

## ＪＣＭ第１７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

～中核的労働基準遵守、アジアの労使関係、G F Aの取り組み事例中心に～

2015年11月25日、東京・電機連合会館で開催



ＪＣＭ（金属労協）は、2015年11月25日午後、東京・電機連合会館会議室で、第17回「海外での建設的な労使関係構築」国内労使セミナーを、加盟産別・企業の労使代表117名（内会社側30名）の参加を得て開催した。今回は、中核的労働基準遵守に果たしたILOの役割、アジア諸国の労働情勢と労使関係、日系多国籍企業労使におけるG F A締結の取り組み事例を中心に研さんした。

ＪＣＭとして、2007年10月以来、「中核的労働基準順守の取り組み推進と、海外における建設的な労使関係構築に資すること」を目的に年2回程度ずつ、「海外での建設的な労使関係構築」国内労使セミナーを、アジアをはじめ各国・地域の労使関係の実態と課題に焦点を当てながら、加盟産別・企業の労使代表を対象に開催してきた。

第17回セミナーでは、金属労協を代表して相原議長が挨拶した後、講演1「経済のグローバル化と中核的労働基準－ILOの役割」（横田洋三人権教育啓発推進センター理事長）、講演2「アジア諸国における労働情勢と労働組合の動向」（小島正剛金属労協顧問）、事例報告として「日系多国籍企業労使による社会的責任への取り組み～G F Aを中心に～」（イオン労使代表）を受けた。イオン労使代表からは、同社のG F A締結への取り組み事例について報告を聴いた。

#### ◆主催者代表挨拶：相原康伸金属労協議長

第17回「海外での建設的な労使関係構築」国内労使セミナーでは、冒頭、金属労協を代表して相原康伸議長が挨拶に立ち、①ILO国際労働基準の考え方、②「建設的な労使関係の構築」の意味の再確認、今回セミナーの特徴点、などについて大要以下の通り、述べた。

#### 議長挨拶（要旨）（相原康伸金属労協議長）



○ILOの国際労働基準をどう考えるのか、また具体的な活動にどのように繋げるのか、が一つのテーマである。中核的労働基準は、その順守が重要な課題となっているが、その国が未批准の場合でも「誠意をもって、憲章に従って、これらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則を尊重する義務を有する」ことを認識しなくてはならない。この点は各労使でも留意していくことが必要である。

○「建設的な労使関係の構築」の意味をもう一度確認していく必要がある。海外現地において、労働組合結成の主体的な動きを妨げることは出来ない。また労働組合がある場

合には、お互いの良さを認め合い、良い労使関係を育てていくことが肝要である。労使関係のトラブルはあるが、労使が互いに学び合う姿勢が必要だと思う。労使の問題は労使間で解決するしか道はない。

- 最近、サプライチェーンを成す企業に関する問い合わせを多く頂いている。比較的規模の小さい組織について、国際組織から問い合わせや注意喚起などを頂いている。現地のマネージャーに日本のメンタリティが伝わりにくいことなどを考えると、現地に合った労使関係をどう構築するがについて腐心することも求められている。
- 横田先生はILOについての第一人者である。ILOは2019年に設立100周年を迎える。また来年のILO総会のテーマは「サプライチェーンにおけるディセントワーク」であり、今回まさに時宜を得た方を講師にお招き出来た。労働組合が注目すべきは、ILO条約の普遍性であり、インダストリアルはGFA（国際枠組み協約）の中に中核的労働基準を記載していこうと提唱している。日本はこの面での取り組みが遅れているが、この中核的労働基準の重要性を再認識したい。ILO条約の批准状況も日本は十分ではない。
- 小島顧問は国際労働運動の経験が豊富な方で、その知見からお話しを伺いたい。小島さんは、金属労協国際局長、副議長、IMF地域代表などを永年務められた。
- 最後に、イオン労使から昨年締結されたGFAについて伺いたい。金属労協の取り組みは少し遅れているが、今日はその第一歩としたい。現在は企業別のネットワークづくりをすすめているが、それだけでなく、最終的にはGFA締結につなげていきたい。
- 2020年の東京オリンピックには世界中から多くの人を訪れる。その時にはGFAを含め、多くの成果を世界の皆さんにお見せするいい機会になると思う。それまでの5年間で、さまざまな取り組みを着実に推進したい。

