

『不安定労働問題に対する

アジア金属労組の取り組み』

〈第1回アジア金属労組連絡会議概要〉



第1回アジア金属労組連絡会議（2008年6月、マレーシア・クアラルンプール）

2008年6月26日から27日の両日、マレーシアの首都クアラルンプールのルネッサンス・クアラルンプール・ホテルで、IMF・JICの主催で、第1回アジア金属労組連絡会議が開催された。これは、過去10年以上にわたり、毎年1回アジア各国で持ち回りで開催してきたアジア金属労組連帯セミナーを進化発展させたもので、昨年6月パイロット会議を行い、今回、第1回のアジア金属労組連絡会議として開催したものである。

会議には、アジア13カ国・地域から、17組織の代表60名以上が参加した。IMF本部からも、アジア地域担当の鎌田晋IMF書記次長とIMF東南アジア・太平洋地域事務所のアルナサラム地域代表が出席した。IMF・JIC本部からは、加藤議長、若松事務局長代行をはじめ、加盟5産別から代表が参加した。初日は、「不安定労働に対抗する行動」をテーマに、各国の不安定労働についての状況と労組の取り組み課題などについて報告しあい、討議を行った。

このテーマは昨年07年末のブラジルにおけるIMF中央委員会採択された、IMFの不安定労働に関する提言を受けて、「労使関係レベル」と「法律・政治レベル」に分け、どのような行動が可能であるかなどについて、事前に参加者に対して質問表を送付して臨んだ。会議では、労使関係レベルに関して、IMF・ISC（シンガポール）、FKMTU（韓国）、TEAM（タイ）から事例報告を受けた。その後、法律・政治レベルに関して、AMWU（オーストラリア）、IMF・MC（マレーシア）、インドネシア（FSPM）およびKSBBS（LOMENIC）から対応の事例報告を受け、最後に各国代表から、10月7日のIMF統一行動デーに取り組む姿勢について決意表明が行われた。

二日目は、一日目の討論を踏まえ「アジアの労働運動の展望と課題」をテーマに、小島正剛IMF・JIC顧問とラジャセカランマレーシア労働組合総同盟事務局長からの基調講演とその後の全体討論を行った。

本誌では、「不安定労働」に対する金属労組の取り組みについての事例報告、10月7日への各国の行動計画を中心に掲載する。なお小島顧問とラジャセカラン氏の基調講演要旨等も掲載する。

（文責・編集IMF・JIC組織総務局）

契約労働者の組織化をめざして

〜シームレス・メンバーシップ

事例報告1 シンガポール

報告者 ● ゴー・ソー・イム IMFシンガポール協議会・SME EU (造船・海洋機殻労組) 労使関係局長 (IMF執行委員代理)

シームレス・メンバーシップ(継ぎ目のない組合員資格)について

シームレス・メンバーシップ(継ぎ目のない組合員資格)とは、ある企業において労働組合に一度加入すれば、後は、組合費さえ払い続けられれば組合員資格をずっと持ち続けることができるという制度で、2000年に導入した。

この制度を導入した理由は、当時グローバル化の影響で、企業のM&Aが増加し、リストラや転職する人が多く出て、組合員の減少傾向が見られた。この減少傾向をストップさせるべく組合員資格をずっと保持してもらおうための方法として考案された。この制度によって、いったん

ここの組合に加入していれば、仕事をしている限り、組合員の資格を維持できるので、会社を変わるたびに組合加入の手続きをする煩雑さやコストも不要になり、その分他の面で、組合員に対するサービスを充実させることができるようになった。

この制度の特徴は、組合費の徴収方法が、組合員の銀行口座からの引き落としである点である。もちろん、本人の承諾を得た上での引き落としとなる。このため組合本部はすべての組合員の一元化した記録をデータベースとして持っており、組合員データを管理している。新しい企業が組織化された場合、新しくできた組合の方は、一元化されたデータベースにアクセスして、その当該の組合

員の記録を見て、新しい組合に移籍させるようデータの更新手続きをすればいい仕組みになっている。

このようなシームレス・メンバーシップを可能にしている条件としては、組合費がすべての組合員に対して一律であることだ。シンガポールのナショナルセンターであるNTUCに属する加盟組織については、組合費は月額で一律9シンガポールドル(約707円)・1シンガポールドル(約78・6円)となっている。すべての組合員が享受できるコアの福利や特典は、どこの組合に属しているものと同じになっている。

このシームレス・メンバーシップ制を導入したことによる課題としては、組合員が組合から脱退したい場

合には、当然事前に組合に連絡しなければならぬと規定してあるにもかかわらず、組合に連絡せず勝手に銀行に組合費の引き落としをストップするよう手続きしてしまうケースがあることだ。そうすると組合費が一定期間支払われないので除名となってしまう。もう一つの課題としては、組合員が別の企業に転職した場合は、新しい企業の組合に対して、組合に加入していることをきちんと伝えないケースがあることである。

契約労働者の組織化について

次に契約労働者の組織化についてであるが、シンガポールの場合、契約労働者を直接契約労働者と間接契約労働者の二つの種類に分けて考えている。

直接契約労働者というのは、有期契約で一定期間、企業と直接雇用契約を締結している労働者のことで、これはシンガポール人、外国人労働者双方に見られる。

一方、間接契約労働者というのは、三者関係があり、企業が外注をするのに応じて、派遣業者などが労働者を提供するという形である。これはシンガポール人の場合も、外国人の場合もある。

直接契約の場合、組合がすべきことは、職場での組合への勧誘をすることである。外国人労働者の場合は、外国人労働者の宿泊施設や寮などに行つて、組合に入ってもらえるように勧誘をする。組合加入のメリットを記したオルグ用パンフレットを外国人労働者の母国語に翻訳もしている。契約労働者が組合員になると、正社員と変わらない社会的な特典や福利厚生を享受できる。

NTUCに契約労働者担当部を設置し支援

一方、懸念されるタイプが間接雇用である。より多くのシンガポール人、あるいは永住権を持った外国人たちが、この短期の契約労働者を選んでいる。人材省の労働力調査を見ると、2001年には間接契約タイプで、シンガポール人あるいは永住権を持った外国人で、短期契約（1



シンガポール・ナショナルデー

年未満の契約）の人が2007年には18万3700人に増加した。これは3倍以上の伸びであり、この短期契約労働者が、全労働人口150万人のうちの12・1%を占めている。

このような契約労働者を支援するために、ナショナルセンターNTUCは加盟組織と共に、2006年6月に臨時労働・契約労働者担当部門（UCCW）を設置した。2008年度のNTUC活動方針の中で、1万2000人の契約労働者に対する支援計画を打ち出している。

具体的なUCCWの支援内容として、低所得の臨時労働者、契約労働者たちに彼らの雇用適性を身につける手助けをしたり、公正な雇用条件、処遇を確保できるように支援している。優先事項の一つとしては、こういった契約労働者が、中央積立基金（CPF）制度への参加を促進している。シンガポールには、他の国にあるような社会保障制度がないので、それに代わる、個人勘定で積み立てていく社会保障がCPFだからである。ほとんどの労働者はこの中央積立基金制度を通じて積立をして、そこから医療給付や職業訓練を受ける費用も賄うことができる。

医療給付ということでは、シンガポール人あるいは、移民労働者のた

めの医療制度を現在検討中である。つまり、安価な外来治療が受けられる仕組みである。これは、ナショナルセンターが持っている医療協同組合を通じて、安価な治療体制を提供すること、それから医療クーポン券を提供することである。あるいはNTUCとして保険協同組合も持っているもので、その保険に加入してもらえば、あまり保険料も高くない形で入院費用が給付される。そのようなことを労働組合が推進している。

短期契約労働者の最適な外注制度のための取り組み

短期の契約労働者を利用する企業は、本業でないビジネスを安いところに外注に出す一方、外注を受けた派遣業者は、健全な利益を確保しながら、最低限のコストでサービスを提供する。労働者の方はそういった企業や派遣業者を相手に、適正な給与や労働条件を求めていくということになる。企業、派遣業者、短期契約労働者の三者がお互いにいい関係もつてやっていくために、我々労働組合はベストソーシングイニシアチブ、最適な外注制度のための取り組みを推進している。

短期契約労働者の支援の仕方

その短期の契約労働者の支援の仕方については、労働組合から、サービスを利用する企業と派遣業者に対して、①コミュニケーションの緊密に短期契約労働者の意見・要望を聞く努力をすること、②労働者の福利・福祉を向上すること、③エンプロヤビリティ、雇用適性を高めること、の3点について要請している。

キャリアアップのための職務の再設計

低所得の短期契約労働者のほとんどが、なぜその仕事につくかという点、他に選択の余地がなく、また、技能がないからだ。常用雇用につく機会がないというのは、やはりスキル技能がないからである。そういう人たちが支援するために、労働組合としてキャリアアップのための職務の再設計もやっている。

