



The Biannual Magazine of the  
International Metalworkers' Federation

No.1 / 2011

# METAL WORLD

## 確かな雇用を 求めて反撃

特集  
組織化に向けて奮起

スペシャル・レポート  
ネットワークで国際協力

プロフィール  
ペータ・トムソンと  
ステファニー・イーストコット



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



書記長コーナー

# 組織化は力の源

ユルキ・ライナ / IMF書記長

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

<http://en-gb.facebook.com/jyrki.raina>

組織化は労働組合の活力源であり、力の基盤である。力を合わせなければ、有利な労働協約を達成して苦境の際に労働者の権利を守ることはできない。このような理由で、世界中で組織化と成長を支援することはIMFの主な優先課題である。

世界経済危機、何百万人もの失業、不安定労働の増加で、労働組合運動は弱体化してしまった。一部の国々の政府は労働法と社会的保護を弱める施策を講じ始め、この機に乗じて企業も労働組合権を攻撃している。

こうしたあらゆる困難の結果、ヨーロッパの工業国では組合組織率が20%前後にまで低下している。発展途上国の組合組織率は一般的に3~5%である。

組織化と成長に投資することが、これまで以上に重要になっている。これは労働者全体の代弁機関としての組合の力と正統性を維持する唯一の方法である。

『メタル・ワールド』本号では、自動車産業におけるロシアITUAの拡大からオーストラリアAWUの「できることから始める」戦略まで、組合が成長に成功した例をいくつか紹介する(8~13ページを参照)。

インドでは、スウェーデンとフィンランドの組合が支援するプロジェクトに基づいて、IMF加盟組織が鉄鋼業で1万人の常用労働者と不安定労働者を勧誘し、今も行動が続いている。ドイツではIGメタルが、若年労働者や事務技術職労働者、風力エネルギー部門など、組合組織率が低いグループに照準を絞っている。

組合の規模が十分に大きく、新規組合員を勧誘してサービスを提供できるだけの資源があれば、組織化が簡単になる。IMFはチリやコロンビア、ザンビアで、組合が成長に向けた持続可能な組織機構を構築できるよう支援している。

新規組合員の勧誘は、全国労働組合が最終的に責任を負うべき事柄である。しかし境界なき世界にあって、組織化はますます国際的な色彩を帯びようになってきている。「1人の痛みは全員痛み」という言葉が、これまで以上に当てはまるようになっていく。

多国籍企業における労働組合ネットワークは、組織化と労働組合権擁護のための手段である。20~23ページでは、ゲルダウとテナリス、キャタピラーの組合が連帯や共同行動を構築している様子を紹介している。

多くの国々で、しばしば国際労働機関(ILO)の基準に違反して、組織化や団体交渉を妨げる法律上あるいは事実上の障壁が設けられている。こうした問題に取り組むには、他のグローバル・ユニオン・フェデレーションや国際労働組合総連合(ITUC)、全国組合と協力しながら、長期にわたって協調的行動を取る必要がある。

世界の産業労働者を新しいグローバル・ユニオンに統合する進行中のプロセスは、鉱業から消費財生産に至るサプライチェーン全体で組織化と連帯を強化する機会を提供してくれる。労働者と全市民の生活改善を目指す闘いにおいて、私たちは団結によって強くなる。

## メタルワールド

メタルワールドは年4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  
[jraina@imfmetal.org](mailto:jraina@imfmetal.org)

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

ニュース編集長: Cherisse 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

Aisha Bahadur  
Carla Coletti  
Chris Whitehouse  
G. Manicandan  
Ilya Matveev  
Marino Vanni  
Mary Schriber  
Rob Johnston  
Stephen Nhlapo  
Sudharshan Rao  
Suzana Miller  
Valeska Solis

Cover photo: UNTMRA- PIT CNT

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

表紙写真: Drukerij Lannoo  
[www.lannooprint.com](http://www.lannooprint.com)



# CONTENTS



IMFニュース / 4ページ

## ルーマニアの組合が労働法改正に抗議

3月16日にルーマニアのブカレストで約8,000人が街頭に繰り出し、不安定雇用の増加につながる法改正を導入するという政府の決定に抗議した。



特集 / 8ページ

## 組織化に向けて奮起

ロシア、インド、ザンビア、コロンビア、オーストラリア、アメリカで見られるように、団体交渉によって真の利益を達成したり、国の公共政策を変更させたりする能力のある労働組合は、効果的な組織化を基盤としている。



特集 / 14ページ

## 確かな雇用を求めて反撃

3カ国の3組合が、それぞれの強みと国内情勢に応じて世界雇用危機に対応し、労働者の諸権利を擁護している。



スペシャル・レポート / 20ページ

## ネットワークで国際協力

多国籍企業における労働組合ネットワークは、各社の労働条件改善を目標に連帯と協力を促進すべきである。



国際金属労連 (IMF) 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、鉱山、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

156 Gerard Sekoto, Newtown  
Johannesburg 2001 SOUTH AFRICA  
Tel: +27 11 492 0301  
Email: aro@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

# IMF NEWS

メキシコ / 4ページ

IMF-ICEM-ITGLWF / 4ページ

多国籍企業 / 5ページ

組合構築 / 6ページ

連帯 / 6ページ

反撃 / 6ページ

安全衛生 / 7ページ

組合映画 / 7ページ

## メキシコ

国際労働機関の結社の自由委員会 (CFA) は3月に会合を開き、IMF が提訴した事件第2694号に対応して**メキシコにおける保護協約の問題**に取り組むことを決定した。CFAは第一歩としてメキシコ政府に対し、労使との建設的な対話を行うよう要求した。またCFAは、組合の自主性と**メキシコ鉱山・金属労組の迫害**に関し



モスクワのメキシコ大使館でのピケ

てIMFが提訴した事件第2478号についても討議し、メキシコ政府に対し、殺害や誘拐、不当逮捕、暴力に関するIMFの報告を調査するよう求めた。

世界40カ国の組合がメキシコの労働権を守るために行動を起こしてから1週間後の2月24日、2年以上前から不法に投獄されていたメキシコ**鉱山・金属労組幹部のファン・リナレスが釈放された**。しかし、いずれも2010年に不当に投獄されたメキシコ電機労組のミゲル・マルケス・リオスとメキシコ**鉱山・金属労組**のマーティン・サラサル・アルバヨの釈放を求めて、闘いが続いている。

2月14～19日に40カ国の組合員や学生、人権擁護活動家が世界行動デーに参加し、**メキシコの労働権を擁護**した。6日間にわたり、世界中の組合が団結して行動を実施したり、書簡を送ったり、大使や政治家と会談したりし、メキシコの大規模な労働権侵害を強調した。同時にレイバースタートでもオンライン・キャンペーンが始まり、メキシコ政府に3,500通を超えるメールが送信された。

## IMF-ICEM-ITGLWF

IMFと国際化学エネルギー**鉱山一般労連 (ICEM)**、国際繊維被服皮革労連 (ITGLWF) を代表する代議員41人が2月に日本で会合を開き、世界の産業労働者を1つのグローバル・ユニオン・フェデレーションに統合する方法を引き続き検討した。3GUFタスクフォースのメンバーは、世界の産業労働者の統一的な代弁機関と主要多国籍企業への強力な対抗勢力を生み出す正当な理由があることを確認した。



新生国際労働組合の創出に関するIMF、ICEMおよびITGLWFの新しい季刊ニュースレター

IMF、ICEMおよびITGLWFが産業労働者の新しい統一国際労働組合の結成を模索している中で、3月に新しい**季刊ニュースレター『Stronger Together』**が発行され、グローバル・ユニオン・フェデレーション3団体の共同行動や共通目標について報告した。ニュースレターを読むには下記サイトを参照：[www.imfmetal.org/strongertogether](http://www.imfmetal.org/strongertogether)

**DEFEND TRADE UNION RIGHTS IN MEXICO**

[www.imfmetal.org/mexico2011](http://www.imfmetal.org/mexico2011)  
[www.icem.org/en/5-Mining-DGOJP](http://www.icem.org/en/5-Mining-DGOJP)  
[www.uniglobalunion.org/MexicoAction](http://www.uniglobalunion.org/MexicoAction)

**GLOBAL DAYS OF ACTION**  
14-19 FEBRUARY 2011

世界行動デーのキャンペーン・ポスター



## 多国籍企業

**多国籍企業 (TNC) 労働組合ネットワーク**の調整に取り組む IMF 傘下の労働組合員が3月にブラジルで会合を開き、国境を越えたグローバルな連帯や行動の確立・強化において、さらに大きな役割を果たすにはどうすればよいか議論した。この会合には20カ国のTNC労働組合ネットワーク専門家が出席し、実践的経験を共有した。詳しくは20～23ページのスペシャル・レポートを参照。



IMF組合ネットワークのコーディネーターがブラジルで会合

**ブリヂストン**南アフリカが3月22日、ブリッツとポート・エリザベスの2工場労働者をロックアウトした。南アフリカ全国金属労組 (NUMSA) は、国際連帯支援を求めている。NUMSA の考えによると、このロックアウトは、2010年9月に締結されたタイヤ製造業交渉協議会の新しい労働協約で賃上げが達成されたことに対する報復措置である。この協約によって賃金が上がるはずのブリヂストン労働者は、同社が巨額の利益を計上しているにもかかわらず、2009年から賃金が増えていない。

オーストラリアの**リオ・ティント／アルキャン**における労働権侵害が国際的な注目を集めており、適正賃金、安全衛生基準の改善、労働者の組合加入権を求めて闘っているオーストラリア労組 (AWU) に支援が寄せられている。オーストラリアのリオ・ティント／アルキャン事業で組織化を進めている AWU は、経営側の激しい抵抗に遭っている。IMF とブラジル、フランス、南アフリカ、イギリス、アメリカ、ジンバブエのリオ・ティント／アルキャン関連組合は、同社 CEO に書簡を送り、国際労働基準の承認を要求した。

2011年1月、カナダの**ヴァーレ**で18カ月に及ぶ厳しい闘いを経て協約が締結された。カナダ・ラブラドルのボイジーズベイ・ニッケル鉱山で働く全米鉄鋼労組 (USW) 組合員は、ブラジル系巨大多国籍企業ヴァーレとの暫定的な5カ年協約を賛成88%で承認した。新しい協約は2011年2月1日に効力を生じ、2016年1月に失効する。この協約は残留特別手当2,000カナダ・ドルの即時支給、適切な賃上げ、生活費手当引き上げの維持を定め、請負業者の利用を制限している。いわゆるニッケル・ボーナスについては妥協した。

**アルセロール・ミッタル**の労働者を組織化している IMF 加盟組合の代表が4月にブラジルで会合を開き、ラテンアメリカ地域労働組合ネットワークを立ち上げた。会合後、アルセロール・ミッタル合同グローバル安全衛生委員会が同社トッパラン工場を訪問し、工場の安全基準は高いが、従業員関係、特に CNM-CUT への関与を改善する必要があることを確認した。その1カ月前、同委員会はアルゼンチンの同社アシンダール鉄鋼工場を視察し、



