

# 海外労働事情

## アメリカ

**AFL-CIO会長が「伝統的な組合主義の外にある新しい代表制のモデル」を呼びかけ**

アメリカ労働総同盟・産別会議（AFL-CIO）のトラムカ会長はシカゴで開かれた会議で労働者代表制に新しいモデルを採用することを呼びかけた。この会議はイリノイ州立大学とAFL-CIOイリノイ州支部シカゴ労働組合連盟が三月七日に開催したものだ。新しい代表制のモデルとは、「伝統的な組合主義の外にある」方法であり、現在、さまざまなかたちで、アメリカ国内で実験中だとする。

**労働運動の外にある労働者を包括するための三つの戦略**

会議の冒頭でトラムカ会長は、「アメリカ国内の組合員が前年とくらべて四〇万人減少したことを危惧する」と発言した。

AFL-CIO単独では昨年一年間で組合員が約七万人減少している。アメリカ全体では、二〇一一年の一・八%の組織率、組合数一四七六万四〇〇〇人から、二〇一二年の一・四%の組織率、組合員数一四三六万六〇〇〇人になった。一九八三

年の組織率二・一%、組合員数一七七〇万人から、三〇年でおよそ三三〇万人も減少したことになる。

このような状況にあっても、トラムカ会長は組織化の対象とすることが出来る労働者がおよそ六〇〇〇万人いるとする。そして、彼らをこれまでの雇用労働の枠組みに必ずしもとらわれない「新世代労働者（New Generations of Workers）」と表現した。そのうえで、「もはや法的な制約にとらわれる時期ではない」と述べて、三つの戦略を提示した。

**戦略一：労働でなくとも労働者を代表する組織と手を組む**

アメリカには、現在、労働ではないが労働者の権利を擁護したり、職業訓練を行ったり、健康保険や年金といったサービスを提供する組織が地域や職業別のコミュニティや宗教組織を基盤として発展している。これは、労働者が伝統的に頼ってきた合法的な団体交渉以外の道である。

**戦略二：雇用労働者以外にも包括する**

現代は、正規雇用という伝統的な雇用形態以外の、請負や家内労働といった労働者の数が拡大

している。このような労働者を取り込むことが必要であり、すでに実験的な試みが始まっている。労働では、サービス従業員労働（SEIU）や、州郡市町村職員連盟（AFSCME）やライタズギルドなどのほか、労働ではない組織であるワーカーセンターにもそのような動きが拡大している。そこには、家内労働者や独立自営業者のタクシー運転手などを含む。

**戦略三：団結力を効果的かつ能率的に活用するための労働内部構造の改革**

近年のアメリカではライト・トゥ・ワーク法が拡大する動きや州法によって州公務員労働の権利制限の動きがあるなど、労働バッシングが拡大している。その対応策として、地域との協力関係が不可欠になってきている。

トラムカ会長は、「言い訳を言い続ける時は終わった」と述べ、地域と連携するために労働内部構造を改革しなければならぬとした。それにより、効果的に人々を活動に巻き込み、事態を動かすとする。

**新しい戦略の具体例**

会議では、いくつかの組織による現在の取り組みも紹介され

た。

低賃金労働者を支援する活動を行っているアライズ・シカゴ（Arise Chicago）からは、宗教組織と低賃金労働者を代表する組織との連携について報告があった。その内容は、イリノイ州における家内労働者法の創設、賃金未払いを行った使用者の事業免許取り消しを市議会に働きかける、最低賃金制度に関する教育を数千人の低賃金労働者に対して実施する、労働組織化支援、などである。

全米食品商業労働（UFCW）からは、「ウォルマートに変化を起こすキャンペーン（Making Change at Walmart）」が紹介された。これは、これまで労働による組織化を拒んできたウォルマート社の従業員組織の活動を支援するものである。これらの組織は合法的な団体交渉権を持つ労働ではない。しかし、賃上げや労働条件改善のための活動を行なっている。そのため、労働者が宗教組織やコミュニティ組織、UFCWと協力している。

**そのほかの新しい連携モーション（リンク）のW**

今回の会議で取り上げられていない新しい連携の動きもある。全米鉄鋼労働（USW）とス

ペイン・バスケット地方の労働者協同組合モンドラゴンとの提携による新しいプログラムというものだ。

USWとモンドラゴンは二〇〇九年にアメリカ国内で労働者協同組合を立ち上げるための提携契約を締結した。それに基づいて、オハイオ州クリーブランド市、シンシナティ市、ペンシルバニア州ピッツバーグ市で事業体が立ち上がっている。太陽光発電などのグリーン・ジョブと連携し、市の病院からクリーニング事業を請け負う業務などである。出資者は提携先の病院や地元の基金などが中心であり、市、州、連邦レベルの政治家も参画している。その様子は動画サイトでもみる事ができる。

【参考資料】

Bologna Michael, Trunka Calls on Labor Movement To Adapt to New Models of Representations, Daily Labor Report, March 7, 2013.

Amy Dean, Why Unions Are Going Into the Co-op Business, The steelworkers deal that could turn the rust belt green, Yes!, March 5, 2013.

