

EU における国外派遣労働者

—イギリスで生じた労働争議に関する一考察—

本 田 雅 子[†]

キーワード：EU，域内市場，国外派遣労働者，イギリス

1 はじめに

EU の市場統合は、国家の枠を超えて市場を EU 大で統合しようという試みである。国家間には通常、商品や資本、労働の移動に対する様々な障壁が存在するが、EU は加盟諸国間の障壁を取り除き、また、各国の制度を調和させることによって、域内を商品、資本、労働がまるで一国内であるかのように自由に移動できる空間を創出しようと試みてきた¹⁾。

市場統合が EU 全体に対して経済的ベネフィットをもたらすことは明らかである²⁾。市場統合は EU 大の巨大市場を提供することによって、企業間競争を激化させる。企業間競争は企業経営の効率化と技術革新を促す。労働市場に関しても、労働者の自由移動に対する移動障壁が撤廃されると、マクロレベルでは各国間の労働需要の過不足が移動によって

[†]大阪産業大学 経済学部 国際経済学科 准教授

原稿受理日 2月10日

1) 1985年に欧州委員会によって発表された『域内市場白書』は欧州共同体のこの基本方針を明示したものであり、その政策の実施のため単一欧州議定書（1987年発効）によって域内市場は、「物、人、サービスおよび資本の自由な移動が確保された、域内に境界のない領域」として明確に定義された。

2) 国際労働移動に関する最も基本的な経済理論は二国を仮定し、移動前と移動後で両国の厚生を比較し、国際労働移動が受入れ国と送り出し国の厚生を増大させるか否かを見るが、そこでは、受入れ国の厚生は増大し、送り出し国の厚生は移出者の送金を考慮すると増大し得る。不完全競争を仮定した場合、受入れ国の経済厚生が下落するケースもありうること、動学分析では受入れ国の経済厚生が下落する傾向が高いなどを示す研究もある（例えば近藤（2000）第4章、第5章はそのようなケースを扱っている）が、国際経済学の標準的テキストは両国にメリットをもたらすとしており、また、EUにとっては受入れ国、送り出し国のどちらかのメリットが十分に大きければEU全体に必ず経済的ベネフィットがあると言うことができるので、本論文では国際経済学の基本的なケースに基づいて労働移動は必ずEUに経済的ベネフィットをもたらすものとして議論を進める。

調整され、各国の経済成長の制約を緩める効果をもたらすとともに、企業にとっても EU 域内全域から有能な人材をより容易に調達できるメリットがある。

EU の市場統合は財市場や資本市場の分野では大きく進展した。大部分の EU 加盟国に共通通貨ユーロが導入され、EU 域内資本移動の完全自由化が行われ、企業の国境を超えた M&A 活動は活発化した。これに対して、労働市場の分野は相対的に統合が遅れてきた分野である。経済統合から得られるベネフィットを EU が最大限享受するには、この労働市場の分野の統合が鍵となる。

しかしながら、この分野の統合にはやはり大きな困難が伴う。本田（2009）において筆者はスウェーデンに生じた労働争議を例にとり、低所得国への EU「拡大」によって高所得国スウェーデンと低所得国ラトビアの間に大きな軋轢が生じた過程を詳細に示すことによって、これは EU 統合が本来的に抱える緊張関係の表出であること、そしてそのような軋轢によって EU 市場統合は単線的には進まないことを示した。ただ、スウェーデンはよく知られるように、労働組合の組織率が著しく高く、いわゆる北欧型の労使関係を持ち、他の EU 諸国と異なる特徴を見せる。このため本論文は、先の論文とは異なる国をケーススタディし、先のケースと比較・考察することによって、先のケーススタディの結論を補完することを目的とする。

本論文では、その目的のため、イギリスで生じた事件を取りあげる。イギリスはスウェーデンと並び、2004年の EU の中・東欧への拡大と同時に中・東欧諸国の国民に対して自国労働市場へのアクセスを完全に開放した数少ない EU 加盟国のひとつである。自国景気が拡大して人手不足が顕著であった時期に中・東欧諸国の国民が大量に自国労働市場に流れ込み、EU 域内の労働の自由移動から大きな恩恵を受けたのがイギリスであった。また、イギリスの労使関係は、労働組合の組織率が低く、労働市場の規制緩和が進み、いわゆるアングロサクソン型と言われ、労働組合の組織率が著しく高いスウェーデンなどの北欧型と対比されてきた³⁾。このような理由から、イギリスを取り上げ、スウェーデンで生じた先のケースと比較することには意義がある。

このイギリスにおいて生じた事件に関する研究を調べたところ、スウェーデンのケースと同様に、EU の国外派遣労働者を法的に議論する研究はいくつか存在したが、事件に関与したアクターを具体的に把握し、この事件が EU 統合に対して持つ意義を考察するもので

3) イギリスの労働組合の組織率はサッチャー政権が成立した1979年から保守党政権下の1997年にかけて55%から29%へと急低下した。この組織率低下過程の背景については、田端（2007）、浜林（2009）を参照した。ただし、両角（2009）で論じられているように、近年ではスウェーデンの労働モデルにも変容が見られ、本田（2009）でも指摘したようにスウェーデンの組織率も低下傾向を見せている。

はない⁴⁾。また、イギリス側のアクター、すなわち労働組合や政府についてはより詳細に取り上げられている一方で、労働者を送り出したイタリア企業について取り上げる論文はなかった。本論文ではこの穴を埋めるべく、イタリア企業に対してもスポットを当てつつ、事件を今一度整理し、この事件が持つ欧州統合へのインプリケーションを考察したい。

次節では当事者のイタリア企業の概要を述べる。第3節では労働争議に至った経緯を追う。第4節では先のスウェーデンのケースと比較しながら、この事件との相違点、類似点を整理する。その上で、最後にこの事件から得られる欧州統合へのインプリケーションを小括したい。

