

# 海外労働事情

## ドイツ／「ユーロジョブ」に対する批判

ドイツで長期失業者に働く場を提供する目的で設けられた「ユーロジョブ」に対し、公共サービス労働者を組織する労働組合Ver.di（ヴェルデイ）などから批判が出ている。この制度は、労働市場改革法である「ハルト第IV法」の中で規定され、いわゆる生活保護的な意味での「就労機会」の創出を図るもの。主に地方自治体などが、社会福祉市民サービスなどの仕事の場を提供し、役務提供者は失業給付IIに基づく給付金に加え時間あたり1ユーロの手当を受け取る。しかし、実際には自治体の通常業務を肩代わりさせ、「通常の雇用関係を脅かす」ケースが見られるという。

## 労組役員が運用の誤りを指摘

「ユーロジョブ」制度の目的は、長期失業者が再び労働市場に復帰するための第一歩としての就労機会の提供であり、本来その役務は追加・補助的かつ公益的なものである。類例としては、兵役拒否者が代替として従事する公共福祉サービスがあげられる。

Ver.di 役員は、「ヴェストファーレン・ブ

ラット」紙で、自治体の人員削減と予算不足が「ユーロジョブ」の誤った運用を招いている」とし、その対象となる役務がいまいちであると指摘。また、失業者に対するケアを伴う、必要かつ意味のある就労機会提供がほとんどないと批判した。

Ver.di が集めた事例では、「ユーロジョブ」従事者が自転車・散歩道の修復をさせられた（テューリンゲン州）、「四〇人のユーロジョブ従事者がユニフォーム姿で、資源ごみの容器を空けたり公園内の片づけをさせられた（フランクフルト市）」など従事させる役務自体を問題とするケースや、「民間の患者輸送施設会社が、輸送車の専任ドライバーの代わりに病院に派遣されていたユーロジョブ従事者を配置した（グンマースバッハ市）」といった、ユーロジョブになじまない公共業務のケースなどが見られる。Ver.di はこのような事例から、「これまで全国で創出された一四〇〇〇のユーロジョブの半数以上が不正労働と認められる」として

いる。連邦経済労働省はこのような批判に対し、「ユーロジョブに相当する追加・補助的業務は「意味のある公益的な仕事だ」と述べ、さらに若年失業者に対して

は職業教育が同時に組み入れられるとしている。クレメント経済労働相はかつて、長期失業者の二〇%（少なくとも六〇万人に相当）にユーロジョブを提供できるとしていた。しかし、長期失業者対策としての同制度を軌道に乗せるには、自治体の運用実態のチェックなど、課題が横たわっているといえそうだ。

国際研究部 主任調査員  
吉田和央

## イギリス／英国労働組合会議、ユニオン・アカデミーの創設を発表

ニートの増加など若者の失業問題は、経済が比較的順調に推移している英国にとっても頭の痛い問題だ。他方、グローバル化に伴い市場競争は益々激しくなっており、人的資本の付加価値をいかに高めるかが重要な政策課題。ケリー教育技能相は「英国はもはや、競争力の確保を雇用市場に新規参入する若者に依存できなくなっている」と述べ、既存労働力の能力向上が必須との考えを示している。

こうした中、英国労働組合会議（TUC）は「すべての従業員に職業教育・訓練を」というスローガンに基づき、二〇〇五年三月、現行の「労働組合学習

代表制度（Union Learning Representative）」を拡大するとともに、新たに「ユニオン・アカデミー」を創設すると発表した。同アカデミーは労働者が教育・訓練に関して最初のコンタクトを取る単一窓口となる。なお政府も、創設にあたり四五〇万ポンドの政府資金を投入するなど、こうした動きを後押しする方針だ。

## 能力開発政策における組合の存在感高まる

「労働組合学習代表制度」とは、学習代表とよばれる担当者が企業に対して従業員向けの職業訓練の実施の働きかけなどの仲介を行うもの。また学習代表は個々の労働者に対する助言も行うなど、企業と教育・訓練機関を結ぶパートナーシップの役割も果たす。同制度は一九九八年の創設以来約一〇万人の従業員に対して実績を上げてきていることから、学習代表は現行の八〇〇〇人から二万二〇〇〇人に増員される予定だ。

一方、このたび新設される「ユニオン・アカデミー」は、eラーニングシステム「ラーンダイレクト」を含む教育・訓練課程を設計し、労働者に対する窓口機能を担う。ウェブサイト上のヘルプラインを通じて利用者

