

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第31巻第4号通巻336号

連合総研レポート

2018年4月号

No. 336

CONTENTS

特集

アジアにおける経済成長の光と影 ーグローバル化と労働

- 作り手が報われる社会を目指して
ー安価な衣服の生産拠点 Bangladesh の労働実態から
長田 華子……………4
- ベトナム電子産業とグローバル・サプライチェーン
ー競争力強化と社会的責任のある経営・雇用戦略ー
後藤 健太……………9
- マレーシアの経済発展と移住（外国人）労働者
吉村 真子……………13
- グローバル化のなかの労働運動
吉田 昌哉……………17

寄稿

- 巻頭言……………2
- バイプレイヤーズ
- 視点……………3
- 〈特集解題〉
グローバル化するアジアの労働に
どう対応するか
- 報告……………21
- 地方連合会・地域協議会の組織と
活動に関する調査研究報告書
- 九段南だより……………25
- 桜咲き誇る九段の地で着実な研究活動を！
- 最近の書棚から……………26
- 岡崎哲二 著
『経済史から考える ～発展と停滞の論理～』
- 今月のデータ……………27
- 日本貿易振興機構「2017年度日本企業の海外事業展開
に関するアンケート調査」
ベトナムへの事業拡大意欲が
3年連続で増加
- 事務局だより……………28

バイプレイヤーズ

古賀伸明
連合総研理事長

バイプレイ (byplay) とは脇役の演技の意味だが、脇役は英語では Supporting actor であり、ちなみに主役は leading character である。バイプレイヤーズは、日本らしい和製英語である。

名脇役と称された俳優の大杉漣さんが2月末、急性心不全のため66歳で亡くなった。私より4か月早く生まれ同じ時代を歩んできた同年代として、何となく他人事でない気がする。

大杉漣さんは映画俳優のデビューはいわゆるピンク映画であり、下積み時代の長い遅咲きの役者といえるのだろう。40歳代に入り、北野武監督の「ソナチネ」のオーディションで遅刻したにも関わらず合格し、これ以降北野映画には欠かせぬ存在となる。一方では、この作品での演技が転機となって、映画以外にもテレビドラマへの出演も増加し、演技派の一人として知名度を高めていく。様々な役柄を演じ「300の顔を持つ男」とも言われた。北野武さんの「大杉さんの訃報をマネージャーから聞いた時は、亡くなったというのはわかるけど、大杉さんって誰のことか理解できないほど驚きのあまり頭が真っ白になって状況が整理できなかった」という言葉が印象的であった。

名脇役といえば、2017年1月から4月まで放送された「バイプレイヤーズ〜もしも6人の名脇役がシェアハウスで暮らしたら〜」は、大杉漣さん、遠藤憲一さん、田口トモロヲさん、寺島進さん、松重豊さん、光石研さんの6人の名脇役が一堂に会するテレビドラマであった。率直に言ってそんなに興味あるストーリーではないが、キャストを見ただけでもワクワクする。名脇役6人が織りなすやり取りは、録画でしか見ることは出来なかったが、毎週楽しみにしていた。そして、毎回番組の終わりに、6人が行うざっくばらんなフリートーク「バイプレトーク」のコーナーも楽しみの一つであった。

また、今年・2018年2月初旬から「バ

イプレイヤーズ〜もしも名脇役が無人島生活したら〜」が放映されている。主演はスケジュールの都合により出演できなかった寺島進さん以外の5人であり、まだ私は録画しただけで見てはいない。じっくりと大杉漣さんを偲んで見ることにしたい。大杉漣さんは、このドラマのロケ先で体調不良を訴え、共演者そして家族に見守られながらの最期だったという。遠藤さんをはじめとする共演者らは、自分たちのスケジュールはなんとかするので、絶対に撮影を続行して最終回まで放送してほしいとスタッフに直談判し、撮影済みの大杉さんのシーンを使いつつ、残りは共演者たちの力技でなんとかカバーして、最終回まで放送する方針のようだと言われた。

PART1のエンディング・テーマである「Forever Young」を唄う竹原ピストルさんも良かった。PART2の「ゴミ箱から、ブルース」もいい味をだしているだろう。

主役と脇役、ドラマだけでなく、私たちの暮らす社会や組織にも当然存在する。誰が書いていたのかは忘れてしまったが、私はもうずいぶん前の新聞のコラムをよく思い出す。確か、表題は「私は脇役」だった。『芝居には、脇役というものがある。脇役というのは、主役のそばにいて主役を引き立たせる役です。同時に、主役と共に芝居全部を作っていくという重要な役割ももっています。私たちは、いつも自分は主役のつもりでいます。確かに、どんな人でも、その人の人生という舞台では主役です。しかし、自分の人生では主役の私たちも、他人の人生においては、紛れもなく脇役です。だが、人間悲しいもので、この当たり前のことを忘れがちになります。例えば、私たちは自分の妻、自分の夫の人生の中で脇役である自分を忘れ、まるで主役面をして振舞っていないか。多くの同僚、多くの友人、もちろん奥さん、旦那さんにとって「いい脇役」だったのか。』身につまされる思いである。

〈特集解題〉

グローバル化するアジアの労働に
どう対応するか

近年の新興アジア諸国の経済成長はめざましい。2016年の実質GDP成長率をみると、ミャンマー8.1%、バングラデシュ7.1%、インド7.1%、カンボジア7.0%、ラオス6.9%、フィリピン6.8%、ベトナム6.2%と、先進諸国をはるかに上回っている（ジェトロ・アジア経済研究所『アジア動向年報』）。その成長はグローバル化のなかで先進国から進出した企業が多くを占める輸出産業によって支えられている。

しかし一方で、その労働はサプライチェーンの末端に見られるように、人権を無視した過酷な状況や児童労働が少なくない。とくに宗教的条件や貧困・格差の影響もあり、サプライチェーンの末端で働く女性のなかには悲惨な状態もみられる。いわば経済成長の「影」の部分である。先進国労働運動はこうした状況を看過することはできない。

今回の特集では、発展段階が異なるアジアの3か国、すなわち衣料品輸出で急成長しているバングラデシュ、軽工業品から電子機器へと輸出の主力が移っているベトナム、1人あたり名目GDPが1万ドルを超え「中所得国の罌」に陥るマレーシアを取りあげ、アジア経済における労働の位置を明らかにし、労働組合が果たすべき役割や課題を検討することとした。ただし、アジアといっても同一の状況や課題が存在しているわけではなく、それぞれの国の特性などを十分に理解し、問題点を把握することが必要である。

まず、長田論文「作り手が報われる社会を目指して—安価な衣服の生産拠点バングラデシュの労働実態から」では、2013年のラナ・プラザ崩落事故以降、バングラデシュ縫製産業の労働実態や労働組合をとりまく環境はどうなったのかを現地での聞き取り調査から明らかにしている。バングラデシュはアジアのなかでも工場労働者の賃金がきわめて低い国のひとつである。なかでも縫製産業は、女性労働者の低賃金、手先の器用さによる生産性の高さで支えられているのが実態である。近年、労働法は改正されたものの、依然として縫製産業の労働組合組織率は5%以下にとどまり、労働者の権利が守られていない現状を指摘する。

つぎに、後藤論文「ベトナム電子産業とグローバル・サプライチェーン—競争力強化と社会的責任のある経

営・雇用戦略」では、ベトナム最大の輸出産業である電子産業に焦点をあて、グローバルな競争環境に対応しながら、よい雇用・労働環境を実現するような戦略について検討している。近年、経済成長にともない非製造部門での雇用機会が増加し、電子産業ではベトナムに対して期待されている非熟練労働力の不足が深刻化している。効果的な社会的対話はその産業の持続的発展にもつながるとし、ベトナム国内の政労使三者構成のメカニズムに、サプライチェーンの主導企業をくわえた「拡大三者構成」という新しい枠組みを提示する。

つづいて、吉村論文「マレーシアの経済発展と移住(外国人)労働者」では、マレーシアの労働力構造に関する問題をとりあつかう。1980年代以降、急速な経済成長のなかで労働力不足に直面し、移住労働者への依存度が高くなった。これは資本のグローバル化にともない、労働力もグローバル化していることを示す。政府はマレーシア人を優先する政策を展開しているが、移住労働者に依存している職種・業種は3K職種として、もはやマレーシア人は就こうとしない。移住労働者の問題をめぐっては場当たりの政策ではなく、労働者の権利保護やディーセントワークの理念をもった包括的政策が必要であると主張する。

最後に、吉田論文「グローバル化のなかの労働運動」では、企業行動の新たな規制、企業との社会対話、労働ガバナンスの強化の3つの視点から労働組合の取り組みと課題について述べている。アジア太平洋地域では、貧困・所得格差、不安定雇用など労働問題を解決するためにすべてのステークホルダーが声をあげ、一緒に行動する仕組み、すなわち労働ガバナンスが十分に機能していないと指摘する。ILO条約87号、98号を批准し、労働組合の活動を制限する国内法を改正させる必要があるとする。同時に、この地域の多くの国で、政党との関係性を背景に労働運動が分断していることも問題としてあげている。

これら4本の論文をつうじて、読者の方々が、グローバル化するアジアの労働にどう対応していくのかを論議する機会になることを期待したい。

(連合総研主任研究員 麻生裕子)

作り手が報われる社会を目指して

-安価な衣服の生産拠点 Bangladesh の労働実態から

長田 華子

(茨城大学人文社会科学部准教授)

1 はじめに—なぜ私たちは安価な洋服を手に入れられているのか？

拙著、『990円のジーンズがつくられるのはなぜ?』（2016年、合同出版）を刊行後、日本全国から相次いで講演依頼を受け、それに応えている。訪問先の駅ビルに入れば、必ずファストファッションを代表するアパレルブランドのロゴを目にし、そのたびに、日本全国どこに住んでいようとも、安価な洋服を手軽に購入できる環境にあることを実感する。同時に、こうした安価な洋服は私たちの生活に深く浸透していることを認識する。ちなみに、ファストファッションとは、最新の流行を取り入れながら（＝早い）、安価な洋服を大量に生産し、販売するファッションブランドやその業態のことを指す。

本稿は、ファストファッションの生産国として知られる、Bangladesh の縫製産業の実態を、労働の側面から問うものである。具体的には、2013年4月に起こったラナ・プラザのビル崩落事故以降の、Bangladesh 縫製産業の労働実態について、日系企業の取り組みや労働組合の実状、組合を取り巻く環境について論じる。筆者は、2018年2月15日から18日まで Bangladesh の首都ダッカを訪問し、ラナ・プラザの崩落事故以降の縫製工場の労働状況について、日系縫製企業の経営者、現地の労働組合の関係者、ダッカ大学の研究者への聞き取り調査を行った¹。本稿はこの調査やその他の関連機関による報告書に基づく。

そもそも、なぜ、私たちは安価な洋服を手に入れられるのか。通常、労賃の安い国で生産しているから、という点が強調される。縫製産業は労働集約産業の典型とされ、労働コ

ストが生産コストの多寡を左右する。図表1に示す通り、首都ダッカは、他の主要都市と比べて労賃は最低である。以前までは、アジア諸国の中で最も労賃が安いのはミャンマーであると言われたが、現状ではヤンゴンがダッカを上回る。しかし、上述の問いに対する答えとしては、この労賃の安さだけでは不十分である。強調すべきは、労働力のジェンダーのもつ意味である。

図表1 アジア諸国のワーカー（一般工職）月額基本給（ドル）

ダッカ (Bangladesh)	100
ヤンゴン (ミャンマー)	127
ハノイ (ベトナム)	181
マニラ (フィリピン)	317
上海 (中国)	477
ソウル (韓国)	1895
東京 (日本) の製造業の作業員 (一般工職)	2356

(出所) 日本貿易振興機構 (ジェトロ) 海外調査部、「第26回アジア・オセアニア主要都市・地域の投資関連コスト比較」、2016年6月。

Bangladesh の縫製産業で働く人は500万人にのぼるといわれ、その内の8割が女性である (Ministry of Finance 2017:123)。多くは10代から20代の歳の若い女性で、農村からの移住者である。彼女たちは家庭の経済的困窮を理由に、学歴は低く、貧困から逃れるために都市の縫製工場働く。こうした労働力の特徴は、Bangladesh の縫製工場だけでなく、その他のアジア諸国でも共通して見られる。すなわち、安価な洋服づくりには、労働力が女性であることが不可欠である。なぜか？

この問いに正面から答えたのが、ダイアン・エルソンとルース・ピアスン (1981=1987) である。彼女たちは、世界市場向け工場²で働く圧倒的多数が、歳の若い女性であること

を指摘し、その理由を①女性の方が男性よりも安く雇用できること、②（賃金が安いにもかかわらず）女性の方が男性よりも高い生産性を発揮することの2点を挙げた。

世界市場向けの工場の労働者の賃金をジェンダー別にみると、男性よりも女性の方が低い。エルソンとピアスンは、その理由を女性が労働市場において「二次的な地位」にあるからだと指摘する。女性は結婚や妊娠を理由に、長期間継続して働く可能性が低く、また女性は男性に扶養される存在としてみなされており、家計の補助的な賃金しか与えられない。さらに女性たちは賃金が低くても文句を言わずに「従順」に働くとされ、デモなどを起こす心配もないという。

