

# METAL WORLD



国際金属労連 ( I M F ) 季刊誌



## 金属労働者ルラが ブラジル新大統領に

IMFプロフィール 24ページ

No.4  
2002

## 国際枠組み協約は好機

国際労働機関（ILO）中核的条約に明記される基本的労働組合権は、世界中の全労働者一人一人に適用されなければならない最低基準である。これらの権利は、この過程で希釈してはならず、改善することしかできない。

- 労働組合に加入する権利
- 労働協約を取り決める権利
- 受当な賃金・労働条件を確保する権利
- 労働における差別の禁止
- 児童労働の禁止
- 強制労働の禁止
- 勤務中の労働者の安全衛生保護

以上が基本的労働組合権であり、これこそ、国際金属労連（IMF）が多国籍企業と国際枠組み協約（IFA）を取り決めて達成したいと考えている目標である。

これはIMFの優先課題である。今後数年間に、この問題への取り組みを強化するために、多国籍企業の加盟組合がIFAを要求する圧力を強めるよう促すとともに、多国籍企業の受入国で可能な限り多くの組合を関与させることにしている。

これまでに締結されたIFAは、ほとんどがヨーロッパの多国籍企業との協約である。これは間違いなく、ヨーロッパで労使間の社会的対話をはるかに進んでいることを反映している。労働組合は、欧州企業の大部分で設立されているだけでなく、人目を引く活発な活動を展開している。労働協約は締結されているのが普通なのである。

この点で、当然ながら、大手多国籍企業の大規模な有力全国組合は自らイニシアティブを取り、全世界を対象とする枠組み協約を取り決めたいと考えるだろう。

だが私は、これが進むべき正しい道だとは思わない。

IMFは世界大会によって国際枠組み協約の推進を委任されており、IFAを実施するには対象となる労働組合すべてが関与しなければならない。つまり、交渉において代弁者が必要である。金属労組のグローバル機構であるIMFこそ、その代弁者である。

さらに明らかにしなければならない点は、本当に国際的な枠組み協約を取り決めるために、どのような手続きに従うべきかである。また、IMFがIFAに署名することも非常に重要である。先ほど述べたように、世界大会はIMFに協約の取り決めを委任した。つまりIMFは、交渉に直接参加しない労働組合すべてを代表して署名することができる。有用で適用可能な世界規模のIFAを追求したいと真剣に考えるなら、国際労働組合機関が署名しなければならない。

IFAの場合、これは特に重要だ。私たちは「下請業者やサプライヤーも、たとえ署名者でなくても同じ協約の対象に含めるべきだ」と主張しているからである。



マルチェロ・マレンタッキ  
IMF書記長  
mmalentacchi@imfmetal.org

「メタル・ワールド」発行人：国際金属労連（IMF）

IMF住所：  
P.O.Box 1516  
54 bis, route des Acacias  
CH-1227 GENEVA  
Switzerland  
Tel:++41 22 308 50 50  
Fax:++41 22 308 50 55

IMFホームページ：  
www.imfmetal.org

会長：  
クラウス・ツヴィッケル

書記長：  
マルチェロ・マレンタッキ  
mmalentacchi@imfmetal.org

編集長：  
ジェスパー・ニルソン  
jnjlsson@imfmetal.org



ニュース編集長：  
キャサリン・リバス  
klivas@imfmetal.org

グラフィックデザイン：  
イングバー・ニルソン  
マッツ・W・ニルソン

レイアウト：  
ジェスパー・ニルソン  
ATARロトプレス

印刷：ATARロトプレス

メタル・ワールドは年4回  
英語で発行されます。

記事の意見は必ずしも  
IMFの見解とは限りませ  
ん

日本語版翻訳・発行者：  
全日本金属産業労働組合協議会  
（IMF-JC）

発行日：  
2003年3月12日

# 目次

2002年・No.4



## 特集

### 流れに抵抗するフィンランド

過去数年間、フィンランド金属労組は唯一、若い金属労働者を中心に組合員数を伸ばしている。『メタル・ワールド』がその理由を解明する。

6



## インタビュー

### ミハイル・タラセンコ

総勢130万人の鉱山・冶金労組を率いるミハイル・タラセンコ会長が、ロシアのWTO加盟計画と、九つの時間帯にまたがる組合が直面している難題について語る。

11



## IMF スペシャル・レポート

### 国際枠組み協約

国際枠組み協約は、グローバル化に社会的側面を組み入れるうえで重要な手段になるだろう。だが、なすべきことがまだ山積している。

15

## IMF ニュース

ピープル 10

ワールドワイド 21

プロフィール 24

絶好のチャンス 4

最近の研究：  
アウトソーシングに利益はほとんどない 5

# 絶好のチャンス



ジェスパー・ニルソン  
編集長  
jnilsson@imfmetal.org

討議が始まったのは、ほぼ1年前、当時シドニーで開催中だった国際金属労連（IMF）世界大会に合わせて開かれた非公式会合でのことだった。IMFはロシア語ウェブサイトを開設すべきではないか？ その目的は、ロシア、ベラルーシ、ウクライナで甚だしく不足している労働運動関連の報道を充実させ、多国籍企業の動きに関するニュースを国内に取り入れたいというIMF加盟組織の強い希望に応え、IMFアクション・プログラムの実施に必要な支援を提供することだった。

そして、このたびロシア語ウェブサイトが開設された（[www.imfmetal.org/cis](http://www.imfmetal.org/cis)）。確かに控えめなスタートで、派手な特集もなく、ニュースや連絡先、加盟組織名簿、リンク集、IMF出版物など、基本的な内容しか掲載されていない。このサイトの意図は、独立国家共同体（CIS）やバルト諸国の重要問題だけでなく、世界中の優れた労働慣行やIMF活動にもニュースの焦点を当てることである。自分が住む地域の団体交渉協約は、さぞかし興味深いだらう。

こう言う人もいるかもしれない 旧ソ連諸国にはインターネット・ユーザーがほとんどいないのではないかと。確かに、そのとおりだ。しかし、利用者数が増えている。それに、ロシア、ウクライナ、ベラルーシ、ラトビア、リトアニア、エストニアのIMF加盟組織が、400万人を超える組合員を組織化していることを忘れてはならない。

この新しいウェブサイトは、ロシア語版『メタル・ワールド』と並ぶ素晴らしい情報源だ。現段階では、ウェブサイトにはタイムリーな情報、スピード、無限のスペースという強みがある。一方、年4回発行の機関誌は、より多くの人々に影響を及ぼし、IMFの世界をより分かりやすく概説している。

最近の研究：

## アウトソーシングに利益はほとんどない

**全世界：**エリクソンは生産を終了する。ノキアは生産を続ける。エリクソンはスウェーデンから低賃金諸国に製造拠点を移す。ノキアは高賃金・高税率のフィンランドに製造事業を残す。ノキアは利益を上げているが、エリクソンは上げていない。

簡単に言えば、これが北欧の多国籍企業2社の現状である。両社は同じ部門（電気通信）で活動しているが、製造方針は大いに異なる。

ノキアは自社生産施設を維持しており、これが戦略的に重要だと考えている。生産を自社の管理下に置くことによって、ノキアは弾力的に活動し、需要の変化に速やかに対応できる。この体制は製品開発上も望ましい。自社工場なら、新製品が大量生産に適しているかどうか直ちに判断することができる。

これに対してエリクソンは、独自の大量生産を望んでいない。エリクソンは（プランとしては）純粋な「知識企業」になり、ごく限定的な生産活動だけを自社で管理する。

2人のスウェーデン人研究者、ラルス・ベントソン（Lars Bengtsson）とクリスチャン・ベルグレン（Christian Berggren）は、「無線基地局」と呼ばれるネットワーク製品に特に注目して、上で概説した二つの異なる戦略を比較した。

アウトソーシングは、「かつて自社で生産していた製品の製造を他社の工場に外注すること」と説明できる。エリクソンが下請契約を決めた根拠とされているのは、コスト削減である。下請業者は通常、マレーシアや中国のような低賃金諸国で生産するアメリカ系企業（いくつか例を挙げれば、サンミナやフレックストロニクスなど）である。

エリクソンは、1996～1997年にアウトソーシング戦略を実施し始めた。当時、エリクソンは「他社に生産を委託すれば22億米ドルの節約になる」と宣言した。だが、2人の研究者によれば、現時点で、この方針に従ってエリクソンが（もし節約できたとして）いくら節約しているのかに関する情報は無い。この研究は、両社の重要人物へのインタビュー、会社の報告書、推定値に基づいて「アウトソーシングがコスト削減に役立っているかどうかについて、フォローアップが著しく不足している」と指摘している。

答えの一部は、製品のアウトソーシングと契約サプライヤーからの製品購入とに係る費用の内訳を見れば分かる。

材料：これは無線基地局の総費用の80%を占める。理論上、エリクソンは下請業者による部品の大量購入が

### ノキアは製造活動を続け、成長している。

	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年
<b>ノキア</b>					
売上高(十億スウェーデン・クローナ)	75	126	170	264	295
就業者	35,500	41,000	51,200	58,800	54,000
加工度(%)	31	33	32	29	26
<b>エリクソン</b>					
売上高(十億スウェーデン・クローナ)	167	184	215	273	231
就業者	100,800	103,700	105,000	101,600	85,200
加工度(%)	33	33	29	20	10

加工度は、販売する製品の価値を高めるために当該企業がどれだけ貢献しているかを示す。この比率は、利益と賃金コストが売上高に占める割合に等しい。ノキアは30%前後で安定しているが、エリクソンはアウトソーシングが原因で低下している。

出所："Horizontalt kopplad eller vertikalt klippt? Tva motsatta strategier for outsourcing", Lars Bengtsson (Hogskolan i Gavle), Christian Berggren (Linkopings Universitet), 2002

