

# 海外労働事情

**イギリス/EU新規加盟国からの労働者数、予想を上回る**

英国内務省が一月発表した公式統計 (Accession Monitoring Report May - September 2004)

によると、今年五月新たにEUに加盟した東欧諸国からの移民数が当初の政府予想を大きく上回ったことが明らかとなった。

統計によると、二〇〇四年五月〜九月の五カ月間の新規加盟国(キプロスとマルタを除く)からの登録労働者数は約九万一〇〇〇人で、政府の予想(五〇〇〇〜一万三〇〇〇人)を大幅に上回っている。登録者を国別に見ると、ポーランド人が半数以上を占めていることがわかる。

**新移民をめぐり、政府と野党らが対立**

野党保守党は、この結果に関して、新移民制度が英国に混乱を来たしていると政府を非難している。影の内閣内相デービッド・デイビス氏は、TUC(イギリス労働組合会議)が発表した労働者登録に関する報告書を証拠として、就労登録している労働者は一部に過ぎず、実際には公式発表登録者数を大きく上回る数の違法就労移民が国内に存在していると指摘した。また、

Migration Watch (マイグレーション・ウォッチ、英国圧力団体の一つ)は、新規加盟国からの労働者増大に対抗するには、非EU諸国出身の移民に対する労働許可証の発行を大幅に削減すべきだと主張している。

これらの批判に対しブランケット内務大臣は、「社会保障の給付レベルは制限するが、新規加盟一〇カ国からの移民労働者の働く権利は抑制しないというのが英国政府の方針。新規加盟国からの労働者は、六〇万人といわれる英国内の労働力不足の解消に大いに貢献している」と強調した。また、英国人材マネジメント協会のチーフ・エコノミスト、ジョン・フィルポット氏は、任意の引き締めは公共サービスの改善を目指す政府の取り組みを損ねるリスクがあると、移民関連規定の厳格化に懸念を示している。

**地場産業を中心に移民への依存度高まる**

TUC発表の労働者登録に関する報告書は、英国への移民パターンが変わりつつあることを明らかにしている。東欧など新規EU加盟国からの移民労働者は、ロンドンやその他の大都市には定住せず、リンカーンシャー州、ノーフォーク州、ケント

州、サセックス州などの地方および小規模都市で働く傾向が強いという。これらの地域では出稼ぎ労働者が食物加工、農業およびサービス業の労働者不足を補う上で中心的存在だ。これは国内産業部門の中、移民労働者への依存度が高まっています。

これらの傾向を示しているセクターがあることを示している。例えば、英国の大手輸送会社First Bus (ファースト・バス)社は、他の輸送会社と同様、信頼性の高い運転手の確保に苦慮していた。同社は、ポーランド系運転手およびエンジニアに目を向けて採用ニーズを満たすことを試行。現在五六名のポーランド系移民労働者による運転手がバス・ブリストル間の運行で活躍している。同社は今後、英国全土に移民労働者採用拡大を計画しているという。

**政府側は移民労働者をもたらしメリットを強調**

内務省は保守党をはじめとする労働者受け入れ制限を求める意見に対し、就労登録をしている新規EU加盟国出身の移民労働者は英国の全労働力のわずか〇・三%を占めるにすぎないこと、登録労働者の四五%は五月一日時点で違法出稼ぎ労働者であったものが自らを合法化する目的で労働者登録制度を利用し

てきたこと、果物摘み作業などの農業に従事する労働者の多くがすでに夏の仕事を終えて英国を離れていることなどの点を挙げ反論。東欧諸国からの労働者がすでに九月までの五カ月間に同国GDPに二億二〇〇〇ポンド、税収入等で二〇〇〇万ポンド貢献したという試算もある。

ブランケット内務大臣は、新規EU加盟国からの労働者の受け入れが英国労働市場さらには経済全体に多大なプラスの影響を与えているのみならず、他のEU諸国のほとんどが、移民の働く権利を制限する移行措置を設けているのに比して、EU拡大に対処する常識的な政策によって英国が有利な立場に立っていることは明らかであると「労働者登録計画」の正当性を主張している。

