

海外労働事情

中国／労働法施行一〇年の成果と課題

一九九四年七月に労働法が施行されて以来、今年で一〇年が経過した。この間、二〇〇一年にWTO（世界貿易機構）に加盟するなど、中国の政治経済社会情勢は、施行当時から大きな変化を遂げている。一般の市場経済化を背景として、労働に關する法制度の整備は大きく前進している。

労働社会保障部によると、この一〇年間で、労働法を根拠法として、労働力市場の管理、集団労働契約、給与支払い、社会保障料の申請と納付、社会保障の観察などの執行規定が制定されてきた。地方政府も法規を制定することで各種制度の普及に努力を重ねている。すなわち、各級政府と労働部門は、①就職と再就職のための制度の確立②労働関係の調停と労働観察など合法権益の保護③社会保障システムの確立——を実現してきた。

施行一〇年目の具体的成果

就職と再就職のための制度の確立においては、公共職業安定所を全国大中都市を中心に設置、延べ一〇〇〇万人の就業を実現した。農村からの出稼ぎ労働者の就業を支援するとともに、い

まや産業労働者の中で大きな割合をしめるようになった二・三億人を超える農民工の就業を実現している。また、職業分類、職業標準を確立し、職業訓練と資格制度の体系も整備した。一〇年の間に、各級の労働部門は、都市の新規増加労働力、下岗（リストラ）労働者と失業者、農村出稼ぎ労働者と在職労働者を対象として、在職や再就職を含めた多種プログラムを実施する職業訓練制度を実施し、初級、中級、高級の職業資格等級体系を確立している。

さらに、労働者の合法的権益への保護については、労働契約制度が普及するようになり、国有企業、集団所有制企業、外資企業における労働契約の締結率は、現在では九五%以上に達するまでになった。就業管理制度も、かつての国による計画配置から労働者と雇用者による協議、義務の確定を前提とする労務管理制度に移行している。集団契約制度も改善されている。労働関係における三者協議制度も初歩的に形成されており、特に、労働紛争の審判に関して、企業内部の調停委員会による調停、政府労働委員会の仲裁、裁判所による二級審判を前提とする「一調一裁両審」制度が確立された。労働条件に關する権益の保護に

関しては、低賃金労働者の保護を目的に、賃金支払いについて、最低基準、支払いの形式、対象、時間などの規定が整備され、全三〇省・地域で最低賃金基準が示された。各級労働保障機関は、労働保障監督機構を設立し、省、地区、県の各レベルで労働監督ネットワークを組織して、労働監督の内部監督制度を確立している。

社会保障制度も飛躍的に発展している。養老保険制度は、社会主義市場経済体制に適應した統一的基本養老保険制度として実施され、二〇〇四年末までに一億五七三万人の加入者を数え、この一〇年間に五〇〇〇万人以上の加入者を増やしている。失業保険制度も設立され、九三年末には、一億三三三万人に加入者を増やしている。医療保険は、九三年当時、わずか加入者二六〇万人の「大病医療保険」であったが、都市部を中心に統一的医療保険に改められ、加入者は二〇〇三年末で一億九〇二万人を数える。労働災害保険制度は、一九九六年に「企業従業員のための労働災害保険の暫定法」が制定され開始された。この制度は、二〇〇四年一月からは、中国国内のすべての企業、個人経営者の労働災害保険への参加を

義務づけ、全従業員をカバーするよう適用範囲を拡大した内容の「労働災害保険条例」に、大幅に改善されている。この条例により、二〇〇四年第一四半期の加入者数は、すでに二〇〇三年一年間のそれを上回る一三六万人を超えている。

