

海外労働事情

アメリカ①/GMが二万五〇〇〇人の大規模リストラへ

経営不振が続く米自動車最大

手ゼネラル・モーターズ(GM)

社は六月七日の株主総会で、二〇〇八年までに北米におけるいくつかの工場閉鎖と、北米GMの全従業員数の一三・八%にあたる二万五〇〇〇人の時間給労働者の人員削減を行うとする大規模なリストラ策を発表した。

GMでは、工場閉鎖と、九一年の七万四〇〇〇人以来となる大規模な人員削減により、約二五億ドルの年間コスト削減を見込んでいる。これに対し全米自動車労組(UAW)幹部は、「規模縮小だけでは再建はおぼつかない」として、コスト削減を優先する経営側の姿勢をけん制。消費者ニーズに合った車の開発が先決と反発している。(注1) そもそもGMの経営不振の背景には、①日本車の攻勢などによる販売不振②従業員・退職者のための医療費負担の増大③レイオフした労働者への賃金支払い(注2)があることされる。このうち医療費負担に関し、GM側は〇七年まで有効の労働協約を前倒しで改定するよう組合側に迫っている。

医療費負担問題

公的な保険制度を持たないアメリカでは、民間保険会社が販売する医療保険が中心となっている。GMは福利厚生の一環として、従業員・退職者の合計一〇万人に対し、屈指の好条件で医療保険を提供していると言われ、今年の負担見込み額は五六億ドルに上る。ちなみにこの額を生産する自動車一台当たりで見ると、GMは約一五〇〇ドルで、トヨタの約二〇〇ドルを大きく上回る。ワゴナーGM会長はこの差異が両社の価格競争力に大きな影響をもたらしていると述べている。

揺れる労使関係

GM側の説明によると、非組合従業員が医療費の約二七%を負担しているのに比べ、組合従業員は約七%しか負担していないとして、この医療費負担の格差を縮小させたい考えだ。UAWは協約の範囲内を条件に、医療費支出の削減に協力する姿勢を見せているが、協約の改定には応じない方針。現在、GMとUAWは医療費の削減について集中的に協議を重ねているが、経営側が協約の一方的破棄の可能性についても言及しており、労使関係の悪化が懸念される。

ちなみにGMは九八年に五四日間にわたるストライキにより、三五億ドルに及ぶ損害をこうむった苦い経験がある。ウォールストリートジャーナル紙によると、この件について結論が出るのは、工場の夏季休業があける七月中旬になると見られる。

(注1)生産量が全米二位のフォード社でも、六月下旬、売上予測の下方修正を受けて、人員削減の規模を予定より拡大するとの発表を行った。フォード社では、北米の工場における生産ラインの定額給労働者の削減(一〇〇〇人)を今年四月に発表したばかりであるが、今回、それに加えて定額給労働者の五%に当たる一七〇〇人の人員削減案を発表した。

(注2)レイオフ期間中は、賃金補償は行われないのが通例であるが、GMとUAWの間に結ばれた現行の協約では、時間給労働者は短期のレイオフ期間中にも給料や手当の大半を支給される。現協約が有効なうちは、雇用削減がコスト削減に結びつかないのが現状である。

(国際研究部 吉原夕紀子)

アメリカ②/AFL-CIO分裂の危機—現会長 スウィーニー氏への離反

全米で一三〇〇万人の組合員を擁する唯一のナショナルセンタリー、AFL-CIO(アメリカ労働総同盟・産業別組合会議)が分裂の危機にある。低落を続ける組織率への危機感を背景に、AFL-CIO傘下の主要五組合は、組織化の取り組みが不十分であるとAFL-CIOを批判し、新たな連合体の設立を発表。新連合は、組合員獲得のために大々的な取り組みを行うと宣言した。

新連合の設立

二〇〇五年六月一日、国際労働者組合/LIUNA(組合員数八〇万人)、チムスター(二四〇万人)、国際食品・商業労働組合/UFCW(二四〇万人)、縫製・繊維労組・ホテル・レストラン従業員組合/UNITEDHERE(二四〇万人)、国際サービス労働組合/SEIU(二七〇万人)の五労組の会長

は、新たな連合の設立と、AFL-CIOからの脱退の可能性を示唆した。この連合組織は、「勝利を勝ち取るための挑戦連盟(Challenge to Win Coalition)」という名称で、AFL-CIOの全組合員の約三分の一を軽く超える規模である。

