

# 海外労働事情

## ドイツ

### 過半数の州が公共調達で協約遵守を義務づけ

欧州労使関係展望オンライン(EIRO)の一月三日付の記事によると、ドイツ全一六州のうち一〇州で、公共調達時に受託業者に対して当該地域の最低賃金をはじめとする労働協約遵守を義務づけるか、もしくは義務づける予定であることが分かった。今秋行ったハンス・ベックラー財団経済社会研究所(WSI)の調査で判明したもので、この一〇州のうち五州が



すでに実施、五州が実施を近く予定している。

### 主に最低賃金などの協約遵守を義務づけ

公共調達における協約遵守の義務づけ状況は表の通り。実施状況は州によって少しずつ異なっている。公共調達を行う際に受託業者に対して協約遵守を義務づけているのは、ベルリン、ブレーメン、ハンブルグ、ニーダーザクセン、ザールランドの五州で、実施を近く予定しているのは、ブランデンブルグ、メクレンブルク・フォアポンメルン、ラインラント・プファルツ、テューリンゲン、ノルトライン・ヴェストファーレンの五州である。なおノルトライン・ヴェストファーレン州は、今年七月に社会民主党と緑の党による連立州政権が発足したばかりで、マニフェストに従って具体的な実施内容を策定中である。

表の「労働者送り出し法(AEntG)の最低賃金の適用を受けるすべての業種」は計八業種あるが、その中で規模がもっとも大きいのは建設業である。労働者送り出し法は適用対象の労働者

表 公共調達で協約遵守を義務づけ(予定)している州(2010年)

州	労働者送り出し法(AEntG)で協約が適用される全ての業種	一般最低賃金(時給)
すでに実施		
ベルリン	○	7.50ユーロ
ブレーメン	○	7.50ユーロ
ハンブルグ	○	×
ニーダーザクセン	建設業のみ	×
ザールランド	○	×
近く実施予定		
ブランデンブルグ	○	7.50ユーロ
メクレンブルク・フォアポンメルン	× (別途公共交通セクター対象の特別規定有)	×
ラインラント・プファルツ	○	8.50ユーロ
テューリンゲン	○	×
ノルトライン・ヴェストファーレン	未定	未定

注：労働者送り出し法(AEntG)は8業種ごと別個に協約が締結され、各業種で最低賃金は異なる。左欄はその適用業種ごとの協約遵守を義務づけているか否かを示している。右欄はそれとは別に、州で全産業を対象とした公共調達受託時の最低賃金設定がある場合はその金額を明示し、設定がない場合は×とした。

資料出所：ハンス・ベックラー財団経済社会研究所(WSI)

の国籍を問わないため、例えばドイツの建設現場で働く外国人労働者も協約の最低賃金かそれ以上の賃金が保障されることになる。

七・五〇ユーロ、あるいは八・五〇ユーロを一般最低賃金として規定している州では、それを下回る額で協約を締結している業種であっても、当該の州と公契約を締結する際に、事業者は労働者に対して七・五〇ユーロあるいは八・五〇ユーロ以上の時給を支払わなければならない。

### 二〇〇八年リユフェルト判決の影響

ドイツでは以前からいくつかの州で、公共調達を行う際に協約遵守宣言をした事業者のみを受託者とする規定があった。協約遵守宣言とは、事業者や下請業者が労働者に対して当該地域や産業で適用されている協約賃金を支払う旨の意思表示を行うことである。

しかし、こうした公共調達制度の規定実施に関して、数年前に複数の事例で合憲性が問われた結果、短期間に異なる司法判断が出された。これにより一時期混乱が起き、中でもニーダーザクセン州が公共調達法で定めた協約遵守規定に違反したとして業者との委託契約を解除した事例(2)では、「EC海外派遣指令九六/七一(3)およびEC条約第四九条(4)」に違反するとの判決(リユフェルト判決、二〇〇八年四月三日)を欧州司法裁判所が出した結果、その後計一〇州で規定の実施とりやめや計画の見送りなどが行われた。こうした経緯を踏まえて、今回の調査であげられた州は、上記二〇〇八年の判決で示された基準に従って公共調達を実施しているか、実施をする予定である。

