

労働時間の柔軟性と EU雇用戦略

労働時間への圧力の高まりへの対応

2005年に欧州金属労連（EMF）が欧州17カ国の加盟組織の協力を得て、実施した第2回労働時間調査の結果、協定労働時間が短ければ実質労働時間が短くなるとは限らないし、その反対に、協定労働時間が長いと、実質労働時間も長いとは限らないということが判明しました。協定労働時間を短縮しようという動きは、EUの旧加盟国では見られませんが、中・東欧など新規の加盟国では見られることです。こうい

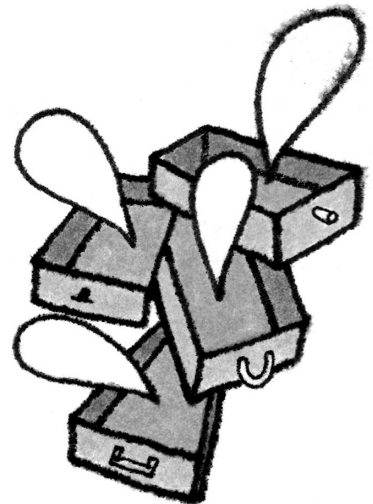
ったすべての諸国の労働組合は、労働時間に対する圧力の高まりに対処しなくてはなりません。

圧力の高まりということに関しては、シームエンスの事例があります。これが労働組合に大きな圧力をかけることになりました。特に労働時間の団体交渉で問題になっています。

シームエンスは、携帯電話をドイツで生産している企業で、4000人の従業員がいますが、労働者の週労働時間を35時間から38時間に延ばす一方で、賃金面での見返りはないという協約を結びました。ということは、毎週3時間はただで働く、それだけ労働時間が増えるということ、サービス労働

になるわけです。これが、欧州労連協議会や労働組合にとっては問題でありました。もし労働組合がこれに納得しなかったら、シームエンス経営側はドイツ国内の工場をハンガリーに生産移転すると言っていました。

これは労働組合にとって一番大きな問題です。要するに、賃金や労働時間など労働条件が、EUの新しい加盟国と旧加盟国との間で大きな格差があることから発している問題です。そして、企業はこのような格差をうまく利用しようとしているわけです。このことは、経営側からの単に圧力だけではなくて、これはまさに脅かしであり、恫喝であると言わざるを得ませ



●欧州金属労連（EMF）事務局長
ペーター・シエラ

1974年金属熟練工になるための訓練を受けた後、溶接工・長距離トラック運転手として勤務した後、ベルリン自由大学で歴史・社会学・ジャーナリズムを学ぶ。1990年より園芸・農業・林業労働組合の国際局長・広報担当・会長補佐、ハンス・ブッカー財団の国際局長・機関誌編集者・調査プロジェクト担当を経て、2003年IGメタル地域事務所政策秘書を務め、2005年2月現職。

特集 = ヒューマンな長期安定雇用の確立に向けて

ん。

シーメンスのような多国籍企業は、ヨーロッパ全土のあちこちに生産拠点を持っています。旧ヨーロッパ諸国のそれぞれの工場にそういった形で圧力をかけているわけです。すでに、シーメンスの場合は、例えばハンガリーだとかチエコ、スロバキアといったような新しい加盟国の工場にも圧力をかけてきています。つまり、労働組合が賃金引き上げの要求や労働条件の改善を要求してくるならば、もっと東の国に工場を移転するということのようなことをはじめています。そういったことをすでにやっている企業も出てきました。こういった新しい中・東欧諸国がEUに加盟して数年になるわけですが、さらにもっと賃金が安い国に移そうという動きが企業側に出てきています。このように、今、ヨーロッパにおける状況は非常に難しい状況を迎えています。

EMF（欧州金属労連）として、いわゆるEUに加盟していない欧州諸国にも加盟組織があるわけです。EMFの責任として、EU加盟国と非加盟国のどちらの加盟組織の利益も満たせるように、どち

らも納得できるような解決策をもちたさねばいけないわけです。つまり、一つの国の工場とほかの国の工場をお互いに闘い合わせて、「漁夫の利」を得ようとするような企業側のやり方を許してはならないわけです。こちらの国の工場の賃金を下げないならば、または、有給休暇の削減に応じなければ、コスト削減に協力してくれないのなら、こちらの工場は閉鎖して、ほかの国に移転するというような経営側のやり方を許してはならないわけです。EMFでの現在の私の仕事の多くがこのような不幸な状況への対応なのです。

