

# 労働組合が ストップ 不安定雇用

SPECIAL  
REPORT

文/アーメル・セビー



ディーセント・ワーク世界行動デーに全国最低賃金を求めて結集したモーリシャスの組合

増え続ける不安定雇用は、労働組合が直面している最大の脅威の 1 つである。これは雇用保障や賃金・労働条件のみならず、組織化して権利を求めて集団で闘う労働者の能力にも関係がある。インダストリアル・グローバルユニオンにとって、不安定雇用との闘いは、グローバル・レベル、産業レベル、地域レベルですべての活動に組み込まれた重要な戦略目標である。柔軟な労働市場への需要が高まる中で、企業は外部委託や下請を利用しており、不安定雇用が正当な必要性をはるかに超えて爆発的に増加している。

不安定労働者を悩ませている要因として、不安感のほかに、低賃金、訓練機会の制限、不十分な労働安全衛生保護、労働時間の変動、社会保障や社会的保護の不備、限られた転職の機会、そして重要なことに、なきに等しい労働組合代表や団体交渉も挙げられる。

団体交渉は、不安定雇用と不安定労働者の労働条件を規制するうえで、労働組合にとって最も重要な手段の 1 つである。しかし不安定雇用は、組合組織化や団体交渉を弱体化させる手段として利用されることが多い。労働組合は例外なく、1 つの職場との結びつきが弱く短い不安定労働者の組織化・代表に苦勞している。雇用の不安定性が原因で、不安定労働者は多くの場合、労働組合加入や組合結成を恐れる。

いくつかの国々では、不安定労働者が職場の組合に加入する資格を法律上持てないように、派遣雇用や外注雇用が再分類されている。

三角雇用関係の労働者にとって、交渉はほぼ不可能な場合がある。労働条件は派遣先企業が管理しているが、派遣会社や下請業者が、実際には仕事を管理していないにもかかわらず、法律上は使用者と認められている。

### 団体交渉を妨げる障害の克服

外部委託には労働組合の交渉力を分断する大きなリスクがあり、1つの企業が複数の下請会社や派遣会社と契約している。

不安定労働者を既存の組合に加入させれば、よりよく不安定労働者を保護し、より強力な組合を確立することができる。これは労働者が別個の孤立した交渉単位に分裂するのを防ぐことによって、常用労働者を保護することにもなる。組合が不安定労働者を代表して団体交渉を行える能力があることを示せば、労働者は組合が自分たちのために何かをしてくれるのを見て、組合に加入する可能性が高まるだろう。

ドイツでは、主要な組合が派遣労働者向けの交渉機関を設置し、これらの労働者を勧誘するとともに、労働協約に平等な待遇の取り決めを盛り込めるようにしている。インダストリアルオール加盟組織 IG メタルは 2012 年、派遣労働者の条件改善に強く焦点を当てることによって、3 万 8,000 人の臨時スタッフを新規加入させた。



ディーセント・ワーク世界行動デーに合わせてボゴタで結集した組合

### 産業レベル交渉

部門別協約は、その対象となる企業の数と規模が大きいため、適用範囲が広い場合が多い。法律に基づく拡張適用要件によって、さらに協約の範囲が広がることもある。協約が「従業員」ではなく産業に従事している「すべての労働者」を対象とする場合は、適用範囲を拡張して、不安定雇用に就く労働者も含めることができる。

デンマークでは、工業生産・建設部門の組合が、派遣労働に関する付随書を含む部門別協約を取り決めている。これらの付随書の定めにより、派遣労働者の雇用にあたっては、賃金、労働時間、その他の重要な雇用条件のすべての面を対象とする部門別協約に従わなければならない。

アルゼンチンでは、石油・ガス労連の FASPyGP がガス産業の労働協約で、すべての協約の規定を下請会社にも等しく適用する旨定める条項を取り決めることに成功した。

南アフリカでは、NUMSA がさまざまな部門（自動車、タイヤ、金属）で何本かの産業レベル協約を締結し、人材斡旋会社の段階的廃止と不安定労働者の労働条件改善を目指している。

### 企業レベル交渉

個々の企業のレベルにおける団体交渉は、派遣先企業の直接雇用従業員ではないという理由で、派遣労働者や外注労働者のような不安定労働者を除外する傾向が強い。産業レベル交渉を実現できない場合は、常用労働者と外注・派遣労働者の両方を代表して派遣先企業と直接交渉することが、組合の力を統合して平等な条件を求めて闘う最善の方法である。

カナダでは、全米鉄鋼労組 (USW) が 2012 年にアルマのリオ・ティントでの 6 カ月に及ぶロックアウトを経て、外注労働者の利用を労働時間の 10% に制限する労働協約の取り決めに成功した。

