

海外労働事情

イギリス／労働時間をめぐる最近の動き

EUの労働時間指令からの適用除外を意味するオプト・アウト(注1)の廃止などを内容とするEU労働時間指令の修正案採択をめぐるのは、英国をはじめとするオプト・アウト廃止反対派とフランスなどの廃止派が激しく対立した(注2)。今後の欧州委員会における閣僚承認に向けて各国の動きが活発化する中、英国内においては労使による議論が高まっている。

使用者側はオプトアウト維持を主張、労組は反発

「英国管理者協会(the Institute of Directors)」はこのほど「ポーランド使用者連盟(Confederation of Polish Employers)」と共同報告書を発表した。報告書は、EUが中国などの新興経済国と競争するためには、柔軟な労働市場を維持することが不可欠と主張している。また、「求人・雇用連盟(Recruitment and Employment Confederation)」は、「柔軟な労働時間は使用者と労働者双方にとつての利益であり、良好な経済パフォーマンスと低い失業率を維持する最も有力な要因となっている」と論じるなど、使用者側はオプトアウトを

維持することが英国の利益につながるなどの主張で一貫している。これに対して、一方の労働側は使用者側の主張に真つ向から反発。「英国労働組合会議(TUC)」のブレンダン・バーバリー書記長は、サービスク業の増加など労働環境の悪化を指摘しており、これ以上の後退はEU全体の労働者にも悪影響を与え、ととしてオプト・アウトの廃止を訴え、この件に関しては使用者側の主張を優先する政府の姿勢にも批判を投げかけている。

メンタルヘルスの面からも労働時間の見直し必要

財政当局は、就労不能給付(注3)の受給者数の増加に不安を募らせている。低失業率にもかかわらず、現在、受給者の総数は二七〇万人、年間費用は七億ポンドに達しているからだ。

先月発表された政府の改革案は、給付金の削減を含む。しかし費用の増大は、使用者が労働者のストレスと心の病の原因に取り組む措置を十分に講じてこなかったことが原因とも指摘されている。現在、ストレスと心の病に関する対策費用は、そのほとんどが政府の手に委ねられているのが現状。労働時間、仕事を効率化する方法、仕事量のプレッシ

ヤーなどの要素を把握し、これらに係る関連費用の削減に関して使用者が果たさなければならぬ役割は十分に認識されていない。特に労働時間とストレスの関係は因果関係が深いといわれており、労組側はそうした面からも、長時間労働を放置する使用者側を批判している。

企業も労働者のメンタルヘルスは優先課題と認識している。しかし、実際に何らかの指針を持つ企業は少ない。英国産業連盟(CBI)は、精神的な病により失われる労働日の数は労働紛争の三〇倍であると見積っている。さらに、心の病を持つ人々の五人に四人は失業していて、あらゆる障害グループの中で最も雇用の可能性が少ない。そして労働不能手当を受給している二六〇万人のうち五分の二が心の病によるものである。

最近の調査では明るい兆しも

雇用年金者が行う「就労への道(Pathways to Work)」は、彼らを取り組むことの可能な仕事の種類を特定し適切な仕事を見つける援助が得られるようにする精神疾患を持つ労働者のためのプログラム。プログラムの実施で、給付の受給を不要とする者の数が五〇%増加したとする報告もある。この事は、適切な

支援により精神的な病の人々が、実際に就労できる状態に戻れる可能性が十分にあることを示す事例であると期待されている。(注1) EU労働時間指令は、

「労働者の署名した書面による合意により、法定労働時間の規制を適用しないことができる」と規定している。しかし週四八時間の上限時間を超える労働者の三分の二は合意の署名さえしないまま四八時間超の労働をし、さらに署名をしてもその四分の一が使用者から署名を強要されたと述べている。この問題について、欧州委員会は「オプト・アウトは、労働者の自由意思による同意という定めを担保していない」と断じている。

(注2) 欧州議会・雇用社会問題相理事会

(注3) 疾病や障害のため就労することができない者に対して支給される国民保険による給付(国際研究部・主任調査員 天瀬光二)

アメリカ／NHLの労使紛争終結へ

北米プロアイスホッケーリーグ(NHL)労使は、七月十三日に新労使協定の締結について基本合意したと発表した(注)。NHLは昨シーズン、北米プロ

スポーツ史上初めて全試合が中止されるという事態に陥り、泥沼化した労使紛争は昨年九月以来約一〇カ月の間続いていたが、ようやく終結するに至った。

サラリーキャップ制導入が焦点

協定締結の焦点は、「サラリーキャップ制(全選手の年俸に上限を定める制度)」の導入である。昨シーズンの労使協定交渉では、選手会側がサラリーキャップ制の導入を拒否し、オーナー側に代替案を逆提案したが、オーナー側が選手会の要求を受け入れず、交渉が決裂するに至った(昨シーズンの労使協定を巡る交渉の経緯については、本欄二〇〇四年一二月号の記事を参照されたい)。

