

西欧における雇用制度改革の現状 ～インタビュー報告～ (ドイツ、フランス、イタリア)

海外調査部欧州課

EUの東方拡大を控えた欧州各国は、国境を越えた政治的・経済的統合を推進し、投資先としての市場価値をいっそう高めようと努力している。域内では財・サービスの自由移動が進み、ユーロ貨幣の流通開始も奏功し欧州統合が加速する一方で、労働市場の硬直性は多くの失業者を生み、各国は早急な制度改革と雇用環境の改善に迫られている。

ジェットロは2002年10月、EUおよび主要国において実施した雇用制度調査の一環として、失業者数が再び増加傾向にあるドイツ・フランス・イタリアの政府機関、経営者団体、労働組合、現地民間企業、現地進出日系企業などを訪問し、労働環境の実情を把握するためインタビュー調査を行った。

1. **ドイツ**：複合的な政策実行で労働市場改革を促進 (p.144～)
 - (1) 労働市場職業研究所 (ドイツ連邦雇用庁付属、IAB)
 - (2) ドイツ経済研究所 (ドイツ産業連盟付属、IW)
 - (3) ハニエル (流通、HANIEL)
 - (4) 在ドイツ日系企業A社

2. **フランス**：フィヨン法の成立で期待される企業活動の活性化 (p.149～)
 - (1) 労働者の力 (フランス5大労組の一つ、FO)
 - (2) フランス企業運動 (フランス最大の経営者団体、MEDEF)
 - (3) トヨタ自動車ヨーロッパ
 - (4) フランス三井物産

3. **イタリア**：先行き不透明な労働市場改革、自助努力する企業 (p.158～)
 - (1) イタリア労働総同盟 (イタリア最大の労組、CGIL)
 - (2) アクテリオス (ファルク・グループ製鉄部門、ACTELIOS)
 - (3) アルカンターラ (在イタリア日系企業、ALCANTARA)

1 .ドイツ：複合的な政策実行で労働市場改革を促進

～ドイツ概況～

連邦雇用庁は2003年1月9日、2002年の平均失業者数を406万300人と発表。雇用環境の悪化を示す心理線と言われる「失業者400万人」の大台を超えた。年平均失業者数が400万人を突破したのは3年ぶりのことで、長引く景気低迷と社会保障費の増大により、企業では相次いで人員削減が行われている。企業の設備投資の手控えや消費者マインドの冷え込みから内需も総崩れとなり、連邦統計庁が2003年1月16日に発表した2002年の実質GDP成長率（速報値）は前年比0.2%増と、9年ぶりの低成長にとどまっている。

2002年12月20日に国会を通過した労働市場改革案は、政府の諮問機関（ハルツ委員会）で提示された原案から大きく後退。政府は2003年1月から、失業者の起業支援などを内容とする雇用改革を始めたが、米軍などによるイラク攻撃懸念を強める産業界は新規雇用に慎重だ。2003年には平均失業者数が450万人を突破するとの公算もあり、政府の手腕が試されている。

長引く景気低迷や2002年8月中旬にドイツ東部を襲った洪水対策費の緊急捻出による税収減によって財政赤字が膨張していることも、個人や企業に負担増を求めざるを得ないマイナス要因。欧州委員会は2002年11月、ドイツの2002年の財政赤字がGDP比3.8%となり安定・成長協定によってユーロ圏に課せられたGDP比3%の上限を突破するとの見通しをまとめ、2003年1月21日にはEUの赤字是正手続きの発動を正式に決定している。

(1) 労働市場職業研究所（IAB）

・訪問日： 2002年10月21日（月）

・話者： Mr. Elmar Hönekopp,
Dr. Frank Wießner

ニュルンベルクにあるドイツ連邦雇用庁の附属機関である労働市場職業研究所（IAB）研究員のヘーネコップ氏、ピースナー氏を訪問し、ドイツの雇用問題について聞いた。両氏は、政府の労働政策委員会であるハルツ委員会が行った失業者数の試算「3年間で失業者を半分にする」の実現可能性について疑問を示すと同時に、失業問題の解決には複数の政策を連携して実行すべきであると「ポリシーミックス」の必要性を強調した。

<東部ドイツへの対応が不適切>

問：ドイツの失業率の悪化について教えてほしい。

答：ドイツの失業率は、2002年9月末時点で9.5%、失業者数はおよそ400万人に上っている。ただし、西部ドイツ（旧西独）だけの失業率（2001年）は7.8%。これに対し、東部ドイツ（旧東独）は17.4%と大きな隔たりがある。このデータは、ドイツの失業問題の多くが、東部ドイツの経済の建て直しにかかっていることを示している。

政府が東部ドイツの計画経済の失敗を過小評価した上、年金や失業保険などにおいて、西部ドイツ同様の労働条件への移行を急ぐため、かなりの財源を使ってしまい生産投資が少なかったことも、失業率を悪化させてしまった原因だ。東部ドイツの構造問題や失業問題に対する政府の対応が不適切だったと言わざるを得ない。

問：ドイツ経済建て直しのための課題は。

答：十分な雇用を創出するには、景気の回

.....

復力が弱い。ドイツはユーロ圏経済の3分の1のGDPを占めているが、現在の状態はEU経済を牽引するところではない。その理由は、古い構造・行動様式に固執した柔軟性の欠如、賃金・社会保障費の上昇がある。経済・金融政策をうまく機能させるためには、それらの改善が何よりも必要だ。

< 労働力需要が高学歴化 >

問：労働力需要に変化は。

答：高学歴者に対する需要が年々上昇している。例えば、76年には「大学卒業者」の需要は5.1%だったが、95年には9.0%にまで上昇した。われわれの予測では、この傾向は2010年には10.3%に達するとみている。

「職業教育は不要」と答えた雇用主は、76年には34.9%だったが、95年には16.7%まで低下している。技術者を求める傾向にあることも注目に値する。

< 複合的な政策実行が重要 >

問：雇用問題解決に向け、どのような政策が期待されるか。

答：需要側・供給側の双方に向けた、短期的に有効なマクロ経済的介入と、長期的に作用する構造改革とを同時に実行することが必要だ。特に、財政政策、規制緩和、労働市場政策、賃金政策を複合的に実施することを提案する。

第1に、財政政策として、短期的に業種別に効果があると考えられる公共投資の増大や減税策が必要だ。現在のドイツの財政赤字は、EUの安定・成長協定によってユーロ圏各国に課せられている「GDP比3%以内」に収めることが大変困難な状況だが、財政再建下であっても、雇用促進に留意した財政政策の実施は不可欠だ。

第2に、規制緩和を行い、労働市場に対し中・長期的に構造改革作用を与えることが必要だ。低賃金セクターの拡大、解雇保護規制の緩和、派遣労働の自由化、起業促進などにより、目標を明確にした規制緩和が行われないう限り、社会福祉国家の現代化はありえない。

第3に、労働市場に向けた政策として、労働者各人の就業能力を改善することを提案する。失業者の活性化、就職あっせん業務の集中と合理化、資格取得促進などを推進していく必要がある。雇用政策をより効果的に支える側面支援策の一つといえる。

第4に、賃金政策。一方で賃金上昇を抑制し、その一方で差別化も計ることも大事だ。労働時間の短縮と緩和により、賃金政策を柔軟かつ効果的に実施することが重要で、雇用政策に沿った賃金政策が求められている。

< 3年間で失業者の半減は困難 >

問：ハルツ委員会の答申^(注1)について。

答：2002年9月の連邦議会選挙に向けた選挙戦のただなかにあった8月、シュレーダー首相は、革新的な労働改革で知られるフォルクスワーゲン（自動車）のハルツ人事担当役員を長とする「労働市場改革に関する諮問委員会」（ハルツ委員会）を発足させ、400万人の失業者を3年間で半減させることなどを内容とする提言を発表した。

