

# IUF コカコーラ会議

10月7日、アメリカ、アトランタ

---

---

コカコーラシステム内の不安定雇用

仮報告要旨

09-24-2008

-機密-

- 配布禁止、 IUF/TCCC 討議使用限定 -

目次

1. 背景
2. 方法論
3. 要旨

4. 解決策をさぐる

添付資料 1. 不安定雇用の定義

## 1. 背景

2008年5月のコカコーラ労組グローバル会議でコカコーラシステム内の不安定雇用<sup>1</sup>を優先事項として取り扱う決定がされた。これに従いIUFは、コカコーラ事業所における異なる形態の不安定雇用を詳しく検討し、労働者と組合に対する社会的影響の分析を行っている。IUFは、コカコーラカンパニーに、この問題の討議を始め、不安定雇用から直接、間接的に影響を受けるコカコーラ労働者の労働条件と生活条件を向上させる方法を探るよう提案した。

## 2. 方法論

IUFは、この問題に関して食品飲料部門の加盟労組にアンケートを回状した。IUFは、本部と地域事務所を通じてこの問題に関して組合代表にインタビューと電子メールでの連絡を行った。今までに14カ国のコカコーラ事業所（インド、フィリピン、南アフリカ、スペイン、セルビア、英国、ナイジェリア、中国、日本、チュニジア、ドイツ、オーストリア、米国、パキスタン）でデータや逸話が集められた。報告書をまとめる作業は続いており、他の国からまだ多くの事例が出るかもしれないが、近い将来これをまとめる。中国と英国に関して、新聞記事からいくつかの情報を集めたが、情報源は記載した。フィリピンの情報は、IUFアジア太平洋事務所の報告からである。

## 3. 要旨

IUFが行った最初の調査結果として、コカコーラ事業所における不安定雇用関係の影響の主だったものは以下の通り。

- 不安定雇用関係は、いくつかのコカコーラ事業所で支配的で、総従業員の**50%を超え、少なくとも1つの事例では100%に達する。**

インド、ヒンダスタン・コカコーラ事業所で、5つの調査工場（ナシキーマハラシユトラ、ジョルハットーアッサム、ホスペットーカルナカット、ヴィサカパトナム A. P.、アミンプールA. P.）のうち少なくとも4工場で、臨時雇用労働者が総従業員の60%を超える。全体で、総計1590名の労働者のうち、974名（61%）が臨時雇用で、常用労働者は、616名（39%）のみ。常用労働者は組合員である。6番目のTCCC所有工場、ヒンダスタン・コカコーラ・ヴァラナシでは、80名全員が不安定雇用で、そのうちの65名は契約労働者である。ヴァラナシには組合はない。

- 不安定雇用は、経費削減のために、会社の経済実績とイメージに重要なポストにも長期に体系的に使用されうる。

フィリピンでは、最高裁が2008年1月31日にCCBPIに雇用される7名の販売ルートアシスタントは、その仕事がCCBPIの通常事業に必要なあるいは望ましいもので、会社の事業と取引に直接関係しているために正規雇用と値すると裁定を下した。これに加え、最高裁は、「被告の正規従業員として、原告は労働法279条に規定されるように安定した在職期間の権利を有し、正当なまたは認定された理由のみによって雇用を終了されうる。被告はそのような理由を示すことができなかつ

<sup>1</sup> 不安定雇用の定義は、添付資料1に掲載

たため、原告は非合法に解雇されたと見なされる。従って、未払い賃金を得て、先任権や他の特権を失わずに復職する権利がある」と裁定した。<sup>2</sup> C C B P I（今やT C C Cが100%所有）に対する同様の案件が10数件未解決である。これは、20年に亘る体系的な臨時労働者の濫用、容赦ない外部委託、サンミュゲル経営<sup>3</sup>の下で何千名もの組合員労働者を大幅に削除した2000年の臨時雇用切り替えの結果である。

