

海外労働事情

アメリカ

**スターンSEIU会長の
辞任は労働運動の転機と
なるか？**

四月一四日、アンドリュース・スターンSEIU（国際サービス従業員労働組合）会長が二〇一二年までの任期を前に辞任を表明した。このニュースを全米メディアはトップニュースで伝え、ワシントン・ポスト紙は四月一八日に長文のインタビュー記事「SEIU会長、辞意を表明」(SEIU President offers a look ahead before stepping down) を掲載した。日本ではほとんど報道されなかったもの



の、スターン会長が連邦政府に対して及ぼしていた影響力の大きさがその理由である。

大統領選挙と医療保険改革法

SEIUは二〇〇八年の大統領選挙に二八〇〇万ドル、議員選挙を含めれば総額八五〇〇万ドルを民主党に献金したほか、組合員がボランティアで選挙活動を行うなど、オバマ大統領の誕生を大きく支援した。オバマ大統領の自伝、「合衆国再生」(アイヤモンド社二〇〇七年)によれば、SEIUとの関係は二〇〇四年三月の民主党上院議員予備選挙にさかのぼる。イリノイ州AFL・CIO（アメリカ労働

働総同盟・産業別労働組合会議）はオバマを候補から取り下げたが、SEIUはAFL・CIOとの足並みを乱してオバマを支持した。これに対して、「こういう組合には恩義を感じている」(p126)との言葉を残している。SEIUが進める医療保険制度改革とオバマ大統領が理想とする国民皆保険制度の方向性が近いことも両者を接近させた。アメリカの医療保険制度は公的部門、民間ともに事業主負担で民間保険に

加入することを基本としている。公共制度がカバーするのは六五歳以上の高齢者か低所得者に限られてきた。事業主が負担するかどうかは、事業主の意思に基づくか、もしくは労働組合がある場合は労使協定によって取り決められる。労働組合がない企業に雇用されている労働者の場合、個人で保険料を負担しなければならぬ。保険料が高額なため、所得が低い労働者は保険に未加入という状況になることも珍しくない。

それだけではなく、加入することができない医療保険によっても受けられる医療サービスの種類や質が異なるという特徴が医療保険における格差の問題を大きくしている。最新医療設備が整っているのは医療費が高額な私立病院だが、たとえ医療保険に加入することができたとしても掛金が低ければそのような病院での治療を受けることができなからぬ。

このため、SEIUがめざしたのは、事業主負担による制度を解体して国民全てが平等に享受できる医療保険制度の創設であり、これはオバマ大統領の理想とした国民皆保険制度と同様のものであった。スターン会長はオバマ大統領と就任後の最初の六カ月間で二二回面会してい

るが、これは同一人物としては最大の数であり、そのほとんどが医療保険制度改革のためのロビー活動だったとされる。

三月二三日、医療保険制度改革法案に大統領が署名したことで、企業負担の医療保険制度と低所得者向け医療保険制度メデイケイドの狭間で無保険状態にいた三二〇〇万人が新たにカバーされることになった。しかし、事業主負担を基本とする枠組みを崩すことはできなかった。医療保険加入者の間の不平等はそのままにされたのである。

道半ばでの辞任

同様の問題は年金でも起きていた。年金は医療保険と同様に事業主負担が基本となっている。公的年金制度も存在しているが、企業年金が上乘せされなければ生活は困難だ。企業年金の有無や水準も医療保険と同様に事業主の意思が労使協定が拠り所である。そのため、企業年金があるかないかだけでなくその水準によっても格差が生じている。しかも、公的年金、企業年金ともに積立不足が深刻な状況になってきている。スターン会長は年金においても事業主負担による制度の廃止を主張していた。道半ばの施策は医療保険と年金にとどまらない。二〇〇五年、

スターン会長はSEIUをAFL・CIOから離脱させ、新しいナショナルセンターCTWを発足させた。産業別労働組合組織の強化と組織率の上昇に資源を集中させることがAFL・CIOからの離脱の理由の一つだった。一九九六年に会長に就任して以降、スターン自身は組合員数を一〇〇万人近く伸ばしてそれ以前から倍増させている。