同委員会の答申は、全国181ある公共職業安定所に人材派遣組織を併設するなど、労働市場改革を支えるツールの改善が行われることに一定の評価は与えられるものの、想定される被用者数の増加が過大と思われるし、個別の政策には詳細が不明確なものがあることなど、十分なものとは言いがたい。構造改革に遅れが目立ち経済も停滞している現在のドイツにあって、「3年で失業者半減」との目標

(注1) 2002年8月16日に発表された労働市場改革案。骨子は、失業者（特に若者）の迅速な就業、連邦雇用庁が管轄する公共職業安定所の人材派遣会社化と派遣労働者の拡大、起業奨励と闇労働の削減。

達成は大変困難だ。構造改革を推進し、需要側、供給側の双方に対し、複数の政策を同時に効果的に実行することが期待されている。

(2) ドイツ経済研究所 (IW)

- ・訪問日： 2002年10月23日 (水)
- ・話者： Dr. Lothar Funk

ケルンに本拠地をおく「ドイツ経済研究所 (IW)」において、産業および労働組合経済学を担当するフク氏に対し、経営者側の視点から見たドイツの雇用問題について聞いた。

IWは、ドイツの経営者団体である「ドイツ産業連盟」の付属研究所である。

< 世界一高い労働コスト >

問：雇用環境の現状について教えてほしい。

答：ドイツは現在、高失業率に悩まされている。よほど大胆な改革を行わない限り、状況の改善は見込めない。

ドイツの労働市場をコスト高にしているもの、すなわち長期化する失業問題の原因は、厳しい規制と、営業利益をそっくり奪ってしまうほどの賃金レベルの高さだ。

雇用主負担の税金も極めて高く、工場労働者の労働コストは世界一高いと言って過言でない。雇用主側は、厳しい規制によって労働者の解雇が困難な状況にあり、新規雇用の意欲もそがれてしまっている。

< 現状悪化の可能性を懸念 >

問：2002年8月16日に提出されたハルツ委員会の最終答申をどう評価するか。

答：久しく進展がみられなかったドイツの雇用問題に対し一石を投じたという意味では、歓迎されるものだ。ほとんどの政治家たちがタブー視していたものに、メスを入れたからだ。

しかし同答申は、わずかな雇用と厳しい規制をもたらすばかりで、2005年までの3年間で失業者を半減させることは極めて難しい。ハルツ氏が委員長に選出される以前に約束されていたほどの雇用を創出しないばかりか、ドイツ経済に新たな潮流を生み出すのに十分でない。失業手当が最初の6カ月間低額に抑えられることや、公共職業安定所が人材派遣業務を行うことで民間企業の事業を圧迫しかねない提案がなされていることは、現状を悪化させる可能性も秘めている。

< 大構造改革が不可欠 >

問：雇用状況の改善のため、どのような政策が必要と考えるか。

答：ドイツ経済の回復には、労働市場の大構造改革が不可欠だ。

まず第1に、労働市場の流動化。雇用増を目的とした賃金政策を交えた上で、効果的に職業あっせんを行うことが重要だ。第2に、特に製造業に従事する労働コストを減らすこと。基礎的な社会保障を手厚くする一方で、個人に対する追加適用は抑えることが必要になる。第3に、低賃金セクター拡大の障壁となっている福祉負担を、労働力の供給側、需要側の双方に対して軽減することだ。

これらの改革によって、経済は再活性化し労働需要を強化できると考えている。

< 財政悪化を生んだ社会保障制度 >

問：ドイツの社会保障制度について。

答：企業間競争が激化した80年以降、熟年労働者や低技能労働者の早期退職が促され、社会保障支出は、企業再生の名目で増加した。

これにより生じた失業者数は、労働市場問題が全く解決されていないにもかかわらず、表に現れにくくなって増加を続けた。コストばかり上昇していったこの制度は、財政支出の増大により経済成長を妨げたにすぎない。

.....

<旧共産圏諸国が急速に進歩>

問：EUの東方拡大は、ドイツにどのような影響をもたらすか。

答：ドイツは、高生産性・高品質化に伴う賃金上昇を伝統的に食い止めようとしてきたものの、国境を接する国々など、中・東欧の旧共産圏諸国の急速な技術進歩・投資環境の改善によって、ドイツの優位は減少の方向にある。

現在優位に立っている製造業においても、競争の激化により、企業活動は縮小の方向に向かうだろう。しかし、サービス業ではドイツもまだ発達の余地があり、製造業での不振部分を補うことができると考えている。

<物価高と低労働コスト化に課題>

問：ユーロ貨幣の流通によって、物価や為替に影響はあったか。

答：ドイツの競争力が低下している原因は、しばしば為替レート高のせいだと言われるが、むしろ、われわれの懸案事項は、ユーロ圏諸国と比較してドイツの物価が高いことだ。実際OECDは、99年にユーロ圏諸国の通貨を固定したとき、ドイツマルクのレートは、ほとんどの通貨に対して過大評価されていたとも発表している。

ドイツは現在、ユーロ導入前なら可能であった「利下げ」に踏み切ることができない。ドイツが利下げを行うと、ユーロ圏すべての国においてユーロの価値が下落してしまうからだ。他のユーロ圏経済に対する競争力を回復させるためにも、ドイツの労働コストを周辺国のレベルに合わせて落とすことが重要だ。

(3) ハニエル (流通、HANIEL)

- ・ 訪問日： 2002年10月23日 (水)
- ・ 話者： Dr. Werner Molls

ドイツ・デュイスブルクに本拠地をおき、従業員4万6,000人、年間200億ユーロの連結売上高(2001年度)を誇るハニエル社において、人事部門に携わるモルス氏を訪問し、現地企業が抱える雇用問題について聞いた。

<従業員3分の1はパートタイマー>

問：2001年に発効したパートタイム労働権利の拡大、派遣労働の規制緩和は、御社の人事政策・経営にどのような影響があるか。

答：派遣職員の雇用は今に始まったものではない。当社では、既に従業員の約3分の1に当たる約1万6,000人をパートタイムで雇用している。ほとんどは女性で、事業に直結しない清掃などの仕事に従事しているため、政策によって規制などに変更が加えられても、さほど大きな影響はもたらさない。

問：2002年から発効した事業所組織法改正の影響はどうか。

答：ドイツでは従来、労使協議に基づいた企業運営を行っている。今般の改正は、そのうち労働者側の代表組織である事業所委員会(Betriebsrat)の規模(委員数)を拡充し、より大きな権限を与えようとするものだ。

同様の改正は、企業側の労働コストを実質的に上昇させ、生産性の低下をもたらすものだと言われているが、現時点においては、さほど問題視していない。

<若年技術者が不足>

問：採用の方法や、実際感じる採用問題があればお聞きしたい。

答：ヘッドハンティングは、一般に会社に有益なものと考えられているようだが、当社では、それほど行われていない。採用方法は、ごく普通に新聞やインターネットを通じた募集が主流だ。

採用に際する問題としては、若く・専門能

力のある人材不足があげられる。これは、大学などの教育システムにも問題があるが、近年のドイツ産業の停滞も大きな原因であると思われる。

問：EUが東方に拡大する。国境を隣接するチェコなどから労働者が流入してきた場合、雇用の可能性はあるか。

答：流入してくる労働者は、我々が求める質の高さを十分に備えていないのではないかと。言葉の問題やドイツの習慣などに対する知識にも欠ける部分があるのではと考えている。高度な仕事などに従事させることができないとなると、少なからず支障があることは否めないだろう。

