

ボスニア・ヘルツェゴヴィナの失業問題と縁故主義

材木 和雄

広島大学大学院総合科学研究科

Unemployment and Nepotism in Bosnia and Herzegovina

Kazuo ZAIKI

Graduate School of Integrated Arts and Sciences, Hiroshima University

Abstract

One of the most serious problems in Bosnia and Herzegovina (BiH) is unemployment. According to government statistics, almost half of the working population in the country is registered as unemployed with the public employment service. Employment is one of the preconditions for survival of minority returnees in BiH. However, resolving the unemployment problem is essential not only for minorities but also for the entire nation. This paper examines the problems around unemployment and job creation in BiH. The main findings of the research are as follows.

Massive employment losses have occurred in the last 25 years in BiH. The main reason is the destructive influence of the civil war in the early 1990s. However, the number of unemployed has increased in the postwar period. This has been partially caused by the failure of privatization programs.

According to “Labor force survey BiH,” the labor force participation rate for 2006–2014 was 52%–54%. This is nearly 20% lower than the average of advanced countries. This fact reflects the scarcity of job opportunities in BiH.

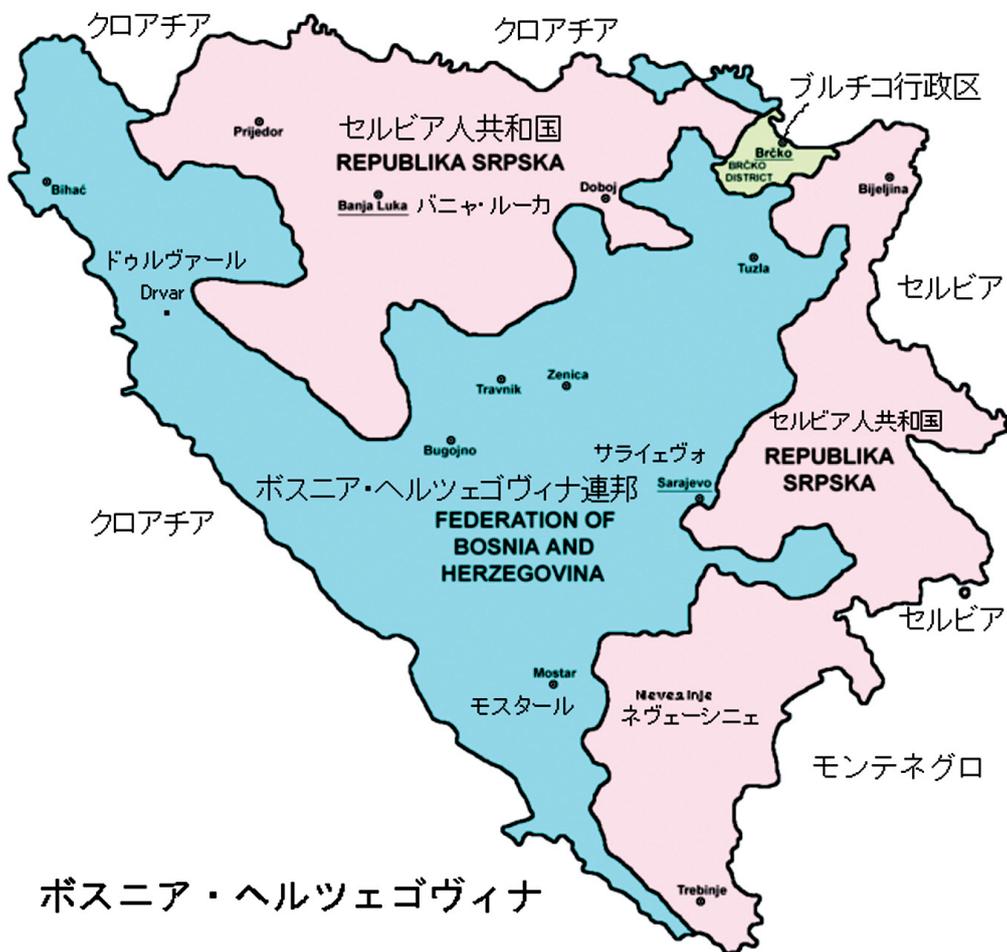
The unemployment rate is particularly high among the young. For example, the unemployment rate for those aged 15–24 years was 62% in 2014. A big problem is that thousands of young people who went into higher education and obtained qualifications have left the country for work elsewhere.

The extremely severe employment situation has encouraged the escalation of two negative phenomena in BiH. One is unregistered work. In this type of employment, employers neglect their duty to give workers social insurance. Thus, they escape from their obligation to pay contributions for social insurance. The controls on illegal employers need to be enhanced.

Another problem is nepotism, the unfair practice of those in positions of power giving jobs to their family and friends. In the public sector in BiH, a very small number of people obtain work easily through nepotism, while the rest, who have no influential connections, face great difficulty obtaining work. The solution to this problem requires corrective and preventive action

against nepotism. This includes the introduction of a transparent system of recruitment.

Employment creation is indispensable to solving the unemployment problem. This requires a strategic economic development plan in which the country's potential resources are fully utilized. It also demands the elimination of obstacles to start-ups and investment from home and abroad.



1 キー・ファクターとしての雇用

ボスニア・ヘルツェゴヴィナは旧ユーゴスラヴィア連邦を構成した6つの共和国の1つであり、かつてはボシュニャク人(ムスリム人)、セルビア人、クロアチア人が混住・共生する平和な社会を形成していた。しかし、1990年代初めにユーゴスラヴィア連邦の解体が進む中で、ボスニア・ヘルツェゴヴィナ共和国の独立を巡って民族間で内戦が勃発した。各民族は支配地域を拡大するために3年半以上にわたって戦闘を繰り返した。その結果、死者・行方不明者10.5万人、難民・避難民200万人を出し、戦後の欧州で最悪の地域紛争となった。

1995年11月に Dayton 和平協定が成立し、戦争は終結した。それから20年が経過した。この間に平和は回復し、難民の帰還のプロセスもほぼ完了した。しかし、ボスニア・ヘルツェゴヴィナは内戦前の社会、とくに多民族の共生社会を取り戻したとはいえない状況にある。最大の問題は、内戦の結果として同国の領土が民族間で事実上分割されたため、各地域で政治的にマイノリティになった住民の帰還が進まなかったことである。

この間にマイノリティの帰還がなかったわけではない。難民の帰還に関する統計を調べると、内戦前の水準には及ばないが、マイノリティの帰還は一定程度実現し、それに応じて人口構成の多民族的性格が多少とも回復した地域も多い。この点では国際社会の努力は民族浄化の結果をある程度修正することに成功したと見ることができる¹。ところが、第2の点として、マイノリティ帰還者のかなりの部分は実際には元の居住地に常住していないことも明らかになった。これは「持続的な帰還 (sustainable return)」の条件が欠如し、生活を再建できないためである。その際の最大の障害は戻ってきてても仕事がないことである。帰還住民の中には、取り戻した住宅を売却したり、賃貸に出したりする人も多く、それができない場合には空き家にして置く人も少なくない。いずれにせよ、一度は元の居住地に帰還を果たしたが、そこに常住していない者が多い。元の居住地に常住する帰還者は年金生活者など年配者に偏り、農業で食糧の自給ができる農村地域に多い。若い世代の多く

は出身地域では得難い良好な教育機会や社会・経済的機会に惹かれ、避難先の地域に留まっている。そのため、マイノリティの帰還は統計上の数字を額面通りに受け取ることはできない²。

就業機会の不足はマイノリティの帰還を阻む問題であるだけでない。登録された人口よりも少ないが、どの地域でも一定程度のマイノリティが残留し、常住している。彼らは内戦中に居住地を離れなかった人びとと比較的早く元の居住地に戻ってきた人びとである。彼らの中に他に仕事がないために仕方なく農業に従事していたり、日雇いの仕事に従事したりしてどうにか生計を維持している人が実に多い。彼らにとって就業の成就是まさに死活問題である。これまで私はフィールドワークを続ける中で安定した仕事を渴望するマイノリティ残留者の悲痛な声に何度も接してきた。どうしてこんなに就職が難しいのか。これは現地でもいつも思う素朴な疑問であった。

就業機会の不足はマイノリティだけの問題ではない。マジョリティ民族を含めてこの国の全国民に共通して関係する問題である。政府統計によれば、この国では労働力人口の半数は失業者である。失業者のうち長期失業者(失業期間が1年を超える者)の比率は80%を超える。とくに若者の失業率は60%を超え、深刻な社会問題である。このように極度の就職難といってよい状況が内戦後の20年間ずっと続いている。この就職難を緩和しなければマイノリティ残留者の生き残りも危うくなり、多民族の共生社会の再建は一層遠のいてしまうことになる。

他方、就業機会の不足は昔から存在する悪しき慣行を助長する結果をもたらしている。それは縁故採用である。極度の就職難の最中でも一部の人びとは縁故採用によって魅力的な職場に就職し、安定した地位と相対的に高い収入を手に入れている。就業機会の不足の故に縁故に頼って就職しようとする者が増えるわけであるが、それが故に有力な縁故を持たない者はますます就職することが困難になる。これは個人が努力によって獲得した能力や資格が就職の際に重視されないことを意味する。この点でこの国の就職難は単に就業機会の不足によって引き起こされたものではなく、縁

故採用の壁によって助長された部分があるように思われる。極度の就職難を緩和するためにはこの縁故採用の壁を崩すことをも考えなければならない。

私は難民の帰還が完了した段階では「残留」に着目する必要があると考え、各地域でマイノリティ残留者の生活実態と世代的再生産の可能性を調べてきた。ユーゴスラヴィアの諸地域が多民族の共生社会を取り戻すためにはマイノリティの持続的残留と統合が可能になる必要があるからだ。だがそのために解決すべき喫緊の課題は極度の就職難の緩和である。もっとも、これは大きな問題であるので、その考察はいくつかの段階に分けて行う必要がある

そこで本稿では第一段階の考察として、ボスニア・ヘルツェゴヴィナの雇用をめぐる問題を分析することにした。内戦後の深刻な失業問題はどのようにして生じたのか。この国の労働市場の現状はどうなっているのか。厳しい就職難の中でどのようなネガティブな問題が発生しているのか。縁故主義的な採用はこの国の経済と社会にどのような影響を与えているか。失業問題の根本的な解決のためには何が必要か。以下ではこれらのことを分析し、述べたい。

2 内戦後の雇用喪失とその要因

2-1 GDPの推移

ボスニア・ヘルツェゴヴィナは国土の面積51129km²、日本の7分の1弱（中国地方5県と四国4県を合計した面積）の大きさである。内戦前の1991年の人口は約430万人だったが、2013年に実施された人口調査の結果では379万1662人が登録された。 Dayton 和平協定によってボスニア・ヘルツェゴヴィナはほぼ面積が等分の二つの政治・行政単位（Entitet; 英語ではEntity、日本語では「構成体」と訳される）に分かれた。このうちボシュニャク人とクロアチア人が中心の構成体であるボスニア・ヘルツェゴヴィナ連邦（以下ボスニア連邦と略）の人口は2371603人（62.55%）、セルビア人が中心のセルビア共和国の人口は1326991

人（35.00%）、共通領域のブルチコ行政区の人口は93028人（2.45%）である。ボスニア連邦は分権的な単位であり、独自の行政府と立法機関をもつ10の県（カントン）から構成される。さらに県の下には市や町に相当する基礎自治体がある。セルビア共和国は中央集権的な単位であり、その下には基礎自治体があるのみであり、県はない。ブルチコ行政区は基礎自治体と同じ程度の規模であるが、独自の行政府と立法機関をもつ単位である³。

内戦終結直後の1997年の名目GDPは国内通貨で67.52億KM（兌換マルク）、これは38.94億ドルに相当した。一人あたり名目GDPは1798KM（1037ドル）であった。内戦前のデータがないので比較はできないが、中進国の水準にあった同国の経済活動は内戦の影響によって大きく落ち込んだと見られる。しかし、同国の経済はその後に比較的高い比率で成長した。2004年の名目GDPは1997年の2倍の134.97億KM（85.67億ドル）、一人あたり名目GDPも1997年の2倍の3512KM（2229ドル）であった⁴。

2000年代後半もGDPは順調に拡大した。しかし、急速な経済成長は2008年でストップし、リーマン・ショックの翌年の2009年にはマイナス成長を記録した。不況による外国移住者や出稼ぎ労働者からの送金の減少、外国からの直接投資の減少、西欧への輸出の不振などが主要な原因である。2010年代以降も2012年にマイナス成長を記録した。その後GDPはほぼ横ばいであり、経済の低迷が続いている（表1）⁵。2014年の名目GDPは世界109位、一人あたり名目GDPは世界第104位である。一人あたり名目GDPは旧ユーゴスラヴィア連邦の構成共和国の中ではもっとも低い。

人口と産業の集積がより大きいボスニア連邦はセルビア共和国よりも経済規模が大きい。構成体別の経済規模を見ると、2013年と2014年の名目GDPは、ボスニア連邦が173.75億KMと177.91億KM、セルビア共和国が87.61億KMと88.24億KM、ブルチコ行政区が6.07億KMと6.44億KMである。つまり、名目GDPで見た場合、ボスニア連邦はセルビア共和国の2倍の経済規模を有する。この関係は2005年以降まったく変わら

表1 ボスニア・ヘルツェゴヴィナのGDPの推移

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
名目GDP(単位:100万KM)	6752	7650	8604	9611	10480	11651	12303	13497
うちボスニア連邦	4943	5606	6142	6723	7274	7943	8268	8897
うちセルビア人共和国	1809	2044	2462	2734	2993	3417	3717	4226
うちブルチコ行政区	154	213	291	318	374
名目GDP(単位:100万ドル)	3894	4343	4691	4536	4795	5610	7097	8567
GDP実質成長率
一人あたり名目GDP(KM)	1798	2094	2310	2542	2759	3044	3211	3512
一人あたり名目GDP(ドル)	1037	1189	1259	1200	1263	1466	1852	2229

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
名目GDP(単位:100万KM)	17654	20960	22545	25504	24780	25346
うちボスニア連邦	11512	13043	14640	16428	15989	16460
うちセルビア人共和国	5693	6547	7352	8491	8236	8318
うちブルチコ行政区	449	471	553	586	555	568
名目GDP(単位:100万ドル)	11224	12864	15771	19080	17614	17162
GDP実質成長率	...	5.7	6	5.6	-2.7	0.8
一人あたり名目GDP(KM)	4594	5220	5868	6638	6448	6595
一人あたり名目GDP(ドル)	2921	3347	4105	4966	4584	4466

	2011	2012	2013	2014
名目GDP(単位:100万KM)	26210	26193	26743	28198
うちボスニア連邦	16926	17013	17375	17791
うちセルビア人共和国	8682	8585	8761	8824
うちブルチコ行政区	601	595	607	644
名目GDP(単位:100万ドル)	18640	17202	18148	18493
GDP実質成長率	1	-1.2	2.4	1
一人あたり名目GDP(KM)	6825	6828	6979	7123
一人あたり名目GDP(ドル)	4854	4484	4736	4832

資料:1997年から2004年までAgencije za statistiku BiH, Nacionalni računi 2005, 2005年から2014年まではAgencije za statistiku BiH, BDP za BiH 2005-2013 revidirani podaci, 及びAgencije za statistiku BiH, BDP za BiH 2014.

ない状態が続いている。

2-2 内戦前後の就業の状況

内戦前の就業状況を知るためにユーゴスラヴィア社会主義連邦の時代に編集された『ユーゴスラヴィア統計年鑑1989年』に掲載のデータを見ておきたい。まず1981年の人口調査から明らかになったボスニア・ヘルツェゴヴィナ共和国の就業者数は137.5万人であった。これには自営業者とその被雇用者および家族従業員が含まれる。社会有の企業で働く被雇用者と公務労働に従事する被雇用者(「連合労働の単位で働く労働者」)は98.7万人であった(表2)。

この統計年鑑には1984年から1988年までの被雇用者数の推移が示されている。これをまとめたものが表3である。1980年代のユーゴスラヴィアでは経済危機が深化し、企業の倒産が増加し、失

業者に相当する概念である求職者の数も年々増加していた。被雇用者と求職者を合計した数字に占める求職者の割合を求職者率(失業率に相当する比率)とすると、1988年の求職者率は23.7%と高い。それでもこの時代には被雇用者数が毎年増加していた。表には掲げないが、社会有部門では1988年には4万9000件の新規雇用があり、退職者と差し引きして6700人の雇用の純増があった。その結果、1988年の被雇用者は108.4万人であった。

これに対し、表4はボスニア・ヘルツェゴヴィナ労働・就業斡旋庁(Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine)が公表した登録された就業者と失業者および失業率であり、表5はボスニア連邦とセルビア人共和国の各統計局が編集した近年の統計年鑑に掲載される就業者と失業者を私が集計したものである⁶。これによると、最新の2013年の就業者数は67.4万人であり、これ

表2 1981年の人口と就業人口構成

人口	4124256
全就業人口	1374842
連合労働の単位で働く労働者	987390
自営就業者に雇用される労働者	19135
協同組合に組織される農業者と職人	7410
従業員をもたない自営就業者	237091
従業員をもつ自営就業者	7851
自営就業者の家族従業員	109701
職位不明	6284
失業者	142912

資料: Savezni zavod za statistiku SFRJ, Statistički godišnjak Jugoslavije 1989.

は1981年の就業数(137.5万人)の49%に過ぎない。1988年の被雇用者数(108.4万人)と比べても62.1%の水準である。他方で両構成体の合計の失業者は53.8万人、失業率は44.2%という高率である。

表4と表5の数値はボスニア連邦とセルビア人民共和国の就業斡旋局(Zavod za zapošljavanje、日本のハローワークに相当する行政機関)がそれぞれの地方支所に登録された被雇用者と失業者の数を集計したものである。しかし、この数字は現実

表3 内線前の被雇用者数の推移(1984-1988年)

単位:千人

	1984	1985	1986	1987	1988
a被雇用者	971	1008	1050	1076	1084
うち経済分野	824	858	895	918	928
うち非経済分野	147	150	154	158	156
うち社会有部門	953	990	1030	1054	1061
うち私有部門	18	18	20	22	23
b求職者数	220	242	251	243	257
c求職者率(b/(a+b))	18.5	19.3	19.3	22.6	23.7

資料:同上

表4 登録された就業者と失業者(1998-2006年)

	1998.12	1999.12	2000.12	2001.12	2002.12	2003.12	2004.12
就業者 全国	651314	630890	640553	625643	637660	634046	638984
ボスニア連邦	407047	410104	411305	405689	390201	387294	389523
セルビア人民共和国	244267	220786	227748	219954	234713	234685	236940
ブルチコ行政区							12521
失業者 全国	398496	409290	421197	422155	441875	459604	484307
ボスニア連邦	256487	261793	261773	269004	290715	304830	323894
セルビア人民共和国	142009	147497	153264	137949	134990	138111	142462
ブルチコ行政区							17861
失業率 全国	38.0	39.3	39.7	40.3	40.9	42.0	43.1
ボスニア連邦	38.7	39.0	38.9	39.9	42.7	44.0	44.9
セルビア人民共和国	36.8	40.0	40.2	38.5	36.5	37.0	37.4
ブルチコ行政区							58.8

	2005.09	2006.12
就業者 全国	640806	662481
ボスニア連邦	387009	391498
セルビア人民共和国	241047	257110
ブルチコ行政区	12750	13873
失業者 全国	518236	524839
ボスニア連邦	345691	362368
セルビア人民共和国	154935	144106
ブルチコ行政区	17610	18365
失業率 全国	44.7	44.2
ボスニア連邦	47.2	48.1
セルビア人民共和国	39.1	35.9
ブルチコ行政区	58.0	57.0

資料: Agencija za rad i zapošljavanje BiH, Bilten br.01-br.03.

