

# 海外労働事情

## イギリス

**堅調な雇用情勢にかけり  
—統計局、雇用関連統計  
を発表**

イギリスの雇用状況は、就業者数の記録的な伸びや失業者数の順調な減少など好調を維持してきたが、このところの金融不安や原油価格の高騰などから、長く続いた好況に陰りが見え始めており、労働市場にもその影響が現れつつある。七月に発表された求職者給付の受給者の増加数は、ここ一五年で最大となった。専門家などの間では、今年から来年にかけて、大幅な失業の増加が避けられないとの予測が出ている。



**雇用の伸びは減速、失業の増加が顕著に**

統計局が七月に公表した雇用関連の統計によれば、雇用者数は依然として増加傾向にある。

三ヶ月平均の雇用者数は前の四半期（一二～二月）から六万一〇〇〇人増の二九五九万人で、統計が現在の形になった一九七一年以降の最高水準を更新している。就業率は七四・九%で横ばいだった。一方、求人数は前期比で三万二二〇〇人減の六五万五〇〇〇人。流通・宿泊・飲食店業と金融・ビジネスサービス業での大幅な落ち込みを中心に、多くの産業で求人が減少したことによる。失業率は五・二%で変わらず、ただし失業者数は一万二〇〇〇人増の一六二万人となった。また、六月の求職者給付の受給者数も、前月から一五五〇〇〇人増の八四万一〇〇〇人で、増加幅は九二年以降で最大、五カ月連続の増加となった。

雇用・失業とも、二〇〇七年末までは一般的に良好な状態が続いたことから、前年比では改善しているものの、年明け以降は雇用の伸びの減速や失業者の漸増など、足踏みの状態が続いている。大きな原因は、昨年から金融不安や原油・食料価格

の高騰、持続的な高インフレなどの影響による景気の減速とみられる。六月の消費者物価指数は、前月から〇・五ポイント増の三・八%、小売物価指数も四・三%から四・六%に上昇しており、政府の掲げるインフレ率の目標である二%からは乖離した状況が続いている。平均賃金上昇率も、五月までの年間の平均が三・八%（民間部門で三・九%、公共部門で三・五%）と、前月からは〇・一ポイント低下したものの、高い伸びを維持している。

**今後数年で失業者は数十万人  
急増との予測**

専門家の間では、今後の経済の低迷による雇用状況の反転は免れないとの見方が強く、悲観的な予測が相次いでいる。例えば失業者の増加数について、英国人材開発協会（CIPD）はすでに今年はじめ、二〇〇八年中に約一五万人との予測を打ち出していた。また使用者団体の間でも、英国産業連盟が来年末までに二〇万人、英国商工会議所が同三〇万人の失業増との見方を示している。さらに、OEC D（経済協力開発機構）が七月はじめに公表したエンプロイメント・アウトLOOKでも、二〇〇九年までに一〇万人の失業

増と五・八%への失業率の上昇を予測している。

同様の見通しは、民間の調査団体の報告からもうかがえる。例えば、コンサルティング会社のヘイ・グループなどが六月、民間の一二〇社に対して行った調査では、多くの企業が大幅な減収の予想から、二〇〇八年度中に平均で一・一%の従業員の削減を考えていると回答しており、経済全体では三五万人の雇用減に相当するという。また、同じくコンサルティング会社のキャピタル・エコノミクス社も、二〇一〇年までに失業者は四四万人増加し、失業率は八%に上昇する、との厳しい見方を示している。

これらの予測の多くは、イギリスの経済成長が来年にかけてさらに鈍化するとみており、また、これまでイギリスの経済・雇用を牽引してきたといわれる金融業で、今後さらに雇用状況が悪化するとの見方でも共通している。

る。政府やイングランド銀行は、経済のさらなる減速と失業者の増加を防ぐため、賃上げの抑制を企業などに呼びかけている。

調査会社のインカム・データ・サービス（IDS）が、三ヶ月期に締結された賃金協定を集計した結果によれば、賃上げ率は二～四月期の三・八%から三・五%へと低下した。主として公共部門における低下を反映したもので、政府による公共部門での賃金抑制の効果とみられる（公共部門での賃上げ率は二・七%、民間部門は三・八%）。IDSは、民間部門で依然として高い賃上げ率が維持されていることについて、一部の協定が複数年にわたる物価スライド方式であることも一因とみている。なお、政府はすでにここ数年、公共部門での賃上げをインフレ目録値である二%程度に抑制するよう労使に強く要請しているが、組合側は「実質的な賃下げ」としてこれに反発、昨年から今年にかけて、自治体をはじめ多くの公共サービス部門で労使紛争が相次いでいる。

〔参考資料〕

Office for National Statistics' Personnel Today' Financial Times' CIPD' Guardian Unlimited  
各ウェブサイトをほか

（国際研究部）

## アメリカ①

## GMが工場閉鎖、レイオフなどのリストラ計画発表

景気減速、原油高の影響を受け、米国自動車各社の新車販売台数は二〇〇八年に入ってから大型車を中心に大幅な落ち込みを見せている。このため、GMは矢継ぎ早に工場閉鎖、減産、レイオフを発表した。

GMは四月二十九日、ピックアップトラック、SUV (Sports Utility Vehicle) の需要低下を理由として四つの工場を生産工程を削減するレイオフ計画を発表した。ポンティアック工場とプリント工場 (ミシガン)、オシャワ工場 (オンタリオ、カナダ)、ジャニスビル工場 (ウィスコンシン) の工場を対象として、時間給従業員三五〇人をレイオフする。在アメリカの工場は七月一四日実施、在カナダの工場については九月八日実施する予定だ。

続く五月二十九日には、先の人員削減計画に対して、一万九〇〇〇人の時間給従業員が早期退職プログラムなどに応じて、七月一日に会社を去ることになったと発表した。この人員削減計画では、七万四〇〇〇人の時間給従業員のうち四万六〇〇〇人に応募資格があり、生産工程従業員に対しては四万五〇〇〇ドル、熟練労働者に関しては六万

