

ハワイのあるホテルにおける

# 過酷な労働： 脅えた労働者、疲れ切った従業員、 そして、サービスの低下

## パシフィック・ビーチ・ホテルにおける 労使関係調査委員会報告書(要約)

サム・コックス師 (合同メソジスト教会) 調査委員会委員長  
ジョン・ハイデル師 (ハワイ宗教間連帯同盟)  
レイマンド・リオンソン博士 (リーワード・コミュニティ・カレッジ教授)  
ロバート・パーキンソン博士 (ハワイ大学マノア校准教授)  
吉原真里博士 (ハワイ大学マノア校教授)

2009年10月

# 要約

ホノルル市ワイキキ海岸のパシフィック・ビーチ・ホテルは、ほぼ過去10年にわたって労働争議の現場であり続けてきた。ここ数年、このホテルは、定期的な抗議やデモ、ピケットラインに見舞われ、合衆国やカナダ、日本、フィリピンにおいて、ホテルの労働関係が抗議の対象とされて、国際的なボイコット運動の標的となってきた。

ホテルの経営者側は、抗議は政治的に動機付けられていて根拠がない、そして、ホテルの従業員たちは満足していて、好待遇を受けていると主張してきた。それでは何が真実か？ この問いに答えることが当委員会の任務である。

パシフィック・ビーチ・ホテルにおける労使関係を調査する当委員会は、宗教界や地域コミュニティ、学界の指導者たちから構成され、党派に属さない独立した委員会である。私たちは、当該ホテル、従業員たちの組合、その他の利害関係者とも金銭的な関係を持っていない。この1年間、私たちはパシフィック・ビーチ・ホテルの実態について調査を行った。私たちはすべてのホテル従業員たち、さらに従業員の組合 [ILWU (全米港湾労組) ローカル142] とホテルの経営側から証言を求めた。ホテルのすべての主要な部門から組合支持・組合反対の両方を含む38名の従業員をインタビューするか、または陳述書を受領した。その従業員たちのホテルでの平均勤続年数は15年であった。従業員が報復を恐れることなく自由に発言できるように、私たちのインタビューは秘密を厳守する条件の下で実施された。

調査結果は、私たち全員を困惑させた。ハワイの労働者・中産階級は観光産業によって主に生計を維持しているので、パシフィック・ビーチ・ホテルでの事態は非常に悩ましい。私たちはこの調査結果により、コミュニティが全体として、この危機に対する迅速かつ公正な解決策を見出せることを期待して、調査結果を提供する。

パシフィック・ビーチ・ホテルにおける労使関係を調査する当委員会は、宗教界や地域コミュニティ、学界の指導者たちから構成され、党派に属さない独立した委員会である。

## 恐怖の雰囲気

驚くべきことに、当委員会に証言したすべての労働者のうち88%が組合支持者に対する威嚇や恐怖、脅迫、監視、報復について述べている。それは、2002年の従業員たちの最初の組合組織化の試みに端を発し、現在まで継続している脅迫のパターンである。実際に、当委員会への証言の提出を経営側が知ったら解雇されるのではないかと恐れ、インタビューされた者の多くは身元の秘匿を要求した。“Nakaam-amak ti agsarsarita”（タガログ語で「話すのが怖い」）と一人の従業員が説明した。

多数の従業員は、組合の集会やその他の活動に参加したいが、自分たちの仕事が危険にさらされる恐怖から、そうしなかった、と報告した。従業員から選出された交渉委員会の大部分を含む32名の労働者が解雇された2007年12月1日以来、この恐怖は大いに高まっている。「私は賃金と労働条件の改善を求めて闘う組合と労働者の支持者です。」とある長期勤続の従業員は説明した。「しかし、組合で活動的であったことを理由に職を失った人たちのように、私たちに何が起こりうるのかが心配です。それで、集会に参加するのをやめました。」多数の従業員は、ホテル内部でさえ、自分たちとその同僚たちは怖くて隠し立てなく話せない、と述べた。パシフィック・ビーチにおいて、「もし不平を言ったら、クビになる」とある従業員が説明した。