2 イレム (IREM) 社の概要

本節では、事件の当事者であるイタリア企業、イレム (IREM) 社の概要を述べる⁵⁾。

イレム社は1979年に設立された同業界の中では比較的新しい企業で、イタリアのシチリア島東海岸に位置するシラクエザ市に本社がある（図1）。

同社の主な事業は、石油化学プラント、ガスプラント、発電所、その他の産業プラント、パイプラインの建設である。同社にはシラクエザ工業地域の石油化学プラント建設等を手がけた実績があり、2009年現在の事業分野の内訳は、機械設備建設が40%、タンク建設が25%、土木工事が15%、メンテナンスが10%、電気設備設置が10%となっている。グループ全体の正規雇用の従業員は約1,000人で、この他に事業の繁忙期に臨時的従業員を必要数だけ雇用する。

イレム社は創立以来、徐々に各事業を分社化し、今日では土木事業・機械建設事業を行

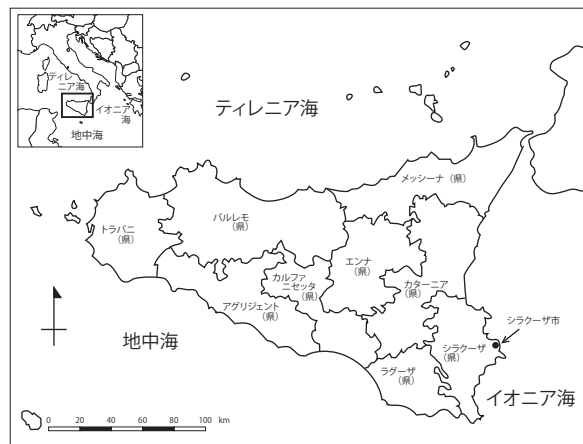


図1 シチリア島（イレム社本社所在地）

4) この労働争議に関する文献は、この労働争議がまだ起きて間もないこと、ラバル事件のように裁判になったわけではないことから、ほとんど存在しない。唯一この事件を直接にとりあげたのが、Barnard (2009) の論文である。

5) 本節におけるイレム社の概要は、イレム社のウェブサイト (<http://www.iremspa.it/index.php>) からの情報と、イレム社でのインタビュー調査に基づく。

うソレーシ (SOLESi), イタリア国内で貯蔵タンク建設事業を行うイコス (iCOS), 外国で同事業を行うタンコ (TANKKO), 電気機械設備の設置を行うテキンプ・インピアッティ (TechimpImpianti), 機械メンテナンス事業を行うソニム (Sonim), パイプ製造を行う i.P.F と, メカニカルワークと電気機械設備事業を行うルーマニア, ポルトガルに所在する子会社, フランス, サウジアラビア, イギリスに所在するメカニカルワークを事業とする子会社からなるグループ企業を形成している。

イレム社は国外事業の受注に依存して業績を伸ばしてきた。イレム社が受注した過去または現在進行中の主な国内および国外事業は表1の通りである。イレム社は受注案件の増加に伴い, 2000年代に売上高を伸ばし, とりわけ2003年から大幅に売上高の増加を見せ, 2007年からさらにその大幅な増加を記録した (図2)。イレム社のプロジェクト・マネージャーによると, 現在のイレム社は受注するプロジェクトの90%が国外案件で, 海外における大規模プロジェクトは年平均で2つ受注している。

表1 イレム社の代表的請負事業

場所	国	顧客	事業内容	工期	最終契約額
フランクフルト	ドイツ	Ticona 社	産業プラントの設置	2009年～	
ロッテルダム	オランダ	ネステ・オイル社	バイオ燃料製造工場建設	2009年8月～ 2011年5月予定	
ヤノブ	サウジアラビア	Technip 社	パイプの製造および建設	2006年12月～ 2008年10月	約1億ドル
リセキル	スウェーデン	PREEMRAFF の事業を請け負った ABB ルーマス・グローバル BV 社	水素添加分解炉の機械建設	2004年10月～ 2005年11月	4,600万ユーロ
コリントス	ギリシャ	ギリシャ・モーター・オイルの事業を請け負った Technip 社	配管組立, 機械設置作業, 電気設備設置作業	2004年5月～ 2005年9月	3,500万ユーロ
アントワープ	ベルギー	FAO-FINA アントワープ・オレフィンズの事業を請け負った M.W. ケログ社	エチレン・プラント修繕のための機械作業	2002年3月～ 2003年9月	5,200万ユーロ
ヴァル・ダグリ	イタリア	ENI 社	機械設備設置	1999年9月～ 2003年12月	7,880万ユーロ
コロンベイ	スイス	タモイル社の事業を請け負ったフォスター・ウィーラー・コンチネンタル・ヨーロッパ社	土木事業, 機械パイプ敷設, 機舎建設, 設備設置作業, タンク建設	2002年1月～ 2004年2月	1億3,500万スイスフラン (9,000万ユーロ)

(出所: イレム社提供の情報に基づき筆者作成)

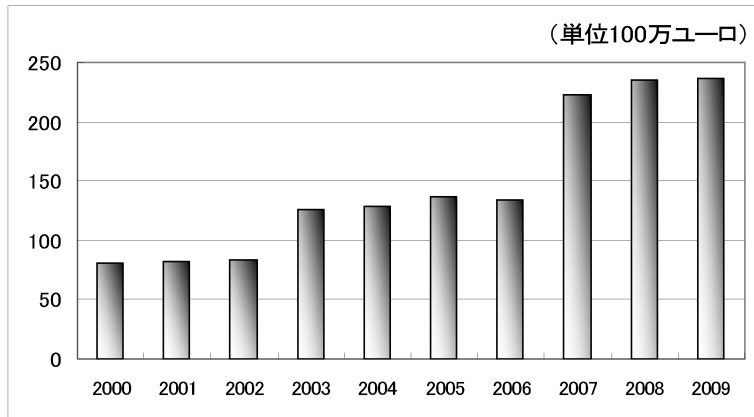


図2 イレム社の売上高（2000～2009年）

（出所：イレム社提供の情報に基づき筆者作成）

イレム社のスタッフはその約30%が外国人となっている。海外事業への依存度が強いことと、外国人を多くスタッフとして迎えているという特徴のために、同社にとって、EU域内労働者の自由移動の簡素化と2002年のユーロ導入は強い追い風となった。イタリアの旧通貨リラは、為替レート変動リスクがとても大きかったが、ユーロ導入によってこのリスクが低減したため、以前より安定して工事代金を受け取ることができるようになり、また、優秀な技術者をEU全域から集めることが容易となったことが、同社に大きな利益をもたらした。