二五〇〇ドルの退職年金支給が提示されていた。ちなみに二〇〇六年にも同様のプログラムが実施され、三万四〇〇〇人が応募している。

六月三日には、原油高による消費者の自動車に対するニーズの変化を受け、二〇〇一年までに北米の四つの工場を閉鎖すると発表。ジャニスビルのトラック工場 (ウィスコンシン、従業員数二四三八人) を二〇〇九年までに閉鎖、モレイニ工場 (オハイオ、同二二八四人) を二〇一〇年までに閉鎖、オシャワ工場 (オンタリオ、カナダ、同二四九六人) のトラック工程を二〇〇九年までに削減、トルカ工場 (メキシコ、同一九七三人) のトラック工程を二〇〇八年中に削減という内容である。ジャニスビル工場とオシャワ工場に関しては四月末に生産工程の一部削減を発表したばかりだった。七月一五日には、ホワイトカラー従業員にかかる人件費二割削減 (三万二〇〇〇人の人員削減) とホワイトカラー退職者向けの医療手当を削減、昨年の全国レベルの協約で設立が合意された労組運営による退職者医療基金への支払い延期などを発表した。ホワイトカラーを対象とする人員削減も含めた事業再編は二〇〇五年以来となる。

七月二十八日の発表では、八つの工場でトラックやSUV、一七七〇〇〇台分の減産計画を

実施すると発表。オハイオ州とルイジアナの工場で、九月二十九日の一シフトを削減 (合計で時間給従業員一七六〇〇人に影響)、このほか、カナダ・オンタリオ州、ミシガン州などの工場で、八月から二月までに一週間単位での生産一時休止の計画を明らかにした。

## アメリカ②

## 自動車部品メーカーでは労働協約改訂めぐりストライキ

大手自動車メーカーでの全国レベルの労働協約改訂交渉はすでに昨年九月〜十一月に実施されている (本誌二〇〇七年一月〜二〇〇八年一月号参照)。これを踏まえて部品供給メーカーとの労使交渉が行われた。

GMやクライスラーに自動車部品を供給するアメリカン・アクセル・アンド・マニユファクチュアリング・ホールディング社 (以下、アメリカン・アクセル社) の協約改訂交渉が同社経営陣とUAWの間で行われたが、協約終了日時になっても合意に至らず、二月二十六日、ストライキに突入した。このストは五月一六日まで八七日間続いた。

経営側は、時間当たり七三・四八ドルと高水準となっている総額人件費を、業界で競争力を維持できる二〇ドル〜三〇ドルの水準に抑えたいと主張した。

そのために平均で時給二八ドルとなっている同社の賃金水準を、競合他社のダナ社 (同社でもUAW組合員が就業している) と同水準の一四ドル程度への引き下げをめざした。また、退職者向けの健康保険と現役従業員向けの確定給付型の年金を廃止することを提案した。これに対し、UAW側は反発し、ストに突入する結果となった。

## 早期退職者、会社の見込み以上に

このストは五月一六日に暫定合意に至り、五月二二日、組合員は投票で支持した。今後四年間有効となる新契約は、アメリカン・アクセルの五つの工場 (デトロイト、スリーリバー (ミシガン)、バッファロー、トナワンダ、チークトワガ (ニューヨーク)) で働く三六五〇人を対象とし、次のような内容となっている。

## (1) 賃金水準は平均で時給一〇ドルの減

従来の時給二八ドルを二階層の賃金体系とし、一四・五ドル (非主要工程労働者) から一八・五ドル (主要工程労働者) の水準に引き下げる。

## (2) 早期退職とバイアウトプログラムの実施

早期退職を実施するにあたり、退職後の健康保険や年金を一時金支払いによって企業が買い

取る方式をとり、将来の債務の発生を回避する。これをバイアウトプログラムと呼び、応募の条件としては、勤続一〇年以上の従業員の場合、一時金として一四万ドル支給し、勤続一〇年未満では、一時金として八万五〇〇〇ドル支給する。早期退職者に応じた従業員には、勤続年数に応じてさらに五万五〇〇〇ドルを支給する。

## (3) デトロイトとトナワンダの二つの鍛造工場閉鎖

レイオフ対象となる従業員は七六〇人。

## (4) 従業員支出の健康保険料の導入

(5) 確定給付型年金の凍結

(6) 一時金の支払い

協約の改訂に伴い、一時金として組合員に一人当たり五〇〇〇ドルを支払う。

以上のうち賃金水準抑制によって、時間当たり総額人件費は従来の七三ドルから三〇〜四五ドルに抑制されたが、経営側の目標値だった二〇ドル〜三〇ドルには及ばなかった。

また、経営側は、早期退職とバイアウトプログラムの対象者の目標数を従業員総数三六五〇人のうち二〇〇〇人に置いていた。従業員はこのプログラムに応じて退職するか、あるいは会社に残るかを選択することができる。実際には、目標を上回る二二〇〇人が早期退職を受け入れた。これは従業員数の六〇%

が早期退職に当たる。

また、協約合意後の七月一日、早期退職の対象をホワイトカラー社員三五〇人に広げると発表している。ちなみに、二〇〇六年にも早期退職プログラムが実施され、このときの従業員六〇〇〇人のうち一四七三人が早期退職に応じた。なお、会社に留まることを選択した従業員は、時給は一〇ドル減額に同意した上で、二〇〇八年、二〇〇九年、二〇一〇年それぞれの七月二八日に一〇万五〇〇〇ドルを上限とする一時金の支給を受ける。経営側によれば、この一時金の拠出は平均で一人あたり九万ドルから九万五〇〇〇ドルになると試算していた。

比較的多くの労働者が早期退職を選択する方が得策だと判断したといえそうだ。一九九四年の同社創業以来、勤務している労働者（三六歳）は「私の一四万ドルを頂き、立ち去るのみだ」とニューヨークタイムズ紙の記者にコメントしている。

今回の協約交渉はUAWが過去三〇年行ってきた交渉のなかで最も厳しいものである。協約成立一時金として五〇〇〇ドルが支給されるものの、八七日も長期のストライキに要した額を補填するには半分にも満たない。

### スト、GMの生産を直撃

アメリカン・アクセル社のス

トにより、同社は一億二五〇〇万ドルから一億三〇〇〇万ドルを損失したという。ストの影響はGM本体に及んでいる。スト開始直後、部品供給が止まったために二月二八日に、GMはミシガン州ポンティアック工場でのトラック生産を中止した。その後北米の三二工場で操業停止や縮小に追い込まれ、四〜六月期だけで一八億ドル分の損失、二三十万台の減産を余儀なくされた。ちなみに前回の二〇〇四年の協約交渉の際にも、協約有効期限までに新協約の合意に至らず、ストに突入しているが、このときは三五時間後には合意に至っている。

