



組織間の調整を重視する

— 欧州金属労連 (EMF) の リストラ対策ガイドライン

し、競争力にとって障害だと長い間批判してきたほどに、ディーセント・ワークの確保は労働者や地域共同体にとって最優先の課題となっていくことがよくわかる。

企業構造の再編、すなわち「リストラ」は、えてして人員整理と同義語にとられがちである。

というのも、本来の企業再活性化を目指す戦略部分が容易には理解され難く、それほどに、雇用問題のほうに働く者にとっては直接の関心となるからである。

労使関係が日本よりよほどドライだといわれる米国でも、出来れば安定した雇用を得たいというのが一般労働者の心情だという。

まして、欧州ではそうである。たとえばドイツでは、使用者らが、労働市場のありようを硬直的だと

された早期退職などの措置が提供され、または交渉されてしかるべきだ」とする構想が出てくるのも、人間中心社会のなせる技であろう。こうした対策は、わが国の労働組合でも熟慮と苦渋のうちにとってきた経験があるから、その事例には事欠かないだろう。

当然欧州でも国別では労組がそうした対応策で十分経験もあり、国内関係法も存在する。

それが、しかし、国境を越える欧州の地域レベルで、しかも国際労働団体が、複数国に事業所を持つ多国籍企業を念頭に、リストラの対策ガイドラインを打ち出したとなると、それはやはり社会的な関心と呼ぶことにもなる。

おりしも、欧州連合 (EU) では、企業リストラを予測・管理し、

● 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。



欧州労使協議会 (EWC) 指令の効力を高める事案をめぐって、ソーシヤル・ダイアログの第二ラウンドに入っているとこころでもあるから、なおさらである (本欄第72回「欧州労使協議会指令、改正への動きの意味するもの」など)。

ここにいう国際労働団体とは、欧州金属労連 (EMF)。トニー・ヤンセン会長、650万人のことである。基幹産業におけるリストラ対策は大いに注目さ



組織間の調整を重視する
—欧州金属労連(EMF)のリストラ対策ガイドライン

対策はクロスボーダーで

EMFは今日、EU域内外30カ国の金属労組65組織からなる有力組織であり、欧州労連(ETUC)のなかでも欧州労使協議会(EWC)対策のめつとも進んでいる産別組織の一つである。現在までEMFはEWC設置が期待される金属企業800社のうち270社に設置を実現している。

すでに良く知られているように、EWC指令(関係法)は、欧州域内二カ国以上で事業展開をし、一カ所の従業員150人以上、合計

れるとこだ。そこで本稿では、そこに焦点を合わせることにした。

1000人以上を擁する企業にEWCの設置を義務付けている。年に最低一度、中央経営代表と関係各国事業所の従業員代表(通常労組代表)が一堂に会し、当該企業経営上の重要案件について、「情報共有と協議」を行うことになっている。

EMFは、つとにそのEWC活動の一環として各国に担当コーディネーターを配置し、彼らのネットワークを構築しており、この分野で従業員サイドに助言を提供し、単にナショナル・インタレストの視点だけでなくしに、欧州レベル全般の視点で調整し対応を確かなものとすることを目指している。

EMFのリストラ対策ガイドラ



EMFの教育訓練キャンペーンポスター

つ、リストラ問題に取り組み、国境を超えて連絡調整の衝に当たる経験を積んでいるところから、企業リストラによる雇用や社会へのボーダーレスな影響をも重視するポジションにある。

生かされたGM欧州の経験

そのボーダーレスな対応例として注目されたケースの一つは、米系ゼネラル・モーターズ(GM)グループの一翼、「GMヨーロッパ」相手の対策行動であったとされる。2005年、同社はコスト削減を

目指し、オベル・デルタ諸工場を巻き込む「事業所選択プロセス戦略」を06-07年の間に実践すると発表し、その対策にEMFが立ち上がったのであった。オベル・デルタ諸工場はアストラ、ザファイラのモデルを生産していた。同社の戦略はその生産能力を欧州各地に

