

# 海外労働事情

## アメリカ① 労組とコミュニティ組織との連携 によるウォールマートに対する市民 的不服従アクション

感謝祭後の最初の金曜日にあたる一月二十九日は、小売業界が一年でもっとも大きなバーゲン・セールを行う日である。その日に、スーパーマーケット・チェーン、ウォールマートをターゲットとした抗議デモが全米規模で行われた。ガンジーのインディペンデント運動や公民権運動で使われた市民不服従 (Civil Disobedience) という名称を使ったことがこれまでの労働運動から注目できる。

デモには主催者発表で、四六州、一五〇〇カ所数千万人が参加した。その目的は、従業員の年収を生活できるレベルに引き上げるとともに、労働条件と細



ニューヨーク・ブルックリンのウォールマート店前での抗議行動 (UFCW ツイッターより)

その際に経営側は食肉販売部門の労働者が労働組合によって組織され、合法的な団体交渉権を手にしたことがかつてあったが、

ものを取りやめることで、労働組合との交渉を阻止したことがあるように、労働組合の組織化を防ぐ経営方針をとっている。今回の運動を主導したのは、現役従業員と退職した従業員がメンバーとなっている「我々のウォールマート (OUR WALMART)」と、彼らを支援する労働者とコミュニティ組織との連合組織「ウォールマートに変化を (Making Change at Walmart)」だった。これらの組織には、全米食品商業労組 (UFCW) を中心に労働組合が、資金、スタッフ、抗議行動の戦略立案を支援している。

### 労働組合ではない組織が運動を主導

ウォールマートには、団体交渉の手続きについて定めた全国労働関係法 (NLRBA) に基づいた合法的に使用者と交渉できる労働組合はない。したがって、労働者の代表が賃金などの労働

### 生活できる賃金を求めて

彼らが掲げていたのは、貧困状態にあるウォールマート従業員が「生活できる賃金」を手にする。そのような声を上げている従業員に対して経営側が行っている報復行為を止めることだった。

会保障の適用から除外されているということだった。これは、時間給一二ドル程度を支払っており、ほとんどの従業員がフルタイムだとする経営側の主張と食い違うし、そもそも論点が異なる。合法的な団体交渉権を持たないということはつまり、合法的な争議権もない。したがって、彼らがとった作戦は、一年でもっとも顧客の多い日に照準を合わせて、店舗前で抗議デモをするということだった。

### ガンジーや公民権運動につながる市民的不服従アクション

主催者はこの抗議デモを、「ブラック・フライデー・ストライキ」、もしくは、「市民的不服従アクション (Civil Disobedience Actions against Wal-Mart)」と呼んで広範な参加を呼びかけた。ブラック・フライデーとは感謝祭後の最初の金曜日のことを指す。合法的なストライキ権を持たないので、「ブラック・フライデー・ストライキ」という名称は象徴的なものだ。むしろ、「市民的不服従アクション」という名称を用いたことが注目される。これは、ガンジーがインドの独立運動で使った非暴力不服従運動や一九六〇年代の公民

権運動で使われたものである。ウォールマート側はこの抗議デモに従業員が参加することに對して警告を与えていたが、一月一八日に全国労働関係委員会 (NLRB) はウォールマートに對して、そのような警告を撤回するように指導する声明を発表していた。

これまでの労働組合の戦略からすれば、合法的な団体交渉権を持たない労働者の組織が運動をリードし、しかも市民的不服従を掲げたということ自体が異例のことである。そこには、労働運動を社会運動として脱皮させようという試みがあるといえるだろう。

抗議デモは全米一五〇〇カ所重点九都市の店舗前で実施された。カリフォルニア・ベイエリア、シカゴ、ダラス、ロスアンゼルス、シアトル、サクラメント、シコーカス (ニュージャージー州)、セントポール (ミネソタ州)、コロンビア特別区 (ワシントン D・C) がその九都市である。

主催者発表では数万人が集まった。参加したのは、ウォールマートの現役従業員、元従業員、労働組合員、中小企業事業主、宗教指導者、コミュニティ組織のメンバー、女性権利擁護団体のメンバー、多民族連合の会員、議員、そして一般市民、学生と

いう広範なものだった。

民間、公共部門の区別なく産業別労働組合のトップも街頭に立った。抗議デモを支えたUFCWハンセン会長はもろろんのこととして、さまざまな産別労働組合の支部組合も支援した。米国教職員組合(AFW)ワインガートン会長もニューヨーク州ホワイト・ブレインズで住民グループを率いて抗議デモに参加した。サービス従業員労組(SEEI)のヘンリー会長は、「リビングウェッジ(人間らしい生活ができるレベルの賃金)を求める広範な運動の一つだ」とこの運動を評した。

### 駆け巡るソーシャル・ネットワークメディアと存在感を示した「コミュニティ」の連携

ブラック・フライデーには早朝からバーゲン・セールが開始されるのが通例となっている。米国には国内に時差があることから、東海岸から抗議デモが始まった。その様子は、ソーシャル・ネットワークメディア、ツイッターにより、写真や動画付きでオンタイムに情報が流れた。抗議デモが始まるとすぐに労働組合や参加した個人などさまざまなステータスで書き込みが行われていったのである。

アメリカ労働総同盟・産業別組合会議(AFL-CIO)のツイッターは早くから支持を表明し、中心的役割を演じたUFCW

CW、主催者である「我々のウォルマート」「ウォルマートに変化を」も頻繁に情報を更新していた。

そのなかでも存在感を示したのが「ワーキング・アメリカ」を始めとするコミュニティ組織のツイッターだった。

「ワーキング・アメリカ」はAFL-CIOが二〇〇三年に立ち上げたNPOで、一一州に三二〇万人の会員数を持つ。労働組合ではない。これまでは主として大統領選挙などの場面で民主党への集票を担ってきた。AFL-CIOは一〇月二三日にこの組織を全米五〇州に拡大して、団体交渉によらない労働運動を展開するための基盤とする計画を発表していた。会員数の多さもあり、全米各地の情報が次々と「ワーキング・アメリカ」のツイッターから流れた。これにより、「ワーキング・アメリカ」の活動がかなり労働運動寄りにシフトしてきていることが明らかとなった。

