

アジアの労働運動の展望と課題 — 発展の可能性を模索する

第1回アジア金属労組連絡会議

講師 ● 小島正剛 | IMF-JC顧問

現役を引退して10年という節目の年に、こうしてマレーシアを再訪し、しかも第一回のアジア金属労組会議に参加し、アジアの皆さんと交流を深める機会をいただき、心より感謝を申し上げます。

久しぶりのマレーシアですが、クアラルンプールの「景観」の変容ぶりに驚きました。合わせて、この3月8日、マレーシアの「政治的ランドスケープ」が大きく変化を遂げたことは、大変意義深いことだと思えます。過去11回に渡る総選挙で連戦連勝をしてきたバリサン・ナシヨナル（与党連合）でしたが、今回の選挙では、憲法改定に必要な全議席の3分の2以上の安定勢力を確保することができなかった。これは、新勢力の興隆が起きたと言えるのではないのでしょうか。MTUCを始めとする組織労働者の皆さんたちの強い志が、この選挙結果に反映されているのではないかと思えます。今回の出来事は、アジアの政治的なランドスケープが大

きく様変わりしつつあることを象徴する一つの出来事だと捉えて良いと思います。こうしたことを踏まえて、対比するために他の地域の民主制というのが一体どうなっているかについて、触れていきます。

ヨーロッパでは今何が起きているのか？ イギリスの状況

ヨーロッパでは、今、何が起きているか。先日、イギリスのウォーウィック大学のコーリン・クラウチ教授が東京を訪ねられた際、次のようなことをお話しされました。20世紀前半において、ブルーカラー・ワーカーを中心とする製造業および鉱山（炭鉱業）を主力とする労働運動が興隆し、イギリス労働運動を牽引した。そうした中で社会改革が進み、いわゆる「ゆりかごから墓場まで」と言われた非常に高度な福祉社会を建設することに成功し、貧困からの自由、病気からの自由、そして

退職後の安定した生活、そういう権利を市民は確保していったわけです。

ところが、不安定雇用というものが出て、イギリスにおいても次第に拡大してきて、ポストインダストリアル社会において、拡大した第3次産業（非製造業）においては、不安定雇用が蔓延している。そうした状況を背に、社会民主主義または民主的政治システムの空洞化が進んだこと、また、そこへグローバル企業が割って入ってきた。

グローバル企業は直接、政府と対話し、取引をし、それがあたかも全ての市民に善であるかのように、自らに都合の良いルールを確立していく。こうしたことから、政治的民主主義は、今、危機にあると、クラウチ教授は指摘しています。

時代は、もはや「ポスト・デモクラシー」の時代に入っていて、これに対して労働運動が攻勢に出て行けるのかどうか、社会民主主義勢力の反攻攻勢が待たれる。今、まさに、その時期にあ

るといのが、クラウチ教授のもう一つの論点です。

その状況に濃淡があれ、欧州諸国にはそのような兆候が感じ取れますね。

現在のアジアの状況と社会格差が拡大する時代に

このイギリスの状況と比べ、現在のアジアはどうか。多くのアジアの国々では、デモクラシーは遅れてやってきた。しかし、民主化が整う前に、東西冷戦構造の崩壊と共にグローバル化が進み、社会格差が拡大する時代となってきた。かつて、インドネシアにおいて、不安定雇用を増やすための労働法改定の動きがありました。インドネシアに進出している多くの多国籍企業の連盟がユドヨノ大統領に申し入れをし、「法改正をしない限り、この国で事業展開をすることはコスト上非常に難しい、したがって、もっと賃金の低い国に工場移転をしなければならなくなるだろう」という主旨の提言をしたのです。大統領も法案を用意し、論議が始まりました。しかし、それと同時に大衆デモがあちこちで出た。大変なデモンスレーションに膨れ上がり、政府も取り締まることができなくなった結果、この法案は廃棄となりました。そういう意味で、インドネシアの皆さんには、心からおめでとございますと、改めて申し上げます。インドネシアでは路上民主主義がまかり通るなどという、シニカルなジャーナリズムもありましたね。