問：現在、どのくらいの外国人労働者を雇っているか。

答：全世界で約46,000人いるハニエルの従業員のうち、ドイツ人は25%の15,000人程度にすぎない。その他の75%は外国人だ。

ドイツ国外の支社は、ほぼ欧州に設置している。ほとんどが現地法人であるため、現地人を採用している。

ドイツ国内にあるグループ企業に就業する外国人としては、トルコ人やイタリア人が多い。10%程度だが、たいていが技術力や高い知識を要求されない職に携わっている。

(4) 在ドイツ日系企業A社

- ・訪問日： 2002年10月22日（火）
- ・話者： 管理部門B氏

ドイツに販売拠点をもつA社を訪問しインタビューを行った。

問：現地採用職員の構成について。

答：管理部門に全従業員の約15%、技術系営業職に約30%、サービス・品質に約15%、

設計・開発・実験技術に約40%が従事している。外国人の多くは外注設計に携わっており、15人ほどいる。ほとんどがドイツ人技術者だが、ハンガリー人・ブラジル人もそれぞれ1人ずついる。パートタイマーは、受付業務、配膳、用務員として数人いるのみ。職種による雇用形態の差はあまりない。

問：採用や労働条件、賃金の決定方法は。

答：3人のドイツ人が採用に携わっている。採用の広報は、主に新聞広告を通じて行っているが、技術者などの採用は、大学生などを対象としたフェア（就職説明会）にも参加している。ヘッドハントは今のところあまり行っていない。労働条件や賃金の決定に際しては、IGメタル（金属産業労働組合）の賃上げ率などに連動させているが、基本的には消費者物価上昇率を主に考慮し決定している。

当地は失業率が高い地域ではないため、転職もある。いい人材に逃げられないよう、好条件を提示せざるを得ない状況だ。

<懇話会を設置し労使交渉>

問：労働組合に加盟しているか。

答：加盟していない。懇話会を設置し、人事と従業員代表者との意見交換の場としている。会社としては、同会が経営協議会（Betriebsrat）化せず、できる限り現在の形態で労使交渉を進めていきたいと考えている。

懇話会の場で話題になる事項は、エアコン設置やトイレの清掃・改装、食堂の改善要望など、会社生活全般的な苦情・要望が多い。

問：普段感じる雇用・労働問題は。

答：ドイツ人はごく頻繁に休暇を取得する。年30日の有給休暇を完全に消化し、病欠および代休としてさらに年30日ほど休むため、彼らには1年が10カ月程度しか存在しない感がある。そこからさらに土日祝祭日といった休日があるうえ、残業分も代休として与

えているため、休暇が非常に多い。

また、議論好きで長いディスカッションを通じて物事を決めようとする傾向がある。議論する習慣のない日本人とは異なるが、議論を通じて決定されたことにはきちっと従う。ドイツ人は、ルールさえ明確に決定すれば、的確にこなす優秀な労働力であるといえる。

問：失業者が400万人を超え、政治的・社会的問題となっているが、どのような印象か。また、EUの東方拡大に伴い中・東欧出身の従業員が増加する可能性は。

答：当地は失業率が低い地域ということも

あり、失業が大問題になっているという感は小さい。ただし、仕事への定着率が低いわけではないが、より好条件の職があればすぐに転職してしまう。穴のあいたポストはすぐに補充されるが、人事担当は一年中採用ばかりを行っている印象だ。

中・東欧からの移民労働者の増加は、今のところ考えられない。失業率が20%近くにもなる東部ドイツからの労働者は増えているが、彼らは自力で職を見つけて応募してくる傾向にある。彼らを新卒で採用し、実地訓練(OJT)や研修を通じて育成している。

2 .フランス：フィヨン法の成立で期待される企業活動の活性化

～フランス概況～

シラク大統領は2002年5月、大統領選挙^(注2)に再選。続く6月の国民議会(下院)選挙でも、保守・中道連合が圧倒的な勝利を収めた。強い支持基盤を得て誕生したラファラン右派政権下、フィヨン社会問題・労働・連帯相は2002年9月18日、ジョスパン前左派政権の目玉として導入された時短法(週35時間労働制)を見直す「給与・労働時間・雇用促進に関する法案」(通称フィヨン法案)を閣議に提出。10月18日に公布されたデクレ(政令)によって、年間超過勤務時間が180時間にまで拡大され、契約労働時間として「週39時間」が認められるようになった。

政府は同時に、起業の後押しを軸に今後5

年間で100万の新企業創設を目指すとし、法人税についても欧州平均並みに下げ、既存の企業の活性化策も進める意向を示すなど、雇用創出への強い意欲を強調している。

なお、フィヨン法^(注3)は2002年12月19日、国民議会で可決成立。2003年1月13日には憲法評議会でも有効と認められ、2003年1月18日に官報で公示されている。

(1) 労働者の力(FO)

- ・訪問日： 2002年10月24日(木)
- ・話者： Mr. Jean-Claude QUENTIN

フランス5大労組の一つ、社会党右派系の

(注2) 2002年4月の第1回投票では、シラク大統領の対立候補と目されていた社会党のジョスパン首相(当時)が、極右政党「国民戦線(FN)」のルベン党首に敗れる予想外の展開となった。しかし、5月の決選投票では、極右の台頭阻止でフランス社会が結束し、シラク大統領の圧倒的勝利で幕を閉じた。

(注3) フィヨン法の柱は3本。週35時間労働制の緩和、SMIC(法定最低賃金)の一本化、雇用主負担の軽減。

労働組合である「労働者の力（FO）」において雇用・職業教育担当の連邦幹事を務めるカントン氏を訪問し、労働組合側から見たフランスの雇用問題について聞いた。

<労働時間削減は長年の課題>

問：時短に対するFOの取り組みについて教えてほしい。

答：時短に関する法律は、これまでかなりの変遷があった。FOは、法によって労働時間がどのように規定されたときであっても、好意的に受け止めたことはない。その他の労組同様、労働時間の削減、蔓延する労働問題の改善のため活動を続けている。

われわれは95年、雇用主側に対し、労働時間削減交渉の開始を要求した。当時、法定労働時間は週39時間で、実働時間はおよそ40.5～41時間にとどまっていた。

雇用主側は、当時全くと言っていいほど労使交渉をしたがらなかったが、97年、予期せぬことが起こった。社会党政権の誕生である。

ジョスパン社会党政権が進めようとした週35時間労働制は、決して納得のいくものではなかった。時短そのものはわれわれも要求していた訳だから、政府と協調した政策を進めるべきところだったが、政府が提示する導入方法には断固として反対した。

<大企業のほとんどが35時間労働に移行>

問：現状や交渉の結果は。

答：交渉は困難を極めている。現在の問題は、週35時間労働制を導入している企業とそうでない企業との間に大きな隔たりがあることだ。農業・行政・教育・福祉部門を除いた1,500万人の就業者のうち、既に約700万人^(注4)のフランス人労働者が実際に週35時間労働制に移行している一方で、約800万人もの労働者がその他の形態で働いている。

働者がその他の形態で働いている。

また、21人以上と20人以下の企業に大別すると、大企業のほとんどが35時間労働制にとどまることが明らかな一方で、中小企業では導入されていない場合さえ多く、企業規模別に考えてみても相違が生じている。体系が違えば、当然ながら超勤手当の支給方法も異なるため、多くの問題が引き起こされている。

問：週35時間労働制の導入状況にばらつきがあることに對し、FOがとった行動は。

答：労働時間の均一化を目的に、業種ごとに交渉の余地を残すよう政府に要求した。

政府はこれを了解し交渉は可能であるとしたものの、超過勤務可能時間を年間180時間に固定する方針を示した。これは、すべての交渉の余地を拒絶としたことに等しい。われわれは、交渉がどのように進むとも、超勤時間は180時間以下となることを望んでいたからだ。

しかし、多くの労働者が合意したこともあり、それまで規定されていた年130時間までの超勤可能時間は、2002年10月15日に公布されたデクレ（政令）によって、2002年1月1日にさかのぼって、年180時間にまで拡大されるに至った。

これにより、週4時間の超勤、すなわち契約労働時間として週39時間労働が認められるようになるため、政府はこれを35時間労働制の「緩和」と呼んでいる。

<低迷する経済が緩和効果を制限>

問：経済の伸び悩みは「緩和」にどのような影響を与えるか。

答：週35時間労働制と同様重要な課題として、失業問題がある。フランスは現在、その他の欧州主要国同様、経済成長の減速に直面

(注4) フィガロ紙(2002年9月18日付け)によれば、2001年6月時点で、全従業員数の53%にあたる860万人が週35時間労働制を導入済。

.....

