

# 海外労働事情

**イギリス①／バー労働者を煙から救え！TUCキヤンペーン**

受動喫煙の危険に対する認識が高まりを見せる中、喫煙場所を規制する動きが広がっている。政府が提案する「英国中のすべての職場、公共の場所での喫煙禁止令」の対象からバーなどの接客業が一部除外されていることについてTUC（英国労働組合会議）は、「バー労働者を救え」キヤンペーンを展開している。

**年間二〇〇人が受動喫煙で死亡**

TUCが二〇〇三年に発表した報告書によると、受動喫煙が原因で死亡する労働者は年間約二二〇〇人。多くの医学報告書が受動喫煙を心臓病や肺がんの要因であると断定している。妊婦が間接喫煙した場合、そうでない妊婦から生まれた乳児の出生時体重との間に差が生じることも判明している。喫煙はもはや個人の嗜好の域を越え、受動喫煙として間接的に他人に害を与える行為だとの認識が一般化しつつある。

こうした中政府は、英国におけるすべての職場、公共の場所から喫煙を追放するという政策

を発表した。この提案に関しTUCは、同措置により多くの命が救われると一定の評価をしているものの、対象から余暇産業や接客業など一部産業が除外されているため、こうした産業に従事する労働者も例外にしてはならないと抗議の姿勢を強めている。

**バー労働者は最も危険な職種**

ロンドン大学の報告によると、余暇産業や接客業に従事する労働者は、普通の非喫煙者に比べて一〇倍の危険に晒されている。最も危険な職種であるという。こうした産業に従事する労働者は間接喫煙のせいで喘息などの疾病に罹り易く、その多くが病気のために職場を離れることを余儀なくされる。また週当たり一人のバー労働者が受動喫煙のために命を落としているという。こうした状況を見直す訳にはいかないとの立場から、余暇産業や接客業従事労働者を禁煙の保護から除くことは正当化されないというのがTUCの主張だ。

**メール送付を呼びかけ**

TUCのキヤンペーンは、自身のホームページ上から「バーやクラブの労働者が禁煙の措置から除外されることを強く懸念する。公の場所での喫煙は毎週

一人の労働者の命を奪うだけではなく多くの人の健康に害を及ぼしている。われわれは、バー及び関連産業に従事する労働者も他の労働者と同じ保護を受ける権利を主張し、全産業をカバーする喫煙禁止に拡張するように要求するものである」というメールを保健相宛に送るといふもの。

公の場所での喫煙についてはすでに、アイルランド、北米のいくつかの州・都市、ウガンダ、タンザニア、ノルウェーなど多くの国が全面禁煙に踏み切るなど、世界的に立法化が進んでいる。

（国際研究部・主任調査員 天瀬光二）

**イギリス②／英国航空で山猫スト**

二〇〇五年八月一日、英国航空（BA）向け機内食供給会社ゲート・グルメの従業員約六七〇人の解雇が発表されたことを受け、一部のBA従業員が地上業務を放棄、支援ストを実施した。このストは事前投票を行っていないいわゆる「山猫スト」であったため、ゲート・グルメ、BA両社を傘下とする輸送一般労組（T&G）は、BA従業員に対し、ストを中止し業務に戻

るよう促した。だが、従業員はこれに従わず、ヒースロー空港におけるBAの地上業務は二四時間停止され、翌日までの全便が欠航になるなど、約七万人の乗客に影響が出た。

その後ゲート・グルメ社と、T&Gは協議を開始。同ストで総額四〇〇万ポンドの損失をこうむったBA社も早急な和解

を求めてゲート・グルメ社への支援策を発表するなどの介入の姿勢を示した。しかしゲート・グルメ社は山猫ストを行ったBA従業員に不満感をあらわにし、自社従業員の解雇を撤回しないと主張、協議は難航した。八月二八日には、希望退職者を募ることで一定の合意に達したものの、T&Gは解雇者全員の職場復帰を求めており、今後も協議を継続する見込みである。

表 労働争議継続期間（1970-2004年の5年間平均値）損失日数。

期間	発生件数 (件)	労働損失 日数(日) (ii)	参加人員 (千人)	規模(人) (iii)	31日以上 の労働争 議件数	2日以下および31 以上の労働争議の割 合	
						2日 以下	31日以上
1970-74	2,917	9.03	1,573	539	93.4	30.7	3.4
1975-79	2,338	7.31	1,656	708	99.8	32	4.3
1980-84	1,360	8.95	1,130	830	58.6	45.9	5.3
1985-89	750	5.02	783	1,044	33.8	57.8	3.8
1990-94	334	3.71	223	667	28	65.1	7.4
1995-99	213	2.66	172	807	16.6	65.3	6.6
Apr-00	163	2.68	349	2,141	5.4	66	3.3