一昔前、IMFや当時のICFTUの

ミッシェンが現地を訪れ、政府と対話をし、労働組合の基本権を認めるように要請する活動を行った際、その都度「私たちにアジアの文化があり、アジア的な価値がある。したがって、ヨーロッパや国際組織の皆さんが言うように、一気呵成に民主的な改善などできるわけがない」と言われました。アジア特有の素晴らしい文化を、自らの保守的な政策を擁護するための煙幕として使っていたと、今、思い起こすことができます。しかし、今日では、そういった煙幕も雲散霧消し、アジアにも非常にクリアな世界が来ていると言っています。

経済開発の発展段階において、多くの国が植民地主義の時代を経ています。そうした中で、政府当局の労働行政というのは、労働者福祉というよりはむしろ治安対策の色彩が非常に強かった。そして、経済開発をしていくためには外資を導入して取り組まなければならないことから、どちらかというと、労働法というよりは開発促進法化してきた。よって、労働組合に対しては諸々の規制が課せられ、中でもイギリス時代からの「登録制度」が引き継がれたことは、いかにも開発法のもとで重視された条項のように感じます。労働組合を作ると登録しなければならぬ。登録が認められないと、正規の組合として活動が出来ない。したがって、この労働法をどのように再点検をして、どのように改定をしていくのか、というのは重要な課題です。

◆**低迷する労働組合組織率** 組合組織率の低迷ぶりは、労働組合運動の根幹

に関わる部分です。この傾向は、イギリスでも今日では40%を下回り、日本も20%そこそこ、フランスにいたっては10〜11%です。しかし、フランスに關しては、組織率10%であっても、法律を廃案に追い込む力があるということとで、組織率の高低がその国の労働運動の強弱であるとは一概には言えません。しかし、数は力です。やはり、組織率は低いよりは高いほうがいい。ですから私は、この労働組合の組織拡大については、各国が共通して直面している課題ではないかと思っています。

◆**比重を増すインフォーマル・セクター**
不安定雇用というのは、言うなればインフォーマル・セクターに落ち込むかもしれない微妙なセクターです。アジアの一部の国においてはインフォーマル・セクターで働いている皆さんの比率が、全労働力の6割〜7割まで占めているところもあります。インフォーマル・セクターには、労働法の適用がおぼつかない。こうした労働者たちを放置したままでもいいのかと、そういう責任を今、労働組合運動は問われているのではないかと思っています。労働組合運動が、自らの利益だけを追求しているようなことでは社会から遊離してしまうと私は強い懸念を感じます。

◆**社会格差** これはアジア地域全体の共通項です。今改めてここで触れることもないでしょう。レジユメで触れているように、ここでは、移民労働者の皆さんの問題に言及したいと思います。今、国境を越えて労働をする人たちの問題が、アジアの共通項として登場していると思われる。MTUCでは、

政府間の交渉が優先すべきだと提起をしているようですが、私に言わせると、これはやはり労働組合運動としてナショナル・センター同士で対話があつて然るべきではないかと思っています。また金属産業では金属産業の組合同士で意思疎通を図っていくべきではないでしょうか。マレーシアでは、政府に対して外国人労働者の導入をグローバル企業が要請している節があつて、労働条件全般の低下が懸念されることです。

次のトピックである最近の動向で、私がリストに加えた一つは、第14回のILOアジア地域会議で採択された、「ディーセント・ワーク実現のための10年」という宣言文です。「ディーセント・ワーク」とは何か。日本語では「やりがいのある人間らしい仕事」と訳しております。「ディーセント・ワーク」創出の運動に精を出す、すなわちその条件作りをする必要があるということ。政労使では三者合意のもと4つの戦略目標を掲げています。1つ目は「仕事を作り出すこと」。2つ目は「その仕事における権利を保障すること」。3つ目