今回妥結した新労使協定では、「サラリーキャップ制」が導入され、選手会側が減俸を受け入れたものとなっている。合意内容の大枠は以下の通り。

- ・選手会側は、六年間の新労使協定の四年目以降に再交渉を行う権利がある。
- ・全選手の年俸は、現在の年俸より二四%減額される。
- ・年俸総額はリーグ収入全体の五四%以下に設定される。
- ・チーム毎に、サラリーキャップ制が導入される。二〇〇五〜〇六年のシーズンは、チームあたり最高三九〇〇万ドル(四二億九〇〇〇万円)、

最低二二五〇万ドル(二三億六五〇〇万円)になる。

・いかなる選手もチームの年俸総額の二〇%以上の年俸を得ることはできない。二〇〇五〜〇六年のシーズンの場合、七八〇万ドル(八億五八〇〇万円)以上の年俸を一選手が受け取ることはできない。

・年俸の一定分は、シーズン終了後にサラリーキャップ額が確定されるまで預託される。

・新人選手の年俸最高額は、八五万ドル(九三五〇万円)である。新人選手は入団七年後にフリーエージェント(F A)権が取得できる。

・選手のF A権取得可能年齢は二〇〇五〜〇六年のシーズンは三二歳に据え置かれるが、〇七〜〇八年のシーズン終了後に二七歳に引き下げられる。

・収益の高いトップ一〇のチームは、下位の一〇チームに対して予算配分を行う。

労使とも観客離れを懸念

今回の労使合意の背景には、観客離れにNHLの労使双方が危機感を募らせたことが最大の要因。北米では、もともとNHLの人気は、四大プロスポーツ

(フットボール、バスケットボール、野球、アイスホッケー)の中で一番低い。昨シーズンの中止により、特に選手会側に対するファンの不満の高まりが懸念されてきた。観客の心を取り戻すべく、「新生NHL」は、労使協定の承認と同時にロゴを改めたり、試合ルールの変更を行うなど魅力回復への努力を示し、今年一〇月に開幕の予定である。サラリーキャップ制の導入により、チームによっては人件費の削減を迫られるため、新たな年俸提示額を不満とする選手の間でF Aの動きが活発化するとの予測が広がっている。

(注) 七月二日には選手会が、翌二日にはNHLが新労使協定の締結について正式決定した。
(国際研究部 吉原夕紀子)

ドイツ／総選挙前倒しと各党の労働政策

七月二日、ドイツで連邦議会の解散を日・ケラー大統領が決断し、総選挙の日程を一年前倒しして今年九月中旬に実施することが確認された。七月一日に社民党(SPD)および緑の党の連立与党はG・シュレーダー首相の信任案を提出。与党議員の一部が採決を故意に棄権することで、野党の信任反対多数によって連邦議会で同首相の不信任を成立させた。ドイツでは首相に解散権が認められてい

ないため、その後連邦議会解散および総選挙実施の判断は、ケラー大統領に委ねられていた。このプロセスについて連邦憲法裁判所が「違憲」の判断を下さない限り、総選挙は九月一八日に行われる予定だ。すでに政策を発表している各党は選挙戦に突入しており、労働政策が大きな焦点となっている。

政策論議が本格化

ケラー大統領のゴースインが出る以前から、各政党は選挙プログラムあるいはマニフェストを発表し、政策論争が始まっている。各政党の支持率は、ドイツ公共放送連盟(ARD)によれば、七月二日現在でSPDが二七%、緑の党が九%で、連立与党の合計は三六%にとどまっている。これに対し、キリスト教民主・社会同盟(CDU・CSU)は四二%で、協調関係にある自由民主党(FDP)の七%を加えると半数に迫る。これまで、五月にシュレーダー首相が総選挙前倒しの意向を明らかにして以降、政権交代の可能性は非常に高いとされてきた。ただし、最近では現野党の支持率にも頭打ちの傾向が見られる。このほか、東独地域を地盤とする民主社会主義党(PDS、東独共産党の後継政党)とO・ラフォンテーヌ元SPD党首らの左派勢力による左派連合が一二%の支持を得、とくに東独地域