ドイツのボトラー、C C E A Gでは、臨時雇用は、派遣労働の形態かあるいは『個別契約者』として存在する。個別契約は、最終製品（品物あるいはサービス）の提供を求める契約を表すが、経費、精算や配達方法は、外部契約者に任せられる。いくつものC C E A G事業所は、独立契約者としてではなく、会社の直接の管理下で作業を行う人々にこの契約を使っている。この結果、従業員法定保護の権利のある人、労働協約が適用されるべき人がこの偽りの自営のサービス提供者という身分のために排除される。これ以外に、この慣行は、経費と多くの事業リスクと健康リスクの会社から労働者にシフトさせる。今では、これは名称が外部契約者に変更した。会社の提供情報によると、C C E A Gの80の事業所のうち44%が様々な派遣業者からの派遣労働者を使っている。組合代表は、不安定雇用制度が使用されているところでは、派遣労働者と個別契約者の制度を含めると総労働者の20-50%になると推定している。

パキスタン、カラチのC C B P L工場では、販売、配送、包装事業は100%外部委託され、事務部門の50%以上、物流部門の50%、生産及び品質管理労働者の20-30%が外部委託である。この数は益々増加している。

- 不安定雇用は、調査を行った殆どすべての事業所で、賃金、ボーナス、残業、社会保障や他の形態の差別を生んでいる。

インドのコカコーラ・ラニナガー工場では、最低賃金すら支払われていない。賃金は、1日56ルピーから75ルピーに引き上げられたが、カルカッタの最低賃金は108ルピーで、コカコーラは最低賃金より33ルピー安く支払っている。これは法律違反である。ヒンダスタン・コカコーラ事業所全体で契約労働者の法定給付の実施がまちまちである。従って、何らかの給付を受ける者もいれば全く受けない者もいる。最大の懸念は、従業員州保険制度、準備基金、慰労金である。正規労働者と非正規労働者の差別は、有給休暇の権利、工場の社員食堂の使用、身分証明書の有無にまでいたる。

南アフリカのS A B C O事業所（ポートエリザベス、ネルスプラウト、ポートシェプストーン、プロエムフォンテン）では、正規労働者は、全部で2115名で、会社は、1000名まで臨時雇いを使用する。彼らは正規労働者より賃金が低く、社会給付、ボーナス、雇用保障がない。労働時間は同じ（45時間）だが、それぞれの地域で臨時雇いの労働安全衛生の措置が異なる。

スペイン<sup>4</sup>のあるボトラーでは、下請け労働者と派遣労働者の賃金水準は、勤続年数が同じでも正規労働者より低い。労働時間は大幅に異なる。不安定雇用労働者は、

<sup>2</sup> 裁判所の裁定の全文は以下で入手可能

<http://www.supremecourt.gov.ph/jurisprudence/2008/jan2008/157966.htm>

<sup>3</sup> 2008年3月25日にIUFアジア太平洋が報告

<sup>4</sup> 詳細はIUFの報告書に、報告書は要請により支給

長時間労働を求められる。残業や計画変更を拒否する不安定雇用労働者は、この職務に要請される柔軟性に欠けるとして迫害されるか解雇される。

スペインの他のボトラーでは、正規労働者と不安定労働者の主要な違いは、賃金と報酬だと報告されている。不安定雇用労働者は、ボーナスやその他の経済的給付はなく職級に基づいた賃金を得るだけだ。彼らの雇用が安定するかどうかは常に派遣業者、下請け会社、合理化計画、経費削減政策などに依存する。またこれら労働者の大半が下請け会社内の労働協約を適用されず、社会保護がない。不安定雇用労働者は、要請される作業を行うに十分な技能を持たず、いくつかの事例では、全くひどい条件で働いている。

セルビアのフレッシュ&CO工場を買収したCCHBCでは、派遣労働者が製品をパレットに積み、配送製品の分類をしている。その結果、この仕事はしばしば高校生や短大の学生がおこなう。彼らの時給は、正規労働者より10%ほど高いが、残業代が払われず、社会給付がない。夜勤ボーナスや週末ボーナスももらえない。これらの労働者の中に特に若く見える者がいて、16歳から20歳だ。これらの派遣労働者の職場の事故が多かったが、組合が彼らに保護服（靴、手袋など）を支給することを主張したため件数が減った。

