

高校生・大学生のためのグローバルキャリア入門

Chapter1：国連で働くことについて

高校生・大学生の方から「国際機関などで働きたい」という希望を聞くことがあります。それでは、「国際機関」とは何でしょう？そこではどんな仕事があるのでしょうか？高校生・大学生の皆さんはどこまでご存じでしょうか？そこで、本シリーズの第1章として、国連で働くことについていくつかの資料を紹介しましょう。

国際連合（国連：United Nations）とは？

国際連合（国連）は世界を平和にし、貧困や不正と戦うため、世界の独立国が集まって作られた組織です。日本は1956年12月18日に80番目の加盟国となりました。2017年現在、193カ国が加盟しています。

どのように国連ができたのか？

第二次世界大戦中の1941年、アメリカのFD・ルーズベルト大統領とイギリスのW・チャーチル首相が、大西洋上の軍艦で平和維持のために国際組織を作ろうと話し合いました。二人は1945年にソ連（現在のロシア連邦）の指導者J・スターリンとヤルタで会談、1945年6月にサンフランシスコ会議で国連憲章が採択されました。1945年10月24日に51カ国で国連が発足しました。この記念に、国連の誕生日である10月24日に毎年、世界中で国連デーのお祝いが行われています。

本部はニューヨーク市にあります。休日以外の日に国連本部を訪れると、アフガニスタンからジンバブエまでアルファベット順に掲げられた全加盟国の旗を見ることができます。国連も青地に白で国の紋章が入った独自の旗をもっています。この紋章は、世界地図のまわりに平和の象徴であるオリーブの枝が飾られたものです。

国連の目的とは？

国連には、4つの主な目的があります。(1) **世界の平和**を守る。(2) 国どうしの間に**友好関係**を築く。(3) 貧しい人々の**生活条件**を向上させる手助けをし、お互いの**権利と自由の尊重**を働きかける。(4) これらの目的が達成できるように、中心になって働く。

国連で使われる言葉とは？

アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語、スペイン語の6つの公用語があり、公式の会議ではどの言語を使ってもかまいません（他の公式言語に同時通訳されます）。国連文書もこれら6つの言葉で書かれます。国連での仕事には、作業言語といわれる英語とフランス語が使われています。

国連で働くには？

日本人の国連職員といえば、1957～1997年、国連広報担当事務次長や人道問題担当事務次長などを歴任した明石康氏、そして1991～2000年に国連難民高等弁務官を務めた緒方貞子氏が広く知られています。

国連職員は以下の国連と下部組織、専門機関に勤務、ニューヨークやジュネーブなどの本部の他、世界中の開発途上国で活躍しており、専門職と一般職に分けられます。さらに国連以外にも、様々な国際機関があります。

■**国連総会により設立された国連の下部機関**：国連開発計画（UNDP）、国連環境計画（UNEP）、国連人口基金（UNFPA）、国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）、国連大学（UNU）、国連児童基金（UNICEF）、国連婦人開発基金（UNIFEM）、世界食糧計画（WFP）など

■**専門機関**：国際労働機関（ILO）、国連食糧農業機関（FAO）、国連教育科学文化機関（UNESCO）、世界保健機関（WHO）、国際民間航空機関（ICAO）、万国郵便連合（UPU）、世界気象機関（WMO）、世界知的所有権機関（WIPO）等

■**その他の国際機関**：国際原子力機関（IAEA）、世界貿易機関（WTO）、経済協力開発機構（OECD）、アジア開発銀行（ADB）等

なお、国際機関職員になるために求められるものは、基本的に以下の3つです。

- (1) **語学力**：英語もしくは仏語で職務遂行が可能であること
- (2) **学位**：修士号以上の学位があること
- (3) **専門性**：学位取得分野での勤務経験など



また、国際機関職員（専門職）に就く代表的方法は、①**空席公告**への応募、②**採用ミッション**への応募、③**試験による若手職員募集**への応募です。外務省では、国際機関人事センター(<http://www.mofa-irc.go.jp/>)を設置し、日本人の国際機関への就職を支援しています。、国連をもっと知りたい、貢献したいと考えている人には、日本人職員の対談やフィールドで活躍するエッセイ等を紹介する国連フォーラム(<http://www.unforum.org/index.html>)が参考になるでしょう。（大江・高畑、2008 から一部改編）

また、実際に働いている日本人職員の方々からのアンケート結果を Chapter 2 で紹介します。そちらを読むと、職員の方々が多様なキャリアを経て、国連職員になられたか、実感することができるかもしれません。

