



ASEAN 経済共同体 (AEC) 創設へ 『ILO/ADB 報告書』を読み解く

金属労協 (JCM) 顧問 小島正剛

プロローグ

2015年におけるアジアの動向を展望するとき、注目される大きな動きがある。すなわち、東南アジア諸国連合 (ASEAN) が目指してきた経済共同体 (AEC) の完成が前倒しで視野に入ったことである。周知のように、10カ国構成の ASEAN は、ダイナミックで多様性に富んだ地域である。これまで日本、中国、韓国など主要国や地域との間に自由貿易協定 (FTA) を進展させ、生産・輸出基地としての存在感を強めてきた。そして市場としての重要性も一層増して、いまやグローバル経済のもう一つの牽引役を果たすに至っている。

この間、1992年の域内自由貿易協定 (AFTA) を皮切りに、AEC

C 創設を目指して「ブルー・プリント (工程表)」を2007年に決定し、2010年にはこれを補完すべく「連結性プラン」を策定。これらをベースに、貿易、投資、サービス、規格、人の移動、物流など幅広い分野で行動計画を進めてきた。

「ブルー・プリント」の構成内容は、①単一市場と生産基地、②競争力ある経済地域、③公平な経済発展、④グローバル経済との統合の4つの戦略目標と行動計画からなり、「連結性プラン」は交通・輸送分野などを中心に策定されている。すなわち、AEC は市場統合だけでなく、単一輸送市場の実現、エネルギー相互供給、インフラ建設、格差是正など、非常に広範な分野を対象としていることが分る。ASEAN は2020年までにはさらに政治・安全保障共同体、社会・文化共同体創設を目指しているが、まずはAECの

発足が先行するわけだ。

そこで浮上する大きな問題関心は、この経済統合が持続的成長を果たし、域内不平等を圧縮しつつ包摂的な公正分配に結びつくかであろう。その意味で、AEC 創設が労働市場に及ぼす影響は何かが大いなる注目点といえるだろう。

注目すべき

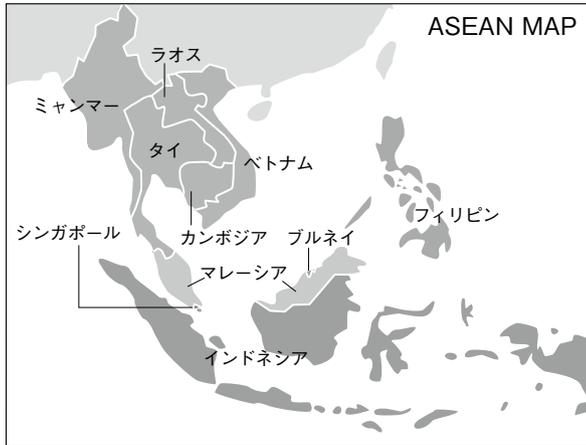
『ILO/ADB 報告書』

この文脈で、旧臘きゅうろう12月5日、注目すべき「報告書」が公表された。ILO がアジア開発銀行 (ADB) と共同で編纂した資料がそれで、この統合が労働市場に及ぼす影響を分析したものだ。『ASEAN 共同体2015年・統合がより良い仕事と繁栄の分ち合いを実現するため』(注) がそれで、7章からなり、160ページを超える資料である。その概要は、AEC の経済効果を



積極的に評価しつつ、不平等の拡大を防ぐために、公平な開発を支える政策・制度の開発が必要とし、労働者の社会的保護改善の重要性、労働生産性向上への投資、労働力移動の適切な管理などを提言するものとなっている。

とくに注目されるのは、2010-2025年の間にかなりの国で生産性が倍加すると想定しつつも、これまでの経験が示すように、「より強力な賃金決定システムが欠落する限り成果の公正な分配は実現し



ない」と指摘していることだろう。以下に、労働分野に絞って主要な論点を抽出してみよう。

世界で最もダイナミックな経済

「AECは当該地域6億の民に新たな繁栄の機会をもたらすだろう。現下の経済パフォーマンスは世界で最もダイナミックである(第1章)。2007年以降、グローバル経済の年間平均成長率は3.3%だったのに対し、ASEANのそれは5.1%であった。これが生活水準を引き上げ、1991〜2013年の間に、8300万労働者が貧困ラインを脱して中間層に加わった。加えて

