

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第26巻第6号通巻283号

連合総研レポート

2013年6月号

No.283

CONTENTS

特集

アジアにおける労使関係のこれから

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……………4

中国における労使関係と今後の展望—外資系企業の対応

唐 燕霞……………8

ASEAN諸国における労使関係と日本企業および組合の課題

香川 孝三……………12

寄稿

巻頭言……………2

新自由主義的国家主義？

視 点……………3

「限定正社員」のルール整備は必要か

報 告……………16

圧勝した自民党も固定投票層はぜい弱

〔2012衆議院議員総選挙緊急調査〕結果概要（2013年3月実施）

報 告……………19

2012年度新規研究テーマ紹介(その3)

ゆめサロン……………20

第16回 テーマ

対論 ベーシックインカムを考える

最近の書棚から……………22

日本の労働運動・労働政策にも示唆

—韓国雇用問題の必読書—

今月のデータ……………23

経済産業省「第42回海外事業活動基本調査」
2011年度実績 確報（2013年4月26日公表）

アジア地域の現地法人従業者は更に増加

—今後は製造業・非製造業ともに東アジアから東南アジアへのシフトが進展する兆し—

事務局だより……………24

ホームページもご覧ください

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

連合総研は、2011年4月より公益財団法人に移行しました。

新自由主義的國家主義？

龍井葉二
連合総研副所長

昨年末の総選挙について、12選挙区を対象に連合総研が行った調査によると、自民党が得票を伸ばしたというより、前回の民主票が自民、第三極、棄権に流れたことと同時に、あれほど大勝したとされる自民党に対して、衆院選で3回続けて投票したという人の割合は、各選挙区有権者の1割前後にとどまり、選挙区タイプで大差がないということが明らかになった（詳しくは本誌P16～18参照）。

こうした流動化状況に対して、安倍政権はどう対応しようとしているのだろうか。

周知のように、小泉内閣が推し進めた新自由主義は、いわば福祉国家への批判として登場したものだが、格差と貧困の拡がりのなかで政権を引き継いだ前回の安倍内閣は、構造改革路線の継承とともに、最賃法改正やパート労働法改正にも着手せざるを得なかった。そして、リーマン・ショック後に起きた政権交代で誕生した民主党政権は、税金の無駄遣い批判＝事業仕分けとともに、子ども手当をはじめ、新しい公共、住民主権、新エネルギー政策など、従来とは異なる新しい方向を示しかけていたが、結局は財政中心政策を超えることはできず、期待された「反転」は不発に終わったように思える。

そして、再登板した安倍内閣は、前回と同様、超保守主義と新自由主義の二枚看板は変わってないようだが、そもそも「国家主義的新自由主義」などというものが成り立つものなのか？

アメリカではリーマン・ショック後に金融機関が国有化され、隣国では市場主義経済と社会主義体制が共存している。しかし、安倍内閣の方向はそれらと大きく異なることはいうまでもない。

今回の安倍内閣の特徴は、典型的には生活保護切り下げや解雇ルールの見直しなどに見られるように、前回は垣間見えた福祉国家的側面が大きく後退していることだ。それは恐らく一時的なものではなく、戦前の岸信介以来の

統制＝福祉国家的側面や、高度成長期の日本型福祉国家的側面を（選挙対策としての公共事業復活はあったものの）基本的にはかなぐり捨てようとしているように見える。

そう考えると、安倍首相らが必要以上に強調している国家主義的側面は、実は、国家が国家としての機能を果たせないという面を、糊塗あるいは補強しようとしているのかも知れない。形容矛盾であることを百も承知の上で、邁進しているのかも知れない。今の攻撃的といえる姿勢も、その裏で抱える負い目の大きさと一対のものなのだ。

このジレンマを正確に見ておかないと、またしても表層的な劇場政治に振り回され、妙な結果を引き起こす結果にもなりかねない。

そういう意味では、何とか参院選までは様々なバブルで乗り切ろうとしていた安倍政権にとって、維新の会の「内紛」と自民党内への飛び火は、大きな誤算だったかも知れない。「歴史認識」というパンドラの箱を開くことは、いまの微妙な米・中・韓・日関係を危うくすることになるからだ。少なくとも、当時の自社さ政権の共通意志として確認された「村山談話」が、当事者であった自民によって否定されるとすれば、党としての存在意義が国際的にも問われることになるだろう。

それにしても、「侵略」や「従軍慰安婦」問題をめぐる発言の軽さはいったい何なのだろう。問われているのは、政治家たちの資質ではない。そういう政治家を、国や自治体のトップに据えてきたわれわれ有権者の資質なのだろう。

併せて、格差と貧困の克服、ワークルール確立といった、持ち越されてきた課題について、本当の意味で「反転」を導くことができるのか。それこそが、われわれに突きつけられている。連合の「STOP THE 格差社会！暮らしの底上げ実現」キャンペーンにかかる期待は殊の外大きい。

「限定正社員」のルール整備は必要か

何かと世間の注目を集めている「アベノミクス」であるが、「三本の矢」のうちの第一の矢（大胆な金融政策）と第二の矢（機動的な財政政策）が放たれた後、目下の関心事は第三の矢である民間投資を喚起する成長戦略の行方であろう。とりわけ労働界が目を光らせるべきは雇用制度改革の行方である。本稿を執筆している5月中旬時点では、解雇の金銭解決制度の導入や労働時間制限の適用除外等はさすがに強い反発を受けて取り下げられ、焦点は成熟産業から成長産業への人材移動を促す「失業なき労働移動」の実現へ向けた具体策づくりに移っているようだ。その一つが「限定正社員」の雇用ルールの整備である。

正社員の明確な定義がないことは周知のとおりであるが、概ね共通するイメージは、使用者に直接雇用され、雇用期間の定めがなく、フルタイムで働いている人々であろう。他方、彼らは職務や勤務地、労働時間が限定されておらず、職務変更や転勤、残業などの会社命令があれば基本的に受け入れざるをえないという意味で、「無限定正社員」とも呼ばれる。これに対して、職務や勤務地、労働時間のいずれか、またはいくつかが限定されている社員は「限定正社員」と呼ぶことができよう。この「限定正社員」を普及・浸透させれば、現状ではハードルが高い、有期雇用から無期雇用への転換が容易になって非正社員の雇用の安定化が高まるし、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の積極的活用にもつながると主張される。しかしながら、現実の導入例をみると、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないことが多く、実際の運用が属人的なものとなっている可能性がある。そこで、労働契約や就業規則で「限定正社員」の内容を明確化したり、「無限定正社員」との間の均衡処遇を図ることとしてはどうだろうか。さらに、職務や勤務地が限定された正社員に対してその職務や勤務地が消失した場合を解雇事由に加えることを労使で話し合うことを促すとか、限定された職務、勤務地が消失した場合における解雇権濫用法理の適用については、多様な実態に応じた解雇の合理性・相当性に関するルールを整理してはどうか。以上がだいたいのお考え方のようである。

「限定正社員」が普及・浸透することによる効果はある程度理解はできる。たしかに、「限定正社員」が普及・

浸透すれば、有期雇用から無期雇用への転換のハードルは低くなり、非正社員の雇用の安定化を高める効果を期待できそうだ。職務や勤務地、労働時間が限定されていない「無限定正社員」で働くことに限界を感じている人びとにとっても悪い話ではない。とはいえ、疑問・懸念もいくつかある。第1に、現行法制の下でも何ら支障なく「限定正社員」を導入することが可能にもかかわらず、わざわざ雇用ルールを整備しなければならないほどの差し迫った理由があるのだろうか。「限定正社員」の内容を明確化する必要がどのくらいあるのか、また「無限定正社員」との間の均衡処遇とは具体的にどういうことか、今一つ判然としない。第2に、雇用保障が強い「無限定正社員」と雇用保障が弱い非正社員という二極化した両者の間に「限定正社員」を据えることで、「失業なき労働移動」を促そうということであろうが、これには大きな懸念を抱かざるを得ない。例えば、「無限定正社員」としての働き方が相応しい人が「限定正社員」への転換を強いられる、逆に非正社員から「無限定正社員」への転換が相応しい人を「限定正社員」にとどめおくとといった問題が生じかねない。また、これを機に解雇規制をなし崩し的に緩和しかねない危険性をもはらむ。そもそも歴史的にみて解雇権濫用法理とは、多数の裁判例の積み重ねによって長い時間をかけて確立されてきたものであって、そう簡単にルール変更できるものではないだろう。

最近、いくつかの労組にヒアリングでおじゃまする機会があり、雇用区分の状況についても尋ねるようにしているが、やはり正社員区分も複数に分かれていることが多い。現在に至る歴史や背景をお聞きすることに多くの時間を割いているところであるが、変遷の背景には時々の企業状況や労働市場の状況、従業員の意識など様々な要素がからみ合いながら、そのなかで労使が知恵を出し合いながら今ある制度を作り上げてきた。もちろん、課題も多く抱えている。だが、本来、労使が作り上げてきた制度と今議論されているルールとは別に論じられるべきものである。「限定正社員」のルール整備が職場の課題に必要なといえるのだろうか。無理な雇用ルールの押しつけは職場に混乱を生むだけでなく、予想外の副作用を生むことになる。

（連合総研研究員 内藤直人）

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はだかる。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

中国における労使関係と 今後の展望

—外資系企業の対応

唐 燕霞

(愛知大学現代中国学部教授)

はじめに

2010年春、台湾系大手のOEMメーカー富士康(フォックス・コン)の若い従業員たちによる相次ぐ飛び降り自殺事件や、中国広東省佛山市にある南海本田自動車部品製造有限公司の若い従業員による待遇改善を求めるストライキを発端に、賃上げを要求するストライキは中国各地の他の企業に連鎖する現象が多数起きており、国内外に注目された。このことは中国進出を図る多くの日本企業に影を落とし、これを新たな中国リスクとして捉え、進出を躊躇する企業も少なくない。