ら利益を得るだろう。しかし、エリクソン製品の部品10個中8個は、標準的な既製品ではなくエリクソン専用の特注品であり、エリクソンが自社で生産した場合よりも安くなるわけではない。結局、アウトソーシング費用のこの部分では、総費用の4～5%しか節約できないだろう。だが、これはアウトソーシングに伴って発生する問題と関連づけて考えなければならない。つまり、たとえ生産しなくても予約金を支払わなければならない、といった問題である。

賃金と生産施設の摩擦：賃金は下請業者が生産拠点を置いている国の方が安い。しかし、この研究によれば、労働コストはネットワーク製品総費用の10分の1程度にすぎない。エリクソンにとってのリスクは、知識・設備・製品の移転によって節約分が相殺されてしまうことである。これらの「移転コスト」は総価格の5～10%と推定されている。

利益：下請業者も利益を得なければならない。そうでなければ、下請業者はエリクソンのために生産することに同意しないだろう。だが、もちろん、その利益を支払うのはエリクソンである。

全体として、アウトソーシングではほとんど節約できないだろう。

「エリクソンにとって、節約額は移転コストを除いて、たぶん総価格の5～10%だろう」と研究者らは言う。

「ノキアは、自社の大量製造をアウトソーシングしても何ら利益がないと考えている」

そして、ノキアが利益を上げ続け、工場をフル稼働させている一方で、エリクソンは次々に工場を閉鎖している。

注：この記事は、スウェーデン金属労組の機関誌『ダーゲンス・アルベテ（Dagens Arbete）』の援助を得て執筆した。

# 独自の道を歩む国

大多数のヨーロッパ諸国の労働者は、1990年代に組合を放棄した。ところがフィンランド金属労組の場合は、状況がまるで異なっている。90年代初めに深刻な景気後退と大量失業に見舞われたあと、この国だけは若い金属労働者を中心に組合員数を伸ばした。『メタル・ワールド』は、フィンランドのシリコンバレーに相当する北部の都市オウルを訪れた。

スティグ・ジュターストローム記

**リ**イサ・キルベスカリ (Liisa Kirveskari) は、フィンランドの首都ヘルシンキから北へ600キロメートルのところにあるオウルで、かつてアストローム (Astrom) 兄弟の皮革工場だった今なお美しい古い煉瓦造りの建物の前に立っている。この建物はもはや工場ではなく、ケータリング・スクールに変わっている。「溶接工だった私は失業後、ここでウェイトレスとして再訓練を受けた」とリイサは話してくれた。

アストローム兄弟は、スウェーデン北極圏の北部にあるトルネダーレン (Tornedalen) からフィンランドへやって来た。兄弟は18世紀中ごろに皮革製品工場を開設し、主にロシアの乗馬者向けに靴や馬具、鞍を作った。アストロームはオウル最大の使用者となり、町の労働者の1割を雇用した。当時、オウルには世界で最も重要なタール生産会社もあった。

現在、皮革会社もタール会社もオウルを去り、代わって、この町はフィンランドのエレクトロニクス産業中心地になった。レストランが最も多い町でもある。一般にあまり組織化されていない現代的なIT関連企業が重工業に取って代わったにもかかわらず、労働組合の力が強い。

### 情け容赦のない景気後退

リイサ・キルベスカリは、旧アストローム工場の学校で再訓練コースを受けたあと、配膳業に就いてまだ間がなかった。

「12年間、溶接工をしていた」

と彼女は言った。1990年代初頭に始まった景気後退は、フィンランドとヨーロッパの歴史で前例がないほど厳しいものだった。彼女が働いていた建設会社では、労働者の3分の2が解雇された。1990年から1992年までに、フィンランドの失業率は3.5%から20%に上昇し、失業者総数は50万人に上った。フィンランドは、他の工業国と同様に景気後退に襲われただけでなく、総輸出の20~25%を占めていた旧ソ連との貿易を、この共産主義帝国の崩壊で一夜にして失ったのである。

リイサは3カ月間にわたって失業し、掃除婦や病院付添婦、ウェイトレスの臨時雇用しか見つからなかった。

### 使用者が決める労働条件

レストラン市場が全盛だった1990年代半ば、フィンランドのレストラン初のトップレス・ウェイトレスが登場した。それもオウルに。労働市場の条件は、すべて使用者が決めていた。仕事を提示された者に拒否する勇気はなかったが、労働条件は嫌悪感を起こさせるほど劣悪だった。提示された条件を受け入れるか、さもなければ他の場所で職を探さなければならなかった。

「そんな短期間の仕事がいやになった。そして1994年、ノキアの組立ライン労働者として、エレクトロニクス産業で永続的な仕事に就くことができた」と彼女は言う。誇り高き労働組合の伝統を持つ重工業で働いていたこの元溶接工は、

### フィンランドに関するデータ

場所：ロシアの西、バルト海の東

人口：510万人

首都：ヘルシンキ

IMF加盟組織：8ページの別立ての囲み記事を参照

# 特集

## フィンランド



タールから皮革、さらにエレクトロニクスへ。ライサ・キルベスカリの故郷の町オウルは数々の変化を経てきた。

写真：スティグ・ジューストローム

女性労働者が優位を占める若いエレクトロニクス産業では、労働組合への関心があまりにも低すぎると感じた。「女性たちは敢えて自分の利益を守ろうとしなかった。私は黙っていることができなかつたので、気がついたら1年もたたないうちに、組合員650人を抱える支部の支部長に選ばれていた」

ライサの組合でのキャリアは、そこで終わりではしなかつた。フィンランドのノキア・グループ全国労働組合委員会の委員長に選出されたのである。同労組には、すべてのブルーカラー労働者、ホワイトカラー労働者、専門エンジニアが加入している。1999年、彼女はフィンランド金属労組初の女性地域役員になり、オウル郡（スイスやベルギーと同じ面積）全体を任された。

### 北欧最古のハイテク・コミュニティ

1994年に、ライサ・キルベスカリにとってだけでなく、フィンランド全体にとっても状況が好転し、この国は前例のない不況から脱出し始めた。かつて自動車用タイヤやゴム長靴を作っていたノキアは、まったく異なる製品で世界的に有名な商標になっただけでなく、間もなくヨーロッパ最大の上場企業にもなった。オウルは、工場の高い煙突が立ち並ぶ重工業依存型の町から、エレクトロニクス研究・生産の中心地へと変わった。今やフィンランドのシリコンバレーである。

### 地域の魅力

オウルの主要3グループ（町の政治家たち、新設大学の経営陣、多くの中小企業家）が実践的に協力し、1982年に乳製品工場跡地にテクノポリスと呼ばれるハイテク・センターを設立した。今や北欧最古のテクノロジー・センターとなったこの場所で、5,000人が働いている。現在、この町

では1万人を超える人々がIT・エレクトロニクス部門で雇用されている。

オウルは雇用の中心となり、西はボスニア湾西岸から東はロシアとの国境地帯まで、周辺地域から人々を引きつけている。人口は90年代全体を通して毎年3,000人ずつ増え、今では12万人を超えている。大規模な産業複合施設を模した大学では、1万3,000人の学生が学んでいる。官民両部門の出資で医学・生物学研究センターも設立された。だが、それでも技術系学部が断然大きい。ノキアは専門講座を寄付している。

オウルの発展を支える秘密の一つは、この町がフィンランド北部全域から高学歴の若者をうまく引きつけていることだ。しかし、近代的な産業環境を確立したいと幅広く望む「オウル精神」がなければ、この業績のどれを達成することもできなかつたろう。

### 今なお残るオウル精神

この精神の一つの成果は、町の中心部から7キロほどの場所にあるノキア・ネットワークである。同社はガラスとコンクリートで造られた三つのビルからなる。最初のビルは1970年代に建てられたが、1990年代に何段階にも分けて増築された。10年間で、労働者数は300人から1,000人以上に増え、そのうち685人がブルーカラー労働者、350人がホワイトカラー労働者だ。平均年齢は男性32歳、女性40歳である。

ピーリヨ・カイコ（Pirjo Kayhko）は、10年近く建築業界で掃除婦として働いたあと、1994年にノキアに入った。2年後、組合で活動するようになり、現在は主任安全代表の補佐を務めている。彼女は検査係として3交替制で働いている。

「若者の勧誘に関して問題はない」と彼女は言う。「私たちの組合には若者専門の部署があり、若者を組合に関与させるために特別な活動を実施している。若い人たちは自分の考えを述べるのがうまく、楽しみながら決定に影響を及ぼしている。支部役員の過半数が35歳未満だ。私たちはそのことに大変満足している」

ピーリヨはオウル生まれで、変化が速すぎる面もあると考えている。「あまりにも多くの建物が取り壊されてしまった」と彼女は言う。だが、この小さな町の精神は今なお生きている。確かに、60年代、70年代にいくつかの建物が姿を消したが、まだ十分に、美しい3階建ての木造・石造家屋に囲まれた玉石の歩道を散歩することができる。

### 半分が35歳未満

「最近ここへ移ってきた大勢の人たちと一緒にオウルで暮らすのは刺激的だ」とカーティ・クルピネン（Kati Kurvinen）は言う。彼女は7年間、主としてスウェーデン

# 特集

## フィンランド



積極的に組合活動に従事しているわけではないが、カーティ・クルピネンは労働組合への加入によって得られる利益を高く評価している。

の自動車産業向けにケーブルを製造するPKCグループで働いている。オウルの工場に雇用される500人のうち、半分が35歳未満だ。大型車両産業からの需要も伸びており、従業員数が増加している。将来の見通しは明るい。

カーティは、生産ラインの末端での仕事に大いに満足している。仕事には独立性があり、日勤の労働時間は融通が利き、収入もフィンランドの女性金属労働者の平均時給10～11ユーロである。

積極的に組合活動に従事しているわけではないが、彼女は労働組合への加入によって得られる利益を高く評価している。組合員証があれば石油を数セント安く買える。彼女は、地方組合支部が計画するクルージングにも参加している。

