

# インダストリアルにおける グローバル枠組み協定(GFA)の好事例

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 松崎 寛

「フィリピンのインダストリアル  
加盟組合がA社から労働基本権の侵  
害を受け、労使紛争に発展したと聞  
いている。A社の格付けを見直すか  
判断したいので、経緯を聞かせてほ  
しい。」これは北欧のSRI(社会的  
責任投資)格付け会社から筆者であ  
る私が実際に受けた質問です。

インダストリアルGFA



当時私は、ヨーロッパ系の某半導  
体メーカーA社の労使紛争を担当し  
ていました。本件は、団体協約交渉  
期間中に労組側がデモを執行、会社  
側は対抗策として組合員をロックア  
ウトし、労組執行部全員を解雇した  
というものです。フィリピン国内法  
に照らし合わせれば、労使双方の主  
張はどちらも合法とも違法とも言え  
ないケースであったこともあり、労  
使紛争は泥沼化。インダストリオー  
ルは労組執行部の即時復職と誠意あ  
る団体交渉の再開を求め、加盟組合・  
支援組織・支援者からのA社への抗  
議文(結果的には1万5千通以上)  
送付、A社主要取引先への働きかけ、  
人権NGO団体との共闘など様々な  
キャンペーンを展開し、当該労組お  
よび組合員が納得する解決に至るま  
で5カ月以上という長期に及んだ難  
しいケースでした。

私が冒頭のSRI格付け会社と数

回の情報交換を重ねたのち、しばら  
くして同社が出した結論は、「A社に  
よる労働組合執行部の解雇は、フィリ  
ピン国内法に関わらず、(国際的にビ  
ジネスを展開する)多国籍企業の社  
会的責任を軽視する行為であると判  
断した。従って、SRI格下げリス  
ト入りを検討したい」というものでし  
た。このケースが長期化・泥沼化し  
た結果、労使双方は疲弊し、会社側  
は莫大な経営損失と社会的責任の信  
用低下を招いてしまったのです。

## グローバル枠組み協定(GFA) の重要性

こうした事例のように、国によつ  
て、労働関係法令が整備されていな  
い場合もあるほか、たとえ整備され  
ていたとしても法令の解釈が曖昧な  
場合もあります。また、「法律を守る」  
ということに関して、度合いの違い  
もあります。

労使紛争が発生した際、そうした  
状況を利用して、経営側が「現地の  
国内法に違反しないから」、「裁判に  
勝てばよい」という態度で労働問題、  
労使紛争に対応すれば、組合・従業  
員側との溝が深まり、国際社会から  
は糾弾される結果となるケースも少  
なくありません。海外で事業展開し、  
従業員を雇用する以上、多国籍企業  
は国内法に先んじて「中核的労働基  
準」を遵守する義務があります。

インダストリアルをはじめとす  
る国際産業別労働組合組織(GUF・  
グローバル・ユニオン・フェデレーシ  
ョン)では、会社側が労働基準をはじ  
めとするCSR行動指針を一方的に  
運用・監視するのではなく、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、  
遵守するグローバル枠組み協定(G  
FA)を多国籍企業と締結する取り  
組みを推進しています。

資料1

## インダストリアル グローバル枠組み協定(GFA)ガイドライン (抜粋)

グローバル枠組み協定は、ILOの条約および法理に示された権利、1998年の労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言に含まれている権利に明確に言及し、これらを承認しなければならない。

それらの条約には以下を含む：

- 結社の自由と団体交渉 (ILO 第 87 号および 98 号条約)
- 差別 (ILO 第 100 号および 111 号条約)
- 強制労働 (ILO 第 29 号および 105 号条約)
- 児童労働 (ILO 第 138 号および 182 号条約)

国内法が当該のILO条約より劣る場合、ILO中核的労働基準およびILOの関連法理が優先される。

インダストリアルが、世界人権宣言、OECD 多国籍企業行動指針 (改訂版)、ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言、企業と人権に関する国連基本原則および国連グローバルコンパクトなどの基本的な国際労働・人権基準の正式な承認を求めることは重要である。