表5 登録された就業者と失業者 (2007-2013年)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
就業者 両構成体計	671912	689950	696135	683402	679703	675509	673753
ボスニア連邦	413676	430745	430745	438949	440747	437331	435113
セルビア人共和国	258236	259205	258634	244453	238956	238178	238640
失業者 両構成体計	504666	478455	492542	506132	521050	531415	537988
ボスニア連邦	370459	345381	347146	360512	367515	377957	388704
セルビア人共和国	134207	133074	145396	145620	153535	153458	149284
失業率 両構成体計	42.9	40.9	41.4	42.5	43.4	44.0	44.4
ボスニア連邦	44.2	44.5	44.2	42.1	45.5	46.4	47.2
セルビア人共和国	34.2	33.9	36.0	37.3	39.1	39.2	38.5

資料: Statistički godišnjaci/ljetopisi 2014, Federalni zavod za statistiku Federacije BiH 2015. Statistički godišnjak Republike Srpske 2014, Republički zavod za statistiku Republike Srpske 2015.

表6 1988年と2010年の産業部門別の企業雇用者数

	1988年	2010年	減少数
鉱工業	469828	156716	313112
うち採掘・採石業	32941	19494	13447
うち加工・製造業	418533	120143	298390
うち電力・ガス・熱供給業	18354	17079	1275
建設業	86260	30903	55357
卸売り・小売業	98392	96239	2153
運輸・倉庫業	70250	30787	39463

資料: Statistički godišnjak Jugoslavije 1989, 及び Agencija za statistiku BiH, Strukturne poslovne statistike 2013 preliminarni rezultati, 2015.

を忠実に反映していないと考えられている。失業登録をした者の中には実際には何らかの仕事をしている者が含まれ、実際の就業者数はもっと多く、したがって実際の失業者数はもっと少ないと見られるからである。しかし、失業登録をしながらも働いている人が従事する仕事は通常、雇用が不安定な臨時の仕事か零細の自営業（とくに農業）である。それゆえ、登録された就業者の数は相対的に雇用が安定した仕事に従事する雇用者数として意味がある。内戦前の1988年の被雇用者数は108.4万人であったから、1998年の就業者数65.1万人はこれよりも43.3万人も少ない。比率にして39.9%の大幅減少である。

この大量の雇用喪失は主として鉱工業部門で起こった。このことをデータで確かめたい。『ユーゴスラヴィア統計年鑑1989』には1988年の産業部門別の雇用者統計がある。他方、ボスニア・ヘルツェゴヴィナ統計庁は2010年の産業部門別の企業雇用者を公表している。それぞれの統計は分類の仕方が異なる項目があるので単純には比較できないが、鉱工業、建設業、卸売り・小売業、運輸・

倉庫業は比較可能な項目である。これらを付き合わせたものが表6である。ボスニア・ヘルツェゴヴィナは山国であり、豊かな森林と多くの河川に恵まれ、多様な卑金属を産出する鉱山がある。そのため、現在に至るまでの主要な産業は鉱物の採掘業、採石・加工業、木材加工業、紙・パルプ製造、電力供給業、金属製品・機械製造、化学製品などの鉱工業である。1988年に鉱工業部門には47万人の労働者が働いていた。しかしこれは2010年には15.7万人に減少した。つまり、この国の鉱工業部門では1988年から2010年の間に31.3万人の雇用が失われ、これは1988年の鉱工業部門の被雇用者数の66.7%に相当する大きさである。このうち加工・製造業での雇用減少が29.8万人であり、その大部分を占めている。

失われた雇用機会は内戦終結から20年が経過した現在に至るまで回復していない。ボスニア・ヘルツェゴヴィナの戦後復興は雇用の回復を伴っていなかった。このことは難民の持続的帰還と多民族社会の再建を困難にしている根本的な問題の1つである。

2-3 雇用喪失の起源

ではこの雇用喪失はどのような要因から起こったのか。その起源は連邦解体と内戦の影響にある。第1に戦闘による企業や工場の破壊である。ボスニア・ヘルツェゴヴィナでは内戦の中で攻撃を受けたり、略奪を受けたりして操業や営業を停止した企業は多数存在する。現在でも地方都市に行くと、内戦時に破壊された商業施設（デパートやホテルなど）や企業・工場の建物の残骸がそのまま残っているのを目にすることができる。

しかし、より大きな打撃を与えた第2の要因はユーゴスラヴィア連邦の解体と内戦によって企業がかつての国内市場を失ったことである。この要因はその他の連邦構成共和国の企業にも当てはまるが、ボスニア・ヘルツェゴヴィナに関しては2つの典型例を指摘したい。

1つはボスニア・ヘルツェゴヴィナ南東部の中核都市モスタール（Mostar）の「ソーコ（Soko）」という企業である。ソーコは1950年に設立された航空機製造企業であった。その主要な取引の相手はユーゴスラヴィア人民軍であり、ソーコはその注文に応じて各種の戦闘機や軍用機、ヘリコプターを製造していた。この国のかつての指導者チトーは非同盟外交のリーダーであった。その恩恵を受けてソーコは途上国から航空機を受注することもあった。ソーコは最盛期には8000人の従業員を雇用し、他の都市にも工場を持っていた。このうちモスタールの工場では5000人の従業員が働いていた。しかし、ユーゴスラヴィア連邦の解体によってソーコはユーゴスラヴィア人民軍という大きな取引相手を失った。これは大きな痛手となり、内戦後にソーコの生産活動は停止に追い込まれた。現在ソーコは航空機産業時代に培った技術を継承し、自動車の空調機や変速機などの装備・部品を製造する企業として操業を続けているが、従業員は300人程度まで減少している。

もう1つはボスニア・ヘルツェゴヴィナ北西部ヴェリカ・クラドゥシャ（Velika Kladuša）に拠点を置いていたアグロコメルツ（Agrokomerc）である。アグロコメルツは1969年に創設された食品製造企業である。当初は単一の養鶏場を持つ

農業組合であったが、1970年代にフィクレット・アブディッチが経営のトップに就任してから急成長した。同社は周辺地域に農場と工場を増設し、鶏卵、鶏肉・七面鳥・兎肉などの食肉、マヨネーズやサラミなどの加工品の生産量と販路を拡大した。その結果、1980年代にはユーゴスラヴィア連邦では最大級の食品会社に成長した。しかし、内戦の勃発により国内外の販路を失い、西ボスニアの政治的な混乱の影響もあり、アグロコメルツは生産を停止した。最盛期には13000人を超えた従業員はすべて職を失った。2015年初めには企業資産の保全管理のために260人の元従業員が無給で見回りをしているのみである。ヴェリカ・クラドゥシャはアグロコメルツの企業城下町になっていたため、同社の経営破綻の影響は大きく、関連産業を含めて地域住民の雇用を奪った。その後遺症は現在も続いている。2015年の時点で45000人の住民のうち、仕事を持つ者は4200人、失業者はその2倍以上の8500人に達している⁷。

第3に民族対立の影響も大きく作用した。ボスニア・ヘルツェゴヴィナでは内戦中に民族的理由による従業員の解雇が横行した。民族浄化も同様の結果をもたらした。セルビア人が支配する地域では非セルビア人、とくにボシュニャク人とクロアチア人は居住地から追い出され、職場と仕事を失った。彼らが従事していた仕事は他地域から到来したセルビア人の避難民に奪われ、内戦後に帰還しても元の職場に復帰することはできなかった。他方、クロアチア人が支配する地域ではセルビア人とボシュニャク人が居住地を追われ、職場と仕事を失った。彼らの仕事は他地域から避難してきたクロアチア人に与えられ、内戦後に帰還しても元の職場に復帰することはできなかった。

2-4 内戦後の失業者増加の要因

ボスニア・ヘルツェゴヴィナの雇用喪失の淵源はユーゴスラヴィア連邦解体と内戦に伴う社会混乱にあるが、内戦後の失業問題がすべてこれに起因するとは考えられない。表4を見ると分かるように、登録された失業者数は内戦後に増加しているからである。政府機関に登録された失業者数は

内戦終結直後の1998年に12月全国レベルで39.8万人であった。しかし、労働・就業斡旋庁の発表によると、2014年12月の登録された失業者数は54.7万人（失業率は43.6%）になっていた⁸。この14年間に15万人の失業者の増加があったことになる。このうち2000年代の前半は難民・国内避難民の帰還が大きく進展した時期に当たり、この時期の失業者の増加は元の居住地に帰還した人びとの失業登録の増加による部分が大きいと考えられる。

しかし、難民・国内避難民の集団的な帰還は2000年代後半には終了したため、2010年代の失業者の増加は別の要因を考える必要がある。その背景には2008年のリーマン・ショック以降の欧州経済の不況があり、その影響を受けてボスニア・ヘルツェゴヴィナでも企業倒産が増加したことがある。だがこれには移行期経済に係る特殊な要因が作用している。端的に言えば、企業民営化のプロセスの否定的な影響である。

ボスニア・ヘルツェゴヴィナは内戦前には社会主義の経済体制をとっていたため、その崩壊後は市場経済への移行が大きな課題になった。市場経済の主体は私企業であるので、企業の民営化(Privatizacija)が進められた。1999年に開始されたこの国の民営化の方式は2つあり、主要な方式はバウチャー方式であった。全国民はバウチャーの交付を受ける権利があり、このバウチャーと引き替えに株式会社化した企業の新株を購入できた。しかし、大部分の場合に企業の所有者になったのはその企業の経営幹部であった。彼らは企業資産を担保に銀行から融資を受けて株式を買い集め、経営権を握った。しかし、グローバル化した経済環境と厳しい交易条件（とくにボスニア・マルク高）の中で企業が生き残るためには相応の経営手腕が必要であったが、そのような資質を持つ経営幹部は極めて少なかった。彼らは経営に行き詰まると企業資産を売却し、営業や操業を停止した。結局、企業資産は経営幹部と融資元の銀行の間で山分けされた。従業員は長らく賃金未受領が続いたあげく、企業の閉鎖と共に失業者として投げ出されることになった⁹。

このような事例が全国各地で日常茶飯事のように

発生したため、企業の民営化はこの国の一般庶民の間ではすこぶる評判が悪い。それは「略奪」や「窃盗」と同一視されることも多く、企業資産の売却で一財産を築いた人物は「タイクン(Tajkun)」と呼ばれている。これは中国語の「大君」に由来し、成金長者という意味で使われている。企業の民営化も「タイクンの民営化(Tajkunska privatizacija)」と揶揄されることが多い。企業の民営化後の破産によってどれだけの数の従業員が失業したのかについては信頼できるデータが存在しないが、少なくとも数百万人規模に上ることは確実である¹⁰。

他方、一部の大企業は「戦略的企業」に指定され、バウチャー方式による民営化の対象から除外された。これらの企業は国有化され、競争入札方式で売却先を決めることになった。ボスニア連邦では72、セルビア人共和国では56の企業が戦略的企業に指定された。しかし、戦略的企業の民営化のプロセスは遅々として進まなかった。この間に経営が悪化し、企業価値が減少して売却がさらに遅れるという悪循環に陥った企業も多い。現在これらの企業の中には政府から赤字の補填を受けて存続している企業が多い。民営化が実現した場合には経営の再建のために事業の再編と従業員の削減は不可避であり、新たに失業者が創出される恐れがある¹¹。

3 労働力調査から見た就業・不就業の特徴

3-1 労働力人口と就業動向

ユーゴスラヴィア連邦の時代を含めてボスニア・ヘルツェゴヴィナには就業・不就業の実態に関する統計が乏しかった。しかし、ILOの指導により、先進国で行われている調査方法と枠組みに準拠した労働力調査がこの国でも2006年から毎年実施され、国際的に比較可能な統計的データが蓄積されるようになった。以下では各年次の「労働力調査(Anketa o radnoj snazi)」の結果に基づき、同国の就業・不就業の実態を分析したい¹²。

表7から表9はボスニア・ヘルツェゴヴィナ全

体と二つの構成体の労働力人口の推移である¹³。

まずボスニア・ヘルツェゴヴィナ全体では、労働可能な人口（15歳以上人口）は2014年に256.5万人であった。2006年は273.3万人であり、この8年間に漸減傾向が続いている。このうち15-64歳の人口は生産年齢人口と呼ばれるが、それは

2006年から2014年に22.1万人減少した。後述のようにこの国では極度の就職難から職を求めて国外に流出する人びとが多く、その影響が出ていると見られる。年齢別の人口構成で注目すべきは14歳以下の人口の減少である。2006年から2014年にそれは22.2万人減少した。比率では34.7%の

表7 ボスニア・ヘルツェゴヴィナの労働力人口(全国)
(単位:千人)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
全国人口	3372	3315	3211	3129	3130	3057	3038	3050	2982
15歳以上	2733	2725	2649	2594	2597	2561	2566	2598	2565
15-64歳	2242	2235	2120	2088	2101	2062	2049	2079	2021
うち男性	1109	1107	1048	1031	1044	1032	1018	1046	1013
うち女性	1133	1128	1071	1057	1058	1030	1031	1033	1013
65歳以上	491	490	529	506	496	512	517	519	544
14歳以下	639	590	563	534	533	496	472	452	417
労働力人口	1177	1197	1162	1132	1158	1127	1130	1133	1120
うち15-64歳	1149	1167	1134	1110	1135	1109	1105	1111	1095
うち男性	726	742	710	691	700	684	682	688	668
うち女性	423	426	423	419	435	424	422	424	427
労働参加率(15-64歳)	52.2	52.2	53.5	53.1	54.0	53.8	53.9	53.4	54.1
うち男性	65.5	67.0	67.8	67.0	67.0	66.2	67.0	65.8	65.9
うち女性	37.3	37.8	39.5	39.6	41.1	41.2	40.9	41.0	42.2
就業者	811	850	890	859	843	816	814	822	812
うち15-64歳	784	821	862	838	820	798	789	800	787
うち男性	512	539	554	528	518	503	499	502	496
うち女性	272	282	307	310	302	295	290	298	292
就業率(15-64歳)	35.0	36.7	40.7	40.1	39.0	38.7	38.5	38.4	38.9
うち男性	46.1	48.7	52.9	51.2	49.6	48.7	49.0	48.0	49.0
うち女性	24.0	25.0	28.7	29.3	28.5	28.6	28.1	28.8	29.0

資料: Agencija za statistiku BiH, Anketa o radnoj snazi の2006年から2014年までの各年次版。

表8 ボスニア・ヘルツェゴヴィナの労働力人口(ボスニア連邦)
(単位:千人)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
人口	2142	2101	2043	1974	1999	1943	1955	1958	1922
15歳以上	1718	1708	1661	1619	1643	1611	1633	1656	1648
15-64歳	1443	1437	1366	1339	1361	1332	1336	1358	1327
うち男性	708	705	668	655	672	663	661	681	658
うち女性	735	732	698	685	689	670	675	677	669
65歳以上	275	271	325	280	282	279	297	298	321
14歳以下	423	393	382	355	356	332	323	302	281
労働力人口	740	722	703	674	705	678	693	692	691
うち15-64歳	731	714	694	665	698	674	685	686	686
うち男性	467	462	443	427	443	428	435	436	424
うち女性	264	253	251	237	254	246	250	250	263
労働参加率(15-64歳)	50.7	49.7	50.8	49.7	51.3	50.6	51.3	50.5	51.7
うち男性	66.0	65.5	66.3	65.1	65.9	64.5	65.8	66.0	64.4
うち女性	35.9	34.3	36.0	34.6	36.9	36.7	37.0	36.9	39.3
就業者	500	498	528	501	500	480	490	501	495
うち15-64歳	492	490	518	492	493	476	482	496	490
うち男性	328	330	339	322	321	309	314	317	314
うち女性	164	160	179	170	172	167	168	179	177
就業率(15-64歳)	34.1	34.1	38.8	36.7	36.2	35.7	36.0	36.5	36.9
うち男性	46.3	46.8	50.7	48.4	47.8	46.6	47.5	46.5	47.7
うち女性	22.3	21.9	25.6	24.8	25.0	24.9	24.9	26.4	26.5

資料: 同上。

減少である。その原因は労働力調査の結果からは分からない。この点は今後の検証課題であるが、少子化の影響だけでなく、年少の子どもを持つ世代が職を求めて国外へ流出した影響があるように思われる。以上の傾向はボスニア連邦、セルビア人共和国共に同じである。

次に労働可能な人口（15歳以上人口）のうち、就業者数と失業者数を合計した数字が労働力人口である。ボスニア・ヘルツェゴヴィナ全体では労働力人口は2014年に112万人、非労働力人口は144.5万人であった。2006年からの推移を見ると労働力人口は漸減し、8年間で5.7万人減である。性別では女性の労働力人口（15-64歳）はほぼ横ばいであるのに対し、男性の労働力人口（15-64歳）は5.8万人減である。この傾向はボスニア連邦、セルビア人共和国共に同じである。

労働力人口に関して注目する必要があるのは労働可能な人口に占める割合である。言い換えると、労働可能な人口のうち、どの程度の割合が就業意欲を持ち、労働市場に参加しているかである。これは「労働参加率（労働力率）」と呼ばれる。通常、生産年齢人口（15-64歳）の労働参加率が比較検討の対象になる。ボスニア・ヘルツェゴヴィナの実年齢人口の労働参加率は2014年

に55.4%、2006年からの推移を見ても大きな変化はなく、50%台の前半の水準である。

表10はヨーロッパの主要国と日米の生産年齢人口（15-64歳）の労働参加率の推移である。各国の男女計の労働参加率は70%台の国が多く、低い国でも60%台半ばである。OECD（経済協力開発機構）加盟国の男女計の平均は2013年に72.8%、日本は74.9%である。これらと比べると、ボスニア・ヘルツェゴヴィナの労働参加率はかなり低いことが分かる。男女別では女性の労働参加率がとくに低い。2014年の生産年齢人口の労働参加率は42.2%である。OECD加盟国の女性の平均は2013年に62.6%であり、これと比べると20%も低い。構成体別に見ると、セルビア人共和国はボスニア連邦に比べて男女ともに労働参加率が高い。生産年齢人口の労働参加率は2014年にセルビア人共和国では男女計59.5%、男性69.2%、女性49.3%だったのに対して、ボスニア連邦では男女計51.7%、男性64.4%、女性39.3%であった。

ボスニア・ヘルツェゴヴィナで労働参加率がこれだけ低いのは就業機会がそれだけ乏しいことを反映している。労働調査から推計される実際の就業者数は2008年に89万人とピークになった後に減少し、2014年に81.2万人である。これは

表9 ボスニア・ヘルツェゴヴィナの労働力人口（セルビア人共和国）
（単位：千人）

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
人口	1168	1155	1109	1096	1064	1052	1021	1033	1001
15歳以上	964	969	938	927	901	898	882	891	873
15-64歳	760	762	717	711	698	689	673	681	655
うち男性	381	384	362	357	350	349	337	345	335
うち女性	379	378	355	353	347	340	336	336	320
65歳以上	204	207	221	216	203	209	209	210	218
14歳以下	205	186	170	169	164	154	139	142	128
労働力人口	417	455	441	439	431	430	418	422	410
うち15-64歳	399	435	422	428	416	416	401	407	390
うち男性	246	268	256	252	243	244	236	240	232
うち女性	153	166	166	176	172	172	166	167	158
労働参加率(15-64歳)	52.5	57.1	58.9	60.1	59.6	60.4	59.6	59.8	59.5
うち男性	70.3	69.8	70.7	70.6	69.4	69.9	70.0	69.6	69.2
うち女性	40.4	43.9	46.8	49.9	49.6	50.6	49.4	49.7	49.3
就業者	298	340	350	345	329	324	311	308	305
うち15-64歳	280	320	332	334	314	311	295	293	285
うち男性	175	202	207	198	198	186	178	177	174
うち女性	105	119	125	135	126	125	117	116	111
就業率(15-64歳)	36.8	42.0	46.3	47.0	45.0	45.1	43.8	43.0	43.5
うち男性	45.9	52.6	57.2	55.5	53.7	53.3	52.8	51.3	51.9
うち女性	27.7	31.5	35.2	38.2	36.3	36.8	34.8	34.5	34.7

