

キャンペーン 組織化 そして、勝利

文/トム・グリント



カントンの日産の労働者に対する
国際支援ミッション

サプライチェーンへの圧力、連合・ネットワーク構築、メディア戦略、企業調査はすべて、労働組合キャンペーンに不可欠な要素だ。しかし、繰り返し効果を発揮して勝利を達成しているのは、国境を越えた労働者の連帯である。

この記事では、インダストリアルとその加盟組織が最近実施した最前線での闘いを取り上げる。全米自動車労組(UAW)は、組合に敵対的な米国南部で組織化活動を行うために新しい戦術を利用し、カンボジアの組合は、貧困水準の最低賃金の増額を勝ち取るために闘っている。フィリピンの加盟組織 MWAP は、国際支援によって悪質な組合つぶし攻撃に抵抗し、リオ・ティント・キャンペーンは、マダガスカルで契約労働者を組織化した。

UAW 組織化キャンペーンへのグローバルな支援

UAW はアメリカの「ビッグ 3」自動車会社(GM、フォード、クライスラー)に対して歴史的に強い影響力を持っており、組合員に良好な雇用条件を、企業に強力な経済的成果をもたらしている。2007~2008 年に自動車産業が全世界的危機に襲われたとき、UAW との成熟した協約は GM、クライスラー両社を救った。現在、同労組にとってアメリカで活動する外資系自動車会社の組織化が不可欠である。

3 大ターゲットは、テネシー州チャタヌーガのフォルクスワーゲン(VW)、アラバマ州タスカルーサのダイムラー、ミシシッピ州カントンの日産である。3 カ所すべてで労働権侵害が横行し、組合に対する外部からの圧力も非常に大きい。労働者を搾取しても処罰されないという南部の文化は、低い組合組織率と反労働者的な政治家によって可能となっている。UAW はインダストリアルと主要同盟組織の全面的な支持を得て、この課題に正面から取り組んでいる。

7 月 10 日と 10 月 3 日にチャタヌーガのフォルクスワーゲンとタスカルーサのダイムラーで、UAW 第 42 支部と第 112 支部が結成された。全世界すべてのフォルクスワーゲン工場とダイムラー工場で、従業員は会社公認の組合に所属しているが、チャタヌーガとタスカルーサだけは例外である。両社に対する要求は簡単だ——これらの労働者に残りの従業員と同じ権利を与え、組合を承認し、労働協約を取り決めることである。

ユルキ・ライナ書記長は 10 月、カントンの日産組織化キャンペーンへの国際支援ミッションをはじめ、上記 3 カ所へのインダストリアル連帯訪問を主導した。オルグと労働者は、ひどい威嚇と奮い立たせてくれる抵抗について情報交換した。日産労働者とパートナー企業ルノーの従業員を代表するインダストリアル加盟組織は、継続的な国際キャンペーン行動の計画を立案し、権利侵害の実態を本国の経営陣に伝えることを約束した。

ユルキ・ライナ書記長は、チャタヌーガの UAW 第 42 支部の「戦略会議室」で組合員にこう語った。



フォルクスワーゲン UAW 第 42 支部 新指導部

「皆さんは孤立しているのではなく、140 カ国・700 組合から成る大きな世界的ファミリーの一員だ。自動車産業はインダストリアルで最も有力かつ最も組織率の高い部門であり、この部門のインダストリアル組合員は賃金・労働条件に恵まれ、労使関係も機能している。どの工場も問題を抱えているが、それを解決するために UAW と従業員代表委員会が存在する。今、皆さんには組合があり、私たちは VW から承認を得るために次なる措置が講じられるのを心待ちにしている」

国際連帯は VW とダイムラーの組織化キャンペーンの中核を成している。ドイツの組合 IG メタルは、両社で中立性を確保し、UAW 組合支部設立への道を開くために影響力を行使した。自動車総連と JCM は、日産から同様の保証を得るために UAW と協力している。



カントンで UAW を支援する日産労働者

2 月に VW で実施された職場選挙において、UAW は 712 票対 626 票の僅差で敗れた。この投票の結果、アメリカの現行労働法のもとでは、この地域において自由で公正な労働者代表選挙は不可能であることが、関係者全員に明らかになった。共和党の政治家と反組合的な圧力団体が主導する極めて攻撃的な反組合キャンペーンは、脅迫や威嚇を利用して VW の中立性を奪い取ろうとした。特にひどかったのは、テネシー州選出の共和党上院議員ボブ・コーカーが、「労働者が UAW に投票すれば、この工場には新型 SUV 生産ラインが導入されない」と真っ赤なうそをついたことである。これはまったく事実ではなかった。