出典：統計局の資料をもとにPeter Ingramが作成

(i) 一方で、31日以上続く長期間のストライキの割合がそれほど変化していないことを示している。970年代初期にはストライキ全体の3.4%であるのに対して、2000年以後はストライキ全体の3.3%である。

(ii) 平均継続日数は、参加人員あたりの労働損失日数。

(iii) 規模は、労働争議あたりの参加人員数。

## 争議の件数・日数とも減少傾向

夏季に四年連続でストに見舞われたB Aだが、英国全体で見ると労働争議発生件数、労働損失日数、参加人員のいずれも一九八〇年代以降、長期的な減少傾向にある。英国国家統計局の発表によれば、二〇〇四年の争議件数は一九八〇年代の約一分の二・三〇に激減、争議に伴う平均損失日数も、一九七〇年代の約九日から二〇〇〇年以降の約二・五日へと縮小している。

争議件数の減少の理由について専門家は、保守党政権によって実施された「組合弱体化政策」の影響が未だに尾をひいていると分析している。

一九七九年に政権についた保守党は経済再建、中でも企業の競争力回復を緊急の課題としていたが、そのためには労組の影響力を弱める必要があった。このため、サッチャー、メージャー両政権は労使関係法制の見直しを行い、労働争議に関しては、争議行為の事前投票制義務化（一九八四年労働組合法など争議行為に伴う不法行為に対する法規制を強化した。この結果、労組の既得権が大幅に制限されたことから労働争議は減少、組織率の低下、組合員数が生じたときまた、一九七〇～七四年には

九・〇三日であった損失日数は二〇〇〇～〇四年には二・六八日まで短期化した。これは産業構造の変化に伴う勤務形態の多様化によって、一週間を超えるストライキを支持する労働者が少なくなっていることが背景にあると考えられている。

(国際研究部 淀川京子)

## ドイツ／協約自治システムをめぐる労使の論争

ドイツで九月一八日に予定されている総選挙を前に、広域労働協約 (Flächentarifvertrag、産業別・地域別に一律に適用される団体協約) の適用のあり方について、政党および労使の間で論争が高まっている。企業または事業所ごとに広域労働協約の内容にとらわれない労働条件の取り決めを可能にするシステムの弾力化は、かねてから主に使用者側によって主張されてきた。今回の選挙では、野党であり現在もつとも支持率の高いCDU/CSU (キリスト教民主・社会同盟) が、選挙プログラムに使用者側の主張を取り入れ、企業経営者、事業所委員会および従業員との合意を前提に、広域労働協約当事者 (主に労働組合および使用者団体) の同意を得ずに独自の労働条件決定ができる仕組みを設けるとした。これに対し労働組合側からは、労使自治を弱体化させるとして強い

反発が出ている。

## 野党が労働協約法の実質修正を提起

CDU/CSUが七月一日に発表した選挙プログラムでは、労働協約法に定められている「有利原則」(原則として個別事業所の労働条件が労働協約を上回る取り決めを可能とするが、下回ることは予定していない) の実質的な修正が提起された。現行の制度では、個別事業所が労働協約から「逸脱」した労働条件を設定するためには、協約においてあらかじめ例外規定が設けられ、そのうえで産別労働組合、使用者団体といった協約当事者の同意を得ることが必要だ。CDU/CSUはこれに対し、「雇用の安定あるいは創出に資する場合、個別企業経営者と従業員は、労働協約を逸脱した内容を個別に契約する取り決めを結ぶことができる」規定を加えるとしていた。手続きとしては、事業所委員会の同意と従業員の三分の二の同意をもって、このような取り決めを有効にするとし、事業所組織法にもこの規定を盛り込む考えだ。

このような方針は、ドイツ使用者連盟 (BDA) がかねてから主張しており、今回の選挙に向けてのBDAのポジションペーパーにも盛り込まれている。政党では、CDU/CSUと連携している自由民主党 (FDP)

も同様の立場を取っている。FDPの選挙プログラムは、「労働協約の規定からの逸脱について、事業所の七五%の従業員の賛成、あるいは事業所委員会の同意があれば、その逸脱が可能とされなければならない、労働協約当事者はそのような個別企業の取り決めを妨げてはならない」と記している。

