

海外労働事情

アメリカ

GMとデルファイ、早期退職勧奨制度を導入

UAW（全米自動車労組）は三月二日、アメリカの自動車最大手ゼネラル・モーターズ（GM）と大手自動車部品メーカーのデルファイ（注1）との間で、時間給労働者（ブルーカラー）の早期退職勧奨制度の導入について合意に達した。両社合計で一二万六〇〇〇人（注2）に上るUAWの組合員が制度の適用対象となる。ある労使関係の専門家は、今回の決定について、経営不振に陥っているGMの財務改善につながるであろうが、消費者にアピールするような魅力ある車を開発できなければ、抜本的な解決にはならないと指摘

している。

早期退職勧奨制度の概要

同制度に関する合意内容の概略は、以下の通り。

- ① 勤続三〇年以上の場合、三万五〇〇〇万ドルの退職一時金が支給される。退職後は、満額の年金と医療保険等が保障される。
- ② 勤続二七年以上三〇年未満の場合、勤続三〇年目で退職することを条件に、それまでの間通常の賃金に加え、勤続年数に応じて毎月二七〇〇〜二九〇〇ドルが支給される。退職後は、満額の年金と医療保険等が保障される。
- ③ 五〇歳以上で勤続一〇年以上の場合、互恵プログラム（MSR）（注3）により、満額の年金受給権を得る。ただし退職一



上がGM本社（デトロイト市）、
下がデルファイ本社（ミシガン州トロイ市）

時金はなし。

- ④ GMの従業員に限り、勤続一〇年以上の場合、一四万ドルの退職一時金、勤続一〇年未満の場合、七万ドルの退職一時金を受け取る。ただし、いずれの場合も退職後は年金や医療保険等の権利が与えられない。
- ⑤ デルファイに所属するGMの元従業員を二〇〇七年九月までに五〇〇〇人を上限としてGMに受け入れる（注4）。

〇八年までに三万人の削減をめざす

GMは二〇〇五年、経営再建のためのリストラ策の一環として、二〇〇八年までに三万人の時間給労働者の人員削減や、北米における一二の工場の閉鎖等を行うと発表している。GMの広報担当者は、早期退職勧奨制度は三万人という目標値達成に向けた重要な一歩となる、と述べている。退職者の目標数は公表されていないが、デルファイの従業員分のコストも含め、制度実施の費用はGMが負担することとなっており、同社にとって最大で二億ドルのコスト増になると見られている。それでも、GMは、ジョブ・バンク制度（注5）により、自宅待機中のUAW組合員（現在七五〇〇人）に対し、他の製造業に比べ高水

準の賃金（注6）を支払っており、現在、合計で週あたり九四〇〇万ドルにのぼる費用負担を余儀なくされている。本制度の導入で従業員数が削減できれば、GMはトータルで見ても財務改善効果があると見込んでいる。

労使の緊張が高まるデルファイ

一方、デルファイは四月末を回答期限として、UAWに対し、大幅な賃金削減案を提示している。同社は二〇〇五年一〇月に米国連邦破産法第一章の適用を連邦破産裁判所に申請し、現在経営再建の途上にある。二〇〇六年三月三十一日には、現行の労働協約の無効を破産裁判所に申し立てしており、無効の裁決が出れば経営側は現行の労働協約を破棄できる。こうした事態になれば、組合はストライキも辞さないとの構えを示し、労使の緊張が高まっている。ストライキが実行されれば部品調達約二割をデルファイに依存するGMだけでなく、トヨタなど日本の自動車メーカーも大きな打撃を受けることは必至と見られる。

【注】

1. デルファイは七年前（一九九九年）にGMから分離独立し、現在は経営再建途上にある。こうした経緯から、デル

ファイに移籍した元GM従業員について、賃金はGMと同等の水準を維持すること、年金等の社会保障費はGMが負担することなどがUAWとの労働協約により定められている。

2. 内訳は、GMが一万三〇〇〇人、デルファイが一万三〇〇〇人である。

3. 五〇&一〇 Mutually Satisfactory Retirementと呼ばれるプログラム。通常の勤続一〇年以上の従業員に提供されたプランよりも、恵まれた条件で退職できる。

4. 現行のUAWとの労働協約では、GMが採用を行う際、GMからレイオフされた労働者を優先的に再雇用するが、それでも補充しきれない場合は、元GMのデルファイ従業員をGMに再雇用することになっている。今回の合意は、この制度に人数の上限と期限を設けたものである。

5. ジョブ・バンクは、工場の閉鎖等でレイオフされたUAWの組合員に賃金や手当等の大半を支払う制度。本来の目的は、レイオフされた労働者に対する再教育と再就職の援助であったが、経営不振により人員削減や工場閉鎖が相次ぐGMでは、ジョブ・バンクに属する組合員に十分な職を供給できず、結果として自宅待機者に多額の人件費を支払

わざるを得ない状況にある。

6. アメリカにおける製造業の時間給の平均は約一五・五ドル（二〇〇四年、アメリカ労働統計局）。一方、UAWの組合員の平均時給は二七ドルである。また年金や医療保険の会社負担分も含めて時給換算すると六七ドル相当となる。（三月二三日ワシントンポスト）

【参考資料】

委託調査員レポート、三月二三日付デイリーレーバールポルト、三月二三日、二八日付ニューヨークタイムス、四月一日付ワシントンポスト

（国際研究部 吉原夕紀子）

ドイツ

金属産業の賃金交渉が妥結

一月に開始されたドイツ金属産業の賃金交渉が四月二二日、重点地区のノルトライン・ヴェストファーレン（NRW）州地区で妥結した。NRW州地区で合意された賃金協約には、三%の賃上げ（六月～来年三月）と三二・〇ユーロの一時金支給（三月～五月分）が盛り込まれた。合意内容は、ドイツ全地域の交渉に影響するモデル賃金協約としての意味合いを持つ。

難航続いた賃金交渉

自動車や電機産業などの労働者約二四〇万人を組織するドイツ金属産業労組（IGメタル）は、二月末を期限としていた旧賃金協約の改定交渉に際し、当初五%の賃上げを要求した。これに対し、経営側は、賃上げは生産性上昇の範囲内でなければならぬとして、一・二%の賃上げを主張し、平行線が続いていた。