している。各種報道を見れば明らかなとおり、経済不振が原因となって失業者数が再び上昇を見せ始めているのだ。

2002年初、ユーロ貨幣の流通開始以降は、しばらく個人消費の好調によって景気の下支えが続いたが、この状態も長くはない。

「時短」すなわち週35時間労働制によって創出された雇用は、約35万人といわれているが、低迷する経済がマイナスに働くことで、今般の緩和（企業活動の拡大）効果が現れず、むしろこれまで生み出した効果さえ打ち消されてしまう懸念がある。

時短による雇用創出は35万人だと言ったが、この数字が20万人あるいは15万人になってしまうこともありえるのだ。

<法定最低賃金を一本化>

問：フランスにおける雇用問題でしばしば聞かれる「SMIC（スミック）」とは。

答：SMICとは、毎年7月1日にさかのぼって改定される全産業一律スライド制の法定最低賃金のこと。通常、消費者物価上昇率と平均賃金上昇率から算出される「時給」で規定されている。

問：2002年9月18日、「給与・労働時間・雇用促進に関する法案^(注5)」にて打ち出された「SMICの一本化」とは。

答：ジョスパン前社会党政権下において、週35時間労働制^(注6)を導入したオブリ雇用・連帯相（当時）は、SMICを適用する一方で、時短導入によって月額換算の最低賃金が目減りするのを防ぐため、GMRと呼ばれる「月額保証賃金」を時短実施時期によって五つ設定した。これにより、フランスには事実

上六つの法定最低賃金を混在させてしまっていた。

SMICの一本化とは、ラファラン右派政権に変わったことでようやくそれらが統一されるもので、今後3年間で現在最も高い法定最低賃金にまで引き上げて一本化されることになる。

<一本化は当然の帰結>

問：SMIC一本化に対するFOの考えは。

答：当然の帰結だ。確かに、労働条件にはほんのわずかであろうとも、事実として格差が存在する。何らかの専門技能を修得していたり高等教育を受けている者が、そうでない者より多くの給料を得るのは当然だ。これは極めて重要なことで、技能差からくる給与差には誰もが納得するだろう。

しかし、今回のSMIC一本化に伴う賃金上昇の背景に、技能差は存在しない。

複数の法定最低賃金（SMICとGMR）は、「技能差」が理由ではなく、「週35時間労働制の導入時期の相違」によって、月額換算の最低賃金の目減りを防ぐため設定されたものだ。

技能差はないにもかかわらず、一時の目減り防止を優先させたツケが、最高レベルのSMICを受給していた者（給与が追いつかれる側の労働者）の不満となって現れている。

最も少ないレベルのSMICを受給していた者は、今後3年間で最高11.4%も給与の増加にあずかることができる一方で、最高レベルのSMIC受給者の給与は全く変化せず、ただ追いつかれるだけなのだから、不満が生まれるのは当然だ。

われわれは以前、当時のオブリ雇用・連帯相に対し、複数のSMICを設定することは、

(注5) 同法案を閣議に提出したフィヨン社会問題・労働・連帯相から名前を取り、通称「フィヨン法案」と呼ばれている。

(注6) 「週35時間労働制」を定めた一連の法令は、当時のオブリ雇用・連帯相から名前を取り、通称「オブリ法」と呼ばれている。

いつ暴発するともれない「時限爆弾」を抱えているようなものだ」と警告していた。給与差をつくるべきでない法定最低賃金に六つの格差を生み出すことは、いつか見直すべきときが必ずやってきて、それまでのツケが爆発する時がくるとわかっていたからだ。

< 職業教育を受けた若年労働力が不足 >

問：EUの東方拡大に伴い、労働市場に変化は生まれるか。

答：移民の流入による問題というよりも、むしろ根本的な問題として、フランスでは2006年、史上初めて50～60歳代の労働力が、20～30歳代の労働力を上回るという変化がおこる。「労働力人口ピラミッド」の逆転だ。

この現象が意味するところは、職業教育を受けた若く優秀な人材不足の問題だ。看護師などいくつかの職種では既に始まりつつあるこの現象は、フランスだけの問題ではない。比較的高い出生率が維持されている北欧の一部の国を除き、同じ状況がドイツ、イタリア、スペインなどのあらゆる先進工業地域でも起こりうる。例えば、イタリア北部のロンバルディア地方、スペイン・カタロニア地方のバルセロナ、ドイツのマンハイムなどだ。予測が困難であることから、人口ピラミッドの変化に起因するこの問題は、最も深刻な問題と言えるだろう。

問：技術者不足問題の対策は。

答：それぞれ相反する点も出てくるが、四つの解決方法が想定される。

一つ目は、定年の延長による技術者退職の食い止めだ。現在フランスにおける定年は平均58.5歳だが、今の経済状況から言えば、これは62歳程度にまでに延長するべきだと考えている。しかし、雇用主側は57、58歳あたりを定年と考えているため、定年の延長は全く考えられていない。

二つ目の方法として、就業開始年齢の引き

下げが考えられる。現在の平均就業開始年齢は21.5歳だが、これを19歳にまで引き下げる。しかし同時に、若者には常により高等教育を身に付けることが要求されるが、現在のフランスでは、就職時によりいい条件を得るために必要と考えられている学歴は「Bac.+3」。すなわちバカロレア（大学入学資格）を取得した後、3年間の高等教育と言われる。現在、バカロレアは平均18歳で取得されるため、高等教育の免状を取得する3年後は平均21歳となり、19歳の就業開始にも課題が残る。

三つ目の方法は、就業率の増加。現在58～60%の就業率を、フランスの就業者数が減少を始めるとされている2010年を目標に70%まで引き上げ、職業教育を身に付けた人材を全体的に増やす方法だ。この場合、労働力として増加が期待されているのは、就業率の低い女性である。20年後の人口ピラミッドの逆転に備えて、女性にはより多くの就業が求められるのだが、と同時により多くの出産も期待されるため、逆説的と言わざるを得ない。

四つ目は、「移民労働者」や「国外移転」によって、技術者不足を解決する方法だ。技術者不足は、すなわち労働コストの増加を意味する。従って、例えば靴の製造については、コストも安く専門技術を持ったモロッコで作らせると言うように、技術者のいる国外へ工場を移転することも選択肢の一つだ。

あるいは、技能をもつ移民労働者の採用もありえる。現在言う「移民」とは、30～40年前の意味とは異なることも注目すべき。つまり、現代の移民は「南（マグレブ地域）から北（西欧）」ではなく、EUの経済統合によって労働力の域内自由移動が認められたことで「東（東欧）から西（西欧）」へ移動してくる。具体例を言えば、フランスのサンナゼールにある造船所では、既に閉鎖されたポーランドのダンスクの造船所で働いていた（専門技能を既にもっている）者も採用している。

国外移転や移民労働の背景には、会社再建

のため余儀なくされたりストラ計画（人員解雇）がついてまわる。技術者を求めて移民労働者を受け入れたり、国外に工場を移転する一方には、労働力の解雇という失業問題が発生してしまうというパラドックスもあり、雇用問題の複雑さがうかがえる。

