

◆ パネルディスカッション ◆



海外生産拠点における中核的労働基準遵守に向けた労使の役割



《コーディネーター》
團野久茂
IMF-JC
前・事務局長

◎ セッション① 「海外事業展開とCSRの取り組み」

- ◆ 事例報告1：セイコーエプソン(株) 大野好弘氏
- ◆ 事例報告2：本田技研労働組合 仁藤康雄氏

◎ セッション② 「海外生産拠点とのコミュニケーションの仕組みと現状」

- ◆ 事例報告：(財)海外職業訓練協会 (OVTA)
アドバイザー 橋本政彦氏

◎ セッション③ 「今後、労使が取り組むべきこととは？」

- ◆ 事例報告：(株)日本総合研究所首席研究員
足達英一郎氏

これまでの報告を聴いていると、どちらかというと企業側にも批判的な報告になりがちのように思っていた。ただ、労働組合側にも大きな問題があると私は認識している。日本の労働組合は戦後間もないころからここまで発展してきたが、どちらかというと国内労働運動を主眼にしてきたと言える。90年代後半以降、海外事業展開が急増してきており、日系企業が海外で雇用している総トータル人員は2006年ベースで360万人である。金属関係の現地雇用者は、230万人程度であり、その70%、約170万人が中国を含むアジアに集中しているのが現状である。

われわれ労働組合の認識について申し上げますと、ある意味では現在は、一国を前提としないグローバル経済であるわけであり、企業の海外事業展開もそれを前提として進んでいるのが実情である。言葉を換えて言うと、海外に生産拠点を持つグループや関連企業がそれだけ増えてきているということである。そのような状況からすると、われわれ労働組合自身の認識として、同一の企業グループで働く現地の雇用者、組合員が増えているという認識を持たなければいけないところであるが、実際はどちらかというと、そのような認識にまでわれわれ労働組合自身が至っていないのが現状ではないかと思っている。また、企業の海外経営行動に対して、組合自身の対応力が不足しているというのが今の実態だと思ふ。

このような実態であるので、これからどのようにしてわれわれ労働組合自身がきちんとした認識を持って、経営の海外行動に対して対応するか、そして内外共い労働関係を進めることができるかということに尽きるところ。海外においても日本国内と同様に健全な労働関係をきちっと築き、いかにして共に歩みを進めていくことができるか。これが今回の労使紛争セミナーの大きな目的であるので、そのような観点で今回のパネル討論を進めさせていただきたい。

海外事業展開とCSRの取り組み

セイコーエプソンの 会社概要

まず、私どもの会社概要について簡単に紹介したい。当社の売上は1兆4000億円、連結8万7000人の従業員を擁しており、海外では6万2000人ほど雇用している。

当社の事業展開について、売り上げをエリア別に大雑把に見ると、日本が4分の1、アメリカ4分の1、ヨーロッパ4分の1、アジア・中国が4分の1という割合となっている。つまり、当社のお客様はそれぞれの大地域に4分の1ずつおられるわけで、お客様の価値観も4分の1ずつ多様な価値観があるわけである。よって、日本的な当社の価値観だけでものを見ることは問題があり、私共の価値観を外のメジャーも入れて検証する必要があると考えている。反面、従業員数はアジア・オセアニアで約3分の2、日本とアメリカ・ヨーロッパで3分の1となっているので、特にアジア・中国における労働CSRの観点が非常に重要だということが分かっていただけたらと思う。

当社の経営理念と企業行動原則

当社の経営理念は「お客様を大切に、地球を友に、個性を尊重し、総合力を発揮して、世界の人々に信頼され、社会と共に発展する開かれた会社でありたい。そして社員が自信を持ち、常に創造し挑戦していることを誇りとした」と謳っている。この経営理念では、社会と共に発展していける企業を目指しており、そのためにはステークホルダー（全ての関係者）の方々のニーズをきちんととらえて、それを企業活動に反映していくことが必要と理解している。これはCSRの考え方そのものである。そう考えるとCSRというのは特別なものではなく、むしろ今まで私共が言ってきた経営理念をより深化させて、それを徹底的に実践していくことこそがセイコーエプソンのCSRである、と定義した方がいいたらうと考えて進めてきている。

当社の経営理念は非常に哲学的に表現されているため、この経営理念を実践するための具体的な行動の拠り所として、当社では9つの原則から成る

「企業行動原則」を制定している。この9つの原則をすべてきっちり行つて、社会と共に発展していくことがCSRだと考えている。

これは、当社の信頼経営（LC&SR）の考え方を表した概念図であるが、ステークホルダーとの関わりも示している。サプライヤーやベンダー等の取引先は、エプソンのビジネスと一緒に担っていただいているパートナーとしてとらえ、社員同様、企業側のステークホルダーとの見方をしている。

社内のCSRチェック

最近、CSR調査を実施する会社が増えてきている。当社もその必要性を感じていたが、サプライヤーを調査する前に、わが社内が先程の企業行動原則に照らして、きちんとした取り組みを行っているのかどうか確認する必要があると感じ、まず、関係会社も含め社内をチェックする活動を行つ

● エプソンの信頼経営概念図 ●



●セイコーエプソン株式会社経営戦略室
信頼経営推進部長
大野 好弘
おのの・よしひろ

てきた。

もともと、企業行動原則を作る時に、ワールドワイドで関係会社の社長を集めてミーティングを開いたり、日本の事業部と関係会社の部長を集めて議論を行ったのであるが、その際、当社のCSRに関して様々な課題や意見が提起された。また、外部の投資調査機関や取引先等から様々な調査を受けており、その調査を通じて、当社の弱い部分が目立って来た。

このような内部の声や外部の見方を尺度として、私共の取り組みを評価すると、企業行動原則の9つの原則の内の3つの原則、①倫理的な行動と遵法、②安全・健康・公正な職場、③ビジネスパートナーとの信頼構築が弱い、あるいは、現状を把握できていないことが分かった。先ほどの労働関係のところに関しては特によく分からない状況であった。例えば、児童労働をしていませんねと尋ねられて、そのようなことはやっていないはずなのだが、では証拠を出せと言われてたらない。そのようなことがあり、この原則①、②、③については実態が把握できていないので、きちんと手の上に乗せましようということ、そのため社内チェックを行った。

社内チェックの基準については、EICC(欧米のパソコンメーカーを中心とする業界団体)やGeSI(欧米の携帯電話のメーカー業界団体)の作

成した基準をベースとして、更にSA8000規格も参考にしながら、社内版を作成、チェックを実施してきた。

驚いた欧米の基準「減給処分」が「強制労働」?