シカゴで開かれたIMFキャタピラー運営グループの会合

ASIMRA と UOM が現場の経営陣とともに素晴らしい共同安全衛生アプローチを確立していることを確認した。

ベルギー、ブラジル、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカの IMF **キャタピラー**運営グループのメンバーが3月にアメリカに集まり、行動計画を採択した。この計画には、コミュニケーション改善、団体交渉結果の監視、同社で活動している他の組合への接触、経営側によるネットワークの正式承認の要求が盛り込まれている。会合開催直前に、UAW が米国7工場のキャタピラー労働者約9,500人を対象とする新しい6カ年協約の締結に成功した。

2010年11月に開かれた会合で、インド全域の**シーメンス**関連組合の代表が新たに結成されたシーメンス従業員連盟の登録を祝い、さまざまな全国総連合に加盟する組合を統合する同連盟の戦略を策定した。同連盟の狙いは、労働者を役員に分類する誤った慣行を廃止すること、インドの各工場間で賃金・労働条件の平等を求めて闘うこと、契約労働者の割合を制限すること、契約労働者と正規労働者との賃金平等を確保することである。

IMF と**ゲルダウ**労働者世界協議会の参加組合は、2011年3月に各工場長に抗議文を送り、コロンビア・トカンシパのゲルダウ工場における反組合的な活動の中止を要求した。IMF 加盟組織 UTRAMMICOL に所属するコロンビアの組合 SINTRAMETAL は、トカンシパにある新しいゲルダウ工場労働者を組織化しようと2年近く前から取り組んでいる。ゲルダウは2月、労働者が組合加入に関心を示していることに気づき、3人の主要オルグを解雇した。

昨年11月にブラジルで開かれた**テナリス**労働者世界協議会の第3回国際会合後、アルゼンチンの組合 UOM がカンパナ工場での新しい永続的な利益分配制度を取り決めた。これによってテナリスの年間利益の4.5%が、労働協約の対象となる組合労働者に分配される。この支給金は常勤労働者と契約労働者に分配される。アルゼンチンの3つの小規模工場 (ピヤ・コンスチツシオン、パレンティン・アルシーナ、サンファン) には、このような利益分配制度がない。

IMF と ICEM、それに両団体のノルウェーの加盟組織である合同産業労組と工業・エネルギー産業労組は、3月にノルウェーで**ノルスク・ハイドロ**とグローバル枠組み協約を締結した。この協約は、結社の自由と団体交渉権、差別、強制労働、児童労働、安全衛生、賃金、労働時間、雇用条件、技能訓練、HIV / エイズ、環境条件に関する条項を盛り込んでいる。ハイドロ関連会社は世界40カ国以上で合計2万3,000人を雇用している。

IFメタルは2010年12月、IMF を代表して**エレクトロラックス**と国際枠組み協約を締結した。この IFA はエレクトロラックス行動規範と連動し



ブラジルのテナリス労働者世界協議会・ポスター



ノルスク・ハイドロで協約締結

ており、結社の自由に関する条約第 87 号や団体交渉権に関する条約第 98 号など、すべての ILO 中核的労働基準に触れている。

## 組合構築

マレーシアの新設組合である電子産業従業員組合（南部地域）に所属する現役組合員 16 人が 2010 年 11 月、**組織化と組合構築**に関する 2 日間の IMF ワークショップに出席した。7 人の女性を含む参加者は、新たに組織化された 5 工場から集まった。ワークショップでは同労組を強化するために、組織化、加盟費徴収、リーダーシップ能力構築、事務管理、団体交渉の開発に焦点を当てた。



Photo: Anusalam/IMF  
マレーシアの新設エレクトロニクス組合を対象とする IMF ワークショップ

1 月に国際労働機関労働者活動局のプロジェクトに基づく 3 つのワークショップが開かれ、IMF 加盟組織の FSPMI とロメニックが参加、インドネシアの**輸出加工区（EPZ）の組織化戦略**に関する知識・技能を身につけた。EPZ 労働者が雇用されている地域で自発的な組織化委員会を設置し、積極的な組織化を実行できるようにするために、自分たちが働いている地域の基本的な産業状況も学んだ。

## 連帯

3 月の**東日本大震災**を受けて、IMF と多くの加盟組織が IMF-JC ならびに組合員とその家族に資金を寄付し、弔意と連帯のメッセージを送った。詳しい死者数や損害規模はまだ分かっていない。相変わらず懸念されているのは被災地の原子力発電所で、そこでは勇敢な労働者たちが困難な状況を鎮めるために命がけて取り組み続けている。



Photo: JAM/IMF-C  
地震で被害を受けた JAM の施設

12 月から 1 月にかけて**チュニジア**全国の街頭で何千人もの若者や男女労働者が自発的な民主化要求運動に参加し、IMF は労働者と加盟組織に連帯を表明した。FGME-UGTT の金属労働者は、弾圧の即時中止と基本的な民主的権利の尊重を要求した。IMF は、政府・使用者による労働組合・労働者の基本的権利の完全な尊重を求める行動を支持している。IMF は ITUC や他の GUF とともに、**エジプト**でも新しい独立組合を支援している。

トルコの IMF 加盟組織ビルレシク・メタル・イスは 3 月 22 日、賃金・労働条件改善を目指して 21 社でストを宣言した。ストの標的となる各社は金属製品製造業者協会（MESS）の傘下企業で、MESS はトルコ・メタルと産業別労働協約を締結した。ビルレシク・メタル・イスは、8 万人の労働者を直接の対象とし、それよりもずっと多くの労働者にも間接的に影響を及ぼす同協約を拒否した。というのも、この協約は賃金をごくわずかしき上げて

おらず、柔軟な労働条件の問題に関して労働協約よりも労働法に従っているからである。

2008 年 12 月に解雇された**トルコ**のシンター・メタル労働者が、裁判で勝訴して 2010 年 12 月に復職を勝ち取った。この訴訟はシンター・メタル労働者と所属組合ビルレシク・メタル・イスが起こした。裁判所は、当該労働者たちが解雇されたのは、会社の主張と違って「経済的理由」によるものではなく、労働組合に加入したためだとの裁定を下した。この大きな勝利を収めるまで 2 年間にわたって闘争を繰り広げ、IMF、欧州金属労連、他の加盟組合から多大な国際連帯支援が寄せられた。

**韓国**の釜山と蔚山にある造船所で働く韓進重工業（HHIC）労働者は、経営側が実施する大量解雇計画に対抗して、2010 年 12 月からストを実施している。同社は 2 月 14 日、韓国金属労組（KMWU）に通知せずに突然、両工場労働者をロックアウトした。同労組は、大量解雇と組合幹部に対抗する措置の撤回、2009 年から 2010 年までの業績関連手当の支払い、労働協約の遵守を要求している。



Photo: KMWU  
大量解雇との闘いを続ける韓国の HHIC 労働者

KMWU は 2010 年 11 月にキリユン電子と、同社でスト中の残った組合員 10 人を正社員として雇用するという協約を締結した。**韓国**の同社では違法に雇用された派遣労働者が 2005 年 7 月に組合を結成、1 カ月後、会社側が労働者の直接雇用を拒否して解雇したため、同労組はストに入った。キリユン電子の状況は、KMWU、KCTU および IMF が 2006 年に ILO 結社の自由委員会に申し立てた苦情でも取り上げられた。同委員会は 3 月、韓国政府が 29 の職場で社内下請の現状を把握するために調査を行うとの報告を受けた。

2010 年 12 月 19 日に実施された選挙の結果、アレクサンドル・ルカシェンコ・ベラルーシ大統領が 4 期目に入った。この日の夜、ミンスクでの集団デモが暴力的に鎮圧され、4 人の労働組合員が逮捕された。1 カ月後、国家保安委員会（KGB）は「IMF 加盟組織ベラルーシ通信・電子産業労組（REP）が対立候補を支援した」と主張し、同労組の事務所を搜索、事務機器を押収した。3 月に欧州金属労連（EMF）は、制裁の強化とベラルーシからオランダへの石油輸送停止を要求した。

## 反撃

欧州金属労連（EMF）は 3 月、ベルギーをはじめとするヨーロッパ各国の組合とともにブリュッセルでの抗議行動に参加し、**緊縮計画、賃金・年金の削減、不安定労働や失業、労働基準の規制緩和、社会的不平等の悪化に反対**した。この週、ヨーロッパ全土でそのほかにもいくつかの行動が実施



Photo: John MacLennan/ICEM  
ロンドンで総勢 50 万人がデモ行進



され、例えばロンドンでは公共部門支出削減案に反対して総勢 50 万人がデモ行進した。詳しくは 14～19 ページの特集を参照。

スロベニアの組合が、労働者の権利を大幅に削減する新しい形態の**不安定労働**の導入に抗議している。IMF 加盟組織 SKEI を傘下に収めるスロベニア自由労働組合連合は、政府が提案した新法を非難している。この法案は失業者や学生、年金受給者の就労を認めているが、賃金・労働条件の引き下げなど権利を削減する内容となっている。組合側は、4 月の国民投票を支持する 4 万人分以上の署名を集め、この問題に関する一般向けキャンペーンを実施している。

3 月 16 日に約 8,000 人がブカレストの街頭に繰り出し、団体交渉権の弱体化と**不安定雇用**の増加につながる労働法改正をルーマニア政府が決定したことに抗議した。この抗議行動は 5 つの労働組合総連合が組織したもので、その中には IMF 加盟組織 METAROM を傘下に収めるカルテル・アルファも含まれていた。

2 月 23 日、インドのニューデリーに集まった約 20 万人の労働者が**議会まで歴史的な行進**を行い、物価上昇の抑制、労働法の厳格な実施、雇用保護と景気刺激策との連動、普遍的な社会保障、政府系企業の民営化中止を要求した。すべての主要な中央労働組合と従業員団体が、「物価上昇に外注や臨時雇用化による失業増加と所得減少が加わって、貧困と不平等が悪化している」と述べた。

2 月 6 日、インドネシアで 1 万人を超える労働者がジャカルタの街頭を行進し、**社会保障改革と不安定労働撤廃を要求**した。このデモは IMF 加盟組織インドネシア金属労連 (FSPMI) が、第 4 回 FSPMI 大会の開会に合わせて実施した。社会保障改善の要求と不安定労働との闘いは、2011 年 12 月にインドネシアのジャカルタで開かれる IMF 中央委員会の議題に盛り込まれている。

2011 年 6 月 23 日の世界公共サービス・デーに、グローバル・ユニオンとさまざまな全国組合が、「**質の高い公共サービス—今すぐ行動を!**」をスローガンに掲げたキャンペーンを発表する。IMF を含むグローバルな労働組合運動は官民両部門の組合に対し、組合員と家族のためになる強力かつ公平で持続可能な地域社会を築く質の高い公共サービスを擁護・促進するために、連帯して団結するよう呼びかけている。詳しくは下記サイトを参照：[www.QPSActionNow.org](http://www.QPSActionNow.org)

