

海外労働事情

ドイツ

専門職不足の対策に重点 ——政権任期後半の労働政策

連立政権は八月二三、二四日の両日、ベルリン郊外のメーゼベルクで内閣会議を開き、任期後半二年間の政策を検討した。

労働政策では、専門職不足の深刻化が最大課題で、その対応策として、中・東欧諸国出身技術者の受入れ制限を緩和することにした。同時に、自国労働者の



教育・継続訓練制度の抜本改善策の策定も決定した。そのほか、①郵便市場の自由化に対応して、郵便労働者に最低賃金の適用を拡大する②好景気による失業者の減少などのため、失業保険の保険料率を〇八年一月から現行より〇・三%引き下げ三・九%とする——などが柱。

外国人専門職、留学生に労働市場を開放

ドイツは持続的好景気に加え、工学・自然科学専攻卒業生の減少によって、深刻な専門職不足に陥っている。技術者や自然科学系の専門職に対する需要は今後も益々増加すると予想され、国際競争力の喪失要因となることが懸念されている。

連立政権はメーゼベルクの閣議で専門職不足への対策として、〇四年五月以降に欧州連合(EU)へ新規加盟した中・東欧諸国からの労働者受入れ制限措置

を、機械、自動車、造船、電機関係の技術者に限って撤廃することを決定した。また、ドイツで学位を取得した外国人留学生の就労目的の滞在権を現行の一年から三年に延長することとした。ドイツの大学を卒業した外国人留学生は、これまで当該ポストに見合うドイツ人求職者が見つからない場合のみその職に就くことができた。今後はEU新規加盟国、第三国の国民双方とも、この優先審査を受けることなく就労できるようになる。

中・東欧諸国の技術者およびドイツの大学を卒業した外国人留学生は、当初有効期間一年の「EU労働許可」を取得する。さらにドイツ労働市場への参入が認められてから一年後に無制限の「EU労働権」を申請できる。これによってドイツ全域でのいかなる就労も可能となる。政府はこれらの関連法規を一月一日付で改正する。

国家技能イニシアチブを策定

連立政権はまた、外国人よりも国内の労働力を優先的に活用するため、教育・継続訓練制度の抜本的改善策を盛り込んだ「国家技能イニシアチブ」を今秋までに策定する方針を示した。具体的には、州と協力して次の課題に取り組む。

- ・一〇年までに中途退学者の数を半減させるための連邦プログラム「第二のチャンス」を策定する。
- ・〇八年末までに、①平均以上の職業教育を行う企業に対する「養成訓練ボーナス」②障害のある高齢者に対する養成訓練助成金③養成訓練代理人の導入④職業相談にかかわる人的資源の強化——などの施策を盛り込んだ「若者の教育と労働」構想を策定する。

- ・職業教育から大学教育への移行を容易にする。特に数学、工学、自然科学、技術の分野を中心に、一学年の大学進学率を四〇%に引き上げる(現在は三五・三%)。
- ・一五年までに継続訓練の参加率を五〇%に引き上げる(現在は四一%)。連邦政府は各州に対し継続訓練同盟に関する提案を行う。

郵便事業に最低賃金

ドイツは九〇年、それまで国が行っていた郵便事業を公社化し、九五年に株式会社化してドイツ・ポストを誕生させた。欧州連合(EU)は一〇月一日、域内郵便市場を一年一月から完全自由化する方針を決定した(中・東欧等一カ国は一三年一月まで延期できる)。ドイツ

はこれに先駆け〇八年一月一日からドイツ・ポストの独占範囲(重量五〇g以下の書状等)を撤廃して、郵便市場を自由化する。連立政権は八月二四日の閣議で、労使の申請を前提に「国境を超えるサービスに係る強制的労働条件に関する法律」(越境労働者派遣法)に基づき最低賃金の適用を郵便事業(郵便の収集、移送、配達)にも拡大する方針を決定した。これは郵便市場の自由化に伴い、新たに参入する企業による賃金ダンピングを防止することを目的としている。越境労働者派遣法は現在、建設産業のみを対象に、外国企業に対しても一般的拘束力宣言(1)を受けた産業別労働協約の最低賃金および休暇手当に関する規定の遵守を義務づけている。新聞配達や小包配達などの業種は郵便物を配達しない限り最低賃金の適用を受けない。

政府の方針を受けて、統一サービス産業労組のヴェルディ(Vardi)とドイツ・ポストが中心となって結成した使用者連盟の郵便事業協会は九月四日、郵便事業労働者約二〇万人を対象とする最低賃金協約(一〇月一日発効)に合意した。最低賃金の時給額は、郵便配達労働者が西部ドイツ九・八ユーロ、東部ドイツ九ユーロ、その他の労働者(事務部門など)が西部ドイツ八・四ユーロ、東部ドイツ八ユーロである。一〇年一月一

日からは、東部ドイツでも西部ドイツと同じ最低賃金額が適用される。

ヴェルデイ連邦理事会のコクシス氏は、「最低賃金協約は郵便事業労働者の公正で社会的な労働条件を実現するための重要な一歩だ」我々は、ドイツ郵便市場の自由化で一層厳しさを増す条件の下、深刻化する社会的ダンピングから郵便事業を守るとして、遅くとも〇八年一月一日までに合意された最低条件に対し一般的拘束力を宣言することを政府に要求する」と述べた。

