

海外労働事情

アメリカ／UNITEとHEREが合併

二〇〇四年二月二六日に、アメリカの全米縫製・繊維労組（UNITE）組合員数約一八万人とホテル・レストラン従業員組合（HERE）組合員数約二五万人が、合併することで原則合意した。新組織名は、「UNITEHERE」となり、約四

四万人の組合員と四〇万人以上の退職者組合員を持つ組合が誕生することになる。今回の合意は、七月にシカゴで開催される特別共同会議で正式に批准される予定。

合意案によると、全米縫製・繊維労組委員長のブルース・レイナー氏が総会長となり、ホテル・レストラン従業員組合委員長のジョン・ウィルヘルム氏がサビス・接客産業部門の会長に就任する。この二名の会長は予算や人事に関する権利を共有することになっている。新組織は、ニューヨークに本部を置き、合併により合計約三六億ドルの組織資産を有することになる。

今回の合併は、主にサービス業や製造業分野の労働者の労使交渉力の強化を目的としている。ここ数年、サービス業や製造業分野では、海外への雇用流出や巨大なグローバル企業が急成長

していることもあり、協約締結交渉が労働側にとって厳しいものになりつつある。これを打破し、サービス産業や製造業労働者の公正な労働条件を確保し、積極的な組織化運動を展開する狙いだ。

UNITEとHEREは、過去において何回か共同行動を行っている。中南米系やアジア系移民の組合員を多数抱えるUNITEとHEREは、昨年秋の移民労働者のフリーダムライド（アメリカ移住労働者への正当な市民権を求めるために九つの都市をバスで回るイベント）に関する運動を共同で実施し、何十万人にも及ぶ移民労働者の支持を得て成功させた実績がある。また、昨年九月にはエール大学職員の労働改善を求めたストライキを共同で実施した際に、地区の交通を妨害したという理由でレイナー氏とウィルヘルム氏の両トップが逮捕されたこともある。

現地紙によると、ウィルヘルム会長は、アメリカ労働総同盟（AFL・CIO）のジョン・スウィーニー会長の後継者として有力視され、労働界に強い影響力を持つ。ウィルヘルム、レイナーの両氏は、ともにAFL・CIOに対し、より多くの資金を組織化に投入するべきであると

主張している。新しい組織であるUNITEHEREは、およそ予算の半分が組織化に充てられる予定である。

〈参考文献〉The Boston Independent media center Sep. 13, 2003 / Labour Notes 二〇〇四年四月号 / UNITE-HERE Merger Announcement 二月二六日 / Labour News

（国際研究部 飯田恵子）

イギリス／労組がサービス業の海外移転を容認

パークレー、ロイズ、HSBCといった大手銀行がコールセンター業務を海外に移すなど、国内サービス業における業務の海外移転、いわゆるオフショア化の傾向が進展している。

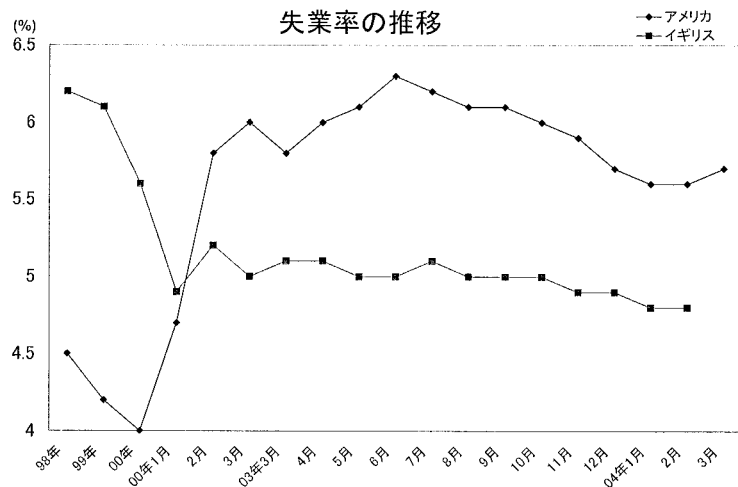
英国労働組合会議（TUC）は国内雇用に配慮しつつも、海外の低賃金国に業務が移転されることに対しては容認の姿勢を示している。（注）TUCのブレンダン・バーバー書記長は、企業は短期的な利益のみを追求するのではなく、顧客サービスの悪化といった中長期的な問題を考慮しつつ、業務の海外移転を行うべきだと主張した。その上で、グローバル化の中でオフショア化は不可避であるとして、英国国内のサービス部門で、付加

