

# 最近10年間の国際連帯活動の歩み

金属労協事務局次長・国際局長 石原 祐介

## 1\* インダストリアル・グローバルユニオン日本加盟組織協議会の立ち上げ

### Industrial ALL-JLCの発足経緯

Industrial ALL-JLC (以下、JLC) は、インダストリオールの日本の加盟組合で構成され、2016年12月8日に結成大会を開催、2017年1月より活動をスタートした。これまで金属労協とインダストリアル・JAF、UAゼンセンの3組織共通で取り組んできた国際活動を一元化しつつ、更に連携しながら、効果的・効率的な運営に努めていくこととしている。

### JLC定期大会と運営委員会

結成大会の2016年以降、毎年12月にJLC定期大会を開催し、直近の大会の運動方針では、①インダストリアル本部・役員との調整・対応、②インダストリアル機関会議及び諸会議への参加、③国際連帯活動、④連合関係各種会議及び活動への参加、⑤広報活動を取り組みの柱として確認している。

2020年に予定されていたインダストリオールの世界大会は、世界的なパンデミックの影響により開催が延期となった。翌2021年にWebベースで実施した際には、日本の加盟組織間の調整・取纏めなどをJLCが中心となって行った。また、コロナ禍によりWeb会議やウェビナーなどの機会が増える中、加盟組織へ出席の呼びかけや出席者の発表の調整なども行ってきた。

2023年アジア太平洋地域における連帯強化の取り組みとして、JLCは初の友誼組織の招致活動を行

い、インドネシア加盟協から6名の青年活動家を日本で受け入れ、青年交流会、企業視察等を行った。ウェビナーの企画では、アジア太平洋地域の仲間であるミャンマーの現状の理解を深めるべく、「ミャンマーのこれまでと今を知る」と題して、JETRO Oアジア経済研究所山田美和新領域研究センター長を講師に迎え、約80名の参加者と情報を共有した。また、インダストリアル執行委員会に

て、JLC主催の「アジアの夕べ」と題した夕食会を開催し、アジア太平洋地域の執行委員を中心に、ネットワーキング活動も積極的に実施している。

これら運動方針と具体的な企画検討・運営について議論をするJLC運営委員会も、2カ月に1回の頻度で開催している。現状の課題や組織としての今後の方向性なども、インダストリアル台において日本国として一枚岩となった国際労働運動を推進すべく、議論を重ねている。

### 中間政策会議への対応

インダストリアルは2023年に「中間政策会議」を南アフリカ・ケープタウンで開催した。世界の加盟組合が一堂に会し、2025年の次回大会までのインダストリオールの活動・組織運営について熱心な討議を行った。JLC加盟組織からは総勢42名が団編成された。

全体討議の他、①世界の不平等拡大



インダストリアル中間政策会議(金子議長登壇)

\* 略称: インダストリアル日本加盟協、英文略称: IndustriALL-JLC

への取り組み、②組織化による組合の力の構築、③企業とブランドに対する戦略・行動、④公正な移行を通じた未来の形成、と題した4つの分科会が設置された。JLC加盟組織内での分科会対策・役割分担なども実施し、各会議にて積極的に日本の労働組合としての意見反映を行った。

## 2 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

#### 海外労使ワークショップの役割

今から14年前、2010年に金属労協として初めて当該ワークショップをインドネシア・ジャカルタで開催した。続く2013年にタイ・バンコクでも開催し、以降は継続して毎年取り組んでいる。2023年度でインドネシアでは既に12回の開催、タイでも9回を数える。

金属労協がこの両国でワークショップを開催し続けている主な理由は、インダストリアルでの国際連帯活動を行う上で、両国が重要なパートナー国・労組であることは勿論、インドネシアでは実に2130社の日系企業が事業を展開しており(2022年JETRO発表)、タイではさらに多く5856社(2021年JETRO発表)が進出していることにある。ま