## 労組は権利侵害を懸念

このような野党および使用者団体の主張に、労働組合からは反発の声が出ている。ドイツ労働総同盟 (DGB) のM・ゾマー会長は、新聞のインタビュー (ヴェルト・アム・ゾンターク紙、八月七日付) で、「CDU/CSUとFDPに対して、労働自治あるいは共同決定といった労働者の権利を侵さないように警告したい」と述べ、広域労働協約が「事業所における賃金をめぐる紛争を避ける」といった調停機能を果たしてきたと、現行システムの意義を強調した。鉱業・化学・エネルギー労組 (IG BCE) のH・シュモルト委員長も、「ドイツでは、事業所内でのストライキは外国に比べ明らかに少ない。これは広域労働協約と労使の社会的パートナーシップのおかげだ」と、ゾマー氏と同様の見解を述べている (デイ・ヴェルト紙、八月六日付)。シュモルト氏はそのうえで、CDU/CSUが労働

組合の影響力を明らかに弱めようとした場合には「激しい政治的議論を引き起こす」とし、さらに「必要な場合には、政治的決定に影響を及ぼすべく、職場放棄を呼びかけることもあり得る」と述べた。このシュモルト氏の発言に対しては、BDAのD・フント会長が「政治的なストライキの脅迫」であると反論している。

シュモルト氏が強くCDU/CSUなどの提起を批判する背景には、ドイツの労働協約適用状況の弾力化がすでに進行しているという認識がある。IG BCEは機関紙で、「化学産業においてはすでに一〇年間以上にわたって、協約システム改革が導入されている」とし、協約適用の個別化や弾力化が進んでいると主張。事業所ごとに弾力的な労働条件設定を可能にする規定 (開放条項) の利用によって、企業の存立基盤や雇用の安定に寄与していると述べている。さらに、経営側でも、ドイツ産業連盟のJ・トゥーマン会長や金属産業の使用者団体ゲザムトメタルのM・カーネギーサ会長などから、広域労働協約の機能と労使による個別化・弾力化の取り組みを評価する発言が出ていることを紹介し、現在の「ドイツモデル」の有効性を訴えている。

(国際研究部・主任調査員

吉田和央)



# 海外労働事情

**フィリピン／看護師への  
転身を希望する医師は六  
〇〇〇人、高賃金を求め  
て海外へ**

二〇〇五年八月四日、ドゥケ保健省長官は、「現在、看護師になるための勉強をしている医師は六〇〇〇〇人へのぼる」と発表した。看護師への転身を希望する医師は、二〇〇四年の二〇〇〇人から、三倍に増加したことになる。「看護師となって海外で働けば、高収入が得られる」というのが、その主な理由。こうした現象の背景には、低賃金等、医師の就業環境の悪さが存在する。ドゥケ長官は、このままでは「国内の医療は、『破局』に直面することになる」と警告した。

フィリピン大学が実施したある調査によれば、二〇〇〇年から二〇〇三年の間に、海外で働くために国を去った看護師は、五〇〇〇人以上。看護師不足に悩む先進諸国の需要もあり、その数は年々増加しているといわれる。しかし、ドゥケ保健省長官は、「看護師よりも、医師の海外流出の方が深刻な問題」と指摘する。現在、国内では、看護師の数は充足しているのに、医師の数は大幅に不足している。海外での高収入を望み、

医師を辞めて、看護師の資格を取得し、国を去る医師が増えているためだ。

**好条件を求めて海外の看護師  
に転身**

なぜ医師たちは、看護師に転身してまで海外へ出ようとするのか。そこには、低賃金、ハードスケジュール等、国内の医師の就業環境の悪さが存在する。特に、賃金については、海外で働く看護師よりもかなり低い。例えば、フィリピンの国立病院で働く医師の月収は、およそ四四六ドル(約二五〇〇〇ペソ)。もしこの医師が、海外で看護師として働けば、月収は八〇〇〇ドルにもなる。この高収入に惹かれた医師達が、看護師への転身をめざし、そして、国を去るというケースが後を絶たない。

**深刻化する国内の医療体制**

こうした状況は、「国内の保健医療体制の危機的状況をつくり出している」とし、同長官は、「特別委員会」を設置して、「フィリピン人医師が海外で働くには、少なくとも三年から四年、国内で働くことを条件とする」という法案を作成したことを明らかにした。しかし、同法案は、医師の海外流出の歯止めとなるのだろうか。こうした条件

を設定したとしても、この「三年から四年」という間に、「このまま国内に残り、医師としてやっついでいこう」と、彼らが思えるような就業環境の整備が実現しなければ、現在の状況に大きな変化は望めないといえよう。

