



金属労協政策レポート

No.12 2002.9.27

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協 / IMF-JC）
 〒104-0028 東京都中央区八重洲2-6-21 三徳八重洲ビル4階
 TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476 URL <http://www.imf-jc.or.jp>
 編集兼発行人 園野 久茂

報告 IMF傘下組織で相次いで企業行動規範を締結

IMF（国際金属労連）は、アクションプログラム（運動方針）において、労働・雇用に関する企業行動規範締結を主要な取り組み課題としています。2002年6月、フォルクスワーゲン社が、フォルクスワーゲン世界労使協議会、IMFと企業行動規範を締結し、またこれに先立つ2001年12月には、イタリアの大手家電メーカー・メルローニ社も、イタリアの金属3労組（FIM、FIOM、UILM）およびIMFと締結しているところです。本レポートでは、フォルクスワーゲン、メルローニ両社の企業行動規範全文とともに、締結を伝えるIMF本部のニュースも掲載しました。

金属産業ではこれまで、GM、フォード、ダイムラー・クライスラーのいわゆるビッグスリーが、結社の自由、差別・児童労働・強制労働の根絶などを盛り込んだ、ただし労使締結ではない「グローバル・サリバン原則」を宣言しているという例がありますが、衣料、スポーツ、玩具、食品、サービスなどといった分野に比べて、企業行動規範の締結がやや遅れていることは否定できないところでした。今回の締結を皮切りに、金属産業でもこの取り組みの加速化が期待されています。

IMF - JCでも、「海外事業展開に際しての労働・雇用に関する企業行動規範」締結の取り組みを推進していますが、たとえばIMF - JC版モデルと比べますと、

IMF - JC版モデルでは、会社と企連・単組の署名を基本としているが、フォルクスワーゲン、メルローニの場合は、IMF本部の方針に則り、会社、労働組合（従業員代表）、IMFの三者合意のかたちをとっている。企業行動規範の内容を実現するための情報開示、モニタリングなどの具体的な行動が明確に記されている。サプライヤーや直系系列会社に対する姿勢が明確である。例えばフォルクスワーゲンの場合は、サプライヤーがフォルクスワーゲンの企業行動規範を「考慮に入れるよう支援し、明白に奨励する」としているし、メルローニでは、直系系列会社におけるILO条約遵守に向けた最適な措置をとること、とくに強制労働・児童労働を使用した場合には、直系系列会社に対する契約の破棄も含めた措置をとることを盛り込んでいる。などの点でより強力なものといえます。

本レポートの発表にあたり、金属労協の鈴木議長は、ヨーロッパの金属労組における企業行動規範締結の成果を踏まえ、次のような見解を発表しました。

企業行動規範に関する金属労協議長見解

2002年9月18日

全日本金属産業労働組合協議会（IMF - JC / 金属労協）

議長 鈴木 勝利

本レポートで明らかなように欧州各国の組合において、IMF本部のアクションプログラムに基づく「企業行

動規範」の締結が進んでいます。しかも内容をみるとJCで進めてきたものに比し、極めてIMF本部の原則に沿ったものとなっています。

JC各産別にご努力いただいています「JC版モデル」は、企業別労使関係を主軸とする日本の労使慣行を前提としたものになっていますが、一方、ヨーロッパの締結状況を見ると、会社、労働組合（従業員代表）、IMFの三者合意のかたちをとっており、モニタリングについても具体的な言及があります。日本企業で締結の成果があがらないまま、各国で実績が積み重なっていけば、IMFの国際労働運動、あるいは国際ビジネス社会において日本が孤立化することも懸念されます。

日本企業の国際的な進出は今後も加速されるでありましょうし、近年の進出先国での労使紛争の多発傾向に加え、国際化・グローバル化は労使関係についても避けてとおれません。

どうか各産産におかれましては、従来以上のご努力を頂き、本趣旨に基づく規範の締結を実現されるよう重ねてお願い申し上げます。

フォルクスワーゲンの社会的権利と労使関係に関する宣言（仮訳）

序 文

フォルクスワーゲンは、この宣言によって基本的な社会的権利・原則を文書として記録する。この合意宣言で説明する社会的権利・原則は、フォルクスワーゲン企業方針の基礎となる。この宣言で説明する社会的権利・原則は、関連のあるILO（国際労働機関）条約を考慮に入れている。

