

海外労働事情

イギリス

低賃金労働の拡大とその防止をめぐる議論

賃金水準の低迷が続いており、パートタイム労働者、女性などを中心に、低賃金労働の拡大やその長期化の傾向がみられる。政府は対策として、全国最低賃金を、物価上昇率を上回る引き上げ幅で改定したところだが、これと並行して労組や非営利団体などが提唱する「生活賃金」も、企業などの間で普及が進んでおり、低賃金労働の拡大防止に貢献が期待されている。

インフレ率を五年ぶりに上回る賃金上昇

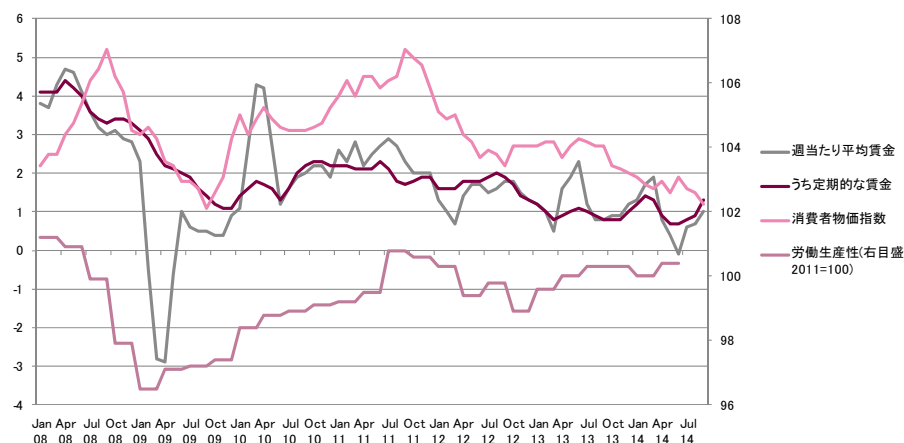
統計局が一月に公表した雇用統計は、持続的な就業率の上昇と失業率の低下、求職者手当申請者の減少を示している。二〇一四年七月九月期の就業率（二六・四四歳）は、前期（四一六月期）から〇・二ポイント（二二万二〇〇〇人）増の七三％（就業者数三〇七九万人）、失業率（二六歳以上）は同〇・三ポイント減の六％（失業者数一九六万人）となった。近年顕著に増加していた自営業者については、パートタイムを中心に減少している一方、就業者の増加分の大半をフルタイムの被用者が占めた。また、一〇月の求職

者手当申請者数は九十三万人で、前月から二万人減少した。

一方、九月までの一二カ月間の賃金上昇率は一％で、同月の消費者物価上昇率一・二％を下回ったが、うち一時金を除いた定期的な賃金については一・三％増加、二〇〇九年九月月以来五年ぶりに消費者物価上昇率を上回った（図表）。労働者の八割を占める民間部門の賃金上昇（一・六％）によるもので（公共部門は一・一％）、製造業（一・八％）や建設業（一・三％）での物価を上回る賃金の上昇が、労働者の多い卸・小売・ホテル・レストラン業での低い上昇率（〇・六％）を補う形となった。

政府は一連の結果について、景気回復が世帯所得の増加に寄与し始めたことを示すものであると述べている。また、ここ一年間の雇用増の大半がフルタイム雇用であることは、政府の長期的な経済のプランを背景に、企業における雇用創出の支援策が功を奏したこと証左であるとしている。ただし、野党や労組などからは、経済危機以降数年にわたる雇用の劣化や賃金の低迷による影響は依然として解消されていないとの批判がある

図表 賃金・物価上昇率、労働生産性の推移



注：労働生産性は四半期毎のデータ。

資料出所：統計局ウェブサイト

Foundation は直近の状況について、就業率は不況以前の水準（二〇〇八年五月時点で七三％）に回復したものの、実質賃金の水準はこの間に八％近く低下しており、もし今後、賃金がインフレ率を一％上回って上昇したとしても、回復には七年を要すると分析している。また就業率の回復も地域によって異なり、ロンドン以外の