は支援サービスを受けることが可能となる。また、同アカデミーは職業教育・訓練に関するシンクタンクの機能も果たすことから、政府が労働者のための適確な能力開発政策を策定する際の中心的な役割を果たすことも期待されている。

政府は、教育・訓練政策の改革を進めており、二〇〇五年三月に発表された『技能白書（Skills White Paper）』においても企業向け訓練（National Employer Training Programme）が特に重要と位置づけられている。「労働組合学習代表制度」や「ユニオン・アカデミー」は、従業員訓練ニーズの把握を苦手とする小規模企業の従業員を職業訓練に取り込むことが可能と見られており、政府はこうした労働者の取り組みを支援することにより、既存労働力を向上させることが狙いだ。二〇一二年までにすべての雇用の三分の二において大卒同等以上のレベルが必要になると予想されていることから、ケリー教育技能相は、職業訓練プログラムの経済面における効果を強調、「労働組合学習代表制度」や「ユニオン・アカデミー」を多くの労働者が利用することにより、英国の労働者が過当な市場競争に見合うスキルを身に付けることに期待を寄せている。

## 国内労働者の生涯職業能力開発を重視

二〇〇五年に入り英国の移民政策は、熟練労働者を積極的に受け入れる方針を示す一方で、非熟練労働者に対しては移入を制限する意向を明らかにしている。従来外国人労働者に対しては比較的寛容と評されてきた英国だが、こうした路線転換は、英国が市場競争で生き残っていくためには、技術・技能を持つ人材の不足に際して外国人労働者への依存を強めるのではなく、英国国民自身の生涯にわたるエンプロイアビリティを高めて対応すべきという国民世論が背景にある。

(国際研究部 淀川京子)

## スペイン／急速に進む少子高齢化——移民問題も絡み、問題は複雑化

### 急速に進む少子高齢化

スペインの二〇〇三年の合計特殊出生率(女性が一生に産む平均子供数)は、一・三〇。二〇〇二年の一・二六からやや上昇したとはいえ、出生率の低迷は続いている。一方、六五歳以上の人口は七二〇万人(二〇〇四年)。これは、人口の一七％近くに達し、一六歳未満の人口を既に上回っている。少子高齢化が進むなか、今後の労働力人

口の確保や公的年金制度の維持、そして介護が必要な高齢者のための社会保障支出の増大等に、どのように対応していくか。急速に進む「少子高齢化」問題への対応が迫られている。

### 政府の対策

出生率の低下傾向の原因のひとつに、「結婚年齢の上昇」が挙げられる。政府は、その背景に、「若者の経済的自立の難しさ」があるとしている。そこで、現政権は、「有期雇用契約の濫用防止」を大きな目的とした労働市場改革を目指し、労使と協議を進めている。「若年者の雇用の安定」の実現が狙いだ。また、若者が結婚して新しい家庭を築くための「住宅確保支援」にも取り組んでいる。

スペインでは、賃貸住宅の市場が非常に小さいうえに、伝統的に「新居を購入し、家具その他一切を整えてから結婚するもの」という考え方が根深い。そのため、住宅事情は、結婚・新家庭の形成に直接的に影響を及ぼしている(注1)。しかし、近年、不動産(新築・中古住宅)価格の高騰は全国平均で年一七％前後に達し、大都市圏では二〇％を越える所もあるほどである。これは、初めて住まいを購入しようとする若い世代にとってはきわめて厳しい状況といえる。こうしたなか、政府は「住宅省」を新たに創設し、問題に対

応する意欲的な姿勢を見せている。しかし、今後、同省がこの問題をどう分析し、どのような政策を打ち立てるつもりなのかは、明確ではない。二〇〇五年四月には、トゥルヒージョ住宅大臣が、若年者の一人暮らしや若いカップルの自立支援を目的として、「公的助成住宅でも三〇㎡以下の小さなアパートを提供する可能性について検討を始める」と発言。賛否入り交じった反響を呼んでいるが、現在のところ、その実現化について具体的な案等は出されていない。高齢者介護に必要な財源調達という面では、国民党前保守政権時(二〇〇四年三月)に、「公的介護保険制度の導入が最も好ましい」とする調査報告が、専門家から提出されている。現政権も、この報告を重視しており、サパテロ首相は、政権二年目の目標のひとつとして、「介護保険導入」を挙げている。

### 企業の取組み

大手スーパーチェーンMercadonaでは、二〇〇五年一月より、妊娠中の女性従業員に対し、四カ月の法定産休期間を三〇日間延長できるようにした。産休延長期間のコスト(基本給分)は、会社が負担する。Mercadona社の女性従業員は、三万二七三六六人。全従業員の六六％を占める。女性従業員の多い同社では、以前よ