Remarks by AFL-CIO President Richard L. Trunka, 2013 Conference on New Models for Worker Representation, Chicago, March 7, AFL-CIO Web サイト

動画サイトのリンク  
http://www.youtube.com/watch?feature=player\_embedded&v=rQY-jD2NZE

（山崎 憲）

表 就業体験を含む就労支援プログラム

プログラム	概要	期間
就業体験 (Work experience)	就業経験のない16～24歳層で、13週間超の求職者手当受給者が対象。受け入れ先企業で週25～30時間就労、参加中は求職者手当を受給する。参加は任意だが、参加者の不正などで受け入れ先から継続を拒否された場合は、求職者手当の支給停止の制裁措置が適用される。	最長8週間
業種別ワーク・アカデミー (Sector Based Work Academy)	求職者手当受給者(年齢制限なし)が対象。小売、ホスピタリティ、介護などの業種における基礎的な資格の取得を目標に、官民の教育訓練機関(継続教育カレッジや民間訓練プロバイダ等)による訓練と就業体験が提供され、終了時には実際の求人の面接機会が提供される。交通費・託児費用の支給がある。参加は任意だが、一旦参加を決めた後は継続が義務付けられ、中断に対しては給付停止の制裁措置あり。	最長6週間
義務的労務活動 (Mandatory Work Activity)	3カ月を超えて求職者手当を受給している者(年齢制限なし)が対象。ジョブセンタープラスのアドバイザーが必要と認めた(受給者が就職や仕事を維持する上で必要な行動に関する理解を欠いていると判断した)場合、「地域コミュニティの利益になる活動」への参加を義務付けることができる。具体的には、住宅の保守作業、古い家具の補修、非営利団体での補助的活動のほか、明確にコミュニティの利益になる場合は、営利団体での就労も含まれる。受け入れ先は、政府からの補助金を得て参加者を支援する。参加者は週30時間まで就労、求職者手当のほか、交通費・託児費用の支給が受けられる。適切な理由なく参加を拒否または中断する場合は、制裁措置の対象となる。	最長4週間
ワーク・プログラム (Work Programme)	ワーク・プログラム参加者(18-24歳層は通常9カ月超、25歳以上層は12カ月超の求職者手当受給者、このほか就労困難者など。プログラムへの参加は最長2年。)のうち、就労支援の一環として、プロバイダーにより就業体験が提供された者。	最長4週間
ワーク・トライアル (Work Trials)	求職者手当受給者(年齢制限なし)が対象。雇用主と参加者(受給者)の間で試用期間が合意される。参加は任意で、参加期間中は求職者手当等のほか、交通費等が実費で支給される。	最長6週間 (通常2週間)
コミュニティ・アクション・プログラム (Community Action Programme)	4地域での試行の後、2013年から全国での実施が予定されているプログラムで、2年間のワーク・プログラムが終了しても仕事をもらっていない求職者手当受給者が対象。週30時間のコミュニティ・ワークに従事する。参加は義務で、離脱者には給付停止措置が適用される。	最長6カ月

資料出所：Centre for Economic and Social Inclusion、Department for Work and Pensions、UK Parliamentウェブサイト

## イギリス

## 就業体験プログラムに違法判決

控訴院は二月、政府が失業者向けに提供する複数の就業体験プログラムに関する複数の就業体験結果として、違法性を認める判

決を示した。各種プログラムの法的規定が不明確であること、また対象者に十分な情報を与えずに参加を義務付け、参加を拒否・中断した場合には給付を停止する制裁を科していたことが理由だ。政府は判決を受けて、これまでに同種のプログラムに関連して給付停止を受けた受給

者が、適及的支払いの申し立てを行うことを防止する法律を急ぎ成立させた。

就業促進の効果に疑問符  
就業体験は、失業者の就業支援策として近年政府が促進している手法の一つだ。求職者手当や雇用・生活補助手当の受給者

を対象に各種のプログラムが提供されており、ジョブセンター・プラスやワーク・プログラム(長期失業者向け就労支援プログラム)のアドバイザーが、個々の給付受給者について参加の適否を判断する。長期失業者に対する義務的就労活動プログラムおよび二〇一三年中に導入予定のコミュニティ・アクション・プログラム以外は、基本的に参加は任意だ(表)。いずれも、非営利団体や民間企業での一定期間の就業を内容とするもので、参加中は各種給付の支給が継続されるが、就業に対する賃金は支払われず、最低賃金も適用されない(1)。各種プログラムが雇用に結びついた実績は明らかではないが、一部の雇用主は就業体験を積極的に活用した上、働きが良好な参加者を採用しているという(2)。しかし、全体としては就業体験からの雇用実績は限定的とみられ、むしろこうしたプログラムが無料の労働力を提供する一方で、未熟労働者の雇用に圧迫しているとの見方や、本来受け入れ企業が支払うべき賃金を結果として国民が負担しているとの議論もある(3)。

## 対象者への情報提供不足、根拠法にも不備

こうしたプログラムを巡って、過去の対象者二人が二〇一二年一月に司法審査の申し立てを行っていた。原告は、直接の根

拠法である二〇一一年求職者手当(雇用・技能企業スキーム)規則(4)における規定内容が不十分であること、プログラムの実施に際して対象者に必要な情報提供が行われていないこと、また無給での労働を強制しており人権侵害にあたる(欧州人権条約に反する)ことなどを理由に、プログラムと二〇一一年規則の無効を主張していた。