EICC/GeSIの基準について皆さんはあまりご存知ないかもしれないが、具体的なお話をすると、たとえば、児童労働をさせていないか、強制労働をさせていないか、雇用に関わる差別がないかということ等を事細かくチェックする内容になっている。

日本の企業の中には「減給処分」というのがある。懲戒処分としてこれを実施することは、欧米の基準から見ると強制労働に当たるそうである。働かせたにも関わらず、「減給処分」だからと、その労働の対価として規定の金額を払わないのは、強制労働に当たるのだと言われて、非常に驚いた。また、児童労働をやっていないのは当たり前であるが、どのようにして児童でないことを確認するか、というチェック方法については、住民票がない場合はIDカードや出生証明書で確認するとか、あるいは警察の確認を取る等、ダブルチェックが必要とされる。

このように当社の海外関係会社、約20社全てのチェックを実施した結果、幾つかの課題が判明したので、それらについては現在、改善を進めている。

サプライヤーのCSRチェック

次に、サプライヤーのCSRチェック、CSR調達については、欧米の企業ではサプライヤーに対し、取引する限りはこれを守りなさいという強制的なスタンスで自らの行動規範の遵守をサプライヤーに要請するやり方が比較的多いが、私共はむしろ調達の取引先をパートナーと考えており、取引先の理解を得て、一緒にCSRを推進して

いくというスタンスで進めている。当社は取引先のCSR評価を2段階に分けて実施している。一つは定期評価で、Q、C、D、M(マネジメント)、E(環境)について年に1回100項目近いチェックをするというもの。もう一つはQA(Quality Assurance:品質管理)や化学物質管理に関してより深い内容で、取引先の管理状態をチェックしている。そのための評価担当者置き、海外の取引先各社を回って評価している。08年度以降は、IETA(日本の社団法人電子情報技術産業協会)やEICCの基準に基づき、安全や人権などについてもより詳細な評価をしながら取引先と共にレベルを上げていきたいと考えている。

また、取引先に応じて濃淡をつけた進め方をしている。例えば、日本企業はCSRの考え方についてよく理解されているので、基本的には私どもの調査票を送って、回答いただき、確認を

するという方法を取っている。アジア・中国地域についてはCSRという考え方がほとんど浸透していませんので、まずは、取引先に出向いて説明し、理解してもらいながら、現場でチェックするという方法で進めている。

このような調達の取引先のCSRチェック・監査を実施するために、シンガポールと中国に2つの分室を作り、現地のメンバーを専門に採用してこの業務を担当してもらうことにした。最初は分室のメンバーを本社スタッフが教育し、そのメンバーが今度は当社のアジアと中国の製造拠点、15拠点の担当者の教育・育成を行った。これまでに育成した担当者は360人にのぼる。その360人がアジア・中国圏の取引先に出向いて教育ならびに評価を行いCSRレベルの向上を図る活動を進めている。課題のある取引先に対しては、改善提案や進め方のアドバイスをしたりするが、どうしても力のない取引先については、社内基準類のひな型を渡して、このような社内基準を作ったかどうか、アドバイスする等の踏み込んだサポートも行っている。

最後に、パートナーといっても、私共の投げかけに対して一緒にやりたくない取引先についてはどう対応するかというと、当社としてはどうしてもご理解いただけない場合は、取引を見直すという方針で進めている。

(文責:編集IMF-JC組織総務局)

海外事業展開とCSRの取り組み

HONDAの海外ビジネス展開

まず、本田技研の海外ビジネスについて概要をご報告したい。Hondaの海外生産拠点としては1962年にベルギーにモペットの生産工場を設立したというのが最初であり、その後、1979年にはアメリカにて二輪の生産、82年には同じくアメリカにて四輪の生産を開始している。初の進出以来45年間、北米地域、南米地域、それから欧州地域、アジア地域において、それぞれ拠点数を拡大してきており、2007年の3月時点で、生産拠点については28カ国134拠点、開発の拠点としては15カ国31拠点、従業員数は全世界で約16万7000人を数えるというところまで拡大をしている。ここ10年においては、過去にないスピードでグローバル展開がされている。

もう少し詳しくアジア地域を見てみると、この10年間においても、アジア地域の展開には目覚ましいものがある。中国が相対多いというのがあるが、

ASEAN地域も同じように経済的な地位の危機を乗り越えたあとは需要が拡大しており、二輪、四輪共に拠点数増加の状況になっている。

本田労組の活動紹介

続いて、本田労組について少し紹介させていたたくと、結成は1953年であり、2008年で55周年を迎える。国内の組合員は約4万名であり、本部と9支部体制をとっている。支部は日本全国に散在している。また、会社の海外事業展開が早期であったこともあり、1975年から本部専門局の中に国際局を設け、主に海外出向者の生活環境や労働条件の改善等をメインに対応している。加えて、海外の経営対策活動と連帯活動も行っている。この連帯活動は現地労組との相互理解や、現地労組活動の質的向上を目的としたものである。

本田労組の基本理念

次に、労組の基本理念について少し話をしたいと思います。まず、HondaのC

SR活動について申し上げると、重点テーマとステークホルダー(全ての関係者)はトリプルボトムラインに非常に近い形で整理されており、すべての活動の原点をHondaフィロソフィーに置いている。Hondaフィロソフィーとは「人間尊重」と「三つの喜び」と「三つの理念」で成り立っている。(Hondaフィロソフィー図表)

人間尊重とは、「自立」、「平等」、「信頼」ということであり、例えば「自立」とは、「既成概念にとらわれず自由に発想し、自らの信念にもとづき主体性をもって行動し、その結果について責任を持つこと」と定義している。「三つの喜び」とは、「買う喜び」、「売る喜び」、「創る喜び」ということであり、企業活動を通じて喜びを分かち

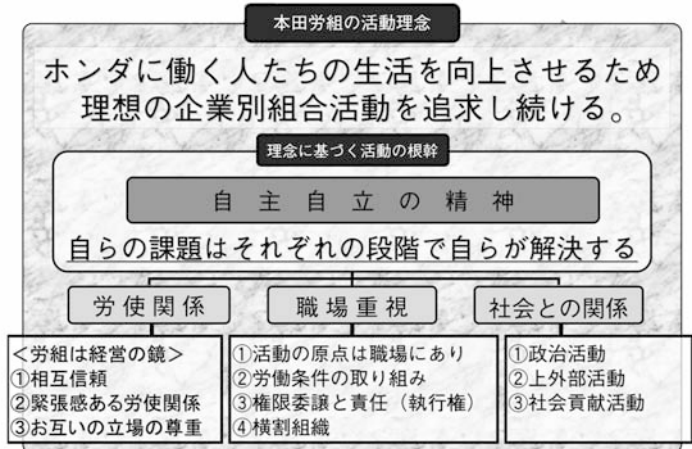
● HONDAフィロソフィー(基本理念) ●

人間尊重	自立	既成概念にとらわれず自由に発想し、自らの信念にもとづき主体性をもって行動し、その結果について責任を持つこと。
	平等	お互いに個人の違いを認め合い尊重すること。また、意欲のある人には個人の属性(国籍、性別、学歴など)にかかわらず、等しく機会が与えられること。
	信頼	一人ひとりがお互いを認め合い、足らざることを補い合い、誠意を尽くして自らの役割を果たすことから生まれる。
三つの喜び	● 買う喜び	(商品を買って下さる人)
	● 売る喜び	(商品の販売・サービスに携わる人)
	● 創る喜び	(商品を生み出す一連の企業活動に携わる人)
企業活動を通して、喜びを分かち合う		

