

海外労働事情

アメリカ

全米各地で看護師が集団訴訟

現地紙の報道によると、六月二〇日、イリノイ州シカゴ市、テネシー州メンフィス市、テキサス州サンアントニオ市、ニューヨーク州アルバニー市の四都市で、看護師が病院を相手取って集団訴訟を起こした。

訴えによると、複数の病院の人事担当者が水面下で賃金水準に関する情報交換を行い、賃金の引き上げを抑制したとして、独占禁止法違反の疑いがあると指摘している。訴訟を受けた病院は、全米最大手の病院チェーンであるHCA、カトリック・ヘルス・イースト、シカゴ大学付属病院、ノースウエスタン大学付属病院などである。

看護師不足でも賃金は上昇せず

全米病院協会によると、全米の看護師不足数は二〇〇六年度は一七万人、これが二〇二〇年には一〇〇万人以上に増加すると見込まれており、看護師不足が深刻化している。

その一方で、看護師の賃金水準は過去一〇年間大きな変化がない。女性政策研究機関の調べ

によると、看護師の賃金は二〇〇三年度から減少傾向に入り、二〇〇四年度は前年に比べて六・四%の減少となった。

原告側の弁護士は、不当に賃金が抑制されたことによる年間一人当たりの損失額は、アルバニー市で約六〇〇〇ドル、シカゴ市で約五〇〇〇ドル、サンアントニオ市で約一三〇〇ドル、メンフィス市では約一万四〇〇〇ドルに上ると推計している。

原告側は、医療費が増加を続けるなか、看護師の賃金が上がらないのは複数の病院が不当な措置を取ったためだとし、賃金水準の決定を市場に任せるべきだと主張している。

看護師不足と労働環境悪化の悪循環

看護師不足は、長時間労働を招くなど看護師の労働環境を悪化させており、多くの看護師がキャリアの初期段階で燃え尽き症候群になり、看護師を辞めてしまおうと言われる。

深刻化する看護師不足をいかに解消するかをめぐり、専門家の意見は分かれている。看護師の賃金引き上げが鍵だとする専門家は、それにより看護師志望者が増え、結果的には労働環境の改善につながると予測する。他方、賃金だけでは問題の解決

にはつながらず、過酷な勤務や人手不足の解消、地位向上が不可欠だとの意見もある。

看護師に対する複数のアンケート調査結果によると、看護師を辞めたいと思う理由として、低賃金を挙げたものが約半数いる一方で、病院の看護師に対する評価が低いことを不満としている者が多数いるとされる。

看護師不足への対応として、海外から看護師を受け入れるという議論もある。アメリカは海外、特にフィリピンから多数の看護師を受け入れており、その数はかつて年間数千人単位であったが、現在では約三〇〇人で安定している。フィリピン人看護師にとってアメリカ労働市場は、賃金が高く、かつ英語能力が活用できることが魅力である。

しかし、看護師や介護士等を組織するSEIU(国際サービス従業員労働組合)等は、海外からの看護師受け入れを増やすことについては、看護師の給与水準の低下を招く恐れがあるとの懸念を示している。

原告側は他の都市でも同様の疑いがないかどうか更に調査を進める予定である。この集団訴訟はSEIUが支援しており、この活動により看護師の更なる組織化をめざしている。

【参考】委託調査員レポート、

六月二日付ニューヨークタイムス
(国際研究部 吉原夕紀子)

イギリス

EU労働時間指令のオプト・アウト(適用除外)を維持

二〇〇六年六月、EU加盟国の労働社会問題担当大臣が構成する労働社会相理事会(Council of Labour and Social Affairs)において、オプト・アウトの廃止を含む労働時間指令の改正案に関する討議が行われた。理事会では、オプト・アウトの廃止を求めるフランス、スペインに対して、従来から「オプト・アウトは競争力の維持と雇用を創出するために重要」と主張してきた英国の意見が対立、両者の隔たりが大きく、議論は先送りとなった。

廃止をめぐる議論の推移

ここで言うオプト・アウトとはEU労働時間指令の第六条(注1)が定める週労働時間の上限(四八時間)を超えて労働させることを認める特例規定を指す。一九九三年の労働時間指令の採択時、英国を想定して設けられた条項であり、一〇年後の見直しを条件として採択された。

このオプト・アウトは英国の長時間労働の原因のひとつであるといわれている。(注2)

二〇〇四年一月、欧州委員会(European Commission)は協議文書を発表し、同年九月には、週四八時間労働制の適用除外要件の厳格化などを内容とする労働時間指令の修正案を発表した。その後、労働社会相理事会で討議が継続されたが結論はでなかった。