た、両国は依然として経済成長が著しく、インドネシアは2022年の経済成長率は5.3%、日本との貿易額も過去最高を更新しており、タイの成長率も2021年に1.5%であったのが2022年は2.6%とプラス幅を拡大している。

こうした輝かしい経済の発展の裏では、労働権の侵害にあたる事案も少なくない。特に、労働組合の組織率が2%にも満たないタイなどでは、労働組合の立ち上げを経営者が阻止しようとし、中核的労働基準である「労働組合の自由及び団体交渉権」を侵害する事案が後を絶たない。

そうした状況の中、金属労協は「建設的な労使関係の重要性」についての理解を求める活動を10年に亘って続けてきた。労働組合は決して害悪な存在ではなく、むしろ現場の情報や状況を的確に掴み、経営者の良きパートナーとなる

り得る存在であることや、組合にとっても経営者は必ずしも敵対すべき相手ではなく、ストライキだ



タイの労使ワークショップの風景

けを交渉の武器とせず、対話を以て解決することも重要な選択肢の1つであることを説明してきている。

本取り組みの費用負担は全て金属労協が行っており、企画・運営も原則金属労協が行ってきている。そして将来的には、現地の労使で自立した取り組みへとつなげていくことを目標としている。

#### 現地労組のワークショップへの参加ポイコット事件

2019年、順調に進んできたように見えた海外労使ワークショップの取り組みであったが、インドネシアでは主要現地労組であるFSPMIが、タイでも製造業で最大労組の1つでもあるTEAMが、皮肉にも両国で共にワークショップへの参加を見送った事件が起こった。両組織が参加を見送った理由も同じであり「長らくこのワークショップに参加してきたが、労使紛争の件数は減っていない。これ以上参加しても効果が感じられない。」とした理由であった。

労使の信頼関係は長年にわたって構築されるものであることを、ワークショップを通じて確認してきた。しかし、現地の労組からすると、目に見える成果を組合員から強く求められる事情もあり、常に「結果」が必要で

あるとした彼等の現状も理解できないのではない。

金属労協としても、インドネシアやタイの労組を支援する活動を進める中、そうした現地労組の事情への配慮や、細部まで目を向けられていなかった点については反省が残る。

こうした議論の最中にコロナ禍に突入してしまい、ワークショップは2年間未開催となってしまった。不幸中の幸いとしては、この休止期間を上手く活用し、両組織には改めて取り組みの趣旨を何度も説明し、真摯に議論を重ねた結果、コロナ明けの2022年にワークショップを両国で再開することで理解を得られたことである。

#### ワークショップの課題と今後の発展に向けて

ワークショップの大きな課題の1つとしては、依然として十分な経営陣をセミナーに誘致できていないことにある。特に現地労組からは、「建設的な労使関係の特段望んでいない経営者」に向けて発信ができていないことを指摘されている。良好な労使関係は日頃からのコミュニケーションの積み重ねであることから、根気よく声をかけ続ける努力が必要であるが、一方で労働権を平気で侵害するよ

うな経営者は、この労使ワークショップに出席することがほばない。海外で良好な労使関係を構築するには、サプライチェーン全体での人権デュー・デリジエンスの徹底が今の時代においては必須である。多国籍企業の本社労使としても真摯に取り組みべき事案であり、日本の労使の更なる後押しが強く求められている。

もう1点は、インドネシアやタイの労働組合が自主・自立的に、このワークショップを開催できるようにすることである。労使の関係性は、そもそも第3者が介入すべきではなく、実際に介入することも難しい。日本から財政や企画・運営等のサポートはできても、最終的な労使の関係を構築するのは現地の当事者間である。金属労協としては、引き続き取り組みの趣旨を根気よく伝え、不必要に紛争へと発展していく機会を少しでも減らしていく努力を継続したい。

### 3 建設的な労使関係構築に向けた国内労使セミナー

17年間の取り組みから得た手応え  
当該国内労使セミナーの第1回目の開催は、今から17年前の2007年である。当時のビジネス環境としては、1990年代後半から日系企業の海外進出が盛んとなり、海外にお

