



global
worker
日本語版ハイライト

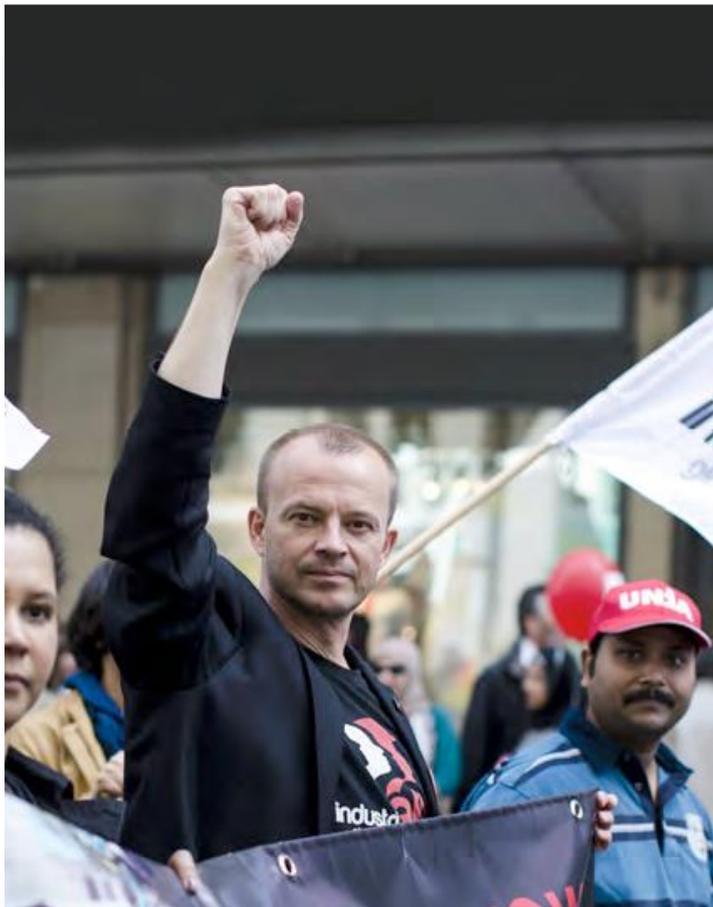
書記長コーナー / 2 ページ
ネットワークと GFA を通じた
力の強化

プロフィール / 3 ページ
KSPI インドネシア労働組合総連合
闘いは続く

特集 / 6 ページ
自動車産業における
グローバルな組合の力の強化

プロフィール / 12 ページ
コンゴ民主共和国で
女性のために闘争

グローバル・ワーカーへようこそ



ユルキ・ライナ書記長

「あまりにも多くの企業と政府が、公平や社会的公正を求める労働者の行動に盛んに反対している」

ネットワークと GFA を通じた力の強化

自動車産業の組合ネットワークと、衣料大手インディテックスとのグローバル枠組み協定は、何百万人もの労働者の組合権を守るうえで役立っている。

インダストリアル・グローバルユニオンのアクション・プランは、グローバル・レベルの企業別キャンペーンをはじめとする連帯や共同行動のために、ネットワークで労働者を団結させることによって、真の組合の力を構築することを義務づけている。このプランは、多国籍企業とのグローバル枠組み協定 (GFA) の増加と、使用者公認の世界従業員代表委員会を要求している。

自動車産業の組合は、この戦略の最前線に立ってきた。『グローバル・ワーカー』本号では、1960 年代後半に最初の組合ネットワークが設立された自動車部門の展開を取り上げる。

現在、ドイツ、フランス、アメリカおよび日本の大手自動車会社数社で、グローバル組合ネットワークが活動している。フォルクスワーゲン、GM、フォード、プジョーシトロエン、ルノー、ダイムラー、BMW、ボルボ、ポッシュでは、経営側がネットワークや世界従業員代表委員会を承認し、定期会合の費用を負担している。

全米自動車労組 (UAW) 会長でインダストリアル自動車部会共同部会長のボブ・キングが指摘するように、組合は新しい革新的な方法で連帯を構築している。日本、ブラジル、南アフリカなど多くの国々のインダストリアル加盟組織が、ミシシッピ州の日産で UAW の組織化活動を支援している。

ベルトホルト・フーバー・インダストリアル会長は、サプライチェーン全体で労働者の権利を確保するうえでグローバル枠組み協定が果たす役割を強調している。特にサプライヤーと下請会社で組合権の侵害が目立つ。

このような理由で、インディテックスとの GFA は実に画期的だ。このスペイン系衣料大手はほとんど製造活動を行っていないが、同社のサプライヤーは中国、バングラデシュ、ブラジルなど多くの国々で 100 万人の労働者を雇用しており、全員が GFA の対象となっている。

特集では、どのように GFA が文書から生きた現実になっているかを紹介する。トルコとカンボジアで、解雇された労働者数百人を何とか復職させた。インディテックスとインダストリアルは、トルコのパイロット・プロジェクトで協力し、組合代表と管理者を訓練している。今後は、専任コーディネーターの支援を受けて、バングラデシュ、カンボジア、インド、中国に訓練を広げていく。

