

海外労働事情

アメリカ／ウォルマート 従業員のための全国組織 設立

アメリカでは、ウォルマートの経営戦略に対する批判が高まりを見せる中で、これを好機と捉えた労働組合が組織化に向けた運動を開始した。

過去最高益を更新し快進撃を続ける米小売最大のウォルマートでは、同社の強い反労組対策が壁となり、これまで組織化が難航していた。全米食品商業労働者組合(UFCW)(注1)と関係が深い草の根運動グループ「ウェイクアップ・ウォルマート」は、一月四日、ウォルマート従業員のための全国組織「アメリカのウォルマート従業員(Wal-Mart Workers of America: WWOA)」を設立した。この組織は、会社側の攻撃をか



すため敢えて組合でなく「従業員組織」として設立され、ウォルマート従業員の労働条件と生活の向上、同社を社会的に責任ある企業へ転換させることを目的としている。

WWOA設立の経緯と活動内容

WWOAのホームページによると、設立のきっかけは、一月二六日付のニューヨークタイムズ紙が報じた記事。これはウォルマート役員が書いた極秘メモの露見を伝えるものであった。メモには、労働時間の削減による更なるコスト削減、フルタイムからパートタイムへの転換、中高年労働者の排除、医療費負担を軽減するために健康に問題ある従業員を医療保険の適用除外とする計画などが記されていたとされる。加えて、長時間労働の強制、女性労働者への差別、児童労働などについてウォルマートが残していた記録が明るみに出たと同ホームページは掲載している。

こうした事態を重く見たWWOAは、活動のスタートとして医療保険未加入の従業員五〇人に對して一人当たり二〇〇ドルの資金を提供した。この資金は、ハロウィーン期間に二二州の八四都市でWWOAが実施したキャンペーンでのキャンデーの

売上げであつて、同キャンペーンはウォルマートの医療保険の負担のあり方(注2)に焦点を当てたものである。WWOAは同社の現・元従業員に對し失業保険や超過勤務手当などの従業員の権利についてもアドバイスを行うほか、苦情申し立ての支援を展開する。WWOAは今後一、二カ月のうちに一〇万人の従業員の加盟を目指すとしており、一月一三日付ワシントンポスト紙はこの動きを組織化に向けての一步と伝えている。

高まるウォルマートへの批判

アメリカでは、ウォルマートを題材にした「ウォルマート・Mart: The High Cost of Low Price」というドキュメンタリー映画が注目を集めている。この映画は、民間最大の雇用主(注3)である同社が、低価格戦略で成功を収めるかたわら、低水準賃金の労働者を増やしている

と批判するもの。UFCWとともに同社従業員の組織化に取り組んできた全米サービス従業員労働組合(SEIU)は、この映画と連携して「反ウォルマート」キャンペーンを展開、巨額を投じてテレビ広告を流している。カリフォルニア大学パークレー校のハーレー・シェイクン

教授は、ウォルマートが防戦を迫られている昨今(注4)、従業員の全国組織を設立するには今が好機であると一月四日付ワシントンポスト紙で指摘している。

これらの組織化の動きに對して会社側は同じ記事で、「組織化の取り組みは過去五年間、絶えず試みられているが、成功には至っていない」と述べ、こうした運動が労働者の問題解決に本当に寄与しているかどうかについて疑念を挟んだ。同社への攻撃が強まるなか、ウォルマートは一月四日、同社のアメリカ経済への貢献を強調する報告書を発表(注5)、また一三日にはワシントンで経済学者を呼んでシンポジウムを開催するなど、企業イメージの改善に努めている。

〔注〕

1 UFCWはウォルマートを組織化の重点課題として掲げる「勝利のための変革連合」に所属する。SEIUも同様。

2 現役世代の労働者の多くは企業が提供する医療保険に加入しているが、UFCWによるとウォルマートが社員に提供する保険には、従業員一六〇万人中パートタイムや時間給労働者を中心とする六〇万人以上が未加入とされる。キャンペーンは

ウォルマートに医療保険の適正な負担を求めるために実施された。

3 ウォルマートのホームページによると、同社は全世界で一六〇万人の従業員を持つ。

4 一月一五日付け日経新聞によると、地方自治体のなかにも、同社の出店を規制する動きが出始めている。ウォルマートの従業員は賃金水準が低く、医療保険に未加入の者は低所得者対象の「メディケイド」と呼ばれる公的医療扶助の対象となることが多い。同社が地域に出店すると、同社の医療保険に加入できない従業員が公的な医療保険に殺到し、自治体の財政を逼迫すると見られている。