ちなみに、二〇〇四年の前回賃金交渉では、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%と二段階の賃上げ実施で合意している。

労使交渉に際しストライキを行使しない「平和維持義務」期限の三月末が経過しても交渉に進展がみられないことから、労組側はタイムラー・クライスラー、ボルシェ、ボッシュなどの工場で、断続的な警告ストを実施した。一方、経営側は一・二%の賃上げと企業業績に応じた一時金の支払いを提示。続いて、二%の基本賃上げと生産性向上に応じたさらなる一%の賃上げなどの譲歩案を示したが、労組側は受け入れなかった。労組幹部は、経営側が四月二五日までに満足いく回答を示さない場合、全面ストライキのための組合員投票を実施すると警告した。

一時金に業績格差を盛り込む

四月二二日に合意された内容

は、六月から来年三月までの一〇カ月間の三%の賃上げと、三月から五月分の一時金として三二・〇ユーロを支払うもの。一時金に関しては、事業所委員会に合意を前提に、企業業績に応じて、〇～六二・〇ユーロまでの増減幅を認めた。ドイツの賃金交渉では業績に応じた一時金支給は珍しい。これに関し、メルケル首相は「非常にタイムリーな解決法である」と評価した。

労組幹部は一定の評価

IGメタルのベータース委員長は、「よい妥協が成立し、ストライキを回避することができた。合意内容は全国の金属労使に受け入れられるだろう」と評価。NRW州IGメタルのヴェツェル委員長は、「三%の賃上げは妥当な線と言える。一時金の差別化措置は、経営側が単に命令するわけではなく、事業所委員会を説得する必要がある」と述べ、業績反映による一時金の減額にクギを刺した。



5%の賃上げ要求を掲げ、デモ行進するIGメタルの組合員

経営側はコスト増に不快感

一方、ドイツ使用者連盟（BD A）のフロント会長は、「合意は、賃金協約の弾力化と事業所ごとの創意工夫の可能性の点で目覚ましい進歩と言えるが、コスト的には耐え難い負担にほかならない」と指摘。金属産業経営者連盟（ゲザムトメタル）のカーネギーザー会長は、「合意は、経済的に可能な上限ギリギリの数字である」と語った。ドイツ機械工業連盟（VDMA）のヘッセ会長も、合意内容を非生産的であるとし、「企業の生産性と雇用保障を妨げるものである」と述べるなど、経営側は総じてコスト負担増への不満をにじませた。

（国際研究部 大島秀之）

韓国

〇六年の新規採用、大企業と中小企業で両極化現象が鮮明に

大企業は前年比増、中小企業は減。全体では二・七%減

四月一三日に韓国経営者協会（KEF）が発表した「二〇〇六年新規採用調査」（従業員一〇〇人以上の企業一五三六社対象の結果によれば、〇六年における新規採用予定が大企業（三〇〇人以上）で前年比五・七%増加する一方、中小企業では前年

比二・九%減少の見込みとなった。全体では前年比二・七%減少となっている。中小企業の新規採用予定が大幅に減少した理由としては、収益の脆弱性だけでなく為替の急落や石油などの原材料価格の高騰などの不安定要因に対する対応力が大企業に比べ小さいことによると分析されている。

採用意欲の減退目立つ中小製造業

採用計画の有無等については、「新規採用を実施しない」又は「採用規模を縮小する」と回答した企業の割合が中小企業で二三・三%、大企業で一八・八%となっており、また、製造業が



海外労働事情

二三・三%と非製造業の一九・一%を上回っている。特に、中小の製造業において採用見込みの減少が著しいことがわかった。

さらに、職務経験別では、新規入職採用が七二・一%、経験者採用が二七・九%となっている。また雇用形態別では、正社員が七六・二%、非正規社員が二三・八%となっており、正社員採用見込みが前年（八四・七%）より低下している。正社員採用の減少は景気回復期待感の下落によるものとみられる。

非正規労働者保護法による労働市場硬直化の可能性を示唆

国会審議中の「非正規労働者保護法案」が通過した場合の今後の非正規社員の採用予定について聞いたところ、「影響がない」と回答した企業が五〇・五%と最も多く、「非正規社員を減らす」が二二・二%、「非正規を増やす」は四・一%に過ぎなかった。したがって非正規労働者の保護を謳った同法案が労働市場を一層硬直化させ、結果として企業は非正規労働者の採用さえ減らす方向になるかもしれないと指摘している。

「解雇の難しさ」に苦慮する企業の側面も反映

企業の新規採用の理由は、「欠

員補充」が五七・四%、「設備投資の増加に伴うもの」が一・六%、「優秀人材の確保」が一〇・四%となっている。一方、新規採用をしない又は採用規模を減らす理由では、「人件費の圧迫」「政治経済の不確実性」「稼働率低下」「解雇の難しさ」など労働市場の硬直性をあげるものとなっている。特に「解雇の難しさ」のような労働市場の硬直性によって新規採用を忌避するという回答が、大企業（二二・七%）では中小企業（三・七%）に比べてかなり高く表れたことは、大企業が労働組合との対応の中で解雇の難しさに直面していることを反映している」とみられる。

3分の2の企業が随時採用を実施

採用の経路では、「インターネットによる公告」が四四・五%で最も多く、次いで「学校推薦」二三・三%、「公共職業安定所」九・八%、「新聞」七・四%、「民間リクルート機関」六・九%、「縁故」五・二%などとなっている。

また、採用方式は「随時採用」六七・八%、「随時及び定期採用の併用」二三・七%、「定時採用」七・四%の順となっている。調査は、就職希望者が就職

するためには定期採用よりは随時採用をめざしたほうが就職の機会が高いことを示している。

【資料出所】

韓国経営者協会（KEEF）
（国際研究部）

中国

農民工が抱える問題——「中国農民工調査報告」より

中国の内閣にあたる国務院は、今年一月、温家宝首相が主催する常務会議で農民工問題解決のための政府活動のガイドラインとなる「農民工の問題についての国務院の若干の意見」を提出し、農村出身の労働者に対する政府の考え方、活動原則、政策措置を明確に打ち出している。

