

海外労働事情

イギリス

福祉改革法案、議会に提出

政府は二月、「福祉改革法案」を議院に提出した。現行の複数の給付制度を統合し、受給者にとって就労が利益となることをめざす新制度「ユニバーサル・クレジット」の導入を柱に、給付支出の抑制につながる各種の制度改正や、取り締まり体制の強化などが盛り込まれている。

給付制度の統合と給付条件の引き締め

低所得者向けの給付制度(1)を統合した新制度「ユニバーサル・クレジット」は、二〇一三年からの導入が予定されている。政府によれば、現行の諸制度は受給者が就労に移行する際の障壁となってきた。各種給付が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その理由だ。このため新たな制度は、就労の拡大が常に所得の増加につながるよう、単一の基準の下で必要に基づき各種の給付を行うことが大きな目的として掲げられて

いる(本誌二〇一〇年二月号、二〇一一年一月号参照)。

一方、障害者に対して追加的な生活費用の補助を行う障害生活手当(2)については、より支給対象を限定した個人自立手当(Personal Independence Payment)に置き換えられる。受給者の急速な増加と支出額の増大への懸念から、制度改正が議論されていたもので、対象範囲や基準、支給額については今後検討される予定だ。

このほか、昨年中(六月の予算案および一〇月の歳出計画)に示された改革案に基づき、不正受給や誤給の防止のための取り締まり体制の強化や、受給要件として義務付けられた支援プログラム等への参加を怠った(例えばジョブセンター・プラスから紹介された仕事を断った)場合に最長三年間の支給停止とするなどの罰則強化が盛り込まれている。さらに、世帯あたりの支給額に週五〇〇ポンド(3)の上限を設けるほか、雇用・生活補助手当の受給者のうち就労に移行しやすい層(後述)に対する手当の支給期間を一年に限定する予定だ(4)。

政府の推計によれば、「ユニバーサル・クレジット」の導入により二七〇万世帯の所得が改善、うち一〇〇万世帯以上(八

五%が最貧層)で週二五ポンドの所得の増加が見込まれ、貧困世帯の児童三五万人を含む一〇〇万人近くが貧困から脱することができると見られる。一方、新制度への移行により損失を被るとみられる一七〇万世帯については、移行前の所得額を下回らないよう補足的な手当が支給される。新制度は現行制度に比べて年間二六億ポンドの費用の増加となるが、四年後には給付制度全体で五五億ポンドの節約につながる

と政府は述べている。一連の制度改革案に対して、シンクタンクや労働組合、障害者支援団体などからは、経済も雇用も依然として低迷が続く中でこうした給付削減や条件の厳格化を行えば、貧困問題の一層の深刻化を招きかねないといった批判が強い。

就労困難者向け給付制度の受給者を削減

また、これらの制度改革と並行して、政府は旧来の就労困難者向け給付制度(就労不能給付、重度障害者給付、所得補助)の受給者を雇用・生活補助手当に移行させる作業を通じて受給者数の削減を推し進めている。雇用・生活補助手当は、障害など健康上の問題自体の有無よりも、就労に必要な能力の有無に焦点

を当てた「就労能力評価」に基づき、申請者を、①就労可能なグループ(手当の支給は認められない)②就労関連活動グループ(健康上の問題が軽度で就労に移行しやすい)③支援グループ(重度の健康上の問題がある)——に区分して、支給の可否や

条件を判断するもの。二〇〇八年の導入以降、現在は新規申請者にはのみ適用されているが、旧制度の受給者も再審査の上、改めて支給資格を認められた者については二〇一四年春までに新制度に移行させる。政府は、現在約二〇〇万人いる受給者のうち五〇万人は就労が可能な層とみており、移行作業を通じて受給者を削減する意向だ。

二〇一一年四月からの全国的な再審査の実施に先立ち、試験的な再審査が二〇一〇年一月から国内二地域で実施され、その結果が二月に公表された。これによれば、旧制度の受給者のうち二九・六%が就労が可能、三一・三%は就労に向けた活動が可能と判断され、就労困難と認められた者は三九%にとどまっている。

なお、新規申請分の審査を通じて支給資格が認められる比率はより小さい。制度導入後これまでの申請のうち、就労困難と判断されたケースは六%、就労

に向けた活動が可能と判断されたケースが一六%と合わせても二割強で、残りの半数ずつ(いずれも約四〇%)で、就労可能と判断されるか、審査途中で申請を取り下げるケースがそれぞれを占めている。