価値の高い新たな熟練職を生み出すために、政府および使用者との協議を続けると述べた。同書記長の発言は、労働運動は保護貿易主義に走るべきではないと主張する、民間最大労組であるアマカス（Amicus）にも支持されるなど、金融・サービス界を中心とした労組リーダーらはオフショア化の動きを受け入れ始めている。

一方、オフショア化について同様の問題を抱える米国は、英国と大きく異なった対応を示し

ている。米国では、雇用問題が今秋の大統領選における最大の論点となっている中、公共部門の職の海外移転に対して規制を設けている州があるほか、上院においても同様の法案が議論されるなど、国内の雇用を守るうとする動きが強い。対照的に英国政府は、海外移転を抑制する新法の制定に否定的であるほか、政労使が協調してこの問題に取り組もうとする姿勢が見られる。両国の雇用情勢の違いが、背景にある。米国は二〇〇〇年から失業率が上昇傾向にあり、英国は低率で推移している。

失業率の推移



出所：労働政策研究・研修機構HP、主要労働統計指標

インドとの関係の相違も原因の一つと考えられている。英国ではコールセンターといった補助的業務を中心としたオフショア化の問題が議論されているのに対し、米国ではソフト開発部門でのインドの強さが、IT産業での米国の優位性を脅かすものとして

とらえられている。

〈注〉TUCプレスリリース
二〇〇四年三月八日

<http://www.tuc.org.uk/econom>
[y/tuc-7733-40.cfm](http://tuc-7733-40.cfm)

(国際研究部 淀川京子)

フランス／根強く存続する職業上の男女間格差

職場での男女間格差は、この二〇年間で二つの関係法(一九八三年のルディ法及び二〇〇一年のジュニッソン法)が施行されたにもかかわらず、依然として残っている。これは国立統計経済研究所(INSSEE)が三月八日の国際女性デーを契機にまとめた報告書「男性と女性／平等に対する視線」により明らかにになった。同報告書は、女性と男性が職業上の不平等の犠牲になっていると指摘している。こうした状況の改善を求めて八五団体がパリへのデモ行進を行うなど、波紋が広がっている。

女性の労働力率は一貫して上昇傾向にあり、現在四六・一％(二〇〇三年)。とりわけ二五～四九歳層の女性では、労働力率は八一％に達している(これは家事負担が最も重い年齢層でもある)とINSSEEは指摘している。また、女性の高学歴化も進んでいる。大学高等課程修了者や大学入学資格の取得者は、男性より女性の方が多い。

しかし、女性の社会的状況は依然として男性に劣ることが様々な指標から示されている。第一に雇用へのアクセス。女性の失業率は二〇〇三年上半期に男性を二ポイント上回った。特に二五歳未満の年齢層についてみると、失業者数は、男性が五人に一人、女性がほぼ四人に一人の割合。不安定雇用(期間の定めのある契約、見習いなど)に従事している者の数も女性の方が多い。特に女性労働者の三人に一人はパートタイマーだが、これは男性の場合五・五％にとどまっている。

第二の指標は賃金。最低賃金を下回る賃金で働く労働者の八割は女性が占めている。民間部門と準公共部門(半官半民)における平均的な男女間格差は二割に達する(男性一〇〇とした場合、女性の賃金水準はその八割)。この状況は二〇年前から変わっていないとパリ第十大