## 安全衛生

国際化学エネルギー鉱山一般労連 (ICEM) と IMF は 3 月、鉱山における安全および健康に関する ILO 条約第 176 号の批准を皮切りに、**チリで鉱山の安全衛生を改革**するよう再び要求した。この要求は、2010 年 10 月に銅山労働者 33 人の救出に成功した際、ピネラ政権が安全衛生の改善を約



インド議会への行進

束しておきながら、それを果たさなかったことを受けて打ち出された。この行動の一環として、チリ政府に直接メッセージを送付できるレイバースタートのキャンペーンも実施されている。

1 月にチッタゴンのマック・コーポレーション船舶解撤場で大規模な爆発が発生し、4 人が死亡、多数が負傷した事故を受けて、バングラデシュ高等裁判所が使用者と政府当局を尋問した。高裁は、チッタゴン港湾委員会に事故の調査を指示し、環境省に当該船舶が環境入出港許可を取得しているかどうかの報告を指示した。バングラデシュ金属労働者連盟は政府に責任者の処罰を要求した。

IMF は 4 月 28 日の**労働者追悼日**に、危険を取り除くのではなく労働者に事故責任を負わせる行動ベースの安全システムを非難する。この日、世界中の労働組合が職場で命を落とした同僚を追悼するとともに、労働者を 1 人たりとも死なせてはならないという信念をもって、安全衛生基準改善の確保への取り組みを再確認する。

## 組合映画

『**グローバル・ユニオン短編労働映画 2011**』は 1 時間の作品集で、緊縮財政と闘う組合に焦点を当てた世界各国の最優秀作品が収録され、2011 年 6 月にオンラインと DVD で発表される。過去 4 年間、ジュネーブ短編労働映画祭で、世界中の労働組合と労働者は自らの体験を共有することができた。今年の映画祭は、もっと多くの人々に国際レベルで影響を及ぼすためにオンラインと DVD での発表に焦点を定め直し、世界中で開かれる 36 を超える労働関連映画祭に出品する予定である。

6 月 10～11 日にドイツ・デュースブルクのラントシャフツバルク・ノルトで「**Unions in Motion**」映画祭が開かれる。この映画祭は IMF 大会の関連行事であり、労働組合を取り上げたさまざまな短編映画や特作映画が上映され、労働組合が映画を作る方法に関するワークショップも開かれる。映画祭の全体的なテーマは「**ヨーロッパにおける製造業の未来**」で、世界中の金属・繊維・化学産業から寄せられた労働組合映画を見せる。





**FEATURE  
ORGANIZING**



ロシアのフォルクスワーゲン組立工場で労働者と話し合うITUA支部組合のドミトリー・トルドボイ副会長  
写真：ITUA

## 組織化に向けて奮起

インタビュー／イリヤ・マトベエフ、G・マニカンダン、アイシャ・バハドゥール、  
バレスカ・ソリス、アニタ・ガードナー

翻訳／イリヤ・マトベエフ、クリス・ホワイトハウス

編集／アニタ・ガードナー





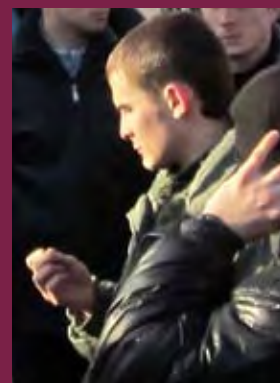
ロシア、インド、ザンビア、コロンビア、オーストラリア、アメリカでの経験から明らかのように、団体交渉によって真の利益を達成するとともに国家の公共政策に影響を与える力のある組合を構築できるか否かは、効果的な組織化を実施できるかどうかにかかっている。

午前6時30分、ロシアのカルガにあるフォルクスワーゲン組立工場で朝番が始まろうとしている。地方組合副会長のドミトリー・トルドボイが門のところに立ち、労働者の集会を開いていた。現場で働く2,000人の生産労働者のうち、現在625人が組合に加入している。ロシアでは、組合が労働協約交渉権を得るには労働者の半数+1人を代表している必要があり、それが同労組の組織化目標の1つである。

ドミトリーは訓練を受け、試行錯誤を繰り返しながら、労働者の組織化について多くを学んできた。「最近まで、私たちの組織化戦略は、ある場所で労働者が問題を抱えていることが分かったら、その問題を強調するリーフレットを配布し、さらに組合活動家が労働者を訪問して勧誘するというものだった」とドミトリーは説明する。

「この戦略は、初めのうちはかなり効果を上げた。ところが6カ月後には、加入者と脱退者がほぼ同数になった」と彼は言う。

「そこで戦略を練り直し、意識的な労働者の勧誘に焦点を当てなければならなかった。今では労働者を勧誘する前に、好戦的な組合とその活動方法、組織の民主的原則、そのような組織における意思決定プロセス、すべての組合員の役割や位置付けを分かりやすく示している」とドミトリーは説明する。「そのような戦略を十分に試してみたところ、驚くほどの成果があった。この方法が成功を収めたのは、労働者が自分たちを1つの集団と考え、共通の目標を達成できるかどうかを労働者一人一人にかかっていることを理解できるようになったからだ」と彼は述べた。



## FEATURE ORGANIZING

### 伝統との決別

ドミトリーの組合、地域間自動車労組 (ITUA) は2006年に設立された。ITUAは2007年にサンクトペテルブルク近郊のフセボロジスクにあるフォード工場でストを実施し、組合員の利権を猛然と擁護する強力な独立した民主的組合というイメージが、あっという間に広まった。ITUAの結成と初期の闘いは、ソ連時代までさかのぼる昔ながらの労働組合とは一線を画していた。

「少なからぬ労働者が依然、労働組合は少ない組合費で手厚く支援してくれる慈善団体のようなものだと考えており、組合は政権の一部とみなされている。私も最初はそう思っていた」と彼は述べた。ドミトリーの見方が変わった1つのきっかけは、ヨーロッパの組合とIMFが開いたワークショップである。「けれども、ただヨーロッパ型の組合を手本に



「空き時間に私生活を犠牲にして組合活動に取り組んでいる。そんな状況なので、すべての活動家が組合活動に十分に専念できるわけではない」と、ロシアのカルガにあるフォルクスワーゲン工場でのITUA地方支部副会長を務めるドミトリー・トルドボイは言う。

写真: ITUA

ただけではなく、独自のビジョンを生み出した」とドミトリーは言う。

ITUAは組織化が極めて重要であることを認識し、賃金を支払って専従オルグを雇うようになった。「おかげで市内の他の工場にも目を向けることができるようになった。現在、別の工場でも好戦的な独立組合の結成を目指す労働者の取り組みを支援している」とドミトリーは説明する。

2011年2月以降、IMFはカナダ自動車労組 (CAW) と協力しながら、サンクトペテルブルクと周辺地域のいくつかの



「組合指導部は教育セッションを利用して、労働者に話をしたり労働者の体験談を聞いたりしている。それは組合が労働者の問題に真剣に取り組んでいることを示し、組織化の土台となっている。労働者は組合に積極的に関与するようになり、どの組合員も組合が何をしているか知っている」と、ザンビアでNUBEGW組合教育担当者を務めるマーガレット・ムウェルワは説明する。

写真: NUBEGW

自動車工場で、ITUAの組織化活動を支援している。組織化のターゲットは、日産、ゼネラル・モーターズ、ノキアン・タイヤ、現代、フォルシアの工場で働く4,300~4,700人の労働者である。

### IMFによる組織化支援

使用者や政党、政府から自立した民主的・代表的な独立全国組合の構築を労働者に促すことは、IMFの主要目標の1つである。IMFはロシアの場合と同様に、さまざまな労働組合パートナーと協力し、組合が強力な全国組合を組織化・構築できるよう支援している。目標とする組合は、労働者と永続的な民主的関係を結び、団体交渉によって真の利益を達成するとともに、国家の公共政策に影響を与えることのできる組織である。

2003年、2004年にIMFは、ザンビアの加盟組織である全国建設・エンジニアリング・一般労組 (NUBEGW) から、スタッフへの賃金不払いや乏しい事務所設備といった不十分な管理に関する報告を受け、同労組が持続不可能な状態にあるのではないかと疑い始めた。同労組は組合員数が1万人を超えると報告したが、それを確認する手だてではなかった。NUBEGWは非民主的でもあり、書記長が長年にわたって揺るぎない権力を握っている封建的な組織だった。

アフリカのIMF地域事務所はIFメタルとLO-TCOの支援により、まず労働組合主義の基礎と組合における労働者の役割の強化に焦点を絞った教育プログラムを通して、NUBEGWで組合民主主義の発展を促進するという課題に取り組んだ。

主な狙いは、NUBEGWにおいて、組合員を勧誘するだけでなく労働者の問題に取り組んで労働者の要求を代表する組織化の文化を生み出すことだった。労働者が組合活動に積極的に加わるようになるにつれて、組織機構が立て直され、組合員が登録され、組合費が徴収され、組合員が指導部に説明責任を求めるようになった。2005年に新しい書記長が選出されたが、期待に応える成果を上げられなかったため、2007年に別の書記長が選ばれ、現在、同労組の状況ははるかに改善している。

NUBEGWは、組織化や教育をはじめとする組合活動のすべての面で、また執行委員会でも、女性労働者の関与の促進において飛躍的な進歩を遂げた。「現在、全国執行委員会は女性3人、男性4人と男女バランスが取れている。形だけの平等主義ではない。女性は選挙で闘って地位を勝ち取った」とゲーブリエル・フィリNUBEGW書記長は報告する。

組合員の勧誘は今なお課題である。現在、組合員数は8,000人を超えているが、NUBEGWは2011年末までに1万人に増やしたいと考えている。「組合員数を増やして組織を強化するために、成果を上げようと懸命に努力している。景気後退で失業が悪化し、組合員数が減ったため、私たちの取り組みは厳しい状況にある。だが、組織化に焦点を絞っていなければ、もっと大きく減少していただろう」とゲーブリエルは説明する。

労働者教育を機会としてうまく利用し、女性と若年者に焦点を絞って労働者を勧誘・組織化している。そのおかげで同労組は認知度が高まり、労働者とじかに接触してさま



ざまな問題を聞き、組合に対する労働者の信頼を深めた。組合教育担当者のマーガレット・ムウェルワの説明によると、組織化は「労働者を団結させ、気をそろえて行動できるようにする点で非常に重要だ。組織化によって、いろいろなことが簡単になる。使用者と交渉するときに、労働者がいかに真剣であるかを示すことができる」。

## 契約労働者の組織化

労働者の権利に関する教育は、インド全国金属労連 (INMF) およびインド鉄鋼・金属・機械労連 (SMEFI) を対象とするIMFの鉄鋼労働者組織化活動の根幹でもある。このプロジェクトは、LO-TCOとSASK、それにIMF加盟組織のIFメタル、ユニオネン、フィンランド金属労組およびPROの支援を受けて2009年に始まり、鉄鋼業が集中している3州 (オリッサ、ジャールカンド、チャッティースガル) で実施されている。INMFとSMEFIは、協力して特定の企業に照準を定め、不安定労働者からホワイトカラー労働者まで全労働者を組織化し、分裂や組合員獲得競争を避けることに合意した。