IG メタルの強力な支持を得て、UAW はプラン B に切り替えた。選挙の代わりに、第 42 支部は工場労働者の過半数の支持を取り付け、カードチェックで過半数が確認されたら支部を承認することについて VW 本社経営陣と合意したのである。2014 年末までに重要な進展があると予想される。

ドイツの共同決定をアラバマ州に適用

ドイツの労使「共同決定」原則へのダイムラーのグローバルな取り組みが、アラバマ州タスカルーサで試される。UAW はアメリカのダイムラー工場ですでに 7,000 人近い労働者を代表しており、積極的な労使関係が双方に利益をもたらしている。UAW とダイムラー世界従業員委員会、IG メタルとの協約は、他の国々における同社の慣行をアラバマ州にも適用するという共通の取り組みに沿っている。

世界従業員委員会は、連帯の精神で国境を越えて相互信頼と労働者代表を生み出すために設置されている。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。

デニス・ウィリアムズ UAW 会長は次のように述べている。「献身的で勤勉な MBUSI(メルセデス・ベンツ US インターナショナル)の従業員が、ダイムラー従業員が世界中で享受しているのと同じ代表を確保すべき時期が来ている。それは正しい行動だ。そのうえ生産性と品質を改善し、労使双方の成功を確保できる」

「私たちはダイムラーに対し、代表権を尊重するとともに、米国内外の他の場所で同僚たちに与えられているのと同じ機会を、アラバマの勤労者世帯にも与えるよう求めている」と、メルセデスの労働者ロドニー・ポーウェンズは第 112 支部の発表の際に語った。

新支部の開所式には、ダイムラー世界従業員委員会と IG メタルの指導者も参加した。



デニス・ウィリアムズ UAW 会長

UAW 書記長・財政部長でダイムラー世界従業員委員会副委員長のゲーリー・キャスティールは会社側に、新しい支部組合と協力するよう求めた。「ダイムラーは全世界で従業員代表に取り組む姿勢を明確にしている」

UAW 第 112 支部が承認された暁には、同支部の最優先課題は、工場の安全性改善と 1,000 人を超える臨時労働者の正規雇用化をめぐる交渉することである。

目に余る不公正

ミシシッピ州と全米で人種平等を求める市民権運動が最高潮に達してから 50 年後の今、日産労働者は現在の処遇で同様の問題に直面している。カントンにおける日産労働者の権利侵害は非常に激しい。セクシャル・ハラスメント、脅迫、常用労働者を辞めさせて契約労働者に入れ替えるための組織的ないじめ、時給 12 米ドルの貧困賃金、交代勤務時間に関する発言権の欠如、組合支持 T シャツの着用禁止、劣悪な安全基準、解雇、年金不支給、UAW やインダストリアルとの対話の欠如——これはその一部にすぎない。この労働者グループは組合を必要としており、組合を得るに値する。

組合支持者は車で帰宅したり組合事務所に向かったりする際、日産の警備員に尾行されている。一対一の会談が行われ、労働者は組合を支持しないよう威嚇されており、新採用者全員が反 UAW ビデオを見せられている。

「組合権は市民権」の旗の下に、UAW は 4 年前から日産工場で会社公認の労働組合を設立するために運動している。

この組織化活動は地域社会の多くのグループから揺るぎない支援を得ており、中でも注目すべきは NAACP と MAFFAN である。NAACP は人種平等を求めて闘う組織で、アメリカで人種差別と闘ってきた豊かで重要な歴史がある。NAACP による日常的な支援として、カントンの経営陣が「労働者が組合を結成すれば工場を閉鎖する」と絶えず脅している状況を伝える痛烈な一般向け報告書が挙げられる。MAFFAN は、日産従業員の虐待をキリスト教精神に反するとして非難する地元の上級教会指導者と、選出議員、活動家および学生の大きなグループをまとめている。



カントンの日産工場の入場口に集まる労働組合代表団

1964 年「自由の夏」行進の 50 周年には、日産工場に 1,000 人が結集した。1964 年のキャンペーンにも参加した市民権運動のベテランたちが、日産労働者や他の地域社会活動家と並んで行進した。日産へのメッセージははっきりしていた——私たちは 50 年前にこれらの人権侵害をなくすために闘った。労働者の権利は人権・市民権だ。

インダストリアルは 10 月、15 万人以上の日産労働者とパートナー企業ルノーの労働者を代表して、カントンへの 6 カ国労働組合代表団を率いた。これらの組合は、ほかの場所では会社側とまあまあ良好な関係を築いているが、カントンの労働者を支援するにあたって厳しい反対に直面している。