AFL-CIOは九月に開催した大会でコミュニティ組織との連携を打ち出していたが、今回の抗議デモは、その連携が地方レベルでかなり進んでいるということもツイッターによって明らかになった。たとえば、「リスペクトD・C」という組織がバスをチャーターしてメンバーを地元のウォルマートに送り込む映像を流した。この組織はワ



逮捕されるサンタクロースに扮したデモ参加者（カリフォルニア、UFCW ツイッターより）

シントンD・C地区で活動している、牧師、労働者、環境保護団体、父母、コミュニティメンバーによる連合体であり、人間らしい生活を送るためのリビングウェッジ運動を展開している。このような地域レベルで活動する組織はほかにも数多くツイッター上に現れた。

抗議デモの参加者はそうした情報を引用するとともに、自分が参加している様子やデモに向かうバスの運転手と交わした会話といった情報までをツイッターで流していた。東海岸から南部、中西部、そして西海岸へと一日中情報が途絶えることなく流れていた。

さらには全国ネットのテレビ局なども状況を逐一伝えていた。

### 地域参加型の新しい運動へ

ウォルマート経営側は、抗議デモによりブラック・フライデーのバーゲンセールの売り上

げが影響を受けなかったとして顧客により自分たちが支持されているとの声明を発表した。

今回の抗議デモに参加したウォルマートの現役従業員の数はそれほど多くない。それをもって、UFCWがもくろむ合法的な団体交渉権の獲得には程遠く、インパクトに乏しいとの批判の声もある。そのような評価は、職場を基盤として団体交渉によって労働条件を改善してきた従来型の労使関係からすれば当然であろう。

しかし、むしろ今回の抗議デモに参加した大多数がウォルマートの現役従業員ではなかったことに注目すべきである。大半は、「ワーキング・アメリカ」のようなコミュニティ組織のメンバーや学生、支援する労働組合員たちだったのである。そのうち、主催者発表で一〇〇人ほどが営業を妨害する場所で活動をしたことを理由に逮捕までされている。

それはもはや一つの企業に対する労働運動という範囲を超えている。全米に向けて「人間らしい生活ができる仕事が必要だ」とするメッセージを届けることが意図されていたとみることが自然だろう。その背景には、連邦最低賃金引き上げ議論やその水準をさらに上回るリビングウェッジに対する議論を社会全体に喚起するとともに、地域レベルの顔の見える範囲の人々の

参加を促すという狙いがあると思われる。「市民的不服従(Civil Disobedience)」という名称が、従来型の労働運動を変化させていることを如実にあらわしている。

ウォルマートに対する次の抗議デモは、クリスマス・バーゲン時期にも行うことが主催者により発表されている。

### 【参考資料】

Rhonda Smith, Wal-Mart, Worker Advocates Both Claim Success on Black Friday, Daily Labor Report, Dec. 2.  
Ben Penn, Organizers Planning Wal-Mart Protesters On Black Friday at 1,500 U.S. Locations, Daily Labor Report, Nov. 21.  
Josh Edelson, Massive Black Friday strike and arrests planned, as workers defy Wal-Mart, Nov. 21.  
Josh Edelson, Tens of thousands protest, over 100 arrested in Black Friday challenge to Wal-Mart, as workers defy Wal-Mart, Nov. 30.



ダラスでの抗議デモ (AFL-CIO ツイッターより)

## アメリカ②

### 多国籍企業の海外支社が二〇一一年以降で四・二%の雇用増

アメリカの多国籍企業の海外支社の雇用が二〇一一年以降で急拡大している。

商務省が一月二五日に発表したところによれば、本国の親会社の雇用増が〇・四%とほぼ現状維持にとどまるのに対して、海外支社では四・二%増にのぼるといふ。

### 世界全体で三四七〇万人を雇用

アメリカの多国籍企業が二〇一一年に世界全体で雇用したのは三四七〇万人で、対前年比で一・一%増。

フルタイムとパートタイムを合わせた雇用者数は、アメリカ本国で二二九〇万人、海外支社では一一八〇万人だった。親会社の雇用者数の世界に占める比率は六六%、海外支社は三四・〇%。

## アメリカ③

### 労働省がワークシェアリング・ウェブサイトを開設

フルタイム労働者の労働時間を短縮して運営費を削減することで一時解雇を防ぐ、ワークシェアリングを実施した事業主に

対して、労働省は操業短縮補償 (S.T.C. : Short Time Compensation) を支給している。

労働省は、熟練労働者を企業にとどめておくことができるだけでなく、新しく誰かを採用し

親会社の雇用者数が世界全体に占める割合は、一九八九年の七九%から低下し続けている。

### 本国を上回る売上高の成長

雇用増に合わせて、海外支社の売上高も拡大している。二〇一一年のアメリカ本国の親会社の売上高は一〇・六兆ドルで、対前年比で八・九%増だったところ、海外支社の売上高は七兆ドルで、対年比は一四・六%増にのぼった。

#### 【参考資料】

Kevin B. Borefoot, U.S. Multinational Companies  
Operations of U.S. Parents and Foreign Affiliates in 2011, U.S. Department of Commerce, Bureau of Economic Analysis, Nov.25 ([https://www.bea.gov/scb/pdf/2013/11%20November/1113\\_mnc.pdf](https://www.bea.gov/scb/pdf/2013/11%20November/1113_mnc.pdf))

たり、訓練したりする費用を削減できるとして、操業短縮補償の活用を勧めている。

このほど、一月より、連邦や州で行っている操業短縮補償制度の説明や事例の紹介、登録手続きのサンプルなどを紹介するウェブサイトを立ち上げた。

(<https://sic.workforce3one.org>)