労働時間の目標はあくまでも週35時間

EMF労働時間調査の1997年と2003年の所定労働時間の比較から、ヨーロッパでは、労働時間がだんだん同じようなレベルへと収束されていることが分かります。しかしながら、平均の所定労働時間と実質労働時間の間には、実際には大きな違いがあるこ

とがわかりました。平均の所定労働時間はEMFの労働時間憲章の範囲をやや下回っていますが、実質労働時間は、ほとんどすべての諸国において、明らかにEMFの長期的な目標である週35時間、これは所定労働時間でも実質労働時間でも、この目標を大きく下回っています。ヨーロッパ全体において、すべての諸国において、週35時間というのが現在でもわたしたちEMFの目標なのです。

労働時間の柔軟化に対する労組の対応

EMFとしては、協定労働時間の短縮を達成できたならば、今度は特定の企業別、あるいはターゲット集団別の労働時間制に対応するというのが、組合側にとっての中心的な課題になります。今、労組が直面している問題としては、企業レベルで計画されている「労働時間の柔軟化」をいかに確実に規制し、監視するかということですね。その努力の中で組合がどのような役割を果たし得るのが問わ

れています。例えば、シーメンスの事例からも学んだように、労働時間延長に関する協約を締結する前に、労働組合として何ができるかを考えなくてはなりません。また政策要求を通して、よりよい枠組みを提供していく必要があります。産業部門レベル、企業レベルでより良い協約の枠組みづくりをつくると同時に、望ましくない事態の発生を避けなくてはなりません。

この「柔軟性の拡大」という言葉は、今後ますます労使交渉の中で出てくるのが予想されます。政治の場面でも「柔軟性の拡大」ということが言及されるようになりました。ヨーロッパでは明らかに、経営側から労組側に対して、「労働時間の柔軟性」の維持への強い要望が出されています。

それは具体的にどのようなことかという点、「労働者として、経営者が来てくれと言ったときに、いつでも来れるような態勢を取ってほしい」ということです。オーダーが山積しているときには、いつでも出てこれるように労働者には待機してほしい。また一方で、需要が少なく、あまり作業がない

特集 = ヒューマンな長期安定雇用の確立に向けて

《EMF（欧州金属労連）の紹介》

◆European Metalworkers' Federationの略称。日本語名：「欧州金属労連」。◆加盟国：30カ国65金属労働組合が加盟。◆加盟組織人員：650万人。◆活動の基本：EMFは、ルーマニア、ブルガリア、トルコ、ノルウェー、アイスランド、クロアチア、セビア、スイスをはじめとする全EU加盟国を代表する金属労組のために活動する。◆組織の役割：欧州金属産業における労働者の利益を守る代表組織。EMFは、対外的な代行と金属労働組合間の調整を行う。国境を超えた労働組合の活動を調整し、推進する。原則としてEMFは、欧州レ

ベルの交渉に携わる。◆沿革：1971年に、欧州の金属労働組合を代表する欧州レベル機関として設立。◆組織機構：EMFの最高機関は総会（Congress）。方針の決定は、60加盟組織からの62名の委員で構成される執行委員会で行われる。執行委員会は年2回開催。これらの会議は、運営委員会によって準備される。書記局は、決定の準備と実行の両方に責任を持つ。◆書記局：ブリュッセルに本部。事務局長：ペーター・シェラ（ドイツ・IGメタル）、事務局次長：バート・サミン（ベルギー・CCMB）。会長：トニー・ジェンセン（ベルギー・CCBM）

ような場合には、自宅で待機してほしい。ただし、その際の待機時間の報酬は出さない」というわけ

す。ヨーロッパの国によっては、ドイツなどでは、企業が「生涯労働時間口座」を設けるといふ動きがありま

くようにする。それを退職時や会社倒産時のように、生涯労働時間を最終的に精算する際に、これまでに貯蓄された労働時間を賃金で「払う」という仕組みです。経営側の意図としては、もちろん残業のためのコスト削減をした

す。

EUの労働時間指令

次に、欧州連合（EU）の労働時間指令についてお話ししたいと思います。現在、EUレベルで、労働時間指令についての討議が行われています。すでにEUに労働時間指令はあるのですが、これに対して、EU内で政治的な闘いがありました。ある国においては、こ

のような新しい労働時間指令は要らないと言っています。

この指令によると、最大労働時間は週あたり48時間と決まっています。もちろん団体交渉によってこれより低い労働時間になれば、それはいいのですけれども、欧州委員会としては労働時間の天井を決めておきたいということで、マキシマム週48時間と決めました。