り「子供をもつ女性が働きやすい」環境づくりに取り組んでおり、特に保育園の設置をすすめてきた。これまでに、バルセロナ市近郊(二〇〇一年)、アリカント県サン・イシドロ市(二〇〇三年)、セビージャ県ウエバル(二〇〇四年)——にある各ロジスティックセンターに保育園を設置。二〇〇四年に出産した同社の女性従業員は、二四〇〇人にのぼる。

このほかにも、「自宅が、勤務先から徒歩一〇分以内であること」という同社の入社条件も、仕事と育児・家庭の両立を可能にしているといえる(注2)。

### 移民労働者の急増

一方、少子高齢化の進展とともに、注目されているのが、近年の移民労働者の急増である。移民の年齢構成が平均よりも若いことに加え、移民女性の出生数は、相対的にスペイン人女性の出生数を上回っており(注3)、「人口年齢構成の不均衡の緩和」という観点からも見逃せない現象となっている。さらに、急激に進む少子高齢化や女性の社会進出に対して、公的支援が追いつかないスペインでは、家事・育児、老親の介護などを担う労働力として、移民への期待が高まっている。二〇〇五年二月に、移民合法化(半年以上滞在した不法移民に就労ビザを与えて合法化する)手続きが開始されて

以降、こうしたニーズは強まる傾向にある。しかし、スペインで合法化された移民が、周辺国に流入する懸念も広がっており、こうしたスペインの移民政策は、他のEU加盟国との協調を欠いたものとして、ドイツやオランダからも批判を受けている。

移民問題が絡むなど、複雑化しているスペインの少子高齢化問題。一部の企業では、「両立支援」への積極的な取り組みがみられるが、政府の対応については、未知数の部分が多く、今後の動向が注目される。

(注1) 実際、九〇年代末から結婚件数や出産件数が持ち直した最大の理由は、金利の低下であると分析されている。

(注2) 同社は、スペインではやや特殊な企業文化をもつことでも有名である。例えば、社員全員を無期限で雇用。最低賃金として、年間九〇〇ユーロ×二カ月分を保証し、勤続四年以上になると、一二〇〇ユーロ×二カ月分が保証される。これらは、従業員の会社に対する忠誠やコミットメントを取りつけ、顧客へのサービス向上に結び付けることを目的としている。二〇〇四年には九二店舗を新たにオープン、七〇〇〇人の新規雇用を創出し、売上も前年比で二一％伸びており、同社の試みは成功例として注目されている。(注3) 二〇〇三年に生まれた子供は四三万九五六三人。このうち五万三三〇六六人(一二・二％)は外国人を母親に持つ子供で、しかもその割合は二〇〇一年の八・二四％、二〇〇二年の一〇・四％から更に増えている。

(国際研究部 町田敦子)

# 海外労働事情

**EU/欧州委員会、成長と雇用のための新統合ガイドラインを発表**

二〇〇五年三月に開催された欧州理事会（EU首脳会議）は、リスボン戦略の再活性化に向けた欧州委員会の「成長と雇用のためのパートナーシップ」と題する新戦略を採択した。これを受けて、欧州委員会は、四月二日、欧州の成長と雇用を促進するための新三カ年計画（二〇〇五～二〇〇八年）となる「統合ガイドライン」を発表した。新統合ガイドラインは、欧州の脆弱な経済実績と低調な雇用創出状況を改善するため、マクロ経済、ミクロ経済、雇用の三分野に関する包括的な戦略を盛り込んでいる。また、ガイドライン数を削減し、成長と雇用創出の核となる政策に重点を絞り込んだより簡素化されたガイドラインとなっている。これに基づき、加盟国は二〇〇五年秋までに「国別改革計画」を策定する。新統合ガイドラインは、リスボン戦略の中間見直しにおいて確認された同戦略を再活性化するための三つの優先行動目標――①投資と仕事のために欧州をより魅力的な場所とすること②成長のための知識と技術革新③より多くの良質な仕事の創造――

に基づき、マクロ経済、ミクロ経済、雇用の三分野ごとに、優先課題に関するガイドラインを設定している。

**雇用面では8つのガイドラインを設定**

加盟国に対する新たな雇用政策指針となる新雇用ガイドライン（二〇〇五～二〇〇八年）は、欧州雇用戦略の全体目標であるフル就業、仕事の質と生産性の改善、社会・地域統合の強化を反映している。また、リスボン戦略の中間見直しにおいて提起された雇用に関する三つの優先課題、①より多くの人々を雇用しそれを維持すること及び社会保護制度の近代化に向けた雇用政策の実施②労働者と企業の適応能力の改善と労働市場の柔軟化③より良い教育と技能開発を通じて人的資源投資の拡大――に基づき設定された。

