

クロアチアにおける就業構造と労働力の流出問題

材木 和雄

広島大学大学院総合科学研究科

The Effect of Employment Structure on Labor Force Outflow in Croatia

Kazuo ZAIKI

Graduate School of Integrated Arts and Sciences, Hiroshima University

Abstract

The serious shortage of labor in Western Europe and the acquisition of free movement of workers after joining the EU are usually regarded as the two main causes of the rapid emigration growth in Croatia. However, they explain only one aspect of the migration, namely, the conditions under which people are drawn or pulled abroad. There is another aspect of population movement, in which people are pushed from the country in which they lived. The latter is not as well understood as the former. This paper explores the domestic factors affecting the outflow of Croatia's labor force abroad.

First, the long-term economic stagnation of the country after the collapse of the communist regime led to a deterioration in people's working conditions. The failure of the privatization of socially owned enterprises led to a heavy reduction in employment opportunities. As a result, people who could not find work or who could not make ends meet were forced to leave the country to seek work.

Second, the number of employees working in the public sector accounts for more than 40 percent of total employment in Croatia. Public-sector jobs are stable and pay far better than jobs in the private sector do. However, recruiting activity in the public sector is basically limited to personal connections, under the strong influence of political parties. This situation means that the majority of people, who have no such connections, find it more difficult to find jobs in the domestic labor market.

Third, a large number of emigrants think that employers in Western Europe offer jobs with greater opportunities than those in their country. These opportunities include the chance of wage rises as a result of their own efforts and the chance to exploit their job potential.

Fourth, despair or the loss of any hope of pursuing their life plan have prevailed in the minds of those who emigrate. The reason for this is that the national economic situation and standard of living have not improved at all for a long time, in spite of repeated promises from political leaders. This results in more and more people going abroad to find work. In one sense, emigration can be interpreted as the protest of a people betrayed by the words of politicians too

many times.

The galloping emigration, particularly the drain of highly educated young personnel, means a great loss of precious human resources for Croatia, which may cause a serious decline in growth potential and hamper the sustainability of the social security system, such as the public pension system. If political leaders wish to put a brake on emigration growth, they must devise a policy to encourage people to stay and work in the country.

Fortunately, the Croatian economy is moving toward recovery thanks to a growth in exports and tourism. In addition, Croatia expects a grant for domestic infrastructure investment from the EU. Making good use of these advantageous conditions, the political leaders of this country need to formulate an effective policy for the development of the national economy that promotes an increase in attractive job opportunities for young people.

クロアチアの県



1 はじめに

最近のクroatiaを揺るがしている社会問題の1つに「移民問題」がある。といっても、中東やアフリカからの難民の流入ではない。自国民の外国への流出問題である。

正確な移民の数は把握されていないが、クroatiaの日報『ヴェチュールニイ・リスト』が同国内務省から入手したデータによると、2013年1月から2016年6月初めまでに約257000人のクroatia国民が外国での居住地を政府に届け出た。このうち、移民の第一段階である一時的な移住を届け出た者は約117000人である。年間平均にすると約33500人となるが、届け出をしない者も多いと考えられるので実際の移住者はもっと多いと考えられる。たとえば、ドイツ政府のデータによると2015年にドイツに移住を申告したクroatia国籍者は50646人に上ったが、同年にクroatia政府にドイツへの一時的な移住を届け出た国民はその半分以下の21167人に過ぎなかった。その他のデータも考慮して国外に移住するクroatia国民は毎年55000人から60000人に上ると同国の人口学者は推測している¹。これは2011年のクroatiaの人口の1.3%から1.4%に当たる。2013年の日本の人口規模に換算すれば年間166万人から178万人に相当する大きさである。

移民の大半は就労を目的とする経済移民である。歴史を振り返ると、大量の経済移民は旧ユーゴスラヴィア時代の1960年代にも発生した。このときの移民の大半は単身者であり、家族を故国に残して西側諸国に出稼ぎに出た人々であった。彼らの多くは製造業や建設業の現場で単純作業に従事し、学歴水準も低い層であった。しかし、最近の移民は高学歴の若年世代が中心であり、既婚者の場合には単身赴任ではなく、家族全体で移住するケースが目立つようになっている²。これはクroatiaにとっては貴重な人的資本の損失を意味し、潜在成長力の低下や社会保険・年金制度の維持困難など深刻な悪影響を招く結果になると懸念されている。

移民の行き先にはドイツを筆頭にオーストリア、スウェーデン、アイルランドといった欧州諸

国が多い。これらの国々では人口の高齢化と少子化によって深刻な労働力不足が始まっている。この不足を埋めるには国外からの移民に期待するしかない³。この状況が移民を引き寄せる大きな要因になっていることは間違いない。クroatiaは2013年7月に欧州連合（EU）に加盟した。2015年7月からは就業規制が漸次撤廃され、クroatia国民はどの加盟国においてもその国の国民と対等の条件で労働市場に参加できるようになった。そのため、国外に仕事を求めて移住する者の数はいっそう多くなっている。

しかし、移民の増加の背景には国内の要因がある。つまりプッシュ要因である。クroatia国内で指摘されていることは経済状況の悪さと深刻な就職難・失業問題である。これはクroatiaの人々にとっては自明のことのようであるが、そのためかメディアの報道が多い割には立ち入った分析が少ない⁴。私見によれば、クroatiaにおける外国への移民の増加は、経済体制転換後の長期にわたる経済発展の停滞、その中で起こった雇用破壊ともいえる雇用機会の縮小と失業者の増加、公的部門の職場における不公平な採用慣行（縁故主義）といった状況が続く中で、人びとが国内での職業及び人生設計に希望や可能性を見いだせなくなった結果である。このことを以下では明らかにしてゆきたい。

2 経済発展の動向

2-1 1990年以降のGDPの推移⁵

クroatia科学芸術アカデミー経済調査部門長ゴルダン・ドゥルジッチの研究⁶とクroatiaの中央銀行であるクroatia人民銀行（HNB：Hrvatske narodne banke）発表の経済指標に基づき、1990年から2015年までの経済動向を概観する。

表1にみるように、クroatiaの経済規模は1991年から急激に縮小した。その指標である名目GDPは1992年には1990年比で41%に落ち込んだ。1993年に名目GDPは微増だが、実質成長率はマイナス8%であり、クroatiaの経済規模は体制転換後に最も小さくなった。実質GDPでは

表1 1990 - 2006年のクロアチアの経済指標

	1990 ¹	1991 ¹	1992 ¹	1993 ¹	1994 ¹	1995 ¹	1996 ¹	1997 ¹	1998 ¹
名目GDP (億ドル)	248 ¹	182 ¹	102 ¹	109 ¹	146 ¹	188 ¹	198 ¹	201 ¹	216 ¹
GDP実質成長率		-21.1 ¹	-11.7 ¹	-8.0 ¹	5.9 ¹	6.8 ¹	5.9 ¹	6.8 ¹	2.5 ¹
製造業生産指数 (1990年比)	100 ¹	72 ¹	61 ¹	57 ¹	56 ¹	56 ¹	58 ¹	62 ¹	64 ¹
製造業就業者指数 (1990年比)	100 ¹	82 ¹	70 ¹	66 ¹	62 ¹	58 ¹	54 ¹	51 ¹	49 ¹
輸出額 (億ドル)	40 ¹	33 ¹	46 ¹	39 ¹	43 ¹	46 ¹	45 ¹	40 ¹	45 ¹
輸入額 (億ドル)	52 ¹	38 ¹	45 ¹	47 ¹	52 ¹	75 ¹	78 ¹	91 ¹	83 ¹
貿易収支 (億ドル)	-12 ¹	-5 ¹	1 ¹	-8 ¹	-9 ¹	-29 ¹	-33 ¹	-51 ¹	-38 ¹
輸入額に占める輸出額の割合 (%)	77.5 ¹	86 ¹	103 ¹	83.7 ¹	81.5 ¹	61.7 ¹	57.9 ¹	43.7 ¹	54.6 ¹
経常収支 (億ドル)	.. ¹	-6 ¹	3 ¹	6 ¹	7 ¹	-14 ¹	-10 ¹	-25 ¹	-15 ¹
外国からの直接投資 (億ドル)	.. ¹	.. ¹	.. ¹	1.2 ¹	1.2 ¹	1.1 ¹	5.1 ¹	5.4 ¹	9.3 ¹
対外債務 (億ドル)	.. ¹	27 ¹	26 ¹	26 ¹	30 ¹	38 ¹	53 ¹	75 ¹	107 ¹
就業者数 (千人)	1568 ¹	1432 ¹	1281 ¹	1238 ¹	1211 ¹	1196 ¹	1195 ¹	1187 ¹	1272 ¹
失業登録者数 (千人)	161 ¹	254 ¹	267 ¹	251 ¹	243 ¹	240 ¹	261 ¹	278 ¹	288 ¹
失業率 (%)	8.9 ¹	14.0 ¹	15.7 ¹	14.8 ¹	14.5 ¹	14.5 ¹	16.4 ¹	17.5 ¹	17.2 ¹
	1999 ¹	2000 ¹	2001 ¹	2002 ¹	2003 ¹	2004 ¹	2005 ¹	2006 ¹	
名目GDP (億ドル)	199 ¹	184 ¹	199 ¹	230 ¹	296 ¹	353 ¹	385 ¹	429 ¹	
GDP実質成長率	-0.9 ¹	2.9 ¹	4.4 ¹	5.6 ¹	5.3 ¹	3.8 ¹	4.3 ¹	4.8 ¹	
製造業生産指数 (1990年比)	63 ¹	64 ¹	68 ¹	72 ¹	75 ¹	77 ¹	81 ¹	85 ¹	
製造業就業者指数 (1990年比)	46 ¹	45 ¹	43 ¹	42 ¹	41 ¹	40 ¹	40 ¹	40 ¹	
輸出額 (億ドル)	43 ¹	44 ¹	47 ¹	49 ¹	62 ¹	80 ¹	88 ¹	104 ¹	
輸入額 (億ドル)	78 ¹	79 ¹	91 ¹	107 ¹	142 ¹	166 ¹	185 ¹	215 ¹	
貿易収支 (億ドル)	-35 ¹	-35 ¹	-45 ¹	-58 ¹	-80 ¹	-86 ¹	-97 ¹	-111 ¹	
輸入額に占める輸出額の割合 (%)	55.2 ¹	56.2 ¹	51 ¹	45.7 ¹	43.5 ¹	48.4 ¹	47.5 ¹	48.3 ¹	
経常収支 (億ドル)	.. ¹	-5 ¹	-7 ¹	-19 ¹	-21 ¹	-19 ¹	-25 ¹	-33 ¹	
外国からの直接投資 (億ドル)	14.6 ¹	10.9 ¹	13.4 ¹	12.1 ¹	21.3 ¹	12.6 ¹	16.3 ¹	34.0 ¹	
対外債務 (億ドル)	101 ¹	113 ¹	119 ¹	157 ¹	248 ¹	310 ¹	302 ¹	384 ¹	
就業者数 (千人)	1364 ¹	1341 ¹	1348 ¹	1359 ¹	1393 ¹	1410 ¹	1421 ¹	1467 ¹	
失業登録者数 (千人)	322 ¹	358 ¹	380 ¹	390 ¹	330 ¹	310 ¹	309 ¹	293 ¹	
失業率 (%)	19.1 ¹	21.1 ¹	22.0 ¹	22.3 ¹	19.1 ¹	18.0 ¹	17.9 ¹	16.6 ¹	

原注1: 1991年の就業者数には自営の商工業者とフリーランスで働く者が含まれる。1998年からの就業者には警察と軍隊に勤務する者が含まれる(約75000名)。

原注2: 失業登録者数は年次平均数。2003年の失業登録者数の減少には2002年末にクロアチア就業斡旋局に失業者として登録される要件が厳格化したことも影響している。

原資料: クロアチア国家統計局、クロアチア人民銀行、クロアチア商工会議所のデータによる。

出所: Gordan Družić, Gospodarski razvoj Hrvastke i EU, Ekonomija 14-1, 2007, p.3.

注: HRK: クロアチア・クーナ

1990年の64.1%である。これは1991年に起こった内戦による経済混乱と国土の荒廃の影響の結果である。

内戦は1995年に終結し、1996年からは戦後復興期に入った。名目GDPは1999年を除いて増加を続けたが、増加の速度は遅かった。ドゥルジッチによれば、クロアチアの経済規模が1990年の水準を回復したのは2004年のことであった(実質GDPは1990年比103.3%)

2000年代の半ばに欧州経済の景気拡大を背景にクロアチア経済も比較的高い成長を遂げた。2008年には名目GDPは貨幣額ではこの25年間で最大額を記録した。しかし、2008年秋に始まる世界金融恐慌の影響を受けて、翌2009年の名目GDPは前年比-7.4%と急落した(表2)。この年以降、クロアチアの経済は2014年に至るまで6年連続でマイナス成長を記録した。

2015年に名目GDPは7年ぶりに年間を通じてプラス成長になった。その後も名目GDPの拡大は予測され、クロアチアの経済はようやく上向きトレンドに入った。

2-2 経済発展の特徴

第1に経済成長の度合いが著しく低いことである。このことは2000年代にEUに新規加盟した東欧諸国と比べると顕著に判明する。ザグレブ経済研究所のグーステ・サンティニ(Guste Santini)とサンドラ・ベーベク(Sandra Bebek)は1990年から2012年までのクロアチアの経済発展の動向を他の東欧諸国と比較分析しているが、その結果を簡単にまとめたものが表3である。これらの諸国は1990年以降の経済成長の度合いからみて二つのグループに二極分解している。一つはポーラ

表2 2007 - 2015年のクロアチアの経済指標

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
名目GDP (百万HRK)	322,310	347,685	330,966	328,041	332,587	330,456	329,571	328,431	334,219
名目GDP (百万ユーロ)	43,935	48,135	45,093	45,022	44,737	43,959	43,516	43,045	43,921
1人当たりGDP (ユーロ)	10,189	11,169	10,480	10,495	10,453	10,300	10,225	10,157	10,364
GDP実質成長率 (%)	5.2	2.1	-7.4	-1.7	-0.3	-2.2	-1.1	-0.4	1.6
平均物価上昇率	2.9	6.1	2.4	1.1	2.3	3.4	2.2	-0.2	-0.5
経常収支 (百万ユーロ)	-3,139	-4,228	-2,300	-488	-315	-20	443	898	2,260
経常収支のGDP比 (%)	-7.1	-8.8	-5.1	-1.1	-0.7	0.0	1.0	2.1	5.1
輸出総額のGDP比 (%)	39.0	38.5	34.5	37.8	40.5	41.7	43.1	46.4	50.0
輸入総額のGDP比 (%)	46.3	46.5	38.2	38.1	40.9	41.2	42.7	44.4	47.2
各年末の対外債務 (百万ユーロ)	33,721	40,590	45,600	46,908	46,397	45,297	45,958	46,664	45,534
対外債務のGDP比 (%)	76.8	84.3	101.1	104.2	103.7	103.0	105.6	108.4	103.7
対外債務の輸出総額比 (%)	196.6	219.1	292.7	275.8	256.2	247.3	244.9	233.6	207.1
対外債務返済額の輸出総額比 (%)	40.1	33.8	52.9	49.5	40.9	43.3	41.0	43.9	41.1
各年末の外貨準備高 (百万ユーロ)	9,307	9,121	10,376	10,660	11,195	11,236	12,908	12,688	13,707
各年末の1ドルの交換レート (HRK)	4.9855	5.1555	5.0893	5.5683	5.8199	5.7268	5.5490	6.3021	6.9918
1ユーロの年次平均交換レート (HRK)	7.3360	7.2232	7.3396	7.2862	7.4342	7.5173	7.5735	7.6300	7.6096
1ドルの年次平均交換レート (HRK)	5.3660	4.9344	5.2804	5.5000	5.3435	5.8509	5.7059	5.7493	6.8623
政府債務のGDP比 (%)	37.7	39.6	49.0	58.3	65.2	70.7	82.2	86.5	86.7
失業率 (ILO基準)	9.9	8.5	9.2	11.6	13.7	15.9	17.3	17.3	16.3
就業率 (ILO基準)	47.6	48.6	48.2	46.5	44.8	43.2	42.1	43.3	44.1

原注：2014年と2015年のデータは速報値。

資料：Hrvatska Narodna Banka(HNB), h-ekonomski indikator, objavljeno 31.1.2015.

表3 EU加盟の東欧諸国の経済指標

	1人当たりGDP 指数 (EU 15国 平均=100)		GDP指数 (1990年=100)			製造業生産指数 (1990年=100)	
	1990	2012	2003	2008	2012	2003	2008
ブルガリア	34	43	92.4	124.6	122.1	72.0	107.8
チェコ	54	72	109.5	136.8	135.4	99.3	130.2
クロアチア	45	56	98.1	121.0	107.9	76.6	94.6
ハンガリー	39	60	119.3	133.0	127.4	171.4	203.2
ポーランド	31	60	152.0	179.0	190.9	184.9	225.1
ルーマニア	21	45	97.7	131.9	127.1	70.6	91.7
スロヴェニア	70	75	129.9	154.5	146.1	95.8	119.2
スロヴァキア	47	69	116.6	153.0	157.7	111.8	161.7

原資料：クロアチア国家統計局 (Državni zavod za statistiku)、欧州統計局 (Eurostat)

出所：Guste Santini i Sandra Bebek, Hrvatska kao članica europske unije: put u (ne) poznatu budućnost, "Ekonomija/Economics", EFZ-RIFIN, Zagreb, 2013, br. 1, p. 1 - 29.

ンド、スロヴェニア、スロヴァキア、チェコ、ハンガリーからなる高成長グループであり、もう一つはクロアチア、ルーマニア、ブルガリアからなる低成長グループである。社会主義の時代にはクロアチアは東欧諸国では先進国グループに属していたが、その後の経済不振によって低成長グループに後退してしまった。表3によると、市場経済への移行後に最大の大きさになった2008年の経済規模は実質では1990年比で21%の増加に過ぎない。2012年のGDP指数は1990年を100として107.9にとどまる。これは東欧8カ国の中では最も増加の割合が小さい。

グーステ・サンティニらの研究が取り扱ってい

る期間は2012年までであるが、クロアチア財務・会計研究所のティホミール・ドマゼット (Tihomir Domazet) は、2014年のクロアチアのGDPは実質では1986年のGDPに比べて7.7%少ないことを明らかにした⁷。1986年は社会主義の時代で最も経済規模が拡大した年であるが、2009年から続く長期の景気後退のプロセスの中でクロアチアの経済規模は社会主義の時代の水準よりも小さくなってしまったことはショッキングな発見としてマスコミでも大きく取り上げられた⁸。

第2に製造業の著しい弱体化である。クロアチアは旧ユーゴスラヴィア連邦では先進工業国であり、造船業、電機産業、重機械製造業に比較的強

い競争力を持ち、国外に製品を輸出していた。しかし、クロアチアの製造業は市場経済への移行後に著しく衰退した。そのきっかけは1990年代初めにこの国で起こった内戦であるが、戦争が終わってからも製造業生産の回復は遅かった。表1によると、1990年を100とした製造業の生産指数は1998年に49にまで落ち込んだ。表3によると、経済規模が最も拡大した2008年でもこれは94.6にとどまる。2008年の時点で製造業の生産指数が1990年の水準を回復していないのはEU加盟の東欧諸国ではクロアチアの他にはルーマニアだけである。輸出を支えてきた製造業が弱体化した結果、輸入が輸出を上回り、この国の貿易収支は常に赤字となった。クロアチアにとって唯一の救いはアドリア海の島嶼部と沿岸部に展開する観光業であり、それがもたらすサービス収支の黒字に

よってこの国は経常収支の赤字を少なくしていた(表4)。

第3に对外債務と政府債務の増大である。国内に資金の蓄積がないクロアチアでは経済復興と発展のための資金は外国からの借金に頼らざるを得なかった。そのため、過去25年間に对外債務は著しく増大した。表1によれば、1992年から2006年にドル換算額の对外債務は14.2倍に増大した。ユーロ換算額でも、表2によれば、2000年から2015年に对外債務は3.7倍に増大した。对外債務のGDP比は2000年に51.9%だったが、2009年から100%を超える水準で推移している。部門別の对外債務をみると、民間部門(金融機関とその他の民間企業)の債務が占める割合も非常に大きい。2016年3月末に民間部門の对外債務は全体の48%を占める。このこともこの国の経済が外国か

表4 クロアチアの経常収支

単位: 100万ユーロ

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
経常収支計	-2,614.8	-3,139.1	-4,227.5	-2,299.7	-488.3	-315.3	-20.3	442.9	898.0	2,259.8
貿易・サービス収支計	-3,722.2	-4,182.0	-5,298.0	-3,304.1	-1,550.7	-1,502.0	-1,238.7	-697.5	-0.1	994.0
貿易収支	-8,482.2	-9,593.6	-10,775.0	-7,450.9	-5,923.6	-6,382.0	-6,295.9	-6,587.1	-6,355.4	-6,635.0
輸出額	7,139.2	7,656.0	7,969.2	6,594.0	8,057.9	8,742.5	8,673.3	8,924.0	9,760.8	10,730.1
輸入額	15,621.3	17,249.6	18,744.3	14,044.9	13,981.5	15,124.5	14,969.1	15,511.1	16,116.3	17,365.1
サービス収支	5,777.2	6,397.8	6,909.0	5,784.4	5,772.5	6,194.7	6,514.2	6,778.6	7,230.4	7,899.5
収入	8,836.4	9,498.4	10,555.4	8,983.2	8,948.8	9,367.2	9,641.7	9,840.4	10,219.1	11,251.2
支出	3,059.1	3,100.6	3,646.4	3,198.8	3,176.3	3,172.5	3,127.5	3,061.8	2,988.6	3,351.7
第一次所得収支	-1,017.2	-986.2	-1,431.9	-1,637.6	-1,399.6	-1,314.7	-1,457.1	-888.9	-875.1	-270.5
収入	926.3	1,334.0	1,379.0	799.2	912.3	953.2	965.7	866.4	817.1	964.0
支出	1,943.5	2,320.3	2,810.9	2,436.8	2,311.9	2,267.9	2,422.7	1,755.4	1,692.2	1,234.5
第二次所得収支	1,107.4	1,043.0	1,070.5	1,004.4	1,062.4	1,186.7	1,218.4	1,140.4	898.1	1,265.8
収入	1,621.1	1,562.7	1,661.3	1,560.4	1,629.6	1,737.2	1,804.0	1,915.1	1,921.4	2,250.5
支出	513.8	519.7	590.8	556.0	567.3	550.5	585.6	774.7	1,023.3	984.6

資料: HNB, Tablica H12: Bruto inozemni dug prema domaćim sektorima, 2016.

表5 部門別の对外債務

単位: 100万ユーロ

	1999. 12. 31	2004. 12. 31	2009. 12. 31	2014. 12. 31	2016. 03. 31
1. 政府の債務	4,109.6	7,440.3	9,969.2	15,396.1	15,139.6
短期債務	78.1	0.0	351.1	83.8	24.1
長期債務	4,031.5	7,440.3	9,618.1	15,312.3	15,115.6
2. 中央銀行の債務	219.1	2.4	332.2	444.9	1,865.7
短期債務	22.1	2.4	1.1	83.6	1,488.3
長期債務	197.0	0.0	331.1	361.3	377.4
3. その他の金融機関の債務	2,147.6	8,047.3	11,066.9	8,160.1	5,762.8
短期債務	14.0	1,969.1	3,091.6	1,950.9	1,401.6
長期債務	2,133.6	6,078.2	7,975.3	6,209.1	4,361.2
4. その他の民間部門の債務	3,400.8	6,347.1	18,716.7	16,282.7	15,695.8
短期債務	287.7	174.2	626.6	717.4	458.2
長期債務	3,113.1	6,173.0	18,090.1	15,565.4	15,237.6
5. 直接投資	297.5	1,096.3	5,515.5	6,380.1	5,830.6
債務の合計	10,174.5	22,933.4	45,600.4	46,663.8	44,294.6
借換債発行額	308.0	508.2	1,480.5	2,037.0	2,182.0

資料: HNB, Tablica H12: Bruto inozemni dug prema domaćim sektorima, 2016.