多能化と言って、一つの仕事だけでなく、複数の仕事をこなせるような能力をつける支援をする。そうすれば、その労働者の給料も高くなるからである。短期契約労働者は、一定の企業に短期間しか勤めていない人たちなので、NTUCと人材省、そして使用者団体の三者が協力をして、労働者の生活を改善するために、キャリアアップのための教育をする

ガイドダンスを開いている。そのガイドダンスでは雇用法のもとでは、自分たち労働者にどのような権利があるのか学んでもらう。それからNTUCに雇用適性局というのがあるが、

この指導員を使って、契約労働者にとってはどういう訓練のニーズがあるのかを見つけるようにする。そ

ういう短期契約労働者の人たちが、どういうスキルを持っていて、どういう訓練を受ければより高いレベルの仕事ができるのかを調べて、必要な職業訓練の講座を受けてもらうようにする。これは政府の補助金ももらって、講習や訓練を受けることができる。それから、よりよい企業に就職できるように、就職斡旋もする。

さきほど言ったベストソーシングという形でやってくれる企業に、労働者として働けるように就職斡旋をする。

所得補充制度(ワークフェア) 制度への加入

もう一つの取り組みは、中央積立基金CPFの理事会関係者も取り込みながら、所得補充手当(ワークフェア)制度に加入してもらうようにすることだ。このワークフェア制度というのは、低所得者のための制度として政府が導入したものだ。継続して最低半年仕事をしている人、そして所得が月給1500シンガポールドル未満の人に対しては、所得の

補充手当を政府から出すという制度である。手取りの4分の3を政府からCPFの方に積み立ててくれて、定年退職後のいろいろな生活の糧にしようというものだ。このワークフェアの所得補充手当の額は、年齢によって決まる。

こういう形で契約労働者に手をさしのべている。臨時労働者、契約労働者の中には、直接雇用でない場合、あるいは、いろいろな違った雇用主のもとで働くことになるので、そういう人たちも組合に加入してもらえれば、いろいろな医療保険にも入れるという制度である。組織化されている企業であれば、そうした企業が臨時あるいは短期の契約労働者を雇

った場合、当該組合が積極的に企業の方に働きかけて、正規の労働者に転換してもらおうように説得している。また、成功例は限られているが、努力を続けている。

もう一つは、政労使の協力の中でベストソーシングワークショップというものもやっている。使用者団体に働きかけて、労働者の派遣業者にそういったワークショップに出席してもらおう。その中で、派遣業者として利用する企業の方に対して、契約労働を考えるのであれば、コストが一番低いところを選ぶのはよくないと、サービスの質や派遣労働者がどういう給付を受けているのかを見て、派遣業者を選ぶことをお願いしている。

非正規職の最小化が韓国労働界の総意

非正規労働の問題点

非正規労働の問題点は、第1に、低賃金の問題がある。第2は、低い社会福祉の利用率である。今後、非正規労働がさらに増大して、賃金格差はさらに広がると思われる。このように今、韓国社会では正規と非正規の二極化が非常に深刻な問題となっている。雇用の不安定による不安が深刻化している。2006年11月30日に、有期労働者及び短期労働者保護法を制定し、派遣法を改正した。この二つの法律を合わせて非正規職法といっているが、ここでも、雇用期間を短期で2年としている。第3は離職率が高いことである。離職率が高いので技術を習得できないわけで、これがどんどん定着化している。

非正規職の最小化が韓国労働界の総意

この3つの問題をどう解決するの

事例報告2 ▼ 韓国

報告者 ● ジョン・イルジン

韓国金屬労連 (FKMTU) 副委員長

か、政労使で立場の違いがある。政府は、今後とも非正規職を拡大することを願っている。その代わりに、現在ある差別だとか、雇用不安における保護措置制度を設けようとしている。韓国の労働市場について政府や使用者は、非常に硬直していると主張している。柔軟性を保つために、非正規職を拡大したいというわけだ。使用者側は当然のように非正規職の拡大を促している。研究・開発、あるいはマーケティング以外は、すべて非正規職にしたいと思っているかもしれない。私たち労働界としては、この拡大を阻止したいと考えて、政府、使用者側に訴えている。

韓国には労働組合のナショナルセンターが二つある。私の属しているFKTU韓国労総では、法律を改正して差別を撤廃しようとしている。もう一方のKCTU民主労総では、非正規職の正規職化を求めている。若干、立場の違いはあるが、結論は同じである。韓国労働界の総意は、「非正規職の最小化」である。

非正規職保護法の立法であるが、2006年11月30日に成立し、2007年1月1日から施行された。300名以上の事業所が対象となる。ただし、299名以下の事業所では、2009年からの実施となる。そし

て、2010年1月1日からは、すべての事業所で、非正規職保護法が施行される。この非正規職（有期・短期間労働者）保護法に今いろいろな憂慮が指摘されている。どのような憂慮かというと、非正規職における差別が非常に顕発していることだ。特に賃金面で、正規職と比べて50%くらいの格差がある。その格差は拡大傾向にある。これについて、非正規職を縮小したいと私たちは考えて、法律の改正を求めている。持続的に非正規職が拡大することも問題である。非正規職に対する差別を改善したいと考え、産業別に非正規職に対する多様な活動を展開している。

非正規職保護法施行以降の問題点

次に、2009年で施行して2年が経過するが、非正規職保護法が施行されて以降の問題について触れてみたい。

1番目に使用の制限について、契約が2年を過ぎた場合については労働組合側と経営側で考え方が分かれている。労働側はこれを継続雇用とみなして、継続することを義務付けるべきだと考えている。一方、政府や使用者側は、2年以前にまず解雇してしまっ、法律の抜け穴を探そ

うとしている。事業所の中、特に1000人以上の事業所では解雇が大量に発生するという問題が生じている。

2番目には差別の禁止である。私たち労働組合は同一労働同一賃金を主張している。同じ仕事をしているにもかかわらず、正規社員は、100%賃金をもらえるのに、非正規社員は、50%しかもらえないという状況がある。これに対する差別是正をするということだ。これに対しては処罰まで設けているが、労働委員会がこれを担当して、不当労働行為があるのかどうか、まず調査をする。

3番目に派遣労働の拡大ということである。派遣労働については、法律の改正が行われたが、韓国の派遣法においても、26の業種に限って、派遣が行えないようになっていた。しかし、その後法律の改正によって、これをネガティブ方式によって行っていたが、ネガティブ方式を維持しつつも、大統領法令によって、この業種を拡大しようという動きがあるので、これに対しては私たちも取り組みを進めているところである。

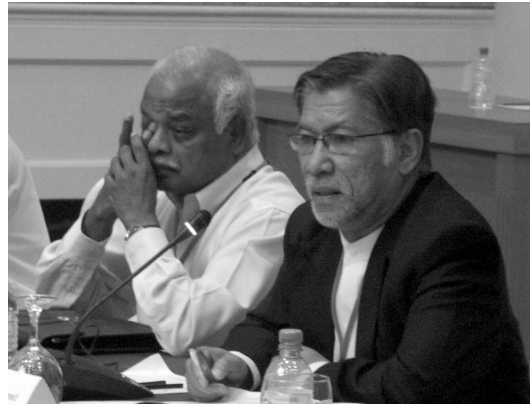
韓国の非正規職の規模

続いて、韓国の非正規職の規模について、韓国は98年のアジア通貨危機以降、多くの労働者が非正規職労働者になった。そして多くの労働者が解雇されて非正規職労働者が大量に発生した。労働界では正規職労働者は45%、非正規職労働者は55%と主張しているが、政府側は非正規労働者が35%と言っている。日本では、非正規職労働者はサービス業界で増大しており、台湾でも同様だと聞いている。しかし、韓国では製造業の中でも多くの非正規職労働者が存在している。このような中で、労働組合が先頭に立って、この問題に取り組んでいかなければならないと考えている。



不安定労働について活発な討議を行った第一回アジア金属労組連絡会議（クアラ Lumpur）

第一回アジア金属労組連絡会議（08年6月）



う。国民年金では非正規職が34%、健康保険が35%、雇用保険が31%、退職金についても19%しかない。そのほかにも、ボーナスだとか、残業手当、週休2日の問題などの労働条件についても、非正規職の人たちは社会的なセーフティネットの枠組みからはずされているという問題がある。

非正規労働者の組織化への取り組み

労働組合の組織率について見ると、全国的にみると13%くらいなのだが、非正規労働者の組織率はわずか2・3%くらいである。これも非正規職の人たちが自発的というよりも、ナショナルセンターや産別の方から、積極的に働きかけて、非正規労働者を組織化していくという取り組みを行った結果である。

