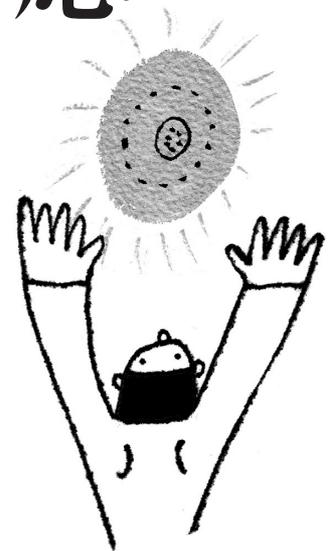


雇用・職場における柔軟性と労働組合の対応



ヨーロッパでは「柔軟性」が大きな問題になっています。「柔軟性」は政治的な場においても大きな議論になっていますし、競争力維持という観点からも重要視されています。

「柔軟性」という言葉は、「フレキシビリティ」と「セキュリティ」という言葉を一体化して、「フレキシキュリティ」という言い方もされています。これは新しい概念であり、ヨーロッパの状況を話すときにいろいろ出てくる言葉だと思います。

本日は、「柔軟性の」の代表としてデンマークの事例を中心に、雇用・職場における「柔軟性」の現状と課題についてお話しします。また、ヨーロッパの非典型雇用が

どの程度進んでおり、どのような問題があるのか労働組合の立場から検証したいと思います。

「労働の移動性」が非常に高いデンマーク

デンマークという国は小さい国で、人口は東京にも及ばず、500万人しかいません。労働人口総数は270万人ですが、そのうち毎年70万人が転職しています。これがデンマークの通常の状況です。毎年、労働人口の4分の1に当たる70万人が転職している状況です。さらにそのうちの何人かはしょっちゅう転職しています。

その一方で、デンマークでは、

企業の閉鎖や倒産、あるいは工場の海外移転や企業再編などによって25万人から30万人分の雇用が毎年喪失しています。しかし同時に、新規雇用が同数、毎年誕生しています。このように、デンマークでは、「労働の移動性」が非常に高いのが特徴です。「労働の移動性」が高い理由の一つとして、中小規模の企業が多いことがあげられます。しかし、比較的大きな企業においても、従業員数は変化しませんが、その変化が非常に激しく、早いのです。

なぜデンマークではこのような「労働の移動」が可能なのでしょう。労働組合がなぜこのような高い労働の移動性を受け入れているのか。



●デンマーク産業中央組織（COI）
イエンズ・ブンドバツド

デンマーク産業中央組織（COIインダストリー）国際局長。国際自由労連（ICFTU）教育局アシスタント、デンマーク労働運動開発委員会初期、労働者教育協会労働組合局書記、デンマーク金属労組国際局アドバイザー、国際局長を歴任した後、97年1月より現職。

特集 = ヒューマンな長期安定雇用の確立に向けて

でしょうか。

第1の理由は、非常に効果的な労働市場政策、つまり雇用政策があるということです。第2の理由は、消極的・受動的な政策でありませんが、充実した失業給付制度があげられます。これはGDPの3・4%に相当しています。

第3の理由は、積極的・能動的な政策として、職業教育・訓練の実施や地域における就職紹介といったような就職支援を実施していることです。これがGDPの1・7%を占めており、GDPの多くの部分が、このようなシステムがきちんと機能するために投資されているということです。

第4の理由は、社会制度が、雇用の状態とリンクしていないことも上げられます。つまり社会保険、年金などの社会保障は、どこに行っても、また仕事をしていなくても提供されるようになってきました。このように社会制度は雇用と直接リンクしていません。失業をするとう失業給付があるので所得はある程度あります。さらにまた、社会保障も受給できるわけです。したがって、このような高い「労働の移動性」が可能なのです。第5の理由は、労働協約の対象範囲が広いということです。つま

り、ある企業から別の企業へ転職する、あるいは仕事における地位が変わったとしても、協約における保障から排除されないということです。それほど労働協約は幅広い対象範囲を保護しているということですが、これらが主な理由となつて「労働の移動性」が高いということなのです。

失業と新しい仕事への転職

デンマークでは、失業した場合、税やその他の点をすべて控除したあと、失業保険で、失業前の給料の80%が補充されます。つまり、3年以上雇用していれば、最大80%の給料が失業しても失業保険でカバーされるということです。だから失業したとしても、家族にとつて大きな破綻にはならないのです。このような制度があるからこそ、「高い労働の移動」が可能なのです。