3億人へのぼる労働力や拡大する消費市場、拡張するインフラ・ネットワークが誘因となって、世界でも高度の外資流入が継続している。」

「しかし、課題は存在する。一般的に貧困が解消されず、成長には所得と機会の格差が伴っている。約1億7900万人(5人に3人)が不安定雇用、9200万人が貧困脱却には不十分な低所得にあえいでいる。とくに若年層や女性はディーセント・ワークに手が届かない。こうした労働市場の状況は、労働基準や社会的保護の遵守が限定的であるが故に、悪化する。このままでは、AECの実現も格差是正にはつながらない。」

「AECは貿易・投資の拡大で成長を加速させる潜在能力を持つ。技能労働者のより自由な移動が可能となり制度的な分野の整備も進む。かくして地域の雇用の構造や配分が必然的に変化しよう。結果的にASEAN諸国は、雇用の増減、技能開発、賃金と生産性、労働力移動、社会的保護システムなどの課題に直面しよう。こうした基本的課題に適切に対処し得るなら、より多くの男女労働者が統合深化のメリットを享受し、不遇なグループも周辺に置き去りに

されることはないだろう。」

「国境を超えるインフラ整備は、孤立していた地域の開発や、統合の経済的恩恵のより公平な浸透に資してきた(第2章)。これをベースに、ASEANはオーストラリア、中国、インド、日本、韓国、ニュージーランドと一連の通商協定を締結し、経済統合を一層促進するポジションを固めてきた。」

経済構造改革と賃金の果たす役割

「AECは低生産性経済セクターから高生産性経済セクターへと構造改革を加速させる可能性を秘めている(第3章)。それにはより高い質の仕事を生む雇用政策、積極的な社会的保護措置、小企業へのサポートなどが肝要である。教育分野の改革も必須で、中等教育、高等教育、職業教育の拡充は必須の要件である(第4章)。」

同時に企業は高生産性をベースとする競争に対処すべく、より良い賃金を提供して高技能労働者を確保する必要がある。労働者の購買力増強が進めば、輸出依存体質は改善されよう(第5章)。賃金はまた繁栄の分かち合いや公平な開発に繋げるメカニズムである。賃金はすでに1億1700万労働者とその家族にとって主要な収入源である。し

かし多くの国で、賃金格差が広がっている。国家間でも大きな格差がある。下はラオスの月間119ドルから上はシンガポールの3547ドルまで多様である。その背後には生産性の格差も要因として作用している。」

強力な賃金決定システムを

「繁栄が公正に分配され包摂的にすべての市民に行き渡るには強力な賃金決定システムが必須である。これが欠けていては、AECの下、2010〜2025年に多くの国で生産性が倍加すると予測されるにもかかわらず、より公正な分配は実現しないだろう。現在、ほとんどのASEAN加盟国の民間部門で真正の団体交渉が実施されるケースはきわめて少ない。賃金設定のうち一つの主要なメカニズムは最低賃金の確立であるが、その定期的な調整がなされぬことも労使紛争のもう一つの火種になっている。」

労働力移動と社会的保護

「1990〜2013年、域内の移住労働者は150万人から650万人に増加し、マレーシア、シンガポール、タイが主たる受入国となっている(第6章)。国によって若年者層の増大と雇用機会創造との間にギャップが生じているのも



ASEAN 経済共同体 (AEC) 創設へ — 『ILO/ADB 報告書』を読み解く

一因である。移住先の雇用は概ね非
現業、非熟練、半熟練程度の現業職
であり、賃金も低位にある。今後「移
住労働者の権利保護・促進に関する
ASEAN宣言」の完全実施が求め
られる。」

「今後ともAECによる構造改革
の促進、管理が必要である(第7章)。
産業政策、業種別政策を促進し、中
小企業をサポートし、雇用・技能政
策を強化し、連結性やインフラの改
善を推進する必要がある。また一部
業種の衰退によって失業や所得喪失
の危機に見舞われる労働者、不安定
雇用労働者を対象に含めて、実効
性ある社会的保護システムを構築す
ることが肝要である。地域統合は繁
栄をもたらすが、成果が公正に分配
されるには、実効性ある労働市場シ
ステムが必須であり、各国政府の役