非正規労働者の割合が55%になっており、ほとんどの数字は固定化している。賃金状況は、非正規職の賃金は正規職の労働者と比べて51%になっている。大企業と中小企業の非正規職の格差はとも離れており、男女別格差も大きなものがある。男性は非正規職が45%といわれている。女性の場合、約70%近くが非正規職となっており、女性の非正規職の増大に私たち労働組合は非常に憂慮している。問題は何かというと、特に女性の非正規職の労働者たちが社会保障のセーフティネットの対象からはずれていることだ。韓国では、国民年金、健康保険、雇用保険、労災保険のことを四大保険と言

私たちがFKMTUの取り組みについて報告すると、第1に、非正規職の労働条件の改善の取り組みである。私たちは賃金闘争の取り組みの時にガイドラインをまず打ち出した。同一労働同一賃金、賃金の平等化をめざそうというものだ。しかし、これはなかなかうまくいかなかった。非正規職の拡大を抑えられないなら、せめて賃金の面だけでも、格差を縮

小したいと考えている。少なくとも正規労働者の85%までには、引き上げたいと考えている。今は71%くらいである。2007年までに80%を目標にしていたが、まだ実を結んでいない。私たちはこの問題に継続して取り組んでいこうと考えている。

第2に、非正規労働者の組織化の問題である。賃金の問題だけでなく、さまざまな問題を解決するべく、組織化をしていかなければならないと思う。韓国の非正規労働者の組織化は非常に遅れているので、非正規労働者の組織化が非常に求められている。

規約における労働者の定義の問題点

特に金属産業の労働組合の規約の中で、労働組合に加入できる労働者の定義づけが非常に限定的に縮小されて定められていることが問題である。だから、経営者以外、または経営者を代弁するような部署以外には、名目管理職であっても、また、生産職でなくても、多くの労働者が組合に加入できるように、まず、規約の改正をまず行わなければならないと私たちは主張している。

そのためには何といっても組織化が一番重要である。私たちFKMTUも、企業別から産業別化を推進している。すでに14の事業所が、産業別化に転換をしている。長期的にKMWUはすでに産別化が終わっているが、私たちFKMTUは現在、産別化を推進中である。いつ完成するかわからないが、完成するまでは、非正規労働者を各地域本部で、企業の枠を超えた地域労組を作って、そこに加入させて、使用者たちとの交渉を通じて、この非正規労働者の処遇を改善したいと取り組んでいるところだ。

韓国には最低賃金制度がある。大企業であれ、中小企業であれ、ほとんどの製造業の事業所で、初任給と最低賃金はほとんど変わりが無い。毎年、韓国では7月末に、最賃の引き上げ額を政労使で合意して、9月から適用する。昨年07年の最賃は、8・3%引き上げられた。FKMTUは平均毎年5%ほどの賃上げがあるが、韓国では、最賃以下の処遇をした企業は刑事処罰の対象になる。しかし、今、石油など燃料価格の高騰で、賃金闘争がうまくいっていない。まもなく一部の事業所では、賃上げと関連してストライキに入るところも出ると予想される。

最後に

非正規職の問題は、一国の話ではなく、グローバルな問題となっている。多国籍企業は、欧米の企業が多くあるが、アジアでは、日本、韓国

を含めてたくさんある。東南アジアにそれらが進出して、人権問題を起こしているし、労働基本権の面でも問題を起こしている。東南アジアに進出する日系、あるいは韓国系のも国籍企業に対して、このアジア金属

労組連絡会議を通して、連帯闘争をしたいと思うし、南アジアに進出する企業に対して、少しは、賃金問題や人権面の改善になるのではと考えている。このアジア金属労組連絡会議を通じて、アジア各国の実態を知

り合いたい。この非正規職の課題は、一国の問題ではなく、アジア全体の問題だと考えている。そういう意味で、IMFが先頭に立って、この不安定労働の問題解決に向けて取り組みをお願したい。

非正規労働者を3割未満に、

正規労働者への転換を要求

事例報告3 ▼ タイ

報告者 ● ヨシユート・メンタハオ
タイ
自動車部品・金属労組 (TAW) 顧問

タイの労働人口は約3500万人、季節労働者は約20万人、失業者が55万人。非労働力人口が1400万人、農業人口が約1200万人いる。これらの人口を踏まえて、タイの組織率は約3%である。実際の組合数が1251組合、16労連、そして12ナショナルセンターがある。正規労働者は、1300万人しかないが、非正規労働者が約2200万人いる。

1997年までは、非正規・請負労働者というのは、建設関係で多かった。例えば、サービス業としては、守衛、運輸、また宅急便などの仕事で非正規労働者がいたが、その頃はあまり多くなかった。97年通貨危機の後に、新しい雇用形態が生まれ、一番多く出てきたのが、請負労働者で、先ほど申し上げた守衛や運送業などである。多くなったのが、事務職の派遣などである。そして一番問題なのは、我々が注目している製造ラインでの請負など非正規労働者の

増加である。
非正規労働者を雇用する理由
使用者がこうした非正規労働者を雇う理由の一つとして、労働コストを削減したいことがある。つまり、福利厚生、社会保険を少なくすることによって、労働コストを少なくしていくと言うことだ。非正規労働者を雇用すれば、仕事の量に応じて、雇用を増やしたり減らしたりすることもできる。そして、労働組合の交渉力を低減させることができる。つまり、組合が強くなれば非正規労働者を増やせばいいという

ことになる。
3つの地域別投資ゾーン
今、タイでは、BOITタイ投資奨励委員会にもとづいて、地域別にゾーンを3つに分けている。まずゾーン1は、バンコク及びその周辺であり、最低賃金が他のゾーンより高く設定されている。ゾーン2は、12県



マレーシア金属労組本部を訪問した会議出席者

97年通貨危機以降増加した非正規労働者

で構成されており、ゾーン3は58県で構成されている。BIOの投資奨励策はこのように、3つのゾーンに分けて、結果としてゾーン3を、最低賃金が一番安いゾーンに設定した。タイでは今自動車産業が盛んであるが、第3ゾーンに移転して、雇用する企業が多くなった。大きな問題は非正規労働者の雇用の問題については、使用者はその地方自治体の町長や村長など権力者の力を使って、労働者を確保してもらって、労働力を調達しようとしたので、労働者が組合を作って団体交渉などをしようとする、その地域の権力者の圧力があって、なかなか行いうことができない。



タイ・バンコク市内

またそういう地域の権力者町長とか村長などが政治家とつながりがある、法律の抜け穴などを利用して、法律を逃れようとしている。契約期間も2年未満で契約することが非常に多いので、法律の必要な保護を受けられないということが、問題となっている。したがって、タイにおける問題と言うのは、法律の強制執行がなかなかできないことである。

なお、タイにおける自動車産業の労働者数は約30万人であるが、そのうち、正規労働者は13万人に過ぎず、非正規労働者は17万人もおり、これは大きな問題である。

今までの労働組合の取り組み

今までの労働組合の非正規職への取り組みについて見ると、TEAMとしては、キャンペーンを行ってきた。各労働組合が一つに結集して、特に団体交渉の柱の一つとして、非正規労働者の抑制を要求の一つとして交渉し、非正規労働者の割合を3割未満にすること、そして間接雇用ではなく、直接雇用に変換すること、また、資格試験制度を実施し、本当にスキルがあるかどうかを確認してもらったことなどを要求した。

例えば、実際に10年、20年と非正規労働者として働く人も実際にいるので、中にはきちんとしたスキルを持つている人も当然いる。非正規労働者の賃金は、正規労働者の半分くらいは賃金しかもらっていない。また、同一労働同一賃金ということも呼びかけて、これらのキャンペーンを通じて、30%くらいの効果がでていと評価している。その非正規労働者を正規労働者に転換することも徐々に進めている。特に長年非正規労働者として勤めてきた人に対して、資格試験を受ける権利が与えられ、試験に合格すれば、正規労働者として本採用してもらえらるという、ことが徐々に実現されている。

私たちの直面している問題の一つは、労働組合の結成である。インハウスユニオンと言う形が非常に多いので、労働者の強さと言う面であまり強くない。したがって、産業別の労働組合組織を結成することが非常に重要だと考えている。

もう一つは、地域にある団体の協力を得て、労働者のネットワークの構築に力をいれなければならないという点である。それから、国際的な協力関係を使って、例えば、大手企業などに圧力をかけて、労働者の待遇を改善すること、同じ仕事をして

いるのであれば、賃金や福利厚生も同じにしなければならぬ。今タイで雇用をするときに、国際的に見れば、非常に賃金が安くて恥ずかしいくらいであるが、タイに進出してきている企業も多くなっている。みなさんにこういう実態を知ってもらいたい。確かに投資金はタイに流れてくるが、他の国ではどうだろうか、資金が入ってきてても、労働条件が非常に劣悪なところがたくさんある。そして、法律改正にも私たちは力をいれてきた。ちょうど一昨年にタイではクーデターがあったが、そのときの軍事政権が新しい憲法をつくって、新しい法律もつくっている。

