

# 海外労働事情

## 中国／進む労働・社会保障の法的整備

WTO（世界貿易機関）に加盟して以来、各分野の法律の整備を進めており、今年に入ってから労働と社会保障の分野でも相次いで見直しが行われている。三月には、最低賃金を各企業が確実に実施することを目的とした規定が決められた。五月には「企業年金法」が正式に制定された。企業年金は、使用者と労働者の拠出負担による資金を、市場で投資運用し、その収益を加算して年金として支給する任意加入によるシステムで、各企業での導入が期待されている。

### 「最低賃金規定」

市場経済化の進展の過程で、各国有企業は賃金水準を自主的に決めるようになり、それに伴い労働者の賃金が不当に低水準にならないように、国が最低賃金を管理する目的で「企業最低賃金規定」が一九九三年に制定された。翌九四年には、包括的な労働法が制定され、最低賃金もこの中で法的に根拠づけられた。

最低賃金は、法定労働時間内労働に対して企業が支払うべき労働報酬の最低水準を示すものであると定義される。これは、

各地方レベルで、政府、工会労働組合、企業の三者代表の協議により、当該地の賃金の最低水準の状況、物価、労働者のエンゲル係数、平均賃金、労働力の需給状況、労働生産性、当該地の総合的な経済の効果と利益などを基礎に審議され、決定される。最低賃金は、国有企業、集団企業、外国投資企業、私営企業等に適用され、現在、チベットを除く三〇の省、自治区、直轄市が、基準を公布している。

近年、国有企業改革や市場経済化の進展は、民営企業の数を増加させ、成長させてきた。そういった背景から、最低賃金の実施を確実にするため、中国政府は、今年三月一日に「最低賃金規定」を制定し、管理監督を強化している。新規定は、地方政府が最低賃金水準を定める際の指針となるものである。この規定によると最低賃金とは、労働者が週四〇時間の法定労働時間か、合法的な労働契約での労働時間内に、通常の労働を提供したという前提のもとで、使用者が法律によって支給しなければならない最低労働報酬のことであるとして明確に定義された。パートタイム労働者の時給についても、最低賃金が定められることになる。

毎年見直されてきたが、新規定では、二年ごとに一回となった。月間最低賃金水準の確定と調整を行うために、新規定では従来の指標を厳密に定義し直し、さらに、労働者個人が納付する社会保険料と住宅積立金、労働者の平均賃金、経済の発展水準、就業状況などの諸要素も参考とするよう新たに付け加えている。

また、企業が労働者に支給しなければならない最低賃金は、①超過勤務手当②特殊環境条件下での勤務手当③法律等で規定される労働者の福祉のためのコスト——などを差し引いた後で各当該地の最低賃金水準を下回ってはならないと規定された。新規定の制定で、規定違反に対する罰則の強化や最低賃金の具体的な計算方法の明確な規定が示されるなど、内容的により厳密な管理の方向が示されるようになった。

### 「企業年金と進む養老保険の確立」

二〇〇四年五月一日から、「企業年金試行法」「企業年金基金試行弁法」が施行されている。

従来、企業年金については、中国の社会保障体系の中で、養老保険を補完するものとして位置付けられ、ごく一部の企業が任意で取り入れてきた。そういった中で、政府は、企業年金を

老後の生活保障のための第二の柱として重要視し、①優秀人材確保のための有利な経営戦略②企業収益の労働者還元のための税制上有利な方法③労働者の意欲向上のための効果的な戦略——として検討を重ね、まず東北三省で試験的に導入してきた。

新しい企業年金は、銀行、信託会社、基金、証券会社、保険会社などを通じて、市場での投資運営収益を配分して個人口座に積み立てる一種の長期積立資金である。企業年金を採用する企業は、国営か私営かなど企業形態に応じて、国か地方レベルの労働社会保障行政に企業年金計画を予め提出する義務を負う。積み立てられた年金は、職員の退職時に一時金か定期的に支払われる年金として受け取ることが出来る。

企業年金の運営は、企業と三分の一以上の従業員代表および外部専門家の参加による企業年金理事會を設立して行われる。

企業年金理事會は他の業務を行うにはならず、企業年金事務の管理に専念しなければならないと厳格に機能が定められている。企業年金の契約履行や企業年金計画の制定などをめぐり争議が発生した場合には、当事者は仲裁・訴訟を提起することが出来る。