今後の課題

中国は、現在まだ市場経済化への移行途中であるため、政治経済社会構造は大きく変化している。そういった中で長期的に蓄積された社会問題が未解決のまま残される一方、改革の進展に伴い新しい問題が絶えず出現している。直面するいくつかの問題は早急な解決が求められる。そのひとつは、労働法違反による従業員の合法的権益への侵害で、①労働契約を締結せず労働が行われ、給与支払いの遅滞や強制的残業などの権益侵害が生じている都市部へ移動した農民工の給与に關する問題②一方的労働契約の解除や社会保険料の未納など非公有、中小企業での問題③国有企業の経営改革、倒産、閉鎖による従業員の権益の侵害——などが指摘される。

さらに、社会保障、就業、労働関係の原則的規定である「労働法」そのものが、グローバル化を背景とした激しく変動する社会経済の実際から一部乖離しつつあるということも問題として指摘されている。特に、厳しい雇用圧力と社会保障システムの制度圧力は、「労働法」の遵守を難しくしている。法規の一部改定と実態に即した具体的運用規定の整備が急がれている。そういった中で、「社会保険法」「労働契約法」「就業促進法」が今期の人民代表大会すでにかけられており、「労働と社会保障監察条例」「職業技能育成訓練の考課条例」「企業の賃金条例」の改定などの草案を進めるなど「労働法」の改正のための作業も現在進められている。（国際研究部）

韓国／雇用対策の一つとして注目される「賃金ピーク制」導入の動き

二〇〇四年に入って政府の後押しもあり、中高年層の雇用を保証しながら若年層の就職難を解消する道として、賃金ピーク制（定年まで雇用を保証する代わりに一定の年齢から賃金の段階的な削減を認める）に注目が集まっている。とりわけ金融業界や公企業の間で、賃金ピーク制を導入する動きが広がりをみせている。例えば、金融産業労組は二〇〇四年の賃上げ及び労働協約改訂交渉で「定年を五八歳から五九歳に延長す

る代わりに賃金ピーク制を導入する「ことで合意し、初めて産業別労組レベルで賃金ピーク制の導入に踏み切るケースとなった。ただし、賃金ピーク制の導入方式は各支部別に労使間の合意で決めることになっている。賃金ピーク制を導入することで中高年層の雇用保障のみでなく、新規雇用も生み出したケースとして注目されているのは、公企業の信用保証基金である。同社の労使は度重なる早期退職の実施による雇用不安を解消するために、二〇〇三年七月に賃金ピーク制を導入することで合意した。同社が導入した制度は「定年(五八歳の三年前に退職と同時に専門契約職として再雇用し、一年目は前年度年俸の七五%、二年目は五五%、三年目は三五%をそれぞれ支給する」というものである。いまのところ一八人が同制度の対象になっている。その結果、一人当たり三七〇〇万オンの人件費を削減するほか、対象者を専門分野に配置することで一億ウォンの追加利益をあげ、それにより六〇人を新規採用することができたという。

大韓商工会議所の調査によると、賃金ピーク制を導入するにあたっての最大の課題は、①対象者の職務をどのように創り出すか、②賃金の削減幅をどのように調整するかにある。

参考Ⅱ 連合ニュース、東亜日報

(国際研究部)

産業別雇用者数推移

(単位:千人)

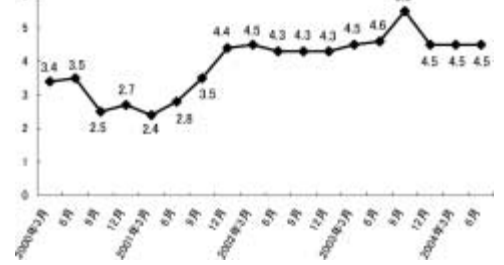
産業	2003				2004	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
製造業	-2.6	-6.4	-	4.1	6.1	6.4
建設業	-6.5	7.1	-1.9	-2	-3.6	-2.7
サービス業	5.1	-12.1	3	12	11.4	8
卸・小売業	-0.6	-3.9	-2	4.2	2.5	1.6
ホテル・レストラン業	-1.4	-5.8	4.1	5.1	-0.6	0.5
運輸・倉庫・通信業	0.6	-2.3	-0.6	0.9	1	-
金融業	0.8	0.7	-0.1	0.9	1.2	1.8
不動産・一般業	-	1.4	0.7	-1.6	2.1	4.2
地域・社会・個人サービス業	5.7	-2.1	1	2.5	5.3	-0.1
その他	-0.2	-0.2	-0.2	2.1	-0.2	-0.7
合計	4.1	-26	0.9	16.2	13.7	10.9

