

「海外の労使紛争未然防止に向けて」労働組合の役割の重要性」

【浅井（コーディネーター）】おそらく皆さんも、海外の生産拠点に行かれることがあると思いますが、そのときは、必ず現地の労働組合の方とも会っていただくことが大事だと思います。現地労働組合のほうで、「どうやら日本から組合の人が来たらしい」と分かったときに、「でも、会ってくれなかった。なぜだろう」と、奇異に思います。こうしたことにぜひご留意をいただければと存じます。

また、全トヨタ労連の取り組みは素晴らしいと思います。いったん紛争が起きて、こじれると解決はますます面倒になります。だからこそ、普段から、今日の話にあったようなことに取り組んでいくことが必要だと思います。



小尾氏

なお、さきほど中核的労働基準の話がありました。これには4つがあります。①結社の自由および団体交渉権、②強制労働の禁止、③児童労働の実効的な廃止、④雇用及び職業における差別的排除、これら4つが中核的労働基準と言われるものです。

現在、ISO26000（社会的責任規格）が協議されていて、2010年秋には発効することになります。その中で、現時点での案ではあります。国内の法又はその施行によって人権が適切に保護されていない状況では、国際行動規範の尊重の原則を守る」という条文があります。国内法が人権擁護という点で適切でない場合には、国際的な行動規範を守るといのが、ISOの流れであ



市川氏

ることも併せてご承知いただければと存じます。では、ここで二人から、コメント、アドバイス、あるいはご感想をいただきたいと思えます。

今起きている不適法ストに
対してアドバイスを

【市川】野木さんのお話から色々学ばせていただきました。さきほど申し上げたように、ベトナムの場合は、労働組合そのものが、まだまだ未成熟でこれからの段階であり、より成長していくかなくてはなりません。組合活動の健全なる育成というところで、いろいろと努力をしていく必要があります。現在、起きている不適法ストライキに対して、企業として



野木事務局次長

は非常に苦慮しているところがあります。日本の企業の方に対して、このような事態にどう対応していかなくてはならないのかを、組合の立場ではなく、どちらかというと会社側の立場で、これからもアドバイスを頂きたいと思えます。

また、ベトナムで製造業をやっておられる企業でストに巻き込まれているところというのは、どうしてもグローバルサプライチェーンに組み込まれているところが多く、1日たりとも生産ラインを止められないという理由から、企業の経営者は追い詰められています。そのあたりをきちんと踏まえておくことは大切だと思います。

海外で過ごされる方のための5つの「あ」

【小尾】組合同士が連携しながら、海外拠点での情報収集をし、それを共有していくことが、非常に重要なのだと改めて思いました。私のほうからは、海外で過ごされる方のための5つの「あ」について紹介します。

「あせらず」「あわてず」「あてにせ



コーディネーターを務めた浅井局長

「しかし」「あきずに」「あきらめない」という5つの「あ」です。海外での取り組みの中で困ったときにはぜひ思い出してください。

NOと言える勇気を持つ

【市川】私のほうから、労使間での信頼関係を構築するための取り組みをひとつご紹介いたします。それは「NOと言える経営者になる」ということです。「イエス」と言うことのほうが楽ですが、現地の従業員から様々な要望が出てきたときに、軽々しく「イエス」という言葉を使わないように心してください。「ノー」と言う勇気を持ってほしいと思います。なぜか。それは、いったん「ノー」と言った後、熟慮した結果として「イエス」に答えが変わるぶんには信頼構築につながりますが、その逆のパターンは信頼を失ってしまうからです。

また、ストが起きることを前提したシミュレーションをぜひやって下さい。従業員から要望を伝えられた際に、答えに詰まってしまうことがないように準備をしておいてください。また、「本社に聞いてみる」という答えも良くありません。シミュレーションの中で、本社から色々な情報を得ておいて、一呼吸置いたタイミングで、決断を伝えるのがベストです。要望を受けた本人自らが、きちんと考えて決断をしたということを分かってもらえるようなやり方をするべきです。本社の言いなりに動いていると感じさせるやり方では信頼を失ってしまうからです。

