

海外労働事情

フィリピン／日本とのEPA交渉——「人の移動」の議論は看護師と介護士に絞る——

日比岡政府は七月七日、FTA（自由貿易協定）を軸とするEPA（経済連携協定）締結に向け、第三回目の会合を終えた。焦点は、前回（四月）の交渉に引き続き「人の移動」。フィリピン側は受入れを求める業種を「看護師と介護士に絞りたい」と提案し、日本側も省庁間の調整に着手する意向を示した。

これまでの政府間交渉では、職種を絞らずに「一般論として」「労働者の受け入れ」について議論してきたが、今回フィリピン政府が、具体的な業種を初めて示した。これを受けて日本政府も、看護師と介護士に絞った具体策を検討する。

日本看護協会は、「看護は世界共通の知識・技術」であり、外国人看護師の受け入れを反対しているわけではないとしながらも、自国における看護師不足を外国人看護師の受け入れによって解消しようとするのは、間違いであるとしている。さらに、外国人看護師の受け入れにより、日本の看護師の労働条件が悪化するようなことがあってはならないとし、外国人看護師

の受け入れ条件として、①日本の看護学校に入学し国家資格に合格すること②看護に必要な日本語を理解する能力があること③日本人の看護師と同じ労働条件で雇用されること④相手国の看護資格を日本でも適用させる「相互認証」はしないこと——の四点をあげている。

今回の交渉に向けて、日本政府は六月に閣議決定した「経済財政運営と構造改革に関する基本方針（骨太の方針第四弾）」に「看護、介護分野で外国人労働者を受け入れの検討」を明記。政府が地域を限定して規制を緩和する「構造改革特区」の第五次申請では、全国から一二の病院や介護施設などが、外国人の看護師や介護士の受け入れの申請を行っている。現在、日本では、高齢化に加え、若年層の都市部集中などにより、地方では看護や介護の担い手が不足している。また、病院だけでなく、訪問介護に同行する看護師を確保するのが困難な状況にある。

資格を持ち、看護の知識・技術を十分に身につけた優秀な人材であれば、外国人看護師でもぜひとも働いてもらいたいというのが、現場の率直な意見だ。フィリピンでは六月の看護師免許試験で、七三七一人が合格（受験者数は一万三二二五人）

している。看護師や介護士は、他の職種よりも比較的高い賃金で、海外で職を得やすいということから、大学卒業後に養成学校に入学し直すという若者も増えている。専門職資格認定委員会（PRC）によれば、今回の試験でも受験者の一三・二％が別の学位を修めているという。フィリピンの看護師は、全体のおよそ八五％が海外で働いており、自国の看護師や医師の海外流出増加による医療体制の危機が懸念されている。それでもなお、海外就労者による送金に経済を支えているフィリピンは、外貨獲得のため、日本に對しても看護師や介護士の受入れを強く求めている。

これまでの英語圏への派遣と違い、日本への派遣については、「言葉の壁」が大きな課題とされている。それについても、今後日本へ流入するフィリピン人の看護師や介護士の増加を想定し、日本政府は現在、フィリピン国内における日本語教育の充実に向けて動き出している。例えば、マニラ大学への日本語学習用教材や教材の供与や、新たな日本語能力試験制度の導入についての検討も始まっている。

日本との間で「人の移動」は、少しずつだが確実に動き出している。今回の会合は、八月末か

ら九月初め頃にかけて開催予定。
（国際研究部 町田敦子）

中国／再就職支援と職業紹介サービス

今年三月に発表された政府政策基本方針において、雇用失業情勢の改善が経済成長のための重要なファクターとして指摘されている。

中国の労働市場は、専門職・管理職など高学歴者を対象とした「人材市場」と一般労働者を対象とする「労働力市場」により構成される。このうち、中国が継続的な経済成長を達成するために解決しなければならない喫緊の課題は、国有企業から排出される下岗（リストラ労働者）の再就職の問題と農村から流出してくる労働者たちの都市での就業の問題だ。中国の就業動向の特徴は、都市部における就職圧力の増大と農村余剰労働力の非農業分野への移動加速が同時に現れたこと、新規就職者の増加と失業者の再就職問題が相互にからみあっているところにあると、先に発表された『就業と政策白書』は、指摘する。二〇〇三年に八〇〇万人であった失業者は、二〇〇四年には、さらに増加するものと予想されている。

