

JCM結成60周年に想うことども 「ワールドナウ」落穂拾いから

金属労協(JCM)顧問 小島 正剛

プロローグ

JCM結成60周年、諸々の想いが去来する。

先人たちの歴史を受け継ぐ現役活動家の皆さんには、新たなステージで未来を切り拓くべく、日夜健闘されている姿に敬意を表したいし、何らかのメッセージもお伝えしてみたい。が、側面からの雑音は遠慮すべきとも思ふのである。

そこで本稿では、手掛けてから36年、一区切りも近いJCM誌連載「ワールドナウ」の内容を、ここで共に振り返ってみるのも一案かと考えた。というのも、寄稿の度ごとに、活動家の皆さんにお伝えしたかった海外動向を中心に、ときに関連する筆者のささやかな「メッセージ」を行間に込めて、執筆してきたからである。

以下、そのいくつかを、ランダムに拾って、アラカルト風に記述してみたい。(順不同)

反アパルトヘイト闘争のころ

まずは、南アフリカの人権問題への取り組みからである。

それは、JCM結成前夜の1960年春、筆者が国際金属労連(IMF、現インダストリアル)に入職、日本事務所に配属されたころ、南アのアパルトヘイト体制はすでに全土を覆っていたのであった。とくに国民党(白人系)が政権を掌握して以降、圧倒的多数の黒人系諸民族2300万人を、不毛の10地域に隔離・統治したこと、本格化していたのである。

連載当初の「ワールドナウ」(No.2、1988年)は、反アパルトヘイト運動をとりあげた。その代表例としたのが1960年の「シャープビル虐殺事件」である。諸政党による「パス法」反対集会に警察隊が発砲し、死者69人、負傷者多数を出す衝撃的な大事件であった。

政府は諸政党を非合法化し、1万8

000人を逮捕・拘留。1962年、反体制派の指導者ネルソン・マンデラ氏を、大陸南端ケープタウン沖のロベーン島に流刑としたのである。

当然、国際労働運動もこうした南アの状況を看過しなかった。国連を動かし(1988年、「南ア経済制裁」決議へ)、ILOを動かした。それはしかし、容易な道のりではなかったのである。

IMFの最初の公式ミッションが南アを訪問したのは、つとに1962年のことだった。当然最重視したのは人権擁護であり、わけても労働者の団結権保障であった。これを機に、現地でのオルグ活動が進展し、1969年、米系多国籍自動車企業の諸工場で組織化に成功、ドイツ系自動車企業でもそれが実現した。苦闘する現地労働者に寄せた、IMF欧米加盟組織の連帯行動(とくに親企業への働きかけ)が結実していくのである。

その後1986年には、IMF南

ア闘争の象徴ともいふべき事態が発生する。それが「マエキソ裁判」であった。反体制運動の指導者、南ア金属労組(NUMSA)のモーゼス・マエキソ書記長ほか、国家反逆罪・政府転覆工作罪に問われた裁判である。その先には、死刑判決が見え隠れしていた。

折から開催のIMF中央委員会はマエキソ支援を打ち出し、各国加盟組織が動いた。全米鉄鋼労組(USWA)は顧問弁護士を派遣し、裁判監視委員会を立ち上げる。フランス加盟組織は日刊各紙に全ページ広告を張り、南ア大統領への公開質問状を掲載した。:

JCMも、中村卓彦議長(当時)が南ア総領事館を訪れ、人道的・民主的な対話による解決を強く求めたのである。長期化する裁判費用のためにIMF国際連帯基金に二度に渡り拠出。現地に、IMFミッションの一員として、専従者を派遣したのも一度な

らず。

そして鉄鋼連盟に南アからの鉄鉱石・石炭輸入(それぞれ850万トン)の一時凍結、電機の経営者連盟にはパソコンの南ア向け輸出の一時凍結を申し入れた。というのも、当時日本は対南ア貿易では世界第一位となっていたのだ。国連は1988年に「南ア経済制裁決議」を採択しており(既述)、アパルトヘイト特別委員会のガルバ委員長は名指しで日本を非難していたのである。その後、南ア貿易額は漸減していった。