【浅井】ここで、ILO駐日事務所林雅彦次長がお見えですので、コメントを頂きたいと思えます。

【林 ILO 駐日事務所次長】本日は、私自身、深く勉強させて頂きました。特に、現地でご苦労をされているお二人から直接お話を伺えたことは貴重なことです。ひとつ、ベトナムに關しての質問があります。お二人のお話を伺っていると、どうもベトナムとインドネシアでは色々な点で異なると感じました。それは、文化・歴史によるものなのか、それとも政治体制による要因が大きいのか。素

朴な疑問ですが、ぜひ教えて頂きたいと思えます。

ILOは1998年宣言において、4つの分野で中核的労働基準を定めており、それに関する8つの条文については、批准していない国であっても、加盟国はその義務を負うということになっています。さらに、ILOでは、すべての人々にディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）をしてもらおうということでも色々と活動をしています。

しかし、なかなかその言葉自体も浸透していないというのが現状です。成熟した労使関係を築くためには、

労使共に、もつと学んでいかななくてはならないと思えます。非常に基本的な部分での教育が、現地従業員にも必要だし、派遣される日本人にも必要であることが、今日のセミナーでよく分かりました。ILOも頑張つて参りますので、どうか皆様、今後とも宜しく願います。

【浅井】それでは、ただいまの林さんからの質問へのコメントをお願いします。



パネル討論

【市川】現在の不合法ストについては、ベトナムの社会主義とは全く関係ないと思えます。どちらかというところ、自由経済が進んだ過程の中で起きているストであると思えます。つまり、経済的な理由によるストであるということですが、もし、国営企業がストを起こすようになったら、それは社会主義体制の中での問題だと考えます。

【浅井】ありがとうございます。何か、他にご意見がある方がいらっしゃ

やればどうぞ。

【野木】ベトナムとインドネシアについての話ですが、私も両方の労働組合と、そのトップを含めて付き合いがあるので、私のほうからも特徴をお伝えします。

まず、時間の感覚が全く違います。インドネシアの組合の方は、1時間くらい平気で遅刻をします。遅刻した場合も遅刻に対しての謝罪もありません。ところが、ベトナムの人たちは、5分前には集合しています。あるとき、ベトナムでセミナーを開いた際に、渋滞に巻き込まれ、私が5分ほど遅刻したことがありましたが、そのときも、私が到着したときには全員が勢ぞろいしていました。それを見たときに私は、さすがアメリカに勝った国は違うなと思った次第です（笑）。

また、ベトナムの労働組合も、基本的には中国と同様に、国から独立した組織ではありません。したがって、IMF（国際金属労連）に本年2009年5月のIMF世界大会で加盟するとなったときに、反対意見もありました。しかし、実質的には何ら私たちと変わらない、普通の人々で、活動もしつかりやっています。体制は中国と同じ社会主義国で



組合の雰囲気も相当変わってくるような気がしています。

最後にひとつ付け加えたいと思います。IMF（国際金属労連）に対しては、様々な見解があると思いますが、いたって普通の人たちによる労働組合組織です。ただし、いわゆる

多国籍企業がどこかで何らかの紛争を起し、労働組合権を侵害するような場合には、IMFはその企業をキヤンペーンなどで徹底的に攻撃します。これには、他の企業に対する

見せしめの意味があると思っています。つまり、抑止力として存在しているわけです。知名度の低い企業だから許すということではありませんが、国際的に有名な企業であれば、なおさら徹底攻撃をします。これは、日本の労使から見れば、違和感もあると思いますが、労働組合の権利を世界的に守っていく上で、IMFがこうした行動に出るのにも理由があるということをおも理解すべきだ

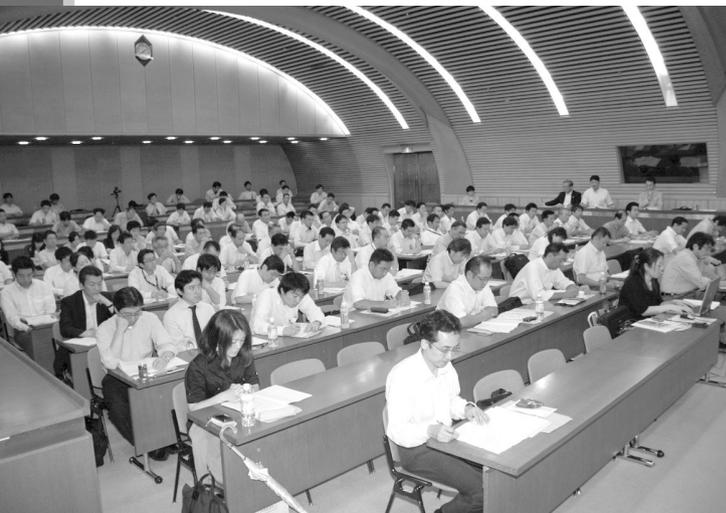
と思います。要するに、各国でしっかりと労働基本権を守り、健全な労使関係が築いてほしいということでもあります。

