

国際金属労連（IMF）から インダストリアルオールへ

JCM事務局長 若松 英幸 / JCM国際局

The
50th
Anniversary

1 IMFの歴史と 果たしてきた役割

JCMは、本誌の別稿に記載の通り、IMF国際労働運動の窓口として結成されたが、そのIMFの創生期について振り返っておきたい。

IMF 119年の歴史は、18世紀から19世紀にかけて起った産業革命、工業化の流れとともにある。IMFの歴史と運動は、創生期のメッセー

ジに、その思いを見ることができ。1893年8月11-14日、労働者6万人を代表する欧米の8ヶ国から30人が参加し、第1回国際金属労働者大会がスイスのチューリヒで開催された。彼らの発した「万国の金属労働者へのアピール」には、「労働者階級の子弟が、最初から物乞いや、ならず者だとひんしゆくを買い、一方で金持ちの子弟らが生まれながら

に富裕層の後継者とされるのは正当なのか？この格差ひとつだけでも、労働者階級を覚醒させ、この屈辱的

な束縛から自らを解き放つべく立ち上らせ、天与の人権のために闘う勇気に火をつけるのだ」「機械を生産する諸君たち労働者が、年々、失業者の群れに加わり、失業の故に現役労働者を低賃金の犠牲に直面させている状況がある。諸君こそ労働組合組織の前進を主導する、偉大にして神聖な役割を担っている！同志諸君、諸君の子弟が父親の行動を、誇りを持って振り返ることができるよう、自由で断固たる行動をとろうではないか！合言葉は「前へ、さらにもう一歩」である。組織を拡大しよう！組織は力なのだ！」と記されている。IMFは、この年をもって結成の年とし、当時の深刻な労働争議、ストライキ、ロックアウトなどに対応し

て、早くも国際連帯基金を設置していた。

1900年、パリで開いた第3回大会では、「情報交換」、「8時間労働制の確立」、「組織化支援」、「国境を越えて事業展開し、またはロックアウトで脅迫する使用者に対して採るべき超国家的な産業行動その他の措置、連帯基金、スト破り対策」、「労働条件の上位平準化」、「若年労働者の職業訓練と擁護」、「不公正な生産・労働慣行の公表」といった議題が盛り込まれている。労働者や職場に根差した労働運動の根幹は今日でも何ら変わっていない。その後、1904年にアムステルダムで開催した第4回大会において、組織の名称を「国際金属労働（IMF）」とし、運動の拡大と強化を図ってきた。

1957年には、東京事務所（瀬戸一郎所長）が開設され、7年に及ぶ



IMFの起源を描いた絵画（1899年）

オルグ活動を経て、1964年5月16日、既存のナショナルセンター4団体の枠を超えてIMF日本協議会（JCM）が結成され、同年11月の第20回IMFウィーン大会で、日本の一括加盟が承認された。1985年にはアジ

2012年6月 IndustriALL 結成世界大会



ア太平洋地域で初となる第26回IMF世界大会が、東京で開催された。「底辺への競争」「不安定雇用」「社会格差」などに対抗し、労働運動が取り組むべきグローバルな挑戦は、まさに「一刻の猶予も許されない」。ポータルレスに資本が移動するとき、労働組合もポータルレスに対応せねばならない。もはや国内完結型、企業内完結型の労働運動ではおさまらない。IMFは、労働者の団結権をはじめ

とする中核的労働基準の確立や、労働時間短縮、自由貿易協定への対応など、多くの課題に積極的に取り組んできた。

2 インダストリアル結成と、IMF-JCCの英文略称をJCMへ

2012年6月、コペンハーゲンにおいて世界140カ国5000万人の労働者を結集したインダストリアル・グローバルユニオン（IndustriALL Global Union）、以下インダストリアル）の結成大会が開催された。インダストリアルは、IMF（国際金属労連）と、化学エネルギーのICEM、繊維のITGLWFという製造3GUFが統合して結成された組織である。結成大会には、109カ国・354組織から1046人が出席、IMF-JCCからも87名が参加し、アクションプランの

策定、ベルトホルト・フーバー会長、ユルキ・ライナ書記長をはじめとする役員選出、新組織名やロゴマークなどを決定した。金属労協もインダストリアル結成にあわせて、2012年9月開催の第51回定期大会で、英文略称を「IMF-JC」から「JCM」に変更した。