中国に進出した日系企業の経営者は、1990年代以降労働紛争やストライキを経験してきたが、党組織や工会(労働組合)の協力の下で、短期間で解決できた。2010年のように、大規模化かつ長期に亘る労使紛争は初めて経験したため、どのように対応すればよいのか、戸惑ってしまう。

市場経済の浸透に伴って、多くの外資系企業が中国に進出し、中国国内においても民間企業が急速に成長してきた。こうした多様化しつつある所有構造の中で、かつての労働者階級が機能的に分化し、多様な利益集団を形成するようになった。こうした背景の下で、中国の労使関係は複雑化しつつあり、労使紛争が多発してきた。とりわけ2008年『労働契約法』が公布した後、労使紛争が急増した。緊張感が高まりつつある中国の労使関係は今後どのように発展していくのか。歴史的転換点において、労働者の代表であるはずの工会(労働組合)はどのような役割が期待できるのか。さらに、中国に進出した外資系多国籍企業は変質しつつある中国の労使関係をどのように認識し、どのように対応すればよいのか。

本稿では、今日の中国における労働事情の変容を概観し、中国的労使関係の特徴を解明した上で、中国に進出した日系企業をはじめとする多国籍企業の対応策を提示したい。

1. 中国的労使関係

中国は長い間イデオロギーの制約で、労働関係という概念で企業内の労働紛争を処理してきた。改革・開放以降、社会主義計画経済から市場経済への移行に伴い、外資系企業や私営企業などの非国有企業が急速に成長してきた。また、国有企業の株式化や民営化の改革に伴い、国有セクターの経済に占める割合が低下しつつあり、中国の経済構造が多様化してきた。さらに、労働契約の実施により経営者が雇用主として法的に認知された。その結果、かつてのように「企業に工会はあっても雇い主がいらない」という状況はなくなり、「企業の工会と経営者」との基本的な労使関係の枠が形成された。とりわけ1992年以降「中華人民共和国労働組合法」(工会法)、「中華人民共和国企業労働紛争処理条例」及び「中華人民共和国労働法」などの発布により、労働協約の締結や労使紛争の調停が法的枠組みに基づいて処理することが可能となった。

さらに、1990年代後半以降、外資系企業、私営企業のすさまじい発展によって、一部の高収入階層が出現した。それと同時に、国有企業が競争激化の状況において、破産が頻発し、大量の「下崗」(レイオフ)労働者を生み出し、失業率が年々上昇している。こうした背景の下で、社会階層が多分化し、収入格差、貧富の格差が拡大し続けてきた。こうした労使関係の複雑化、社会階層の分化が激化する中で、中国の工会に新しい役割が付与され、2001年以降中国の労使関係は新たな段階に入った。2001年3月、全国総工会は「新設企業における工会組織化に関する中華全国総工会の意見」を決定し、各級工会に通達した。さらに2001年に「工会法」を修正改訂し、「労働者・職員の合法的権益を守ることは工会の基本的職責である」と新たに加えるとともに、工会の団体交渉権と労働協約締結権を明確化した。

中国の工会は労働者が自由意志に基づいて結合した大衆組織であるが、基本的には共産党の下部組織であり、その指導下に置かれている。また、経営者や管理層が参加しない日本の労働組合と異なって、中国では総経理から現場の労働者まで皆工会員になる権利をもっている。筆者のこれまでの調査によれば、国有企業では総経理以下全従業員、日系企業では日本人以外の中国人全従業員が工会員であることが多い。一部の企業では、日本人も工会員になっていることがある。また、会社の役員が工会主席を兼任している企業が多い。

中国は、そのイデオロギー的制約から労使関係という概念を用いることはできないが、労働契約を通じて経営者が国家に代わって雇用主であることを明確にさせたことによって、労使関係の枠組みを作り上げた。さらに政労使の三者関係、とりわけ企業レベルでは「党、工、使」の三者間の中国的労使関係の枠組みを作り、労使間の利害の対立と摩擦、そして「調解」（調停）と妥結のシステムを一定程度作ってきた。しかし、工会は共産党組織や経営側に依存しているため、労働者の代表としての機能が十分発揮できないという限界があることは、中国の労使関係が抱えている喫緊の課題である。

2. 労使関係の現状

(1) 急増する労使紛争

市場経済の浸透に伴い、労働紛争の案件が急速に増加した。中国統計局の統計によると、1990年代後半以降、政府が受理した労働紛争の案件は年々増加傾向にあり、1996年は48,121件であったが、1998年にはすでに倍増しており、1999年に初めて10万件を突破した。2000年代に入ると、さらに急増し、2005年に30万件を突破し、2007年になんと350,182件に達した。さらに2008年には労働者を保護する



新しい『労働契約法』や『労働紛争調停仲裁法』の施行に伴い、労働争議の処理件数が倍増し、693,465件に達した（図1を参照）。2009年以降、労働争議の受理件数は落ち着いてきて、徐々に下落してきた。2011年は589,244件に下がった。労働争議の発生原因は主として労働報酬や社会保険、労働契約の解除など、労働者の利益と直接かかわっているものが多い。

(2) ストライキの大規模化と長期化

2010年5月17日、南海本田自動車部品製造有限公司の工場でストライキが起き、その影響でホンダの完成車工場が操業停止に追い込まれるというニュースが大きく報じられた。数日後、北京にある韓国現代自動車系の部品工場でも1,000人規模のストライキが起き、6月に入ると天津の豊田合成、広州のデンソーなど他の製造業にも飛び火した。2ヵ月弱の間にスト発生など労働争議は、30件以上に達した。

日系企業はかつて大規模なストライキを経験したことがある。但し、筆者が参加したプロジェクトのこれまでの調査¹⁾によると、今までのストライキはほぼ半日や一日で解決ができ、ストライキの解決にあたって、工会や党委員会は協力的であったという特徴を持っていた。それと比べて、2010年のストライキの特徴は大規模化かつ長期化しており、工会ではなく、未組織労働者集団が主導する突発的なストライキであること、賃金を中心とする従業員待遇の改善を求めてストライキが行われる一方、管理制度改革（財務状況の公開要求、日本人従業員及び中国人従業員管理者の賃金公開要求等）や労働組合の改選なども求めたこと、工会が経営者を支持して、ストライキ続行を主張する従業員を説得する等の役割を果たしたこと、などの特徴を持っている。

3. 最近の労働事情

(1) 沿海部の労働力不足による賃上げ圧力

2003年頃から沿海部の広東省、福建省で「民工荒」と呼ばれる労働者の不足現象がみられ始めた。さらに、2004年以降、広東省、福建省のみならず、中国の主要工業地帯である沿海部の様々な地域において、労働者の不足が常態化しつつあり、熟練工のみならず、一般労働者の募集も困難な情勢となりつつある。とりわけ、これまで中国の沿海部の都市部において、低コスト労働力の中心となっていた内陸部の農村部からの出稼ぎ労働者の不足が顕著となっている。

国家統計局が発表した『2009年農民工監測調査報告』によると、2009年に東部地域へ出稼ぎに行く農民工は9,067万人で、前年比8.9%減少し、とりわけ、珠江デルタ地域の外来農

民工の減少が著しく、2008年より22.5%減少した。さらに、西南財経大学中国家庭金融調査與研究中心が昨年12月9日に発表した『中国城鎮失業報告』は、農村の労働力供給が不足しており、労働力不足は長期的に存在しかつ悪化する可能性がある」と指摘した。報告によれば、現在16-25歳の農村戸籍の労働力はすでに半分が都市に入り、農業労働人口はわずか16.4%で、26-35歳の農村労働力は42.3%が都市へ出稼ぎに行き、21.1%は農業人口である。人口の高齢化に伴って、農村労働力が無限に供給できる現象がなくなり、青壮年の労働力供給が大幅に不足しており、特に東部沿海地域の労働力不足が顕著である。

また、スタンダード・チャータード銀行が今年2月に珠江デルタ地域にある製造企業302社を対象に実施した調査では、88%の企業が労働力不足の状態が昨年より改善していないと回答した。この影響で、今年の平均賃上げ幅は昨年を上回る約9.2%に達する見通しだ。調査対象企業のうち12%は、今年の労働力不足状態は昨年同期からやや改善すると回答したが、88%は改善していないと答え、そのうち34%は「状況は11年以降厳しくなるばかりだ」と示した。また約75%の企業が、今年の賃上げ幅は10%以上に達し、60%がすでに賃金を平均7.9%引き上げたと答えた²。

(2) 新世代農民工の価値観の変容

中国の外資系企業の生産現場を支えているのは農村から都市への出稼ぎ労働者である。2000年代の「新農民工」は「80後」（1980年代生まれ）世代や「90後」（1990年代生まれ）世代で、低賃金・低所得を我慢する彼らの親世代と違い、「環境を受け入れ生存の為に働く」という視点から自己実現の為に働くという視点に切り替わりつつあるとともに、学歴も高くなり、権利意識が高まっている。また、新世代農民工は都市志向が強く、豊かな生活を求めて、都市部での定住を希望する人が増加している。しかし、戸籍制度や都市と農村の二重構造などが障壁になり、出稼ぎ労働者は年金、医療、子供の教育、公共サービスなど様々な面において都市住民と同一の待遇が受けられず、都市部のコミュニティから疎外され、都市部での定住が困難である。インターネットなどを通じて富裕層の贅沢な生活の実態を知っている中で、工場敷地内で工場と相部屋の寮との間を往復し、単純作業を繰り返すという日常に不満や鬱積を彼らが抱え込みつつあることは容易に想像できる。富士康の連続自殺事件は、まさに転換点を迎えた中国の経済・社会から生じる問題の縮図である。

GDPが世界第2位まで躍進した中国は、新世代農民工の成長に伴って、「世界の工場」

と言われた製造現場は変質しようとしている。農民工の救済、雇用促進や都市部での定住支援などの政府の政策転換により、低賃金で支えている「世界の工場」モデルは終わりを迎えつつある。