多数の従業員は、2008年の夏に、「自分の仕事を守りたいなら」組合に反対する要請書に署名するように言われた、と証言した。複数の従業員は、白紙の用紙に署名するように求められ、経営側の要求を拒否するのは恐ろしいので、そうした、と報告した。端的に言えば、民主的な国家において、こんなひどい状況下で苦勞して働いている人がいるとは信じ難い。

## 仕事上の差別

労働者たちの恐怖は事実に基づいていると思われる。証言した者の80%近くは広範囲の差別が行われている—組合を支持していると知られたり、疑われた従業員たちは勤務時間を削減されたり、より劣悪な仕事を割当てられたり、他の場合なら無視される違反行為を理由に懲戒されている、と報告した。組合に反対する要請書への署名を拒否した者は、勤務時間を削減され、一方、勤続が短い経営陣の好む政治的見解を持つ従業員の勤務時間が増やされた、と報告している。

“Nakaam-amak  
ti agsarsarita”

(タガログ語  
で「話すのが  
怖い」)

## 過酷な勤務スケジュール

従業員の組合との交渉を打ち切って以来、パシフィック・ビーチ・ホテルはかなり勤務時間を増加させてきた。特に客室清掃係は近隣のホテルの割当を軽く超える1日に17～18室の清掃を求められている。客室清掃係はほとんど全員一致して、8時間のシフトでこの部屋数を清掃するのは絶対に不可能であると報告している。従業員は1日30分の昼食休憩の権利が与えられているけれども、客室清掃係が割当をこなすために休憩を取らないのは普通である。客室はいくつものフロアーにまたがり、清掃カートの供給品は担当する部屋からかなり遠くにあるので、従業員たちは、仕事を終えるためにホテル中を走り回っている。実際に、一人の従業員は、彼女の同僚たちが時間どおりに仕事を終えたいならば、小用する余裕がないので、トイレ休憩さえ取らない、と報告している。少なくとも一人の客室清掃係は、自分の勤務を終え退勤時刻を記録した後、割当てられた仕事を終えるために、無給で働いている、と報告した。「私たちはまさに機械であるかのように、まったく感情を持っていないかのように扱われています。」とある従業員は発言した。しかし、機械ですら故障する。ある客室清掃係は、シフトの最中に倒れて、ホテルから救急車で運ばれた。

## 低賃金か、無給か？

パシフィック・ビーチ・ホテルの従業員たちが組合組織化を始めた理由は、複数の証言によれば、10年も賃上げがなかったからである。組合が承認された後、従業員たちの賃上げは行われたが、給料は依然として他のホテルをかなり下回ったままである。さらに、証言は当然支払われるべき賃金の違法な未払いを報告している。二つの異なった部門で、従業員らは、自分たちのシフトが終わった後、たとえ無給で働くことを意味しても、自分たちの仕事を終えることを期待されている、と報告している。ある部門では、残業代を払わない方針なので、特に多忙な日にはやるべき仕事を無給で終わらせなければならないことになる。そのような慣行は極めて問題ではあるが、必ずしも驚くべきことではない。このホテルに拮がった絶えず存在する恐怖は労働者の沈黙させる権力であり、そして、職を守るために、合法だろうと違法だろうと、求められたものは何でも実行するよう動機付ける原動力である。「私たちは本当に金に困っています。しかし、仕事が必要なので犠牲になるほかありません。」とある従業員は説明した。