### 毎年1万2,000人の新規組合員が加入

フィンランド金属労組の組合員数は、1992年には15万人だったが、10年後には17万人を超えた。毎年、1万1,000人から1万2,000人の新規組合員を獲得し、年間の純増は2,000～3,000人だった。組合組織率は部門によって異なるが、平均90%だ。組織率が最も低いのは、IT部門と首都ヘルシンキ周辺地域の中小企業である。

フィンランド金属労組の発展はと言えば、この国の状況はまったく異なっているようだ。イギリス、



エルッキ・ブオレンマー会長は、フィンランドの労働組合は一般大衆に大いに尊敬されていると言う。「組合よりも上にいるのは教会と警察だけだ」

イタリア、ドイツ、フランスで過去十年間に組合員数が減少しているのに対し、フィンランドでは金属労組の組合員数が大幅に伸びている。これは特に若い組合員に当てはまる。過半数（1991年には新規組合員1万1,229人中6,421人）が25歳未満だった。

同労組のエルッキ・ブオレンマー（Erkki Vuorenmaa）会長は、この発展は若者に照準を絞った長期にわたる入念なキャンペーンのたまものだと説明する。会長自身、当初は1976～1982年まで（27歳で）同労組の全国レベル青年役員として専従で活動した。

金属労組は人気がある

「私たちは300支部のうち100支部で青年組合員向けの活動を幅広く実施し、充実した労働組合教育を進めている」とブオレンマー会長は言う。「当労組に関する情報を提供し、職業訓練校で組合員を勧誘している。毎年、若者向けに組合キャンプを実施し、6,000～7,000人が参加している」

会長は、金属労組は人気があると満足げに語る。「世論調査では、一般の人々に尊敬されるフィンランドの組織として、労働組合運動はいつも3位に入っている。この点で労働組合よりも上にいるのは、教会と警察だけだ」

「その理由は、私たちが社会運動になったからだ」とブオレンマー会長は言う。「当労組は決して単なる保険会社や専門家集団になつてはならない」

「最近ここへ移ってきた  
大勢の人たちと一緒にオウルで  
暮らすのは刺激的だ」

カーティ・クルピネン

### フィンランドのIMF加盟組織

フィンランド金属労組：組合員数17万1,000人  
俸給従業員労組：組合員数13万人(うち3万5,000人が金属労働者)

技術研究職労組(Union of Technical Academics): 組合員数6,431人

フィンランド専門職エンジニア労組：組合員数4万1,000人

# 特集

## フィンランド

特に近隣諸国の組合の状況を考えれば、フィンランド金属労組が拡大したのはなぜだろうか。

ブオレンマー会長はこう答える。1990年代は非常に厳しい時期で、人口500万人のこの国で（ピーク時には）50万人が失業した。「あのころは、組合員2人に1人が失業していた時期もあった。1991年から1995年まで、フィンランド政府は純然たる右派政権で、財務大臣は労働者は組合になど加入するべきではないと考えていた。組合の失業給付制度に加入した方がいいという考えだった。政府と労働組合運動との関係は非常に緊張していた」

### 現実を見据える

ブオレンマー会長の考えでは、その結果、組合員は現実を直視するようになり、イデオロギー的に意識が高くなった。組合員は政府の反労組政策に反対した。そして1995年以降、フィンランド政府は社会民主党が主導し、現在、同政権は保守派の連合党と旧共産党、緑の党の代表からなる虹の連立と呼ばれている。一部の場所では今なお反組合感情

が残っているが、1990年代初めのように大胆に労働組合を批判する者はいない。

### いまだに残る反響

政権交代は、ノキア主導の輸出ブーム、「包括的国家解決策」として知られるようになった枠組みの中での制限的賃金政策と相まって、国内で雇用増加を促し、それに伴ってフィンランド金属労組の組合員も増えた。

「オウルはこの発展の好例だ」とエルッキ・ブオレンマー会長は言う。だが、たとえオウルであっても、すべてがバラ色というわけではない。産業危機とサービス部門の縮小が影響を残している。国内の平均失業率は、依然として10%前後を推移している。オウルでは14%前後で、フィンランド人3人に1人が今も長期にわたって失業している。

「90年代の苦しい危機の反響が、今も苦悩を与えている」とリイサ・キルベスカリは言う。彼女は、まだなすべきことがたくさん残っていることを知っている。

## 俸給従業員労組

ロニ・ヨキネン（Roni Jokinen）氏は、大規模な新設ホワイトカラー組合である俸給従業員労組（TU）の労働協約担当役員である。同労組はフィンランド最大の民間俸給従業員組合で、組合員数は13万人、うち3万5,000人が金属産業で働いている。

ヨキネン氏は、ヘルシンキ中心部から遠くない場所にある、明るく風通しのよい実に近代的な組合本部を自慢げに見せびらかす。TUは2001年にフィンランドのホワイトカラー労組4団体が合併して生まれた組織で、その中にはスウェーデン技術者・職長組合（Swedish Association of Technicians and Foremen）も含まれていた。この名前を聞くと、読者はスウェーデンの組合と思うかもしれないが、実際にはフィンランドの組合である。ただ、国内にいるスウェーデン語を話す市民の一部にもサービスを提供している。30万人のフィンランド人（人口の6%）がスウェーデン語を話し、この国では2カ国語が公用語である。

ホワイトカラーの組合組織率は、伝統的なブルーカラー労働者の組織率ほど高くはないが、それでも80%と国際的に見れば高い。「それに加えて、将来的にはさらに有望だ。この地域では、労働市場が次第にホワイトカラ



俸給従業員労組のロニ・ヨキネン氏

ー中心になっている」とロニ・ヨキネン氏は言う。

ヨキネン氏の話によれば、同氏は1年半前にジュネーブで開かれたIMFサマースクールに出席した。このコースは明らかに同氏の考え方に影響を及ぼしている。「資本には本拠地がない。資本主義はグローバルな概念だ。だからこそ労働組合運動は、ブルーカラー労働者・ホワイトカラー労働者両方のために活動しなければならない」

スティグ・ジューターストローム

## 新任者紹介



**團野久茂氏**  
東京（日本）：全日本金属産業労働組合協議会（IMF-JC）は2002年9月2日の定期大会で、鈴木勝利議長を再選するとともに、国際労働財団（JILAF）専務理事に就任した阿島征夫氏の後任として、團野久茂氏を新事務局長に選出した。

團野氏は8年前からIMF-JC事務局長を務め、政策問題を担当していた。



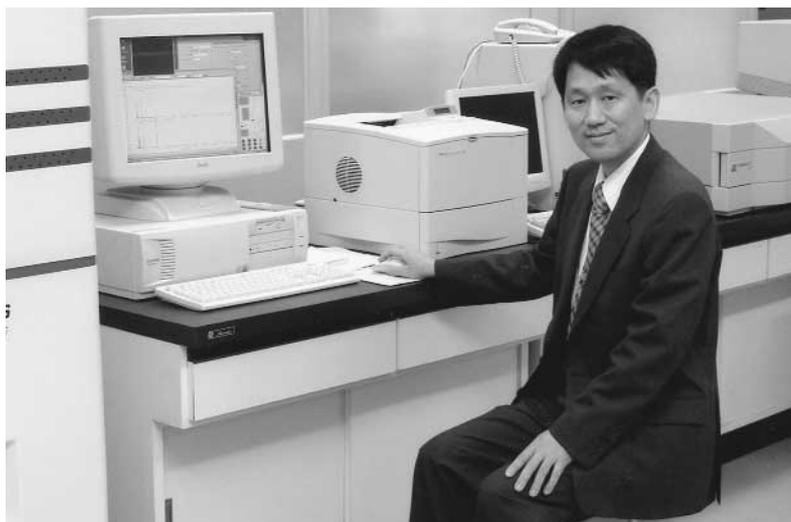
**デレク・シンプソン氏**  
ロンドン（イギリス）：国際金属労連（IMF）イギリス支部諮問委員会は、9月の年次会合でAmicus-AEEUのデレク・シンプソン氏を会長に選出した。これにより、シンプソン氏はIMF執行委員会でイギリス支部代表を務めることになる。

57歳のシンプソン氏は、7月にケン・ジャクソン氏を僅差で破ってAmicus-AEEUの書記長に選出された。シンプソン氏は2003年1月1日まで同職を務める。

シンプソン氏は15歳でシェフィールドの学校を卒業し、地元のエンジニアリング会社の見習いになった。その後、職場委員、組合委員を歴任し、1981年に同労組シェフィールド地区の書記に就任した。

## IMF

# IMF 組合員の田中耕一氏がノーベル賞を受賞



京都（日本）：2002年10月9日、スウェーデン王立科学アカデミーは、島津製作所分析計測事業部ライフサイエンスビジネスユニット ライフサイエンス研究所主任の田中耕一氏を含む3名に、2002年度のノーベル化学賞を贈った。

田中氏は島津労働組合の組合員である。同労組は、国際

レベルで国際金属労連（IMF）に加盟する組合員総数230万人の全日本金属産業労働組合協議会（IMF-JC）を構成する産別労組の一つ、JAMの傘下組織である。

43歳の田中氏は、生体高分子の同定および構造解析の質量分析法のための脱離イオン化法の開発を評価され、バージニア・コモンウェルス大学のジョン・B・フェン・教授と共同受賞した。

同アカデミーの説明によれば、これらの有力な方法によって生命プロセスに関する理解が深まった。この手法は、新薬開発に革命を起こした。例えば食品管理や乳癌・前立腺癌の早期診断など、他の分野に応用できる見込みもある。

