



The Quarterly Magazine of the  
International Metalworkers' Federation

No.1 / 2010

# METAL WORLD

## メキシコ： 代表的組合を 求める闘い

特集

ロシアで続く組合への迫害

スペシャル・レポート  
電子労働者の組織化

プロフィール  
ヨランダ・モーリン



[www.imfmetal.org](http://www.imfmetal.org)



書記長コーナー

# 労働組合権を求める キャンペーン

ユルキ・ライナ／IMF書記長

[jraina@imfmetal.org](mailto:jraina@imfmetal.org)

[www.facebook.com/jyrki.raina](http://www.facebook.com/jyrki.raina)

IMFの主要課題の1つは、すべての労働者が、組合に加入して自由に労働協約を取り決める権利を持てるようにすることだ。権利が侵害されれば、いつでも直ちに行動を起こす。メキシコとロシアは幅広いキャンペーンを実施する必要のある国々だ。

メキシコでは、メキシコ政府と国内最大の鉱山会社グループ・メヒコが、IMF加盟組織であるメキシコ全国鉱山・金属・関連労組（鉱山労組）壊滅を狙って組織ぐるみで共謀している。2006年に同労組に対する攻撃が始まって以来、この主要国で労働基本権と組合の自主性を守るために、世界中のIMF加盟組織が行動を起こしている。

なぜ鉱山労組は攻撃されているのだろうか。同労組は、腐敗したメキシコの労使関係制度の枠を打ち破ったからだ。メキシコの労働者は、ほとんどの場合、組合や労働協約が存在することさえ知らない。これらの協約は皮肉にも「保護協約」と呼ばれ、企業を組合から保護している。

IMFはメキシコの組織および国際組織の同盟と協力しながら、保護協約の利用を非難している。この協約があるために、労働者は自分で選んだ組合を結成したり、そのような組合に加入したりする権利を確保していない。

IMFはメキシコに関する2回目のILO提訴（事件第2694号）で、これらの違反にもILOの注意を向けさせた。この提訴はメキシコ政府に対し、結社の自由に関するILO条約第87号に直接違反している保護協約の利用中止を要求している。

IMFはメキシコの労働組合権に関するキャンペーンの一環として、鉱山労組をはじめとする各組合の闘いを引き続き支援している。状況は依然として厳しい。

メキシコ・プエブラのジョンソン・コントロールズでは、自動車部品工場で待遇を改善して代表的な独立組合を結成しようと試みた労働者・活動家が、解雇されたり、嫌がらせを受けたり、乱暴に攻撃されたりしている（8～13ページを参照）。

IMFは、ロシアでも組合や組合幹部、組合員への暴力・攻撃の激化に対応してキャンペーンを展開しており、全ロシア労働同盟（VKT）とロシア労働同盟（KTR）による1月のILO提訴を支持した。

14～18ページで取り上げているように、ロシアの労働組合は強まる迫害に抵抗している。ロシア政府は、純粋な労働組合活動を刑事罰の対象にし、法律に残っているわずかな保護措置を取り除こうとしている。多国籍企業がこの戦略的市場に進出していること、この国が大きな政治的影響力を持っていることを考えれば、ロシアの出来事は極めて重要である。

メキシコとロシアだけでなく、IMFはトルコ、韓国、フィリピン、コロンビアにもキャンペーンの焦点を合わせている。これら6カ国に関する国際連帯行動は、全世界で労働組合権に幅広い影響を及ぼす。

## メタルワールド

メタルワールドは年2回、IMFが、英語、ロシア語、日本語で発行しています。

IMF住所  
54 bis, route des Acacias  
CH-1227 Geneva  
Switzerland  
Tel: +41 22 308 5050  
Fax: +41 22 308 5055  
Email: [info@imfmetal.org](mailto:info@imfmetal.org)  
Website: [www.imfmetal.org](http://www.imfmetal.org)

記事の見解は必ずしもIMFの見解とは限りません

会長: Berthold Huber

書記長: Jyrki Raina

編集長: Anita Gardner  
[agardner@imfmetal.org](mailto:agardner@imfmetal.org)

ニュース編集長: Cherrise Fredricks  
[cfredricks@imfmetal.org](mailto:cfredricks@imfmetal.org)

ウェブ出版: Alex Ivanou  
[aivanou@imfmetal.org](mailto:aivanou@imfmetal.org)

本号への寄稿

Alessandra Mecozzi/FIOM-CGIL  
Arunasalam/IMF  
Blanca Velasquez Diaz/CAT  
Chris Whitehouse  
Dick Blin/ICEM  
Elif Sinirlioglu/Birlesik Metal-Is  
Fernando Lopes/IMF  
Hyewon Chong/IMF  
Ilya Matveev/IMF  
Jenny Holdcroft/IMF  
Julio Pomar  
Larisa Vorobieva  
Mark Slay  
Sudharshan Rao/IMF  
Suzana Miller/IMF  
Ted Smith  
Valeska Solis/IMF  
Cover photo: Blanca Velasquez Diaz

デザイン: Nick Jackson  
[www.creativelynx.ch](http://www.creativelynx.ch)

表紙写真: Drukkerij Lannoo



# CONTENTS

IMFニュース / 5ページ

## 労働者追悼日

IMFと加盟組織は4月28日に労働者追悼日を記念してジュネーブとシドニーのカナダ大使館に代表団を派遣し、特に開発途上地域へのアスベスト輸出の禁止を要求した。

特集 / 8ページ

## メキシコ：代表的組合を求める闘い

メキシコでは労働者の権利を侵害して日常的に保護協約が利用されている。他の多くの労働者と同様にカーメンとホルヘも、プエブラのジョンソン・コントロールズで復職を獲得し、本当の意味で労働者を代表する組合を結成しようと試みる中で、脅迫や暴力に直面している。

特集 / 14ページ

## ロシアで続く組合への迫害

ロシアでは基本的な労働組合権に対する侵害が増えているが、政府は調査・是正しようとしていない。ドミトリとアレクサンダーが職場における侵害について苦情を申し立てたところ、当局は企業ではなく組合を取り調べた。

プロフィール / 24ページ

## ヨランダ・モーリン

ヨランダ・モーリンは、IMFは世界中で労働者の権利を保護するために労働組合ネットワークを構築すべきだと強く信じている。スペインで労働者委員会労働組合連合(CC.OO)の国際書記として活動する彼女は、IMFと協力して意欲的に行動すべきだと考えている。



国際金属労連 (IMF) は100ヶ国200を超える組織の2500万金属労働者の共同の利益を代表している。

IMFは鉄鋼、非鉄、鋳山、機械エンジニア、造船、自動車、航空宇宙、電機電子などの産業の現業・非現業労働者を代表している。

IMFは金属労働者の賃金、労働・生活状況の改善、金属労働者の諸権利が確実に尊重されることを目指している。

IMF本部はスイス・ジュネーブに置かれ、世界的な活動は下記地域事務所のネットワークによって調整されている。

### アフリカ事務所

The Braamfontein Centre  
Jorissen Street, Braamfontein  
Johannesburg 2001 SOUTH AFRICA  
Tel: +27 11 339 1812  
Email: esao@imfmetal.org

### 南アジア事務所

Linz House, 159-A, Gutam Nagar  
New Delhi, 100 049 INDIA  
Tel: +91 11 2653 7125  
Email: sao@imfmetal.org

### 東南アジア事務所

No. 10-3 Jalan PPJS 8/4  
Dataran Mentari, Bandar Sunway  
46150 Petaling Jaya  
Selangor Darul Ehsan MALAYSIA  
Tel: +60 3 56 38 7904  
Email: seao@imfmetal.org

### ラテンアメリカ・カリブ海

Avenida 18 de Julio N°1528  
Piso 12 unidad 1202  
Montevideo URUGUAY  
Tel: +59 82408 0813  
Email: jalmeida@imfmetal.org

### CISプロジェクト事務所

Room 211. Str. 2, d 13, Grokholsky per.,  
129010 Moscow RUSSIA  
Tel: +7 495 974 6111  
Email: pocis@imfmetal.org



労働組合権 / 4ページ

アスベスト禁止 / 5ページ

多国籍企業 / 5ページ

エレクトロニクス / 6ページ

自動車 / 6ページ

団体交渉 / 6ページ

事務技術職労働者 / 7ページ

貿易・開発 / 7ページ

IMF活動 / 7ページ

連帯 / 7ページ

メーデーにあたって世界中の労働者が、グローバル経済の改革と質の高い雇用への投資を要求した。トルコでは、イスタンブールのタクシム広場での行動が30年ぶりに法律で認可され、5月1日に約20万人の労働組合員が同広場に集まり、結社の自由に対する権利を要求した。インドネシアでは、5月1日に労働運動がジャカルタで大規模な集会を開き、社会保障法の改正を求めた。



2010年のメーデー、インドネシア・ジャカルタ

## 労働組合権

タクシム広場で歴史的なメーデーの行進が行われた前日、IMFを含むグローバル・ユニオン・フェデレーション7団体の代表が加盟組合と会談し、進行中の連帯行動を調整するとともに、トルコにおける労働者の権利の擁護というグローバル・ユニオン運動の決意を強調した。

3月には、シンター・メタルの労働者とIMF加盟組織ビルレシク・メタル・イスの組合員が4日間のハンストを行い、2008年12月の不当解雇事件で解雇された労働者の復職と裁判所による判決を要求した。トルコ労働省は、解雇の理由は経済危機ではないと判断した。会社側の上訴を審理した裁判官は、この事件の判決を7回にわたって8月まで延期した。闘いは続いている。

IMF、マーレ従業員代表委員会およびマーレ・シュトゥットガルト経営陣は、トルコのすべてのマーレ工場で労働者の基本的権利を確保するために、4月に協約を締結した。この協約によって、労働者がマーレで民主的な組合を組織化するにあたり、経営側が悪影響を及ぼすことはなくなる。この協約は、ビルレシク・メタル・イスが労働者を組織化しようとした際に組合員が解雇された、過去の事件に対応して締結された。

メキシコ・プエブラのジョンソン・コントロールズの労働者は、既存の保護協約に満足しておらず、独立した民主的な組合を設立しようとしている。労働者は4月、既存組合CROMの関係者から嫌がらせや攻撃を受けた。この事件を含む保護協約の利用は、2009年1月のIMFによるILO提訴の主題である。事件第2694号はメキシコ政府に対し、結社の自由の侵害を中止して保護協約の利用をやめるよう要求している。詳しくは8ページの特集を参照のこと。