5 報告書によると、同社の低価格戦略により昨年一年間に一世帯あたり約二七万円の節約に貢献したと分析している。

【参考資料】

委託調査員レポート、一月四日付ワシントンポスト紙、一月二六日付ニューヨークタイムズ紙、ウェイクアップ・ウォルマートホームページ、一月一五日付日本経済新聞
(国際研究部 吉原夕紀子)

ドイツ／メルケル新政権 発足と課題

一月二三日、ドイツ連邦議会でアンゲラ・メルケル氏(キリスト教民主同盟CDU)

が女性としてドイツで初めて首相に選出され、CDUおよび統一会派を形成するキリスト教社会同盟(CSU)と社会民主党(SPD)の二大勢力による連立政権が同日、発足した。両勢力は一〇月一〇日の段階で連立を組む方針を明らかにし、新政権の政策協議に移行。一月一日に、今後四年間の政策指針といえる連立協定を発表している。一月二二日には、CDU/CSUとSPDがともに同数(首相を含む)の閣僚ポストを分け合うとする合意どおりに閣僚が任命された。シュレーダー政権下の経済労働省は分離され、労働部門は新たに労働・社会省が担当する。労働・社会大臣には、SPD側の連立交渉をリードしたフランツ・ミュンテフェーリング氏(前SPD党首)が副首相を兼ねて就任した。

付加価値税引き上げ—世論の反発

新政権は、財政の健全化を図り歳出を抑制、社会保障制度改革を進める一方で、一〇%に及ぶ高い失業率(一〇月現在)の解消を目指すなど、経済・雇用情勢の改善に取り組むという困難な目標を課せられている。この状況下でまとめられた連立協定では、連邦議会選挙(九月八日実施)までにCDU/CSUとSPDがそれぞれ主張してきた政策をかなり取り入れてい

るが、一方が主張し他方がそれに反対してきた政策項目も多い。その代表的な例が付加価値税の引き上げで、一六%の現行税率を二〇〇七年一月から一九%とする。CDU/CSUは選挙戦で一八%への引き上げを打ち出し、SPDはこれに強く反対していた。連立協定発表を受けて報道された第二国営放送(ZDF)の世論調査では、付加価値税引き上げに「反対」とする人が六三%にのぼっている。

社会保険料負担の削減

一方、付加価値税引き上げに対応して、雇用保険料は現行の六・五%から四・五%へと引き下げられる。ただし、社会保険では年金保険料を一九・五%から一九・九%に引き上げるなど、負担増になる要素もある。連立協定では、この雇用保険、年金保険に健康保険、介護保険の負担を加えた社会保険料の合計を四〇%に押さえる目標を掲げている(現在は計算上四一・九%を労使が折半して負担している)。この点に関しては、ドイツ経営者連盟(BDA)が独自の試算に基づき、〇七年時点の社会保険料負担を合計四一・一五%と見積もり、連立政権の見通しに批判を加えている。

M・ゾマー会長は一月一六日の談話でこの引き上げを「将来の年金受給者に対する偽装的な給付削減だ」と批判し、「ほとんどの企業では六〇歳以上の従業員はおらず、とくに建設業では五〇歳以上の人は働いていない」と指摘している。

かつての失業扶助制度と社会扶助(生活保護に相当)を統合し、〇五年一月から施行されている「失業給付II」は、西・東地域で異なっていた支給額が、西地域の月当たり三四五ユーロに統一される。このほか、二五歳未満の青年層を原則的に親の生計のもとで生活するとみなし、この層が失業している場合、失業給付IIの支給要件を厳しくする(これまでは独立した生計を営んでいると認められ、支給対象になる場合が多かった)。同様に、籍を入れずに共同生活をしている男女の「擬似結婚」関係を同一の生計にあると解釈し、一方が失業している場合でもパートナーに収入がある場合は支給しないなど、支給対象を絞る運用を打ち出している。

「労働市場改革」の修正

このほか、解雇保護法の緩和も重要だ。これまで新規採用後六カ月間は解雇保護法の適用除外期間であり、その間労働者は解雇保護を受けられなかったが、連立協定では、この適用除外期間を二四カ月に延長するとしている。CDU/CSUと経営側はこれまで、同法の適用除外企業(現行では一〇人以下の小企業には適用されない)の範囲を増やすべきだと主張していたが、この点での変更はなかった。

