

海外労働事情

アメリカ

国内外注化の進展により悪化する下請け業の労働条件

サプライチェーンを通じて下請け企業にコスト低減圧力が増大し、労働条件が著しく悪化しているとする報告書をNELP (The National Employment Law Project) が六月六日に発表した。NELPは草の根の組織や労働組合、企業などを役員とするNPOで、調査研究、教育、法的扶助、政策要求を通じて経済的に困難な状況にある人びとの生活を改善することを目的としている。ニューヨークに本部、



ワシントンDC、ミシガン州アナーバー、カリフォルニア州オークランド、ワシントン州シアトルにそれぞれ支部を置く。

国内外注化 (Domestic Outsourcing) の進展が問題を深刻化

国内企業に業務の多くを外注化する国内外注化が急速に進展し、それが問題を深刻化させているとする主張が報告書の根幹となっている。

国内外注化が進んでいるのは、建設、日雇い労働、清掃・ビルメンテナンス、在宅介護・倉庫小売、農業、養鶏・食肉加工、先端技術、配達、トラック輸送、在宅労働および公共部門などである。これらには、低価格を競争力の源泉として高い収益を上げているという共通した特徴がある。かつては正規従業員が行っていた業務が外注されたことで、下請け企業は低賃金の短期雇用もしくは派遣労働者を活用するようになった。

ウォルマート型サプライチェーンが手本に

これら国内外注化のモデルになっているのはアメリカ小売業最大のウォルマート社のサプライチェー

ンである。

ウォルマート社は商品の仕入先や物流を扱う企業に対して、「プラス・ワン」と称してコスト削減、品質向上、工程期間短縮を求めている。一般的には小売業とみなされるウォルマート社だが事業の大きな部分が物流部門で占められる。したがってこの部分のコスト削減や品質向上が競争力の生命線である。この物流部門でも国内外注化の一つとして下請け企業の導入が進む。報告書はここで働く労働者の状況がもつとも深刻な状態となっているとする。

その内容は、不払い賃金、安全衛生その他の深刻な法令違反などの疑いである。その一つの事例に、南カリフォルニアに位置する物流会社シュナイダー・ロジスティックスと同社が保有する派遣会社の法令違反に対する訴訟がある。争点の一つは両社の事業運営へのウォルマート社の関与があつたかなかつたかである。

ラテン系移民労働者が深刻な状況に

これら下請け企業で働く労働者の多くは、国内に約三割を占めるとされる非典型雇用労働者である。非典型雇用労働者とは、パート、短期雇用、請負、派遣

独立自営業者などを指す。

とくに物流部門ではラテン系移民労働者が多くを占める。ウォルマートであれば、物流の拠点は南カリフォルニアからシカゴ、ニュージャージーに至るまでの全域をカバーしており、このような場所で働くラテン系移民労働者も全米に点在している。

労働条件は深刻な状態になりつつあり、たとえば二〇〇九年のロスアンゼルスでは貧困層一八〇〇人のうち一三〇〇人がこのような下請け企業で雇用されるラテン系移民労働者だった。これらの労働者の雇用主の多くで、最低賃金違反、残業代未払い、昼食休憩の取得などに関する法令違反がみられた。

サプライチェーンの頂点にある企業への規制強化が解決の糸口

サプライチェーンは下請け企業を多く活用するために全貌がつかみにくくなっている。この状況を改善するため、サプライチェーンの頂点にある企業への規制を強化することを報告書は提案している。

具体的には、①既存の労働基準法の適用をサプライチェーンにある複数の企業に拡大すること、②州および連邦レベルで下請け企業へのコスト削減圧力を規制する法律の制定を促進する

こと、③サプライチェーンの頂点に立つ企業と下請け企業との間で実効性のある行動規範を締結すること、④外注化の範囲と外注化が労働者に及ぼす問題に関する調査を実施することとしている。

【参考資料】

Eunice Hyunhye Cho, Anastasia Christman, Maurice Emsellem and Catherine K. Ruckelshaus
Rebecca Smith, (2012), 'How Walmart's Domestic Outsourcing Produces Everyday Low Wages and Poor Working Conditions for Warehouse Workers', National Employment Law Project.

(国際研究部 山崎 憲)

イギリス

失業者に対する無給の就労義務を強化へ

政府は六月、失業者の就労促進策の一環として実施している義務的的就労活動 (Mandatory Work Activity) を強化する方針を示した。求職意欲に問題があると判断された失業者などに適用される同プログラムは、企業などで週三〇時間まで、四週間にわたる就業を義務付けるもの。期間中、参加者には求職者手当は支給されるが、就業に対する賃金は支払われず、また正当な理由なく参加を拒否・中断する場合、給付停止の制裁措置が科される。二〇一一年五月の

表 就業体験を含む就労支援プログラム

プログラム	概要	期間
就業体験 (Work experience)	就業経験のない16～24歳層で、13週間超の求職者手当受給者(16～17歳は1日目から)が対象。受け入れ先企業で週25～30時間就労、参加中は求職者手当を受給する。参加は任意だが、「甚だしい不正行為」に対しては給付停止の制裁措置あり。	最長8週間
業種別ワーク・アカデミー (Sector Based Work Academy)	求職者手当受給者(年齢制限なし)が対象。小売、ホスピタリティ、介護などの業種における基礎的な資格の取得を目標に、官民の教育訓練機関(継続教育カレッジや民間訓練プロバイダ等)による訓練と就業体験が提供され、終了時には実際の求人との面接機会が提供される。参加は任意だが、中断に対しては給付停止の制裁措置あり。	最長6週間
義務的就労活動 (Mandatory Work Activity)	3カ月を超えて求職者手当を受給している者(年齢制限なし)が対象。ジョブセンタープラスのアドバイザーが必要と認めた(受給者が就職や仕事を維持する上で必要な行動に関する理解が欠けていると判断した)場合、「地域コミュニティの利益になる活動」への参加を義務付けることができる。具体的には、住宅の保守作業、古い家具の補修、非営利団体での補助的活動のほか、明確にコミュニティの利益になる場合は、営利団体での就労も含まれる。受け入れ先は、政府からの補助金を得て参加者を支援する。参加者は週30時間まで就労、求職者手当のほか、交通費・託児費用の支給が受けられる。適切な理由なく参加をやめた場合は、1回目が13週、2回目(前回の中止から12カ月以内)が26週の手当支給停止。	最長4週間
ワーク・プログラム (Work Programme)	ワーク・プログラム参加者(18-24歳層は通常9カ月超、25歳以上層は12カ月超の求職者手当受給者、このほか就労困難者など。プログラムへの参加は最長2年。)のうち、就労支援の一環として、プロバイダーにより就業体験が提供された者。	最長4週間
コミュニティ・アクション・プログラム (Community Action Programme)	4地域での試行の後、2013年から全国での実施が予定されているプログラムで、2年間のワーク・プログラムが終了しても仕事をもらっていない求職者手当受給者が対象。週30時間のコミュニティ・ワークに従事する。参加は義務で、違反者には給付停止措置が適用される。	最長6カ月

参考：Centre for Economic and Social Inclusion、Department for Work and Pensionsウェブサイト