メキシコの鉱山労働者との連帯

メキシコ鉱山労組は5月の大会で、労働組合の自主性とグラーボ・メヒコおよびメキシコ政府による侵害の終結を求める4年に及ぶ闘いの続行を決定した。この大会にはIMFを含む国際代表団が出席し、2007年7月から安全衛生違反をめぐってカナネア鉱山でスト中の鉱山労働者への支援を表明した。2月の連邦裁判判決はグラー



2010年のメーデー、トルコ・タクシム広場



## 多国籍企業



テナリス：イタリアの労働者を前に演説するコロンビアの組合会長

IMFは、5月にジュネーブで多国籍企業（TNC）における労働組合ネットワークに関するワーキンググループの初会合を開催し、TNCにおける労働組合ネットワークの概念・指針について議論した。この会合は、TNCへの対抗勢力の構築に関するより大きな戦略の一環である。この戦略は、機能するネットワークとメカニズムを創出・維持し、定期的な情

報交換、共同イニシアティブと共通プラットフォームの立案、連帯の構築、未組織工場の組織化、共同組合行動、企業における真の意思決定者との接触を確保することを目指している。

4月にフランスで開かれた会合で、世界中から集まった70人を超える労働組合代議員が、世界最大の建設・鉱山機械メーカーであるキャタピラーで協力を強化し、グローバルな労働組合ネットワークを生み出すことに合意した。参加者は、各国の状況に関する情報交換を促進するとともに、世界中のキャタピラーと同社のサプライヤー・下請業者で労働者の権利を促進するために一致協力し、共同イニシアティブや行動を立案することについて合意した。

テナリスの代議員とテナリス労働者世界協議会の組合代表から成るIMF代表団が、2～3月にコロンビアを訪問し、コロンビア・カルタヘナのチュボス・デル・カリベ工場の労働者および所属組合SINTRATUCARとの連帯を表明した。世界協議会はSINTRATUCAR執行委員会に対する殺害の脅迫を非難、この非難は、4月にハイロ・デルリオSINTRATUCAR会長が同工場を訪問したときにも、イタリアのテナリス・ベルガモ工場の労働者によって繰り返された。

ウクライナのリビウにあるレオニ・ワイヤリング・システムズ工場の地方組合は1月、法廷闘争に勝利を収め、地方裁判所は会社側に地方組合幹部ウラジミール・シキトカの復職を命じた。レオニは、労働者の権利尊重に関する国際枠組み協約をIMFと締結しているにもかかわらず、協約とウクライナの労働法に違反してシキトカを解雇した。4回の審理を経て、地方裁判所はレオニに対し、直ちにシキトカを復職させ、未払いの平均賃金を支払い、訴訟費用を全額補償するよう命令した。

モロッコにあるアルセロール・ミッタル系SONASIDの生産現場の職場委員と労働組合代議員が1月、カサブランカでIMF代表



リオ・ティント年次総会でのデモ（ロンドン）

団と会談した。労使関係が大幅に悪化しており、会社側が組合と交渉する意思を示していないことに関して懸念が表明された。職場委員は、スペインのアルセロール・ミッタル生産現場でまた1人、今年初め以来6人目の死亡者が出たという知らせに接し、悲しみに包まれた。アルセロール・ミッタル



鉱山会社でピケを張るロシアの労働者

ポ・メヒコにスト中の労働者を解雇する許可を与え、メキシコでは実質的にスト権がなくなった。

不安定労働に関するリーフレットなど、地域間自動車労組が作成したいくつかの資料が、ロシアの地方裁判所によって「過激主義的」と判断された。この判決に先立って、検察当局はトベリの「Tsentosvarmash」工場の劣悪な労働条件に関する同労組の苦情を調査せず、その代わりに組合側を取り調べた。

この事件は、1月に全ロシア労働

同盟（VKI）とロシア労働同盟（KTR）がILOに申し立て、IMFが支持した苦情に含まれていたいくつかの事件の1つである。詳しくは14ページの特集を参照のこと。

ロシア・チェリャビンスクのアレクサンドリンスカヤ鉱石会社の労働者は4月、ウラルにある同社事務所前で、反組合的行動に抗議してピケを張った。ロシア鉱山・冶金労組の地方支部は数カ月前から、労働組合活動家を狙ったレイオフによる強い圧力にさらされている。組合委員会のナターリア・クニャジコワ副委員長は2度にわたって解雇され、2回とも裁判所命令によって復職した。しかし、彼女に対して再び新たな解雇命令が出された。

ロシア・サンクトペテルブルク近郊の日産工場で働く労働者が4月、地域間自動車労組（ITUA）傘下で組合を結成した。日産経営陣は新組合と誠実に交渉することを約束した。一方、ITUAによる行動の結果、3月にロシア・フセボロジスクのフォード・モーター工場で協約が締結された。この協約は11.8%の賃上げと追加雇用保障を盛り込んでいる。ほかの場所では、サンクトペテルブルクのGM自動車工場ではITUA幹部のエフゲニー・イワノフが復職した。これは、経営側によるイワノフ解雇決定を不法とする3月15日の地裁判決を受けた措置である。

## アスベスト禁止

グローバル・ユニオンは4月28日に労働者追悼日を記念してジュネーブのカナダ大使館に代表団を派遣し、開発途上地域、特にアジアへのアスベスト輸出の禁止を要求した。オーストラリア製造労組も4月28日にシドニーのカナダ大使館を訪れ、同じ要求を出した。同じ日にインドでは、IMF/BWI代表団がインド首相に文書を手渡し、すべてのアスベスト輸入を即座に禁止するよう求めるとともに、「カナダなどの先進工業国は、アスベストの使用はやめたが、相変わらずインドのような国々に大量に輸出している」と指摘した。



アスベスト禁止を求めるインドの労働者

合同グローバル安全衛生委員会は、その後1月に南アフリカで会合を開き、今後の死亡事故を防止するために経営陣・組合・労働者に警戒強化を呼びかけた。

4月にカナダで全米鉄鋼労組（USW）とヴァーレ・インコとの調停協議が再開した。会社側が新しい労働協約で労働条件を大幅に削減して雇用不安を高めようとしたため、3,500人近くのUSW組合員が2009年7月13日からサドベリーとポート・コルボーンでストを実施している。ヴァーレは2009年に132億米ドルの利益を上げたにもかかわらず、2層構造の年金制度の設立、ニッケル・ボーナスの減額、先任権の大幅削減を主張している。

イギリス、オランダ、ベルギーから集まった約70人のデモ参加者が、ロックアウトされたアメリカの国際港湾倉庫労働組合（ILWU）組合員とともに、4月にロンドンで開かれたリオ・ティント年次株主総会でデモをした。国際鉱山会社のリオ・ティントは、1月31日にカリフォルニア州ボロンでILWU第30支部の組合員560人を不当にロックアウトし、その後、団体交渉が行き詰まった。

## エレクトロニクス

「組織化、労働組合権および持続可能性」に関するIMF会議で、ICT・電機・電子産業の労働者を代表する15カ国のIMF加盟組織が、労働者の権利を保護する最善の手段として組織化を最優先課題に挙げた。代議員は、女性、若年者、事務技術職労働者、不安定労働者など、さまざまな労働者グループを組織化するために、組合が引き続き個別の戦略を策定していく必要があることを確認した。詳しくは19ページのスペシャル・レポートを参照のこと。

三星やLG、HTC、グーグルに供給している台湾のエレクトロニクス企業、ヤング・ファスト・オプトエレクトロニクスは、労働者が搾取工場とも言える状況に耐えている同社の甚だしい違法行為に新設組合が苦情を提起したあと、3月に5人の組合幹部と10人の組合員を解雇した。IMFは、労働者の権利を守るために努力するヤング・ファスト・オプトエレクトロニクス労組を支持して、同社と政府に抗議書簡を送った。

韓国の三星半導体工場に働いていた若い労働者パク・ジヨンが、3月31日に白血病のため23歳で亡くなった。かつて三星で働いていた労働者がそのほかにも大勢、同様の病気で亡くなっている。韓国の組合とSHARPSの活動家は、これは職業がんだと主張し、会社側の説明責任を要求している。

フィリップスは金融危機のさなかに労働者を解雇し、最高経営者のボーナスを増やした。同社は過去1年間に5,474人の雇用を削減し、多くの労働者が同社内外の他の職に異動させられた。その一方で、取締役を支払われた現金総額は2008年の83万720ユーロから2009年には308万2,892ユーロに膨れ上がった、と欧州金属労連は抗議した。

## 自動車

インドのボッシュ労働者とその所属組合は、バンガロールの2工場で順法闘争を実施して生産量を40%減少させ、両工場製造される不可欠な部品に依存する自動車産業を混乱に陥れたあと、4カ年の新協約で賃上げを確保した。両工場の協約は、1カ月当たり8,000ルピー（180米ドル）の昇給を盛り込んでおり、この給与パッケージを2009年1月1日にさかのぼって実施することを認めている。



インドのボッシュ労働者

IMF加盟組織UAWにとって大きな勝利となる出来事があった。3月に調停者が、アメリカン・アクスル・アンド・マニュファクチャリング社が同労組との協約の雇用保障条項に違反したことを確認し、メキシコに作業を外部委託するという2009年の決定の影響を受けた労働者への補償を命じたのである。

ドイツ・シンデルフィンゲンのダイムラーがCクラス・モデルの生産拠点をドイツ工場から米国アラバマ州に移す計画を発表したが、IGメタルは2009年12月、経営側と雇用保障協約を締結した。従業員代表委員会がIGメタルと協力して圧力をかけた結果、経営陣は、シンデルフィンゲン工場の労働者全員について2019年12月31日まで強制解雇しないという協約に署名した。

ドイツ・シンデルフィンゲンのダイムラーがCクラス・モデルの生産拠点をドイツ工場から米国アラバマ州に移す計画を発表したが、IGメタルは2009年12月、経営側と雇用保障協約を締結した。従業員代表委員会がIGメタルと協力して圧力をかけた結果、経営陣は、シンデルフィンゲン工場の労働者全員について2019年12月31日まで強制解雇しないという協約に署名した。

