

海外労働事情

イギリス/ストレスレベルを測定するための管理標準を発表—仕事上のストレスの増大が背景に—

英国安全衛生庁(HSE)は二〇〇四年一月三日、仕事上のストレスレベルを測定するための管理標準(HSE's Management Standards for Stress)を発表した。同管理標準には法的拘束力はないものの、ストレスに対する経営方針の策定例などがもりこまれている。英国では最近仕事量の増加に伴うストレスの影響が指摘されており、ストレスレベルが計測可能な実用的なツールとして活用されることに注目が集まっている。

管理標準は、①要求②コントロール③サポート④人間関係⑤役割⑥変化の六項目で構成されており、HSEのウェブサイトから利用できる(表)。利用者は手引きに従って、職場のストレスレベルを測定することができるほか、アクションプランの策定など問題解決の手段なども示されている。

管理標準が策定された背景には、企業間競争の激化に伴う長時間労働によって仕事上のストレスを感じる労働者が増えていることが挙げられる。実質所得

仕事上のストレスレベル測定のための管理標準

ストレスの原因項目	測定基準	事業者による対処例
(1) 要求	労働者が仕事において要求されるものに対処できているか	業務量、労働時間に配慮する
(2) コントロール	労働者が仕事のやり方について発言できているか	労働者が自立的に業務に取り組んでいるか把握する
(3) サポート	労働者が同僚・上司から適切な情報・サポートを得ているか	ストレスの原因となる諸問題を話す場を提供する
(4) 人間関係	労働者がいじめ等の不当な扱いを受けていないか	不当な行為への対処方針を策定する
(5) 役割	労働者が自身の役割と責任を理解しているか	労働者個人と組織の目標を結びつける
(6) 変化	組織変更等の際に労働者が関与しているか	変更が唐突にならぬよう前もって計画し、問題点を労働者と協議する

および雇用の安定度が回復している反面、職務満足度はここ一年間で平均一〇%低下しているほか、ストレスや不安、うつ病等による損失は一年当たり約一三〇〇万日となっている。英国安全衛生委員会(HSC)は二〇一〇年までに職業性ストレスの発生を二〇%減らすという目標を掲げており、二〇〇三年

四月から管理標準の策定に向けた取り組みを行ってきた(注)。
各界の反応—労使ともに管理標準の導入を歓迎—

英国労働組合会議(TUC)は、四年前と比べて仕事量が急激に増大したことで余分な仕事によるストレスも拡大。その結果、疾病手当、生産の損失、国民保健サービスの取扱額など年間合計七〇億ポンドのコストがかかっていると指摘、管理標準の必要性を強調した。一方、英国産業連盟(CBI)も、病欠や高い従業員退職率さらには生産性の低下を最小限にするために事業主はストレスをコントロールする必要があるとの認識を示している。

これまでも企業は、労働安全衛生法の下で職場における不必要なストレスの原因を作ったことに対して訴えられる可能性があった。しかしその立証が困難であったため安全衛生事務局が告訴したケースはこれまでなかった。管理標準では、仕事上のストレス削減に向けた企業の努力を評価する法的基盤が示されていることから今後、企業は従業員のメンタルヘルスに一層配慮することになると見られている。その一方で、将来的には、従業員や組合による訴訟数の増

加が予想されるためHSEは施行令を発令し、改善通告を強制する行動をとらなければならなくなるだろうと考える専門家もいる。これに対しHSEは、管理標準を利用して訴訟が起きることを否定してはいない。しかし管理標準は採用を企業自身が任意で決める努力目標であって企業に対してその向上の説得・奨励を強制するものではなく、雇用主にもたらす管理標準の影響はそれほど大きくないだろうと予想している。

(注)
 『労働安全衛生要旨 2003-2004』(The 2003/4 survey of Self-reported Work-related Illness/SWIR03/04)
 【参考文献】
 HSEウェブサイト
<http://www.hse.gov.uk/stress/issues.htm>
 (国際研究部 淀川京子)

アメリカ/航空業界で高まる労働不安

燃料費の高騰などで経営不安が深刻化している航空業界で、労働不安が高まっている。昨年一年間で燃料費が七四%値上がりした結果、主要七国内線航空会社は、大幅な人員・賃金・福利厚生費カットによる経費節減