政府は、企業年金を定着させるため、いくつかの提言を出している。年金プランの作成にあたり、協議の原則、透明性を厳守すること、意見の取り入れを積極的に行うこと、少数者の利益に偏ることないようにすることを呼びかけるとともに、リスクを保障する安全な投資のための計画をつくり、相互監査制度、情報開示制度、監査監督制度の設置を行うことを呼びかけている——などである。

（国際研究部 主任調査員・野村かずみ）

## タイ／国営企業の民営化 労組の反対で進行遅れる

本誌六月号（海外労働事情）で報じたタイ国営企業の民営化問題。電力・電信などの分野でタクシン政府が強く推し進めている民営化政策であるが、これに労組が強く反対しており、進展が思うように見られていない。民営化に伴う外資乗っ取り懸念のほか、国営企業の給与は一般的な公務員よりも高く、基本的に終身雇用であるため、職員にとっては、民営化後の給与や雇用問題に強い危機感があると見られている。

### 「外資の制限を強化」

民営化を労組が反対する理由の一つに、外資による乗っ取りの懸念がある。そのため政府は、

四月七日の閣議において、国営企業民営化上場に関する規定を次のように定めている。

① 旧国営企業の運営においては、民営化後も政府の関与を維持する。具体的には、基本的に政府の出資比率は五〇%以上、電力、水道事業の公団については七五%を維持することとする。

② 外国人出資比率を制限する。政府保有株放出はタイ人投資家を優先し、希望者には抽選で割り当てることとする。また投資家一人当たりの出資比率は五%を上限とする。

③ 株の売却にあたり、職員は株券を額面で購入することができ、購入資金が不足する場合には財務省が貸付を行う職員優遇策を実施する。

政府は二〇〇四年中に、国営企業六社の民営化上場を計画しているが、現在までに上場が決定しているのはエアポート・タイランド(AOT)一社のみで、残りの五社は民営化の目途さえ立っていない状況。タイ発電公団(EGAT)は当初、二〇〇四年初頭には上場する予定であったが、労組の反対運動が強く、結局計画は延期されたままである。こうした労組の反対運動は、他の国営企業にも伝播しており、現在、マスコミ公団(MCOT)、タイ製薬公団(GPO)などでも同様の労組反対運動が盛り上がりつつある。なお、二〇〇四年内に上場を計画しているのは、

上記の各公団の他、首都電力公団(MEA)、地方電力公団(PEA)、TOT(旧電話公団)など。

**EGAT幹部、民営化凍結の報道を否定**

四月二三日に開催されたEGATの理事会において、同社幹部らは政府が決定した新規株式公開(IPO)計画の取り下げを決定し、同社のチャイアナン会長とシリチャイ労組委員長は、水、電気など基本公共サービスを提供する国営企業の民営化への反対などを求める共同宣言に調印したとの報道が四月二四日付の現地紙ネーションで報じられた。しかし、四月二六日付のパンコポスト紙で同会長は、上記の民営化凍結の報道は間違ったものであると否定している。会長によると、理事会では、労組による反対案表明を許可しただけであり、共同宣言の調印には至っていないという。一方、タクシン首相はこれらEGATの動きに関して、たとえ公団の理事会が民営化凍結を決めたとしても計画を続行すると明言。国営企業の民営化は二〇〇一年に行われた下院総選挙の公約であり、破棄するわけにはいかなないと述べ、民営化問題で一步も退かない構えを見せている。

【参考】Bangkok Post Apr. 26, 2004, Nation Apr. 24, 2004

(国際研究部 主任調査員・天瀬光二)

**シンガポール／経済の好転が雇用にも好影響**

政府統計局が六月に発表した統計によると、シンガポール経済の好調さは継続しており、雇用にも好影響を及ぼしている。第一四半期の雇用者数は一三七〇〇〇人の増で、前期の一万六二〇〇〇人には及ばなかったものの、前年同期(四二〇〇〇人減)に比べ大きく改善した。

産業別にみると、サービス業が一四一〇〇〇人増と好調であり、製造業も昨期に引き続き六一〇〇〇人増加した。逆に、建設業は三六〇〇〇人の減少となっている。

一方、三月の失業率(季節調整)