失業者の労働市場への参入をサポートするための就業支援システムの充実と整備が急がれる。政府は、六月に就業サービスの充実を「制度化」、「専門化」、「社会化」の三つの側面から進める目的で「新三化」計画を発表した。これは、ニーズの多様性に対応したサービスの充実のための就業支援ガイドラインである。労働市場の管理を強化すること、サービスの規範化を進めること、三年中期計画に基づき各省市が毎年具体的計画を策定することを義務付ける——というのが、その内容である。

「新三化」の先行的な具体例は、青島市での実践にみることができる。青島市では、市内七八カ所に公共サービスセンターを設置し、一〇六七人のスタッフを配置することで定期的に責任ある就職指導を実施している。各町内の労働社会保障センター内には、求人開拓に努めるための組織を設置している。求職者へのサービス充実策では、政策法規の説明や解説などガイダンスの実施、各種プログラムの運営、市場分析、企業診断などを行っており、そのための専門家を常時二〇人以上配置し、特に下岗への就職指導には力を入れている。また、市内の五二〇カ所のコミュニティごとに一人二人の労働保障員という要員を確保して、多様な就業支援サービスを提供している。情報

の一元管理と共有も重要視されなければならぬ。下崗をその生活状況により四つに分類して就職指導を行っている点も特徴である。ワンストップ方式など手続きの簡略化に取り組んでいる点も新しい試みといえる。

(国際研究部 主任研究員・野村かすみ)

シンガポール／米モトローラ社、雇用増に貢献

ノキアに次ぐ世界第二位の携帯電話メーカーであるモトローラ社(米国)は、最近の需要増を背景に、本年中の大規模な雇用増を見込んでいる。

二〇〇四年度第一四半期、モトローラ社の携帯電話の出荷額は、前年と比較して五一・〇%増の二五三〇万台。同社は、世界経済の回復と、製品ラインを充実させた新型携帯電話機の投入とによって急増する需要に対処するため、シンガポールでの生産拡大に本腰を入れ始めた。

現在、モトローラ・シンガポール社の工場作業員数は一六〇〇人。同社社長のジェフリー・タン氏によると、「今後さらに売上増が続けば、作業員をさらに五〇〇人増員し、総数で二〇〇〇人を超える雇用を実現することも不可能ではない」という。多国籍企業の多くは、人件費と地価が安い中国やインドなどの国々に生産拠点を移し始めて

いる。モトローラ社自身も中国に多額の投資を行っているが、それにもかかわらず、シンガポールにおける生産ラインを強化するねらいについて、タン社長は、「労働コストは多くのフレクターの一つに過ぎない」と説明する。シンガポールは、製造面において引き続き成長可能な状況にあるというのが同社の分析だ。これを支えているのが、整備されたインフラと良好な物流ネットワークであると見る。

さらに、モトローラ・シンガポールは、研究開発(R&D)などの高度な技術が必要な業務に対する投資に特化した戦略を打ち出している。多様な市場の注文に対応した製品を製造する開発能力の強化が課題。強力なR&Dチームを擁し、製品を研究所から市場に速やかに投入する能力の向上を目指す。

同社は現在、シンガポールで四〇〇名を超えるR&D担当技術者を雇用している。R&D活動の拠点をさらに増やすことも計画。R&Dの拠点は、すでに最近発売したC650モデルなど、大量販売向きの携帯電話を対象とした同社のグローバルデザイン本部となっている。R&Dを中核とした雇用の創出。新しいタイプの雇用増は、技術立国を目指すシンガポールの、新時代生き残りの足がかりとなるか。

