

海外労働事情

アメリカ

排他的交渉権から少数派組合への
パラダイム・シフトか？

一九五〇年代に三五%に達していた労働組合組織率は、二〇一四年三月に一・三%となるなど低下の一途を続けている。

オバマ大統領が二〇〇八年に就任してから、労働組合を中心に実現をめざしてきた労働組合組織率を高めることを目的とする法律、従業員自由選択法 (Employee Free Choice Act) の成立の見込みはまだない。

その状況に反転の兆しがみられるとするレポートがアメリカ商業会議所より出された。

労働組合と対峙する立場からのレポート

レポートを作成したのは、アメリカ商業会議所、「労働市場の自由イニシアチブ (Workforce Freedom Initiative)」部門である。

同部門は、専門のウェブサイト (<http://www.workforcefreedom.com/>) を持ち、情報を発信している。そのミッションは、「労働組合による年金基金活動の濫用」と「労働組合による反競争的な権利擁護活動を防ぐこと」と置いており、労働組合と対峙する姿勢を明らかにしている。こうした部門がレポートを作

成したということは、即ちそれだけ労働組合による反転の兆しに危機感を感じている現れだともみることができよう。

その背景には、ウォルマートやファストフードで働く労働者や彼らを支援する労働組合、コミュニティ組織、ワーカーセンターなどによる「ストライキ」と称する活動の高まりがある。

こうした活動の対象となつている企業には、使用者と合法的団体交渉を行なうことが認められた労働組合は存在しない。それにもかかわらず、どうして「ストライキ」ができるのか。

排他的交渉権

アメリカも日本と同様に労働組合と使用者が団体交渉を行うが、制度的枠組みは大きく異なっている。

団体交渉の手続きを規定しているのは全国労働関係法 (NLRRA) という法律で、運用は労働委員会 (LRB) が担う。その一方で、どのような組織が労働組合であるかの根拠を定める法律は存在しない。内国歳入法典の事業内容と税制上の区分で労働組合が規定されるのみである。

一方、使用者と労働組合が団体交渉を合法的に行なうためには、特定の範囲の従業員が過半数を投じることが必要だとされてきた。どのような従業員が投票するのかといった運用は労働委員会が裁定をする。

いったん一つの労働組合が交渉権を獲得すれば、その労働組合以外は使用者と交渉することはできない。これを排他的交渉権という。交渉権を獲得した労働組合を支持しない従業員がいたとしても、労働組合が獲得した労働条件の向上の恩恵に預かることができる。つまり、労働組合がすべての従業員を代表することになる。これをマジョリティ・ルールと呼ぶ。その反面で、理論上は合法的な交渉権を持たない労働組合が存在しても良いことになる。

排他的交渉権とマジョリティ・ルールは、一九三〇年代に全国労働関係法が施行されてから現在に至るまで、アメリカにおける労使関係の常識と思われてきた。だからこそ、オバマ政権下で成立が試みられた従業員自由選択法も、労働組合が従業員による投票で勝利を得やすい条件を整えるものだった。それというのも、企業側による労働組合組織化への抵抗が大きなものとなり、労働組合が代表選

挙で従業員から過半数の支持を得ることがほとんど出来なくなってきたからであった。

全米自動車労働組合 (UAW) は、テネシー州に進出したフォルクスワーゲン (VW) 社とドイツ式の従業員代表組織を導入することを条件に労働組合の組織化への協力を取り付けていたものの、ビジネス界やテネシー州選出連邦議員、反労働組合組織などの抵抗により、代表選挙に敗北するという事態も二〇一四年二月に起きている。

ウォルマートとファストフードに対する「ストライキ」

排他的交渉権とマジョリティ・ルールという、アメリカの労使関係の常識からすれば、想定できない事態が進展している。

これらの企業では、合法的な団体交渉権を獲得するための従業員による投票すら行なわれていない。それなのにどうしてストライキというような争議行為ができるのか。

実際のところ、こうした企業を対象にした活動は、厳密にはストライキではない。

少数の従業員と多数の支援者によって構成されているウォルマートに対しては、柔軟な時間管理のためにまともな暮らしができる年収を手に入れられない

状況を改善すること、ファストフード企業に対しては時給二五ドルといった要求を掲げている。店舗前でデモを繰り返したり、メディアに訴えたりすることが主な活動だが、営業妨害となる行為は慎んでいる。そこに、運動を支持する従業員が勤務を離れて参加している。

こうした運動は二〇一二年から始まった。最初のターゲットはウォルマートだったが、同社は運動に参加した従業員を解雇した。その理由は、合法的な団体交渉権を持たない従業員による行為ということだった。これに対して、支持者は労働委員会に提訴した。

二〇一四年一月に労働委員会が出した裁定は、ウォルマートによる解雇を不当とすることとともに、処分を下した使用者側に対する取り調べをすることであった。

これは、労働委員会が合法的な団体交渉権を持たない労働者であっても、争議行為が認められると解釈できることを示した。

アメリカの労使関係において、研究者にも労働組合にも使用者にも常識とされてきた排他的交渉権とマジョリティ・ルールが揺らいだのである。そして、これこそが、アメリカ商業会議所に危機感をもたらしたものであった。なぜなら、労働組合の組織化を防ごうとする企業にとって、排他的交渉権とマジョリティ・

ルールこそが防波堤の役目を果たしていたからである。

少数派組合—忘れられた記憶がよみがえる

ウォルマートやファストフードの運動に参加した従業員と支援者たちは闇雲に突き進んだわけではない。彼らには確固たる根拠があったのである。

アメリカ商業会議所のレポートの題名は「The Blue Eagle Has Landed」という。日本語に訳せば、「青い鷲は舞い降りた」となるだろうか。この題名は、南メソジスト大学デッドマン・ロースタールのチャールズ・J・モリス名誉教授の二〇〇五年の著書「労働における青い鷲 (The Blue Eagle At Work)」をひいたものである。

双方のタイトルにある「青い鷲」は、一九三〇年代の大恐慌からの復興策である「ニューディール政策」で使われた「自由競争」を意味するシンボルマークである。労働における青い鷲つまり労働における自由競争とは、労働組合の交渉力を高め、使用者と均衡させることにより、労働者と企業との自由競争を促進して経済の活力を高めることを意味している。翻って、アメリカ商業会議所のレポートが「青い鷲は舞い降りた」としたことは、いったん低下していた労働者側の交渉力が再び高まることを予兆するものである。

モリス名誉教授が明らかにしたのは次の二つであった。一つは、全国労働関係法の成立前後において、排他的交渉権もマジョリティ・ルールもアメリカの労使関係で支配的ではなく、少数派組合による団体交渉が一般的だったこと。そして二つめは、全国労働関係法の成立に尽力したワグナー上院議員と後の初代大統領経済諮問会議委員となったカイザリングの二人が、少数派組合の団体交渉権を維持しようとしていたことである。

して出版に至った。モリス名誉教授によれば、そもそも排他的交渉権やマジョリティ・ルールは労働者と企業の自由競争を阻害する会社組合を排除することが目的であり、労働組合が排他的交渉権を獲得するための選挙の実施前であればたとえ従業員の過半数が支持していない少数派組合であっても、使用者には団体交渉を受ける義務がある。その場合、団体交渉後に結ばれる労働協約の範囲は労働組合員だけに限られる。少数派組合がいったん団体交渉権を獲得したのち、労働組合員の数を増やして、最終的には過半数を越えて排他的交渉権を獲得することをめざすという。だからといって、モリス名誉教授は少数派組合による合法的な団体交渉権が簡単に手に入るとしているわけではない。使用者側から強い抵抗を受けることを予想しつつ、少数派組合がどのような運動を展開するべきか多くの紙幅を割いている。

二〇一一年の変化

レポートによれば、全米鉄鋼労組 (USW) とモリス名誉教授は、二〇〇五年にディックススポーツ用品 (Dick's Sporting Goods) の従業員の雇止めに関して少数派組合による団体交渉を使用側側から拒否された。個別の団体交渉は退

けられたものの、全国労働関係委員会は二〇一一年八月二六日付で次のようなコメントを出した。

「全国労働関係法の再解釈については、法的な議論を拒絶するものではない」

二〇一一年はもう一つ、もっとも重要な決定が全国労働関係委員会によって行われたとレポートは指摘する。認定看護助手の団体交渉に関する手続きのなかで、「団体交渉を求める従業員の単位が明らかに従業員のグループだとわかること」とし、とても小さくかつうつろい易いものを含むとしたのである。

ここにも日本と異なるアメリカの特徴がある。労働組合が代表するのは、労働者が認められる職場の従業員すべてではない。同じような働き方や賃金の支払われ方をしているといった特定の従業員の単位 (unit) である。それを交渉単位といい、範囲の決定は全国労働関係委員会が行ってきた。その運用をより小さく曖昧なものとして良いと全国労働関係委員会が定めたのである。レポートは、この決定が過去二〇年間にわたる先例を覆すものだという。職場のなかで、より小さな交渉単位が団体交渉を認められることがこれ以後に相次いでいるとする。

