

第47回協議委員会  
第2号議案

# 海外進出企業における 労使紛争解決に向けた基本スタンス(案)

全日本金属産業労働組合協議会  
(IMF - JC)

# 海外進出企業における労使紛争解決に向けた基本スタンス（案）

## 目 次

### <要 約>

1. 本スタンス策定にあたって	1
2. 多国籍企業を取り巻く環境変化	1
3. 紛争発生の背景・要因	1
4. 労使紛争への基本的対応スタンス	2
(1) 未然防止への対応	2
(2) 労使紛争解決への対応	2
1) 基本的考え	2
2) JCとしての案件別対応スタンス	2
3) 国情などの違いによる労使紛争への留意点	2

### <本 文>

はじめに	3
. 企業海外事業展開の環境条件変化と課題	4
1. 多国籍企業を取り巻く環境変化と運動課題	4
2. 日系多国籍企業の海外事業展開が生み出している問題点	5
. 今までの労使紛争における特徴的要因と経過	5
. 「海外進出企業における労使紛争解決に向けた基本スタンス」策定の目的	6
. 労使紛争への具体的な対応スタンス	7
1. 労使紛争「未然防止」への対応	7
2. 労使紛争解決への対応	7
(1) JC取り扱いの基本的な考え方	7
(2) 海外労使紛争に対する案件別対応スタンス	7
1) 労働組合結成に対する協力要請があった場合	7
2) 日本のNCPへ問題提起された場合	8
3) 労使紛争発生要因となった個別案件解決への協力要請があった場合	8

( 3 ) 国情などのちがいによる労使紛争への留意点	8
1 ) 現地労働運動に対する弾圧や抑圧がある場合	8
2 ) 進出先の法律、労使関係に問題がある場合	9
3 ) 不当労働行為など、企業側の妨害がある場合	9

< 参考資料 >

具体的事例 1 - ビルマ	11
具体的事例 2 - マレーシア	13
具体的事例 3 - インドネシア	14

# 要 約

## 1. 本スタンス策定にあたって

日本企業の海外事業展開の活発化は、東・東南アジア各国経済の発展を呼び起こすと同時に現地労働者の労働条件向上ももたらしてきた。

しかし、企業サイドからみると労働コストの上昇に対する経営圧迫や、一方においては中国経済の飛躍的發展に伴うアジア全体の生産拠点見直しなどから、事業の縮小や撤退の動きとなり、このことが労使紛争の大きな原因となって労使関係の緊張度を高めている。

J C に対しても 2000 年から 2004 年にかけて、東・東南アジアを中心とする金属組織から約 30 件の協力要請が寄せられている。

このような現象はグローバル化・市場経済化の更なる進展によって、今後全世界的に拡大すると認識する必要がある。

この種の案件増加は、各産別との従来以上の連携をいかに図っていくかが重要と考える。

J C としては、IMF 加盟のとりわけ東・東南アジアにおける主要な組織として大きな責任を担っている。そうした中で日系企業における労使紛争の多発化は、現地企業内労使あるいは親企業を含めた労使関係上の問題としてだけでなく、産別を含めた日本の金属労働運動に対する不信感を招くことになりかねない。

このような背景から、「労使紛争解決に向けた基本スタンス」を策定し、J C 加盟各産別との一層の連携を図り対処していくこととしたい。

## 2. 多国籍企業を取り巻く環境変化

現地の労働法制が中核的労働基準の視点から問題を抱えている事例もあり、企業が海外事業を展開する中で、単なる法令順守という態度のみでは対応できない状況となっている。

また、労働組合のある事業所は 1 割程度に止まっており、現地の労働基本権が守られるための環境が整っていないこと、さらに労働組合があっても日本の労働組合との交流が少ないとの指摘もなされている。

「多国籍企業の行動規範」に関して、国連はグローバル・コンパクトを、NGO は CSR 規格、IMF などの国際労働組合組織は国際枠組み協約モデルを提唱しており、今やより高いレベルの企業行動が強く求められている。

このことは、進出企業はもとより日本政府や労働組合に対しても積極的関与を促していると受け止めねばならない。

## 3. 紛争発生背景・要因

### 労使紛争が発生する背景と要因

長年の労使関係の中で、未解決問題が日常的に話し合われていなかったこと

当該国における歴史的背景や政治的問題及び労使関係法の未整備が根強く影響していること

多国籍企業であるがゆえに経営問題を本社の決定に全面的に依存する傾向があること

第三者への調停に頼り、いたずらに解決時期が遅れ、そのことが一層の紛糾につながっていること

日本企業の対応として、労使問題に関しては現地経営者に全面的にゆだねる場合が多く、本社としての日常的対応がなされていないこと

現地における労働組合の未成熟や統率力の問題と、経営側の強権的発想や当事者能力の欠如

## 4. 労使紛争への基本的対応スタンス

### (1) 未然防止への対応

これまでの労使協議の場における会社側からの投資計画としての説明受けに止まらず、進出先国の労働関連法や労働運動の実態などについても当該組合として問題提起し、事前協議を行なう必要がある。JCとしてもあらゆる機会をとらえて現地労組の自立に向けたサポートに努める。また、主要な進出先国の政労使関係や労働法制の現状など労働運動が抱える課題・問題点を把握すべく「東南アジア専門調査」を実施し、必要な情報や資料の提供につとめる。

### (2) 労使紛争解決への対応

#### 1) 基本的考え

「当該国の金属を代表する組織からの協力要請に基づき対応する」ということを前提とする。

協力要請がなされた場合、「当該労使で解決することを基本」としつつ、さらに協議をつくすよう提案し、そのための適切なアドバイスや対応を図ることとする。

この場合、日本的な労使関係からみた価値観のみで判断しないよう留意する。また、緊急的対応を必要とする場合においては、関係産別および単組とも協力して問題解決の方策をさぐることにし、必要に応じてIMF本部・地域事務所との連携を図ることとする。

