

本部報告

「海外労使紛争の未然防止・早期解決にむけた実践例」

IMF-JC 国際局主任 岩井 伸哉

IMF-JCの国際局に入って、10年以上になりますが、普段は、IMF(国際金属労連)の会議やJCの国際活動の面で、皆さまのご協力を得ながら仕事をしています。ときどき、海外の組合からストライキをするなどの、労使紛争関係の報告を受けることもあり、日本の労働組合の協力を求められることもあります。

今回のセミナーでは、これまでの、実例の中から、特にIMFが関わったことにより、会社を動かし、首尾よく問題の解決をしたというような事例を紹介していこうと考えていますが、近年では、そうした事例が非常に少ない。特に、日系企業になるとやはりIMF-JCに加え、産別・企連・単組の皆さんのご協力を得て、初めて解決したというケースが目立ちました。したがって、今回、ご紹介する事例は、日系企業ではな

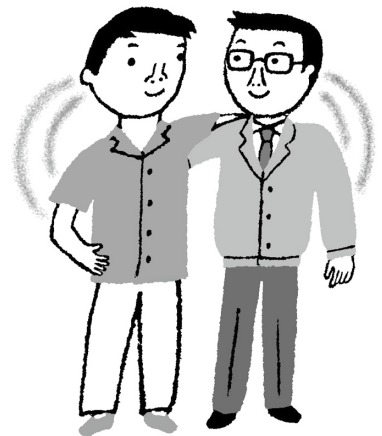
く、しかも成功裏に解決したと言いつける内容でもありませんが、今後の取り組みに対する一つの示唆になれば良いと考えています。

IMF(国際金属労連)とは

まず、これはもう皆さんご存知のことかもしれませんが、IMF-JC(金属労協)の上部団体である国際組織のIMFについてご説明申し上げます。現在、100カ国、200組織、2500万人の国際産業別労働組合組織です。これは2009年5月に第32回の世界大会がスウェーデンのイエテボリで開催された時点での数字です。歴史的には、今から116年前の1893年にスイスで結成されました。当初は、「国際的なスト破りの防止と実質的な国際連帯の構築」を目的としていました。

当時は、イギリスでストライキが発生すると、他のヨーロッパの国々から労働者を連れてきて、ストをやっている事業所で労働してもらい、ストの影響が出ないようにして、資本金家の目論見を破ろうとしていたと言われています。

IMF-JCが加盟したのは、1964年10月にオーストリア・ウィーンで開かれた第20回世界大会のときです。IMF-JC(結成当時の日本語名称・国際金属労連日本協議会)は同年5月16日に結成されています。加盟承認の際には、日本のJC代表団からは、IMFに対して、「日本の労働者の地位向上」、「時間短縮早期実現」、「賃金引上げ要求」への協力を要請しました。加えて、「将来、東南アジア各国労働者への援助活動の決意」を表明しました。ちなみにIMFへの加盟形態は、I



MF-JCが日本の金属労組の加盟単位となり、IMFに一括加盟しています。このIMF-JCには、現在5つの産業別組織、すなわち、自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線が加盟しており、JCを通してIMFに加盟しています。

海外労使紛争事例その1 マレーシア・エリクソン 社の事例

では、日系企業の事例ではありませんが、IMFが関与した事例と

マレーシア・クアラルンプール



IMFの基本姿勢をいくつか紹介いたします。

一つ目は、2000年、マレーシア・エリクソン社で発生した事例です。問題の内容は、25年にわたり締結してきた団体協約を会社側が破棄し、マレーシアのIMF加盟組織である電機産業労働組合の組織との関係を拒否したというものです。ちょうどそのとき、IMF中央委員会が開催されていたために、その場で即座に会社に抗議をし、労働組合への支援を表明するとの決議が採択されました。そして、その決議を、スウェーデンのエリクソン本社に送付したところ、その翌日に、「事実を調査し、打開策を協議する。エリクソンは全世界の工場において良好な労使関係を築いており、この関係を覆すような活動は容認できない」との声明がエリクソン本社から発表されま

