

第3章 労働分野

第1 概要

1 フィンランドの労働市場に関する一般情報¹

フィンランドは、総人口 551 万 3130 人、就業者人口 247 万 3000 人（15-74 歳、内女性 119 万 1000 人、男性 128 万 2000 人）、内雇用者人口 214 万 7000 人（15-74 歳、内女性 108 万 3000 人 男性 106 万 4000 人）という、日本と比較すると約 20 分の 1 にも満たない人口規模の国である。失業率は 8.6%、雇用者人口に占める無期フルタイム労働者の割合は 73.1%（女性における同割合は 66.1%）を占める。女性の就業率は 68.5%（15-64 歳）。

2 労働組合を取り巻く基本情報

フィンランドにおける労働組合は、主として産業及び所属する組合員の教育レベルによって分類され、SAK（The Central Organization of Finnish Trade Unions SAK, サービス業、ブルーカラーの職業がメイン）、STTK(The Finnish Confederation of Professionals STTK, 主として公務員及び専門職の労働組合）、Akava（The Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff in Finland, 主としてアカデミックな分野、高学歴を有する者が対象）の3つの系列に分類される。

フィンランドにおける労働組合組織率はこの 20 年間、減少傾向にあるものの 64.6%（2016 年 ILOSTAT）前後の高水準を維持し、最低賃金を業種ごとに労働協約で定めるなど、強い影響力を有している。また、労働組合が、公的な失業保険とは別の失業保険制度を運用しているといった特徴がある。

¹ Statistics Finland's PX-Web databases 2017 年統計
<https://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/en/StatFin/>（最終アクセス日 2019 年 2 月 12 日）

第2 労働組合統一サービスユニオン (PAM)

(PAM : Palvelualojen ammattiliitto = Service Union United)

- 1 訪問日時 : 2018年9月4日(火) 15:00~16:30
- 2 訪問先担当者 : Ms. Mari KETTUNEN (社会政策エキスパート)
Ms. Erika KÄHÄRÄ (労働環境エキスパート)
- 3 訪問先の概要

2000年11月28日に設立。組合員は22万6384人(2017年12月31日現在)に上り、主としてサービス業(小売り, 不動産業, 警備, 観光業等)に従事する労働者を組織する。支部数は159あり, 組合員の76%が女性で構成され, 35%は31歳以下の若年層が占めている。各業種における組織率は, 小売り約65%, ホテル・レストラン 約70%, クリーニング・不動産業約55%, 警備業約60%となっている。上部組織はSAK。

4 聴取事項

(1) 活動内容

フィンランドでの労働組合は, 業種別組合として運営されている。職種別の労働者の地位改善等, 労働者を守るための活動を行っている。それぞれの職種別のセクターで労働条件などについて話し合い, モニタリングを実施する。労働条件が守られているかを監視し, 必要に応じて介入する。

職場において問題が生じた場合には, まず, 各職場にいる職場委員 (shop steward) が初期相談に対応し, 話し合いでの解決を図る。そして, 職場委員は, 職場における組合員の労働環境等について, 組合に報告を上げる。

職場単位で解決が図れない場合, PAM が介入し団体交渉を実施したり, 労働監督機関 (Labor Inspectorate) へ申告を行う。また, 労働組合には弁護士が所属しており, 相談対応も行っている (PAM の場合, 6名の弁護士が所属している)。そうした手段においても解決できない場合, 必要に応じて訴訟を提起する。

PAM は若年の女性が多く, 賃金が安い人たちが多数を占める。取り組んでいる大きなテーマとしては, 賃金格差の解消と, 適切な公共サービスが受けられるように支援をし, 公共サービスへの意識も高めることである。

組合の大きな役割として, 失業手当の支給がある。政府から支給される失業手当の金額は低いレベルであるため, 組合に加盟すれば, これに上乗せして失業手当が支給される。

更に, 労働組合は, スキルアップや語学学習等の研修も実施している。履歴書の書き方や, 自分に向いている職場にどのように応募するかといった研修も実施している。

広報としては, SNS やマスメディアの広告を利用し, 直接 PAM の意見を社会に発信している。ショッピングモールでイベントを実施することもある。

(2) 他の労働組合との関係について

SAK に属している他の組合とも交流を行っており、意見交換を行っている。最近の事例では家族休暇を父親と母親が自由にシェアできるようにというテーマについて連携している。また、共同で様々なイベントを企画したり参加することもある。2018年の夏は、ヘルシンキプライド（同性愛の人たちのイベント）に参加した。

SAK が企画した、傘下の組合が参加できるイベントにも参加している。2018年の夏には、サマージョブテレフォンサービス（夏期の短期の仕事における労働条件等について相談を受け付ける）に参加している。

また、SAK が指揮を執って実施している、職場におけるジェンダー平等計画策定についての調査についても参加している。他にも、障がい者のグループなどのユニオンとも協力している。