(国際研究部 淀川京子)

**ドイツ/フォルクスワーゲンとオペルの労使交渉**

**フォルクスワーゲンの労働協約**

VW (フォルクスワーゲン)社では九月中旬に始まった労働協約改定交渉が緊迫し、組合側によるストライキの実施も日程に上っていたが、一月三日、二〇一一年末まで一〇万三〇〇

〇人にのぼる国内従業員の雇用を保障することを主な内容とする労使合意が成立し、決着した。新しい労働協約期間である二八カ月間(本年一〇月〜二〇〇七年一月)、賃上げは実施されず、従業員は来年三月に一律一〇〇ユーロの一時金を受け取る。

VWでは通常の金属産業労働協約が適用されず、五〇年以上にわたり、IGメタル(金属産業労組)が会社側と「社内労働協約」を結んでいる。組合側は今回の交渉で、当初長期間の雇用保障と四%の賃上げを要求。

一方、経営サイドは今年四月、二〇一一年までに三〇%の労働コスト削減を行うと発表。今回の協約改定交渉では、会社側はゼロ賃上げを主張するとともに、三万人に及ぶ人員整理の可能性に言及するなど、労使対立が鮮明になっていった。交渉では、一〇月中旬に会社側が初めて雇用保障の可能性に言及。これを受けてIGメタルも賃上げ要求を二%に切り下げ、雇用保障の獲得を最優先にする姿勢を見せた。

組合側が警告ストを重ねる中で、労使は一〇月末までに五ラウンドの交渉を終え、一月初頭に行われた第六ラウンドの交渉で決着にこぎつけた。

結果は、従業員側が長期の雇用保障を得る一方、賃金面で妥協するトレードオフに終わった。VW社の社内協約は、従来から金属産業労働協約の賃金水準を

上回っており、従業員には雇用優先の思いが強かった。ただし、今後新規採用される従業員と仕事を継続する実習生については、従来の社内協約レベルの水準から、産業労働協約の水準へと賃金が引き下げられる。IGメタルは、ニーダーザクセン州内の六拠点における投資と生産計画について会社側に確認し、雇保障の裏付けとしている。一方、会社側は今回の協約により一〇億ユーロの労働コスト削減を見込んでいる。

### オペルの人員削減計画と生産拠点の選択をめぐる問題

自動車会社のオペル（ドイツ国内従業員数三万二〇〇〇人）で、親会社の米GM（ゼネラルモーターズ）が一人の雇用削減を打ち出し労使紛争が生じている。GMは、ヨーロッパのグループ（オペルおよびスウェーデンのサーブ、英国ヴォクスホールの各社）全体で年間五億ユーロのコストを削減し、現在の従業員およそ六万二〇〇〇人のうち一万二〇〇〇人の雇用を減らす計画。このうち一万人がドイツに集中し、とくに主力拠点のリュッセルスハイムおよびボッフムで、それぞれ四〇〇〇人規模を削減する予定だと報道されている。GM本社の計画に従業員側は激しく反発。一〇月中旬には、一週間にわたり計画的に職場放棄を行った（正式な手

続きを経ない、いわゆる「山猫スト」）。

GMは、オペルのベクトラ、サーブの九・三という二リッタークラスの兄弟車を統合し、ドイツあるいはスウェーデンのいずれかで次期モデルを二〇〇八年から生産する予定。一二月末現在、同社はどちらを生産拠点にするか検討中で、「クリスマス前には決定」の観測がメディアに流れている。ベクトラを製造するリュッセルスハイム工場が次期モデルの生産拠点として選ばれるかどうかで、ドイツ国内の雇用削減数が大きく変わる。