しかし、団体交渉に頼らず政治力を駆使して経営側から譲歩を引き出すことや、経営側と協力してロビー活動を行ったり、過度のトップダウン的手法をとったりしたことなどが批判されてきたほか、路線の違いから第二のナショナルセンターCTW（勝利への変革連合）の主要産別労働組が次々に離脱するなど行き詰まりもみられていた。

スターン会長の言葉では、「長く権力の座にすぎることには良くない」とのことだが、年金制度、医療保険制度、労働運動改革など道半ばでの辞任であったと言えよう。

転機はあるか

AFL・CIOトラムカ会長はスターン会長の辞任後のSEIUについて「AFL・CIO復帰に関心があるようだ」(ビジネスウィーク四月二九日)と発言している。AFL・CIOとCTWの再統合が現実化するかどうかは不明だが、CTWから

はUNITEDHERRE(繊維ホテル・レストラン労組)、レイバラーズ(建設労働組合)がAFL-CIOに復帰し、チームスターズ(全米トラック労組)が袂を分かつたなど、主要産別労組は離れており、SEIUとCTWの動向が注目される。

スターン氏はペンシルバニア州政府職員労組に参加したことを皮切りに、二九歳の時に史上最年少でSEIU役員に、一九九六年には四六歳で会長に選出された。しかし、二〇一二年には娘の病気を原因として労働運動から身を引こうとしたことがある。娘は低筋緊張を伴う先天性低血圧症を患っており、手術後に呼吸困難で死に直面したことがその原因だった。しかし、娘の命を救うことはできなくとも自分には貧困に喘ぐ労働者を救うことであれば何かができるかもしれないとの思いに辿り着き、労働運動と医療保険制度の改革に邁進してきた(注)。その娘も六年前に他界したが、医療保険制度は不十分なながらもある程度の成果を達成することになったと言えるだろう。オバマ大統領が就任した際には、労働長官の有力候補としても名前が取り沙汰されていた。今後の去就は不明だが、現在は大統領が設置した超党派の財政諮問会議メンバーに指名されている。

(国際研究部 山崎 憲)

[注]
Katz, Harry C., Koohan, Thomas A. and Colvin, Alexander J.S. (2007) An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations (Fourth Edition), McGraw-Hill, New York.

【参考資料】

- バラック・オバマ著、棚橋志行訳(2007年)『合衆国再生』ダイヤモンド社
- Katz, Harry C., Koohan, Thomas A. and Colvin, Alexander J.S. (2007) An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations (Fourth Edition), McGraw-Hill, New York.
- SEIU, s Stern Leaves Troubled Legacy, National Legal and Policy Center, Apr. 26, 2010
- SEIU president offers a look ahead before stepping down, The Washington Post, Apr. 18, 2010
- SEIU, S STERN TO RESIGN, International Labor Communication Association, Apr. 18, 2010
- Service Employees Show Interest in Rejoining AFL, Trunka Says, Bloomberg Businessweek, Apr. 29, 2010
- The Andy Stern Show, The Wall Street Journal, Apr. 27, 2010
- The West Coast Upstart Taking Over The SEIU, Bloomberg Businessweek, Apr. 29, 2010
- Union election may signal shift in strategy, The Washington Times, Apr. 30, 2010
- Washington, s Power Brokers, Forbes, Apr. 28, 2010

ドイツ

操短手当、再び二〇一二年三月末まで延長

ドイツ政府は四月二二日、操業短縮手当制度(操短手当)の申請期限を二〇一二年三月末まで延長する閣議決定をした。操短手当は、すでに二〇〇九年一月二五日の閣議で、二〇〇九年末から二〇一〇年末に期限を一年延長している。今回はそこから再度一年三カ月延長することになる。