は「社会保護の拡充」。4つ目は「社会的対話の強化、紛争の解決」。これは三者構成システムを拡大、発展させるということ。そして、さらにこのつづを水平にリンクする重要な課題としてあるのが、ジェンダー・イクオリティ。日本では「男女平等」と言っています。女性のエンパワーメント、地位向上、男女同権などが、以上の3つの戦略目標を水平につないでいる。労働としても、こうした問題についての論議や取り組みをさらに深める必要があるでしょう。

もう一つ、今年のILO総会が2年の歳月をかけて論議し、今年6月の総会で採択した「社会正義宣言」が注目されます。これは、ある意味では「フィラデルフィア宣言」にも匹敵するとも評されています。ぜひ研究してみてください。不安定雇用対策を支える内容にもなっています。

当面の課題ということで、その若干に言及してみます。

◆**団体交渉** これは成果を公正に分配するというシステムです。単に一企業内の問題として捉えるべきではないかと思ひます。産業レベルでもこの労使協議というものがなくてはならない。労使の意思疎通は非常に大事です。1955年に、生産性運動が日本に芽生えた結果、労働組合は全国協議会を作り、経営と対峙し、生産性三原則というものをつくりました。それは「新技術導入の際には、労使で必ず事前協議を行うこと」「失業を出さない」「公正な成果分配、成果配分」。この三原則を謳った。もちろん合理化初期の段階でのフィクションはあります。しかし中長期



基調講演をする小島顧問
(第1回アジア金属労組連絡会議)

期的に見て、雇用を拡大させるということですが。

この点では、産業民主制の確立が各国で求められてしかるべきでしょう。労使対等、労使自治がその原点になければなりません。労使協議(持続的成長)、団体交渉(公正分配)の緊張感ある循環が肝要でしょう。公正な分配・再分配システムをどう構築するかです。

◆**ソーシャル・セーフティ・ネット** 社会保障です。再分配システムの一つの形です。アジアにはこれがある国、無い国、あってもまだ未整備の国があります。例えば、マレーシアでは、ながらくM T U Cが全国最低賃金制度(月間最低賃金900リンギット)を実現しようと提起をしています。政府が発表している標準所帯の生計費が900リンギットを遥かに超えているにも関わらず、政府は900リンギットの要求を受け入れない。政府は受け入れる方向であったのですが、経営者団体から強い反対があるのです。さらには、なげなしの公共サービスを一部民営化している。失業保険もままならない。しかし、冒頭で申しあげましたように、マレーシアの政治的ランドスケアは

大幅に変容を遂げましたから、今後M T U Cの要求はより通りやすくなるのではないかと感じています。

◆**多国籍企業問題** 国際枠組み協定については、それぞれの持ち場で取り組んでいく必要があると私も認識をしています。ILOの「多国籍企業および社会政策に関する三者宣言」や、OECDの「多国籍企業ガイドライン」などは、当事者の皆さんの善意にかかっています。強制力はないけれども、IFAは労使が協定するわけですから、これは拘束力があります。我々の金属産業には、サプライチェーンの裾野が大きく広がっているでしょう。したがって、このサプライヤーに対する、一定の拘束力をIFAに整備する必要があります。あるのではないのでしょうか。忘れてならないのは、IFAは「労使ウイン・ウイン」の協定だということです。

◆**未組織の組織化** くだいようですが、組織拡大は避けては通れません。組織の在り方を巡っては、産別か企業別かという単純な両者対峙するというのはあまり意味があるとは思いません。双方に長所短所があるように見受けま

すし、歴史的経過もあるでしょう。それに日本の大手企業別組合はマレーシアの産別労組より規模が大きく、協約の適用対象労働者数が多いという指摘もありです。個人的には個人加盟の産別の強さを例を、数多く見聞してきました。韓国の金属労組がここ数年、企業別組合が連合して作っている産業別連合から単組に移行するという試みを続けてきました。そして、様々な苦勞を重ね、ついに韓国金属労組(K M W U)を結成しました。事前にドイツ金属労組に調査団を出して学んだことが大きかったように私は思います。地域組織重視の産別化です。単なるトップダウンではありません。トップダウンでは運動そのものが活性化できないと

