

# 海外労働事情

## イギリス①

**柔軟な働き方、企業・個人に浸透—政府、三年ごとの「ワーク・ライフ・バランス調査」発表**

イギリス政府が昨年公表した「ワーク・ライフ・バランス調査」によれば、フレックス労働やパートタイム労働など、働く時間や日数、場所などを柔軟に決める働き方は、企業にも労働者にも浸透しつつあり、仕事と家庭生活の調和は重要であるとの認識も広まっている。ただし同調査では、こういった制度が

従業員の定着や生産性などに良い影響をもたらしていると感じる企業が減少していることも同時に明らかになった。

### 背景

労働党政府は九〇年代末から、柔軟な働き方の普及に向けて法制度の整備やキャンペーンなどを実施してきた。その背景には、女性の労働市場への参入が進むにつれて、育児などの義務を負った労働者が増えたことが大きい。また、欧州先進国のなかでも長い労働時間の削減や、相対的に低い生産性の改善に向けた取り組みの必要性が盛んに議論されるようになったこともその一因だ。この一〇年の間で、出産・育児休暇や父親休暇、介護休暇、子供を持つ親に柔軟な働き方を要求する権利などの法制化が行われてきた。その効果もあり、柔軟な働き方に関する制度を整備する企業や、これを利用する雇用者は順調に増加しており、労働時間も減少する傾向にある。政府は、企業が柔軟な働き方を導入するメリットとして、①採用可能な人材の幅が広がる②従業員の定着率やモチベーションが高まる③ストレスが減って欠勤率や離職率が改善する④生産性が向上する——などを挙げている。

### 主な制度の概要（パートタイム労働・在宅勤務を除く）

期間限定労働時間短縮	連続した一定の期間（例えば六か月）労働時間を短縮し、その後通常の時間に戻す。
ジョブ・シェアリング	パートタイム契約を結んだ二人の労働者が一つのフルタイムの仕事を担当する。
フレックス労働	勤務時間を労働者が決定する。通常は合意された一定のコアタイムを含む。働いた時間分の賃金が支給される。
圧縮労働時間制	通常よりも短い期間内での総労働時間数を契約する。例えば週五日勤務から四日勤務に変更し、総労働時間は同じ（五日分）とする。
学期間労働制	子供の学校の休暇中は無給休暇を取ることができる。
年間労働時間契約制	年間の総労働時間数を契約し、それに基づいて週の労働時間を決定する。

こういった制度改正の普及状況や、企業・労働者の意見などを把握するため、政府は二〇〇〇年から三年ごとに「ワーク・ライフ・バランス調査」を実施している。同調査は、雇用者調査と事業所調査から構成されるが、最新の第三回調査（二〇〇六年実施）の結果は、雇用者調査が昨年三月、事業所調査は同二二月に、それぞれ公表された。以下、両調査結果の概略を紹介する。

### 労働時間の現状

まず雇用者調査の結果から週の労働時間をみると、男性が平

均四一・三三時間、女性が三一・八一時間となっている（一）。女性では三〇時間以下の四三%、男性では三六・四〇時間の三八%が、それぞれ比率が高い。また男性の二二%、女性の八%は、法定労働時間にあたる四八時間を超えて働いている。長時間労働の傾向が強い層は、男性、管理職・専門職（事業所調査によれば、六四%の事業所が、三年前に比べて管理職・専門職の仕事量が増加したと感じている。なお、非管理職については三八%）、収入が多い層（年四万ポンド超）、建設業や運輸通信業の雇用者、またパートタイム労働以外の柔軟な働き方の制度を利用してはいる層など。逆に三〇時間以下の層は女性、若年層、収入の低い層（年一万五〇〇〇ポンド未満）、サービス・販売職、流通・小売・ホテル・レストラン業の雇用者に集中している。また世話の必要ない子供を持つ雇用者では、全雇用者の平均と比べて短時間・長時間層の比率が相対的に高く、男女の差がより一層明確になっていることが理由と考えられる。