導入以降、二〇一二年二月までに二万七〇〇〇人弱がプログラムに参加したという。
制裁措置により無給の就労を義務化するこうしたプログラムをめぐっては、将来の雇用につ

ながらないとの評価や、無料の労働力として悪用されているとの批判の声も強く、今年初めには、民間企業が相次いで不参加を表明、政府が対応を迫られる事態も生じていた(1)。しかし、

政府は引き続きプログラムを活用する姿勢を示している。
新たな強化策は、同プログラムに五〇〇万ポンドの予算を投じて年間の受入れ枠を九〇〇〇人分追加し、毎年六〜七万人の

参加を可能にするというものだ併せて、プログラムへの参加を回避する目的で、求職者手当の申請を一時的に中断することを防止するため、再申請を行なう受給者に対してはプログラムへの参加義務をより強く課し、また制裁措置を厳格化するという。現在は、一度目の違反で三カ月間、二度目で六カ月間、給付が停止されるが、三度目の違反に対しては三年間の給付停止とする制裁措置を、新たに今年中に設ける。

一連の施策に関する発表の直後、政府は義務的就労活動の効果に関する報告書(2)を公表した。同報告書は、義務的就労活動が導入された二〇一一年五月から七月までの三カ月間の参加者について、非参加者との比較によりその効果を分析。プログラムへの参加から一〇週目の時点では、給付に留まっている者の比率に明確な差(参加者七七%、非参加者八二%)が生じたが、二一週目にはこの差が消失しているという(双方とも七四%)。報告書は、プログラムに就業促進の実質的な効果は認められなかったと結論付けている。ただし、分析対象とした期間や対象者が限定的であること、またプログラムの参加者は非参加者に比して就業への移行がより困難な層であり、結果として効果が過小評価された可能性が強いとの留保をおいている。政

府も、分析結果については実態に即していない可能性を述べるに留め、求職意欲のない層や不正な受給者等に対する方策としてのプログラムの有用性を主張している。

なお関連して、六月下旬には、若年失業者向け支援パッケージ「ユース・コントラクト」(二〇一二年四月に開始)(3)の一環として実施している若年長期失業者の雇用に対する助成金の支給(六カ月の継続雇用に対して二二七五ポンド)について、拡充の方針が示された。国内の高失業地域(二〇カ所を対象に、助成の条件である失業期間が九カ月から六カ月に短縮される見込みで、七月末の実施が予定されている。しかし、新たに対象となる若年者の数など、想定される効果は明らかにされていない。

【注】
1 同種のプログラムを巡っては、過去の参加者からの申し立てにより、現在司法審査が行われているところだ。申し立て側の弁護士は、こうしたプログラムは強制労働であり、人権侵害にあたることを主張している。

2 "Early impacts of Mandatory Work Activity", Department for Work and Pensions
3 本誌二〇一二年二月号の記事参照。

【参考資料】
Department for Work and Pensions, Cabinet Office, UK Parliament, The Guardian ほか 各ウェブサイト

(国際研究部)

フランス

新政権の重い足かせ―雇
用情勢はさらに悪化

フランス労働省の発表によると、今年四月末時点の失業者数は、前月比で〇・一％増加（前年同月末比では七・五％の増加）し、二八八万九〇〇〇人となった。これで、失業者数の増加は、一二カ月連続となる。二五歳未満の若年失業者の増加に歯止めがかかる一方、五〇歳以上の中高年失業者の増加や、失業期間が一年以上の長期失業者の増加が続いている。前政権の置き土産ともいえる失業の増大は新政権の重い足かせとなっている。

失業者数は一二カ月連続で増加

失業者（カテゴリーAの求職者）（1）数は、今年四月末時点で二八八万八〇〇〇人（フランス本土のみ、以下同様）となり、前月比で四三〇〇〇人（〇・一％）



の増加、前年同月末で二〇万二〇〇〇人（七・五％）の増加であった。これにより、失業者数の増加は昨年五月以降一二月カ月連続となった。

また、カテゴリーBの求職者（2）数は五七万五五〇〇人で、前月比で一・二％増、前年同月比では五・六％増であった。さらに、カテゴリーCの求職者（3）数は八五万四二〇〇〇人となり、これは、前月比では〇・二％の減少となったものの、前年同月比では四・一％の増加となった。

その結果、今年四月末時点で積極的に就職活動を行っていた求職者（カテゴリーA+B+Cの求職者）数は、前月比で九二〇〇人（〇・二％）、前年同月比で二六万五二〇〇〇人（六・五％）増加し、四三二万八五〇〇人となった。今年四月末までの一年間で、積極的に就職活動を行った求職者のうち就業していない者（カテゴリーAの求職者）の比率が増加しており、また、就業している者でも、長時間就業した者の比率が低下している。つまり、単なる求職者数の増加ではなく、求職者の置かれた状況に厳しさが増していると捉えることができる。

他方フランスでは、例えば職業訓練中の者は、積極的な就職活動を行なっていない求職者登録が認められる。このような無職で、積極的な就職活動を行っていない求職者（カテゴリーDの求職者）数は、今年四月末時点で二二万八二〇〇〇人だった。これは、前月比で〇・五％の減少であったが、前年同月比では一・三％の増加である。また、特殊雇用契約を締結して就業している者など、就業しつつ求職者登録をしているが積極的な就職活動は行っていない者（カテゴリーEの求職者）は同様に三六万九二〇〇〇人で、前月比で〇・七％減、前年同月比では五・三％増だった。

したがって、今年四月末時点では、公共職業安定所に求職者登録をしていた者の総数（カテゴリーA+B+C+D+Eの求職者数）は四九二万五八〇〇〇人になり、これは、前月比で五四〇〇〇人（〇・一％）増、前年同月比で二八万六八〇〇〇人（六・二％）増であった。

男性の高齢者層に厳しく

今年四月末時点でのカテゴリーAの求職者は、男性が一四九万三三〇〇〇人、女性が一三九五〇〇〇〇人であった。カテゴリーAの求職者数の増加率は、前月比で男性が〇・一％増、女性が〇・二％増であったものの、前年同月比では、男性が七・七％増、女性が七・三％増であった。したがって、カテゴリーAの求職者は、若干ではあるが、男性の方が労働市場の悪化の影響をより大きく受けたことがわかる。また、カテゴリーAの求職者

数を年齢階層別にみると、二五歳未満が四五万二〇〇〇人、二五歳以上五〇歳未満が一八二万三六〇〇〇人、五〇歳以上が六一万五〇〇〇〇人であった。これを前月比でみてみると、二五歳未満の若年層で〇・四％の減少となったのに対して、二五歳以上五〇歳未満の年齢層でほぼ横ばい（二〇〇人の増加）、五〇歳以上の年齢層で一・〇％の増加であった。同様に、前年同月比では、二五歳未満が五・〇％の増加、二五歳以上五〇歳未満が五・六％の増加、五〇歳以上が一五・六％の増加であった。したがって、ここ一年ですべての年齢階層においてカテゴリーAの求職者数が増加しているが、特に高い年齢層で顕著であるといえる。