## 団体交渉

スウェーデンの金属部門賃金協約で、IFメタルは組合員のために22カ月間で3.2%の賃上げを確保した。ユニオネンとスウェーデン大卒技師連合は産業・化学・新技術部門の使用人と、事務技術職労働者の賃金を2.6%引き上げる協約を締結した。

1月にSKEI、SKEMおよびSKEIEはじめとする組合側が「最低生活バスケット」を下回る賃金の受け入れを拒否した結果、スロベニアの金属部門の新しい最低賃金が総額562ユーロから724.51ユーロに増えた。

IMF-JCは3月の2010年春闘の山場で、主要メーカーから賃上げを確保した。IMF-JCによると、金属産業は今年、賃金構造維持分を確保することができ、非正規労働者の利益も勝ち取った。

合同産業労組は4月、金属部門の組合員がノルウェーの新しい2カ年部門労働協約に賛成票を投じた結果、賃金が3%引き上げられることになるだろうと発表した。

2009年11月にマドリッドで開かれた団体交渉政策会議で、欧州金属労連（EMF）加盟組合75団体すべてが、向こう4年間、不安定労働の悪影響に取り組む交渉議題を推し進めることを約束した。この不安定労働に関する第2次EMF共通要求は、4年前に発表された訓練に関する要求に続くものである。前回の要求の結果、ヨーロッパ全域で実施された関連団体交渉の大多数で訓練の問題が取り上げられた。



三星労働者が白血病で死亡した事件に抗議



## 事務技術職労働者

IGメタル地方組織の約3分の1が、事務技術職労働者を2010年の主要活動方針の1つに掲げている。ドイツでは産業の構造変化に伴い、この職業グループで組合の存在感を強化するために決定的な行動を起こす必要が生じている。

IMFに加盟するアルゼンチンの監督職組合ASIMRAは数カ月に及ぶ議論を経て、ホンダ・モーター・アルゼンチンと合意に達した。この協約によってASIMRAが経営側に承認され、両当事者は2010年中に労働協約を取り決めることを義務づけられる。ASIMRAはIMFの支援を受けて、アルゼンチンで活動している他の自動車会社でも同様の展開を要求している。

## 貿易・開発

雇用傾向に関する2010年のILOデータは、就業率が近いうちに金融危機前の水準に戻る望みがまったくないことを示している。さらに、世界中で雇用条件が悪化しており、至るところで不安定雇用への移行が見られる。全世界的危機は、仕事を経済の中心に引き戻す機会となるべきであり、そのような機会になる可能性がある。労働組合は、質の高い雇用を中心とする新しい成長モデルを、危機からの脱出戦略とするよう要求している。

多国間メカニズムが危機に陥っている今、自由貿易協定(FTA)の重要性が高まる中で、労働組合は二国間協定が労働者の対立を招く危険のある問題や、労働者を弱体化させる原因にならないよう確保しなければならない、と2月にインドで開かれたIMF貿易・雇用・開発作業部会は結論を下した。代議員は、FTAの社会的・経済的影響や、FTAが連帯にもたらす可能性のある課題について議論した。

IMFは4月、カナダ自動車労組および全米鉄鋼労組とともに、カナダ・欧州連合包括的経済・貿易協定の影響の適切な協議・評価を要求した。関連組合と他の市民社会グループは、潜在的貿易協定が公共政策、公共サービス、経済、貧困、ジェンダー、文化、人権、環境に及ぼす影響を十分に評価するよう要求している。

## IMF 活動

IMFは、4月にアジア、ラテンアメリカ・カリブ海、アフリカで一連の地域会議を開き、アクション・プログラムの実施に関し

て加盟組織による詳細な論議を行った。各地域の代議員は、金融危機への組合の対応、グローバル・レベルにおける労働組合の団結強化、それに不安定労働や気候変動、ネットワーク構築、コミュニケーション、ジェンダー、事務技術職労働者、国際連帯といった問題について討議した。それぞれの会合では、フィリピン、メキシコ、ジンバ



シンガポールでのIMF地域会合

ブエなど、各地域で発生している重大な権利侵害にも目を向けた。

南部アフリカのIMF加盟組合は、4月の地域会合で気候変動の問題について議論し、この主題に関する討議資料を採択した。代議員は、気候変動は化石燃料ベースの資本主義的蓄積の反映であるという立場を取った。昨年のコペンハーゲン会議が拘束力のない脆弱な合意に終わったことを受けて、IMFは気候変動問題について引き続き討議している。IMFと国際化学エネルギー鉱山一般労連(ICEM)は、6月にトロントで持続可能性に関する合同会議を開催する。

マプトでIMFジェンダー・ワークショップが開かれ、経済的負担の深刻化と健康状態の悪化は、モザンビークの女性労働者が直面している課題のごく一部にすぎないことが明らかになった。2009年12月、周辺地域のさまざまな企業・工場から合計25人の女性労働者が集まり、訓練ワークショップに出席した。このワークショップの目的は、女性労働者が職場で所属組合SINTIMEを強化できるよう援助することだった。

国際化学エネルギー鉱山一般労連(ICEM)とIMFが実施した第2回不安定労働調査の結果、不安定な契約に基づいて雇用される労働者が依然として増えていることが分かった。2月に発表された調査結果は、不安定労働の増加と引き続き闘う必要があることを示している。

## 連帯

1月12日にハイチのポルトープランスが地震に襲われ、最大20万人が死亡して約25万人が負傷し、150万人が家を失ったあと、IMFはハイチの債務残高10億米ドルの免除を求める運動に加わった。IMF加盟組織はハイチの復興努力に献金した。組合による寄付は国際労働組合総連合が調整している。

ILO特別調査委員会は、ジンバブエ政府が特に団結権・団体交渉権、スト権、差別からの労働組合員の保護に関して、基本的権利の重大な侵害を犯していることを確認した。この調査結果は2010年3月のILO理事会に提出された。





PISOS  
GRANITO  
PASTA  
TERRAZO  
MAD

# FEATURE



労働者へのメッセージを書くために壁を塗るホルヘ・アギラル。ホルヘはジョンソン・コントロールズから解雇された。賃金協約を改訂するとともに、既存の形ばかりの「ペーパー」組合が会社側による虐待から労働者を守るよう要求したためである。  
写真：ブランカ・ベラスケス

## メキシコ： 代表的組合を求める闘い



文 / バレスカ・ソリス、フリオ・ポマール  
翻訳 / クリス・ホワイトハウス  
写真 / ブランカ・ベラスケス・ディアス、フリオ・ポマール





全国労働組合組織、労働者、非政府組織、それにIMFのような国際レベルの労働組合連合団体のすべてが、メキシコの労働者を純粹に代表する労働組合を求めて闘っている。つまり、労働協約を取り決め、結社の自由を促進し、労働者の利益を保護する組合である。



## FEATURE MEXICO



メキシコ・プエブラで2010年のメーデー集會に参加するホルヘとカーメン。2人ともジョンソン・コントロールズから解雇されたが、組合は頼りにならなかった——同社の組合もまた、保護協約を締結する多くの「ペーパー」組合の1つだったのである。

写真：フランカ・ベラスケス



カーメン・サンチェス・フアレスとホルヘ・イシドロ・アギラール・ララは、米国系多国籍企業ジョンソン・コントロールズで、自分たちと同僚のために本物の労働組合を結成しようと闘っている。彼らが求めているのは、純粋に労働者を代表し、労働者のために労働者とともに闘う組合であり、メキシコのジョンソン・コントロールズなどで長年にわたって活動している「ペーパー」組合のように、そのふりをしているだけの組合ではない。

カーメンとホルヘは6人の同僚とともに、一年半前にジョンソン・コントロールズから解雇された。同社の労働者を対象とする労働協約の賃金条項の見直しを要求したためである。また彼らは、自分たちの権利に関する情報も入手できるようになり、労働者を代表していると主張する労働組合に対し、会社による嫌がらせや独断的な経営上の決定から労働者を守るよう要求した。彼らは、労働協約が実際には保護協約であり、労働者を代表していると主張する組合が「ペーパー」組合にすぎないことに気づいた。これを受けて会社側は、「もはやこれら6人の労働者に賃金を払い続けることはできない」と主張し、6人のうち4人がシングルマザーであり、ジョンソン・コントロールズの賃金がいかに低いとはいえ何としても収入を必要としている事情を無視した。

プエブラのジョンソン・コントロールズはミルウォーキーに拠点を置く米国系多国籍企業の子会社で、親会社はアメリカ、メキシコ、その他の国々に90社を所有している。同社はプエブラでフォルクスワーゲン向けに座席を製造しており、布・革の裁断・縫製、布・革張り、造型、ポリウレタン製座席ベースの組み立てを行っている。

同社はプエブラで約600人の労働者を雇用している。労働条件は劣悪で、1勤務12時間である。労働者は8時間勤務で契約しているが、月曜日から土曜日まで長時間労働を強いられ、会社は屁理屈をつけて超過労働手当を支払おうとしない。女性は同じ仕事をしても男性より賃金が低い。この重大な女性差別は、メキシコ憲法、連邦労働法および差別禁止法で理論上は禁止されている。しかし、すべての州で使用者と労働当局が共謀して法律に違反し、そのような職場における虐待の犠牲者を保護する措置はいっさいない。同社は全労働者を対象に5,000ペソ（410米ドル）の生命保険に入っているが、保険料は賃金から自動的に天引きされる。加えて、労働組合費も毎週賃金から自動的に差し引かれ、198ペソ（16.25米ドル）の日給から32ペソ（2.60米ドル）が控除される。

### メキシコの労働協約の90%が「保護協約」とみなされる理由

ジョンソン・コントロールズの状況は極端な例ではない。メキシコでは、登録済み労働組合協約の90%以上が「ペーパー」組合によって締結された「保護協約」で、労働者ではなく企業を保護している。

「保護協約」は、民主化や団体交渉を妨げる偽りの労働協約だ。これらの協約は労働者の知らないところで、使用者と、労働当局に登録された仲介者とが締結する。仲介者の主な目的は、純粋な代表的労働組合の結成を阻止することである。仲介者は賃金・給付も低く抑え、労働者の権利を制限し、会社側に有利な労使関係を確保する。