企業業績の低迷などから、GMの戦略について経営責任を問う声は、マスコミや経済界にも強い。同時に、ドイツの高い労働コストなどの条件が生産拠点としてふさわしいかどうかを問題にする、従前からの産業立地（Standort）論争も主要テーマとなっている。しかし、現実には立ち足る生産拠点の選択問題を前に、従業員側も、事業所委員会が週労働時間を現行の「三二時間から三八・五時間」の間で設定する取り決め（労働時間回廊、Arbeitszeitkorridor）を、「週三〇時間から四〇時間」に拡大することを提起している。この提起は、賃金が三五時間分支払われるため、週四〇時間勤務の場合五時間分の労働が超過時間手当なしになることを意味しており、労働側の譲歩のサイ

ンと受け取られている。ドイツ連邦政府も、雇用維持を目指す点では一致して、インフラストラクチャーの整備などをアピールしている。

### 雇用問題が労使間の最重要テーマに

VWとオペルというドイツ自動車産業の主要企業で雇用が労使間の最重要テーマとして浮上したことは、今後の労使関係や産業別労使交渉の行方に強い影響を与えそうだ。多国籍企業のオペルでは、先進国同士ではあるが二つの生産拠点が天秤にかければ、ドイツ資本のVWでも経営陣が人員整理の可能性に言及した背景には、コスト削減が達成できなければ生産拠点の国外移転も辞さないという圧力がにじんでいる。

もちろん、ドイツの内需低迷にあつて、乗用車市場では高級車とコンパクトカーに人気が二分され、中・小型を主力とする両社の業績がともに低迷していることは、とくにオペルの事例において問題視されている。しかし、ドイツの自動車産業全体の行方が論じられる際に、常に「高い労働コストと短い労働時間」がテーマとなることをみても、雇用と生産拠点をめぐる労使間の論議は長期にわたって続くことになりそうだ。

（国際研究部 主任調査員

吉田和央

### アメリカ/NHLのロックアウト長期化/今シーズンの開幕危ぶまれる

北米プロアイスホッケーリーグ（NHL）の新シーズン以降の労使協定をめぐる交渉で、オーナー側と選手会側の歩み寄りがみられず、今シーズンの開幕が危ぶまれている。

### 新労働協定の締結を巡り、労使対立が深刻化

新協定締結にあたり、赤字経営脱却を目指すオーナー側は、「サラリーキャップ制」（全選手の年俸に上限を定める制度）の導入などを提示した。これを拒否した選手会側は、サラリーキャップ制の代わりに贅沢税（年俸総額が一定額を超えたチームへの課徴金制度）の導入、赤字チームへの利益再分配、選手年俸の一律五%カットなどの四項目を逆提案したが、コミッションナーは、「同じ言語で話しているとは思えない」として選手会側の要求を受け入れず、交渉が決裂。労使協定失効後の九月一日にオーナー側は、ロックアウト（施設封鎖）に突入し、選手にレイオフを通告した。

この結果、一〇月二三日に予定されていた今シーズンの開幕は延期。妥結はおろか労使交渉再開の日処も立たない状態が現在も続いている。さらに、一月三日にはNH

Lのベットマン・コミッションナーが謝罪声明を出し、来年二月にアトランタで開催予定だったオールスター戦の中止を発表。

二月一日時点で、ロックアウト突入後八七日が経過し、既に七〇七試合が中止となっている。双方の対立は長期化の様相を呈しており、今シーズン全体が中止に追い込まれるとの懸念が濃厚になりつつある。NHLは、一九九四年の前回交渉でも一三〇日間のロックアウトを實施したことがあり、その当時は四六八試合が中止になっている。今回のオーナー側の提案は、全三〇チームの連結決算で、一昨季に三億ドル、過去二〇年で一八億ドルにも膨らんだ累積赤字を、収益の七五%を占める選手人件費の抑制で解消したい意向を反映したもの。選手会側はリーグ全体の増収を理由に強く反発している。