「私たちはまさに機械であるかのように、まったく感情を持っていないかのように扱われています。」

## サービスの質を掘り崩す

従業員が証言している低賃金や要員不足、士気喪失の問題は、必然的に顧客サービスの質に悪影響を与えることになる。この会社は最近、限定的な改修に着手したけれども、従業員への投資を欠くことは、所有する建物に対する取り扱いに反映されると思われる。私たちは、2004年～2009年にわたってパシフィック・ビーチ・ホテルの宿泊客によりインターネットに掲載されたコメントの報告を入手した。200件近いコメントの半数以上は、ホテルについての苦情を含んでいた。さらに、宿泊客たちは、従業員によって提起されているのと同じ問題を的確に指摘していた。従業員らは客室を入念に清掃するために十分な時間がないこと、調理部門や維持管理部門、他部門における要員不足、使い古したエアコンや浴室の備付品、調理部門の設備について苦情を言っている。宿泊客はこれらとまさに同一の問題について苦情を言っている。「これまで私はパシフィック・ビーチ・ホテルに宿泊してきましたが、毎年、部屋の質や清潔さは悪くなっているように見えます。今年は落ちるところまで落ちたように見えました。そして、私はもう泊まりに来ません……。部屋自身が汚れていました。シャワー・カーテン・ハンガーの全体にわたって赤さびがあり、浴室の鏡は古く欠けていました。クロゼットに保管されていた予備の枕はまぎれもなく白カビの臭いがしました。これは隣の部屋の浴室からの湿気を帯びた壁に接触して保管されていたからです。スタッフたち……は大変感じが良かったです……。これはパシフィック・ビーチ・ホテルに宿泊する最後となるでしょう。」と2008年の宿泊客はコメントしていた。

「私たちは本当に金に困っています。しかし、仕事が必要なので犠牲になるほかありません。」

パシフィック・ビーチ・ホテルの従業員たちは、自分たちの財産（であるホテル）が宿泊客の気持ちを離れさせるように運営されることを許せない。そして、ハワイ経済の原動力である観光産業に依存している私たち全員は、ハワイのホテルが旅行客の受入先としてのハワイの長期的なイメージを下げることを許せない。

## 結論

パシフィック・ビーチ・ホテルにおける争議は7年間続いてきた。今なお、私たちがインタビューした労働者の圧倒的多数は、公正な労働協約を勝ち取ろうとがんばっている。ある長期勤続従業員は、「長期の闘争によって疲労困憊しているにもかかわらず、依然として、労働者たちは組合が公正な処遇を求めて闘うことを望んでいます」と述べた。さらに、他の従業員は「もし・・・従業員が協力し合うことができるならば、より良い労働条件と賃金が得られるでしょう。これは、オーナーたちにとっても良いことです。」と言った。

私たちの調査の過程で、従業員たちが体験してきたあらゆることや虐待に対する怒りにも関わらず、パシフィック・ビーチ・ホテルを最高級の成功し繁栄するビジネスになるよう従業員たちがいかに協力し、尽力し続けているかに、私たちは感銘を受けた。従業員たちはその職場を恨むだけで、職場への献身性など持っていないと考える人がいるかも知れない。その反対が真実である。私たちは、インタビューした従業員たちが熱心で建設的な従業員であることを見出した。このホテルと産業にとっての最善を本当に望む、誠実でかつ忠実な労働者であると思われる。従業員たちは公正な労働協約が経営と従業員、一般公衆、ハワイ州全体に利益をもたらすと信じている。この調査を通じて、私たちも同じことを信じるようになった。

「もし・・・従業員が協力し合うことができるならば、より良い労働条件と賃金が得られるでしょう。これは、オーナーたちにとっても良いことです。」

# パシフィック・ビーチ・ホテルにおける労使関係調査委員会

Rev. Sam Cox, Chairperson, United Methodist Church

調査委員会委員長 サム・コックス師 (合同メソジスト教会)

サム・コックス師は合同メソジスト教会に任命された牧師である。1998年の退職前に、23年間、Hale Kipa for Runaway and Homeless Youth (家出人とホームレス青年のための友情の家)の事務局長であり、その前には、9年間、Moili'ili Community Center (モイリリ・コミュニティ・センター)にいた。彼は正式に退職したけれども、Kailua United Methodist Church (カイルア合同メソジスト教会)の訪問牧師を務めている。Kokua Council for Senior Citizens (コクア高齢者協議会)とInterfaith Alliance Hawai'i (ハワイ宗派を超えた同盟)の理事を務め、The Interfaith Open Table (宗派を超えたオープン・テーブル)のコーディネーターである。家出青少年に対する活動と宗派を超えた協調を理由にHonpa Hongwanji Buddhist Mission (本派本願寺ハワイ別院)によって、2008年にHawai'i Living Treasure (ハワイ人間国宝)と宣言された。