さらに三月、国務院は「中国農民工調査報告書」を発表し、農民工の労働と生活の実態をさまざまな側面から体系的に捉えなおし、明らかにしている。

この調査は、「世界の工場」といわれる中国の第二次産業を支えてきた基調な労働力である農民工が抱える諸矛盾を解決し、将来に渡り労働力として再生産していくことが経済発展の重要なファクターであるという国務院幹部の強い問題意識のもとで二〇〇五年初めに開始されたも

のである。今回は、北京、上海、山東、湖南、江蘇、浙江、四川、河南、寧夏回族自治区等の一一の省、市、区の農民工を対象に、一〇カ月以上の歳月をかけ、詳細に調査研究が行われている。

農民工の就業

出稼ぎ農民工の数は、約一二億人であり、地元にとどまっている農民工を含めると農民工の総人数は二億人を超え、全人口の一割以上を占めている。第三次産業従事者の五二%、第二次産業従事者の五八%が農民工である。また、第二次産業では、組立加工業従事者の六八%、建築業では八〇%が農民工である。このように、農民工は「世界の工場」を支える労働力であり、進む都市化の中でインフラ建設を支える重要な人的資源として、工業化の進展のために不可欠な存在となっている。

農民工の実像

農民工とは、農民の身分でありながら都市の下層労働市場で働く労働者である（注1）。彼らの教育レベルは、六六%が小学校卒業程度とそれほど高くない。年齢層別では、一六〜三〇歳が六一%、三一〜四〇歳が二三%、四一歳以上は一六%である。全体の平均年齢は、二八・

六歳と若い。性別では、男性が六六・三%、女性が三三・七%である。

農民工が出稼ぎにより得た収入のうち総額一〇〇〇億元以上が農村部の実家に持ち帰られる。政府統計によると、二〇〇四年の全国農民一人当たり純収入は二九三六元で、このうち給与収入は九九八元である。九七年から〇四年までの間で農民の収入のなかで給与収入が占める割合は二五%から三四%に伸びている。

では、農民工の毎月収入はどうか。調査結果によると、全体の三九・二六%が五〇〇〜八〇〇元に集中しており最も多い。次いで三〇〇〜五〇〇元が二九・二六%、八〇〇元以上が二七・九〇%であった。三〇〇元以下も三・五八%存在する。

農民工の多くは、未技能労働者で、現在は肉体労働に従事し、その多くは若いからできる仕事に就いている。このため十数年



後、彼らが高齢者となった時に生活基盤がどうなるかについて、政府、社会、家庭の各側面で大きな問題となることが心配される。

農民工が抱える問題

農民工の多くは、職業訓練を受けていない。今回の調査結果では、短期の職業訓練を受けたことのあるものが二〇％、初級職業訓練や教育を受けたことのあるものが三・四％、中等職業技能教育を受けたことのあるものは僅か〇・一三％であり、まったく訓練を受けたことのないものは七六・四％を超えていた。農民工の技能水準は高くない。将来の労働力構成を考えると競争力維持に問題を残すものといえる。

農民工の就職は、伝統的に血縁や地縁関係による紹介が主流である。今回の調査結果でも六〇・三％は、知人や親戚の紹介によるものであった。そのため就職時に労働契約を締結していないケースも多く、三〇・六二％が締結していない。労働契約とは何かを知らない農民工も一五・六八％存在している。

そういった中、今回の調査結果では、低賃金で長時間労働を強いられる農民工の姿が浮き彫りとなった。毎日労働時間が八時間以内のものはわずか一三・七％。八〜九時間が四〇・三〇％、九〜一〇時間が二三・四八

%であり、一〇時間以上の働く農民工は、二二・五％も存在している。

社会保障の格差も問題として指摘されている。農民工の労災保険の加入率は僅か一三％、医療保険は一〇％という低率である。労働災害のため身体障害者となってしまう労働者も年間七〇万人発生している。

低賃金、長時間労働をはじめとするなど劣悪な労働条件のほか、社会保障格差、職業訓練機会格差、戸籍制度による制約など都市と農村の格差構造が依然存在する中で、農民工の権益保護が取り上げられて久しい。そういった中、今年から始まる「第一次五カ年計画」の推進の中で、今回の国務院による「農民工に関する若干の意見」や「農民工調査報告書」に基づき、政府各部による取り組みが早急に実施されることへの期待は高い。

【注】

1. 二〇〇六年二月の日本記者クラブ「中国研究会」研究会公開資料における嚴善平教授による定義である。

(国際研究部・主任調査員 野村かすみ)

ベトナム

〇五年の労働者海外派遣、年間数値目標を突破

ベトナム労働・傷病兵・社会

問題省(MOLISA)の統計によると、二〇〇五年に海外で就労するベトナム人の総数は約四〇万人、海外に派遣された労働者は七万五九四人であったことが明らかにされた。これら国外の出稼ぎ就労によってもたらされる外貨獲得額は年間一五億ドルに上る。

労働者輸出の歴史

ベトナムにおいて労働者の海外派遣が開始されたのは一九八〇年にさかのぼる。当時は東欧、中東、アフリカなど社会主義国との二国間協定の枠組みで実施され、九一年までの一年間でのべ二九万五二九九人の労働者が派遣された(表1)。その後、派遣をあっせんする企業(労働者派遣会社)を許可制とし、労働者派遣会社が海外での就労を希望する労働者から手数料を取る方式に方針を転換した(注1)。



現在は「二〇〇五〜二〇一〇年労働者輸出計画」の下、年間の派遣者数について数値目標を設定し派遣促進に取り組んでいる。

〇五年の派遣者数は七万五九四人で、年度目標である七万人を突破した。送り出し先国について見ると、最も多いのがマレーシア(二万四六〇五人)で全体の七割を占め、台湾(二万二七八四人)、韓国(一万二二〇二人)、日本(二九五三人)が続く。

政府は〇六年の派遣者数を前年より一万人多い八万人に設定。特に高技能労働者の派遣に力を入れていく。これに伴い、国内での職業訓練プログラムの拡充を行なっている。

進む法整備 焦点は労働力輸出 出法

労働者輸出に関する法整備も進んでいる。〇五年一月には外国で就労するベトナム人労働者の管理(閣議政令(44/2005/NĐ-CP))が公布されたほか、〇六年五月には労働者輸出法案(Law for Labour Exporting)が国会承認される見込みである。