生産性については、女性のもつ「手先の器用さ」と関係する。例えば、バングラデシュでは、「カンタ」と呼ばれる刺し子を作る慣習があり、作り手は階層、宗教、年齢を問わず女性である。母親やその他の女性の親族から娘へとその技術が幼少期から伝承される。「よいカンタをつくる娘は理想的な嫁になる」ともいわれ、その娘が縫製工場で働くころには、縫製技術を身に付けている。手先の器用さに加えて、女性は長時間集中して作業に取り組むとされ、こうした点が生産性の高さにつながる。バングラデシュの縫製工場の経営者に聞き取りをすれば、ほぼ全員が現業労働力として、男性ではなく女性を雇いたがる理由はここにある。

私たちが安価な洋服を手にすることができるのは、バングラデシュの女性の低賃金と高い生産性によっている。「搾取」を超えた「搾取」、すなわち女性たちを「超過搾取」していることに起因する。

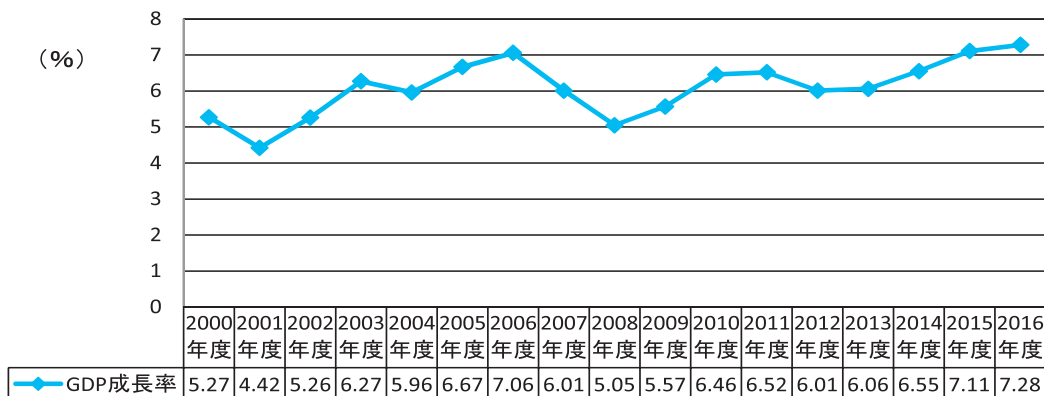
2 バングラデシュ縫製産業の興りと現在

2016年現在、縫製工場の数は4482軒、労働者数は500万人（内、女性が8割）、縫製品の輸出額は281億5000万ドルとなっており、総輸出額の8割を占める³。今や、名実ともにバングラデシュの経済成長（図表2）を支える基幹産業である。

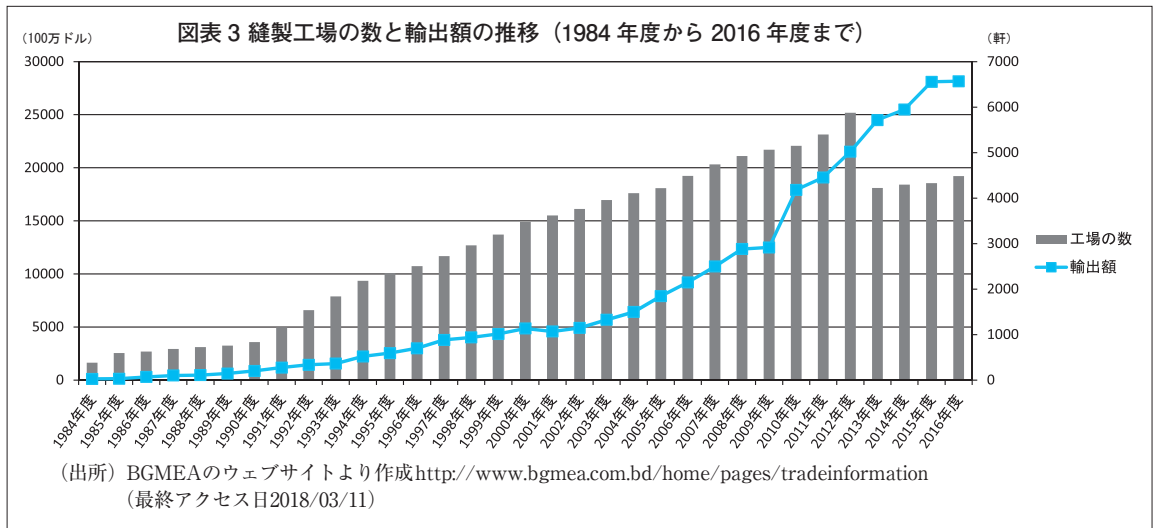
バングラデシュの輸出向け縫製産業は、1980年代初頭に興る。その端緒は、外資系企業によってつくられた。特に、韓国企業の大字は、1979年に、バングラデシュの第2の都市、チッタゴンで縫製事業を開始した。当時のバングラデシュでは、国内市場向けの縫製品を生産することはあっても輸出向けの生産は皆無に等しかった。大字は、こうした状況の中で、工場を稼働する前に130人のバングラデシュ人を自社の釜山工場へ送り込み、7カ月間、集中研修を実施した。大字は、研修に必要な費用のほとんどを負担したとされ、130人の研修生に輸出向けの衣類を生産するために必要な技術や知識を教えた。130人のうち、14人は女性であったという。

研修終了後、130人の研修生はバングラデシュへ帰国し、デシュ・ガーマンツ社⁴の立ち上げに携わる。1980年には450台のミシンを配備し、500人の労働者を雇用し、輸出向けの衣類生産を開始したが、大字は、その後も韓国人技術者を送るなど、デシュ・ガーマンツ社の技術向上に取り組んだ。このほか、大字の企業ブランドや国際的なネットワークを活用し、デシュ・ガーマンツ社は成功した。多くのバングラデシュ人は、この成功をみて、縫製工場を次々と興した。1980年代に入ると、バングラデシュ政府は独立後から採用してきた国家主導による工業政策から輸出指向型工業政策へと、工業政策を転換するとともに、

図表2 バングラデシュの GDP 成長率 (2000 年度から 2016 年度まで)



(出所) Ministry of Finance, Government of the People's Republic of Bangladesh, *Bangladesh Economic Review 2011, 2017* より作成。



これまで制限してきた外資系企業を積極的に受け入れるようになった。特に、縫製産業に対しては、法人税や関税の免除などの優遇策を導入し、経験の乏しい企業家でも開業しやすい環境を整備した。

図表3は1984年度から2016年度までの縫製工場の数と縫製品の輸出額の推移を示したものである。縫製工場の数は1991年度に1000軒の大台に乗せると、その後増加し続け、2012年史上最高の5876軒に達した。工場数の増加と共に、輸出額も伸び続けた。特に、2008年のグローバル金融危機以降、中国経済の成長に伴い、中国における労働者の賃金が高騰する中で、チャイナ・プラス・ワンの1つとしてバングラデシュが注目されると、衣服生産の発注は相次いだ。その傾向を裏付けるように、2008年以降の縫製品の輸出額は確実に増えている。一方でバングラデシュの縫製工場の労働環境が劣悪であることは、これまでも国際社会から非難されてきたが、再び悲惨な事故が起きた。2013年のラナ・プラザの崩落事故である。

3 ラナ・プラザの崩落事故とその後 ーバングラデシュ縫製産業の労働実態

2013年4月24日午前8時45分、首都ダッカ近郊の町サバルで、5つの縫製工場が入るラナ・プラザというビルが突然崩落した。死者数は1137人（その多くは女性）にのぼり、インドのボパールで起こったユニオン・カーバイド工場の毒ガス漏れ事故以来（1984年）の最悪の産業事故だと言われた。

ビル崩落の予兆は前日からあり、労働者たちは崩落の危険性を感じていたという。ビルに大きな亀裂が入っており、警察は翌日の操業を中止するよう勧告していたが、5つの縫

製工場だけは操業を強行した。ビルの所有者であるサヘル・ラナは、労働者たちを棒でたたきながら、工場の中に入るよう強要し、工場の経営者や管理職たちは「仕事に戻らなければ、4月分の給料を支払わない」と脅したと言われている。午前8時、通常通り労働者たちは仕事をはじめたが、そのわずか45分後にビルは崩落した。

崩落した建物の中から、国際的に展開するアパレル企業のタグが発見されると、非難の矛先はビルの所有者や工場の経営者だけでなく、アパレル企業にも向けられた。現地で縫製品の製造に携わる日系企業は、ラナ・プラザの崩落事故以降、労働者にどのような対応をしてきたのだろうか。事故から丸5年が経とうとする現在、バングラデシュの縫製産業における労働の現場はどうなっているのだろうか。

①ラナ・プラザ後の日系企業の取り組み

バングラデシュで縫製品の製造に携わる日系企業の取締役社長（非バングラデシュ人）と工場長（バングラデシュ人）によれば、事故直後からの4カ月間は、生産ラインを中断しなければならぬ状態であったという。事故直後、工場の周辺ではデモやゼネラル・ストライキ（ハルタル）が発生し、同工場も巻き込まれたという。また労働者たちは、工場に小さな亀裂を見つけると、ラナ・プラザと同じように自身の工場も崩落するのではないかと不安がり、工場の中に入ることすら拒んだ（こうした状態は労働者たちがいかに工場の建物に対して敏感になっていたかがよくわかる）。こうした不安を解消するために、工場ではすぐに建築関係の技術者に調査を依頼し、問題がないことを確認し、労働者に丁

寧に説明した。同時に、問題行動や迷惑行為をするような労働者たちを解雇するとともに、新しく労働者を採用し、生産ラインの復旧に努めた。

2014年の初めには、「バングラデシュにおける火災予防及び建設物の安全に関する協定」、通称アコードの3つのチーム（①建物の構造や建築上の安全性、②電気システムの安全性、③火災に関する安全性）による調査が始まった。調査の期間は約1カ月を要し、その結果、数カ所の問題を指摘された。工場の経営陣は、その問題を日本本社に報告し、改修費用を請求した。本社は、次年度の予算にバングラデシュ工場の改修費を計上し、その後、ガラス扉の撤去と火災用扉の設置、消火栓や配電箱の設置など、調査チームから指摘された問題の改善に努めた。全ての問題を解決するためには2年間要したといい、その結果として、アコードから認定書を授与された。アコードによる調査の他にも、バングラデシュ政府から法令順守の要請や、バングラデシュ工科大学の技術者との委員会を設けるなど対応した。

2013年の改正労働法に従い、同工場では、労働者参加委員会（Worker Participatory Committee）と環境衛生と安全委員会（Environment Health Safety）を設け、労働者と経営者間で対話を継続している。同工場では組合を組織しておらず、工場長によれば事実上、労働者参加委員会が組合の役割を果たしているという。労働者参加委員会には、すべての縫製ラインから選出された労働代表者21人と経営者が2カ月に1回集い、工場の運営や労働の問題を討議する。労働代表者の選出は2年に1回行われ、現在21人のメンバーの中で、女性は過半数を占めるという。労働代表者は、各自のラインの労働者が抱えている問題を吸い上げ、委員会で発表する。終了後には、代表者は委員会でのどのような議論がなされたかをラインの労働者に報告する。また経営者たちは、労働者から挙げられた問題について協議し、その協議の内容や決定事項について、次の委員会で報告する。なお、委員会での議論や経営者の決定事項についてはすべて書類に記載し、労働省に提出することが義務付けられているという。

要望の内容は、例えば、給料日には残業をさせるべきではない（給料を送金することを念頭に、午後5時には仕事を終え、8時には工場を閉めるべき）、現行では毎年12月から1月

に給料の5%分を昇給することになっているが、この昇給率を10%若しくは15%に上げるべき、イード休暇の際には、工場の経営陣がすべての労働者にプレゼントを用意すべきなど、多岐にわたる。工場長は、こうした要望を取締役社長（非バングラデシュ人）に英語で伝え、工場としてどのような対応をとるか協議する。経営陣は、労働者の要望に応えるよう努力し、またこの委員会での対話の重要性を認識している。以前までは労働者と経営者との間に溝があり、労働者の中には、そもそも労働者の権利とは何かも分からないものもいたという。工場長は、こうした労働者（特に、非識字者）に対して、労働法の内容を教え、理解させる努力をしているといい、ここ数年間の工場の運営について自信を示した。

②組合をめぐる環境

ラナ・プラザの崩落事故直後から、バングラデシュ政府、ILOを中心とした国際機関、そして先進国政府と企業は犠牲者への救済、労働環境の改善に取り組んだ。紙幅の都合上、その対応を詳述することは避けるが⁵、ラナ・プラザの崩落事故後に、バングラデシュ政府が労働法を改正し⁶、最低賃金を引き上げた点については触れておく。特に、従来から問題点が多いと指摘されていた労働法について、バングラデシュ政府が、「労働組合結成に当たっては加盟した者の名簿を雇用者側に報告しなければならない」という規定を廃止したことは、国際社会からも一定の評価がなされた。例えば、2014年2月、ILOバングラデシュ事務所は、上記の規定の変更に伴い、バングラデシュにおいて労働組合が結成されやすくなり、「2013年7月から12月に登録された新規組合数は152となり、このうち96が縫製部門の組合である」と発表した⁷。しかし、2018年2月に、筆者がバングラデシュの縫製産業の組合の実態や組合をめぐる環境について関係者に聞き取りをすれば、現在もなお、縫製産業の労働者たちは深刻な状況に置かれていることを実感した。

ダッカ大学、防災・災害脆弱性研究所教授の Mahbuba Nasreen氏によれば縫製産業の組合組織率（雇用者数に占める労働組合員数）は5%以下にとどまり、残りの95%の労働者は組合の外に置かれたままであるという。ILOや国際労働組合総連合（ITUC）もこの組織率の低さについては指摘しており、この要因として労働法の中に、組合の設立要件に、