を実施。ユナイテッド航空とUSエアウェイズはともに会社更生手続き下にあり、現行の労働協約を破棄したうえで、低コストの新労働契約の締結を裁判所に申請中。両社は現行の企業年金の廃止も表明している。これに対し、フライト・アテンダント組合は、スト権確保を一月に決議。同組合は、同様に破産申立中のATA航空、ハワイ航空でも、スト権確保の用意があると警告している。

連邦法の定めによると、フライト・アテンダントやその他の航空会社職員による協約有効期間中のスト権は認められていない。だが、組合側は、裁判所が労働協約の破棄を妥当とした場合には、団体交渉による合意手続きを経ない新協約内容に対するスト権の合法性を主張。一方、使用者側はストを不法であると訴えている。

国内線航空会社は二〇〇〇年以降三〇〇億ドルもの損失を計上しており、二〇〇四年の損失額は五五億ドルにのぼる見込み。燃料費の高騰が続けば、二〇〇五年の損失額は一層増える懸念されている。

(出所) 委託調査員報告 (国際研究部)

ドイツ/ハルツ第IV法 施行で失業数増加?

失業給付期間を過ぎた後に支

給されていた「失業扶助」と生活保護に相当する「社会扶助」を「失業給付Ⅱ」に一本化・統合する「ハルツ第四法」（労働市場改革プログラムの一部）の二〇〇五年一月施行を前に、施行直後の失業率上昇を指摘する声が出ている。現行制度では失業給付期間を終えた長期失業者は期間の制限のない「失業扶助」を受給することができ、一方で「社会扶助」は「失業扶助」とは別個に存在していた。新制度では、就業能力があり資産査定をパスした人が失業給付Ⅱの受給資格を得る（資産が少なく就業できない人には「社会給付」制度が設けられる）。これまでの社会扶助を受給していたかなりの部分が失業給付Ⅱに移行し、新たに失業者にカウントされる可能性がある。

BA（連邦雇用機関）のヴァイゼ長官は、失業給付Ⅱ受給を申請する社会扶助受給者の数を「四〇万人くらいまで」と見積もっているが、そのうちの程度が登録されるかには言及していない。IAB（ドイツ労働市場・職業研究所）によると、施行直後の一月のデータ（二月初旬に発表される）では三〇〇万人程度の失業者増が予想される。ドイツの最近の雇用情勢は、失業が高水準で推移しており、〇四年十一月の約四二六万人（失業率一〇・三％、対前年同月比約六万人増）にのぼる失業者数

は、一月の数字としては一九七七年の約四三二万人に次ぐレベル（東西統一の九一年以降二番目）。例年冬の十一月には、建設業などで寒冷な気候による求人減少があるため、発表される失業者数の水準に関心が集まっている。

（国際研究部・主任調査員
吉田和史）

フランス／選択労働時間協定の導入も――週三五時間制度の改正案発表――

ラファラン首相は二月九日、二〇〇五年の施政方針（Contrat France 2005）を発表し、この中で週三五時間労働制度の改正案を示した。①週三五時間の法定労働時間は維持する②しかし、収入増加を望む労働者が労働時間を増やすことを可能にする③暫定措置として、大中企業よりも低率に定められた小企業の時間外労働割増賃金率の規定を三年間延長する――が骨子。改正案に対し、経営側は歓迎しているが、労働側は実質的に週三五時間労働制を形骸化するものと反発している。改正案は二〇〇五年はじめにも国会に提案される予定だ。

改正案の内容

改正案は、法定労働時間を週三五時間制に据え置くことを前

提に、収入増を望む労働者が労働時間を延長することを可能にしている。その場合の時間外労働時間の長さ、割増賃金率などについては、経営者とその労働者個人の交渉によって決定する。ただし、超過勤務労働時間の上限は、法定の時間外労働時間の上限に設定しなければならぬ。法定の時間外労働時間の上限は、現在年間一八〇時間。改正案はこれを二二〇時間へ引き上げることも提案している。割増賃金率は、現行水準（一〇％または二〇％）以下を認めない。追加の就労時間に対する割増賃金は、現行水準（通常一〇％又は二五％）以下のものは認めない。