IMFは、日本人として12人目のノーベル賞受賞者となった田中耕一氏を心から祝福する。

島津製作所は1875年設立の多国籍企業で、計測器、衛生器具、航空・工業計器などの高付加価値製品・システムを提供している。

## ロシアとWTOと鶏の脚

ミハイル・タラセンコ (Mikhail Tarassenko) 氏は、国際金属労連 (IMF) 有数の大規模加盟組織の会長である。130万人の組合員を擁する鉱山・冶金労組は、現在、ロシアが世界貿易機関 (WTO) 加盟の決定的段階に入っている現実に取り組みなければならない。このことに関連してタラセンコ会長は、鶏の脚に関する説話と同労組が直面するジレンマについて語ってくれた。

ジェスパー・ニルソン記

**外** 部からは実に好調に見える。ロシアは10年以上にわたって、ほぼ民主主義と市場経済を維持し、近隣諸国の大部分と文明的な関係を結んでいる。これは素晴らしい実績である。だが、モスクワやサンクトペテルスブルクに新装された堂々たる建物やすてきなブティックが立ち並んでいるにもかかわらず、成果は不十分で、大半のロシア人は幸福な生活を得ていない。ロシア人の周辺では、教育・医療制度が徐々に弱体化するとともに、組織犯罪が横行し、国民間の不平等と経済的衰退が悪化している。

こうした状況の中で、ロシアはWTOへの加盟に備えている。WTOに加盟すれば、ロシアは世界市場へのアクセスを強化するだけでなく、国内市場を国際競争に開放することにもなる。政府から見れば、WTO加盟はロシアの経済改革に対する報奨でもあり、改革プロセスにおいて新たなはずみを得る機会でもある。

ロシアの近代化は労働組合にも適用され、組合は民主的・代表的な独立組織へと機構を変革した。社会的対話の基礎としての政労使三者構成原則はロシアで定着しつつあるが、このインタビューから明らかのように、まだ先は長い。

**Q:** ミハイル・タラセンコさん、ロシアのWTO加盟についてご意見をお聞きしたいと思います。組合員にとって、どのようなプラスの影響、マイナスの影響があるのでしょうか？

**A:** プラスの影響は、世界貿易においてロシアが差別されなくなること。ロシアに適用されているダンピング防止措置が撤廃されるでしょう。

マイナスの影響は、WTOがロシアの加盟に対して課している付帯条件の中に不公正なものがあり、ロシアの輸出が妨げられるであろうことです。例えばWTOは、ロシアのエネルギー価格が安い、安すぎるという印象を持っています。それに、鉄道運賃が人為的に低く抑えられているとも考えている。WTOは、ロシアは最初からそのような状況にあるので、メーカーへの隠された政府補助金によって一定の優位を得るだろうと判断しています。私たちとしては、この見解にはまったく賛成できません。

ロシアには特別な事情があり、それを考慮しなければなりません。非常に大きな国だし、気候面でも不利です。人々が働く建物は7カ月間以上にわたって暖房する必要があります。けれども、天然ガスの値段が安い。だから、もしWTOの希望どおり、この強みを放棄して天然ガス価格を……例えばスペインの水準にまで引き上げたら、ロシア製品の主要費用が大幅に上昇し、人為的に競争力を低下させることになるでしょう。

### ミハイル・タラセンコ氏の略歴

氏名：ミハイル・タラセンコ  
年齢：55歳  
出身国：ロシア  
職業：労働組合指導者  
所属組織：ロシア鉱山・冶金労組  
趣味：バレーボール、自動車

**Q:** 私もスウェーデンの北端地域出身です。工場を暖房しなければならないのは、ロシアだけではないのでは……。

**A:** しかし、スウェーデンには天然ガスがなく、ロシアにはある。不利な気候を豊かな資源

# インタビュー

ミハイル・タラセンコ



ロシアには特別な事情があり、それを考慮しなければならない、とミハイル・タラセンコ会長は言う。

写真：ジェスパー・ニルソン

で補わない手はありません。おまけに、この地図を見れば分かるように、製鋼所から消費者までの距離が途方もなく長い。数千キロメートルもあるのです。鉄道運賃を西ヨーロッパ並みに引き上げたら、ロシアが競争できなくなることは明らかです。

だから、私たちは政府と非常に厳しい議論を続けています。ロシアがWTOに加盟したときに、現在の強みを失いたくありません。

**Q:** この点に関して、政府は意見が異なるのですか？

**A:** 私の見解では、ロシア政府はロシアの金属部門が直面している問題をよく理解していません。この問題に関して、なぜあのような素人臭い立場を取るのか……。それは政府に聞いてみなければなりません。でも、次のように言うことができます 昨年、ロシアとアメリカとの

間で鉄鋼戦争が勃発したとき、ロシアは鶏の脚の輸入を一時停止しました。ところが、米国大使は鳥肉産業の有力者全員に働きかけ、アメリカの鳥肉生産者の利益を確保することに成功した。これに対してロシア政府は、国内生産者の利益を保護するために十分に運動していません。

**Q:** この点について、使用者の立場は？

**A:** 大多数の使用者は、だいたい私たちと同意見です。けれども、使用者側は必要な活動を実施していません。一つの大きな欠点は、WTO加盟をめぐる協議が半ば秘密裏に行われていることです。政府が主要生産者と協議しているながら、その内容が公表されていない可能性があると思います。

# インタビュー

ミハイル・タラセンコ

**Q** . 政府の考えを変えさせるために、どのような圧力をかけることができますか？

**A** . 当組合はロシア三者構成委員会に加わっており、この委員会で私たちの立場について意見を述べるすることができます。さらに、ロシアは民主主義国なので、マスコミを利用して一般大衆や政府に意見を伝えることができます。また、政府が不利な加盟協定を締結しようとしたら、数千人を動員して街頭デモを実施することができるでしょう。

**Q** . 修辭的な質問ですが、ロシアが安いエネルギーで競争できなくなったら、安い労働力で強い影響を及ぼせるのでは……。

**A** . 私は労働組合役員であつて、実業家ではありません。だから絶対に、ロシア金属産業が安い労働力によって優位を得るのを受け入れることはできません。私たちはソーシャル・ダンピングには明確に反対しています。だから、当組合は賃上げを求めて容赦なく闘っているのです。ロシア製品を世界価格で販売するなら、賃金も世界レベル近くに引き上げるのがフェアだと考えています。そして、ILO基準やロシアに固有の条件に合わせて、社会的賃金水準を使用者に受け入れさせることに成功しました。ロシア金属産業の賃金は、ロシア全体の賃金の3倍です。しかし、まだ低すぎると思っています。

今、新しい賃金協約の交渉に入ろうとしているところです。今回は、労働者を支援する連帯行動がなければ、妥当な協約を締結できないと思います。賃金問題は非常に緊迫した争点になっていて、大変厳しい交渉になるでしょうからね。

**Q** . あなたが提案する賃金を、たとえ支払いたくても支払えない使用者が少なくないのでは？

**A** . 大多数の使用者は、私たちが提案する賃金を支払うことができるし、支払わなければなりません。同時に、競争力のない古い会社がたくさんあり、しばしば時代遅れの生産方法を利用しています。そのような企業の労働生産性は世界レベルの3分の1です。中には、私たちが要求する水準の賃金を支払えば、製品が売れなくなってしまう

会社もあるでしょう。その点は私たちも十分に理解しており、個別に考慮する用意がありますが、それでも使用者は金属部門の賃金水準まで段階的に引き上げるための本格的なプログラムを立案すべきです。

そして、ヨーロッパの賃金水準に到達することを真剣に考えるなら、労働生産性上昇の問題を無視することはできません。国際的経験を見ると、金属産業では過去20年間に労働者の70%が姿を消しました。多くの国々で、社会的責任が求められる環境の中で、このようなことが起こっている。政府と使用者が一緒になって、それを最もうまく実行する方法を調べたわけですよ。新しいインフラストラクチャーや公共サービスが確立され、レイオフされた人々は、これらのサービスで高賃金を得て働くようになりました。

私たちはロシアの労働組合として初めて、金属部門を近代化する必要があることだけでなく、労働者を最適水準に維持しなければ市場で生き残れないことも認めました。速報値によれば、今後8年間に約35万人の労働者が鉄鋼工場を去らなければならないでしょう。

したがって、私たちは政府と使用者団体に、時代遅れの生産を廃止し、工場閉鎖計画を中止するプログラムを取り決めさせようとして努力している。そのようなプランを数年前から立て、レイオフされる労働者の再訓練・再就職のための適切な措置を実施し、社会的混乱

を避けようとしています。

**Q** . 貴組合の内部活動と発展に話を移しましょう。2000年に開かれた前回の大会で、連邦レベルに納められる組合費の割合が引き上げられました。これは中央レベルへの権限委譲に等しいでしょう。このプロセスは今も続いているのですか？

**A** . 現時点では、この配分が最適だと考えています。前回の大会で私たちは、中継点、つまり地域組織に、残った資金を回すやり方に問題があると考えました。当組合の連邦レベルが中小企業の地方組織に影響を及ぼすには、強力な中継点、すなわち地域組織が必要だということ私たちは明確に認識していたので、この問題を何とか解決することができた。現在、中央・地域・地方の組合レベルで優秀な専門家を雇用することができ、情報活動のための手段もあり、中央・地域スト資金を確保しています。主要組合指導者の心理も変化しました。指導者らは、市場環

「賃上げ問題を真剣に  
取り上げたければ、  
労働生産性の上昇にも  
取り組まなければならない」

# インタビュー

ミハイル・タラセンコ

境下のロシアにおける当組合の役割を十分に理解しています。ただ、工場現場の組織化について言えば、我が国では変化が非常に緩慢です。

**Q:** 工場現場レベルでの問題は？

**A:** 10年前、一般組合員の間には「組合指導者は使用者に頼りすぎている」「努力もせず有利な立場にいて、使用者に問題を提起することを恐れている」との意見がありました。現在では、別の意見が広く見られます。「あなた方はいい人たちだし、おっしゃることはすべて正しい。だが、成功を収めることはできないだろう。使用者の方がずっと力が強いからだ」という意見です。