EU労働時間指令の中で大変興味深いことは、例えば病院で勤務しているときには、「待機時間」というのがあります。本当は働いていないのですけれども、病院内で待機をしている時間です。この待機時間を労働時間と考えるかどうかで、相当論議がありました。

特に欧州議会の方で、過半数の人たちがこれに賛成し採択したわけですが、欧州議会というのは国の議会とは全く違い、国の議会はど力を持っていません。欧州理事会の方が、欧州議会の決定を覆すことができるのです。欧州議会で意思決定が行われたあとで、欧州閣僚理事会はこれを拒否しました。国によっては特例規定（オプトアウト）を好む国もあります。



例えば欧州労使協議会（EW C）は、10年前に設立されましたが、英国はEU（欧州連合）の設置取り決めに對して、特例規定をもってこれを導入しないことにしました。このEU労働時間指令につい

ても、イギリス、ドイツ、ポーランド、イタリア、オーストリア、スロベニア、スロバキア、マルタ、リトアニア、エストニアなどが、すべて「ノー」と言って、特例規定としたいと言ってきたわけで

す。ですから、これはもう拘束力がなくなってしまうわけです。

この新しい労働時間指令に「イエス」と言っているのは、社民党政府のスペインをはじめ、ベルギー、フランス、ギリシャ、スウェーデン、キプロス、ポルトガル、ハンガリー、フィンランド、ルクセンブルグです。オランダとデンマークは決定ができませんでした。

このように、政治的な考え方やアプローチに対しても、本当にEUの加盟国間でそれぞれ立場が違います。EUの労働時間政策や雇用政策と言いますけれども、これは本当に欧州連合全体の政策と言えるのでしょうか。

これらの全ての意思決定は、2年から5年もかかって最終的に意思決定がされることもあります。相当政治レベルでのディスカッションが行われなければ、意思決定がされないということで、政治的な駆け引きが行われています。われわれEMFとしては労働時間指令をぜひ採択してもらいたいと考えています。

この労働時間指令に反対する理由が何かというと、例えば労働時

間指令を出して、待機時間を労働時間とみなすようになると、コストがかさんで社会保障のお金を払えなくなってしまうと反対する国の政府は言っています。例えば病院だと医師や看護師に対して金を払わなければならないから、待機時間を労働時間に入れることはできないと言っている国もあるわけですが、今のところ議論は停滞しており、どちらの方向へもまだ進んでいない現状です。

EUレベルの雇用戦略——リスボン戦略

欧州の雇用戦略ということですが、明確な形での欧州連合の雇用戦略などというのはありません。国レベルでの雇用戦略というのはたくさんありますので、欧州連合としても雇用戦略を立て、何か各国の雇用政策をサポートすることができないのではないかと。雇用を創出するための欧州戦略があってもいいのではないかと考えられています。

失業率を見ると、非常に大きな

特集 = ヒューマンな長期安定雇用の確立に向けて

格差がEU加盟国の間にあることがわかります。ヨーロッパの基準からいえば日本の4%などとても低い方です。ヨーロッパでは失業率が6〜9%ぐらいが残念ながら長い間、通常であり、当たり前だったのです。

EUレベルの雇用戦略というものは実はありません。もちろん、EUレベルで雇用をもっと創出しようというビジョンは、EUの政治的な目標としてはあります。それをEUは2000年に採択した「リスボン戦略」の中に含めたわけであります。リスボン戦略において、雇用が重要な役割を担っているというのは、その証左であります。

5年前の2000年に欧州理事会の首脳会議がリスボンで開催され、この「リスボン戦略」を策定しました。その内容は、2000年から2010年までの10年間に、ヨーロッパ、EUを、「世界において最も競争力のある地域にしよう」という目標です。EU加盟国政府の首脳が一同に集まって、このような戦略に合意しました。このリスボン戦略にのっとり、ヨーロッパという地域を世界

で最も競争力のある地域にしようということが目標であり、これがEUの重要課題となっています。

労働組合としても、もちろんこのリスボン戦略の討議に参加しましたが、どちらかというところオプザーバー的立場にいました。討議を聞いて感じて感じたことは、要するに、この戦略は「競争と市場が雇用を創出する」としており、我々労働組合から見ただけの場合に、「積極的・能動的な雇用政策」が欠けていると感じました。

