

労働時間をめぐる動き ——ヨーロッパを中心に

はじめに

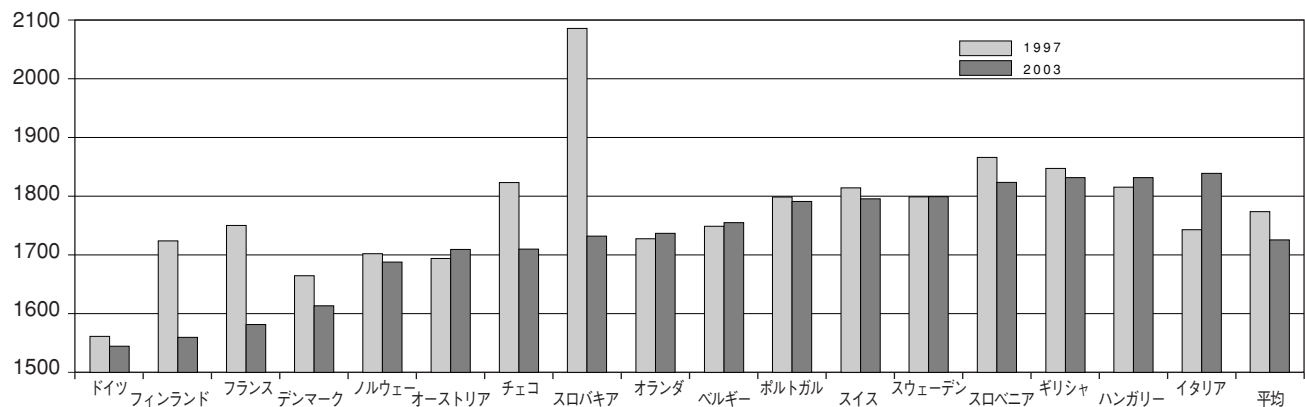
「鉄のカーテン」が取り除かれてから（ドイツ籍多国籍企業が低賃金国へその生産拠点を移転するという）プレッシャーは信じられないほど増大した——IIGメタルは、企業の圧力に対し賃金、労働時間面で譲歩し、グローバル化に対し既に白旗を挙げたのではないかと、との辛辣な質問に対してのヒューバートIIGメタル副会長の答えです。

上記の質疑応答は、程度の差こそあれ、世界各国の金属産業労働組合が直面する深刻な問題です。そこで今号では、欧州金属労連（EMF）の労働時間調査結果ならびに最近の代表的な動きを紹介しながら、ヨーロッパにおける労働時間をめぐる動きをみてみたいと思います。

労働時間の現状

「2005年EMF労働時間調査」によると、2003～2004年のヨーロッパにおける労働時間等の概要は、以下の通りです。

●図表1：ヨーロッパ各国の年間協定労働時間の推移（1997年と2003年）●



	1997	2003
ドイツ	1561	1544
フィンランド	1724	1560
フランス	1751	1582
デンマーク	1665	1613
ノルウェー	1702	1688
オーストリア	1694	1709
チェコ	1824	1710
スロバキア	2088	1733
オランダ	1728	1737
ベルギー	1750	1756
ポルトガル	1800	1792
スイス	1816	1797
スウェーデン	1800	1800
スロベニア	1867	1824
ギリシャ	1848	1832
ハンガリー	1816	1832
イタリア	1744	1840
平均	1775	1726

の実現です。東ヨーロッパでは、労働時間数がいまだに高位にある現状から見て更なる時短の余地が残されており、組合としての取り組みの重要課題の一つです。一方、西ヨーロッパに関して言えば、大多数の諸国では、週35時間労働到達への道程は険しいと言わざるを得ない状況にあります。即ち、これら諸国においては、現状維持が精一杯という状況にあり、更なる時短への取り組みは現状では重点課題にはなっていないと見えます。

既に指摘したところですが、少なくとも2003年に至るまでは、全国・地域レベルでの団体協約による時短がありました。しかしながら2004年以降は、全国・地域協約をベースにした企業レベルでの労働時間の取り決め—多くの場合、労働時間の弾力的運用の取り決め—が労働組合の関心の焦点になってきていると言えましょう。

労働時間の弾力化、延長

労働時間の弾力化へのアプローチは、大別して2つの方法があります。即ち、立法によって行うフランス型と労使協定を通して行うドイツ型です。

フランスでは、1997年の総選挙で社会党が第一党になり、雇用の分かち合いと雇用の創出を目指して1998～2000年にかけて週35時間労働制が導入されました。しかし、2002年の総選挙で社会党が大敗、保守UMP (Union pour la Majorité Présidentielle) グループが週35時間労働制の改定案を国会に提出し、昨年3月、それが大差で承認されました。これにより35時間制は、基本的には維持されますが、法改定により、過当たり労働時間は、EUの最高限度である48時間まで可能となりました。つまり最高週13時間の時間外労働が可能になったわけですが（年間ベースでは上限が180時間から220時間が増加）。

ドイツIIGメタルは、昨年の交渉において、週35時間労働の原則的維持、必要時下での労使合意の下での労働時間の延長（週40時間限度）に合意しました。



●IMF (国際金属労連) 書記次長

鎌田 普 かまだ・ひろし
72年IMF-JCに入局。調査局で国際金属労組の賃金・労働条件比較を担当。75年IMF本部へ派遣。特別企画部長をはじめ、自動車、航空宇宙、電機電子、事務技術職など各種産業担当部長を歴任。95年IMFシニア・エグゼクティブ・オフィサー (SEO) に就任し、地域組織機構、地域事務所、財政、人事、総務を担当。05年6月にIMF書記次長に就任 (現)。

労働時間などに関する政府統計が不整備のため、比較可能なデータは存在しないといっています。

●年次有給休暇：団体協約によると最低20日（4週間）、最高30日（6週間）。

●年間有給休日：最低のノルウェーの7日から最高スロベニアの15日。平均値は、11・25日。

さて、図表1でも明らかのように、1997年と比較し、2003年の年間協定労働時間は、平均で50時間弱減少し、各国間のばらつき幅も狭まっています。地域的には、東ヨーロッパで時短に進展が見られましたが、西ヨーロッパでは、協約上の大きな動きは見られません。東ヨーロッパに関して言えば、西ヨーロッパ諸国との平準化に向けた動きがあつたといえましょう。

EMFの長期的な目標は、その労働時間憲章にうたっているように週35時間労働制

た。企業レベルでの「弾力的運用」に関する取り決めは、労働者協議会と個別企業の間でかなり広範に行われているのが現状のようです。ハンス・ボックラー財団が昨年2007人の労働者協議会メンバーを対象に行った調査によると、半数以上の企業において可変労働時間制が合意・導入されており、4分の1以上の企業において労働時間の延長が合意されています。

今後の動向

雇用確保・失業率の高止まり、グローバル化の進展、競争激化、国内産業の確保、などなど労働組合が労働時間短縮に向けて活動を展開する環境は、厳しいものがあります。今後も特に西ヨーロッパ諸国では、企業レベルでの労働時間の弾力的運用が益々進むものと思われれます。

先にも紹介しましたが、問題なのは、労働時間のなし崩し的、実質的延長です。有償・無償での労働時間延長への圧力は、今後強まるのが予想されます。このような動きは、必然的に発展途上諸国での時短の動きに負の圧力をかけることとなります。労働時間短縮が労働条件の改善であり、社会進歩の一要素とするならば、例えばEMFが掲げている年間実労働1750時間の達成は、世界的な目標となりうるのではないかと思われれます。

(2006年1月12日、Carouge, CH)