●本田技研労働組合書記長
仁藤 康雄
にとう・やすお



● 本田労組のDNA ●



合うことを意味している。この人間尊重と三つの喜びがCSR活動のベースになる基本の理念ということである。これが会社側の理念である。

続いて、組合としての活動の理念についてご紹介する。これは海外向けということではなくて、発足以来整理してきたものである。（本田労組のDNA図表）

本田労組の活動理念は「本田に働く人たちの生活を向上させるため理想の企業別組合活動を追求し続ける」というものであり、この理念に基づく活動

の根幹を「自主自立の精神」に置いている。「自らの課題はそれぞれの段階で自らが解決する」ということを活動の根幹に置いており、それぞれ労使関係、職場重視、社会との関係等とあるが、本来的には活動の原点は職場であるということを強く意識した活動をしている。これを本田労組のDNAという形で整理しており、過去から実践事例の紹介なども含めて新人役員の教育活動などに活用している。

以上、会社と組合の基本理念についてお話ししたが、これらの理念は労使で確認した労働協約の第1条の文章にも読み取ることができる。（労働協約の図表）基本的にHondaにおけるCSR活動の原点は、労使共に人間尊重と自主自立の精神に立脚していると認識している。

海外における具体的な活動について

続いて、海外における活動としてアジア地域における現地の労使関係安定化に向けた活動をご紹介する。本田労組としては、「海外における労使紛争

は、現地労働者のみならず、グローバルビジネスにとっても多大な損失を与える」「多国籍企業の責任を問う世界的潮流や、IT進化による世界的パッシング拡大の早さは、一つ間違えれば企業にとって命取りになる」との課題認識を持っている。労使共に海外労使紛争の未然防止の重要性の高まりは認識をしている。基本スタンスは、現地の問題は現地労使が自ら解決するというものであるが、日本の労使のように相互信頼に立って話し合いを基調とした労使関係が構築できるようフォロー活動していく必要があると考えている。

本田アジア労組幹部セミナー

今日は具体的事例として、本田アジア労組幹部セミナーについて少しだけご紹介したい。このセミナーは1986年からスタートしており、プログラムはまずカントリーレポートなどを各国参加者から報告をいただき、次に健全な労使関係の必要性についてセミナーを行い、意見交換の後、事業所見学や社会見学などを行っている。

2003年の第8回セミナーより労使関係の早期成熟化に重点を置き、参

● 本田の労働協約 ●

第1条 この協約は会社と組合が従来話し合いの基調を再確認し、独自の企業基盤に立った会社の立場と、自主独立の精神に基づく労働組合主義を標榜した組合としての立場を相互に尊重し、あい協力して会社の永続的発展と組合員の労働条件の向上に努め、もって将来にわたる労使関係の長期安定を図るため締結するものであり、ここに締結した事項は双方信義と誠意をもって遵守する義務を負う。

加者の目線に合わせるという意味から、タイ（バンコク）での海外開催に変更すると共に、良好な労使関係構築のモデルとして、タイホンダ労使によるパネルディスカッションなど新たなカリキュラムを設定した。第9回については、タイの組合に準ホスト役を買って出ていただいたということもあり、5カ国14名の参加まで拡大してきている。また、パネルディスカッション時には現地法人の総合部門現地人マネジャーもオブザーバ参加するようになった。

もう少しカリキュラムを紹介する



事例報告を行う本田技研労組の仁藤書記長（左）

と、本田労組としては基調講演に続き本田労組の労使関係とその変遷、現時点での本田労組の経営対策活動について紹介をしている。

先ほど申し上げた新カリキュラムとして設定したタイホンダの労使関係については、経営から見た労使関係の重要性をタイホンダの現地人マネジメントより講演を受けた後、タイホンダ労使によるパネルディスカッションを行っている。

以上のように、開催に当たっては日本及び現地労使による実務上の協力があったことはもちろんであるが、

開催に向けその目的や基本スタンスを共有化できたことが重要であると思っ
ている。すなわち海外における労使紛争の未然防止には、良好な労使関係が必要である。そのためには現地労使が自立し、自らの課題は自ら解決できるようになるために日本の労使が自立支援を行うということである。

その成果と課題を大きくくりで整理させていざと、本田労組のDNAなりHondaワイロソフィーへの理解が深まるということであるが、一方で参加者からすると、政治経済、社会環境、あるいは文化歴史、風土、習慣などの

違いから、他国の成功事例が必ずしも雛型にはなりえないということもあり、「考え方は分かるけれども具体的な運動にどのようにそれを置き換えていくのか」という戸惑った姿がうかがえる。したがって、まだまだ具体的な成果を期待できるレベルではなく、まだ緒に就いたばかりだと認識している。今回は一事例ということではセミナーについてご紹介をさせていただいた。

（文責 編集 | IMF | JC 組織事務局）

セッション② — 事例報告 3

海外生産拠点とのコミュニケーションの仕組みと現状

私がこのような意義のある会で報告の機会をいただいたのは、海外職業訓練協会（OVTA）が2006年3月に『インドネシアの日系企業が直面した問題と対処事例』という本を発行したときの調査委員会の委員を担当したからだと思っている。ほかに、2007年3月に中国とタイについても同じ

事例集が発刊されているので、皆様もいろいろ参考にしていただいていることと思う。

この本をご覧になったインドネシアに長く勤務しておられる方からは、このような本を今まで待っていたと評価をいただいている。この本の中には、103の事例が記載されているが、こ

の中で今取り上げておられる中核的労働基準の侵害の問題についても幾分書いている。

外国投資法に基づいて設立された会社の株式所有

会社の社会的地位というのは、ご承



●海外職業訓練協会（OVTA）
国際アドバイザー
橋本 政彦
はしもと・まさひこ

知のように1970年のニクソン・ショックで為替がクローズして、それから1985年のプラザ合意を迎えたのであるが、結局、日本の企業が最初に

出て行った投資元年というのは1970年の初めだと言われている。それで1985年以降は投資第二年度と認識をしているが、1970年代に海外に進出した企業も、すでにもう三十数年たっている。それから、1985年以降、日本の海外進出もあったが、受け入れ国自体が企業を積極的に呼び込むという世界の風潮であったので、そこに会社の社会的地位についての規制緩和というのがあった。