英国のウェイクフィールド工場で、CCEは、時給7ポンドで品質管理の仕事をするポーランド人労働者をリクルートする専門会社。ライト・ダイレクションUKという派遣会社を使用した。これはユニタミアミカスセクションが組織するこの事業所の同等の労働者の賃金より相当低い。派遣労働者は、また38%のシフト手当をもらえない。また会社は、組合が交渉した年金会社負担分、病気休暇、利益分配、休暇手当での支払いを回避して相当な節約をしている。常用労働者の時給は12.13ポンド、派遣労働者の時給は、7ポンドである。<sup>5</sup>

ナイジェリア、ニアメーのコカコーラ工場で、不安定雇用労働者は月給128ドルの正規労働者より賃金が40%少ない、彼らは、健康保険、社会保障、ボーナス、生活手当などの給付が受けられず、正規労働者が享受する会社の利益分配に参加できない。制服もなく、安全に関する訓練もなく、常用労働者に支給される食糧手当を受けられない。

- 不安定雇用の過剰な使用は、労働者のやる気を失わせ、家族と地域社会の将来を不確実なものにし、職場では社会格差を生む。

フィリピンでは、CCBPIが偽って余剰人員と宣言した組合員と入れ替えで何百名もの労働者がほんの5ヶ月契約で雇用され、最低賃金を得ている。彼らは毎朝、工場に行き、派遣業者の監督者から異なる職場に割り当てられる。これには労働協約に含まれるポストも入っている。この契約労働者の新世代にとって、将来は厳しい。正規労働者の仕事をするように訓練を受け、5ヶ月後には失業に直面し、再雇用はない。GSCCPFWUの会長、フランシスコ（フランク）A. デロス・レイエスは、この契約制度を労働者間に大きな格差を生じる新しい奴隷制度と表現する。彼らの地域の最低賃金以上の収入を得るには、残業をしなければならない。派遣業者から15日ごとに（12日間の労働に対する）支払いを受け、5ヶ月の契約失効以後は、再雇用されない。ミンダナオ、ジェネラルサントスのCCBPI工場の写真は、JLBP派遣会社から雇用された5ヶ月期限の契約労働者が、生産ラインで通常正

<sup>5</sup> 情報源：UNITEアミカスセクションホームページ

規労働者が埋める現行労働協約が適用される職場で働いていることを示している。この工場では 39 年間勤務し、フランクは、契約労働者の搾取が正義に反したもので、労働協約が適用される職場に彼らを割り当てるのは非合法というばかりでなく、ビジネスの点からも道理にあわないと見ている。「一体労働者は、5 ヶ月の契約しかなくて、どうして生産的に働けるのか」と彼は問う。「彼らはこの期間ずっと次はどうなるのか、将来を心配しながら過ごす」この組合の副会長で ACCUP ミンダナオの副会長マイケル・サルンガは、全国キャンペーンスローガン、『雇用を守れ！ 将来を守れ！』の主な理由のひとつは、不確実な将来を常に悩む 5 ヶ月の契約労働者の窮状だと語る。「このキャンペーンは、絶滅種となった我々、正規労働者のためだけでなく、我々の子供と将来のためだ」とマイケルは語る。「子供たちを幼稚園、小学校、中学校、高校、大学に入れる。この間、彼らが期待できるのは今や 5 ヶ月の契約のみだ。どんな将来だというのだろうか？」とマイケルは問う。これらの契約労働者の 1 人（匿名にしなければならない）は、工場での正規雇用をどう思うかと問われ、「ありがたい。安定した仕事に着くことが私の生涯の目標だ」と答えた。<sup>6</sup>

- 下請け会社は、ボトラーの敷地内に常設建物を持つが、それでもその労働者は、外注化されたとみなされる。
- ボトラーは、会社に完全に所属していた部門全体を（しばしば配送）外注化することができる。全てが同じこの部門は、独立のサプライヤーとして名称が変更され、労働者の労働条件が低下する。さもなければ、労働者にトラックが売却され、労働者が独立契約者となり、100% コカコーラの仕事をしても自営の配送労働者として働く。