インダストリアルはネットワークと GFA によって、組織化と成長に適した条件を作り、労働者の賃金・労働条件改善に役立つ組合の力を強化したいと考えている。したがって、結社の自由を確保することが欠かせない。

この『グローバル・ワーカー』を読めば分かるように、組合は活動できるすべての場所において、適正な収入と社会的保護の両面で人々のために成果を上げている。インダストリアル加盟組織は、インドネシアの継続的な最低賃金引き上げと国民皆健康保険・年金、カンボジアの生活賃金、旧ソ連諸国の基本的権利を求めて結集している。

あまりにも多くの企業と政府が、公平や社会的公正を求める労働者の行動に盛んに反対している。だから、これからも闘いは続く。

書記長 ユルキ・ライナ



3 万人の労働者がジャカルタに集まり、最低賃金の引き上げと政府が約束した健康保険の適用を要求した。

闘いは続く

文/ペトラ・ブランマーク

インドネシアのカリスマ的な組合指導者サイド・イクバルは、自らが率いる労働組合総連合 KSPI が過去数年間に示してきた活力の象徴だ。外部委託や低すぎる最低賃金といった問題に直面し、サイド・イクバルは変化を求める闘いに専心している。

KSPI と FSPMI
インダストリアルはインドネシアに 12 の加盟組織があり、組合員総数は約 130 万人。インドネシア金属労連 (FSPMI) には約 22 万人の組合員がいる。インドネシアには 6 つの労働組合総連合があり、KSPI はその 1 つである。組合員総数は約 400 万人に上る。

2014 年 2 月、ジャカルタ。KSPI 組合員が大挙して街頭に繰り出し、政府が約束を破ったことに抗議した。労働省は 2013 年に最低賃金引き上げ命令を承認したが、まだ大幅な増額には至っていない。

「この引き上げは生活費を賄える水準に達していないので、不合理かつ非現実的だ」と、インダストリアル・グローバルユニオン加盟組織 FSPMI およびインドネシア労働組合総連合 (KSPI) のサイド・イクバル会長は言う。「最低賃金を生活賃金レベルに引き上げ、すべての労働者が社会保障の利益を得られるようにしなければならない」

インドネシアの労働組合行動

インドネシアは、1 万 8,000 を超える島々に 2 億 5,900 万人が暮らす国である。民主主義の歴史が浅いため、労働組合の伝統が深く根を下ろしているわけではないが、KSPI の組合員は闘いのテーマである主要問題に深く関与している。



サイド・イクバルは、労働組合員として主に 3 つの目標を掲げて闘っていると説明する。すなわち、低賃金制度の撤廃、社会的保護(つまり労働者全員の社会保障)、外部委託反対である。

「私たちは、国民皆健康保険とフォーマル労働者の強制的年金基金による社会保障制度改革を求めて闘っている。低賃金政策に反対し、適正な賃金と部門別賃金を要求している。そして、不安定雇用との終わりなき闘いがある。雇用形態を変化させ、何よりも外部委託規則を変えたいと考えている」

この活動の背後には明確な戦略と方法がある——概念からロビー活動を経て行動へ、である。労働組合員は概念について合意したら、政治分野から非政府組織(NGO)に至る利害関係者と協議する。フェイスブックや各種メーリングリストを大いに活用し、従来のメディアだけでなくソーシャルメディアも使う。そのうえで行動に移す。

他国の労働組合員なら夢想することしかできない大人数が参加する大規模なデモは、インドネシアでは珍しくない。2013 年のメーデー集会では、国内各地で 50 万人もの労働者が並んで行進した。首都ジャカルタでは、約 13 万 5,000 人が大統領官邸前に結集した。

「これらの行進やキャンペーンは人民の支援を得るために重要だ」とサイド・イクバルは言う。

最低賃金

アジア諸国と比べた場合、最大の製造地域で月 210 米ドルというインドネシアの最低賃金は、中国、タイ、フィリピンに後れを取っている。そして、台湾の最低賃金は 3 倍以上だ。サイド・イクバルによると、労働者の動員によって最低賃金は 2013 年に平均 40%、2014 年に 20% 増加した。しかし、まだまったく足りない。

「大きな問題は、インドネシアの最低賃金が基本的な生活ニーズを満たす水準にはほど遠いことだ。最低賃金の労働者は、生活ニーズの 82.29% を賄う金額しか支払われない」

「1 年を超えて働いている従業員の義務的賃金表を導入しなければならない。最低水準を上回る賃金を取り決めなければならない。最低賃金に関する政府規制を設けなければならない。最低賃金よりも少ない賃金を支払う企業を監視しなければならない」