デンマークとベルギーの両国は大体労働市場のサイズが同じですが、勤続年数が長い労働者が解雇されたような場合、失業したらどのようなのか比較してみると、失業給付の申請をみると、デ

ンマークでは3分の1、ベルギーの方は3分の2、これだけの人数が失業になって、最初の3年間で失業給付を受けることができるということです。さらにまた、デンマークの失業者のうち、3分の2が、その失業給付の通知期間中に雇用を見つけることができます。つまり失業をしてもすぐに転職するというところで、実際には失業という形にはなかなかならないということです。

では、実際に失業した人に、この3カ年の間に何カ月分の失業手当を支給したのかを見ると、デンマークでは5・5カ月分、ベルギーでは15カ月分となっています。これが積極的・能動的な労働政策の効果であります。このようにデンマークでは、新しい雇用に就けるようにさまざまな方策がとられています。

非典型雇用もカバーする広範な労働協約の存在

次に労働協約についてですが、製造業においては、一つの協約で全従業員の65%から70%をカバーしています。大企業であっても、

中小企業であっても、またサプライヤーであっても、その他の製造分野であっても同様です。

さらに、これは全国レベルの協約ですので、例えばある企業から別の企業へと下請けされていたとしても、協約の対象になります。全国協約の対象として、さまざまなサプライヤーや請負業務をしている企業の労働者もカバーされます。

さらにパートタイム、派遣労働者、外国人労働者に対しても特別なルールが設けられています。このルールというのは、差別をしないということです。派遣労働者がある製造企業で仕事をする場合、派遣労働者の方は、すでに企業で仕事をしている同等の労働者と同じ権利を受けることができますということです。

この労働協約が1995年に結ばれて以降、派遣労働者の割合が増えてきました。使用者の方も、もし95年当時に現状のように派遣労働者が増加していたとしたら、このような同じ処遇をするという特別ルールは認めなかったと思います。1995年に団体交渉でこの特別ルールの導入に成功して、協約の中にこれを書き入れました。



積極的な労働政策としての職業教育・訓練

次に職業教育・訓練も、積極的な労働政策として非常に重要な部分です。例えば、生涯学習ということがよく言われます。生涯学習

以上雇用された後解雇された場合、2週間の訓練を受ける権利があります。
要するに、自分のコントロールできない不可抗力によって解雇された場合には、2週間の訓練を受けることができます。これによって、新しい仕事に就ける可能性を増すような施策をとっているの

つまりスキルの継続的な教育ということですが。同じレベルにとどまらなないように、絶えず次の上級の教育を受けていく、あるいは別の技能を得るために新しい訓練を受けます。労働協約においては、年2週間の訓練を有給で受ける権利が保障されています。教育訓練の実際のコストは公的機関に払うのですが、使用者の方で、年2週間の訓練を、給料を払いつつ提供しなくてはなりません。さらにまた3年間

す。

個人の教育プランを立てる権利を保障

もう一つは、労働者各人が個人の教育プランを立てる権利を保障しています。つまり、例えば、来年の企業の要請に、あるいは今後5年間の企業の要請にこたえていくことができるような個人の教育プランが労働者として欲しい場合にそれを保持する権利があります。ただこの個人の教育プランは、それほど実際にはなされてはいませんが、今後さらに実践されるようにしていきたいと思えます。年間2週間の訓練を受ける権利を保障されていますが、実際の熟練金属労働者の平均的な訓練期間は年1週間程度です。

「雇用の可能性」を増す仕組み

次に重要なのは、雇用自体ではなくて、「雇用の可能性」ということです。組合員の人たちが解雇された場合に、次の仕事に就ける

可能性が増すような仕組みができています。デンマークは「労働の移動性が高い」と言ったのはこのためです。当然のことながら、仕事に就けるには、技能のある雇用の可能性を持つことが必要です。当然技能に対する要請はどんどん増えてくるわけですから、技能を持つていない人に対しては、需要がないのは当たり前なわけです。わたしたちはこのために、企業の職場委員（シヨップスチュワー）の人たちを訓練する際にも、単に職場委員としての訓練をするだけではなくて、その職場委員を終えた後の技能訓練もしなくてはいけないわけです。例えば職場委員の役目が終わったら、企業で別の仕事をカバーできるような技能を持てるかどうか重要です。