長期失業が増加

求職者登録の期間別にみると、カテゴリーA+B+Cの求職者のうち、一年未満の者は二六五万六六〇〇〇人で、これは、前月比で〇・三％の減少、前年同月比で五・六％の増加であった。同期間が一年以上の者は一六六万一九〇〇〇人で、前月比一・〇％の増加、前年同月比では七・一％の増加であった。特に、求職者登録の期間が三年を超える「超長期失業者」は、前月比で一・七％、前年同月比で二・三・一％それぞれ増加し、今年四月末時点では、四五万九〇〇〇人に達している。

また、今年四月末時点でのカテゴリーA+B+Cの求職者の求職者登録期間は、平均で四六七日間であり、これは、前月比で三日増、前年同月比で一八日増であった。また、今年四月の一カ月間に求職者登録から外れた者（再就職者など）の平均求職者登録期間は二五五日間で、これは、前月比で四日の短縮、前年同月比では一日の増加であった。つまり、長期失業者の増加が目立ち、特に、長期間求職者登録をしている者の雇用復帰がより困難になっているといえる。

長期失業で連帯制度の利用者が増加

フランスの失業保障制度は、「失業保険制度（Régime d'assurance chômage）」や「連帯制度（Régime de solidarité）」から構成されている。この「失業保険制度」は、被用者と雇用主の保険料を主な財源とする社会保険方式で運営されており、失業保険手当は、原則として四カ月以上就労し、保険料を拠出した失業者に一定期間支給され、その額は従前賃金を基準に算出される。一方「連帯制度」は、「失業保険制度」を補足する役割を担っており、国が行う扶助制度の一つである。主な財源は租税で、失業保険給付の支給期間を満了した求職者などに対して一

定額が支給される。「連帯制度」における手当受給には収入基準があり、世帯収入が一定額を超えると支給が減額されるか手当の受給権を失う。

求職者（カテゴリーA+B+C+D+Eの求職者）のうち、失業保障制度の失業手当を受給していたのは二四三万八〇〇人で、これは、前月比で〇・四％増、前年同月比で一・一％増であった（失業保障制度に関するデータのみ三月時点）。このうち、「失業保障制度」による失業手当受給者は二〇七万七七〇〇人で、残りの三五万三二〇〇人が「連帯制度」による手当受給者であった。「失業保障制度」による手当の受給者数は、前月比で〇・三％増、前年同月比で一〇・三％増、「連帯制度」による手当受給者数は、それぞれ、一・一％増、一六・三％増であった。したがって、長期失業者の増加などを原因とする「連帯制度」による失業手当の受給者数の増加率は、「失業保障制度」によるそれより高い。

また、カテゴリーA+B+C+D+Eの求職者のうち、失業保障制度による失業手当を受給していた者の割合は四九・四％であった（うち、「失業保障制度」による手当の受給者数が四二・二％、「連帯制度」が七・二％）。およそ半数の求職者が失業保障制度による手当を受給していたことになる。

ILO基準失業率も上昇

他方、フランス国立統計経済研究所（INSEE）は、国際労働機関（ILO）の定義による失業率を、四半期ごとに発表している。最新の失業率は二〇一二年第一四半期のもので、六月七日に発表された。

それによると、二〇一二年第一四半期の失業率（フランス本土のみ）は九・六％で、二〇一一年第四四半期と比べて〇・三ポイントの上昇、二〇一一年第一四半期と比べて〇・四ポイントの上昇となった。（海外県も含むフランス全体の失業率は、一〇・〇％に達した）

失業率を男女別にみると、男性も女性も九・六％であった。

ただ、男性の失業率が、前四半期と比べて〇・五ポイント、前年同期と比べて一・〇ポイント上昇したのに対して、女性のそれは、前四半期と変化なく、また、前年同期と比べると、〇・二ポイントの低下であった。年齢階級の失業率は、一五歳以上二五歳未満が二・一五％に達しており、二五歳以上五〇歳未満が八・九％、五〇歳以上が六・六％であった。どの年齢階級も、前四半期と比べると、

〇・二ポイントから〇・三ポイント上昇したが、前年同期と比べると、一五歳以上二五歳未満の若年層では〇・二ポイント低下している。

[注]

- 1 積極的に就職活動を行なっている求職者のうち、一カ月間に就業活動を一切行なわなかった者。通常「失業者（Chômeur）」または「狭義の「求職者」として扱われる。
- 2 積極的な就職活動を行なっている求職者のうち、月七八時間以下の一時的な就労をした者。
- 3 積極的な就職活動を行なっている求職者のうち、月七八時間を超える就労をした者。

【資料出所】
海外情報収集協力員

（国際研究部）

ドイツ①

金属産業の派遣労働者に特別手当——IGメタルと派遣事業主団体が合意

金属産業で働く派遣労働者に対する特別手当の導入について、IGメタル（金属産業労組）は五月二日、二つの派遣事業主団体と合意した。正規労働者と派遣労働者の格差是正を目的とし、同一の派遣先企業での就労期間によって、給与の一五％～五〇％の手当を受けとる。金属産業で初めて導入されたこの制度が他産業に広がるかが注目される。

就労期間で段階的に増額

今回IGメタルが、事業主団体のBAP（人材サービス業者全国使用者連盟）およびIGZ（ドイツ労働者派遣事業協会）



と合意して導入が決定した特別手当は、各人の同一企業における就労期間によって以下の通り段階的に増額される。

- 第1段階…六週間後、給与の一五％分の特別手当
 - 第2段階…三カ月後、同二〇％
 - 第3段階…五カ月後、同三〇％
 - 第4段階…七カ月後、同四五％
 - 第5段階…九カ月後、同五〇％
- 実際の額は、未熟練者で月一八六～二二ユーロ、熟練者で月二四六～二八九ユーロになると見られ、対象産業で働く二四万～二八万人の派遣労働者が恩恵を受ける見込みである。また、協約期間は二〇一二年一月一日から二〇一七年二月三十一日までとなっている。

処遇問題が政策課題に

ドイツの派遣労働は一九七二年の労働者派遣法（AüG）制定以降、一貫して規制緩和の流れの中で発展してきた。特に二〇〇二年のハルツ改革で派遣

期間の上限撤廃など大幅な規制緩和を行った結果、企業にとって派遣労働の利用価値が高まり、二〇〇四年から二〇〇八年にかけて派遣労働者の数は約四〇万人から約八〇万人に増加した。その後は世界金融危機の影響を受けて二〇〇九年六月末に約六〇万人に減少したが、景気回復とともに再び増加し、現在は約九〇万人以上にのぼると見られている。

ハンスベックラー財団（WSI）経済社会研究所顧問のハルトムート・ザイフェルト博士は「派遣労働者は景気変動の緩衝材としてレイオフされるリスクが高いことに加え、正規労働者より賃金水準も低い。企業にとっては、不況時の大量解雇の際にも対象者の選択で社会的対立を起こすことのない、解雇コストもかからない存在」と分析する。

労働組合は、こうした派遣労働者の増加が正規労働者の待遇悪化につながることを懸念しており、派遣労働者が多い産業を代表するIGメタルを中心に、近年派遣労働者の実質的な均等待遇を求める活動を強化してきた。