#### 2) JCとしての案件別対応スタンス

労働組合結成に対する協力要請があった場合

- ・第三者によって阻害されることがないように協力していく。

日本のNCPへ問題提起がなされた場合

- ・対応窓口である連合国際局と連携をとり、具体的対応を図る。

労使紛争発生要因となった個別案件解決への協力要請があった場合

- ・発生要因、労使交渉の経過（労使主張点の違い）、労使関係など、現地の詳細状況を把握し、その上にたって関係産別を通じて当該単組の協力のもとに対応する。

#### 3) 国情などの違いによる労使紛争への留意点（JC・産別・単組）

現地労働運動に対する弾圧や抑圧がある場合

これらは明らかに労働者の基本的権利を阻害しており、ILOによる是正勧告や国際労働運動のキャンペーンの対象となることも考えられる。JCは事実の把握に努めるとともに、産別にも報告し情報共有化を行うことに留意する。

企業連・単組においては、企業の海外事業展開の事前協議を十分につくす中で注意を喚起し事態発生の未然防止に努めることが重要である。

進出先の法律、労使関係に問題がある場合

発展途上国では労使関係法の整備が遅れており、企業側が解決の手段を裁判闘争に求めるケースが多い。判決においてもストライキを違法と認定したり、解雇の正当性を認めたりすることがある。また、経営側の対応が過激であることや組合運動が未成熟であることも紛争の原因となっている。JCは国や企業ごとの労働法制や労使関係の早期な把握とデータベース化に努め、その情報を産別へも提供するように留意する。

不当労働行為など企業側の妨害がある場合

当該国の労働法制には問題ないが、経営者の恣意行為によって問題が発生し紛糾した場合、ILO・結社の自由委員会への提訴や当該国NCPに問題提起されることがある。このようなケースは、進出企業の多くが、労務管理は現地経営者に任せていたり、労務管理経験者を派遣していないことも要因のひとつに挙げられている。国際的には親企業が責任をもって問題解決にあたるのが当然とみられており、日本の労使としても一方の当事者として責任があることを認識することが肝要である。JCとしては、海外事業展開に関する最新の情報、特に新たな生産拠点の展開および移転に関する情報収集に努める。また、これまでの労使紛争に関する分析を行い早期解決のために必要な情報・資料を構成産別・単組に提供できる体制の整備を行う。

## 海外進出企業における労使紛争解決に向けた基本スタンス（案）

### はじめに

海外における「日系企業の労使紛争」は、日本企業の生産拠点の海外移転など海外事業展開が活発化するに伴い、増加を続けています。古くは1970年代初頭から起きていますが、雁行型分業体制のもと海外進出が増加し始めた、80年代から頻発化の傾向が見られるようになりました。特に、グローバルな市場経済化が急拡大した90年代後半以降において急激に増加をみせており、2000年から2004年にかけては、東・東南アジアを中心に約30件近い協力要請がJICに寄せられています。

発展途上国の多くは、これまで主として外資導入によって自国経済の立ち上げを図ってきました。特に東・東南アジアにおいてはそうした各国政府の考えと共に、生産コストの抑制やグローバル化に対応する生産ネットワーク構築といった企業ニーズが合致し、多くの日本企業が海外事業展開を図りました。また、そのことによって、多くの現地雇用を生み出すと共に、各国経済・社会の発展に大いに寄与してきたものといえます。しかし、その反面、労働運動においては、各国ごとに状況の違いはあるものの、経済・社会の発展や一部の国における労働法制の整備は、労働運動の盛り上がりにつながったものの、組合結成や労働条件交渉をめぐる労使紛争の頻発を呼び起こし、国際労働運動面においては「多国籍企業問題」が最大の課題となっています。

現在では、かつて途上国と呼ばれた東・東南アジア各国経済も、急速な発展のもと日本を含む一大経済圏を形成するに至っています。しかし、こうした発展は賃金・労働条件の相応の向上をもたらしたものの、企業サイドからは労働コストの上昇となり、日系企業においても事業縮小や撤退を余儀なくすると同時に、直近における労使紛争発生の原因の一つとなっています。また、90年代以降の中国経済の飛躍的な発展は、アジア全体の生産拠点を見直す動きとなっており、進出先・現地における労使関係の緊張度が高まっています。

グローバル化・市場経済化の拡大は、世界市場での国際競争の熾烈化をもたらすだけでなく、製品市場の一層の拡大を促進しており、日系企業も市場の掘り起こしや生産コスト観点から新たな海外事業立地を追求しています。最近においては中国だけでなく、EU拡大後の中東欧への進出が増えています。今後は更に全世界的に拡大するものと認識しておく必要があります。

JICは、これまで海外において労使紛争が発生し、各国を代表する金属組織から支援要請があった場合、個別案件ごとに対応してきました。しかし、一方で、OECD多国籍企業ガイドラインに沿って直接、日本政府の苦情窓口：ナショナル・コンタクト・ポイント（NCP）（厚生労働省・外務省・経済産業省で構成）へ直接問題提起がされるケースも発生しており、連合とも緊密に連携をする必要性がでています。また、案件の増加は、今後産別にまたがる問題の発生も考えられ、各産別との従来以上の連携をいかに図っていくかなど、対応全体のあり方について早急な態勢整備が求められています。