## アメリカ④

### 全国労働大学が財政難で閉鎖へ

労働組合員の教育を目的に事業を展開してきた全国労働大学 (National Labor College) が財政難のために閉鎖する予定であると一月二三日に発表した。

メリーランド州シルバースプリングに位置する同大学の施設は、一九七〇年代にアメリカ労働総同盟・産業別組合会議 (AFL-CIO) がジョージ・ミーニー・労働研究センターとしてスタートし、一九九七年に学士号を授与する機関として認定されたことを受けて、全国労働大学と名付けられたものである。ここ数年間は財政問題に直面しており、二〇一二年には一部の施設を売却したうえで、二〇一〇年に新設した会議場を閉鎖していた。また、主要な講義はオンライン上で提供されるものと移行した。

運営予算の大半はAFL-CIOから来ていたが、赤字は三

〇〇万ドルに達していた。

同大学は全米で唯一の労働問題専門大学で、歴史、労働組合の組織化の技術、団体交渉手法などの研究と教育のためのセンターとして、これまでに数千人の労働組合員を教育してきた。多くの大学にも、労働センター (Labor Center) が置かれてきたが、近年は企業経営に特化したビジネススクールに置き換えられるようになってきている。

なお、AFL-CIOは九月に開催した全国大会でコミュニティ組織と連携した訓練施設の立ち上げを決定している。

#### 【参考資料】

Josh Eidelson, National Labor College to close, Peoples World, Nov.15.  
Michelle Amber, National Labor College Plans to Close Because of Continuing Financial Difficulties, Daily Labor Report, Nov.14.

(山崎 憲)

## イギリス

### 求職者手当受給者に対する制裁措置、適用理由に変化

求職者手当受給者に対する制裁措置の統計が、半年にわたる遅延の末、一月に公表された。昨年一〇月の制度の厳格化以降、六月までに延べ五八万人が従来より長期の給付停止の適用を受けた。制度改正をはさんで新たに給付停止の対象となった「積

極的な求職活動を行っていない」ことを理由とする制裁措置の件数が急速に増加するなど、適用理由には変化がみられる。

### 初回の違反で四週間の手当支給停止

求職者手当申請者に対する制

裁措置に関する統計の公表は今年二月以来となる。本来は五月に公表が予定されていたが、データの精度が不確実との理由で延期が続いていた。特に、二〇一二年一〇月に行われた制度改正で、制裁措置の適用条件の拡大や制裁期間の延長などが導入されたことから (図表1)、その影響をはかる意味で関心が寄せられていた。

今回公表されたデータによれば、制度改正以降、二〇一三年六月末までのおよそ八カ月間で制裁措置の対象となったのは延べ五八万人で、件数としては改正に先立つ八カ月間 (延べ五六万人) とほぼ変わっていない。ただし、改正により手当の支給停止の対象となる違反内容が拡大されたことで、手当停止の適用件数としては約四割の増加となった。これには、「新たに手当停止の対象となった「積極的に求職活動を行っていない」(アドバイザーが課す求人への応募件数に達しない場合など)」ことを理由とする制裁措置の件数の増加も大きく影響しており、「雇用プログラム・訓練への参加義務違反」と併せて件数を押し上げている。一方で、従来は最大の適用理由であった「アドバイザーとの面談への参加義務違反」(2)や、「紹介された仕事を拒否」などによる制裁の適用は、制度改正と前後してむしろ件数が減少した (図表2)。

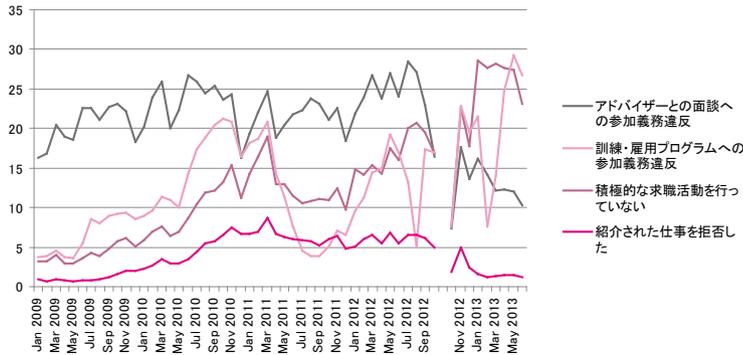
図表1 制裁措置の制度改正

制裁のレベル	適用対象	旧制度における制裁措置	改正後(2012年10月以降)		
			初回	2回目	3回目以降
重度	求職者手当申請者 ・自発的離職 ・不正等による失職 ・紹介された仕事を拒否 ・義務的求職活動に不参加	1~26週間の手当支給停止。ただし義務的求職活動に関する違反は13週間	13週間の手当支給停止	26週間の手当支給停止(前回の違反が過去52週間以内 <sup>1)</sup> の場合)	156週間の手当支給停止(前回の26または156週間の支給停止に関する違反が過去52週間以内の場合)
中度	求職者手当申請者 ・積極的な求職活動を行っていない ・常に仕事に就ける状態の維持を怠った	受給資格停止 <sup>2)</sup> 。ただし支給停止期間の適用なし	受給資格停止、再申請後に4週間までの手当支給停止	受給資格停止、再申請後に13週間までの手当支給停止	
低度	求職者手当申請者 ・アドバイザーとの面談への参加義務違反 ・アドバイザーの指示に違反・拒否 ・雇用プログラム(ワークプログラム含む)・訓練スキームへの参加義務違反	1、2、4または26週間の手当支給停止	4週間の手当支給停止	13週間の手当支給停止(前回の4または13週間の支給停止に関する違反が過去52週間以内の場合)	
	雇用・生活補助手当申請者(就労関連活動グループ) ・アドバイザーとの面談または就労関連プログラムへの参加義務違反	違反点の改善まで就労関連活動部分の減額(最初の4週間は5割減、以降は全額基本部分は減額なし)	違反点の改善まで1週間の手当支給停止	全額支給停止、改善後に以下の制裁措置 2週間の手当支給停止(前回の違反が過去52週間以内の場合)	4週間の手当支給停止(前回の2または4週間の支給停止に関する違反が過去52週間以内の場合)