(国際研究部 主任調査員・)

天瀬光二

ドイツ／労働時間延長の動き―大企業で顕在化―

ドイツを代表する大企業であるジーマンズ社、ダイムラー・クライスラー社などが、一部事業所での週四〇時間制導入を図る動きが注目されている。労働時間延長の動きは、時短のドイツでも最も短い週三五時間労働制が普及している金属産業が中心。IGメタル(金属産業労組)は企業側に強く反発した。交渉の結果、ジーマンズの場合、事業所を限定し、雇用維持などの条件をつけたうえで週四〇時間制を容認した。週三五時間制を原則として定めている産業別労働協約の扱いに変更はなく、同協約を補う補完協約を結ぶことによって、労働時間延長を可能にしている。一方ダイムラー・クライスラーでは、労働時間延長は研究・開発部門内で拡大されたが、経営側が求めていた生産部門には波及しないことになった。大企業の一連の動きを受けて、労働時間延長の是非を巡る議論も活発化してきた。

雇用保障が焦点に

労働時間延長の動きは、今年三月末に、ジーマンズ社が、一部の事業所における大幅なコスト削減と週四〇時間への労働時

間延長を提起したことによって、大きな注目を集めた。同社は、最大五〇〇〇人の雇用を、ハンガリーや中国への事業所移転によって削減する可能性があるとし、これを回避するためには、労働時間延長を含む大幅なコスト削減が必要だと主張した。

四月二日付で「ジーマンズ、週四〇時間への力比べを挑む」というトップ記事を載せた独ハッデルスブラット紙によると、IGメタル本部およびジーマンズ本社のあるバイエルン支部は会社側提案に強く反発。これに対して、同社事業所を束ねる全体事業所委員会の代表は、強い失望を示しながらも「雇用維持のために闘う」とコメントし、ニュアンスの違いを感じさせた。同紙はこの時点で、六月に最終的に労働時間延長を取り決めることになるノルトライン・ヴェストファーレン(NRW)州の事業所の一部の部門で、同地の事業所委員会とIGメタル支部が、週四〇時間制導入と、クリスマスおよび休暇手当の廃止で同意したと報じた。背景として、ジーマンズ社が現在全世界で四万四〇〇〇人の従業員を抱えるなかで、本国では一六万七〇〇〇人までスリム化していることや、他の国の労働条件との格差(検討対象となった事業所の移転候補先のハンガリーでは、平均で週四二・九時間労働、月当たり四八〇ユーロの所得に過

ぎない)といった国際競争の現状が、併せて解説されている。IGメタル本部はジーマンズ社に雇用維持を強く迫る方針を取り、抗議行動とともに解決の糸口を探った。B・フーパー副委員長は「計画された生産拠点の移転に係わる事業所理由の解雇を決して表明させてはならない」と述べている。労使交渉が煮詰まってきた六月一八日には、ドイツ国内二万五〇〇〇人の同社従業員を動員して抗議デモを行った。こうして同月二四日、ジーマンズ社とIGメタルは協定を結び、携帯電話製造に携わるNRW州のキャン・リントフオルトおよびボッホルトの二事業所の四〇〇〇人余りの従業員を対象とする、週四〇時間制導入が合意された。延長分の賃金補填はない。クリスマスおよび休暇手当も廃止され、業績に連動する手当に一本化された。これらと引き換えに、会社側は当面二年間の雇用を保障する。IGメタルのNRW支部は、同州の金属産業使用者団体と、労働時間延長を可能にする「補完協約」を結んだ。原則として週三五時間労働を取り決めている通常の金属産業労働協約に対する変更はない。これに加え、ジーマンズ社、同社全体事業所委員会、IGメタル本部の三者は「雇用・競争力・イノベーションのための安定と発展に向けた協定」を締結。その内容には、