した。これを機に、マレーシアの電機産業労働組合の組織は存続することになった、というものです。

IMFが関与する場合、基本的には、加盟組織からの要請によります。そして、IMFとしては、当該労使が団体交渉を通じて問題を解決することが重要であると考えています。ただし、労働組合権や労働基本権の侵害があるような場合には、加盟組織の立場に立って、会社に圧力をかけるというのがIMFの基本的な姿勢であります。

マレーシアの電子産業の組織化の緩和について

ここで、マレーシアの電子産業の労働組合について説明しておきます。現状、マレーシアでは、電子産業の全国的な産別労働組合を結成することが実質的に禁止されています。これは決して、法律に基づいてそうなっているのではなく、行政的な運用によるものです。労働組合は登録をしなければならず、その際には、どの産業を組織化するかなどの記載が必須となっています。そこに、電子産業や自動車産業などの組合が、どこかの企業を組織化した場合、会社側が当局に対して、「ウチの会社は電子産業だから、電子産業の組合は

組織できないのでは？」というような問い合わせをしてくるわけです。もし、当局が、「あなたの会社は電子産業ですね？」という確認をした場合、その電子産業の組合は組織化できないということになっています。

もし、電子産業ではないという判断が出て、その組合が組織化できるということになった場合でも、会社側はそれに対して、不服を申し立てることができません。こうして、組織化への努力がどんどん引き伸ばされているのです。この30年に渡り、そのような運用がなされてきました。現在、マレーシアでは電子産業の労働組合というものは、産別ではなく、企業別の労働組合として存在しているという状況です。

このような状況に対して、国際労働運動からの批判は強く、マレーシア国内の労働運動からの批判も多く、また、ILO（国際労働機関）の「結社の自由の侵害である」というような判断もあります。

ここで、そうしたことが見直される方向にあるという新聞報道を紹介します。これは09年5月末に、現地のブルナマ通信という新聞社が発表したものです。スプラマニアム人の資源大臣（日本でいうところの労働大臣）の談話として、「前日の閣議に

おいて、電子産業の産別労働組合の結成を容認した。しかし、これは全国的な労働組合ではなく、地域ごとの組織についてのみである。ただ、マレーシアのナショナルセンターであるMTUC（マレーシア労働組合会議）などは、これまで全国的な産別労働組合の結成容認を要求してきたため、この内容ではまだ不十分であると考えている」といった内容の記事でした。しかし、今のところ労働組合側からの反応は出てきていないようです。いずれにしてもマレーシアの電子産業の組織化については、ある程度は緩和されてくるのではないかと考えています。

海外労使紛争事例その2 タイ・ソニー社の事例

2つ目の海外労使紛争事例として、IMF以外の様々な団体が関与した事例について紹介します。最近、CSR意識の高揚などから、会社の活動を監視しようという動きがあります。これは、2007年にNGOが関与した事例で、タイ・ソニーで起きた事例です。07年5月24日に組合を組織しようとした4人の指導グループが解雇されたものの、6月12日に労働組合が正式に登録されまし

た。しかし、7月12日、労働組合の結成総会前日に18名の労働組合幹部がさらに解雇されてしまいました。それに対して、タイのNGOであるタイ・レイバー・キャンペーンが、国際NGOであるグッドエレクトロニクス(電子産業企業の行動を監視する組織)の仲介によって、オランダのFNV(合同産業労連)とともにソニー・オランダに復職要求を提出しました。これにより、問題発生からわずか5カ月にもかかわらずに、10月1日に復職が決定したという事例です。