一方、政府は派遣労働を「失業者の労働市場へのブリッジ（橋渡し）」と捉えており、特に長期失業者や低資格の者が労働市場に参入しようとする際の新たな就業機会としての役割に

期待している。しかし、一部の使用者寄りの労働組合が不当に低賃金の労働協約を締結したり、同一企業で正規従業員が安価な派遣労働者に代替される事態が生じる(注)など、派遣労働をめぐると問題は増加している。このような事情を背景に、政府は派遣労働者の処遇改善を重要な政策課題と捉えており、フォン・デア・ライエン労働社会相も「派遣労働者の処遇改善について労使が合意できないならば、今後は政府による制度設立もあり得る」と言及していた。

他産業にも波及するか

今回の合意についてIGメタルの交渉担当者ヘルガ・シユバイツァー氏は、「完全とは言えないが、賃金格差が大幅に解消され、派遣労働者の同一賃金に向けて大きく前進した」と述べて成果を強調した上で、「今後も派遣労働者の条件・規制強化に取り組んでいく」とコメントした。一方、派遣事業主側のトーマス・ポイマー氏は「特別手当導入によって派遣労働者の人件費が上昇するため、今後は特に低技能労働者の就労機会が減るだろう。我々にとって重要な顧客である金属関連の企業では派遣の採用を控える動きがあるかもしれない。だが、いずれにしても労使自治は守られ、政治家らの要求は満たされた」と述べた。フォン・デア・ライエン労働

社会相は、「労使はともに派遣労働者の公正な処遇に向けて重要な決定をした」と評価した上で、「この労使合意は他の指針となるものであり、他産業も同様の協約を締結することを期待する」とのコメントを発表した。このような特別手当が今後、他産業の派遣労働者に対しても波及するかどうか注目される。

【注】

ドイツ最大のドラッグストア・チェーンであるシュレック社が、複数の支店を閉鎖して経営上の理由に基づき従業員を一旦解雇した後に、同社元幹部が所有する人材派遣会社を通じてこれらの従業員を派遣労働者として雇い入れて、新規店舗を開きそこで安価な賃金で働かせていることが大きな社会的問題となった。シュレック社は、社会的な批判を受けた後、派遣会社との提携を取りやめた。当該労働者は、二〇一〇年四月に出されたマールブルグ労働裁判所の判決で、従前の賃金を請求する権利が認められたが、企業イメージの悪化や売上の落ち込みなどにより二〇一二年一月に破たんした。最終的には、同社の引き受け先が決まらなかったため六月五日に解体されることが決まった。

【参考資料】

IG Metall Aktuelle Pressemitteilungen (22.05.2012 - Nr. 39/2012), Interessensverband Deutscher Zeitverarbeitende Unternehmen e. V. AKTUELLES (22.05.2012), International Metalworkers' Federation (23.5.2012), Staffing Industry Analysis (22 May 2012)

ドイツ②

匿名履歴書が移民・女性にプラスの効果ー連邦非差別局パイロット調査

連邦非差別局(ADSS)はこのほど、氏名・年齢・性別などの項目を削除し、職業能力だけを記載する「匿名履歴書」の効果と判定したパイロット調査の結果を発表した。二〇一〇年一月〜一年末に実施したもので、「匿名履歴書」を使用した場合、移民や女性が書類選考を通過し、次の面接に進む機会が増えることが判明した。連邦非差別局は、面接では偏見が緩和されるため「書類審査の通過」が差別の克服に決定的な効果をもたらすとしている。

公正選考を目的に各国が試験的導入

匿名履歴書は、氏名、年齢、性別、顔写真、配偶者・子の有無など採用差別を生じさせる項目を削除し、資格や職業能力のみを記載して公平で客観的な選考を促すことを目的としている。ドイツではあまり普及していないが、アメリカ、イギリス、カナダなどではほぼそれに近い形が一般化しており、ヨーロッパではスウェーデン、フランス、オランダ、スイス、ベルギーなどで試験的な導入が進んでいる。

トルコ系は氏名で書類選考が不利に

パイロット調査の主なきつかけとなったのは、それ以前にコンスタンツ大学が発表した「トルコ系の名前を持つ応募者が書類選考から面接に進む割合は、他の応募者より一四%低い」という調査結果だ。ドイツでは、一九六〇年代に労働力不足を補うためトルコなどから大量の移民を受け入れた経緯があり、人口の約二割に上る移民やその子孫のうち、トルコ系が最大のエスニック集団となっている。現在約三〇〇万人のトルコ系移民やその子孫がドイツで暮らしており、コンスタンツ大学の報告は社会的な注目を集めた。

また、ニーザーザクセン州ゲッティンゲン裁判所は五月九日、求職時の差別を避けるために改名を希望するイスラム系家族の申請を却下したものの、判決の中で求職時に外国籍の名前が差別につながる可能性があることを認めた。

連邦非差別局(注)では、匿名履歴書はこうした移民系の名前を持つ求職者のチャンスを改善すると同時に、女性も大きな恩恵を受けると評価している。高学歴で十分な職業経験がある者でも、女性であることや配偶者・子の有無だけで書類選考を通過できない可能性があり、匿名履歴書はそうした事態を防ぐ効果があるという。

調査に八企業・組織が参加

今回パイロット調査に参加したのは、ドイツポストDHL、ドイツテレコム、ロレアル、P&G、Mytaysの五社と、連邦家族・高齢者・女性・青年省(BMFSFJ)、ノルトライン・ヴェストファーレン州職業安定所、ツェレ市の三機関の計八企業・組織である。調査期間中二四六ポストの採用があり、八五五〇人が匿名履歴書を用いて応募した。

調査終了後、参加した企業・組織の採用担当者からは概ねポジティブな評価が寄せられ、求職者の七五%が匿名履歴書による選考を支持した。

ネット販売会社MytaysのCEOは、「パイロット調査に参加する前は、履歴書の顔写真などを重視していたが、従業員の採用方針を見直す良い機会となった」と述べ、今後も匿名履歴書による選考の継続を表明した。また、ツェレ市には期間中三〇ポストの求人に一九〇〇人の応募者が殺到。ツェレ市長は「パイロット調査に参加したことで、多くの人に差別に真剣に取り組む職場であると認識してもらったためではないか」と分析している。同市も匿名履歴書による選考の継続を表明している。一方、フランス系企業のロレアル社は「わが社の管理職はすでに四割が女性で、社員も四〇カ国に及ぶ多国籍で構成されて

いる。匿名履歴書による選考は我が社の多様性を尊ぶ選考方針に沿ったもので違和感等はなく、改めてそれを再認識した」という書面を発表した。

試験的導入を検討の企業・自治体も

連邦非差別局によると、ライオンラント・プファルツ州とバーデン・ヴュルテンベルク州では現在、職員の求人に匿名履歴書を使用する準備をしており、その他いくつかの企業・自治体でも試験的導入に興味を示しているという。