イレム社はこれまでのところ欧州域内での受注案件が多いが、近年は域外で大きな案件も受注するようになった。これまでの域外プロジェクトで最も大きいものが、サウジアラビアのヤノブ・プロジェクトである。EU域内案件としては、ドイツとオランダにおいても大型案件を受注し、工事を開始したところであるが、金融危機の負の影響を受けることもなく、順調に工事を遂行している。業界紙、エンジニアリング・ニュース・レコードは、毎年、国外プロジェクトからの請負収入に基づき、国際的建設業者の上位225社を公表しているが、イレム社は2009年に169位にランクされるに至った⁶⁾。イレム社は、欧州単一市場の恩恵を受けて業績を伸ばした典型的な欧州企業であると言ってよいだろう。

6) 2009年のランクは、2008年の業績に基づいて作成される。イレム社は2008年のランクでは圏外であったが、2009年に169位にランクインした。なお、2010年は198位にランクダウンしている。

3 労働争議に至るまでの経緯

(1) 最初の大規模「山猫スト」に至るまで

舞台は、イギリスのリンカーンシャー州北部に位置するリンジー製油所である。リンジー製油所はフランスの石油メジャー、トタル（TOTAL）社によって1968年に建設され、現在、トタル社のイギリス支社が管理している。トタル社がイギリス国内で所有する製油所の中では3番目の規模で、精製能力は年間1,000万トン（1日200,000バレル）を超える⁷⁾。トタル社は2004年、リンジー製油所に新しい脱硫化装置の設置を決め⁸⁾、この事業を入札にかけた。このトタル社の建設事業を受注したのは、1993年からイギリスに拠点を持つようになった、アメリカ・カリフォルニア州の大手エンジニアリング会社のジェイコブズ（JACOBS）社である⁹⁾。トタル社はこのジェイコブズ社と2006年6月、請負契約を締結した。ジェイコブズ社は、自社が受注した業務のうち、機械およびパイプの設置業務をイギリスのショー（Shaws）グループに下請けさせることにした。

ところが、契約上の工期内ですべてのプロジェクトを完了するためには、ショー社が請け負うことになっていた業務の一部を、他の会社の下請けさせる必要があることが認識され、ジェイコブズ社とショー社はこの業務の一部を再び入札にかけることにした。これに対してイギリス企業5社を含む7社が応募し、2008年12月、イレム社がこの事業の請負契約を落札した。

ショー社によって雇用された労働者はすべてイギリス人であったが、イレム社は業務を遂行するにあたって、ヨーロッパの下請け契約のモデルに従い自社の約600人のイタリア人労働者を使用するとし、地元のイギリス人を雇う計画は無いとした。落札の際の契約価格は自前のイタリア人労働者を雇うことを前提に提示したものであるため、イギリス人労働者を雇うことはできないというのがイレム社の考えであった。

イレム社がイギリス人労働者を雇用する計画がないことを知らされたイギリスの労働組合、GMBとUnite（ユナイト）¹⁰⁾は、これに強く反発した。労働組合側は、イレム社のイタリア人労働者にはイギリス人が習慣としているお茶の休憩時間が与えられていないことや、他の労働者は防護服の着用もシフトの一部と計算されていたのに対して、イレム社

7) トタル社のHP (<http://www.total.com/>) 上に公表のデータによる。

8) 本節の事件に関する概要は、後述のACASの調査報告書を元にしており、報告書に記載された以外の事実ではBarnard (2009) も一部参考にしており、たとえば、トタル社が脱硫化装置を決定した時期についてACASには記載がないので、Barnard (2009) p.246を参照した。

9) ジェイコブズ社は、エンジニアリングニュース・レコードのランキングによると、2010年の世界トップ400の建設業者のなかで第7位にランクされる。ショー・グループは同ランキング13位である。

の労働者だけが現場に到着する前にすでに防護服を着用していること、NAECI協定（後述）によりイギリス人労働者は毎日の通勤手当を受け取るのに対し、イレム社の労働者は工事期間、船に寝泊りして船から現場までの間は会社の車で送迎されるため、通勤手当が与えられていないと思われることを問題視した。これに対しては経営者側にも言い分があり、お茶の休憩は昼食の休憩時間と連続させて長い昼食休みを与えていて、そのようなアレンジは合法であること、現場のすべての労働者がタイムカードを押す前に防護服に着替えることを求められていると主張し、議論は平行線であった。

イギリスにおいては、全国エンジニアリング建設産業協定（NAECI）（「ブルー・ブック」として知られている）というものがあり、イギリス国内の全ての主要なエンジニアリング建設現場における賃金と労働条件を決めているが、エンジニアリング建設産業協会（ECIA）に加盟する事業者は、プロジェクトがNAECIの適用範囲に入る場合、そこに定められた条件を守るよう求められる¹¹⁾。本件の場合、トタル社にとってNAECIを守る義務はなかったが、トタル社はこのプロジェクトをNAECI協定の下で遂行することを選択した。ジェイコブズ社はECIAの正会員であり、イレム社は入札の際に、賃金も含めNAECIに定められた条件で労働者が雇用されるべきことを完全に認識しており、イレム社がイタリア人労働者に支払おうとした賃金はイギリス人と同水準で、差別的なものではなく、NAECIの協定も守られていた。これに対し、労働組合は、実際にその賃金が支払われているのかどうか、賃金の透明性がないこと、監査が済んでいないことも問題とした¹²⁾。

労働組合とジェイコブズ社およびイレム社との間で話し合いが何度も行われたが、交渉は完全に袋小路に至った。痺れを切らしたリンジー製油所の300人の労働者が2009年1月28日、ついに非公認の労働争議、いわゆる「山猫スト」を起こすことになった。翌日、デモの人数は800人に上り、翌々日は1,000人に増えた。ストライキに入った製油所の労働者を支持する人たちがティーズサイド（イギリス北部ティーズ川下流周辺の工業地域）の化学・鉄鋼プラントの外に集まり、ウィルトンにある旧インペリアル・ケミカル・インダストリーズ社のコンビナートの門の外に少なくとも400人、レッドカーの近隣にあるコーラスの製鉄所の門の外にさらに200人が集まった¹³⁾。その後、イギリス中の製油所、原子

