

VI. 国際労働運動の動向

1. IMFの動向

2005年5月にウィーンで開催された世界大会において運動方針であるIMFアクション・プログラムが採択されたが、それに基づき、IMFの活動、特に産業別部会の活動が活発に展開されている。鉄鋼部会では地域別の鉄鋼会議がラテンアメリカなどで開催されており、造船部会はアクショングループ会議を東京で開催した。自動車部会ではアジア太平洋地域の会議をインドネシアのジャカルタで開催した。これらの産業部会の活動では、世界および各国の産業動向について、各産業の主要多国籍企業における国際枠組み協約の締結に向けた取り組み、労働組合活動や安全衛生活動について、国際的な労働組合ネットワークの構築などについて、報告と討議が行われている。

IMFが現在もっとも注視し懸念を表明していることは、経済のグローバル化の急激な進展にともなう国際競争の激化になかで、各国政府が国際競争力を確保するために、労働条件の引き下げを伴うような労働分野の法制度や慣行の改正を考えていることや、柔軟な労働力の確保から正規雇用の労働者ではない、いわゆる非典型労働者が急激に、世界中で増加していることであるとしている。各国のIMF加盟組織、特にアジアの金属産業労働組合はIMFに対し、この問題に対応するよう要請している。

2. IMF加盟組織の国々の動向

(1) 欧州

① ドイツ

2005年5月11日、IGM（金属産業労組）とドイツ鉄鋼産業経営者協会は新しい賃金団体協約を締結した。協約によれば、2005年4月から8月までの5カ月間について、一時金100ユーロが支給され、2005年9月1日から賃金を3.5%引き上げるという内容となっている。この協約は鉄鋼産業の約10万人の労働者に適用され、2005年4月1日から2006年8月31日まで17カ月間有効であるとのことです。この1週間後、同様の協約が東ドイツ地域の鉄鋼産業についても締結された。

この協約については、IGMは当初6.5%の賃金引き上げを要求し、幾度かの警告ストライキを経て、5月13日にストライキ投票を行うとしていたが、ドイツ鉄鋼産業経営者協会会長は記者会見で、合理的な妥協には至っていないが、大規模なストライキを回避するとして、締結に至った。この鉄鋼産業経営の動向に対してドイツ経営者団体は他の産業にはあてはまらないとして批判した。一方IGMは、今回の協約によって賃金引き上げはインフレ上昇率を上回り、この間の好調な業況からの利益の配分を労働者が享受することができたと、評価している。

② イギリス

2005年10月1日からイギリスの全国最低賃金が引き上げられた。内容は、22歳以上の成人労働者は時間当たり4.85ポンドから5.05ポンドへの引き上げ、18歳から21歳までの若年労働者および22歳以上で新規雇用の労働者の初任期間（6カ月）や認定訓練を受けている労働者については時間当たり4.10ポンドから4.25ポンドに引き上げられた。さらに経済状況によってLPC（最低賃金評議会）が妥当と認めた場合には2006年10月から成人労働者は5.35ポンドに、若年労働者は4.45ポンドに引き上げられることになっている。またLPCは2004年10月に導入された16歳から17歳までに適用されている3ポンドという基準の見直しを行うことになっている。

イギリス労働調査部の報告では2005年8月までの12カ月の団体協約における賃金引き上げの中央値は3.3%としており、民間の調査では同時期に3%引き上げられたとしている。2005年11月から5000名の車両組立工や修理工に適用される協約は時間当たり29ペンスから33ペンスの引き上げとなり、一般組立工が4.62ポンドから4.95ポンド、半熟練工が5.21ポンドから5.50ポンド、熟練工が5.83ポンドから6.15ポンドへそれぞれ引き上げられた。VBRA（車両組立工・修理工組合）は、この産業別協約によってアミカス、GMB（全国都市一般労組）およびT&G（輸送・一般労組）と交渉中のおおよそ100の企業が影響を受ける可能性があるとのことである。また、一方多くの従業員は、協約で定められた最低賃金より上の賃金を受け取っているため、直接的な影響を受けていない可能性もあると述べ、経営側との合意でより高額の賃金を受け取っているかもしれないとのことである。

③ オーストリア

2004年11月に2.5%の賃金引き上げと、生産労働者および事務・技術職労働者双方に共通の賃金制度の導入を合意したオーストリア金属産業労使は、2005年9月にも、同年11月から適用される団体協約に合意した。その内容は18万名の金属労働者に適用され、最低賃金および養成工の賃金を含む実質賃金ともに3.1%の引き上げというものであり、2.5%のインフレ上昇率を上回り、過去数年で最大幅の引き上げとなった。

オーストリアの金属産業の交渉は他の産業のパターンセッターとしての役割を伝統的に担っており、引き続き行われる予定の商業部門など他の産業の賃金交渉への波及効果が期待されている。