(国際研究部・主任調査員 吉田和央)

スウェーデン／両親休暇制度の改革案

政府が任命した国家委員会は九月一四日、有給で取得できる法定両親休暇期間を現行の三九〇日から一五カ月に延長し、母親五カ月、父親五カ月および両親の選択によりどちらか一方に五カ月割り当てる改革案を発表した。現在は、両親双方に二四〇日間、合計で四八〇日間(定額支給期間を含む)の休暇期間が与えられる。そのうち一八〇日間は他方に譲渡できるが、六〇日間は両親双方が互いに譲渡できず、権利者が休暇を取得しなければ失効する。初日から三九〇日まででは給与の八〇%が支給され、残りの九〇日間は毎日一律六〇スウェーデン・クローネ(SEK)が支給される。二〇〇六年七月一日からは、現行の月額手当の上限二万五〇〇〇 SEKが三万三二〇〇 SEKに引き上げられる。

母親に偏る両親休暇の取得

二〇〇三年の両親休暇取得率

は、父親が一七%、母親が八三%であり、改革案はこうした不均衡の実態に基づく。国家委員会は、母親が子どもと一緒に家にいる期間が長くなるため、母親は職業キャリアと賃金の両方を失っていると指摘する。最近の法改正により両親休暇を取得する両親には手厚い雇用保証が与えられたが、両親休暇取得者に他の従業員と同等の賃上げを適用するかどうかは使用者の裁量となっている。

統計によると、女性の七五%、男性の九四%が、子どもが生まれる前にフルタイムで働いている。しかし、両親休暇後は、女性の四七%しかフルタイムの職に就いていないのに対し、男性は九三%がフルタイムの職に戻っている。

さらにブルーカラーの女性の場合、出産前にフルタイムの仕事に就いているのは五四%であり、このうち両親休暇後にフルタイムの仕事に戻っている者はわずか三九%しかない。ホワイトカラーの女性の場合、この数字は、それぞれ八八%、五〇%となっている。

世論は現行制度に満足

スウェーデン労働組合総同盟(LO)は、国家委員会の改革案が不十分であるとし、両親休暇の男女均等配分の必要性を強調。スウェーデン企業連盟(SN)は、両親休暇は一般的には

海外労働事情

個人の選択の問題であり、休暇期間の配分は両親の自由な選択に基づくべきであると主張する。世論調査は、大多数の国民が現在の制度に満足していることを示しており、政権与党の社会民主党は国家委員会の提案にあまり乗り気ではない。社民党に閣外協力する左翼党は、父親と母親の双方に七・五カ月ずつを割り当てる案を主張。野党の健康党と自由党は両親の自由な選択による制度を支持している。

【出所】
当機構委託調査員レポート、欧州労使関係観測所オンライン(EIRO)

(国際研究部 大島秀之)

タイ①／児童手当、出産手当など社会保険給付を拡充

社会保障基金事務局(SSO)のパイロット事務局長は、二〇〇六年度から現行の社会保険制度のうち、児童手当、歯科治療費、出産費用の支給額を引き上げることを明らかにした。この拡充によって社会保障基金(SFF)加入者の八六・一〇〇万人が恩恵を受けるという。具体的には、現在支給されている児童手当(八歳未満の児童を一人当たり月額二〇〇バーツ

から三五〇バーツに、歯科治療費は、現在の年間四〇〇バーツの治療費上限を引き上げ、または全額保障にする予定。出産手当は現在支給されている最大六万バーツの他に、出産前検診などの費用も支給されるという。その結果、児童手当は二〇億バーツ、歯科医療費は三億七〇〇〇バーツ、出産手当は一〇億バーツの予算増となる見込み。

SSOではこれらの支出増加分を、SFFの運用方針の転換、つまり海外のハイリスク・ハイリターンの株式や債券を運用することで、運用収益を増加させ、支出増を補填すると発表している。

タイの社会保障制度は、二〇〇二年以降制度の拡充を行ってきた。現在では、被雇用者が一名の事業所に対しても制度が保障されている。現在、SFFの加入者は全労働者の二一・八六%、約七三九万人に上り、二〇〇二年の二〇・五%、六九〇万人と比較してSFF加入者は増加傾向にある。

