

特集
2

今なぜ海外労使紛争防止に 取り組むのか

IMF-JC事務局長 若松 英幸

1 グローバル化の進展と頻発する海外 労使紛争

グローバル化の進展とともに、海外労使紛争も頻発している。労働組合の認証選挙をめぐる経営側が介入し、組合指導者の解雇と労働争議に発展、数年に及ぶ法廷闘争に至っているケースや、現場のライン作業を立ち作業に変更しようとして労働争議に入ったケース、経営側の労働窓口責任者が交代し、労働協約交渉が進展しなくなると現場主導で長期ストライキに突入、経営陣の交代を要求したケース、国自体が国際法に準拠しない政策で、産業横断的な労働組合結成を認めず長期紛争に入るケースなど、様々な要因でこれらの争議は発生している。労使紛争が発

生し長期化すれば、工場の操業停止や賃金の不支給など、労使双方が甚大な損害を被ることはもちろん、親企業である日本企業の本社にも抗議行動の矛先が向けられ、国際世論の非難を浴びることもある。一方、これらの紛争を未然に、もしくは早期にウォッチし、労使双方の被害を最小限に抑えて解決に導いたケースも多い。グローバル化が急速に進展する中で、我々は何をなすべきなのか、また日本の労使に何が求められているのかを再考してみたい。

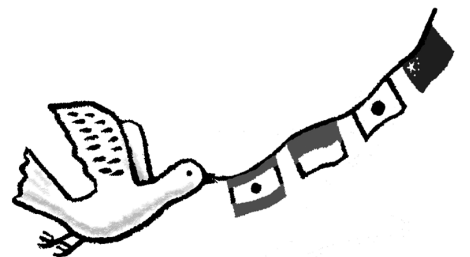
中核的労働基準遵守に 向けた取り組み

IMF-JC（以降JCと表記）が海外労使紛争の未然防止、海外日系企業における健全な労使関係の構築に本格的に取り組み始めたきっかけは、1997年のIMF（国際金

属労連）世界大会にさかのぼる。それまでも海外の日系企業で労使紛争が起こり、その解決のお手伝いをすることは珍しくなかったが、この世界大会でIMFは、ILO（国際労働機関）の4つの中核的労働基準（団結・結社の自由、強制労働の不使用、児童労働の不使用、差別の撤廃）について、多国籍企業と労働組合が世界中の事業拠点で遵守していくことを約束する「企業行動規範COC = Code of Conduct」に取り組むことを決定した。翌1998年にはILOでも、4つの中核的労働基準を定めた8つの基本条約について、ILO加盟国はその批准の如何を問わず、遵守しなければならないとす

る「新宣言」を採択した。IMFの方針に基づき、JCは2度にわたって、中核的労働基準遵守に関するCOC（その後IMFでは、国際枠組み協約IFA = International Framework Agreementに改称）締結の取り組みを行ってきたが、残念ながら締結には至らなかった。IMF以外のGUF（国際的な産業別労働組合組織）でもIFAに取り組んでいるが、日本企業で本格的なIFAを締結したのは、唯一、百貨店の高島屋のみに止まっている。

IFA締結の難航を受けて、IMF-JCでは引き続き締結をめざしつつも、現在は、日本企業の中核的労働基準遵守を促進することによって、IFA締結と同様の実をあげるよう、啓発活動を強化している。後述する「海外労使紛争の防止に関する労使セミナー」労使ワークショップ





日系企業の労使紛争の迅速な解決に向けた活動

グローバル化はますます進展し、日本企業の海外生産拠点は急速に拡大、それにともなつて、現地での労使紛争も頻繁に見られるようになった。

団結権や団体交渉権、団体行動権（争議権）の労働三権は労働者に与えられた権利であり、これらを背景として賃金・福利厚生などの労働諸条件をめぐる労使交渉をすることは当然のことである。

この場合、特に問題となるのは中核的労働基準に関わる労使紛

争、とりわけ団結権・結社の自由に関わる労使紛争である。労働組合の結成やストに際して、会社側が従業員や労働組合指導者を安易に解雇するようなことがあれば、これは団結権の侵害にあたり、たとえ現地の国内法で許容されていたとしても、I

LOの中核的労働基準違反として、企業が国際的な批判にさらされるのは避けられない。IMFとしても、団結権を守り、従業員、組合員、組合指導者の雇用と生活を守るため、解決に力を注がなくてはならない状況となってくる。