法整備が進んだ背景には、派遣者数の増加に伴い様々な問題が顕在化したことがあげられる。労働者派遣会社をめぐるトラブルが後をたたく、とりわけ労働者派遣会社が一万ドル程度の手数料(および保証金)を労働者本人の給与から徴収する際に不

表 労働力輸出の推移(1980-2005年)

1980-1990	1991-2000	2001-2005					2006 (目標値)
		2001	2002	2003	2004	2005	
295,299	121,752	36,168	46,122	75,000	67,447	70,594	80,000

正が多発している。このため法案には在ベトナムの労働者派遣会社と外国会社との派遣契約の締結を本社のみが行なうことができる旨の規制が強化されており、支社レベルでの契約は無効になるほか、募集、手数料、保証金の受取りにも制限が課される内容となっている。

一方、台湾では契約期間中に逃亡するベトナム人労働者が後をたたく、逃亡した労働者本人だけでなく国内の親族などに罰則を課すといった規制の強化もあげられている。他に派遣前の職業訓練、オリエンテーション受講の義務付け、海外派遣労働者のための基金の設立などが盛り込まれている。

H-2Aビザに基づく派遣も開始

海外労働事情

○五年九月、アメリカのH—2Aビザに基づくベトナムから初めてのゲストワーカーの派遣が実施された。H—2Aビザは、季節農業労働者が一定の期間就労することを許可するもので、農業部門において多数の外国人労働者がゲストワーカーとして就労している。同ビザの有効期間は一年間で最長三年まで更新可能、発給にあたって高度な技能は必要とされない。

今回の派遣は、ロス・アンジェルスに拠点を置くグローバル・ホライズン (Global Horizons) 社が在ベトナムの労働者派遣会社 Aietco をカウンターパートとして実施したもの。ゲストワーカーとして派遣された九名のベトナム人労働者は、GH社が所有するハワイのマカダミアナッツ農園で働くことになる。契約期間は一年間。一日一〇時間、週六日、時給九・七五ドルでナッツの収穫作業に従事する。

大幅な拡大の可能性も

GH社はワシントン州、カリフォルニア州などの農園にタイ、フィリピン、メキシコなど全一八の国々からの労働者を派遣する事業を行なっている。今回の派遣の際にGH社が出した条件は、①三年以上の農業経験②四五歳未満③既婚——の三点で、

アメリカの文化に関する知識や英語力が必要とされない。一方、雇用主すなわち農園主は、労働者の渡航費用および住居を用意する必要がある。GH社は今回のベトナムからの派遣が成功に終わった場合には、規模を大幅に拡大し、一〇〇〇人単位での派遣を実施する予定であると発表した。在ベトナムの労働者派遣企業も派遣先として従来のアジア中心からアメリカ、オーストラリアへの進出を視野にいれていることから、モデルケースとして注目されている。

【注】

1. 労働者派遣会社は国営の他、ベトナム商工会議所 (VCCI)、ベトナム労働総同盟 (VGL)、ベトナム女性連合 (VWU) などの団体によって経営されている。

(国際研究部 淀川京子)

スウェーデン

労組組織率、下落続くも80%以上を堅持

二〇〇五年の労働組合組織率が発表された。スウェーデンにはナショナルセンターが三つある(それぞれの組合数は表を参照)。ブルーカラー労働者を組織する労働組合総同盟 (LO)、

ホワイトカラー労働者を組織する俸給職員中央労働組合連合 (TCO) とともに、昨年に引き続き組合員数が減少する結果となった。専門職者を組織している専門職労働組合連合 (SACO) は微増となった。スウェーデンにおける労働組合組織率は、一九九八年には八九%と言う高水準を示していた。その後は年々減少傾向が続いているものの、依然として八〇%以上という高い水準を堅持している。

困難な移民労働者の組織化

組織率低下の要因は製造業や建設業での雇用者数の減少による影響が大きい。一方、サービス業については雇用者数、組織人数ともに上昇している。LOに加盟する二つの主要組合である小売・卸売業関連組合や運輸労働組合は組織率を上昇させている。ところが、新たに組織化されたメンバーは若年者であり、かつ非正規雇用者である場合が多い。

といっても、組織化できていない労働者も多い。一般的に雇用形態の不安定なサービス業の従業員は組織化が難しいとされている。特に、彼らの多くは近年移民としてスウェーデンにやってきた者で、その母国は長年にわたって労働組合の文化その

ものがないような国であるという事情が組織化の難しさにつながっている。

他NCと異なるSACOの組織化方針

一方、SACOは、入手可能なデータによると一九九八年以降、着実に組合員数を増やしている(図2参照)。

これは、大学関係者の人数が増加していることの反映である。SACOは学生に対して非常に格安な組合費しか徴収しない。その水準はTCOとは桁違いなものである。それに加えて、たとえ学生が典型的なホワイトカラー職に就いたとしても同じように安い組合費しか徴収しない。

しかも、LOとTCOの間では組合員を引き抜かない合意が見られるが、TCOとSACOの間では見られない。

(国際研究部 北澤謙)

表：組合員数 (2005 年末現在)

LO	1,831,385 人
TCO	1,258,486 人
SACO	580,566 人

図1：スウェーデンの労働組合組織率の推移

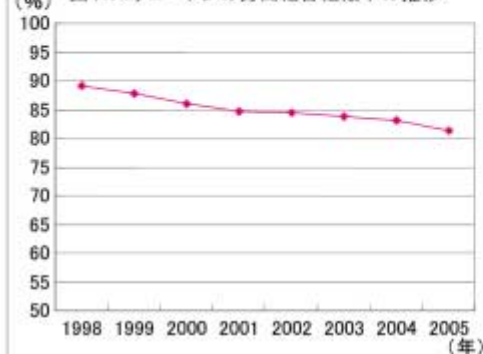
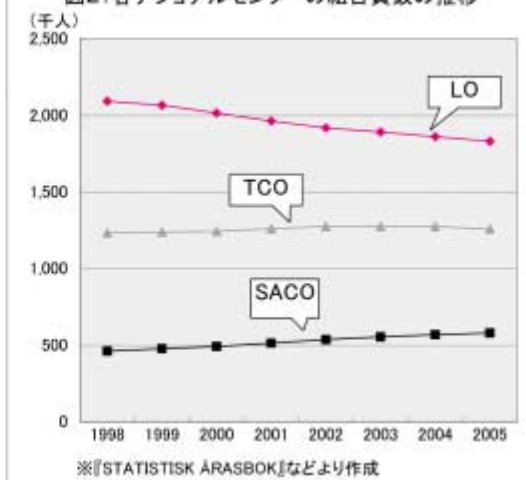


