

# 在米欧州系企業のビヘイビア —ある人権NGOの報告から

IMF・JC 顧問 小島正剛

## プロローグ

グローバル経済にあつては多国籍企業という呼び名が陳腐になつて久しい。それほどに事業活動がボーダーレスになつたということだろう。それを承知の上で、あえて欧州系の企業について抱く一般的なイメージはと問われれば、「おむね良き企業市民としてルールを守り、地域における社会的公器としての役割を果たしている」と答える向きが多からう。

それは多分、欧州連合(EU)という地域大における欧州労使協

議会(EWC)の機能など、産業界主制の色濃い土壌からくるものであるかもしれない。

しかし、当然のことながら、そのかれらも実は千差万別、ひとたび米国の土壌で事業展開するとなると、くだんのイメージにそぐわぬ、ルール軽視の一方的な行動に走る企業も出てこようというものだ。相手が米国であつてもだ。

とりわけ「結社の自由」をめぐつては、国際的に認知された労働基準はおろか米国法をすら遵守せず、いやむしろ米国労働法の弱点を突いて、団結権という労働者のユニヴァーサル・ヴァリューを軽んじる企業も現われる。ひらたく言うなら組合結成への妨害である。

さる9月2日、米国ベースの人権NGO、「ヒューマン・ライツ・ウォッチ(HRW)」が発表した『報告書』(注)は、そうした企業の事例を掘り起して詳述し、当事者に速やかに適切な是正措置をとるよう求めて注目された。

128ページからなる『報告書』は、①某社が行つた不当労働行為を実名をあげて導入部分とし、②結社の自由に関する国際法のあらましや、③米国法の一般状況を述べてから、④米国における欧州系企業9社の結社の自由侵害事例を挙げて詳述、⑤最後にこうした企業や政府に対して提言をまとめたものとなっている。

以下にその概要の一端を示し、



若干のコメントを加えてみたいと思う。

## 不当労働行為のケース

『報告書』がリストアップしたのは、既述した通り9社の事例である。その一部を、特徴点のみに絞って示してみよう。

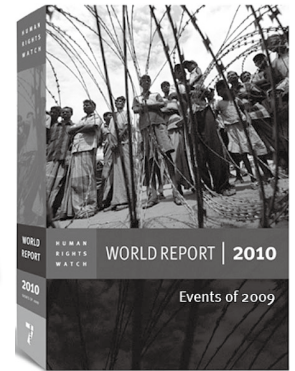
▼T・モバイル(ドイツ・テレコム)の場合、従業員が労働者の権利に



在米欧州系企業のビヘイビア  
— ある人権NGOの報告から



A Strange Case



報告書 Human Rights Watch

- ついで語ることを危険な行為とみなし、気づいた者はただちに上司に報告するよう義務付けている。
- ▼DHL(ドイツ・ポスト)の経営陣は、組合結成を試みた従業員を威嚇し、かれらを解雇した。
- ▼テスコ(イギリス系スーパー)は、従業員らが組合について語ったり相互に交信したりするのを規制している。
- ▼ソデクソ・フード・サービス(フランス系)では、組合結成を試みた従業員を詰問し、脅迫し、結局解雇した。
- ▼ガンマ・ホールディングズ(オ

ランダ系)は、ストライキの際に生じる空席を補充する交代要員を常時雇用している(注…これは国際基準に反するが、米国防働法では許容される)。その他。

こうした指摘を受けた企業の大半は、これまで、ILOをはじめ、国際的な労働基準を重視し遵守していると主張し、企業の社会的責任(CSR)重視は当然としてきた。とすれば、米国におけるこうした反組合的なビヘイビアは言うまでもなく、言行不一致そのものということになる。

とはいえ、かれらを受け入れている米国側にも問題がある。「報告書」は、米国防働法には既述したような弱点があると指摘している。

そうした状況はどのように生まれたのか。

## 米労働法の流れ

それを探るために、米国防働法の流れに目を向けてみよう。近代的な労働法の源流は、ルーズベルト大統領時代の全国労働関係法(別名ワグナー法、35年)である。同法は、周知の通り1929年