2 海外労使紛争の多様な要因

海外労使紛争の典型的なパターン

日系企業の労使紛争は、それぞれ様々な事情から発生しているが、いくつかのパターンに分類することができる。

① 労組結成に関わる紛争

第一は、労働組合結成に関わる紛争である。

従業員が労働組合を結成する時や、産業別組合が当該企業を組織化しようとした時に紛争が起きやすい。労働組合結成の要件は国によって様々だが、一般的に日本よりもかなり厳しく、手続きに時間がかかる。例えば従業員の何割かの名簿を公的機関に提出し、その後、従業員の過半数による認証選挙を必要とするなどというのが、よくあるかたちである。こうした場合、会社側が介入

し、名簿に載っている従業員にいやがらせをしたり、あるいは引き抜きなどの妨害工作をやりやすい状況にある。名簿に載っていない従業員に対して、「組合に入ると昇進できない」などの脅しや懐柔を行ったりする。認証選挙でも、会社側は組合側の過半数確保がなるべく難しくなるよう、管理職にも広く投票させようとして、労使の主張が対立しがちである。組合が管理職の投票を認めなければ、会社側は選挙そのものの無効を主張して、裁判に訴えたりする。

もちろん、会社側がそういったことをせずに、従業員の自由な判断に委ねればそれでよいのだが、会社側は組合などなければそれに越したことはないと考えがちで、組合側も妨害工作にあえば感情的になり、トラブルになってしまふ。組合指導者にささいな落ち度があったりすれば、会社側はそれを口実にして指導者を解雇というのが、ひとつの典型的なパターンである。

② 雇用や労働条件交渉に関わる紛争

第二のパターンは、雇用の維持や労働条件交渉に関わる紛争である。賃金・労働条件の引き下げや、人員整理、工場閉鎖といった従業員、組合員にとって不利益となる施策が行

インドネシアMM2100での労使ワークショップ



起こつても大事にはならないのだが、そういう手順を踏まないで、いきなり実施する企業が少なくない。

後者の場合には、従業員、組合員からすれば、今までは認められていたのになぜ、という気持ちに当然なるので、感情的になつてしまう。話し合いも持たれないまま、抗議行動や職場離脱などを理由に組合指導者を解雇したり、合法的なストの範囲を多少逸脱してしまつた場合に、スト参加者を解雇したりする。本来、積み重ねてきた労使合意は最大限尊重すべきだし、どうしても変える必要があるならば、時間をかけて組合や従業員を説得すべきだが、拙速な対応から、こうした紛争となつてしまふことも多い。

③ 労組指導者への迫害

第三のパターンとしては、労働組合指導者への迫害である。

組合指導者が何者かに脅迫や暴行を受けたり、ひどい場合には殺害されてしまふ場合である。これは明らかに犯罪行為なので、IMFとしても、ILOなどの国際機関と連携して国際キャンペーンなどに取り組んでいる。会社側の関与が疑われる場合もあるが、国によつては、警察や軍隊も関与が指摘される場合もあるし、場合によっては、労働組合同士

の対立抗争が背景とされる場合もある。

海外労使紛争発生の背景

組合結成や賃金・労働条件引き下げ、それらをきつかけとした組合員や組合指導者の解雇は、労使紛争発生の直接の原因であるが、そこに至るには、それなりの背景があり、これもいくつかのパターンがある。

① 現場の日本人経営者の姿勢

まず第一には、現場の日本人経営者が労使関係に精通していないことがある。日本企業では、生産管理か經理の専門家が責任者として赴任するケースが多く、人事や労務に不慣れなケースも増えつつある。

そうした場合、人事労務管理に自信がないので、現地の人事労務担当者任せ切りにしたり、コンサルタントや弁護士と言ひなりになつたりしがちである。現地の人事労務担当者が健全な労使関係構築に心を砕いていけばよいが、組合つぶしや人件費抑制を自分の功績にしようとするば、労使関係は一気に険悪なものとなる。コンサルタントや弁護士は、そもそも労使関係がうまくいっていない時にこそ、存在感を発揮するわけで、結果的に会社とは利益相反の

立場になる場合が多い。

② 現場の労組の姿勢

第二には、現地の労働組合も発展途上だということがある。会社側の提案に対して、つい感情的な対応をしたりしてしまうことがある。会社の器物をこわしたり、組合員を無理に動員し、会社側の介入を招くことで、組合指導者と組合員の間亀裂が入るきつかけとなつてしまう。勢い余つて社長の退陣などを要求したりすれば、本来の問題についても、組合の望む方向での解決は不可能になつてしまう。また、現場の組合が上部団体の指示を受け入れないということもある。上部団体には経験もあるし、JCとの頻繁な付き合いもあるのだから、適切なアドバイスができる場合も多い。それに従わないようでは、自ら解決をむずかしくしているようなものである。