### 背景に賃金ダンピングの懸念

公共調達を実施する際の発注業者への協約遵守の義務づけが

復活してきた背景には、二〇一一年五月から東欧諸国の労働者が特別な許可なしにドイツを含むEU諸国で働くことが可能になるという事情がある。ドイツでは全産業に適用される法定最低賃金制度がないため、このように国境を越えて国内の労働市場に参入が予想される外国人労働者の賃金ダンピングに対する懸念が増している。そのため、労働組合、一部の使用者団体、また一部の地方自治体では、労働協約適用の安定化を進めて賃金ダンピングを阻止しようとしている。今回の調査によると、公共調達時に受託業者に協約遵守を求める州は今後多数派になることが判明しており、こうした動きがさらに他州などへ拡大するかどうか注目される。

【注】

1. 労働者送り出し法のもとで最低賃金が定められているのは、①建設業・建設関連（電気・塗装・解体・清掃）業、②郵便サービス業、③介護サービス業、④保安・警備業、⑤ゴミ収集・処理業、⑥社会法典第二編および第三編に基づく失業者の継続訓練業、⑦業務用クリーニング業、⑧鉱山特殊業、の八業種
2. ニーダーザクセン州の公共調達法では、一万ユーロ以上の公共調達契約について、公共事業の受託者に対し書面によって協約遵守宣言実施を義務付けており、違反事業者を解約対象としていた。同州は入札でオプティエクト&パオレギー社に建設事業を委託したが、同社下請けのポーランド企業（PKZ

社）がポーランド人労働者を、協約賃金を下回る賃金で雇用していたため、協約遵守義務違反で委託を解約した事例

3. EC海外派遣指令九六/七一は国境を越えたサービス提供の枠組みにおける労働者の海外派遣に関する指令で、高賃金国が低賃金国の労働者を出身国の賃金水準で働かせることによる賃金ダンピングの防止を目的としている。

4. EC条約第四九条は「サービスの自由移動」を定めた条文。リュフェルト裁判では、EU加盟国外に本拠地がある下請業者についても拘束力を付する公共調達法が、EC指令九六/七一に違反するかどうか争点となったが、このEC指令九六/七一にはEC条約第四九条を認めていることを前提に「公共事業の委託発注について地域の局地的労働協約の遵守を義務づける措置は、低賃金国を本拠地とするサービス提供者に対し追加的な経済負担を課すもので、派遣先加盟国におけるサービス提供の自由を妨げる可能性があり、EC条約第四九条（サービスの自由移動）の制限に該当する」との判断を下した。

【参考資料】

EIRO (European Industrial Relations Observatory) (二〇〇八年五月二九日付、二〇一〇年一月二三日付ドイツ記事)、海外労働情報二〇〇八年六月「最低賃金の論争、一段と加速―欧州司法裁判断決の波及広がる」、JILPT資料シリーズNo.63(二〇〇九年)「欧米諸国における最低賃金制度の動向」(戎居皆和、第一章ドイツ執筆部分) 労働政策研究・研修機構

(国際研究部)

イギリス

低所得層向け給付制度の統合へ―給付制度改革白書

ダンカン・スミス雇用年金相は一月一日、低所得層向けの給付制度を統合する「ユニバーサル・クレジット」の導入に関する白書を発表した。制度の簡素化により、就労が給付の受給よりも利益になることを明確に示すとともに、罰則の強化などで就労促進をはかり、さらに不正受給や誤給の防止もめざすもの。新規申請者を対象に二〇一三年から適用を開始し、七年までには既存の制度からの移行を完了させたいとしている。