本年2005年はちょうど10年間の折り返し地点なので中間評価がなされましたが、非常にがっかりする結果となりました。つまり、失業者がヨーロッパ、EU全体には依然として多いということですから、国によっては失業問題が深刻な状態のところもあり、失業問題に対応できないような状況に陥っているところもあります。ですから、やはりEUレベルでの明確な雇用戦略が必要であると考えています。2005年の中間点の今の段階となって、リスボン戦略を見直す必要があるという論議が出てきました。

金属産業の労働組合の立場から

言いますと、前向きな点も見られます。なぜならば、数年前に立ち上げられたものですが、今になってようやく産業政策という観点から、いくつかのプロジェクトがスタートしています。これは、「リーダーシップ2015」というプロジェクトであり、取り組み内容は、造船業界の問題に対応しようということと、「リーダーシップ」の「シップ」というのは造船のシップをかけているのです。2015年までに造船業界における問題を解決していくことを目標に掲げています。

それから、「スターズ」という航空宇宙産業のプロジェクト、そして、自動車産業の21世紀に向けてのプロジェクト「カース21」というのもあります。これらの産業別に推進するプロジェクトには、わたしたちEMFも今は参画しています。これまで、EUおよび欧州委員会は、労働組合の積極的な参画をこのような政策決定プロセスに組み込んでいませんでした。しかし、今ようやくわたしたち労働組合も参画できるようになりました。これは明らかにEUとしても、労働

組合の参画が必要だと認識したからでしょう。ドイツでは、この7〜8年の状況を見ると、わたしたち労働者の受給する社会給付が益々多くカットされ、一方で、労働者の負担が増えています。拠出が労働者側で増えていく一方で、使用者、企業側の拠出規模は削減されていくという展開であります。これは単にドイツだけではなく、EUの多くの諸国で見られる現象です。

保守政権の国を中心に、社会保障制度、あるいは社会福祉制度の改革が必要だというのは、多分に社会給付の削減と労働者の負担増を意味しているわけです。そうすることによって競争力がアップする。市場の自主規制に任せたら、もっと雇用が創出されるという意見です。

しかし、現実はどうではありません。全く過去の教訓が生かされていません。この4、5年のEU各国の雇用状況を見ると、ほとんどのEU諸国において失業はそれほど減っていません。確かに国によっては成功例もあります。何か特殊な背景があって、失業問題改善の面で、特定の国ではうまく

くいったところもあります。しかし、総体的にいうと、失業問題を解決する雇用対策はうまくいかなかったということです。だからこそ、労働組合として、EUからもっと能動的な雇用政策を出してほしいと要請しているのです。

さしあたっては、そのような方向には動いてほしいと思っっていますけれども、その一方で、わたしたち労働組合の方としてもやるべきことはやらないといけないと考えます。

EUのめざす道

労働コストについては、常に保守的な政府、保守派の政治家、さらに大企業の経営者たちから、労働コストを削減せよという圧力がかかってきています。場合によっては、賃金も引き下げる必要がありますという言葉さえ聞かれます。また、いろいろな給付も削減する必要があるという話も出ています。

基本的にいって、ヨーロッパにおいては、賃金はそれほど下げられない状況にきています。新

規雇用の創出、それも持続可能な雇用をEUで実現するためには、

賃金を引き下げるといってではなくて、高機能で高付加価値の製品

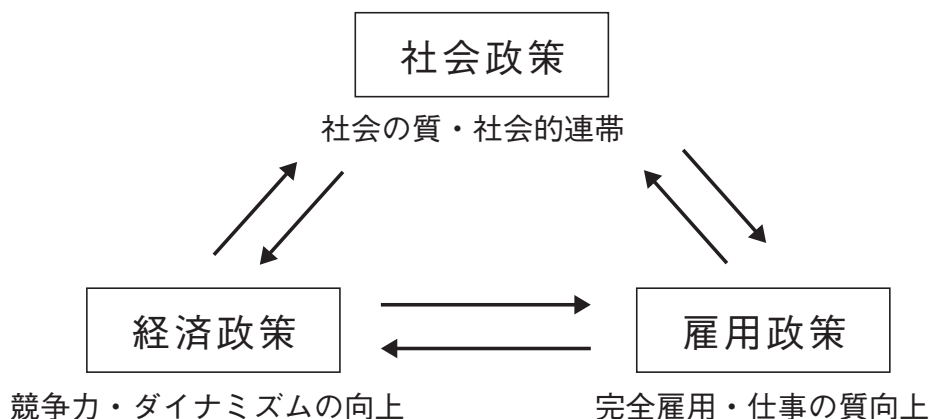
を作り続けるということが、ヨーロッパでは重要なわけです。わた

《リスボン戦略》

◆2000年3月のリスボン欧州理事会（首脳協議）で採択。◆10年間の期間を念頭においた欧州の経済・社会政策についての包括的な方向性を提示。◆「リスボン戦略」と呼称。◆進捗状況：春の欧州理事会でリスボン戦略の進捗について議論。◆戦略的目標：「より多い雇用とより強い社会的連帯を確保しつつ、持続的な経済発展を達成し得る、世界で最も競争力があり、かつ力強い知識経済となること」◆位置づけ：世界的に十分な競争力のある経済圏を目指す

