

海外労働事情

アメリカ

シカゴ市、大型小売店の最低賃金を引き上げ

イリノイ州のシカゴ市議会は七月二十六日、年間売上高が一〇億ドル以上、売り場面積が九万平方フィート（八四〇〇平方メートル）以上の大型小売店に対して、最低賃金を引き上げるとする条例を全米で初めて可決した。

条例の概要と効果

イリノイ州の最低賃金（一）は時給で六ドル五セントであるが、今回の条例は、大型小売店に限り、これを二〇〇七年七月から時給九ドル二五セント、諸手当については時給換算で一ドル五セントとし、更に二〇一〇年までに時給を一ドル、諸手当を三ドル以上に引き上げなければならないと定めた。なお、年間売上高が一〇億ドルに満たない中堅以下の小売業は除外される。

この条例制定の動きは、二年前に小売業最大のウォルマート（²）がシカゴ進出を発表した時から始まっており、低賃金との批判が集まる同社のシカゴ出店を規制するねらいがあるとされる。シカゴ市のデリー市長は、雇用と売上税収入が失われるとして条例導入に反対を表

明していたが、条例案は賛成多数で可決された。この結果、ウォルマートは九月に予定していたシカゴ市内への出店計画の見直しを余儀なくされると見られ、同社の広報担当者は出店先を郊外に切り替える可能性を示唆している。

ただし、特定の産業あるいは企業を標的としたシカゴ市の条例は異例で、ウォルマートは同業他社と条例の無効を求めて訴訟を起こす可能性が高いと見られる。今年一月には、メリーランド州議会が大企業に一定の医療費負担を義務付ける法案を可決しているが（³）、連邦地裁は七月一日、州独自の規制は州間の公平感を欠くとして、同法を無効とする判決を出した。

ウォルマートの対応

八月三日付通商弘報によれば、ウォルマートの出店に対する地元の見解には、①賃金水準が低い②医療費の負担を半数以下の従業員に制限しているため（⁴）、低所得の従業員の多くが公的医療制度に依存せざるを得ず、結果として地域の納税者の負担が増す③女性差別④同業他社が廃業に追い込まれる等の地域経済への悪影響——があるとされる。低賃金で高収益を上げているとの批判をかわすため、ウォルマ

ートは八月七日、入社直後の従業員を対象に、アメリカの約四〇〇〇店舗のうち約二二〇〇店舗で賃金を平均で六%上げると発表した。また出店反対運動に対応するため、各地に地域対策課を設けて地域との良好な関係の構築を目指すとしている。

七月二四日には、新しい広報担当責任者として、民主党出身でクリントン政権時代、ホワイトハウス顧問を務めたレスリー・ダク氏を迎え入れた。労働組合寄りのダク氏を敢えて迎え入れたことについて、ある専門家は、ウォルマートが労働組合の批判をかわすための防衛策だと指摘している。

〔注〕

1 アメリカには連邦レベルの最低賃金と、州レベルの最低賃金があり、州の最低賃金は連邦レベルを下回ってはならないこととされている。AFL-CIOのウェブサイト（<http://www.aflcio.org/issues/jobseconomy/livingwages/staterates/>）によれば、現在、全米五〇州のうち一七州が連邦の最低賃金（五ドル一五セント）に上乗せを行っており、このうち一一の州で近い将来、更なる引き上げを行うことを議決している。現時点での最高額は、ワシントン州の七・六三ドルである。

イギリス

外国人看護師の受け入れ条件を厳格化

二〇〇六年七月三日、英国内務省は、欧州経済地域（EEA）域外出身の看護師受入れの条件を厳格化すると発表した。これに伴い、これまでは国外からの看護師受け入れの際に免除されてきた「労働市場テスト」（対象となるポストが英国内での労働者では代替できないことを、一定期間募集広告を掲示することで証明する）の実施が義務付けられることになった。

看護師に労働市場テストを導入

今回の制度見直しは、看護師不足解消のために国外から積極的に看護師を雇用してきた二〇〇〇年以降の政策を転換し、低技能の看護職については労働市場テストを導入するもの。これは、〇五年五月に発表した移民政策の見直し案「入国管理五カ年計画」が示した「高度技能移民については積極的に獲得する一方、単純労働の受け入れは、段階的に廃止する」という基本方針に基づいたものといえる。