(1)。
また、賃金水準が今後も継続的に改善するか否かについても見方はさまざま。イン格蘭ド銀行は、来年にかけて賃金水準は順調に改善するとみており、二〇一五年第四四半期には名目ベースで三・三五％、実質で一・八％前後の上昇を予測している。一方、研究者やシンクタンクな

中高年の女性パートタイム層などで低賃金が長期化の傾向

どの間では、経済危機以降の生産性の低迷などを理由に、当面は賃金水準の実質ベースでの回復は困難との悲観的な予測も多くみられる。

シンクタンク Resolution

Foundation

は依然として不況前より低い水準にある。賃金水準の低迷の主な理由は、若年層の就職の急速な増加、相対的に賃金の高い管理職種の従事者の減少、清掃や肉体作業・介護などの低賃金職種への雇用の増加にあるという。就業構造や労働力需給のバランスなどの条件が急激に改善するとは考えにくいことから、短期的な賃金水準の顕著な改善があるとの予測には懐疑的だ。

同シンクタンクは毎年、低賃金労働者数の推計などをまとめた報告書を公表している。今年の報告書が推計した二〇一三年の低賃金労働者数(平均賃金(中央値)の三分の二に相当する時間当たり七・六九ポンドを下回る者)は、前年から二五万人増加して五二万四〇〇〇人に達している。就業全体も増加する中で、低賃金労働者の比率は小幅ながら拡大しているという(〇・八ポイント増の二二・一％)。報告書は、女性比率が高いこと(七・六九ポンド未満の労働者は、女性で二七％、男性では一七％)、他国に比してフルタイム労働者における比率が高いことに加えて、低賃金が長期化している労働者が多いこと(最低賃金レベルの労働者の四分の一が、過去五年間一貫して同等の賃金水準から脱することが出来ていない)を低賃金労働者の特

徴として指摘している。

低賃金労働はどういった層で長期化しているのか。

Resolution Foundation は、二

〇〇一年以降一〇年間の低賃金労働者の動向に関するデータなどから、より高い賃金を得られる仕事に移行した層と、長期にわたり低賃金労働にとらわれやすい層の特徴を分析している。

二〇〇一年に低賃金労働に従事しており、その後も主に働いていた層のうち、一〇年後には四人に一人(二五%)がより高賃金の仕事に進んでおり、また過半数(六四%)は、低賃金ラインを上回る賃金の仕事に一度以上就いたものの、その後再び低賃金労働に戻っている。一〇年間、一貫して低賃金労働に従事していた層は一二%にとどまる。報告書は、低賃金労働がとりわけ長期化しやすい層として、一人親と障がい者をあげている。

また、継続的にパートタイム労働に従事している層も、昇進・昇格の機会がフルタイム労働者に比して限定的であるために、やはり低賃金にとらわれやすい傾向にあるという。ただし、昇進が十分な賃金の上昇につながっていない場合も多く、責任の増加や仕事と家庭生活のバランスの変化、またより厳しくなる競争に見合わないとして、昇進を求めずに低賃金の仕事に留まる労働者もいるとみられる(2)。業種別にはホスピタリ

ティ業、職種では販売職の従事者がより低賃金に留まる傾向が強い。

一方、シンクタンクCIPD

は、低賃金労働(最低賃金の二・二倍以下の賃金水準)が長期化・反復化のリスクが相対的に高い層として、低技能(低資格または無資格)の三〇代半ば〜五〇代半ばの女性や、三〇代半ばまでの若い母親などをあげている。こうした層は、しばしば低賃金業種でパートタイム労働に従事しており、また健康上の問題や子供の世話などから、就労が限定的になりがちなる傾向にある。