の認識を深めたと思われま。むしろ、地域別に権限を委譲して、地域の組合活動を最重視する、その上での産別化であると。ドイツ金属労組は団体交渉を行う際、ご承知のように団体交渉地域というものを持ち、地域別に交渉をしています。地域で交渉し、地域で標準賃金を協定化します。ですから、最低賃金はありません。必要がないのです。全員がこの標準賃金以下で雇われてはならない。そういう産別の強さと

いうものを韓国の皆さんは調査、理解をして帰られたのだらうと思っております。もちろん、最近の傾向としては、事業所レベルの交渉にも一定の権限が移譲されるようになっております。

◆**社会的連帯の展開** 最後に「社会的連帯の展開」、目的を同じくする市民団体、NGOと連携をする、これも組織労働者としては大変重要な課題です。労働運動だけが社会で遊離してはならない。NGOに比べ、労働組合はカバールしくなくてはならない分野が非常に大きい。したがって連携できるところはどんどん連携する。連携するに値する政党があれば連携をする。政党の下に

アジアの労働運動の展望と課題

―直面する問題を探る

基調講演 2

講師
●ラジャセカラン
M T U C (マレーシア労働組合連合会) 事務局長

今回、お招きをいただきまして大変に光栄です。IMF IJCがリーダーシップをとり、こういう方向でアジア金属労組の連絡会議を設置されたことに感謝をしたいと思います。
今回のテーマが「不安定労働」とい



うことなので、現状はどうなのか、どうい課題があり、どうすれば克服ができるのかというところでお話をしていきたいと思ひます。また今回は、マレーシアの話だけではなく、アジア太平洋全体の話をとということですので、いくつかの国の状況を交えながら進めたいと思ひます。

【中国】

まず中国。現在、多くの国々が外国投資の誘致を競いあっている中、今、最も投資を惹きつけているのが中国です。各国の政府、多くの多国籍企業が「中国の法律ではこういことが可能だ」というように中国を引き合いに出し、「中国のように外資を誘致したいなら現状を変えなければいけない」と口にします。中国は過去3年間で約30%の外国投資の伸びを見せています。フイリピンは2倍に、インドは5倍に増えている。このように中国に引き続き、アジアの国々の存在感は大変大きくなっています。

【ベトナム】

2007年、ベトナムにおける外国

投資額は180億ドルでした。ベトナムは一党独裁であるため政治に安定性があり、それが企業にとっての一つの魅力になっています。企業というのはビジネスチャンスがあれば、その地が共産主義であれデモクラシーであれ、どこへでも投資をして利益を生み出そうとします。たとえば、ILOや国連が一定の制裁を課しているミャンマーのような国でも利益が出せると見込めば投資先としては問題がないのです。しかしながら、問題がないわけではない。ベトナムでは労働者が発言力を増し、ストの数も増えている。ベトナム政府は国民を色々と押さえつけながら、外資を誘致していると思ひますが、労働組合の方もいろいろな活動をするようになってきています。これは重要なことです。最新の情報によりますと、この春、台湾の業者がベトナムで経営しているナイキの工場から、2万人の労働者が、労働条件の改善を求めて作業を止めて、職場を出て行ったとのこととです。その後の労使交渉の結果、10%の賃上げと食事の手当てを増額することに合意ができて、作業に戻ったとのこととです。しかし、賃上げをしても月給は55ドルにしか過ぎません。

多国籍企業が賃上げに応じない場合

こうした酷い労働条件にも関わらず、多国籍企業が賃上げに応じない場合が

あります。これはマレーシアが実際に経験したことですが、外国企業がベトナムに誘致され投資をした際、高めの賃金を払うつもりだったにもかかわらず、マレーシア政府のほうで、企業に対して「これ以上の賃金は払わないで欲しい」と伝えたのです。賃金を高くしてしまつと労働市場が不安定になつてしまつという理由からでした。このように、低賃金の原因が多国籍企業ではなく、自らの政府だったというケースもありますから、同様のことが中国やベトナムで起きていても驚きではありません。