## ・企業海外事業展開の環境条件変化と課題

企業の海外事業展開の目的は、企業ごとの経営戦略的なねらいと密接に関わるため明確な区分けが困難な面がありますが、一般的には海外の安価な労働力活用をねらいとするコスト面からの進出と、潜在的な需要開拓や経済発展に着目した将来的な市場成長性に期待した進出とに分けることができます。こうしたことは日系企業の海外展開にも当てはめることができますが、進出が活発化し始めた80年代までは、アジアを中心にコスト優位性を確保するための生産拠点の移動が、多数を占めたものと考えます。

日本の多国籍企業は、1970年代に韓国・中華民国・香港などへの直接投資を開始し、80年代にはASEAN原加盟国を中心に、90年代以降はこれに加え、中国・ベトナムなどへも生産拠点を展開しています。しかし、90年代後半からは、中国の巨大消費市場に焦点をあてた生産拠点の見直しがアジアで行われており、中国を中心に最適生産立地を求め、拡大したASEAN全域へ事業再編の波が拡大するところとなっています。

わが国金属産業もこうした環境条件変化のもとで、一国経済における生産立地を追い求めるだけでなく、グローバルな生産体制の構築という視点から、日本と各国における生産のあり様全体を見直し始めています。さらに、グローバル化に伴う競争の激化は、企業の事業計画再編や事業展開の速度を一層増すものと考えられ、世界各国に展開している事業の移転・統廃合などが世界的規模で同時に意思決定されるような状況のもとで、国際労働運動も新たな課題をかかえるものと認識しておく必要があります。

### 1. 多国籍企業を取り巻く環境変化と運動課題

こうした世界的変化は、国際労働運動へも新しい大きな課題を投げかけています。企業の現地進出から撤退に至るまで、様々な段階で労使紛争が発生しており、そこには近年顕著に見られるようになった、厳しい競争原理を優先する経営姿勢の影響が出ているものと考えます。また、グローバル化の拡大と共に組合民主化の流れも世界的な広がりを見せていますが、一方で労働者の基本的権利に対する何らかの侵害が世界各地で起きており、このことは紛争発生の際の潜在的要因が、それだけ多く存在していることを意味しています。特に、労働組合認証問題は、輸出加工区（EPZ）における政府の企業誘致政策や、国内労働法制による団結権の制限などの存在が問題をより複雑かつ困難なものとしています。自国経済の早期立ち上げのために海外企業を誘致したいという産業政策があることや、それぞれの国の労働関連法制には、歴史的・文化的背景の違いがあることは事実であるものの、現地の法律に準拠さえしていれば十分というわけではありません。このままでは、国際環境の変化や世界的な潮流との乖離が生ずることになると同時に、企業の社会的責任（CSR）の観点からも、問題があることを認識しておく必要があります。

ILOを中心とした「労働者の基本的権利を確立」するための国際的な運動は、年々強まりを見せています。また、OECD多国籍企業ガイドラインは、労働と雇用の分野のみならず、環境、情報開示、消費者利益など多方面にわたり「企業行動ルール」を遵守することを求めています。それは本社の国籍や所在地・出先を問わないことは言うまでもなく、関連企業までも対象範囲としています。こうした中で「多国籍企業の行動規範」に関して、国連はグローバル・コンパクトを、NGOはCSR規格、IMFなどの国際労働組合組織は国際枠組み協約モデルを提唱しており、それぞれがより高いレベルの企業行動を求める動向にあります。こうしたことは、進出企業の本国政府の役割についても労働者の基本的権利を擁護するためのより積極的な対応を促すものであると同時に、労働組合に対しても積極的関与を支援する方向に大きく状況が動いているものと受け止めます。

## 2. 日系多国籍企業の海外事業展開が生み出している問題点

グローバル化が拡大し企業間競争が激化するも、各企業は海外を含めた事業構造を見直す中で、生産拠点の再編成や生産システム変更などを推し進めています。進出先の企業・事業所における公正労働基準、とりわけ労働基本権の確立が必ずしも達成されていない問題があります。多国籍企業対策労組会議の調査を見ても、労働組合のある事業所は1割程度に止まっており、現地の労働基本権が守られているとは言い切れない状況にあり、労働組合がある場合においても、海外現地法人の労組と日本の労働組合との交流が少ないとも指摘をされています。

また、最近では東南アジアから撤退し、中国進出をする企業が増大しており、現地の工場の縮小・廃止によって労使紛争が発生する問題が出始めています。こうした状況のもと、アジア地域において現地労働者の解雇問題による労使紛争がいくつか発生しており、OECDのガイドラインに従って日本のNCPに紛争が持ち込まれはじめています。また、労働組合の認証問題や雇用・労働条件に関わる紛争も増加しています。この傾向は先にも述べた市場経済激化と同時に、労働者の基本的権利の確立や民主的労働運動の高まりにも関連しており、すでに新興工業国となったアジア各国は、日本など先進諸国がこれまで迎ってきた過程と同様に、今後は労働基本権にとどまらず労働条件面の問題が一層顕在化してくるものと認識しておく必要があります。

企業が海外事業を展開するなかで、当該地域の法律を遵守していることは当然のことですが、現地の労働法制が中核的労働基準の視点から問題を抱えている事例もあり、労働をめぐる国際環境変化の中で、単なる法令遵守という態度のみでは対応できなくなってきました。

### ・今までの労使紛争における特徴的要因と経過

今までの労使紛争の事例では、その争点について次のような3つに分類することができます。その第1は、労働組合の結成時や産別組織への認証をめぐる問題であり、第2は工場の移転や撤退に係わる問題。第3は労使交渉に係わる問題となっています。