GFAは以下の条件を満たす必要がある：

- 例外なく全世界の企業運営を網羅する
- サプライヤー・下請け業者がその労働者に対して同様の基準を採用するという企業の強い絶対的なコミットメントを含む
- 労働組合を好意的に扱い、あらゆる反組合的活動を慎み、労働組合に加入する、留まる、移る、関係を停止するという従業員の選択に関して、完全に中立であるという企業からのコミットメント
- 組合代表者は職場に適切にアクセスできなければならない
- 実施・施行・苦情取扱い手続きの効果的なメカニズムを含む

当該多国籍企業は、現地の言語に翻訳された協定が労働者、マネージャー、サプライヤー、下請け業者まで行きわたり、これらのグループ全てに対し、協定の内容とその実施に関するトレーニングが行われるよう努めなければならない。

グローバル枠組み協定は、グローバルな企業-組合の協同機構の設置を含む、実施に関する合意したメカニズムを含まなければならない。

インダストリアル・ウェブサイトでも日本語版が閲覧可能。

[http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/industrial\\_gfa\\_guidelines\\_final\\_version\\_exco\\_12-2014\\_japanese.pdf](http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/industrial_gfa_guidelines_final_version_exco_12-2014_japanese.pdf)

## インダストリアルGFA ガイドラインの重要ポイントと 締結・実施における好事例

現在、国際産業別労働組合組織(GUF)が多国籍企業と締結しているGFAは約100社。うちインダスト

リオールは45社(2017年9月時点)と締結数が最も多く、締結企業も製造業からエネルギー産業まで幅広く分布し、全世界で多くのサプライヤーも抱えています。しかし、このうち2012年以前に締結されたものについては、イン

ダストリアル結成組織であった国際金属労連(IMF)、国際化学エネルギー鉱山一般労連(ICEM)、国際繊維被服皮革労働組合同盟(ITGLWF)がそれぞれの基準で締結していたため、特定の国や地域によ

り齟齬が生じていたり、サプライヤー・下請け業者に対しての同様の基準を適用するコミットメントが脆弱な協約が見されていたことなどから、インダストリアル結成直後からGFA運用改善の必要性が指摘されてきました。

その後、GFA作業部会の設置・議論を経て、2013年に今後GFAを締結・改定する際に各社共通の基準となるインダストリアルGFAガイドラインを策定しました(資料1)。同ガイドラインの主な重要ポイントとして、(1)サプライヤー・下請け業者に対してGFAと同基準の順守を求める、(2)反労働的活動を行わず、中立的立場を明確とする経営としてのコミットメント、(3)GFA実施メカニズムの設置の3つが挙げられます。こうした重要ポイントにおいて明確な立場を表明し、実行しているGFAの好事例を次に紹介していきます。

### 事例1

## サプライヤー・下請け業者に対してGFAと同基準の遵守を求める

(H&M、インディテックス、PSA・ブジョーシトロエン)

インダストリアル結成からまだ1年が経過していなかった2013年4月、バングラデシユで有名ブランドの縫製請負各社が入居するラナ・プラザが突如崩壊し、1000名以上の労働者の尊い命を奪いました。世界の主要なアパレル多国籍企業が熾烈な価格競争を繰り広げ

ながら繊維・被服産業が行き着いた先が、労働者の基本的権利や労働安全衛生が確保されていないアジアの最貧国バングラデシユでした。

この悲劇を教訓として、インダストリアルGFAガイドラインには、ラナプラザの悲劇を二度と繰り返してはならないという強い思いも込められています。

バングラデシユに縫製を発注していたスウェーデンのH&M社やZARAなどのブランドを展開しているスペインのインディテックス社とのあいだで、同ガイドライン策定後に交渉・締結したGFAには、「効果的な法律制度が実施されていない場所においても、サプライチェーンにおけるすべての労働者に(本協定)を適用する」や「サプライヤーの職場における人権・労働組合権の尊重を着実に履行するために、あらゆる手段を積極的に講ずる」という内容が盛り込まれました。

また、サプライヤーのすそ野が広い自動車産業においても、2017年3月に協約の改定が行われたフランスの自動車メーカーPSA・ブジョーシトロエン社のGFAには、「7000を超えるティア1(一次請け)はGFAを準拠し、ティア2(二次請け)にもその履行を求め、さらにその

写真1 2017年3月に協約の改定が行われたフランスの自動車メーカーPSA・ブジョーシトロエン社のGFA締結時の写真。右から3番目はインダストリアルサンチエス書記長。