代表団の主要メンバーは自動車総連副事務局長と JCM 事務局次長である。組合幹部たちはカントン組織化活動との継続的な連帯を約束、カントン工場を組織化すべきであると主張し、中立性を確保するために本社経営陣に引き続き働きかけることを誓約した。

日産の企業パートナーであるルノーは日産株の 43.4% を保有しており、CEO は両社ともカルロス・ゴーンである。ルノーとのインダストリアル・グローバル枠組み協定 (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に関して力強い文言を盛り込んでいる。ユルキ・ライナ書記長は、1 つの企業グループに 2 組の倫理原則は存在しえないので、日産事業への GFA 適用を強く要求していくと主張している。

UAW とインダストリアルがアメリカで申し立てた OECD 提訴に関して、明るい進展が予想される。日産による労働者の組合加入権の妨害は、OECD 多国籍企業行動指針の違反に該当する。

ユルキ・ライナ書記長はこう述べる。

「日産に対する基本的メッセージは、同社が尊重と尊厳をもって労働者を扱うまで、私たちは立ち去らないということだ。ミシシッピ州カントンの日産で UAW 支部が承認されるまで、共闘して具体的な国際連帯を実施していく」

2014年、カンボジアで生活賃金を求めて大規模動員

カンボジアの衣料労働者は今年、賃上げを求める大規模な抗議とストにより、全世界のキャンペーン行動に弾みをつけた。発端は、1月2～3日に国家警察が配備され、労働組合指導者を逮捕してデモ参加者を激しく攻撃したことである。4人の活動家が射殺され、37人が重傷を負った。

カンボジアのインダストリアル加盟組織は、1年を通じて動員を続けた。80米ドルから100米ドルへの最初の最低月給引き上げは、要求額の177米ドルとはほど遠かった。政府は、賃金交渉を行うために三者構成の労働諮問委員会(LAC)を設置したが、度重なる遅れと期限の先送りを受けて、労働者は何度も首都プノンペンの街頭に繰り出した。

インダストリアルはグローバルな同盟組織であるITUCならびにUNIグローバルユニオンと連携し、協力しながら国際支援を動員してブランドに働きかけた。主要ブランドは9月18日に先例のない行動を起こし、政府とカンボジア縫製業協会(GMAC)に書簡を送付、購買価格の引き上げによって最低賃金を引き上げるよう求めた。ブランド各社は、職場の技能と効率を開発するために組合と協力することも誓約した。

カンボジアでこの先例を作った8社は、H&M、インディテックス(ザーラ)、プリマーク、ネクスト、ニュールック、C&A、チボー、Nブラウン・グループである。

インダストリアル、UNIおよびITUCは、カンボジアの労働者のキャンペーンを支援して2回の世界行動デーを実施した。2月10日の最初のグローバルな動員では、12カ国で大々的な行動が実施され、カンボジア大使館を包囲して獄中の活動家の即時釈放を要求。2回目の世界行動デーは9月17日、カンボジアでの大規模賃上げ要求デモと併せて開催された。この国際的行動はカンボジア政府に焦点を合わせ、50億米ドル産業を生み出している衣料労働者の生活賃金を要求した。両行動デーは前向きな動きをもたらしたが、賃上げを求めるキャンペーン闘争は続いている。



ジュネーブのカンボジア大使館前での活動



マダガスカルで不安定雇用労働者の過剰利用に抗議するFISEMA

リオ・ティント・キャンペーン

マダガスカルで労働者300人を組織化

インダストリオールのリオ・ティント・キャンペーンの主な目標は、より強く尊重を要求するために、同社の事業全体で組合組織率を高めることである。この採掘事業は労働者662人を直接、1,232人を下請業者経由で雇用している。

影響波及の懸念にもかかわらず、マダガスカルのインダストリアル加盟組織FISEMAは、フォールドーフアンにあるリオ・ティントのQMM鉱物砂鉱山で、直接雇用労働者、外注労働者両方の組織化に成功している。これに先立って8月にフォールドーフアンでインダストリアル組織化ワークショップが開催された。

この施設では、ほとんどの請負業者の従業員がもっぱらリオ・ティントのために常勤で働いているが、最低賃金は直接雇用従業員の5分の1で、社会的給付もない。FISEMAが取り組んでいる他の問題に、劣悪な安全衛生、職場委員の解雇、労働者を支持する労働当局の裁定の不遵守がある。

ケマル・ウズカン・インダストリアル書記次長は言う。

「インダストリアルは、FISEMAをリオ・ティント労働者の世界的なネットワークに統合し、世界中のリオ・ティント現場で結社の自由と安全性・労働条件改善を求める闘いを強化するために取り組んでいる」