オマ・ブルでの会合に出席したユルキ・ライナ

オマ・ブル

KSPI 訓練センターは、ジャカルタのブカシ工業地帯の 2 地域を結ぶことになっていた建設途中の橋の上という、思いも寄らない場所にあった。2 地域を結ぶ既存の壊れそうな橋は個人所有で、通行料がかかる。政府は無料の橋を建設しようとしていたが、川の一方の地主と話がまとまらなかったため、建設工事が中断し、新しい橋は未完成のままだ。

この工業地帯には何千人もの組合員がいるため、KSPI は、この橋を徐々に本格的な訓練センターに変えている。最大 1,000 人の労働者が仕事の行き帰りに毎日通り過ぎ、ここで夜を過ごす者さえいる。

インドネシアで社会保障改革が必要な理由

1 億 5,000 万人以上のインドネシア人が社会保障の適用を受けていない。議会で国民皆保険法案が可決され、2014 年 1 月から全国民に適用されるはずだった。しかし政府による実施が遅れており、何百万人もの労働者にとって、適切な健康保険がまだ実現していない。

「現行の適用範囲は差別的・限定的で利益志向だ。三者構成機関は社会保障の政策立案・実施の決定から締め出された」とサイド・イクバルは言う。

現在、2015年7月1日実施で合意済みの年金改革の確保に対する関心が高まっている。

「社会保障の拡充は、労働者がインフォーマル・セクターからフォーマル・セクターに移動するうえで役立つだろう。すでに採択された改革を妨害しようとする使用者側の試みは、社会の平和と、全市民の繁栄に向けたインドネシアの前進を妨げる脅威だ」

外部委託

インドネシアの外注労働者を取り巻く状況は厳しい。社会保障はまったくなく、労働者は労働協約の対象外で、組合つぶしが常態化している。インドネシアの労働法は、中核的生産業務に外注労働者を従事させてはならないと定めているが、実際にはしばしば従事させている。

「外部委託に関する徹底的かつ大規模なキャンペーンを展開し、大集会を開くだけでなく集中的なロビー活動も実施した」とサイド・イクバルは言う。「このキャンペーンの結果、2013年11月21日に新しい外部委託法が制定された」

この徹底的なキャンペーンの成果は、外部委託慣行に関して労働大臣が発布した新しい規則である。国有企業では、労働者1,600万人の身分が外注労働者から常用労働者や直接契約労働者に変更された。新しい規則は、常用労働者と契約労働者、外注労働者との賃金平等も求めている。

将来待ち受けていること

インドネシアの労働組合は、労働者の生活を変える能力があることを示したが、まだ多くの闘いが待ち受けている。最低賃金を生活賃金レベルに引き上げ、すべての労働者が社会保障の利益を得られるようにしなければならない。サイド・イクバルは、組合側は2015年に最低賃金の30%引き上げを求めると言う。



ジャカルタ街頭での集会

「福祉国家を建設したければ十分な最低賃金が必要だ。私たちはもう待たない。他のインドネシアの労働組合とともに、この解決策を見つける必要がある」

インダストリアルは、生活賃金を確保するための継続的な最低賃金の引き上げ、社会保障改革、ディーセントな雇用に向けた外部委託の制限を要求する、インドネシアの労働組合のキャンペーンを支持している。

「最低賃金の引き上げは恐れるようなものではない」とユルキ・ライナ・インダストリアル書記長は言う。「昨年、多くのアジア諸国で賃上げが達成された。バングラデシュの組合は2013年に何とか77%の増額を確保し、中国の最低賃金はすでにインドネシアより高い。インドネシアの労働者とその家族は、そろそろ自分たちが実際に創出に貢献した利益の分け前を受け取らなければならない」



自動車産業における グローバルな組合の力の強化

自動車産業におけるインダストリアル・グローバルユニオンの活動は、企業別ネットワークを通して組合の力を強化することと、特定の国々で強い影響力を行使し、多国籍企業に世界中で責任を負わせることに焦点を当てている。

下表は、市場のトップを走る自動車会社の内部で発展した国際労働組合機構を例示している。インダストリアル・グローバルユニオンは、この産業で企業別ネットワークのネットワークとして機能している。国際連帯と組合の力を行使して、会社公認の世界従業員代表委員会を達成。この委員会は、2012年にコペンハーゲンの結成大会で採択されたアクション・プランに記載されるように、労働組合が企業戦略に影響を及ぼす最高レベルのメカニズムとなっている。これらの機関のすべてで、インダストリアルは経営側に承認された重要な役割を果たしている。インダストリアルは、経営側による企業戦略報告のための会合も含めて、世界従業員代表委員会に全面的に加わっている。