労働組合ではないが、労働者の権利擁護や法的扶助、職業訓練を行う組織としてワーカーセ

ンターがある。レポートは、ワーカーセンターが訴訟を通じて労働条件の向上を獲得するなど、団体交渉と実質的に変わらない成果を上げていると指摘する。

二〇一二年の感謝祭後の最初の金曜日にウォルマートに対する全米規模の抗議運動があった。その運動に参加した労働者は解雇されたが全国労働関係委員会はそれを不当とした。

全国労働関係委員会に、司法、連邦労働省も加えて、アメリカが少数派組合の団体交渉を認める方向にあり、排他的交渉権とマジョリティ・ルールから少数派組合に移行するパラダイム・シフトを迎えているとレポートは結論づけている。

モリス名誉教授による反論

モリス名誉教授は自身のウェブサイト (<http://charlesmorris.blogspot.com>) でレポートが多く誤りがあるとする反論を掲載している。同教授は、少数派組合による団体交渉が広くみられるようになっていくわけではなく、少数派組合による団体交渉はマジョリティ・ルールに向けた布石であるとしている。いずれにせよ、全国労働関係法設立時期に回帰した再解釈の動きが、使用者側であるアメリカ商業会議所の動向にも影響を与えるほどのインパクトを持っていることは確かだろう。

(山崎 憲)

イギリス

待機労働契約の規制をめぐる議論

雇用主の求めに応じて不定期に働き、労働時間によって賃金を受け取る「待機労働契約」に関して、政府による法制度の見直しに関する検討を軸に、今後の規制のあり方をめぐる議論が進んでいる。雇用や所得の不安定さへの批判から、こうした契約の廃止や規制強化を求める意見が強まる一方、業務の繁閑に応じた人員調整の必要性や、就学や育児・介護などのニーズに応じた働き方が出来るといった利点も主張されている。

宿泊・フードサービス業 企業の半数近くが利用

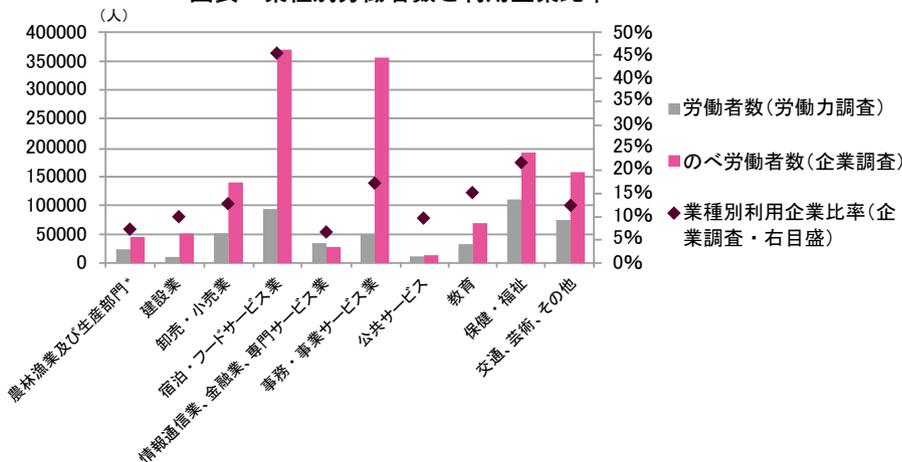
待機労働契約 (zero-hours contract) には法的な定義はないが、一般的には、雇用主に仕事を提供する義務がない一方で、労働者にも仕事を引き受けるか否かを任意に決めることができる。雇用法上は被用者とみなされにくい。そのため、正規従業員に比べて権利が限定的になりがちとみられているが、こうした契約の下で働く労働者数を含め、実態は必ずしも把握されていない。理由の一端は、自らの雇用契約が待機労働契約であることを把握していない労働者が多いことによる。労働力調査に基づく推計として統計局が三

月に公表した二〇一三年(一〇、一二月期)の待機労働契約による労働者数は、前年の二五万人から五八万人と大幅に増加したが、これには近年の待機労働契約の問題に関する報道の増加を受けて、こうした契約に関する認知度の高まりが影響しているとみられる(1)。

さらに、より正確な状況の把握を求める政府の意向を受けて、統計局は企業を対象とする調査を二〇一四年はじめに実施した。労働力調査における待機労働契約の定義(2)より広く、「最低労働時間が保証されていない労働契約」の企業による利用状況を尋ねている。四月末に公表された調査結果によれば、調査対象期間である二週間の間の一時間以上の労働が発生した契約件数に延べ労働者数は一四二万人と推計されている。複数の企業で同種の契約により働く労働者を重複してカウントしているため、これらの契約の下で働く労働者数はより少ないとみられるが、何らかの理由で調査期間中には労働が発生しなかった契約も一三〇万件に及ぶと推計され、実際はより多くの労働者がこうした契約により働いていることが想定される(3)。

業種別には、宿泊・フードサー

図表 業種別労働者数と利用企業比率



* 鉱業・土石業、製造業、電気・ガス・蒸気・空調、水供給・ゴミ収集・廃物処理・環境復旧(標準産業分類コードA-E)
資料出所: 統計局ウェブサイト

業員二五〇人以上規模で四七%、二〇一二年九人規模で二八%、二〇人未満規模で一三%となつている。

なお、同調査は労働者の就労状況について調査対象としていないが、統計局が併せて公表した労働力調査に基づくデータによれば、待機労働契約による労働者の六三%がパートタイム労働者だった。二五歳未満の労働者が全体の三六%を占めており(待機労働契約以外の労働者では一%)、(5)、また契約期間が一年以上に及ぶ労働者が五七%にのぼる。何らかの方法で労働時間を増やしたいと考えている労働者は全体の三五%(6)で、内訳は「追加の仕事により労働時間

を増やしたい」四% (待機労働契約以外の労働者では一%)、「現在の仕事で労働時間を増やしたい」二〇%(同一%)、「より労働の長い仕事に転職したい」一一%(同一%) となっている。

緩やかな規制強化が、ガイダンスによる周知か

政府は、待機労働契約の法規制見直しに関して二〇一三年一月に開始した一般向け意見聴取(パブリック・コンサルテーション)の中で、待機労働には一定のニーズがあるととして全面禁止の可能性を改めて否定する一方、待機労働契約を悪用する雇用主のもとで不利益を被っている労働者がいることを踏まえ、見直し案を示していた。これには、他の雇用主のもとで働くことを禁ずる「排他条項」の規制のほか、「雇用主主導での実施規範 (code of conduct) の作成を通じて自主規制による対応などが含まれる。三月に終了したコンサルテーションには、三万六〇〇〇件以上の意見が寄せられ、その多くは規制強化を求める内容であったとみられる(7)。政府はコンサルテーションを受けて、回答文書により今後の政策方針を示しているが、これに先立って、雇用法制を所管するビジネス・イノベーション・技能省のケープル大臣は、待機労働契約によるすべての労働者

に、労働時間の定めのある契約への転換を申請する権利を付与する案を検討していることを明らかにした。同大臣は、制度を悪用する雇用主が存在することを得られているとして、防止策に意欲を示している。

野党労働党のミリバンド党首は四月、二〇一五年に予定される総選挙に向けた公約の一環として、待機労働契約の規制強化に向けた方針を示した。同案は、労働党が昨年、小売大手モリソンズの元人事責任者のピカヴァンス氏に、待機労働契約の悪用防止策の検討を依頼、同氏が四月にとりまとめた報告書を受けて示されたものだ。報告書は、待機労働契約が適正に活用されている企業では、雇用主と労働者の双方に利益をもたらす傾向にあるが、実際にはしばしば人件費削減のための方策として利用されており、労働者の収入や、給付・年金に関する権利の不安定さにつながっていると指摘している。報告書による制度改正案の一つは、特定の雇用主の下で一定時間以上の就業が六カ月に達した労働者には、最低労働時間が保証された契約への転換を申請する権利を付与し、雇用主は正当な理由なくこれを拒否することはできないとする点である。加えて、一定時間以上（対象期間中に週八時間以上）の就業期間が一二月に達

した場合、労働者は自動的に最低労働時間の保証を伴う契約に移行したとみなす⁸⁾。また、一定の仕事（賃金）の補償を行う場合を除いて、排他条項は無効とする。さらに、予定された仕事のキャンセルが勤務開始の一定時間以内に行われる場合、補償金（たとえば一日あたり二時間分の賃金）の支払いを雇用主に課す制度を提案しており、通告の期限は最低四八時間とすべきであるとしている。このほか、契約に記載された時間帯以外での待機を義務付けられないことなどを提案している。

