

**JCM第16回「海外での建設的な労使関係構築」国内労使セミナー開く**  
～ASEAN経済統合に向けた日系多国籍企業労使の課題など研さん～  
2015年7月9日、東京・電機連合で、金属産業労使137名が参加



JCM（金属労協）は、2015年7月9日、東京・電機連合会館で加盟産別企業労使137名（うち会社側22名）が出席し、第16回「海外での建設的な労使関係構築」国内労使セミナーを開催した。

同セミナーは、「海外における中核的労働基準遵守の取り組み推進と海外事業体における建設的な労使関係構築に資する」ことを目的にJCMが2007年10月以来、年2回程度ずつ、毎回国別労使関係事例などを取り上げ、開催しているものである。

今回の第16回国内労使セミナーでは、国別事例としては、2015年末に経済共同体を発足させるASEANを取り上げ、同地域における今後の経済発展の将来像と日系多国籍企業における労使関係上の課題について展望した。インダストリアル本部からは、その主な活動と、GFA（グローバル枠組み協定）締結の推進状況について報告を受けた。また、海外での金属労協の活動や労働事情や紛争事例の紹介を通じて、「海外における建設的な労使関係構築」の取り組みの重要性と、金属労協の諸活動への理解促進を行った。

**◆主催者代表挨拶（相原康伸金属労協議長）**

冒頭、主催者を代表して、相原金属労協議長が挨拶し、①最近の海外日系企業における労使紛争の増加は、労使の日常的な対話の不足が原因、②本年6月の第8回アジア金属労組会議では、「ソーシャルASEAN」として経済発展における社会的側面の必要性が強調された、③2国間や2労組間の関係を、グローバルな労組間のネットワークを構築することへと繋げていくことが求められている、④2020年の東京オリンピックをめざして、金属労協として、グローバルでの労使関係を進化・深化するべく一層の努力をしていきたい、等挨拶した。挨拶の大意は以下の通り。

## 主催者代表挨拶（要旨） 相原康伸 金属労協議長



○グローバル化は益々進んでいるが、ILOの中核的労働基準や国際労働運動の側面から確認していくことも労使に求められている。金属労協の国際面での取り組みについては、グローバル化の進展で変化は大きいですが、よりよい社会と産業づくりへの貢献が求められている。

○最近の海外の日系企業における労使紛争は頻発化、複雑化、多様化しており、現地における労使の日常的な対話が不足していることが紛争の原因となることを指摘しておきたい。

○ 建設的な労使関係の構築に向けて、労働基本権の確保はその前提となるものである。労使紛争がないこと自体が良いのではない。現地で労働者の当然の権利が確保されていない、認められない場合は、グローバルな連携の下、対処していくのが労組の本分である。現地で問題が生じた場合には、金属労協として蓄積した知見をフルに活用して対応していきたい。現地に労組があってもなくても、中核的労働基準を遵守したうえで、健全な事業運営をしていくことが従業員・家族の安心・安定につながる。

- ASEANの経済成長は2007年以降5%を越え、また人口規模でも6億人を越えるなど、世界の中でも有力な成長センターとなっている。ASEANでは、1991年から2013年の間に8300万人の人々が貧困層から脱することができたとの報告もある。先月金属労協として「第8回アジア金属労組連絡会議」を開催したが、各国労組からはビジネス面に偏ったASEAN統合の進展に多くの懸念が表明され、「ソーシャルASEAN」として経済発展における社会的側面の必要性が強調されたところだ。
- 各労使においては様々なレベルで海外労使との関係を持っているが、この関係は変化し続けている。現在の二国間や二労組間のバイの関係・会議がマルチの会議へと発展する等、今後いろいろな活動へ繋がっていくかどうか課題だ。バイの関係からグローバルな労組間のネットワークを構築することへと繋げていくことが求められている。
- 2020年には東京でオリンピック、パラリンピックが開催される。労働運動として何を発信できるのが重要だ。日本の金属労協として、グローバルでの労使関係を進化・深化するべく一層の努力をしていきたい。

### ◆講演1「ASEAN経済統合に向けた日系多国籍企業労使の課題」

最初に、大阪女学院大学の香川孝三教授から講演1として「ASEAN経済統合に向けた日系多国籍企業労使の課題」をテーマに講演を受けた。香川教授は、ASEANのこれまでの経済連携の発展の歴史に触れたうえで、「ASEANの経済共同体としての成功に比べ、社会分野への取り組みが後回しになっており、労働組合との対話も行われていない」と指摘した。また、労働組合としては、「ICFTU-APROが『社会憲章』を定めてはいるが、今日的に改訂していく必要がある」ことを訴えた。また、ILOのレポートでは「ASEANの課題として、経済成長の成果が公正に分配出来るかどうか疑問視していると結論づけている」ことを紹介した。講演の概要は以下の通り。