〇八年一月からドイツ・ポストの独占範囲の郵便事業への参入が許可されるTNTポストやPINグループなどの競合企業は、郵便事業協会に加盟せず別の使用者団体を結成した。郵便市場の自由化後もドイツ・ポストは、ユニバーサル（全国均一）サービスの提供を義務づけられる郵便事業に対する付加価値税の支払いが免除される。TNTポストとPINグループは、独占企業の賃金が業界全体の基準とはなり得ないとして高すぎる最低賃金水準を批判している。この二社を中心メンバーとする新しい使用者団体は、ヴェルデイと別個の最低賃金協約を締結することをめざしている。政府は九月十九日、越境労働者派遣法の適用を郵便事業に拡大するための法案を閣議決定し

た。同法案の成立には連邦議会および連邦参議院の同意が必要である。連邦労働社会省は、郵便事業労働者の申請に基づき、最低賃金協約の一般的拘束力を宣言することの可否について、労使団体の中央組織の代表各三名で構成される賃金委員会に諮問する。賃金委員会が反対した場合でも、労働社会省は越境労働者派遣法に基づき、最低賃金の一般的拘束力宣言を発令できる。ミュンテフェリング労働社会相は、〇八年一月一日までに郵便事業を越境労働者派遣法の適用範囲に取り込む日程に自信を示している。

失業保険料を引き下げ

好景気による失業者の減少や社会保険加入義務のある就業者の増加に伴い労働市場政策を管轄する連邦雇用エージェンシー（BA）の財政状況（②）が大幅に改善している。〇六年には一一二億ユーロの準備金を積み立て、〇七年も五〇〇五億ユーロの剰余金を見込んでいた。

政府は八月二四日の閣議で、〇七年一月一日に六・五％から四・二％に引き下げた失業保険の保険料率を〇八年一月一日からさらに〇・三％引き下げ三・九％とすることを決定した。また、これ以上の引き下げが可能かどうかを今年中に判断するかどうかという。その前提はBAが連邦の補助に頼ることなく一一年まで

やっていける見通しが立つことである。

BAは、失業給付I（失業保険財源に基づく通常の失業手当）受給者が一二月以内で就職できず失業給付II（税財源に基づく長期失業者向け社会給付）を申請した場合、受給者一人につき一萬ユーロの負担金（いわゆる「調整金」）を連邦に支払わねばならない。これは、〇五年にかつての失業扶助と社会扶助の一部を統合して「求職者のための基礎保障制度（失業給付II制度）」を新設した際、積極的労働支援の給付や失業扶助受給者への給付（年間約六二億ユーロ）に対するBAの負担義務がなくなる見返りとして、BAが連邦に対し「調整金」（〇六年は三三億ユーロ）を支払うこととされたものである。政府はこの「調整金」を〇八年に廃止することを決定した。その代わりBAは〇八年から連邦予算の統合給付費と管理費の半分に相当する約五〇億ユーロの統合分担金を連邦に対して支払う。

〇八年予算では、「求職者のための基礎保障制度」の支出に前年度より一〇億ユーロ少ない三五〇億ユーロが計上された。このうち二一〇億ユーロが失業給付IIの支給に充てられる。給付受給者の〇七年の住居費は、連邦が三一・八％負担し、残りを地方自治体が支払っている。〇八年予算における連邦の住居費

負担は、前年より四億ユーロ少ない九九億ユーロが計上された。

〔注〕

1. 労働協約法は、労働協約当事者の少なくとも一方の申請に基づき、労働組合と使用者の最上級組織の代表各三名で構成する賃金委員会の了解を得て、連邦労働社会省が労働協約の一般的拘束力を宣言することができるものと定めている。その前提として、①当該労働協約の適用を受ける使用者が、適用範囲内の労働者の五〇％以上を雇用していること②一般的拘束力宣言が公共の利益に合致していること③の二つの条件を満たしている必要がある。この手続きを経て、当該労働協約が予定する地域・産業のすべての労働者に最低賃金を含む労働協約の規定が拡張適用される。しかし、この規定は外国企業がドイツに派遣する外国人労働者には適用されない。

2. 〇七年のBAの収入予算は総額三九四億ユーロで、そのうちの三一〇億ユーロが失業保険の保険料となっている。失業給付Iの予算は年間平均約一四〇万人に対し、約二一八億ユーロの支出を計上している。〇七年九月の失業給付I受給者数は、九四万九〇〇〇人であった。

（国際研究部 大島秀之）

イギリス

労働者派遣事業に対し、規制強化の動き

派遣労働者をEU（欧州連合）加盟国中で最も活用している国の一つであるイギリスで、派遣事業者の違法行為が目立ち、政

労使の代表で構成する検討委員会は取り締まりの強化を柱とする法改正を検討している。年明けには政府案を固める予定だ。違法事業者に対する罰則強化などでは労使の意見は一致しているものの、この動きと並行してEUのレベルで、派遣事業の均等処遇をめぐって抜本的な規制強化が検討されており、この内容を巡って労使の意見は対立している。

違法派遣業者の取り締まり強化

イギリスでは、一九九五年の職業紹介事業の自由化以降、派遣労働者と事業者が急増したといわれる。労働力調査によれば、二〇〇六年の派遣労働者数は二六万三〇〇〇人（全雇用者の一・一％）だが、統計上把握されない労働者を含めると六〇万人にのぼるとの推計もあり、正確な数は必ずしも把握されていない。派遣可能な業種や期間を含め、事業者に対する規制は他の加盟国に比して緩やかだ。

人材ビジネス全般の拡大につれ、近年、悪質な事業者によって労働者が不利益を被る事例がメディア等で取り沙汰されている。労働者が求めているサービス（宿泊所・移動手段の提供など）や紹介料などの名目で強制的に料金を徴収したり、最低賃金額未満の賃金しか支払わないなどがその例だ。政府は労使とともに二〇〇六年に委員会