らの融資に依存することを如実に示す指標である(表5)⁹。

もっとも、対外債務の増大が直ちに問題だというわけではない。しかし、クroatiaの場合、これだけ多くの資金の融資を受けていながら、経済成長の度合いが著しく低い。外国からの借金が経済成長に効果的に結びつかなかったことが問題である¹⁰。

クroatia政府は外貨準備高を厚くし、対外債務の履行に努力している。そのため、対外債務の残高はここ数年ほぼ横ばいである(表1)。しかし、慢性的な財政赤字が続いているため、政府は国内債務を増やしている。2009年から2015年に国内債務は倍増した。政府債務のGDP比は2009年の49.0%から2015年に86.7%に増加した。政府の債務は公的部門の職員の人件費や地方自治体への補助金の財源の一部、社会保険の赤字の補填に回っている。この点で持続可能性を欠く側面がある。そのために最近の国政選挙や政治で行政改革や社会保険制度改革が提案されている。

第4に市場経済への移行後に大きく減少した就業者数がこれまでほとんど回復していないことである。表1によると1990年の就業者数は156.8万人であったが、2006年までの就業者数の推移をみると一度もこの水準を回復していない。とくに製造業就業者指数は一貫して低下を続け、2006年には1990年の4割の水準まで落ち込んだ。これに対し、失業登録者数は2000年から2002年の間には1990年の2倍以上の水準に達した。この結果、表2に示されているように、近年のクroatiaの就業率は40%台という極めて低い水準で推移している。雇用量の縮小は市場経済への移行後の最大の問題である。これは本稿のメインテーマと関係するので、その他の事項と併せて次節で詳しく分析したい。

3 就業構造の特徴

3-1 1990年代の雇用喪失

1990年代以降にこの国の雇用がどれだけ減少したかをみるために、1980年代後半の就業者数と1990年代以降の就業者数を比較してみる。表6はクroatia共和国統計局発行の『クroatia共和国統計年鑑1991年(Statistički godišnjak Republike Hrvatske 1991)』に記載の就業者数である。社会主義の時代なので現在とは異なる分類が使用されている。「社会有部門の労働者」(Radnici u društvenom sektoru)とは企業や行政組織、教育機関など組織体に雇用されて働いている就業者であり、被雇用者と置き換えてよい就業者である。「個人所有部門の労働者」とは農林漁業従事者や自営の商工業者、職人などを指し、被雇用者以外の就業者である。これに対し、現在の統計書では「社会有部門の労働者」は廃止になり、「あらゆる所有形態の法人の就業者」(Zaposleni u pravnim osobama svih oblika vlasništva)という分類が使用されている。これは「社会有部門の労働者」と内容的には同一の概念であり、表では便宜上「法人組織の被雇用者」と表記した。「個人所有部門の労働者」は現在では「職人・自営業者」と「農業者」の二つに分けて集計されている。

1989年は社会主義政権が年間を通してこの国を統治した最後の年にあたるが、この年に「社会有部門の労働者」は156.7万人であった。これに対し、1999年の「法人組織の被雇用者」は105.8万人である。10年間の間に50.9万人、比率にすると32.5%の減少である。クroatiaの被雇用者はわずか10年で3分の2に縮小した。1999-2014年の間では「法人組織の被雇用者」は2008年の125.2万人が最大数であるが、それでも1989年の

表6 1980年代後半の就業者数

	1985 ¹	1986 ¹	1987 ¹	1988 ¹	1989 ¹	1990 ¹
合計	1551 ¹	1595 ¹	1628 ¹	1624 ¹	1618 ¹	1568 ¹
社会有部門の労働者	1509 ¹	1551 ¹	1581 ¹	1576 ¹	1567 ¹	1510 ¹
個人所有部門の労働者	42 ¹	44 ¹	47 ¹	48 ¹	51 ¹	58 ¹

資料：Statistički godišnjak Republike Hrvatske 1991, Republički zavod za statistiku Republike Hrvatske, 1991.

数と比べて31.5万人も少ない(表7)。

1990年代にこのように大きな雇用喪失が起きたことには3つの要因がある。第1に社会主義経済から市場経済への移行である。社会主義の時代にはあらゆる職場には余剰人員が存在し、赤字経営の企業も国や地方自治体から損失補填によって存続していた。市場経済体制に移行すると、余剰人員を抱え込む余地はなくなり、市場のニーズに合わない企業は市場からの退出を余儀なくされる。このようにして社会主義時代の過剰雇用が整理・放出されたことが一つの要因である。

上記は市場経済へ移行した国が遭遇した共通の要因だが、クロアチアの場合にはさらに2つの特殊要因が重なった。一つは1990年代初めの内戦とユーゴスラヴィア連邦解体による経済混乱である。戦争によって建物や生産設備を破壊され、その後も営業や操業を再開できなかった企業や工場も多かった。連邦の解体によって他の共和国の市場を失い、倒産したり規模を縮小したりした企業もあった。その結果、多くの人々が職場を失った。

もう一つは社会有企業の民営化の影響である。旧ユーゴスラヴィアの社会主義経済では企業の所有形態は「社会有」とされてきた。これは国家の直接的なコントロールを排除し、企業の従業員に経営権を保証し、「労働者の自主管理」を実現するための措置であった。「社会有」とは「社会全体の所有物」という意味であり、企業資産の所有権が誰に属するのかが特定できなかった。そのため、民営化のためには「社会有企業」は国家の管理の下で株式会社に転換し、この株式の購入権を主として企業の従業員に優先的に与えて私的企業にしていくという方法が採用された。

1991年に開始された企業民営化の過程では、基幹産業と公共性の高いインフラ関連企業は民営化の対象から外されて国有企業化される一方で、その他の企業の民営化が進められた。しかし、多くの場合にこれらの企業の所有者になったのは一部の「企業家」と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資金を調達し、株式を買い集めて企業の所有者になった。その場合にしばしば起こった問題は、新しい所有者が企業経営の意思と能力を持ち合わせていなかったことである。彼らは陰で企業資産を巧妙に着服し、経営に行き詰まると取引先に代金を支払わず、企業を倒産させた。企業の清算手続きの後に残った企業資産は第三者に売却され、その代金は所有者と資金の融資をした銀行との間で山分けされた。従業員は賃金の未受領が続いたあげく、企業の閉鎖によって失業者として路頭に投げ出された。

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。最大の問題は一部の人びとが不明朗なコネクションに基づいて銀行から融資を引き出し、株式の購入資金を得たことである。購入先の企業の資産が担保となるので、銀行との関係が良好であれば、「企業家」は自前の資金がゼロでも企業を購入できた。このよう方法での企業の所有権の取得は「略奪」や「窃盗」と同一視されることも多い。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¹¹。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

表7 雇用主体別の就業者数

	1999:	2000:	2001:	2002:	2003:	2004:	2005:	2006:
合計	1364:	1341:	1272:	1359:	1393:	1409:	1420:	1468:
法人組織の被雇用者	1058:	1053:	1056:	1060:	1088:	1103:	1113:	1160:
職人・自営業者	205:	205:	216:	229:	242:	252:	258:	263:
農業者	101:	83:	76:	70:	63:	54:	49:	45:
	2007:	2008:	2009:	2010:	2011:	2012:	2013:	2014:
合計	1517:	1555:	1499:	1432:	1411:	1395:	1364:	1342:
法人組織体	1212:	1252:	1211:	1168:	1160:	1153:	1132:	1121:
職人・自営業者	264:	265:	252:	232:	221:	213:	207:	199:
農業者	41:	38:	35:	32:	31:	29:	25:	23:

資料：同上。

表8 産業部門別被雇用者の比較

単位：千人

	1986	1987	1988	1989	1990	2005	2014
被雇用者計	1550.9	1580.4	1575.9	1566.7	1509.5	1113.2	1109.4
農業、林業、漁業	69.2	70.3	70.0	70.0	69.2	28.1	23.1
鉱業、工業	559.5	571.7	567.3	566.6	561.2	251.6	218.1
上下水道	6.8	6.9	6.6	6.4	6.1	27.2	20.9
建設業	136.7	139.0	135.2	128.2	118.7	85.0	72.7
卸売業、小売業、自動車修理業	159.7	163.0	165.6	166.1	159.8	190.5	176.7
運輸業、倉庫	127.4	128.4	128.2	127.7	124.9	79.4	58.0
宿泊業、飲食サービス業	83.7	85.0	86.6	86.1	78.3	40.5	46.5
工芸	50.9	50.0	47.1	45.1	34.3		
金融業、保険業	66.5	68.0	68.9	68.6	61.0	31.4	35.8
不動産業	33.1	33.4	32.7	32.5	30.5	3.7	7.4
公務、政治	63.6	64.9	64.6	62.4	59.3	105.1	102.7
教育、文化	94.3	96.5	97.6	99.8	98.8	91.5	129.4
医療、福祉	99.5	103.3	105.5	107.2	107.4	74.7	82.7

資料：同上。

ないが、1990年代の後半に失業者の数が急増した背景にはこのような事件が相次いで起こっていた。

この雇用の大量喪失は主として鉱工業部門で発生した。表8は1986-1990年の産業部門別の被雇用者と2005年及び2014年の法人組織の被雇用者を産業部門別に集計したものである。社会主義の時代の産業分類とその後の産業分類は異なるので厳密な比較はできないが、産業部門別の被雇用者の推移を大まかには知ることができる。これによれば、1986-1990年には鉱業と工業の分野には56-57万人の被雇用者がいた。しかし、それは2005年に25万人に減少し、2014年には22万人になった。社会主義の時代と比べて、35万人の雇用が失われたことになる。

3-2 失業登録者と失業率の動向

表9は1985年から2015年までにクroatiaの就業斡旋局に登録された年間平均の失業者数の推移である。ユーゴスラヴィアは社会主義の時代に失業の存在を認めていた。クroatiaでは1980年代後半の失業者数は12-13万人程度であった。日本のハローワークに当たる組織であるクroatia就業斡旋局（Hrvatski zavod za zapošljavanje）に失業登録をする人々の数は市場経済への移行が始まると増大した。内戦中の1992年には1980年代後半に比べ失業者数は倍増した。しかし、失業者数がさらに増加するのは内戦終結後の1996年以降である。1999年に失業者数は30万人を超え、

表9 登録失業者数と失業率の推移

	失業者数		失業者数	失業率
1985	119667	1999	321866	19.4
1986	122711	2000	357872	21.1
1987	122800	2001	380195	22.0
1988	134555	2002	359741	22.3
1989	139878	2003	329799	19.1
1990	160617	2004	309875	18.0
1991	253670	2005	308738	17.9
1992	266568	2006	291616	16.6
1993	250779	2007	264448	14.8
1994	243324	2008	236741	13.2
1995	240601	2009	263174	14.9
1996	261022	2010	302425	17.4
1997	277691	2011	305333	17.8
1998	287762	2012	324324	18.9
		2013	345112	20.2
		2014	328187	19.6
		2015	285906	17.4

資料：Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ), kretanje broja nezaposlenih osoba od 1952.

注：1998年までの失業率は資料に未記載。

2001年には38万人に達した。これは市場経済への移行が始まってから最も大きな数になった。前述のように、内戦終結後の1996年以降にクroatiaでは企業民営化が進行したが、これは他面で企業倒産と雇用破壊が進行する過程であり、失業登録をする者が増大した。

その後の景気回復と経済成長に伴って、2003年以降に失業者は減少した。クroatiaのGDPが最も大きくなった2008年には年間平均の失業者数は236741人となった。これは1990年以降では最少の数字である。それでも1980年代後半と比べると失業者の数は2倍近い。しかし、リーマン・ショック後の世界金融恐慌と欧州経済の不況の影

響を受け、2009年以降に失業者数は再び増加に転じた。

その後、クロアチア経済が長い景気後退のトンネルを脱したことに伴い、2015年の失業者数は7年ぶりに前年に比べて減少した。ただ注目すべきは失業者の減少の割には失業率がそれほど下がっていないことである。後で述べるように、これは労働力人口の減少の影響である。労働市場から退出する者が増えて失業率算出の分母が小さくなったためである。

就業斡旋局が公表する登録失業者に関する統計にはもう一つ興味深いものがある。それは就業斡旋局の仲介によって就職した者の数である。就業斡旋局はこれを「期間の定めのある雇用」、つまり有期の雇用契約による就職者と「期間の定めのない雇用」、つまり無期の雇用契約による就職者に分けて集計している。1995年から2012年までの就職者数をまとめたのが表10である。

これをみると、就業斡旋局の仲介により就職し

た者の中では「無期雇用」の割合は年を経るにつれて低下していることがわかる。1995年には35.9%だった無期雇用の比率は2012年には12.7%にまで低下した。実数でもても景気拡大がピークに達した2008年にも無期雇用の就職者は前年に比べて減少している。その数字は1990年代後半

表10 就業斡旋局の仲介によって就職した失業者

	就職者	有期雇用	構成比%	無期雇用	構成比%
1995	75851	48636	64.1	27215	35.9
1996	93200	63436	68.1	29764	31.9
1997	101903	72493	71.1	29410	28.9
1998	109237	79556	72.8	29681	27.2
1999	105692	76544	72.4	29148	27.6
2000	118032	91088	77.1	26944	22.8
2001	147460	118027	80.0	29433	20.0
2002	165566	132954	80.3	32612	19.7
2003	145211	120138	82.7	25073	17.3
2004	138580	115579	83.4	23001	16.6
2005	140890	120668	85.6	20222	14.4
2006	149460	127022	85.0	22438	15.0
2007	146689	121083	82.5	25606	17.5
2008	128228	104287	81.0	23941	19.0
2009	118286	101100	85.5	17186	14.5
2010	146627	126802	86.5	14303	13.5
2011	185236	151932	82.0	15599	18.0
2012	186156	162532	87.3	13003	12.7

資料：HZZ, Zaposlene osobe s evidencije zavoda od 1952. godine.

表11 失業登録者の構成（各年12月31日時）

	2006;	2007;	2008;	2009;	2010;	2011;	2012;	2013;	2014
総数	293153;	254484;	240455;	291545;	319845;	315438;	358214;	363411;	316763
女性	177649;	156708;	149986;	165238;	172940;	168976;	189856;	192106;	170681
男性	115504;	97776;	90469;	126307;	146905;	146462;	168358;	171305;	146082
(性別)									
女性	60.6	61.6	62.4	56.7	54.1	53.6	53.0	52.9	53.9
男性	39.4	38.4	37.6	43.3	45.9	46.4	47.0	47.1	46.1
(年齢)									
15-19	6.0	5.3	5.0	5.4	5.5	5.2	5.6	5.5	5.2
20-24	14.1	12.6	12.5	13.3	13.8	14.0	14.7	14.1	12.9
25-29	12.8	12.1	12.1	13.4	13.7	13.9	14.4	13.7	12.8
30-39	20.0	19.9	19.7	20.4	20.9	21.1	21.3	21.5	21.2
40-49	22.3	22.0	21.3	20.7	20.2	19.9	19.6	19.7	20.0
50歳以上	24.8	28.0	29.4	26.8	25.9	26.0	24.5	25.5	27.9
(勤続年数)									
就業経験なし	22.4	20.3	18.7	16.6	16.9	17.0	17.5	17.7	17.4
1年未満	11.6	11.9	11.9	11.2	11.0	11.8	12.2	12.2	12.1
1-2	8.2	8.2	8.6	8.9	8.3	8.2	8.5	8.4	8.7
2-3	5.2	5.2	5.5	6.1	6.1	5.8	5.6	5.4	5.3
3-5	7.3	7.5	7.9	8.8	9.1	9.2	8.9	8.5	8.1
5-10	10.7	11.0	11.5	13.0	13.9	14.2	14.6	14.5	14.3
10-20	13.8	14.0	14.0	14.6	14.9	15.0	15.3	15.8	16.3
20-30	14.7	15.1	14.8	13.7	12.8	12.2	11.5	11.3	11.6
30年以上	6.1	6.7	7.3	6.9	6.8	6.6	6.0	6.1	6.2
(失業期間)									
1年未満	43.5	50.1	53.0	54.8	54.2	55.6	57.9	54.5	52.6
1年以上	56.5	49.9	47.0	45.2	45.8	44.4	42.1	45.5	47.4
1-2	13.8	15.9	12.1	12.6	17.5	16.5	17.0	18.2	16.1
2-3	9.2	8.4	7.7	5.9	6.8	8.8	8.2	9.2	9.8
3年以上	33.5	25.6	27.2	26.7	21.5	19.1	16.9	18.1	21.5

資料：DSZ, Statistički ljetopis 2007, 2009, 2012, 2015.

の数字よりも少ない。2010年以降、政府は雇用を促進する政策を打ち出し、就業斡旋局の仲介によって就職した者は増加している。しかし、それは雇用期間が限定された（たいていは1年契約）雇用の増加である。これに対し、無期雇用で就職した者は逆に減少している。それだけ安定的な就職先に就職することは困難になっている。

3-3 失業登録者の構成

就業斡旋局に失業登録をした者について、性別、年齢、勤続年数、失業期間、学歴の構成をみておきたい（表11）。性別では2008年までは女性の割合が高く、6割以上を占めていた。しかし、2009年から2014年まで続いた長期不況期には男性の失業者が増加し、比率の上では46-47%の水準まで高まった。年齢構成では好不況に関係なく40歳以上の中高年層が50%近い割合を占める状況が続いている。このうち最も大きな割合を占める

のは50歳以上であり、2006年以降では常に4分の1を上回っている。勤続年数ではかつては就業経験のない者が比較的大きな割合を占めたが、近年ではその比率は低下している。これに代わって割合が大きくなったのが10年以上の勤続年数の者である。2006年に34.6%だった10年以上の勤続年数をもつ失業者は2014年には48.6%と半数近くを占めるに至っている。失業期間では2006年までは1年以上の長期失業者の比率が50%を上回っていた。しかし、2007年以降は1年未満の者の方が多くなり、長期失業者の比率は50%を下回っている。

表12は主要国の近年の長期失業率の推移である。これを見ると長期失業率が高い水準で推移している国は多い。ドイツやフランスでも40%台の状態が続き、EU28国平均は2014年に48.6%である。クロアチアの長期失業率はおおむねEU28国平均と同じである。

失業登録者の学歴構成（表13）では、2003年

表12 主要国の長期失業率の推移

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
オーストラリア	18.3	18.1	15.4	14.9	14.7	18.5	18.9	20.3	19.1	21.8
オーストリア	25.3	27.3	26.8	24.2	21.3	25.2	25.9	24.8	24.6	27.2
ベルギー	51.7	51.2	50.4	47.6	44.2	48.8	48.3	44.7	46.0	49.9
カナダ	9.6	8.7	7.4	7.1	7.8	12.0	13.5	12.5	12.9	12.9
チェコ	53.6	55.2	53.4	50.2	31.2	43.3	41.6	43.4	44.9	44.5
デンマーク	23.4	20.8	16.1	13.5	9.5	20.2	24.4	28.0	25.5	25.2
エストニア	53.4	48.2	49.5	30.9	27.4	45.4	56.8	54.1	44.5	45.3
フィンランド	24.9	24.8	23.0	18.2	16.6	23.6	22.6	21.7	21.2	23.1
フランス	41.1	41.9	40.2	37.4	35.2	40.2	41.4	40.3	40.4	42.7
ドイツ	53.0	56.4	56.6	52.5	45.5	47.4	48.0	45.5	44.7	44.3
ギリシャ	52.1	54.3	50.0	47.5	40.8	45.0	49.6	59.3	67.1	73.5
ハンガリー	46.1	46.1	47.5	47.6	42.6	50.6	49.1	46.3	49.8	48.9
アイスランド	13.3	7.3	8.0	4.1	6.9	21.3	27.8	27.9	21.9	13.6
アイルランド	33.4	31.6	29.5	27.1	29.2	49.1	59.3	61.7	60.6	59.2
イスラエル	25.3	27.3	24.9	22.7	20.3	22.4	20.2	13.3	12.7	10.6
イタリア	49.9	49.6	47.3	45.7	44.4	48.5	51.9	53.0	56.9	61.4
日本	33.3	33.0	32.0	33.3	28.5	37.6	39.4	38.5	41.2	37.6
ルクセンブルク	26.4	29.5	28.7	32.4	23.1	29.3	28.8	30.3	30.4	27.4
オランダ	40.2	43.0	39.4	34.4	24.8	27.6	33.6	33.7	35.9	40.2
ニュージーランド	9.7	7.8	6.1	4.4	6.3	9.0	9.0	13.2	12.2	13.6
ノルウェー	9.5	14.5	8.8	6.0	7.7	9.5	11.6	8.7	9.2	11.8
ポーランド	52.2	50.4	45.9	29.0	25.2	25.5	31.6	34.8	36.5	36.2
ポルトガル	48.2	50.2	47.1	47.4	44.1	52.3	48.2	48.7	56.4	59.6
スロヴァキア	68.1	73.1	70.8	66.0	50.9	59.3	63.9	63.7	66.6	66.8
スロヴェニア	47.3	49.3	45.7	42.2	30.1	43.3	44.2	47.9	51.0	54.5
スペイン	24.5	21.7	20.4	17.9	23.7	36.6	41.6	44.5	49.7	52.8
スウェーデン	39.0	39.1	12.8	12.1	12.8	17.3	18.2	17.5	17.0	16.8
スイス	39.0	39.1	40.8	34.3	30.1	33.1	38.8	35.3	33.2	37.7
トルコ	39.4	35.7	30.3	26.9	25.3	28.6	26.5	24.9	24.4	20.6
イギリス	21.0	22.3	23.7	24.1	24.5	32.6	33.4	34.8	36.2	35.7
アメリカ	11.8	10.0	10.0	10.6	16.3	29.0	31.3	29.3	25.9	23.0
EU 28	44.5	44.5	41.6	36.2	32.6	39.1	42.0	43.6	46.4	48.6
OECD	32.0	31.4	28.6	25.0	23.7	31.6	33.7	34.3	35.1	35.2
ロシア	39.0	42.3	40.6	35.2	28.7	30.0	32.9	30.9	31.0	28.1

資料：OECD Factbook 2015-2016 Economic, Environmental and Social Statistics, p.134-135, 2016.

