

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2014
冬
季号

特集

多国籍企業の 民主的規制を考える

グローバル企業と民主的規制

藤田 実

インド・マルチスズキ社の暴挙—権力と一体で自主的労組弾圧

加藤益雄

許すな卑劣な組合つぶし—マルチスズキ労働者への支援を

太田泰久

全労連の多国籍企業とのたたかい

布施恵輔

資料・持続可能な成長と発展を共に—ルノーグループとルノー企業委員会、

インダストリアル間での労使関係、企業と環境における責任に関する国際枠組み協定

多国籍企業の民主的規制に労働組合はどう取り組むか

小田川義和

〔海外労働事情〕イタリア CGIL の「労働プラン」闘争

斉藤隆夫

好評
シリーズ

労働総研ブックレット

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet

RODO SOKEN Booklet No.9

アベノ改憲の真実
—平和と人権、暮らしを襲う濁流

最新刊
No.9

定価 800円＋税



坂本 修 著

労働総研

アベノ改憲の真実 —平和と人権、暮らしを襲う濁流

坂本 修(弁護士・元自由法曹団団長) 著

ISBN978-4-7807-0917-9 C0336 104頁

既刊一覧

編集:労働運動総合研究所 全てA5判、以下は定価 600円(税込)

① フランス・イギリス働くルールと生活保障の最新事情

—日本が学ぶことを探す旅

労働総研仏英調査団 編 ISBN978-4-7807-0790-8 72頁

② 大震災と日本の社会保障

—被災地から労働・生活・地域の再建を考える

日野秀逸 著 ISBN978-4-7807-0791-5 64頁

③ 公契約適正化運動のすすめ

—発展方向と可能性を探る

伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著 ISBN978-4-7807-0792-2 64頁

④ TPPと労働者、労働組合

萩原伸次郎 著 ISBN978-4-7807-0694-9 64頁

⑤ 地域循環型経済への挑戦

松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著 ISBN978-4-7807-0666-6 64頁

⑥ 最低生計費調査とナショナルミニマム

—健康で文化的な生活保障—

金澤誠一 著 ISBN978-4-7807-0904-9 64頁

⑦ ブラック企業と就活・働く権利

—青年に希望を 悪質企業を見分ける確かな眼—

生熊茂実・鹿田勝一 著 ISBN978-4-7807-0915-5 72頁

⑧ 労働時間の短縮で日本社会を変えよう

斉藤隆夫 監修・労働運動総合研究所 編 ISBN978-4-7807-0916-2 64頁

お求めは
お近くの書店
または
本の泉社へ

本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

電話:03-5800-8494

FAX:03-5800-5353

HP:www.honnoizumi.co.jp/

郵便振替:00130-6-137225

目次

特集

多国籍企業の民主的規制を考える

グローバル企業と民主的規制	藤田 実	2
インド・マルチスズキ社の暴挙一権力と一体で自主的労組弾圧	加藤益雄	12
許すな卑劣な組合つぶしーマルチスズキ労働者への支援を	太田泰久	20
全労連の多国籍企業とのたたかい	布施恵輔	23
資料・持続可能な成長と発展を共にールノーグループとルノー企業委員会、 インダストリアル間の間の労使関係、企業と環境における責任に関する 国際枠組み協定		31
多国籍企業の民主的規制に労働組合はどう取り組むか	小田川義和	37

【海外労働事情】

イタリア CGIL の「労働プラン」闘争	斉藤隆夫	42
----------------------	------	----

【労働戦線 NOW】

攻めの 14 春闘・労働法制闘争を		
ー共同広げ安倍政権の全面攻撃と対決	青山 悠	47

【書評】

猿田正機著

『日本的労使関係と「福祉国家」ー労務管理と労働政策を中心として』

大木一訓	53
------	----

編集後記		56
------	--	----

特集 多国籍企業の民主的規制を考える

グローバル企業と民主的規制

藤田 実

はじめに

日本企業をはじめ世界の企業は海外進出をすすめて、世界全域で事業活動を展開している。企業の海外進出自体は、戦前のレーニン『帝国主義論』でも分析されているが、現在のグローバル企業の世界展開はレーニン段階を超えている。それは「ひとにぎりの先進資本主義国」による植民地の分割・再分割を基本とするものではなく、資本輸出（直接投資）の対象は先進資本主義国から新興国・発展途上国までグローバルに展開しているからである。

本国を拠点としつつも、複数の国にまたがって事業活動を展開しているグローバル企業は、国際経済の主角として登場し、課税逃れや進出国での劣悪な労働条件など本国と進出国の経済・産業構造に大きな影響を与えるようになっており、世界的にグローバル企業の行動を規制する動きが強まっている。

本稿は、2000年代のグローバル企業が投資国・投資受入国双方の国民経済を掘り崩すようになった実態を検討し、民主的規制の必要性を主張するものである。

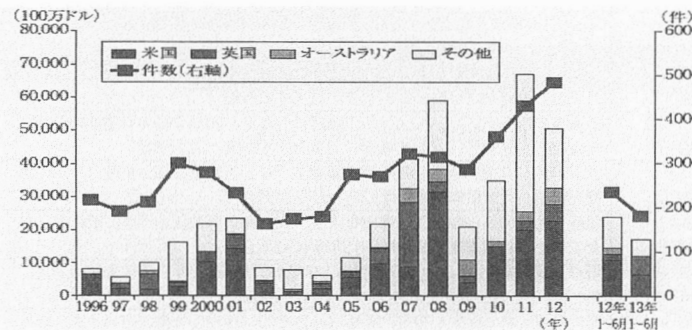
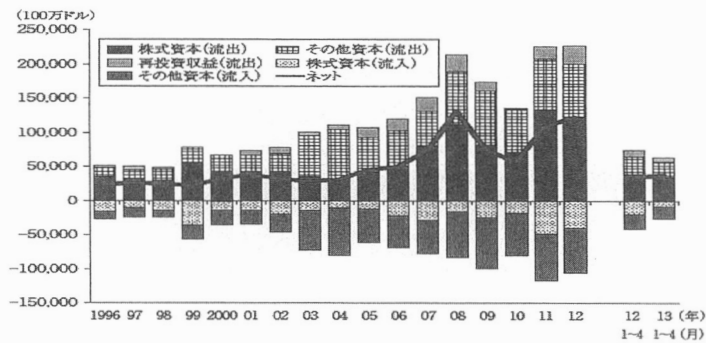
なお本文では、OECD多国籍企業行動指針などすでに定着した名称以外、多国籍企業ではなくグローバル企業という言葉を使用している。現在の企業の行動は、複数あるいは多数の国で企業活動を展開しているというよりも、地球規

模で利潤を最大化すべく、タックスヘイブンなども利用して活動している。そのため企業組織も出身国（本国）にある本社と多国籍での活動という関係ではなく出身国（本国）にある本社—地域統括本社—各国での事業活動というように重層化していることを考え、グローバル企業という言葉を使用している。

1 増大する日本企業の直接投資・投資収益と国内に環流しない所得収支

企業の海外展開は、直接投資の増大として現れるので、直接投資の実態を見てみよう。

2012年の対外直接投資は、前年比12.5%増の1224億ドルで2008年の1308億ドルに次ぐ過去第2位となり、2012年の直接投資残高は1兆円を超える。日本の対外直接投資は2004年頃から急増し、リーマンショックで一時的に減少したものの、2011年から増加を見せている（図表1）。この直接投資の増加は新規の海外展開の増加もあるが、すでに展開している企業がさらなる工場や拠点の建設など海外での事業活動の基盤強化という側面と大型のM&Aの増大による。日本企業による対外M&Aの件数は、リーマンショックで落ち込むものの、2010年から急回復し、2012年には過去最高となっている（図表2）。M&Aは容易に海外事業活動を強化するのに役立ち、また新規分野へも容易に進出できる。日本企業は2012年ま



での円高と有り余る手元資金を利用して、積極的に海外企業のM&Aに動いた。とくに近年はソフトバンクによるスプリント・ネクステルの買収、丸紅によるアメリカの資源会社の買収、電通によるイギリスの広告会社の買収など製造業以外でのM&Aが目立つようになっている。

産業別では、2012年には輸送機械が前年の2.5倍増と急拡大し、トヨタ、ホンダ、日産などの完成車メーカーに加えて、部品メーカーによる大規模な直接投資が相次いだ。投資先はインド、タイ、インドネシア、中国、フィリピンなど新興国が中心で、各完成車メーカーは巨額の資金を投下し、工場やラインの増設を計画している（図表3）。

直接投資は、着実に企業収益に貢献している。日本企業の対外直接投資収益は、米・英・中の次に高収益で、2012年の直接投資収益は5兆4335億円で過去最高となっている（図表4）。国、地域別では、中国、ブラジル、ASEANな

どの新興国からの受取が増加し、収益源は先進国から新興国に移動している。これはアメリカやヨーロッパがリーマンショックからの経済回復が停滞する一方で、新興国は経済成長が著しいので投資の重点を移しているからである。

2 国民経済を掘り崩している グローバル企業

(1) グローバル企業の利益と国民生活の 矛盾

直接投資の増加に示されているように、企業の海外展開が進む一方で、国内工場の閉鎖が相次ぎ、国内雇用は縮小しつつある。内閣府の「2013年版年次経済財政報告」によれば、リーマンショック後、多くの企業でリストラにより雇用を減らしているが、とくに海外進出企業では、生産拠点での雇用の減少が著しいほか、本社・営業拠点でも雇用を減らしている。同報告によれば、海外拠点を新設した企業で国内拠点

図表3 日本の自動車メーカーの新興国投資（投資額は各社プレスリリースによる。資料：各社プレスリリース、各種報道から作成）

	国・地域名	発表時期	投資額	概要
トヨタ	インドネシア	2013年3月	約330億円	第2工場（年産7万台）の開所式を実施。2014年ははじめには同12万台まで引き上げる予定。第1工場と合わせると同25万台に。
	カザフスタン	2013年2月	—	同国政府とSUV「フォーチュナー」のCKD生産に関する覚書を締結。2014年春頃より生産を開始。年産規模は年間3000台を予定。
	タイ	2012年10月	約400億ドル	2015年よりディーゼルエンジンを年産約29万基増強。計61万基に。
	ブラジル	2012年8月 2012年8月	— 約6億ドル	エンジン新工場（年産20万基）の建設を決定。2015年後半生産を開始。新工場の開所式を実施。年産7万台で2012年9月生産開始予定。
	中国	2012年7月	2億8500万ドル （約226億5180万円）	無段変速機（CVT）生産会社を設立。年産24万基で2014年9月稼働予定。
日産	ASEAN	2013年12月	34億円	ASEAN地域の研究開発機能である日産テクニカルセンターサウスイーストアジアの拡充計画を発表。
	タイ	2012年11月	110億バーツ	第2生産工場を建設。2014年8月に稼働予定。年産7.5万台で始め、将来的に最大15万台へ引き上げる予定。既存工場と合わせた年産能力は37万台に。
	メキシコ	2012年7月	20億ドル	第3の生産拠点となる新工場建設に着手。2013年末までに稼働開始予定。年間17万5000台の小型車を生産。
	中国	2012年7月	最大50億元 （約625億円）	中国合併の東風汽車が大連市に新工場を建設。2014年に生産開始し、当初年産15万台。最終的には最大30万台まで拡大する計画。
ホンダ	メキシコ	2013年6月	約4.7億ドル （約447億円）	四輪車向けトランスミッション新工場建設を決定。2015年後半稼働開始予定。年産36万台規模で、2016年後半には同70万台規模へ拡張予定。
	インド	2013年4月	250億ルピー （約425億円）	2014年中に年産12万台の四輪完成車組立ラインと鍛造鉄部品生産ラインの稼働を開始。完成車年産能力は12万台から24万台に。
	タイ	2013年2月	約171.5億バーツ （約446億円）	年産12万台の新四輪車工場建設を決定。2015年の稼働開始予定。既存アユタヤ工場と合わせた年産能力は2015年中に42万台に。
	マレーシア	2012年7月	3億5千万リンギット （約6億8000万円）	既存工場第2ラインの建設を開始。年産5万台で2013年中の稼働開始予定。第1ラインと合計した生産能力は10万台に倍増。
	インドネシア	2012年6月	約3兆1000億ルピア （約270億円）	新四輪車工場の建設を開始。年産12万台で2014年中の稼働開始を予定。既存工場と合わせた生産能力は18万台に。
マツダ	タイ	2013年1月	約260億円	新トランスミッション工場建設を決定。年産40万基規模で2015年度上半期より生産開始予定。
	ロシア	2012年9月	250億円 （100億ルーブル）	ウラジオストク市でロシア企業との生産合併会社の設立記念式典を実施。2012年10月に操業開始。年産5万台で将来的には10万台規模を目指す。
ダイハツ	マレーシア	2012年12月	約200億円	出資先現地企業を通じて車両生産工場を建設。当初の年産能力は10万台で、2014年央に稼働予定。
いすゞ	インド	2013年3月	—	アンドラ、ブラディシュ州政府と生産事業進出に関する覚書を締結。本格展開時のベースとなる新工場用地（約43万m ² ）を確保した。
三菱	ロシア	2012年7月	5億5000万ユーロ	PSAプジョー・シトロエンとの合併によるロシア工場での本格生産（CKD生産）を開始。
スズキ	インド	2012年6月	約600億円	グジャラート州と四輪新生産工場用の土地売買合意書を締結。2015～16年に稼働予定で、年産25万台を見込む。

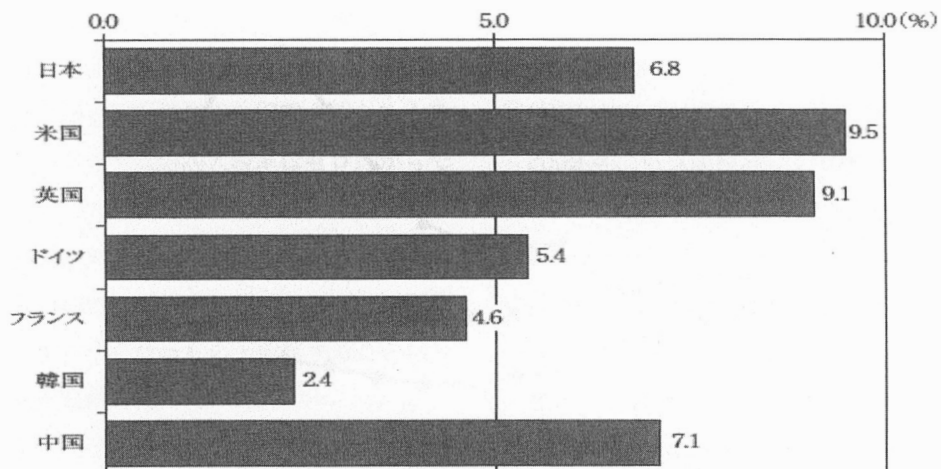
出所：ジェトロ『世界貿易投資報告』2013年版

を縮小したり、閉鎖した企業も多く、海外展開が国内雇用を縮小しつつあることを示している。

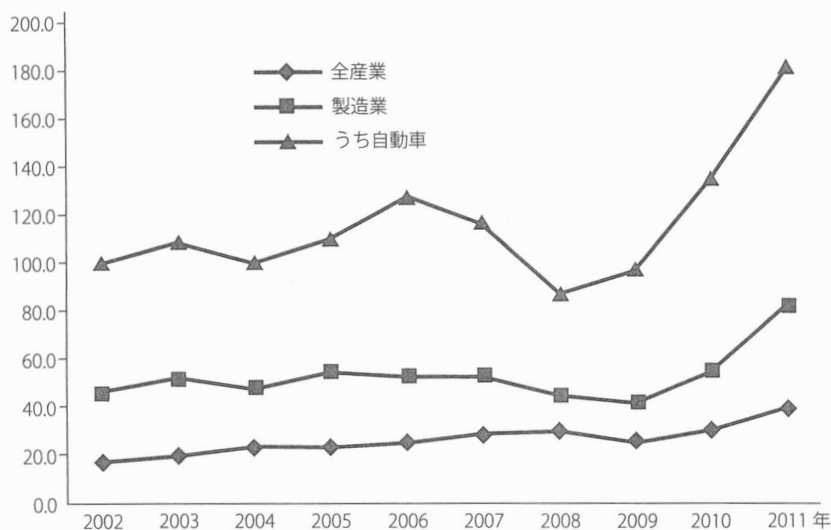
電機産業では、リーマンショック後大規模なリストラ、工場閉鎖が相次いでいるほか、自動車産業でも部品企業の海外展開とそこからの逆輸入が増加しており、それに伴い国内工場は減少傾向にある。電機産業では、1990年の4人以上事業所数が3万6116であったのに、2010年では1万6564まで減少している。これに合わせて従業者数も、電機は193万9729人から114万9476人に減少している。

自動車産業も事業所数は1万1184から

8054と減少しているが、従業員数は78万8783人が78万6753人と微減にとどまっている。事業所数が大幅に減少したことからすると、小規模事業所が倒産や廃業したことによると思われる。これは、自動車産業のグローバル化の影響と考えられる。自動車産業の海外展開にあわせて、部品メーカーも海外展開を進めており、海外から部品の逆輸入も増加している。自動車産業の海外展開は、開発・部品調達も現地化しており、とくに低価格車ではエンジンやトランスミッションといった高品質部品も現地調達の方向にあるという。この結果、海外展開



図表4 日本の対外M&A件数 (“BOP” (IMF) から作成)



図表5 海外設備投資比率の推移

* 海外設備投資比率は、〔海外設備投資÷国内設備投資×100〕。

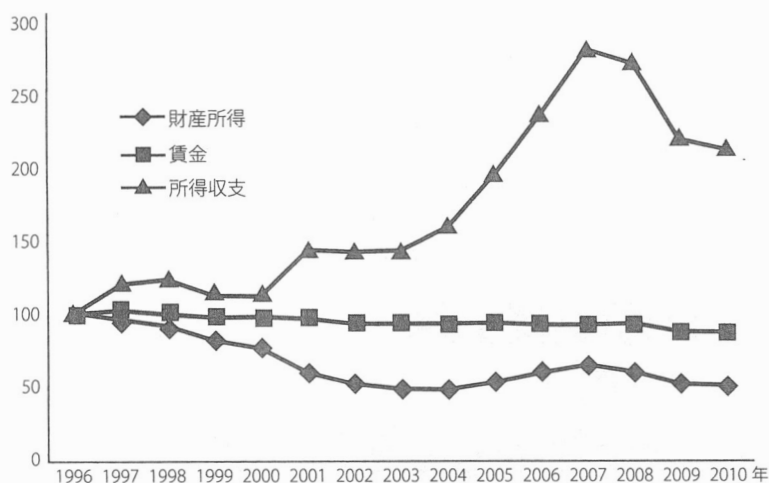
・ 出所：日本政策投資銀行「設備投資計画調査」各年版。

しグローバルに部品を供給する体制を整えた部品メーカーは、経営基盤を強化できても、国内生産中心の中小部品メーカーは受注額の減少や発注先の集約化により、淘汰されていったものと思われる。

