

「建設的な労使関係構築労使セミナー」について

JCM国際局主査 石本秀彦

労使セミナー開催の背景

日本企業の戦後の海外進出は、成熟した欧米市場のなかでの新規参入者としてシエラの拡大をめざすのが一般的でした。古くは1970年代の日米繊維交渉やカラーテレビのダンピング問題に代表されるように、日本企業の進出先は80年代には欧米先進国が中心で、日本の輸出の増大が進出先国の雇用を奪うのではないかとの反発を生み、政治問題ともなりましたが、日本側として内需や現地生産の拡大の施策がとられました。

この時期以降急速に進んだ円高もあり、市場規模の大きい中国や東南アジアの新興国での現地生産が加速化されました。経済産業省の「海外事業活動基本調査」によれば、日系製造業の現地生産比率は1985年度には3.0%でしたが、2013年度には22.9%と大幅に増加し、製造業の現地企業で働く従業員数は、1995年度には全体で233万人だったのが、2013年度には438万人にも達し

ています(88%増)。また2013年度の現地企業数はアジア地域が66%となっており、そのうち中国が約半数を占めています。

他方、このように主要な企業進出先である中国や東南アジア諸国においては経済的な発展が優先され、人権や労働組合権はまだ十分保障されていない面があります。ILO(国際労働機関)が団結権等の保護を定めた中核的労働基準8条約の批准も極めて不十分な状態にあります。このため、労働組合結成時の妨害行為や組合役員に対するいやがらせなどの事例が多く報告されています。進出企業側としても、進出国の国内法を守るといった対応だけでは不十分で、企業行動の国際ルールに沿った行動が求められる時代になっていることを深く自覚しなければなりません。労働組合権の確保は、建設的な労使関係の構築に向けた前提となるものであり、労働条件は労使対等の立場を確保したうえで交渉を通じ決定されるのは当然のことです。

第16回「海外での建設的な労使関係構築」国内労使セミナー 金属労協・相原康伸議長 挨拶(要旨)

経済のグローバル化は益々進んでいますが、同時にILOの中核的労働基準や国際労働運動の側面から確認していくことも労使に求められています。金属労協の国際面での取り組みについては、グローバル化の進展の影響もありその変化は大きくなっていますが、よりよい社会と産業づくりへの貢献が求められています。

最近の海外の日系企業における労使紛争は頻発化、複雑化、多様化の程度を強めており、現地における労使の日常的な対話が不足していることが紛争の原因となることを指摘しておきたいと思えます。建設的な労使関係の構築に向け、労働組合権の確保はその前提となるものです。進出先で労働者の当然の権利が確保されていない、認められない場合には、グローバルな連携の下、対処していくのが労組の本分です。現地において問題が生じた場合には、金属労協として蓄積した知見をフルに活用していただきたいと思えます。現地に労組があってもなくても、中核的労働基準を遵守したうえで、健全な事業運営をしていくことが従業員・家族の安心・安定に

つながるものと考えています。

ASEANは、世界の中でも有力な成長センターとなっています。本年6月に金属労協は「第8回アジア金属労組連絡会議」を開催しましたが、各国労組からはビジネス面に偏ったASEAN統合の進展に多くの懸念が表明され、「ソーシャルASEAN」として経済発展における社会的側面の必要性が強調されました。

各労使においては様々なレベルで海外労使との関係を持っていますが、この関係は変化し続けています。現在の二国間や二労組間のパイの関係からグローバルな労組間のネットワークを構築することへと繋げていくことが求められていると思えます。

2020年には東京でオリンピック、パラリンピックが開催されます。これに向けて、労働運動として何を発信できるのかが重要な点であると思えます。日本の金属労協として、グローバルでの労使関係を進化・深化させるべく一層の努力をしていきたいと思えます。

講演

インダストリアル活動と
GFA締結の取り組み (要旨)

松崎 寛

インダストリアル本部造船・船舶解撤 /
ICT電機・電子部門担当部長

ILOの中核的労働基準のなかでも重要な結社の自由や団体交渉権については、中国、インド、マレーシア、ミャンマー、タイ、ベトナム等では批准すらされていない現状があります。また例えば、外国からの投資が盛んなタイの労組組織率は2%に過ぎません。