までの統計をみると、「不熟練」、「半熟練、低熟練、初等教育学校」といった低学歴層の割合が比較的高かった。また製造業企業の経営不振や倒産の影響を受けて、「熟練、高熟練」の割合が常に3分の1を上回っていた。2006年以降の統計を見てもこの傾向はあまり変わらない。これらの労働者は労働市場の需要とのミスマッチによって就職先がなかなか見つからない。そのために長く失業者として滞留しがちになっており、最も大きな困難を抱えた層である。しかし、近年では比較的学歴の高い層の割合が高まっている。たとえば、2014年では「4年生以上の中等職業学校、中等教育学校(ギムナジウム)」が3割近くの比率になり、「高等専門学校」、「大学、単科大学、大学院」もそれぞれ過去最大の比率になっている。高学歴者の就職が厳しくなっていることに国外への移民の増加と関連するので注目しておきたい。

3-4 労働力人口、就業率、失業率

クロアチアには二種類の労働統計がある。一つは「行政資料に基づく労働統計」と呼ばれるものであり、クロアチア共和国の国家統計局や政府機関が調査を実施し、集計する。代表的なものにはクロアチア就業斡旋局が集計・公表する失業登録

者を中心にした統計がある。国内の企業と年金局に国家統計局が照会して集計する就業者数に関する統計もそうである。

もう一つは「労働力調査(Anketa o radnoj snazi)」であり、国家統計局が実施・集計する。後者はILOの指導により1996年から実施されている調査である。労働力調査は国際的に共通の概念定義と調査方法に基づき実施されているので、そこで得られたデータは国際比較が可能である。ただし全数調査ではなく、一部の標本を調べて全体を推計するサンプル調査であるので、その結果は推計値となる¹²。以下では「労働力調査」の結果に基づき、就業・不就業の実態をみてみたい¹³。

全体的な結果をまとめたのが表14である。クロアチアの労働可能人口(15歳以上人口)は2015年に360.3万人であった(全人口は2011年の人口調査では428.5万人)。就業者数と失業者数を合わせた数が労働力人口であり、それは2015年に189.8万人であった。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、労働可能な人口の中で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。この割合は「労働力率(または労働参加率)」と呼ばれる。それは2015年に

表13 失業登録者の学歴構成

	1996:	1997:	1998:	1999:	2000:	2001:	2002:	2003:	
不熟練	20.8	21.7	21.3	19.7	19.1	18.1	18.1	18.5	
半熟練、低熟練									
初等教育学校	14.1	13.8	13.8	14.2	14.7	15.9	17.4	17.9	
熟練、高熟練	35.2	34.5	34.7	35.1	34.8	34.4	33.2	33.2	
中等教育学校	23.2	23.5	23.5	24.1	24.3	24.5	24.4	23.9	
高等専門学校	3.0	2.9	2.9	3.1	3.1	3.1	3.2	3.1	
大学以上	3.7	3.6	3.7	3.9	3.9	3.9	3.7	3.5	
	2006:	2007:	2008:	2009:	2010:	2011:	2012:	2013:	2014:
未就学、初等教育学校中退	6.6	7.0	7.0	6.3	6.0	5.7	5.1	5.2	5.2
初等教育学校	24.0	25.1	25.1	23.9	23.4	22.5	20.3	20.3	20.4
3年制までの中等職業学校	35.9	34.8	34.4	34.0	34.4	34.4	34.2	33.7	32.9
4年制以上の中等職業学校、中等教育学校	26.2	26.0	26.2	27.4	27.4	27.6	28.4	29.0	29.1
高等専門学校	3.1	3.1	3.3	3.7	3.8	4.1	5.1	5.2	5.4
大学、単科大学、大学院	4.1	3.9	4.0	4.6	5.0	5.7	6.8	6.6	7.0

資料：表11と同じ。

表14 労働力人口と労働力率・就業率

	2005 ¹	2006 ¹	2007 ¹	2008 ¹	2009 ¹	2010 ¹	2011 ¹
労働可能人口	3659 ¹	3639 ¹	3657 ¹	3680 ¹	3708 ¹	3752 ¹	3777 ¹
労働力人口	1802 ¹	1785 ¹	1785 ¹	1785 ¹	1765 ¹	1747 ¹	1724 ¹
就業者数	1580 ¹	1586 ¹	1614 ¹	1636 ¹	1605 ¹	1541 ¹	1409 ¹
失業者数	222 ¹	199 ¹	171 ¹	149 ¹	160 ¹	206 ¹	232 ¹
労働力率	49.2 ¹	49.1 ¹	48.8 ¹	48.5 ¹	47.6 ¹	46.6 ¹	45.7 ¹
男性	57.2 ¹	56.1 ¹	57.1 ¹	56.2 ¹	54.3 ¹	53.3 ¹	53.0 ¹
女性	42.1 ¹	42.8 ¹	41.5 ¹	41.7 ¹	41.7 ¹	40.6 ¹	39.1 ¹
就業率	43.2 ¹	43.6 ¹	44.1 ¹	44.4 ¹	43.3 ¹	41.1 ¹	39.5 ¹
男性	51.0 ¹	50.6 ¹	52.3 ¹	52.2 ¹	50.0 ¹	47.3 ¹	45.8 ¹
女性	36.2 ¹	37.4 ¹	36.9 ¹	37.5 ¹	37.4 ¹	35.6 ¹	34.0 ¹
失業率	12.3 ¹	11.1 ¹	9.6 ¹	8.4 ¹	9.1 ¹	11.8 ¹	13.5 ¹
男性	11.0 ¹	9.8 ¹	8.3 ¹	7.0 ¹	8.0 ¹	11.4 ¹	13.7 ¹
女性	14.0 ¹	12.7 ¹	11.1 ¹	10.0 ¹	10.3 ¹	12.2 ¹	13.2 ¹
失業率 ²	17.9 ¹	16.6 ¹	14.8 ¹	13.2 ¹	14.9 ¹	17.4 ¹	17.8 ¹

	2012a ²	2012b ²	2013 ²	2014 ²	2015 ²
労働可能人口	3794 ¹	3627 ¹	3623 ¹	3615 ¹	3603 ¹
労働力人口	1718 ¹	1863 ¹	1842 ¹	1893 ¹	1898 ¹
就業者数	1446 ¹	1566 ¹	1524 ¹	1566 ¹	1589 ¹
失業者数	272 ¹	297 ¹	318 ¹	327 ¹	309 ¹
労働力率	45.3 ¹	51.4 ¹	50.8 ¹	52.4 ¹	52.5 ¹
男性	52.2 ¹	58.9 ¹	57.7 ¹	58.9 ¹	59.1 ¹
女性	39.1 ¹	44.5 ¹	44.6 ¹	46.4 ¹	46.8 ¹
就業率	38.1 ¹	43.2 ¹	42.1 ¹	43.3 ¹	44.1 ¹
男性	43.8 ¹	49.5 ¹	47.5 ¹	49.2 ¹	49.9 ¹
女性	33.0 ¹	37.4 ¹	37.1 ¹	38.0 ¹	38.9 ¹
失業率	15.8 ¹	15.9 ¹	17.3 ¹	17.3 ¹	16.3 ¹
男性	16.1 ¹	15.9 ¹	17.7 ¹	16.5 ¹	15.7 ¹
女性	15.5 ¹	16.0 ¹	16.8 ¹	18.3 ¹	17.0 ¹
失業率 ²	18.9 ¹	18.9 ¹	20.2 ¹	19.6 ¹	17.4 ¹

注1：労働可能人口、労働力人口、就業者数、失業者数の単位は千人。

注2：2005-2012aは2001年の人口調査の結果に基づく推計値。2012b-2015は2011年の人口調査の結果に基づく推計値。

注3：失業率²はクroatia就業斡旋局に失業登録した者の数に基づく失業率。

資料：表11と同じ。

52.5%であった。時系列的に見た場合、労働力率は2005-2012年には50%を下回っていたが、2013年以降は50%を少し上回る水準になっている¹⁴。男女別に見た場合、女性の労働力率が著しく低い。2005-2012年に40%前後であり、2013年以降で45%前後の水準である。

労働力人口に占める就業者の割合を就業率という。その割合は2015年に44.1%であった。これは労働可能な人口の半分以下しか仕事をしていないということである。男女別に見た場合、女性よりも男性の方が就業率は高いが、それでも2015年に49.9%と半分程度の者しか仕事をしていない。女性の就業率は2015年に38.9%であり、4割を下回る状況が続いている。

労働力調査は独自の定義により、失業率を算出している¹⁵。2015年の失業率は16.3%である。時

系列的にみると、景気拡大のピークであった2008年に失業率は最低の水準を記録し、8.4%となった。しかし、その後6年間続いた景気後退期に失業率は漸増し、2013年と2014年には17.3%を記録した。

このほかに失業率の推移をみると二つの傾向が看取される。一つはかつて大きかった男女の差が2009年からの景気後退の期間に縮小し、大差がなくなったことである。これは男性の就職難が深刻化したことを意味している。もう一つは「行政資料に基づく労働統計」に基づいて算出される失業率との差が縮小したことである。たとえば、2005年にはクroatia就業斡旋局に登録された失業者数に基づいて算出された失業率は17.9%だったのに対し、「労働力調査」の結果によって算出された失業率は12.3%であり、5%以上の違いがあった。

しかし、2015年にはそれぞれ16.3%と17.4%になり、1%程度の差になった。これは行政機関に無届で仕事をしていながら失業登録を行っている者が減少し、「行政資料に基づく労働統計」に基づいて算出される失業率が実態に近づいたことを意味している。

3-5 性別年齢別の労働力率、就業率、失業率

2005年から2014年までは性別年齢別のデータが公表されているので、その特徴をみておきたい。

労働可能人口に占める15-64歳の人口を「生産年齢人口」という。通常、国際比較されることが多いのは「生産年齢人口」のどれだけの部分が就業意欲をもち、労働力化しているかということである。表15は近年の主要国の労働力率の推移をまとめたものである。これによると、近年では各国共に労働力率は非常に高くなっている。OECD加盟国では労働力率は2014年に男女平均71.2%、男性79.7%、女性62.8%である。労働力率は先進国ではさらに高くなり、2014年に男女平均で75%を超える国も多い(日本は男女平均75.5%、男性

表15 欧州主要国と日米の労働力率(15-64歳)

国	性別	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
オーストリア	男性	80.0	80.0	80.0	80.0	79.9	80.2	80.4	80.0	80.1
	女性	67.1	67.8	68.7	68.9	69.3	70.0	70.7	70.8	70.9
	男女計	73.5	73.9	74.3	74.4	74.6	75.1	75.5	75.4	75.5
ベルギー	男性	73.6	73.3	72.8	73.4	72.3	72.5	72.7	72.4	72.2
	女性	60.4	60.8	60.9	61.8	61.1	61.3	62.3	63.0	63.0
	男女計	67.1	67.1	66.9	67.7	66.7	66.9	67.5	67.7	61.8
チェコ	男性	78.1	78.1	78.5	78.6	78.7	79.5	80.5	81.2	81.4
	女性	61.5	61.0	61.5	61.5	62.2	63.5	65.1	65.6	66.5
	男女計	69.8	69.7	70.1	70.2	70.5	71.6	72.9	73.5	74.0
デンマーク	男性	83.7	84.3	83.6	82.6	82.3	81.4	80.6	81.1	81.6
	女性	76.4	77.0	76.8	76.0	76.1	75.8	75.6	75.0	75.3
	男女計	80.1	80.7	80.2	79.4	79.3	78.6	78.1	78.1	78.5
フィンランド	男性	77.4	78.1	75.8	76.7	77.5	77.3	76.0	77.1	77.4
	女性	73.9	74.0	73.5	72.5	72.7	73.4	73.5	73.8	74.4
	男女計	75.7	76.1	74.6	74.6	75.1	75.4	74.8	75.5	75.9
フランス	男性	74.7	74.7	75.0	74.9	74.7	75.3	75.4	75.3	75.3
	女性	65.2	65.4	66.0	66.1	66.1	66.7	66.9	67.4	67.3
	男女計	69.9	70.0	70.4	70.5	70.4	70.9	71.1	71.3	71.2
ドイツ	男性	81.8	82.1	82.2	82.4	82.7	82.5	82.6	82.5	82.1
	女性	69.4	69.7	70.4	70.8	71.9	71.9	72.6	72.9	73.1
	男女計	75.6	75.9	76.4	76.6	77.3	77.2	77.6	77.7	77.6
ギリシャ	男性	78.4	78.4	78.5	78.3	77.2	76.9	77.9	76.0	75.9
	女性	54.8	55.0	56.5	57.5	57.5	58.3	58.3	59.0	59.9
	男女計	66.5	66.7	67.4	67.8	67.3	67.5	67.5	67.4	67.8
ハンガリー	男性	68.6	68.0	67.7	67.8	68.4	69.6	71.0	73.4	75.3
	女性	54.9	54.7	55.0	56.3	56.6	58.0	58.6	60.7	62.2
	男女計	61.6	61.2	61.2	61.9	62.4	63.7	64.7	67.0	68.6
アイルランド	男性	81.6	81.0	79.3	77.4	76.7	76.7	77.2	77.1	77.6
	女性	63.5	63.3	62.8	62.3	62.3	62.2	63.2	62.5	85.5
	男女計	72.7	72.2	71.1	69.8	69.5	69.4	70.1	69.7	70.1
イタリア	男性	74.3	75.5	74.7	74.2	73.9	74.8	74.4	74.7	75.2
	女性	50.6	52.4	51.8	51.8	52.2	54.2	54.3	55.2	54.9
	男女計	62.4	63.9	63.2	62.9	63.0	64.4	64.3	64.9	65.0
日本	男性	85.2	85.2	84.8	84.8	84.4	84.3	84.6	84.9	85.0
	女性	61.9	62.2	62.9	63.2	63.0	63.4	65.0	66.0	66.7
	男女計	73.6	73.8	73.9	74.0	73.8	73.9	74.9	75.5	75.9
オランダ	男性	83.8	84.8	84.6	83.8	83.6	84.2	84.7	84.2	84.6
	女性	70.4	71.7	72.3	72.6	73.1	74.3	74.6	73.8	74.7
	男女計	77.1	78.3	78.5	78.2	78.4	79.3	79.7	79.0	79.6
ノルウェー	男性	81.8	82.9	81.4	80.8	80.1	80.7	80.4	80.2	80.5
	女性	75.9	77.4	76.5	75.6	75.8	75.9	76.1	75.9	76.2
	男女計	78.9	80.2	79.0	78.2	78.0	78.4	78.3	78.1	78.4
ポーランド	男性	70.0	70.9	71.8	72.1	72.6	73.3	73.9	74.6	74.8
	女性	56.5	57.0	57.8	58.5	58.9	59.7	60.1	61.1	61.4
	男女計	63.2	63.8	64.7	65.3	65.7	66.5	67.0	67.9	68.1
ポルトガル	男性	79.2	79.2	78.2	77.8	78.0	77.3	76.5	76.7	76.7
	女性	68.7	68.9	68.9	69.7	69.5	69.7	69.8	70.0	70.3
	男女計	73.9	73.9	73.4	73.7	73.6	73.4	73.0	73.2	73.4

スロヴァキア	男性	75.8	76.4	76.3	76.0	76.6	77.1	77.2	77.6	77.5
	女性	60.7	61.4	60.6	61.3	60.8	61.7	62.4	62.8	64.3
	男女計	68.2	68.9	68.4	68.7	68.7	69.4	69.8	70.3	70.9
スロヴェニア	男性	75.8	75.8	75.6	75.4	73.9	73.7	74.2	74.3	75.4
	女性	66.6	67.5	67.9	67.4	66.5	66.9	66.6	67.3	67.9
	男女計	71.3	71.8	71.8	71.5	70.3	70.4	70.5	70.9	71.8
スペイン	男性	82.6	82.8	82.0	81.8	81.5	81.2	80.9	80.7	80.9
	女性	62.8	64.5	66.0	67.1	68.3	69.3	69.7	69.8	70.0
	男女計	72.8	73.8	74.1	74.6	74.9	75.3	75.3	75.3	75.5
スウェーデン	男性	81.4	81.6	81.3	81.8	82.4	82.6	83.3	83.6	83.5
	女性	76.8	77.0	76.4	76.2	77.4	77.9	78.8	79.3	79.9
	男女計	79.1	79.3	78.9	79.0	79.9	80.3	81.1	81.5	81.7
スイス	男性	88.2	88.0	87.8	88.3	88.7	88.8	88.6	88.5	88.5
	女性	75.0	76.6	77.1	76.4	76.7	77.2	78.0	79.0	79.8
	男女計	81.6	82.3	82.5	82.4	82.8	83.0	83.3	83.8	84.4
イギリス	男性	83.3	83.5	83.2	82.5	82.5	83.1	82.9	83.1	82.8
	女性	69.8	70.2	70.2	70.2	70.4	70.9	71.6	72.1	72.5
	男女計	76.5	76.8	76.6	76.3	76.4	76.9	77.2	77.6	77.6
アメリカ	男性	81.7	81.4	80.4	79.6	78.9	78.8	78.7	78.5	78.5
	女性	69.1	69.3	69.0	68.4	67.8	67.6	67.2	67.1	66.9
	男女計	75.3	75.3	74.6	73.9	73.3	73.1	72.8	72.7	72.6
OECD加盟国	男性	80.4	80.5	79.9	79.7	79.5	79.7	79.6	79.7	79.7
	女性	60.9	61.4	61.6	61.8	61.8	62.3	62.6	62.8	63.0
	男女計	70.6	70.9	70.7	70.7	70.6	70.9	71.0	71.2	71.3
ロシア連邦	男性	76.9	77.9	77.6	77.7	77.8	78.1	78.1	78.6	79.1
	女性	69.2	68.9	68.8	68.0	68.1	68.2	67.9	68.1	68.2
	男女計	72.9	73.2	73.0	72.7	72.8	73.0	72.8	73.1	73.4

資料：OECD, Labour Force Statistics 2014.

表16 性別年齢別の労働力率（男女計）

	2005 ^a	2006 ^a	2007 ^a	2008 ^a	2009 ^a	2010 ^a	2011 ^a	2012 ^a
全体平均	49.2	49.1	48.8	48.5	47.6	46.6	45.7	45.3
15-64	63.1	62.6	63.2	63.2	62.4	61.5	60.8	60.5
15-24	38.2	35.4	34.5	34.7	34.2	34.2	31.4	29.6
25-49	83.2	82.7	84.1	84.2	83.2	82.5	82.5	82.9
50-64	48.2	48.9	50.2	50.5	51.3	51.1	50.7	51.1
65歳以上	6.3	6.8	5.2	5.5	5.9	5.3	5.3	4.9
	2012 ^b	2013 ^b	2014 ^b					
全体平均	51.4	50.8	52.4					
15-64	63.9	63.7	66.1					
15-24	30.1	29.9	33.6					
15-29	48.5	47.9	51.4					
25-49	83.1	83.0	86.0					
50-64	52.0	51.8	52.5					
55-64	41.8	41.9	41.0					
65歳以上	4.5	3.9	3.2					

資料：表11と同じ。

84.9%、女性66.0%）。中にはスウェーデン（81.5%）やスイス（83.8%）のように男女平均の労働力率が80%を超える国もある。両国では病気や学業の者を除けば生産年齢人口のほとんどが労働力化する状態に近づいているとみることができる。このように労働力率が高い国では、景気がよくなると労働力不足が強く感じられるようになる。国内の生産年齢人口からは追加の労働力供給を得ることが難しいからである。このような状況では国外からの良質な労働力の到来は歓迎される。そのため、国内の労働力率の高さは外国人労働者が増える要

因の一つになる。

これらの主要国の水準と比較すると、クロアチアでは生産年齢人口（15-64歳）の労働力率はかなり低い水準にとどまってきた。男女平均の労働力率は2014年に66.1%であり、それ以前の時期は60%台前半の状態が続いていた（表16）。クロアチアで労働力率が相対的に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。つまり、失業者の間で就業をあきらめ、労働市場から退出するものが多いことを意味している。このことは男女別に見た場合、女性にとくに当てはまる。クロア

チアでは女性の生産年齢人口の労働力率は2013年まで50%台後半の水準にとどまっていた(表18)。

クロアチアにおける就業機会の乏しさを示すもう一つの指標は実際に働いている人の割合、すなわち就業率である。生産年齢人口(15-64歳)の就業率をみると、2005-2014年に男女平均の就業率は50%台前半の水準が続いていた(表19)。つまり、十分に働ける年齢の人口の半分近い部分が仕事をしていない状態が続いていたことである。男女別にみた場合、男性の生産年齢人口の就業率は2008年に65%だったが、その後の不況期に50%台後半に落ち込んだ。それは2014年に59.1%であり、未だに60%台を回復していない(表20)。女性の場合では、生産年齢人口の就業率は40%台後半から50%程度までの状態が続き、2014

年に50%である(表21)。

年齢別に就業率をみると、二つの特徴を指摘できる。一つは若年層の就業率の低さである。15-24歳の男女平均の就業率は2012年以降に20%台を割り込み、2014年に18.3%である。2012年からは15-29歳の集計値があるが、それは2014年に34.8%にとどまる(表19)。15-29歳層では3人に1人程度しか就職していないといことである。男女別に見た場合、男性の若年層の就業率は幾分か高いが、それでも2014年に15-24歳で21.2%、15-29歳で38.4%である(表20)。女性の場合では若年層の就業率は著しく低い。それは2014年に15-24歳で15.3%、15-29歳で31.2%である(表21)。

もう一つは高年層の就業率の低さである。表19ではどの年次をみても男女平均では25-49歳の就

表17 性別年齢別の労働力率(男性)

	2005:	2006:	2007:	2008:	2009:	2010:	2011:	2012a
全体平均	57.2	56.1	57.1	56.2	54.3	53.3	53.0	52.2
15-64	69.9	68.5	70.1	70.0	68.0	67.2	67.4	66.0
15-24	42.3	38.9	39.1	40.7	40.3	40.3	37.2	34.1
25-49	87.3	86.5	88.6	88.3	86.1	84.9	86.4	86.5
50-64	61.0	59.7	62.8	61.7	60.8	61.0	61.1	59.9
65歳以上	8.3	8.4	6.4	6.4	7.4	6.8	6.8	6.8
	2012b:	2013:	2014:					
全体平均	58.9	57.7	58.9					
15-64	69.8	68.9	70.9					
15-24	34.6	34.7	38.5					
15-29	53.4	52.7	56.0					
25-49	87.4	86.7	88.5					
50-64	61.1	59.4	60.8					
55-64	53.9	51.0	52.1					
65歳以上	7.1	5.8	4.1					

注1: 2005-2012aは2001年の人口調査の結果に基づく推計値。2012b-2015は2011年の人口調査の結果に基づく推計値。

資料: 同上。

表18 性別年齢別の労働力率(女性)

	2005:	2006:	2007:	2008:	2009:	2010:	2011:	2012a
全体平均	42.1	42.8	41.5	41.7	41.7	40.6	39.1	39.1
15-64	56.4	56.9	56.5	56.6	57.0	55.9	54.4	55.0
15-24	33.8	31.8	29.5	28.2	27.2	27.6	25.0	24.4
25-49	79.1	79.0	79.8	80.2	80.3	80.0	78.7	79.2
50-64	36.6	39.2	38.4	40.0	42.7	42.2	41.6	43.0
65歳以上	5.0	5.8	4.5	5.0	4.8	4.2	4.3	3.6
	2012b:	2013:	2014:					
全体平均	44.5	44.6	46.4					
15-64	58.0	58.5	61.3					
15-24	25.3	24.8	28.6					
15-29	43.5	43.0	46.5					
25-49	78.6	79.2	83.5					
50-64	43.3	44.6	44.6					
55-64	30.6	33.4	30.6					
65歳以上	3.6	2.7	2.6					

資料: 同上。

業率は70%を超えているが、50-64歳になると就業率は40%台半ばに急減する。これは十分に働ける年齢でありながらかなり早期に退職する者が多いことを意味している。2012年からは55-64歳の

就業率の集計値があるが、それは2014年に36.3%である。これは25-49歳層の就業率の半分の比率である。つまり、55歳を過ぎると2人に1人は退職することを意味している。男女別に見た場合、

表19 性別年齢別の就業率（男女計）

	2005:	2006:	2007:	2008:	2009:	2010:	2011:	2012a:
全体平均	43.2	43.6	44.1	44.4	43.3	41.1	39.5	38.1
15-64	55.0	55.4	57.0	57.8	56.6	54.0	52.4	50.7
15-24	26.0	25.2	26.2	27.1	25.6	23.0	20.1	16.9
25-49	74.2	74.5	76.9	78.0	76.3	73.3	71.6	70.1
50-64	44.3	45.1	46.8	47.3	48.2	47.4	46.5	45.9
65歳以上	6.3	6.8	5.2	5.5	5.8	5.3	5.3	4.9
	2012b:	2013:	2014:					
全体平均	43.2	42.1	43.3					
15-64	53.5	52.5	54.6					
15-24	17.4	14.9	18.3					
15-29	33.4	31.6	34.8					
25-49	70.2	69.5	72.4					
50-64	46.8	46.3	46.2					
55-64	37.5	37.8	36.3					
65歳以上	4.9	3.9	3.0					

資料：同上。

表20 性別年齢別の就業率（男性）

	2005:	2006:	2007:	2008:	2009:	2010:	2011:	2012a:
全体平均	51.0	50.6	52.3	52.2	50.0	47.3	45.8	43.8
15-64	62.0	61.5	64.2	65.0	62.4	59.4	57.9	55.1
15-24	29.6	28.3	30.9	33.2	31.0	27.7	23.9	19.7
25-49	79.7	79.5	82.5	83.5	80.4	76.2	75.0	73.2
50-64	56.0	55.4	58.4	58.0	57.6	56.7	55.9	53.7
65歳以上	8.2	8.3	6.2	6.3	7.4	6.8	6.7	6.7
	2012b:	2013:	2014:					
全体平均	49.5	47.5	49.2					
15-64	58.5	56.5	59.1					
15-24	20.0	17.4	21.2					
15-29	36.4	34.1	38.2					
25-49	74.3	72.6	75.6					
50-64	54.8	52.6	53.9					
55-64	48.0	45.0	45.8					
65歳以上	7.0	5.7	4.1					

資料：同上。

表21 性別年齢別の就業率（女性）

	2005:	2006:	2007:	2008:	2009:	2010:	2011:	2012a:
全体平均	36.2	37.4	36.9	37.5	37.4	35.6	34.0	33.0
15-64	48.2	49.4	50.0	50.7	51.0	48.9	47.0	46.2
15-24	22.2	21.8	21.1	20.5	19.4	17.9	15.8	13.6
25-49	68.6	69.5	71.3	72.6	72.3	70.4	68.2	66.9
50-64	33.7	35.8	35.8	37.4	39.8	39.2	38.2	38.8
65歳以上	5.0	5.8	4.5	5.0	4.8	4.2	4.3	3.6
	2012b:	2013:	2014:					
全体平均	37.4	37.1	38.0					
15-64	48.5	48.6	50.0					
15-24	14.7	12.4	15.3					
15-29	30.2	29.0	31.2					
25-49	66.1	66.3	69.2					
50-64	39.2	40.3	38.9					
55-64	27.7	31.0	27.3					
65歳以上	3.6	2.7	2.3					