保護協約の特徴は以下のとおりである。

- 当該協約の対象となる労働者の過半数による協議または承認を経ずに、労働組合と使用者代表との間で締結される。
- 当該組合が代表していると主張する労働者の過半数によって民主的に選出されていない、違法な労働組合によって締結される。
- 労働者の過半数に関係なく管理または改訂される。
- 場合によっては、労働者は自分たちを代表している「労働組合」があることを知らない。

メキシコの法律は1つの会社に複数の労働組合が存在することを認めているが、これはまれである。腐敗した反民主的な制度が反労働組合的な経営方針と結びついて、純粋な労働組合化を実施できない状況にある。この制度が永続的なものとなっているのは、労働組合は適切な調停・仲裁委員会（JCA）に公認を求めよう義務づけられているが、JCAは保護協約を締結している政府、使用者および既存の「労働組合」の代表で構成されているからだ。JCAメンバーは現状を維持したがっており、新しい独立労働組合の登録を妨げる多くの障害を設けている。その結果、「ペーパー」労働組合が代表するふりをしている労働者の支援を得ていないにしても、これらの組合に取って代わることは実質的に不可能である。それ以上に深刻なのは、独立組合を結成しようとする労働者が、頻繁に報復や脅迫、威嚇、暴力、解雇にさらされ、ブラックリストに載せられていることである。

多くの企業は新規事業の立ち上げにあたって、最初の従業員を雇う前から「ペーパー」組合と保護協約を締結し、従業員が好みの労働組合を選ぶのを実質的に阻止している。ほとんどの場合、これらの「ペーパー」組合は当該組合を公式に登録した顧問弁護士に属している。これらの「ペーパー」組合は法律上の偽装であり、労働者から権利を奪い、結社の自由を妨げる大きな障害となっている。「ペーパー」組合はさらに、保護されない労働者から金を巻き上

## 「保護協約」は、民主化や団体交渉を妨げる偽りの労働協約だ。

げ、企業は労働者の給与の1~3.5%を「ペーパー」組合の所有者に支払う。

保護協約によって企業は、純粋な労働組合が存在しない状況につけ込み、労働者を搾取して権利を侵害し、労働者を政治的・経済的に支配することができる。

メキシコの保護協約はネオリベラル的なイニシアティブではない。保護協約は反労働組合的な政策の表れであり、政府が労働組合運動を管理するための法律を導入し始めた19世紀初めまでさかのぼる。1960年代、いくつかの純粋な労働組合が、自主性、結社の自由、労働組合民主主義の原則を広めようとしたが、労働当局と法律によって絶えず阻止された。このところメキシコに多国籍企業と組立（マキラドール）工場が進出しており、それに伴って保護協約が広まった。

### 保護協約に対抗する国際的な闘い

この問題は極めて重大であるため国際的な関心を引いており、いくつかの組織が国内・国際両レベルでこの慣行をなくそうと取り組んでいる。2007年3月にメキシコの保護協約に対抗する国際キャンペーンが開始され、そのメンバーには、メキシコ国立自治大学（UNAM）などの国内機関や、IMFのような国際労働組合組織が含まれている。

キャンペーンの主な目標は、保護協約を確認して糾弾・根絶することだ。キャンペーンの基本的な主張は、そのような慣行は偽りの労使関係、偽りの労働組合組織、偽りの労働協約を招き、疑似労働組合指導者と腐敗した使用者が支配権を行使する制度をもたらす、ということである。労働組合法がこれを可能にし、違法行為を合法としている。

保護協約は労働組合運動の信頼性を損ない、生活状態に悪影響を与える。労働者を代表する真の組合がないため、ジョンソン・コントロールズの労働者は自己の利益を効果的に守ることができない状況にある。プエブラのジョンソン・コントロールズの労働者数は、2年前は800人だったが、現在では600人である。今や労働者の半数が、One DIGITという外部の派遣会社と契約している。休憩するための椅子がないので、女性は絶えず立って働かなければならず、1日の労働時間は10時間を超えている。同社は1年前、残業時のいわゆる「弁当」支給をやめた。労働者が労働時間中に電話することも認めていない。1年前、何人かの



プエブラのジョンソン・コントロールズ

写真：フリオ・ポマール

妊婦を含む3直労働者の乗る車がひっくり返った。事故の原因は運転手の疲労だった。

### 会合も定款もない「ペーパー」労働組合

49歳のカーメンはトラスカラ州テオロ Cholco 生まれで、今もそこに住んでいる。女5人、男3人の8人の子どもがおり、全員が10代で、働いたり学校に通ったりしている。彼女は28年前に結婚し、学歴は中等学校卒業である。11年間、プエブラのジョンソン・コントロールズで働いた。解雇された理由は、組織化連合 (COT-JC) に加入し、生産ライン (適正な報酬なしで3倍の仕事量をこなすことを求められる) への異動を拒否し、既存の組合を批判したことだ。解雇されたとき、組合に助けを求めることはできなかった。というのも、組合は労働当局に支援されるペーパー組合だからである。企業は、低賃金労働を確保して「労働問題」の発生を抑えるために、これらの組合を利用する。カーメンは現在、いくつかの臨時の仕事からの収入で何とか生活しながら、女性の権利や労働権といった問題に関する訓練コースに出席し続けている。また、小さな家族経営の店でも働いており、夫からもある程度の支援を受けて暮らしている。

ホルヘは33歳で、やはりトラスカラ州テオロ Cholco に住んでいる。結婚していて3人の男の子がいる。3人とも10代で、今のところ学校に通っている。ホルヘは中等学校教育



→  
自宅で2人の娘と過ごすカーメン。カーメンはメキシコを拠点とする労働権センターCATのおかげで、労働組合権訓練に参加している。現在、復職と労働者を代表する組合を求めて闘い続けている。

写真：フリオ・ポマール

を修了している。1年半前にジョンソン・コントロールズから解雇されたのは、労働者を代表していると主張する労働組合に対し、会社による嫌がらせや独断的な経営上の決定から労働者を守るよう要求したからだ。

カーメンとホルヘの説明によると、従業員は個別契約を締結している。労働協約があるという話は聞いているが、それに関して何も情報を得ることができず、協約の条件をめぐる交渉で意見を述べることはできないのは言うまでもない。この組合には、少なくとも組合員が知っている規約はなく、特定の生産ラインや部署で臨時の会合を開くことはあっても、労働者の総会を開いたことはない。

組合には安全衛生委員会があるが、この委員会が開かれたことは一度もない。労働者の平均賃上げ率は年間2%で、ホルヘによると、「利益分配」として1,000ペソ (82.36米ド

**組合指導者の選挙が実施されたことはない。組合指導者は突然現れて、自分が責任者だと労働者に告げるだけである。**

ル) が支給された。カーメンは言う。「チクルス・アダムズは『利益分配』として労働者に4万~6万ペソ (3,290~4,950米ドル) を支払っているというのに、これではいくら何でも安すぎる」。労働者には6日間の年次休暇を取得する権利があるが、多くの労働者は、いくら賃金が少ないとはいえ収入を増やそうと休暇返上で働くほうを選ぶので、決して休暇を取らない。労働者は同じ理由で——たとえわずかでも収入を増やすために——銀行休業日や労働法に定める義務的休日 (祝祭日など) にも働いている。従業員は社会保障の対象になっているが、解雇された労働者は対象外である。会社は賃金20日分程度の年末ボーナスを支払う。

組合指導者の選挙が実施されたことはない。組合指導者は突然現れて、自分が責任者だと労働者に告げるだけである。ジョンソン・コントロールズの組合はメキシコ労働者地域連合 (CROM) に加盟している。ジョンソン・コントロールズの労働者は、労働組合がどのように行動することになっているのかを知らないが、使用者の気まぐれから我が身を守るために団結したいという気持ちは持っている。だから、自分で選んだ組合、メキシコ全国鉱山・金属・関連労組 (SNTMMSRM) に加入したがっている。しかし会社側は、労働者のSNTMMSRM加入を阻止するために威嚇しようとして手を打ち始めている。

労働者支援センターのCATによると、同社の労働者は2年以上前から闘っており、結社の自由に対する権利を行使できるようにするために人権・労働権について学んでいる。労働者は同社で組織化連合 (COT-JC) を結成している。2007年、何人かの労働者が利益分配審査委員会に加入し、新しい労働協約も要求したが、2007年6月に正当な理由なしに解雇された。同社と既存の「ペーパー」組合は、その後も労働者に対する嫌がらせを続けており、さらに多くの労働者が解雇された。

CATは、同社の業績が現在順調であることを明らかにした。生産量が増えており、労働時間はほぼ2勤務分に伸びている。いくつかの部署は日曜日にも働き始めた。新しいフォルクスワーゲンA6モデル用部品の供給を確保しなければならないこともあって、工場稼働率は90%である。4月16日、革やビニール、布で作られた最初の座席100台が生産ラインを離れた。生産管理者のホルヘ・サムブラノとイグナシオ・ベッツは労働者との会合を招集し、彼らの努力に感謝するとともに、2011年1月初めまでに1日1,200台の目標を達成





ホルヘは、解雇されたあとプエブラで車の修理をしており、ジョンソン・コントロールズで解雇された労働者の復職と真の組合の設立を求め闘いに加わっている。

写真：ブランカ・ベラスケス



するため、さらに懸命に働くよう促した。現在の生産量は、VW向けに1日800台、日産向けに1日200台である。

セルジオ・ベルトランSNTMMSRM書記は、「ジョンソン・コントロールズの労働者をSNTMMSRMに加入させるために必要な措置を講じているところだ」と述べ、「経営陣と話し合えるようにしたい」と語った。同書記は、IMFをはじめとする国際労働組合連合団体が仲介役を務め、同社との会合を設定することが重要だと述べた。

## ILO提訴

保護協約と労働者に対するその影響は、ILO条約第87号に正式に記される結社の自由に対する権利の侵害だとIMFは考えている。組合結成の決定が自由に下されるべきことに、疑問の余地はないからだ。保護協約制度はメキシコ国内でも多くの労働問題専門弁護士に批判されているが、メキシコ政府は、この制度を撤廃してILO条約第87号の原則を適切に実施するために本腰を入れて取り組んでいない。