【出所】

当機構委託調査員レポート
Bangkok Post, 二〇〇五年一月七日、週刊タイ経済二〇〇五年一月一七、二四日号、国家経済社会開発委員会(NESDB)二〇〇五年年次総会配布

資料

(国際研究部)

タイ②／タイの教育と労働力育成問題

タイにおける就学率は上昇傾向にあり、三十二歳までの就学率(学校制度内)は一九九七年の六五・一%から二〇〇四年の七三・五%に増加している。一五歳以上の平均就学率は、二〇〇二年の七・六年から二〇〇四年には八・一年となっている。

しかし、教育年数が延びる一方で、長年の課題とされてきたタイ人労働者の実務能力育成の問題はまだ解決されていない。世界各国の企業の事業所・工場が駐在するタイでは、単純労働者以上の労働者の技能水準と、企業が必要としている労働者の水準にミスマッチがあると指摘。来る少子化社会においては労働生産性の向上を目指して教育制度を改革していく必要がある。

遅れるIT分野の人材育成

特に、科学技術やIT分野での労働者育成は他の分野よりも遅れをとっている。例を挙げれば、タイの科学技術能力は国際経営開発研究所(IMD)の国際競争力ランキングによると科

学分野で二〇〇二年は四三位(四九カ国中)、技術分野で四八位(四九カ国中)、二〇〇四年は同五五位(六〇カ国中)、同四五位(六〇カ国中)となっている。最先端技術に携わる人材もさることながら、中間層の人材も不足しているのが現状だ。

さらにタイは、研究開発(R&D)投資額も十分ではない。二〇〇二年のR&D総額はGDPの〇・一五%、二〇〇四年は〇・二六%で、これは国民一人当たり約二〇〇バーツしか配分されていないことを表している。参考までに、先進国では平均二%台、隣国のマレーシアでは〇・四九%、シンガポールは二・一二%、台湾は二・一六%(二〇〇三年)で、タイと比べて、高い数字であることがわかる。

積極的な労働者訓練施策を実施



政府は第九次経済社会開発計画の三年間で、製造業とサービス業などの一三部門の労働力需要を調査し、その結果をもとに労働者訓練に関するアクション・プランを策定。能力研修も各地で開催し、二〇〇二―〇三年には労働者四〇万人以上が受講した。

また、初等教育以下の学歴を持つ労働者の割合は、二〇〇二年で三五・六%、二〇〇三年は三八・八%、二〇〇四年には三八・二%と上昇したが、第九次計画終了までに五〇%までに引き上げるという目標には到達していない。そのため、労働者により教育を受けられる機会を提供するとともに、学校教育制度では初等教育以下の年数しか就学できなかった労働者に対しても、学校教育制度外での実技研修や訓練制度を提供することが必要となっている。

さらに、起業を希望する労働者に対しても、政府は技能研修の実施や相談窓口を全七六県に設置することで対応している。タイは各国との自由貿易協定(FTA)の締結を進めているが、貿易の自由化が進めば、高い生産性をもつ質の高い労働力が求められるため、それに対応した教育・訓練制度が必要となる。

【出所】

当機構委託調査員レポート
国家経済社会開発委員会(NESDB)二〇〇五年年次総会

配布資料より

(国際研究部)

中国／第一次五カ年計画案、共産党中央委員会を通過

二〇〇五年一月一日、第一次五カ年計画案が第一六回共産党中央委員会第五次会議を通過した。この新五カ年計画は、二〇〇六年から五年間にわたる安定した社会建設を堅実に行うための国家目標を示すものであり、中長期的な国家の課題や施策の重点を網羅し、豊かな市民生活の前提となる良好な経済発展や社会の進歩のための改革の進展を促す指針となるものである。

「先富論」の考え方を踏襲

新五カ年計画案では、豊かな社会を形成していくための考え方として「富める者を抑えつけ、貧しき者を助ける」というのではなく、鄧小平が唱えた「先富論」（まず先に富めるものが豊かになることにより最終的に皆が豊かになる）の思想を踏襲しつつ、低収入者の収入増加を実現することで国民の全てが豊かになる（共同富裕）ことが重要であるという考え方が示されている。