1988年末、ついにマエキソ書記長らが2年半におよぶ監禁から解放され、アパルトヘイト体制の崩壊につながっていく。マンデラ氏の釈放は1990年のことだった。

後日、現地を再訪したとき、マエキソ書記長はIMFやJCMの全面的な連帯行動に感謝しつつ、かつて筆者に訴えた言葉を撤回した。かれは、「日本の組合は、人権問題については関心が薄いのでは」と懐疑的だったのである。当時南アには日系企業の進出はなく、一般的には日本労組の関心は希薄なのだった(No.7、1990年)

いま、遅ればせながら世界的に「人権デュー・ディリジェンス(DD)」の取り組みが進展していることは評価

に値しよう。わけても、サプライチェーンを含む団結権の確立が、依然として重要であることに変わりはない。

あつてはならない負の遺産

痛ましい児童労働について触れたのは、2005年の「ワールドナウ」(No.70)であった。冒頭で二つの文章を引用している。

まず一つは、遠く19世紀のイギリス産業革命で、エネルギー源の石炭採掘が拡大したころ、エンゲルスが刊行した著作からである。

「炭鉱では」石炭を引きずっていたかなければならない女性や子供らが、多くの場合両脚の間に曳き具と鎖を通して箱に結びつけ、低い坑道を四つん這いになって通り抜け、もう一人が後ろから押していく。頭で押すために局部的な刺激や、痛い腫物や脳腫瘍が起る。多くの場合、坑道はまた湿度が高く、これらの労働者は、汚れた、あるいは塩分を含んだ、皮膚を一樣に刺激する深さ数インチの水の中を、這って行かねばならない。もともと鉱山労働者に特有の病気が、こういう恐ろしい奴隷労働によって、どんなにつそうひどくなるかは、容易に想像できるであろう」(「イギリスにおける労働者階級の状態」1845年刊、ラ イプツィヒ)。

次いで、「2005年世界児童労働反対デー」にあたり、ILOが発行したパンフレットの一文である。サブタイトルには「生きるために掘り続ける」とある。「子供たちは長時間、重荷を背負ったり、爆薬を仕掛けたり、砂や泥をふるいにかけたり、狭い坑道の中を腹這いになって働いています。そして、有害な粉塵を吸い込み、また、鉛や水銀などの危険な有害物質を含む川の水にさらされています」。

一読して、これが奇しくもあのエンゲルスの文章の延長線上にあることに気づかされるのは、筆者のみではあるまい。エンゲルスの時代から160年もの歳月を経た今日に至るまで、子供たちをこのように働かせ続けた現実に愕然とするのである、と「ワールドナウ」は自戒の念を込めて述べている。

児童労働撲滅に必要なのは、世界の軍事情費のわずか数%にすぎないという指摘をよそに、かれらは今日もどこかで、生きるために働き続けている。

ジェンダー問題をめぐって

2021年、世界経済フォーラムが公表したジェンダー・ギャップ指数(GGI)が、日本は156カ国中120位としたのを受け、「ワールドナウ」(No.109、2021年)は、ジェンダー問題を取り上げた。

冒頭で、女性解放運動の先駆者たち、産業革命時代のメアリ・ウルストンクラフト(英)や、社会主義インタナショナル時代のクララ・ツェトキン(独)に触れている。ツェトキン女史は、1904年3月8日に米国ニューヨークの女性労働者たちが、「参政権」を求めて果敢にデモを展開したことを重視し、この日を「女性の政治的自由と平等のために戦う記念日」とするよう提唱したのだった。

国連がこの日をもって国際女性デーに制定したのは1975年のことである。ツェトキン女史が当時提唱してから実に60年以上が経過していたことを、「ワールドナウ」は想い起したのであった。今年は、あのデモの100周年である。

次いで、先を行く欧州の男女賃金格差是正への動向にも触れたが、最後部では、労組執行部構成の男女比率について報告している。

例えばGGI第3位のフィンランドのケースでは、すでに概ね男女同数を達成している。が、ごく例外的に、女性従業員が過半数のサービス業部門の労組PAMでは、執行部16人中10人が女性である。看護師労組にいたっては、執行部15人中14人まで