図2：各ナショナルセンターの組合員数の推移



CPE「初回雇用契約」の破綻が意味するもの フランス社会の苦悩と雇用問題の構造

国際研究部 町田敦子



写真提供・ロイター＝共同

約三カ月にわたってフランス全土を揺るがしたCPE(注1)。その最大の狙いは、高失業率が続く若年者の雇用促進を図るための柔軟な雇用契約政策の開始を打ち出したことにある。しかしCPE導入をめぐる議論では、「解雇が容易になる結果、企業は積極的に若年者を採用する」とする賛成派と「導入は解雇の乱発と雇用の不安定化を引き起こすだけ」と反発する学生・労組

ら反対派が真っ向から対立。CPE導入問題は、全国規模での抗議運動と混乱が拡大するなか、シラク大統領の完全撤廃宣言という異例な形で結末を迎えた。

しかし、深刻な雇用問題を生み出す構造と、それが自己繁殖するフランス社会の苦悩は今回もまた未解決のまま放置されたといえる。本稿ではCPE提案に至る伏線とフランス社会が抱える病理現象を切り口にCPE問題をレビューする。

始まりは、CNEと呼ばれる雇用契約だった

フランスでは従来、期間の定めのない雇用契約(CDI)と期間の定めのある雇用契約(CDD)の二種類が法律で定められていた。そうしたなか、雇用創出を優先課題に掲げて発足したド・ヴィルパン内閣は、そのスタート時から雇用契約の柔軟化による雇用促進策を主張してきた。発足時に発表した「雇用のための緊急計画」には、CNE(注2)と略称される新しいタイプのCDI(期間の定めのない雇用契約)の創設を盛り込み、従業員数一〇人未満の零細企業における雇用創出促進を図った。

CNEは、企業がCDI契約により従業員を新規に雇用する際、これまで三カ月であった試用期間を二年に延長するもの。このことは、契約締結後の二年間に限り、企業側はいつでも解雇という形で契約破棄が可能となることを意味する。また、解雇に際し、理由を説明する必要はないが、契約開始から、六

カ月未満なら二週間前、六カ月以上であれば一カ月前に、解雇予告の義務が課せられた。もう一方の契約当事者である従業員には、失業保険の給付を受ける資格が最初の月から付与され、試用期間中の二年間に解雇された場合、失業給付を受けながら再就職のための訓練も受けることができるという制度。二年の期間の終了後は、通常のCDIと共通のルールが適用されることになる。

雇用対策を重視する政府は、「企業にはより多くの柔軟性を、労働者には新たな安心を両立させて保障する」システムとして、CNEの早急な実施が必要と主張。当初予定していた二〇〇五年九月一日から、同年八月四日へ前倒しで実施した。対象企業の規模も、従業員数一〇人未満から二〇人以下の企業に変更した。

企業側は、有用な人材をフレキシブルに採用できるため、この新しいタイプの雇用契約を歓迎。代表的な経営者団体であるMEDEF(フランス企業運動)のパリゾ会長は、「我々が望んでいるフランスの成長の動きを、最も小さな企業から開始させる最初のきっかけとなる」として高く評価。同時に、同契約を早急に導入する背景には、緊急な対策を必要とするフランスの社会経済状況があると主張した。

一方、フランス民主労働総同盟(CFDT)やキリスト教労働者同盟(CFTC)などの労働組合側は、「社会に雇用不安を与える」として反発。

「従業員を犠牲にしてまで、企業の個々の柔軟性を強化する必要があるのか!」と主張した。CFDTは、

いタイプの雇用契約は、経済成長と就労、雇用を進展させるどころか、雇用の不安定性を招き、従業員は銀行のローンを組むことや住居を借りることが困難になる可能性がある」とし、さらに「雇用や成長をもっとも促進する諸手段に関する基本的な議論がないまま夏の休暇期間中に、導入の前倒しを決定した」と、政府の判断を強く批判した。

CPEへの展開

CNEの導入に引き続きド・ヴィルパン首相が「雇用への闘い」の第二ステージの雇用促進策として掲げたのがCPE。依然として高い失業率が続く若年者（一六～二五歳）の雇用促進を目的としたものであった。CNEとかなり類似しているが、CPEは①対象年齢が二六歳未満という年齢制限つきであること②対象となる企業の規模を従業員数二〇人以上と広げたこと——がCNEとの違いである。このため最初の二年間は一日以上前とする予告期間はあるものの、同首相は、「解雇が容易になる結果、企業は積極的に若年者を採用する」と主張していた。

給与は、他の雇用契約と同様であることから、期間の定めのない契約（CDI）により採用された若者より賃金が高くなるということはないとされた。また、実働四カ月後に解雇された場合には、月四六〇ユーロ（約六万六〇〇〇円）の失業手当が二カ月間、国から支給される。

採用から最初の二年間は、若年労働者の育成強化のための手段として、企業内外で研修や職業訓練なども行われ

る。この面では、若年者が個人的な職業訓練を受ける権利を「就職後一カ月」で付与するという優遇措置が盛り込まれており（注3）、若年者への「人的投資促進策」も図られた。

政府は、CPEは「若年者をより早く、より確実に安定した職に就かせることを目指すものである」とし、CPEを通じて、多くの若者が「職・住」だけでなく、「生活そのもの」の安定を手に入れることができると主張していたが、学生や労働組合は「CPEの導入は解雇の乱発や雇用の不安定化につながる」として強く反発し、全国的な抗議運動を展開した。