保護協約は地方・連邦政府当局および既存の多くの労働組合組織に支持されているため、この協約の地位に異議を唱える行動はメキシコで物議を醸している。多くの保護協約のうち、大部分がメキシコの3大労働組合連合団体に関係がある。これらの組合は保護協約を利用して、他の組合が結成されたり労働協約を取り決めたりするのを阻止し、メキシコの公式的な労働組合制度に広く見られる腐敗に荷担している。

IMFは、しばらく前からメキシコの状況を懸念しつつ見守っている。労働者や結成過程にある労働組合、既存の労働組合、非政府組織・人権機関からの絶え間ない苦情に対応して、IMFはILO結社の自由委員会への提訴を決定した。

この提訴 (ILO事件第2694号) は、2009年2月にIMF会長によって行われ、メキシコの労働法と同法の解釈方法がどのようにILO条約第87号に違反しているかを概説している。この条約はすべての加盟国が尊重を義務づけられ、メキシコも明確に批准している。

提訴状は、メキシコで保護協約制度が労働者に結社の自由を与えないようにするために利用されている実態を詳述し、ジョンソン・コントロールズの状況を含めて、いくつかの例を挙げている。この提訴は昨年行われ、ILO結社の自由委員会で検討されるまでには少し時間がかかるだろうが、プエブラのジョンソン・コントロールズ労働者の事例から明らかのように、これらの問題はメキシコで相変わらず見られる。

多くの労働者が変革を求めており、メキシコの労働者全員が純粋な労働組合を結成できるようにしたいと考えている。カーメンとホルヘはCOT-JCの同僚たちと同じように引き続き独力で活動し、訓練コースに出席しながら、復職と労働状況改善を求めて闘っている。メキシコで透明性のある民主的な労働組合運動を構築するうえで、カーメンやホルヘのような人たちがもっと大勢、前向きに役目を果たすようになることが望まれる。



2009年2月、ILOにメキシコ政府に対する前例のない提訴を行うユルゲン・ペーター前IMF会長。この提訴 (ILO事件第2694号) はILOに対し、結社の自由の組織的な侵害を非難するとともに、ILO条約第87号の国内法への適切な導入をメキシコに要求し、メキシコの労使関係において民主的機構を促進するよう強く要請している。

写真：IMF





FEATURE



Tsentrosvarmash前のドミトリとアレクサンダー。  
2人はITUAの活動的な地方組合支部を設立したあと解  
雇されるまで、この旋回小車輪工場で働いていた。  
写真：ラリサ・ポロビエフ

# 「絶対にあきらめない」 ロシアで続く組合への迫害



文 / イリヤ・マトベエフ

翻訳 / マーク・スレイ

写真 / ラリサ・ポロビエフ、ITUA



公式の資料によると、人口1億4,000万人を超えるロシアで2009年に発生したストライキは1件だけだった。もちろん、これは実情を反映しておらず、ストを実施するための法的必要条件が不当に厳しいことを物語っている。ロシア連邦統計局 (Rosstat) の説得力のない数字は労働紛争の実態を表していない。実際には数百件の集団的紛争が発生しており、活動的・好戦的な組合を破壊するためならどんなことでもするという姿勢で臨む場合の多い経営側・政府との間で、衝突が多発している。

### Tsentrosvarmash: 労働権の擁護は過激主義?

トベリはロシア中部にある典型的なソ連崩壊後の町だ。小さな歴史的中心地で、現代的な店が建ち並び、個人住宅の木製窓枠には凝った彫刻が施され、崩れかけたソビエト時代の団地があり、もちろん、街全体が郊外工業地に囲まれている。1990年代、ソビエト時代の工場のいくつかが、民営化と「実質的所有者」の急激な変化の犠牲となって閉鎖された。しかし、残りの工場は引き続き稼働しており、この街の雇用の最も大きな部分を占めている。

そのような工場の1つがTsentrosvarmashだ。1970年代に設立されたこの工場は、貨車用旋回小車輪の製造と機関車用フレームの溶接に従事しており、1,000人以上を雇用している。

現下の金融危機の間に、工場の平均月給は1万2,000ルーブル (410米ドル) に減った。その内訳は少額の基本給と、課長が任意に設定する増払金である。これによって経営側は、従業員を永続的に不安定・不確実な従属状態に置くことができる。

工場の労働条件は不健康かつ危険であり、屋根からの雨漏りで機械や高電圧配電盤が濡れ (職場の床は金属

製!)、換気設備もない。

「冬には室温が10℃より高くなることは決してなく、しばしば2~3℃で働かなければならない」と組合活動家のドミトリ・コズネフは言う。

コズネフは2006年にTsentrosvarmashで働き始めた。ロシア機械労組 (Rosprofmash) の地方支部が力になってくれなかったため、若く活動的なロシアのIMF加盟組織、地域間自動車労組 (ITUA) の地方支部創設に加わった。2007年11月、工場にITUA支部が設立された。そのときから、コズネフをはじめとする新組合の活動家たちへの迫害が始まった。

就職後の1年半、コズネフは1度も懲罰を受けなかった。ところが地方組合設立後、次々に処分を受けるようになる。コズネフが犯したとされる違反の1つは、「第8作業場の労働者に話しかけて仕事の邪魔をした」というものだった。

**「冬には室温が10℃より高くなることは決してなく、しばしば2~3℃で働かなければならない」**

ドミトリ・コズネフ

最終的に2009年1月19日、コズネフは解雇された。その口実は、解雇の1カ月前の12月19日、勤務終了時間の20分前に職場を去ったことだった。その日、作業場の室温はわずか6℃で、他の11人の労働者がコズネフとともに早退した。

2009年5月、裁判所はコズネフの解雇を不法と宣言し、経営側に復職を命じた。経営側は、強制執行官が介入したあと、ようやくその決定に従った。しかし、コズネフはほぼすぐにレイオフされ、何カ月も職場に復帰できなかった。その期間中に支給された賃金は、基本給の3分の2の約4,000ルーブル (138米ドル) だった。その金額で何とか生活し、家族を養わなければならなかった。

3月5日、コズネフは別の組合活動家アレクサンダー・アドリアノフとともに再び解雇された。このときは、2人の解雇を正当化するために利用された文書が完全に偽造されていた。2月に2人は、2月12日をレイオフ解除日と指定する命令書を提示されたが、それに署名することを認められなかった。その日に出勤したところ、再び命令書を提示されたが、前回とは日付が違っていた。2月5日ではなく12日に工場に出勤すべきだったことが判明したのである。そして、その1週間の「無断」欠勤が、2人を解雇する口実として利用された。

工場経営陣は、活動的・好戦的な支部を排除するための努力を惜しんでいない。だが支部組合は、少ない組合員数



2009年1月、ドミトリ・コズネフはTsentrosvarmashで新組合の設立を支援したあと、同工場から解雇された。

写真: ヲリサ・ポロビエワ

## FEATURE RUSSIA



組合のピケで「利益よりも人を優先せよ」と書かれた看板を持つアレクサンダー・アドリアノフ

写真：ITUA



と絶えざる迫害にもかかわらず、ある程度の労働条件改善を達成していた。コズネフとアドリアノフだけでなく、そのほかにも大勢のITUA活動家が解雇された。それでもなお、組合員と指導者の大部分を失いながら、支部は今も活動している。

工場経営陣は組合員に圧力をかけることによって、ロシアの労働法と国際労働法を甚だしく侵害している。しかし、いかに苛烈であっても、労使しか関与していなければ、この紛争はローカルなものにとどまっていただろう。この紛争を特に際立たせているのは、当局の介入である。

コズネフは何度か検察当局に問い合わせ、劣悪な労働条件と低賃金に苦しむ工場の状況に介入するよう要請した。しかし検察当局は、使用者の行為を調査するのではなく組合を標的にした。Tsentrsovarmashで働くITUA支部組合員全員が呼び出され、尋問された。組合員は迫害すると言って脅迫され、組合を脱退しろと迫られた。

それでもやはり、Tsentrsovarmash闘争の最も劇的な出来事であり、現在のロシアにおける組合権・公民権状況を示す最も不吉な兆候は、ITUA活動家が過激主義で告発されたことである。

ロシアでは2008年から2009年にかけて、過激主義と闘うために全面的なキャンペーンが開始された。内務省の管轄下で、過激主義に対抗すべく、いわゆる「Eセンター」がいくつか設置され、不明瞭な権限と極めて幅広い活動分野を与えられた。「過激主義的活動への対策に関する」連邦法の規定が曖昧であるため、当局は正当な社会的要求を憎悪・敵意の表明と同一視し、独立した組織や知識人、活動家を攻撃することができる。現在のロシア情勢において、「Eセンター」は実質的に政治警察の役割を果たしている。

過激主義との闘いの1つは、禁制書リストの作成である。どの資料をリストに収録するかは裁判所が決める。過激主義的文書の配布、あるいは所有だけでも、行政罰や刑事罰に問われる。

このリストは「ロシア官報」に定期的に発表され、以前は反ユダヤ主義のパンフレットや極右のイスラム教主義プロパガンダが大部分を占めていた。しかし、2009年8月28日に状況が一変した。トベリのザボルスキー地方裁判所が、『新組合誕生』や『夜勤手当復活を要求する!』、『不安定雇用反対』などのITUAリーフレットを過激主義と宣言したのである。

当局が「労働権の擁護は過激主義的活動に等しい」と実質的に宣言するという、矛盾した状況が見られるようになっている。当局が望めば、IMF全体と不安定雇用に対抗するIMFキャンペーンを告発することができるだろう——そのようなスローガンは過激主義であると裁判所が宣言しているからだ。



アレクサンダーともう1人の組合活動家から組合リーフレットを取り上げようとする警備員。国はいくつかの組合リーフレットを「過激主義的資料」とみなしている。

写真：ITUA





ドミトリ・コズネフは何年も組合活動が続けるうち、一流の労働法専門家になった。彼と話をしていると、いつも会話の中心が法律や手続きをめぐる議論や労働法に関する微妙な問題に移る。本人が言うように、「私は常に法律に期待と信頼を寄せている」。そしてまさにこの人物とその所属組織を、当局は過激主義で非難しているのである。体制側から見れば明らかに、法律への「過大な」信頼も急進主義の一形態であるうえ、危険なものである。