学のラシエル・シルヴェラ経済学助教授はいう。賃金格差の背景にはさまざまな要因があるが、格差の半分は構造的なものと考えられている。同助教授は、「女性の職場は男性と比べて中小企業、低い職業資格の者が多く、パートタイマーの割合が高い」と指摘している。ただし、同一の職業カテゴリーであっても、依然一〇～一五％の格差が存在しているという事実がある。

管理職登用の問題も賃金格差の要因となっている。管理職ポストの過半数を男性が占めている(男性六六％、女性三四％)。管理職ポストへ就任する女性が少ないのは、企業が求める管理職像が依然として男性を想定したものであること(転勤が可能、夜間勤務ができること等)も一因である。企業では他の価値基準を検討する必要があるだろう。この報告書を受けてシラク大統領は、職業上の平等の実現に



© European Communities 1995-2003

努力していくことを宣言した。アムリーヌ職業平等担当大臣も、この問題を最優先課題として取り組む決意を表明し、平等実現のための行動プログラムを三月八日、発表した。また、労働使事者や地方議員などから、向こう三年間の三〇〇の行動計画を定めた契約文書「男女平等憲章」に約一〇〇人の署名を集め、ラフラン首相に提出した。三月一日には「職業平等に関する全職業協約」が発効されたが、その最終的な目標は賃金格差の是正と女性のキャリア展開の改善である。これにはシラク大統領が強力な支持を表明し、「上半期中に公務員のために措置を講じることを首相に求めた。」

さらに、企業の取り組みを促進するための「職業平等」ラベルの創設も近く発表される予定。これはフランス品質管理向上協会が発行するもので、職業生活と家族生活との連携及び平等のために自発的な行動計画を実施する企業に付与され、製品の包装に貼付することが三年間認められる。

職場での平等実現のためのこうした対応は、二〇年存続している格差の是正にどれだけの効果があるのか。引き続き注目していく必要がある。

△参考△Le Monde三月七日

(国際研究部主任調査員・

横田裕子)

イタリア／年金改革案になお強い反発

イタリアで長い間論議が続いてきた年金改革案が、三月九日の上院での承認によって、成立に大きく近づいた。政府は今夏までの成立(下院での最終承認が必要)を掲げていたが、スケジュールをさらに早める意向。これに対し、CGIL(伊労働者総同盟)、CSIL(伊労働者組合同盟)、UIL(伊労働者組合同盟)の三大労組はそろって反発している。今回の改革は、年金支出の削減によって、一年間にGDP(国内総生産)の〇・七％相当額(約八〇億ユーロ)を節約することを基本的な目標に掲げている。

改革案は、段階的に支給要件(支給開始年齢および納付期間)の引き上げを定めている。被用者の場合、現行では、五七歳・納付期間三五年で受給が可能だが、〇八年以降は、原則として納付期間四〇年(年齢は問わない)が支給要件とされ、同時に納付期間三五年・六〇歳からの受給を認めている。二〇一〇年にはこの支給開始年齢を六一歳に引き上げ、一二年にGDPの〇・七％相当の支出削減目標が達成できないと見込まれた場合は、支給開始をさらに一年延ばして六二歳からとする。自営業者の場合は、現行では四〇年の納付期間があるか、納付期

海外労働事情



© European Communities 1995-2003

した「成長のためのアジェンダ」に関するレビューとして「進捗報告」をまとめたが、イタリアは将来の優先課題として、年金改革と法人税改革の二点をあげている。

五年を満たしたうえで五八歳からの受給が可能だが、この支給年齢を〇八年に六一歳、一〇年に六十二歳に引き上げる。

年金支出額を減らす方策の一環として、さらに年金受給資格者の受給が始まる時期を、現行の年四回（一月、四月、七月、一〇月）から、四月と一〇月の年二回に狭めることも盛り込まれる。

政府は今回の改革を、構造改革の柱の一つとしてアピールしている。今年二月に開かれたG7（七カ国財務大臣・中央銀行総裁会議）は、昨年九月に採択

に「一・三六」をも下回っている。政府は、現行の年金制度では年間GDPの一五％に相当する支出を行わなければならない、もはやこれを維持することは不可能だとしている。一方、国民の間では今回の改革に対する批判が根強く、世論調査によると、五八・五％が改革に反対しており、賛成はわずか二一・四％にとどまっている。