## ◆講演1「経済のグローバル化と中核的労働基準－ILOの役割」

講演1として、人権教育啓発推進センター・理事長の横田洋三氏から「経済のグローバル化と中核的労働基準－ILOの役割」について講演を受けた。同氏は、ILOが第一次大戦後に国際連盟とともに生まれたその創設時から、グローバル化、平和、経済、人権などを扱ってきた歴史に触れ、現代に続くその役割の重要性について強調した。また中核的労働基準8条約について、その人権的な側面の意義について述べ、日本に2つの未批准条約があることについて早期の批准の必要性を指摘した。講演の大意は以下の通り。

### 講演1「経済のグローバル化と中核的労働基準－ILOの役割」(要旨)

講師：権教育啓発推進センター・理事長 横田洋三氏



○ILOについて、労働者の権利だけではなく、平和、開発、環境などについても研究してきた。もともと大学で研究をしてきたが、多くは書籍などを読んで分析することに費やされ、現実への適用は研究対象とならない。その結果、ILO条約については日本ではあまり注目されていない。厚労省官僚も労働法学者も同じ状態にあり、法曹関係者も知らないのが実情である。例えば、中核的労働基準8条約の批准の大切さが分からない、という深刻なことになる。労使関係者からもILO条約の重要性を訴えて欲しい。

- 1970年代に世界銀行に勤めていたことがあり、当時アパルトヘイトを実施していた南アフリカ共和国に融資をするかが論議になった。人権侵害の国をサポートしてよいかという論議となり、結果としては、融資しないことになった。80年代には国連の人権小委員会の委員を務めたが、そこでもアパルトヘイトが問題になっており、南アと取引をしている千社がリストアップされていた。しかしその頃は、こういう課題について、企業はあまり意識していなかったようだ。
- 1990年代に国連の人権委員会のメンバーを務めた。そのため、ミャンマーを毎年、現地調査した。2003年から昨年までILOの専門委員会の委員を務めた。その間、各国が批准したILO条約がどのように実施されているか、実施状況の検証をした。
- ILOは、第一次大戦後に国際連盟とともに生まれた。創設時からグローバル化、平和、経済、人権などの課題を扱ってきた。1848年に「共産党宣言」が発表されて以降、労働問題は政治的にも学問的にも、正面から扱われるようになった。産業革命の悪影響が過酷な労働条件を生み、これへの対応として共産党宣言は全世界の労働者の団結を訴えた。一国のなかでは、労働者は企業のグローバル化に対応出来ないことは明らかである。
- 1917年のロシア革命は使用者側を驚愕させた。また第一次大戦は欧州を荒廃させた。国際連盟の創設時に、単に戦争を防ごうということだけでなく、労使の関係をどうしていくかが課題となり、それを解決するためにILOが作られた。ILOは創設以来、政労使によって構成されている。外で戦争するよりILO内で話し会おうという意図による。

- ILO の活動は、まず国際労働基準の設定がある。ILO 条約の制定ということだが、批准しても順守していない国が多い。また政府が批准しても立法措置をとっていない国がある。これを回避するために条約勧告適用専門委員会があり、5年に一回、各国は報告を求められることになる。委員会は改善勧告を出すことができる。
- 中核的条約が最近注目されている。90年代後半にCSRの考え方が国際的に注目されるようになり、経済だけでなく人権、環境、汚職など社会問題が注目されるようになってきた。国連の社会開発会議での論議に沿って、ILOも活動を進めるようになった。企業は単に利益をあげるだけでなく、労働者の生活を守り、安全を守り、企業を通じ社会に貢献をしていくという考え方だ。1998年にILOでは、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を決議した。労働者の基本的権利は単に生活や安全を守るだけでなく、もっと大きな社会的意義があるという考え方である。ILOは国連の人権機関などと協力し、重要な4分野を指定した。それは、児童労働の撤廃、結社の自由と団体交渉、強制労働の廃止、雇用・職業における差別の禁止である。そして、これらに関係するILO条約を2つずつ指定した。これが中核的労働基準8条約である。いずれも人権として論議されているテーマがここに表れている。
- 中核的労働基準8条約については、ILOでも非常に多くの論争がある。関心も高いし、重要なテーマである。しかも各国は3年ごとに実施状況の報告を求められている。世界で135カ国は8条約の全てを批准している。日本は6条約のみで、安定的な労使関係を有する国としては、他国からは理解されない点だ。早期の批准を期待している。
- 最近のGFAの取り組みの動きや2020年の東京オリンピックへの調達問題へは、CSRや社会的課題への企業の取り組み姿勢が問われることになる。商品・サービスの質と価格だけで落札企業を決めていいのか、という課題が出てきている。2012年のロンドン五輪でも課題となったところだ。ロンドンでは主に環境問題について注目すべき調達方法を実施した。東京五輪ではさらに進めて、人権や労働、汚職防止など社会的価値を実現する各企業の努力に注目した評価が求められる。今、調達に関するコード作りが進んでおり、サプライチェーンの扱いが難しい課題となっている。