### GMの工場単位のローカル交渉でもスト

GMの工場単位での労働協約交渉が進められており、ミシガン州ランシング近郊のデルタ・タウンシップ工場とカンザス州フェアファックス工場では、交渉期限になっても成立せず、ストに突入した。フェアファックス工場は、GM社製でもっとも人気のある車種、シボレーマリブ、しかもフルモデルチェンジした二〇〇八年車種を生産する工場であり、デルタ・タウンシップ工場は、GM社販売台数上位を占めるサターン、GMCAカディア、ビュイックエンクレイブを生産する工場である。両工場ともGM社にとって重要な



生産拠点でのストとなった。

デルタ・タウンシップ工場ではGMとUAWローカル六〇二支部との間での交渉は期限が来てもまとまらず、四月一七日から五月一五日まで二八日間のストが決行された。主な争点は、苦情処理、就業規則、下請けに関すること、非組合員の作業内容、配置転換、見習工の処遇、熟練労働者の作業内容とされていた。

UAWローカル六〇二支部長は、今回の協約改訂を「職の抱え込み (job ownership)」から「職の分かち合い (job sharing)」への変換と位置づけられるとしている。合意された新協約の特徴は、チームリーダーの権限の拡大にある。チームリーダーは正規賃金水準に時給で一ドル上乗せする（従来の協約では五〇セント）。チームリーダーには従来の職務責任に加えて、四人から六人のチームメンバーを調

整する責任が与えられ、人員不足の支援にもあたると。また、組み立てラインの掲示板やデータの管理にも責任をもつようになる。五月一六日に投票が実施され、二三〇〇人の組合員のうち七四%が合意内容に賛成し成立した。

フェアファックス工場では五月五日から五月二日まで七日間のストが決行された。争点となった課題の詳細は未詳だが、工場での経営管理、雇用保障、先任権についてなど、少なくとも九つの未解決項目があったとされている。締結された新労働協約は、時間給従業員約二五〇〇人を対象としている。

#### 【参考文献】

- Daily Labor Report (BNA), Feb. 27, Feb. 29, May 16, May 27, Jun 2, Jul 14, Jul 16, Jul 31
- Los Angeles Times, May 6, C2, May 19, C3
- New York Times, April 29, C4, May 6, C5, May 23, C2
- Wall Street Journal, May 19, B4
- 篠原健一 (110011) 『転換期のアメリカ労使関係』ミネルヴァ書房
- アメリカンアクセル社のホームページ：  
ジ：  
<http://www.aam.com/index.php?z=217>  
UAW 602 支部のホームページ：  
<http://www.local602.org/>  
UAW31 支部：  
<http://www.uawlocal31.org/>

(国際研究部 北澤謙)

## ドイツ①

**高齢者パート就労促進制度をめぐり連立政権内で対立——社民党の延長案に反発、首相は拒否強調**

二〇〇九年末に期限切れとなる「高齢者パート就労促進制度」の扱いをめぐる、連立与党間の対立が加熱している。同制度は、高齢者の就業促進を目的とし、高齢者をパートとして雇った事業主に対し、政府が助成金を支給するという仕組み。社会民主党 (SPD) はこのほど、この制度の延長案を提案した。これに対し、連立政権を構成するキリスト教民主・社会同盟 (CDU/CSU) は猛反発し、政権内の軋みが目立っている。財政負担が大きいうえ、この制度が政策目的に反して、労働者の早期退職に活用されているという実態が目についたためだ。同国で最強の金属産業労組 (IGメタル) もこの制度を活用している。CDU党首のメルケル首相は、「事実上の早期退職インセンティブの延長は認められない」とSPDの提案を拒否している。

**パート雇用の事業主に助成金**  
高齢者パート就労促進制度は八九年一月に導入された。高齢者の就業率を高めるのが狙いで、フルタイムではなくパートという就労形態で、年金生活へ段階



的に移行させるのを目的としている。また、高齢者がフルタイム就労から退くことで空いたポストに失業者や養成訓練生を受け入れ、新たな雇用を創出するのも狙いの一つとしている。

同制度では、事業主が次の措置を講じた場合に、連邦雇用庁が当該事業主に助成金を支給する仕組みとなっている。①事業主が雇用する満五五歳以上の労働者の労働時間を半分に短縮してパート就労に移行させる、②空いたポストに失業者・職業訓練生を雇用する、③新たなパート就労者は労働時間の半減に伴い賃金も従来の半分の額となるが、事業主はその額に二〇％加算した額を新たな賃金水準とする、④半減した賃金の一九・九％を「社会保険料」として労使折半で負担するのに加え、賃金加算分の八〇％に対する一九・九％を「特別年金保険料」として新たに事業主のみが負担する



——といった措置である。

上記の事業主に対し、連邦雇用庁は賃金の二〇％加算分と「特別年金保険料」を助成する。労働者は加算賃金分に対する所得税と「社会保険料」が免除される。五五歳から六五歳までが制度を活用できる年齢で、助成金の支給上限期間は六年間。また、対象となる労働者は、高齢者パート就労開始前の過去五年間に、少なくとも三年間失業保険を含む社会保険料を納付していた者に限られる。なお、制度は当初、フルタイム労働者のみを対象としたものとしてスタートしたが、女性に対する間接差別を避けるため、二〇〇〇年にパートタイム労働者も対象とする方向で改正されている。

#### 目立つ早期引退に活用の実態

しかし、制度の運用実態は当初の政策意図に必ずしも沿うものとはなっていないようだ。例えば、五七歳の労働者が六三歳までの六年間の高齢者パート就労促進契約を事業主と結んだ場合に、六〇歳までの三年間をフルタイム就労とし、残りの三年間を有給休暇とし、ならしてパート就労とすることも可能で、労働協約によってこうした形態を採用する企業が大半を占めた前半と後半をはっきり分けるこの「ブロックモデル」は事実上の早期引退につながり、制度の想定した「継続的パート就労モ

デル」とは違った性格を帯びることになった。

連邦雇用庁が助成した高齢者パート就労促進制度活用者数をみると、二〇〇〇年時点で約三万三〇〇〇人程度に過ぎなかったものが、〇三年には約八万人、〇五年には約九万人と着実に増加。〇七年には一〇万四三五〇人に達し、助成総額は約一四億ユーロに及んだ。さらなる増加が見込まれる〇八年には、一五億ユーロの予算が計上されている。