連邦非差別局とともに調査・分析を行った労働の未来研究所（IZA）のウルフ・リンネ研究員は「匿名履歴書は、女性や移民など差別や偏見を受けやすい求職者が次の面接段階に進みやすくなるというプラスの効果をもたらずと同時に、選考する側の企業・組織にとっても、正しい人材の確保につながりやすいというプラスの効果をもたらす。実際、誤った人選によって生み出される損失は年間数十億ユーロに上り、その損失を減らす経済的效果もある」と結論付けている。

連邦非差別局では、現時点で法律によって匿名履歴書の使用を義務付ける予定はなく、あくまで企業の自主性に任せながら、匿名履歴書の普及促進に取り組みたいとしている。

【注】連邦非差別局(Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ADS)は、一般平等待遇法(AGG)を根拠法として、連邦家族・高齢者・女性・青年省(BMFSFJ)に設置されている。同局は主に、一般平等待遇法第1条に規定される人種・民族・性・宗教・信条障がい、年齢、性的嗜好による差別の防止や除去、関連の学術研究などに取り組んでいる。

【参考資料】

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Pressemitteilungen 17.04.2012), IZA 2012 Anonymisierte Bewerbungsverfahren, Deutsche Welle (17.04.2012, 19. 04. 2012), SPIEGEL ONLINE (18. 04. 2012)

ドイツ③

DIWが技術者不足に反論—短期では供給過剰も

ドイツ経済研究所(DIW)は、技術者の欠員需要について検証した結果、今後一五年以内の比較的短期においては、人材不足よりもむしろ供給過剰となる可能性があり、人口動態の変化を考慮した長期の需要予測と混同すべきではないとの警告を發した。

際立った高齢化は認められず

ドイツ技術者協会(VDI)は近年、技術者不足を訴え続けている。同協会によると、技術者の平均年齢は五〇〜五一歳で、今後一〇年から一五年の間に、全技術者の約半数が退職すると

予測。平均で年間四万人の欠員需要があるとしている。

しかし、ドイツ経済研究所(DIW)のカール・ブレンケ研究員が、ドイツ技術者協会の欠員需要予測について、マイクロセンサス(小規模国勢調査、全人口の1%)と連邦雇用エージェントの雇用統計を用いて検証したところ、マイクロセンサスによると二〇〇八年の技術者の平均年齢は四三・三歳で、五〇歳以上が占める割合は二九%のみだった。この平均年齢についてブレンケ研究員は「技術者は職業訓練期間が長いから、比較的高い年齢で初めて労働市場参入する事情を考慮すると、際立った高齢化は認められない」としている。同データを二〇〇〇年と比較した場合、平均年齢は一歳上昇するが、高齢者(五五歳以上)を比較した場合でも兩年で大きな変化は見られず、ここからも際立った高齢化は見受けられなかった(図)。

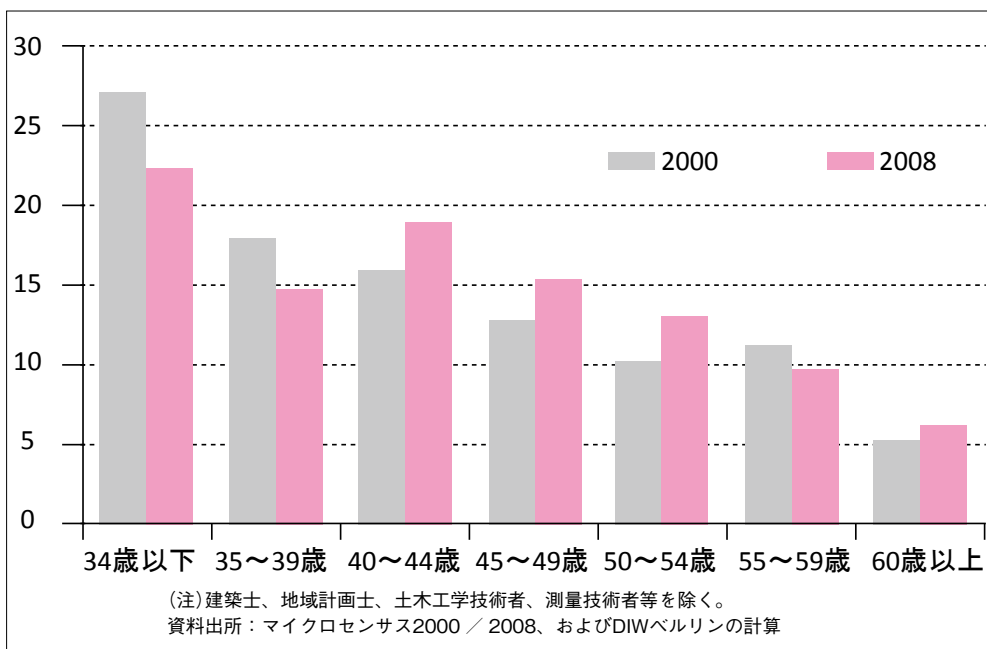
同研究員は、より新しい数値が使用可能な連邦雇用エージェントの二〇一一年統計からも「平均年齢が五〇〜五一歳であるという結果は得られなかった」としている。ただ、職種によつては多少の違いが見られ、鉱業・冶金業・鑄造業分野(Bergbau-, Hutten-, Gießereingenieur)などの技術者は高齢者が占める割合が比較的高かった。これらは主に雇

用が継続的に減少している職種が中心で、企業が欠員補充をしなかつたために結果として自動的に高齢化が進んでいる分野である。一方で、技術者の大多数を占める機械工業や生産工学技術分野では雇用が拡大しており、その傾向は明らかに若年要員の採用に特徴付けられていた。

長期需要予測は別問題

若年層の人材育成状況に目を向けると、二〇一〇年には五万人以上の大学生が工学系技術者の専攻コースを修了し、二〇一一年の新入生数は機械工学/生産工学専攻だけでも五万八六〇〇人に上る。もちろんすべての新入生が将来技術者として働く

図 技能労働者(就労者)の年齢構成割合(%)



とは限らないが、今後数年間、同分野の大学修了者数はさらに増加することが見込まれている。すでに現在、既卒者数は技術者の年間総需要を埋めるために十分な人数を超えており、ブレック研究員は「経済状況にもよるが、今後は供給過剰が発生する可能性もある」としている。

以上の検証結果を踏まえると、ドイツ技術者協会(VDI)が発表した技術者の平均年齢は、実際よりもはるかに高く、公的な統計に基づくと今後短期間で見込まれる欠員需要は、ドイツ技術者協会の年間四万人という予測に対して半数の約二万人になる。ただ、「人口動態の変化を考慮した長期の技術者不足については別問題であり、この長期需要予測と、二〇一〇年代の迅速な対応を求めるドイツ技術者協会(VDI)の技術者不足に関する予測とは混同すべきでない」と報告書は結論付けている。

【注】

本検証調査で使用した連邦雇用エージェンシーの雇用統計は、社会保険加入義務のある雇用された技術者の情報を得ることができ、マイクロセンサスは、自営業者を含む広範な技術者の情報を得ることができる。ただ、留意点としてマイクロセンサスは、技術職の教育訓練を受けた者で別の職種に携わる就業者も含まれてしまう(例: 経営者や技術関連の販売職、専門の技術知識を必要とするジャーナリストなど)ため、両統計には調査対象範囲の違いによって生じる誤差がある。ブレック研究員

は以上を前提とした上で、労働力不足が主張されている主に工業分野の技術者を対象とした(建築士やインテリアデザイナー、土木工学技術者など建築分野の技術者は含まない)分析を行った。

【参考資料】

SPEIGEL ONLINE (14.03.2012), DIW

Wochenbericht nr. 11/2012 vom 14.