私たちは人々を街頭デモに参加させ、ストライキを実施させることができますが、そのためには多大な努力が必要です。人々が失業を恐れていることが、その理由です。一般組合員に支援を求めると、こう言われます。「いや、今はその時期ではない。私たちはあなた方を選出し、組合費を支払っているのだから、あなた方が独力で問題を解決してくれないと困る」と。これが現在、私たちの最大の弱点になっています。

市民社会において労働組合は労働者の意見を表明するだけではないことを、労働者に納得させなければなりません。労働組合は、使用者が考慮しなければならないある種の勢力でもあります。けれども、使用者が労働組合を考慮に入れるのは、組合指導者が組合員に支持されている場合だけです。それに、一夜にしてすべてを変えることはできない。これは一種の革命的な措置ではありえない。これは進化のプロセスです。苦痛を伴う活動であり、進展が非常に遅いのです。

**Q:** では、一般組合員は貴組合を闘争勢力と考えていないと。地方レベル、工場レベルで、労働組合が十年一日のごとく休暇や育児といった社会問題で手一杯になっているのが問題なのでしょうか？

**A:** いいえ、そういうわけではありません。労働組合が社会的給付の提供者とみなされていた時代は、すでに終わりました。人々は、組合が有利な労働協約を求めて闘っていることを明確に理解しています。しかし一方で、人々は社会が非常に強力で階層化されている様子を目のあたりにしている。使用者がどんどん豊かになっているのを見て、疑問を抱きます「労働組合はどこにいるのか」と。そして人々は、この分野で労働組合が役に立ちうるかどうか疑っています。

**Q:** つまり、組合は板挟みの状況にあるというわけですね。一般組合員は、労働組合の行動には成果がないと考えている。労働組合の行動が大きな成果を上げるには、一般組合員の支援を得なければならない。この悪循環をどうやって断ち切るのですか？

**A:** 私は最近ずっと、この問題について考えています。あらゆる措置を組み合わせるべきです。工場現場レベルで、よりよい訓練・教育を計画する必要があります。この点で、IMFや他の加盟組織に支援してもらっています。それから、情報活動を改善する必要もあります。この10年間に、当労組は多くの訴訟で組合員を支持する判決を勝ち取りました。すべての一般組合員に、そのことを知らせなければなりません。すべての小さな勝利の一つ一つを組合員全員に伝えることが重要です。素晴らしい業績を達成したときに、それを自慢する方法、見せびらかす方法を覚えなければなりません。その点で私たちには固定観念があると思います。ロシア人の精神構造は、問題を解決しても憤り深く黙っているというものです。本当に重要なのは、すべての組合員に自分が関与していると感じさせなければならないということです。

“  
「一夜にしてすべてを  
変えることはできない。  
これは進化のプロセスだ」

# 労働者の諸権利を 達成するための手段

グローバル・ユニオン・フェデレーションは、数年前から国際枠組み協約（旧称行動規範）に多大な関心を払っている。この協約はグローバル化に社会的側面を組み入れる上で重要な手段になるかもしれないが、実際にそうなるかどうかはまだ分からない。

ジェスパー・ニルソン記

**労働者の諸権利の侵害、労働組合活動家への嫌がらせ、ストライキの効果を弱める代替労働者、組合承認権の拒否** だれもがいやというほどよく知っているように、これらは世界中の労働組合活動に伴う難題である。かなりの程度まで、そのような事態が発生する場所は、「グローバル」経済の一番いいところを手に入れるために生産を外部に委託している巨大多国籍企業の子会社や下請業者である。

さて、その巨大企業を対象とする協約を想像してみてもいい。国際労働機関（ILO）中核的労働基準の承認・尊重を定める協約、労働者に団結権・団体交渉権があることや同一報酬を受け取る権利があることを明白に宣言する協約、児童労働を禁止する協約。

基本的に、これは多国籍企業とその労働組合とがグローバル・レベルで取り決める理想的な国際枠組み協約の内容である。

### 強い原動力

現在、グローバル・ユニオン・フェデレーション（GUF）の間に、枠組み協約の締結へ向かう強い原動力が働いているのは、少しも不思議なことではない。枠組み協約という表現を使うことについて妥協するまで、これは行動規範と呼ばれていた（19ページの囲み記事を参照）。

初めて協約を締結した産業別組織は国際食品関連産業労働組合連合会（IUF）で、1988年にフランスの多国籍企業ダノンと取り決めたものである。その後、各GUFは年間合計2件ほどの協約を締結してきた。内訳は、国際建設・林産労組連盟（IFBWW）と国際化学・エネルギー・鉱山・

一般労連（ICEM）の各5件、IUFの4件ほかである。2002年11月現在、合計20の協約がある（表1を参照）。

国際金属労連（IMF）にとって最初の協約は、2001年の終わりごろにイタリアの多国籍企業メルローニと締結したもので、1年前はこれがIMF唯一の協約だった。その後、主要自動車会社2社、すなわちフォルクスワーゲンおよびダイムラークライスラーと協約を結んだ。

「この分野でIMFは出遅れていると言う人がいるかもしれない。だが、もっと多くの協約が準備段階にあり、この分野のIMF活動により強く焦点を当てる計画がある」と、IMF産業政策チームのピーター・ウンターペーガー氏は言う。

### 重要課題への挑戦

新しい協約への道は、まっすぐに見えるかもしれない。だが、どんな交渉にも言えるように、制度面、政治面、心理面で数々の課題・問題が待ち受けている。協約の実施・監視が難しいことは言うまでもない。

典型的な国際枠組み協約に定められる基本原則は、企業が協約の確実な尊重に責任を負うということである。この協約には、以下の不可欠な事項が盛り込まれる。

- 1) ILO中核的労働基準、すなわち結社の自由と団体交渉権、無差別待遇、児童労働・強制労働の禁止への言及
- 2) サプライヤーに圧力をかけて協約の原則を実施させることに関する標的企業（当該多国籍企業）側の何らかの約束
- 3) 協約の規定の実施（労働組合、世界規模の既存の労働者代表機関が参加）

# IMFスペシャル・レポート

## 国際枠組み協約

表1. 多国籍企業の枠組み協約

企業	本国	部門	GUF	年
ダノン	フランス	食品加工	IUF	1988年
アコール	フランス	ホテル	IUF	1995年
イケア	スウェーデン	家具	IFBWW	1998年
ノルウェー国営石油	ノルウェー	石油産業	ICEM	1998年
ファーバー・カステル	ドイツ	文房具	IFBWW	1999年
フロイデンベルク	ドイツ	化学産業	ICEM	2000年
ホッホティーフ	ドイツ	建設	IFBWW	2000年
カルフル	フランス	商業	UNI	2001年
チキータ	アメリカ	農業	IUF	2001年
OTEテレコム	ギリシア	電気通信	UNI	2001年
スカンス	スウェーデン	建設	IFBWW	2001年
テレフォニカ	スペイン	電気通信	UNI	2001年
メルローニ	イタリア	金属産業	IMF	2001年
エンデサ	スペイン	電力産業	ICEM	2002年
バラスト・ネダム	オランダ	建設	IFBWW	2002年
フォンテラ	ニュージーランド	酪農業	IUF	2002年
フォルクスワーゲン	ドイツ	自動車産業	IMF	2002年
ノルスケ・スコグ	ノルウェー	製紙	ICEM	2002年
アングロゴールド	南アフリカ	鉱業	ICEM	2002年
ダイムラークライスラー	ドイツ	自動車産業	IMF	2002年

出所：IMF

#### 4) IMFまたは被指名人の署名

この4点は、なぜそれほど重要なのだろうか。

ILO中核的労働基準は、使用者の基本的行動規則とみなすことができ、ほとんどの国々によって広く批准されている（といっても、批准国が各基準を守っているわけではない）。

サプライヤーを対象に含めることが重要なのは、そこで中核的労働基準違反が発生する可能性が高いからである。理想的な協約では、下請業者にも規定の遵守を求める。部品生産を外部に委託する多国籍企業が増えており、研究開発部門やマーケティング・チーム、本社だけを対象とする協約には、あまり価値がないだろう。

監視がなければ、協約は素晴らしい言葉を書き連ねた紙切れにすぎない。また、協約が守られなかった場合に損害を被る可能性が最も高いのは労働者なので、監視活動には労働者代表の意見を取り入れなければならない。

可能な限り多くの労働者を代表して署名できる労働組合機関は、例えばIMFのようなグローバル・ユニオ

ン・フェデレーションである。IMF側の署名者は、IMFの被指名人に指定された全国労働組合の役員が務めることができるだろう。

#### グローバル協約

「IMFの役割は明白だ。1997年以降、IMFがこれらの協約を押し進めるべきことが、アクション・プログラムで明白に委任されている」とピーター・ウンターベーカー氏は説明する。

「国際枠組み協約がその名に値するものになるには、グローバル協約でなければならない、つまり、世界中の全事業所に適用されるものでなければならない点を忘れないようにすることも大切だ。地方労使協議会や全国組合が、世界中の全労働者を代表して協約を締結することはできない。グローバル協約を達成するうえで、多国籍企業の本国の強力な全国組合や地方職場委員が果たす役割は、いくら評価してもしすぎることはない。だが、この協約は受入国にも適用されるので、締結に先立って受入国の組合と協議する必要がある」