これまで、インドの金属産業の大部分と同様に、鉄鋼部門における労働者の組織化も、新旧公営企業の常用労働者にほぼ限定されている。インドは世界有数の鉄鉱石埋蔵量を誇り、国内鉄鋼消費が拡大している。大手民間企業に生産が集中する傾向があり、たいいてい労働組合のない多国籍企業の進出が目立っている中で、IMFとインドの組合は、この部門を組織化の主要ターゲットに掲げている。2012年までに新規組合員2万人を獲得することを目標に、このIMFプロジェクトの活動を通して、これまでのところ1万人の労働者が組織化された。

IMFインド鉄鋼組織化プロジェクト・コーディネーターを務めるサンジャイ・クマール・シンINMF会長の説明によると、この部門で契約・臨時労働者を組織化することがプロジェクトの主要目標の1つである。「チャッティースガル州では、大勢の鉄鋼労働者が劣悪な労働条件のもとで働いており、契約・臨時労働者が非常に多い。彼らのほとんどが1日12～14時間働いており、賃金は最低賃金に届かず、法定給付や社会保障もない」とサンジャイは説明する。

契約労働者の組織化の主な課題の1つは雇用保障に対

する脅威であり、組織化イニシアティブは経営側の激しい反対に遭っている。ほとんどの場合、労働者が組合を結成すると経営側は直ちに解雇する。労働者には特定の工場で働いていたことを証明する記録がないため、解雇に対抗して闘うのは難しい。組合オルグも暴漢から身体的な攻撃を受け、警察によって根拠もなく起訴されている。「ライプルー地区では、当組合のオルグの家が経営側に雇われた暴漢に襲撃された。このオルグは労働者の抗議行動に参加したあと警察にも起訴され、6カ月の実刑判決を受ける可能性がある」とサンジャイは述べた。

ほとんどの場合、大手多国籍鉄鋼会社での組織化は、会社が労働者の公式代理機関として支援・登録する「社内」組合の存在によって、さらに困難になっている。企業からの猛烈な反対に対抗して、組合は労働者の教育に力を入れるだけでなく、地域社会にも働きかけている。「この戦略は労働組合に対する認識を促すのに役立ち、労働者に組合加入のメリットを教えている」とサンジャイは説明する。

労働組合は、政府を説得して契約労働者の状況改善に役立つ政策を採用させるうえでも一定の成功を収めている。

「2009年12月から政府当局に対し、銀行振込で契約労働者に賃金を支払うという規定を定めるよう主張してきた。そうすれば契約労働者に自己認識を持たせ、賃金支払プロセスの透明性を高め、労働者が最低賃金を確保できるようにすることができる」とサンジャイは説明する。組合の要求を受けて、政府は企業に対し、銀行振込で契約労働者に賃金を支払うとともに、2011年3月31日までに契約労働者の銀行口座開設手続きを完了するよう指示した。

労働組合は、特に組合組織率がすでに十分高い場合、組合に加入している常用労働者の力と連帯も利用している。「常用労働者の助けを借りてはいるが、契約・臨時労働者に自分たちの組合を主導させるという戦略に従っている」とサンジャイは説明する。「多くの企業で個別組合の登録を進めているところだ。ピライのインド鉄鋼公社 (SAIL) 工場でも契約労働者の賃上げを獲得した」とサンジャイは報告する。

## 暴力と迫害

コロンビアほど組合幹部やオルグに対する迫害や暴力が



「経営側からの厳しい弾圧のため、組織化プロセスはなかなか進まないが、私たちは前進できると希望を抱いている」と、IMFインド鉄鋼組織化プロジェクト・コーディネーターの1人であるサンジャイ・クマール・シンは説明する。

写真：INMF

## FEATURE ORGANIZING

ひどい国はなく、この国は労働組合員の殺害件数が世界一多い。2010年だけで46人の組合幹部が殺された。

労働組合の結成は合法的な行為であり、その権利は憲法に定められている。しかしながら、労働組合はソーシャル・パートナーではなく破壊分子とみなされている。国内企業も多国籍企業も反組手的な慣行を採用し、労働組合員を殺害するために民兵組織を雇っている会社もあり、全国レベルで多少なりとも影響力を持つ組合を結成しようとする試みは、すべて弾圧されている。その結果、この国の経済活動人口の組合組織率は5%未満であり、労働条件が労働協約で定められている労働者はその半分に満たない。

こうした恐ろしい現実にも負けず、この劇的な状況に対応し、国を変革して労働者の利益を擁護するために闘う覚悟のある組合幹部は、まったく減っていない。しかし、ほとんどの組合が企業別組合であるため、この運動は著しく分裂しており、国家レベルあるいは産業レベルで行動する能力がない。このような状況において、IMFはコロンビアの加盟組織2団体、すなわちコロンビア金属・鉱山労連(UTRAMMICOL)とコロンビア金属・電機・機械労連(FETRAMECOL)を対象に活動し、労働者を組織化する基盤として、労働組合の力と両連合団体内部および両団体間の団結を改善することに重点を置いている。

IFメタルとLO-TCOが支援するラテンアメリカの全国組合構築プロジェクトは、2008~2012年を対象に実施され、チリとコロンビアの加盟組織が関与している。マリーノ・バ

ニIMF地域役員の説明によると、このプロジェクトは「各組織に、労働組合を強化して共通の目標を確認するための共同行動について議論し、そのような行動を策定するよう義務づけている。このプロジェクトによって労働者が、不安定労働者や外部委託労働者を含む統一的・代表的全国組合を創出し、それによって組合員を増やす必要があることを学習・理解してくれれば幸いだ」。

不安定労働は、低い組合組織率の結果であると同時に組織化を妨げる大きな障害でもあり、一貫してコロンビアにおける闘いの焦点となってきた。「雇用協同組合(CTA)」は事実上人材会社であり、その蔓延によって労働条件が徐々に低下し、労働者の基本的権利がさらに弱体化している。CTAとそれが権利に及ぼす影響は、両IMF加盟組織が共同でキャンペーンを実施している問題の1つである。

ミゲル・エルナンデスFETRAMECOL教育担当役員は、ボゴタで研究グループをいくつか調整しており、SINDICOLMENAの組合員である。エルナンデスの考えでは、組合幹部の迫害、法的規制、CTAの利用など、コロンビアで実施されている反組手的な政策は、この国の組合が直面している主な課題だ。「これらの反組手的な政策のせいで、一般組合員は訓練コースへの出席を恐れ、他の労働者も組合加入を怖がっている」とミゲルは説明する。

ミゲルの組合は、より有効な戦術として相互協力方式や個別行動計画、研究グループなどを確認した。「加盟組織間の団結が強まるとともに、労働組合幹部を教育した結果、金属産業の調査、グローバルなビジョンの策定、金属部門の分析を通じて幹部の理解が深まっており、これは私たちの活動にプラスの効果を及ぼしている」と彼は付け加える。

マウリシオ・カストロは、過去25年間ディアコ・ゲルダウで働いており、全国金属労組(SINTRAMETAL)会長とUTRAMMICOL執行委員、ナショナルセンターCUTボヤカ支部の教育担当役員を兼任、ボヤカの地域プロジェクト・コーディネーターを務めている。「雇用契約の種類や外部委託をはじめ、多くの問題がある。身体的な迫害も問題となっており、1986年以降3,000人を超える労働組合幹部が殺害された」とマウリシオは説明する。

「私たちの活動には時間がかかり、結果を求められる。責任を持って活動し、成果を上げ、特定の問題を解決するとともに、『団結が不平等に満ちた世界で生き残るための唯一の方法だ』という明確な理解を深めなければならない」とマウリシオは言う。

### 危機の影響を相殺

新規組合員を引きつけて組織率を高めることは、発展途上国の組合だけの問題ではない。至るところで数十年前から組合組織率が低下しており、多くの場合、グローバルな雇用危機でこの衰退が加速している。オーストラリア労組(AWU)は、金融危機が組合員数減少の大きな脅威になり得ることを認識し、攻勢に出て組織化に多大な資源とエネルギーを注入することに決めた。2008年にAWU指導部は、「できることから始める」戦略に合意した。これは、すでにAWU組合員がおり、職場代表と労働協約が導入され、同労組がアクセスできる職場に焦点を絞る戦略である。

AWU全国キャンペーン・組織化コーディネーターのダニ



「この労働組合機構は企業別なので、部門レベルで決定を下すのが難しい」とミゲル・エルナンデスFETRAMECOL教育担当役員は言う。

写真：FETRAMECOL



「団結関連の問題や未組織労働者の組織化の必要性について、教育活動や議論を実施している」と、コロンビアで組合構築プロジェクトの地域コーディネーターを務めるマウリシオ・カストロは言う。

写真：バレスカ・ソリス/IMF



エル・ウォルトンの説明によると、かつてはほとんどの職場が「クローズドショップ制」だった。その後、反組合的な労働法と個別契約の導入によって、突然状況が変化した。

「それまでは労働者と話をしないという状況だったが、既存の組合員の賃金・労働条件を保護するために、できる限りのことをするようになった。しかし、現場の非組合員には目を向けていなかった」とダニエルは説明した。「今では、

力を強めている。どの現場もそれぞれ異なるが、現場の組合員数が多ければ、伝統的な組合問題である賃金だけでなく、すべての労働条件をめぐって交渉しやすくなる」とダニエルは語った。

この成功を背景に、AWUは2011年2月に新しいアルミ産業組織化キャンペーンを開始した。同労組は、オーストラリアのアルミ産業の組織率は70～80%だが、交渉となると未組織現場の低コストがネックになっていた。そこで、交渉上の立場を強化して既存の組合員に利益を与え、引き続き組織を成長させるために、AWUの組織化活動はまず、タスマニア州ベル・ベイにある未組織のリオ・ティント製錬所をターゲットにしている。

AWUは組織化戦略の一環として、この反組合的なグローバル企業に対抗するためにIMFに支援を求め、組合員の中にリオ・ティント労働者がいる世界中のIMF加盟組織から連帯書簡を受け取った。「先ごろタスマニアで会合を開き、全世界の組合から寄せられた連帯書簡の写しを配った。ベル・ベイはオーストラリア本土沖の小さな現場なので、世界中の人々がこの現場の労働者に注目し、支援してくれていると分かったことで、大いに士気が高まった」とダニエルは述べた。

## 国際連帯

オーストラリアのリオ・ティントのように、国際連帯は世界中で組織化にあたってますます重要な役割を果たすようになっていく。資本が国境を越えて移動し、多くの金属部門で多国籍企業が優位を占めている中で、労働組合は組織化に際して互いに支援し合うようになっていく。

アメリカでは、全米自動車労組(UAW)が組織化に再び重点を置き、2011年3月末、組合員数が2009年の35万5,191人から2010年には37万6,612人へと2万1,000人増えたと発表した。UAWは現在、米国の自動車部門で活動している「外資系工場」にも明確に狙いを定めている。この種の工場はほぼ例外なく南部の「労働権法」諸州にあり、現在に至るまで組織化されている工場は1つもない。成否の鍵を握る重要な要因は、UAWと当該多国籍自動車会社の本国(ドイツ、日本、韓国など)の労働者・組合との国際連帯であり、そのことを同労組は認識している。UAWはIMFから援助を受けて、アメリカで組織化したいと考えている自動車会社で労働者・組合とのつながりを深めている。

