

# 海外労働事情

## イギリス

### 政府、再就職支援などに一億ポンド投入へ

世界的な金融危機の影響などから、長く好調が続いたイギリス経済も景気後退に直面しつつあり、各企業で生産調整や人員整理などが進められている。政府は、景気後退の影響が著しい産業部門で失業の危機にある人々の再訓練や、支援の必要な離職者に対して優先的に職業訓練などを実施すると発表した。一億ポンドを投じ、円滑な再就職を図る考えだ。

#### 一六年ぶりのマイナス成長

イギリス経済は、昨年半ばの金融危機以降も多くの産業では目立った影響は表れておらず、経済全体としては緩やかな成長が続いていたが、昨年末から今年前半にかけて、経済成長の鈍化や雇用の伸び悩みなどの状況が生じ、経済・雇用の先行きには悲観的な観測が目立ちはじめた。九月末に再び発生した世界的な金融危機をうけて、ついにこの一〇月、イギリスの中央銀行（イングランド銀行）は景気後退を宣言、政府もこれを認めた。一〇月末に発表された七～九月期のGDP成長率の速

報値は、対前期比で〇・五ポイント減と一六年ぶりのマイナスに転じ、またこれまで比較的好調が続いていた雇用状況にも悪化の兆しが現れ始めている。

統計局が同月に公表した六～八月期の雇用関連統計によれば、失業率は五・七％で前期（三～五月）から〇・五ポイント上昇、失業者数は前期から一六万四〇〇〇人増の一七九万人で、一七年ぶりの増加幅となった。解雇者数も、前期比二万八〇〇〇件増の一四万七〇〇〇件と増加を続けている。直近の九月の求職者給付受給者数は、前月から三万一八〇〇〇人増の九三万九九〇〇人となった（注）。

#### 企業の人員削減策など相次ぐ

昨年の金融危機の影響を直接的に被ったとみられる金融部門では、過去一八カ月ですでに約八万人が解雇されたとみられ、経営者団体のCBIは、年末までにさらに一万二〇〇〇人が解雇されると予測している。また、製造業や小売業などでも、消費需要の落ち込みなどの影響から、人員整理・倒産による数百人規模の解雇や生産調整などが相次いで発表されている。現地メディアで一〇月に報じられた大規模な人員削減の事例としては、ヒューレット・パカードの子

会社のEDS（公共部門へのITサービスを実施）の三三〇〇〇人、自動車部品大手のGKNの一四〇〇〇人などで、GKNでは解雇と工場の閉鎖に加え、残る工場での稼働時間短縮を併せて実施するとしている。一方、UKフォードや国内の複数のGM工場、またホンダや日産の工場などでは、数日から数週間の一時的な操業停止や、稼働時間の短縮、生産量自体の圧縮を通じた生産調整の実施を決めており、同様の手法で人員削減の回避をはかる事例は多い。例えば、建設機械製造大手のJCBでは、三五〇人の解雇を回避するため、

イギリス国内七工場の二五〇〇人の組合員が、一三週間にわたる週四日勤務とすることで組合側が合意したという（週当たり賃金額で五〇ポンドの減に相当）。

CBIは、製造業企業五〇〇〇社を対象とした調査の結果、年度末までの六カ月に六万五〇〇〇人の人員削減が予想されるとしている。ただし、こういった解雇事例の全てが金融危機の直接の影響によるものではないとの見方もある。大手コンサルティング会社のKPMGが七月、民間企業や公共機関を対象に実施した調査によれば、約半数の五三％の組織が人員整理を考

えていると回答しているが、調査対象となった約五〇〇組織の八割は、金融危機による資金調達難などには直面していないと回答しているという。

景気回復は、長期にわたるといのが大方の見方で、失業者数は来年中に三〇〇万人にも及ぶとの予測もある。政府は、景気後退の影響が著しい産業部門で失業の危機にある人々の再訓練や、支援の必要な離職者に対して優先的に職業訓練を実施することなどを目的に、一億ポンドを投じると発表した。また、職業紹介や求職者給付などの窓口業務を行うジョブセンタープラスにおける離職者向けサービスを強化するとの方針を示している。離職者の円滑な再就職を支援することにより、国内で未だ六〇万件を超える求人充足に結び付けたい考えだ。

#### 【注】

なお、同期の就業者数は二九四二万人、就業率は七四・四％で、いずれも前期から減少している（それぞれ二二万二〇〇〇人、〇・四ポイントの減）。求人数は四万件減の六〇万八〇〇〇件で、流通・宿泊・飲食店業や金融・事業サービス業などで顕著に減少している。

#### 【参考資料】

Office for National Statistics, Department for Work and Pensions, European Foundation for the

Improvement of Living and Working Conditions' BBC' Guardian Unlimited' Personnel Today' CBI KPMG 各ウェブサイト

#### （国際研究部）

## アメリカ①

### 人員削減、急速に拡大

景気低迷による売上の減少や経営状態悪化に伴って、米国内企業による事業再編や人員削減の発表が目立ち始めている。特定の業種にとどまらず、自動車、電子機器、製薬といったメーカーから金融、情報通信といったサービスまで幅広い（表1参照）。

#### 自動車メーカー、人員削減相次ぐ

米自動車最大手ゼネラルモーターズ社（GM）は、売上低迷を受けて、矢継ぎ早に事業閉鎖、レイオフを発表した。

同社は一〇月二日、オハイオ州モレインのスポーツ用多目的車（SUV）の工場を二月二三日で閉鎖し、時間給労働者を中心とする約一二〇〇人の人員を削減すると発表した（注）。

その後、ほどなくして、一〇月一三日、ウィスコンシン州ジェーンズビルにある組立工場とミシガン州グランドラピッツ工場を二月二三日付で閉鎖す

表1 最近の主な解雇、レイオフ事例

企業名	人数	備考	公表日
GM	約1200人	対象：時間給労働者 オハイオ州モレーン	10月3日
	1260人	ウィスコンシン州ジェーンズビル(時間給労働者：1200人、給与労働者：60人)	10月14日
	1520人	ミシガン州グランドラピッツ、自動車部品のプレス工場(時間給労働者：1340人、給与労働者：180人)	10月14日
	1500人	対象：時間給労働者 ミシガン州とデラウェア州の一部工場	10月16日
クライスラー	1825人	対象：時間給労働者	10月23日
	5000人(目標)	対象：給与労働者、契約労働者	10月24日
フォード		ミネソタ州セントポール工場の12月の稼働を休止	10月16日
ダイムラー社	1200人	対象：給与労働者	10月14日
	3500人	対象：生産労働者米国・カナダで合計	10月14日
GMACファイナンシャル・サービス	5000人	200の支店を閉鎖	9月3日
フェデラル・モーグル社	4000人		9月17日
シェリング・ブラウ社	1000人	薬販売を中心に	9月29日
イーベイ社	1000人以上		10月6日
マイクロンテクノロジー社	約3000人		10月10日
ペプシ社	3300人	6工場の閉鎖	10月14日
ヤフー社	1500人	対象：フルタイム従業員数(総員約15000人)	10月21日
ナショナル・シティ・バンク	4000人		10月21日
メルク社	2900人	全世界で7200人を削減＝総従業員の12%	10月22日
ゼロックス社	3000人	総従業員の5%	10月23日
ワールプール社	1300人	全世界で5000人を削減	10月28日
アメリカン・エクスプレス		全世界で7000人を削減	10月31日

資料出所：Daily Labor Report, BNA, Sep. 10, 22, 29, Oct. 7, 14, 15, 21, 22, 23, 24, 27, 29, 31, 2008, Wall Street Journal, Oct. 14, 22, 24, New York Times, Oct. 15, 22, 23, 時事通信社 JIJI-WEB, 10月17日より作成

○〇〇人の人員削減を計画していると発表した。さらに、フォード・モーターは一日、小型ピックアップトラック「レンジャー」を組み立てているセントポール工場を二月の稼働を休止すると発表した。同工場は例年、一二月のクリスマス休暇時に一週間休業しているが、今年には生産調整のため四週間休止することになった。

**ディーラー、未曾有の販売低迷**  
新車ディーラーも苦境に立たされている。今年になって七〇〇ものディーラーが撤退した。これは昨年の四三〇を大きく上回る。しかも七〇〇のうち五九〇が九月期だった。

ニュージャーゾーで一九四二年に創業した九二歳のディーラーによると、八月には販売台数四〇〇台であつたのが九月は七台に落ち込んだ。これまで幾度となく不況を乗り越えてきたが、今回は資金繰りがどうにもならなく、従業員二六人はすべて解雇することになったと話す。

る方針を明らかにした。ジェーンズビル工場で就労する時間給労働者は約二〇〇〇人、給与労働者は六〇〇人、SUV「ユーコン」と「サバーバン」の組立を行っている。グランドラピッツの工場では、時間給労働者一三〇〇人と給与労働者一八〇人が勤務し、同工場で生産される自動車部品の約四〇％は大型のトラックやSUV向けのもので、販売減を受けた措置である。