結びにかえて—外資系企業の対応

中国の工会は経営に近い立場を持っており、行政側に協力し、協調的な労使関係を構築するのに一定の役割を果たしている。しかし、このような工会は従来の組織とその職能において矛盾が生じている。中国において、工会の幹部の任命については党委員会が決定権を持っている。工会活動の経費も企業と行政側が交付する。このことは、工会が党組織及び企業や行政側と一定の依存性を持っていることを表している³。しかし、工会はその職能として、従業員の利益を代表し、企業側と交渉や協議をしなければならない時、工会主席は身分上で葛藤が生じる。中国の工会は行政や党と深い関係を持つため、経営や行政側の顔色を窺わなければならないので、忌憚なく労働者の利益を守り、労働者の代弁者になるという役割を果たすのに疑問を持たざるを得ない。工会が労働者を完全に代表することができないため、工会が知らないうちに、労働者による「山猫」ストライキが発生し、労使の対立が激しくなるようなケースは少なくない。

このようなケースは、外資系企業だけではなく、賃金遅延、労働環境の悪化、残業強制、給料ピンはねなどの経営者の行為に反対し、自発的なストライキや集団的サボタージュなどの労働紛争が私営企業にも多発している。2010年に南海本田部品工場ですトライキが起こった時、工会が存在するものの、最初から従業員を代表して経営側と交渉するには至らなかった。さらに、従業員が会社側の説明に納得せず、抗議を続けようと労使協議が膠着していたとき、地区総工会のスタッフが従業員を説得し、従業員と衝突した事件が発生した。そこで注目されるのは、従業員が「工会の再編」という要求を提出したことである。現在の中国において、自主労組の設立は違法であるが、工会主席は従業員の選挙で選ぶことは法的に認められており、外資系企業では従業員の信頼できる工会主席を選ぶことを徹すべきである。

近年の中国では、外資系企業において工会の設立を促す動きが活発になっている。工会が設立されていない企業は、地区総工会の主導の下で早々に工会を作らず、企業内の状況を踏まえながら従業員との意思疎通を通じて着実に工会の設立を準備し、なるべく底辺の労働者を包摂する工会を設立し、最終的に従

業員選挙によって工会主席を選ぶべきである。従業員自身によって設立された工会は良好な労使関係を構築することに寄与するであろう。工会がすでに設立された企業では、工会主席の選挙などを通して工会の再編を図り、工会自身の機能転換、すなわち真の労働者の利益を代表する労働組合への転換をサポートすべきである。

十分な意思疎通こそ労務リスクの未然防止に繋がると考えられる。従業員の認識を正確に捉え、未然に労働争議の情報を捉え、予防措置を実施する為には、中国人管理職の力が必須である。欧米系と比べて、日系企業の現地化が遅れているとしばしば指摘されている。中国人管理職が半分にも満たず、日本人との意思疎通が思い通りに進まないまま、不満のマグマが鬱積していったことが、2010年の日系企業へのストライキ集中の一因と考えられよう。外資系企業では、中国人従業員の抜擢人事や中国人管理職への権限移譲を大胆に行うべきである。さらに、末端の出稼ぎ労働者の不満や声を吸い上げるような仕組みを作り、幹部と従業員との定期的な対話チャネルや従業員同士の意見交換集会、コンプライアンスに関するホットラインなど、従業員と経営陣とのコミュニケーション施策をより充実させる必要があろう。

最後に、現場労働者の待遇改善が重要である。一連のストライキをみると、従業員は賃金などの待遇や厳しい労務管理に不満を持っている。2010年のストライキはもとより、今年1月に上海で起こった日系企業の従業員によるストライキは記憶に新しい。ストライキの引き金は、資本側に署名を求められる「49条新従業員規則」への不満である。例えば、遅刻は、1回罰金50元、2回となると、罰金100元そして処分を記録するという従業員規則が定められ、それに対する従業員の同意する署名が求められている。この罰金額は、月給2000元にも足りない従業員たちにとって、ほぼ一日分の給与に相当し、合意しかねるといふ⁴。

チープレーバーを求めて中国に進出した外資系企業の多くは、現場の労働者を廉価な労働力としか見なさず、業績が上ったにもかかわらず従業員には最低賃金しか支給しておらず、しかも厳しい労務管理を課している。まさに「資本主義の原始的蓄積」の工場を彷彿させる。前述したように、新世代農民工の価値観が変容する中、彼らの利益訴求は「底線型」から「増長型」へと変わった⁵。つまり、国家の法律で明文化した給料や労働条件に係る基準に達するような最低保障型の利益訴求から、企業の利益増加、社会全体の発展と足並みが揃うよう、自分たちの利益を獲得しよ

うとする拡大型の利益訴求へと転換した。外資系企業における待遇の改善が社会全体における富の増加のスピードに追いつかないため、従業員の不満が一気に高まり、ストライキが全国で爆発的に発生した。2010年以降、中国の労使関係はまさに新たな段階を迎えた。中国に進出した外資系企業は新世代農民工の利益訴求を理解し、彼らの待遇を改善し、人本主義的な労務管理を実施すると同時に、新たな労使関係秩序の再構築が求められている。

注：

- 1 調査結果の詳細については、拙稿「労使関係の現状」笠原清志『中国に進出した日系企業の労使関係－党組織と労組機能－』科研費研究成果調査資料報告書、2006年3月、108-129頁を参照されたい。
- 2 「中国製造業の88%『労働力不足状態は改善されず』－英大手銀調査」<http://news.livedoor.com/article/detail/7530989/>、2013年5月9日アクセス
- 3 この問題について政府はすでに認識しており、工会が雇用主から独立することを促進する規則を制定した。2008年に公布した「企業労働組合主席選出規則」では、「企業行政責任者（行政次席を含む）、共同経営者およびその親族、人材資源部門責任者、外国籍労働者を本企業労働組合の主席立候補者としてはならない」と規定されている。
- 4 記事の詳細は、「上海日企上千名員工罷工 軟禁10名日籍高管」人民網<http://finance.people.com.cn/GB/n/2013/0122/c66323-20287358.html>、2013年5月10日アクセスを参照されたい。
- 5 農民工の利益訴求方式の変化についての詳細は、蔡禾「從“底線型”利益到“増長型”利益：農民工利益訴求的轉變與勞使關係秩序」『開放時代』2010年第9号、37-45頁を参照。

参考文献：

- 安室憲一「『世界の工場』モデルの限界と変貌する中国の労働関係」『国際経済労働研究』No66 (2)、2011年2月、7-12頁
- 笠原清志「中国に進出した日系企業の労使関係に関する研究－日本と日系企業は労使関係の確立のためにどのような政策をとるべきか－」総合研究開発機構、1997年
- 笠原清志『中国に進出した日系企業の労使関係－党組織と労組機能－』科研費研究成果調査資料報告書、2006年3月
- 蔡禾「從“底線型”利益到“増長型”利益：農民工利益訴求的轉變與勞使關係秩序」『開放時代』2010年第9号、37-45頁
- 常凱著、胡光輝訳「南海本田スト現場からの報告」『中国研究月報』2010年8月号、1-9頁
- 千嶋明『中国の労働団体と労使関係－工会の組織と機能－』社会経済生産性本部生産性労働情報センター、2003年
- 田中中信行「急増する中国の労働争議」『中国研究月報』2010年8月号、10-13頁
- 日本労働研究機構『中国社会の変容と進出日系企業の課題』（調査報告書）2013年4月
- 古沢昌之「中国における『労使間の摩擦』に関する一考察－『農民工』と『工会』を巡る状況を踏まえて－」『国際経済労働研究』No66 (2)、2011年2月、22-30頁
- 前川尚大・内村幸司「人事：＜中国労働争議考察＞ 加速するワーカーの意識変化に対応せよ」『BTMU中国月報』第54号、2010年7月

ASEAN諸国における労使関係 と日本企業および組合の課題

香川 孝三
(大阪女学院大学教授)

1 はじめに

本稿はASEAN諸国に進出している日本企業で最近労使紛争が多発しており、それに対して親企業である日本側の企業、企業内組合やその上部団体がどのような関わり方をすればいいのかを考えることを目的としている。ASEAN諸国はこれまで開発独裁や権威主義的な政治体制のもとにあって経済発展という目的のために、労働組合の活動が禁止されたり、または規制されてきたが、ある程度の経済発展を実現して中進国へと伸びてきたことを受けて、しだいに中産階層の人々は民主化を求める動きが活発になってきた。そのことを受けて労働者が組合を結成して、その意思を表明する機会が増加する方向が生まれてきている。ところが現実には労働組合の推定組織率はむしろ低下傾向にある。グローバル化を乗り切るために組合のない状態を求める企業側の動きもあり、労働組合の活動に対して、それを促進する要素と障害する要素がせめぎ合いをしているのが現状のように思われる。

そのせめぎ合いは、ASEAN諸国では中進国としての経済発展を実現し、労働者が意思表示の機会を要求する動きに対して、使用者側は経済発展をより一層目指すためにそれを抑制したいという動きがあって、労使の対立が先鋭化する時期を迎えているのではないか。日本の昭和30年代の大規模な争議がおきた時期にちかい状況になってきているのではないか。

そこで、日本の親企業としての課題と、親企業内の組合側の課題、さらにその上部団体としての課題の3つに区分けして、それぞれの論点を考えてみよう。

2 日本側の親企業としての課題

日本企業のASEAN諸国への進出の仕方は様々である。100%日本の企業の出資で進出する場合、現地の企業と合併で進出する場合、現地の企業と業務提携して資本参加はしない場合等々がある。進出先企業を連結決算の対象とする場合には、日本の親企業はそれらを含めてコーポレート・ガバナンスを順守することが求められる。日本企業は現地企業に役員を送り込んで、その意思決定に関わっている場合には、親会社としての責任が問われる。複数の国々に進出する場合には、多国籍企業としての社会的責任が問われる。日本経団連の行動規範、OECEの多国籍企業の行動指針やILOの多国籍企業および社会政策に関する原則についての三者宣言、ISO26000、国連のグローバル・コンパクト、ビジネスと人権についての指導原則などのソフト・ローも順守することが求められる。特にサプライチェーンを含めた社会的責任の順守に取り組む必要性がある。そこで労働分野での社会的責任としては中核的労働基準の順守が不可欠となる。

