

海外労働事情

アメリカ①／ニューヨーク市の地下鉄・バス全面スト、三日で終結

二月二日付ニューヨークタイムス紙の報道によると、二月二日未明、ニューヨーク市の地下鉄やバスを運行する都市交通局（MTA）と都市交通労組（TWU）の労働条件をめぐる労使交渉が決裂、組合は二五年ぶりとなるストライキを敢行するに至った。

ニューヨーク州では公務員のストは違法

都市交通局の職員は公務員であり、ニューヨーク州法では公務員のストライキ権を認めていない。ニューヨーク市のブルームバーグ市長は二〇日の記者会見で違法ストを実施したTWUを強く非難した。市当局の発表



によると、ストの影響を受ける利用者は一日あたり約七〇〇万人。また、年末商戦を控え、観光客も多く訪れるこの時期、経済損失は約四億ドル（約四六〇億円）に上るとされる。

最高裁が罰金命令や収監の警告も

CNN.comの報道によれば、ブルームバーグ市長とパタキ・ニューヨーク州知事は、裁判所に對し、州法に基づいた厳正な対応を求めた。これを受けて州最高裁は二〇日午後、二度にわたる裁判所の禁止命令を無視したスト実行は、法廷侮辱罪に当たるとして、組合に対し一日あたり一〇〇万ドル（約一億一七〇〇万円）の罰金支払いを命じた。また翌二日、ニューヨーク州最高裁は、労組幹部に對し裁判所への出廷を求め、スト終了を拒否すれば組合幹部を収監する可能性がある」と警告した。

年金問題や賃金交渉で労使が対立

二日のニューヨークタイムス紙は、労組幹部の発言を引き、労使交渉の主要な争点は年金問題であると指摘している。MTAの退職者に対する年金は、二五年間勤続すれば五五歳の引退時から年収の半額を支給される

という恵まれたものである。MTAは今後採用する労働者について、年金支給開始年齢を六二歳へ引き上げることが提案されたが、TWU側は今後採用する労働者にも同等の年金受給権利を求め、対立していた。また、賃上げも争点の一つになっており、使用者側は一年目には前年比三%、二年目は条件次第で二%を引き上げる二年契約を提示したが、労組TWUは向こう三年間に各年八%の賃上げを要求していた。決裂前最後の交渉で、使用者側は年金支給開始年齢引き上げを断念し、一方で健康保険の従業員負担分を現在の二%から六%に引き上げるとの提案を行ったが、労組側はこれを拒否、ストライキに突入した。

逆風のなかで、労組はスト解除を決定

組合側の要求について、二日付ウォールストリートジャーナル紙は、次のように分析している。ニューヨーク市のバス運転手の平均年収は六万三〇〇〇ドルで、民間の同分野の従業員よりも二五%高い。また組合側が求める賃上げはインフレ率の三倍に上るほか、健康保険の従業員負担率のわずかなアップに關する使用者側の提案も、労組は一蹴したなど一連の組合の

対応の妥当性に懐疑的な姿勢を見せている。

ニューヨーク市のバスと地下鉄は市民生活にとって重要な足であり、市民はストライキにより氷点下のマンハッタンで徒歩での通勤を余儀なくされるなど、直接的な打撃を被った。市民のストに対する反感の高まりや、罰金支払いによる組合の財政状況逼迫などを考慮し、組合幹部は二日午後、投票により賛成多数でストライキ解除を決定した。

一三日付けニューヨークタイムス紙によると、労使双方は二日、ニューヨーク州調停委員のあっせん案を受け入れ、スト解除後に年金などの主要問題について交渉を再開することで合意した。二五年前の一九八〇年に行われたストライキは一日間、その前の一九六六年のストは二日間続いたが、今回は実質三日で終結した。

【参考】

二月二日、三日、四日、五日付ニューヨークタイムス紙、二日付ウォールストリートジャーナル紙、ニューヨーク市ホームページ

（国際研究部 吉原夕紀子）

アメリカ②／AFL-CIOとCTW、地方共闘について基本合意

二〇〇五年夏、「勝利のための変革（CTW）」が結成されてAFL-CIOが分裂して以来、地方における組合活動のあり方が大きな課題となっていた。事態を打開するため、AFL-CIOとCTWは二〇〇五年一月一六日、それぞれ新聞発表を行い、「連帯加盟許可証プログラム」の導入を検討していることを明らかにした。