#### SPD、1101五年まで延長提案

今回のSPD案は、二〇〇九年末で期限切れとなる現行制度を、申請可能年齢を五五歳から五七歳に引き上げたいうえで、二〇一五年まで延長するというもの。また、これと並行して、二〇一〇年から部分年金（満額年金の三分の一、二分の一、三分の二の三種類）の支給開始年齢を現行の六三歳から六〇歳に引き下げるとともに、副収入の上限額（現行制度では四〇〇ユーロ）を廃止する方向だ（1）。SPDはその理由として、①制度導入により一九九八年時点で三七・七%であった高齢者の就業率が二〇〇七年第四四半期には五二・五%にまで上昇し、政策目的を達成している、②二〇一二年から満額年金支給開始年齢が六五歳から六七歳に引き上げ

られるため、それ以前に就労の継続が困難である労働者への配慮が必要である、③助成金を受けているのは高齢者パート就労全体の三分の一に過ぎず、事業者側にもメリットがある（2）——などをあげている。

#### メルケル首相、SPD案を断固拒否

SPDは、延長案を踏まえ、連立パートナーであるCDU/CSUに対し今国会会期中に必要な立法措置をとるよう求めていた。だが、財政負担の大きい同制度の継続を目指すSPD案は、猛烈な批判を浴びる展開となった。ポーフアラCDU幹事長は「非効率かつ極めて高コストな制度だ——僅か一〇万人に一四億ユーロを支出している。われわれはもつと柔軟な労働協約による解決を求めると主張。フーバーCSU党首も、「連立協定で、早期退職に歯止めをかける」と決めたはずだ」などと反発している。また、野党の自由民主党（FDP）のニウヴェル幹事長も、「SPDモデルでは、助成金給付を長期化させるだけ。高齢者の早期退職を促し、専門労働者不足が悪化する」と述べ、被保険者の受給額と支給開始時期の関連性を検討した上で、六〇歳以降、受給開始時期を自己決定できる独自モデルを代替案として提示した。ただし、労働者の間ではこの制度の延長を望

む声が多いため、ユニオン側のCDU労働者側代表グループはあからさまに反対できず、SPD構想に一部理解を示している。

とどめを刺したのはメルケル首相（CDU党首）だ。「SPD案は、CDU/CSUには受け入れ難い。連立協約で同法の期限を定められている。早期退職や高齢者パート就労を助成するインセンティブはもはや存在しない」などと述べ、SPD案を断固拒否する意向を明らかにした。

金属産業では、パート労働者の賃金に三四％加算する労働協約を締結している（二〇％を連邦雇用庁が助成、残り一四％を事業主が負担）。IGメタルはこの協約の継続を求めているが、経営側は難色を示し、六月末に交渉が決裂した。同労組は要求デモを開始し、今秋の賃金交渉の時期までに経営側が歩み寄りの姿勢を見せなければストを辞さないとの態度を示している。

SPDは党決議まで踏み込んだ以上、さまざまな手段を講じて実現まで持ち込みたい意向だ。連立政権内では、このところ最低賃金関連法が労働問題の最大課題だった。最賃論争の陰に隠れていた高齢者パート就労制度の問題が、今後大きく取り上げられるだろう。

〔注〕

1. 現行制度では、高齢者パート就労の他に別の雇用労働もしくは自営労働をミニジョブ（四〇〇ユーロを上限とする微小労働）の範囲をこえて行った場合、高齢者パート就労の優遇措置を享受する権利を喪失する。ただし、パート就労開始前の過去五年以内に、同じ副業を既に就いていた場合はこの限りではない。

2. 高齢労働者をパート就労に切り替えた場合でも、①空いたポストに失業者や訓練生を雇用しない場合、②パート労働時間が五〇%を上回る場合——当該企業は助成金を受けることができない。それにもかかわらず、パート就労によって抑制された人件費で、熟練労働者を確保できるメリットがあるため、事業主は高齢労働者とパート就労契約を結んでいる。こうした労働者が全体の三分の二を占めている。

## 【参考資料】

委託調査員報告

厚生労働省（二〇〇七）『海外情勢報告』

Focus Online（〇八年六月八日）

Welt Online、（〇八年六月八日、六月三〇日）

FR-Online（〇八年六月三〇日）

（国際研究部）

## ドイツ②

## 連邦政府、外国人専門職の受け入れ制限を緩和

連邦内閣は七月一六日、専門職不足に対処するため、高技能・

高学歴労働者の受け入れ制限を緩和する行動計画を閣議決定した。

計画は、EU新規加盟国出身の大卒専門職への労働市場の完全自由化や、就労許可を得るための最低年収制限の引き下げ、EU域外国からの大卒専門職の受け入れ制限緩和——などを盛り込んでいる。マリア・ペーマー統合担当相は、専門労働力の移住を円滑化し、海外の資格認証を弾力化することは、経済発展や社会的統合プロセスの促進の鍵だ——などと述べ、行動計画を積極的に支持する姿勢を示した。

## EU加盟国出身者に労働市場を完全開放、域外出身者の年収制限引き下げ

今回の行動計画が示した規制緩和の方針は、以下の五点に集約できる。第一に、二〇〇四年以降にEUに加盟した各国の大卒専門職については、これまで実施していた国内求職者の優先審査を廃止し、労働市場を完全自由化する。第二に、最低年収制限を上回る稼得収入があるEU域外国出身の大卒専門職については、同水準の年収を保障する雇用がドイツ国内で確保できれば就労できる。第三に、稼得収入が最低年収制限を下回るEU域外国出身の大卒専門職については、当該職種の標準的稼得収入があれば就労可能だが、国

内求職者の優先審査を実施する。第四に、高資格人材の獲得で他国との競争を優位に進めるために、大卒専門職の就労許可条件として最低年収額を八万六四〇〇ユーロから六万三〇〇〇ユーロに引き下げる。第五に、海外にあるドイツ系の大学などの卒業生の職業訓練および雇用についてはドイツ人と同じ扱いとし、制限を課さない。第五に、EU新加盟の中・東欧八カ国（マルタ、キプロスを除く）および二〇〇七年加盟のブルガリア、ルーマニア出身の単純労働者受け入れ制限に関する経過措置を延長する——。なお、行動計画は二〇〇九年一月一日から実施する。

