも影響を与えた。つまり、2025年の最低賃金の対前年比引き上げ率1.7%は、新型コロナウイルスの感染拡大により史上最低の引き上げ率を記録した2021年(1.5%)の引き上げ率に続き2番目に低い引き上げ率である。物価上昇率にも及ばない引き上げ率だと批判された2024年の引き上げ率2.5%よりも低く、経済成長率がマイナス5.5%まで低下した1998年のアジア金融危機直後の2.75%よりも低い。さらに、2024年と2025年の物価上昇率の予想値2.6%と2.1%より低く、このままでは最低賃金の影響を受ける労働者の実質賃

金の減少につながり、格差が拡大する可能性が高い¹³。

2025年の最低賃金の引き上げに対しては、使用者側と労働者側共に不満な様子を表している。韓国経済人協会は7月12日に発表した「2025年度最低賃金決定に対する立場」で、「多くの自営業者が経営難で来年の最低賃金の凍結または引き下げを望んでいるにもかかわらず、2025年の最低賃金が1.7%引き上げられた1万30ウォンに決定されたことについて残念に思う。(中略)今後、最低賃金の合理的な決定のためにも、使用者の支払能力、生産性などを優先的に考慮し、業種別の最低賃金適用など、現実を反映した制度改善案が早急に実現されることを期待する。」と言及した¹⁴。

一方、韓国労総は、2025年度の最低賃金が決定された直後に、「限られた条件の中で決定された時給で、残念な結果である。(中略)公益委員は、労働界が最低賃金決定基準に基づき提案した労働者の生計費などは無視し、労使間の意見の隔たりが縮小している状況だったにもかかわらず、無理矢理結論を出そうとした。韓国労働組合総連合会は、低賃金労働者の賃金引き上げのための苦肉の策として投票に参加した。」と述べた¹⁵。

そして、民主労総はホームページに公開した声明で「最低賃金制度が形骸化するしかない現在の決定構造が最も大きな問題である。労使が攻防を繰り返して、最終的に公益委員が「政府の意志」を実現する現在の最低賃金委員会の議論構造では、現実的に意味のある最低賃金を決定することは不可能である。(中略)民主労総は、現行の最低賃金委員会の決定構造では、低賃金労働者の生活安定という最低賃金制度の本来の趣旨を達成できな

13. 消費者物価は2022年と2023年にはそれぞれ5.1%と3.6%が上昇した。また、2024年1月から7月までの消費者物価は対前年同月より平均2.8%上昇した。

14. Business Post (2024) から引用。

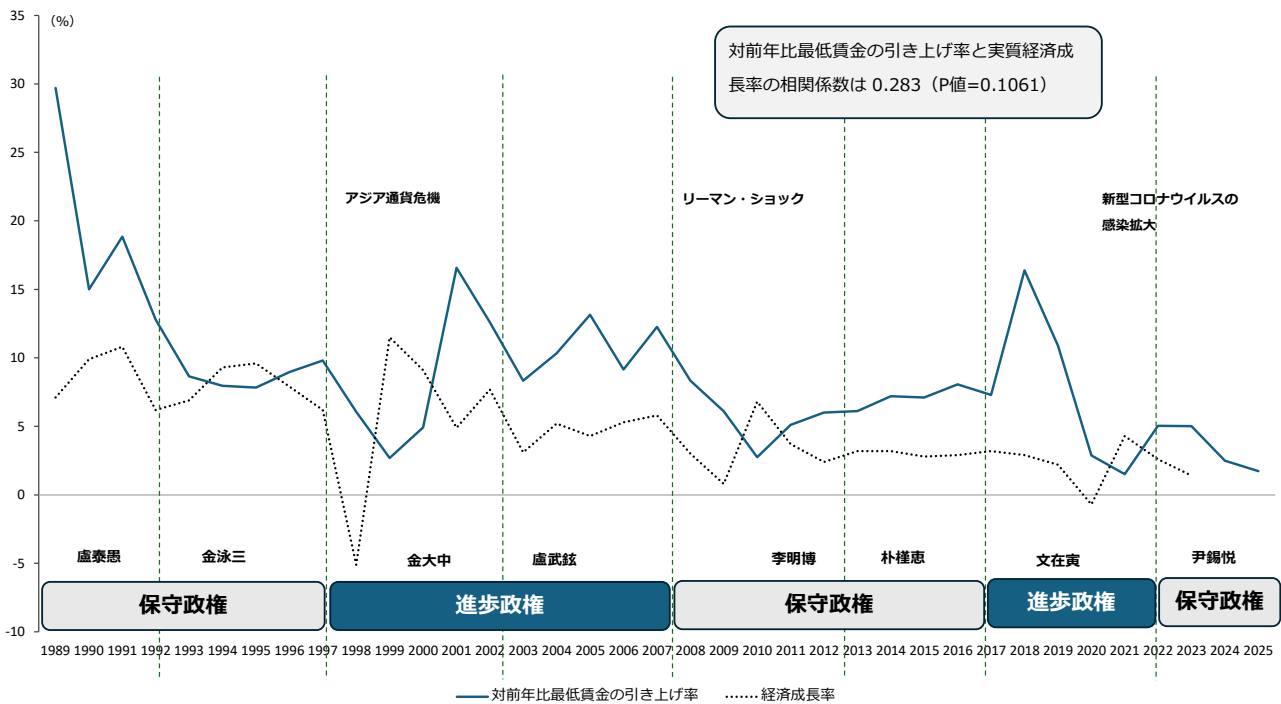
15. 聯合ニュース (2024) から引用。

いことを、今回の最低賃金委員会会議の過程で切実に確認した。民主労総は、最低賃金決定構造をより現実的かつ合理的に変える制度改善闘争に直ちに突入する。これ以上、低賃金労働者の生活を政府の意向に合わせることに急いでいる公益委員たちに任せることはできない。」と現行の最低賃金委員会の決定構造を強く批判した¹⁶。

最低賃金に関する意見の違いは歴代政権からも確認できる。実際、1988年に最低賃金が施行されてからの政権別対前年比最低賃金の引き上げ率を見ると、保守政権時代よりは進歩政権時代の引き上げ率が相対的に高いという結果が出た（図表5）。

しかし、保守政権である盧泰愚政権時代の1989年の対前年比引き上げ率は29.7%（1グループ）で最も高い数値を記録した。この時に最低賃金の対前年比引き上げ率が高かった理由としては、最低賃金を導入した1988年の最低賃金の水準がかなり低く設定されていたので引き上げ率を高く設定したこと¹⁷と、二つのグループ（1グループである繊維・食料品など12業種の最低賃金は462.5ウォン、2グループであるタバコ・化学など16業種の最低賃金は487.5ウォン）に分かれていた最低賃金を一つに統一するために最低賃金が低かった1グループの引き上げ率を高く設定せざるを得なかったという時代的な背景がある。

図表5 対前年比最低賃金の引き上げ率と実質経済成長率と相関係数



16. 全国民主労働組合総連盟（2024）から引用。

17. 1988年当時のタバコ1箱が約600ウォン、地下鉄料金が200ウォン程度だったことを考慮すると、当時の最低賃金は非常に低かったことが分かる。

5. 今後の課題

1988年に導入された最低賃金は2025年には1万ウォンを超えるなど、韓国の労働者の生活を安定させる役割をしてきたが、まだ解決すべき課題が多く、その一つが高い未満率である。未満率は、最低賃金未満の時給で働いている労働者の割合を意味し、韓国では「経済活動人口付加調査」と「雇用形態別勤労実態調査」で未満率を推計している。「経済活動人口付加調査」の調査対象は、全国33,000余世帯の15歳以上の世帯員で、現役軍人、社会服務¹⁸要員、刑が確定した刑務所受刑者、戦闘警察、外国人は除外される。調査期間は毎月15日を含む1週間で、地方事務所担当職員がPDAを携帯して調査対象世帯を訪問し、面接調査しながら直接入力する方式だ。具体的な調査項目は、性別、生年月日、経済活動状況、就業時間、産業、職業、従事上の地位、求職方法、求職期間など35項目である。一方、「雇用形態別勤労実態調査」は、賃金労働者1人以上を雇用している事業場を対象に、雇用形態別、産業及び職種別、性別、年齢層別、学歴別など労働者の属性別労働者数、月給額、年間特別給与額、労働日数及び労働時間、社会保険加入の有無、付加給付の適用有無などの労働実態を調査することを目的とする。特に、様々なタイプの非正規労働者の賃金、労働時間、雇用形態など労働条件に関する実態を把握し、労働政策立案に必要な基礎資料を提供している。

以上のように「経済活動人口付加調査」と「雇用形態別勤労実態調査」は調査対象と調査時期などが異なっており、最低賃金の未満率も差が発生

している。2023年における最低賃金の未満率は、「経済活動人口付加調査」が13.7%、「雇用形態別勤労実態調査」が4.2%で、両調査において大きな差はあった。しかし、両調査ともに日本の1.8%（2022年度）を大きく上回っていることが分かる（図表6）。

「経済活動人口付加調査」に基づいた業種別未満率は、農林漁業が43.1%で最も高く、次は宿泊・飲食業（37.3%）、協会及びその他のサービス業（25.3%）、卸・小売業（16.4%）等の順であった。企業規模別では、相対的に零細企業の割合が多い従業員数1～4人企業の未満率が32.7%で最も高く、次は5～9人（18.7%）、10～29人（11.6%）、30～99人（7.7%）、100～299人（4.0%）、300人以上（2.2%）の順であることが確認された。

最低賃金の適用を受ける使用者は、国が定めた最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないが、それに違反した場合は罰金等のペナルティを課せられるものの、韓国ではまだ最低賃金を守らない企業が多いことがうかがえる。なぜこのような現象が起きているのだろうか？

韓国における未満率が高い理由としては、①最近の景気低迷により大幅な最低賃金の引き上げに対応できない中小・零細企業が増えていることと、②最低賃金を支給していない企業に対する摘発・監督や処罰が適正に行われていないことなどが考えられる。

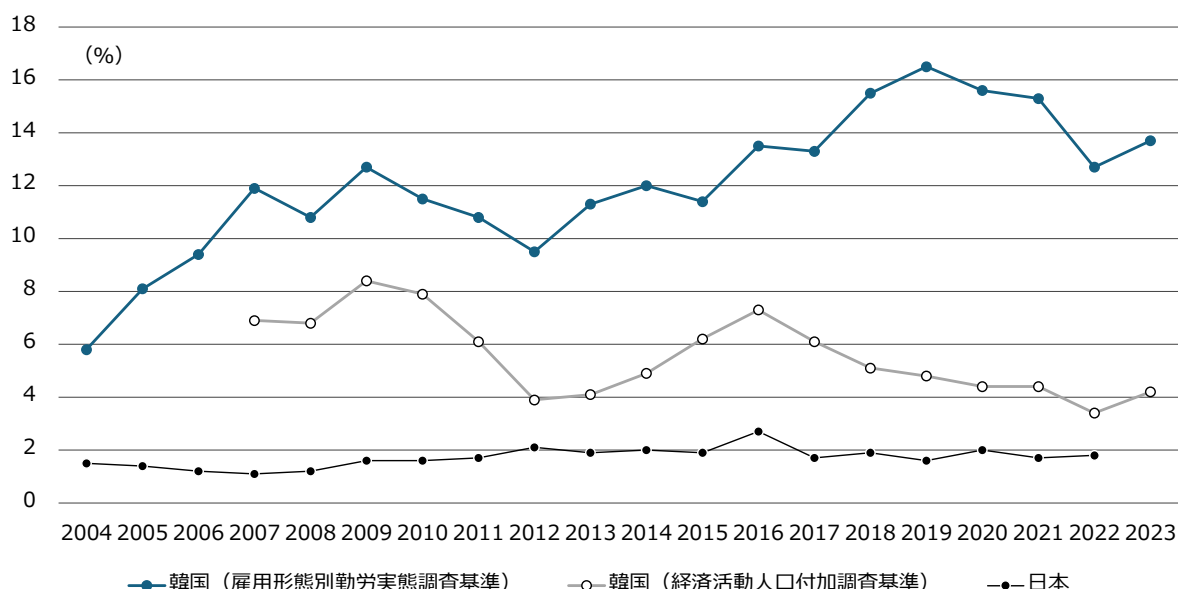
2021年から2023年までの3年間、6万6,491社を監督した結果、最低賃金法違反で摘発された企業は1万3,274社（19.96%）に達した。このうち、最低賃金の未払い件数は1,325件で、司法処分された件数は15件（違反件数の1.13%）に過ぎなかった。司法処分された件数が少ない理由は、最低

18. 徴兵制国家である韓国の兵役判定検査で補充役処分を受けた人々が公益目的遂行に必要な分野で代替サービスを行う制度。

賃金に違反した企業に「是正命令」が優先的に出されるからである。最低賃金制度に違反した企業は3年以下の懲役や2,000万ウォン以下の罰金刑に処されることになっているものの、企業が「是正命令」を遵守し、不払いとなっていた賃金を労働者に支払えば、それまで最低賃金制度に違反した

ことに対する何の処罰も受けずに継続的に企業活動を行うことができる。このような軽い処罰基準は、「運悪く摘発されたら、その際に対応すればいい」という意識を企業に広げた可能性が高い。最低賃金の未満率を下げるためには、より企業への勤労監督や処罰基準を強化する必要がある。

図表6 最低賃金の未満率



出所：韓国経営者総協会（2024）「2023年最低賃金未満率分析」、厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」各年より筆者作成

また、労働者の生活の質を向上させるために最低賃金を引き上げることも大事であるが、法律で決まっている最低賃金を守るようにすることが何より重要である。そこで、最低賃金制度の実効性を高めるために、日本が実施している地域別最低賃金や特定（産業別）最低賃金の導入が必要だという主張もある。

2024年7月2日に開かれた最低賃金委員会で使用者側のリュ・ギジョン委員（韓国経営者総協会専務理事）は「宿泊・飲食業の未満率は37.3%に達するとともに、フルタイム労働者の賃金中央値

に占める最低賃金額の割合は87.8%で高い。製造業に比べて21%に過ぎない1人当たりの付加価値水準などを考慮すると、最低賃金受容能力が最も劣悪な業種である。（中略）現実的な可能性を考慮し、宿泊・飲食業全体ではなく、零細自営業者が多い飲食店（韓国食堂、分食レストラン¹⁹など）、チェーン化されたコンビニエンスストア、タクシー運送業のみ最低賃金を差別適用しよう」と提案した。

また、小商工人連合会は、同日開かれた記者会見で、最低賃金水準が小商工人の支払能力を越え

19. 本格的な食事を提供するレストランというよりは、軽食を提供しているレストラン。

たと主張しながら、「労働強度や労働生産性、使用者の支払い能力などを考慮し、経営状況が劣悪な業種に対しては試験的にでも最低賃金の差別適用を実施しよう」と要求した。一方、労働者側は低賃金業種というスティグマ効果の発生、統計データ不足などを理由に業種別差別に反対した。投票の結果、賛成11票、反対15票、無効1票で使用者側が提案した議案は否決された。

一方、与党国民の力のナ・ギョンウォン議員は2024年8月21日に国会議員会館で行われた「外国人労働者の最低賃金区分適用セミナー」で「少子高齢化、労働力不足の深刻化により、外国人労働者の拡大はもはや選択ではなく、必須の時代になった。しかし、現場では高い最低賃金で零細自営業者・小商工人、中小企業、農民の苦労が大きくなっている。(中略)外国人労働者は収益の80%は本国に送金している。労働者1人の生計費は国内生計費を基準にしなければならないが、彼らが送金して使われる家族の生計費は韓国の生計費基準と同じと見ることはできない」と指摘した。ナ・ギョンウォン議員の発言に対して、チョン・ホイル民主労総代表は「最低賃金は、労働者の基本的な生存権を保障するために法的に強制した制度で、最低賃金に対する差別は人間に対する差別である。最低賃金を差別適用することは低賃金労働者の賃金を引き下げ、労働者全体の賃金が下落する結果を招く」と批判した²⁰。

韓国における最低賃金の差別化に関する議論は、最近、最低賃金を一元化しようとする日本とは反対の動きである。最低賃金の差別適用については最低賃金を差別適用している日本、ドイツ、オーストラリアなどの事例を参考により慎重に検討すべきである。ドイツとオーストラリアは、業種別の最低賃金が法定または国の最低賃金より高く設

定されており、日本は各都道府県内の特定の産業の労働者に地域別と産業別の両方の最低賃金が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金以上の賃金を払うことになっている。

また、労働者側と経営者側が争って最終的には公益委員の提示案を反映して最低賃金を決定する仕組みの見直しも検討すべきではないかと考えられる。本文でも述べたように1988年から行われた最低賃金委員会で政労使の合意により最低賃金が決定されたのは38回のうち7回に過ぎず、最低賃金の決定は労使の合意で行われた事例が少ない。労使が引き上げ率を巡って接点を見つけれない間、最終的には公益委員の仲裁案で最低賃金が決まるが、公益委員が提示する仲裁案の根拠が一貫していないという意見が多い。つまり、公益委員は雇用労働部長官が推薦し、大統領が任命するので、政府の立場が反映されやすくなっている。最低賃金の引き上げ率が進歩政権で高く、保守政権で低かったのも公益委員を政府が任命する仕組みになっているからだ。

