

## JCM第21回「海外での建設的な労使関係構築」国内労使セミナーを開催

～日系進出企業の多いアジア地域の労働事情、労使関係を中心に～



JCM（金属労協）は、2017年11月21日午後、東京・電機連合会館会議室で、第21回「海外での建設的な労使関係構築」国内労使セミナーを、加盟産別・企業の労使代表119名（内会社側26名）の参加を得て開催した。今回は、日系企業が多く進出しているアジア地域の労働事情、労使関係を中心に研さんした。

JCMとして、2007年10月以来、「中核的労働基準順守の取り組み推進と、海外における建設的な労使関係構築に資すること」を目的に年2回程度ずつ、「海外での建設的な労使関係構築」国内労使セミナーを、アジアをはじめ各国・地域の労使関係の実態と課題に焦点を当てながら、加盟産別・企業の労使代表を対象に開催してきた。

第21回セミナーでは、金属労協を代表して高倉議長が挨拶した後、講演1「アジア主要国における労働情勢と労働組合の動向」（小島正剛 金属労協顧問）、講演2「タイ日系企業の労使関係と労使交渉」（吉原茂充 富士通ゼネラルタイランド（FGT）常務）、事例報告として「日系進出企業における紛争事例紹介」（岩井伸哉 金属労協国際局部長）を受けた。

## ◆主催者代表挨拶：高倉明金属労協議長



第21回「海外での建設的な労使関係構築」国内労使セミナーでは、冒頭、金属労協を代表して高倉明議長が挨拶に立った。労使紛争の防止には、日頃からの互いに顔が見えるコミュニケーションやネットワーク作りが重要だとし、アジアを中心とする新興国では経営と労働組合との認識のギャップが目立っているなどと大要以下の通り、述べた。

### 議長挨拶（要旨）（高倉 明 金属労協議長）

- 国連が採択したSDGs（持続可能な開発のための2030アジェンダ）は「包括的かつ持続可能な経済成長、完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワークの確保」を掲げ、世界中でのディーセントな雇用の確保を重要な目標にしている。またILOが定める中核的労働基準は国境を越えた普遍的な価値である人権の重要な一部を構成することが認められている。この中核的労働基準を構成する8つの条約はディーセント・ワークを確保するための重要な前提とも言える。
- ボトムアップ型の労使の自主的な取り組みとして、GFA（グローバル枠組み協定）の締結がある。これは中核的労働基準の順守を企業内労使で約束することを基本的な内容とするもので、インダストリアルオール加盟の多国籍企業では、すでに48の企業グループでGFAは締結されているが、残念ながら、日本の金属産業ではいまのところ実現されていない。
- 労使紛争が発生してからの事後対応でなく、日頃からの顔が見える労使でのコミュニケーション、ネットワーク作りが重要だ。アジアを中心とする新興国では、経済成長、民主化の進展、労働基本権の確立が進む一方で、経営と労働組合の認識のギャップが目立っている。
- 経済の「南北問題」は、南が高い成長率を実現すれば自然に経済格差がなくなるものではない。成長のプラスの側面とあわせ、この地域で継続する貧困の問題、所得格差の拡大、脆弱な雇用関係などに対して、労働基本権の確立と対等な労使関係の確立を求めていく必要がある。
- 2020年には東京オリンピック・パラリンピックが開催され、全世界の注目がますます日本に集まる。私たちは何を伝え、何を次世代に残していき、引き継いでいくのか。労使共に真剣に考えていく必要がある。

## ◆講演および事例報告



最初に、講演1として、金属労協・顧問の小島正剛氏から「アジア主要国における労働情勢と労働組合の動向」について講演を受けた。まず、アジア地域の特徴として、その多様性や経済発展の様々な段階について指摘し、労働分野における法整備等が不十分であると述べた。また、インドネシア、タイ、マレーシアの各国の労働事情や労使関係に触れ、最後に、各国共通して労使の対話は重要ではあるが、その前提として労使双方の信頼関係の醸成がまず必要なことを強調した。講演の大要は以下の通り。