AFL-CIOが連帯加盟許可証を発行すると、CTWに属する地方労働組合は、地方組織に對し他のAFL-CIO加盟の組合と同率で頭割の費用負担をする代わりに、地方の組合活動にフルで参加することが可能になる。

両組織とも地方共闘実現を評価

AFL-CIOのスイーニー会長は発表の中で、CTWとは引き続き協議中としつつも、両者の間に大きな相違点はないとしてプログラムの実現に自信を見せ、地方共闘の実現は「我々の運動にとって真にプラスになる」と評価した。CTWのパイパー委員長も地方共闘でのAFL-CIOとの基本合意は、労働者にとって一歩前進であると述べた。

CTWは連帯加盟許可証プログラムについてのAFL・CIOとの「協約」と「申込書」をホームページに掲載し、傘下の組合が同プログラムへの参加を希望する場合は、直接地方組織に申し込むよう呼びかけている。今後もAFL・CIOとCTWは、①政治活動の際の動員の条件とガイドライン②連帯加盟許可証プログラムの費用負担のあり方——について引き続き協議を行い、最終的な合意を目指す。

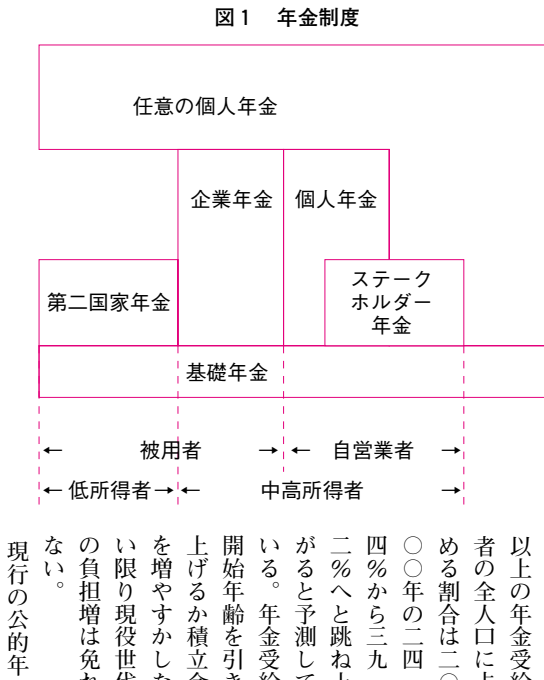
【参考】
AFL・CIOホームページ、
CTWホームページ
(国際研究部 吉原夕紀子)

**イギリス／年金委員会、
公的年金改革に関する報告書
を提出**

二〇〇五年一月三〇日、年金委員会は公的年金の改革に関する報告書(A New Pensions Settlement for 21st Century)を政府に提出した。政府は同報告書に対して一定の諮問期間を設けるとしており、政府方針が示されるのは二〇〇六年以降になる予定。

現行の年金制度

英国における年金制度は、全国民を対象としており、義務教育終了年齢を超えるすべての雇用労働者は退職基礎年金に加入する義務がある。さらに労働者



はこの基礎年金に加え、二階部分の年金として、①国民保険の第二国家年金②企業年金③個人年金④ステークホルダー年金のいずれかを選択するシステムとなっている(図1参照)。

英国の年金制度の特徴の一つに、公的年金への依存度が極めて低い点がある。高齢化が進むにつれ、先進国では公的年金負担が高まってくるのが普通であるが、英国では逆に低下する傾向がある。OECDの予測では、GDPに占める公的年金支出の割合を日本と比較すると、一九九五年に日本は一一%、英国は四・五%であったものが、二〇五〇年に日本は一五%まで上昇するのに対して、英国は一%にむしろ低下するという。

これは、英国の公的年金の給付水準がもともと低かったこと

もあるが、八〇年代サッチャー政権下で公的年金を私的年金で代替する措置が採られてきた年金改革に負うところが大きい。さらに九七年に政権に就いた労働党も、基本的にこの方針を継承し、「脱公的年金」を進める方向で年金改革が行われてきた。