コンサルテーションに合わせ、労使団体やシンクタンクも意見表明や提言などを行っている。経営者団体のイギリス産業連盟（CBI）は、排他条項は限定的に使用されるべきとの見方を示す一方、一定期間後に最低労働時間を保証する案は雇用主のマイナスの影響を与えかねないとして反対している。また、Institute of Directors は、会員に対する調査結果から、雇用主による排他条項の利用は限定的であり、また利用企業があげられる理由（確実な人員調達が必要、機密情報や知的財産の保護、労働者への訓練等により他社が益することの防止など）は正当なものであるとして、地位の高い労働者については適用の余地を残すことなどを提案している。一方、労働側は、規制強化を

求めている。イギリス労働組合会議（TUC）は、政府の現在の施策案では雇用主による労働者の搾取を防止することはできないとして、労働条件の書面による交付や仕事の依頼・キャンセルにかかわるルール設定の義務化、待機時間に関する賃金の支払いを義務付けることを併せて提案している。

また、労使紛争の仲裁などを行う公的機関である助言・斡旋・仲裁局（ACAS）も、排他条項や労働者にとつての労働条件の不明確さを理由に、待機労働契約には批判的な立場だ。バーバー会長⁹⁾は、待機労働契約による労働者は立場の弱さから他の仕事を探したり、雇用主から打診を受けた仕事を断りにくく、法的な権利も主張しにくいとして、実質的な排他条項のもとにあると述べている。

シンクタンクによる提言も様々だ。その一つ、ワーク・ファンデーションは、待機労働契約や排他条項の禁止に反対の立場を示している。制度改正により雇用主が現在の雇用契約を見直す場合、多くの労働者が被雇用者の権利がより低下する結果となりかねない、との理由による。むしろ、業種毎に異なる待機労働契約の利用状況を考慮して、業種別団体の主導による実施規範の作成を提案している。一方、中・低所得層の問題を

扱うシンクタンク、レゾリュション・ファンデーションは、待機労働契約が雇用主と労働者の双方に柔軟性をもたらすためには、排他条項の禁止が必要であるとしている。また、雇用主・労働者双方で待機労働契約における権利や義務についての認識の不足を改善する必要がある、雇用契約の別を問わずすべての待機労働契約による労働者に職務定義書の交付を雇用主に義務付けるとともに、雇用主の認識改善をはかるため、好事例をベースにしたガイドランスをACASが労使と共同で作成することを提案している。さらに、週当たりの労働時間が比較的一定した状態で就業期間が一二月間を経た労働者は、労働時間の定められた契約に移行するかどうかを労働者が選択できるようにすべきであるとしている。このほか、監督機関による取り締まりの強化に向けて、情報共有を進めることなどを提言している。

業側に残っている、あるいは仕事が発生しなかった（待機中）、等を挙げている。統計局は、こうした契約に関するより詳細な分析をもとに、より正確なデータを公表するとしている。

- 事務・事業サービス業には労働者派遣企業が含まれ、実際には他業種に派遣されている可能性があるが、詳細は不明。
- このほか、二五・三九歳層が二七%（待機労働契約以外では三三%）、四〇・四九歳層が一%（同二五%）、五〇・六四歳層が一八%（同二七%）、六五歳以上が七%（同四%）。
- 待機労働契約以外の労働者では二%。
- 待機労働契約に対する規制強化を求める非営利団体（Sage）によれば、うち三万五〇〇〇件は同団体の呼びかけに賛同した層によるもので、実際に待機労働契約の下で働く労働者が多く含まれるという。なお同団体は現在、待機労働契約による経済的な不安からパニック障害を発症したとする元労働者の雇用審判所への申し立てを支援している。
- 労働者には適用除外を選択できる制度を設ける。ケール大臣は同案について、期限直前に契約を打ち切られる労働者が増加しかねないとの理由から、これを却下している。

【注】

- 労働力調査は個人に対する調査のため、回答内容は自らの労働契約の内容に関する労働者の認識により左右される。
- 「契約上定められた労働時間がなく、実際に働いた時間に応じて賃金が支払われる」契約。
- 統計局は想定される理由として、派遣労働契約、休暇または病欠による休業、労働者が働くことを望まなかった、労働者が既に他所で仕事を果たした契約自体はすでに企業側に残っている、あるいは仕事が発生しなかった（待機中）、等を挙げている。統計局は、こうした契約に関するより詳細な分析をもとに、より正確なデータを公表するとしている。
- 事務・事業サービス業には労働者派遣企業が含まれ、実際には他業種に派遣されている可能性があるが、詳細は不明。
- このほか、二五・三九歳層が二七%（待機労働契約以外では三三%）、四〇・四九歳層が一%（同二五%）、五〇・六四歳層が一八%（同二七%）、六五歳以上が七%（同四%）。
- 待機労働契約以外の労働者では二%。
- 待機労働契約に対する規制強化を求める非営利団体（Sage）によれば、うち三万五〇〇〇件は同団体の呼びかけに賛同した層によるもので、実際に待機労働契約の下で働く労働者が多く含まれるという。なお同団体は現在、待機労働契約による経済的な不安からパニック障害を発症したとする元労働者の雇用審判所への申し立てを支援している。
- 労働者には適用除外を選択できる制度を設ける。ケール大臣は同案について、期限直前に契約を打ち切られる労働者が増加しかねないとの理由から、これを却下している。
- 元TUC書記長。

【参考資料】
Gov.uk, UK Parliament, Office for National Statistics, TUC, CBI, ACAS, IoD, Resolution Foundation, Work Foundation, BBC, The Guardian ほか各ウェブサイト

ドイツ 監査役会の女性比率三割以上、法制化へ

メルケル首相が率いる連立政権は、企業の監査役会における女性クォータ（比率）を法律で三〇%以上とすることを近く義務づける。シュウエーズ家族相とマース司法相が三月二五日に発表した法案骨子によると、法定クォータ制は、上場大手の一〇八社を対象としており、女性の適任者が見つからない場合は空席を維持しなければならない。

法案骨子

ドイツには、従業員が企業経営の意思決定に参画できる「共同決定」という制度がある。たとえば従業員二〇〇人以上の大企業には、共同決定法に基づいて「監査役会」が設置される。この監査役会は、取締役の任免など大きな権限を持ち、同数の株主代表と労働者代表で構成される(1)。

今回、監査役会の女性クォータ制が義務付けられるのは、共同決定義務のある企業のうち上場最大手の一〇八社で、二〇一六年から株主側と労働者側の各々に三〇%以上の義務が課される。女性が選出されなければ空席のままとなるが、定員以下の場合でも監査役会の決定は有効となる。このほか自主的なクォータ制として、約三五〇〇社

を対象に二〇一五年から、監査役会、取締役会、幹部等における女性比率の引き上げに向けた目標設定、具体的措置、結果の公表などを求める。

EUクォータ指令案をめぐる動き

こうした動きは、EUクォータ指令案をめぐる動きと呼んでいる。二〇一一年三月にEU委員会が、二〇一五年までに三〇%、二〇二〇年までに四〇%

の女性の女性比率を達成するよう域内企業に呼びかけ自主参加を募ったが、ほとんど成果が見られなかった。そこで立法によって義務化する方向で調整した結果、域内の上場企業などを対象に社外取締役の女性クォータ制を導入する指令案(EUクォータ指令案)が二〇一二年一月に提出された。同指令案は、従業員規模が二五〇人以上、年間売上高が五〇〇万ユーロ以上の企業に対して、社外取締役(非常勤)の女性比率を二〇二〇年までに四〇%以上(公企業は二〇一八年)とするよう求めている。ただし、各国・企業の個別事情に配慮し、上記に代わり、社内取締役(常勤)の女性比率に関する自主的な目標設定を認めたり、罰則内容も各国に委

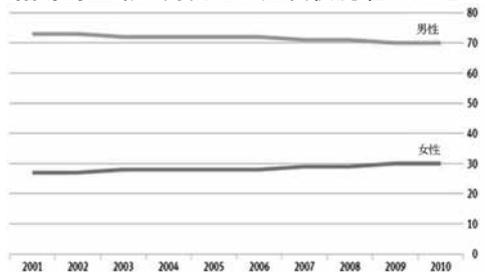
ねるなど、比較的柔軟な内容となっている。同指令案は、EUの立法機関である欧州議会および閣僚理事会に送付され、欧州議会本会議で二〇一三年一月に賛成多数で可決した。現在は閣僚理事会で審議が続いている。EUが昨年一〇月に発表した報告書「EUの指導的立場における女性と男性二〇一三」では、このクォータ指令案をめぐる一連の動きに呼応して、加盟国企業の女性役員比率が上昇していることが明らかになった。今回の法制化もこうしたEUの動きが影響していると考えられる。

二〇一二年政使協定を経て

政府と使用者団体は二〇一一年、指導的立場の女性比率の引き上げ、男女の機会均等、従業員のワーク・ライフ・バランス支援などに企業が自主的に取り組むことで合意し、協定を締結した(2)。しかしその後一〇年間、管理職の女性比率はほとんど進展せず、ドイツ経済研究所(DIW)のホルスト博士は「企業の自主性に委ねた試みは失敗した」とみる(3)。博士は「法定クォータ制の導入によって労働者の働き方や企業文化の変革、経済全体の活性化、社会保障制度の維持などの広範囲にわたる波及効果が期待できる」としている(3)。

一方、経済研究所(IWケルン)のハマーマン博士は「法定

図 指導的立場の男女比の進展状況(2001~2010年)



資料出所：Statistisches Bundesamt, Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt – Deutschland und Europa, 2012.