資料：同上。

表22 性別年齢別の失業率（男女計）

	2005:	2006:	2007:	2008:	2009:	2010:	2011:	2012a
全体平均	12.3	11.1	9.6	8.4	9.1	11.8	13.5	15.8
15-64	12.7	11.5	14.9	8.6	9.3	12.1	13.9	16.3
15-24	32.0	28.9	24.0	22.0	25.1	32.7	36.1	43.1
25-49	10.9	10.0	8.7	7.4	8.3	11.1	13.2	15.5
50-64	8.1	7.8	6.9	6.3	6.0	7.1	8.4	10.2
	2012b:	2013:	2014:					
全体平均	15.9	17.3	17.3					
15-64	16.3	17.5	17.5					
15-24	42.1	50.0	45.5					
15-29	31.2	34.1	32.3					
25-49	15.5	16.2	15.8					
50-64	10.0	10.6	12.0					

資料：同上。

表23 性別年齢別の失業率（男性）

	2005:	2006:	2007:	2008:	2009:	2010:	2011:	2012a
全体平均	11.0	9.8	8.3	7.0	8.0	11.4	13.7	16.1
15-64	11.3	10.1	8.5	7.1	8.2	11.7	14.1	16.5
15-24	30.2	27.1	20.9	18.5	23.1	31.2	35.7	42.3
25-49	8.7	8.2	6.8	5.4	6.6	10.3	13.1	15.4
50-64	8.3	7.2	7.0	6.0	5.4	7.1	8.5	10.4
	2012b:	2013:	2014:					
全体平均	15.9	17.7	16.5					
15-64	16.2	18.0	16.6					
15-24	42.2	49.9	44.9					
15-29	31.8	35.4	31.8					
25-49	15.1	16.2	14.6					
50-64	10.4	11.5	11.4					

資料：同上。

表24 性別年齢別の失業率（女性）

	2005:	2006:	2007:	2008:	2009:	2010:	2011:	2012a
全体平均	14.0	12.7	11.1	10.0	10.3	12.2	13.2	15.5
15-64	14.5	13.2	11.4	10.4	10.6	12.6	13.6	16.0
15-24	34.4	31.1	28.5	27.2	28.5	35.1	36.8	44.3
25-49	13.3	12.0	10.6	9.5	10.0	12.0	13.3	15.6
50-64	7.8	8.6	6.7	6.6	6.7	7.2	8.1	9.9
	2012b:	2013:	2014:					
全体平均	16.0	16.8	18.3					
15-64	16.3	17.0	18.4					
15-24	42.0	50.2	46.4					
15-29	30.5	32.4	33.0					
25-49	15.9	16.2	17.1					
50-64	9.6	9.6	12.9					

資料：同上。

男性の高年層の就業率は幾分か高いが、それでも2014年に55-64歳で45.8%にとどまる。女性では高年層の就業率は著しく低い。それは2014年に50-64歳で38.9%、55-64歳で27.3%である¹⁶。

性別年齢別の失業率については就業率の特徴の裏返しで二つの傾向を指摘できる。一つは若年層の失業率の高さである。表22にみるように、男女平均の失業率は2014年に15-24歳で45.5%、15-29歳で32.3%を記録している。若年層の失業

率は男女別で大きな相違はない。男性の失業率は2014年に15-24歳で44.9%、15-29歳で31.8%であり（表23）女性の失業率は15-24歳で46.4%、15-29歳で33.0%である（表24）。この国では15-29歳層では3人に1人は働きたくても仕事がない。このような若年世代の就職難は国外に労働力が流出する大きな背景である。

他方、失業率は男女ともに高年者になると全年齢平均に比べて低くなる。たとえば、表22に

みるように、2014年の失業率は全体平均で17.3%であるが、50-54歳の失業率は男女平均で12.0%、男性11.4%、女性12.9%である。これは高年者になると男女ともに就職をあきらめ、労働市場から退出する者が多くなることを意味している。

3-6 雇用形態の特徴

国家統計局が集計した「行政資料に基づく労働統計」には被雇用者の雇用形態に関するデータが二つ含まれている。一つは雇用期間に関するものであり、もう一つは勤務時間に関するものである。クロアチアでは雇用期間には「期間の定めのない雇用 (rad na neodređeno vrijeme)」、**「期間に定めのある雇用 (rad na određeno vrijeme)」、**「試用期間の雇用 (pokusni rad)」の3種類がある。「期間の定めのない雇用」とはいわば無期雇用であり、「期間に定めのある雇用」とは任期付きの雇用である。表25は2014年の雇用期間別の被雇用者である。「期間の定めのない雇用」は全体平均で85.8%であり、圧倒的に多い。期間の定めのある雇用は13.6%に過ぎない。業種別にみてもどの業種でも「期間の定めのない雇用」が大多数である。過去の統計を遡っても、「期間の定めのない雇用」の比率は2005年87.2%、2008年85.9%、2012年

86.8%とほぼ変わらない。

「期間に定めのある雇用」の比率が比較的高い業種は「事務的・補助的サービス業」であるが、それでもその比率は32.9%にとどまる。注目すべきは男女別に見た場合にも大きな差がないことである。女性の場合も「期間の定めのない雇用」が圧倒的に多い。

もう一つは被雇用者の勤務時間である。クロアチアの勤務時間には「フルタイム勤務」、「パートタイム勤務」、「短縮された勤務」の3種類がある。「短縮された勤務」とは「フルタイム勤務」と「パートタイム勤務」の中間的な勤務であり、パートタイムよりは勤務時間が長い勤務である。2014年の分布をみると、全体では被雇用者の96.6%が「フルタイム勤務」である。「パートタイム勤務」は3.3%、「短縮された勤務」は0.1%に過ぎない。これも業種別に大差がない。唯一被雇用者に「パートタイム勤務」が多い部門は「教育」である。これは時間単位で仕事をする者（非常勤講師のような教員）がいるからである。それでも被雇用者の84.6%は「フルタイム勤務」であり、「パートタイム勤務」は15.2%である。時系列的にみると、「フルタイム勤務」の被雇用者の割合はわずかに減少しているが、2005年に比べて2014年は2.2%の減少に過ぎない。教育の分野も同じ傾向であり、

表25 雇用期間別の被雇用者数の割合

	期間の定めのない雇用		期間の定めのある雇用		試用期間の被雇用者	
	全被雇用者	女性	全被雇用者	女性	全被雇用者	女性
合計	85.8	86.2	13.6	13.1	0.6	0.7
農業、林業、漁業	84.8	83.2	14.8	16.4	0.4	0.4
鉱業、採石業	91.0	94.6	8.4	4.4	0.6	0.9
製造業	82.1	82.2	17.7	17.5	0.2	0.3
電気・ガス・熱供給、空調業	97.2	97.9	1.4	1.2	1.4	0.8
上下水道、廃棄物処理、環境保全	90.7	90.6	9.0	9.0	0.3	0.4
建設業	82.0	89.2	17.7	10.4	0.3	0.4
卸売業、小売業、自動車修理業	83.0	81.2	16.8	18.5	0.2	0.2
運輸業、倉庫	90.8	93.3	8.8	6.3	0.4	0.4
宿泊業、飲食サービス業	75.4	75.6	23.8	23.5	0.8	0.8
情報通信業	92.0	90.9	7.7	8.8	0.3	0.4
金融業、保険業	92.9	93.6	6.7	6.0	0.4	0.3
不動産業	82.2	77.5	17.5	22.0	0.3	0.5
学術研究、専門・技術サービス業	88.3	88.4	10.9	10.6	0.8	1.0
事務的・補助的サービス業	65.3	61.0	32.9	37.2	1.8	1.8
公務、防衛、社会保険	92.8	94.5	6.7	4.9	0.5	0.6
教育	87.1	87.5	11.4	11.0	1.5	1.4
医療、福祉	90.7	90.9	8.4	8.3	0.9	0.8
芸術、芸能、娯楽	84.8	84.8	14.7	14.5	0.5	0.7
その他のサービス業	86.4	84.9	12.8	14.1	0.8	0.9

資料：DSZ, Statistički ljetopis 2015.

2005年と比べて2014年は「フルタイム勤務」の被雇用者は3%の減少にとどまる(表26)。

以上を通していえることは、クロアチアの雇用は「期間の定めのない雇用」で「フルタイム勤務」が大半を占めるということである。日本的にいえば正規雇用が大半を占め、非正規雇用は少ない。しかも非正規雇用(「期間の定めのある雇用」)であってもほとんどが「フルタイム勤務」であり、「パートタイム勤務」は非常に少ない。これは言い換えるとこの国では雇用の裾野が非常に狭いことを意味している。私見によれば、そのためにライフスタイルに応じた就労の場が非常に少なく、これが女性や高齢者の労働市場への参加を妨げ、労働力率のいっそうの低下を招いているように思われる。

3-7 所有主体別の被雇用者数

クロアチアの就業構造のもう一つの特徴は公的部門で働く者が大きな割合を占めていることである。表27は所有主体別の被雇用者数の推移をまとめたものである。この場合の「国有」には国家が100%の株式を保有する国有企業の他に政府・地方自治体とその関係機関で働く者が含まれる。「国有」の職場で働く者は実数では近年では

若干減少しているが、比率ではほぼ同一である。2014年の被雇用者数は2005年に比べると微増である。「混合所有」とは国家の保有比率が50%超100%未満の株式会社である。完全民営化の過程にある企業ともいうことができる。2005年以降に株式の売却がさらに進んだ結果、混合企業で働く者の数は減り、「私有」の職場で働く者は増えた。2014年には「私有」の職場で働く者は58.6%と過半数を超えている。しかし、「国有」と「混合所有」を合わせると41.3%になり、依然として国家が支配する部門に働く者の割合は大きい。問題はこのような就業構造に大きな割合を占める公的部門の職場での就職がどのように決まっているかである。これを次節で検討する。

4 公的部門を覆う縁故主義採用

4-1 縁故採用の中核としての政党任用

クロアチアでの就職は通常、個々の仕事に対して「公募(natječaji、英語で言うとcompetition)」が実施され、複数の候補者の資質を選考し、最高の候補者に決まることになっている。しかし、これはあくまでも建前の話であって、実際にそのような選考によって就職が決まることは大半の場合

表26 勤務時間別の被雇用者数の割合

	2005	2008	2010	2011	2012	2013	2014
フルタイム	98.8	98.2	97.7	97.5	97.1	96.9	96.6
パートタイム	1.1	1.6	2.1	2.3	2.7	3.0	3.3
短時間労働	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1
	2005	2008	2010	2011	2012	2013	2014
フルタイム	88.6	87.8	87.1	86.4	85.8	85.3	84.6
パートタイム	11.0	11.9	12.7	13.4	14.0	14.5	15.2
短時間労働	0.4	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2

資料：表11と同じ。

表27 所有主体別の被雇用者数

	2005		2008		2011		2014	
	実数	構成比(%)	実数	構成比(%)	実数	構成比(%)	実数	構成比(%)
合計	1099497	100	1238576	100	1150307	100	1109461	100
国有	401830	36.5	421909	34.1	426688	37.1	407928	36.8
私有	548185	49.9	689491	55.7	639145	55.6	650574	58.6
協同組合	3410	0.3	3371	0.3	3875	0.3	1512	0.1
混合所有	146072	13.3	123805	10.0	80599	7.0	49447	4.5

資料：同上。

にあり得ないことはこの国の誰もが知っている。

では就職はどうやって決まるかと人々に尋ねれば、たいていの場合に「縁故(veza、英語で言うとconnection)」によって決まるという答えが返ってくる。2013年10月にクroatiaの職業の仲介ウェブサイト(Posao.hr)が実施したインターネット調査(1443名が回答)も同様の結果を示している。その結果によると、縁故によって決まる就職が最も多いと回答した者は全体の74.8%であった。これに対し、公募による選考が最も多いと答えた者は1.5%に過ぎなかった。さらに縁故に基づき就職した者を個人的に知っているかと尋ねたところ、知っていると回答した者は88.2%に達した¹⁷。事ほどさように縁故に基づく就職はこの国では日常茶飯の出来事になっている。

縁故に基づく就職は公務員などの公的部門の雇用と私企業などの私的部門の雇用の双方にみられる現象である¹⁸。しかし、ここで取り上げたいのは公的部門の縁故主義の問題である。公的部門で働く者は公的な資金から給料が支払われる。そこでの雇用機会は本来的に国民に平等に開かれていなければならない。候補者の能力や資格ではなく、縁故のある者を優先的に採用する就職はその対極にある雇用のあり方であり、不公平な雇用のあり方として問題視されなければならない。

「縁故に基づく就職(nepotizam)」は通常、人事権を有する者が家族・親族関係または友人・知人の関係にある者を採用することによって起きる。縁故主義に基づく採用は共同体的ないし家父長的な発想の残滓として今なお世界の各地に見いだすことができる。しかし、私の観察によれば、クroatiaの縁故主義は文化的な伝統に基づく行動様式ではなく、政治的な力が関係して構造化された行動様式としてとらえられるものである。その場合に根源にあるのは政党の意志と影響力である。

この国の縁故主義は中央政府のレベルからみていく必要がある。クroatiaでは通常、4年に1度に国政選挙がある。選挙が終わると国家のあらゆる部署で人事異動が起きる。もし選挙の結果として政権交代が起きると人事異動の規模はさらに大きくなる。国家と政府の重要な官職者が完全に入れ替わることになるからである。

政権与党は首相(Predsjednik Vlade、またはPremijer)以下、副首相(Podpredsjednik vlade)、20名の国務大臣(Ministar)、20名の副大臣(Zamjenik ministra)、89名の大臣補佐官(Pomoćnik ministra)、100名を超える各省の部局長(Načelnik uprava, službi i sektora u ministarstvima)、20名を超える各省の秘書官長(Glavni tajnik ministarstava)、内閣府の秘書官長および副秘書官長(Glavni tajnik Vlade i njegov zamjenik)、首相室長および副室長(Predstojnik Ureda premijera i njegov zamjenik)、内閣府広報官(Glasnogovornik Vlade)を任命する。

政権与党はさらに国家財務長官(Glavni državni rizničar)、各地の税務局長(Ravnatelj Porezne uprave)、各地の警察署長(Glavni ravnatelj policije)、関税局長(Ravnatelj Carinske uprave)、国家検察長官(Šef Državnog inspektorata)、25の国家及び政府の部局長(predstojnika državnih i Vladinih ureda)、184の国家のエージェンシー(Agencija)、局(Zavod)、機構(Institute)の局長・所長(Direktor)を任命する。

これらの人事はすべて政治任用、つまりポリティカル・アポインティ(political appointee)である。政治任用においてもその人の専門的な政策能力に基づいて要職に任命することが建前であるが、実際にはあらゆる政権は自分たちに忠誠を誓う仲間や協力者をこれらの職位に就かせようとする。政権を担うのは政党であるので、これは必然的に政党任用の要素が色濃くなる。その結果、国政選挙後の人事異動では政党の幹部政治家を中心に、その友人、縁戚者、知人が次々とポストを獲得していく。政府と国家の各部署でトップの座を得た者は部下の人事権を握る。彼らはこれを利用し、それぞれの部署に自分たちの近親者や友人を採用しようとする。

しかし、政府や国家レベルの職場だけが政党の影響下にあるのではない。もっと大きな雇用の余地があるのは政府の監督下にある企業である。クroatiaには、国家が100%の株式を持つ国有企業は2014年に831社、過半数の株式を有する会社は191社、過半数以下の会社が398社あり、約213000人の従業員がいる¹⁹。国家が過半数

以上の株式をもつ1022の企業は公的企業（javna poduzeća）と呼ばれ、その最高経営責任者（ディレクター）と経営委員会役員、監査役会役員は各省の大臣が任命するが、その数は約5000名に上る。政権与党はこれらのポストに自分たちの近親者や友人を就任させる。公的企業のトップに就任した者はその企業の従業員の人事権を握る。彼らはその権限を利用し、自分たちの手足となるスタッフを任命していく。

政党の影響に基づく縁故採用の全貌と正確な数はまだ明らかになっていないが、ザグレブ経済研究所のマルーシュカ・ヴィーゼク（Maruška Vizek）は、政権政党は4年の任期の間に公的企業だけでも2万人に就職の機会を与えることができるという試算を明らかにしている。このほかに公的企業の監督機関、政府の20の省庁、内閣府、省と政府が所管するエージェンシー、国立病院、国立公園などの管理者と職員を加えると、新たに雇用される者の総数は4万人に達するともいわれている²⁰。このような状況下では公的部門の新規採用は縁故採用者で覆い尽くされ、大半が政党とその関係者の影響力に基づく就職になっている恐れがある。

公的企業は経営不振に陥り、万一自己資本によって補填できない損失を出したとしても政府の支援が得られるので倒産する恐れがない。そのため公的企業の従業員の雇用は保証されているといえる。しかも公的企業の給料は民間企業に比べ高い。ヴィーゼクはクロアチアの金融庁の資料に基づき試算すると、公的企業では従業員の生産性は民間部門よりも低いにもかかわらず、その給料は民間企業の給料に比べて平均して40%高いと述べる²¹。「仕事は比較的楽で給料は高い」というのが一般に流布する公的企業のイメージであり、それゆえにこの国では最も望ましい職場だとみなされている²²。

4-2 2011年の政権交代

2000年代以降、この国の政治はクロアチア民主同盟（Hrvatska demokratska zajednica；HDZ）とクロアチア社会民主党（Socijaldemokratska partija

Hrvatske；SDP）の二大政党が政権を争う構図が続いている。前者は民族主義的色彩の強い右派政党であり、後者は旧共産主義者同盟が改称した左派政党である。もっとも、両政党はいずれも単独では議会の過半数の議席を獲得する力はないので、他の小政党と政権協定を結び、過半数の議席を獲得したグループが政権を担っている。

2011年12月に実施された国政選挙では社会民主党を中心にした中道左派連合が勝利（151議席中80を獲得）し、社会民主党は8年ぶりに政権に返り咲いた。このときに連立与党を構成したのは社会民主党（60議席）、クロアチア人民党（14議席）、年金者党（4議席）、地域政党のイストラ民主会議（2議席）であった。

新政権が発足すると国家及び政府が所管する職場では大量の幹部職員の人事異動が実施された。とくに前政権の時代に任命された政党任用の幹部職員は一掃され、新政権は新しい人物を任命した。すべて与党の党員とその関係者である。同時に政府が監督権限を持つ公的企業の最高経営幹部の人事の交代も実施された。ここでも連立与党は自党の党員ないしその関係者を配置した。その際に大きな存在感を発揮したのはクロアチア人民党（Hrvatska narodna stranka；HNS）である。

クロアチアの週刊誌グローブス（Globus）は2014年8月に新しく就任した主要な公的企業の経営幹部150人の実名と政党との関係を明らかにしたが、このうち84人は社会民主党の党員とその関係者であり、45人はクロアチア人民党の党員とその関係者であった。連立与党では年金者党党員が2人、イストラ民主会議の党員は4人であった²³。

企業名でいうと、社会民主党はクロアチア宝くじ販売（Hrvatska Lutrija）、クロアチア航空（Croatia Airlines）、クロアチア保険会社、クロアチア水道、食品・薬品製造企業のポドゥラフカ（Podravka）、クロアチア鉄道、IT企業のAPS ITなどの最高経営責任者を獲得した。

クロアチア人民党は選挙で獲得した議席は14であり、これは社会民主党の獲得議席60の4分の1以下である。しかし、主要な公的企業の経営幹部のポスト配分では社会民主党の半分以上を獲得し

た。これは政府の省のうち、クroatia人民党が経済省と建設省の閣僚ポストを獲得したことが大きい。両省は所管する公的企業が多いからである。

上述のリストではクroatia人民党が獲得した45のポストのうち、28はクroatia電力(Hrvatska elektroprivreda; HEP)グループに属する企業である。クroatia電力は従業員が1万人を超え、売上高も国内第3位であるクroatia最大の国有企業である。傘下に子会社や関連企業も数多い。クroatia電力は前政権の時代はクroatia民主同盟の影響下にある企業だったが、政権交代後の人事異動によってクroatia人民党の強い影響力の下に置かれる企業になった。その様相と問題についてはたびたび報道され、人々に広く知られるようになった。

以下では政党の影響力に基づく縁故採用を具体的にみていくが、その前に若干の概念整理をしておきたい。クroatiaでは政党の影響力に基づく縁故採用をuhljebljenjeないしuhljebと呼んでいる。Hljebとは「パン」であり、uhljebljenjeは直訳すると「パンを食べさせること」を意味し、転用されて「食い扶持(就職先)を与えること」の意味になる。しかし、stranačko uhljebljenje(政党が党員の就職の世話をすること)という表現もあるので、uhljebljenjeには「政党雇用」の語を当て、下級職員の採用を含めた政党による縁故採用全般を意味することにする。その上で政党幹部を政府組織や公的企業の管理職者に起用することには「政党任用」の語を当てたい²⁴。

4-3 公的企業に対する政党雇用の事例

2011年12月に副首相と兼任で経済大臣に就任したクroatia人民党党首のラドミール・チャーチッチ(Radimir Čačić)はクroatia電力の経営幹部を指名する前に重要な人事規定の変更を指示した。それはクroatia電力の経営幹部にはこの企業の管理職を長年務めた者から選ばれるという内部昇進の規定を廃止したことである。外部の有能な人材を登用し新規の投資計画を進展させることが表向きの理由であったが、これは政党任用の布石であった。その後チャーチッチがクroatia

電力の経営委員会議長に指名したのはズラトコ・コラチェヴィッチ(Zlatko Koračević)であった。コラチェヴィッチは1957年生まれ(当時57歳)、その前職では地方の家具製造会社のディレクターを20年間勤めた経験はあったが²⁵、電力やエネルギー問題には全くの素人といってよい人物であった。しかし、2005年からクroatia人民党の国会議員を1期務め、政権交代後には経済省の副大臣を務めていた。つまり、自分の側近を最高経営者に起用したわけである。

このときにクroatia人民党がクroatia電力の経営幹部に押し込んだ人物にはもう一人の変わり種がいた。経営委員会役員に就任したトミスラヴ・シェーリッチ(Tomislav Šerić)である。シェーリッチは1973年生まれで当時39歳、学歴はオシエク大学電気工学部卒業であった。理工系の知識を持っているとみられるが、クroatia電力で働いた経験はなかった。彼のビジネスキャリアはオシエクでピザのデリバリー店を開店し、これをレストランに広げたというだけであった。しかし、シェーリッチはクroatia人民党の若き幹部イワン・ヴルドリャク(Ivan Vrdoljak)とは同じ時期に同じ学部で学び、学生時代からの友人であった。ヴルドリャクは次期の最高経営責任者になることを考えて、シェーリッチを推薦した。そのため、チャーチッチが不祥事によって辞任した後に経済大臣に就任したヴルドリャクは2013年5月にシェーリッチを最高経営責任者に指名した。クroatia最大の電力産業の舵取りは二代続けてエネルギー問題に門外漢の人物に委ねられることになった。

この二人の人事を皮切りに、クroatia電力の経営幹部には数多くの政党任用が行われた。クroatia人民党が政権に参加していた4年間に政党任用で経営幹部に就任した者は48人、このうち37人はクroatia人民党の党員であり、残りの者の中にもクroatia人民党の党員と関係の深い者が多い。登用された党員の大半はクroatia人民党の地方支部の幹部を務める人物である。クroatia電力は発電を行い、住民に電気を届けることが主要な業務であるから、国内の各地に子会社を有している。そのため、クroatia人民党の各

地の地方幹部が起用された。彼らのほとんどはクロアチア電力で働いた経験がなく、その前職は電力経営とは無関係であった。牛乳製造会社や放送局から転職した者もいたし、結婚式場の経営者もいた。彼らの年齢は比較的高く、62歳の元市会議員も含まれていた²⁶。

このようにして経営幹部に就任した者はそれぞれの部署で人事権を握り、自分の家族や親族、友人・知人に就職の機会を与えた。その中で最も有名になったのは、リリャーナ・チューレ (Ljiljana Čule) という女性管理職である。チューレは1986年からクロアチア電力の前身の企業に就職し、長年経理部門で働いていた。クロアチア人民党の党員であったが、前政権の時代には目立った地位に昇進せず、財務部門の下級管理者に過ぎなかった。しかし、2011年の政権交代後にクロアチア電力グループの中核企業であるクロアチア電力・配電オペレーション (HEP Operator distribucijskog sustava ;HEP ODS) の最高経営責任者に抜擢された。

しかし、チューレは子会社の「エレクトライストラ」の最高経営責任者に抜擢した人物が所有していた卒業証書が偽物だったことが判明し、解雇された。この事件がマスコミに報道されると同時に、チューレ自身の縁故採用が問題になった。自分の娘、息子、義理の息子、義理の娘がクロアチア電力とその関連会社で働いていることが明るみに出たのである。チューレはその責任を問われ、2014年9月にクロアチア電力の経営委員会は彼女の解任を決定した²⁷。