### 選手の半数近くが既に他リーグに移籍

この流れで、選手約七三〇人のうち、スター選手も含め、既に三二〇人以上が欧州や下部リーグに移籍した。だが、それ以外の約四〇〇人は、プレーの場を求めて、ロックアウトの解除を待っている状態だ。こうしたなか、スラッシュャーズのベルキン・オーナーは、代替選手での開幕を示唆。同氏の発言が選手側の不信感を煽り、事態がさら

# 海外労働事情

に混乱したため、NHLはベルキン・オーナーに対し、二五万ドルの罰金を科している。

ロックアウトの長期化に伴い、NHL選手会は一月二六日、選手らへの失業保険の給付を決定。同月は一入当たり一万ドル、翌月以降も継続して、上限一万ドルの補償金を支払う予定だ。

**無記名投票なら、オーナー側の条件容認の声も？**

グッドナウ氏が一九九一年に選手会代表に就任して以来、選手会の平均給与は四〇〇%もアップしており、九一〜九二年に三六・八万ドルだった平均給与は、二〇〇三〜〇四年には一八三万ドルにまで跳ね上がっている。

今回のオーナー側の条件を受け入れた場合の平均給与は一三〇万ドル程度に下がるが、プレーの場を失った選手たちの無記名投票を実施すれば、半数以上の選手がオーナー側の条件を呑みこむ見込みが高い、と米国のメディアは報じている。

なお、昨季のNHL各チームの資産額は、二億八二〇〇万ドルのニューヨーク・レンジャーズを筆頭に、トロント、フィラデルフィア、ダラス、デトロイト、コロラド、ボストン、モントリオール、ロサンゼルス、シカゴの各チームがトップ一〇。

昨季の経営状況は平均で三・二%アップしており、平均資産額は一億六三三〇万ドルだった。

【参考】  
委託調査員報告

<http://sports.yahoo.com/>  
<http://www.nflkansports.com/>  
"Players Union Could Punish Agents" Washington Post Nov.10, 2004.

"No Savior of League Lockout, Says 'Great One'" New York Times Nov.9, 2004.

日本経済新聞(二〇〇四年一月五日、一四日)

(国際研究部)

## 北欧／国境を超える単一労組結成へ

欧州会社法が一〇月八日に施行された。二〇〇一年一〇月に採択された同法は、EU加盟国の国内法ではなく、EU法に基づいて株主会社設立を可能とする「欧州会社規則」と従業員の間で経営参加のありかたを規定した「欧州会社への労働者の関与に関する指令」(労働者関与指令)で構成。北欧最大の金融サービス企業であるノルディア(Nordia)は昨年六月、すでに欧州会社法を設立することを表明しており、それに対応して、同社の従業員を組織する四つの金融産業労働組合は国境を超えた単一労

組の結成を決めた。

ノルディアはデンマーク、スウェーデン、ノルウェー、フィンランドの銀行や保険会社が合併、九八年に設立した北欧最大の金融サービス会社。ポーランド、バルト三国、ロシアでも事業を展開している。新法に基づく最初の欧州会社の一つとなる。

欧州会社ノルディアの誕生は労働組合に新たな組織的対応を迫り、働く国が違っても従業員

の利益を守るために、単一労組を結成することにした。

「労働者関与指令」は欧州会社の設立に先立ち、情報提供、協議、労働者参加の方法について定めている。この存在が労組の決断を促す一つの要因となった。

ノルディアはすでに中央レベルと事業所レベルで、欧州会社設立に向けた労使協議の準備組織をつくっている。事業所レベルでは労働環境、ストレス、教育訓練などの問題を扱い、賃金など労働条件は中央レベルで決めることになる。ある国の事業を他国に移したり外注化するとき、使用者側は従業員代表と事前協議することになっている。

新労組は北欧諸国で三万五〇〇〇人を組織する。バルト三国、ポーランドのノルディア事業拠点の組織化も将来はめざす。

【参考】  
欧州労使関係観測所オンライン(EIRO)

(国際研究部 大島秀之)

