

アジアにおける国際連帯

—日本の労働組合に求められる役割

小島 正剛

(元国際金属労連(IMF)地域代表)

1 アジアのランドスケープ

多様性に富むアジア太平洋地域は、近年経済成長も著しく、経済グローバル化のもう一つの典型的なステージとなっている。

しかし現下の経済グローバル化は負の側面を伴う。それは端的に言えば底辺への競争であり、労働市場の規制緩和や雇用形態の多様化から生じる不安定雇用の拡大であり、さらには不公正な労働分配や貧困拡大を主因とする社会格差の拡大である。

この負の連鎖を断ち切り、「労働の世界」の正常化、社会的公正を実現することは、労働運動の担うべき中核的ミッションである。とすれば、国際労働運動は真に社会的対抗勢力たりうるかが問われよう。そしてその一翼を担うべき日本の労働組合は、組織率低下に悩むとはいえ、アジア太平洋地域にあってはなお大きな比重を占めているところから、その役割が問われることになる。

労働運動がとくにアジア大の連帯で取り組んできたアジェンダは何か。それは、大枠では既述した負の側面への対応だが、この地域が内包する諸問題をさらに掘り起こすとき、それがそのまま運動課題となり、果たすべき役割を考察するトピックスとなるだろう。

労働者の基本権

まず根源的な問題は、国際労組総連合(ITUC)の『年次報告』が記述しているように、アジアでも労働者基本権侵害が後を絶たない事実である。組織化や団体交渉、団体行動に対する厳しい規制は、組織の拡大や正常な組

合活動、労使自治の原則を阻害している。組合結成を試みる従業員や活動家に対するハラメントは、配置転換や解雇をはじめ脅迫や傷害にまで及び、はては生命までも脅かされるとある。

この種の不当労働行為は不安定雇用にある労働者にも及ぶが、そうした状況をカバーする法的保護が未整備である。まして、法の及ばぬインフォーマル・セクターの労働は放置されたままである場合が多い。

かくして、組織率が数%と低迷する国は決して少なくない。言うまでもなく組織率の低さは、労働組合の影響力を削ぎ、労働協約の適用範囲を狭める。さらには労使自治の原則を危うくし、産業民主制の確立を阻む。これに、概して規制的な労働法も作用して、正常な労使関係のインフラストラクチャーが、損なわれているケースが多い。

一部政府や経営陣の確信犯的な反組合的政策、または一歩譲ってユニオン・フリーの方策が、このインフラをさらに歪める。組合がときに戦闘性を高める理由はその辺りにもあるだろう。確信犯的とした背景には、かつて多くの政府や経営者が、ユニヴァーサル・ヴァリュー（普遍的価値）、すなわち国際的に認知された公正労働基準の遵守に抵抗し、アジアの価値の理念優先を主張して、後ろ向きであった経緯があるためである。

労使関係のインフラ未整備は、結果的に労働分配率の低下をもたらしている。全般的に消費が伸びているとはいえ、成長成果のトリクルダウンは期待できそうにない。

規制的な労働法

多くの国でILO中核的労働基準の条約批准や、労働法の整備が待たれるが、遅々として進まないのが実情である。戦後登場した開発独裁体制の国々は、外資導入に依存したから、かつて地下に潜行した労働運動をその阻害要因とみなし、法で規制する傾向が強かった。労働法を、労働者保護よりは治安優先で、擬似開発法へと変質させていった例も珍しくない。中には労働基準法で個別労働者の処遇を手厚くし、労働団体の扱いを厳しく規制した国もある。

「労働組合登録制」は残存する具体的な規制の一つである。イギリス法やオランダ法で若干の相違があったものの、当初は当局への任意登録によって組合に法人格を認めるなどしたのだが、時代の変遷とともに義務化され、むしろ組合統制の用具となり、新規組合存立の阻害要因にさえ転化したケースが多い。

マレーシアのそれが一例である。この国では組合登録官の権限が絶大で、そのさじ加減ひとつで新規組合は登録を認証され、解体されるもする。次項で紛争例を示すことにする。

登録制はインド、パキスタンなどイギリスの旧植民地諸国に根付いている。開発投資の最後のフロンティアともてはやされるミャンマー（ビルマ）にも、登録制が復活している。

掘り起こせば課題のリストはさらに長くなる。言わずもがなディーセント・ワーク推進はILO加盟国共通の目標だが、不安定雇用の拡大が立ちほだかる。経済成長は目覚ましいものの、それが雇用拡大には繋がっていない。

多くの国で同一価値労働同一賃金の導入は掛け声にとどまり、また団体交渉が機能せぬままに、法定最低賃金そのまま平均賃金化している国もある。富の再分配、ソーシャル・セーフティ・ネットも脆弱である。産業安全衛生基準は疎かにされ、労働災害が絶えない。去る4月下旬のバングラデシュ縫製工場の崩壊は信じがたい人災である。

