



欧州諸国の労組活動ナウ

金属労協(JCM)顧問 小島正剛

プロローグ

炎暑が続くこの夏である。脳細胞もなかなか覚醒しにくい。だからといって、閑話休題とするわけにもいかず……。

そこで思い起すのは、欧州の労働組合も、夏場は長期休暇に入ることだ。本稿は、諸国労組がその夏休み前の段階で、どのような動きを展開していたのかについて、簡潔に記述してみるのはいかがか、と考えた。

夏休み前のハイライト 格差是正へ

デンマークから始めよう。この国では、6月、国家公務員18万人と地方自治体の公務員50万人を代表す

る公務員労組が、要求の大半を充たす3年有効の労働協約を締結している。その主眼点は、賃上げ要求3年間で8.2%に対し、合意した最終回答は8.1%。加えて、今後民間部門の賃上げに見合う調整を実施するとともに、男女間格差是正を含む、低賃金層の特別引き上げを決めるなど、格差是正に向けて成果をあげており、労組側は一定の評価をしている。

この時期、ノルウェーでは、ジャーナリスト労組(NJ)が労働協約を締結、主要要求の殆どを獲得した。とくに公共放送NRKの組合員1700人が、調停の不調を受けて、ストを打ったのが成果に結びついた。今後の課題は、有期契約のスタッフの地位向上である。

彼らの場合、作業量は増えたにもかかわらず賃金は不変という不合理な状況があって、夏休み後の解決が待たれている。

スイスでは、労働団体トラヴァーイユ・スイスが年次大会を開催、賃金差別に関する決議を採択し、女性の賃金差別を是正しない企業の「ブラックリスト」を公表した。賃金差別を禁ずる法律は施行されて22年がたつが、いまだ完全には遵守されておらず、その支払われてしかなるべき差額は年間77億フラン(8624億円)にのぼるといふ。

フィンランドでは、4月末から開始した建設労組のストライキが終結、2年協約が締結された。当初労組側の要求は2年間の賃上げ6%プラスアルファであったが、経営側の回答は3.2%で決裂していた。

今回の合意では時間当たり賃金を2018年、2019年にそれぞれ30セント(約40円)、最低賃金を2018年、2019年にそれぞれ40セント引き上げる。引き上げ率は表示されていないが、同労組スポークスマンの説明では、30セント引き



上げは他の業種部門のそれとほぼ同等であるという。

他方、政府(中道右派連合)は目下時間外労働延長につながるフレキシビリティの拡大法案を企図している。これに対しナショナル・センターSAKは、雇用の縮小につながるかねないと強く反発している。

スウェーデンで注目されたのは、大幅時間短縮の実験であろう。イエテボリ市議会は、スヴァルテダールン高齢者介護ホームで2015年から18カ月にわたってそのパイロット・プロジェクトを実施した。すな



フィンランド産業労働者によるストライキ
(2018年2月、フィンランド産業労組提供)



ストライキ

スト闘争については、すでに一部言及したが、オランダでは5月、統計局(CBS)がスト統計を発表した。統計によれば、2017年のスト発生件数は32件で、1989年以の最多であった。最も多かったのは、製造業、運輸・倉庫業で、製造業が13件、運輸・倉庫業が12件であった。

ストの事例では、ナショナル・センターFNVおよびCNVによって組織された地域別の運輸労組のストがある。要求は賃上げ3%、作業計画再編、訓練機会の拡大、入浴時間の配置などである。

民営化された従前の公営運輸企業のバス・機関車運転手組合は、公営鉄道企業NSのそれと同一賃金を要求中であり、格差10%の是正を求めている。

ベルギーでは、フランス系のハイパーマーケット・カリフォルで、自然発生的なストがあった。原因は1233人の人員削減や若干のハイパーマーケットをスーパーに縮小させるなどを含む再建計画にあり、45カ所のハイパーマーケットのうち17カ所でストが発生した。組合はスト指令を出しておらず、したがって全てのマーケットが閉鎖さ

れなかったのだが、かりに真摯な交渉が進まなければ、今後全社的なストを考えるとしている。

スペインでは、3月にマドリッドを中心とする3000人超のアマゾン労働者が賃上げと労働条件改善を求めて2日間のストを打った。アマゾンでは同国初のストである。アマゾンは、さる4月、ストに加わったロジスティック・センターの臨時採用2000人の労働者の契約更改をせぬ旨発表した。一方、5月に入ると、同社サンフェルナンド・センターの労働者1000人超がゼロ・アワー契約への過度な依存、臨時従業員の乱用などに抗議して、ストを続行している。

イギリスでは、イギリス労働組合会議(TUC)が「不安定雇用に関する調査報告」を発表した。この国では382万人の労働者が不安定雇用であり、全労働力の11.9%、労働者9人に1人の比率である。非正規雇用の故に職場の基本権が奪われている。報告書では、従業員を故意に自営業と位置づけたり、コスト削減のためには労働時間を定めず、雇用や税負担の責任を逃れるなど、悪質な企業が存在を指摘している。