フィリピン人看護師を求める声は、ヨーロッパ諸国、アメリカ、中東諸国をはじめ、近年では、シンガポール等、近隣アジア諸国からも高まりを見せている。その声に応えるかのように、多くのフィリピン人看護師たちが、海外での職を求めて、国を去っている。最初から「海外で働く」ことを目的として、看護師をめざす者も多いが、医師のように、別の職業からの「転身者」が増加しているというのも最近の特徴である。ドゥケ長官によれば、弁護士や会計士、エンジニアでさえ、看護師への転身を希望するケースがみられるという。

**国内外の労働力バランスが課題**

海外雇用庁(POEA)によれば、二〇〇五年上半期(一月一日から六月二六日まで)のOFW(海外フィリピン人労働者)数は、五〇万二七七二人。二〇〇四年同期(四八万三三九六六)から、さらに二万人近く増加し

たことになる。OFW数の増加に伴い、彼らからの送金額も増加。二〇〇五年上半期は、前年同期比二一・五%増の四八億八六〇〇万米ドルとなった(中央銀行《BSP》発表)。OFWの送金は、実質国内総生産(GDP)の一〇・八%を占めるとされる。

国内経済を、OFWからの送金に頼るところが大きいフィリピンでは、積極的に労働者を海外へ送り出す政策方針をとってきた。日本とのFTA交渉でも、フィリピンは介護分野の労働市場の開放を、強く求めてきた。海外労働者の中でも、他の業種に比べ賃金が比較的高い看護師等の医療関係従事者は、外貨獲得の重要な担い手だからだ。しかし、国内の状況に目を向ければ、優秀な看護師や医師たちが不足し、保健医療体制は危機的状況に直面しているだけでなく、医師ではない者までもが、看護師への転身を希望するという事態まで生じている。こうした状況をどう対処するのか。「海外へも国内にも、優秀な人材を」――。フィリピンの抱える課題は、決して容易なものではない。

(注) フィリピンの看護師や介護士、医師の海外流出問題及び、海外雇用政策の変遷に関しては、

当機構のHP ([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2004\\_2/philip\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2004_2/philip_01.htm)) や、「ジジネスレーバートレンド二〇〇四年二月月号」「フィリピン 日本に受け入れ求めるが、看護師不足」(三四―三五頁)等を参照されたい。

(国際研究部 町田敦子)

**中国／「中小企業」発展  
戦略と複雑化する労使関  
係の現状**

中国では改革開放以来、「先ず豊かになるものが豊かになる」という考え方に基つき、大企業が国家の経済政策の中心を担うことで経済の市場化は急速に進められてきた。市場化の進展は、私有化経済の拡大をもたらし、近年では中小企業(注)の役割が評価されるようになってきている。社会科学者の調査によると、二〇〇一年末の時点で、従業員数が一〇〇〇人以下の企業数は三〇〇万社以上で、中国企業全体の九九・四%が中小企業であった。さらに、従業員数が五〇人以下の企業は二四八・五万社で八二・一%を占めている。また別の調査でも全国GDP(国民総生産額)の五〇・五%を中小企業が生み出していることが報告されている。中小企業が市場経済の発展に及ぼす影響は大きい。政府は現在、「抓大放小」(大

企業に厳しく、中小企業にゆるく)方針に基づく企業戦略を打ち出して中小企業に新しい発展と挑戦の機会を提供している。しかし、これによる企業分裂と再編は、労使関係の複雑化をもたらし、中小企業の発展にマイナス影響を与える可能性を一面で潜ませている。

### 中小企業発展の阻害要因

中小企業では、労使間の責任、権利、利益関係が合理的に確定されていない、労働管理が規範的に整備されていない、企業内管理システムの欠如による調整メカニズムの不調という問題が原因となつて労働争議が頻発している。

労働争議発生背景も国有企業と非国有企業では若干異なる。たとえば、国有企業では、構造調整、経営方式改善のため閉鎖、生産中止、合併・譲渡、賃貸借、請負、売却等の影響で経営が苦境に陥り、深刻な赤字をだし、従業員の給与や医療保険料の未払いなどの問題が発生し、騒動争議に発展しているケースが多い。そして、株式制度の導入は企業の労使関係を大きく変化させた。

一方、非国有企業の場合は、多くの私有企業がまだ資本蓄積の初期段階にあるため、雇用主が余剰利益を獲得しようとして人件費節減のほか労働契約の不履行や頻繁な解雇などの違法

行為を行い、従業員の権利を侵害し、その結果として集団的作業停止、ストライキといった争議を引き起こしている。

このように国有企業と非国有企業では争議発生背景に違いはあるものの、中国の中小企業では、①労働契約②労働報酬③社会保障加入④労働保護と労働時間⑤労使関係の調整——など五つの問題の解決が労働者権利保護の観点から急がれている。