雇用者全体の六九%は、現在の労働時間に満足しており、二六%は現在よりも

短時間で働きたいと回答している。

### 制度の整備状況

事業所調査は、柔軟な働き方に関する制度のうち主要な六種類について、整備状況をきいている。いずれの制度も持たない事業所は全体の四%と低く、事業所の九二%がパートタイム労働（前回の二〇〇三年調査時は八一%）、七四%が期間限定労働時間短縮（同四〇%）、五九%がジョブ・シェアリング（同三九%）、五五%がフレックス労働（同三八%）、四一%が圧縮労働時間制（同一九%）を導入しており、在宅勤務制度を導入している事業所も二六%（同二二%）にのぼる。全般的な制度の普及と、複数の制度を整備する企業が増加している状況がうかがえる。

### 利用状況

雇用者の利用状況はどうか。過去二年の間に、働き方の変更について申請を行った雇用者は全体の一七%（女性二二%、男性一四%）で、二〇〇三年調査から変わっていない。申請を行った者のうち、六〇%は申請内容どおり承認され、一八%が部分的に承認、一七%が却下されている（男性二三%、女性二二%）。また、職場で利用可能な制度をたずねた設問では、パートタイム労働（六九%）、期間



限定労働時間短縮（五四％）、フレックス労働（五三％）、ジョブ・シェアリング（四七％）などで比率が高い。ただし、それぞれについて利用可能と回答した雇用者のうち実際に利用した比率が高かったのは、フレックス労働が四九％、在宅勤務が四四％（利用可能と回答した比率は二三％）、パートタイム労働が三八％、学期間労働が三六％（同三七％）などで、制度が整備されている比率と利用されやすさは必ずしも一致していない。なお、柔軟な働き方を選択する理由としては、生活しやすくなる／効率的になる（二一％、仕事の性質や種類から（一九％、育児の必要（一八％、自由時間の増加（一五％、家族と過ごす時間の増加（一四％、などと回答している。

### 企業・従業員の意識

両調査では、設問が提示するステートメントへの賛否により、柔軟な働き方に関する意識についてたずねている。これによれば、事業所の九二％と雇用者の九四％が「従業員は仕事と生活のバランスが取れている時に最もよく働く」という考え方に同意しており、ワーク・ライフ・バランスの重要性は大半の企業・雇用者に認識されているといえる。しかし、事業所の七三％は「従業員は業務に支障が出る場合、働き方を変えられると

期待すべきではない」に、また六七％は「様々な働き方の従業員に対応するのは簡単ではない」にも同意しており、企業の複雑な立場がうかがえる。

事業所に対して、制度の導入による影響をたずねた設問には、良い影響が感じられたと回答した事業所が多く、従業員との関係（employee relations）で五八％、従業員のモチベーションで五七％、採用・定着率の双方について四二％、生産性について四一％などとなっている。ただし、いずれの項目についても前回調査に比べてその比率は五〇ポイント減少しており、その分、影響はなかったとする事業所の比率が増加している（②）。

一方、柔軟な働き方を利用した雇用者の側では、八九％が柔軟な働き方の利用によって良い影響があったと回答しており、多くは自由時間や家族と過ごす時間の増加を理由として挙げている。その反面、悪影響があったとする雇用者も四四％にのぼり、賃金の低下を主な理由に挙げている。また、柔軟な働き方を利用した同僚を持つ雇用者も、五四％がなんらかの良い影響を挙げている一方で、悪影響があったとする雇用者も三八％おり、仕事を肩代わりしなければならなかった、必要ときに同僚がいなかった（いずれも六％）、などを理由としている。

現在の仕事・働き方（仕事内容、労働時間、雇用の保障、賃金）全般について、雇用者全体の八七％は満足していると回答しており、この比率は上昇傾向にある。特に女性は、男性と比べて「非常に満足している」と回答する比率が高い（女性三四％、男性二三％）。同様の傾向はパートタイムとフルタイム（それぞれ三七％と二七％）、柔軟な働き方を利用して雇用者としていない雇用者の間にもみられる（三三％と二二％）。