さらに、相対的に最低賃金引き上げに多く影響される若者や非正規雇用者など不安定労働者の声により反映される仕組みに改善する必要がある。また、産業構造の変化により急増したギグワーカーに対する対策も考えるべきだ。最低賃金法など労働関係法が提供されない、雇用によらない労働者をそのまま放置しておく、新しいワーキングプアが生まれ、貧困や格差がより拡大する恐れがある。これを防ぐためにはまず、ギグワーカーの実態を正確に把握する必要があり、それは政府の主導の下で行われるのが望ましい。

政権により政策の優先度が大きく変わる韓国において最低賃金がどのように変わっていくのか今後の動きに注目したいところだ。

20. naeil新聞 (2024) から引用。

参考文献

日本語

- 金明中 (2024) 「韓国における最低賃金の引き上げをめぐる議論と課題」『日本労働研究雑誌』2024年10月号 (No. 771)
- 金明中 (2024) 『韓国における社会政策のあり方Ⅱ——韓国における少子化、格差、葛藤の現状』社会評論社
- 厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」各年
- 厚生労働省「諸外国の最低賃金の状況・報告書について (案)」資料No. 3

韓国語

- 韓国開発研究院 (2018) 「最低賃金引き上げが雇用に及ぼす影響」【한국개발연구원 (2018) 「최저임금 인상이 고용에 미치는 영향」】
- 韓国経営者総協会 (2024) 「2023年最低賃金未満率分析」【한국경영자총협회 (2024) 「2023년 최저임금 미만을 분석」】
- 韓国労働研究院 (2018) 「2018年上半期の労働市場評価と下半期の雇用展望」2018年8月1日【한국노동연구원 (2018) 「2018년상반기 노동시장평가와 하반기 고용전망」2018년8월1일】
- 雇用労働部 (2024) 「2023年6月基準雇用形態別勤労実態調査結果発表」2024. 4. 30【고용노동부 (2024) 「2023년 6월기준 고용형태별 근로실태조사 결과 발표」2024. 4. 30】
- 国会予算決算特別委員会 (2019) 「急激な最低賃金引き上げが雇用と分配に及ぼす影響」【국회 예산결산특별위원회 (2019) 「급격한 최저임금 인상이 일자리 및 분배에 미치는 영향」】
- ジャン・サラン (2023) 「最近の賃金格差の特徴と原因」『雇用動向ブリーフ』Vol. 7, 2023. 11, pp. 1-18. 【장사랑 (2023) 「최근 임금 격차 특징과 원인」『고용동향브리프』Vol. 7, 2023. 11 pp. 1-18. 】
- 全国民主労働組合総連盟 (2024) 「[声明]高物価時代、低賃金労働者はもう1年耐えなければならない」2024-07-12【전국민주노동조합총연맹 (2024) 「[성명] 고물가시대 저임금노동자는 1년을 더 견뎌야 한다」2024-07-12】
- チェ・ギョンス (2018) 「最低賃金の引き上げが雇用に与える影響」韓国開発研究院 KDI Focus 2018年6月4日9日【최경수 (2018) 「최저임금 인상이 고용에 미치는 영향」한국경제연구원 KERI Insight 15-09】
- チョン・ビョンユ (2013) 「最低賃金の遵守と相対的水準」『韓国の社会動向2013』【전병유 (2013) 「최저임금의 준수와 상대적 수준」『한국의 사회동향 2013』】
- naeil新聞 (2024) 民主労総 ナ・ギョンウォン「外国人労働者の最低賃金を差別的に適用すべき」2024-07-12【내일신문 (2024) 「나경원 의원 “외국인 근로자 최저임금 차등 적용해야”」2024-07-12】
- 聯合ニュース (2024) 「韓国労働組合、最低賃金残念な決定」2024-07-12【연합뉴스 (2024) 「한국노총, 최저임금 아쉬운 결정」2024-07-12】
- ホン・ミンギ (2018) 「2018年最低賃金引き上げの雇用効果」『月間労働レビュー』2018年5月号【홍민기 (2018) 「2018년 최저임금 인상의 고용 효과」『월간노동리뷰』2018년 5월호】
- Business Post (2024) 「経営界、最低賃金1万30ウォンに不満、「凍結して段階的適用を議論すべきだった」」2024-07-12【Business Post (2024) 경영계 최저임금 1만30원에 아쉬움 나타내, “동결하고 차등적용 논의됐어야” 2024-07-12】

英語

- ILO, Minimum Wage Policy Guide, Geneva, ILO. 2016.
- OECD, Minimum relative to average wages of full-time workers

インド労働事情の今

きそ 木曾 じゅんこ 順子 ●フェリス女学院大学 名誉教授

1月の政府の発表で、インドの実質GDP成長率は2023-24年度が8.2%（暫定値）、2024-25年度は6.4%（速報値）と推計された¹。経済成長がつづく中、人口は14億を超えて世界一の規模になったといわれ、労働者数も推計およそ6億に上る。本稿では雇用・労働面からインドの今を整理したい。

1. 就業構造と賃金・収入

まず就業構造を確認する。図表1には、政府の定期労働力調査（2023年7月～2024年6月）から就業構造をまとめた。産業別就業構造を示した図表1-aからは、就業者のなお46%が農林漁業に従事していることがわかる。とはいえ1999-2000年の全国標本調査では62%を、2009-10年は53%を占めていたから²、この割合が着実に縮小してきたのは確かである。そしてその分拡大してきたのが建設業や各種サービス業であった。他方、製

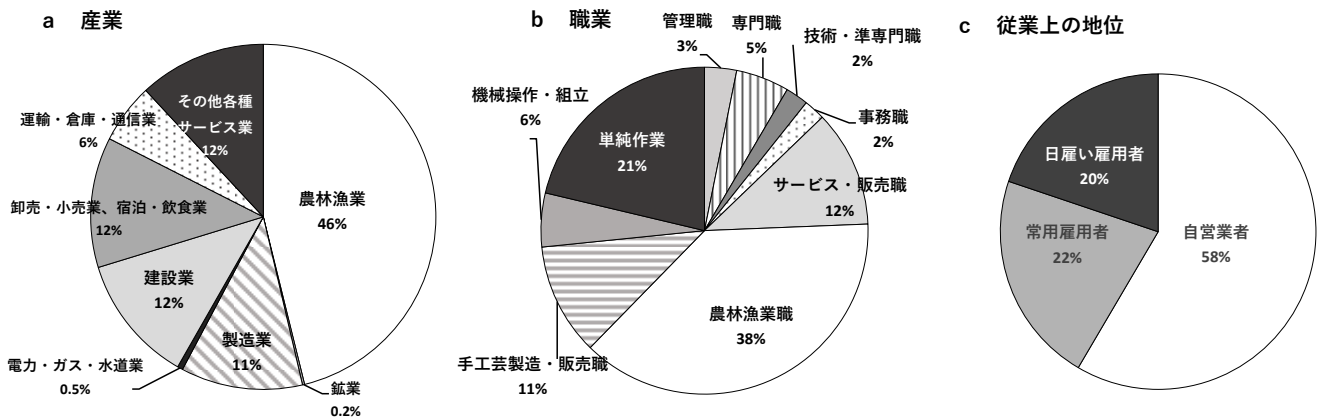
造業就業者の割合に目立った変化はなく、今も11%程度と小さい。製造業の生産と雇用への貢献の拡大は以前から課題とされていたが、モディ政権下（2014年に政権につき、現在第三期）でも「メイク・イン・インド」が唱えられ、必要性が一層強調されてきた。ただ就業構造を見る限り、効果は不十分と言わざるをえないだろう。

図表1-bの職業別就業構造で目立つのも農林漁業職の38%である。次いで多いのが単純作業の21%で、ホワイトカラー職に分類される管理職、専門職、技術・準専門職、事務職は合わせて約13%である。また従業上の地位別の構造を示した図表1-cからは、常用雇用者の割合が全体の5分の1強に過ぎないことがわかる。自営業者（家族従業者を含む）が58%を占め、残り20%は日雇い雇用者である。無論、ホワイトカラー職や常用雇用者も絶対数では増えているが、割合が十分に拡大しないままの現状といえる。

さらに、インドの労働市場の状況を把握する上で欠かせないもう一つの指標が、組織部門就業者

1. Govt. of India, MOSPI (2025) *Press Note on First Advance Estimates of Gross Domestic Product 2024-25*. <https://www.mospi.gov.in> (2025年3月2日).
2. 木曾順子 (2025) 『労働とインドの発展—もう一つのフィールドから』明石書店、近刊、図表1-16参照。

図表1 就業構造 2023-24年

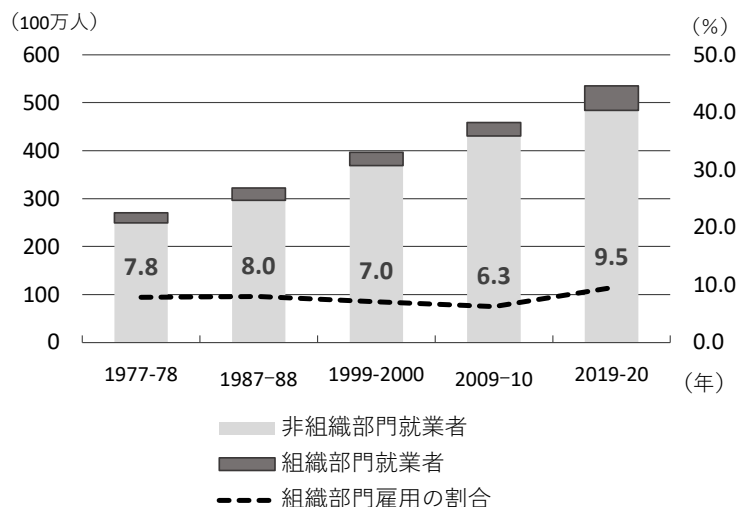


(出所) Govt. of India, NSSO (2024), *Annual Report, Periodic Labour Force Survey 2023-24*, Statement 6, Statement 7, Table 25より作成。https://mospi.gov.in (2025年2月14日)。

の割合である。組織部門とは、一般的に公的部門や雇用規模が一定規模以上（通常10人以上）の民間事業所を指し、その就業者は主要な労働・社会保障法の適用対象となる。ただし、農業部門は組織部門に算入されないこと、また雇用規模が基準となるため、高度技能等を有する専門職でも自営業者ゆえに、あるいは事業実態は優れていても零細ゆえに組織部門就業者に算入され得ない部分が

ある点に注意が必要である。それを断った上で図表2から確認できるのは、組織部門就業者数も増えてはきたが、その割合に目立った変化がないことである。2019-20年時点で組織部門の正規労働者（フォーマル労働者）は就業者全体の9.5%を占めるに過ぎなかった。労働者数の増加とともに大きく増えてきたのは、零細自営業者、日雇い雇員、請負労働者等を含めて、多くが非組織部門

図表2 組織部門・非組織部門の就業者



(出所) Institute of Applied Manpower Research (2009) *Manpower Profile India Yearbook 2009*, p.173, Govt. of India, NSSO (2011) *Key Indicators of Employment & Unemployment in India, 2009-10*, p.21, Govt of India, *Economic Survey*各年度号より作成。

や非正規雇用で働く労働者だという点は見落とせない。

次に、就業者の賃金・収入の実態をみておきたい。図表3は、やや古くなるが2023年時点の1カ月当たりの賃金・収入額を従業上の地位別にまとめたものである。インドの物価水準³を加味しても全般的にかなり低い。そして常用雇用者、日雇い雇用者、自営業者の間でかなり差があることや、同じ従業上の地位でも男女間で、また農村都市間で平均賃金・収入に開きがあることも明らかだろう。建設産業等に多い日雇い雇用者の賃金は、常用雇用者に比べてずっと低い。男女間格差が目立つのは自営業者で、男性には専門職や事業主も女性に比べて多く含まれ、他方で女性は露天商など零細事業者や家族従業者がより多いこともこうした格差に影響していよう。男性は自営業者の収入

が日雇い雇用者の賃金を上回るが、女性は日雇い雇用者の方が上回るのもその影響と考えられる。インドでは最低賃金法に基づき、法定最低賃金は中央・州政府ごとに職種や技術レベル等に応じて定められ、見直しも行われてきたが、「まともな仕事 (decent work)」といえる適切な対価が保障されているのかは、遵守の実態も含めて議論の残るところだろう。

付け加えると、インドは今や経済大国として上位に位置づけられるが、巨大な人口を抱えて2023年の1人当たりGNI（国民総所得）は世界銀行の推計によると2,540米ドル、PPP（購買力平価）ベースで1万20ドルとなお低い⁴。しかし所得格差は極めて大きく、中所得層、またそれ以上の実に豊かな層が一定規模存在することも言うまでもない。

図表3 従業上の地位別にみた1カ月当たりの賃金・収入 2023年

(ルピー)

	農村			都市			全国		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
常用雇用者(月)	17,274	13,825	16,482	24,243	19,308	23,011	21,026	16,926	20,039
日雇い雇用者	416	287	388	515	333	493	432	291	403
(上段は日当、下段は日当×26)	10,816	7,462	10,088	13,390	8,658	12,818	11,232	7,566	10,478
自営業者(月)	13,831	5,056	11,612	22,357	8,589	19,807	15,763	5,637	13,347

(注) 2022-23年調査のうち第4四半期調査(2023年4~6月)の数値である。常用雇用者は1カ月あたり平均賃金・俸給、日雇い雇用者(公共事業以外)は日当で、下段数値は日当に26日かけたものだが、日雇い労働は雇用の継続性を欠いているので、最大の推定月収額と考えてよい。自営業者は直近30日間の平均粗収入。なお、調査日に先立つ1週間について就業者と見なされた者を対象としたデータ。1ルピーは約1.7円。

(出所) 木曾、前掲書、図表1-22。

3. 全国ベースの消費者物価指数(CPI)上昇率は近年4~6%で推移。なお、インドにおける消費財の価格差は大きく、とくに富裕層や中所得層と、それ以外の一般大衆の財・サービス市場は大きく異なっていると言ってよい。

4. World Bank, Data Catalogのサイトより。https://datacatalog.worldbank.org/home (2025年2月21日)。同データによると、日本は同年各3万9,350ドル、5万3,080ドル(PPP)である。

2. 人材育成：教育と技術訓練

次に人材育成の観点から、男女別、農村都市別の教育レベルを図表4に示した。インドでも教育の普及は急速に進んできたが、就学状況の悪かった年齢層も含むため、15歳以上人口全体ではかなり不十分なことがわかる。全国で男性の15%、女

性の30%が非識字である。農村の状況はさらに悪く、非識字を含む前期初等（州による違いは残っているが標準的には1～5学年）修了までが、男性の32%、女性の46%に及んでいた。そして同時に注目されるのは、カレッジ卒以上の割合がそれぞれ約15%、11%を占めることだ。15歳以上人口の規模から考えると、日本の人口を越えるだろう高学歴者が存在する計算になる。

図表4 15歳以上人口の教育レベル別構成比 2023-24年

	（%）					
	農村		都市		全国	
	男	女	男	女	男	女
非識字	18.3	35.1	7.8	16.9	15.0	29.6
識字または(前期)初等まで	18.2	17.4	12.6	14.3	16.5	16.4
後期初等まで	23.5	18.8	19.3	17.0	22.2	18.3
中等以上	40.0	28.7	60.3	51.8	46.3	35.7
うちカレッジ卒以上	9.9	6.5	25.9	22.4	14.8	11.3

（注）教育レベルとは、各年数の課程を修了した最終学歴のことである。（前期）初等：1～5学年、後期初等：6～8学年、中等：9～10学年、後期中等：11～12学年が基本だが、学年区分は各州・連邦直轄領のものに従っている。カレッジ卒以上には大学院以上も含んでいる。

（出所）図表1に同じ。Table 8より作成。

では、教育レベルごとの就業の状態はどうなっているのだろうか。図表5に示したように、15歳以上人口の労働力率（就業者+失業者の当該人口に占める割合）は、男性の78.8%に対し、女性は41.7%と低い。ただし女性の労働力率は、6年前の同調査で23.3%、2年前が32.8%、1年前が37.0%だったから急上昇している⁵。また失業率は男女ともに、また全体でも3.2%と低い。とくに非識字者や、識字でも前期初等までの教育の者

図表5 15歳以上人口の労働力率と教育レベル別失業率 2023-24年

	全体	男性	女性
労働力率	60.1	78.8	41.7
失業率	3.2	3.2	3.2
非識字	0.2	0.4	0.1
識字または前期初等	0.6	0.8	0.2
後期初頭	1.6	1.8	0.9
中等以上	7.1	5.9	10.6
うちカレッジ卒	13.0	10.6	20.4