争点は組織化の取り組み

新連合設立への背景には、AFL-CIOの組織化に対する不満と、低落傾向の組織率に対する危機感がある。記者会見で、各組合の会長は労働者がより良い生活を勝ち取るためには、労働組合は組合員獲得にもっと積極的に取り組む必要があると述べた。

二〇〇四年現在、アメリカの組織率は全体では二・五%であるが、公共部門は別として、民間の組織率は八%という水準。民間に限ると、AFL-CIOが結成された五年前は三人に一人が組合員であったが、現在はその割合は二人に一人以下となっている。新連合を設立した五組合の中でも、SEIUを除く四組合では組合員が減少傾向にある。



スウィーニー-AFL-CIO会長

これに対し、同日スウィーニー会長は緊急の声明を出し、労働者間での分裂は企業や反組合的政治家に有利に働くだけ

だと警告し、今こそ団結が必要だと強調している。組織化の取り組みについても、AFL-CIOはかつてない規模で予算(二二五〇万ドル)をつぎ込んでいると説明しているが、新連合が主張する七二〇〇万ドルの予算とは大きな開きがある。

山場となるAFL-CIO年次総会

新組織によるAFL-CIO脱退の示唆には、七月二五日から開催予定のAFL-CIO年次総会で再選を目指すスウィーニー会長に対し、出馬阻止の圧力をかける意味がこめられているとされる。記者会見でSEIUのスターン会長は、スウィーニー氏が再選された場合、SEIUはAFL-CIOを脱退するとも表明している。新組織はAFL-CIO年次総会に代表を送り、組織拡大のための抜本的取り組みを提案する予定であり、総会で提案が採択されることを望んでいるが、否決されても組織化の取り組みを続けるとしている。AFL-CIOは、長年に渡り民主党の最大の支持基盤であっただけに、民主党は今回の事態を憂慮している。労働組合内部での分裂をめぐる対立は、七月の年次総会が大きな山となるであろうと見られている。

(国際研究部 吉原夕紀子)

イギリス/政府、東欧新規加盟国に対する移民受け入れ制度(労働者登録計画)を評価

新規加盟国から英国への移民数は総計一七六〇〇〇人

二〇〇四年五月のEU拡大に際して、東欧諸国からの労働者流入を懸念した既加盟国は、一定期間の流入制限を設けるなどの移行措置を講じた。こうした中、英国は東欧からの労働者に対して(社会保障の適用において一部制限は加えられるもの)労働市場を開放した数少ない国のひとつであった。(注1)

現在の枠組みでは、東欧諸国八カ国(Accession 8)出身者が被雇用者として一カ月以上働く場合は、内務省所管の「労働者登録計画(The Worker Registration Scheme)」によって管理される(注2)。この登録数をもとに、内務省が発表した統計(Accession Monitoring Report May 2004 - March 2005)によれば、二〇〇四年五月〜〇五年三月の登録者数は、政府予測の年間一万三〇〇〇〇人を大幅に上回る一七万六〇〇〇人であった。政府はA8出身労働者が公共サービスや建設といった部門の労働力不足を補っていると評価。さらに登録労働者が納付した税金および社会保険料は約二億四〇〇〇万ポンドに達したとして

英国経済への貢献も強調した。

社会保障給付は抑制的

労働者登録計画は、社会保障給付の面でA8出身労働者に対して一定の制限を課している。これまでに出された社会保障に関する申請全一一九一件のうち、第一次審査にパスしたのはわずかに二四件に過ぎなかった(注3)。

また、児童給付申請八一九四八件のうち承認されたのは三五七〇件、ほか公営住宅を与えられたのは四三三件、ホームレス手当を受けたのは二一六件に留まっている。今年五月の総選挙戦の際、外国人労働者については、受入れ制限を主張する保守党への支持が多かったため、東欧からの労働者受入れによる社会保障負担増大という懸念を払拭できたと政府は安堵した格好だ。

しかし野党保守党は、政府が発表した労働者登録計画に関する統計は、正確な流入数を示したものではないとして批判。登録者を上回る不法就労者が英国に滞在しているととして、労働者受入れの制限強化を求めている。(注1) 移行措置を設けず、東欧からの移民に労働市場を開放した国は英国のほかにアイルランド、スウェーデンがあげられる。