その法律の一つは、我々の労働組合のリーダーが中心となって作った派遣労働者に関する法律である。その内容は、派遣労働者が、派遣先の工場で労働する場合、派遣先の労働者と同じ仕事をした場合、派遣先の労働者と同じ賃金、福利厚生を受けることができるという法律である。法律の解釈の問題も確かにある。経営者は何とか法律の抜け穴を探そうとしているが、私たち労働組合は、この派遣労働者をなくすように呼びかけている。

ハワード政権打倒後の法律制定に全力

事例報告1▼オーストラリア

報告者 ● ジュリアス・ロー
オーストラリア製造労組 (AMWU) 全国委員長

民営化と不安定労働者の増加

不安定雇用と政府の政策との間には、緊密な関係がある。特に民営化についてそれが言える。民営化というのは、直接、不安定労働者の増加につながっている。これはいろいろな企業によってアウトソーシングが行われていることからわかる。また、自由貿易協定ともつながりがある。地域においては、最近二国間の自由貿易協定が増えてきているが、これによって企業が不安定労働者を増やす機会を提供している。一つの工場、一つの国の労働者が、このよ

うな資本が他の国に移転するのを受け入れていくと、さらに状態が悪化する。

移民労働者と言うのも、非常に大きな問題となっている。不安定労働者のことを話すときに、移民労働者、外国人労働者を抜きにはできない。自由貿易協定の内容を拡大して、労働者の移動性という条項を入れている。したがって、自由貿易協定というのは、もともとは財の自由移動であつたにもかかわらず、これが財だけでなく、サービスの自由移動となると、民営化ということになり、電力であるとか、保険、水などのサービスの移動にもかかわってくる。そ

れだけではなく、このような人の移動までも、貿易または経済的な問題として取り上げるようになってきている。人々の権利ではなく、貿易の問題として人の移動が取り上げられるようになってきている。

この15年間で不安定労働者が倍増

オーストラリアでは、この15年間に不安定雇用が倍増している。不安定労働者が15年前には12%であつたのが、今27%にまで増加している。ネオリベラルな政策がオーストラリア政府で主流になる前は、一定の措置がとられていた。それによって、この不安定雇用の伸びを押さえることができた。その一つとして取り上げられるのが、不安定労働者はオーストラリアにおいては、最低賃金があつた。それは正規労働者の賃金よりも25%高かつたわけである。しかしながら、10年くらい前から、新保守的な、ネオリベラルな政策がとられるようになり、多くの不安定労働者が、長い間、不安定雇用に従事しつづけることになった。

オーストラリアにおけるいろいろな仕事、労働法の改定によって導入された。これによって、雇用に対して反対をするという権利もなくなった。それから、経済政策によって、

自由な資本の移動に対する制限がなくなった。また、新保守主義によって、独立した契約もできるようになった。会社法も変えられたために、偽者の企業の改革が行われて、労働者を不安定雇用に陥れることになった。しかし、不安定雇用を押し上げている原因は、団体的な組織を拒否していることである。不安定労働者たちが使用者の一つの武器となつて、組織率を下げるという働きをしている。

今、ハワード政権のもとで導入された法律では、例えば不安定雇用に関する重要な問題について、交渉することは非合法になっている。また、アウトソースであるとか、下請けに出すということについて交渉することも非合法であるし、また、どの下請けを使うとか、賃金について交渉することも非合法となっている。

一つの我々の交渉の中では、一時的な労働者が6カ月間働いた後には常用にしなければいけないということだったが、実際にはこれが不可能になってきている。このような非常に悪い条件に対して、オーストラリアの労働組合は非常に強力なキャンペーンを張ってきた。法律を変えようと言うキャンペーンである。これによって労働者が職場における権利を取り戻すというキャンペーンを労

働者は支持している。職場における権利を取り戻すために法律を変えるためには、政権を変えなければいけないということである。

昨07年11月に総選挙が行われたが、それまでの2年間に、全国で大衆的なデモやラリーを展開した。オーストラリアは人口の面では、2000万人という少ない人口しか持っていない。しかしながら、その期間に、オーストラリアの大都市から小都市まで50万人くらいの人が一時仕事を止めて、デモやラリーに参加した。もともと本当は非合法であって、使用者や政府からも、労働者に対して圧力はあったが、労働者はこのキャンペーンに参加してくれた。

組合員からのカンパで行った広告キャンペーン

また全ての組合に対して、2年の間に、2000万ドルくらいの課徴金を出してもらったが、これを私たちは広告キャンペーンに使った。労働者からは組合費と言う形でとって、それをキャンペーンに使っている。またテレビのキャンペーンだけでなく、50万人以上の労働者たちに電話をかけたり、10万軒の家庭を訪問したり、300万枚のパンフレットを配布したりした。また、インターネットやEメールを使つてのキャン

ペーンも行った。さらに、投票日には、5000人の労働者がこのキャンペーンに直接参加して、投票所に行った。結果としては皆さんご存知の通り、私たちがハワード政権を負けさせたわけである。

我々の独立した調査によると、30%の労働者たちが自分たちの投票を変えたのは、この労使関係法があったからだと言っている。このように今回の投票の場合には、フルタイムの活動家が動いた結果、いろいろな選挙区で2%高い投票率を得ることができた。すなわち、労使関係法が大きな問題となって、ハワード政権の追い落としに貢献したと言っているだろう。

ハワード政権を倒した後 の労働党政権について

それではハワード政権を辞めさせてから、どうなったか、新しい政府、新しい労働党政権についてのお話をしたい。政府が、政権が変わったからと言って、必ずしも、私たちが關つてきた問題が実現するとは限らない。例えば、法律を変えることに對する経営者側の反対は変わっていない。そして彼らは今の法律を維持すべきだとがんばっているし、マスコミの方も、経営者寄りであって、我々労働組合に味方してくれるわけ

ではない。また、ネオリベラルな政策、またはイデオロギーがあるがゆえに、今の新政権もネオリベラルな考えを持っている。そのような理由から私たち労働組合が目的を達成させる、すなわち法律を変えさせるということはまだ道遠しといわざるを得ない。

とりあえず、新政府が法律を導入して、個人契約法というのは止めた。これはやはり労働組合とか団体協約を疎外するものであったからだ。新しい法律を08年末に導入することになっているが、新しい法律において、不安定雇用についていくつかが改善できることを期待している。

解雇を難しくするとか、もし解雇された場合にも、これに対して厳密



総選挙に向けてのキャンペーン・ラリー (メルボルン)

な調査をおこなわなければいけない。また不安定雇用に関する問題だとか、権利だとか、アウトソーシングを止めるとか、一定期間、臨時雇用をした人は常用雇用にするとかなどについて、新しい法律のもとで団体交渉できることを期待している。我々はいく。テレビの広告なども行つて国民各層に働きかけていきたいと思っている。法律を持つことも大事であるが、もし法律が導入されたからといって、労働者が自分たちの権利を行使できるとは限らない。したがって、やはり法律を実施するための労働組合の活動が必要である。

さて、本年末に法律が通過すれば、私たちはこれからも継続的にキャンペーンを行い、いくつかが問題に取り組んでいきたいと思っている。これによって、不安定労働に対応していきたい。我々はこのキャンペーンを通じて、労働者の権利が常用労働者であれ、不安定労働者であれ、保護されなければならないと訴えている。そのような形での法律の改正を求めている。例えば見せかけの企業の改変であるとか、それからいろいろな不安定労働の問題を改善していきたい。産業政策も変えることによつて、もつと常用労働者の数を増やそうと考えている。

マレーシアにおける不安定労働対策 — 法制度・政治レベルにおける対応

事例報告2 ▼ マレーシア

報告者 ● N. ゴバルキシュナム
IMF マレーシア協議会事務局長

マレーシアの人口は2700万人を数え、そのうち労働力人口は優に1100万人に達しているが、組合に組織化されている労働者はわずか80万人に過ぎない。その上、マレーシアの労働力人口のうち180万人は登録移民労働者で、さらに国内にはそれと同数、あるいはさらに多くの非登録移民労働者がいる。移民労働者の出身国で数が多いのがインドネシアで、ほかにネパール、インド、スリランカ、バングラデッシュ、パキスタン、ミャンマー、タイ、ベトナム、フィリピンなどが続く。マレーシア連邦憲法第8条は、「すべての人は法の下に平等である」と規定しており、国民(citizen)ではなく人(person)という言葉を使っていることから明らかなように、この権利の保障するところは移民労働者を含むすべての「人」である。