インダストリアルは結成から2年が経過したが、大会で確認したアクションプランにもとづき、3GUFの力を結集させ、組織化、労働組合の構築、労働者の生活と権利の向上などの諸課題に積極的に取り組んできた。しかしこの2年という短い期間にも、2013年4月にはバングラデシュで違法建築のラナ・プラザ衣料工場が倒壊し、1000名以上の労働者が死亡、また2014年5月にはトルコの鉱山災害で300名以上の労働者が死亡するなど、インダストリアルが「産業殺人」と呼ぶ甚大な事故が発生し、労働者は厳しい環境下におかれている。

との間に拘束力のある合意を導入させることに成功して大きな成果を上げており、さらに最低賃金や組織化、犠牲者への補償金支払いにも継続して取り組んでいる。

インダストリアルは、バングラデシュの事故に際しては組織統合の力を発揮し、他のGUFやNGOと連携して、アパレルブランドおよび小売業者173社と「バングラデシュにおける火災予防および建築物の安全に関わる協定」を締結し、労働組合の間に拘束力のある合意を導入させることに成功して大きな成果を上げており、さらに最低賃金や組織化、犠牲者への補償金支払いにも継続して取り組んでいる。

インダストリアルは、結成大会で採択したアクションプランを更に次の5つの項目に整理し、2016年開催の第2回世界大会に向けて取り組みを進めている。2014年度に開催される各地域大会でも、左記基本戦略に基づいて議論を展開させている。

(1) 全世界における組合の成長の構築

- (2) グローバル資本への対抗
- (3) 労働者の権利の擁護
- (4) 不安定雇用との闘い
- (5) 持続可能な産業関連雇用の確保

3 アジア太平洋地域の取り組み

JCMの西原議長はインダストリアル・アソシエーションの議長として、アジア太平洋地域執行委員会を年2回開催するとともに、地域機構の枠組み作りや、アジア太平洋地域女性委員会の設置などに取り組んできており、今年5月にはタイ・バンコクで初のアジア太平洋地域大会を開催した。会議にはアジア太平洋地域の20カ国から166名(うち女性55名)が参加し、前述の5つの基本戦略に基づいて議論を展開、2016年の第2回世界大会に向けて、地域における取り組みの優先課題として「組合の力の構築と組織化努力の拡大」「GFA、組合ネットワーク、共同行動の強化を含んだグローバル資本への対応」「労働者の権利擁護」「不安定雇用との闘い」「持続可能な産業関連雇用の確保」「女性の参画とリーダーシップの強化」「インダストリアル・アソシエーションの組織構造が、各組織、地域の多様性を真に代表する」の7つを設

定した。また、同時開催されたアジア太平洋地域女性会議では、インダストリアル・アソシエーションにおける女性参画を更に推進し、すべてのインダストリアル・アソシエーションにおいて、最低40%の女性代表という割り当てを設けるよう、規約の改正を求める「女性に関する決議」も採択された。

女性参画に関してJCMでは、旧IMFで執行委員や機関会議への女性参画20%が規約で制定された以降、この目標値を達成すべく2010年に「女性参画中期目標・行動計画」を策定し、常任幹事への初の女性選出、諸活動への女性参加を女性組合員比率まで高めること、国際会議への女性参画20%達成などに取り組む、大きな成果を上げてきた。今後も、現在のインダストリアル・アソシエーションに制定された女性参画30%達成を目指して、2014年7月に策定した「第2次女性参画中期目標・行動計画」にもとづき、計画的に女性参画向上に取り組んでいく。

4 インダストリアル・アソシエーションの課題

第2回世界大会が開催される2016年までは、組織統合の移行期間として、組織運営や会費などが「政治的合意」で決められているが、第

2回世界大会では、統一した加盟費執行委員の暫定60名からの40名への削減、女性参画の更なる推進など、規約の討議と改定が予定されている。インダストリアル・アソシエーションの財政は、2013年末にITGLWFが正式に解散して、2014年度からインダストリアル・アソシエーションの会計に組み込まれることになっており、今年度初めて組織の財政状況が明らかになる。今年6月に開催した財政委員会では、今後インダストリアル・アソシエーションのために年間1500万スイスフランの加盟費収入が必要だと報告が会計監査から行われており、この加盟費収入を担保するために、インダストリアル・アソシエーション本部は加盟組織の組合員数を調査し、新加盟費をシミュレーションし、今年12月の執行委員会に提案することになっている。

また、執行委員数は結成大会で40名と規約で制定され、2016年までは移行措置として60名とすると確定されたにも関わらず、ラテンアメリカ・カリブ海地域からは執行委員数を最低60名とする、との規約改定案が地域大会で出されたことも懸念される。民主的で活発な議論が出来る執行委員数、公平な執行委員の割り当て、財政面での効率的な運営など、2016年の第2回世界大会に