一方、労使紛争が発生する背景としては様々な背景があります。

長年の労使関係のなかで未解決問題が日常的に話し合われていなかったこと  
当該国における歴史的背景や政治的問題及び労使関係法の未整備が根強く影響していること

多国籍企業であるが故に本社の決定に全面的に依存する傾向があること  
第三者への調停に頼り、いたずらに解決時期が遅れ、そのことが一層の紛糾につながっていること

日本企業の対応として、労使問題は現地の経営者に全面的に委ねる場合が多く、日本の本社として日常的な対応がなされていないこと

労働組合内部の統率力の問題と同様に海外生産拠点の経営権や経営者の当事者能力に問題がある場合

これまでの紛争事例から全般的に言えることは、成長過程にある労働組合や企業にありがちな労使関係の未成熟による要因や、進出国の経済発展最優先の政策による労働法制の不備などの要因が、混乱に一層の拍車をかけていると言えます。こうした紛争事例をふまえ、「労使紛争解決に向けた基本スタンス」を整理することとします。(詳細内容：別紙「今までの労使紛争発生要因と経過」参照)

## ・「海外進出企業における労使紛争に関する基本スタンス」策定の目的

J Cは、IMF加盟の主要な労働組合としてIMF運動を支えるだけでなく、運動の推進役としての大きな責任を担っています。特に、アジア地域においては執行委員輩出労組として、各国労組から主導的な国際運動の推進が求められています。そのためには、交流をとおして相互関係を強化するだけでなく、国ごとの政労使関係や労働法制の現状など、労働運動が抱える課題・問題点を把握しておく必要があります。J Cはこうした観点から、すでに東南アジア専門調査を実施しており、2004年の秋口にはその2回目の調査を実施しました。しかし、一方で日系企業における労使紛争の多発化は、現地企業内労使あるいは親企業を含めた労使関係上の問題としてだけでなく、この問題の解決をできないままに留め置くことは、産別を含めた日本の金属労働運動に対して大きな不信感を招くことになりかねないと考えます。また、多国籍企業に対して責任ある企業行動を求める世界的な動きも高まりを見せているだけに、紛争解決にむけた対応姿勢を明確に整理しておくことが喫緊の課題となっています。

グローバル経済下における各企業の事業推進は、海外への事業展開を密接不可分なものとしており、海外生産の比率も年ごとにアップしてきています。それだけに紛争の長期化や頻発化によって必須部品の供給が止まったりすることによって、国内生産の増強が必要となることも考えられます。これは収益的にも影響がある問題であり、国内組合員へも影響する課題と認識しておく必要があります。

J Cはこうした観点から、海外進出企業における「労使紛争解決に向けた基本スタンス」を、金属全体の基本的なルールとして確立していくこととします。そして、この基本スタンスにおいて、様々な労使紛争への対応を整理することは、一方で日系多国籍企業の紛争発生を未然に防ぐことにもつながると共に、これから海外事業展開を計画している企業に対しても、一定の行動指針を労使に提示することにもなります。また、既に海外事業展開している企業労使に対しても、解決への迅速な対応や中核的労働基準遵守の対応など、従来以上の積極的かつ前向きな取り組みの促進を提起するものです。

わたしたちは、従来以上に加盟産別との日常的な情報交換を行いつつ、国内における連携体制を強めると共に、現地当事者間において紛争解決が可能となるよう、各国の労使関係の安定と発展に向けて指導・支援態勢を強化していくこととします。

### 【労使紛争解決に向けて検討すべき課題】

今回の基本スタンス策定にあたって、検討すべき課題として以下の取り組み項目が挙げられます。しかし、内容的に中長期的な取り組みによる積み上げを要するものや、基本的な国際運動態勢の整備・強化の課題でもあることから、ここでは検討事項として明記するに止めます。

労働運動に影響を与える社会的・民族的背景

進出先の労働法制度、労使関係や慣行、労働運動の現状・課題の情報収集及び整理

海外進出事業所ごとの労使関係や組合組織実態の状況把握

各国労働組合やその他関係組織との、問題解決・情報収集のための連携体制の構築

国内の関係組織等との連携強化、IMF本部・地域事務所との連携のあり方

- ・ 海外組織からの協力要請・問い合わせ等への迅速な対応に向けた国内連携体制
- ・ 海外および国内企業動向の把握、海外組織からの詳細情報の把握による労使紛争案件ごとの問題点の抽出と解決対応

- ・ 労使紛争終了後の現地動向の把握やフォローアップのあり方
- ・ IMF本部・地域事務所との協力のあり方

#### 国際的労働基準への対応

##### ILOの「中核的労働基準」遵守問題への基本的対応

- ・ 日本のNCPへの問題提起や、ILO・結社の自由委員会への提訴などにおける、連合を含めた連携体制

## ．労使紛争への具体的な対応スタンス

### 1．労使紛争「未然防止」への対応

グローバルな市場経済化の進行によって、今後さらに世界各国をターゲットに海外への企業進出が拡大していくものと考えます。企業の海外投資にあたっては、これまで労使協議会等の場において会社側から投資計画として説明を受け、必要に応じて組合としての意見を述べたり、組合員が海外派遣の対象となる場合には、現地労働環境を含めて諸条件を詰めるのが一般的な対応方法でした。しかし、現地における労使紛争の未然防止という観点からは、こうした点に加え、進出先国の労働関連法や労働運動の実態などについても組合として問題提起し、事前協議を行っていくことが紛争防止の有効なやり方のひとつと考えます。

JICは、こうした観点から必要な情報や資料を構成産別・単組に提供できるよう体制を整備していきます。そのための必要な調査も実施していくこととします。また、労働運動が未成熟な場合も多々あることから、現地労組との関係強化にも努めながら必要に応じた対応をとっていくこととします。