この処置により、所定労働時間（週三五時間・年間一六〇〇時間）と超過勤務時間（上限二二〇時間）を合わせて、「労働協約上の労働時間」とすることが可能となった。最大で一八二〇時間となり、週四〇時間労働に相当する。

時間貯蓄口座（*compte epargne-temps*）の利用促進も提案。①口座に貯蓄された時間に相当する金額を年末に現金化する②企業年金・従業員向け社内預金の原資への繰り入れ③有給休暇や職業訓練のために残しておく――などを可能にする。企業の選択肢を広げ、より多くの企業に利用してもらおうとの考えだ。

小規模企業（従業員数二〇人

以下）における時間外労働割増賃金率の規定に関する例外措置についても言及。小規模・零細企業の経営への配慮をみせた。時間外労働割増賃金率を一〇％に設定している暫定措置は、二〇〇五年末で廃止予定であったが、二〇〇八年末まで延長する（従業員数二一人以上の中・大規模企業では、割増賃金率は二五％）。

こうした改正策により、企業の活性化と雇用の創出が実現し、他の政策による効果も含めて、二〇〇五年末には、一〇％の失業者減少が期待できるといふ。

政労使の反応

与党や経営者団体は、「世界的にみても、例外的に短いフランスの労働時間制度」の見直しに政府が取り組むことを歓迎している。与党・民衆運動連合U MPのサルコジ総裁は、経済・財務・産業大臣当時から「抜本的な改革」を主張していた。経営者団体のフランス企業連動（MEDEF）のセリエール会長は、「収入増を望む労働者が、労働時間を増やすことができる」という提案について、「労働者と企業の双方の利益となる良い改革の方法である」と高く評価。労働者の購買力は高まり、雇用、経済成長が促進され、その結果「社会の再建」を果たすことができるとしている。

時に与党として同労働時間制度を導入した社会党（現野党）は、強く反発。フランソワ・オランド第一書記は、「週三五時間労働制度の終焉である」と断じた。また、同党の報道官であるアニック・ルプティ氏は、「ラファラン首相の提案は、週四〇時間制に戻すことを目的にしている」と非難した。

各労働組合も、今回の改正案について、「週三五時間労働制度の廃止の企て」と激しく非難している。労働総同盟（CGT）はコミュニケーションの中で、「労働時間短縮の当初の目的である『雇用の拡大』を無視している」と指摘。フランスキリスト教労働同盟（CFTC）も、今回の改正案は、「ラファラン首相から経営者団体・MEDEFへのプレセント」であるとし、「求職者を犠牲にして、労働者に労働時間の延長を強いることは受け入れ難い。成長と完全雇用を導く真の産業政策を要求する」としている。労働者の力（FO）は、経営者側が、基本賃金の引き上げではなく、労働時間の拡大により報酬の増加を行うよう求めてくる可能性がある」と主張。ベアの要求がきかなくなる」と強く非難している。また、各労働組合は、労働者の「自主性」に関しても、懸念を抱いている。収入増を望む労働者が、自主的に労働時間を増やすのではなく、労働時間を増加さ

海外労働事情

者が圧力をかけ、それに応じざるを得なくなる恐れがあるというのが、彼らの主張だ。

改正案は、二〇〇五年初頭に、国会に提出される予定。ラフラン首相は、この改正をもつて、週三五時間労働制度の見直しは終わらせるという意向を示している。

(国際研究部 町田敦子)

オランダ／社会保障制度改革に関する政労使合意の成立

オランダ政府は、一九九〇年代後半、高齢者を積極的に活用する方向に政策を大転換し、それまで高齢者の早期引退を可能としてきた社会保障制度の見直しに乗り出した。その一環として、政府は、二〇〇四年九月、早期引退、失業保険、解雇にかかわる給付の削減を盛り込んだ二〇〇五年予算案を発表。これに猛反発した労働組合側は、政府案の撤回を求め、大規模な抗議行動を展開した。しかし、一月中旬、政府の改革案の内容を和らげる修正に関する政労使合意が成立し、労働組合の抗議行動は終息に向かった。