2016年までは、旧3GUFがそれぞれの加盟費を納める事で合意されており、旧IMFの加盟費は、オフィス賃貸料など相当な資産収入があることから、1人当たり1・1CHF(スイスフラン)と3組織の中で一番低い設定になっている。新加盟費の設定に向けて、全加盟組織から加盟費徴収を徹底させること、組織機構の簡素化、活動の効率化等に焦点をあて、アクションプランの実

行やキャンペーン遂行等の必要な活動費を如何に担保できるか、重要な議論が展開されている。また、日本等の加盟組織にとって、現在スイスフランの為替相場が大きな負担となっている、数年前より加盟費納入額が40%増になっている。これらの問題の解決策も今後議論されるべき課題である。

女性参画については、ラテンアメリカ・カリブ海地域の加盟組織、オーストラリアの加盟組織を中心に、更なる参画の推進、規約の改正が提案されている。しかしながら、多くの加盟組織では現行の女性参画30%も達成されていない状況下で、規約改定は時期尚早との意見も欧米の組織から出されており、加盟組織の女性参画の実態調査、評価を経たうえでの議論が期待されている。

また、執行委員数は結成大会で40名と規約で制定され、2016年までは移行措置として60名とすると確定されたにも関わらず、ラテンアメリカ・カリブ海地域からは執行委員数を最低60名とする、との規約改定案が地域大会で出されたことも懸念される。民主的で活発な議論が出来る執行委員数、公平な執行委員の割り当て、財政面での効率的な運営など、2016年の第2回世界大会に

向けて、新執行部体制についても重要な課題となっている。

5 日本国内の加盟組織の取り組みと課題

インダストリアルオール加盟組織は、JCM、インダストリアルオール・

JAF、UAセンセンの3組織である。2012年の組織統合以降、定期的に3組織の事務局連絡会議やトップ懇談会を開催し、今年4月から週1日(当初2日)、3組織の代表が同じ場所で勤務をし、情報交換等を行うという実験的な取り組みも実施し、国際窓口統一に向けた象徴的な取り組みを行っている。既に、インダストリアルオール国際会議での日本発言の事前調整、インダストリアルオール関連の翻訳の分担による経費削減など、成果を上げている。

アジア太平洋地域でも、オーストラリア/ニュージーランド、インドネシア、タイ、スリランカ、インド等では既に3組織が一緒に、国際協議会が設置されてきており、日本でも第2回世界大会に向けて、更に一歩踏み込んだ取り組みが求められている。日本加盟組織は活動の形態が大きく異なるといった背景もあるが、インダストリアルオール結成の意義や、その成果を確実なものにする

ためにも、また日本の影響力、発言力を強化する観点からも、日本協議会設置に向けた議論が行われる段階にきている。

6 アジア地域の労働運動が直面する課題

グローバル化の進展とともに、日系企業の海外労使紛争も頻発している。労働組合の認証選挙をめぐる経営側が介入し、組合指導者の解雇と労働争議に発展、数年に及ぶ法廷闘争に至っているケースや、現場のライン作業を立ち作業に変更しようとして労働争議に入ったケース、国自体が国際法に準拠しない政策で、産業横断的な労働組合結成を認めず長期紛争に入るケースなど、様々な要因で争議は発生している。労使紛争が発生し長期化すれば、工場の操業停止や賃金の不支給など、労使双方が甚大な損害を被ることはもちろん、親企業である日本企業の本社にも抗議行動の矛先が向けられ、国際世論の非難を浴びることもある。一方、これらの紛争を未然に、もしくは早期にウォッチし、労使双方の被害を最小限に抑えて解決に導いたケースも多い。グローバル化が急速に進展する中で、新興国労働組合リーダーの育成を支援することや、話し

合い重視の建設的な労使関係構築など、日本の労使に求められている課題は多い。

JCMが海外労使紛争の未然防止、海外日系企業における健全な労使関係の構築に本格的に取り組み始めたきっかけは、1997年のIMF世界大会にさかのぼる。それまでも海外の日系企業で労使紛争が起こり、その解決に向けた支援をすることは珍しくなかったが、この世界大会でIMFは、ILO(国際労働機関)の4つの中核的労働基準(団結権・結社の自由、強制労働の禁止、児童労働の廃止、差別的撤廃)について、多国籍企業と労働組合が世界中の事業拠点で遵守していくことを約束する「企業行動規範COCC=Code of Conduct」に取り組みすることを決定した。IMFの方針に基づき、JCMは2度にわたって、中核的労働基準遵守に関するCOCC(その後IMFでは、国際枠組み協約IFA=International Framework Agreementに改称)締結の取り組みを行ってきたが、残念ながら締結には至らなかった。IFA締結の難航を受けて、JCMでは引き続き締結をめざしつつも、現在は、日本企業の中核的労働基準遵守を促進することによって、IFA締結と同様の実をあげるよう、啓