二〇〇五年五月、欧州議会(European Parliament)は、欧州委員会の労働時間指令改正案に関する第一読会において討議を行い、いくつかの修正を加えた改正案を採択した。主な修正点は、①オプト・アウトを三年間で徐々に廃止②「待機時間」は労働時間に算入③週四八時間労働制の算定期間を四カ月から一年に延長する際の条件をより詳細に規定——などである。

改正案の発表後、労働社会相理事会において数度に渡りこの問題に関する討議が行われたが、加盟国間で大きな意見の相違があり、未だ合意していない。

その後の二〇〇五年二月の理事会(Council of Ministers)においても労働時間指令の改正の合意へは至らなかったことから二〇〇六年六月の労働社会相理事会では、英国がオプト・アウトの維持を認めることを条件に、新たな労働時間規制を受け入れることで合意に達することを望

んでいたが合意に達せず、結果として英国のオプト・アウトは引き続き維持されることになった。

埋まらない溝

英国のオプト・アウト廃止を求めたフランス、スペインに対し、英国選出の欧州議会議員リズ・リン氏は「英国のオプト・アウト廃止を求める国の多くが、複数雇用契約の場合の労働時間通算を行っている」と指摘し、オプト・アウトが撤廃された場合、違法就労者が増加しその結果他の保健安全法制の保護を受けられない者が増えることになると反論している。また、アリスター・ダーリング英国貿易産業相は、「英国労働者がオプト・アウトを行う権利を放棄する用意はない」と語り、オプト・アウトを廃止した場合、被用者の選択と企業の柔軟性が脅かされると主張している。

このように、オプト・アウトの廃止を主張するフランス、スペイン陣営とこれに真っ向から反対する英国との溝は埋まっていない。

各界の反応

欧州委員会は特例規定について、「制限のない労働時間制は、労働者の健康と安全だけでなく、仕事と家庭の両立に深刻な危険を及ぼす」として、労働時間の柔軟化に反対している。こうし

た理由から政府のオプト・アウト維持に対しては、英国企業による濫用の可能性があるとして、廃止を主張してきた。

欧州労連(ETUC)も「オプト・アウトは被用者の生活の質を低下させており、労働者の同意も形骸化している」と主張、欧州委員会を支持している。

他方、英国政府は、オプト・アウトが廃止された場合、事業の柔軟性が影響を受けると主張し、被用者が週間労働時間の長さを自分で選択する権利を長らく擁護してきたおり、被用者が希望する以上の長時間労働を強いられる場合、事案を処理する裁定機関や裁判所があると主張している。これを受けて経営者協会(IoD)のスポークスマンであるリチャード・テイラー氏は、「英国が競争力の優位を維持しようとするならば、従業員に労働時間の延長を求めることを認めるという柔軟性を使用者に与えることは必要不可欠であり、適用除外維持の知らせに使用者は安堵している」と語った。同スポークスマンはまた、「被用者は労働時間の延長に対して相応の報酬が支払われる限り、喜んで延長を受け入れている」とも主張した。

こうした英国の主張に対し、欧州委員会のウラジミール・シユピドラ雇用・社会問題担当委員は、労働者が新たに就職した場合、四八時間を超える就労を

表：EU諸国等の法定最低賃金水準

	ユーロ	PPS	最低賃金を受け取っている従業員の割合(2004年)
ルクセンブルグ	1503	1417	18.0
アイルランド	1293	1050	3.1
ベルギー	1234	1184	-
オランダ	1273	1210	2.1
イギリス	1269	1202	1.4
フランス	1218	1128	15.6
ギリシャ	668	785	-
スペイン	631	722	0.8
マルタ	580	776	1.5
スロベニア	512	676	2.0
ポルトガル	437	510	5.5
チェコ	261	431	2.0
ハンガリー	247	401	8.0
ポーランド	234	379	4.5
エストニア	192	305	5.7
スロバキア	183	314	1.9
リトアニア	159	292	12.1
ラトビア	129	240	-
ブルガリア	82	191	-
ルーマニア	90	189	12.0
トルコ	331	517	-
アメリカ	753	779	1.4

※欧州統計局のホームページより作成
※PPS:The Purchasing Power Standard(購買力平価)

希望するかを決定するため一カ月間の「クーリング・オフ」期間を与えることを提案した。同委員はまた、労働者が四八時間を超える労働に合意した場合でも、週間最大労働時間の上限を定めることも提案している。しかし、こうした提案が受け入れられるかどうかは未定数。