ヨーロッパにおける新たな労働形態

次に、ヨーロッパにおける新たな労働形態について見てみましょう。その前に伝統的な労働形態について理解しなければ、何が新しい形態なのか分かりません。伝統的な労働形態の仕事の特徴は、フ

特集 = ヒューマンな長期安定雇用の確立に向けて

ルタイム労働、昼間勤務または交代勤務、無期限契約、そして直接雇用ということです。

新しい形態の仕事にはどのようなものがあるのでしょうか。パートタイム労働、多様な時間帯の労働、季節労働などがそうであり、労働時間の柔軟性がある「柔軟雇用」が特徴です。また有期契約雇用や派遣雇用も新しい労働形態といえます。

「柔軟雇用」にもいろいろな形態があります。例えば、現在雇われている労働者の柔軟性は、通常は「労働時間の柔軟性」ということとなります。例えば、1年間の有期契約として、需要が低い時期には労働時間を減らし、生産の多いハイ・シーズンには労働時間を増やすということで、1年間トータルで労働時間を平準化することを、ヨーロッパの多くの企業で行っています。国によっては、ドイツなどでは、「労働時間口座」というのを設けています。つまり、長期にわたって、労働時間口座に労働時間をためておくという仕組みです。

さらに、「柔軟契約」を結んで仕事をする新しいタイプの労働者もいます。例えば「臨時契約」として半年だけ、あるいは1年間だ

け働いてもらうタイプです。

それからパートタイム、派遣労働、さらに自営という形態も柔軟な契約であり、その数は増えています。「自営」というのは自分たち自身で自営業者となり、企業から自分の仕事をもらうというような方法です。

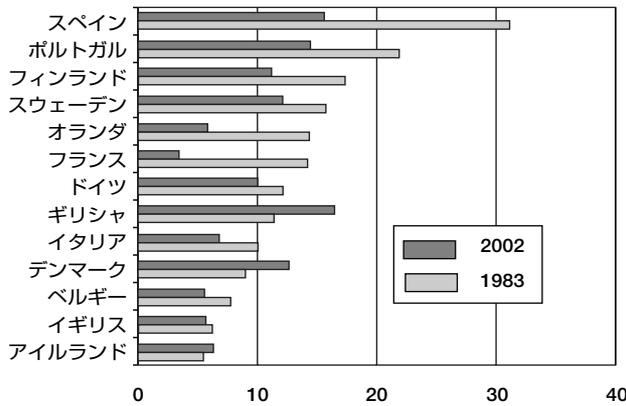
柔軟契約の労働形態の特殊な事例

その他の柔軟契約の労働形態としては、少し特殊な事例ですが、一つは、「企業優位型」契約があります。労働者は企業で一定時間働く契約を結び、企業から要請があれば働くが、そうでない時間は自由契約扱いという労働形態です。これは、働き方としては少し辛いものがあります。

もう一つの柔軟契約の例として「ゼロ・アワー (zero hours)」契約というのがあります。これは、契約をして雇うが、何時間働いて

期限付き契約の割合 (%)

1983年と2002年



もらうかは事前には決められていない。電話をして毎日来てもらうときもあるし、ある週は仕事があるかもしれない。それは最初からは全然分かっていない。残った時間で、もっとお金を稼ぎたいのだ。どほかの仕事を勝手に探してくださいと