## 組織化に向けて奮起

「組合の成長と組合員数・組織率の向上を、すべての労働組合の第1の目標に掲げなければならない」と、IMFで組合構築活動に責任を負うフェルナンド・ロペス書記次長は述べた。「私たちの活動はIMFアクション・プログラムを指針とし、現場の加盟組織の積極的な参加を得て、各地域と本部の担当者が計画・実施している」

「組合が存続して力を持てるかどうかは、常に組織化にかかっている。現在のIMFの課題は、組合員の組織化に資源を振り向けた結果、より強力な組合を構築し、金属労働者の生活を改善してよりよい世界を構築できるようにすることだ」とフェルナンドは述べた。



AWUは現在、オーストラリアで最も急速に成長している組合である。「指導部が徹底的に組織化を重視し、活動方法を変更したことが、大きな成功要因の1つだ」と、AWU全国キャンペーン・組織化コーディネーターのダニエル・ウォルトンは言う。

写真: AWU



それぞれの現場で、まず誰が組合員で誰が組合員ではないかを調べるようになった。次に、オルグと代議員の会話技能を高め、どのように質問して労働者が抱えている問題を聞き出すか、組合が力になれることをどうやって示せばよいかを教え込んだ。そして、協約の更新期限が迫っている職場に焦点を合わせた。労働者は、この時期に組合との対話に最も関心を示してくれるからだ」

結果はおのずと表れている。現在AWUはオーストラリアで最も急速に成長している組合で、組合員数は2008年の11万5,000人から2010年には14万人へと22%増えた。「成功が成功を呼ぶ」とダニエルは言う。「ある地域で早々と組合員が増え始めたとき、既存の組合員も力をつけ、これが他の地域でも組織化を促すことになった」。組合が全国レベルと職場レベルで力を強めた結果、既存の組合員も利益を得ている。「組合員は自分たちが望むことについて発言



タスマニア州ベル・ベイのリオ・ティント/アルカン施設は、オーストラリアのアルミ産業で組合組織率の向上を目指すAWUの組織化活動の最初のターゲットである。

写真: AWU







**FEATURE**  
**SECURE JOBS**



2011年3月26日にロンドンで「代替策を求める行進——雇用、成長、公正」が実施され、50万人以上が参加した。この抗議集会は、厳しい緊縮政策と公共支出の大幅削減を導入するという政府案に対応して、英国労働組合会議 (TUC) が組織した。

写真: ジェス・ハード/reportdigital.co.uk

# 確かな雇用を求めて 反撃

インタビュー／バレスカ・ソリス、アニタ・ガードナー、  
アイシャ・バハドゥール

翻訳／クリス・ホワイトハウス

文・編集／カーラ・コレッティ、アニタ・ガードナー





## 3カ国の3組合が、それぞれの強みと国内情勢に応じて世界雇用危機に対応し、労働者の諸権利を擁護している。

2007年、2008年に金融市場の危機として始まった現象は、たちまちグローバルな雇用危機となり、多くの男女労働者と家族、地域社会に苦難をもたらした。グローバル経済が回復の兆しを見せている一方で、相変わらず失業が多く、労働者・労働組合にとって重大な問題となっている。国際労働機関（ILO）の推定によると、2009年末現在、世界の失業率は6.6%で、失業者数は約2億1,000万人と前年を3,400万人上回った。ILOは、2010年の世界失業率は6.5%になると予測している。

金融危機勃発以降、労働組合は雇用に悪影響が及んでいることを国際レベルで非難してきた。質の良い雇用が激減して十分に保護されない雇用が増え、その後、不安定雇用が真っ先に削減された。各国政府と国際機関は、雇用創出に軸足を置いた出口戦略を求める労働組合の正当な要求を認めたが、それは金融部門と

大企業に利益を与えるコストのかかる再生計画について、労働者の支持を必要とする限りにおいての話だった。

多くの労働組合が、社会保障の削減、失業の増加、食品価格の上昇、雇用不安の増大が及ぼす破壊的な複合効果から勤労者世帯を守るための戦略を実施している。団体交渉は一般に基本的な手段となっているが、組合員数の継続的な減少ですでに弱体化していた組織労働者の交渉力は、この危機における雇用喪失によってさらに低下している。

このレポートでは、現下の危機が経済情勢の異なる3カ国（ウルグアイ、イギリス、南アフリカ）でどのように展開したか、IMFに加盟する3組合が政府の政策、賃金・権利に対する企業の攻撃、失業の増加に対応しようと試みる中で、どのように金属部門で労働者の権利を擁護しているか検証する。



## FEATURE SECURE JOBS

### ウルグアイ

人口約340万人の小国であるウルグアイは、1970年代には独裁政権に支配されていたが、1980年代に民主政治に復帰した。この国は2002年に深刻な経済・政治・社会危機に見舞われ、実質賃金が激減して失業率が17%に達した。2004年にタバレ・バスケス大統領が選出されて拡大戦線政権が誕生し、進歩的で強固な社会・教育政策が導入されると、状況が変わり始めた。

ウルグアイは国際危機の影響をそれほど受けなかった。ウルグアイは原料、主として食料の生産国である。この種の商品に対する危機の影響は価格上昇であり、国際的な需要の高まりでウルグアイは恩恵を被った。同時に、バスケス政権は国内市場を重視するようになり、賃上げに基づく雇用政策を採用した結果、国内消費が増大した。

ウルグアイの危機対策は、ネオリベラルな正統的政策と正反対だった。まさに社会・雇用政策を拡大して消費と社会的保護を強化することによって、国際危機に対する抵抗力を強めたのである。これは国際金融機関（国際通貨基金や世界銀行など）が勧める伝統的な危機対策、すなわち労働コスト削減とまったく対照的な措置であった。

危機の間に輸出価格と需要が増加したおかげで税収が増え、政府は拡張的社会保障政策の財源を確保することができた。しかし、フリードリヒ・エーベルト財団ウルグアイ事務所のアルバロ・パドロンが主張するように、保守政権であったとしても輸出収入の増加を利用して経済的成功を収めていただろうが、拡張的政策ではなく緊縮経済政策が導入されていたであろう。「以前にそんなことがあった。ウルグアイは1990年代に大いに発展したが、積極的な雇用政策は講じられなかった」とパドロンは説明する。

これに対してバスケス政権は、官民両部門で賃金を20%以上引き上げ、失業率を過去80年間で最低の5%にまで引き下げる雇用政策を採用した。政府は、低い労働コストではなく労働者の熟練を強調して外国投資を呼び込み、インフォーマル労働とアウトソーシングを禁止する政策を導入し、団体交渉を促進した。重要なのは、政府の政策が労働組合化も奨励した結果、過去5年間に労働組合員数が4倍になり、組織率がラテンアメリカで最高の38%に達したこと

である。

現在、ウルグアイには統一的なナショナルセンターがあり、自主的で独立した労働組合運動が成長している。パドロンは、たとえ革新政権のもとであっても、労働組合運動からの強い圧力が不可欠だと考えている。「現政権は組合の関心事を優先的に取り上げると約束している。けれども組合が闘いをやめれば、どんな措置も講じられないだろう。使用者側も政府に圧力をかけていることを忘れてはならない」とパドロンは言う。

賃金上昇の仕組みの1つは団体交渉である。拡大戦線政権下で、家庭内労働、警察、農業を含むすべての部門に団体交渉が拡張された。交渉は経済部門別に行われており、組合も経済部門ごとに組織され、各部門に1つずつ組合がある。組合は伝統的な問題にとどまらず、多様な問題を議題に盛り込んでいる。例えば金属部門の組合は、生産額の増加を保証する投資を呼び込む方法をめぐって使用者・政府と交渉している。その目的は経済構造を変革し、原料への依存度を下げることである。

IMFに加盟する全国金属労組（UNTMRA）のマルセロ・アブラダ書記長の考えによると、国際危機は国際経済と高度に統合された一部の自動車会社に影響を与えたが、その他の部門には影響がなかった。同書記長が主張するように、団体交渉や部門賃金審議会における交渉、国内市場の重要性の増大が、危機によってもたらされた輸出赤字を埋め合わせ、全体的に見て危機の影響が和らいだ。「例えば、自動車部門と関連のある製革産業は、一部の自動車部品会社と同様に影響を受けた」とアブラダは説明する。

「全国総連合PIT-CNTは、労使代表と産業大臣が参加するいわゆる部門生産委員会を通して、産業開発問題に関する団体交渉を優先している。各部門の委員会は、社会保障や失業給付の適用範囲拡大や、団体交渉における労働者階級の役割強化をめぐって交渉した。このような状況において、私たちは賃金審議会で協約の取り決めに成功している」とアブラダは説明する。

ウルグアイでは2005年3月、経済の各部門の賃金を設定するために賃金審議会制度が再び導入された。これらの賃金審議会は2005年から2009年まで、部門交渉と緊密に



→  
危機の真っただ中でウルグアイの労働組合運動が雇用保障と賃上げを求めて抗議

写真：PIT-CNT

→  
ファン・カスティージョPIT-CNT書記長

写真：PIT-CNT



調整を図りながら活動した。この制度によってウルグアイは2000年代半ばに景気回復を成し遂げることができ、雇用増と賃上げも実現した。これは財政の安定性や物価に影響

保障給付、特別暫定雇用法、失業給付の適用範囲拡大に関して、すでに政府と取り決めていた協約を実施した」とカスティージョは述べた。

「団体交渉は目標を達成するうえで不可欠だ。繁栄の時代に賃金を改善するためだけでなく、それ以上に重要なことだが、危機の最も大きな悪影響を緩和し、労働者ばかりが危機の代償を払わされずにすむようにするうえでも役立つ手段になる」と彼は主張した。

## イギリス

2011年3月26日にロンドンで英国労働組合会議 (TUC) が抗議集会「代替策を求める行進——雇用、成長、公正」を組織し、50万人以上が参加した。組合員と労働者によるこの大規模な動員は、厳しい緊縮政策と公共支出の大幅削減を導入するという政府案に対応して実施された。この政府案は、2010年5月に発足した保守党・自由民主党連立政権が発表したものである。

一連の削減によって今後4年間に公共部門で50万人、民間部門で60万~70万人の雇用が失われると予想される。この雇用喪失で、すでに高水準にあるイギリスの失業がさらに悪化するだろう。世界金融危機の結果、英国の失業率は2008年の5.2%から2010年第4四半期の7.9%へと上昇した。IMF加盟組織ユニイトは3月26日の集会を積極的に支援し、政府の計画に対抗して組合員と労働者を動員しようと、「イギリスを壊すな」という大規模なキャンペーンを開始した。

