

終章

残された問題点
～若干の提言を含めて～

— 終 章 —

残された問題点～若干の提言を含めて～

1. アジアの労働問題を考える視点

本報告書の各章に示されたように、アジアの4カ国の労働状況を概観したとき、日本の企業、労働組合、政府および国際協力に関わる各種の団体とそれに関わる人びとにとって、いくつかの大きな問題点が残されていることが示されている。

その中でもっとも大きな問題は、アジアの諸国の状況、とりわけ労働をめぐる観点である。19世紀のなかばから1980年代まで、労働を含む様々な面で、「アジアは遅れた地域」「後発地域」という認識が存在した。先進国にとっては遅れた国々をどのように善導するか、という意識が支配していたといえる。今回の報告書と、その前提となった調査活動からすれば、たしかに様々な問題を残しつつも、各国の国民、なかでも労働組合のリーダーや関係者をはじめとする多くの人びとの努力によって、それぞれの国において、現代的な労働のあり方を探求するための、継続的で、熱情をもった活動が展開されている姿を思い浮かべることができる。

このことは、グローバリゼーションという大きな流れの中にあっても、労働の分野にとどまらず、経済や社会のあり方についても、外部からなんらかのシステムや手法をおしつけるというのではなく、これらの国々の人びとの営為を積極的に評価し、それとの関わりで、たとえば日本における歴史的な成功と失敗の経験を、参考として提示することによって、対等な関係としての連帯と共感の関係を築いていくことが重要である。このような視点の確立こそ、かつて日本が、ヨーロッパやアメリカの労働運動に学び、同時に、独自のあり方を発展させてきた日本の労働運動が、アジア諸国の労働運動の発展に貢献するための基本的な視点として確立されなければならないと考えられる。

以下では、このことを前提として、今回調査を中心に対象4カ国について、見いだされた論点を整理し、残されている問題点を検討し、試論的な提言をまとめておきたい。

2. 企業・産業レベルにおける労使関係

表示したように(参考資料参照)、社会主義国の伝統をひくベトナム以外では、労働組合の組織率は低い。たとえば、1人あたりGDPから見て、ほぼ中進国の位置を占めるタイ、マレーシアにおいては、日本が中進国から先進国への展開を見せていた高度経済成長期と比較すると、決定的に低いといわなければならない。このことは、これらの諸国の労働者と国民の福祉を促進するうえで、現状では、まさに労働組合の組織化が何より推進されなければならないことを物語っている。当該国に、大量の資本を投資し、工場・商業施設などを進出させている日本を含む先進国の労働組合には、こうした組織化の進展を積極的に支援する必要がある。

労働組合の活動状況はどうか。労働組合が存在する場合の決定的な活動内容は団体交渉とその結果としての働くうえでのルール形成である。実態調査にもとづくと、ベトナムを除く、インドネシア、タイ、マレーシアでは、労使間のフォーマルな交渉や協議は、行われている場合でも、基本的には、企業レベルで行われるのが普通であり、現在の段階では、産業別の交渉などは例外的にし

が行われていない。

団体交渉で話し合われるテーマは、賃金（月収水準、賞与、賃金の上がり方）が最も多い。特にこれらの国々では、近年の最低賃金の上昇にあわせて、最低賃金額を受け取ってきた労働者の賃金が上昇しているため、より高い水準の賃金を受け取っている労働者たちの賃金額をどれくらい上昇させることができるかが、重要なトピックスとなってきた。

労働組合にとって、もう一つの関心事が福利厚生である。社員食堂の食事の量や内容、送迎のバスの有無などは、組合員が高い関心を持っている事項であり、各組合はそれにこたえようとしてきた。ただしこれら福利厚生については、労働組合が存在しない職場においても、使用者が従業員の代表者と協議したり、福利厚生委員会などを作ったりして、定期的に従業員の声を聞こうとしている。それは従業員のモチベーションを高め、離職率を抑制させるためでもある。賃金交渉は年に1度決まった時期に行われるのに対して、事業所内で定期的に労使協議を行っているケースでは、そこでの話題は福利厚生に絞られている印象を受ける。

雇用保障については、労働市場の流動性が高く、離職率も比較的高いことを背景に、団体交渉の議題に上りにくいようである。ただしインドネシアのスーパー労組のように、組合が成熟し、かつ雇用の縮小が起きているケースにおいては、雇用保障についても労使で緊密な話し合いが行われている。逆に、雇用に関する事前の情報と協議がない場合には、解雇など雇用条件の変更は、企業側の一方的行為と見なして、激烈な争議に直結するケースもある。

