

海外労働事情

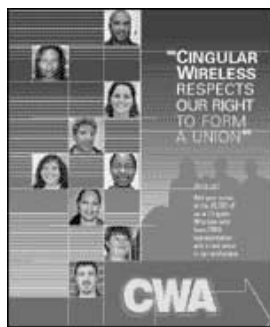
アメリカ

労使パートナーシップによる新たな組織化モデル

携帯電話加入者数で全米第一位のシンギュラー・ワイヤレス社は、二〇〇六年の第一四半期、過去最高益を記録した。労働組合の組織化を阻止しようとする企業が多いなか、同社は組合活動や組織化に協力的で、全米通信労働組合（CWA、組合員数約七〇万人）が交渉代表権（I）の獲得に成功している。同社では、経営側が組合活動を容認し、組合も同社の営業活動に協力するというギバンドテイクのパートナーシップ関係が構築されており、労使双方にメリットを生む結果となっている。

シンギュラー社での組織化

通常アメリカで組合を結成するためには、組合はある一定の交渉単位の従業員から三〇%以上の支持を集め、次に全国労働



関係局（NLRB）（2）の管理の下で行われる選挙で、単位内の全従業員の過半数の支持を得るという二段階の手続きが必要である。選挙では労使がともにキャンペーンを張るが、会社側の意向が従業員に及ぼす影響は強く、三〇%あれば通過できる第一段階で例え過半数の支持が集まっていたとしても、選挙では組合が負けてしまうことも多いとされる。

シンギュラー社の場合は、CWAとの合意で、①組織化キャンペーンに関して会社側は中立を保つこと②組合がカードチェック方式（3）により組織化を進め、カードが過半数集まれば第三者機関の認証を経て、組合の代表権を認めること——を定めており、NLRB管理下の選挙を経ずに組合を設立することができる。シンギュラー社が二〇〇四年に反組合的経営で知られるAT&T社を買収した後、CWAは、二〇〇五年から旧AT&Tの従業員に対する組織化キャンペーンを積極的に展開し、現在までにシンギュラー社従業員の約九〇%に当たる三万八五〇〇人を代表するに至った。

ギバンドテイクのパートナーシップ

シンギュラー社では、反組合

的な他社の経験を踏まえ、組織化が円滑に進む方が、従業員の事業運営への集中力が高まると考えている。同社の幹部によると、AT&T社の管理職は事業戦略の一環として反組合戦術の訓練を受けていたが、シンギュラー社では、組合への加入を望むかどうかは従業員自身が決めることだとし、管理職への教育にもその方針が反映されている。

一方、CWAは企業内での組織化しやすい環境を確保する代わりに、ホームページ上で市民にシンギュラー社の携帯への切り替えを呼びかけるなど、同社の事業への理解と営業活動に対する協力を積極的に行っている。若年労働者や南部地域は、一般的に組合活動への関心が薄いとされている。しかしシンギュラー社では、従業員の七〇%が四〇歳未満と若年労働者が多く、南部に多数の拠点を持つにも関わらず組織化が成功している。またハイテク産業やホワイトカラーは組合を必要としないとの指摘が一般的であるが、シンギュラー社では、こうした属性の従業員にも組合を支持する傾向が現れている。

労働組合の結成を支援する団体、アメリカン・ライツ・アット・ワークの役員は、シンギュラー社の労使パートナーシップ

について、選挙キャンペーン中の不毛な争いの回避や、労使双方へのメリットを強調し、これがアメリカにおける新たな組織化モデルとなるとの見方を示している。

〔注〕

1. アメリカでは法制度上、ある一定の利害が共通する範囲の労働者が一つの労働組合を選び、その組合のみが使用者と交渉する権利を与えられる。これは排他的交渉代表制と呼ばれる。

2. 全国労働関係法（NLRA）に基づき設置され、同法の運用を担う機関。①不当労働行為の審査・救済命令を出す、②組合承認選挙を実施し、組合を承認することを主な任務とする。

3. 排他的交渉代表権を獲得するための手順の一つで、交渉単位内の労働者の多数の支持があることを確認するため、授權カードと呼ばれるカードに賛成者の署名をしてもらう。