また海外設備投資の拡大は一面では需要の海外流出を意味する。設備投資は産業連関を通じて関連産業へ需要を波及させ、その過程で雇用と消費を拡大させることを通じて経済を成長させるから、海外設備投資の拡大は国内需要の縮

小を意味する。

産業別でみると、とくに自動車産業は海外設備投資が国内設備投資を上回る状態になっている(図表5)。しかも自動車産業の設備投資は、「新製品・製品高度化」と、それを支える新技術開発に向けた「研究開発」への設備投資の割合が高く、能力増強の割合は高くない(日本政策投資銀行「設備投資計画調査」)。つまり、国内ではエコカーなどの研究開発関連投資が多く、工場や生産ラインの拡充など広範な産業に需要



図表6 日本の所得収支と資金・財産所得の推移 (1996年=100)

・出所：財産所得と資金は「国民経済計算」。所得収支は「国際収支統計」。

を波及させるような能力増強投資は海外で行われていると思われる。2013年8月に操業を開始したホンダの寄居工場は国内工場の新設としては23年ぶり、「自動車業界全体として国内最後の工場」(「日経産業新聞」2013年7月10日)と言われている。

このように、日本企業は積極的に海外設備投資を行い、直接投資収益を拡大している。しかし日本企業は海外直接投資で収益を拡大しながら、国民には還元していない。それは所得収支と資金や財産所得の動きを見ると、一目瞭然である。すなわち、1996年を100とすると、直接投資収益などの所得収支は2004年以後急拡大し、2倍から2.8倍まで増加した。ところが、資金と財産所得(利子や配当、地代などの所得)はマイナスになっているからである(図表6)。「アジアの成長を取り込む」というのが政府・財界の主張であるが、現在の日本ではグローバル企業が成長しても国内には還元されていないのである。

(2) 租税国家の危機＝課税逃れ

グローバル企業は雇用と需要源の流出を通じてだけでなく、課税逃れという形でも国民経

済の基盤を掘り崩している。例えば、スターバックスは1998年にイギリスに進出し、現在、735店を展開している。スターバックスはこれまでに総額30億ポンド(約3810億円)以上の売り上げがあったのに、納めた法人税はわずか860万ポンド(約10億9220万円)にすぎない。2011年は3億9800万ポンドの売り上げがあったのに、3300万ポンドの損失を計上していた。スターバックスコーヒーUKは昨年、コーヒー一杯につき代金の6%の知的財産使用料をイギリスの会社に支払っており、その額は2600万ポンドにのぼる。スターバックスはコーヒー豆をスイスの会社を通して購入し、オランダで煎った後、イギリスに輸入することを通じて、法人税がイギリスの約半分のスイスに利益を分散させていたのである。また子会社や関連会社間で融資を行い、スターバックスコーヒーUKはロンドン銀行間取引金利(LIBOR)に4%を上乗せした利息を支払っていた。(ロイター通信、2012年10月16日)

アップル社はいくつものタックスヘイブンを使って毎年世界中で何十億ドルもの節税を行っている。その一つは、本社のあるカリフォルニ

ア州の隣にあるネバダ州のレノに、特殊な中枢機能を司る子会社を置き、そこに会社の利益を集中し何百万ドルもの州税を回避するという手法である。ネバダ州の法人税率はゼロだからである。また、アップルは、米国内に本拠があり製品の価値の大半は米国内で生み出されているにもかかわらず、帳簿上は利益の7割が低税率の海外で生み出されたものと仮装することによって巨額の節税を行っていた。

アップル社は、外国の子会社を通じても課税逃れをしている。アイルランドに二つの子会社を設置しているが、その一つの子会社にアメリカで生み出された利益の特許権のロイヤリティー（使用料）の形で支払うことによって、本国の法人税率35%を免れ、アイルランドの12.5%の税率の適用を受けている。

一方、アメリカ以外の地域で生み出された利益を、アイルランドのもう一つの子会社に集中し、これら二つのアイルランド子会社に集められた利益は、カリブ海の英領ヴァージン諸島に設置している子会社に移して税を免れている。

さらに、そうした利益の付け替えを税当局から見えなくするために、アイルランドからいったんオランダの子会社に移し、そこからカリブ海のタックスヘイブンにある子会社に移すという手の込んだ手法をとっている。これらの節税の結果、アップルは2011年に世界全体であげた342億ドルの利益に対して支払った税は世界全体で33億ドルであり、約9.8%という低税率の課税で済ませたことになる（New York Times 2012年4月29日）。

アマゾンジャパンも課税逃れをしている。アマゾンジャパン株式会社は、日本の法人税を支払っていない。アマゾンジャパンは商品の売主は日本法人ではなく、米国ワシントン州法人で

あるAmazon.com Int'l Sales, Inc.であり、同社は日本国内に支店等を有しないことをもって国税庁に抗弁してきた。

2009年、東京国税局はアマゾンの流通センター内に米国法人の機能の一部が置かれており、これが法人税法および日米租税条約に規定する恒久的施設であるとして、2003年から2005年について140億円の追徴課税を行った。その後日米当局間で協議が行われ、日本の国税庁の主張は退けられ、国税庁は銀行供託金の大部分を返却した。

("AMAZON.COM, INC. FORM 10-Q For the Quarterly Period Ended September 30, 2010")

こうしたグローバル企業の税逃れを放置すれば、課税の公平性が担保できなくなるだけでなく、各国政府は税収減に陥ることになる。そのため、OECDは2013年2月に国際的な法人税の諸規範の全面的見直しの提案をし、グローバル企業の課税逃れに対する国際的な取り組みを進めている。

(3) 企業移転による地域経済の疲弊

グローバル企業は労賃の安い新興国へ工場移転をすすめているが、これにより労働者は解雇され、地域経済を疲弊させている。

日本では、労働組合も立地自治体もグローバル企業の工場閉鎖にほとんど対応せず、そのまま受け入れているが、ドイツでは政府、自治体の要請、労働組合の闘いによって、地域経済に責任を負わせる施策を実行させている。

ノキアは人件費などのコスト高を理由に、2008年1月にドイツ北西部のボーフム市に立地していた携帯電話機製造工場を閉鎖し、東欧のルーマニアの新工場に生産を移管することを発表した。この計画に労組・従業員が反発し、

地元の州政府がノキアに補助金の返還を求めるなど政治問題化したこともあり、退職金の支払いや従業員の再雇用への協力、地域経済を衰退させないための施策をとらざるを得なかった。ノキアは総額2億ユーロの解雇手当を支給したほか、1年間の計画で企業を立ち上げ、影響を受けた従業員の再就職を支援した。また、工場や事業の一部を元幹部と金融会社、外国会社による合併企業に売却し、合計で約300人分の雇用を創出した。さらにボーフム市および周辺地域の復興基金として2000万ユーロを提供し、長期的雇用機会創出を目的とした国際的な誘致キャンペーンを展開し、新しい事業による雇用創出を図る「起業家センター」を立ち上げ、ボーフム大学など教育機関で科学研究を事業化する担当者を配置し、工場跡地については、財務支援や雇用を確保できるよう、投資先を探すことなどの地域対策をとることを余儀なくされた。

このように、ドイツでは日本と異なり、撤退企業に対して社会的責任を取らせたのである。

3 グローバル企業による劣悪な労働条件＝高利潤と強蓄積の源泉

グローバル企業は、直接投資先で大きな収益をあげているが、その収益源は劣悪な労働条件によることも多い。先進国では考えられないような劣悪な労働条件こそグローバル企業の高利潤と強蓄積の源泉である。

例えば、2005年4月、バングラデシュのダッカ郊外で数百人もの女性労働者が働いていた建物が全壊し、機械作業に従事していた64人が圧死、84人が負傷した。またダッカ郊外サーバルで2013年4月24日に起きたビルの倒壊は、死者1100人以上を出す大惨事になっ

た。この地区はウォルマートやH&M、テスコ、インディテックス、カルフルなどの欧米大手メーカー向けの衣料品を製造する約500工場が集まっている地域であった。先進国の消費者が着用している低価格のカジュアルウェアは、こうした劣悪で危険な環境で生み出され、それを発注しているアパレルメーカーは大きな利益を得ているのである。

ナイキ、GAP、ウォルマートなどのグローバル企業の委託先での児童労働も深刻である。例えばウォルマートの製品を生産する「ベクシムコ (Beximco)」という工場では、1日に労働時間は12.5時間、1週間当たりの就業日数は7日、時給は9セントから12セントという法外な雇用があった。この賃金は法律が定める最低賃金を40%から70%下回っている。(Werner・Klaus、Weiss・Hans『世界ブランド企業黒書一人と地球を食い物にするグローバル企業一』明石書店、2005年)

アップル製品を受託製造している中国の工場も劣悪な労働条件で知られている。アップル製品の委託製造工場の富士康科技では繁忙期に協会基準の週60時間を超える労働があったり、1日の休みもなく7日以上連続して勤務させていた。さらにその超過勤務分の賃金が十分に支払われていない。富士康科技では残業代を30分刻みで記録しているため、例えば29分の場合はゼロ、58分であれば30分の残業代となっていた。

直接投資を受け入れる国では、労働組合の結成を認めないことも多く、グローバル企業はそうした地域に好んで進出することも多い。例えば、矢崎総業が進出しているアフリカのモロッコでは政府による労使関係への介入が強く、団体交渉には簡単に応じないのが普通である。モ

ロッコ矢崎はノンユニオンの工場である。(苑志佳「(D) 矢崎総業—モロッコの日系自動車部品ハイブリッド工場—」『赤門マネジメントレビュー』11 巻 12 号、2012 年)

グローバル企業が先進国の厳しい環境基準を避けるために、汚染集約的な生産工程や施設を途上国に移転し操業した結果、そこで新たな公害問題を発生させるといった公害輸出の問題も起きている。例えば、川崎製鉄は硫黄酸化物、窒素酸化物の主要発生源となる鉄鉱石の焼結過程を海外に移転させる計画がたてられ、1977 年に全額出資してフィリピンのミンダナオ島に鉄鉱石焼結工場を建設した。操業後は大気汚染の被害が発生したほか、工場の排水や工場に来る船からの油の流出による海の汚染により漁業被害も発生した。

4 グローバル企業の民主的規制

(1) グローバル企業の規制を求める動き

このようにグローバル企業が、本国と投資先国の双方の国民経済の基盤に大きな影響を与えるようになったことをうけ、グローバル企業の行動の規制を求める動きが出てきた。

1980 年代には、国際消費者運動の盛り上がりもあって、個別製品分野、例えば農薬の生産・流通あるいは使用の規制という形でグローバル企業の活動を規制する動きが活発になった。

しかし 1990 年代になると、冷戦の崩壊を受けて、自由貿易が経済的な厚生を高めるという新自由主義的政策が主流になり、WTO が成立する。グローバル企業は、自由貿易体制の成立を受けて、国連などの国際政治の舞台で反撃に出たため、これを規制しようとする動きは失速した。

2000 年代になると、グローバル企業が推進

してきたグローバリゼーションのひずみが次第に明らかになるにつれ、WSF（世界社会フォーラム）などの運動もあり、グローバル企業に対する規制を求める声が再び強まってきた。他方では TPP 交渉での ISDS 条項のようにグローバル企業に有利な条項を背景に、グローバル企業の規制に対して損害賠償を求める動きもあり、グローバル企業の規制を求める労働者・市民の運動とグローバル企業の巻き返しとの間でせめぎ合っている。

(2) 国際的な企業行動指針による規制

グローバル企業が、各国の国民経済に大きな影響を与えるようになり、その企業行動に批判が高まるようになると、国際機関や国際組織が企業行動指針を定めるようになってきた。

①国際的な企業行動指針

OECD 多国籍企業行動指針は OECD 加盟国間の直接投資を容易にするため、1976 年に採択した「国際投資と多国籍企業に関する宣言」が出発点である。何度か改訂されてきたが、2000 年の改訂は大幅で、持続可能な開発を目指した経済面、社会面、環境面の国際的に認められている基準すべてが包括され、国際的な企業の社会的責任を求めるものになった。

行動指針は一般方針、情報開示、人権、雇用及び労使関係、環境、贈賄・贈賄要求・金品の強要の防止、消費者利益、科学及び技術、競争、納税等、幅広い分野における責任ある企業行動に関する任意の原則と基準を定めている。

行動指針は一般的指針として「人権、持続可能な開発、サプライチェーン責任、現地の能力構築などを盛り込んでおり、企業が事業活動を行う国で確立されている方針を十分に考慮するよう求めている。」人権では、世界人権宣言などに規定された国際的な人権規範を尊重する

ことが求められるとしている。雇用及び労使関係では、労働組合結成の権利、団体交渉の権利、児童労働や強制労働の禁止、均等待遇原則、労働者差別の禁止などが定められている。

国連グローバルコンパクトは1999年の世界経済フォーラムにおいて、企業に対して提唱したイニシアティブである。グローバル・コンパクトは企業に対し、人権・労働権・環境・腐敗防止に関する10原則を順守し実践するよう要請している。内容的には、OECD多国籍企業行動指針と似た内容が盛り込まれている。現在では世界約145カ国で1万を超える団体（そのうち企業が約7000）が賛同し、日本では日産自動車、東芝、みずほフィナンシャルグループ、三菱重工、NEC、三菱商事など181の企業団体が賛同している。

ILOのグローバル企業および社会政策に関する原則の三者宣言は、多国籍企業の行動への激しい批判に対応するものとして、1977年にILO理事会によって採択されたものである。三者宣言は雇用、訓練、労使関係などに関する指針で、企業、労働者、政府の三者が合意した多国籍企業の社会政策に関するものである。そこでは、「多国籍企業の国家の枠組を超えた活動の組織化の進展は、経済力の集中の濫用並びに国の政策目標及び労働者の利益との衝突をもたらす可能性がある」として、多国籍企業の活動の危険性について警鐘を鳴らしている。

またILOは1998年の第86回ILO総会において「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」を採択した。宣言では、4種の中核的労働基準（結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的廃止、雇用及び職業における差別の排除）がしめされ、それを尊重し、促進し、

かつ実現する義務を負うことが明記された。

②国際的な行動指針の意味と遵守を求める運動の重要性

このような国際的なグローバル企業の行動を規制する行動指針は、労働者や消費者の利益を顧みず、国民経済を危機にさらしているグローバル企業の企業行動に対する途上国や先進国の労働者・市民の激しい批判を放置すれば、資本主義経済システムそのものが維持されなくなるという危機感からでたものである。

しかし、これらの行動指針や規範、宣言は自主的なイニシアティブであり、グローバル企業の行動を規制するための法的拘束力を持っていない。そのため、1970年代半ばから90年代半ばにかけて、多国籍企業を法的に規律する多数国間条約を作ろうとする動きが、主として発展途上国主導で展開されたが、国連総会での決議に止まっている。

その後、2002年に国連主催で開催された「持続可能な開発に関する世界サミット」（ヨハネスブルク・サミット）の準備過程で、OECD多国籍企業行動指針などの任意的企業行動原則は、経済がグローバル化した現状では、企業の行動を十分に規律できないとして環境NGOは、社会的責任を義務づける国連条約等を審議すべきであるとのキャンペーンを展開した。しかしヨハネスブルク・サミットでは、この問題提起は具体的な成果をあげることができず、現在に至っている。

グローバル企業を規制する国際的な行動指針は、国際条約化できずにいるものの、活用できる条項も多いので、企業の人権侵害的な行動に対しては、グローバル・スタンダードな規制条項として遵守を求める運動に活用できる。グローバル企業も、今や自らの企業行動や取引先の

行動への批判は、企業イメージのダウンを通じて企業業績にも影響を与えるようになっているとの認識もあり、対応を迫られているからである。

(3) 労働組合によるグローバル企業規制の必要性

国際的な企業行動指針に実効性を持たせるためには、まずグローバル企業の本国の労働組合運動が重要である。OECD 多国籍企業行動指針における「本社が進出国の紛争の解決に関与する」という観点からも、本国で本社に圧力をかける運動が重要である。

進出先でも、ノキアの事例に見られるようにグローバル企業のコスト削減を理由にした工場閉鎖と他国への移転についても、地域経済と雇用を守るための代償措置をとらせるなど労働運動が重要である。

また労働組合運動の国際協力も重要である。例えば、ドイツの通信企業 Deutsche Telekom は、ドイツ国内では労働法が組合を重視するため、通信業界の組合 Verdi に友好的な立場を取ってきたが、経営者寄りの労働法を持つアメリカに展開した子会社 T-Mobile では、長年にわたって CWA (Communication Workers of America) による組合設立の動きを阻んできた。そこで、CWA がドイツ本社と交渉を行うにあたって、CWA と Verdi が合同で TUnion という組合を発足させ、Deutsche Telekom との交渉を支援した。これは、組合結成を本国の労働組合が支援した事例として重要である。

おわりに

グローバル企業は、今や世界中で活動し、激しい市場争奪競争を繰り広げている。グローバル企業は進出先の労働基準が未整備なことを利

用したり、労働組合を認めない国に進出したりして、利潤を最大化しようとしている。なかには「我が亡き後に洪水は来たれ」とばかり、持続不可能な開発や資源の浪費、児童労働を利用したりしている。受入国の政府も直接投資による経済発展を第一とするため、国際的な企業行動原則に反するような行動でも、黙認したり、抵抗する労働組合を弾圧したりしている。

したがって、グローバル企業の行動を規制するには、自主的な行動規範に任せるだけでなく、企業の出身国の労働組合と進出国の労働組合との国際連帯的な活動で企業に圧力をかける、是正させる必要が高まっている。私たち消費者も劣悪な労働条件や環境汚染など利潤第一の企業行動に基づいて生産された商品を購入しないなどの活動を通じて、企業を持続可能な経済原則の下で活動させるように迫らなければならない。

この意味で、グローバル企業の民主的規制のために、活用できる国際的な行動指針を広く宣伝し、労働組合、市民、消費者がそれぞれで可能な行動をすべきである。それと同時に、国際社会には、OECD 多国籍企業行動指針などを国際条約化する運動も必要になってきている。(ふじた みのもる・労働総研事務局長、桜美林大学教授)