表 政府が二〇〇五年予算案を発表



オランダ政府は、九月二一日、早期引退、障害保険、解雇手当等にかかわる給付の削減を盛り込んだ二〇〇五年予算案を発表した。

予算案には、①二〇〇五年の公務員給与の凍結②障害保険の対象者を、重度または長期の障害者とする程度働くことが可能な障害者の二種類に分け、後者の支給要件を厳格化する③二〇〇五年一月より直前五二週のうち三九週働いていることを失業手当の支給要件とする(現在は二六週)④二〇〇六年一月より早期引退スキームによる税優遇措置の適用を二〇〇五年一月一日時点で五七歳以上の労働者に限定し、そのかわりに介護、教育訓練、早期退職など様々な目

的に利用できる「生涯休暇制度」を新設する⑤使用者から労働者に支払われる解雇手当に相当する額をその後に受給する失業手当から控除する——などの社会保障制度改革案が盛り込まれていた。

これらの改革案に対し、労働組合及び使用者団体から多くの点で反対が表明された。とりわけ解雇手当にかかわる改正は、労使双方から強く批判され、野党及び与党の一部も反対を表明した。

戦後第二の規模の労組抗議行動

政府は、九月末、野党が議会に提出した社会保障制度改革に関する修正案に同意した。修正案は、早期引退スキームの変更に関する経過措置の拡大、解雇手当分をその後を受給する失業手当から減額する改正案の部分撤回(ただし年収一年分を上限とする)等を含内容としていた。しかしこの修正案も市民の反発を和らげることはできなかった。オランダ労働組合連盟(FNV)、オランダキリスト教労働者全国連盟(CNV)及びヒワイトカラー系労組(MHP)は、一〇月二日、政府の社会保障制度改革案に反対するための抗議集会を開催した。集会場所のア

ルステルダムには、戦後二番目の規模となる約三〇万人が集結し、労働組合側の主張が国民から高い支持を受けていることを裏付けた。一〇月二日の大衆抗議行動に続いて、労働組合側は一〇月から一月にかけて幾多の循環ストライキを実施すると発表した。

政労使合意の成立

こうして政府の社会保障制度改革案に対する抗議行動がさかんに行われる中、政府と労使の話し合いが再開され、最終的に一月六日政労使による合意が成立した。

合意内容には、①生涯休暇制度を拡充し、労働者が年収の最大二一〇%までを貯蓄し、給与の七〇%の支給を受けつつ三年の長期休暇(早期退職にも利用可能)が取得できるようにする②二〇〇六年一月一日からの早期退職スキームに対する税優遇措置廃止に伴う経過措置の対象を二〇〇五年一月一日現在五五歳以上の労働者に拡大する③失業保険制度の改革を政労使による社会経済審議会(SER)の答申が出るまで延期する④障害保険制度の障害者区分により柔軟な評価に基づく新たな基準を導入し、これらに対応する新しい手当支給基準を設定する――

など、改革の影響を和らげる重要な修正が盛り込まれた。二〇〇三年秋に締結された二〇〇五年の賃金凍結に関する政労使合意については、労使が賃金抑制を厳格に尊重するという前提のもとに、政府は、全産業を拘束する賃金凍結条項の適用を取り下げることにした。

(国際研究部 大島秀之)

中国／「労働保障監察条例」が施行される

労働法が施行されて今年で一〇年目を迎える中国では、労働者の権益の保護、県級の労働保障行政の徹底、労働社会保障法体系の完成、経済社会の発展のための良好な労働関係の構築と促進を目的として、二〇〇四年二月一日から「労働保障監察条例」が施行されている。

この条例が制定されたことは、労働保障監察の領域で全国的に統一された法律の根拠法が誕生したことを意味しており、立法上の意義は大きいと国内の労使各界から評価されている。

この一〇年間、中国では労働法を確実に遵守するための労働監察に関する法律の規定がなく、空白の状態が続いていたわけであるが、ついに本条例が制定され、今後は、制度として全国の県級に普及され、効果を発揮することが期待されている。

労働社会保障部によると、こ

の条例は、実際の事例や経験を基礎に検討され、策定されたものであると説明されている。条例は第五章三二条で構成。企業、商工会議所も労働行政法規の適用対象となることや職業紹介機構、技能訓練機構、職業技能資格検査機構を適用対象とするなど労働社会保障監察の適用の範囲を明確に規定しているほか、労働監察執行主体と観察員の資格制度を規定、さらに労働保障監察の四項目の職責と九項目の監察事項を定め、「行政処罰法」などを根拠法とした労働保障監察の手續と調査のあり方、労働時間、女子労働と児童労働、集団契約、賃金支払いなどに関する労働法、行政規定への法律違反行為に対する法的責任の所在等を明確に規定している。