ける雇用者数は2006年には約360万人であった。内、金属関係は230万人であり、主にアジアに集中していた。この間、グローバル経済が本格化し、海外生産拠点における労使紛争案件も急激に増えていった時代であった。そうした海外での状況に日本の労使も目を向けるべきと訴え始めたのがこの国内労使セミナーであり、2023年で第34回を迎えた。

セミナー開催当初は、海外の実態を十分に日本側で把握できていないことから、「海外労組紛争の事例報告」を中心に情報共有に努めてきた。海外労使紛争は決して他人事ではなく、日本の労使も関与者であること意識付けが重要であった。ディスカッション形式による労使での意見交換なども実施し、多くの参加者の当事者意識を高めてきた。

一方で、直近では事業を取り巻く環境が目まぐるしく変化し、労働法制の改変なども多くの国で行われてきた。さらにはロシア・ウクライナ紛争、ミャンマーの軍事クーデター、パレスチナ・イスラエル紛争など、世界各国における不安定な政治情勢や地政学的リスクなども相まって、海外における事業の難しさは益々困難を極めている。

そうした状況下からも、この国内労

使セミナーで取り上げるテーマは、持続可能なサプライチェーン全体を睨んだ取り組みが議論の中心となり始め、労使紛争の事例共有のみに留まらず、近年はグローバル枠組み協定の導入事例紹介や、人権デュー・デリジエンスの講演会に力を入れている。

#### 国内労使の意識改革の重要性

海外の建設的な労使関係の構築に向けては、依然として国内労使の意識改革が十分ではない状況にある。特に「労使自治」を基本としている日本の労使関係からすると、海外労使紛争の事例紹介を何度となくセミナーで取り上げても、最後には「自分の感覚では理解しかねる問題」、もしくは「当事者間のみで解決する問題」として、割り切った考え方で整理されてしまっているケースも見受けられる。

海外事業所の労使関係を改善するために日本の労使ができることは多くある。その代表的な取り組みの1つは、インドストリオールの運動方針の骨格の1つでもある、「力強い労組間ネットワークの構築」である。

#### 求められる強い労組ネットワーク

金属労協の加盟組織では、海外の組合と定期的な会合を持つ産別や労連はあるが、組織によってその取り組み

に温度差があるのが実態である。取り組みに差が出てしまう理由の1つとしては、国際労働運動の重要性を理解しながらも、十分な人的・財政的なリソースを投入できていないことがある。

この労組間ネットワークの構築が、国内労使にとって一番の助けとなる場面としては、「海外の実態をいち早くキャッチできる」ことにある。大きな労使紛争に発展する前に、外部組織や現地当局・裁判所などの第3者へと議論が持ち出される前に、企業グループ労使内で解決に持ち込む糸口の1つとなり得るのが、この労組間ネットワークなのである。

このネットワーク強化なくして、海外の労使紛争に関する確かな実態把握は非常に難しい。言葉や文化、法律も異なる地域で起きた事案を、且つインドストリオールや金属労協、産別などの第3者組織を仲介して、「何が起こったのか」を正確に把握することは至難の業である。結果的には多くは事後に概要を掴むことが精一杯となり、もしくは会社の知り得る情報を中心に事案の是非について判断せざるを得ない状況に、日本の組合側が追い込まれてしまう。これでは現場力が持ち味の組合も形無しである。

## グローバル事業には欠かせない 労組間ネットワークの構築を

私たちの事業の広がりには国内だけに留まらず、今や産業や資本をも跨り、その複雑な事業構造の中で労働者は益々厳しい状況に直面している。個社労使を基本とする日本の労使関係では、ややもすると目の前の組合員や職場のみに注力してしまいがちな。これ自体を否定するものではないが、海外労使で起こっている問題を的確に把握することは多国籍企業労使の重要な責務であり、EU指令の動向などを見てもそれがグローバル・スタンダードとなりつつある。金属労協のミッションとして、引き続きその重要性の理解を国内労使に求めつつ、様々な国や組織の事例報告・情報収集に努めていく。