インド・マルチスズキ社の暴挙 — 権力と一体で自主的労組弾圧

加藤 益雄

インドの首都デリー南西 50 キロメートル、ハリヤナ州グルガオンに、スズキの海外拠点の一つ、マルチスズキ・インディア社（MSIL、以下マルチスズキ）のマネサール工場がある。2012 年 7 月 18 日、この工場でおきた労使間の暴力をきっかけに、147 人の労働者が逮捕され、146 人の正規労働者と 1800 人の契約労働者が解雇された。この日の事件を、日本を含むインド国内外のマスメディアは「労働者の暴動」と報じた。いわく、「7 月 18 日、男性従業員の停職処分をめぐる従業員や労働組合関係者が暴徒化し、インド人幹部 1 人が死亡、日本人幹部 2 人を含む約 100 人が負傷した。工場事務所が放火され、備品や機材が焼ける被害が出た」（共同通信）と。

はじめに — 国際調査団の活動

米国で、この事件に至る経緯とマルチスズキ労働者の状況についてインド国内の労働組合や人権グループからの情報に接していたのは、インド出身でハーヴァード大学準教授のアシュウイニ・スクサンカールさんであった。彼女が理事を務めている「労働者の権利のための国際委員会」（ICLR）はニューヨークに本部を置き、グローバルなネットワークで労働者の基本的権利を前進させるため、国境を越えた活動をボランティアですすめる弁護士の非営利法人だが、2013 年 5 月末、マルチスズキ・インディア社（MSIL）マネサール工場における労働者と労働組合の権利侵害について調査するために「国際

調査団」を招集し、日本の全労連にも参加を求めてきた。調査団は、フランス、日本、南ア、米国、インドの弁護士・労働組合活動家で構成され、日本からは、全労連元国際部長の加藤益雄、および労働総研会員で元スズキ社員の太田泰久氏の 2 名が全労連の委嘱を受けて、2013 年 5 月 25 日から 5 月 31 日、現地での調査活動に参加した。

期間中、調査団はニューデリーにある会員制の宿泊施設「インド国際センター」（IIC）をベースに、毎日が判で押したように 43℃という猛暑の中、ハリヤナ州グルガオン、マネサール、ダルーヘラ工業地帯、ならびに州都チャンディガルの各地を移動しつつ、以下のような聞き取り調査を実施した。

①「マルチスズキ労働組合（MSWU）暫定委員会」のメンバー、その他マネサール工場を解雇された労働者とその家族との面談、②今回調査の 1 週間前に起きたカイサルでの抗議行動に対する州警察の弾圧によって逮捕された人たちとの刑務所での面会（外国人は許可されなかった）、③全インド労働組合会議（AITUC）、インド労働組合センター（CITU）、インド労働者連盟（HMS）の労働組合ナショナルセンター、グルガオン、マネサール、ダルーヘラ工業地域の工場レベルの労組、およびインダストリアル・グローバルユニオン（IndustriALL）南アジア地域事務所との討論、④MSWU の支援者、弁護団との協議、⑤ハリヤナ州警察長官、グルガオン警察署長、および労働監督官をはじめと

する州政府関係者への聞き取り、⑥ハリヤナ州人権委員会との会合、⑦法廷審理の傍聴、⑧経営者団体であるインド産業連盟（CII）及びインド商工会議所（ASSOCHAM）の代表と面談、および⑨マネサール工場労使紛争に関する三者協定、法廷記録、警察報告などの諸文書の精査と吟味である。なお、マルチスズキの経営者は、たび重なるファックスとメールによるやりとりにもかかわらず、国際調査団との面会を拒否した。

数度の団会議には地元のメディア関係者も2回にわたり同席した。現地での調査後、それぞれ帰国した団メンバー間でメールのやり取りによって調査報告書の作成と仕上げを行った。

6月27日、国際調査団のインド側代表と受け入れ組織がニューデリーのプレスクラブで記者会見を開き、『脅しの商売人：インド新工業地帯における労働者の抑圧－マルチスズキの労働者と労働組合の権利の侵害』と題する調査報告を発表し、インド政府に対してマルチスズキ労働者の労働基本権と人権侵害の問題解決に取り組むよう求めた。

1 「グローバルブラック企業」

国際調査団に参加した日本の2人は、報告書のタイトル「脅しの商売人」（Merchants of Menace）は、まさに言えて妙、まったくそのとおりだとも手挙げて賛成した。調査活動とその後の事態を通して私たち2人は、①マルチスズキの労働者がいかに酷い労働条件で働かされているか、②労働者と労働組合の権利、そして市民的自由がいかに乱暴に踏みこじられているか、③2012年7月18日の事件はスズキとインド州政府・警察権力が仕組んだものではなかったのかとの思いをいっそう強くし

た。これでは、スズキはブラック企業そのものではないのか、と叫ばずにはいられない。以下、このことを、調査報告をもとに若干の資料を加えて明らかにしていきたい。

1) 過酷な労働条件と労働組合の権利

スズキがインド政府との合併によって4輪車の生産を開始したのは1983年12月であるが、その後、1992年6月、マルチ社への出資比率を50%に引き上げ、2002年にはそれを54%にまで引き上げて完全子会社化を果たし、社名を現在のマルチスズキと改めた。マルチスズキは2006年、マネサールに新工場を建設し、生産活動の中核領域で正規労働者と同じの業務をおこなう契約労働者と3年までの訓練生を採用してマネサールでの操業を開始した。

調査団は、マネサール工場の労働者が次のような労働者の権利に関わる問題を一貫して経営側に提起していたことを知った。

①およそ45秒に1台の車を生産しなければならないことにとまなう、極度の身体的・精神的緊張（元スズキ労働者の太田氏は、「通常、60秒に1台がぎりぎりのところで、45秒というのは考えられない労働密度」と指摘した）。

②食事およびトイレ休憩のための十分な休憩時間の欠如。

③月額賃金の50%までが、生産性を基礎に出勤率とリンクして（しかも自由裁量で）変動することを認める賃金構造。

④1日平均2時間の不払い残業。労働者は、シフトの変わり目で、また、欠陥品の補正で求められる残業によって、毎年1日平均2時間の不払い残業を行ったと推定している。

⑤労働者の65%が契約労働者、訓練生、見習いという、不安定雇用労働者への高い依存度。これらの労働者の収入はフルタイム労働者より

はるかに少なく、なんの仕事の保障も給付もない。

ここで、上記の③について、少し具体的に説明してみよう。インド共産党マルクス主義 (CPIM) の経済調査責任者プラセンジット・ボース氏らが2011年夏に、当時、ハリヤナ州政府労働部への労働組合登録の手続きを進めていたマルチスズキ従業員組合と協力して現地調査を行った。労働者から提供された給与明細票によって検証したマネサール工場の労働者の賃金と雇用構造の概略は以下の表のとおりである。

正規雇用労働者の8000ルピー (2011年末で約1万2000円) は月額賃金の固定部分で、労働者の年功と熟練度によって異なり、前任労働者で最高1万4000～5000ルピーである。(a) はインセンティブの名目で支払われる変数部分だが、実際には、労働者が1カ月に何日休みをとったかによる。正規労働者は1日休暇をとるごとに1500ルピーを差し引かれるため、1カ月に5日より多くの休暇をとると (a) 部分は全額消えてしまい、固定部分の8000ルピーだけを受け取ることになる。

前任労働者の場合、(a) 部分は最高で月1万500ルピーで、月に7日の休暇取得で使いはたされる。これは不時の休暇であろうが、病気休暇あるいは有給休暇にかかわりなく積算されて発生し、どんな休暇も賃金カットにつながる。他のカテゴリーの労働者も同様で、訓練生の (b) 部分から1日の休暇で800ルピーが差し引かれる。契約労働者と実習生の場合では月2日の休みで (c) または (d) 部分の全額をそ

れぞれ使いはたしてしまう。当然のことだが、労働者はこの搾取的な賃金構造に心底から憤っている。

さらに、マネサール工場労働者の過半数、65%は非正規である (2012年は75%に増加)。これらの非正規労働者は本来正規の性格を持った仕事をさせるために採用されたものであり、労働法に違反している。経営者はこれら非正規労働者を雇うことで労働者をさまざまなカテゴリーに分断し、不当に安い賃金を払うことによって労働コストを大幅に削減する。

マネサールの新工場と同じような賃金構造を持つグルガウン工場の労働者の07年の賃金と現在のそれを比較すると経年の動きが明らかになる。仮にグルガウン工場の前任労働者が年に1日も休暇をとらなかったとして、07年では最大で28万ルピーの賃金を得る。それが、現在では約30万ルピーとなり、わずか5.5%ほどの増加に過ぎない。ハリヤナ州の消費者物価指数は07年からの11年間に50%以上上昇し、前任労働者はもとより、マルチスズキのすべてのカテゴリーの労働者の実質賃金は大幅に低下した。

これと対照的に、マルチスズキの年次報告からの数字によれば、最高経営責任者 (スズキの取締役専務役員でもある) の総報酬は、2007/08年の470万3000ルピーから2010/11年の2450万ルピーへと420%増加した。これは、マルチスズキの増大する売り上げと利益の恩恵が数年間にわたって経営者と労働者の間で公正さを欠いたやり方で分配されてき

▼マネサール工場の労働者の賃金と雇用構造

雇用形態	正規労働者	訓練生	契約労働者	実習生
労働者数	970	400～500	1100	200～300
月額賃金 (ルピー)	8000+8000 (a)	6500+2250 (b)	[日額 235+75 (c)] ×23労働日	3000+1000 (d)

たことを示している。それゆえ、マネサール工場の労働者が経営者から独立した自主的な労働組合を結成したいと願うのはなんら驚くにあたらない。

2) 自主的な労働組合登録をめぐる労使の攻防

こうした過酷な労働条件に対応して、マネサール工場の労働者は、会社が押しつける「黄色」組合は自分たちの利益を代表するものではないと確信し、自主的な組合を結成することを選択した。

登録にいたる経過は、紙数の関係もあって詳述できないが、2011年3月、組合は労働監督官に対し、当初からマルチスズキ従業員組合(MSEU)としての登録を申請した。インタビューに応じた組合活動家によると、その後の出来事は、労働監督官事務所がその登録申請を会社側に即座に報告したことを強く示唆している。暫定委員会メンバーの話によると、まさにその翌日、それぞれの労働者の生産ラインに現場監督がやってきて、マルチ・ウドウヨグ労働組合(MUKU)の組合員加入申込書にサインするよう労働者に迫った。MUKUの実態は、労働者が自主的に組織した組合というより、労使の協力によって設立した組合である。

MSWU 暫定委員会メンバーは、ほぼすべての労働者が監督の回覧した MUKU への加入申込書にサインすることを拒んだと述べた。当面の問題は、自主的な労働組合を登録すること、そしてマルチスズキが自主的な労働組合の代わりに御用組合を登録しようと働きかけていたことだったが、どちらの組合も、契約労働者を組合員にしようとしていなかったため、直接的に影響を受けるのは正規雇用の労働者だけであつた。しかし、暫定委員会メンバーによると、

11年6月4日、マネサール工場における見習い、研修生、契約労働者を含むすべての雇用形態の労働者が抗議のために生産を停止し、構内で座り込みを開始した。調査団と話した組合活動家によると、経営側は「自主的な労働組合」や「外部者による労働組合」は認めないと断言した。

これ以後、自主的な労働組合の登録をめぐってストライキが2週間、さらに1カ月から2カ月と数度にわたってたたかわれ、マルチスズキ、州政府労働部との間で長期の攻防がつづいた。地域の他の労働組合の支援と連帯の行動も広がっていった。

なかでも、四輪車を製造するマネサール工場の労働者が33日間のストライキを続行する中の9月14日、スズキ・パワートレイン・インディア社(動力・伝動装置)、スズキ・モーターサイクル・インディア社(二輪車)、スズキ鋳造など、グルガオン・マネサール工業地帯にあるスズキ関連工場の労働者がマネサール工場の労働者に連帯してストライキを宣言し、10月7日、マネサール工場の労働者が契約労働者の復職を求めて、新たな座り込み抗議行動を開始すると、これらスズキの生産拠点のそれぞれの労働組合が安定したまともな雇用と労働組合に対する権利を要求して、およそ8000人の労働者がグルガウン-マネサールの4工場でストライキに入った。マネサール IMT (産業モデル・タウンシップ) にある他社8工場の労働者も支援の一日ストを行い、16日には連名でアピールを発し、国内外のすべての労働者と労働組合、社会の他の諸分野の人々に支持と連帯を訴えた。このことは、州政府労働部だけでなく、マルチスズキにたいしても大きな衝撃を与えた。

マルチスズキは、かつて一つの州であつたパ

ンジャブおよびハリヤナ両州を管轄する高等裁判所に働きかけて、労働者が工場敷地内から立ち退き、さらには工場敷地から 100 メートル圏内で抗議行動を続けてはならない旨の命令を出させた。暫定委員会によると、会社は、地元で「バウンサー（用心棒）」として知られるスト破りの暴力団を雇い、工場ゲート外で連帯の抗議行動をしていた労働者を袋叩きにした。

10 月 19 日、労使は 3 度目の合意を締結し、そのなかでマルチスズキは、同社の請負業者に「要請」して、契約労働者を 2011 年 8 月 29 日の原状に復帰させることに合意した。これは、本質的にはすべての契約労働者の復職合意に等しい。

この合意の直後、10 月 21 日、当時マルチスズキ従業員組合（MSEU）として知られていた最初の自主労組の主要なリーダー 13 人は、工場外で不法監禁された。暫定委員会によると、かれらは、経営、労組幹部、警察によって対峙され、組合を脱退する文書にサインするよう強要され、会社は彼らに多額の退職一時金を支払い、決して戻ってこないよう、もし戻ったら「投獄してやる」というあからさまな脅しとともに言い渡した。

暫定委員会によると、このとき、アバニッシュ・デヴ副人事部長が間に入り、労働者に対して、自分が、個人的に経営側と州労働部双方のパイプ役として、MSEU の組合登録を確実なものにする、ただし、「外部の影響」から完全に独立すること、労働者が交渉を続けることを求めた。デヴ氏は、組合登録の申請手続きに積極的に関与し、州都チャンディガルまで出向いて登録申請をすすめた。

こうして自らが選択した組合をハリヤナ州労働部によって承認させるための長期のたたかい

の後、2012 年 3 月 1 日、組合「マルチスズキ労働組合」（MSWU）は登録された。しかし、マルチスズキ経営者は誠実に話し合うことを拒否した。

2 「契約労働」めぐる鋭い対決

マルチスズキは、新たに登録されたマルチスズキ労働組合（MSWU）とあらゆる点で誠実な交渉を行わなかった。暫定委員会によれば、MSWU は、2012 年 4 月 18 日に「要求憲章」を経営側に提出し、その後労使は 2 ヶ月に渡って、差し向かいの会合を 10 ～ 12 回も開催したが、憲章が取り上げた問題は何ら前進しなかった。

労働監督官は、マルチスズキ・インディア社が労働組合に対してこの間、議事妨害を行ってきたことを否定はしなかったが、「労働部に団体交渉を促進する義務はない。経営側にも好まない交渉相手との交渉を拒否する権利がある。外部者が同席する交渉を拒否することは違法でない」と主張した。

マルチスズキが提出した「要求憲章」の重要な点は、正規労働者が受けとっている諸手当への資格を持った技術訓練生としてすべての契約労働者を正規化することだった。暫定委員会によれば、同工場の 75% の労働者が何らかの不安定雇用であり、契約労働者の賃金は正規労働者の 4 分の 1 程度で、諸手当の対象ではない。経営側は、とりわけ契約労働者の問題を協議することに抵抗し、契約労働者が MSWU の組合員ではないことを理由に、同労組が契約労働者を代表して交渉することはできないと主張した。監督官は、MSWU が登録されたのち、棚上げになった「要求憲章」をすべて否定し、工場内に紛争があることも否認した。

グルガオン、ダルーヘラ、マネサール工業地帯で活動する「労働組合調整委員会」の約30人の労組代表は我われと会合で、契約労働化がこの地域の労働運動の中心的課題になった理由を述べている。同工業地帯代表者らは、契約労働者の増加によって正規労働者の数が減少し、団体交渉力も劇的に低下したと指摘した。契約および正規労働者間の賃金格差は大きく、状態は極めて不安定で、正規労働の行く末も微妙である。組合が工場レベルで契約労働者にアプローチをしているものの、解雇を規制する法律に効果的な保護規定がないため、不安定雇用労働者の不安はただ事ではない。

またこれらの労組代表は、マルチスズキ・マネサール工場における労働組合の権利を求めるたたかいにとってのより広い地域的内容を提示した。ハリヤナ州当局と会社が結託し、労働者が自分の意志で組合を結成、登録することを阻害する多くの事例を組合幹部は示した。会社の経営側が必死になって、会社が後ろ盾になった労働組合を労働部言いなりで登録し、労働者に加入を強制し、自主的な労働組合の結成を妨害していることも周知の事実である。地域一帯において、警察の存在は大きく、企業に雇われた「バウンサー（用心棒）」として知られる暴力団によって、組合結成をためらわせる恐怖感が生まれている。

同工業地帯の労働組合によれば、スズキ系企業は、反労働組合の強面（こわもて）で、雰囲気は極めて敵対的である。自動車エンジンを製造するスズキ・パワートレイン社では、会社は登録済みのスズキ・パワートレイン従業員組合に対する組合員脱退工作を試みて、同社がマルチスズキと合併するから労働組合もそうすべきだという理屈で、同労組を MUKU に置き換

えようとした。スズキ・パワートレインおよびスズキ二輪車の双方の工場では、組合幹部らは、マルチスズキ・マネサール工場労働者を支援する連帯ストライキに参加して以降、無給の停職状態におかれている。

3 2012年7月18日とその後

マルチスズキがMSWUとの交渉を拒否した2カ月間につづく、2012年7月18日、暫定委員会のメンバーらは、作業場に数多くの見慣れない労働者がいることに気づいた。彼らは作業服を着ていたが、名札をつけず、自分たちは新入りだと名乗った。取材した労働者によると、彼らは経営陣に雇われた「用心棒」であり、不和をあおり、組合を弾圧する口実を経営者に与えるために招き入れられたと推測される。朝8時半からの休憩時間中、ある現場監督が、生産関係の問題にかかわる話の中で、カーストの差別的な罵りの言葉を一労働者に投げつけた。これに口答えしたというその労働者は、ただちに停職処分にされた。組合側は抗議し、停職処分の撤回を要求し、組合と経営陣との間で、数度にわたる会合がもたれた。経営側は一方で、警察の配備を要求し、午後2時まで、膨大な数の警察官が工場門前に到着していた。