出所:Manpower Research and Statistics Department

シンガポール／経済の好調維持、労働市場も安定

シンガポール経済が力強い回復を見せている。原油の高騰、金利の上昇不安にもかかわらず、四―六月期の経済成長率は一一・七%を記録した。これは大方の専門家が一〇%―一一%の間にとどまるだろうとの予測を上回る数字であり、昨年のSARS騒動による停滞からの回復は目覚ましい。こうした経済の力強い回復を背景に、雇用動向も安定している。人的資源開発省(MOM)の発表によると、六月時の雇用者数は、二一五万九〇〇〇人となり、この二年間で最も高い記録となった。業種別に見ると、サービス業が八〇〇〇人の増で、昨期の伸びには及ばなかったものの、全体の伸びを牽

失業率推移(季節調整済値)



出所:Manpower Research and Statistics Department

(国際研究部 主任調査員・天瀬光二)

引している。なお、失業率は四五%で昨期と同率となっているが、やはり高齢者と未熟練労働者にとつての雇用確保は困難な状況が続いているようだ。

アメリカ／有名企業への雇用差別をめぐる集団訴訟相次ぐ

米国の有名企業に対し、賃金及び昇進に関する人種・性差別に関する訴えが相次いでいる。六月には、小売業界最大のウォルマート社での性差別について、カリフォルニア州連邦地裁が、女性従業員約一六〇万人を原告とする集団訴訟を認定。ウォルマート社側は同認定を不服として控訴しているものの、全米史上最大の性差別集団訴訟ケースとして注目を集めた。

これを引き金に、七月には、モルガン・スタンレー社及びボーイング社の女性従業員が、賃金・昇進差別をめぐる訴訟を提起。それぞれ五四〇〇万ドル、七二五〇万ドルの和解金支払いで決着した。イーストマン・コダック社では、黒人従業員が、組織的かつ意図的な人種差別を理由に訴訟を起こしたほか、南部の電話会社ベルサウスでも、人種差別的雇用慣行を理由とする訴訟で聴聞が開かれたばかりだ。

さらに八月には、全米で七万八〇〇〇人の従業員を擁する小売大手コストコでも、六五〇人の女性従業員に対する昇進差別が、集団訴訟に至っている。従業員の半数が女性であるにもかかわらず、管理職への登用率が六分の一に過ぎない実情を訴えている。

急増する職場密着型の訴訟案件

雇用差別をめぐる訴訟件数は、一九九一年公民権法改正により増加の一途をたどっている。一九九一年改正により、意図的な差別を行った雇用者に対する懲罰的あるいは補償的損害賠償の請求や陪審裁判が可能となったためだ。以後、原告側弁護士は雇用差別をめぐる訴訟を「儲かる訴訟」として着目。専門家を起用して雇用差別に関する統計分析や新しい法的理論を展開し、原告側を勝訴へと導いている。

全米各地で提起されている雇用差別に関する訴訟の内容は多岐に及ぶ。最近急増しているのは、従来、頻りに争点となった採用に関するものよりもむしろ、賃金、昇進、ハラスメント、産休といった職場に密着したケースだ。こうした訴訟案件の変化の要因としては、①職場の多様性が増大したこと②賃金や昇進に関する差別は、統計的な数値比較が容易であること③採用については、使用者側が経験則により採用平等に向けて配慮するケースが多く、全体的な訴訟件数が減っていること――等があげられる。これに加えて、裁判所側の意向も影響している。

