

筆者は仕事柄、ロシアの公的機関や非営利・非政府組織に勤務している人間と知り合うことが少なくなく、話のついでに組織の運営面について質問することがあります。今回はそうした経験からロシアにおける雇用に対する認識について考えてみたいと思います。

以前、ある非営利組織（所在地はモスクワ）の所長の方に、組織を運営するための予算について伺ったことがありました。この組織の予算は大体、政府機関から70%、産業界や外部の組織から30%という内訳になっていました。驚くべきことに、政府機関からの70%の予算も含め、この組織ではすべて予算を契約ベースで競争的に得ているということでした。

「予算をすべて契約ベースで競争的にとってくることは、組織の経営上、特に雇用の問題との絡みでリスクではないでしょうか」と思わず質問してしまいましたが、話は組織間の契約の話に留まらず、組織と個人の契約の話にも発展していきました。所長曰く、「ある組織に必ず雇用されなければならないという考えは間違っています。というのも、政府機関であれ他の組織であれ、ロシアではある組織に仮雇用される期間は最大で2か月2週間と定められていて、この仮雇用期間の終了とともに雇用を打ち切られる場合もあり、決して安定した地位を保証するものではありません。それゆえロシアでは、契約ベースの雇用こそ、未来を保証する役割を担っているのです。契約を結んで雇用したり予算を確保したりすることは、より慎重でより安定的な選択と言えます」という答えが返ってきました。この発言の内容がロシアの法律に本当に即しているかどうか、その真正性を筆者は確認していません。よって事実と違うところのご指摘があるかもしれませんが、少なくとも筆者が聞いたこのロシア人の所長はこう回答しました。

このやり取りが大変興味深かったのは、契約社員が会社とある一定の期間契約を結んで職務に従事する体制の方が、将来を

保証するより安定的な選択であると考える人が少なからずロシアにいるという事実です。日本では全く逆の認識ではないでしょうか。もちろん、上記の発言はいささか極端ですし、日本の契約社員制度と単純に比較できないことは承知していますが、それでもロシアにおける雇用、或いは就職に対する認識は日本と随分異なるように思います。日本では就職活動の時期が毎年決まってやってきて、初々しい感じでスーツを着込んだ若者を目にしますが、ロシアでそのような光景をまず目にすることはありません。そもそもロシアではスーツを着ている人間の割合が圧倒的に少ない印象があります。日本はしばしば、終身雇用の割合が相対的に高い国（つまり人材の流動性が低い社会）で会社を辞めて失うものが大きい構造になっていると指摘されるのに対し、ロシアは人材の流動性が比較的高い社会で、大学卒の若者が起業できる環境が日本より整っていると述べる専門家もいます。

ロシアでは会計年度が日本と異なり、1月～12月のサイクルです。そのため、日本人が4月に覚える感覚とはまた違った感覚がロシアにあるのかもしれませんが。しかし共通しているのは、5月の中旬は大型連休がやってくるという点です。日本は「ゴールデンウィーク」、ロシアは「5月の休暇」が間もなく始まります。（JST 研究開発戦略センターフェロー）

お願い

NPO 日ロ交流協会では、ロシアでの日本の伝統文化などの紹介、国内でのロシア関連の学習会、ロシア人とのイベント交流など幅広い活動を続けています。これらの活動を一層推進させるために皆様からのご寄付をお願い申し上げます。一口千円から、いくらでも結構です。

振込先：郵便口座00160-9-66486、加入者：日ロ交流協会内堀學氏、野口久美子氏、山岸ひさ子氏にご寄付いただきました。ご協力有難うございます。