首相を含めてより多くの閣僚を出している社会民主党もクロアチア人民党に負けず劣らず、公的企業に対し政党任用を行っている。メディアでよく報道されている事例は二つある。一つは「APIS IT」という企業である。APIS ITは「情報システムと情報技術支援のエージェンシー (Agencija za podršku informacijskim sustavima i informacijskim tehnologijama)」が正式名称のIT企業であり、企業や役所の情報システム構築が主要な仕事である。国が株式の51%を所有し、残りの49%をザグレブ市が所有する公的企業である。2012年半ばにこの企業の経営委員会に3人の社会民主党の幹部党員が政府によって指名されたが、その後

2014年9月までに115人の従業員の新規採用が行われた。2014年10月に労働監督官がこの企業に入り調査を行った結果、少なくとも41名は社会民主党の党員とその関係者であることが判明した。そのうち最も多かったのは、社会民主党の青年組織のメンバーであった。また経営委員会議長を務める社会民主党の幹部党員が就任後に企業内に新たに設置した部署には彼の初等学校時代からの女友達が管理職者に任命されていた²⁸。

もう一つの公的企業はクロアチア宝くじ販売 (Hrvatska Lutrija) である。3人の経営委員会の委員はすべて社会民主党の幹部党員である。経営委員会議長、つまり企業の最高経営責任者のダニエル・フェリッチ (Danijel Ferić) は社会民主党の地方組織であるプーラ支部の議長が起用された。財務部門の長にはプーラ支部の副議長を務めていた女性党員が任命された。彼女の前職はプーラの副市長であったが、選挙で落選したためにこの企業に採用された。彼女をこの地位に就かせるために35年間勤続の財務部門の女性管理職者が解任された。またプーラのカジノで働いていた社会民主党の青年組織の幹部党員が新たにこの企業に採用された²⁹。

5 地方自治体職員の縁故採用

5-1 県レベルの事例

クロアチアの地方自治体には3種類がある。まず広域の自治体として20の県 (županija) とそれと同格の首都ザグレブがある。次に基礎自治体としてザグレブを除いて127の市 (grad) と428のオーブチナ (općine) がある。それぞれの特徴は人口規模が小さいことである。クロアチアの人口は2011年に428万人であるから、1つの県の平均人口は20万人足らずである。最大の県はザグレブ市の周辺地域を行政区域とするザグレブ県の317606人、最小の県はシーベニク＝クニン県の112891人である。2014年の統計では127の市のうち半数近い60は人口が1万人未満であり、18は5000人未満である。最小の市では人口が1526人に過ぎない。オーブチナはもっと人口規模が小さ

く、428のうち376は人口が5000人未満である。このうち500人未満のオープンナは6あり、最小は239人である。

このように細分化された自治単位を維持するにはそれだけ大きなコストがかかる。実際オープンナの3分の1(149)は赤字財政である。行政コストを削減するためにもっと大きな単位に再編することを国政選挙時の公約にしている政党もあるが、実際にはその実現は困難な状況がある。最大の障害は雇用の場を失うことになる地方の政治家の抵抗である。地方自治体の首長(Načelnik)と副首長(Zamjenik Načelnika)は1336、それぞれの自治体の議員の総数は10017、両者を合計すると11353となる。これらは選挙によって選ばれる公務員である。このほかに自治体の首長は数名の管理職者を任命することができる。これはプロチェルニク(Pročelnik)と呼ばれている。彼らは首長の直属の部下であり、地方自治体の役場で働く職員を管理している。他に雇用機会が乏しい地方社会では地方自治体の役場や公営事業体は貴重な安定雇用の場である。地域住民の誰もがそこに就職したいと願っているのがこの国の現状である。それゆえ、地方自治体の整理統合は簡単な話ではない。

国政レベルと同様に地方レベルもまた政党政治であり、選挙に勝利した政党の首長は自分たちの仲間をプロチェルニクに任命する。ここまでは首長の合法的な権限による人事である。しかし、問題なのは政治や政党とは無関係であるはずの一般職員の採用にも首長ないし政党の影響力が及んでいるとみられることである。

たとえば、有名な事例はザグレブ県の行政組織である。ここではクroatia農民党のステパン・コージッチ(Stjepan Kožić)が2001年以来、県知事を務めている。やり手の政治家であり、これまでに数多くの学校や施設を開設し、また企業や工場誘致を実現して5000人分の雇用を創出したと自負している。しかし、その一方で政治的に競合する政党からは県の資源を私物化し、クroatia農民党の株式会社のようにしてきたと非難されている。県職員は2013年に138名、このうち46名は2008年に中央政府から移管されて配置された

人員である。そのため、92人が元からの職員である。このうちクroatia農民党の党員は43名と最も多い。また国政レベルで連立を組んでいるクroatia民主同盟の党員が16名いる。幹部職員の多くはクroatia農民党の党員であり、12の部局のうち、7つの局長はクroatia農民党の党員である。コージッチの息子のマルコ・コージッチ(Marko Kožić)、妹の息子のダルコ・ビストリチキ(Darko Bistrički)は県の道路局事務所に勤務する。親子二代で働く党員の職員もいる。地域振興局長のズラトコ・ヘルチェック(Zlatko Herček)の一家では息子と娘が県の職員として働く(娘は不動産登記の審査、息子は国土保全の部署)³⁰。

これらは縁故主義に基づく就職ではないかという新聞記者の質問に対し、コージッチは明確にこれを否定した。第1に県職員はすべて公募によって採用している。自分の息子の採用もそうである。採用基準はその仕事にふさわしい知識と経験があるかである。妹の息子については、自分が知事に就任する2年前から働いている(ただしその時にはコージッチはすでに副知事であった)。第2に県の幹部職員にはクroatia農民党の党員だけでなく、クroatia民主同盟の党員も多い。その他の党員もいる。自分の顧問の1人は社会民主党の党員であり、プロチェルニクの1人はクroatia人民党の党員である。コージッチによれば、ここでは知識と能力がある者が働いているのであって、どこかの政党に属する者が働いているのではない³¹。

5-2 都市の事例

(1) シサク

シサク(Sisak)はクroatia中央部にある、2011年に人口47768人の都市である。ここでは2013年5月以来、社会民主党のクリスティナ・イキッチ・バニチェック(Kristina Ikić Baniček)が市長を務めている。市長のバニチェックは2010年来、シサクの党組織のトップを務める。シサクは財政赤字に苦しんでおり、経費節減のために市長は37人の市職員の削減を決定した。ところが、水

道や清掃などの仕事を担当する現業部門では11人を新規に採用した。その中には市長と関係の深い者が多く含まれており、3人は社会民主党の地方組織の幹部（1人は市議会の副議長）であった。

市長の説明によれば、市の現業部門（Komunalac）には102名の職員が働いていた。このうち69人は無期雇用の職員であり、33名は有期契約の職員であった。新しい職員配置措置では現業部門の職員はすべて無期雇用の82名とし、33名の有期契約の職員はすべて契約を終了とした。差し引き20名の人員削減である。市議会副議長は現場の部署に必要な資格を有していたので採用になった。社会民主党のもう一人の党員は有期契約の職員として働いていたのを無期契約の職員とした。このように市長は説明したが、現業部門のトップは国政レベルで社会民主党と連立与党を構成するクロアチア人民党の党員であり、契約を打ち切られた職員のうち12名は他党（クロアチア民主同盟、アンテ・スタルチェヴィッチクロアチア権利党）の党員であった³²。

（2）ヴィンコフチ

ヴィンコフチ（Vinkovci）はクロアチア東部にある、2011年に人口35312人の都市である。この町の工業高校の校長を務めたヤドランカ・ムスタピッチ・カルリッチ（Jadranka Mustapić Karlič）という女性は2013年に学術・教育・スポーツ担当相の命令により解任された。処分の理由は2012年9月から始まる新学期に前年度末に入学登録をしなかった4人の生徒を独断によって自分の高校に入学させたことにあった。ところが、2013年12月に実施されたヴコヴァール・スリエム県の幹部職員の人事異動によって、カルリッチは県の教育・スポーツ行政を統括する管理職者（プロチェルニク）に任命された。規則違反の責任を問われて校長の座を追われたカルリッチは半年後には県のすべての学校を管理する地位に出世した。これは当地では政治的な臍原人事の典型だとみなされた。なぜなら、ヤドランカ・ムスタピッチ・カルリッチはヴィンコフチ市長のムラーデン・カルリッチ（Mladen Karlič）の妻であったからである。ムラーデン・カルリッチはクロアチア民主同盟のホープとみなされている有力な政治家であ

り、1997年から5期連続で市長に選出されていた。妻のヤドランカが前職の校長に就任したのも彼の任期中であった。この地域はクロアチア民主同盟の牙城であり、県の政治と行政は同党が牛耳っていた。県知事のボージョ・ガリッチ（Božo Galić）は記者会見で「担当部局によって公募は適切に実施されており、自分はまったく関与していない。すべて法に則って行われ、選ばれたのは専門能力を有する人材だ」と語った³³。

（3）スプリット

アドリア海沿岸にあるスプリット（Split）は2011年に人口178192人、ダルマチア地方最大の都市である。この町では2013年に社会民主党のイヴォ・バルダサル（Ivo Baldasar）が市長の地位に就いたが、市役所では2009年に就任した前市長の時代から縁故主義的な職員採用が横行し、汚職や職権乱用の疑いで何度も警察の捜査が入っている。2013年に当選したスプリットの市議会議員のヤコヴ・プルキッチ（Jakov Prkić）は独立系の小政党「賢く（Pametno）」の幹部であるが、最近の7年間の間に公的企業ないし市の職員になった同僚の議員とその近親者を調べ、自分のフェイスブックにその実名を掲載した。その結果明らかになったのは、市議会議員から市の職員に就職した者は8名、同じく市議会議員から公的企業のクロアチア電力に就職した者は2名、市議会議員の家族（配偶者と子ども）と兄弟で市の職員となったものが6名いることである。

上記は最も近い近親者に限定したものであり、結婚の介添人や親戚、友人の関係は除いている。クロアチア電力と県の職員を除いて、公募は実施されていない。現在のような就職難の時代では、上述の人物はもし本人またはその家族が市議会議員の地位になかったら、その仕事についているかは検討に値する問題であろうとプルキッチは述べている³⁴。

もっとも、プルキッチが公表した市議会議員に対する政党雇用はこれまでにメディアで報道されたものが多い。その中で興味深い一例を紹介すると、2013年の選挙で落選した社会民主党の女性の政治家がいた。彼女は社会民主党スプリット支部の前副議長であり、古参の党員であった。恐ら

くは年金受給資格を得るまであと少しの年齢とみられる。彼女は他の同僚党员のようにスプリット市の公営企業体に再就職先を得ることができなかった。そこで市長のバルダサルは彼女をしばらく顧問として採用した後、市内の地区事務所の行政秘書（Administrativni tajnik）の仕事を与えた。職場は彼女の自宅から数百メートルの場所にある。ある新聞記者はその仕事を確かめるために地区事務所を訪問した。ところが彼女はいなかった。そこでは別の女性が働いていた。この職員はそこで18年間仕事をしてきた。記者の訪問後に職員は「同僚」に電話をかけた。5、6分後に「外出」していた同僚は事務所に姿を現した。彼女は記者にこう述べた「市の職員にメディアがこんなに関心を持つのか私には分からない。聞きたいことはすべて上司のプロチェルニクに照会してください」³⁵。

スプリット市長のバルダサルは2016年に16人の職員の新規採用を行うと発表し、市役所は公募を開始した。最初に採用が決まったのは前職が新聞記者であり、社会民主党の青年組織の書記長を務めたことがある人物であった。公募では広報業務の専門家が求められており、採用が決まった候補者は最適任者であったという³⁶。しかし、クroatiaの日刊紙スロポドゥナ・ダルマチアが配信した記事によると、続いて採用が決まった職員の中には市役所の幹部職員の家族関係者が2名いることが判明した。一人は現業部門の監督をする管理職者の娘であり、もう一人は市の共通事務を統括する管理職者（プロチェルニク）の息子の婚約者、つまり将来の義理の娘であった。その選考において疑惑がもたれているのは、二人の候補者は筆記試験の成績は芳しくなかったが、面接試験の好成績によって挽回し、採用が決まったと伝えられていることである。二人の管理職者は選考には加わっていないし、選考に影響力も行使したことはないとして述べ、縁故採用をきっぱりと否定している³⁷。

5-3 オープチナの事例

(1) グロージュニャン

グロージュニャン（Grožnjan）はクroatia西

部、イストラ半島にある2011年に人口736人の小さなオープチナである。ここではリノ・ドゥニシュ（Rino Duniš）が1993年以来5期20年間に渡り首長を務めていた。彼はイストラ半島を地盤とする地域政党イストラ民主会議（Istarski demokratski sabor：IDS）の幹部党员であり、オープチナの議会も同党の議員が過半数を占めていた。ドゥニシュは当初、2013年の選挙でも立候補する予定であったが、国有財産である農地を競売にかけることなく不当に安い価格で売却した（購入者はイストラ民主会議の党首と自分自身）疑いで国家組織「腐敗・組織犯罪撲滅事務所」の捜査が入り、立候補を断念した。しかし、市長を辞めた後、議会の決定により、同地域内の文化センターの所長に任命された。

しかし、すぐに問題が発覚した。所長の職には大学卒の学歴が必要であったが、ドゥニシュは高等学校卒業の学歴しかなかったからである。高校卒ではセンターの一般職員の仕事しか担当できない。そこで議会はドゥニシュの地位を臨時の所長とし、センター長の選考規定を変更して新しく公募を行うことにした。新しい選考規定ではセンターの所長になる者には、大学卒であること、この分野での5年の勤続経験を有すること、イタリア語に堪能であることの3条件を満たすことが求められた。ただし例外として文化事業の分野で10年以上の勤務経験があり、優れた専門家と認められる場合には大学卒でなくともよいとされた。ドゥニシュは学歴以外ではすべて応募の条件を満たしていた。2013年12月27日から2014年1月7日の期間で公募が開始された。ドゥニシュ以外に応募者は1名いた。無所属のオープチナ議会の議員を務めている人物である。彼は大学卒の学歴を有していたが、文化事業の分野での仕事の経験がなく、センター長の仕事には不適格とされた。選考の結果として、ドゥニシュは文化センターの所長に就任した。給料は手取りでこの国の平均給与よりも高い9000クーナであり、主な仕事はこの町で毎年夏に開かれる国際的なジャズフェスティバルの運営であるという³⁸。

この国では既定の候補者を採用できるように公募の応募資格を設定することがあるといわれる

が、グロージュニヤンの文化センターの公募はまさにそのような事例である。

(2) ヴルホヴィネ

ヴルホヴィネ (Vrhovine) はクロアチア中央部に位置し、2011年に人口1381人の小さなオープンチナである。この町の特徴は内戦末期に国外に避難したセルビア人の帰還者が多く住んでいることである。ここは元々セルビア人の住民が多い地域であった(1991年に85%)が、2011年の時点でも住民の過半数以上をセルビア人が占める。しかし、内戦後に多くのクロアチア人が移住したため、彼らの政治的影響力も大きくなっている。

この町の首長は2005年来、独立民主セルビア人党 (Samostalna demokratska srpska stranka ; SDSS) のミロラド・デリッチ (Milorad Delić) が務める。オープンチナの議会も独立民主セルビア人党の議員が過半数(12名中7名)を占めている。2008年にクロアチア共和国の社会福祉省はこの町に高齢者と障害者を対象とするデイケア施設を開設し、その運営を町に委ねた。デイケア施設は14人の職員を雇用し、この町では最大の雇用の場となった。その給与はすべて政府から支払われる。しかし、ここで雇用されている人々はすべてデリッチの近親者と知り合いであった。デイケア施設の所長はデリッチの妻の弟であった。施設の給食係はデリッチの妻であり、看護師はデリッチ夫婦が結婚の際に介添人を務めた間柄にある女性 (Kuma) であった。介護ヘルパーの仕事を担当する人々はすべてデリッチ夫婦の知り合いだった。職員の採用は公募によって行われた。町には労働可能な年齢にありながら定職を持たない人々が数百人いる。だが、デイケア施設の14の仕事の応募者は各々1人だけであり、全員が採用された。デイケア施設のオープンの6年後の2014年3月にこの事実は「妻、結婚時の介添人、義弟、11人の友人を雇用した縁故採用の記録的な事例」として新聞に報道された。報道の中ではデリッチは縁故主義採用を明確に否定した。彼はこう釈明した。デイケア施設の所長には大学卒の学歴が求められるが、デリッチの義弟は採用される前にはこの町では唯一の大学卒の学歴がある無業者だった。介護ヘルパーは受け持ちの地区があり、それぞれの

地区に住む者が応募し、採用された。彼らは近所の人々を回っているので、交通費が節約されている。ヴルホヴィナのような小さな町では住民同士が何らかの関係があることは避けられない³⁹。

これには2ヶ月半後に続報があった。リカ県の警察署がオープンチナの首長のデリッチを職権濫用の罪で起訴したことをクロアチアの日報「ユータルニイ・リスト」が報じた。その容疑は2008年6月に公募の条件を満たさない応募者(上記のデリッチの結婚時の介添人)をデイケア施設の看護師として採用したというものであった。このときに採用された応募者は看護師の資格を有していないにもかかわらず2012年4月まで看護師として働いていた。この女性はその後にセルビアのベオグラードで看護学校を修了し、資格を満たしているということで2014年5月の時点でもデイケア施設の看護師として働いていた⁴⁰。

この国の公務員の仕事には学歴や資格が採用の要件として定められている。しかし、必要な要件を満たしていないのに採用されることがあり、それは誰かによって内部通報され、メディアに報道される。とくに管理職者の学歴詐称は後を絶たない。

6 国外への移民と労働力流出の様相

6-1 統計からみた特徴

表28は1993年以降に国外からクロアチアへ移入した人々 (Immigrants) の数とクロアチアから外国へ移出した人々 (Emigrants) の数をまとめたものである。この表をみて分かることは、クロアチアでは長らく移入が移出を上回っていたことである。つまり、国内から外国に移住する者の数よりも外国からこの国に移住する者の数の方が大幅に多かった。その要因は二つあった。その一つは隣国のボスニア・ヘルツェゴヴィナから多数のクロアチア人が流入したことである。これはいうまでもなく、ボスニア内戦の影響である。1990年代前半は民族浄化によって居住地を追われた人々が流入し、内戦後もボスニアでの生活難から流入する人々が多かった。もう一つは内戦末期にクロアチアを追われたセルビア人の一部が帰還したこと

である。これは主として2000年代前半に多かった。

移入と移出のトレンドは2009年に転換した。これから以降は国外からクロアチアに移住する者の数よりも、クロアチアから外国に移住する者の数の方が多くなる。その最大の要因はこの国の経済状態の悪化である。ボスニア難民の流入やクロアチア出身のセルビア人の帰還は2000年代半ばにはほぼ終了し、ボスニアからの流入は仕事を求めて到来する経済移民が多数派であった。しかし、この国に来て仕事がないために国外からクロアチアに移住する者が大幅に減少した。たとえば、表にはない数字であるが、ボスニア・ヘルツェゴヴィナからクロアチアへ移住した者は2008年に8172

人いたが、2009年に4874人に激減した。これに代わってクロアチアから欧州各国へ移住した者は2008年の6185人から2009年の7228人に増加した。

表29は2010年から地域・国別に移入者の前住地と移出者の行き先を集計したものであるが、これをみると、ボスニア・ヘルツェゴヴィナから到来する移入者が増えなくなる一方で、クロアチアから欧州各国へ移動する移出者が年々増加していることが分かる。とくに2013年7月にクロアチアがEUに加盟したことによって、2014年以降にEU諸国へ移住する者が急増している。2013年に4756人だったEU諸国への移住者数は2015年には19752人と4倍増となった。その中で最も多い移

表28 国外からクロアチアへの移入者数とクロアチアから国外への移出者数

	(a) 移入者数	(b) 移出者数	(a)-(b)		(a) 移入者数	(b) 移出者数	(a)-(b)
1993	57702	9169	48533	2005	14230	6012	8218
1994	33426	10163	23263	2006	14978	7692	7286
1995	42026	15413	26613	2007	14622	9002	5620
1996	44596	10027	34569	2008	14501	7488	7053
1997	52343	18531	33812	2009	8648	9940	-1472
1998	51784	7592	44192	2010	4985	9860	-4875
1999	32910	14285	18625	2011	8534	12699	-4165
2000	29385	5953	23432	2012	8959	12877	-3918
2001	24415	7488	16927	2013	10378	15262	-4884
2002	20365	11767	8598	2014	10638	20858	-10220
2003	18455	6534	11921	2015	11706	29651	-17945
2004	18383	6812	11571				

資料 : DZS, Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2002, 2010, 2015.

表29 地域・国別の移入者と移出者

	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	移入者	移出者	移入者	移出者	移入者	移出者	移入者	移出者	移入者	移出者	移入者	移出者
合計	4985	9860	8534	12699	8959	12877	10378	15262	10638	20858	11706	29651
欧州計	4278	8561	7043	10643	8059	11858	9361	13823	9540	18665	10515	28019
EU計	997	1697	1818	2633	2009	3877	2644	4756	3343	12603	4382	19752
オーストリア	115	410	144	480	208	537	208	770	255	2000	439	3234
フランス	35	18	57	104	85	86	85	98	148	118	98	211
イタリア	65	145	183	310	212	395	281	601	391	896	548	1352
ハンガリー	6	15	49	55	61	43	83	89	129	94	101	114
オランダ	21	59	33	68	45	176	70	110	60	134	93	235
ドイツ	456	775	679	1061	620	1883	913	2193	1095	7961	1770	12325
ルーマニア	7	2	41	29	78	19	60	38	50	20	46	22
スロヴェニア	183	149	306	237	365	343	452	318	575	325	612	561
スウェーデン	26	38	45	50	40	71	79	97	99	226	107	401
イギリス	32	23	66	51	57	90	82	104	124	210	114	321
その他の欧州	3281	6864	5225	8010	6050	7981	6717	9067	6197	6062	6133	8267
ボスニア	2589	3549	3666	4029	4242	3221	4902	4087	4165	1764	3804	2719
マケドニア	66	24	211	102	299	69	282	72	299	86	285	129
セルビア	371	3044	690	3301	769	3995	703	4004	821	2998	1038	3366
モンテネグロ	9	73	50	252	48	186	50	63	52	47	62	70
スイス	159	140	134	153	126	292	173	619	196	831	278	1582
アジア	50	11	247	139	291	153	308	219	376	332	475	405
アフリカ	12	8	45	20	58	30	86	36	92	48	118	65
北中米	164	105	225	222	240	298	303	205	318	393	310	708
南米	16	5	57	16	58	32	82	20	77	22	82	33
オセアニア	104	66	109	86	118	137	107	60	122	128	131	283
不明	361	1104	808	1573	135	369	131	899	113	1270	75	138

資料 : DZS, Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2014, 2015.