ユニイトのトニー・パーク製造業担当書記次長の考えによると、イギリス政府はイデオロギー的な政治計画を実施している。「政府はこの機に乗じて労働組合への圧力を強めようとしており、労働者に影響を与える雇用法改正を実施している」と同書記次長は主張し、「イギリスは国家経済における金融部門への依存度が高すぎるため、今回の危機で大きな影響を受けた」との考えを示した。

「私たちはイギリス経済が金融サービス部門に全面的に依存するに任せてきた。そして金融部門が崩壊し始めると数千人が職を失い、経済は完全にバランスを失ってしまった」と彼は言う。「労働党 (前政権) は確かに素晴らしい政策もいくつか実施したが、経済のバランスを取り戻さず、経済を動かして雇用と富を創出するために金融サービス業界に頼りすぎた」とパークは説明した。「労働党は確かに富を生み出したが、経済を低迷させないようにするために手を打つべきだった」

ユニイトは危機発生前からすでに、製造業を成長させるよう強く訴えていた。「私たちがイギリスで実施させたいと考えている政策は、政府が製造業を援助・支援するというドイツ・モデルを大いに参考にしている」とパークは主張し、原子炉用の重要部品の製造を促進するために長期低利貸付を必要としていたシェフィールド・フォージ・マスターズの例を挙げた。「保守党政権が最初に実施したのは、そのシェフィールド・フォージ・マスターズへの長期低利貸付の取り消しで、それによって多数の雇用が危機にさらされた」とパークは説明し、「ドイツやフランスならそんなことは起こ



マルセロ・アブダラ全国金属  
労組 (UNTMRA) 書記長

写真: UNTMRA

を与えずに達成された。ウルグアイの経験は広く受け入れられた見識と矛盾している。一般的な考え方によれば、各国政府は第1に経済成長に焦点を絞り、第2に雇用創出に取り組み、第3に賃上げについて考えるべきである。「ウルグアイでは逆に、賃上げと雇用増加が力強い経済成長の維持に多大な貢献をしているようだ」とアブダラは言う。

ファン・カスティージョPIT-CNT書記長によると、世界危機がウルグアイに及ぼした影響は確かに限られていたが、それでも少なからぬ企業が一時的に工場閉鎖やレイオフを実施し、労働者は失業給付を申請しなければならなかった。最も脆弱な層は、若年者や女性、団体協約によって保護されない労働者、インフォーマル・セクターで働くその他の労働者だった。

このような状況においてPIT-CNTは、議論と動員と交渉による戦略を策定し、最終的に成功を収めた。「最も厳しい状況にある部門で政労使による取り組みを要求し、社会



「イギリスを壊すな」キャンペーンによって保守政権の緊縮政策に反対するユニイト

写真: ジェス・ハード  
reportdigital.co.uk

らなかつただろう」と付け加えた。

公務員が真っ先に職を失い、賃金カットの憂き目にあうことになりそうだが、輸送から育児、医療に至るサービスの削減によってイギリスの労働者全員が打撃を受けるだろう。製造業労働者も、この削減の影響をまろに受ける。「国防プロジェクトの解約が原因で航空宇宙産業の雇用が減っており、組合員に影響を与えている」とパークは報告する。

危機の真つただ中に、多くの企業が労働慣行を全面的に変更した。賃金が凍結され、労働者は「操業短縮を受け入れれば雇用を保障する」と約束された。「しかし現実には、まだ人員整理が行われている」とパークは言った。「私たちは確かにいくつかの企業と、非常に厳しい時期を切り抜けるために協力することで合意した。だが問題は、一部の使用者がこの状況につけ込んで労働条件を引き下げようとしていることだ」

ユナイトは引き続き企業や政府機関と協力しており、例えばマニュファクチャリング・スキルズ・アライアンスで、特に見習制度を通じて製造業の雇用を促進している。イギリスの若年者失業率の高さを考えれば、この制度は極めて重要だ。多くの国々の場合と同様にイギリスでも、この危機による失業で女性と若年者が最も大きな打撃を受けている。2010年第4四半期の若年者失業総数は96万5,000人で、1992年の統計開始以来最高を記録した。「私たちは、企業が熟練分野と製造業部門で見習工の雇用を検討すべきだと主張している」とパークは述べた。

雇用危機のもう1つの世界共通の特徴は、不安定雇用あるいは「非典型」雇用に就く労働者の急増である。イギリスでは2010年末時点で非自発的なパートタイム労働者または臨時労働者が177万1,000人に達し、この点でも1992年の統計開始以来最高となった。労働法に不備があるため、使用者は賃金の高い労働者の代わりに低賃金の不安定労働者を雇うことができる。この問題に関してユナイトは、このような方法で雇用された労働者の保護を目指す欧州連合の派遣・臨時労働者指令を速やかに導入するよう、先頭に立って訴えている。「残念ながら、労働党政権があまりに長い間もたもたしすぎたため、その影響で保守党が提出する予定の法案は、臨時労働者に関してはおそらくヨーロッパで最

も不十分な内容になるだろう」とパークは述べた。

雇用危機がイギリスに与えたもう1つの影響は賃金の下落だ。最新のTUC労働市場報告によると、インフレ率は約5.1%で、週間平均収入の伸び率は2.3%。いくつかの部門はそれよりも伸び率が低く、収入増加率がインフレ率に近い部門は金融部門(4.4%)だけである。現在、製造業で妥結されている平均的な賃上げ率は2~2.5%である。

それ以上に懸念されるのはイギリスにおける団体交渉の未来であり、製造業のいくつかの部門では今なお使用者連盟が存在し、もはや全国団体交渉を望んでいない。「このような状況は、2万人以上を対象とする全国労働協約がある印刷産業で見られ、使用者はもう全国団体交渉を実施したくないと言っている。つまり、賃金交渉は今後地方レベルで行われるということだ。組合が力を持っている職場は賃上げを確保できるが、それほど力がない分野では賃上げが極めて困難になるだろう」とパークは警告する。

## 南アフリカ

全世界的危機は南アフリカでも雇用に大きな打撃を与え、2008年から2010年までに110万人の雇用が失われた。これは低所得世帯に途方もない圧力を加えており、多くの世帯が基本的ニーズを満たすのに苦闘している。南アフリカは相変わらず世界有数の不平等社会であり、失業率は約25%である。

「金属産業は約6万2,000人の労働者を失った」と、南アフリカ全国金属労組(NUMSA)のイルヴィン・ジム書記長は言う。「残りの産業では100万人分の雇用が消えた。包括的な社会保障制度がなく、1人の労働者が5人の家族を養っている南アフリカにおいて、100万人を超える失業は、多くの家族が貧困、失業、不平等の深刻な社会悪に追い込まれていることを意味する」と同書記長は説明する。

2009年2月に「ソーシャル・パートナー」である組織労働者、企業および政府が合意した「南アフリカ共和国の国際経済危機対策の枠組み」は、経済的・社会的要素を盛り込んだ幅広い刺激策のもとで介入を実施するための措置を定めている。この枠組みに基づき、IMF加盟組織NUMSAは人員削減の一時停止を要求し、危機に際して企業が援助を受けられるようにすることに成功した。NUMSAは貿易産業省および国際貿易管理委員会と協力しながら、現地の自動車・部品・設備産業を保護するために輸入税の調査も実施している。

NUMSAは、この枠組みに基づくもう1つのイニシアティブである労働者の訓練レイオフ制度の導入でも、南アフリカで最も成功を取めた組合だ。この制度は、労働者に一定期間にわたって賃金を補助して訓練を受けさせ、企業に回復のための時間を与えて人員削減を回避するものである。職場でこの制度を確保しようとする同労組の努力によって、数千人の雇用が守られた。「私たちは人員削減が行われていたであろういくつかの企業でこの制度を導入し、削減を阻止することに成功した」とジムは説明した。

NUMSAが危機の間に雇用保護に成功した秘訣は、雇用を創出・維持するための産業戦略とともに、危機に対応



「政府の削減・緊縮政策は私たちに甚大な影響を与えることになるが、私たちは危機的状況の発生に何の責任もない、という意識が英国民の間に行き渡っている」とトニー・パーク・ユナイト書記長は述べた。

写真：ジョン・ハリス  
reportdigital.co.uk



して労働者を保護するための地方レベルでの組合員訓練にも重点を置き、雇用喪失危機への戦略的対応を練り上げていることだ。同労組は職場委員の教育、訓練および能力開発を確保し、この部門でディーセントな雇用を守る闘いにおいて強力な最前線になれるようにしている。

NUMSAは2009年雇用サミットでこの戦略に着手し、政府・企業と協力して雇用保護対策を実施させてきた。それでもなお、NUMSAはマクロ経済政策の変更を要求している。「NUMSAは、政府が現在雇用キャンペーンを擁護していることを歓迎する。しかし私たちは、新経済政策が期待に応えられるようにするには、この政策を一新して、我が国に埋め込まれたネオリベラル的なマクロ経済枠組みである『ワシントン・コンセンサス』から引き離さなければならない、という見解に立っている」とジムは述べた。「我が国では、金融資本が産業資本よりも優先されているという異常事態にある。NUMSAは雇用主導型の活力ある産業戦略を要求している」

「つまり、製造業と工業化を最優先するまったく新しい軌道に南アフリカ共和国を移行させなければならない。要するに、鉱物エネルギー施設を改良して選鉱技術と多角化を確保し、いまだに鉱物資源を原料として輸出するだけの植民地時代の遺産を生産的に転換できるようにすることだ」とジムは説明した。「私たちが擁護しているプロセスを実施すれば、国内に雇用が生まれる」

同労組は、団体交渉力を活かして人材斡旋会社の利用の禁止を要求し、このキャンペーンでかなり成果を上げることにも成功している。これは、この間にNUMSAが達成した最も価値ある業績である。というのも、人材斡旋会社に雇用される不安定労働者は雇用保障がなく、危機の影響を最も大きく受けているからだ。「例えば自動車産業では、有期契約で雇用される労働者の医療扶助を確保した。ストライキによる団体交渉力を利用して、自動車部門とタイヤ部門で人材斡旋会社の利用禁止に成功した。自動車部門の使用人は、人材斡旋会社の利用を段階的に廃止し、3年間で35%に引き下げると約束した」とジムは述べた。

南アフリカ政府の危機対策の信頼性を誰もが認めているわけではない。ILOは2010年10月、「南アフリカは経済危機対策の枠組みを真っ先に策定した国の1つだが、具体的な行動に関しては最も成果を上げていない国々の中に入っている」と述べた。「重要な問題がいくつかある。政府は速やかに措置を講じていけば、全レベルの政府部門に国内で調達させることができただろう。鉱物に輸出税を課し、国内投資を奨励することができただろう。もっと速やかに金利を引き下げることができただろう。このような状況を考えれば、ILOの見解は正しいかもしれない」とジムは述べた。

NUMSAは自分たちがグローバルな闘いに加わっていることを理解している。「世界の至るところで、数百万人の失業者が食品・エネルギー・石油価格の高騰に悩まされ、世の中から完全に取り残されている。「これは私たちが暮らしている資本主義社会の裏側であり、ごく少数の人々が富を独占している」とジムは主張する。「大衆は徐々に、もうたくさんだと言い始めており、恐怖心をはね返して現状に立ち向かっている」とジムは言う。