CPEの撤回と代替案

抗議運動が全国的へ広がるなか、二〇〇六年三月九日、CPE導入へ向けての関連法案は強行採決というかたちで可決された。この半ば強引な政府の決定に、労組や若者の抗議はさらに拡大し、大規模なデモが続いた。混乱が長期化することを懸念したシラク大統領は三月三十一日、①二年の試用期間を一年に短縮②解雇理由の明示——の二点の修正を政府に命じたうえで、同法への署名・公布を表明した。しかし、学生や労組はあくまでも「CPEの完



ド・ヴィルパン首相(左)とシラク大統領



デモに集結する学生

全撤廃」を要求。撤廃を求める抗議運動が、フランス全土に波及するなか、四月一〇日、最終的にシラク大統領は、「CPE撤回と代替案の上程」という最終的な決断を余儀なくされた。シラク大統領のCPE撤回発表を受けて同日午後、与党・国民運動連合（UMP）は、CPEに替わる若年者雇用対策を盛り込んだ法案を国会に提出。スピード審議の後、一二日に下院、一三日には上院で、与党の賛成多数で可決された。しかし代替案は、既存の制度の改善・強化にすぎないとする見方が多い（主な内容は以下の通り）。

①企業における若年者契約

(contrat jeune en entreprise)

現行 二〇〇二年七月一日から導入されている契約で、期間の定めのない契約（CDI）のひとつ。原則は、バカロレア（注4）以下の学歴しか有しない一六歳から二二歳の若年者が対象。同契約を締結した若年者には、

どんなに低くてもSMIC（最低賃金）レベルの賃金が支払われるとともに、企業には、国から雇用主負担の社会保険料の一部もしくは全額に相当する助成金が支給される。助成金の平均額は、当該労働者一人当たり月一五〇ユーロ（約二万一千四〇〇円）。既に、およそ三〇万人の若者が同契約で就職している。

改正点 同契約の対象者を、Cris（③参照）で就労している若年者や六カ月以上失業している若年者に拡大する。また、企業に対する国の助成金を引き上げ、当該労働者一人当たり契約締結一年目に四〇〇ユーロ（約五万七〇〇〇円）、同二年目に二〇〇ユーロ（約二万八〇〇〇円）程度とする。

②職業教育を取り入れた契約

(contrat de professionnalisation)

現行 二〇〇四年春に制定された雇用契約で、学業を終えた一六歳から二五歳の若者と二六歳以上の失業者が対象。契約時間のうち、二五％を職業訓練、残りを就業活動に充てる。契約期間は、原則として六カ月から一二月の有期（CDD）または無期（CDI）のいずれでも良い。二五歳以下の若年者または四五歳以上の中高年をこの雇用契約で採用した場合、雇用主は、社会保険料雇用主負担が全額免除される（ただし、SMICが上限）。

改正点 期間の定めのない雇用契約（CDI）として締結された場合、雇用主は、当該従業員一人当たり一年目には月二〇〇ユーロ（約二万八〇〇〇円）、二年目には月一〇〇ユーロ



線路上もデモ行進

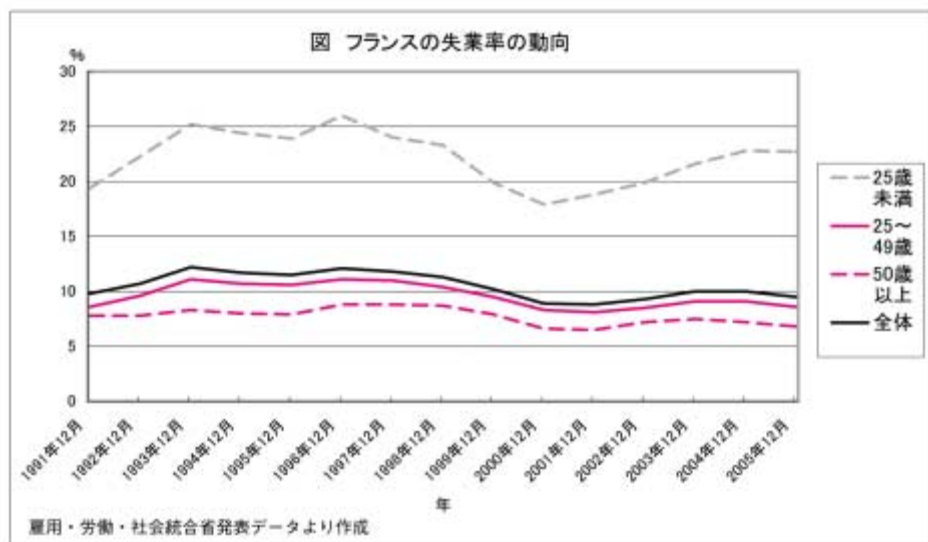
(約一万四〇〇〇円)の助成金を国から受け取ることができるように改める。

③ 社会活動参入契約

(contrat d'insertion dans la vie sociale=Civis)

現行 二〇〇三年に導入された有期雇用契約(CDD)の一種。契約期間は原則として一年で、更新可能。一六歳から二五歳の低学歴者(注5)対象。おもにNPOや市民団体で活動する場合に締結可能。一八歳以上の若者については、無給となった際に、国から年間九〇〇ユーロ(約一二万八〇〇〇円)を上限として手当が支給される。

改正点 CNE終了後、同契約の若年者が安定した職を見つけた場合、その職への定着を図るため、チューターによる個人指導を一年間受けるこ



とが可能となる。政府は、その経費として二〇〇〇万ユーロ(約二八億五七〇〇万円)を拠出する。

CPE拒絶の背景にあるもの

上昇傾向にあった失業率は二〇〇五年六月のド・ヴィルパン内閣発足後、低下に転じ、二〇〇五年二月には九・五%(ILOの定義による)にまで改善した。しかし、二五歳未満だけに限ってみると失業率は、二二・七%であ

り依然として高い。二五歳未満層の失業率は、ここ一〇数年間は、二〇%前後で推移しており、改善の兆しが見えない(図)。こうしたなか、多くの若年者が派遣・季節労働など非典型の雇用契約で就職している実態がある。契約が終了してから新たな職を見つけたまで、失業など不安定な状況に置かれることが多く、一般的に彼らが安定した職を得るまで八〜一年かかるとさえ言われている。