訴訟案件変化の背景に裁判所の意向も影響

海外労働事情

ケースでは、性別、人種の採用枠の設定についての判断を差し控える傾向が強く、従来からも原告側の勝訴が容易ではなかった。一方、既に一企業に就労する従業員間の賃金や昇進機会の比較にターゲットを当てたケースについては、裁判所が判断を下しやすい。

集団訴訟の提起による株価下落をおそれる企業側では、訴訟に至らないよう自発的な改善を図る動きが広まりつつある。また、訴訟に至った場合でも、可能な限り和解による決着を好む傾向が強い。

(出所) 海外委託調査員報告
Washingtonpost.com. "Costco Is the Latest Class-Action Target." Aug. 18, 2004.
<http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/articles/A8646-2004Aug17.html>

「新・アメリカ労働法入門」
ウィリアム・B・グールド（一九九九年）日本労働研究機構（国際研究部）

オーストラリア／米国の自由貿易協定が成立、労組は反発

連邦議会は、八月二三日に米国の自由貿易協定を認める法案を通過させた。法案通過に對

しては、労組や環境保護団体が強く反発している。法案通過の鍵を握ったのは野党労働党であった。労働党内でも左派系議員は反対の意思を明らかにしていたが、それ以外の議員は自由貿易協定が短期的には問題があるにせよ、長期的には十分な価値をもたらすと考えていた。

成立に至るまでの紆余曲折とその影響

自由貿易協定をめぐる労働党内での対立が明白になったのは二〇〇四年一月のこと。しかし党の公式見解は、協定を審理している上院委員会の報告待ちというものだった。これにより協定をめぐる深い対立は一時的に収まったものの、労働組合は協定には大きな懸念を示していた。

特に問題とされたのは、自由貿易協定が医薬品給付制度（PBS）の崩壊をもたらすのではないかとというものである。PBSは国内における医薬品取引を規制し、その価格を抑制している。協定締結交渉の過程で、米国の製薬業界はこのPBSを問題にした。その後連邦政府は、PBSに対する製薬業界の影響力を排除するために、手続に透明性を持たせるという方針を明らかにした。しかし多くの国民

は政府のこの方針を信用せず、またPBSはいずれ崩壊し、それに伴い薬価も上昇するという暗黙の合意がなされたのではないかと疑う声も根強く示されている。

これ以外に問題とされているのは、第一に関税ゼロ政策を採用することで製造業における雇用が失われ、特に自動車組立業に深刻な損害をもたらすのではないかとという点である。第二に、自由貿易協定が対等なものでなく、オーストラリアに負担を強いる不均衡なものでないかという点である。第三には、協定は知的財産に関しオーストラリアに多大な損失をもたらすのではないかと。特に米国の安価なテレビ番組により、国内産のプログラムが減少し、ひいてはオーストラリア独自の文化の危機を招くのではないかとこの懸念も示されている。

そこで労働組合の中には自ら世論調査を実施し、国民の反対を根拠に労働党に対し協定反対の意思を明らかにするよう迫るものも現れた。オーストラリア労働組合評議会（ACTU）もこうした動きを受け、七月の全国大会では協定反対の決議を行っている。

これにより労働党は非常に困難な立場に立たされた。という

のは、レイサム労働党党首は自由貿易を強く支持しており、加えて以前の彼の発言により米国の関係が微妙なものとなっていったからである。そこで労働党としては協定を支持しながら、同時に労働組合などの懸念を払拭する方法を見いださねばならなかった。具体的には、協定に對する修正案を提出するという方法がとられた。それはPBS保護を目的としたものであり、最終的に政府もこれを受け入れた。その結果、労働党が協定支持にまわり、法案が成立したのである。

労働党のこの決定に対し、多くの労組は反発している。特にオーストラリア製造業労働者組合は労働党に對する寄付金の削減を明らかにした。ただACTUは協定には反対の立場を取りながら、反労働党運動は行わないとしている。これらはすべて、経済自由主義的思想によって労働組合運動内部で生じたある種の緊張状態を象徴するものといえよう。