進出先の企業と日本の親企業とは別会社であり、進出先の企業で発生した労使紛争に、親企業は法的責任はないという法的形式論を

ふりがざすことができにくくなっている（注1）。なぜなら進出先の企業を含めて親企業ではグローバル化戦略のもとに経営方針や業績管理方針が立てられ、それに基づき進出先の企業での経営や業績管理の方針決定をおこなっているはずである。それを実現するために進出先企業での人事戦略が立てられていると思われる。

進出先の現地の従業員を雇用せざるをえないのは当然であり、現地の従業員のことをよく知っている現地の管理職に人事や労務管理を任せる場合が通常であろうが、常日頃から親企業は現地企業の人事や労務管理の状況は把握しておかなければならない。現地の担当者や労務コンサルタントに任せきりにすることは危険である。

組合との関係であるが、組合の結成を禁止したり、妨害をすることは認められない。マレーシアの電子産業では政府の方針で産業別組合の結成を認めないことで外資の導入をはかるという政策を採用してきた。組合の強制登録制度のもとでは登録が認められなければ、その組合は違法な団体になるので活動ができなくなる。この政策は結社の自由を侵害しているとILO結社の自由委員会で判定されたことをうけて、マレーシアは産業別組合は認めないが、企業内組合の結成を認めるという政策に変更した。しかし、どのような組織形態の組合を結成するかは労働者の判断に任せるべきである。この問題は国の労働政策が国際基準に違反している場合、どちらの基準にしたがった労務管理をおこなうべきかという問題を提起している（注2）。その国の組合否定政策は早急に改められるべきであり、企業側も組合を否定する動きは控えることが必要であろう。

労働組合の強制登録制度はその運用によって組合結成を妨害する可能性を持っているが、ASEAN諸国の中ではインドネシアを除いて強制登録制度が採用されている。2012年3月9日から施行されたミャンマーの労働組織法でも強制登録制度が採用されており、労働組合結成の承認は民主化を促進する動きと評価されているが、その運用しただいでは組合弾圧

に利用されかねない（注3）。ミャンマーへの進出を考えている日本企業が多いが、注意が必要であろう。

組合が組織されていない場合、企業側は企業の意向で一方的に労働条件を決定できるので、企業にとってやりやすいと判断されていると思われるが、そのやり方いかんによっては紛争がおきる可能性があり、紛争がおきないためには従業員の意見を聴取する仕組みが不可欠である。

組合がある場合もない場合も、良好な労使関係の構築に力を入れる必要がある。組合があれば組合との団体交渉によって労働協約を締結していく体制を確立する必要がある。団体交渉にはその企業の従業員でなく、プロの組合活動家が参加している場合があるが、ASEANでは企業籍を持たない活動家が活躍している。組合がない場合には従業員の意思をなんらかの方法で聴取してそれを反映して労使関係を構築することが重要である。複数組合の併存の場合、フィリピンのように交渉代表が選ばれる制度ではどちらかの組合との交渉でいいが、そうでない場合はすべての組合を相手に交渉しなければならない。

交渉をスムーズに進めるためには現地の従業員との日頃のコミュニケーションをとっておくことが不可欠である。そのために日本企業側は現地への出向者や駐在員には現地の文化歴史・風土・社会慣習や国民性、人事・労務の基礎知識や現地の従業員との意思疎通を図ることを教えておく必要がある。特に現地でトップの地位につく者には、その必要性が高い。通訳を通じての意思疎通には誤解を生じる可能性があることを知っておく必要がある。現地の言葉を使って直接意思疎通を図ることができれば、それに越したことはない。

安定した労使関係が構築できていない場合には、ストライキが発生することを覚悟しておく必要がある。その手続は各国の労使紛争処理に関する法律に定められているが、それに従わないストライキも存在する。中国やベトナムでは組合本部の指令はなく組合員の一部がいきなりストに突入する山猫ストがおきている。これは違法な行為であるが、社会主

義国のためにそのストの指導者の処罰は甘い。スト中の暴力行為も見られ、最近では日本ではそのようなことがなくなったために、対応しきれない事態がおきている。日本では昭和30年代の大規模争議という修羅場を経験した人材がいたが、その人達はすでに定年退職しており、現在では安定した労使関係の中で育った人事担当者では対応に苦慮する場合も出てきている（注4）。

3 企業内組合としての課題

組合員が進出した先の企業に駐在員として出向する場合、地位があがって管理職となっていく場合が多い。日本の企業からすれば従業員が海外で幅広い仕事を担当して能力を身につけることを期待して、管理職として送り出している。5年前後の間駐在員として勤務すれば日本企業に復帰する機会が多いので、将来を見据えて管理職の地位につけている。日本では組合員であっても、現地の企業では管理職であるために、現地の組合に係わることは控えなければならない。組合活動への支配介入のおそれを避ける必要があるからである。

しかし、駐在員は現地企業の情報を日本企業側に送っているであろうし、日本の企業内組合にも情報を送っているであろう。特に労使紛争やストライキが発生した場合には、その情報を送ってきているであろう。その情報をもとに、親企業では進出先の経営戦略の問題として労使協議の対象となり、企業と組合間で意見交換がおこなわれるであろう。

問題は日本の企業内組合と現地の組合との関わり方である。日本の企業内組合の役員が海外駐在員の意見を聞くために現地の企業を訪問しているが、その際現地の組合も訪ねているのであろうか。訪問している場合もあるが、そうでない場合もある。親企業側が組合役員に現地の組合と接触しないよう釘をさす場合もある。その場合には現地の組合とのつきあいが生まれてこない状況になる。

現地で労使紛争がおきた場合、現地の組合と日常的に交流があれば親企業の組合に支援要請が出されようが、そうでなければ支援要

請は出されないであろう。日本側の組合は現地の企業での生産がどうなっているのかを心配し、日本の企業側を擁護する立場にたつ可能性が高くなる。この場合には労働者の連帯感には生まれてこない。このことが、海外からは日本の企業内組合は御用組合であるという評価がうまれてくる要因となっている（注5）。特にアジア諸国の労働組合を支援しているオーストラリア労働組合協議会（ACTU）は日本の組合への厳しい批判をしている（注6）。

解決の第一歩は現地の組合との情報交換である。日頃からのつきあいをおこなうことである。問題は現地の組合はかならずしも労使協調を目指す組合でない場合である。労使協調的な組合とは意思疎通がしやすいが、そうでない場合の対応はどうしたらいいのかという問題がある。

この問題を考える上で参考になるのは国際金属労連が提唱した世界会議である。現在はこの世界会議はなくなっているが、多国籍企業が進出した先の組合との定期的な会合によって情報交換をおこなうことを目的としていた。1980年代から1990年代前半までに大手の自動車や電機の会社で世界会議が開催されたが、招集されなかった組合が強行的に参加しようとして混乱がおき、世界会議は中止になってしまった。すべての組合を招集したのではなく、労使協調的な組合を中心に招集したからである。このことは企業内組合が進出先の組合との接触の仕方の難しさを示すものであり、その苦悩を物語る出来事であった。

ASEAN諸国の組合には様々な組合が結成されており、戦闘的な方針を持つ組合も存在する。ASEAN諸国では少人数で組合の結成が可能だからである（フィリピンだけは従業員の20%以上を組合員としなければならない）。最低組合員数が7名（マレーシア、シンガポール）、8名（タイ、カンボジア）、10名（インドネシア）、30名（ミャンマー）となっている（日本では法解釈によって2名で組合結成可能）。

その結果、進出した企業で複数組合が併存する場合もある。但しベトナムとラオスは社会主義国のために政府が認める組合以外に独

立組合を認めないので、複数組合は存在しない。しかも、両国では、共産党の一党独裁体制のもとにあるので、体制を維持するために企業寄りの組合であり、むしろ経済発展実現のために労使協調的立場と親和的である。日本の企業内組合にとっては対応しやすくなる(注7)。

そうなると、むしろ資本主義国で戦闘的な戦術を採用する組合への対応が困難になってくる。しかし、これを無視したり、否定することはできない。なんらかの意思疎通が図れる工夫をする他ない。対応がこじれると、戦闘的組合への対応をめぐる企業内組合自身で組合分裂がocこりうる可能性もありうる。先にあげた苦悩は継続していくであろう。

4 上部団体としての課題

進出先企業内での労使紛争が話し合いや団交で解決しない場合、それぞれのASEAN加盟国には労使紛争処理手続が定められている。そこには裁判所以外の紛争解決手続(ADR)が設けられている。労働関係の行政機関による調停や仲裁の手続が公式に設けられているが、その公的なルート以外にも非公式な処理方法が活用されている。地元の政治家や警察官、顔役が登場する場合もある。強い影響力を持つ権威者や実力者がその力を利用して紛争を処理している。当事者による自主的な解決方法というよりも「上から」の権威主義的な解決が用いられている。

その中で日本の上部団体、たとえば産業別組合も非公式な紛争処理に活躍している。労使紛争が顕在化した時点で、企業内組合が取り組みにくい領域を上部団体がカバーするという機能を果たしている。上部団体は個別企業の利害と直接にかかわらないために、仲介役としての機能を果たしうるものと思われる。現地の企業と組合や労働者、現地の上部団体、日本の親企業と企業内組合が関係者として登場してくるが、それらの仲を取り持ち、話し合いで解決できるように誘導する機能を果たしている。それはASEAN諸国から見れば、日本の企業内労働組合の上部団体としての権威が現地での労使紛争の解決に貢献しているの

であろうか。現地から見ればそのように見られる可能性があるかもしれない。その役割は紛争処理のために緊急避難としておこなわれているが、JCMの活動(注8)のように基本的に労使交渉や労使協議によって紛争処理できる仕組みの構築に協力することが不可欠である。