原告の一人は、博物館への就職を志望する二四歳の大学生で、二〇一〇年六月に大学を卒業後、労働党政権が導入した若年失業者向け就業支援プログラム(Future Jobs Fund)により、博物館で六カ月間の就業体験に参加し、プログラムの補助により最低賃金を受け取っていた。その後も就業経験を積むため、同博物館でボランティアとして働いていたが、ジョブセンターのアドバイザーから小売業企業での雇用につながる就業体験の機会があるとして、業種別ワーク・アカデミーへの参加を勧められた。原告によれば、アドバイザーは当初、一週間の訓練の後に採用面接が行われると述べ、無給の就労を要することや、不参加の場合に被る不利益に関する説明はなかった。小売業は第一志望ではないものの、求職者協定(求職者手当受給者とアドバイザーの間で合意される取り決めで、希望する職種や求職活動の内容が盛り込まれ

る)には小売業も含まれていたことから、原告は参加を承知した。しかし、その後に出席した説明会の場で、実際には所要期間が最長六週間にもおよぶことが明らかとなった。原告は、これまでどおり博物館でのボランティアを続けながら求職活動を行いたいとして、アドバイザーに不参加の意向を伝えたが、アドバイザーは同プログラムへの参加は義務と説明(実際には任意参加)、拒否する場合は求職者手当が停止または減額されると述べたという。このため、原告はボランティアを辞めてプログラムに参加、二週間にわたり週五日・一日五時間、小売業企業の店舗で商品陳列や清掃などに従事した。プログラムは訓練を目的とするものと説明されていたが、原告によれば、前後一週間の訓練期間を含めて内容のある訓練は行われず、実質的には単なる労働であった。期間中、求職者手当の支給は継続されたが、店舗での就業は無給で行われた。また、プログラムの一環として本来実施されるはずの採用面接は実施されなかった。

もう一人、二〇〇八年にリストラで職を失った四一歳の元重量貨物車(HGV)運転手は、失職以降失業状態にあり、政府の長期失業者向けプログラムにも参加したが、職を得ることができていなかった。アドバイザーから、当時パイロット実施

されていたコミュニティ・アクション・プログラムにより、就業体験として廃品家具のリノベートを行う非営利団体で家具(ソファ)を洗う仕事に週三〇時間・最長六カ月従事するよう促されたが、希望職種と全く関連せず、技能の向上も望めず、また将来的な仕事につながる展望もない労働に長期にわたって従事することはできないとしてこれを拒否したため、給付が停止された。アドバイザーは原告の参加を重ねて促すにあたり、本来段階的に適用される制裁措置(二週間・四週間・二六週間)について、初回から二六週間の制裁措置が科されると理解される内容を知っていた。また、本来示されるべきプログラム終了後の就職への筋道や、参加を拒否した場合の制裁措置(5)に関する正確な情報は、原告に提供されていなかった。

申し立てを受けた高等法院は、運用上の問題(情報提供の不十分さ)に関する原告側の主張は認められたものの、人権侵害その他の主張は却下し、プログラム及び二〇一一年規則は適法であるとした。原告側は判決を不服として上告、控訴院は一転して根拠法に関する原告側の主張を認め、二〇一一年規則を無効とする判決を示した。一九九五年求職者法は、各種プログラムに関する具体的な規定を規則に盛り込むことを定めているが、二〇

一一年規則には個別のプログラムに関する具体的な規定がなく、一次法の規定する要件を満たしていないことが理由だ。

#### 制裁措置の運用をめぐる問題

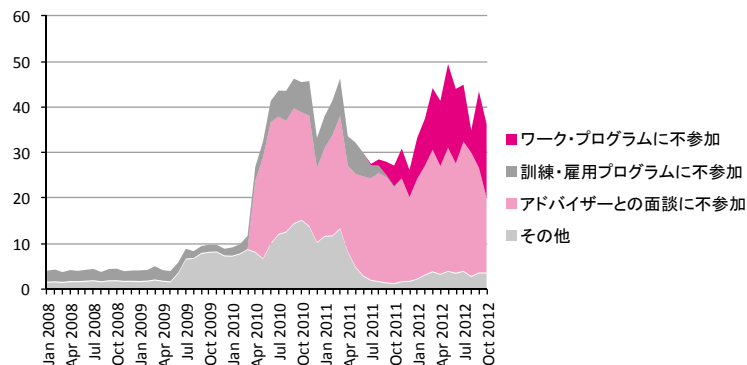
規則が無効となったことで、これに基づく複数のプログラムに関連してこれまで制裁措置を受けた受給者には、返金の申し立てが認められる可能性が生じた。しかし、政府はあらゆる法的手段を講じてこれを回避する意向を示しており、三月には、返金申し立ての無効化を目的とする法案(6)が議院に提出された。控訴院による無効判決までの二〇一一年規則の効力の再規定(施行から判決までの間に実施された制裁措置の適法性の確認)が主な内容だ。政府の推計によれば、申し立てを行う可能性のある受給者は最大で二三人、一億三〇〇万ポンド(一人当たり五七〇ポンド)の支払い義務が生じうる。このため、「制度違反により制裁措置を受けた受給者が、制度を順守した受給者に対して不公正なアドバンテージを受けること」を防止し、多額の財政負担から「経済を保護する」ことが法案の目的に掲げられている。さらに政府は現在、最高裁に上告の許可を求めており、上告が認められな