(1)を設け、被害実態の把握と新たな規制内容の検討を進めていた。

ビジネス・企業・規制改革省のジョン・ハットン大臣は、九月に開催された英国労働組合会議(TUC)の大会でのスピーチにおいて、委員会の議論の方向性を示した。まず、全国で現在一二人の労働者派遣事業基準監督官を二四人に倍増し、査察権限を強化する。また、不要なサービス等の強制による料金徴収等の取り締まりを強め、違反業者に対する罰金の上限を廃止する。併せて、最低賃金制度違反に対しても、取り締まりの強化と罰金の引上げを行う。

政労使の検討委員会は来年二月まで議論を継続、最終的な政府案を固める予定だ。

均等処遇の資格要件をめくり、労使の意見が対立

TUCの大会が開催されたちようど同じ週、欧州委員会ではEUの派遣労働者指令(2)に開する公式協議が四年ぶりに再開された。同指令は、派遣労働者と正規従業員の均等処遇の法制化を加盟各国に義務づけるもの。域内労働力の活用(就業率の向上)のため、就業形態の多様化・柔軟化とその保護法制の整備を併せて進めたい欧州委員会にとつて、既に成立したパートタイム労働者指令、有期労働者指令とならんで重要な指令だ。二〇〇二年から翌年にかけて、成立に向けた協議が続けられたが、各国における制度や実態の相違から、均等処遇の適用時期や範囲などをめぐって議論が紛糾した。例えば委員会案では、均等処遇の資格要件となる勤続期間(qualifying period)を六週間と定めたが、イギリス政府は六カ月もしくは一年にすべきと主張したといわれる。

イギリスを含む四カ国(ほかドイツ、デンマーク、アイルランド)からの合意を得ることができないまま、指令案の協議は頓挫していた。二〇〇七年七月から議長国をつとめるポルトガルが意欲を示し、指令案の協議の再開が実現したが、これにはイギリス政府の指令案に対する態度の軟化がきっかけとなったともいわれる。

ハットン大臣は同日のスピーチのなかで、指令案の協議の進展に向けて努力するとしたものの、その根幹である均等処遇の導入にあたっては、国内の雇用確保や労働市場の柔軟性の維持とのバランスを考慮する、との慎重な姿勢を示した。国内の現行の制度は、派遣労働者の権利保護を十分に規定している、というのが政府の基本的な立場だ。大臣は、派遣労働を積極的に選択している労働者が少なくないことや、派遣労働が長期失業者や労働市場を離れた女性などが再び正規雇用にくつための経路として機能していることなどを挙げ、こういった層の就業機会の確保には、新しい指令が企業の雇用創出を妨げないものであることが肝要であると主張した。一方、労使の主張は、政府をはさんで対立している。

企業側は、政府の欧州委員会に対する協調的な姿勢に懸念を表明、指令案に反対することを政府に求めている。英国産業連盟(CBI)などが実施した調査では、回答企業の五八%が、現在の指令案がそのまま国内法制化される場合、派遣労働者を大幅に削減すると答えている。CBIは、この削減規模が二五万人にものぼるとみており、また削減幅を最小限に抑えるためには、均等処遇の資格要件となる勤続期間を少なくとも一年(3)にすべきと主張している。

対する組合側は、派遣労働者は賃金だけでなく、有給休暇や病気休暇、あるいは不当解雇からの保護や教育訓練に至るまで、雇用上の権利全般において不利益を被っていると(4)、これまで一貫して派遣労働者の均等処遇の実現を求めている。これには、派遣労働者の権利保護と同時に、派遣労働者の増加とその労働条件の低下が正規労働者の雇用・労働条件に及ぼす悪影響を食い止めたという意図もある。このため、派遣労働者指令の成立にも賛成の立場だ。事実、前回の総選挙に先立って、二〇〇四年に政府と取り交わした協定(5)においても、指令の成立に向けたEUへの協力をいうという約束を、政府から引き出している。ただし、資格要件となる勤続期間を設けることには反対している。

政府、資格要件設定の方針堅持

昨年一二月、労働党議員が下院に提出した「派遣労働者(不利益取扱い禁止)法案」は、資格要件となる勤続期間を設けず、就業初日から均等処遇の資格を認める内容だった。組合側はこれを支持したが、政府は、勤続期間の設定は不可避として同法案に難色を示し、三月から協議は中断している。

再開されたEUレベルでの議論でも、資格要件となる勤続期間(設定の是非および期間)が

最大の争点となる見込みだ。政府がこの議論でどのような主張を行うかは今のところ明らかではない。ただ、勤続期間以外の問題で、イギリス政府は二つの主張をしている(6)。一つは、指令案に含まれている労働協約等による適用除外条項の削除を求めている。均等処遇が法制化されているにもかかわらず、加盟国によっては労働協約によって実質的な差別処遇を容認しているケースがあるからだ。もう一つは、EU域内での労働者派遣事業の自由化を強調している。同国は他国に比して労働者派遣事業が発達しているために、市場拡大による恩恵が大きいめだと見られている。

議長国のポルトガルは、加盟国間の見解の相違に折り合いがつけば、一二月のEU雇用・社会問題相理事会において政治的合意を目指すとの意向を示している。

〔注〕

1. 委員会は、independent worker(獨立立場にある労働者)の保護に関する検討を目的として設置され、派遣労働者もその一環として議論されている。背景には、外国人労働者に対する搾取の問題がある。直接のきっかけとなったのは、二〇〇四年、supermarket(労働力供給事業者の一種)農業労働や貝の採取、また食品加工・包装等の作業に労働力を手配する)のもので働いていた中国人不法労働者二二名が、食用貝の採集作業中に溺死した事件だ。また、二〇〇四年の