主要自動車会社で国際的に組織化しているインダストリアル加盟組織：

企業	ネットワーク	GFA	従業員数
BMW	EWC の拡大(南アフリカと中国の代議員を含む)	締結済	100,000
ポッシュ	会社公認の3年ごとのグローバル会合	締結済	281,000
ダイムラー	会社公認のグローバル・ネットワーク	締結済	275,000
フィアット/クライスラー	会社非公認のグローバル・ネットワーク	-	215,000
フォード	会社公認のグローバル・ネットワーク	締結済	181,000
GM/オペル	会社公認のグローバル・ネットワーク	-	212,000
ホンダ	アジア労働組合ネットワーク	-	190,300
現代/起亜	会社非公認のグローバル・ネットワーク	-	86,100/40,000 超
日産	グローバル労働組合ネットワーク	-	160,500
PSA プジョーシトロエン	会社公認のグローバル・ネットワーク	締結済	194,600
ルノー	会社公認のグローバル・ネットワーク	締結済	121,800
トヨタ	アジア労働組合ネットワーク	-	333,400
フォルクスワーゲン	会社公認のグローバル・ネットワーク	締結済	572,800
ボルボ AB	会社公認のグローバル・フォーラム	-	110,000

ボブ・キング：UAW 会長兼インダストリアル自動車部門共同部長：

「インダストリアル・グローバルユニオンには、国境なき経済的・社会的公正というビジョンがある。自動車関連加盟組織は、新しい革新的な方法で協力しながら、このビジョンの実現に助力している。ミシシッピ州カントンの日産労働者に対する報復をやめさせるために迅速な行動を起こしているブラジルの労働者から、韓国の双竜自動車で暴力的な弾圧を非難するために団結している自動車労組まで、UAW は、この協力が刺激的かつ効果的であることを確認している」

エーリッヒ・クレム：ダイムラー世界従業員委員会委員長：

「企業が国際活動を拡大・実施するにつれて、労働者代表は、労働者がグローバルな製造命令や国境を越えた意思決定の人質にならないようにしたければ、多国籍機構を確立しなければならない。ダイムラーの国際機関の最終的な目標は、労働者代表のために国境を越えて連帯の精神で、繰り返し相互信頼を生み出すことだ。これらの会合により、全員が平等な情報を得て、上層部と対等に議論することができる」

「私たちは国際労働組合の支援を受けて、これに成功を収めており、新しい現場の労働者代表も加わっている。工場と労働者は互いに顔を持つ必要がある」

フォルクスワーゲン世界従業員代表委員会は、この機関がいかに効果を上げ得るかを示している。地方レベルの人事管理者全員を会合に招待しており、この会合で労働者代表は、国際経営陣全員と CEO、組合の前で現地の苦情を述べる事ができる。地方レベルの人事管理者は、自分の工場で労働者の苦情について公に議論しがらないため、工場レベル組合は、この年次会合の準備段階で合意に達する機会が大きく高まった。

フランスの自動車会社も、インダストリアル加盟組織によって国際レベルで十分に組織化されている。ルノーおよび PSA プジョーシトロエンとの GFA はモデル協定であり、人並みの賃金、労働組合権、安全衛生、サプライチェーンへの適用、実施を監視する世界従業員代表委員会の設置について、強力な文言を盛り込んでいる。

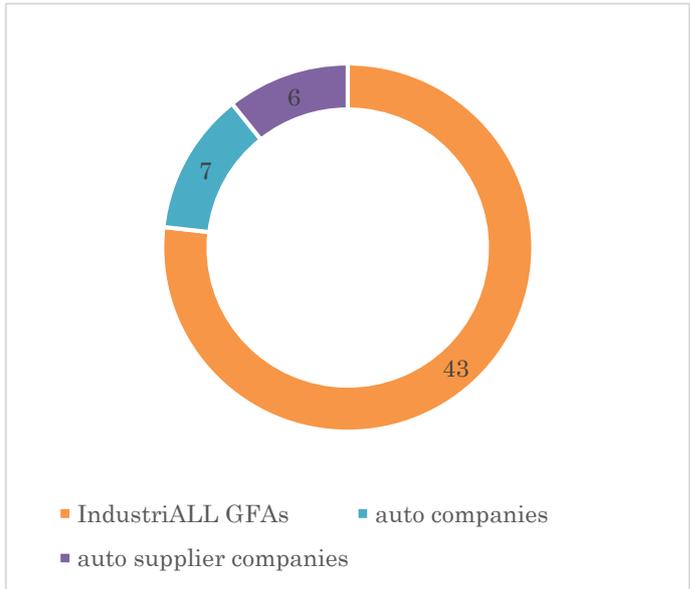
ヘルムート・レンゼ、インダストリアル自動車・ゴム産業担当部長、世界従業員代表委員会にて：

「企業は法律によってではなく組合の力によって、組合の旅費や会合参加費を支給しなければならない。この資金供給が組合の独立性に影響を及ぼすことはない。企業の本国にもよるが、これらの会合は通常、経営側ではなく各従業員代表委員会が主導している。従業員代表委員会は、経営側を会合に招待し、CEO が出席して組合に報告するよう求めている」