10) ユナイトは2007年に Amicus（製造科学金融組合と合同電気機械工組合が2001年に合併したもの）と T&G（輸送一般労組）という2つの大きな労働組合の合併によって生まれたイギリス最大の労働組合である。組合員は200万人を超える。GMBは誰でも加盟できる一般労組で、組合員は70万人を超え、労働者を守るために様々なサポート活動を行い、また、様々なキャンペーン活動を行う組合である。

11) ACAS (2009), p.3。

12) ACAS (2009), p.5。

カプラント、発電所、ガス・ターミナルでリンジー製油所の労働者を支持するいわゆる「同情スト」も広がっていった(図3)。

(2) ACAS を通じた調停

イギリスには政府から独立した民間の ACAS (助言・調停仲裁サービス) という労使間の調停のための機関がある。労働者は労働問題が生じると、労働裁判所に訴えることができるが、この ACAS が労使の間に入り、労働裁判になるのを回避しつつ、問題を解決するのに役立っている¹⁴⁾。イギリス中がリンジー製油所を巡る争議で騒然となるなか、事態の収束のため、この ACAS が間に入ることとなった。

ACAS は政府からの要請を受け、リンジー製油所の労働争議に関して事実関係を明らかにするべく調査を行い、結果を2009年2月16日付けの調査報告書として提出した¹⁵⁾。ACAS の調査報告書によると、この争議を招いた大きな原因は、EU の国外派遣労働者指令と、イギリスにおいて請負契約がなされた建設事業への同法の適用の問題である。ACAS の調査報告書に基づき、この問題を以下で説明する¹⁶⁾。

EU は欧州共同体設立条約49条および50条によって他の加盟国におけるサービス提供の自由を保障しており、国籍や居住要件に基づく制限は許されない。建設事業におけるサービスの提供は、このサービス提供の自由に含まれている。

サービスの提供には、ある加盟国(「本国」)において設立された雇用者が、契約遂行のために自社の労働者を他の加盟国(「受入れ国」)に派遣するという形態をとるものがあ

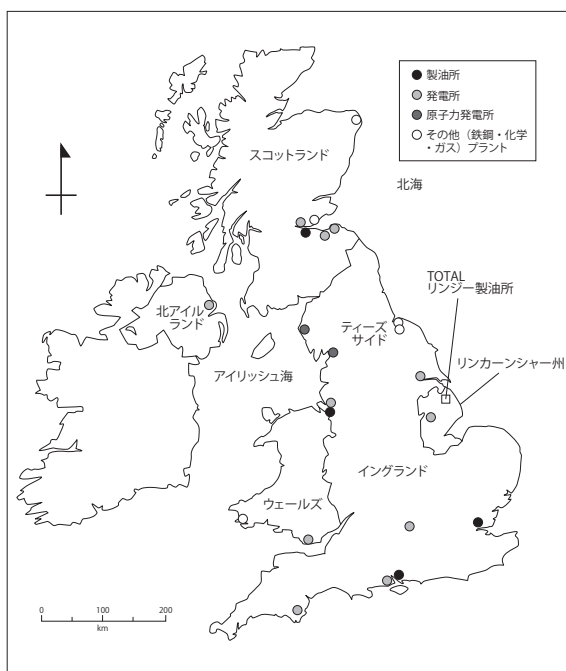


図3 イギリスにおける「同情スト」の発生場所
(出所:BBC News ウェブサイト掲載の情報により筆者作成)

13) ストに関する事実についてのこのディテールは、Barnard (2009), p.247-248およびBBCNewsのウェブサイト(本論文の参考文献にアドレス掲載)を参照した。

14) ACAS の機能について基本情報を紹介する日本語の文献として野田(2010)がある。

15) ACAS によるこの調査報告書は、ACAS の Web サイト: <http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=1019&p=0> から入手できる。

16) ACAS (2009), p.6-8。

る¹⁷⁾。EUの企業はEU域内においてそのようなサービス提供を行う自由がEU法によって与えられている。つまり、本件の場合、イレム社は自社のイタリア人労働者のみを使って任務を遂行する完全な自由を持っている。

企業によるサービス提供の自由を保障しつつも、この形態において派遣される労働者を保護する目的で作られたのが「国外派遣労働者指令」である。国外派遣労働者指令は、同指令第3条（1）で列挙された事項、すなわち、労働時間の上限と最短休憩時間、最低年次休暇、最低賃金、労働者派遣の際の条件規制、職場における安全・衛生、妊婦や子供への保護措置、男女均等待遇について、派遣された労働者に「受入れ国」の基準を適用するよう要求するものである。この指令によりたとえば、「本国」の労働者の最低賃金が「受入れ国」よりも低い場合でも、労働者を「受入れ国」に派遣する企業は、「受入れ国」の最低賃金を支払わなくてはならない。

しかし、ここで注意が必要な点は、欧州裁判所の過去の判例でも明らかにされたように、この指令は派遣されてきた労働者に第3条（1）で列挙された項目に関して「受入れ国」が規定している最低水準を保障するものであって、労働者を派遣する外国企業に、「受入れ国」の最低水準を上回る基準を要求することはできない点である¹⁸⁾。

国外派遣労働者指令によって適用される「受入れ国」の最低基準は、原則として法律で定められた基準でなければならないが、建設産業の場合は例外的に、一定の条件を満たせば、団体協約または仲裁審判が法源として認められる。すなわち、団体協約および仲裁審判が、「普遍的適用力を宣言した」場合か、そのような制度がなくても地域や職業、当該産業において類似の事業者に対して一般的適用力をもつ場合、最も代表的な雇用者団体と労働団体によって全国レベルで締結され、全土に適用されている団体協約がある場合、団体協約と仲裁審判が法源として認められる。しかし、イギリスには、団体協約や仲裁審判が普遍的に適用可能となることを宣言するメカニズムは存在せず、また、イギリスはこれまでNAECI協定またはそれ以外の団体協約を法源として扱ってこなかった。このため、現在のところ、イギリスではNAECI法を法源として援用することはできない。イレム社はしたがって、NAECI協定の条項を遵守する義務はない。ただし、イレム社が自主的に従うことは可能であり、イレム社は実際それに従う確約を行った。