住先はドイツであり、2013年に2913人だったクロアチアからドイツへの移住者は2015年に12325人と4倍に増加した。次いで多い移住先は地理的に近いオーストリアである。

クロアチアは地理的には4つの地方に区分される。首都ザグレブを中心とする「中央クロアチア」、アドリア海北部のイストラ半島とその東部および東南部を区域とするイストラ地方、クロアチアの東部地域である「スラヴォニア地方」アドリア海南部の島嶼部、沿岸部および後背地の「ダルマチア地方」である。表30は2011年以降の国外移出入者数を地方・県別にまとめたものである。これをみると、近年ではどの地方・県でも国外への移住者数が外国からの移住者数を上回るようになっていくことが分かる。地方別にいうと、イストラ地方、スラヴォニア地方、ダルマチア地方では2011年に国外への移出が国外からの移入を上回っ

ていた。EUに加盟した2013年には中央クロアチアでも国外への移住者数が国外からの移住者数を上回り、2014年以降では首都ザグレブでも国外への移住者数が国外からの移住者数を上回った。国外への移住のトレンドはこの国の全体を貫く大きなうねりになっている。

しかしながら、人口移動には国内の地域間の移動と国家間の移動の2種類がある。2015年の人口移動についてこの点を調べたのが表31である。これをみて分かることは、第1に国家間の人口移動だけでなく、国内の地域間の人口移動もまた大きいことである。2015年に国外に移住した人は29651人であるが、国内の地域間を移動した人はこれを上回る33418人いた。第2に国内の「移出入の差」をみると、中央クロアチア地方、イストラ地方、ダルマチア地方の3地方では、他地域からこの地域に移住した人口がこの地域から他地

表30 地方・県別の国外移出入者数

	2011		2012		2013		2014		2015	
	移入	移出								
中央クロアチア	3434	5044	3650	4930	4015	6169	4216	8758	4686	12517
ザグレブ市	2043	1999	2307	1987	2594	2004	2740	3121	2758	5046
ザグレブ県	520	400	534	420	627	787	551	1699	652	2276
メジムールィェ県	88	122	81	95	89	174	100	380	130	342
クラピナ＝ザゴリエ県	78	45	59	114	56	124	79	256	118	409
シサク＝モスラヴィナ県	266	1307	272	1217	244	1608	258	1317	361	1748
カルロヴァツ県	122	541	184	601	164	700	198	762	257	901
ヴァラジュディン県	140	98	71	115	123	290	120	511	203	800
コプリヴニツァ＝クリジェヴィツ県	73	83	66	78	48	115	62	271	90	374
ビエロヴァール＝ピロゴラ県	104	449	76	303	70	367	108	441	117	621
イストラ地方	1479	1997	1707	2059	1947	1970	2112	2805	2272	4342
ブリモーレ＝ゴールスキ・コータル県	727	617	840	672	915	961	957	1435	1049	2549
リカ＝セニ県	146	434	132	498	137	371	146	491	147	513
イストラ県	606	946	735	889	895	638	1009	879	1076	1280
スラヴォニア地方	1083	2350	1155	2514	1083	3172	1030	4860	1428	7582
ヴィロヴィティツァ＝ポドラヴィナ県	66	228	82	285	67	236	66	443	99	804
ボジェガ＝スラヴォニア県	57	414	67	589	80	239	87	404	125	1028
ブロード＝ボサヴィナ県	248	325	226	395	216	695	212	914	300	1571
オシエク＝バーラニャ県	401	611	427	746	395	983	378	1505	470	2212
ヴコヴァール＝スリエム県	311	772	353	499	325	1019	287	1594	434	1967
ダルマチア	2538	3308	2447	3374	3333	3951	3280	4435	3320	5210
ザダル県	563	533	473	546	561	718	534	1248	612	1542
シーベニク＝クニン県	246	1016	257	1107	343	1004	516	778	415	929
スプリット＝ダルマチア県	1226	1249	1250	1303	1765	1359	1678	1948	1828	2155
ドゥブロヴニク＝ネトヴァ県	503	510	467	418	664	870	552	461	465	584
クロアチア全体	13634	20354	14268	20824	16741	24355	17060	32958	11706	29651

資料：DZS, Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2015.

域に移住した人口を上回っている。つまり、これらの3地域は国外への移住者が多い反面、国内の他の地域からの移住者も多い。もっとも、国内外の移出入の差をみるとどの地方も移出者の方が多い。県別にみても同じ傾向だが、それでもザグレブ市とイストラ県は移入者の方が多い。つまり、人口は純増である。とくにザグレブ市の人口の純増は2132人と比較的大きく、人口を呼び寄せる力をもっていることが分かる。

この国の4地方の中で地域間の人口移動の差もマイナスになっているのはスラヴォニア地方だけである。県別にみてもいずれの県でも他県への移住者数がこの県への移住者数を上回っている。スラヴォニア地方全体では他県への移出者数(7557人)と国外への移出者数(7582人)はほぼ同数である。この地方では外国への人口移動だけでなく、国内の他の地域への人口移動も同じ程度に大

きいことは注目する必要があるだろう。

ではなぜスラヴォニア地方ではこのように他地域と国外への人口移動が大きいのか。それはこの地方がクロアチアの中で最も就職難の地域だからである。表32は近年の地方・県別の人口と登録失業者数をまとめたものである。各地方の2011年の人口比率と2014年の登録失業者数の構成比をそれぞれ計算すると、中央クロアチアは人口48.9%、登録失業者数42.3%、イストラ地方は人口13.2%、登録失業者数9.2%、スラヴォニア地方は人口18.8%、登録失業者数27.2%、ダルマチア地方は人口20.2%、登録失業者数21.2%であった。みられるように、スラヴォニア地方は人口比に比べて登録失業者数の構成比が一段と高い。

スラヴォニア地方はこの国の穀倉地帯といわれ、農業や牧畜業が盛んな地域であった。また各地の諸都市には重機械産業を中心に製造業の集積

表31 2015年の地方・県別の移出入者数

	計	他県からの移入	外国からの移入	計	他県への移出	外国への移出	国内外の移出入の差	国内の移出入の差	国外の移出入の差
中央クロアチア	24455	19589	4686	29332	16815	12517	-5057	2794	-7831
ザグレブ市	13644	10886	2758	11512	6466	5046	2132	4420	-2288
ザグレブ県	4534	3702	652	5720	3444	2276	-1366	258	-1624
メジムーリエ県	494	364	130	916	574	342	-422	-210	-212
クラピナ＝ザゴリエ県	954	836	118	1225	816	409	-271	20	-291
シサク＝モスラヴィナ県	1172	811	361	3358	1610	1748	-2186	-779	-1387
カルロヴァツ県	1171	914	257	1835	934	901	-664	-20	-644
ヴァラジュディン県	1121	918	203	1665	865	800	-544	53	-597
コプリヴニツァ＝クリジェヴィツ県	613	523	90	1234	860	374	-621	-337	-284
ビエロヴァール＝ピロゴラ県	752	635	117	1867	1246	621	-1115	-611	-504
イストラ地方	6868	4596	2272	8035	4026	4342	-1167	903	-2070
プリモーレ＝ゴールスキ・コータル県	3404	2355	1049	4557	2008	2549	-1153	347	-1500
リカ＝セニ県	664	517	147	1068	888	513	-404	-38	-366
イストラ県	2800	1724	1076	2410	1130	1280	390	594	-204
スラヴォニア地方	5124	3696	1428	15139	7557	7582	-10015	-3861	-6154
ヴィロヴィティツァ＝ポドラヴィナ県	527	428	99	1699	895	804	-1172	-467	-705
ポジェガ＝スラヴォニア県	689	564	125	1932	904	1028	-1243	-340	-903
ブロード＝ポサヴィナ県	919	619	300	3173	1602	1571	-2254	-983	-1271
オシエク＝バーラニャ県	1824	1354	470	4458	2246	2212	-2634	-892	-1742
ヴコヴァール＝スリエム県	1165	731	434	3877	1910	1967	-2712	-1179	-1533
ダルマチア	8857	5537	3320	10563	5353	5210	-1706	184	-1890
ザダル県	2183	1571	612	2801	1259	1542	-618	312	-930
シーベニク＝クニン県	1287	872	415	1945	1016	929	-658	-144	-514
スプリット＝ダルマチア県	3983	2155	1828	4329	2174	2155	-346	-19	-327
ドゥブロヴニク＝ネレットヴァ県	1404	939	465	1488	904	584	-84	35	-119
クロアチア全体		33418	11706		33418	29651			-17945

資料 : DZS, Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2015.

があった。しかし、この地域は内戦による建物や生産施設の破壊を最も深刻に受けた地域であった。農業者は小規模で機械化が遅れ、生産性が低い。グローバル化の中で価格競争が厳しく、農業を辞めるものも増えている。唯一の安定雇用の場は地方自治体と公的企業であるが、これは狭き門である。とくに政党の縁故をもたない者にとっては無縁の場に等しい。こうした状況の中で仕事を求めて国内の他地域へ、あるいは外国へ出て行く者が増加している。2011年の人口は2001年に比べて84961人減、10年間で人口は9.5%も減少した。

クロアチアから国外に移住した人々についてはもう一つ重要な特徴がある。それは働き盛りの人々が多いことと、家族全体で移動したケースが多いとみられることである。表33は2015年の国外移住者の年齢構成を調べたものであるが、これによると、移住者の年齢では20歳代後半から40

歳代後半の者が多い。他方、子ども世代の年齢の者や中高年者も比較的多く、家族全体で移動したことが窺える。このことについて、1960年代に起こった移民のトレンドが低学歴の単身者の出稼ぎが中心であったのに対し、今回の移民のトレンドでは高学歴者が家族全体を伴って移動しているのが大きな特徴であるとクロアチアの人口学者は指摘している⁴¹。もっとも、実際には最初から家族全員が移動するのではなく、まず一人が外国に移住する。その人が定職を得て落ち着いてから残りの家族員を呼び寄せるといったパターンが通常のものである。子どもを連れて移住する人々が増えているために、スラヴォニア地方の各地では初等学校の生徒の減少が始まっていることが伝えられている⁴²。一家総出の人口移動によってこの地域の人口減少はいっそう進行する状況になっている。

表32 地方・県別の人口と登録失業者数

	人口		登録失業者数			失業者数 構成比
	2001	2011	2013	2014	2015	2014
中央クロアチア	2119193	2066956	146707	138933	120547	42.3
ザグレブ市	779145	790017	45916	43957	39206	13.4
ザグレブ県	309696	317606	19583	18469	15803	5.6
メジムーリエ県	118426	113804	7923	7095	5576	2.2
クラピナ＝ザゴリエ県	142432	132892	8548	7893	6648	2.4
シサク＝モスラヴィナ県	185387	172439	20444	20248	18261	6.2
カルロヴァツ県	141787	128899	11478	10781	9592	3.3
ヴァラジュディン県	184769	175951	11035	9554	7441	2.9
コプリヴニツァ＝クリジェヴィツ県	124467	115584	9083	8154	6462	2.5
ビェロヴァール＝ピロゴラ県	133084	119764	12698	12782	11559	3.9
イストラ地方	565526	555177	31830	30083	25644	9.0
プリモーレ＝ゴールスキ・コータル県	305505	296195	19321	18469	15518	5.6
リカ＝セニ県	53677	50927	3439	3661	3461	1.1
イストラ県	206344	208055	9071	7953	6665	2.4
スラヴォニア地方	890959	805998	93367	89348	76679	27.2
ヴィロヴィティツァ＝ポドラヴィナ県	93389	84836	10470	10216	9179	3.1
ポジェガ＝スラヴォニア県	85531	78034	6953	6375	5287	1.9
ブロード＝ボサヴィナ県	176765	158575	17912	15936	12700	4.9
オシエク＝バーラニャ県	330506	305032	36627	36632	32467	11.2
ヴコヴァール＝スリエム県	204768	179521	21404	20189	17047	6.2
ダルマチア	861482	856758	73208	69823	63036	20.0
ザダル県	162045	170017	11161	9729	8107	3.0
シーベニク＝クニン県	112891	109375	8129	7725	7122	2.4
スプリット＝ダルマチア県	463676	454798	45893	44219	40044	13.5
ドゥブロヴニク＝ネトレトヴァ県	122870	122568	8025	8150	7763	2.5
クロアチア全体	4437460	4284889	345112	328187	285906	100.0

資料：Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak Hrvatskog zavoda za zapošljavanje 2014, 2015.

表33 国外移住者の年齢構成（2015年）

年齢	男女計	男性	女性
0-4	1252	670	582
5-9	1480	754	726
10-14	1551	800	751
15-19	1442	787	655
20-24	2062	1073	989
25-29	2980	1583	1397
30-34	2931	1602	1329
35-39	3064	1659	1405
40-44	2895	1536	1359
45-49	2667	1524	1143
50-54	2158	1273	885
55-59	1613	886	727
60-64	1363	674	689
65-69	1048	551	497
70-74	515	282	233
75以上	630	282	348
合計	29651	15936	13715

資料：表30と同じ。

6-2 スラヴォニア地方からの国外移民

クroatiaから国外に移住した人々、あるいは移住しようとする人々についてはメディアによる多くの報道がある。移民の実相を知るためにいくつかの事例を以下でみてゆきたい。まずはスラヴォニア地方からの移民の事例からである⁴³。

(1) ドイツで働く移住者

46歳の女性カルメリータ（Karmelita）は東スラヴォニアの中心都市オシエクのバスターミナルでドイツに向かう長距離バスに乗り込もうとしていた。見送りには二人の子どもが来ていた。現在オシエクからドイツの主要都市に向かう長距離バスは1日に2便ないし3便あり、常時複数台のバスが同時に出発する。ここからは毎週少なくとも660人の乗客が乗り込んでいるといわれる⁴⁴。

カルメリータはスラヴォニア地方のいくつかの企業で働いたことがあるが、すべて倒産した。ここでは仕事がない。あったとしてもその給料では生活できない。住宅のローンは残っている。座って泣いていても仕方がないので、何かをしなければならぬと彼女は考えた。そこで子どもが大きくなったのを機に外国で働くことを決めた。彼女は現在、ドイツの南部の都市カールスルーエ（Karlsruhe）の商店で働いている。夫のダヴォール（Davor）も妻と共にドイツに行き、定職に就いている。

ドイツでの仕事はカルメリータもダヴォールも誰の助けも借りずに見つけた。彼らは2ヶ月間、メールで仕事を照会した。政党や親族の縁故なしに本当に仕事を見つけることができるのか彼女は興味津々だったという。結果的にそれは可能だと判明した。夫のダヴォールは5つの会社から試用雇用に来てほしいと連絡を受けた。彼は5つの会社で試用され、4つの会社から即座に採用通知を得た。だから彼は4つの職場から仕事を選ぶことができた。もう少しドイツ語に上達する必要があるといわれたらしいが、雇用主はすぐに1年間の雇用契約を結んだ。夫の専門である機械や装置の据え付けの仕事はドイツのどこでも高く評価されているとカルメリータは述べる。

夫婦の長男のイワン（Ivan）は今年、中等学校を卒業する。長女のサラ（Sarah）は24歳の建設業の技師である。政府の雇用対策事業で仕事を得て働いているが、給料は平均給与の半額にも満たない2400クーナ（約36240円）でしかない。しかし、サラは大学への進学を希望している。彼女は移民には乗り気ではない。できればザグレブより遠くへ行かなくてすむようになりたいと述べる⁴⁵。

次にスラヴォニア中部の町ポージェガ（Požega）出身のダリヨ（Darijo）はドイツ西部の都市ヴィッテンベルク（Wittenberg）に住む22歳の若者である。彼は中等学校を卒業後しばらくしてドイツに渡った。仕事はコンピュータ数値制御の工作機械の操作である。工場の従業員は15人、彼は実習を終えたとすぐに本採用になった。彼はここですでに2年間働いている。自家用車も購入し、結婚式の資金も蓄えた。2016年の夏にクroatiaで結婚する予定である。職場では年に2回、長期の有給休暇を取得できる。これはクroatiaでは考えられないことであり、それゆえに帰国はまったく考えられないと彼は述べる。

ダリヨはドイツ語を学習してきたので言葉に不自由はなかった。しかし、最大の悩みは孤独であった。故郷の両親は農家であったが、2年前の大雨とサヴァ川の氾濫によって大きな痛手を受けていた。そこで彼は家族の全員をドイツに呼び寄せることを決意した。しかも、ドイツに到来後、父、母、妹にそれぞれ仕事を見つけてやったという。彼ら

は今ではこちらでの仕事と生活に慣れて、満足しているとダリヨは述べる。それだけでなく、結婚の介添人 (Kum) となる知人を自分の会社に就職させたと述べる。さらに半年後には婚約者の家族も彼を頼ってヴィッテンベルクにやってくるという。

ドイツの利点は仕事を見つけるのが簡単であり、蓄えができることだとダリヨは述べる。ここでは仕事が評価される。これはわくわくすることだと述べる。彼によれば、ドイツはクロアチアよりもはるかに大きな可能性を提供してくれる住みやすい国である⁴⁶。

(2) アイルランドで働く移住者

フルヴォイエ (Hrvoje) とスンチツァ (Sunčica) は東スラヴォニアの中心都市オシエクからアイルランドの首都ダブリンに移住した若い夫婦である。彼らはこう述べる。最初の数ヶ月は本当にきつかった。二人でホテルを転々とし、仕事を探すと同時に住宅を探し、移住の手続きをし、銀行口座を開設した。その後アパートメントの間借りをし、だいたい20日おきに転居した。現在はダブリンの中心からそう遠くないところにある、きれいで広々としたアパートメントに住んでいる。

22歳のスンチツァの語りによれば、アイルランドの良いところは賃金が時間給で支払われ、どれだけ稼いだが簡単に計算できることである。平均的な最低賃金は月に1100ユーロから1400ユーロであり、1人当たり300ユーロから400ユーロの家賃を支払っても、食費、光熱費、衣服費が残る。これはクロアチアの状況では不可能なことだ。クロアチアでは給料を受け取っていない被雇用者が55000人もいるからだ。こちらに来て1年が過ぎた。そんなに大金を稼いでいないが、年次休暇も取得でき、仕事と住居の問題も解決し、十分な暮らしができています。1年経って自分たちの生活の物語はようやく始まったと感じている。クロアチアに戻ることは後で考えることになるだろう。

しかし、オシエクの北にあるオープンチナであるダルダ (Darda) 出身のニコラ (Nikola) は当地で調理師の仕事をしている若者であるが、上記の若夫婦とは異なり、クロアチアへの帰国はまったく念頭にないと述べる。彼によれば、母国とは

違ってここでは仕事があり、良い暮らしができる。クロアチアでは沿岸部で季節労働者として働いていたが、それが終わると仕事を見つけることができなかった。アイルランドに来てからはこちらでの生活に慣れ、満足している。今の彼女とも知り合いになり、ここで自分の家族をもちたいと考えている。このように語るニコラはすでにクロアチアの故郷から母親と妹をアイルランドに呼び寄せている⁴⁷。

アイルランドにおいて注目されることは、「アイルランドに行こう (Idemo u Irsku)」という名のフェイスブックがあることである。これはオシエクの南西にある町ジャコヴォ (Đakovo) 出身のアレン・ビルティッチ (Alen Birtić) が開設したものであるが、現在では35000名を超える登録者がある。ここではクロアチアからアイルランドに移住しようとする人々ならびにアイルランドに来たばかりの人のあらゆる質問にアイルランドに住むクロアチア人が回答してくれる。また住宅の貸与を求める広告を出すことやアパートメントのシェアの相手を探すこともできる。保育所やベビーシッターの探索や学校の入学手続きの情報提供もある。アイルランドに来た者の中には仕事を見つけることができず、お金がなくなってしまった者もいる。このような者に対し、お金を貸したり、帰国の前に食事と宿を提供したりする奇特な人々もこのフェイスブックで見つけることができる。このようなフェイスブックはイギリス、スウェーデン、ドイツを対象としたものも開設されている⁴⁸。

アイルランドで働く移住者の話に戻ると、オシエク出身のイヴァン (Ivan) は2015年4月にアイルランド南部の町コーク (Cork) に移住した。移住の理由はクロアチアでは仕事がなく、希望も展望もお金もなかったからだと彼は述べる。渡航費として1万2千クーナ (約1500ユーロ) のお金を借金で工面し、2ヶ月間インターネットで検索し、研究し、質問をして仕事を探した。見知らぬ外国にまったくの準備不足で来てしまうことがないようにするためである。この準備段階ではフェイスブック「アイルランドに行こう」の投稿者の方々に大変なお世話になった。彼らの多くはす

に何ヶ月も、ある者は数年間、アイルランドに住居し、その体験と手助けは比類なく貴重である。

このフェイスブックではあらゆる有益な情報を入手できる。アイルランドでは適当な住居を入手するのは簡単ではなく、大半の人は最初、簡易宿泊所で10数名の見知らぬ人と相部屋で寝泊まりする。しかし最優先は仕事である。仕事を探すためには良い靴を履き、大量の履歴書のコピーが必要だと彼は述べる。彼はドアからドアへと職場を尋ねて回った。レストラン、カフェ、ホテルなど、雇い主に仕事はないかと尋ね、履歴書を渡した。イヴァンは13日後にコークで仕事を見つけた。調理場の補助労働者の仕事であり、最低賃金の8.5ユーロの時間給で働いた。賃金は週ごとに支払われる。間もなく別の住居を探す時間をもてた。物件の広告は十分にあるが需要も大きい。現在、イヴァンはポーランド人の夫婦と1つのアパートメントの部屋をシェアしている。大半の人にとっては一人でアパートメントに住むのは割高に過ぎるという。

イヴァンによれば、アイルランドは多文化的で大半の人々は外国人に親切な国である。彼の給料は最初、月に1300ユーロだった。しかし、クroatiaを出たときの悲惨な状況を思えば、夢は着実に実現に向かい、今後はもっと良くなると感じていた。イヴァンはその後にダブリンに移り、月給2100ユーロの仕事を見つけた。2ヶ月前にクroatiaに残した彼女が到着し、職業資格にあった仕事を探している。彼らは幸せであり、満足しているという。これからアイルランドに行こうと考えている者にはただ一つのことを助言したいと彼は述べる。それは勇気を持ち根気よくやることである。まめにやることであり、最初から簡単にうまくいくと考えてはならない。しかし、成功は可能であることを先に来た多数の人々が証明している。このようにイヴァンは述べる。

6-3 その他の地域からの移住者

(1) 移住したがまだ就職していない人々

首都ザグレブの南東にあるシサク(Sisak)出身のダニエーラ(Danijela)はドイツのフラン

クフルトに住んでいる。クroatiaでは彼女は助産師として16年間働いてきた。現在もシサクの病院に在職している。彼女はこのとき36歳、二人の子どもがいた。ドイツに来た理由は、もっと良い稼ぎを得るためであり、家族を扶養し、誇りを持って生活できるようになるためである。ダニエーラは助産師の専門学校を卒業し、昼夜を問わずに三交代勤務で働いてきたが、クroatiaでは仕事から得られる収入ではきちんとした暮らしができなかった。そこで勤務先の病院を1年間休職し、ドイツで仕事を探すことにした。今はフランクフルトの友人の元に身を寄せ、求職活動をしている。

ダニエーラが当面する問題はドイツ語である。彼女によれば、近年ドイツの病院では基準が厳しくなり、すべての外国人労働者はドイツ語を堪能に話すことが求められる。昔のように片言のドイツ語では就職できない。ゲーテ・インスティテュートが実施するドイツ語能力試験に合格しなければならない。これは初心者には簡単なことではない。しかし、彼女は楽観的である。時間はかかっても最後には必要な語学水準に到達できる。彼女にとって唯一の障害はドイツ語であり、これを乗り越えればすぐに就職できる。このように彼女は信じている。

就職したら、クroatiaに戻ることはないだろうとダニエーラは述べる。彼女は二人の子どもをドイツに呼び寄せ、幸福な未来を保証したいと考えている。助産師の仕事に就くまでは別の仕事に従事する予定だとダニエーラは述べる。ここでの生活費が必要であり、実家に預けている子どもにいくらか仕送りをしてやりたいからである⁴⁹。

次にマリヤーナ(Marijana)は30歳の女性。クroatiaではある大学の経済学部を卒業し、銀行に就職した。定期的に収入がある安定した仕事である。これはこの国では大変幸運なことだと誰もが考える。しかし、彼女は自分の人生にさらなる期待を抱き、仕事を休職し、新しい仕事を求めて、ドイツのフランクフルトにやってきた。クroatiaでの仕事は年金受給者になるまで続けられる。しかし、彼女は自分の仕事をもっと評価されるこ

とを望み、専門的知識と能力を発揮するように刺激されるビジネス環境に身を置きたいと考えた。クロアチアの仕事ではそのようなことが期待できないと彼女は述べる。

マリヤーナは次のように述べる。必要ならばいくらでも仕事をする。しかし、それは給料によって報われることを望む。加えて勉強をし、進歩したい。知識と経験の点で自分はまだ限界まで到達していない。ここでの仕事は厳しいが、負けない自信はある。ここよりも有益な機会はこれから出てこないように思われる。

あと数年クロアチアにいたら自分を満足させる仕事を見つけることができなくなるとマリヤーナは思っている。そのため転職の準備をしてきた。自分のビジネスを起業することも考えたが、大きな元手が必要であり、ビジネス環境が悪いのであきらめたという。

マリヤーナはドイツの事情はよく知っていると述べる。電気工学・計算機科学学部を卒業した友人がクロアチアの仕事を捨てて、ドイツで働いているからである。彼はインターネットで仕事に応募した。給料、昇進の有利性と可能性は申し分がないと彼女の友人は述べる。彼によれば、ドイツ人は設定した目標を達成すれば、必ずこれに報いてくれる。彼は1年半働いた後、その仕事ぶりが認められて昇進した。現在、マリヤーナはドイツ語を勉強し、就職に備えている。彼女にとって唯一重要なことは、仕事が自分の経験と学歴に見合っていることだと述べる⁵⁰。