5月12日、TUCはロンドン中央部で「労働者のためのニューディー

ル」大行進を挙行、すべての労働者は前進、生活の質向上の機会を持つべきで、そのためには良質の雇用が必須の要件だと社会に訴えた。

ドイツについても触れるべきだが、ドイツ金属産業の団体交渉については、本誌前号で詳報が掲載されているので重複は避け、企業段階での動きの一つを報告したい。

それは、自動車メーカー・オペルのケースである。同社は2017年8月以降フランスの大手自動車PSAの傘下にあり、オペルの今後のあり方について長期にわたりオペル中央事業所従業員代表委員会とドイツ金属労組(IGM)が加わって交渉が続いていたが、5月末にいたって基本合意に至った。合意によれば、オペルは生産拠点やR&Dセンターへの重要な投資を開始するとしている。また代表委員会やIGMの発表によると、同社のリュッセルスハイム、カイザーシュウテルン、アイゼナハ、ドゥテンホーフェン、ボッフム在の生産拠点の雇用は2023年の夏まで保障され、事業ごとに予算措置が講ぜられる。労働者側は、賃金面で譲歩するとしている。

ドイツの最賃 賃金と言えは、ドイツに最低賃金が導入されたのは2015年1月1日のことであ



る。随分と遅いといぶかる向きもあるが、それはこの国の団体交渉方式に一因があった。すなわち、金属の場合でも、地域別交渉の方式が伝統的で、交渉で決定する職階別賃金以下では労働しないとのルールが普及していたのだ。しかし、欧州の拡大で旧中東欧諸国からの移住労働者の流入が拡大すると、かれらの就業は賃金下振れ競争、ダンピングの側面を招来したので、かれらの保護も念頭に最低賃金設定が論議されたのであった。

ハンス・ベックラー財団の調査によれば、しかし、最賃を導入した翌年の2016年現在、最賃を遵守した企業は少なかったようだ。資格があるにも拘わらず、最賃以下の賃金を受給していた労働者は約220万人におよんだという。

その後、状況は改善しつつあり、社会経済研究所SOEPの調査によれば、最賃は福祉のあらゆる面で積極的な効果をもたらしたとされる。生活上の満足度も向上しつつあり、とくに全般的に発展の遅れている東側地域(旧東ドイツ)についてそれが言えるという。

団体交渉では建設業界のそれがあり、80万超の労働者を対象に、5月1日、約6%の賃上げに合意した。労組側(IGバウ)によれば、西

ドイツ地域では今年の賃上げは5.7%、東ドイツ地域では6.6%と大幅であり、双方ともに26カ月協約である。協約はまた西ドイツ労働者を対象に2018年11月に一時金250ユーロ、2019年6月に600ユーロ、2019年11月にさらに250ユーロが支給され、東ドイツ労働者には2019年11月に250ユーロが支給される。(1ユーロは130円強)

中東欧の状況は？

では、旧東側諸国ではどのような動向が見られたであろうか。

■医療制度の改編か

クロアチアから見てみよう。この国では、政府が新法のもとで保健医療制度の民営化を企図しており、クロアチア独立労組、クロアチア労連ともに、政府に民営化案廃止を訴えている。理由は明らかに市民が質の高い医療制度への接近を絶たれる可能性が高いことにあり、社会保障全般に係ることと懸念されている。ラトヴィアでは、医師不足が予測されることから、政府が外国人医師の採用を計画し、採用条件を緩和しつつ29の専門分野のリストを作成しつつある。ラトヴィア医療労組(LV SADA)は、予測される医

師不足の解消のカギは、国内の医師の給与をディーセント(妥当)な水準に引き上げることだと、怒りを込めて声明を公表し、対立している。

■移住労働力と労働力不足

ポーランドでは、コンサルタント会社WSの調査報告が注目された。それによると、外国への移住労働者は全労働力の11.8%、過去12カ月間に2ポイントの低下で、過去最低水準である。移住先はドイツが最も人気があり(32.4%)、次がオランダ(15%)でイギリス(5.7%)を抜いた。外国への移住労働の最も重要な要因は移住先の高収入(82%)であり、高い生活水準(36%)、外国旅行の魅力(24%)、キャリアの蓄積(24%)などと続いている。オランダの統計局(CBS)によると、ポーランドからの移住労働者の場合、過半数はフレキシブルな臨時雇用に分類され、ホスト国に数年滞在した場合でもそれがいえるという。ポーランド国営航空会社LOTの労働組合は、5月1日から無期限ストに入る計画であったが、裁判所が無期限ストは違法との判断を下したためスト突入は断念、その後順法闘争に入っている。要因は賃金制度で、過去3年にわたり決着がついていないという。



チェコ国内自動車生産シェア1位のシュコダオートの生産ライン (Herrndorff / Shutterstock.com)