特にインドネシアの場合、1994年5月に、外国資本100%で外資が企業を設立してもいいという法律が公布されている。

これはどのようなことかというところ、結局、ここにご参加いただいている労使の所属されている企業が、合弁会社という形で出て行ったのか、あるいは独資という形で出て行ったのかということにおいて、いろいろと労使問題に対する対応が違ってきているということである。例えば、華僑系の企業と合弁で出てきた場合の人事の問題はどのようになるのか、あるいは100%日本出資で出て行って経営権を持った場合の人事労務関係はどのようになるのかということ、その企業の社会的地位が決まってくるということが根幹にあることを申し上げたい。これは会社の社会的地位と歴史がおのの会社の労働問題と非常に関係があるということである。

労働法の変遷と労働争議との関係

基本的には開発独裁体制が民主化に進んでいるということであるが、結局労働争議、労働問題というのは労働法と深く関係している。インドネシアの場合は三つの総連合という労働組合の下に、80近い産業別組合があって、その下に1万2000ぐらいの労働組



海外労使紛争防止労使セミナーで講演を聴く参加者
(電機連合会館)

合、あるいはその名簿に入っていない組合というのが現在あるが、そこになるまで、ILOの87号条約のような団結権その他がインドネシアで批准されるまでは、インドネシアで組合を設立するということは、これは現地法として労働省の認可事項というか、労働省が認めない限り組合というものは設立されなかったということがある。

それと同時に一つは、インドネシアの場合においては、基本的にインドネシアが建国された時の五つの原則、パンチャシラというのがあり、これはインドネシア憲法の原文に書いてある。何を言っているかというところ、要するに、「国家は国民を守ると同時に一つの家族である」と記されている。したがって、「お互いに話し合いをして、そして合意の下にあらゆることを成し遂げていこう」ということが基本的な原則になっている。だから、「あらゆることは協調、あるいは協議」ということによって解決するのだ」ということが憲法にうたわれていて、それが労働法にも関係している現状である。

労働法の整備はどのようになっていたかというと、労働組合法が2000年8月にできて、2003年に労働法ができて、これは労働基準法のようなものである。それから、2005年1月に産業

紛争解決法というのが出来上がった、一応これで労働三法が整備されたわけである。

インドネシアの場合は、アジアと言ってもいいのかもしれないが、アジア経済通貨危機のあった1997年までと97年以降というのは大きく様相を変えている。

2000年8月に労働組合法ができているが、1997年にアジア通貨危機が起きて、タイで7月にバーツが暴落した。1998年5月にはスハルト政権が次のハビビ副大統領に政権を委譲して、32年間のスハルト統治が終了している。それ以降、98年以来、従来であれば労働省の認可でしか設立できなかった労働組合が、届け出をするだけで設立することができるようになった。労働組合がそのような権利を共有し、行使できるようになった。このような事態になって、非常にたくさん組合がそこで誕生してきた。それが、想像もしなかった非常に新しい現象として日系企業の前に現出してきたわけである。

インドネシアの日系企業が直面した課題

日本から人事労務担当ということ現地赴任された方が、労働問題に直面してそれにどのように対応されたかという経験を記した報告書を通して、日系企業の直面した課題ということに

ついて振り返ってみたい。まずそのよ
うな労働組合を結成するという事態に
直面して、どのように対応すべきか分
からないので、非常に不安に駆られる、
あるいはそのような知識がないことに
よって、その問題の対応に非常に苦慮
したというような報告がなされてい
る。

それはどのようなことか。そこから
教訓として、その方は、「結局私はイ
ンドネシアに赴任する前に、そのよう
な労働問題あるいは人事問題というこ
とについての確かな教育を受けていな
かった。したがって中核的労働問題をは
じめ、労働問題や労働組合に関する基
本的な知識については教育を受けな
いで来てしまったということによって、
解雇をはじめとする労働問題に直面し
た時に非常に対応が難しいというか、
慌てふためいてしまうという事態にな
ってしまった」と報告している。

それから、日系企業の中では、組合
が従来は1社1組合というところで、1
企業に2組合という例はあまりなかつ
たが、日系企業以外の外資系企業にお
いては1企業2組合のところも多く、
企業側は、従来からある組合について
は交渉をするけれども、第2組合につ
いては交渉をあくまでも拒否するとい
うような団体交渉の拒否というか、権
利侵害のようなことが現に起こってい
るという報告もなされている。

なぜそのようなことが起こったのか

というと、労働組合法、労働法、それ
から産業紛争解決法という、いわゆる
労働三法が、2000年から2005
年の間に発効しているからである。イ
ンドネシアの場合、それまでは、それ
をカバーする法律というのは、従来か
らあった労使関係に関する法律や解雇
その他に関する法律など、従来の法律
を適用しながら、労使紛争などに対し
て対応したというような過渡的な状態
の法適用であった。新しい労働三法が
できて、より次元の高い理想的な形の
権利がそこにうたってあるにしても、
現実的にはそのような労使紛争の解決
に適用される法律というのは、過去の
古い時代の法律であった。そのとこ
ろでいろいろな問題がより深く拡大し
ていくというのが現実である。

この事例集『インドネシアの日系企
業が直面した問題と対処事例』の中
で述べられている、いろいろな事例とい
うのは、大体2000年から2003
年ぐらいに集中している。だから、イ
ンドネシアの法律問題というのは、こ
のような過渡的な法律が、労働三法と
して完全に整備され施行される前の段
階で起こった問題であるので、今後こ
のような形の問題が起こる場合には、
もう少し法律にのっとった、より透明
性のある問題解決というのが可能にな
ると私は思う。言ってみれば、労働関
係法が整備される以前の事例集にある
労働問題というのは、過渡期の問題で

あり、不透明な部分があったというよ
うな認識も必要ではないか。ここから
導き出せることは、やはり海外の労働
拠点で起こる法律問題等については、
人事労務の専門でないとしても、その
国に赴任する前に事前に勉強をして行
けば、当然防げる問題が、そのような
事前の勉強や研修をやらぬで赴任し
たことよって、問題がより大きくな
ったと言つことができると思う。

インドネシアの国民 性や文化の理解の大 切さ

もう一つは、ご承知のようにインド
ネシアの国民性とか文化への理解であ
る。事例集を見ると、採用試験のとき
に、たまたま人事採用担当者がカトリ
ック教徒であり、採用試験を受けに来
た女性がイスラム教徒であったという
ことで、たまたま不幸にしてその日系
企業の基準に合わないということでの
採用としたことが、結果としては「宗
教的な差別」をしたということになり
ストライキに発展してしまい、結局そ
のために人事採用担当の方に辞めても
らって解決をしたというケースもある
わけである。それはインドネシアの企
業の中の問題ということだと思いが、
非常にセンシティブというか、そのよ
うな文化的な問題というのは非常に問
題を拡大することがあるので、法律的
な知識ももちろんであるが、その国の