### 〔注〕

1. 調査対象は六三％がフルタイム、一八％がパートタイム、一九％は契約時間のない雇用者。
2. 報告書はひとつの解釈として、企業や労働者についての制度が定着するにつれ、導入当初とは異なって、プラスの影響を明確に感じにくくなっているという可能性を指摘している。

### 【参考資料】

ビジネス・企業・規制改革省（BERR）ウェブサイト  
労働政策研究・研修機構「少子化問題の現状と政策課題」資料シリーズ（二〇〇五）

### （国際研究部）

## イギリス②

**派遣労働者法案、公労使の委員会での検討へ**  
フルタイム労働者と同等の権利を付与

イギリスでは、派遣労働者に対して、フルタイム労働者と同等の権利を付与する法案が議会で提出されている。労働組合側はこの法案を歓迎しているが、経営側は強く反対している。労働者の動向を反映して議会で審議は硬直状態に陥る可能性が高い。政府は、公労使で構成する検討委員会を設置し、労使の合意形成を図る意向だ。

### 背景に総選挙での労組との合意

政府は労働市場の柔軟性と多様性を自国経済の強みの一つと位置づけてきた。その一方で、低賃金で雇用の保障もなく、搾取などの被害を受けやすい「弱い立場の労働者」（vulnerable worker）の増加が懸念されている。政府は、現状の把握と法律の遵守状況の改善に向けた方策について一昨年から検討を行い、監督官の増員などの規制体制強化を進める方針を昨年末に固めたところだ（①）。

こうした政府の取り組みと並行して、二〇〇六年末には「派遣労働者（不利益取扱い防止）法案」（②）が労働党議員によって庶民院に上程された。同法案は、派遣労働者に対してフルタイム労働者と同等の賃金、時間外手当、休暇等に関する権利を保障する内容で、EU派遣労働者指令案がベースとなっている。政府は指令案に反対の姿勢を貫いており、この法案にも難色を示した。そのため議会での検討は二〇〇七年三月に中断し、会

期末の一〇月に廃案となった。派遣労働者に対する権利の資格付与の時期が最大の焦点となった。EU指令案は就業後六週間に資格を付与している。政府はかねてより指令案のこの内容に異議をとえ、就業後六カ月での付与を主張している。法案は資格付与の時期を規定しないことにより、実質的には指令案よりも早い就業初日の付与を前提としており、政府は当然、これに反対した。政府の姿勢には経営者団体の主張が反映しているとみられる。

一方で、二〇〇五年の総選挙に際して、労働党と主要労組との間で、指令案の成立に向けてEU側に協力する旨を文書合意している。これを盾に、労組側と党内の議員から政府に実行を求める声が強まっていた。このため、政府は昨年中ごろから、指令案の協議に応じる態度を見せ始め、九月にはEUレベルの公式協議が四年ぶりに再開された。EU側は、一二月の雇用・社会問題相理事会での合意を目指していたが、資格付与の時期をめぐってイギリス政府が従来意見を変えず、実現はしなかった（③）。しかし、政府がEUでの交渉テーブルに向けた動きを活性化させる材料になったと考えられている。

## 経営側と野党、法案に強い反発

一月に始まった議会に、新たに「派遣労働者（均等待遇）法案」（4）が、労働党議員によって上程された。基本的な内容は先の法案と同じだが、昨年二月に法律審議の予備プロセスである「第一読会」、また二月下旬には「第二読会」を通過した。