### 2．労使紛争解決への対応

#### (1) JIC取り扱いの基本的な考え方

労使紛争の解決にとって、関係する当該労使間において交渉あるいは協議をつくす中で解決の道をさぐり、双方納得の上で決着をつけることが最も望ましい解決手段と考えます。JICはこうした観点から、これまで当該労組から協力要請があったとしても、話し合いが不十分な場合においては協議をつくすように提案したうえで、当該国の金属を代表する組織からの協力要請があって初めて対応してきました。今後ともこの姿勢を基本に対応していくこととします。また、対応に当たっては、日本的な労使関係からみた価値観のみで、判断をしないよう留意していきます。しかし、労使紛争の状況によっては緊急的な対応を必要とする場合もあります。そうした場合には、現地事情の把握に努めたうえで関係産別および単組とも協力し、問題解決の方策を追求します。また、必要に応じてIMF本部・地域事務所との連携を図ります。

#### (2) 海外労使紛争に対する案件別対応スタンス

##### 1) 労働組合結成に対する協力要請があった場合

ILOの中核的労働基準は、すべての国に対して労働組合の団結権等を遵守するよう求めており、いかなる事情があろうとも、これは最低要件として保障されなければなりません。一方で、労働組合の結成は労働者自らの手によって達成すべきものでもありま

す。わたしたちはこうした観点から、第三者によってこの権利が阻害されないよう協力していきます。

## 2) 日本のNCPへ問題提起がされた場合

日本のNCPは、厚生労働省・外務省・経済産業省によって構成されており、連合が労働組合側を代表し対応窓口となっています。JCは連合・国際局と連携を緊密にとりながら、関係産別・単組の協力のもと労使双方からの状況把握に努め、具体的な対応を進めます。また、必要に応じてIMF本部・地域事務所とも連携を図ります。

## 3) 労使紛争発生要因となった個別案件解決への協力要請があった場合

これまでの労使紛争事例をみると、労働条件交渉そのものが紛糾、それが引き金となって労働協約の締結に企業側が応じないケース、作業再編成の伴う労使対立、事業（要員）縮小に伴う解雇問題、生産拠点の移転に伴う事業所閉鎖（解雇）問題、組合運動従事に対する組合リーダーの解雇問題など、様々な労使紛争が発生しています。

こうした紛争解決の要請は年々増加をしていますが、問題解決のためには発生要因、労使交渉の経過（労使主張点のちがい）や労使関係など、詳細の状況把握が必要となります。

JCは現地の詳細状況を把握すると共に、関係産別を通じて当該単組の協力のもと、紛争解決に向けて対応を進めます。

## (3) 国情などのちがいによる労使紛争への留意点

### 1) 現地労働運動に対する弾圧や抑圧がある場合

海外進出先の国によっては、未だに民主的政権が樹立されておらず、労働運動が弾圧されている場合や、たとえ樹立されていても経済特区や貿易特区を設け、その域内においては企業誘致のために運動を認めていないケースがあります。より具体的な事例としては、国による労組結成の禁止や弾圧、労働運動家の逮捕・監禁・拘束・虐待・強制労働などがあげられます。ICFTUは、軍事政権下にあるミャンマー（ビルマ）をそうした国と認定しており、すでに「ビルマ・キャンペーン」を世界的に展開しています。南アジアの労組からも強制労働等の事実があるとの報告がされています。フィリピンの一部都市でも労働運動に対する弾圧が存在しており、日系企業において労使紛争が発生しています。

また、アメリカ・カナダの金属労組は、中国においても自由な組合運動が認められていないとして、非難の声をあげています。

これらの事例は、明らかに結社の自由や団体交渉権の確保など、労働者の基本的権利を侵害しており、今後、ILOによる是正勧告や、国際労働運動のキャンペーンの対象となり得ることを想定しておく必要があります。

世界的に労働運動をめぐる環境は、いまだに厳しい抑圧が存在しています。JCは、今後ともこうした事実の把握に努めると共に、具体的な問題が発生した場合には産別にも報告し、情報の共有化を図ります。そして、当該組織からの支援要請に対しては、関係産別と連携し的確な対応を推進します。企業連・単組においては、産別の指導のもと、企業の海外事業展開の事前協議を十分につくす中で注意を喚起し、事態発生を未然に防止するよう取り組みを強化していくこととします。ICFTU等のキャンペーンに対しては、連合と連携し金属として一体的な対応を進めます。

一方、IMF本部は、すでに中国との交流促進を決定しており、2004年10月から「中

国特別作業部会」を設置し、具体的な対応についての検討を進めています。JCとしても、中国の金属関連労組との関係強化を図りつつ、民主的労働運動の重要性について理解を求めていくこととします。

## 2) 進出先の法律、労使関係に問題がある場合

多くの発展途上国では労働法制、とりわけ労使関係法の整備が遅れており、一旦労使紛争が発生すると解決までに相当な時間を要するケースが多々あります。これは、労使関係が安定していないことがひとつの要因となっていると考えます。敵対的な労使関係のもとで、企業側が解決の手段を裁判（法廷）闘争に求めるケースが多いことにも起因しています。判決事例においても組合のストライキを違法と認定したり、解雇の正当性を認めるケースが多く、たとえ解雇を不当とした場合においても、会社側は上告によって裁判闘争を継続することから、結局は組合員が職場を去っていくケースが出ています。

このような状態の発生は、労使関係の安定が緊急的な課題となっていることを示しています。アジアを中心とした新興工業国労組の運動は、経営側の対応が過激であること、組合結成間もないこと、運動が未成熟であることなどから、運動が過激になる傾向をもっています。また、執行部による職場把握が不十分なこともあって、交渉以前に組合員が抗議のために職場を放棄するケースが往々にして見られます。一方で、労働法制に問題があることも影響しています。