資料：同上。

表10 欧州主要国と日米の労働参加率（15-64歳）

国	性別	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
オーストリア	男性	78.9	80.0	80.0	80.0	80.0	79.9	80.2	80.4	80.0
	女性	66.0	67.1	67.8	68.7	68.9	69.3	70.0	70.7	70.8
	男女計	72.4	73.5	73.9	74.3	74.4	74.6	75.1	75.5	75.4
ベルギー	男性	73.4	73.6	73.3	72.8	73.4	72.3	72.5	72.7	72.4
	女性	59.5	60.4	60.8	60.9	61.8	61.1	61.3	62.3	63.0
	男女計	66.5	67.1	67.1	66.9	67.7	66.7	66.9	67.5	67.7
チェコ	男性	78.2	78.1	78.1	78.5	78.6	78.7	79.5	80.5	81.2
	女性	62.3	61.5	61.0	61.5	61.5	62.2	63.5	65.1	65.6
	男女計	70.3	69.8	69.7	70.1	70.2	70.5	71.6	72.9	73.5
デンマーク	男性	84.1	83.7	84.3	83.6	82.6	82.3	81.4	80.6	81.1
	女性	77.0	76.4	77.0	76.8	76.0	76.1	75.8	75.6	75.0
	男女計	80.6	80.1	80.7	80.2	79.4	79.3	78.6	78.1	78.1
フィンランド	男性	77.5	77.4	78.1	75.8	76.7	77.5	77.3	76.0	77.1
	女性	73.2	73.9	74.0	73.5	72.5	72.7	73.4	73.5	73.8
	男女計	75.4	75.7	76.1	74.6	74.6	75.1	75.4	74.8	75.5
フランス	男性	74.9	74.7	74.7	75.0	74.9	74.7	75.3	75.4	75.3
	女性	64.8	65.2	65.4	66.0	66.1	66.1	66.7	66.9	67.4
	男女計	69.8	69.9	70.0	70.4	70.5	70.4	70.9	71.1	71.3
ドイツ	男性	81.4	81.8	82.1	82.2	82.4	82.7	82.5	82.6	82.5
	女性	68.5	69.4	69.7	70.4	70.8	71.9	71.9	72.6	72.9
	男女計	75.0	75.6	75.9	76.4	76.6	77.3	77.2	77.6	77.7
ギリシャ	男性	78.5	78.4	78.4	78.5	78.3	77.2	76.9	76.9	76.0
	女性	55.0	54.8	55.0	56.5	57.5	57.5	58.3	58.3	59.0
	男女計	66.7	66.5	66.7	67.4	67.8	67.3	67.5	67.5	67.4
ハンガリー	男性	68.9	68.6	68.0	67.7	67.8	68.4	69.6	71.0	73.4
	女性	55.5	54.9	54.7	55.0	56.3	56.6	58.0	58.6	60.7
	男女計	62.0	61.6	61.2	61.2	61.9	62.4	63.7	64.7	67.0
アイルランド	男性	81.6	81.6	81.0	79.3	77.4	76.7	76.7	77.2	77.1
	女性	61.9	63.5	63.3	62.8	62.3	62.3	62.2	63.2	62.5
	男女計	71.9	72.7	72.2	71.1	69.8	69.5	69.4	70.1	69.7
イタリア	男性	74.5	74.3	75.5	74.7	74.2	73.9	74.8	74.4	74.7
	女性	50.8	50.6	52.4	51.8	51.8	52.2	54.2	54.3	55.2
	男女計	62.6	62.4	63.9	63.2	62.9	63.0	64.4	64.3	64.9
日本	男性	84.8	85.2	85.2	84.8	84.8	84.4	84.3	84.6	84.9
	女性	61.3	61.9	62.2	62.9	63.2	63.0	63.4	65.0	66.0
	男女計	73.1	73.6	73.8	73.9	74.0	73.8	73.9	74.9	75.5
オランダ	男性	82.7	83.8	84.8	84.6	83.8	83.6	84.2	84.7	84.2
	女性	68.8	70.4	71.7	72.3	72.6	73.1	74.3	74.6	73.8
	男女計	75.8	77.1	78.3	78.5	78.2	78.4	79.3	79.7	79.0
ノルウェー	男性	81.4	81.8	82.9	81.4	80.8	80.1	80.7	80.4	80.2
	女性	74.8	75.9	77.4	76.5	75.6	75.8	75.9	76.1	75.9
	男女計	78.2	78.9	80.2	79.0	78.2	78.0	78.4	78.3	78.1
ポーランド	男性	70.1	70.0	70.9	71.8	72.1	72.6	73.3	73.9	74.6
	女性	56.8	56.5	57.0	57.8	58.5	58.9	59.7	60.1	61.1
	男女計	63.4	63.2	63.8	64.7	65.3	65.7	66.5	67.0	67.9
ポルトガル	男性	79.2	79.2	79.2	78.2	77.8	78.0	77.3	76.5	76.7
	女性	68.3	68.7	68.9	68.9	69.7	69.5	69.7	69.8	70.0
	男女計	73.6	73.9	73.9	73.4	73.7	73.6	73.4	73.0	73.2
スロヴァキア	男性	76.3	75.8	76.4	76.3	76.0	76.6	77.1	77.2	77.6
	女性	60.9	60.7	61.4	60.6	61.3	60.8	61.7	62.4	62.8
	男女計	68.5	68.2	68.9	68.4	68.7	68.7	69.4	69.8	70.3
スロヴェニア	男性	74.9	75.8	75.8	75.6	75.4	73.9	73.7	74.2	74.3
	女性	66.7	66.6	67.5	67.9	67.4	66.5	66.9	66.6	67.3
	男女計	70.9	71.3	71.8	71.8	71.5	70.3	70.4	70.5	70.9
スペイン	男性	82.5	82.6	82.8	82.0	81.8	81.5	81.2	80.9	80.7
	女性	61.6	62.8	64.5	66.0	67.1	68.3	69.3	69.7	69.8
	男女計	72.1	72.8	73.8	74.1	74.6	74.9	75.3	75.3	75.3
スウェーデン	男性	82.8	81.4	81.6	81.3	81.8	82.4	82.6	83.3	83.6
	女性	77.7	76.8	77.0	76.4	76.2	77.4	77.9	78.8	79.3
	男女計	80.3	79.1	79.3	78.9	79.0	79.9	80.3	81.1	81.5
スイス	男性	87.8	88.2	88.0	87.8	88.3	88.7	88.8	88.6	88.5
	女性	74.7	75.0	76.6	77.1	76.4	76.7	77.2	78.0	79.0
	男女計	81.2	81.6	82.3	82.5	82.4	82.8	83.0	83.3	83.8
イギリス	男性	83.4	83.3	83.5	83.2	82.5	82.5	83.1	82.9	83.1
	女性	70.4	69.8	70.2	70.2	70.2	70.4	70.9	71.6	72.1
	男女計	76.8	76.5	76.8	76.6	76.3	76.4	76.9	77.2	77.6
アメリカ	男性	81.9	81.7	81.4	80.4	79.6	78.9	78.8	78.7	78.5
	女性	69.3	69.1	69.3	69.0	68.4	67.8	67.6	67.2	67.1
	男女計	75.5	75.3	75.3	74.6	73.9	73.3	73.1	72.8	72.7

OECD加盟国	男性	80.4	80.4	80.5	79.9	79.7	79.5	79.7	79.6	79.7
	女性	60.7	60.9	61.4	61.6	61.8	61.8	62.3	62.6	62.8
ロシア連邦	男女計	70.5	70.6	70.9	70.7	70.7	70.6	70.9	71.0	71.2
	男性	75.7	76.9	77.9	77.6	77.7	77.8	78.1	78.1	78.6
	女性	68.5	69.2	68.9	68.8	68.0	68.1	68.2	67.9	68.1
	男女計	72.0	72.9	73.2	73.0	72.7	72.8	73.0	72.8	73.1

資料: OECD, Labour Force Statistics 2014.

1981年の人口調査時の就業人口137.5万人に比べ、56.3万人も少ない。これは比率にして40.1%の減少である。労働可能な人口のうち実際に就業している者の割合は「就業率」と呼ばれる。生産年齢人口の就業率は男女計で2014年に38.9%、これまでの最高率は2008年の40.7%である。つまり、15-64歳の人口の6割が仕事に就いていない。表には掲げないが、2012年の先進国の生産年齢人口の就業率を見ると、EU15カ国平均65.6%、アメリカ67.1%、日本70.6%となっている¹⁴。ボスニア・ヘルツェゴヴィナの2012年の就業率は38.5%であるから、この国の就業率がいかに低いかが分かる。男女別に見ると2014年の生産年齢人口の就業率は男性49%、女性29%である。

構成体別に見ると、セルビア人共和国はボスニア連邦に比べて男女ともに就業率が高い。生産年齢人口の就業率は2014年にセルビア人共和国では男女計43.5%、男性51.9%、女性34.7%に対して、ボスニア連邦では男女計36.9%、男性47.7%、女性26.5%であった。

セルビア人共和国ではボスニア連邦に比べると生産年齢人口の労働参加率と就業率が高いので、雇用環境が比較的良好のように見えるかもしれない。しかし、実際にはそうではない。むしろ逆である。産業基盤の弱いセルビア人共和国では雇用機会がより少なく、マイノリティ(ここではボシュニャク人とクロアチア人)の帰還はボスニア連邦に比べて少ない。しかも雇用機会が少ないために内戦後も構成体から転出する住民が多い。そのため、構成体に残った住民は就業し、生活ができる人が相対的に多くなる。これに比べてボスニア連邦では仕事がなくとも残留する住民が相対的に多い。たとえば、表9を見ると、2006年から2014年の間にセルビア人共和国では15-64歳の人口は10.5万人減少した。これは13.8%の減少である。表8に見られるように、この間にボスニア連邦で

も15-64歳の人口は11.6万人減少したが、比率では8%の減少にとどまる。ボスニア連邦で仕事がなくとも残留する者が相対的に多いのは、ボシュニャク人の間に多い事例だが、外国や他地域に居住する家族員からの送金によって生計を維持している者が多いからである。

3-2 失業者と失業率の動向

表11から表13はボスニア・ヘルツェゴヴィナの失業率の推移を示したものである。全国レベルでの2006年から2014年までの推移を見ると、失業者数は2008年と2009年にいったん20万人台に減少したが、2010年から再び30万人台になっている。2014年の失業者数は30.8万人である。これは2014年4月に就業斡旋局に登録された失業者数54.7万人と比べて23.9万人少ない。失業率も就業斡旋局に登録された失業者数を基に算出すると43.6%であるが、労働力調査の失業者数を基に算出すると27.5%になる¹⁵。

表には掲げないが、各国の失業率は2012年に日本4.3%、アメリカ8.1%、カナダ7.2%、イギリス7.9%、ドイツ5.5%、フランス10.3%、イタリア10.7%、オランダ5.3%となっている¹⁶。2012年のボスニア・ヘルツェゴヴィナの失業率28.0%は同年のギリシャ24.3%、スペイン25.0%よりも高く、ヨーロッパではもっとも高い数字を記録している。

表11に戻ると、性別では女性の失業率が高く、2014年に31.2%である。年齢別では若年層の失業率が非常に高い。とくに15-24歳の失業率は近年では60%を超え、2014年に62.7%である。これは学校を卒業しても3人に1人程度しか就職できないことを示している。さらに25-34歳の失業率も高く、2014年に36.1%である。とくに女性の25-34歳の失業率は40.1%に達している。若年

世代の就職難は欧州共通の問題であり、各国共に10%を超えている。たとえば、2012年の20-24歳の失業率はイギリス21.7%、ドイツ11.4%、フランス17.6%、イタリア17.2%、25-29歳の失業率はイギリス12.8%、ドイツ11.7%、フランス15.0%、イタリア15.5%、30-34歳の失業率はイギリス9.4%、ドイツ10.3%、フランス12.1%、イタリア14.2%である¹⁷。しかし、ボスニア・ヘルツェゴヴィナの若年世代の就職難はこれらの国々よりもはるかに深刻である。

失業者のプロフィールの分析に入る前に最終学歴別の労働力構成を見ておきたい。表14は2006年から2014年までの全国レベルの推移をまとめたものである。ここでも注目されるのはこの8年間で女性の労働力人口はほぼ横ばいであるのに対し、男性の労働力人口は6万人減少していることである。全体的な傾向としては失業者に占める初等教育(かつては8年制、現在は9年制の義務教育)の比率は減少し、高等教育(大学以上)の比率が高まっていることである。とくに女性では高等教

表11 ボスニア・ヘルツェゴヴィナの失業率(全国)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
失業者数(千人)	366	347	272	272	315	311	317	311	308
失業率	31.1	29.0	23.4	24.1	27.2	27.6	28.0	27.5	27.5
うち男性	28.9	26.7	21.4	23.1	25.6	26.1	26.4	26.5	25.2
うち女性	34.9	32.9	26.8	25.6	29.9	29.9	30.7	29.0	31.2
15-24歳	62.3	58.4	47.5	48.7	57.5	57.9	63.1	59.1	62.7
25-49歳	29.5	27.1	22.1	22.5	25.6	26.2	27.2	26.6	27.1
50-64歳	16.4	17.8	15.2	16.7	17.8	18.6	16.9	18.2	16.3
25-34歳の失業率							34.5	34.3	36.1
うち男性							32.0	31.9	33.4
うち女性							38.3	37.9	40.1

資料: 同上。なお2006年から2011年の労働力調査では25-34歳の失業者に関するデータは公表されていない。

表12 ボスニア・ヘルツェゴヴィナの失業率(ボスニア連邦)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
失業者数(千人)	240	225	176	173	205	198	203	191	196
失業率	32.4	31.1	23.4	24.1	27.2	29.2	29.4	27.6	28.4
うち男性	29.5	28.2	23.1	24.4	27.3	27.6	27.7	27.1	25.7
うち女性	37.5	36.4	28.3	27.9	32.3	32.1	32.2	28.4	32.7
15-24歳	66.7	63.6	51.9	53.9	62.3	59.3	67.4	58.9	65.3
25-49歳	29.4	28.0	22.7	23.7	26.7	27.7	27.3	25.7	26.8
50-64歳	15.1	17.0	14.0	14.4	15.6	17.2	16.5	17.7	15.9
25-34歳の失業率							34.6	33.2	36.1
うち男性							32.6	30.8	32.9
うち女性							38.0	37.2	40.9

資料: 同上。

表13 ボスニア・ヘルツェゴヴィナの失業率(セルビア人共和国)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
失業者数(千人)	119	115	90	94	102	105	107	114	105
失業率	28.5	25.2	20.5	21.4	23.6	24.5	25.6	27.0	25.7
うち男性	27.6	23.8	18.2	20.6	22.0	23.0	23.8	25.3	23.8
うち女性	30.0	27.5	24.1	22.4	25.9	26.5	28.2	29.5	28.4
15-24歳	52.3	48.5	38.7	38.4	46.8	53.2	54.3	59.2	56.5
25-49歳	29.3	25.0	20.5	20.4	23.1	23.2	26.7	27.7	27.3
50-64歳	18.2	18.2	15.4	18.9	18.9	20.2	17.1	19.0	16.4
25-34歳の失業率							34.1	35.5	36.0
うち男性							30.1	33.4	34.1
うち女性							39.1	38.3	38.6

資料: 同上。

育の比率がこの8年間で9.3%も上昇し、労働力の高学歴化が顕著に進んだ。

表15から表17は最終学歴別失業率の2006年から2008年までの推移である。近年の傾向は高等教育修了者の失業率が高まってきたことである。それはこの8年間で6.8%上昇し、2014年に19.3%になった。性別では女性の高等教育修了者の比率が高く、2014年に22.2%であった。これは高学歴化が進んでもそれに見合った仕事が十分でないことを示唆している。

構成体別に見ると、ボスニア連邦ではセルビア共和国に比べて、失業者に占める初等教育

の比率が高い。それは男女計でボスニア連邦では2014年に37.5%であったが、セルビア共和国では19.8%であった。ボスニア連邦で失業者に占める初等教育の比率が高いのは、この地域の鉱工業産業の集積が比較的厚いことと関係している。後に述べるように、内戦後のボスニア・ヘルツェゴヴィナでは鉱工業部門を中心に多くの企業倒産が発生したが、ボスニア連邦ではより多くの低熟練労働者が失業し、その滞留が続いていると見られる。他方、ボスニア連邦に比べて、セルビア共和国では失業者に占める高等教育の比率が高い。それは男女計で2014年にボスニア連邦では17%

表14 最終学歴別の労働力人口構成(全国)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
男女計									
実数(千人)	1177	1197	1162	1137	1158	1127	1130	1133	1120
初等教育	25.4	24.2	24.0	22.9	20.5	20.6	20.3	19.7	18.0
中等教育	63.6	64.7	34.8	65.0	66.2	64.5	65.2	63.9	65.0
高等教育	11.0	11.1	11.2	12.1	13.3	14.9	14.5	16.4	17.1
男性									
実数(千人)	743	760	729	703	714	695	698	701	683
初等教育	24.6	23.3	22.6	21.2	19.1	19.3	18.8	18.0	16.3
中等教育	65.4	67.3	68.2	68.4	69.9	68.0	69.5	67.6	69.8
高等教育	10.0	9.4	9.3	10.3	10.9	12.7	11.7	13.4	13.9
女性									
実数(千人)	434	436	433	428	444	432	432	432	437
初等教育	26.6	25.9	26.5	25.6	22.8	22.8	22.7	21.0	20.6
中等教育	60.5	60.1	59.1	59.4	60.2	58.8	58.2	57.9	57.3
高等教育	12.8	14.0	14.5	15.0	17.0	18.4	19.1	21.1	22.1

注:高等教育には専門学校、高専、大学、大学院が含まれる。

資料:資料7に同じ。

表15 最終学歴別の失業率(全国)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
実数(千人)	366	347	272	272	315	311	317	311	308
全体平均	31.1	29.0	23.4	24.1	27.2	27.6	28.0	27.5	27.5
初等教育	31.1	31.2	24.1	26.0	28.0	29.2	26.9	28.2	30.2
中等教育	34.3	31.3	25.4	26.0	29.3	29.9	30.6	30.0	28.9
高等教育	12.5	10.7	10.3	10.1	15.6	15.4	17.9	16.9	19.3
男性									
全体平均	28.9	26.7	21.4	23.1	25.6	26.1	26.4	26.5	25.2
初等教育	31.3	29.3	24.3	27.8	28.6	29.0	27.9	29.0	27.9
中等教育	30.8	28.2	22.4	23.7	26.7	27.6	27.9	28.3	26.3
高等教育	10.8	9.9	6.9	9.5	13.0	13.8	14.5	14.3	16.2
女性									
全体平均	34.9	32.9	26.8	25.6	29.9	29.9	30.7	29.0	31.2
初等教育	31.0	34.1	23.8	23.4	27.4	29.4	25.5	27.0	33.1
中等教育	40.9	37.4	31.2	30.3	34.1	34.2	35.8	33.2	33.9
高等教育	14.7	11.6	14.1	10.7	18.3	17.1	21.2	19.6	22.2