新雇用ガイドラインは、すべての年齢階層が直面する問題に対処するため①フル就業、仕事の質と生産性の改善、社会・地域統合の強化に向けた雇用政策の実施②生涯を通じた仕事へのアプローチの促進③求職者、障害者のための包括的労働市場の整備④労働市場の必要に応じたマッチング機能の強化⑤雇用保障を伴う柔軟性の促進と労働市

場分割化の是正⑥雇用フレンドリーな賃金・労働費用制度の導入⑦人的資源投資の拡大と改善⑧新たな能力開発の必要性に対応した教育訓練制度の導入――の八つのガイドラインを設定している。

リスボン戦略のガバナンス過程が余りにも複雑過ぎたという反省に立ち、新統合ガイドラインは、従来別個にあった経済政策と雇用を統合した単一のガイドラインに基づく簡素化された新たなガバナンス・サイクルを採用した。加盟国は統合ガイドラインに基づき、三カ年の国別改革計画を策定し、毎年秋に改革計画の進捗状況に関する単一の国別報告を提出する。欧州委員会は、各国報告を取りまとめ分析したEUの進捗状況報告書を毎年一月に発表するとともに、必要に応じて、統合ガイドラインの修正を勧告する。

（国際研究部）

## 中国/中国進出日系企業の労務管理と対日感情

四月、日本の国連常任理事国入り、靖国神社参拝、教科書問題をめぐり、中国では反日感情が高まり、全国各地でデモが発生した。

反日感情の高まりは、現地に

進出している日系企業への抗議という形でも現れ、電気機器、自動車、化粧品、スーパーなど現地進出している日本企業に対しては、今回の反日デモで店舗への投石や破壊行為が行われ、不買運動や製品ボイコットを呼びかける書き込みがインターネット上に現れた。また、今回の反日騒動の渦中では、広東省を中心に労働集約型の生産を行っている太陽誘電、ユニデンなど日系企業の現地工場で賃金など労働条件、待遇を巡り、二〇〇〇人規模以上の大規模なストライキが発生した。反日運動への拡大が懸念される中、現地での操業に多大な影響がでていることが報じられている。

今回の反日騒動は、中国政府の対応によって表面的には沈静化したものの、反日感情をめぐる状況が変わったわけではない。すでにわが国の新聞、テレビ等でも反日感情についてさまざまな見解に触れることができるが、本稿では、最近、上海交通大学と日本能率協会が「日系企業の給与と福利に関する調査研究」の一環として行った調査を紹介する。中国人就業者が日本企業をどのように評価しているかという労務管理の視点から、日中間の原点を探ることができるといえる。

同調査は、ダイキン、オムロン、ミノルタ、住友、三井化学等大手日系企業に勤めている一万人以上の従業員を対象に給与と福利など処遇の実態を調べたものだが、調査結果によると日系企業は欧米系企業と異なり、知識集約分野型の企業が少なく、その多くがアパレル業、家電製品業、汎用商品業など労働集約分野型の企業であることが明らかになった。欧米系企業では知識集約分野で優秀な人材を求めているのに対し、日系企業は製造業のマネジャー、単純労働者の需要が大きい。また、日系企業の初任給は欧米企業に比べ低いことも明らかになっている。このためか離職率についても、日系企業は欧米企業より高く、二〇〇四年末までに、欧米企業の平均離職率が一四・八%であるのに対し、日系企業では二四・三%と高い確率で転職者がでてくる。日系企業のマネジャーや技術者が離職する主な原因は、自己実現のためであり、事務職、営業職、普通従業員が離職する主な原因は報酬と福利による問題である。

日本企業は、企業内従業員の協調性を重視するあまり、従業員の個々の能力の発揮を軽視する傾向があり、福利に対しても中国の社会保険部門の規定に従い保険料を納付するのみで、それ以上の付加福利の改善を重視しない傾向がある。日本企業離



れはこうしたことが原因となっているようだ。

さらに、日系企業では、課長以上のクラスがほとんど日本本社からの日本籍出向社員であるため、中国現地の従業員は、いくら努力をして成果をあげても、昇給や昇進など処遇への機会の反映が小さく遅いという不満を多くもつことになる。改革開放以降、政府による「固定工」制度が廃止され、能力評価主義が徹底してきている中国では従業員は業績評価に繋がらない横並びを最も嫌う傾向にある。