「組合は経営側に対し、『労働者はグローバルな組織機構を必要としており、経営者は国際会議に参加するための航空料金を自分で払っていないのだから、組合も払うべきではない』と言っている。『あなた方は企業経営者としての仕事をし、私たちは組合としてグローバル・レベルで仕事をしている。双方が自分の仕事をしており、それにかかる費用は会社の負担であるべきだ』」

この産業には基準となる労使関係制度や協定が数多くあり、他の自動車会社に対し、先例に従うよう圧力をかけている。フォードとのグローバル枠組み協定は、インダストリアルが米国企業と締結した唯一の GFA だ。そして、その影響は侵害の大半が発生しているサプライチェーンにも及んでいる。

平均的な車の価値の 70~80% がサプライチェーンで生み出されているため、自動車部門では他の産業と比べてサプライチェーンの重要性が高い。自動車部門も、労働権侵害の大部分がサプライチェーンで発生するという一般的傾向の例外ではない。グローバル枠組み協定でサプライチェーンへの適用を確保することは、この部門の優先課題である。右の円グラフに示すとおり、インダストリアルはサプライチェーンの企業と多くの GFA を締結しており、その大多数がドイツ企業で、例えばボッシュ、マン・ウント・フンメル、ZF が挙げられる。



BMW、ルノー、PSA、フォルクスワーゲン (VW) とのグローバルな労使関係協定は、自動車サプライヤーでの紛争解決に役立っている。インダストリアルは、トルコの自動車サプライチェーンで、メーカーの権利侵害に対する国際介入を定期的に調整している。このインダストリアルの対応は、エンジン用ゴムシールやボールベアリング、ホイールなど、あらゆる製品を購入する主要自動車会社との GFA のネットワークを通じた影響力によって、大幅に強化されている。

組合の力の輸出

ドイツの組合 IG メタルは、インダストリアル・グローバルユニオン最大の加盟組織である。組合員数が増え続けて高い組織率を確保した結果、IG メタルは、本来はドイツの組合を弱体化させるために設置された従業員代表委員会メカニズムにおいて、優位を占めるに至った。IG メタルは、この部門のすべての主要ドイツ企業の監視委員会で影響力を行使している。



「世界各地で、人々は今なお悲惨な労働条件のもとで働き、組合結成を理由に迫害・抑圧されている」とインダストリアル・グローバルユニオンのベルトホルト・フーバー会長は述べた。

「私たちの主な任務は、グローバル化に人間味を持たせるために最低限の社会基準を実施することだ。グローバル枠組み協約をめぐる企業と交渉しており、その会社とサプライチェーンの全事業所で最低条件を実施できるよう努力している」

同じく大規模かつ有力な IG BCE は、タイヤ産業やガラス産業、皮革産業などのサプライヤー部門で重要な圧力を加え、ブラジルの CNM-CUT は国際自動車産業で強固な基盤に立って実に活発に活動している。

同様に日本の自動車総連(JAW)も、高い組合組織率と日系多国籍企業の経営陣に対する影響力を利用し、他国の自動車労働者を支援して働きかけている。

具体的な事例として、ミシシッピ州カントンの日産工場では UAW の組織化活動を、ハリスコのホンダ工場では労働組合 STUHM を、カナダのトヨタでユニフォーの組織化を支援している。

JAW はアジアで組合ネットワークを構築するためにも、いくつかの活動を主導している。JAW は 2013 年 8 月、アジア自動車労働者ネットワークを立ち上げるためにイニシアティブを取った。この新しいネットワークの共通理解は以下のとおりである。

「アジアの自動車労組にとって、連帯により結集してアイデアや意見を交換することは非常に重要である。これがアジアの自動車労組間の関係を深めるうえで貢献し、最終的には、インダストリアルが構想する多国籍企業組合ネットワークにつながることを願っている」



実施中の効果的な国際連帯

すべての大陸のインダストリアル自動車関連加盟組織が、すべての場所で適正な労働条件を達成することによってのみ持続可能な産業を構築できることを認識し、闘っている。

組合員たちは、2~3 例を挙げるとインド、韓国、メキシコ、ロシア、トルコで、悪意ある自動車会社や、企業に加担する政府と闘っている。

インドの自動車労働者も同様に、基本的な労働組合権を求めて絶えず闘っており、グローバル組合ネットワークからますます国際連帯を受けるようになるだろう。

注目を浴びる例として、マネサールの日本企業マルチ・スズキのオートバイ工場では現在進行中の闘争が挙げられる。2014 年 1 月 15~31 日、2,000 人を超えるデモ参加者が隣接するハリヤナ州からニューデリーまで行進し、逮捕された労働者 147 人の釈放と停職中の労働者 2,300 人の復職を要求した。

10 月 18 日に蔚山の現代自動車工場のミョンチョン・ゲート近くで、高さ 50 メートルの鉄塔に登ったチェ・ビョンソンとチョン・ウィボン。

2012 年 12 月、フィンランドの多国籍自動車部品メーカー PKC の現地経営陣は、メキシコのシウダードアクーニャ工場では保護協約を維持しようとする容認できない戦術の一環として、ロス・ミネロスの組織化活動に関与した 100 人の労働者を解雇した。