さらにはあってはならぬ児童労働があり、悪名高い強制労働がある。南アジアには債務労働さえあるのだ。

加えて、職を求めて国を離れざるを得ぬ稼ぎ・移住労働者の存在も大きい。かれらは

低賃金、劣悪労働条件下での就労を余儀なくされ、全般的な雇用劣化に直結する。

こうして、課題リストは、あらゆる通商協定への社会条項挿入や、最近のフィジーにおける組合の政治活動規制などへと、さらに続くのである。

2 連帯呼び起こす労使紛争

こうしたアジアのランドスケープを背景に、労使紛争が頻発する。日系企業においても例外ではない。以下に、主としてその製造業における労使紛争を原因別に類別し、4分野で簡潔に例示する。そこでは国際組織の中で連帯する日本労組の対応状況も部分的ながら読み取れよう。

①「労働組合の結成・登録認証」

組合結成に係わる紛争は、組合組織化の動きに介入する企業経営陣の不当労働行為を原因とするが、これについては既に触れたところであり、さらなる記述は不要であろう。

新規組合の登録認証をめぐるのは、言及したマレーシアのケースを示そう。ある産業別組織が組織化対象とした事業所が、法の規定する当該産別の組織化対象範囲にはないとする登録官の判定で、結成した支部組織の登録が認証されなかったケースである。これには登録申請に対する企業側の異議申し立てが作用した。換言すれば、当の企業側が新組織をパートナーとして承認しさえすれば登録官は認証したのである。すなわち、当局は仮に組合結成を容認すれば、当の外資が国外に撤収してしまうのでは、と危惧したのであった。

この種のケースは複数あり、現地労組からの要請を受けた日本側の産別組織や親元の企業別労組が、精力的に経営側に働きかけることで企業側が承認し、概ね認証に繋がっている。それが証拠に、例えば日系電機企業の組織率は他の外資系企業のそれを上回る。

もちろん、成功例ばかりがあるのではない。フィリピンにおける事例では、当局が認証したにもかかわらず経営側が異議申し立てをして裁判闘争となり、NGOなど第三者も介入して、紛争は泥沼化した。組合と共存する当たり前の労使関係を望まなかった経営側の初期動作がそうさせたといえるだろう。

そうした姿勢は、「自国では労使協調、国外では組合を敵視」という、かつての「日本的経営二枚舌論」を蘇生させた感があった。

②「事業所閉鎖・生産縮小・人員整理」

この分野では、韓国の輸出加工区で発生した事業所閉鎖の事例を挙げよう。不振に陥った企業経営者が突如日本に帰国、東京からファックス1枚で数百人の現地従業員の解雇を伝えたという極端なケースだ。これには反日感情も絡んで争議は激化し長期化した。現地から争議団が来日して直接交渉を求め、協力要請を受けた日本側労組の周到な動きで労使折衝が実現した。結局従業員全員の再就職斡旋を中心とする合意に至ったのだが、「企業は地域の社会的公器」との自覚が当該企業には欠落していたといわざるを得ない。

③「団体交渉・労働協約・労働条件変更」

この分野で挙げるインドネシアの紛争例は、日本から新たに着任した会社役員が、労働協約を軽視し、一方的協約改訂や未解決事項の締結を一気に推し進めようとしたことから生じたもの。経営側は労務コンサルタントの助言を受けて反組合的言辞を弄し、労使間に無用の不信感を醸成させた。現地労組の要請を受けて日本労組代表も現地入りし組合員を激励、労使双方に個別に働きかけて労使対話、平和解決に道を開いた。底辺への競争は、コスト削減への圧力を増し、当の新任役員を労働協約軽視に追いやったのであったろう。

従来行われてきた筈の海外赴任者への事前研修は、近年劣化したのであろうか。

同じインドネシアで、作業方式の変更を計画した経営者の一方的な行為が、従業員の反発を呼び起こした事例もある。生産ラインにおける座り作業を立ち作業へと変更したのを中心に、トイレ休憩でラインから外れる場合や、社内診療所にかかる場合の上司の許可・リストへの氏名記載などをめぐり、経営者からの事前説明がなく、交渉もしていないとして反発した従業員約1000人が職場を放棄し、経営側は全員解雇で応酬した。このケースは6ヵ月と長期化したのが、国際組織の枠内で要請を受けた日本労組が動き、結局働きかけを受けた日本の本社側の判断が決め手となって、解雇撤回で再協議、解決に向かった。

日頃現地の労使関係は現地に一任としていた本社側の言動は、信憑性を欠いたのである。

どのケースも、日頃の労使コミュニケーション不足や労使協議の不備が一因とされている。関係労組間の日頃のコンタクトが欠けていたことも、対応や解決の遅れにつながった。

④「その他のケース」

例えばマレーシア政府が、戦略的産業としたエレクトロニクス産業への外資導入を促進すべく、全国産別組織の結成を禁止したため、国際的な抗議・連帯行動が展開されたケースなどがある。