EU加盟以降、東欧諸国から流入している労働者についても、派遣事業者など仲介業者による搾取の被害を受けるケースが多いといわれる。

2. 指合案の名称に用いられる「Temporary worker」という語は「通常、派遣労働者 (temporary agency worker) だけでなく、季節 (seasonal) 労働者や臨時雇 (casual) 労働者なども含むものとして使われるが、これらは先行して成立した有期労働者指令の範疇を含むこととされ、派遣労働者指令の適用範囲からは除かれている。
3. 労働力調査によれば、派遣労働者の七割強は勤続期間が一年未満 (二〇〇六年)。
4. TUCによれば、イギリスには派遣元に雇用関係の締結を義務づける法律はなく、実際上も多くの派遣労働者が派遣元との雇用関係がない。このことが、派遣労働者の雇用上の権利を狭める要因となっている」とTUCは主張している。

5. いわゆる「ウォリック合意」。政府と主要労組の間で結ばれた協定で、組合側の選挙協力などの見返りとして、政府は法定有給休暇日数の引上げ (一〇月から実施) や年金制度の整備など、多岐にわたる政策の実施を約束している。
6. ビジネス・企業・規制改革省の担当大臣が、七月に下院の特別委員会で行った答弁による。

【参考資料】

「Temporary Agency Workers Across the EU」, Communication Workers Union (2006)
 「Consultation on measures to protect vulnerable agency workers」, Department for Trade and Industry (2007)
 「European Commission Green Paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, UK responses」, Department

for Trade and Industry (2007)
 「Temporary agency work in an enlarged European Union」, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006)
 「EU Temp Trade: Temporary Agency Work across the European Unions」, TUC (2005)
 「Agency Workers: Counting the Cost of Flexibility」, TUC (2006)
 欧州委員会「Times Online」 Guardian Unlimited「EurActiv」 Eunoserver 各ウェブサイトをほか

(国際研究部 樋口英夫)

フランス

労働市場改革をめぐる労使交渉開始―焦点は労働契約改革

労使による労働市場改革をめぐる交渉が、九月七日からスタートした。労働改革の際に政府と労使全国組織の事前協議を義務付ける「労使対話の現代化法」を前提に、労使対話の優先路線を強調するサルコジ大統領は、

労使に三カ月の交渉期間を示した。労使は毎週金曜日に、国内最大の経営者団体であるMED EF (フランス企業運動) の本部 (パリ) で、労働契約や解雇法制、雇用にかかわる公共サービスなど労働市場改革に関して話し合う。なかでも労働契約改革は最重要テーマとされている。フランスの労働契約は、大きく分ければ、「期間の定めのない契約 (CDI)」と「期間の定めのある契約 (CDD)」のふたつ。使用者は労働者の適性を確認する目的で試用期間を設定できる。しかし、CDIについては、「試用期間は「常識の範囲内」と定められているに過ぎず、業種別労働協約で定められている場合が多い。一方で、解雇規制が非常に厳しく、企業が採用を控える原因にもなっていると指摘されてきた。



サルコジ大統領

めのある契約 (CDD)」のふたつ。使用者は労働者の適性を確認する目的で試用期間を設定できる。しかし、CDIについては、「試用期間は「常識の範囲内」と定められているに過ぎず、業種別労働協約で定められている場合が多い。一方で、解雇規制が非常に厳しく、企業が採用を控える原因にもなっていると指摘されてきた。

こうしたなかで、零細企業の雇用促進を目的として二〇〇五年に導入されたのが、新規雇用契約 (CNE) である。CNEは、従業員二〇人以下の企業が対象で、二年の試用期間を伴う期間の定めのない雇用契約。企業は、試用期間中に理由の説明無しに解雇することができ、試用期間後は自動的に標準のCDIへ移行する。CNEの雇用創出効果を主張する政府は、労働契約の改革をさらにすすめた

考えだ (1)。
 複雑な雇用契約の存在が、フランスの労働市場の硬直化を招いているとするサルコジ大統領

は、常に労働契約改革の必要性を主張してきた。企業には解雇規制を緩和するとともに、従業員に対しては失業期間中の生活を保障するという内容の労働契約の導入に積極的で、

これは北欧諸国で実践されている「フレキシキュリティ (Flexicurity)」の原則に則った考えであると政府は説明している。

サルコジ大統領は「今回、労働契約に関する交渉に着手することは、使用者にさらなる自由と将来予測の可能性を与え、そして労働者の保護を強めることが目的」と主張している。

使用者側は試用期間の延長を提案、労組は猛反発

MED EFは九月三日、労組側に労働契約改革の具体案を示した。企業のニーズに応えるために、労働契約にかかわる規則の緩和・簡素化を求めるMED EFは、「十分な長さをもつ一貫性のある試用期間」が必要とし、まず、現在は業種によってばらばらのCDIの試用期間を半年から一年くらいにしたい意向だ。この期間はCNEの試用期間の二年よりも短い。この試用期間のあとに「経済的有効化期間 (periode de validation économique)」の設定も打ちだしている。こうした二段階の試用期間の導入は、企業の業績悪化等に対応するためであり、この二重の試用期間を経た後で、従来の期限の定めのない契約 (CDI) の標準規則に準ずるものになる、とMED EFは説明している。これは、サルコジ大統領がかねてから主張している「単一労働契約」の線に沿った内容といえる。