### 中小企業が抱える五つの問題

一、労働契約について、①建設業を中心として締結率が低い②労働契約に記載される双方の権利と義務が対等ではなく、従業員の違約責任のみを示し企業の違約責任が記載されないなど契約締結にあたり違法行為や不公平な行為が多く見られる③労働契約解除の際に経済的補償を支払わないなど契約の履行が確実でないことが指摘される。これは、雇用主の法律遵守の意識が低いということと労働者が法令についての知識をもっていないという両面から引き起こされる。

二、労働報酬については、低い給与水準、期限どおり支払われないなどの問題がある。特に、国有企業や集団企業の小規模企業では経営不振や破産による給与未払い問題が深刻である。私営企業では、経営者が家族管理方式を採用して名目を設け給与

を天引きしているケースが目立つ。外資系企業の中には、倒産する際、資金を密かに国外に持ち去り、従業員の給与支払いを回避するやり方を探っている企業もある。

三、中小企業の社会保険加入状況は不良である。国有や郷鎮集団企業は経済的に社会保険料を支払う能力を持ち合わせていない場合が多い。一部の個人経営・私営企業、外資独資企業は保険料を支払わず、あるいは虚偽の報告で保険費用を抑えるなどの行為をとっている。政府は個人経営・私営企業の社会保険加入を奨励し保険料の優遇政策をとってきたが、それでも絶対多数の個人経営・私営企業の雇用主は従業員のための保険に加入しようとしていない。今日では中小企業の社会保険加入問題は労働争議の案件となることも多くなり、日々顕在化しつつある。一部の地方ではすでに争議案件のトップとなっている。

四、中小企業では従業員への安全管理が劣る傾向にある。死傷事故が頻繁に起きている。また、職業病の問題も深刻化である。雇用主の安全管理への意識はまだ低く、作業に有害物質が使われ、保護具の着用も普及していない。作業場、倉庫、宿舍が同じ場所にあるなど、従業員の労働環境には事故の危険性が潜んでいる。労働時間についても「労働法」は一週四〇時間を

定めるが、一日の平均労働時間が一時間を超え、毎週六日から七日間働かされるケースが報告されている。その一方で超過勤務した従業員への残業代の支払いはない。

五、企業内労使関係の調整システムの整備状況はまだ発展途上にある。工会は、企業に集団契約のサンプルを提示し、企業は締結を行うが、その内容は国の関連法規のコピーや別の企業のもの借用であるなど当該企業の実情を少しも反映していない場合が多い。一部企業では集団契約と労働契約の明確な区別を持たず、集団契約を労働契約に代替させている場合もある。

私営企業では集団契約を締結していないケースが多い。国有や集団企業を中心に、一部中小企業では労働争議調停制度が構築され、企業労働争議調停委員会が設置されている。しかし、問題も多い。まず、従業員自身が調停委員会の存在と役割を認識していない、企業幹部も調停委員会の存在を無視している場合が多い、さらに調停員も訓練研修をうけていないため調停能力が全体的に低い、調停員自身が従業員であるため、従業員の立場にたつて調停にあたりと解雇されるリスクが高い一である。

### 期待される中小企業の発展

政府は、二〇〇三年の全国人民代表大会での国务院機構改革

案採択をうけ、中小企業局を国家レベル、省・直轄市や市、県など各級レベルに設置し、資金融資や信用担保など中小企業振興政策に力を注いでいる。そういった中、中小企業経営についての「人と組織」に関わる情報提供やガイドラインの作成、管理監督体制の整備といった分野の制度と意識の確立が期待されている。

(注) 中国の中小企業は、二〇〇三年一月に施行された「中小企業促進法」を根拠法とする「中小企業標準暫定規定」(二〇〇三年二月一九日公布)により、「工業」、「建築業」、「卸小売業」、「交通運輸・郵政業」、「宿泊飲食業」の五業種においてそれぞれ定義される。「工業」における中小企業は、従業員規模が二〇〇〇人以下、「建築業」は三〇〇〇人以下であるか、売上高が「工業」、「建築業」ともに三億元以下か資産総額が四億元以下である、一方「卸小売業」は従業員規模が五〇〇〇人以下で売上高が一億五〇〇〇元以下である、「交通運輸・郵政業」は従業員数三〇〇〇人以下で売上高三億元以下、「郵政業」は従業員数一〇〇〇人以下で売上高三億元以下、「宿泊飲食業」は従業員数が八〇〇〇人以下で売上高一億五〇〇〇万元以下等の企業と定義される。

(国際研究部・主任調査員 野村かずみ)