



観光に関する 欧州労働組合 憲章



観光に関する欧州労働組合憲章

欧州観光労働組合連絡委員会 (ETLC) は、ヨーロッパの労働組合連合組織である EFFAT、ETF、UNI ヨーロッパ、及び国際産別組織 IUF、ITF と UNI の協力基盤であり、ホテル、レストラン、ケータリング、運輸、旅行代理店、ツアー・オペレーター、レジャーパーク、旅行会社、ツアーガイドなど、多様な観光産業分野の労働者を代表している。

上記の労働組合連合組織は各セクターの労働者の利益を代表・支援するため、個々の責任レベルで、そして加盟組織と協力しながら諸機関、多国籍企業及び使用者団体と向き合う。

ETLC は観光業における主要問題を確認し、この憲章で宣言する目標を共同で追及することに合意した：

1. 質の高い雇用

観光関連労働者は仕事と私生活を両立させるために、前もって勤務スケジュールが分かる安定した仕事を必要としている。そのような仕事とは、家族を養えるだけの賃金が得られて、また社会保障を十分に受けられるものである。つまり「ディーセント・ワーク」である。また彼らは取得した資格や技能を認められ、それに見合った報酬を得られ、またそのセクターでキャリアパスが見つけられる必要がある。

ETLC は雇用の不安定さを軽減させ、また様々なレベルにおける団体交渉を通じて社会状況を改善させることで、観光業の雇用をより持続可能なものにする必要があることを強調する。観光業は最低でも他の経済セクター同等の賃金と労働条件レベルを伴った、魅力的なセクターでなければならない。これは全ての形態の未申告労働の闘いも含まれる。

ETLC は休暇期間の延長政策を支援する。例えば学校の休暇をずらしたり、より多くの人が観光できるようにしたり、また連続した季節の再雇用を労働者に保証したり、また閑散期に労働者を訓練するなどであるが、これらは如何に観光業の雇用をより持続可能にするかを示した例である。

2. 労働者の権利と労働組合権

ETLC は観光関連企業が国連の人権世界宣言をはじめ、ILO 条約、OECD 多国籍企業ガイドライン、国連観光機関 (UNWTO) の世界倫理規範、EU 基本権憲章、欧州社会立法の中で定義された原則および権利を順守し、また基本的人権、労働者及び結社の自由や団体交渉の権利など職場における労働組合権を尊重することを確保させる。これには欧州労使協議会指令で明言されているように、情報および企業内の協議に対する労働者の権利も含まれる。労働組合も、全事業において労働者がこれらの権利を完全に享受できるように会社が支援する事を確保させる。

3. 社会対話

雇用関連の課題や問題は、投資や毎日の労働を通じて観光サービスを提供する人たちによって、最も適切なレベルで対処されるべきである。つまり使用者と労働者及びそれぞれの代表組織が単組・国・欧州及びグローバルなレベルで社会対話を行なう。そこではお互いに



認識する問題に対し個別の解決法を見つけたり、協約を締結・実施していく。これには労働協約、欧州労使協議会の情報・協議、セクター別の社会対話、国際枠組協約も含まれる。

ETLC は観光業のための社会対話委員会の設置を要請し、また全ての当該社会的カウンターパートがそのような対話に参加するのを確実にするため、あらゆる関連イニシアティブを実施するよう欧州委員会に要求する。

4. 移動性と移民

観光業は移民労働者と国を跨いだ職業移動性の割合が高いセクターである。ETLC は、移動の自由に対する労働者の権利が社会的ダンピングや不当競争を引き起こすものではないと宣言する。外国で働く労働者は、自国の法律や労働協約に言及されたのと同様以上の労働条件と社会保護を受ける権利がある。同じ場所で働く全ての労働者は平等に扱われ、また移民労働者は差別されてはならない。受入れ国で移民労働者が差別を受けないよう、訓練や住宅などを含む特別な措置を労使間で交渉するべきである。

5. 外注と下請

運輸と観光関連企業は、業務の一部をますます外注している。例えばエアライン、地上手配及びケーターリング、ホテル、清掃とメンテナンス、ツアーオペレーター、予約、目的地のスタッフの応募、割り当てなどである。