また、とくに四〇代半ば〜五〇代半ばの低賃金層の多くは、より良い仕事に就くことを希望していない。こうした低賃金パートタイム労働者の間では、短時間の働き方を維持できなくなることを恐れて、雇用主に昇給や昇格を求めにくく、結果として転職する方が賃金の上昇につながりやすい状況がみられるという。CIPDは、パートタイム労働者の未活用の能力・経験を活用することが利益となりうるとして、ジョブシェアリングやパートタイム労働者限定のキャリアパスの設定などを雇用主に提案している。また政府に対しては、より良い賃金の求人やこれに要する訓練などの情報提供の促進、就学前の児童を対象とした保育サービスの拡充などを提言している。

全国最低賃金・生活賃金インフレ率を上回る改定

政府は低賃金問題の対応策として、今年の全国最低賃金の引き上げ幅を拡大、この一〇月に

は予想インフレ率(二%強)を上回る三%の引き上げにより、二一歳以上向けの最賃額が六・五ポンド(一九ペンス増)に改訂された。六年ぶりの実質ベースでの上昇により、直接影響がおよぶ労働者はおよそ一二

五万人と推計されている。このほか、一八一二歳向けが一〇

ペンス(二・〇%)増の五・一

三ポンド、一六一七歳向けが

七ペンス(一・九%)増の三・七ポンド、またアプレンティ

ス向けが五ペンス(一・九%)

増の二・七三ポンドに、それぞれ引き上げられた。

また、最賃制度に加えて労組や非営利団体などが提唱しているのが、生活賃金だ。最低限の

生活水準の維持に必要な所得額の試算などを基に算定されるもので、現在はロンドンおよびロ

ンドン以外の二種類の生活賃金

が、主催団体であるLiving Wage Foundationにより設定されている。法的な順守義務はないが、雇用主は自主的にこれを守り、雇用主を表明する形を取る。これまでに、ロンドンやバーミンガムなどの自治体のほか、公共サービスの雇用主、また民間企業の間でも次第に広がりつ

つあ、Living Wage

Foundationから認証を受けた

組織は一月時点で一〇〇〇組

織強(昨年改定時には四三二組

織)となった。認証を受けるた

めには、一八歳以上の被用者の

ほか、導入組織の事業所におい

て週二時間以上、連続八週以上

就業する者に生活賃金が支払わ

れている必要がある、これには

たとえば、清掃等の請負事業者

から派遣される労働者を含む

(インターンやアプレンティス

等は対象外)。

後援団体の一つでもあるKPMGの試算によれば、生活賃金

を下回る賃金水準の労働者は前

年から一四万七〇〇〇人増の五

策の進捗について分析、賃金水

準の低迷と雇用の不安定化の進

行に懸念を示しており、多様な

対応策の提案の一環として、賃

金水準の引き上げの必要性に触

れている。ただし、現在想定さ

れる最賃の引き上げでは、二〇

二〇年までの目標とされている

貧困児童の削減には不十分であ

るとして、生活賃金の普及促進

策の実施を提言、二〇二五年ま

で「生活賃金普及国」(Living Wage nation)をめざすことを

政府に求めている。

【注】

1 イギリス労働組合会議(TUC)の試算によれば、経済危機以降の雇用増に占めるフルタイム雇用の比率は四〇人に一人に過ぎない。また労組GMBは、新たな雇用の多くが不安定かつ低賃金である結果、賃金の手取り額は不況前の水準より一三%低いとしている。労働者の影の雇用担当大臣も、依然として若年失業者や長期失業者が多い状況を指摘している。

2 なお調査結果によれば、訓練の受講も必ずしも賃金の上昇につながっておらず、とくに小売業やホスピタリティ業でこうした傾向が強い。

【参考資料】

Govuk' ONS' Bank of England' TUC' Resolution Foundation' CIPD' Living Wage Foundation' Greater London Authority' Social Policy Research Centre' KPMG' BBC' The Guardian ほか 各ウェブサイトを参照 (国際研究部)