また、一〇月一六日には、大型車やピックアップトラック、二人乗り小型車を製造しているミ

シガン州とデラウェア州の一部工場で、時間給労働者一五〇〇人をレイオフすると発表。これは、クライスラーとの合併話が進む中、合理化計画をさらに進める狙いがあるとみられている。一方、クライスラー社は、一〇月二三日、オハイオ州のトルド工場とデラウェア州ニューアーク工場の組み立てライン、時間給労働者一八二五人を人員削減すると発表。翌日には、給与労働者、契約労働者について一万七三三二人を対象に早期退職プログラムなどによって五

自動車産業以外でも、一〇月中下旬に、飲料メーカー・ペプシ社、複写機メーカー・ゼロックス社、半導体メーカー・マイクロンテクノロジー社、製薬会社・メルク社などが大規模な人員削減またはレイオフを発表した(表1参照)。

なお、全国製造業協会(National Association of Manufacturing)によると、二一四社(中小企業)を対象とした調査結果によると、二〇〇八年中に人員削減を予定している企業が昨年と比較して増加し、人員増を予定している企業が減少した。当年中に人員削減を予定している企業は一八％(二〇〇七年)から二四％(二〇〇八年)へと増加し、人員増を予定している企業は四七％(二〇〇七年)から四〇％(二〇〇八年)へと減少した。また、航空輸送協会(Air Transport Association)の発表によると二〇〇八年中に米国の旅客・貨物航空輸送産業において、約三万六〇〇〇人の雇用機会が削減される見込みだとい

Daily Labor Report, BNA, Sep. 3, 22, Oct. 7, 27

(国際研究部 北澤謙)

## アメリカ②

**外国人労働者の高度人材枠、二〇％強が不適切な運用一方で、人数枠の拡大求める声も**

一時的にアメリカ国内で就労を許可された労働者のうちH-1Bビザの取得者は、大卒以上の学位を得た高度人材(Highly Skilled Workers)と位置づけられている。国内では確保できない技能を有している労働者として、アメリカ経済の国際競争力を高めると期待されている。しかし、このビザ取得者の二〇％強が失業状態かその技能にふさわしくない低技能職場で働いているとの調査結果が明らかになった。こうした不適切な運用実態が指摘される一方で産業界からはビザの発給数の拡大を求める声も出ている。

### 失業状態か低技能職場での就労

【注】同工場は International Union of Electronic Workers-Communications Workers of America (IU-E-CWA) によって組織化されており、アメリカ国内においてUAWによって組織化されていない唯一の工場である。

### 【参考資料】

Wall Street Journal Oct. 14, B2, 28, B1

国土安全保障省市民移民サービス局の発表(1)によると、H-1Bビザ申請の約二一％が不正または違反であることがわかった。調査は二〇〇五年一月一日から二〇〇六年三月三十一日までビザ申請を承認された案件のうち二四六件を無作為抽

出して調査を行ったもの。二・四％に申請上の不正があり、七・三％がビザ制度に抵触する違反が見られたとする。同時期の全発給数九万六八二七件のうち約二万件に不正または違反がある」と推定すると結論づけた。

この調査における「違反」とは、①ビザによって就労が認められていない職場で就労したり、職務内容と異なる就労をしている②職務内容からふさわしいとされる賃金水準③から下回っている③ビザ申請で要件となっている④仕事上のポストがビザ申請に記載されていたものと異なる一などである。

この報告を受けてチャールズ・グラッセリ上院議員（アイオワ州選出・共和党）は、抜本的な改革が必要であるとしている。

また、移民政策研究所（Migrant Policy Institute）が一月二日に発表した報告書（③によると、大卒（学士取得）の外国人労働者六一〇万人の二二％に相当する一三〇万人以上が、失業状態にあるか、ビザ申請の相当する職種とは異なる職場で就労していることがわかった。彼らは、本来、学術あるいは専門性の高い職に就くことを前提として滞在許可されているが、実際には、皿洗いやタクシードライバー、ガードマンといった技能を必要としない職に就いているという。

地域的にはラテンアメリカやアフリカからの外国人労働者が特に多いという特徴がある。また、技能を必要としない職に就いている者には次のような傾向が見られたという。英語の語学力が低い者が技能を必要としない職に就く可能性が高く、その確率は、英語が熟達している者の二倍である。また、米国外で学位を取得している者は、米国内で学位を取得した者に比べて三倍、技能を必要としない職に就く可能性が高い。

### EU諸国などに対抗

その一方でH・1Bビザ発給数は米国内のニーズを十分に満たしていないとする意見もある。本誌二〇〇八年七月号でも紹介したように、マイクロソフトのビル・ゲイツ会長は、三月一二日の下院科学技術委員会の公聴会において、H・1Bビザの発給数が経営者の申請数を大きく下回っている事態が続いているために、発給枠の拡大を求めている。

Practising Law Institute 主催で一月一四日から一五日にかけて行われた会議において、American Council on International Personnel のエグゼクティブディレクター・シヨットウエル氏は、ヨーロッパ諸国との競争力維持のためには、H・1Bビザの発給数は十分ではないとの見解を示した。

同氏はヨーロッパ諸国ではアメリカのグリーンカードに相当するブルーカードを創設して有能な人材を引き寄せようとしていることを引き合いに出し、アメリカもグリーンカード制に基づく永住を前提とした有能な人材を積極的に受け入れるべきであると強調した。

また、ポールヘイスティング法律事務所で移民関連のコンサルタントに携わっているクーパー氏は、カナダのアルベルタ州ではアメリカのH・1Bビザ取得者とその家族を対象としてカナダ永住権を付与する条件で受け入れようとする広報活動を行っているとする。同氏はアメリカ政府が有能なH・1Bビザ取得の人材を引き止めようとすることにに関して無策であると指摘する。

〔注〕

1. "H-1B Benefit Fraud and Compliance Assessment"
2. 支配的賃金 (prevailing wage) を指す
3. 移民政策研究所 (Migrant Policy Institute) ホームページ: [http://www.migrationpolicy.org/news/2008\\_10\\_22.php](http://www.migrationpolicy.org/news/2008_10_22.php)

【参考資料】

Daily Labor Report, BNA, Oct. 14, 16, 23, 2008  
Migrant Policy Institute, "The Report, Uneven Progress: The Employment Pathways of Skilled Immigrants in the United States," (<http://www.migrationpolicy.org/pubs/BrainWasteOct08.pdf>)

(国際研究部 北澤謙)

## ドイツ

### 金融危機が实体经济に波及—自動車産業で相次ぐレイオフ、政府は救済措置の検討へ

自動車産業を筆頭に金融危機が徐々に实体经济に波及しつつある。新車需要の減少で、自動車大手各社が減産に乗り出し、レイオフを公表。余波は他の輸出産業にも浸透しはじめた。实体经济への救済策を求める各界の声が高まるなか連邦政府は、打撃の大きい特定産業に焦点を当てた救済措置の検討に踏み出した。一月上旬には具体策をまとめ、閣議決定を目指す方針だ。

#### 販売低迷が自動車産業を打撃、大手各社が減産へ

金融不安による新車需要の減少を背景に、ドイツ自動車大手各社の生産調整が相次いでいる。オペルは西部のボーフムと東部のアイゼナハにある二つの工場を生産を一時（各々三週間）停止すると発表。ボーフム工場ではすでに五〇〇〇人の労働者がレイオフ（一時帰休）の対象となった。アイゼナハ工場では約一八〇〇人がレイオフされる見通しだ。オペルは、ドイツ国内に限らずスペインやイギリスの生産拠点の一時生産停止も検討している。年内の生産は、当初計画より四万台減らす。

続いてフォード・モーター社も、ザールルイのパートタイム労働者二〇四人をレイオフする方針を示した。さらにダイムラーもメルセデスベンツの販売不振を受け、同社最大規模のジンデルフィンゲン工場での生産を一二月半ばより一時停止し、一月一二日に再開する方針を示唆。その後ダイムラーは、生産中止の対象を国内一四工場すべてに拡大すると発表した。減産予定は年内約四五〇〇〇台。報道によれば、今後労組側との最終調整がなされる見通しだが、対象となる従業員は約一五万人に及ぶ。このほか高級車メーカーとして知られるBMWも、一〇月末にライプチヒ工場での生産を四日間停止すると発表。計画より二八〇〇〇台の減産を予定している。

金融危機の影響は、最も雇用調整弁になりやすい派遣・有期労働者を直撃している。派遣労働者一万二〇〇〇人を抱えるイングリッド・ホフマン社によれば、派遣労働者の一部が自動車メーカーや部品メーカーから稼働時間調整で短時間勤務を余議なくされたり、人員カットの対象になっているという。

危機の余波は他の輸出産業にも浸透しはじめている。九五万人もの雇用を吸収する機械製造産業では、顧客による発注中止が続出。例えば、印刷機器メーカーのケーニッヒ&パウアー社

は、発注キャンセル・保留に対応するため、内外で七〇〇人程度の雇用削減の必要性を見込んでいる。ソフトウェア製造企業のSAPやグリュナー&ヤールなどの出版社は、需要や販売の減少に採用凍結で対応。ルフトハンザでは、商用旅客や貨物輸送が減少している。不動産業でも、銀行の貸し渋りなどの影響もあり住宅購入のキャンセルが相次いでいる。将来への先行き不透明ななか、高級品などを中心に消費者の買い控えも深刻だ。金融不安は、現時点ですでに歳入減・社会支出の増加をもたらしている。加えて、複数の経済研究所の予測では、二〇〇九年には労働者三十五万人が失職するという。