### 4 国際労働研修プログラム

#### 国際労働運動を担う人材育成

2008年から始まった当該プログラムはアジア諸国を中心に様々な国を訪問し、2023年で16回を数え、これまでに500名以上のプログラム参加者を輩出してきた。

現地では日本国大使館、日本商工会議所、労働当局、経営者連盟などを訪問し、その国の政治・経済情勢を把握するとともに、メインイベントとして

は現地労組との大規模な交流会議を丸1日かけて開催するのがこの国際労働研修プログラムである。

海外渡航が初めての人や、海外労組との接触が初めての人もおり、このプログラムで得られる刺激は、国内には得難い経験ばかりである。国際労働運動の重要性を多くの組合役員も理解するものの、他方でそうした国際人材を育成する研修プログラムは、日本全体で見ても機会は限られているのが実態である。

#### 国際労働運動とは何か

海外で勤務する組合員を支援することや、海外慈善団体への寄付、ボランティアを行うことも、海外をベースとした大切な運動の1つであるが、それが即ち真の国際労働運動ではないことに研修生は気付くことになる。

私たちの知り得ないほどの劣悪な環境下で働く労働者は世界に沢山おり、そしてそれは決して他人事ではないことに、研修生は刺激的に直面する。現地労組との交流会議の中では、「私たちの組合員が日系企業でこんな酷い労働権の侵害を受けている」とした手厳しいコメントを現地の組合役員から浴びせられることもしばしばある。金属労協に加盟する大手労組の多くは多国籍企業であり、事業グ

ループ資本のトップにいるケースもある。しかし、そのグループ・グローバルな事業上の責務を、日本から一歩も出ずに明確に自覚することは難しい。国際労働運動とは、こうした国を跨った労働者間の連帯活動であり、仲間づくりであることを研修生は学ぶことができる。

#### 帰国後が本番の国際労働運動

そしてこのプログラムは、ある意味帰国してからがスタートであることも最後に念押しをしたい。多くの研修生は刺激的な経験をした後に、また日常の組合生活に戻る。しかし、現状としては海外で目の当たりにした実態と日本の労使関係との温度差に戸惑い、この経験を自身の取り組みへどう反映すればよいかに悩み、いずれはトーンダウンしてしまう。

国際感覚を養う必要があるのはビジネスの場だけではなく、労働界でも当然必要・不可欠な要素の1つである。そしてそれらの貴重な国際経験や知識は、労働組合役員自身のものでなくてはなく、労働者(組合員)に帰趨して初めて取り組みとして完結する。だからこそ、国際労働運動は、日本に

帰国してからが本番なのである。研修生をプログラムへ輩出した組織も、研修生自身も、このプログラムを通じて得られたものもしっかりと自組織へ、組合員へと還元できるよう、引き続きのサポートも金属労協に求められている。加盟組織全体で一枚岩となり、更なる国際労働運動の前進を図っていきたい。

### 5 二国間定期協議

#### (1) ドイツ

IGメタルとは第1回の日独会議を1991年に開催し、以降は原則毎年のペースで開催してきた。そして第10回を迎えた2005年に、以降は大規模な開催は3年毎とし、必要に応じて専門家会議を設置するなど、運用方法の変更について双方で確認した。

直近の10年では、2016年に第13回の会議がドイツ・フランクフルトのIGメタル本部で開催された。この回では、インダストリー4.0の導



国際労働研修プログラム(2024年インド)

入やデジタル化と現状の課題、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築の取り組みなどについて議論した。