\*1 なお、制裁対象となる違反から2週間以内に別な違反が発生した場合、制裁期間は加算されない。  
\*2 数日の待機期間後に再申請が可能。

出典：DWP "Overview of revised sanctions regime"

図表2 主な理由別制裁措置件数の推移(千件)



出典：DWP Tabulation toolおよびDWP "Jobseeker's Allowance and Employment and Support Allowance Sanctions - decisions made to June 2013, GB"

なお、一〇月以降の制裁措置の八割は初回の違反に対するもので、また全体の半数以上を軽度の違反が占める。旧制度下では一〜二週間であったこうしたケースに関する給付停止期間が四週間に延長されることで、広範な層がより長い期間、影響を受けることとなった。その多くが、二五歳未満の若年層だ(全体の四割強)。

「制裁措置の理由に関するこうした変化の原因は、明らかにされていない。グラスゴー大学のウェブスター博士は、「紹介された仕事の拒否」に関する制裁措置の件数の減少が、求職者側の行動の急激な変化によるものとは考えにくいと指摘。考え得る要因として、ジョブセンターが公的な求職・求人ウェブサイト「ユニバーサル・ジョブマッチ」(昨年一月から、手当て申請者に対して登録が要件化された)にマッチングを委ねて職業紹介を積極的に行わず、むしろ訓練や雇用プログラムへの参加に失業者を誘導している可能性を指摘している。また「面談への不参加」については、件数

こそ減少しているものの、制裁措置の期間は従来より延長されていると述べ、厳格化の側面を強調している。さらに、制裁措置の期間中に失業者が給付申請を停止することによる制裁措置の中断・解除の件数が急速に増加している。うち一部は、期間中に職を得たために申請を停止した層とみられるが、シンクタンクCESIは、失業者数の相応な減少が伴っていない(3)ことから、失業者が求職者手当の受給から締め出されている可能性を指摘し

自動車大手PSAプロジェクト・シトロエンで、企業競争力強化を目的とした労使交渉が一〇月二四日に合意された。オルネー工場の五月のストライキ終息後から一三回にわたる交渉の末、六つの主要労組のうち、従業員の過半数に達する四労組が協約に署名した。経営側はフランス国内に一五億ユーロを投資し、二〇一六年までに五工場をフル稼働させて年間一〇〇万台生産することを目標とし、その間、国内の工場閉鎖や人員削減を行わないことを約束した。その一方で、労働側は二〇一四年の一年間の賃金凍結と時間延長に事実上つながる労働時間の柔軟化

ている。同様の特徴は、併せて公表された就労困難者向け手当(雇用・生活補助手当)の受給者に対する制裁措置のデータにも見られる。なお、近年の各種就業体験スキームやその評価に関して議会図書館がまとめた資料によれば、厳格な条件を伴う支援策は、受給者の就業のチャンスを高めないまま、給付からの離脱のみを促す結果に終わりがちであり、特に雇用状況が低迷している場合、有効性は低いとの評価が一般的だという。

## フランス

自動車大手プロジェクト・シトロエンで競争力強化の労使合意——国内工場投資で雇用維持、代わりに賃金凍結と労働時間の柔軟化

を受け入れた。

業績悪化と八〇〇〇人規模の人員削減

PSAプロジェクト・シトロエンは、リーマンショックの影響による業績悪化後、二〇〇八年、二〇〇九年の二年間は赤字を計上していたが、二〇一〇年には世界販売台数が三六〇万台となりグループにとって過去最高を記録、一億ユーロ強の純利益を計上して黒字を確保した。その後も南米やロシア、中国での販売は好調だったが、欧州内での新車販売台数は前年同月比で一〇%以上のマイナスの月が続くなど業績不振に陥っていた。

【注】  
1 一二カ月間では延べ八六万件。なお、直近一〇月の求職者手当申請者数は一三二万人。  
2 二〇一〇年四月より新たに制裁措置の対象となるまでは、従来の「積極的な求職活動」の履行違反などと同様、受給資格の停止のみが適用されていた。  
3 失業者が占める求職者手当受給者の比率は、昨年一〇月以降低下している。

【参考資料】  
Gov.uk, DWP, The Guardian, CESIほか各ウェブサイト  
(国際研究部)

二〇一一年一月には国内の契約社員二五〇〇人と非生産部門の一九〇〇人などの削減が発表され、続いて二〇一二年七月にはパリ北郊のオルネー・ス・ボワ工場（セーヌサンドニ県）の閉鎖とブルーニユのレンヌ工場での雇用削減など合計で八〇〇〇人規模の人員削減が発表された。オルネー工場の閉鎖をめぐっては、従業員の処遇の格差を不服とした労組が今年一月一六日からストライキを実施、五月一七日まで四カ月間続いた。

### 一五億ユーロの投資の約束と割増手当の減額

スト終息後の五月二九日からPSAグループの企業競争力強化に向けた労使の交渉が始まられ、二週間から三週間に一回のペースで会合を開いてきた。九月には経営側から賃金凍結や労働時間を年間で管理し、繁忙期には長時間化できるような柔軟な扱いにするといった具体的な提案がなされ、労組側が受け入れ可能な条件をさぐっていた。交渉期限となる一月二二日までに合意に至った。

今回の交渉は労使相互の社会対話を強化していくことを共通認識として、一億二五〇〇ユーロ分の年間経費削減を目標に互いの要求と条件を交渉してきた。具体的な合意内容は以下のとおりである。