資料:同上。

であったが、セルビア人共和国では23.3%であった。

表18から表20は失業者の失業期間別の構成比である。各表を一瞥して気づくことは、失業期間が長いことである。失業者の4人に1人は10年以上の失業期間の者である。この傾向は2006年から2008年までの推移を見てもほぼ同一である。これは性別による違いがない。このことは失業者として就業斡旋所に登録し、求職活動を開始しても職に就くことが非常に困難であることを意味している。

労働統計上、失業期間が1年以上の失業者は「長期失業者」と呼ばれる。ボスニア・ヘルツェゴヴィナの長期失業者の比率の高さは他国の状況と比較

をすると一段と鮮明になる。表21は主要国の長期失業率の近年の推移を示したものである。これによると長期失業率が高い国は少なくない。この表だけでも2012年に長期失業率が50%を超える国が6ある。エストニア54.1%、ギリシャ59.3%、アイルランド61.7%、イタリア53.0%、スロヴァキア63.7%、南アフリカ57.7%である。ボスニア・ヘルツェゴヴィナの長期失業率は81.9%であるから、群を抜いて高いことが分かる。2014年の長期失業率は84.7%であった。その他の国のデータがないので包括的な順位付けはできないが、ボスニア・ヘルツェゴヴィナは世界で最も長期失業率が高い国の一つであることは間違いない。

構成体別に見ると、ボスニア連邦ではセルビア

表16 最終学歴別の失業率（ボスニア連邦）

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
実数(千人)	240	225	176	173	205	198	203	191	196
全体平均	32.4	31.1	25.0	25.7	29.1	29.2	29.4	27.6	28.4
初等教育	36.8	38.2	28.5	31.2	34.3	36.3	30.5	31.6	37.5
中等教育	34.7	32.3	26.6	27.4	30.9	31.2	32.3	29.7	29.2
高等教育	11.5	10.7	9.8	8.7	14.1	13.5	15.7	14.9	17.0
男性									
全体平均	29.5	28.2	23.1	24.4	27.3	27.6	27.7	27.1	25.7
初等教育	36.9	34.5	29.0	32.0	34.0	35.3	31.3	34.4	33.8
中等教育	30.4	29.0	23.9	25.0	28.5	28.7	29.8	28.2	26.6
高等教育	9.1	8.7	4.7	7.9	10.1	12.2	11.3	11.7	13.2
女性									
全体平均	37.5	36.4	28.3	27.9	32.3	32.1	32.2	28.4	32.7
初等教育	36.5	44.0	27.8	29.9	34.7	37.7	29.3	27.3	42.3
中等教育	43.2	39.0	32.3	32.4	35.8	36.4	37.5	32.8	34.5
高等教育	14.7	13.1	14.8	9.6	18.2	15.0	20.3	18.1	20.7

資料:同上。

表17 最終学歴別の失業率（セルビア人共和国）

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
実数(千人)	119	115	90	94	102	105	107	114	105
全体平均	28.5	25.2	20.5	21.4	23.6	24.5	25.6	27.0	25.7
初等教育	23.3	21.4	18.3	20.2	19.6	19.6	21.8	22.6	19.8
中等教育	33.4	29.3	23.1	23.6	26.2	27.4	27.7	30.4	28.3
高等教育	14.6	10.8	11.3	12.0	18.7	19.2	22.0	20.2	23.3
男性									
全体平均	27.6	23.8	18.2	20.6	22.0	23.0	23.8	25.3	25.7
初等教育	23.7	21.6	18.3	22.8	20.5	19.4	23.3	20.5	19.8
中等教育	31.5	26.3	19.4	21.1	23.0	25.3	24.3	28.4	28.3
高等教育	14.5	12.3	10.5	11.6	18.9	16.8	21.4	18.5	23.3
女性									
全体平均	30.0	27.5	24.1	22.4	25.9	26.5	28.2	29.5	28.4
初等教育	22.7	21.1	18.2	17.0	18.5	19.9	19.9	25.4	20.6
中等教育	36.5	34.7	29.2	27.5	31.2	30.9	33.5	33.6	33.0
高等教育	14.8	9.1	12.4	12.5	18.4	21.8	22.5	21.9	24.7

資料:同上。

人共和国に比べて長期失業者の比率が低い、大差はない。男女計の長期失業率は2014年にボスニア連邦83.8%、セルビア人共和国86.3%であった。

現地のマイノリティの居住区で聞き取り調査を

する中で私は数多くの長期失業の住民に出会った。その中には内戦開始後に職を失って以来、20年以上失業状態の人も少なくなかった。年齢的には中高年層になり、労働市場が求める技能や資格を持たないので再就職はほぼ不可能である。彼

表18 失業者の失業期間別の構成比(全国)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
男女計実数(千人)	366	347	272	272	315	311	317	311	308
6ヶ月未満	5.6	5.6	5.9	7.7	8.3	9.8	8.6	8.5	6.1
6ヶ月-1年未満	7.8	7.3	6.7	8.2	9.2	8.9	8.8	8.0	8.5
1-2年未満	10.8	9.8	10.8	10.7	12.6	12.4	11.3	12.3	13.0
2-5年未満	28.4	26.4	24.4	23.0	22.6	26.2	25.7	27.8	27.8
5-10年未満	22.2	23.0	23.0	22.3	20.6	18.3	17.6	18.9	19.5
10年以上	24.5	27.3	27.0	27.2	26.2	23.9	27.3	24.1	24.4
(1年以上計)	85.4	86.5	85.2	83.2	82.0	80.8	81.9	83.1	84.7
男性									
6ヶ月未満	5.8	6.1	5.9	7.5	9.2	10.0	9.2	8.7	5.8
6ヶ月-1年未満	7.9	6.7	7.1	8.9	9.7	8.8	8.6	8.8	8.8
1-2年未満	10.2	8.7	10.8	9.8	10.0	12.4	11.8	11.3	13.1
2-5年未満	26.7	26.4	23.5	21.6	23.1	26.2	26.7	28.2	28.0
5-10年未満	22.9	23.6	23.7	23.5	20.4	19.3	16.5	18.2	20.0
10年以上	25.7	27.7	28.0	27.6	26.9	22.7	26.4	24.3	23.9
(1年以上計)	85.5	86.4	86.0	82.5	80.4	80.6	81.4	82.0	85.0
女性									
6ヶ月未満	5.3	5.0	5.9	8.0	7.1	10.0	8.0	8.2	6.5
6ヶ月-1年未満	7.5	8.1	6.2	7.2	8.4	9.1	9.0	6.8	8.2
1-2年未満	11.7	11.2	10.8	12.1	16.1	12.4	10.7	13.8	12.9
2-5年未満	30.8	26.4	25.4	25.1	21.9	26.2	24.4	27.1	27.7
5-10年未満	21.3	22.1	24.7	20.4	20.8	16.9	19.1	19.8	18.9
10年以上	22.8	26.7	25.7	26.7	25.3	25.5	28.5	23.9	25.1
(1年以上計)	86.6	86.4	86.6	84.3	84.1	81.0	82.7	84.6	84.6

資料:同上。

表19 失業者の失業期間別の構成比(ボスニア連邦)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
男女計実数(千人)	240	225	176	173	205	198	203	191	196
6ヶ月未満	4.5	5.3	5.2	7.7	8.3	8.5	9.0	8.4	6.4
6ヶ月-1年未満	8.4	7.0	6.7	8.4	9.4	8.5	8.8	8.4	9.0
1-2年未満	10.6	10.1	11.4	10.9	12.3	12.6	11.5	13.8	12.0
2-5年未満	28.9	24.7	24.4	22.9	23.8	26.7	26.3	28.3	29.0
5-10年未満	22.4	23.0	22.5	21.8	20.4	18.1	16.9	18.2	17.8
10年以上	24.5	29.0	28.3	27.3	25.1	25.2	26.7	22.3	25.0
(1年以上計)	86.4	86.8	86.6	82.9	81.6	82.6	81.4	82.6	83.8
男性									
6ヶ月未満	4.9	5.9	5.8	7.5	8.6	8.6	8.9	8.0	5.7
6ヶ月-1年未満	8.7	6.3	6.9	9.1	9.5	8.3	8.8	9.6	9.0
1-2年未満	10.4	9.0	11.2	9.5	9.4	13.0	11.4	12.1	12.1
2-5年未満	27.0	25.0	24.4	21.8	25.2	26.4	26.8	28.3	30.1
5-10年未満	22.1	23.0	22.3	23.4	20.6	19.0	16.9	17.3	18.7
10年以上	25.7	29.9	28.4	27.3	25.9	23.9	26.3	24.0	23.9
(1年以上計)	85.2	86.9	86.3	82.0	81.1	82.3	81.4	81.7	84.8
女性									
6ヶ月未満	3.9	4.5	4.2	8.0	7.9	8.4	9.1	9.1	7.3
6ヶ月-1年未満	8.0	8.0	6.4	7.3	9.2	8.9	8.8	6.4	9.1
1-2年未満	10.9	11.6	11.7	13.1	16.6	12.1	11.7	16.7	11.8
2-5年未満	31.5	24.3	24.4	24.5	21.8	27.0	25.7	28.4	27.7
5-10年未満	22.8	23.1	22.8	19.5	20.0	16.7	17.0	19.6	16.8
10年以上	22.8	27.7	28.3	27.1	24.0	27.0	27.3	19.5	26.4
(1年以上計)	88.0	86.7	87.2	84.2	82.4	82.8	81.7	84.2	82.7

資料:同上。

表20 失業者の失業期間別の構成比（セルビア人共和国）

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
男女計実数(千人)	119	115	90	102	105	107	107	114	105
6ヶ月未満	7.7	6.8	7.5	8.3	12.5	8.2	8.2	8.5	5.6
6ヶ月-1年未満	6.4	8.1	6.9	9.1	8.9	8.8	8.8	7.5	7.9
1-2年未満	11.4	9.2	9.7	13.3	12.2	11.0	11.0	9.8	15.3
2-5年未満	27.5	29.0	24.1	19.8	24.9	24.1	24.1	26.4	25.4
5-10年未満	22.3	23.2	27.2	21.2	18.6	18.7	18.7	20.0	22.2
10年以上	24.2	23.2	24.3	28.1	21.3	28.7	28.7	27.5	23.4
(1年以上計)	85.4	84.6	85.3	82.4	77.0	82.5	82.5	83.7	86.3
男性									
6ヶ月未満	7.4	7.1	6.4	10.5	13.1	10.2	10.2	10.1	6.2
6ヶ月-1年未満	6.3	7.7	7.8	10.5	10.1	8.3	8.3	7.5	8.8
1-2年未満	9.9	8.1	9.9	11.4	11.6	12.8	12.8	9.9	15.4
2-5年未満	26.0	28.5	21.6	17.9	24.9	26.1	26.1	27.2	23.8
5-10年未満	24.8	25.5	26.5	20.6	19.8	15.3	15.3	19.8	22.0
10年以上	25.0	22.5	27.0	28.6	20.0	26.7	26.7	25.2	23.8
(1年以上計)	85.7	84.6	85.0	78.5	76.3	80.9	80.9	82.1	85.0
女性									
6ヶ月未満	8.2	6.5	8.8	5.7	11.8	5.9	5.9	6.6	4.9
6ヶ月-1年未満	6.5	8.6	5.8	7.3	9.6	9.5	9.5	7.6	6.9
1-2年未満	13.7	10.8	9.4	15.4	13.0	8.8	8.8	9.7	15.2
2-5年未満	29.7	29.8	27.0	22.0	24.8	21.7	21.7	25.4	27.4
5-10年未満	18.6	20.1	27.9	21.9	17.1	22.8	22.8	20.3	22.4
10年以上	22.9	24.0	21.1	27.4	23.0	31.0	31.0	30.3	23.0
(1年以上計)	84.9	84.7	85.4	86.7	77.9	84.3	84.3	85.7	88.0

資料:同上。

表21 主要国の長期失業率の推移

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
オーストラリア	22.4	21.5	20.6	18.3	18.1	15.4	14.9	14.7	18.5	18.9	20.3
オーストリア	19.2	24.5	27.6	25.3	27.3	26.8	24.2	21.3	25.2	25.9	24.8
ベルギー	48.8	45.4	49.0	51.7	51.2	50.4	47.6	44.2	48.8	48.3	44.7
カナダ	9.6	10.0	9.5	9.6	8.7	7.4	7.1	7.8	12.0	13.5	12.5
チェコ	50.7	49.9	51.8	53.6	55.2	53.4	50.2	31.2	43.3	41.6	43.4
デンマーク	19.1	20.4	21.5	23.4	20.8	16.1	13.5	9.5	20.2	24.4	28.0
エストニア	52.9	45.9	52.2	53.4	48.2	49.5	30.9	27.4	45.4	56.8	54.1
フィンランド	24.4	24.7	23.4	24.9	24.8	23.0	18.2	16.6	23.6	22.6	21.7
フランス	32.7	39.2	40.6	41.1	41.9	40.2	37.4	35.2	40.2	41.4	40.3
ドイツ	47.9	50.0	51.8	53.0	56.4	56.6	52.5	45.5	47.4	48.0	45.5
ギリシャ	51.3	54.9	53.1	52.1	54.3	50.0	47.5	40.8	45.0	49.6	59.3
ハンガリー	44.8	42.2	45.1	46.1	46.1	47.5	47.6	42.6	50.6	49.1	46.3
アイスランド	11.1	8.1	11.2	13.3	7.3	8.0	4.1	6.9	21.3	27.8	27.9
アイルランド	30.1	32.8	34.9	33.4	31.6	29.5	27.1	29.2	49.1	59.3	61.7
イスラエル	13.5	18.0	24.2	25.3	27.3	24.9	22.7	20.3	22.4	20.2	13.3
イタリア	59.6	58.1	49.2	49.9	49.6	47.3	45.7	44.4	48.5	51.9	53.0
日本	30.8	33.5	33.7	33.3	33.0	32.0	33.3	28.5	37.6	39.4	38.5
ルクセンブルク	27.4	24.7	21.0	26.4	29.5	28.7	32.4	23.1	29.3	28.8	30.3
オランダ	26.5	27.8	34.2	40.2	43.0	39.4	34.4	24.8	27.6	33.6	33.7
ニュージーランド	14.8	13.6	11.7	9.7	7.8	6.1	4.4	6.3	9.0	9.0	13.2
ノルウェー	6.4	6.4	9.2	9.5	14.5	8.8	6.0	7.7	9.5	11.6	8.7
ポーランド	48.4	49.7	47.9	52.2	50.4	45.9	29.0	25.2	25.5	31.6	34.8
ポルトガル	34.6	35.0	44.3	48.2	50.2	47.1	47.4	44.1	52.3	48.2	48.7
スロヴァキア	59.8	61.2	60.6	68.1	73.1	70.8	66.0	50.9	59.3	63.9	63.7
スロヴェニア	55.6	52.8	51.5	47.3	49.3	45.7	42.2	30.1	43.3	44.2	47.9
スペイン	33.7	33.6	32.0	24.5	21.7	20.4	17.9	23.7	36.6	41.6	44.5
スウェーデン	20.9	17.8	18.9	12.8	12.1	12.8	17.3	18.2	17.5
スイス	21.8	26.1	33.5	39.0	39.1	40.8	34.3	30.1	33.1	38.8	35.3
トルコ	29.4	24.4	39.2	39.4	35.7	30.3	26.9	25.3	28.6	26.5	24.9
イギリス	21.7	21.5	20.6	21.0	22.3	23.7	24.1	24.5	32.6	33.4	34.8
アメリカ	8.5	11.8	12.7	11.8	10.0	10.0	10.6	16.3	29.0	31.3	29.3
OECD	29.0	30.1	31.3	32.0	31.4	28.6	25.0	23.7	31.6	33.7	34.3
ロシア	38.9	37.6	39.2	39.0	42.3	40.6	35.2	28.7	30.0	32.9	30.9
南アフリカ	68.5	68.4	65.1	63.7	59.5	57.7	49.5	49.3	56.1	58.8	57.7

資料: OECD Factbook 2014 Economic, Environmental and Social Statistics, 2014, p.147.

ら自身も仕事に就くことをすでにあきらめているが、健康保険証を得るために職業斡旋所に通い、求職登録を更新している。長期失業者の中には高齢や病気を理由に労働市場から退場する者もいる。しかし、新規の学卒者の大半はすぐに就職ができないし、企業の倒産によって職を失う人も毎年生まれている。新たに失業者になった人は再就職が困難なのですぐに1年が経過し、長期失業者の仲間入りをする。このように長期失業者が継続的に再生産されるため、長期失業率の高止まりが続いている。

3-3 就業構造の推移

表22から表24はこの国の従業上の地位別就業者数である。2014年の被雇用者数は62.5万人であった。これは1988年の被雇用者数108.4万人に比べて、45.9万人少ない。比率にして1988年の42.3%の水準である。この数字からも同国では内戦前に比べると、いかに大きな割合で雇用者数

が減少したかが分かる。就業者の従業上の地位別の構成比は2014年に被雇用者77%、自営就業者19.1%、家族従業者4.0%であった。国際比較のデータを見ると、各国の被雇用者比率は2012年に日本87.8%、アメリカ93.2%、カナダ91.1%、イギリス85.4%、ドイツ88.4%、フランス90.5%、オランダ84.7%であり、これらの国と比べるとボスニア・ヘルツェゴヴィナの72.6%は低い割合である。しかし、それほど大きな差があるわけではなく、イタリア74.9%、韓国71.8%と同水準である¹⁸。これはこの国では雇用機会が少ないからといって、これを補って自営就業者や家族従業者が多いわけではないことを示している。つまり、自営就業の機会もそれほど多くはないことを示唆している。このことからこの国の就業難の深刻さを窺い知ることができる。

構成体別に見ると、ボスニア連邦ではセルビア人共和国に比べて就業者に占める被雇用者の比率が高い。2014年の被雇用者比率はボスニア連邦では83.4%であるのに対し、セルビア人共和国で

表22 従業上の地位別就業者数（全国）

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
男女計(千人)									
就業者	811	850	890	859	843	816	814	822	812
被雇用者	588	620	645	625	620	610	591	613	625
自営就業者	176	192	197	176	176	163	185	170	155
家族従業者	46	37	48	58	48	43	38	39	32
構成比(%)									
被雇用者	72.5	73.0	72.5	72.8	73.5	74.7	72.6	74.6	77.0
自営就業者	21.8	22.6	22.1	20.5	20.8	20.0	22.7	20.7	19.1
家族従業者	5.7	4.4	5.4	6.8	5.6	5.2	4.7	4.7	4.0
男性(千人)									
就業者	528	557	573	541	531	513	514	515	511
被雇用者	381	405	416	401	395	385	374	380	391
自営就業者	132	141	143	122	124	117	129	124	112
家族従業者	16	11	15	17	13	12	11	11	9
構成比(%)									
被雇用者	72.1	72.7	72.5	74.2	74.3	74.9	72.7	73.8	76.5
自営就業者	24.9	25.2	24.9	22.6	23.2	22.8	25.1	24.0	21.8
家族従業者	3.0	2.0	2.6	3.1	2.4	2.3	2.2	2.2	1.7
女性(千人)									
就業者	283	292	317	318	311	303	300	307	301
被雇用者	207	215	230	224	224	225	217	233	234
自営就業者	45	52	54	53	52	46	56	47	43
家族従業者	31	26	33	41	35	31	27	27	24
構成比(%)									
被雇用者	73.3	73.6	72.5	70.3	72.1	74.4	72.4	75.9	77.7
自営就業者	15.8	17.7	17.0	16.7	16.8	15.3	18.6	15.2	14.4
家族従業者	10.9	8.8	10.5	12.9	11.1	10.3	9.0	8.9	7.9