ETLC はそのような外注化が賃金の低下を目標にしたり、労働協約の弱体化を図ったりしてはならないと主張する。企業は全てのサービス提供者やサプライヤーが労働者と労働組合権を尊重し、また異動スタッフも対象とする、法的および団体で合意した義務を順守しなければならない。労働組合と労働者の代表は全ての下請け政策に関する情報を提供及び相談されるべきであり、下請け会社やサプライヤーとの問題が職場に関連していたり社会的なものである場合、介入する権利を有さなければならない。

6. リストラ

労働者と彼らの代表は自分たちの会社の状況を定期的に知らされるべきであると、ETLC は強調する。労働組合は計画されたリストラ政策について適宜、連絡および相談されなければならない。その目的は、そのようなリストラが雇用と労働条件に対するマイナスの影響を避けるためである。条件に関する合意やリストラの影響について、欧州・グローバルを含む適切な各レベルで労使間協議を行なうべきである。

これは経済が不況の時期、特に重要である。そのような期間は雇用削減や社会的成果の弱体化に向けられるのではなく、むしろ観光業の一新やスキルアップに利用されるべきである。例えば減った労働時間を利用し労働者を訓練したり(これは季節性の不利点を克服するモデルとなりえる)、インフラや改修に投資し、景気が回復した際、観光業がより競争力を持つように担保しておく。雇用維持と推進に対する社会的コミットメントを条件に、再建中の観光企業に国の補助を与えるべきである。

7. 観光業への資本投資

観光関連企業は益々、買収や投資資本による株の買付け(プライベート・エクイティ・ファンド、ヘッジファンド、不動産投資投資信託など)の対象になってきている。



企業に投資資本が入る前に、情報及び協議の権利を労働者が有する必要があると ETLC は主張する。投資資本の結果企業の構造や政策が変わる場合、適切なレベルの労働者代表機関に通知し、協議されるべきである。労働組合が資本投資会社の経営陣にアクセスできるよう、新たな関与構造が必要である。

長い間労働組合が提唱してきたように、プライベート・エクイティを管理し、彼らの経済活動を透明にするために、より厳格な法律とルールが早急に必要だと言う事を、世界金融危機は明確に示した。

8. 均等の機会と無差別

ETLC は観光会社に対し均等機会の推進を要請し、また性別、年齢、国籍、肌の色、障害、労働組合や政治的所属、宗教、性的指向、その他の明確な特性などによる、あらゆる形態の差別に反対するよう要請する。

企業は採用、給与、昇進、訓練、契約解除における男女間の均等処遇、そして仕事と家庭のより良い両立を確保する明確な政策を開発する上で、労働組合と協力するべきである。

9. 企業の社会的責任

会社は提供する製品やサービスだけでなく、それらが生産されるとき条件に対しても責任を負う。企業の社会的責任(CSR)はグローバル、国、地元レベルで現行の法的義務を順守する事を意味し(第 2 項参照)、それらは義務的な法的・契約上の必須条件を超越するものである。

観光関連企業は社会・環境問題を彼らの経営の一環として組み込むことで、持続可能な開発に貢献することができる。これは基本的な雇用・環境基準を遵守し、これらがどのように実施されているかを定期的に報告し、また法的・契約上の義務を超えた方策を取ることを伴う。

ETLC は、そのような方策の計画・実施日・評価に労働組合と労働者の代表を関与させて初めて、企業は社会的責任において真の正義を果すことになることを強調する。

10. 持続可能な観光業

ツーリズムの持続可能な開発は、経済的側面と環境及び文化遺産の保護に沿って社会的側面が考慮されて、はじめて達成される事を ETLC は強調する。サービスの質は雇用条件、労働者の資質とやる気に大きく依存するため、これはまず観光業における持続可能な雇用を創出する必要がある。さらに観光業の持続可能な開発のためには、観光活動から得られる収益が送り手諸国と目的地の受入れ社会の間で公平に配分される必要がある。