経営側が約束した内容として、

(1) 二〇一三年の見込みではフランス国内で約九三万台に対して、二〇一六年までに欧州内のグループ工場をフル稼働させ一〇〇万台の生産体制を構築する。(2) 二〇一六年の生産体制確保に向けて、フランス国内での事業所閉鎖人員削減は行わない。(3) 二〇一四年から二〇一六年にかけてフランス国内の工場を対象とする一五億ユーロの投資をする。(4) 二〇一六年にはグループ内の研究開発活動の七五%以上をフランス国内で行うようにする。

労働側が受入れた内容として、

(1) 二〇一四年の賃金凍結。(2) 二〇一五年以降は業績を踏まえて再検討する。(2) (週当たり)労働日数短縮制(RTT)について、制度自体を維持する代わりに、労働時間を年単位で設定、年間勤務日数の割り当て義務を課すなど、取得日のルールを改正する。(3) 変型労働時間制の決定方法を各事業所で行うこととする。土曜日出勤の変型労働時間の割増率を従来の四五%から二五%とする。(4) 企業内の世代間契約の一環として、二〇〇〇人強の若年労働者を見習い契約に基づいて雇用するため、勤務年数の長い従業員を対象として高年齢者休暇を三年間採用する。潜在的なものも含めて約二五〇〇人から三〇〇〇人程度の従業員が対象となる予定。

なお、人員削減については、今回の労使合意の内容には含まれていないが、昨年、一昨年に発表されたオルネー工場閉鎖とレンヌ工場や管理部門に関する人員削減に伴う合計一万二二〇〇人強の削減が決まっている。

### 六主要労組のうち四労組が協約に署名、わかれる見解

主要な労組のうち、FO(組織率一八・四%)、SIA(一四・二%)とCFDT(二一・七%)、CFE-CGC(二七・八六%)

の四つの労組が合意した(合計六二・一六%)。一方で、同社の最大労組であるCGT(二二・三%)とCFDT(二二・七%)は反対を表明し署名しなかった。

FOのクリスチャン・ラファイエ代表によれば「今回署名した協約は、組織改革の処方箋として利用価値がある」としている。CFTCのフランク・ドン代表によれば、PSAグループの現況を鑑みて「可能な限り最高のバランスを得ることに成功した」としている。CFE-CGC代表アン・ヴァレロンは、現在、危機状態の従業員にとって、許容できる譲歩の限界であると話した。SIAのサージ・マフィ代表は、「今回の交渉の課題となっていたことは、工場を維持することであり、その維持が二〇一六年以降についても効果的であると見込める」としている。

一方、合意しなかったCFDT側は、個々の工場について二〇一六年の見込みとして発表された生産量は低いレベルであり、オルネー工場の閉鎖を繰り返す懸念が払拭できないとしている。また、CGT側は、協約の内容が、賃下げと労働時間の質の悪い柔軟性を認め、労働者の権限を弱体化し、従業員の生活を脅かす反社会な協約であるとして、署名を拒否したという。

### 製造業で進む競争力向上のための労使合意

製造業で企業の競争力強化を趣旨とする労使合意の締結が進んでいる。一月に雇用安定化のための労使合意が成立し、六月には法律として成立した雇用安定化法は、対象として幅広い分野の規制の柔軟化を盛り込んでおり、各企業が競争力向上のための労使合意が締結されることを政府として期待している。昨年、ヴァレオのアミアン事業所(フランス北部、自動車部品(パワートレイン等)製造)、プラステク・オムニアムのアルデッシュ事業所(フランス南部、車載用プラスチック等製造)、FCIのプザンソン事業所(フランス東部、眼科手術用機器製造)、ワルロー(機械製造加工組立)、フランシス・デ・メカニーク(自動車エンジン製造)、フォルシアのカリニー事業所(フランス北部、自動車部品(内

装、外装及び排気機器)製造)など、少なくとも一五の労使合意が製造業を中心に締結された。これらに共通するのが、賃金を凍結する一方で週労働時間を実質的に延長させる内容が盛り込まれた協約である。週三五時間制が侵害されているという見解や、ドイツ企業的な協約が増加する傾向にあるとの見方もある(1)。

五月にはロデス市(フランス南部・アペロン県)にある自動車部品大手の独ボッシュの工場において、企業競争力確保と雇用維持を目的に、賃上げ抑制と労働時間弾力化を柱とする労使合意が調印された。オランド大統領は調印直後に同工場を訪問し、労使が協調しバランスのとれた合意内容であると賞賛した(2)。

今回のプジョー・シトロエンでの労使交渉は、三月に締結されたルノーの労使合意をモデルとして進められてきた。両社とも経営側が生産量の確約や雇用の維持、一定期間工場閉鎖を行わないことを約束する代わりに、労働側は賃金凍結を受け入れるものである。ルノーでは週三二時間から三五時間へ引き上げが盛り込まれているのに対して、PSAは労働時間制の柔軟な適用による労働時間の実質的な延長となっている。また、ルノーの年間削減目標額は五億ユーロであるのに対して、PSAの目

標額は一億二五〇〇万ユーロである。さらに年間生産台数の目標について、ルノーは二〇一六年時点で七十万台にまで引き上げる（そのうち八万台が日産などからの受託生産）と約束した。一方、PSAは二〇一六年までに一〇〇万台に引き上げるとしているが、GMとの資本提携等の協議はなされているものの、受託生産に関しては明示されていない。

[注]

- 1 "L'industrie ouvre une brèche dans les 35 heures", Les Echos, 31 juillet 2013 (<http://business.lechos.fr/directions-ressources-humaines/droit-social/0202925804472-l-industrie-ouvre-une-breche-dans-les-35-heures-8368.php>)
- 2 "Chez Bosch, Hollande célèbre la flexibilité et cajole les syndicats", Les Echos, 30 Mai 2013, page 3 (<http://www.lechos.fr/30/05/2013/LeEchos/21446-015-ECHEZ-bosch-hollande-celeb-re-la-flexibilite-et-cajole-les-syndicats.htm>)