(注2) キプロスとマルタを除く新規加盟国からの労働者は、仕事を始めて一カ月以内に登録申請を行わねばならない。登録

申請の際には、所定の用紙に記入の上、雇用主による就労証明、パスポート写真、パスポートあるいはID、申請料金(五〇ポンド)の提出が必要である。申請が認められた場合は、登録カード、登録証明書、提出したパスポートあるいはIDが返送される。転職した場合は、再度の申請が必要とされる。一二月の間、合法的に就労した労働者には欧州経済領域(EEA)在住許可証が付与され、移動の自由が認められるほか「労働者登録計画」の管理対象から外れることになる。社会保障番号を取得するには、最寄の公共職業安定所において面接を受ける必要がある。

(注3) 社会保障に関連する手当とは、所得補助(Income support)、求職者手当(Jobseeker's Allowance)、国家年金手当(State Pension Credit)を指す。

(国際研究部 淀川京子)

ドイツ/病欠欠勤日数を休暇と相殺——ドイツ手工業会議所が主張

ドイツ手工業会議所(ZDH)のO・ケンツラー会長は六月九日、病欠欠勤した日数に同じ有給休暇日数の削減を、今後労働協約に盛り込むべきだと主張し、労働組合や政党などに波及が広がった。ドイツでは、有給休暇とは別個に、病欠欠勤に

対して最大六週間の賃金保障がなされ、有給休暇と病欠欠勤を結びつけるケースは例外的だ。ZDHの提起については、労働組合から反発が出ただけでなく、現在のところ政党の支持も得ていない。しかし労働者に対する手厚い保障に対して、中小企業経営者層を中心に見直しを求めるとの声は根強い。

病欠による損失負担に反発

ケンツラー氏は病欠欠勤日数と休暇日数の相殺を「絶対に必要だ」と主張。同氏の「企業は有給休暇と病欠欠勤の両方の面倒を見なければならない」「小企業は、従業員が長い病欠欠勤の後に有給休暇をフルに請求しても、その要求を満たすことが困難だ」といった発言からは、「従業員は、従業員が長い病欠欠勤の損失を企業が負担している現状への反発がうかがえる。」

同氏の想定する方法は、必ずしも病欠欠勤日数と休暇日数の一対一の相殺ではない。ドイツでの例外的なケースとして、バイエルン州のケークキ製造販売業の労働協約では、病欠欠勤五日につき有給休暇を一日減らし、有給休暇の削減日数は年間三日までに抑えられている。このような労働協約を普及させたいという意向だ。

各政党は相殺案に批判的

しかし、この提起は、労働組

海外労働事情

合はもとより、日程が一年早められ今年九月に予定される総選挙を前に、与野党を問わず主な政治家からも批判を受けている。社会民主党（SPD）のH・アイヒェル蔵相は「意味のない提案だ」とし、「そのような社会的な条件切り捨てはいいかげんにしてほしい」と批判。野党側の次期首相候補であるキリスト教社会同盟（CSU）のA・メルケル党首、同党と協力関係にある自由民主党（FDP）党首G・ヴェスターヴェレ党首らも、ZDHの考えを支持していない。

ヴェスターヴェレ氏は、「休暇は休暇、病氣は病氣であり、



その相殺は意味がない」としつつ、「もし使用者側が有給休暇を減らす合意をしたのなら、それをはつきり口にするべきで、奇策を用いるべきではない」と述べている。使用者側の「真意」については、F・ブジルスケ公共サービス労組（Ver.di）委員長も「労働時間延長の意図」が背後にあると見ている。

労働者に手厚い独の保障制度

このように、ドイツでは「休暇は休暇、病欠は病欠」という考え方は一般的にコンセンサスを得ているといつてよい。私傷病でも六週間にわたり賃金を一

〇〇%保障する仕組みは「賃金継続支払法」に定められており、先進国の

中でも労働者に手厚い保障制度である。賃金保障については、コール政権時代の一九九六年に「賃金の八〇%」に変更されたが、第一次シュレダー政権発足直後の一九九九年から「一〇〇%保障」に戻されている。最近では景気低迷や雇用不安から病欠申請の申請件数も減少しており、たとえば健康保険対象者の年間平均病欠日数は、九五年に五二日を記録してからほぼ減