これらの労働条件をめぐって交渉・協議が行われる場合にも、各国ともに未熟な部分を残していると思われる。たとえば、賃金の上昇を要求しても、上昇分の根拠を示すことはないままに交渉のテーブルに着いたり、そもそも自社の経営指標を踏まえて交渉することを意識していなかったり、経営情報の入手方法を知らなかったりするケースも少なくない。この場合も、組合幹部が、知人などを介して、労働条件の一部分だけを他社と比較し、唐突に過激な労使紛争に持ち込もうとするケースもある。

組合役員が、団体交渉の仕方や労働協約の作成手続きなどの知識を身につけていくことの必要性は、労組自身も自覚している。そのためそうした研修があれば、積極的に参加している労組役員は少なくない。加えて、労働協約の作成の方法や、そもそも組合としての組織体制の基礎的なあり方（たとえば、組合役員を選挙で選出する、年に1度は総会を開く、活動内容をニュースで組合員に流すなど）についても、研修が不可欠である。このような研修には多額な費用がかかり、マレーシアのナショナルセンターであるMTUCの研修に見られるように、外国の労働関係のNGO組織がドナーとして登場することもある。また、日本の国際労働財団を含めた、労働関係のNGO組織が、現地の労働組合と提携して研修会を開催するケースもある。

日系企業における労使関係はどうか。本調査によれば、調査対象が良好なケースに限定されていたこともあるが、日系企業では、一般的には、他国の企業と比べて、労使コミュニケーションを重視していると推定できる。日系企業は、法令を遵守し、組合の設立を受け入れ、労使間でコミュニケーションをはかろうという姿勢が見られ、その点については、各国での評価が高い。それは、日系企業が社内教育を重要視し、従業員の定着を求めてきたためでもある。ただし、多くの国に共通して、日系企業においても離職率は現地の平均水準と大きく変わらず、必ずしも確実に低いとはいえない。けれども、一部の企業では定着を促す社内制度を整備し、従業員とのコミュニケーション

を頻繁にとることで、離職率の引き下げを実現させている。そうした努力をしている企業としていない企業とでは、日系企業内でも離職率に大きな差がある。

問題は、こうした展開の中で、日本の企業別労働組合がどのような積極的な役割を果たしているか、という点にある。今回報告の中では、国際産別組織とも協力しつつ、現地の事業所における積極的な組織活動を成功させ、多国間の企業グループ労組間の交流を強化することによって、アジア全域のレベルで、安定的な労使関係の構築に貢献している事例をとりあげている。また、ITUC-APやインダストリアルやUNIなどを通じた活動で、現地の労働組合の活動強化を行っていることも認められる。しかし、日本の企業レベルの労働組合が、現地の事業所の労働組合の組織化と活動の強化に積極的であるとは、一般的にはまだいえない。アジアの労働組合の招へい活動を行っているJILAFの会合での現地の日本企業系労組の発言の中では、日本の本社労働組合に連携を求めても、回答さえこない、とするものもあった。

日本の労働組合の場合には、従来、「現地の労使間の問題は現地で解決する」という考え方が広範に存在していた。現地には現地の事情もあり、とりわけ現地の労働組合が独自の考え方で行動するケースも少なくなかった状況を考慮にいれば、この考え方は、それ自体としては、理解できる側面もある。しかし、グローバル枠組み協定(GFA)の普及に端的に示されるように、先進国の企業段階の労働組合が国際産別と共同で、その企業の世界的な展開の中で、すべての事業所に共通に適用されるべき労使間の原則的なルールを普及する試みもひろがっているという状況も考慮にいれば、たとえば、組織化をはじめとする労働組合の存立に関わる課題については、日本の企業別労働組合も、いま一步国際的な活動を強化すべき時期に来ていると考えられる。

経営側も当然に国際的な原則に沿って、かつ進出先の国のグループ企業における建設的労使関係の確立という視点をもって、労働組合の活動などにより理解を深めることが必要である。多国籍企業においては本社の経営陣が、世界の事業所にいかなる労使関係を築こうとしているのかが、各職場の労使関係を左右する一要素となる。その場合、労働組合の存在こそが、安定的な労使関係の基礎となるということが十分理解されなければならない。加えていえば、今回調査で発見されたことであるが、日本から派遣された現地企業の最高責任者が、労使関係について、理解も経験もまったくなかったために、無用の混乱を引き起こした事例が複数あった。そのうちの1企業では、最高責任者の交代によって、労働組合を承認するなど、事態は収拾され、別の1企業では従来労使関係に理解のある人材が派遣されていたのに、交代人事で逆転した結果、安定的な労使関係がこわれた、という経過を持っている。このことは、企業が現地に派遣する経営人材において、良好な労使関係への理解と経験を持つことが、重要な要件であることを示している。