それぞれの利益が絡み労働時間に関する議論の行方は混迷している。労働時間指令に関する交渉が不調に終わったのは、過去三年間でこれが四度目になる。

1. EU労働時間指令第六条

最長週労働時間：加盟国は労働者の安全及び健康を保護する必要性を維持しつつ、以下を確保するために必要な措置をとるものとする。
(a) 週労働時間の長さが、法律、規則若しくは行政規定により又は労働協約若しくは労働

使協定により制限され、(b) 七日の期間ごとの平均労働時間が、時間外労働を含め、四八時間を超えないこと。(小宮文人・濱口桂一郎「EU労働法全書」旬報社、二〇〇五)

2. 利用できるのは英国に限らないが、全面的にオプト・アウトしているのは英国のみである。(国際研究部)

E U

域内諸国の法定最低賃金に11倍の格差

欧州統計局(EUROSTAT)の二〇〇六年七月一三日の発表によると、欧州連合(EU)諸国のうち法定最低賃金を設定している一八カ国の中で、その水準の格差が広がっている。二〇〇六年一月の時点で最低水準のラトビアは月額二二九ユーロ

であるのに対し、ルクセンブルグでは一五〇三ユーロとなっている。購買力平価で換算しても二四〇ユーロと一四一七ユーロという大きな格差がある。現在加盟申請をしており、来年一月に加盟予定のブルガリアやルーマニアと比較した場合、その格差は更に拡大することになる。最低賃金を受け取っている従業員の割合は、スペインの約一％に対して、ルクセンブルグでは一八％である。各国の最低賃金額は上記の表を参照。

【参考】欧州統計局のホームページ
一ユーロ＝一四九・〇四円(二〇〇六年八月一日現在)
(国際研究部 北澤謙)

フィンランド

新労働相、一〇〇日の行動計画を発表

労働雇用省の政策及び計画を全面的に見直し

二〇〇六年七月三日、労働雇用省(DOLE)長官に就任したアルツロ D・ブリオン元控訴裁判事は、今後一〇〇日の行動計画を発表するとともに、同省の政策及び計画の全てを見直す方針を示した。

新長官は、①労働法改正の推進②民間及び地方自治体と協力した大規模な労働教育の実施③海外雇用庁(POEA)の違法

海外労働事情

職業斡旋防止政策の全面的見直し④DOLLEは海外における雇用機会創出に専念する(国内は雇用創出大統領顧問が担当)――等の考えを明らかにした。さらに、労使の協調促進に向けて双方と積極的に話し合っていく意向を示し、労働争議の解決についても、争議回避に向けた同省の介入方法を変更する予定であると示した。

雇用のミスマッチと人材育成が課題に

アロヨ大統領の不正選挙疑惑の浮上など、国民の政権への不満が表面化したフィリピン。その労働事情についても、決して楽観視できない状況にある。同大統領が「二〇〇四年からの六年の任期中に一〇〇〇万人、年平均で一七〇万人の雇用創出」を公約としながらも、二〇〇五年に新たに創出された雇用数は七〇〇万人。二〇〇三年の五七万三〇〇〇人よりは増加しているが、二〇〇四年の九七万八〇〇人からは大幅に減少した。失業率(二〇〇五年)は一・四%と、前年の一・八%から大きな改善はみられず、若年者の失業率は依然として高い。

しかし、ここ数年、IT関連サービス、電子、自動車部品、鉱業、食品、ヘルスケア、イン

フラ、物流の各分野が急成長を遂げながらも、こうした分野の中核を担う優秀な人材は大幅に不足している。同様に急成長を遂げたコールセンター産業においても、フィリピン人の英語話能力が低下しているため、英語に熟達した労働者の育成が大きな課題となっている。

海外での就業希望者増に伴う職業斡旋業者のトラブルも

一方で、国内経済を支える海外フィリピン人労働者(OFW)

就業者数については、増加傾向が続いている。二〇〇五年のOFW数は九八万一六七七人。二〇〇六年は一〇〇万人を目標としているが、POEAによれば、上半期で既にその半数を超える五六万四九二〇人が海外で就業している。これは、前年同期比で一・六九%の増加である。高賃金等、より良い就業環境を求めて海外での就職を希望する人々の増加に伴い、違法の職業斡旋業者によるトラブルも多発。POEAはHPで求職者に対して注意を呼びかけているが、根本的な解決策が求められている。マルコス政権下の一九八五年から八六年に労働副大臣を務めたブロン氏は、〇一年三月から〇二年七月までは労働雇用次官としてDOLLEの労働関連ゲ