中国南部、貴州の COFCO 工場で、4 月 3 日、労働者は、突然、事前通告なく、配送の仕事は外部委託され、第 3 者に移転されたと告げられた。20 名以上の配送及び倉庫係が会社を辞めた。この労働者たちは、一月 2500 元（365 米ドル）の基本給を得ていたが、移転してから収入が半減した。彼らを雇う労働派遣会社、ロンチェンは、貴州コカコーラのジョイントベンチャーの会社である。名前をロンチェンとしたのは、労働者は直接コカコーラに雇われず、新しい労働契約業者に雇われるからである。外注化された後、配送労働者は同じトラックを運転し、貴州コカコーラから手当てと給与をもらっていたが、労働者は新たに契約をロンチェンと結んだために貴州コカコーラとは法律上の労使関係がない<sup>7</sup>。

スペインのあるボトラーで、ボトラー敷地内にプラスチックボトルサプライヤーの会社が置かれた。この地の利にも関わらず、サプライヤーは、外部契約者と見なされ、労働者は転属された。同じ工場で、経営者は、内部の配送部門で新会社を設立し、積み入れ、積み下ろしと配送事業を外部委託し、この労働者は社外の者になった。この新しい会社は、コカコーラボトラー工場のすぐ横に倉庫を持つ。

- 技能を持たない不安定雇用労働者が存在することで、特に外部委託され、転職率が高い時、製品の品質問題と食品騒動のリスクが高くなる。特に労働者が訓練を受けなかったり、または、訓練が足りなかったり、適格に職務を行

<sup>6</sup> 2007 年 2 月 23 日 IUF アジア太平洋による報告とインタビュー

<sup>7</sup> 情報源：ラジオ・フリーアジア、『コカコーラ争議における中国人労働者』

<http://www.rfa.org/english/news/china/labor-09122008092421.html>

うために必要なノウハウを得る時間がなかった場合である。究極的に、不安定雇用の濫用は、事業および会社のイメージと評判を傷つける恐れがある。

スペインのあるボトラーで、食品安全性（サルモネラ菌による食中毒）に関わる仕事、生産部門の清掃、電気、機械メンテナンス、リサイクリングが外部委託され、食品安全性と環境リスクの潜在的可能性が必然的に生じる。

フィリピン、ジェネラルサントスのCCBPI工場で、コークグローバル監査が2007年5月15-18日まで行われたが、工場に雇用される正規労働者数に関して、視覚検査に関した労働者にあまりにも多くの契約労働者がいたため、遵守されていない事が判明した。

スペインの他の工場で、不安定雇用の問題のひとつは、販売員などの臨時・下請け労働者が、会社のイメージを実際に代表するというものだ。コカコーラは特定の製品を売るだけではなく、マーケティングを行い製品を消費者に直接販売し、サービスを提供する。下請けと外部委託により、このサービスの質がコストと外注契約の条件の二の次にされる。機械メンテナンス、仕上げの質、配送時間などにもこの問題があてはまる。

日本のコカコーラ事業所で、契約労働の増加で、工場の仕事の質が低下したと報告された。

パキスタン、カラチのCCBPL工場では、不安定雇用が衛生面と製品の質の低下、生産速度減少と効率の低下、労働者の低い技能と会社に対する低い忠誠心と関連している。

- 技能を持たない不安定な雇用労働者の存在は、特に外部委託され、転職率が高いところで、不安定雇用労働者が必要な保護装置を支給されず、訓練を全くあるいは少ししか受けず、自分たちを、または他の人を守るために必要なノウハウを得る時間がない場合、労働安全衛生に関する事故のリスクが増加しうる。

