

# 和諧社会へのアプローチ



IMF-JC 事務局長  
若松英幸

2009年7月、ジャカルタ郊外の日系企業正門前にテントを建て、200名を超える組合員がピケを張っていた。緊迫したスト現場を訪問した我々は、直前に起きたホテル爆破テロや、3カ月を超えるストを対立から話し合いへ急転換を図り、終息させる責任感などがあって、極度な緊張の中にいた。強烈な陽ざしが照りつける酷暑の中、マイクを片手に、「貴方達の粘り強い行動にIMFの仲間として敬意を表する。しかし長引く闘争で、病院に行くことが出来ない人や借入金の返済が滞る人など、生活に困窮する人が多く出ている。一刻も早く紛争を解決して、職場に復帰、元通りの平和な生活を取り戻す時ではないだろうか。労使の話し合いが行われるように我々も精一杯の努力を行うので、皆さんもマインドチェンジをして貰いたい」と粘り強く呼び掛けた。インドネシアでも模範的な労使関係を築いていた工場であったが、労務担当マネージャーの交代を機に、労働協約の改定交渉などで労使間の話し合いが途絶、組合は労務担当者の異動などを要求して、現場主導でのストに突入した。

経営サイドは、同様な紛争がインドネシアで多発している状況も踏まえ、法廷闘争での事態収拾を模索、組合側は国際的なキャンペーンに訴えるなど事態は長期化、悪化の一途をたどっていた。滞在していた4日間、早朝から深夜に至るまで、我々は労使の代表はもちろん、関係諸機関とも精力的に話

し合いを行い、帰国出発直前になってようやく、弁護士立会いの下、労使トップの顔合わせを実現できた。その後、労使交渉が再開され、双方の懸命な努力により、ラマダン(断食月)入り直前に急転直下で和解が成立した。

JCは年2回、海外労使紛争未然防止のための労使セミナーを国内で開催し、紛争の具体的な事例や国ごとの法令、労働慣行の違いや注意点などを紹介し、国内労使に対する意識喚起のための取り組みを行っている。加えて海外においても、前述の経験を踏まえ、まずはインドネシアで、対立型から話し合い重視への建設的な労使関係を構築すべく、初のワークショップを試みた。2010年6月、ジャカルタ郊外、日系企業が集積するMM2100工業団地の会議室を借用し、人数も絞り込んで100名規模での開催となったが、経営サイドに対しては、情報開示の要望や労務管理上の問題点、組合サイドに対しては、組織統制能力や労使合意の遂行責任などに関して、多くの意見が出された。JCからも、労使対等に基づく「相互信頼・相互責任」が生産性を向上させ、企業収益の改善や組合員の生活向上、ひいてはインドネシアの投資環境向上にも寄与していくことを説明し、真摯に全体討論を行った。相手方のトップに初めて接する人も多く、話し合いに向けたスタートという意味で、大変有意義な会であったと思う。

最近、中国の労働者による争議がマスコミで頻繁に報道されるようになった。2002年に大連の日系工場を見学した際は、労働者のほとんどが寮生活(無料)で、給与が月12,000円、食事が会社の補助付で3食22.5円であった。今回広東省の仏山で発生した日系部品メーカーの争議では、この工業団地に集積する日系企業の

多くの賃金が、現在も前述の大連と大差ないのに対し、近隣の日系企業では倍近くの水準になっていた。連休で郷里に帰った多くの労働者が復帰せず、労働力不足を補うために学生を研修生として雇い、さらに低い賃金で就労させていたところでの、学生を主体とした争議発生だったと聞いている。

農村部から無尽蔵に労働力が供給され、低労働コストの構造は変わらないと言われた中国であるが、労働者を取りまく環境も大きく変化してきた(本誌2010年冬号・小島正剛氏の記事を参照)。胡錦濤政権は、和諧社会(調和のとれた社会)の構築を第11次5カ年計画の柱のひとつにしているが、各地に飛び火する労働者の争議にいかに対処するかが、国家の基盤を安定させる重要な施策である。

和諧社会の構築と同じく、建設的な労使関係確立のためには「情報開示」や「話し合いの重視」、「納得性の向上」などが重要であり、これらの実現に向けた継続的なアプローチを一層強化して行きたい。

初の海外日系企業労使ワークショップを開催。写真右はMM2100の小尾社長(ジャカルタ)