の大恐慌克服を目指したニュー

ディール政策の、重要な二環として制定されたのであった。(ちなみにその前身は連邦最高裁によって違憲とされた全国産業復興法「NIRA」である。そのうち労働基本権に係わる部分を取り出して立法化したとされている)。

ワグナー法の立法趣旨は、労働者の団結権や代表選挙による団体交渉権を保障することであった。政府は「通商の自由な流通」の確保を急務とする中で、使用者の団結権否認や団体交渉権の否認は労働争議を引き起こしやすく、通商の自由な流通を阻害する可能性を持つと判断したのであった。

また、労使の交渉力の不平等は労働者の賃金、購買力を引き下げるとともに、産業における競争的賃金率と労働条件の安定を阻害して通商の自由な流通を圧迫、好不況の循環を頻繁にするとも分析した。こうした認識に立って同法を策定、労働者の団結権、団体交渉権を保護助長することにより労使間の交渉力の平等を回復し、通商の自由な流通を促進しよ

うとしたのである。

こうして、同法は労働者の団結権や団体交渉権を侵害する使用者の行為を不当労働行為として禁止。全国労働関係局(NLRB)を創設して、団体交渉の適正単位や従業員による組合選定の選挙、団体交渉権などを規定し、不当労働行為の防止、救済の手続きを担当させた。

ワグナー法の施行により、労働組合運動は飛躍的な発展を遂げた。1940・1945年の間に組織労働者数は870万人から1430万人に増加した。政府は第2次世界大戦下で組合の協力にも依存した。

しかし、大戦後は使用者側の攻勢もあり、ワグナー法の修正といえる労使関係法(タフト・ハートレー法、47年)が制定される。組合側の不当労働行為を規定して違法とするとともに、州レベルで「働く権利法」と称する法を制定して労働協約におけるユニオンシヨップ条項を禁ずることを容認した。今日南部諸州にはこの法が施行されており、北部の製造業が「南下」、外資系企業も集結する状



在米欧州系企業のビヘイビア  
— ある人権NGOの報告から

況がある。これが組合の組織化努力を分散化させる一因にもなっている。

そして59年には、労使報告公開法（ランドラム・グリフィン法、59年）が、組合内の選挙手続きや財政処理について詳細な規定を設け、組合に対する政府の統制力を強くした。背景にチームスターズ労組（運輸・倉庫）などの腐敗問題があった。かくして、労働組合運動全体の勢いが殺がれたことは否めまい。それ以降、労働法に大きな積極的变化はなく、今日の状況に繋がっているとよい。

ボツシユのケース

ここでもう一度、欧州系企業の反組合的行為の実例、その後の動きを振り返ってみよう。『報告書』が導入部分で実名を挙げて言及したケースである。

2005年12月、ウイスコンシン州ニュー・リッチモンドのボツシユ・ドウボイ包装機器工場は、ストライキで職場を離れた従業員全員に手紙を送り、「12月21日をもつて外部から空席補充の人員募集を開始する。したがって、職場

復帰の希望者は12月19日までに連絡されたし」と伝えたのであった。猶予期間は1週間。

結局、永続的な代替要員投入の報で威嚇された従業員は、厳しい雇用情勢の中、失業を恐れ、12月19日全員が職場復帰せざるを得なかったという。

スト中の職場空席を埋めるべく代替要員を採用するとの脅しは、言わずもがな不当なスト破り行為であるが、既述した通り米国ではなんと違法とはならないのである。

この件をめぐるILO結社の自由委員会は、それが明らかに国際的に認知された結社の自由と相容れぬと指摘し、「（不当にも）法的に許容される代替要員の導入で、失職の危険をおかさざるを得ない状況は、スト権という基本権が真に保障された社会とは言い難い」と結論づけた。米国労働法の抜け穴が指摘されたわけだ。