Marz 2012

(国際研究部)

韓国①

政府が職業訓練高校を改革 — 学歴偏重の風潮是正へ —

韓国では、二〇〇八年に高校生(大学進学率)が八三・八%に達し、「学歴インフレ」といわれる様相を呈した。大学生の就職は困難を極め、大学卒業生が従来高校生の就職していた低技能の職を奪うようになった。韓国政府は、学歴を過度に重視する社会の風潮を是正するため、職業分野の人材育成を行うマイスター高校や特性化高校などを設置し、高校生の技能教育および就職支援に力を入れている。

マイスター高校卒業予定者に 求人が殺到

韓国政府は二〇一〇年、ドイツの職業教育訓練制度をモデルに従来の職業訓練高校のうち二校をマイスター高校に指定した。この年、三六〇〇人の学生がマイスター高校に入学し、造

船、機械工学、半導体製造、医療機器などの分野の専門技術教育を受けはじめた。学生の授業料は免除されている。マイスター高校の卒業生は最長四年間兵役に就くことを延期できる。マイスター高校は、産業界の協力を得て、現場の必要性に応じた専門技術教育のカリキュラムを作成している。産業界の材が校長を務め、民間技術者を教師として雇っている。マイスター高校は、企業と学校が雇用契約に合意して対象の学生を選考する、学校教育と現場研修を組み合わせた「雇用契約付入学」プログラムを推進している。

マイスター高校は現在三五校となっており、政府はさらに数を増やしていく計画である。マイスター高校は約一八〇〇社の企業と協力協定を結んでおり、多数の卒業予定者の就職が既に内定している。サムスン電子やLGグループの企業などは、一〇〇人規模で卒業生の採用を約束している。マイスター高校に技術教育用の機材を寄贈する企業や採用予定者に奨学金を支給し、休日に自社で職業訓練を実施する企業もある。政府は、公共機関に対しても、年間採用枠の一定割合をマイスター高校の卒業生から採用するよう呼びかけている。

李明博大統領は、二〇〇九年から二〇一一年の間に毎年マイスター高校を訪問し、教師と学

生を激励した。李政権は、韓国の大企業に対し、大学卒業資格を持たない高校卒業生をより多く採用するよう圧力をかけ続けた。結果として、マイスター高校の卒業生には企業の求人が殺到し、労働市場における新たなトレンドを作り出した。国民銀行、韓国産業銀行やウリ銀行のような韓国の主要銀行も職業訓練高校の卒業生に門戸を開いた。韓国銀行連合会は、今後三年間に二七〇〇人以上の職業訓練高校卒業生を採用すると発表した。

特性化高校の就職支援も強力に推進

韓国では、特殊分野の職業教育を集中的に実施し、専門人材を育成している。韓国教育科学技術部は、他の政府機関と協力してさまざまな産業分野の職業訓練高校を特性化高校に指定してきた。特性化高校の数は、一九九八年に四校が指定されて以来徐々に拡大を続け、二〇一〇年には一六八校に達した。教育科学技術部は二〇一五年までに特性化高校の数を三五〇校に増やすよう計画している。

韓国政府は、マイスター高校の普及で得た経験を生かし、産業界と特性化高校の協力を強化するための政策を進めている。企業が必要とする人材に関する情報を特性化高校に提供すると

ともに、政府機関と産業界の特性化高校に対する支援を拡大する制度の確立をめざしている。教育科学技術部は二〇一一年、特性化高校の学生二六万人に奨学金を支給する事業を実施した。加えて、就業能力強化プロジェクト、海外インターンシップ、現場研修プログラム、OJTインターンシップなどを通じて、特性化高校の学生の就職支援の拡大に力を入れている。

韓国政府はまた、職業高校卒業生の多くが大学に進学してしまいう現状を改革しようとしている。教育科学技術部は、職業訓練高校の学生に最初に就職して専門分野のキャリアを開発し、その後、必要なら大学に進学する「就業優先、教育は後から」制度(Employment-First Education Later System)を推奨している。職業訓練校を卒業後すぐに就職した企業の従業員には、大学入学や奨学金受給の機会が与えられる。二〇一二年から就職する特性化高校の卒業生は、業種や企業規模にかかわらず、兵役義務を延期できるようになる。

【参考資料】

韓国教育科学技術部ホームページ、韓国職業能力開発院ホームページ

韓国②

空前の高卒採用ブームに
—政府の働きかけが奏功—

韓国では、一九九八年の経済危機後の高卒採用の減少と学歴偏重の傾向により、高校卒業生の就職が非常に困難な状況となっていた。韓国政府は昨年から、高卒の採用枠を拡大するよう、企業に対して精力的な働きかけを行ってきた。その結果、韓国は今年、空前の高卒採用ブームを迎えている。

前年比六・九%増の採用計画
今年の三〇大企業グループの

採用計画は合計一二万人（前年比二・二%増）となり、このうち高卒採用が三万七〇〇〇人（前年比六・九%増）と全体の三二%を占めている。

韓国最大の企業グループ、サムソンは今年の採用予定数二万六〇〇〇人のうち、高卒を九〇〇〇人採用する計画である。サムソングループはこれまで、採用で学歴制限は設けなかったが、実際に採用されたのは大半のみであった。今年、事務職に高卒を採用する予定であると発表した。LGグループは、今年の採用予定数一万五〇〇〇人のうち、高卒の採用枠を五七〇〇人に急拡大させた。ポスコグループも今年の採用予定数六七〇〇人のうち、過去最多の高卒三一〇〇人を採用する予定である。

ロッテグループは一萬三五〇〇人の採用を予定しており、学歴基準を緩和し、高卒以上であれば誰でも応募できるようする。SKグループは七〇〇〇人の採用を予定しているが、創立以来はじめて二五〇〇人の高卒採用枠を設けた。

企業が高卒採用を拡大する理由としては、定年退職に伴う

人材の確保と技術者の技能伝承、人件費の削減などが挙げられる。韓国では「非正規労働者を減少させよ」という世論が高まり、非正規労働者の採用が難しくなっている。高卒新入社員の前年俸は二〇〇〇万〜三〇〇〇万ウォンで、大卒の年俸の六五〜八五%の水準である。企業は、高卒採用を人件費削減のための手段にしている。

高卒の業務が多様化して処遇にも変化

高卒がはじめて就く仕事は単純な業務が多い。高卒の就職先は卸小売・飲食・宿泊業が四二・一%を占め、鉱業・製造業分野は二二・七%にとどまっている。業務内容もサービス・販売従事者が四五・三%で最も多く、単純労働従事者が三四・八%となっている。

