

最近の労使紛争の特徴的な事例

報告者 JCM事務局次長(国際局長) 平川 秀行

1 初めに

日系企業の海外における事業展開が進展する中、アジアを中心として日系企業の海外事業体における労使紛争が数多く発生している。

労働組合の認証選挙を巡って企業側が介入し、組合の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たケースや、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となったケース、経営側の労働担当窓口責任者が交代し、労働協約交渉が進展しなくなり長期ストライキに突入、経営陣の交代を要求したケース、国の政策自体が国際法に準拠しないケースで、政策的に産業横断的な労働組合結成を認めず長期紛争となったケースなど、様々な要因で紛争が発生している。

労使紛争が長期化すれば、工場が操業停止し、賃金の不支給などが現地の組合員の生活に多大な影響を与える。

また、製品・部品の供給がストップすることで、売り上げや操業が悪化、日本の本社の経営にも打撃となり、引いては日本の組合員の労働条件にも影響を与えかねない。サブライチエーション全体で考えれば、当該の企業のみならず、多くの他の企業にも連鎖が及ぶことにもなる。

加えて、国際的な抗議行動に発展する可能性もあり、そうなれば、親企業である日本本社にも矛先が向けられ、国際世論の非難を浴びることになる。これは、直接的・短期的な企業活動への影響は甚大とはいえなくても、企業イメージの低下等につながり、中・長期的には大きな打撃をもたらすこともあり得る。こ

れもまた、翻って日本の組合員へ影響を及ぼすこととなる。

JCMはこのような事態を避けるため、加盟産別・単組と連携し、海外での労使紛争の解決に努めているが、ここでは、現在進行中のものも含め、昨今の紛争事例の中から特徴的なものをピックアップして報告させていたたく。JCMの対応も併せて記載しているので、参考としていただきたい。

2 紛争事例

2-1 最低賃金の引き上げに 関わる紛争

近年アジア各国において急激な最低賃金の引き上げが行われており、とりわけタイとインドネシアは日系企業の主要な生産拠点・市場となっているため、その最低賃金の動向は注目を集めている。日系企業を含め

て外資系企業で働く労働者の賃金は基本的に最低賃金水準より高いとされているが、それでも最低賃金が大幅に引き上げられれば、エントリーレベルの労働者の賃金の引き上げが必要になり、整合性を保つため賃金体系全体の見直しも必要になる。そして、これら最低賃金引き上げが直接・間接に影響した労使の対立が多く発生している。

以下は最低賃金の引き上げに関わって発生したタイ、インドネシアの紛争事例である。

①タイの紛争事例

2013年2月、JCM主催の労使ワークショップ開催のためタイを訪問した際に、現地産別より「ある企業の単組委員長が上部団体とともにテレビに出演。その際に最低賃金引き上げに対する企業の対応につい

インドネシア 2013年メーデー集会及び街頭行動 (2013年5月1日)
※ 写真出典：FSPMI (電機電子部門労働組合) 本部



て言及したところ、企業側が「守秘義務違反」として委員長を解雇した。」との情報提供と支援要請があった。

本件の背景として、タイでは最低賃金の引き上げに対応するため、基本賃金に既存の手当を合算させて最低賃金の水準をクリアしている企業もあるとのこと、詳細は不明であるが、委員長はこういった企業の対応について具体的にテレビで述べたようである。

この時点で現地の産別からの情報はここまでであったため、JCMは日本に戻り加盟産別、そして日本本社の労働組合を通じて企業に状況の

確認を行い、回答を受けた。企業からの返答内容は、

●委員長を解雇したという事実はない。

●歴代の委員長は在職しており、労使関係は良好と認識している。

●このことであり、委員長を解雇したかどうかという基本的な事項についても現地産別と企業側の主張は平行線を辿っていた。

●JCMは更に事実確認を進めるべく、現地産別に企業側の主張を伝えるとともに、再度事実関係の確認を依頼した。

●その後、2013年4月にシンガポールで開催された国際会議におい

て、タイの産別と改めて情報交換の場をもち、以下のような情報を得た。

●委員長は、確かに一度解雇された。

●委員長はこれに対し、労働省の政労使三者委員会にその無効を訴えた。結果として、同委員会

は、企業に対し委員長の職場復帰と復職までの間の賃金支払いを命じ、企業側も対応した。しかし企業側は職場復帰を認めなかったものの、仕事を与えておらず、委員長は出勤しても上司に報告する以外は何もすることのない状態に置かれている。