先の下請業者にはGFA基準を通知し、周知のための段階的な実施プロセスについても明記しています。(写真1)

### 事例2

## 反労働的活動を行わず、中立的立場を明確とする経営と「Right-to-Work」

(ハンジー(旧GDF Suez)、LafargeHolcim(旧Lafarge)、エレクトロラックス)

世界ではいまだ多くの国や地域で

国際的に認められている中核的労働基準や労働組合基本権が侵害され、企業が反労働組合的な態度をとり続けているケースが多く見受けられます。例えばアメリカでは「Right-to-Work」という制度の採用が州ごとに認められています。これは、労働者が労働組合に加入しない権利を認めるもので、ユニオンショップ制やエージェント制は違法となります。アメリカでは南部州を中心にこの制度を採用していますが、現実には経営側はこの制度を逆手にとってプロの労働組合潰し屋を高額で雇い、労働組合に加入しないよう、職場レベルで労働者の分裂、対立を煽る行為が横行しています。

またマレーシアでは産業別組合が一般的ですが、外資優遇政策により、特定の産業においては企業別組合のみが認められ、産業別組合の結成や、産業別組合への加盟を認めなくてもよい法令となっています。このような国内法令については、「結社の自由」を侵害するとして、ILOから改善の勧告が出ています。しかし、マレーシアにおいては是正にむけた法改

写真2 LafargeHolcim (旧 Lafarge) のG F A締結の様子。  
国際労働機関 (ILO) のガイ・ライダー事務局長も証人として出席。



正の動きはありません。逆に、経営者はこの法令を都合のいいように解釈することで、本来その産業に属さないにもかかわらず、労働組合の組織化を阻害する例もあります。

G F Aの締結は、このような企業による反労働組合的な行為に対する未然防止策としても有効な手段となっています。とりわけ世界中に関連子会社を抱え、ライフラインに直結するような事業を行っている企業は社会的な影響力も大きいため、反労働組合的活動を行わず、労働組合の組織化への動きに関して中立的立場を明確にすることは、取引先への好印象にもつながっているようです。電力・ガスの供給で世界2位のフランスの

エンジー (旧 GDF Suez) や、世界90カ国以上でセメント、骨材、コンクリート等の製造・販売を行うスイス・フランスの合併会社 LafargeHolcim (旧 Lafarge) はそうした中立的立場をG F Aに明記しています。スウェーデンの家電メーカーであり、アメリカ国内や東南アジア諸国に多くの生産・販売拠点を有するエレクトロラックス社はG F Aの付帯条項として、「企業内において御用組合の設立支援あるいは財政支援を行わず、いかなる反労働組合活動を支援せず、従業員に対して労働組合加入を奨励しない」などの行為・行動にはコミットしない」という文言を加え、インダストリアル (当時は国際金属労連・I M F) およびスウェーデン加盟組合との間で締結しています。

### 事例3 G F A実施メカニズムの設置 (V W、シーメンズ)

数十万人の従業員を抱える巨大多国籍企業の労使にとって一番重要なことは、G F A締結後、締結内容を全世界の事業所やサプライヤーにおいて浸透させ・監視し・遵守していくために、労使共同による周知の徹底、監視体制の確立、問題解決プロセスの体制作りをはじめとする効果的な

実施メカニズムをどのように設置できるかです。

ここでは、ドイツの多国籍企業、全世界で55万人を雇用する自動車メーカー・フォルクスワーゲン (V W) 社と、36万人を雇用する総合電機メーカー・シーメンズ社の事例を紹介いたします。

V W社はG F A締結後、自社が設置していた欧州従業員代表委員会 (European Works Council: E W C (後述)) を世界従業員代表委員会 (World Works Council: W W C) に改編し、これまでヨーロッパ域内に限定して行われてきた、労働側代表者と経営側が労働・仕事・会社経営について対話・協議する場を世界規模に広げました。W W Cの正式メンバーは世界中の各V W生産拠点で民主的に選出された労働組合・従業員代表者約90名。参加国は、ドイツ、ベルギー、フランス、チェコ、スロバキア、ポーランド、イギリス、ポルトガル、スウェーデン、ハンガリー、イタリア、オーストリア、アルゼンチン、ブラジル、メキシコ、南アフリカ、インドとなっており、(インダストリアル加盟組合のない) 傍聴国としての中国からも従業員代表者が参加しています。全体会議は年に1回、そのほかW W Cから選出された委員による運営委員会