ただし、雇用・生活補助手当の審査をめぐっては、本来支給資格を認められるべき申請者が支給を却下されるケースが多発しているとの問題が関係者から指摘されている。雇用年金省によれば、これまでに就労可能と判断された申請者の三三%が、審査結果を不服とする申し立てを裁判所に受理されており、うち四〇%(三万五八〇〇件)のケースで審査による判断が覆されて支給が認められている。また、政府の諮問を受けて一二月に公表された専門家による答申でも、就労能力評価の現在の運用は、精神的な問題を抱える申請者への対応が不足しており、評価業務を請け負う受託事業者に対する監督を強化すべきといった指摘がなされている。

政府は答申内容を受けて、審査に係る条件の緩和に向けて対策を講じる意向だ。また併せて、雇用・生活補助手当の年間新規申請者数のおよそ半数(三〇万人強)を占める長期疾病による休業の対策のため、既存の産業衛生サービスなどに二二〇〇万ポンドの追加予算を投じるとともに、専門家に対して既存制度

の改正に関して検討を依頼する。こうした休業者に対しては現在、雇用主と政府の負担により手当てが支払われているが、政府によれば、経済への損失は年間一〇〇億ポンドにのぼるといふ。

〔注〕

1. 所得補助、所得調査制求職者手当、雇用・生活補助手当（所得連動）、就労税額控除、児童税額控除および住宅給付。

2. 六五歳未満を対象に、介護を要する度合いと移動の困難さに基づき、週当たり約一〇ポンドまで支給。

3. カップルまたは一人親の場合。単身世帯の場合は週三五ポンド。就労世帯の税引き後所得額の中央値に基づく。

4. なお、一〇月の歳出計画では、失業期間が一年を超える失業者に対して住宅給付を減額する案が示されていたが、実施されないこととなった。

【参考資料】

Department for Work and Pensions, Department for Business, Innovation and Skills, UK Parliament, CIPD, BBC, The Guardian, People Management, TUC 各ウェブサイ

（国際研究部）

アメリカ

公務員労組の団体交渉権、争議権に対する制限法案が全米規模の対立へ

二〇一〇年十一月の中間選挙では、中央のみならず州政府レベルでも共和党が大きく躍進した。州議会上院、下院双方で共

和党が民主党から多数派を奪った州も珍しくない。

このような政権移行の結果、ウイスコンシン、インディアナ、ミシガン、オハイオといった中西部諸州、北東部のニューハンプシャー、西部のネバダ、南部のフロリダなど複数の州で、公務員労組の団体交渉権、争議権などを制限する法案が二月に入って共和党から提案され、大きな混乱を招いている。

そのなかでも焦点となっているのがウイスコンシン州である。上院、下院、州知事のすべてが共和党に独占され、法案審議は上院での採決を残すのみである。

法案可決に反対する労働組合関係者とその支援者は、議事堂のある州都マジンソン市に集結した。マジンソン市の人口は二、三万人にすぎない。そこに七万人を超える支援者が集まり、議事堂前広場を埋め尽くした。

法案採決には、必要な出席議員定数がある。その制度を利用して、法案に反対する民主党上院議員が行方を隠し、州知事が州警察に議員の捜索を命じるといふ事態になっている。その州警察も労働組合に組織化されており、組合代表が知事を非難する声明を出すなど混迷が深まっている。

団体交渉権、争議権の制限

ウイスコンシン、オハイオ両州で審議されている法案は、州

財政赤字の削減を掲げる。そこに、公務員労組の団体交渉権、争議権の制限が伴っている。そのため、財政赤字削減に公務員労組が協力できれば、団体交渉権、争議権の制限が撤回できるかが論点となると思われるが、事態はその方向へ進んでいない。それでは、どのような制限が検討されているのだろうか。ウイスコンシン州で審議されている法案のうち、公務員労組の団体交渉権、争議権に関するポイントには次の七つである。

- ・ 団体交渉を賃金のみで制限
- ・ 賃上げは消費者物価指数上昇内に留める
- ・ 消費者物価指数を上回る賃上げは住民投票による賛成を必要とする
- ・ 労働協約の期限は一年単位とし、新協約が締結されるまで賃上げは凍結される
- ・ 団体交渉単位として認定を受けるために組合員による投票を毎年行って過半数を獲得していることを示す
- ・ 組合費チェックオフ制度を廃止する
- ・ 組合員は組合費を任意に支払えるように（任意に支払わなくてもよいように）する