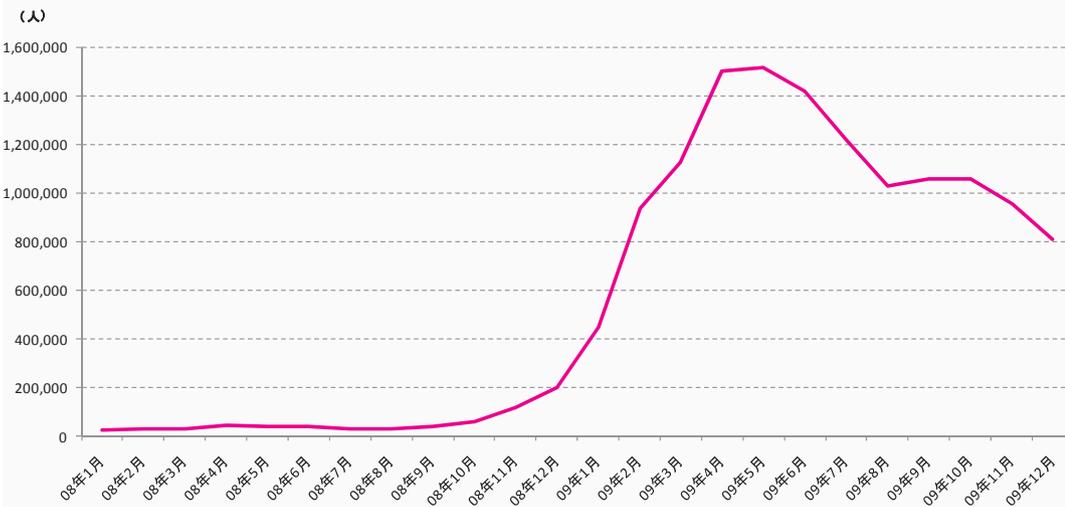
延長の経緯

フォン・デア・ライエン(Ursula von der Leyen)労働社会大臣は、記者会見で「操短手当の延長で、企業は今後より安定した経営計画を策定することができる。また、労働者は短時間労働に移行することで突然の失業を回避することができる」と述べた。同大臣は当初、閣議決定より三カ月長い二〇一二年六月末までの延長を求めていた。しかし、今年に入り予想外に失業率が低水準で推移したため、最終的に二〇一二年三月末までの延期を了承した。

景気後退を理由とする操短手当の受給者数の推移をみると、二〇〇九年四月と五月のピーク時には、約一五〇万人強が受給していたが、その後は減少に転じて二〇〇九年末時点で約八〇

万人強だった(図1)。トムソン・ロイターによると、このような操短手当受給者数の減少に加えて、直近三月の失業率が八・〇%(季節調整値)と二〇〇九年二月以来の低水準になったことも、再延期で生じる助成金支出増大の懸念を払しょくする効果があった。連邦政府は、二〇一〇年の平均失業者数を三七〇万人と予測していたが、低水準の失業率を受けて約三〇万人減の三四三万人とした。約一六億ユーロの予算節減となる。

図1 景気後退を理由とする操短手当の受給者数の推移(注)



資料出所: 連邦雇用エージェンシー「Bericht der Statistik der BA」(2010年2月)
注: 社会法典第3編第170条に基づくもの

失業抑制、技能維持に効果

操短手当は、労働市場政策の助成措置の一つである。企業が経済的要因等から操業時間を短縮して従業員の雇用維持を図る場合、連邦雇用エージェンシーに申請すると「操業短縮」に伴う賃金減少分の一部（減少分の六〇％、扶養義務がある子供を有する場合は六七％）が補填される。操短手当自体は一九六九年に創設されたものだが、二〇〇八年秋以降の世界的な経済危機に対応するため時限措置で制度拡充を図ってきた。今回は、今なお経済危機の影響が労働市場で続いているとの判断から、二〇一二年三月末まで延長された。