2013年 タイ・バンコクで開催した労使ワークショップ

発活動を強化するようになった。後述する「建設的な労使関係構築に向けた国内労使セミナー」「海外労使ワークショップ」などの取り組みが、それである。また、2009年に採択されたIMFアクション・プログラムの基づき、日系企業の労働組合のグローバルなネットワークづくりにも着手してきた。

団結権や団体交渉権、団体行動権(争議権)の労働三権は労働者に与えられるべき権利であり、これらを背景にして賃金・福利厚生などの労働諸条件をめぐる労使交渉をすることは当然のことである。特に問題

となるのは中核的労働基準に関わる
労使紛争、とりわけ団結権・結社の
自由に関わる労使紛争である。労働
組合の結成やストに際して、会社側
が従業員や労働組合指導者を安易に
解雇するようなことがあれば、これ
は団結権の侵害にあたり、たとえ現
地の国内法で許容されていたとして

も、ILOの中核的労働基準違反と
して、企業が国際的な批判にさらさ
れるのは避けられない。IMFとし
ても、団結権を守り、従業員、組合員、
組合指導者の雇用と生活を守るため、
解決に力を注がなくてはならない状
況となってくる。

7 海外労使紛争の 多様な要因

日系企業の労使紛争は、それぞれ
様々な事情から発生している。

第一は、労働組合結成に関わる紛
争である。従業員が労働組合を結成
する時や、産業別組合が当該企業を
組織化しようとした時に紛争が起き
やすい。労働組合結成の要件は国に
よって様々だが、一般的に日本より
もかなり厳しく、手続きに時間がか
かる。例えば従業員の何割かの名簿
を公的機関に提出し、その後、従業
員の過半数による認証選挙を必要と
するなどというのが、よくある例で

ある。こうした場合、会社側が介入し、
名簿に載っている従業員にいやがら
せをしたり、あるいは引き抜きなど
の妨害工作をやりやすい状況にある。
名簿に載っていない従業員に対して、
「組合に入ると昇進できない」などの
脅しや懐柔を行ったりする。

第二のパターンは、雇用の維持や
労働条件交渉に関わる紛争である。
賃金・労働条件の引き下げや、人員
整理、工場閉鎖といった従業員、組
合員にとって不利益となる施策が行
われる場合に、当然のことながらト
ラブルになりやすい。グローバル化
が進むと、一旦進出したところでも、
他の国に比べて競争条件が悪化する
というのはよくあることである。ま
た、新任の日本人経営者が、単にそ
れまでの人事労務管理を甘いと考え
て、賃金・労働条件の引き下げや勞
働強化を行う場合もある。

第三のパターンとしては、労働組
合指導者への迫害がある。組合指導
者が何者かに脅迫や暴行を受けたり、
ひどい場合には殺害されてしまう場
合である。これは明らかに犯罪行為
なので、インダストリアルとして
も、ILOなどの国際機関と連携し
て国際キャンペーンなどに取り組ん
でいる。

組合結成や賃金・労働条件引き下



2009年 インドネシアのストライキ現場にて

げ、それらをきっかけとした組合員
や組合指導者の解雇は、労使紛争発
生の直接の原因であるが、そこに至
るには、それなりの背景がある。

日本企業では、生産管理や経理の
専門家が責任者として赴任するケー
スが多く、人事や労務に不慣れなケ
ースも増えつつある。そうした場合、
人事労務管理に自信がないので、現
地の人事労務担当者に任せ切りにし
たり、コンサルタントや弁護士と言
いなりになったりしがちである。現
地の人事労務担当者が健全な労使関
係構築に心を砕いていればよいが、
組合つぶしや人件費抑制を自分の功

績にしようとするれば、労使関係は一
気に険悪なものとなる。

また、現地の労働組合も発展途上
という場合もある。会社側の提案に
対して、つい感情的になり、会社の
器物破損や、組合員の無理な動員な
どを行って、会社側の介入を招くこ
とで、紛争のきっかけとなる場合が
ある。さらに、新興国や発展途上国
には、欧米の労働組合、NPOが事
務所を設け、現地の労働組合に対し
て指導を行っている。これは先進国
の責任として、大変重要な活動であ
り、立派なことである。しかしなが
ら、やはり日系企業の行動パターン、
思考パターンは、欧米系企業と異な
るところもあり、そのあたりが理解
できていないと、適切なアドバイス
ができない場合もある。