割は大きい。」

必要な地域協力と 三者構成の社会的対話

「統合を深めるには地域パートナー
シップの深化が求められよう。前出
の『移住労働者の保護・促進に関す
るASEAN宣言』、『社会的保護強
化に関するASEAN宣言』その
他の相互協力協定の実施、さらには
労働市場情報の交換やAECが労
働市場に及ぼすインパクトの分析
などが重要である。また国際労働基
準の批准を通じた環境整備が肝要
であり、経済統合が生活の質向上に
つながるかがその成否を握ってい
る。」(要約、以上)

こうした専門家群の分析はたし
かに一読に値しよう。

労働側の対応は

この『ILO/ADB報告書』が、
AECの健全な発展のためには強
力な賃金決定システムが必須とす
る視点は、まさに内外労働運動が共
有するものとしてよい。では、労働
運動は地域経済統合に対しどのよ
うな方針で対応しているのであら
うか。言わずもがな、国際労働運動
には共通の基本理念がある。

インダストリアルの方針

JCMが加盟するインダストリ

オールの「アクション・プラン」を、
ここで詳述することは不要だろう。
地域経済統合についてはIMF時
代からその民主化を求め、ILO
中核的労働基準がすべての貿易協
定や国際金融機関のメカニズムに
組み込まれるよう行動してきたこ
とは周知のところ。いま具体的に
AECのみを対象とするプログラ
ムは策定していないようだが、しか
し域内加盟組織は「アクション・プ
ラン」に沿ってそれぞれの持ち場で
対応してきた。

インダストリアルが2012
年結成以来、初の第1回アジア太平
洋地域大会を開催したのは、201
4年5月、バンコクにおいてであ
る。採択した「バンコク宣言」は、
「アジアでは目覚ましい経済成長が
ある反面、労働者の諸権利に対する
侵害、不十分な安全衛生状態にあ
る職場環境、不公正な労働条件を
残している」と指摘。「アクション・
プラン」をベースに、次期世界大会
(2016年)までの優先課題を次
のようにリストアップしている。①
ユニオン・パワーを構築し、組織化
努力を拡大する、②グローバル枠組
み協定(GFA)推進、労組ネット
ワーク、共同行動能力の強化をつう
じて、多国籍企業への対応を促進す
る、③労働者の基本権を確保する、
④不安定雇用対策、⑤持続可能な産

業と雇用確保、⑥女性のリーダーシッ
プ、参加を強化する、⑦インダスト
リアルを、加盟組織や各地域の多
様性を真に代表する形にする、など
である。

こうした基盤整備・強化を図りつ
つ、国際労組総連合(ITUC)と
の連携の下で、AEC、各種FTA
その他2国間貿易協定に向けて強
い組合側ポジションをとる、として
いる。

ITUC/ITUC-AP の方針

ITUCとそのアジア太平洋地
域組織(ITUC-AP)の取り組み
もまた、ASEANにおける人権、
労働組合基本権の損なわれている状
況を重視しており、2012年11月
28日、「ASEAN人権宣言」に関す
る声明」を発している。その主眼点
は概要次の通りである。「ASEAN
がASEAN共同体創設のロード
マップ(2009-2015)に合わ
せ、『ASEAN人権宣言(AHRD)』
を発したイニシアティブに留
意しつつ、実態はASEAN諸国
が国際人権規約やILO中核的条
約などの遵守誓約から後退してい
ることに懸念を表明する。一部権利
は国内法規で制約されてもいる。衝
撃的なのは、AHRDが結社の自
由に全く言及してないことだ。AH



インダストリアル・アジア太平洋地域大会
(2014.5.15～16、タイ・バンコク)



RD 第27項(2)が労働組合を結成しまたは労組に加盟する権利を認めているものの、同条項で国内法や慣例の許す範囲内だと条件づけている。これは国際基準からの逸脱であり、各国の恣意的判断にゆだねるものだ。ITUCの労働組合権侵害の年次報告やILO専門家委員会、結社の自由委員会の定期報告が明らかにしているように、多くのASEAN諸国の法や慣行が国際労働基準から大きく乖離している。