ユニバーサル・クレジットは、既存の低所得層向け給付制度である所得補助、所得調査制求職者手当、雇用・生活補助手当（所得関連）（1）、就労税額控除、児童税額控除、住宅給付を代替する制度として導入される（2）。基本的な所得保障部分である基礎手当と、子供や自身の障害の有無、住居や介護責任の有無などを考慮する付加手当で構成される。政府によれば、現行の各種給付がそれぞれ異なる基準で支給されること、一定時間以上就労する場合には異なる給付制度への再申請が必要となること、また就労による収入の増加に対して給付の減額率が高いことなどが、受給者が就労に移行する際の障壁となってきた。このため、所得額に応じた単一の基準の下で各種の支給額を決定、就労前後で同一の制度を適用し、受給中の短時間就労が所得の増加につながるよう減額率を引き下げることなど、一定の所得を保証することで、受給者の就労促進を目指している。一方、受給に関する制約や罰則もこれまでより強化される予定だ。まず、雇用・生活補助手当の就労関連活動グループに対して、支給期間を現在の無期限から二カ月に限定する。求職者手当につ

いては、必要な活動に参加したにもかかわらず一二カ月を超えて仕事に就くことができない受給者に、地域の非営利団体などで週三〇時間まで、四週間わたるフルタイム就労を義務付け（e Mandatory Work Activity―義務的就労活動）。また、拠出制の求職者手当ならびに雇用・生活補助手当についてはこれまで所得額にかかわらず定額が支給されていたが、所得額に応じた手当の減額を新たに導入する。さらに、世帯毎の給付額に上限を設定し、平均的な世帯の税引き後所得（中央値を目安とする）を上回らないようにする。このほか、受給者に義務付けられた活動を怠ったなどの場合は、違反の重大さや回数に応じて最大で三年間の支給停止とする（表参照）。現在は、手当の支給停止により生活に支障をきたすと申請者が申立て、これが認められた場合には、減額された求職者手当の支給（harship payment）を受けることができるが、これを貸付制度に転換していくことが検討されている。なお、雇用・生活補助手当の支援グループ、介護者一歳未満の子供を持つ一人親の所得補助または雇用・生活補助手当の受給者については、従前どおり条件は設定されない。政府は、ユニバーサル・クレジットの導入によって既存の受給者の受給額が減額されること

表 受給の条件とその違反に対する罰則

条件の程度(適用範囲)	内容	違反した場合の罰則
低度の条件 (求職者手当受給者、雇用・生活補助手当の就労関連活動グループ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受給者に義務付けられた面談への出席</li> <li>・求職者に対する指示の実行</li> <li>・雇用関連プログラムへの参加</li> <li>・就労のための面談への出席(雇用・生活補助手当)</li> <li>・就労関連活動の実施(同上)</li> </ul>	実施までと、実施後の定められた期間の支給停止(1度目の違反は1週間、2度目が2週間、3度目が4週間)。うち2度目までの違反については、ジョブセンタープラスのアドバイザーが正当な理由があると判断した場合は適用しないことが可能。
中度の条件 (求職者手当受給者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・積極的な求職活動</li> <li>・常に就労可能であること</li> </ul>	1度目は4週間、2度目は3カ月の支給停止
高度の条件 (同上)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事への応募</li> <li>・斡旋された仕事を受けること</li> <li>・12カ月以上の受給者に課せられた義務的就労への参加</li> </ul>	1度目は3カ月、2度目は6カ月、3度目は3年の支給停止
就労のための面談のみが義務付けられた受給者 (1歳以上～5歳未満の子供を持つ一人親)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労のための面談への出席</li> </ul>	義務の履行まで、1度目は支給額の2割削減、2度目は4割削減