これに対し労組側は強い反発を示している。CGT (労働総同盟) は「使用者側だけに有利な提案」だと批判、MED EFの示す「経済的有効化期間」が長期化し、企業の競争力を保全するという名目による解雇につながりかねないとの懸念を示した。

試用期間の延長のほかに、M



EDDEFは「ある特定の目的の実現のために結ばれるCDIの導入」も提案している。建設業で行われている工事単位契約のように、プロジェクトの完了をもって契約は終了となり、その期日は予め定められない。CDIといっても、企業にとっては契約終了に関してより融通がきくものとなり、解雇が容易となる。CFTC（フランス・キリスト教労働者同盟）は「労働者にさらなる不安定性を強いる契約」と強く反発した。

労使の交渉期間は三カ月、政府の介入は避けたい労組

使用者側の提案を受けて、労組側は「MEDDEFはかなり急いで『過去の断絶（rupture）』」（2）のテーマに取り掛かりたいようだが、まず取り上げるべきテーマは、労働市場に新たに参入する人や仕事のない若年者の社会統合である」と批判。CFCGC（フランス管理職同盟）は、「MEDDEFの提案には」見るべき点は何もない」とし、一〇カ月に及ぶ予備折衝において使用者側と議論されたことが何ひとつ反映されておらず、労働契約だけをターゲットに据えたMEDDEFの提案に強い反発を示した。

年内に労使間で話がまとまらなければ政府が介入することになる。残業規制緩和やスト時の最低限の運行義務付け、移民法

改正案（3）など、法案のスピード審議・可決が続くなか、政府が介入すれば使用者側に有利な労働契約改革の実施も早急に決定しかねない。労組側にとっては、この筋書きはどうしても阻止したいところだ。

〔注〕

1. 高失業率に悩むフランスでは、労働契約改革の必要性が指摘されてきた。CDIとCDDの中間のような「長期的なCDD」の導入や、期間の定めのない新たな労働契約に一本化しCDDを完全に廃止するなど、様々な案が出されるなか、ドヴィルバン首相は二〇〇五年夏CNEを創設。次いで、CNEを基礎とした二五歳未満の若者向けにCPEを提案したが、「理由なき解雇」が受け入れられず、事態は学生たちの大規模な反対運動にまで発展し、結局CPEは廃案となった。

2. サルコジ大統領が好んで掲げている標語。

3. 家族呼び寄せ制度の条件を更に厳格化した法案。既にフランスに在住している者の一六歳以上の家族が入国・滞在を希望する場合、フランス語の語学力及びフランス共和国の理念に関する知識を証明するテストを入国前に受けること、家族を呼び寄せるための経済条件の設定などが盛り込まれた法案は九月一八日から国会審議を開始、家族であることを証明するためのDNA鑑定の実験的導入、人種や民族などを明記した人口調査の禁止を解くなどの修正を加えて、二〇日未明に可決した。

（国際研究部 町田敦子）

アメリカ GM労働協約交渉、三七 年ぶりに全国規模のスト

米国自動車産業の四年に一度の労働協約改訂の交渉は七月下旬から始まった。九月一四日の期限切れが迫っても労使の溝は埋まらず、全米自動車労働組合（UAW）は二三日から交渉相手をゼネラル・モーターズ（GM）に絞って集中的に交渉を進めた。さらにUAWは一八日になつて交渉期限を設定してストに入る可能性を示唆。その後も合意形成への道筋がたたず、二四日から七万三〇〇〇人が参加する全国規模のストに入った。ちなみにGMでのストは、一九九八年以来九年ぶり、全国規模のストで言えば一九七〇年以來三年ぶりである。

二日目の二五日になり、米国からの部品供給停止に伴つてカナダ・オンタリオ州にある二つの組立工場が操業停止を余儀なくされるなど徐々に影響が広がっていった。七二時間以上続けばメキシコでの生産にも影響が出ると言われていた。

二六日未明になつて、労使は以下の内容で大枠の合意に至り、ストは終結した。合意した労働協約の内容については、組合員の批准投票の前のため、公式に発表されていない。以下はUAWによる九月末時点でのレポー



デトロイトにあるGM本社（右手のビル）

ト（1）及び現地各種報道（2）を参考にまとめたものである。

労組の退職者医療基金を創設

まず、GMの経営上の重荷になつていた退職者向け医療費負担を、労組が運営する基金（3）を創設した上で移管する。退職者向け医療費負担は将来負担分まで含めた債務を帳簿上に記載することが義務づけられており、その額は五〇〇億ドルにものぼつていた。

米財務会計基準審議会（FASB）は、二〇〇五年一月に会計基準変更を変更し、年金と非年金退職手当の債務の過不足額を貸借対照表に記載する旨の指針を公表した（4）。米格付け会社スタンダード・アンド・プアーズ（S&P）の当時の調査によると、GMとフォード・



全米自動車労組（UAW）の本部（デトロイト）

モーターの二社の非年金退職手当の積み立て不足額は調査対象五〇〇社総額の三二%を占めたという。そのため〇六年以降、両社の業績や株価に対して、非年金退職手当の財務状態が大きく影響するようになった。今回のGMの措置は、退職者向け医療費負担を財務諸表上から除外し、企業価値を高めるためである（5）。

GMは労組による退職者医療費信託基金の創設にあたり以下の資金を拠出することになる。創設のために初年度二〇〇八年一月に二四一億ドルを一括拠出。これ以外に実際の医療費支給が開始される二〇一〇年までの退職者医療費として五四億ドルを追加拠出する。また、少なくとも今後二五年間、基金の財政が悪化した場合、GMは最大一六億