労働集約型の産業はアジア地域への投資を増加させています。また、労働者の権利が守られていない国々へ盛んに投資が行われている事実があります。

インダストリアルは経済のグローバル化の進展にともない、労働組合ネットワークの取り組みとグローバル枠組み協定(GFA)締結を重視した運動を展開しています。企業側が一方的に作成するCSRとは異なり、GFAは労使で締結することに意義があると思います。世界の労組の代表がいろいろな課題について話し合ったり、経営情報を共有したり、同じ企業グループで労働基本権が守られているかをチェックすることが求められています。また、世界レベルでの労使対話の可能性を探ることも同時に重要な点です。GFAの目的は、労使によって中核的労働基準を全世界の事業所において浸透させ、監視し、遵守することにあります。中核的労働基準とは、つまるところ、働く者が人間としての尊厳を確保するために必要な基本的人権であり、また労使の対等性を確保するための基礎的な枠組みであると考えます。また、GFAには、サプライヤーも同様の基準を採用するというコミットメントを含めます。

現在インダストリアルでは46のGFAを締結していますが、多くは欧州企業です。欧州ではもともEWC(欧州従業員代表協議会)という労使対話の枠組みがあり、これが基礎となりました。また産業で見ると、自動車産業で多く締結されています。

インダストリアルとしては、まず、労働組合ネットワークの設置を目標としています。この場で労働条件に関する情報交換とか経営情報の交換を進めたいと考えています。労働組合ネットワークやGFAがあれば、労使紛争が起きた場合でも解決がスムーズになるというメリットがこれまでの経験で示されています。GFAの好事例であるフォルクスワーゲンでは、不安定労働を最大5%以下とする、ドイツの共同決定方式を浸透させる、本社労使の直接コンタクトや対話による組合間の統一行動を強化する、などを規定しています。

国内外での
労使セミナーの概要

金属労協は、こうした国際ルールの遵守を前提として、日本企業の海外拠点における建設的な労使関係を構築するための活動を国内外で推進しています。

金属労協は、こうした国際ルールの遵守を前提として、日本企業の海外拠点における建設的な労使関係を構築するための活動を国内外で推進しています。

同時に、現地労組に対しても、「徹底的な話し合いによって課題の解決を図る」建設的な労使関係の理解促進に努めていく必要があります。現地労使は意見交換のなかで、労使紛争につながりそうな問題を事前にキャッチし、労使紛争の早期解決につなげることも重要です。労使の情報共有という観点からは、日本で日常的に行われている「労使協議制」から学ぶべき点も多いと考えられます。

日本国内については、労働組合役員と企業の人事労務担当者などを対象にした労使セミナーを2007年から開催しています。中核的労働基準遵守に関する基本的な考え方、海外の労働法規、労使関係の実態、労使紛争の事例紹介など、日本の労使が果たすべき役割の重要性について、理解、浸透を図っています。

海外においてはインドネシアで2010年から、タイでは2013年から、それぞれ年1回の労使ワークショップを開催しています。

海外での労使ワークショップにおいては、現地の労働組合メンバーと日系企業経営者を対象に、労働法規や日本での労使関係、インダストリアルでの運動方針などを紹介したうえで、双方の考え方や労使関係での問題点などを話し合っています。日系企業の経営者は、産業別労組の指導者と話す機会はほとんどなく、こうした試みは現地組合の考えを直に聞き、対話の機会を作るチャンスとしても有効です。

これまでの数次にわたる開催の積み重ねもあり、現地においても徐々に建設的な労使関係に対する理解が浸透しつつあります。

今後とも、金属労協として「話し合いによる課題解決」を訴え、現地ワークショップの開催を通じ、辛抱強く活動していきたいと思えます。

今後の課題

以上の取り組みとあわせ、金属労

協の課題として労働組合ネットワークの構築があります。労働分野におけるグローバル化への配慮なくして企業活動のグローバル化は成しえませんが、建設的な労使関係構築という観点からみても、企業グループの労働組合間の情報共有や意見交換はますます重要であり、必要な取り組みです。今後のワークショップ等においても、ネットワーク活動の重要性を意識した取り組みを推進する必要があります。さらにグローバルレベルで企業労使の共同責任で社会的責任を果たしていくことが、働きがいのあるデューセントな職場をつくり、企業や産業の発展につながっていきます。

