

海外労働事情

イギリス

定年制、二〇一一年四月以降廃止へ

政府は七月、法定定年年齢 (default retirement age) を二〇一一年四月以降原則として廃止する方針を示した。現行制度は、従業員が六五歳に達する六カ月前までに通知することを前提に、雇用主が退職を強制することを認めているが、政府案は、四月からこの通知を禁止しよう。六月からこの通知を禁止しよう。六月以降は、定年年齢による解雇を原則として禁止するとしている。

法定定年年齢の廃止は、連立政権が政策協定に盛り込んだ項目のひとつだ。すでに六月には二〇一一年四月から「段階的に廃止」(phase out) するとのスケジュールが示されていたが、七月二十九日に開始したコンサルテーション(一般向けの意見聴取)で、完全廃止の時期などより具体的な内容が明らかになった。コンサルテーション文書(1)は、廃止の理由として、高齢化による生産年齢人口の相対的な減少、引退後の生活に十分な収入を確保していない人々が多いこと、さらに高齢者の健康の維持や社会的な有益性などを

あげている(2)。

法定定年年齢の廃止によって、労働者には引退時期に関する選択の自由を、また雇用主には既存の継続就業にかかわる行政的手続きからの自由を提供する、というのが政府の基本的な主張だ。廃止以降は、年齢を理由とする解雇は年齢差別に相当することになり(3)、通常の解雇手続き(能力、品行、違法性または他の実質的な理由による)を経なければ高齢従業員を解雇することはできない。ただし、例えば業務内容が高齢者にとって困難であるなど、客観的な妥当性を示すことができれば、雇用主は定年制を維持することができる。また、定年年齢の廃止と併せて、雇用主に対する六カ月前までの通知義務や、定年年齢後も継続雇用を希望する権利など、定年制に伴う規制も廃止される見込みだ(4)。

なお、政府は定年年齢の廃止と並んで、年金支給開始年齢の引き上げを前政権の計画より前倒しで実施する方針を固めている(5)。定年年齢が廃止されれば、年金支給開始年齢に達した労働者が引き続き働き続けて一定の収入を維持することで、高齢者を対象とする補助的給付の削減や受給延期などにより、財政負担が緩和されることを見込

んでいる。

政府案に対して、経営者団体の間からは反発の声が上がっている。経営者団体のイギリス産業連盟(CBI)は以前から、法定定年年齢の廃止に反対していた。すでに多くの企業が定年制を利用しておらず、また利用している企業も多くの場合、継続就業の希望者を受け入れているため、廃止の必要はないというのが主な主張だ。さらに今回の政府案については、完全廃止までの期間が短すぎることから、企業の側では十分な準備ができず、現在従業員に提供している福利厚生維持が困難になるなどの問題が残るだろう、としている。また機械産業使用者連盟(EEF)は、高齢の従業員を解雇するためには、雇用主側が職務遂行能力の不足を証明しなければならなくなり、これを巡って雇用裁判所への申し立てが増えることで、企業にとって負担が増す可能性を危惧している。イギリス商工会議所(BCC)も、多くの企業が現在の定年年齢は低すぎると考えているが、政府が行うべきは定年年齢の引き上げであってその廃止ではない、としている。

一方、イギリス労働組合会議(TUC)は、今回の定年年齢の廃止を歓迎している。ただし、必ずしもすべての労働者が継続就業を望んでいるわけではなく、体力的にもそれが難しい場合もあるとして、適正な年金の支給が不要となることを理由にいつまでも労働者が働くことを期待するような制度変更ではなく、たとえば短時間勤務を経て段階的に退職するなど労働者の選択肢を広げるものであるべきである、と主張している。

政府は、一〇月までのコンサルテーションで寄せられた意見に対して、一月に回答文書を取りまとめる予定だ。

〔注〕

1. "Phasing out the Default Retirement Age - Consultation document", Department for Business, Innovation and Skills, Department for Work and Pensions

2. 現在、六五歳未満の成人と六五歳以上の人口比は四対一だが、一〇年後には三対一、三〇年後には二対一になると政府は予測している。コンサルテーション文書によれば、高齢者層の就労によるGDP成長率への寄与は1%程度とみられ(イギリス経済社会研究所(NIESR)の推計による)、高齢者自身の収入も、年金を受給する場合と比べて三〜一〇%増加すると推計されている。

また、併せて公表された調査報告書"Second survey of employers' policies, practices and preferences relating to age, 2010" (Department for Business, Innovation and Skills)によれば、現在、定年制を