### 産業界、公的措置を要求／IGメタル、8%の賃上げ要求堅持

今回の金融危機に対し欧州各国政府は一日、相次いで金融機関支援策を発表。ドイツは最大五〇〇億ユーロの金融支援策を打ち出した。一七日には金融市場安定化法を可決し、金有機関に対する公的資金の注入と資金繰り支援の発動準備を異例のスピードで整えた。だが、自動車産業の陰りなど、危機の影響が実体経済に波及するにつれ、産業界の関心は実体経済の先行きに移行しはじめ、「実体経済こそ救済策が必要だ」とする報道が目立ち始めた。実際、グロ

ス経済相は一〇月二六日、〇九年の実質成長率の見通しを一・二%から〇・二%に下方修正すると発表し、金融危機が実体経済に影響すると説明した。景気の先行き懸念から個人消費が冷え込み、企業の投資意欲も停滞。欧州最大の経済力を持つドイツの成長率鈍化が避けられない情勢となった。〇八年第二四半期の同国のGDPは〇・五%縮小。多くのエコノミストは第三四半期に一層の低下を見込んでいる。

こうしたなかヨルゲン・ザーマン・ドイツ産業連盟(BDI)会長は一六日、政府に対し可能な限り金融危機の実体経済への影響を緩和する措置を採る必要があると訴えた。また、ドイツ産業連盟(VDA)も、「金融危機で消費者不安が増大しつつある。その解消に向けて何らかの措置が必要だ」などと主張。ハンブルグ国際経済研究所は、緊急経済対策の実施や全納税者を対象とする現金給付(一一月、一二月に各一〇〇ユーロ)を提案した。フォルクスワーゲンのフェルディナンド・ピヒ会長は、「ドイツの自動車産業は長期的低迷を余儀なくされるだろう」とコメントしている。

他方、産業界の動きに先立ってドイツ金属産業労組(IGメタル)は一〇月一日、金融危機に対抗する一〇項目にわたるプログラムを要求する声明を発表。「三〇年間にわたる規制緩和が

金融システムを崩壊寸前に追いやった」として、今回のような危機から労働者が保護されるよう、金融市場の規制による実体経済の保護——すなわち成長と雇用への財政支援策——を訴えた。IGメタルは今秋、堅調な経済成長を理由に掲げ、8%の賃上げ要求を携えて交渉に臨んでいる。これについてメディアは、「IGメタルの要求水準は、今となつてはまるで別世界の話のようだ」などと報じた。だが、ベルホルト・フーパー・IGメタル会長は一〇月一六日、「8%の賃上げ要求はドイツ経済成長の安定要因だ。輸出産業が被るリスクを考えれば、需要が強化されなければならない」などと示している。

### 連邦政府、特定産業への救済措置を検討へ

こうしたなかメルケル首相は一〇月二三日、包括的な緊急経済対策は導入しない考えを明らかにする一方で、自動車産業への支援については前向きな方向を示した。その後EU首脳会議が一六日、金融危機について協議し、域内の景気と雇用などを支援する方で確認。これを受け連邦政府は二〇日、実体経済の活性化を目的に特定産業に絞った支援措置を検討する方針を正式表明した。首相報道官によれば、メルケル首相は閣僚会議で、一月を目途に世界金融危機による打撃が大きい産業を救済するために可能な支援策を検討するよう経済・金融両相に伝え、「今必要なのは、特定産業への投資を活性化するための厳密かつ迅速で、焦点が絞られた措置だ」と発言したという。具体的には、自動車メーカーに焦点を当て、低排出車を対象とした減税措置、中小企業に対する公的融資保証などが検討対象となる見通しだ。連邦内閣は、一月上旬にも閣議決定する方向で調整を進めている。

ば、メルケル首相は閣僚会議で、一月を目途に世界金融危機による打撃が大きい産業を救済するために可能な支援策を検討するよう経済・金融両相に伝え、「今必要なのは、特定産業への投資を活性化するための厳密かつ迅速で、焦点が絞られた措置だ」と発言したという。具体的には、自動車メーカーに焦点を当て、低排出車を対象とした減税措置、中小企業に対する公的融資保証などが検討対象となる見通しだ。連邦内閣は、一月上旬にも閣議決定する方向で調整を進めている。

#### 【参考資料】

Spiegel Online (二〇〇八年一〇月一四日、一〇月一五日、一〇月二〇日)  
Deutsche Welle (二〇〇八年一〇月七日、一〇月一三日、一〇月一四日、一〇月一五日、一〇月一六日、一〇月二〇日、一〇月二三日、一〇月二六日)  
ドイツ金属産業労組(IGメタル)ホームページ

(国際研究部)

## フランス①

### 職業訓練制度改革に関する労使交渉開始——実施急ぐ政府、労使は「労使自治」を強調

政府の職業訓練制度改革に関する、九月三〇日、労使間で交渉を開始した。年内にも改革案を発表したい政府は、労働改革の

際に政府と労使全国組織の事前協議を義務付ける「労使対話の現代化法」にのつとつた形で、改革方針文書を労使に準備、「労使交渉及び協議に必要な時間をとった後、二〇〇八年末までに改革案をまとめる」と発表した。労使は、改革を急ぐ政府の圧力を受けて、交渉を開始したかたちとなった。

職業訓練制度を「くたびれた制度」として痛烈に批判してきたサルコジ大統領は、現行制度は資金の流れが不透明で、訓練へのアクセスも不平等なために最も訓練を必要とする者がその恩恵を受けられないと指摘、二〇〇八年末までに改革案を発表すると主張してきた。こうした批判や指摘を労使側は認めつつも、二〇〇三年九月に労使で合意に達した「企業の被用者や公務員等の職業教育制度に関する協定」(1)によって、「職業訓練への個人の権利(DIFF = droit individuel à la formation)」(2)を確立するなど、企業における職業訓練は大きく発展したと反論してきた。

これに対し政府は、国、地方圏、労使の代表らによる作業グループに職業訓練制度の実態に関する調査を指示。同グループは、二〇〇八年七月一〇日、「現在の職業訓練制度では、訓練へのアクセスが不平等で、失業者や低資格被用者、そして高齢者が不利な扱いを受けており、さらに

財政面でも非常に厳しい状況にある」とする報告書を経済産業雇用大臣及び雇用担当閣外大臣に提出した。

この報告を受けて政府は、以下の四つの改革軸（優先課題）からなる方針文書を作成し、労使に示した。その四つとは、①職業訓練と雇用の関係を強化する②職業上もつとも弱い立場にある者（中小企業の被用者、低資格の被用者、資格を取得せずに学校教育を修了した若年者など）を対象の中心に据えて、職業訓練へのアクセスの不平等を支出の面からも見直す③より透明性の高い、パフォーマンスの良い制度にするため、国、地方圏、そして労使の活動を連結させる④個人への情報提供、職業指導・支援の強化を図るとともに、職業訓練休暇や職業訓練への個人の権利を高める——である。

政府の方針文書を受けて、九月三日、第一回の会合を行った労使は、「被用者組合・使用者組織の宣言」を発表。その中で、政府からの文書を確認し、交渉を開始したことを示すとともに、交渉のテーマと期間は労使が決定するものであるとし、「労使交渉の自治の枠内でその責任を果たす意思」を明確にした。また、今回の交渉は失業保険に関する交渉と一貫性を持たせながら進めていく予定であることを示した。使用者団体（MEDEF）は、「この交渉は景気の動向をみ

てより慎重に調整すべきである」とし、労使交渉の進展をせかず政府を牽制した。

作業グループや会計検査院の報告によれば、職業訓練制度に関する費用は、国内総生産の1.5%に相当する二六〇億ユーロに達している。これだけの予算を投じていながら、最も制度の中心に置かれるべき者が制度からはじき出されて、基本的目標を達していない。政府は、雇用とユーザーを制度の中心に据えた「より公正な」職業訓練制度を実現すると説明している。労使は、今後、一〇月二二日、一月五日、一月二二日、二月八日、二月二二日の五回にわたり会合を開き、その対応を検討する。

## 〔注〕

1. 二〇〇三年九月二〇日、五つのナショナルセンター（CGT、CFDT、CFE-CGC、FO、CFE-CFC）と経営者団体のフランス企業連合（MEDEF）、中小企業連合（CGPME）及び手工業職業同盟（UPA）の計八団体がひとつのテーブルに着き、企業の被用者や公務員等の職業訓練制度について団体交渉を行い、全団体が合意に達しサインした。翌二〇〇四年五月に成立した「全生涯にわたる職業教育及び社会的対話にわたる法律」の第一章「全生涯にわたる職業教育について」の大部分は、同協定内容を法案化したものである。
2. DIFFの主な内容は以下の四点である。①被用者は、使用者との合意に基づき自らの意思で年間二〇

時間、職業教育を受けることができる（六年間持ち越し可能で計一二〇時間）。使用者側の合意が得られない場合は、被用者は従来からある「個人職業訓練休暇制度（CIF formation individuelle）」を利用できる。②職業教育は、産業別労使協定もしくは企業内協定に依り、勤務時間内又は勤務時間外に受けることができる。③勤務時間内に職業教育が行われる場合には、被用者には一〇〇%の賃金が、勤務時間外の場合には、被用者には手取り賃金の五〇%が支払われる。なお、後者の場合、使用者は職業教育にかかる費用及び交通費を負担する。④職業教育への個人の権利は、解雇された場合（被用者の重大な過失による場合を除く）には、次に雇用される職場にも引き継がれる。ただし、自らの意思による辞職の場合はこの限りではない。