#### ◆講演2「アジア諸国における労働情勢と労働組合の動向」

次に、講演2として、金属労協・顧問の小島正剛氏から「アジア諸国における労働情勢と労働組合の動向」をテーマに講演を受けた。同氏は、「多様性と連結性」という言葉でアジアの特徴を指摘した。第二次大戦後、アジア諸国は独立後、多くの国で開発独裁の経済政策を経るなかで、労働法制定も経済開発に役立つ目的があったと述べ、労働組合の活動が抑制されてきたことを指摘した。また、ILO・アジア開発銀行の共同報告書では、賃金決定システム強化の必要性や、最低賃金制度を確立し不平等に対処する必要性などを指摘していると紹介した。

講演の大意は以下の通り。

## 講演2「アジア諸国における労働情勢と労働組合の動向」(要旨)

講師：金属労協顧問 小島正剛氏



○アジア諸国の特徴としては、「多様性と連結性」が挙げられる。多様性には、それぞれが独特の民族・文化・宗教・政治体制を持っていることだ。共通点は植民地だった経験があることだ。独立後も多くの国で開発独裁を経ており、労働法の制定も労働者の福祉というよりは、経済発展に役立てるといった目的があったと言える。従って労働組合の活動は抑制されてきた。例えば、韓国のスローガンは「先建設、後分配」ということであった。

○各国での所得格差もいろいろな面に出ている。一人当たり GDP は、1位はシンガポール、2位は香港、3位がブルネイ、日本は4位だ。その後、韓国、台湾と続く。ここまでが高所得国で、7～14位までが中所得国。15位以下が低所得国と分類されている。中所得国については「中所得国の罠」が指摘され、これは賃金が一定水準に上昇した段階で低賃金国からの競争などで、高所得国になれないことを言う。

- 中核的労働基準8条約は、オーストラリア、フィジー、インドネシア、モンゴル、フィリピン、スリランカが全部批准している。残りの国はバラバラである。
- 人口動態では、多くの国がルイス転換点を通過しつつある。すなわち、農村の余剰労働力からの供給が底をつき、以降、賃金が上昇し始める段階に入っているということだ。人口オーナスの段階、つまり高齢化が経済成長の重荷になる段階に近づきつつある。中国でもそうなりつつある。アジアでは急速に高齢化が進んでいる。
- ASEANの経済規模は世界第7位に躍進しており、日系企業も7千社以上が展開している。2008年のASEAN憲章では、民主主義、法の支配、人権などを定めたが、国内問題への不干渉維持もあわせて確認している。コンセンサス原則で上手くやっけていけるか疑問もある。年末に発足するAEC(ASEAN経済共同体)は、2020年までに政治、社会文化共同体を創設する予定。2008年、AEC創設を目指す工程表がスタートした。構成内容は、4つの戦略目標と行動計画：①単一市場(関税撤廃など)と生産基地、②競争力ある経済地域(政策共通化など)、③公平な経済発展(域内格差是正など)、④グローバル経済との統合、である。
- ILOではアジア開発銀行と共同で、報告書「ASEAN共同体2015年：統合がより良い仕事と繁栄の分かち合いを実現するために」を今年発表した。その中で以下を指摘している。
  - ・ASEANは世界で最もダイナミックな経と評価されており、6億人に新たな繁栄の機会をもたらす。
  - ・1991 - 2013年の間、8300万の労働者が貧困ラインを脱して中間層に加わった。
  - ・AEC創設に向けてさらなる経済改革の必要性、不平等の拡大を防ぎ公平な開発を支える政策・制度の開発、適切な域内労働力移動対策、人材開発、労働者の社会的保護改善などの課題が存在している。