利用している国内の事業所は全体の三二%、雇用者全体の四五%に相当する。利用事業所は規模が大きい傾向にあり、過半数(五八%)が退職を義務化できることを重視している。

3. 高齢者問題を扱う非営利団体が、定年制を容認する現行の年齢差別禁止法にEU法に反するとして政府を提訴していたが、高等法院は二〇〇九年九月、定年制は合法であるとしてこの訴えを退けている(本誌二〇〇九年一月号の記事参照)。

4. ただし、現在従業員に対する通知の際に行われている面談については、例えば段階的な退職などについて雇用主と従業員が合意する上で有益ならば、定年年齢廃止後もガイダンスなどを通じて実施を支援すると政府は述べている。

5. 前政権は、二〇一〇年から二〇一二年までの間に女性の年金支給開始年齢を男性と同じ六五歳に引き上げた上で、二〇一四年から四六年までの期間で順次六八歳に引き上げるとしていた。新政権は、男性については早ければ二〇一六年、女性については二〇二〇年に、それぞれ六六歳に引き上げる見込み。

【参考資料】

Department for Business, Innovation and Skills' Department for Work and Pensions' CBI' EEF' BCC' TUC' BBC 各ウェブサイトを

(国際研究部)

アメリカ①

UAWの日本自動車メーカー組織化の背景

UAW(全米自動車労組)は、六月一六日に開かれた年次大会

で、アメリカに進出している日本の自動車メーカーの組織化を試みると宣言した。これを受けて、七月二日にはカリフォルニアとニューヨーク両州のトヨタのディーラーの一部でピケをはるという直接行動に出た。同日には、ジェシー・ジャクソン牧師が組織する人権擁護団体 Rainbow Push Coalition と統一行動をとることが正式に表明された。

この二つの出来事は無関係に起きているわけではない。UAWに限らず、アメリカの労働組合がかかえる課題がその背景にある。

なぜ今組織化なのか？

UAWが日本の自動車メーカーに対する組織化を大規模に試みたのは、二〇〇一年のニッサン、スマーナ工場におけるものが最後となっている。なぜUAWは日本自動車メーカーの組織化を試みなければならなかったのか。そこにはUAWに組織化されているアメリカ自動車メーカーとの団体交渉の仕組みを守るという意味があった。日本自動車北米市場シェアを伸ばす一方で、日本の自動車メーカーの従業員が未組織のままであれば、賃金決定におけるインシアチブが日本の自動車メーカーに移る可能性がある。そうなれば、労働条件の向上を行ってきた団体交渉の仕組みは意味

を失ってしまう。この状況を防ぐことが、日本自動車メーカー組織化の大きな理由だった。アメリカにおける労働組合の

結成は日本のように簡単ではない。まず、労働組合結成を求める署名カードを全従業員数の三割から集めなければならない。その時点で、経営側が労働組合の成立を認めることもある。しかし、経営側が承諾しなければ、連邦政府機関である全国労働委員会(NLRB)の管理の下で、全従業員を対象とする投票が行われるのである。

スマーナ工場の組織化に着手するにあたって、UAWは従業員の賛成票が過半数を超えたとの情報を事前に得ていた。しかし、実際に投票が行われると組合結成が否決されたのである。この失敗は、UAWが企業競争力向上に向けた協力姿勢を強くするきっかけとなった。

それにもかかわらず、〇九年にはGM、クライスラーの二社が経営破綻に陥った。この危機を政府は救済したが、その一方で団体交渉機能は著しく低下することとなった。同時に、労働組合員数も激減した。七〇年代に一五〇万人を数えた組合員数は、〇八年に五〇万人を切り、一〇年には三五万人に落ち込んだのである。

〇一年時点と比べると、今回の組織化は大きく状況が異なっている。団体交渉機能の回復以

前の問題として、経営が破綻してしまえば労働組合の存続は不可能になってしまうからである。

新しい組織化戦略

UAWによる、企業競争力向上に向けた経営側への協力姿勢に大きな変更は見られない。生産現場では、労使が一体となって日本的な生産様式の導入に取り組んできた。そうすることで品質と生産性を向上させ、米国自動車メーカーの市場シェア回復を目指したのである。このような労使の協調努力は団体交渉の手順を経ずに行われる。このため、団体交渉を基軸とする労働運動の仕組みはますます後退することになっている。

今回、トヨタのディーラーでピケをはったことは、UAWがかつてのような強硬路線に戻ったかのような印象を与える。しかし、米国自動車メーカーとの

労使協調が進んでいる中、日本自動車メーカーとだけ対決型の労使関係に戻るとみえることは不自然であろう。むしろ、経営トップに労組の存在が有意義であると認識させることで穏健に組織化を進めたい意向があると思われる。