これにより労働組合も認められたということですが、NGOとしては、通常はこうした「紛争」が発生したことを関係組織に通知することになっていきます。

たとえば、この事例であれば、グッドエレクトロニクスがIMFやIMF-JCに対して通知をしました。それと同時に、関係会社(親会社も含む)にも通知をしたり、抗議の書簡を送ったりもします。また、様々な関係組織とともに、経営側に対して圧力をかけることもします。

ちなみに、このグッドエレクトロニクスとは、オランダに本拠のあるNGOです。企業倫理やCSR、環境の面から、企業を監視するNGO

のネットワークで、インドやインドネシア、タイなどの東南アジア各国で活動をしています。いずれにしても、IMFもNGOも直接的にできることには限りがあるため、これまでの事例のとおり、圧力をかけるところから始めるしかありません。圧力をかければ問題がすべて解決するというのでは無いと思いますが、重要なのは、経営側との窓口を持っている組織がしっかりと取り組むことではないでしょうか。

海外労使紛争事例その3 ドイツの事例

3つ目は、他の国のIMF加盟組織の取り組みについてですが、ここではドイツの事例を紹介します。

IGメタル(ドイツ金属産業労働組合)では、多国籍企業の海外子会社で労使紛争が発生すると、海外子会社の労働組合から支援要請があります。IGメタルの本部から、当該企業の支部(これはIGメタルが産別の単位労働組合ですので、会社にある労働組合はその支部ということになる)、あるいは、当該企業の従業員代表委員会に連絡をします。連絡を受けた当該企業の支部もしくは従業員代表委員会が経営側に問題提議を行い、解決のための要請を行います。

また、EU域内の国同士の場合は、EWC(欧州従業員委員会)が対応することになっています。

IGメタルの方たちの話では、状況や対策は、案件および会社ごとに異なるということです。労使間で事実の認識が異なることが最も問題であり、また問題がこじれてから要請がくることもあり、こうなると解決が難しいとされています。このことは、IMF-JCで抱えている案件にも通じるものがあると思います。

従業員代表委員会とは？

ここで従業員代表委員会について説明しておきましょう。ドイツでは「経営組織法」によって設置が義務づけられている従業員の代表機関です。これは労働組合とは違って、労働組合に加盟、未加盟を問わず、従業員代表委員会委員は従業員全体から直接選出されます。これは事業所ごとに行われます。原則として賃金・労働条件は労働組合が地域ごとに産別別経営者団体と交渉し決定されますが、従業員代表委員会はそれ以外の項目について経営側から情報提供を得る権利を有します。

この従業員代表委員会を欧州に拡大したものがEWCです。欧州従業員委員会とは、EU指令に基づき設置が

義務づけられている従業員の代表機関です。1994年のEU指令では、「EU域内に1000名以上、かつ域内の2カ国以上に各150名以上の企業および企業グループに適用」されます。2002年からは「一般労使協議会指令」としてEU域内の50名以上の企業や20名以上の中小企業にも適用されるようになりました。

欧州の労働組合においては、産別の労働組合が、現地の労働組合と直結のルート、あるいは従業員代表委員会を通じたコンパクトなルートがあるということ、そうした場合には、解決の進み具合が一段と早くないと予想されず、現地の情報をいち早く入手することは大事なことです。

海外労使紛争事例その4 フィンランドの多国籍事業ノキアの事例

4つ目の具体事例として、フィンランドの多国籍企業であるノキアの事例を紹介します。ノキアは携帯電話など電子機器を製造している企業です。2008年1月15日にドイツにあるノキアのボーフム工場を閉鎖するとの発表がありました。従業員たちからは、「この会社は利益をあげてきたのに、一体どういことな

んだ？」との反発の声が上がりました。ノキア本社としては、生産拠点をドイツからルーマニアへ移すという計画を持っており、この問題に発展しました。ドイツの世論も含めて工場閉鎖に反対する様々な意見が出ましたし、ドイツのボーフム工場の従業員代表委員会委員長と労働組合のIGメタル・ボーフム支部長がフィンランドに行き、ノキアの本社経営陣と直接会って申し入れをしましたが、工場閉鎖を撤回させることはできませんでした。1月22日にはボーフムにおいてIGメタルは、IGメタル会長も出席して15000人規模の閉鎖撤回を求める集会を開いています。