また、現在の多国籍企業は非常に低人件費に慣れてしまつていて、そのため、「これ以上は払えない」という姿勢になつてきています。私は、二日前にOECDの会議に出たのですが、その際、ある専門家がアジアについて、「アジア諸国では、多国籍企業が支払っている



基調講演するラジャセカランMTUC事務局長

人件費は普通よりも30〜40%良いし、より良い労働条件である」と報告していました。当然、私は異論を唱えませんでした。30年前はそうだったかもしれないが、今は違う。今の多国籍企業は、最も安いところを求めている。自分達の名前は使わずに（ナイキはアメリカの企業ですが）、下請けの台湾の業者を使い、ナイキの靴を安く作るわけです。なにか問題が起きたときには多国籍企業は「これは下請、サプライチェーンの問題だから、うちとは関係ない」と主張します。こうした問題に対して、我々は戦つていく必要があると思ひます。それが自国でのことであれ、他国でのことであれ、使用者に非は非であると明確に公開の元で主張し、世間の注目を集めなければなりません。

イギリスの新聞は、中国の福州におけるアディダスの下請け労働者が差別された、あるいは組合幹部が虐待を受けたことを報道しています。インドネシアにおけるアディダスも、イギリスのオックスファムというNGOによって非難されています。理由はリーボックに対して製品を供給している靴工場が閉鎖された際、アディダスは、2006年11月以来、2万人の労働者に対して全く給料を払わない状況が続いたためです。こうしたニュースは、多くの人に行き渡る努力を私たちもしなければなりません。そうすることで、多国籍企業による不当な労働者に対する行

為を抑止できる可能性があるからです。

【インド】

インドの話になりますが、インドでも多くのストが起きています。最近の報道によると、契約労働者がCIITUに組織化されたそうですが、組合に入ったとたんに会社をクビにされたという事です。CIITUというのは共産主義ベースの労組ですが、彼らはすぐにストを起こしました。ここには政府も介入をし、これをコントロールしようとして取り組みを始めたという事です。

【バングラデッシュ】

次はバングラデッシュです。政府に対し、バングラデッシュの労働組合の同僚は大きな憤りを感じていると思います。ILOは、政府が労組活動家を逮捕したり拘留したり、酷い扱いをしていると報告しています。ILOは状況を改善するように政府に呼びかけています。特に、輸出加工区（EPZ）において組合を組織しにくいように政府が動いていることに対してILOは厳しく叱責しています。2007年12月にはEPZにある多国籍企業の工場での男性労働者が19時間労働の後に亡くなりました。その工場は、その労働者が病気になるために休暇をとることを許さず、もし仕事を休むなら解雇するという脅しをかけ、19時間労働させたそうです。また、別の2人の労働者が2008年2月に殺されています。治安警察によって殴り殺されたのです。

バングラデッシュでは労組や労働者達が非常に恐ろしい脅威にさらされていることを皆さんに報告しておきます。バングラデッシュは政治的に不安定であることから、事態が良い方向に動くには時間がかかるでしょう。

【マレーシア】

次にマレーシアです。マレーシアでは多国籍企業の権力、影響力の強さが問題です。最低賃金がマレーシアに無い理由はなにか。1カ月に100ドルしか払わなくてもそれに反対する法律がないためです。したがって必然的に多国籍企業の力が強くなる。現在、燃料価格が高騰していることから、MTUCが声明を発表し、生計費の手当てを上げる要求をしたところ、使用者側は即却下しました。MTUCは社会保障（SNN）の重要性を訴え、解雇に備えた基金を作るように働きかけました。これには労働者側からも使用者側からも拠出をしなければならないので、使用者側は応じませんでした。労働者側は、毎月拠出をしても良いと言っているのですが、使用者側はそれを嫌がっているわけです。この6カ月間、この問題が再燃して討議していますが、私はあまり希望を持っていません。私たちはフォーマル・セクターでは組織化をしています。インフォーマル・セクターにおいても組織化をしたいと思っています。大変良い提案だと思えますが、しかし、ど