参考: "Universal Credit: welfare that works" Department for Work and Pensions

のないよう配慮すると述べ、一連の施策を通じた就労促進や受給額の増加により、五〇万人の成人、三十五万人の児童を貧困状態から救うことができるという。導入コストは要するが、給付依存からの脱却、不正受給・誤給の防止<sup>3)</sup>、さらにIT化による省庁間の情報共有の推進などの業務効率化により、長期的には給付制度に係る財政負担を軽減することができると強調している。新制度は、二〇一三年から新規申請者を対象に適用され、その後二〇一四―一七年度の期間で既存制度の受給者の新制度への移行作業を計画している。ただし雇用年金相は、制度の完全な定着には一〇年かかるだろうとの見方を示している。なお、一〇月に公表された歳出計画では、今後四年間で一八〇億ポンドにのぼる年間の給付制度予算の削減を目標として示している(本誌一二

月号の海外労働情報参照)。この中には、住宅給付の上限額の設定<sup>4)</sup>や、一二月を超え求職者手当受給者に対する住宅給付支給額の一割削減をはじめ、各種税額控除や給付の廃止・減額などが含まれ、新制度の導入に先立って広範な層が影響を受けるとみられる。

政府案に対する労使などの反応はさまざま。経営者団体のイギリス産業連盟やイギリス商業会議所は、基本的に今回の政府案を支持している。これに対して、イギリス労働組合会議(TUC)は、現在の雇用情勢の下では、条件の厳格化や住宅給付の削減を行ったところで就労促進に結びつくことはあり得ないとして、前政権による失業者向けの雇用創出策を廃止した政府を批判している。また、シンクタンクのInstitute for Employment Studiesは、政府案を「非常に野心的」と評価しつつ、義務的就労活動については態度を保留している。質的には通常の仕事に近い内容であるべきだが、正規従業員が代替されかねないとの懸念もあるためだ。また組合側と同様、十分な雇用機会がないことも懸念材料として挙げている。一方、保守系シンクタンクのInstitute of Economic Affairsは、政府案の考え方には賛同しつつも内容が十分ではないとして、給付や税額控除の「負の所得税」への代替や、中

流層向けの給付の大幅な削減などに加え、最低賃金制度の廃止または大幅な減額を提案している。

#### [注]

- 健康上の問題から就労が困難な者に対する手当、求職者手当と同様、提出制と所得関連制(所得調査制)がある。健康状態に関する審査を経て、問題がより軽度で就労に近いと判断された「就労関連活動グループ」と、より重度の問題があると判断された「支援グループ」に分けられる。
- 障害生活手当、児童給付は除外される。また、地方税給付と介護手当の扱いについては未定。
- 年間五億ポンドにのぼる不正受給・誤給の対策として、政府は一〇月、取締業務の民間委託や監督官の増員などに今後四年間で四億二五〇〇万ポンドを投入し、一四年度までに年間一四億ポンドの歳出を削減するの方針を示した。特に不正の多い地域では全ての申請を調査するなど、現在より一人(三五%)多い不正受給者の取り締まりを目標としている。なお平行して脱税対策にも九億ポンドを措置、年間七〇億ポンドの税収増を見込んでいる。

- 当初は二〇一一年四月からの導入が予定されていたが、民間の賃貸住宅に居住する受給者に対する影響が懸念されたことから、既存の受給者については一二年一月まで猶予期間が設けられることとなった。

#### 【参考資料】

Department for Work and Pensions' Social Security Advisory Committee' Institute for Employment Studies' Institute of

Economic Affairs' BBC' Guardian.co.uk' Personnel Today 各ウェブサイトを

(国際研究部)

## 韓国

**政府、「国家雇用戦略二〇二〇」を策定―二〇二〇年までに就業率七〇%を達成**

政府は一〇月二日、二〇二〇年までに就業率を七〇%にまで引き上げることを目指すとした「国家雇用戦略二〇二〇」を発表した。同戦略には韓国が先進諸国と肩を並べるために必要な五つの優先課題、①地域および企業における雇用創出、②公正で活力のある労働市場の構築の拡大、③高齢者への「生涯二毛作」の推進、④就業による貧困からの脱出への支援―が明記された。