【参考資料】

PSAホームページ・プレスリリース(二〇一三年五月二十九日、六月六日、六月二十日、六月二十七日、七月五日、七月十五日、九月五日、九月十八日、九月二十五日、一〇月十一日、一〇月十四日)  
<http://www.psa-peugeot-citroen.com/en/media/press-releases/new-social-contract-meeting-of-10-11-october>  
<http://www.psa-peugeot-citroen.com/en/media/press-releases/psa-peugeot-citroen-signature-of-the-new-social-contract> 等  
 "PSA: signature officielle d'un accord de compétitivité", Liberation 24 octobre

## 中国 戸籍制度改革の「いま」——広がる緩和・撤廃の動きに難色示す地方政府も

2013  
<http://www.liberation.fr/economie/2013/10/24/psa-signature-officielle-d-un-accord-de-competitivite-942021>  
 "PSA: l'accord de compétitivité signé", Les Echos, 24 octobre 2013  
<http://www.lechos.fr/entreprises-secteurs/transport/actu/0203087256021-psa-l-accord-de-competitivite-signe-921862.php>  
 (ホームページ最終閲覧:二〇一三年一月二十七日)  
 (国際研究部 北澤謙)

農民工の都市移動は増加の一途を辿り、戸籍制度の撤廃・緩和の動きが広がっている。二〇一二年までの三年間で、二五〇五万人の農民工が新たに都市戸籍を取得した。とはいえ、教育・医療・住宅など公共投資の負担増加を懸念し、北京市や上海市など都市部の地方政府は戸籍制度の撤廃・緩和に難色を示している。一月一日まで開催された第一八回中央委員会第三回全体会議(三中全会)での対応が注目されていたが、会議終了後の声明では、「都市・農村間の公共投資の均衡配置をめざす」と述べるにとどめ、戸籍制度の行方には触れなかった。中国独特の戸籍制度の「いま」をスケッチしてみた。

農村から都市へ、そして都市から都市への人口流動の増加は止まらない。中国家庭金融調査(CHFS: China Household Finance Survey)によれば、都

市常住人口の四三・五%は本籍地と常住地が異なる、いわゆる流動人口である。そのうち、農村戸籍の流動人口が八七%を占め、さらにその六割は外出農民工(一)と言われている。二〇一二年末時点での外出農民工の規模は一・六三億人と、前年比三・九%増となった。農民工の都市部への流入を反映して都市化率(都市人口/総人口)は一九九〇年の二六・四%から二〇一二年の五二・六%へと倍増した。新指導部はさらに都市化率八〇%を中長期目標としている(二)。しかし、都市人口のおおよそ三人に一人が農村戸籍であることから、その都市化の質が問われている。

農村戸籍の都市生活者は教育・医療・社会保障等の面で都市戸籍の住民と同等の権利を享受することができない。国家统计局の陝西チームが今年行った調査によると、陝西省農民工の都市部医療保険への加入率は四・二%、労災保険への加入率は一三・七%である。この地域

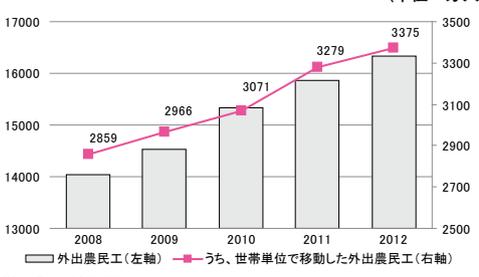
### 止まらない農民工の都市部移動

農村から都市へ、そして都市から都市への人口流動の増加は止まらない。中国家庭金融調査(CHFS: China Household Finance Survey)によれば、都

では義務教育に戸籍制限を設けていない。しかし、都市部の公立学校に通学している農民工の子どもは当該地域の宝鶏市では六四・五%、商洛市では八九%である。格差は居住状況にも見られる。都市部に持ち家を購入している農民工はわずか〇・四%で、八〇・九%は民間の賃貸住宅または社員寮に住んでいる。彼らの四七%は安価な公営住宅への居住を望み、五三%は企業が農民工の居住環境を改善することを望んでいる。

農民工の八割は単身か、もしくは家族全員を連れずに都市で仕事をしており、その家族(約五〇〇〇万人の子女、四〇〇〇万人の高齢者、四七〇〇万人の女性)は農村に残されている。蘭州大学の焦若水副教授は「多くの農民工は単に職業の転換と地域移動を行っただけであり、

図 外出農民工と世帯単位での移動の推移 (単位: 万人)



資料出所: 統計局

農村や農業から完全に撤退することもできなければ、都市生活に完全に溶け込むこともできずにいる」と指摘する。一方で、世帯単位での移動は少ないとはいえ確実に増加傾向をたどっている。その数は二〇〇八年で二八五九万人であったが、二〇一二年には三三七五万人となっている(図)。しかし、大規模都市での定住コストは高いため、外出農民工家族の六割は中小都市での生活を選んでいる。

### 戸籍制度改革の方向性

直近の戸籍制度改革の方向性は、二〇一二年二月に発表された「積極的かつ着実に戸籍管理制度改革を推進することに関する国务院弁公庁の通知(国弁発[二〇一一]九号)」から窺うことができる。同通知では、都市を大・中・小の三つに分類し、都市規模が大きいほど戸籍移転が厳しくなる「分類の明確な戸籍移転政策」が打ち出されている。具体的には、まず小都市では「合法的で安定した」職業と住居(賃貸も可)を有する者は同居家族を含めて現地で常住戸籍を申請することができる。中都市では「合法的で安定した」職業に就いた期間が三年以上であること、社会保険に一定期間以上加入していることが条件になっている。そして大都市では、引き続き人口規模を抑制する方針が定められており、戸籍