海外労働事情

雇用と労使関係の重視、産業別労働協約の尊重などが含まれている。雇用の国外流失やコスト削減・労働時間延長に対する一定の歯止めを意図したといえる。

生産部門には波及せず

ジーマンスに次いで、六月下旬、ダイムラークライスラー社の、主力のジンデルフィンゲン工場（ドイツ南西部）で週四〇時間制を導入する意向が表面化し、労働時間延長を巡る議論はさらに激しさを増すことになった。会社側の提起は、新規設備投資のためにコスト削減が不可欠だとし、同社のドイツ国内生産部門で合計五〇億ユーロの経費削減を計画するというもの。具体策としては、ジンデルフィンゲン工場の生産部門における週四〇時間制導入や、一時間につき五分の休憩時間および交代制勤務手当の廃止などをあげている。従業員側が同意しなければ、Cクラス（同社の小型車の製品カテゴリー）のモデルチェンジがある二〇〇七年以降、新モデルの生産拠点をブレイメンの同社工場および南アフリカに移すとした。

会社側は、生産移管の場合六〇〇〇人の職が失われるとしているが、従業員を代表する事業所委員会によれば、その数は一

万人にのぼるといふ。この危機感を背景に、事業所委員会側は、E R A（報酬基本労働協約）労働者と、事務職等職員の賃金格差を是正する取り決め）による賃金上昇分を放棄することで一八億ユーロのコスト削減に協力するなどの案を示し、I G メタルとともに、経営側と交渉を続けた。事業所委員会とI G メタルは、すでにジーマンス社の事例を強く認識していたこと、影響を受ける従業員の数が多くことなどから、交渉の過程で激しい抗議行動を展開。七月一日以降、ジンデルフィンゲン工場を中心として時間を限った職場放棄を繰り返したほか、他工場も含めた多くの従業員が抗議行動に参加している。

その後、会社側は役員層の報酬一部カット、従業員側は研究開発部門などの高資格者に対する週四〇時間制の拡大容認（今年二月に合意された産業別協約でも、高資格者について一定の労働時間延長が盛り込まれている）などを示し歩み寄りを図った。その結果、七月二三日に交渉がまとまり、現業部門の労働時間延長は回避された。E R A による賃金上昇分の放棄は、対象従業員にとって〇六年に二・七九%の賃下げとなる。約一六万人とされるドイツ国内の同社従業員に対しては、二〇一二年までの雇用保障を取り決めた。七月二日には、フォルクスワーゲン（V W）社が二〇一一年までに三割のコスト削減を実施する方針であることを、ドイツの各メディアが報じている。同社はすでに五月の段階でこの意向を打ち出しており、他の金属産業とは別個に結ばれるV W労働協約の期限切れ（今年九月）を控えて、どのような提案が出されるかが注目される。労働時間制度の見直しが争点となる可能性もある。ドイツではこのほかにも、労働時間延長を検討している企業が多いといわれている。当面は、現行の産業労働協約の仕組みの枠内で、事業所単位での取り決めを図るケースが多くなりそうだ。

相次ぐ大企業の提起に、ドイツでは、政治家や専門家、ジャーナリストなどが労働時間のあり方について発言し、議論が激しくなっている。賃金補填なしの労働時間延長が、企業の競争力強化、雇用の安定などにどのようなつながるのかが、生産拠点の海外移転や経済情勢などを交えて論じられている。