**地域および民間主導の雇用創出**

「国家雇用戦略二〇二〇」は、雇用創出は中央の施策だけではなく、地方府との連携が重要であると指摘している。これに沿って、政府代表と経済団体の代表者が集まり、若年失業問題やその他未解決の労働問題について検討できる協議機関の設立

が決定された。また、地方政府と民間企業がより多くの雇用を創出するのを促進するため、雇用創出において優れた成果を上げた上位一〇〇社のリストを毎年発表し、表彰する計画も盛り込まれた。加えて、予算編成、課税、産業対策、公的調達などが雇用優先で実施されるよう求めている。このため、大規模な国家プロジェクトを対象とした雇用影響調査が今後徐々に拡大される予定である。

### 公正で活力のある労働市場の形成

同戦略は、下請企業の雇用慣行、派遣労働および有期労働に関する規則、長時間労働慣行などが、若年労働者に見られる中小企業（SME）の忌避傾向や労働市場の二重構造化の原因となっているとの認識に立ち、この改善が活動の中心になるとしている。

具体的にはまず、自動車業界や造船業界を始めとする五つの業界の二九の企業における下請企業の雇用慣行に関する調査結果に基づき、間接雇用から直接雇用に変更するよう指導が行われるほか、建設業界における諸問題、すなわち賃金カット、賃金不払い、熟練労働力不足、外国人の違法雇用——などに対処するための対応策を発表するとしている。

また、来年以降、実労働時間

を削減するための労働基準法の改定が予定されている。従来一〇〇人以上の事業所に適用されていた週四〇時間労働が、二〇一一年の七月から従業員数二〇人未満の企業についても適用となる見込み。また、休暇の代替えとなる超過勤務、休日勤務、夜間勤務を行なうことが可能となる「労働時間貯蓄口座制度」の導入も盛り込まれた。

さらに、現在派遣労働が認められている三二の職種は二〇一一年前半に変更される予定であり、有期雇用契約の期間制限についても見直されることとなっている。

### 仕事と家庭の両立への支援

女性のパートタイム労働における雇用の不安定さが課題となっていることから、パートタイム労働に従事する女性の継続的雇用拡大を念頭に、仕事と家庭の両立を支援する一連の施策が盛り込まれた。この施策を後押しする「パートタイム労働者に対する需要拡大およびこれら従事者のための法律」が来年前半に公布される予定となっている。同法には、育児および介護のための勤務時間短縮や部分休暇取得などの規定が盛り込まれる。

また、両親の子育て休暇取得資格の対象となる子供の年齢の上限（六歳）が引き上げられるとともに、支出増に対して資金

を提供する施策を講じることも検討されている。とくに労働力不足に悩んでいる業界や職種において、特別なプロジェクトが実施される。加えて、公共部門においてもパートタイム勤務が拡大されることになるとしている。

例えば「失業中の看護師のための雇用創出プロジェクト」はその一環。推定九万人以上の看護師の支援を目指す。無期限の雇用契約でパートタイム看護師を雇用する者には、一年間、看護師一人につき一カ月最高四〇万ウォンの補助金が支給される見込み。一方、職を失った看護師には、雇用あるいは再雇用のための訓練や教育を受ける費用の負担などの支援が提供されるとしている。

### 「生涯二毛作」を通じた高齢者（ベビーブーム世代）支援

経済活動人口に占める割合が急速に増加している五五歳以上の人々（ベビーブーム世代）の雇用を拡大するため「生涯二毛作」と称する支援を行なうとしている。

来年には「労働時間に基づく賃金ビーク制度」が導入される予定で、これに伴い高齢労働者が短時間勤務に移行了した場合に、その所得減少分に対して補助金を支給する制度の導入が検討されている。一方、政府は、労働時間の長さを調節することなし

に、単に減少した賃金を補填するに過ぎない遅延退職賃金ビーク制度に基づく補助金を廃止することを決定した。

さらに、退職年齢に近い高齢者の職業流動性を高める目的で、職業転換への補助金の資格要件が緩和される見込みだ。なお、高齢者の呼称を go-yeongja（高齢者）から jang-hyeon（中年）に変更することも検討されている。