従来、製造業は物理的なモノだけを取り扱ってきたが、デジタル化、スマートサービスなどの進展により、労働がモバイルでバーチャルなものになっていく、そのような状況下において、組合の役割は益々重要となっていく。またインダストリー4.0は中小企業もしつかりと巻き込まなければ成功するものではなく、デジタル化に向けた前向きな姿勢を喚起していきたいとした考えを確認し合った。

第14回は、2020年に日本で行われる予定であったがコロナ禍に突入り、対面での開催を見送ることとなった。当面の間は事務局のみによる開催とし、再会に向けた意見交換、コラボレーションの可能性を模索するためのWeb会議を定期的に実施した。そしてコロナ明けの2023年に、インダストリアル中間政策会議のサイドミーティングの位置づけにて、縮小版の日独定期協議を開催した。

会議では金子議長が座長を務め、金属労協は「両国の人権デュー・デイルリジェンスへの取り組みについて」について報告した。IGメタルは「ドイツのサプライチェーン・デュー・デイルリ

ジェンス法の概要とIGメタルの評価」、「SCDDAの履行」の報告を行った。

IGメタルは、ドイツでは人権デュー・デイルリジェンスに関する法律こそ施行されたものの、一番重要なことはこの政策の拘束力であると訴えている。企業が違反をした場合、制裁があることをアピールするだけではなく、実際に違反した企業を本気で痛い目に合わせなければ、労使の真の認識は高まらない。さらなる法改正に向けては、現在審議中のEU指令の中に盛り込むことを求めていく、との考えを示した。

## (2) 北欧産業労連

3年毎に開催している北欧産業労連との定期協議は2015年に第15回を迎えた。ノルウェー首都オスロから飛行機で約1時間のかつては漁港として栄えたオーレスンで開催し、政治・経済・労働情勢、海事産業などを取り上げ、報告・議論を行った。

特に海事産業については、オーレスン近郊にある造船所の見学と経営との懇談を実施し、オーレスン大学併設のノルウェー海洋技術センターで、ノルウェーの主要産業である海事クラスターについて説明を受けた後に、オフショアのシミュレーション施設を

見学するなど、ノルウェーの造船産業、海事クラスターに関する見識を深めた。

続く2018年の第16回は日本で行い、これまでの日北欧の協力関係の継続と強化を確認した。政治・経済・労働情勢及び貿易に対する考え方、デジタル化、インダストリー4.0の雇用への影響などについて報告・意見交換を行い、相互理解を深めた。

各組織のインダストリアルへの取り組みを報告し、課題の共有、中国に関する意見交換などを行った。

他にはデジタル化、インダストリー4.0の雇用への影響と労組との取り組みに関する報告やホワイトカラーの組織化と活動について、スウェーデンのホワイトカラー労組であるユニオネン会長から報告を受けた。

定期協議終了後、北欧産業労連代表団は埼玉県・上尾市の自動車総連傘下のUDトラックス労組を訪問し、工



北欧産業労連定期協議

場見学、トラック試乗を行った。

2021年はコロナ禍のためWeb会議を開催し、新型コロナウイルスの労働者への影響・組合の取り組み等を中心に意見交換を実施、対面の会議を2022年9月にデンマークで再開する運びとなった。議題の1つであった人権デュー・デイルリジェンスについては、北欧産業労連では2021年に人権デュー・デイルリジェンスに関する作業部会が設置され、欧州全体でも取り組みが強化されている。人権デュー・デイルリジェンスは義務であるべきで、国際基準となるべき事項である労使が対話して議論に参加し、EUにおいても組合の参画を強化する必要があると報告した。

## (3) 中国

2017年は中国・北京にて開催した。中華全国总工会より歓迎の意が表され、これまでの日中の労働者の交流が日中友好の一助となったことを強調し、今後の発展への期待を示した。中国側からはデジタルイゼーションへの労働組合の対応についての報告があった。