『格安』旅行や観光の悪循環は運輸・観光業の存続を弱め、利幅を減らし、雇用に負の影響を及ぼし、社会的責任と環境的に持続可能なツーリズムを提供するための財政的余裕を排除してしまうため、阻止されなければならない。環境に及ぼす観光業の影響と環境的に持続可能なツーリズムを視野に入れて、質の高いサービスを提供する持続可能なツーリズムは割高になる事を旅行者に伝える新たなアプローチが取られなければならない。

11. 影響の評価

ETLC は、欧州レベルの観光業分野におけるすべての政策及びイニシアティブに関して、その



影響を評価する事を提唱する。これらの評価では主に、そのような政策やイニシアティブが観光業の雇用及び社会条件に対する潜在的影響について調査する。このプロセスには社会パートナーが関与するべきである。

12. 監視

ETLC は、観光業の開発の監視と社会的持続可能性の評価を支援するため、全面的にソーシャル・パートナーの関与を得ながら、観光業に関する欧州社会監視機関の設置を提案する。

13. 公的資金

ETLC は、観光プロジェクトや観光関連会社に対するどのような公的補助も、社会的基準と労働法を全面的に順守して行なわれるべきであると宣言する。持続可能な雇用の創出に明確に貢献し、労働者の生活および労働条件と彼らの資格を向上させたり、また労働者及び彼らの代表の参加を含めるようなイニシアティブのみに、支援は向けられるべきである。この意味で ETLC を含む労働組合の社会パートナーは、欧州並びに国レベルの公的資金によって支援されるプロジェクトについて、定期的に通知・協議されるべきである。

14. 機関と組織の協力

上記の目的を追求するため ETLC は、政府、国際機関、欧州機関、大学、研究機関、NGO など、観光分野に従事あるいは責任を持つ機関及び組織と継続して協力する。

我々の要請

ETLC は観光業の使用者に対し、以下を要請する：

- 観光関連労働者と労働組合が、結社の自由や団体交渉の権利、情報及び協議の権利など職場における権利に全面的にアクセスできるよう支援する。
- 国連世界人権宣言をはじめ、ILO 条約、OECD 多国籍企業ガイドライン、国連世界観光機関の倫理規範、EU 基本権憲章、欧州社会立法などで定義されている原則及び権利を全面的に順守する。
- 観光業の労働を魅力的にし、正規および持続可能な雇用を創出するよう努力する。
- 均等処遇の原則を適用する。つまり法律と労働協約に規定されているように、同じ職場の全労働者が同等の仕事に対し、同等の賃金と労働条件が得られることを確保する。
- 外注化や下請化の計画は全て、労働組合／労使協議会と交渉し、サプライヤーとして下請業者が法律と労働協約を順守しているかを監視し、すべてのリストラ計画に関して通知し、適切に協議する。
- 全ての適切なレベルでの建設的な労使関係と、労働組合との社会対話を追及し、欧州レベルで観光業の社会対話委員会を設立させ、国際枠組み協約を交渉する。



ETLC は国、地域、欧州の各レベルの観光業を担当する政治関係者に以下を要請する:

- 観光業における正規及び持続可能な雇用の創出と、同セクターの雇用開発を監視する手段の確立を支援する。
- 経済的、環境的及び社会的に持続可能なツーリズムの推進に従事し、質の高い観光サービスはそれなりの価格が伴う事を消費者に認識させるよう務める。
- 有給休暇や労働時間の規制はツーリズムの基本的前提条件であるため、これらに対する権利などの社会的成果を保護・拡大する。
- 観光政策の画策において、主要な役割を社会パートナーに与える。
- 労働者の権利が尊重され、持続可能なツーリズムが追求される場合のみ、公的資金を供与する。

ETLC は旅行者・消費者に対し、以下を要請する:

- 目的地を決める前に、自分の旅行と目的地の選択による社会的・環境的・経済的影響を考慮し、また持続可能なツーリズムを推進する活動に加わるために、二酸化炭素排出量を削減し、持続可能な雇用と自然および文化遺産の保護に貢献する。

2009年10月

Harald WIEDENHOFER
EFFAT

Eduardo CHAGAS
ETF

Bernadette SEGOL
UNI Europa

Ron OSWALD
IUF

David COCKROFT
ITF

Philip JENNINGS
UNI