## 講演1 「ASEAN経済統合に向けた日系多国籍企業労使の課題」(要旨)

講師：香川孝三 大阪女学院大学教授



○ASEAN(東南アジア諸国連合)は、もともと反共産主義の政治同盟としてスタートした。現在は経済協力のための組織に変化している。ASEANは10カ国で構成しており、タイ以外は、戦前は欧米の植民地であった。戦後、工業化を進めるため、初めは輸入代替型の政策をすすめた。しかしこの政策は失敗し、80年代には輸出指向型の政策に転換し外資を積極的に導入、成功した。経済統合の新たな段階として、ASEANの内需の拡大が課題となってくる。

○ASEANの経済統合は、1992年の関税自由化へ向けた合意がスタートになっている。ASEAN結成の5カ国(タイ、インドネシア、シンガポール、フィリピン、マレーシア)については2010年に関税の自由化(5%)を実現した。残りの国についても近々実現の見込みである。次の段階は共同市場の形成である。自由貿易協定を締結しないと、先に締結した競合国に市場を奪われる危険が出てくるので、周辺国・地域においても自由貿易協定を締結せざるを得なくなる、という面がある。アジア、豪州で自由貿易協定が締結されている理由でもある。

○ASEANの意思決定は加盟国全体での合意をベースに行っている。決定事項はあくまでも目標的位置づけであり、最終的には各国の努力に任されており、拘束力は無い。最高意思決定機関は首脳会議。事務局はジャカルタに置かれている。ASEANの意思決定はEUのやり方とは全く異なっている。ASEAN共同体は今年発足するが、経済共同体が先行する予定。事務局では、社会開発・女性・労働者関係課で労働組合関係の事項を取り扱う予定だが、今のところ経済優先で、労組、労働問題に関する議論は後回しになっている。労組の発言権もない。今あるのは、「ASEAN市民社会会議」と「ASEAN三者社会対話会議」である。

○ASEAN労働大臣会議では、2010-15年の作業計画を策定している。人身売買への罰則強化や被害者保護、熟練労働者の雇用許可の自由化などを決定した。また人的資源や能力の向上、ディーセント・ワークの推進、移民労働者の権利保護などを規定している。労組側としては、1994年にASEAN労働組合会議、2007年にASEANサービス従業員労働組合協議会を結成している。こうした労組の意見がASEANの政策決定に反映されるという状況にはなっていない。

○労組としてはICFTU-APROが「社会憲章」を1994年に採択しているが、これを今日的に改定することが必要だ。日本の組合の主導が求められる。ディーセント・ワークや結社の自由、労働条件の保護、女性労働などについてさらに深める必要がある。

○日本企業とすれば、チャイナ・リスクを避けるべく、中国以外に生産拠点を分散するメリットがある。日本からの直接投資は、中国からASEAN、インドへとシフトしていると見られる。市場としてもASEANは大きい。日本の労組は、残念ながらASEANとの直接的なチャンネルを持っていない。

○ILOはアジア開発銀行と共同のレポートを発表している。経済成長による富が公正に分配出来るか疑問視している。熟練労働者の移動の自由化(未熟練労働者については全く取り組みがされていない)、移民労働者の問題、失業、インフォーマルセクターの労働者、最低賃金、団体交渉の定着などの課題が提起されている。

○今後のASEANの問題点としては、闇経済、汚職、生産性の低い産業における失業の発生、将来の少子高齢化の課題などが挙げられる。



#### ◆インダストリアル本部報告「インダストリオールの活動とGFA締結の取り組み」

次いで、インダストリアル本部の松崎寛部長から、「インダストリオールの活動とGFA締結の取り組み」をテーマに報告を受けた。松崎部長は、アジア各国において労働組合権の確立が不十分であり、労組組織率も低い現状の中、多国籍企業における労組ネットワークの取り組みとグローバル枠組み協定（GFA）締結の意義を説明し、こうした枠組みが労使紛争発生時の早期解決に役立つことを指摘した。また、中核的労働基準を尊重することの意義について、働く者が人間としての尊厳を確保するために必要な基本的人権であり、また労使の対等性を確保するための基礎的な枠組みであると強調した。

#### インダストリアル本部報告「インダストリオールの活動とGFA締結の取り組み」

(要旨) 報告者：松崎 寛インダストリアル本部造船・船舶解撤／ICT電機・電子部門担当部長



○ILOの中核的労働基準のなかでも重要な結社の自由や団体交渉権については、中国、インド、マレーシア、ミャンマー、タイ、ベトナム等では批准すらされていない。ちなみに外国からの投資が盛んなタイの労組組織率は2%に過ぎない。

○労働集約型の産業はアジア地域への投資を増加させている。また、労働者の権利が守られていない国々へ盛んに投資が行われている事実がある。

○インダストリアルは2012年に結成され、143カ国、5000万人を組織している。経済のグローバル化の進展にともない、労働組合ネットワークの取り組みとグローバル枠組み協定（GFA）締結を重視している。企業側が一方的に作成するCSRとは異なり、労使で締結することに意義がある。世界の労組の代表がいろいろな課題について話し合ったり、経営情報を共有したり、同じ企業グループで労働基本権が守られているかをチェックすることが求められている。また、世界レベルでの労使対話の可能性を探ることも重要である。グローバル枠組み協定の目的は、労使によって中核的労働基準を全世界の事業所において浸透させ、監視し、遵守することにある。中核的労働基準とは、つまるところ、働く者が人間としての尊厳を確保するために必要な基本的人権であり、また労使の対等性を確保するための基礎的な枠組みである。