（２）フランス企業運動（MEDEF）

- ・ 訪問日： 2002年10月25日（金）
- ・ 話 者： Mr. Dominique TELLIER

主要企業からなるフランス最大の経営者団体「フランス企業運動（MEDEF）」において、労使問題を担当するテリエ氏（Directeur des Relations Sociales）を訪問し、経営者団体から見たフランスの雇用問題について聞いた。

< 契約労働時間の拡大を評価 >

問：週35時間労働制とその緩和をどうみるか。

答：進展が滞っている一連の労働法案は、早急に解決しなければならないものではあるが、週35時間労働制の導入は、フランス経済の停滞要因となった事実は無視できない。というのも、週35時間労働のみならず、超過勤務時間も年間130時間までに制限したオブリ法は、企業の生産能力を大幅に奪ってしまうものだったからだ。制限された労働時間の範囲内では、ニーズに応えるのに十分な企業活動が行えない。生産性の低下により国際競争力が落ち、経済の停滞に拍車をかけたしまった。

今般、生産性を回復し経済を再生させるため、政府はようやく年間180時間までの超過勤務時間の労働を認め、契約労働時間として週39時間の労働が可能となった。これにより、需要増にこたえうる契約労働時間への移行という進展があったことに一定の評価はで

きる。

< 真の問題はSMIC一本化 >

問：労働コスト問題について。

答：もし超過勤務手当の支給率を25%以下に抑えうる交渉に至るのであれば、それはそれで歓迎されるものといえる。しかし、現時点で超過勤務手当が抑えられたとしても、それは一時的なこと。将来的には少しずつでも雇用主負担が増加していくことは明らかだ。われわれは、2005年までに段階的に実行されるSMIC（全産業一律スライド制最低賃金）の上昇に対しても正面から向き合っていかなければならず、労働コストに関する真の問題は未解決と言っている。

< 雇用主全体に大きな負荷 >

問：SMICの一本化に伴う、雇用主負担の増加をどうみるか。

答：受け入れがたい。政府がGMRと呼ばれる月額保証賃金の導入を行い、SMIC同様の新たな価値を生み出したことにそもそもの問題があった。政府は、2005年までの3年間で、複数存在する法定最低賃金（SMICとGMR）を最も高いレベルに揃えるよう引き上げるとしているが、3年という限られた期間内において求められる労働コスト増であるため、SMIC受給者を多く抱えている企業にとって、大きな負担となるだろう。

SMIC受給者が多くない企業にも別の懸念が発生する。すなわち、SMIC受給の対象でないものの一部には、このSMIC一本化によって、専門能力の格差といった理由もなくSMIC受給者に給与水準が追いつかれしまうためだ。SMIC一本化によって、最高11.4%給料が上昇するものがある一方で、そうでないものもあるため、発生する不公平からある程度の抵抗が起きるのは必然だ。

< 不十分な減免措置 >

問：社会保険料の減免をどうみるか。

答：政府は、時短を導入した企業だけが有利になるものとしようとしている。恩恵を受ける企業にはいいが、この場合でも、そうでない企業に十分な配慮が行われているとは思えない。SMICの1.8倍までの労働者が減免の対象となるが、これは他国と比較しても十分とは言えない。

雇用者にとっては、SMICも社会保険料も、言うまでもなく「給与として支払うべき労働コスト」なのだが、一方の労働者にとっては、それらは法律で保障された大切な権利。両者の立場をよく理解した上で、最良の政策決定がなされることを望む。

< 雇用主負担増の傾注は不当 >

問：政府の姿勢をどう思うか。

答：歳入をどのように集めてくるか検討し、減税・増税方針を決定するのは政府だ。EUの安定・成長協定によってユーロ圏諸国に課せられた財政規律の上限^(注7)に近づいている現状、財政赤字が膨らんでいる中で、税収不足を解消しなければならない実態は理解できる。

現在のSMIC水準がSMIC受給者にとって決して高額ではないこともわかり、その点でも、政府の税制案をある程度は尊重すべきであるだろう。

しかし、政策実行資金となる税収確保のため、企業（雇用主）ばかりに負担を求めてよいのだろうか。政府が実行する税収計画を雇用主負担で支えることを妥当であるとは到底考えられない。

(3) トヨタ自動車ヨーロッパ

・訪問日： 2002年10月25日（金）

・話者： 錫村 寛海 氏

パリに拠点を置くトヨタ自動車ヨーロッパの錫村（すずむら）副社長を訪問し、現地進出日系企業の視点から見たフランスの雇用問題について聞いた。

< 企業活動の拡大を重視 >

問：週35時間労働制の緩和をどうみるか。

答：ジョスパン前社会党政権下、従業員21人以上の企業では2000年1月1日から、20人以下の企業では2002年1月1日から、「週35時間労働制」の導入がオブリ法によって規定された。同法は今般、2002年9月に閣議承認されたフィヨン法案^(注8)によって緩和される見通しになっている。

そもそも35時間労働制は、ジョスパン前首相が率いる社会党政権が誕生する際の選挙公約であった。従って、オブリ雇用・連帯相（当時）が98年6月に労働時間の短縮に関する導入・奨励法を発表する以前、すなわち、2001年に当社がフランス北部のノール県バランシエンヌ郡に工場を設立する前から、35時間労働制について承知していた。

35時間労働制の緩和は、実際のところ、契約労働時間として、超勤時間が延長されることにより39時間労働が可能となることを意味している。従って、超勤増加によるコスト増への懸念は当然だ。

オブリ法は、労使協定のない従業員21人以上の企業では、法定労働時間を超えた36～43時間目は25%、44時間目以上は50%の超過勤務手当での支給を規定している。去る（2002年）10月15日に公布されたデクレ（政令）に

(注7) ユーロ圏12カ国には、財政赤字をGDP比3%以内に抑えることが求められている。

(注8) フィヨン法の成立については、本稿はじめの「フランス概況」で述べたとおり。

よって超勤可能時間が増えても、割増賃金の水準は引き続き設定されることになる。

割増賃金の支払いによるコストアップを受け入れ、超勤によって企業活動を維持・拡大するべきか、あるいは、ある程度の競争力低下を覚悟し人件費コストを抑えるため就業時間を減らすべきかは、正直意見が分かれるところだ。しかし、商売がうまくいっているときには、従業員に超過勤務をしてもらって企業活動を広げていきたい。需要があり売り上げが伸びているときは労働力を結集して増産するべきだと考えている。

<非繁忙期には社員教育>

問：労働力に余剰ができた場合、解雇を含んだ経営再建は考えられるか。

答：モノが売れないとき、労働力に余剰が生まれるときもある。そういった期間には、従業員の教育・研修を行っている。仕事がないからといって、コスト削減のための解雇は行わない。当社では、日ごろからお互いの信頼関係を高め合い、よりよき人間関係の構築に努めている。労使間の「相互信頼」や「チームワーク」を重視したトヨタの企業風土は、欧州でも変わらない。

<SMIC一本化は影響なし>

問：フィヨン法案では、同時にSMICの一本化についても規定している。どのような影響を想定しているか。

答：法定最低賃金には、消費者物価上昇率と平均賃金上昇率を元に毎年7月1日に引き上げられる全産業一律スライド制の法定最低賃金（SMIC）と、時短を定めたオブリ法による賃金の目減りをさけるため時短実施時期別に導入された五つの「月額保障賃金」（GMR）という、合計六つが並存している。

