

# 海外労働事情

## EU／労働時間指令の改正 欧州委員会が改正案を発表

欧州委員会は九月二日、一九九三年に採択された労働時間指令の改正案を発表した。

これに先立つ一月と五月にEUレベルの労使協議が行われ、重要な改正点について議論されたが合意に達せず、EU労使は欧州委員会に改正案を提示するよう依頼していた。

欧州委員会は、この改正案を、労働時間の上限規制の維持により労働者の健康と安全を保護するとともに、現在の欧州経済に適応したより広範な柔軟性と競争力を導入し、仕事と家庭生活の両立を可能にするものであるとしている。

改正案の主な内容は、①週四八時間労働制の適用除外要件の厳格化②待機時間に関する新定義の導入③代償休息期間の付与期限の設定――の三点。

労働時間指令については、一九九三年の制定時にも、それまで一切労働時間法制を有していなかったイギリスが猛烈に反対し、イギリス政府が欧州司法裁判所に提訴して敗訴に終わった経緯がある。九三年指令には、イギリスの反発を和らげるために週四八時間労働制の適用除外

に関する特例が盛り込まれた。今回の指令改正においても週四八時間労働制を維持するかどうかの一つの重要な争点となった。

EU委員会の今次改正案は、平均週労働時間の上限を、時間外労働を含め四八時間とする規定を維持した。また、平均週労働時間の算定基礎期間を最長四カ月とする現行規定を据え置いたが、加盟国は国内法によりこの最長期間を一年まで延長できることとした。ただし、最長期間の延長にはソーシャル・パートナーとの事前協議を必要とした。

労働時間の上限規制については、加盟国が国家レベルで週四八時間労働制の適用を除外する方法を採用できるが、使用者と労働者間の合意において尊重されるべき条件をより明確に国内法に規定する必要があるとした。具体的には、現行指令の特例で労働者個人の同意があれば可能とされている適用除外を、中央、地方、産業別等労使の団体協約等による合意が必要であるとした。ただし、労働組合や従業員代表組織がなく団体交渉が行われていない事業所については、労働者個人の同意のみで可能とされた。また、労働者個人の同意については、①書面によること②労働契約締結時や試用期間

中の同意は無効③適用除外の有効期間は一年以内（更新可能）④団体協約で規定されていない限り、いかなる場合も週六五時間を超えて労働させてはならないこと⑤使用者は労働者の勤務時間を記録し、監督当局の要請により開示する義務があること――等のより厳格な条件が課せられた。

EU委員会はまた、労働時間と休憩時間の間に位置する「待機時間（On-call time）」という新たな概念を導入した。待機時間は「労働者が職場において使用者の要請があった場合に職務を遂行できる状態で待機している義務を負っている時間」と定義され、待機時間のうち実際に仕事をしていない「不活性待機時間（inactive part of on-call time）」は、労働時間を含めなくともよいとされた。ただし、加盟国は国内法や団体協約において規定した場合には、不活性待機時間を労働時間に算入することができるとしている。

代償休息期間について、現行指令は、二四時間ごとに一時間または七日ごとに二四時間と一日分の一時間を合計した三五時間の休息期間を与えなければならないとしているが、特定の職種における特定の条件の下で、この規定の適用除外を認め

ている。ただし、国内法または労使協定で同等の期間の代償休息を与えなければならないとしている。今回の改正案は、新たにこの代償休息期間を七十二時間以内に与えなければならないと規定した。

労働時間指令の改正案は、一月四日の雇用社会問題相理事会で議論され、議長国デンマークは、二〇〇四年末までに政治的合意に達するよう希望する、との声明を出した。今後欧州議会及び閣僚理事会において、最終合意に向けた議論が行われていくこととなる。

### ソーシャルパートナーの反応

欧州産業連盟（UNICE）は、労働時間の柔軟性はリスボン戦略の実現に不可欠なものであり、欧州委員会の改正案は、米、日本と比較した生産性の観点で、欧州を非常に不利な立場に追いやるものであるとした。UNICEは、週四八時間制の適用除外を団体協約でなく、労働者個人の同意によって可能としている現行規定を維持することや週四八時間制適用除外の算定期間を、四カ月から一二カ月に延長可能とするのではなく、一律一二カ月とすべきであると主張している。

欧州労連（ETUC）は、改

正案を労働者の健康と安全を危険にさらす問題外の提案であるとして断固拒否する姿勢を示した。ETUCは、週労働時間の適用除外規定の維持や算定基礎期間の延長、待機時間を労働時間に含めないこと等は、勤労者生活の質の向上をうたった欧州連合条約の精神に反するものであるとして強く反対している。