(2) 移住し就職した人々 1

マルコ (Marko) はアドリア海に浮かぶコルチュラ島出身の29歳の若者。クロアチアで彼はメディアの仕事に10年ほど従事し、渡航の前は首都ザグレブでスポーツ記事のライターをしていた。メディアの仕事は彼が一生続けたいと思う職業であった。しかし、クロアチアでは労働条件が悪く、仕事から得られる収入では生き延びるのが精一杯だった。マルコは自分の能力と知識を誰かに知らせ、評価してもらいたいと思った。クロアチアの状況がすぐには良くなるとは彼には思えなかった。そこで外国で働くことを決意し、2015年6月にベルリンに移住した。ドイツを選んだ理

由は、まずクロアチアから近いことである。飛行機を使えばすぐに帰れる。また何よりも首都のベルリンにドイツ人と結婚した同郷の親戚の女性が住んでいて、自立するまで手助けを期待できたからであった。それにマルコにとって、ドイツは勤勉に働けば何かを達成できるノーマルな国家の代表だったからである。

前述のマリヤーナとは違って、マルコはどんな仕事でもやるつもりでいた。その意味で「ゼロから出発する」と彼は述べた。マルコはさらにこう続けた。自分は外国人であり、身の丈に合わない特権を求めることはできない。肉体労働もいとわないうつもりだ。最初は親戚に頼るが、その後はすべて自分自身の努力にかかっている。自分の意欲と能力は必ず認めてもらえると思っている⁵¹。

4ヶ月後にマルコは再度のインタビューを受けた。このとき彼はベルリンの中心からそう遠くないところにある4つ星ホテルで働いていた。ホテルは部屋が200あり、彼の仕事は部屋の冷蔵庫(ミニ・バー)の飲み物の補填であった。彼は毎日4時間、週5日働いて700ユーロを稼ぐ。また月に数回は夕方のシフトで食器の洗浄の仕事を行い、450ユーロを稼いでいる。給料は毎月の月末に定期的に入金されるが、これはマルコにとっては驚きだった。クロアチアでは数か月遅れて給料が支払われ、雇用主がその支払いの義務を果たさないこともよくあるからだ。とくに不安定で使い捨てにされる記者の仕事はそうである。ホテルではドイツ人の従業員は数名であり、残りの従業員はすべて外国人である。上司はトルコ人である。マルコによると、今回の仕事は縁故で得たが、ここではそれは不可欠な要素ではない。仕事はいくらでもあるからだ。

マルコは今、アパートメントを探している。そのためにお金を貯めなければならないと述べる。部屋には備え付けの家具や調度品がないのが通常であり、すべて新たに購入しなければならないからだ。ベルリンでは三ヶ月分の家賃の前払いを家主は要求する。家賃は総じてクロアチアの相場よりも高い。しかし、食料品の価格はザグレブとほぼ同じであり、ガソリン代はドイツの方が安い。一人暮らしをするのは厳しいが、彼女が友人と一

緒に住むなら生活は楽だろう。

マルコは同時に新しい仕事に就くことも考えている。まずはホテルのレストランでウェイターの仕事に就きたいと考えている。そうすれば月給は1400ユーロないし1500ユーロに増える。彼はドイツ語を渡航の前に学習し、今では不自由なく話すことができる。マルコは、ゆくゆくはクroatiaでやっていたようにメディアの仕事に就きたいと考えている。ただしそのために今よりもはるかにドイツ語に堪能になる必要があり、それゆえに語学の勉強を続けている。彼は1年後にはメディアの仕事に応募するつもりでいる⁵²。

(3) 移住し就職した人々2

アントニア (Antonia) とトミスラヴ (Tomislav) はドイツ南西部のシュトゥットガルト (Stuttgart) で働く電気工学と情報技術の修士号をもつエンジニアである。彼らは2013年7月にザグレブ大学電気工学・計算機科学部を修了後数ヶ月後にドイツで希望の職に就くことができた。

彼らが外国で就職しようとした理由は種々あるが、共通の理由は、クroatiaでは希望する仕事に就けそうにないことであった。エンジニアとして最も関心がある、技術先進国でもっとも発達した分野で研究と開発を行っている企業が現在のクroatiaにはないからだ。アントニアは1年前にドイツで就職したボーイフレンドから手助けと支援を受けて移民を最終的に決意した。他方、トミスラヴは常日頃から外国での生活を夢見ていたので外国での就職に迷いはなかった。

アントニアは無人飛行機に使用される制御器と電気モーターの設計を担当する技術者として働き、トミスラヴは自動車部品と電動工具のメーカーであるロバート・ボッシュ (Robert Bosch) の開発部門で技術者として働いている。彼らは別々に就職活動をし、偶然にしてシュトゥットガルトの郊外の同じ通りに職場をもつことになったのである。

クroatiaでの事情に照らせばすぐに仕事を見つけたようにみなされるが、アントニアとトミスラヴはいずれも、ドイツで電気工学のエンジニアの仕事を得るのはそう簡単なことではないと述べる。職探しの際に最大の利点となるのはドイツ語

の能力である。ドイツ語ができなくとも就職は可能である。しかし、その場合には就職活動により多くの時間がかかる。なぜなら、職場で英語を使用する国際的な企業のみが選択肢になるからである。その場合でも面接ではドイツ語を勉強し語学の能力を高めたいという意味を示すことが望ましい。

アントニアはウェブサイトで検索し、およそ30社の企業に応募した。そのうち10社が彼女を面接に呼んだ。彼女の同僚はドイツ語がよくできなかったため英語で応募した。そのため企業の選択肢が限られ、就職活動に時間がかかった。しかし、根気よく就職活動をすれば必ず最後には仕事は見つかる。このようにアントニアは強調する。

トミスラヴも根気よく探すことが一番大事だと述べる。彼は80社以上の企業に応募した。就職活動は卒業前の2か月と卒業後の3か月、つまり5か月に及んだ。採用に至るまではいくつかのステップがある。人事の担当者は1, 2度電話で基本的な能力を尋ねる。候補者が基準を満足し、良い印象を与えれば、会社が旅費を支給し、面接試験に呼ぶ。面接では大学で習得しておくべき基本的な知識の有無を確かめるような質問が出される。通常、面接の1週間後には採否が伝えられる。

トミスラヴの初任給はクroatiaで同じ仕事をする人々が得る給料の2倍を超える。給料は今後の契約更新によってもっと増える見込みがある。現在は十分な暮らしをしながら給料の半分以上を貯金している。ドイツで唯一高いのはアパートメントの家賃であり、その他の物価はむしろ安い。ここでは従業員はお金の心配をする必要がない。仕事をしていれば月末の前には給料が入る。

アントニアもこれに同意見である。ここではアパートメントを見つけるのは仕事を探すよりも難しい。1つの物件に70人が応募する。しかし、アパートメントを探すことができれば、外国での生活は慣れるのは難しくない。ただドイツ人は親切だが、生真面目すぎるところがある。ユーモアを有していないし、羽目を外すことはしないし、困惑させられるほど寛容である。自分は依然としてこちらの生活に適応中だが、多分100パーセント慣れることはないと思う。このようにアン

トニアは述べる。

アントニアは将来クロアチアに帰国し、ドイツで獲得した知識と技能をクロアチアで活用したいと述べる。しかし、トミスラヴは帰国を考えていない。彼はドイツ国籍を取得することを考えている。将来家族をもったときに、多くのクロアチア人がやっているような二つの場所を行き来する生活はしたくないとトミスラヴは述べる⁵³。

7 国外への移住者急増の意味

7-1 国外移住の理由

前節でみた国外への移住者の急増が何を意味しているのかを考察し、本稿のまとめとしたい。

国外へ移住する理由をクロアチアの側から考えると次の5点を指摘することができる。第1に人々が住む地域に就職先がないことである。これはスラヴォニア地方から仕事を求めて国外に移住した人々にもっともよくみられる理由である。前述の事例でいうとオシエク出身のカルメリータやイヴァン、ダルダ出身のニコラがこれに当たる。しかし、これはこの地域だけの問題ではない。公的部門（地方自治体の役場、その運営する公共サービスの事業体、公的企業）の職場を除くと、安定した雇用の場がない地域はこの国には非常に多い。

しかし、人々の中には就職をしていますがその仕事を辞めて国外に移住する者がいる。それは彼らが国内の職場の労働条件に満足していないからである。とくに自分が稼ぐ賃金水準に対して大きな不満をもっている人々は非常に多い。前述の事例でいうと、シサク出身のダニエーラやオシエク出身のフルヴォイエとスンチツァの夫婦がこれに該当する。他方、ヨーロッパの国々ではアパートメントの家賃こそ非常に高いが、その他の物価はクロアチアとほぼ同じ水準の国は多い。逆にいうと、クロアチアの物価水準はそれほど高い⁵⁴。ところが給与水準には大きな違いがある。

たとえば、国家統計局の発表によると、クロアチアの平均賃金は2016年7月に手取りで5594クーナ（745ユーロ）、税や社会保険料の控除前の粗

給与額で7646クーナ（991ユーロ）である⁵⁵。これに対し、2015年のドイツの平均月収は3134ユーロである。したがって、ドイツの給料は手取りでクロアチアの4倍、粗給与額で3倍の水準にある。ドイツで働いている移民の記事では、クロアチアでの仕事よりも2倍から3倍の稼ぎを得ていると述べるケースをよくみる⁵⁶。家賃の高さを考慮してもドイツで働けばクロアチアで働く場合よりもずっと多くの可処分所得を得ることができる。このようなよりよい給与水準と生活水準の獲得が移住の第2の理由である。

しかし、外国での仕事の魅力は給与水準の高さだけではない。もう一つの重要な事柄は外国の職場はクロアチアの職場よりも多くの可能性を提供してくれることであり、それが移住の第3の要因となっている。さらにいうとこれには二つの要素がある。一つは努力によって賃金を引き上げていくことが可能なことである。最初は給料の安い仕事、たとえば部屋の支度係やウエイター、その他の単純サービス業務でも、経験を積んでより賃金の高い仕事に移ることで給料を上げることができる。そこでの仕事が気に入らなければ別の仕事を探すことができる。それゆえにこそ、「ゼロから出発する」と述べたコルチュエラ出身のマルコが最初はホテルの最下層の仕事で満足し、元職のメディアの仕事へのキャリアアップを目指してドイツ語の勉強を黙々と続けることができると考えられる。

外国の職場が提供する可能性について、もう一つの重要な要素は能力開発の可能性である。これは前述の事例でいえば、ザグレブの大学で修士号を取得後にすぐにドイツで就職したアントニアとトミスラヴに当てはまる。一般にクロアチアでは得られない高い給料と大きな能力開発の可能性は高学歴の若者に共通した外国への移住の動機である。本稿では取り上げなかったが、クロアチアで「頭脳流出」として大きな問題になっている高学歴人材の流出にはエンジニアの他に病院に勤務する医師の流出がある。その場合も外国の医療機関がクロアチアの医療機関よりも高い給料を支払うことに加えて、医療知識と技術を高める機会を与える有給の研修期間を提供することが大きな魅力

になり、流出が促されていることが指摘されている⁵⁷。

第4にクロアチア人の移民労働者は欧州諸国の労働市場で一定の優位性があることである。少なくともバルカン半島の諸国出身の外国人労働者の中では（たとえば、ブルガリア人、ルーマニア人、トルコ人との比較においては）頭一つ抜けた存在となっている。その理由は外国語の運用・学習能力と学校教育水準の高さにある。外国語の能力では大学卒業者はいうにおよばず、中等教育学校卒業者のレベルでも英語、ドイツ語、フランス語を話せる者は多い。とくにドイツ語はクロアチア人が自信をもつ外国語である。これはクロアチアがかつてはハプスブルク君主国（オーストリア＝ハンガリー帝国）の構成単位であったことを背景にしている。学校教育の水準に関してもクロアチアは欧州諸国と遜色のない教育制度を有することが知られ、労働者の技能や高等教育修了者の基礎的能力の高さには定評がある⁵⁸。そのためにクロアチア人の移民労働者に対しては各分野で労働市場の需要が大きい。

第5にこの国の近い将来に人々が希望を失っていることがある。これは政治不信と置き換えてもよい。この国の独立以来、人々は20年以上にわたって低成長の時代に耐えてきた。しかし、政治指導者の約束に反し、経済状況と生活水準はいつこうに改善しなかった。とくに2009年から2014年の長期の景気後退局面ではどうしようもない閉塞状況が続いた。人々の中にはクライエンタリズムに期待し、政党や政治家におもねる行動をとる者もいた。しかし、便宜を受けるのは政治家と関係の深い一部の人々のみであり、大半の人々に恩恵は

来なかった。それどころか、失業や生活水準の悪化によっていっそうのダメージを受けた人々も少なくなかった⁵⁹。スラヴォニア地方からの移民にみられるように、外国への移住は経済的な必要性に迫られての行動であることが多いが、それはこの国の政治の無策への静かな抗議行動とみなすことができる⁶⁰。

7-2 高学歴の若者に魅力的な雇用創出の課題

失業問題はこの国の最大の社会問題の一つであり、政府は各種の雇用促進政策を推進してきた。表34は2016年9月8日時点でのこの政策の利用者をまとめたものであるが、常時3万人前後の利用者がいることが分かる。その中心は事業主に雇用奨励金（賃金ないし社会保険料に対する最大1年間の助成）を給付し、4ヶ月ないし6ヶ月以上の失業登録者を半年以上の期間で雇用させ、その後1年以上の雇用契約を結ばせるというものである。

これらの政策はそれなりの意義があることは確かだが、失業問題の解決には力不足であることは否定できない。各種の雇用促進事業の期間中の賃金は最低賃金の水準しか保証されていないし、事業主がその後締結する雇用契約は大半の場合に期間の定めのある雇用契約である。雇用期間が終われば契約が更新されずに再び失業者になる恐れが大きい。そのために政府の雇用促進政策は失業者にとって魅力的な政策にはなっていない。

近年の国外への移住者の急増は単に雇用の場が国内にないことだけではなく、それに加えて高学歴の若者の意欲と挑戦心を満足させるような職場

表34 雇用促進政策の利用者数（2016年9月8日）

	2016年1月1日の利用者	2016年9月8日までの新規利用者	2016年9月8日までの利用者累計	2016年9月8日の利用者
雇用・技能訓練支援	6747	2535	9282	4049
自営業起業支援	2647	1462	4109	2308
失業者の再教育	1095	1530	2625	97
公共事業での雇用	3217	6184	9401	4186
雇用契約を伴わない専門的研修	18307	8228	26535	17689
雇用維持支援	11	52	63	9
期間雇用の正規雇用化支援	997	435	1432	311
合計	33021	20426	53447	28649

資料：Hrvatski zavod za zapošljavanje, Mjere za poticanje zapošljavanja.

が国内にないことを意味している。したがって、現在の失業対策事業のような雇用促進政策をいくら拡充しても抜本的な問題解決にならないことは明らかである。高学歴の人材の国外への流出を抑制するためには彼らにとって魅力のある雇用先を国内に作る必要がある。そのためには第1に若者に魅力的な職場を提供できるような国内外の企業の立地を促進する必要があり、第2に意欲と挑戦心のある人々の新規起業を促進する必要がある。

幸いにしてポジティブな方向への変化の兆しはいくつかある。その一つは、2016年7月に世界的なIT企業であるIBMがザグレブに事業拠点を開設することを発表したことである。2017年1月に営業を開始し、500人の従業員を新規に採用する予定である。その採用活動はすでに始まっている。注目すべきことは、クロアチア政府が積極的に誘致活動を行い、スロヴェニアとスロヴァキアとの競争の上で誘致に成功したことである。政府はこれが起爆剤となって関連企業が国内に立地・起業することを期待している。

もう一つは私の若い友人の話である。マルコ・イグニャティッチ (Marko Ignjatić) は1986年生まれ、クロアチア生まれのセルビア人である。彼は内戦後にクロアチアに戻った帰還者であるが、長らくセルビア人系の非政府組織の幹部を務めてきた。この団体の上位団体は国会に議席をもつセルビア人政党 (独立民主セルビア人党) の傘下にある。少数民族を対象にした政府からの補助金によって団体の財政は安定し、彼はそこでの専従職員として定年まで勤務することができた。いわば公務員に近い存在であり、クロアチアでは人もうらやむ職場の一つであるといつてよい。しかし、2016年2月に彼はこの団体の仕事を辞め、ザグレブにある民間の経営コンサルティング会社に転職した⁶¹。この企業はクロアチア人が創設した地元資本の会社であり、多くの企業を顧客として抱える大変有望な企業である。ところが彼は3ヶ月ほどでこの会社を辞めてしまった。会社に大きな不満があったわけではない。もっと面白い仕事に出会ったためである。

その仕事とはIT企業の起業である。マルコの友人はアメリカに本社があるクラウドコンピュー

ティング・サービスの提供企業の系列化にある会社を経営し、急成長をしていた。彼の友人は自分の会社のビジネスの拡大のため、クロアチアにおける事業を分社することを決め、その会社の設立と経営をマルコに委ねたのである。マルコの会社はマイクロソフト社のビジネスパートナーとなり、「マイクロソフト・ダイナミックス (Microsoft Dynamics)」という業務アプリケーションを企業や団体に導入し、またシステム構築後にその保守点検を請け負う。そのために数名の技術者を採用するという。

クロアチアでは企業の営業活動のIT化は緒に就いたばかりである。行政組織や病院などのサービスのIT化も遅れているので、このようなシステム構築の仕事はこれから大きな需要が見込める。いったんソフトウェアの売り込みに成功すれば、その後は保守点検の仕事を継続的に受注できる。このようにマルコの新しい仕事は今後成長が期待できる有望なビジネスである。会社設立後の最初の仕事もすでに決まっていると述べる。もちろん他社製品との競争があり、経営上のリスクもある。しかし、それゆえにこそ挑戦的な仕事であるという。大変頼もしい話である。

政府は高等教育に相当の資金を投入している。したがって、高学歴の若者の外国への流出は国家にとって大きな損失である。そのため、クロアチアでは高学歴の若者の国外流出を食い止めるために、「国家の予算で教育を受けた学生は卒業後に一定の期間国内にとどまることを義務付ける。それでも外国に行きたいという者には国家に教育費用の返金を義務付けるべきだ」と教育を担当する閣僚がテレビの討論番組の中で述べて物議を醸した⁶²。もちろん市民の間ではこのような意見に反対する者が多い⁶³。「頭脳流出」による国家の損失を嘆くよりは、高学歴の人材が国内に残りたいと思うような職場を作ることの方が重要であると私も考える。この点では多くの企業が集積し、人口も大きいザグレブを中心とした地域には大きな成長の可能性がある。新規産業の創出やベンチャー企業の創業を促進すると同時に税や社会保険料などの負担を軽減し、企業の成長を促すような政策を政府は講ずる必要がある。

表31でみたように、クroatiaの人口移動の半分は国内の他地域への移動である。スラヴォニア地方においても人口移動の半分は国内の他地域への移動である。外国への移住だけでなく、国内の他地域への移動にも注目する必要がある。この点で重要なのはザグレブ市である。ザグレブ市は外国からの移入よりは外国への移出が多く、この限りでは「流出超」である。しかし、他県からの移入は他県への移出を大きく上回る。国内の移出入の差は国内外の移出入の差を上回り、トータルな差し引きでは「流入超」である。つまり、それだけザグレブは人々にとって魅力のある都市である。この人口の流れをもっと太くする必要があると私は考える。そのための成長戦略を政府は立案し、実行する必要がある。

幸いにクroatia経済には追い風が吹いている。一つは欧州経済の景気回復に伴う輸出と観光客の増加である。もう一つはEU基金による公共投資の増加である。これらはいずれも経済を成長させ、景気回復をしばらく継続させる要因となる。閉塞状況を打開するための時間は与えられている。クroatiaの政治指導者はそのように考えるべきだろう。この時間を利用して様々な分野で改革を進め、高学歴の若者が国内にとどまりたいと思うような雇用の場の創出を支援するような政策をこの国の政治指導者は打ち出していく必要がある。

注

1 以上の情報は次による。“U tri i pol godine iselilo se 257.000 gradana”, Večernji.hr 2016/06/22, <http://www.vecernji.hr/premium/u-tri-i-pol-godine-iselilo-se-257000-gradana-1094111> .

なお移住した人々がすべてそのまま外国に定住するわけではない。クroatiaに帰国する者もかなりの程度いる。外国での雇用の中には短期の契約期間の雇用も多いからである。また希望する仕事に就けずに帰国する者もいる。それゆえに、たとえば、ドイツの国家統計局の担当者がクroatiaの政府系通信社(HINA)に伝えたところでは、2015年の上半期に24782人のクroatia国民

がドイツに移住した一方で、9317人のクroatia国民がドイツを去った(“U pola godine u Njemačku doselilo oko 25.000 Hrvata”, portal.hr 29.01.2016., <http://m.tportal.hr/414204/U-pola-godine-u-Njemacku-doselilo-oko-25-000-Hrvata.html>)

- 2 “Iz Hrvatske najviše iseljavaju mladi i obrazovani ljudi”, Dnevnik.hr 10.01.2015, <http://dnevnik.hr/vijesti/hrvatska/iz-hrvatske-najvise-iseljavaju-mladi-i-obrazovani-ljudi---367989.html>.
- 3 たとえば、ドイツでは労働力不足を埋めるためには今後15年間に毎年50万人の移民を受け入れる必要があると同国のベアテルスマン基金(Bertelsmann Stiftung)の報告は述べている。次を参照。“Germany’s labor market needs more immigrants from non-EU countries”, Press release of Bertelsmann Stiftung, 03.27.2015, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/press/press-releases/press-release/pid/germanys-labor-market-needs-more-immigrants-from-non-eu-countries/>.
- 4 一例としてツィプリンを中心とするザグレブ大学経済学部の人口学者のグループによる研究(Ivan Čipin[ured]., Demografski scenariji i migracije, 2014)がある。これはクroatiaの地方の住民の高齢化と人口の過疎化の現状を分析したものである。過疎化の原因として国内外への人口移動が取り上げられている。参考になるが、就業構造の観点からの移動の背景の分析が不足している。
- 5 1989年の一連の東欧革命を受け、翌年に東欧諸国はいずれも社会主義を放棄し、市場経済体制への移行を開始した。それゆえ、1990年は社会主義経済の最後の年であり、その後の変化の起点と見なされている。
- 6 Gordan Družić, Gospodarski razvoj Hrvatske i EU, Economics/Ekonomija vol.14 no.1, 2007.
- 7 Tihomir Domazet, Investicije kao uzrok krise i investicije u novoj ekonomici rsata i pune zaposlenosti, Economics / Ekonomija . vol. 21 no. 1, 2014, p.2.
- 8 “BDP niži nego 1986.: Hrvatska već četvrt stoljeća bez ekonomskog napretka”, Novi list 09.10.2014., <http://novilist-dev.neomedia.hr/Vijesti/Hrvatska/BDP-nizi-nego-1986.-Hrvatska-vec-cetvrt-stoljeca-bez-ekonomskog-napretka>.