今後ともIMF・JICAは、労使紛争が起きたときには皆さんと協力しながら解決に臨んで、皆さんのお役に立てるように頑張りますので、宜しくお願いします。

【浅井】簡単にまとめますと、途上国においては、管理職の皆さん、従業員の皆さん、労働組合の皆さんを取り巻く、判例や法律など様々なのが発展の途上にあります。企業内の労使関係に、余計なちよっかいを出す人たちもいます。また、政府もあまり頼りにならない、法律は不備な場合がある、突発的なストも起こる、こうしたことをすべて認識した上で、労使紛争が起きないように、日本企業は対処していかなくてはならないということです。

また、紛争の状態がいつまでも続くということがあつてはなりません。健全な労使関係、健全なマネジメントのために、労働組合、日本政府、経営者団体の皆さんも尽力をしていただきたいと思っています。

最後に、作家の村上春樹さんがエールサレムで文学賞を受賞された際の



スピーチを紹介したいと思います。私は、このスピーチが中東問題に当てはまるかどうかは分かりませんが、海外労使紛争にはまさしく該当すると思っています。

「高くて硬い壁があり、それにぶつかって壊れる卵があるとしたら、私は常に卵側に立つ。その壁がいくら正しく、卵が正しくないとしても、私は卵サイドに立ちます。他の誰かが、何が正しく、正しくないかを決めることになるでしょう。おそらく時や歴史というものが。しかし、もしどのような理由であれ、壁側に立つて作品を書く小説家がいたら、その作品にいかなる価値を見い出せる

のでしょうか」。理想だ、とおっしゃる方もいるかもしれませんが、理想を掲げて現実的に旅をすることが重要なのだと思います。

セミナーまとめ

労使の話し合いによる
体制作りと
速やかな対応が重要

●前田雅昭 IMF-JC 副議長（政策委員長）

海外労使紛争防止に向けてのセミナー、大変お疲れ様でした。今回で4

度目の労使セミナーですが、労使紛争未然防止に向けてという、大きなテーマの下で、本部報告としての「海外労使紛争の未然防止・早期解決にむけた実践例」、そして、事例報告も含めたパネルディスカッションも併せて、これまで以上に一歩踏み込んだセミナーの内容になったと感じています。特に、海外生産拠点における健全な労使関係の



前田 IMF-JC副議長

構築をテーマとした、インドネシアおよびベトナムの事例を、小尾さんと市川さんにご報告いただきました。それぞれ、現地で経験された内容、現地特有の事例、こうしたことも含めて大変参考になる内容でした。

また、二つ目のセッションでは、今後の労働組合の取り組みについてということ、労働組合の役割と重要性そして労使で取り組むべき方向性も示されたのではないのでしょうか。いずれにしても、グローバルな企業経営がさらに進展している状況におきまして、海外事業拠点における労使紛争が発生する確率が従来以上に多発しています。その場合に、日本と現地、そして経営側と労働組合、それぞれの役割を明確にしながら、海外の事業拠点における労使関

係の実態をチェックして、信頼関係の構築を図ることが大切だと思います。また、仮に問題が発生したとしても、労使の十分な話し合いによる解決ができる、組織の体制づくりと速やかな対応が重要になってくると考えています。

さきほど小尾さんおよび市川さんよりありましたアドバイスの中に、海外で過ごすために必要な5つの「あ」、そして、「ノー」と言える勇氣も含まれていただきました。本日のセミナーを今後の労使を含めたそれぞれの取り組みの参考にしていただければと考えております。

最後に金属労協といたしまして、これらの取り組みをさらに強化していく考え方がありますので、引き続きご協力をお願いいたします。セミナーのまとめとさせていただきます。ありがとうございました。（文責・編集 IMF-JC 組織総務局）