資料:資料7に同じ。

表23 従業上の地位別就業者数（ボスニア連邦）

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
男女計(千人)									
就業者	500	498	528	501	500	480	490	501	495
被雇用者	386	397	411	395	399	395	387	399	413
自営就業者	94	88	102	92	82	73	90	87	74
家族従業者	20	13	14	14	19	12	12	15	8
構成比(%)									
被雇用者	77.2	79.7	77.9	78.8	79.8	82.3	79.1	79.6	83.4
自営就業者	18.8	17.7	19.3	18.3	16.3	15.3	18.4	17.4	15.0
家族従業者	4.0	2.6	2.7	2.9	3.9	2.5	2.6	3.0	1.6
男性(千人)									
就業者	333	336	345	327	326	312	318	321	317
被雇用者	256	266	267	257	260	251	250	251	261
自営就業者	69	67	73	65	60	57	64	64	54
家族従業者	8	4	6	5	6	3	4	6	2
構成比(%)									
被雇用者	77.0	78.8	77.3	78.5	79.8	80.5	78.6	78.2	82.1
自営就業者	20.8	20.0	21.0	19.9	18.4	18.3	20.2	20.0	17.1
家族従業者	2.3	1.2	1.7	1.5	1.9	1.1	1.2	1.9	1.0
女性(千人)									
就業者	167	162	182	174	174	168	171	180	178
被雇用者	130	132	144	138	139	134	137	148	152
自営就業者	25	21	29	26	22	16	26	23	20
家族従業者	12	9	9	9	13	8	9	9	5
構成比(%)									
被雇用者	77.7	81.7	79.2	79.4	79.8	85.5	80.0	82.0	85.8
自営就業者	25.0	21.0	29.0	15.2	12.5	9.6	15.0	13.0	11.3
家族従業者	12.0	9.0	9.0	5.4	7.7	4.9	5.0	5.0	3.0

資料:同上。

表24 従業上の地位別就業者数（セルビア共和国）

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
男女計(千人)									
就業者	298	340	350	345	329	324	311	308	305
被雇用者	193	215	224	221	211	207	195	206	203
自営就業者	79	101	92	81	91	87	91	79	78
家族従業者	26	24	34	43	28	31	25	23	24
構成比(%)									
被雇用者	64.8	63.2	64.1	64.1	639.0	63.7	62.7	66.8	66.5
自営就業者	26.5	29.7	26.3	23.4	27.6	26.8	29.2	25.7	25.5
家族従業者	8.7	7.1	9.6	12.5	8.5	9.5	8.1	7.5	8.0
男性(千人)									
就業者	186	214	220	205	196	193	187	186	186
被雇用者	119	136	143	139	129	128	118	124	124
自営就業者	60	71	68	55	61	57	62	57	55
家族従業者	8	7	9	12	7	8	7	5	6
構成比(%)									
被雇用者	63.6	63.4	64.9	67.7	65.6	66.1	63.2	66.7	67.1
自営就業者	32.2	33.1	30.9	26.6	31.0	29.7	33.0	30.4	29.6
家族従業者	4.2	3.5	4.2	5.7	3.4	4.2	3.8	2.9	3.3
女性(千人)									
就業者	112	126	131	140	133	131	124	122	119
被雇用者	75	79	82	82	82	79	77	82	78
自営就業者	19	30	24	26	30	29	29	22	23
家族従業者	18	17	25	31	21	23	18	18	18
構成比(%)									
被雇用者	66.7	62.8	62.6	58.8	61.5	60.2	61.8	67.0	65.6
自営就業者	16.9	24.0	18.6	18.7	22.6	22.5	23.6	18.4	19.0
家族従業者	16.4	13.2	18.8	22.5	15.9	17.3	14.6	14.7	15.4

資料:同上。

は66.5%にとどまる。他方、2014年の自営就業者の比率はボスニア連邦では15%であるのに対し、セルビア人共和国では25.5%である。とくにセルビア人共和国では男性の自営就業者の比率が高く、2006年から2014年までの推移を見ると常に30%前後の水準を保っている。女性の就業者の中でも自営就業者の比率は2014年に23%である。このことはセルビア人共和国ではボスニア連邦に比べて被雇用者として就職する機会が少ないことを示唆している。そのために、セルビア人共和国では自営就業に従事する割合が高いということである。

表25から表27は就業者の産業別構成比である。ボスニア・ヘルツェゴヴィナの就業者の産業別構成の特徴は農業（ここでは林業を含む）の比率の高さである。先進国では就業者に占める農林漁業従事者の比率はおしなべて低い。2012年の比率は日本3.8%、アメリカ1.5%、カナダ2.2%、イギリス1.2%、ドイツ1.5%、フランス2.9%、イタリア3.7%、オランダ2.5%であり、ロシアでも7.3%である。これに対し、ボスニア・ヘルツェゴヴィナでは2012年に農業従事者の比率は20.6%であり、2006年から2008年までの推移を見ても20%前後の比率を保ってきた。このことは、工業部門を中心とした内戦後の雇用機会の大きな消失を農業部門での就業が一定程度補ってきたことを示唆する。実際にも農村地帯の居住者の中には失業後に農業専業になった人が多い。彼らは就業斡旋局

で失業者として登録し、就職のチャンスを待ちながらも、生計を維持するために家族で農業に従事していることが多い。

構成体別に見ると、セルビア人共和国ではボスニア連邦に比べて農業従事者の比率が顕著に高い。その比率は2014年に30.4%であり、ボスニア連邦の9.0%の3倍の大きさである。これは、セルビア人共和国では農業以外の産業での就業機会がそれだけ少ないことを示唆している。

表28から表30は就労時間別の就業者の産業別構成比である。ここで注目すべきこの国の特徴はパートタイム労働者の比率の低さである。表31に示されるように主要国ではパートタイム労働者の比率は10%台後半の国が多い。それは2013年にOECD加盟国では16.8%、G7加盟国では17.4%、ドイツ22.4%、日本21.9%である。これに対して、2013年にボスニア・ヘルツェゴヴィナではパートタイム労働者の比率は9.6%である。もともと、ギリシャのように2013年の比率が10.2%の国もあるので、ボスニア・ヘルツェゴヴィナだけがとくに著しく低いということとはできない。

しかし、この国では、その他の国ではパートタイム労働者の比率が高い商業・サービス部門でもパートタイム労働者の比率は低く、2014年に4.4%である。性別で見ても、表32に示されるように、どの国でも女性のパートタイム労働者の比率は比較的高い。女性のパートタイム労働者の比率は2013年にOECD加盟国では26.1%、G7加盟国で

表25 就業者の産業別構成比（ボスニア・ヘルツェゴヴィナ全体）

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
就業者数(千人)	811	850	890	859	843	816	814	822	812
農業	20.5	19.8	20.6	21.2	19.7	19.6	20.6	18.9	17.1
鉱工業	30.8	32.6	32.5	31.5	31.0	28.9	30.4	29.8	30.0
商業・サービス	48.7	47.6	47.0	47.3	49.3	51.5	49.1	51.3	52.5
男性									
就業者数(千人)	528	557	573	541	531	513	514	515	511
農業	19.8	19.0	19.6	18.6	17.9	18.8	19.3	18.7	16.8
鉱工業	37.7	40.2	40.2	40.4	39.5	36.3	38.3	38.0	38.2
商業・サービス	42.6	40.8	40.2	41.1	42.6	44.8	42.3	43.4	45.0
女性									
就業者数(千人)	283	292	317	318	311	303	300	307	301
農業	22.0	21.2	22.3	25.8	22.8	20.9	22.7	19.2	17.5
鉱工業	17.8	18.1	18.5	16.4	16.4	16.3	16.7	16.2	16.1
商業・サービス	60.2	60.6	59.2	57.9	60.8	62.8	60.6	64.7	66.4

資料:同上。

表26 就業者の産業別構成比（ボスニア連邦）

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
就業者数(千人)	500	498	528	501	500	480	490	501	495
農業	14.3	12.2	13.7	13.5	12.2	11.0	13.5	12.7	9.0
鉱工業	33.2	35.8	35.9	35.0	35.5	33.5	34.2	32.9	34.0
商業・サービス	52.5	52.0	50.4	51.5	52.3	55.4	52.2	54.5	57.0
男性									
就業者数(千人)	333	336	345	327	326	312	318	321	317
農業	13.2	11.5	12.9	12.0	10.8	11.8	12.4	12.8	9.3
鉱工業	40.9	43.7	44.6	44.0	44.9	40.9	42.8	41.4	43.0
商業・サービス	45.9	44.8	42.5	44.0	44.3	47.3	44.8	45.8	47.7
女性									
就業者数(千人)	167	162	182	174	174	168	171	180	178
農業	16.6	13.7	15.3	16.4	14.8	9.6	15.7	12.4	8.3
鉱工業	17.9	19.4	19.3	18.2	18.1	19.8	18.2	17.7	18.1
商業・サービス	65.5	67.0	65.4	65.4	67.2	70.6	66.1	68.9	73.6

資料:同上。

表27 就業者の産業別構成比（セルビア共和国）

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
就業者数(千人)	298	340	350	345	329	324	311	308	305
農業	31.2	31.2	31.3	32.6	31.5	32.6	31.7	29.1	30.4
鉱工業	26.8	28.8	27.5	26.5	24.3	22.3	24.7	25.1	23.8
商業・サービス	42.1	40.6	41.2	40.9	44.2	45.1	43.6	45.8	45.8
男性									
就業者数(千人)	186	214	220	205	196	193	187	186	186
農業	31.6	30.9	30.5	28.9	29.9	30.4	31.1	28.9	29.6
鉱工業	32.1	35.1	33.3	34.9	31.0	29.4	31.2	32.4	30.5
商業・サービス	36.2	34.0	36.2	36.2	39.1	40.2	37.7	38.7	39.8
女性									
就業者数(千人)	112	126	131	140	133	131	124	122	119
農業	30.4	31.7	32.5	37.9	33.8	35.9	41.0	29.4	31.6
鉱工業	17.8	16.5	17.7	14.3	14.5	12.0	18.0	14.1	13.3
商業・サービス	51.8	51.8	49.7	47.8	51.7	52.2	65.0	56.5	55.1

資料:同上。

表28 就労時間別の就業者の産業別構成比（全国）

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
全産業(就業者数:千人)	811	850	890	859	843	816	814	822	912
フルタイム	88.5	89.3	88.6	89.8	89.6	89.7	84.3	90.4	92.2
パートタイム	11.5	10.7	11.4	10.2	10.4	8.7	15.7	9.6	7.8
農業(就業者数)	167	168	183	182	166	160	167	155	139
フルタイム	72.4	72.0	66.5	70.2	67.8	66.9	70.2	69.4	75.9
パートタイム	27.6	28.0	33.5	29.8	32.2	33.1	29.8	30.6	24.1
鉱工業(就業者数)	249	277	289	270	261	236	247	245	244
フルタイム	92.4	93.4	93.3	94.3	93.9	94.0	87.2	94.8	95.5
パートタイム	7.6	6.6	6.7	5.7	6.1	6.0	12.8	5.2	4.5
商業・サービス(就業者数)	395	404	418	406	416	420	399	422	430
フルタイム	92.9	93.6	95.0	95.4	95.4	95.3	88.4	95.5	95.6
パートタイム	7.1	6.4	5.0	4.6	4.6	4.7	11.6	4.5	4.4
男女別									
男性(就業者数)	528	557	573	541	531	513	514	515	511
フルタイム	89.1	89.6	90.0	91.3	91.2	90.4	85.2	91.0	93.0
パートタイム	10.9	10.4	10.0	8.7	8.8	9.6	14.8	9.0	7.0
女性(就業者数)	283	292	317	318	311	303	300	307	301
フルタイム	87.5	88.7	86.0	87.1	86.9	88.5	82.8	89.3	90.8
パートタイム	12.5	11.3	14.0	12.9	13.1	11.5	17.2	10.7	9.2

資料:同上。

は26.7%、ドイツ37.9%、日本36.2%である。ギリシャでも15.6%である。これに対して、2013年のボスニア・ヘルツェゴヴィナでは10.7%である。

このようにこの国ではパートタイムでの雇用機会が少ない。そのために失業率がさらに高くなっている。主要国の失業率とパートタイム労働者の比率を見ると、パートタイム労働者の比率が高い国では失業率が低い。その典型はオランダ(2012年のパートタイム労働者の比率37.8%、失業率5.3%)とスイス(同26.0%、3.9%)であり、ドイツや日本もこのパターンに近い。逆に失業率

の高い国ではパートタイム労働者の比率が低い。たとえば、ギリシャ(同9.7%、24.3%)、フランス(同13.0%、10.3%)、ポルトガル(同12.2%、15.9%)である。パートタイムの雇用機会が少なく、フルタイムの仕事が主要な割合を占めることはそれだけ雇用形態の多様化と柔軟化が進んでいないことを意味する。その結果として雇用可能性(employability)が広がっていない。ボスニア・ヘルツェゴヴィナの失業率は一つにはそのために押し上げられているように思われる。

表29 就労時間別の就業者の産業別構成比 (ボスニア連邦)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
全産業(就業者数:千人)	500	498	528	501	500	480	490	501	495
フルタイム	87.2	89.7	87.4	89.3	88.9	90.3	80.8	91.0	92.9
パートタイム	12.8	10.3	12.6	10.7	11.1	9.7	19.2	9.0	7.1
農業(就業者数)	72	61	72	68	61	53	66	64	44
フルタイム	58.9	60.5	46.5	51.9	47.6	58.3	59.9	60.7	69.8
パートタイム	41.1	39.5	53.6	48.1	52.4	41.7	40.1	39.3	30.2
鉱工業(就業者数)	166	178	189	175	178	161	168	165	169
フルタイム	91.3	93.2	92.3	94.1	94.0	93.7	84.2	95.2	95.7
パートタイム	8.7	6.8	7.7	5.9	6.0	6.3	15.8	4.8	4.3
商業・サービス(就業者数)	263	259	266	258	261	266	256	273	282
フルタイム	92.3	94.3	95.0	95.9	95.0	94.6	84.0	96.2	94.9
パートタイム	7.7	5.7	5.0	4.1	5.0	5.4	16.0	4.8	5.1
男女別									
男性(就業者数)	333	336	345	327	326	312	318	321	317
フルタイム	88.3	89.9	89.3	91.2	90.4	89.9	81.8	91.7	93.1
パートタイム	11.7	10.1	10.7	8.8	9.6	10.1	18.2	8.3	6.9
女性(就業者数)	167	162	182	174	174	168	171	180	178
フルタイム	85.0	89.4	83.7	85.8	86.0	91.1	79.0	89.8	92.5
パートタイム	15.0	10.6	16.3	14.2	14.0	8.9	21.0	10.2	7.5

資料:同上。

表30 就労時間別の就業者の産業別構成比 (セルビア共和国)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
全産業(就業者数:千人)	298	340	350	345	329	324	311	308	305
フルタイム	91.0	88.5	90.2	90.2	90.6	88.7	89.4	89.1	90.9
パートタイム	9.0	11.5	9.8	9.8	9.4	11.3	10.6	10.9	9.1
農業(就業者数)	93	106	110	112	104	106	99	90	93
フルタイム	83.6	78.8	79.6	80.8	79.4	71.0	76.8	75.2	78.4
パートタイム	16.4	21.2	20.4	19.2	20.6	29.0	23.2	24.8	21.6
鉱工業(就業者数)	80	96	96	92	80	72	77	77	72
フルタイム	95.1	93.7	95.1	94.3	95.5	97.1	93.6	93.7	94.9
パートタイム	4.9	6.3	4.9	5.7	4.5	2.9	6.4	6.3	5.1
商業・サービス(就業者数)	125	138	144	141	145	146	136	141	140
フルタイム	93.9	92.3	95.0	94.9	95.7	97.3	96.2	95.4	94.9
パートタイム	6.1	7.7	5.0	5.1	4.3	2.7	3.8	6.3	5.1
男女別									
男性(就業者数)	186	214	220	205	196	193	187	186	186
フルタイム	90.9	89.0	91.0	91.4	92.4	91.3	90.6	89.6	92.6
パートタイム	9.0	11.5	9.8	8.6	7.6	8.7	9.4	10.4	7.4
女性(就業者数)	112	126	131	140	133	131	124	122	119
フルタイム	91.3	87.7	88.9	88.3	87.8	84.8	87.5	88.4	88.1
パートタイム	8.7	12.3	11.1	11.7	12.2	15.2	12.5	11.6	11.9

資料:同上。

表31 各国の雇用労働者に占めるパートタイム労働者の比率

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
オーストラリア	23.8	24.0	23.9	23.7	23.8	24.6	24.8	24.7	24.5	24.8
オーストリア	15.4	16.3	16.8	17.3	17.7	18.5	19.0	18.9	19.2	19.7
ベルギー	18.5	18.5	18.7	18.1	18.3	18.2	18.3	18.8	18.7	18.2
カナダ	18.6	18.4	18.2	18.3	18.5	19.3	19.4	19.1	18.8	18.9
デンマーク	17.0	17.3	17.9	17.3	17.8	18.8	19.2	19.2	19.4	19.2
フィンランド	11.3	11.2	11.4	11.7	11.5	12.2	12.5	12.7	13.0	13.0
フランス	13.2	13.2	13.2	13.3	12.9	13.3	13.6	13.6	13.7	14.0
ドイツ	20.1	21.5	21.8	22.0	21.8	21.9	21.7	22.1	22.1	22.4
ギリシャ	5.9	6.4	7.4	7.7	7.9	8.4	8.8	9.0	9.7	10.2
アイスランド	16.6	16.4	16.0	15.9	15.1	17.5	18.4	17.0	17.3	17.4
アイルランド	18.9	19.3	19.3	19.8	20.8	23.8	24.9	25.7	25.0	24.2
イスラエル	15.2	15.1	15.2	14.8	14.7	14.8	14.0	13.7	15.0	14.4
イタリア	14.7	14.6	15.0	15.2	15.9	15.8	16.3	16.7	17.8	18.5
日本	18.1	18.3	18.0	18.9	19.6	20.3	20.2	20.6	20.5	21.9
韓国	8.4	9.0	8.8	8.9	9.3	9.9	10.7	13.5	10.2	11.1
ルクセンブルク	13.2	13.9	12.7	13.1	13.4	16.4	15.8	16.0	15.5	15.3
オランダ	35.0	35.6	35.4	35.9	36.1	36.7	37.1	37.2	37.8	38.7
ノルウェー	21.1	20.8	21.1	20.4	20.3	20.4	20.1	20.0	19.8	19.5
ポルトガル	9.6	9.4	9.3	9.9	9.7	9.6	9.3	11.5	12.2	11.7
スペイン	8.4	11.0	10.7	10.5	10.9	11.6	12.2	12.7	13.6	14.7
スウェーデン	14.4	13.5	13.4	14.4	14.4	14.6	14.5	14.3	14.3	14.3
スイス	24.8	25.1	25.5	25.4	25.9	26.5	26.1	25.9	26.0	26.4
トルコ	6.1	5.6	7.6	8.1	8.5	11.1	11.5	11.7	11.8	12.3
イギリス	23.6	23.0	23.2	22.9	23.0	23.9	24.6	24.6	24.9	24.5
アメリカ	13.2	12.8	12.6	12.6	12.8	14.1	13.5	12.6	13.4	12.3
OECD 加盟国	15.0	15.2	15.2	15.4	15.6	16.4	16.6	16.6	16.9	16.8
G7加盟国	16.3	16.2	16.1	16.3	16.6	17.4	17.4	17.1	17.6	17.4
ユーロ圏	15.3	15.6	15.8	15.9	15.9	16.5	16.8	17.0	17.3	17.6
EU 21ヶ国	15.9	16.4	16.4	16.4	16.4	16.8	17.2	17.4	17.8	18.0

資料: OECD Labour Force Statistics 2004-2013, 2014, p.48.