雇用促進を優先課題に掲げるド・ヴィルパン内閣にとって、こうした若年者の高失業率問題の克服は大きな課題であった。CNEに引き続き、CPEの導入でその解決を図ろうとしたド・ヴィルパン首相であったが、若者たちのCPE拒否は予想を超えて大きく、同首相が提唱する「雇用の闘い第二ステージ」は、三カ月

にわたる社会的混乱を「CPEの完全撤廃」という形で終結せざるを得なかったことになる。

CNEと異なり、CPEはなぜ、これほどまでに拒絶されたのか。それは、単純に年齢だけで「若年者」と一括りにはならない原因があるといえる。

例えば、資格制度が発達しているフランスでは、学校教育を通じて職業資格を取得するのが普通であり、その資格に応じて就業可能な職業の範囲が明確に区分されている(注6)。そのため、中途退学者等は低資格もしくは無資格

となり、彼らの失業率は四〇%に達するともいわれる。こうしたことが若年層の失業率を押し上げる要因となっている。

また、ド・ヴィルパン首相が「フランスにとつての大きな試練」と表現した、二〇〇五年秋の暴動事件では、高学歴でありながらも、履歴書に書かれた名前や写真から移民系家庭出身者とわかれると、それだけの理由で書類選考すら通らないという、いわゆる「移民第二世代」の若者の就職難という問題も表面化した(注7)。

若年者の高失業率の身を細かくみると、このように学歴や職業資格・技能、人種などその背景には複雑な社会事情が見えてくる。こうした要素を無視して、単に「年齢」という区切りだけを基準にして、一律に取り扱うことには無理がある。これが、今回のCPEの挫折の大きな原因のひとつといえる。

驚くほどのスピードで審議、可決されたCPEの代替案を、与党・国民運動連合(UMP)は「若年者に的を絞った政策であり、社会がもっとも求めているもの」と賞賛。一方、雇用担当大臣は、「この法案は、第一歩に過ぎない。今後も、われわれは労使代表と議論し続けることになる。若年雇用や公的雇用の増大だけが答えではない。雇用に関するあらゆる問題の解決策は、政労使が一緒になって見つけるべきものである」と述べた。

CPEをめぐる議論と社会の混乱、国民の拒絶は、フランスにおける雇用改革の困難さを改めて明らかにするものとなった。しかし、国民自ら

のフランスの抱える複雑な社会問題を直視し、その解決にどう立ち向かうかという新たな議論を投げかけたともいえるのではないだろうか。

〔注〕

1. Contrat Première Embaucheの略語。日本語では、「初回雇用契約」または「初期雇用契約」と訳されることが多いが定訳はない。本稿では、CPEという略語をそのまま使用する。

2. Contrat Nouvelle Embaucheの略。日本語では、「新雇用契約」と訳されることが多いが、あくまでも従来の期間の定めのない雇用契約(CDI)の一種であるということから、本稿では、「新しいタイプのCDI」という言葉を使用した。

3. 通常は、就職後一年を過ぎた者の中から、勤続年数の長い順にその権利を行使できることになっている。

4. 大学入学資格を得るための統一国家試験のこと。バカロレアに受かると定員制限さ

え満たしていれば、グランゼコール以外の希望する大学に入学できる。そのためバカロレアに合格して一般大学に入学する者は、低資格者とみなされる。フランスでエリートと呼ばれる者たちはバカロレア合格後、一般大学に行かず、高校に併設されているグランゼコール準備学級に進み、数倍から数十倍の難関入試を乗り越えてグランゼコールに進む。グランゼコールは全部で約三〇〇校あり、学生総数は一〇万人弱。上位二〇校に入学できるのは同年齢人口の〇・一九%、つまり五〇〇人に一人とされる。なお、フランスの学校制度及び資格については、当機構のHP (http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_6/france_01.htm)を参照されたい。

5. バカロレア取得後二年間の高等教育修了、すなわち大学の一般教養課程修了の学位以下の者とされる。

6. フランスの中等教育の後期課程は、普通教育及び技術教育を行う三年制のリセ(高校)と、職業教育を専門的に行う2〜4年制のリセで行われる。職業リセでは、主に

就職希望者を対象に、職業資格の取得を目的とする教育が行われ、二年制の課程修了時に受ける国家試験に合格すれば、「職業適格証(CAP)」と「職業教育免状(BEP)」を取得できる。職業バカロレア取得を目指す場合は、さらに二年制の課程に進学する。こうした職業教育を受けることにより、各種の資格を取得することができ。フランスでは、労働協約や企業協定を通じて資格取得者に一定の賃金水準が保障されており、学校体系に応じて段階的な資格の体系が整備されている。最低CAP、BEPを取得しなければ職に就くことはできないとされる。

7. 二〇〇五年秋の暴動の経緯及び背景については、当機構HP (http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_1/france_01.htm)を参照されたい。



JILPT 出版物のご案内

職場のトラブル解決の手引き [改訂版]

～個別労働関係紛争判例集～

- 目次
- 0.労働関係法規の適用
 - 1.雇用関係の開始
 - 2.雇用関係の展開
 - 3.雇用関係の終了及び終了後
 - 4.均等待遇、労働者の人権、女性労働等
 - 5.非典型労働者・中高年労働者の就業
 - 6.外国人労働者

野川忍 [監修]

労働政策研究・研修機構 [編]

定価:1,575円(税込み)