（出所）図表1に同じ。Statement 2, Table 24より作成。

5. Govt. of India, NSSO, *Annual Report, Periodic Labour Force Survey*各年号。この急上昇の背景については今後検討したい。これまでインドにおける女性の労働力率の低さの原因としては、労働市場への参入率が実際に低いだけでなく、内職、家内労働者、日雇い労働などに従事してさえ、就業者と見なされない、また職探しをしていても家事労働が主活動とされ失業者として把握されにくい等々、統計上の問題も指摘されてきた。木曾（2022）「ジェンダーと労働市場—インドの『働く』女性たち」『現代インド・フォーラム』第55号、参照。

では極めて低い。しかし教育レベルが上がるにしたがって失業率は上昇し、とくにカレッジ卒では男女合わせて13.0%に達していた。この表では15歳以上人口全体の数値だが、とりわけ若者の高学歴失業は深刻な問題となっている。

また、政府やNGO等の積極的な取り組みを受けて、技術訓練の機会も急速に増えてきた。例えば正式の職業訓練所として長い歴史を有するITI（産業訓練所）でも改革が進み、公・民ITIは2008年頃から急増する。1992年に2,447だったITI数は、2021年には1万4,711を数えた⁶。それでも、ITIなど正式の職業・技術訓練を受けた者の割合は、2021-22年時点でも15~59歳人口の3.4%（男性3.7%、女性3.0%）に留まる⁷。正式職業訓練経験者のうち、男性はIT&ITES、電気、電力・電子機器、機械工学の3分野に、女性はIT&ITESとアパレルの2分野に半数以上が集中していた⁸。また組織部門では企業内訓練がより積極的に進められ、2021年の調査によると、16.8%が正式の技能開発プログラムを、24.3%がOJTを実施していた⁹。だが非組織部門の労働者は、多くが訓練所でも現場でもそうした機会を十分にもてず、技術・技能の向上を自らの努力に頼っているのが現状である。

こうして、教育熱の高まりや、人材育成への取り組みを受けて高学歴また高技能の人材は増え、ICT産業等をはじめインドの成長産業を支えている。ところが、組織部門、常用雇用、ホワイトカラー職の労働力需要は供給量ほど伸びず、人材と雇用機会の質的ミスマッチが深刻になる中で、上述の高学歴失業の問題は深刻化した。そのため

よりよい機会を求めて海外に出て行く「高度専門人材」や高学歴者も多い。他方、十分な教育・技術訓練の機会に恵まれず、失業の選択肢はなく、非組織部門で、日雇いなど非正規雇用で、また零細自営業者として働く低所得労働者も多く存在するのは既にみたとおりである。そして国内における人材の教育、技術・技能レベルの格差は、海外への流出のあり方にも反映されることになる。最後に、就労目的に限らないが国際移動の状況に触れておきたい。

3. 国境を越える人材

インド外務省が運営するe-Migrateのウェブサイトからは、中東や東南アジアなどECR（移住許可要）18カ国に渡航する出稼ぎ労働者の情報が得られる。許可申請が義務になっているのは、10学年修了認定（SSC）を取得していないブルーカラー労働者で、つまり、肉体労働を目的に海外出稼ぎを行う予定の低学歴、低熟練や半熟練の労働者といえる。許可申請の目的は、現地で厳しい搾取に晒されがちな労働者の保護と謳われてきた。その情報を示したのが図表6で、申請許可者は2024年の1年間で39万人弱に上った。もっとも多かった出稼ぎ先はサウジアラビアで、登録者の43%を占めた。アラブ首長国連邦（29%）、クウェート（10%）、オマーン（6.3%）、カタール（6.2%）とつづき、この湾岸諸国5カ国で約95%に達する。彼らの出身州にも偏りがある。北部のウッタル・プラデーシュ州がもっとも多い

6. Govt. of India, Ministry of Labour and Employment (2015) *Annual Report 2014-15*, Ministry of Skill Development and Entrepreneurship (2019) *Annual Report 2018-19*, (2021) *Annual Report 2020-21*.

7. Govt. of India, NSSO (2023) *Annual Report, Periodic Labour Force Survey 2021-22*, Statement 28.

8. *Ibid.*, p.72.

9. Govt. of India, Labour Bureau (2021) *Quarterly Report on Employment Scenario (As on 1st July, 2021)*. <https://labourbureau.gov.in> (2024年3月25日).

(36%)。つづくビハール、西ベンガル、ラージヤスタン、タミル・ナードゥ、アーンドラ・プラデーシュ、ケーララ、と合わせた7州で、約83%を占めていた。

また、インド外務省のホームページでは、海外在住者をインド国外に在住するインド人＝NR I（非居住インド人）と、インド出自だがインド国籍をもたないP I O（インド系の人びと）に分けて、在住国別に人数を公開している。2024年11月現在、上記海外出稼ぎ労働者を含むNR Iは約

1585万人、P I Oは約1957万人に上った。100万人以上を数えるのは、NR Iではアラブ首長国連邦（355万人）、サウジアラビア（246万人）、米国（208万人）、カナダ（102万人）の4カ国で、P I Oでは歴史的に移民の多かった米国（331万人）、マレーシア（275万人）、ミャンマー（200万人）、カナダ（186万人）、スリランカ（160万人）、南アフリカ（164万人）、UK（150万人）であった¹⁰。永住者や経済的に豊かな層も多く、事業目的はじめ多様な目的で本国送金に貢献している。

図表6 ECR諸国への海外出稼ぎ労働者 2024年

		出 稼 ぎ 先								
		合計	アラブ首長国連邦	サウジアラビア	クウェート	カタール	オマーン	バーレーン	マレーシア	その他
人 数 (万人)		38.9	11.2	16.9	4.0	2.4	2.4	0.9	0.6	0.6
割 合 (%)		100.0	28.7	43.3	10.3	6.2	6.3	2.2	1.5	1.6
		出 身 州								
		合計	ウッタール・プラデーシュ	ビハール	西ベンガル	ラージヤスタン	タミル・ナードゥ	アーンドラ・プラデーシュ	ケーララ	その他
人 数 (万人)		38.9	13.9	7.3	2.9	2.6	2.1	1.7	1.7	6.7
割 合 (%)		100	35.7	18.7	7.5	6.7	5.5	4.3	4.3	17.3

(出所) Govt. of India, MEA (Ministry of External Affairs) のウェブサイトeMigrateのデータより作成。
<https://www.emigrate.gov.in> (2025年2月5日)。

こうして、海外出稼ぎ、企業内移動、永住者、留学生などさまざまな目的・資格で海外に在住するインド人の本国送金は巨額で、インドの第二次所得収支の黒字幅を押し上げ経常収支赤字の削減等に貢献してきた。そして国際移動は、ブルーカラー出稼ぎ労働者にとっては、大きな移住・仲介コストや出稼ぎ先での苛酷な労働・生活環境が指摘されながらも、国内での低い労働対価を越える一つの手段であり、同時に先進国を中心に流出する高学歴層やより豊かな「高度専門人材」にとっては、国内における人材の需給ミスマッチを越え、知識・技能を活かす重要な活路となっている。

本稿では、人口増加を受けて増えつつあるインドの労働者が、教育をはじめ人材育成の進展を伴いつつ、どのような労働分野・環境で働いているのか、その現状を国際移動も含めてまとめた。インドの経済成長は著しい。しかしその成長が技術革新やグローバル経済の変化を受けて進む中、人材面、経済面で階層化された労働者に成長の果実が広く等しく届いているとは言い難い。高度専門人材を国外だけでなく国内でも活かせる経済構造の変革が、そしてすべての労働によりまともな対価が保障され、生産のみならず消費・貯蓄によっても経済発展に貢献できるまでの雇用労働環境の改善が、今後もさらに求められよう。

10. Govt. of India, MEA, <https://www.mea.gov.in/population-of-overseas-indians.htm> (2025年2月6日)。

東南アジアにおける最近の労働事情 ～不安定就労者・結社の自由～

かがわ
香川

こうぞう
孝三

●神戸大学 名誉教授 / 大阪女学院大学 名誉教授

1. はじめに

本稿はアジアの中でも東南アジアを中心とした労働事情を述べることにする。本号の他の原稿では中国、韓国、インドが取り扱われているので、それ以外の地域として東南アジアを取り上げる。これはほぼアセアン加盟国と重なっている。東南アジアでの労働事情として多くの問題が存在するが、枚数の制限もあるので、不安定就労者の問題と結社の自由をめぐる問題に焦点を絞ることとする。

2. 不安定就労者の問題

「不安定就労者」(unstable workers)とは、雇用されているかどうかは問わず、働く場においてその地位が保障されておらず、収入が生活を維持

するのに十分でない者を指す¹。

東南アジアでは、この不安定就労者の割合が高く、いまなお無視できない問題である。不安定就労者には、自営業に従事している者と、雇用されても不安定な地位や収入で働いている者を含んでいる。不安定就労者は、デーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に欠ける仕事に従事している。持続可能な開発目標（SDGs）において、すべての人々が包括的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびデーセントワークの推進を目指しているが、東南アジアの不安定就労者は、その目標を到達することが困難な状況にある。

不安定就労者の問題は、1つはインフォーマルセクターの視点から議論されてきたが、もう1つは非正規労働者の視点からも議論されてきている。

(a) インフォーマルセクターの視点からの分析

ILOの2019年発行の推計²によれば、世界で不安定雇用にいる者が約14億人おり、そのうちア

1. 「不安定就労者」という表現は、「不完全就労」という表現をヒントにしている。雇用（employment）と失業（unemployment）の間に、「不完全就労」（underemployment）という表現が用いられている。これは、労働力が生かされず、不本意な状態で働いていることを指している。

2. ILO ed., Women and Men in Informal Economy : A Statistical Picture, 2018

アジアに約9億人いるとされている。その多くがインフォーマルセクターで働き、労働法や社会保障の適用を受けることなく、不利な労働条件のもとで働いている。インフォーマルセクターはフォーマルセクターと区別され、公式の経済統計から除外される場合が多く、その定義は明確ではない。都市部で露天商、屋台、自転車修理、靴磨き、人力車引き、廃品回収等の仕事に従事している者を指している。これらは自営業に従事している者だけでなく、家事労働者や零細な家内工業で働いている者も含まれている。工業化が進むにつれて地方から都市に流入する者がフォーマルセクターに従事するチャンスがなく、生活のために元手が少なくても働ける自営業に従事して、その日暮らし

で生きており、スラムで暮らす貧困層を形成してきた。

アジア経済は21世紀に入って、アジア通貨危機やコロナ期を除いて、比較的高い経済成長率を示してきた。おおむね年5～8%の経済成長率を誇ってきた。しかし、その後のILOの統計によっても、インフォーマルセクター従事者の割合に大きな変化はなく、東南アジアの国々ではシンガポールを除いて、インフォーマルセクター従事者は表1のように雇用全体の6割から8割もの割合を占めている。経済成長を遂げてもインフォーマルセクターを下げることができていないことを示している。

表1 インフォーマルセクター従事者の割合

国	インフォーマルセクターの割合	統計年度
インドネシア	81.2	2023
ベトナム	67.5	2023
ラオス	90.5	2022
東チモール	80.6	2021
ミャンマー	81.0	2020
カンボジア	89.5	2019
タイ	65.0	2018

(出典：ILOSTAT, Statistics on informal sector, data-4RCA2(3)-Excel)

このインフォーマルセクターとフォーマルセクターにまたがる分野に新たに参入してきたのがギグワーカーである。ギグワーカーとはインターネット上のプラットフォームを利用して自分の裁量で働く場所や時間を決めて仕事を請け負う労働者であり、若者が多い。ギグワーカーの労働条件や

社会的保護が従来の労働法や社会保障法の枠組で対応できるのか、新法で対応するかの議論がおきている。2025年1月1日施行のシンガポールのプラットフォーム労働者法は東南アジアでこの問題に対応した最初の新法である³。これは労災補償と住宅手当や退職金給付を認めているが、ギグワ

3. Con Thien Seng and Angeline Woo, “The Platform Workers Act 2024 in Singapore: Pioneering Regulation for the Gig Economy”, <https://conbazul.com/the-platform-workers-act-2024-in-singapore-pioneering-regulation-for-the-gig-economy/>

一カーは中央積立基金への拠出が義務となる。今後、他の東南アジア諸国でも新法の制定が期待されている。

(b) 非正規労働者の視点からの分析

非正規労働者は正規労働者以外の雇用形態で働く者であるが、パートタイマー、請負労働者、派遣労働者を含み、多くの場合、雇用期間が設けられており、正規労働者より低い賃金しか払われていない。フォーマルセクターに従事している非正規労働者が想定されるが、インフォーマルセクターである零細小企業や家内工業にも非正規労働者がみられる。

フォーマルセクターでは技能の熟練度の高い基幹労働者を正規労働者として雇用の安定を保障するのに対して、単純労働には賃金の安い非正規労働者を雇用する戦略が採用されている⁴。非正規労働者は不景気になれば、真っ先に解雇されて、雇用量を調整する要員とされている。この非正規労働者は解雇されれば、農村に帰ったり、都市部でインフォーマルセクターに従事して生活している。経済のグローバル化が進み、国際競争が激しくなるにつれて、アジアでは安い労働力で先進国との競争に立ち向かわざるをえない。その結果、フォーマルセクターでも雇用の不安定な労働者が増加してきた。これがアジアに進出した日系企業のサプライチェーン上の問題を引き起こす要因となっている。

非正規労働者の中に外国人労働者や移民労働者が含まれている。東南アジアの中にも経済格差があって、経済発展の進んだ国に遅れた国から移動する労働者が増加している。その外国人労働者は

非正規労働者として働く場合が多い。東南アジアではタイ、シンガポール、マレーシアが外国人労働者を受け入れている。

マレーシアでは2023年9月30日段階での統計によると、バングラデシュから615,944人、インドネシアから444,741人、ネパールから337,237人、ミャンマーから141,873人が入国している。バングラデシュからはほとんどが男性で、製造業、建設業、サービス業等に従事している。外国人労働者の働き方に強制労働に該当するケースが多発して、マレーシア政府は「強制労働に関する国家計画2021—2025」を策定し、強制労働を撤廃することを目指している。その中で、日系企業を巻き込む紛争が発生した。

台湾系企業K社がマレーシアでプラスチック部品を生産し、マレーシアで操業する日系企業に納品していた。K社はバングラデシュからの労働者約250名を雇用していたが、2024年4月から賃金不払いとなった。それだけでなく、長時間労働、作業ミスへの過酷な罰金、劣悪な寮生活、パスポートの管理、ビザ延長手続のないまま違法に働かせる等々が見られ、強制労働を疑われる状況が発生した。人材派遣企業を通じた募集でバングラデシュからの労働者に手数料を支払わせ、その結果、バングラデシュ労働者は多額の借金を背負っていた。K社が責任を負うだけでなく、部品を発注している日系企業にもサプライチェーンの管理責任を求める動きが出てきた⁵。東南アジアの不安定就労者の問題は、ビジネスと人権に関する国連の指導原則によって、日系企業のサプライチェーン管理の在り方やその責任の取り方はどうするかの問題を突きつけている。

4. 香川孝三「非正規労働者の実態をふまえた問題提起」アジア法研究5号17—26頁、2011年

5. IndustriALL ed., “Forced Labour Allegations at Kawaguchi, Malaysia”

<https://www.industriall-union.org/forced-labour-allegations-at-kawaguchi-malaysia>

3. 結社の自由の問題

東南アジアでの結社の自由尊重の状況を見る資料としてITUC Global Rights Indexがある。これは団結権、団体交渉権、ストライキ権がどの程度尊重されているかを5段階で評価したものである。1段階がもっとも尊重され、数字が上がるほど尊重されない程度が上がっている。東南アジアをみると、2段階 (repeated violations of rights) がシンガポール、3段階 (regular violations

of rights) がなく、4段階 (systematic violation of right) がベトナム、5段階 (no guarantee of rights) がカンボジア、インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイである。5+段階 (no guarantee of rights due to the breakdown of the rule of law) がミャンマーである⁶。5段階の評価の国が多く、結社の自由を含む労働三権の遵守において問題を抱えている国が東南アジアに多いことを示している。ミャンマーは2021年クーデターによって国軍は命令によって民主派を支持している労働組合の活動を制限しており、もっとも深刻な問題を抱えている。

表2 結社の自由尊重の状況 (東南アジアと日本)

結社の自由の尊重度	国
1 段階	
2 段階	シンガポール、日本
3 段階	
4 段階	ベトナム
5 段階	カンボジア、インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ
5 + 段階	ミャンマー

※数字が上がるほど尊重されない程度が上がっていく。

(出典：ITUC Global Rights Index 2024 <https://ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en>)

組合の推定組織率を見てみよう。ILOの組合組織率の統計によると、組織率の高い順番からみると、ベトナム49.5% (2018年)、シンガポール22.2% (2019年)、インドネシア13% (2019年)、カンボジア9.6% (2012年)、フィリピン8.5% (2020年)、マレーシア5.3% (2010年)、タイ3.3% (2019年)の順になっている。ラオス、ミャンマー、ブルネイの数字は掲載されていない。ベトナム、シンガポールを除き、推定組織率が低い。ベトナムが高い数字になっているのは社会主