労働者の30%以上が組合を組織することに賛同しなければならない点が盛り込まれていることを挙げる⁸。

一方で、組合員だから労働者の権利が守られるかといえば、そうではない。例えば、2016年12月にダッカ郊外で縫製工場労働者たちが月額最低賃金の引き上げや労働環境の改善を求めて1週間の労働争議を決行したが、その際に、シェイク・ハシナ首相は労働者に対して職場復帰命令を発行するなど、終始経営者側に立ち、2017年1月までに35人の組合員が逮捕され、1600人以上の労働者が停職にあったという⁹。ちなみに、この労働争議の引き金となった月額最低賃金の引き上げ（5300タカから15000タカ-16000タカ）¹⁰について、Clean Clothes Campaignの2017年2月の報告によれば、現在の物価水準に照らせば決して無謀な要求ではないという¹¹。こうした状況を踏まえて、国際労働組合総連合は、2017年版の「世界人権指数」報告書で、労働者の人権が劣悪な国の上位10カ国の1つに、バングラデシュを位置づけた¹²。

4 おわりに

最後に、バングラデシュ縫製産業労働者連合 (Bangladesh Garments and Industrial Workers Federation) の副代表の話を紹介したい。彼女は、ラナ・プラザの崩落事故以降も、バングラデシュの縫製産業の労働組合は脆弱なままであるという。前述の2016年12月の争議の際に、同連合の代表が逮捕された現実を受けての発言である。縫製工場働く(女性)労働者たちは、(経営者が想い描くような)「危険な」者ではないし、切実な要求があるからこそ、労働争議を行っているだけである。何よりも、彼女たちは、縫製工場が稼働しているから賃金を得て、家族を養うことが出来ている。労働者たちは工場の機械を壊し、生産を止めたいとは思わない。そうであれば、やはり問題は経営者側にあると彼女は話す。それはバングラデシュ人経営者だけでなく、日本人経営者もまた同じであるという。この点については、先に紹介したダッカ大学のMahbuba Nasreen氏も同様に指摘する。すなわち、「投資家たちは、私たちが想像する以上に利益を得ているのであり、こうした環境の中でバングラデシュ人経営者だけを非難すべきでない」という。

冒頭に記したように、日本に住む私たちが、安価な洋服を手にはしているのは、バングラデ

シュ人女性を「超過搾取」することによってるのであれば、先進国企業のみならず、消費者にもその責任の一端はあるといえよう。そして、こうした現状を変革するために、世界中の労働者が連帯し、行動することの意味は決して小さくないと考える。何よりも作り手、すなわち縫製工場労働者が報われる社会を構築することが目指される。

【参考文献】

- ・長田華子、[990円のジーンズがつくられるのはなぜ? -ファストファッションの工場で起こっていること]、合同出版、2016年。
- ・日本貿易振興機構ダッカ事務所、「バングラデシュ労務管理マニュアル:改正労働法(2013)のポイント解説」、2013年。
- ・Elson, Diane and Pearson, Ruth, “Nimble Fingers Make Cheap Workers’: An Analysis of Women’s Employment in Third World Export Manufacturing,” *Feminist Review* 7, pp. 87-107, 1981. (「器用な指は安い労働者をつくる」-第三世界の輸出産業における女性雇用の分析)、『経済労働研究』、第7集、5-25頁、1987年)
- ・Ministry of Finance, Government of the People’s Republic of Bangladesh, *Bangladesh Economic Review* 2017.

- 1) 本稿の調査を遂行するに当たり、科学研究費補助金、基盤研究(A)「南アジアの産業発展と日系企業のグローバル生産ネットワーク」(研究代表者:神戸大学、佐藤隆広)の助成を受けた。
- 2) 主に先進諸国で消費される商品、例えば衣類やスポーツ用品、玩具や電気製品などを特定の海外取引先の注文に応じて下請け契約により生産する工場のことを意味する。
- 3) BGMEAウェブサイト参照<http://www.bgmea.com.bd/home/pages/tradeinformation> (最終アクセス日2018/03/11)
- 4) 1978年、大宇と技術協力、マーケティング協定を結び1979年に開設、その後、飛躍的な成功を遂げる。バングラデシュにおける最初の輸出型縫製企業として知られる。
- 5) 詳細については、長田(2016)およびILO(2017)“Towards safer working conditions in the Bangladesh ready-made garment sector”などを参照。ILO(2017)は下記のURLから読むことができる。http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-dhaka/documents/publication/wcms_614088.pdf (最終アクセス日2018/03/15)
- 6) バングラデシュの改正労働法(2013)の要点については、日本貿易振興機構(2013)に詳しい。
- 7) ILOウェブサイト参照
http://www.ilo.org/dhaka/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_236042/lang-ja/index.htm (最終アクセス日2018/03/15)
- 8) ITUC, *The 2017 ITUC Global Rights Index*, 2017参照。
- 9) Clean Clothes Campaign (2017) “European Union and the Bangladesh garment industry: The case for a trade investigation” 参照。URLは以下の通り。<https://cleanclothes.org/resources/publications/european-union-and-the-bangladesh-garment-industry-the-case-for-a-trade-investigation> (最終アクセス日2018/03/15)
- 10) 日本円に換算して約7,100円から約20,100円への引き上げを要求したことになる。
- 11) Clean Clothes Campaign “Wage Struggle in Bangladesh”, Factsheet, February 2017 参照。URLは以下の通り。<https://cleanclothes.org/resources/background/background-wage-struggle-bangladesh-december-2016> (最終アクセス日2018/03/15)
- 12) 2017年版『世界人権指数』報告書は下記のURLから読むことができる。https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2017_eng-1.pdf (最終アクセス日2018/03/15)

ベトナム電子産業とグローバル・サプライチェーン

－競争力強化と社会的責任のある経営・雇用戦略－

後藤 健太

(関西大学経済学部教授)

はじめに

今日の経済のグローバル化の特徴は、世界を広範にまたぐサプライチェーンによって、各国がダイナミックに結ばれているという点にある。こうしたグローバル・サプライチェーンの展開はアジアで顕著だが、その形成の主要な原動力となったのが日本企業である。このサプライチェーンは、それまで一国内で完結していた生産フローが複数のプロセスに分断されて、それぞれのプロセスに固有な技術特性と生産要素集約度に最も適的な資源賦与状況を持つ地域に展開することで形作られてきた。こうした動きはもちろん20世紀にもみられたが、ものづくりのデジタル化が進み、またインターネットと関連技術の普及がグローバルなレベルで進展した今世紀に入って一段と加速した。21世紀の始まりとともに、アジアが「世界の工場」としてグローバル経済において確固たる地位を確立した背景には、こうしたダイナミズムがあった(後藤、2014; 遠藤・伊藤・大泉・後藤、2018)。

電子産業は、発展段階の異なる国々の、様々な企業を巻き込む形で、最も複雑なグローバル・サプライチェーンを展開している産業の一つである。そしてそうした企業の高度化を通じた競争力強化の方策や、そこで働く労働者の労働条件を規定する雇用のあり方も、このサプライチェーンから強い影響を受けるようになった。本稿は、ベトナムの電子産業をこのような文脈でとらえ、激化するグローバルな競争環境に対応しながら、良い雇用・労働環境を同時に実現できるような経営・雇用戦略や制度枠組みのあり方を検討する。こうした問題意識に基づいて産業を分析することは、国際競争環境が激化し、また現地の労働供給もひっ迫し始めたベトナムのように急速

な経済発展を遂げている国においては、企業の持続的な発展戦略という視点からも重要である。

なお本稿は、筆者が関わった国際労働機関(International Labour Organization, ILO)の“More and Better Jobs Through Socially Responsible Labour Practices in Viet Nam (VIE/15/01/JPN)”プロジェクトの一環として執筆したレポートの内容をベースとしている(詳細はGoto and Arai, 2017参照¹⁾)。

電子産業の国際サプライチェーン

電子産業のグローバル・サプライチェーンは、多国籍企業化した先進諸国の電子企業がその生産と流通を統括する主導的な役割を果たしており、一般的にはそのサプライチェーンを構成する他企業と非対称な力関係で結ばれている。こうした「主導企業」は、そのサプライチェーンを構築する上で、どのようなプロセス・機能を、どこの国のこういった企業に委託するかを選定し、さらに品質や規格、調達条件などの諸要素を決定する。つまり、これらの主導企業による戦略的なサプライチェーンの構築は、それを構成する企業間の付加価値の配分と、各企業(およびその企業が立地する地域経済)の高度化のありようを規定するという意味で、極めて重要である。

ベトナムのような途上国が今日のダイナミックなグローバル経済において一定の役割を担おうとする場合、このようなサプライチェーンに参加することが、最も現実的なオプションとなる。そうした途上国の企業にとっては、このグローバル・サプライチェーンの一角を担うことで、先進国企業からの技術移転が期待できる。また政府にとっても、こうした国際経済統合が、国内の産業構造の高度

化と新たな雇用の創出をもたらす可能性があることから、開発戦略の大きな柱となりうる。しかし途上国がグローバル・サプライチェーンに組み込まれれば、その地場産業の高度化と労働者の労働条件の向上が必然的に実現するというものではない。そこには、グローバル・サプライチェーンを統括する主導企業の「社会的責任のある経営戦略」が条件として必要となる。このような社会的責任のある経営・雇用戦略をこれら主導企業が自発的に採用し、実施する可能性はあるのだろうか。また、そうした取り組みを、現在の国単位の政労使による三者構成メカニズムで、いかに担保することができるのだろうか。

ベトナムの電子産業の概要と特徴

ベトナムの電子産業は現在、繊維・縫製産業を抜いて同国最大の輸出産業である。同産業の輸出向けのサプライチェーンの主導企業は、日本をはじめとした先進国の多国籍企業である。この生産・流通ネットワークの中でベトナムの電子企業は労働集約的な組み立て工程に特化しており、極めて限定的な機能しか担っていない。またこうした組み立て工程を担っている企業の大半も、実は外資企業であり、地場資本企業との後方連携も未発達である。このようなベトナムの電子産業には、下記にあげるいくつかの顕著な特徴がある²。

- 外資企業の優位性—その1（企業規模）：ベトナムの電子産業の全企業（1,088社）について、従業員規模で上位100社のうち、1位から99位までがすべて海外直接投資（FDI）企業であり、100位の企業のみがベトナム企業（国有）であった。
- 外資企業の優位性—その2（雇用）：上位20社でベトナム電子産業全体の49.4%の労働者を雇用しており、この比率は上位50社で全体の69%、上位100社で82%となる。
- 日系企業の優位性：上位20社のうち11社が日本企業、4社が韓国企業、3社が台湾企業、そして1社が米国企業であった（残る1社については、その本社の登記所在地を確認することができなかった）。

このような現状をみると、「ベトナム電子産業」の実質的な担い手が外資企業であり、特に日本企業の存在が大きいことが明らかである。そのため、その産業の競争力や労働条件を分析する際には、こうした企業内の雇用戦略に加えて、外資企業と現地企業との関係も分析対象として重要となる。

ベトナム電子産業の労働者プロフィールと雇用戦略

電子企業労働者の職種は、一般的に（1）経営・管理職、（2）技術者および専門事務職、（3）高度なオペレーターおよび事務職、（4）一般オペレーター（直接工具）の4つのカテゴリーに分類することができる。このうち、（1）から（3）までは熟練労働者向けの職種と捉えられることが多く、（4）については単純な繰り返し作業が生産工程の中心を占めることから、非熟練者向けの職種とされることが多い。ベトナム電子産業の中核を担うグローバル企業の労働者の大半は（4）の一般直接工具であり、またその多くは女性労働者である。

ベトナムはまだ相対的に安い労働力に恵まれており、上述の組み立て工程を中心とした労働集約的な生産工程に比較優位を持っているが、近年の顕著な経済発展によって非製造部門における雇用機会も増加している。その結果、多くの非熟練労働力に依存してきた電子企業にとって労働力不足が深刻化しており、ベトナムの電子産業発展の大きな阻害要因であると認識されている。

労働者の確保と安定的雇用が難しいと、企業内の労働者の技能（スキル）の蓄積がなかなか進まないという問題が起こる。多くの企業では、社内で労働者の技能向上を図るための教育・訓練を独自で実施しているが、そのようにしてトレーニングした労働者の定着率が下がっているのである。長期的に見た場合、こうした状況は企業の生産性低下を招き、競争力にも大きく影響する。このような状況を回避するため、多くの外資電子企業（特に日系企業）では、労使による話し合いで年間の休暇スケジュールを決めたり、食堂など福利厚生施設の改善に努めたりするなどして、労働者の労働環境を向上させるような雇用政策を積極的にとる事例が見られた。一般的に言えば、社内における労使の対話がうまくいっている企業では、このような所作を取ることによって労働者をその職場に引き留めることができ、またそのスキル向上と技能蓄積を通じた持続的な競争力の強化も可能となる。この意味で、こうした取り組みは労使双方にとってwin-winであり、持続可能な競争戦略であるといえる。

労働法制と国内の三者構成メカニズムの限界

企業の労働者を採用し留保するモチベーションや能力は、雇用・労働関連の法制度にも左右される。ベトナムの現行の労働法は2013年に施行されたものだが、この法制度でとり

わけ議論の対象となっているのが、その雇用契約と残業に関わる条項である。雇用契約に関しては、36カ月以上連続して労働者を雇用した場合、原則としてそれを無期限契約に切り替えることが義務付けられている。また残業については、年間の合計残業時間の上限を原則200時間(特別なケースの場合は300時間)とするなど、強い残業規制も盛り込まれた(後藤、2016)。