（国際研究部主任調査員・吉田和央）

タイ／国営企業の民営化反対運動

国営企業の民営化は、一九九七年に起きたアジア経済危機以後、国際通貨基金（IMF）の勧告を受け政府主導により進められてきたが、株式相場の低迷によりあまり進捗していなかった。しかし、ここ数年の経済回復と株式相場の回復状況から、政府は今年一月、二〇〇六年までに一二社をタイ証券取引所（SET）に上場するという国営企業民営化計画を発表した。

この計画に対して、労組を中心に反対運動が活発化している。なかでも反対運動が最も強硬なのはタイ発電公社（EGAT）。EGAT労組は、政府の計画案が発表された直後の一月二三日

から反対運動を行うことを表明。同労組シリチャイ議長は、民営化が強行されれば、二〇年前の全国規模で起こった大規模ブラックアウト行爲も辞さない構えであることを明らかにした。さらに同日、ノンタブリ県にあるEGAT本部には全国の職員約一万人が集結し、民営化に反対するデモを行った。一月二五日

には、同社が職員に対して株式上場に関する説明会を開催したが、労組のメンバーらが激しい反対運動を展開し、警官が介入する騒ぎとなっている。

しかし、この民営化計画では、人員削減政策が打ち出されているわけではなく、民営化に際しての社員の持ち株制限が問題の焦点となっている。現在の案では、職員は各々の月給八ヵ月分までの自社株を購入することができる。労働側はこれを一〇ヵ月分まで購入できるように要求しているという。

この要求に対してタクシン首相は、単なる自己利益の追求に過ぎないと非難。同社の株が外資系企業に売却されることを恐れるような労組の発言は言い訳にすぎず、自社株を少しでも多く購入し、それを株式上場後に売却することによって利益を得ようとしている人々の勝手な行動である、と断じている。しか

ハイライト

韓国／労働界の「夏闘」始動、民労党も支援

労組を支持母体とする民主労働党が国会で議席を獲得したことに力を得て、労働界が「六月総力闘争」を宣言し、本格的な夏闘に入る。民主労働党も労働界の夏闘を積極的に支援する方針を明らかにしている。

全国民主労働組合総連盟（民主労総）は四月二七日、中央執行委員会を開催。①非正社員の差別撤廃②労働条件の後退なしの週休二日制の導入③産別交渉④最低賃金の引き上げ——などについて論議した。

民主労総関係者は、「準備なしの総ストライキで権威を失墜させることのないよう、総ストライキの実施については慎重に決定する」としているが、一部の職場では紛争が起る可能性もあるとみられる。

ストライキの可能性が高いのは、保健医療労組と金属連盟。

今年から産別交渉を行っている保健医療労組は、使用者側が交渉団体の結成を遅らせるなどして交渉が遅れば、六月一六日からストライキに突入する計画だ。また自動車製造四社も、交渉が遅れた場合、六月中旬からストライキに入る可能性があるという。

（提供 エヌ・エヌ・イー）

し、反対運動は、首都発電公社（MEA）の組合員らの参加も得てますます盛り上がりを見せられており、三月五日には一〇万人規模のデモが警告されるなど、解決の途が見出されないまま続いている。

〔参考〕Bangkok Post, 2004, Feb. 24, 26, 28

（国際研究部主任調査員・天瀬光二）

中国／二〇〇三年度「中国就業状況と政策白書」発表される

労働社会保障部は四月二六日、二〇〇三年一年間の中国全土の就業状況と政策に関する動向をまとめた白書を初めて発表した。白書は、①就業基本状況②積極的就業政策③労働者能力開発政策④農村労働力の就業状況⑤女性青年、身体障害者の就業政策⑥二一世紀前半の就業状況の展望をという構成で、三月に開催された第十回全国人民代表大会で重点施策として位置づけられた労働者の就業問題について、概況と政策展望を行っている。毎年七％以上の経済成長を目指す中国にとって、労働者の就業問題は重要な成長のためのファクターとなっている。