また、新興国や発展途上国には、欧米の労働組合、NPOが事務所を設け、現地の労働組合に対して指導を行っている。これは先進国の責任として、大変重要な活動であり、立派なことである。しかしながら、やはり日系企業の行動パターン、思考パターンは、欧米系企業と異なるところもあり、そのあたりが理解できていないと、適切なアドバイスがで

きない場合もある。現地の労働組合には、そのあたりの判断能力が問われるところである。

③ 現地の国内法の問題

第三には、現地の国内法が中核的労働基準に則していなかったり、運用や解釈がいまいだったりすることがある。前述のように、ILOの基本8条約に定められた中核的労働基準については、加盟国は条約の批准の如何を問わず遵守しなければならないが、現実の国内法は、これに対応していない場合が少なくない。海外からの投資を呼び込むために、労働組合の結成や加入、活動に制限を加えたりしている。OECDでは、会社側が中核的労働基準に反する行を行った場合には、現地の労働組合は、会社の母国の政府に提起できる仕組みNCP (National Contact Point) を作っている。その情報はOECDの報告書に記載され、ホームページにもアップされるので、企業にとっては不名誉なことになる。

行政や裁判所が圧倒的に経営側の肩を持つような国は論外だが、そうでなくとも法の運用や解釈がいまいだと、紛争の種になりやすい。会社側も組合側もどちらも自分に都合のよいように解釈して行動するからである。行政や裁判所の一審、二審

とそれぞれ判断が違っていれば、裁判は長期化する。経営側の損失も大きい。多くの場合、組合側は組合員の生活を支えられなくなり、不利となってしまう。

しかしながら、こうした国内法の不備については、会社側の努力でカバーすることができる。それは、国内法がどうであろうと、会社が中核的労働基準を遵守するというのである。「法令遵守」というのは、法を「よく」守ることであって、「法に違反しなければよい」「裁判に勝てばよい」というのとは全く異なる。たとえ国内法で許容されていたとしても、中核的労働基準遵守の趣旨に沿った企業行動をとることが、最も重要なことである。

3 中核的労働基準遵守と求められる労使の役割

中核的労働基準について日本で話すとき、そんなことは当たり前ではないか、という反応が普通である。しかし、当たり前のことだからといって、何の対応もしないければ、現地では、現地の雰囲気にならざるを得ない。日本の労使も現地の労使も一体となって、遵守の仕組みづくりを行っていく必要

がある。とりわけ日本の労使としては、以下のような取り組みが重要である。

① 海外拠点の労働問題も国内労使協議の課題に

まず第一に、海外拠点の労働問題を、日本の労使協議会における情報交換・意見交換の議題の中に取り入れていくことである。日本の本社は、海外の労働問題は現地にまかせている、という反応をとりがちであるが、グローバル経営、サプライチェーン・マネジメントにおいては、そんな理屈は通用しない。本社が海外拠点で問題が起きないようにコントロールしていく責任があるし、日本の労働組合も、現地の組合員の雇用と生活の安定に寄与する責任があると認識すべきである。

② 企業のCSR指針への中核的労働基準の導入

第二に、企業や企業グループで作成するCSR指針、サプライヤー購買基準などの中に、4つの中核的労働基準をもれなく盛り込むということである。日本の組合としては、自社のCSR指針、サプライヤー購買基準の中に、4項目が盛り込まれていないならば、経営側に対して、提案をしていかなければならない。

③ 海外出向者への事前研修の徹底

第三には、海外への出向者・駐在員などに対し、人事労務の基礎的知識や海外労働事情に関する事前研修を行うということである。その上で、現地の日本人経営者が、人事労務を現地資本側の経営者、現地人の人事労務担当者、労務コンサルタント、弁護士などに任せきりでノータッチになっていないかどうか、団体交渉への出席を拒否していないかどうか、などを日本の本社がチェックすることが不可欠である。

そして、日本の本社は現地の経営者に対し、労働組合や従業員に対する十分な経営情報の提供、労働組合結成・加入時の中立的な立場の堅持、相互信頼・相互責任の下での事前協議の徹底、正しい現地情報の入手などにつき、適切な指導を行って行くべきである。