【参考】五月二日付デイリー・レーパー・レポート、CWAホームページ

（国際研究部 吉原夕紀子）

イギリス

EU第六次拡大をめぐり、新規加盟国への対応に注目が集まる

二〇〇四年五月にEUに新たに加盟（第五次加盟）した一〇カ国出身の労働者の自由移動に対する各国の移行措置が発表された（1）。これに伴い二〇〇七年一月のEU加盟（第六次加盟）が予定されているブルガリア、ルーマニア（2）二国出身の労働者に対する対応に関心が高まっている。英国は第五次加盟の大半を占める中東欧八カ国（A8、Accession8）（3）に対しては、「労働者登録制度（WRS）」（4）を導入し、移行措置を設けなかった。二〇〇七年加盟予定のブルガリア、ルーマニアに対しては同様の制度を適用するのか、あるいは何らかの移行措置を設けるのが注目されている。

英国における中東欧諸国出身外国人労働者

英国政府は中東欧諸国を低技能労働の主要な供給地ととらえている。二〇〇六年六月に行われたA8に対する移行措置の見直しでは、スペイン、ポルトガル、フィンランド、ギリシャが制限撤廃を決定したものの、ドイツ、オーストリアは二〇〇九年までの移行措置の継続、フランス、オランダは三年以内の見

海外労働事情

直しを検討との決定を行った。

このため当面はA8諸国から英国への安定した低賃金労働者の供給が見込まれている。しかし中東欧諸国と距離的にも近いドイツ、オーストリアが将来的に制限を撤廃した場合、中東欧労働者の多くが英国ではなくドイツでの就労を望むとも考えられ、この場合いかに中東欧諸国の労働者を英国の労働市場に取り込むかが政策課題となってくる(5)。

現在、英国政府はブルガリア、ルーマニア出身の労働者に対して、EU圏域外の国民が英国内で就労を行う際の枠組みで受入れを行っている。二〇〇五年には約一万人の受入れが行われ、その内訳は、最も一般的な受入れ制度である「労働許可(WP)」

によって約一七〇〇人、高技能労働者の受入れを行う「高度技能移民プログラム(HSMP)」で一〇〇人、単純労働者受入れ制度である「業種別割当計画(SBS)」で二一一人、季節農業労働者受入れ制度である「季節農業等労働者制度(SAWS)」で六〇三三人となっている(6)。一方、二〇〇四年に新規加盟したA8の労働者に対しては、二〇〇六年現在「労働者登録制度(WRS)」による管理を行っているが二〇〇四年五月から二

〇〇五年五月の一年間でWRSの登録者数は約一七万人にのぼり、うちポーランド出身の労働者が約六割を占める。ポーランドとルーマニアの人口規模がほぼ同等であることを考慮すると、二〇〇四年のEU拡大以前に三万二〇〇〇人のポーランド出身者が既に英国内で就労していたのと比較して、現在英国で就労するブルガリア、ルーマニア出身の労働者数は小さい規模に留まっているといえよう。一方、

就労産業については両国とA8との間に大きな差異はなく、いずれもヘルスケアや建設といった英国人が就業しがらない産業に多く就労している。二〇〇五年四月のブルガリア、ルーマニア両国政府高官との対談において、チャールズ・クラーク内務相は「両国に対して自動的にA8と同様の対応をするわけではない」と述べている。

英国政府は両国のEU加盟自体は支持しつつも、両国がEUに加盟した際の労働者の移動の自由への対応に関する現時点での明言を避けた格好だ。

この背景には、二〇〇四年の第五次拡大の際、WRSの登録者数を年間一万三〇〇〇人程度と見積もっていたにも関わらず、旧加盟国の多くが移行措置を設けた結果登録者数は予想の一〇