合がある場合もあるため、金属のブルーカラーの労働組合、またはホワイトカラーの労働組合や、設計などのより専門職な労働組合などから代表が集まり、従業員代表委員会に参加するという形になっています。ノキアは欧州各国に様々な拠点を持っているので、各国の各事業所に代表委員会があります。各国それぞれから従業員代表委員会が集まり、代表を派遣し、ノキア・ユーロ・フォーラムというEWCを作っています。この中には、もちろん、先ほどお話ししたドイツのボーフム工場の従業員代表委員会の代表も来ていますし、フィンランド国内事業所の従業員代表委員会の代表も来ています。そのような状況の中で、1月30日、EMF（欧州金属労連）とノキアのEWCが会合を行いました。各参加者の受け止め方は大きく異なるものでした。



第4回海外労使紛争の防止に関する労使セミナー

その会合で、EMFは、「ノキアは、EU指令とドイツの法律に沿って従業員に情報を提供し、従業員と協する義務を無視した」ということで会社を非難しました。一方、EWCの方は、「ドイツの状況だけでなく、ヨーロッパ全体のことを考慮に入れないといけない」として、ドイツ・ボーフム工場閉鎖決定の撤回を要求することはしませんでした。そして、このことを聞いたドイツ従業員代表委員会は失望し、会合を中座してしまいました。この事態について、ドイツ側の労働組合であるIGメタルは、「欧州レベルのノキア従業員代表委員会のメンバーはそれほど頻繁に会合を開催していないため、お互いに十分に会うことがなく、お互いよく知らない」と分析する一方、フィンランド側は、「北欧諸国では、たとえ工場が閉鎖になっても別口の仕事が見つかる可能性が高いため、ドイツほど工場閉鎖が論議を呼ばない」との見解を示しました。

こうした認識の違いが、意見の相違につながってしまったと考えられます。これは、同じ会社の従業員代表委員会の間で見解の相違が生じた事例であり、労働組合の間では、EMFが調整役に回りますが、従業員

代表委員会では、EWCの調整がうまくいかなかったという事例です。なぜEMFはうまくいったかという点、これはやはりEMF内で発生したため、調整能力が発揮できたためだと思われます。ただ、従業員代表委員会と労働組合とは、立場が異なるということもあり、この事例に似たようなことが起こる可能性は今後も否めません。

実際に、これまでも自動車産業などで同様の事例が発生しています。たとえば、ルノーのベルギー工場閉鎖に伴い、ベルギーの従業員代表委員会とEWCとの間の見解の相違が、紛争勃発当初に見られました。このような状況を見た、欧州金属労連の担当者は、「連帯はボタンひとつでなせるものではない」と話していました。それまでのさまざまな取り組みがあつて、初めて連帯が力を発揮できるということです。

日本の海外子会社における労使紛争への対応

ではここで、日本の状況を見てみましょう。日本では、労働組合が会社側のカウンターパートとして参加されているケースが多いと思います。が、そういう意味では、日本においては、欧州の従業員代表委員会と労

働組合の立場を同時に合わせ持つて
いるように見えます。それ故、労働
組合としては、海外子会社における
労使紛争への対応については、これ
らのヨーロッパの事例と同様に、難
しい立場に立たされることも多いの
ではないかと推察します。

ただ、これを、国際労働運動の中
で見た場合に、企業別労働組合の力
が弱いととられてしまうことは否め
ません。いろいろな組織が、国際労
働運動の中にはあるため、こういっ
た状況に眉をひそめるような組織が
ある場合もあります。ただ、日本に
は産業別の労働運動が確立されてい
ます。これは、これまで、皆さんが取
り組んできた経過の中で積み上げら
れてきたものです。これによって、
そのような海外の人たちが言うよう
な弱い面というものが克服できると
考えます。しかし、やはりそのため
には、紛争への認識の共有と厳密な
認定が重要であり、ノキアの事例で
あるような見解の相違というものを
どこかで調整していく必要があります。