午後7時ごろ、組合と経営陣は、紛争解決のための具体的提案について討議を始めた。暫定委員会の申し立てによれば、ちょうどその頃、「用心棒」たちが、マネサール工場敷地内の第1プラントで労働者に喧嘩を吹っかけ始め、それはますますエスカレートしていった。暫定委員会のメンバーは言う。それは「完全な混乱状態」であり、乱闘騒ぎの中で「誰が誰かわからない」状況であった。交渉の席についていた組合指導者らは、騒ぎに気づいて部屋を飛び出

した。その直後、交渉が行われていた部屋から火の手があがった。作業場と事務所は、有線カメラで常時監視されており、警察は7月18日当日の映像が入ったハードディスクを回収した。

暴力沙汰が起きたのは、マネサール工場内の3つのプラントのうち1つだけに限られたため、他の2つのプラントにいた労働者らは、当初、第1プラントで何が起きているか知らずにいた。暴力がエスカレートし、火の手が広がるもとので、騒ぎに気づいた労働者らは、プラント外に飛び出した。経営者側によって工場の外に留め置かれていた警官隊が突入を許可されたのは、まさにそのときだった。彼らは、3つのプラントから出てくる労働者らを手当たり次第に捕まえ始めた。暴動のさなかで、多くの管理職、労働者、警官らが重傷を負った。火災が起きた事務所内では、人事部副部長のデヴ氏が死亡した。

デヴ氏の検死を行った監察医は、2013年の3月3日、グルガオンの高等裁判所で証言し、彼の死因は火災による煙の吸引による窒息死であったと述べた。監察医によると、デヴ氏の両脚には外傷があり、1人もしくは2人が鈍器で傷つけたものとみられる、ということであった。

火災の原因と、デヴ氏を襲った者の正体は、いまだ突き止められていない。しかし、次のことを忘れてはならない。会社の規則によって、労働者らはマッチ箱ひとつ工場内に持ち込むことを許されておらず、彼らは全員、工場の門を通過する際、警備員によって厳重な持ち物検査を受けていた、という事実である。作業場と事務所は有線カメラで監視されており、警察は7月18日当日の映像が入ったハードディスクを回収した。この映像は、比較的早期に事件に関与した者に責任を負わせ、濡れ衣を着せられた者の疑いを晴らすのに役立つはずであった。実

際、当時メディアは、警察が映像解析と、その他の得られた証拠にもとづいて、容疑者の逮捕を開始したと伝えていた。しかし、4日後の報道によると、警察は、回収したハードディスクは損傷しており、そこから映像を抜き出すことは不可能だと発表した。

8月22日、マルチスズキは、内部の面接もおこなわず、546人の正社員と1800人に上る契約労働者を解雇した。解雇された人たちの多くは、7月18日に暴力事件が起きたとき、工場に出てさえいなかった。しかし、別の見方をすれば、解雇された人たちのかなり高い比率の部分が重要な組合活動家であり、会社側は非常によく計算していたということである。調査団が、労働監督官に対し、なぜこの解雇案件に介入しなかったのかと尋ねると、彼は、解雇の適法性を問う争いを提起した労働者は一人もいなかった。したがって、自分だけの判断で行動を起こすことは適切ではないと答えた。調査団は、解雇の確認を求めて会社側がグルガオン労働裁判所に提出した申請に対抗して、労働者側が提出した文書を調べた。文書のなかで、彼らは解雇に異議を申し立て、復職を要求していた。

現在、殺人謀議の容疑で147人のマルチスズキ労働者が警察に留置されている。この中には、マネサール工場の他の2つのプラントにいた労働者もいれば、事件当日、工場にいなかった労働者まで含まれている。暫定委員会によれば、多くの労働者は、逮捕後最初の数日間に留置場内で拷問を受け、「組合活動をやめろ」と、あからさまに強要された。州当局は、デヴ氏の死にかかわった人物が誰であるか（もしいるとすればだが）突き止めるための目立った努力はなんら行っていない。警察は、逮捕した147人について、ただの一人でも保釈すること

に激しく反対している。さらに、違法な集団的処罰という別の面倒な事例が起きている。警察が、労働者が自らすすんで屈服するよう強要する手段として、労働者の家族を半端ではないいじめと殴打にさらしていることを調査団は知った。この事件にかかわる刑事司法行政の行き過ぎについて、広範な市民・社会団体から強い非難の声があがっている。

調査団は、147人の労働者が約1年にわたって投獄されたままという最悪の状況について、国際人権諸法ならびに国際労働基準の側面から明らかにすることを目的としたものであった。国際調査団の調査報告は、「司法の遅れは正義の否定」(ILO結社の自由委員会「諸決定と原則のダイジェスト」(Digest of Decisions and Principles)、パラ104)という広く認められた国際的・国内的原則をあらためてインド政府に思い起こさせるものである。

調査団メンバーは、マルチスズキの労働者とその家族に対する州政府および企業による虐待のこれら差し迫った問題を引き続き追及するつもりである。インド政府は、ハリヤナ州ならびに民間当事者としてのマルチスズキが国際的に認められた労働者の権利と人権を確実に尊重させなければならない。これらは、労働組合の権利を保護するILO87号および98号条約の結社の自由と団体交渉権、ならびに市民的、政治的権利に関する国際規約、世界人権宣言によって保護された言論、抗議、恣意的拘留と拷問からの自由という中核的な市民的権利についての保障を含むものである。

まとめに代えて

調査団の2人が日本に帰国した4週間後、静岡県浜松市内のホテルでスズキ株式会社の株

主総会が開かれ、昨年7月にマルチスズキのマネサール工場で起きた「暴動」について、当時マルチスズキの社長だった中西真三専務役員は、暴動は「組合幹部の扇動によって発生した労務問題の範囲を逸脱した刑事事件である」と強弁し、1200本の鉄パイプが用意されていたことなどを挙げて「計画性も見られる」と語ったと報道された。('毎日'6月28日付)

MSILの親会社であるスズキは、アフリカと欧州に大幅に輸出し、さらに南ア、インドネシアに組み立て工場の建設を予定している。私たちのインド滞在中に、インドのシン首相が訪日し、安倍総理と会談したが、日本側はインドのインフラ整備に貢献するとしてインド亜大陸の西部に位置するムンバイからアーメダバードに至る500kmの新幹線の鉄道建設への協力を約束した。この地域の周辺こそスズキが新工場建設を計画し準備している地域である。

インダストリアル・グローバルユニオン(IndustriALL)はそのウェブサイトで、マルチスズキ労働者への弾圧を繰り返し特集した。マルチスズキでの労働密度のプレッシャーと労働条件の劣化は、世界規模の自動車製造業における安い、使い捨て、非組合員の労働者の使用を体制化しながら、インドがこの部門での「底辺への競争」をリードするという現実的可能性を全世界の自動車労働者に示している、と警告した。インドにおけるマルチスズキのやり方を理解することは、企業の説明責任と持続可能な発展に責任を負うインド国内外の諸機関の人々にとって絶対に必要なことであろう。日本の労働組合は、グローバル企業スズキの「脅しの商売人」=「ブラック体質」を告発しなければならない。

(かとう ますお、全労連元国際部長)

許すな卑劣な組合つぶし —マルチスズキ労働者への支援を

太田泰久

「スズキの職場を働きやすくする会」は2007年に結成、「職場に憲法をいかし働きやすい職場を」、「スズキは社会的責任を果たせ」などと、職場と地域で宣伝や企業への要請行動をおこなっている。スズキの職場では会の結成以前から差別是正裁判の闘争など職場の民主化の運動はおこなわれていた。この間サービス残業の告発と改善、技術部門の事務所の法令の半分しかないトイレの数の増設、気積が基準以下の詰め込み事務所などの改善をさせてきた。

スズキは「儲けのためなら何でもあり」である。企業ぐるみ選挙で市・県議はもとより、「市長の首をすげ替える」ことまでおこない、企業の都合の良い市政をつくりあげることもやっている。このようなスズキのやり方に職場からも市民からも少なくない批判の声が広がっている。

スズキは創業以来、同族経営が続いている。鈴木修会長兼社長は企業のトップについてすでに35年、「超ワンマン」経営者は83歳である。スズキの最大の問題点が後継者問題といわれる所以である。会長には息子がいて、現在4人いる副社長の一人である。娘婿ではない同族社長が誕生する可能性がある。

スズキは、インドやハンガリーなど他社が進出をためらってきた市場に早くから進出、進出国や地方行政組織の援助を受け、安い労働力のうえに日本以上の労働をさせて着実に利益を得てきている。後継者問題は残るが、ワンマン経営者の特異な人間操作術は面従腹背的な面を持ちつつも「機能」している。今年3月期の

決算（連結）では史上最高の純利益804億円をあげ、内部留保も793億円積み増して1兆946億円にも達している。

問題は賃金など待遇面である。同業他社の中では最低のランクの賃金、その上に家族手当がなく通勤手当も直線で計算、食堂は交替制の詰め込み“憩いの場所”とは程遠く福利厚生施設はまことに貧弱である。「会長は会社を大きくしたが人使いが問題だ」と言われる。若い技術者から「まともな手当がなく、給料上がらず、20代の他県から来た人は皆、転職を検討しています」と、生活要求アンケートに声を寄せている。

暴動事件発生直後地元の新聞報道は、「幹部の差別発言発端か」（静岡新聞）、「カースト制差別発言発端か」「暴動スズキに打撃」などと報道した。一方、暴動の原因について鈴木修会長は「偶発的なもの、スト（労働組合）とは関係ない」（中日新聞）と語っていた。また、職場ではスズキの最大の拠点で起きた事件だけに驚きや心配の声が出ていた。

インド・マルチスズキ社は、スズキにとって最大の海外拠点であるためインド労働者がどんな働き方を強いられているのか、スズキのやり方（労務管理）を知っているものとして私は強い関心を持っていた。そのような時にストライキの報道を知り、全労連の国際部をとおして少ない情報だが、なぜストライキをおこなっているのか、労働者の要求、それに対するマルチスズキ側の理不尽な対応などの情報を得ていた。

そのような中で暴動の新聞報道に接し、労働者が本当に暴動を起こしたのか、ほかに理由があるのではないか、真相を知りたいという思いがあった。そんな時に、全労連と労働総研が参加する国際調査団の話があり、労働総研の一員として調査団に参加することとなった。

過酷な労働実態に涙

インド調査の初日、宿泊先の会議室でマルチスズキ社を不当に解雇された若い労働者から約半日、マルチスズキ社のマネサール工場の労働実態と組合結成の経過や「暴動」事件とその後の状況について報告を聞いた。

報告全体を通じて、日本国内のスズキのやり方がより一層過酷な状態で海外に輸出されている、という思いを強くした。

解雇された若い組合員が、調査団の聞き取り調査に協力してくれた。その青年労働者は、「車が45秒に一台の割合で流れてくる。とてもきつい」という。日本のスズキでも1分前後である。15秒も短い。すさまじい過密労働で、日々の労働の大変さが伝わってくる。勤務途中の休憩時間もわずか7分という。日本では通常10分はある。

1日の生産台数の目標が決められ、その台数に到達しないと達成できるまで時間外労働を強いられ、それは一日平均2時間のただ働き残業になっているというのである。

さらに驚いたのが、給与体系である。給与の半分が生産性とそれに準じる要素からなっていて、たとえ1日の病欠でも一か月分の給与の25%が削られるという。たとえ、有給休暇であろうと、どんな休みでも一か月に3日休むと給与の50%がなくなってしまうなど、信じられない劣悪な労働条件で働かされている実態が

明らかにされた。

私は労働者の訴えを聞きながら、こらえきれずに涙してしまった。スズキの職場でそれなりの運動をして要求実現など微力ながら実らせてきたが、海外の労働者がここまで劣悪な状態であることを知らなかった。

卑劣な組合つぶしに怒り

マルチスズキの労働者がやむにやまれず労働条件の改善のために長年にわたり労働組合の結成を準備したけれども、会社と州政府は認めず、やっと認めたものの7・18の「暴動事件」というかたちで回答した。

組合役員の逮捕、労働組合員全員の解雇、なんと言う回答か。怒りを覚えたのは私一人ではないだろう。調査四日目、労働組合活動家や支援に来ていた大学の先生や学生さんみんな明るく確信を持って“我がことのように”支援する姿には感激した。調査の最終日、労働者が「訴えに涙してくれたことに勇気と希望が持てた」と、感謝の言葉を涙ながらに述べたことは忘れられない。自分もできる限りの支援をしようと決意した。

多国籍化・現地生産化進めるスズキ

マルチスズキは、四輪車のスズキ全体の売上額の約25%を占め、販売台数では40%強を占める文字通りスズキ最大の生産販売拠点である。またスズキの四輪車国内販売が60万台／年に対してインドの販売台数は110万台／年（以上の数字は2011年度時点）と日本国内販売台数の約2倍の販売をしている。

今後スズキは、海外での売り上げ増強のために「地産地消」などと耳障りの良いフレーズを使って海外生産比率を一層高めようとしている。

昨年の株主総会では5年間で1兆円の投資をして海外生産比率を12年3月期の63.6%から5年後には79%に引き上げる方針を決めている。まさに、スズキは多国籍企業の道を歩んでいる。この計画が実行されるとインドの生産は200万台にもなる計画である。さらにスズキはインドを日本と同じ機能（研究開発から設計試作テスト量産まで）をもつ拠点、日本でどんな事態が起きても代替できる拠点づくりである。

それだけにマルチスズキ・マネサール工場の労働者に向けられた人権問題はインドの問題のみならず日本の労働者にも大きく影響する。「儲けのためならなんでもあり」、こんな野望はゆるしてはならない。

スズキ株主総会で

スズキの2013年の株主総会は6月26日浜松のホテルで開催された。株主総会は午前10時から始まり経営報告が約50分、質疑応答に1時間余、午後0時には終了している。いつものことであるが事前に準備された質問者に議長（鈴木修会長）が指して質問、会社側が答弁する。我々のような自主的な質問者はごく少数である。

マネサール工場の「暴動」問題は、私が質問する前に会社が準備した質問者に答えるかたちで20分以上もの異常に長い時間をかけて回答があった。回答趣旨は、『『暴動』は労組幹部の指揮でおこなわれ死亡者が出た。許されない行為である。労働組合による計画的な犯行である。』と批判と攻撃の一方、「従業員から組合を認めてほしいという要望があったので組合結成を会社は“支援”した。労組とは良好な関係があった。このような刑事事件になってお詫びしたい」という矛盾した答弁をおこなった。

私は、「暴動」事件として報道されているが現地調査の結果判明したことは「自主労組をきらった組合つぶしの人権侵害事件であると考え」、その上で「企業の利益と進出国の経済と国民生活の発展をどのように考えるか、労働組合の団結権について会長の考えは」と質問した。会長答弁は、「団結権は会社が否定しようが団結権はある？」というもので、最後まで会長自ら団結権を認めるという発言はなかった。一方、「団結権が壊されたから殺人をやってもいいのか」とすり替えて攻撃、よほど「組合つぶし」ということが癪にさわったのだろうか。

進出企業とインドの経済や国民生活の問題では、「きわめて常識的なこと」「共存共栄をしないと勤まらない」というが、「スズキの常識は世間の非常識」と揶揄されていることを知っているのだろうか。まして最後に質問もしていない「一党独裁、自分のいうことは聞けでは民主主義は通用しない」と常軌を逸した反共攻撃までおこなった。

いくら癪に障った質問であろうが質問内容に真摯にこたえるのが国際的企業のトップとしての姿勢ではないだろうか。最後の言葉はそっくり「超ワンマン経営者」の鈴木修会長にお返ししたい。

（おた やすひさ、会員・インドマルチスズキ調査団）

全労連の多国籍企業とのたたかい

布施恵輔

多国籍企業、あるいはグローバル企業とのたたかいは世界の労働組合にとって共通の課題となっている。今日、労働組合が集まるあらゆる会議、会合などの場で多国籍企業（あるいはグローバル企業）のような国境を越えて経済活動を行う企業での労働組合活動、たたかいはグローバル化の進展によってますます重要な課題となっている。全労連は発足以来、国際シンポジウム「日本的労使関係と労働者の権利」（1991年）及びアジア・太平洋労働組合シンポジウム「労働者の権利・人権・多国籍企業の民主的規制」（1994年）などを通じ、各国の友好労働組合や労働総研をはじめとする国内の研究者、活動家と議論を重ね、「多国籍企業の民主的規制」という方針を発展させてきた。

しかし、今世紀に入ってからグローバル化の進展は大変早く、深刻なインパクトを世界中に及ぼしている。もはや本社と進出先という二国間の図式は過去のもので、国境を越えた多国間の生産・流通分業体制を多くの企業が確立しており、それらはグローバル企業と称される。各国の労働法制の規制緩和を利用した、顔のない経営者の労働者支配、搾取とのたたかいに、全労連も具体的なたたかいを通じて「民主的規制」を発展させてきた。

本号の中心となっているインドの日系企業であるマルチスズキの調査は、日本の企業が進出先国で大変な労働者や労働組合の権利への侵害を引き起こしている事実を明らかにした。現地労働組合の協力で国際的な取り組みへと発展し

た今回の調査団に参加していただいた全労連元国際部長の加藤益雄氏、労働総研で元スズキ労働者の太田泰久氏の努力に心から感謝したい。同時に今回明らかになった事実をもとに日本と世界でのたたかいを組織し、多国籍企業の横暴を許さず、民主的規制の方向性を全労連が示すことが求められている。

本稿では、全労連のこれまでの多国籍企業とのたたかいの具体例を紹介し、多国籍企業とのたたかいの今後の強化を考える一助としたい。

長年にわたるたたかいを解決 —ネスレ争議

全労連の発足前から続く31年にわたるたたかう労働組合への徹底的な差別と弾圧が、2013年10月1日に解決を見た。世界的な食品メーカーのネスレは、90年代から国際食品労連はじめ多くの国の労働組合から国際的な包囲網が構築されていた。日本でも度重なる労働委員会命令や最高裁判決さえ守らないネスレ社への抗議とまともな労使関係と職場を取り戻すため、ネスレ日本労働組合を中心にたたかいを進めてきた。2005年8月、全労連は国内の運動を進めると同時にネスル日本労働組合、兵庫労連とともにOECD多国籍企業ガイドライン違反で提訴を行った。

OECD多国籍企業ガイドラインは1976年、ガイドライン参加国の多国籍企業に対し、企業に対して期待される責任ある行動を自主的にとるよう勧告している。ガイドラインは世界経