これと併せ政府は、専門労働力のニーズへの対応策として、①国内労働力の職業訓練の強化、②女性及および中高年の就業率の向上、③移民の背景をもち、既にドイツに在住している人々の技能向上——を積極化する方向。さらに、高技能労働力の実態や中長期的な需要をより正確に把握する目的で、専門労働力市場に関する調査も実施する予定だ。

なお、単純労働者の受け入れ制限は、〇四年加盟の中・東欧八カ国（ポーランド、チェコ共和国、スロヴァキア、スロヴェニア、ハンガリー、エストニア、ラトヴィア、リトアニア）については二〇一一年四月三〇日まで延長。また〇七年加盟国（ブルガリア、ルーマニア）については、受け入れ制限の失効は二〇一二年となる。

## 深刻な技術者不足が背景に

今回の行動計画の背景には、深刻化する技術者不足の現状がある。連邦雇用エージェンシー統計を活用したケルン経済研究所（IWW）の推計では、適格な応募者不足により空席補充ができないエンジニアポストが現在七万五〇〇〇〜九万五〇〇〇ポストに及んでおり、前年比で三〇%以上増加している。また、ZEW研究所の推計は、二〇一四年までにエンジニア不足が一六万人に及ぶと推計。ドイツ経済研究所（DIW）の予測では、二〇二〇年までに最大で二七万人の専門職不足が生じるとされている。企業レベルの取り組みをみても、早い段階で学生と交渉機会を持ち、インターンシップや奨学金の提供により人材確保を図ったり、従来は職業経験を必要としたポストに「テクニカルオフィサー」として若手を採用するといった努力が重ねられていく状況だ。

産業界はこれまで、技術者やコンピュータープログラマーなど高技能労働者の慢性的な不足を再三にわたって訴えてきた。今回の政府のイニシアチブも歓迎はしたものの、依然として消極的な緩和に過ぎず、優秀な人

材の定住を促すにはまだまだハードルが高いとの認識が強い。もつとも、技術者不足は移民の受け入れのみで解決できるわけではない。ドイツ人学生の技術・工学への関心の低下も解消すべき要因のひとつだ。また、かなりの女性技術者が技術者以外へ転職している状況や、技術者初任給が二〇一一年以降低下傾向にあることを指摘し、賃金その他の労働条件の改善を求める声もある。技術立国として知られるドイツが、激化する人材獲得競争にいかなる打開策を見出していくのか注目される。

## 【資料出所】

連邦政府発表資料（〇八年七月一六日）

Spiegel Online（〇八年七月八日）

Deutsche Welle（〇八年七月一六日）

FT.com（〇八年七月一四日）

Bloomberg.com（〇八年七月一六日）

（国際研究部）

## フランス

労働時間改革の法案可決  
—週三五時間制、骨抜きの声も

フランスでは、七月二三日、労使交渉・合意のあり方や労働時間制度の改革を目的とした『社会民主主義の刷新および労働時間の改革をもたらす法案（projet de loi portant rénovation de la démocratie



「sociale et réforme du temps de travail」が成立した。法定労働時間は週三五時間に据え置くものの、各企業に対し、具体的な勤務時間や代替休暇について、従業員と直接交渉して決定する権利が付与される。現行では、産業別協定によって時間外労働時間の上限は定められ、それを超えることはできない。今後は、各企業内における労使交渉で合意し、労使協定が締結・発効された場合、時間外労働を増加することが可能となる（注）。

法案では、労働時間を一年間の就業日数で規定する「年間就業日労働制」の上限も緩和した。原則、現行の二八日を越えることはできないが、一日の休憩時間や週休、有給休暇に関する諸規定を遵守し、使用者と被用者との間で書面による合意を交わすことを条件として、年間就業日を最大二三五日とすることができる。

今回の週三五時間労働制の改革については、労組だけでなく、制度を導入した社会党も強く反発した。しかし、「より多く働き、より多く稼ぐ」ことが可能な社会の構築を目指すサルコジ大統領は、「（この法案が）週三五時間労働制がフランス社会・経済に与えた大きな損害を修復するための最終段階となる」とし、法案の重要性和早期成立を主張した。政府は、法定労働時間を週三五時間に据え置くこと、週

四八時間という上限や休憩時間に関する規定に関する変更はないことを強調し、労働条件の悪化にはつながらないことを訴えた。

週三五時間労働制は、失業対策の一環として一九九八年に導入されたが、その雇用創出効果については議論が絶えなかった。INSSEE（フランス国立統計経済研究所）によれば、一九九八年から二〇〇二年の間に三五万人の雇用が創出されたものの、企業支援の補助金のために国庫負担が大幅に増大した。保守派は、「フランスの国際競争力の低下を招いた元凶」と強く批判し、サルコジ大統領も、週三五時間労働制を撤廃する意向を示していた。

今回の改革では、法定労働時間の見直しはされなかった。その背景には、ユーロ導入以降のインフレに加え、最近の石油製品や食料品の価格高騰をはじめとするインフレの進展、それに伴う購買力の著しい低下が存在する。サルコジ大統領は、いきなり法定労働時間を引き上げるのではなく、時間外労働をしやすい環境を整えたうえで、まずは三五時間を超える就業に対する超過勤務手当の支給によって、国民の購買力が向上するのを狙ったといわれている。こうしたことから、法定労働時間は据え置きとなったものの、週三五時間労働制はもはや「骨抜き状態」

とする声もある。

〔注〕

本法律の公布前に締結された労使協定により定められた時間外労働時間の上限については、二〇〇九年一月三十一日まで有効である。  
（国際研究部 町田敦子）

## EU①

### 不法移民の送還に関する指令案を可決―欧州議会、移民に対し厳しい内容に

欧州議会は六月、EU域外からの不法移民の送還などについて加盟国の共通ルールを定める指令案を可決した。滞在資格を取得していないか、資格が期限切れに達した移民に対し、送還決定の時点から四週間以内に自発的に帰国しない場合に、強制退去のうえ、最長で五年間の入域を禁止し、必要に応じて六カ月〜一八カ月間の勾留を加盟国に認めている。移民側に厳しく対処する内容のため、国連や人権団体などからは人権侵害との批判の声が出ている。