ドルを支援する。更にGMは四三億七二五〇万^{ドル}を転換社債の形で拠出し、この社債の利子分を現金で支払う。この転換社債はGM株式に転換できるものであり、株価が上がれば基金にとっても利益となる。一方でGMの現役社員は、消費者物価上昇による医療費増加分を負担することになる。UAWのゲテルフインガー委員長は、今後八〇年は退職者医療を確保できると述べている。

今回、創設へむけて暫定的合意に至った基金は、米タイヤメーカー大手のグッドイヤー・タイヤ・アンド・ラバーが採用したものをモデルにしているという。ただ、一九九八年に移管が承認されたキャピラーのケースでは、六年で基金が枯渇してしまつたという前例もある。

雇用の確保と工場閉鎖

交渉が難航しスト突入にまで至つたのは、医療費負担の問題が理由ではなかったようだ。ゲテルフインガー委員長は交渉途上で、今回の争点は「雇用の確保などの問題であつて、退職者向け医療費負担の問題は、交渉行き詰まりの原因ではない」と強調していた。

改訂された協約では、国内一六組立工場への新規投資による生産数を確保し、約三〇〇〇人(6)の一時雇用者を正規の従業員として雇用することが明

記された。

テネシー州スプリングヒル工場(シボレー車組立、従業員数三六九一人)、ミシガン州ランシング・デルタ・タウンシップ工場(サターンなど組立、同三六二人)、ミシガン州フリント工場(トラック組立、同三二六一人)など一六カ所については協約有効期限の二〇一一年までは閉鎖せず、生産数量が確保された。これらの工場の従業員数合計三万九〇〇〇人強(7)である。ゲテルフインガー委員長は「前例のない生産量確保」「アウトソースへの全面的なモラトリアム」と評価した。また、ハイブリッド自動車「シボレー・ボルト」の生産を二〇一〇年からミシガン州ハムトラック工場を開始することも盛り込まれている。

その一方で、当初予定よりも四工場多い一三工場を閉鎖する計画が盛り込まれている。二〇〇一年までにデトロイト近郊のエンジンを生産するリボニア工場その他、オハイオ州パーマ小型エンジン工場、インディアナポリスとミシガン州フリントの金型工場も閉鎖される候補に挙げられている。追加された四つの工場の従業員は四一〇〇人強(8)とされており、多くの従業員が退職後の医療費等の給付を満額受け取る権利をもっている。

一時金の支払いと賃金抑制

協約の改訂に伴い、一時金として組合員に一人当たり三〇〇〇^{ドル}を支払う。また、労働協約期間のうち、二年目から四年目の三年間について、年収の三から四%の一時金ボーナス(二〇一四^{ドル}から三二七^{ドル})が毎年支払われる。

賃金に関しては、新規労働協約の有効期間の今後四年間は賃上げが行なわれず、物価調整手当のみが付加される。組立部門に関して言えば、新労働協約で時給二八・一二^{ドル}と定められ、これに物価調整手当が毎年〇・一六^{ドル}から〇・二^{ドル}付加されて、四年間で二八・八五^{ドル}になる。その一方で、職種に応じて二段階の賃金体系を導入し賃金を抑制する。現在は職種を問わず組立従業員は一律の賃金水準であった。今回の改訂によって、材料搬入、完成車検査や塗料合成などの非主要生産工程の新規労働者を対象として、時給を半分の一四^{ドル}から一四・六一^{ドル}に抑える。

ジョブバンク制度の見直し

さらに、一時解雇された組合員に給与や手当のほぼ全額を継続支給する「ジョブバンク」制度を見直した。制度について適度な強化を強化し、現在、元の職場から半径五〇マイル以内とされている職探しのために移動すべき範囲を拡大する。

今後の予定

二八日、ミシガン州デトロイトで組合幹部による会合を開き、全会一致で協約を了承した。一〇月一〇日までに組合員投票で労働協約を承認したいとの意向を表明。フォード・モーターとクライスラーに対する労使交渉はこの投票後に本格化する見通しである。

【注】

1. UAW GM REPORT, September 2007 (下記参照): <http://www.freep.com/assets/static/pdf/uaw0928.pdf>
2. Detroit News Online, September 29, 2007
3. Washington Post Online, September 29, 2007
4. New York Times, October 2, 2007
5. 退職者医療費信託基金 (voluntary employees' beneficiary association)
6. 米国財務会計基準審議会ホームページ (下記参照): <http://www.fash.org/action/aal11705.shtml>
7. 日経金融新聞、二〇〇五年十一月二七日付け、九面
8. New York Times 紙による二二五〇〇人。

【参考文献】

山崎憲 (二〇〇七) 「UAWと米国自動車企業の労働協約07改訂」『月刊労働組合』労働大学調査研究所

二〇〇七年八月、五〇〜五二ページ
(国際研究部 北澤謙)

韓国

現代自動車の賃金交渉、一〇年ぶりのストなし妥結

韓国の最大手自動車メーカーである現代自動車の賃金交渉がこのほど妥結した。一二回に及ぶ交渉の末、一〇年ぶりにストなしで解決した。

妥結内容は、ベース・アップ五・八%(八万四〇〇〇ウォン)、前年度純利益の配分として月給の三〇〇%分支給、基本給の七五〇%のボーナス、定年年齢を五八歳から五九歳へ延長、組合員一人あたり自社株三〇株の無償割当てなどとなっている。