USW はアメリカでもタイヤ会社のブリヂストンと、外注労働者の利用をメンテナンス業務に制限する協約を締結した。この条項によって USW は、ブリヂストン事業における外注労働者の割合を 5% に制限できるようになった。ブリヂストンは外部委託の必要性や範囲に関して、職場組合代表とも協議しなければならない。

## 派遣会社や請負業者との交渉

労働組合は、法律上の使用者として認められている人材派遣会社や下請会社とも協約を取り決めている。

タイ・レムチャバンのシェブロン・ユニ・タイ工場(海上石油・ガス掘削施設の組立)では、異なる会社から派遣された 2 つの労働者グループが、何とか両派遣会社と協約を締結した。それまで、これらの労働者は労働協約の対象外であり、何の利益も享受していなかった。

個々の派遣会社や請負業者との交渉よりも有効な方法は、特定部門の人材派遣産業全体を対象とする協約の締結である。全国レベルや部門レベルでの派遣会社との交渉は、派遣労働者のために一定の重要な成果を上げているが、これは主に西ヨーロッパの組合だけの話である。そのような協約が可能となるのは、派遣労働者の組合の力が強く、団体交渉が法律で十分に保護され、よく制度化されている場合に限られる。

## グローバルな交渉

グローバル枠組み協定(GFA)は、企業とのグローバル・レベル交渉を通して、合意に基づき不安定雇用を制限する機会を提供する。

インダストリアルと GDF スエズとの GFA は、不安定雇用を制限する可能性が大いにある。この協約で GDF スエズは、「無期限の常用・直接雇用の選択によって、個人・社会双方のために雇用を確保することの重要性を認識している。GDF スエズとすべての下請業者は、適切な法的枠組みのもとで実施されるすべての労働に全責任を負うものとし、特に、本来であれば雇用関係となるものを偽装することによって、または臨時・派遣労働の過剰利用によって、従属労働者に対する使用者の義務を回避しようとしてはならない」。



インダストリアル加盟組合がインドのオリッサ州で、ディーセント・ワーク世界行動デーに結集

## 不安定雇用の制限

不安定雇用が増えるほど交渉単位が小さく弱くなり、不安定雇用の制限を取り決めることができなくなっていくため、そのような協約は重要である。

南アフリカ NUMSA をはじめとする一部の組合は、部門全体で人材斡旋会社の利用を禁止または段階的に廃止する協約の締結に成功している。

その他の協約は、従業員の雇用上の身分に影響を及ぼす可能性のある変更を加える前に組合と協議することを規定し、外部委託プロセスを監視する手段や権利を盛り込んでいる。

カナダでは、リオ・テント・アルマの争議を解決した協約に基づいて、外部委託に関する委員会が設置された。この委員会は同数の労使代表で構成され、外部委託案を検討して勧告する。

ブラジルでは、サンパウロ・ゴム労組がタイヤ各社(ブリヂストン、ピレリ、グッドイヤー)と、直接雇用の有期労働者の労働条件に関する協約を結んだ。この協約は、臨時労働者の割合が生産労働者の 5%を超えてはならないと規定している。

2012 年、インダストリアルは臨時労働を制限するグローバル協定を締結した。この画期的な「フォルクスワーゲン・グループ臨時労働憲章」は、世界中のフォルクスワーゲン・グループ全体(フォルクスワーゲン、アウディ、セアト、シュコダ、ロールスロイス・ベントリー、ランボルギーニ、オート・ヨーロッパ)における臨時労働の利用に関する原則を定めている。この協定は臨時労働が 5%を超えてはならないと定め、組合が派遣労働者の割合を監視できるようにしている。

## 不安定雇用の正規雇用への転換

加盟組織は労働者を正規雇用化するために、いくつかのキャンペーンを開始している。セネガルでは、SUTIDS が化学・製薬会社 6 社(SATREC、SIPS、SIVOP、SPN、SYBEL、NDIAMBOURS)で使用者と交渉し、臨時労働者 450 人の正規雇用化を取り決めた。

派遣労働者の直接・常用雇用への切り替えは常に可能であるというわけではない。したがって、組合は第一歩として派遣労働を直接臨時労働に転換しようとしている。これによって、すでに多くの場合、派遣労働者が組合に加入して労働協約の適用を受けられるようになっている。

マレーシアでは、製造業部門の労働組合が外注・派遣労働者の代表を申請したが、人的資源省は申請を却下し、この組合にはサービス労働者を代表する権限がないと主張した。これを受けて製紙従業員組合は、キンバリー・クラーク・マレーシアで外注・臨時労働者の直接有期雇用への正規雇用化を取り決め、これらの労働者は労働協約の条件の適用資格を得た。