スペインのあるボトラーで、国内法令にもかかわらず、最も危険でいやな仕事を最初に引き受けるのは不安定雇用労働者だ。会社は工場の雇用および労働安全衛生措置に関する基準要件を持つ。理論的には、この基準に従えば、不安定雇用労働者は、彼らの任務を行う資格が完璧にあるはずだ。しかし現実には全く違っている。下請け会社がデーターを偽装し、労働安全衛生セキュリティ基準は、紙面に署名されているが、実際に実施されていない。割り当てられた作業を行うために必要な技能がない不安定雇用労働者は、たくさんいる。正規労働者が作業を行えないと監督者は、労働者を叱責するが、技能がない不安定雇用労働者の場合は、「一体何ができるって言うんだ、あるものでやるしかない」と言うばかりだ。

ヒンダスタン・コカコーラ事業所では、契約労働者に制服と安全装置と訓練が欠如していることが最大の懸念だ。報告書に、契約労働者の事故率は、安全装置が支給されていないために非常に高いことが上げられている。例えばガラス瓶の部門で作業を行う労働者に安全靴が支給されていない。

日本のコカコーラ事業所の一つで、再雇用労働者<sup>8</sup>を含めると不安定雇用の割合は、50%以上になる。多くの非正規労働者は、勤続年数が短いために経験不足で、そのために正規労働者の仕事量が増加する。非正規労働者は正規労働者と同様に労働安全衛生教育を受けるが、労働安全衛生の意識が十分でない。正規労働者より非正規労働者に労働災害が起こる率が高い。

南アフリカのシャンドウカ（ナイジェル）工場で、不安定雇用が、より高い事故率に関連していると報告されている。

チュニジアのベン・アロウス・チュニス事業所（SFBTグループのコカコーラボトラー）で、不安定雇用は、製品の質と技能や特定の仕事を遂行する資格不足に関連する問題を生んでいる。

パキスタン、カラチのCCBPL工場では、不安定雇用のために、月間4-5件の小規模事故、年間2-3件のの大規模事故が起きている。

- 上記の点は、またリサイクリング、エネルギー効率、水効率の懸念と特定の研修が必要で効率よく実施されなければならない他の環境問題にもあてはまる。
- 不安定雇用は、劣悪なあるいは敵対的な法律が不安定雇用労働者の組合加入あるいは常用労働者の組合への加入を許さないために、権利を危うくする。その結果、不安定雇用労働者は代表、交渉、労働協約の適用の恩恵を受けられない。不安定雇用が増加すると組合員数と組合の能力が減少し、その結果、従業員の労働条件と社会条件の低下につながる。

インドのヒンダスタンコカコーラ事業所で、契約労働者は、法律上組合に加入する権利がない。このため契約労働者に労働協約が適用されず、彼らは、組合に組織化された労働協約が適用される常用労働者の同僚と比べ劣った悪い条件で働くため、非常に弱い存在になる。

南アフリカのSABCO事業所（ポートエリザベスなど5箇所）では、臨時雇いは組合員ではない。組合は、SABCO工場のこれらの労働者は組合員になれず、彼らの組合権が保護されていないと主張する。IUF加盟労組、FAWUは、雇用の臨時化が、正規労働者と臨時雇用労働者の両方を犠牲にする環境を作り出し、組合を弱体化すると報告している。

パキスタンのCCBPLの事業所では、不安定雇用労働者は組合員になれない。彼らは派遣会社や下請け会社で自分たちの労組を結成できるが、そうすれば即座に解雇される。この事業所の不安定雇用労働者の増加は、自動的に組合員数と交渉能力の低下につながる。

- 常用労働者が退職すると、彼らの代わりは雇われないか、またその職は、不安定雇用労働者で埋められる。常用雇用職が外部委託されると、その職が常用雇用になることはほとんどなく、なくなることもさへある。ため削減された労働者に更に負担がかかる。この慣行のために組合員数の相当な減少、不安定雇用労働者の労働協約適用排除、雇用破壊につながる。