これ以外に行われている労働組合に対する規制には、在宅介護労働者、家庭保育労働者、ウイスコンシン州立大学教育関係者

ウイスコンシン大学付属病院の従業員などから団体交渉権を剥奪することが織り込まれている。影響を受ける労働者数はおよそ一七万五〇〇〇人である。

オハイオ州でも同様の法案が審議中である。その内容は、団体交渉を賃金のみで限定して医療保険、年金などを交渉事項から除く、争議行為を違法とするなどである。法案が可決されれば、争議行為に参加した労働者は解雇される。オハイオ州では、およそ九万七〇〇〇人の労働者が影響を受ける。

RIGHT-TO-WORK

公務員労組のみならず、労組に対する攻撃は民間部門にも拡大している。それがRIGHT-TO-WORK法案である。この法案の意図はユニオンショップ制を禁じることにあり、南部を中心に全米二二州で州法としている。

共和党はこの法案が成立すれば、労働者は組合に入らない自由を獲得できるとする（1）。

これに対する労働組合側からの批判は次の通りである。使用者側に対して弱い立場にある労働者個人を保護するものとして労働組合を捉えるならば、組合に入らない自由は、労働者個人のためではなくむしろ経営側の利益である。さらに、ユニオンショップを禁じられれば、組合に加盟しないフリーライ

ダーを認めることになり、組織基盤の弱体化につながる。

この法案はニューハンプシャー州、インディアナ州などで現在、審議中である。ニューハンプシャー州では、チェックオフ禁止や従業員に組合に入らないように説得する自由を使用者に与えること、また法令違反を行った者に対する千ドル以下の罰金もしくは禁固刑を課すことを織り込んでい

しかし、拒否権を持つ州知事が民主党出身であり、拒否権を無効にする三分の二以上の賛成を得られないことから、同法案が可決される見込みは低い。インディアナ州でも同様に法案が可決される可能性は低いとみられている。

一方、ミシガン州では、公共工事入札条件緩和に関する法案が審議されている。現在は公共工事の入札に当たり、労働組合に組織化されていることが必要条件となっている。この制度を変え、労働組合に組織化されていない企業に門戸を拓けることが法案の目的である。しかし、民主党だけでなく共和党内にも労働組合支持者がおり、成立は難しい。

権利制限の理由

ウイスコンシン州は二〇二一―一三年の二年間で三五億ドルの財政赤字を予測する。この赤字削減策として、人件費を総額

で三億ドル以上削減することを提案している。

その内訳は、給与のうち五・八%を年金へ、一・二・六%を医療保険掛金に振り向けて自己負担を増額し、州政府負担分を削減するというものである。それとともに、団体交渉権と争議権を制限することになっている。

オハイオ州でも同様に八〇億ドルの州財政赤字解消を理由にあげる。

Wisconsin州の労働組合および民主党は人件費削減を受け入れる妥協案を申し出た。その見返りとして団体交渉権、争議権への制限を撤廃する修正を求めたのである。しかし、共和党はこの修正案を拒否した。

オハイオ州の公務員労組は、すでに人件費削減で譲歩してきている。〇九年には必要な医療保険給付を二億五〇〇〇万ドルのうち一億ドルの削減に協力した。また、二七年間にわたって争議権を行使したことがない。つまり、労働組合側が財政面で譲歩を示しているにもかかわらず、共和党側は団体交渉権、争議権に対する制限を取り下げないのである。現状ではもはや、財政赤字の削減と団体交渉権、争議権の制限に直接の因果関係は見つけることはできない。

この背景として、そもそも法案の意図が労働組合の存在を取り除くことにあるとする指摘がある。たとえば、Wisconsin

州のスコット・ウォーカー知事はかつて同州のミルウォーキー・カウンティの役員をしていたが、そこで提案した施策が労働組合に反対された経験があるという。そのため、労働組合そのものを排除する考えに至ったという。週労働時間短縮による職員の雇用維持や公共サービスの民営化による経費削減などがその施策だった(2)。