ILO加盟国である以上、1998年採択の『仕事における基本原則と諸権利に関するILO宣言』を、すべての諸国が遵守する責任と義務がある。ILO第87号条約を批准しているのはASEAN10カ国中5カ国にすぎない。ITUC/ILOUCRAPは、国際社会とともに、透明で、労組や市民団体を含む協議プロセスをもってAHRDを国際人権規約に沿ったものに改革するようASEANに呼びかける。第87号条約未批准の加盟国は可及的速やかに批准するよう要請する。(以上)

その他GUFの取り組み

さる1月13-14日、ミャンマーのナイ・ツイ・タオで、注目すべき三者構成会議が開かれている。
「第6回ASEANサービス業にお

ける成長・雇用・健全な労使関係のための三者構成社会対話」がそれで、副題に「女性労働者のためのディーセントワーク強化で人々の福祉を推進」とある。

この対話は、ASEANサービス従業者労組協議会(ASETUC)のイニシアティブで積み重ねてきたもの。ASETUCとは、グローバル・ユニオン・フェデレーション(GUF)であるUNI、国際建設木材労連(BWI)、国際公務サービス労連(PSI)の3GUFの域内加盟組織で構成。使用者側はASEAN使用者総連盟(AECE)、公側はASEAN事務局である。これにドイツのフリードリッヒ・エーベルト財団が支援団体として参加している。会議は「ASEAN労働大臣活動プログラム2010-2015」にも寄与、とくに優先戦略とするソーシヤル・パートナーの活動推進に寄与してきたとされる。

討論の後採択した「共同提言」は、ミャンマーで初の会議開催の意義に留意しつつ、労使関係重視の重要性を記述。今後の提言として、10ポイントの合意事項をリストアップした。その第10ポイントは、ASEAN諸国がILO中核的労働基準、とくに今回議題の女性の保護に係る条約の原則を遵守する必要があることを表明している。

一方、ASEANには、域内諸国の労組ナショナル・センターで構成するASEAN労組協議会(ATUC)があり、ITUCの路線に沿ってASEAN対策を進めてきたことも付記しておく。

エピローグ

本稿は『ILO/ADB報告書』の概要に触れ、GUFやITUCの対応についても若干報告した。

『報告書』がILOとADBの共同作業による成果であることは注目に値しよう。『報告書』の内容はILOとADBとの公式見解を代表するものではないとの注釈が付されているが、成長果実の適正な分配や格差是正には強力な「団体交渉システムが必須の要件」と指摘した事実は、ADBが初めてユニヴァーサル・ヴァリュー(普遍的価値)を公正に認識したものと受け止められるのではないか。

『報告書』は、いまだ真正の団体交渉が営まれるケースは限定的と指摘した。おおよそ団体交渉は、政府の干渉なしに労使自治の原則で推進されるのが常識だが、それを支える労働法の有りようについては『報告書』に詳細な記述はない。しかしインターストリオールなどGUFやITUCが指摘するように、多くの国でILO中核的労働基準に関

する法規はいまだ未整備、もしくは基準から乖離している状況にあることから、速やかに国際基準への取れんがなされてしかるべきであろう(参考:拙稿、「労働基本権のいま」本欄第92回)。それは公正貿易条件を整備する一助ともなろう。

今後とも困難ながらもAECが基本権遵守の民主的統合体としての発展を期すには、域内諸国労働運動の着実な構築と力強い展開が不可欠だが、合わせて国際労働運動の枠の中で連帯行動もまた求められよう。いずれAECがより民主的に機能するようになれば、それは現下の、格差を伴うグローバル経済の軌道修正にも寄与しうるはずである。

(注) ILO/ADB, ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity. Bangkok, 2014.

(2015年1月30日記)

●金属労協顧問

小島正剛 こじま・せいごう

1960年IMF(国際金属労連)日本事務所に入職以来、金属労協事務局長代理、同国際局長、同副議長(国際委員長)(以上IMFとの兼務)、IMF地域代表を務めるなど国際労働運動一筋。98年金属労協顧問に。日本労働ベンクラブ代表代理他。主要著書「海外労働アラカルト」他。