この調査報告書は、調査の結果、トタル社、ジェイコブズ・エンジニアリング社、イレム社が、国外派遣労働者の利用についてイギリスの法律に違反したり、不法な採用を行っ

17) WTO（世界貿易機関）のGATS（サービス協定）の第4モード（自然人の移動）に相当する。

18) 過去の欧州裁判所の事例の1つであるラバル事件については、本田（2009）で詳細に論じたので、そちらを参照されたい。

たという証拠はなかったと結論している。

ACASによる調停の結果、102人のイギリス人労働者が2009年5月までこのプロジェクトのため雇用され、その後、R.Blackett & Charlton社という別の企業がその労働者を引き受けるということになり、労働組合と経営側との合意が成立し、一応の決着がなされた。トタル社がこれ以上のエスカレータを恐れたこと、争議が非公認で行われたので労働組合が組合員に対する制御を取り戻したいと考えたこと、政府が公序の一般的悪化や国民生活への負の影響を抑えたいと考えたことなどから利害が一致したことを背景に、ACASの調停が成功したと考えられる¹⁹⁾。

(3) 第2回の「山猫スト」へ

調停における合意に基づき、労働者は職場に復帰したが、2009年6月にショー社が51人の労働者を解雇する提案を行った時、問題が再燃した。労働組合側は、解雇されるのはその者たちが2月の非公認の労働争議に参加したためだと考えた。というのも、解雇提案の3日前にR.Blackett & Charlton社が同じ職種の労働者を新たに61人雇い入れていたからである。経営側に対する不信感が高まり、労働者は6月11日、再び労働争議を起こした。労働組合は労働者の立場を尊重しながらも、この争議行動を承認しなかったため、今回も非公認の「山猫スト」となった。リンジー製油所におけるストは、前回同様、発電所や産業プラントにおける「同情スト」の連鎖を引き起こし、騒ぎが拡大していった。

トタル社は、プロジェクトの個々の段階が完了したので、解雇手続きはごく正常であると主張したが、非公認の労働争議が1週間も続き、ACASによる再度の調停も不調に終わったことから、業を煮やしたトタル社はついに非公認労働争議に参加した647人の労働者を解雇するが、現場に戻りたければ月曜日5時までに再応募できるという通知を労働者に送りつけるという強硬手段に出た。このやり方は逆効果で、多くの労働者が公然と解雇通知を燃やし、同情ストが逆に広がり続けることになった。

トタル社は手詰まり状態になり、労働組合との交渉を再開した。交渉の結果、解雇提案を受けたすべての労働者を復職させるということで労使は合意し、労働者は職場に戻った。労働争議の結果、工期が延び、トタル社は最終的に8,500万ポンドの追加費用の支出を余儀なくされた²⁰⁾。

19) Barnard (2009), p.249.

20) Barnard (2009), p.250.

4 本事件のインプリケーションと課題

(1) スウェーデンのケースとの比較

本事件をスウェーデンのケースとの比較において見てみよう。

まず本件の類似点は、第1に、イギリスもスウェーデンも、普遍的適用を宣言されるような労働協約を持たず、このため、EU法と国内法との齟齬が事件を引き起こす原因となっている。第2に、派遣の生じたタイミングである。2004年はスウェーデンの景気が後退し始めた時期に当たる。イギリスの場合は金融危機があった。このため、国内労働者による反発が増幅された。第3に、この事件がスウェーデンでもイギリスでも、国民の間に、EU市場統合を進めることに対する疑念を引き起こし、労働者の国外派遣に対する規制が言及されるようになったことである。

しかし、いくつか相違点もある。第1に、スウェーデンでの事件の工事発注主は自治体であったが、本件の場合は私企業である。第2に、ラトビアとスウェーデンとの間には大きな賃金格差があり、ラバル社はラトビア人労働者にスウェーデン人と同額の賃金を支払うことを拒んだ²¹⁾。これに対し、イタリアとイギリスとの間の賃金格差は相対的には小さく、しかもイレム社はNAECI協定に自主的に従い、自社の国外派遣労働者にイギリス人労働者と同じ賃金を支払うことを約束している。第3に、問題となった企業の性格が異なる。ラトビアの企業、ラバル社は本業が小規模な小売業で、建設業に関する実績は浅く、EU拡大を見込んで低賃金労働力を売りに、ラトビア人労働者をEUに送り出す目的のためだけにスウェーデンに子会社を設立したような小企業に過ぎない²²⁾。これに対し、イレム社は水準の高い技術者をスタッフに抱え、国内でもプラント建設の実績を積んだ上で、近年、多数のヨーロッパ諸国においてプラント建設事業を請け負ってきた実績を持つ企業である。このため、ラバル社はラトビアにおいて全く知名度がないが、イレム社はシチリアの地元民によく知られた企業である。

このように2つのケースは、EUの国外派遣労働者の制度が軋轢をもたらした点では類似しているが、問題となった企業の規模や質が大きく異なり、また派遣労働者の本国と受入れ国との間の賃金格差の状況などが異なる。この相違がEU統合に対して持つ意味を次節でもう少し検討してみよう。

21) 本田（2009），p.110。

22) 本田（2009），p.108。

(2) EU 統合に対するインプリケーション

このイギリスのケースは、裁判にならなかったため、ラバル事件よりはEU大での反響が少なかったが、ある意味、ラバル事件よりもEU統合に対して深刻な意味を持ちうる。

域内におけるサービス提供の自由はEUの基本原則のひとつである。サービス産業はEUの経済活動の60~70%を占め、重要な地位を占めるようになり、欧州委員会は近年ますますサービス提供の自由の促進に力を注いできた。欧州委員会は2004年に域内市場におけるサービスに関する指令のための提案を行い、紆余曲折を経ながらも、2009年、ついにサービス指令を成立させた。この指令は、サービス貿易に対する障壁を除去し、企業の国境を越えた活動を発展させることを目的としている。それによってサービスを提供する企業の競争力を高めるばかりでなく、欧州産業全体としての競争力の引上げが意図されている。すなわち、欧州で提供されるサービスのコストを下げ、そのサービスを利用する企業が支払うコストを引下げ、欧州企業全体の競争力を強化しようとするものである。