労働時間指令に対して強い反対の立場を貫いてきたイギリスでは、イギリス産業連盟（CBI）が、「あらゆる手段を尽くして改正案に反対する」と表明した。CBIは、週四八時間労働の適用除外における団体協約の必要性和有効期間（二年以内）、及びいかなる場合においても週六五時間を超えて労働者を働かすことができない点等について強行に批判している。他方、労働組合側も、イギリス労働組合評議会（TUC）は、週四八時間労働制の適用除外が残されたことについて落胆を表明し、適用除外条項の廃止を求めて断固闘う姿勢を示している。

（国際研究部 大島秀之）

### ドイツ／百貨店グループ「カールシュタット・クヴェレ」の事業再編

ドイツ・エッセン市を本拠とし、欧州最大級の百貨店・通販チェーンをもつカールシュタット・クヴェレ社（売上高一五三

# 海外労働事情

億ユーロ、従業員約一〇万人）は、業績悪化に伴い九月二七日に大規模なリストラクチャリング（事業再編）計画を打ち出した。ドイツ国内の一八一店舗中、規模の小さい（八〇〇〇平方メートル以下）七七店舗を整理・売却するという厳しい内容で、雇用面への影響が懸念された。

同社従業員を組織するヴェルディ（統一サービス産業労組）と同社中央事業所委員会は雇用確保を最優先に会社側と交渉を進め、一〇月一四日、二九時間に及ぶ協議を経て、従業員側が賃金・手当面での一部削減を受け入れるのと引き換えに、会社側が向こう三年間雇用を保障することで合意が成立した。今後見込まれている五五〇〇〇人の職場ポスト削減については、企業内異動、アウトプレースメントなどを含めて雇用確保に努めるとしている。

カールシュタットはドイツ最大規模の百貨店チェーンで、七〇〇八〇年代に急成長をとげた。九九年には通信販売会社のクヴェレ社と合併し、欧州最大級の流通グループとなっていた。しかしドイツ国内の景気低迷、デイスカウントショップの台頭など消費傾向の変化などで経営が悪化、今年度上期（一～六月）には、前年同期比六％の売上げ

減少、三億四六〇〇万ユーロの損失を計上していた。各都市の繁華街に位置するカールシュタットの店舗は、地域経済や消費者の利便性と強く関わっており、この面での影響も懸念された。

今回の労使合意により、従業員は向こう三年間の雇用保証を得る代わりに、〇五～〇七年に予定されている賃上げを放棄することになった。ただし、業績が回復し株主に対する配当が復活された段階で、賃上げを再び実現するとしている。労働協約で定められた賃金水準を超える企業独自の上乘せ分は削除されるほか、休暇手当を商品券で支給するなどの措置がとられる。

経営側が打ち出していた小規模店舗の廃止・売却問題に関しては、対象となっていた七七店舗のうち、一〇店舗は存続を見込めないとされ、残り六七店舗について、「カールシュタットの名で営業を続ける限りにおいて」二〇〇七年末までの存続が保障されるとしている。経営陣は、この間にこれらの店舗の売却の可能性などを探るとみられる。これら支店の再編にあたっては、経営側は従業員の解雇ではなく、「受入れ可能な職場ポスト」の提案などを軸に、企業外派遣や企業を超えた転籍なども含めて雇用継続を図る。あら

ゆる手段を用いても雇用継続が不可能な場合に、はじめて解雇を検討するという。

ドイツでは、自動車会社のオペル（ドイツ国内従業員数三万二〇〇〇人）で、親会社の米GM（ゼネラルモーターズ）が一〇月中旬に打ち出した一万人の雇用削減案をめぐる労使紛争が生じている。労働協約改定交渉中のVW（フォルクスワーゲン）でも経営側が人員整理の可能性に言及するなど、雇用をめぐる論争が激しさを増している。

（国際研究部 主任調査員・吉田和央）

**アメリカ／労使対立で混乱のホテル業界 労働協約改定闘争がヤマ場**

全米縫製・繊維労組Ⅱホテル・レストラン従業員組合（UNITED HERE・組合員数約四万人、退職組合員四〇万人）サンフランシスコ支部の組合員約一四〇〇人は、賃上げ、健康保険の適格要件・扶養者分の会社負担、協約期間延長等をめぐるホテル側との協約改定交渉で決裂し、九月三〇日から一〇月一二日までの二週間、サンフランシスコの主要一四ホテルグループのうち四大ホテル（アージエント、クラウン・プラザ・ユ