法律に対する当局自身の態度は、8月28日の裁判によく表れている。ITUA活動家は、この事件についてまったく情報を与えられなかった。おまけに、数カ月後に判決のコピーを求めたところ、同労組は「事件の当事者ではない」という理由で拒否されたのである。

このただでさえ不合理な状況はまったくもって悲劇的な結果を招き、「事件の当事者」ではないITUAは法廷の決定に異議を唱えることができない。実際問題として、禁制書リストから同労組のリーフレットを削除する法的手段はない。

### 国際労働機関への提訴

トベリのITUA活動家に対する処罰行為をはじめ、ロシアの労働組合員に対する数々の迫害・差別事件を受けて、ITUAが加盟する全国組合組織の全ロシア労働総連盟は、やむなくILOに苦情を申し立てた。提訴状で報告された侵害は以下の各区分に分類される。

1. 生存権、安全保障、身体面・精神面の個人的全体性
2. 事前承諾なしで組織を結成する権利
3. 国家機関による労働組合権の侵害
4. 組合員であることを理由とする労働者差別
5. 使用者による労働組合権の侵害
6. 法執行機関による労働組合権保護の不備

この提訴状はロシアにおける一連の侵害を記録してい

る。例えば2008年、フセボロジスク・フォード工場の地方組合会長でITUA幹部のアレクセイ・エトマノフが、2度にわたって襲撃された。1回目は、身元不明の3人の男がエトマノフに暴行を加えようとしたが、彼は何とか逃れ、非殺傷兵器で反撃した。攻撃者は逃走した。翌日、フォード支部の副会長ウラジミール・レシクに知らない男から電話があり、「昨日の襲撃はエトマノフの組合活動に対する処罰だ」と公然と述べた。

2回目は、身元不明の男がエトマノフを自宅アパートで攻撃しようと、エレベーターの近くで横になって待ち伏せていた。エトマノフは再び何とか逃れたが、警察官が男を追い詰めて拘留したにもかかわらず、犯人は最初の尋問のあと姿を消した。

これらの卑劣な攻撃に対して有罪判決は下されておらず、犯人は処罰されていない。

2008年にも、タガンログのTagAZ工場で現地のITUA活動家セルゲイ・ブリズガロフとアレクセイ・グラムが暴行された。

政府は、産業別・地域別組合の登録を妨げたり遅らせたりするために全力を尽くしている。例えば、ITUAの登録手続きには7カ月かかった。当局は2009年7月、サンクトペテルブルク・レニングラード州地域間商業・サービス業労働者組合組織の登録を拒否した。その登録拒否を不服として上訴が申し立てられているが、決定はまだ下されていない。

政府機関は組織ぐるみで組合活動に干渉している。トベリでITUA活動家が脅迫されている状況は実に典型的である。フセボロジスクのフォードの出来事も同じ筋書きに従っている。加えて、コズネフとエトマノフもFSBに威嚇されている。サンクトペテルブルクにあるGM自動車工場の支部長エフゲニー・イワーノフにはEセンター当局者が直に接触してきて、「協力」させようとした。つまり、密告者になれということである。



ITUA支部の会合に参加するドミトリとアレクセイ

写真：ITUA

もちろん、組合に対する使用者側の敵意も、当局による脅迫とまったく同じくらい広く見られる。例えば、トリアッティのGMアフトバズ工場経営陣はITUA支部を完全に無視している。経営側は支部の設立について知らされているにもかかわらず、いかなる方法でも同労組とやりとりせず、組合からの書簡に返事を出さず、政府検査機関に「当社には組合がない」と申告している。法廷で経営陣の行為の違法性を証明することはできていない。

組合加入を理由とする労働者差別は至るところで見られる。トリアッティの大手自動車メーカー、アフトバズでは、ITUA支部の組合員が経営側から絶えず圧力を受けている。時間外労働を奪われ、激務の部署に異動させられ、無給休暇の取得を（工場の稼働率が50%だった危機の間にさえ）許可されず、脅しを受けている。多数の苦情にもかかわらず、検察当局は労働者を差別から守るための措置を講じていない。



ドミトリのアパートに集まったITUA所属の組合活動家たち

写真：ラリサ・ポロビエワ

さまざまな形態の圧力が加えられており、例えば、労働組合活動家による職場への立ち入りの制限（アフトバズ、GMアフトバズ）、団体交渉参加の不当な禁止（アフトバズ）、解雇（Tsentrsovarmash、GMアフトバズ、TagAZなど）が挙げられる。

提訴状に記載された事実は少数の組合だけに関するものだが、明らかに、ロシア連邦で労働活動家や労働者組織に対して幅広く圧力が加えられている実態を反映している。状況は極めて深刻である。まだ幼弱なロシアの独立労働運動は、積極的な活動をあきらめれば数年以内に壊滅に追い込まれるかもしれない。

ITUAのような比較的小さい組合の活動家だけでなく、大規模な全国組合の組合員も迫害の犠牲になっている。最近の例に、チェリャピンスクにある「アレクサンドリンスカヤ鉱石会社」のIMF加盟組織、ロシア鉱山・冶金労組（MMWU）の地方支部がある。この地方支部は何カ月にもわたって圧力をかけられている。経営側が利用した方法は解雇、組合員への脅迫、賃金の不正操作など、あまりに

もありふれたものである。組合委員会のナターリア・クニャジコワ副委員長は2度にわたって解雇され、2回とも裁判所命令によって復職した。

工場経営陣は、2010年1月に10%の賃上げを実施すると約束したが、2月にいわゆる労働参加係数が導入された。そのとき、組合員は「いっさい賃上げしない」と脅された。しかし、組合からの脱退を決めた労働者は、賃金2〜3カ月分の支給金を約束された。

## 現在から未来へ

ロシアにおける組合の迫害に関しては、楽観の余地がほとんどない。労働者組織の活動への当局による干渉は、ますます頻繁かつ組織ぐるみで行われるようになってきている。特に不吉な傾向は組合を「過激主義」グループとみなす動きであり、検察当局や内務省だけでなく諜報機関まで関与している。

この金融危機の時期にあつて、ロシアは労働者・組合活動家の保護を拡大するどころか縮小している。使用者は「柔軟な」雇用関係や労働市場の規制緩和を、ますます積極果敢に要求するようになってきている。ロシア下院と憲法裁判所は、組合指導者の解雇にあつて当該組合の同意を義務づける労働法の条項を撤廃した。この条項は、法廷で実際に機能していた、差別に対する最後の法的保証の1つだった。その撤廃により、組合は使用者の独断的な行動に対する最後の防衛手段を実質的に失った。

しかし、それでも労働活動家は闘いをあきらめていない。何よりもまず、活動家は積極的な法廷闘争を仕掛け、時には実質的勝利を収めている。不当解雇された労働者の復職を支持する判決が、かなり多く出されている。

もう1つの重要な活動分野は連帯キャンペーンだ。ITUAはじめ各組合の活動家が、ウェブサイト経由の抗議文送付キャンペーンを組織している。会合を開いたりピケを張ったりし、時には大勢の参加者を動員している。例えばトリアッティでは、ITUA加盟組合「団結」が何とか3,000人を集めた。

最後に、国際支援は極めて重要である。IMFは2年前、肉体的な暴力の犠牲になっているITUA活動家と連帯してグローバル・キャンペーンを開始した。またIMFは、全ロシア労働総連盟による最新のILO提訴も支持した。

あらゆる困難に負けず、ロシアでは抗議運動が成長している。公式の資料によると、今年第1四半期に実施された大衆行動の件数は、前年同期の1,269件から400%増の4,900件となった。これらの行動には総計ほぼ180万人が参加した。当局も、この行動における組合の役割は決して軽視できなかったことを認めている。

「絶対にあきらめない」は、アレクセイ・エトマノフがスピーチや解説の最後によく使う言葉だ。この言葉がロシアの全労働組合の行動を導く指針になりますように。





SPECIAL  
REPORT

# 電子労働者の 組織化

文 / ジェニー・ホールドクロフト、IMF

ICT・電機・電子・航空宇宙産業担当部長



電子産業の組織化が労働組合にとって困難な課題であることは、ずいぶん前から判明している。不安定雇用と労働者虐待が横行する産業にあって、組合組織率は相変わらず極めて低い。さらに悪いことに、電子産業は経済危機によって最も大きな被害を受けた産業の1つであり、雇用喪失や賃金・労働条件低下圧力の強化に見舞われている。しかし、先ごろICT・電機・電子産業を対象に開かれたIMF会議「組織化、労働組合権および持続可能性」で、IMF加盟組織は、電子労働者の組織化と待遇改善への取り組みを再確認した。

### 経済危機の影響

UNCTADは2009年情報経済報告書で、ICT製品輸出の激減を指摘している。輸出の減少は部門全体における大幅な雇用喪失に表れており、大手企業が数千人あるいは数万人もの労働者をレイオフしている。雇用への影響として、そのほかに賃金凍結、社会的給付の削減、常用雇用から不安定雇用へのシフトの加速が挙げられる。

危機の影響が特に大きいのはアジアで、ICT製品貿易が25～40%落ち込んでいるが、日本や韓国、台湾、中国などは現在、より急速に回復している。

新規雇用の大部分が不安定労働によって創出されることに疑問の余地はない。2007年に実施されたIMF調査に加盟組織から寄せられた回答によると、電子産業はすでに、すべてのIMF関連部門の中で不安定雇用の割合が最も大きい。経済危機の間に何千人もの不安定労働者が職を失い、現在、使用者が賃金コストを削減して将来の解雇手当を回避する手段として、不安定雇用への依存度を高める危険が現実にある。

### 国別に見たICT製品輸出額

国	ICT製品輸出額 (十億ドル)	世界のICT輸出に 占める割合 (%)
中国	355.57	20.46
アメリカ	164.62	9.47
香港	148.08	8.52
日本	112.20	6.46
シンガポール	108.32	6.23
ドイツ	104.72	6.03
韓国	97.37	5.60
台湾	85.34	4.91
マレーシア	73.19	4.21
オランダ	70.62	4.06
メキシコ	53.34	3.07
イギリス	37.56	2.16
タイ	34.15	1.97
フランス	32.79	1.89
アイルランド	23.53	1.35
ハンガリー	23.19	1.33
カナダ	18.46	1.06
チェコ共和国	17.95	1.03
スウェーデン	16.04	0.92
イタリア	15.77	0.91