（国際研究部 町田敦子）

## フランス②

失業者数、大幅に増加—  
九三年以来一五年ぶりの  
高い増加率

国立統計所（INSEE）が九月四日に発表したデータによれば、今年度第2四半期（七月～九月）のフランス本土の失業率は、第1四半期と同じく七・二%で大きな変化はみられなかった。フランス政府は近年、国際労働機関（ILO）の算定方式に従い、毎月の発表はせずに、四半期ごとに失業率を発表している。今回の発表を受けて政府は、

「厳しい世界経済状況のなか、フランスの失業率は安定している」としているが、毎月のデータが発表されている失業者数についてみてみると、雇用情勢の悪化の兆しが見え始める。

フランスでは、失業者を「不就業者」ではなく「求職者」とみなしている。例えば失業保険は、公共職業安定所（ANPE）に求職者登録をしている限り、月七八時間未満の就労者も失業者として認め手当を支給する。

さらにANPEに登録している求職者は、毎月の就業時間（七八時間未満かつ七八時間以上か）、求める労働契約の種類（期間の定めのある契約か期間の定めのない契約か）、就業形態（パートタイムかフルタイムか）によって、全部で八つのカテゴリーに分類されている。この八つのうち、「無期かつフルタイムの雇用を求めて、一カ月の就労が〇～七八時間までの者」は「カテゴリー1」と定義される。INSEEの調査で「失業者」とされるのは、一般的にはこのカテゴリー1の求職者である。また、一年以上失業継続の「長期失業者」は、カテゴリー1から抽出している。

INSEEによれば、二〇〇八年八月のカテゴリー1の求職者数は前月比で約四万人（二・二%）増加している。カテゴリー1の求職者数は五月から増加傾向が続いていたが、前月比の増

加率が二%を超えたのは一九九三年以来一五年ぶり。〇八年八月末時点のカテゴリー1の求職者は、一九四万九六〇〇人で、前月末より四万三〇〇〇人（二・二%）増加した。これを男女別にみると、男性が一〇〇万四〇〇〇人で前月比二・七%増、女性は一四四万五六〇〇人で前月比一・六%の増加であった。カテゴリー1の求職者のうち少なくとも週一時間以上かつ月七八時間未満の就労を行った者は、三一万三四〇〇人で、前月より五・七%増加した。これにより、無期かつフルタイムの雇用を求めてANPEに登録している者のうち、今年八月に就労を全くしなかった者は、一六三万六二〇〇人となる。

また、カテゴリー1の求職者を年齢層別にみると、二五歳未満の若年層は三五万九〇〇〇人で、前月末比で〇・一%の増加に過ぎなかった。しかし、この二五歳未満の若年層を男女別にみると差が出ている。男性が前月比で〇・三%増加しているのに対して、女性は前月比で〇・二%減少している。なお、二五～四九歳の求職者数は二二〇万六七〇〇人で前月比二・六%増、五〇歳以上の中高年層は二九万二〇〇〇人で前月比二・九%の増加となっている。さらに注目すべき点は、長期失業求職者の大幅な増加である。八月末時点で、ANPEに一年

以上登録しているカテゴリー1の求職者は四九万三七〇〇人と、前月末と比べて三・四%も増加した。求職者の増加率は、求職登録の期間が長いほど高くなっている。八月末時点で、求職者登録の期間が一年以上二年未満の求職者は二八万九三〇〇人で前月比二・九%の増加だったのに対し、二年以上三年未満の者は九万五七〇〇人で三・八%の増加、三年以上では一〇万八七〇〇人で四・五%の増加となっている。

ここ一年のフランス本土及び海外県における失業率の推移をみてみると、〇七年第2四半期は八・四%（本土のみでは八・〇%）であったが、同年第3四半期に八・三%（同七・九%）、同年第4四半期に七・九%（同七・五%）、〇八年第1四半期に七・六%（同七・二%）と低下を続けてきた。しかし、今年第2四半期は七・六%（同七・二%）と横ばいとなっており、七月と八月の求職者数の増加をうけ、〇八年第3四半期の失業率は上昇に転じる恐れがある。政府によれば、〇八年第2四半期の経済成長率はマイナス〇・三%（速報値）、九月半ば以降の金融危機以前から第3四半期もマイナス成長が予測されている。こうした厳しい経済情勢を背景に、雇用情勢の悪化が懸念されている。

（国際研究部 町田敦子）

## ILO①

### 金融危機で失業者二〇〇〇万人増加の見通し——ILO速報値

金融危機の影響で、〇七年時点で一億九〇〇〇万人だった世界全体の失業者総数が二〇〇〇万人増加し、〇九年後半には二億一〇〇〇万人に膨らむ——。国際労働機関（ILO）は一月二〇日、こうした試算を明らかにした。最も打撃が大きい産業は、建設業、自動車産業、観光業、金融業、サービス業、不動産業。また、所得が一日当たり一ドル未満の最貧層は約四〇〇〇万人、二ドル未満の貧困層は一億人以上増えると試算している。ソマビア事務局長は一〇月一〇日、金融危機に取り組み緊急対策を呼びかける声明を公表し、各国政府が協調して迅速な措置を講じ、深刻かつ長期化する可能性のある社会的危機を回避する必要があると訴えている。

### 金融危機への対策に四つの柱

声明は冒頭で「食糧・燃料費の高騰に加え、今回の金融危機が世界中の企業、労働者、家族に及ぼす影響は深刻だ」として、「各国政府が協調して迅速な行動を採らなければ、深刻かつ長期的な景気低迷を招くおそれがある」との懸念を示したうえで、

グローバルレベルでの取り組みに向けた四つの柱を掲げた。

一つは、深刻な打撃が及ぶ前に、資金の流れを迅速に回復することで、声明はこれを最優先事項に掲げている。二つ目は、①銀行や金融機関に対する緊急救済措置②危機の勃発には何ら責任がないにもかかわらず雇用や所得の喪失に苦しむ労働者や家族を支援する社会保護制度の維持・向上③とくに中小企業が融資にアクセスし、レイオフや賃金カットを回避し、回復に向けた準備ができる体制の確保④最も脆弱な人々や企業を保護するための最後発国へのODA——を通じて最低限の基盤を構築すること。

三つ目は、国際金融市場の慢性的な変動性・不安定性を軽減するための規制体制の再構築に着手すること。市場経済の新たな体制の基礎として、勤勉により公正な報酬が得られるという伝統的な倫理を掲げ、金融制度は、社会の公正、持続可能な企業の重要性、ディーセントかつ生産的な仕事、平穩無事な地域を支えるべきもので、決して阻害するものであってはならない」と主張。具体的には、「生産的な投資を促進し、投機的行動を抑制し、透明性を確保し、信頼性を再構築する金融政策が必須だ」とし、全諸国の金融機関の慣行・制度の質を監視する国際通貨基金（IMF）の役割を

強調した。

四つは、復興から持続的發展への移行だ。実現には、あらゆる人々に機会を提供する公正なグローバル化を支える新たなガバナンスフレームワークの必要性を掲げた。声明は「我々は今回の危機勃発以前にも危機に瀕していた——すなわち継続的に世界規模での貧困や社会的格差が拡大している」とし、持続可能な発展に向けたバランスのとれた統合的アプローチを促進する新たな国際的制度体系の構築を求めている。そのうえで、関連の国際機関がディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の機会を創出する統合的な政策を開発することを、持続可能な復興と公正なグローバル化の基盤の一つに位置づけた。最後に、四つの柱を実現するうえで、政労使のニーズや経験を反映することの重要性を掲げ、声明を締めくくっている。

### 实体经济への救済措置を求める

今回のILOの失業予測が現実化すると、雇用面への影響はアジア通貨危機の二倍弱に及ぶことになる。ソマビア事務局長は、「適切な対処策が講じられない場合、この試算さえ過小評価となる可能性がある」とし、实体经济と勤労者世帯を救済するため、ディーセントワークを保障する政策と統治に裏付けられた経済計画の必要性を訴える

とともに、实体经济を推進するという金融の基本的機能への回帰を呼び掛けた。事務局長はまた、一月にも米国で開催される金融危機サミットで、持続可能な企業やディーセントワークの保護・推進を中心的テーマに据えることを提言した。

【資料出所】

ILO press releases.  
Sustainable Recovery and Shaping a Fair Globalization, Statement by Mr. Juan Somavia, Director-General, ILO, IMF Committee and Development Committee, Washington, 10-11 October 2008.