が年3回開催され、G F Aに関連する世界の現場・職場における様々な情報や労働問題が議論されています。

2002年にインダストリアル (当時は国際金属労連・I M F) とG F Aを締結してから10年後の2012年、それまで様々な国際労働問題に関する議論を成熟させてきた同社E W C・W W Cは、G F Aの内容をより発展させ、不安定労働 (派遣、請負など) の雇用制限を柱とする歴史的特徴的な内容は、全世界の全事業所において、①不安定労働 (派遣、請負など) の雇用を最大5%以下制



写真3 アメリカ・テネシー州における組合代表権認証選挙への連帯活動を行うインダストリアル加盟組合代表者たち。

上：写真4 シーメンスGFA締結における労使双方の署名代表者。(2012年7月)  
下：写真5 GFAのプロセスを通じて、名ばかり幹部職から組合員に復帰したインドの仲間たち。一番右は筆者。



用が集中する国・地域を6つ(中国、インド、東南アジア、北米、南米、ヨーロッパ)に分類し、インダストリアルと役割分担しながら国・地域別実施メカニズムを整備し、その後1つに統一するという計画を実行しています。(写真4)

GFAに基づいて国・地域ごとに労働問題・労働組合の調査を行うという取り組みは早々に効果を発揮しました。例えばインドにおいて、

GFA締結半年前、現地経営者がある事業部門を本事業所から切り離し、数キ

ロ離れた場所に新事業所を設置。転籍させた全一般工員が「経営幹部職」として本人の同意なく昇格させられ、団体労働協約の適用除外となったケースがありました。(インドではこうした名ばかり幹部職に昇格すると団体労働協約で規定される残業手当適用除外になるほか、労働組合員資格が失効する。)

GFA締結直後、同GFAのインダストリアル側担当者であった私は、ドイツ加盟組織IGメタルの担当者と現地調査を実施し、この事実を突き止め、即座にシーメンスEW

限する、②公平・公正な賃金制度を確立する、③ドイツの共同決定方式(企業経営の共同決定権が労働側代表にも付与される制度)を浸透させる、そして④本社労使が積極的に海外労働問題に関与する、というものです。

また、先述の「Right-to-Work」州であるアメリカ・テネシー州におけるインダストリアル加盟組合の組合代表権証選挙の際には、現地経営者に「中立的立場」を約束させるなど、VW労使はGFAとその実施メカニズムを効果的に運用しています。(写真3)

一方、シーメンス社はVW社より従業員数は少ないものの、事業範囲は電信、電車、電子機器、情報通信、電力関連、交通、医療、防衛、生産設備、家電の製造およびシステム・ソリューション、インフラ事業を幅広く手掛ける複合企業で、労働問題も各事業分野ごとに異なっています。

インダストリアル結成直後の2012年7月にシーメンスGFAが締結されて以来、効果的な実施メカニズムを労使で協議・模索してきた結果、VW社のようにEWCをWWCに改編するのでなく、シーメンスの事業・雇

Cを通じて本社経営に是正を求める通告しました。その後わずか数カ月で、当該工員は全員労働組合員資格を回復し、再び団体協約の適用を受けることになりました。通常、こうしたケースはインドの労働裁判では解決に5年以上が必要とされていますが、GFAのプロセスを用いたことにより、インドでは異例の早さである半年以内で問題解決に至りました。これは、インダストリアル側担当者であった私がGFA締結の効力を間近に感じた事例となりました。(写真5)

### GFA締結数の90%以上をヨーロッパの多国籍企業が占める

インダストリアルが締結しているGFAは、Aker, BMW, Bosch, Daimler, EADS, EDF, Electrolux, Endesa, Enel, Eni, Evonik, Ford, Ganesa, GDF Suez, GEA, H&M, Indesit, Inditex, Lafarge, Leoni, Lukoil, MAN, Mann + Hummel, Mizuno, Norsk Hydro, Norske Skog, Petrobras, Prym, PSA Peugeot Citroën, Renault, Rheinmetall, Röchling, Saab, SCA, Siemens, Solvay, SKF, Statoil, Tshibo, Total, ThyssenKrupp, Unicore, Vallourec,