（国際研究部 主任調査員・吉田和央）

フランス／時短の流れに逆流現象——無給労働の「連帯の日」問題——

六月一七日、労働者が無給で労働力を提供する「連帯の日」を、原則として年に一日設けるとする法律が成立した。施行は二〇〇五年七月一日から。労働者は、無償で労働力を提供すると同時に、企業もそこから生じた付加価値について一定の割合で税金を国に納める。この税収を高齢者や身障者に関する政策の財源に充てることが目的だ。理論上は、労使双方が無償で、高齢者と身障者のために一日就業することから、「連帯の日」と名付けられた。二〇〇三年八月の猛暑で多くの高齢者が死亡したことを受け、その対策として政府が同年一月に原案を発表、その後議論が続いていた。法案の審議では、ジョスパン前政権で時短政策を進めてきた現・野党の社会党（P S）と共産党（P C F）のみならず、中道政党・フランス民主連合（U D F）も、共同戦線を張ってこの法案に反対した。社会党は、「連帯の名のもとで、政府は、勤労者の賃金を抑制しながら労働時間の延長を目指しており、しかも、増税を伴っている」として、「不当な改革」と非難した。

共産党は「この法案は、大きな失政を隠し、社会が獲得した権利を不当に奪おうとするもの」とし、フランス民主連合は「この政策は、愚策で、時宜をも得ておらず、追加の就業日に同意する労働組合は、皆無だろう」と批判した。特に二〇〇四年三月の統一地方選挙敗退の後には、与党・民衆運動連合（U M P）内からも、制度実施の延期など様々な意見が噴出した。これらの批判を受けて政府は、与党との協議を重ねた結果、施行日は変えないものの、「連帯の日」をいつにするかについては、「労使交渉で自由に決めることができる」と修正案を示し、ようやく決定にこぎつけた。

修正の結果、民間部門では毎年の労使交渉で、公共部門では関係者間の交渉を通じて組織の管理部門が「連帯の日」をいつにするか決定することになった。対象となるのは、これまでに就労していなかった日であり、現行の短縮就業日の就労時間を延長することでそれに充てることはできない。また、国民の休日であるメーデーも対象から除外される。

労働者は、この交渉の際、就業日を一日追加する代わりに、一年間に分散された七時間の労働時間延長（例えば「一年間に七日間の一時間延長」という方法を選ぶこともできる。高齢者問題担当のファルコ相

によれば、「連帯の日」を設けることにより、来年以降、年間約二〇億ユーロ（約二六〇〇億円）税収拡大が可能であり、それらを財源として老人ホームの看護師や、訪問看護師の増員など、高齢者や障害者の諸施策の充実が図られる。

これに対し労働組合側は、「社会相互扶助の政策と見せかけた労働時間の延長」であるとし、追加就業日に関する交渉の拒否を早くも表明している。一方、経営者団体のフランス企業運動（MEDEF）は当初、この労働時間延長策に好意的であったが、政府が第二弾の施策として「連帯の日」から生じる利益への課税強化案を示したことに反発。一転して不満を示す姿勢に転じた。

法案成立にタイミングを合わせるかのように、七月には、自動車部品メーカーのポッシュ社が一部の工場で、賃金据え置きによる労働時間の一時間延長を決定した。チェコへの移転回避策がその理由。フランスでここ数年間続いていた時短の流れは逆流に転じたのか。懸念が広がっている。

（国際研究部 町田敦子）

イギリス／組合の「労働党離れ」加速

これまで英国の多くの労組は、選挙支援、政治献金等を通じて

労働党を支持してきた。しかしブレア政権が二期目に入り、公共サービスの民営化を最重要課題に掲げた二〇〇一年以降、労働党と組合の溝は深まるばかりで、ここに至りて政治献金の停止や労働党への団体加盟を見直す組合が増えている。

先鞭を付けたのが消防隊組合（FBU）。FBUはこれまで、年額五万ポンドに及ぶ献金を労働党に拠出し続けてきたが、六月の年次大会でついに労働党からの脱退を可決し、任意脱退した初めての組合となった。こうした動きは他の有力産別にも伝播する。都市一般労組（GMB）は、来春の総選挙向けの追加資金援助を求める労働党からの政治献金要求（年額七十五万ポンド）に対して、「今後は目的と価値観を同じくする労働党の候補者個人に献金する」としてこれを拒否した。運輸一般労組（TGWU）も献金差し控えの手続きを開始するなど、労組の労働党離れは一段と加速している。