### 労働インセンティブを持つ社会的セーフティネットの構築

同戦略は、基本生活手当（生活保護）受給者が福祉に頼って生活するのではなく、貧困の罠から抜け出すのを支援する目的で総合的な計画を策定するとしている。昨年、就労能力があると見られる二八万人の手当受給者のうち、職に付くことが求められた人々はわずかに二〇〇人（〇・七％）に過ぎなかったという。政府は今後全手当受給者の調査を実施し、就労能力を持つ者を切りだすとともに、調査結果に基づき個々の貧困撲滅計画を作成し、雇用支援プログラムに参加するよう指導するなどの施策を展開していくとしている。

政府は、この戦略によ



り今後一〇年間で年平均二四万の雇用を創出し、二〇二〇年までに就業率を六二・九％（二〇〇九年末現在）から先進国水準の七〇％にまで引き上げることが目指す。同戦略について、パク・ジェワン雇用・労働相は「戦略は国家レベルで雇用問題に対処する初めての包括的な計画であり、今後の経済発展において極めて重要な意味を持つ。政府はこの戦略の成果を三カ月毎に監視し、一年毎に行動計画を見直していく」と述べた。また、経済団体との協力が必要な問題（例えば若年雇用問題など）に関しては「関係する省庁が一致協力して懸案事項の解決にあたる」としている。さらに、使用者と労働組合の見解が大きく異

なる法律問題に関しては、「経済・社会開発委員会」で三者協議を行って共通認識を醸成していく」とも述べた。

【参考資料】  
Labor Today, No.730, 2010.10.14

(国際研究部)

## アメリカ①

### 組合結成に関する規則変更がもたらした変化

一月二日の中間選挙で民主党が議席を大きく数を減らしたことに伴い、組合結成を容易にする抜本的な制度改革の達成は困難さを増している。その一方で、七月一日に行われた組合結成に関する規則変更の影響が形となってあらわれてきた。

この変更は、これまで反対票に組み入れられていた棄権票を有効数から除外するというものである。これにより、実際に投票した数だけで判定されることになった。

鉄道・航空運輸業における集団的紛争解決を取り扱う全国調停委員会 (National Mediation Board: NMB) には、七月一日の規則変更後に選挙の申請が続いている。

最初の選挙となった一〇月一日、トラック労働者を中心に組織する産業別労働組合チームスターが、アトランティック・

サウスイースト航空のメカニックの組織化選挙に勝利した。

一月三日に行われた全米通信労組 (The Communications Workers of America: CWA) に属する客室乗務員連合 (The Association of Flight Attendants) によるデルタ航空の客室乗務員の組織化選挙では、僅差で組合側が敗れた。

続く一〇月四日に行われた、同じく客室乗務員連合ピードモント航空 (Piedmont Airlines) の乗務員の組織化選挙では大差で組合側が勝利した。

デルタ航空とピードモント航空の選挙はそれぞれ異なる結果となった。しかし、どちらも規則変更がもたらした影響を考えれば良い材料となると思われる。

デルタ航空は二〇〇八年にノースウエスト航空と合併した。もともとノースウエスト航空の客室乗務員はCWAに組織化されていたため、組織化されていなかったデルタ航空の乗務員を含めて合併後に改めて組織化選挙が行われたのである。対象となる従業員が二万人にのぼることから注目を集めていた。結果は賛成四九%、反対五一%となり、一六五票という僅差で組合側が敗北した。

この結果を受けて、一月二三日にCWAは使用者側が反組合的な選挙妨害を行ったとしてNMBに提訴した。CWAの主張は大きく二つある。一つは投票

票の秘密性が確保されていなかったこと。もう一つは従業員が組織化に反対するようには使用者側が誘導したというものである。

NMBはパソコンもしくは電話を通じた投票により秘密性を確保するように指導している。しかしデルタ航空では、使用者側が指定するパソコンから投票することを従業員に強制していた。そのため投票結果の追跡が可能となつて秘密性が阻害されたというが組合側の主張である。