倍を超える結果となったこともあり、他の経過措置の導入状況を見て判断すべきとの配慮が働いたものといえる。

公共政策研究機構(IPPR)は二〇〇七年のEU加盟後一年間に就労目的で英国に入国するのは約五万六〇〇〇人(ルーマニア四万一〇〇〇人、ブルガリア一五五〇〇〇人)という試算を発表した(7)。第五次拡大時と比較して規模が小さいことから、IPPRは両国に対してもA8同様に労働市場を開放すべきと結論付けている。

〔注〕

1. 二〇〇四年五月のEU拡大に関する条約は、新規加盟国から旧加盟国への労働者の移動の自由について最大七年間の経過措置を認めている。この七年間は、開始から二年、三年、二年の三段階に分けら



れ、それぞれの期間で異なる条件が適用される。

2. 二〇〇五年四月に締結された加盟協定はブルガリアとルーマニアの加盟時期を二〇〇七年元旦ないしその一年後と定めており、正式な加盟については二〇〇六年一月に決定する予定。

3. 新規加盟一〇カ国のうちマルタ、キプロスについては既に労働者自由移動の権利が認められていた。

4. 労働者登録計画II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。職が変わる場合は、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。

社会保障番号を取得するには、

最寄の公共職業安定所(ジョブセンター)にて面接を受ける必要がある。

5. ブルガリア、ルーマニアの賃金水準は中東欧諸国の中で最も低い(EU平均の一〇分の一程度)ため、二〇〇七年の加盟が実現した場合には、英国にとつて両国がA8に続く低賃金労働の供給源となるとみられている。

6. SBS、SAWSはいずれも数量割当制がとられ、滞在はそれぞれ一年以内、六カ月以内限定されている。

7. IPPR "EU Enlargement: Bulgaria and Romania-migration implications for the UK" (国際研究部 淀川京子)

ドイツ

両親手当制度の導入

連邦政府は、二〇〇七年一月から両親手当制度を導入することを決定した。

両親手当は、育児休暇を取得する一方の親に対し、最長二二カ月間支払われる。支給額は、一八〇〇ユーロを上限に、受給者の最後の純所得(最後の二二カ月間の平均所得を基準に算定)の六七%である。

父親にインセンティブを与えるために、もう一方の親が育児休暇を取得する場合は、さらに二カ月間両親手当が支給される。

どちらの親がいつ両親手当を受給するかは、両親が自由に選択できる。一人親は、一四カ月間の両親手当を受給する権利がある。

一般的な受給資格の要件は、仕事を離れて育児休暇を取得するか、少なくとも、週労働時間を最長三〇時間以下に削減することである。

母親と父親は、同時に両親手当を受給することもできる。その場合、双方に七カ月間など、条件に応じて受給期間が短くなる。両親手当の受給期間は、例えば、受給額を半額にすることにより、二四カ月間に延長できる。

二年以内に次の子供が生まれた場合、両親手当に加えて、兄弟ボーナスが支給される（〇七年以降に生まれる子供に適用）。双子以上の場合、子供一人につき、さらに月額三〇〇ユーロが加算される。これは、両親手当以外の手当の受給によっても削減されない。

すべての新生児の両親は、就業していないか、子供が生まれる前の収入が三〇〇ユーロ未満であっても、最低月額三〇〇ユーロの両親手当を受給する権利がある。その場合、両親手当は、失業手当や家賃補助、児童手当など、その他の手当の受給によって削減されることはない。三〇〇ユーロを超える額については、受給額に応じて削減される。

両親手当は、現在の育児手当に代えて、二〇〇七年一月一日から導入される予定である。ちなみに、現行育児手当の支給額は、子供が満一歳になるまで月額四六〇ユーロ、または満二歳になるまで月額三〇七ユーロのいずれかとなっている（年収制限あり）。

ドイツの〇四年の合計特殊出生率は一・三七であり、九一年以降、一・四を下回る低い水準が持続している。〇五年の出生数は六八万人で、六四年のピーク時の半分となった。両親手当の導入は、こうした事態に対処しようとするものである。

フォン・デア・ライエン家族大臣は、両親手当は、若い母親や父親に対し、経済的な束縛を受けずに、子供の面倒をみる機会を提供するものであると説明する。連邦政府は、〇八年の両親手当の予算を年間四〇億ユーロと見積もっている。