済の発展や企業行動の変化などの実情に合わせて、これまで5回（1979年、1984年、1991年、2000年、2011年）改訂されている。現在は、OECD加盟国34か国の他、アルゼンチン、ブラジル、コロンビア、エジプト、ラトビア、リトアニア、モロッコ、ペルー、ルーマニア、チュニジアの合計44か国が参加している。

ガイドラインは、一般方針、情報開示、人権、雇用及び労使関係、環境、贈賄・贈賄要求・金品の強要の防止、消費者利益、科学及び技術、競争、納税等、幅広い分野における責任ある企業行動に関する任意の原則と基準を定めているが、法的な拘束力はなく、その適用・実施は各企業の自主性に委ねられている。直近の2011年の改訂では、企業には人権を尊重する責任があるという内容の人権に関する章の新設や、リスク管理の一環として、企業は自企業が引き起こす又は一因となる実際の及び潜在的な悪影響を特定し、防止し、緩和するため、リスクに基づいた適切な検討を実施すべき等の規定が新たに盛り込まれた。

日本からOECD多国籍企業ガイドラインを利用した提訴は初めてとなった。ネスレは世界的にも英国や韓国などで同ガイドラインでの提訴を受けており、前述のように多くの国で労働組合のキャンペーンの対象となってきた。近年、スイスにあるネスレ本社は紛争解決の姿勢に転換し、ネスレ現地法人に対し「どのような少数組合とも話し合いの場を設定すること」を奨励した。今回の和解は、国内での粘り強いたたかいと、世界で日本にのみ残された争議状況の解決を本社が決断したことから一挙に進展した。また「本社が進出国の紛争の解決に関与する」としたガイドラインにそった和解となったことは大きな意義がある。グローバル化が進む

もとガイドラインが多国籍企業との紛争防止と争議解決の手段として有効であることの先例となり、労働条件の維持・向上と労働者の権利擁護の有効な手段となりうることを示した。

国際枠組み協定での注目すべき動き

国際枠組み協定でも2013年に入ってから注目すべき動きがある。

国際枠組み協定は複数の国にまたがる労働組合、あるいは産業別国際労働組合組織が多国籍企業と結社の自由、団体交渉を促進・保護し、労働者の雇用と権利を守るための協定のことである。90年代後半から多くの協定が誕生しており、今日までに100を超える協定が結ばれている。フォルクスワーゲン、ダイムラー、ボッシュ、アルセロール・ミタル、イケア、ダノン、アコール、H&M、など広範な産業分野の世界トップ企業が名をつらねているが、米国と日本の企業は残念ながらその締結企業が少なく、日本企業では高島屋やミズノなどが代表格である。しかし国境をまたいで労働条件や労働条件決定のルールにかかわるという点で、世界の労働組合が運動で要求し、その充実を求めて今もたたかいが継続している。

ルノーグループの新協定

日産と資本提携しており、事実上支配しているフランスの自動車メーカールノーは、2013年7月新しい枠組み協定をインダストリアルや企業委員会に参加するフランスなどの労働組合と結んだ（訳文は別項）。日産がルノーの傘下に入った1999年、東京の村山工場や京都の宇治工場などの生産拠点閉鎖とリストラに対し、全労連は組織を挙げてたたかった。友好関係にあったフランス労働総同盟（CGT）金属

労組に支援を要請し、日本での集会・デモ行進への参加や現地での調査の協力など連帯してたたかった経過がある。2008年の世界経済危機の際に、日産や日産車体などから解雇された労働者の支援のため現在も連帯して活動を進めている。

その金属労組から裁判の資料として提供を受けたのが別項の新枠組み協定である。この協定フランス語原文のタイトルは「Accord cadre mondial de responsabilité sociale, sociétale et environnementale entre le groupe Renault, le comité de groupe Renault et IndustriALL Global Union」となっている。

労働総研国際労働研究部会のアドバイスも受け、「ルノーグループとルノー企業委員会、インダストリアル間の間の労使関係、企業と環境における責任に関する国際枠組み協定」と日本語訳を作成した。一般的に日本では企業の社会的責任という用語は定着しており、英語では Social Responsibility となっている。以前から Social の意味は大陸ヨーロッパでは大変広く、労使関係の長い歴史と発展を踏まえた、日本語の社会という言葉では包含しきれない広義の用語である、という指摘をたびたび受けてきた。今回の新協定は、まさにそれをタイトルから示している。フランス語の sociale と sociétale が並列されていることにより、また該当する章の記述からいっても sociale は「労使関係上の」と解される。

その sociale が該当する第二章では、労使対話の奨励から始まり、ILO87・98号条約（結社の自由と団体交渉を定める基本条約）の尊重と実施に対する責任が明確化されている。仕事のスキルとその管理の項では、スキル管理計画を通じて可能な場合は雇用傾向を予測すること

にコミットするとしており、技術革新や生産計画の変更を事前に予測しその情報を労組や企業委員会に通知し、共有するとなっている。これはリストラや生産拠点の移転などにおいても、労使間の対話がきちんと保障されると解することができ、日本での冷酷な派遣切りや IBM などの電機産業で顕著な冷酷な解雇などは可能だとは言い難い。

さらに第三章では、これらの協定内容は下請け・委託業者にもその選考の決定基準であると明確に述べて、拡張的に適用が可能となっている。この理屈で言えば、協力業者や下請けだからなどの理由でルノー・日産グループで働く労働者が除外されると考えるべきではない。つまり今日たたかわれている派遣切りに反対する日産や日産車体などとのたたかいにおいても十分に機能する可能性を秘めている。

CGT 金属労組は、これ以前にも横浜地裁でたたかわれている派遣切り裁判にカルロス・ゴーン CEO を証人申請するという原告と弁護団の申し出を支持する文書を寄せているほか、今後も日本の解雇事件への継続的支援を表明している。村山工場閉鎖のたたかいの時と異なり、新たに発展した枠組み協定で多国籍企業の横暴を告発し、是正を求める現在進行形のたたかいに生かすことができると考える。

枠組み協定の新たな発展 バングラデシュにおける火災と建造物安全に関する協定

2013年4月バングラデシュで大規模なビル崩壊事故が発生したことは記憶に新しい。4月24日、バングラデシュの首都ダッカ郊外のラナプラザビルが崩壊し、1127人が死亡、2437人が負傷した大事故である。8階建てのビルは、違法な目的外使用で縫製やジュエリー加工会社

が入居しており、犠牲者のほとんどはそれらの工場の労働者（特に女性が多い）であった。

現地からの情報では、法律や安全衛生活動が機能していれば防ぐことができた事故だと痛感する。前日の23日にはビル壁面に大きな亀裂が入り、徐々に拡大していったという。労働者はそれぞれの工場の社長やビルのオーナーに危険性を指摘し騒ぎになったが、ビル所有者であり、バングラデシュの政権与党アワミ同盟の幹部の一人でもあるソヘル・ラナ氏はそれらを無視している。騒ぎを聞きつけた地元テレビ局が亀裂の撮影を拒否されたという報道も後にあった（ニューヨークタイムズ）。事故当日の24日朝、労働者たちはビルの外に集まり、危険性を訴えてビルに入ることを拒んでいた。オーナーのラナ氏は「問題ない、このビルは100年以上建っている」と労働者に呼び掛け、職制たちがビルに入って仕事をするように命令し、3000人以上の労働者がしぶしぶビルに入った午前9時ごろビルは崩壊。生存者の一人は「誰もビルに入りたくなかった。最後には経営者がこん棒を持って現れ、強制的にビルの中で仕事をさせられた」と取材に答えている。

なぜこのような事故が起きたのか？バングラデシュの労働安全衛生、建築基準の不備の問題は日本のメディアでも指摘されていた。バングラデシュはインダス川、ブラマプトラ川の流域に広がる広大な平原地域での農業国であった。しかし16%の土地所有者が全土の6割の土地を所有し、それらの地主が国内や外国資本と結びついて80年代から縫製業などのグローバルサプライチェーンの一翼を担ってきた。税金の免除などの特典つきの輸出加工区が国内各地にでき始めるのもこのころ。現在国際的な繊維・縫製産業の多国籍企業が同国を生産拠点の一つ

に位置付けている。バングラデシュの平均賃金は月額3000タカ（約3500円程度）で、結社の自由も阻害され、安全衛生などの基準も緩い同国は、多国籍企業、特に繊維産業の生産拠点となり、繊維製品輸出では中国に次ぐ世界第2位までになった。

これらの工業化プロセスの中で、労災事故も多く発生している。2000年11月には縫製工場火災で48人が死亡、100人以上が負傷。01年8月にはセーター工場の事故で24人が死亡、100人が負傷。05年4月には新たに4階分を増築した縫製工場でガス爆発を原因に建物が崩落し64人が死亡、70人以上が負傷した。この05年の事故以降、あるNGOの調査によればバングラデシュ国内の労災事故で1700人以上が死亡している。ラナプラザは本来はショッピングセンターなどの入居を想定して建設され、工業機械の設置は想定外であり振動がビルの強度に大きく影響したことが考えられる。

この問題を事件の起こったバングラデシュ国の労働安全衛生や建築安全の法制度の不備ととらえるだけでは不十分である。バングラデシュ政府の閣僚から「労働環境の安全性に問題はあるが、政府は改善に努めている」と自国政府を擁護する発言がある一方、ハシナ首相は事故直後に、製品の発注元である多国籍衣料メーカーにも「一部の責任がある」との認識を示した。「多国籍メーカーは安価な労働力を求めてやってくる」とも指摘。「彼らにも一部の責任がある。製品価格を上げ、労働者の賃金を上げるべきだ」と語った。

欧州の労働組合ではこの問題を特に重視。金属、化学、繊維産業の労組の国際組織インダストリオールは5月15日に同国などで生産を行う、発注している多国籍企業と国際枠組み協定

を結んだ。この協定はILO（国際労働機関）も後押しする形でバングラデシュ政府もその一端に責任を負い、国際NGOが証人となる協定でこれまでにない形式と言える。協定では署名企業（おもに先進国の発注企業）の下請け・委託先企業を連携の緊密さと重要度に応じて三つに分類。三者構成でつくられる「火災安全に関する全国行動計画（NAP）」に応じて、安全検査（査察の受け入れ）、矯正（問題個所の是正）、設備における安全訓練などを課すというもの。発注先の安全衛生、労働環境には本国の企業は責任を負わないという従来慣行に踏み込んだ点で、火災安全に限定されるとはいえ画期的である。

これには日本でも有名なH&M、カルフルー、カルバンクライン、エスプリなどの企業98社が10月21日時点で参加している。驚くべきことにユニクロを経営するファーストリテイリングも参加している。

この二つの国際枠組み協定の事例から言えることは、多国籍企業を規制しその責任を果たさせる仕組みが引き続き発展し、労働者・労働組合にとって重要な武器となっているということである。そして、多国籍企業の国境を越えた分業システムによってあいまいにされてきた不当な労使関係や国際労働基準の在り方の不均衡は、すでに是正され始めているということである。枠組み協定以外にも国連が提唱するグローバルコンパクトなど、類似する様々な国際的な規制手段を国内の労使関係に生かし、国際基準に沿ったまともな雇用と権利、労使関係を求める声を大きくする必要がある。

多国籍企業とのたたかい― 労働者の連帯で勝利した事例

これまで述べたように、国際労働基準やガイ

ドラインなどを通じて争議や問題の解決を求めた例もあるが、全労連の実際のたたかいでは、労働組合間の連帯と連携で多くの争議や問題を解決している。具体事例を紹介したい。

全労連全国一般愛知地本の日本アクリル分会は世界有数の化学メーカー「ダウケミカル」傘下に入った。同社の世界的な工場再編のもとで名古屋工場での生産を打ち切り、2008年ごろから物流センターへの転用が企図される状況となった。これまでの日本側、あるいはダウの前のローム&ハース社の経営陣との協定にも違反するような内容であり、2010年春闘期には全員ストで東京での本社交渉を行うなど職場のたたかいを基礎に、地域の労働組合の支援も受けて積極的なたたかいをした。

ダウケミカルの本社は米国ミシガン州ミッドランドあり、全米鉄鋼労組の支部があることが分かり早速手紙を送り、交流を申し入れた。全米鉄鋼労組は総体としてみれば企業主義的体質も残しており、正直不安もあったがその反応は意外にも「ぜひ交流しよう」というものだった。

2010年4月末に分会代表、全労連全国一般、愛労連の役員と共に訪米した時には、委員長と副委員長が日本アクリル支部の話を一日かけて聞き、本社工場見学や職場の組合員との交流も準備してくれていた。その際の意見交換をもとに、同年5月末の株主総会で本社工場のホーシング委員長が名古屋工場問題で発言した。発言の大半を名古屋工場の問題に費やし、社長から「ローカルの問題はローカルで」という発言を引き出した。本社やアジア・太平洋地域（香港）の一方的判断で決定を押し付けるのではなく、労働組合と協議するということを約束させたに等しい成果である。

また、同労組からはグローバルレベルでの財

務資料や各国の労組との交流ネットワークへの招待など、継続的な連帯を築くことができています。名古屋工場では団体交渉にも変化が見られ、最終的に工場転用の「延期」＝事実上の凍結を2014年春闘期に確認させている。

このような連帯が成立した背景には、職場のたたかいがきちんと組織され、それが海外の組合にも伝わったことがある。たとえ初対面であっても、組織が違って、同じ企業でまじめに労働組合活動をしている仲間のたたかいには連帯する。国内で当たり前の連帯が、国境を越えたら失われるはずはない。

2010年秋に米国で行われたダウ労組世界交流会議に、アクリル分会の活動を紹介したビデオレターを送った。ビデオには全組合員が登場し組合員の参加と討論を大事にし、地域に出て他の労組の支援や憲法や核兵器廃絶などの課題でも取り組みを進めていることわかる内容であった。後日、ビデオは他の労組にも大変積極的に受け止められたという連絡が入っている。

この事例は、たとえ今までつながりがなくても、自分たちの活動を背景に国際的な連帯を作るとは十分可能であることを示している。

海外の進出先の労働組合とのたたかい

全労連と古くからの交流のある米電気・機械・無線労組（UE）の加盟組合でニュージャージー州にある三菱系の菱プラスチック社では、労働組合の結成が長期にわたって妨害されてきた。薬品のパッケージなどを生産する数百人の工場では、5年にわたるたたかいを経て労働組合が結成されたが、協約交渉が進まなかった。ついには2010年初めに労働組合の中心的活動家が「でっち上げ」事件で解雇となり、全労連はUEの要請を受けて、親会社に要請書を

出し、機関誌での紹介をおこなってきた。

2010年5月のNPT再検討会議ニューヨーク行動では、全労連組合員が工場を直接訪問して激励した。解雇問題では、アメリカの労働者の寄せ書きをもって親会社に提出して面談を求めたが、残念ながら全労連との面会は拒否された。社会的責任をホームページなどでうたっている、声を上げる労働者、労働組合は相手にしない日本企業の異常さは国際的にも際立っている。結局、解雇事件は十分な条件で和解に達することができ、全労連に感謝が表明された。

職場にたたかう労働組合がないことは大きな障害となる。菱プラスチックの事件では、本社の組合（連合加盟）にもUEは要請を出したが反応はなかったということだ。

このような例はトヨタ自動車でもある。子会社のフィリピントヨタでは、労働組合の結成が妨害され結成後も会社が弾圧を繰り返し、数百人規模の解雇者を出している。ILOがハイレベルミッションを派遣し、フィリピン政府も仲介に乗り出しているが、会社側の姿勢はかたくななまま。フィリピントヨタ労組の呼びかけにこたえ、国際金属労連（IMF）などを通じて国際的な労働組合の5次にわたる国際連帯行動が組まれ、各国での要請や宣伝、抗議文送付が展開されている。

全労連もフィリピントヨタとトヨタ自動車あてに争議解決と解雇撤回を求める要請書を出した。しかし、ここでもトヨタの多数の労働者を組織する労働組合の姿が見えないことは残念なことである。

今回のマルチスズキの問題でもいえるが、海外に子会社や提携会社をもっている日系の多国籍企業の労働者、労働組合には国際連帯の観点からも大きな責任がある。

多国籍企業本社や系列会社に労働組合があり、その組合が情報交換から具体的な行動に立ちあがることが多国籍企業のたたかいの勝利には不可欠である。しかし、仮にそれがなくても、運動の方向性はあると考えている。

99年にUEから米国での解雇事件への支援要請があった。親会社はプラスチック製品製造で仙台に本社がある。日本には組合がなかったが、宮城県労連事務局長（当時）が本社に出向き、経過を記した文書と共に親会社としての対応を要請した。その一週間後、米国子会社での解雇事件は復職という形で解決した。

また、2009年にもエアコンメーカー「ダイキン」の米国子会社での協約交渉に関する照会があった。大阪労連を通じて財務状況などを確認したところ、米国で「日本の本社は赤字」と言われているのが嘘だとわかり、米国での協約交渉が有利に運んだ。現在、日本のダイキンでの派遣切りのたたかいには、同UE労組支部から連帯メッセージが寄せられている。

全労連は大企業職場に多くの組合員をもっていないが、世論と運動で多国籍企業の横暴を告発・規制することは可能だと考えている。

「多国籍企業の民主的規制」をどう発展させるか

冒頭に述べたが、全労連が多国籍企業の民主的規制をという概念を打ち出して20年近くが経過している。これまで述べたように、時々の争議やたたかいを通じて実践的に規制の在り方を発展させてきた。最後に、これまでの実践例を踏まえて今後の方向性として考えていることを述べたい。

今日、多国籍企業は世界的に大変な影響力、権力を行使している。ビジネスモデルを変え、

顧客や消費者、周辺企業を依存せざるを得ない状況に追い込むような超巨大多国籍企業（あるいはグローバル企業というほうが適切だろう）は、アップル、ウォルマート、マクドナルド、グーグル、モンサント、GAPなど数多く存在する。資本が国境を超え、労働者を搾取する本質に変わりがなくとも、その国際分業の体制の進化と、ファンドをはじめとする企業の所有形態の複雑さと不透明さ、タックスヘイブンをはじめとする国際的な企業負担軽減の方策による責任回避（特に税負担）は私たちの想像を超えている。

たとえばアップルでは、米国カリフォルニア州のアップル本社には約5000～6000人の労働者がいて、米国内のアップルの雇用は4万人強（ほとんどアップルストアの店員や修理技術者）であるのに対し、中国など海外で製造にかかわっている労働者が100万人いるとされている（2012年末のニューヨークタイムズの報道）。2年ほど前からその労働環境の劣悪さから、若い労働者の自殺が連続的に発生した富士康（本社台湾）では、台湾と中国で約40万人がもつばらアップル社のiPhoneやiPadなどの生産に従事しているとされる。