加えて、現地の国内法が、海外か
らの投資を呼び込むために労働組合
の結成や加入、活動に制限を加えた
り、中核的労働基準に則していなか
ったり、運用や解釈があいまいだっ
たりすることがあり、労使紛争の火
種になる場合もある。

8 アジアを中心とした JCCMの主体的な取り組み

JCCMは、インダストリアルにお
ける中核組織として重要な役割を

担っているが、アジア太平洋地域の議長としても、運動の実践、組織拡大、新興国での労働運動育成など積極的に推進している。主体的な活動としては、次のようなものがある。

●アジア金属労組連絡会議の開催

年1回、JCMが主催してアジア太平洋地域の金属労働組合メンバーを招集、各国・地域の政治・経済・労働情勢、直面する課題、労使紛争の状況などについて、情報交換を行うとともに、労使紛争などの問題がある場合は、事態が悪化する前に対応を行っている。この会議には、中国の金属工会も含め、インダストリアルに未加盟の組織も招待しているが、毎年顔を合わせて議論することで、労働組合リーダーの育成や組織化、国際連帯の強化にも寄与している。

●多国籍企業労組ネットワークの構築

企業のグローバル経営に労働組合が対応していくためには、労働組合としてのグローバルな連携が不可欠である。中核的労働基準に関わるような労使紛争を未然に防止し、紛争の早期解決を図るため、母国の労働組合と海外拠点の労働組合とが、日常的に情報交換・意見交換を行う場

として、多国籍企業労組ネットワークの構築を推進しているが、将来的には、インダストリオールのグローバル枠組協定(GFA)締結を目標としている。

●建設的な労使関係構築に向けた国内労使セミナーの開催

年2回、日本国内において、労働組合役員と会社の人事労務担当者を対象に、セミナーを開催、中核的労働基準遵守に関する基本的な考え方、海外の労働法制、労使関係の実態、労使紛争の事例紹介などを行い、日本の労使が果たすべき役割の重要性について、浸透を図っている。

●建設的な労使関係構築に向けた海外労使ワークショップの開催

海外では、JCM主催で日系企業



2013年 タイ労使ワークショップ

の経営者と産別労組リーダーを対象に、話し合い重視の建設的な労使関係構築をめざして、インドネシアやタイで労使ワークショップを開催している。労働法や日本の労使関係、インダストリオールの運動方針などを紹介したうえで、双方の考えや労使関係における問題点を話し合う機会を設けている。インドネシアでの開催地プカシ地区では、多発していた大規模なストライキや工場の操業停止に係わるようなデモ、スイーピングがこの1年間ゼロであったとの報告がなされた。

●国際労働運動に対応したリーダー育成のための

国際労働研修プログラムの実施
日本の労働組合役員を対象に、海外での工場見学や現地労使との対話、行政機関への訪問などを行うとともに、国内での事前・事後の研修も実施し、国際労働運動に通じた労働組合リーダーの育成を目指している。

9 国際労働運動の強化に向けて

日本の労働組合は企業別労働組合が基盤にあり、産業別労働組合(産別)が産業横断的な政策や労働条件向上の役割を担っている。多くの国が産

別を主体とした組織運営を行っているのに比して、企業独自の生産性向上や雇用の維持など、きめ細かな労使協議が出来る反面、社会横断的な課題やグローバルな労働運動への取り組みは弱くなりがちである。

グローバル経営とサプライチェーン・マネジメントは、いまや、ものづくり企業が経営の根幹に据えなければならぬ基本中の基本であり、労働運動も、サプライヤーを含めたグローバルな国際連帯を基本としたものとしていかななくてはならないのは、自明の理である。かつての国際連帯は、労働組合同士が会って話しをすること、そして、労働組合への攻撃に対して、一緒になって抗議することであった。これからもそうした行動が重要であることは言うまでもないが、労使対立型・要求型のみ運動からは生活と雇用の安定は生れない。

進出先の日系企業やサプライヤーにおいて、労使対等の下で交渉が行われ、自主的に賃金・労働条件が決定できる環境、労使で情報が共有化され意思疎通が図られている環境、企業の持続的な発展のために労使が共に力を発揮し責任を遂行する環境づくりが何より大事である。