もう一つ、対象となる従業員に上司から組合結成に反対票を投じることを求める電話が家にかかってきたことや、反対票を投じる方法を解説したDVDの上映をしたことなどである。NMBはこれを受けて審査に入るが、選挙妨害が認められれば再選挙が行われることになる。

ピードモント航空の選挙は組合側の勝利となったが、この選挙は二〇〇八年にも行われた。この時は賛成票が対象従業員総数の四八%にとどまり、組合側が敗北した。今回は賛成票がその数字を下回り、四一%にとどまった。にもかかわらず、組合側が勝利した。有効投票数でみ



れば六五%の賛成となったからである。棄権票が無効となったことが大きく影響した。

規則変更後の三つの選挙では、勝敗の差こそあれ、組合側に有利に働いていると言えるだろう。

#### 【参考資料】

CWA Wins Vote by Piedmont Workers Under New NMB Rule, Reversing 2008 Loss, Daily Labor Report, Nov. 4, 2010  
AFA-CWA Files NMB Charges Against Delta In Flight Attendant Representation Loss, Daily Labor Report, Nov. 26, 2010

## アメリカ②

### 人材派遣会社に雇用される労働者数が対前年比で急増

アメリカ人材派遣協会 (The American Staffing Association: ASA) は一月二日、今年九月までの一年間に人材派遣会社に雇用された労働者の延べ人数が前年比で二四・九%増になったと発表した。

これらの労働者は人材派遣会社に雇用され、未熟練労働者、季節労働者、欠勤者の穴埋め、特別なプロジェクト要員として顧客に派遣されるものと定義される。派遣期間がまちまちなため、労働者数は一日あたりの延べ人数で表される。

二〇〇九年第3四半期には一日当たり二〇四万五〇〇〇人だったが、一〇年第3四半期に五十一万人増加して二五五万五〇〇〇人となった。この数字は、過去最高を記録した〇八年の二六八万九〇〇〇人に次ぐものである。とくに一〇年第2四半期から第3四半期の伸び率は一九九〇年代の年間伸び率に匹敵したとする。

ASA会長は雇用の柔軟化によつて生産性向上を求める企業指向に合致したものと指摘する一方で、このような労働者の多くが人材派遣会社から訓練機会をほとんど与えられておらず、

スキルレベルが低いままになっているとの批判もある。

## 【参考資料】

Osterman, Paul, (2008) Improving the quality of low-wage work: The current American experience, International Labor Review, Vol.147  
 Stading Agency Employment Rose Nearly 25 Percent Over Year, ASA Says, Daily Labor Report, Nov.22, 2010

(国際研究部 山崎 憲)

## フランス

## 公的年金制度改革法が施行

およそ二カ月にわたりフランス全土を抗議行動で混乱させた公的年金制度改革法案が、一月二七日、国民議会(下院)にて最終可決され成立した。同法案は憲法院に送られ違憲審査を行う最終手続きに入ったが、一月九日、憲法院は同法案をおおむね合憲とする決定を下した。法案については、一部社会党議員から違憲の申し立てが出されていたが憲法院はこれを却下、法律は一日より施行された。同法の施行により、現行六〇歳の年金支給開始年齢が二〇一八年までに段階的に六二歳へ引き上げられ、現行六五歳の年金満額支給年齢が二〇二三年までに段階的に六七歳へ引き上げら

れる。このほか、高額所得者やストックオプションへの課税を強化するなどして年金財源に充当する。政府はこの改革により、年金財政の悪化に歯止めをかけ、必要な財源を確保したい考えだ。これにより年金財政は二〇一八年にも均衡状態となる見通しだが、その後はまた赤字に転じるとの指摘もあり、今後課題も残す形となった。