産業別雇用者数推移

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

出所:Manpower Research and Statistics Department

整済値)は前月と同じ四・五%。失業者数は七万六〇〇〇人で、昨年一二月の九万六〇〇〇人から二万人減っている。ただし、

六カ月以上失業している長期失業者数は二万六〇〇〇人と全失業者の約三分の一を占めており、率は昨年同期の一・四%から一・五%へと僅かではあるが上昇している。これについては政府は、「一部の失業者については依然安定した職を得る事が難しいが、これは景気が好転する初期の局面で、経営者は経験をもった労働者を雇用しようという傾向があるためだ」と説明している。

(国際研究部 主任調査員・天瀬光二)

**イギリス／EU憲法草案採択—ブレア首相は国民投票による批准に意欲—**

EU憲法の批准をめぐり、英国で国民投票が実施されることとなった。トニー・ブレア首相は批准へ意欲を示しているが、世論調査によると批准すると答えたのは二割に過ぎず、前途は多難なようだ。

EU憲法の発効は全加盟国の批准が条件。現時点では英国、デンマークなどの七か国が批准の是非を問う国民投票の実施を決定している。英国での実施は二〇〇五年以降と見られているが、実施されれば、一九七三年欧州共同体(EEC)の参加の是非をめぐる行われた国民投票以来三〇数年ぶりとなる。

英国政府は、EU憲法の批准をめぐる議論に関して、これまで経済界の声を擁護する立場をとってきた。英経済界は、憲法の制定によりEUの権限が強化され、英経済にマイナスの影響を及ぼすことを懸念している。具体的には、加盟国に対するEUの法的拘束力が強化されることにより、「EU労働時間指令」に関する特例規定(いわゆる「オプト・アウト」)における英国の自主権が一層制限を受けるのではという危機感がある。憲法採択における協議の場で、ジャック・ストロー外相が「EU憲法によって英国企業の競争

# 海外労働事情

失われるようなことがあつてはならない」と述べるなど、政府がイギリス産業連盟(CBI)をはじめとする経済界の意向に添った主張を行っていることは明らかだ。こうした英国の主張は、社会保障及び税制などの分野について、EUに加盟国単独による拒否権発動を認めさせる結果となった。しかし基本権憲章(EU市民の市民的、政治的、社会的および経済的権利を確保するもの)の扱いについては、単なる政治宣言から憲法草案に内包されたことで、加盟国に法的拘束力を持ち得ることから、英経済界は政府に対し今後もEUレベルの継続的な協議を求めていく方針だ。

一方、政府のこうした姿勢に対し労働組合は不快感を示している。イギリス労働組合会議(TUC)書記長のブレンダン・パーバー氏は、「ビジネスエリートのためのEU憲法ならいらない」と述べており、政府の今後の舵取りに関心が集まっている。

(国際研究部 淀川京子)

## ドイツ／「職業訓練協定」 独政府と経営者団体が締結

ドイツ政府と経営側四団体は六月一六日、二〇〇六年まで、

新たに毎年三万人の職業訓練ポストを創出することをうたった職業訓練協定を結んだ。ドイツ連邦議会は五月に、企業が受け入れる職業訓練生の数が一定数を下回った場合に課徴金の支払いを義務づける職業教育訓練保障法案を可決していたが、経営側を中心に、法律による強制的な措置ではなく、自主的な協定を模索する動きが続いていた。同法案の成立へ向けての作業(法案が送られる連邦参議院では野党が多数であるため、成立には同協議会での調整が必要)は停止され、二〇〇五年秋に改めて必要な措置などを検討する。今回の協定には、労働側などから効力を疑問視する声も出ている。職業訓練協定には、政府側からW・クレメント経済労働相、経営側からBDI(ドイツ産業連盟)、BDA(ドイツ経営者連盟)、DIHK(ドイツ商工会議所)、ZDH(ドイツ手工業会議所)のトップがそれぞれサインした。クレメント氏は賦課金を強制する今回の法制化には消極的で、協定化を模索してきた。連邦教育相のE・ブルマン氏も今回の協定を支持している。