中国の農村部からの出稼ぎ労働者（農民工）など、低賃金の労働力に支えられたこのようなビジネスモデルが、グローバル企業の成功の必須条件となっている。

前述のようなグローバル企業では、労働組合が存在していない場合が多い。また不安定雇用を多用するなど、労働組合の結成を困難にしている場合がほとんどである。

そのような場合、やはり今日の多国籍企業の横暴、経営展開に対応する運動の在り方として、ILO条約などの国際基準、枠組み協定の活用の

ほか、税逃れ防止や課税などについての政策的研究も求められる。英国におけるスターバックスの例を持ち出すまでもなく、多国籍企業の税逃れへの批判と応分の負担を求める声は世界で強くなっている。G20 のレベルでも課税逃れ対策が議論され始めた。

日本企業の進出先の問題、日本に進出した外国企業の問題にとどまらない、いわゆる無国籍化した巨大グローバル企業とのたたかいという課題も、世界の、そして私たち日本の労働組合運動には突きつけられている。

(ふせ けいすけ・会員、全労連国際局長)

● OECD 多国籍企業ガイドライン

各章の概要 (OECD 資料より)

序文：グローバル化する世界にガイドラインを位置づけている。ガイドラインを支持する政府の共通の目標は、経済面、環境面及び社会面の発展に対し多国籍企業が行い得る積極的な貢献を奨励すること、並びに多国籍企業の多様な活動がもたらすであろう困難を最小にすることにある。

I. 定義と原則：ガイドラインの基本となる原則（遵守が任意であるという性質、全世界での適用、全企業にとって良き慣行の原則であるという事実等）を打ち出している。

II. 一般方針：第一の具体的勧告（人権、持続可能な開発、関係する供給業者の責任、地域の能力の開発に関する条項、より一般的には、事業活動を行う国で確立した政策を十分に考慮に入れるよう企業への要求）を含む。

III. 情報開示：企業業績や所有権といった、企業のあらゆる重要な事項に関する情報公開を求めるとともに、社会、環境、リスクに関する報告のように、いまだに報告の基準が提案・形成されている領域におけるコミュニケーションを奨励。

IV. 雇用及び労使関係：この分野での企業活動の主な側面（児童労働、強制労働、差別禁止、誠実な従業員代表によって代表される従業員の権利、建設的交渉の権利など）を取り上げている。

V. 環境：健康や安全への影響も含め、企業が環境保護で成果を上げるよう奨励している。この章では、環境管理システムに関する勧告、環境に深刻な影響を与える恐れがある分野での予防措置等が掲載されている。

VI. 贈賄の防止：公的および民間部門の関連の贈賄、受動および能動的汚職を取り上げている。

VII. 消費者利益：企業が消費者と接する際に、公正な事業、販売及び宣伝慣行に従って行動し、消費者のプライバシーを尊重するとともに、提供する物品やサービスの安全性と品質を確保するためあらゆる合理的な措置を実施するよう勧告している。

VIII. 科学技術：多国籍企業が事業活動を行う国において研究開発の成果を普及させ、その国の革新能力に貢献するよう奨励している。

IX. 競争：オープンで競争的なビジネス環境の重要性を強調している。

X. 税：企業が税法の条文及び精神を尊重し、税務当局と協力するよう求めている。

資料・持続可能な成長と発展を共に

—ルノーグループとルノー企業委員会、インダストリアルとの間の労使関係、企業と環境における責任に関する国際枠組み協定

人々と共鳴し、革新的企業であるルノーは、万人の生活の質を向上させる賢明で大胆な製品を通じて、すべての人に利用可能で持続可能な移動手段を製造している。

この野心を胸に、ルノーグループは環境を尊重し、世界すべての従業員の発展を確保することを目標としている。

したがって、ルノーは国際的な労使対話の責任を果たし、ルノーグループ企業委員会とインダストリアルとの間で国際枠組み協定を結ぶことにより、ここに追加的な一步を踏み出す。

この協定において、ルノーグループ、世界の従業員を代表するルノーグループ企業委員会、インダストリアルは、効果的な適用を確保するためのそれぞれの責任を明確化する。三者は持続的開発促進への意思と5つの行動計画への共同のコミットメントを確認する。

- ・基本的社会権の尊重
- ・従業員への労使関係上の責任
- ・ルノーグループが操業する地域社会への責任
- ・下請け、委託業者との関係
- ・環境への影響を削減することにより地球を守る

この協定は、115年の歴史において発展させてきたルノーの人道的な価値にその基礎をおいている。それは、新しい社会的、経済的要請にこたえるために拡張、近代化された2004年10月12日調印の従業員の基本権に関する宣言に結実する。真摯な国際的労使対話を基に、協定は企業内の様々な利害関係者の利益をより考慮し、その他の国際的な協定での道を開くも

のとなる。

ルノーグループ、同企業委員会とインダストリアルはともに、国際競争という環境においては、経済的な業績、労使関係の発展は、競争力と会社の持続可能性にとって切り離せない問題であると考える。

目次

- 第一章 ユニバーサルスタンダード—基本的社会権の尊重
- 第二章 労使関係上の責任
- 第三章 下請け、委託業者との関係
- 第四章 企業の社会的責任
- 第五章 環境保護と万人のための持続可能な移動手段
- 第六章 協定の適用とフォローアップに関する規定
- 第七章 最終条項

第一章：ユニバーサルスタンダード—基本的社会権の尊重

この協定によって、ルノーグループは2004年10月12日に調印された従業員の基本的権利ルノーグループ宣言によるコミットメントを更新、強化する。

ルノーグループは職場における基本的原則と権利に関するILOの1998年宣言の枠組みに示される原則を尊重する。

- ・児童労働の効果的な廃止
- ・あらゆる形態の強制・義務労働の廃止
- ・雇用と職業における差別の禁止

・結社の自由と団体交渉権の実質的な実施

これらの原則は以下に示される ILO 条約に含まれる。

- ・最低年齢と最悪の児童労働に関する138号条約（1973年）および182号条約（1989年）
- ・強制労働に関する29号条約（1930年）および105号条約（1957年）
- ・雇用関係における差別禁止に関する111号条約（1958年）
- ・同一価値労働同一報酬に関する100号条約（1952年）
- ・結社の自由と団結権保護に関する87号条約（1948年）
- ・団結と団体交渉権に関する98号条約（1949年）
- ・労働組合活動の結果によるあらゆる差別を防止するための労働者代表に関する135号条約（1971年）

ルノーグループは、2001年7月26日の、国際連合の提唱で採択されたグローバルな締約であるグローバルコンパクトを構成する、人権に関係する国際的な諸原則を着実に実行する。グローバルコンパクトにしたがって、ルノーグループは特にすべての形態の汚職に反対する。同グループはグループの倫理憲章、様々な伝達手段や研修資材などを通じてすべての従業員にこのことを認識させる。

ルノーグループはまた、2000年6月27日に採択され2011年5月に更新された多国籍企業に関する OECD ガイドライン、および ILO158 号条約（1982 年）を実行する。また ISO26000 を基準として採用する。

第二章：労使関係上の責任

ルノーグループは世界中の従業員への敬意とその発展に関与する。

労使対話の奨励

ルノーグループは選挙で選出された、あるいは労働組合の組合員である従業員が、全グループを通じた労働者代表であることを確保する。

ルノーグループは結社の自由と団結権の保護を定めた ILO87 号条約（1948 年）に示された原則に沿って、組合員資格や事務所の維持に関する労働組合活動を尊重することを確認する。

すべての従業員は労働組合に加入する自由も加入しない自由もある。ルノーグループは団結権と団体交渉権に関する ILO98 号条約の条項も尊重することを確認する。そのように、ルノーグループは従業員が集团的に団結し、厳密な意味で中立であるという従業員の権利を尊重する。本文書への署名はそれぞれの従業員のこの問題での選択を尊重する。

ルノーグループ企業委員会はグループ全体を通じて経営側と従業員代表の意見交換のフォーラムとしての役割を果たす。この対話は選ばれた委員会や全体会合など定期的な会合を通して行われる。最重要な点はこの過程がルノーグループの重要な展開について予測し、フォローすることが可能になるという点である。

職場における安全衛生、生活の質に関する行動

職場における安全衛生並びに従業員の生活の質の向上を確保することは、ルノーグループの主要な目的である。

ルノーグループは「職場の安全衛生を確保する 9 原則」をもとにした「安全衛生、職場環境」政策を策定した。この政策はすべてのルノーの事業所に適用され、管理職、従業員、安全衛生専門家と従業員代表がそれぞれの責任分野に沿った形で関与する。このようなやり方での安全

衛生管理の責任体制が、ルノーグループが自己診断を行い、行動計画を作成することを可能にする。

身体的、精神的健康政策の枠組みの中で、専門チームが従業員のその全職業人生においてサポートを提供する。このようなやり方で、ルノーグループは職業上のリスクを防止し、職場の人間工学を継続的に向上させる。採用される施策は特に、筋骨格系の疾患など職業を通じて現れ、悪化する可能性のある疾病の防止を目的としている。電気、積み下ろし、化学の分野で発生し、悪化するリスクは特に注意を払われ、特定の措置をとる。

電磁分野の知識形成には特別の焦点を当てる。必要な場合、ルノーグループの安全衛生政策に含めることもある。

循環器系のリスク、喫煙、アルコールその他の中毒、睡眠の重要性、HIV/AIDSや性感染症など、従業員に対する公衆衛生当局の情報提供やリスク防止措置を支持する。

上記に加え、会社は以下4つのガイドラインに沿って措置を講じるための措置を取る。

- ・安全衛生
- ・環境と職場
- ・ワークライフバランス
- ・日常のマネジメント

これらの分野での最良事例の開発と一般化によって、ルノーグループは職場における生活の質の向上へのコミットメントを確認する。

職場における安全衛生確保の9つの一般原則：リスクの回避、避けがたいリスクの評価、リスクの根源の撲滅、個人に適する仕事の採用、技術進歩の採用、危険要因を危険のない/少ないものに置き換える、一貫した全般的予防措置の開発、個人の予防措置よりも集団的予防措置を優先させる、従業員の適切な指示を与える。

仕事とスキルの管理

ルノーグループはそのスタッフに雇用への支援を行う。

グループは、ダイナミックなスキル管理計画を通じて、可能な場合は、雇用傾向を予測することへのコミットメントを確認する。このため、ルノーグループ企業委員会の一部は、雇用傾向とこの分野で適用されている政策について通知される。

その政策の枠組みにおいて、ルノーグループは個々人にその職業的専門性の開発において積極的役割を果たすことを可能にする。世界のどこで働いていても、また年齢や職務にかかわらず、すべての従業員は自身の仕事を適切に行い、職業人生を通じて専門性を向上させるために必要な訓練を受けることができる。

急速に成長する市場においては、製品の採算性、産業と市場の動きにおける生産性を通じ、ルノーグループはこの産業と市場分野においての雇用と雇用可能性の発展を奨励することにより経済的社会的進歩に貢献する。

高度に変動する需要と多様性にとんだ自動車市場において、ルノーグループは、労働者代表と労働組合との対話に入ることによって企業の利益と該当する従業員の生活の質との間の最良のバランスを見つけるために努力する。対応する施策は国内法制と地域における労使慣行に沿って適用される。

組織再編やリストラクチャリングにおいて、ルノーグループは必要な場合職業訓練を行いグループ内での配転や再転換を、優先的にかつ可能な場合、支援する。

雇用とスキルに関する行動は、本協定のフォローアップにおいて特に重要な課題となる。

報酬、有給休暇の権利、社会的保護

ルノーグループは公正な報酬の原則を認識し、同一価値労働同一報酬に関する ILO100 号条約の規定に合致させる。

ルノーグループは労働の長さが該当する国の国内法制や団体協約の範囲を超えるべきではないことに同意する。

ルノーグループが操業する国の立法や国内慣行に従って、有給休暇の権利は全従業員に付与される。

ルノーグループは、展開するすべての国において従業員とその家族が死亡、障害、労働災害や職業病などの場合に十分な保護を受けられることを確保する。

多様性の促進

ILO111 号条約にそって、ルノーグループは雇用関係においていかなる根拠による差別も行わない。特に、女性と男性の双方を彼らの特殊な資質に応じて採用し、すべての従業員を尊厳をもって扱い、ジェンダー、年齢、人種や特定の民族に属しているか（それが実際でもそうでなくても）、社会的、文化的、国籍、家族の状況、労働組合の活動、性的志向、障害、政治的や宗教的な見解によって差別しない。

ルノーグループは、この多様性に関する政策の枠組みにおいていくつかのカギとなる分野を特定する：

女性と男性

ルノーグループは、採用とキャリアマネジメントに関して、また国際的な女性ネットワークの構築において人事政策の変更につながった、企業内での女性の地位に関する特別な措置を実施している。

障害

ルノーグループは、特別な統合措置、障害に対応したワークステーションの設置、包含的な

コミュニケーションの実施、従業員の意識向上、ネットワーク化を促進することにより、グループ内の障害を持つ人々の統合を促進する。

出自

ルノーグループは、グループが展開するすべての国のチーム内での文化的、社会的多様性を支持する。

年齢

ルノーグループは年齢間のバランスを確保することに努力し、従業員の職業人生全体をサポートする。グループは、訓練と専門性の統合を若年層に確保しつつ、熟練層の経験、訓練と技術を評価する。

第三章：下請け、委託業者との関係

基本的権利の尊重は下請け、委託業者選考の決定基準である。

ルノーグループはこの協定を、下請け、委託業者にも周知する。本協定第一章に示された基本的社会権についてその企業においても適用するよう下請け、委託業者に要請する。

必要な場合、ルノーグループの支援で是正計画を策定することもできる。いったん特定されれば、是正がされないという瑕疵が起こった場合に当該企業との取引停止を含む様々な措置を取ることがある。

このような措置は、ルノーグループが当該下請け、委託業者の法的責任に対する考えを固定化するものではない。

第四章：企業の社会的責任

ルノーグループは、自動車製造業者としての活動の枠組みにおいて、企業の社会的責任に沿って操業を行う。

その行動は以下の三つの優先分野に焦点を当てる：

教育プロジェクトの支援

ルノーグループは革新的な教育プログラムとその他の教育活動を通じて教育プロジェクトに関与する。これらの行動は、従業員と特に地元自治体とともに実施し、世界へ、市民としての成長に道を開き、将来のスキルベースの発展に明確に貢献する。

青年の自動車産業への統合を促進する

ルノーグループは青年を様々な訓練や統合プログラムを通じてビジネスの世界へ統合することを促進する。

ルノーグループは困難を抱えた青年の訓練に地域ベースで関与する。さらに、実地入門訓練の形態で、仕事と学習一体のプログラムの開発を支援する。

高等教育に関する目的をもった行動は、ルノー財団がいくつかの国で行っている枠組みに含まれている。

道路の安全の促進

個人の移動という全世界的な関心の発展を考慮し、ルノーグループは生産する車両に最新の防護、事故防止技術を備え、児童、青年、専門家や学会など様々な聴衆に対応した交通安全の教育的イニシアチブや教材を採用する。

第五章：環境保護と万人のための持続可能な移動手段

ルノーグループの環境政策は以下の原則を中心に置く：

製品とサービスの要求と環境保護との調和

エコ2の署名により、ルノーグループは多くの電気自動車を通じて自社製品とリサイクルを含むその製品の全過程における環境的影響を向上させるために努力する。

全社での環境マネジメントの適用

ルノーグループは、再生不可能な資源を制限し、騒音を減らし、自然環境への排出を制限するほか、地域の環境に配慮して社の目標と一体で優先行動計画を設定することで化学物質の使用を制限する。ルノーの生産工場はISO14001の認証を受ける。ルノーグループはその設備と既存の技術の継続した向上に取り組む。

環境負荷の防止と削減

環境問題に対応し、ルノーグループは温室効果ガスの直接的・間接的排出元を特定、測定し、徐々にそれを削減する。ルノーグループは、天然資源の枯渇、酸性化、富栄養化などのその他の環境負荷の削減に取り組む。また、車両の活動に新技術を導入することを通じて都市部の大気環境の向上に、将来の世代の利益のために取り組む。

環境メッセージの伝達

ルノーグループはこれまで述べた行動をすべての従業員に実施するよう呼びかける。これらの行動は環境政策の重点分野に関してのコミュニケーションを必要とするだけでなく、すべてを「ワークステーション」から「問題を理解」すること、重点分野で専門性を高める訓練を実施することにより、自動車の将来の発展と主要な環境課題を受容するスキルが求められる。

第六章：協定の適用とフォローアップに関する規定

ルノーグループの経営とルノーグループ企業委員会のメンバーは、インダストリアルとの連携の下、共同で本協定の効果的な適用を監視する。

この協定はルノーグループが操業する様々な国の言語に翻訳され、すべての人々に入手可能にし、特に第7章で特定するルノーグループ

の経営陣に配布する。

この協定はルノーグループの経営、企業委員会とインダストリアルとの間の対話を通じフォローアップする：

- ・毎年、ルノーグループ企業委員会の全体会合の際に、経営側は企業委員会の正メンバーとオブザーバー、インダストリオールの代表の参加による検討会議を設ける。
- ・この検討会議は、経営側の代表、企業委員会の一部のメンバーとインダストリオールの代表によって構成される委員会によって準備される。協定が署名しだい、この委員会は本協定のフォローアップの実際を定義するために会合を行う。
- ・三年に一回、本協定の署名者は本協定の実際の世界規模での検討を行い、必要な修正について検討する。

潜在的な困難の取り扱い

署名者は、この協定の適用に関して行動計画の採用が迅速に求められ、解決策が直ちに必要とするための困難が生じた場合には、各々に直ちに知らせることに合意する。

地域の問題が署名者の知るところとなった場合、第一義的には地域の労使対話の枠内で取り扱われる。ルノーはこの対話のための権利条項を作成する。必要な場合、解決策は当該の国、地域としてルノーグループ全体で追及される。

これらの状況下で信頼を醸成するために、署名者は優先的に対話を通じて解決策を見出し、その他の行動に反対し、すべての過程においてそのような議論の秘匿性を堅持する。

第七章：最終条項

この協定はフランス法とみなされ、署名の日から期限を区切ることなく有効であり、ルノーグループ全体に適用される。つまりルノーSASが直接的あるいは資本の過半を所有する

など間接的に所有する企業にも適用される。

ここでの定義に新たな企業が加わる時には、署名者は関係する行動計画を含め現行の協定への加入を共に検討する。ただし本協定の第一章で示された基本的社会権については、直ちに適用されるべきものであり除外する。