また、労働社会保障部は、①労働者の権益の保護を重視する②法律にかなっている③労働保障監察の執行活動に関して社会的に公開する④公正の原則により事実に基づく労働保障監察を行う⑤効率的で市民の立場に立った監察を行う——など、「条例」の実施にあたり、五つの基本原則を掲げている。

(国際研究部 主任調査員
野村かすみ)

台湾／行政改革と労働分野の組織再編の動き

台湾与党の民進党は、行政院(内閣)構造改革に関する一括法案を採択し、一三の部会(日本の省庁にあたる)と閣僚レベル四委員会を含む部会の合理化と新たな管理体制の確立に取り組みことを決定した。今後の流れとしては、立法院で三度にわたる審議での可決を経て、陳水扁総統が布告する「行政改革法」の草案を作成した後、二〇〇六年一月一日から新体制に移行することになる。

行政院の研究開発訓練委員会によれば、今回の行政改革の目的は、単に部会数を減らすことではなく、グローバルイノベーションによる社会経済の変化を背景とした国民の真の要望に応じるため、中央政府の役割と閣僚レベル委員会、審議会、局などを再構築することにある。調整の対象となる部会は、内政部、教育部、外交部、經濟部、財政部、防衛部、交通部、法務部の八部会である。一方、労働・人的資源部、保険・社会保障部、農業部、環境・資源部、文化観光部の五つの部会の新設が検討されている。

新設される「労働・人的資源部会」については、労働に関する基本的権利と要望に対処するという現在の行政院勞工委員会の消極的政策運営の改善のみで

なく、国際競争力の向上の視点からの人的資源開発に力を入れた政策の組織的な検討、計画、行動を任務とすることが期待されている。すなわち、今回の改革では、労働者の権利の保護にとどまらず、人的資源開発や雇用機会の創出、生産性向上を視野に入れた技能獲得のための職業訓練開発、技術革新、チームワークの構築を重点的に行うことが求められている。

その第一歩として、行政院管轄の経済建設委員会は二〇〇四年九月に、全国サービス産業協議会を開催した。ここでは、二〇〇四年から二〇〇八年にかけて五%の経済成長達成を目標に、サービス産業の業種別開発促進に戦略的に取り組むことが報告されている。

(国際研究部)

タイ／登録済み外国人労働者の一部を強制送還

タイ国内に現在約二〇〇万人居住しているとされる周辺三カ国(ミャンマー、カンボジア、ラオス)の不法労働者強制送還に関して、外国人労働者管理委員会は二〇〇四年一月二三日、外国人労働者登録の際の健康診断で判明した九三八三人の妊娠中の労働者を本国に強制送還することを発表した。

二〇〇四年の登録済み外国人労働者数は合計一二八万四九二



場から彼らを放置するわけにはいかないコメントした。チュロンコンン大学アジア研究センターのスペイン教授は、この件に関し、現在少なくとも三つの国際法が、妊娠中の労働者の強制送還を禁じていると説明、労働者自身が帰国を望んでいるのかどうかをしっかりと確認することが必要であると述べている。

外国人労働者対策予算を策定

一方、ウライワン労働大臣は二月二日の移動労働者(出稼ぎ労働者)に関する会議において、二〇〇五年の移動労働対策費を三億バーツに定め、増加する外国人労働者に対応する意向を示した。予算の内訳としては、三〇〇万バーツが外国人労働者の流入防止対策費に、三八〇万バーツはすでにタイ国内に滞在する不法就労者対策費に、一〇八〇万バーツは強制送還費、二〇九〇万バーツは外国人労働者雇用対策費となっている。さらに同大臣は、外国人労働者の雇用登録期間を二〇〇五年六月三日まで延長し、まだ登録を済ませていない不法就労者が少しでも多く登録を行えるよう配慮することを明らかにした。

【参考資料】Bangkok Post、二〇〇四年二月三、一四、一五
(国際研究部)

タイの国籍を持たない外国人労働者といえども、人権保護の立