# IMFスペシャル・レポート

## 国際枠組み協約

表2. 2002年12月現在のIMF国際枠組み協約

企業	本国	ブランド
メルローニ	イタリア	アリストン、インデシット、ショルテス
進出先		
イタリア、フランス、ポルトガル、トルコ、ポーランド、ロシア、イギリス		
主要工場		
アルバシナおよびメラノ(ファブリアーノ・アンコナ)、コムナンザ(アスコリ)、ノネ(トリノ)、カリナロ・エ・テベロラ(カセルタ)、ブレンバテ(ベルガモ)、レフフロントロ(トレヴィーゾ)(以上イタリア)、ティヨンビル(フランス)、セトゥーバル(ポルトガル)、マニサ(トルコ)、ウーヅ(ポーランド)、リベツク(ロシア)、ピーターバラ、ブライス・ブリッジ、キンマル・パーク、イェッツ(以上イギリス)		
企業	本国	ブランド
フォルクスワーゲン	ドイツ	フォルクスワーゲン、アウディ、シート、スコダ、ベントリー、ランボルギーニ、オート・ヨーロッパ
進出先		
ドイツ、ベルギー、ポーランド、スペイン、ポルトガル、イタリア、イギリス、スロバキア、アルゼンチン、ブラジル、メキシコ、台湾、南アフリカ		
主要工場		
フォルクスワーゲン:ウォルフスブルク、エムデン、モーゼル、ハノーバー、ドレスデン(以上ドイツ)、ブリュッセル(ベルギー)、プラティスラバ(スロバキア)、ポズナニ(ポーランド)、アンチエッタ、レセンデ、サン・ベルナルド・ド・カンボ、タウバテ(以上ブラジル)、プエブラ(メキシコ)、台北(台湾)、オイトンハーケ(南アフリカ) アウディ:インゴルシュタット、ネッカーズルム(以上ドイツ)、ジェール(ハンガリー)、クリティバ(ブラジル) シート:マトレル(スペイン)、ブリュッセル(ベルギー)、パメラ(ポルトガル)、パチェコ(アルゼンチン) スコダ:ムラダー・ボレスラフ、ブルフラビー、クバシニー(以上チェコ共和国) ランボルギーニ:サンタガタ・ボローニャ(イタリア) ベントリー:クルー(イギリス)		
企業	本国	ブランド
ダイムラークライスラー	ドイツ	メルセデス・ベンツ、クライスラー、フレートライナー、スターリング、スマート、セトラ、メイバッハ、ダッジ、ジープ、ウェスタン・スター
進出先		
ドイツ、フランス、スペイン、スイス、アメリカ、カナダ、メキシコ、ブラジル、インドネシア、ベトナム、インド		
主要工場		
メルセデス・ベンツ:プレーメン、シンデルフィンゲン、ラシュタット、デュッセルドルフ、マンハイム、ベルス、ガゲナウ、ベルリン、ハンブルク、カッセル、ウルム、シュトゥットガルト(以上ドイツ)、ハンバッハ、リニー・アン・パロア(以上フランス)、クリティバ(ブラジル)、ピトリア、サントンデル(以上スペイン)、パンス(アメリカ) クライスラー:ベルベディア、デトロイト、ウォーレン、ニューアーク、セントルイス、スターリングハイツ、トレド(以上アメリカ)、ブランプトン、ウインザー(カナダ)、ラゴ・アルベルト、サルティヨ、トルカ(以上メキシコ)		

注:この表は、すべてのブランド、各社が進出しているすべての国、すべての製造工場を示しているとは限らない。サプライヤーと下請業者は記載されていない。  
出所:各社ウェブサイト、IGメタル、www.autointell.com

### 発展途上国

国際枠組み協約は、世界中の発展途上国や移行段階にある国々の労働者に多大な利益を与えるだろう。したがって、サプライヤーや下請業者を協約の対象に含めることが重要である。ほとんどの多国籍企業の本国(アメリカ、日本、EU)では、すでに労働法や現行労働協約が、典型的協約に含まれる基本事項をカバーしている。多国籍企業の海外工場がある場所では、これはそれほど確かではない。本国で十分な賃金・団体交渉制度を維持している多国籍企業も少

なくないかもしれないが、「外国」子会社や海外のサプライヤーでは、承認や団体交渉権を与えられていないことが依然として大きな課題となっている。

国際枠組み協約の共通の基礎を確立するために、国際自由労連(ICFTU)はモデル規範を立案した。その後、IMFも独自の「モデル」(別立ての囲み記事を参照)を考案した。このモデルは、労働組合が協約を発案・交渉する際の出発点または基準として利用することができる。

### 行動規範と国際枠組み協約との比較

#### 行動規範

1. 一方的イニシアティブである。
2. すべての中核的労働基準を承認しているとは限らない。
3. サプライヤーを対象としていることはめったにない。
4. 経営陣が監視活動（もし実施していれば）を管理する。
5. 労働組合との対話は限定的か、まったく行われぬ。

#### 国際枠組み協約（IFA）

1. 労使間で取り決められる。
2. すべての中核的労働基準を承認している。
3. 一般にサプライヤーも対象に含めている。
4. 労働組合が実施に関与する。
5. 労使間の対話を促進する。

現在、IMFをはじめとするグローバル・ユニオン・フェデレーションは、「行動規範」という表現に代えて「国際枠組み協約」という言葉を使うようになっている。その理由は、以前の表現は多国籍企業経営陣による一方的イニシアティブを指して使われることが多く、そのようなイニシアティブは労働側にとっての価値が（あるにしても）限られているからである。これらの「規範」の大部分は、企業の広報・マーケティング手段である。

「グローバル枠組み協約：国際労働組合組織の新しい手段？（Global Framework Agreements: a new tool for international labour?）」、トレスおよびグネス（Torres & Gunnes）、2002年9月のイラスト（修正）

#### 企業文化

「結局、協約が『青写真』どおりに実現することがほとんどないのは明らかだ。当該企業の文化とその提案、交渉担当者の当初の意図などが、すべて最終結果に表れる」とピーター・ウンターペーガー氏は言う。

一例として、ダイムラークライスラーは「サプライヤーが自社でも同等の原則（すなわち中核的労働基準）を導入・実施するよう支援、奨励している」。また、ダイムラークライスラーは「サプライヤーに対し、これらの原則をダイムラークライスラーとの関係の基礎として組み入れることも要求している」。

協約の交渉・締結の成功は、最初の重要なステップにすぎない。真の試金石は、協約が労働者に、国内法や団体交渉で達成されていないもの、すなわち労働基準に関する実際の改善を提供できるかどうかである。

#### 継続的対話

ノルウェーの研究者であるトレス（Torres）およびグネス（Gunnes）の主張によれば、国際枠組み協約は南半球に

おいて労働条件の改善に役立つ可能性があるだけでなく、継続的対話の場や手続きをも確立する。「結社の自由と団体交渉権の拠って立つ基盤があれば、職場レベルの地方労働組合は、労働権、団体交渉、組織化をめぐるさらに交渉する新しい舞台や場所を手に入れる」と彼らは言う。

彼らが研究の中で取り上げている一つの重要な問題は、協約のモチベーションである。労働組合が社内で明白な中核的労働基準を要求する動機については、改めて説明するまでもない。だが、企業が協約に署名したり、さらには協約を強く求めたりする動機は何だろうか。

2人の研究者は「企業の動機

のほとんどは、世界中の労働者の条件を改善しようという基本的意志とは関係がない」と示唆している。単に、会社の評判を高めたり、消費者団体や倫理的な投資家、株主といった圧力団体と良好な関係を保ったりしたいだけである。環境・社会問題に対応すれば会社の競争優位を高めることができる、とはっきり述べている企業もある。

「IMFがこれらの協約を  
推し進めるべきことが、  
アクション・プログラムで  
明白に委任されている」

### IMF 国際枠組み協約モデル

#### 前 文

1. 経済のグローバル化に伴って、財貨・サービス・資本の移動を妨げる障害が取り除かれ、多国籍企業はグローバルな生産・流通ネットワークを創出できるようになっている。営利企業は投資家に収益を提供しようと努めるが、この基本的な使命には社会的責任が伴う。すなわち、当該企業が拠点とする社会の福利を増進する責任である。
2. この責任を果たすための最低要件は、環境の保護、国際労働機関（ILO）中核的労働基準の遵守、[ ] 社従業員への十分な賃金・労働条件の提供である。
3. [ ] 社は、製品・サービスを生産する条件に関して自社が労働者に責任を負っていること、これらの責任が、[ ] 社の従業員かどうかに関係なく、[ ] 社のために製品・サービスを生産する労働者全員に適用されることを明確に理解している。
4. [ ] 社は、請負業者、下請業者、主要サプライヤー、ライセンサー（フランチャイズ所有者）に対し、[ ] 社のために製品や製品部品を生産・配給するに当たって、以下の規範に定める条件を提供し、同規範の基準を守ることを要求する。[ ] 社は、主要サプライヤーへの発注、請負業者や下請業者との契約またはライセンスの付与に先立って、この規範の規定が満たされるかどうか査定する。[ ] 社は、自社の影響力を行使して、請負業者や下請業者に各自の組合と同様の行動規範を締結させるよう保証する。

#### 定 義

5. この規範では、「請負業者」という言葉は、作業を実施するかサービスを提供するために [ ] 社と契約する自然人または法人を意味するものとする。「下請業者」という言葉は、[ ] 社との契約に関連して作業を実施するかサービスを提供するため

に、上に定義した請負業者と契約する自然人または法人を意味する。「主要サプライヤー」という言葉は、[ ] 社が販売する最終製品に利用される材料や部品または当該最終製品を [ ] 社に供給する自然人または法人を意味する。

「ライセンサー」および「フランチャイズ所有者」という言葉は、（会社名）との契約の一環として、何らかの目的で（会社名）の名前、その認められたブランド名またはイメージを使用する自然人または法人を意味する。

以下の本文で、請負業者という言葉は、すべての請負業者、その下請業者、主要サプライヤーおよびライセンサー（フランチャイズ所有者）を指すものとする。

#### 規 定

6. [ ] 社と [ ] 社のために製品の生産・配給に関与するその請負業者とは、以下のとおり保証するものとする。

#### 雇用を自由に選べること

強制労働（拘束労働や非自発的な囚人労働など）を利用してはならない（ILO条約第29号および第105号）。また、労働者に対し、使用者（[ ] 社に労働力を供給する人材派遣会社を含む）に「保証金」や身分証明書を預けることを要求してはならない。