労組側の要求はベース・アップ八・九%(二万八八〇五ウォン)をはじめ、純利益の三〇



%の成果配分、定年六〇歳への延長などが、ストに訴えることなく、ベース・アップについては昨年(五・一%)を上回る成果を勝ち取る形となった。

ストなし妥結の背景

会社側が結果的に大幅ともとの譲歩をした背景には、昨年の交渉決裂による労組の三四日間に及んだストにより蒙った巨額の売上損失(約一兆六四〇〇億ウォン)の「悪夢」を今年は避けたい意向があったものとみられる。同社のストによる損失は二〇〇三年から二〇〇六年までの四カ年だけで総額約三兆八〇〇〇億ウォンに上る。他方、二〇〇六年に発覚した子会社買収に絡む不正資金疑惑により失墜した企業ブランドと信頼を一刻も早く回復させたいとする強い意向も併せて働いたともみられている。

これに対し、同社労組にもこれまで二〇〇年近く繰り返されてきた、交渉決裂→ストライキ→妥結といった流れが示すような闘争主義を見直す事情も生じているようだ。「過激派」として知られる金属労組(産別団体、組合員一四万三〇〇〇人)の中の最大勢力である現代自動車労組(同四万四八〇〇人)ではあるが、最近「闘争」よりも「安定」を求める組合員が増えつつある。今回の交渉においては、交渉の決裂から労組側はスト権

投票を行いストに入る態勢をとったが、同投票は可決したものの、賛成が二〇〇〇年以来的最低の可決率(六三%)となった。また、同労組のインターネット掲示板では、組合員から経営側の譲歩を評価する書き込みがされるなど組合内部の温度差が露呈した状況となった。そのため、執行部はスト行使に猶予期間を置き、経営側と最後までぎりぎりの交渉を続けることとした。こうした労組側の姿勢の変化には、ストに対する世論や地域住民の批判が大きなプレッシャーとなっていると分析する向きもある。

〇七年からの産別交渉が試金石

自動車完成車メーカーの労組は二〇〇六年に産別組織に移行しており、今年の交渉においても上部団体である金属労組の方針に沿い共に八・九%のベース・アップを要求した。一方、六月に金属労組が呼びかけた米韓自由貿易協定(FTA)反対ストにおいては、現代自動車労組の組合員の中に政治闘争に反対する者が少なくなかったことから、不参加者が出るなど足並みは揃わなかった。自動車メーカー経営側は二重交渉や二重ストを嫌い、産別交渉を拒否してきたが、二〇〇七年からはほとんどの企業が産別交渉のテーブルにつくとみられ、すでにいくつかの企業は同旨の約束文書を交わして

いる。

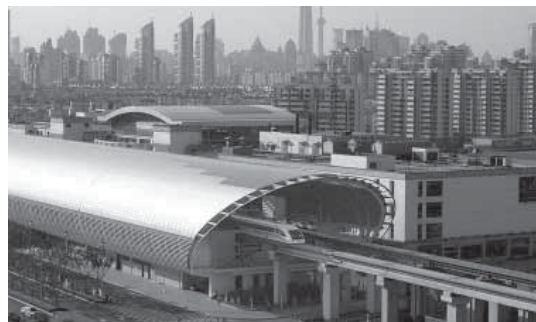
本格的な産別交渉の開始により今後は上部団体の運動方針を広く受け入れる形で交渉が行われることになるが、それに伴い交渉の長期化を危惧する声も出ている。今回の交渉で現代自動車の労使が協調路線に一步踏み出したところであるが、これがさらに前進していくかどうかその真価が問われる。

(国際研究部)

中国

労働争議が増加

中国で労働争議が増加している。中国全国人民代表大会(全人代)法律委員会の楊景宇主任委員は、一九九五―二〇〇六年の一二年間に労働争議案件が一



四・五倍に増加していることを明らかにした。同委員はこの増加傾向について「工業化や都市化、経済構造調整の進展、企業制度改革の加速、労使関係の多様化などで新たな状況・問題が発生している」と指摘した上、「一部地域、業種、企業では非常に深刻な状況であり、労使関係にマイナスの影響を与えている」と述べている。この結果、①労働契約率が低く、問題発生時に労働者の合法権益が保護されない②労働契約期間の短期化が進み、労使関係が不安定になっている③雇用者側が労使関係で優位な立場を利用し、労働者の合法権益を侵犯する―などの問題が目立ってきていると言う。こうした状況下、四川省成都市の企業で労働者三〇〇〇人がストに突入、警官隊と衝突する事件があった。そのあおりで深セン証券取引所に上場する親会社も売買停止に追い込まれたという。騒ぎが起きたのはエンジンメーカーの成都雲内動力。中国人権民主化運動情報センター(本部香港)によると、リストラ補償金の削減に怒った労働者三〇〇〇人が八月二三日会社事務所に押しかけ、設備を壊すなどした末警官隊と激しく衝突した。また労働者の一部は成都市庁舎前で激しい抗議活動を展開したという。親会社の昆明雲内動力(雲南省)は三〇日、成都市内で労働争議が起き、同社は

生産停止状態にある」と認める声明を出した。

労働争議の多発に伴い、裁判所に持ち込まれる争議案件も増えている。八月二八日付の現地紙労働報によると、上海市楊浦区当局は近く、裁判所に持ち込まれた労働争議の調停を区工会に委託する新システムを試験導入する考えであることを明らかにした。提訴数が増えている上、内容の「専門性」に裁判官が対応できないためだという。既に「労働者権利保護傑出弁護士」と呼ばれる一〇人が「特別招聘調停員」に専任された。司法の正統性を自ら放棄するような動きだが、同区人民法院(裁判所)の顧偉強院長は「労働争議を工会と調停員に委ねれば、社会が持つ力を解決に利用できる。また、労働者に帰属意識を持たせることができ、企業側にも法廷闘争に伴う感情のこじれを減らせる」とメリットを語っているという。楊浦区は工業団地としての歴史が古く、このところ労働争議が多発しており、同区人民法院は二〇〇六年七月から一年間に六三一件の労働争議を受け付けた。うち、七割近い四二六件が賃金をめぐるトラブルで、業種では建設業が全体の四六%を占めている。