「イギリスでは、保守・自民連立政権による無情な予算削減に反対して学生が暴動を起こした。フランスでも、貧しい労働者を取り巻く同様の過酷な状況に抗議して暴動やストが発生した。現在、チュニジア、エジプト、イエメンで反乱が起こっており、この波は意外に早く我が国にも押し寄せてくるだろう」とジムは主張する。

「グローバル資本主義は人間性を無視し、大地を荒廃させ、川や海を汚染し、人類を破滅させるおそれがある。基本的な問題は、IMFのような労働者組織が、もう1つの世界の構築を目指すキャンペーンをどのようにして開始するかということ。NUMSAにとって、そのようなもう1つの世界は社会主義だ。といっても、それ自体が目的なのではない。社会主義を実現したうえで、欲望を促進するのではなく人間性を促進しなければならない」



トヨタ労働者は、自動車産業におけるNUMSAの全国行動の一環として2010年8月、9月に実施されたストに参加し、人材斡旋会社の利用の段階的廃止を含む団体交渉要求を掲げた。

写真：NUMSA



「国内にはまだ十分な雇用も家も食料もない。仕事とまともな住居を奪われた数百万人の怒りを、いったい誰にぶつけばいいのか」とイルヴィン・ジム NUMSA書記長は尋ねる。

写真：NUMSA







## SPECIAL REPORT



2011年2月にドイツのリュッセルスハイムでIMFゼネラル・モーターズ/オベルプランニンググループ会合が開かれ、世界中から労働組合員が集まった。

文/バレスカ・ソリス  
翻訳/クリス・ホワイトハウス

# ネットワークで 国際協力



IMFの目標の1つは、労働者のために最低基準を上回る平等な条件を確保することである。だからIMFは、多国籍企業の労働者を代表する組合間で連帯・協力を促進するために、各社でネットワークを創出することの重要性を強調している。



2011年2月21日、ゲルダウはコロンビアのトカンシバにある新しい工場で3人の労働者を解雇した。この労働者たちはSINTRAMETALへの加入を希望していた。これを受けて、世界中のゲルダウ工場の労働者が同社取締役接触到、トカンシバ工場での反労働組合的な慣行を撤廃するよう要求した。

2006年以降、ゲルダウ労働者は国際レベルで経営陣に書簡を送り、工場入口で徹夜の座り込みを実施し、権利を擁護するために行動デーを組織してきた。IMFの考えによれば、技術進歩やグローバル化が進み、企業が世界レベルで成長している状況の中で、労働組合がグローバルな行動に向けた共同戦略を立案し、多国籍企業（TNC）に対峙できるようにするには、そのような行動が不可欠である。

労働者の権利が侵害されたり、工場が閉鎖されて多くの労働者が解雇されたり、TNCで職場災害が起こったりした場合、労働組合は常に国際的に対応しなければならない。このような組合を結成するには、各国の代表が継続的に協力関係を築き、連帯を強化し、争議に際して共同で行動する加盟組織の能力を高める必要がある。

労働組合ネットワークは、国際的構造を利用して雇用や社会、経済、環境に対する責任を逃れようとするTNCの力に対峙することができる。IMFの目標の1つは、労働者のために平等な条件を確保することだ。だからIMFは、TNCならびにサプライチェーン全体の労働者を代表する組合間で連帯・協力を促進するために、各社でネットワークを創出することの重要性を強調している。

このネットワークは独立した労働組合機関でなければならない。企業によって承認されることはあっても、常に独立性を維持しなければならない。透明でなければならない。それぞれの組合がネットワークに参加しなければならない。理想としては、各ネットワークが行動計画を策定し、その目標、コーディネーターの任務、会合の方法や日程を設定することが望ましい。

## 国家間の平等

TNCに雇用される労働者の条件は工場によって異なるため、労働者間の競争が生じるおそれがある。それを防止するために、いくつかの労働組合ネットワークが構築された。組合幹部は、「各工場の労働者を結びつける組合ネットワークを創出し、労働者同士の競争を避けることが重要だ」と強調している。

キャタピラー・ネットワークのメンバーであるフランスFTM-CGTのクリスチャン・ピリチョウスキによると、同社は各工場の労働者間の競争を助長しているため、「経営陣を通さずに他国の組合と直接情報を交換する必要がある。それができるのはネットワークだけだ」。

「インドのシーメンス労働者は、同社各工場の条件が不平等だったために全国労働組合ネットワークを構築した」と、全インド・シーメンス従業員連盟のウダイ・マハレは説明する。このネットワークは活動開始から1年も経っておらず、会社に承認されていない。同ネットワークは、工場間格差に取り組むIMF、IGメタルお



2010年4月にフランスで開かれた会合で、世界中から集まった労働組合員が、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、労働組合ネットワークを生み出すことに合意した。

よびフリードリヒ・エーベルト財団（FES）の共同イニシアティブを通して生まれた。「格差をなくして条件を改善するとともに、労働者間の平等を促進し、地方団体交渉に代えて全国団体交渉を導入したい」とウダイは言う。

「ダイムラーのように200カ国で事業を展開する企業は、常に不平等な方法で投資を行い、常に各国の労働者同士を競い合わせようとしている。したがってダイムラー世界従業員委員会の目標は、労働者間の連帯を促進し、同社が労働者同士を競い合わせるのを阻止することだ」と、同委員会のメンバーを務めるブラジルCNM/CUTのバルター・サンチェスは述べ、次のように付け加える。「会社側は度々労働者同士を競争させようとした。例えば、2004年に南アフリカでストが実施されたとき、生産活動が停止したため、同社はブラジルとドイツから南アフリカ市場に車を輸出しようとした。だが、そのような行為はストの効果を弱めるものであるため、私たちはそれを許さなかった。組合側の態度は会社側に明確なメッセージを送った」

## 連帯

ネットワークはIMFの主導で創出されることもあれば、各工場の労働者の主導で創出されることもある。そのきっかけとして、例えばゲルダウやテナリスのネットワークで起こった出来事が挙げられる。1998年、ゲルダウはカナダで最初の工場を購入し、これによって初めてブラジルと関係を結んだ。その後、カナダの労働者を代表する組合がストに入り、ブラジルの労働者がカナダの労働者と連帯して行動を起こした。このような方法で、ネットワークは力をつけ始めた。2006年に労働者がブラジルで初会合を開催し、2007年にネットワークが正式に発足する。テナリス・ネットワークは2007年のストライキ後に創出された。このときの争議では、アルゼンチンの労働者がスト中のカナダの労働者と連帯して行動した。両ネットワークは今では世界従業員委員会となっているが、どちらの場合も会社側は現地レベルで交渉したが、世界委員会を承認していない。

アルゼンチン、ブラジル、カナダ、チリ、アメリカ、スペイン、ペルーの労働者を対象とするゲルダウ・ネットワークは、同社にゲルダウ労働者世界協議会の承認



TNCで労働組合ネットワークの調整に取り組むIMF傘下の労働組合員が2011年3月にブラジルで会合を開き、国境を越えたグローバルな連帯や行動の確立・強化において、さらに大きな役割を果たすにはどうすればよいか議論した。

写真：バレスカ・ソリス



を求めており、国際枠組み協約を取り決めるとともに、安全衛生問題について議論する合同世界委員会を設置したいと考えている。

アルゼンチン、ブラジル、カナダ、コロンビア、イタリア、ルーマニアのテナリス労働者を代表する組合代表が団結して闘い、すべての工場における条件改善、会社による世界委員会の承認、国際枠組み協約の取り決めを目指して取り組んでいる。

### コーディネーターの役割

ネットワーク強化の成否は、調整がうまくいくかどうか、連帯行動が当該企業の進出先の国すべてで効果を及ぼすようにする組織力があるかどうかにかかっている。IMF内部での経験によると、これを達成する早道は、各ネットワークがコーディネーターを任命することだ。コーディネーターは専従の役員または組合代表で、活発かつ定期的な情報交換を奨励したり、ニュースレターを作成したり、合同会合・行動の準備をしたりすることができなければならない。

「コーディネーターがいなければ、ネットワークがどの程度うまく活動できるか分からない。私の経験では、ネットワークは調整役がいないと破綻する傾向がある。これは私たちが学んだもう1つの教訓だ」と、テナリスおよびゲルダウのネットワークでコーディネーターを務めるUSWのホルヘ・ガルシア＝オルガレスは述べた。

「最も重要なのは絶えず連絡を取って機会を探すことだ」とホルヘは言い、「コーディネーターの仕事はネットワークを管理することで、これには報告書を作成してネットワーク関係者全員に配布すること、意見や会合を調整すること、行動デーを組織すること、後方支援問題について決定することが含まれると思う」と述べた。

ホルヘの考えによれば、ネットワークに独自性を持たせることが重要であるため、両世界委員会（テナリスとゲルダウ）はロゴを作成し、政府への書簡、プレスリリース、プレゼ



ンテーションで使用している。「このロゴはネットワークを労働者や組合、会社に結びつけるうえで重要だ」と彼は言う。

ホルヘが調整しているもう1つの重要な活動は、各工場の活動や行動、闘いに関する情報を英語、スペイン語、ポルトガル語で伝えるニュースレターだ。労働者全員が会報を受け取っており、委員会のことを知っている。

テナリス労働者世界協議会は2009年9月にイタリアのベルガモで会合を開き、コロンビアで新設された企業レベル組合SINTRATUCARのハイロ・デル・リオ会長から報告を受けたあと、行動の実施を決定した。

9月の会合でリオ会長は、カルタヘナ工場の労使関係が困難な状況に陥り、SINTRATUCAR幹部が何度も殺害の脅迫を受けていると報告した。

### 現場参加の重要性

「ゲルダウとテナリスのネットワークは、Eメールで回覧されるすべての情報を組合員全員に配布される印刷版ニュースレターにも掲載し、ネットワーク活動に関する情報が現場に伝わるよう努力している。国内レベルでも、ネットワークがどのように活動しているかについて絶えず情報を流している。これらのネットワークは全国組合ではなく職場を基礎としており、それが重要かつ大きな違いだ」とホルヘは言う。

IMF-JCの市ノ渡雅彦は次のように考えている。「ネットワークを作るのは難しいことではない。何よりも重要なのは人々の関係を広げていくこと。これが本当に大切なことだ。労働者が何か問題を抱えていれば、手助けして必要な支援を与えなければならない」

### ネットワークから委員会へ

世界ネットワークに加えて、全国・地域ネットワークもある。これらのネットワークは互いに補い合うだけでなく、欧州従業員代表委員会や世界従業員代表委員会、安全衛生などの問題に関するTNC委員会といった組織も考慮に入れるべきだ。

CNM/CUTのバルター・サンチェスによると、ダイムラーはブラジルで国内ネットワークを正式に承認していないが、組合は同社と協約を取り決めることができた。このネットワークは工場閉鎖を回避したり、ストによって連帯を促進したりしており、その点では満足に活動しているという。ブラジルのダイムラー・ネットワークは、ミナスジェライス州ジュイス・デ・フォラの工場が操業を開始した1999年に発足した。バルターの説明では、ブラジルの労働者は本社から距離が離れていたため、会社の方針に介入して影響を及ぼしたり、会社の計画に関する情報を入手したりすることはほとんどできなかった。