### 加盟国共通の出入国管理制度に向け

EUは、高齢化などに伴う人口減少への懸念から、今後二〇年間ですべて不足するとみられる約二〇〇〇万人の専門技術者を移民で賄うことを目指して、移民受

け入れの促進策を進めている（本誌二〇〇七年二月号の記事参照）。一方で、正規の手続きを経ない移民の流入については、厳しい姿勢で臨む方針を明確にしている。EU域内の人の移動を原則自由化していることや、近年の加盟国の増加により域外との境界線が拡大していることなどから、国境警備を含め、加盟国間の協力体制を強化する必要性が増しており、このため合法・不法の両面から、加盟国共通の出入国管理制度の設置に向けた法整備が検討されてきた。

欧州委員会によれば、現在、EU域内に不法に滞在している移民は、合法的移民の約一八五〇万人に対して、四五〇〜八〇〇万人と推定されており、その半数以上が許可された期間を超えて滞在している移民といわれる。東欧諸国がEUに加盟する以前には、年間で数十万人から一〇〇万人近く、不法移民が増え続けたとの推計も出ている。不法移民の多くは、アルバニアやモロッコ、ウクライナなどから流入しており、主に建設業や農業、家事・清掃業などに従事しているとみられる。

不法滞在による逮捕者は、加盟国全体で年間約四〇〜五〇万人で、ここ数年増加傾向にあり、うち四〇％前後が自発的に帰国もしくは強制的に送還されている。また、事後的な合法化（regularisation）により対応

している加盟国もあり、近年で規模の大きい例としては、イタリアが二〇〇二年に六〇万人、またスペインが二〇〇五年に五〇万人の不法移民の合法化をそれぞれ実施している。八〇年代からの累積では、イタリアが一四〇万人、スペインが一〇〇万人、このほかギリシャでも九〇年代末から八〇万人など、EU全体ではこの間、三五〇万人近くの不法移民が合法化された計算になる。

### 五年間の入域禁止、長期勾留の措置も

今回可決された指令案は、域外からの不法移民に対する退去命令や勾留・送還に係る基準や手続きについて、加盟国共通のルールを規定するもの（ただし、イギリスは欧州共同体法の一部オプトアウトにより、同指令の適用を除外される）。二〇〇五年に指令案が議会に提出されて以降、可決までに三年の議論を要した。移民政策は、加盟各国の自治権にかかわる領域であり、また各国の状況や制度内容も異なることなどから、各国政府の協力を得にくかったことも理由の一端とみられる。

主な内容は、①当局による送還の決定以降、自発的に帰国できる期間を七〜三〇日の間で設ける、②期間内に帰国しない場合は、退去命令に基づき強制送還のうえ、五年間を上限として

EUへの入域を禁ずる、③逃亡の恐れがある場合は、六カ月以下の勾留を認め、妥当な理由があればさらに一二月延長できる―など。このほか、不法移民は人身売買などの犯罪に巻き込まれている場合も多いことから、必要に応じて無料で法的支援を提供することや、児童を含む家族については勾留を出来るだけ避けること、あるいは保護者のいない児童については送還先国の受け入れ状況を勘案することなど、立場の弱い人々に対する保護的な措置を各国の法制に盛り込むことを加盟国に求めている。

指令案に関する争点のひとつは、勾留期間の長さだ。欧州委員会の当初案は、その上限を六カ月としていたが、議会での議論の中で一二月の追加的延長が加えられ、最長で一八か月となった。指令案は延長を認める条件として、当該の不法滞在者が「協力的ではない」あるいは「出身国からの必要書類の取得が遅れている」などの理由から手続きが遅滞している場合に限りとしているが、長期にわたる勾留は人権上問題があるとの批判が、議会内の左右両派から上がっていた。現在、加盟国のうちオランダなど七カ国（イギリスを含む）は勾留期間に上限を設けていないほか、フランスの三二日からラトヴィアの二〇カ月まで各国の制度は様々で、多

くの国では何らかの制度改正が必要になるとみられる。

また、法的支援も大きな争点となった。不法移民の流入が多い国ほど、法的支援のコスト負担が大きくなるが、これについても加盟各国の状況は大きく異なるため、義務化に関する賛否の前提は大きく異なる。

### 国連、人権団体からの批判も

さらに、不法移民は犯罪者とは異なるとの考え方から、勾留に際しては基本的に専門の収容施設を用いるべきだと指令案は規定しているが、欧州議会が昨年末に公表した報告書によれば、現在二五カ国に二二四カ所ある収容施設を調査したところ、その環境は必ずしも良好とはいえないとの結果であったという。

なお、国連高等難民弁務官事務所（UNHCR）やアムネスティ・インターナショナルは、今回の指令案は立場の弱い人々に対する十分な保護を提供する内容ではない、と批判的な立場を表明している。また、ラテンアメリカ諸国からも非難の声は強く、例えばベネズエラは、同指令を導入する加盟国に対しては石油を輸出しない、などとコメントしている（一）。

各国政府の最終的な合意を得て指令が成立すれば、加盟各国は二年の間に国内法化を完了しなければならぬ。ただし、法的支援についてはさらに一年の

猶予が与えられる予定だ。各国における制度施行後は、実施状況について年一回理事会に対して報告することが加盟国に求められる。

また欧州委員会は、不法移民の増加の一端には、EUに来れば仕事を求められるとの期待があるとみており、このため、不法移民の雇用主に対する制裁を加盟国の法制に盛り込むための指令案を、既に昨年五月に議会に提出している。採用に先立って滞在資格の確認を雇用主に義務付けるほか、違反者に対しては不法移民の送還費用を含む罰金未払い分の賃金や社会保険料などの支払い、補助金を受けている場合はその差し止めや返金などの罰則を科し、さらに重大な違反に対しては刑事罰も検討すべきであるとしている。

### 加盟国、不法移民対策を加速

七月からのEU議長国であるフランスは、議長国期間中の重点課題のひとつに移民政策の共通化を掲げ、EUレベルでの包括的移民政策の策定を主導することに意欲を見せている。その一環として、加盟国に対して「移民および亡命に関する条約」の締結を提案、移民政策から送り出し国の開発支援までについて、加盟国の協調を引き出す構えだ。条約の目的達成に向けて併せて打ち出された施策案は、不法滞在者の排除を核に、入国管理制