- ・今後、繁栄の公正な分配のためには強力な団体交渉・賃金決定システムが必須である。
  - ・「労働市場への影響」では、技能労働者の需要の高まりを予測し、より強力な教育・訓練政策の必要性、域内技能認証などの策定、輸出依存体質脱却のため生産性向上と賃金上昇の連動の重要性、そのため賃金決定システム強化の必要性、労使の利害に適切に対処するための最低賃金制度を確立し、拡大する不平等に対処することで持続的に生産性向上を確保することが可能となる。
- 高度経済成長の下で、勢いを増す賃上げ（正当な分配）の要求が出された。特にここ数年は、最低賃金引上げが相次いでいる。しかし、労使関係インフラは未整備であり、組合組織率は低迷している。労使自治の原則が確立されず、実効的な労使対話や団体交渉制度が未整備となっている。一部前近代的な使用者の反組合的行為や、規制労働法が存在する。職場労働者の権利意識の高まりや、価値観の多様化を踏まえ、労働組合はそれなりに機能を発揮してはいるが、一部諸国の組合組織には、低組織率、乏しい組合財政など、克服すべき課題がある。
- ASEAN 諸国の労働法制の特徴としては、①歴史的には旧宗主国から導入された労働法が継承され土着化した。独立後は開発独裁・権威主義的体制の下で、経済開発を促進する方向で労働法に開発法の色もあつた。②公正労働基準に関しては、かつて諸国は概して ILO 基準に批判的であつた。しかし、民主化運動や労働運動の高まりの中で、ILO の場で中核的労働基準の順守を約束するに至っている。しかし、現実にはいまだ労働法が労働組合を規制している国が多い。例えば、新規組合や既存の組合を審査・承認する組合登録認証制度の問題（マレーシア）などである。
- ASEAN 諸国の労使紛争の類型として、以下が挙げられる。①「労働組合の結成・登録認証」をめぐる紛争（組織化）、②「事業所・生産縮小」をめぐる紛争（雇用）、③「団体交渉・労働協約・労働条件変更」をめぐる紛争（賃金・労働条件）、④その他（経営者による労組介入、個別苦情処等）。

#### ◆事例報告「日系多国籍企業労使による社会的責任への取り組み～GFAを中心に～」

つづいて、事例報告として、イオン労使から「日系多国籍企業労使による社会的責任への取り組み～GFAを中心に～」と題し、同社における GFA 締結についてご報告いただいた。会社側からは、「GFA は企業の社会に対するコミットメントを企業自らが宣言するだけでなく、労働組合と調印することで、ともに推進することを謳う共同公約であり、これにより当事者間でチェックしあう仕組みを作り、実効性を確保したい」と述べた。労働組合側からも、「海外で働く従業員との連携や組合活動への支援などを検討した結果、①民主的労働運動の発展をもって、各国の発展及び働く者の経済的・社会的地位の向上に貢献する。②イオンに働く仲間と連帯して、イオンの持続可能な成長発展を支え、労組として雇用の確保と労働条件の維持改善とともに努める」との基本的考え方で取り組んでいることが報告された。

## 事例報告「日系多国籍企業労使による社会的責任への取り組み～GFAを中心に～」

### 1. 会社側報告

報告者：イオン（株）・グループ人事部 人事企画グループ 金子 弘行氏



○イオンは、事業展開を13カ国、事業所（店舗）展開13カ国、事業所数18,740カ所、グループ従業員は約44万人となっている。家族を含めると約100万人。来店客数は年間10億人。当面の戦略は、アジアシフト、大都市シフト、シニアシフト、デジタルシフトである。

○人事の理念は「人間尊重の経営」。労使関係も、人間尊重の経営をベースに、生産性を向上し、企業の継続・繁栄をめざして労使で協力することを掲げている。

○GFA（国際枠組み協約）については、企業の社会に対するコミットメントを企業自らが宣言するだけでなく、労働者を代表する労働組合と調印し、共に推進することを謳う共同公約、と意味づけしている。今回の協定は、環境、労働、人権に関する原則に基づき行動することに合意し、適切な運用をともに推進する枠組みである。