義国であることからきている。この推定組織率が低いことがITUC Global Rights Indexにおいて評価が低い要因の1つでもある。

結社の自由をみる場合、資本主義国と社会主義国を分けて分析みる必要がある。2つの政治体制の違いは結社の自由の扱いに相違を生み出す要因になっているからである。

(a) 社会主義国の場合

ベトナムとラオスが東南アジアにおける社会主

6. 香川孝三「アジアの結社の自由の問題点」日本労働法学会誌132号149-157頁、2019年

義国である。ともに一党独裁体制を敷いており、労働組合はその体制を維持するための組織として位置づけられている。したがって、労働組合は労働者の経済的利益を保護するという役割だけでなく、政治体制を維持するための組織でもある。

労働組合のうち企業単位に結成されるのが基礎組合（企業別組合）である。その基礎組合は上部団体として国家が認める全国組織に加入することを強制されている。ということは全国組織に加入しない基礎組合を結成することができない。もし、結成されれば違法な団体になる。これは組合を選択する自由がないことを意味し、結社の自由に違反することになる。

ベトナムはこの問題解決に乗り出した⁷。2019年改正の労働法典によって、上部団体としてベトナム労働総同盟に加入しなくてもいい独立組合の存在を認めた。2019年6月13日にはILO98号条約を批准し、さらにILO87号条約も批准する予定をたてた。しかし、独立組合は登録が義務づけられているが、その手続や要件を定める政令は公布されておらず、実際に結成された事例はない。ベトナムのこの動きは社会主義市場経済化を促進するためであったが、公安出身のベトナム共産党書記長が誕生してからは、むしろ揺り戻しがおこり、社会主義体制強化の動きがみられ、独立組合の動きはみられない。当然ILO87号条約の批准はされていない。

(b) 資本主義国の場合

マレーシアの1959年労働組合法、シンガポールの1959年労働組合法、フィリピンの1974年労働法典、タイの1975年労使関係法、カンボジアの2016年労働組合法、インドネシアの2000年労働組合法、ミャンマーの2013年労働組織法によって、労働組合の強制登録制度が採用されている。独立後の産業化政策である外資導入のために、権威主義的な独裁体制（開発独裁）を必要とし、そのために反政府運動をおこなう労働組合を抑制する手段として強制的登録制度が活用された。

マレーシアのマハティール元首相の「ルック・イースト政策」やシンガポールのリー・クアンユー元首相の「日本に学ぶ運動」が企業別組合の設立を推奨した。企業別組合は産業別組合と異なり、生産性向上に協力し、経済発展を支えてくれることを期待する政策であった。マレーシアは1989年改正の労働組合法で、企業を単位として組合の結成を認める規定を追加した⁸が、シンガポールはそれをしなかったが、徐々に企業別組合が結成されて、その数を増やしてきている⁹。フィリピン、タイ、インドネシアでも企業別組合が産業別組合との競合関係がある中で活動を続けている¹⁰。これは産業別組合との競合関係のない中で活動する日本の企業別組合とは異なっている。そこには企業別組合としての存在意義を問われ、その覚悟をもって活動している組合が存在している。

7. 香川孝三「ベトナムにおける団結権」労働法律旬報1977号4-5頁、2021年2月

8. 香川孝三「マレーシアにおける企業別組合」季刊労働法282号164-178頁、2023年

9. 香川孝三「シンガポールにおける企業別組合」商経学叢70巻2号79-91頁、2023年

10. 吉田美喜夫「タイにおける『企業別組合』の法認の歴史と法規制の仕組み」季刊労働法285号172-181頁、2024年、イク・ファリーダ、鬼正一「インドネシアにおける企業別組合の実態」季刊労働法283号145-153頁、2023年

定年引き上げと賃金水準

—厚生労働省「賃金構造基本統計調査」など—

高年齢者雇用安定法は65歳までの雇用確保措置の実施を義務づけているが、経過措置として、義務化前の2012年までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められてきた。しかし、この経過措置は2025年3月31日をもって終了するため、2025年4月1日以降は雇用確保措置の完全実施が求められることになる。本稿では、企業における雇用確保措置の導入状況、また、増加傾向にある定年年齢引き上げ企業における賃金水準の現状について取り上げる。

1. 雇用確保措置の導入状況

企業には65歳までの雇用確保措置として、「定年制の廃止」、「65歳までの定年の引き上げ」、「希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入」のいずれかを導入することが求められている。雇用確保措置の導入状況に関しては厚生労働省が毎年「高年齢者雇用状況等報告」を取りまとめている。

2024年調査（6月1日現在）について従業員31人以上の回答企業176,551社における導入状況をみると、確保措置「未実施」（59社、0.0％）は極めて少数であり、ほぼすべての企業で雇用確保措置が実施されている（第1表、第2表）¹。

第1表 高年齢者雇用確保措置の実施有無と措置内容（企業数）

	定年制の廃止	定年の引き上げ	（定年年齢）			企業*65歳以上定年	継続雇用	実施済企業	未実施企業	回答企業数
			65歳	66歳	70歳以上					
			69歳							
規模31人以上計	5,344	48,348	42,775	1,878	3,695	53,692	122,800	176,492	59	176,551
企業規模										
31～300人	5,226	44,960	39,558	1,829	3,573	50,186	109,246	159,432	59	159,491
301人以上	118	3,388	3,217	49	122	3,506	13,554	17,060	0	17,060

厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」の公表データより作成（第2表、第1図、第2図も同様）

1. 「高年齢者雇用状況等報告」は従業員21人以上の企業が対象である。ただし、2020年までは従業員31人以上の企業が対象であった。本稿では時系列の推移もとりあげるため、従業員31人以上の結果を取り上げる。

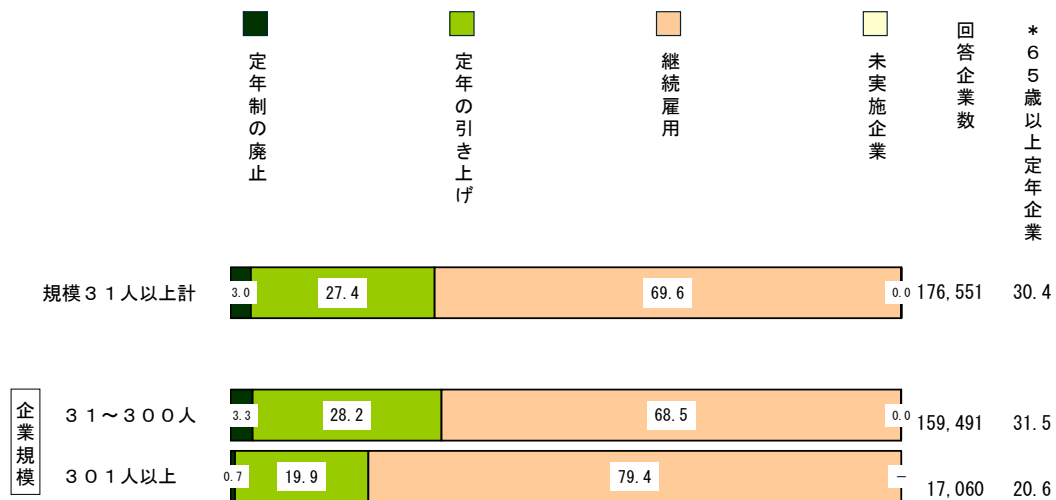
第2表 高年齢者雇用確保措置の実施有無と措置内容（回答企業数に占める比率）

	定年制の廃止	定年の引き上げ	（定年年齢）			企業 * 65歳以上定年	継続雇用	65歳までの雇用確保の実施済企業	未実施企業	回答企業数
			65歳	66歳 69歳	70歳以上					
			規模31人以上計	3.0	27.4					
企業規模										
31~300人	3.3	28.2	24.8	1.1	2.2	31.5	68.5	100.0	0.0	159,491
301人以上	0.7	19.9	18.9	0.3	0.7	20.6	79.4	100.0	0.0	17,060

雇用確保措置「実施済」企業の措置内容については、「継続雇用」（122,800社、69.6%）が多数であり、「定年の引き上げ」（48,348社、27.4%）は一部である。また、「定年制の廃止」（5,344社、3.0%）はかなり少ない。「高年齢者雇用状況等報告」では「定年の引き上げ」と「定年制の廃止」をあわせたものを<65歳以上定年企業>としているが、これは53,692社、30.4%である。

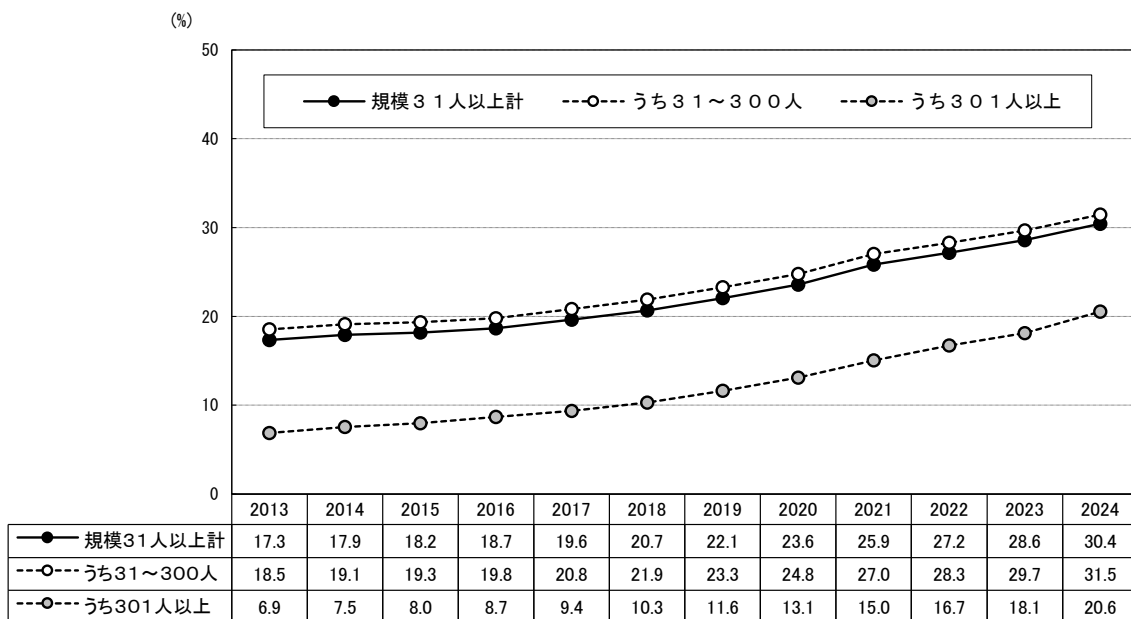
ただ、措置内容は企業規模による違いがあり、<65歳以上定年企業>は企業規模31~300人で31.5%であるのに対し、301人以上では20.6%である。規模の小さい企業のほうが<65歳以上定年企業>への移行が進んでいる（第1図）。

第1図 高年齢者雇用確保措置の実施有無と措置内容（回答企業数に占める比率）



現状では<65歳以上定年企業>は一部にとどまる。しかし、雇用確保措置の導入が義務化された2013年には17.3%しかなかったものが、この10年あまりで13ポイント増えている。企業規模301人以上をみても、2013年には6.9%でしかなかったものが14ポイント増えている。最近をみても<60歳以上定年企業>の増加傾向が続いており、継続雇用から定年引き上げへの移行が進んでいる（第2図）。

第2図 60歳以上定年企業の比率（「定年制の廃止」＋「定年65歳以上」）



2. 60代前半の賃金水準

<60歳以上定年企業>が増加傾向にあるが定年引き上げ後の賃金水準はどのようなものになっているのだろうか。厚生労働省の賃金構造基本統計調査（2023年6月分調査、以下、賃金センサスと表記）の結果をみてみよう

賃金センサスで代表的な集計区分とされているのは一般労働者である。一般労働者とは常用労働者から短時間労働者を除いたものであり、ここには正社員・正職員以外の契約社員や60歳超については短時間以外の継続雇用労働者も含まれる。ここでは定年引き上げ後の賃金水準を検討するので正社員・正職員の結果を確認する。正社員・正職員の所定内給与額は、55～59歳が404.8千円、60～64歳が349.3千円であり、60～64歳は55～59歳の86.3%の水準となっている。55～59歳と比べて1割強少ない水準である（第3表）。

60～64歳の所定内給与額が55～59歳に比べて落ち込む要因の1つには役職者の減少がある。賃金センサスでは役職者・非役職者に向けた集計も公表されている（ただし、雇用期間の定めなしの労働者を対象としたものであり、正社員・正職員以外も含まれる）。非役職者の所定内給与額は55～59歳が325.8千円、60～64歳が295.1千円であり、60～64歳は55～59歳の90.6%の水準となっている。非役職者に限定すれば60～64歳の所定内給与額は55～59歳の概ね1割減の金額である。

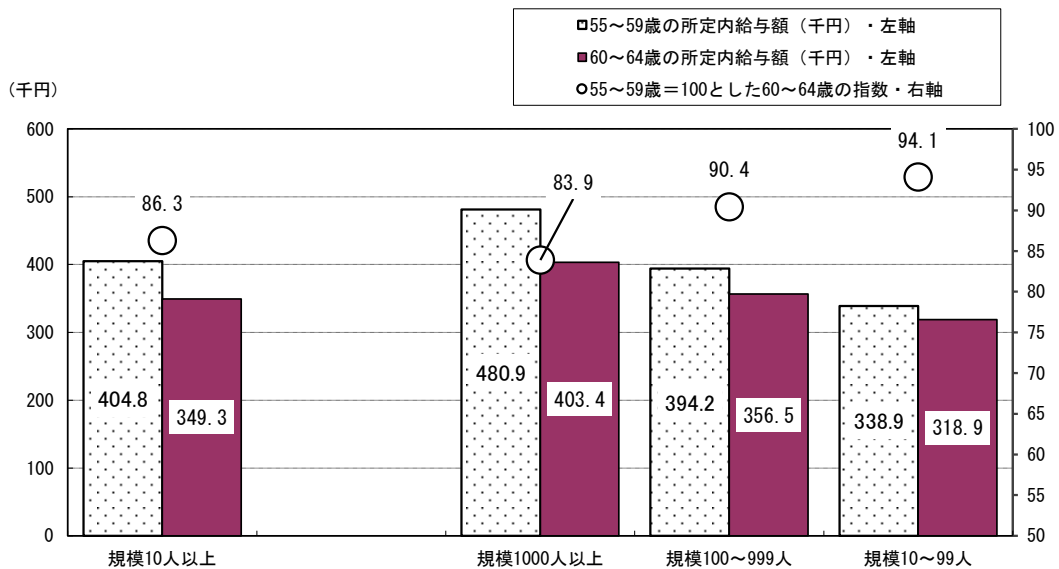
このような60～64歳の賃金水準であるが企業規模による違いがある。60～64歳の正社員・正職員の所定内給与額を企業規模別にみると、規模1,000人以上が403.4千円（55～59歳の83.9%）、100～999人が356.5千円（同90.4%）、10～99人が318.9千円（同94.1%）となっている。企業規模が大きいほど所定内給与額の絶対額は大きい、一方で、55～59歳の所定給与額と比べた下げ幅が大きい。非役職者の所定内給与額をみても同様の傾向がみられる。60歳を境とした賃金水準の低下は、主として、企業規模1,000人以上の企業で働く労働者にみられるものである（第3図）。

第3表 賃金構造基本統計調査における55～59歳、60～64歳の所定内給与額

	所定内給与額（平均・千円）		（指数）	労働者数（十人）		
	55～59歳	60～64歳	55～59歳=100 とした60～64歳	55～59歳	60～64歳	
規模10人以上	一般労働者	376.4	305.9	81.3	313400	209813
	正社員・正職員	404.8	349.3	86.3	264890	111231
	正社員・正職員以外	221.7	256.9	115.9	48510	98582
	非役職（雇用期間の定めなし）	325.8	295.1	90.6	179643	82187
規模1000人以上	一般労働者	429.3	313.8	73.1	108457	64082
	正社員・正職員	480.9	403.4	83.9	86698	24165
	正社員・正職員以外	223.8	259.5	116.0	21760	39916
	非役職（雇用期間の定めなし）	376.8	327.4	86.9	58715	19564
規模100～999人	一般労働者	367.5	305.9	83.2	110071	74990
	正社員・正職員	394.2	356.5	90.4	93056	35523
	正社員・正職員以外	221.7	260.3	117.4	17016	39466
	非役職（雇用期間の定めなし）	315.4	301.8	95.7	61314	25306
規模10～99人	一般労働者	326.4	298.8	91.5	94871	70741
	正社員・正職員	338.9	318.9	94.1	85137	51542
	正社員・正職員以外	216.9	244.6	112.8	9734	19199
	非役職（雇用期間の定めなし）	286.1	273.7	95.7	59614	37318