年
金
危
機
を
取
り
巻
く
状
況

他の先進諸国と同様に英国でも少子高齢化が進んでおり、年金制度改革の必要性が高まっている。政府試算によると、年金積立が不足している労働者は三〇〇万人に上り、また年金の財源不足は毎年二七〇億ポンド生じているという。二〇〇二年に政府が発表したグリーンペーパー(政策協議書)は、二〇五〇年までに年金受給者は現在より五〇〇万人増えて一六〇〇万人になり、六五歳以上の年金受給者の全人口に占める割合は二〇〇年の二四・四%から三九・二%へと跳ね上がる。年金受給開始年齢を引き上げると積立金を増やすか少ない限り現役世代の負担増は免れない。



金の受給開始年齢は現行、男性六五歳、女性六〇歳で、女性については二〇一〇年から六五歳に引き上げることがすでに決まっている。年金委員会は、国家年金受給年齢が据え置かれた場合、給付は二〇五〇年までに現在よりも国内総生産の一・五%増のコストがかかると試算している。

報
告
書
の
概
要

こうした状況の下、年金委員会は公的年金の改革に関する報告書を政府に提出した。今回発表された改革案は二〇〇四年一月に出された中間報告(Interim Report)に続く、最終答申として公表されたもの。英国における現行の年金制度の特徴は、公的年金の給付水準が低いだけでなく、受給要件が厳しいことでも知られている。報告書は、低所得者層を中心として二〇〇万人以上が老後に向けた蓄えが十分でないとして、公的年金支

給開始年齢の引き上げや国民年金貯蓄制度導入などを提言する内容となっている。

報告書で提案された主要な改革案は以下の通り。

(1) 公的年金支給開始年齢の引き上げ
公的年金支給開始年齢を現行の六五歳から、二〇三〇年までに六六歳に、二〇四〇年には六七歳、二〇五〇年までに六八歳へと段階的に引き上げる。

(2) 基礎年金の引上げと受給要件の変更
資力調査(ミーンズテスト)を伴わない形式での基礎年金を引上げ、基礎年金受給要件を現行の拠出要件から居住要件に変更する。

(3) スライド方式の見直し
現行の物価スライドに加えて、賃金スライドも導入する。

(4) 国民年金貯蓄制度(National Pensions Saving Scheme)の導入
被用者は自動的にNPPSに加入し、税引き後所得の四%を積み立てる。企業は三%、国は一%を負担する。

政府の反応、二〇〇六年以降の対応に注目

委員会の提言に対し、ブラント前雇用・年金相は「個人の蓄えを増やすのが一つの解決方法」との見方を示していたほか、ブラウン財務相も財政負担の増大を理由に難色を示しており、今回の報告がどこまで政策に反映されるかは未知数だ。

海外労働事情

一方、ブレア首相は、前保守党政権から繰り返されてきた制度改革によって複雑化した年金制度をより簡略にする」と明言しており、二〇〇六年四月より実施される予定の新たな簡素化された年金税制の導入に伴い、何らかの制度改革がなされるものとみられている。

(注)

年金委員会Ⅱ年金制度と長期貯蓄を見直しのために二〇〇二年に設立された独立機関

(国際研究部 淀川京子)

ドイツ／金属産業の賃金交渉／組合側要求水準固まる

約三四〇万人の労働者を組織するIGメタル(金属産業労組)は二〇〇五年一月二二日、来春から始まる次期賃金協約交渉にあたって、賃上げ要求水準を「五%まで」とする方針を固めた。この方針のキャッチフレーズは、「支払能力のある、そして革新的な(イノベティヴ)」であり、賃金改定と同時に、技術革新と従業員に対する再教育を要求している。金属産業の使用者団体ゲザムトメタルは「ドイツの雇用にとって悪いニュース」だとコメントし、高い賃金コストは労働市場に悪影響

響をもたらすとの立場を示している。

経営側は組合の要求に難色

現在の賃金協約の有効期限は〇六年二月末までで、新協約の労使交渉はそれ以降に本格化する。労使交渉に際してストライキの手段を行使しない「平和維持義務」の有効期間は三月末までとなっている。

〇四年に妥結した現行協約では、四%の賃上げ要求に対し、〇四年三月から二・二%、〇五年一月から二・七%と二段階の賃上げを実施することになった。今回決定した要求水準は、前回の要求を意識して上積みを狙うものだ。IGメタルのJ・ペーターズ委員長によれば、物価上昇分と生産性向上分を合わせた四%相当が「経済全体から見た中立的な賃上げ余地」であり、それに金属産業分野の「より好調な」状況を加味した数字が、今回の五%要求の根拠になるという。この水準に対して、ゲザムトメタルのM・カーネギーサ会長は「ドイツの労働市場は、さらなる労働コスト増加を受け入れるにはシビアな状況だ」と反応している。次期交渉では、これらの要素をどう見るかに加えて、大連立政権が打ち出した〇七年からの付加価値税(消