〔参考〕

委託調査員レポート、七月二六日付CNN、七月二八日・八月九日付日経新聞
（国際研究部 吉原夕紀子）

この変更に伴い、内務省移民国籍局労働許可課（WPUK）が作成する人材不足リストには、①（NHS）が定める看護師の基準である）バンド七および八レ

ベルの看護師②専門看護師(1)が掲載されているが、いわゆる「一般看護師」は同リストから除外された。これにより〇六年八月以降、海外から一般看護師を受け入れる場合、労働市場テストを実施しなくてはならない。

各界からの反応

保健省大臣であるワーナー卿は、制度変更の理由として「国内看護師養成の取り組みを進めてきた。今後国内の看護労働力を活用するためにも、一般看護師は人材不足リストから除外すると判断した」と述べた。

一方、英国に多数の看護師を送り出しているフィリピン労働雇用省(DOLE)は、「現在約四万人のフィリピン人看護師がNHSに従事し、うち約半数が既に永住権か英国市民権を保持している」として、制度変更が与える影響はそれほど大きくないとの見方を示している(2)。これに対し、王立看護協会(RCN)のビバリー・マローン理事長は、看護師の高齢化が進んでいることから、今後数年間に約一五万人の英国人看護師が退職すると予測し「将来も外国人看護師が英国の看護労働力を補完するという図式は変わらない」と述べている。

看護労働力受け入れのプロセス

英国では一九四六年に制定された国民保健サービス法に基づ

き、一九四八年から全国民を対象とする医療サービスである「国民保健サービス(NHS)」が提供されている。

NHSはその費用のほとんどが国庫負担であり、基本的に無料でサービスを受けることができるが、一九八〇年代以降、医療費抑制のための行政機構の簡素化、職員の削減などの施策が開始され、看護師の慢性的な人手不足や士気低下など危機的状況に陥った。現ブレア政権は発足当初から、看護師の増員をNHS改革の大きな柱として掲げ、離職者の復帰促進のための給与引き上げ、看護師養成制度の整備などの諸施策を推進してきた。これに加え、看護労働力拡充策として取られたのが、移民による看護労働力の補完であった。

二〇〇〇年、政府は労働許可制を改正し、医師、看護師等の医療専門職に就労する移民の規制緩和を実施した。以降、看護師は英国内での人材不足が著しい職種として、人材不足リストに掲載され、労働市場テストの実施が免除されてきた。

英国では、看護師になるための国家試験は実施されておらず、高等教育機関で看護専門教育課程を修了すれば英国看護協会(NMC)に看護師登録する資格を得ることができる。

NMCの統計によれば、二〇〇四年度に新規登録した三万三二五七人の看護師のうち、EE

A域外で看護教育を受けた看護師は一万一四七七人(三六九〇人)、フィリピン人(二五二一人)、オーストラリア人(九八一人)となっている。

特に注目されるのが、フィリピンからの受け入れ数の増加である。一九九九年は五二名に過ぎなかった登録者数が五年後には、五〇倍近く増加している。

この背景には、一九九九年当時南アフリカのネルソン・マンデラ大統領が、相手国の労働市場に配慮せず熟練労働者を引き抜く英国の姿勢を強く批判したことを契機に、それまで結びつきが強かった、南アフリカや西インド諸島からの受け入れの見直しを余儀なくされたことがある。その結果、代替となる送り出し国として、当時通貨危機後の経済停滞期にあったフィリピンからの受け入れが二国間協定ベースで進められ、以降安定した看護労働力供給先となっていた。

〔注〕

1 救命救急医療等を専門とする看護師を指す。

2 永住権(Further to Remain)の無制限の滞在と自由な出入国就労の自由が可能となる。

英国市民権(British Citizenship) 3 永住権を取得し三年以上滞在すると市民権の申請が可能になる。

(国際研究部 淀川京子)

ドイツ

建物清掃業に労働者現場派遣法の適用を拡大

政府は八月二三日、建設産業の一部に適用されている労働者現場派遣法を改正して、建物清掃業にも適用を拡げる方針を決定した。この法律は外国人労働者による賃金ダンピングからドイツの労働者を保護することを目的とする。今回の改正案が成立すると建設業、壁紙貼り及び塗装業、屋根ふきに続いて建設清掃業でも外国企業への拘束が強まることとなる。ドイツでは現在、建設産業の一部に限定して外国の事業主であっても国内で従業員を働かせる場合には国内最低賃金の遵守と年休付与を義務付けており、その根拠となる法律が労働者現場派遣法だ。

