

JCM第18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

～グローバル化に対応した労使関係とは～独自動車メーカーの取り組み事例～



JCM（金属労協）は、2016年7月20日午後、東京・電機連合会館会議室で、第18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135名（内会社側26名）の参加を得て開催した。

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、各国の労使関係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。18回目となる今回は、「グローバル化に対応した労使関係の独自動車メーカーの取り組み事例」、「インドネシアの経営環境」、「最近の労使紛争事例と金属労協の取り組み」を中心に研さんした。

◆主催者代表挨拶：相原康伸金属労協議長

冒頭、金属労協を代表して相原康伸議長が挨拶に立ち、①今までのセミナーの経緯と今回の特徴点、②「建設的な労使関係の構築」の意味、③グローバルな立場で金属労使に期待される役割、などについて、大要以下の通り、述べた。



議長挨拶（要旨）相原康伸金属労協議長

○これまでこのセミナーでは、中核的労働基準を中心にして、各国の労働事情についての情報提供などをしてきた。金属労協は中核的労働基準を従来から重視し、関与を高めてきた。労働組合設立を誰も妨げることはできないが、現地に組合があるかどうかに関係なく、健全な事業体運営が進められることが重要である。

○金属労協が加盟するインダストリーオールは2012年に設立され、今年第2回大会が開催される。金属労協としても引き続き、アジア、世界各国における建設的な労使関係確立のため、努力を続けたい。

○日系多国籍企業の労使関係という視点で進出先をみることもできるし、現地での労使関係の発展を現地労働者の生活の向上という視点から見るアプローチもあり得る。但し、現地事業体におけるいろいろなトラブルのなかでも人に関わるもの、つまり人権侵害がある場合や情報提供が不十分な場合などもある。現地で働く人の権利を損ないながらの事業運営は回避すべきである。現地事業体における早期の対応が求められる。

○世界は混迷の度合いを深めている。分断化が進んでいる。労働組合がめざすべきは、グローバルバリューチェーン・サプライチェーンを意識し、健全な労使関係を構築するだけでなく、一人一人が健全な働き方をし、一人一人が成長し、それを通じ社会に貢献し、明るい未来を作ることにある。このような活動を通じ普遍的な価値を実現するという重要な役割が金属産業の労使に期待されている。

◆講演1「グローバル化に対応した労使関係～ドイツ自動車メーカーの取り組みを手がかりに～」

続いて、講演1として、立教大学経済学部・准教授の首藤若菜氏から「グローバル化に対応した労使関係～ドイツ自動車メーカーの取り組みを手がかりに～」について講演を受けた。同氏は、労働組合はその組織の性格上、活動が国内に限られ、グローバル化への対応が遅れがちであることを指摘。ドイツ自動車産業におけるグローバル化への労使の対応の実情、またネットワーク構築に向けた取り組みを中心に、大要以下の通り、講演した。



講演 1. 「グローバル化に対応した労使関係～ドイツ自動車メーカーの取り組みを手がかりに～」(要旨) 講師：首藤若菜 立教大学経済学部准教授

○企業の事業は国境を簡単に越えていくが、労働組合の活動は国内に限られ、組合員も基本的には国内に限定されている。政府の活動も基本的には国内である。こうした「ズレ」により、労働組合の機能が低下されることが明らかになっている。生産拠点の移転の脅威により組合活動が萎縮してしまう。国内で労働条件の規制があっても、国の外から

揺さぶられて規制力がなくなってしまうことになる。そうすると、ルールがないグローバル競争が展開され、労働ダンピングが起こってしまう。今のところ、国際的な労使対話の仕組みは存在していない。

○企業のグローバルな活動を規制するさまざまな努力がされてきたが、先進国と途上国の対立が原因で、成果があがってこなかった。先進国側は労働条件を維持しようとし、途上国はその保護主義的傾向を批判してきた。しかし、こうした経緯を経ながら実現したのが「中核的労働基準」であり、これだけは世界のどこであろうと守られるべき普遍的価値であると認められている。いまや現地の法律を守っていればいいという状況にはなく、またネガティブ・キャンペーンの影響を無視できる時代でもなくなっている。

○さらに規制の実効性を高める取り組みとして、G F A (国際枠組み協定)がある。G F Aは国際産業別組織が協定の当事者になり、I L Oの中核的労働基準の遵守を内容としている。また、全世界の事業所、サプライヤー等も適用対象としている。