い場合、最高裁で敗訴した場合に法を改正しても支払いを回避するとしている(7)。同法案には審議期間の短期化が適用され、提出からわずか一二日後の三月二十六日に成立した。野党労働党は賛成票こそ投じなかったが、多くの議員が議会で投票を棄権し、結果的に法案を追認する形となった。

法案に対する労働党の協力には、並行して顕在化した受給者に対する制裁措置をめぐる問題が影響している。全国紙ガーディアンによれば、求職者手当の受給者に対する制裁措置の適用(支給停止)に関して、ジョブセクター・プラスに非公式のノルマが課されている可能性があるという。内部告発者からの情報として明らか

にされたところでは求職者手当受給者に対する制裁措置の発行情数が個々のジョブセクターの業務実績としてモニターされ、件数の少ないジョブセクターに対しては地域の統括組織が警告し、改善が見られなければ責任者の解雇の可能性(業績見直しプロセスの適用)も示唆されるという。またジョブセクター内部でも、職員に対して制裁措置の件数増加

図 求職者手当受給者に対する制裁措置の適用件数



資料出所：雇用年金省ウェブサイト

(<http://83.244.183.180/sanction/sanction/LIVE/tabtool.html>)

を奨励する連絡文書が回付され、非公式な了解事項として受給者数の六%という目標水準が設定されている、などの状況が報告されている(8)。同様の内部告発は二〇一一年にもあり、雇用年金省は当初これを否定したものの、最終的には事実と認めて即刻停止すると約束していた。労働党の影の雇用年金大臣は、制裁措置に関する調査委員会の設置を認めさせる交換条件として、法案を支持したと述べている(9)。

なお、求職者手当受給者に対する制裁措置の適用件数は、二



○一〇年の政権交代と前後して急増している(図)。大きな要因は、同年に導入されたアドバイザーとの面談に関する制裁措置(十分な理由なく欠席した場合に適用)だが、二〇一一年六月のワーク・プログラム導入以降、プログラムの受託事業者からの制裁措置の申請件数が増加している。

【注】

- 就業体験に関する議会図書館の資料はその理由として、給付受給者に対する支援策の一環である就業体験は給付受給の条件、最賃制度が前提とする雇用主と被用者・労働者の間の契約関係に相当しないため、と説明している。
- シンクタンクのCIPDによれば、運輸業のTNT Postや宿泊業のJurys Innが有名だという。
- 事実、安売り店Poundlandの元店長はガーディアン紙への寄稿の中で、こうした労働力が店舗運営の一環として組み込まれている状況にあったと述べている。
- 一九九五年求職者法に基づいて施行された二次法。義務的就労活動(MWA)以外の多様な就業体験プログラムが、同規則に基づいて実施されていた。
- 従来は、自己都合退職など多様な理由により給付の停止期間が判断される varied length sanction (一・二六週)と、給付受給中に義務付けられた活動を怠った場合などに適用される fixed length sanction (一・二・四・二六週)に分かれていたが、二〇一二年一〇月の制度改正により統合の上、最長期間が三年間に延長された。新たな制度は、一定期間内の違反回数などに応じて給付停止の期間が延長される仕組みで、面談等への参加を

怠るなど、違反が軽・中度の場合は一回目か四週、二回目が一三週三回目が一三週、また紹介された仕事を拒否するなど重大な違反(あるいは自己都合の離職)の場合は一三週・二六週・一五六週となる。

- Jobseekers Back to Work Schemes Act 2013
- 法案に付された説明文書(Explanatory Note) および影響評価文書による。
- アドバイザーに対するこの結果として、英語が不得意な者や学習困難者など、立場の弱い受給者が制裁措置のターゲットになっているとの声や、受給者が求職活動や面談など義務付けられた活動を怠るように仕向けて、制裁措置の対象としているといった声も、ジョブセンター職員から聞かれるという。
- ただし、調査委員会の設置に関する貴族院での動議は否決されており、今後の進展については不明

【参考資料】  
UK Parliament, Judicial Office, Department for Work and Pensions, CIPD, CESI, The Guardian 各ウェブサイト  
(国際研究部)

フランス

**パートタイム労働者が雇用労働者全体の一八・七%に―三割以上が非自発的就労**

フランス政府の発表(二〇一三年一月二三日)によると、二〇一一年時点で雇用労働者の一八・七%に相当する四二〇万人がパートタイム労働者であった。約八割が女性であり、九割がサービス業で就労している。ま

た、フルタイムの職が見つからないために、非自発的にパート就労する者が三割以上という結果が明らかになった。

九〇年代後半から微増

フランスでパートタイムとは法定労働時間を下回る労働時間か、労働協約(1)で定められた所定内労働時間を下回る労働時間、事業所における通常の労働時間を下回る労働時間である。二〇一一年時点で(以下、特記しない限り二〇一一年のデータ)四二〇万人の雇用労働者がパートタイムで就労していた。雇用労働者の一八・七%に相当する。一九八〇年代初頭には一〇%を下回っていたが、その後上昇し一九九〇年代後半には一八%を超えた。一九九九年からの導入もあり、パート労働者の比率は若干低下したもののそれ以降は微増傾向をたどっている(図表)。