両親手当に関する法案は、連邦議会で九月に可決される見込みである。

【参考】ドイツ政府ホームページ

フランス

高齢者の雇用促進を目指し、五年間の行動計画を発表

ド・ヴィルパン首相は、六月六日、高齢者の雇用促進のための行動計画を発表し、当面は、高齢者の雇用政策を重要課題として掲げる意気込みを示した。

二〇〇四年現在、フランスの五五・六四歳の雇用率は三七％。EUが掲げる「二〇一〇年までに五〇％」という数字には程遠い（一）。政府は、今回の行動計画により、ここ三〇年間続いている引退年齢の低下傾向に歯止めをかけ、EU目標の達成を目指す。同計画には、①高齢失業者を対象とした期間の定めのある契約の新設②高齢者雇用の足枷にもなっていた「ドララ

ンド拠出金（五〇歳以上の従業員を解雇した際に企業に課せられる税金）の廃止③年金を受給しながらの就労促進④年金割増し率の引き上げ⑤高齢者就労のイメーリアップキャンペーンの実施——などが盛り込まれた。期間は、二〇〇六年から二〇一〇年までの五年間。主な内容は、以下の通り。

① 〇一〇年までの五年間。主な内容は、以下の通り。

① 高齢失業者を対象とした期間の定めのある雇用契約の新設

五七歳以上でかつANPE（職業安定所）に求職者登録をしている期間が三カ月以上である失業者が対象。雇用契約の期間は一八カ月以内。一度だけ更新が認められ、最高三六カ月の雇用が可能となる。ボルロー雇用相は、この特殊雇用契約の実施に向けて、遅くとも二〇〇六年九月までに政令を發布することを明言した。

② ドラランド拠出金の廃止
ドラランド拠出金は、高齢者の解雇抑制を目的として一九八七年に創設された。五〇歳以上の者を解雇した際、企業は失業保険の保険料徴収機関に税金を払わなければならない。その額は年齢に応じて増額される（労働法典L. 三二一・二三条）。

この税金については、以前より、企業が高齢者の採用を躊躇する原因になっていると考えられており、二〇〇三年には「採用時に四五歳以上であった従業員を五〇歳以上で解雇する場合に、同拠出金を適用しない」とする制度改正が行われている。今回の計画では、同拠出金そのものを段階的に廃止することが盛り込まれた。二〇一〇年一月一日に、完全に廃止される予定。これにより、企業が税金の

支払いを恐れて中高年の採用を控えるということは無くなると政府は主張している。

これに対し、CGT（フランス労働総同盟）とFO（労働者の力）は、高齢の労働者の解雇が頻繁に行われる可能性や、失業保険財源の大幅な減少（二）に対する懸念を示し、この廃止案を強く非難している。

③ 年金を受給しながらの就労促進策

現在、年金を受給しながらの就労は、賃金と年金の合計額が、年金受給前の賃金額を超えない場合のみ認められている。しかし、このことが、年金受給開始前に低所得であった者に対し、年金受給後の就労意欲を減退させるという状況をつくりだしていた（三）。

そこで今後は、賃金と年金の合計額が、「SMIC（最低賃金水準）×一・六」の範囲内まで就労を認めることに改訂。これにより、低所得者層の年金受給開始後の就労促進に効果があると政府は主張している。

④ 年金割増率の引き上げ

現在、完全年金（フルペンション）の受給資格を持つ者が、支給開始年齢（六〇歳）を超えて就労を継続し、年金受給開始を繰り下げた場合、その繰り下げた年数に応じて、年金支給額が増額されるシステムとなっている。その割増率は、一年繰り延べにつき三％。今後は、一年

海外労働事情

繰り延べで三％、二年目以降は一年につき四％、六五歳以上まで繰り延べた場合は一年につき五％と、割増率を引き上げる。

⑤ 高年齢者就労キャンペーンの実施

政府は、「高年齢者就労に対するイメージを変える必要性がある」とし、二〇〇六年九月から、五〇〇万ユーロを費やし、企業や労働者にとどまらず、新聞広告やラジオ、テレビのCMなどを通じて、全国規模でキャンペーンを実施する。期間は、二〇〇七年までの二年間の予定。