（国際研究部）

## ILO②

### 金融危機で格差の一層の拡大を懸念——ILO報告書

国際労働機関（ILO）の研究部門である国際労働問題研究所（International Institute for Labour Studies）は一〇月一六日、「仕事の世界報告書二〇〇八年版・金融グローバル化時代の所得格差」を公表した。九〇年代初頭以降の雇用は増加したが、大半の地域で富裕世帯と貧困世帯との所得格差は著しく拡大した。トレス研究所所長は、格差拡大の背景要因として、金融グローバル化の流れと、中・低所得層の所得を拡大する各国政策機能の低下を挙げ、「長期的な構

造改革を実施しなければ、現在の世界金融危機により事態が一層深刻化するおそれがある」などとコメント。そのうえで、ディーセントワークを経済・労働・社会の各政策とリンクさせ、雇用や所得の拡大や分配の促進を促すことを含めグローバル経済をよりバランスのとれた軌道に乗せる長期的な取り組みを求めた。

### 大半の地域で所得格差が拡大

過去二〇年間に、データのある七三カ国中五一カ国で、国民所得に占める賃金シェアが低下した。対GDP比の賃金シェアでみると、最も低下幅が大きかったのがラテンアメリカ・カリブ地域（マイナス一三ポイント）、アジア・太平洋地域（同一〇ポイント）、先進経済諸国（同九ポイント）だった。また、金融部門の規制緩和が進んだ国では、労働者や家族の住宅投資や消費目的の借金が増大し、これが賃金低迷の最中に国内需要を支える鍵として機能してきたが、金融危機でこうした成長モデルの限界が露呈した結果も明らかになった。

さらに、一九九〇～二〇〇五年にかけ、データが入手可能な国の三分の二に及ぶ国々で所得不平等が拡大し、中流・貧困世帯に比して富裕世帯の所得が伸びた。同期間の賃金稼働者の上位一〇%と下位一〇%の所得格

差は、調査対象国全体の七割で拡大した。上級役員層と平均的従業員との所得格差についても、急速な拡大がみられた。例えばアメリカの上位大企業一五社の最高経営責任者（CEO）の収入は、当該社の平均的従業員所得の三六〇倍（〇三年）から五二〇倍（〇七年）に跳ね上がった。二〇〇三年～二〇〇七年の実質賃金上昇率をみると、上級経営幹部層では四五%と飛躍的な上昇がみられた一方で、平均的な幹部層で約一五%、平均的労働者の場合三%に満たなかった。同様の傾向は、オーストラリア、ドイツ、香港、オランダ、南アフリカでもみられた。

### 社会労働政策・税制機能の弱体化なども要因

報告書は、所得格差の大きな要因の一つが金融のグローバル化であると指摘したうえで、「金融のグローバル化によって経済不安定性が高まると、低所得層のコストとして降りかかってくる。システマティックな金融危機による雇用減少が、脆弱グループに深刻かつ長期的な影響を及ぼすことが過去の経験から明らかになっている。失業が上昇し、投資は落ち込み、その結果、所得格差の一層の拡大をもたらす」などと解説。また、「無責任なアクターのリスクテイクな行動がもたらした金融・経済危機による損失コストを、

近年の経済成長の恩恵を受けていない社会や納税者が負担するのはモラルハザードの問題だ」と批判した。拡大を続ける所得格差については、「ある程度の所得格差は努力・才能や革新を促すうえで重要だが、あまりに格差が大きいと逆効果で経済に悪影響を及ぼす。所得格差の拡大は社会構造や経済効率性のリスクを反映するものだ」と指摘した。

また、経営幹部層の急激な賃金上昇率については、いわゆる経営幹部や管理職への「成果主義賃金制度」の活用が所得格差の過度な拡大をもたらした要因のひとつだと指摘。このほか、国内の労働社会政策や税制機能の弱体化、労働組合組織率の低下による労働者側の交渉力の低下、非典型的雇用形態の増大——なども要因として挙げられている。とりわけ、一九九三～二〇〇七年までの間に、データのある大半の国で税制の累進性が緩和され、再分配機能が低下し、平均法人税率は一〇ポイント低下したことが明らかになった。

報告書は、「多くの諸国ではすでに、グローバル化が大半の人々に有利に作用するものではない」という認識が広がっている。今後の政策的課題は、適切な就労・学習・投資インセンティブを確保し、社会に弊害をもたらす、かつ効率の低い所得格差を回避することだ」と指摘した。

うえで、ディーセントワークを経済・労働・社会政策とリンクさせ、雇用や所得の拡大や分配の促進を促すことを含め、グローバル経済をよりバランスのとれた軌道に乗せる長期的な取り組みが必要だと訴えた。

#### 【資料出所】

ILO press releases.  
ILO (2008) *World of Work Report 2008: Income Inequalities in the Age of Financial Globalization* (executive summary).

#### （国際研究部）

## OECD①

### OECD・TUAC、金融危機で公開状——G7 会合に向け

OECD労働組合諮問委員会（OECD・TUAC）は一〇月八日、国際労連（ITUC）、欧州労連（ETUC）との連名で、一〇月一〇日開催のG7財務相中央銀行総裁会合に向けた提言を盛り込んだ公開状を公表した。公開状は、「二〇二〇年間の金融革新によってグローバル経済は窮地に追い詰められている」と批判。そのうえで、世界資本市場を安定化し、世界的景気低迷のリスクを回避し、ディーセントワークを生み出すための復興計画に着手する必要があると訴えた。以下に、その骨子を紹介する。

#### 金融分野の規制緩和を批判

二〇二〇年間G7や国際金融機関が規制緩和による「新たな金融構造」を推進してきたが、金融革新の行きついた先が、信用度の低い担保に基づく複雑な金融商品を生み出した結果の金融システムの破綻だった。米国のサブプライムローン危機が引き金になり、膨大な社会・経済コストを伴う世界金融危機を招いた。

アメリカでは金融不安の影響が実体経済に波及しはじめ、雇用が大きく落ち込み、世界的な景気低迷に拡大しつつある。G7財務相・中央銀行総裁はG7諸国その他の諸国の実体経済を活性化するための協同的な回復計画を実施しなければならぬ。具体的には、さらなる協調利下げ、インフラ投資、代替エネルギー開発や省エネを通じた「グリーン・ジョブ」の創出措置、中・低所得者の購買力を維持するための減税や支出措置——などを講じる必要がある。

#### 新たなシステムの構築提唱

こうした緊急措置に加え、G7諸国政府は協調して、大規模な危機が二度と起こらないよう、銀行のみならずヘッジファンドやプライベートエクイティなどにとどまらず金融制度全体をカバーする新たな規制体制の再構築に向けて取り組まなければならない。経営幹部の報酬には

上限が必要だ。経営人の報酬やインセンティブが、実体経済の利益にリンクし、かつ全体として従業員との合理的なバランスのとれたものになるよう見直しをしなければならぬ。端的に言えば、新たな規制構造は、金融体制が実体経済に資することを保証するものでなければならぬということだ。

**会議の公開と労組の関与を求める**

規制アービトラージ（ある国の規制が厳しい場合、グローバルな金融機関等がより規制が緩い国に移動することで規制を回避すること）を防ぐには、G7、G8、欧州、EU、OECDや国際金融機関などあらゆるレベルでの協調が必要だ。G8の緊急復興計画の詳細を策定する前に、G8首脳と労働相および財務相との会議を設けるべきだ。労働組合はこうしたフォーラムでの関与を要求する。労働者は銀行や政府による非公開の会議をあまり信用していない。これを契機に、完全な透明性、情報開示、協議が行われるよう是正すべきだ。グローバルユニオンはこのプロセスに関与する準備がある。

【資料出所】  
OECD・TUNA ホームページ。

（国際研究部）

**OECD ②**

**過去二〇年で高齢層の貧困率が低下、子供や若年層で上昇——OECD格差報告**

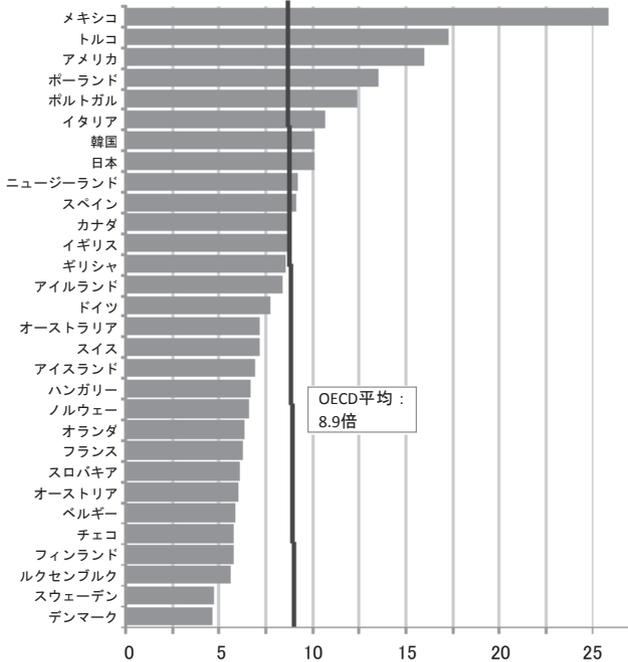
経済協力開発機構（OECD）が一月二日に公表した格差報告書によると、過去二〇年間で、四分の三を上回るOECD諸国で富裕層と貧困層の格差が拡大し、相対的貧困率も上昇した。属性別では、日本を含め総じて高齢層の貧困率が低下した一方で、子供や若年層の貧困率が上昇した。日本の相対的貧困率は一四・九%とOECD諸国中第四位で、急速な高齢化の進