3 国際連帯と日本労組の役割

アジア大における連帯行動のアジェンダ、そして日本労組の役割をめぐっては、以上の1項と2項との記述から、多くの事案が抽出され、対応策が考慮されよう。それらを踏まえながら、あえて蛇足を付してみよう。

多国籍企業対策の嚆矢

日系企業の海外事業展開で労使紛争が発生するようになったのは1970年代であった。新情勢に対処すべく多国籍企業問題対策労組会議（後の連合多国籍委員会）が立ち上がったのは、1974年のことである。その呼びかけで、政労使三者構成の対策委員会も発足した。情報の共有化・協議を図るなか、「現地法人の組織化に際しては日本企業は中立を保ち妨害しない」との合意をみたのは、この委員会の成果であった。

しかしながら、ミクロ・レベルでは、ときに組織化難航のケースも現れたのである。最近、ある国際会議の折に場外で耳にしたのは、紛争解決に側面から連帯する立場にある日本の一部企業別労組は、産別組織との距離が遠いのではとのコメントである。また、海外事業所の労使紛争を、日本の組合は第一義的に本社にとっての不安材料とのみ捉えがちで、組合側の対応に遅れが生じ、かえって紛争が深刻化するケースもあったのではないかと、アジア知日派の指摘であった。

日本労組のイニシアティブ

ここで、日本労組の役割についてさらに敷

衍してみよう。

国際労働運動が、国際諸機関への代表性発揮や、不安定雇用反対、ジェンダー・イシューの取り組みなど、多様な課題別キャンペーンを展開していることは、周知の通りである。

とりわけ多国籍企業、すなわち超国家企業(TNC)対策は、主たる任務の一つである。ILOやOECDなどの国際的な企業行動規範の遵守徹底は当然として、「TNC別の労組ネットワーク」の構築が進んでいる。それは各国関係労組間の水平な連携を促進するとともに、国境を超えた労使の社会的対話やソーシャル・パートナーシップの基盤ともなるもので、その延長線上に労使ウィン・ウィンの「グローバル枠組み協定」の締結(国際産別が調印)がある。この分野における親企業組織の役割は国籍を問わずきわめて大きい。

そして運動のもう一つの中心的アジェンダは、グローバルな連帯行動の展開である。そのあり方も、先進国労組から途上国労組への物的支援を送るという一方通行の時代はとうに終焉した。つまり、「連帯はチャリティー(慈善)に非ず」なのだ。国際組織にあっては、構成組織はいずれも自主独立、相互不可侵であり、相互に連帯する時代になって久しい。

海外労使紛争に対する支援協力要請を受けたとき、日本労組は何処に視座を据えてことに当たるのか。その解は単純明解、ユニヴァーサル・ヴァリューである。当該事業所はもとより、いたる所における例外なきILO中核的労働基準の遵守徹底である。それが日本労組のぶれない対応を担保する。そのとき、労組は社会正義を追求する国際労働運動の不可分の一翼となるだろう。要するに、当たり前のことを当たり前に実行するということである。

一方、直接海外展開のない企業の労組や組合員が、国際連帯とは無縁と考えるのは妥当ではない。言わずもがな日系企業の労使紛争だけが連帯行動を必要とするのではない。産業別組織を通じ、あるいは加盟組織協議会を通じて国際組織に加盟費を拠出している以上、自らも連帯組織の責任ある一員であると認識すべきであろう。人権問題を含め国際キャンペーンや連帯行動は多彩に展開されている。

もう一つのグローバル化モデル

昨年6月、製造業の化学・金属・繊維の国際産別3組織が統合して、インダストリアルが発足した。そのアクション・プランには、「もう一つのグローバル化モデルを求めて闘う」とあり、「民主主義と社会的公正を基礎に、人を最優先する新しい経済的・社会的モデルを求めて闘う」とある。すべての国際労働団体に共通の目的と言えるだろう。既述した、経済グローバル化を牽引するTNCの抑制・対策はその一環だが、そうした、国際労働運動の社会的対抗勢力としての成否は、すぐれて日本を含むその構成組織がいかに力量を発揮するかにかかっている。また、必要性を増すアジア大の労使の社会的対話を、さらなる高みに引き上げる上でも、日本労組の役割が欠かせない。

職場の状況がグローバル・マーケットと陰に陽に連動する昨今である。あのリーマン・ショックは組合員に組合のレーゾンデートルを再考させ、不安定雇用労働者には人権や労働者基本権を覚醒させた。そのとき、労働運動のあり方がもう一度問われたように思われる。すなわち、従来の国内完結型の運動で必要にして十分であるのか、はたまた企業内完結型の活動で社会的公正は達成しうるのか、などである。労働運動がソーシャル・マシーンとして機能し、グローバルに考えローカルで行動する、いわゆる「グローカリズム」は、まさに時代の要請と言えるのではないか。

文献

ITUC, *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2012*.

鈴木則之「アジア太平洋地域における労使関係の課題」(日本ILO協議会『WORK & LIFE』2013年1号所収)

金属労協『海外労使紛争および紛争解決に関する事例集』2012年、他