協定によると、今年から〇六年までの間に、経営側は年平均三万の新たな職業訓練ポストを

用意することを「義務づけられた目標」とする。このほか、職業訓練ポストの獲得が困難な若年者層を対象に、六月一二月の資格付与のための訓練ポストの提供も盛り込んでいる。この短期の訓練ポストは年間二万五〇〇〇とし、企業は人件費を負担するが、連邦雇用機関が対象者の生計費を助成する。さらに、連邦政府は自ら提供する職業訓練ポストを〇四年に二〇%増やすこと、東地域の職業訓練プログラムが〇四年に一万四〇〇〇人を対象に続行されることなどが柱だ。

今回の協定化に対して、野党CDU(キリスト教民主同盟)の議員からは「提案を文書化しただけ(訓練ポスト創出の保証はない)」という疑問の声が出ている。DGB(ドイツ労働総同盟)のM・ゾマー会長は、「一〇万人の若者が訓練ポストを捜しているか空気を待っている」とし、三万人のポスト提供をうたうことで、経営側が「問題を話題に上らないようにし、因果関係をぼやかそうとしている」と批判。法律による訓練ポスト数の確保を求める立場を強調した。

(国際研究部 主任調査員・

吉田和史)

## アメリカ／SBC社の労使交渉、暫定合意へ

通信大手SBC社の労使は六月二七日、新たな労働協約について暫定合意した。経営側は約一〇万人を擁するCWA(全米通信労組)、一万一五〇〇人を組織するIBEW(全米友愛電機労組)と同時並行の形で二月から交渉。雇用確保と従業員の医療保険負担の増加が焦点となり交渉が難航し、CWAは二年ぶりにストを実施した。その結果、暫定合意は組合側の要求を大幅に取り入れた内容となっている。

### SBC社における 労使交渉の経緯

SBC社は、ボライゾン社に次ぐ全米第二位の大手通信会社で、二〇〇三年度の売上高は四一〇億ドルにのぼる。しかし最近、市内電話部門からの収益が減少し、同社の成長業務であるインターネット部門・携帯電話部門・コールセンター部門などをオフショアリング(海外への業務移転)して、人権費の削減を図っていた。また、年々従業員の医療保険の企業負担額が急増して財政を圧迫していることから、従業員負担分の引き上げを求めている。

これに対し、CWAは、オフショアリングの結果、過去三年間に二万九〇〇〇人がレイオフされたこと批判した上で、現在勤務している一〇万人の従業員の雇用保障を向こう五年間の新たな労働協約に組み込むことを求めている。またCWA、IBEWともに従業員の医療保険負担分の引き上げに加えて、給与水準や年金制度などをめぐっても会社側と激しく対立していた。

### CWAのストライキ

CWAは、今年二月からSBC社と新しい労働協約締結のための労使交渉をすすめていたが交渉が難航し、二年ぶりのストライキを実施した。CWAは、ライバル会社との競争力低下を考慮し、事前に五月二日から二四日までの限定ストライキであることを宣言していたが、経営側が要求を拒否した場合、ストライキの継続を警告していた。しかし最終的に五月二五日に暫定合意したため、継続ストライキは実施されなかった。

当初、このストライキにより、SBC社がサービスを提供している一三州で相当の影響が出るものと予想されていたが、会社側はストライキに備えて事前に管理職、契約社員、退職社員ら四万人を手配していたため、ストライキ中のサービス提供にそれほど大きな混乱は生じなかった。

## 暫定合意の内容

ストライキの結果、SBC社とCWAは、五月二十五日に五年間の協約締結に向けた暫定合意した。労働組合の要求が大幅に認められた内容となっている。具体的には、従業員への一時金支払い、基本給の二・三%の引き上げ、年金支給額の引き上げ、医療保険料の企業負担分の維持、南西部及び中西部でレイオフされた数百人の社員の再雇用、現在オフショアリングしている一部の業務に関して契約終了後国内に再度戻すといったことなどが盛り込まれている。ただし医療保険に関しては、毎月の医療保険負担の増加はないが、処方薬や診察料などの従業員負担分は増加する。なお、CWA側が最大の争点としていた一〇万人