いうことで、最低保障もなく、「究極の待機労働」といえます。つまり、近代的な装いをしていますが、非常に労働者にとって過酷な労働契約と言えます。

その他の柔軟契約については、もう少し見ていきましょう。

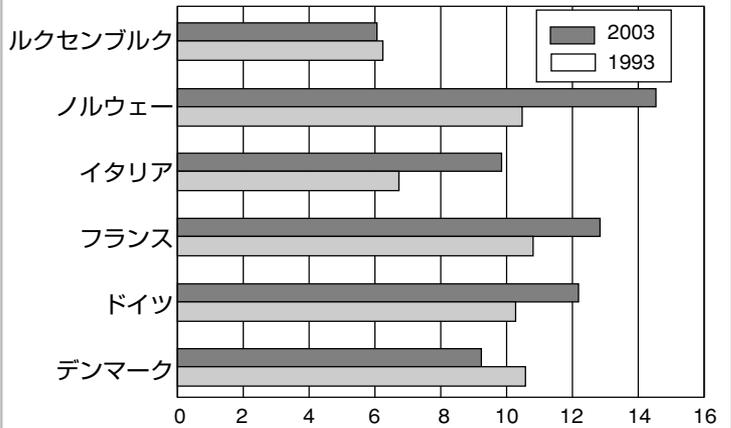
臨時契約

まず、臨時契約については、どんどん増加している形態と言えます。興味深いのは、単に一般の直接労働者だけではなく、大卒技師のような高度熟練労働者でも、プロジェクトベースで臨時契約されるという場合があることです。例えば、企業が特定プロジェクトにだけ雇って、そのあとは解雇というケースもあります。実際にこのような契約ですと、プロジェクトの期間だけ一生懸命働くということで、労働時間が長くなる傾向があります。

さらに、「臨時契約」で働いている場合には、労働者は、特定のヨーロッパ諸国においては、あらゆる種類の社会保障を受給するのに必要な最低雇用期間に達しない場合があります。そうなるとその雇用期間や国によって失業給付も

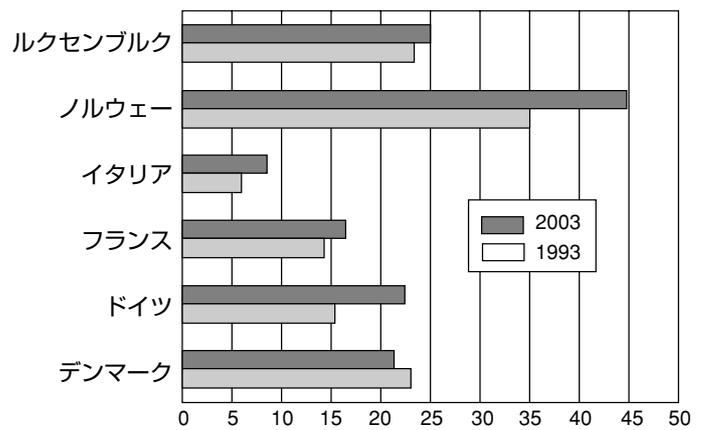
臨時契約

労働人口に占める割合 (%)



パートタイム労働者

労働人口に占める割合 (%)



受けられないし、あるいは年金の支給を受けることができる雇用期間に達しない場合もあります。

さらにまた、臨時契約の労働者は雇用保障措置の対象外になってしまう場合があります。スペインの例ですが、非常に高いレベルで雇用保障がなされています。使用者にとつては、無期限の契約になると雇用保障をしなければならぬので、なるべく1年期限の臨時契約でしか雇いたくないわけです。そして、1年が終わると、ま

た1年間の臨時契約の更新ということで、フルタイムで無期限の契約はしないようにしています。

イギリス、イタリア、フランス、ドイツ、デンマーク、オランダにおける1983年と2002年時点と比較してみると、すべての国で、臨時契約で働いている人が増えています。デンマークとギリシヤだけが1983年時点と比べ、2002年は臨時契約が減少しています。これは例外です。なぜ、デンマークとギリシヤだけこのよ

うに臨時契約が減少しているかという点、デンマークの場合は、解雇したり雇い入れるのが簡単だから、臨時契約者が少ないのです。企業の観点から考えても、簡単に解雇できるのであれば、何も臨時契約者を必ずしも雇う必要はないということですね。

パートタイム雇用の現状と問題点

次に、パートタイム雇用について

て触れたいと思います。ほとんどの国でパートタイムは増えていきます。国によって違いもありますが、特に、パートタイムで働く女性が増えています。パートタイムを好むからパートタイムで働くという場合もありますし、職に就ける唯一の手段がパートタイムであるということもあるでしょう。

調査結果を見てみると、55%の人が、自分の選択としてパートタイムで働きたいと言っています。

パートタイム雇用の問題点は何かと言うと、一つには、パートタイムの労働者は、職場で完全な権利を与えられていない場合があるということです。例えば訓練のルールがあったとしても、パートタイム労働者が本当にこのような訓練を受けることができるのかは分かりません。

もう一つは、社会保障の問題があります。パートタイムで働く人たちは、社会保険の負担が少ないわけで、保険料を十分払っていないということになります。また、二つのパートタイム雇用を掛け持ちしている人も珍しくありません。オランダなどではそうです。