出所：UNCTAD、COMTRADEのデータに基づく、2007年

### 雇用

ILOの推定によれば、電気・電子製品製造業の雇用総数は全世界で1,800万人を超えている。労働者の大多数が約20カ国に高度に集中しており、これらの国々は合計で世界の雇用総数の87%近くを占めている。今世紀に入ってから雇用の伸びを牽引しているのは中国で、2004年の時点で世界雇用の約35%を占めていた。逆に、1997年から2004年までにアメリカでは約55万人（労働力の30%）、日本では40万人（20%）、ドイツでは10万人（14%）、それぞれ雇用が減少した。この部門の雇用全体における女性の割合は1997年の38.7%から上昇して40%を超え、それぞれの国や産業に占める割合は5%から87%まで幅がある。

ヨーロッパと北米では、主としてサービス部門で新しいICT雇用が生み出されているが、アジアでは低賃金の生産雇用だけでなく、研究開発その他の熟練雇用も増えている。この部門では相変わらず目まぐるしい動きがあり、合併・買収やそれに伴う工場閉鎖が頻繁に見られる。

世界のエレクトロニクス生産の最大75%が現在、ヒューレット・パッカドやデル、アップルといったブランド企業から契約製造業者（CM）に外部委託されている。このレベルで市場集中が進んでおり、鴻海（フォックスコン）、フレクストロニクス、サンミナSCI、ジェイビル・サーキット、セレスティカの5大CMが、すべての有名ブランド向けに電子工学製品を生産している。

一般にはほとんど知られていないが、大手CM自身も、驚くべき成長を遂げている主要多国籍企業である。フレクストロニクスは1997年から2005年にかけて売上高を10倍に伸ばし、最大手CMである鴻海は48万6,000人以上の労働者を雇用、その大多数が中国で働いている。2009年の総売上高は560億ドルを超えた。

この部門で起こっている急激な変化のいくつかは、大手テクノロジー企業の2009年と2007年の収入・利益を比較した21ページの表に表れている。

ブランド企業から仕事を獲得するためのCM戦略の重要な要素は、賃金コストの低い国に立地することである。フレクストロニクスは、クライアントの労働コストを75%削減すると主張している。その結果、CMをはじめとするメーカーは低コストの工業立地を求めて、北米や西ヨーロッパから東欧諸国やアジア諸国に拠点を移しており、欧米では工場閉鎖や雇用喪失が多発している。2006年、中国は初めてハイテク輸出で欧州連合に追いついた。

### 労働者の権利に対する脅威

驚くことではないが、労働コスト削減競争の結果、CM企業自体だけでなくサプライチェーンで活動する会社でも、国際労働基準の幅広い違反が報告されている。典型的な状況として、生存水準を下回る賃金、過剰な労働時間、強制的な残業、臨時契約、雇用保障の欠如、危険な労働条件、屈辱的な処遇が挙げられる。

製造活動や労働力を外注するという慣行により、大手ブランド企業は、自社製品を製造する労働者が標準以下の労働条件で働いていることに対して責任を負わずにすむ。しかし、これらの企業は、サプライチェーンの違反を一掃するよう強い圧力を受けるようになってきている。注目を浴びる一連



## 2009年の主要10社

企業	国	フォーチュン500社ランク	収入		利益	
			百万ドル	2007年からの変化率 (%)	百万ドル	2007年からの変化率 (%)
ゼネラル・エレクトリック	アメリカ	12	183,207	3.7	17,410	-21.6
シーメンス	ドイツ	30	123,595	2.8	8,595	69.8
ヒューレット・パッカード	アメリカ	32	118,364	13.5	8,329	14.7
三星電子	韓国	40	110,350	4.1	5,027	-37.0
IBM	アメリカ	45	103,630	4.9	12,334	18.4
日立	日本	52	99,544	1.3	-7,837	N/A
LG	韓国	69	82,082	0.0	830	-16.4
パナソニック	日本	79	77,298	-2.7	-3,772	-252.8
ソニー	日本	81	76,945	-0.9	-985	-130.4
ノキア	フィンランド	85	74,224	6.2	5,837	-40.8

出所：フォーチュン500、2009年7月20日。対象期間は2009年3月31日終了会計年度。  
このリストは、電子・電気機器、コンピューター・事務機器、半導体その他の電子部品、ネットワークその他の通信装置などの各カテゴリーを組み合わせて編集した。

の消費者運動に加えて、株主が責任感の強い投資グループを通じて圧力をかけた結果、「サプライチェーンの労働条件に関して悪いイメージが広がれば有名ブランドは損害を受ける」という認識が高まっている。

だが、ほとんどの企業の対応は、熱意には差があるものの、一方的に立案された自社独自の行動規範の遵守をサプライヤーに促すだけである。この企業主導のCSRアプローチは、基準を引き上げるにも維持するにも不十分であることが判明している。集团的労使関係が実質的に存在しないため、労働者は労働基準の監視や実施にまったく関与していない。何よりも、企業規範の実施によって、結社の自由の違反に対する取り組みや、組合加入を希望する労働者を敵視しない環境の促進が成果を上げているという証拠はまったくない。

結社の自由をはじめとする労働権を改善するために、業界全体で取り組むことを支持する声が強い。サプライチェーンは複雑で重複度が高く、多くの場合、さまざまな有名企業が同じ工場から供給を受けている。

このため、複数の企業に供給する工場で1つの企業が行動規範をうまく実施することは、実質的に不可能である。そのため大手企業の多くが、サプライチェーン全体における社会・環境条件の改善を目標に掲げる電子業界CSRアライアンス (EICC) に加わっている。残念ながら、EICCメンバーが合意した業界規範は、結社の自由に関するILO基準を満たしておらず、団体交渉権も盛り込んでいない。

## 組織化を妨げる障壁

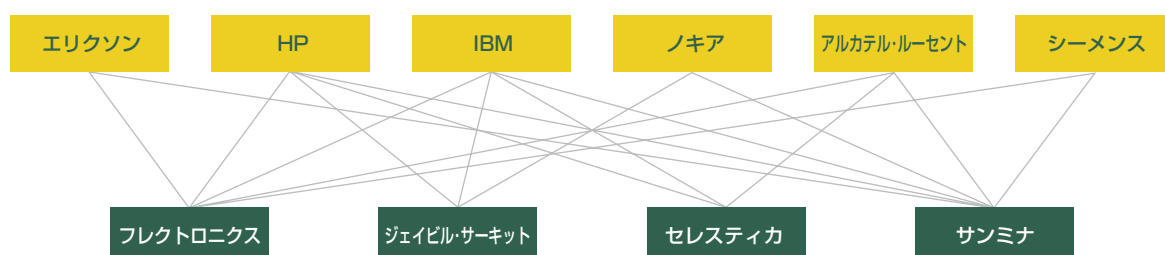
電子産業では労働組合結成に対する根強い抵抗がある。アメリカの主要ブランド企業数社の場合、これはシリコンバレーで活動していた初期の時代までさかのぼる。組合は、いくつかのヨーロッパ系企業（フィリップスやノキアなど）で確固とした地位を築いているものの、この産業で組織化努力を構築する十分な足掛かりを得るには至っていない。その結果、1990年代にエレクトロニクス製造が飛躍的な成長を遂げた時期、組合は何十万人もの新規エレクトロニクス労働者を組織化することができなかった。現在、世界的に見ても、組合がある契約製造工場はほんの一握りである。

労働者が組織化を試みたために失業したり、雇用「ブラックリスト」に載せられたりしたとか、組合加入や組合活動への関与を禁止されたという報告が数多くある。メキシコでは、人材会社が求職者の審査にあたって家族に労働組合員と関係のある者がいないかどうかを当たり前のように調べ、企業が労働者による組合加入を明白に禁止している。

エレクトロニクス製造がますます盛んになっている輸出加工区 (EPZ) は、労働組合のない環境を使用者に保証し、その保証を実施するために、組合オルグによる労働者への接触を禁止したり、労働者に雇用不安を与えて組合結成を思いとどまらせる環境を生み出したりしていることで悪名高い。各国政府は、財源不足が原因で、あるいは「組合のないEPZは外国の投資を呼び込みやすい」という見当違いの仮定から労働法を強制しておらず、それによって企業に加担している。

この部門で不安定な臨時・派遣契約が増加していることも、電子労働者による組合結成を妨げる障害となっている。

## サプライヤー関係の例



る。臨時労働者が長期間にわたって職場にとどまれる保証がないこと（ただし、実際には多くの臨時労働者が長期間働いている）、派遣労働者が勤務先の会社と間接的な雇用関係にあること、法律や組合の規約によって、契約労働者が常用労働者と同じ組合に加入することが禁止されていること、組合が常用労働者と異なる賃金・労働条件で働く場合の多い労働者に接触するのが困難であることが妨げとなっており、おそらく最も大きな障壁は、労働者が現在または将来の失職を恐れていることだろう。

組織化の観点からすれば、エレクトロニクス製造の重要な特徴は女性・移民労働者の増加である。これは、歴史的に男性中心の組合員を対象としてきた金属労組にとって、組織化における非常に大きな課題となっている。移民労働者の組織化を妨げる最も大きな障壁は、これらの労働者が労働組合への加入を恐れたり、自らの権利を知らなかったりする場合があることだ。言語や文化の壁を克服する必要もある。この部門の一部で労働力に占める割合が高い事務技術職労働者も、労働組合に対して固有の要求を持っているだろう。

IMFのICT・電機・電子会議に出席した組合は、これらの課題にくじけるどころか、女性、若年者、事務技術職労働者、不安定労働者など、さまざまな労働者グループを組織化するために、組合が引き続き個別の戦略を策定していく必要があることを確認した。さらに、電子労働者の組織化への取り組みを再確認し、「電子産業の組合組織率が低水準にとどまっている中で、賃金・労働条件を改善して増え続ける不安定労働を制限するために、今後も組織化を最優先していかなければならない」と宣言した。

### 進むべき道

このIMF会議では、IMFとともにGoodElectronicsネットワーク ([www.goodelectronics.org](http://www.goodelectronics.org)) の創立メンバーであるCAFOD (カトリック海外開発機関) のアン・リンゼイ