●その後、企業は地方裁判所に同委員会の命令の取り消しを求めて訴えた。これに対し委員長は労働省に特別救済（企業の地方裁判所への訴えを退けさせること）を申請している。

●組合員は委員長を支持し、委員長は委員長職を継続して務めている。

●4月には単組の大会開催の予定であったが、50%以下の参加しか得られず不成立。不成立であった大会に、企業側に近い前委員長がオブザーバとして参加していた。

●加えて、現地産別からは「これまでの歴代委員長は企業寄りであった

ため、労働条件も改善されなかった。組合員の支持を受けた現委員長が状況の改善を図った。企業側は前委員長を含めた以前の執行部に戻したい

（前委員長が単組大会にオブザーバとして参加したのはそのため）ために、現委員長を辞めさせようと考えているのではないか。日本の本社および、タイの日本人経営者はこのことを知らないかもしれないので、伝えていただき、善処をお願いしたい」と再度の要請があった。

●労働組合側の主張が正しい場合、企業が行っている対応は労働組合およびその活動への干渉と受け止めざるを得ないため、JCMは産別・単組と連携し、改めて日本の本社に対して、現状の確認と、委員長の職務復帰、タイの事業所における良好な労使関係構築を要請する等、取り組みを進めているところである。

②インドネシアの紛争事例

2013年4月、インドネシアの産別からJCMに対し、ある企業の工場賃金の引き上げ額等を巡って労使交渉が決裂、ストライキに入るとの連絡が入った。

●ほぼ同時期に、当該企業の日本本社の労組から産別を通じ、同様の連

た

た

インドネシアのゼネストの様子 (2012年10月3日)
※ 写真出典：FSPMIブカシ地域本部



対立点である企業内における最低賃金の引き上げに関して、企業側は工場が所在する州の産業別最低賃金の水準（前年比で約60%の上昇）はクリアした額を提示。これに対し労働側は、水準が低すぎるとし、これより高いと労働組合が主張する業界水準への賃金引き上げ、また、賃金体系の見直しを要求していた。

JCMはストライキの連絡を受け、ストライキを原因とした解雇は行わないこと、また、真摯に話し合いで対応することを産別・単組経由で日本本社に要請するとともに、状況を注視。

結果的には、市当局が提示した産別最低賃金に近い調停案に企業側がいくらかの上乗せを図ること等で労働組合側が同意し妥結、10日間に及んだストライキは終息した。

2-2 派遣労働者に関わる紛争

日本と同様、非正規労働者の増加は、アジア各国においても労働運動の大きな課題となっている。特にインドネシアでは、労働組合が社会的運動のテーマとして取り上げ、労働組合側の発表では200万人以上

が参加したとされる2012年10月3日のゼネストでも「アウトソーシング制度の廃止」として要求項目の一つに掲げられた。

結果、11月の大臣令によって、派遣労働者の使用については、「補助的業務のみ」とされていく明確な規定がなかったものを、これまで例示的に示されていた5業種、すなわち①清掃サービス業、②労働者用のケータリング業、③警備員業、④鉱業・石油産業における補助的サービス業、⑤労働者を輸送するサービス業、に限定されることとなった。また、業務請負については、主要な業務かどうかを業界団体が業務実施工程フローを元に判断し、主要でない業務のみに限る、こととなった。

業務請負については、業界団体と何を指すのが判然とせず、現地では混乱をきたしているとも聞いているが、少なくとも派遣労働については、ルールが明確化され労働組合の要求が具現化したと考えられる。

一方で、労働組合は個別企業に対して、非正規労働者、特に派遣労働者の正社員化を求めて強く取り組んでおり、これに伴う労使紛争も多数発生している。以下はその一例である。

ある。

2012年10月初旬、インドネシアの産別からJCM及び日本の産別に労使紛争への支援要請が入った。その内容は、ある企業で敷地内にある関連会社で生産した製品に後付部品を装着する工程を行っているが、そこで働く派遣労働者（正規社員には既に別の労働組合がある）を組織化。「アウトソーシング制度の廃止」を求める活動の一環として、企業に違法労働（労働側は派遣労働者が行っていた仕事は、派遣労働者の使用が認められる「補助的業務」でなく、「主要業務」であったとしている。）の是正を要求したところ、企業が対抗処置を行い、紛争に発展したとのことであった。

その後情報収集を進める中で明らかにってきた経緯は以下の通り。

● 企業側は、後付部品の取り付け工程を、販売会社（15kmの距離）に移管すべく5月頃から準備しており、移管後も引き続き派遣労働者には移管先で働いてもらうつもりであったとしている。