法案を提出した労働党のミラー議員は、第二読会の協議の中で、派遣法案提出の目的を次のように説明した。①同等の仕事を行なう労働者について、雇形態の違いによって差別的取り扱いが是認されることは道義的に許されない、②今後、低技能労働者への労働需要の急速な減少が見込まれており、訓練等を通じてより多くの労働者の技能・モチベーションの向上を図っていく必要がある、派遣労働者もその例外ではない、③本来は短期の労働需要を柔軟に満たすために用いられるべき派遣労働者を、正規雇用の代替要員として長期にわたって使用することは許されることなく、また長期的には企業自らの利益にもならない、④労働者による申し立てプロセスを簡易にして、企業におけるコンプライアンスの向上をはかるべきだ——など。今後も企業が派遣労働者を利用していくことの利点や、職種などによっては勤続年数や経験などで正規労働者と派遣労働者の処

遇に差が生じることの合理性を認めつつも、妥当な範囲で均等処遇を図っていくべきだと強調している。

これに対して、法案に反対する保守党の議員は、政府がこれまでのEUに対する強硬な態度を一変させ、法制度の整備に向けて取り組み出した点について、労働組と労働者が影響力を持つ労働党議員の圧力に屈するもので一貫性に欠けると強く非難している。そもそも、一年未満の短期勤続が多数を占める派遣労働者と、長期の勤続を通じて仕事の熟練度や企業への忠誠度がより高いと考えられる正規労働者との間で均等処遇を実現することに疑問を示したうえで、派遣労働者等の八割近くが現状の労働条件等に不満を感じていないとの調査結果（5）や、長期にわたって就業から離れている人々に雇用機会を提供できる利点を挙げ、事業主と雇用者の間の自由な契約に基づく現行の柔軟な制度を擁護している。また、法案が成立すれば、派遣労働者を多く利用している製造業や公共部門などへの悪影響が避けられず、派遣労働者の雇用にも打撃を与えらる理由もあげている。

## 労使、委員会に参加の方向

一方、政府は現段階で同法案に反対していないものの、やはり現在の法案の内容には問題があると考えている。このため、

第二読会の開催に前後して、具体的な規定内容を検討するための委員会の設置を決めた。メンバーには労使のほか公益委員を予定し、この場で労使間の合意形成を図る意向だ。一九九九年の最低賃金制度の導入に際しても、今回と同じ手法を使っている。

第二読会の議論の中で、マクファデン雇用関係担当大臣は委員会の主な検討課題を示している。一つは、前述の資格付与の時期に関する問題で、これまでの経緯からも、労使間の合意が最も難しいと考えられる論点といえる。また、フルタイム労働者との均等を担保する方法の問題がある。法案は、派遣労働者の職場に、職務などが同等と比較可能なフルタイム労働者がいない場合、雇用審判などが当該地域、職種の標準的なフルタイム労働者の労働条件を想定して、これとの対比で派遣労働者の労働条件の是非を判定すべきだとしている。担当大臣は、この手法が複雑かつ費用のかかる訴訟を増加させかねないとして、危惧の念を示している（6）。

英国労働組会議（TUC）は、委員会の設置を含む一連の手続きを「時間稼ぎ」と批判しつつも、成立に向けた動きは歓迎しており、委員会への協力にも前向きだ（7）。一方、経営者団体の英国産業連盟（CBI）は、委員会への参加は表明している

ものの、法律が施行されれば職を失う派遣労働者は二五万人にものぼる可能性がある（8）として、法制化には反対の姿勢を崩していない。権利付与の時期についても、就業後二か月以降を主張しており、就業初日を主張する労働組側と真つ向から対立している。

法案はこのあと、委員会による検討結果を反映するかたちで修正が行われ、第三読会に諮られることになるが、その時期はいまのところ公表されていない。

## [注]

1. 本誌、二〇〇七年一月号参照。
2. Temporary and Agency Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Bill 2007.
3. なお同理事会では、労働時間指令の改正に関する合意が併せて目指されていた。イギリスは、同指



令の成立当初から適用除外を受けているが、これに関して欧州委員会や加盟国などからの批判が高まっており、これを廃止してイギリスにも同指令を適用するかが改正の焦点となった。欧州委員会は、最終的にはイギリスの適用除外の権利を当面維持するとの妥協案を示して、理事会での合意を促したが、派遣労働指令とともに合意には至らなかった。