少傾向が続き、〇四年には三・四日まで低下している。

このような状況から、ZDHの提起がすぐに実現する可能性は現段階では低いといえる。しかし病欠欠勤のコストを負担する使用者側の反発は根強い。ドイツ商工会議所（DIHK）のM・ヴァンジーベン氏は「風邪のような取るに足らない病気の場合、今後は従業員の欠勤に対して賃金を払うべきではない」と述べ、ZDHの提起を支持している。

（国際研究部・主任調査員
吉田和央）

オランダ／失業保険制度改革

政府は四月末、社会経済審議会（SEC）の勧告に基づき、失業保険制度改革の実施を決定した。昨年の政府の社会保障制度改革案に対する大規模な大衆抗議行動を受けて成立した政策法により、SECは失業保険法の将来に関する検討を政府から依頼され、勧告を出していた。

改革はまず、将来的に失業手当の最長支給期間を、現行の五年から三年二カ月に短縮する。さらに、失業手当の支給資格となる就労期間もより厳格化し、

現行の直前三九週間のうち二六週間就労という条件を、直前三六週間のうち二六週間就労に変更する。

当初二カ月間の失業手当の水準は、現行の最終賃金の七〇%から七五%に引き上げられる（三カ月目以降は七〇%）。また、若年労働者の失業手当の最長支給期間も、六カ月から三カ月に短縮される。

「過去五年間のうち四年間は、少なくとも年間五二日就労していなければならぬ」という支給資格要件に該当する者は、現在、最低賃金の七〇%の失業手当を六カ月間受給している。この支給期間が三カ月に短縮され、当初二カ月が最終賃金の七五%、最後の三カ月目が七〇%の水準となる。失業手当の最長支給期間の短縮は、より多くの高齢者に仕事に留まってもらう、あるいは仕事に早く復帰してもらうための戦略である。

（国際研究部 大島秀之）

ブラジル／労働市場の失われた一〇年

ブラジル企画省所管の応用経済研究所はこのほど、一九九三年から〇三年までの期間における社会情勢の変動を比較分析した「社会リーダー」と題する報告書を発表した。同報告書は国民の生活水準の低下、所得集中、貧困層の増加、労働市場の悪化などを浮き彫りにしている。

失業率は上昇の一途

失業率は、一九九三年の六・四%から二〇〇三年の一〇・〇%へと三・六%上昇した。南米の平均失業率は同年比六・九%から八・〇%という推移であり、ブラジルの失業率が他の南米諸国に比してより高率で上昇していることを示している。特に都市部の失業率は高くなっており、州都だけを見ると、同期間に七・〇%から一三・九%へ上昇した。過去二〇年間に及ぶ経済成長の停滞と、生産部門のリストラが進んだことが、失業増加の最大要因とみなされている。

この期間に、経済のアンゲラ化と就労者の実質所得低下も大きく進んだ。就労者の平均収入は、一九九六年の七五四レアル（約二五・一ドル）から、二〇〇三年の六三九レアル（約二二・三ドル）まで低下している。

他方、就労者全体に占める非公式就労者の割合は一九九五年の四四・七%が二〇〇三年は四五・五%に増加した。正式登録しない就労者が増加



するなど、労働環境が悪化する一方で国民の平均寿命も伸びている。また社会保障制度に負担金を納付していなくても生活扶助の必要があることを証明すれば、男性は六五歳、女性は六〇歳で年金を受給できるために、社会保障財政は年々厳しくなっていくことが予想される。社会保障財政を破綻させないためには、非公式就労を減らし公式就労を増やす努力が必要。報告書は非公式就労を減らす対策を盛り込んだ総合労働法の改正を提起している。

若年層の失業問題はより深刻

若年層の失業はより深刻だ。一九九五年と二〇〇三年のデータを比較すると、全就労者に占める一五〜一九歳層の就労人口割合は五七％から四九％へ低下している。これは、若者の就労が困難となってきたことと、労働市場がより高い学歴や経験を要求するようになったために、

若者が就学を優先させて就職時期を先延ばしにしていることが原因ではないかと見られている。その一方で、この間の一五〜一九歳層の失業率は一〇％台から三〇％台近くにまで急上昇。〇三年の一五〜一九歳層の失業率は二八・一％に達している。他の年齢層より高い二〇〜二四歳層の失業率（一九・八％）を、さらに大きく上回っている。