しかし、今回の問題は、Wisconsin州という局地的なものではなく、全米規模で展開されているところに特徴がある。

労働組合に対する批判の焦点

この点に関し、フィナンシャル・タイムズ紙の二月二七日付の論説記事では公務員労組人件費が州財政赤字に与える影響は取るに足らないものであるとする。それよりもむしろ、団体交渉、職業訓練などの仕組みが現代社会の求める効率性に適合しなくなつたと主張している。その結果、公務員労組は政治活動の他にやるべきがなくなり、害悪をもたらすものでしかないと思われ、この背景には、労働組合の有する権利に制限を加えて、硬直的なワークルールを撤廃し、柔軟に労働力を活用するという意図がある(Wisconsin governor evokes hero Reagan in assault on unions, Financial Times, Feb 27)。

しかしながら、このような劣

勢組合に対する攻撃が中西部から始まったことはこのような批判とは別の意味を持つ。

製造業を基盤とする中西部は労働組合組織率が全米の中で比較的高い。八〇年代に陥った経営不振から脱却するため、民間部門の労働組合は生産性や品質向上において経営側に協力する努力を続けてきた。

公務部門は、このような労使の協力関係を基盤に、政府を加えたパートナーシップを構築する実験を行ってきた。Wisconsin州は、労働組合が自ら現代社会の効率性に対応する取り組みを行なった事例だったのである。

AF L I C I O (全米労働総同盟産業組合会議)とWisconsin州立大学は、雇用創出、職業訓練において政府、労働組合、使用者が協力して取り組むモデルの構築に八〇年代後半から取り組んできた。これは、Wisconsin州・モデルとして他州に移転されるようになっていく。このように労働組合が現代社会に適合することを目指して先進的な取り組みを行うまさにその場所で、大きな打撃を加えることに成功すれば、労働運動全体に与える影響において象徴的な意味を持つだろう。

もう一つの争点に保守派とリベラル派の対立がある。共和党はティーパーティを中心とする保守強硬派と〇八年大統領候

補マケイン上院議員を中心とする保守穏健派に分かれる。強硬派はオバマ政権が行った医療保険改革に批判的であるとともに、労働組合に対しても既得権を守る団体として攻撃している。

この争点は、一月にテキサス州トゥーソンで起きた民主党連邦下院議員銃撃事件で頂点を迎えた。銃撃を受けた議員は医療保険改革に強い支持を打ち出していた。

メディアは、保守強硬派による医療保険改革派に対する攻撃が犯行の大きな原因になったと指摘した。

そのため、この銃撃事件をきっかけとして、強硬派による攻撃一辺倒の手法に批判が集まり、対話を強調する穏健派に主導権が移ったとメディアは報道していた。

その矢先に起こったのが、今回の法案提出である。このような情勢変化を引き起こした一つの理由として、一二年大統領選挙に向けた共和党による民主党勢力減衰策が始まったという指摘がある。民主党最大の支持基盤は労働組合であり、その中でも公務員労組が大きな割合を占めるために攻撃の矛先が向かったという指摘である(3)。

近年のリビングウェッジ運動と公務員労組との連携に対する論点もある。リビングウェッジ運動は、最

低賃金水準では人間らしい生活ができないとして、地方政府が公契約を結ぶ際に契約先企業で働く従業員の賃金水準を引き上げるものである。これが、コスト削減や労働力の柔軟な運用にあたり、足かせとなる可能性がある。

別の視点からは、労働組合が労働者を代表しているのかどうか、という問題がある。労働組合が自らの組合員利益の達成のみを追求することで、社会的弱者を含めた非組合員の意識から離れ、広範な社会的支持を失いという視点である。

対立の行方

共和党は州財政赤字の主要な原因として公務員労組の存在を非難する一方、労働組合側は人件費削減に妥協案を提示するとともに団体交渉権、争議権の制限は公民権に対する侵害であるとして反発するといった具合に、表面的には両者の争点がかみ合っていない。

労働組合側は自由と人権の問題として、北アフリカで進んでいる民主化運動と照らし合わせ、「カイロからWisconsinへ」とのスローガンを掲げる。労働組合を支援するため、全米から労働組合員、宗教活動家、人権活動家、ロックミュージシャンなどがWisconsin州都マジンソン市に集結している。また、オバマ大統領やソリス

労働長官は反労働組合的な法案だとして非難声明を出した。

この件についてマサチューセツ工科大学(MIT)コーハン教授は、「ハンマーでたたいて言うとおりにさせれば、事態はさらに悪化し、より非効率でより対立を招くだろう」とコメントしている(4)。