「ASEAN経済統合に向けた日系多国籍企業労使の課題」

ASEANの変遷

ASEANは1967年にタイ、インドネシア、シンガポール、フィリピン、マレーシアの5カ国で結成されました。その後、1984年にブルネイ、1995年にベトナム、1997年にラオスとミャンマー、1999年にカンボジアが加盟し、現在は10カ国で組織されています。

結成当初は、冷戦体制の時代でした

講演する香川孝三教授



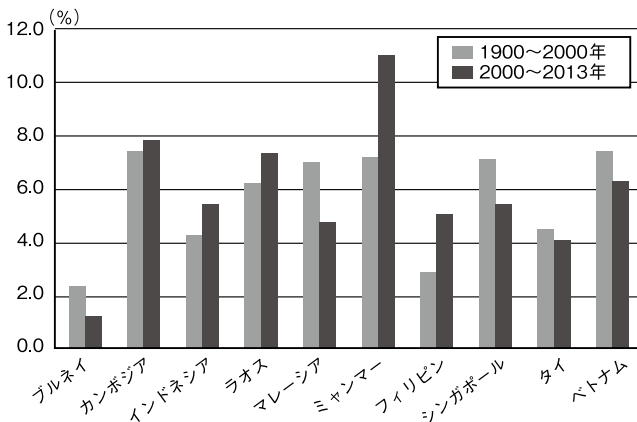
から、反共産主義の政治同盟の色が強い組織でした。しかし、社会主義国が徐々に力を失い、経済の自由化あるいは解放、改革、開国が進んだことで、資本主義の論理を取り込める時代へと変わっていきました。それに合わせてASEANもその性格を切り替え、1976年に開かれた第1回ASEAN首脳会議では、経済協力のための組織に向けた合意がなされました。

ASEAN諸国の多くは、第二次世界大戦後に独立していくなかで、工業化を推し進めました。当初は、輸入している製品を国産化する「輸入代替工業化政策」を実施していましたが、部品を製造する能力が不十分だったために、うまくいきませんでした。1980年代になり、輸出志向型の工業化政策へと大きく舵を切ります。具体的には、特別な工業地区をつくり、そこへ進出する外資に特別な恩恵を与えることで、積極的に外資を導入したのです。この政策は、世界銀行から「アジアの奇跡」といわれるまでに成功しました。なお、1997年のアジア通貨危機お

よび2007年の世界金融危機では、アジア経済は大きく落ち込みましたが、いずれも2〜3年で立ち直っています。

今日にいたるまで、ASEANはこうした生産基地として機能してきましたが、今年の12月31日付けで経済統合が成立すると、ASEANとしてのマーケットが拡大し、ASEAN内部での消費が拡大することが予測されます。これまでの国づくりとは、意味や中身が少しずつ変わってくるのではないかと推測されます。

ASEAN諸国の経済(GDP)成長率(%)



注：カンボジアは1990年ではなく93年の数字。
資料：ミャンマーの2000年から2013年の統計はADB、それ以外の国々についてはWorld Bank, World Development Indicators online

ASEANとEUの相違点

ASEANとEUとは、まず意思決定の方法が大きく異なります。ASEANでは、コンセンサス方式で意思決定がなされます。反対意見を無視して、多数決で強行することはありません。

10カ国の全てが合意するまで、粘り強く協議を重ね、意思決定を図ります。

また、ASEANで決めた内容は、あくまでも政策目標に過ぎず、目標に向けた措置は、法律の制定や行政指導など各国が自主的に行うのがルールです。ASEANでは、この方法を「建設的関与 (constructive intervention)」と呼んでいます。この点に

についても、強制権が働くEUとは異なる部分です。

2008年につくられたASEAN憲章では、ASEAN首脳会議を最高の意思決定機関として掲げています。紛争を解決する際も、両当事者が合意をするまで粘り強く話し合い、努力することに変わりはありませんが、どうしても解決しない場合にのみ、ASEAN首脳会議が紛争処理を検討すると定められています。