- 9 このような対外債務の大きさは、一つ歯車が狂って信用不安が起こり、借換債の発行ができなくなると、クロアチアは近年のギリシャのような債務危機に陥る危険性があることを示している。非常に危うい点である。
- 10 本稿では立ち入った分析はできないが、これはこの国の経済政策の失敗を示唆する。
- 11 クロアチアのフリー・ジャーナリストが出版した「クロアチアの所有形態の転換における犯罪」と題する著作にはクロアチアのタイクンが実名で紹介され、どのようなコネクションで企業を取得していったのが説明されている。Darko Petričić, *Kriminal u hrvatskoj pretvorbi*, ABAK-US, 2000.
- 12 この調査は現在、毎年四半期ごとに一定の統計上の抽出方法（二段階層化抽出）に基づき選定された全国5600世帯を対象に各世帯員の1週間の期間の労働実態を面接で調査する。
- 13 労働力調査は四半期ごとに集計・公表されるが、ここでは四期の平均値を各年の統計値としている。
- 14 クロアチアの労働力調査の結果について注意すべき点がある。それは2005-2012年の調査が2001年の人口調査の結果に基づき推計値を計算しているのに対し、2013年以降の調査は2011年の人口調査の結果に基づき推計値を算出していることである。表では2012年の数値について、2001年の人口調査の結果に基づく当初公表値（2012a）と2011年の人口調査の結果に基づく訂正值（2012b）を掲げておいた。見られるように数値に大きな違いがあり、そのため2005-2012年のデータと2013年以降のデータは連続したものと取り扱うことはできない。
- 15 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。

- 16 これは早期に年金受給者になる者が多いためである。クロアチアでは満額の年金受給には男性で35年、女性で30年の勤続年数（radni staž）が必要である。しかし、内戦中に従軍した者はその期間を2倍の勤続年数として算入できる。また軍隊や警察などの危険な仕事に就いていた者も実際の勤続年数よりも多い期間を勤続年数として計算している。そのために比較的早期に年金受給資格を満たすことができる。この国では40代で年金を受給している者も珍しくない。私は43歳で退職し、年金生活者になった人を知っている。彼の前職は警官であった。
- 17 “Gotovo ¾ ispitanika smatra da se u Hrvatskoj poslovi najčešće dobivaju uz pomoć 'veze'”, Posao.hr 20.11.13, <http://www.posao.hr/clanci/vijesti/istrazivanja/gotovo-ispitanika-smatra-da-se-u-hrvatskoj-poslovi-najcesce-dobivaju-uz-pomoc-veze/5792/>. なお回答者の65.3%は女性であり、年齢構成では25-44歳が83.1%であった。
- 18 上記の調査でも4分の3（77.5%）の回答者が縁故主義に基づく就職は私的部門と公的部門で同様に見られると回答し、19.8%が公的部門でより頻繁に起こっていると述べられている。
- 19 “NAJPOŽELJNIJI POSAO U HRVATSKOJ Javna poduzeća, radi se manje, a plaća je veća za 2.000 kuna”, Jutarnji list 22.02.2014., <http://www.jutarnji.hr/vijesti/najpozelniji-posao-u-hrvatskoj-javna-poduzeca-radi-se-manje-a-placa-je-veca-za-2.000-kuna/865819/>.
- 20 “Uhljebi, naprijed! Partije zaposle 40.000 ljudi kada ugrabe vlast, na red su došli HDZ-ovci”, Slobodna

- Dalmacija 07.03.2015.,
<http://www.slobodnadalmacija.hr/novosti/hrvatska/clanak/id/266012/uhljebila-naprijed-partije-zaposle-40000-ljudi-kada-ugrabe-vlast-na-red-su-dosli-hdz-ovci>.
 “U četiri godine mandata zaposli se 20.000 politički podobnih osoba”, Večernji.hr 05.03.2015.,
<http://www.vecernji.hr/gospodarstvo/udruga-lipa-u-četiri-godine-mandata-zaposli-se-20000-politicki-podobnih-osoba-993301>.
- 21 “Znanstvenica za jutarnji 'Političari ne žele reformirati državne tvrtke jer je tu moć’”, Jutarnji List 26.02.2014.,
<http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/znanstvenica-za-jutarnji-politicari-ne-zele-reformirati-drzavne-tvrtke-je-tu-moc/867211/>.
- 22 国家統計局が発表したデータによると、2016年7月の平均給与額は手取りで5594クーナであるが、産業部門別に大きな格差がある。平均給与額が高い産業は石油・天然ガス採掘業（9038クーナ）、たばこ製造業（8145クーナ）、石油精製業（8848クーナ）、医薬品・医薬製剤製造業（9087クーナ）、コンピュータ、電子・光学製品製造業（8283クーナ）、電気、ガス、蒸気および空調供給業（7326クーナ）、航空機輸送業（9758クーナ）、金融・保険業（7676クーナ）などがある。いずれも公的企業が大半を占める産業、または重要な公的企業が含まれる産業である（Državni zavod za statistiku, Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske, 2016）。
- 23 “RAZOTKRIVENO KAKO SU KADROVIRALI VLADAJUĆI Iz McDonalda u Janaf, iz stranke u ACI...”, Jutarnji List 30.07.2014.,
<http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/razotkriveno-kako-su-kadrovirali-vladajuci-iz-mcdonaldsa-u-janaf-iz-stranke-u-aci.../682705/>. “Kako je Kukuriku koalicija potukla rekorde u zapošljavanju podobnih”, Direktno.hr 24.05.2016.,
<http://direktno.hr/en/2014/direkt/35391/Kako-je-Kukuriku-koalicija-potukla-rekorde-u-zapo%25A1ljavanju-podobnih.htm>.
- 24 なおこの国で政党雇用が横行する重要な背景には各政党が多数の党員を抱えていることがある。主要な11政党の党員は合計すると約43万人、クroatiaの人口の10%に当たる数である。各政党の党員の大半は就職の世話や様々な便宜供与を期待して入党する。政党の中で国会議員の数では小政党でありながら当委員数が非常に多いのがクroatia人民党とクroatia農民党である。両党の党員数はいずれも約45000人、これはこの国の二大政党の一つである社会民主党の党員数（約4万人）を上回る。クroatiaの政党の中でも両党は政党雇用を際だって熱心に行い、恩顧主義（クライエタリズム）的な行動をとる政党として知られている（”HNS Vesne Pusić ima više članova od Milanovićeve SDP-a”, Večernji.hr 10.10.2013,
<http://www.vecernji.hr/hrvatska/hns-vesne-pusic-ima-vise-clanova-od-milanoviceva-sdp-a-625615,,>
 “Otkrivamo zanimljive podatke o stranačkom članstvu”, tportal.hr, 16.7.2014 7:00:00,
<http://www.tportal.hr/vijesti/hrvatska/342264/Otkrivamo-zanimljive-podatke-o-stranackom-clanstvu.htm>）。
- 25 その際にコラチェヴィッチは経営していた会社が倒産した後、銀行から融資を受け、仲間とともに企業を買収した。そのあとこれを他の企業に転売し、銀行からの負債も返済した。その経過の不透明さから意図的に会社を倒産させて一儲けしたのではないかという疑いが持たれている。Zlatko Koračević vodit će HEP, a leopoglavsku Lepu otjerao je u stečaj,
<http://rs.seebiz.eu/zlatko-koracevic-vodit-ce-hep-a-leopoglavsku-lepu-otjerao-je-u-secaj/ar-27150/>.
- 26 以上は、”Kako je Kukuriku koalicija potukla rekorde u zapošljavanju podobnih” Direktno.hr、24.05.2016,
<http://direktno.hr/en/2014/direkt/35391/Kako-je-Kukuriku-koalicija-potukla-rekorde-u-zapošljavanju-podobnih.htm>, Nezadovoljni radnici HEP-a: Kako smo postali stranačka tvrtka HNS-a?, HRsvijet.net, 29.06.2016,
<http://www.hrsvijet.net/index.php/vijesti/132-hrvatska/43423-nezadovoljni-radnici-hep-a-kako-smo-postali-stranacka-tvrtka-hns-a>, による。
- 27 “Direktorica u HEP-u 'uhljebila' je svog sina, kćer, snahu i zeta”,

- <http://www.24sata.hr/news/direktorica-u-hep-u-uhljebila-je-svog-sina-kcer-snahu-i-zeta-382389-24sata.hr>
- クロアチア電力では前政権の時代にも政党任用をめぐるスキャンダルがあった。最も有名な例は政党幹部の架空雇用事件である。すなわち、クロアチア民主同盟党員のラーデ・ブリュバシッチ (Rade Buljubašić) という人物はクロアチア電力に勤務実態がないのに2005年から4年間も雇用されたことになっていて、給料が支払われていた。しかも、この人物は従業員に適用される特典価格でクロアチア電力からアパートメントを購入していた。彼の本当の職場はクロアチア民主同盟の本部であった。この事件ではクロアチア電力の元経営委員会議長を始め5人の経営幹部が職権乱用により会社に損失を与えた罪で起訴された。Slučaj Buljubašića i HEP-a: Mravak negira krivnju, Slobodna Dalmacija 29.10.2009., <http://www.slobodnadalmacija.hr/novosti/hrvatska/clanak/id/73693/slucaj-buljubasica-i-hep-a-mravak-negira-krivnju>.
- 28 “TVRTKA ZA ZBRINJAVANJE POLITIČARA Zaposlili čak 40 članova SDP-a, pokrenuta istraga”, Jutarnji List 10.11.2014., <http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/tvrtka-za-zbrinjavanje-politicara-zaposlili-cak-40-clanova-sdp-a-pokrenuta-istraga/577834/>.
- 29 “APIS NIJE JEDINI: Ovo su najpoznatija mjesta sa SDP-ovim uhljebima”, Dnevno.hr 04.02.2016., <http://www.dnevno.hr/vijesti/hrvatska/apis-nije-jedini-ovo-su-najpoznatija-mjesta-sa-sdp-ovim-uhljebima-889060>.
- 30 “Nakon 12 godina župana Kožića, polovica zaposlenih u Županiji iz HSS-a, a županov sin među njima”, Jutarnji List 18.03.2013.
- 31 Ibid. なおこの記事の中でザグレブ県の仕事に精通しているとされるクロアチア人民党の国会議員ゴラン・ベウス・リフェムベルグ (Goran Beus Richeberg) は次のようなコメントをしている。「政治の恩顧主義 (クライエンタリズム) はあらゆるレベルで存在し、多くの政党が実践している。これは認める必要がある。しかし、クロアチア農民党ではその程度は大きい。ザグレブ県では社会民主党の党員に顧問を依頼し、クロアチア人民党から1名のプロチェルニクを起用しているが、両名はクロアチア農民党の集団的な政党雇用を隠すイチジクの葉の役割をしている」。
- 32 “Otkazi u Vijećnici, zapošljavanje u Komunalcu”, Sisak.info porta 21.10.2013, <http://www.sisak.info/otkazi-u-vijecnici-zaposljavanje-u-komunalcu/>.
- “Otpuštaju 37 radnika, a zaposlili četvoricu onih vjernih gradonačelnici”, Jutarnji List 21.10.2013, <http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/otpuštaju-37-radnika-a-zaposlili-cetvoricu-onih-vjernih-gradonacelnici/915107/>.
- “Sisačko kadroviranje SDP-a”, Feral News 14.03.2014, <http://www.feral.news/sisacko-kadroviranje-sdp-a/>.
- 33 “UČENIKE SAM UPISALA MIMO ROKOVA JER SU REKLI DA ĆE SE UBITI. Smijenjena ravnateljica prijete tužbom ministru”, Jutarnji List 18.05.2013, <http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/%E2%80%98ucenike-sam-upisala-mimo-rokova-jer-su-rekli-da-ce-se-ubiti%E2%80%99-smijenjena-ravnateljica-prijete-tuzbom-ministru/1146107/>.
- Novi pročelnici Jadranka M. Karlić i Marijan Pavliček, Glas Slavonije 02.12.2013, <http://www.glas-slavonije.hr/218526/4/Novi-procelnici-Jadranka-M-Karlic-i-Marijan-Pavlicek>.
- 34 “Jakov Prkić objavio imena članova Gradskog vijeća čija je rodbina dobila posao”, Dalmatinski portal 18.04.2016., <http://dalmatinskiportal.hr/vijesti/jakov-prkic-objavio-imena-clanova-gradskog-vijeca-cija-je-rodbina-dobila-posao/11793>.
- “Vijećnik pobrojao koga su i kako zapošljavali Kerum i Baldasar”, Express 19.04.2016., <http://www.express.hr/brifing/vijecnik-pobrojao-koga-su-i-kako-zaposljavali-kerum-i-baldasar-4616#>.
- 35 “SDP-ovu tajnicu, kojoj je teško padala nezaposlenost, uhljebili u GK Lučac-Manuš. Ali tu već radi tajnica...”, Slobodna Dalmacija 06.02.2014, <http://www.slobodnadalmacija.hr/dalmacija/split/clanak/id/225311/sdp-ovu-tajnicu-kojoj-je-tesko-padala>

- nezaposlenost-uhljebili-u-gk-lucac-manus-ali-tu-vec-radi-tajnica.
- “Bivšoj tajnici splitskog SDP-a izmišljeno radno mjesto!”, tportal.hr 06.02.2014.,
<http://www.tportal.hr/vijesti/hrvatska/314045/Bivsoj-tajnici-splitskog-SDP-a-izmišljeno-radno-mjesto.html>.
- なおプルキッチが公表したリストではこの元女性政治家の息子は市の公営企業である水道事業体の監督委員会の委員の仕事を得ている。また2016年9月の時点でスプリット市のウェブサイトを見ると、同じ地区事務所の秘書として彼女の名前が単独で掲載されている。つまり、事情は不明だが、先任の女性秘書の名前はなくなっている。
- 36 “Nezapamćen interes: Za 16 radnih mjesta u Banovini stiglo 905 molbi!”, Index.hr 19.06.2016.,
<http://www.index.hr/vijesti/clanak/nezapamcen-interes-za-16-radnih-mjesta-u-banovini-stiglo-905-molbi-/900864.aspx>.
- 37 “Dvije pročelnice iz Grada zbrinjavaju svojtu u Banovini”, Slobodna Dalmacija 21.06.2016.,
<http://www.slobodnadalmacija.hr/dalmacija/split/clanak/id/316809/dvije-procelnice-iz-grada-zbrinjavaju-svojt-u-banovini>.
- 38 “Duniš is back: IDS uspješno uhljebio bivšeg načelnika”, iPress.hr 14.10.2013,
http://ipress.rtl.hr/index.php?option=com_content&view=article&id=29555:dunis-is-back-ids-uspjesno-uhljebio-bivseg-nacelnika&catid=53:-gio&Itemid=65.
- “MIJENJALI STATUT DA BI ZAPOSILILI NAČELNIKA Ima samo jedan zadatak i plaću od čak 240.000 kuna”,
<http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/mijenjali-statut-da-bi-zaposlili-nacelnika-ima-samo-jedan-zadatak-i-placu-od-cak-240.000-kuna/848842/>.
- “Grožnjan: Duniš predložen za ravnatelja kult. centra | GlasIstre.hr 05.02.2014.,
http://www.glasistre.hr/vijesti/pula_istra/groznjan-dunis-predlozen-za-ravnatelja-kult-centra-439368.
- 39 “OTKRIVAMO: REKORDER U NEPOTIZMU Načelnik općine zaposlio ženu, kumu, šogora i 11 prijateljica”, Jutarnji List 27.03.2014.,
<http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/otkrivamo-rekorder-u-nepotizmu-nacelnik-opcine-zaposlio-zenu-kumu-sogora-i-11-prijateljica/988670/>.
- 40 “REKORDER U NEPOTIZMU Prijava protiv načelnika koji je zaposlio ženu, kumu i 11 prijateljica”, Jutarnji List 13.05.2014.,
<http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/rekorder-u-nepotizmu-prijava-protiv-nacelnika-koji-je-zaposlio-zenu-kumu-i-11-prijateljica/800143/>.
- 41 “Iz Hrvatske najviše iseljavaju mladi i obrazovani ljudi”, Dnevnik.hr 10.01.2015.,
<http://dnevnik.hr/vijesti/hrvatska/iz-hrvatske-najvise-iseljavaju-mladi-i-obrazovani-ljudi---367989.html>.
- 42 “Prizori iz hrvatske stvarnosti koji vode u katastrofičnu budućnost”, tportal.hr 05.07.2015.,
<http://www.tportal.hr/vijesti/hrvatska/387137/Prizori-iz-hrvatske-stvarnosti-koji-vode-u-katastroficnu-buducnost.html>.
- 43 年齢や時間は記事の時点のままとしている。
- 44 “U Münchenu ću probiti led, a onda dolaze suprug i kći”, Moja Hrvatska 02.05.2016.,
<http://mojahrvatska.vecernji.hr/u-munchenu-cu-probiti-led-a-onda-dolaze-suprug-i-kci-1080923>.
- 45 “Iz ‘Hrvatske žitnice’ se opet odlazi - trbuhom za kruhom”, d.w.com 16.05.2016,
<http://www.dw.com/hr/iz-hrvatske-%C5%BEitnice-se-opet-odlazi-trbuhom-za-kruhom/a-19259390>.
- 46 “U Njemačku povukao roditelje, sestru, zaručnicu i kuma”, Moja Hrvatska 28.06.2016.,
<http://mojahrvatska.vecernji.hr/u-njemacku-povukao-roditelje-sestru-zarucnicu-i-kuma-1095328>.
- 47 “Slavonija izumire! Preko 6000 osoba prijavilo iseljavanje s područja Osijeka”, tportal.hr 05.05.2016.,
<http://www.tportal.hr/vijesti/hrvatska/383749/Slavonija-izumire-Preko-6000-osoba-prijavilo-iseljavanje-s-podrucja-Osijeka.html>.
- 48 “Lani je u Irsku otišlo 5500 Hrvata, većina je uspjela i gotovo se nitko nije vratio”, Glas Slavonije 16. 03, 2016.,
<http://www.glas-slavonije.hr/296181/1/Lani-je-u-Irsku-otislo-5500-Hrvata-vecina-je-uspjela-i-gotovo-se-nitko-nije-vratio>.
- 49 “Ispovijest mlade gastarbajterice: U Njemačkoj vidim

- bolju budućnost za svoju djecu”, Slobodna Dalmacija 27.10.2013.,
<http://www.slobodnadalmacija.hr/novosti/hrvatska/clanak/id/216170/ispovijest-mlade-gastarbajterice-u-njemackoj-vidim-bolju-buducnost-za-svoju-djecu>.
- 50 “Iseljenici novoga kova: Idemo u Njemačku, želimo se dokazati!”, DW.COM 15.06.2015.,
<http://www.dw.com/hr/iseljenici-novoga-kova-idemo-u-njema%C4%8Dku-%C5%BEelimo-se-dokazati/a-18516360>.
- 51 Ibid.
- 52 “Početak mladog Hrvata u ‘zemlji snova’, DW.COM 26.02.2016.,
<http://www.dw.com/hr/po%C4%8Detak-mladog-hrvata-u-zemlji-snova/a-19072528>.
- 53 以上は次による。“Uspješni i ambiciozni: Mladi Hrvati otkrili kako su u Njemačkoj s lakoćom pronašli posao po mjeri”, Srednja.hr 22.03.2014.,
<http://www.srednja.hr/Novosti/Korak-do-posla/Uspjesni-i-ambiciozni-Mladi-Hrvati-otkrili-kako-su-u-Njemackoj-s-lakocom-pronasli-posao-po-mjeri>.
- 54 食料品はほぼ同じ価格水準だが、アルコール飲料、たとえばワインやビールはクロアチア産品の方がドイツ産品よりも高い。スーパーマーケットでの販売価格をみても、クロアチアのビールはドイツから輸入されたビールに比べて3割も高い。
- 55 Državni zavod za statistiku, Prvi rezultati,
http://www.dzs.hr/Hrv/system/first_results.htm.
- 56 たとえば、スラヴォニア地方のパピナ・グレダというオープンチナ出身のジェリコ・パビッチ（Željko Babić）はクロアチアでは建築技師をしていた大学卒の28歳の若者である。2014年に彼はドイツのシュトゥットガルトに移住し、セメントと建設資材の検査員の職に就いた。フルタイムの従業員として採用された時点でその給料はクロアチアの平均賃金の3倍であったと述べる。以上、次の記事による。”U Njemačkoj zarađuje tri hrvatske prosječne plaće,” Večernji.hr 29.09.2016.,
<http://www.vecernji.hr/hrvatska/u-njemackoj-zaraduje-tri-hrvatske-prosjecne-place-1062711>.
- また「ダブリンの生活（Život u Dublinu）」というブログの作者アナ・マリヤ（Ana-Marija）はザグレブを去ってダブリンに来た理由を次のように説明している。「ザグレブの平均給与は税引き後に5409ユーロ。これは714.46ユーロである。これに対しダブリンの平均給与は18685ユーロ、これは2468ユーロであり、ザグレブよりも245%も多い」（“Lani je u Irsku otišlo 5500 Hrvata, većina je uspjela i gotovo se nitko nije vratio”, Glas Slavonije 16. 03. 2016.,
<http://www.glas-slavonije.hr/296181/1/Lani-je-u-Irsku-otislo-5500-Hrvata-vecina-je-uspjela-i-gotovo-se-nitko-nije-vratio>）。
- 57 “Tisuće hrvatskih liječnika dobilo ponude koje se ne mogu odbiti,” tportal.hr 25.03.2016.,
<http://www.tportal.hr/vijesti/hrvatska/421879/Tisuće-hrvatskih-liječnika-dobilo-ponude-koje-se-ne-mogu-odbiti.html>.
- 58 たとえば、欧州委員会がクロアチアの教育制度と人材訓練制度を点検した報告書においても、労働者の技能教育の充実（職業教育と専門学校に進学する生徒の割合がEU諸国平均に比べて20%以上も上回る）と高等教育の学生の学習意欲の高さ（18歳から24歳の者について専門学校や大学を中退する者の割合が2014年にEU諸国平均では11.1%であるが、クロアチアではそれは2.7%にとどまる）ことを、この国の優位性として指摘している（EU komisija, Pregled obrazovanja i osposobljavanja za 2015 – Hrvatska, 2015）。
- またクロアチア人の側も労働市場の評価と需要の大きさを知っていて、自己の労働力の安売りをしないようである。この点について、長年ドイツのマンハイムのカリタス（カトリック教会の慈善組織）で働き、クロアチアからの移住者を手助けしてきたイリヤ・ペラン（Ilija Peran）はこう述べる。ドイツ経済が不況期にあってもクロアチアから来た外国人労働者は10ユーロを下回る時間給では仕事をしない。これに対して、その他の国から来た労働者は仕事のやり方をよく知っている者でも最低賃金の5ユーロで働く（“Ispovijest mlade gastarbajterice: U Njemačkoj vidim bolju budućnost za svoju djecu,” Slobodna Dalmacija 27.10.2013,
<http://www.slobodnadalmacija.hr/novosti/hrvatska/clanak/id/216170/ispovijest-mlade-gastarbajterice-u>

- njemackoj-vidim-bolju-buducnost-za-svoju-djecu)
- 59 失業問題と並んで近年の大きな問題は債務を返済できなくなって破産した人の急増である。クroatiaの金融庁 (FINA : Finaciska Agencija) の発表によると、債務不履行のために金融機関の口座が差し押さえられた市民の数は2011年1月に78000人だったが、5年半後の2016年7月には4倍増の328357人と驚異的な増加を示している。これは総人口の7.6%に相当する大きさである。負債総額は402.6億クーナ (6140億円) とこれも過去最高を更新中である (FINA, Pregled stanja blokade gradana po gradovima i županijama, 2016.07.20)
- 60 「私は出国する。この国ではまったく明るい見通しをもてないからだ」。こう述べるのは38歳のオシエクの住民のパヴレ (Pavle) である。彼はさらにこう続ける。「雇われて働いていたときには僅かな見返りで便宜を図ったり、逆に賄賂を送ったりしていた。しかし、自分の会社をもったときにはどこに踏み出そうとしても国家の圧力に直面した。そのため会社を閉鎖せざるを得なかった。要するにこの国では力のない市民は幸運がない。政治、社会、経済の状況はすべて悪い。だから他のEU諸国への移動の自由を人々が行使するのは驚きではない。自分には妻と3歳の子どもがいる、政治家が語るようなよりよい時代が来るのを待つことはできない。彼らは信じられないからだ」(” ZEMLJA U NESTAJANJU. U dvije godine čak 50.000 Hrvata iselilo u Europsku uniju! “, Jutarnji List 08.06.2015., <http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/zemlja-u-nestajanju-u-dvije-godine-cak-50.000-hrvata-iselilo-u-europsku-uniju/393262/>)
- 61 転職の理由は非政府組織の仕事に少し飽きてきたところがあり、自分の能力を活かした仕事に挑戦してみたかったからだ彼はと述べる。彼は大学では経営学を学び、この分野で自分の能力に磨きをかけたいと思い、経営コンサルティングの会社に応募した。その際の就職は縁故採用ではなく、公募による選考の結果として採用された。大変立派なことであるが、ザグレブにはこのように実力本位で従業員を採用する新興企業が多くあるとマルコは述べる。このことは注目すべきことである。
- 62 その上でこの大臣は、1年ごとに国家が彼らの教育にどれだけの費用を負担しているかを示す明細書を送るべきだと述べた。“MORNAR 'Tko nakon studija želi otići van, neka vrati novac. Tko ostane, neka osnuje start-up' “. Jutarnji List 27.11.2014., <http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/mornar-tko-nakon-studija-zeli-otici-van-neka-vrati-novac.-tko-ostane-neka-osnuje-start-up/584989/>. “Oni studenti koji odu van trebaju vratiti novac za studiranje”, Večernji.hr 27.11.2014., <http://www.vecernji.hr/hrvatska/oni-studenti-koji-odu-van-trebaju-vratiti-novac-za-studiranje-976116>.
- 63 クroatiaの日報「ヴェチェールニイ・リスト」が実施したインターネット調査では3605人の回答者のうち反対が2478 (69%)、賛成が1127 (31%) だった (Ibid.)。また2015年5月にクroatia教育センターが実施した360人を対象とするアンケート調査では、反対は64%、賛成は36%だった。反対の意見には次のようなものがある。「この国で働くことができないことは学生の責任ではない」、「学生定員に関する政策の失敗は学生の責任ではない」。まして経済状況が悪いのは彼らの責任ではない」。賛成の36%のうち、18%は教育費用の全額返還を求め、18%は半額の返還を求めている。