このコデー
ネーターのネ
ットワークが
原案を練った
という。なん
といつても、
彼らはEWC
活動の中でも
重要課題の一

に共通の懸念を表明した。同戦略が欧州域内のGM工場間、労組間の、諸条件引き下げ競争という下降スパイラルの危険なプロセスを



教育訓練を受ける欧州の若者

リス)、グリヴィチエ(ポーランド)、およびトルロルホッテン(スウェーデン)の工場である。

EMFはただちに欧州の同社グループの組合代表やGMのEWCである「欧州従業員フォーラム(EEF)」の代表を集めて「GM労組調整グループ」を組織した。

同グループは、05年2月に会合を持ち、同社のコスト削減措置、事業所選択プロセス戦略なるものに共通の懸念を表明した。同戦略が欧州域内のGM工場間、労組間の、諸条件引き下げ競争という下降スパイラルの危険なプロセスを



組織間の調整を重視する —欧州金属労連(EMF)のリストラ対策ガイドライン

惹き起こすと判断したのだ。グループ代表は、平等かつ公平な工場稼働、そして同社の言う「事業所選択プロセス」を対象とする一連の行動原則に合意した。

グループはまたすべてのオペル・デルタ工場の代表からなる合同デルタ作業部会を設置した。目的は具体的に対応すべき情報および決定の労組間の「相互、公正、真正のプロセス」にもとづく行動原則を策定することであった。

労組間競争の防止、「欧州連帯誓約」に合意

その後、作業部会は05年12月ブラッセルで、次いでポーランドのグリヴィチエで、会議を連続させ、新たな「欧州連帯誓約」に合意、関連する五カ国の組合活動家、職場委員、EMF、およびEEF代表らが署名した。EEF代表は、GM経営者が各国工場間や労組間に対立や競争を惹き起こすことを許さないし、工場閉鎖や一方的な解雇を回避し公正な工場稼働を規定する「欧州枠組み協定」の締結

を求めていくと発言した。そうした条件の下でなら、欧州レベルでGM代表とデルタ工場の競争力確保のための討議をもつ用意がある、とも付言した。

かつてIMF-JCの国際労働セミナー(京都)に登場したことのあるベーター・シレルEMF書記長も、同社経営陣に労使協力にオープンな対応を示すよう呼びかけ、「GMが深刻な問題に直面するとき、状況を一層悪化させるような、五カ国の事業所間の競争を仕掛けるなどは、労組として容認



職業紹介所の求人ボードで仕事を探す女性(ドイツ)

できない。」と強調した。

グループが採択した連帯誓約は「真正で拘束力ある形の協力を創造するための原則」を規定した。項目だけ掲げれば、①生産最低基準、②情報・協議、③モニタリング、④欧州枠組み協定の締結、⑤対外コミュニケーション、⑥内部コミュニケーション、⑦訓練・交流計画、⑧支持・連帯行動、⑨創造的統一行動、⑩今後の補足事項などである。

EMFのガイドライン策定へ

各国にリストラ対策があることについてはすでに触れたところだが、リストラの個別状況に違いがあるからにはそれぞれ対策に違いのあることは当然であったろう。

そこでEMFとしては欧州レベルでのいかなるリストラにも対応するためには、各国加盟組合に共通する中核的なガイドラインが必要と考えたわけだ。手許の資料によれば、ガイドラインは10項目からなり、言うまでもなく企業合併、

テークオーヴァー、工場閉鎖、生産の移動、ダウンサイジング、すなわち戦略的なりポジショニングなど、経済的・技術的・社会的な影響をともなう重要な変化への対応策となっている。

EMFは、既述のコーディネーター会議の策定したガイドライン原案をベースに審議し、05年6月の執行委員会で「社会的に責任ある企業リストラチャリングに関するガイドライン」として採択した。

EMFによれば、このガイドラインは、関連するEU指令や各国国内法とあわせて目下準備中の、加盟組合およびEWCのための『EMFリストラ・ハンドブック』の重要な一部をなすものだという。