政治的対立の問題も結びつき、現在のところ対話と解決への糸口が見えない状態が続いている。

〔社〕

- 1. New Hampshire House Approves Right-to-Work Bill
- 2. Wisconsin Governor Shows No Signs Of Compromise Despite Concessionary Offer, Daily Labor Report, Feb.22, 2011
- 3. Wisconsin Governor Shows No Signs Of Compromise Despite Concessionary Offer, Daily Labor Report, Feb.22, 2011
- 4. AWOL Senators Prevent Further Action On Wisconsin's Collective Bargaining Bill, Daily Labor Report, Feb.18, 2011

【参考資料】

- Controversial Collective Bargaining Bill Halted In Wisconsin as Democrats Abandon Capitol, Daily Labor Report, Feb.17, 2011
- Democrats Jeopardize Right-to-Work Bill In Indiana, Michigan GOP Move Sparks Rally, Daily Labor Report, Feb.22, 2011
- Favorable Public View of Unions Up Slightly From Year Ago, At About Same Level as 1985, Daily Labor Report, Feb.17, 2011
- New Hampshire House Approves Right-to-Work Bill Opposed by Governor, Daily Labor Report, Feb.22, 2011

Ohio Workers Under Attack, Unions Say: From Bill to Cut Collective Bargaining Rights, Daily Labor Report, Feb.11, 2011

Ohio Panel Weighing Revisions to Measure Curbing Public Worker's Bargaining Rights, Daily Labor Report, Feb.25, 2011

Union Demonstrators Target Ohio Statehouse: Oppose Bill to Gut Public Worker Bargaining, Daily Labor Report, Feb.22, 2011

Wages, Rate of Employer Benefits Lower In Rights-to-Work States, EPI Concludes, Daily Labor Report, Feb.17, 2011

Wisconsin's Collective Bargaining Bill Goes To Senate After Assembly's 51-17 Approval, Daily Labor Report, Feb.25, 2011

Wisconsin Assembly Expected to Act On Controversial Labor Relations Bill, Daily Labor Report, Feb.24, 2011

Wisconsin Governor Shows No Signs Of Compromise Despite Concessionary Offer, Daily Labor Report, Feb.22, 2011

Wisconsin Poised to Enact Legislation Rolling Back Public Sector Bargaining Rights, Daily Labor Report, Feb.16, 2011

(国際研究部 山崎 憲)

フランス

契約終了から三年後に若年者の八割以上が就業—見習訓練制度に関する追跡調査

DARES (フランス調査統計局) が発表した見習訓練制度に関する追跡調査報告によると、二〇〇四年に見習訓練契約が終了した者のうち六一%が訓練終了時に職を得ていた。そのうち訓練を受けた企業に就職した者が過半数を占め、また、三年後(二〇〇七年時点)の就業率は見習訓練契約を終了した者全体の八六%に達していたことが明らかとなった。

見習訓練契約 (Contrats d'apprentissage) は、一六歳から二五歳の若年層を対象とし、企業内での職業訓練や職業訓練機関での研修を通じて職業能力を高めることを目的とする特殊雇用契約。見習訓練生は企業と契約し、契約期間中理論と実践の両面から訓練を受け、訓練終了後は職業教育や技術教育の資格、技師証書などが与えられる。また、見習訓練生には労働契約が適用され、期間中給与が支給される。報酬は年齢と見習訓練契約開始からの経過期間に応じて異なる。一方、見習訓練生を受け入れる企業側も社会保険料を免除されるなど地域圏や国から支援を受ける。

一九七一年の見習訓練センター設立以来、見習訓練制度の法的枠組は度々見直されてきた。最近では、二〇〇九年四月に発表された若年者のための緊急雇用対策(1)の一環として、見習訓練生の雇用増大が図られた。受入企業への支援として、従業員一人以上の企業を対象とした「見習訓練ゼロ負担」措置と従業員五〇人未満の企業を対象とした特別奨励金措置がとられ

た。これらの措置により、二〇〇九年六月から二〇一〇年六月の間に三二万件の新規見習訓練契約が締結された。二〇〇八年にはフランス全土で四二万八〇〇〇人を超える若年者が見習訓練を実施している。