ASEANのもう一つの特長は「市民志向のASEAN」という点です。ASEANでは、NGOや労働組合、市民団体などの意思表示も受け入れ運営しています。このあたりも、EUとは異なるといえるでしょう。

ASEANにおける労働問題の扱い

ASEANでは、ASEAN政治安全保障共同体理事会、ASEAN経済共同体理事会、ASEAN社会文化共同体理事会、以上3つの共同体の実現を目標にし、2015年末までにASEAN共同体をつくらうとしています。ただし、経済統合が優先なので、まずはASEAN経済共同体だけを先行させ、政治的な問題や社会的な問題は後回しにすることで合意がなされています。

また、ASEAN経済共同体についての意思決定をする際、労働組合の意見は含まれません。労働組合の意見は、ASEAN市民社会会議あるいはASEAN三者社会対話会議で表明されています。しかしながら、ASEAN経済共同体の傘下にある、さまざまな大臣会議とは切り離されているため、労働組合レベルで政策を発表しても、なかなか反映されないのです。

ASEAN経済統合については、日本でも議論されていますが、議論は国際経済学畑の方や国際法専門の方が中心で行われているため、労働問題や労働組合に関するものは、ほとんど議論されていないのが現状です。

FTAおよびRCPTA

1992年に開かれた第4回首脳会議で「ASEAN Free Trade Area」(AFTA)が結ばれ、2008年までに関税を5%以下に引き下げることで合意がなされました。実際はもう少し時間がかかりましたが、ASEANに最初に加盟したインドネシア、マレーシア、フィリピン、シンガポール、タイの5カ国(通称ASEAN5)が2010年までに関税を5%にしました。それ以外のASEAN加盟国も、今年末までには5%に引き下げることを目標としています。つまり、関税の引き下

げについては、経済統合ができる前にすでに行われているのが実情です。

経済統合を実施する共同体をつくるには、4つの段階があるとされています。①自由貿易の実現。②関税同盟をつくり、同税率での輸出入を実施。③共同市場を持ち、資本や労働の移動を自由化。④経済の共同開発(通貨単位の統一、各国間での経済政策の調整)。EUは現在、④の段階に達しています。

一方、ASEAN経済共同体は現在、まだ①の段階ですが、②の段階を飛び越え、③の共同市場をつくる段階に行こうとしています。

RCEP(東アジア地域包括的経済連携)は、2013年から実質的な交渉が始まり、その第8回の会合が今年の6月に京都で開催されました。RCEPの主な狙いはASEANプラス6カ国で自由貿易協定を結ぶことです。今年の末までに締結をすることが目標にはなっていますが、ASEANに加え、日本、中国、韓国、インド、ニュージーランド、オーストラリアの6カ国が入っているため、交渉は難航しています。

ASEAN経済統合と労働問題

ASEAN経済統合において、労働に関する問題はいつか出てきてい

ます。ASEAN労働大臣会議と呼ばれるものがあり、そこで2010年から2015年の作業計画を策定しています。そこで議題になったものには次のようなものがあります。①人身

売買への罰則強化と被害者の保護、②経営者あるいは熟練労働者のビザや雇用許可の自由化。これには、熟練労働者の移動の自由を確保する狙いがあります。そこで必要になるのが、③専門的業務資格の相互資格承認。これは、ある国で国家資格を取得した場合、その資格を他のASEANの国々でも共通にするというものです。ほかにも、④人的資源管理や能力向上の強化、⑤サービス分野での中核的労働力と資格の設定、⑥労働市場計画を策定する能力向上など、こうしたものがASEAN労働大臣の目標として掲げられています。なかでも、人的資源や人的能力の向上には特に注力しています。また、ディーセント・ワーク(働き甲斐のある人間らしい仕事)の促進や、起業スキルの向上、あるいは社会福祉の向上や、生活保護のような社会的保護の提供、移民労働者の権利保護、こうしたことも労働大臣会議で議論されており、政策目標に含まれています。