もう一つの戦略

組織化以外の戦略が、ジェシー・ジャクソン牧師が組織する人権擁護団体のような進歩的な社会運動との連携にある。UAWボブ・キング会長は「労組はこれまで社会正義の問題について沈黙してきた」として、「グローバル規模での公正と正義に関わる問題について出来る限り取り組んでいくつもりだ」と声明を出している。

労働組合が代表する労働者の数は激減し、労働者の五分の一を占める貧困レベル(表)以下の層の組織率は五%程度となっている。これらの労働者は、一般的に非正規で産業、企業、業種間を頻りに異動し、小規模事業主に雇用されている。そのため、組織化や団体交渉を通じた労働運動の網の目からこぼれがちである。この問題を解決するため、人権擁護団体などの連携を行うことや、未組織労働者も労働組合のメンバーとするというオープンソース・ユニオニズム戦略(注)が、アメリカの産業別労働組合のいくつかでみられ

るようになってきている。

今回のUAWとRainbow Push Coalitionとの連携もその動きの一つとみてよいだろう。ジャクソン牧師も、「トヨタを始めとした外国自動車メーカーの従業員の組織化に協力する」とのコメントを出すなど、協力関係を強調した。UAWに限らず、労働組合と社会運動との連携は今後も進んでいくと思われる。

(注)

オープンソース・ユニオニズムとは、Freeman, Richard B and Rogers, Joel, が、〇二年六月二十四日付 The Nation 誌で「A Proposal to American Labors」と題する記事の中で提唱した考え方で、全国労働関係法が労働組合として団体交渉を認める労働者でなくとも労働組合のメンバーとして権利擁護活動を行うことこそが労働組合の活力回復方法であるとした考え。

【参考資料】

King Says UAW Stepping Up Activism
For Jobs, Social Justice, Right to Organize, Daily Labor Report, July 12, 2010

アメリカ②

全国調停委員会 (The National Mediation Board) が労働組合結成に関する投票ルールを変更

労働組合結成にあたり、従来は従業員全員の過半数が賛成し

なければ結成が認められなかったところ、投票総数のうちで過半数が賛成すれば良いとの制度変更が七月一日に実施された。この制度変更により、投票を棄権した従業員が自動的に組合結成に反対とされていたことが改められるため、組合結成に有利になる可能性がある。

雇用助成金法案 (Job Grants Bill) が下院議会を通過 (七月一九日)

アメリカ下院議会は、高成長産業分野の要求に応えるものとして、雇用助成金法案 (Job Grants Bill) を可決した。内容は、地域の産業や企業クラスターを単位として、職業訓練の実施、キャリアアドバイザーや資格の創設などを行なう場合に年間最大で二五万ドルを上限とする助成金を連邦政府が交付するもの。上院議会の投票と大統領の承認があれば成立する。

失業保険給付延長法案が成立

七月二二日、アメリカ上院議会在が失業保険給付延長法案を賛成多数で可決して、大統領が同法案を承認した。アメリカの失業保険は開始から二七週で給付終了となるが、長期失業者の増加に伴い〇九年二月に成立した経済回復再投資法によって給付の延長が認められていた。今回の措置は、経済回復再投資法が一一月三〇日に期限切れを迎え

ることに伴うもの。莫大な政府支出を伴うため共和党議員から反対の声があがっていた。

アリゾナ州移民法の施行を連邦地裁が差し止め

フェニックス連邦地裁は七月二九日から施行されることとなっていたアリゾナ州移民法が連邦法と矛盾する点があるとして二八日に差し止めた。アリゾナ州移民法では不法移民の就労を禁じ、警察官が往来で不法移民であると思われる者や、不法移民であることを理由に逮捕することも可能としていた。一方連邦法では不法移民を事業主が雇用することは禁じているものの、就労を理由として不法移民を罰しただけでなく、正当に賃金を受け取るなどの労働者としての権利が認められている。今回は、州法に対する連邦法の優位性が焦点となり、差し止めの判断となった。

(国際研究部 山崎 憲)

ドイツ

「雇用への細かい架け橋」 — IAB 派遣労働調査 —

労働市場・職業研究所 (IAB) は六月三〇日、派遣労働に関する調査結果を発表した。それによると、二〇〇六年時点で派遣労働をしていた人のうち、それ以前の二年間で合計一年以