見習訓練生の高学歴化

以前は低学歴者が多かった見習訓練契約締結者に、バカロレア(一年以上の学業修了証を持つ者)(大学の一般教養課程修了に相当)が増加しているのも最近の傾向である。従来見習訓練契約の対象となるのは、BEP・CAP(職業教育修了免状—職業適性証)レベルの訓練であったが、近年は取得目標資格のレベルが上昇を続けている。二〇〇四年には見習訓練生の五二%がBEP・CAPレベル以下(レベルV以下)であり、バカロレア(一年以上(レベルIII以上)の者は二二%を超えていた。上位レベルに占める割合が大きい分野は管理サービスで、バカロレア以下のレベルの中心は建設、食品関連産業、保健、個人向けサービスとなっている。上位レベルの見習訓練生は、低位レベルの見習訓練生より安定した仕事に早く就く傾向が見られる。また、資格レベルに関しては女性の方が男性より高い傾向がある。女性では六〇%がバカロレア以上の訓練を受けて終了しているが、男性における同比率は

四二%にとどまっている。

見習訓練受入企業は中小が多い

見習訓練契約を結ぶ企業の規模は中小の場合が多い。二〇〇四年に見習訓練契約を終了した若年者の五〇%以上が従業員一〇人未満の企業で訓練を受けたと答え、七八%が従業員五〇人未満の企業と答えている。若年者の約六〇%が第三次産業で見習訓練を受け、二〇%が建設、一四%が製造業で受けている。とくに、三二%がサービス業を主たる業務とする企業で受け入れられ、そのうち八%がホテル・外食産業であった。工業セクターと農業セクターにおける見習訓練生大半のレベルはバカロレア(一年以上(レベルIII)であるが、建設業の見習訓練生は主にレベルBEP・CAP(レベルV)の若者となっている。また、見習訓練生の多くは男性であり、二〇〇四年に終了した見習訓練生の七〇%を占めていた。訓練の専門分野については、男性は建設業と製造業が多く、管理サービス、商業、保険は女性に多いなど性別による違いが顕著である。

見習訓練契約終了後三年で就業率は大きく上昇

見習訓練契約終了時(二〇〇四年)に就業していた若年者のうち、五二%がCDI(無期雇

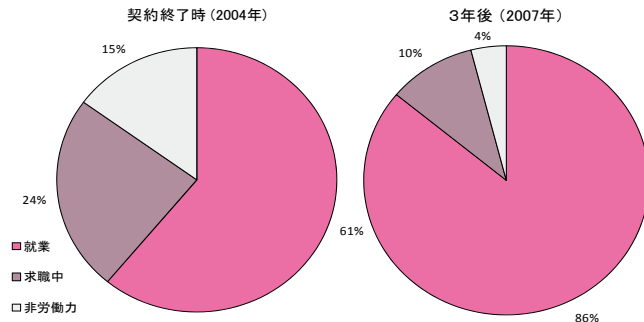
図表1 見習訓練契約を終了した若年者の就業状況

単位：%

	契約終了時 (2004年)		3年後 (2007年)	
	全体	うちレベルV以下	全体	うちレベルV以下
CDI (無期雇用契約)	52	54	65	56
CDD (有期雇用契約)	20	15	11	13
派遣	17	21	8	13
熟練化契約	3	3	2	2
自営	2	2	4	3
援助付き契約	1	1	4	4
その他の就業	4	5	6	8

資料出所：Céreq (資格取得調査研究センター) 2004年世代調査

図表2 見習訓練契約終了者の就業状況



資料出所：Céreq (資格取得調査研究センター) 2004年世代調査

図表3 訓練レベル別最初の仕事に就くまでの平均期間(月)

単位：月

	見習訓練生	見習訓練制度を利用しなかった同レベルの若年者*
レベルI	3.1	3.9
レベルII	1.9	3.2
レベルIII	1.8	3.4
レベルIV	1.7	3.9
レベルV	3.0	5.8
レベルV Bis	5.1	6.5
全体	2.9	4.4

*2003～2004年に同等レベルの若年者：見習訓練生と同じ訓練(クラスおよび専門分野)を受けて同じ免状を取得したが、見習訓練制度は利用しなかった個人群。学校教育に同等のものがない見習訓練はこのグループに入れることはできない。