EMFは、「発展する企業だけが、安定し高度に価値がありそして良好な、賃金、労働条件を創造し確保することができる」という変革を支持するとしている。

ガイドラインは、したがって、変革の戦略としては、長期的に見て成長する産業コンセプトの条件を創造するのみならず、従業員の



組織間の調整を重視する —欧州金属労連(EMF)のリストラ対策ガイドライン

社会的関心をもとりあげることが肝要だとしている。企業内の変革や発展のプロセスを支持するには、雇用の保護・開発の戦略を伴わねばならないというわけだ。

計画の当初から労組の参画を

EMFはしたがって、労働者やその代表らが企業変革のプロセスのすべての段階、とりわけ計画段階から、積極的に参画するように努めるとしている。それはリストラの予測や準備こそ、社会的に責任ある方法で変革を管理する先決条件であると判断するからであるう。

ガイドライン10項目の骨子は、次の通りだ。まず、①「早期警告システム」の開発である。いかなる噂であっても関係国組織間で情報の交換・確認が肝要である。新聞情報によることも多く、敏速な反応や緊密な調整が必要となる。②「情報および協議の権利」の完全遵守を確保する、③当該企業に対応する「欧州労働組合調整グル

ープ」を組織する、④関係する各国労働者間の相互信頼と自信を深めるため、「情報の透明性確保」が肝要である、⑤「共通の要求政策綱領」を策定し、経営陣と対外的にも各国労働者が結束し調整行動をとるとの強い意志を示す、⑥「当事者すべてに受け入れられる解決策の交渉」を求める、⑦内外に向けて最初のリアクション、共通政策、そして結論にいたる「コミユニケーション戦略」の開発、⑧

経営側が公正・建設的なアプローチに合意しないときは、当該労働者を基盤に創造的な「国境を超える行動」を展開すること、⑨欧州委員会が企業合併統制で労働者の声を反映するべく、「法的な可能性」を模索する、⑩「決定事項の拘束力」を守る。ひとたび欧州レベルで戦略などいかなる合意でも成立したときは、すべてのアクターに拘束力を持ち、国別レベルで実施する。おおむね、以上である。今後、EMFのEWCコーディネーターは、本部書記局と連動しつつリストラに向けてのEMFのアプローチ実践の原動力となる。

近着の『EWCブレティン』誌最近号などは、ガイドライン策定のEMFの意図は明確であり、GM

その他若干のケースをベースに開発したアプローチを、今後その他の企業の場合にも実効的に適用させていくことにあると伝えてい

る。たしかに高度なクロスボーダーの労組行動調整や一連の「欧州枠組み協定」締結でリストラ対策をも手がけたケースを見るなら、当然の指摘であろう。フォードもそうであったし、ヴェステイオンもそうであった。しかし、それらはいまだ限られたケースであって、今後他の多国籍企業のリストラ・ケースにまでスムーズに適用し、一般化しうるか否かは、予断を許さないとする保守系の論評があるのも事実だ。つまり、ガイドラインの成否は、多国籍企業がすぐれて「社会的責任」を果たす意思をもつか否か、また労組としてそう交渉しうるか否かが、ポイントになるといわれるだろう。その意味では、周到に用意されたガイドライン、ポリシ

の加盟組合の連帯の力量が期待されるところである。

そして、さらに認識すべきは、EMFと国際金属労連(IMF)との関係であろう。IMFが多国籍企業相手にグローバルな枠組み協定を締結するにあたっては、EMFによる当該企業のEWC活動やその「欧州枠組み協定」の成功がプラス効果を発揮するケースが多いように見受けられるのだ。欧州系の多国籍企業を相手とする「国際枠組み協定」締結ではなおさらである。

その意味でも、包括的ともいえるポリシー・ミックス、EMFガイドラインの機能はIMFの世界でも一定の関心を集めるといってよいだろう。今後、多国籍企業対策で、こうした地域レベルでの労組協調行動がもう一つの必要条件となるとするならば、アジア太平洋地域としてEMFの方策は十分検討に値するのではないか。それがグローバルなIMFの枠の中での行動であることを意識しつつ、そう考える。

(2006年5月30日記)