最低賃金と外国人労働者

ドイツには法律で定める最低賃金制度は存在しない。賃金は労使が交渉で決めるもの、との伝統的な理解が強く、労働協約となった労使の合意事項が全てを律する仕組みだ。このため最低賃金についても労使で合意した内容について連邦労働相が、ドイツ労働総同盟(DGB)とドイツ使用者連盟(BDA)で構成する協約委員会に諮り、了承を得た後に一般的拘束力を宣言する仕組みとなっている。こ

の結果、労働協約で定められた最も低い賃金が法定最低賃金に近い効果を上げることになる。一般的拘束力宣言がなされた労働協約は該当する地域と産業で働くすべての労使を拘束する(1)。こうした仕組みを脅かしたのが東欧やEU諸国からの低賃金労働者といわれる。東西ドイツ統一後の九〇年代初め、旺盛な建設需要を背景に、旧東ドイツ地域の建設現場を中心に低賃金の外国人労働者が大量に流入した(2)。しかし、九〇年代半ばには景気が悪化して失業率も上昇、雇用情勢は深刻化した。こうした状況について国内では批判が高まり、低賃金の外国人労働者がドイツ人の雇用を奪っているとする見方が広まった。

労働者現場派遣法による規制

事態を重視した政府は九六年、建設産業の一部に限定しつつも「外国の建設業者は一般的拘束力宣言を受けた労働協約に従い、ドイツに派遣する労働者に対して最低賃金の遵守と年休権を保障しなければならぬ」とする労働者現場派遣法を制定した。これを受けて建設産業の労使は九六年四月、労働協約の一般的拘束力宣言を申請したが、建設費の高騰に伴う国際競争力の低下を危惧したドイツ使用者連盟(BDA)は「最賃水準が高すぎる」として拒否権を発動、事態は混乱した。最終的には連

海外労働事情

邦労働相の仲介により最賃水準を引下げることによって、九七年八月の一般的拘束力宣言に到達した。この経緯を重く見た政府は建設産業に限って労使からの意見聴取のみで一般的拘束力を宣言できるよう法律を改正。これにより協約委員会の同意は必要なくなり、使用者団体は事実上、拒否権を失った。

今回閣議決定された改正案でも建設産業のケースと同様、協約委員会の意向に関係なく労働社会相が直接命令という形で一般的拘束力を宣言できる旨の規定が盛り込まれている。ドイツ商工会議所とドイツ使用者連盟は今後、労働側が高い最低賃金を要求してきた場合であっても使用者団体が拒否権を行使できないまま一般的拘束力宣言が発動されるとして危機感を強めている。

〔注〕

1 一般的拘束力宣言を受けた最低賃金について、違反に対する罰則はなく、事業所委員会への苦情申し立てや民事訴訟を通じて是正が図られる。しかし、建設産業に限っては、一般的拘束力宣言が発せられた最賃未満で労働者（外国人労働者を含む）を使用した場合、使用者（外国企業を含む）には、労働者現場派遣法に基づき過料が科される。

2 外国の請負企業が派遣する外国人労働者（派遣期間が二カ月以内の場合）は、ドイツ企業にとつては一時的な間接雇用の意味する。このため派遣される外国人労働者の労働条件はドイツの法律ではなく出身国の法律が適用される。派遣期間が三カ月を超える場合、外国の請負企業はドイツの労働条件を保障しなければならない。

〔参考〕

荻谷秀信『ドイツの労働』（二〇〇一年、日本労働研究機構）
佐藤忍『ドイツの建設労働市場と外国人労働者』（香川大学経済論叢 第七五巻第四号）（二〇〇三年、香川大学経済学会）
（国際研究部）

スペイン

不法移民に一時的滞在許可を検討

二〇〇五年に不法移民の合法化を実施したスペイン。その後、アフリカ大陸から海上ルートで入国する不法移民の流れは後を絶たない。特に最近では、モリタニアやセネガルの沿岸から大西洋を渡ってカナリアス諸島に向かうケースが増加。収容期限を過ぎても出身国に送還することができない不法移民が

増加するスペインでは、彼らに一時的に労働許可を与えようとする動きが出ている。アフリカとの間の海上の国境は同時にEUの南の国境でもあり、こうしたスペインの動きにEU諸国も注目している。