マレーシアの首都クアラルンプールの市内風景

最も過酷な雇用形態は 期間契約雇用

マレーシアが低賃金国の代表であることはつとに知られており、海外直接投資の増加を説明する際や、海外直接投資の肯定的な報告書には、この事実が頻繁に記述されている。

このような一連の流れの中で、マ

レーシアにおける雇用形態はさまざまな側面を持つているが、その中で最も過酷な雇用形

態は正規労働の対極にある期間契約雇用である。近年、資本家の革新意欲はますます盛んで、特に最近では、正規労働者が徐々に減少する一方で不安定労働者がそれに取って代わり、継続雇用という信仰を持っていた労働者に漠とした不安のしかかっている。不安定労働は、やって来る移民労働者だけの問題ではなく、地元労働者、特に、多くの雇用主が好んで雇うサバ州・サラワク州出身の自国労働者にも関わりがある。

《法制度レベル》

1. 提訴

マレーシアでは、移民労働者も地元労働者と同様、労働裁判所や労使裁判所に訴えることができる。問題は、雇用主の特定を義務づける就労許可がなければ、彼らがこの国に来て実際に仕事をすることができない

点である。現状では、例えば、移民労働者が労働裁判所に委ねるといふ当然の権利行使をしたかと思っても、その結果として起こることは雇用主が就業許可を即時取り消し、移民労働者の雇用機会と賃金、賄いの没収ということになる。有効な就労許可がなければ、移民労働者はマレーシア国内で合法の仕事に就いて生活の糧を得ることができないし、法律上の権利があるといつても、それを行使することは事実上不可能なのである。

2. 団体協約

団体協約または団体交渉協約(CBA)の法的効力は、1967年の労使関係法に明記されている。団体協約は、正規労働者には厳密に適用されているが、不安定労働者については、雇用主が規定以下の条件や待遇で働かそうとするケースが見られる。その場合、当該不安定労働者には国内の裁判所に提訴する方法が残されている。

CBAの規定は(法的効力を与えられているため)最も優先される規定であり、労働者利益を損ねる法律が成立したとしても、CBAの規定が優先的に適用される。つまり不安定労働者の利益や雇用条件に関して問題が生じた場合、その問題に対処するための道筋や手段が存在すると



マレーシア・クアラランブル・モスク内

いうことになる。

企業に人材を送り込み、不安定労働を助長している人材斡旋業者を一本とめにして、同じ協約や規定の対象とすることはできるのかというところが、問題は、同じ人材斡旋業者がさまざまな産業の複数の企業に労働者を送り込んでいることである。マレーシアの労働組合は産別に組織されており、斡旋業者を一本とめにするには現実には難しい。

提案——不安定労働問題に對処する特別裁判所の設置を

雇用主に不安定労働を招く雇用形態を採用させないために、不安定労働者を組合に加入させ、正規労働者に適用されるものと同等の賃金形態や労働者利益を不安定労働者にも適用する法律の策定は不可欠である。

用する法律の策定は不可欠である。

裁判手続の簡素化も必須である。裁判過程は、当局への報告（場合によっては案件の棚上げ）、司法長官への報告、司法長官の決定といった形で段階的に進むため、裁判の進行は遅れ気味になる。これらの手順に多くの時間が取られ、審理が開始されるまでに数年を要し、さらにその後単調で長い法廷闘争が続くことになる。また現状、不信感が残るのは、司法長官が和解をするよう問題を強制的に裁判所に差し向けたり、不審理を決めたりできることである。高等裁判所の審理に付さないという司法長官の決定に異を唱えるには弁護士を雇わなければならない（裁判費用の面で）常に高い費用がかかる。迅速な解決を目指すためには、不安定労働問題に對処するための特別裁判所の設置が必要である。

所の設置が必要である。

法律は明確に、外国人労働者が組合に加入できることを規定し、あらゆる曖昧さを排除しなければならない。このことが、組合構成員の増加につながる。

政治レベル

2008年3月8日の総選挙までは、政治レベルにおいて期待できることは皆無に等しかったが、200

4年総選挙では1議席しか取れなかった人民正義党（RKR）が今回31議席を獲得したことに見られるように、野党勢力が躍進した現在、政治レベルでの対応の糸口が見え始めている。人民正義党の31人の国会議員のうち1人は、ナショナルセンターであるマレーシア労働組合会議（MTUC）の加盟組織、マレー半島クラブ労働者組合の書記長である。

もう1人我々の組合に近かった人物がいる。その人はエコノミストで、労働組合の各会議で中心人物として活躍し、民主行動党から選挙に出馬し、国会議員となった。その他組合活動に近い多くの人々や弁護士なども議員となっている。今、これらすべての人々に、不安定労働を改善するために不可欠な改革について我々の考えを知ってもらうことが必要である。さらにこのような不安定な労働条件の廃止を訴えて、MTUCは傘下の労働組合と協力して報告書を作り、それを国会議員に手渡し、少なくともできるだけ早い段階で立法化への道筋をつける必要がある。

マレーシアの人口と労働力人口に話を戻すと、有権者登録をしている労働者は、このような状況下にあってもかなりの数に上っている。統計的には、労働者に大きな発言権がある

るのは明らかなのであるが、選挙結果にそれが反映されているとは言えない。

基本的に、現在の政府は民間部門の労働問題にはまったくの無策で、まして資本家に給与や労働条件の向上をそれとなく依頼する文書を出すことなど、望むべくもない。

問題克服の手段——不安定労働を助長する人材斡旋業者の排除

問題克服の手段は、不安定労働という雇用環境を助長している人材斡旋業者を排除することである。移民労働者の多くがつかざるを得ない不安定労働は、短期間で他の人と取り替えられたり、適正な賃金が支払われていなかったりする。ナショナルセンターであるMTUCは、移民労働者の受け入れが政府間で行われるように促す先頭に立たなければならぬ。また、政府がもっと強い権限を持って移民労働者の受け入れを監視するよう働きかけなければならぬ。これから我が国でビジネスを始めようとする資本家やすでに始めている雇用主には、労働者の受け入れに際してMTUCのチェックを受けることを義務づけさせなければならぬ。

M T U Cには、それぞれの産別で労働者に適用されるべき賃金体系を雇用主に勧告できる権限が与えられなければならない。これによって状況を管理し、人材斡旋業者をきっぱりと排除することができる。

不安定労働に関する限り、現状、類似の産業においても統一的賃金体系は存在しない。経営者から採用の

権限を与えられている担当者は、斡旋業者と組み、労働者を短期で使い回して自らの利益を上げているのが実情である。

結論

地方において、失業率が増加している。それは何故だろうか？理由は、地元の労働者が雇用されると、

雇用主は給与のほかに法定の拠出金を支払わねばならないからである。雇用主は、経営効率を高めると競争力を維持するといった口実の下、労働者に犠牲を強いて、必要以上に多くの人を失業者にしてしまうことになる。

マレーシア政府が、ASEAN自由貿易地域(AFTA)や自由貿易

協定の下で自国の門戸を開放しつつある現在、正社員の職はますます得難いものになり、燃料費や主食である米の価格の値上がり、連鎖的にあらゆるモノの値段が上がっている。結果として生活費が膨らみ、一方で賃金が上がらないため、現在のマレーシア社会は暗い見通しに覆われている。

インドネシアの不安定労働者の現状と労組の対応

事例報告3 ▼インドネシア

報告者 ● アリ・アリフィン イン
ドネシア金属労連(FSPM)他

インドネシアの人口は2億2220万人いるが、いくつかの不安定労働者の問題がある。

1つは、社会保障制度が欠如していること、2つ目は規則・法律上の保護体制の欠如、3つ目が雇用者による労働者の組合加入の禁止、4つ目が長時間労働、5つ目が劣悪な環境での就労、6つ目が低賃金、そして7つ目が男性よりさらに低い女性労働者の賃金の実態である。

例えば法的・政治的な面でどうい

う問題があるかという点、労働組合運動として、インドネシア金属労連(FPSI)とインドネシア金属・機械・電子労連LOMENICIFBS Iとしては、以下の主要な懸案事項の改善に尽力している。

1つ目は、適正な賃金の実現である。2つ目は、労働力のアウトソーシングに反対し、法律に基づいて契約労働者使用時の法令順守と明確な

保護の実現ということである。3つ目は、明確な監督・監視機能の強化ということである。4つ目は、社会保障制度の改善である。これはインドネシアの社会保障法の改善を求めたいと考えている。少なくとも法律で社会保障制度を明確にしたいということである。

団体労働協約を通じた労働者支援の5項目の基本事項としては、①労働時間、②残業時間、③休暇、④ボーナス、⑤退職金などで、労働協約を通じて労働者の支援の実施を求めている。また、退職するときにも労働者の保護の強化を求めたいと考えている。