フィヨン法案では、これらを2005年までの3年間で最も高いものに一本化させるとしており、一般的には、低賃金労働にかかわる労

働コストの高騰につながるものである。しかし、自動車産業の賃金は、他の産業と比較して既に高い位置にあり、幸い「最低」賃金を議論する必要はない。なお、SMIC一本化に伴う雇用主負担増への対応として、政府は2005年をめどに社会保険料の減免措置を行うとしている。

<トータルコストを鑑み工場を設置>

問：北フランス（ノール県バランシェンヌ）を工場設立地を選んだ理由は。

答：労働力の質・人件費、地理的優位性、部品産業の有無、日本人の生活しやすさなど、トータルコストを計算した。結果として、部品産業が発達しており、働き者で適応力のある人間が多いとされる北フランスを選んだ。英国や南西フランスのポーも候補にあがったが、汎欧州戦略を考え、大陸の要点に位置する北フランス（ノール県）のバランシェンヌに決定した。

バランシェンヌ工場には、国境を接しているベルギーから労働者がやってくることがある。しかし、ベルギーは給与体系が高く、社会保障や税制の不統一もあってベルギー人労働者は不満を抱きやすく、簡単に辞めてしまう場合が多い。

2004年のEUの東方拡大に際しても、中・東欧からの移民労働者が増加する可能性はあるだろうが、現時点でそれほど大きな影響をもたらすとは考えていない。

<雇用制度の統一は困難>

問：雇用関連制度は、将来、欧州で統一されると考えるか。

答：さまざまな税制・国家間の価格差などを考慮しても、制度を統一することは容易ではない。経済は常に動いており、事業展開をしている地域にライバルとなる外資が突然参入してくることもあるし、われわれが現地の競合会社となって外に進出することもある。

国際競争はますます激しくなっており、工場など現場レベルでどの程度まで制度の統一が図れるのか、容易には計りきれない。

(4) フランス三井物産

- ・訪問日： 2002年10月25日（金）
- ・話者： 太田 淳一 氏

パリに事務所を構えるフランス三井物産の太田氏（業務／財務・経理課長）を訪問し、現地進出日系企業の視点から見たフランスの雇用問題について聞いた。

< 秘書クラスに1日2.5時間の時短 >

問：「週35時間労働制」をどのように適用したか。

答：従業員21人以上の企業では、2000年2月1日（20人以下の企業では2002年1月1日）から、「週35時間労働制」が導入されている。この制度は、週35時間の労働を厳格に規定するものではなく、法定労働時間の上限を「年間1,600時間」（およそ「週35時間」に相当）とし、実際の適用方法は企業内の労使交渉に任せるといったもの。

当社では、それまで週37.5時間労働だったため、週当たり2.5時間（1日当たり0.5時間）の時短を行った。秘書クラスの現地職員に対して行ったこの措置は、昼休みの15分延長と終業時刻の15分繰り上げにより、1日0.5時間の労働時間を削減した。

< 労働時間の緩和にあせらず対処 >

問：週35時間労働制の緩和をどう見るか。

答：2002年9月18日、「給与・労働時間・雇用促進に関する法案」が閣議で承認。超過勤務時間の上限は、2002年10月15日に公布（18日から施行）されたデクレによって、2002年1月1日にさかのぼって、年間130時間から180時間に引き上げられた。超勤手当

てさえ支払えば、週4時間程度の超勤、すなわち「週39時間」の所定内労働が認められるようになる。そういった意味から、このフィヨン法案（通称）は週35時間労働制の緩和とも言われている。

超勤可能時間が引き伸ばされることは良いことだが、現時点では、何か特別な対応を考えているわけではない。同法案では、法律から「週35時間」という文言が消え、「年1,600時間」（およそ「週35時間」に相当）という表現のみ残されるだけ。従って、一般社員の超勤時間を増加させる一方で、管理職においては休日を増加させることでコストを抑えなければならない。当社では「年間214日出勤」という縛りとなり、12日ほど休日が増えることになるという理解だ。

なお、タイムカードを使って労務時間を管理している職員は極めて限定的で、現地職員45人中10数人のみ。大きな影響はないと考えている。

< CEの場で意思疎通 >

問：就業規則の決定方法や、労使交渉について教えてほしい。

答：基本的には、労務担当のところで行っている。また、月1回の頻度で雇用主側3人、従業員代表3人ほどで、企業委員会（CE）を組織している。CEでは、従業員からの不満や要望事項に関するヒアリングも行っているが、労使交渉の場というよりも両者の意思疎通の場。最近の例では、能力給の考え方や、新システム導入に伴う説明の場としても利用されている。

< 移民労働者の雇用可能性もあり >

問：EUが東方に拡大する。労働力の自由移動により、労働コストの低い中・東欧出身の移民労働者がフランスに流入してきた場合、雇用の可能性はあるか。

答：現在、全45人の現地従業員がいる中、

.....

日本人スタッフは6人だけ。残りはすべて外国人だが、当社は在仏の企業なので、当然フランス人が多い。しかし、その一方で「人物本位」の採用を行っているため、労働ビザや言葉の問題がクリアにされていれば、出身に関係なく雇用する可能性はある。

<若年者雇用は研修生のみ>

問：若年者雇用状況についてお聞きしたい。

答：2002年7月1日、「企業における若者」法案が閣議決定した。同法案は、ジョスパン前社会党政権が「期間限定」で「公共部門」を対象に行い、ターゲットであった低学歴の若者でなく、むしろ高学歴者が恩恵を受けるという結果に終わった「若年者雇用促進計画」の反省から生まれたもの。今回は、バカロレア（大学入学資格）を取得できなかった者など低学歴の16～22歳の若者を対象に、「民間企業」での「無期限契約（CDI）」を促進する目的で導入される見通しだ。

ただし、当社で働く若年者は、大学の単位取得のための実地研修生のみ。彼らは正社員でないため、もともと企業主負担の社会保険などが一切ない。従って、同制度を適用した場合に講じられる優遇措置（社会保険料の一部減免など）は、現時点では直接関係がなく、当社では同法案によって若年者雇用が促進されるとは考えていない。なお、研修生の採用は年間数人規模。法定最低賃金（SMIC）の3分の1程度の手当を支給している。

<高い有給休暇の消化率>

問：日本とフランスの労働形態を比較して感じることは。

答：休日を増やすため、日本では新たに祝日を増やそうとする傾向があるが、あれは賛成しかねる。観光に行くときのことを考えればよくわかるが、全国民の休日が同じ時期にぶつかってしまうことで、需要高から料金が割り増しになってしまう。渋滞・混雑にも巻き込まれ、全くいいことがない。

フランスでも全国的なバカンスの時期は存在するが、「有給休暇の消化」が日本よりもはるかに促進されている。休暇取得時期が通年で分散するという利点があるうえ、会社にとっては、一方で休暇を与える分、繁忙期には思い切り働いてもらうことができる。

<バランス良い制度統一を期待>

問：EU域内における雇用関連制度統一の可能性についてお聞きしたい。

答：いずれは統一されるだろう。しかし、各国の利害がからむため困難を極めることが容易に予想される。雇用に限らず、EU域内で制度が統一されていくことは良いことだが、持ち直しをみせている製造業が再度停滞してしまったり、日本からの投資が細るような制度統一となっては困る。前社会党政権下では、製造業者が苦しみ、公務員など一部の人間を喜ばせる政策が取られたが、決してそうであってはならない。バランスの取れた制度統一がなされることを期待している。

3 .イタリア：先行き不透明な労働市場改革，自助努力する企業

～イタリア概況～

ベルルスコーニ政権の労働市場改革に反対し、約20年ぶりのゼネスト^(注9)が行われたイタリアでは2002年7月5日、政府と39の労使団体で、解雇に関する労働者憲章第18条の修正に合意する協定（イタリアのための協定）の締結にいたった。しかし、最大の労組であるイタリア労働総同盟（CGIL）は同協定への署名を拒み、硬直した労働市場改善の見通しは今なお困難な状況といえる。