「しかし、世界委員会に参加すると状況が変わった」とバルターは述べた。2000年に設立された世界従業員委員会は、会社によって承認され、合意済みの規約があり、ドイツ、南アフリカ、ブラジル、カナダ、スペイン、アメリカ、日本にメンバーがいる。



2010年3月にコロンビア・カルタヘナのテナリス施設で、テナリス代議員と組合代表から成るIMF代表団が、労働者と所属組合SINTRATUCARに連帯支援を提供した。

写真：ホルヘ・ガルシア＝オルガレス





「世界委員会設立のきっかけはダイムラーとクライスラーの合併だった。というのも、合併後にはいつも工場閉鎖や解雇が行われるので、それを見越して会社の計画をめぐり緊急に討議する必要があったからだ」とバルターは説明した。

委員会の設立につながったもう1つの合併として、アルセロールとミッタルの合併が挙げられるが、この場合は世界委員会ではなく欧州従業員代表委員会が設置されている。スペインMCA-UGTのルイス・アンヘル・コルンガが、アルセロール・ミッタル欧州従業員代表委員会のコーディネーターを務めている。欧州従業員代表委員会の役割は情報と協議だ、と彼は説明する。同社は、特定の問題や生産、販売、研究に関する情報を提供しなければならず、決定を下す前に欧州従業員代表委員会と協議する義務を負う。といっても、同社が組合の助言を聞き入れるわけではなく、結局は会社側が適切とみなす措置を講じている。

ルイスは、会社との関係は良好だと言う。「円滑な関係を築いており、詳細な論議を行っているが、いくつかの点でまだ意見が一致しない」。結論として、ヨーロッパの社会的対話モデルが適切であり、他の地域にも広げるべきだ、と彼は付け加える。「永続的で持続可能な対話が行われている場合は、このヨーロッパ・モデルが有効だと思う」

## ネットワークのガイドライン

IMFの機能の1つはネットワークをまとめたり立ち上げたりすることであり、この点でIMFによる活動の結果、2010年にインドでシーメンス・ネットワークが創出され、同年にキャタピラー・ネットワークも構築された。IMFは2011年にラテンアメリカで、アルセロール・ミッタル労働者の地域ネットワーク創出も促進した。このときIMFは、ネットワークの構築を技術面で援助し、現場レベルの機関から地域・世界レベルの機関へと独自に発展できるよう支援する手段を提供した。

IMFは組合ネットワークを利用し、労働者の利益を擁護するために協力する能力をさらに強化していく。労働組合ネットワークは、国際的に一致協力して組合の影響力を強める機会を提供する。

ネットワークの目標はそれぞれ異なるかもしれないが、IMFは共通点があると考えている。重要な要素は、当該企業の本国の組合による加盟組織への支援や、全国組合代表と地方組合代表との直接的なコミュニケーションなどだ。場合によってはネットワークが会社と交渉し、ネットワークの承認を求めることもある。この承認には、組合やネットワークの独立性を弱めない

限り、ネットワークへの資金供給が含まれる場合もあるだろう。理想を言えば、下請会社も含めたサプライチェーンの組合もネットワークに参加させ、最終的には各ネットワークがコーディネーターを任命すべきである。

IMFは2010年末、TNCにおける労働組合ネットワークに関する

新しいガイドラインを発表した。「地方組合の支援が必要なので、ネットワーク創出は非常に重要だ。このガイドラインは、どのようにネットワークを組織すべきかに関する基本的事項をまとめている。例えばアルセロール・ミッタルの場合、それぞれ文化が異なる60カ国で事業を展開している。ガイドラインは、すべての国々の関係者全員を参加させるネットワークを構築する方法や、開放的かつ透明で強力な地方組合になる方法について助言している。これは組合を強化するうえで役立つ」とロブ・ジョンソンIMFエグゼクティブ・ディレクターは説明する。

## ネットワーク構築の7大原則：

関連加盟組織から政治的委任を受ける。

TNCの本国の労働組合がネットワークの構築・運営において決定的な役割を果たす。

独立した組合機関である。

IMF加盟組織の合意に基づき参加を希望するすべての組合に対して、透明かつ開放的な組織である。

各組合が、現場からの代表・参加の重要性を認識しつつ、ネットワークの参加者を決定する。

行動計画を策定し、目標、優先課題、組織機構、コミュニケーション方法、コーディネーターの役割を定める。

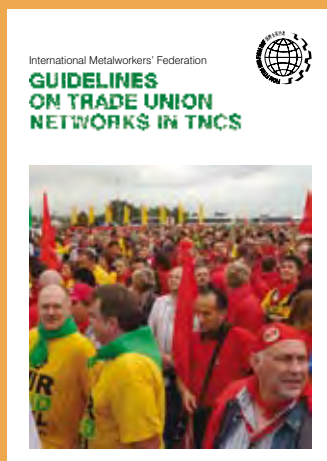
ネットワークの目標は、国内・地域・世界レベルで企業に対する組合の力を強化することである。

## ネットワークの目標

労働組合ネットワークにはさまざまな目標がある。例えば、連帯、同じTNCの全工場における権利の平等、企業による承認、サプライチェーンの組織化、国際枠組み協約に関する合意、安全衛生協約、訓練、その他の共通の関心事である。組合ネットワークの創出・開発・管理は簡単な仕事ではないが、ますます重要な活動になるだろう。ゲルダウとテナリスのネットワークのホルヘ・ガルシア＝オルガレスは言う。「私たちが力をつけなければ、会社は私たちにまったく注意を払わないだろう。だが、強力な組織があればいいというものではない。会社が私たちと国際的に交渉する必要があると感じていないことを考えれば、会社の注意を引きつけるような活動の実施を検討しなければならない」

IMF加盟組織が設立した労働組合ネットワークのほとんどは、まだ当該企業に承認されていないが、ネットワークは従業員、組合、企業と結びつくようになっていく。「企業は、各国の組合が情報を持っており、もはや嘘はつけないことを知っている。これによって労働者の力が強まっている」とキャタピラー・ネットワークのクリスチャン・ピリチョウスキは言う。インドのシーメンス・ネットワークのウダイ・マハレが、「労働組合ネットワークは、労働者のグローバル化によってTNCのグローバル化に対応する唯一の方法だ」と付け加える。

グローバル労働組合ネットワークの利用は、労働組合運動全体の強化に役立つため、IMF加盟組織が結成した世界従業員委員会の強化だけでなく、国際枠組み協約の監視にとっても非常に重要である。



IMFは2010年12月、新しいブックレット「TNCにおける労働組合ネットワークに関するガイドライン」を発行した。英語、フランス語、スペイン語、ポルトガル語、ドイツ語、ロシア語の各版がある。

## 権利拡大は参加から

3月8日、世界中で国際女性デー100周年の祝賀行事が行われる中、ペータ・トムソンとステファニー・イーストコットは、労働組合が女性の組合参加を奨励するために対策を講じることの重要性について議論した。

文/ロブ・ジョンストン

オーストラリア労組 (AWU) のペータ・トムソンとステファニー・イーストコットは、献身的で情熱的な労働組合員だ。2人とも女性の組合代表就任を妨げる障害があるとは考えていないが、どちらもそれぞれの職場で唯一の女性組合代表である。2人はウェスタン・オーストラリア州のアルコア従業員で、ペータはウェイジャラップ精製所、ステファニーはクイナナ精製所で働いている。

16年前からブルーカラーの交代勤務従業員として働くシングルマザーのペータは、10年以上にわたって職場委員を務めている。配達ドライバーとして10年間働いているステファニーは、12カ月前に職場委員になった。組合で活動することに決めたのは、会社の決定にもっと関与するとともに、仲間の労働者を代表して経営側に問題を提起したいと考えたからだ、と2人は説明する。

ペータは組合代表としての活動を楽しんでいる。700人が働く現場で唯一の女性代表だが、組合員を代表して問題を提起する権限を与えられたと実感している。「女性代表の増加を奨励するには、女性労働者に自信を持たせることが大切だ」と彼女は述べ、「そのための1つの方法は、現地の問題にとどまらず幅広い問題を取り上げる会合に、女性が参加するよう奨励することだ」と付け加えた。長年にわたって代表を務めてきた経験から、「男性の固定観念にとらわれない方法で組合活動に取り組むことが重要だ」とも考えている。ペータは自己の権利で代表に選出されたことに大きな誇りを感じており、「おかげで自分にこの職務を務める能力が十分あることが分かり、AWU代表として自信を持つことができた」と言う。

ステファニーはまず、自分の母親がかつて就職の面接を受けた際、女性であるという理由で不採用になったことを話してくれた。それがきっかけで、ステファニーは社会的公正を強く意識するようになった。まだ経験の浅い職場代表である彼女は、「女性が女性の問題に対処するだけでなく、組合の日常的活動にも貢献することが大切だ」と説明する。「多くの女性が男性によって代表されているだけなので、私たち女性が男性を代表する自信を持つことが重要だ」。最近実施している活動の1つは、企業別労働協約の締結である。配達ドライバーという仕事のおかげで現場を回ることができ、これは労働者とのコミュニケーションに役立った。

AWU全国執行委員会が女性参加の奨励を決定し、ペータとステファニーは2011年2月に初めてAWU全国組合会議に出席した。この会議は2人にとって、オーストラリア首相など成功を収めた女性指導者に会い、同労組の他の女性代表とのネットワークを作る機会となった。ステファニーは、手本となる女性とじかに接触することは自信をつける重要な方法であり、女性の成功について話を聞くことが大切だと考えている。この会議に出席したおかげで、困ったときには組合が支援してくれるという信頼感を得ることができた、とペータが付け加える。ペータとステファニーにとって、この会議に出席するのは簡単なことではなかった。経営側がなかなか参加を認めなかったからだ。

## PROFILE

# ペータ・トムソンと ステファニー・ イーストコット

出身国 / オーストラリア

役職 / オーストラリア労組 (AWU)



AWU全国執行委員会が女性参加の奨励を決定し、ペータ・トムソンとステファニー・イーストコットは、2011年2月に初めて全国組合会議に出席した。



アルコアは社内女性ネットワークを発展させており、当初は管理職だけが対象だったが、今ではすべての労働者が参加している。このネットワークのおかげでペータとステファニーは、声をそろえて女性の労働条件改善を要求することができる。女性組合代表による参加の利点は、組合が女性ネットワークで発言権を持つようになっただけでなく、ネットワーク内部での議論により多くの組合員が注意を払ってくれるようになったことである。

ペータとステファニーは今後、引き続き知識を増やして組合運動への参加を拡大していきたいと考えており、組合がそれを受け入れてくれると感じている。2人はアルコア外部の問題への関与にも興味を示す。国際活動の知識は乏しいが、全国会議に参加する機会を与えられたことで、もっと知識を深められるという自信を持つことができた、と感じている。