## 【参考資料】

海外委託調査員、Les Echos 紙

(国際研究部)

## 国際労働運動

## 製造関係の三つの国際産別(GUF)が組織統合へ

現在一〇ある国際産業別労働組合組織(GUF)のうち、国際金属労働組合連盟(IMF)、二五〇〇万人)、国際化学エネルギー鉱山一般労連(ICEM、二〇〇〇万人)、国際繊維被服皮革労組同盟(ITGLWF、一〇〇〇万人)の三組織が組織統合し、新しい製造関係のGUF結成に向けた準備が進んでいる。

三つのGUFに加盟する欧米系企業労組を中心に、企業の合併・買収やグローバル化が進み、企業が従来の枠を超えた事業展

開により、加盟産別によっては複数のGUFへの加盟につながっていることなどが背景にある。統合すると五五〇〇万の組織となり、組合サイドはグローバルレベルの活動と影響力が強化されることで、製造部門における大手多国籍企業に対して大きな抵抗力になると期待している。

現在、三つのGUFの代表メンバーによるタスクフォース(作業委員会)で検討を進めており、三組織解散と新組織の結成は、いまのところ二〇一二年五〜六月が予定されている。

製造関係国際産別の統合の検討が急浮上してきたもうひとつの背景には、欧州では三GUFとも相互連携が進み、組織統合についての抵抗感がなくなってきたことがあつた。すでに北

欧では関係産別が統合しNordic Inという、新組織を立ち上げている。さらに、ICEMの本部がベルギーからジュネーブに本部を置くIMFと同じビル内に移転しているなど、統合の検討は欧州主導で進められてきた経緯がある。

しかし、統合に当たっては課題も残されている。ICEMが地域事務所を持たず、事実上、中央集権的な運営体制を敷いているのに対し、IMFは地域事務所を有して執行委員などの役員も地域ごとに選出、機関会議も地域に役割分担するなど、組

織運営の形態に相違がある。さらに、会費についても、IMFをひとするとITGLWFが二倍、ICEMが二・五倍になるなど、組織間での会費水準の差も大きい。

こうした組織運営のあり方や会費問題という懸念はあるものの、組織統合は既定路線といえる。各GUFとも現在、タスクフォースなどで、統合に向けた検討を進めており、二〇一一年五月には、三GUFの合同会議が予定されている。その後、各組織での機関決定(組織の解散と新組織への統合の決定)を経て、二〇一二年五〜六月の新組織結成というスケジュールを描いている。

日本では、金属労協(IMF・JC、二〇〇万人)に加盟する自動車総連、電機連合、基幹労連、JAM、全電線がIMFの構成組織で、ドイツ・IGメタルに次ぐ規模を有する。ICEMにはICEM・JAF(化学エネルギー鉱山労協、約五〇万人)に参加するUIゼンセン同盟、電力総連、JEC連合、化学総連、ゴム連合、紙パ連合、化労研、全国ガスが加盟している。ITGLWFの現会長には〇九年から島田尚信UIゼンセン同盟副会長が就任しており、アジアを束ねる地域組織(TOWARO)の事務所もUIゼンセン同盟の本部内にある。日本

の場合、GUFの統合が産別再編に即、つながることはないにしても、統合が与える国内労働運動へのインパクトは小さくないものとみられる。

GUF(グローバル・ユニオン・フェデレーション)は、労働組合の国際産業別労働組合組織の総称で、現在、国際建設・林業労組連盟(BWI)、教育インターナショナル(EI)、国際化学・エネルギー・鉱山一般労連(ICEM)、国際ジャーナリスト連盟(IFJ)、国際金属労連(IMF)、国際運輸労連(ITF)、国際繊維被服皮革労組同盟(ITGLWF)、ユニオン・ネットワーク・インターナショナル(UNI)、国際公務労連(PSI)、国際食品関連産業労働組合連合会(IFU)の一〇組織がある。

(調査・解析部)