

日系企業の海外進出拡大と 増大する労使紛争

香川孝三（大阪女学院大学教授）

1 はじめに

平成25年6月22・23日、アジア法学会創立10周年の記念大会が早稲田大学で開催された。23日には「アジアに進出した日系企業の労使紛争処理」というテーマでシンポジウムが開催された。中国（山下昇九州大学准教授）、ベトナム（斎藤善久神戸大学准教授）、インドネシア（藤川久昭青山学院大学教授）と筆者が担当したインドの4カ国における労使紛争処理をめぐる問題について討議がなされた。これらの国々を対象としたのは、日本との関係が深く、注目を集める労使紛争が発生しているからである。

これらの国への日本企業の進出は目を見張るものがある。中国には1万4000社以上、ベトナムには1200社以上、インドネシアには

1200社以上、インドには900社以上が進出している。日本側の資料によつてそれを確認することができる。それに対して、労使紛争が増大していることを立証する資料が見当たらない。各国の労働統計資料が事態を反映していないためである。上記の学会報告でも4カ国とも統計資料が不確かなことが指摘された。労働争議は届け出られた数字しか載っていないためである。中国やベトナムでは、経営側も組合（工会）側にとつても労働争議は隠しておきたい事態であり、騒ぎが大きくなれば隠せないが、できれば届け出はしたくない。労働争議はそれぞれの責任者の怠慢の結果発生したとみなされ、自分の将来の地位を危うくする可能性があるからである。インドネシアとインドは国土が広大であり、

全国的に統計を収集することは大変な作業であり、日本のように緻密な調査ができず、実際よりは少ない数字になる傾向にある。ましてや政府統計の中で、日系企業だけの統計資料はそもそも見たことがない。研究者が実際に調査する他ないが、残念ながら現段階ではそのような統計資料は見つからない。

それではなぜ日系企業で労働争議が増大しているとされているのであろうか。日系企業の中でも大企業で発生する労働争議が目につくからである。10年ぐらい前までは日系企業での労働争議は散発していたにすぎないが、ここ10年ぐらいに間に、大企業での労働争議が頻発している。大企業のために、労働争議の影響が大きく、地元のマスコミが報道し、日本側にもそれが伝わってくるので、よけいに目につく結果となる。



その結果、労働争議やストライキが増大したと判断されている。労働争議の増大は日系企業のみ見られるのではなく、外資系企業に広く見られると思われる。

2 なぜ労働争議が増大しているのか

労働争議増大の要因として2つの仮説がある。1つはアジアの経済成長によつて中産階層が増大し、そ

日系企業の労使紛争でピケをはる現地労働組合メンバー（ジャカルタ）
※ 撮影：JCM 国際局



の中産階層が基本的な人権の尊重を求めている。そのことが結社の自由や争議権の遵守を求める動きとなつていく。それをILOは積極的に後押しをしている。アジアでは経済発展を実現するために、開発独裁（権威主義的体制）が敷かれ、労働者の権利を制限してきた。たとえばアジアの発展途上国では、政治的社会的安定を持たなければ外資は進出してこない。将来の予測可能性が低く、なにかあるか分からない国には外資は進出しにくい。そこで政治的に強引に安定的状態を作り

上げていかなければならなかった。それが開発独裁であった。そのもとで、ある程度の経済成長を実現し、中進国になっていくにつれて購買力を持つ中産階層が増加してきた。中産階層は高学歴もあつて都市部に住むホワイトカラー層を構成しているが、それまでの基本的人権を抑制する開発独裁体制に批判的になっていく。つまり政治的自由や表現の自由を求める動きが強まってくる。言い換えれば、民主化への動きが強化されている。それが結社の自由や争議権の保障を求める動きの拡大につながってきている。

もう1つの動きは中産階層になれなかった人々の動きである。アジアの経済成長は貧富の格差を拡大させている。中産階層の割合は拡大しつつあるが、まだ多くの割合を占めるまでには至っていない。貧困層が無視できない割合で存在している。1日1ドル以下で暮らさざるをえない層がいる。インドでは労働法や社会保障法によって保護されている組織部門に従事している者は全労働者の1割以下とされており、9割以上は労働法や社会保障法の適用から除外されているインフォーマル・セクター（非組織部門）に従事している。さらに最近

は非正規労働者が増加しつつあり、正規労働者と比べて低い賃金や労働条件のもとで働いている。インフォーマル・セクターに従事していた者が非正規労働者になる場合もあろう。これらの労働者が賃金や労働条件の向上を求めて労働争議を発生させ、ストライキを実施している。これらはブルーカラー層を構成しているが、中産階層の動きと連動して結社の自由や争議権の遵守を求める動きが強まってきた。