フォルクスワーゲン・グループと当社従業員の将来を確実なものとするには、経済的・技術的競争力の確保を基礎・目標として、協力的な紛争管理と社会参加の精神を持たなければならない。社会参加を表明する特別な手段は、雇用機会の保障と開発である。

フォルクスワーゲンのグローバル化は、当社および従業員の未来を保障するうえで不可欠である。

フォルクスワーゲンおよび従業員は、ともにグローバル化の難題に直面している。両者は潜在的リスクを抑えつつ、この機会を捕らえて会社ならびに労働者の成功と競争力の強化とを目指すべきである。

フォルクスワーゲンAG、フォルクスワーゲンAG世界労使協議会、IMF（国際金属労連）は、同世界労使協議会に参加する国・地域の目標について、以下のとおり合意する。これらの目標を達成するには、異なる国・地域の該当法と一般的慣習を考慮しなければならない。

1. 基本的目標

1.1. 団結権と結社の自由

組合設立・加入と従業員代表に関する全従業員の基本的権利を承認する。フォルクスワーゲン、同社労組、従業員代表は、それぞれ率直に、建設的・協力的紛争管理の精神に則って一緒に活動する。

1.2. 無差別待遇

人種、肌の色、性別、宗教、市民権、性的指向、社会的出身または（民主主義の原則と思想的に異なる人々に対する寛容とを基礎としている限り）政治的信条に関係なく、平等な機会と待遇を保証する。

従業員の選抜・雇用・昇進に当たっては、資格と能力だけを基準とする。

1.3. 雇用の自由な選択

フォルクスワーゲンは、強制労働、年季奉公、債務返済のための苦役、非自発的な囚人労働を故意に利用することを拒否する。

1.4. 児童労働の撤廃

児童労働は禁止する。政府の規則に従う就業の最低年齢を遵守する。

1.5. 報酬

標準週労働時間に対して授受される報酬・給付は、少なくとも、各国または各産業部門の法定最低要件に対応する。

1.6. 労働時間

労働時間は、少なくとも、各国の法定要件が各産業部門の最低基準に対応する。

1.7. 職業安全衛生の保護

フォルクスワーゲンは、少なくとも、安全で衛生的な労働環境に関する各国の基準を守り、この文脈において、職場の安全衛生を確保するために適切な措置を講じ、健康的な雇用条件を維持・保障する。

2. 実 現

2.1. フォルクスワーゲンの従業員に、この宣言の規定すべてに関する情報を提供する。労働組合または既存の選出従業員代表は、各工場の慣行の枠内で、経営側代表とともに労働者に情報を提供することができる。

2.2. フォルクスワーゲンは、供給業者や請負業者が各自の企業方針でこの宣言を考慮に入れるよう支援し、明白に奨励する。フォルクスワーゲンは、この宣言を相互関係の有益な基礎とみなしている。

2.3. フォルクスワーゲンAG経営委員会がフォルクスワーゲン世界労使協議会の提案により、世界労使協議会の会合の枠内で、この宣言とその実現についてフォルクスワーゲンAG経営側代表と討議・検討する。必要があれば、適切な措置について合意する。

2.4. 第三者は、この宣言に基づく権利を促進または実施することができない。この宣言は、署名日に発効する。この宣言には、遡及効力はない。

2002年6月6日 ウォルフスブルク

IMFニュースブリーフ(2002年6月7日)

フォルクスワーゲンが行動規範に署名

IMFは、多国籍自動車メーカー初の行動規範である「フォルクスワーゲンの社会的権利と労使関係に関する宣言」を歓迎する

6月6日にスロバキアのブラティスラバで、フォルクスワーゲン経営陣、IMF（国際金属労連）、GWC（フォルクスワーゲン世界労使協議会）が「フォルクスワーゲンの社会的権利と労使関係に関する宣言」に署名した。

この宣言は、多くのILO（国際労働機関）条約で定義されている中核的労働基準の原則をフォルクスワーゲンで保証することを明記しており、同社とIMF、それにVW GWC代表との交渉の成果である。この宣言は、自動車産業の国際的企業で初めての行動規範である。

マルチェロ・マレンタッキIMF書記長は、この非常に重要な合意について、これもまた「フォルクスワーゲンとの関係を深めるとともに、労働組合と交渉して任意協約を締結するという同社の方針を推し進める画期的な出来事だ」と述べ、金属産業の他の多国籍企業に「フォルクスワーゲンの例に倣い、同様の行動規範の実施を目指してIMFと交渉する」よう強く促した。