労働組合側の動き

1994年、ASEAN労働組合会



門)やBWIA P(建設と森林部門)、PSIA P(公共部門)といった組織がバックアップしています。

昨年の6月、ミャンマーの首都であるネピドーで、ASEAN三者社会対話会議が開かれました。三者とは、政府側、労働組合側、使用者側を指し、その三者による社会対話という形で、ASEANサービス従業員労働組合協議会が主催者となり次の10項目について議論されました。①協調的で生産性向上を目指す労使関係を構築すること、②基本的権利としてディーセント・ワークを認めること、③インフォーマル・セクターや移民の労働条件の保護、④女性や子どもへの暴力の廃止、⑤家族に優しい政策を実施するワーク・ライフ・バランス、⑥ASEAN社会保護強化(日本でいうところの生活保護)、⑦ASEAN内部の技術向上と、資格化による共通の枠組みを持つこと、⑧ASEANの女性権利保護のための対話や協議を行うこと、⑨女性と子どもの権利拡大のためにASEAN委員会をつくり、ASEAN内部の労働組織に女性部を設けること、⑩中核的労働基準の原則をASEAN加盟国に遵守することを求めること。

議が結成されました。2007年にはASEANサービス従業員労働組合協議会が結成され、現在、2つの組合がASEANにおいて組織されているという状況です。なお、ASEAN労働組合会議は、ブルネイを除く、東ティモールの全国組織に加え、タイから4つ、インドネシアから3つ、カンボジアからも3つ、フィリピンからは2つ、それ以外の国は1つという形で、各国のナショナルセンターが基盤になっています。

それに対して、ASEANサービス従業員労働組合協議会には、建設、金融、通信、保健、電機、輸送の6部門が参加しており、労働組合の国際組織であるUNIA Pro(サービス部

的發展のための社会憲章」とかなり重複しています。通称「ASEAN社会憲章」と呼ばれているものですが、もう20年近く前のものであるため、新しいものに対応しておりません。例えば、「デイスセントワーク」や「ワーク・ライフ・バランス」といった言葉も、ASEAN社会憲章ができたあとに主張され始めたものであるため、抜け落ちてしまっています。できれば日本がリーダーシップを発揮し、ITUCに対して、新しいものに更新するような提言をしてはどうかと考えています。

日本とASEANの関わり

日本とASEANは、2013年に友好40周年を迎えました。2011年には、ASEAN日本政府代表部がジャカルタに開設されています。この背景には、日本企業がチャイナ・リスクを避けるため、ASEANに生産拠点を移す工場を分散させていることがあり、2012年から2013年において、日本から中国への直接投資はマナス32.5%で、前年比で見ると大きく減っています。これは、中国にあった生産拠点がASEANの国々や南アジアの国々に移った結果の数字だと考えられます。そうすると、生産拠点のみならず、消費の市場もASEANの国々に移ってきます。実際、中国、

インド、ASEANで巨大なマーケットが誕生しています。

また、経済連携協定あるいは東アジア地域包括経済連携といったものもあります。ほかにも、ASEAN日本商工会議所連合会というものがあり、ここがASEANに進出している日系企業の要望をASEAN事務局に伝える役割を担っています。

ILIOとアジア開発銀行による評価と問題点

ILIOとアジア開発銀行では、ASEAN経済共同体の実現が労働問題にどう影響し、どのような問題点を含むかを指摘した報告書を出しています。ここで最も問題視されていることは、経済が発展することで貧富の格差が大きくなると予想されている点です。この報告書は、富の公平な分配をいかにして実現するかという視点から作成されているといえるでしょう。主な論点は次の通りです。

1つ目は、熟練労働者の移動の自由によって労働市場がどう変化するかという点です。熟練労働者とは、今のところ熟練かつ専門的な職種に限定されています。エンジニア、看護師、建築士、測量士、医師、歯科医師、会計士、旅行業専門職で、相互承認協定を結ぶ形で、ASEAN内における国家資格

の共通化を進めています。建築士以外の職種については、あまり進んでいないのが実態です。送り出す側は、労働条件を保護し、差別を受けないようにすることを目指していますが、受け入れる側は、外国人労働者をできるだけ安く雇い、経費削減の調節弁として活用しようとするため、双方の国の意識をASEAN経済統合構想の中では合致させるのは非常に難しい状況です。未熟労働者に対する取り組みについては、全く触れられていません。