女性労働者の三割強

パート労働者の平均就労時間は週二三・二時間で、フルタイム労働者の三九・六時間と比べると四割程度短い。また八二%が女性で占められており、女性雇用労働者の三一・〇%に相当する。男性雇用労働者は六・六%であり、女性との差は大きい。女性の場合、育児中の子供の数と年齢がパート就労の選択と関

連している。三人以上の子を育てる女性雇用労働者の四五%以上がパートでの就労である。子の年齢が低ければその割合も高くなる。最年少の子供が三歳から五歳の場合、五五%以上がパート労働者である。また、育児中の子の数が一人以下の場合、パート労働者の比率は三〇%程度に留まっている。一方で男性の場合、育児中の子の数と年齢によつて就業行動に違いは見られない。他の職業活動を行うためや学業・職業訓練に従事するために、パートを選択する者が比較的多い。

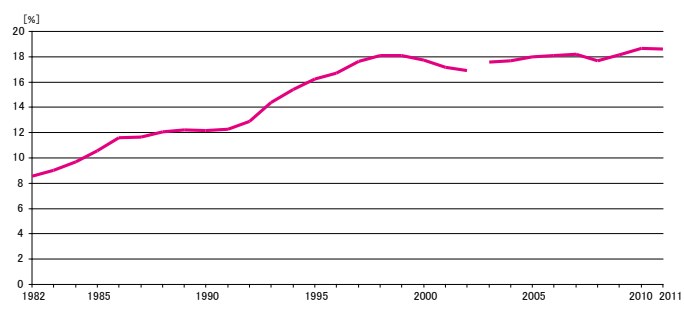
パートで就労する理由についても性別で特徴が見られる。フルタイムでの職が見つからないという理由で非自発的にパート就労する者の割合は三二・七%であるが、男性で三七・〇%、女性で三〇・七%となっている

ているが、その割合は女性では六・五%に過ぎない。逆に、パートで就労している女性の三三・八%は、子供や家族を世話するためとしているが、男性では七・〇%に過ぎない。

金融・保険業のパート労働者の九割強が女性

業種別に見てみると、パートで就労する者の比率はサービス業で高いのに対して製造業や建設業で低い。サービス業で就労する雇用労働者の二二・〇%がパートである一方で、製造業では六・五%、建設業では四・九%に過ぎない。特に、清掃業や宿泊・飲食業、大型小売

図表 パート労働者比率の推移(1982年～2011年)



資料出所：DARES ANALYSES  
注：2002年までと2003年以降は定義が異なり、厳密には連続した数値ではない。

業、教育業、医療・福祉業で、パート労働者の比率が高い。また、金融・保険業で就労する雇用労働者に占めるパートの比率は一・二・七%と低いが、同産業のパート労働者の実に九二・八%が女性である。不動産業でも同様の傾向が見られる。

勤務日数では六四%が週四日以下である。勤務日数が週四日以下で、かつ週の労働時間が二四時間未満の者が三三%、二四時間以上が三一%である。この比率は業種によって大きく異なる。金融・保険業ではパート労働者の六七%が週二四時間以上就労しているが、週の就労日数は四日以下である。これは同業種で就労する女性が水曜日(学校が週四日制で、通常水曜日が休み)に就業せずに子の世話をし、それ以外の平日はフルタイム労働者に近い時間(一日当たりの就業時間として)で就労しているからと考えられる。その一方で大型小売業では五六%のパート労働者が週五日以上、かつ週二四時間以上就業している。これは、午後から夜の繁忙の時間帯にパート労働者を活用しているからである。

### 若年者、高齢者、低学歴、非熟練で高いパート比率

若年者と高齢者のパート就労の比率が高い。一五歳以上二五歳未満の雇用労働者のうち二六・六%、五五歳以上では二四・

六%がパート労働者であった。パート労働者の九・八%が一五歳以上二五歳未満の若年者、同一八・二%が五五歳以上の高齢者であった。一方でフルタイム労働者の場合、一五歳以上二五歳未満の若年者は六・二%、五五歳以上の高齢者は一一・八%であった。

パート労働者を学歴別に見ると高学歴者が少なく、低学歴の者が多い。パートで就業する者のうち一四・九%がバカロレア(②)十二年以上の学業修了証を取得した者(大学の一般教養課程修了に相当)で、また一切の学業修了証を持たない者は二四・六%に上っている。フルタイム労働者では、バカロレア十二年以上の学業修了証を持つ者が一九・九%、一切の学業修了証を持たない者は一四・一%であった。さらに非自発的なパート労働者の六四・〇%がバカロレア取得者ではなく、学歴の低い者が多いことがわかる。

また、非自発的なパート労働者は非熟練労働者が多い。非自発的なパート労働者の六三・五%は一般事務職として就労しており、一一・五%が製造等現場労働者である。それに対して、自発的なパート労働者は五一・八%が一般事務職、五・一%が製造等現場労働者である。上級管理職及び中間管理職の比率でみると、フルタイム労働者のうち上級管理職は一九・

九%、自発的パート労働者は一・四%、非自発的パート労働者は三・六%である。中間管理職では、それぞれ二七・五%、二五・八%、一三・〇%となっており、パートでしかも非自発的な場合に低い傾向が見られる。