同労組はリオ・ティントで10月7日の世界行動デーを利用して、不安定雇用の過剰利用を非難するとともに、リオ・ティント・マダガスカルCEOとの会談で懸念を表明した。

フィリピンの金属労働者が組合つぶしを打破

今年の5月5日から9月26日まで、世界中のインダストリアル加盟組合がフィリピンの加盟組織 MWAP とともに、使用者による組合つぶしの画策を拒絶した。市場をリードするマイクロチップ・メーカーの NXP は、33 年前に工場で結成された組合の執行委員 24 人全員を解雇した。このグローバル・キャンペーンは9月26日に勝利を収め、労働協約によって大きな利益を獲得するとともに組合を維持した。

この勝利は重要な成果だった。というのも、企業の組合禁止・スト禁止方針が共謀する政府と裁判機構によって支援されている、敵対的なカバヤオ経済特区で達成されたからである。この成果は、この産業と地域の他の使用者と労働者に明確なメッセージを送った。

「私たちは善戦し、大きな勝利を達成した」とレデン・アルカンタラ MWAP 議長は述べた。「この長くつらい闘いで多くの困難に遭遇したが、解決策を探すことを決してやめなかった。ここまで来たのは、組合員の団結のおかげであり、インダストリアルと地域・国際社会の支持者・同盟者による全面的な支援のおかげだ。NXP 経営陣は組合つぶしに失敗した。それが私たちにとって最大の勝利だ」

経営陣は、祝祭日の休暇取得を理由に選出組合役員 24 人全員を解雇するという決定を守り通し、組合と誠実に交渉する機会を利用するのではなく、労働者を威圧するための攻撃的な安全策を取った。工場周辺と労働者用シャトルバスに警察と NXP の警備員が配備され、検問ゲートが設置された。

それにも負けず何百人もの MWAP 支持者が、ワイヤーカッターで繰り返し検問ゲートをこじあけ、施設の外でピケを張ったり行進したりした。交渉会場でのピケや全国的規模の動員が実施され、フィリピンのインダストリアル加盟組織 15 団体すべてが共同支援を表明した。

インダストリアルと MWAP のキャンペーンは多方面から圧力をかけた。NXP が新型 iPhone 6 用の重要な技術を供給することが分かると、法人顧客行動はアップルを標的に選び、SumOfUs を通して請願書 15 万通以上・正式苦情 1 万 4,000 通以上をアップルに送付。新型 iPhone 6 関連の労働権侵害を強調する大規模かつ重点的なソーシャルメディア・キャンペーンや、実業界・人権団体との連携によって、情報を広めるとともに MWAP への支援を確立した。NXP 経営陣をターゲットに、レイバースタートの請願運動が展開された。

NXP 労働者を代表する他国の組合と NXP の上得意顧客を動員し、MWAP に対する攻撃の中止を要求した。洗練された内部・外部コミュニケーションにより、すべての支持者に絶えず情報を提供し、NXP とその顧客に対する世論の圧力を促進した。



不当解雇された組合役員の復職を求めて抗議

AMWU、IF メタル、IG メタル、Metallilitto、ユナイト、USW など、いくつかのインダストリアル加盟組織が、キャンペーンにあたって不可欠な支援を提供した。インダストリオールの姉妹グローバル・ユニオンである UNI も支援し、アップルの小売事業と NXP の他の法人顧客を狙って、キャンペーンの次の段階に向けた準備作業を開始した。労働搾取工場反対学生連合 (USAS) がロサンゼルスとシカゴのアップルストアでデモを行い、USW の活動家と指導者が参加、この行動は他国でも実施されることになった。

解雇された組合役員 24 人のうち 12 人は多額の手当を受け取って辞めざるを得なかったが、残りの 12 人は職場に戻り、交渉単位も再活性化された。9月26日の妥結には、3年間で12.25%の賃上げと、何人かの契約労働者の常用雇用が盛り込まれていた。解雇手当を受け取って退職した12人の中には、退職金を元手に自分で仕事を始める者もいれば、専従の組合活動家になり、近隣の職場の組織化や新しい NXP 協約の完全実施の確保に取り組む者もいる。

ユルキ・ライナ・インダストリアル書記長は次のように結論づける。

「キャンペーンと組織化を通して、私たちは団結と力、尊重を確立する。インダストリアル・グローバルユニオンでは毎日がキャンペーン・デーであり、個々の職場闘争、企業別・国別キャンペーン、より広いテーマ別キャンペーンで勝利を収める能力を引き続き強化していく。次の行動要請でもご支援をお願いしたい」