インダストリアルは、フォルクスワーゲン労組 SITIA が、メキシコで特に新しい自動車工場を組織化できる連合団体になれるよう支援すべく取り組んでいる。そうすれば、同労組の対象範囲は自動車サプライヤーにまで広がるだろう。

この産業部門の共同議長を務めるガブリエラ・ピグナネリは、再び国際活動を行うようになり、ますます活動的になっているアルゼンチンの自動車労組 SMATA の出身である。

「闘うときは勝つ」

南アフリカの加盟組織 NUMSA は、自動車部門の組合員の利益を勝ち取るために定期的に結集しており、部門別交渉を確立している。例えば 2013 年 10 月、NUMSA の自動車部品労働者は 4 週間のストに入り、年間賃上げ率 10%、8%、8%の新しい 3 力年労働協約を獲得した。

NUMSA は定期的に他国の自動車労働者との連帯行動を求められることがある。日産の UAW 組織化キャンペーンを支援する行動は広範囲にわたっている。NUMSA は 2013 年中ごろに UAW 代表団を受け入れ、日本大使館での騒々しいピケに至る 1 週間の派手な活動を実施、ミシシッピ州の日産工場で組合つぶしを阻止するために政府介入を要求した。

ITUWA は、フォード、フォルクスワーゲン、ベントラー・オートモーティブで組合員を動員することによって、ロシアで充実した労働協約を確保した。ITUWA は 2007 年に Санктペテルブルクのフォードでのスト成功によって創設され、自動車会社およびサプライヤー 17 社で労働者を組織化している。

米 VW 労働者の団結権否認

全米自動車労組(UAW)は、この部門で昔から主導的役割を果たし続けている。UAW は非米国系多国籍企業の工場で、さまざまな段階にある多様な組織化活動を実施しており、それぞれの活動が重要な国際組合支援を受けている。2 月 12~14 日にテネシー州チャタヌーガの VW で行われた組合代表投票で、アメリカには労働基本権が存在しないことが全世界に示された。

この重要な投票が外部からの政治的干渉で頓挫したことに疑問の余地はない。

UAW は、チャタヌーガのフォルクスワーゲン組合代表投票で、選出議員が裏で逸脱行動を取ったことをめぐり、アメリカで全国労働関係委員会(NLRB)に異議を申し立てた。UAW は 626 票対 712 票で代表選挙に敗れたが、フォルクスワーゲンが中立を保ち、UAW に工場に立ち入る権利を与えるという、アメリカのそのような労働事例としては例外的な事情があったにもかかわらず、テネシー州の政治家が不可解にもプロセスに干渉した。これはチャタヌーガにおける今後の VW 拡大を脅かすかもしれない。

テネシー州の共和党選出議員数人、ビル・ハスラム知事、ボブ・コーカー上院議員、有力なポー・ワトソン州上院議員の全員が、チャタヌーガに入り込んだ右翼ロビー活動グループに熱心に参加し、UAW を非難するとともに、UAW とフォルクスワーゲンがドイツ IG メタルの支援によって作成した 22 ページの中立協約をつぶそうとした。

「43 票差は大きかった」とデニス・ウィリアムズ UAW 書記長・財政部長は、投票後の記者会見で述べた。「企業と組合が公正な選挙プロセスを確保するために協力しているときに、アメリカ合衆国でこのようなことが起こるとするのは、非常に気がかりなことだ」

アメリカで日産労働者を組織化

ミシシッピ州カントンの日産労働者が組合結成の取り組みを開始し、UAW に援助を求めたところ、現地経営陣は、集中的なグループ会合や一対一の会談の実施によって厳しく対応し、反組合的なビデオを見せて UAW に対する強い反対を伝えた。このような活動は恐怖と威嚇の雰囲気を生み出しており、これは労働組合化に関して自由選択をする労働者の権利を明らかに侵害している。

インダストリアルは 2014 年 3 月、アメリカにおける組合組織化努力へのルノー・日産の対応に関して、CEO のカルロス・ゴーンに深刻な懸念を表明した。



UAW・フォード技術研修センターのクリス・クランプとロッキー・ディアルコボ

インダストリアル GFA の対象となる労働者は現在 1,000 万人以上

インダストリアルにとって、労働組合ネットワークは、グローバルな組合機構を構築し、グローバル協定の有無にかかわらず企業内部で労働組合を結びつけるための真の手段だ。労働組合ネットワークは、グローバル資本に立ち向かううえで拠り所となる機構である。インダストリアルは現在、いくつかの産業部門で 43 の GFA を締結している。

