

第4回 海外労使紛争の防止に関する労使セミナー

主催者代表挨拶

「海外労使紛争の防止・解決への 労使の役割」

IMF-JC 議長 西原浩一郎



今回で4回目となる「海外労使紛争の防止に関する労使セミナー」ですが、本セミナーには労働組合関係者のみならず、各経営者団体の皆さん、各企業における人事や労務、あるいはCSR(企業の社会的責任)のご担当の皆さんなど、多数ご参加をいただいております。多くの労使の皆様にご参加いただけたことに心より感謝申し上げます。

セミナーの目的は、日系企業の海外事業体において、健全かつ建設的な労使関係を築き、労使紛争の未然防止につなげていくことにあります。そのために、日本の労使として、何ができるのか、あるいは、何をすべきなのかということについて、具体的な紛争事例や、各労使における取り組み等を通じて、会場全体で考えていきたいと思います。

このような趣旨で、労働組合が主

催して今日のようなセミナーを開催するということは、あまり他に例を見ないと思います。JCとして、本活動については、今後もさらに努力して取り組んでいく所存です。

海外労使紛争に対する 見方の変化

まず、海外労使紛争全般について言えることですが、日本の労使にとつては、ともすれば、海外労使紛争とは現地の個別労使の問題であり、現地の当事者同士にしか分からないという見方をされてきました。あるいは、第三者による介入が疑問視されるような風潮がありました。しかし、それが今は変化しつつあります。もちろん、問題の本質や、その背景等については、最も明確に認識できるのは当事者であることに間違いはありません。また、当事者同士での徹

底した協議や交渉で解決を図ることが望ましいことも言うまでもありません。労使紛争を契機に、健全な労使関係が築ける場合も当然あるでしょう。いわゆる「雨降つて地固まる」というような、事例もあります。

建設的な解決を 見出すための条件

しかしながら、現地労使間における話し合いで、建設的な解決を見出すためには、いくつかの条件があります。その最大の条件は、当該の労使が、それぞれ建設的な協議や交渉を行うのに相応しい能力、経験、そして誠実さを持つことです。紛争がこじれて長期化、深刻化していくケースを見ると、労使双方あるいは、労使のどちらかに、今、挙げたような条件が欠落している場合が多い傾向にあります。全世界的に見れば、こう

した紛争は特にアジアで多発しています。

一方、欧州地域では、こうした紛争事例は少ない。これは、欧州における労使関係の仕組み、あるいは労働関係上の要素の差ではないでしょうか。端的に言えば、アジア地域は労使共に未成熟な部分が存在していると言えます。こうした当事者の能力を超えた部分については、その未成熟部分を補うことが重要です。たとえば、経営側の本社機能や、統括機能を充実させていく必要があります。早期解決の事例を見ると、本社や統括会社が適切な仲介あるいはサポートに乗り出しています。

現地労働側の経験不足、 能力不足を誰が担うのか

では、現地労働側の経験不足、能

力不足を誰が補完し、サポートすべきか。これが、我々にとつての大きな問題提起です。現状で言えば、現地の産別組織、それが所属する国際産業別組織が担うことになるでしょう。当然、国際産別組織で言えば、我々、金属においてはIMF(国際金属労連)ということになります。

ただ、問題は、現地における産別組織やIMFが、直接、日本の本社あるいは各地域における統括会社と直接的なコンタクトをとることは、なかなか困難だということです。したがって、現地産別組織やIMFから、日本における本社のカウンターパートたる日本の労働組合の紛争解決に向けたサポートのための主体的役割が期待されます。

海外労使紛争が起きた時の備えが労使双方にできているか

その場合、本日もご参加いただいた皆さんに対する問いかけにもなりませんが、海外事業体で、もし労使紛争が発生した場合に、その解決にむけた具体的アクションをとる準備、あるいは心構えが労使双方に備わっているのでしょうか。また、紛争の背景について、状況を正確に把握、理

解するために、当事者の一方である現地労働組合から直接、情報が入手できるコミュニケーションルートというものが確保できているのでしょうか。こうした部分については、まだまだ我々、労働組合においても、さらなる努力が必要な部分であると強く認識しています。そういった観点で、こうした弱点をいかに強化していくのか、そのために、IMF・JCとして皆さん方の活動をサポートしたいと考えています。まさに、本セミナーも、その一つの手段となります。

IMF・JCをあげて取り組んでいるこの課題について、今日は、パネリストの方からのご意見も賜りながら、会場全体で考えていきたいと思えます。なお、紛争が起きると、望むと望まざるに関係なく、現地の産別組織やIMFが問題解決に関与をします。加盟組織が困っている状況にあるときに、それを助けるのはまさに上部組織であり、産別組織であり、IMFの役割であります。

発生した紛争を解決に結びつけるための連携と対処の仕方

しかしながら、問題は、こうした

組織についても、ともすれば、「できれば関わりたくない」という認識を持たれている場合が少なくないということですので。それは、私に言わせれば「未知なる物への恐れ」でしょうかありません。IMF・JCはIMF本部やIMFの各地域事務所、そして各国の産別組織と連携関係を持っています。発生した紛争を、より効果的な解決に結びつけるため、紛争当事者と連携をとりながら対処していくわけです。我々にはその決意と能力があります。そういった意味で、皆さんにお願いしたいことは、海外紛争が発生した場合には、ただちにIMF・JCの方に産別組織を通してご連絡ください、ということですよ。

海外労使紛争の円満解決はJCの使命

ここ数カ月以来、アジアにおいて、IMF・JC関係の労使紛争が頻発していますが、そうした事例の中でも、長期化あるいは深刻化しているものは、初期の対処が円滑でなかった場合に多く見られます。本セミナーでは、このような観点からJCの役割について、ご理解を頂けるとありがたいと存じます。私たち、IMF・JCの使命の一つは、海外労使紛

争の円満解決であり、海外での建設的な労使関係の構築を通しての雇用と生活の保護、権利の確保、そして事業体全体を健全な運営にしておくことでもあります。JCは、各事業において、各方面から信頼される存在であるよう努力をしていきます。

今回のセミナーのプログラムについては、過去3回のセミナーにおいて、大変要望の多かった「労使紛争の未然防止・早期解決に向けた実例」をIMF・JC本部からご紹介いたします。また、「海外生産拠点における健全な労使関係の構築に向けて」をテーマに、有識者の方々によるパネルディスカッションを行っていきます。本日は、元JJC(ジャカルタ・ジャパン・クラブ)の労働問題委員長の小尾さん、ベトナム計画投資省外国投資庁の投資アドバイザーである市川さんのお二人をパネラーとしてお招きしています。インドネシアやベトナムの具体的事例を織り交ぜながら、労使紛争の未然防止に向けて、労使で何をどう取り組むべきなのかを議論していきたいと思えます。

(文責編集IMF・JC組織総務局)