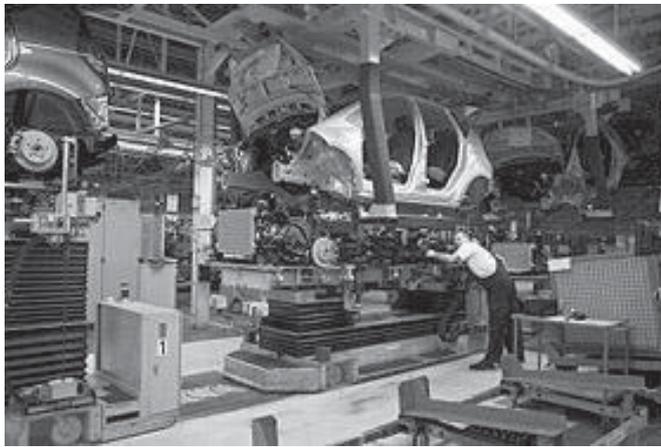
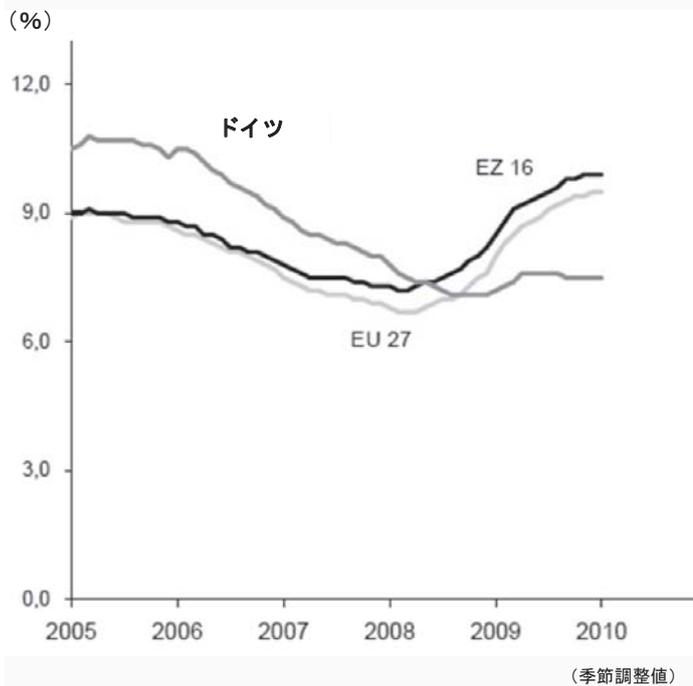


図2 ドイツ、欧州連合、ユーロ圏の失業率推移比較 (2005-2010)



資料出所：連邦雇用エージェンシー「Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt Deutschland」(2010年3月)

注：EU27…欧州連合加盟国(2010年3月時点で27カ国)
EZ16…欧州連合に加盟し、ユーロを導入している諸国で形成される経済圏(同16カ国)

制度の併用を通じて失業率の抑制に一定の効果があるとされている。実際に経済危機以降、厳しい経済情勢が続く中、ドイツの失業率の上昇幅は他国より小さい(図2)。

また、操短手当は、企業内の技能維持にも一定の効果があるとされている。企業は、操短手当を利用して熟練従業員を解雇せずに短時間労働に移行することで、熟練者の持つ技能を社内に留めることができる。景気が回復して増産する場合は、新たに採用して教育する手間と費用が省ける上、即座に以前と同質の製品が生産できるという利点がある。

過渡的措置、対象限定の必要性

不況時に効果的な操短手当であるが、拡充制度の相次ぐ延長に悪影響を懸念する声もある。ハンスベックラー財団のサイフェルト氏(Dr. Hartmut Seifert)によると、ドイツでは操短手当のことを「ドラッグ(薬、麻薬)」と表現することがある。薬のように効果があるが、使用法を誤れば麻薬のように高価で常用の危険性があるからだ。AFP通信によると、二〇〇九年は操短手当に約五〇億ユーロという多額の財政が投入された。二〇一〇年は約三〇億ユーロの支出が見込まれている。

労働市場・職業研究所のビースナー主任研究員(Dr. Frank Wiehner)によると、操短手当の悪影響を最小限にするために重要な要素は二つある。一つは操短手当を過渡的措置とするために、一時的な景気後退を理由に申請する企業に絞ること、もう一つは操短手当の対象者をもし不況が長期化すれば再雇用が困難な労働者に絞ることである。

【参考資料】

労働市場・職業研究所(IAB)、連邦雇用エージェンシー(BA)、連邦労働社会省(BMAS)
AFP(二〇一〇年四月二日)、Dow Jones Newswires(二〇一〇年

韓国

四月二日「Thomson Reuters(二〇一〇年四月二日)世界の厚生労働二〇一〇執筆者のサイフェルト氏(Dr. Hartmut Seifert)へのインタビュー(二〇一〇年三月一九日)(国際研究部)

女性の就労促進

経済危機以降の景気低迷により、女性がより深刻な影響を受けている実態が明らかとなった。労働部が発表した「二〇〇九年女性の雇用情勢の分析報告(Analysis of women's employment in 2009)」(注)によると、二〇〇九年の女性就業者数は九七万二〇〇〇人。これは二〇〇八年から一〇〇万三〇〇〇人の減少にあたり二〇〇三年以降初めての減少となった。男性就業者数は逆に三万一〇〇〇人の増となっている。