上失業していた人の割合は二五%であったのに対し、以後二年間での割合は一七%に減っていた。IABのヨアヒム・メラウ所長 (Joachim Möller) は「派遣労働は、太くはないが、安定雇用への細かい架け橋になっている」と語る。

労働市場との接点として機能

調査によると、派遣労働に就く前の二年間の状態は、合計で一年以上失業していた人が二五%、主に派遣労働者として就業していた人が一八%、主に派遣以外で就業していた人 (連が八%だった。これに対し、以後の二年間の割合はそれぞれ一七%、三一%、二五%となっている (図)。

メラウ所長によると、派遣労働の雇用契約期間の大半は短期で、およそ半分が三カ月以内という。同氏は「企業は、労働力

需要の揺れを吸収するために派遣労働者を利用しており、それは正規従業員を保護するためでもある。結局、労働力需給に左右されるリスクを負うのは派遣労働者だ」としつつも、労働市場との接点を確保する観点から、とくに長期失業者に対し、派遣労働に就くよう勧めている。

柔軟性、安定性と社会保障の 組み合わせが重要

連邦雇用エージェンシーによると、派遣労働者数は二〇〇八年六月には八〇万人を超えていた。この数は全雇用労働者の二・三%に相当する。しかし、経済危機のため二〇〇九年五月までに五二万人にまで激減した。二〇〇九年上半期を通じて低い水準で推移した後、同年九月には再び六万人増加し、現在も増加傾向にある。主な派遣先は、製造業四九%、建設業一〇%、サー

ビス業六%、公共サービス一%、その他三三%となっている。現在は、主にサービス業、製造業、介護などの医療福祉分野で需要が高まっている。

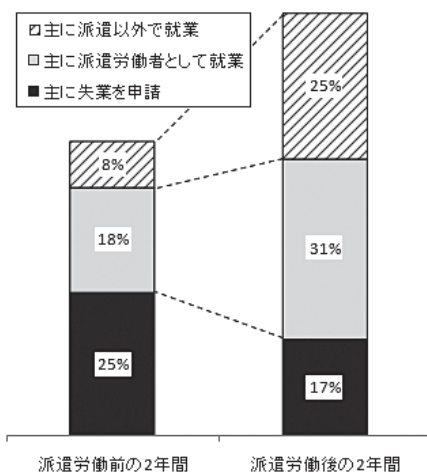
IABのウルリヒ・ヴァルヴァイ副所長 (Ulrich Walwei) は「労働市場政策で成果を上げ、ドイツ経済が発展するためには、派遣労働を含む有期雇用や労働時間貯蓄制度の活用など、様々な形で柔軟に対応することが欠かせない。その際に大切なのは、柔軟性と安定性、そして社会保障を上手に組み合わせることだ」と述べている。

業界団体「派遣自体が雇用」と苦言

ドイツ労働総同盟 (DGB) のアンネリー・ブントテンバッハ (Annelie Buntgenbach) 役員は今回の調査について「派遣労働者の四人に一人が派遣以外の仕事に転換しているが、それは派遣労働が正規採用につながることを意味しているわけではない。派遣労働のまま働く人も増えている。実際に業務をアウトソーシングして、二〇一五年ほどコストが安い派遣労働者を雇う企業が増えており、結局は給料のダンピングにつながっている」と語った。

一方、派遣協会は今回の調査に若干の苦言を呈した。ドイツ派遣協会 (BZA) のフォルカー・エンケルツ会長 (Volker

図 2006年に派遣労働者だった人の前後2年間における就業身分の割合



注) 主に=2年間の合計で1年(365日)以上100%に足りない部分は、3つの主要なカテゴリーに分類できない不連続な職業履歴を持つ派遣労働者の割合である。
資料出所: 統合的職業履歴データセット (Integrierte Erwerbsbiografien)

Enteris)は「我々は、日ごろ I A B の調査結果や数値に疑問を抱くことはない。しかし、今回の調査については、派遣労働者の何割が派遣以外に転換したかを調べた点に疑問を感じる。派遣労働はそれ自体が『雇用』であり、正規採用といった派遣以外の仕事に就くことが前提である必要はない」と述べている。

[注]

本調査では、「派遣以外での就業」の詳細を明らかにしていない。ZDFの報道では「Stabile Stelle(安定雇用)」と表現しており、必ずしも正規従業員だけではなく、契約社員やパートタイム労働者も含まれると思われる。

【参考資料】

IAB-Kurzbericht 13/2010¹⁾, ZDF (1010年六月10日)・Statistik Industry Analysis プレスリリース (1010年六月30日)