では、中国では、どのような人材資源管理体制を構築したらよいのか。日系企業勤務経験のある中国人実務家の方々から聞いた話をまとめてみると以下のようなアウトラインが見えてく

る。

まず、成果主義を主体とするトータル人事制度を確立し、基準を明確とする賃金枠組や、業績連動型の賞与制度を構築する。能力開発、教育訓練制度、厚生福利制度とコミュニケーション制度、多彩な研修制度、多くの昇進機会等を組み入れた制度の構築を図ることはもちろんのことである。

加えて、企業の中国進出の理念や日中双方のお互い得ようとするメリットをしっかりと確認し、人事制度を設ける際にも日本本社の人事制度をそのまま中国に移植するのではなく、中国現地事情、同業他社の人材資源管理状況などに焦点を合わせて制度設計を行うことが重要であろう。

能力等級制度、目標管理制度、人事考課制度、昇給昇格制度などを通じて企業は従業員に対して求める役割、能力、知識技術などといった人材像を明示すると共に、従業員に努力すれば報われるというメッセージを明確に伝え能力、意欲ある者にチャンスを提供できる制度とする必要がある。

また、報酬と業績を連動し、個人の創造性を尊重し、働きがい、生き甲斐のある職場作り、生産性の向上などを制度に組み

入れるとともに、優秀な人材には日本研修の機会を与えるなど、能力向上のための環境作りに努めることも有効である。さらに、会社の営業、収益状況などを含む経営状況を従業員に適時に開示し、従業員の経営参加と経営の透明化を進めることも従業員の定着と相互理解ために重要である。

一般に中国については、WTO加盟後の自由化圧力に対する国内産業構造調整の問題、銀行部門の不良債権処理とその裏側の国有企業改革問題、経済改革の途上で生じる財政負担をどこまで行うかなどの問題のほか、社会面では、農民問題、農村と都市間の経済格差、不均衡の問題、あるいは農村と都市をつなぐ産業配置をどうするかなど解決が急がれる課題が山積している。また、地域間所得格差が先進国と最貧国並みに拡大し、同時に地域間、産業間、民族間といったグループ間の摩擦が増大した場合、政治、社会の不安定化リスクが高まることも指摘されている。

反日感情には、過去の歴史だけでなく、現在の中国国内の経済社会問題が反映されているともみられる。反日感情というリスクを日本企業はどのように乗り越えることができるか。中国は、過去百年の間、歴史的「負の遺産」を抱えてきている。常にそれを心の奥底におきながら

対応していかねばいけない。企業活動においても、いたわり合いの精神に基づいた「和合と共生の精神」で行動することを忘れてはならないことは、今回の反日デモが示唆するところではないだろうか。

(国際研究部)

### ブラジル／総合労働法と組合法改正の行方

ルーラ労働党政権の公約であった総合労働法と組合法の改正は、時間と共に実現可能性を失いつつある。特に労働法の改正を強く希望していた経営者団体も、労働党政権下での実現をほぼあきらめた状態。一方組合法の改正においては、CUT(ブラジル中央統一労組)及びフォルサ・シンジカル(労働組合の力)が、自組織の権限強化を図り、労使、政府代表によるフォーラムで根回しを行っており、経営側はこれを嫌悪、組合法改正だけを優先させるなら、政労使協議も国会審議も拒否する方針を表明している。

こうした経営側の意向を汲んで、政府は組合法改正に向けて積極的にならない姿勢を見せ始めており、これに対して労組は、四月から首都ブラジリアの国会議員に圧力をかけるための事務所を開設して、議員に個人攻撃をしかけるなどの対抗策を発表した。CUTは、労働党直系で

あるため、労働党国会議員及び地方の党支部に圧力をかけ易く、一方のフォルサ・シンジカルもパウリーニョ委員長がPDT(民主労働党)所属のためにPDTに対して工作すると申し合わせた模様。

こうした二大中央労組の動きに対して、地方組合や、他の政党に属する中小組合は、既得権益の喪失を恐れて、態度を決めかねている。CUTやフォルサ・シンジカル所属の産別組合でも、中央労組幹部の意向に反対して、反旗を掲げる組合が出てきた。

また、二大中央労組の協調路線も磐石ではない。CUTが政権寄りであるのに反し、フォルサ・シンジカルはパウリーニョ委員長は野党所属であり、労働党政権下でCUTが、単独で自身に有利な組合法改正を工作する可能性を常に警戒しており、二大中央労組の協力関係は微妙。こうした、立場の違うそれぞれの思惑が絡み、両法改正の行方は益々混沌としてきた。

【参考】

Valor紙 二〇〇五年三月二  
八日付

(国際研究部)