ド・ヴィルパン首相は、本行動計画の発表にあたり、「年齢が原因で、一部の国民が職に就くことが出来ないのは、受け入れ難い。高年齢者は、若・中年者に伝承すべき経験を有しており、非常に高い能力を兼ね備え



ている」とし、若年者に雇用機会を提供するために高年齢者を労働市場から退出させるといふこれまでの政策を大きく転換することを強調した。

一方、労組側からは、「労働市場への参入を目指している若年者のポストを奪うことに繋がるのではないか」という懸念の声もあがっている。今回の計画への合意署名を拒否したCGTとFOは、「既に退職者世代に達している年齢層を労働市場に引き戻そうとする前に、勤労者世代の雇用を拡大することに重点が置かれるべきであった」とし、遺憾の意を表明。高年齢の失業者を対象とした期間の定めのある雇用契約の新設についても、「CPE(初回雇用契約)と同じ論理のもの」と強く批判した。CPEは、二六歳未満の雇用について、二年間の試用期間を設け、企業はいつでも理由の説明なしに解雇することができるといふもの。解雇を容易にすることで採用数を増やすというものであった。

ド・ヴィルパン首相は、今回の計画を具体化するため、関連する法の整備を「早急に」行なう意向を示し、二〇〇六年に一〇〇〇万ユーロの追加拠出を予定していることを明らかにした。CPE創設の時とは異なり、今

回の高年齢者就業促進計画は、CGTとFOは合意署名を拒否したものの、CFDT(民主労働同盟)、CFETC(キリスト教労働同盟)、CFE-CGC(幹部職総同盟)の三労組は同意しており、大きな混乱もなく段階的に実施されることが予想される。

〔注〕

1. フランスでは、ここ三〇年間、労働市場から退出する平均年齢(引退年齢)は、低下し続けている。一九六八年に六二歳であったのが、二〇〇二年には五八歳になり、五〇歳以上の人材はあまり活用されていないというのが現状である。例えば、五〇歳以上の管理職の採用は、採用者全体の五％に過ぎない。また、五〇歳以上の失業者が再就職に成功する確率は三三％と、五〇歳未満の平均六〇％を大きく下回っている。

2. CGTやFOは、ドラランド拠出金を完全に廃止すれば、失業保険財源は、年間およそ五億ユーロの歳入減となると主張している。

3. 例えば、SMIC(最低賃金水準)の賃金を得ていた者が、年金受給開始後に就労しても、賃金収入と年金の合計額が、SMICを超えない範

囲での就労のみ認められていた。

(国際研究部 町田敦子)

スウェーデン

ホワイトカラーの新しい付加給付年金制度

スウェーデンには公的年金(国民基礎年金と付加年金)に上乗せして給付する年金制度が発達している。すなわち労働者と使用者をそれぞれ代表する全国中央組織の間で取り交わす契約による業種別年金(協約年金)である。ここ数年來、ホワイトカラーを対象とする新しい年金制度について労使で話し合いが行われてきた。四月二五日、PTK(ホワイトカラー労働組合のナショナルセンターTCOとSACOの合同交渉機関)とスウェーデン企業連盟(SN)との間での話し合いが合意に至った。今回の労使交渉が意図しているのは、近年の職業生活の変化への対応である。現行制度では退職時の最終年の給与額を基準として年金額が決定されている。ところが近年、永年同じ職場に勤務するのではなく転職する労働者が増える傾向にある。年金額算定の基礎となる所得の対象年を最終年だけではなくもっと



広げる必要性が指摘されてきた。また、臨時労働者は一定以上の労働時間や雇用期間がある者のみ年金制度の適用を受けているが、その基準を緩和する必要性が指摘されてきた。

労働組合を代表するPTKは、新しい年金制度の利点について、現行制度における適用対象年齢の二八歳以上を二五歳に引き下げた点を強調する。SNは経営者の総額の負担が二〇％ほど削減される点を評価する。旧来の制度では、多くの中小企業者にとって年金制度が経営者団体に加盟することの障害となっていたが、今回の制度改正によって、加盟しやすくなるだろうという見方をしている。