(出所) 海外委託調査員（国際研究部）

ドイツ／失業給付と社会扶助の統合・詳細が明らかに

「痛み」を伴う改革

昨年一二月に可決された労働市場改革関連法の一環として、失業者および生活保護対象者に大きな影響を及ぼす施策（ハルツ第IV法）が論争を引き起こしている。同法の柱は、「失業扶助」と「社会扶助」（生活保護手当てに相当）を統合して「失業給付II」を創設すること。失業保険による通常の失業給付の受給を終了した長期失業者（失業補助対象者）や、就業能力のある社会扶助受給者を労働市場に呼び戻し、失業の減少と就業率のアップを目指すのがねらいだ。だが、通常の失業給付期間を過ぎてからも、以前の収入の五割以上を、期間の制限なしに受給できる「失業扶助」を得ていた長期失業者にとっては、今後、給付額が減り、また受け取るために厳しい資産査定が必要となるなど、条件が低下するケースが多い。このほか、新たな失業給付II対象者は、職業安定所を改組した職業紹介機関（Agentur für Arbeit、通称ジョブセンター）が紹介する仕事を正当な理由なしに拒むと、給付を制限されるなど規程が厳しくなっており、新制度の厳しい「痛み」に對する反発が強まっている。

八月以降は、失業の多い旧東独地域を中心に、毎週月曜に抗議デモが組織された。このような状況の中で、連邦政府は、国

民に詳細を説明し理解を求めながら、新制度実施（来年一月を予定）のスケジュールを守る構えを示している。以下に新制度の概要を示す。

新制度のポイント

1. 五五歳未満の失業者は一二月、五五歳以上は一八カ月の失業給付期間を過ぎると、「失業給付II」を申請することとなる。就業能力のある社会扶助受給者も同様である。病気や障害などによって働けない人は、これまでの社会扶助に相当する「社会給付」を受け取る。
2. 職業紹介機関（ジョブセクター）が紹介する仕事を正當な理由なしに拒むことはできない。勤務地が遠い、（産業別）労働協約賃金以下である、従前から持っている職業資格が反映されない、なども拒否理由にできない。拒否したうえ、自分でも仕事を見つけれない場合、失業給付IIの受給を三カ月にわたって減額される。

3. 失業給付IIと社会給付の月額、旧西地域で三三二ユーロ、旧東地域で三三二ユーロ。配偶者がいる場合、西で三三二ユーロ、東で二九八ユーロがそれぞれ加算される（一ユーロ約一三五円）。子供がいれば、さらに加算措置がある。このほか、ジョブセクターは必要に応じ、対象者の家賃、暖房費、家具備品、被服費などを支給す

る。なお、失業保険による失業給付（前職の収入をもとに算定）からの落ち込みを緩和するため、失業給付II移行時から二年間は別に一定の補助金が出る。

4. これまでの社会扶助受給者の多くは、失業給付IIの支給対象にならない可能性がある。本人のもつ資産が査定されるだけでなく、家計を共にする配偶者の収入も計算に入れられるからだ。支給対象となるには、資産が一歳につき二〇〇ユーロ、たとえば四〇歳であれば八〇〇ユーロ以下でなければならぬ（一五歳以上の場合、四一〇ユーロまで許容される）。配偶者が加算支給を受ける場合も同じ計算で資産が制限される。住居、車については、「適当な」ものの所有が認められる。住居の部屋数や面積など、一定の基準が設けられている。
5. 失業給付II受給者が、公共・福祉部門などが提供する「二ユーロ・ジョブ」（時給一〜二ユーロ程度の低賃金の仕事）あるいはその他の労働に従事した場合、一定の収入までは失業給付IIを受給する権利を失わない。その範囲は、月収一五〇〇ユーロまでである。失業状態から就業生活への円滑な移行のためとされる。