クォータ制は、女性が指導的地位を得る上で直面する構造的な不利を改善しない。それよりも保育サービスの充実や、女性が少ない自然科学などの分野に就業を促す策が重要だ」と主張しており、導入の効果に懐疑的な見方もある。

法案発表の際にシュウエーズ大臣は、「過去における企業の自発的な取り組みはほとんど進展を見せなかった。法によって企業の監査役会にクォータ制を導入する歴史的な決定の時を迎えたことを嬉しく思う」と述べ、マース大臣は「我々は現在最も教育水準の高い女性を抱えている。最終目標は社内取締役のド

アを女性に開くことだ」という今後の抱負を述べた。両大臣が共同で提出するクォータ制導入

法案は、今年中に審議・採決を経て二〇一五年に施行予定である。

【注】

1. 監査役会の労働者代表には、従業員代表および労働組合代表を含み、合計人数は企業規模により異なる。たとえば従業員規模二〇〇〇人以上、一万人未満の企業の場合、監査役会は計二二人で、株主代表が六人、労働者代表が六人(従業員代表四人、労働組合代表二人)という構成になる。ドイツは労働者組織が「従業員代表委員会」と「労働組合」の二重構造になっており、事業所内の従業員利益を代表する「従業員代表委員会」と、産別を中心に企業外で活動する「労働組合」とは、法的には別個の組織である。

2. 家族・高齢者・女性・青少年省(BMFSFJ)、教育研究省(BMWF)、経済労働省(BMWA)、交通建設住宅省(BMVBW)の四省(当時)とドイツ使用者連盟(BDA)、ドイツ産業連盟(BDI)、ドイツ商工業会議所(DIHK)、ドイツ手工業中央連盟(ZDH)の四経済団体。その後、省庁再編により、協定の政府側当事者は現在五省。

3. シンポジウム「女性の指導的地位での活躍推進」日独の状況と課題(共催：ベルリン日独センターほか)におけるエルク・ホルスト博士の発表、質疑応答に基づく(五月二〇日東京開催)。

【参考資料】

- ・ BMFSFJ, Pressemitteilungen (25.03.2014)
- ・ European Commission, 資料
- ・ EIRO online Mandatory quotas for women company directors (28 February, 2014)
- ・ シンポジウム「女性の指導的地位での活躍推進」日独の状況と課題(五月二〇日開催) 資料

(国際研究部)

フランス

雇用安定化法による従業員取締役の選出を義務化——規制対象外となる企業への対応が必要に

大企業を対象として従業員代表の取締役会への参画を義務化し、従業員の権利強化を図る施策が実施されている。二〇一三年六月に成立した「雇用安定化法」による措置である。同法には人員削減の手續きを簡素化する規定が盛り込まれたが、解雇手續きの長期化や訴訟への発展は労使対立に起因するとの見方があり、企業経営上の意思決定に従業員が関与することによって、労使対話を促進するという趣旨である。だが、規制の対象外になる大企業が多いとの見方もあり、対象となる企業の範囲を見直す必要があるとの指摘がある。

従業員規模五〇〇〇人以上の企業に義務付け

雇用の安定化に関する二〇一三年六月一四日法（雇用安定化法）は、同年一月の労使合意に基づき厳しい雇用情勢への対応を目的として制定された法律である。同法では、職業訓練を受講する権利の強化（転職や失業による職業訓練の受給権利の喪失を回避することを目的とする職業訓練個人勘定の創設）、無期雇用契約での若年従業員採用の促進（二六歳未満の若年者を無期雇用契約で採用した場合、

取締役の選出方法を決定し、さらに六カ月以内に従業員取締役を選出しなければならないこととされている(5)。

従来対象の旧国営企業・公的部門株式会社から拡大

ある一定期間、社会保険料使用者負担の免除)、有期雇用契約に対するペナルティー(短期間の有期雇用契約に対する社会保険料使用者負担の引き上げ)、パートタイム就労の制限(最低パート労働時間の設定)などが定められた。また、解雇手續きの過程における行政当局の監督強化によって手續きに要する期間を短縮化、訴訟への発展を回避するための規定なども盛り込まれた(1)。これらに加えて、従業員の権利強化を目的として、大企業(従業員数がフランス国内で五〇〇〇人以上、または全世界で一万人以上の企業)を対象として、従業員の中から取締役会(2)の構成員(取締役)を選出することを義務づける内容が盛り込まれた(同法第九条)。従業員の見解を企業経営上の重要な業務の執行の決定に反映させることを意図としている。企業委員会(3)を設置しているフランス企業(本社をフランス国内に置いている企業)は、従業員を少なくとも一人(取締役会の定員が二人以下の場合)もしくは二人(取締役会の定員が三人以上の場合)を取締役に任命しなくてはならないことになった(4)。この任命の期限は、法律施行の六カ月以内に従業員

なお、これまでも従業員の取締役への選出を義務付けている

規定は何かあった。たとえば、民営化された旧国営・国営企業では、二人の従業員代表取締役と一人の従業員株主取締役を任命する必要がある(一九八六年八月六日法)(6)。また、法律によって定められた公共部門の株式会社(資本の過半数を国が直接所有する株式会社)の場合、取締役は政府代表、株主選出、従業員代表の三つのカテゴリから構成され、従業員代表は全取締役の三分の一ないし六人を上限として任命する義務が課されている(一九八三年七月二六日法、一九九六年四月二日法)(7)。さらに、株式の三%以上を従業員が所有している上場企業は、従業員株主、または従業員持株会(F.C.P.E.)(8)の監視機関の役員(これも従業員の中から、取締役を少なくとも一人(9)を指名しなくてはならないというものがある(商法典L・二二五・二三条(注10)。また、企業委員会の代表二名が取締役会に出席し、傍聴及び意見陳述をすることを認めた規定もある。ただし、この場合は議

決権はない(労働法典L・二二五・二二条(11)。これらの規定に併せて今回の改正では、商法典L・二二五・二七一条を加えるかたちで対象範囲が拡大された(12)。

四割が適用対象外との見方も

従業員の権利強化を目的とした雇用安定化法のこの規定だが、その実効性に疑問があるとの指摘もある(Les Echos紙参照)。パリ証券取引所の株価指数算出の基礎となるCAC40(13)の企業を代表的な大企業として捉えるこの規定の効果を確認してみると、四〇社のうち八社(二〇%)は既にこの規定を満たしているが、同法の成立によって任命義務が発生する企業は一七社(四二%)にとどまり、一五社(三八%)は雇用安定化法における従業員取締役選出の義務化の対象にもなっていないのである。航空宇宙産業のエアバスや鉄鋼業のアルセロール・ミタルなど四社は、フランス国外に本社を置いているため対象外となる。また、不動産業のユニバユ・ロダムコは従業員数が一四九六人に過ぎないので対象外。さらに、流通大手のカルフルや多くの高級ブランドを持つモエ・ヘネシー・レイ・ヴェイトン(LVMH)、通信機器製造のアルカテル・ルーセント、保険・金融のアクサなど一〇社は、従業員が五〇人未満のため社内に企

図表1 雇用安定化法による従業員代表取締役任命義務対象外のCAC40企業

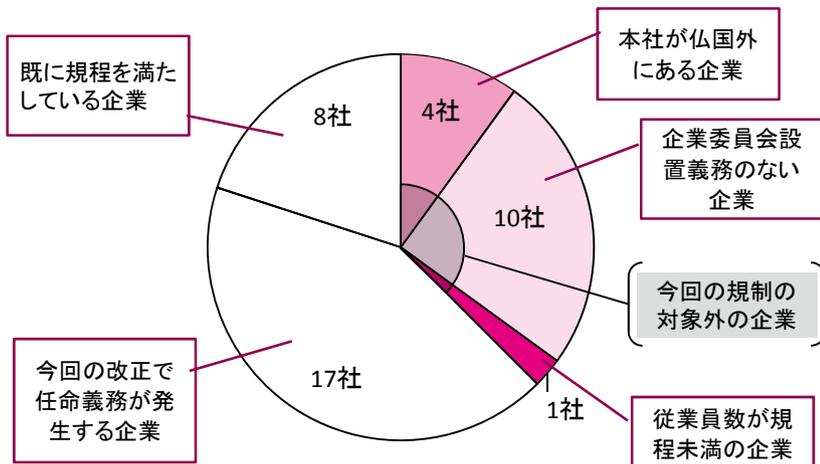
本社が仏国外にある企業	4社	エアバス・グループ、アルセロール・ミタル、ジェムアルト、ソルベイ
従業員数が規程未満	1社	ユニポール・ロダムコ(1,496人)
企業委員会設置義務のない企業(従業員数50人未満)	10社	アルカテル・ルーセント、アクサ、キャップジェミニ、カルフル、ルグラン、LVMH、サノファイ、シュナイダー、テクニップ、パローレック