が女性となっている。これもまたこの先進国のジェンダー平等のもう一つの姿なのか、あるいはもはや数合わせは無用ということなのか。ちなみに男性組合員からの苦情は届いていないという、と締めくくっている。

労働時間アラカルト

直近の「ワールドナウ」(No.115、2024年)は、欧州のIMF加盟組織が相次いで週40時間制を勝ち取ったのが1950～1960年代であったこと、その背景にIMFの世界短決議があったことを指摘。その成果が共闘と国際連帯を標榜するJCM結成を、後押しする要因の一つであったことを想起している。

後半では、ドイツ金属労組(IGメタル)の時短闘争の経緯を紹介した。思い起こすのは1989年、週35時間制導入を論じたIGメタル全国大会(西ベルリン)を、中村卓彦議長(当時)と共に傍聴したことである(No.6、1989年)。IGメタルは大会当時、すでに週37時間制に移行していたのだった。

その後もIGメタルの労働時間の取り組みは印象的で、長期労働時間口座、高齢者の短時間労働選択権(早期退職)、育児・介護希望者に最長2年間の週28時間労働選択権、選択オプ

ション制等々、着実に労働者の「時間主権」「個人的請求権」を拡充させている。

それで思い起こすのは、週35時間制への突破口となった1984年大闘争で、提起された「**時短の3大理由**」である。すなわち、①労働の人間化、②時短による労働の適切な配分(雇用対策)、③生活と社会形成、であった。IGメタルの時短闘争のいまにも繋がる「理由」であるだろう。ちなみに、週35時間制が導入されたのは1995年のことであった。

2023年末には、鉄鋼産業で、状況に応じ週32時間労働制を可能としている。週4日制への足固めのようにも見えるのである。

こう述べてきて、もう一度思い起こすのは、あの西ベルリンからの帰途、機内で中村議長が語った言葉である。「IGメタルのような大産別方式は価値がある。一つの運動体」が国内も国際も強力に効率よく運動展開している」。

一方で、1960年代ナショナルセンターの分立する状況下で、金属が横断的に結集した共闘・JC方式も高く評価していた。が、そのさらなる未来にも思いをはせておられたのだろうか。JCMが「あり方討委員会」を立ち上げたのは、その前後であった

ように記憶する。

多国籍企業対策の嚆矢を見る

IMFの多国籍企業対策の嚆矢は、1966年に立ち上げた米ビッグスリー中心の「IMF世界自動車協議会(WAC)」であった。1970年代にはJCMの積極的な注力により、「IMF日産・トヨタ世界自動車協議会」が、ついで「IMF本田・三菱・マツダ世界自動車協議会」、電機では「IMF松下世界協議会」の発足をみている。今日の**多国籍企業(MNC)労組ネットワーク**の先駆であった。「ワールドナウ」番外編、2012年)。

当時、ILOやOECDの「多国籍企業行動規範」の策定にもIMFが取り組み中で、JCMも積極的な役割を果たしている。

その折の日本発言のベースになった事例については、2016年の「ワールドナウ」(No.100)が振り返っている。この回は、前半で、1970年代に日本企業の在外事業所で多発した労使紛争(主として組織化問題)への取り組みを記述したのである。IMF東アジア地域事務所と連携し、親企業への働きかけなど敏速な連帯行動を推進して注目されたJCMには、アジアの金属以外の産業労組からまで、支援・協力要請が届くように



多国籍労組会議第21回総会(1993年9月)。1973年結成以来、IMF-JCが担当してきた会議事務局を1994年総会以降、連合へ移管を確認

なった。

こうした状況下、JCMはイニシアティブをとり、1974年、繊維や化学の産別と共に、「多国籍企業問題対策労組会議(TCM)」を立ち上げたのである。ナショナルセンターの枠を超えてのJC方式だった。それを受けて同年、経営者6団体も「日本在外企業協会(JOEA)」を立ち上げ、経営側としての「企業行動指針」を策定したのである。

TCM事務局を担当したJCMは、翌1975年、政労使三者構成の「多国籍企業問題対策会議」の立ち上げに成功した。この会議の成果の一つは、「海外事業所の組織化に際しては、日本企業は中立を保ち、妨害しな