アメリカ

UAWによる外国自動車メーカー組織化の新局面——VWとの協議開始

二〇一四年二月八日、テネシー州に位置するフォルクス・ワーゲン（VW）、チャタヌーガ工場は、全米自動車労働組合（UAW）と二週間に一度、協議をすることになると発表された。

UAWは二〇一四年二月二〜四日に行われたチャタヌーガ工場の組織化選挙で敗北している。それにもかかわらず、従業員の組織化を継続し、投票からおよそ一〇カ月を経た一二月に、労働組合の組織化に賛成する従業員が四五%に達していた。この状況を受けて、VWの経営側は、労働組合が合法的な団体交渉権を獲得していないものの、定期的な協議を開始することを決定したのだ。この協議は合法的な団体交渉ではない。

これまで合法的であるかどうかを問わず、労働組合と協議を行うことがなかったアメリカで操業する外国自動車企業のなかで、今回のVWの動向は新局面を開くものとして注目される。

フォルクス・ワーゲンとUAWの実験

労働組合と使用者による交渉の手続きは、全国労働関係法（NLRA）が規定し、全国労働関係委員会（NLRB）が運用を

管理している。

労働組合が合法的な交渉を使用者を行うためには、対象となる従業員による投票で過半数の賛成票を獲得しなければならぬ。これを組織化選挙による組合承認という。労働組合による組織化を望まない使用者が増えていることや、近隣住民による労働組合バッシングなどにより近年は労働組合が組織化選挙で勝利することは難しくなっている。

労働組合の組織化を使用者が望まない理由は、職務範囲を超えた連携を従業員に求める場合、労働組合の存在が障害となると考えるからである。これまで、アメリカの労働組合の交渉力は一人ひとりの職務範囲を限定させることで保たれてきた。労働組合の組織化を阻止する動きは、一九八〇年代に日本からアメリカに進出した自動車メーカーの成功により、広く知られるようになった。とくに、労働組合の勢力のあまり強くないアメリカ南部で拡大した。近隣住民の反応はこうした経営方針に影響を受けている。労働組合の勢力が強ければ企業の投資活動の阻害となり、ひいては経済発展や雇用創出に悪影響がでるといわれるのである。

VWが工場を新規に立ち上げたのも、テネシー州のチャタヌーガという南部だった。だが、VWは労働組合の組織化を阻止してきたこれまでの外国自動車メーカーと同じ方法をとらなかつた。ドイツ本国の従業員代表制度（Betriebsrat）と同様の仕組みを導入しようとしたのである。そのときの従業員代表は、アメリカの労働組合であるUAWとなることを期待したのである。

一方のUAW側も、硬直的な働き方ではなく、経営側が望む柔軟な働き方の導入に協力することを表明していた。そのため、ドイツの従業員代表組織や自動車産業の労働者を組織する産業別労働組合IGメタルの協力を得ていた。

予期せぬ敗北

UAWは工場前に支部事務所ローカル四二を立ち上げ、従業員の組織化をすすめてつづ組織化選挙に臨んだ。

しかし、二〇一四年二月二〜四日に行われた投票は、反対七一・二、賛成六二・六となり、UAWは合法的な団体交渉権を獲得できなかった。使用者側が賛同しただけでも失敗したのだ。その主たる原因は、地域住民からの反発にあった。

テネシー州選出の連邦上院議員が投票日に「組織化に反対すれば新たな工場を誘致する」と

発言したことや、「全国ライト・トゥ・ワーク法的防衛基金（The National Right to Work Legal Defense Foundation）」などの草の根の組織が従業員の暮らす地域で反組合活動を展開したことがその代表である。

つまりは、労働組合の存在そのものが地域経済の発展や雇用促進においてマイナスとなるとする運動が、従業員の投票行動に大きな影響を与えたのである。労働組合はもはや、近隣住民との関係を無視することができなくなつた。