申請の明確な基準は示されていない。

今年の六月に入って、国家発展改革委員会の徐紹史主任は第二期全国人民代表大会常務委員会第三回会議で、「小都市における定住制限を完全に撤廃し、大都市の定住制限を段階的に緩和し、大都市での定住制限条件を少しずつ緩める」と語った。この発言は小都市における戸籍制限の完全撤廃という点で上掲通知より一歩前進といえるものである。

四川省はさらに抜本的な戸籍改革を試みている。今年に入って、四川省政府は大・中都市を含むすべての都市で戸籍移転の制限を緩和する案を発表した。まず中小都市の戸籍は合法で安定した住居があれば取得が可能となる。賃貸住宅であつても安定した住居とみなされるため、敷居はかなり低い。一方、大都市の戸籍取得はこれに加えて安定した職業を持つことが条件となる。案は、住居の要件を大幅に緩和した点や、配偶者・子女・親などの同居家族が農民工と共に世帯単位で都市戸籍を取得できるといった点で高く評価されている。中国社会科学院人口・労働経済研究所の張車偉副所長は、新しい施策は他地域の戸籍制度改革に示唆を与えるもので、「本当の意味での戸籍制度改革である」と述べている。また四川省政府は従来は成都市だけで

実施されていた居住証制度の全省展開も視野に入れている。対象は都市部移転の条件をクリアしていない農民工（流動人口）。居住証を持つ者は就業・医療・社会保障・住宅・計画出産・教育等において都市住民と同等の権利を享受できる。

### 公共資源の都市・農村間格差の壁

戸籍制限の撤廃・緩和については地域・都市によって温度差が見られる。都市戸籍を取得した農民工には都市市民と同等の公共資源の享受権利を与えなければならぬ。いわゆる農民工の市民化といわれるものである。農民工の市民化の財源確保は主に地方政府にゆだねられている。中央政府からの援助はあるものの、地方によって経済発展の程度に格差がある。なかには財源の捻出に苦しむ地域もあり、財政逼迫から戸籍廃止に消極的にならざるを得ない<sup>(3)</sup>。中国社会科学院工業経済研究所の陳主任は、「北京・上海などの大都市において、農村からの戸籍移転がいったん認められると、大量の農村住民が都市に流入し、都市の経済・社会発展に非常に大きな打撃がもたらされる。このため、都市はそれに耐えうる経済・社会発展の力を備えなければならぬ。今のところ、多くの都市は現時点でのインフラ供給力を拠る所に、農民工の市民

化問題の解決に当たっている。しかし、北京など大都市については、北京など大都市については長い時間をかける必要がある」と述べている。農民工の市民化については従来の都市住民からも反対がある。国家発展改革委員会傘下の都市改革発展センターの李鉄主任は八月に北京で開催された都市化フォーラムにおいて、都市部で生活している農民工を移民にたとえ、「こうした大規模な移民を隣人として受け入れ、いわゆる都市化された空間を（農民工と）共有したいと望んでいる（都市戸籍の）人は誰もいない」と述べ、農村部住民の都市部への移住奨励策が都市部のエリート層に反対されていることを明らかにした。

中国で戸籍の完全撤廃の日は来るのか。今のところ、公安部は「戸籍制度は撤廃されない、しかし戸籍の移動条件は引き続き緩和される」との見解を示している。上掲の国家発展改革委員会での報告では、基本的な公共サービスの均等化を推進し、義務教育・就業支援・社会保障・基本医療・公営住宅などが、都市部の常住人口をカバーすることが政策目標として出された。都市化の過程では、農民の土地権益が犠牲にされるケースも多々あることを念頭に、もっとも厳格な耕地保護制度と土地使用節約制度を実施することにも同報告は言及している。

[注]  
1 統計局は六カ月以上土地元から離れて就労している労働者を外出農民工としている。

2 都市化率八〇％の目標は二〇二〇年までの中国都市化の綱領と基本路線図を規定した『都市化中期発展計画』による。なお、この計画はまだ草稿段階にある。

3 ある研究者の試算によると、農

## 韓国①

### 政府が時間選択制雇用活性化推進計画を発表

政府は一月一三日、「時間選択制雇用活性化推進計画」を発表した。同計画は、本人が働く時間帯を選んで勤務できる「時間選択制雇用」の創出を公共部門が先導するとともに、民間部門における時間選択制雇用の拡大を支援するための財政支援を拡充し、求人・求職インフラの構築、制度改善などを積極的に推進することを目的としている。今後四年間に公務員四〇〇〇人、中央公共機関職員九〇〇〇人、国立学校教員三五〇〇人など、公共部門で二万六五〇〇人の時間選択制雇用を創出する計画である。

### 公共部門が時間選択制雇用の創出を先導

今回の計画は、政府が六月四日に「就業率七〇％達成のための雇用ロードマップ」を発表して以降、関係省庁が実務タスクフォースにおいて検討を重ね、対策を取りまとめたものである。政府は、良質な「時間制雇用」の創出を就業率七〇％達成の切り札としているが、「非正規雇用ばかりが増える」と批判された。このため、本人が生活の必要性に合わせて働く時間帯を自ら選択する「時間選択制雇用」という用語を使用することとした。

二〇一四年から時間選択制公務員・教員の採用が可能となるよう法令を整備し、具体的な実行計画を二〇一三年内に取りまとめる。まず、公務員任用令を改定し、二〇一四年から時間選択制公務員の新規採用を段階的に拡大していく計画である。時間選択制公務員の新規採用目標比率を設定し、二〇一七年までに四〇〇〇人を採用する。

国家公務員の目標比率は二〇一四年三％、二〇一五年四％、二〇一六年五％、二〇一七年六％、地方公務員の目標比率は二〇一四年三％、二〇一五年五％、二〇一六年七％、二〇一七年九％としている。特に新規定員の二〇％は時間選択制公務員を採用する。公正な人事処遇