では三二%に達している。各党の主張は、焦点となつて

いる労働政策(後述)以外にも、税制、年金・健康保険政策、エネルギー政策などで論争を引き起こしている。とくに税制は、CDU・CSUが来年からの付加価値税二%引き上げを提起し、これに対してはパートナーのFDPなどからも異論が出ている。一方で、CDU・CSUは同時に、失業保険の保険料率を六・五%から四・五%に下げるとしている(FDPも同調)。これに対し、SPDは、高額所得者(収入が単身者で二五万ユーロ、既婚者で五〇万ユーロ以上)の所得税を現行の四二%から四五%に引き上げるとし、高所得層に負担を求める考えを示している。企業に対する課税は、二大政党ともに税負担軽減を志向している。以下は各党の労働政策。

◇SPD

- ・二〇〇三年三月にシュレーダー首相が提起した「アジェンダ二〇一〇」の政策堅持。労働市場改革であるハルツ改革は「後退させない」。
- ・施策の一部修正。高齢労働者の失業給付I(雇用保険による失業直後の給付)受給期間延長および東独地域の失業給付II支給額の西独地域のレベルへの引き上げ。
- ・父母が子どもが生まれた最初の年に、就労を中断した際に「両親給付」を受け取ること

ができる制度の設置。支給額は失業給付Iに準拠(前収入の六七%)。

・最低賃金制度の設置。

・解雇保護、協約自治および広域労働協約のシステムの「完全な形で維持」。

◇CDU/CSU

- ・解雇保護制度と労働協約権の変更。たとえば従業員二〇人までの企業で新規雇用する場合、解雇保護の対象外にする(現行では従業員一〇人までの企業)。
- ・経営者、事業所ごとの事業所委員会および従業員による、広域労働協約の定める労働条件と異なる事業所単位の取り決めを可能にする。広域協約当事者(一般的に労働組合と使用者団体)の同意がない場合にも有効とする。
- ・失業給付II(失業給付I受給終了者で資産査定をパスした場合、あるいは旧来の生活保護対象者のうち就労可能な場合が対象となる)申請者の雇入れに際して、協約賃金を一〇%まで下回る賃金の支払を可能にする。
- ・ハルツ第四法(失業給付IIの仕組みを規定)の根本的な修正。自治体により失業者に対する職業紹介の自治体による運営(連邦雇用機関が長期的に役割を縮小していくことを意味)。低賃金労働分野で公的補助を組み合わせた「コン

海外労働事情

「賃金」モデルの普及、とくに低資格労働者の雇用を促進するために、国家が社会保険料など労働コストの一部分を負担。

・失業者などの自営業企業を援助する「Job-A-Go」（私会社）の廃止。その他すべての労働市場政策措置について再検討。

・高齢労働者が長期の払込期間に応じてより長く失業給付Iを受け取る、すなわち現行の「通常一二月、最長で一八カ月」という給付期間を延長。これに対し、短期間の払込期間しかない場合は、失業給付Iの支給期間を短縮。

◇緑の党

・富裕税から得た財源で、労働市場において何よりも低収入の分野で雇用の促進を図る。社会保険料など労働付帯費用を補助する。

・失業給付II申請者の状況改善。東と西の支給額は調整し同一にする。共同生活者（配偶者・家族など）の収入は資産査定の対象から外し、総合的に失業給付II給付額を引き上げ。長期失業者が再び労働生活に復帰する機会を増やす。

・改革による激しい切り捨ては回避。協約自治（広域労働協約を労使が自主決定する仕組み）、解雇保護法制と共同決

定システムの変更は考えていない。連邦雇用機関も存続させるべき。

◇FDP

・解雇保護法制を弾力化し、解雇保護の対象は五〇人以上規模企業に限る。

・現在の組織形態の連邦雇用機関を解体、雇用保険機能の民営化を進める。

・社会保険制度の統合。税財源の社会給付を「市民給付」に一本化。

◇左派連合

・ハルツ第IV法の解体を求める。「労働市場改革は法による貧困化であり憲法違反である」と主張。失業給付IIについて、共同生活者の収入は資産査定の対象から除外。東西の支給額の一本化、実質的な最低生計額の引き上げ。

（国際研究部・主任調査員 吉田和央）

スペイン／難航の様子をみせる「労働市場改革」への取り組み

スペイン政府が、二大労組及び雇用者側代表とともに、「政府・労組・雇用者団体の間での協議と合意に基づき労働市場改革の実現を目指す」という「社会対話共同宣言」を発表したの