### 講演1 「アジア主要国における労働情勢と労働組合の動向」(要旨)

講師：金属労協・顧問 小島 正剛 氏

- アジア諸国の特徴はその多様性にある。多様ながら、多くの国が植民地時代を経験し、戦後、発展途上で開発独裁の時代も経験している。経済発展を優先するために、規制的な労働関係法も残っている。現在の経済発展の段階は様々であるが、経済の連結性を高めてきており、特に東南アジア諸国連合ASEANの動向は日本にとっては重要である。各国共通の特徴としては、ILO基準からみて労働法制が未整備であることが特徴である。高度経済成長の下で、賃上げを通じた「正当な分配」の要求が高まっている。
- 労使関係は、一部前近代的な使用者の反組合的行為や、規制労働法が課題である。職場労働者の権利意識の高まりや、価値観の多様化を踏まえ、労働組合はそれなりに機能を発揮しつつも、低い組織率や乏しい組合財政などの課題がある。労使紛争の原因としては、①「労働組合の結成・登録認証」をめぐる紛争（組織化の障害）、②「事業所・生産縮小」をめぐる紛争（雇用）、③「団体交渉・労働協約・労働条件変更」をめぐる紛争（賃金・労働条件）、④その他（経営者による労組介入、個別苦情処理等）となっている。

#### <インドネシア>

- インドネシアでは伝統的に個別労働関係を重視しており、集団的労使関係は規制的である。歴史的に多種多様な労働組合組織の潮流が入り組んでいる。国際組織から孤立し、強権政府の支配下に置かれた時代が長く、国際組織からの支援を得ての自由・民主・独立の労働運動の歴史は浅い。
- 民主化以降労働者の権利意識の高まりを背景にして、経済成長に伴う正当な分配（賃上げ）要求高まってきている。最低賃金は高い率で毎年更新されている。「路上政治」と

呼ばれるデモンストレーションや、バイクを連ねるスウィーピング（高速道路占拠など）が盛んに行われていることもあった。

#### <マレーシア>

- マレーシアでは労組の設立に際して人的資源省の認可権限が非常に強く、労組組織のあり方や、交渉自体への介入の権限を持っている。団体交渉は産別本部と企業ごとの対角線型交渉方式が多く、交渉には支部委員会に産別の書記長が参加してくる。
- スト発生件数は年間数件と低く、個別苦情処理申請数は多いが、政府の規制が多く紛争にまで至らないという側面がある。最低賃金は他国に遅れて 2013 年に実施されたが、地域別の設定になっている。

#### <タイ>

- タイは中所得国の罫からの脱却を目指し、メコン経済圏のカンボジア・ラオス・ミャンマー（CLM）と一体化した製造業のサプライチェーンの構築をしようとしている。「団体交渉」の基本は企業別交渉である。法的には組合が外部アドバイザーの交渉参加を得てよいことになっている。
- 最低賃金は三者構成の賃金委員会で審議されるが、2013 年以降、従来の地域別最賃決定から全国一律制に変わった。
- 各国共通して労使の対話は重要だが、ベースに双方の信頼関係の醸成が必要なことを強調しておきたい。



次に、講演 2 として、富士通ゼネラルタイランド（FGT）常務の吉原茂充氏からは、現地日本人経営者の立場から「タイ日系企業の労使関係と労使交渉」について講演を受けた。特に、①日本の本社の意向で話をするのではなく、自分の考えとして話をしていくことが肝要である、②日本的労使関係の導入は困難であり、現地化したモデルが適当ではないか、③事業活動を通じ、従業員の生活の安定と向上を目指すことを明確に示すことが必要である、などと強調した。講演の概要は以下の通り。