### 不安定、低賃金の傾向

非自発的なパート労働者の雇用は、自発的な者と比べて不安定である。非自発的パート労働者の二八・六%が有期雇用契約(CDD)であり、そのうち八・八%は特殊雇用契約(③)締結者である。自発的パート労働者の比率がそれぞれ、一〇・九%、一・九%、フルタイム労働者では、それぞれ九・七%、〇・五%に過ぎない水準と比較するとその高さがわかる。

パート労働者の平均賃金月額は一四・八ユーロで、中位数は八五・〇ユーロである。また、自発的パート労働者の中位数は九八・八ユーロ、非自発的パート労働者は七一・九ユーロであった。時給でみるとパート労働者が平均一一・二ユーロで、フルタイム労働者の一四・八ユーロより低い。

パート労働者の一六%は複数のパートでの仕事を掛け持ちしている。そのような者は合計で平均週二七時間就業し、平均賃金は月額一二三〇ユーロである。収入を増やすために複数の仕事を掛け持ちしている者が多いと

考えられる。

【注】

- 産業別又は企業別の協約
- フランスにおける高校卒業及び大  
学入学資格を意味する免状のこと。  
当機構海外労働情報二〇〇六年一  
二月参照。  
[http://www.jil.go.jp/foreign/labor-system/2006\\_12/france\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/labor-system/2006_12/france_01.htm)

3 若年者や就職困難者を対象としており政府からの賃金補助などを受けられることのできる雇用契約。

### 【参考資料】

PAK Mathilde Dares, «Le temps partiel en 2011», Dares Analyses, 2013-005, Dares du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, janvier 2013 ([http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/etudes-et-recherches/77/publications-dares/98/dares-analyses-dares-indicateurs\\_102/2013-005-le-temps-partiel-en-2011\\_15838.html](http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/etudes-et-recherches/77/publications-dares/98/dares-analyses-dares-indicateurs_102/2013-005-le-temps-partiel-en-2011_15838.html))

(国際研究部)

## ドイツ

### 小売業の労働協約、使用者団体が解約を告知―労組「ストも辞せず」と猛反発

ドイツ小売業連盟(HDE)は一月二四日、統一サービス産業労働組合(ヴェルディ)と締結している小売業に関するすべての賃金協約および包括協約の解約を同労組に告知した。この異例事態に、労組側は猛反発し、ストライキも辞さない構えを見

せている。

### 完全解約は異例の事態

小売業の各協約は通常、地域ごとに適用されるが、今回の解約告知ではドイツ全土の使用者が一齐に協調行動をとつたため、全国二七〇万人の小売業労働者に影響が出ることが予想されている。ヴェルディは今春、包括協約はそのまま賃金交渉のみを行う予定であったが、今後は両方の交渉を行うことを余儀なくされ、激しい賃金・労働条件交渉に発展する可能性が高い。今回のHDEの解約告知について、ハンスベックラー財団経済社会研究所(WSI)のライオンハルト・スピック研究員は、「ある産業の全ての賃金協約と包括協約の完全解約が告知されることは極めて異例であり、近年にはなかったことだ」と語る。同氏はさらに、「小売業には女性のパートタイム労働者、低賃金長時間労働、週六日労働が多いことが特徴として挙げられるが、近年の『同業者間の熾烈な競争』の中で、賃金や労働条件はますます競争要因となっており、主に女性労働者が賃金/労働条件切り下げの影響を受けている。また、現在は、労働協約に拘束されない小売業の利用者が多数存在し、このことが産業全体の最低賃金導入に関する交渉成果が得られていない一因となっている」と語った。

**使用者は労働協約の近代化を  
求める**

ドイツ小売業連盟（HDE）のヘリベルト・イエリス労働協約執行役員は、解約告知を行った理由について、「現在の労働協約は、多くが一九五〇年代に締結されたまま、時代遅れになっている。例えば一連の協約には、未だにエレベーターボーイ、ナチス時代の旧国防軍職員、高射砲助手、戦時捕虜帰還者に対する規定などが残っている。そのため協約を近代化し、多くの企業にとってより魅力的なものにすることで、労働協約適用率の低下の食い止めをめぐす必要がある」と述べた。実際に労働市場・職業研究所（IAB）の調査によると、小売業で働く労働者のうち現在の労働協約に拘束される企業で働いているのは約半数にまで落ち込んでいる。労働組合側もこの問題に気づいており、二〇一〇年から解決のための話し合いを労使で進めてきたが、ヴェルディ側が「使用者は、労働協約の改訂に絡んで各ポストの労働条件を体系的に格下げしようとしている」として、昨年夏に離脱して以降、労使の話し合いはストップしていた。そのため先述のイエリス氏は、「今後予定されている賃金交渉の中で、現行の労働協約のうち少なくともいくつかの緊急の項目について、労使で取り組める