-
- (注1) 香川孝三「アジアに進出した日本企業における労使紛争」労働法律旬報1717号4頁、2010年4月
 - (注2) 香川孝三『マレーシア労使関係法論』信山社、1995年3月、161頁
 - (注3) 全日本金属産業労働組合協議会編『海外労使紛争および紛争解決に関する事例集』2012年12月
 - (注4) 個別の紛争事例にふれることはできないが、失業をおそれるために深刻な問題として解雇や整理解雇が紛争の種になっているし、最近では正規従業員と非正規従業員(パート、期限付き契約、派遣労働者、請負労働者)の格差問題が深刻化している。景気の変動に対応するために非正規労働者の雇用は避けられないが、不合理な格差はなくさなければならない。事例を整理した文献として全日本金属労働組合協議会編・前掲書参照
 - (注5) 野木正広「海外労使紛争防止に向け、今後労使として取り組むべきことは？」IMF・JC296号、27頁、2009年
 - (注6) オーストラリアの労働組合会議はUnion Aid Abroad (APHEDA) を1984年に設置して発展途上国での国際協力活動を実施している。その中で2011年から2012年にベトナム、カンボジア、インドネシア、フィジーで労働組合強化のための支援を実施している。産業別組合を中心とするオーストラリアは日本の企業別組合の活動を企業寄りとして、労働者の利益にはならないという評価をしている。日本の組合がアジア諸国で活動することに対して警戒している。この点については香川孝三「ミャンマーの労働組合への支援活動」労働法律旬報1791号4頁、2013年5月
 - (注7) 香川孝三「ベトナムにおける社会主義市場経済の進展と賃金・労働条件の変化」労働調査517号、19頁、2013年3月、斎藤善久「ベトナム労働組合法(2010年法)」季刊労働法240号137頁、2013年3月
 - (注8) JCMの活動内容は若松英幸「今なぜ海外労使紛争防止に取り組むのか」IMF・JC300号、11頁、2010年12月

圧勝した自民党も固定投票層は ぜい弱

「2012衆議院議員総選挙緊急調査」結果概要(2013年3月実施)

本稿では、連合総研が2013年3月下旬に実施した「2012衆議院議員総選挙緊急調査」の結果概要を紹介します。本調査の特徴は、9パターンに分類した12選挙区を選び出し、選挙区ごとに、有権者の投票行動、政党支持と支持の度合い、選挙結果に対する評価等について集計し、比較を行ったことです。なお、詳しい調査実施要綱と調査結果については連合総研ホームページ(<http://www.rengo-soken.or.jp>)、または報告書(6月刊行予定)をご覧ください。

調査実施要綱

1. 調査の趣旨および調査設計:

2012年衆議院議員総選挙で、自民党および民主党からの立候補者があった小選挙区を、(1)民主党候補者の当落別、(2)「第三極」の政党からの立候補者の人数(0~3人)別、(3)2009年の総選挙から2012年総選挙までの間に民主党から離党した立候補者の有無別に分類し、パターンごとに有権者の投票行動などを比較することにより、この選挙における民主党の敗因をさぐる。

なお、上記の基準で選挙区を分類すると理論上16パターンできるが、(1)民主党候補者が2005年の衆議院議員選挙でいなかった選挙区、(2)民主党候補者がとくに有名あるいは個性的である選挙区、(3)回答の予定回収数が回収目標数を大幅に下回った選挙区を除外して、実際に調査・集計を行った対象選挙区は、9パターン12選挙区である。本調査では選挙区を匿名(ラベル)で表示して

いる。ラベル名の規則は、<「第三極」の候補者数(0~3) - 「民主党候補の当落(当/落)」>を基本とし、民主党離党者の立候補がある選挙区には、その後ろに<-離>と表記した。さらに、同一グループで複数の選挙区を調査している場合には末尾に括弧つきの番号<(1)~(3)>を付した。

2. 調査対象

2012年の衆議院議員総選挙時点で上記12選挙区に居住していた25~64歳の有権者。株式会社インテージのインターネットアンケートモニター登録者のなかから、性・年代で層化し無作為に抽出した。(各選挙区で400名の回答を得ることを目標として調査を実施)

3. 調査時期

平成25年3月25日~31日

4. 調査方法

インターネットによるWEB画面上での個別記入方式

5. 調査項目

- (1) 有権者の投票行動
 - ・2012年衆議院総選挙における投票行動
 - ・2009年衆議院総選挙における投票行動
 - ・過去3回の衆議院総選挙(比例代表)における投票行動
- (2) 民主党政権3年間の評価
 - ・民主党政権の意義についての評価
 - ・民主党政権の政策・政権運営についての評価
- (3) 選挙結果に対する評価
 - ・民主党の野党転落について
 - ・自民党中心への政権交代と与党(自・公)の大勝について
- (4) 政党支持の状況
 - ・支持政党とその支持の程度
 - ・(あえて言えば)好ましく思う政党
- (5) 安倍内閣に対する評価
 - ・安倍内閣の支持状況

調査結果の ポイント

◆自民党圧勝の要因は、自民票の増加より民主票の分散

昨年末の総選挙における「自民圧勝」は、2009年総選挙に比べて自民票が大幅に伸びたからではなく、2009年の民主票が2012年には他党や棄権に回ったことによるものであり、この傾向は、「第三極」候補者の有無や、民主党候補の当落などによる差はなく、各選挙区に共通した傾向といえる。

また、「第三極」候補者に流れた票、棄権にまわった票としては、いずれも2009年の自民党から流れたものは多くなく、民主党から流れたものが多い。

◆有権者の投票先は固定せず、その時々々の要因で変動する選挙結果
継続して同じ政党に投票する固定票の割合は、自民党・民主党どちらも少なく、この傾向も各選挙区で共通している。

とくに、圧勝した自民党でも固定投票層は極めてぜい弱であり、地元利益の代表というかつてのイメージは通用しなくなっている。

これは有権者の投票先が固定していないことを示すもので、その時々々の要因によって、選挙結果も大きく変わりうることを示唆している。

調査結果の概要 (一部抜粋)

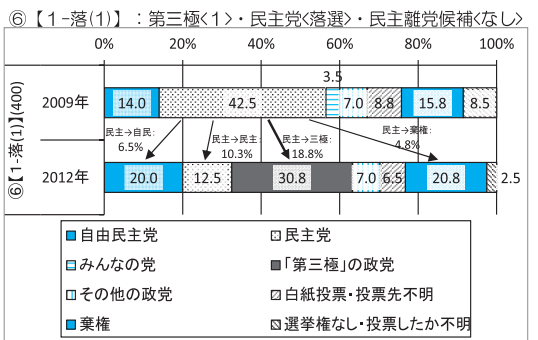
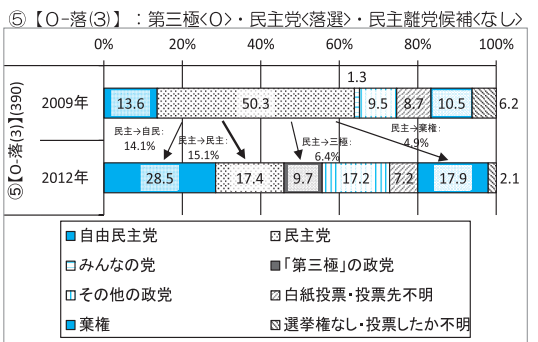
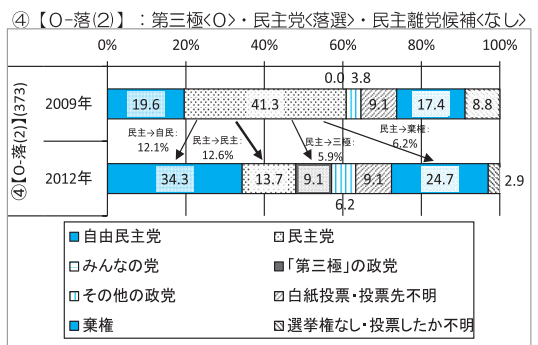
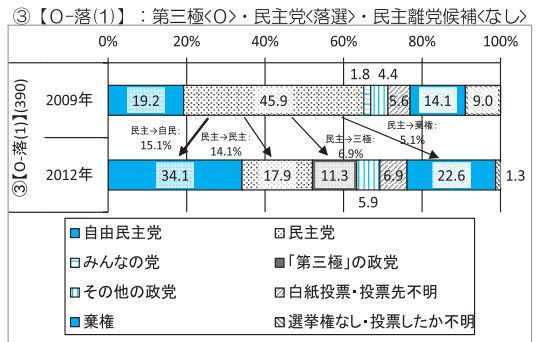
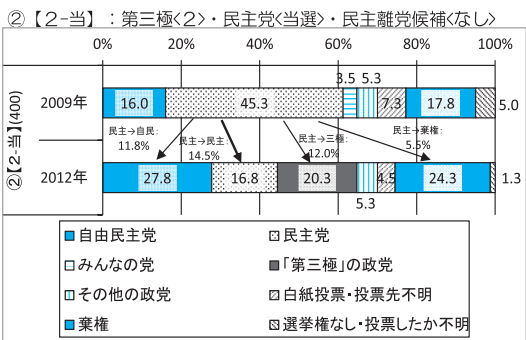
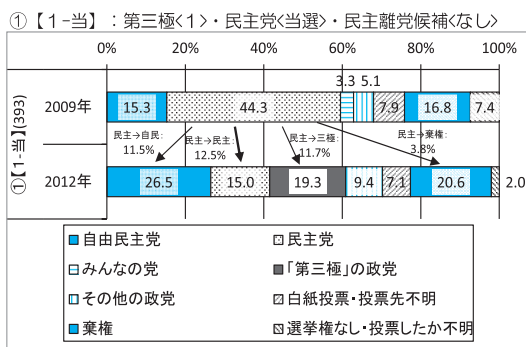
I 小選挙区選挙における投票行動の比較