表32 各国の雇用労働者に占めるパートタイム労働者の比率 (女性)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
オーストラリア	38.4	38.7	38.3	37.7	37.7	38.2	38.6	38.4	38.2	38.1
オーストリア	29.5	30.1	31.0	31.4	31.3	32.2	33.0	32.8	33.3	33.3
ベルギー	33.9	33.1	33.8	32.2	32.5	31.8	31.7	32.4	32.1	31.4
カナダ	27.2	26.9	26.3	26.3	26.6	27.1	27.4	26.8	26.6	26.5
デンマーク	23.8	23.9	24.6	23.4	23.3	24.5	25.4	25.2	24.9	24.7
フィンランド	14.9	14.8	14.9	15.5	15.1	15.9	16.0	16.0	16.5	16.7
フランス	23.1	22.6	22.6	22.8	21.9	22.5	22.4	22.1	22.4	22.5
ドイツ	37.0	38.8	39.0	39.1	38.5	38.3	37.9	38.0	37.8	37.9
ギリシャ	10.5	11.4	12.8	13.3	13.6	14.4	14.4	14.0	15.1	15.6
アイスランド	26.4	26.6	26.0	25.4	23.6	25.8	25.9	24.1	23.7	24.6
アイルランド	34.0	34.6	34.3	35.0	35.6	37.4	38.2	39.1	37.5	36.2
イスラエル	24.2	24.7	24.4	23.8	23.1	23.0	21.7	21.1	22.0	21.5
イタリア	28.7	28.8	29.3	29.8	30.6	30.5	31.1	31.3	32.3	32.8
日本	31.3	31.7	31.3	32.6	33.2	33.8	33.9	34.8	34.5	36.2
韓国	11.9	12.5	12.3	12.5	13.2	14.2	15.5	18.5	15.0	16.2
ルクセンブルク	29.6	30.7	27.2	27.6	28.9	31.1	30.4	30.2	28.1	27.7
オランダ	60.2	60.7	59.8	59.9	59.8	59.9	60.6	60.5	60.7	61.1
ノルウェー	33.2	32.9	32.9	31.6	30.8	30.4	29.8	30.0	29.1	28.8
ポルトガル	14.1	14.0	13.4	14.2	14.3	13.8	13.0	14.4	14.8	14.0
スペイン	17.2	21.5	20.4	20.1	20.4	20.7	21.2	21.4	22.4	23.4
スウェーデン	20.8	19.0	19.0	19.7	19.6	19.8	19.4	19.0	18.6	18.4
スイス	45.2	45.7	45.7	45.6	45.9	46.7	46.1	45.5	45.6	45.7
トルコ	13.9	13.1	17.3	18.6	19.0	23.5	23.4	24.3	24.2	24.5
イギリス	39.8	38.5	38.6	38.3	37.8	38.8	39.4	39.3	39.4	38.7
アメリカ	18.8	18.3	17.8	17.9	17.8	19.2	18.4	17.1	18.3	16.7
OECD 加盟国	25.1	25.2	25.1	25.3	25.3	26.1	26.3	26.0	26.4	26.1
G7加盟国	26.4	26.3	26.1	26.3	26.3	27.2	27.2	26.6	27.3	26.7
ユーロ圏	27.8	28.2	28.3	28.3	28.1	28.6	28.8	28.9	29.1	29.2
EU 21ヶ国	28.2	28.7	28.6	28.5	28.2	28.5	28.7	28.9	29.1	29.2

資料: 同上。

4 雇用をめぐる否定的現象

4-1 無届け雇用の問題

ボスニア・ヘルツェゴヴィナでは雇用をめぐって2つの大きな否定的現象が発生している。これらは内戦前から存在していたので目新しい現象ではない。しかし、内戦後には極度の就職難によって助長され、ずっと深刻な程度で出現した現象である。

その一つは無届けの雇用である。これは「闇の労働」(Rad na crno)としてこの国のみならず西バルカン地域では広く知られた現象である。日本と同様にボスニア・ヘルツェゴヴィナでも新たに労働者を雇い入れた場合、事業主は事業所を管轄する就業斡旋局に必要な届け出をしなければならない。各種の社会保険の加入と保険料の納付のためである。しかし、この義務を免れるために労働者を雇い入れても役所に届け出をしない事業主が少なくないのである。

事業主が雇用の届け出をしないと労働者には社会保険が適用されない。社会保険が適用されないと労働者は様々な不便が発生する。とくに健康保険証がないと医療費は全額自己負担になる。傷病への備えとして健康保険証はなくてはならないものである。しかし、この国では失業者は政府の保険料負担で健康保険証の交付を受けることができる。そのため無届け雇用の労働者は仕事をしていても失業登録を更新するのが常である。その結果、政府(労働・就業斡旋庁)が毎月公表する失業者数と失業率の数字は実態よりも大きくなっている。2014年4月に労働・就業斡旋庁が公表した失業者数は54.7万人であり、同年4月に実施された労働力調査が明らかにした失業者数は30.8万人よりも23.9万人多い。そのすべてを無届けの雇用と見なすことはできないが、労働組合の全国組織は15万人から20万人が「闇の労働」に従事していると見積もっている¹⁹。またILO(国際労働機構)の調査報告の推計によると、ボスニア・ヘルツェゴヴィナでは全労働者の23%が無届けの雇用と見なされている²⁰。

無届けの雇用は飲食業、観光業、小売業、採

石・採掘業、製材加工業、各種のサービス業の分野での小規模事業所にもっとも多いと見られている。無届けの雇用はもちろん違法行為である。政府も監視を強めており、摘発を受けた場合には2000KM(1000ユーロ、約13万円)から15000KM(7500ユーロ、約100万円)の罰金が事業主に科せられる。それでも無届けで労働者を雇用する事業主が後を絶たないのは社会保険料や税負担が重いと彼らが感じているからである

実際の社会保険料と税の負担はどうなっているか。負担の仕方はボスニア連邦とセルビア人共和国とで異なっている。ボスニア連邦では従業員は毎月の粗給与額に対し年金・障害者年金保険料17%、健康保険料12.5%、雇用保険料1.5%を納入する。さらに事業主は毎月の従業員の粗給与額に対し年金・障害者年金保険料6%、健康保険料4%、雇用保険料は0.5%を支払う。従業員負担と事業主負担を合計すると粗給与額の41.5%が社会保険料として徴収されることになる。所得税は社会保険料控除の後の金額に対し300KMの控除額があり、これに一律10%が課せられる。他方、セルビア人共和国では毎月の粗給与額に対し年金・障害者年金保険料18.5%、健康保険料12%、雇用保険料1.5%、児童保護のための拠出金1.5%である。社会保険料負担の合計は粗給与額の32.5%である。セルビア人共和国では社会保険料の事業主負担はない。所得税は控除額がなく、税負担は社会保険料控除の金額の10%である。

たとえば日本の場合、厚生年金・健康保険・介護保険・雇用保険の合計は約36%であるので、これと比べてもボスニア連邦の社会保険料負担率41.5%は非常に高い水準であることは間違いない。ボスニア・ヘルツェゴヴィナでは、労働参加率が低く、就業者数が少ない。したがって、保険料の負担者は少ない。ところが社会保険の給付の受給者は多い。このような状況の中で社会保険制度の財政を維持していくために高率の保険料率が設定されていると見られる。

表33は月額粗給与額を1500KMとした場合の社会保険料と税の負担額を例示したものである。ボスニア連邦では1500KMの粗給与額に対し社会保険料と所得税を合計して680.25KM徴収さ

表33 給与から徴収される負担金

単位:KM

	ボスニア連邦			セルビア人共和国		
	対象額	比率	金額	対象額	比率	金額
粗給与額	1500			1500		
年金・障害年金保険料	1500	23.0%	345	1500	18.0%	270
健康保険料	1500	16.5%	247.5	1500	12.0%	187.5
雇用保険料	1500	2.0%	30	1500	1.0%	15
児童保護のための拠出金				1500	1.5%	22.5
小計	1500	41.5%	622.5	1500	32.5%	487.5
社会保険料控除後の金額			877.5			1012.5
所得税控除額			300			0
課税対象額			577.5			1012.5
所得税	577.5	10.0%	57.75	1012.5	10.0%	101.25
社会保険料と所得税の合計			680.25			588.75
手取りの給与額			819.75			911.25
総負担額÷手取り給与額			0.83			0.65

れる。手取り収入の面から見ると、819.75KMの手取り給与額を労働者に約束すると、680.25KMの社会保険料と所得税を納付する必要がある。社会保険料と所得税の負担額は手取りの給与額の83%を占める。セルビア人共和国では1500KMの粗給与額に対し社会保険料と所得税を合計して588.75KMが徴収される。手取り収入の面から見ると、911.25KMの手取り給与額を労働者に約束すると、588.75KMの社会保険料と所得税を納付する必要がある。社会保険料と所得税の負担額は手取りの給与額の65%である。ここに見られるように社会保険料と所得税の負担はセルビア人共和国よりもボスニア連邦の方が重い。

このように計算すると、ボスニア連邦では社会保険料と所得税の負担額は手取りの給与額の83%に達する。セルビア人共和国ではそれは65%である。ボスニア・ヘルツェゴヴィナでは通常、賃金は手取りの給与額としてイメージされるので、きちんと義務を果たした場合には事業主は相当の追加負担を強いられるような感覚に陥りやすい。極端に言えば一人の労働者に対し、二人分の給与を支払うような感覚になる。そのために無届け雇用の誘惑に駆られやすくなる。とくに経営の悪化した企業の事業主はそうである。

こうした無届けの雇用は厳しい就職難によって大きく助長されている。生活費を稼ぐためにはやむを得ない選択としてこれを受け入れる労働者が多くいるからである。しかし、無届けの雇用で最大の問題は年金・障害者年金の保険料が支払われ

ないことである。そのため仕事をしていても老齢年金の受給資格の獲得のために必要な保険料の納付年数が蓄積されないし、万一事故や傷病で障害者になった場合に障害者年金の受給資格を得ることができない。さらに無届けの雇用では失業した場合に失業給付の受給資格もない²¹。また無届け雇用では所得税が納税されないため、税収がそれだけ少なくなる。このように無届けの雇用は労働者の権利を侵害し、国家財政に損失を与えている。

無届けの雇用に関しては監視を強化し、違法な雇用者の摘発を進める必要がある。しかし、他方で社会保険料の負担率を引き下げ、事業者の負担を軽減することも必要である。社会保険の加入者を増やして保険料収入を増やし、それによって保険料率を引き下げることが望ましい解決策である。

4-2 公的セクターでの縁故採用の典型例

日本では景気が悪くなると就職先として公務員の人気が高まる。雇用は安定し、民間企業のようにリストラや倒産によって失業することがないからである。まったく同様の理由でボスニア・ヘルツェゴヴィナでも公務員の人気が高い。私的セクターの雇用環境が極度に厳しい状況が続く中では国家や地方の基礎自治体は理想の雇用主と考えられ、失業登録をしている人びとの中には公務員になることを夢見て何年もチャンスを待っている人は少なくない。

ところがその夢の実現に大きく立ちはだかる障害がある。それは縁故採用 (Nepotizam) の壁である。この国の公的セクターの雇用をめぐるあらゆる分野で縁故主義的な採用が蔓延し、有力な縁故 (コネクション) を持っている魅力的な地位の仕事に易々と就職できる。他方で有力な縁故を持たない者は公務員の職に就くことは至難の業になっている。就職難の故に縁故を頼って就職する者が増えるわけであるが、そのために縁故を持たない大多数の人びとにとっては就職がますます困難になっている。

もちろんこのような縁故採用の横行にはメディアや市民から批判の声が上がっている。まずやり玉に挙げられるのは政府や国家の要人の子弟が必ずと言ってよいほど国家機関や政府が所管する公的企業に就職していることである。

たとえば、よく知られている最近の事例では、セルビア人共和国大統領ミロラド・ドディク (Milorad Dodik) の娘ゴーリツァ・ドディク・トゥリッチ (Gorica Dodik Trišić) は同共和国の「経済関係・地域協力省」の大臣官房長である。彼女はわずか2ヶ月のボランティア勤務の後、2011年に29歳の年齢でいきなり管理職に就いた。彼女を任命したのは担当閣僚のジェリカ・ツヴィヤノヴィッチ (Željka Cvijanović) である。メディアの取材に対し、抜擢の理由は10数人の候補者の中で最優秀の能力を示したからだとの関係は述べ、縁故採用でもないし、大統領の娘であるということも理由ではないことを強調した。しかし、公募による選考が行われたわけではなく、すべて担当閣僚の個人的な判断でこの人事は決まった²²。その2年後の2013年にツヴィヤノヴィッチはセルビア人共和国政府の首相に就任した。しかし、今度は彼女の息子が大学卒業後すぐに「ボスニア・ヘルツェゴヴィナ電力供給会社」に就職したことが2014年に発覚した。同社はボスニア連邦とセルビア人共和国が共同出資する公的企業である。同時期にセルビア人共和国の財務大臣の娘も同社に就職していた。同社の職員採用では公募による職員選考は取り消しになり、この二人は優先的に採用されたという噂が流れているが、ツヴィヤノヴィッチはこれを否定した²³。なお彼女

の夫も高級官僚であり、バニャ・ルーカ建設局の局長を務めている。

もう一つ典型例を挙げると、中央政府の財務相ニコラ・シュピリッチ (Nikola Špirić) は数多くの親族の就職を世話したことで有名である。彼の息子はベオグラードの大使館の一等書記官であり、二人の娘とその娘婿二人はいずれも政府機関で働いている。シュピリッチの親族の中には氏名を変えて、国家機関の管理職に就任した者がいる。縁故主義に対する批判に対して、「私は家族思いの人間だ」とシュピリッチは語り、何人もの親族に就職の世話をしたことを認めつつも、しかし違法なことはやっていないと開き直った。同様の例では、公的企業である「ボスニア連邦高速道路」の執行役員に就任した人物はボスニア連邦首相ネルミン・ニクシッチ (Nermin Nikšić) の弟であった。この会社の執行役員にはボスニア連邦の前首相の娘婿も就任していた²⁴。

このほかの例を示すと、国家元首に相当する大統領評議会議長ネボイシェ・ラドマノヴィッチ (Nebojše Radmanović) の長女は2014年に民間の新聞社から転職し、セルビア人共和国国営通信社「セルビアの声 (Glas Srpske)」の編集主幹に就任した。その娘婿は大統領評議会顧問に任命され、またラドマノヴィッチの次女は大学卒業後すぐにセルビア人共和国総務・地方自治省に就職した。またセルビア人共和国の国土・建設・環境大臣の妹は同共和国郵便局の最高管理者である。さらに公的企業のセルビア人共和国投資・発展銀行では最高経営者スニェージャナ・ヴィニッチ (Snježane Vujnić) の息子が働いている。この息子は母親が執行役員の時代に採用されたが、母親が最高経営者に就任すると直ちに担当部署の長に昇進した。ヴィニッチはまた友人の息子や大学院の指導教授の息子を同銀行に就職させたことも知られている。これらはすべて公募による選考をしていない人事であった²⁵。

このような事例は枚挙に暇がないが、興味深いことは、要人政治家の中にはこのような縁故採用の蔓延に危機感を感じ、これを是正することを呼びかけた人物もいたことである。中央議会で上院に相当する民族院の代議員を2010年から2014

年に務めたメフメド・ブラダリッチ (Mehmed Bradarić) である。彼は社会民主党に所属し、ボスニア連邦選出のボシュニャク人代表の一人であった。この人物が記者の取材に応じて語った次の発言は注目に値する。「国政機関の内部に入って確信したことは縁故採用が計り知れない程度で広がっていることである。実際に国家機関ではどこの職場を覗いても誰かと誰かが親戚であったり、友人同士であったりすることを観察できる。政府要人は子どもや兄弟のような近親者だけでなく、7親等の親族まで就職させているようだ。それゆえこのような縁故採用をコントロールするメカニズムを設定することを私は主張した。なぜなら、このままでは国家機関に家族全員が雇用されていることになり、そこでは有能な人材ではなく好ましい人物と追従者のみになってしまうと考えられるからである」。ブラダリッチは「国家機関における縁故採用の程度を確認し、これを阻止する方法を確定するための提案」と題する上申書を中央議会の両院の委員会に提出したが、これは却下された。彼の警告に反応した議員は一人もいなかった²⁶。

縁故主義的な採用は行政機関だけでなく、司法機関にも広がっている。2015年にNGOの「バルカン調査ネットワーク (Balkanska istraživačka mreža)」は中央国家レベルのボスニア・ヘルツェゴヴィナ裁判所の裁判官と検察庁の検事の間では親子関係または非常に近い親族関係にある者が少なくとも12組あることを発表した。しかもそれは氏名入りであった。親が裁判官で子どもが検事であるケースが3件、父親が検察官で子どもが検事であるケースが1件、親子共に検察官のケースが3件、いところ同士が検察官のケースが1件、父親が検察官で子どもが検察庁職員であるケースが1件、父親が裁判官で義理の娘が検察庁職員であるケースが1件、父親が裁判官で検察庁の職員の女性と事実婚をし、その娘の職員であるケースが1件、父親が裁判所の幹部職員で裁判所の職員の女性と事実婚をし、その娘が裁判所の職員のケースが1件である²⁷。

公的企業での最近の縁故採用の事例では、ボスニア北東の工業都市トゥズラの火力発電所での

事例が有名である。この発電所はボスニア連邦が90%の株式を保有する発電会社「ボスニア・ヘルツェゴヴィナ電力経済 (Elektroprivreda Bosna i Hercegovine)」の一事業所であるが、2012年から2年間の間に公募による選考を実施しないで約100名の職員を採用していた。採用された職員の中には、同社の監査役会議長の妹、発電所の所長のいとこ、ボシュニャク人系の最大政党の民主行動党党首の娘婿の氏名が含まれていた²⁸。

4-3 公的機関での職員採用の不透明性

ボスニア・ヘルツェゴヴィナでは公務員の人気は高い。雇用が安定していることに加えて、各種の社会保険制度が完備し、年金が支給されるので老後の生活に困らない。病気や障害になっても障害者年金の制度がある。長期の年次有給休暇 (Godisnji odmor) 取得し、毎年バカンスを享受できる。労働時間も融通が利く。給与も民間企業に比べて平均3割も高い。極度の就職難が続く状況の中では人びとにとってそれは垂涎的のといつてよい勤め口である。それゆえに公募が実施された場合には多くの人が応募する。2015年2月に開催された公的セクターの雇用の手続きに関する討論会でボスニア連邦の国家公務員の人事に関するエージェンシー (Agencija za državnu službu FBiH) の長官は、同連邦では2014年に実施された約280の職員公募に対し17000人の応募者があったことを明らかにした²⁹。

この問題と関連し、2014年に現地NGOのトランスペアレンシー・インターナショナル (Transparency International Bosna Hercegovina, 略称: TI BiH) は興味深い調査を実施した。「公益に関わる業務を遂行する公的機関と公営企業およびその他の公的な組織の公募の透明性」と題する調査がそれである。具体的には、学術・文化・スポーツ・保健衛生・社会福祉・社会保障などを担当する公的機関、郵便配達・電気ガス供給・上下水道・清掃作業・道路の維持管理などの公共サービスを担う公的企業、その他の公的機関の職員の採用方法と採用実績を調査した。同団体はセルビア人共和国とボスニア連邦の各種の機関に調査票を送付し、291の