同時に、社会的な疎外、貧困を生まないための社会政策や雇用政策にも十分な配慮を行おうとする欧州型の持続的な成長経済を目指した戦略

◆枠組み：社会政策、経済政策、雇用政策の相乗効果が期待される。◆総合的戦略：(1)競争力がありかつ力強い知識経済・社会への移行準備、(2)健全な経済状況と良好な経済成長の維持、欧州社会モデルの構築（知識社会に向けた教育・訓練、より積極的な雇用政策、社会保障制度改革・社会的疎外の解消）。



特集 = ヒューマンな長期安定雇用の確立に向けて

したが、高付加価値、高機能、そして高価格の製品に活路を見いだすということで、これは適切な戦略であるわけですが、日本も欧州の産業もこの点では同じです。欧州と日本のどちらの地域の経済も、いわば高コスト産業になっています。そして、先端産業が重要なわけです。

ヨーロッパでの問題は、労働コストの面では中国とはもう闘えない。また、労働条件や生活条件の面でも中国とは競争したくもない。わたしたちは現在の状態を維持したいだけです。そうになると、残された唯一の道は「より良くする」ということです。EUの観点からすると、例えば資金を研究開発に投資しようという考え方になります。しかし、そうはいつでも、EUの予算配分を見ても、予算の4割近くが農業への助成金に使われている。32%が地域政策に投資されています。

地域政策というのは、要するに、貧しい地域に対して、より豊かな地域がお金を出しましょうという助成策です。これはもちろん構いませんが、わたしたちヨーロッパの経済のベースというのは、も

や農業ではなく、工業です。このようなことを考えますと、EUにおける予算の使い方、配分は、十分に精査し、分析していく必要があります。

2005年6月、ブリュッセルで行われた欧州理事会の場で、ブレア英国首相は、「EUに対してお金を出すという問題ではなくて、EUのお金の使い方問題があるのだ」と言いました。これは、正しい指摘だと思います。超国家的な機関であるEUは工業に依拠するところが多いわけで、工業分野においてさらに雇用が創出されるわけです。ですから、わたしたち労組はこのような政策の実現のために闘争していく必要があります。

IFA（国際枠組協約）

もう1点、国際枠組協約（IFA）についてですが、企業によっては、国際枠組協約で成功しているところもあります。私たちはヨーロッパの人間です。で、ヨーロッパを中心にもご

とを考え勝ちですが、世界的なアプローチということも考えなくてはなりません。わたしたちEMFはヨーロッパレベルの組織ではありませんが、ヨーロッパの企業が世界で行動し、事業を展開する場合には、特定の基準を遵守すべきであり、社会的な責任を果たすべきであると考えています。ヨーロッパの企業であつたとしても、ヨーロッパ以外の地域で活動する場合には、その企業の従業員に対して、よ

りきちんとした労働環境を確保しなくてはなりません。ヨーロッパでは、ある一つの有効な道具を持っています。これがこの国際枠組協約（IFA）の締結に資するものと思っ

ています。ヨーロッパでは、ある一つの有効な道具を持っています。これがこの国際枠組協約（IFA）の締結に資するものと思っ

260件の欧州労使協議会（EWC）があります。つまり、260の企業が欧州労使協議会を持っているということです。

もちろん企業によってはIFAを締結することが難しいところもあります。すべての企業が、IFAにコミットしたいという姿勢を持つていないわけではありませ

こうした欧州従業員協議会を通じて、よい労働条件で、公正かつ適切に従業員の方々を処遇しており、児童労働や奴隷労働などは決してやらず、ILOの条約も守っていますというイメージに使いたい企業もあります。これでもいいやり方だと思えます。そして、EMFがIFAの締結の面で日本のIMF-JCの皆さんと協力できるのだとしたら、わたしたちは皆さんの努力を全面的にサポートします。

（編集文責）IMF-JC組織総務局