多くのグローバル企業を含む電子企業はこうした諸規制を問題視しているが、労働者(組合)サイドからは長時間の、あるいは強制的な残業などといった深刻な法令違反の厳格な取り締まりなどに対する要求も根強く、さらなる規制強化の必要性も指摘されている。しかし、この法制度の中身の是非はさておき、当の労働者たちからすれば、それぞれが置かれた状況により、雇用契約や残業規制に関する上記制度に対する評価や意見が大きく異なるのは当然である。例えば、小さな子供を抱えている人にとってはなるべく残業をしたくないという思いが強い一方で、家族を地方に残して単身で出稼ぎに来ている労働者は、家族への送金をなるべく増やしたいため、残業時間をできるだけ多く確保したいという思いも強い。

実際の労働環境や働き方については、法令遵守を前提としながらも、労使間交渉を通じた調整が上手く機能することで、双方にとって良い解決策が見いだせる可能性が高まるが、ベトナムではこのような交渉が実態として機能していないことは多くの報告が示す通りである(後藤、2016)。こうした状況に加えて、グローバル経済化時代に特有の問題として、地場経済におけるグローバル・サプライチェーンの影響力がこれほど強くなっている中で、労働法の諸条項の決定や問題解決プロセスに、産業を統括する決定的なポジションにある主導企業である多国籍企業が含まれていない点は大きな問題である。

そもそも労働法制の策定に関しては、労働者の権利の保障を前提にしながら、企業競争力の強化も同時に成立するポイントでバランスをとる必要があり、このための唯一の手段が政労使による三者構成メカニズムを通じた「社会対話(social dialogue)」である。これまでの、一国内で多くの生産プロセスが完結していた時代には、国内の三者構成での対話で合意形成が可能だったかもしれない。しかし、グローバル化時代においてベトナムのような途上国が多国籍企業の統括するサプライチェーンから強いインパクトを受けるようになると、従来の三者構成だけで意味のある解

策を見いだすのは難しい。この従来の三者構成に加え、グローバル企業、特にその本国にある本社等の新しいステークホルダーを、いかに包摂するかが課題となっているのである。そういう意味では、ベトナム国内の三者構成に加え、そのサプライチェーンの主導企業の本社が多数集まる日本などといった先進国の三者構成、とりわけ使用者団体の積極的な関与が必要となる。換言すれば、「拡大三者構成(tripartite-plus)」のプラットフォームのデザインと実効化が課題となる。

競争力強化と社会的責任の相互補完的な結合： 「de jure」と「de facto」のアプローチ

先にも述べたように、企業の競争力強化と社会的責任のある経営や雇用戦略を統合的・相互補完的に結び付けることがグローバル化時代の持続的な発展のための必須条件となる。これを達成する一つの有力なやり方は、社会的責任のある経営・雇用条件を形式化・定式化し、それを反映した社内の行動規範(Code of Conduct, CoC)を制定して実施することである。企業の社会的責任のある経営・雇用戦略を効果的に担保するツールとして、こうした「de jure(制度的)」なアプローチの可能性は大きい。

電子産業に関しては、欧米の主要電子企業によって設立されたNGOであるRBA(Responsible Business Alliance,旧Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC)のCoCが業界における社会的責任のある行動規範の一つのひな型となっており、多くの多国籍電子企業はこれに準じた社内制度を整備し、第三者による監査制度を導入しはじめている。

しかし、基準の明文化によるルールの導入とその遵守のみが、社会的に責任のある企業行動を促す唯一の方法ではない。労働者にとっても好ましい形の企業行動は、純粋なビジネス戦略から生まれることも非常に多い。そのようなタイプの社会的責任のある経営・雇用慣行を、本稿では「de facto(事実上)」なメカニズムと呼ぶ。このde factoベースによる企業行動は、企業の日々の実践を通じて出現したものであることが多く、特に社会的責任論を前提にデザインされたものではない。そのため、そもそも利潤最大化公準に従っている点で自己拘束的である。こうしたde factoタイプの行動実践は、規定やルールなどを定めた「チェックリスト」によって企業行動の方向付けをするde jureタイプと原理的に異なるものだが、こうしたde factoベースで行われている良い企業実践は、実は効果

的な労使間の対話によってもたらされていることが多い。

先述の、筆者が関わったILOプロジェクトの調査報告書では、このde facto型の企業戦略が、企業の社会的責任のある経営・雇用戦略の促進に関して、de jure型アプローチと同様に重要であることを示唆するケースをいくつか取り上げている。そもそも多くの日本企業は、長期的な視点に立った雇用政策や企業間取引関係の構築をスタンダードとすることが多い。そのため自社の労働者の技能構築や労働環境の改善、さらには下請企業等の取引先への技術移転を行うことは、競争戦略上合理的な選択となる。社会的責任のある行動を担保するためのルールが根底にあることの社会的責任の実践ではなく、社会的責任と整合的な競争戦略の実施が、企業経営において合理的であることは、何ら不思議なことではない。

もちろん、企業の社会的責任のある経営・雇用戦略の実施を促進するにあたり、de jureと de factoの両方式は代替的なものでなく、むしろ強い補完関係にある。そのうえで、そうした社会的に責任のある経営戦略の実践による競争力強化は、往々にして労使間の建設的な対話がベースとなっていることを認識することが重要である。

課題と展望

ベトナムの電子産業の調査からは、政労使によるより効果的な社会的対話の必要性がその産業の持続的発展への大きな課題として明らかとなった（詳細はGoto and Arai, 2017参照）。こうした対話は、次の2つのレベルで促進される必要がある。

第一に、労働者と使用者との間の対話、つまり企業内の建設的な労使間交渉をより促進することの必要性である。こうした対話は、良好な労働環境と高い生産性を内包した労働条件設定のための合意形成に欠かせない要件であり、労使双方にとってのwin-winを創出するのに必要不可欠である。第二に、通常国内の政労使を含む三者構成に、グローバル・サプライチェーンの主導企業である多国籍企業を加えた「拡大三者構成」という新たなプラットフォームの構築と、そこにおける効果的な社会対話の必要性である。この際、この主導企業の現地事業所の基本戦略の多くがその本社で決定されることから、本社のおかれた当該国の三者構成との関係性をどのように制度化するかが鍵となる。

上記のベトナムの電子産業の事例は、日本にとってどのような意味を持つのだろうか。

本稿の締めくくりとして、最後に日本の政労使、とりわけ労働者団体に対するインプリケーションを少し記しておきたい。

まずは、こうしたグローバル化時代において、日本の企業が他国の労働市場に大きな影響を与えているという事実認識を政労使で共有する必要がある。この点は、日本が直接投資元として際立った存在感を示しているアジア諸国に対して、とりわけ重要である。そして労働者団体として特に重要となるのは、日本企業が海外企業の統括するサプライチェーンに組み込まれるケースである。21世紀に入って、日本の企業が海外の企業に買収される事例が増えてきた。これは海外から日本への直接投資の一形態にあたるが、このような事例は日本を除く世界の先進国ではすでに一般的に見られるものであり、まさにグローバルな経済統合の実体でもある。こうした形のグローバル化が今後ますます進展し、日本の企業や地場産業も他国企業が統括するサプライチェーンの一角に組み込まれるようになると、上述のベトナムと同じような課題が日本でも生ずることは想像に難くない。すなわち、これまで日本国内の三者構成メカニズムによって対応されてきた様々な問題が、先述の「拡大三者構成」という新しい枠組みによって解決・調整される必要性が、近い将来において発生する可能性が高い。こうした、国家の枠を超えた効果的な拡大三者構成メカニズムを構築し、そのグローバルなレベルにおける社会対話に対応できる能力を構築していくことが、今後の労働者団体に必要になると思われる。

【参考文献】

- Goto, Kenta and Yukiko Arai. (2017). *More and Better Jobs through Socially Responsible Labour and Business Practices in the Electronics Sector of Viet Nam*. International Labour Office, Geneva: ILO. http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_617068/lang-en/index.htm
- 遠藤環、伊藤亜聖、大泉啓一郎、後藤健太（編）. (2018). 『現代アジア経済論—「アジアの時代」を学ぶ』有斐閣.
- 後藤健太. (2014). 「戦後アジアの国際生産・流通ネットワークの形成と展開」宮城太蔵（編）『戦後アジアの形成と日本』中央公論新社、167-205頁.
- 後藤健太. (2016). 「ベトナムの最低賃金の動向：グローバル化と産業高度化のはざままで」『Work & Life 世界の労働』日本ILO協議会、34-39頁.

- 1 プロジェクトの詳細については、ILOハノイ事務所HP (http://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Projects/WCMS_391166/lang-en/index.htm) を参照。
- 2 本稿で用いるベトナム電子産業に関するデータは、先述のILOプロジェクト (VIE/15/01/JPN) で独自に収集したデータセットに基づいている。

マレーシアの経済発展と 移住(外国人)労働者

吉村 真子

(法政大学社会学部教授)

1. はじめに

マレーシアは1980年代以降著しい経済成長を遂げ、1人当たりGNIは9,860米ドル(2016年)になっている。1970年代、80年代のマレーシアは、外資誘致による輸出指向型工業化をテコに経済成長を実現してきたが、現在、マレーシアは安価な労働や労働集約的業種への外資誘致による成長路線の限界に直面しており、いわゆる「中所得国の罠」からの脱却が課題となっている。

経済成長にともない、マレーシアの労働力構造は大きく変化し、労働力不足から移住(外国人)労働者に依存する構造となっている。マレーシア政府は従来から移住労働力への依存を減らすことを課題としているが、現実的には難しく、また移住労働者の雇用をめぐる問題も多い。マレーシア政府は2010年に長期経済政策「新経済モデル(NEM)」を導入し、そのなかには、移住労働者の削減や最低賃金の引き上げも盛り込まれている。

本稿では、マレーシアにおける移住(外国人)労働力をめぐる問題と政策的課題を検討する。

2. マレーシアの労働力構造の変化と移住(外国人)労働力

マレーシアはマルチ・エスニック(多民族、多民族)社会であり、ブミプトラ(おもにマレー系と先住民)66%、華人(中国系)25%、インド系8%、その他1%で構成されている。

マレーシアは1970年代以降、新経済政策(New Economic Policy: NEP)の下で工業化を中心とした経済開発を進めてきた。新経済政策は、①貧困の根絶と②社会構造の再編成を目的とし、英領植民地時代に形成されたマレー系と非マレー系の所得格差を是正するた

めに、資本・雇用・許認可などの面でのブミプトラ優先が特徴となっている。

1970年代以降の労働力構造の大きな変化として、①マレー系優先によるエスニック就業構造の変化、②多国籍企業の進出とマレー女性工場労働者の増加、③労働力不足と移住(外国人)労働者の増加、の3つが挙げられる¹。

まず第一に、新経済政策の下のマレー系優先によって、従来は生産性の低い零細農業に従事していたマレー系が製造業やサービス業などの賃金雇用に参加し、植民地時代に形成された「スルタン・王族と零細・小農のマレー人、鉱山労働者や商工業の中国人、エステート労働者や金貸しのインド人」といった伝統的なエスニック分業構造が大きく変わっていくことになった。

第二に、工業化の担い手として誘致した多国籍企業は、繊維・衣服、電子・電気といった業種の労働集約的工場の不熟練労働者としてマレー系女性を大量に雇用し、就業のジェンダー構造も変化した。

そして第三に1980年代以降の急激な経済成長の中で、マレーシアは深刻な労働力不足に直面し、外国人の未登録(「不法」)就労が急増し、社会問題化するまでになった。マレーシア政府は1989年以降、いわゆる3K(キットイ、キタナイ、キケン)²職種と言われるエステート(農園)、建設、家事労働などで半熟練・不熟練移住労働者の登録(「合法化」)手続きを導入し、その後、製造業やサービス業など、さまざまな職種で移住労働者の雇用認可手続きを進めていき、マレーシア経済の多くの分野で移住労働者に依存していくこととなった。

3. マレーシア経済における移住(外国人)労働者と政府の政策

現在、マレーシアの移住労働者は正規登録の労働者で約200万人、非正規(「不法」)労働者も含めると600万人に及ぶと推計されている。マレーシアの人口は3,205万人(2017年)で、就業人口は1,500万人であり、正規登録の移住労働者だけでもその13%に当たる。労働・雇用統計についても、以前は移住労働者は別にカウントしていたのが、現在は移住労働者も含めるようになっている。

半熟練・不熟練の移住労働者の国籍は、インドネシア40%、ネパール24%、バングラデシュ13%、ミャンマー7%、インド7%、パキスタン3%、フィリピン3%、その他となっている(2015年)。

隣国インドネシアからは歴史的に人の行き来も多く、マレー(ムラユ)語やイスラム教など共通の文化やコミュニケーションの土台もあり、1990年代や2000年代初めは、移住労働者の7-8割を占めていた。またネパール人は2000年代以降に警備員などの職種を中心に増加し、第2位を占めるようになった。1990年代末や2000年代初めに増加したバングラデシュ人は、建設業や製造業などを中心に2割ほどを占めるまでになったが、同じイスラム教徒としてマレー系女性との交際や結婚などが社会問題化したり、規制されることもあった。またフィリピン人の場合はおもに家政婦に従事しており、女性比率が高いのが特徴である。