れだけの国で、労働組合がインフォーマル・セクターを組織化できるのかは疑問です。

マレーシアでは金属労組がいろいろな工場を組織化していますが、例えば100人の契約労働者が派遣業者を通じて入ってくるかもしれません。1年間、金属産業で働いたとしても、組合の規定によると実際にはこのような契約労働者は金属労働者ではないということになります。使用者が派遣業者であるためです。派遣業者や契約会社というのは、金属会社ではないという理由から、派遣労働者を組織化することは許されていません。したがってマレーシアにおける「結社の自由」は、非常に規制的です。1200万人の労働者の内、86万人しか組織化されていないのも、結社の自由が大きく制約されているという理由からです。とにかくマレーシアでの組織化は非常に困難で、団体交渉も多くが拒否されています。それがマレーシアの現状です。

労働組合の成長

労働組合の成長については、多国籍企業での例をあげます。イギリスに本社のあるタバコ会社、BATはマレーシアで企業別組合の結成を認めて42年間やってきました。組合の存在も認めていたし、団体交渉も、労使関係も良かったのです。ところが40年たつて突然経営側の考え方が変わってしまいました。まず

生産現場の労働者の半分を、これまでと作業内容が同じであるにも関わらず、一夜にして「Process Specialist（作業専門家）」という位置づけにして、この人たちは管理職だという分け方をした。したがって、管理職は組合員にはなれないという理由から、組合から追い出した。そして、営業マンを「Sales Promoter（販売促進者）」という位置づけにして管理職扱いにした。労働者達は、すぐに政府に調査・判断を求めましたが、政府は企業の言い分を認めてしまった結果、組合員が7割も減ってしまいました。まさに、これが、先ほどから言っている多国籍企業の影響力の強さということになります。

強制的な仲裁

「強制的な仲裁」についてはストがほとんど打てない状況を意味しています。マレーシアではスト権は法律的には認められています。現実的にはストは打てない状況です。実際にストをやってしまうと、政府は「この労働争議は労使関係裁判所に付託する」と言います。このように裁判所に付託されてしまうと、ストという行動自体をそこで止めなければなりません。つまり強制的に仲裁に回されてしまうのです。

政府による最低賃金の拒否

次のポイントは、「政府による最低賃金の拒否」の問題です。燃料価格が41%

第1回アジア金属労組連絡会議に参加して

●JAM 副書記長 小山正樹

アジアの労働運動の発展のために組織論の認識と相互理解が必要



IMF-JCが提唱し、IMF本部の協力を得て開催された第1回アジア金属労組連絡会議は、13カ国17組織が参加し、実践的な報告、討議が行なわれ、大きな成果をあげることができた。第1議題である「不安定労働者への対応」について、各国報告と討議を通じて、派遣労働者や有期契約労働者など非正規労働者が増加し、正社員との代替が進むとともに、各国で同様に、低賃金化と雇用の不安定化が拡大していることが明らかになった。

私の認識は、不安定雇用労働者の拡大は、賃金水準の比較的高い先進国の労働問題だろうというものだったが、それは大きな誤りであった。賃金水準の低い国において、正社員の代替としてさらに低賃金の不安定雇用労働者が増大している現実には深刻であり、労働組合への組織化も進んでいないことも各国共通である。国際労働運動の課題として、活動の経験を交流しあい、実践的な活動につなげていくことが課題となっている。今回の会議は、その第一歩として大きな意義があったと言える。