Volkswagen, ZFの45社。うち、90%以上をヨーロッパの多国籍企業が占めています。これには欧州連合(EU)の成り立ちと、欧州従業員代表委員会(EWC)が深く関わっています。

EUは、独特な経済的および政治的協力関係を持つ民主主義国家の集まりです。EU加盟国はみな主権国家ですが、その主権の一部を他の機構に譲るという仕組みを形成しています。例えば、国連の専門機関として労働問題を取り扱う国際労働機関(ILO)への加盟は国家単位、条約の批准はEU単位で行われます。

1993年のEU発足以来、人権の尊重という共通の価値観を掲げ、域内社会統合を促進してきました。その一環としてヨーロッパの労働運動もEUとともに発展し、域内共通の労働法・規制の整備が行われ、EU指令として、域内の多国籍企業における欧州従業員代表委員会(EWC)を義務付けています。

EWCの仕組みは、EU加盟国内で少なくとも1000人以上の従業員を雇用し、かつ、最低2つ以上の加盟国でそれぞれ150人以上雇用する共同体規模企業において設置が義務付けられ、従業員代表者と経営側が労働・仕事・会社経営につい

て対話・協議する場として活用することとなっています。現在では100社以上の多国籍企業がEWCを設置しています。インダストリアルが締結しているGFAのうち、ほぼすべての企業で締結以前からEWCを設置していました。言い換えると、労使で労働・仕事・会社経営について対話・協議する場として活用されてきたEWCが、GFAの交渉の場ともなってきたことを意味しています。なお、EWCの運用にかかわる費用は全額会社側負担が一般的となっています。

先述のVW社の事例にあるように、GFA締結後にEWCをWWCに改編できたのは、そうした背景からあるからこそ、経営側の理解を得られたことが大きいと思われます。インダストリアルGFAのうち、フランスのPSA・プジョーシトロエン社、世界的に有名なベアリングメーカーであるスウェーデンのSKF社なども、同様にEWCをWWCに改編・発展させています。

### 日本の多国籍企業におけるGFA締結への期待

インダストリオールのGFA締結45社のうち、日本企業はわずか1

社、スポーツ関連アパレルメーカーのMIZUNOのみとなっています。ヨーロッパのようにEWCの土台がない日本企業にとって、仕組み的にも費用面でもGFAの交渉と実施は難しいのではないかと、そういった疑問も過去に聞かれてきました。

しかし、労働問題は2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)におけるすべての持続可能な開発目標の根幹をなすものであり、日本の多国籍企業はヨーロッパの多国籍企業と同様にグローバル社会の一員として積極的に取り組んでいく責務があります。

日本におけるCSR元年とされる2003年から今年で15年目。いまだ日系多国籍企業の海外事業所の職場においては、とくに中核的労働基準に関連する労働関係法令が整備されていない発展途上国で労使紛争が頻発しています。こうした事実を鑑みると、日本は先進国としてグローバル経済の主役でありながら、労働CSR後進国であると言わざるを得ません。

一方で、労働問題を軽視する新興国企業が台頭しており、国際的に労働界、経済界から日本がリーダーシ

ップを取って社会的責任の遂行にむけてお手本となる取り組みを推進してほしいという声も多く聞かれます。今まさに、日本企業は労使で労働CSRやGFAを真剣に考える時期にさしかかっていると実感しています。

インダストリオールの産業部門担当者として何社ものGFA案件に携わってきた私の経験から、今後、日本企業のGFA交渉の可能性を探る際には、いくつかのハードルに直面すると思います。しかし、日系多国籍企業においてもヨーロッパで事業展開している企業は、少なからずEWCが設置されており、この仕組みを活用・発展させていくことも可能です。

また、費用面については、冒頭のヨーロッパ系の某半導体メーカーA社がフィリピンで起こしたような労使紛争のリスクや、今後増加していくSRI(社会的責任投資)を考えれば、GFAや実施メカニズムの設置にむけた費用負担の価値は十分にありま

す。日本の多国籍企業は、グローバル社会で事業展開するうえで、ステークホルダーのみならず、国内外すべての地域社会からは、そうした国際的な労働問題に関する「責任ある企業行動」が期待されていることを忘れてはなりません。