行が格差拡大をもたらしているとの分析。また、日本の一世帯当たりの所得は過去一〇年で減少し、下位一〇%の平均所得は購買力平価で六〇〇〇ドルと、加盟国平均の七〇〇〇ドルを下回った。今後の格差を是正に向け、課税・給付による所得再分配は対処療法にすぎず、雇用拡大や教育の改善が必要であると指摘した。

**二〇〇五年の所得格差、OECD平均で約九倍**

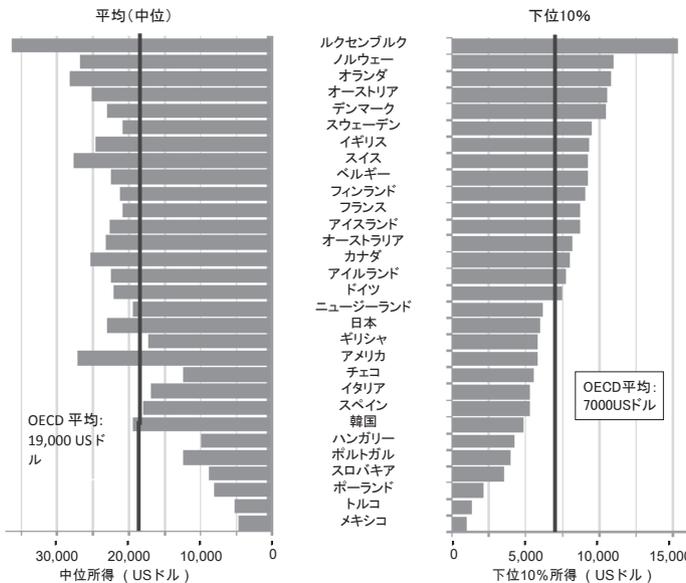
二〇〇五年のOECD諸国平均で所得分位の上位一〇%（富裕層）の所得は、下位一〇%（貧困層）の九倍だった。この格差が

図1 富裕層と貧困層の格差（2005年）



資料出所: Growing Unequal? OECD, 2008.

図2 下位・中位所得（2005年）

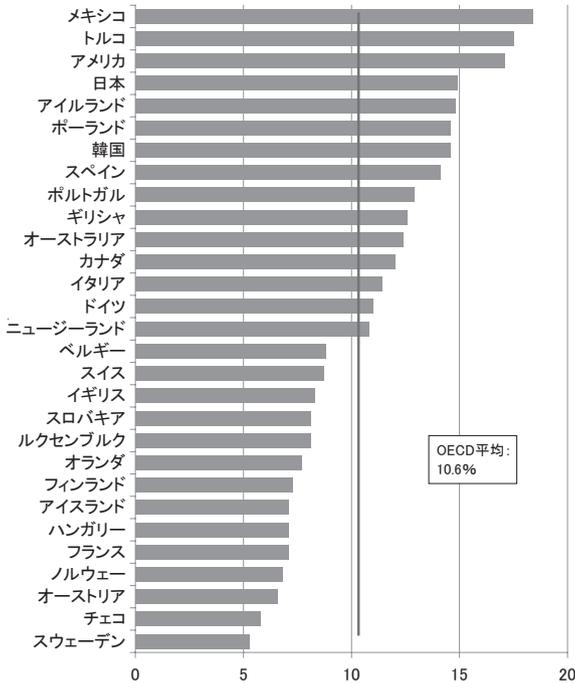


資料出所: Growing Unequal? OECD, 2008.

OECD平均を上回ったのは、メキシコ、トルコ、イギリス、ポーランド、ポルトガル、イタリア、韓国、日本、ニュージーランド、スペインで、格差が五倍未満と最も小さかったのはデンマーク、スウェーデンだった（図1）。下位一〇%のOECD加盟国平均所得は購買力平価で七〇〇〇ドルだったが、日本は六〇〇〇ドルと平均を下回った（図2）。一方、日本の上位一〇%の平均所得は六万ドルでOECD平均の五万四〇〇〇ドルより高い。

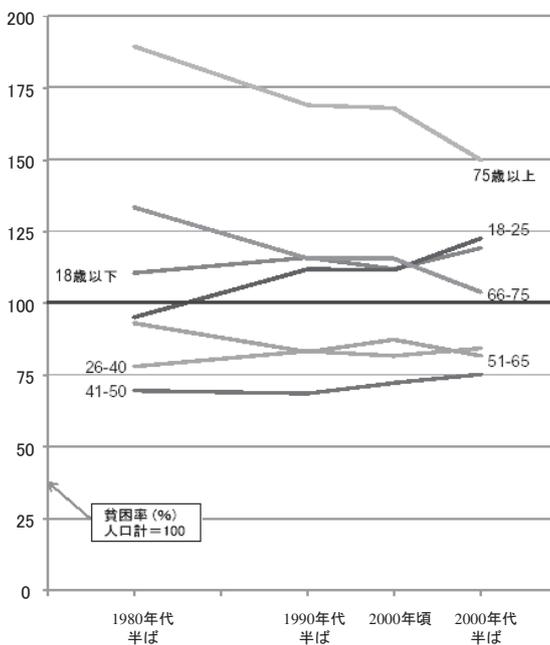
時系列で過去二〇年間の推移をみると、四分の三を上回るOECD諸国で所得格差と貧困の拡大傾向がみられた。この原因は大半の国では富裕層と貧困層の所得格差の拡大にあったが、カナダ、フィンランド、ドイツ、イタリア、ノルウェー、アメリカでは富裕層と中流層の格差拡大も影響した。なお、二〇〇二〇〇五年の短期スパンで見ると、カナダ、ドイツ、ノルウェー、アメリカなど所得格差が顕著に拡大した国もあれば、縮小傾向を示した国もある。例えばイギリスでは一九八〇年代に格差が著しく拡大したが、その後水準で推移し、二〇〇〇〜二〇〇五年には縮小した。日本の所得格差も過去五年間でみると縮小傾向に転じているが、過去二〇

図3 相対的貧困率 (2005年)



資料出所: Growing Unequal? OECD, 2008.

図4 年齢別貧困率 (過去20年間): OECD 諸国



資料出所: Growing Unequal? OECD, 2008.

年間に格差が三〇%拡大し、OECD諸国平均(一二%増)を上回った。この間の拡大幅が日本より大きかったのはイタリヤのみだった。

報告書は格差拡大の要因を多方面から説明している。まずは人口構造の変化だ。少子高齢化・長寿化の進展によって単身世帯が増加した。二つは一人親世帯の増加などの社会的変化。一人親世帯の貧困率は全人口平均の三倍に及んでいる。だが、最も大きな要因は労働市場の変化だ。二〇年前に比べ就業率は上昇したが、その大半は同一世帯の第二稼得者が仕事に就いたためで、失業世帯の構成員が職に就いたためではない。低学歴者や低熟練者の就業率は依然として低い。

**貧困率、定年前後の高齢層で急速な低下、子供・若年層で上昇**

OECD定義による相対的貧困率とは、所得分布における中央値の五〇%に満たない人々の割合だ。報告書によると、二〇〇五年のOECD平均の相対的貧困率は一〇・六%で、北欧諸国が五・六%と最も低い。一方、南欧諸国、オーストラリア、日本、アメリカの貧困率は一二・二%とOECD諸国平均を上回った(図3)。

属性別にみると、総じて高齢層が貧困に陥るリスクは低下し、若年層や子供のいる家族が貧困に陥りやすいことが明らかにになった(図4)。高齢層のうち七五歳以上層の貧困率は依然として高いが、過去二〇年間にかなり低下した。六六〜七五歳層

では、全体的に貧困に陥るリスクは少ない。同期間に所得の伸びが最も大きかったのは定年前後の五五〜七五歳層で、このため多くの諸国で年金生活者の貧困率は顕著な低下をみせた。これに対し子供や若年層の貧困率は、二〇年前には人口全体の平均程度か、あるいは下回る水準であったが、二〇〇〇年半ばには全体平均を約二五%上回る結果となった。貧困が、年金生活者から若年層や子供のいる家族にシフトしつつある傾向がみてとれる。報告書はさらに、生産年齢人口に比べて高齢層が生活に必要な基本的ニーズ(ベーシック・ニーズ)に不足する可能性が低く、資産的にもより裕福である傾向にあることから、所得のみに基づいた貧困

**格差の是正に教育と雇用の改善を**

指標では、高齢層の物質的な困難が過大評価されると解説。そのうえで、子供に対する福祉が成人後の所得や健康状態を左右する主要因であるとして、こうした状況を改善する政策的対応を各国に求めている。

このほか報告書では、イタリヤ、イギリス、アメリカなど所得格差が大きい国ほど貧困率が高く、社会的モビリティが低い一方で、所得分配が平等な北欧諸国では社会的モビリティが高いことも明らかにしている。格差が大きい国では、子供の教育水準も両親の所得も改善されにくい傾向にある。子供の将来所得は両親の所得に近似しており、所得格差の改善は世代間の所得モビリティの拡大と関連している。

報告書は「より多くの社会支出によって格差を是正することは、対処療法に過ぎない。格差拡大の大部分は労働市場の変化に起因する。だからこそ政府が行動しなければならない。低熟練労働者は職を探す上で大きな問題を抱えている。雇用の拡大こそが貧困を削減する最善の方法だ」と訴えた。

報告書な具体的な政策改善を各国政府に提言している。一つは、労働市場のニーズに対応した技能の習得を目的とした教育政策を講ずること。教育政策の改善は、エリートのみならずあらゆる人々に成長の恩恵をもたらす上で重要だ。二つは、失業者の求職支援に必要な積極的雇

用政策を講ずること。三つ目は、賃金労働へのアクセスを拡大すること。就労へのアクセスは、貧困リスク軽減の鍵だ。だが、報告書では、就労していても必ずしも安泰というわけではなく、何らかの所得を得ていても貧困に陥っている世帯が全世界の半分を上回っていることを明らかにしている。そこで四つ目に、ウエルフェア・イン・ワーク政策を挙げ、失業給付、障害給付、早期退職給付よりも、在職給付の提供によって、困難な就労世帯がデーセントな生活水準を維持できるよう支援することが重要だとしている。

## 【資料出所】

OECD (2008) Are we growing unequal? New evidence on changes in poverty and incomes over the 20 years, media brief, press release, and country note Japan.