Rev. Dr. John R. Heidel, Interfaith Alliance Hawai'i

ジョン・ハイデル師 (ハワイ宗教間連帯同盟)

ジョン・ハイデル師 (博士)はInterfaith Alliance Hawai'i (ハワイ宗教間連帯同盟)の会長である。2001年に退職するまで32年間、Punahou School (プナオウ学校)の礼拝堂の牧師として務めてきた。ホノルルのCentral Union Church (セントラル・ユニオン教会)において、Minister of Youth (青年牧師)としても5年間を過ごした。United Church of Christ (合同キリスト教教会)の任命された牧師である。Hawaii Conference of Religions for Peace (ハワイ宗教平和会議)とChrist Church Uniting Disciples and Presbyterians, Kailua (カイウラ信者と長老派合同キリスト教教会)の会員であり、Religious Leaders for Assisted Dying (死の幫助のための宗教指導者)の創設者である。Hawai'i Council of Churches (ハワイ教会協議会)の運営委員であり、Family Promise Hawai'i (ハワイ家族の約束)の理事である。

Dr. Raymund Ll. Liongson, Professor, Arts and Humanities, Leeward Community College

レイマンド・リオンソン博士 (リーワード・コミュニティ・カレッジ人文学部教授)

レイマンド・リオンソンはハワイ大学リーワード・コミュニティ・カレッジにおけるフィリピン研究プログラムの教授とコーディネーターであり、University of Hawai'i West O'ahu (ハワイ大学西オアフ校)の講師である。リーワード・コミュニティ・カレッジで学歴を身につけるフィリピン系学生を助ける連邦政府の基金プロジェクトであるSulong-Aralという新たな計画のプロジェクト・ディレクターである。リーワード・コミュニティ・カレッジの教員評議員であり、カレッジの国際教育委員会の議長である。リオンソン博士は活発な地域活動家でボランティアである。Filipino Community Center (フィリピン系コミュニティセンター)の理事である。彼は地域の課題、特に労働や人権、公民権に関係する課題に関与している。リオンソン博士はフィリピン大学の同窓会とFilipino Coalition for Solidarity (フィリピン連帯連合)の元会長である。Benjamin Cayetano (ベンジャミン・カエタノ)知事に、Filipino Centennial Celebrations Commission [フィリピン (移住) 100周年記念委員会]の委員の一人として任命された。

Dr. Robert Perkinson, Associate Professor, Dept. of American Studies, University of Hawai'i at Manoa  
ロバート・パーキンソン博士（ハワイ大学マノア校アメリカ研究学部准教授）

ロバート・パーキンソンはハワイ大学マノア校アメリカ研究学部の准教授である。彼はワイオミング州ジャクソンで育ち、エール大学から博士号を取得した。合衆国の政治史と外交史を調査し、アメリカ史における投獄と人種の歴史に関する本“Texas Tough: The Rise of America's Prison Empire”（テキサスの無法者：アメリカの刑務所帝国の繁栄）を書きあげた。Drug Policy Forum of Hawai'i（ハワイ薬物政策フォーラム）の理事を務めている。

Dr. Mari Yoshihara, Professor, Dept. of American Studies, University of Hawai'i at Manoa  
吉原真里博士（ハワイ大学マノア校アメリカ研究学部教授）

吉原真里はハワイ大学マノア校アメリカ研究学部教授である。彼女は日米ふたつの言語と文化をまたがって仕事する研究者であり、合衆国とアジアの関係、合衆国社会文化史、ジェンダー研究を専門としている。“Embracing the East”と“Musicians from a Different Shore”や日本語の多数の本や論文の著者でもある。彼女は以前ハワイ大学教員組合の役員を務めていた。