

# MNC労組ネットワーク構築への取り組み

## MNC労組ネットワークとは

MNC（多国籍企業）労働組合ネットワークとは、世界各地で同じブランド・企業に働く労働者を組織する労働組合が情報交換、経験の共有と国境を越えた労働組合間の連帯構築を目的に形成するネットワークである。「はじめに（P.26）」で述べたことの繰り返しになるが、企業のグローバル経営に労働組合が対応していくためには、労働組合としてのグローバルな連携も不可欠であり、また中核的労働基準に関わるような労使紛争の未然防止、紛争の早期解決のために、母国の労働組合と海外拠点の労働組合とが、日常的に情報交換・意見交換していることは極めて重要である。

ネットワークが構築されている。構築の際には、インダストリアルや加盟組織がターゲット企業を決め、関係する加盟組織と協議しつつ進めていく。労働組合ネットワークの構築が進んでいる欧州企業ではEU指令に基づきEWC（欧州従業員代表委員会）が設置されており、欧州台での従業員ネットワークがあるため、EWCを欧州以外の国の従業員へ拡大させていくという方法がとられることが多い。

## JCMとしての取り組み

インダストリアルの方針も踏まえつつ、日系企業の海外拠点における建設的な労使関係構築に日本の労働組合の立場で貢献することを目的として、JCMでもMNC労組ネットワーク構築を重点課題として取り組んでいる。ネットワーク構築にあたっては、一部の多国籍企業のみならず、二カ所でも海外拠点を

持っている企業については、すべてネットワークを構築すべき」と考えている。

## ネットワーク構築の3つのステップ

JCMとしての労働組合ネットワーク構築の取り組みに当たっては、3つのステップで進めている。

まず、第1ステップでは、各企業別労働組合の国際活動の状況把握を行った。

そのため、2011年に主要企業別労働組合の国際活動の実態調査を行った。53組合から回答があり、海外進出状況としては、その多くが、中国、北米、タイ、ヨーロッパで操業していることがわかった。

次に、日本の労働組合役員による海外駐在員の訪問状況では、組合員の海外での労働条件についても日本の労働組合がカバーしているケースが多く、その維持、向上のためには定

期的な実態調査が不可欠なこともあり、約8割の労働組合が海外駐在員訪問を実施していた。

次に、海外のグループ企業労働組合との個別関係の有無について、（例えば、日本の三菱自動車工業労働組合と、三菱自動車のタイの製造拠点の労働組合が個別の関係を構築しているかどうか）を確認した。結果、45%の日本の労働組合は、海外のグループ企業労働組合と個別に何らかの形で交流を実施していた。その中で、定期的に海外の労働組合と交流している組合は10組合あり、そのうちの7組合は二国間会議を実施しており、さらにそのうち、2組合がアジア地域の労働組合を対象としてネットワーク会議を実施していた。加えて、1組合、具体的には自動車総連加盟の日産労連が世界レベルのネットワーク会議を実施していることがわかった。

日産労連はワールドジョイントセミナーを1994年から2年ごとの

IMF主催 MNC 労組ネットワーク・コーディネーター会議 (ブラジル)



定期大会に合わせて開催しており、2012年の開催時には、11カ国20名の労働組合代表と、日本側からはJCM、自動車総連からのオブザーバーも含め41名が参加した。議題は、日産労連から「日本の労使関係」についての講義をはじめ、各国報告と質疑、加えて、経営側からも特別講義があった。

第2のステップは海外の労働組合との2国間の関係構築である。

JCMは「MNC労組ネットワーク構築にあたって、まずは日本の労働組

合が海外との労働組合との個別(2国間)の関係構築から始めるべきだ」と考えている。調査対象の労働組合のうち、約8割が駐在員訪問などで海外現地法人を訪れる機会があるので、日本人の駐在員と会うだけでなく、現地の労働組合があれば労働組合代表と、従業員代表による会議体などがあればその代表者と会合を持つようにする。お互いに知り合うことから始め、それをきっかけに定期的な2国間の会議を順次作っていくことに繋げていくことを奨励している。まずは日本の労働組合を中心(ハブ)に、各国の海外拠点の労働組合と関係(スポーク)を作っていくということである。

第3のステップとして、ハブ&スポークで形成された複数の2国間の関係を、たとえば地域ごとなどで繋げていき、複数の国の労働組合が参加するネットワークを構築すること、そして、最終的には、世界各地の労働組合が一堂に会する場としてのネットワーク会議を定期的で開催することを目指すべきと考えている。

なお、ネットワーク会議は、企業側の参加を拒むものではなく、むしろ、企業側にも参加していただき、各国の労組の状況を把握し、本社の

方針、考え方を全体に伝えていく場として有効に活用いただきたいと考えている。

まとめ

日系企業の海外の労働組合役員は多くは、本国である日本の労働組合役員との交流を望んでいる。各国で解決できない問題について、本国労使のサポートを必要とするケースがあるためである。それに応えるためには日本の労働組合と海外の労働組合が連携を強化し、適切な情報を日本から提供するなど、日常的な連絡体制づくりが必要である。また、その関係を一歩進め、日本の労働組合と各国労働組合の連携を効率的に進めるために、個別のネットワークをベースに、その一部を繋ぐことから始め、最終的には世界各国を繋ぐネットワークを構築していくべきである。

そしてこのネットワークを通じて、現地での建設的な労使関係構築に向けた働きかけを進めていくことが、その最も有効な方法であると考えている。簡単なことではないが、日産労連の先行事例等も参考としながら、加盟組織と共に、継続的に、着実に進めていきたい。



第7回 国際労働研修プログラム (インド)

国際労働研修プログラム

JCMでは、「国際労働研修プログラム」を2008年春からスタート。毎回訪問対象国を変えながら、その国での現地労働組合との意見交換、日系企業訪問、日系商工会議所、在外日本大使館との意見交換等を盛り込んで実施している。このプログラムの主眼は「産別・単組における国際関係を担える人材の育成」としているが、同時に、日系各企業の現地労組と日本の親企業労組との関係構築、ひいてはMNC労組ネットワークの構築にも大きく貢献している。2013年11月にはタイでの実施を予定している。