## (国際研究部)

## EU

## 派遣労働指令が成立、労働時間指令改正案は協議が難航

労働 欧州議会は一〇月下旬、派遣労働者と正規労働者の間の均等待遇などを定めた派遣労働指令案を可決し、指令は六年に及ぶ協議を経て成立に至った。加盟各国は、今後三年間で国内法制化を完了しなければなら

い。一方、併せて協議が進められていた労働時間指令の改正案については、待機時間の扱いなどでより強力な規制を求める欧州議会の反対で、議論が難航している。

## 欧州議会、指令の早期成立を優先

派遣労働指令は、欧州委員会が二〇〇二年に原案を提出して以降、イギリスの強い反対により協議が頓挫していたが、今年五月にイギリス政府が国内の労使に働きかけて合意を取り付けたことにより、EUレベルの協議が進展した。イギリスは、ここ数年問題となっていた労働時間指令に関するオプトアウトの維持と引き換えに、派遣労働指令の成立に協力する旨、六月の雇用・社会政策相理事会で取引を行ったといわれる。理事会は、派遣労働者に対する権利付与の時期を各国の労使協定等に委ねることなど、イギリスに配慮した修正を指令案に盛り込んで合意し、指令成立は欧州議会にゆだねられた(本誌八月号参照)。

## 欧州議会は一〇月、理事会案を無修正で可決し、指令は成立に至った。

指令案の検討にあたった議会の雇用・社会問題委員会が、速やかな指令成立を目指すべきだと議会に提言したことによる。同委員会はその理由として、派遣労働者は各国で増加傾向にあるが、加盟各国の派

遣労働法制のばらつきが大きいこと、他の労働者に比べて劣悪な賃金や労働条件であることが多いことなどを挙げている。

派遣労働指令は、労働時間、時間外労働、休憩・休息、夜間勤務、休暇・祝日、給与(Basic)を均等処遇の範囲として規定する。加えて、出産・育児休暇の取得、正規従業員の求人に関する情報、社内食堂などの共用施設の利用、教育訓練の機会などについても、正規従業員と同等の権利を保証している。ただし、例えば企業年金や法定水準を上回る傷病手当、あるいは持ち株制などを含むかどうかなど、均等処遇を必要とする給与の範囲については各国の法制・労使協定等に任せられる。同様に、指令は派遣労働者に対して就業初日から均等取扱いの権利を付与することを基本としつつ、「派遣労働者に十分な水準の保護が提供される限りにおいて」、各国の法制や労使協定により一定の猶予期間を設けることを認めている(法制・労使協定には、当該の期間を明示しなければならない)。

なお指令は、雇用創出や柔軟な働き方の促進という観点から、加盟各国の労働者派遣業に対する規制は、派遣労働者の保護という目的に照らして妥当なものに限定すべきだと立場を明示している。このため、三年を目途に、労使との協議を通じて規

制内容の見直し作業を実施することを各国に求めている。

欧州議会での採決に先んじて行われた討論では、複数のイギリスからの議員が指令に反対する立場を示した。経験の浅い労働者に同じ賃金を支払うことは従業員への士気を低める可能性があり、また競争力の低下を招きかねないことから、雇用状況が悪化している今、指令を成立させるべきではない——などがその主張だ。

## 労働時間指令改正案には大幅な修正要求

一方、イギリスが派遣指令への協力と引き換えに維持できると見込んでいた労働時間指令に関するオプトアウトは、雲行きが怪しい状況にある。理事会の合意した労働時間指令改正案に対して、左派議員を中心に、欧州議会が冷淡な態度を示しているためだ。

雇用・社会問題委員会の委員が一〇月はじめ、理事会の改正案に関する検討結果として委員会に提出した報告は、労働者保護を強く打ち出した修正を求めている。その一つは、イギリスが主張する労働時間上限に関するオプトアウト(適用除外)の廃止で、欧州議会は以前からこれを強く求めていた。もう一つは、併せて争点になっていた呼び出し労働(on-call work)における「不活動的待機時間」

(inactive on-call time —例えば、職場外で携帯などによる呼び出しを受ける可能性がある待機時間)の扱いに関するもので、加盟国ごとの裁量を認める理事会案に対して、欧州裁判所の判決に沿ってこれを一律に労働時間とみなすべきだと修正を提案している(本誌八月号参照)。

委員会は、理事会案と真つ向から対立するこの修正案に各国政府の理解を取りつける必要があると判断し、委員会案の確定を一月に延期したという。委員会の最終案が一月に固まれば、欧州議会は一月半ばには採決を行う見込みだ。

## 【参考資料】

European Commission, European Parliament, EurActive, BBC, Financial Times, Personnel Today  
各ウェブサイト

## (国際研究部)

## 韓国

## 二〇〇八年労働争議の状況—件数は横ばい、産別交渉のため交渉が長期化

労働部がこのほど発表した二〇〇八年(八月末まで)の労働争議の状況によると、件数は全体で八〇件と前年同期間の八一件をわずかに下回った。争議を実施した労働組合は、ナショナルセンター系列で見ると、全体の九五%にあたる七六件が民主

労総（KCTU）、残り四件が韓国労総（FKTU）関係となっている。業種別では、製造業（自動車、部品、機械、化学、電機など）が最も多く、五三件と全体の六六%を占める。特に、KCTU系の産別組織である金属労組関係の労働争議が増加しており、四四件と全体の五五%を占めている。なお、同割合は二〇〇六年三四・一%、二〇〇七年二九・六%だった。また、外資系企業で発生した一七件の労使争議のすべてがKCTU絡みであった。そのうち二三件（七六・五%）は金属労組関係である。

労働争議に伴うスト日数は平均三一日。近年の推移では、二〇〇三年二九日、二〇〇四年二四・七日、二〇〇五年四八・六日、二〇〇六年五四・四日、二〇〇七年三三・六日となっている。また、労働損失日数は六六万五・二%増となった。近年の推移では、二〇〇三年一〇八・七万日、二〇〇四年一〇一万日、二〇〇五年四三・四万日、二〇〇六年一〇四・一万日、二〇〇七年三六・四万日、二〇〇八年六六万日となっている。平均スト日数が短くなったにもかかわらず労働損失日数が増加した主な要因としては、金属労組との産別交渉の増加によるスト参加人員の増加が考えられる。特に、金属労組関係の四大自動車メーカーの産別争議が二〇〇

七年二・二万日から二〇〇八年に一六・五万日と七倍以上となったことが影響している。

労働部の情報では、産別交渉の開始により、企業現場での交渉は紛争終結までの期間が長期化しているという。二〇〇八年の交渉期間は平均一三二日かかり、終結までに平均一六回の労使交渉を行っている。

労働争議の多くは、賃上げや組合活動（組合専従や組合事務所の提供など）、雇用の安定（リストラや退職年齢の引き上げなど）などのような問題に関する労使交渉の中で発生している。

争議が長期化している企業現場の状況は似通っており、上部団体からの介入のほか、解雇者の復職や違法スト参加者への民事及び刑事責任の免除が組合からの争議終結の必要条件として提示されているとみられる。また、最近では非正規社員の正規化問題なども紛争解決を長期化させている大きな要因となっている。

二〇〇八年に産別交渉を行った金属労組の地域労組及び支部労組はすべてストに至っており、中には、中央、地域及び支部レベルのすべてでストを打たれた企業もあったという。また、組合専従問題（注）が、新たに組織化された金属労組系の企業現場でしばしば発生している。こうしたケースでは、組合員数や企業の状況を考慮しない、多すぎる専従職員の設定を組合が要

求しているようだ。専従問題は団体交渉の重要な議題の一つとなり、また他の要求を勝ち取るための梃子としても使われているとみられる。

労働部は従来、こうした労使紛争に対し、労使が「対話」と「妥協」により諸問題を解決できるような労使関係の環境整備を図っていくことを基本方針としている。こうした努力の結果、近年の労使関係は安定的に推移しており、労使紛争件数及び違法スト件数とも減少傾向にあるとの認識である。二〇〇八年の労働争議の状況については、労働争議件数が前年比ほとんど差がなかった点を評価しつつも、金属労組関係の紛争の増加が懸念材料となっていることを挙げている。産別組織である金属労組が介入する労働争議が増えた結果、交渉が長期化したとの見方である。