この新しい年金制度の適用を受けるのはホワイトカラーと専門職の労働者約七〇万人である。当面、一九七九年生まれの労働者をさかいとして二つの年金制

度が並存することになる。完全に新しい制度に移行するのは二〇四〇年である。

【参考】当機構委託調査員レポートおよび中野妙子（二〇〇四）「諸外国の年金制度の構造 スウェーデン」『法律時報』七六卷一〇号、二〇〇四年一〇月（国際研究部 北澤謙）

韓国

非正規労働者の処遇改善、産休中の雇用契約更新に新たな奨励金を導入

韓国労働部はこのほど、産休中の非正規労働者を雇用継続する事業主に対する助成措置の新設を発表した。

その内容は、産休中の期間限定雇用や派遣労働などの非正規労働者を契約更新により雇用継続する事業主に対し月四万六〇〇万ウォン（最大三六〇万ウォン）を支給する「雇用継続支援金」制度を本年七月より導入するということだ。

労働部によれば、韓国では女性労働者が妊娠した場合、二五％が自ら会社を退職し、五〇％が解雇され、残りの二五％のみが産休制度を利用している状況にある。このため、韓国の女性労働者、特に非正規労働者の場合、妊娠・出産で解雇されることを憂慮し妊娠を忌避する傾向にある。また事業主も女性労働



者の妊娠・出産による業務の空白と費用負担増から妊娠・産休中の雇用契約の更新をしないことが少なくない。

労働部では、この制度導入により、非正規労働者の妊娠・出産による離職の防止、産休取得の促進及び常用雇用の奨励など非正規労働者の処遇改善効果を狙うものとしている。

なお、この新制度は、韓国の少子化に寄与することも期待される。韓国の昨年の出生率は過去最低の一・〇八となり、先進諸国の中で最低レベルにある。このため、政府は保育施設の増設、育児費用の低減、児童手当の拡充などの育児支援に重点を置いた少子化対策の実施を発表したところである。非正規労働者の女性がこの制度により子供を産むことを回避しないようになれば出生率改善の効果も期待されるところである。

出所：韓国労働部HP

（国際研究部）

OECD

二〇〇六年版「雇用アウトブック」発表される

二〇〇六年六月一三日、経済協力開発機構（OECD）は、二〇〇六年版「雇用アウトブック」を発表した。

「雇用アウトブック」は、加盟各国の毎年の労働市場動向を定量的に観測し、分析するとともに、その年の主要課題の分析を行う。

OECDは、失業率の向上と労働市場の活性化をねらい、一九九四年に「雇用戦略」を打ち立て、加盟各国を対象に推進してきた。三年間に及ぶ見直し作業を経て、今年からは、「新戦略」に取り組んでいる。

「新戦略」は、雇用を促進し、労働者が高収入を得るための諸政策として、税政策、雇用関係法制、福利厚生、製品市場競争、マクロ経済政策に関する具体的取組を提言し、奨励する。



6月にOECDの新事務局長に就任したアンヘル・グリア氏

OECD Employment Outlook

BOOSTING JOBS AND INCOMES



2006

二〇〇六年版の「雇用アウトブック」では、「新戦略」に基づき、今後一〇年の間に高齢化とグローバル化の進展が経済成長に及ぼす悪影響を解決するため、加盟各国は何をすればよいのかを議論し、提言している。

具体的には、旧雇用戦略での政策提言に加え、①失業者が積極的に就職したいと思うよう促すための「活性化と相互義務」②アブローチの構築③女性や高齢者の労働参加を阻害する要因の除去④雇用保障の課題とフレキシビリティについての検討⑤不熟練労働者の労働需要の拡大の可能性（サービス産業における新たな就業機会の創造）⑥良い就業機会を得るために生涯学習が果たす効果⑦マクロ経済政策の役割、⑧より良い労働市場モデルの構築——について議論を展開している。

（国際研究部）