費税に相当)の現行一六%から一九%への引き上げをどう見るともポイントとなる。

従業員の再教育も要求

賃上げ要求とともに、企業競争力を高めるための「イノベーション」が要求項目として示された。従業員対象の企業内再教育を求めるとともに、従業員代表組織である事業所委員会を、その視点から見た「革新的な事業戦略」を経営陣に求めるべく強化を図るとしている。

(国際研究部・主任調査員 吉田和央)

スペイン／労働省、社会保障制度の大幅改革提案を発表／「雇用の延長」が主な柱

スペイン労働省は、二〇〇五年一月一〇日、社会保障制度の抜本的改革に関する提案を発表した。主な柱は、「雇用の延長」。早期退職が認められる年齢を、現在の六〇歳から六一歳へ引き上げることにより、人々に、法定定年退職年齢(六五歳)を越えても働くインセンティブを与えるのが狙い。労働省は労組・雇用者団体に対し資料を提出するなどして、社会対話の場での議論の準備を進めている。

政府の提案の主な内容は、以下の通り。

- ・ 社会保険料支払に基づく年金／法定定年退職年齢は現行の六五歳のままとする。年金受給のために必要とされる最低負担期間は一五年。社会保障監視機関を設け、保険料の収入と給付のバランスを常時フォローし、制度維持の保証に努める。

- ・ 早期退職／早期退職の慣行により、現在は六三・七歳ととなっている実質退職年齢の引き上げを目指し、早期退職に必要な条件を厳しくする。任意の早期退職年齢を現在の六〇歳から六一歳に引き上げると同時に、少なくとも三〇年間保険料を支払った労働者に限る。

- ・ 雇用の延長／人々に六五歳を過ぎて働き続けるというインセンティブを与える。現在は六五歳を越える労働者、およびこれを雇用する企業のそれぞれが保険料の支払免除、年金額増額等の優遇措置が適用されている。同措置を更に拡大する。

- ・ 出産・育児休暇／母親の産休(四カ月)終了後、父親に一週間の育児休暇を認める。

「家庭と仕事の両立支援」措置の導入も

今回の社会保障制度の改革案で、もうひとつ注目されるのは、

「父親の育児休暇」の導入。この父親の育児休暇を含む「家庭と仕事の両立支援」措置については、一足早く、国家公務員の間で実現する見通しとなり、大きな反響を呼んでいる。

公平行政省と労組は、二〇〇五年一月七日、「国家公務員の出産・育児休暇拡大プラン」にサイン。同プランは、父親に一日間の育児休暇を認める他、母親も一日一時間の授乳時間のかわりに、産休の四週間延長を選択できるようにした。その他にも、①性別に関わらずフレックスタイムを導入し、週労働時間総数を維持しながらその三分の一を家庭の事情に合わせて自由に動かせるようにする②退勤時間は一八時より遅くならないようにする③一二歳以下の子供や介護が必要な家族がいる場合、労働時間の短縮、もしくは三年間の休職を認める(注1)——など、家庭と仕事の両立支援の充実を図った内容となっている。日本と同様に、出生率の低下が続いているスペイン(注2)。子供や老親などの世話・介護の必要な家族をもつ労働者にとって、「家庭と仕事の両立」は、大きな課題となっている。国家公務員だけでなく、民間企業にも両立支援措置の導入を求める声があがっており、こうした声を受け、企業がどう対応していくかが注目される。

(注1) 現在は、六歳以下の子

供がいる場合に労働時間の短縮が認められている。

(注2) 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。

(国際研究部 町田敦子)

EU/欧州委員会、障害者対策に関する報告書を発表

欧州委員会は二月一日、欧州連合(EU)の障害者の生活を改善するための施策(二〇〇六―〇七年)を盛り込んだ報告書を発表した。報告書は、中小企業の障害者に関する認識の向上、障害者の雇用・訓練・機会均等のための欧州社会基金の活用、障害者の自立した生活の概念の開発などを通じて、障害者の「積極的な包含」の促進を提言している。