機関から回答を得た。内訳はセルビア人共和国102、ボスニア連邦189である。その結果を紹介する³⁰。

セルビア人共和国では公的機関や公的企業の職員採用に関する法律は存在し、これに従うことが求められる。それらは労働に関する法律(Zakon o radu)、就業仲介に関する法律と欠員補充に関する規定(Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti)、公的企業に関する法律(Zakon o javnim preduzećima)、公的サービスのシステムに関する法律(Zakonu o sistemu javnih službi)である。就業仲介に関する法律と欠員補充に関する規定によれば、事業主である公的機関と公的企業は職員採用を行う際には所轄の就業斡旋局にその旨を届け出なければならない。しかし、これらの法律は公的機関と公的企業が職員採用を行う際に公募を実施することを義務づけてはいない。どのような方法で職員採用を行うかについては事業主である公的機関と公的企業の自由裁量に委ねている。内部規定により公募の実施を義務づけてもよいし、そのような内規を定めなくともよい。したがって、公募によらない職員採用を行っても法律上はまったく問題はないことになる³¹。

調査の結果では、セルビア人共和国の102の公的機関と公的企業のうち、65(63.7%)の組織が職員採用に際し公募による選考を内部規定により必ず実施することにはしていないと回答した。とくに採用人数が多い保健衛生・電気ガス供給・森林保全のサービスを遂行する組織の大半は職員採用に際し公募の実施を内部規定により義務化していなかった。

ボスニア連邦では公的機関と公的企業の職員採用に際しては、労働に関する同連邦の法律(Zakon o radu FBiH)、諸機関の法的効力に関する同連邦の法令(Uredba sa zakonskom snagom o ustanovama FBiH)、失業者の雇用の仲介と社会保障に関する同連邦の法律(Zakon o posredovanju u zapošljavanju i socijalnoj sigurnosti FBiH)、経済団体に関する同連邦の法律(Zakon o privrednim društvima FBiH)、閣僚および政府高官の任命に関する同連邦の法律(Zakon o ministarskim vladinim i drugim imenovanjima

FBiH)が適用される。失業者の雇用の仲介と社会保障に関するボスニア連邦の法律によれば、事業主である公的機関と公的企業は職員採用を行う際には就業斡旋局にその旨を届け出なければならない。しかし、これらの法律はこれらの法律は公的機関と公的企業が職員採用を行う際に公募を実施することを義務づけてはいない。ボスニア連邦でもどのような方法により職員の採用を行うかについては事業主である公的機関と公的企業の判断に任している。同連邦でもまた内部規定により公募の実施を義務づけてもよいし、そのような内規を定めなくともよい。したがって、公募によらない職員採用を行っても法律の規定に反することにはならない³²。

職員採用の方法については、セルビア人共和国の189の公的機関と公的企業のうち、107(56.6%)の組織が公募の実施を内部規定により義務づけていないと回答した。とくに採用人数が多い保健衛生・電気ガス供給・空港関連の保守点検のサービスを遂行する組織の大半は職員採用に際し公募の実施を内部規定により義務化していなかった。

調査の結果からTI BiHは次のように結論する。ボスニア・ヘルツェゴヴィナの法律は公的機関と公的企業に対し職員採用を公募による選考で行うように義務づけていない。どのような方法により職員の採用を行うかについては事業主である公的機関と公的企業の自由裁量に委ねている。調査の結果では291の調査対象のうち、172(59.1%)の組織が公募の実施を内部規定により義務づけていなかった。法律は公的機関と公的企業に対し職員の採用を行う際には就業斡旋所に届け出をするように義務づけているが、これを公示し、公告することを義務づけていない。そのため、職員採用が公募による選考で行われない場合、職員募集の情報が一般市民にまったく知らされない。このような状況では公的機関と公的企業の管理者は彼らが採用したいと思う候補者を採用できることになる。これは公的機関の仕事の公共性に抵触し、縁故主義と差別を助長する。このような職員採用のあり方は社会全体に否定的な影響を与える。とくに高水準の失業率の中ではそうである。専門的な資格を持ち有能な人材が就職できず、労働力とし

て利用されない。職員採用がその機関の管理者の裁量で行われると腐敗の温床になりやすい。しかし問題を指摘するだけでは縁故採用はなくなるらない。公的機関と公的企業の職員採用については、あらゆるレベルで公募を義務づけるような法律改正が必要である。職員募集の公告はすべての市民に周知できる方法で行う必要がある³³。

4-4 政党の影響力

TI BiHによると、その法律相談センターで市民から受ける苦情の中でもっとも数が多いのは公的機関と公的企業の職員採用に関する苦情である。言い換えると、公募による選考が実施されず、家族・親族、友人・知人、政党のコネクションに基づいて採用が決まり、職権乱用が行われているのではないかということである。縁故主義については3つのコネクションがあることが分かるが、その場合に基底になっている要素は政党の影響力である。この国の縁故主義を子弟や親族の重用と見るとその本質を見誤る。政府の要人は政党の力に基づいてその地位に就いており、その結果として子弟や親族を政府機関の要職に就かせることができる。政党所属は親族関係に比べて外からは目立たないが、もっとも重要な要素である。このことは人びともよく理解していて、「この国の就職は何で決まるか」と人びとに尋ねると「政党のライン (Stranačka linija)」という答えが返ってくることが多い。

この国の縁故主義は社会主義の時代から存在した。それは旧ユーゴスラヴィア連邦の構成共和国に共通して見られる現象である。しかし、それが露骨な形で出現するようになったのはその他の地域と同様に1990年代初めの複数政党制の選挙の実施後である。コミュニスト（共産主義者同盟）に代わって政権を獲得した民族政党の指導者は容赦のない報復人事を行った。彼らは政府の幹部職員を追放し、その代わりに彼らの家族・親族や幹部党員を公的機関や公的企業の要職に配置した。新たな与党の党員や支持者も大量に公的機関と公的企業に雇用された。その結果、「政党雇用 (Stranačko zapošljavanje)」と呼ばれる現象が発生

した。それ以来、選挙の結果、政権交代が起きたり、政権の枠組み（連立政党の組み合わせ）が変わったりすると政党雇用はより顕著な形で出現するようになった。

この国のNGO「市民イニシアチブセンター (Centar civilnih inicijativa)」のアディス・アラポヴィッチ (Adis Arapović) はこのような体制転換後の政治体制を「多党制的独裁制 (višepartijska diktatura)」ないし「政党支配制 (パーティオクラティヤ: Partokratija)」と呼んでいる。彼によれば、ボスニア・ヘルツェゴヴィナの諸政党はその他の国々の政党のように権力（立法権力と行政権力）の獲得のためだけに闘っているわけではない。彼らの政治闘争のもう一つの目的は公的セクターの要職を支配することである。そのような地位の仕事は、中央国家と構成体の高級官僚、各種のエージェンシー（庁）・国家の外局・年金基金・公的企業の幹部職員、これらの機関や企業の監督機関や監査委員会のメンバーなどの要職が少なく見積もっても1万人分はある。権力を獲得した政党はこれらの仕事を戦利品のごとくむしり取り、山分けする。縁故主義的な採用、とくに政党雇用はその過程で出現する現象であり、氷山の頂点である³⁴。

実際、この国の公的企業は事実上どこかの政党の傘下にある企業である。そこでは政党雇用が横行する。先に紹介したトゥーズラの火力発電所の縁故主義採用は、この企業がボスニア連邦のボシュニャク人系最有力政党である民主行動党 (Stranka Demokratske Akcije: SDA) の支配下の企業であることを背景に行われている。他方、セルビア共和国では政権政党の独立社会民主同盟 (Savez nezavisnih socijaldemokrata: SBSĐ) が公的企業の発電会社 (Elektroprivreda Republike Srpske) を支配下に置いている。ここでは総選挙が実施された2014年に601人の従業員を新規に雇用していたことが翌年に判明し、またしても政党雇用が行われたとメディアは報じた³⁵。

しかし、政党雇用と並んで家族・親族や友人・知人の縁故採用は重要である。政党の内部では権力闘争が起こる可能性があり、権力者はより深い絆に基づき権力基盤を固めたいという欲求がある

からである。かくして、TI BiHのイワナ・コライリッチ (Ivana Korajlić) によれば、政府要人の子どもや親族が職員として雇用されていない職場は国家機関には存在しない。政府の要職にある政治家は自分の任期中にできるだけ多くの家族・親族のメンバーを公的機関と公的企業に就職させようと試みる。政治家は単に縁故者に就職口を確保するだけでなく、縁故者の配置を通してその組織をコントロールすることを目指しているとコライリッチは見ている³⁶。

5 縁故主義の悪影響とその是正のための課題

5-1 縁故主義的採用の悪影響

縁故主義的な採用はこの国の経済と社会に深刻な悪影響を与えている。まず公的セクターの雇用の肥大化である。厳しい就職難の中では公的セクターでの仕事は羨望的であり、縁故主義と政党雇用の絶好の標的になる。これは数字に表れている。2008年に公的企業を除いたこの国の公的セクター（国家・構成体・県・基礎自治体の行政機関と教育・文化、医療・保健衛生、社会保障・社会福祉等の各機関）の被雇用者は約165000人であった。2015年にこれは約19万人に増加した。7年間に25000人の増加であり、平均すると毎年3500人程度増加したことになる。他方、私的セクターの被雇用者は2008年に535000人だったが、2013年に495000人に減少した。それは2015年に522000人に回復したが、7年前に比べてなお12000人少ない。2014年の公的機関の被用者は約185000人であり、これは全被雇用者625000人の29.6%に相当する³⁷。

この国では公的機関での給与水準は私的セクターでのそれよりも平均3割も高い。その上に職員数が多いのでその人件費は財政上の大きな重荷になっている。2014年に公的セクターの給与と各種手当の総額がGDPに占める割合はボスニア連邦では20%、セルビア共和国では15%であり、構成体の予算に占める割合はボスニア連邦では30%、セルビア共和国では35%という大きさ

である。給与と各種手当の総額が占める割合はローカルな行政レベルではもっと大きい。それはボスニア連邦では県（カントン）の予算の45%、基礎自治体の予算の35%、セルビア共和国では基礎自治体の予算の45%に達している³⁸。そのため、世界銀行の報告書によると、公的セクターの支払い給与がGDPに占める割合で見ると、ボスニア・ヘルツェゴヴィナは欧州ではもっとも高い水準にある³⁹。

公的企業については、政党雇用によって必要でない職員採用が強いられるために経営状態が悪化するケースが多いといわれる。一例を挙げると、ボスニア北西部のツァジン (Cazin) にある「ツァジン水道事業体 (JKP Vodvod Cazin)」はボシュニャク人系有力政党の民主行動党の支配下にあり、毎年新規採用を行っている。2014年も20名超の従業員を新規に受け入れた。それらはすべて民主行動党の党员・支持者とその縁故者である。同企業は過剰雇用によって人件費が膨張を続け、毎年大きな損益を出している。しかし、基礎自治体が設立した公的企業なので、ツァジンの基礎自治体から損失補填を受けて経営を続けている。その資金はどこから来るのかといえば、全国民とその他の企業が納める所得税と付加価値税である⁴⁰。全国的に見ると、2014年に公的企業が抱える負債は7億KM、同年のGDPの3%に達する。また公的企業は赤字補填のために毎年多額の補助金を受け取っており、それはこの国の財政赤字の一因になっている。

縁故採用では専門的な資格や能力は無視され、縁故の有無によってのみ採用が決まる。もし能力的に問題がある人が採用され、仕事を十分に遂行できない場合には組織やクライアントに大きな迷惑をかけることになる。職位が高位で重要なポジションであるほど迷惑の程度は大きく、場合によっては大きな失敗や損失を招きかねない。実際、この国の各地を回って住民に話を聞いていると、「行政の中には能力に合わない仕事をしている職員がいるので困る」という声を聞くことがよくある。また学校教育や大学教育の分野でも縁故主義的な採用があり、学校長の妻が職員に採用されたり、教授の子どもや妻が助手に採用されたりして

いるケースがあることが報告されている⁴²。十分な教授能力を持たない者が教職に就いた場合には教育の質が保証されず、学生と学校、ならびに国家が大きな被害を受けることが懸念される。

他方で縁故主義的な採用が行われるところではいくら能力や資格があっても有力な縁故がなければ仕事に就くことができない。これは自ら努力をし、資格や能力を身につけた人にとってはやりきれない状況である。すでに見たようにこの国では若年世代の就職難が大きな問題であるが、彼らの中ではこの国での就職をあきらめて国を出て行く者が増えている。ウェブサイトや新聞には外国での高収入の就職を仲介する業者の広告があふれており、若者はこれに応募する形で出て行くことが多い。EU諸国では情報処理技術者や医療技術者が不足している。そのため、セルビア人共和国では2011-2014年に340人の医療関係者が職を求めて外国に去ったという。これは「頭脳流出(odliv mozgova)」と呼ばれる現象であるが、この国でも大きな問題になっている。国家が資金を投入して育成した専門的な資格を持つ人材が外国に流出してしまうからである。

そのような資格を持たない者でも外国に行くことを考えている者は多い。とくにこの国の国民には難民として出国し、そのまま外国に定住した者が多数いるので、そのつてをたどる者が少なくない。さらにアフガニスタンやイラクなどの米軍基地に民間人要員として働きに出る者も現れている。これはアメリカ企業が求人広告を出し、エージェントを介して労働者を集めている。国内で働くよりもずっと給料がよい（平均月給3500ドル、国内の平均月給の8倍）のでトゥーヅラ県だけでも常時3000人から5000人に上る人びとが働きに出ているといわれている⁴³。

最後に道徳的な悪影響がある。ボスニア・ヘルツェゴヴィナの国家機関では近年とくに縁故主義的な人事が露骨に行われるようになってきている。政権与党の要人政治家は世論の批判に少しも動じない。逆に彼らを批判する者は誰であれ、政権与党によって即座に報復攻撃を受ける。野党もまったくチェック機能を果たしていない。彼らも政権を担当したときには家族や親戚を縁故採用した前歴

があるからだ。セルビア人共和国の議会の議長は与党政治家が行った縁故主義的な人事を野党の政治家が批判してもこれを否定せず、逆に野党の指導者の妻子や親戚はどこで働いているのかと反論した。ボスニア連邦でも事情はまったく同じである。政治家は皆同じことをやっているの自分らだけがとくに批判されることはないと考えている。彼らは感覚が麻痺しどころが問題なのか自分では分からなくなっている⁴⁴。このような状況の中では先に述べたブラダリッチのような政治家が議会で縁故主義的な採用を止める呼びかけを行ってもその他の議員から賛同がないのは当然である。

このように倫理感覚が麻痺した政治家が国家機関の重要な地位を占め、大きな職務権限を持っているわけだから、職権乱用が起りやすい。これは不正蓄財や賄賂の受領・強要などの腐敗と結びつくのは容易に推察できる。政治家や各機関の要職者は場合によっては公的機関の仕事を金銭的取引の対象にし、これになびいて有力な縁故がない者が仕事をお金で購入しようとするようなことが起きる。政治家や要職者の倫理感覚の低下は中央国家や構成体のレベルだけでなく、県レベルや基礎自治体のレベルでも同様の状況である。このようにしてあらゆる分野で不正や腐敗が発生し、まじめに努力をしようとする意欲を国民は失う。

この国では「大学の卒業証書、公務員の仕事、病院のベッドは賄賂によって購入できる」と人びとの間でささやかれるが、これは調査によってある程度裏付けられている。国連薬物犯罪事務所（United Nations Office on Drugs and Crime：略称UNDOC）が2010年に実施した全国調査によると、過去3年間に公的セクターの職員に採用された者の14%が職を得るために金銭を支払ったり、贈答品や供応を提供したりしたことを認めた。これは6人に1人の採用者が賄賂の提供を認めたことになる。これは自己申告の調査の結果であるから、実際に賄賂を送った者はもっと多いと見るべきである。他方、公的セクターの職員公募に応募したが採用されなかった者に尋ねた結果では、その仕事に適任の者が採用されたと考える者は5.6%に過ぎず、縁故主義で誰かが採用されたと考える者が50.1%、金銭の支払いで採用が誰かが採用され

たとえる者が25.5%であった。公的セクターの職員公募では不採用者の4分の3は公正な選考が実施されず、縁故か賄賂によって採用者が決まったと考えている⁴⁵。

5-2 問題は正のための課題

縁故主義を是正するための課題を以下に述べ、本稿の結びとしたい。

公的セクターでの縁故主義的な採用や政党雇用はこの国の極度の就職難によって促進されていることは明らかであるが、この現象の根っこにある腐敗の風土は失業問題の解決を阻害する大きな障害にもなっているように思われる。それは次のような事情からである。

失業問題の解決のためには雇用機会を創出しなければならない。そのためには政府が明確な成長戦略をもち、これを強い決意で実行に移さなければならない。その際にどのような分野を発展させるかを明確にすることが重要であるが、この国で今後成長が見込める有望な分野の1つは「観光産業」である。ボスニア・ヘルツェゴヴィナには豊かな自然環境がある。風光明媚な土地が至る所にある。昔ながらの農村が残っている。自然の恵みである農産物も豊富にある。多民族が織りなす多様な文化と歴史に関わる名所旧跡も数多い。それらは大きな観光資源として利用できる可能性を秘めている。そのため、これらの資源を保全しつつ活用して観光を成立させていけば大きな雇用機会が生まれ、地域振興にもなるはずである。とくにエコツーリズムは有望な成長分野になると考えられる。

たとえば、首都サラエヴォからアドリア海方面へ向かう幹線道路を車で下っていくとモスタールとの中間地点でヤブラニチカ湖 (Jablaničko jezero) に出くわす。この湖は水力発電のためにネレトヴァ川の水をせき止めた結果としてできた細長い人造湖である。大変美しい景観の湖であり、川魚も豊富に捕れる。しかし、その湖畔は保養地や観光地として未開拓であり、観光シーズンの夏場でさえ利用客はまばらにしか見えない。幹線道路沿いにあり、交通の便もよいので、この自

然環境を保全・活用した観光を発展させることで新たな雇用機会が生まれ、周辺地域にも波及効果が生まれると考えられる。これをそのまま手つかずのまま放置しておくのは誠にもったいない。国内外の企業家はどのようにしてここで事業開設のための投資をしないのかを不思議に思い、調査地域のモスタールで何人かの人に尋ねた。異口同音に返ってくる答えはこうである。よい考えだが、恐らく投資家はやってこない。なぜなら、そのような事業を実行しようとするれば基礎自治体から中央国家に至るまで多くのレベルの行政機関で許認可を取得する必要があり、非常に膨大な時間がかかる。これを多少とも短縮するためには各レベルの担当者や政治家に賄賂を提供しなければならない。そのための時間とコストを考えると採算が採れず、この事業を手がけようとする企業家はいないだろう。

問題をもう少し一般的に考えたい。民間セクターでの雇用機会の創出の足枷になっている要因は種々あるが、大きな要因の一つはビジネス環境に様々な制約があることであり、そのために新規ビジネスの開業 (スタートアップ) が非常に困難なことである。

世界銀行は2003年から毎年『Doing business』という報告書を公表し、ビジネス関連の規則と規制に焦点を当て、世界189カ国でのビジネスのやりやすさを比較評価している。これには10項目の評価項目があり、その利便性に関して順位付けが行われている。2015年のボスニア・ヘルツェゴヴィナの総合順位は82位であった。それぞれの項目に関する2015年の順位は、(1) 新規ビジネスの開業:165位、(2) 建設許可の取得:170位、(3) 電力の利用:131位、(4) 財産登記:95位、(5) 銀行融資の利用:36位、(6) 投資家保護:64位、(7) 税等の負担:151位、(8) 国境を越えた貿易:28位、(9) 契約履行の強制:67位、(10) 支払不能問題の解決:35位であった。このうち、ビジネスの開始手続きについては、必要な手続きの回数がOECD加盟国平均と比べて2.3倍、所要日数6倍、必要な費用4.3倍である⁴⁶。これを見るとこの国がいかに新たなビジネスを開始しにくい国であるかが分かる。外国資本にとっては同じ事業を