は、二〇〇四年六月。その後、この社会対話の枠組みで、外国人法施行規則制定や最低賃金額改定の交渉が行なわれ、労働市場改革へ向けての取組みが始まったが、その交渉は順調とはいえないようだ。

難航する労使交渉

労働市場改革について、政府は当初、夏休み前に大筋の合意に達し、秋以降具体的な法制化を始める予定であった。しかし、労使交渉の段階で予想以上に時間がかかりそうな見通しである。労組側が、労働市場改革の最大の目的として掲げているのは、「有期雇用契約の濫用に歯止めをかける」こと。その背景には、有期雇用率の高さが存在する。スペインの有期雇用率は、三〇%。これは、EU内でも突出して高い数字である。これに対し、雇用者側が主張するのは、「労働者解雇に際してのコストの更なる削減」。労組側はこれには断固として反対しており、労使間の交渉難航の大きな理由のひとつとなっている。一方、政府は「原則的に労使が交渉によって合意に達し、その合意に基づきながら労働市場改革を実施する」というスタンスをとり、改革の内容に関する具体的な案を示してこなかった。

こうしたなか、二〇〇五年七月六日、ゴメス労働長官は、「労使が合意に達しなければ、政府は（改革実施の）責任を引き受ける」との姿勢を初めて表明。これに対し、メンデス労働者総同盟（UGT）書記長は、「労働市場改革に関しては、政府は労使に主役の座を譲るべき」と述べ、労使交渉に余計な圧力をかけないよう釘をさした。一方、雇用者側は、「交渉に一定の期限を設け、その上で労使間合意が達成しなければ、政府が独自に改革に着手すべき」としている。労使代表は、同年七月一日に会合を開き、行き詰まった状況の打開を図ったが、合意成立は九月以降へ持ち越される見込みだ。

求められる「労働市場改革」

スペインでは九〇年代半ばから、数度にわたり「労働市場の柔軟化」を目指した改革が実施されてきた。しかし、現在でも、労働市場の硬直性に起因する多くの問題が存在すると指摘されている。労働市場改革は、スペイン政府にとって、常に大きな課題であったといえよう。こうしたなか、政府の諮問機関である経済社会評議会のモントルボ議長は、「好況が続いているからこそ、労働市場改革や社会保障

制度改革を敢行するのに適している」と主張している。

二〇〇五年七月二日、スペイン経団連（CEOE）のヒメネス・アギラル事務局長は、あるセミナーの席で、労働費用問題等、急を要する改革が多々あるとしながらも、「一九八〇年代に制定された『労働者憲章』に、一時しのぎの応急処置を繰り返すだけの改革でなく、二〇一〇年を目処として、いわば『労働者憲章II』ともいえるものの導入を目指すという心構えで、労働市場改革に挑むべきである」と提言した。

これまでの改革のあり方をふまえて、新たな視点にたった「労働市場改革」は実現するのか。それには、まず、労使の合意達成という大きな山を乗り越えなければならぬ。

（国際研究部 町田敦子）

ブラジル／労働党政権の混乱

労働党と労働党政権内部の閣僚クラスのスキャンダルが明るみに出て、不正資金作りが大規模に行われていたとする告発がメディアを賑わせている。対応に追われる労働党は、党首以下主要役員が辞任、政府内部でも、大統領府官房長官、政策調整長官、科学技術相、社会保障相、教育相、労相などが相次いで辞任に追い込まれる事態となった。

CU T委員長が労相に就任

七月一五日に就任した新労相は、ルーラ政権に入って三人目となるルイス・マリーニョ氏（四六歳）。ルーラ大統領と同じく、サンパウロ首都圏サンベルナルド市の金属労働者としてスタートし、CU T（中央統一労組）傘下の金属労組委員長を経て、全国CU T委員長を歴任した。

CU T支配に懸念の声も

労働党に近いCU Tからは、これまでも多数の幹部が政府中枢部に起用されている。さらに労働大臣にもCU T委員長が就任したことで、労働行政におけるCU Tの支配色がより強まるとして、CU T以外の労組及び労働者は警戒心を募らせている。

こうした声に対し新労相は、「CU Tのみに限定せず、全ての労組全ての労働者との対話を維持する。CU T委員長としての労相ではないので、安心して欲しい」とあいさつ。ルーラ大統領も「彼はCU Tのための労働大臣として就任したわけではないことを理解している。労組思想と大臣職の調和を目指し労相の任務を立派に遂行できると信じている」と援護射撃した。