度や同化政策を強化するというもので、ここ数年のフランスにおける移民政策の傾向を反映した内容といえる。

一方、イタリアでは、この四月に成立した新たな保守政権が、不法移民に対して強硬な姿勢を打ち出した移民政策の改正に着手している。不法移民の送還に係る手続きの簡素化などに加えて、不法入国を犯罪とみなして四年以下の刑に処することができるとする法案を策定中だという。背景には、ルーマニアなどの東欧諸国から流入したロマ人の増加が社会問題化しており、一部では暴力事件に発展しているという状況がある。

政府はさらに、加盟国国民の域内の移動の自由の制限を主張するなど、EUレベルの枠組みにも挑戦的な態度を示している。こうしたイタリアの動きに対しては、外国人に対する差別や反感を生みかねないとして、欧州委員会だけでなく隣国のスペイン政府からも厳しい批判が投げかけられている。

しかし、そのスペインでも、移民対策は強まる傾向にある。主な原因となっているのは、このところの急激な景気の悪化を反映して、移民の間では失業率が急速に高まっているという。政府は、失業状態にある合法的移民に対して、帰国に合意すれば就労期間などの条件に応じて一時金を支給する（二）という



施策の実施を夏以降に予定している。ただし、定住ビザと労働許可証の返却に加え、三年間はスペインに再入国しないと誓約が条件だ。さらに、不法移民については、EU送還指令の欧州議会での可決と前後して、勾留期間の延長を決めている。

### 〔注〕

1. ただし、ベネズエラの石油輸出のほとんどは米国向けであることから、輸出停止措置が実施されても欧州にはさほど影響はないといわれる。

2. 報道によれば、六年の就労期間で独身の場合、支給額は約二万ユーロ。

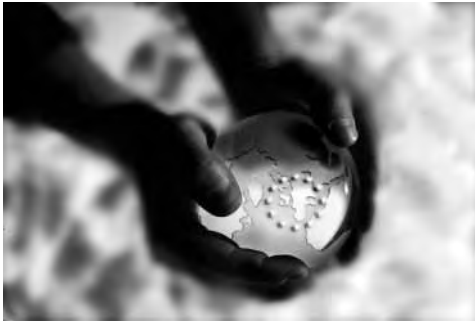
### 〔参考資料〕

European Commission、European Parliament、EurActive、Euobserver、Guardian Unlimited、Financial Times、各ウェブサイトを（国際研究部）



## 欧州委員会、社会アジェンダ案公表―社会政策の方向を示す

欧州委員会は七月、今後の社会政策の方向性に関する新たな「社会アジェンダ」案を公表した(次頁表参照)。社会経済環境の変化への対応のため、雇用の創出、教育・技能訓練や医療などの公的サービスへのアクセスの改善、社会的保護や差別禁止の強化など幅広い分野にわたって、関連する法制度の整備や各種施策の実施を盛り込んだ内容だ。労使団体などからは、アジェンダ案を歓迎する声とともに、内容の曖昧さや規制の過不足などについて批判的な意見も聞かれる。



### 機会均等・差別禁止を社会政策の軸に

社会アジェンダは、グローバルイノベーションや技術革新、あるいは人口構成や就業形態の変化など多様な社会経済環境の変化に柔軟に適応するための、社会政策の五カ年の方向性を示す文書。競争力ある経済と完全雇用の達成というEUの戦略目標に対応した、社会政策の「現代化」に主眼が置かれている。二〇〇〇年に初めて策定された当初は、雇用と経済発展に資するための社会政策、という色合いが強かったが、見直し作業を経た二〇〇六年の改定では、機会均等や社会統合をより前面に打ち出すとともに、ソーシャル・パートナーの参加など、より社会的な視点による政策の実施が盛り込まれた。

三期目にあたる今回のアジェンダ案は、この方向をさらに押し進めたものといえる。基本的な目標として、「完全雇用」ならびに「機会均等、社会統合の促進」を現行のアジェンダから継承しつつ、例えば雇用分野では、社会的に疎外されている人々に対する機会創出に重点を置くなど、一層のシフトがうかがえる。アジェンダ案が政策的対応を提案している領域は、①児童・若者対策②人への投資、より多くのより良質な雇用、新たな技能③人の移動④より長生きで健康的な生活⑤貧困および社会的疎

外との闘い⑥差別との闘い⑦グローバルな場における機会、アクセス及び連帯――の七領域だ。これらの領域に対応した指令案やコミュニケーション、レポートなど一九本に及ぶ文書と併せて、アジェンダ案は議会に提出された。

### 差別禁止、労使協調、国を越えて医療サービスを受ける権利

アジェンダ案の当面の中心的な課題は、同時に議会に提出された三本の指令案からうかがうことができる。その一つは、雇用分野以外での差別禁止に関する指令案で、社会保障や医療、教育、あるいは住宅を含む財・サービスへのアクセスなどの社会的保護の領域について、宗教・信条、障害、年齢、性的志向に基づく差別を禁じる内容だ。雇用分野については、すでに二〇〇〇年の雇用平等指令など複数のEU指令が包括的な差別禁止を規定しており、加盟各国の国内法制化も終了している。これに、雇用分野以外の領域に関する差別禁止法制を加えて、一般的な体系を作ることが指令案の目的といえる。指令案策定のプロセスでは、一部の保守的な加盟国が宗教や性的指向を含めることに強い難色を示すなど、適用範囲をめぐって加盟国間の合意がまとまらず、議論が難航したといわれる。このため欧州委員会は、指令案の範囲を障害者

に絞り、他の事項は加盟国に対する単なる「提言」として提出する方向に傾いていたが、より包括的な指令案を求める欧州議会や労働組合などからの突き上げもあり、最終的には当初の考え方に基づく内容で取りまとめられることとなった。なお、同指令案の適用範囲はEU加盟国の市民に限定されており、域外からの外国人は対象外となる。

二つ目は、欧州労使協議会指令の改正案だ。一九九四年に成立した欧州労使協議会指令は、複数の加盟国に一〇〇人以上を雇用する企業に対して、労働者代表等の要請に応じて欧州レベルの労使協議会を設置し、労働者に影響を及ぼし得る事業上の変更などについて、労働者代表に対する情報提供や協議を実施することを求めるもの。現在、EU全体で約八二〇社(一四五〇万人の従業員に相当)が同制度を実施している。しかし実態としては、事業再編の多くが労使協議会での情報提供などを経ずに実施されていることや、また吸収合併などのケースで、欧州及び各国レベルの労使協議会の連携に関する法的規定が曖昧であるなどの問題も指摘されていた。このため、欧州委員会はEUレベルの労使団体に対して、制度改正のための協議を呼びかけていたが、強力な機能と権限を労使協議会に求める労組側と、さらなる規制強化を嫌う使用者