資料出所：Les Echos紙等を参考に作成

業委員会が存在せず、雇用安定化法の規定での義務対象とはならない。これらの企業は、グループ企業を数多く傘下にもつ持株会社であるために、従業員規模では五〇人に満たないのである(図表1および2)。

このようにみると、雇用安定化法の企業経営に従業員を参加させるといふ目的は実現してい

図表2 従業員代表取締役任命義務(CAC40企業)



出所：Les Echos紙等を参考に作成

るとは言いきれないことがわかる。ただ、既述のように持株会社は従業員規模が小さいために従業員取締役を任命する義務が生じないが、傘下にある子会社が、従業員数五〇〇人以上であれば規定の対象になる場合もある。たとえば、アクサの子会社では、従業員の取締役を任命することが義務付けられるようになったところもある。また、法律では二〇一五年六月三〇日までに政府が、この法律の実施

状況に関する報告書を国会に提出しなくてはならず、その中で適用範囲に関する勧告を盛り込まなくてはならない。この法律の改正の余地は残されている。さらに、現行の規定でも企業側が自主的に従業員代表の取締役を任命することが可能である(一九八六年のオルドナンス(14)等によって)。だがその一方で、経営側が懸念する材料がないわけではない。取締役会における従業員取締役の存在が大

きくなった場合、従業員としての立場を過度に主張するなどして、経営上の意思決定が迅速にできなくなり、意思決定機関としての機能が不全となる恐れがある。そのため、企業経営に詳しいクリストフ・クレール弁護士(15)によれば、従業員取締役の選出が義務化されていなければ、企業が取締役会に従業員を積極的に登用するのは難

しいと指摘している。

【注】

1. 雇用安定化法の詳細については本誌二〇一三年九月号参照。
(<http://www.jil.go.jp/kokunai/bit/backnumber/2013/09/04-056.pdf>)
2. 取締役会(Conseil d'administration)は、業務執行の決定を行う機関である。その構成員(Administrateur)は、業務執行(Administration)に上下一人以下で、株主総会において選出される。
3. 企業委員会(Comité d'entreprise)は、従業員数五〇人以上の企業に設置が義務付けられ、従業員の中から選挙で選出された者がメンバーとなる。同委員会では、経営戦略、組織改編、人材配置などについて、経営陣から情報提供や諮問を受けることも、経営陣に対して質問することができる。企業委員会には労働組合と類似する機能もあるが、労働者(従業員)の労働条件の維持・改善を主たる目的としている組織ではなく、労使交渉というよりは情報交換の場という色彩が強い。また、企業委員会は、従業員及びその家族のための福利厚生・文化活動に関する運営(経営者から支給された資金の管理や文化活動の企画、また、それに参加する従業員に対する補助金の支給など)も行っている。例えば、従業員に対してクリスマスプレゼントを配布したり、任意参加の旅行を企画といった活動がある。
4. 労働省ホームページ参照：
(<http://travail-emploi.gouv.fr/evnements-colloques/2151a-loi-de-securisation-de-l-emploi/2288/les-fiches-pratiques/2305/une-loi-pour-les-droits-des-2307/associer-les-salaries-a-la-16413.html>)
5. フランスでは、多くの企業が一月末に決算を行い、翌年五月に

株主総会を開く。そのため、従業員取締役選出が義務の条件を法律施行時(二〇一三年六月)に満たす企業で、決算が二月末の場合この法律施行後初めて株主総会は一四年五月頃に開催される。そこで従業員取締役の選出方法を決定し、一四年一月頃までに従業員取締役を選出・指名しなくてはならないことになる。法律施行時に規定の条件を満たしては、従業員取締役選出が義務付けられていない企業でも、その後の二回の決算で連続して条件を満たす場合は、決算の六カ月以内に従業員取締役の選出方法を決定し、さらに六カ月以内に従業員取締役を選出しなければならない。

6. Loi n° 86-912 du 6 août 1986 Article 8-1. 上田(二〇〇九)参照。
7. Loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public. Article 1, Article 5.
8. Loi n° 96-314 du 12 avril 1996 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier. Article 51. 上田(二〇〇九)参照。
9. 従業員持株会(Fonds commun de placement d'entreprise)は、当該企業の従業員が勤務する企業の株式取得を目的とする任意参加の組織である。従業員にとって少額での資金で投資に参加可能であるほか、会社にとっても安定株主を確保することにも、「企業価値の増大を目的」として労使が一丸となることが可能であるという利点がある。実際の市場価格より低く購入することができるといった制約がいくつかある。
10. Code de commerce L. 225-23
11. Code du travail L. 2323-62
12. Code de commerce L. 225-27-1
13. Indice CAC40 (Cotation Assistée en Continu)40。キャック・キャラント)は、パリ証券取引所(ユーロネクスト・パリ Euronex Paris)の株価指数で、同証券取引所に上場されている株式銘柄のうち、取引量が多い四〇銘柄(社)の株価から算出されている。この四〇社には、様々な業種が入っており、国際的にも有名なフランスを代表する大企業が多く見られる。例えば、情報通信産業のフランステレコムや食品産業のダノン、自動車産業のルノーやPSA・ブジョール・シトロエン、石油・ガス産業のトータル、金融業のBNPパリバなどが含まれている。なお、四〇社は、定期的に見直されている。

14. Ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'attribution des salaires

15. Présent Masons 法律事務所所属で、Jean-Louis Belfa 氏との共著で「フランス流の共同決定の可能性 (Les chances d'une codétermination à la française)」の著者でもある。

【参考資料】
二〇一四年一月二日付 Les Echos 紙
« Les salariés n'entrent pas en force dans les conseils du CAC 40 »
(<http://business.lesechos.fr/directions-generales/gouvernance/0203329528250-les-salaries-n-entrent-pas-en-force-dans-les-conseils-du-cac-40-60656.php>)

上田廣美(二〇〇九)「欧州における従業員参加―フランス法を中心に―」第四一回慶應EUI研究会資料
(http://www.jean-monet-coe.keio.ac.jp/references/hiromi_neda_01.pdf)

(ホームページ最終閲覧：二〇一四年五月二七日)

中国

社会扶助暫定規則が施行——
各種扶助制度を統一規則で規定

中国政府が今年一月に発表した「社会扶助暫定規則」(以下「扶助規則」という)が五月一日から施行された。「扶助規則」は、これまでいくつもの分野に分かれていた制度を一つの規則に統合した。最低生活保障、特別困難者扶助、自然災害扶助、医療扶助、教育扶助、住宅扶助、就職扶助、臨時扶助の八つの社会扶助制度について定めている(表)。

戸籍にかかわらず、特別困難者に生活・医療扶助を提供

「扶助規則」第三章では、都市、農村を問わず、労働能力がなく、収入のない、法定扶養者のいない高齢者、身体障害者、一六歳未満の未成年者などを「特別困難者」と定義した。「特別困難者」に対しては、基本生活保障を提供し、自活できない者の世話、病気の治療、葬儀などの支援を行う。「特別困難者」に対する扶助の基準は省、自治区、直轄市あるいは市レベルの地方政府が確定・公布する。

一時困難者や医療費を払えない患者には臨時扶助を提供

これまでの支援政策は、「低收入・低支出」の世帯ばかりに目が行き、「低收入・高支出」や「中

収入・高支出」の世帯を支援する制度に力を入れてこなかった。現実に、病気や災害で「支出型貧困世帯」(世帯収入は最低生活保障制度の対象世帯の基準を上回っているものの、災害や病気で世帯員の医療費などの支出が増加し、生活水準が貧困レベルにある世帯)が存在する。上海市は二〇一三年九月、「医療費支出に起因する貧困世帯への生活支援方法(試行)」を施行した。北京市でも同様の制度の創設を検討している。今回の「扶助規則」は、このような「支出型貧困世帯」に対して臨時扶助を与えることを明確に規定した。