経営危機に陥っているイタリア最大の民間企業フィアット・グループの再建問題に関しては、2002年12月5日、政府、フィアット経営陣および労組の代表がフィアット・グループの救済策を協議するためローマで交渉するが妥協点を見いだせず決裂。労働組合からの猛反発を受けながら、最終的に国内従業員の2割にあたる8,100人の削減に着手するなど緊迫した状況が続いている。

(1) イタリア労働総同盟（CGIL）

- ・ 訪問日： 2002年10月29日（火）
- ・ 話 者： Mr. Giovanni Zampariolo,
Mr. Onorio Rosati

政府と39の労使団体は2002年7月5日、解雇に関する労働者憲章第18条の修正に合意する協定（イタリアのための協定）の締結にいたった。しかし、国内最大の労組であるイタリア労働総同盟（CGIL）は同協定への署名を拒み、雇用問題解決への見通しは今なお明

るくない。

ベルルスコーニ政権が推進する解雇規制の一時緩和に反対し、約20年ぶりとなる全日ゼネストを4月10日、10月18日の2度にわたって組織したCGILのミラノ支部国際部のザンパリオロ氏、労働問題担当のロザーティ氏を訪問し、イタリア労働者側から見たイタリアの雇用問題について聞いた。

<就職率が欧州最低レベル>

問：CGILの活動について聞かせてほしい。

答：全国500万人、ミラノだけでも25万人の加盟者を誇る欧州最大の労働組合である。会社員、自営業者、年金生活者の加入も可能で、最近では社会の高齢化に伴い高齢者の加盟が増加している。ミラノ支部の管轄地域内では製造業、第三次産業従事者からの加盟が多い。イタリアは現在、フランスやドイツと比較しても失業率が高く、就職率は54.6%と欧州最低レベルである。EUが提示している就職率の目標値が70%であることから、相当な努力が求められているが、労働市場改革に急進展によって労働者の権利が損なわれることのないよう、われわれの活動は重要なものとなっている。

問：イタリアの労働格差について。

答：「地域」「性別」「年齢」による3つの格差の存在を理解しなければならない。「地域」差とは、産業が発達しているイタリア北部と失業者の多い南部との格差を指す。このため政府は雇用政策を全国レベルで行うこと

(注9) イタリア労働総同盟（CGIL）、イタリア労働組合連盟（CISL）、イタリア労働連合（UIL）の3大労組は2002年4月16日、政府の解雇規制停止案の撤回を求めて全日8時間のゼネストを実施。3大労組だけで約1,100万人が参加。8時間以上の統一ストは82年以來の20年ぶりで全土がマヒした。同時に、全国の主要都市で、独立系労組も参加して、デモ行進や集会が数十万人規模で行なわれた。

はできず、地域の雇用環境に則した雇用対策を行わざるを得ない。

「性別」差とは、スペインやギリシャに次ぎ、女性の失業者が多いということ。女性の失業率はEU平均9%であるのに対し、イタリアでは13%に上っている。これは、イタリア女性が家庭での役割を強く求められているためだ。特に南部では、病院や学校の数が少ないため、家庭に求められる役割・負担は非常に大きい。

「年齢」差とは、被用者の年齢が30代に集中していること。つまり、その前後である若年者や50代の労働者などの就職・再雇用が困難な状況にあり、労働市場の硬直性が問題視されている。

< 求められる柔軟な労働力 >

問：派遣契約社員が増加しているが。

答：現在、これまでさほど多くなかったパートタイムや派遣社員の増加が見られる。この背景には、解雇が困難なイタリアの硬直した労働環境にあって、より柔軟性のある（雇用・解雇が行いやすい）労働力が求められていることがある。パートタイムの増加により新たな法整備も急務で、CGILではこれら労働者の権利を守るため、NIDL（New Identity of Labor）を組織し活動を行っている。また、学校レベルでの職業教育も重要。イタリアは中世、最初に大学が発展した地域であるにもかかわらず、現在就学率が低い。専門技術や一般教養の修得率を向上させ、優秀な人材を市場に出す努力を怠ってはならない。

< 品質の向上を重視せよ >

問：20年ぶりの大規模ゼネストを実行した背景は。

答：CGILは2002年4月16日と10月18日、全日8時間のゼネストを決行した。背景には、労働者解雇を行いやすくするため、保守政権が労働者憲章第18条の改正を試みていること

がある。すなわち、これまでの標準的な雇用形態で働く労働者の解雇を容易にしようとしたことだ。政府は、解雇を含めた組織再編などにより人件費を削減し、企業の競争力を向上させようとしているが、これは適切なやり方とはいえない。企業の国際競争力を向上させるには、むしろモノやサービスの品質を上げるべきだ。研究開発への投資、インフラ整備、人材の質を向上させるための職業訓練や学校制度改革を推進することで、企業の競争力は格段に向上する。

< 外国人労働者の受け入れの環境整備を >

問：EUが東方に拡大するが、外国人労働者流入増加の可能性についてどう考えるか。

答：ミラノ周辺地域の場合、作業労働を嫌う若者の増加から、不法労働者を含めた外国人労働者採用の傾向がある。この傾向は、犯罪組織がかかわる闇労働にからむケースがあり議論を呼んでいるが、一方で、国境を封鎖し不法移民の流入を完全に封鎖するという考え方は間違っている。イタリアには外国人を受け入れる文化があり、これは大切にすべき。にもかかわらず、他国の外国人労働者受け入れ状況と比較すると、ドイツ12%に対しイタリア5%など、格差がある。政府は、外国人労働者の流入を止めようとしているが、コントロールして外国人労働者を流入させていくことが重要で、闇労働の正規化に努力しつつ、正規に受け入れる環境を整えるべきと考える。

問：外国人労働者に対する労働ビザの発給が困難だが。

答：外国からの投資を呼びかけている一方で、外国人へのビザ発給が用意に行わない点は、現政権の矛盾を示している。これは雇用創出の障害となっている。労働ビザ取得のため、在ミラノの移民局に長蛇の列ができていますが、ビザが発給されるのは従来の雇用形態（終日、無期限雇用）の場合に限られている。

従って、既にパートタイム労働などに従事している外国人労働者は、国外退去の不安を覚えている。そういった理由からCGILは、国内の労組、欧州各国の労組と連携して、EU各国間の雇用関連制度の統一を働きかけている。

< 不均衡拡大前に法整備が必要 >

問：EUにおける雇用制度の統一の可能性は。

答：EUが東方に拡大し雇用状態の不均衡が広がる前に、EU域内で雇用制度を整備する必要がある。EUは、これまで市場統合に伴う税制改革や通貨統合などを推し進めているが、労働問題については、根幹部分を取り組み始めたばかり。EU域内での経済・社会的統合のギャップを埋めるため、国内・EU域内の労組では議論が進んでいるが、EU側ではいまだ不十分なのが現状である。雇用契約書のEU共通フォーマット作りや、多国間で事業を行っている企業であれば、多国にまたがる委員会を設立し、会社と交渉の場が創出されるようこれからも働きかけていきたい。

(2) アクテリオス (ファルク・グループ製鉄部門、ACTELIOS)

・訪問日： 2002年10月28日 (月)

・話者： Dott. Alberto Frizzi

95年の自社製鉄工場閉鎖に際し、1,700人全員の解雇を「再就職センター」の設置をもって乗り切ったアクテリオス (在ミラノ県) 人事局のフリッジ氏を訪問し、イタリア民間企業の視点から見たイタリアにおける雇用問題について聞いた。