文化や国民性についても、海外の生産
拠点到赴任する人事労務の担当者の方
は事前にしつかりと学んで研究してお
く必要があるのではないかと。

現地の労働組合と企 業の関係

それから、インドネシアにおいて、
労働組合自身が、98年以降新しく生ま
れているので、今度は労働組合と会社
の関係を見てみると、労働組合の方の
成熟度というか、教育水準について、
どのようなことについて労働組合は権
利を行使すべきなのかということが問
われてくる。労働組合が会社側に、労
働基準について話し合いをすべきだと
要求することが、より政治的な問題に
発展してしまうこともある。そのよう
なことも報告されているので、やはり
これは労使が共に協力して、よりよい
労働環境を作っていくという立場に立
って、労働組合自身も、そのような勉
強をしていく必要があるのではないかと
言われている。

そのようなことで、特にインドネシ
アの労働組合の組織機構は、ナシヨナ
ルセンター、産業別組織、それから個
別企業労組という構造になっている。
それぞれの会社の中に二つの組合を作
ろうとする動きもあるので、結局、会
社も、組合自身が組合同士で敵対する
ことも起こるかもしれないということ
は想定しておかなくてはならない状況

にある。そのようなことについての対応は労働法の中できちんと規定はしているが、そのようなことも起こりうることを考えていくべきではないかと思う。

リスクフリーの時代の終焉

いずれにしても、問題は、現代はリスクフリーの時代ではもはやなくなつたということだと思ふ。特に携帯電話等が発達しており、インドネシアの中においても労働情報も瞬時にして従業員や組合員に伝わる。またインドネシアの非常に文化的な特徴として、同じ出身地の人たち同士は情報交換が非常に緊密であると言われている。そのような文化的な慣習もあり、リスクフリーでないので、労使紛争が起こる前にいろいろな意味で準備を整えておく必要がある。

また、インドネシアの現地ではどのような問題があるかという点、給料の1%を組合費として払わせている。それがまた支部や上部団体の方に行っているが、組合としては財政的な問題がまだ不十分だというような問題もある。それから、そのような賃金や労働契約等について不満があれば労働争議などいろいろな行動を起こす。そのような労働争議やストライキの発生件数は、98年頃までは大体年間200件ぐらいて推移してきているが、最近は100件を切っている。私どもが調査に

行ったときには、結局そのような労働争議やストライキをやつても、自分たちの生活の向上に必ずしも直結してない。それよりも、もう少し労使の間で話し合ったほうがいいのではないかと。最初からストライキなどの実力行使を行い、敵対的な関係でいくのではなく、労使間で話し合いをしたほうがいいのではないかとというように雰囲気が生まれている。工業団地の方たちも言われていたが、そのような時代になつてきている。したがって、日本の企業は大体工業団地に入っているが、工業団地内の労使についての学習会、ジャカルタ・ジャパン・クラブの労働問題研究会とか、それから現地のいろいろな公的なナショナル・コンタクト・ポイントなどの活用を、現地に行かれる前に駐在の方にいろいろと指導される必要があるのではないかと。

それから、よく聞くのは、現地のコンサルタントに丸投げするというような問題がある。それは、自分があまり勉強しないというか、内容について、労働法についても最近は大振りに訳したのものもある。昔、わたしが1970年の初めに行つたころはインドネシア語しかなかったわけであるが、最近はどうも日本語に訳したのものもあるわけなので、そのようなものを活用して、やはり現地コンサルタントに頼むにしても自分が勉強して、何が問題なのかを特定する必要があると考えている。そ

れから、もちろん文化・価値観、要するに文化的な競争というのは拡大して火がおさまらないということになるので、これについては十分注意する必要がある。

日本本社とインドネシア現地企業とのコミュニケーション

このようなことを踏まえて、日本とインドネシアの現地企業とのコミュニケーションはどのようにした方がいいかという点、一つは、現地状況のタイムリーな報告と対応が必要である。現在は、現地への赴任前に、いろいろな赴任前の研修であるとか、あるいはメールやテレビ会議などでタイムリーな情報交換がされていると了解している。そうは言ってもやはり現地に足を運んで、自分の体で現地を理解するということは、いかに情報化時代であっても必要なことである。経費節減とかそのようなことでなく、環境問題の場合もそうであるが、万が一そのような問題が起きた場合には、それはどのような損害を会社に与えるのかと考えれば、やはり現地に足を運んで自分の目で見て体で感ずる必要があると考える。

二つ目は、労働条件、労働権利問題、文化的問題など労働問題についての、本社と現地企業との間の定期的な会議、打ち合わせが不可欠である。

三つ目は、現地責任者の赴任前にける労働問題研修を受けることが必要である。労働問題については、できるだけ法律的な問題について事前に勉強してから赴任していただく。法律を勉強することによって、いろいろな事前に見えない問題が起きることを防止できるからである。だから、企業の中で研修等を行い教育すると同時に、OVERTAのほうでも、海外赴任者無料サポート制度を設けている。また、相談援助、海外の人事労働問題や異文化学習などのグローバル人材育成プログラムなども活用できる。それから、最近はおリジナル型のメンタルストレス対処法などもあり、いろいろな支援体制も整っている。したがって、時間的な余裕を作つて、ぜひこれらの活用も検討されればいいと思う。

結論

グローバル、IT情報化の現在、問題の発生は一国内にとどまらず世界的にすばやく拡大する可能性が大である。リスク(被害の可能性)は、想像以上のダメージを企業に与える可能性も大であるので、政労使の関係を緊密化するコミュニケーション、仕組み、インフラの構築が喫緊の課題である。個別企業においても、海外での経営に人事、労働専門家の派遣等も含め、紛争の予防に万全を期すべきである。(文責 編集 IMF-JC 組織総務局)

CSRと労働問題

今後、労使が取り組むべき課題

労使の皆さんがこのような形で、海外における労使紛争について議論されるところというのは大変貴重なことであり、初の試みではないかと思っている。

私どもの研究所は三井住友ファイナンシャルグループの調査研究機関である。金融サービスを生業にしているということがあり、1999年にエコフアンドという投資信託の一つの金融商品を開発し世に送り出した。それは、環境の取り組みの進んだ企業を選び出して、そこに投資をしようという金融商品である。私どもが企業調査をして、スイスにあるUBSという金融機関が運用して、当時の住友銀行が販売をするという組み合わせでこの仕事を始めて8年になる。