④ 海外拠点の現地労組との関係構築

第四に、日本の労働組合としては、海外拠点を訪問する際に、日本からの出向者や駐在員だけでなく、現地の労働組合や従業員代表との懇談の機会を持つこと、日本の労働組合と海外拠点の労働組合との双方の連絡窓口をはっきりさせること、さらには、海外拠点の労働組合と情報交換・意見交換の機会を構築する、という

ようなことが重要である。

もちろん、海外拠点で中核的労働基準に関わる労使紛争が発生した場合には、企連・単組は、産別やJICと連携し、日本の本社に早期解決に向けた行動を促すなど、迅速な対応を行っていく必要がある。

4 海外労使紛争の未然防止に向けたIMF JICの取り組み

JICでは、日本企業の海外拠点において、労使紛争を未然に防止し、健全な労使関係を構築するため、次のような活動を主体的に行っている。

- ①アジア金属労組連絡会議の開催
年に1回、アジア・太平洋の金属労働組合が一堂に介し、それぞれの直面する課題について、情報交換・意見交換を行う場を設けている。IMFに加盟していない組織も参加しており、その中には、中華全国総工会も含まれる。この場を通じて、各国・地域の政治・経済・労働情勢を情報交換し、労使紛争の火種がある場合はいち早く対処するように心がけている。
- ②海外労使紛争の防止に関する労使セミナーの開催
年に2回、日本国内において、労働組合役員と会社の人事労務担当者

などを対象に、セミナーを開催している。中核的労働基準遵守に関する基本的な考え方、海外の労働法制、労使関係の実態、労使紛争の事例紹介など、日本の労使が果たすべき役割の重要性について、浸透を図っている。

③健全な労使関係構築に関する海外労使ワークショップの開催

話し合い重視の労使関係を構築すべく、本年6月にインドネシア・ジャカルタではじめての労使ワークショップを開催した。現地の労働組合と日系企業の経営者を対象とし、労働法や日本の労使関係、IMFの運動方針などを紹介したうえで、双方の考えや労使関係での問題点を話し合った。日系企業の経営者は、上部団体指導者との話し合いの機会がなく、まずは顔を合わせて話し合いのきっかけを作ること、健全な労使関係構築に向けた道筋がつけられればと思う。

④多国籍企業ネットワークの構築

2009年の世界大会において、IMFは、多国籍企業ごとに労働組合のグローバルなネットワークを作っていく方針を打ち出した。従来も、企業別に世界の労働組合が集まって話し合う機会があったのだが、近年は一部を除いて、あまり活発な活動

が行われてこなかった。企業のグローバル経営に労働組合が対応していくためには、労働組合としてのグローバルな連携も不可欠であり、また中核的労働基準に関わるような労使紛争の未然防止、紛争の早期解決のために、母国の労働組合と海外拠点の労働組合とが、日常的に情報交換・意見交換をしていることはきわめて重要である。

⑤国際研修プログラムの実施

日本の労働組合役員を対象とした研修プログラムであり、海外での工場見学や現地労使との対話、国内での事前、事後の研修などを通じて、国際労働運動に通じたリーダーの育成を目指して実施している。

5 おわりに

日本の労働組合は企業別労働組合が基盤にあり、産業別労働組合が産業横断的な政策や労働条件向上の役割を担っている。多くの国が産別を主体とした組織運営を行っているのに比して、企業独自の生産性向上や雇用の維持など、きめ細かな労使協議が出来る反面、社会横断的な課題やグローバルな労働運動への取り組みは弱くなりがちである。

グローバル経営とサプライチェーン・マネジメントは、いまや、もの

づくり企業が経営の根幹に据えなければならぬ基本中の基本であり、労働運動も、サプライヤーを含めたグローバルな国際連帯を基本としたものとしていかななくてはならないのは、自明の理である。かつての国際連帯は、労働組合同士が会って話しをすること、そして、労働組合への攻撃に対して、一緒になって抗議することであった。これからもそうした行動が重要であることは言うまでもないが、労使対立型のみの運動からは生活と雇用の安定は生れない。

進出先の日系企業やサプライヤーにおいて、労使対等の下で交渉が行われ、自主的に賃金・労働条件が決定できる環境、労使で情報が共有化され意思疎通が図られている環境、企業の持続的な発展のために労使が共に力を発揮し責任を遂行する環境作りが大事である。

いずこの国においても、従業員・組合員にとつては、生活の向上と長期安定雇用が最重要課題の一つであり、そのために母国の労働組合と現地の労働組合が、共に手を携えていく必要がある。グローバル経済下での国際連帯は必要不可欠であり、労使の取り組み強化が今こそ求められている。