ループを主導。〇二年八月から〇三年六月までは外務次官を、〇三年七月からは控訴裁判事を務め、〇六年六月に辞意を表明したサント・トマスDOLLE長官の後任として、アロヨ大統領の指名を受けた。厳しい状況のなか、ブロン新長官がこれまでの経験を活かし、自身が示した「今後一〇〇日の行動計画」をどう実行に移していくの注目をされる。

(国際研究部 町田敦子)

中国

女性労働の現状

「世界の工場」として経済の急成長を実現する中国では、労働集約的産業での操業の半分を女性労働者が支えている。中国では、女性の就業に関する法律・法規がまだ十分に整備されていないといえない中で、女性の就業環境は改善の兆しを見せ始めていることが、中国企業管理協会と国際労働機関(ILO)との共同調査でわかった。

この調査は、二〇〇四年九月から二〇〇五年一月にかけて、黒龍江省、浙江省および上海の二省・一都市で、製造業、交通・運輸業、卸売・小売・飲食・サービス業、金融・保険業、教育・

文化・放送・映画業を対象にアンケートと聞き取り調査として実施されたものである。

改善傾向にある就業環境

調査の結果、女性の就業分野は拡大し続けており、今回調査した三地区・五業種では女性従業員の平均比率は約六割で男性従業員より高く、女性はマネジメントの領域でも重要な役割を果たすようになっていくことがわかった。

調査対象の九七%の企業では、各担当業務の性質に応じて、男女それぞれ従業員を採用しており、女性差別はかなり解消されている。たとえば、賃金の決定要素は、実績八六%、職務八三%、業務経験八〇%、学歴七五%となっており、男女の性差はあまり影響されない。

女性を積極的に採用する企業の多くは、女性は仕事が細やかで責任感が強く、賃金待遇に対する要求も高くなく、その理由を説明している。建設業などでは女性の採用は少ない一方、 Apparel産業、衣料品加工業、小売業などでは大量に女性を採用している。

依然、低い現場での位置づけ

ところで、中国では、現場労働者の八割は女性労働者である

が、現場労働者の労働条件は依然問題が多い。特に臨時雇いの場合には、企業との労働契約の締結率が低い。そういった中で、現場女性労働者の収入水準や業務の位置づけも低いという現状は解消されていない。ちなみに今回調査の結果によると、一カ月の賃金は、上海一〇四〇元、浙江省七四七元、黒龍江省五八〇元である。これらはいずれも二〇〇四年の最低賃金(上海六三五元、浙江省五二〇元、黒龍江省三九〇元)を上回っているが、各地域の都市住民の一人当たり月間可処分収入(上海市一四〇〇元、浙江省一二七五元、黒龍江省六二三元)に比較するとかなり低い水準である。

人事労務管理の理解不足も

今回調査の企業からの聞き取りでは、経営者は「労働法」「女性權益保護法」(「女性従業員労働保護規定」)を理解しているが、「女性従業員が避けるべき労働の範囲に関する規定」や「女性従業員の保険業務規定」に関する理解はあまり進んでいないことも明らかとなった。

中国企業において、経営者は人事管理面の実績に基づく評価を重視する反面、労働関係管理に関しては関心が薄く、法令順守の点にも問題が多いことが今回調査では指摘されている。

そういった中、今年七月、遼寧省労働社会保障部、総工会、

企業連合会は、「女性従業員の特殊権益と集団契約に関する暫定法」を公布した。この法規は、女性就労者の権益の範囲と内容的効力と実施主体を明確にし、女子従業員特殊権益に関する集団協約の内容、協議代表者の権利と義務、協議の手続、契約の締結、審査および紛争処理等について詳細を定めたものである。遼寧省では、女性現場労働者の就労に関する集団契約の締結率を少なくとも二五%増加させること、すべての企業が女性就労者の権益保護を重視するよう経営者の意識を改善させていくことを目標としている。

（国際研究部 主任調査員 野村かすみ）

韓国

医師労組が初めて誕生

韓国インターン・レジデント医師協会（KIRA）の発表によると、七月三日、韓国労働部はインターン・レジデント（研修医）が組織する労働組合に対し許可証を発行した。研修医たちが組織化に三年を費やしたのち、ようやくの認定となった。

KIRAによれば、同組合設立の目的は組織化による研修医の福祉及び法的地位の向上のほか、病院における研修の標準化であるとする。KIRA代表 Lee Hyuk氏によれば、現