側がともに反対の立場を示し、協議は頓挫していた。改正案は、欧州及び各国レベルの労使協議会の役割・関係や、労働者代表が訓練を受ける権利などの明確化などを新たに盛り込んでいる。三つ目は、国を越えて医療サービスを受ける権利に関する指令案で、出身国の医療制度に基づく負担により、他の加盟国での医療サービスを受けられるよう、各国制度の連携を目指すもの。これまで、個別の事例に関しては、適法性を認める判決が欧州司法裁判所から出されているものの、その法制化については、自国の医療制度に対する悪影響を懸念する各国からの反対が強かった。今回公表された指令案は、こうした懸念に配慮し、各国の裁量範囲を広げている。例えば、キャパシティを超える患者の流入を制限できるなど。しかし、各国の医療制度の相違から、還付制度の運用は不可能とする意見や、「富裕層向け制度」公的医療サービスに市場原理を持ち込んでいくといった批判など、関係者の間には同提案に対する不信感が根強く、指令案成立には長い議論と多くの修正を要するとみられている。

### 労使、社会政策の「現代化」を巡る思惑にズレ

経済社会環境の変化に対応した社会政策の現代化、というアジェンダ自体の目的には多くの



関係者が賛同しているものの、その方向性や具体的な内容には批判も多い。

欧州レベルの労働組合である欧州労連（ETUC）は、アジェンダ案を「控えめな進展」と表現、欧州労使協議制や差別禁止法制の整備など、社会制度の改善に向けた努力を評価する一方、例えば加盟国間の人の移動に関する法制や、欧州労使協議制における労使協議会の権限強化など、分野によってはより野心的なアプローチが必要である

として、欧州委員会に対応を求めている。ETUCは声明のなかで、このところの欧州司法裁判所による判決は、欧州統一市場という考え方を社会的な基本権よりも優先している（例えば、外国人労働者に現地労働者より低い労働条件の設定を認めるなど。本誌七月号、ドイツの記事を参照）と批判、政治・経済関係において社会的側面がより重視されることを求めている。

一方、同じく欧州レベルの使用者団体であるビジネス・ヨーロッパも、アジェンダの基本的な方向性には賛意を示しつつ、欧州労使協議制の改正や財・サービスへのアクセスに関する差別禁止などについては、社会経済の変化への対応を困難にし、EUが目標とする経済・雇用成長の達成を阻害すると論議している。むしろ、競争力の強化と雇用創出を重点に位置づけ、これに向けた方策としてフレキシビリティの一層の促進を加盟各国に呼びかけるべきだ、というのが彼らの主張だ。

アジェンダ案は、欧州議会と理事会での承認を待って、早ければ二〇一〇年からの発効が予定されている。現地メディアは、左派グループを中心にアジェンダ案に賛成する議員が多いことから、議会通過の見通しは明るいといっている。

〔参考資料〕  
岡伸一「リスボン会議後のEU社会保障政策」『研究所年報』三七号  
明治学院大学社会学部付属研究所  
（二〇〇七）

European Commission 'ETUC'  
Business Europe 'EurActive'  
Eurobarometer 各ウェブサイト  
(国際研究部)

## ○社会アジェンダ案の主な内容

### (1) 児童・若者対策

- －学校教育の質の改善に向けた各国の取り組みを支持するコミュニケーションの発表
- －移民と教育制度の課題に関するグリーン・ペーパーの発表
- －機会に恵まれない若者を中心とする若者向け政策の「開かれた政策協調」(注) についてのコミュニケーションの発表
- －児童貧困に関する総合的施策の検討

### (2) 人への投資、より多くの良質な雇用、新たな技能

- －欧州労使協議会の機能改善に関する指令案
- －欧州グローバル化基金（EGF）の初年度の運用に関する評価報告書
- －新たな技能ニーズの評価とその充足に向けた雇用・訓練・教育政策の提案
- －教育訓練に関する「開かれた政策協調」の見直し
- －多言語主義に関するコミュニケーションの発表

### (3) 人の移動

- －移民の社会権について加盟国、ソーシャル・パートナーと協議
- －知識の移動の自由化を促進：研究者や起業家などの移動の促進、加盟国間の職業資格の相互認定に関する指令実施の徹底

### (4) より長生きで健康的な生活

- －国を越えた医療サービスに関する指令案の作成
- －電子健康記録の加盟国間での共用に関する提言
- －高齢化対策に関するコミュニケーションの発表、高齢者の生活の改善のためのITの利用に関する研究
- －高齢化の公的支出への影響に関するレポート、長期的に持続可能な財政に関するコミュニケーションの発表
- －健康における不平等に関するコミュニケーションの発表
- －患者の安全と医療サービスの質に関するコミュニケーション案及び提言案の発表
- －高質な医療サービスを担う医療労働力に関する緑書の発表

### (5) 貧困および社会的疎外との闘い

- －社会的サービスに関する隔年レポートの公表
- －社会的統合に関する提言
- －最貧層への食糧支援施策の拡充
- －IT教育やインフラの整備等によるデジタル・ディバイドの防止、貧困層の金融サービス（銀行口座の取得など）を受ける機会の保障

### (6) 差別との闘い

- －雇用分野以外の差別禁止指令案
- －ロマ（ROMA）人に関するEU法制のレポート
- －ジェンダー的視点の政策への反映
- －男女均等施策ロードマップの進捗に関するレポート、実績評価と今後の戦略の策定
- －生活と仕事の調和の促進に関する法案の検討（育児休暇などの拡充等）
- －男女間の賃金格差の是正
- －育児施設の増設に関する報告書の作成
- －女性の貧困リスク率の削減に関する「開かれた政策協調」の検討
- －起業に関する男女間の機会格差の改善

### (7) グローバルな場における機会、アクセス及び連帯

- －ディーセント・ワークの推進
- －CSRの推進

注：EUレベルの緩やかな政策的枠組みに基づいて、他国の好事例などを参照しつつ、加盟各国が政策を進展させる手法。