本来、若者が労働市場への参入を遅らせれば、その分失業率は減少する。だが、実際には若者の失業率は悪化の一途を辿っている。このことは、一〇代の就労環境の深刻さを物語る事象といえよう。

【参考】六月一日付 O Estado de Sao Paulo

（国際研究部）

中国／青年就業状況調査報告

最近行われた青年就業状況調査報告によると、青年の失業率が社会の平均的水準を上回っている、政府部門と国有企業が青年の就職先として一番人気がある、二〇％の青年が自分で起業することを希望しているなどの実態が浮き彫りになった。

今回の調査は中国青年連合会、労働社会保障部労働科学研究所が共同で実施したもので、アンケートによるサンプリング調査が行われた。調査の目的は、青

年に関して、教育情況、労働力市場状況、就職者の全体的情況自ら起業する場合に直面する問題等を明らかにすることである。今回は、大連、天津、長沙、柳州の四都市の七〇〇〇人の青年二二〇の企業がサンプルとして選択され、一五歳から二九歳までの青年とその雇用主が調査対象となった。

理想の就職は政府、国营、起業

調査結果によれば、政府部門、国有企業または自ら起業した企業で働くことが大多数の青年の就職の理想である。調査対象となった青年の二一％と二二％が最も理想的な勤務先として政府部門と国有企業を挙げ、二〇％が自分で起業することを希望していた。一部の青年は民間企業や多国籍企業で働くことを希望していた。

また、就職している青年は普遍的に現在の仕事に満足しており、大部分が転職を考えていることが分かった。すなわち、就職している青年の四一％が転職を望んでおらず、二八％の青年はどちらともいえないと回答した。しかし、同時に、現在青年が就職した仕事の質は相対的に低く、大部分の青年は保障がなく、仕事が不安定で、勤務時間も長く、労働による収入は少ないことが明らかになっている。この傾向は低年齢の青年や農村

の青年により顕著であった。

好きな業種は情報と金融

調査によると、青年が最も好む業界は、情報通信、コンピュータサービス、ソフトウェア業および金融業に集中していた。調査対象者の二一％と一二％がそれぞれこの二つの業界をもっとも理想的な業界として挙げている。製造業、卸売業と小売業、公共管理等を代表とする伝統的な製造業、サービス業が青年の第二の理想的業界であり、住宅、飲食、衛生、社会保障、福利といった業界を選択する青年は比較的少ない。

深刻化する青年の就職状況

調査結果は、膨大な労働力人口が就業に極めて大きな圧力を加えていることを指摘している。中国では労働人口が毎年新たに二〇〇〇万人前後増えている。そのうち、高等教育に進む者を除くと、毎年就職を必要とする新たな労働人口は一〇〇〇万から一六〇〇万の間となる。青年は勤務経験もなく、労働力市場における競争力は弱い。そのため、労働力市場が供給過多情況にある現在、青年の就職の問題はますます深刻となっており、それが平均を上回る失業率という形で表れている。

5つの就職支援政策を提示

政府は、大学生の就職支援政

策として次の五本の柱を提示し、推進している。①大学卒業生に対し、基層や苦勞の多い地域で働くよう奨励し、都市のコミュニティや農村の郷鎮の基層単位を充実させる。その実施に向け政府は「大学生による西部へのボランティアサービス計画」を策定し、大学卒業生の中から志願者を募り、西部の貧困県の郷鎮レベルの教育、衛生、農業技術、貧困扶助等の勤務先で二年間ボランティアサービスに当たるように奨励する②各種企業事業団体特に中小企業と民間企業に対して、高等教育機関の卒業生を採用するよう奨励する③高等教育機関の卒業生に対して、自ら起業すること、就職について臨機応変に考えることを奨励する。そのため税金面での優遇や小額貸与を行い、起業研修、開業指導、政策コンサルティング、プロジェクト論証、追跡指導といったサービスを行う④就職指導とサービスを確実に行う。大学生就職サービス情報ネットワークを構築、整備し、職業の紹介、職業指導といったサービスを提供する⑤「高等職業専門学校（大学レベルの専門学校）卒業生職業資格研修プロジェクト」を実施し、研修を必要とする高等職業専門学校の卒業生に対して職業技能訓練と技能検定を実施する。

（国際研究部）