(3) ハラスメントについて

フィンランドでは、使用者に対し、各職場でハラスメントがおこったときの対応手順を事前に定めることが義務付けられており、実際にハラスメントが生じた場合には、使用者責任が定められている。

職場には労働組合の職場委員がおり、組合員の健康や環境について意見をまとめて組合に上げている。ハラスメントが生じた場合には、職場委員にコンタクトをとって解決を図る。

労働組合が介入しても解決しない場合には、報告を労働監督官（労働安全衛生法 28 条に基づく。社会保健省 STM 管轄）に出すこともできる。労働監督官はまず調査をして、その結果違法があったら指導し、これに従わない場合は企業に罰則を加えるための申立てができる。また、組合の弁護士が裁判所に損害賠償請求の申立てを同時にすることも可能である。

(4) フィンランドにおけるジェンダーの問題

高齢の女性の雇用問題や、妊娠出産にかかわる問題が多い。例えば、育休から戻ってきたときに原職復帰ができない、採用の際に妊娠出産について質問する等といった問題が報告されている。

2006 年から、国策として賃金格差の解消に取り組んでいるが、まだ約 17%の格差が存在する。賃金格差は、職業の性別分離によるものと考えられる。

フィンランドにおいて、女性が社会で働くようになった歴史は浅く、また、社会進出が進んだ理由は、社会福祉系の、女性が必要とされている職種で貢献したいという希望によるものが多かった。そして、こうした職業の賃金水準は低いという現実がある。そのため、現在は、同じ企業で男性と同じ仕事を行う女性の賃金は、限りなく男性の賃金に近づいているが、働く職種により、賃金格差が生じていると考えられる。こうした性別による職業分離が現在も解消されない理由は不明である。

女性の就業者が多い職業の賃金の上昇を求める活動は行っているが、フィンランドでは、輸出産業が重視されており、輸出産業にかかわる高額の収入が得られる仕事

は、多くが男性主流の職種である。こうした職種に女性が進出していくことが必要であり、男性の理解も必要となる。

ジェンダーギャップ指数は世界 3 位と高位にあるが、管理職（マネージャークラス）になる女性の割合は、世界の中で 51 位と低い。

管理職に女性が少ない理由は、女性が育休を長期間とることが多く、その分、女性の昇進が事実上遅れるといったところに原因があるのではないと思われる。

(5) 新しい働き方である雇用によらない働き方（ギグ・エコノミー）

フィンランドにおいても、雇用によらない働き方をする人口が増えている。2015 年、労働人口の約 7%にあたる 17 万 5000 人がこのギグエコノミーという環境で働いていた。短期雇用だけでなくフルタイムも多い。

こうした働き方の問題としては、労働組合の基準に沿わない形で契約が行われていたり、社会保障費を払わないといったことが起こっている。

今後の取組としては、職種によっていずれかの組合に加入を勧めるという方法もあるし、ギグエコノミーに従事する者たちの組合を組織するのもあり得る。どういう形が適切か、現在検討しているところである。

(6) 質疑

Q：組合の役割としてのモニタリング（調査）は使用者の協力を得られるのか？

A：職場による。あるケースでは紛争解決のために組合が入ってくることに対して肯定的であることもあるが、拒否されることもある。後者の場合は、裁判手続きによる解決を検討することになる。

Q：モニタリングの具体的な方法は？

A：メールのやり取りで状況の把握や、使用者と被害者の双方に報告書を作成してもらおう。

Q：オンブズマンに相談することは？

A：ある。オンブズマンから情報や文書の提供を受けることがある。

Q：平等法 17 条のオンブズマンへ意見を求める制度は利用されていないか？

A：必要に応じて利用する。ただ、オンブズマンも、使用者の意に反して介入することはできないため、実際は現場に入って状況を確認できる労働監督官の方が効果的であるため、労働監督官に協力を求めることが多い。オンブズマンは法廷へ申立てをすることはできないが、労働監督官は可能である。労働監督官がオンブズマンに意見を求めることも多い。

Q：フィンランドの様々な制度は、組合にとって問題解決のために使いやすい制度か？

A：そう思う。このような様々な組織があって、必要に応じて協力する仕組みはうまく機能していると思う。それぞれの部署に良い弁護士がいるのでそこで解決することが多いが、必要に応じて他機関の連携ができることは意味がある。

Q：移民への組織率アップについて、具体的なアクションはあるか

A：言葉の問題もあるので、様々なイベントを考えないといけない。労働現場で直接話すこともあるが、まだまだうまくいっていない。

Q：PAMには個人事業主の組合員もいるのか

A：個人の事業主も参加できるはずだが、失業保険のシステムが違うので、享受できる利益については、労働者との間で差が生じる。

4 訪問を終えて

フィンランドでは、労働組合の組織率が64.6%という高水準にあり、労働組合に加盟していることが当然という環境にある。国民は、労働組合の果たしてきた役割を理解し、尊重しているという話を伺い、我が国の労働組合が置かれている状況との違いを強く印象付けられる訪問であった。