【資料出所】時事ワールド

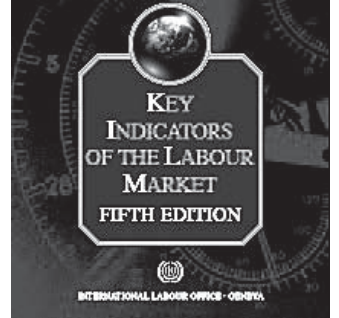
(国際研究部)

「ディーセント・ワークが世界的に不足」―主要労働指標最新版を発表

ILO（国際労働機関）は九月二日、隔年で発行している主要労働指標（略称K I L M）の最新版となる第五版を発表した（下段写真）。同報告書によると、米国が労働生産性で世界をリードしている図式は変わっておらず、むしろ他の大半の先進経済国との生産性格差は拡大しつつあるという。生産性が最も低いのはサハラ以南アフリカで、就業者当たりの生産性水準は先進国労働者の二分の一となっている。また同報告書は、一日二ドル未満で暮らす貧困労働者が約一二億人いる現状について、



ジュネーブのILO本部



ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の必要性を訴えている。

K I L Mとは

K I L M (Key Indicators of the Labour market - K I L M) とは世界及び地域の推計値並びに各国データを用いて世界の労働市場の包括的な分析を示すもの。労働市場の二〇の主要指標を用いて、雇用状況と求職者の特性、教育水準、賃金及び報酬費用、労働生産性、働く貧困層などに関する世界の状況を幅広く分析している。一九九九年に初版が発行され、今回で第五版となる。今回の報告書では、過去一〇年間に生産性水準は世界的に上昇を続けているものの、先進国とそれ以外の国とは依然大きな格差が存在するという実態が明らかにされている。

米国が世界をリード、依然大きい格差

米国における二〇〇六年の就業者当たりの付加価値額は六万

三八八五^{ドル}。続くアイルランド（五万五九八六^{ドル}）、ルクセンブルグ（五万五六四一^{ドル}）、ベルギー（五万五二三五^{ドル}）、フランス（五万四六〇九^{ドル}）、日本（四万四八七七^{ドル}）を大きく引き離して先進国中トップだった。ただし、その米国についても年間労働時間で見ると他の先進国労働者よりも長いという傾向があり、その結果労働時間当たりの付加価値額で見るとノルウェーが三七・九九^{ドル}でトップとなっている。

東アジアでも生産性水準の伸びは一〇年前のほぼ二倍と急上昇した。労働者当たりの生産量が一九九六年には先進国の八分の一に過ぎなかったものが、二〇〇六年には五分の一にまで差を縮めたが、まだまだ米国に追いつけるレベルではない。一方、東南アジア・太平洋の水準は先進国の七分の一、南アジアは八分の一となっている。

また、中東と中南米・カリブでは、就業者当たりの付加価値額が先進国の約三分の一、中・南東欧（欧州連合非加盟国）とC I S 諸国では三・五分の一、北アフリカは四分の一となっている。生産性が最も低いのはサハラ以南アフリカで、就業者当たりの生産性水準は先進国労働者の二分の一であった。

ディーセント・ワークが世界的に不足

K I L M 第五版が訴えるもう一つの憂うべき状況は、ディーセント・ワークの不足である。報告書は生産年齢人口の三分の一に相当する一五億人の潜在能力が十分活用されていないと指摘する。この根拠となる新しい労働力不完全活用の推計値は、世界全体で一億九五七〇万人となる失業者数に、世帯員一人当たり一日二ドル未満で暮らしている一三億人近い貧困労働者（ワーキング・プア）数を加えて算出された。失業者は働くことを希望してもその機会が与えられていないのに対し、ワーキング・プアは働いても貧困から脱却するのに十分な稼ぎを得ることができない人々を指す。フアン・ソマビアILO事務局長は、「数億人もの男女が長時間にわたって懸命に働いているのに、自分たち自身とその家族を貧困から抜け出させるのに必要な条件が与えられておらず、さらに貧困に落ちていく危険を背負っている。こういった人々の潜在生産力を引き上げることによって十分に活用されていない能力を開放させることを国際的な開発課題の最上位に据えるべきだ」と唱える。

潜在労働力の活用が課題

報告書はまた、全就業者の半数近くが貧困状況にあり、世界

的にはこうした労働者の大半がインフォーマル経済で働いていると指摘する。こうした人々は社会保障や職場における発言権もなく、保護を受けられないリスクがより高い。特にサハラ以南アフリカや南アジアでは、労働者の七割以上がこのようなりスクのある雇用に就いているという。

さらに同報告書は、この十分に活用されていない労働力のほかに、世界全体で生産年齢人口の約三分の一が労働市場にまったく参加していないことも明らかにしている。生産年齢にある男性一〇人に二人が労働市場に参加していないのに対し、女性は一〇人に五人と非労働力率はさらに高い。この状況は過去一〇年間ずっと変わっておらず、女性の大きな潜在労働力が未活用であり続けていることを示している。

*本報告書の詳細はILOジュネーブ本部広報局 (Department of Communication, Email: communication@ilo.org, Tel: +41-11-21799179) またはILO駐日事務所 (Email: ilo-tokyo@ilotojyo.jp, Tel: 03-15467127) まで。

【資料出所】ILO駐日事務所
(国際研究部)