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の公表データより作成（第3図、第4表も同様）

第3図 賃金構造基本統計調査における55～59歳、60～64歳の所定内給与額（正社員・正職員）



3. 賃金水準を把握するうえでの課題

企業規模により所定内給与額に違いがあるために企業規模10人以上全体における集計については留意すべきところがある。1. 雇用確保措置の導入状況で取り上げているように<65歳以上定年企業>への移行には企業規模による違いがあり、規模の小さい企業ほど<65歳以上定年企業>が多いが、このことは賃金センサスの集計にも表れている。正社員・正職員のうち企業規模10～99人の労働者が占める比率は、55～59歳では32.1%であるのに対し60～64歳では46.3%である。60～64歳では55～59歳と比べて規模の小さい企業で働く労働者のウェイトが高くなるのである。そのため、正社員・正職員の企業規模10人以上全体の集計では60～64歳の所定内給与額が低くなりやすい（第4表）。

60～64歳が55～59歳と同じ企業規模の構成であったとして所定内給与額を計算すると359.8千円となり、実際の集計値（349.3千円）よりも10.5千円高くなる。55～59歳と比べた比率も86.3%から88.9%に上昇する。

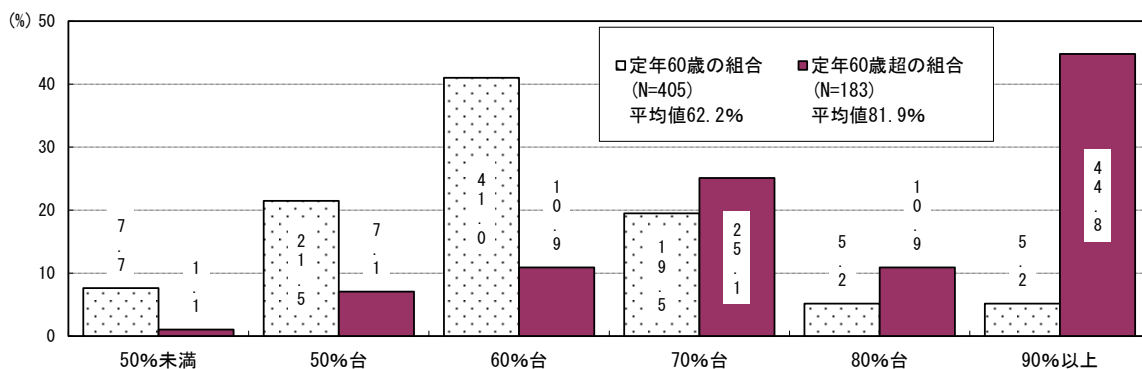
第4表 賃金構造基本統計調査における企業規模構成と規模をそろえた場合の所定内給与額（正社員・正職員）

	企業規模構成 (%)			所定内給与額 (千円)	
	1000人以上	100～999人	10～99人	所定内給与額	企業規模構成を55～59歳にそろえた場合の所定内給与額 (計算値)
55～59歳	32.7	35.1	32.1	404.8	-
60～64歳	21.7	31.9	46.3	349.3	359.8
55～59歳=100とした60～64歳の所定内給与額→				86.3	88.9

規模1,000人以上での賃金水準の低下が大きいことについても注意深く検討する必要がある。連合の労働条件調査では加盟する労働組合を対象に、60歳超の賃金水準の60歳までに対する比率を設問している。定年60歳超となっている企業における平均は81.9%であるが、分布をみると、90%以上（44.8%）が最も多く、これに続くのは70%台（25.1%）である。<65歳以上定年企業>は増加しているが、その賃金水準のあり方については55～59歳との連続性を重視したものとするのか、それともこれまでの継続雇用制度における賃金水準との連続性を重視したものとするのか、考え方に分離がみられ、平均の81.9%はこの両方を足して割ったものとなっている（第4図）。

連合の集計は企業規模1,000人以上の労働組合による回答が53.5%を占めており、どちらかといえば大企業の現状を反映したものである。賃金センサスにおける“規模1,000人以上における60～64歳の所定内給与額は55～59歳の83.9%”という結果についてもさらなる検証が必要だろう。

第4図 連合の労働条件調査における60歳超の賃金水準：月例賃金の60歳までに対する比率（登録組合）



連合政策資料No. 270 「労働条件調査」 43ページ第3～5図を元に作成

大学生の就職活動状況とキャリアを巡る課題

法政大学キャリアデザイン学部

法政大学大学院地域創造インスティテュート教授

法政大学キャリアセンター長

うめざき
梅崎おさむ
修 氏

はじめに簡単に自己紹介をさせていただきます。わたしは現在、法政大学のキャリアデザイン学部
に所属しております、2024年度からは大学の
キャリアセンター長も担っております。昔の就職部
を現在はキャリアセンターと呼んでいます。キャ
リアセンターの役割としては、学生の就職支援を
行うことはもちろん、大学1年生の段階からのキャ
リア教育も実施しています。以前であれば学生
が希望する就職先は、「社会的な承認を得られる
企業」、「一番人気の企業」など非常にはっきりし
ていて、大学の支援も簡単でした。しかし、今は
職業意識、就業意識は大学生のなかでもばらけて
いまして、ちゃんとキャリアについて考えてもら
うことが必要になっています。

また、私は、大学院キャリアデザイン研究科と
いうところで授業、演習をもっていました。配
置転換となりまして、学部はキャリアデザイン学
部ですが、「地域のこともやっているから」と来
年4月から地域創造インスティテュートという
ところでゼミを持つことになっています。普通に聞
いたら、「何をやっている人？」となりますが、
労使関係のことをやりながら、キャリア教育のこ
とをやりながら、地域のこともやるという人間と
いう（笑）。ただ、労使関係の研究をしているこ
とは変わりません。経営側の言葉でいえばHRM、
つまり人的資源管理の研究に取り組んでいます。

キャリアデザイン学部に移ってからは、授業で
はビジネスキャリアのこと、普通にいえば労働経
済学を教えたりしていますが、学部の創設から、



今年で21年目になります。創設初期の頃、学部長
が文部科学省に「キャリアデザイン学部は日本で
先駆けて新しいキャリア教育を生み出すところ
である」ということを語り、さらに「そのプロ
グラムを評価できます。効果検証します」と言
って教育助成が認められるわけです。私は「若
手の梅崎君は、統計分析もやっているみたいだ
から、効果検証をお願いします」と言われるこ
とになり、こういったものを引き受けて、他律
的にだんだんとキャリア教育の研究も増えてき
ました。雇用の話ではあるのですが、教育効果
の検証、また、今日、紹介するような大学生
の学びとキャリア。また、就職関係については
データ分析になりますが、就職のマッチング、
うまくいっているかどうか、どのような学生
生活をおくったほうが良いのか、といったこ
とを分析することが多くなり、どんどん拡張
しています。また、変わったところでは、エ
ントリーシートの書き方本というものも書いて

ます¹。神山典士さんという大宅壮一賞をとったノンフィクション作家がいるのですが、ゼミに来てもらい、ライティング、つまり書く力を高めてもらう授業をしたのですが、その授業がそのまま本になりました。

就職を応援する、キャリア教育をするというのは、当然のことになってきています。ただ、複雑になってきた産業社会では大学生は悩んでしまうわけです。昔ほど単純ではありません。他の大学でもサポートをしていますが、私たちの学部の場合、就職活動をする事自体を研究しており、人びとのキャリアの選択を研究しながらサポートしています。キャリア教育をしながらキャリア教育を開発しなければキャリアデザイン学部になりません。プログラム開発をしながら、その分析をしています。

社会的活動としては、キャリアデザインプログラムアワードの活動に何年も携わっています。少し前まではインターンシップアワードとっていましたが、インターンシップのプログラムがどういったものなのか、ということも研究しています。また、リクルートワークスで「人事のアカデミア」²というものがあります。自己紹介の業績に文化的コンテンツを中心としたキャリア、働くということを大学生に向けて語りたい、という本もありますね。しかし、20代の人を含めて、「いまの会社で良いのかな」など迷っている人に向けて、いきなり「キャリアデザインの理論では～」と語っても刺さらないところがありますので、映画、小説、ドラマなどを使って語りかけるということをしています。決して、単なるオタクではありません。本当は単なるオタクだったのが、元々、好きでやっていたのですが、キャリアが語れるオタクになりました。

1. 大学生の就活の変化

(1) 長期化するシュウカツ

大学生の就職活動の変化ということでもあります。まずはこれをお話して、キャリア教育とはどのようなことをやっているのかお話ししていきます。労働組合の方々からすると、少し重なる部分はあっても、メインのテーマではないかもしれません。「知識があるよ」という方もいらっしゃると思いますが、私は、大学生には「お父さん、お母さんの話は聞いちゃダメだよ」と言っています。お父さん、お母さんの情報はとてつもなく古いです。最新情報をキャッチしなくてははいけません。就職活動に使えるナビサイトもインターネット上にたくさんあり、スケジュールも1年前とも違う、5年前になれば、だいぶ変わっているという状態です。企業でも人事の方であれば、最新情報を常にキャッチしていかないと人材獲得競争に負けてしまいますので、かなり苦労されていると思います。

変化について分かりやすくいえば、長期化しているということだと思います(第1表)。学生の目線で言うと、就職活動をする事自体がすごく長くなってきました。どこからが就職活動かと考えると、いろいろな定義がありますが、昔であれば、エントリーシートを書く、もしくはセミナーに参加するのが第一でした。10年ぐらい前ですと就職活動用のナビサイトのオープンが10月1日でした。3年生の10月1日を迎えると、学生は急にそそくさし始めて、エントリーを始めていました。しかし、今はナビサイトのオープンが3年生の3月1日になっています。一見すると就職活動は後ろ倒しになったように思えるのですが、その代わりとしてインターンシップがものすごい数に増えています。

1. 梅崎修、神山典士『人事担当者が本音で明かす! 受かるエントリーシート 落ちるエントリーシート』ポプラ社、2021年

2. リクルートワークス研究所「人事のアカデミア」
(<https://www.works-i.com/works/series/academia/index.html>)

第1表 長期化するシュウカツ

- インターンシップの前倒し（3年夏から本格化）、1年生からの長期インターンシップも。
- 希望企業のインターンシップに参加すると有利か？
→ YES ただし・・・
- そもそも希望業種に就職する学生は、以前行った調査では50%程度。

なぜ、長期化したのか（善意合成は何を生み出したか）

インターンシップというのは以前からあったもので、キャリア教育の1つ、つまり、直接的な職場体験によって職業観なり業界理解を深めるための教育としてのインターンシップがあります。しかし、同時にある種のマッチングシステムとしても結果的に機能してしまいます。3年生の夏にインターンシップへの参加はピークを迎えますが、インターンシップに申し込むときに倍率がうまれています。厳しくなっています。行きたいインターンシップに参加できるとは限らない。人気のインターンシップで「倍率50倍」とかになってしまうと、これ自体が就職活動のようなものになってきます。さらにいえば、インターンシップの期間が1週間あれば、企業の人事担当はその学生のことを1週間みているわけですから、その学生が良い学生かどうか分かってしまいます。インターンシップはもう就職活動に直結していると思います。夏のインターンシップに参加する場合には、3年生の6月頃からエントリーをすることになります。昔は10月1日ですから、今の就活が始まる時期は約4か月前倒しになっているということです。さらに申し上げますと、「長期インターンシップに行った方がいいよ」というような話になってくると、1年生の時からインターンシップに行くようなことになります。採用面接のときにはガクチカといって、「学生時代に一番力を入れたことはなんですか」という質問があるのですが、「一番頑張ったのは就活とインターンシップです」というようなことになってしまうかもしれません。

ただ、就職活動の開始時期を前倒ししても、そもそも学生は希望の業界、希望の会社に行けるとは限りません。以前、調べたところでは、希望していた業界に就職している学生は50%くらいです。1年生に希望の業界を聞くとやはりマスコミで、1年生の9月くらいになると広告があがってきます。ようやく“おしゃれな業界”があることに気づき始めるのですが、ただ、これらの業界はそれほど雇用を吸収するわけではありません。そもそも今の2年生ぐらいの学生は、それまでの生育環境、つまり育ってきた環境のなかで、本当の職業というものに接する機会があるものでしょうか。

今の世の中では、小学校、中学校、高校でもキャリア教育が積極的に取り入れられています。小学生ぐらいでも、職場体験をしてみたり、職場に取材に行ったりということをしています。ただ、変な言い方になりますが、キャリア教育がなかった昔の方がキャリア教育はありました。キャリア教育と名付けられていないキャリア教育です。昔は自営業が多く、職と住が近接していました。しかし、ここ10年、20年の長期トレンドでみると自営業は劇的に減少し、住むところと働くところとに距離ができてきました。働いている人を身近に見る機会が少なくなっています。そのため、中学、高校、大学と過ごし、20歳くらいになってから「君が本当にやりたい仕事は何か？」と聞かれても困ってしまうのです。学校での学業に関しては知識であり、どんどん覚えていけば良いです。しかし、キャリア教育というのは、感覚とか態度、

価値観の醸成というもので、頭で分かったから変わるものではありません。昔のように、お父さん、お母さん、もしくは、おじいちゃん、おばあちゃんが近くで働いている子と比べると、「お父さんはどこで働いているんですか」と聞かれても「丸の内」、「何の働き方をしているんですか」と聞かれても「分かりません」となります。働いている人との距離ができていない人たちに「職業の選択ができるのか」という問題がでてきています。ある意味、知識で処理をすることになるので、テレビなどのマスコミで流れてくるものに、ぱっとした憧れのようなものはもつかもせませんが、「辛いけれど、この仕事をやってみようかな」という気持ちというのが育ちにくいのです。「あれもいい、これもいい」というふうになります。端的に言えば気分、毎日、変わるようなものです。

「お父さんが仕事をしていたのに憧れて」、「病気になったときに看護師さんに助けてもらい、医学っていいな、看護師っていいなと思った」といったような本人の態度、価値観に刺さるものではなく、コロコロ変わってしまいます。コロコロ変わってしまうけれども、就職活動が早期化、長期化しているのです。

(2) 早期化・長期化とルール化の繰り返し（歴史）

就職活動の早期化・長期化がなぜ起こったのか、ということを見ていくと、ここには長い歴史があります（第2表）。ようするにいたちごっこです。企業は優秀な人材を早めに欲しい。「10月からね」、「3月からね」と経団連が旗を振っても、みんなこっそり動いてしまいます。学生も早く動いた方が有利と考えれば早く就職活動を始めます。「早くなりすぎだ」と後ろ倒しをしても、また早くなってしまいます。ずっとこの繰り返しでした。ここ数年は、「インターンシップは就職活動ではない」と考えれば後ろ倒しになっているといえますが、「インターンシップも就職活動」と考えると早期化が進んでいるということになります。

昔から青田買いと言われてきましたが、経団連、当時は日経連になりますが、協定を作ったのに企業が守らないので「野放し宣言」をしたり、しかし、また、就職協定が必要だという話になって、また、廃止だ、というようなことを企業側は延々とやってきました。1997年には経団連が「新規学卒者の採用選考に関する倫理憲章」を作り、「正式な内定日は卒業年の10月1日以降とする」ことが定められました。ここから10月1日というのが長く続きました。ナビサイトが就職活動のプラットフォームになりますので、これより前に学生が就職活動を始めようとしても、会社と1対1で進めるようなゲリラ的な手法しかありませんでした。しかし、このとき大学側は「10月1日は早すぎる」と言っていました。確かにゼミなどで学生から「ちょっと休ませてください。セミナーがありますので」と言われると、「ふざけるな」と思います。しかし、どうしても行きたい企業のセミナーであれば「やめろ」とは10月1日を過ぎると言えないです。それでも「3年生の秋は重要じゃないか」という議論もあり、皆さんも記憶にあるかもしれませんが、2016年にナビサイトのオープンを3年生の3月1日から、選考開始を4年生の8月1日にしてください、となりました。しかし、1年目で崩壊しました。8月1日に選考を開始して、10月1日の内定式に間に合うわけがありません。そもそも、なぜ8月1日にしたかといえば、大学が夏休みだからです。しかし、選考開始から面接を3回実施するのであれば、絶対に10月1日には間に合いません。2017年卒からは、採用選考の開始が6月1日に変更されました。

また、民間企業はこのルールに従わなければいけないわけでもありません。結局、3月1日にナビサイトがオープンしますが、学生はもっと早くに企業のことを知りたいものですから、就活時期の後ろ倒しによってインターンシップに参加する学生が急増することになりました。3年時の夏のインターンシップは長期のものがあり、以前であ

れば就職のセミナーが実施されていた3年生の12月から2月になるとワンデーインターンシップ、極端なものでは半デーインターンシップというものが開かれるようになりました。半デーというのは3時間程度のインターンシップで、これは単なる会社説明会のようなものじゃないかと思います。従来の会社説明会の名前がインターンシップに変わっているというのが現状だと思います。