後を絶たない不法移民

海上ルートでカナリアス州に漂着したアフリカ移民の数は、二〇〇六年前半で、すでに一万七〇〇〇人近くに達している（一）。彼らの多くは、海上をパトロールするスペインの監視艇により保護され、収容施設に送られる。収容期間は四〇日間。この間に国外追放・出身国への送還手続きがとられる。しかし実際には、この四〇日間で送還手続きがとられないケースはほとんど稀である（二）。そこには、①身分証明書の不携帯により身元の特定ができない②出身国が自国民であることを認めない③出身国との間で不法移民送還に関する協定が結ばれていない——等、不法移民を取り巻く現状がある。

彼らのほとんどが、四〇日を迎えると国外追放命令の書類が出され、実質的には行き場のないまま収容施設から出されることになる。マドリッドなどの大都市に送られた彼らは行くあてもなく、スペイン国内で合法的に労働して生活することも、出身国に送還されることも、どちらも許されず、地下経済や犯罪に係わるようになる者も少なくない。

三カ月間の滞在許可を検討

このような状況のなか、上院では六月二〇日、不法移民に対し、出身国に送還されるまでの間、スペインに合法的に居住し労働する許可を与えるよう政府に求めることを提案。全会一致で可決した。これを受けて労働省では、何らかの措置をとる意向を示しているが、具体的にどのような形態で労働許可を与えるかは未定。現在のところ政府は、「求職のための一時的滞在許可」の採用を検討している。

同許可は、スペイン国内での求職活動のために三カ月間の滞在許可を与え、この期間を過ぎても就職できなかった場合には帰国しなくてはならないというものである。この措置により、「スペインから不法移民は消える」と政府は主張している。

「呼び寄せ効果」の高まりを懸念

また、「移民問題の最大の敵は違法性である」とかねてより強調してきたカルデラ労働大臣は、七月一日、モロッコで開

催された移民・開発に関する欧州アフリカ会議の席上で、「六〇万人の不法移民の合法化が実現した」と二〇〇五年の合法化措置の成果を強調。さらに、「現在、スペインには不法移民は皆無である」と主張した。しかし、この主張は「あまりにも非現実的」と評する声も多い。近年のスペインの移民政策で最大の課題とされるのは、「呼び寄せ効果」である。国外追放・本国送還が即実行できない不法移民に、一時的とはいえ滞在許可を与えることは、彼らの呼び寄せ効果を高める危険性が非常に高い。このような状況にありながら、「国内の不法移民はゼロになる」という予測には無理があるといわざるを得ない。

移民の権利拡大の動きも

こうしたなか、与党の社会労働党（PSOE）および統一左翼（IU・スペイン共産党を中心とする左派連合）が、八月七日、スペインに在在するEU以外の地域出身の合法移民に選挙権を与えるよう政府に求める提案を下院に提出した。二〇〇七年五月に予定されている統一地方選での移民票の獲得が狙いとはいえ、移民の権利を拡大する案として注目されている。しかし、未だに安定的かつ秩序だった移民受け入れの体制も整わないままに、移民の権利の拡大だけを進めることは、どのよう

な結果を生むことになるのか。EU諸国もスペインの動向に注目している(2)。

〔注〕

1 数の上では空路・陸路で流入する不法移民の方がはるかに多い。しかし、地中海・大西洋の海上の国境は常にスペインの監視艇がパトロールしており、また単なる不法移民の取り締まりだけでなく人命救助活動の面でも初期段階で当局が介入する。そのため、陸路・空路よりも実態を把握しやすいといえる。

2 例えば在カナリアス州中央政府代表部でも、送還されるのは全体の六%前後とされる。

3 アフリカとの間の海上の国境は同時にEUの南の国境でもあり、EUレベルでの移民政策の緊密な連携と協力が不可欠である。地中海でのEU各国による共同パトロールなどの活動が行われていないわけではない。

しかし、二〇〇六年七月には、地中海上で操業していたスペインの漁船が、遭難しかけた不法移民五人を救助し、至近のマルタに寄港し受け入れを求めたものの、マルタがこれを頑なに拒否。一週間以上たつてからようやくスペイン、イタリア、マルタ、アンドラでの受け入れが決定したという事件が発生するなど、不法移民問題をめぐるEU諸国間の「連帯」は、厳しい現実にあるといえる。