高卒と大卒の賃金格差も顕著である。高卒就業者の昨年の平均賃金は一四五万五〇〇〇ウォンで、大卒以上より四二万七〇〇〇ウォン、短大卒以上より一二万七〇〇〇ウォン低い金額となっている。昇進についても高卒は不利といわれてきた。

しかし、最近では、単純業務に限定されていた高卒社員の業務が多様化している。学歴よりも能力を重視し、処遇格差を減らすとする企業もでてきている。サムソングループは、グループ一括で高卒社員を選抜き子会社

に配置していたため、学歴志向になりがちであった。最近では系列子会社が、特定の業務に合わせて人材を登用するのが一般的となっており、これが高卒採用に追い風となっている。ロッテは、高卒社員が就職後二〜四年働いた後は大卒と差別せず、年俸や昇進を能力評価に基づいて決定する人事制度に変更した。これによって、専門性を備えた技能職の高卒社員にも専門家、専門委員や役員への昇進機会が与えられるという。

企業が優秀な人材の確保へさまざまな取り組み

企業にとっては優秀な人材をいかに確保するかが課題となっており、採用に関するさまざまな取り組みを実施している。

SKコミュニケーションズは、スマートフォンアプリのコンテストで入賞した高校生を採用した。サムスンや現代重工業は、全国技能コンクールや国際技能五輪のメダル受賞者の採用に力を入れている。両社を含む一五社は二〇〇六年末に、韓国産業人力公団とともに技能競技大会入賞者の採用を支援する「技能奨励協約」を締結した。過去五年間にサムスン電子は一六六人、現代重工業は一四一人の大会入賞者を採用した。

国際技能五輪大会で入賞した高校生の就職率は非常に高い。ここ三年間にメダルを受賞した

高校生八五人のうち、大学に進学した九人を除く七二人全員が就職に成功した。特に昨年の大会で入賞後に就職した一九人のうち、一六人が大企業に入社した。

韓国企業は、マイスター高校などの職業訓練高校と協定を結び、技術教育の改善や学生の就職支援にも力を入れている。

【参考資料】
委託調査員レポート

（国際研究部）

中国①

出稼ぎ労働者不足に福建省が新政策—子女の大学入学で改善策—

福建省は出稼ぎ労働者対策として新たな施策を発表した。これまでハンディを課していた出稼ぎ労働者の子女の大学入学を同省の学生と同じ扱いにするというもので、二〇一四年の大学入試から実施する。背景には、内陸部の急速な経済発展による深刻な労働力不足が指摘できる。差別的な受験機会と試験制度の是正を

福建省教育庁は五月、「福建省の高校で三年間就学した当地の戸籍を有さない学生について、二〇一四年より当地での大学入試の受験を認め、またその試験

において当地の学生と同等の権利を付与する」と発表した。

従来は出稼ぎ労働者の子女が出稼ぎ先で高校に就学するのは難しく、仮に就学出来たととしても、大学受験については戸籍を有する（多くは内陸部の）親の出身地で受験する必要があった。

中国の大学受験は市・省ごとに実施されている。出身地域外の大学を受験する事も可能だが、定員数が地域ごとに割り当てられており、地元（内陸部）の大学を志望する場合、内陸部の出身者の志望者は沿岸部の志望者よりも高い点数を獲得する必要がある。今回の改正により、出稼ぎ労働者の子女は出稼ぎ先の大学に入学する事が容易となる。

福建省教育庁の担当者は「この政策は都市部と農村の格差を是正するものだ。教育の質に向上するだけでなく、多くの出稼ぎ労働者を福建省に引き付けるだろう」と述べている。また福建省の大学入試制度の担当者は「産業高度化を実現するために、福建省にはより多くの熟練労働者が必要だ。多くの出稼ぎ労働者が福建省の企業に勤め、福建省に家を持ち、福建省の学校に子女を通わせている。彼らは福建省の戸籍を有さないが、だからといって単に出稼ぎ労働者と総称する事は出来ない」と述べている。福建省では二〇〇八年より教育制度改革を実施してお

り、出稼ぎ労働者の子女が小・中・高等の公立学校へ入学することを認めるとともに、受け入れを実施した学校に助成金を支出しており、その額は二〇一一年で二・六億元に上る。

背景に労働者不足が

今回の制度改正の背景には、福建省を初めとする沿岸部での深刻な労働者不足がある。

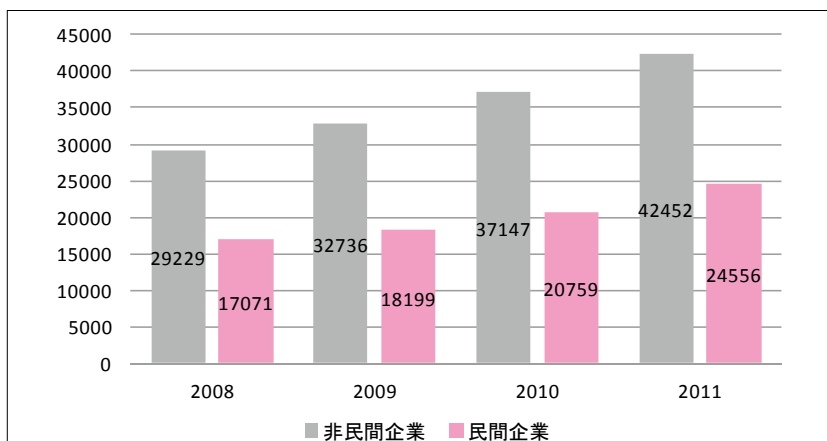
中央政府による中西部への経済発展支援政策などにより、内陸部は急速に発展しつつある。それに伴い賃金水準も上昇し、内陸部との賃金格差は縮小しつつある。また熟練労働者が必要とするような雇用も創出されている。そのため内陸部出身の出稼ぎ労働者は地元へと帰郷し始めており、福建省は近年労働者不足に悩まされていた。今回の政策により、出稼ぎ労働者自身の帰郷を防ぐとともに、将来の熟練労働者になりうる出稼ぎ労働者の子女もいち早く確保することとなる。

北京と上海はまだ慎重

沿岸部ではいずれの市・省でも労働者不足が深刻だが、こうした政策が他地域にも波及するかは不透明だ。今年に入り山東省と広東省が、福建省と同じく出稼ぎ労働者の子女の当地での受験を将来的に認めると発表した。しかし大学が多数存在し、また試験制度で恩恵を受けてい