JCは、現地における労働法制や労使関係の的確な状況把握に一層注力していきます。そして、その情報を国や企業ごとに整理し、的確な情報提供に努めます。労働法制面の整備が、それぞれの国によって徐々に進みつつあるとはいえ、その改革の実施は粘り強い運動の継続と時間を必要とします。わたしたちは、こうした状況について理解をしなければなりません。IMF本部・地域事務所とも連携し、各産別の協力の下、必要に応じて対応を進めていくこととします。

## 3) 不当労働行為など、企業側の妨害がある場合

当該国の労働法制には何ら問題がないにも関わらず、現地労働運動に対して経営者による恣意行為によって、組合結成などへの妨害が行われているケースがあります。こうした問題の解決は、現地に当該労使の話し合いによって問題の解決をはかることが基本であるとは考えますが、こうした問題が紛糾した場合国際的な連携が強化され、ILO・結社の自由委員会への提訴や、OECD多国籍企業ガイドラインに沿って当該国NCPに問題提起される場合があります。

また、海外進出企業の多くは、一般的に現地における労務管理は現地経営者に任せていたり、労務管理の経験者を現地に派遣していないことが多くあり、こうしたことが労使紛争発生要因ともなっています。しかし、国際的には、親企業と現地企業とに投下資本比率に多少の差があるとしても、経営戦略、企業会計、ブランド、技術指導や中間財投資及び経営者の派遣と経営ノウハウ等からして、親企業が責任を持って解決にあたるのが当然と判断されています。いずれにしても、わたしたち労使は一方の当事者として、重要な役割と責任があることを認識しておく必要があります。

今やグローバル経営の前提として、中核的労働基準を遵守することは当然の企業行動となっています。わたしたちは、こうしたことの不可避性を経営側に求めていく必要があります。

JCは、日本の多国籍企業の海外事業展開に関する最新の情報、特に新たな生産拠点の展開および移転（進出国の変更、同一国に於ける工場移転等）に関する情報の収集に努めます。また、これまでの紛争に関する分析を行い、早期解決のために必要な情報・資料を構成産別及び単組に提供できる体制を整備していきます。

そして、IMF本部・各地域事務所との連携を深め、紛争の未然防止又は紛争長期化

の防止に必要な対応を進めます。特にアジアを中心とした対応としては、担当者を定期的に現地に派遣し、主要な関係組織から最新の労働情勢と労使紛争に関する情報を収集し、今後の活動に生かしていくこととします。

以 上

## 【参考資料】

### 具体的事例 1： 「進出先の政治体制に課題がある場合」 - ビルマ -

#### 【ILOの決議を中心とした経緯】

1988年に学生を中心に始まった民主化運動は、瞬く間に軍事独裁政権打倒をめざした全国的な反体制運動へ拡大した。しかし、同年9月には国軍がデモを鎮圧、ソウ・マウン大将を中心とする国家法秩序回復評議会（SLORC）が全権を掌握した。SLORCは現在、国家平和開発評議会（SPDC）と名称変更しているが、この軍事政権は1990年5月に行われた総選挙において、アウンサン・スーチー女史率いる国民民主連盟（NLD）が圧勝した結果を無視し、国会を開会しないままNLDや労働組合など民主勢力への弾圧を開始した。さらに亡命者からは、国軍による強制労働の実態が報告されている。

一方、1996年6月20日、25人の労働者代表はILO憲章26条に基づき、ビルマ政府はILO第29号条約（強制労働条約・1955年批准）を守っていないとして、ILOに対して苦情申立てを行った。これに基づきILOは1997年3月、申立てに関する状況を客観的に評価するため、「ILO理事会審査委員会」を設置した。この委員会は1998年7月、公的機関、特に軍隊による強制労働の慣行を指摘、廃止を含む勧告を行った。

1999年6月「ILO総会」は、勧告にも関わらず実施状況が思わしくないことから、技術協力および技術支援の停止と、ILO主催の諸会合へのビルマ代表の出席停止を決議した。2000年のILO総会では、さらにILO憲章33章に基づく措置を初めて発動した。これは先のILO審査委員会の勧告が満足されたことを示す、十分に詳細で具体的な立法・行政・執行措置の枠組みに転換されなかった場合、一連の措置を発動するというものであり、同年11月開催のILO理事会で総会決議の発行が決定され、ビルマに対する制裁が適用されることとなった。

この決議は、ILO加盟国の政労使がビルマとの関係を見直し、その関係がビルマの強制労働を奨励しないよう適切な措置を講じ、ILO理事会に報告することなどを中心としたものであった。また2001年のILO総会やその後幾度かのILOによるビルマへのミッションの調査結果を通じて、ILOはビルマで強制労働が行われていることを確認しており、この強制労働を停止させるための活動を行っている。

#### 【労働組合の取り組み】

上述のILOでの決議を受け、決議の実行を効果的なものとするため、労働組合としても、様々な国際キャンペーンを組織している。

#### （ICFTU）

ICFTUは上記の状況をうけ、1998年にはフィリピン、1999年にはネパール・カトマンズにおいて「ビルマ問題」に関する会議を開催した。2000年・東京の会議では、ICFTUがどのような具体的活動を行っていくかについての議論がされ、今後、ビルマに対して投資を行っている企業へ圧力をかけることについて検討していくことを決定した。また、国際労働組合運動としては、「直接、軍事政権への財政的な支援なしに、ビルマと貿易などを含む経済活動を実施することは不可能である」との認識を示したうえで、ビルマへ圧力をかけたための決議が採択された。