しかし現実にはEU加盟諸国の間には賃金格差が存在するので、賃金の低い国の労働者が高い国に派遣される際、低所得国の本国の賃金水準や労働条件が許されると、ソーシャル・ダンピングという問題が生じかねない。このため、受入れ国が自国の最低水準を法律で定め、その水準は守らせて、企業の自由な経済活動を促進しつつも、労働者保護とのバランスを取るという制度が作られた。それがEUの国外派遣労働者指令である²³⁾。

イギリスのケースがEU統合に対して深刻なのは、次のような理由から、ストライキに対する擁護が難しいからである。第1に、スウェーデンのケースは公共事業であったため、納税者である国民の反対という議論もありうるが、イギリスのケースでは発注した私企業による設備投資である。エネルギー関連企業による大規模事業であるので公益的な意味があるとは言えるが、発注企業には本来、質も考慮した上で最も効率的な価格で応札する企業と請負契約を結ぶ自由があり、しかも正当な入札手続を経ていた。それにもかかわらず、請負事業者が人事の決定権を事実上奪われ、発注した企業も予定外の出費を強いられるようでは、EU域内市場におけるサービス提供の自由という原則そのものが危うくなる。

23) 同指令が企業の自由な経済活動と労働者保護とのバランスを取るものにとらえる見解はEUの使用側には全面的に支持されているが、EUの労働組合側には共有されていない。スウェーデンのラバル事件など欧州裁判所の一連の裁定結果について、欧州委員会と2008年10月当時の議長国フランスのイニシャティブで労使双方が共同見解を出すべく招かれ、2009年3月から2010年1月にかけて会合が何度も開かれたが、国外派遣労働者指令について労使双方の見解の溝は埋まらず、会議の結果出された報告書(ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME (2010))には合意できた点の後に、両者の意見が併記されることとなった。同報告書によると、労働組合側は欧州裁判所の考える経済的自由と社会的基本権との間のバランスは経済的自由に偏りすぎていると考えており、このままでは労使関係はいっそう悪化し、非合法ストライキが頻発する望ましくない状況を招くと警告している。

第2に、イギリスのケースにはソーシャル・ダンピングの議論は当てはまらず、ストには正当性がないことである。スウェーデンのケースではラトビア人労働者にスウェーデン人よりもかなり低い賃金しか支払われないことが問題となったことは上述した。欧州裁判所の裁定ではスウェーデンのラバル事件での労働組合のストはEU法違反で、ラバル社の行為はEU法に照らして適法ということにはなったが、仮にスウェーデンの法律で最低賃金がスウェーデンの労働協約で合意されていた水準と同水準に定められていれば、ソーシャル・ダンピングとして扱うことも不可能ではなかったと考えられる。しかし、イギリスで起きた本件の場合、イタリア人にはイギリス人と同等の賃金が支払われることになっていたにも拘わらず労働争議が行われ、「イギリスの仕事はイギリス人労働者に」（British Jobs for British Workers）のスローガンの下に、イギリス人の雇用の優先が求められ、そしてその争議の大きさは、スウェーデンにおけるラバル事件に匹敵する深刻さであった。賃金水準が問題なのであれば、国外派遣をする企業は受入れ国で定められている労働基準を守れば自社のスタッフを他の加盟国に自由に派遣できるわけであるが、本件のように、国外派遣をする企業が地元労働者を雇うことを要求されると、企業は自社のスタッフを自由に派遣することができなくなり、それはサービス提供企業が域内で自由に事業を展開する障害になり、EUのサービス提供の自由の原則は大きく損なわれる。

第3に、国内市場よりむしろ出現しつつあるEU大の市場を活躍の場にすることによって発展しようとするイレム社のような企業に与える負の影響である。イレム社は、スウェーデンのケースのラバル社と異なり、多数のヨーロッパ諸国においてプラント建設を行ってきた実績を持つ企業であることは上述したが、そのような企業が「山猫スト」によってEU大での企業活動を不当に制約されることは、EU域内市場への信頼を損ない、EU大の域内市場で活躍しようとするEU企業の勢いを削ぐ可能性を持つ。これは市場統合を進めようとするEUにとって大きな損失である。

イギリスの研究者Barnard（2009）は、リンジー製油所の労働争議で行われたイギリス人雇用の要請は現在のEU法に反する可能性を認めつつも、EUの他の政策、例えば社会政策の観点から地元民の優先雇用に関するルールの検討を主張している²⁴⁾。本事件はイギリスが不況に突入した最中に起きた。EUがまだ単一の経済的実体に至っていない過渡的現実においては、イギリス国内において労働不足が一転して、不況のため失業者が溢れるようになるに及んで、「イギリスの仕事はイギリス人労働者に！」が声高に叫ばれたのも理解できる。Barnardが主張するような、国内労働者雇用のための一定のルールの検討も、

24) Barnard, p.266.