<sup>8</sup> 再雇用労働者は、正規フルタイムで雇われていた労働者が退職し、退職後固定期間（1年）契約で働く者。

2001年から2007年の間、サンミュゲルコーポレーション（当時のフィリピンのコカコーラボトラー）は、3000名以上の正規雇用を削減することで、正規雇用を破壊し、コーク事業所の組合員数を半分にした。殆どの場合、組合員は、経営者から不当に余剰人員と宣言され、彼らに代わり契約労働者（5-6ヶ月の契約）と外部契約者が雇われた。これらの職種が労働協約の範囲内であるにもかかわらず行われた。

（例、フォークリフトオペレーター、洗浄済みボトル検査官、プレフィード検査官など）GTM（ゴーイングトゥマーケット）などの下での倉庫、フォークリフト、販売、配送事業の外部委託が進み、組合員の早期退職と人員削減につながった。

セルビアでCCHBCが最近フレッシュ&Co工場を買収したが、工場経営者は、労働力体系化計画を実施している。経営者の狙いは、中核的なポストに最小限の直接雇用労働者を置き、季節のニーズに従って資格の乏しい補助労働者を加えて工場を運営することだ。現在彼らは、柔軟性を高めるために派遣業者を通じてエンジニアを雇用することを話し合っている。特に、外注化と雇用破壊は、倉庫配送（約20名）顧客配送（約60名）清掃（10名のうち7名はすでに下請け会社に移転させられた）セキュリティに影響を与えている。下請け会社の労働条件については情報が入手できない。IUF加盟のフレッシュ&Coの生産現場労働者を代表する組合は今後の雇用破壊を回避するため、また工場の労働条件を維持するために闘争を行っている。

スペインのあるボトラーで、積み上げ、積み下ろし、保管などのプロセス全体がコカコーラ工場の隣にある倉庫で中央管理されている。この倉庫は、ボトラーのオーナーが所有する。今では下請けに出されたこれらの仕事を行っていたボトラー所属の労働者は、工場で他の仕事につかされた。正規職員が、次第に退職していくが、代替りの労働者は雇用されず、常用雇用職は永久に失われる。

- 不安定雇用労働者は、移民などの最も被害を受け安いカテゴリーの従業員である。

CCEは英国のウェイクフィールド工場で、時給7ポンドで品質管理の仕事を行うポーランド人労働者の採用専門会社、ライト・ダイレクションUKという派遣会社を使用した。これはユナイテッドアミカスセクションに組織されるこの事業所の同等の労働者の賃金より相当低い。

- コカコーラの不安定雇用労働者は、多くの派遣業者と外部サプライヤーから供給され、転職率が高い場合もある。

ドイツで、CCEAGは、約120のサプライヤーを使ったが、多くのサプライヤーは一回きりだった。中核的な35の会社はもっと定期的に使われ、ドイツ北部（ザクセン南部）で使用頻度が高い。

スペインのあるボトラーで、派遣労働者は、10社の派遣業者から供給され、下請けの仕事は13社が行っている。

#### 4. 解決策を求めて



- 不安定雇用労働者の正規化、常用雇用を増やすこと、組合との交渉が、不安定雇用の過剰使用やその本質によって生じる問題を相当軽減するかあるいは無くすることができる。

オーストリアで、IUF加盟労組GMTNと派遣業者の間の協定は、全ての派遣労働者（コココーラに働く労働者ばかりでなく）に、それぞれの会社であらゆる点で正規労働者と同等な処遇を確実にした。この協定によると、派遣労働者は会社で実施されている労働協約の規定する給与を受ける。労働協約の規定する給与が派遣業者から支払われる給与より低い場合、派遣労働者は派遣業者の給与が支払われる。この協定はまた、派遣労働者の身分から生じる特定の問題も規定する。例えば派遣労働者が派遣業者の顧客に雇用されていない間の支払いなどである。また派遣労働者が一番下の区分に入れられないように、派遣労働者の職級も規定している。コココーラの労働者代表は、法律上、コココーラの派遣労働者を代表することができる。GMTNは、派遣労働が適正に規制されるならば、労働者にとっても組合にとってもマイナスの影響はないと結論づけている。下請けに関しては、2007年に配送の外部委託についての交渉が行われた。少数の配送ルート of 外部委託を規制する会社レベルの協約が存在するが、現在もっと大規模な外部委託の計画が起こっており、この比較的うまくいっているモデルを危うくするのではという懸念がある。