民工一人を市民化するためのコストは約二〇万元（約三二〇万円）である。

【参考資料】  
新華網、統計局、未来網、新浪财经、中国金融家庭調査

(国際研究部)

を保証するため時間選択制公務員の兼業許容範囲を拡大するとともに、公務員年金が受給できよう積極的に検討を行う予定である。また、公共機関においては、キャリアブレイク中の女性を中心に時間選択制労働者の採用を拡大するための制度を構築する。中央公共機関は、二〇一四年～二〇一七年の間に時間選択制労働者を九〇〇〇人採用する。公共機関の経営評価における時間選択制の評価基準を強化し、時間選択制労働者が差別されないよう各機関の人事サービス等に関する規定を改正する。

### 民間部門の時間選択制雇用の拡大を支援

民間部門における時間選択制雇用の創出を支援するため、採用イベントの開催、企業支援の拡大、インフラ構築、制度の改善などを積極的に推進する。

まず初めに、サムスン、ロッテ、新世界など一〇の企業グループが参加する「時間選択制雇用の採用イベント」を開催する。サムスングループは二〇一四年初めに六〇〇〇人の時間選択制雇用を採用する予定であり、その他の企業グループもロッテ二〇〇〇人、新世界二〇六八人、SK五〇〇〇人、CJ五〇〇〇人、ハンファ一五〇人などの時間選択制雇用採用計画を発表した。

時間選択制雇用は、労働者が自由に時間帯を選択して一日四

六時間働き、国民年金、健康保険、雇用保険、労災保険の四大保険及び福利厚生において正社員と同じ待遇を受けるものである。そのため、人件費、社会保険料、税額控除などを一年間支援する。二〇一三年に二〇一億ウォンであった予算を二〇一四年は二七億ウォンに増額し、

中小企業を対象に国民年金、雇用保険の事業主負担分の一〇〇%を二年間支援する。人権費の助成は、良質な時間選択制雇用を創出した場合、賃金の二分の一（限度額を六〇万ウォンから八〇万ウォンに増額）を助成する。税額控除は、雇用創出投資税額控除の算定時に常用型時間選択制の仕事をする〇・五人から〇・七五人に増やすなど、時間選択制雇用を創出した企業に対する支援を拡大し、企業負担を軽減する。

また、自治体と地方の労働関係機関の協力を系統的に拡大するため、全国四七の地方官署に「地域単位時間選択制タスクフォース」を設置し、企業現場を直接回りながら時間選択制の新規採用及び転換を支援する。さらに、時間選択制インフラ拡充のためのマニュアルの普及、専用ネットワークの構築、代替人材バンク、社会保険制度の改善に取り組み予定である。

### 雇用労働部と地方政府が覚書を締結

雇用労働部と韓国最大の地方自治体である京畿道の政府は一〇月二二日、時間選択制雇用の創出及び時間選択制労働者の採用を支援するための覚書を締結した。

覚書によると、京畿道政府は、地域内の公共部門および民間企業において良質な時間選択制雇用を創出するよう積極的に努力し、第二段階として、五〇〇〇人の時間選択制雇用（公共部門二〇〇〇人、民間企業三〇〇〇人）を創出する計画である。

雇用労働部は、京畿道政府が円滑に計画を実行できるように、優良事例の紹介、運用マニュアルの提供、仕事再編のためのカウンセリング・サービスの提供、人件費・社会保険料の助成などの支援を行う予定である。

### 時間選択制雇用に対する社会的認識の改善

政府は、時間選択制雇用に関する肯定的な認識を普及させるためさまざまな広報活動を推進する。企業の活用事例、体験手記など、国内・外の優秀事例を発掘し、TV番組、生活密着型広告（バス、地下鉄）など様々なメディアを通じてキャンペーンを実施する。政労使の協力に基づき、「仕事と家庭の両立のための雇用委員会」を設置し、時

間選択制雇用の創出及び就業率向上のための対策を議論する予定である。

政府は、時間選択制雇用の活性化を通じて、フルタイム中心の長時間労働慣行を改善し、仕

## 韓国②

### 雇用労働部がガイドブックを発表

雇用労働部は一月二八日、「時間選択制雇用の導入および運用ガイド」を発表した。これは、時間選択制雇用の概念と必要性、種類や制度導入の手順および人事・労務管理の方法などを収録した企業向けのガイドブックである。

時間選択制雇用の種類について、企業の需要に応じて採用時から時間選択制雇用として採用する「新規型」と労働者の必要性に応じてフルタイムの在職労働者が時間選択制雇用形態に転換する「転換型」の二つに分類している。この二種類ごとに時間選択制雇用の導入手続きを紹介し、各段階での主な内容と留意事項を記載している。時間選択制雇用の導入の際に必要な人事・労務管理の原則と関連法令の規定について、募集・採用、在職、労働関係の終了の各段階に分けて説明している。

ガイドブックは、時間選択制雇用を導入する企業に対する政府の支援制度を紹介している。政府は時間選択制雇用の導入を

事と生活の調和をめざす企業が人材を適材適所で柔軟に活用できるよう積極的に支援していく計画である。

（国際研究部）

希望する企業に対し、適切な職種・職務の発掘および職務再設計等のためのコンサルティング・サービスを提供する。時間選択制労働者を新規採用する企業に人件費や社会保険料を助成し、法人税・所得税も減免する。フルタイムの在職労働者が時間選択制雇用に転換した場合、企業に出生・育児のための雇用助成金と代替人材助成金を支援し、労働者には育児期の労働時間短縮に対する賃金を助成する。ガイドブックは、企業が業種や規模に応じて適切な時間選択制雇用を導入できるよう、可能な職務や職種の発掘の参考となる国内および国外の企業事例、主な採用職種事例などを収録している。また、今後も、企業に関する調査や意見収集、時間選択制雇用の創出事例分析などを通じて優良事例を蓄積し、継続的にガイドブックを補充していく計画である。

（国際研究部）