以上
(加藤 桂子)

第3 弁護士会視察（セクハラ）

- 1 訪問日：平成30年9月5日
- 2 訪問先担当者：Maria Penttila 弁護士
- 3 訪問先の概要：弁護士会館を訪問し、労働分野に取り組んで14年目のPenttila 弁護士（ROIHU 法律事務所・パートナー）より、フィンランドにおけるセクハラ事案の傾向及び解決傾向や水準につき、お話を伺った。

4 聴取事項

(1) フィンランドにおけるセクハラ事案の傾向

Penttila 弁護士のお話では、フィンランドでは、日本のように職場のような日常的な場における労働者間でのセクハラ事案というのは稀であり、顧客・クライアントからのセクハラ事案が多いとのことであった。

そして、セクハラ相談よりも、妊娠等を理由とした差別事案（日本で言うところのいわゆるマタハラ事案）の相談が多い傾向がある。この背景には、フィンランド国内における非正規雇用の増加があるようである。

(2) セクハラ事案の解決方法・水準の傾向

セクハラ事案の解決の傾向としては、訴訟になることは稀であり、ほとんどが交渉で解決される。訴訟においても、判決が出る以前に和解で解決することが多い。解決水準としては、交渉での解決より、訴訟提起後の方が上がる印象があるということであった。

(3) セクハラ事案に対する法的手段

フィンランドでは、セクハラ事案について、刑事事件の中で損害賠償を行う制度があるが賠償水準は高くないため、刑事犯罪にあたるケースでは刑事手続を先行させて、その後で民事事件で闘うのが一般的とのことであった。

ア 民事事件

(ア) 法規範について

日本ではセクハラを直接禁止し、裁判規範となる法律はないが、フィンランドには、刑法、平等法、労働安全衛生法（ハラスメント禁止規定）、があり、ハラスメントが起きた際には、いずれの法律も裁判規範となる。労働安全衛生法は、被害者側が加害者側の故意まで立証する必要はなく、過失で足りる点で、被害者側が使いやすい要件となっている（なお、労働安全衛生法のハラスメントにはいわゆるマタハラ＝差別は含まれない）。また、平等法においても、立証責任は使用者側にあり、ハラスメントを防止する措置を採っていた、ということを使用者側が立証しなくてはならない。その点で、被害者側に有利な要件となっている。こういった法律が、セクハラをはじめとするハラスメントの防止につながっているのだと思われる。

(イ) 責任の追及対象

日本では、損害賠償請求の際、セクハラに加害者自身を対象とすることが一般的であり、その上で使用者の責任を追及する、という形が一般的だが、フィンランドでは、加害者を対象とすることは技術的にはできるが、立証が困難であり、非常に例外的だとのことであった。責任の追及先は、もっぱら使用者に限られるようである。

(ウ) 賠償の水準

解決水準は、日本と同じく、賠償額は決して高いものではなく、数十万円程度のものである。絶対的なものではないものの、事前に平等オンブズマンの手続を経た場合でオンブズマンが差別やハラスメントの存在を前提として使用者に改善等を求めるステートメントを发出し、それが訴訟に証拠として提出された場合、労働者側に有利な判断が出る傾向がある。

イ 刑事事件

(ア) 被害者参加

フィンランドでは、セクハラ刑事事件の手続に被害者が参加し、使用者に対して賠償を請求することができる。刑事事件の手続きにおいては、加害者の責任に加え、加害者である従業員を監督する立場の人間についても、訴追の対象とすることができる。

(イ) 賠償の水準

刑事手続の中での賠償水準もあまり高くないとのことであった。

(ウ) 事案の紹介

実際に刑事事件になったセクハラ事案として、レストランにおけるセクハラ事案の紹介を受けた。身体的接触や性的な提案や質問をするなどの行為について、安全衛生法違反等で刑事訴追されたケースである。結論として、加害者は有罪とされ、100日分の給与相当額の罰金が命じられる等の判決を受けた。これとは別に、被害者に対する賠償として、慰謝料、逸失利益と遅延損害金の支払いが命じられた。

5 訪問を終えて

セクハラ事案について、職場におけるセクハラ事案が少ないという話が興味深かった。(Penttila 弁護士からお話を伺った際、日本では職場におけるハラスメントが多いという話をしたところ、Penttila 弁護士は、疑問を隠せない様子であった。)

フィンランドが日本に比して、職場のセクハラ事案が少ない背景には、ハラスメントを禁止し、裁判規範として機能する法制度の整備があるからではないかと思われる。

以上

(伊藤 安奈)