ドイツのコカコーラで、NGGはドイツ労働総同盟の派遣労働者のための労働協約の実施と、明確に定義された状況でのみこのような労使関係を使用する制限を要求した。ドイツ労働総同盟の協約の範囲、賃金、労働時間、有給休暇、ボーナスにわたる。『個別契約者』（外部契約者）に関して、CCEAG労使協議会は、このような雇用関係が不適当な場合にその使用をなくすために、協約を草案し、会社とを交渉している。交渉で難航しているのは、非常用労働者の常用労働者との均等処遇、濫用を防ぐための『個別契約者』の明確な定義、派遣労働者数の制限である。

スペインのあるボトラーで、外注化は、80年代以来後退し、労働協約を通じて雇用は正規のものとなり、安定した。現地労使協議会は、従業員採用に派遣業者を使用しないことを確実にする協約を経営者と交渉している。全労働者が直接ボトラーに雇用されるようにである。2006年から2007年の間、直接ボトラー雇用の110の臨時雇いの仕事が生み出された。2008年末までに30の新しい常用雇用職が創出される。この結果、この事業所の雇用は安定している。しかしいくつかのサービスは下請けに出されている。セキュリティ、清掃、配送、社員食堂である。IUF加盟のスペインCC.00.労組とUGT労組は、コココーラ工場で不安定雇用労働者が正規労働者になれるように団体交渉を通じて活動を行っている。

英国のウェイクフィールドCCE工場で、不安定雇用労働者を含め、大半のスタッフがUNITEに組織化されているが、派遣労働者の使用とその仕事の内容は会社とUNITE両方が管理している。こうして事故と資格に関する問題が少なくなる。ウェイクフィールドで臨時雇用を制限する協約はない。しかし、UNITEは臨時雇用労働者の数の増加を経営者との話し合いを通じて制限し、もしこれがうまくいかない場合は、苦情申立手続きを使う。この方法はうまくいった。会社はウェイクフィールドで派遣労働者をこれ以上増やすことを望んでいない。フルタイムの従業員の経験と安定が必要だからである。この結果、ウェイクフィールドの不安定雇用労働者の割合は変わらず、約15%である。しかし、CCEがウェイクフィールドで使う2つの派遣会社の一つ、ライトダイレクションUKの賃金格差問題は未解決のままである。

アメリカで、RWDSU/UFCWとコカコーラと協定は、組合費を支払う夏季に働く学生以外は臨時雇いを許さない。いくつかのIBT協約は、地理的境界（配送）を通しての外部委託使用の制限やIBT労働協約の適用、最短労働時間、訓練、下請け労働者に優先して常用雇用の提供を行うなどの内容を含む。

チュニジアのベン・アロウス・チュニス事業所で、不安定雇用労働者は、労働者全体の約15-20%を占め、UGTT労組に加入できる。UGTTは、彼らを代表して、彼らの雇用の正規化と正規雇用のポストが空いた場合の優先権を交渉している。

インドのヒンダスタンコカコーラ事業所で、この傾向を逆転させる最善の方法は、  
（1）12ヶ月継続雇用後に、契約労働者に常用労働者となる法律上の権利を与える（したがって自動的に組合に加入する）（2）もっと多くの常用労働者を採用する。  
この提案は、全インドコーラ関連労連<sup>9</sup>がコカコーラ経営者に出した要求憲章に入れている。他の提案は、以下の通り。