加盟国が過度に保護主義的方向に走ることを防ぐという逆の意味で、必要であるかもしれない。ただ、もしEUが域内単一市場政策を進めようとするのであれば、それはあくまでも過渡的・例外的措置でなくてはならないだろう²⁵⁾。EUがEU加盟国労働者の域内モビリティの促進を政策的に進め、サービス提供企業も採用活動を欧州化、国際化し、EU法に従って国境を超えた活動を活発に展開するなか、そのような企業に対してイギリス人本国人の雇用を強制するようなルールを導入することは、EUの域内市場政策の経済的利益を損なわずには不可能である。

国外派遣労働者指令をめぐることは、労働者と使用者との間の見解が大きく異なり、国内的合意もEU大での労使間の合意も十分に形成されていないところにも大きな問題がある。労使間の見解の溝が深いことは、先のスウェーデンのケースに続き、このイギリスのケースでも明らかになった。このようなケースの頻発によってEU域内市場政策への信頼が揺らぐのを防ぐには、EUはこの問題の解決に早急に取り組む必要がある。

(3) 国外派遣労働者に関する情報不足

国外派遣労働者に対してEUがこれからどのような政策を打ち出していくのかが、注目されるのだが、国外派遣労働者については、そもそも議論のベースとして必要な情報が著しく不足しているという問題がある²⁶⁾。イギリスを例にとると、2008年の第2四半期（4月～6月）の期間についての労働力調査に国外派遣労働者に関する質問が含まれたが、それによるとイギリスにはその期間に16万5,000人の国外派遣労働者がいたことがわかっている。そのうち、男性は全体の4分の3を占める。産業別に見ると、ビジネス・サービスが23%、金融仲介業が14%、保健・ソーシャルワークが12%、建設が4%である。しかしながらこの質問は単発的になされたに過ぎず、イギリスにおいて現在、国外派遣労働者に関してモニタリングする制度は存在しない。数についてすら十分に把握されていないどころか、雇用・労働条件について見ると、情報はまったく欠如している。表2はイギリスも含むすべてのEU諸国における報告・監督制度の現状を示すが、ほとんどの国がそのよう

25) ここでの議論は、あくまで「もしEUが域内単一市場政策を進めようとするのであれば」の話である。もしEUが将来、経済的ベネフィットなどを超えた何らかの動機から、加盟国の国民国家の枠を守るために市場統合をこれ以上進めないという政治選択をとるような場合にまで、とにかく市場統合を進めるべきだとイデオロギーから主張するものではない。イデオロギーからではなく、市場統合を進めることには経済合理性があること、市場統合からのベネフィットをEUが得たいのであれば、域内労働移動の障壁除去を要すること、Barnardのような地元雇用強制ルールは市場統合政策とは矛盾することを指摘したいにとどまる。

26) European Commission (2007), p.3, Eurofund (2010), p.11にそのような指摘がある。

な制度を持っていない。

EUが今後この問題に取り組むためには、EU域内国外派遣に対して現状よりも多くの情報を得られる有効なシステムを考案する必要がある。ただし、報告・監督制度は運用方法によってはそれ自体がEU域内移動の障害になり得る。システム考案の際には、議論のベースとして必要な情報を集めるためという目的を超えないよう注意は必要であろう。

表2 EUにおける報告・監督制度

国名	報告	監督
オーストリア	第三国およびEU10カ国の国民に対し居住許可証が要求される。	外国（第三国）国民に対して特別の管理監督。
ベルギー	2007年4月1日より、全ての外国人被用者または自営業者に申告を義務付ける「リモザ（Limosa）申告」と呼ばれる制度。	特別な制度無し。
ブルガリア	雇用局の地域事務所へ国外派遣労働者の受入れ通知。1991年にドイツと二国間協定を結んでから建設業における監視制度。	法律が派遣労働者に関する特別な管理活動を実施。
キプロス	労働省が運営する申請・許可制度。	特別な制度無し。
チェコ	地元の労働局に報告する、通知制度が実施されている。	特別な制度無し。
ドイツ	一般的な報告制度無し。建設業においては国外派遣労働者はドイツ建設業休暇・賃金均等化基金に加盟義務あり。	特別な制度無し。
デンマーク	E101に関するデータがデンマーク国家安全局によって収集され、デンマーク商業企業局は外国のサービス提供者に対して特別な登録制度（RUT-登録）を2008年5月に設置した。これは将来有益な情報を提供するかもしれない。	特別な制度無し。建設業と農業におけるブルーカラー労働組合は職場の監督活動を増加させた。
エストニア	情報入手不可、報告制度無し。	苦情に基づいて監督がなされるので、監督を始めるためには国外派遣労働者が苦情を申請しなくてはならない。これまでのところ、苦情は申請されていない。エストニアとノルウェーの労働監督サービスとの間に協力協定があるが、これまで重要な情報交換はされてこなかった。
スペイン	関係する雇用特局に通知がなされる。しかし、データは公表されない。	雇用当局は労働者の派遣について雇用・社会保障監督官に情報を提供する。後者は国外派遣労働者の雇用・労働条件の監督に責任を持つ。
フィンランド	情報入手不可、報告制度無し。	特別な制度は存在しない。2004年以降、外国人労働力の不法な利用を一般的に防ぐため特別な調査機関が設置された。労使は労働監督官、税務当局、警察、税関と密接に協働する。
ギリシャ	通知制度があるにもかかわらず、情報入手不可。	特別な制度無し。
ハンガリー	情報入手不可、報告制度無し。	特別な制度無し。

アイルランド	情報入手不可，報告制度無し。	国外派遣労働者を対象にした特別の制度は無い。しかし，労働監督官は近年，多数の外国人労働者を雇う企業における不法な労働慣行を防ぐための活動を強化した。
イタリア	情報入手不可，報告制度無し。	特別な制度無し。
リトアニア	EEA に設立された企業に対する労働監督官への報告制度と，第三国に設置された企業に対する労働許可制度。	特別な制度無し。
ルクセンブルク	通知制度があるにもかかわらず，情報入手不可。	労働・炭鉱監督官の中に特別な部署が作られた。
ラトビア	信頼できる情報の欠如。	特別な制度無し。
マルタ	労働者が派遣する前に，事前に産業・雇用関係省に通知が義務付けられている。	特別な制度無し。
オランダ	情報入手不可，報告制度無し。	特別な制度無し。
ポーランド	情報入手不可，報告制度無し。	特別な制度は存在しない。国家労働監督官(PIP)は，国外派遣労働者のためのリエゾンオフィスとして，提携する当局と情報交換ができる。2007年，232人の国外派遣労働者に関して情報交換がなされた。その大部分はベルギー，フランス，ドイツ，オランダからの労働者である。
ポルトガル	情報入手不可，2009年以来，申告制度実施。	特別な制度無し。
ルーマニア	労働監督局への申告。	特別な制度無し。
スウェーデン	情報入手不可，報告制度無し。	特別な制度無し。
スロベニア	職業紹介所への通知制度。	特別な制度無し。
スロバキア	雇用局への通知制度。	特別な制度は存在しない。2007～2009年，国家労働監督局(NIP)は，国外派遣労働者の雇用・労働条件をチェックするため年平均10個の要請を受けた。その大部分はフランス，ドイツからの労働者で，主として賃金水準と超過労働手当に焦点が当てられている。
イギリス	情報入手不可，報告制度無し。	特別な制度無し。