の雇用保障については、現在の従業員についてのみ五年間保障される。

## I-BEWはストライキを回避

同じくSBC社のイリノイ州とインディアナ州の技術者、顧客サービス、販売部門を組織しているI-BEW（全米友愛電機労組）の組合員一五一〇〇〇人は、CWAが正式合意に向けた批准作業をすすめる中、ストライキから約一カ月を経た六月二十七日に五年間の新たな労働協約の暫定合意に達した。新たな労働協約の内容について、I-BEW側は組合員の正式な批准を完了後に公表するとしている。

## 雇用保障と医療保険料負担をめぐる労使紛争が増加

ここ数年米国では、各産業に

おける企業間の競争が激しさを増している。また、医療保険関連支出も急増している。その結果、オフショアリングやレイオフを実施して人件費のコストを削減するとともに、企業が従業員に提供する医療保険サービスについても、保険料の労使の負担率の変更を求める企業が増えている。

今後、SBC社のケースのように雇用保障と医療保険料をめぐる労使紛争が増すことが予想され

る。

## 【参考資料】

CWAホームページ、海外委託調査員報告、Amarillo Daily News 六月二日号、Associated Press Online 六月二十七日号、Chicago Tribune 六月二十八日号  
(国際研究部 飯田恵子)

## ブラジル／最低賃金をめぐり労働党内部に対立

政府の最低賃金設定を発端に、現政権の社会・経済政策を不満とする労働党内の不満グループが政府の決定を公然と批判しており、政権与党である労働党内部の対立構図が鮮明になっている。

政府は先ごろ、二〇〇四年五月一日からの最低賃金を二六〇レアル（一ドルは約三レアル）にすることを決定した。二六〇レアルは前年より実質一・二二%の引上げに相当し、任期四年で二倍に引上げられることを公約したルーラ政権にとつて、公約とはほど遠い引き上げ率となっている。他の閣僚が常に高い引き上げ率を提案していたのに対し、パロッシ蔵相は、財政再建を理由に最低賃金は低く抑える必要があると強く主張していた。政府決定は暫定措置として発令され、国会も下院は政府決定を承認している。

アル案を承認して、政府の暫定措置による二六〇レアルを拒否。この際、労働党員である上院議員三名も、野党案に賛成投票して、労働党内の分裂を表面化させた。結局、上院が政府決定を拒否したために、上院が決定した二七五レアル案が下院で再度審議に付され、今度は与党議席が多い下院が上院案を拒否、政府の二六〇レアルはそのまま維持されることになった。

ルーラ大統領がこの発表を行ってから、与野党を問わず、最低賃金の決定は政治目的の政府攻撃材料に利用されている。特に、労働党の政権担当によって、党が野党時代に主張してきた政治を実現したいと期待していた党内の政治家や、労組、社会活動指導者達は、これまでの保守政権と全く変わらない政策に不満を募らせており、この内一部過激派は、公然と現政権の政策に反対行動をとっている。こうした動きに対し、党は二〇〇三年には、幹部過激派三名の国会議員を除名するなどの収拾策を図ってきた。

実際には二六〇レアルも二七五レアルも、最低生活を保証するには不足する金額であり、受け取る側にとつても大差はない。反対派にとつては、政府案に反対して、最低賃金を引上げる運動を行ったとする政治的効果を狙う意味合いが強い。特に一〇

には、政治的効果が大きいという計算もある。

一方、ルーラ大統領にとつては、最低賃金の金額問題以上に、国会で労働党議員のコントロールを失ったと見られるマイナスイメージの方が打撃は大きいだろう。大統領が労働党を掌握できなくなったと見られた場合、市長選挙で労働党は不利になるとの見方が、政界ではもつぱらだ。前政権までは、政府が最低賃金を暫定措置で決定すると、野党の反対はあるものの、そのまま上下両院を通過していたのが通例。党創立以来、大幅な最低賃金引上げを公約としてきた労働党が、政権を取った後は、低い引き上げ率にとどめ、野党に最低賃金問題を攻撃材料として利用されるという皮肉な結果を招いている。

労働党政権は発足後半年を経過してから、政府中枢人物の補佐官による汚職問題が多数表面化し始めている。政府は国民に対する説明よりも、事実隠蔽工作に努力しているのではとの疑念の声も上がっている。これに加え、今回の最低賃金をめぐると労働党内の対立が表面化したことが重なり、政権基盤にも影響を与え始めている。

(国際研究部 主任調査員・

天瀬光二)