4. Temporary and Agency Workers (Equal Treatment) Bill 2008。廃案となった前法案との主な相違点は、労働者の申し立て手続きの簡易化のための条文の追加。
5. 派遣事業者団体（REC）が実施したもの。派遣労働者の五三％が「公正な処遇を受けている」と回答、また二四％は肯定も否定もしなかったという。一方、TUCが調査会社（YouGov）と実施した調査では、逆に六四％がフルタイム労働者との均等処遇の法制化を要望している。
6. この手法は、二〇〇〇年パートタイム労働者規則制定の際にも検討されたが、労組などはこれを支持していたが、政府は採用しなかった。
7. ただし、傘下の産別の中には反対意見もある。経営側との協議で指令案を下回る条件での合意を強いられたら、EUでの議論に利用されかねないことを懸念するためだ。また、政府は自ら態度を決することを避けており、責任逃れなどの批判もある。
8. ミラー議員は、経営側が主張する雇用減少について、最低賃金制度の導入の際にも同様の主張は聞かれたが、結果的にはそうだった懸念はまったく当てはまらなかった、と一蹴している。なお、英国人材開発協会（CIPD）が企業一五〇〇社に対して行った調査では、回答企業の三五％が就業後六か月までに（うち二一％は初日から）、派遣労働者にフルタイムと同

等の権利を保障することに賛同しているという。

【参考資料】

有田謙司「イギリスにおける労働者派遣法制の現状と問題」『世界の労働』二〇〇七年九月号

Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, United Kingdom Parliament, BBC, Guardian Unlimited, Times Online, Personneltoday.com 各ウェブサイト

(国際研究部)

ドイツ

〇八年は

「メガ賃金イヤー」

—労組、高い賃上げ要求で攻勢

〇八年の賃金交渉は、好調な経済とインフレを背景に、労働組合が軒並み高い賃上げを要求している。昨年春から続くドイツ鉄道と鉄道運輸士組合の労使紛争は、最大三二%の賃上げ要求に対し、最終的に一一%で妥結した。公共サービス部門労働者約一三〇万人を対象とする労使交渉は、労組が八%の賃上げを求めて断続的な警告ストライキを実施したが、使用者側が妥協せず、労使双方が指名した調停人による調停手続きに移行した。鉄鋼産業の労使交渉は、八%の賃上げ要求に対し、一五年ぶりとなる五・二%（一三カ月間）の高い賃上げで妥結した。秋に交渉が予定されるIGメタ

ル（金属産業労組）は〇八年を「メガ賃金イヤー」と位置付け、攻勢を強めている。

連邦政府、〇八年も一・七%の経済成長を予測

ドイツは、〇六年に二・九%、〇七年に二・五%の経済成長を記録した。連邦政府は〇八年も一・七%の経済成長が持続すると予想している。グロス連邦経済相は、最近の金融市場の混乱や株価の下落にもかかわらず、ドイツ経済の先行きに自信を示している。企業の新規受注が好調で、経済ファンダメンタルズは安定しているという。

二月の失業者数は前年同月より六三万人少ない三六一万七〇〇〇人、失業率は前年同月より一・六ポイント低い八・六%であった。暖冬と機械・自動車に対する世界的需要により二月としては一五年ぶりの低失業率となった。今後も雇用情勢の改善が続くと見られている。

〇七年平均のインフレ率は二・二%と九四年以来の高水準となった。〇八年一月及び二月のインフレ率も、エネルギーや食品の価格上昇により二・八%の高率を記録した。

鉄道運輸士労組、一一%の賃上げで妥結

〇七年のドイツ鉄道（DB）の賃金交渉で、七%の賃上げを要求していたドイツ鉄道労組

（トランスネット、組合員約二七万人）とドイツ鉄道職員労組（GDBA、組合員約七万人）は七月、四・五%の賃上げを〇八年一月に実施することで使用者側と合意した。しかし、鉄道運輸士労組（GDL、組合員約三万人）は、他国の運輸士に比べて賃金水準が低すぎるとして、最大三二%の賃上げと別個の賃金協約締結を求めて、断続的な