「扶助規則」第五条は、公務員や警察官などが勤務中に「流浪者」、「物乞い」を見かけた場合、それらの者に「扶助管理機関に支援を求めらるべきである」と伝えることとし、身体障害者、未成年者、高齢者及び行動不自由者については扶助管理機関に誘導や護送することを義務づけた。また、急病人については「直ちに救急医療機関に通報し、治療を受けさせること」も義務づけた。近年、病院の利益追求や患者の治療費不払い、医療保障制度の不備などにより、急病人が病院に搬送されても、治療を受けられない事例が多発

している。新しい規則はこうした事態を防止することを目指している。

申請監査機能と処罰制度の強化

「扶助規則」の規定に基づき扶助を申請・受給する世帯は、世帯の収入状況、財産状況を事実どおり申告しなければならぬ。以前は収入のみを基準として世帯を審査し、財産状況は基

準に入っていないなかった。そのため、「BMWを保有しながら最低保障金を受け取る」「大量の不動産を保有しながら最低生活保障金を受け取る」などの不正受給の一部にみられた。今回の「扶助規則」により、財産状況も申告する必要があるため、このような状況は抑えられるとみられる。このほか、就職扶助を受けている最低生活保障世帯の構成員が健康状態や労働能力にふ

さわしい仕事を紹介され、それを三回拒否した場合、政府は最低生活保障金の支給を停止することができる。これにより、「仕事をせよ」に最低生活保障金を受け取るだけ」の状況も改善される。「扶助規則」は、虚偽の理由で社会扶助資金を不正受給したことが発覚した場合、社会扶助を停止し、所得金額の1/3倍の罰金を科すと明記した。

(国際研究部)

表 社会扶助制度の対象者と内容

制度	対象者の条件	内 容
最低生活保障	共同生活している世帯員の1人当たりの収入が当該地域の最低生活保障基準を下回り、かつ、「最低生活保障世帯状況規定」に該当する世帯であること。	最低生活保障世帯に対し最低生活保障金を毎月支給する。最低生活保障金を受給していても、生活が困難な者(高齢者、未成年者、重度障害者、重病患者など)に対しては、県レベル以上の地方政府が必要な生活保障を提供する。
特別困難者扶助	労働能力がなく、収入のない、法定扶養者のいない高齢者、障害者、16歳未満の未成年者であること。	基本生活条件の提供、自活できない者に対する世話、病気の治療、葬儀などの支援を行う。
自然災害扶助	自然災害の被災者であること。	生活扶助を提供する。
医療扶助	最低生活保障世帯、特別困難者、県レベル以上の地方政府が規定するその他の特殊困難者であること。	都市住民基本医療保険及び新型農村合作医療に加入している場合、保険料の個人納付分を助成する。基本医療保険や大病保険、その他の補助的医療保険で賄われる医療費のほか、個人及び家庭が負担しなければならない医療費を助成する。
教育扶助	義務教育段階における最低生活保障世帯、特別困難者であること。高等教育(中等職業教育を含む)、高等教育段階における最低生活保障世帯、特別困難人員及び義務教育を受けない障害児童であること。	教育段階に応じて、教育費の免除、助成金支給、生活補助の提供などの支援を行い、扶助対象者の基本的学習と生活を保障する。
住宅扶助	最低生活保障世帯、在宅特殊困難者であること。	公営賃貸住宅の斡旋、家賃補助、農村の老朽化した屋根の補修などを行う。
就職扶助	最低生活保障世帯の労働能力があり、失業状態の構成員であること。	政府利子扶助融資、社会保険補助金や賃金補助金、育成訓練補助金を支給する。また、職業紹介費用を免除し、非営利の仕事に配置する。自営業に従事する失業者に営業税や個人所得税などを減免する。医療費の減免も行う。
臨時扶助	火災や交通事故などの不慮の事故、世帯構成員の突発的な病気などが原因で一時的に基本的生活が困難となった世帯、生活に必要な支出の突然の増加により、家計を支えられなくなった最低生活保障世帯、特別な困難にあった世帯であること。	臨時扶助の具体的事項や基準は、県レベル以上の地方政府が確定・公布する。流浪者、物乞として生活する者に臨時の食事や宿泊、急病応急処置、協力返還などを扶助する。警察及びその他の行政機関の職員に対し、急病人については「直ちに救急医療機関に通報し、治療を受けさせること」を義務づける。

資料出所:「社会扶助暫定規則」(2014)より作成

韓国

公共部門における非正規労働者の
正規雇用(無期契約)への転換対策

二〇一四年四月一四日、雇用労働部は、公共部門における非正規労働者の正規雇用(無期契約)への転換状況について発表

した。公共部門における非正規労働者の正規雇用(無期契約)への転換対策は、二〇一三年九月に開催された韓国政府の国家

表 公共部門におけるセクター別の転換計画と転換実数

(単位:組織、人)

	組織数	非正規労働者の転換目標数(合計)	転換計画			転換実数 (2014年4月時点)
			2013年	2014年	2015年	
合計	810	65,711	30,904	19,908	14,899	31,782
中央行政機関	47	7,166	2,499	3,388	1,279	3,677
地方政府	246	8,035	2,683	2,584	2,768	2,756
公的機関	302	13,141	5,485	4,942	2,714	5,726
地方公共企業	138	2,840	929	950	961	1,166
教育機関	77	34,529	19,308	8,044	7,177	18,457

資料出所:雇用労働部、韓国労使発展財団のデータを基に作成

政策調整会議において方針が決定された。その内容は、公共部門の非正規労働者を無期契約に転換していくという具体的な目標を掲げた上で推進されてきたが注、この度、その推進状況が発表された(表)。

雇用労働部によれば、二〇一四年四月の時点で、公共部門合計で、三万一七八二人の非正規労働者が正規雇用に転換した。正確に言えば、無期契約に転換したということだが、目標値を上回る結果となった。さらに、二〇一四年中に、一万九〇八人を、二〇

一五年には一万四八九九人を転換し、最終目標値である六万五千七一人の転換の達成を見込んでいる。

また、雇用労働部は、労働者を転換させる際には、公正な手続きを踏ませるといった指導対策も講じている。たとえば、一定のスケジュールに沿ったうえでの転換を進めているか、ガイドランスを実施しているか、関係省庁と協議しているか等、各セクターにおける転換手続きをチェックしている。

とくに公的機関セクターにおいては、転換のためのガイドラインでも示しているように、常時・継続的な仕事に従事させる場合には、正規雇用とする原則を尊重するように指導している。また、教育機関セクターにおいては、多くの非正規労働者が働いているという実態に鑑みて、学校現場での労働条件について調査を行い、当該セクターで働くひとたちのためのガイドラインを新たに制定していくことも予定している。

パン・ハナム雇用労働部長官は、「常時・継続的な仕事に関しては正規労働者を雇用するという原則を確実に実行するため、公共部門がイニシアチブをとっていくべきである」と述べている。

労働組合の評価

公共部門における非正規労働

者の正規雇用(無期契約)への転換対策について、韓国全国民主労働組合連盟は、非正規雇用問題の実質的な解決にはつながらないと考えている。実際の現場には、常時・継続的な性質の仕事に、多くの間接雇用の形態がみられる——と述べる。また同連盟の構成組織である保健社会福祉部関係の単組は、無期契約への転換は、「無期限非正規労働者」という別形態の非正規雇用を量産する制度となるに過ぎないと言い、すべての非正規労働者を無条件で正規労働者に転換する必要があると話す。

韓国労働組合連盟も、政府の対策によって、非正規労働問題が解決するとは考えていない。現に、対策後も、公的機関や公共企業セクターにおいては、非正規労働者数は増えているという報道もあり、これについて、同連盟は、「公的機関や公共企業セクターで非正規労働者数が増えているのは、経営効率化が原因であるが、効率化が安全管理部門の人員削減にまで及ぶと大事故を招くおそれがあり、その損害は国民が被ることになる」とコメントしている。

また、非正規労働問題の解決策については、同連盟は次のような考えを示している。

「非正規労働問題には、有期雇用契約の他にも、請負や派遣といった間接雇用の問題があり、こちらの方が深刻である。政府

の今回の対策は、間接雇用の問題を除外している。また、企画財政部(日本の財務省に相当)は、公共部門の業務をアウトソーシングして、民間の雇用創出に貢献するよう促進しているが、我々は、真の非正規労働問題の解決のためには、すべてを直接雇用としなければならないと考えている」

韓国の二大労組が、この度の政府の転換対策に対してこのように否定的な評価を与える理由は、韓国における非正規雇用の形態には主に、①有期契約雇用 ②短時間契約雇用 ③間接雇用(派遣・請負等)——の三タイプがあるが、今回の対策は、単に①のタイプを無期契約に転換することとどまっているためである。また、有期契約を無期契約へ転換したとしても、給与体系等は正規職員と同一化されることになるという保証もないため、韓国の二大労組は、政府の対策は、真の非正規雇用問題の対策と呼べるものからはほど遠いと考えている。