国連職員の人事システムについて

それでは、国連職員についてもう少し深く調べてみましょう。以下、東洋学園大学の横山和子先生（2015）の「グローバル時代のキャリア形成～日本人国際公務員のキャリア研究の視点から～」から、一部を抜粋します。

国際機関、国連共通システム、そして職員

横山先生が調べたのは国際連合本体と UNDP、UNICEF 等の国連機関 14、専門機関 13、その他 4 の計 31 機関です。これらは勤務条件、給与、職員の採用、職務の分類等で同一制度（**国連共通システム**；United Nations Common System）を採用、同一勤務地で同一の仕事の場合、異なる機関で働いていても同じ給与や待遇を受けます。また、世界銀行グループと世界貿易機関も、国連共通システムに参加していませんが、専門機関であることから研究対象の一部に含めています。横山先生は、これらの機関において雇用契約期間が 1 年以上の専門職および管理職に就いている正規職員を対象としました。このうち専門職は Professional を意味する P-1 から P-5（課長レベル）まで、管理職は Director を意味する D-1（部長、機関によっては部次長）からトップの SG（国連事務総長（The Secretary General））までに分かれています。

どんな国籍の方が勤めているのでしょうか？

それでは、国連職員はどんな国の方が多くのでしょうか？ 表 1 は、国連共通システムに働く職員の上位出身国名を示したものです。まず、専門職員は世界全体で約 2 万 9000 人、国籍は 189 ケ国に及びます。国連加盟国は 193 ケ国なので、ほぼ全ての加盟国出身の職員から構成されています。とは言え、表 1 から、米国人、フランス人、イギリス人が多いことに気づかれるでしょう。これは、①職場での作業言語（working language）が英語とフランス語であること、②第二次世界大戦の戦勝国（連合軍）を中心として設立され、主要ポストは伝統的に連合軍出身者から選出されてきた経緯と関連します。

この結果、ほぼすべての加盟国出身者から構成されているとは言いながら、上位 14 位力国中、インド（2%）と中国（2%）を除くと、12 ケ国（44%）が先進国で占められています。これは“**ダイバーシティ**（多様性）”という視点からは問題かもしれません。なお、2015 年現在、国連で働く日本人は 766 名、D1 以上の幹部職員は 72 名にすぎません。より多くの日本人が国連職員となることが期待されています（http://www.un.emb-japan.go.jp/jp/Nihon_no_Kokuren_Gaiko7.pdf）。皆さんもぜひチャレンジしてください。

なお、勤務地ですが、職務の一つが開発途上国への支援・技術協力であるため、本部がある先進国で働く職員は一部に過ぎません。多くの職場は開発途上国で、勤務地は 176 ケ国、532 の市町村に及んでいます。

国名	人数	%
米国	2,738 人	9%
フランス	1,875 人	7%
イギリス	1,438 人	5%
イタリア	1,288 人	4%
カナダ	1,142 人	4%
ドイツ	1,137 人	4%
日本	771 人	3%
インド	717 人	2%
スペイン	716 人	2%
オランダ	522 人	2%
中国	484 人	2%
ベルギー	447 人	2%
スウェーデン	360 人	1%
デンマーク	334 人	1%
上位 14 ケ国	13,969 人	48%
その他の国	14,866 人	52%
全専門職職員	28,835 人	100%

2009 年 12 月 31 日現在

（日本の企業等と比較して）国連人事の特徴をあげてみます

女性の活用～雇用機会の均等～

まず、**女性の活用**です。表 2 は、専門職・管理職にある女性職員を集計した結果ですが、2009 年末現在、1 万人以上、全体の 40% を占めます。管理職（D レベル以上）でも 28% を占めました。

これを日本の職場と比較しましょう。日本の国家公務員行政職第 1 種在職者では女性は 16.7% を占めるにとどまっています。つまり、国際機関と比べて、女性職員の比率は半分以下です。さらに 100 名以上の民間企業を調べると、係長以上の役職についている女性は 4.9% に過ぎません。このように、国際機関では非常に多くの

女性が組織の柱として働いていることがわかります。

実は、国際機関では「女性の地位向上」の動きを背景に、女性の雇用推進について努力目標を立て、同一条件であれば女性を優先的に採用・昇進させているのです。例えば、国連事務局は専門職ポストの女性比率を50%にするという目標を立て、1994年に30%だった女性比率を、2003年に37%、2008年に38%にしました。UNICEFでも、専門職および管理職ポストの女性比率を1994年の38%から、2000年に41%、2007年に49%に上げ、2009年末には50%を達成しています(表2)。