◆前回の民主党票は自民党・「第三極」・棄権へと分散

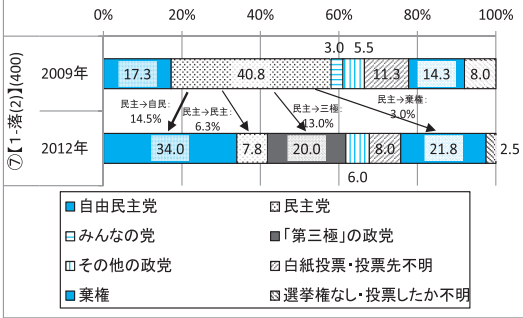
各小選挙区で有権者が自民・「第三極」に流れ、民主党の得票は大きく減少。(Q1、Q2、Q24、Q25)

・民主党から自民党へ投票先を変えた人は各選挙区7～15%程度であった(図表1)。また、2009年衆院選で投票を行って2012年衆院選で棄権した者を見ると、民主党から棄権に移った者の割合が相対的に高い(各選挙区の回答者全体の3～6%程度)(図表2)。これらの点は選挙区のパターン別に大きな差は見られない。
・2012年に「第三極」の立候補者が出た選挙区では、2009年に民主党に投票した人の多くが「第三極」の政党に投票している傾向にある(図表3)。

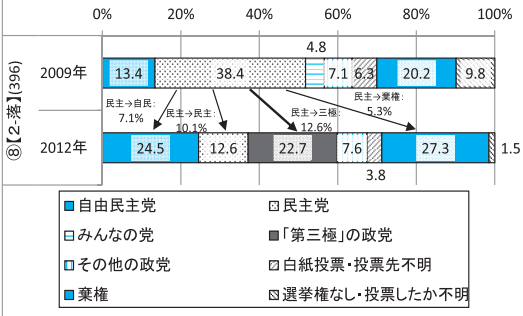
図表1 2009年と2012年の投票行動の推移(小選挙区)



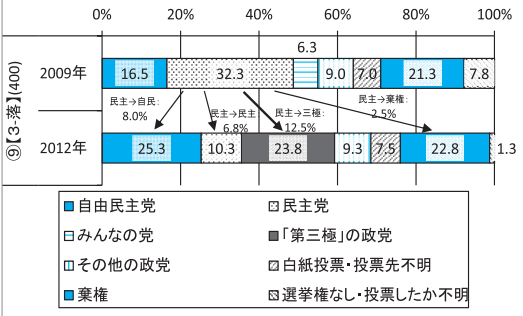
⑦【1-落(2)】：第三極<1>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



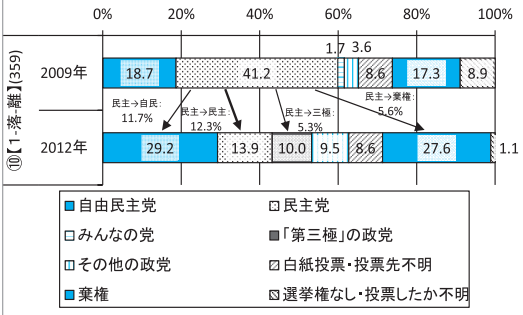
⑧【2-落】：第三極<2>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



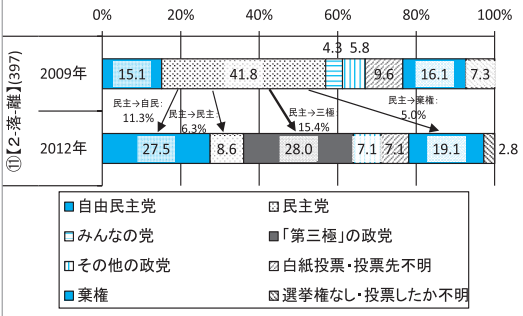
⑨【3-落】：第三極<3>・民主党<落選>・民主離党候補<なし>



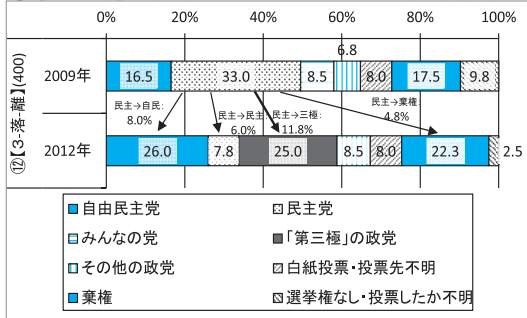
⑩【1-落-離】：第三極<1>・民主党<落選>・民主離党候補<あり>



⑪【2-落-離】：第三極<2>・民主党<落選>・民主離党候補<あり>

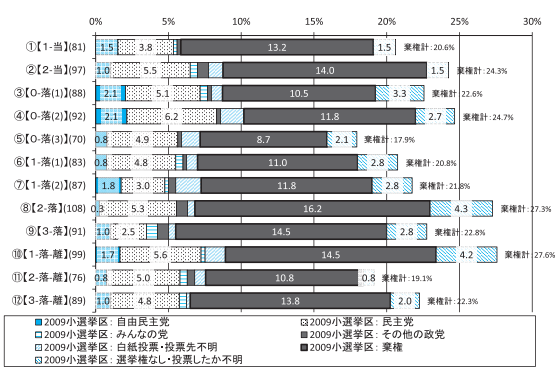


⑫【3-落-離】：第三極<3>・民主党<落選>・民主離党候補<あり>



(注1) ()内は回答者数(N) (以下同様)。
 (注2) 「第三極」の政党とは、日本維新の会、みんなの党、日本未来の党である。
 (注3) 選挙区③、④、⑤では、実際には小選挙区選挙で「第三極」の各政党からの立候補はないが、この3選挙区で「第三極」の各政党に投票したとの回答については、「不明」処理はあえてせず回答をそのまま集計している。
 (注4) 「2009年」と「2012年」の帯グラフの間にある矢印脇の数字(%)は、2009年衆院選の小選挙区選挙で民主党に投票した人で、2012年には自由民主党、民主党、「第三極」の政党に投票したか、棄権した割合(%)を示している(各選挙区の全回答者数を分母として計算)。

図表2 2012年総選挙における棄権者の割合と2009年小選挙区での投票先・棄権等の内訳



(注1) 表中の割合は各選挙区の全回答者数を分母として計算している。なお()内の回答者は2012年総選挙の棄権者数。

図表3 2012年小選挙区での投票行動(2009年衆院選小選挙区において投票した候補者の政党および棄権別)

2009年に投票した候補者が所属する政党(小選挙区)	2012年に投票した候補者が所属する政党(小選挙区)				
	自民	民主	第三極	棄権	その他・不明
①【1-当】(393)	10.9	0.3	1.5	1.5	1.0
民主	11.5	12.5	11.7	3.8	4.8
棄権	2.0	0.0	1.0	13.2	0.5
②【2-当】(400)	11.5	0.3	2.3	1.0	1.0
民主	11.8	14.5	12.0	5.5	1.5
棄権	1.3	0.8	1.5	14.0	0.3
③【0-落(1)】(380)	14.9	0.8	1.0	2.1	0.5
民主	15.1	14.1	6.9	5.1	4.6
棄権	1.8	0.3	1.0	10.5	0.5
④【0-落(2)】(373)	15.5	0.5	0.5	2.1	0.8
民主	12.1	12.6	5.9	6.2	4.6
棄権	3.8	0.0	1.1	11.8	0.8
⑤【0-落(3)】(380)	10.0	0.5	0.3	0.8	2.1
民主	14.1	15.1	6.4	4.9	9.7
棄権	0.5	0.5	0.5	8.7	0.3
⑥【1-落(1)】(400)	8.8	0.5	3.5	0.8	0.5
民主	6.5	10.3	18.8	4.8	2.3
棄権	1.5	0.5	2.0	11.0	0.8

(注1) 表中の割合は各選挙区の全有権者数を分母として計算している。
 (注2) 10%以上の割合のセルに網掛けを行った。

2012年度新規研究テーマ紹介 (その3)

地域再生を目指す産業・雇用政策と労働組合の役割に関する研究委員会

1. 研究の概要

グローバル化の進展やポスト3・11の枠組み変化の下で、新たな産業・雇用のあり方が問われる一方で、地域からの復興・再生が課題となっており、連合総研では、この間、被災地における地域づくりや地域再生に向けた労働組合の新たな取り組みをフォローしてきた。一方、政府においても、地域再生に向け、地域の独自性に根ざしてさまざまな領域にまたがるネットワークづくりを支援する取り組みを進めようとしている。

本研究では、いくつかの地域を対象に設定し、地域における産業政策や雇用政策の策定とその具体化に関する事例研究を行う。具体的には、当該地域の地方連合会や大学などの連携のもとに、地域における動向をフォローしモデル事例を抽出する。

とりわけ、2012年度においては、いくつかの地方連合会の産業政策・雇用政策に関わる取り組みを把握しな

がら、各地域における課題や問題認識を関連セクターと共有するとともに、住民ニーズを探ることを目的とした「地域フォーラム (仮称)」の開催を目指す。

その後、2013年度からは有識者委員ならびに労働運動実務者委員を交えた検討を進めることによって、政府、自治体、業界団体、NPOなど、各関連セクターが果たす役割について明らかにするとともに、とくに、労働組合が果たすべき役割について提言をまとめていく。

(研究期間: 2013年5月～2014年9月)

2. 構成

主査・委員	検討中
事務局	龍井 葉二 連合総研副所長
	小島 茂 連合総研主幹研究員
	矢鳴 浩一 連合総研主任研究員
	小熊 栄 連合総研主任研究員
	南雲 智映 連合総研研究員
	内藤 直人 連合総研研究員
	高山 尚子 連合総研研究員
	城野 博 連合総研研究員

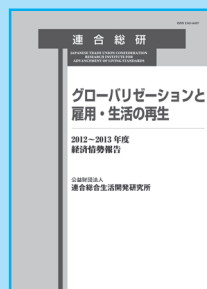
◇好評発売中

連合総合生活開発研究所編

連合総研 2012～2013年度経済情勢報告

『グローバル化と雇用・生活の再生』

コンポーズ・ユニ 定価1,600円 (税込)