#### 講演 2 「タイ日系企業の労使関係と労使交渉」

講師：富士通ゼネラルタイランド（FGT）常務 吉原 茂充 氏

- 歴史・文化の違い、考え方の特徴は学んでおく必要がある。タイ人は勤勉だが働き方を

学んでいないので、知識と指導が求められる。相手のプライド、尊厳は尊重することが重要である。

- 会社の姿勢として、賃金重視型にするのか福利重視型にするのか、という問題がある。日系企業は折衷型ともいえる企業が多い。また日系の場合、経営方針は本社側の主導で行われることが多いが、現地として明確な意思をもってやらないと、労使関係の構築が難しくなる。面倒ではあるが、説明責任は果たす必要がある。日本の本社の意向で話をするのではなく、自分の考えとして話をしていくことが必要である。
- 時間外労働を命じる場合でも、労働者の生活実態、例えば洗濯は手で洗っている、毎日暑い中できつい労働をしている等に配慮する必要がある。仕事の途中で空いた時間を作るのは避けるべきである。社内統治が乱れ、労使紛争の原因になる。
- 少子高齢化を背景に、労働組合は年金や退職金の問題に関心を持つようになってきている。年金や医療の水準は十分ではなく、いずれ社会問題にならざるを得ない状況である。たとえば親族からの援助がないと大きな手術が受けられないのが実態である。退職金は10か月程度の水準で、老後保障は社会保障といえる制度・水準にはなっていない。
- 懲罰を公正にしないと紛争の原因になる。報告やチェック機能がちゃんと働くようにしておくことが肝要である。中小企業などでは、就業規則をサンプルの真似をして作っているところがあるが、スキマだらけなのが実態である。これは労使双方にとり良くないことである。
- 駐在員の行動は、現地従業員からいつも見られていることを自覚しておく必要がある。秘密は作れない。またサイドビジネスは皆やっているが、汚職の温床になりかねない面がある。社内統治をしっかりとやらないと危険である。大きい企業になるとこれは難しくなってくるのも事実である。
- 組合の上部団体は単組の要請がないと入ってはこない。そのような要請が出ないような労使関係を作っておくことが重要である。外部の人には内部の事情は分からないので、問題解決は困難になる。
- 日本的労使関係の導入は困難であり、現地化したモデルが適当ではないかと思う。事業活動を通じ、従業員の生活の安定と向上を目指すことを明確に示すことが必要である。先を見ながらのスクラップアンドビルド経営をしているが、労組としては既得権益は手放すのが難しいこともあるだろう。





最後に、JCM国際局部長・岩井伸哉からタイの「日系進出企業における紛争事例紹介」を行った。昨年末に同じ工業団地で行われた4社の賃金・一時金をめぐる労使交渉・紛争について、その背景となった日本人経営者の考え方や外部労働団体の動向などについて説明をした。

### 事例報告「日系進出企業における紛争事例紹介」

講師：岩井 伸哉（JCM国際局部長）

- タイの事例を紹介したい。2016年末にいくつかの争議が起こったが、今年に入りそれらについて現地からJCMに対し連絡があった。同一の工業団地での紛争ということであったのでいろいろ調べてみると、外部の活動家の支援があったことが分かった。
- NC社では、一時金をめぐる交渉・紛争が起こり、組合側の要求をほぼ全面的に受け入れた。国王の服喪中に不謹慎だと地元警察はコメントしたとのことである。この事例が他社へ影響をあたえたと言われた。
- Y1社でも一時金をめぐる交渉・紛争が起こり、工場封鎖が行われるなどした後、解決に至っている。喪中に争議を起せば日本人経営者は折れる、との見方が出た。
- Y2社での一時金交渉では交渉が継続しているが、会社は組合委員長を解雇し、紛争は拡大している。
- Y3社での一時金交渉では妥結に至ったが、前述のように、国王の服喪中であったことが組合に有利に働いたとの見方が出ている。
- 今回の一連の交渉・紛争の特徴として、①服喪期間中の労使交渉で、騒ぎを起こしたくないという経営者の心理が影響したこと、②経済成長が緩やかになる中での交渉であったことを背景に、今回取れなかったら次回は取れないと組合は考えたこと、③外部オルガナイザーがこの工業団地に入ってきたこと、④日本の親会社に労働組合がなかったこと（JCM加盟組織なし）、などがある。
- 紛争が拡大する中で、国際労働組合やNGOの主張として、当初の一時金交渉ではなく、労働組合の権利問題だけが大きくクローズ・アップされてしまうこともあり、注意を要する。

以上