採用・昇進・配置管理

それでは、どんな人材が採用されるのでしょうか？ また、職場ではどんな職員が評価されるのでしょうか？ 皆さんもお知りになりたいと思います。そこで横山先生の分析を紹介しましょう。

どんな組織であれ、優秀な人材を選考することは採用の基本ですが、国際機関における職員の採用は民間企業の場合と多少異なります。基本は(1) 募集する**専門分野の能力**(経験が最も高い水準の候補者を採用)、(2) 職員数を機関への**分担金割合**に応じた割合で採用する、

(3) 同程度の能力であれば、**女性を優先的に採用・昇進**させます。そして、もう一つ、日本の民間企業と決定的な相違点があります。それは(4) 昇進・配置転換では**本人の意思が最優先**されることです

日本の民間企業では、人事部が職員配置を決定、昇進審査でも人事部の影響が大きいことが知られています。その際、「能力評価」と「業績評価」が最も重視されますが、同時に「在籍年数」や「人柄」などの属人的要素も評価対象とします。さらに、日本の企業では、職員のほとんどは人事部の意向に従い、転居を伴う配置転換に応じているようです。従業員が人事部の判断に反する意思を示すと、その後の昇進に大きな影響が出ます。

対照的に、国際機関では、専門職以上の空席となったポストはすべて全世界に**公募**されます。そのため、昇進を望む職員は上位の空席ポストに応募し、選考されるよう自らの能力を高めなければなりません。必要ならば、同じ職位でも異なるポストに就いて経験の幅を広げて、上位の空席ポストに応募するなど、自らの意思で将来の職業設計を行い、その目的を達成するため、ふだんから自助努力が必要になります。他方、現状に満足し、昇進や配置転換を望まない場合は、給与の上昇は望めないものの、空席ポストに応募せず、低い職位に居続ければよいとされます。このように、国際機関での昇進は「能力」や「業績」ならびに「本人の意思」にもとづいており、「年齢」や「人柄」に左右されることはほとんどありません。

給与

次に給料や手当も紹介しましょう。皆さんにとっても、ご関心があると思います。

国際機関および国際連合の給与体系は、1945年の国連設立時、当時世界で最も給与水準が高かった米国連邦政府の奉給制度にもとづいて整備されました。給与はドル建て、計算方法は**給与＝基本給＋地域調整給＋各種手当－掛金**(年金、健康保険)です。国際公務員の給与は税引き後の額で計算され、支給されています。

地域調整給は、世界に広がる勤務地での生活水準を平準化し、調整するための手当です。この手当は、勤務地の生活に必要とされる基礎費用、生活水準、そのほかの関係項目に関して国連が毎月発表する統計を基礎に計算されています。また、特色があるのは**異動・困難手当**でしょう。異動・困難手当は職員間の流動性を高めるため、僻地(1～4までのレベルがある)に勤務する職員や転勤を頻繁に行っている職員に支払われるものです。

また、**教育補助金**は、勤務国によって支給額が異なりますが、25歳までの教育費を子供一人につき米国の場合であれば年額最高約32,255ドルまで補助します。、住宅供給が不足している勤務地で高額の家賃を支払わなければならない場合には、条件を満たせば該当する職員に対し家賃補助金を支給しています。

年金・保険などの福利厚生

全体的に国際機関に働く職員への福利厚生、特に年金は手厚いと言えます。例えば、国際機関に5年以上勤務した職員に対しては、62歳(1989年以前の採用者は60歳)に達した日以降、年金が支給されます。なお、機関と個人の年金の掛金比率は2:1で、通常の日本の民間企業の1:1の比率と比べ、年金の受取額は本人の負担に比べて額が多いことがわかります。なお、年金は国連合同年金基金(UNJSPF)が運用しています。

健康保険は、各機関が保険会社と契約して、職員の医療費の8～9割が保険でカバーされます。機関と個人の保険の掛金比率は通常1:1です。被保険者は世界中、本人の好む場所で治療を受けることができます。

機関名	女性職員	総職員	%
UN	3,939人	10,083人	39%
UNDP	996人	2,232人	45%
UNICEF	1,114人	2,235人	50%
WHO	853人	2,230人	38%
UNHCR	672人	1,629人	41%
WFP	592人	1,449人	41%
UNESCO	471人	969人	49%
FAO	480人	1,510人	32%
ILO	442人	1,015人	44%
IAEA	242人	1,055人	23%
他21機関	1,713人	4,428人	39%
合計	11,514人	28,835人	40%