こうした中、七月二二日に財務省が発表した中期歳出計画に「一〇万人規模の公務部門リストラ策が盛り込まれた。これに対し、UNISON（公共部門労組）、Amicus（民間部門労組）、TGWU、GMBなど伝統的に労働党の支持基盤を構成してきた四組合の書記長はブレア政権の方向転換を求めるためのキャンペーンを開始する動きを

見せている。GMBのケヴィン・カラン書記長は、イラク派兵および公務部門のリストラについて言及し、ブレア首相が大幅に政策を転換しない限り、労働党との長い歴史に終止符と打つと述べた。

一方、EU憲法の採択問題に関しても、ブレア政権は経済界寄りの立場を鮮明にしている。背景には「EU労働時間指令」に対する特例規定（いわゆる「オプト・アウト」）に関する問題が横たわっており（詳細は本誌八月号「海外労働事情」英国を参照）、ここでも労組との意見は大きく対立している。すでに蜜月時代は終わっているとささやかれる労働党と労組の関係。はたして両者の冷めた関係は、完全な決別へと向かうのか。総選挙を控えたブレア政権にとって困難な道のが予想される。

（国際研究部 淀川京子）

アメリカ／最大の性差別訴訟、ウォルマート側控訴へ

一六〇万人の女性従業員を原告とする性差別訴訟で、ウォルマート社は、集団訴訟の認定した連邦地裁の決定を不服として七月二日に控訴した。全米史上最大の性差別集団訴訟として注目を集めるこのケースは、今回の控訴により実際に裁判が始まるまで一年以上かかることが予

想され、準備期間に余裕のできるウォルマート側に有利に働くものとみられている。

訴訟に至る経緯

今回の集団訴訟は、二〇〇一年に六人の女性従業員が「給与・昇進・職業教育などに関して男女差別があり損害を被った」として、集団訴訟を求めて提訴したことに端を発している。この提訴に対し、サンフランシスコ連邦地裁は六月二日、一九九八年以降に勤務経験のある現旧の女性従業員約一六〇万人を原告とする集団訴訟を認める決定を下した。

この認定審査にあたり原告側弁護団が提出した資料によると、ウォルマートでは男性が平均二・八年でアシスタントマネージャーに昇進するのに対して、女性は平均四・三八年かかる。また店長への昇進は、男性が八・六年であるのに対して、女性は一〇・一二年かかる。また管理職の賃金をみると、男性管理職の平均的な年収が一〇万五八六二ドルであるのに対して、女性管理職は八万九二八〇ドル。全体では、同職種同レベルで男女間の時給を比較すると、女性は男性よりも六・七%低くなっている。このような資料にもとづいて、裁判所は「六人の訴訟内容は、ウォルマートの他店舗、他職種においても同様にみられる」として集団訴訟の取り扱

を認定。これについて、ウォルマート側は断固反対の姿勢をくずしておらず、「今回の件はあくまで六人の女性従業員の個人的な事例であり、集団訴訟の認定は收拾のつかない事態を招く」として控訴した。

各界の反応

集団訴訟が認定された当日、ウォルマート株は一株八七セプトも値を下げ、翌日も下落が続いた。他社の差別訴訟判決の先例をもとにすると、今後合計六四億ドル以上の損害賠償支払いを命ぜられる可能性がある。

これまでもウォルマートの出店については、地元小売店への影響を懸念して自治体や住民による反対運動がみられたが、今回の訴訟により、今後はさらに出店反対の動きが広まるものと予想される。

社会責任投資（SRI）ファウンド大手会社も、今回の差別訴訟を受けて「米国における女性差別の実態は、未だに根深い。投資家にとっても、長期的視野に立った平等な職場環境づくりの努力を行っている企業への投資は重要である」としてウォルマート側に事態の改善と情報開示の強化、SRI基準の採用などを改めて要請した。

（国際研究部 飯田恵子）