分析によると、現在、女性の四九・二%が経済活動に参加しているが、これは昨年から〇・八%の低下であり就業率も一・〇%低下して四七・七%となった。男性の場合、経済活動が〇・四%低下(〇八年七三・五%、〇九年七三・一%)したが、就業率は〇・八%の低下(〇八年七〇・九%、〇九年七〇・一%)にとどまっております、女性の状況がより悪化していることが分か

る。OECDの基準（一五—六四歳）で再調整した女性の経済活動への参加も二〇〇九年の五三・九%と、OECD諸国の平均（六一・三%）より著しく低い。

女性の雇用状況を改善するため政府は、過去二年間暫定的に実施されていた産後雇用促進のための助成期間を二〇一二年まで延長すると発表した。同時に基準も改め、「妊娠期間に他の職場に移り、出産し、六歳以下の児童を育てている女性労働者」も対象となるよう条件が緩和される。さらに企業が社内保育施設を共同で設立した場合、政府助成金が増額されるとした。政府は、ワーク・ライフ・バランスにも適合する短時間勤務の正社員など、女性に優しい仕事を増やしたい考えだ。全国にある八一のジョブセンター（Job Centers）と七七の女性のためのニュージョブセンターが、失業した女性が労働市場に再参入できるように改善された就職斡旋と職業訓練サービスを提供するとしている。

また今年前半、労働部や男女平等部など関係政府機関は、全国雇用戦略委員 会（National Employment Strategy Committee）を通じて、女性の雇用のためのロー

ドマップを作成するとしている。計画には、女性のための雇用創出、女性失業者のための職業訓練の強化、個々の特徴と能力に応じた就労及び起業支援、生計費の助成など様々なスキームが盛り込まれる予定である。

〔注〕

国家統計局の経済活動人口調査を再分析したもの。

〔資料出所〕韓国労働部HP

（国際研究部）



EU

「極めて非典型」な労働者に関するレポート

EU域内の非典型労働者は近年持続的に増加して、就業者の四分の一を占めるに至っており、労働力受給の速やかな調整や、仕事と家庭生活との調和を可能にするといった観点から、EUもこれを奨励している。しかし、対応する労働者保護法制度の整備の遅れから、非典型労働者は雇用の不安定さをはじめ、不利な状況に置かれがちである。このため、労働市場の柔軟性と雇用の安定性のバランスを最適化させることの必要性が指摘されている。

こうした議論の一環として、EUのシンクタンクである欧州生活・労働条件改善財団は三月欧州における非典型労働者に関する報告書を発表した。同報告書は、非典型労働の中でも「極めて非典型（very atypical）」な働き方として、①契約期間が六カ月未満、②週あたり労働時間が一〇時間未満、③書面による契約がない、および④登録型・呼び出し労働（zero-hours or on-call working）——といった特徴を定義、その現状について以下のような傾向を明らかにしている。

・非典型労働者には、極めて未熟な季節労働者から、

高度な専門職まで多様な層が含まれ、労働条件も非常に多様である

・農業や観光業、宿泊業などでは短期の有期契約、小売業や一部の公共サービス・介護部門等では登録型など、典型的な形態は業種毎に様々

・雇用が不安定、訓練機会が少ない、将来的なキャリアが不透明、キャリアの向上が望めない、仕事とそれ以外の生活の調和が難しい、などの困難に直面している

・一般的には未熟練の仕事に従事する低賃金労働者が多く、一時金支払いや社会保障の適用などでも正規雇用者の労働条件に劣るが、一部の自営業者は正規雇用者より高い賃金を得ている場合もある

・危険性の高い仕事の従事者が多く、国によっては有期契約労働者、農業・建設業従事者など特定のグループで特に労働災害の件数が多い



リスクの大きさやヤミ労働との関係も考慮すべきことなどをあげている。また、労働市場の柔軟性と雇用の安定性のバランスについては、労使間の合意が重要な役割を担うとしている。

【参考資料】

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ◦ Flexible forms of work: very atypical, contractual arrangements
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/m0812019s/index.htm>

（国際研究部）