2つ目は、国境を越えたインフラ整備が労働市場にどう影響するのかという点です。ASEANは、「陸のASEAN」と「海のASEAN」に分類されます。「海のASEAN」とは、インドネシアやフィリピン、マレーシアなど海に囲まれている国々のことで、「陸のASEAN」は、タイ、ベトナム、ミャンマー、ラオス、カンボジアのメコン流域国のことを指します。ASEANのなかでも経済発展が遅れたベトナム、カンボジア、ラオス、ミャンマーの国々とタイを結び、経済発展のきっかけをつかもうと、インフラ整備として主に高速道路をつくってきました。高速道路が整備され、短時間で物の輸送が可能になると経済効果が期待できる地域

がある一方で、単に通過されるだけでお金が落ちない地域が出てくるなど、マイナスの影響が出てくることも十分に考えられます。その結果、インフラ整備の出来た地域に生産基地が集中し、そうでない地域との経済格差が大きくなります。

3つ目は最低賃金の問題です。最低賃金額は、各国で決められています。ASEAN内でも最低賃金額に格差が生じます。4つ目は結社の自由の保障が守られないために組合の組織化が進まず、そのために団体交渉による労働条件向上をいかに定着させるかという問題もあります。これは富の公平な分配を実現するための鍵になります。ほかに、低賃金、低技能の移民労働者の問題や、失業率の高い若者の雇用対策の問題、インフォーマル・セクター従事者の問題、社会保障整備の問題など、ASEAN経済統合がもたらす問題は山積みです。

今後の課題

日本の企業は、低賃金のASEANあるいはその他のアジアの国々で利益を上げ、それを日本に送金をします。経済統合が進めば資本の移動も自由になりますから、より低い賃金の国から

日本企業が利益をあげ、それが日本の労働者の賃上げの原資になるという事態が起きてくるということです。つまり、日本とアジアにおける労働者の利害が対立する場面が生じてきているといえます。

また、ASEANで経済が発展する背景には閣僚の存在があります。東南アジアから相当な数の労働者が先進国に出稼ぎに行っています。そして稼いだお金を送金します。あるいは里帰りをするときに、たくさんのお金を持って帰ります。つまり、正規ルートで入ってこないお金が結構あるということです。

経済統合を担当する各国の役人が汚職行為をしたり、行政上の透明度が低かったり、そういった問題もあります。これは、経済統合を進めるうえでのマシナ要因になります。

また、経済統合において関税を低くすると、規制が緩和された状態になり、競争が激化し、その結果、生産性の低い産業は衰退します。そうすると、経済統合が失業者増加の要因にもなりうるわけです。

生産拠点の最適化による生産拠点の移動に伴って労働力の移動がうまく行われるのかという疑問もあります。日

本企業もASEANの10カ国のなかでも効率のいいところに工場を移すようになるでしょう。その際、労働力の移動がうまくいかないと、失業者が増えるという問題が出てくると考えられます。

少子高齢化の問題もあります。2050年くらいまでは、ASEAN全体での人口は増加し、8億人くらいになるといわれています。しかし、その後は、徐々に減ります。すでに、シンガポール、タイ、ベトナム、ミャンマーにおける特殊出生率は非常に低くなってきています。

以上のように、ASEAN経済統合に伴って、多くの問題が生まれてくる可能性があります。

大阪女学院大学教授

香川 孝三 かがわ こうぞう

東京大学大学院法学政治学研究所博士課程単位取得。富山大学助教授、同志社大学教授、神戸大学大学院国際協力研究科教授を経て07年4月から大阪女学院大学教授（現在）。専門はアジア法、労働法、労使関係論。2004年から2年間駐ベトナム日本大使館公使として赴任。そのほか、日本ジェンダー学会（副代表）、アジア法学会（理事）、金属労協労働リーダーシップコース（校長、2013年7月より）。著書は「アジアの労働と法」、「ベトナムの労働・法と文化」など多数