ニオンスクエア、ヒルトン、インターコンチネンタル）で、ストライキを実施した。

**スト終結後もロックアウトを継続**

スト労働者がホテル前で連日繰り広げるピケッティングに対し、ホテル側は、約二六〇〇人の代替労働者を雇い入れ、操業を継続する一方で、スト労働者のロックアウトを実施。スト発生を懸念する四ホテル以外の一〇ホテルも、機先を制して支部組合員をロックアウトし、組合側との対決姿勢をあらわにした。

今回のストは、サンフランシスコ市内のホテル業界で働く調理師、ウェイター、ウェイトレス、客室整備員、ベルボーイなどのホテル労働者の八割以上を対象とする大規模なものだ。

スト終結後も四ホテル側は、支部組合員四三〇〇〇人の職場復帰を拒否し、ロックアウトを継続。組合側もピケラインを張り続けた。労使対立は硬直状態に陥った。一〇月一八日時点でも、交渉が再開する見通しは立っていない。

ホテル業界の混迷を懸念するニューサム・サンフランシスコ市長は、スト期間中、双方に和解を求める文書を送った上で、今回のストライキを、全米レベ

ルの問題として位置付けると述べていた。だが、双方の歩みよりは一切見られないまま、組合側はストを終結。終結後のホテル側のロックアウト継続に強く反対したうえで、クーリングオフ期間を設け、交渉の再開を求めている。

**新協約の締結期間をめぐる攻防も焦点**

今年、協約改定を迎えるワシントンDC、ロサンゼルス、サンフランシスコの三支部組合は、これまで数カ月にわたりホテル側との協約改定交渉に臨んできた。ホテル側は、協約改定に際し、①賃上げ（チップを受ける労働者に対して一年ごとに五セントの時給アップ、チップを受けない労働者に対して一年ごとに二セントの時給アップ）②従業員の月額健康保険負担を現行の一〇ドルから引き上げ（協約締結初年の負担額を三二・五ドルとし、五年目には二七・四二ドルまで漸次引き上げ）③健康保険の被保険者の範囲縮小（現行の月四〇時間以上勤務の労働者を対象とするものから、週八〇時間以上勤務の労働者）にのみ範囲縮小。組合員一〇〇〇人が対象外となる——等を提示した。各支部組合は、賃金引き上げ幅の拡大及び従来の健康保険料の維持を訴え、ホテル側の提示を拒否している。

また、新協約の締結期間につ

いても、労使の主張は対立している。ホテル側は五年を提示しているが、組合側は二年を要求。組合側は、ニューヨーク、ボストン、トロント、シカゴ、ハワイなどの他の主要都市のホテル労働者の次期協約改定が二〇〇六年であるため、全国レベルの協約改定交渉時期の足並みを揃えることで、巨大ホテルチェーンとの闘争力を確保したい考えだ。ホテル業界では、過去二〇年間に大手ホテルの合併が相次ぎ、統合化が進んでいる。例えば、マリオット、ヒルトン、スターウッド、ハイアットの四大ホテルの総売上高が産業全体の売上に占める割合は、二二%にも及ぶ。協約締結時期をめぐる労使の対立は、協約改定闘争を全国レベルでの展開とすること

で、全米規模で操業する巨大ホテルとの対等な交渉関係を確保しようとする組合側の意向を色濃く反映したものだ。

### 労使ともに強固な姿勢崩さず

今回のストに先立って、サンフランシスコ支部では、一八カ月前から、月額一〇ドルを組合員から徴収し、ストライキに備えてきた。八月一四日の協約期間満了後九月六日のレイバーデーには、サンフランシスコ市内のユニオンスクエアで組合員が抗議活動を実施。約一三〇人が交通妨害などにより逮捕されている。以後ストに至るまで、