マレーシア経済はほとんどの分野で移住労働者に依存する構造となっており、移住労働者数も2007/08年には200万人を超え、不況もあって減少したが、景気動向で解雇される最初の対象は外国人である。1997年アジア通貨危機の際にも大型事業の停止などで建設業の移住労働者が大量解雇・送還され、労働市場も大きな打撃を受けずにすんだといわれた。政府は当時、マレーシア人の雇用を優先するとして新規の外国人の就労許可を停止したが、エステートも家事労働も移住労働者に依存しているために反発が大きく、数カ月後には同分野の新規申請は復活している。最近でも2016年3月に移住労働者の新規雇用の凍結が発表されたが、雇用者団体からの抗議もあって、その後、凍結の方針も転換された。こうした移住労働者の新規雇用凍結と凍結解除は場当たりの政策との批判も出ている。

また政府は移住労働者の登録・就労・帰国

のすべての面で雇用者が責任を負うべきとする「雇用者必須確約(Employer Mandatory Commitment: EMC)」を2017年1月に定め、2018年から導入するとしている。EMCは、賦課金(Levy)の雇用者負担、最低賃金基準の順守、残業代の支払い、病気休暇の付与、保険料の支払い、寮の完備、パスポートの取り上げ禁止など、雇用者の責任を強化し、移住労働者の逃亡や他部門での「不法」就労、オーバーステイ(超過滞在)などについても雇用者が責任を負うとした。そうした雇用者の義務を強化することで、移住労働者への(安易な)過度の依存を減らすとしている。

しかしながら、製造業の雇用者団体であるマレーシア製造業者連盟(Federation of Malaysian Manufacturer: FMM)のアンケート調査では、72%がEMCに反対しており、74%がコスト負担につながるとしている。また実際に実施されたとしても、48%が十分に対応されるか疑問としている。賦課金についても、現在は45%が移住労働者が負担しているとされ、雇用者負担17%、両者負担17%となっている³。

マレーシアの雇用者団体(MEF)もEMCの導入により、コスト負担が大幅に増加するとして、実施に対しては反対の立場である。

4. 移住(外国人)労働者をめぐる問題と課題

マレーシアにおける移住(外国人)労働者については、労働者としての権利や保護が十分でない場合が多く、さまざまな問題が指摘されている。

劣悪な労働条件、賃金の不払いやピンハネ、斡旋業者の手数料の不透明さ、業者の癒着、役人の腐敗・汚職⁴、社会保障や賦課金(Levy)の労働者負担、労災の未整備、虐待や嫌がらせ、差別や偏見など、移住労働者の状況は問題が山積している。また外国人であることから、言語やコミュニケーション、宗教・文化・生活習慣の違いなどの問題も大きく、それがまた移住労働者に対するパワハラや虐待・嫌がらせなどにつながる要因ともなっている。

家政婦については、長時間労働、休日の欠如、外出・電話の禁止、食事の制限なども多く、乳児や病人がいる場合は24時間就労に近いこともある。家事労働の性格からも雇用者に労働者としての認識や尊重が低く、家庭という閉鎖空間での就労であることから虐待のケースも多い。またメディアも含めて社会における差別や偏見も多く、外国人家政婦

のネガティブ・イメージは根深いものもある。

また職種に限らず、きちんとした登録をしないで「不法」就労させる雇用者もいる。正規登録の手続きや賦課金などのコストがかかることを避けようとするのと、不法就労の労働者の立場の弱さに付け込んで、賃金不払いなどの不当な行為を行うのである。また正規に登録している「合法」就労の場合でも、実際の雇用者が請負（派遣）業者を通して雇用する形にして、人数調整や労務管理を容易にし、業者が劣悪な労働条件で働かせ、賃金をピンハネするケースも少なくない。

マレーシアの人的資源省は「労働者である以上は、外国人であろうと登録していない（「不法」就労の）労働者であろうと、労働者として法的に守られるべきだ」⁵と明確に姿勢を示しているが、移住労働者に関して政策面での課題はまだ多い。また企業側の法令順守と倫理に関しても問題が指摘されており、移住労働者支援のNGOs（市民団体）が扱う労働問題のケースには、残念ながら日本企業の名前も含まれている。

移住労働者に対する支援については、NGOsのTenaganitaやWomen's Aid Organisation (WAO)、MTUCなどが積極的に取り組んでいる。またマレーシア弁護士会も移住労働者問題の委員会を設置して、問題に取り組んでいる。

そもそもマレーシアの労働力問題は構造的な問題でもある。

マレーシアの失業率は3.3%（2017年）と低い水準であるが、大学新卒者の卒業時の内定率は70%ほどとも言われている。国立大学では学部生の企業研修インターン制度を導入したり、新卒時の内定率の向上を課題としているが、状況は大きく変わらない⁶。そして、そうした若者は就職先がないからと言って3Kの仕事に就くことはない。エステートや建設現場や工場の仕事は、大学卒業者が就く仕事ではなく、「外国人労働者がやる仕事」として認識されネガティブなイメージがあるのだ。学生などの若年層は、学費や家賃・食費などの生活費の負担、就職などの問題を抱え、政治や経済状況に対する不満ともなっている。

マレーシア政府は、2013年によりやく最低賃金を定め、その引き上げについても打ち出している。しかしながら、物価の上昇なども含めて、実際にクアラ・ Lumpur都市部などでの生活維持費に見合った水準ではない。

またマレーシアでは産業別組合が一般的で、プランテーション労働者組合（UPW）や教員組合などが歴史的に労働運動の中心でもあった。1980/90年代に電子産業の女性工場労働者の組織化が課題となった際には、電機産業の労働組合が中心となって政府に組合の認可を求めたが、政府は電子産業の組合を何年も認めなかっただけでなく、1990年代末によりやく、日本式の企業内組合なら認めるとして、企業の利益を優先しようとした。

移住労働者の組織化についても、マレーシアの労働組合のナショナル・センターであるマレーシア労働組合会議（Malaysia Trades Union Congress: MTUC）は産業組合に含める形で政府に求めているが、政府は移住労働者の組織化を規制すると共に、企業内組合（In-house union）が望ましいとの方針を出しており、実際には進んでいない。

マレーシア政府は「マレーシア人を優先する」としており、1990年代当初から移住労働者の雇用の際には当該地域でマレーシア人の求人を行うことやマレーシア人の解雇などを行わないことなど、いろいろと義務付けてきた。しかしながら、移住労働者に依存している職種・業種は、低賃金で労働条件も劣る3K職種として、もはやマレーシア人が就こうとはしない。そうした仕事は移住労働者の仕事だという認識も固定化している。そして労働市場における需給のミスマッチの問題だけでなく、雇用者側もコストや生産性や労働管理の観点からも移住労働者の利用を選好している面も指摘される。

5. 結びに代えて—求められる包括的な政策とディーセントワーク

マレーシア政府は2020年までに先進国の仲間入り⁷をすとして、ナジブ首相は新経済モデル（NEM）で市場経済を中心とした成長戦略を打ち出した。貧困対策も従来のエスニックラインでなく所得の下位40%を対象とするとして、新経済政策（NEP）の方針の転換かと話題になった。その点についてはマレー系保守団体が激しく批判し、ナジブ首相もNEPをやめるわけではないと弁明し、基本的にはNEPも継続しつつ、高成長・高所得を実現する方針が出されている。

同NEMでは、移住労働者を半減するとしており、短期的な利益のために低コストの移住労働者を利用するのではなく、長期的な視点から企業の生産性をあげるために投資を行

うべきだと述べている。そしてマレーシアでは、高付加価値型産業への移行やマレーシア人労働者のスキル向上、自動化の推進、女性・高齢者の人材活用などが推奨されている。

マレーシア政府が移住労働者を半減すると打ち出したのは、もちろん労働集約的産業からの脱却と転換という趣旨があるが、国際的な状況も背景となっている。すなわち、環太平洋パートナーシップ (TPP) 協定にともなう交渉や国際労働機関 (ILO) による批判、米商務省『人身売買報告書』による批判などである。とくに『人身売買報告書』では、マレーシアの移住労働者について、労働者として適切に保護されておらず、強制労働や人身売買のおそれがあるとして批判され、またマレーシアは最低ランクの「第3分類」として、経済制裁の対象になる可能性まであったのである。

経済成長を遂げ、国際社会で先進国の仲間入りを果たそうというマレーシアであるが、労働問題については、まだ課題が多いといえよう。

移住労働については、そもそもマレーシアは、19世紀後半のスズ鉱山の開発で増加した中国人、20世紀初頭のゴム農園の開発で増加したインド人、といった移住労働者の歴史を持つ国である。現在の移住労働者の4割を占めるインドネシア人は、歴史的にはマレー世界を自由に行き来していた同胞であったはずだが、近代国民国家の形成と経済成長の過程の中で、出稼ぎの送出国と受入国に分かれることになった。インドネシア人は、マレー系と同じムスリムで、ムラユ(マレー)語を話し、種族も文化も類似しているが、経済格差や文化の違いなども背景として、差別や偏見は存在する。そうした差別や偏見をどう無くしていくのか、そうした問題も議論することが大切である。マレーシア社会は、マルチ・エスニック社会であり、異文化の許容性は高いはずである。しかし、移住労働者問題に関する課題は多く、マレーシア社会における労働者の保護や人権、市民社会としての視点が今後も重要であろう。

地域統合における人の移動については、EUでは地域内で移動も就労も自由にできるように理念として提唱、実現してきたが、東南アジア諸国連合 (ASEAN) では同じような形はとらないであろうが、地域統合の理念と未来についての議論はあってもいいだろう。

いずれにせよ、マレーシアの場合、移住労働者については、急激な労働力不足から発生した「不法」就労に対する対応から始まっている。その折々の場当たり的な対応が多いとの批判もあるが、しっかりと理念をもって議論を行い、包括的な政策を考えるべきである。その際には、言うまでもなく、基本的に労働者としてきちんと保護され、権利が守られること、適切な環境で、きちんと働けることが必要であろう。雇用者と労働者が、そして送り出し国と受け入れ国が互いに理解し、尊重しながら、ともに協力すること。その場合には、労働者の権利とディーセントワークの理念など、基本となるべき考え方があるはずだ。

労働者については、急激な労働力不足から発生した「不法」就労に対する対応から始まっている。その折々の場当たり的な対応が多いとの批判もあるが、しっかりと理念をもって議論を行い、包括的な政策を考えるべきである。その際には、言うまでもなく、基本的に労働者としてきちんと保護され、権利が守られること、適切な環境で、きちんと働けることが必要であろう。雇用者と労働者が、そして送り出し国と受け入れ国が互いに理解し、尊重しながら、ともに協力すること。その場合には、労働者の権利とディーセントワークの理念など、基本となるべき考え方があるはずだ。

【参考文献】

吉村真子 (1996) 『マレーシアの経済発展と労働力構造：エスニシティ、ジェンダー、ナショナリティ』法政大学出版局。

吉村真子 (2014) 「マレーシアにおける経済発展と労働」、植村博恭ほか編『転換期のアジア資本主義』第12章、藤原書店：324-340頁。

Malaysia (2010) *Tenth Malaysia Plan 2011-2015*. The Economic Planning Unit, Prime Minister's Department, Putrajaya.

Malaysia (2016) *Eleventh Malaysia Plan 2016-2020*. The Economic Planning Unit, Prime Minister's Department, Putrajaya.

Malaysia, Ministry of Finance (various years) *Economic Report various issues*. Percetakan Nasional Malaysia Berhad, Kuala Lumpur.

National Economic Advisory Council (NEAC) (2010) *New Economic Model For Malaysia Part I*. NEAC, Putrajaya.

- 1 マレーシアの労働力構造の変化や外国人労働者の登録と労働市場における位置づけなどについては、吉村 (1996) を参照されたい。
- 2 日本語の3Kに対応して、英語では3D (Dirty, Dangerous, Difficult) と言われる。
- 3 “Malaysian employers will now pay levy of foreign workers” 03/01/2017 (<http://www.humanresourcesonline.net/malaysian-employers-will-now-pay-levy-foreign-workers/>最終閲覧2018年3月7日)；“72% of Malaysian respondents against Employer Mandatory Commitment” 06/03/2017 (<http://www.humanresourcesonline.net/72-malaysian-respondents-employer-mandatory-commitment/>最終閲覧2018年3月7日)
- 4 入国管理局についても、2016年に入国管理局の複数のオフィサーが人身売買の犯罪シンジケートから賄賂をもらって便宜を図っていたとして逮捕された事件もあった。
- 5 人的資源省での担当官に対するヒアリングによる。
- 6 マラヤ大学、マレーシア国民大学などの就職支援部署の担当者などに対するヒアリングによる。
- 7 1991年にマハティール首相 (当時) が「Wawasan 2020 (展望2020年)」として打ち出した。

グローバル化のなかの労働運動

吉田 昌哉

(国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織 (ITUC-AP) 書記長)

「グローバル化したアプローチは、労働運動の遺産である。世界が経済的にグローバル化しているのと同じように、ディーセント・ワークに関する優先事項とその多様な経済的、政治的、社会的な要請についてもグローバル化した理解が必要である。」(アマルティア・セン)

現状認識

労働基本権の否定、労働分配率の減少等によって、働くことの尊厳は損なわれ、その結果国家間、国内の格差はこれまでになく拡大してきている。その一つの要因が、グローバルサプライチェーン（以下「GSCs」）の発展であり、とりわけその末端で行われている低賃金で劣悪な労働環境である。