○国際産業別組織 (G U F) が協定の当事者になることは日本のみならず、各国でも大きな抵抗がある。しかし、G F A締結を周知することにより、協定の遵守をもとめることで労使紛争を予防することが期待できる。また、いったん紛争が発生しても、G F Aを使って労使紛争を解決できるというメリットがある。

○企業単位での労働組合のネットワーク作りが 2000 年以降、進んでいる。G F Aの遵守を考えたときに、海外との連携を強め、共有し、運動を共に進めていくという流れが重要だ。G F A締結の前提ともなる。

○ドイツの自動車メーカーであるフォルクスワーゲン、ダイムラーでの世界協議会への動きは、欧州におけるE W C (欧州労使協議会)を起源としている。それぞれグローバル労使協議会を開催しているが、費用は企業が負担している。自動車産業では世界協議会は14ほどあるが、協議内容はそれぞれ異なる。初期段階では、信頼関係の構築、情報交換が中心となる。中期段階では、経営戦略への理解、安全衛生などが話し合われる。さらに発展すると、生産調整、生産移転などが協議事項となっている。

○グローバル・ネットワークの機能としては、①労使間のコミュニケーションを密にすることで紛争を予防できる。②本国の労使関係の移転を促す。グローバル・ネットワークの構築により、日本企業でも成功している事例は多い。③労使双方に、合理的、協調主義的な行動を促すことができる。

○組織化のリスクが指摘されることがあるが、組織化しないリスクもあり、労使対話が不足すると労働者の不満がたまりやすいことが指摘されている。海外では過激な組織も

あり、そういう組織に助けを求めることもある。組織化とあわせ、組合を育成していくことが大切だ。

○GFAを超えて、国際労働協約の萌芽と言えるような動きも出ている。ダイムラーでは「健康と安全原則」が、さらにフォルクスワーゲンでは「労使関係憲章」「派遣労働者に関する憲章」が締結されている。

○GFAの経営側への利点としては、①労使関係の安定、②企業のブランド戦略、③国際基準形成へのイニシアティブ、が挙げられる。

○グローバル化に対応した労使関係の特徴としては、①産業や国別ではなく、企業単位の労使関係であること、②法的な規制ではなく、組合の力と経営の姿勢に多く依存している自主的な取り組みであること、③緩やかな連携である国際的ネットワーク構築の重要性、が指摘される。

○労働組合はもともと国際性を持たない組織である。国際的課題に取り組む根本的な理由はないと思われる。やりたいからではなく、しかたなくやらざるを得ないからやっている状況だ。現在は、海外と連携しないと自国の雇用、労働条件を守れない時代になっている。国内問題が山積しているのは理解するが、しかしこうした取り組みを進めないと、組合機能はじわじわ浸食されていくだろう。

○ ○（質問に答えて）フォルクスワーゲンの組合教育はワークショップを中心としたスタイルである。また組合育成という観点では、アメリカのソリダリティセンターの活動が活発であり、日本の労働組合もより積極的に関与していくべきであると思う。

◆講演2「インドネシアの経営環境」講師：小尾吉弘 インドネシアBFIE社・社長

次に、講演2として、インドネシアBFIE社・社長の小尾吉弘氏から、「インドネシアの経営環境」と題して、長年に及ぶインドネシアでの現地駐在の経験を踏まえたお話をいただいた。小尾氏は、従業員との日常的なコミュニケーションの重要性について指摘され、我慢強く、感情的にならず、労働者の声に耳を傾けることの重要性など、大要以下の通り講演した。

講演2「インドネシアの経営環境」(要旨) 講師：小尾吉弘 インドネシアBFIE社・社長

○2010年頃以降に日系企業の進出が急増し、それにあわせて労働問題も脚光を浴びるようになってきた。2012年1月に最賃の引き上げを巡り大規模なデモがあり、工業団地の入口も閉鎖された。最賃の決定方式は当時、地域の政労使の審議会



で特定の物の価格の上昇率を基準に決定されていた。昨年からは地域での物価上昇率と経済成長率で決まるよう改定された。計算で自動的に決定されるシステムになった。また特定地域については産業別に上乗せして決定できる様になっている。今後どうなっていくかは不明である。

○2012年に問題となったもう一つの課題は、派遣と契約社員である。コア業務については、派遣労働は禁止されていたが、実態はこれが放置されており、また最賃以下の派遣労働も存在してきた。組合側はアウトソーシング反対の運動を展開し、コア、ノンコアについては各社や業界で決定して良いこととなり、派遣については5つの業態について