その間、環境問題というテーマからCSRというように、ある意味で対象領域が大きく拡大してきた。すなわち2003年からは環境問題だけではなくて、広く労働問題を含む社会的問

題も企業調査の調査項目の中に含めて、企業調査をしている。今、日本で4000億円ほどの資金がこのような考え方のもとに運用されている。ほぼその半分にあたる2000億円ほどの資金（この中には投資信託もあるし、それから企業年金の運用にも、最近このような考え方が導入され始めている）が、弊社の企業調査結果を使っている。

さて、2003年に環境の問題から社会の問題に調査範囲を広げたときに、これは日本企業にとって大変ななとつくづく痛感することになった。スイスのUBSという金融機関と毎月議論するのであるが、環境問題で日本企業の実情を伝えると、「いや、それはすごい。これは欧州企業にもない新しい取組みだ」ということで、非常にスムーズに議論が進む。向こうの海外の金融機関からも日本企業はかなり大きな評価を得られていたということ

である。ところが、社会的側面の問題、特に労働の問題が入ってくると、様相が一転する。

日本企業にとって、非常にこれは大変だなと思ったのは、ひとつは国内の労働問題である。今日はこれがテーマではないが、例えば今、日本という国では年間に3万人以上の方が自殺で亡くなる。そのうちの半分に近い方は経済的問題を抱えて自殺をされている。あるいは、サービス残業などという話を向こうの調査機関の人にすると、「それはわれわれの定義で言えば強制労働だ」というような声が出てくる。それから、日本のパートあるいは派遣、請負として働く人たちの実態をお話すると、それはもうとても先進国とは思えないというような反応が返ってくることもよくある。これは国内の問題である。

海外における生産拠点の労働問題

私どもでは毎年2000社の上場企業に調査をお願いしているが、その中で回答をいただける企業は約400社ほどである。例えば2005年の調査で、大麥シヨッキングな事実が目についたので報告しておきたい。私どもの調査票には「御社では海外の事業所での程度労働組合を組織しておられるか」との質問がある。海外の進出先ほとんどすべての海外事業所で労働組合を組織しているという企業は8%。一部の海外事業所で組織されているというのが5%、海外では労働組合は組織されていないと答えた企業が39%あった。これはもちろん労働者側にそのような意見・要望がないからということもあるだろうが、4割の企業で海外の

●株 日本総合研究所 主席研究員
足達 英一郎
あだち・えいいちろう



事業所には労働組合が全くないと答えている。これは短期的に労務人事政策から見ればいいことかもしれないが、私は長期のリスクということを考える、必ずしも喜んではいられないと思う。

また、「海外の事業所でILOの核心的労働基準に準拠した行動規範を制定し、周知しているか」という質問もしている。「ほぼすべての事業所で制定し周知している」が36%。「一部の海外事業所で制定し周知をしている」が31%。「海外の事業所では全くこのような行動規範を制定していないし、周知もしていない」ところが34%、約3分の1であった。これももし仮にそこに働く現地雇用の労働者の人たちが問題意識に目覚めて、何か企業に対して問題提起を始めるとすれば、どのようなことになるかということ懸念する。

日本企業のグローバル化というのは、まさに90年代後半から本格化を迎えた。欧米企業のグローバル化とは歴史が違うので、遅れているか、進んでいるか、一概に評価はできないと思う。ただ、この先、日本は2100年に人口が4700万人の国になる。あとおよそ100年後には現在と比べると半分以上の人口になるわけである。そのときに今以上に日本企業がグローバル化していなければ、日本企業もまた日本という国も生き残りが図れない。と

すれば、海外における生産拠点の労働問題を放置しておくことはできない。したがって取り組みを進めていくのは、今このときである。まさに今日のセミナーもその意義ある第一歩だと思うが、それが今こそ求められているのだということを確認いただきたい。

徐々に醒めてくる欧州のCSR熱

CSRについてであるが、実はヨーロッパではCSRという言葉のブームが去ってきたというのが、私の直感的な感想である。2005年10月にドイツで開かれたあるシンポジウムではタイトルとして「CSRの終わり、そして倫理の復活」と掲げられていた。欧州は1995年からこのCSRの旗振り役をしてきた。2007年で12年目となる。いわばCSRを、これまで一つの政策的な大きなアジェンダにしてきたわけである。

2006年11月に全欧CSR会議が開催された。欧州連合は毎年1回CSRをテーマにした全ヨーロッパの会議を開催している。2006年11月22日に開かれた会議のメインテーマは、「promoting innovation and competitiveness (企業のイノベーションと競争力をいかに推進するか)」であった。これは私にとっても、ある意味で大ショックだった。CSRを論じながら、実は企業にとつていかにそれがイノベーシ

ョンを成し遂げたり、競争力を強化するかという脈絡で議論がされ始めたからである。

この理由は非常に単純である。企業の側に「CSRという言葉は10年以上掲げてやってきたけれども、果たしてどのような利益があったのだろうか」という倦怠感というか、あまり意味がなかったのではないかと、いろいろな批判も出てきて、その中で欧州連合はCSRをもっと企業に役立つものにしていきたいとして、このような方向転換をしたのである。

その典型的な事象が、実は欧州連合の執行機関である欧州委員会のCSR担当部長が、2006年3月に企業・産業総局に移管されてしまったことである。欧州委員会のCSR担当は、雇用・社会問題・機会均等総局という部署の下にあり、2000年からずっとCSRの担当をしてきたのである。日本であれば厚生労働省扱いだったものが経済産業省扱いになってしまったような感覚である。そして、企業は今CSRに取組むことによつて、いかにイノベーションを進めるのか、企業競争力を強めるのかというところに集中して議論し始めている。ここでよく例に出されるのが、例えばトヨタ自動車のプリウスという乗用車の例だ。これこそが企業が目指すべきCSRであると、イノベーションを巻き起こして、企業の競争力を非常に高めた好例だとい

ようなことが吹聴されるが、当然そうなるべくと、NGOは「CSRの変節だ」と非難をすることになる。

労働組合もまたそうである。2006年11月の全欧CSR会議では、フレズ・オブ・ジ・アースという環境関連NGOがスピーチを行った。そこでこのステートメントは「Give us real CSR not just hollow Public Relations (われわれに真のCSRをくれ、上辺だけのPRはいい加減にせよ)」であった。

実はヨーロッパでは、CSRに関するマルチ・ステークホルダー協議会を2002年に作り、長らく議論をしてきた。2006年12月には、この進捗状況を管理する全体大会が開かれたのであるが、欧州全体が、CSRに関してこのような雰囲気になってしまっているのが、NGOの代表は、この会合をボイコットしたのである。労働組合代表も当初、会議をボイコットするのではないかと観測が流れたりもした。