- ASEANの労働運動は、権利主張に偏った活動を行うことが多く、時として過激な活動になることがある。外部勢力も存在し、また労働紛争は頻発しているとの情報もあった。海外において良好な労使関係を構築し、紛争を未然に防止することが締結の理由だ。また、企業の社会に対するコミットメントを企業自らが宣言するだけでなく、労働者を代表する労働組合と調印し、当事者間でチェックしあう仕組みにより、取り組みの実効性を確保することが理由である。
- GFAの内容については、これまで個々に取り組んできたものを取りまとめたという面がある。内容は特別なものではない。「中核的8条約と安全・健康に関する155号条約」、国連グローバル・コンパクト、環境問題への対応、がその内容だ。併せて関係者の年1回の会合を定めている。
- 協定締結の意義、順守すべき内容、各取り組み施策について、全従業員に認識・理解して頂く取り組みをグループ労使で整理し、各社労使にて実施している。協定締結は、ある程度、周知が進んだが、協定の内容や意味について認識・理解を深め、履行につなげることが今後の課題となっている。
- 取引先への周知については、2003年に「イオンサプライヤー取引行動規範」を制定しており、このなかに含めて説明をしてきている。実際には、全てのサプライヤーにまでは及んでいないのが現実だ。
- 人事管理面でもGFAと関連して取り組んでいる。ダイバーシティの取り組みとして、時間外労働とか36協定違反者数や定期健康診断受診率やメンタル面での休業率などをチェックしている。

## 2. 組合側報告

報告者：イオングループ労働組合連合会・事務局次長 渡辺 健一氏



○イオングループ労連はパート社員の組合員が 16 万人いるのが特徴的。組合員総数は 21.8 万人。パートの組合員が楽しく働いてもらわないと、顧客も満足してくれないという認識がある。従って、従業員の働きがいは重要なポイントである。

○労働組合の活動としても、国内の労働条件の改善が難しくなるなかで、違った活動の軸を持つことは重要であり、社会にも目を向けた活動を進めている。

○会社の 2011 年からの経営計画として「アジアシフト」が始まった。これに対応して、組合もいろいろな検討を進めた。その中から、現地で働く従業員との連携や組合活動への参加関与支援などを検討した。その結果、①民主的労働運動の発展をもって、各国の発展及び働く者の経済的社会的地位の向上に貢献する。②イオンに働く仲間と連帯して、イオンの持続可能な成長発展を支え、労組として雇用の確保と労働条件の維持改善にともに努める、との基本的考え方を確認した。

○海外で働く仲間との交流は、健全な経営を支える「労使関係の基盤づくり」と自発的な企業内労働組合の結成と運営を目的に、海外で働く仲間との交流を、インドネシアで 6 回開催している。カンボジア、マレーシア、ベトナムでも同様の活動を開始している。

○G F Aについては本年 10 月に検証会を開いた。周知活動の徹底と 2 年目以降の実施計画について検討した。そのなかでは、GFA というより、イオンの CSR の取り組みについての従業員の理解が低いという意見が出された。また、アジアの労使関係においてイオンがロールモデルを作るということを共有した。サプライヤーとの関係については、単に要求をするというものではなく、責任を分け合える関係をどう作るかという視点に移っているという指摘があった。

最後に、浅沼金属労協事務局長が、セミナーのまとめを行い、「横田先生のお話から、中核的労働基準がどういうものであり、どういう課題があるか、理解できたのではないか。ロンドン五輪では、調達問題について『商品の質と価格だけで決めていいのか』という問題提起があったが、我々にとっても大切なキーワードであると感じた。小島顧問からは、アジア情勢について、現在のお話をいただいた。講演の時間が足りなく資料はまだ続いているので、後でお読み頂けたらありがたい。イオン労使から G F A のお話をいただいたが、私自身の理解も深まった。協定書の文章自体は短いものだが、それに込めた思いとか、ご苦労などを感じることが出来た。J C M としてもこの取り組みを進めたいと思っている。2020 年の東京五輪は大きな目標であり、G F A の締結に向け一歩ずつ前進したい。皆様のご理解をお願いしたい」と結び、セミナーを閉会した。