< 工場労働者の確保に課題 >

問：北部イタリアの雇用問題についてお聞きしたい。

答：イタリアで雇用問題を考える際、まず地域や業種によって差異があることを理解しておかなければならない。つまり、ロンバルディア州など北部の工業地域においては失業率がゼロに等しい一方で、南部では失業率が30%近くに達する地域もあるということだ。当社のあるロンバルディア州、特に製造業では、失業率が極めて低い。若者の進学率上昇に伴い、工場における単純な作業労働を選ぶ人材の確保となるとむしろ困難な傾向にあり、この点が問題といえる。

問：工場労働者はどこから確保しているか。

答：バルテリナやベルガモ (ミラノ市から100キロ圏内) から集めている。製鉄関連のサービス業に力を入れ始めた当社にとって、ミラノという土地は地理的環境に恵まれている。しかしその一方で、有能で長期雇用が可能人材を見つけることは容易でない。現時点で必要とされている技術習得者の人材確保は国内だけで補われているが、現在計画しているテクニモント社 (エンジニアリング) 買収後は、EU各国から人材を求める可能性もある。

< 再就職センターで企業イメージアップ >

問：95年の製鉄所閉鎖に際した経営再建方法についてお聞きしたい。

答：工場閉鎖に伴い1,700人の余剰人員解雇を行った。ファルクのような大企業が北部で同規模の解雇に踏み切る社会的影響などに配慮し、当社では自ら社内に「再就職センター」を設置した。同規模の解雇が南部など失業率の高い地域で行われるのであれば、政府や自治体が代替産業を創出しそこで余剰人員を吸収させるのが一般的だが、売り手市場のロンバルディア州ではそのような措置はとられない。そこで当社は自ら進んで同センターを設置し、解雇対象者一人一人に再就職のための研修を行い、1,700人全員が新たな職に

.....

就くまで責任をもってフォローした。

問：自発的に再就職センターを設置した理由は。

答：工場の完全閉鎖だったため法的な設置義務はなかった。しかし、社会奉仕的な意味だけではなく、会社の将来にとって有益との判断に基づいて設置を決断した。再就職センターでの研修や就職あっせんを通じ、全解雇対象者の再就職を完全に遂行した結果、ファルクが提供する高品質なサービスのイメージを崩すことなく、解雇問題を乗り切ることができた。ファルクの再就職センター設置による組織再編事例は、経営危機に直面するフィアット問題のタイミングもあり、テレビなどでも成功例として報じられた。

問：一連の工場閉鎖問題で困難だった点は。

答：当初は労働者からの反発があった。労働者は、工場閉鎖によって解雇されるにしても、失職した後で再就職先を探し続けるというような不安なしに次の職に就きたいと考えていた。しかし、国や自治体が労働力の需要と供給をうまく適合させるツールを持っていなかったため、工場閉鎖となると、いつまで続くとも知れない無職の期間を生みださざるを得なかった。

そこでファルクは、解雇対象者に対し「再就職先探しをたった一人で行う必要はない」、「ファルクが最後まで再就職のサポートを行う」ということを繰り返し説明した。同システムが実際に機能することがわかると、社員も納得した。

< 職業あっせん機能の民営化を評価 >

問：政府と一部労使間で合意された、雇用および税制の改革、南部の発展、地下経済との闘いなどに関する「イタリアのための協定」をどう評価するか。

答：かなり評価できる。これまで政府の職

業安定所が中心となって需要と供給をマッチさせようとしてきたが、まるでうまく機能しなかった。その機能を民営化するというガイドラインが示されたことは、現時点で最良のものとして評価する。

問：イタリア労働総同盟（CGIL）はこの協定になお抵抗しているが。

答：確かにCGILは否定的な態度を示しているが、政府が適切な対応をすれば必ず納得する。徹底抗戦の構えをみせているのはCGILの上層部であり、各企業レベルでは浸透していない。反抗的な言動はあくまで政治的なもので、CGILが同様の立場を取らざるを得ないことを理解する必要がある。

(3) アルカンターラ (ALCANTARA)

・ 訪問日： 2002年10月30日（水）

・ 話 者： Mr. Giorgio Maroli

アルカンターラは、国営の炭素水素公社（ENI）傘下のアニッチ社（ANIC）と東レの合併（出資比率51：49）によって74年に設立された。その後95年、民営化の波にのってイタリア資本を買い取り、三井物産をパートナーとして東レ70%、三井物産30%の出資比率の会社となって現在に至る。スエード調高級人工皮革「欧州商標：アルカンターラ」（日本商標：エクセーヌ）で有名な同社人事部のマーロリ氏を訪問し、イタリア民間企業の視点から見たイタリアの雇用問題について聞いた。

< 資金力で解雇問題を解決 >

問：政府は、解雇に関する労働者憲章第18条を改正しようとしているが。

答：当社の場合、従業員の解雇に際し大きな問題は発生していない。組織再編を遂行するに当たって、組合と適切な交渉が行える資金力（解雇手当の支払い能力）があったから

だ。従って、テルニで15人、ミラノで40人の解雇を行った際も、大きな混乱はなかった。むしろ困難なのは、管理職一人の解雇。これは、集団解雇よりも個別解雇が難しいためだ。

問：近年、雇用環境に変化はあるか。

答：新規採用者の学歴が向上している。95年までは中卒の労働者が多かったが、知識と技術に優れた高卒の労働者が増えている。北部では、技術力があっても工場働くことを敬遠する者が多いが、中部ではより確保しやすい。当社はミラノに本社、中部ウンブリア州のテルニ県に工場があるが、約500人の従業員のうちミラノ勤務者は2割程度、残りの8割はテルニで勤務している。工場労働者には高い技術力が必要とされるため、質の向上は大変いい傾向といえる。

<コスト高による国際競争力の低下を懸念>

問：イタリアは労働コストが高いと聞くが。

答：年金などの付帯経費も含めた人件費が極めて高い。IMFからも指摘されているとおり、イタリアの税制や年金制度が、労務問題を含めた会社経営を圧迫している。数年前に比べるとずいぶん改善したともいえるが、このままでは企業の資金力を圧迫し、国際競争力の低下は免れない。

<技術をもった労働者優先>

問：人件費が安い外国人労働者の雇用の可能性は。

答：製品や求められる品質によっても異なるが、量産品を労働コストの低い地域で生産する可能性はある。現在工場のあるテルニは、低コストの地域というわけではない。設立当

時はメリットもなく、雇用維持・産業興し・南部開発といったさまざまな観点からその地が選ばれた。EUの拡大が進行するにつれ、外国人労働者の行き来が増えるかもしれないが、各国にはそれぞれ培ってきた文化的・歴史的背景があり、他国へ進出していくことには抵抗を感じる。また、当社が求めている労働力は、作業労働のみを求める単純労働者でなく、むしろ専門的な技術をもった労働者だ。引き続き自国の人間を中心に雇っていくことになると思う。現時点でも営業職にフランス人やドイツ人がいるが、彼らのコストはイタリア人と同等であったり、それより高い場合もある。東欧出身の移民労働者を低コストで雇えるとしても、現状さほど大きなメリットとして考えていない。

問：パートタイム労働者は増えているか。

答：パートタイム契約は、一時的にコストがかかるが、有効な雇用形態。ただし、ミラノ本社では、カスタマーサービスなど一部のみで見られるに過ぎず、決して多くない。テルニの工場でも、当社が必要としている人材は知識を有した技術者であることからパートタイム労働者は少ない。

問：「イタリアのための協定」について。

答：これによってイタリアの労働市場が改善されるとは全く考えていない。あくまで個人的な考えであるが、企業にとってもさほどメリットがあるわけでもなく、イタリア労働総同盟（CGIL）が単独で抵抗しつづけていることにより労組は分断された上、実行に移していく財政資金もない。何かを期待できる協定とは到底考えられない。

（和泉 浩之）