フォルクスワーゲンは、EU（欧州連合）が指令を可決するずっと以前に欧州労使協議会を設置した。同社は1998年に任意でGWCも設置し、翌1999年にはその設置を公式に合意した。

フォルクスワーゲンの宣言は、結社の自由、団体交渉、児童労働・強制労働の禁止、無差別待遇、報酬、安全衛生、労働時間をとり上げている。同社経営陣はGWCとその運営委員会に報告する予定で、違反が報告された場合は、どちらかの機関が会合を開いて問題解決方法について討議する。IMFのフォルクスワーゲン世界協議会コーディネーターが討議に加わり、IMFと加盟組合の立場を反映させる。

IMF本部のロバート・シュタイアートによれば、この宣言は「これらの規定がすでに実施されているであろうフォルクスワーゲンの現行職場では特に大きな影響を及ぼさないだろうが、とりわけ低開発国において、フォルクスワーゲンがこれから建設あるいは買収する工場の労働者にとって非常に重要だ」。

この規範は、フォルクスワーゲン・グループ全体（フォルクスワーゲン、アウディ、シート、スコダ、ロールスロイス、ベントレー、ランボルギーニ、オートヨーロッパ）に適用される。全文は関連リンクで英語版とドイツ語版が配布されており、来週にはスペイン語を初めとする数カ国語でも入手できるようになる。

2001年12月にはイタリアの全国金属労組3団体が、IMFも代表してメルローニ・エレクトロドメスティチ（Merloni Elettrodomestici）との行動規範に署名している。

メルローニ・エレクトロドメスティチ社および FIM-FIOM-UILM間の合意声明（仮訳）

メルローニ・エレクトロドメスティチ社代表

ロレンツォ・サルトレリ

アンジェロ・スタンゴ

FIM - FIOM - UILM代表兼IMF（国際金属労連）代表

ルチアーノ・ファルチ

フランチェスカ・ル・ダヴィッド

アントニオ・メシア

序

グローバル化は、商品、サービス、資本の流動をさまたげてきた障壁を打ち壊し、多国籍企業の生産と流通における世界的ネットワークの構築を可能にした。

企業は投資者に利益を保証する中で、企業が操業する地域の福利を促進することも併せて実現しなくてはならない。その責任を果たすための最低限の条件としては、環境の保護、ILO（国際労働機関）により奨励されている基本的労働基準の尊重、そしてメルローニ・エレクトロドメスティチ社従業員の適切な労働条件の保障である。

上記を踏まえ、メルローニ・エレクトロドメスティチ社、FIM - FIOM - UILMおよびIMFは、世界人権宣言に謳われている価値、原則を分かち合い、人権の尊重における共通責任を以下の見地において継続していくことを確認する。

- ILOの国際的基準を侵害するような児童労働の搾取を廃絶するための具体的な貢献を行う。
- 「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（1998年6月18日・ILO国際労働総会で採択）で示される基本的人権の支持、推進を行う。
- 児童労働、その他上記の「ILO宣言」に明記される労働諸権利を保護する国際基準を無視するような歪曲した競争に反対する。
- 社会規律にかなった行為の実践および国際的社会基準の遵守を推進し、市場と顧客の視点に立ったメルローニ・エレクトロドメスティチ社の企業イメージを展開していく。

以下の内容に合意する：

第1条 - ILO条約の履行

メルローニ・エレクトロドメスティチ社はその全ての工場で基本的人権を尊重し、児童労働の搾取の廃絶、特にILO条約で奨励される以下の原則を尊重する。

- 強制労働に関する第29号条約（1930年6月28日・ジュネーブで採択）および第105号（1958年6月25日・ジュネーブで採択）。これにより強制労働または奴隷、囚人に等しい条件のもとでの労働を行うことは禁止される。
- 就業が認められるための最低年齢に関する第138号条約（1973年6月26日・ジュネーブで採択）。この条約により15歳未満の児童もしくは関係諸国で定められた義務教育の終了年齢に満たない児童の就業は禁止される。
- 最悪の形態の児童労働に関する第182号条約（1999年6月17日・ジュネーブで採択）。
- 結社の自由に関する第87号条約（1948年6月17日・サンフランシスコで採択）。この条約は労働者が組合を設立し、加入する権利を認めている。
- 団体交渉権に関する第98号条約（1949年6月8日・ジュネーブで採択）。労働者および使用者は、有期あるいは無期限の協約について自由かつ自主的な交渉を行うことができる。
- 雇用および職業についての差別待遇に関する第111号条約（1958年6月25日・ジュネーブで採択）。この条約は労働者が人種、宗教、政治的見解、社会的出身などに基づく差別を受けてはならないことを規定したものである。
- 同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する第100号条約（1951年6月29日・ジュネーブで採択）。この条約は同一価値の労働に従事する男女労働者の報酬に性別による区別を行わないことを規定している。
- 労働者代表に関する第135号条約（1971年6月23日・ジュネーブで採択）。この条約は労働者代表がその任務を遂行する上で危害を加えられることがあってはならないことを規定している。