CSRというのは95年に欧州で始まったときには、背景に失業問題があった。それから、例えばシェルという石油会社が北海油田で試掘をするときのプラットフォームを海洋投棄することに對して、グリーンピースという保護団体が猛烈な批判をやった。これも1995年のことである。それから、ナイキという会社がパキスタンでサッカーボールを子供たちに作らせている、兎

童労働の禁止に反しているということ、告発を元に大規模な世界的キャンペーンが展開された。この告発が96年のことである。そのような時代背景を元に、ステークホルダー（利害関係者）と企業が、企業の社会的責任についてきちんと議論をして、話し合っていくことでいい方向に向かっていくのではないかと、このような双方の期待感からCSRという言葉が始まったものだと私は理解をしていた。しかし、どうもそのような簡単な話ではない、話し合っても仲良くCSRを進めていけばうまくいく、予定調的にうまくいくということではないということが分かった。そうした10年だったと理解をすべきであろう。

緊張感を持って語られる第2ステージに突入したCSR

ここで私が申し上げたかったのは、CSRという言葉がなくなるといふことではなく、CSRという言葉がもう一度緊張感を持って語られる時を迎えたということだ。つまり、企業の実行動に対してNGOや消費者、時には労働組合や労働者が、問題提起や批判をきちんとしていく、そのような緊張感を持って語られるCSRの第2ステージに入ったということだと考えている。

2007年7月に、国連のグローバ

ル・コンパクト第2回リーダーズサミットという会議がジュネーブで開かれた。パン・ギムン国連新事務総長が、アナン前事務総長が作ったこのグローバル・コンパクトをどのように引き継ぐのか大変注目をされた。パン事務総長はこのグローバル・コンパクトをきちんとやっていくとスピーチをして、これには署名企業も一安心という感じだった。私が非常に注目したのは、この会議の初日、アムネスティ・インターナショナルという人権NGOのアイリーン・カーン事務局長が、ゲストスピーカーとして行った基調講演の内容である。基調講演の中で、カーン氏は、「企業がグローバル・コンパクトに参加表明することだけではほとんど意味を持たず、達成度合いこそが問われる」として、「先ほどあった10の原則をどこまで達成したかこそが問われる」と強い警鐘を鳴らした。

実は2006年秋頃からグローバル・コンパクトに対しては、「企業のイメージを高めるだけの目的で、何ら法的拘束力を持たないコンパクトに参加表明する企業が存在している」との批判が高まってきた。世界のNGOのこのような批判の嵐に直面して、不活性企業、インアクティブ・カンパニーというランクが新たに設けられた。すなわち3年間国連本部に対してどのような活動をしているかを全く報告しないと、この不活性企業に格下げされて

しまう。このリストは公開されており、もう既に3800社のうちの1000社ほどがこの不活性企業にランク落ちしている。パン・ギムン事務総長はきちんと署名するからには企業は具体的に取り組みをしてほしいということはこの会議の中でも言っているし、同時に市民社会の人たちは企業を監視する役割を積極的に担ってほしいとまで発言している。

各論への回帰——海外で問題とされる労働問題の焦点は

そんな中で日本企業にとつては、海外進出、現地法人、生産拠点において、どのように海外で働く人たちの利害を守っていくのか、調整していくのかということが労使ともに、問われることになってくるだろうと思う。

海外におけるいくつかの日系企業の事例について、いくつか紹介したい。最初のケースは、南アフリカの日系企業のケースである。数百人の労働者とNUMSAのメンバーが、企業が正規雇用を削減し契約社員に置き換えることを中止するよう求め、プレトリアにある日本大使館前で抗議行動を行った。

同様の問題では途上国ばかりではなく、例えばイギリスの事例もある。日系企業の工場で、労働者を条件の悪い形で雇用し切り替えようとしている

として、労働組合のUNITEDがレポートを出している。

それから、また、アメリカでも日系企業が進出している地域のコミュニティリーダーの人たちが、労働者から聴聞を行い、低賃金の臨時従業員の利用日数を限定するように勧告を行ったと報道もあった。その工場では低賃金の臨時従業員の雇用がどんどん拡大しており、これを何とかしなければ地域の雇用というものが全く失われてしまう、もしくは雇用の安定性がなくなってしまうという危機感を持って、コミュニティリーダーたちが2006年来抗議運動を始めているという経緯で、これもインターネットに大きく情報が載っている。

それから、日系企業の現地工場の組合同士が連携を始めるというような動きも出ている。2007年6月初旬、トヨタが主要な製造工場を持つ10カ国のIMFに加盟している労働組合の代表がバンコクに集まって、共通の課題や相互支援の方策を確認するため、賃金、労働条件、労働組合の結成等について情報交換を行い、情報の共有化を行ったということも伝えられている。

それから、雇用差別の事例では、2007年7月頃、中国肝炎保護管理基金、これは中国のB型肝炎の患者を保護する目的で作られたNGOであるが、ここが中国にある外資系企業98社を調査した結果、そのうち96%がB型

肝炎（HBV）の感染者を差別しているという調査結果を発表した。B型肝炎に感染をしているという理由を以て、職を求めてやってくる人の採用を排除するという人事方針を設けている事実をつかみ、このような慣行のある企業としてモトローラ、シーメンス、フィリップス、サムソンのほか、日本企業の名前も挙げられていると中国国内で報道されている。

これらは先ほど乗、出ている現地で生じている問題であるが、どのように日本の労使が関与できるのかということが問われていると思う。

今世界のCSR、とりわけ多国籍企業を取り巻く目というのは、このように形で批判や風評を生んでしまう危険性をはらんでいる。こうしたことを日本の労使も認識しておく必要がある。ここから日本の企業労使だけが逃げることは多分できない。

ISO26000の議論等に見える労働組合のスタンス

ISO26000という国際的な社会的責任をめぐる規格づくりが始まっており、2010年9月に規格を発行させる予定で議論が今進んでいる。07年11月5日からオーストリアのウィーンで第5回総会をやり、ここで第3次作業原案に基づいてコミティードラフトという国ごとが賛成反対を投票してい

くレベルに上げるかどうかを議論する会議が開かれる。私も日本のエキスパートのひとりであり、議論に参加する予定だ。ところで過去の議論において、労働組合の皆さんの発言の中で若干気になることがあったので、この点を本日は報告しておきたい。

労働組合の皆さん方がこのISO26000に向けている問題意識というのは、「CSRというのは、特に労働分野で問題点を見れば、法令遵守や国際的な行動基準などのミニマムスタンダードを上回るものという解釈があるけれども、それが企業の法令や国際行動基準軽視の風潮を助長することになってはならない」というものだ。このことを繰り返して発言されている。