(国際研究部)

フランス

見習い契約の現状―「Dares 見習い訓練制度報告書」から

フランスには就労促進を目的とした支援制度が多種あるが、職業訓練と雇用が組み合わされた制度の総称を特殊雇用契約という。特殊雇用契約の一形態である見習い契約が増加していることが、二〇一〇年四月に発表された政府報告書(1)により明

らかになった。報告書によると二〇〇八年に約三〇万件の見習い契約が新たに締結された。これは前年比七%増に当たる。

見習い契約とは

見習い契約 (contrats d'apprentissage) は、企業内での職業訓練や職業訓練機関での研修を通じて職業能力を高めることを目的とした一六歳以上二

二五歳以下の若年層を対象とした特殊雇用契約の一つ。見習い訓練生は、職業教育や技術教育の免状、技師資格や認定資格によってその修了が認められる職業資格の取得を目指し、理論と実技を組合わされた総合的職業訓練を受ける。また、見習い訓練生には年齢と見習い訓練経過期間に応じて算定された給与が支給される。給与は契約一年目(一六歳～一七歳)の場合SMIC(法定最低賃金)の二五%から契約三年目以降(二〇歳以上)の場合SMICの七八%までと幅がある。なお、連続して二回見習い契約を締結する若年者には最初の契約で受けた給与以上の額が保証される。他方、見習い訓練生と契約する使用者は、民間、公共セクターを問わず社会保険料が免除され、国および自治体から助成金を受ける。契約期間は見習い訓練生の従前の訓練過程とレベルに応じて決定される。二〇〇七年、契約期間が二年以上の者は、新規見習い

契約の五四%であったが、最近では契約期間が短期化する傾向にあり、二年以上の契約を行うケースは半数以下にとどまる。

見習い訓練生の主要使用者は

零細企業がほとんど

見習い契約の特徴の一つは契約のほとんどが小規模企業で締結されていることである。二〇〇八年における従業員数一〇人未満の企業が占める割合は見習い訓練生の五九%を占めている。ただしこれは以前ほどの集中は見られない。小規模企業の占める割合は二〇〇七年比で三ポイント低下した。見習い契約の利用度が高いのは小規模企業の多い農産物加工業、商業、個人向けサービス業等のセクターであるが、見習い契約の伸び率は大規模企業の方が高い(前年比一三ポイント上昇)。また、公部門での締結数は、およそ七〇〇件(二〇〇八年)に過ぎな



かったが、契約全体と比べると伸び率は高くなっている。

高等教育免状取得者が増加

高等教育以上の学歴を持つ者が増えてきているのが近年の特徴とも言える。新規見習い契約全体に占めるバカロレア(BAC)レベル以上の学歴を持つ若年者の割合は、二〇〇八年は前年比二ポイント上昇して二七%となった。上昇率は商業、企業向けサービス業、設備財産業の方が農産物加工業、建設業、個人向けサービス業における見習い契約より高い。これは後者のセクターが、職業教育修了免状(BEP)の最終年まで達せず公認資格を持たない若者を多く雇ったことにも起因している。

女性の若年見習い訓練生は比較的高資格

新規契約者の約三分の一を占める女性の若年契約者は、新規契約時の年齢が高く資格も比較的高いという傾向がある。女性契約者のうち二八%が高等教育免状または資格の取得を目指している(男性契約者は一八%)。個人向けサービス(二六%)、企業向けサービス(二八%)、商業(二六%)など、サービス・商業分野に集中しており、農業、工業、建設業分野には少ない。

特殊雇用契約の増加に期待

特殊雇用契約は主に若年者雇用に重点が置かれた支援制度である。若年失業問題はフランスの雇用政策の中でも最優先課題のひとつ。二〇〇九年には総額一三億ユーロにのぼる緊急雇用対策が六月一日から実施されていた。見習い契約に関しては、見習いを採用した企業に対して助成金を支給、社会保険料雇用主負担を免除するなど対策の大きな柱となっている。サルコジ大統領は今年五月一日、労使代表を招いて景気・雇用対策の協議を行ったが、その中でこの緊急雇用対策の延長を決めた。見習い契約をはじめとする特殊雇用契約の増加で失業の増大に歯止めがかかり、雇用が好転することに期待がかかっている。

[注]

1. Dares Analyses, Avril 2010, No.024

2. 中等教育第一過程の履修を証明できる場合は一五歳以下でも適用を受けることができる。

【資料出所】

Dares (雇用統計局)

(国際研究部)