9つの作業計画

9つの作業計画プログラムを持っている。1つ目は、労働者の保護をすることと私たちの立場をPRして支持を得るということ。2つ目は、女性労働者の力を強化して、権限を付与するという点。3番目は、組織を活性化して強化すること、私たちの組合の力を強化していきたいと考えている。4番目は、経済と福祉のプログラムである。5番目は、社会保障の充実、そして労働の安全と衛生の強化、これをインドネシアではK3と呼んでいる。6番目は、財政の確立である。財政の基盤を固めて、活動資金確保の強化をすることである。7番目は、ITC、情報通信の能力を向上することである。8番目は、教育・訓練および基幹となる労働組合員の育成である。9番

目は、労働者間の連帯の強化である。これが私たちの持っている9つの作業計画である。

最近の産業別就業者数

最近の労働力の統計を報告すると、2006年の統計しかないが、政府の「2006年労働力統計」によると、製造業における就業者数は、男性1745万5666人、女性851万7279人、合計で2597万2945人となっている。農業における就業者数は、男性383万4436人、女性205万1930人、合計588万6366人となっている。その他の産業の就業者数は、男性354万3824人、女性70万306人、合計で424万4130人となっている。総計では、男性2483万3926人、女性1126万9515人、合計で3610万3441人となっている。私たちの就業者の30%が正規労働者で、70%が非正規労働者というのが実態である。

政治面の問題

政治的な問題を見ると、インドネシア国会議員の30%は経済界、企業出身者で占められている。その他は右派と保守派で占められており、労働組合関連の出身者は0.5%以下にとどまっている。次の総選挙にお

いては、労働組合出身の国会議員をもっと増やしたいと考えている。

しかし、現在の組合組織率を見ると、全従業員極めて低い率しか組織化されていないというのが実態である。組合組織化の努力によって、この組織率を何とか30%くらいにしたいと思っている。

いくつかの不安定労働に対するキャンペーンを私たち労働組合が行っている。本年5月のメーデーの時に、ジャカルタで不安定雇用に対抗するアピールを行った。不安定労働と物価上昇に抗議するデモ行進(2008年2月4日) スマトラ島メダンにて)も行っている。また、ブンカハルガや他のいくつかの場所においても、キャンペーンを行った。

またFPSIインドネシア金属・機械・電子労連も、不安定労働に対する取り組みを行っている。このように今なお不安定雇用に対する行動を労働組合として続けている。

法的側面での問題 / 派遣労働の規制

法的側面について述べると、不安定労働、すなわち派遣や契約労働であるが、インドネシアでは労働法2003年13号の中にはっきりと規定されている。派遣労働については66条に規定されており、「派遣労働とい

うものは、補助的な労働にしか使えない」という条項がある。すなわち、基幹部門には使ってはいけないということである。

派遣労働が許される分野としては、警備、クリーニングサービス、それから鉱山業など5つの分野が定められている。雇用形態は、正規社員と契約社員と有期社員の3種類があると定められている。この労働法の中で、契約労働が許されるのは、パイロットプロジェクト、すなわち暫定的な性格のもの、継続性のないものに関してのみであり、永続的な業務については、契約労働を使ってはけないと規定されている。

アウトソーシングについては2つの分類がある。一つは業務を外部に任せること、すなわち、アウトソースというものは法律によると、いくつかの分野が共通理解されている。クリーニングサービス、警備、運転手、それから鉱山業における補助的な業務である。これらの業種だけがアウトソーシングが許されている。

ところが、実際はここに上げられている分野、業種以外に導入されている。すなわち、経営者の方が勝手に法律を解釈して、特にアウトソーシングが許されるのは、この5分野だけでなく、本業に関係しないものであれば使つてよいと解釈してい

る。

FSPMIもロメニックもこの解釈の違いの問題をきっちり法律の中で、2008年に立法してもらおうように努力しているところである。法律的な問題で言うと、政治力、政治における労働問題というのも非常に大切である。この労働法13号というのは、非常に多くの弱点を抱えている。

労働法改正に努力し70%が契約社員になっている現状打破を

このように労働法の改正ということにも努力している。ただ、立法者である国会では、30%の国会議員が企業経営者出身で占められており、インドネシアの場合、だいたい300くらいの企業が全体を牛耳っているのが現状である。労働者の代表が国会議員にいないということで、その法律の改定に苦労している。例えば、契約労働の場合に、一回契約を延長してリニューアルできるとなっているが、今まで現状やっていることを見ると、70%以上が現に契約社員にすり替わっている。

2005年が半々だとして、2007年、そして現在は70%が契約社員になっているという現状である。これが労働法13号を利用しつつ、で

できた結果なのである。また、私たちは人間のアウトソーシングには反対の立場をとっている。

アウトソーシングできる分野は特定5つの分野だけなのである。だから私たちも経営側の解釈に負けなように、基本的な理論構築を強めていきたいと考えている。こういう背景から、私たちも自分たち労働者を代表する人を国会に送ることを切望している。今は経営者出身の国会議員に国会が支配されている中で、少しでも労働組合出身の国会議員を送り込み、私たちの声が届くように努力していきたい。

地方における雇用の監視のレベルアップが必要

契約労働については、試験的な生産部門、あるいは、暫定的な労働部門などと制限がつけられているが、今のインドネシアの現状は、この規定を無視して、全部門に広がっている。どうしてこのような状況になってしまったかという点、2004年に地方自治法というものが導入されて、中央からの監視、コントロールが効かなくなってしまったからである。私たちFSPMIは、この地方における雇用状況をどうやって監視

していくかということに努力して取り組んでいる。監視のレベルアップが必要なのである。地方自治体がそれぞれ勝手に法律を解釈しているの、これを監視していかなければならない。

派遣労働使用中止を勝ち取る

このような派遣労働について、今まで私どもがやってきたことは、例えば、日系自動車工場においての事例がある。地方議員にも手紙を送り、出席も得た上で、この企業に対して派遣労働について説明をした。立法

機関である地方議員の人たちにも話を聞いてもらった。そして、地方行政機関にも企業に行ってもらった。インドネシアを出発する前に得た情報であるが、その日系自動車企業において派遣労働使用中止することに労使においての合意が成立したという連絡をもらった。

このように、派遣労働、契約労働について法律の中にはっきりと規定されているので、違法ということについては、できれば、労働問題監視機関というものを全国的なレベルでつくっていただいたいと思っている。

ものづくりの基盤確立に非正規雇用の縮小は不可欠

コメント・報告▼日本

報告者 ● 若松 英幸
IMF-JC 事務局長代行

本日はアジアにおける日系企業に對してもいろいろな意見・要望をいただいた。今、IMF-JC、もしくは日本の不安定雇用に関する現況についてご報告し、全体討論に加えて

いただきたい。

日本の不安定雇用、非正規労働者の現況であるが、労働法制の緩和等もあり、現在では2007年のデータであるが、3人に1人、33・5%

が非正規労働者となっている。男性が18・3%、女性が53・5%、特に女性が多いという状況である。就業者5174万人のうち、正規が3441万人、非正規労働者が1732万人とかなりの割合で増えてきているといえる。非正規労働者のうち、パート・アルバイトが1164万人、と一番多い数を占めており、契約・嘱託が298万人を占めている。格差という面で見ると、正規の方の年収は、500〜599万円と500万円台の方が一番多くて、21・2%を占めている。一方、非正規労働者の賃金は、年収200万円未満の人

が一番多くて、56・8%を占めている現状である。同じ仕事をしているのに、給料に大きな較差があるとの報告がたくさんあったが、均等処遇の重要性を我々も認識して、この問題に取り組んでいるところである。

若者のトライアル雇用のサポート

一方では、若者の雇用という点に関して、問題が顕在化している。フリーター、ニートという不況期に、就職できなかった方も含めていまだに正規雇用の職場に復帰できない人がたくさんいる。30

代、40代の方も非正規のままです。そのまま年齢を重ねられている方が多い。この固定化というものが非常に問題視されているといえる。これに対して政府や企業にも働きかけて、若者のトライアル雇用推進にも取りこんでいる。企業に研修もしくは試験的に雇用してもらい、そこで両者が納得すれば正式に採用してもらおうということで、正規雇用の仕事が見つかるまで、給料だとか、住宅費の補助をしてあげるといふ制度が発足した。この制度が実効をあげるまで、我々労働組合としても、サポートしていきたいというのが、今の現状である。

最低賃金引き上げに全力

セーフティネットの重要な柱の一つが最低賃金である。日本の最低賃金は、世界の中でも低い方に数えられる。昨今、この問題が国会でも取り上げられ、最低賃金の引き上げが国家的問題としても浮上している。昨年1時間687円に最低賃金が引き上げられたが、つい最近まで開催されていた国会で、近い将来、最低賃金を、高校卒初任給の水準にまで引き上げていこうという合意が形成されつつある。この数字はいくらかと言うと、我々の連合が推定してい