第2条 - ILO条約の遵守

上記を踏まえ、メルローニ・グループが操業する国々における多様な国家背景の下に存在する法律に従い、直系系列供給会社によるILO条約の遵守が確実となるための最適な措置を採用するよう配慮されるべきである。

特にメルローニ・エレクトロドメスティチ社は：

- 結社の自由、労働者の組織化および団体交渉権の原則を支持する「積極的な活動」を推進するための方向付けを行う。
- モニタリングや管理システムを通じた調査により、第1条に記載した児童労働の搾取、強制労働の廃絶に関するILO第29号および第138号条約に合致しない如何なる状況をも是正していくため、時宜を得た調停を行う。
- 企業が所有する直系系列供給会社が結果的に第1条にある第29号および第138号条約の原則に違反した場合、その供給会社に対し制裁手段を行使する権利を有しており、深刻な侵害があった場合は契約の破棄も含めた措置を考へることとする。

- 企業が所有する生産工場で、上述した条約に確立されている原則が遵守されるよう監視を行う。

第3条 - 合意の周知徹底

メルローニ・エレクトロドメスティチ社は、すべての工場および営業所においてこの合意に関する徹底した周知と情報提供を図る。会社側からの告知用として特別設置した掲示板にこの合意を公開し、労働組合代表者に説明を行う。

第4条 - 合意の遵守に関するモニタリング

モニタリングは、現行の企業内協約で設置されている全国合同委員会に委任される。

第5条 - 情報提供の権利

メルローニ・エレクトロドメスティチ社はEWCの年次会議および全国労働協約で規定されている全国レベルの報告会議で、この合意の実施状況について報告することとする。

EWCに加盟していない国については、各工場で現地経営側から労働者/労働組合組織の代表者に情報提供を行うこととする。

メルローニ社代表 署名 [2名]

FIM - FIOM - UILM代表兼IMF代表 署名 [3名]

IMFニュース(2002年1月8日)

イタリアの多国籍企業との間で行動規範に署名

メルローニ・エレクトロドメスティチ社は金属産業において行動規範に署名した世界最初の多国籍企業である

イタリア：イタリアの3つの全国金属産業労働組合であるFIM - FIOM - UILMは同様にIMFを代表して、2001年12月17日にローマで、メルローニ・エレクトロドメスティチ社との間で行動規範に署名した。この合意は、イタリアの多国籍企業によって署名された最初の行動規範というだけでなく、IMFおよび世界の金属産業において最初のものである。

メルローニ・エレクトロドメスティチ社は、世界中に子会社を展開し、欧州では三番目に大きいイタリア系家電製品生産会社である。この合意の署名により、ILO（国際労働機関）条約で確立されている基本的原則および権利を職場において遵守、促進する上で以下の項目を含む取り組みに着手することとなる。

結社の自由及び組織化、団体交渉の権利

あらゆる形態の強制労働の根絶

児童労働の廃止

職場における差別の廃絶

行動規範の遵守を監督するために、この合意では企業の所有する生産ユニットおよび活動だけでなく、同様に供給会社にもモニタリングの確立を規定しており、著しい侵害があった場合は契約破棄の可能性もある。企業はEWC（欧州労使協議会）の年次会議および全国団体協約で規定される全国レベル会合での報告が義務付けられている。EWCに加盟していない国については、各工場で現地経営側が労働者および組合代表者に情報提供を行わなければならない。

また、この行動規範では、メルローニ・エレクトロドメスティチ社が操業している地域社会の福利を同時に伴った利益を基本原則として規定している。

IMF及びその加盟組織は、金属産業におけるその他多数の多国籍企業と行動規範の締結交渉を行っている。

世界中のお客さまが レフェリーです

Customers around the world
are the referees.