二〇〇三年就業状況の概観

二〇〇三年の一六歳以上の労働力人口は七億六千七十五万人、

内就業者数は、七億四四三二万人であった。登録失業率は四・三％で、政府はSARSにかかわらず、当初目標四・五％を下回ったことは、就業支援政策の効果であるとコメントしている。二〇〇四年は、さらに九〇〇万人の新規就業と五〇〇万人の再就職のための支援を行い、四・七％の登録失業率を目標とする。過去五年間の労働市場の動きを産業別にみると、第三次産業の就業率が、九九年の一八・五％から〇三年の二九・三％と大幅に増加している。農村から都市に労働力が移動し、サービ産業などに従事していることを表している。

就業をめぐる政策の方向

市場経済促進のための「三つの代表」の実現にむけ、中国では国民経済発展計画、内需拡大方針のもと積極的就業政策が期待されている。具体的には、第三次産業での就業機会の拡大、中小企業の発展促進、多様な就業形態の促進等を目指す。

政府は、需要と供給のミスマッチを防ぐため、労働力市場情報の整備を含めた公共職業サービスの実効性を高めているが、同時に八〇年代半ばに導入された失業保険制度についても、九年一月発効の「失業保険条例」に基づき、失業者の再就職支援のための方法として円滑な運用に努力している。特に、下崗（リ

ストラ労働者）のための再就職支援は、深刻な課題である。就業困難な「四〇五〇世代」（五〇歳以上の男性、四〇歳代以上の女性）を対

象とした様々な再就職支援サービスの実施や最低生活費保障などのセーフティネットの確立は急務の課題となっている。

また、全就業人口の六割を占める農村労働力については、「二〇〇三年―二〇一〇年全国農民技工訓練計画」が昨年発表され、この七年間に六〇〇〇万人の農民に職業技能訓練を実施し、都市労働者に転換させるための政策が開始されている。

就業をめぐる将来展望

今後、中国の一六歳以上の労働人口は、年間平均五五〇万人ずつ増え続け、二〇年後には九・四億人に達することが予想される。白書は、中国の豊富な労働力を最大限活用するため、労働者の自由な職業選択や平等な競争の実現など、労働者が積極的に能力を生かして働ける環境作



豊富な労働力を活かせるような就業環境の整備が今後の課題になりそうだ

りと労働市場の管理の徹底を提言している。

（国際研究部主任調査員・野村かずみ）

マレーシア／外国人労働者削減へ、政府が規制強化案

フォン・チャンオンの人的資源相は五月五日、マレーシア人の雇用を守る目的で外国人労働者の削減に取り組む考えを明らかにした。地元各紙によると、人的資源省が移民局に提出した案には、仲介業者によるあつせん廃止や雇用に国内での募集広告の掲載を義務付けるなど、厳しい内容が盛り込まれたとされる。

国営ベルナマ通信によれば、国内の労働人口一〇〇〇万人のうち、外国人労働者の数は約一〇〇万人。ただ、この統計には不法就労者の数は含まれておらず、推定では合計で二〇〇万人を超えると思われる。

人的資源省は、増加傾向にある外国人労働者が国内の雇用市場を圧迫することを懸念。六日付スターは、フォン・チャンの資源相が「特に製造業に対し、外国人を雇用する際の規制を強化する」と述べたと報じた。今年のマレーシアの失業率は三・四％に達する見通し。

人的資源省が提唱する規制強化の具体案は、①同省主導による雇用許可制の導入②早期退職制度などによる解雇事例の監視強化③外国人を雇う前に主要紙への募集広告の掲載を義務付ける④労働時間を柔軟に設定し、主婦に雇用機会を与える――などが含まれたという。

（提供 エヌ・エヌ・イー）

ハイライト