少数派組合としての可能性

ローカル四二は組織化選挙の敗北後、二〇一四年七月から新たな組織化を開始した。それは、労働組合費を徴収せずにメンバーシップを付与するというものだった。その結果、従業員の四五%をメンバーとすることに成功した。ブルーカラーだけでなく過半数を超えている。

UAWとしては、合法的な団体交渉権の獲得を長期的なゴールにおいている。それは、組織化対象となる従業員の過半数をローカル四二のメンバーとして使用者側の自発的な承認を待つことだ。一度、失敗した組織化選挙は避けるかつこうだ。

しかし、それを待つことなく、メンバーが従業員の過半数に達していない段階で、使用者側がローカル四二との協議を行った

のである。これにはこれまでのアメリカの労使関係の伝統からみて、大きな意義がある。使用者側はその協議を合法的な団体交渉ではないとしている。それにもかかわらず、使用者側もUAW側とともに、ドイツの従業員代表に類似するような職場における働き方についての協議を始めていることを認めたのだ。これは、メンバーだけを対象とした新しい協議の形である。

長期的には使用者側による自発的な団体交渉承認の道が待っているとしても、現在でも従業員の少数派のメンバーだけを対象とする実質的な団体交渉が行われているとみることができ。こうした実質的な団体交渉を積み重ねることで、現実の合法的な団体交渉へとつなげていくという手法は、これまでのアメリカの団体交渉の歴史のなかでも画期的である。UAWがドイツ型の従業員代表を取り入れることを通じた経営協力が、これまで組織化を拒否してきた企業に与える影響は小さくない。

【参考資料】

Ben, Penn., UAW Membership in Chattanooga Plant Exceeds 45 Percent, VW Tells Employees, Daily Labor Report, Dec.09, 2014

（国際研究部 山崎憲）

中国

男女採用差別に関する裁判で初の
勝訴判決

杭州市西湖区人民法院は二〇一四年一月二日、採用における男女差別に関する訴訟で、被告の職業技能訓練学校が原告の女子大学生の平等な就職の権利を侵害したとして、慰謝料二〇〇〇元の支払いを命じた。これは男女採用差別に関する裁判における中国で初めての勝訴判決である。二〇一三年にも男女採用差別をめぐる裁判で争われたが、裁判所の調停で同年一月に和解が成立した。原告が裁判において勝訴し、精神的損害賠償慰謝料として金銭を勝ち取ったのはこれが初めてとなる。

男女採用差別に関する法規制

労働法第一三条、就業促進法第二七条および婦女權益保障法第二三条は、国家规定により女性に適用しないと定められた職種またはポストを除いて、性別を理由に女性の採用を拒否し、または女性の採用基準を引き上げてはならない」と規定している。就業促進法はまた、「雇用者は従業員を募集し、職業仲介機構は就職仲介活動を行う際に、労働者に平等な就職機会と公平な就業条件を提供し、採用差別を行ってはならない」（第二六条）、「本法の規定に違反し、採用差別を受けた場合、労働者は

人民法院に提訴することができ」（第六二条）と規定している。

事件の概要と人民法院の対応

原告の女子大学生は二〇一四年六月、杭州市西湖区の東方調理職業技能訓練学校のコピーライター企画職の求人に応募した。しかし一向に返事が来なかったため、再度応募条件を調べてみると、「男性のみ」という採用条件が付いていた。原告がその条件について学校に尋ねると、「コピーライター職は校長と一緒に出張することが多く、費用を節約するため同じ部屋に宿泊できるように、男性限定としている」と説明された。これに納得できない原告が直接学校に行くと、学校側は同じ理由で応募を受け付けなかった。