このような状況ですが悪人はいません。企業も学生に説明したい、インターンシップを良いもの

にしたいと考えていると思います。ただ、就職活動は長期にわたるものになりました。法政大学のキャリアデザイン学部の場合ですが、従来、ゼミの始まりは3年生の4月からとじていましたが、就職活動が始まってしまいますので、2年生の9月からに前倒しました。そして、3年生の夏にインターンシップ、業界分析をして、3年生の冬に短期インターンシップに参加して、その後、エントリーシートを出して、というように長丁場なものになっています。

第2表 就活の早期化・長期化とルール化の繰り返し（歴史）

- ・文部省（現・文部科学省は1953年に教育・財界関係者を集めて就職懇親会を開いて、採用選考の推薦開始を卒業年度の10月1日以降とする」という「就職協定」を決めた。⇒「青田買い」
- ・日経連は、1962年に「守れない協定を維持することは、業界の良心が許さない」といういわゆる「野放し宣言」（就職協定から離脱）。就職協定は大学側だけの申し合わせになる。
- ・1971年には、あまりの早期化に日経連も就職協定に復帰するが、その後も協定は機能しない。
- ・1996年に就職協定は廃止。
- ・1997年に経団連は「新規学卒者の採用選考に関する倫理憲章」を策定し、「正式な内定日は卒業年の10月1日以降とする」と決めた。しかし、それでも採用活動の早期化を止めることはできなかった。
2003年には現状を踏まえて「倫理憲章」の改定を行い、「卒業年度になる4月1日以前の選考は行ってはならない」としたが、前倒しに歯止めがかからない。
- ・政府の意図もあり、2013年卒の採用から広報活動の開始、就職サイトを3年次の12月からに後ろ倒しにした。⇒一定程度の効果あり。
- ・2016年卒から3年次の3月1日から広報開始、8月1日を選考開始
⇒大失敗※10月1日の内定式まで間に合うはずがない。
- ・2017年卒に対しては、3月1日から広報開始、6月1日から選考開始に変更。
⇒3年の夏からインターンシップの急増。

(3) インターンシップと合成の誤謬

インターンシップに関しては「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（三省合意）があり、インターンシップ業界、就活業界に影響を与えています。経済産業省、厚生労働省、文部科学省が合意してできたものです。就職活動の後ろ倒しによってインターンシップが増えましたが、インターンシップではないインターンシップがあるのではないかと、という議論になりました。短期インターンシップはインターンシップと言うな、ということになったのです。インターンシップには就業体験が必須となりました。最短でも5日間が必要であり、プロフェッショナル、高度専門型では2週間、つまり10日間が必要となりました。

私もそうですが、皆さんは大学生のときはぼーっと楽しんでいませんでしたか。2週間もインターンシップに参加したら、それは大学に通っているときよりもきついです。インターンシップに2つ参加したら2週間で4週間になります。既に大学生の夏休みではありません。それであれば、まだ具体的な計画がない学生さんは、ワンデーのインターンシップ（つまり、キャリアデザイン・プログラム）でも良いじゃないかと私は思います。

短期でも良いですが、短期はインターンシップと呼ぶことができないのでキャリア教育といっています。学生はすべてインターンシップといっていますので、言葉にズレがあります。さらに就業体験型のインターンシップの場合には、企業は入手した情報を採用活動に用いても良いことになっています。そのために学生は就業体験型のインターンシップに参加しないわけにはいかなくなっています。学生は行きたい会社があれば、情報を使われるわけですから行きます。

インターンシップは狭義でいえば就業体験があるものです。しかし、私は就業体験がないインターンシップもありだと思えます。就業体験をしやすすい業界としにくい業界があります。金融・保険

のような業界では「ちょっと間違えてしまいました」といったことはできません。こういったものをすべてひっくるめてキャリア教育といえますが、混乱しているところもあると思います。

三省合意ができてから1年と少ししか経っていませんので、これからどうなるのかは分かりません。これをコントロールすることも難しいです。

「このようにやりなさい」といっても、経団連にそれをする力があるのか私もわかりません。経団連に入っていない企業もあります。合成の誤謬のようなところがあり、個々の企業が選択していった結果、就職活動の時期が早くなったり、遅くなったり、また、過剰になったりということが起こります。

私の実感、また、データからいっても、夏のインターンシップは10年前と比べてかなり充実してきています。ここが悩ましいところです。企業も採用に直結するので内容を競いあっています。学生からみても1対1のフィードバックを得られるところと、得られないところがあれば、得られるところにしか行きたくないです。そのため、企業は「人事部以外の従業員の皆さま、仕事が大変ですけど頑張ってください。インターンシップでは必ずフィードバックのメモを書いてください」と働きかけています。そのため、内容はすごく全部良くなってきていると思います。ただ、全部あわせるとすごく忙しくなっている。これを選択肢過剰問題といいますが、このような問題が起こったときに、どうしましょうか、という事態になっています。一キャリアセンター長からすると、学部でもインターンシップを実施していますので、教育としてもインターンシップはできるだけ良いものにしたいです。ただ、全体で問題になっていることと、個々のインターンシップをできるだけ改善するということが混在した状況になっています。

2. キャリア教育の効果測定尺度

このような現状を理解いただいたうえで、就職支援、キャリア教育支援といったもので、どのような効果測定が行われているのか、という話に入っていきたいと思います。

(1) 効果測定とは？

私が研究として行っているのはキャリア教育の効果測定です。私もキャリア教育科目を担当しています。また、実務経験のある方が兼任講師として科目を担当することもあります。このキャリア教育でどのようなプログラムに効果があるのか評価することは難しいことです。先週末にキャリアデザイン学会がありまして、実務家の方が8割くらいを占めますが、そのような方が自分で開発したプログラムを発表したりします。ただ、難しいことは、私もそうであるのですが、自分で開発したプログラムは良いに決まっているのです。例えば、学校の授業であれば、教室の前のほうに座っている学生2人が「すごく良かったです」と言い、他の全員がシーンとしていても、全員が評価したことにできるのです。サンプルバイアスがすごくかかるのです。もう少し説明すると、例えば、インターンシップ系の授業を受講した学生の就職活動の結果が仮に良かったとします。キャリア教育を受けたから就職活動の結果が良かったといえるのでしょうか。キャリア教育の選択授業を受講す

るような学生は元々キャリア意識、もしくはキャリア成熟度というのが高いということもあり得ます。元々意識の高い学生を集めていけば、それは教育の効果ではなく、セレクション効果でしかありません。そのように考えると、キャリア教育のプログラムがその後のキャリア全体に対してどのくらい効果をあげたか把握するのは、結構、難しいことです。そのため、いろいろと工夫しながら測定していくこととなります。自分自身も担当教員による主観は結構怪しいと思っています。

この問題についてキャリアデザイン学ではどのようなことを考えるか、ということですが、それはアウトカム、結果指標を見ていくこととなりますが、大学人は学生が卒業すると見えなくなりますので、大学4年生で就職活動を終えたときに、「就職活動に満足していますか」、「どのような企業に行けましたか」ということしか分かりません。これは出発点のキャリアで、人生のキャリアからすると、1つの決断、選択です。これは、外的キャリアと内的キャリアとを分けることができますが、内的も、外的も充実していたほうが良いです。外的キャリアというのは、企業が安定していそう、初任給が良いといったことです。内定の数も外的キャリアの結果指標となります。内的キャリアというのは、就職先に満足できているのかといったことを4年生の後期に調べていくこととなります(第3表)。

第3表 効果測定における結果指標

	外的キャリア	内的キャリア
①就職活動結果	内定の有無、内定数、内定までの速度 内定先の企業規模 初任給	内定先満足度 就職活動満足度
②初期キャリア	離職(2年後、3年後)	仕事先満足度や幸福度など
③生涯キャリア	生涯所得 昇進 転職など	仕事満足度や幸福度など

あとは卒業後のことで、キャリアデザイン学からすると重要なことですが、測定が非常に難しいです。卒業した後にデータを追えなくなりますし、また、50代の人に「あなたの就職活動はどうでしたか」と振り返って聞くこともできるかもしれませんが、覚えていなかったりします。実現可能な測定方法の1つがパネルデータを活用したのになります。インターネットのリサーチ会社に登録している大学3年生、4年生にアンケートをとって、1年後、2年後にもう一度答えてもらうというものです。ただ、パネルデータでも1年目で3分の1くらいの回答者がいなくなり、回答者はだんだんと少なくなっていきます。卒業後の状態を2時点、3時点で調査することは非常に大変です。ただ、七五三という言葉がありますが、大学生の場合、卒業後3年目で3割くらいが最初の会社を離職します。その早期離職も積極的な離職、つまり次にやりたいことがみつかった、などであれば良いのですが、組織社会化といいますが、うまくその会社に馴染めなかった、就職活動のときはあまり考えずに周りに流されてしまって業界を選んではしまったけど、入ってみたら思っていたものと違っていたという人もいます。生涯キャリアは現状では同窓会などの名簿を使って、40代の人、50代の人に「10年前はどうでしたか」と聞くしかないのです。聞きたいことですが、難しいことです。

(2) 意識を測定するための調査手法

私たちが取り組んだ研究について、皆さんの参考にもなるとお思いますので調査手法について紹介したいと思います。1つはキャリアの意識です。大学生がキャリア教育を受けたときに、知識であればテストをすればいいです。しかし、調べるのは意識です。誤解してはいけないのは意見とは違います。態度や感じ方というものがあるって、青年心理学といわれますが、キャリアの発達段階で、小学生のとき、中高生のとき、大学生のときと、人間はそれぞれの発達段階のなかでいろいろなこ

とに触れあうことによって、仕事に関わることであれば、就業の意思、労働観というものを身に付けていきます。そのような就業の意思、労働観というのは聞き方が難しいです。例えば企業が行うモラルサーベイも、モチベーションというのは労働意欲のようなもので、意見ではなく、感じ方です。労働意欲調査であれば、だいたい10項目くらい質問を作って答えてもらい、合計点を出すようなやり方をします。政党支持や結婚の有無はワングエスチョンで設問できますが、態度というのは聞き方によって結果が変わってきます。そのため、似たような設問をたくさん聞き、合成した変数を作っていくことになります。ただ、ここが難しいのですが、「合成した変数を作りますので、今から200問に答えてください」と頼んでも、「そんなの答えられるか!」と言われる。質問はたくさんあった方が良いのですが、学生が答えるのは大抵は授業の前、もしくは後になりますので、そこで30分かかるとなると、非常に手間暇がかかってしまうことになります。

その尺度作りを私が他の若手の教員、外部の専門家と始めることになりました。独自開発テストを作り、大学生の学びとキャリアについて、入学から卒業までの縦断的な継続調査をしてきました。

(3) CAVTの完成(測定尺度の作成方法)

問題は何を測るべきかです。尺度については、皆さんは既存の尺度を使うことがあると思います。場合によってはお金を払わないと使えない尺度もあります。しかし、尺度をどのように作るのか、という話は聞いたことがないのではないのでしょうか。

測定尺度の作り方について具体的にご紹介したいと思います。都内私立大学1年生、348人、つまり法政大学のキャリアデザイン学部の学生ですが、この学生たちが入学したばかりの頃に、大学生活における目標、ライフスタイル、やりたいこ

となどについて、最大15個まで自由記述で記入してもらいました。これを全部読んで、分類していきます。質的な記述をキーワードで分析していくことを、テキスト分析、内容分析といいます。今はソフトウェアを使えば一気に処理することができます。ただ、340件くらいの記述であれば、個人で読んでいってもそれほど大変なことではありません。このキーワードが〇%、〇個あるというように分けていきます。キーワードを6項目に

分けるとすると、1年生ですから、生活についていえば、「サークル活動を頑張りたい」、「友達と頑張りたい」などが出てきます（第1図）。その6項目について、それぞれ15個ぐらいの設問を作ると、全部で90問の設問ができます。90問で6項目を測っていることになりますが、この段階では非常に質問の数が多いです。これは設問を思いつきで増やしているだけですから、この90をベースラインとして、数を絞っていきます。

第1図 自由記述の分類

全体件数		326				
○友達・友人	43	13.2%	⇒集約	○授業、勉強、単位	96	29.4%
○授業	40	12.3%		○サークル、アルバイト	55	16.9%
○サークル	27	8.3%		○友達、友人	48	14.7%
○勉強	22	6.7%		○自分	36	11.0%
○自分	17	5.2%		○生活	35	10.7%
○英語	16	4.9%		○英語、資格、将来	56	17.2%
○資格	14	4.3%				
○単位	11	3.4%				
○生活	11	3.4%				
○アルバイト	9	2.8%				
○将来	9	2.8%				
○部活	5	1.5%				
その他	102	31.3%				

テキスト分析をするための自由記述の調査は、調査の実施しやすさを考えて、自分たちの大学の1年生を対象にしました。しかし、同じ大学の同じ対象者のみで尺度を作り続けるのには限界があります。あまねく大学生に当てはまる尺度を作る必要がありましたので、当時、全国4年生調査というものを実施しました。1年生を対象に集めた目標、やりたいことについて、「〇〇は達成できたか」というような感じの質問を作り、全国の4年生に答えてもらいました。90問あるなかで、そのなかから就職活動と関連の薄い質問は除外して、関係がありそうな質問をピックアップしていくことになります。ピックアップしてきた設問を対象に、専門的なことになりますが、心理学でよく使われている因子分析を使います。たくさんの質問があったときに、例えば、これらの5個の質問は1つの因子というふうに固めることができます。

そして、因子とあまり関係のない質問はカットしていきます。質問はたくさん残りすぎるとオペレーション、つまり、「ちょっと答えてね」とお願いすることが難しくなります。しかし、質問を減らしすぎると測定の精度が悪くなります。精度を維持したまま、しかも1年生から使えるものを用意しまして、結果的に12問になりました。そして、12問にしたら、これが6問ずつに固まりました。これくらいが限界だと考えました。この質問だけであれば12問より多くても答えられるかもしれませんが、しかし、他にも、「勉強を頑張ったか」、「学業はどうだったか」、「サークルに入っていたか」、「行きたい業界は1年生のとき、2年生のときと変わってきたか」といったことも聞かなければいけません。これは1年生向けですので、ざくっとアクション、ビジョンという2つの要素を測っています。正確には職業意識ではありませんが、

キャリア・アクション・ビジョン・テスト（CAVT）と名付けることにしました（第2図、第4表）。

アクションというのは、まず「行動してみよう」という項目で6項目あります。ビジョンというのは、「将来のビジョン、展望を考えてみよう」というものです。1年生のキャリア教育を受けて「まず動いてみよう」というものが伸びているのか、「将来を展望しよう」というものが伸びているのか。2つの要素がともに点数が高くなると就

職の結果も良くなるのではないかと。全国4年生調査で就職活動での内定が多かった人、内定を得るのが早かった人は、現時点では、アクション得点もビジョン得点も高い。だから、就職活動の結果を上げていくためには、大学生活の初期の段階で、アクション得点とビジョン得点を上げておいたほうが効果があるのではないかと、というテストを開発しました。結構大変な作業を経て、ようやく使えるものになり、1年生に回答してもらうことになりました。

第2図 キャリア・アクション・ビジョン・テスト（CAVT）の12の設問

Action

学外の様々な活動に熱心に取り組む
 尊敬する人に会える場に積極的に参加する
 人生に役立つスキルを身につける
 様々な人に出会い人脈を広げる
 何ごとにも積極的に取り組む
 様々な視点から物事を見られる人間になる

Vision

将来のビジョンを明確にする
 将来の夢をはっきりさせ目標を立てる
 将来、具体的に何をやりたいかを見つける
 将来に備えて準備する
 将来のことを調べて考える
 自分が本当にやりたいことを見つける

第4表 CAVTのアクションとビジョンについて

- ・「アクション」は、将来に向けて、どのくらい熱心に積極的に行動を行っているかを測定する項目群。学外の活動やスキルの獲得、幅広い人脈の構築など、いろいろな活動を含む。
- ・「ビジョン」は、将来に向けたビジョンや夢、やりたいことなどを、どのくらい明確にしているか、また、それに向けて準備しているかを測定する項目群。

（4）CAVTの検証

① 大学での実習でキャリア意識は高まるか？

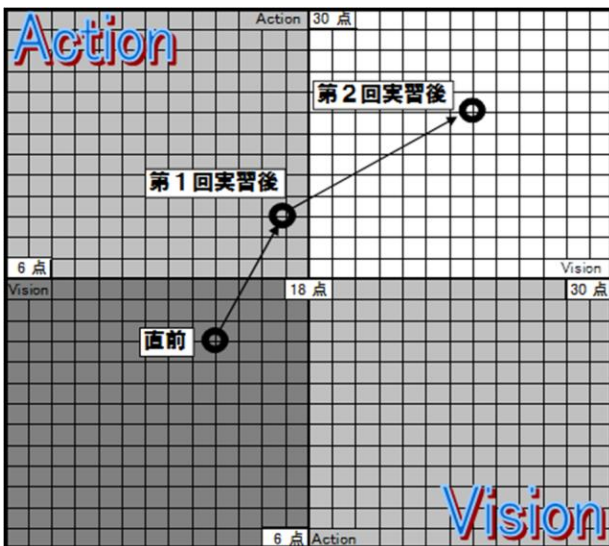
キャリア教育は大学でのキャリア教育実習なので、キャリア意識、ここではアクション・ビジョン得点ですが、これが高まるかどうか、と