第25回目となる本報告書は、内外経済情勢の動向を踏まえ、労働者の福祉の向上、良好な雇用・就業の確保などに重点を置いて、経済・社会についての客観的な分析に基づいた提言を行っている。補論では、2013年の我が国の経済情勢を展望している。

第Ⅰ部	2011年秋以降の日本と世界経済
第Ⅱ部	グローバル化と雇用・生活の再生
おわりに	「質的」な経済発展の実現に向けて
補論	2013年度日本経済の姿

本書に関するお問い合わせは、コンポーズ・ユニまでご連絡下さい。

TEL: 03-3456-1541 FAX: 03-3798-3303



第16回 テーマ

対論 ベーシックインカムを考える

◆ 問題提起 (山森亮同志社大学教授)

ベーシックインカム (以下、BIと略記) と一言で言ってもいろいろな議論がありますが、その中の一つのスタンスとして、ロナルド・ドーア先生のBI論を皆さんで共有したいと思います。

BIの定義は、個人単位、普遍性(資力調査なし)、無条件性(稼働能力調査なし)の3点です。これはベーシック・インカム・アース・ネットワークという団体の定義ですが、ドーア先生も私も「ベーシックニーズを満たすだろう額」ということを定義に加えています。

I 雇用の希少性と人間の尊厳

ドーア先生のBI論は、英の経済学者ジェイムズ・ミードのBI論を下敷きとし、上場企業が国家ファンドに新規発行株式の一定割合を納め、それを原資にBIを給付する、給付額は生活保護水準より高いといった制度を想定しています。ドーア先生のBI論の論拠の一つは、ケインズ、ガルブレイスらが唱えた技術革新による必要労働力の減少説にあります。彼らは労働力の均一性を前提にしていますが、ドーア先生は、労働能力は不均等であり、高技能職と低技能職では需給にミスマッチが生じるし、どんなにがんばっても技術革新について行けない人が出てきてしまうんだという議論を展開しています。

ドーア先生は福祉国家が人々の最低限度の尊厳を保障する尊厳最低限(ディグニティミニマム)を保障できなくなっていると言います。一つの理由はベヴァリッジ型の相互主義というフィクションの破たんです。ベヴァリッジはすべての人が均一に拠出し合って、均一の給付を受ける社会保険中心の福祉国家を想定していたわけですが、現実には生活保護受給者が増加しています。社会保険ですべてがうまくいくというようなロジックはもともとフィクションだったわけですが、完全に破たんしています。もう一つは、労働市場での達成度に占める機会、努力の占める割合がどんどん減り、生得の資質の持つ意味が大きくなっていくことを挙げています。そのため機会均等の達成だけでは尊厳最低限が維持できず、これを抜け出すためにはBIのようなものが必要になってくるというのです。

II BIによる尊厳最低限の保障

BIによって尊厳最低限の保障ができるとする論拠について、3点挙げられています。一つは、BIがあることに

よってフレキシキュリティが確保され、現状に比べれば雇用の場を確保できる。もう一つは、雇用から自発的に離れる人が増え、それによって失業のスティグマが緩和される。さらに給付が普遍化されることによって、福祉受給者のスティグマも改善されるだろうということです。



山森亮同志社大学教授

その他の論点として、

BIのような高度な再分配を可能にするにはある種のコミュニティの一体感のようなもの、社会的連帯が必要になります。そこを担保するために、BIの対価としてすべての国民にコミュニティ活動への従事を義務付ければよいのではとっています。また、政治的な実行可能性に触れ、不正受給の増大や反社会的な対抗文化の高まりにより失業者層に対する中産階級の不安が増大し、BI導入を促進するのではないかと議論をしています。

◆ コメント (萱野稔人津田塾大学准教授)

私自身はBIが広く人々に議論されるようになったときから割と懐疑的な立場を取っています。今日もそういった観点からお話をしますが、ドーア先生が掲げた「BIは市場社会で人間の尊厳を取り戻せるか」ということに関して私の意見を申し上げます、取り戻せないと思います。その理由をいくつか示したいと思います。

I パイを生み出す労働こそ重要

まず大前提として、市場社会で人間の尊厳を取り戻すには労働を通じた尊厳の回復しかないと思っています。失業者のスティグマの問題は残りますが、社会保障を行うには誰かがパイを生み出さないとはいけません。つまり、BIを含めた社会保障の概念そのものが労働を基盤としています。労働が再分配するパイそのものを生み出す基盤だという認識に立てば、失業者のスティグマを現金給付で糊塗しようということではなく、労働に引き戻すことによってスティグマからなるべく遠ざけるということが必要だと思えます。

BIが働いても働かなくても最低生活を保障する以上、

連合総研は4月5日、第16回「連合総研ゆめサロン」を開催した。今回は、「すべての人に無条件で一定額を給付する」究極の社会保障とも言われるベーシックインカムをテーマに立場の異なるふたりの講師をお招きし、対論形式で議論を深めた。ここでは紙面の都合上、冒頭の問題提起とコメント、リプライのみ連合総研の責任において要旨を作成し、掲載する。

あらゆる人が仕事から離れることを論理的に含んだ制度ということになります。そうすると、果たして誰が分配するパイを生産するのでしょうか。つまり、BIは分配するパイを生み出すということ自体を否定してしまうような論理を内在させてしまっています。



萱野稔人 津田塾大学准教授

実現可能性の話をしてしまおう。日本でBIとして1人8万円を給付すると、単純計算で大体100兆円かかります。一方、300万人弱の失業者に雇用を準備しても、20兆円～30兆円で済みます。つまり、失業スティグマをなくすためにあらゆる人に無条件でお金を配るよりも、失業者に雇用をつけた方が財政的にも安く済むのです。さらに失業者が雇用につけば、社会的に何か価値のあるものを生み出すことになります。とすれば、それが分配のためのパイになりますし、その人が自立しているということで尊厳にもなると思います。

II 労働を通じた尊厳を第一に

私の話に対して「BIが逆に雇用を増やすんだ」という反論が出されるかもしれませんが。BIがあるから時給200円でもいいですねとなり、賃金が下がる。時給200円だったらいろいろな仕事がありますよという形で雇用が増えるというロジックです。しかし、私たちが直面しているのは、むしろ賃金が低下しているという問題そのものです。低熟練労働者の価値がどんどん下がり、彼らが尊厳を得られなくなっているのは、すなわち賃金が低いからです。だから、彼らの賃金そのものを上げなければいけません。そのためには失業者を減らすことです。失業者を減らせば、労働市場での需給関係で売り手市場になりますから、私は再分配をするのであれば、現金を配るのではなくて、雇用をつくるのが大事だと思っています。

労働を通じた尊厳だけが人間の尊厳ではありませんが、市場社会で人間の尊厳を取り戻すには、やはり労働を通じた尊厳を第一に考えるべきだろうと思います。

◆ リプライ (山森亮同志社大学教授)

BIの話をする時、現物給付と現金給付を切り分けて、現金給付が大事だと言っているように受け取られますが、そうは言っていない。まずは公的なサービスの充実が達成され、そのうえでBIが給付できたらいいだろうと言っていますので、萱野さんの個別の提案に何一つ反対はありません。

一応いくつか反論をさせていただくと、分配するためにパイが必要ということは全く問題ないのですが、パイを生み出すのは雇用だとするのは疑問です。例えば、パイは国によって全然違いますし、時代によっても違います。雇用とその国の富、パイの間に雇用を特権化するだけの連関があるのかどうか。また、雇用の中にも社会にとって必要ではない労働というのがあるはず。一方、子育てなど雇用という形態に入らない社会に必要な活動もあります。

それから、ドーア先生は確かに賃金を下げるという議論ですが、私はここは考えがだいぶ違い、ペイ・エクイティが重要だと思っています。ただ、BIが賃金にどう作用するかということについては、食うに困っているから安い賃金でもみんな仕事を受けるわけで、BIがあれば、嫌だったらやらないという選択肢が出てきます。BIの導入により、報酬がなくてもやりたい人が多い仕事については賃金が下がっていくかもしれませんが、やりたがる人がいない仕事であれば、賃金が上がるか機械化されていくという変化があると思います。ただし、例えば介護労働者の場合は携わる人がかなり減ると思いますし、それについてはきちんと考えていかなければならないと思っています。

○講師プロフィール

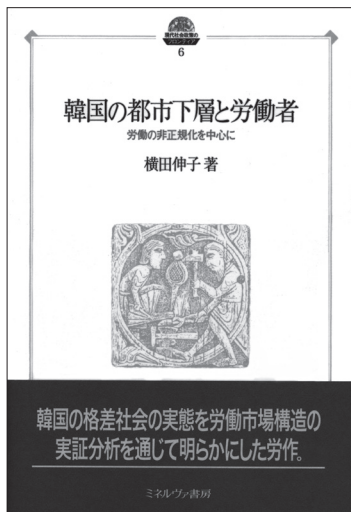
山森 亮 同志社大学経済学部教授

専攻は社会政策。共著に『貧困を救うのは、社会保障改革か、ベーシック・インカムか』(人文書院)など、単著に『ベーシック・インカム入門』(光文社新書)。

萱野稔人 津田塾大学国際関係学科准教授

専門は哲学・社会理論。著書に『新・現代思想講義—ナショナリズムは悪なのか』(NHK出版新書、2011)、『カネと暴力の系譜学』(河出書房新社、2006)など。

【最近の書棚から】日本の労働運動・労働政策にも示唆 — 韓国雇用問題の必読書 —



『韓国の都市下層と労働者』
横田伸子著
ミネルヴァ書房
定価6,000円(税別)



『日韓企業主義的雇用政策の分岐』
安周永著
ミネルヴァ書房
定価5,500円(税別)

日韓両国における労働問題、とりわけ非正規雇用問題や労働法制をめぐる論議が接近しつつあることは、これまでも繰り返し指摘されてきた。

横田さんの近著は、韓国における非正規雇用問題を、もっと幅広い問題の

なかに位置づけ直そうとする試みである。タイトルにある「都市下層」というのが、そのための枠組みである。

著者によれば、韓国において議論されてきた「二重労働市場」論では、いま起きている労働市場の変化を説明し切れないだけでなく、見誤らせることにもなりかねないという。

というのは、この「二重労働市場」を企業の量的な規模で線引きしてしまうと、インフォーマル・セクターとフォーマル・セクターの間を行き来しているという動的なメカニズムが捨象されてしまうからだ。