この会議の決定に基づきICFTUは、ビルマに進出している企業もしくはビルマと経済的関係を持っている企業に関する調査を開始しリストを作成した。そのリストに基づき各企業に対し毎年、当該企業のビルマ進出の有無を確認すると共に、ビルマとの経済的関係を見直す用意があるか否かについて問い合わせを実施している。

こうした調査の結果、返答の無い企業や今後もビルマとの経済的関係を継続するとみなされた企業に関しては、企業リストを作成し、ICFTUウェブサイト内のビルマ・ホームページに掲載している。このリストは例年6月と11月、ILO総会とILO理事会にあわせて更新されており、新たにビルマと経済的関係のあるされた企業も逐次追加される。

( I M F )

I M Fは従来からI L O活動を指示しており、その活動を支援する立場から、I C F T Uの調査によって判明した企業が金属産業である場合、I C F T Uは企業に直接書簡を送付する前に、I M Fへ連絡しI M F加盟組織への調査を依頼している。この依頼にもとづき、I M Fは各国の加盟組織に対し都度調査を要請している。

( 連合 )

I C F T Uは、該当企業が日系企業である場合には「連合」に連絡をとっており、連合としても調査を実施している。

一方、連合はビルマ労働組合連合会( F T U B )と協力し、在ビルマ人民民主化組織や支部の活動を支援するための連合ビルマ事務所を設立している。

現在、連合の対ビルマの主要な活動は、I C F T Uを中心とするグローバル・ユニオンによるビルマ進出企業に対する企業名公表キャンペーンへの対応、日本の「O D A」資金が強制労働につながる使途に使われず、国民生活向上に活用されるための対応、ビルマ事務所への支援などである。

( J C や産別および企業連・単組 )

I M Fや連合からの調査要請に基づき、労働組合が組織されているか否かの確認を行ったうえで、J Cの傘下組織である場合には、産別を通じて上記のような問い合わせを行っている。

その後、企業からの具体的な回答に基づきI M Fや連合に返答するが、企業がビルマとの経済関係を見直さない場合においては、ビルマキャンペーンの一環としてのI C F T U「ビルマ進出企業リスト」に新規もしくは継続して掲載されることになる。リストへの掲載はI C F T Uの判断によるが、企業の状況に応じ掲載されないようJ Cとして意見を付すなどの対応をとっている。

一方、産別および企業連・単組は、上記のような上部組織の活動に対応し、要請にもとづき企業側への確認などの調査を実施している。

具体的事例 2 : 「進出国の法律、労使関係に課題がある場合」  
- マレーシア -

1 . 産業別労組の結成をめざすマレーシアの組織化問題について

マレーシア労働組合会議 ( M T U C ) から寄せられた情報によると、当労組は 2003 年 4 月現在、日本 N C P に対して約 20 件の問題提起を準備しており、その内 5 件は J C 傘下の企業に関わる案件としている。

そうした案件のほとんどの提起理由は、労組認証に関わる問題である。これはマレーシアにおける産業の保護・育成や国内法と深い関わりをもっており、電子産業は「産業別労組としての組織化を認めない」との国内法が存在するなど、労組の組織化資格 ( エリジビリティ ) に直結した問題となっており、ここ 30 年来に渡って労働運動の推進に大きな影響を及ぼしている。

マレーシアの労組は、企業内組合は産別労組に比べて脆弱であるとの見方から、産業別労組の結成を基本方向としているが、結成時、どの産業労働者を組織化するかについて明確に示した上で登録をしなければならず、その後もこの内容は厳格な遵守が求められる。

さらに、国家的産業戦略の中心と位置付けられる電子産業においては、電機産業の労組には電子産業の労働者を組織化する資格がないことや、電子産業労働者であっても産業内に労組結成を禁止する行政命令が公布された経緯がある。この問題は、後に企業内労組の結成は可能となったものの、未だに根本的な問題解決はなされていない。電子産業において、産別労組の組織化が禁止されていること自体に問題があるが、加えて、電機産業が電子産業かの判断が非常に恣意的であることから問題が生じている。同様の製品を製造しているにも関わらず判断が異なったり、最終製品に電子部品が組み込まれている場合、その製品工場全体を電子産業とみなすケースが発生している。

こうした労組の組織化資格や電子産業か否かの裁定を下すのは労使関係局であるが、M T U C によれば組織化の対象となった企業から労使関係局に対して問い合わせや要請がない限りいかなる判断も行なっていないとしている。逆に企業が当局への問い合わせや要請を行わず、従業員の希望にしたがってその産別を認めることに対して、当局が企業を罰したり異議を差し挟むことはしないとのことである。M T U C は、企業側が組織化の阻止や時間稼ぎのために、労使関係局に不服申し立てを行っていると見ており、この裁定に不服がある場合、さらに企業側は労働裁判所や行政裁判所に提訴して判断を求めるが、これこそ「組織化潰し」であるとみなしている。

しかし、一方で、上記のような「組織化潰し」によって産別組合としての組織化が不可能であった場合でも、企業内組合が結成される事例がある。これらの企業内組合は産別には所属していないが、ナショナル・センターである M T U C に直接加盟している。この企業内組合 ( 約 120 組合 ) は、M T U C 全加盟組織の半分以上を占めている実態にある。これは M T U C が団体の下に登録されている組織であり、労働組合法のもとに登録されている産別とは異なり、労働組合法の組織化資格の適用を受けないためであると考えられる。