原告は二〇一四年七月、杭州市西湖区人民法院に対し東方調理職業技能訓練学校を訴えた。人民法院は当初、この訴訟受理することはできないとして、原告に過去の裁判事例などの証拠となる資料を提出するよう要請した。原告は、戸籍地や病気に基づく採用差別の裁判例や前述の和解に至った男女採用差別の裁判例などの判決書および調停書の提出した。人民法院は原告の提出した判例と今回提訴さ

れた案件とは性質が異なるため、新しい証拠を提出するよう要請した。原告は改めて訴訟書を書き直して、人民法院に提出した。人民法院は二〇一四年八月、ようやく原告の訴えを受理した。

裁判の経過と判決の内容

杭州市西湖区人民法院は二〇一四年九月、公開審理を実施したが、被告側は欠席し、書面によって反論および証拠を提出した。被告側の主張は「今回募集する職には特別な事情があり、残業が多いことのほか、校長と一緒に出張して、顧客に対応することが少なくない。学校の出張管理制度では、費用を節約するため、二人以上（偶数）の出張は、必ず二人で一部屋に宿泊しなければならず、それを超える経費は支払われない。校長が男性のため、男性限定で求人募集することは、女性に十分配慮し、尊重していると言える。さらに、原告に対しては人事職やアシスタント職などのポストも勧めた」というものであった。

人民法院は二〇一四年一月二日、東方調理職業技能訓練学校には就職差別の意図があり、原告の平等な就職の権利を侵害したとして、同校に慰謝料二〇〇〇元の支払いを命じる判決を下した。しかし、学校側に対し書面での謝罪を求めた原告の請求は棄却された。人民法院は、「中国の法律規定

では、労働者は平等な就職の権利を有し、性別などを理由に差別することはできない。女性は男性と平等な労働の権利を享受し、国家が規定する女性に相応しくない職種あるいはポスト以外に、性別が理由で女性の応募を拒否することはできない。この事件において、被告が募集した職は、コピーライター企画職である。被告は、この職が女性の従事することができない仕事であることを証明できていない。応募条件も女性が担当できる職であり、被告が主張した、男性限定で募集する理由は法律に合致しない。このような状況において、被告は原告の条件が募集条件と合うかどうかを審査せず、ただ原告が女性であるという理由だけで拒否した。そのような行為は原告の平等な労働の権利を侵害し、原告に対する採用差別を行うものである」と判決理由を説明した。

男女採用差別の実情

経済発展に伴い、中国人女性のキャリア意識も高まりをみせてきたが、男女採用差別に関する問題はいまだに深刻な状況が続いている。

中国婦女連合会の「第三回中国女子社会地位調査（二〇一〇年）」によると、調査対象者の女性が就職の際に男女採用差別にあった割合は二四・七％にのぼる。また、同連合会が二〇一

〇年に発表した「女子大学生就職創業状況調査研究」では、女子大生の五六・七％が就職の際に「女性のチャンスが少ない」と感じ、九一・九％が「性別差別を感じた」と回答している。とくに理工系の女子大生で比率が高い。中国政法大学憲政研究所が二〇一〇年に発表した「現在大学生就職差別状況の調査報告」では、大学生の求人募集する際に、雇用企業の六九％が性別を明示していた。

今回の裁判例では、企業側が求人情報に「男性のみ」と記載して明白な男女採用差別を行い、それを根拠に違法と判断された。実際には、企業が求人を行う際、多くの場合は性別を明示しないが、女性の履歴書の受け取りを拒否したり、受け取っても採用候補にしないなどの、いわゆる「ステルス差別」が行われている。また、女性求職者に対してのみ、独身女性や結婚して出産した女性に限り採用するなどの厳しい条件を課す場合もある。

中国では既に、労働法、就業促進法および女性權益保障法に男女採用差別の禁止が規定されている。しかし、具体的な対策や処罰などの規定がないため、依然として男女の差別待遇が改善されない状況にある。中国においては労働者側に雇用差別が存在したことの証明義務が課されており、法整備の必要性が指摘されている。（国際研究部）