韓国では非正規雇用労働者の割合が高く、低賃金・長時間に加えて、労働法や社会保険などの適用除外という実態はこれまでも指摘されてきたが、著者によると、これらの非正規雇用労働者は、中小零細企業労働者、零細自営業者と渾然一体となっていて、その間の交流・循環が絶えず行われているという。その構造を著者は一括して「都市下層」としてつかみ取るのである。

そして、この都市下層が70年代以降の近代化の過程で形成されることとともに、大企業を中心に都市下層から離脱する労働者が現れ、二つの労働市場に分化していくのは1987年以降であることを明らかにしている。

こうした経緯を踏まえるならば、非正規雇用問題をそれだけ単独で取り出して論ずることはできず、都市貧困層もまた労働問題として論ずる必要があること、同時に、金融危機以降の大改革と経済発展のなかで自ずと解消するどころか、さらに深刻化しているという問題の本質が一層明らかになる。

一方、安さんの近著は、日韓両国の

雇用政策の改定、具体的には労働者派遣法の改正、非正規労働者の差別禁止に関する法規制、雇用保険法の改正、外国人労働者政策の変化などのプロセスの比較分析を試みたものである。

本書の問題意識はこうだ。日本も韓国も、長期雇用をベースとした「企業主義的雇用政策」がとられてきたのに、90年代以降に変化する。それも、政治経済環境からすれば韓国の方が自由化路線が徹底していったのに、雇用法制に関しては日本の方が自由化する結果となった。なぜか？ここで著者が着目するのは、政策決定プロセスの重要なアクターとしての労働組合の「戦略」。図式化していえば、韓国の労働組合が「アウトサイダー戦略」（政策決定過程からの退出と大衆行動）をとったのに対して、日本の労働組合が「インサイダー戦略」（政策決定過程内での影響力行使）をとったことが、上記の逆説を生み出したというのが本書の考察である。

ここで提示されている分析の枠組みは、個別の政策決定にとどまらず、日韓の労働政治そのものの比較分析に関わるものであり、大きな示唆に富むものである。ただ、労働組合がとり得る「戦略」は、その時々において自由に選択できるものとは限らず、政労使三者間の複雑な「せめぎ合い」のなかで捉える必要があり、また、とくに雇用法制に関しては経営内の確執（日本に限れば日経連から経団連への移行）や人材ビジネス業界の影響力発揮にもっと突っ込んだ分析が必要と思われる。

著者たちには、今後の日韓共同研究や比較調査の中軸となっていくことを期待してやまない。 (た)

アジア地域の現地法人従業員は更に増加 - 今後は製造業・非製造業ともに東アジアから東南アジアへのシフトが進展する兆し -

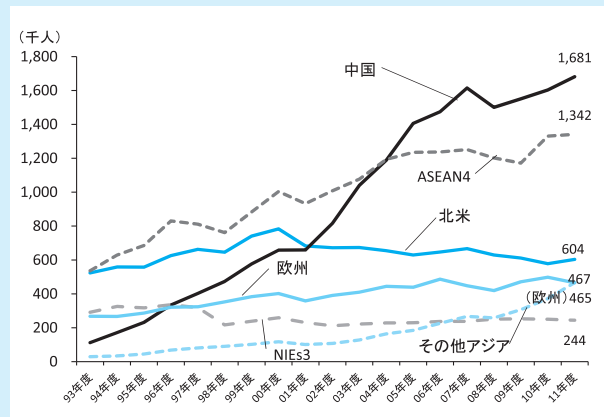
経済産業省が4月26日に公表した「第42回海外事業活動基本調査」(2011年度実績 確報)によると、現地法人¹従業員数は前年度比4.7%増の523万人と、初めて500万人を超えて、過去最大となった。地域別に現地法人従業員数の推移をみると、中国ではリーマン・ショックのあった2008年度に一旦減少したものの、翌年度から増加に転じて2011年度末には168万人もの現地雇用を抱えている(図表1)。また、NIEs 3(台湾、韓国、シンガポール)の現地従業員数は横ばい傾向にある一方で、ASEAN 4(インドネシア、マレーシア、タイ、フィリピン)では中国に次いで増加が著しく、その他アジアとともに、相対的に人件費の低い地域での従業員数の増加が目立つ。

こうした傾向は、今後(5年を目途)の海外戦略についても同様にみられる。地域ごとに、「現地法人を新たに設立または資本参加等を行うことで海外事業体制を拡充する」とした割合をみると、中国がここ数年は減少傾向であるのに対し、ASEAN 4については、製造業では前年度からは微減となったものの非製造業では増加、その他アジアについては製造業、非製造業ともに増加している(図表2)。

ところで、同調査結果から、新規または追加投資を決定した際のポイントをみると、「現地の製品需要が旺盛又は今後の需要が見込まれる」とした割合が2004年度の61.2%から2011年度は73.3%に上昇しているのに対し、「良質で安価な労働力が確保できること」とした割合は、2004年度の46.7%から2011年度には23.5%とほぼ半減している。更に、上記のような非製造業におけるアジア海外事業の活発化傾向も考慮すれば、わが国企業の海外事業戦略は「チーププレイヤー訴求型」から、今後のアジアの需要拡大を見越した「地産地消型」へと変容しつつあるといえよう。海外事業を展開する日本企業はこれまで以上に、現地従業員の雇用・労働問題に気を配り、現地市場での信用・信頼を獲得していくことが求められている。

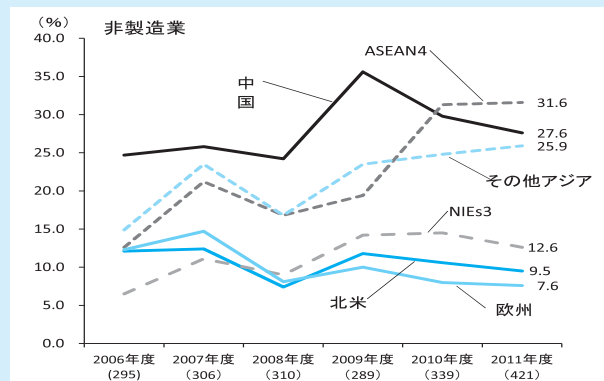
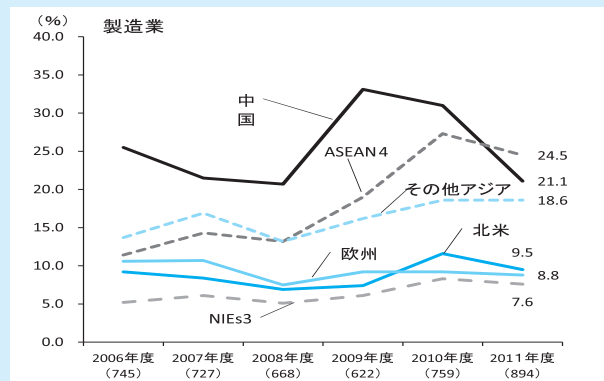
1 現地法人とは、海外子会社と海外孫会社の総称。海外子会社とは、日本側出資比率が10%以上の外国法人をいい、海外孫会社とは、日本側出資比率が50%超の海外子会社が50%超の出資を行っている外国法人をいう。

図表1 海外現地法人の常時従業員数の推移



出所: 経済産業省「海外事業活動基本調査」

図表2 各該当地域において「海外事業体制を拡充する」とした割合



出所: 図表1に同じ

注1: 横軸の()は、回答数(N)

注2: 回答数(N)は、調査対象年度に海外現地法人に新規投資又は追加投資を行った本社企業数

INFORMATION

【5月の主な行事】

- 5月 8日 所内・研究部門会議
- 10日 ソーシャルアジアフォーラムを支援する会第3回運営委員会
【連合会館 205 会議室】
- 11日 有期・短時間雇用のワークルールに関する調査研究委員会
(主査：緒方 桂子 広島大学教授)
「日本的」雇用システムと労使関係の歴史的検証に関する調査研究委員会
(主査：佐口 和郎 東京大学教授)
- 14日 看護職員の労働時間問題に関する研究委員会
(主査：酒井 一博 労働科学研究所所長)
- 15日 研究部門業務会議
所内勉強会
- 16日 企画会議
- 17日 ドーアさんを囲む会
- 22日 所内・研究部門会議
- 23日 所内研究成果報告会
- 27日 勤労者短観アドバイザー会議

発行人／薦田 隆成
発行日／2013年6月1日
発行／公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0072
東京都千代田区飯田橋 1-3-2
曙杉館ビル3階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-8326
東京都港区三田 1-10-3
電機連合会館 2階
TEL 03-3456-1541
FAX 03-3798-3303

editor

今までのところ、現政権下での経済政策はマーケットから一定の評価を受け、為替相場、株価ともに良好に推移している感があります。しかし、国内の経済環境に目を向ければ、少子高齢化による国内消費の先細りや、企業の社会費用負担の高まりといった構造的課題は解決したわけではありません。その意味からも、拡大を続けるアジア市場を取り込むことなしに、わが国経済の持続的な成長はあり得ません。

一方で当のアジア諸国においては、目覚ましい経済成長にともなって労使関係における変化が著しいことありますが、最近の近隣諸国との外交上の

緊張の高まりや各国指導者の交代によって、海外事業活動を行う日本企業はより慎重な対応が求められていると言えましょう。

そこで今号では、「アジアにおける労使関係のこれから」をテーマに、とりわけアジア諸国で事業活動を行う日本企業はもとより、わが国労働組合が認識すべき労使関係リスクについて、有識者ならびに実務家の方々に論じていただきました。この特集が、わが国の労働組合に求められている「正しい現状認識のもとでの相互労働者の利益を守るための対応」を考える契機となれば幸いです。(ふう太)