スト参加者を対象とする組合集会を招集するなど、積極的な闘争を繰り広げてきた。

一方、ロサンゼルス支部は、新協約期間を二年間としない限り交渉に応じない姿勢を堅持しており、ホテル側はこれを不当として全国労働関係委員会（NLRB）に訴えを提起。このため、ロサンゼルス支部組合員の労働者は、六月の協約期間満了後、無契約で仕事に従事している。NLRBは、労使交渉の再開に向けて仲裁に乗り出しているものの、契約期間をめぐる両者の歩み寄りには、現時点では見られない。一〇月五日には、UNITED HERE役員、組合員、地域の支援者らが、ハイアット・リージェンシーホテル前の交差点で座り込みによる抗議活動を展開。メディア各社と一〇〇〇人を超える組合員や支援者らが見守るなか、市民レベルのサポートを得た市民的不服従行動として、注目を集めた。ワシントンDCでも、九月一五日の協約期間満了後、労使双方が強固な姿勢を崩さず、新契約の締結に譲歩は見られていない。サンフランシスコ、ロサンゼルス、ワシントンDCの三支部組合は、九月初旬の時点で、投票によりスト権確保の決議を行っており、いつでもストに入れる態勢を維持している。UNITED HERE組合員の多くは移民女性労働者。今回の協約改

定闘争は、巨大ホテルチェーンを相手に、低賃金の底辺に固定化されるマイノリティの声が、市民やメディアを巻き込んだ労働運動を通じてどこまで反映されていくかを知る試金石となる。

### 【参考】

委託調査員報告

<http://hotelworkersunited.org>

"Hotels Extend Lockout in San Francisco: Hotel Workers Rally".

<http://hotelworkersunited.org>

"Strike UPDATE: San Francisco Hotels Vote to Continue to Lockout Local 2 Members".

NY Times, "Hotel talks on hold until end of the week, both sides say some events are revised; others go on." Oct. 19, 2004.

San Francisco Chronicle.

"Pickets Plan to Walk 2 Weeks." Sep. 30, 2004.

<http://sfgate.com/cgi-bin/article.cgi?=/c/a/2004/09/30/MING9U9IANS1.DTL>

NY Times, "Atlantic City Casinos and Patrons Cope on 2nd Day of Strike." Oct. 3, 2004. <http://www.nytimes.com/2004/10/03/nynregion/03casino.html>

中窪裕也（一九九五）「アメリカ労働法」弘文堂。

（国際研究部）

### インドネシア／新労働・移住相にファフミ氏

インドネシアで初めての直接

選挙で選ばれたスシロ・バンバン・ユドヨノ大統領が率いる統一内閣が発足した。労働・移住相にはファフミ・イドロリス氏（六一歳）が就任した。同氏はハビビ政権でも労働・移住相を務め、本年九月まではゴルカル党の副議長を務めていた。

### 出稼ぎ労働者の保護を重視

ファフミ大臣は就任早々の一〇月二日、労働分野における百日間プログラムとして、レバラン（断食明けの祭日期間）手当の適時支払い、大量解雇の回避、外国への移民労働者の保護のための関連省庁による対策委員会の設置の三点を明らかにした。

特に移民労働者の保護問題めぐっては、来年一月にマレーシアから大量の不法移民が強制送還される予定もあり、外国へのあっせん業者の取締りから帰国手続きの問題までを包括的に管理する対策委員会の設置が必要と強調した。

マレーシアには七〇万人ともいわれるインドネシア人の不法移民がいるが、その強制送還が来年一月に予定されている。二年前に導入されたマレーシアの移民法では、不法移民に対しては罰金または五年以内の懲役に加えて鞭打ちという厳刑が課せられる。

しかし一〇月二日付けジャカルタ・ポスト紙によれば、こ

れに先立ちマレーシア政府から、早期に自発的に帰国する不法移民に対する大赦が提案された。これはインドネシアを訪れたマレーシアの総理大臣パダウィ氏がユドヨノ新大統領に対し、「イデウル・フィトリ」（断食明けの祭日）に当たる一月一五日より前に自発的に帰国する不法移民に対して、大赦を保証すると伝えたものである。またその後の報道によれば、出国期限は一月まで延長されることが合意された。

この提案についてファフミ労働・移住相は、インドネシアとマレーシアの関係を一層強化する端緒として歓迎した。また来年一月の大量送還を滞りなく行うために両国が緊密に連携する必要があるとして、大量送還に関する特別のプロジェクトチームをつくり、マレーシア政府やインドネシア大使館と協力して送還を円滑かつ人道的に行うことを表明した。

こうした移民労働者の保護を重視する姿勢に対し、労働組合や非政府組織の代表者は、その実現に懐疑的だ。一方、世論の期待度はアンケートをみる限り高いといえる。

【参考】The Jakarta Post, ASIACONSULT ASSOCIATES NEWSLETTER 「インドネシア・ウォッチング」、NNA

（国際研究部 主任調査員・横田裕子）