CPEの発表から撤回までの経緯

1月16日	ド・ヴィルパン首相が、CPE創設を発表。
1月31日	CPE導入に必要な法案の審議が、国民議会(下院)で開始。
2月7日	労働組合などが呼びかけたCPE導入反対のデモが始まる。労組等主催者側の発表で40万人(警察発表で約22万人)が参加。
2月9日	ド・ヴィルパン首相は憲法49条第2項を適用し、CPE関連法案を国民議会で強行採決せる。同条項は、議員による投票・採決を経ずに法案の議会通過を可能とするもの。首相の「緊急性」を要するという主張に、野党は激しく抗議。
3月6日	90時間以上にわたる議論の末、同日、CPE関連法案が、上院で賛成178票(与党・国民運動連合の議員を中心に)、反対128票で可決。ド・ヴィルパン内閣に閣僚を送り込んでいる中道政党・仏民主連合(UDF)の多くの議員は、棄権した。
3月7日	学生や労働組合、野党などが中心となり、CEP反対デモがフランス各地で行われる。労組等主催者の発表で100万人(警察発表で約40万人)が参加。
3月8日	同日夜、CPEに反対する学生ら約200人が、パリの中心部のカルチェ・ラタンにあるパリ大学ソルボンヌ校舎へ乱入、占拠。ソルボンヌ校舎が学生に占拠されたのは、1968年の5月革命時以来。このことを通じて学生側は、社会的インパクトを与えることに成功。以後、学生による大学占拠は全国に拡大する。
3月9日	CPE導入に必要な国会での法的手続きが全て終了。
3月10日	フランスの海外県を訪問中のサルコジ内相(国民運動連合党首)は、CPEによる反対運動の激化を重くみて、日程を切り上げ、本土へ戻ることを決定。
3月11日	同日未明、治安当局が、ソルボンヌ校舎へ機動隊を突入させる。催涙ガスなどを使用し占拠していた学生を排除。この際、警察側の11人と学生1人、報道関係者1人が負傷。警察側は、以後1ヶ月以上にわたり、大学の建物のみならず、その周辺部をバリケードで封鎖。
3月12日	ド・ヴィルパン首相が、夜のニュース番組に出演し、「CPE関連の法律は、議会を通過しており、適用される」と述べ、CPE撤回の考えのないことを改めて強調。一方で、労働組合と協議の上で、若年者の雇用の安定策を更に講じることも明らかにした。
3月17日	ド・ヴィルパン首相は、学生が大学の建物を占拠していることを憂慮し、全国各地の大学長と意見交換を行う場を設置。その際、一部の学長は、CPEの撤回を求めたが、首相は明確な回答を避けた。
3月18日	フランス全土で、CPEに反対する抗議デモが行われる。抗議デモには、高校生や大学生、労働者、野党幹部などを中心に、労組等主催者側の発表で150万人(警察発表で53万人)が参加。パリでは、主催者側発表で40万人(警察発表で8万人)が抗議活動を行ったが、デモ行進の終着地点であったナシオン広場で、一部の若者が暴徒化。車両に放火したり、商店のガラスを割るなどし、警官隊とも衝突した。これに対して、警察は催涙ガスで応戦、鎮圧したが、市民と警察双方で約20人が負傷し(労働組合員1人が意識不明の重体)、103人が拘束された。
3月24日	ド・ヴィルパン首相は、首相府に主要労働組合幹部を呼び、CPEの打開策を協議。しかし、あくまでもCPEの完全撤回を求める労組との交渉は決裂。
3月27日	フランス国鉄の労働組合は、CPEの撤回を求めて、27日午後8時から29日午前8時までの36時間ストへ突入。交通ダイヤの大きな乱れにより社会は混乱する。
3月28日	労働組合が大規模ストを呼びかけ、前夜から実施されている国鉄に加え、エールフランスなど航空会社の空港職員(管制官など)、地下鉄・バスなど公共交通機関のほか、小・中学校、病院、郵便局、電話局、オペラ座などでストが実施される。さらに、CPE撤回を求めたデモが全国約250カ所で実施され、労組等主催者発表で300万人(警察発表で105万人)が参加。過去最大規模の抗議活動となった。各地で、暴徒化した若者らと警官隊が衝突。パリ市内では、デモ終着地点であったレジュブリック広場で、商店の窓ガラスが割られたり、警官隊に火炎瓶が投げつけられたりしたため、治安部隊が催涙ガスや放水で応戦した。この全国的な混乱で約800人が逮捕(パリでは488人)された。
3月30日	野党・社会党はCPE導入法案の成立過程に問題があったとして、憲法評議会に審査を申請。これを受けた同評議会は、「合憲」との判断を下した。
3月31日	シラク大統領は、前日の憲法評議会による合憲判断を受け、31日夜、テレビで、CPE導入法案への署名を発表。同時に、①容易に解雇のできる期間を2年間に1年間に短縮すること、②解雇する場合に理由を提示すること——という修正案を提示。この修正作業が終わるまで、CPEを実施に移さないことを明らかにした。しかし、野党や労働組合は、CPE完全撤回を求める態度を変えなかった。
4月2日	大統領の署名により有効となったCPE導入法案が、官報に公示される。
4月4日	CPEの完全撤回を求めたストライキやデモがさらに拡大。ストライキにより、交通機関や教育機関などが大きな影響を受けた。また、全国各地で、一部の若者らが石や瓶などを投げて暴徒化し、これに警官隊が催涙ガスで応戦するなど、衝突が続いた(逮捕者は、全国で約500人)。デモの参加者数は、労組等主催者発表で310万人(警察発表で103万人)に上り、抗議活動の沈静化の兆しは見えなかった。
4月5日	与党・国民運動連合(UMP)幹部が、労働組合幹部を招き、CPEの修正についての意見聴取を開始。席上、労働組合側は、4月17日までにCPEを廃止するように強く求めた。
4月6日	与党・国民運動連合(UMP)幹部は、高校生や大学生の代表らと協議するも、特に進展はなく、学生側は、CPEに対する抗議活動の継続を決定。
4月10日	シラク大統領やド・ヴィルパン首相、サルコジ内相など雇用関係閣僚と、CPE修正提案をめぐる労働組合や学生団体との交渉に当たった与党幹部が大統領官邸に集まる。その席上、ド・ヴィルパン首相は、「CPE条項を、『困難に立ち向かう若年者の職業参入を促進させる別の政策』へ変更する」ことを提案。最終的に、大統領はCPEの撤回を決断、承認された。その後の記者会見で、ド・ヴィルパン首相は、CPEの断念は、自らの提案であることを明らかにした。この決定を労働組合は喜びの声で迎えた。フランス民主労働総同盟(CFDT)は、「新たな提案の詳細な内容はまだ判らないが、CPE撤回の目的は、達成された」とし、フランス労働総同盟(CGT)は「CPEの撤回を、勤労者と学生、労働組合が結束した行動による成果」と称えた。また、同日午後には、労働組合や学生団体から意見を聞いていた与党・国民運動連合がCPEにかわる若年者雇用政策を盛り込んだ新法案を国会へ提出。審議が開始された。
4月13日	新法案が、上下両院議会でスピード可決した。