この協定の規定は、2004年10月12日のルノーグループ従業員の基本権宣言を置き換えるものである。翻訳された協定文に不透明な部分がある場合は、フランス語を正文とする。

2013年7月2日

ブローニュ・ビランクールにて

ルノーグループを代表して
マリー-フランソワーズ・ダムサン 人事グループ局長

インダストリアルを代表して
ユルキ・ライナ 書記長

ルノーグループ企業委員会を代表して
ジョスリン・アンドル ルノーグループ企業委員会書記

ヨアキン・アリアス-ガレゴ (CCOO) 同書記次長

ミシェル・バルビエ (FO) 同書記次長
マヌエル・チャベス (CGTP) 同書記次長代理
フレ・ディジョ (CFDT) 同書記次長
クローディア・ハツィンガー-バルトシュ (GPA) 同書記次長

アジズ・ケンスス (CGT) 同書記次長
レンドロ・マルタン-プエルタス (UGT) 同書記次長

ニコラエ・パベルスク (SAD) 同書記次長
クラウディオ・タルラリーニ (FISASCAT-CISL) 同書記次長

エリック・ピダル (CFE-CGC) 同書記次長
(全労連国際局仮訳)

多国籍企業の民主的規制に 労働組合はどう取り組むか

小田川義和

はじめに

(1) 12月4日の参議院本会議で、アベノミクス（成長戦略）を具体化する「産業競争力強化法」が、与党などの賛成多数で成立した。「何が秘密かが秘密」という国家による人権侵害促進法＝「特定秘密保護法案」の陰で、国際競争力強化を口実にした「多国籍企業奉仕法」、「企業リストラ法」が、まともな審議もないままに強行された。

(2) 産業競争力強化法は、「過小投資」、「過剰規制」、「過当競争」の三つの「過」が日本経済のゆがみだとし、その根本的な是正をめざす「日本再興戦略」の具体化である。国内投資については、2015年度までの3年間にリーマンショック前の水準である年間70兆円まで民間投資を改善させる数値目標が掲げられている。国内での過当競争を解消し、収益力を飛躍的に高めて世界で勝ち抜く製造業を復活させることも目標に掲げられている。企業再編も含めた方策を講じて企業規模を拡大すれば、国内投資が増加すると言うのである。

(3) 描かれているのは、輸出競争力「世界一」の日本の復活であり、そのために国内外からの投資を呼び込める産業、企業を興し、その障害となるコスト増要因の規制（労働分野を含む）の改革＝構造改革の断行という全体図である。

TPP（環太平洋戦略的経済連携協定）も強く

意識した日本市場の開放（開放の対象の多くはアメリカ企業）と、一部の日本多国籍大企業の利益の最大化を日本経済の再興と位置付けるこのような施策は、多国籍企業の民主的規制とは逆の方向を向いている。

アベノミクスの強行に反対するたたかいそのものが、民主的規制の強化をめざす取り組みでもある。

1 国民国家の規制と多国籍企業

(1) 2000年代以降、急速に多国籍化した日本企業は、日本一国の枠組みにとどまっていない。2003年に出された「奥田ビジョン」が、「メイド・イン・ジャパンからメイド・バイ・ジャパン」への転換を宣言していること一つを見ても、今の日本企業の姿勢がうかがえる。

日本国内での生産、部品調達などにはこだわらず、「トヨタ」、「ソニー」などのブランドをつけた製品を最も「売れる市場」の近くで廉価で生産し、企業収益の最大化を図る姿勢に多国籍企業は転換している。

したがって、日本国内の「過剰規制」は、企業活動のコスト増要因と位置づけられる。

(2) 一国の規制緩和は他国の規制緩和に連鎖し、緩和競争を加速させる結果となりかねない。アメリカが1990年代半ばから、年次改革要望で、日本国内の様々な規制の緩和を迫り続けてきた経過を見ても、そのことが言える。

金融緩和や財政支援策も同様に、国家間の金

利引き下げ競争や企業向けの財政支援策の競合いとなる。リーマンショック直後に、アメリカでもヨーロッパでも日本でも、エコカー減税などの企業への直接的な支援策や、金融機関救済策が緊急の経済対策として実施され、それが今日の財政危機の連鎖を招いていることから目をそらすことはできない。

国際競争力強化のために企業再編を誘導する施策は、巨大な多国籍企業による市場の独占の一方での中小零細企業の淘汰を招き、地域経済の困難さをさらに高め、雇用の不安定性が増すことは容易に想定される。

(3) 産業競争力強化法は日本国内の制度だが、多国籍化した企業にとっては数多ある国々の中の一つの制度にしか過ぎない。

一企業の活動にとっては、不都合な制度の国での活動にこだわる必要はない。生産や企業活動の場を他国に移すことで、より大きな市場と利益を獲得することができる。

ブルームバーグがまとめたデータによると、東証上場企業のうち売り上げの半分以上を海外市場で上げている会社の株価は、2013年に年平均19%上昇している。大半を国内販売に依存している企業の株価は11%の伸びにとどまり、株主の要請に国内企業は応えていないとみられる。株主中心で経済政策を進めることは、多国籍企業のための制度づくりに加担することに等しい。政策のあり様は、労働者に大きく影響する。

(4) 法制度を創出し運用する国家（国民国家）と、多国籍企業の活動領域は一致していない。日本国内だけで、多国籍企業の行動規制を実施してもその効果は限定的なものにとどまらざる

を得ない。それもまた現実の問題だ。

民主的規制を検討する場合、この現状をふまえることが必要となる。OECDの多国籍企業行動指針を活用したネスレ日本での争議解決は、そのような点もふまえた先駆的な取り組みの事例だと考える。

(5) 2013年9月にロシア・サンクトペテルブルグで開催されたG20では、企業による租税回避への取り締まりが不可避であることを確認し、多国籍企業の行動を監視する世界的な仕組み作りが検討されはじめた。

このような国際的な動きと同調して、国内での制度実現をめざす取り組みは重要な課題だ。

2 労働運動分野の取り組み状況

(1) 全労連が大企業の内部留保問題を取り上げたのは1993年春闘であった。大企業433社について、内部留保のわずか2.4%を取り崩すだけで「月額平均3万5千円」の賃金引き上げは可能、との試算の公表は社会的な反響を呼んだ。

それから20年経過し、巨額な内部留保の源泉が、大企業優遇税制や租税回避、下請けいじめ、賃金引き下げ・抑制と雇用破壊（非正規労働への置き換え）、内部留保を「活用」したマネーゲームなどにあることを明らかにし続けてきた。

第一に、内部留保は、決して実業だけで蓄積されたものではなく、様々な制度を活用した国民収奪の塊であり、この取り崩しを迫ること自体が多国籍企業の民主的規制の取り組みだと考える。

なお、2013年春闘期以降でも、政府首脳が、「内部留保を取り崩して従業員の賃金に」とい

う発言を繰り返すという今の状況があることは確認したい。

(2) 第二に、ILO（国際労働機関）の活用も多国籍企業の規制に取り組む上では重要な取り組みだ。取り組みの方向は二つある。

その一つは、ILO が条約等で明らかにする国際労働基準の遵守を多国籍企業にせまる取り組みだ。

ILO は、1998 年の第 86 回総会において「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」を採択している。これは、「労働者の基本的権利（強制労働並びに児童労働の禁止、結社の自由、団結権及び団体交渉権、同一価値労働同一賃金、雇用差別の撤廃）」にかかわる ILO 条約（中核的労働基準）の遵守と、これらの基準の採択と取り扱い権限が ILO にあることを再確認した WTO 閣僚会議（1996 年・シンガポール）をふまえた宣言である。

(3) ILO は、2008 年の第 97 回総会で、「公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言」を採択している。これは、前述の宣言をさらに前進させ、グローバル経済が進行するもとで周辺に追いやられている労働者の雇用、権利の国際的な最低基準の実現をめざす ILO の基本文書とされている。

これらの ILO 宣言は、1977 年に ILO 理事会で採択されている「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」（2000 年、2006 年改定）をも前提としている。

(4) その「三者宣言」では、①国家の主権を尊重し、国家の法令に従うこと、②関係のある国際（労働）基準を尊重すべきこと、③国連総

会で採択された世界人権宣言及びこれに対応した国際人権規約を尊重すること、などが明記されている。

グローバル社会における多国籍企業の行動原理として、国際労働基準や世界人権宣言が普遍性ある基準として確認されている意義は大きい。

(5) 日本政府は、ILO や国連社会権規約委員会などからの度重なる雇用問題での勧告に背を向け続けており、その姿勢には国際社会から厳しい批判の目が向けられている。

国際的なルール（労働基準）を意図的に無視することで、「世界で一番企業が活動しやすい国」を実現したり、多国籍企業が勝手気ままに生産拠点を移転させることを黙認したり、新興国での劣悪な労働環境（児童労働など）に目をつぶり続けることを国際社会が黙認し続ける状況にはない。

この点に依拠し、国内での労働基準の国際水準への適合を求めるたたかいを進め、国外での日本多国籍企業の「逸脱行為」を告発する取り組みを強めることは、労働組合の重要な役割だと考える。

(6) 二つ目は、ILO の機関そのものを活用する取り組みだ。

第 1 次世界大戦の戦後処理とともに発足した ILO の歴史からも明らかのように、政治的であると同時に平和の維持と密接な関連をもつ労働問題を政・労・使三者の対話で解決していくと言うところに、ILO の本質がある。

ILO の活用という点では、①条約勧告適用専門家委員会への定期報告（批准条約の国内での適用状況、未批准条約についての国内の検討状況）、②個別批准条約の適用状況（ILO 憲章 24

条の申し立て) についての条約勧告適用専門家委員会への申し立て、③ ILO・結社の自由委員会への訴え、の三つの手続きがある。

(7) このうち、日本の労働組合が最も活用してきたのは、公務員労働者の労働基本権回復、国鉄分割民営化時における全動労差別採用事件など、③の結社の自由委員会への訴えである。現在でも、公務員制度改革や JAL 不当解雇撤回の課題での訴えが継続案件となっている。

②の案件では、日本の障害者雇用政策と ILO 条約とのかい離を福祉保育労などが申し立てた事件などがある (2007 年 8 月)。

①については、ILO の求めに応じ全労連も毎年報告を提出しており、2013 年も ILO 第 100 号条約 (同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約) と第 122 号条約 (雇用政策条約) に関し、国内状況等を報告した。

(8) 日本政府はもとより、裁判所も、国際条約である ILO 条約への理解が高いとは言えない。この状況を変えていくたたかいとあわせ、ILO などの活用を活発化させる必要がある。

憲法第 98 条では、「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。」と規定し、批准された条約は国内法の上に位置づけられるとされている。

これを額面通りに受けとめれば、批准された ILO 条約は裁判規範として直接使うことができるはずである。しかし、最高裁などの判決では、ILO 条約の国内適用は認めるものの、条約に反しているから行為が無効であるとする原告の主張を受け容れたものはない。

このような司法の態度を変える国内のたたかいと、ILO の活用を一体的に進める戦略がなければ、国際労働基準の国内適用の道が容易には開けないこともまた現実である。

3 労働者の国際連帯

(1) 第三の取り組みとして、労働者の国際連帯の取り組みの重要性を確認したい。

1986 年の ILO 総会で、「石綿の使用における安全に関する条約 (第 162 号・アスベスト条約)」が採択され、2005 年 8 月に日本政府は同条約の批准を閣議決定した。

この一連の過程で、建設関連労働者の国際的な連帯の取り組みが果たした役割は大きい。このことにも明らかなように、ILO の条約の国内適用は使用者や政府の恩恵ではなく、労働者の問題指摘とたたかいの反映であることは忘れてはならない。

経済がグローバル化し、巨大な独占資本である多国籍企業が、一国の枠組みをこえて活動し、大きな影響力を持ち始めている今だからこそ、ILO などの場での労働者の団結と連帯が、より強く求められる。

その点で、日本の労働組合間の共同や取り組みの状況は、決して前向きなものとはなっていない。

(2) 国際連帯の取り組みは、ILO の場だけで進むものでもない。別途報告されているインド・マルチスズキへの調査団派遣や、ダウケミカルの労働組合への要請行動などは、個別課題であると同時に、その積み上げが多国籍企業の身勝手な活動を規制する契機にもなり得るものだと考える。

国境を越えて労働組合が連帯し、個別の多国

籍企業を迫及する取り組み、特に日本籍の企業を相手にする取り組みでは、今後とも重要な役割が全労連に求められることになることは容易に想定される現状にある。この点でのノウハウの蓄積は重要な課題だと考えている。

(3) 2013年8月9日のAPF通信は、『『ユニクロ』、バングラディッシュ縫製工場の安全協定に署名』とする記事を掲載した。

2013年4月に、バングラディッシュの縫製工場が崩壊し、1129名の死者が出た事件で、製造業関連の労働組合の国際組織・インダストリアル・グローバル・ユニオンが主導し、「バングラデシュにおける火災予防および建築物の安全に関わる協定 (Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh)」への参加が、ユニクロなどの多国籍企業に迫られていた。協定では、工場の安全性に問題がある場合、協定に参加したメーカーなどが改修費用を負担することになっている。

このような、契約の枠組みを使い、協定に参加しない企業を世界的に孤立させることで、労働者のいのち、権利を守ろうとする取り組みは、児童労働根絶に向けた「サプライチェーンの取り組み」などもあり、その有効性が確認されている。

安上がりの労働力を求めて止まない多国籍企業の規制は、消費者の立場からの反撃を組織することで有効な結果を導き出すこともあり、労働運動と市民運動との接点にあるそのような取り組みでの連帯も重要な課題であることを確認したい。

おわりに

経済社会で主要なアクターとなっている多国

籍企業の身勝手な行動を規制するために、労働分野でできることは限られているかもしれない。

国家間の協定などで、直接的な規制が前進することが最も効果的な方法だとは考えるが、TPP交渉の状況などを見ると、それは必ずしも期待する方向には向かっていないようにも思える。

そのこともあって、本稿は、労働運動の面からの状況報告と問題提起にとどめた。隔靴搔痒の思いを抱かれる方も多いと思う。率直な意見をたまわりたい。

(おだがわ よしかず・全労連事務局長)

注・2013年6月14日閣議決定

財務省「法人企業統計年報」によれば、集約効果が出やすいとされる小売業では、90年代前半に比して、2010年には1社当たりの経常利益が3倍化しているが、その反射効として「シャッター通り」などの深刻な問題がおきている。

ディーセントワーク（働きたい人間らしい仕事）の実現は、この宣言の主要な目的とされている。

例えば2013年5月17日には、国連社会権規約委員会が「労働者とその家族が人間らしい生活を確保できるよう最低賃金を決定する際考慮する要素を見直すこと」などを求める勧告を行っている。

1997年、ベトナムなど東南アジアのナイキの下請工場が、強制労働、児童労働、長時間労働、低賃金、セクハラなど、さまざまな問題を抱えることが報道されるや、不買キャンペーンが起こった。ナイキの売上は急落し、ナイキは海外工場での児童労働をなくすなど、さまざまな改善措置を約束せざるを得なかった。

[海外労働事情]

イタリア CGIL の「労働プラン」 闘争

斉藤隆夫

年配の方のなかには、1949～50年にイタリアで取り組まれた「労働プラン」のたたかいを記憶されている方も少なくないと思われる。当時の CGIL 書記長 D. ヴィットリオの提唱による雇用創出のたたかいである。2012年、イタリア CGIL の書記長 S. カムッソはこの提唱に示唆を得て、「あたらしい労働プラン」（以下、単に「労働プラン」）のたたかいを提起した。戦後経済成長の開始以前の当時と EU 統合・グローバル化の今日では、もちろん背景も異なるが、今日のイタリアはかつてない不況と構造的危機下にあり、政策の根本的転換が必要だという認識がこの提案のベースにはある。以下、イタリアの構造的危機とは如何なるものか、どのような政策転換によってそこから脱しようとしているのか、見てみたい。

1 背景

(1) 雇用・失業情勢の深刻化・賃金削減

リーマンショック後の経済危機の結果、イタリアの失業・雇用情勢は一層深刻になった。CGIL 政治経済研究書 (Ires) によれば、2012年、失業率は 11% (約 300 万人) であった。失業者には「意気阻喪した」労働者 (労働市場の状況を見て求職を諦めた人)、「所得保障」(Cig) 待遇者 = 休職者をあわせた広義の失業者は 440 万人に達し、2007 年の 247 万 5000 人に比べて 77% 増加していた。なかでも 15 歳から 24 歳の若者の就業率は 47.2%、25 歳から 29 歳の層でも 66.7% だった。「意気阻喪した」労働者

と不安定就業者を合わせると 800 万人にのぼる。

それは特に若年層で多い。雇用情勢は南部で一層深刻である。例えば、カンパーニャ州では、24 歳以下の青年の 44.5% が失業しており、15～34 歳の青年のうち 60 万人 (38.8%) は仕事をしていないし、学校にも通っていない。さらに、期限付き契約で働く 20 万人以上が契約を更新されない危険に脅かされている。

賃金の面では、2007 年から毎年賃金削減がすすんでいる。単身家庭で毎年 500 ユーロ、家族もち家庭は 600 ユーロの所得減に見舞われているのである。失業・不安定雇用の広がりや賃金削減は格差と貧困の拡大をもたらしている。雇用者所得の減少は需要の減少を生み、経済成長の下落を生んでいる。イタリア経済は過去 5 年で約 5% と欧州諸国の中でも最も大きな成長率の下落を記しており、2013 年もリセッションは続くと言われている。

イタリア中央銀行の予測では、このリセッションは、1/3 は消費と投資の減少によるもので、他の 1/3 は緊縮政策による財政支出の削減によると算定されている。

(2) 構造的危機

イタリアの危機はリーマンショック以降の短期的危機にとどまるものではなく、CGIL によれば、次のような長期にわたる構造的危機をもっている。

(a) 新自由主義的経済政策は、供給面に注目し、グローバル化への対応としてコスト競争の

みを追求した結果、産業における革新の停滞と低付加価値部門への生産の特化をもたらした。

(b) コスト競争とその故の労働力不安定化政策は生産システムにおける知識と技術の重要性をなおざりにした。

(c) 政府における産業政策の不在は企業が投資を犠牲にして、利子取得を求める経営スタイルへ向かうのを促進した。産業構造の衰退、投資不足、研究・開発の放棄、技術革新の不十分さ、生産とサービスの質の低さなどがわが国企業の“発育不全”をもたらしているのに、ベルルスコーニ前政権はもとより、モンティ政府も緊縮政策や労働市場のフレキシビリティ増大を言うばかりで、真の成長政策を持っていない。