労使紛争の発生要因

では、労使紛争がどういう段階で
起きやすいのか、発生要因について
見てみましょう。労使紛争が起こり

やすい段階を見ると、発生要因とし
ては、①労働組合の組織化を進めて
いる時、②組合結成時、③組合登録
時、④組合認証時（認証選挙がある
ようなフリーピンの場合でも、認証
することが認められなかった）、⑤
団体交渉で交渉が決裂した時、⑥撤
退や移転の時（工場閉鎖など）があげ
られます。

日系企業における 3つの労使紛争事例

日系企業における最近の事例をい
くつか紹介しておきましょう。特
に、09年5月以降から今現在も取り
組んでいる事例が、タイの二輪車製
造、同じくタイの自動車部品製造、
インドネシアの電気電子の3件あり
ます。

① タイの二輪車製造の事例

タイの二輪車製造の事例は、生産
量が落ち込んできたので、生産を調
整する必要が出てきたために、会社
が労働時間の短縮制度を導入しまし
た。そのために、現地労働者が賃下
げになるため短縮制度を拒否したケ
ースです。

労働組合としては、時間短縮によ
って収入が減少するため、労働時間
の短縮制度を拒否したというわけで

す。さらには、「昨年の業績は良か
ったのに、なぜ何の説明もなしに短
縮なのか」という不満も労働組合側
にはあります。こうしたことを理由
にストライキが発生しました。

労働時間の短縮制度が導入された
のが2009年5月です。同年6
月末にストライキに入り、そのスト
ライキの情報をIMF-JCで把握
し、直接、IMF-JCのほうから
日本の親会社、工場のほうを訪問し、
協議をしました。この問題に対する
対処をお願いするということで話を
したのですが、それと前後して、会
社が一旦、全員の復職を認めるとい
う判断を下しました。これにより、
6月末からのストライキは7月初旬
で終わり、従業員、労働組合の役員
も含めて全員が復職をするという運
びとなりました。

現在、完全解決へ向けての途中で
す。8月に、労働組合による総会が
開かれるので、その場所でもう一度
この問題を話しあい、労働時間の短
縮など、労働協約上の問題について
全員で討議をし、確認することに
なっています。

② タイの自動車部品製造の 事例

同じくタイの自動車部品製造での

事例です。これは、生産量の落ち込
みに対応するために一部の従業員を
解雇してしまったことに対する抗議
というケースです。解雇された人の
中には、労働組合の役員も含まれて
いました。労働組合はこれに対して
もちろん反発をしましたが、行政が
解雇を違法と判断したため、会社は
それに従い、復職を認めました。し
かし、それ以降、労働組合が言うに
は、組合員に対する嫌がらせが頻発
しているとのことでした。さまざま
な嫌がらせは会社によるものではな
いかという疑念が浮上し、タイの日
本大使館に対して、抗議行動を起こ
しました。この解雇は本年2009
年5月に発生、抗議行動は同年6月
末に発生、この一連の話がIMF-
JCに寄せられ、単組に対して会社
側の状況把握を要請し、7月初旬に
会社との交渉が行われ、現在は解決
の方向に向かっていきます。

③ インドネシアの事例

3件目はインドネシアの事例で
す。これは昨年、日本人を含んだ現
地の子会社の経営陣および人事労務
担当が交代したあと、会社側が労使
関係全般の見直しを労働組合に提案
しました。労働組合はこれまで12年
間にわたり、良好な労使関係を築い