6. 失業給付II対象者には、年金の掛金が援助され、将来法に基ついて老齢年金を得ることができるとなっている。

ただし、私的年金については、積立額が一定水準を上回ると、資産査定の対象となる。

（国際研究部 主任調査員 吉田和央）

イギリス／減少し続ける労働組合員

英国の労働組合員数の減少に歯止めがかからない。このほど発表された『組合認証官（Certification Officer）報告二〇〇三〜二〇〇四年』によれば、二〇〇三年の組合員の減少数は、全体で一六〇〇〇〇人。一九七九年の二一〇〇万人をピークに減少し続けている。公共部門の雇用削減案が実行されれば、労働組合加入率は二〇％を下回る可能性もあり、米国の一五％に近づきつつある（注）。

組合員の減少数は英国組合会議（TUC）加盟労組に限定して見ると、その数は五万六〇〇〇人であり減少幅はより大きい。逆にTUC非加盟労組では組合員数は増加しているという結果がでている。実は、非加盟労組組合員数の増加が、TUC加盟労組の組合員数の減少を補うという構造は長年にわたり続いている。全労働組合の組合員総数は現在約七三万六〇〇〇人。組合員総数から非加盟労組組合員を差し引いたTUC加盟労組の組合員数は、雇業者総数の約二一％に過ぎない。TUC非加盟

労組の多くが公共部門に属しており、労組加入率は長年五〇％以上を維持してきた。一方、TUCの組合員は従来から、製造業部門の従業員が多数を占め、失業率が高いのが特徴。この事実を踏まえ、TUCは近年、公共部門労働組合の組合員数の増加を図る方策を進めているものの製造業部門における組合員数の大幅な減少によって、その努力が報われないという皮肉な状況が続いている。

政府が公共部門の雇用削減を目標に掲げていることから、今後TUC加盟労組とTUC非加盟労組はともに組合員数を減らすことになる予想される。従つてこれまでのように非加盟公共部門労働組合の組合員数の増加が、製造業部門に属するTUC加盟労組員数の減少を結果的に補うという構図には驕りがでてくるものと思われる。

財政基盤の弱体化

全組合員の中で組合費を納めていない者は一二％に上る。その理由は離職、教育休暇、育児休暇、退職など。TUC加盟労組トップ一四のうち一一の労働組合の総支出は、総収入を大幅に上回っているなど、組合運営の財政は逼迫している。一九七〇年以降、ストライキの減少に伴い、流動性の高い資産を維持する必要性が小さくなったことを受けて、組合資産の運用先は

株式などにシフトされてきた。しかし、その後の株式市場の低迷により、期待された収益を得るには至らず、この結果全TUC加盟労組の純資産は〇・二％しか増加していない。今後、組合員の減少が続けば、財政基盤はさらに弱体化することが必至と見られている。

〈メモ〉英国において組合員数を把握するための公式統計には、既出の『組合認証官報告』のほかに、労働力調査における労働組合員統計がある。両者の調査方法は異なるため、数値は一致しない。

（注）二〇〇三年の組織率は、二九・三％（イギリス国家統計局プレスリリース）

（参考文献）文中の数値等は Annual Reports of the Certification Officer 2003-2004による

（国際研究部 淀川京子）

英国上位10労組の組合員数

1	公務部門労組 (UNISON)	1,289,000
2	アマカス	1,061,551
3	輸送一般労組 (TGWU)	835,351
4	全国都市一般労組 (GMB)	703,970
5	王立看護師学校 (RCN)	359,739
6	全英教員組合 (NUT)	331,910
7	商店・流通・連合労働者組合 (SDA)	321,151
8	公務員組合 (PCS)	285,582
9	通信労働者組合 (CWU)	266,067
10	全国女性教員校長組合 (NASUWT)	265,219

* RCNはTUCに未加盟。