交流会の翌日は富士康(FOXCON)工会訪問・交流会を開催し、液晶製造や金属部品製造の現場、福利厚生施設、教育訓練施設、従業員寮、

日中定期協議



工会事務所などを見学した。

2018年は基幹労働本部にて中国の代表団を受け入れた。議題は政治・経済・労働情

勢から始まり、インダストリー4.0、中国製造2025の動向、プラットフォームワークなどについて議論を行った。さらには「SDGsへの労働組合の対応」と題しILO駐日事務所 田中竜介プロジェクト・オフィサーよりILOの活動概要も含めた講演をいただいた。交流会の翌日は、トヨタ自動車東日本(株)を訪問し、工場見学と労使との懇談を行った。

2019年は中国を訪問した。中国側は、2019年が中華人民共和国建国70周年となることに触れ、2035年までに更なる制度の完備、近代化を進めていくことを説明した。GDPが米国に次ぎ日本の2倍となり、これからイノベーションによる持続可能な発展に向けて投資促進を進めていることも紹介した。一方で、発展途上国からの脱出に必要となる東

西格差や高齢化、農村部の過疎化などといった課題に言及しながら、金属産業は工会の中でも重点対象であることを強調した。翌日の工場訪問は、日本のコマツやヤマハなどとも交流のある北京汽車集団工会を訪問した。以上を最後に、2020年以降はコロナ禍となり、双方にて訪問を中止した。2023年には事務局間でのWeb会議を行い、再開に向けた意見交換などを行うもののみまだ再開の実現には至らず、現在は2024年度中の再開に向けた協議を継続している。

(4) 韓国

2015年は9月に韓国政府、経営者団体、および韓国労総の労使政で「労働改革大妥協」が締結された年であり、労働側にはこの大妥協が労働条件の引き下げや労働者の地位の不安定化につながるとした議論が行われていた。同年の定期協議は大阪で開催し、政治・経済・社会・労働情勢や労働法制の動向、外国人技能実習制度の課題について意見交換した。

2016年は韓国の済州島で開催した。韓国国内では、賃金制度をめぐる労使の軋轢が高まっている年で、引き続き非正規雇用の労働者の増加賃金格差の拡大など労働者が直面している課題は山積していた。格差拡大

の問題は、日韓だけでなく東南アジアや欧米でも議論となっていたことから、「格差拡大、最低賃金/生活賃金の状況と労働組合の対応」について集中して議論を行った。また交流会翌日は、産別毎の協議会も実施した。産業動向、介護制度、人手不足対応、失業対策、60歳再雇用など多岐に亘るテーマで議論した。

2017年は、日本は自動車総連本部にて、「働き方改革の動向」について、非正規雇用の労働者の増加、賃金格差の拡大などの問題に加え、労働時間規制や賃金制度、超過労働割増率など日本と韓国の制度を比較する深い議論が行われた。日本政府の高度プロフェッショナル制度について、「民進党や連合、労働組合側は条件付きで賛成しているのか」という報道内容に基づく韓国側からの質問に対し、金属労協は「明確に反対している」ことを示し、その内容を詳細に説明した。

2018年は自動車総連本部にて開催し、国際的なテーマに焦点を当てた。日韓の多国籍企業労組間の連携、外国人労働者といったグローバルな取り組み課題についての意見交換を行った。2017年はJLCが発足してから1年が経過しており、組織の活動状況や韓国との連帯方法についても議論した。

2019年は韓国側での開催予定であったが、コロナ禍のため開催を見送った。2020年、2021年についても同様に見送り、2022年から事務局間でのWeb会議にて今後の再開方法を模索した。

2023年に再開することとなり、韓国のソウルにて三役のみで開催した。議論テーマは、プラシクもあつたことから改めて両国の政治・経済・労働情勢から始まり、日本側からは「人権デュー・デリジエンスについて」、韓国側からは「気候危機と公正な移行」について報告を行った。意見交換の中では、韓国での政権による労働組合弾圧への懸念、脱炭素に伴う産業構造の変化、公正取引、価格転嫁、企業規模間格差への対応等について理解を深めた。

日韓定期協議