い」とのマクロ合意を成立させたことである。ただ、ときにミクロの企業レベルでは、必ずしもそれが遵守されないケースが発生したのも事実であった(連合の発足後、TCM事務局の作業は連合に移管されている)。

欧州の金属連帯で思うこと

欧州共同体(EC)が、さらなる統合・欧州連合(EU)へと移行したのは1992年のことである。労働側の統合対策がどう展開されたのか、その前年の「ワールドナウ」(No.16)が報告している。

当時、企業行動はすでに自由に国境を超え、域内諸国に事業所を展開、国境をまたぐ事業所の統廃合も際立っていた。

当然、一国内での情報共有や労使協議体制では、対処不十分となり、超国家的な企業戦略の決定レベルに、従業員側の関与が及ばない状況が生じていく。それは、雇用問題をはじめ労使関係に軋轢を生じさせ、ときに国境を超える紛争を呼び起こしたものである。

そうした企業行動の域内基準設定、つまり法制化が必須となったのだ。欧州労連(ETUC)が取り組んだのが、**欧州労使協議会(EWC)指令**の策定であった。

難産ながら、1994年EWC指令が採択されたことにより、各国関係事業所の従業員代表が定期的に一堂に会し、中央経営陣と対話し、情報共有と協議をする権利が法的に保障されたのである。

このEWC指令採択への動きをけん引したのが、各国における金属労組の先駆的取り組みであった。その好事例はドイツにも見ることが出来る。IGメタルは欧州諸国のフォルクスワーゲン工場の労働者組織間で「欧州レベル工場協議会」を設置し、合計20万人を代表した(1990年当時)。同協議会は定期的に中央経営代表と会合すると、国境を超える経営戦略を巡って情報を共有、職場労働者の声を代表し協議していたのである。

「ワールドナウ」(No.114、2024年)は、その辺の経緯を再び振り返り、進行中のEWC指令改定への最新動向を報告した。

わが国の場合、EUに匹敵するほどのアジア太平洋地域機構は存在しない。が、労使の自律的な取り組みは当然自由である。言わずもがな、インダストリアルオール加盟の関係労組は、それぞれ自主独立、相互不可侵、相互連携の関係にあるから、そうした労組間のグローバルな交流をもとに「多国籍企業労組(MNC)ネットワーク」を

立ち上げ、国を超えての「労使の社会対話」をもつ。その延長線上には、**グローバル枠組み協定(GFA)の締結**がある(「インダストリアルオール活動方針」の実践)。

ちなみに、インダストリアルオールはドイツ系を含め50を超えるGFAを締結しており、合計870万人以上をカバーしている。

目下のところ、国際産別が日系企業との間に締結した例は3件であるが、金属分野にはまだない。かつて「協定は無くてもサプライチェーンの人権や団結権は守れる」との主張があったが、協定を回避する一部経営者の論理でもあった。しかしそれは、現代の「契約社会」にあつては通用しない空論となつていよう。

エピソードに代えて

以上、「ワールドナウ」のいくつかを拾って見てきた。その中でふと想起したのは、「JCM労働リーダーシップコース」に出講した際の、あるシーンである。国際労働運動を説明していたのだが、若手の受講生から思いがけぬ質問を受けたのだった。「組合活動家の基本理念は何だと思ふか」と、探るように問われたのである。思うままに答えたのはこうだった。「内外の先人たちや仲間たちの活動姿

勢から、学びとったことがあります。それはどんな時代にあつても、**組合として当たり前のことを、当たり前に、決意をもって遂行する**、ということです。答えになっていますか」。

思えばそれは、「ワールドナウ」がときに伝え、本稿プロローグで触れもした「メッセージ」の一つでもあった。あの質問者が納得してくれたかは、定かではない。(了)

(2024年9月13日記)

●金属協顧問

小島正剛 こじま・せいこう

1960年IMF(国際金属労連)日本事務局に入職以来、金属労協事務局長代理、同国際局長、同副議長(国際委員長)(以上IMFとの兼務)、IMF地域代表を務めるなど国際労働運動一筋。1998年金属労協顧問に。日本労働ペンクラブ前代表代理他。主要著書「グローバル連帯 落穂拾い」他。