## 中国／経済社会環境の変化と労使関係の最近の動き

構造改革の進展やグローバル化の拡大により、近年の中国では、工会(労働組合)をめぐる環境が大きな変化を迎えている。

### 労使関係の現状

中国の労働組合(以下工会)の機構は、一九二五年に設立されたナショナルセンターである中華全国総工会を頂点に、省や市等レベル、企業や事業所等レベルでの工会とその工会員で構成される。

中国の工会は、一九九二年に規定された「工会法」いわゆる労働組合法を根拠法に設置されている。この法律では、①労働者が工会を組織し、参加する権利②工会の組織③工会の権利と義務④国有企業や集団企業などにおける基層工会⑤工会の経費と財産——などを定めている。

また、近年の市場経済化の進展による社会経済の変化、労働者の就業・雇用構造の変化を背景に、同法は、二〇〇一年に改正

され、労働条件の確保、賃金の確実な支払い、労働災害防止など労働者の権利の保護の規定や中小私営企業、外資系企業を含む企業、事業単位の組合設立を新たに盛り込んでいる。

市場経済化の進展に伴い、経営者と従業員の利害対立が紛争として顕在化するケースが増えている。最近では特に、賃金不払いや労働契約締結しない雇い入れなどトラブルが頻発している。仲裁制度による二〇〇三年の労働争議受理件数は二二万件以上に達している。

そうした情勢下で、労働者の権利を守る立場の工会活動への期待は強まっている。しかし、計画経済の時代に制定された工会法は、市場経済下の労働関係の違反行為を想定していないために、罰則や法的責任追及手続きに関する規定をもっていないと指摘する識者もいる(注)。

もう一つの問題は工会の組織員数などが減少していることだ。「二〇〇四年中国統計年鑑」によると、工会数、工会員数は、二〇〇二年には、一七二万三〇〇〇、一億三三九八万人に対して、二〇〇三年は、九〇万六〇〇〇、工会員数一億二三四〇万人に落ち込んでいる。

工会組織減少の原因としては、国有企業改革によるリストラによる従業員数の減少や私営中小企業と外資系企業の従業員組織化が進んでいないこと―

—などが挙げられている。

### 外資系企業の組合組織化問題

今年七月、北京にある米国系大手会計監査企業で退職者が続出した。不明確な昇給基準、深夜に及ぶ長時間労働とそれに対する残業手当などが支給されないことが理由だった。結局、この労働紛争は、経営者が年度賞与を前倒して支払うことで決着したが、この種の労働紛争は、他の外資や合弁系企業の上級ホワイトカラーの間でも数多く出現している。

全国人民代表大会常任委員会検査班と中華全国総工会は、近年の外資を含む私営企業の増加とその影響、組合組織率の低下、労働紛争の増加等の実態を把握するため、今年八月から九月にかけて「工会法の執行状況調査概況」調査を行った。

その結果、二〇〇一年の改正工会法で、外資系企業も工会の設立が可能となったにもかかわらず、米国系ウォールマート、コダック、DELL、ケンタッキー、マクドナルド、韓国系サムソンなど八社の大手外資系企業が工会を設立していない実態が判明した。中華全国総工会はこの事態を深刻に受け止め、工会の設立を各社に要請し、工会を設立しない企業についてはブラックリストを作成することを明言している。

そういった中、中国国内一七

都市に三五店舗をもち、一万九〇〇〇人の従業員を雇用しているウォールマートは、当初は海外展開各社と同様に労働組合の設立はしない方針であったが、一月二三日に米国本社社長が、工会の設立は従業員の自発的な行為によるという中国工会法の定めに従い、従業員が希望すれば工会を設立する旨のコメントを発表した。今後の動向が注目される。

### 社会経済の変化と工会の課題

最近、農村で余剰労働力となった出稼ぎ労働者、いわゆる「民工」が多数都市へ流入している。法律で定められた契約を取り交わすこともなく、権益は侵害され、危険な作業環境におかれる「民工」の劣悪な状況下での就業実態が新聞各紙で報道されている。そうした労働者への権利保護のための支援を積極的に行う多数のNPO（非営利団体）の活動も報告されている。