オランダでは、パートタイム雇用を導入するという選択を厚くと

特集 = ヒューマンな長期安定雇用の確立に向けて

らえており、雇用創出の手段としてパートタイムを導入していません。オランダの労働組合もそれを受け入れていますが、他の国々では、これに反対する人もあります。

臨時派遣雇用

臨時派遣雇用は、ほとんどのヨーロッパの国々では増えています。このことについては、相当論議が行われています。これは、「企業にとつての柔軟性」を意味します。例えば、非常に仕事が忙しくなったときには人を雇う。また、例えば女性が産休に入ったときには、臨時派遣労働者を雇うという場合もあります。常用労働者で今休んでいる人の代替として臨時派遣雇用が入ってくるのはいのことだと考えています。

しかし、問題点もあります。派遣労働者によって、正規労働者の労働条件が引き下げられる場合があるからです。普通の正規労働者よりも、賃金も労働条件も悪い場合が多いからです。また、派遣労働者は、配属から配属までの空白の期間の保障がほとんどないことも問題と言えます。

また、派遣労働者には、社会保

障の受給資格がない場合があります。例えば、派遣労働者として一定期間の何週間か何カ月間しか雇われていないと、社会保障の受給資格がないというような国もあります。また、派遣労働者は、配属期間中、ほかの労働者が持つと同じような権利を持っていないということも問題です。

確かに一般的に、派遣雇用はヨーロッパでは増加しています。なぜかという点、より多くの女性労働者が労働市場に参加しているからです。どの国においても、既婚の女性が家庭にいるというようなことはなくなってきました。結婚したら夫婦2人ともフルタイムで働くということが通常になってきています。しかしながら、女性のほうが男性に比べて、パートタイムや派遣労働者など柔軟な契約を結ぶことが多いわけです。

柔軟雇用労働者の組織化の課題

このような雇用形態の「柔軟化」が進む中で、労組にとつての課題もあります。「有期契約」労働者を組合に引き止めておくにはどうしたらいいのかという組織的な課

題です。柔軟化が進む中で、労働組合の組織をいかに維持していくのか。新しい労働者のグループをどのように組合に勧誘していくのか。これらが労働組合にとつての課題であります。わたしたち労働組合としては、雇用の「柔軟性」を拒否することはできません。

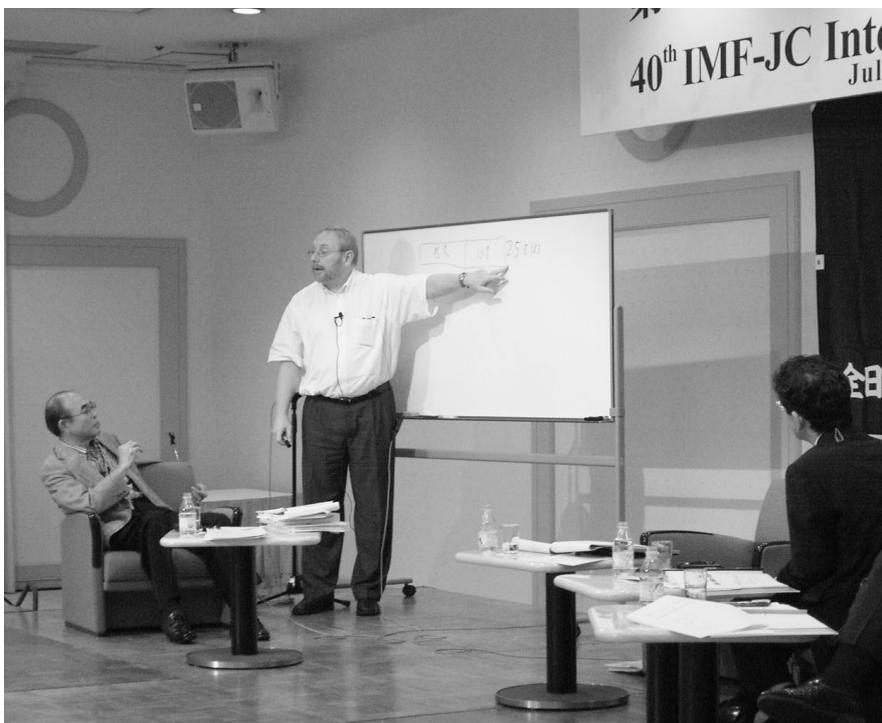
つまり、今の生産体制を維持していくためには、やはり「柔軟性」が必要だからです。しかしながら、懸念されるのは「不安定雇用」ということです。つまり、問題は、このような不安定雇用においては、「柔軟性」というのがプラスの効果を持っておらず、むしろ圧迫する要素になっているということです。さらに、社会保障へのアクセスが制限されて、労働者が周辺化してしまうという雇用形態、このような形に「柔軟性」が働く場合には、わたしたち労働組合はそれを拒否しなくてはなりません。