ことを期待している」と語った。

**労組側は「賃金ダンピング容認」と批判**

今回のHDEの行動について、ヴェルディのシユテフアニ・ヌツェンベルガー商業部門の連邦執行委員は、「HDEは、小売業労働者に対する重要な保護規定を格下げしようとしており、小売業で働く二七〇万人強の労働条件の悪化をもくろんでいる」と述べ、対決姿勢を強めている。また、ヌツェンベルガー氏は、「HDEは、連邦労働社会省（BMAS）が支援する高齢化に対応した労働設計を目標とする『人口動態・労働協約プロジェクト』への協力も拒否し、小売業の最低賃金を導入するための前提条件の整備に取り組みすることも長年にわたり拒絶している」と指摘し、「小売業の労使関係を悪化させ、さらに賃金ダンピングも容認しようとしている」とHDEを強く批判した。

すでにバーデン・ヴェルテンブルク州地区のヴェルディ代表者からは「スト」という言葉も出ており、「我々は、バーデン・ヴェルテンブルク州の小売業労働者は、効果的かつ粘り強いストができることを近年、何度も立証してきた」と述べ、今後の交渉で一步も引かない構えを見せている。

**【参考資料】**

1 ver. di Bundesvorstand Pressemitteilungen (24.01.2013). Handelsverband Deutschland Pressemitteilungen (24. Januar 2013). Handelsblatt (25.01.2013). (国際研究部)

**中国**

**中等職業教育のジレンマ  
—高い就職率と低い評価—**

中国教育部の発表等によると、近年は大学卒業生よりも、中等職業学校の卒業生のほうが、就職率が好調な状況にある。しかし、一部の先進的な教育に取り組んでいる地域では優れた人材を数多く輩出しているものの、それ以外の地域では教育水準や卒業後の待遇で問題を抱えている。労働力不足が顕在化しつつある中で、限られた人的資源の有効な活用という点でも、中等職業教育の向上は政府の重要課題である。

**中等職業学校卒業者の就職率が  
大卒を5%近く上回る**

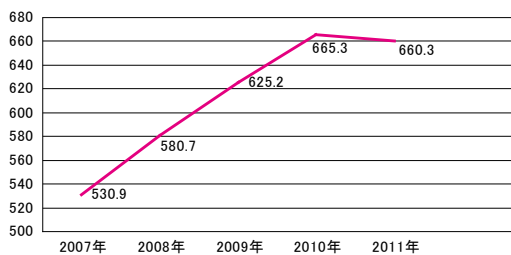
中国教育部は二月、「中国中等職業学校卒業生の発展と就職報告」を発表した。その報告によると、二〇〇七〜二〇一一年の中等職業学校卒業生の就職率は九五%以上で、大学生の就職率九〇・二%（二〇一一年値）、二〇一二中国大学生就職報告」による）を上回った。

中国における中等職業学校に

は、中等専門学校、技工学校、職業高等学校（農業高等学校と工業高等学校）、成人中等専門学校がある。現在の中等専門学校、技工学校、職業高等学校はすべて技能労働の従事者を養成する役割を担っている。その中で、技工学校は、主にものづくりの技能者の養成を目的とし、すべての学生に中級技能を修得させることを目標としている。

報告の統計によると、二〇一一年時点で中等職業学校は一万三〇九三校あり、在学中の学生人数は約二二〇〇万人である。卒業生も年々増加傾向にある（図）。さらに、中国政府は昨年十一月に、「中等職業教育の無料化を推進し、国家レベルの奨学金制度を拡充していく」と発表している。温家宝首相（当時）は「中等職業教育事業の発展を加速し、教育の公平性を高め、

図 中等職業学校卒業生数(単位：万人)



資料出所：教育部

労働者の質を向上させるため、農業を専門とする学生および貧困家庭向けの援助範囲を拡大し、県や鎮を含むすべての農村部の学生、都市部の農業を専門とする学生や貧困家庭を支援の対象とする」と述べた。

しかし、政府の支持とその高い就職率とは裏腹に、中等職業学校卒業生は、社会において必ずしも合理的な位置づけを与えられていないわけではない。中等職業学校卒業という学歴は、時として学生の卒業後のキャリアの障害になり得ることがある。例えば、公務員試験の申し込み資格がないことや、昇進に際しては職歴よりも学歴が評価される傾向にあることなどである。

**背景に貧困家庭出身者と学業成績の低さが**

中等職業学校の学生は、ほとんどが貧困家庭出身や、学業成績が芳しくない者である。「中国中等職業学校卒業生の発展と就職報告」の統計によると、二〇一二年に中等職業教育を受ける学生数のうち農村戸籍を持つ者は八二%を占める。長年、中等職業学校の学生はほとんどが農村や都市部の貧困層の出身で、うち七割近くは西部地域の学生である。家庭の年平均一人当たり収入が三〇〇〇元（約三万円）に達していない家庭は四五・七%に上る。中国教育部「中等職業教育学生



ついでの研究(二〇〇八年)によると、中等職業学校の在学中で中学校二年生レベルの数学に達していない者は五九・七%、中学校二年生レベルの英語に達していない者は七二・二%に上る。そのレベルの学生は中学卒業後、やむを得ずに中等職業学校を選んで進学するという現状がある。

「学歴社会」である中国では、「勞心者治人、勞力者治於人」(頭腦労働者は肉体労働者を支配し、肉体労働者は頭腦労働者に支配される)や「万般皆下品、唯有讀書高」(讀書による知識があつて、社会指導者となり得る)などの伝統的な思想が強い影響を与えている。