ということになります。私たちの大学では、インターンシップ、つまり実習に行ったあと、レポートを書くことになっています。3回実習がある場合、それぞれの実習の事前事後で12問への回答から得点をとっていきます。図の例では、

最初はこのような状態であったものが、1回目の実習の後にはここまでいった、2回目の実習の後にはここまでいった、とプロットしていくことができます。学生によってはアクション得点だけ上がっていく、ビジョン得点だけ上がっていくことがあります。一番良いのは、両方が上がっていくことです。効果測定に関してはいろいろなやり方があると思うのですが、必ずキャリア教育の前後で測定しなければ意味がありません（第3図）。

よく企業の方から「研修の効果を測りたいです。開発してください」と頼まれるのですが、既に研修が始まっていると「手遅れです」と言うしかありません。効果を測定するには、事前事後で比べるか、統制群と実験群といわれていますが、教育を受けた人と受けない人を比べるしかありません。しかし、教育では受けなかった人がかわいそうです。そのため、普通は前後での測定でしかうまくいきません。

第3図 CAVTの測定方法



効果測定ではこの得点を見て、伸びている学生、伸びていない学生のことを把握できます。得点の平均も計算できますので、個々の学生は「平均に対して自分はどうかであったか」ということも知ることができます。

② キャリア意識が高いと就職結果は良いのか？

それでは「キャリア意識が高いと就職結果は良いのか？」ということのみていきます。私たちの大学での調査では学生が4年生になったときの就職結果がどうであったのか検証することができます。サンプルが同じ大学の同じ学部に限定されますが、成績、つまりGPAと紐付けできますので、成績をコントロールしてもキャリア教育の効果があるかどうか、学力とは関係なく、アクション得点、ビジョン得点が伸びたかどうかを検証できます。

また、先ほど紹介した全国調査では卒業後、1年目、2年目についても調査していますので、サンプルは減っていくのですが、両方回答した人を対象に分析することができます。ただ、全国調査では個々の成績はわかりません。通っていた大学によるコントロールはできますが、成績というものは主観的なものです。「あなたは優の数は何個ありましたか」と聞かれても覚えていません。記憶はアバウトなものなのです。

尺度のチェックでは、アクション得点とビジョン得点の両方が高いと、第一志望から内定をもらっている人が多い、外的なキャリアの点で成功しやすい、といったことを確認していきます。また、全国調査からは、アクション得点、ビジョン得点の両方が高い人が内定を早くにもらっているということも分かってきます。これまでこの尺度を使うことの確からしさを確認する作業を進めてきました。

③ キャリア意識が高いと離職しないのか？

「キャリア意識が高いと離職しないのか？」ということですが、これは先ほど取り上げた初期キャリアの問題です。キャリア教育によってアクション得点、ビジョン得点とも上がります。ただ、悩ましいのは全国調査の2年目のデータについて離職率との関係を見ると、ビジョン得点が高い人は離職しないのですが、アクション

得点が高い人は行動力があるので離職をしていく傾向がみられました（第5表）。やはりもう少し事前に志望する企業を選んだほうが良かった、ビジョンをしたほうが良かったのだと思います。アクション得点だけでは離職にプラスに影響を与えることになりませんので、アクション得点だけを高めるようなプログラムには問題があると言っています。両方の得点が適度に上がっていくのであれば良いのですが、「とにかく行動してみる」とだけ煽ってしまうキャリア教育プログラムは、内定の獲得にはプラスかもしれませんが、長期的にみると悪いことがあるかもしれません。

第5表 アクション得点・

ビジョン得点の離職への効果

説明変数	z値
男性	-.117
年齢	.075
難関大学	-.480 ***
学部	
(ベース:人文科学系)	
社会科学	-.031
理工農学	-.440 *
医歯薬	-.660 †
教育	.178
その他	.012
成績(優の割合)	.038
アクション	.041 †
ビジョン	-.051 **
サンプル数	448
χ^2 乗値	28.171
-2対数尤度	439.958
擬似決定係数	0.094

† $p < .10$ * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(5) 尺度の活用の拡がりと価値

自分たちで尺度を作って、自分たちのキャリア教育プログラムを評価してきました。しかし、尺度というものは言語や貨幣のようなものです。みんなが使ってくると価値が上がっていきます。自分のキャリア教育プログラムだけを検証するのであれば、外国で開発された尺度を買ってきて利用したほうが早いです。しかし、みんなが尺度を使うことで、異なるキャリア教育プログラムの比

較をすることもできます。

CAVTはキャリア教育学会などで発表をしても、最初は反応がなかったのですが、時間が経つと使われるようになってきました。やはり12問、設問数を最小にしたのが良かったのだと思います。論文検索するとCAVTを活用したものが出てきます。CAVTはフリーソフトにしていますので、どんどん使ってくれば良いと考えています。研究者は自己承認欲求で頑張っているところがあるわけですが、普通に考えれば利用してもらったほうが良いです。CAVTは大学生に向けて開発したもので、イメージ的には大学生の1年生に使い勝手が良く、場合によっては高校生にも使えるものです。

(6) 労働組合による尺度の活用

労働組合員に対してこのCAVTを使うことはあまりないと思いますが、教育文化協会が大学で実施している労働組合教育、出講講座について、その効果を測ることに使うこともできると思います。キャリア教育のことだけでしたら、産別組織が協力した事業の効果を測定することもできるかもしれません。ただ、労働組合が活用するには微妙なところもあります。労働争議の多発、解雇闘争を紹介する場合には、アクション得点が下がってしまうかもしれません。

また、労働組合が組合執行部に入ったばかりの役員を対象にCAVTを使うのは難しいように思います。CAVTを使い数字を出すことはできませんが、CAVTはすべての発達段階にあてはまる普遍的な尺度ではなく、厳密に言えば大学生向けに開発したものです。大人については大人向けに開発した尺度でないと難しいです。活用できる尺度をあげるとすれば、私が開発して2年ぐらい前に公開したチームコミュニケーションスキル尺度があります。これはある企業から依頼があって開発したのですが、CAVTと同じように、はじめにインタビュー調査をして、次に、全国の30代、

40代の人を対象にアンケートを実施しました。これはコミュニケーション能力、スキルが高い人を抽出するための尺度です。労働組合の役員でも「コミュニケーションスキル尺度が低い方はちょっと…」というところがあると思います。CAVTよりもこちらの尺度のほうが適していると思います。

尺度については尺度集というものがあまして、公的に使える尺度の辞典のようなものです。使い勝手の良いもの、フリーのものであれば皆さんも使うことができます。ただ、「自分たちの大学の学生にあった特別な尺度」、「IT業界に特化した新しいタイプのコミュニケーションスキルの尺度」となると自己開発するしかありません。労働組合もデータを1,000件くらい集めて、インタビュー調査をしていけば、ユニオンリーダー尺度のようなものを作ることができるかもしれません。ただ、対象を絞りすぎているので、尺度を作ったとしても、他の誰が使うのか、とも思ったりもします。皆さんはユーザー感覚で使えるものを見つけるといった感覚が良いのだと思います。

3. インターンシップの効果測定

(1) インターンシップ尺度の開発

インターンシップが増えてきました。インターンシップへの参加によってもCAVTのアクション得点、ビジョン得点は高まるのですが、ただ、インターンシップの効果を測りたい、職場体験によって変わったものをみたい、となってくると、アクション得点、ビジョン得点では抽象度が高すぎます。しかも、インターンシップは大学3年生、4年生という特定の対象に限られてきますので、インターンシップだけに特化した尺度を作ることができないかと検討することになりました。

CAVTと基本は同じことですが、まずは「学生のIS企業推薦調査（アワード）」というものを実施しました。ISとはインターンシップのことです。学生には、「インターンシップに参加し

て、自分のなかに生まれた変化をお書きください」と記述してもらい、この調査についてはサンプル数が多かったので、KH-Coderというテキスト分析のソフトウェアを使って分析しました。KH-Coderを使うと、どのような言葉が頻出語句なのか、また、言葉と言葉のつながりを知ることができます。

労働組合の皆さんは、自分の会社、自分の産別で集めた自由記述をどのように使っていますか。厳しい書込があったら「うわ」と思うくらいではないでしょうか。KH-Coderは以前はフリーソフトだったのですが、現在はサブスクのようなソフトになり買わなくてははいけません。KH-Coderをはじめはとっつきにくいかもしれませんが、そこまで統計学の知識は必要ありませんので、割とすぐに使することができます。大学生も卒論のために使うことがあります。

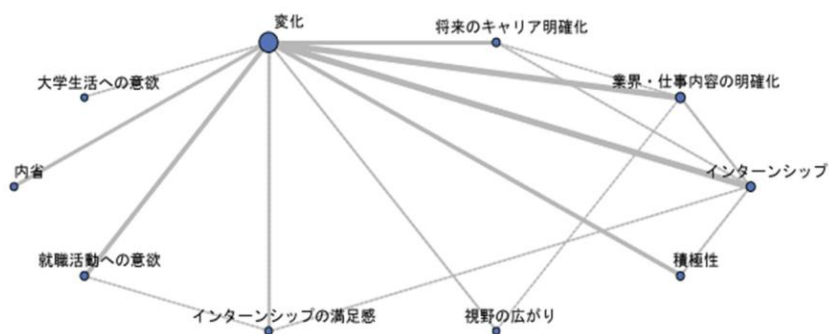
第4図は、共起ネットワークといってカテゴリーのつながりをみたものです。インターンシップがどのような言葉とセットで使われているか、ビジュアルで表現されています。記述から8つのカテゴリーが出てきますが、それを概念的に4つのカテゴリーに整理しました。これは言葉を覚えておけば良いと思いますが混合研究法というものです。アンケートのような数字で処理できるものは量的調査、インタビュー調査や自由記述のような数字で処理できないものは定性的、もしくは質的調査といいます。混合研究法というのはこれらをセットにしたものです。私たちは最初に定性的な自由記述を分析して、そのなかのワードから量的調査の質問を作りました。尺度開発は最初から量的調査はできませんので、はじめは定性的な言葉、数字にならないものを扱い、徐々に数字になるものへと圧縮していくというスタイルをとります。インターンシップの効果測定では、4つのカテゴリーごとに頻出語句をみて、原案として40の質問項目を作成し、これを4,000人の学生を対象としてウェブ調査をしました。この40問の回答についてCAVTと同様に因子分析をします。因子分析

を使うと質問の塊がみえてきて、5つの因子が出てきました。たくさんの質問がありますが、これらは5つの要因で全部説明できるというふうに解釈できるわけです。このような手法を探索的因子分析といいます。因子分析の結果、どこにも属さない質問を外して、もう一度、因子分析をかけるなどして、結果をみていきます。また、因子の数

も、5因子とすべきなのか、4因子とすべきなのかといったところは分析者の技の見せどころですが、私たちの場合は、こういう形での分け方が一番ではないかと考え、5つの因子とすることにしました。質問の数も、少し多いのですが、25問に絞ることにしました。

第4図 カテゴリー間のつながり

カテゴリー間のつながりを分析



(2) インターンシップの5つの効果

因子分析により出てきた因子の名付け方には分析者の解釈が入ることになりますが、私たちはこれを「①キャリアの焦点化」、「②キャリアの展望化」、「③人的ネットワークの認知」、「④就労意欲」、「⑤自己理解」としました。大学の3、4年生という職業に移行する直前期には、この5つの因子を伸ばしてあげる必要があるということです（第6表）。

第6表 インターンシップの測定尺度の5つの因子

- ①キャリアの焦点化
- ②キャリアの展望化
- ③人的ネットワークの認知
- ④就労意欲
- ⑤自己理解

① キャリアの焦点化

キャリアの焦点化というのは焦点、つまり、フォーカスが上がってくるということです。学生に話を聞くと、あれもやりたい、これもやりたい、と絞り切れていません。いろんな話を聞くと何でも面白くなるのです。しかし、私は「いつまで悩み続けるんですか。業界分析をするときに10業界をみていたら業界分析できませんよ」と言います。学生は最初は人気の企業に行きたがるのですが、インターンシップに参加すると、「いいなと思ったけど、ここはあわない」ということも分かってきます。職業体験、つまりインターンシップの良いところです。あわないことがわかってくるということは、絞れてくるということです。

② キャリアの展望化

インターンシップに参加すると展望が開けてくるということです。ただ、展望が開けてくると、焦点を絞っていくことは矛盾していませんか。絞ることができている学生は展望が開けていないのではないかと。展望が開けている学生は絞れていないのではないかと。ただ、因子分析によって2つの要素が出てくるということは、2つの得点が高い方が良いということです。いろいろな業界、企業があるとわかったうえで、私はこれだと選んでいるのが一番良いことです。「キャリアの焦点化」と「キャリアの展望化」は他のアンケート調査の尺度では取り上げられていない項目ですのでオリジナルのものです。これは何か普遍的に正しいことだと私は思っていて、焦点化と展望化は両立可能であると理解することができるのではないかと考えています。

③ 人的ネットワーク認知

残りの3つに因子については、私のオリジナルではなく、一般的なことだと思います。ただ、少しはオリジナリティーがあります。

就職活動やインターンシップの前段のときに認識するのは、人脈は端的に言えば操作可能なものということです。社会関係資本、ソーシャルキャピタルというふうに考えると、人脈を持つということは何か自分にとってメリットがあることだとおそらく気づきます。友達と一緒にいると楽しいというのは普通のコミュニケーションスキル、人脈ですが、あえて人脈というものを考えていくと、意図して作っていくものであることが分かってきます。例えば、就職活動では先輩を紹介してもらったり、業界で働いているOB、OGを訪問したりします。大学生は大人なのですが、まだまだ青年期で、人脈をなんとなく友達作りの延長線上で考えているところもあります。しかし、気があうから友達ではなく、極端に言えば、気があわなくても利用

できる人がいる、人脈とはそういうものだ、ということが分かってきます。人間関係は自然に振る舞っていればできるものではないということがインターンシップに参加することで分かってきます。厳しいことを言っている人であっても、「厳しいことを言ってくれる人は自分に必要なのだから付き合っておこう」と考えられるようになるとき、社会を意識することになります。それは仕事を意識するというだけでもないでしょうか。友達を作ることとは違った人脈作りを意識するということです。

④ 就労意欲

就労意欲は働くことに前向きになることです。ただ、インターンシップに参加して下がってしまうこともあります。

⑤ 自己理解

就職活動中の自己理解というのは少し特徴があります。いわゆる本当の意味での「自分とは何だろう」という思春期の子どもが考えるようなディオゲネスの樽、つまり樽の中にもって考えていくようなことをいっているわけではありません。他人からみたら自分はどうなんだろう。つまりダイヤモンドサイド、他人からみた自分を理解するということです。インターンシップに参加することで企業の人からアドバイスをもらいます。もしくは、「自分は論理的な思考力が結構高い」、「他の同級生よりもしゃべることができる」と思っている、インターンシップのグループディスカッションに参加してみるとしゃべれない、他人からみて「自分は役立つのか？」というようなことに気付くことを自己理解とよんでいます。もっといえば、市場価値のようなものを多少意識することが大事だということです。

インターンシップ体験の前後でこれらの得点を

測ることで効果を測定できます。このように1年生、2年生に対してはCAVTのアクション得点、ビジョン得点を使って、3年生にはこれらの得点に加えてインターンシップの測定尺度も用いることで、大学生のキャリアに関する意識の発達状態を捉えていくことが可能となります。

4. キャリア教育プログラムの開発

(1) チェックと開発

最後に私がどのような実践をしているのか、ということについて話をしようと思います。キャリア教育プログラムの開発のことになります。これまでPDCAサイクルのなかでチェックすることについて話をしてきました。先ほど紹介したCAVTは1年生を対象としたキャリアサポート実習の効果を測るために開発したものです。プログラム開発というのは、「いいプログラムを開発した」という自己満足で終えるのではなく、効果をチェックして、上がっていたら良いのですが、下がっていたら反省し、改良するということです。

CAVTにおけるアクション得点とビジョン得点、インターンシップ尺度におけるキャリア焦点化とキャリア展望化がありますが、それぞれ中央値で区切ると4つのカテゴリーができます。両方高くなった人、片方だけ高くなった人、両方とも伸びが悪かった人と区分けすることができます。

現在、研究しているもので、ある企業のプログラムについての効果測定の事例になりますが、30年ぐらい実施してきたプログラムについて、プログラムの前後でデータを取り、両方すごく伸びた人、片側だけ伸びた人、両方あまり伸びなかった人にグルーピングしました。そして、それぞれを対象にグループインタビューをすることで、なぜ伸びなかったのか、ということ調べていきます。アクションリサーチ的な進め方になりますが、インタビューをもとにプログラムを改良していくことができます。