開始するならばこの国よりも環境がよい国が他にいくらでもある。したがって、このような不便な国を選ぶ必要はないことになる。雇用機会の創出のためにはビジネス環境を整備・改善し、新規の開業を行いやすくすることが不可欠である。

しかしながら、失業者支援を目的とするNGOのボスニア・ヘルツェゴヴィナ失業者協会 (Udruženja nezaposlenih u BiH.) コーディネータのハサン・セイディチ (Hasan Sejdić) はこの国で雇用機会の創出を阻んでいるもっとも大きな問題はこの20年間に政治家が経済の問題を最優先の課題として取り組まず、政争に明け暮れてきたことにあると述べる⁴⁷。これは恐らく多くの人びとが同感する考えであろう。この国では内戦後に明確な成長戦略をもった発展計画は一度も形成されてこなかった。それが経済の持続的な発展を阻害してきた。そのため、雇用機会は増えず、失業者は減らなかった。それどころか、経済政策や民営化の失敗などによって失業者は増加してきた。失業問題は政治の無為無策によって増幅され、解決が阻まれてきた。失業問題の解決のためには政治指導者はこのような状況を是正し、この国の経済を成長軌道に乗せる必要がある。

他方、公的セクターでの縁故主義的な職員採用や人員配置は社会正義にもとり、是非とも是正されなければならない。そのためにはTI BiHが主張するように公募による選考を法律で義務付けることが必要である。公募の実施は資格や条件を明確にし、選考の透明性を確保する方法として有効である。しかし、公募は万能薬ではない。公募が実施されても選考過程で縁故主義な採用の余地は残る。金品や供応の提供などによって採用が決まる可能性もある。したがって、縁故主義や不正な方法での採用を防止するためには公募に代わる職員採用の方式も検討する必要がある。たとえば、日本で実施されているような公務員採用試験制度の導入が考えられる。組織の管理者による恣意的な人員配置を防ぐような人事評制度や幹部職員選抜制度の導入も必要である。

これらは一朝一夕に導入できるものではないだろう。公正な公務員の採用と配置を実現するためにはこの国の政治の質を変える必要がある。政治

腐敗の防止メカニズムの設定は最重要の課題であり、先進国で実施されているような各種の法律や規制をこの国でも導入する必要がある。しかし、そのような変革の実行を現在の政治勢力に期待することは非現実的である。彼らは現行のシステムから利権を得ているため、これを変革する動機に乏しいからである。したがって、当面この国の国民、とくに有権者は「知る権利」を活用して現在の政治家や行政の幹部職員の仕事を監視し、不正や腐敗を明るみに出すように努力することが必要である。しかし他方では腐敗した政治家と政党に選挙で鉄槌を与え、政治から退出させなければならない。単なる政権交代では同じような行動をする政党が政権に就くだけであり、縁故主義と政党雇用はなくなる。まったく新たな改革勢力に出番を与えることが必要不可欠である。そのような政治勢力を育て、政権を担当するチャンスを与えることが必要である。それはこの国の国民に課せられた民主主義の担い手としての課題である。時間はかかるだろうが、問題の根底にある政治の質を変えなければならない。迂遠のようだが、この国の経済を成長軌道に乗せ、失業問題を解決する道はそこから始まるように思える。

注

- 1 ボスニア・ヘルツェゴヴィナにおける民族浄化のプロセスがどこまで元に戻ったのかを研究している地理学者のジェラルド・タールとカール・ダールマンは「民族浄化は成功したか?—ボスニア・ヘルツェゴヴィナにおけるマイノリティの帰還の地理学とその意味—」という論文の中でその調査結果を次のように結論付けている。「オープンシェティナ (基礎自治体) のレベルでみた場合に、ボスニア・ヘルツェゴヴィナがかつてのように多民族的な社会ではないのは争う余地のない事実である。しかし、ボスニア・ヘルツェゴヴィナはアパルトヘイト的な地理学的政策 (an apartheid political geography) が支配的であった戦後直後の状態に比べると、はるかに多民族的な性格に戻っている。2006年のボスニアは1991年の多民族社会と1996年のアパルトヘイト社会の中間にある。少なくとも

- 人口学的にみた場合に民族浄化は成功していないが、さりとてそのプロセスは元に戻っていない。明確に同質的な民族のホームランドは形成されていない」(Gerard Toal and Carl Dahlman, “Has Ethnic Cleansing Succeeded? Geographies of Minority Return and Its Meaning in Bosnia-Herzegovina”, in Dayton Ten Years After : Conflict Resolution, Co-operation Perspectives, edited by Anton Gosar, Primorska, Slovenia, 2006, p.20)。
- 2 UNHCR, Briefing Note on UNHCR and Annex 7 in Bosnia and Herzegovina, 2007.
 - 3 1995年の Dayton 和平協定ではブルチコの48%はセルビア人共和国に属し、52%はボスニア・ヘルツェゴヴィナ連邦に属すると定められた。しかし、1999年に和平プロセスを監視するボスニア・ヘルツェゴヴィナ上級代表の仲裁によって、独自の行政区に設定された。2006年には行政区内の境界線もなくなり、ブルチコは1つの行政区として機能するようになった。
 - 4 Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine, Nacionalni računi 2004, 2005.
 - 5 表1については1997年から2004年までのデータと2005年から2014年までのデータはGDP算出根拠が異なっていて連続的に見ることはできない。ボスニア・ヘルツェゴヴィナ統計庁は2014年にGDPの算出方法を見直し、これまで把握されていなかった部分(インフォーマルセクター)をより正確に把握するように努めた。新しい算出方法が適用されたのが2005年からである。そのため、2005年の名目GDPは大きく増大した。
 - 6 ボスニア・ヘルツェゴヴィナ労働・就業斡旋庁は2007年以降、全国レベルの失業者数と失業率のみを公表し、就業者数や構成単位別の内訳を公表しなくなった。そのため、2007年以降は両構成体の統計局が統計年鑑で公表する就業者数と失業者数を私が集計し失業率を算出した。
 - 7 “Kladuša: Agrokomerc umire, radaju se sekte”, Al Jazeera Balkans 01.02. 2015 (<http://balkans.aljazeera.net/vijesti/kladusa-agrokomerc-umire-radaju-se-sekte>).
 - 8 Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine, Pregled stanja tržišta rada na dan 31. decembra. 2014. Godine.
 - 9 “15 godina od tajkunske privatizacije u BiH”, Deutsche Welle 26.08.2013, (<http://www.dw.com/bs/15-godina-od-tajkunske-privatizacije-u-bih/a-17044174>).
- この記事の中でボスニア連邦民営化庁の担当者が「新しい企業の所有者は遺憾ながら企業財産だけを見ていてその責任を見ていなかった」と語っているのは象徴的である。
- 10 2012年に活動を開始したNGO「ボスニア・ヘルツェゴヴィナ市民社会反腐敗ネットワーク組織・アカウント(Account - Antikorupcijska mreža organizacija civilnog društva u BiH)が行った腐敗の調査報告書の中ではボスニア・ヘルツェゴヴィナの労働組合の話として、同国全体では2013年だけでも企業破産によって43000人の労働者が失業登録し、セルビア人共和国では民営化後の経営破綻によって失われた雇用は6万を超えると伝えている(“Pet priča o korupciji u Bosni i Hercegovini”, 2014, p.46)。
 - 11 上述の報告書においてNGO「アカウント」は10の大企業の現況を調査し、民営化が実現すると7000人の雇用が脅かされると述べている。
 - 12 この調査では一定の統計上の抽出方法に基づき選定された全国約1万世帯を対象に毎年4月の1週間の期間の労働実態を面接で調査する。一部を調べて全体を推計するサンプル(標本)調査である。ボスニアの15歳以上人口は256万人(2011年推計)であるから、同国の労働力調査で約250分の1を調べて全体を推計している。2014年の労働力調査では総サンプル数10555世帯、うちボスニア連邦5965、セルビア人共和国3565、ブルチコ行政区1026であり、有効回収率83.7%であった。なお日本の労働力調査では15歳以上人口約1億1千万人(平成21年推計)の約1/1100の10万人を調べて全体を推計している。
 - 13 労働力調査ではブルチコ行政区の結果も記載されているが、全人口に占める同地区の比率は2.45%と小さく、煩瑣になるので以下では取り上げない。
 - 14 労働政策研究・研修機構編集・発行、『データブック国際労働比較2014』、p.76。
 - 15 ボスニア・ヘルツェゴヴィナの労働力調査における就業者、完全失業者、非労働力人口の定義は次

のとおり。この定義は他の主要先進国と同様に客観的に就業・失業の実態を把握するため、ILO（国際労働機関）の定めた国際基準に準拠している。

就業者

(1) 調査期間の1週間に給料または対価報酬を伴う仕事を1時間以上した人。個人経営の商店や農家で家業を手伝っている家族は、仮に無給でも仕事をしたとみなされ、就業者に含まれる（このような者は「無給の家族従業者」と呼ばれる）。

(2) 調査期間中に（休暇や休職などで）仕事をしなかったが、その後に仕事に戻る予定だった人。つまり、一時的に仕事をしなかった人。

上記の就業者には被雇用者と自営就業者（無給の家族従業者）が含まれる。

失業者

15歳以上人口のうち、(1) 調査期間の1週間の間に収入（給料またはそれ以外の対価報酬）を伴う仕事を一切しなかった人、(2) 調査期間を含めて過去4週間の間に求職活動をした人または仕事を見つけ近い将来に仕事を始める予定だった人、(3) 今後2週間に就職の機会があればすぐに仕事を開始する意思のある人。

非労働力人口

15歳以上で、収入を伴う仕事をしていない人のうち、休業者および失業者以外の人。無業で仕事を探していない人。15歳以上人口のうち、労働力人口以外の人口。これには通学者、家事従事者、病弱や高齢が理由で生産活動に従事しない者などが含まれると想定されるが、労働力調査では非労働力人口の内訳は明らかにされていない。

- 16 労働政策研究・研修機構編集・発行、『データブック国際労働比較2014』、p.142。
- 17 同上、p.142。
- 18 同上、p.116。
- 19 “U BiH blizu 200.000 radnika na crno, svaki treći prijavljen na minimalac”, Klix 02.10.2014, (<http://www.klix.ba/vijesti/bih/u-bih-blizu-200-000-radnika-nacrno-svaki-treci-prijavljen-na-minimalac/140930061>).
- 20 ILO, Global Employment Trends, 2013, p.60.
- 21 ボスニア・ヘルツェゴヴィナでは失業給付金の受給率が極めて低い。たとえば、2015年1月の失業給付金の受給者は13152人、これは全失業者の2.5%

に過ぎない。その理由は無届け雇用が多いことだけではない。登録された雇用でもあっても事業主が社会保険料の納付を滞納し、受給資格を満たせない人びとが非常に多いことも大きな要因となっている。

- 22 “IMPERIJA DODIK 5”, Slobodan Vasković - Sa druge strane 20. Januar 2013 (<http://slobodanvaskovic.blogspot.jp/2013/01/imperija-dodik-5.html>).
- 23 “Sin Željke Cvijanović dobio posao u Elektroprenosu BiH, ona u tome ne vidi ništa sporno”, Oslobođenje 13.07.2014. (<http://www.oslobodjenje.ba/vijesti/bih/sin-zeljke-cvijanovic-dobio-posao-u-elektroprenosu-bih-ona-u-tome-ne-vidi-nista-sporno>).
- 24 “Cijele porodice u državnim institucijama: Zvaničnici zaposlili rodbinu i do sedmoga koljena”, Dnevni Avaz 19.05.2012. (<http://ti-bih.org/wp-content/uploads/2012/05/Dnevni-avaz-19.05.2012..pdf>)
- 25 “Nepotizam u cvatu: RS-om upravljaju partijske porodice, prijatelji, kumovi...”, bportal.ba 13.08.2014 (<http://bportal.ba/nepotizam-u-cvatu-rs-om-upravljaju-partijske-porodice-prijatelji-kumovi/>)
- 26 “Cijele porodice u državnim institucijama: Zvaničnici zaposlili rodbinu i do sedmoga koljena”, Dnevni Avaz, op.cit.
ブラダリッチの所属政党のボスニア・ヘルツェゴヴィナ社会民主党（Socijaldemokratska Partija Bosne i Hercegovine : SDP BiH）は2010年にボスニア連邦で政権政党になった際に国家機関で縁故主義的な採用人事を数多く行ったため、メディアの批判にさらされていた。それゆえ、ブラダリッチの縁故主義に対する批判は自分の所属政党にも向けられるべきものであった。2014年の中央議会の民族院選挙では社会民主党は得票率が伸びず、獲得議席がゼロになり、ブラダリッチは再選されなかった。
- 27 “U najmanje 12 slučajeva zaposleni u Sudu BiH su u odnosu roditelj-dijete”, Dnevni Avaz 13.05.2015. (<http://www.avaz.ba/clanak/177575/u-najmanje-12-slucajeva-zaposleni-u-sudu-bih-su-u-odnosu-roditelj->

- [dijete?url=clanak/177575/u-najmanje-12-slucajeva-zaposleni-u-sudu-bih-su-u-odnosu-roditelj-dijete\).](#)
- 28 “U Termoelektrani Tuzla oko 100 zaposlenih bez konkursa”, Federalna Ba 16.03.2014. (<http://www.federalna.ba/bhs/vijest/92347/u-nadzornom-odboru-epbih-smatraju-da-to-mora-prestati>).
- 29 “U javnom sektoru nepotizam i zapošljavanje po stranačkoj liniji”, Vijesti.ba, 19.02.2015, (<http://vijesti.ba/clanak/259930/u-javnom-sektoru-nepotizam-i-zaposljavanje-po-stranackoj-liniji>).
- 30 TIBiH, Istraživanja o transparentnosti javnih konkursa, 2014. この調査では各種の公立学校は調査の対象から外された。その理由は、初等教育、中等教育、専門学校の教員採用には法律があり、その規定に従って学校長は公募を実施し、選考委員会が結成されることになっているためだと TI BiH は説明している。
- 31 ただし公的機関と公的企業の長 (Direktor) の任命は閣僚および政府高官の任命に関する法律に従うことが義務づけられている。しかし、ここでも公募による選考の実施は義務づけられてはいない。
- 32 セルビア人共和国と同様に法律によって義務づけられていることは公的機関と公的企業の長の任命に際しては閣僚および政府高官の任命に関する法律に従うことだけである。しかし、この法律もまた公募による選考を実施することを定めていない。
- 33 TIBiH, Istraživanja o transparentnosti javnih konkursa, 2014, p.3.
- 34 “U državnim i javnim službama sve sama rodbina funkcionera”, Radio Slobodna Evropa 24.08.2014. (<http://www.slobodnaevropa.org/content/most-rse-zastonema-ljubavnih-afera-u-drzavnim-i-javnim-sluzbama-bih/26546659.html>).
- 35 “Stranačko zapošljavanje u izbornoj godini“, BHRT, 06.04.2015. (<http://www.bhrt.ba/vijesti/bih/stranacko-zaposljavanje-u-izbornoj-godini/>). しかし、選挙後の2015年に電気料金の値上げが起こった。その一つの理由は、大量雇用によって生じた人件費増を賄うためだと憶測されている。実際、この大量雇用によってセルビア人共和国の発電会社は7%増加し9000人超の従業員を抱えるようになったという。
- 36 “U državnim i javnim službama sve sama rodbina funkcionera”, Radio Slobodna Evropa, op.cit.
- 37 “Javni sektor vodi BiH u potpunu propast”, Istinito 20.08.2015 (<http://istinito.com/index.php/aktuelno/item/36808-javni-sektor-vodi-bih-u-potpunu-propast.html>), Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine, Anкета o radnoj snazi 2014.
- 38 Demokratska Fronta BH, Vizija 14-22 Iskreno, Realno, Hrabro, p.9. なおボスニア連邦には10の県 (カントンがあり) 独自の立法機関と行政府を持っている。さらに各県の下に基礎自治体がある。セルビア人共和国には県はなく、構成体の下には基礎自治体があるのみである。このようにボスニア連邦はより多層の行政機構があり、その分人件費が膨れ上がっている。
- 39 Svjetska Banka Bosnia i Hercegovina : Izazovi i preporuke za reforme,2012, p.71. この報告書によると、GDPに占める公的セクターでの給与の比率は2006年に11.1%であったが、2011年の13.1%に増加した。公的支出に占める給与の支払総額の比率は2004年から2010年まで30%近い水準が続いている。
- 40 “JKP VODOVOD Cazin / Velike malverzacije, nepotizam, krađa, šikaniranje pojedinih radika te podnošenje netačnih izvještaja?”, Cazin Net 07.11.2014. (<http://arhiva.cazin.net/vijesti/clanak/jkp-vodovod-cazin-velike-malverzacije-nepotizam-kraa-sikaniranje-pojedinih-radika-te-podnosenje-netacnih-izvjestaja>).
- 41 Demokratska Fronta BH, Vizija 14-22 Iskreno, Realno, Hrabro, p.9.
- 42 “Prvi put sa ocem na magistarski”, Buka 11.03.2012. (<http://www.6yka.com/novost/20550/Prvi-put-sa-ocem-na-magistarski>). 大学での縁故主義と腐敗に抗議するため、2012年3月にバニャ・ルーカ大学の学生は街頭デモを行った。Studenti zaprijetili izlaskom na ulice ukoliko se ne poduzmu mjere suzbijanja korupcije i nepotizma na Banjalučkom univerzitetu, Blin 29.03.2012. (<http://banjalukain.com/clanak/68135/studenti-zaprijetili-izlaskom-na-ulice-ukoliko-se-ne-poduzmu-mjere-suzbijanja-korupcije-i-nepotizma-na-banjaluckom-univerzitetu>). セルビア人共和国では東サラエヴォ大学におい

- ても教授がその妻や子どもを助手に採用したり、娘婿を事務の管理職に就けたりするケースがあることが報道されている。Profesori zaposlili djecu, supruge i zetove, Glas Srpske 16.04.2012. (http://www.glassrpske.com/novosti/vijesti_dana/Profesori-zaposlili-djecu-supruge-i-zetove/lat/76170.html).
- 43 “Hiljade Lukavčana zarađuje za hljeb u Iraku i Afganistanu”, Oslobođenje 05.10.2013, (<http://www.oslobodjenje.ba/vijesti/bih/hiljade-lukavcana-zaradjuje-za-hljeb-u-iraku-i-afganistanu>).
- 44 “U državnim i javnim službama sve sama rodbina funkcionera”, Radio Slobodna Evropa, op.cit.
- 45 UNDOC, Corruption in Bosnia and Herzegovina: Bribery as experienced by the population, 2011, pp.31-32. この調査ではボスニア・ヘルツェゴヴィナに居住する18-64歳の住民5000人が全国16のブロックから層化2段階の無作為抽出により選ばれて対象者となった。有効回収率は73.3%であった。調査は2010年8月から10月に調査員による面接法で実施された。
- 46 World Bank, “Doing Business 2015 in Bosnia and Herzegovina”, (<http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/bosnia-and-herzegovina/>).
- 47 “Vodič za nezaposlene: Šta sve morate ‘preskočiti’ da dodete do posla u BiH”, YEP -Youth Employment Project 09.02.2015. (<http://yep.ba/vodic-za-nezaposlene-sta-sve-morate-preskociti-da-dodete-do-posla-u-bih/>).
- 近年の政治混乱の最たる例は、2010年の国政選挙後に主要政党間の連立交渉が難航し、新政権の発足が2012年2月まで先延ばしになったことである。深刻な経済危機の最中に総選挙から約16ヶ月もの間、政権の担い手が不在となり、中央政府は機能不全に陥った。