#### 雇用における差別や威嚇がないこと

人種、皮膚の色、性別、宗教、政治的見解、国籍、性的嗜好、社会的出身、その他の特徴的な要因に関係なく、平等な機会と待遇を提供するものとする（ILO条約第100号および第111号）。

使用者による身体的・心理的虐待、それに関する脅迫、威嚇は、厳に禁止されている。

# IMFスペシャル・レポート

## 国際枠組み協約

### 児童労働を利用しないこと

児童労働を利用してはならない。就業の最低年齢に関するILO条約第138号と国内法規のうち、より厳しい基準を設定している方によって定められる規則を守るものとする。企業は、解放された児童労働者に教育機会を保証するために経済援助を提供するものとする。[ ]社またはそのサプライヤーが児童労働者を雇用していることが確認された場合は、可能な限り、その子どもの代わりに家族のだれかを雇用し、世帯所得を維持できるようにすべきである。

### 結社の自由と団体交渉権を尊重すること

労働組合結成・加入と団体交渉に関する全労働者の権利を認めるものとする（ILO条約第87号および第98号）。労働者代表を差別してはならず、代表としての職務を遂行できるようにするために必要な全職場に立ち入る権利を与えるものとする（ILO条約第135号および勧告第143号）。

当該企業は、労働組合活動に対して積極的アプローチを採用し、組合の組織化活動に対して開放的な態度を取る。労使紛争発生時に、[ ]社は、争議に参加する労働者の代わりに新規労働者を採用しない。

### 十分な賃金を支払うこと

標準週労働時間に対して支払われる賃金・給付は、少なくとも法定・業界最低基準を満たし、常に労働者とその家族の基本的ニーズに応えらるとともに、ある程度の可処分所得を提供するに十分な額でなければならない。

### 労働時間が過剰でないこと

超過労働も含めて労働時間は、労働者の健康や生産的生活の他の側面を損なわないように規制しなければならない。労働組合のある職場では超過労働の長さや条件を団体交渉で取り決め、組合のない職場では超過労働は任意でなければならない。過剰な超過労働は正当化することができず、撤廃しなければならない。超過労働は、不十分な正規賃金に代わる手段としてはならない。

### 十分な労働条件を確保すること

当該産業と具体的な危険とに関する一般的知識を念頭に置いて、安全で衛生的な労働環境を提供し、模範的な職場安全衛生慣行を推し進めなければならない。

### 実施

- [ ]社の労働者に、口頭および書面で、この規範の規定をすべて通知するものとする。
- [ ]社は、以下に説明する監視グループに自社施設に無制限に立ち入る権利を与え、すべての関連情報を同グループにタイムリーに提供することによって、請負業者に対し、この規範の実施・監視への支援・協力を求める。
- この規範の条件の一つまたは複数に違反していることが確認された請負業者は、この規範に従うために必要な措置を講じるものとし、それを怠った場合は、[ ]社のために商品を生産したり商品生産を計画したりする権利を失うものとする。
- この規範の規定の意味を解釈するに当たって疑問が生じた場合は、監視協約に概説する手続きに従って解決するものとする。
- この規範の規定は、最低基準を構成するものにすぎない。[ ]社は、これらの最低基準・条件を最高基準として、もしくは[ ]社が認めた唯一の基準として利用したり、どのような雇用基準・条件を定めるべきかに関する主張の基礎としたりせず、請負業者にもそれを認めない。
- 実施の監視に関する原則は以下のとおりである。  
同数の[ ]社経営陣代表と組合代表からなる監視グループを設置しなければならない。  
行き詰まった場合は、ILOまたは[ ]社労使双方が合意した中立の第三者が仲裁する。  
[ ]社は、すべての監視活動に係る費用を負担するものとする。

注：この協約モデルは、1998年12月のIMF執行委員会で承認された。

### インドの金属産業に関する調査



**インド**：インドの金属産業では、大企業（主として国有）から中小企業へ、すなわち、いわゆるフォーマル・セクターからイン

フォーマル・セクターへと労働者が移動している。したがって、労働組合がこの傾向に伴う組合員の減少に対抗して生き残るためには、中小産業における労働者の組織化活動に集中することが非常に重要である。

これは、インドの金属産業および金属労組の構成・立地に関する正確な最新情報を入手するためにIMFが開始した研究「インドの金属産業」で示された複数の重要な勧告の一つである。これらの結果は、2000年にインドで開始された組織化プロジェクトに利用される予定である。このプロジェクトは、IMF加盟組織であるインド鉄鋼・機械労連（SMEFI）とインド全国鉱山労連（INMF）が、LO-FTF協議会を通して、同じくIMF加盟組織のデンマーク産業中央組織（COインダストリ）とデンマーク金属労組の援助を受けながら実施している。

この報告書によれば、契約労働者は調査対象部門の公称労働者数の30～35%を占めている。契約労働者は、厚生給付金をはじめとする給付の受給資格を与えられておらず、賃金もインドのほとんどの州で常用労働者の約3分の1にすぎない。また、これらの労働者は労働組合で主要な役割を担っておらず、組合に加入することはめったにない。

したがって、最終勧告の一つは、契約労働者の諸権利を守る必要があることを明確にしている。「使用者は、契約

労働者が不安定な身分にあることにつけこんで、これらの労働者を搾取してはならない。これを保証するには、契約労働者を労働組合に加入させるようにするしかない」と報告書は述べている。

この研究は、労働組合の方針・プログラムの変更をめぐる議論にとどまらず、「ナショナルセンターの財政難が、労働組

合の適正かつ円滑な機能を妨げる大きな障害になっている」ことを認め、組合が会費納入組合員数を増やして全国労組機関を強化することを検討するよう勧告している。

この非常に大規模な研究は、補足資料として独自の統計を掲載し、抜粋した6州（アンドラプラデシュ、ウッタルプラデシュ、ラージャスターン、カルナタカ、マハラシュトラ、グジャラート）の金属産業と労働組合の特徴を説明している。



この報告書は、英語版、ヒンディー語版、カナラ語版、テルグ語版がある。英語版とヒンディー語版（2メガバイトを超える大容量ファイル）は、[www.imfmetal.org/publications](http://www.imfmetal.org/publications)からダウンロード可能。限定版ハードコピーも、IMF本部から入手することができる。

### 揺れるマキラドーラ

**メキシコ**：世界経済の低迷と国際競争の激化に伴って、メキシコの輸出加工区マキラドーラからの輸出が減少している。メキシコの国際金属労連（IMF）プロジェクト事務所の報告によれば、2002年5月の売上高は前年同月比2.5%減となった。これは大した減少ではないように思われるかもしれないが、丸10年間にわたって輸出が伸び続けた末の減少である。その結果、労働者数（ブルーカラーおよびホワイトカラー）は、2001年4月から2002

年4月までに5.5%減少した。

マキラドーラの数も大幅に減っている。メキシコの企業数は、2000年に3,703社、2001年に3,450社で、2002年3月には3,230社だった。

ここに示した数字に具体性を与える実例がある。フィリップスは、シウダドフアレスのモニター工場を閉鎖して中国の宿州（スーチョウ）に事業を移転し、ここで生産量を3倍に増やす計画を立てている。

# IMF ワールドワイド

地域からの報告

## IMF、中央アジアへ行く

**キルギスタン・ウズベキスタン**：一方の国は窮状に陥り、もう一方の国は活況を呈している。9月に中央アジアのキルギスタンとウズベキスタンを訪問した合同労働組合ミッションは、この対照的な状況に遭遇した。

これらの旧ソ連共和国へのミッションは、アメリカ労働総同盟産別会議（AFL-CIO）連帯センターのモスクワ事務所のイニシアティブによるものだった。このミッションの目的は、AFL-CIOが立案し国際自由労連（ICFTU）が実施するプロジェクトに備えて、情報を収集することだった。上記2組織に加えて、このミッションには国際金属労連（IMF）と国際化学・エネルギー・鉱山・一般労連（ICEM）の代表も参加した。

同ミッションはキルギスタンで、労働組合が、今では民間部門に属するソビエト時代の大企業だけでなく、同国に投資する多国籍企業との間でも問題を抱えていることを知った。最低月給はわずか2ドルで、労働組合指導者らは現状を「劣悪」と表現する。キルギスタン労働組合連盟（Trade Union Federation of Kyrgyzstan）に加盟する三つの金属労組の報告では、平均賃金は15～88ドルである。

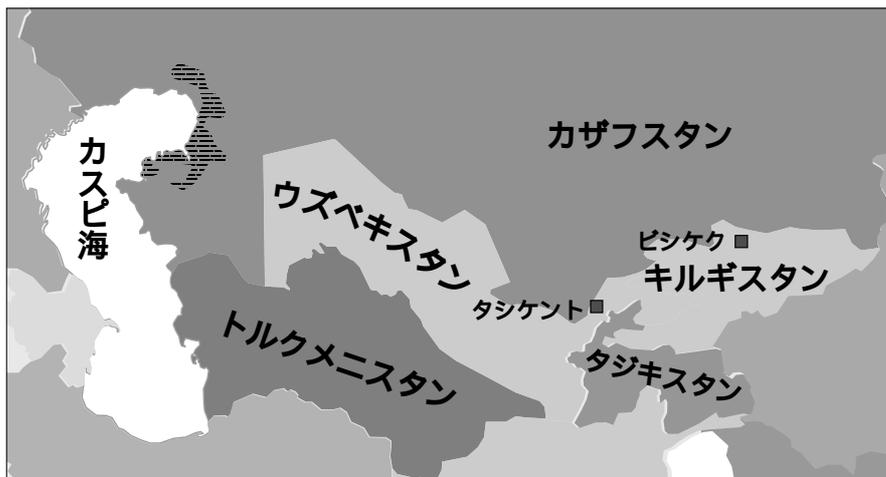
同連盟は、会費未納による資金不足に悩まされている。ミッションによれば、同連盟の教育センターは非常に充実し、うまく組織されているように見えるが、教育プログラムを実施するための資金がない。