グローバル枠組み協定は、労働組合と多国籍企業がグローバル・レベルで取り決め、企業の事業所とサプライチェーン全体で、労働者の権利や適正な労働条件の基準を定める。

GFA のユニークな特徴は、労働者と継続的な関係を築き、社内の労働者自身が労働組合を通じて、権利の尊重と条件の改善を監視・確保できることである。

ユルキ・ライナ書記長は書簡で次のように述べた。

「ルノーがグローバル枠組み協定(GFA)に署名し、ルノー・日産アライアンスがグローバルな労働基準(OECD 多国籍企業行動指針と国連グローバル・コンパクトに記載される基準を含む)の尊重を公約したことは称賛しますが、アメリカの組立工場における日産の行為が、これらの国際的に認知された労働基準に反していることを認めることが重要です。ルノー・日産は、ただ不十分なアメリカの労働法に従うことによって、労働者の人権を尊重していると主張することはできません」

インダストリアルは日産における UAW の組織化活動を支援して、日本、フランス、ブラジル、南アフリカをはじめ世界中の自動車関連加盟組織と協力している。

共通の行動計画を設定

ヘルムート・レンゼはインダストリアル自動車・ゴム産業担当部長として、インダストリアル自動車作業部会の年次会合を取りまとめている。この作業部会には、少なくとも 18 カ国とすべての自動車会社から自動車労組が集まり、部門の共通戦略や具体的な行動を討議・設定する。その目的は、組合と企業、国家との関係を安定させることによって、すべての場所で組織化を支援するとともに、インダストリアルアクション・プランに沿って、この部門の既存組合と新規組合の強化を後押しすることである。

作業部会の開催地は戦略的に選ばれる。2010 年に米国デトロイトで初会合が開かれ、UAW の組織化戦略について議論した。2011 年、2012 年の会合はインド、ロシアで開催され、企業の本国の組合代表とともに組織化活動を開始しようと闘う地方組合間の関係構築に努めた。2013 年には日本で会合を開き、日本の組合と極めて重要な関係を発展させた。そして、2014 年の会合はタイで開催の予定で、この部門でアジアの組合運動を強化するとともに、インダストリアルがアジア地域を重視して現地の努力を支援していることをアジアの組合に示す。

自動車部門のもう 1 つの重要な活動分野は、特定の国々、すなわちメキシコ、インド、ロシア、中国に焦点を絞ることだ。2014 年からインドに特に重点を置いており、インドの自動車労組間で団結を築くとともに、インドの組合と、フォードやダイムラーなどさまざまな自動車会社の本社の組合との関係・連帯を深めようと努めている。来年は新たにロシアに焦点を当て、2013 年からの重点国メキシコも引き続き注視していく。これらの国別活動は、各社で大きな影響力を有する主要組合幹部の小グループとともに運営される。それぞれのワークショップは同様の構造で活動し、2 つの優先課題は、現地の状況に対する認識を深めることと、そのうえで地方組合と本社の組合との関係を築くことである。



ブラジルの工場労働者



車体工場の金属仕上セクションで働く GM 労働者のケネス・トレーシー・ジュニア。ミシガン州レークオリオンの UAW 第 5960 支部組合員である。

自動車産業のネットワーク構築 - 歴史的背景 -

他の産業で国境を越えた 組織化を先導

自動車産業は、最初から産業部門の中で中心的な役割を果たし、世界レベルの労働者代表やグローバル枠組み協定を先導してきた。自動車部門の組合は、強まる多国籍企業のと対峙するために、労働者ネットワークの構築に向けてグローバルな機関を率先して設立した。

インダストリアル・グローバルユニオンの前身組織の 1 つである国際金属労連は、1966 年にデトロイトで自動車産業世界会議を開催した。UAW 主催のこの会議で、多国籍企業初の労働組合ネットワークが設立される。UAW は、ゼネラル・モーターズ、フォード、クライスラーで組合ネットワーク構築プロジェクトを主導した。これらは企業組合ネットワークの先駆けだった。自動車労働者は企業のグローバル化に対応して、真っ先に組織機構を調整したのである。

ウォルター・ルーサー UAW 会長が、このグローバル・ユニオンの自動車部門の部会長を務めた。現在、このポストにはボブ・キング UAW 会長が就いている。

インダストリアル・グローバルユニオン・アクション・プランからの抜粋：

インダストリアルは、その使命を果たすために以下の目標に向かって努力する。

- MNC における組合ネットワークとグローバル枠組み協約(GFA)の利用によって、国境を越えた勧誘・組織化キャンペーンを展開する。
- 真の組合の力を構築し、連帯と共同行動(世界レベルの企業キャンペーンなど)を促すネットワークで労働者を団結させることによって、労働者に有利なように MNC との勢力均衡を変える。
- 正式に設置された世界従業員代表委員会やネットワークについて使用者の承認を強く求める。
- 世界・地域レベルで定期的な社会的対話のメカニズムを確立するために MNC との合意を求め、世界レベルの交渉につながる建設的な労使関係を構築できるようにする。
- MNC と GFA 以外の協約も締結できるようにするために、必要な組織的手続きを確立する。