出所：Eurofund (2010) p.11-12より作成。

5 小括

本論文は，イギリスで生じた労働争議事件をとりあげ，他文献ではほとんど取り上げられることのなかったイタリア企業にもスポットを当てながら，事件の全体を整理し，さらに先のスウェーデンのケースと比較することによって，本件の持つ意義を考察した。本件が持つ重大な意義は，先のスウェーデンのケースよりもEUの市場統合政策の理念に反しており，EUの域内市場統合の促進にブレーキをかける議論を喚起しかねないことである。

金融危機後、EU 諸国では経済状況が悪化しているが、今後、EU 各国がより内向きになり、国内労働市場を保護する方向により重点が置かれていくのか否かが注目される。

国外派遣労働者に関してはそもそも情報が不足しているという問題があることも指摘されている。EU 企業の EU 大での活動が活発化すればするほど、今後、国外派遣労働者の数も増え、障害を除去せよと企業側から EU への圧力も高まり、労働者側との軋轢も強まることが予想される。建設的な議論をするためにはデータが不可欠で、そのための調査方法の開発も急がれる。

[付記] 聞き取り調査に快く応じてくださったイレム社のムッソ氏およびディ・ステファノ氏、ユナイットのハーディカー氏、ACASのハーウッド氏にはこの場を借りて厚く御礼申し上げたい (I would like to thank you, Mr. Musso and Ms. Di Stefano from IREM, Mr. Hardaker from Unite, and Mr. Harwood from ACAS for your generous cooperation.)。なお、本論文は平成21～24年度科学研究費補助金、基盤研究 (C) (課題番号21530280) による研究成果の一部である。

【参考文献】

[外国語文献]

- ・ Barnard, Catherine (2009), "British Jobs for British Workers": The Lindsey Oil Refinery Dispute and the Future of Local Labour Clauses in an Integrated EU Market', *Industrial Law Journal*, Vol. 38, No. 3, pp.245-277.
- ・ Bertola, Biuseppe and Lorenza Mola (2010), 'Services Provision and Temporary Mobility: Freedoms and Regulation in the EU', *The World Economy*, pp.633-653.
- ・ ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME (2010), "Report on joint work of the European social partners on the ECJ rulings in the Viking, Laval, Rüffert and Luxembourg cases", 19 March 2010.
http://www.etuc.org/IMG/pdf_Joint_report_ECJ_rulings_FINAL_logos_19.03.10.pdf
- ・ Eurofund (2010), "Posted workers in the European Union".
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0908038s/tn0908038s.pdf>
- ・ European Commission (2007), COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL, THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Posting of workers in the framework of the provision of services: maximising its benefits and potential while guaranteeing the protection of workers Brussels, 13.6.2007, COM(2007) 304 final.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0304:FIN:EN:PDF>.
- ・ Lindstrom, Nicole (2010), 'Service Liberalization in the Enlarged EU', *Journal of Common Market Studies*, pp.1307-1328.

[日本語文献]

- ・近藤健児（2000）『国際労働移動の経済学』，勁草書房。
- ・田端博邦（2007）『グローバル化と労働世界の変容—労使関係の国際比較—』旬報社。
- ・野田進（2010）「イギリス労働紛争解決システムにおける調停—ET と ACAS の制度的展開について—」『季刊労働法』229号，134-148頁。
- ・浜林正夫（2009）『イギリス労働運動史』学習の友社。
- ・本田雅子（2009）「EU 拡大と労働移動—第5次拡大におけるスウェーデンとラトビアのケース—」『大阪産業大学経済論集』第11巻，第1号，97-122頁。
- ・両角道代（2009）「変容する「スウェーデン・モデル」？—スウェーデンにおける EC 指令の国内法化と労働法—」『日本労働研究雑誌』No.590，9月号，46-54頁。

[関連ウェブサイト]

- ・ACAS：<http://www.acas.org.uk>
- ・BBC News：http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/politics/7866614.stm
- ・Engineering News-Record：
<http://enr.construction.com/toplists/InternationalContractors/001-100.asp>
- ・GMB：<http://www.gmb.org.uk/home.aspx>
- ・IREM 社：<http://www.iremspa.it/index.php>
- ・Unite the Union：<http://www.unitetheunion.org>

[聞き取り調査]

- ・2010年3月4日（木）15時～17時30分，
場所：SOLESi 社内，
対象者：CFO ジョヴァンニ・ムッソ（Giovanni Musso）氏，
プロジェクト・マネージャー クリステイナ・デイ・ステファノ（Christina Di Stefano）氏。
- ・2010年3月11日（木）12時～13時，
場所：Unite 至近のカフェテリア，
対象者：Unite の本件担当者 ハーディカー（Tom Hardaker）氏。
- ・2010年3月12日（金）12時～12時40分，
場所：ロンドン市内オンライン・インタビュー，
対象者：本件の ACAS 主任調停委員 ピーター・ハーウッド（Peter Harwood）氏。

Posted Workers in the European Union:
A Case Study on UK Lindsey Oil Refinery Disputes

HONDA Masako

Key Words : EU, internal market, Posted Workers, Britain

Abstract

The European Union is attempting to create a single market where goods, capital, services and people move freely as if they were in a domestic market. Both goods and capital markets of the EU have been integrated to a great degree, respectively. However, European labour markets are not yet well integrated, nor are markets of services which include movement of natural persons. Due to the lack of sufficient coordination in national labour market policies, EU law concerning posted workers has caused conflicts in several EU member countries. In a previous article, I performed a case study on the conflict between a Latvian company and the Swedish Trade Union and analyzed reasons why a single European labour market can not be smoothly realized. This article presents another case study on the conflict between an Italian company and the British Trade Union in order to reinforce the evidence provided in the previous article.