〔注〕
公共部門の正規雇用(無期契約)への転換対策の詳細については、機構の海外情報二〇一三年九月を参照。

〔参考資料〕
労使発展財団、韓国全国民主労働組合連盟、韓国労働組合連盟、各ウェブサイトを

E U

域内外の労働者の移動に関する指令が相次いで成立

欧州議会の五月下旬の改選に先立って、欧州域内および域外からの人の移動に関する複数の指令が相次いで成立した。域内他国からの労働者については、既存の指令による権利保護の実施に向けて、体制の強化などを定めた指令が成立した。また、域外からの労働者については、季節労働者の平等な取り扱いを規定する指令が施行されたほか、国境を越えた企業内異動(転勤)による専門技術者の権利に関する指令が成立している。

域内については既存の指令の実施促進

欧州域内での労働移動の円滑化と権利保護は、単一市場を標榜するEUが重視する方針の一つで、現在EU全体でおよそ八〇〇万人(就業数)の三・三%が出身国以外の加盟国で居住・就労しているほか、自国に居住しつつ他国で就労している労働者も一・二〇万人いるとみられる。しかし、近年のEU拡大に伴う中東欧諸国などの加盟により、こうした国からの労働者やその家族の受け入れをめぐる問題が議論となってきた。直近では、二〇〇七年の加盟国であるルーマニアとブルガリアに対する移行措置として、他の加盟国に認

められていた就労規制が二〇一四年一月に廃止されることに伴い、ドイツやイギリスなど一部の受け入れ国が警戒感を強めていた。両国からの移民が、自国より恵まれている社会保障制度などを目当てに他国に流れ込む

いわゆる「社会保障ツーリズム」の横行への懸念が理由の一端だ(一)。また国民の間にも、経済発展の度合いの異なるこうした国からの移民の流入が、雇用や公的サービス、治安などに悪影響をもたらしているとの懸念が高まっている。

こうした議論を背景に、欧州委は二〇一三年四月、域内他国からの労働者に関してEU法(二)が規定する権利、すなわち雇用へのアクセス、労働条件、社会保障や税制上の優遇、訓練へのアクセス、労組への加入、公的住居の提供、子供の教育などの権利の実施促進に向けて、各国に制度や体制の整備を求めた内容の指令案を示した。四月に成立した指令は、各国に対して、域内からの労働者の権利の実施に際して支援や法的な補助を提供する全国レベルの機関を設置すること、権利の実施に関する有効な法的保護を設けること(たとえば権利の実施を理由に不利益な取り扱いを受けない、

など)、労働者及び求職者の権利に関して複数言語による情報提供を行うことなどを規定している。

続いて五月には、域内他国への労働者の派遣に関する一九九六年の指令の実施促進を目的とする指令が成立した。一九九六年指令は、他の加盟国から請負などの形で派遣される(三)労働者を対象とするもので、建設業(全体の二五%)のほかサービス業や金融業などで約二二〇万人を数える。指令はこうした労働者について、受け入れ国における労働法制の遵守を送り出し企業に義務付けており、これには、法律で定められた労働時間の上限や最低限の休息期間、休暇、最低賃金、時間外割増率、労働者派遣に関する条件、安全衛生、妊産婦や児童・若者の保護的施策、差別禁止法制が含まれる。加えて、建設業については、労使間の労働協約や仲裁裁定に関して全般的な拘束力が宣言(一般的拘束力宣言)とされている場合、これも適用されることとなるが、他の業種については、各加盟国に扱いが委ねられている。労働協約の全般的な適用が制度化されていない国では、企業毎の協約締結が基本となることから、送り出し企業に労働協約の締結やこれに基づく労働条件の遵守を義務付けられず、結果として、受け入れ国の労働者よりも低い労働条件で就労す

るといふ問題が生じていた。任意に適用されている協約の条件を義務付けることは、域内での開業やサービス提供の自由に反しており、公正な競争を阻害するというのがその理由である(四)。これに反対する労組などが欧州委に対応を求めていた。

新たな指令は、一九九六年指令の実施に向けた取り組みを各国に義務付ける内容となった。労働者および企業に対して、労働条件に関する権利・義務の一層の周知を図ること、各国の監督機関の連携強化(他国の監督機関からの照会に対する回答に期限を設定)、海外派遣に関する定義の明確化による制度の悪用(実体のない企業が労働条件の抑制を目的に制度を使用)の防止、監督機関を通じた法律遵守に関する各国の責任の明確化などを規定している。また、送り出し企業に対しては、監督機関に対する担当者、派遣する労働者の数、派遣期間、派遣先の住所と従事するサービスの内容の登録とともに、雇用契約、給与明細、勤務記録などの保存を義務付ける。また、建設業については直接の下請け企業の法令遵守に関する元請企業の責任を法制化することを加盟国に求めている(五)。

季節労働者の受け入れに各国共通のルールを設定

一方、欧州域外からの労働者については、加盟国間の共通ルールの設定をめざして欧州委が二〇一〇年に示した、季節労働者に関する指令と多国籍企業による企業内異動の労働者に関する指令が今年に入って成立している(六)。

このうち、二月に成立した季節労働者指令は、域外からの季節労働者の受け入れに関する条件と、季節労働者の権利について定めている。農業や観光業など、季節的に発生する活動に従事することを目的とする労働者について、各国は五・九カ月の間で滞在期限を設定できるほか、受け入れ数の制限や、域内で調達が可能な場合には申請を却下する権限を有する。受け入れにあたっては、賃金・労働時間を含む雇用契約または仕事のオファーに加え、適切な住居が確保されていることが条件となる。各国は、住居が法律または慣行に照らして十分な生活水準を保証するものである証拠の提出を求めるほか、雇用主が季節労働者に法外な住居費を課していないこと、給与から自動的に差し引かれていないことを確認する義務を負う。加えて、労働者が転居する場合には届出を受けなければならない。

なお、指令は域内の労働者と

の間の平等な取り扱いを義務付けており、就業可能な最低年齢や、賃金、解雇、労働時間、休日・休暇、安全衛生などの労働条件、さらに社会保障給付（病気、障害、高齢に對するもの）が対象となる。短期的な滞在を前提とする性質上、失業給付や家族に関する給付については平等取り扱いが義務付けられないほか、税額控除や教育訓練などについても異なる取り扱いが認められる可能性がある。

なお、指令は同一または異なる雇用主のもとでの就労を目的に、一回以上の滞在延長を認めている。加盟国は、上記の滞在期限（九カ月）の範囲内であれば、複数回の延長を認めることができる。また、過去五年以内に季節労働者として入国し、条件に従って滞在した実績のある労働者については、手続きの簡素化の措置を設けることが求められる（たとえば、複数年にわたがる入国・就労許可、優先的手続き、一部の提出書類の省略など）。なお、悪質な雇用主に對しては、罰則を設けるべきことを定めている。

域外からの企業内異動による労働者は他国での就労が容易に

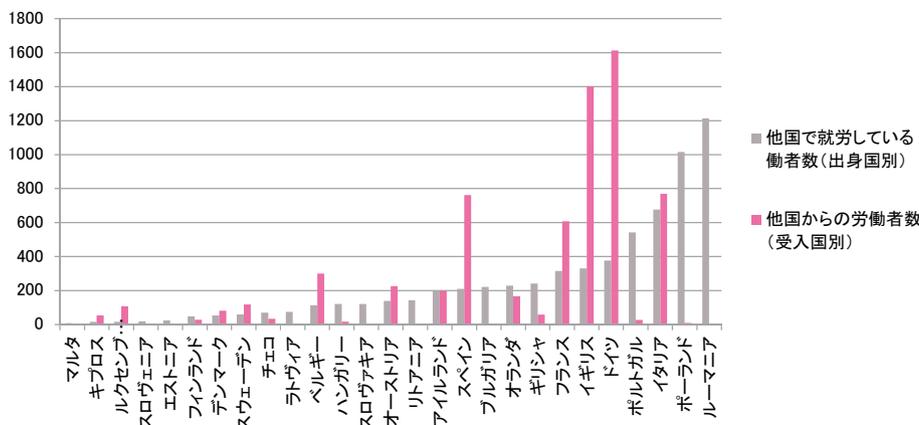
一方、五月半ばに成立した、

多国籍企業による企業内異動を通じて域外からの労働者の受け入れに関する指令は、管理職、専門職および研修目的の域外からの企業内異動者を対象とし、管理職・専門職で最長三年、研修生の場合は一年を上限として滞在・就労を認めるものだ。加盟国は、当該多国籍企業における対象者の直近の勤続期間に関する要件として、管理職・専門職については三〜六カ月の範囲で設定する。