中華全国総工会は、昨年の第十四期第三回主席団会議で、「組織化の拡大と労働者の権益の保護」を方針として打ち出した。各地方総工会は主席団会議での方針を受け、独自に調査を進め、状況の改善のため努力を進めている。

そのうち、江西省総工会、福建省総工会、河南省総工会、遼寧省総工会、江蘇省総工会では、企業やコミュニティ組合（社区）

など末端部分の工会の組織化と強化に力を入れている。賃金保障、社会保障や労使関係制度の完成と生活に密着した支援を行うことで、民工の組織化にも成功するなど成果をあげている。

経済成長を続ける中国では、その裏側で、多様な階層がさまざまな問題を抱え、労働紛争が頻発している。NPOも多数活動する中で、時代ニーズにマッチした役割と貢献への工会の挑戦は続いている。

（注）千嶋明著「中国の労働団体と労使関係」（二〇〇三年一月刊）一八頁

（国際研究部 主任調査員 野村かすみ）

### ブラジル／労働法改正、進展せず

労働法の改正は、ルーラ大統領にとつて二〇〇二年の大統領選での公約だった。このため大統領は、就任直後こそ改正に向けた準備に入る行動を取ってみせたが、当初から政界、労使、学会の意見の対立が激しく、改正作業は頓挫している。リカルド・ベルゾイーニ労相は、一月三十一日付新聞のインタビューに対し、「労働党政権の任期中に改正が可能かどうか、予測がつかなくなった」と、悲観的の見通しを明らかにした。

### 労働法の規制緩和が争点

今回の改正は、規制緩和の方向で労働法にさらなる柔軟性をもたせようとするもの。具体的には、①正当な理由のない解雇時に支払う企業の罰金制度（勤続年限保証基金の四〇％に相当）の廃止②年間一カ月の有給休暇

に対して企業が支払う手当の廃止などが主な争点となっている。使用者側は、現在国内で就労者の過半数が非公式就労となっているのは、現労働法が企業を複雑な法令で拘束しており、企業負担を過重にしている結果であると指摘し、規制緩和を求めている。行き過ぎた労働者寄りの労働法により、ブラジル企業は国際競争力を失い、グローバル化の中で国際投資がブラジルを避けるようになったという主張だ。

政府も労働問題に関して法介入が多すぎることは認めており、現在の法令のように過剰な労働者の権利を法的に定める必要はないと考えている。しかし一方の労働者側は、労働法が時代錯誤的存在になっていることを認めてはいるものの、改正するならば、既得権は温存し、更に権利を拡大するような要求を出しているため、妥協点を見出すことが困難となっている。

### 組合法改正では労組間に温度差

政府は労働法改正に向けて二〇〇三年から労使、政府代表によるフォーラムを設置してきた。

しかし、これまでのところ改正に向けた論議は、全く進展が見られない。さらに一月二十八日には、労働法改正の前哨戦と言われた組合法改正に向けた議論で、労組側のフォルサ・シンジカル、CGT（労働者センター）、SDS（社会民主労組）の三労組が、政府と対立したことが原因となつて、組合法改正フォーラム脱退を宣言。一年間続いた組合法改正討議さえも暗礁に乗り上げた。政府は、組合法の方が改正は比較的容易であると考え、まずこれにフォーラムを組織して討議していた。ところが、労働党と近いCUT（中央統一労組）のみが有利になるような改正案にしようとする政府の姿勢に他の労組が一斉に反発、現在はCUTだけが組合法改正フォーラムに残っている格好だ。

### 現政権での改正は断念か？

労働法の改正は、企業の要請を受け歴代政府が一応改正に取り組んできた問題。だが労使の利害が正面から対立するため、政治的影響を恐れて、どの政権も先送りしてきた経緯がある。この改正を重要公約に掲げた労働党政権でさえ、残る二年の任期中に改正は困難であろうと認め始めている。

### 【参考】

Folha de Sao Paulo Oct. 31.  
2004

（国際研究部）