CU Tは当初、新労相の就任式に合わせ全労組代表が首都ブラジリアに集結して新労相支持行進を行う計画を立てていたが、CU Tと競合するフォルサ・シ

ンジカルなど他の労組がこれに反発、参加を拒否した。

最低賃金引き上げをアピール

ルイス・マリーニョ労相は就任演説で、「まずは最低賃金の引き上げを最大目標とするが、経済閣僚と対決する考えはない。適切な最低賃金を実施するため、調和ある行政を行う」と発表した。ルーラ政権は就任以来、最低賃金を引き上げようとする労組や労働党の政治圧力と、財政再建を目指す経済官庁との対立の狭間で、その調整に苦慮してきた。新労相がこうした両者の利害を調整し、調和ある行政を行えるか否かは未知数だ。

改正組合法の審議再開にも意欲

新労相はまた、政府高官と労働党が起こした今次不正資金作りスキャンダルにより中断している組合法改正案の国会審議再開を優先する意向を示した。改正案には労組役員が主張する提案を組み込む考えだが、労組委員長時代の考えとは違った視点で、提案を纏めると話している。そもそも政府は、組合法改正と労働法改正を並行して進めようとしていた。しかし、度重なる政治危機で、実現の可能性が大きいと考えられていた組合法改正さえ、いつまでに国会審議が終了するか見通しが立たない。より議論が対立している労

働法改正に関しては、現政権下における実現可能性は極めて低いと政府自体が認め始めている。新労相は、労働法改正の政労使代表による労働フォーラムの中でも、CU T委員長として企業家を最も刺激する発言で知られてきた人物。こうした人物の就任で、新労相の言葉とは裏腹に、労働法改正の可能性はまた一段と遠のいたと見られている。

（国際研究部）

中国／深刻化するホワイトカラー労働者への給与不払い

労働集約型産業での出稼ぎ農民工への給与不払いが社会問題となり、労働監察制度など法整備を急速に進める中国であるが、外資系企業の中級、高級ホワイトカラー層の間にも、「給与不払い」が起こっていることが、近年労働争議頻発の事実から明らかになっている。

労働争議の背景に曖昧な契約

二〇〇四年、上海市で発生した「外国人従業員」の労働争議案件は労働報酬をめぐるものが全体の七割を占めていた。外国人従業員は、正統な処遇を求め、法廷でも争いを辞さない。

給与支払いを求める外国人従業員は、主に生産の第一線で活躍するエンジニア、市場総監と

いった高級販売人員、中高級管理職が多数を占める。不払いの内容は、給与、出張旅費、福地待遇等の費用で、期間は数カ月から半年の間で最長では一年を越えるものもある。その原因は、企業収益の悪化や閉鎖、営業停止などによるものがほとんどである。しかし、これが争議にまで発展する背景には、「外国人従業員」と企業との間で締結される「労働契約」が職場のみを掲載し、給与金額を記載していない場合が多いことが指摘される。企業の中には、コストを抑える目的で税額を少なくするため、故意に給与金額を曖昧にしているところがあるという。

急増する上海市の外国人従業員

労働部門の統計によると、上海市が対外的に解放されるにつれ、同市の「外国人従業員」の数も急速に増加している。二〇〇四年上海市に受理された雇用団体からの外国人労働手続き申請は、延べ六万五五九五件で、前年比で五一・八%増加している。このうち、外国人による新規就業証明申請は、二〇〇三年に一人を超えたことを皮切りに、二〇〇四年には一万五五七三人と四〇・二%増加している。ちなみに出身国は、一一二カ国に及び、日本、アメリカ、韓国が上位三カ国である。

多くの従業員が口約束で就労

また、外国人従業員にかぎらず、販売業を中心に八〇%以上の従業員が給与、ボーナスの受け取り不能の現実と直面することも懸念される。彼らの多くは、「就職恐慌」がいわれるなかで仕事にようやく就くことができた者たちで、労働契約を締結せず口約束で悪条件でも職についている現実がある。口約束を反故にされた場合には、法的効力に訴える文書証拠を持たず泣き寝入りの状況に追い込まれる恐れがある。

広州の人材仲介機構責任者によると、労働力市場が供給過多にある現在、制度や意識が未成熟である中でホワイトカラーも民間労働者も、書面による法的効力を有する契約を締結し、自己の権利を守るという意識を持つことが最も重要であると忠言する。

（国際研究部・主任調査員 野村かすみ）

（訂正）8月号P42米国記事「AFL-CIO分裂の危機」において、新連合組織の名称を「Challenge to Win Coalition」としましたが、正しくは「Change to Win Coalition」です。お詫びして訂正します。