既存の組合員が「柔軟化」されていく場合、彼らを組合員として維持するのはそれほど難しいことではありません。これは既存の従業員の組合です。しかし、問題は、新しい労働者、企業に「柔軟契約」という形で入ってくる人たちをどのように組織化していくのかは、

これまでにない問題であります。

「柔軟契約」で入ってくる新しい従業員に組合に加入してもらうためには、まず、わたしたち労働組合が彼らに提供できるような魅力的なサービスがあるかどうか問題となります。一つは労働協約ということでしょう。伝統的なフルタイムの無期限契約の従業員にとつても、もちろんこれは重要です。全国レベルの組合のサポートを得るといふことです。さらにまた、こういった新しい柔軟契約で雇用されていく労働者に対して、労働協約でカバーできるようなことを行うことが重要です。そうでなければ、労働組合に入る意義は見出せないからです。

それから、新しい職務に対しての特別な条項や協約も重要です。例えば、IT産業の労働者としての特別な協約をもつたり、あるいは特定のサービス分野の従業員に対して特別な協定を設けるといったような方法も重要です。さらに、従来の組織化の方法も重要です。労働組合に加入するのは、ほとんどの人が、組合役員をはじめ友人や先輩や上司など誰かから、「組合に入ってもらえませんか」と頼まれて入ったという人が多い。こういった新しい形態の



労働者の人たちにも、「入りませんか」と組織化の勧誘を続けることが必要です。このように組合結成以来100年間わたしたちがやってきた組織化活動を、柔軟契約の人たちに対してもやらなくてはいけません。しかしながら、柔軟契約の人たちは、職場の集団に対する帰属意識がより低いので、組織化はより難しいが、やり方と

しては基本的に同じだと思えます。

EMFのイニシアチブ

欧州金属労連（EMF）自体もいろいろな取り決めを行っていません。EMFとして社会保障制度に

関する労組の考え方を示した社会憲章を策定しました。さらに、柔軟な賃金憲章も作っています。EMFの次なる課題としては、不安定雇用にどう対応するかということです。10月に会議を持ち、さまざまな不安定な雇用に関する課題を洗い出すことになっていきます。

原点に立ち返る — 柔軟性を導入 できる条件

最後に、「原点に立ち返る」ということを考えたいと思います。雇用・職場における「柔軟性」というのは労働組合として受け入れることはできません。ただし、受け入れるには条件があります。条件とは、活発かつ積極的な労働政策があること、充実した職業教育・訓練制度のような市場政策があること、さらに、社会制度からの除外がないということ。それから、生活するに足る失業給付があるということ。こういったような条件がそろっていて、初めて「柔軟性」は受け入れることができるということです。

「柔軟性」というのは「グロー

バル化」と同じように、なくすことはできません。かつてサンフランシスコで開催されたIMF世界会議の席上、参加者の中で「IMFはグローバル化を止めるべきだ」という提案をした人がいます。興味深い提案だとは思いましたが、IMFが「グローバル化」を制御することはできないし、グローバル化はなくなりません。同じように、「柔軟性」もなくなることはないのです。

重要なのは、わたしたち労働組合がきちんとしたまっとうな条件を設定し、それを確保することです。そして、労働者を組織化し、協約をつくる。そして、協約でカバーできない部分は、法律を制定するといったような条件を整備していかななくてはなりません。ヨーロッパ全体の共通の解決策といったものはありません。アジアも同様でしょう。アジア全体を網羅するような解決策はないはずです。韓国と日本において直面している課題は、派遣労働などの非典型雇用の課題は同じですが、解決策は違わずです。ひょっとしたら、解決策は全然違っているかもしれません。ヨーロッパも同じ状況です。

(編集責責II MF-JC 組織総務局)