- (1) 各州政府発表の最低賃金を契約労働者に実施する
- (2) 契約労働者を正規労働者にするまでは、契約業者が変更し、いなくなっても契約労働者は仕事を続ける（ワダ労組の協約のように）
- (3) 最高裁判所が賃金決定のためのパラメーターを与えた場合、契約労働者に公正な賃金を実施する
- (4) 身分証明書の発行
- (5) 制服と安全装置の支給
- (6) ESI（従業員州保険制度）、準備基金、休暇の実施、法定規則遵守
- (7) 従業員州保険制度が適用されない場合には、経営者は、医療費請求保険や団体個人保険をかける
- (8) 有給休暇14日、臨時休暇7日、病気休暇7日－工場法にもとづき取得される休暇
- (9) ボーナスと慰労金はインドの全工場ですべて契約労働者に支払われなければならない
- (10) 常用労働者のみが見える社員食堂を、契約労働者も見えるようにする
- (11) 常用労働者のみが見える交通輸送手段を、契約労働者も見えるようにする
- (12) 工場法にもとづき100%増しの残業代

---

<sup>9</sup> 全インドコーラ関連産業労連はインドの16のコカコーラ労組とペプシ労組を集結

## 添付資料 1 : 不安定雇用の定義

IUFは、不安定雇用を標準的あるいは正規雇用制度でない雇用条件全体を表現するために使う。標準的あるいは正規雇用関係は、労働者が雇用契約の下に無期限で雇用されるものである。ILOによると、伝統的雇用関係の形態、あるいは標準的な雇用関係は、長期に亘り、単一の使用者との無期限の雇用契約に基づくフルタイムの仕事であり、不当解雇から保護されていたものである。(ILO雇用契約より)

不安定雇用制度には多くの種類がある

- 外注、下請け
- 臨時雇用化、契約化、有期契約
- 派遣業者の使用
- 臨時、契約労働者の雇用
- 季節労働者、試用期間労働者、見習労働者の使用の濫用
- 自営と独立契約者

これは、不安定と表現されうる雇用関係のリストの一部に過ぎない。不安定とは、外部委託、臨時労働、季節労働などの広範囲な雇用関係を網羅するために使われる有益な包括的な用語である。労働者が直面する不確実性とリスクを強調するからだ。正規あるいは標準的雇用の労働者を比べ、下請けや派遣会社を通じて雇われる労働者や季節労働者や臨時労働者は賃金、労働時間、シフト、仕事の割当に関して常に不安な状態に直面している。彼らは、常に雇用が継続するかどうか、また雇用がどれだけの期間になるか、はっきりわからない。年毎にあるいは月毎に有期雇用される労働者は会社に10年も勤続することになりうるが、次の契約に関しては全くわからない。不安定な雇用制度は、不安定雇用労働者が正規労働者と同様の仕事をするにもかかわらず、賃金が安く、給与以外の給付も少ないか全くないかで、差別として見なされる。これは特に人種と性差による差別である。多くの国で食品飲料産業における不安定雇用労働者は、女性かつ、または移民労働者である。

不安定雇用の一般的な特徴は以下のように要約される。

- 使用者が雇用を事前通告なしにまたは短期間の通告のみで切りうる
- 不規則な時間あるいは断続的工作
- 労働時間が予測できない、あるいは使用者の意思で変更されうる
- 正規労働者の賃金より安い賃金
- 労働者の収入は、不安定あるいは不確実で、収入リスクを生じる
- 仕事や作業が使用者の意思で変更されうる
- 短期間契約あるいは不安定契約
- 現在の雇用の契約、あるいは暗黙の契約がない
- 病気休暇、両親休暇、忌引きなどの給与以外の標準給付が少ないか、まったくない。給付がある場合も、標準以下である
- 教育や研修を通じての技能獲得、技能保持の可能性が制限されているか、まったくない
- 健康安全のリスクが高く、有害な労働条件にさらされる

不安定雇用

不安定雇用は、質の低い雇用で、労働者を事故、病気、貧困のリスクにさらす様々な要因を含んでいる。これには低賃金、低い雇用保障、職場の条件のコントロールが制限されている、職場に安全健康リスクに保護がほとんどない、訓練やキャリア開発の機会が少ないなどの要因がふくまれる。Gerry Rodgers & Janine Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation; the Growth of Atypical Employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies, International Labour Organisation, Geneva, 1989; John Burgess Iain Campbell, 'The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia', *Labour & Industry*, Vol. 8, No. 3, April 1998, p 5-21.