④ イタリア

イタリアでは、主要3産別FIOM-CGIL、FIM-CISL、UILM-UILによって金属産業の全国レベル団体協約の賃金部分の改定に対する交渉が行われており、2004年末で期間が切れた金属産業の団体協約の改定交渉は、2004年の後半より続けられているが、イタリア金属産業の厳しい経済状況のもとで、主要3産別は単一の要求基盤案の策定の道を探るものの、2005年前半に開催された5回の会議を経ても合意に至らなかった。主要な論点は要求賃金額および労働者の要求基盤と協約案の承認方法の2点で、主要3金属組織は月額130ユーロの賃金引き上げという当初の要求から妥協せず、一方、対する経営連盟は60ユーロ引き上げの提案を曲げていない。両者は交渉を

前進させるため、賃金以外に関する提案をそれぞれ行ったが、具体的な結果には至らず、9月初め、難航している交渉が再開されたが、労組側は9月29日にストライキを実施するとの宣言を行うような状況となっている。

イタリアの金属産業の労働組合は6万弱の企業の160万人あまりの従業員を代表し、全国の労働人口の9%、製造業の労働力の40%を占めているが、1993年の全国三者協約で定められた団体交渉制度改定の結果、この40%の従業員しか協約が適用されず、それが問題とされてきた。3金属産別組織の代表は、単一の要求基準である、過去2年間に減少した賃金購買力を補完する賃金引き上げということについて、完全な合意に至っておらず、解決に向けた時間的猶予はあまりないことから、それぞれの産別が個別に要求基準を策定し、交渉することになるとの可能性を示唆している。

(2) アジア太平洋

① 大韓民国

韓国労働部によれば、2005年の韓国における賃金交渉は、平均賃金引き上げ率4.8%（賃金総計ベース）で、2004年の5.1%と比較すると0.3%ポイント減少したとしている。交渉の進展に関しては、5月末時点の協約締結割合が17.7%であり、2004年の18.9%を大きく下回り、未組織の職場の協約締結割合が23.4%であったのに比較し、労働組合に組織化されている職場は12.3%だった。

2005年前半にFKMTUが加盟するナショナル・センターであるFKTU（韓国労働組合総連合）における労働組合会館改修をめぐる組合幹部の収賄の問題が発生したが、KMWF（韓国金属産業労働組合連盟）の加盟するナショナル・センターであるKCTU（韓国民主労働組合総連合）においても、タクシー業界と民主タクシー労連に関わる収賄などの幹部の不正が明らかになり、KCTU執行部が全員辞職するという事態となった。KCTUでは次期大会での新執行部の選出まで、非常対策委員会を設置し対応を図ることになり、その非常対策委員会の委員長にはチョン・ジェ・ファンKMWF委員長が就任した。KMWFではこの間首席副委員長が組織の代表となるとしている。

② シンガポール

シンガポールのNWC（全国賃金評議会）は政労使三者で構成する賃金引き上げの目安を示す会議体であり、毎年賃金交渉に関するガイドラインを三者で合意し発表している。2005年5月31日に発表された2005年7月～2006年6月の期間のNWCガイドラインは、①より多くのボーナスを成果反映部分や弾力的賃金制度に組み込む、②賃金構造改革の努力を継続し、人的資源慣行を強化する、③非賃金費用を抑制する、④PMB S（個人健康保険制度）の促進、⑤労働力の競争力維持の5点が挙げられている。

①については、明確で公正な評価基準を基にした企業と従業員の業績に連動したボーナス支給とすること、定期昇給が定められている企業においては、賃金引き上げ部分をMVC（月次可変賃金部分）の構成に利用すること、低賃金の労働者にはより高い賃金引き上げとすることなどが主張さ

れている。②については賃金構造改革のための3つ提言（月次賃金を7：2：1の割合で基本給：月次可変給：年次可変給の割合に再構築すること、従業員の最高賃金と最低賃金の比率を1.5倍以下とすること、およびボーナスを主要業績指標に連動させること）に沿って賃金構造改革を進め、企業に対し、労働者や労働組合に企業業績の開示するよう求めている。また、NWCは企業に対し「賃金交渉の環境整備のため、企業業績は事業計画に関連する情報を従業員や従業員代表と共有する」よう求めている。

③ インドネシア

インドネシアにおけるIMF加盟組織は、KSP I（インドネシア労働組合会議）傘下のFSPMI（インドネシア金属産業労連）とKSBSI－LOMENIK（インドネシア繁栄労働組合会議－金属・機械・電機部門）の2組織である。その他に以前IMFを除名されたKSPSI（インドネシア労働組合総連）に加盟しているLEM（金属・電機電子・機械労組）がある。2005年に入り、この3組織において統合の可能性について協議が行われてきた。

具体的にはIMFインドネシア協議会を結成し、これら3組織が結集するという提案がFSPMIからだされ、まずはKSBSI－LOMENIKとの協議が行われており、10月には協議会結成の日程が設定されるまで進展したが、両組織の組合員数の確認の段階において、LOMENIKの加盟するナショナル・センターであるKSBSIの公称組織人員と、実際の組織人員との乖離が問題となっており、再度調整されることとなった。