グローバル化の進展とイノベーションの進歩は、資本やサービスの提供そしてモノの製造における国際分業をさらに複雑化し、ビジネスのスピードを加速化していった。企業は、世界にはりめぐらされた自社のサプライヤー・ネットワークの個々の行動を的確に把握することさえ難しくなり、コーポレート・ガバナンスにおける盲点を生み出している。さらには、企業の金融化に伴う企業内外での金融セクターの進化は、企業モデルのサイクルを短期化し、長期的な安定を指向し労働関係に高い価値を置いてきたビジネス・モデルは弱体化していった。

各国政府は、海外からの投資を誘致するため、税の軽減、住民の強制的な立ち退きによる土地の提供、環境基準の適用除外など企業

にたいする規制を緩和していった。とりわけ、労働に関する規制については深刻である。例えば、モジ政権下のインドでは、従業員40人未満の事業所を14の労働関係法から除外する「小規模工場法案」が提出されるなど、これまで労働組合が積み上げてきた権利が失われる事態が続いている。

一方、国際社会の中で、国家間・国内の格差を是正していくことが持続可能な成長を促していく前提条件であることが再確認され、企業行動を規制するあるいは企業による人権の遵守を促進しようとする動きがみられるようになった。G7、G20では、主にドイツ政府の主導でGSCsの問題が取り上げられ、2017年の「ハンブルグG20首脳宣言」は、企業が人権を遵守していくようそれぞれの国で適切な「政策枠組み」を構築することを確認している。具体的には、「ビジネスと人権に関する国連指導原則（UNGPs）」(2011年)にもとづく国内行動計画の策定、「OECD多国籍企業行動指針」のナショナル・コンタクト・ポイントの機能強化、「国際枠組み協定」の締結促進などを通して企業行動に緩やかな縛りをかけていくことを確認している。

企業行動の新たな規制

次に、労働組合の取り組みと課題について三つの角度（企業行動の新たな規制、企業との社会対話、労働ガバナンスの強化）から解説する。

国連は、1970年代初頭より多国籍企業に関する行動規範作りに取り掛かった。しかし、

国際労働運動の後押しを受けながらも、市場の規制に反対する米国政府そして低い労働条件、環境基準などの比較優位を否定されることを懸念した途上国政府の反対により不成功に終わった。その間、OECDは1976年に「多国籍企業行動指針」を、ILOは1977年に「多国籍企業及び社会政策に関する原則三者宣言」を採択しているが、とりわけ違反があった場合の救済措置については十分に機能が発揮できていない。

2011年に国連人権理事会で承認されたUNGPは、企業にたいして、デュー・ディリジェンスつまり人権に負の影響を及ぼさないよう事前に認識、防止、対処していくことを求め、違反があった場合の救済措置について規定している。その措置として国内の司法手続きに加えて労使関係や社会対話が挙げられているが、具体的な措置については各国政府が策定する「国別行動計画」で規定される。すでに策定済みのヨーロッパ諸国の「国別行動計画」には、政府、労働組合、経済団体が協力して、個別企業のデュー・ディリジェンスを徹底するより実効性のあるメカニズムを構築している例もある。また、デュー・ディリジェンスという観点からは、企業はGSCs上の関連するあらゆる企業・事業者にも目を配り、例えば労働組合がある場合には国内法に基づき真摯に団体交渉に応じることを徹底していかなければならない。企業としても、労働組合との協力が不可欠となり、自主性が前提であった企業の社会的責任（CSR）から一歩踏み出す必要に迫られている。UNGPを後述する企業との対話のきっかけにしていきたい。

「持続可能な開発目標（SDGs）」は、雇用や社会保障を通じて誰をも社会から疎外しない「包摂的（inclusive）」という概念を17の目標全体に反映し、国内外でマスコミの対応を含め広く支持を得ることに成功している。17の目標の8番目には「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワークを促進する」が挙げられている。

企業による人権の遵守についての直接的な言及はないが、日本のSDGs推進本部が採択

した「SDGs実施指針」では、民間企業については「ビジネスと人権の観点に基づく取り組みは、公的課題の解決に民間セクターが積極的に関与するうえで重要である」、労働組合については「社会対話の担い手として、集団的労使関係を通じた適正な労働条件の確保をはじめ、労働者の権利確立・人権・環境・安全・平和などを求める内外の取り組みを通じ、ディーセント・ワークの実現や持続可能な社会の構築に重要な貢献を果たすことが期待される」と重要なステークホルダーに位置付けている。SDGsの「ゴール8」では、「労働者の権利を保護し、職場環境の安全を促進する」ため、「ILOの基準に基づき、結社の自由と団体交渉権の国内遵守を拡大する」ことが提起されている。日本政府がODAまたは日本が拠出する世界銀行やアジア開発銀行のプロジェクト等を通して途上国に結社の自由と団体交渉権の遵守を促し、また政労使が共同して日本企業がデュー・ディリジェンスを果たしていくよう後押しするといった取り組みを展開していく。

UNGPにしるSDGsにしる、国際合意に国内の政策制度により実効性を与え、広く社会に啓蒙し、ステークホルダーと連携していくのは政府の任意の取り組みであり、それを後押しするための政治的意志が必要である。それを促していくのは労働組合の仕事である。ITUCは、各国のSDGs達成に向けた進捗状況を透明性、協議、社会対話の3つの視点から分析し公開する取り組みを行うとともに、加盟組織にたいして自国政府の定期報告に積極的に関与するための支援を行っている。連合にはこういった取り組みで主導的な役割を担い、特に途上国の労働組合好事例を示すことを期待する。

企業との社会対話

個別企業との直接対話の例としては、国際産業別労働組合組織（GUFs）が約120の多国籍企業と締結した「国際枠組み協定」があるが、ここでは公的な機関を関与させた2つの事例を紹介する。

2016年、スウェーデンのロヴェーン首相（金属労組出身）は、ITUC、ILO、OECD等と

共同して、ディーセント・ワーク実現のための社会対話を促進する「グローバルディール」を設立した。これまでに個別政府ではカナダ、フランス、インドネシア、バングラデシュ等18か国、そしてエールフランス、ダノン、H&M等26の個別企業が参加している。2017年に出された報告書「Achieving decent work and inclusive growth: the business case for social dialogue (ディーセント・ワークと包摂的成長の実現：社会対話のためのビジネス事例)」では、いかに社会対話が生産性の向上と質の高い雇用の創出を通して、持続可能かつ包摂的な成長に貢献しているかを好事例をもって分析している。

次は、オリンピック等のスポーツ競技の運営を通して、企業との対話につながる取り組みである。2017年に、ITUCとInstitute for Human Rights and Business (人権とビジネス協会)の主導で、「人権のためのメガスポーツイベント・プラットフォーム (MSE)」が立ちあげられた。MSEは、オリンピック・パラリンピック、FIFAワールドカップ等の競技会のスポンサー企業、あるいは施設の建設や期間中の警備、清掃、ケータリング等を請け負う企業にたいして、人権の遵守を徹底する取り組みである。これまでにスイスおよびアメリカ政府、ILO、国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR) 等の国際機関、ヒューマン・ライツ・ウォッチやアムネスティ等のNGO、国際オリンピック委員会 (IOC) やFIFA等の競技団体が参加している。具体的な競技大会、例えばTOKYO 2020については東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会と協力関係にある。同組織委員会の「持続可能性に配慮した調達コード」は、企業にたいして結社の自由・団体交渉権を含む中核的労働基準の遵守を求めるとともに、調達コードの不遵守についての通報を受けつけ適切に対応する「通報受付窓口」を設置することになっている。

二つの取り組みが示唆するのは、デュー・ディリジェンスを違反した場合のリスクを真剣にとらえその防止に努めていくことについての企業の関心の高まりである。世界中にはりめぐらされたGSCsの末端で行われる、そ

れほど密接な関係にない事業者によって行われる人権侵害が自社のブランドに与える被害を最小限にしていいため、国際および国内の労働組合との連携を望む企業は確実に増えている。個別企業との関係は一義的にはGUFsの仕事であるが、ITUCはGUFs、国内ナショナルセンターや関係する公的機関と連携して社会対話の促進に努めていく。

一方で懸念されるのが、経済団体の加盟企業にたいする統制力の弱体化である。伝統的な社会対話は、労働組合と経済団体の二者あるいはそれに政府を含めた三者によって構成されてきた。ILOの三者構成主義が一つの典型である。労働組合が個々の労働者の利益を包括し社会全体の福祉の向上に努めると同様に、経済団体は時には加盟企業にたいして企業の利益を離れて社会的な役割を担うことを提唱してきた。個別企業へのアプローチを進めていくのと並行して、グローバル、地域そして国レベルの経済団体との対話を通じて、政労使による社会合意の影響力を維持することの重要性を訴えていきたい。

労働ガバナンスの強化

貧困、所得格差、不安定雇用、若者の高失業率、児童労働、強制労働、ジェンダー不平等、移民労働、インフォーマル経済等々、アジア太平洋地域の労働者は多くの課題に直面している。しかし、問題なのはこう言った問題が私たちの前に立ちふさがっていることではなく、それを解決する手立てが労働組合に備わっていないことである。労働問題を解決するために、すべてのステークホルダーが声をあげ、一緒に行動する仕組み、つまり労働ガバナンスが十分に機能していない、あるいは存在すらしていないのがアジア・太平洋地域の現実である。

地域の多くの政府は、貿易加工区あるいは基幹産業や公務セクターにおける組合結成を禁止し、労働組合の登録に過剰に介入し、国内法で労働組合の活動を制約している。まずは、こういった制約を除外していくことが重要である。ILOの87号と98号は、結社の自由や団体交渉権を保護するための国内法整備の基本となる国際基準であるが、この地域のこ

の二つの条約の批准率は南米やアフリカと比べても低い。批准されていても、日本を含めてその適用に問題が残る。労働ガバナンスを機能させていくには、政府に当該ILO諸条約を批准させ、それらの条項に沿って国内法を改正させることが必要である。ILOの監視機構やディーセント・ワーク国別計画プログラム、EUの関税優遇措置や経済連携協定等あらゆる手段を使って、政府にプレッシャーをかけ続けていきたい。

一方で、労働組合も変わっていかねばならない。この地域の多くの国で労働運動は分断している。それが労働組合の力を弱めている。多くの場合、分断の背景には政党との関係がある。労働組合が、自らが求める政策制度を実現するために、特定の政党を支援し協力関係を持つのは当然の手段である。しかし、労働組合が政党に対して政治的動員をかけるのではなく、政党が労働組合を支配する例が多くみられる。

ほとんどの国で、複数のナショナルセンターがITUCに加盟している。例えば、ある国では、ナショナルセンターAと密接な関係にある政党が政権についているとする。政府は、審議会の委員に任命するなどAにだけ優先的待遇を与える。審議会で行われる議論や法案文書が、Aを通じて他のナショナルセンターに共有されない。また、主要ナショナルセンターで構成する共闘プラットフォームが、政府への申し入れや抗議集会を開催しても、Aの参加は期待できない。政府と敵対関係にあるA以外の労働組合はより戦闘的になり、Aとの距離はさらに遠くなり、労働運動はさらに分断される。こういった構図が多くの国で見られる。

このような事例を紹介するまでもなく、だからこそ、政党政治とは離れた、労使関係あるいは社会対話というかたちでの労働ガバナンスが必要なのである。日本や欧米では労働ガバナンスのシステムが定着しているため、どのような政党が政権に就こうと、成長と配分の機能が阻害されることはない。

ITUC-APIは、労使が相互信頼を前提に経済成長と配分についての共通基盤の拡大を目指すことの重要性を、特に労働運動が分断し

ている国の加盟組織に訴えてきた。第3回地域大会（2015年）では、「建設的労使関係に関する決議」を採択し、建設的労使関係を可能にしていくためには、労使ともに迫害等の恐怖にさらされることなく自由に活動ができる環境を整備することが重要であり、87号・98号に沿った国内法の整備を訴えとともに、地域レベルでの社会対話を構築することを決定している。同時に、労働組合が政党から自立し、政府や使用者にたいしてより対等な立場にたつためには、外部財源への依存をすこしでも減らし、メンバーシップを土台とする強固な財政基盤を持つことが重要である。ITUC-APIは、加盟組織がこれまで未開発であったインフォーマル経済などでの組織化をすすめることを支援している。もちろんそれは一朝一夕でできることではない。これまでも幾多の挫折を経験している。しかし、地道な歩みを止める理由にはならない。

最後に

アマルティア・センは、第87回ILO総会（1999年）での特別講演で、単なる国家間の調整にとどまらず「基本的な倫理規範あるいは政治的かつ社会的手続きの構築に向けて、真の意味でのグローバル化した連帯とコミットメント」の重要性を強調し、労働運動はその先駆者であると評価している。そもそも、労働運動とは、個人の利害から集団、社会、国そして地球全体の利益を包み込むための共同作業である。連合はここ数年の春季生活闘争のなかで、「サプライチェーンにおける公正配分」を訴え続けている。春季生活闘争の時あるいは日常において、仲間と自分たちの職場のことを話す機会があるだろう。その時、GSCsの片隅に低賃金で劣悪な環境の不安定雇用に従事する多くの仲間がいることに思いをはせていただきたい。

地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査研究報告書

連合総研では、2007年度より実施したシリーズ研究「21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究」において、「非正規労働者の組織化」に続く第2のテーマとして「地域労働運動ルネッサンス・地域に根ざした顔の見える労働運動」を設定した。同調査研究においては10のモデル地協に対してヒアリングを行い、その研究成果として、『『地域協議会の組織と活動の現状』調査報告書』（2010年4月）をとりまとめた。