ストを実行しつつ、交渉を続けてきた。使用者側は一〇月、労働時間の延長を条件に〇八年一月に最大一〇%の賃上げと二〇〇〇ユーロの一時金支給を実施する案を提示した。GDLはこれを拒否し、一月半ばに約六二時間に及ぶ全国ストを断行した。このストはドイツの交通システムを大混乱に陥れ、国内経済に数千万ユーロの損害を与えたとはいわ

れている。その後もGDLが無期限スト突入を発表するなど、労使交渉は膠着状態のまま越年し、〇八年一月末にようやく仮合意が成立した。合意内容は、①ドイツ鉄道とGDLが独自の賃金協約を締結②〇七年一月〜〇八年二月二八日の期間分として、八〇〇ユーロの一時金を支給③〇八年三月一日に八%、九月一日に三%の賃上げを実施④〇九年二月一日から週労働時間を四一時間から四〇時間に短縮——などである。しかし、使用者側は三月三日、GDLがまずトランスネット、GDBAを含む基本賃金協約に合意しない限り、GDLとの個別賃金協約には署名しないと主張し、紛争が再燃した。GDLはこれを拒否し、三月一日から無期限のストに突入すると発表した。使用者側が基本賃金協約の要求を取り下げたため、三月九日に最終的な合意が成立した。

公共サービス部門労組、八%の賃上げを要求

連邦及び地方自治体の公共サービス部門労働者約一三〇万人を対象とする労働協約は〇七年一月三日に満了した。統一サービス労組（ヴェルデイ）とドイツ官吏労働組合（DBB）は一月初め、九二年以降で最も高い一三カ月間で八%（最低月額二〇〇ユーロ以上）の賃上げを要求した。これに対し使用者側は、二年間で三段階に分けて実施する五%の賃上げ及び週労働時間の三八・五時間から四〇時間への延長を回答した。労組側は、年率三%のインフレが予想されるなか、組合員はこのような低水準では生活水準を到底

表：2008年賃金交渉

産業部門	労働組合	賃上げ要求	対象労働者数	現行協約期限
公共サービス部門・ 教員・公立病院（連邦 及び地方レベル）	統一サービス労組 (Ver.di)	8% (最低月額 2001-01以上)	1,300,000	2007年12月31日
地方交通		9%		
公益事業		10.2%		
医者・市町村病院	MB	10.2%		
農業	建設・農業・環境労組 (IG- BAU)	5.5%	170,000	2007年12月31日
鉄鋼	金属労組 (IGメタル)	8%	107,000	2008年1月31日
ホテル、レストラン、 ケータリング	食料・飲食・レストラン労 組 (NGG)	4.5~6%	100,000	2008年2月29日
繊維・衣料	金属労組 (IGメタル)	5.5%	103,000	2008年2月29日
自動車修理	金属労組 (IGメタル)、統一 サービス労組 (Ver.di)	5%	189,000	2008年2月29日
化学	鉱山・化学・エネルギー労 組 (IG BCE)	6.5~7%	547,000	2008年2月29日、3月31日、 4月30日 (地域によって異なる)

資料出所：ハンス・ベックラー財団付属経済社会科学研究所 (WSI)



フランクフルトのIGメタル本部

エストフアーレン州、ニーダーザクセン州、ブレーメン州において、約一万人が参加する時限ストを実施した。鉄鋼労使は二月二〇日、一〇時間に及ぶ交渉の末、五・二%の賃上げ及び二〇〇ユーロの一時金支払い（二月）で合意した。協約期間は三月一日から〇九年三月三十一日までの一三カ月間である。シヨルツ連邦労働社会相は、鉄鋼労使の合意を受けて、過