以上のような仮説を前提に先の4カ国を具体的に見てみよう。

① 中国とベトナム

中国とベトナムは共産党の1党支配が続いており、開発独裁体制が継続していると思われる。中国は経済面では第二の経済大国となっているが、その政治体制のために結社の自由や争議権の尊重という段階には至っていない。むしろ中産階層は共産党の1党支配を維持強化する方向を向いている。ベトナムも同様な状況にある。したがって、中国とベトナムでは、先の仮説は現段階では適用できないと言えよう。

中国とベトナムの工会は企業統治の一機構となっており、積極的に労働者の不満を解消する機能を果たしていない。むしろ第2人事部としての役割を担って、不満を抑制する役回りを果たしている。そこで労働者の利益を代表する組織がないために、一部の労働者が不満を工会とは関係なく表明して、いきなりストライキに突入する。その中には農村から出稼ぎにきて、非正規労働者として働いている人達も含まれる。本来ならば団体交渉がうまくいかない場合に、交渉を有利にすすめるためにストライキを行うのが通常であるが、いきなりストライキに入ってしまう側に対抗しようとしている。中国ではそもそもストライキ権が認められていないのが通説であり、ストライキは違法行為となる。紛争処理も個別紛争の手続きはあるが、賃金などの集団紛争の手続きは設けられていない。そこで2011年11月13日の「企業労使紛争協議調停規定」では、労使協議会を設置して労働者のコミュニケーションを活性化して紛争の発生を減らす努力がなされている。それでも労働争議やストライキが発生するのは、社会主義体制の中で労使の対立を前提とする紛争処理システムの構築が困難だからである。工会の中では賃金や労働条件の不満をぶつける機会が限られてい

るからである。

ベトナムでも同じ状況が見られる。ストライキは中国と違って一定の手続きのもとで認められているが、労働組合法によって工会や労働者集団代表によってストライキが実施されてこなかった。それに代わって、一部の労働者が争議団を結成してストライキをおこなって抗議の意思表示をおこなった。したがって、手続きを踏まないストライキとなり、山猫ストライキとして違法なストライキになった。違法ストライキは罰則の対象となっているが、罰則を課された事例は存在しない。これが社会主義国の摩訶不思議な点である。社会主義国なので労働者が主人公の国であり、その労働者が生活の苦しさからストライキを実施するのに処罰できないという理屈である。その後労働組合法は改正され、2013年1月1日の施行日以降からは工会だけでなく直接上級労働組合も一定の手続きのもとでストライキが打てるようになった。つまり工会に組織されていない場合に、直接上級労働組合が一定の手続きのもとでストライキができることになった。これで合法的なストライキが実施されることになるかどうかは分からない。一定に手続きが必要であり、

それが遵守される保証はないからである。

中国とベトナムでは外資系企業にストライキが多いとされているが、それは外資のために強くコンプライアンスが求められる、現地の法制度を遵守せざるをえない。一部の労働者はそこを見越して労働争議やストライキで揺さぶりをかけている。中国とベトナムは先にあげた仮説は適用が困難であるが、社会主義体制の故に一部の労働者によって労働争議が発生せざるをえない状況が見られる。

② インドネシアとインド

インドネシアでは1966年から1998年まで続いたスハルト元大統領による権威主義体制が崩壊した後、経済状況は体制転換期には経済成長が落ち込んだが、2004年直接大統領選挙によりユドヨノ大統領が選ばれた頃から、6%以上の経済成長率を維持している。天然資源や人口も豊富なために、BRICsにIを追加してBRICsという表現があるように、インドネシアは経済成長の牽引役が期待されるようになってきている。一方、民主化もスハルト体制が崩壊した後、進められた。その象徴が新しい労働法の



上：インドネシアの日系企業労働者による現地組合員
※撮影：JCM 国際局
右：インドでのメーデーでアピールするインドストリオール加盟組合員（2013年5月）
※提供：インドストリオール本部



制定であった。2000年制定の労働組合に関する法律によって、組合の強制登録制度が廃止されて、届出制度に切り替わった。これによって労働組合の結成が促進された。10名の組合員で組合の結成が可能であり、5つの組合で連合組織が結成となり、3つの連合組織でナショナル・センターの結成が可能となっている。産業別、職種別、企業別の設立も可能となっている。スハルト大統領の統治時代と比べると、政

府の組合への統制がゆるくなっており、政治の民主化運動が労働組合にも反映されたことが分かる。さらに、中核的労働基準に係わる8つのILO条約を批准をしたことも労働面における民主化が進展した証として見られた。一方、インドネシアでも経済成長の恩恵を受けることが少ない層がいる。インフォーマル・セクター従事者は多いし、非正規労働者が増加して正規労働者より低い賃金で働く層