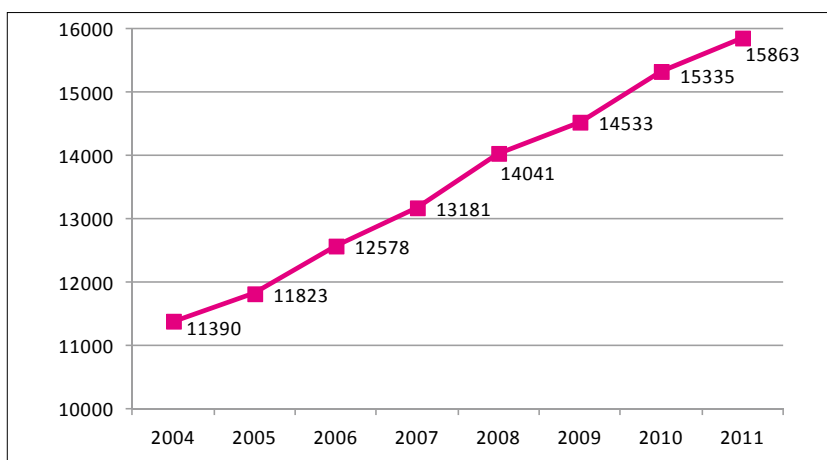
ると言われる上海市や北京市では、現在のところこうした動きは見られない。上海市や北京市では、出稼ぎ労働者やその子女の受け入れは大学入試制度だけの問題ではなく、住宅や社会保障制度にも大きな影響を与えるため、慎重になっていると見られる。

図1 平均賃金の推移(単位：万/年)



資料出所：人的資源社会保障部

図2 出稼ぎ労働者数の推移(単位：万人)



資料出所：人的資源社会保障部、統計局資料より作成

【参考資料】
経済観察報

人的資源社会保障部は六月、二〇一一年の労働統計を発表した。同年の民間企業の平均年間賃金は二万四五五六元で、前年よりも一八・三％上昇した。全中国の出稼ぎ労働者数は一億五八六三万人で、前年よりも三・四％

中国②

出稼ぎ労働者数が前年より三・四％増—一一年の労働統計—

賃金上昇率は民間が非民間を上回る

増加した。内陸部の発展で、地元回帰の動きが見られるものの、出稼ぎ労働者は依然として増えている。

賃金上昇率は民間が非民間を上回る

賃金は一貫して上昇傾向にある(図1)。都市部民間企業の年平均賃金は二万四五五六元であり、前年比一八・三％の上昇だった。一方、都市部非民間企業の年平均賃金は四万二四五二

元であり、前年比一四・三%の上昇だった。最低賃金についても各省で引き上げが行われた。昨年は北京市、重慶市など二五の市・省で引き上げが実施され、その平均引き上げ幅は二二%だった。失業率は四・一%で前年と変わっていない。ただし失業者は九二二万人で、前年より一四万人増加している。

人的資源社会保障部の蘇海南氏は「民間企業の方が非民間企業よりも賃金の上昇率が高いのは、出稼ぎ労働者を大量に雇用しているためだ。彼らが不足しつつあるため、賃金を上げざるをえなかった。民間企業の方が上昇率が高いのは好ましいこと」と述べている。また産業別の動向について同氏は「建築業、製造業での賃金は、さらに上昇すべきだ。一方で市場独占により高所得者が多い産業においては、それを打破して不合理な賃金格差を解消すべきだ」と述べている。

出稼ぎ労働者は依然として増加

出稼ぎ労働者の総数は一億五八六三万人で、前年より三・四%上昇した。依然として増加傾向にある(図2)。内陸部の発展に伴い出稼ぎ労働者の地元帰郷を伝える現地報道も多いが、統計上は出稼ぎ労働者の総数は減少していない。

表 労働、社会保障分野での第12次5カ年計画の状況

項目	2010年値	2011年値	2015年目標
失業率(%)	4.1	4.1	5.0以下
養老保険加入者数(億人)	2.57	2.84	3.57
失業保険加入者数(億人)	1.34	1.43	1.60
労働契約加入率(%)	65	86	90
労働争議仲裁率(%)	80	94	90

参考資料：人的資源社会保障部、統計局、新華社通信

五カ年計画は順調な滑り出し

第二次五カ年計画の初年に当たる二〇一一年は、失業率、失業保険加入者数、労働契約加入率など雇用労働面の指標が概ね計画通りかそれを上回っている(表)。

第二次五カ年計画では、都市・農村を問わず、社会保障の適用範囲の拡大を目標に掲げている。中国社会科学院の鄭秉文氏は「社会保障の適用拡大で特に困難なのは、出稼ぎ労働者に対する年金保険・医療保険の提供だ。社会保障制度改革が進

国際労働運動

世界最大の新国際産別、「インダストリアル」が船出

三つの労働組合の国際産別組織(GUF)が組織統合して結成された「インダストリアル」(Industrial)本部は、ス・ジュネーブの結成大会が六月一九、二〇日の両日、デンマーク・コペンハーゲンで開催された。組織統合したのは、国際金属労連(IMF)、国際化学・エネルギー・鉱山一般労連(ICEM)、国際繊維被服皮革労組同盟(ITGLWF)の三組織。

多岐にわたる業種をカバー

インダストリアルは、世界一四〇カ国の五〇〇〇万人の組合員を抱える世界最大のGUFとなった。インダストリアル誕生により、石油やガス、鉱業、発電・配電、金属製品、化学、繊維製品などの多岐にわたる業界が、一つの産別にカバーされることになった。

まなければ、特に若い出稼ぎ労働者の加入率は伸び悩むだろう」と述べている。

【参考資料】
人的資源社会保障部 統計局 新華社通信
(国際研究部)

(国際研究部)

結成大会には、世界各国の三五〇労働組織から、一〇〇〇人を超える代議員が参加。大会では、役員を選出するとともに、組織規約、具体的な運動方針のアクション・プランなどを確認した。

初代会長に就いたのは、IMF会長だったベルトホルト・フーバー氏。書記長には、IMF書記長だったユルキ・ライナ氏が選ばれた。

三人の副会長には、日本の島田尚信・UIゼンセン同盟副会長のほか、センゼニ・ゾクワナ氏(ICEM前会長)、R・トーマス・バッフェンパーガー氏(IMF前副会長)が就任した。アジア・太平洋地域から選出の執行委員(正委員)には、西原浩一郎・金属労協(IMF・JC)議長と種岡成一・電力総連会長も名を連ねている。

生産チェーン全体に関与

三組織が統合を決めた大きな背景としては、経済のグローバル化や多国籍企業によるビジネスの国際展開が進んでいることがあげられる。また、多国籍企業の事業展開の広がりにより、最近では複数のGUFに加盟する産別組織も出てきている。そうしたなか、組合にとっては、世界的に公正な労働条件をどのように確保していくか、また、国境を越えてどのように労働者の連帯を図っていくかが中心的

な課題となっている。

インダストリアルでは、三組織が統合したことによって、石油やガスの抽出から、鉱山資源などの発掘、発電・配電、金属加工、化学、繊維製品などにわたる「生産チェーン全体」において戦略的に労働者を団結させ、運動を進めていくことができるとしている。

大会で採択した具体的な運動方針(アクション・プラン)では、労働組合組織の強化や組織化、不安定な労働(DPrecarious Jobs)に対する取り組み、多国籍企業に対抗できる労組の力量発揮などを掲げた。

結成後の六月二六日には、さつそく、欧州系のある鉱物資源採鉱会社での就労条件が劣悪だと主張し、抗議キャンペーンを張ることを発表した。

【参考資料】

インダストリアルHP
<http://www.industrial-union.org/>
金属労協による結成大会のリポート
(金属労協HP)
<http://www.imf-jc.or.jp/>

(調査・解析部)