また、そういった豊かな社会を実現するために、新計画案においては、①「環境適応型社会」

の構築、②不動産税、城市不動産税、城鎮不動産税、土地譲渡税を合併した財産税である「物業税」の統一的、具体的措置の確立、③大、中、小それぞれの中核都市の経済集積、交通網を有機的に連携させ、発展を背景とした都市の活性化を目指す「都市圏」(城市群)の形成、④有害な農業や科学肥料の使用や残留を厳重に管理し、水質、大気、生産の汚染を排除すること——の四つの新たな視点が加えられたことが特徴であると一〇月三〇日付の工人日報の記事は紹介している。

達成目標と優先順位も明記

さらに、新計画案は、①経済社会発展の主要目標として、全体目標が明示されている、②国内総生産を二〇二〇年までに二〇〇〇年の四倍にし、二〇一〇年までに二〇〇〇年の二倍の国内総生産を実現するなど、具体



的数的指標と達成の優先順位が明確化されていることに加え、③資源節約型、環境友好型社会の建設、④ブランド力と国際競争力のある企業、特にベンチャーの育成の奨励、⑤人間本位の社会建設などの方針を示していると新華社は解説している。

先の工人日報の報道から、新計画案において政府が目指す国づくりの方向を労働者生活との関係で紹介すると以下の通り。「科学の発展」に伴い経済社会の発展も促進されるという理念のもと、①九年制義務教育の全国的な普及、都市雇用の持続的増加、社会保障体系の整備進展、貧困層の減少、②住居、交通機関、教育、文化、環境衛生と都市住民の生活水準の全般的向上、③民主的な法治国家の建設、安定した社会と職場安全の確保——の三大目標が市民生活の豊かさを實現する目標として特に期待される。また、国民のすべてが豊かとなる社会をめざすため、政府はマクロ政策に基づき国家財政支出機構を構築し、国民収入の均等配分を速やかに實現する、特に農村、農民の収入増加と安定性確保を図ることが急務である。

四五〇〇万人の新規就業を

「就業の拡大」を図ることが経済社会発展に不可欠である。就職難の解消のため、再就職支援政策の充実、職の受け皿とし

ての中小企業の発展促進、就職困難者への就職援助施策の実施、ベンチャーの育成など積極的政策への期待が高い。二〇〇六年から二〇一五年の一年間をみた場合、経済成長が現状のまま推移すると、都市部では毎年五五〇万人の新規労働力が発生するのに加え、農村部でも都市化の進展で毎年一〇〇〇万人の農村余剰労働力が発生することが予想される。さらに、国有企業改革の更なる進展は四五〇万人の再就職を必要とするリストラ労働者を生み出し、これに既存の失業者を加えると毎年二四〇〇万の就職先が必要となる計算である。就職難はより深刻なものとなることが予想される。これに対して、労働社会保障部は、次期五カ年計画期間中、四五〇〇万人の新規就業の實現を目標として掲げている。

「医療保障体制」の改革も必要に迫られる。高齢化社会を迎える今日、医療保障体制が未整備であるため、日常的に高額な医療費と薬代に市民が悩まされていることから、政府による積極的な改革が期待される。中国では今年六〇歳以上人口が一・三億人に達し、全人口の一〇％を超えた。今後、毎年平均三％の割合で増加していくことが予想される。

「農村」のインフラ整備が課題

「農村」に関して、民生にか

かわる問題の解決が期待される。国家統計局の調べによると、現在でも六〇％の農家にはトイレがなく、七〇〇〇万戸が改善を必要としている。また、一・五億戸の農家は燃料問題を抱えている。さらに、六％の「村」に公道がなく、二％は電気が、六％は電話がない。そして一％の都市には衛生院がなく、六〇％以上の県には汚水処理場がないことが報告されている。このような結果からも次期五カ年計画における新農村建設への課題は多い。

安全衛生や防災防止対策も急務

また、安全衛生や防災防止など「公共の安全」対策に関してある調査によると二〇〇四年の全国炭鉱事故による死亡者は六二七人に上ると報告されており、そのうち大規模事故と認定されるものも九四件発生し、二〇七四人が命を落としている。交通事故も多発しており、毎年一〇〇万人以上が死亡している。さらに食品衛生については、有名企業での化合物混入事件が相次いで摘発され、生産現場での衛生管理の問題が浮上した。公共の安全対策や公衆衛生確保のための体制整備も豊かな経済社会を築くために急務となっている。

(国際研究部・主任調査員

野村かすみ)