### 不安定労働者の労働条件改善と権利保護

不安定労働者と常用労働者の同一賃金について交渉すれば、差別の撤廃とソーシャル・ダンピングの防止という2つのメリットがある。多くの場合、加盟組織は同一職種・同一賃金の原則を取り決めることができた。特定の部門や産業の労働協約の条件を全労働者に適用すれば、大きな平準化効果をもたらすこともできる。



ディーセント・ワーク世界行動デーで活動を行ったJCM

賃金には基本給以外に手当、年功加俸、その他のボーナスが含まれるが、不安定労働者はそれらを支給されないことがある。平等な待遇は賃金にとどまらず、社会的給付、休日、労働時間、安全衛生、訓練に対する権利も含む。

不安定雇用の利用の管理・制限を目的とする措置はうまく立案し、不安定労働者に利益を与えることを意図する措置を実施した結果、労働者がより不安定な状況に陥ることのないようにしなければならない。オランダでは FNV 合同労連が、短期間で常用雇用に就ける権利を労働協約に盛り込めば、使用者がそのような条項を避けようと早めに派遣労働者を解雇するため、逆効果になるおそれがあることを確認した。同労連は現在、派遣労働者の賃金、年金受給権、訓練機会の改善にも力を入れている。

### 不安定労働者の安全衛生保護

1990年代以降の研究により、不安定労働者は安全衛生面で、標準的な常用直接労働者より大きなリスクにさらされていることが分かっている。

労働組合に派遣先企業と下請会社との商業契約の閲覧権を与える協約は、組合が外注・派遣労働者の労働条件を監視し、安全衛生保護の改善を確保できるようにする。



イタリアの組合の FIOM-CGIL が 10 月 8 日にミラノで、ディーセント・ワーク世界行動デーに結集

ルーマニアの火災で使用者が提供した宿舍が全焼し、2人の契約労働者が死亡した事故を受けて、IG メタルは 2013 年にドイツの造船会社マイヤー・ベルフトと労働協約を締結し、共同決定の対象を契約労働者にも広げた。2人の犠牲者は契約労働者として SDS に雇われていた。SDS は、労働者の生活・労働条件が悲惨な状況にある同造船所に人材を派遣している。この協約は、労働者の宿泊設備は関連基準に従わなければならないと規定している。遵守状況を監視するために、同数の労使代表で構成される「下請契約作業部会」が設置された。不遵守があった場合は、下請契約の打ち切りも含めた処罰が科せられる。

### 女性不安定労働者の保護

女性労働者は不釣り合いに不安定雇用の影響を受けている。雇用権が勤続年数と結びつけられている場合、女性不安定労働者は勤続年数が短い傾向にあるため、出産休暇の取得資格を与えられないことがある。臨時労働者にも適用される部門別協約があれば、女性は出産休暇権を取得できる。

セネガルでは SUTIDS が、すでに何百人もの不安定労働者の正規雇用化を達成しているが、その大部分が男性である。同労組は現在、女性労働者の正規雇用化をめぐる交渉しており、出産休暇権を持っていない女性臨時労働者のために、この権利を獲得しようと闘っている。

## 闘いは続く

団体交渉は、不安定雇用を制限して不安定労働者の権利と労働条件を保護するうえで、極めて重要な役割を果たす。しかし、組合が勝利を達成するたびに、使用者は相変わらず異議を唱えている。

協約が取り決められていても常に尊重されているとは限らず、組合は積極的に協約を実施し続けなければならない。ある地域で協約によって不安定雇用の利用を禁止すると、使用者は安定した雇用を回避する新しい方法を見つける。

そして組合は協約の再交渉時に、すでに勝ち取った利益を守るために再び闘わなければならない。

最も効果を上げるには、団体交渉と他の戦略を組み合わせて不安定雇用と闘わなければならない。そのような戦略として、不安定労働者の組織化、不安定労働者和其他の労働者との団結の強化、労働者と一般大衆の間における不安定雇用の危険性に対する認識の向上、国際的行動、使用者による不安定雇用の利用を効果的に抑制する法律制定の要求が挙げられる。

[www.industrialunion.org/stop-precarious-work](http://www.industrialunion.org/stop-precarious-work) で、数カ国語の『保障の取り決め：不安定雇用に対抗する労働組合交渉戦略』と、不安定雇用に関するニュースを参照のこと。



不安定雇用が広がっていることに対する認識を高めるためにウガンダで結集する組合