範囲：2004年の学業終了者

資料出所：Céreq (資格取得調査研究センター) 2004年世代調査

見習訓練生の二人に一人以上がサービス・セクターの企業で最初の仕事に就き、四人に一人以上が工業セクターで就業している。契約終了時に受入企業で雇用されていない見習訓練生は、見習訓練契約を実施したセクターに近いセクターで最初の仕事に就く場合が多い。例えば、見習訓練契約期間中に建設企業で働いていた見習訓練生の六五%はやはり建設セクターで最初の仕事に就いていた。

用契約)、二〇%がCDD(有期雇用契約)、一七%が派遣労働であった(図表1)。また、見習訓練終了後の三年間に就業している若年者の比率は大幅に上昇し、見習訓練契約終了時には六六%であったものが三年後には八六%と、二五ポイント上昇した(図表2)。同時期に求職中の若年者の比率は、契約終

了時の二四%から三年後に一〇%と半分以上減少している。このような若年見習訓練生の労働市場での状況改善は、若年者の参入が漸進的である状況を反映したものと言えるが、二〇〇四年から二〇〇七年にかけて労働市場情勢が改善したこともその一因であると考えられる(3)。

訓練を終えた見習訓練生が最初の仕事に就くまでの期間は平均約三カ月。最初の就職までの平均期間は、見習訓練契約終了から三カ月弱であり、見習訓練制度を利用せずに同等レベルの訓練を受けた若年者では四カ月強であった(図表3)。しかし、労働市場へのアクセス状況は訓練レベル

による違いが非常に大きい。訓練レベルVbisの見習訓練生では見習訓練終了後五・一カ月かかり、見習訓練を利用しなかった同レベルの若年者の場合は六・五カ月であった。一方、レベルIIIの見習訓練生は最初の仕事に就くまでの平均期間はわずか一・八カ月である(見習訓練を利用しなかった同レベルの若年者は三・四カ月)。

若年者の九五%が、見習訓練契約終了時に初めて就いた仕事でフルタイム就業している。パートタイム就業している若年者の六〇%が労働時間を増やしたいと考えていた。これは強い可能性も考えられる。見習訓練を終了した若年者の平均手取り月給は一三〇〇ユーロ。見習訓練生の場合も、見習訓練を利用しなかった同レベルの若年者の場合も、初任給の給与は企業の産業セクターによる差異が大きく、平均してサービス業では低く、製造業では高い。

見習訓練生を受け入れる企業のおよそ八割が従業員五〇人未満であり、見習訓練終了者を採用する企業の規模はそれよりも多様である。見習訓練終了者の三〇%が最初の仕事を従業員五〇人以上の企業で見つけているが、従業員五〇人以上の企業は見習訓練契約の若年者の二二%を受け入れていたにすぎない。見習訓練を終了した若年者の四二%が従業員一〇人未満の企業で雇用されているが、従業員一〇人未満の企業は見習訓練契約の若年者の五四%を受け入れていた。

見習訓練生の就業継続状況は多様

見習訓練契約終了から職業生活三年目の終わりまでの、就業の安定性と就業継続の状況は多様である。二〇〇四年から二〇

○七年までの間、見習訓練生の半分が企業を変わり、就業状態から無就業状態へ移行するなど、平均して就業状態は二回以上変化している。二〇〇四年の卒業終了から二〇〇七年春までに、見習訓練制度を利用しなかった同レベルの若年者は二二カ月就業したが、見習訓練生はそれを上回る二八カ月間就業していた。二〇〇四年の卒業終了者全体では二五カ月である。

この平均就業期間については、最低レベルの見習訓練生が二三カ月、最高レベルの見習訓練生は二九カ月と、低位レベルの若年者の方が就業状況の変化が激しいという傾向が明らかである。とくに、このレベルの見習訓練生は他の見習訓練生よりも失業期間が長い傾向がある。見習訓練制度を利用しないで同等の訓練を受けた若年者の場合、就業月数は、最高レベルで二四カ月、最低レベルでは一六カ月と幅がある。

就業している若年者のうち、企業への就職時に最初の導入訓練を受けた比率は、見習訓練制度を利用した者が見習訓練制度を利用しなかった者より低い（見習訓練生は一七％、卒業終了者全体では二〇％）。しかしこの差異をもって、見習訓練制度を利用することが即戦力になるという結論を導くまでには至らない。見習訓練生と受入企業との間における完全には把握で