〔国際研究部 町田敦子〕

中国

外資系企業の労働組合結成の動き

現在中国では、労働者の權益保護が大きな課題となっている。今年三月の全国人民代表大会では、労働契約法草案を提起。政府による労働者保護施策の方向が示され、現在草案は一般意見の募集を経て、検討の段階に入っている。そういったなか、労働者の権利への意識と理解が高まったことで、契約や労働条件をめぐる職場のトラブルも増加傾向を示している。政府の発表によると、二〇〇五年の三省、自治区、直轄市における労働争議件数は、三一・四万件で、二〇〇四年との比較でも五・三万件、二〇・五%増加している。

ウォールマートで労組結成

八月五日、三一人のウォールマート南京新街支店の店員が支店内に労働組合を結成したと発表した。七月八月の二カ月間で普江支店、深圳湖景支店の各店もすでに組合が結成されており、南京支店は、中国ウォールマートで三つ目に組織された労働組合になる。

現在、中国のウォールマートは、五九支店あり、二万三〇〇〇人の従業員が働いている。今後、さらに六店舗で労働組合が設立される予定である。中国で

は、労働組合法が一九九五年に成立したが、このときには外資系企業における労組設立は対象外であった。その後二〇〇一年の改正で外資系企業も労働組合を設立することができるようになった。

外資系企業の労働組合組織状況は、二五%の外資系企業に存在するに止まっているが、中華全国总工会の郭軍法律部長の話によると、「年内に外資系企業の労働組織率を六〇%までに引き上げることが目標としている」ということである(1)。

今年に入り、胡錦濤首席の主導により中央権利保護安定室が作成した「沿海部における外資系企業の変動要因に関する分析と対策」が発表された。ここでは、「法律法規を整備すること」「労使関係協調システムを整えること」「外資系企業における労働組合設立」などが重点事項にかかげられており、外資系企業での労働組合設立の動きは強化されているといえる。

全国总工会が労組結成を要望

ウォールマートは、米本国国においてユニオンフリーの方針をとっていることで有名だが、カナダでは、すでに二〇〇四年に労働組合が設立されている。

中国では、二〇〇四年に全人代常任委員会検査班と中華全国总工会の共同による「工会法の執行状況調査」の結果、米国系

大手外資系企業で労働組合が設立されていない実態が明らかとなり、中華全国总工会が組合結成を訴えてきた経緯がある。これに対して、当時、ウォールマートの米国本社社長は、「労働組合の設立は、従業員の自発的な行為によるという中国労働組合法の定めに従い、従業員が希望すれば工会を設立してもかまわない」とコメントしている。

労組設立を危惧する声も

今回の中国ウォールマートでの労働組合結成設立の動きは、米国本土でも各地の代表的な新聞で報じられ、波紋を呼んでいる。一部の米国人研究者の中には、「在中国外資系企業内での労働組合設立は、欧米企業からの投資の妨げになる可能性もある」と指摘する声もある(2)。

〔注〕

1 七月三一日付「中国経済週刊」

2 The Los Angeles Times, August 10, 2006.

Washington Post, August 10, 2006

2006

〔国際研究部主任調査員・野村かずみ〕

韓国

安定志向から学生の間に公務員希望が急増

大学生をはじめ若年者層の公

務員希望者が急増している。先日締め切られたソウル市職員募集(採用数九三二人)には一五万人を超える応募があり、競争率は約一六〇倍となった。また七月に採用試験を実施した釜山市では、二五三人の採用に二万三〇〇〇人以上が押し寄せ競争率は九〇倍を超えた。

こうした公務員人気について、リクルート企業の「ジョブコリア」は「韓国社会の不安定さの高まりから能力や性格に関係なく、安定志向のため公務員を目指す学生が増えている」と見ている。こうした傾向は同社がこの春、全国一五八大学の大学生を対象に実施した調査からも裏付けられる。同調査結果では回答者のうち約三分の一の学生が公務員試験に備えていることが分かった。また、この公務員人気について「いわゆる大企業に入社するチャンスの少ない、地方大学の学生の間で強い」とも分かった。

なお、インターネット企業ペイオーブが、サラリーマン二二三人を対象に実施した調査で人気のある職業として最も回答の多かったのは教師一五・一%、次いで公務員一四・六%となった。このことから安定志向が広がっていることが分かる。

【出所】

Korea Times, ANN

〔国際研究部〕