IMF-JCは、企業の海外事業展開に際し、
< 勤労者の団結権・団体交渉権の保障 >
< 児童労働・強制労働の不使用 >
< 差別の撤廃 >

を労使で宣言し、実行する「企業行動規範」締結の
取り組みを推進しています。

IMF-JC is promoting to conclude "Corporate Code of Conduct" which
is declared and conducted by labor and management regarding
business practices on their overseas operations.
The Code of Conduct does mean
"freedom of association and effective recognition of the right to
collective bargaining,"
"elimination of all forms of forced and compulsory labor,"
"effective abolition of child labor," and
"elimination of discrimination with respect
to employment and occupation."



「金属労協政策レポート」バックナンバーのご案内

- 第1号 < 解説 > ようやく実現した量的金融緩和政策への転換 2001年4月2日
2001年3月19日以降、日銀が実施している量的金融緩和政策については、必ずしも国民的
理解が進んでいるとはいいいがたい状況にあります。量的金融緩和の意味を整理し、今後の政
策課題を明らかにしたものです。
- 第2号 < 提起 > 風力発電大国に学ぶ政策課題 2001年6月5日
ドイツ、デンマークなどでは、コストが火力なみということもあり、風力発電はかなりの
比率を占めるようになっていきます。わが国でも政策・制度の後押しを強化し、発電量の相当
な割合を担う本格的な電源として活用することを提起しています。
- 第3号 < 提起 > 確定拠出年金導入に際しての留意点 2001年7月13日
確定拠出年金法案が成立しましたが、従来の確定給付の企業年金・退職金を確定拠出年金

に転換する場合の大原則である「等価転換」について、その具体的方策を、数値例をあげて説明したものです。

- 第4号 <報告> ものづくり大学の重要性 2001年8月20日
 金属労協では6月、ものづくり大学の見学を実施しました。大学のカリキュラムなどを紹介するとともに、ものづくり基盤継承・育成の拠点としての地位確立と、若者のものづくりへの熱い情熱と信念に応えるための方策を提案しています。
- 第5号 <報告> 社会・労働分野における企業行動規範に関する日経連への申し入れ 2001年9月13日
 金属労協では、日本企業が海外で事業展開するにあたり、ILO基本8条約を世界中で遵守することを宣言する「企業行動規範」を、労使で締結する取り組みを進めています。この取り組みに対する日経連との見解の相違点などについてとりまとめています。
- 第6号 <報告> 小泉内閣の構造改革方針に対する金属労協の見解 2001年11月13日
 小泉内閣が2001年9月にとりまとめた「改革工程表」、同じく10月の「改革先行プログラム」に対し、金属労協のスタンスを明らかにしたものです。
- 第7号 <報告> 行政窓口サービスに関する電子政府の現状と課題 2002年2月20日
 電子政府の実現は、政府のe-Japan戦略の柱のひとつですが、現在の行政の業務体制の見直しそのものの改善と、行政窓口サービスの利便性を高めることが電子政府にとって不可欠であることを主張しています。
- 第8号 <解説> 所得税見直しの論点 2002年2月25日
 政府税調は2002年1月以降、抜本的税制改革の検討に入っています。なかでも、所得税の課税最低限の見直しが焦点のひとつとなっていますが、課税最低限と最低生計費との関係、国際比較などについて、明確な検証を行っています。
- 第9号 <報告> 金属産業におけるワークシェアリングに対する考え方・中間まとめ 2002年3月1日
 ワークシェアリング導入に向けた論議が高まっていますが、金属労協として、中長期的な観点にたったワークシェアリング、緊急時の雇用対策としてのワークシェアリング、という2つの観点に立ち、中間的なとりまとめを行いました。
- 第10号 <解説> 誤解の多い労働力調査 2002年3月19日
 雇用情勢が危機的な状況のなかで、雇用統計を巡ってさまざまな誤解が生じており、議論の混乱を招くところとなっています。雇用危機に対する本質的な検討の一助とすべく、そうした誤解について整理しています。
- 第11号 <報告> ヨーロッパにおけるIMF加盟組織の環境政策 2002年4月5日
 金属労協では、2001年10月よりヨーロッパの労働組合に対し、環境政策に関するアンケート調査を行いました。IGメタル（独）、COインダストリー（デンマーク）、フィンランド金属労組、FO（仏）、ISTC（英）の5組織からの回答について、紹介しています。

上記の「政策レポート」バックナンバーは、
 金属労協のホームページ
<http://www.imf-jc.or.jp/seisaku/index.htm>
 でご覧になれます。