2009年12月31日現在

労働時間管理

最近、“ブラック企業”などの言葉を耳にしますが、国際機関ではどんな労働時間か、気になりませんか？ 国際機関では仕事の成果を労働時間数ではなく、**質で測り**、かつ、職員の**自己裁量**により遂行されます。多くの機関ではフレックス・タイム制が設けられ、職員は自己裁量で労働時間を管理しています。国際機関の職場では長時間職場に留まることは必ずしも有能さの目安とはなりません。

有給休暇は1ヶ月に2.5日、年間で計30日間です。さらに年間8日～10日間程度の祝祭日が各機関、勤務地ごとに定められ、土日もあわせると1年の3分の1以上が休日として保証されます。国際機関では有給休暇は労働者の権利と考えられ、職員が有給休暇を消化することは当然と考えています。

出産休暇

国際機関は、女性職員が出産後も働き続けられる制度を整えられ、女性の**出産休暇の取得は権利**であると就業規則に明記されています。女性職員には産前産後合計4ヶ月（16週間）の出産休暇があります。休暇中の給与は100%保障されるほか、出産休暇期間中も1月に2.5日の有給休暇が別に与えられます。過去の有給休暇分と出産休暇を組み合わせると、職場復帰までの数ヶ月間、通常の給与を受けながら出産と育児に専念できます。

出産休暇の運用は職場に浸透しており、女性職員はこれらの権利の行使は当然であると考え、出産後に仕事との両立が困難という理由で離職する職員はほとんどいません¹。

国際機関の職員採用政策

最後に、皆さんにとって最重要かもしれない“職員採用”システムを紹介します。横山先生は以下の若年採用型、中途採用型、若年採用・中途採用混合型の3種類に分類しています。なお、“若年”とは受験資格が35歳以下の試験やプログラムを通じての採用を意味します。全体的には、欧米での雇用管理と非常に似ています。

若年採用型：UNICEF、UNHCR、WFP等の**人道援助機関**では勤務国が開発途上国中心で、生活は厳しいものがあります。独身時代は仕事への情熱が勝り厳しい勤務地での生活にも不満を覚えませんが、結婚して家族を形成すると、40歳を過ぎる頃から人生での優先順位が変わって来たりします。それ故、人道援助機関の人事部は、若年の準専門家、主に先進国政府が経費を負担するJPO²の中から優秀な人材を選び正規職員として登用後、そのなかから内部昇進で育成することが多く、中途採用による人材補充はあまり行われていません。同時に、長期に安心して勤務に専念できるよう、職員と家族のため様々な配慮を行っています。

とくにUNDPではP-1、P-2レベルの若年者用ポストに先進国政府が資金を提供するJPOが多く就いているのが特徴的です。もっとも、正規職員としての契約は長期雇用を意味しません。P-3以上の空席は公募されますが、その際にUNDPでの過去の実績は考慮されず、外部候補者と区別なく資格や経験が評価され、最も優秀と思われる候補者が選考されます。それ故、UNDP内での生き残りは想像以上に厳しいものがあります。

中途採用型：主にUNESCO、WHOなどの**専門機関**で多く採用されています。専門機関の仕事では、機関の性質上、**当該分野での高度の知識や経験**が要求されます。それ故、職員の補充に際し、その分野で相当程度の実績がある専門家を公募し、中途採用しているのです。専門機関の空席公募を調べると、P-4、P-5など中堅レベル以上が多いことがわかります。専門性の観点からすると、博士号取得者が多いことが目立ち、若年採用者の内部昇進のキャリア・パスは限られています。

若年採用・中途採用混合型：国連事務局、およびUNDPの職員採用で採られています。国連事務局ではP-1、P-2レベルの若年者用ポストはYPP試験（2010年までは国連職員競争試験）の合格者から採用し、P-3レベル以上では公募により、適格者を中途採用しています。

引用文献

大江瑞絵・高畑由起夫（2008）『学生達は国境を越える』関西学院大学出版会

横山和子（2015）「グローバル時代のキャリア形成～日本人国際公務員のキャリア研究の視点から～」関西学院大学総合政策学部「グローバル・キャリアデザイン」講義録

2018年3月

編集：関西学院大学総合政策学部・関西学院千里国際高等部

¹日本では女性が育児休業を取得、第1子出産後も継続就業する割合は38%に過ぎず、62%は退職しています。

² JPO (Junior Professional Officer) 派遣制度は、各国が自国の若手職員（35歳以下）を国際機関に送り込むために実施するもので、日本では外務省が費用を負担して行っています。