きない要素との因果関係がある可能性も考慮に入れる必要があるからである。

〔注〕

1. JILPT海外労働情報二〇〇九年六月フランス『若年者の雇用対策、一三億ユーロの新プラン』参照

2. 二〇〇九年六月一日のデクレ第二二〇〇九一六九三号および第二二〇〇九一六九五号

3. 二〇〇四年、若年者が労働市場に参入した当時、少なくとも景気はあまりよくなかった。その後二〇〇四年から二〇〇七年にかけて、ILO定義での二五歳未満の失業率は一ポイント低下している。

【参考資料】

Dares Analyses (Dares アンナリズ)

November 2010, p. 077

Ceseg (資格取得調査研究センター)

二〇〇四年世代調査

海外委託調査員

(国際研究部)

ドイツ

IGメタル、三・二%の賃上げでフォルクスワーゲン社と合意

IGメタル(金属産業労組)は二月八日、欧州最大級の自動車会社であるVW(フォルクスワーゲン社)と交渉の結果、三・二%の賃上げに合意したと発表した。新しい賃金協約の有効期間は二〇一二年五月三十一日まで

の二六カ月間である。今後VWは、二月から四月までの間に従

業員に対して、各人の年間給与の二%に相当する一時金(最低五〇〇ユーロを保障)を支給した上で、三・二%の賃上げを五月一日から実施する予定。新しい協約は同社の国内工場と子会社等に適用され、約一〇万人の従業員が対象となる。

ストライキ回避の思惑も

IGメタルは当初六%の賃上げを求めており、一方VWは二・九%の賃上げと三〇〇ユーロを下限とする一時金を提示していた。

現地の報道(Deutsche Welle)によると、好調な販売

実績と新興市場での需要急増を背景に、ストライキを回避したいというVW側の思惑もあり、三回目の交渉で今回の妥結にたつた。

VWの二月九日の発表によると、VWブランドの一月の販売台数は四一八八〇〇台で、前年同月比で一六・五%増加している。特に中国を含むアジア・太平洋地域では三一・五%増だったほか、インドでは一〇%増に増加するなど非常に好調な販売実績が続いている。

VWでは、今後二〇一八年までに世界で新たに四万人を雇用する計画で、うち三万五〇〇〇人は中国での採用を予定している。中国におけるVWの昨年全体の販売実績は前年比三六%増と急速に伸びており、これに対

応するために中国現地での生産を拡充する方針とみられている。

労使および専門家の反応

労使は、ともに今回の交渉結果を好意的に捉えている。IGメタルの交渉担当者であるハルトムート・マイネ(Harmut Meine)氏は「今回の労使合意は、堅調な経営状況と業績を反映し、労働者への支払いを考慮した結果で、妥当である」と述べ、VWの人事責任者であるホルスト・ニューマン(Horst Neumann)氏は「会社と労働組合はともに納得のいく妥当な賃上げで合意に達することができた」と述べた。

ただ、パークレイズ・キャピタルの経済専門家であるトールステン・ポライ(Thorsten Pollert)氏は「今回のVWの賃上げ合意は、現在進行している賃金抑制の傾向を示している可能性もある」として、今回の賃上げに若干の懸念を表明している。賃上げについては、昨年九月末のIGメタル鉄鋼部門の労使交渉では三・六%と、今回の賃上げよりも高い率で合意した実績があり、一月に発表されたユーロ圏のインフレ率は過去二

IGメタルの今後の取り組み

IGメタルでは、今後も引き続き業績やインフレを考慮しながら他産業で賃上げなどの交渉

をすすめる予定だが、同時に昨年秋から取り組みを強化している非正規の労働条件向上にも力を入れるとしている。二月二四日には、ドイツ労働総同盟(DGB)や統一サービス産業労組(Uni)と合同で、非正規労働者の労働条件向上や均等待遇促進に関する全国キャンペーンを実施したが、これに呼応してVWやダイムラーでは同日、計数千人の非正規労働者を常用雇用とすることを発表し、労働組合側にとつて幸先の良いスタートとなった。ただ、今後もこのような動きが他の産業や企業で広がるかどうかは不明である。

【参考資料】

IGメタルプレスリリース(二月八日付、二五日付)、Deutsche Welle

(二月八日付)、AFP(二月八日付)、

欧州労使関係展望オンライン(EIRO)(二月八日付)

(国際研究部)