### 玉石混淆の職業教育

北京や天津、上海などの発達地域では、職業教育で「双師型教師」を積極的に育成している。「双師型教師」とは、企業への長期派遣での研修により、教育知識と職業技能を兼備している教師を指す。しかし、他の地域の職業学校は玉石混淆といった状態である。教師が理論教育に偏つて実践能力が不足していたり、専門技術能力が乏しいケースもあり、職業教育における問題の一つになっている。

目下、出稼ぎ労働者不足は各地で問題化しており、地方政府にとつては現地の製造業の企業の発展や労働者不足の課題を解

決するためにも、中等職業学校卒業生は貴重な労働力である。ある政府部門は企業の労働者募集をサポートし、現地職業学校の学生に対して、企業実習の参加を求めている。その際は専攻の合致は重要ではない。企業にとつては労働力を確保できて、かつ市場の相場よりも低い賃金に抑えられる。教育部門にとつても、就職率を向上できるので企業と学校の双方がメリットを有する仕組みとなっている。

社会や個人が高学歴を過剰に追求する「学歴社会」の中で、中等職業教育を受けた学生が職業キャリアをどのように発展させるか、そして中等職業教育学生の社会的な位置づけをどのように高めるか、課題は山積みである。

【参考資料】  
北京晚報、中国青年網、人民網、中国教育部

(国際研究部)

### 韓国

#### 「非正規労働者」問題に 対し是正の動き―「違法派遣」判決や法令違反の 特別監査

自動車大手のGM大宇(現在の韓国GM)が下請労働者を請負契約の形で生産ラインに従事させていたことについて、大法院は二月二十八日、「違法派遣」と

認定した。一方、雇用労働部は一〜二月に大規模な特別監査を実施し、流通大手のEマートの「違法派遣」を摘発した。その結果、同社は販売下請企業労働者九一〇〇人を四月一日から正規社員に採用した。朴政権は、非正規労働者問題への対策を重要な政策課題の一つに掲げている。

#### 大法院、GM大宇に対し「違法派遣」と認定

韓国では、製造業の直接生産工程への労働者派遣は禁止されている。GM大宇は二〇〇三年二月二日から一月二六日までの間、生産ラインで下請企業六社の従業員八四三人を働かせた。これを違法派遣として、二〇〇六年二月に賠償金の支払いを命じられた。元CEOはこの命令を拒否し、裁判に訴えた。裁判所は第一審で、GM大宇と六社の契約を合法的な請負契約であると判断した。しかし、第二審で高等法院は労働者派遣に当たると判断し、元CEOに賠償金の支払いを命じ、元CEOはこれを不服として上告していた。

第三審の大法院は二月二十八日、GM大宇の指揮・監督に基づいて下請六社の従業員が働いていたとし、事実上の派遣労働者に当たると判断。契約は請負の形態をとっているが、労働実態は派遣契約だとして、違法と結論

づけた。また、下請企業の経営者が法律に違反する行為であることを完全に認識していた、と大法院は判断した。同時に、たとえ法違反を認識しなかったとしても刑事責任は免れないとしている。大法院は、GM大宇の元CEOに対し七〇〇万ウォン、下請六社の経営者に対し三〇〇万ウォン、四〇〇万ウォンの賠償金の支払いを命じた。

大法院は二〇一〇年七月に、下請労働者を使った現代自動車に対し、同様の「違法派遣」の判決を下している。今回はそれに続く二例目となる。

#### Eマートが販売下請労働者九一〇〇人を正規社員に採用

雇用労働部は二月二十八日、流通大手のEマートに対し、一月一七日から二月二十八日まで大規模な特別監査を実施し、数多くの労働関係法令違反を摘発したと発表した。雇用労働部は、Eマートの二三店舗で商品の陳列を行っていた販売下請企業の労働者一九七八人を違法派遣労働者と認定し、直接雇用するか毎月一九七億八〇〇万ウォンの罰金を支払うよう同社に命じた。Eマートは販売下請企業の労働者を直接指揮・監督しており、労働者派遣に該当すると判断された。韓国の労働法は、商品の陳列や顧客に直接対応する業務に従事する労働者を派遣労働者として雇い入れることを禁止し

ている。Eマートは、これらの労働者を直接雇用した場合に必要となる各種手当の支払いを回避するため、違法な雇用形態を続けていた。

Eマートは四月一日、雇用労働部の特別監査結果を受け、同社の一四六店舗で働く販売下請企業の労働者九一〇〇人を四月一日から正規社員に採用した。正規雇用された労働者は退職まで勤めることができ、医療ケア、教育支援などのさまざまな福祉手当や非正規労働者と比べて最大二七%高い賃金が保障される。Eマートは、この雇用形態の変更により年間六五〇億ウォンの追加費用が発生すると予想している。

さらに、Eマートは三月二五日、ファッション部門で働く一八二一人の販売専門員を五月一日から正規雇用へ転換すると発表した。彼らは、Eマートのファッション製品販売における顧客サービス改善、専門性強化のため、契約販売員(個人事業主)として雇用されている。

朴政権新政権は、非正規労働者に対する差別是正を重点政策課題の一つに掲げている。朴政権発足後、大手財閥企業のハンファグループが二〇四三人の非正規労働者を正規雇用へ転換すると発表した。韓国政府は、こうした動きがさらに広がることを期待している。

(国際研究部)