大学生のキャリア教育プログラムも同様です。同じプログラムであっても、そのプログラムがジャストフィットするときもありますが、フィットしないこともあります。プログラムは同じですが、時期が早すぎたということもあります。理由を分析して、変えていく必要があります。

(2) 早期化への対応

大学業界にとっての一番の課題は冒頭にお話した早期化への対応のことです。難しい問題で、私たちはこれに対応したプログラム開発をしなくてはいけないと思っています。社会人の方からみると、大学生の1年生も4年生も同じようにみえると思います。しかし、私からみると、4年生、3年生、2年生、1年生は全く別のものです。人は10代から20代に発達し成長して、どんどん大人に変わっていくわけですから、大人の4年間とは違うのです。キャリア開発プログラムも、1年生向け、2年生向け、3年生向け、4年生向けと考えなくてはなりません。また、早期化しているといっても、今まで3年生に向けて実施してきたプログラムを2年生に実施すれば良いわけではありません。早期教育がプラスになるかどうかわかりません。

しかし、ここ数年で非常に早期化しているので、全国のキャリア教育の担当者はとにかく早くしなければいけないと考えるようになっていきます。そして、学生のほうも意識が高くなると、早くインターンシップに行きたいと考えるようになります。ただ、プログラムの内容を変えずにどんどん早くしていくと、これはかなりまずい状況を生む可能性があります。しかし、現状では早期化に対応したプログラムは開発されていないですし、私も開発できていません。だから、どうすれば良いか考えなくてはならない、一緒に考えてください、という状況です。

「悠々として急げ」というのは、昔、開高健が使った言葉でした。キャリア教育も焦って早めに

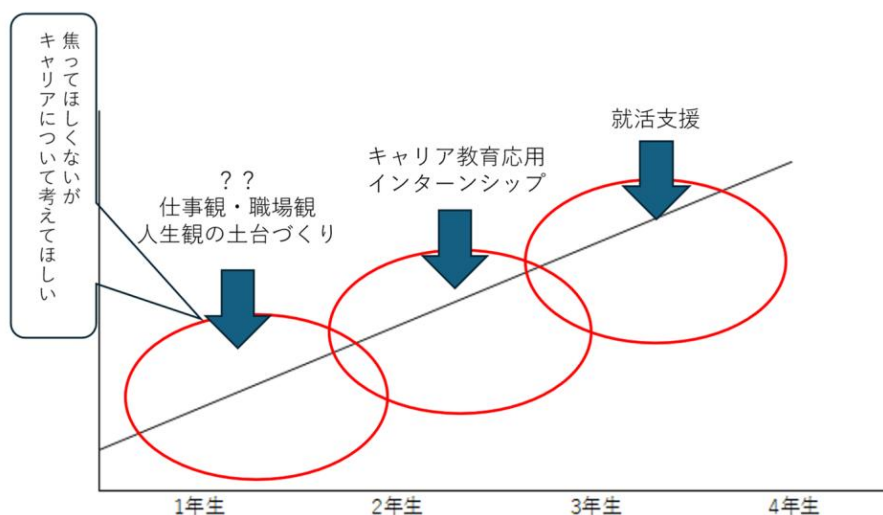
やろうと思えばそれは簡単です。焦らせれば良いのです。大学1年生に「いま企業社会はやばいぞ」、「人生100年時代という罰ゲームが始まっているのだから、君たちは70歳まで働く。そのときにエンプロイアビリティは大丈夫なのか」というようなことを言えば、1年生も「やべー」と思うわけです。しかし、これは予期的不安を高めているだけです。不安を高めて行動させることは、アクション得点を高めるかもしれませんが、不安で行動させるだけでは意味がないのです。何か明るい展望みたいなものがありながら、分析的に一步一步前に行けば面白いと思えるものを作らなければなりません。

これまでも「突然、慌てる問題」というものがありました。何も考えないまま周りがインターンシップを申し込んでいるけど自分は申し込んでいない。そのまま夏休みが終わっちゃった。そして急に考え始めるというようなことです。これはま

ずいと思います。キャリア教育プログラムは、1年生から4年生にかけて徐々にプログラムを変えていき、就職活動が終わった学生にも、「会社に入るというのはこういうことだよ」と伝え、そして企業にバトンを渡して、新入社員研修のなかでさらに深めていくというような形で、バトンリレーのようなキャリア教育が行われるべきだと私は思います。

3年生のインターンシップも含め、エントリーシートの書き方や業界分析のような就職活動に直結した支援というのはどう考えても3年生の夏以降にやらざるを得ません。一方、CAVTで取り上げる友達を作ろう、大学生活でもっと前向きにいろいろなことをやってみよう、といったことは、キャリア教育ではありますが、初年次教育に近いです。いま一番大切なことは、1年生の終わりから3年生の夏の就職活動前の教育です。この時期に適したプログラムがないのです（第5図）。

第5図 1、2年生向けのキャリア教育とは



5. どうすればよいのか ——さし飯体験プログラム

焦らせたくはない。しかし、何らかのキャリア教育プログラムは受けてほしい。それでは何をす

れば良いのか。そこで、私が2018年から取り組んでいるのが「さし飯体験プログラム」というものです。「さし飯体験プログラム」というのは、大学生が企業に行って、1対1で食事を食べてくるだけのプログラムです。おそらくインターンシッ

ブとはいえませんが、あえてインターンシップと
いってしまえば、日本一短いインターンシップで
す。なぜならお昼休みの1時間だけだからです。

OB訪問となると、何かがつがつしているところ
があります。また、高校や大学では社会人講話
といって職業人の方が学校に来て話をするよう
なこともあります。しかし、大学の授業は大体100
分あります。100分間、200人の前で話せる腕が
ある、そのような体験のある人というのは、とて
もすごい人になります。これが「普通のサラリー
マンです」というような話になると、「大して面白
いことを言ってない」となってしまいます。しか
し、大して面白くないのがほとんどの人生ではな
いのですか。スーパースターみたいな人の話を聞
いて、一時的にテンションを上げて、栄養ドリン
クのようなもので、「あの人のようになりたい」
という思いは1週間後には完全に消えています。
しかし、1対1で、ご飯を食べながらであれば、

じんわりと分かってくることもあります。

NHKのサラメシという番組がありまして、
「ランチをのぞけば人生が見えてくる」という番
組ですが、皆さんは知っていますか。私はこの番
組のファンでして、その中の「さし飯」というコ
ーナーをまねさせて頂きました。当初は大学1年
生から3年生を対象としていましたが、昨年、コ
ロナ後に復活したときは1年生に限定していま
した。就活支援プログラムと分けたかったので、1、
2年生のときの体験としました(第7表)。

1対1の場合にはこちらから企業に伺うので
す。労働組合の方にもご協力いただきました。学
生が企業を訪問して、「大学から来ました」と言
う。これだけでもドキドキ体験です。そして、社
食があれば社食、なければ近くの定食屋に行き、
2人でしゃべってくる。なんとなくくだけた会話
ができて、仕事観がじんわりと分かってくるの
ではないかと思います(第8表)。

第7表 さし飯体験プログラムの歴史

- **2018年度に開始**、春、秋に2回募集30社の社会人40名の協
力。
- 46名の学生がさし飯体験プログラムに参加
- 2回以上の体験者もいるので、全57回の「さし飯体験」

- 日本キャリアデザイン学会での発表 →
**梅崎修, 千頭万里子, 須永依里 (2020) 「キャリア体験を聴く
「場」の設計: 「さし飯体験プログラム」の実践報告」 『キャ
リアデザイン研究』16 217-222**
→ しかし・・・コロナにより中止
2023年度に再開 (ただし、秋から)

第8表 さし飯体験プログラムについて

- 大学生(1-3年生)が、社会人と1対1で昼飯を食べながら、仕事や
キャリア、会社や余暇について、何でも話し合うプログラムです。
- 「さし」=1対1である。
- アポを取り、日程調整をして、訪問する。
- もっとも短い「社会人講話」であるが、その密度は高い。

このプログラムの良さというものについて私なりに考えてみると、職場の雰囲気とか、働く人たちの日常、この言葉が良いと思うのですが、バックヤード的感觉が分かることだと思います。就活セミナーとかになりますと、企業はたいてい30代ぐらいのイケてる社員を投入してきます。しかし、社員食堂では中年の社員がビールを片手に「夕方からビールを飲めるうちの会社いいよな」という

ような話をしていたりします。会社はキラキラしたものだけで動いているわけではありません。お化粧してないバックヤード、キレイではない後ろの方で人々が働いている日常感覚のようなもの、バックヤード的感觉、職場の雰囲气的なものが大事だと思いますし、これは労働組合文化的なものだとも思います。なぜなら、バックヤード的感觉は労働そのものだからです（第9表）。

第9表 さし飯体験プログラムの経験からわかってきたこと

「職場の雰囲気（atmosphere）」 「働く人たちの日常」「バックヤード的感觉」

- ①一人でアポイントメントをとったり、一人で職場に訪問したりする社会人スキルが学べる。
- ②社員食堂などの普段の職場の雰囲気を内側から感じるができるので、会社側からの一方的なメッセージではなく、職場文化や働く人たちの日常を五感を使って感じる
→ **ひどい労働条件、社員の労働意欲が低い会社は、昼飯が最悪**
- ③職場や会社のおもてではなく、「バックヤード的感觉」を身に付ける。
- ④人見知りの学生にも一対一で話せる場をつくる。
- ④学業との調整も容易であり、なおかつお昼休みなので会社側の仕事時間も奪わないことも大切。

一例になりますが、IHIに私の知り合いの労働組合の役員さんがいるのですが、私のゼミに所属する学生が、IHIに行ってさし飯をしてきました。労働組合の人と会って、話を聞いて、さし飯をしてきたのですが、その学生は「組合の人って、ちょっと変なんですよ。めちゃくちゃ挨拶するんですよ」と言っていました。職場と一緒に歩いていくと会った人が、「こんにちは」と挨拶するし、こちらも挨拶をする。これが労働組合的なコミュニケーションで、アトモスフィア、つまり、文化とか雰囲気、社風のようなものが伝わっていると思いました。学生には「行って良かったね」と言いました。さし飯のなかで文化が伝わるがあります。

去年、再開したときには、学生がなかなか企業とつながることができなかつたのですが、大学の近くにある会社を10人くらいでたずね、社員食堂

ツアーのようなこともしました。そのようなイベント的なものを入れながら、1対1のさし飯を入れていっています。Instagramにも出しています。さし飯、Instagramで調べてもらえれば、フォローすることができます。

また、私の卒業生がインターネットにNHKの「さし飯」を好きな先生がさし飯をやっていますと書き込んだのですが、そしたら、番組から取材させてくれ、という連絡がありました。番組からお遊びで、「先生、パクっていますよね」と言われましたが、私も負けてはいけなないので、「サラメシさん、さし飯プログラムをコロナ禍以降に何もやってないですよ。だから、サラメシのプログラムを私が引き継いだんです」と答えたら、笑っていました。そしたら、1ヵ月後に、「ある大学の教授に煽られたので、急いで復活しました」とさし飯はサラメシで復活しましたよ。今度、こ

の番組のナレーションを英語にしたものが海外にも発信されます。キャリア開発プログラムが世界に羽ばたいていくと思っています。

お遊び、ワクワク感、言い換えるとプレイフルという言葉がありますが、キャリア教育も面白いなと思えることが大切だと思います。先ほど言っ

たように不安を煽ることはしたくない。しかししっかりと分析してほしい、そして、遊べる。そのように前向きになれるプログラムというのを考えることは難しいとも思いますが、それを作っていくのに私も四苦八苦しているという状況でございます。

次号の特集は

「医療現場の課題（仮題）」の予定です。

大石奈々 著『流出する日本人—海外移住の光と影』中央公論新社（2024年）

最近では、高い賃金をめざして海外に“出稼ぎ”に出る若者について取り上げた記事をかき集めることがある。しかし、本書が指摘するように、様々な調査研究をみると、高い給与を第一の理由として海外に移住した日本人は少ない。国際移民の研究者であり、自身も海外移住者である著者は、海外移住を「経済的要因だけでなく、社会的・政治的・環境的な要因を含めた複合的な要因からなる決断」としてとらえ、海外移住のプロセスとその結果としての“光と影”を描いている。

日本人の海外移住の歴史の中で、著者が注意を促すのは、高度経済成長とともに貧困を理由とした移住が大幅に減り、海外移住者総数が1983年に戦後最低を記録した後、翌年から再び少しずつ増え始めている点である。世界二位の経済大国であり、バブル期の直前でもあった当時、海外へ永住目的で移住する人が増え始めた背景には、比較的裕福な人々がより良い生活の質を求めた「ライフスタイル移住」と呼ばれる潮流があった。また、近年では、2011年の東日本大震災が契機となって、日本がかかえる長期的な災害や経済などのリスクを動機とした海外移住が増え始めた。

海外移住は、個人の意思だけではなく、グローバル経済の変化、近年の移民急増への反発などの社会情勢、それに影響を受けた国の政策にも大きく影響される。移住者自身の動機や国の政策など複雑に絡み合う中で、多種多様な形態を示す海外移住を理解するために、著者は、海外移住を決断させる共通の志向性として、「自己実現」「生きやすさの模索」「リスク回避」「豊かさの追求」といった理念型を提示する。この四つの日本人移住者の志向性を軸に、日本側の「プッシュ要因」（日本に留まることがマイナスと感じる要因）と、移住先の「プル要因」（人を惹きつける経済的・社会的なプラスの誘因）を分析している。

こうした分析を通して海外移住者の視点を理解することは、日本の経済や社会を参照することにつながる。さらに、著者も述べるように、海外移住者にとっての「プッシュ要因」を取り除くこと、そして、日本人の海外移住者が移住先で抱える課題が日本に住む外国人にも共通していることを理解し、それに対処することは、より生きやすい社会の実現に結びいていくことになるだろう。

それを念頭に置けば、本書で描き出されている海外移住のプロセスと結果は、より身近なものとして読み解くことができる。たとえば、ワーキングホリデー制度は、若者にとって、コストを抑えながら、海外で働き、語学学習などの経験を積むことができる貴重な機会となっている一方で、受け入れ国にとっては「海外からの安価な非正規労働者の確保」という側面が拡大されつつある。近年の家賃や物価の高騰も相まって、なかには労働法の適用が及ばないところで就労するものの、外国語での情報収集や交渉、支援機関への接続するのも難しく、泣き寝入りせざるを得ないケースも少なくない。公的な注意喚起とサポート体制を整備して、若者自身が、海外においてどのようなリスクがあるのか理解しておくこと、万が一の際に、現地で頼りになる日本人のネットワークや現地の人や組織との関係を構築することが有益だと著者は指摘している。これは日本に住む外国人労働者への支援を考えるうえでも重要な指摘になるだろう。

「自己実現」と「生きやすさの模索」という二つの志向性から、海外移住者へのインタビュー調査をみれば、日本企業の年功序列と職場のヒエラルキーへ適応しづらいと感じていた人が多く、“長時間労働”や“仕事至上主義”に言及しながら、こうした職場文化から逃れるために海外へ移住していることがわかる。海外移住者が、賃金の高さよりも、より良い自己実現やライフスタイルの改善が期待できることを求める傾向からは、あらためて日本の企業や職場が優先的に取り組むべき課題について考える機会を与えているといえよう。

富裕層や高度人材などの国外流出は世界共通の課題である。最後に著者が紹介している、多くの国や地域で採用されている「ディアスポラ戦略」は示唆が多い。この戦略のもとで、制度的なインセンティブの付与や包括的な政策の展開により、海外移住者の流動性を高めて、帰国しやすくしたり、ルーツのある国や地域の経済や社会に貢献しやすくすることは、災害時の支援などのさまざまな形で日本社会を支えるサポーターを作ることにつながる。著者は、地域創生の文脈において、海外移住者をグローバルな「交流人口」や「関係人口」としてとらえており、この発想は、今後の日本の地域社会のあり方を考えるうえで鍵となるように思える。(長谷川 翼)

～～『労働調査』 隔月刊化のお知らせ～～

長らく月刊誌として発行してまいりました『労働調査』ですが、2025年度より隔月刊化とすることになりましたので、ご案内申し上げます。引き続き“労働組合のための調査情報誌”としての役割を継続的に果たしていくために、魅力ある誌面づくりに取り組んで参ります。今後とも、会員、購読者の皆さまのご愛読を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

【月刊誌】年 11 回発行
～2025 年 3 月号

2025 年春
移行します

【隔月刊誌】年 6 回発行
2025 年 5・6 月号～

【2025 年度以降の発行号】

5・6月号、7・8月号、9・10月号、11・12月号、1・2月号、3・4月号

【価格】

1 冊 1,100 円、年間購読料 6,600 円（消費税含む）
（現在の月刊誌と 1 冊の単価は変わりません）

隔月刊化とあわせて紙の誌面とともに電子版（PDF ファイル）の提供の準備も進めています。ぜひご活用ください。

〔隔月刊化に関する問い合わせ先 Eメール edit@rcky.gr.jp 電話 03 (6257) 3883〕

労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)

「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご利用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>