維持できず、回答は要求の半分にも満たないとして、これを拒絶した。ヴェルディとDBBは、二月一四日から二二日まで全国の公立病院や保育所、交通機関などで警告ストを実施し、約一八万人の労働者が参加した。二月二五日に実施された四回目の交渉でも労使双方の歩み寄りは見られず、労組側は三月四日、五日に空港、地下鉄、バス、保育所、ゴミ収集、看護施設、図書館、劇場などで警告ストを実施し、使用者が譲歩しない場合、無期限ストも辞さないと言明をかけた。しかし、三月六日、七日に行われた五回目の交渉でも使用者側が労働時間の延長を主張し、交渉は決裂した。ドイツの法律は、労働組合が全面的な

ストを実施する前に、労使が徹底的に話し合いを行うことを義務づけている。労使はそれぞれ調停人を指名し、三月末を期限に全面ストを回避するための調停手続きが行われることとなった。

### 鉄鋼労使、五・二%の賃上げで妥結

西部ドイツ四州の約八万五〇〇〇人の鉄鋼労働者を対象とする賃金交渉は、IGメタルが八%の賃上げを要求した。これに対し使用者側は、当初一六カ月間で三・五%の賃上げを回答。IGメタルは、この水準では低すぎるし、協約期間も長すぎるとしてこれを拒絶した。組合側は二月初め、ノルトライン・ヴ

去数年の控え目な賃金上昇とそれに続く二年の力強い成長の後、今はより顕著な賃上げが必要である」と述べた。IGメタルのフーバー委員長は、「鉄鋼産業の過去数年の好業績に貢献した鉄鋼労働者に正義をもたらすよい合意内容であった」と評価した。ドイツ使用者団体連盟のフロント会長は、「使用者側は損害を被るストライキを回避しなければならなかった。この合意は、現在好景気に沸く鉄鋼産業における例外的な事例である」と釘を刺した。

### 他産業も軒並み高い賃上げを要求

ドイツ鉄鋼産業の合意内容は、ここ一五年間で最大の賃上げであり、今後の他産業の交渉に少なからぬ影響を与えると思われる。昨年三・六%（一三カ月間）の賃上げで妥結した化学産業の交渉は四月初めに始まる。鉱山・化学・エネルギー労組（IG BCE）は地方レベルで六・五〜七%の賃上げを要求している。他産業も繊維・衣料五・五%、ホテル・レストラン・ケータリング四・五〜六%、農業五・五%、自動車修理五%などの高い

賃上げ要求方針を示している。一〇月末には約三二〇万人の金属労働者を対象とする労働協約が期限切れを迎える。昨年四・一%の賃上げを獲得したIGメタルのフーバー委員長は、〇八年を「メガ賃金イヤー」と位置付け、さらなる攻勢を強めている。欧州中央銀行は、エネルギーや食品の価格高騰に続いて高い賃上げが長期のインフレを引き起こすとして警鐘を鳴らしている。

（国際研究部 大島秀之）

## 海外のデータ・トレンド

### 消費者物価上昇率、欧米の動向

	消費者物価上昇率			
	アメリカ	ドイツ	イギリス	フランス
	前年比	前年比	前年比	前年比
	%	%	%	%
2002年	1.6	1.4	1.7	1.9
03	2.3	1.1	2.9	2.1
04	2.7	1.6	3	2.1
05	3.4	2	2.8	1.8
06	3.2	1.7	3.2	1.6
07	2.8	2.2	4.3	1.5
2006年12月	2.5	1.4	4.4	1.5
2007年1月	2.1	1.6	4.2	1.2
2	2.4	1.6	4.6	1
3	2.8	1.9	4.8	1.2
4	2.6	1.9	4.5	1.3
5	2.7	1.9	4.3	1.1
6	2.7	1.8	4.4	1.2
7	2.4	1.9	3.8	1.1
8	2	1.9	4.1	1.2
9	2.8	2.4	3.9	1.5
10	3.5	2.4	4.2	2
11	4.3	3.1	4.3	2.4
12	4.1	2.8	4	2.6
2008年1月	4.3	2.7	4.1	2.8

資料出所：総務省「消費者物価指数」