その後、2012年6月から全国260の新地協体制がスタートし、組織拡大、中小・地場組合支援、政策提言、政治活動など多くの地域活動を担っている。そこで、連合総研では連合と共同して、新体制の下でこれらの活動を担い、「地域で顔の見える

労働運動」の推進主体である地方連合会と地域協議会の組織と活動の実態を明らかにすることを目的に、2016年10月「地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査研究委員会」（主査：中村圭介 法政大学大学院連帯社会インスティテュート教授）を設置し実態研究を進めてきた。

本調査研究委員会では、5地方連合会11地域協議会に対してプレ・ヒアリングを行った上で、全ての地方連合会、地域協議会へのアンケート調査を実施した。アンケート調査に基づき、報告書では、地方連合会及び地域協議会の活動を類型化するとともに、今後、全ての組織で行うべき活動とそのための課題を整理している。

（文責：連合総研事務局）

総論 地域から変える

（中村圭介）

総論では次の3つの視点から調査結果をまとめている。第1に、地方連合会、地域協議会が「何を行っている」のかに焦点を絞った。第2に、地方連合会、地域協議会の活動をその性格によって3つに分類した。ここにいう3つの活動とは、「組合員や加盟組織、構成組織に働きかける、あるいは支援する」活動、「地方組織が自らの発言力、交渉力を高める」ための活動、「地方組織に加盟する組合員に限ることなく、地域で暮らし働く住民の労働生活諸条件の維持向上を図る」活動である。

第3に、地方連合会、地域協議会においてよく行われている活動とそれほどではない活動を3種類に分けた。具体的には、「8割以上」の組織が行っている活動は全ての組織が行うべき活動、「5割（地域協議会においては3割）以上8割未満」の組織が行っている活動は、できるだけ同じ方向を向くことを検討する活動、「5割（地域協議会においては3割）未満」の組織が行っている活動については、余裕があれば

継続する活動と整理している。

上記の類型に基づき、地方連合会において「組合員や加盟単組、構成組織に働きかける、あるいは支援する」活動のうち、「8割以上」の組織が行っているのは、中小労組支援（97.9%）、地協との連携強化（95.7%）、共済機能推進（83.0%）等の13活動であった。「地方組織が自らの発言力、交渉力を高める」ための活動については、街宣行動（100.0%）、推薦県議会議員擁立（100.0%）、議席占有率10%以上（87.2%）等を「8割以上」の組織が行っており、これらを含む9つの活動については全ての地方連合会が取り組むよう努力すべきである。さらに、「地方組織に加盟する組合員に限ることなく、地域で暮らし働く住民の労働生活諸条件の維持向上を図る」活動に関しては、組織拡大（97.9%）、労働相談・労使紛争解決（97.9%）、政策制度要請（97.9%）、地域ミニマム運動（93.6%）等が挙げられる。しかし、これらのうち、地方連合会が満足のいく活動を行っていると思われるのは労働相談だけである。その他の活動について、十分な体制が築かれ、有意義な行動が行われている地方連合会は限られている。

これら地方連合会の活動と比較すると、地域協議会の「8割以上」が行っている活動は少ない。つまり、「地方組織が自らの発言力、交渉力を高める」ための活動のうち選挙活動（96.8%）、街宣行動（89.3%）、「地方組織に加盟する組合員に限ることなく、地域で暮らし働く住民の労働生活諸条件の維持向上を図る」活動のうち地元行政への政策提言（80.4%）という3つの活動に限られている。

この結果だけから地協活動が停滞していると見なすのは早計であるが、多くの地域協議会が同じ方向を向いていないことは推測できる。まずは、8割以上が行っている3つの活動を全ての地域協議会が行い、さらに3割以上8割未満の5つの活動の中で足並みをそろえていくべき活動はどれかについて検討してみてもどうだろうか。

第I部 地方連合会アンケート結果の分析 (前浦穂高)

第1章では、単純集計を中心に地方連合会の活動を概観しており、個々のデータ分析から得られた知見として以下の4点が挙げられる。①地方連合会の活動は多様であり、労働組合として組合員のために活動を行いながらも、地域への活動を行う1つの拠点としての役割を果たしていること、②財政規模や組織規模により活動に差異が見られるものの、その差を縮めるためには、地方連合会間の横の連携を図り、先進的な取組みを行う組織の情報共有が必要になること、③地方連合会と地域協議会の役割分担に関して両者に認識のズレがあるため、活動内容によって役割分担を整理すること、④一部の地方連合会において連合の方針や戦略が反映されていない活動があることから、連合が展開する運動や取組みに関する理解を深めていくことである。

第2章では、方針別に「連合加盟の組合員に向けて活動を行う地方連合会」と「地域の勤労者に向けて活動を行う地方連合会」と整理し、諸活動に違いが見られるかどうかを分析している。地方連合会の方

針別の特徴や差異は活動範囲に現れており、地域の勤労者に向けて活動を行う地方連合会の方が執行委員会においてより多くの討議内容を議論し、実際に行っている活動が幅広いという結果になっている。こうした違いを生み出す要因の1つとして、地域の勤労者を念頭において活動すれば、地方連合会は自ずと外部に向けて活動を行うようになり、その範囲も広がっていくことがあると考えられる。

第3章では、①政策制度要請、②地域ミニマム運動、③最低賃金、④春季生活闘争、⑤組織拡大の5つの活動を対象に、これらの活動の成果を出すにはどうしたら良いか、本来の趣旨の通りに活動を行うには何が必要なのかという観点から詳細な分析を行っている。

5つの活動の分析から得られた知見をまとめると、以下の2つの活動に整理される。1つ目の活動は、地方連合会が組織内部の活動を積極的に行うことであり、その活動には、組織内に専門委員会を設置し専門スタッフを配置すること、活動成果を評価すること、独自の研修制度を実施すること等が挙げられる。これらの活動は、地方連合会が実施する諸活動の中で行えるものであり、どの地方連合会でも実施できることを意味している。

2つ目の活動は、地方連合会が組織の外部に働きかける活動を進めることであり、例えば、都道府県知事と良好な関係を構築すること、議員や都道府県庁の部局との意見交換を行うこと、住民との接点を持つこと等、外部とのコミュニケーションを図るといふ取組みである。

以上の地方連合会の分析のまとめとしていえるのが、地方連合会の課題とは、「何（どの活動）を、どこまでやれば良いか」が共有されていないことである。まず、地方連合会は何をすべき組織であるかということに関して、地方連合会の役割について内部で共有されていないこと、地方連合会と地域協議会の役割分担を整理する必要があることという2点が問題となり得る。

次に、地方連合会がどの程度活動を行うのかとい

うことに関して、方針の違いによって地方連合会の諸活動に差異が見られるため、活動の内容によってはその趣旨に沿って活動を進めていく必要がある。地方連合会の中には活動趣旨の通りに行っていない組織が存在することから、どの地方連合会であれ、少なくとも、趣旨に沿った活動を実施すべきであることが必要になる。この課題を克服するには、活動の趣旨への理解を深めていく他はないが、それを理解するだけで即座に取りかかれるというわけではない。地方連合会の横の連携を深めて情報共有を進め、先進的な地方連合会の取組みを見本としながら、諸活動を深化させていく必要があると考えられる。

第Ⅱ部 地域協議会アンケート結果の分析 (西村純)

第1章は、地協活動の重要な担い手である専従者の特徴を見た上で、連合内部の他組織との連携に関わる事柄及び地協情報の発信に関する現状について確認している。これらの分析から、第一に、活動の現状を地協間で共有できるような仕組みを構築する必要があり、そのための方法として、SNSなどの情報交換や意見交換を気軽に出来るツールの積極的活用を検討することが挙げられる。さらに、充実した地協活動を実施していくためには、積極的な情報発信や単組への訪問に加えて、加盟単組側の組織体制を整備していく必要がある。もっとも、地協単位で解決できる問題ではないため、産別地方組織が加盟単組の体制を整え、その上で、地域協議会が連携強化を進めるといった流れを作っていくことが必要になる。

第2章では、地域協議会が実施している連合内の組織との連携と実際の地協活動の関係性に着目し、「連合内の組織との連携の強化に努めている地協は、地協活動に積極的に取り組んでいる。」という仮説を立てている。分析の結果、加盟単組や産別地方組織へ訪問している地協は、そうではない地協に比べて、より多くの地協活動に取り組んでいることが明らかになった。また、幹事会において地協活動の情報発

信方法について討議している地協は、そうでない地協に比べて、より積極的に地協活動に取り組んでいることも明らかとなった。

ただし、これらの結果の解釈はポジティブな側面とネガティブな側面の両方を持つ。ポジティブな面として、加盟単組や産別地方組織の訪問は、「新規労組の結成や非正規労働者の組織化(組織拡大)」、「労使紛争・労働相談解決」、「共済機能の推進」などの活動について、訪問していない地協に比べると、地協活動のより積極的な展開に結びついているといえる。他方、連合内の組織の訪問や情報発信活動について討議を行っているような、「内なる連携を構築すること」に積極的な地域協議会は、その活動を広く実施しているが、活動の手を広げすぎている可能性も否定できない。限られたリソースの中で有効に活動を実施していくためには、活動の焦点を絞っていく必要がある。

第3章は、実施している地域協議会が多く、その主たる活動の1つになっている政治・政策制度要請活動の現状について確認している。本章の分析から得られた示唆として、政策制度要請の実効性をより高めていくために、要請書作成過程や回答受理後において、議員や地元の自治体部局との積極的な意見交換が求められること、要請内容に加えて、要請書作成時に用いる文言の確認などの形式面が意見交換の中で果たす役割が小さくないことを指摘している。

第4章では第Ⅱ部のまとめとして、地域協議会における今後の活動の方向性に関する当事者の考えを3点まとめている。1つ目は、地協当事者の現在と今後の地協活動に対する考え方、2つ目は上部組織である地方連合会との役割分担に関する地協当事者の考え、3つ目は、加盟単組との連携強化に関わる事柄に対する現状と今後の方向性についてである。

地域協議会は、調査票に挙げられている17項目のうち、5個から8個の活動に取り組んでいるものが多かったが、地協間で実施すべき活動内容については共通の方向性があるというより、それぞれが独自の活動を展開しており、今後の活動の方向性について

も当事者間で意識の共有がなされていない現状にある。次に、地方連合会との役割分担に関して、地方連合会は組織拡大、中小労組支援、就職支援などを実施すべきである一方、地域協議会は地元行政への政策提言や選挙活動、生活相談を行うべきなど、一定の傾向を読み取ることができるが、今後、両者の役割分担を明確にし、重点的活動項目を思い切って絞っていくことも考えられる。

加盟単組との連携について、幹事会への参加を促

進するための活動は、多くの地域協議会において取り組まれている一方、単組への訪問、情報発信、専門部会・専門委員会の立ち上げや運営への参加等は実施していないところが多い。加盟単組との連携について、地協のタイプによって特定の活動が実施されているという明確な傾向は見られなかったことから、活動を実施している組織があることを地協間で共有していくこと、情報の横展開を進めていくことが重要である。

「地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査研究委員会」構成
(役職は2017年9月時点)

主 査	中村 圭介	法政大学大学院 教授
委 員	前浦 穂高	JILPT 副主任研究員
	西村 純	JILPT 副主任研究員
	山根木晴久	連合 総合組織局 総合局長
	宇田川浩一	連合 総合組織局 組織拡大・組織対策局 局長
事 務 局	縫部 浩子	連合 総合組織局 組織拡大・組織対策局 部長
	小島 茂	連合総研 副所長
	中村 善雄	連合総研 主任研究員
	柳 宏志	連合総研 研究員
	松井 良和	連合総研 研究員 (2017年6月～)
	前田 克歳	元連合総研 研究員 (～2017年3月)
	前田 藍	元連合総研 研究員 (～2017年3月)

※調査アンケートの設計・データ処理にあたり、労働調査協議会(後藤嘉代主任調査研究員)のご協力をいただいた。

桜咲き誇る九段の地で着実な研究活動を！

この原稿を執筆しているのは3月下旬。窓の外は、満開を迎えた桜の花が眩しく華やかに色づいています。

ご存知のとおり、ここ九段は花見の名所として名高い場所です。九段下から長い坂を上っていけば、左手に千鳥ヶ淵の桜の行列、右手には靖国神社を飾るピンク色のかわいらしい花弁に満ちた景色が広がります。この桜の花に歓迎された通りが、市ヶ谷駅まで続いています。

毎年、この季節だけは、九段から市ヶ谷へのびる靖国通りがピンクの衣装を着飾り、神々しい通りへと変わります。連合総研は、この花の通りの中ほどに位置しています。桜の花を愛でるついでに、連合総研事務所へもお寄りいただければと思います

さて、連合総研は、昨年10月から新年度をスタートいたしました。常設研究委員会2本、新規研究委員会5本、昨年度から継続する研究委員会4本のラインナップです。今回は、新規で立ち上げた研究委員会の状況を報告したいと思います。

最初は、「連帯と共助にもとづく「分かち合い」社会の具体化に関する研究委員会」です。この研究委員会は、昨年、連合総研30周年記念事業としてとりまとめた社会ビジョン『「分かち合い」社会の構想－連帯と共助のために』について、それを実現するための具体的な方策について研究を行っていきます。社会保障政策、住宅政策、教育政策、等々幅広い分野を横断しながらの議論を必要とする難解なテーマですが、主査の井手先生（慶應大学）を中心に議論を深めています。