のみ認められることとなった。すなわち、①クリーニング・サービス、②清掃、③ケータリング、④警備、⑤労働者の輸送サービスの5つである。従って、製造関係への派遣はできなくなった。有期雇用については、プロジェクトについては、3年+2年まで可。期間内に完了する業務については2年+1年である。

○ストライキについては、7日前までの通告義務がある。また交渉を尽くさないとストには入れないことになっている。しかし実際は守られていないケースが多くある。

○解雇のプロセスと解雇保障（退職金）。退職金は勤続年数毎に支給月数が法律で決められている。水準もアセアン諸国に比べ高めである。解雇プロセスも簡単ではない。

○労使紛争解決法があるが、裁判官や調停官の資質に課題を残している。労働裁判は手続きが複雑で費用もかかり、労働者からの訴えは事実上困難である。

○インドネシアは6月1日を祝日と定め、勤勉と相互扶助を呼びかけている。労使関係にとって重要なのは、社会的公正、文化的な人道主義、合議制である。国民性としては、集団主義の傾向、ウェットな人間関係、リスクを取らない、などの傾向がある。このため、一部の過激なリーダーに引っ張られるというケースも多い。

○採用については、時間とお金をかけて、厳しく決めることが必要。解雇は手続きをきちんと踏んで、正当性、合法性を確保することが必要。

○労働組合との対応は、人間関係が全てである。駐在員の交替時期は特に要注意。社員旅行、スポーツ大会などコミュニケーションを図ることは大切。我慢強く、決してすぐに怒らず、感情的にならず、労働者の声に耳を傾けることが重要である。

○（質問に答えて）最賃の引き上げについて、上昇と同時に生産性の向上もあわせて進めていく必要がある。またジャカルタ中心部のみならず、地方にも波及させていくことが重要である。

◆事例報告「最近の労使紛争事例と金属労協の取り組み」

次に、事例報告として、金属労協の岩井国際局部長から、「最近の労使紛争事例と金属労協の取り組み」について報告した。今回は過去インドネシアで発生した労使紛争をいくつか報告した。特徴的には、労使の事前の協議が未成熟な事例や中核的労働基準への理解が不十分なケースなど、大要以下の通り、報告した。



事例報告「最近の労使紛争事例と金属労協の取り組み」（要旨） 岩井伸哉 金属労協国際局部長

○組合運動の最近の動向としては、新興国を中心とした労働者の権利意識の高まり、グローバルレベルでの連帯活動の推進などがある。

○インドネシアでの紛争事例について紹介する。作業手順の変更を発端とするストライキの発生ケース。この事例では、労働条件の変更について会社側から組合への事前の相談がなく、また組合側も協議が不十分な段階でストライキに入るという行動をとった。

○労使協議の決裂にともない労組役員を解雇したケース。この場合は、団結権の侵害があり、中核的労働基準違反である。

○第2組合の設立による労組指導者の解雇のケース。協議途中での組合のストライキの合法性が問われた。
○最近のアセアン諸国での事例では、海外での企業設立の直後や、操業開始時において、組合つぶしや組合いじめが多く報告されている。特に日本国内に組合がない場合にそうしたケースが生じている。中核的労働基準の遵守を基本に対応していくことが必要だ。

◆セミナーのまとめ

最後に、セミナーのまとめとして、金属労協の浅沼事務局長が、大要以下の通り、コメントして、閉会した。



セミナーのまとめ（要旨）浅沼弘一 金属労協事務局長

○海外での労使紛争の事例は事欠かないほど多くの事例がある。言い換えれば金属労協としてノウハウはそれなりに蓄積してきたと言えるだろう。金属労協としても、今までの事例と対応ノウハウを活用して、海外での労使紛争が発生した場合に早期解決に向けたアドバイスにも、一層力を入れていきたい。

○首藤先生には、グローバル化におけるネットワーク構築の重要性について有益な講演をいただいた。今後も、いろいろ情報交換をさせていただきたい。

○インドネシアは発展段階にあり、2億5千万人の人口がある。まだ発展段階だ。小尾社長が進めている工業高校の運営は、この国を発展させる若い人達を育てるという意味で非常に重要だと感じた。

○JCMはインドネシアとタイで海外労使セミナーを開催している。さらに対象国を増やそうと検討しており、海外でも建設的な労使関係の構築に努めていきたい。