ここに言うニュー・リッチモンドの工場とは、ドイツ系の多国籍企業ロベルト・ボツシユ社の所有下にある。周知の通り、ボツシユは世界60カ国に27万人以上を雇



米国における多国籍企業

登録しているとも。興味深いのは、同社が基本的なILO基準を遵守せぬサプライヤーとは取引しないとさえ誓約していることである。

ちなみに、同社は、04年に、同社グループ労組と国際金属労連（IMF）を相手に『ボツシユの社会的責任の基本原則』と名付けた「国際枠組み協定（IFA）」を締結しており、人権やILO基準の遵守を宣言しているのである。ただ、協定は協定違反に対応するパネル（裁定委）や罰則規定を欠いている。協定は、違反の際には欧州ボツシユグループ委員会との間に協議すると規定していたから、04年のケースにはこれが機能して一定の解決を得たと伝えられる。

エピソード

『報告書』により、在米欧州系企業の一部に好ましがらざるビヘイビアがあったことに光があてられた。みずから主張する国際基準





## 在米欧州系企業のビヘイビア — ある人権NGOの報告から

遵守に疑問が投げかけられたのだ。現地法を遵守すると言っても、現地法が国際基準を満たさぬときどうすべきかは、企業が労働者の基本権を重視する「普通の企業」であるか否かにかかっている。

既述したように、欧州にはすでに「国際枠組み協定（IFA）」を締結している企業もあるから、米国におけるその適用の実効性が問われるところで、今後の動向が注目される。そして締結された協定には協定違反に対処するパネル（裁定委）や罰則の規定が欠けているケースもあって、すべてが完全とは言えない。無論、協定の締結を果たしてきた欧州労組の努力は大いに評価されてよいだろう。

従来通り、情報・協議の欧州労使協議会（EWC）の機能拡大を視野に入れる必要もあるだろうし、IMFその他国際産別（GUF）が構築を目指す「超国家企業（TNC）ネットワーク」の機能が強く求められるところだ。

加えて、言わずもがな、GUFの枠の中で欧米の労組が相互に日

常的な連携を深めておくことだ。思い起こすのは、70年代、日系企業が米国で事業展開を始めた初期のころ、欧州系と同じように違法行為を行ったケースだ。IMF加盟の日米当該産別は解決を目指して連携した。その企業は未組織で、産別組合の組織化の対象になつていった。同社はある忠告に従って従業員全員に書簡を送り、厳しい国際競争の中、賃金引上げは自粛すべきであり、組合費を徴収する組合の結成は見合わせるべきだ。組合が出来たら当社は撤退も考えざるを得ないと訴えたのである。



EFCA成立を目指しての労組行動

これは完全に違法行為であり、

同社が敗訴したのは記すまでもない。なにやら、既述した欧州系企業のケースを彷彿させる。背後に糸を引く組合潰しの弁護士の影響も浮かんできてる。

現地の立法分野に関しては、米国の労働運動が動いていないわけではない。オバマ政権下、従業員自由選択法案（EFCA）の採択や労働法改定への意欲を見せており、その動向が注目される。

また既成組織の限界を突いて、草の根の運動を展開する社会運動ユニオニズムの行き方は、組織化のもう一つの可能性を感じさせる。

最後に触れておきたいのは、産別組織の近未来である。近年、米国の産別と欧州域内の大産別が大西洋をまたいで国際的に組織統一する動きが水面下にみられ、大いなる関心を集めたことがある。その具体化の可能性はゼロとは言えない。それはグローバル経済時代の運動のもう一つの形というものである。既に北米レベルでは地理的・経済的事情があるにせよ、否、事情があるからこそ、全米合

同鉄鋼労組（USW）、全米機械工労組（IAM）など、複数の金属労組がカナダと米国にまたがる統一組織として運動を展開して久しい。これもまた、時代を先取りしたもう一つの形と評価されるのではないか。

組合も組合員のためにあらゆる可能性を模索するときに迎えている。多国籍企業という呼び名が陳腐化するほどに資本がボーダーレスに移動するときに、組合活動も真にボーダーレスに展開すべきステージが目の前にある。

（注）Human Rights Watch, *A Strange Case*, Sept., 2010.

（2010年10月25日記）

### ● IMF-JC顧問

#### 小島正剛 こじま・せいごう

60年IMF日本事務所に入職以来、JC事務局長代理、JC国際局長、JC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。98年JC顧問に。日本労働ペンクラブ会員他。主要著書「海外労働アラカルト」他。