チェコでは、同国最大の自動車メーカー・シュコダの労使が年初から団体交渉に入っていた。会社側は当初賃上げ8.3%を提示したが組合側が拒否。結局4月に至り12%で合意が成った。新協約期間は4月1日から2019年3月末までである。新協約では、さらに年間ボーナスおよび刺激給部分平均11万コルナ(約55万円)が保障される。同社は拡大する需要に対応のため、ドイツでの生産を開始する計画という。ルーマニアの現地紙は、労使がともに、多国籍企業が十分な労働力を確保できないが故に、国外に転出するのではとの懸念を伝えている。金属労組の委員長代理は、ある多国籍



企業が最近労働力不足を理由に生産を停止、500人以上の解雇に踏み切ったと語っている。彼の推定では、複数の多国籍企業が国外の生産拠点の稼働を拡大していることから2000〜3000人規模の雇用が失われ、投資自粛で雇用創出がおぼつかないという。彼は、政府がただちに立ち上がり、関係当事者間で速やかな解決策を講じ、これ以上の企業の転出を防ぐべきだと強調している。

エピソード

限られた範囲内ではあるが、単なるプリズムで欧州諸国の動きを概観してきた。ではこうした諸国労組が結集する欧州レベルでの動きには、どのようなものがあつたであろうか。最後に、その分野に目を向けてみよう。

■欧州労連が採択

―「欧州の未来に関する綱領」

当然言及すべきは、欧州39カ国、89組織、4500万組合員の結集する欧州労連(ETUC)の、地域レベルの活動展開であろう。

この時期とくに注目されたのは、ETUCが「欧州の未来に関する綱領」を採択したことといえよう。綱領は、4つのメガトレンド―気候

変動、デジタル化、グローバル化、人口動態―が「労働の世界」を急激に変化させているが、すべての労働者がこうした動向で排除されることなく恩恵を受けるようにする必要がある、と謳っている。

また、6月20日には、「全ての者のための欧州賃金同盟」を採択して、「賃金の格差是正・上位平準化」を謳っている。

6月下旬には欧州労組研究所(ETUI)との共催で、「変遷する労働の世界」合同会議を開催、現状分析を行うとともに、今後の「労働の世界」を論じている。

■労組シンクタンクの連携

合わせて注目されるのは、5月22日、TURRIが発足10周年を記念したことである。TURRIとは、労働組合関連の調査研究機関のネットワークで、32組織からなる。

発足以来、TURRIは、欧州全体の労働運動を支持する各国調査研究機関の公式交流の場となってきた。目的は、欧州次元の要素を研究作業に統合しつつ、組織間の協力と知見共有の基盤づくりを促進することにあつた。その背後には、「社会的欧州」追求の構想が息づいていたと記憶する。

主要な加盟団体の欧州労研

(ETUI)マリア・イエブセン調査部長は、TURRIの影響力というものには急激に発揮されるものではないが、重要な経済的・社会的および労働市場問題を論議の俎上に載せていく上で不可欠の役割を果たしてきた。「成長と、低い賃金の伸び」という、多くの政策決定者が無視してきた課題を再生させ、近年労働組合の政策論議に有力な寄与を成している、と語っている。

ちなみにさる5月16〜18日ベルリンで開催の今回の会議では、ドイツの労使関係、欧州の未来、労働者基本権の確立、雇用の創造と雇用の質との関係など、幅広く論じられた。

TURRIにはEU域内の20カ国とノルウェーからの、32組織、友誼団体10組織が加盟しており、実質的に欧州労研(ETUI)とドイツのハンス・ベックラー財団によって支えられている。今後とも労働運動のシンクタンク・ネットワークとしての機能発揮が期待されている。

この点、わが国でも、連合総研が、国内のプロ・レイバーの研究機関との連携を進めていることが想起されよう。

■連帯よ永遠なれ

こうして、夏休み前の、欧州労組の動向を見るにつけ、各国それぞれ

が、自らの持ち場でベストを尽くしている様子が伺われる。そこには地域大、そしてグローバルな運動体の政策推進が垣間見える。

いうまでもなく、他の地域でも、日ごろ厳しい運動が展開されていることに思いを馳せると、自然に彼らに寄り添う心情が湧いてくる。唐突のようだが、かつてよく口にした米国の労働歌「ソリダリティ・フォーレヴァ(連帯よ永遠なれ)」の懐かしくも力強いメロディーが、耳元に響いてくる。想うだにそれは、この炎夏、さながら一服の清涼剤のようでもある。

以上、筆者なりの炎天下の欧州労組ナウである。(J)

(2018年8月15日記)

(参考資料) 欧州労研(ETUI)ニュース・レター、他。

●金属労協顧問

小島正剛 こじま・せいごう

60年IMF(国際金属労連)日本事務所に入職以来、金属労協事務局長代理、同国際局長、同副議長(国際委員長)(以上IMFとの兼務)、IMF地域代表を務めるなど国際労働運動一筋。98年金属労協顧問に。日本労働ベンクラブ代表代理他。主要著書「海外労働アラカルト」他。