○グローバル枠組み協定には、サプライヤーも同様の基準を適用して欲しい。現在インダストリアルでは46のグローバル枠組み協定を締結している。多くは欧州企業である。欧州ではもともとEWC（欧州従業員代表協議会）という労使対話の枠組みがあり、これが基礎となった。また産業で見ると、自動車産業で多く締結されている。インダストリアルとしては、まず、労働組合ネットワークの設置を方針としている。としている。この場で労働条件に関する情報交換とか経営情報の交換を進めたいと考えている。労働組合ネットワークやグローバル枠組み協定があれば、労使紛争が起きた場合でも解決がスムーズになるというメリットが実例で示されている。グローバル枠組み協定の好事例であるフォルクスワーゲンでは、不安定労働を最大5%以下とする、ドイツの共同決定方式を浸透させる、本社労使の直接コンタクトや対話による組合間の統一行動を強化する、などが規定されている。

#### ◆JCM本部報告「最近の労使紛争事例と金属労協の海外労使セミナーの取り組み」

続いて、金属労協の岩井国際部長から、「最近の労使紛争事例と金属労協の海外労使セミナーの取り組み」について報告した。報告の中で、最近の日系企業における労使紛争の特徴として、サプライヤーの海外進出の増加に伴い、日本国内に労組がない、あっても上部団体に加盟していないといった事例も増

えてきたことを指摘した。具体的には、結社の自由妨害（従業員への脅し、リーダーへの不当労働行為など）や団体交渉拒否（労組認証選挙結果の無視など）の事例を紹介した。

**JCM本部報告「最近の労使紛争事例と金属労協の海外労使セミナーの取り組み」(要旨) 報告者：岩井 伸哉 金属労協（JCM）国際局部長**



○ASEANでの最近の紛争事例としては、海外子会社設立直後や操業開始時において、労組つぶし、労組いじめが多く発生している。日本に親会社があり、そこに労組があり、金属労協と連携が出来ているという条件がある場合が多いが、最近では日本国内に労組がない、あっても上部に加盟してないといった事例も増えてきた。

○タイのケースでは、労組結成の妨害に対して支援要請があり、日本の企業には労組がないためサプライチェーンを通じコンタクトを図った。会社の説明では、従業員の成績不良により懲戒したとの説明であった。また労組結成前にリーダーを排除するケースも多い。会社が外部コンサルタントを利用する場合もある。

○フィリピンでは組合認証選挙を巡り、会社の介入、選挙後の組合役員の解雇、選挙後の交渉拒否などの事例がある。日本国内外を問わず労組を排除したいという姿勢の日系企業があるということだ。

○インドネシア、マレーシアでは、工場の閉鎖や移転を巡り、現地労組から報告がされている。労使の日常的な対話の問題や、退職金など労働条件の問題などが課題となっている。

○中核的労働基準に反する日系企業の行動としては、結社の自由妨害（従業員への脅し、リーダーへの不当労働行為など）や団体交渉拒否（認証選挙結果の無視など）の問題が提起されている。

○海外の日系企業における労使紛争への対応としては、海外労組との連携構築、情報交換、事前情報の収集に努めるとともに、中核的労働基準遵守の重要性をよく認識しておくことが求められる。金属労協として、今回の国内労使セミナー以外に、海外（タイ、インドネシア）でもワークショップを開催している。積極的にお声がけ頂きたい（第4回タイ労使ワークショップ：2016年2月2日。第7回インドネシア労使ワークショップ：2016年4～5月）。

**◆セミナーのまとめ**

最後に、浅沼弘一金属労協事務局長が、セミナーのまとめを行い、閉会した。

**セミナーのまとめ(概要) 浅沼弘一 金属労協事務局長**



○金属労協は国内でのみならず、タイ、インドネシアで建設的な労使関係構築をめざして労使セミナーを毎年開催している。現地労使の自主的な労使紛争の解決を望んでいる。

○アジアは欧米から見れば遠い地域かも知れないが、日本からすれば同じアジアの仲間である。ASEANの経済統合が今後どう発展していくのか、今日の講演で整理できたのではないかな。

○グローバル枠組み協定の実現には時間がかかるだろうというのが実感だが、同じ企業グループの労組が話し合いをすることはそれほど困難ではないと思う。実際に話をすると、意外に共通点が多いことにも気づくはずだ。まず一歩踏み出して欲しい。同じ船に乗っているという仲間意識を醸成していくことが重要ではないか。○今回のセミナーに対する皆様の積極的な参画に感謝したい。

以上