受け入れ対象者には、最初の受入国以外の加盟国での一時的な就労が、簡易な手続きにより認められる⁽⁷⁾。また、家族の帯同についても初日から、かつ滞在期間中の就労が認められている。

各国は、受け入れ対象者に係る労働契約のほか、受け入れ期間終了時に異動可能な同じ雇用主の保有する域外の事業所が存在すること、また対象者の処遇が就業先で同等の職位にある国内労働者に対して不利に定められていないことを確認しなければならぬ。報酬以外の労働条件（最長労働時間、安全衛生など）については、域内他国からの派遣労働者と同等の権利を認めなければならない⁽⁸⁾。加えて、社会保障制度については、病气や障害、高齢に係る給付に關して国内労働者との間の平等な取り扱いが義務付けられている。

図表 加盟国間の労働移動の状況 (2012年、千人)



注：自営業者及び国境を越えて通勤する者を除く。
資料出所：European Commission 'Free movement of workers: Commission improves the application of worker's rights - frequently asked questions' (12/03/2014)

る。ただし、法制化または二国間協定等により、送出し国の制度を適用することは可能。また、滞在期間が九カ月未満の労働者については家族給付を適用対象外とすることができ。各加盟国には、指令施行から二年半のうちに法整備を行うことが求められている。

【注】

1. たとえばイギリス政府は、EU域内からの移民に対する社会保障

の支給要件を厳格化するなどの対応を行ったほか、両国で自国に關するネガティブ・キャンペーンを行った。並行して、域内の人の移動に關するルールの厳格化などの対応を欧州委員会に要請していた。ただし、五月に公表された二〇一四年一〜三月期の雇用関連統計によれば、両国からの労働者は一四万人と対前期比で三二〇〇人減少し、二〇一三年を通じての増加もおよそ二万九〇〇〇人にとどまった。

2. 「欧州共同体の機能に關する条約」及び「共同体における労働者の移動の自由に関する規則」による。

3. 対象となるケースは、①送り出し企業とサービスの受け手の間の（請負）契約に基づく派遣、②域内他国の事業所への企業内異動、③労働者派遣・職業紹介企業による他国への派遣のうち、送り出し企業側に雇用関係があり、かつ派遣期間に期限がある場合。

4. 欧州司法裁判所は、こうした問題が争われた数次の事

案において、海外派遣労働者に對してこうした労働条件の適用を義務付けるべきであるとする主張を退け、労働協約が全般的な拘束力を持たないものである場合、法律の定める下限（たとえば最低賃金）の遵守のみを義務付けることが出来るとの判断を示した。さらに、協約締結を求めて労働組合が起したストライキなどの団体行動について、EU法により保障された基本権の行使であると認めつつも、サービス提供の自由を阻害しており制限されるべきであると示した。

5. 欧州委によれば、建設業は労働者の派遣が盛んに行われ、制度の悪用（労働者の搾取や不正な競争）も多い業種とみられる。

6. 欧州委が示したプランには、このほか、高度人材の受け入れをめぐるブルーカード指令（二〇〇九年成立）、域外労働者の合法的滞在に係る手続きの統合に關する指令（二〇一一年成立）が含まれていた。

7. 滞在が九〇日を越える場合は、より厳格な条件が適用される。

8. 指令はこのほか、組合加入の権利や保有する教育資格の認知、公共サービスへのアクセスの権利（住宅を除く）を対象者に認めるべきことを定めている。

【参考資料】

European Commission, European Parliament ほか、各ウェブサイト (国際研究部)

ILO
報告「働く母親・父親を取り巻く状況」

ILOは五月一三日、「働く母親及び父親に係わる世界の法及び実際」と題する報告書を公表した。世界一八五の国と地域を対象に、子を持つ労働者に付与される休暇、給付、雇用保護に関する法と実態を調査している。その結果、全体的な改善は見られたものの、依然として妊娠や出産関連の差別が世界中で残っていることが分かった。ILOは更なる改善に向けて、対象労働者への実効的な保護に取り組むよう各国に要請している。

課題は「実際の保護の欠如」

報告書「働く母親及び父親に係わる世界の法及び実際 (Maternity and paternity at work: Law and practice across the world)」は、五月一五日の国際家族デーに合わせて発表された。

ILOには、労働者に対する妊娠・出産時の保護と差別防止を目的とした母性保護に関する三本の条約(1)があり、産前産後休暇、その間の金銭的給付、解雇されない権利などを規定している。

調査によると、多くの国が三本の条約のうちいずれか一本を批准していたが、いまだに世界の約八億三〇〇〇万人以上の女

性労働者が適切な保護を受けておらず、さらにすべての国で母性差別が実態として残っていることが明らかになった。

報告書を執筆したローラ・アタチ母性保護/仕事・家族問題専門官は記者発表の中で、「世界中の国が母性保護の促進や、仕事と家庭の両立に関する政策を策定しているが、調査から見出された最大の課題は、実際の保護の欠如。だった」と述べ、各国政府に対して法制度と現実のギャップを再認識した上で実効的な保護や支援に取り組むよう求めた。

働く父親に対する支援の拡大

報告書によると、現在は多くの国が働く母親のみならず、働く父親に対する支援にも取り組んでいる。一九九四年には当時調査可能な一四一カ国のうち四〇カ国のみだった父親休暇 (Paternity leave) (2)が、二〇一三年の調査では一六七カ国中七八カ国になり、うち七〇カ国は有給だった。制度内容についてみると、たとえばフランスの父親休暇は三日から一日に期間が拡大し、オーストラリアは七日の無休が一四日の有給になるなど、二〇年前と比較してさまざまな改善が見られた(表)。

表 各国の法定父親休暇・両親休暇(1994年、2013年) <抜粋>

	父親休暇 (Paternity leave)		両親休暇 (Parental leave)	
	1994年	2013年	1994年	2013年
日本	-	-	52週 (給付なし)	52週だが、両親とも取得すれば14カ月まで延長可能(従前賃金の50%)
フランス	3日 (従前賃金の100%)	11労働日 (従前賃金の100%)	156週 (定額給付)	156週 (定額給付、世帯単位)
スウェーデン	10日 (定額給付)	10日 (従前賃金の80%)	両親とも取得すれば75週 (450日) (当初5週間は従前賃金の90%、残りは80%給付)	両親とも取得すれば80週(480日) (390日は従前賃金の80%、90日は定額)
オーストラリア	7日 (給付なし)	14日 (最低賃金)	-	52週 (18週は最低賃金)

資料出所: ILO(2013)Maternity and Paternity at work.

注: 現行制度と異なる可能性あり。例えば日本の両親休暇は「従前賃金の上限50%」から「育児休業開始後180日目までは従前賃金の上限67%、その後は上限50%」へと、2014年4月1日より給付率が改善された(筆者)。

・ 家庭責任を有する男女労働者に対する差別を防止・撤廃すること
・ 社会保険や公的資金を通じて基金などを活用して、母性保護に関する使用者の負担を軽減すること。
・ 柔軟な働き方の取り決めなど、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)のための選択肢をすべての従業員に拡大させ、もって支援的な職場環境・文化を醸成すること。

夜勤免除や育児時間など
日本の制度も紹介

日本については、労働基準法や育児・介護休業法によって妊娠中や育児中の労働者に対する夜勤免除が保障されていることや、一歳未満の子を持つ労働者に対して一日計一時間の育児時間が法律で保障されていることなどが報告書で紹介された。

今後の展望

ILOの報告書は、今後の展望として以下のような政策を提案している。
・ 必要とするすべての労働者が母性保護や仕事と家庭の調和を得られるようにすること。
・ 出産前後に必要な不可欠な母体の健康・安全の確保と、基盤的な社会保障の一部として所得を保障すること。

・ 男女の平等な家庭責任負担を可能にすること。

以上を示した上で、調査を統括したILOジェンダー平等・多様性部のショウナ・オルネイ部長は「男女平等が達成されるには、まず母性保護が重要であり、家庭内で平等が達成されなければ、職場でそれを得るのは困難だ」と述べ、その観点からの父親給付の促進や保育の整備、家庭と仕事を調和させるための政策的取り組みの重要性を強調した。

【注】

1. 一九一九年の母性保護条約(第三号)、一九五二年の母性保護条約(改正)(二〇三号)、二〇〇〇年の母性保護条約(第一八三号)。

2. 父親休暇 (Paternity leave) とは有・無給にかかわらず、出産や育児のために父親だけが取得できる休暇のこと。父親あるいは母親のどちらかが取得できる休暇や母親から父親に移行することで期間延長されたりする育児休暇などは含まない。なお、厳密には「父親休暇」ではないが、子の出生時に父親が取得することを想定して、年休のほかに設けられている「特別な休暇」は含む。

【参考資料】

ILO(2014)Maternity and paternity at work: Law and practice across the world.

ILO駐日事務所サイト

(国際研究部)