④ オーストラリア

1996年に職場関係法が施行され、職場への労働組合の影響力が弱体化されたことに引き続き、保守党政権下において、国際競争力確保の名の下にさらに労働者の権利を侵害する法案の改正が審議の俎上にあがっている。オーストラリアのナショナル・センターであるACTU（オーストラリア労働組合評議会）やIMF加盟組織であるAMWU（オーストラリア製造労組）によれば、この改正案は、①従業員100人以下規模の事業所で働く従業員の不当解雇に関わる法律を廃止すると、これによって400万人の労働者が影響をうけること、②労働者との労働契約は、5項目（最低賃金：12.75オーストラリア・ドル、4週間の有給休暇、10日間の疾病休暇、無給の育児休暇、週最大労働時間）のみが団体協約基準を満たしていればよく、それ以外の項目を個人との労働契約で規定すること、③これまで最低賃金の決定も行ってきた、独立した労使関係委員会から最低賃金の決定の権限を、政府が新設する「公正賃金委員会」において決定するようにし、最低賃金の水準を低く抑えること、④団体協約によって決定できる項目を20項目から上記の5つの最低基準のみとすること、⑤労働組合役員が職場に立ち入る場合、24時間前までに理由を示した書簡による通知を行うことが義務付けられ、個人労働契約のみの職場には立ち入りが禁止されること、⑥上記の最低賃金決定も含め、労使関係委員会の権限が大幅に削られること、になり、労働者の権利がさらに削減され、労働組合の弱体化をもくろんだ内容であるとしている。

(3) 北米

① カナダ

カナダ自動車産業ではCAW（全国自動車・航空宇宙・運輸・一般労組）ビッグ3との交渉年度であった。北米の自動車産業、とりわけゼネラル・モーターズ、フォードが深刻な財政問題に直面している時期に行われた交渉であることが注目された。CAWは「ターゲット企業」を選択して交渉する「パターン」制度をとっており、2005年の「ターゲット企業」であるゼネラル・モーターズと7月19日、トロントにて協約交渉が開始され、10月2日、ゼネラル・モーターズの労働者の79.6%が賛成票を投じ、新3年協約が承認された。これによって、2005年のビッグ3との交渉が幕を閉じた。交渉新協約は、第1年目、45セント、2、3年目は30セントの賃金引き上げ、年金、および他の手当での改善に加え、ゼネラル・モーターズの既設工場の生産継続を保証するものであり、また主要課題のひとつであった医療給付の配送料を削減する措置が盛り込まれた。これにより、CAW組合員が受ける医療給付の質を下げることなく、年間何百万ものコストを削減することができる。しかしながら、バズ・ハーグローブCAW会長は、カナダ・ドルの上昇、対イラク戦争の影響、新車の設計・販売、北米における外国製自動車販売の伸びなど、交渉の席では解決されない問題が多いことを強調した。

② アメリカ

アメリカの航空宇宙産業の労働組合である、IAM（全米機械工・航空宇宙労組）はボーイングとの団体協約の交渉年度である。ボーイング社との協約交渉は難航し、ボーイングが提案した大規模な経済的削減と不十分な年金給付増額に対して、オレゴン州ポートランド、カンザス州ウィチタ、それにワシントン州で、1万8,500人近くの労働者が会社側の最終提示を拒否、2005年9月2日ストライキに突入した。IAMでは「ボーイングの利益は過去3年間に3倍に増え、同社は膨大な受注残を抱えている」と指摘した。ブッフエンバーガー会長は、ボーイングの最終提示は「ストライキの提案に等しい」とも述べた。

4週間のストライキを経て9月29日に締結された新協約は、8%のボーナス昇給および協約2、3年目の3,000ドルの一時金が約束され、ウィチタでは不況対策が盛り込まれ、会社側の「最終提示」よりはるかな改善がみられるものとなった。

3. その他の国々の労働情勢

○ 中華人民共和国

中国では国営企業の改革や農民工の問題など多くの問題が山積しているが、それに対応するため政府が検討を行っているとしている。国務院は「労働契約法（草案）」に関する研究と議論を行い、全国労働契約制度の執行状況とあわせ「労働契約制度三年行動計画」を起草し、全国労働関係三者

協調会議での議論に付した。国有大企業および中企業の改革を推進しており、9月末までに71社を対象とした改革のための全体計画と実施計画が検討され、3,820職場単位、60万人の従業員について再配置が検討審議された。さらに、労働関係における三者協調制度の確立と推進については、全国地方各級レベルにおいて6,600以上の三者協調機構の設置が報告されている。農民工の報酬の問題について、建設部、監督部は未払い賃金の調査を進め、「未払いの農民工賃金問題解決にむけた通知」を発表した。また、労働者の権利保護へ向けた制度の確立と政策的努力の推進に政策的重点はおかれてきたが、その一環として「労働契約法」「就業促進法」「社会保険法」「職業技能訓練と検定条例」等の立案にむけ、賃金支給、労働力市場管理に関する法律制定のための研究を今後さらに推進していくとしている。

以 上