る数字は、755円である。かなりの引き上げになるが、少なくともセーフティネットという面で、少しでも格差を解消するべく努力が必要だと思っている。現在の687円の最低賃金で働く人を月収に直すと、20日間働いたとして、だいたい月収が12万円くらいになる。この中から社会保障とかいろいろな経費を差し引くと、わずか10万円くらいしか手元に残らないということになる。

一方、働きたくとも働けない生活保護を受けている人の東京23区の独身世帯の手当が月に14万1000円である。働いている人よりはるかに高い生活保護をもらっていることになる。この最低賃金に関する問題も顕在化してきたところである。

この最低賃金の引き上げが我々に課された大きな課題でもある。また、午前中からずつと議論されている非正規労働者の割合についてであるが、IMF-JCとしては、少なくとも我々のものづくり金属産業においては、20%以下に抑えようということ、で、労使協議を進めるといふこと、それから、正規雇用への転換を図るということ、この運動を進めているところである。合わせて、政策・制度の要求で、法改正への取り組みも強化しているところだ。

2つ目の柱は、組織化という面で

ある。非正規労働者も含めた組織化を図ろうということ、一つは、今、大きなメーカーの組合が我々のところには多いが、グループ会社を含めた組織化を図ろうということ、頑張っているところである。もう一つはパートの人たちを組織化しようということであるが、雇用期間が一定でないということから、非常に組織化が難しい。経営側も説得した上で、組合費を給料から天引きしてもらおうとか、いろいろな方法を模索しながら今組織化に取り組んでいるところである。その点で言うと、シンガポールの報告にあったように、シームレス・メンバーシップも有効な施策の一つだと思つたので、この点についても、新たな検討項目に加えていきたいと思つた。

海外労使紛争防止に全力

3つ目は、日本の多国籍企業がアジアのいろいろなところで労使問題ということでご迷惑をかけている点である。こういうことがあってはいけないという点では認識は同じである。IMF-JCとして昨年10月末に初めて労使で海外労使紛争防止セミナーを開き、つい最近も6月4日に第2回目のセミナーを開催した。いろいろなものづくり企業の170名くらいの労使の代表が集まり、海外

における労使紛争の事例報告をもとに、事前防止の備え、労使紛争が起きたときの対処方法について、国内の場合とは違う取り組みの仕方について勉強し、お互いに認識を深めたところである。この海外労使紛争防止セミナーの取り組みについては、さらにきめ細かく継続して開催していきたい。

最後に我々将来の雇用の安定という面から見ると、非正規雇用の増大が短期間には影響は出てこないと思うが、これが将来的に、我々のものづくり金属産業全体を脅かすことを非常に危惧している。その内容は、一つは、私どもものづくりの技術・技能の伝承・発展が出来ないということである。もう一つはものづくりの品質が維持できないということがある。ものづくりというのは職場、職種によって違うが、多くは長年の経験、責任感というのが非常に重要である。その点であまりにも非正規雇用が増えると、品質の維持、安全という面で、非常に問題がある。少なくとも日本全体として非正規雇用の拡大にはまだ歯止めがかかっていないが、私たちがものづくり金属産業の中では、そろそろ歯止めをかけて、非正規雇用を縮小し、正規雇用を増やす傾向が出てくるよう労働組合の立場から取り組みを進めていきたい。



不安定労働に對抗するIMF 世界行動デー(10/7)への各国金 属労組の行動計画と決意表明

「不安定労働問題」セッションの最後に、2008年10月7日に行われる「不安定労働に對抗するIMF世界行動デー」に向けてのアジア各国金属労組の行動計画と決意表明が以下のようにコメントされた。

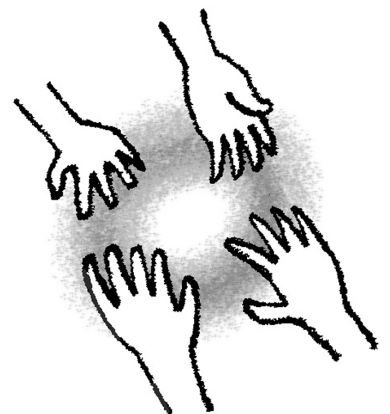
「オーストラリア」 大きな都市でデモ行進を実施

我々は10月7日の統一行動デーを我々労働組合の教育プログラム、その他の活動計画に入れていく。すべての大きな都市において10月7日に向けてデモ行進を行う予定である。そして、それらの活動とさきほど申し上げたいろいろな問題とを結びつけて展開していく。労働法の改正ともつなげていきたい。特に団体交渉の対象となる項目を増やして、これによって非正規労働者を保護しようとしている。そして10月7日に向けてロビー活動を行い、国会議員に対しても要請を行っている。全国においてそれぞれの国会議員に対して、

要求を出してもらおうようにとお願ひしている。これらが私たちの行動の決意である。すでにこれらはナショナルセンターATUCで確認している活動である。

「バングラディッシュ」 非常事態宣言下で労働法改正に 全力

不安定労働者の状況は各国とも似通っているが、中でもバングラディッシュの場合は最悪だと思う。バングラディッシュは現在、非常事態宣言が出されており、労働組合運動は現在、禁止されている。そういう中で、私たちの10月7日の活動については、どういう状態になるかわからない。もし、民主主義がもどってラリーをやらねばいいが、今の計画では何かメッセージをつくって発表しようと考えている。それを英語に翻訳してIMF本部に送って、いろいろな方面で見たいだければと思う。また、インハウスのワークシ



ョップや円卓会議などを行って、労働者の条件・状態について討議したい。公的な行動をとることはできないが、情報を収集して皆さんに提供する。ジャーナリストやメディアや弁護士などの協力を得て、必要な行動を準備することができると思う。

正常な組合活動ができない状態であるので、第一歩として、私たちは労働法を改正する行動から始めたいと思う。また、我々の組織を強化したいと思う。例えば、国内的にも国際的にもお互いに協力して、労働法に書いてあることは実施してもらいたいと思う。書いてないモノに対しては、導入したいと考えている。また、是非海外からの協力も求めたい。そうすれば私たちも使用者に対して影響力を行使できるだろう。特に多国籍企業に対しては、特に、海外から直接投資してくる方たちにも話しかけたい。今私たちが考えているアイデアは以上である。現在、非常事態宣言の下にあるので実際にどうなるかはわからない。

【中華民国・ROCC】 労働者の聖火で各地を巡回

本日のテーマについて、例えば非典型雇用、または、非正規労働、あるいはアウトソーシングなど、さまざまな言い方がされたが、皆さんが直面している共通している問題であり、また避けて通れない問題だと思っ

ている。本日の一日の議論を聞かせてもらって、インドネシア、タイの状況に非常に同情しているし、オーストラ



第1回アジア金属労組連絡会議終了後の記念撮影

リアの法の改正による解決に敬服している。またさらに韓国の労働者の皆さんも労働者の共同の行動によって権利を確保したことに敬意を表したい。さらに日本の皆さんの事例にも勉強したい。連合というナショナルセンターを作って、政府と対話を続けていることに敬意を表したい。

10月7日の世界アキシオンデーに向けての行動について、今、大陸中国の方は、北京オリンピックの聖火が各地を回っているが、このオリンピック聖火の活動のように、台湾においても「労働者の聖火」を是非日本あたりから出発して、韓国を通じて他の国を回って、10月7日に台湾に到着してほしいと思う。是非台湾の記念すべき場所に到着していただきたい。各国政府に向けて非正規労働者の問題を解決するよう呼びかけていきたい。やはり各国共通の問題であるので、各国共通の行動によって解決していくべきだと考えている。

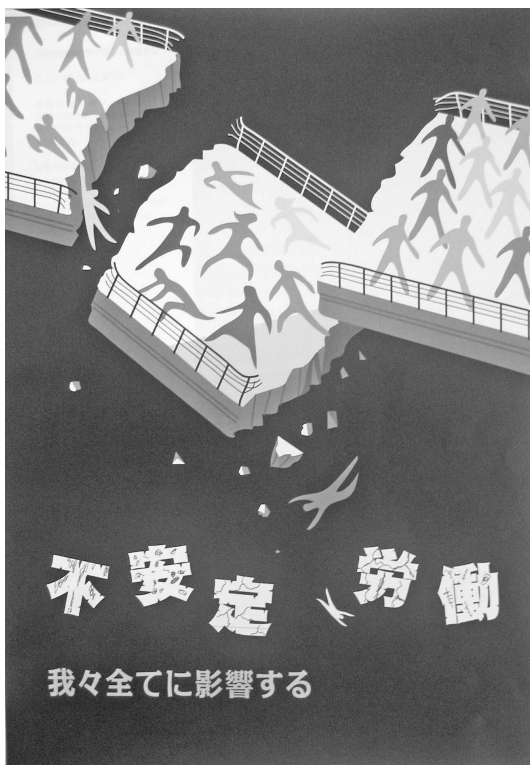
【香港】 賃金保護の法律制定を促進

CMIUとしては、具体的な行動を2つ考えている。まず一つは、賃金保護という運動である。これは2006年に香港でやったものであるが、これは任意の賃金を守ろうとい

う二つの分野における取り組みである。これは警備と清掃業に従事する人々のためである。香港政府が言っているように、この二つの分野で賃金保障というものがうまくいけば、他の分野にも広がっていききたい。しかし、今のところ予想ほどの効果は上がっていない。香港政府は法律の制定手続きをして、法案を出すと言っている。この運動が終わるのが今年の10月なので、しっかりと見据えながら法律制定のプロセスにかかわっていかないと考えている。平等な状況、均等な待遇を不安定労働者にも保障したいと考えている。