行の研修・実習システムは病院ごとに違い、研修医にとって各診療科を経験し医療サービスの全般の経験を積むことを困難にしているとする。

韓国の医師制度では、医学部卒業後、医師免許を取得した医師は、一年間インターン、四年間レジデントとして研修を積みなければならぬ。現在、韓国内の二四〇カ所の病院で二万六〇〇〇人が研修医として配置されている。KIRAは、今後労働条件の改善と労働時間の削減を要求していくこととしている。Lee代表は「研修・実習医が常に疲労している状況では良好な公共医療は確保できない。」と述べる。

一方、病院側は彼らがストに訴えた場合の医療サービスへ与える大きな影響を特に心配している。このため、病院側は研修・実習医が組合に参加しないよう説得を始めたところである。なお、韓国病院協会はこれに先立つ四月に、研修・実習医の労働条件及び研修プログラムが政府支援に伴い改善傾向にあること、財政困難な状況では現行のシステムを改変することは難しいことを表明していた。

【出所】 Korea Times

（国際研究部）

オランダ

集団解雇における年齢均衡原則の導入

オランダでは二〇〇六年三月、集団解雇に関する年齢均衡原則が導入された。この原則は、リストラに関する先任権原則（勤続期間の短い者が先に解雇される）に代わるものである。労働組合は、集団解雇における対象者の決定により均衡をもたらすとして、これを歓迎している。労使の代表が参加する社会経済評議会（SER）は二〇〇六年春、解雇法制のさらなる緩和に関する勧告を発表する予定であった。しかし、この問題をめぐって労使の意見は対立している。

年齢均衡原則の導入

オランダでは三月一日、集団解雇における年齢均衡原則に関する法律が施行された。この法律は、企業が事業再構築や大量解雇する際の対象者の選定について、これまでの先任権原則に代えて、年齢を決定基準にすべきであると規定している。雇用の削減数は、一五〜二五歳、二五〜三五歳、三五〜四五歳、四五〜五五歳、五五歳以上の五つの年齢階層に均等に割り振られ、現存する従業員の年齢構成が可能な限り維持される。それぞれの年齢階層内の選定方法は、依然として、先任権原則が適用さ

れる。

労働組合は、集団解雇における対象者の決定により均衡をもたらすとして、これを歓迎している。使用者は、基本的にこの変更に対しては同意しないが、とりわけ小企業においては、従業員の年齢構成と職務のバランスを取ることに困難であると主張する。また、集団解雇の初期の段階では、従業員は自身の立場に不確かであり、人事担当者の集中的なガイダンスが必要であると指摘している。

新しい制度は、以前と比較して、高齢労働者に不利な影響を与える。オランダ・キリスト教労働者全国連盟（CNV）は、使用者は高齢労働者の代替雇用を見つけるのに十分な期間が必要であり、解雇計画にはその規定を盛り込む必要があるとしている。CNVは、長期間継続している従業員には、他の仕事を見つけるためのより多くの機会を与えるよう提案している。

新しい解雇制度はまた、解雇事由を審査する政府の行政手続きを変更した。以前は、就労・所得センター（CWI）がリストラの経済的理由を審査していたが、使用者と労働組合が解雇数およびリストラ計画について、既に合意している場合、この手続きは必要なくなる。

使用者は、さらなる解雇法制の緩和を要求

使用者は、集団解雇の対象者の決定における能力基準の考慮や解雇手当の削減など、解雇法制のさらなる緩和を求めている。規制緩和は、経済をよりダイナミックにし、使用者の迅速な採用を奨励するとしている。他方、労働組合は、「雇用の柔軟性と安定のための法律」が、使用者に短期間で従業員を雇い入れるための十分な自由度を既に与えていると主張する。オランダ労働組合連盟（FNV）は、解雇法制のいかなる変更にも反対している。CNVは、解雇制度の緩和がより多くの雇用機会を生み出すわけではなく、従業員は短期間で採用されるかもしれないが、同じように短期間で解雇されようと指摘する。

労使の代表が参加する社会経済評議会（SER）は二〇〇六年春、解雇法制のさらなる緩和に関する勧告を政府に提出する予定であったが、労使の意見が対立している。オランダ産業経営者連盟（VNO-NCW）は既に、SERが全会一致の勧告に達しないという予測の下に、解雇制度に関する法案を準備するよう政府に要求した。

【出所】 欧州労使関係観測所オンライン（EIRO）

（国際研究部 大島秀之）