ユルキ・ライナ・インダストリアル・グローバルユニオン書記長は次のように述べた。

「私たちは、ネットワークを通して組合の力を強化するうえで、自動車部門で達成された前進を誇りに思っている。この部門では、強力なネットワークと積極的な組織化が相まって、サプライチェーン全体で労働者に力を与え、GFA を強力な手段にしている。GFA は依然、グローバル化経済で労働者の権利を確保し、多国籍企業の条件を改善する最善の方法の 1 つだ。引き続き GFA 交渉を支援するとともに、遵守状況を監視し、条件を改善していく。グローバル資本は非常に大きな勢力であり、ともに行動する人々の力によって、その力を抑えなければならない」



メルセデス・ベンツの独シンデルフィンゲン工場



コンゴ民主共和国で 女性のために闘争

コンゴ民主共和国は、豊かな鉱物資源をめぐる大国の利害関係によって火がついた紛争で引き裂かれている。ジョセー・シンビ・ウンバは、コンゴ民主共和国金属労組協議会（CSC）で女性問題を担当する第1書記次長で、極端な搾取・虐待という環境下で女性の権利を求めて闘っている。

文/アイシャ・バハドゥール

ジョセーは、看護師として働いていた1994年、困難な妊娠の際に出産休暇の延長を要求して解雇された。4年間家庭で過ごしたあと、組合に接触して不当解雇に異議を申し立て、復職を果たした。

「組合がなければ、自分のために闘ってくれる人は誰もいないことが分かった」とジョセーは言う。1999年に組合代表に選出されてから、この簡潔なメッセージを他の労働者に広め続けている。2003年、CSCで専従の女性問題担当者になった。「CSCが対象とするすべての部門の会社を回って、自分の体験を話し、女性に組合加入を勧めた」



国：コンゴ民主共和国
組合：コンゴ民主共和国金属労組協議会（CSC）

組合員数40万人で、着実に成長している。輸送や鉱業、繊維、教育、建設など、多くの部門で労働者を組織化している。

CSCは組合員がいるすべての企業で、女性委員会の選挙を組織している。女性委員会の主な目的は、女性が職場で直面する問題を強調して闘うことである。

コンゴ民主共和国にはフォーマル・セクター雇用がほとんどなく、意外なことに、就労者数では女性が男性を上回っている。だが、これらの雇用は一般的に犠牲を伴い、男性上司がセックスと引き換えに女性を採用するのが慣習になっている。セックスは就職後も雇用保障や昇進に利用され、「これは『ソファ昇進』と呼ばれる」とジョセーは言う。職場のセクシャル・ハラスメントが横行しており、採用前にも採用後にも見られる。

ジョセーによると、インフォーマル・セクターの女性を取り巻く状況はもっとひどい。「健康保険も退職基金も家族手当もなく、インフォーマル経済の女性は社会的保護なしで多くの苦勞に直面している」

また、さまざまな腐敗した政府当局者から「納税」を求める嫌がらせを頻繁に受け、払わなければ所有物を押収される。

それに加えて、紛争地域では女性に対する暴力が極めて激しいため、組合は女性たちに、仕事に取りかかるときには女性用コンドームを身につけるよう勧めている。レイプは日々の現実であり、組織レベルでは防ぎきれないので、最善策は保護手段を確保しておくことだ。「強姦されたときに、少なくとも性感染症は免れるかもしれない」とジョセーは説明する。

これらの紛争地域は、小規模鉱業が行われている鉱山周辺にある。この地域の特徴は労働者が過密状態にあることで、人々は、最終的に多国籍企業や世界市場に送られる鉱物への需要から稼げる限りの収入を得ようと、わずかな機会を探し求めている。女性は鉱山労働者に食べ物などを売りに来る。女性から無理やり奪われることのあるものが、自発的に売られるときもある。「女性は生き残る手段として、あるいは販売できる商品の売上高を補う手段として、これらの地域で売春している」とジョセーは言う。

ジョセーは、CSC が過去 2 年間、紛争地域で女性に接触するプロジェクトを実施していることについて話す。しかし彼女は、政府側に基本的な問題に取り組む政治的意思がなければ、成果はほとんど上がらないと認める。

「困難でストレスが多く、フラストレーションを引き起こすこともあるが、自分が他の女性たちの力になっていることが分かるので、私にとっては情熱を注げる仕事だ」とジョセーは明言する。「ゆっくり目標に到達していて、女性が自分たちの権利を知り、組合加入者が増えており、私は自分が好ましい変化の一部であることを誇りに思っている」

だが、紛争によって生み出された状況の厳しさは、有意義な進展を妨げる大きな障害になっている。「こんな鉱物ではどうにもならない。多国籍企業は適切に投資し、雇用と安定性を生み出すかもしれない」とジョセーは合理的に説明する。

「必要なのは平和であり、平和がなければ何も達成できない。これはコンゴ民主共和国に関する私の夢だ。私たちも平和を手に入れることができるかもしれない」