ミッションは、ウズベキスタンのタシケントで4社を訪問した。1社はプラスチック製品を生産する化学会社、3社は金属部門の会社（鉄・非鉄製品工場、航空機メーカー、トラクター工場）である。

どの企業も順調に活動しているようだった。航空機メーカーはイリュージンIL-76とIL-114を製造し、ウクライナと

ポーイング社向けに航空機部品を生産している。トラクター工場は輸出・国内両部門向けに生産している。この金属部門企業3社の賃金はまちまちだったが、比較的高水準で遅配もない。



これらの企業の地方組合は、ウズベキスタン金属・機械製造部門労組（Trade Union of Workers of Metallurgical and Machinebuilding Sectors of Uzbekistan）に加盟している。同労組は、当時三つに分かれていた金属労組が合併して生まれたウズベキスタン労働組合連盟（Federation of Trade Unions of Uzbekistan）から圧力を受けて、1993年に設立された。現在、同労組は18万人前後の組合員を組織化し、金属加工産業の4大部門、すなわち機械製造、航空機、防衛、金属（鉄・非鉄）を代表している。

今回のミッションに基づくIMFの結論は、ナショナルセンターが政府に全面的に依存しているということである。労働組合は純粋な労働組合活動よりも、社会活動にはるかに深く関わっている。

キルギスタンでは、経済が深刻な危機に陥っており、組合は労働者を組織化したり、労働者の諸権利を守るために適切に対応したりすることができない。

ウズベキスタンは、企業活動の「奇跡」とも言える状況にある。この国の経済状態は比較的良好で、労働組合は将来の発展を長期的に予測することができる。

IMFは引き続き中央アジア情勢を密接に監視していくが、差し当たって、中央アジアの労働組合がIMFに加盟する可能性があるかどうかについては討議していない。

### 地域会議が勧告

コルドバ（アルゼンチン）：ラテン・アメリカ＝カリブ海地域の国際金属労連（IMF）加盟組織は、労働組合機構を近代化し、輸出加工区（EPZ）やその他の不安定な雇用形態で働く労働者を組織化するという難題に取り組まなければならない。

この評価は、10月末にアルゼンチンで開かれたIMFラテン・アメリカ＝カリブ海地域会議の結果の一つだった。この会議には、16カ国32労組を代表する49人の代議員が参加した。

#### ネットワーク

国内労働法を変更して、国内のEPZで働く労働者の諸権利も対象に含めるよう促すことを約束した国々の間で情報を交換できるようにするために、ネットワークが創出された。



この会議のもう一つの結論は、女性を労働組合機構に組み入れなければならないということであり、域内の組合は次期IMF世界大会とIMF執行委員会に多数の女性を出席させるべく努力する。

IMF加盟組織は、組織率を高める必要があることについて討議し、社会・政治勢力としての自らの役割を定義し直した。「課題は、労働組合がかつて社会において担っていた権限・役割を取り戻し、労働者の真の代表としての正当性を維持することである」と会議報告書は述べている。中心的課題は、各国で産業別・部門別組合を設立することである。

#### トービン税

代議員はIMFアクション・プログラムに従って、対外債務の帳消しと為替取引に対する「トービン税」の創設とに基づく代替的経済プログラムの促進を決定した。同会議は、この議論を国内・地域労働組合レベルで続けることを提案した。

また同会議は、新たにブラジル大統領に選出されたルイス・イナシオ・ダ・シルバ（「ルラ」）の勝利を祝福した。

## 女性アクション・グループを設置

サントドミンゴ（ドミニカ共和国）：労働組合への女性参加を改善するという目標を達成するには、目的・行動・成果を定めた明確な活動プログラムだけでなく、コミットメントと支援が必要である。これは、女性のための機会均等について討議するために2002年9月27日にドミニカ共和国で開かれた会合で達した結論だった。この活動を支援するために、同会合はラテン・アメリカ女性アクション・グループの設置を決定した。

このアクション・グループは、大陸全域の8カ国の加盟組織を代表する男女双方のメンバーで構成される。最優先課題は、女性を組合の意思決定機構に組み入れ、団体交渉への女性参加を促進する戦略を立案することである。同会合は、女性労働者の条件を改善する組合の能力を強化するうえで、この二つの目標が基本的な第一歩になると考えた。

このアクション・グループとラテン・アメリカの他の国際金属労連（IMF）機構とを緊密に結びつける予定である。アクション・グループのメンバーは、各サブリー

ジョナル会合や他のIMF部門別会合に出席し、自分たちの活動について報告したり、組合における女性の代表・参加を改善するプログラムの実施について議論したりする。IMFラテン・アメリカ地域会議はコルドバでの会合で、アクション・グループの活動を全面的に支持し、IMF機構においてラテン・アメリカの加盟組織を代表する女性の数を増やすために責任を持って取り組むと明言した。

同グループのメンバーは以下のとおり。カロリーナ・ユトロビッチ（Carolina Yutrovitch）（アルゼンチン）、マリア・ロサンジェラ・ロペス（Maria Rosangela Lopes）（ブラジル）、ローザ・オガンダ（Rosa Oganda）（ドミニカ共和国）、カルメン・エンリケ・チャベス（Carmen Henriquez Chavez）（チリ）、ノホラ・トバル（Nohora Tovar）（コロンビア）、フアン・デュランゴ（Juan Durango）（パナマ）、ルイス・セプルベダ（Luis Sepulveda）（チリ）。メキシコのメンバーはまだ指名されていない。

## IMFプロフィール

## 貧困地域出身のイナシオが大統領になるまで

ルイス・イナシオ・ダ・シルバ（「ルラ」という呼び名の方が有名）が、ブラジル大統領に選出された。国際金属労連（IMF）書記局メンバーのトニー・フェリーゴが、IMF加盟組織である全国金属総連合（CNM-CUT）の元指導者の経歴を紹介する。

ジュネーブ：これまでルラと会う機会が何度かあったが、それは彼がまだルラではなく、サンパウロ郊外の工業地区のカリスマ的な組合指導者であり、ただのルイス・イナシオ・ダ・シルバだったころの方が多かった。彼が政治的に重要な人物、左派の大統領候補になってからは1度しか会っていない。

彼は私のことを覚えていないに違いない。労働党を結成し、3度にわたって選挙運動を実施してからというもの、何人の人たちに会い、何回スピーチをしたことか！ だが、私は彼のことを、特にある非常に特別な場で会ったときのことを、よく覚えている。それは1979年3月のことで、軍事独裁政権が30年に及び専制支配の末に終わりを迎えるようとしていた。サンパウロのABC工業地帯ではストライキで工場が閉鎖され、8万人の労働者がサン・ベルナルドのスタジアムに押し寄せた。1975年に金属労組の会長に選ばれていたイナシオ・ダ・シルバが、群衆に語りかけた。拡声器もなく、未来のルラの言葉は聴衆によって波のように伝えられた。信じられない光景だった！ 最前列の労働者が、この組合指導者の言葉を2列目の人に繰り返し、さらに2列目から3列目、という具合にスタジアムの最後部まで伝えられたのである。賃金、労働時間、労働権、民主主義。2日後、ストは違法と宣言され、知事が軍隊を派遣、労組指導者らはサン・ベルナルドのラ・マトリス教会に集まった。司教はこう宣言した。「人々に対して門戸を開かなければならない。彼らは正義を渴望している」

イナシオは、ブラジル北東部のペルナンブコ州で、子ども8人の家庭の第7子として生まれた。彼が生後6カ月のときに、父親は職を求めて南下し、サンパウロの港町サントスに移り住んだ。7年後、イナシオも母親と残りの家族と一緒に13日間かけて3,000キロメートルを移動し、サンパウロにあるパーの裏の一室に住む父親に合流した。ルラは、父親が別の女と一緒にいるところを見たこと、上着を持っていなかったために映画館から追い出されたこと、母親が何とか子どもたちを養おうと必死だったことなど、屈辱的な体験について何度も語っている。「ブラジル人には1日2回食べる権利がある」は、彼が大統領選挙運動で掲げた主

要スローガンの一つだった。ポピュリズム？ いや、昔のことを覚えているだけだ。

大多数の貧しいブラジル人と同様に、イナシオも幼いころから街で働き始め、靴磨きをしたりレモンを売ったりした。12歳のときに繊維工場、15歳のときにはボルト工場で働いていた。

数年前のルラ 写真：アニャルド・マシエル  
故で左手の指を1本失った。何年もたってから、組合キャンペーンの一つで出身地の北東部とアマゾンへ行ったとき、手足のない人たちを大勢見かけた彼は、「なくしたのが小指1本だけで幸運だった」と言った。あとはご存知のとおりだ。組合の会長になり、労働党（PT）を結成し、政治的冒険に乗り出したのである。

1980年代の大規模なストライキから何年もたったころ、私は全国金属総連合（CNM）大会でルラを見かけた。同労組は重要な組織になり、PTも十分に確立された政党になり、イナシオはルラとして世界中で知られるようになっていたが、飾り気のなさや人々に対する深い専心には、いささかの変化も感じられなかった。理由？ 彼は北部から移動してきたときのことを決して忘れていなかったし、自分自身の生い立ちをしっかりと覚えていたのである。スピーチの中で、彼は工業化が進んだブラジル南部の組合指導者らに、「まだ飢えに苦しんでいる人たちがいる……」ことを忘れないよう求めた。

夢が現実になった今、イナシオ・ダ・シルバは、貧しかったころのことを決して忘れないだろう。今、彼はネクタイを締めているそうだが、それを聞くと、私は以前に会った貧しい農民の言葉を思い出す。その農民はこう言った。「あなたに敬意を表するために、1本しかないネクタイを締めてきました」と。そしてルラもまた、出身地の人たちや労働者、ブラジルの貧しい人々に敬意を表しているのである。

イナシオ、幸運を祈る。

トニー・フェリーゴ