二つ目は、「交通労働者の労働条件改善と公共交通のあり方に関する研究委員会」です。少子高齢化が進む中、地方では人口減少・過疎化が進み、不採算の公共交通の生活路線からの撤退など地域社会の暮らしに大きな支障が生じています。こうした中、交通政策基本法に基づく交通政策基本計画の進捗の実情や課題を明らかにし、とりわけ地方の移動制約者の生活を担保する、地域の実態に即した公共交通政策の立案・実行が可能となる仕組みを明らかにすることを目指しています。今後は、主査の戸崎先生（首都大学東京）を中心に各地域における実態や先進事例の視察など含め調査を進めていく予定です。

三つ目は、「コーポレートガバナンスと労働組合の役割に関する調査研究委員会」です。ここでは、とりわけ企業不祥事・法令違反を起こしたケースにおいて、再興に向け、労働組合がコーポレートガバナンスにどのように関与したのか、その関与の仕方、プロセスなどについてヒアリング調査を中心に明らかにすることを目指しています。可能な限り多くのヒアリングレコードを収集できるように、主査の呉先生（JILPT）を先頭に委員の皆さんに尽力していただいています。

四つ目は、「キャリア形成への労働者及び職場組織の関与に関する調査研究委員会」です。組合員のキャリア希望の実現、そのための能力開発について、労働組合として、どのように関与していくのか。取り組みの実情はどうなっているのか。また、今後の労働組合としての考え方や取り組み課題は何か。こうした問題意識にたって個人のキャリアへの希望や意向が尊重される職場組織の実現、それに向けた労働組合としての発言状況等の取り組みについて、佐藤厚主査（法政大学）を中心にヒアリングを軸として研究を進めていきます。

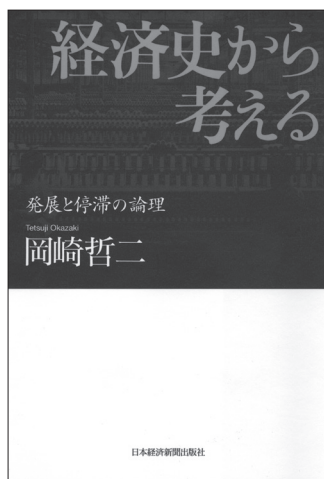
五つ目は、「産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究委員会」です。連合総研が、2001年に発行した報告書「労働組合の未来をさぐる－変革と停滞の90年をこえて－」の中で提起した産業別組織における組織拡大や産業政策等々の課題が、現在、どのようになっているのかを調査していきます。既に二つの産別組織へのプレヒアリングを実施させていただきました。ご協力に感謝いたします。なお、本研究は、2001年報告書のフォローをする位置づけとなります。主査は、2001年調査に引き続き中村先生（法政大学）をお願いしています。

最後に、今年度の研究テーマについては、アンケート配布による調査も行いますが、産業別組織や単組へのヒアリングを中心とした実態把握が研究の中心となっています。研究の性格上、どれだけのヒアリング件数を収集できるかが鍵となります。この場をかりて関係各位の絶大なるご理解とご協力を賜りますようお願いしつつ、桜の月の九段南だよりといたします。

最近の書棚から

『経済史から考える ～発展と停滞の論理～』

近現代の歴史的視点から 「アベノミクス」を洞察する



岡崎哲二 著

日本経済新聞出版社
定価2,200円(税別)

戦前の「高橋財政」をモデルとするリフレ政策や、「異次元緩和」、「成長戦略」といったアベノミクスの根幹を成す政策に関する論考のほか、企業のガバナンスや、ガバナンスに関連する問題としての危機管理、さらには、憲法改正や立憲主義といった国のかたちに関しても独立した章を立て論じられている。第二次安倍政権の発足以降、広く議論されてきたこととも深く関わり、論争的な論点も多く盛り込まれている。

19世紀に始まった日本経済の先進国へのキャッチアップ過程は、戦争による中断を挟み、1990年前後にほぼ完了したと著者は述べる。キャッチアップ過程では、先進国からの技術移転と、生産性が相対的に低い農業部門から相対的に高い非農業部門への労働力移動が、成長の源泉となった。1990年にはこの成長の源泉は枯渇し、その後、日本経済は成長パターンの切り換えという課題に20年以上、苦闘することとなる。長期データを日米間で比較すると、「長期停滞 (secular stagnation)」という見方は、金融危機の後、「長期停滞」の可能性が懸

念された米国経済よりも、むしろ、30年以上にわたって実質金利の低下と投資率の低下が併存する日本経済に当てはまることが示されている。

日本の経済成長の趨勢は1990年前後で屈折し、20年以上にわたり低成長が趨勢になっている。このため、低いインフレ率と低い経済成長率にとらわれて「異次元緩和」に固執するのではなく、経済成長の趨勢を引き上げるための施策に重点を移すべきであると著者は主張する。インフレ目標の柔軟な取り扱いの重要性についての指摘もある。日本の総人口に占める高齢者比率は上昇し、預金や年金への依存度は高まっている。かつて高インフレを経験した当時の日本と違い、今の日本の人口動態は高インフレに脆弱である。このため、「異次元緩和」によるマネタリーベースの膨大な拡大によってインフレが2%を超えて加速し、制御困難となる危険性にも警鐘を鳴らしている。

今日、経済成長とイノベーションがクローズアップされているが、これは新しいものではない。むしろ、近代以降の日本経済史は、イノベーションを通じた持続的経済成長の歴史であった。著者の研究によれば、戦前の工業化を主導した綿紡績業では19世紀末からの約30年間に労働生産性が2.5倍に上昇し、その上昇分の6割が既存企業よりも生産性の高い新規企業の参入による効果であったと説明される。戦前日本の経済成長を支えた制度・組織の革新は、今日にも重要な含意を持つ。他方、かつて批判され修正を余儀なくされた政策手法が、今日、逆の評価を受けていることもある。高度成長期に、特定産業を育成しようとする日本の産業政策は欧米から強い批判を受けた。しかし、新たな成長エンジンの

必要性から、アベノミクスの「成長戦略」を含め、最近の先進各国に共通の動きとして「ターゲティングポリシー」の採用がある。

トマ・ピケティ『21世紀の資本』が主張する格差拡大の原動力のメカニズムが戦前期の日本の格差拡大を説明できるかどうかについての考察も示唆に富む。ピケティが考える格差拡大の原動力は、「資本に対する収益率が経済成長率よりも高い」という関係である。戦前の日本では上位1%のグループが所得全体の20%近くを占め、当時の欧米諸国や今日の米国と同様の大きな所得格差が存在し、第二次、第三次産業における資本分配率は上昇傾向にあった。

戦前日本の所得格差の動態を説明するのにピケティの主張は妥当であるかにみえる。しかし、マイクロデータによる推計によれば、戦前の資本分配率の上昇は、規模の大きな法人企業ではなく、自営業を中心とする非法人で生じていた。明治期の日本では、自営業者らは家族労働者を中心に生産性の低い過剰労働力を多く抱え、彼らにその生産性を上回る報酬を提供していたが、経済発展に伴い、こうした状態が解消するにつれて、自営業者らの収益率が上昇したのである。資本収益率が上昇したとはいえ、それがピケティの単純化とは異なるメカニズムによって生じていたというのは興味深い。

本書は、経済学の論理と歴史的な一次資料やマイクロデータを組み合わせることで、戦前・戦後の日本経済の発展と停滞の論理を実証的に明らかにすると同時に、現在・未来に有意義な視点を提供しようとする。対象とする分野、時間ともに広がりのある一冊である。

出口 恭子
連合総研主任研究員

ベトナムへの事業拡大意欲が3年連続で増加

日本貿易振興機構（ジェトロ）は、3月7日、「2017年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」結果を発表した。この調査はジェトロのサービス利用企業（9,981社）を対象としており、有効回答数は3,195社（有効回答率32.0%）であった。

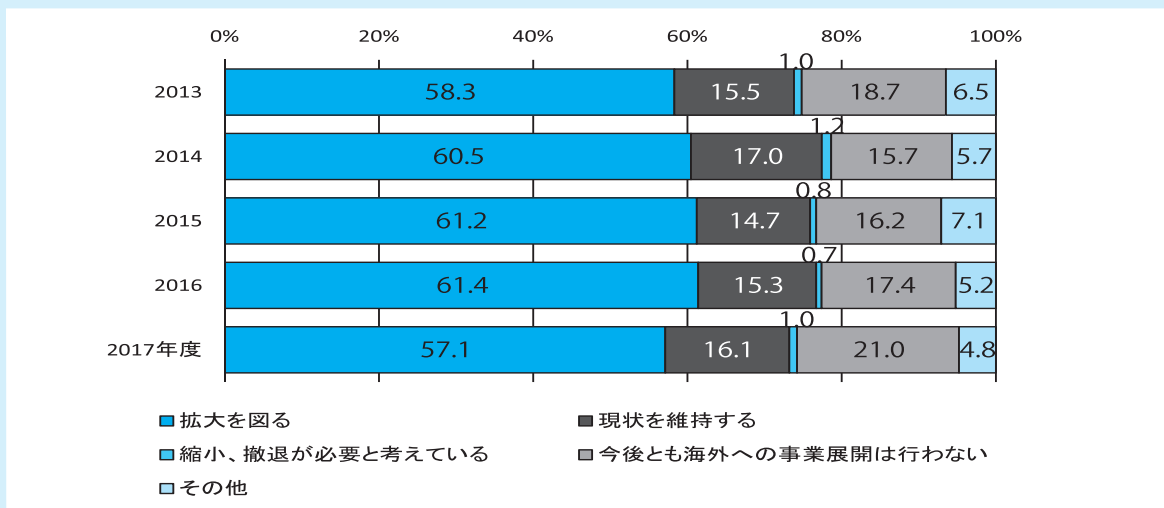
今後（3年程度）の海外進出方針をみると、「海外進出の拡大を図る」とする企業割合（「現在、海外に拠点があり、今後さらに拡大を図る」＋「現在、海外に拠点はないが、今後新たに進出したい」）は57.1%と依然として過半数を占めているが、昨年度と比べると減少した（図表1）。一方、「現状を維持する」および「今後とも海外への事業展開は行わない」とする企業割合はそれぞれ16.1%、21.0%と、昨年度に比べ若干増加した。ジェトロは、海外進出先での賃金・生産コス

トの上昇や労働力不足などを進出拡大に向けた課題として指摘している。

「現在、海外に拠点があり、今後さらに海外進出の拡大を図る」と回答した企業について、海外で拡大を図る上位10カ国・地域を示したものが図表2である。アジア地域が大部分を占めていることは一目瞭然である。詳細をみていくと、中国は1位を維持しているものの、この数年間でその割合は減少している。反対に、ベトナムは3年連続で増加し2位まで上昇した。とくにベトナムでは非製造業での事業拡大意欲の増加が顕著になっているという。

アジア諸国の労働条件等の改善にも大きく関係することであり、今後もこうした日系企業の海外進出の動向を注視する必要がある。

図表1 今後（3年程度）の海外進出方針



出所：日本貿易振興機構「2017年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」より作成

図表2 海外で拡大を図る国・地域（上位10カ国・地域）

順位	(複数回答、%)									
	2017年度		2016		2015		2014		2013	
1	中国	49.4	中国	52.3	中国	53.7	中国	56.5	中国	56.9
2	ベトナム	37.5	タイ	38.6	タイ	41.7	タイ	44.0	タイ	47.0
3	タイ	36.7	ベトナム	34.1	米国	33.7	インドネシア	34.4	インドネシア	35.0
4	米国	29.0	米国	33.5	ベトナム	32.4	米国	31.3	ベトナム	29.6
5	インドネシア	24.8	インドネシア	26.8	インドネシア	31.8	ベトナム	28.7	米国	25.4
6	西欧	21.5	台湾	20.6	台湾	21.6	台湾	21.0	台湾	20.0
7	台湾	20.0	西欧	19.7	西欧	20.6	シンガポール	19.3	インド	19.2
8	インド	18.2	インド	18.5	インド	20.1	西欧	18.1	シンガポール	18.3
9	シンガポール	17.1	シンガポール	17.7	韓国	16.5	インド	16.1	韓国	17.2
10	マレーシア	14.0	韓国	15.0	シンガポール	16.1	香港	16.1	西欧	15.7

注：ASEAN加盟国に青色の網掛け、それ以外のアジア地域に灰色の網掛け
出所：図表1と同じ

INFORMATION

【3月の主な行事】

- 3月 1日 第35回勤労者短観アドバイザー会議
7日 所内・研究部門会議
14日 所内勉強会
16日 交通労働者の労働条件改善と公共交通のあり方に関する研究委員会
(主査:戸崎 肇 首都大学東京特任教授)
19日 キャリア形成への労働者及び職場組織の関与のあり方に関する調査研究委員会
(主査:佐藤 厚 法政大学教授)
企画会議
20日 産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究委員会
(主査:中村 圭介 法政大学大学院教授)
22日 所内・研究部門会議
28日 ソーシャル・アジア・フォーラムを支援する会・運営委員会

【連合会館8階三役会議室】

発行人/中城 吉郎
発行日/2018年4月1日
発行/公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0074
東京都千代田区九段南2-3-14
靖国九段南ビル5階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本/株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-0073
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

今回の特集は、アジア新興国の労働問題をとりあげ、4人の研究者・活動家の方々からご寄稿をいただきました。グローバルサプライチェーンの末端で働く労働者が直面している現状をふまえ、私たちは何をすべきなのかを考える機会になればと思います。

ここ数年間、連合の春季生活闘争方

針には「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」という文言が明記されています。サプライチェーンは国内だけでなく、国外にも展開していることも念頭に、取り組みが進められることを期待したいです。

(ハーミットパーブル)