もう一つのトピックスは、4118制限というものである。これはどういうことかと言うと、香港では最

低でも1カ月間、少なくとも4週間つづけて週18時間ずつ働いた人だけ、労働者保護を受けられるとしている。非正規であっても、正規と同じ保護を受けたいのであれば、毎週18時間、4週間続けて働かなくては行けない。これについては、使用者が責任逃れをしないように、強化してもらいたいということである。中には、これを抜け道として17時間しか働かせない使用者もいる。あるいは、3週間しか採用しないと、あるいは4週間だけ働かして、首を切ったまたあられたに契約するというのをやっている使用者がいるので、政府にプレッシャーをかけて、そういった形を何とか変えさせようと思っている。



【インドネシア・SPMI】 早めに街頭活動などを展開

10月7日のアクションデーに向けた行動については、もう少し早めに取り組んでいく。9月1日から月末まで断食であるし、10月7日まで休日になってしまうので、できれば8月に早めたいと考えている。それで街頭に出ていろいろな活動を展開していきたいと考えている。活動は集会や研修会とか工場レベルでの我々の組合組織と国会やその他の友好団体と連携をとって活動を展開していきたい。

【インドネシア・ロメニック】 全国レベルでキャンペーン展開

SPMIと連携して、全国レベル



マレーシア金属労組本部を訪問するJCI代表団

でのキャンペーン活動を行う。10月7日の1週間前にしたいと考えている。というのは10月7日はイスラム教の正月で田舎に帰る習慣があるので10月7日には工場に誰もいないからである。しかし、メダンではそういう習慣がないので、メダンの地で全世界にあわせて10月7日にキャンペーンの集会を開催する予定である。しかし、全国的にいっせいにやる不安定労働の統一行動デーは8月14日に全国で活動を行う予定である。

【日本・IMF JCI】 連合とも連携しキャンペーン集会を開催へ

日本では格差問題が非常に社会問題化している。給料が正規の人の3分1くらいの人が56%もいるという状況で、“ネットカフェ難民”と言われる若者もたくさんいる。ネットカフェというのは24時間営業しているが、そこで非正規の仕事をするが暮らしている人がいるというので、社会問題化している。非正規労働者の問題は非常に危惧しており、10月7日、グローバルな統一行動日ということができるが、私どもIMF JCIでできる範囲でしっかりやろうというところで、まず9月2日の定期大会の場で、非正規労働者問題対策を含

めた運動方針を機関決定するとともに、IMF JCIとしての非正規労働者に対抗するアピールを大会で採択して、内外にアピールしていく。

我々IMF JCIだけでやっても、なかなか国民運動に広がらないのでナショナルセンターである連合とも連携しながら、10月7日の少し後に日本全国で、キャンペーン行動を展開していくことを現在検討している。もちろんそういう集会には、未組織のパートの代表も呼んで、集会をやり、デモ行進をやることを検討している。マスコミも巻き込み、政党や政府にも申し入れて、法改正など具体的な改善につながるよう働きかけていく所存である。

【韓国・FKMTU】 1年中が非正規労働者行動デー

私たちFKMTUのほうでは、10月7日に集会をする計画は今のところない。しかし、韓国では、非正規労働者が、正規労働者に比べて非常に多い、そしてまた賃金も非常に低いということから、今年の3月から10月まで、各単組で団体交渉が行われている。今年3月の団体交渉の場において、私たちは、そのガイドラインを通じて、各地域を巡回しながら、

団体交渉を行っている。だから、10月7日のアクションデーというのはではなくて、一年中、非正規労働者アクションデーと定め、非正規労働者問題に取り組んでいるところである。

【マレーシア】 特定企業にデモ行進を計画

10月7日の一週間前の9月30日から、まず不安定労働者をたくさん使っている特定の企業をターゲットに、そこに対して不安定労働はNOという鉢巻をして、デモ行進を行う予定である。10月7日には人材省に対して不安定労働者問題についての要請文を持って要請に行く。それから午前中、少なくとも5つの州政府に対して同じ趣旨の要請文を提出し要請する。

【フィリピン】 10月7日政府に申し入れ

IMFフィリピン協議会は政府に対して、10月7日の統一行動デーを中心に、特に労働雇用省に対して、申し入れをしていく。労働組合の要求、特に不安定労働者の権利について訴えていく。特に雇用状態については、もちろん、ナショナルセンターのPTUCと連携をとってやっていく。また加盟組合が、契約労働者に対す

る活動を始めているが、労働協約を持つところに対して、交渉単位を拡大して、不安定労働者も入れるような形でやっていきたい。

【フィリピン・PMA】 442労働法改正求める

PMAであるが決議を採択している。これは不安定労働者のために戦う行動ということで、継続的なプログラムを持っている。不安定労働者に反対するということで、国内レベルでもやっているし、法案を支持している。正規雇用を増やすという法案であり、そのためには、442という労働法の改定を求めている。労働法の内容を変えることによって、この不安定雇用に対処するだけでなく、使用者が不安定雇用には走らないように思っている。我々としては雇用の安全を高めるような努力をしている。また、継続的なプログラム

を行うことによって、不安定労働者を教育している。職業安全に関する教育を不安定労働者に行っている。それから10月7日の行動であるが、私たちはPMAの加盟組合と協力して、不安定労働への反対集会を行うことを検討している。

【フィリピン・MWA】 労働者搾取の不安定労働への戦いを継続

この不安定労働に対しては、MWAは、不安定労働に対する戦いをずいぶん前から取り組んでいる。これは労働者の搾取の一部と考えているし、我々は政治的な立場でも、同じような考えを持つ政治家とも連携を組んで、取り組んでいる。これは法律案を出すだけでなく、PMAの人が言ったように、例えば契約労働だとか、その他の不安定労働について問題のある法律がある。多国籍企業が労働法の裏の抜け道を使うようにしているのでこれをやめさせなければならぬ。10月7日の行動について特に予定はないが、私たちは労働者を搾取するこの不安定労働への戦いをすでに始めている。

【シンガポール】 支援活動を展開

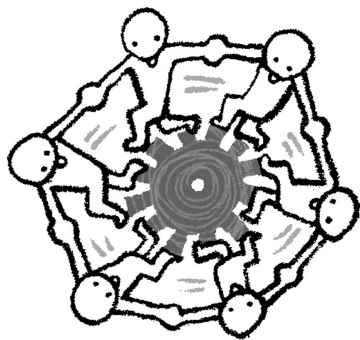
10月7日に向けて集会はやらないが、IMFシンガポール協議会はIMFのグローバル行動の日を利用して、カジュアルワークや契約労働に反対するための支援活動を展開したい。これが使用者に対して良い影響を及ぼすことを、そして安い人材ではなく、しっかりとした人材を雇用できるきっかけにしたいと考えている。

【タイ・TEAM】 不安定労働に対する反対表明を発表

非正規労働に対して非常に関心を持っている。TAWはわれわれTEAMのメンバーにもなっている。なるべく自動車産業を中心とする不安定労働をなくしていきたいと日々の活動の中で、そういった不安定労働に対する取り組みを地道に進めてきた。10月7日の統一行動日には、我々はTEAMをはじめ、関連する労働組合と一緒に、共同する不安定労働に反対する反対表明を行おうと考えている。10月7日に向けて、TEAMとして、タイ労働省、タイ雇用者協議会に対して、反対の要請書を提出する予定である。

【ベトナム】 宣伝活動やワークショップを持ちたい

現在、IMFに加盟申請をだしているところであり、IMFの加盟組織ではないが、われわれベトナム鉄鋼労組としても、10月7日の統一行動デーに何らかの行動を行いたいと考えている。第1に宣伝活動を行いたい。それは不安定労働者を保護するというところで、これは労働法、貿易法の中にも不安定労働者の保護を入れない。他の組合との協力、国内、国外の組合との協力を高めたい。第2に、他の組織とも連携してワークショップを持ちたい。例えば経営者団体や労働者に働きかけたいと思っている。



マレーシア金属労組本部内にあるJC初代事務局長を顕彰する瀬戸ルームにあるレリーフ