3. ナショナルセンターに関連して

調査対象となった4カ国においては、労働組合のナショナルセンターが存在する。しかし、何を持ってナショナルセンターとするか、という点では明白に違いがある。旧社会主義国としての伝統を持つベトナム、それにマレーシアやインドネシアにおいては、実態は別として、産業別組織の結集体としての、日本の含意に近いナショナルセンターが存在する。一方、タイでは、公的には、政府の労働政策などの決定に参画する資格を有するものとして政府によって認証された労働団体がナショナルセンターとして扱われており、その数は10以上に達する。しかも、これとは別に、公的

にはナショナルセンターとして認証を求めている組織が、I T U Cに加盟して、一定の組織的な力量を発揮している。

さらにタイにかぎらず、ベトナム以外では、複数のナショナルセンターが存在し、競合している。単一のナショナルセンターのかたちをとるマレーシアの場合にも、実態的には分裂状態にある。このような状態は、報告書の各国の概観が示しているような労働組合が展開してきた歴史的環境と、現在の政治的環境が強く反映しているのものであって、簡単に解消できるものではない。

こうした事態は、組織率が低い中で起きていることであり、労働組合の力量を劣勢化させている要素であることはまちがいが無い。しかし、いくつかの積極的な側面もある。その1つは、ベトナムをのぞいて、各国の有力なナショナルセンターは、すべてI T U CおよびI T U C - A Pに加盟していることである。ベトナムのナショナルセンターは、世界労連(WF T U)に加盟しているが、傘下の産別組織は、I T U Cと友好関係にある国際産別組織(G U F s)に加盟するか、友好的な関係を保っている。いいかえれば、4カ国のすべてにおいて一定の共同行動の可能性を持っているといえる。

もう1つの積極的な側面としては、4カ国のナショナルセンター(定義はともかく)は、共通して、労働政策の決定機構に加わっているという事実である。どの程度に、政策決定への影響力を持っているかについては、今回調査では明らかにならなかったが、少なくとも形式上は、ソーシャル・パートナーシップの一員としての役割を果たしているといえる。各国の労働政策および社会保障政策の進展において、各国のナショナルセンターがさらに積極的・実質的な役割を持てるよう、たとえば、I L Oの各国事務所の活動を支援するなど具体的な手法を探求することは、やはり日本を含めた先進国労働組合および労働関連NGOの責務であると考えられる。

4. アジアにディーセントワークを!

今日、労働運動の国際的な共通の目標を示す用語は、ディーセントワークである。これは、もともと1990年代にI L Oがうちだしたキーワードであるが、I T U Cの方針などを通じて、各国共通の労働運動の目標とされるようになってきている。アジアの諸国においても、それぞれの国の実態はあっても、ディーセントワークが共通の目標とされなければならない。

ディーセントワークは、I L O東京事務所によって、「働きがいのある人間らしい仕事」と翻訳されたが、その内容は、1999年のI L O総会に当時のソマビア事務局長が提出した事務局長報告の中で明示されている。すなわち、結社の自由などI L Oの基本条約をすべての前提条件とし、ジェンダー平等をすべての項目に共通する横断的な内容としつつ、次の4項目を実現するものとされている。

1. 仕事の創出 — 必要な技能を身につけ、働いて生計が立てられるように、国や企業が仕事を作り出すことを支援
2. 社会的保護の拡充 — 安全で健康的に働ける職場を確保し、生産性も向上するような環境の整備。社会保障の充実
3. 社会対話の推進 — 職場での問題や紛争を平和的に解決できるように、政・労・使の話し合いの促進
4. 仕事における権利の保障 — 不利な立場に置かれて働く人々をなくすため、労働者の権利の保障、尊重

建設的労使関係はこのような国際準則を踏まえたものである。このような内容を持つディーセントワークこそが、アジアにおける共通の目標とされなければならない。しかし、たんなる目標にとどまってはならないことはいうまでもない。

さらに重要なことは、ディーセントワークの対象が、組織された労働者やこれから組織される労働者を対象とするだけでなく「すべての労働者」が含まれるということである。この中には、たとえば、調査対象の4カ国の中でも、高い比率にのぼると見られるいわゆるインフォーマルワーカーも含まれる。また、たとえばOECDでは最近、NEET（就業にも、教育にも、訓練にもつかない人びと）に着目し、改めて、読み書き・計算能力のような基礎的な学力と技能とを組み合わせた教育の重要性を指摘している。これらの要素を一括していえば、社会開発への協力ということになるであろう。

こうした立場に立って、アジア各国の自立的な労働運動の発展を支援し、労働基本権とジェンダー平等の基本原則にもとづきつつ、ディーセントワークの内容の実現をはかることが日本の労働に関わるすべての関係団体・関係者に求められている。本報告書がそのような活動に少しでも貢献することを改めて期待したい。