第2議題は、「アジアの労働運動の展望と課題—発展の可能性を模索する」というテーマである。二日間の議論の中で、日本の多国籍企業および労働組合への批判的意見がいくつか出された。タイの労働組合であるTEAMから、「タイにおいて、インハウスユニオンと産業別労組の対立が問題になっている。日系企業のAグループ労連は、会社の介入によってTEAMから脱退した。大企業は組合活動に介入すべきではない。IMF-JCがTEAMから脱退した組織と協力すると対立は深まる」という趣旨の発言があった。

日本の労働組合に対して「企業別労働組合＝インハウスユニオン＝御用組合」という見られ方がされている。これは誤解である。企業別労組と産業別労組は対立する概念ではない。日本の労働運動は、闘いの歴史のなかで、企業別労働組合を基礎として産業別労働組合を形成してきたのである。

ただ、資本系列を中心とした企業連組織は、利点もあるが、一方でその企業グループの繁栄が先にたち全労働者の問題を客観的に捉えることがおろそかになりやすいことや、グループ内の企業秩序がそのまま労働組合組織に持ち込まれ組合間の上下関係の色合いを払拭しにくいことなどの問題点もある。企業グループ労連と産業別労働組合の関係については日本のなかでも議論のあるところであるが、私たちが、産業別労働組合の機能、力をしっかりと確立し高めていかなければ、批判を免れることはできない。アジアの労働運動の発展のためには、組織論についての認識と相互理解が必要である。

上昇し、多くの労働者の生活が逼迫しているにも関わらず、現在の首相は民間企業の労働者に対しては一切の措置を取っていません。マレーシアの労働組合の同僚と一緒に、昨日、人材大臣、労働大臣との会議に出席した際、燃料価格が41%アップしたことを受けて、政府は我々に何をしてくれるのかと問いかれました。政府の答えは「今、検討中」ということでした。しかし、その燃料価格引き上げの決定の前に、その影響と我々に対しての支援策を考慮しておくべきだと思います。これまで、マレーシアの燃料価格は、補助金によって実際のコストよりも安くしていましたから、その補助金をやめるというのは理解しにくいです。しかし、もとのマハ

ティール首相は、ブログにこう書いています。「私は国営石油会社、ペトロナスのアドバイザー顧問を務めています。企業が受け入れるかどうかは別として、顧問としてのアドバイスをしています。ペトロナス(国営石油会社)は65万バレルの石油を毎日生産しています。その65万バレルのうち国内に必要なのは40万バレルで、後の25万バレルは輸出に回せる。その25万バレルだけでも180億リンギの利益になる。この利益がある上に、国内で石油が採れるのだから、補助金をなくす必要はない。突然に、このような価格設定にするのはおかしい」と書いています。燃料価格が1リットルに対して2セント以上引き上げられたことは、マハティール首

相の22年の首相時代にはありませんでした。マレーシアは石油生産国ですから、一気に燃料価格を上げてしまうと、いろいろと影響が出てきて、特に生活に影響がある。しかし、マレーシア政府も企業も民間企業の労働者に対しては、対策を一切とっていないというのが現状です。

ただ今、私が申しあげたことは多くの国にも当てはまると思います。では、労働組合の運動としてどういうチャレンジがあるのか、労使間の紛争は避けられないのではないのかと考

えた時に、労組としてもマレーシアは、この20年間ほとんどストを打ったことがなく、ほとんどノーストライクで来たわけですね。もちろん小さなストは時々ありましたが、大きなストはありませんでした。政府はストを起こしてはならないと言いますが、問題が大きくなれば、労働者たちはストを打つようになるでしょう。特に金属労組の人たちは製造に関わっているわけですから、今のような状況ですと、たぶん労働争議が起きてくるでしょう。使用者が頑なな態度をとり、まったく譲歩をしなければ、普通の労働協約を期待することはできないからです。例えば正しい、公正な労働協約のためにはあと2年間も待たねばならないということでは、たまりません。したがって今後は全ての多国籍企業が事態を深刻に受け止め、対応をしなければならぬでしょう。(要旨編集JJC組織総務局)