三〇〇万人の障害者が就労を希望

EUの一六―六四歳人口のうち四四六〇万人(一五・七%)が長期的健康問題または障害を抱えている。人口の高齢化に伴い、障害の発生も増加し、障害を抱える人々の六三%が四五歳以上となっている。しかし、障害者の多くが働く能力を持っており、ケア・サービスの提供に

より顕著な労働力となる可能性を秘めている。働く能力を持つ約三〇〇万人の障害者が就労を希望しているという。

EUの障害者の非労働力率は全人口のそれよりも高い。日常生活にさほど支障のない比較的程度の障害者の非労働力率が五〇%である一方、障害のない人々の非労働力率は二六・九%となっている。二〇〇三年にはEU一五カ国の障害者のわずか四〇%しか職に就いていなかった(障害のない人々の就業率は六四・二%)。

障害者の就労促進が高齢化対策にも貢献

障害者をもっと仕事に就けるよう支援することは、EUの労働力を増加させるとともに、税収の増加や福祉手当の減少によって公的財政に寄与する。労働力の高齢化が顕著に始まる二〇



一〇年のEUの就業率目標(高齢者五〇%)の達成にも貢献する。

報告書は、二〇〇六―〇七年の間の優先行動として、障害者の就業率の向上、良質の支援やケア・サービスへのアクセスの提供、障害者の商品・サービスへのアクセス可能性の改善、EUの情報収集および分析能力の向上――などの四つの活動を提案している。また、障害者が「積極的な包含」を享受する最良の方法は、自立した生活を通じて達成されると主張。そのためEUの施策は、障害を持つ人々に、社会・職業への統合や共同体の生活に参加する権利を保証することであるとしている。

欧州委員会は、EC条約の基本的権利に基づき、障害者に関する市民の概念を普及させることを目指している。報告書の提案は、障害者とその役割や市民としての責任を果たすための構造的環境の整備に貢献すると主張する。

【出所】

欧州委員会ホームページ
(国際研究部 大島秀之)

韓国/高齢化と労働力への影響

韓国では出生率の低下と人口の高齢化が急速に進行している。これを背景に、二〇一〇年には労働者の平均年齢が四〇歳を超

えるという推計が発表された。中核労働力(二五―四九歳層)は二〇〇八年以降、年に二〇万人ペースで減少し、二〇五〇年時点では現在よりも一〇〇〇万人減っているとの推計もある。韓国の出生率は、二〇年前の二・八三%から二〇〇三年には一・一九%と急速に低下。その一方で、六五歳以上の人口は、政府の推計によれば二〇〇五年時点の九・一%から、二〇三〇年には二四・一%に増加する。

労働力の高齢化と減少が進む

韓国経営者連盟(KEF)が二〇〇五年一月に発表したレポートによれば、労働者の平均年齢は一九八〇年の二八・八歳から、二〇〇四年には三七・五歳へと一〇歳近く上昇した。これは高学歴化の反映でもあるが、高齢化が現在のペースで進行すれば、労働者の平均年齢は二〇一〇年には四〇歳、二〇二〇年には四三・九歳に達するという。同レポートによれば、賃金労働者に占める四〇歳以上層の割合は一九八〇年代の一五・七%から、二〇〇四年には三九・五%と四割を占めるに至っている。一方、三〇歳未満の若年労働者の割合は六〇・六%から二七・五%へと大幅に減少。これは企業が新規卒業者よりも経験者を好んで採用すること、また大企業の雇用保障が向上しているためだという。

KEFによれば、今後も労働力の高齢化が進めば生産性の低下につながるおそれがある。また高齢労働者の増加に対応して、賃金システムの見直し、職場研修の充実、より働きやすい雇用環境の整備が必要だとしている。

一方、企画予算処長官は二〇〇五年二月に開かれた議員フォーラムで、将来の労働力人口の減少に備えて積極的な対策が必要だと指摘。「現在は八人の労働者が一人の高齢退職者を支えているが、二〇三〇年には三人で一人の高齢者を支えなくてはならない」と長官は述べた。高齢社会に対応するためには、女性や高齢者を積極的に雇用するとともに、高齢者の雇用保障と福祉制度を充実させていく必要があるとしている。

(国際研究部・主任調査員
横田裕子)