つまり、CSRというのは企業の自発的なものといわれ、それでいいのだけれども、そこに光を当てるがゆえに法律が守られないとか、あるいは国際的な行動基準が軽視されるということや許してはならないという主張が第一である。このことはとりわけ労働分野においては、特に発展途上国で、法令の遵守、国際行動基準が遵守されていないという現状があり、そのことを放置してはならないという認識にも繋がっているのだらう。

ILOの中核的労働基準についても、それぞれの国でそれを尊重することが求められているわけであり、それが守られていない実態を放置はできない

ということであらう。

さらに労働分野における法令や国際行動基準の多くは、これまで政労使の正当性ある協議の結果、培われてきたものであり、これを他に代替させることは許されないという主張をされている。

このことから、ILOとISOの二つの機関が賞書を締結していることもあるが、あまりこれに固執しすぎることとは危険であるという印象を私は持っている。

というのは、労働組合の皆さん方は問題が生じた場合には、既に定められた手段で解決を図ることが望ましい、というような主張をされる傾向にある。

ステークホルダー・エンゲージメントは、働いている人が直接会社に働きかけるとか、NGOを通じて会社を批判するというような形態を含む。そうしたステークホルダー・エンゲージメントという概念が、企業が恣意的に相手方を選定したり、既に定められた手段以外の、例えば政労使の労働協議や労使協議というようなもの以外のステークホルダー側からの働きかけを誘発させる恐れがあると懸念を示されることも多い。

しかしながら、このことだけにとらわれてしまうと、実は先ほどのCSRの事例のように、海外で労働者がインターネットを使ったりして発言をして

いき、それをマスコミが取り上げたりする実態とのギャップが拡大しかねない。組合が動かなくてもNGOが声を上げ始める。それが今の時代であるので、労働組合としても、それよりも先に、情報を収集し、問題が起きたときには現地の労働組合を通じて、あるいは現地の組合が無い場合は、現地の使用者側の人々と連携協力して、それを解決していくというアクションを起こさなければ、労働組合は何もしてこないとか、労働組合は政労使という三者協議という枠組みにとらわれて、いわゆる既成の体制に安住しているだけなのではないかというような批判が出かねない。私がISOの議論に参加するたびに感じる一種の心配というもの、本日は組合の皆さんにお伝えしておきたいと思つた次第である。同時に企業の皆さん方にも、このような状況の中にあるということをご理解願いたい。

海外の目にさらされる日本企業

次に、海外の目にさらされる日本企業ということを上上げたい。今もう既に日本の製造業の売り上げの6分の1は、海外現地法人が稼いで出している。海外に進出している企業だけを分母に取れば、これはもう3分の1、31.2%ほどになる。次に働いている人の数であるが、製造

業で362万人ほどが海外現地法人の労働力となっている。これを日本の国内の就業者人口と足し合わせて分母にして計算をすると、何と日本の製造業の4人に1人はもはや海外現地法人の従業員ということになる。それは輸送用機器や電機という皆様方のようにグローバル化の進んだ企業の数字だけではない。すべての製造業をおしなべて、もう既に日本の製造業の4人に1人は海外現地法人の従業員なのである。この中には、日本から出向されている方もいらっしゃると思うが、大半は現地の従業員の方だと思う。

最後に、もはや日本の上場企業の外国人持ち株比率というのは3割を超えた。5割を超えているという企業もざらにある。そのような中で経営のかじ取りをしていかなければいけない。

繰り返しになるが、CSR、とりわけ労働の問題というのは、日本企業の一つの大きなアキレス腱になりかねない。それは働いている人から出た声がマスコミを通じ、NGOを通じ、購買の担い手である消費者に影響を与えるからである。あるいは日本企業の株を持ってくれている外国人投資家に影響を与えるからである。このような形で、悪い影響が一気に広がっていくと大変なことになる。このようにと懸念するのである。

わが国労使に求めらるる5つの課題

そこで今日のテーマであるが、海外労働問題に対するわが国労使に求めらるる課題を五つにわたり、提言しておきたい。

(1) 海外でどんな問題が提起されているのかを、どこまで把握できるか

一つ目は、海外でどのような問題が提起されているのかをどこまで把握できるのか、そのアンテナを皆さん持つておられますかということである。私どものような調査会社には、海外のNGOから直接に問題提起のメールが飛び込んでくることもある。「この日本企業がこのような問題を起しているが、おたくはSRI(社会的責任投資)調査をやっているらしいけれども知っているのか」、このようなメールが飛び込んでくる時代である。まず、やはりこちらからアンテナを伸ばすということが必要になってくる。

(2) 海外生産拠点の組合組織化にどのようなスタンスを取るのか

二つ目は、海外生産拠点の組合組織化にどのようなスタンスを取るのかということである。もちろん、日本本社との意向もあるだろうが、現地の働いて

いる人たちの意向もある。この中で、私はやはり長い目で見れば、欧米企業並みに組合を作っていくという方向にかじを切っていくべきだろうと思っている。

(3) 非正規社員の存在にどのようなスタンスをとるのか

三つ目は、海外においても非正規社員の問題に、海外の世論の関心が大きく移っているので、海外の拠点での非正規社員の存在にどのようなスタンスを取るのかということを決めていく必要がある。もちろん、これには「国内でも難しさがあるのに・・・」という声が出るのは分かる。それでも、トヨタが期間工の方を正規化する、組合員化するというような決定が新聞に載っていた。その延長線上で、長期的には、海外の非正規社員の問題も当然CSRの問題として考えていくべきだと思ふ。

(4) 問題の解決に当たって、すでに定められた手段にどこまで固執するのか

四つ目は、問題が起きた場合に労使という定められた手段にどこまで固執をするのかということである。これも時には柔軟な思い切った手段が求められるかと思う。例えばNGOと連携をするとか、海外のマスメディアと連携をするというように思い切った手

段も求められてくると思う。

(5) 必要なら、組合は他のステークホルダーとも連携して会社と対峙できるか

五つ目は、海外の生産拠点の労働者の問題について、必要であれば組合は他のステークホルダーとも連携して、会社と対峙してでも問題を解決していくことも必要である。海外の生産拠点で働く労働者のある一つの問題をめぐって、日本の労働組合が会社側と会議を持ち解決に向けて協議するところまで行かないと日本の労働組合は世界から信用されない。

私の耳に聞こえてくる海外からの風評は、日本の労働組合というのは本当に海外の労働拠点の労働者の人たちのことを考えているのだろうかという声である。先ほど日本の労働組合は海外にきても現地の労働組合を素通りしているとの指摘があったが、同じような声が私どものようなところにすら聞こえてきている。

日本の労働組合というのは一体何なのかという声が聞こえてくることがある。本当に必要なのであれば、日本の労働組合も会社側と対峙をして、海外の生産拠点の労働者のために、問題を解決していくということも必要なのだろうと思う。

(文責・編集 I M F - J C 組織総務局)