● 9月、派遣労働者が労働組合を結

絡を受けた。

この現地労使では、4月以降の賃金引き上げについて1月から協議を重ねていたが合意に至らず、3月から労働組合側が残業拒否を始めた。その後も交渉は続けたものの合意を見ず、賃金引き上げ実施の4月を控えた3月末には、組合側が4月初旬にストライキを実施すると通告。その後、市当局、警察も入り、調整を行っていたが、ストライキ実施予定日までには決着せず、ストライキ突入となった。これに対し、企業側は設備への被害等を恐れ、ロックアウトで対抗したとのことであった。

成。

● 企業側は10月から工程を移管する旨を一週間程前（9月下旬）に派遣労働者に通知。

● 派遣労働者側は企業に組合結成を通告。

● 派遣労働者は移管先での勤務について合意せず、9月末で派遣労働者の契約が終了となる。

● 産別労組が労働者を動員し、企業の前でデモや座り込みを行う。これに対し、企業側は警察に警備を要請する等の対応を行うこともあった。また、産別は日本大使館前でもデモを行い、要求を大使館に申し入れた。

● 労使双方の主張をまとめると、労働組合側の主張は、派遣労働者が行っていた業務は、企業の主要な業務であり、法律違反。従って、企業は派遣労働者を正規従業員として雇うべき。工程移管を行い現在の業務がなくなるとすれば、正規従業員として企業内の他の仕事に就かせるべき。法律違反で働かせていた以上、派遣業者ではなく、派遣労働者を使用していた企業に責任があるので、交渉等は企業が責任を持って行うべき。

一方で企業側の主張は、もともと企業側では派遣労働者の使用に関しては主要業務か否かを労働省に確認しながら運用してきた経緯があり、法律違反ではない。よって、交渉等を行うとすれば、労働組合と派遣業者の間で行われるべきである。また、派遣労働者の契約終了に際しては、退職パッケージを用意し、当初の契約期間である12月までの賃金保障や職業訓練プログラム、職業紹介等を準備し、派遣労働者との面談も行った。

加えて、労働組合側は、（企業側はそのような意図は無いとしているが）工程移管の発表が、組合結成の直後かつ、工程移管の実施の直前（二週間程前）にされたのは組合潰しであり、大きな問題であるとしている。労使の主張に大きな隔たりがあるものの、JCM・産別・単組は支援要請を受けて以来、仕事を失った派遣労働者の生活の安定を最優先に、日本本社への働きかけも行い、解決に向けた取り組みを続けてきた。現時点では、2013年7月にJCM主催で開催した労使ワークショップでインドネシアを訪問した際、派遣労働者に対する職業斡旋

を開始することを基本に、現地産別と暫定合意を見たところである。

3 最後に

今回は3つの事例を取り上げたが、全ての労使紛争にはいずれもそれぞれの国に特有の状況が背景に横たわっており、さらにその上に個別企業労使の事情が重なって状況を複雑にしている。

従って、紛争の解決に向けては、一義的には状況を最も把握しているはずの現地の労使によって解決されることが望ましい。

しかしながら、一旦労使紛争が始まってしまうと、当事者同士が冷静に向き合って議論することができなくなることもある。そして、紛争が長引けば長引くほど、双方のプライドもあり、ますます冷静さは失われ混乱が加速していく。

JCMでは、争議権は労働者に認められている基本的な権利であるとの認識に立ちつつも、これまでの様々な労使紛争への対応の経験から、建設的な労使関係が構築されて、労使のコミュニケーションがしっかりと取れていれば未然に防げていた紛争は多いと考えている。そこで、

不必要な労使紛争を発生させないため、「海外事業体における建設的な労使関係構築」に向けた活動に重点的に取り組んでいる。こちらの活動については、「特集2」として掲載しているのご参照いただきたい。

また、発生してしまった紛争については、早期解決が重要であると考えており、これに向けては、「紛争の発生をいち早く把握」「紛争の状況を正確に把握」「労働組合として（JCM・産別・単組が）認識を共有すること」に取り組んでいる。その上で、日本の本社の協力も得ながら、解決に向けた環境整備や方向性の提示を行い、現地労使に解決を促していくことになる。

JCMとしては、冒頭に述べたとおり、現地の組合員の生活を守る観点、サプライチェーンの維持と、事業の継続性を確保する観点から、今後も日系企業の海外事業体における労使紛争の早期かつ円満な解決に向けて取り組みを進めていくが、それには、情報収集や現地労使への働きかけを含め、日本の労使の協力と積極的な取り組みが不可欠であることを申し上げ、報告とする。