2 . J C の対応について

労働組合の結成において、どのような組織形態をとるかについては、当該労働者の意志によって組織されることが基本であることは言うまでもない。

マレーシアにおいては、法律・制度から生じる混乱と企業による濫用があるものの、当該企業が容認すれば正規の手続きにより労組認証は成立することから、労働組合の普段からの努力によって、労働運動に対する企業側の理解を得ていくことがより重要と考える。闇雲に調停機関への提訴や労働裁判に全てを委ねる方策には、実態として限界が見えているだけに、労働組合の代表者や上部団体の指導においても、そうしたことを認識した運動の推進が必要である。マレーシアにおける電子産業の育成を国策とした現在の法律・制度は、I L O や O E C D から重大な問題提起が出されている現在、マレーシアの労働運動は、まず自国における法律の改正や制度の見直しに取り組むことを自らの最重要課題として掲げ、解決にむけ粘り強く取り組みを推進していかねばならない。

J C は、こうした認識をもとに I M F 本部とも連携し、マレーシア金属労組が自国内において自律的に課題解決にむけて運動を推進していけるよう、J C 各産別の協力を要請しつつ引き続き対応していくこととする。

### 具体的事例3：「労使紛争への具体的対応事例」 - インドネシア -

2000年5月2日、JCはインドネシア金属労働組合（SPMI）からIMF東南アジア地域事務所を通じて、SPMIに加盟するS社労働組合の紛争について紛争解決への対応を求められた。その紛争の主な要因は、座り作業から立ち作業への作業方法の変更、トイレ休憩のためにラインから外れる場合や、社内診療所にかかる場合の上司の許可・リストへの氏名の記載、生産ライン廃止と見せかけた正規従業員の解雇と、代替契約労働者の導入の3点であった。こうした争点をめぐって、現地労働組合は全従業員1500名中・約900名の参加のもと、4月26日から約3ヵ月間のストライキを打った。

JCは、産別に対して現地の状況を報告すると共に、日本のS社労働組合を通じて会社側に対応についての見解を求めた。更に、S社人事部と直に接触をもち解決の糸口を探ったが、その話し合いにおいて会社側は、労組側が交渉に応じないこと、ストライキは正規の手続きを経ていないことなど、現地労組の主張や対応について疑問を表明した。日本における懸命な努力にも関わらず、結局、この紛争は現地の地方労働委員会や中央労働委員会の裁定に持ち込まれることとなった。この間、イギリス、バーミンガムで開催（6月20～22日）されたIMF執行委員会およびIMF中央委員会では、S社労働組合支援のための決議が採択された。

インドネシア労働省管轄の行政機関である労働委員会は、7月11日に裁定を出したが、その内容は928名の解雇を認めるものであった。現地経営側はこの裁定に基づき、ストライキ労働者の解雇の実施と解雇手当の支給について社内通知を行った。労働組合は集会を開催し解雇に反発を示したが、一方で、NGO「Red and White」と称する団体が紛争に介入しようとするなど、この紛争をめぐる混乱が国内に拡大する様相となった。SPMIは、このNGOは会社側が金を支払って雇ったと主張するも、S社は否定している。JCは、この間も本社との話し合いを継続し、裁定に拘らず現実的な解決を求めた。

7月中旬、IMF本部の呼びかけに応じて、現地の労使および日本の本社人事部を含めた会議がジャカルタで開催された。この会議（7月25日）には、SPMIのS社労働組合執行部に加えて、IMFおよびIMF地域事務所、JCの組合代表者が参加、会社側からは日本のS社人事部およびS社アジア地域代表、インドネシア現地法人の経営側が参加した。なお、この会議の前日に労働組合側の代表者が集まり、組合側の対応について話し合いが行われ、IMFとJCで、インドネシア金属労組の組合員に対する「団体交渉など教育訓練の必要性」について合意された。会議において、労働組合側は928名の即時職場復帰を要求したが、会社側は「職場復帰を受け入れるためには準備が必要である」とし、交渉・妥結してからの受け入れを主張した。最終的に双方は、（1）928人を職場復帰させるが、そのための条件に関する交渉を7月31日より一週間の期限を区切って開始する、（2）スト参加者のうちの退職希望者に対する手当金額を交渉する、（3）職場復帰の条件を交渉する、の3点について合意。8月6日までに決着を図るとの期限を設けて、現地の労使交渉に委ねることとした。

しかし、7月31日の労使交渉前段の打ち合わせにおいて、S社現地法人の経営側は、「まずストライキに参加した労働者を復職させる」という先の確認内容ではなく、「ストライキ参加労働者をまず解雇し、その後に復職についての条件を話し合う」との提案を行ったことから、初日から交渉に入ることができなかった。また、この交渉期間中、8月2日に発生した現地工場でのスト参加労働者による騒動や、いまだに続く工場内占拠について経営側が問題視し、労働組合執行部に対する不信感を表明した。その結果、労使交渉自体が暗礁に乗り上げ、合意された期限内の決着が不可能となった。

IMFは再度、交渉の期限を8月25日に区切った上で、会社側に解決に向け誠実に交渉を行うよう求めると同時に、労働組合（SPMI）に対しても暴力行為等の手段には訴えないよう求めた。8月中旬のIMF太平洋地域サブリージョナル会議においては、S社製品の世界的ボイコットを提案する組合も出るなど、S社現地拠点前での抗議行動にまで発展する状況となった。JCはこうした展開はS社の大きな損害になることを東京本社に伝え、早期解決を数度にわたって要請した。S社本社も全世界的な抗議行動へと進む可能性を考慮し、最終的にトップの判断で解雇の撤回、生産方式の見直しについてはIMFの解決策に基づき協議によって解決することになった。最終調印は東京においてIMF書記長とS社トップとの話し合いの中で行われた。以上