てきたので、見直しの意味が分からないということでも反発をしたわけです。きちんとした交渉もなく、会社側の姿勢が強圧だったため、組合側として交代して新しくなった経営陣や人事労務担当者の罷免を要求しました。さらに、それがストライキに発展したというケースです。ストライキに参加している労働者は700人ほどですが、そのほとんどが解雇されています。現在でもストライキは続いており、IMF-JCとしては解決に向けての取り組みを行っている最中です。

3件に共通することは「団体交渉をする際の交渉のもつれ」

これら個別の案件には、それぞれ細かい相違はありますが、3件に共通していることは、「団体交渉をする際の交渉のもつれ」であると考えられます。労働組合側は、現地人の労働担当者ではなく、日本人の経営者と会って話がしたいと訴えています。これは特に現地の労使関係の中で、労働組合に対する説明不足があったのではないかと思われれます。

労使紛争へのIMFの「支援」とは

こうした労使紛争に対するIMFの支援とは、「労働者の権利や労働組合権への侵害があり、他国の企業や労働者に大きな影響が予想され、加盟組織や支援組織からの要請がある場合に『支援』を提供する」ことです。どのような支援を提供するのかというと、「IMFによる抗議書簡の送付、IMF加盟組織に対する抗議書簡と連帯書簡の送付要請、より広範な抗議書簡の送付（国際キャンペーン）、資金のカンパ活動など」です。これらは、とにかく圧力をかけるといことが主眼になっています。先のノキアの事例にあったEMFによる調整のような役割は残念ながら今のところは期待できそうにありません。ここで、やはり、日本の労働組合が紛争解決のために関与する必要性があると考えます。

労使紛争の早期解決のための最善策

早期解決のためには、「争議の発生をいち早く把握」、「争議の状況を正確に把握」、「労働組合として（単組、産別、IMF-JCそれぞれが）認識を共有」が重要となります。海外の労使紛争は、海外労使が直接話し合い、解決するのが最善であるとIMF-JCとしても考えています。

ただ、話し合いがまともに行われないう状況では解決に結びつきませんので、そのような場合には、現地の労使間で話し合いができるような状況を作り出す努力が必要になります。

未然防止の重要性

言うまでもありませんが、労使紛争の発生そのものを未然に防止するためには、どうするべきか。会社は、労働組合が結成されなければ労使紛争も起きないと考えています。だからと言って、「どのようにして労働組合が結成されないようにするか」を考えることは最善策ではありません。そのようなことに力を注いでも、実際の効果はないに等しい。従業員の不満が蓄積されていくだけです。もしかすると、賃金の条件など関係なく、社会運動をしたい言う人たちが労働組合を結成することもありえるわけで、こんな事態になれば、なお一層、労使関係が悪くなってしまう。

もう一つ、会社が考えがちなことは、「どのようにすれば、会社にとって都合のよい『労働組合』を立ち上げられるか」を考えることです。これも間違った方法です。海外では、ひとつの会社内に複数の労働組合が拮抗しているような状況のところもあります。そうなると、労労対立が発生し、労使関係に大きく関係してきます。通常は悪影響を与えます。特にアジアにおいて、このような労働組合が立ち上げられた場合、産別の労働運動や組合の力が弱いことが多いとされ、企業内労働組合の弱い面が国際労働運動の中で、ことさら強調される恐れもあります。

現在、グローバルな監視の網が整備されつつあるため、企業の活動はいろいろなところから監視されていることを気に留めるべきです。さまざまな団体がいます。労使問題に関与したがる団体の中には「好ましくない団体」もあります。また、紛争の発生後に対応が遅れると、こじれてから支援要請があることが多々あります。未然防止ができる、できないに関わらず、状況をできる限り早目に把握することは非常に重要です。

また、IMF-JCの方では、未然防止のために、今回のようなセミナーもその一環ですが、IMF-JCとしては労働組合のネットワークを駆使して、未然防止のために努めていることをご理解いただければと思います。

(文責・編集IMF-JC組織総務局)