組合側は、組織率の低下による「闘争力」の低下を克服するために、共同で闘える「産別」への転換を進めてきたが、こうした産別転換による交渉の長期化は当初より懸念されたものである。労働部も二〇〇八年の状況について、産別交渉の導入により労働争議の長期化懸念が現実となった点を強調している。

〔注〕労働専従者への賃金支払いについては、二〇〇六年九月一日の労使政委の合意で禁止されることとな

たが、三年間の措置猶予期間が設けられ、二〇〇九年末までは特例として認められている。

〔資料出所〕  
韓国労働部 Web

（国際研究部）

## 中国

### 中華全国总工会が「企業労働組合議長決定方法」を発表

中華全国总工会は七月、企業の労働組合議長の決定方法を規定する『企業労働組合議長決定方法』を発表した。これにより、企業の総責任者、共同経営者及びその近親者、人事部門の責任者、外国籍従業員などは企業の労働組合議長候補者から除外されることになる。全国中華総工会がこうした規定を打ち出した背景には、これまで労働組合の議長ポストに、企業の「二番手ボス」や経営者の妻、人事の責任者等が就く慣習があり、組合員とのトラブルに発展するケースがあつたためと見られる。

『方法』は合わせて六章、二六条の規定から構成され、まずその総則で「党が幹部を管理し、法に基づき規範的であり、民主的であり、秩序正しく組織するという原則を堅持しなければならぬ」との基本原則が示された。また議長の資質については「政治的な立場がしっかりして

おり、労働組合の業務を熱愛していること」など四つの条件をあげている。このほか『方法』は、企業の労働組合議長の民主的な選挙・管理・待遇等についても規定している。たとえば、組合業務の継続性を確保するため、「企業の労働組合議長に空席が生じた場合、三カ月以内に補欠選挙を実施しなければならぬ」と規定。また議長の待遇については「企業の労働組合議長は通常、企業管理職相応の待遇を受ける」とし、さらに「上位レベルの労働組合の推薦を受け、民主的な選挙により企業の労働組合議長が選ばれた場合、その賃金待遇・社会保険費用等は、企業及び上位レベルの労働組合が分担してもよい」としている。

現在『方法』は試行段階であるが、実施されれば中国国内すべての企業に適用される。条文以下のとおり。

#### 『企業労働組合議長決定方法』（試行）

（二〇〇八年七月二五日）

#### 第一章 総則

第一条 企業労働組合の議長決定のメカニズムを健全に整え、労働組合議長に十分に発揮させ、業務、職責を確実に履行させ、労働組合組織の凝集力を強化することを目的とし、『労働組合法』、『中国労働組法定款』、『企業労働組合業務条例』に基づき、本方法を制定する。

第二条 中華人民共和国国内の

企業ならびに企業管理を実施している事業組織、民間の非企業組織の労働組合議長の決定に本方法を適用する。

第三条 企業の労働組合議長の決定に当たっては、「党が幹部を管理し、法に基づき規範的に、民主的に集中させ、秩序正しく組織すること」との原則を堅持しなければならない。

第四条 一つ上のレベルの労働組合が企業労働組合議長の決定を直接に指導する。

## 第二章 就任の条件

第五条 企業の労働組合議長は以下の条件を具備していなければならない。

(一) 政治的な立場がしっかりとっており、労働組合の業務を熱愛していること。  
(二) 職責の履行にふさわしい教育程度を具備し、法律法規、生産経営管理の知識を身につけていること。

(三) 民主的で、人々と密接な関係を保ち、組合員や従業員のために熱心に尽くすこと。

(四) 組織、調整能力に長じていること。

第六条 企業の総責任者（副職を含む）、共同経営者及びその近親者、人事部門の責任者、外国籍従業員はその企業の労働組合議長の候補者となることはできない。

## 第三章 候補者の決定

第七条 企業の労働組合が改選時期を迎えた場合、又は新たに労働組合組織を構築する場合、一つ上のレベルの労働組合、企業の党組織ならびに組合員代表から成る

指導グループを成立させて、労働組合議長候補者の指名と選挙を担当させる。

第八条 企業の労働組合議長の候補者は、労働組合分会又は労働組合小班を単位として協議のうえ推薦するか、全組合員が無記名投票の形で推薦し、労働組合執行委員会、一つ上のレベルの労働組合又は労働組合準備班が多数の組合員の意見に基づき候補者名簿を提示する。企業の労働組合議長の候補者は、当選者より多くなければならない。

第九条 企業の党組織と上のレベルの労働組合は、企業の労働組合議長候補者について調査し、就任条件に適合しない場合には調整を図る。

第一〇条 企業の労働組合議長の候補者については、公示を行わねばならない。公示期間は七日間とする。公示は、姓の筆順に行なう。

第一一条 企業の労働組合議長の候補者については、企業の党組織ならびに一つ上のレベルの労働組合に届け出て審査、許可を得なければならない。

第十二条 上のレベルの労働組合は、労働組合に対してその企業以外の人員を労働組合議長の候補者として推薦することができる。

## 第四章 民主的選挙

第十三条 企業の労働組合議長を決定するに当たっては、法に基づき民主的な選挙手続きを履行しなければならない。組合員による民主的な選挙を経て初めて議長の任

に就くものとする。

第十四条 企業の労働組合議長選挙するに当たっては、組合員大会又は組合員代表大会を開催し、無記名投票の形で選挙を行わねばならない。

事情により会議に出席できない投票者は、他者に代理投票を委託することはできない。

第十五条 企業の労働組合議長は組合員大会又は組合員代表大会で直接選挙で選出してもよいし、企業の労働組合執行委員会が選挙で選出してもよい。また、企業の労働組合委員と同時に選挙してもよいし、単独で選挙を行ってもよい。

第十六条 組合員大会又は組合員代表大会で企業の労働組合議長選挙する場合、選挙に参加する人数が大会に出席すべき人数の三分の二以上でなければ選挙は実施できない。

企業の労働組合議長の候補者が獲得した賛成票が大会に出席すべき有権者数の半数を超えてはじめて当選することができる。

第十七条 いかなる組織ならびにいかなる個人も民主的な選挙業務を妨害してはならず、選挙権、被選挙権を有する組合員の出席を阻んではならず、私的な結託、他者の脅迫等の非組織的行為で選挙者にある人を選ばせたり選ばせなかったりしてはならない。いかなる方式でも選挙者の投票の意向を追及してはならない。

第十八条 企業の労働組合議長に空席が生じた場合、三ヵ月以内に補欠選挙を実施しなければならない。

ない。補欠選挙までの間は、同じレベルの党組織と一つ上のレベルの労働組合の同意を得たうえで、一時的に一名の副議長又は委員が業務を主宰する。この期間は通常三ヵ月を超えてはならない。

## 第五章 管理と待遇

第十九条 企業の労働組合議長は、選挙で選ばれた後、ただちに労働組合の法人資格登録又は労働組合法人代表変更登録を実施しなければならない。

企業の労働組合議長は通常、企業の副職レベルの管理職の条件で選択、配置され、相応の待遇を受ける。会社制の企業の労働組合議長は法に基づき取締役会に入らねばならない。

第二〇条 企業の労働組合議長については、同じレベルの党組織と上のレベルの労働組合が二重の指導を行なうが、同じレベルの党組織の指導が中心となる。党組織はまだ構築されていない企業においては、労働組合議長は一つ上のレベルの労働組合の指導を受ける。

第二一条 従業員が二〇〇名以上の企業は、法に基づき専任の労働組合議長を配備しなければならない。同じレベルの党組織の責任者が労働組合議長を務める場合、専任の労働組合副議長を配備しなければならない。

企業は法に基づき兼任の労働組合議長の勤務時間と相応の待遇を保障しなければならない。

第二二条 企業の労働組合議長については、その任期が満了するまで、企業はその業務を随意に変更させてはならず、その労働契約を随意に解除してはならない。仕

事の都合上変動が必要な場合には、そのレベルの労働組合委員会と一つ上のレベルの労働組合の同意を得なければならない。法に基づき民主的な手続きを履行しなければならない。

労働組合の専任の議長は就任の日から、労働契約期限が自動的に延長される。延長期間はその在任期間と同じとする。専任ではない議長は就任の日から、労働契約の残りの期間が任期より短い場合には労働契約の期限が自動的に任期満了まで延長される。ただし、任職期間中に個人に深刻な過失があった場合、または法定の退職年齢に達した場合は除く。

企業の労働組合議長を罷免、更迭する場合、組合員大会の全組合員又は組合員代表大会の全代表の無記名投票で過半数の賛成を得なければならない。

第二三条 上のレベルの労働組合の推薦を受け、民主的な選挙により企業の労働組合議長が選ばれた場合、その賃金待遇、社会保険費用等は、企業が支払ってもよいし、上のレベルの労働組合又は上のレベルの労働組合と別の側が合理的にこれを分担してもよい。

## 第六章 付則

第二四条 共同の基層の労働組合、基層の労働組合の連合会の議長を決める場合、本方法を参照とすることができる。

第二五条 本方法は中華全国总工会が責任を持って解釈する。

第二六条 本方法は公布の日から施行される。

(国際研究部)