が発言し、労働組合と非政府組織が協力しながら、企業にサプライチェーンの条件を改善させることの重要性を強調した。この産業で労働権に取り組む組合とNGOは、GoodElectronicsネットワークを通して協力関係を深めるとともに、企業に「結社の自由に対する取り組みを改善し、労働組合と直接対話する必要がある」という首尾一貫したメッセージを送っている。

続いて議論を行い、サプライチェーンにおける労働者虐待に対処するために、さらにいくつかの原則を確認した。それぞれの状況に迅速かつ個別に対応しなければならない。注意しなければならない潜在的な危険性は、多国籍企業がサプライチェーン関係を断たず、その結果、まず事態改善のためにあらゆる努力を払うことなく、労働者の雇用を危険にさらすことだ。多国籍企業の本国の労働組合には、それぞれの関係において会社に労働基準を尊重させる特別な責任がある。

重要な戦略は、国際枠組み協約 (IFA) に向けた議論を含めて、企業との対話を改善することである。IMFは多国籍企業と何本かのIFAを締結しているが、エレクトロニクス部門のIFAは1本もない。そのような協約は企業に、少なくとも結社の自由と団体交渉権、差別、児童労働および強制労働に関する主要ILO条約の尊重を義務づけている。何よりも、多国籍企業はIMFとのIFA締結にあたって、サプライヤーにも同じ基準の支持を求めて圧力をかけることを約束する。

電子産業でそのような協約を締結すれば、一方的な規範に固有の陥穽を避けるだけでなく、国際レベルで企業と労働組合との対話を可能にする有用な手段を提供し、最終的に労働者が各工場での労働条件の監視に参加できるようになるだろう。

会議の終わりにユルキ・ライナIMF書記長が、将来のIMF活動の分野をいくつか強調した。これには次のような活動が含まれる。

●インドネシア、タイ、ベトナムおよびフィリピンを優先し



金融危機は貴組合の組織化にどのような影響を及ぼしていますか？



チャーリー・ロイソン  
TEAM (タイ)

多くの労働者がレイオフされ、組合員数が減少している。組合員は、組織化を試みればレイオフの標的にされるのではないかと心配している。



ドリバル・ヘスス・ド・ナシメント  
CNM-CUT (ブラジル)

使用者は危機に便乗しているが、当組合は政府と協力して雇用喪失を20~30%に抑えた。自動車、電子、金属の各部門が最も影響を受けている。



- つつ、アジア太平洋で組織化・組合構築を支援する。
- 先進工業国で組織化を促進する。
  - 事務技術職労働者、女性、若年者および移民労働者の組織化の好例を普及させる。
  - NGOと協力しながら、政府や企業、投資家に対する世論の圧力を生み出す。
  - GoodElectronicsネットワークへの継続的参加をはじめ、NGOと協力する。
  - 不安定労働反対行動を実施する。
  - TNCとサプライチェーンで労働組合ネットワークを発展させる。

## ILOの役割

ILOは、企業、労働組合および政府を団結させ、結社の自由に対する権利の認知向上を手始めに労働条件の改善をもたらすうえで、潜在的に重要な役割を担っている。

ILO理事会は2009年3月、国家レベルで電子産業の社会的対話に参加する労働組合・使用者の能力を構築する活動の立案を決定した。また、国家レベルの政労使三者に対し、この産業で臨時・契約雇用を減らすための合意済みメカニズムを開発するよう奨励することについても合意した。重要なことにILOは、ブランド企業がサプライチェーン全体で労働基準を促進するにあたって中心的な役割を担っており、長期雇用関係の条件創出に貢献する能力を有することを踏まえて、2010年開始予定のこれらの活動へのブランド企業の参加を奨励している。

## 安全衛生と環境

労働組合や他の市民社会組織は依然、電気・電子製品の製造に使用される物質が労働者の健康や環境に及ぼす影響について深く懸念している。

危険物質を扱う労働者が抱える健康上の問題として、呼吸困難、やけど、目の刺激、皮膚病、神経系の損傷、がん、頭痛、疲労・眠気、協調障害や意識消失、肝不全・腎

不全が挙げられる。女性労働者は、性と生殖に関する健康への損害に関して固有のリスクにさらされている。アメリカとスコットランドで、ごく最近では韓国の三星でも、がんの疑いのある労働者が報告された。

過剰な労働時間（電子産業の一部で広く見られ、週6日・1日10～12時間が一般的）が、健康上のリスクを悪化させている。大量生産ラインの労働者は反復運動損傷の危険にさらされている。広く見られるようになっている「立ち作業」、すなわち、立ったままの長時間労働を要求する慣行が原因で、労働者はさまざまな健康・ストレス関連の問題に悩まされている。妊娠している労働者が立ち作業の続行を強要されているという報告も数多くある。

電機・電子サプライチェーンは広範かつ複雑であるため、必然的に、製造プロセスにおける危険物質の使用を監視するのは難しい。何よりも心配なのは、工場の労働者自身が、自分の扱っている物質が何であり、それらが健康にどのような影響を及ぼし得るかを知らないことが、再三にわたる研究で確認されていることである。

それ以上に大きなリスクにさらされているのは、電気・電子製品のリサイクルや「解体」に従事する労働者である。国連の推定によると、世界で毎年最大5,000万トンの電子廃棄物が発生している可能性があるが、現時点でリサイクルされている電子工学製品は全体の10%にすぎない。残りは電子廃棄物として、しばしばアジアやアフリカの発展途上国に投棄され、それらの国々ではゴミの清掃によって生き延びている成人男女だけでなく子どもまでが、ゴミに含まれる毒素にさらされている。

一部の企業は自社製品から有害な化学物質を除去し、製品のエネルギー効率を改善するために十分な措置を講じているが、ほとんどの企業はこの問題にまだ十分な注意を払っていない。さらに電子産業は、炭素排出の削減にあたって他の産業を支援できる技術の開発によって、気候変動に取り組むうえで重要な役割を果たしている。



**ハンス＝ヨアヒム・ワイス**  
IGメタル（ドイツ）

確かに危機の結果、組合員数が減っている。しかし当組合は、いずれにせよ勧誘やキャンペーンの強化に向けて活動の変更に取りかかっており、これは危機の短期的な影響より大きな変化だ。



**アレックス・マシロ**  
NUMSA（南アフリカ）

NUMSAは、政府の政策を標的にしたキャンペーンの開始によって危機に対抗することができた。労働者は、当組合が行動を起こしているのを見て、こちらから勧誘しなくても加入してくれる。



**富高裕子**  
電機連合（日本）

この危機は、脅威であるだけでなく機会でもある。非正規労働者にとっては職を失う脅威だが、労働組合にとっては非正規労働者を組織化し、彼らの権利を擁護する機会だ。

## 活動ルールの変更が必要

ヨランダ・モーリンは、IMFは世界中で労働者の権利を保護するために労働組合ネットワークを構築すべきだと強く信じている。

文・写真/アレックス・イワーノウ

33歳の労働組合活動家ヨランダ・モーリンは、スペインのIMF加盟組織の1つである労働者委員会労働組合連合 (CC.OO) の国際書記で、現在IMF執行委員会の代理メンバーを務めている。この立場でヨランダ・モーリンは初めて、2010年6月10～11日にフランクフルトで開かれるIMF執行委員会に出席する。

ヨランダがCC.OO全国本部に加わったのは、わずか2年前のことだ。しかし、労働組合運動を知らないわけではない。21歳のときにマドリードで教員資格を取得したヨランダは、カタロニア語を話すバルセロナに引っ越し、教員として働き始めた。間もなく、言葉の問題が原因で教員の仕事を続けるのが難しくなった。工業地域に住んでいたヨランダは仕事を変えることに決め、小さな金属加工会社でそれまでとは異なる職に就いた。特に、この会社で初めて、劣悪な労働条件と不十分な安全衛生保護制度に基づく不安定雇用の現実を目の当たりにした。

この現実を変えるために、ヨランダは労働組合に加入し、組合の世界に触れた。初めは午前中に工場で働き、時間が空いている午後に地方組合で活動、自発的に訓練担当部署で働いた。その後間もなくヨランダは組合で、労働市場研究や労働者統合プログラムを担当するテクニカル・アシスタントとして常勤職を提示された。ヨランダは活動的で、団体交渉への参加に興味があったため、ボッシュ従業員代表委員会に加わり、交渉チームのメンバーになった。その後、経験を積んだヨランダのところに労働者委員会から連絡があり、まずマドリードで労使関係観視所の仕事を任せられ、現在は国際書記として働いている。

ヨランダは日々の仕事の中で組合協力プロジェクトに関与し、欧州従業員代表委員会や、欧州および全世界のさまざまな企業の同僚たちと接触を保っている。

現在および将来におけるIMFとの活動への期待について、ヨランダは、利用可能な人的資源・財源とのバランスを取りつつ、IMFと協力して意欲的に行動すべきだと考えている。

IMFは加盟組織とともに、企業に社会的責任のある慣行の実施を義務づけるために闘うべきだ、とヨランダは考えている。企業には労働者と社会に対する責任がある、と彼女は確信しているからだ。企業は金融や経済体制だけでなく、政府とその政策にも大きな影響を与える。

ヨランダはこう考えている。「活動ルールの変更を目指すべきだ。IMFだけでは変更できないことは明白だが、それでもなお組合が関与しているさまざまな政府や機関に圧力を加え、活動ルールの変更にも努めさせるべきだ。現在のルールが金融・経済危機をもたらした。そして、その矢面に立たされているのは労働者であり、団体

## PROFILE

# ヨランダ・モーリン

出身国 / スペイン

役職 / 国際書記

組織 / 労働者委員会労働組合連合 (CC.OO)



交渉で労働者の基本的権利が失われるという状況に陥っている。また、企業が安全衛生規則を尊重しないため、労働災害増加も招いている」

「企業は各社内および各社間で連絡を取り合って戦略を立案・評価している。したがって、組合同士の協力も重要だ。組合は独自の戦略を策定・評価するために連絡を取り合えるようにすべきだ」と彼女は主張し、「したがって、グローバルな労働者・労働組合ネットワークを構築する必要があることは明らかだ」と付け加える。

注意：5月にジュネーブでTNCにおける労働組合ネットワークに関するIMFワーキンググループが会合を開き、2010年6月のIMF執行委員会に報告する予定。