(3) 政治的・社会的危機

こうした長期にわたる危機の継続、そこから抜け出す展望の不在は、政治の混乱とそれへの不信、多くの個人政党の出現をもたらしている。例えば、「反政治家を唱えるだけで建設的政策をもたない」と評されている「五つ星運動」が一定の支持を得ている。「社会的エゴイズム」＝個人間の競争の激化・連帯感の希薄化がすすみ、経済犯罪だけでなく刑事犯罪と自殺者が増加している。国民医療サービス制度は「医療費が無規制常態で絶えず増加している」といった言説のもと攻撃に曝されている。教育予算の削減で「トイレは何か月もの間、こわれたまま。雨漏りする教室もある」、「教室の暖房費が払えないため、クリスマス休暇を延長しなければならない」といった状況に抗議して、高校生がローマ市内の多くの高校を占拠している。職を求めて海外に移住する若者も激増している。

2 「労働プラン」

こうした背景の下、2012年、CGIL書記長

S. カムッソは「労働プラン」(素案)を作成し、産別・地方組織、大学・研究者、多様な行政機関との対話の中で、提案をまとめ、2013年1月、ローマでの「計画化協議会」で公式に発表した。「労働プラン」は、かつてソビエトのゴスプランが作ったような上からの経済発展計画ではなく、下から練り上げられたプランなのである。提案作成に当たってカムッソがD. ヴィットリオの「旧労働プラン」から得た基本的示唆は次のようなものだった。「組合は、仕事をもっている人を守って閉鎖的になってはならない。失業者に注目し、若者とその未来に注目する必要がある」。

(1) 「労働プラン」の基本思想

カムッソは「計画化協議会」での冒頭報告で次のように述べている。「労働について語るとは、人間について、その存在について語ることである」。労働は人生の生きがいの主要部分の一つであり、生活の喜びを実現するための保障でもある。したがって、それは不確実なもの、不安定なものであってはならない。また、労働は単なる素材の転換ではなく、知識・知恵の発揮であり、人間関係における協同・連帯の契機でもある。富をうむための唯一の・真の条件である。労働の不在は空虚を生み、尊厳をむしばむ。労働の不在、そして存在しない故にそれを探す事をあきらめるのは国を墮落と衰退へと導く。かくして『労働プラン』の提案は労働と労働の創出から出発しなければ、わが国の成長と発展の新しい季節は始まらないという確信から生まれている」。

また、「労働プラン」は社会的欧州の存在と発展を前提としている。資本と労働の妥協のない欧州、つまり福祉のない欧州は歴史に学ばない欧州である。「欧州なしにイタリアもない」。

イタリアはEUにとどまるべきであり、そこかしらぞくことの「社会的・経済的コストはわが国にとってドラマチックなものとなろう」。したがって、欧州合衆国のアイデアを再提起する必要がある。それがめざすのは共通の通貨政策、成長政策、投機活動を防止する共通の手段をもつ経済的統一である。「公的債務の亡霊、その故緊縮政策のそれは実際にも、文化的にも取り払われねばならない」。公的債務削減と緊縮政策を転換し、成長政策を可能にするため財源を保障する必要がある。そのため「労働プラン」は具体的には欧州各国の債務の20%を「共済化」(mutualizzazione)する「欧州債(Eurobond)」の創設を提案している。EUとして公債を発行することによって各国債務の軽減を図ろうというのである。

(2)「労働プラン」の主な内容

「労働プラン」は中期的な「活動プロジェクト」、直接的に雇用創出に向けられる「臨時プラン」、雇用支援と労働市場・社会的緩衝装置の改革、新福祉プランの四つの主な内容からなる。

(a) 中期的「活動プロジェクト」

(i) 産業政策：芸術・文化遺産、耐震建築、グリーン生産、デジタルネットなどへの投資、公共サービス(地域保全・廃棄物サイクル等)への投資をとおして民間部門の投資・所得・雇用に刺激を与え、活性化するプロジェクトである。

伝統的に原料と考えられてきたものをイタリアはほとんど持たない。「プラン」では芸術・文化遺産はイタリアが持つ資源として捉えられ、その保存・改修への投資をとおして雇用・民間中小企業のための需要を作り出そうというのである。グリーン生産とは環境を汚染しない生産活動、廃棄物を出さない材料・素材と生産物な

どの開発のための技術革新への投資を指している。

(ii) 地方公共サービスの再編：ローカルから全国にいたる総合的輸送体制を支える公的システムの構築。例えば、ピエモンテのような地方では商品の流通をより容易にするインフラが必要である。より速やかに製品を移動させる必要があるのである。これは産業活動の改善を助ける事になるだろう。

(iii) 教育システムの根本的な改革：教育制度は近年の財政支出カットによってさまざまな影響を受けた。学校閉鎖、大学登録者の減、才能の流失などがそれである。それは多くの若者に学ぶことは無益であるという考えを引き起こすほどであった。18歳までの義務教育、学習権の保障は集団と個人の資源としての教育、個人的・社会的必要としての永続的教育が教育システム改革の基本的推進軸である。

(b) 直接的な雇用創出の臨時プラン

環境保全、エネルギー、インフラ、土地干拓などの公共財への公的投資の大量な注入によって特に南部で、青年層の雇用を作り出そうというプランである。例えば、エネルギーは企業にとっても家庭にとっても、かなりのコストである。そこでもっと低コストの代替エネルギーが必要になっている。水力や風力を利用することは、ピエモンテのような地方にとってはほとんどコストを要しない。これらの事業は短期的に雇用を生み出し、不安定労働の削減、格差の縮小、青年の社会的包摂の成果を挙げることによって中期的プロジェクトへの信頼を得る意味をもつ。

(c) 雇用支援、労働市場と社会的緩衝装置の改革

雇用情勢の悪化によって休職・失業時の所得

保障の通常の所得保障期間が過ぎても復職ないし就職できない労働者が増えたため、特例の失業時所得保障の適用がひろがっているが、それに必要な財政支出や社会的緩衝装置（休業時の所得保障と移動待遇—雇用関係はなくなるが、企業が新規採用する時は優先的に採用される一時の所得保障）の従業員15人未満の小規模企業への適用の拡張。

（d）新福祉プラン

イタリアでも人口の年齢構成は変化し、寿命が延びるにつれて高齢化社会の問題に取り組むことが必要になっている。それは労働生活の終わりのない延長ではありえない。こうした高齢者の必要とする福祉は現在の拠出方式では機能し得ない。病院でのケアから居住場所でのケアへの転換を基本とする医療制度改革が必要である。それは高齢者の自主性を助け、孤独に放置せず自己充足に役立つものでなければならない。

全体として、「労働プラン」は3～5年の間に優先度にしたがって徐々に実現されるべき国家の経済への介入である。「公的介入に経済の推進者として中心的役割を与える」プランである。その意味でケインズ主義の経済政策の流れに沿ったものであるが、ケインズ主義が公的介入の対象を限定しないのに対し、革新的で質の高いプロジェクトへの介入である点に違いがあると思われる。

「計画化協議会」での討議の後、地方組織はそれぞれの地方の条件に沿った地方別プランを作成した。

（3）財源

（a）必要な財源

「労働プラン」を実現するためには、主に次のような財源が必要である。

（i）中期的活動プロジェクト（40～100億

ユーロ）

（ii）直接的雇用創出のための臨時的プラン（150～200億ユーロ）

（iii）雇用支援、労働市場と社会的緩衝装置の改革（50～100億ユーロ）

（iv）新福祉プラン（150～200億ユーロ）

（b）財源の捻出方法

（i）脱税の克服と課税所得ベースの拡大（これは税の累進性を強めることによって少なくとも年400億ユーロの歳入をもたらす）

（ii）行政の浪費の削減と予算支出の再配分によって少なくとも200億ユーロを生みうる

（iii）現行の企業優遇措置の縮小で少なくとも100億ユーロを生みうる

（iv）欧州基金の計画的利用

（v）年金基金の利用

（vi）その他

（4）「労働プラン」のインパクト

「労働プラン」は次の想定に基づいて、シミュレーションを行っている。

・50億ユーロの中期的プロジェクト

・150億ユーロの直接的雇用創出のための臨時プラン

・100億ユーロの雇用支援

・50億ユーロの新しい福祉プラン

シミュレーションによれば、これらの措置の実施によって、3年で3.1%の国内総生産の増、2.9%の新規雇用増がもたらされる。それは輸出の増加（1.8%）、可処分所得の増加（3.4%）によるもので、失業率は2015年には危機以前のレベル（7%）に下がるとされている。

（5）たたかい

5月18日、ローマで大規模なCGILの集会が開かれた。集会では、特例失業時所得保障への財政支出を緊急措置として要求するほか、社

会的緩衝装置の適用拡張、青年層の雇用を直ちに増やすための公共事業、公私の投資の臨時的プロジェクトを活性化する産業政策など政府の経済政策転換が訴えられた。CGILは「労働プラン」実現のためのたたかいの一步を踏み出したのである。

その後、地域・州・産業別のレベルで多数の統一行動が展開され、6月22日には、ついにCGIL、CISL、UILの三大総同盟の参加した統一的示威行動が実現した。しばらく困難な関係にあった三大総同盟が、統一して、雇用のための即時的措置と経済再興のための新しい政策を要求したのである。

結びにかえて

以上が昨年以來取り組まれているイタリアの「労働プラン」闘争の素描であるが、このたたかいがわが国労働組合運動に与える示唆は如何なるものであろうか。

それは、第一に、輸出主導主義にもとづいて人員削減・不安定労働者の増大、賃金の長期にわたる削減、社会保障制度の改悪をすすめ、そのことによって国内需要の縮小＝景気低迷に陥っているわが国経済に求められている内需主導型経済発展政策の一つのあり方を示している点にある。「労働プラン」はイタリアの社会・経済的条件から出発し、自動車や電機などのかつて経済成長と雇用の拡大をもたらした産業に依存するのではなく、さまざまな国内需要に依拠しつつ、イタリアの「かつてない危機」(S. カムッソ)からの脱出を図ろうとする大胆な試みなのである。

第二に、それは正規労働者どうしや正規労働者と不安定労働者、年金生活者と若者など労働者間の競争をあおり、人間を孤立化させ、生活

不安に陥れている新自由主義的経済社会政策に対して優れた対案となっている。労働の人間にとっての意味を根源的に捉え(「労働を語るとは人間を語ることである」)、人々に、とりわけ青年に仕事を保障し、格差と貧困を改善し、高齢者の自立した、それでいて孤独に放置しない社会をめざすことは、単に経済・労働条件にとどまらない新自由主義の弊害＝「社会的エゴイズム」への対抗策でもあるのである。また、公共財や教育・福祉制度への財政支出は、それ自体市場原理主義への対抗措置である。

最後に、民間の投資に刺激を与え・誘導する中期的プロジェクト、直接的に雇用を生み出す臨時的プラン、雇用分野での緊急の財政支出・失業時所得保障制度の改革、医療分野での制度改革、教育改革など個々の分野でのさまざまな施策を一つの有機的・総合的プランとして纏め上げている点が注目される。

〈引用・参考文献〉

Sussanna Camusso, Il lavoro e la condizione per uscire dalla crisi, in I MATERIALI CONFERENZA DI PROGRAMMA CGIL il Piano del Lavoro, Edit Coop

Piano del lavoro Cgil Umbria 2013 Creare lavoro per dare futuro e sviluppo, Edit Coop

Rassegna Sindacale, Anno LVIII, N.23, pp.1-2

Ibid., Anno LVIII, N.24, pp.6-7

Ibid., Anno LIX, N.2, pp.6-7

Ibid., Anno LIX, N.3, pp.2-3

Ibid., Anno LIX, N.4, p.3

Ibid., Anno LIX, N.19, pp.12-13

石田泰(アレツツォ在住)氏によるレポート「赤旗」2012年11月25日号

(さいとう たかお、労働総研常任理事・群馬大学名誉教授)

労働戦線 NOW



攻めの14春闘・労働法制闘争を

共同広げ安倍政権の全面攻撃と対決

青山 悠

14春闘の体制づくりが本格化した。春闘戦線は安倍政権がデフレ打開へ向けた政労使会議で財界に賃上げを要請し、大手の金属経営者などが賃金・報酬改善に呼応したのを受け、連合が要求を含め後追いをしている状況である。春闘では労働法制の大改悪や消費増税と福祉破壊、改憲策動などの阻止も大きな課題。全面的な攻撃を強めている安倍暴走阻止へ労働組合と各界との共同の拡大が求められている。

■痛む賃金、中間層の没落めだつ

春闘ではデフレ打開へ向け、賃上げが例年以上に政労使で大きな争点となり、低下する賃金の復権が重要課題となっている。

直面している賃金実態は深刻だ。厚労省の13年10月の毎月勤労統計では所定内給与は17ヵ月連続で減少した。深刻なことは物価の下落より賃金の低下が大きく、実質賃金の低下は11年のマイナス0.1%、12年マイナス0.1%に次ぎ、13年も9ヵ月間のマイナスが続ぎ、3年連続の賃金デフレに陥ることは必至となっている。

さらに深刻なことは平均賃金が非正規雇用の増加で低下しているだけでなく、正規の標準労働者（正規入社で標準的に昇進昇格する継続勤務者）の賃金も下がり続けていることだ。13年版の労働白書も警鐘を鳴らし、35～39歳では2000年の170.5（20～24歳＝100）から、12年には159.6へと低下し、1990年以

降で最低に下落している。

この賃金破壊の結果、国税庁の13年民間給与実態調査では平均給与は408万円で、ピークの97年より59万円も減って23年前と同水準に下落し、中間層の没落が深刻化している。階層別給与所得者数は、年収200万円以下層のワーキングプアが97年の814万人から1090万人と1.3倍に増加している。その半面、年収400～800万円は97年の1753万人から12年には1503万人へと250万人と0.8倍も激減した。同800～2000万円にいたっては529万人（97年）から349万人（12年）へと3分の2以下まで急減している。

世界でも長期にわたる賃金低下は先進国では日本だけの異常事態だ。賃金闘争では低賃金層の底上げと合わせ、中間層の復権が今後の重要な課題となっている。日本総合研究所の山田久氏は日本だけが賃金デフレに陥っていると指摘。原因として人件費削減偏重の企業行動様式や春闘機能の低下を指摘し、パターンセッターの見直しを含む春闘再構築を提起している。

■分配のゆがみ是正と内部留保の還元を

分配のゆがみ是正も春闘の大きな課題だ。企業業績の回復は、上場企業の4～9月期決算では6割が増収増益である。14年3月通期の経常利益は25%増と予測され、過去最高だった08年3月期の約9割に回復すると見込まれている。

史上最高益のトヨタの9月中間決算は82.5%の純利益増で1兆6億円を記録した。利益剰余金は今年3月期決算より8160億円増加し、13兆4998億円と膨大だ。株主の中間配当も一株当たり65円と、3月期の30円の2倍増となり、株主優先が目立つ。その他、大手各社の経常利益も海外好調や円安を背景に新日鉄住金が前年同期の約6倍、東芝が約5割、三越伊勢丹が4割と増益幅を拡大させている。

春闘では分配のゆがみは正へ内部留保の還元も大きな課題となっている。資本金10億円以上の大企業の内部留保は2012年で272兆円に達している。うち利益剰余金は約141兆円(13年版「労働白書」)にのぼり、現金・預金などが約163兆円、有価証券が約23兆円などである。大企業では法人減税以前に、カネは有り余っている。

内部留保の賃上げ還元については、日本共産党の小池晃副委員長が国会で質問し、安倍首相は「政労使会議で内部留保の活用をお願いさせていただく」と答弁している。11月のNHKの政労使討論でも連合の古賀伸明会長が「企業の社会的責任として内部留保を働く者への配分、人への投資へ」と強調した。中小金属のJAMは「大企業の内部留保を賃上げ、中小・下請けの公正取引へふりむけること」を訴えている。

ILOのレイモンド・トレス国際労働問題研究所長も10月に来日し、「世界的にも大企業の内部留保は増大しており、生産投資や労働所得の上昇への保障」を提起し、内部留保の還元はいまや国内外の共通課題ともなっている。

■連合は5年ぶり賃上げ1%以上を要求

デフレ打開へ賃上げが春闘の戦略課題となるなか、連合は12月3日の中央委員会で14春闘の闘争方針を決めた。

あいさつした古賀伸明会長は「デフレ打開へ

一時金でなく、月例賃金の引き上げで社会的相場の形成をめざそう。社会的な政労使対話の継続も政府に要請している」と述べた。

連合はこの4年間、産業業績のばらつきなどを理由に統一賃上げ要求を放棄してきた。しかし14春闘では実質経済成長は1.9%と予測され、物価上昇は0.8%程度、さらに消費増税3%が上乗せされ、家計を直撃することになる。

春闘方針では、景気回復や物価上昇局面にあることを踏まえ、「経済成長と所得向上を同時に進めること」「そのため、すべての構成組織が底上げと、月例賃金にこだわる取り組みの展開」を提起した。狙いは政府、財界の主張であるトリクルダウン(企業業績回復後の賃上げ・雇用増)でなく、同時実現をはかること。さらに大手金属を含めすべの組合が一時金でなく月例賃金にこだわることなどである。

具体的な賃上げ要求は、①定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)の確保、②過年度物価上昇分の確保はもとより、生産性向上分などを、賃上げ(1%以上)として求める、③また格差是正分・配分の歪みの是正(1%を目安)を求めるとしている。平均賃上げでは3%ないし4%以上の賃上げを求めていくことになる。

要求内容では、当初案にはなかった「生産性向上分」が新たな項目にもくわわった。また消費税は要求根拠の一案件としつつも、今次要求の根拠とはせず、税と社会保障の一体改革のなかで扱い、過年度消費者物価として15春闘で考慮することになっている。

中小共闘については、定昇4500円相当分プラス、賃上げと格差是正を含め2%相当分の5000円を加えた9500円を設定した。昨年より約1%分、2500円のプラス要求となる。また中小の賃上げ原資の確保へ向け、公正取引の順守や消費増税の価格転嫁拒否通報ホットラインの新設も決めた。非正規労働者の要求は30

円の時給増や昇給ルールの明確化を掲げた。昨年までとは異なり、パートだけでなく、契約社員などを含む非正規全体の金額要求として、中小の賃上げ5000円に相当する時給引き上げを求めたのが特徴である。

■きしむ連合春闘

問題は、連合要求には、企業の好業績や実質経済成長率の1.9%程度もはならず、生産性向上分もあいまいにしていることである。連合が重視する成果配分の還元や公正配分にもかかわる問題となる。しかも高収益をあげている大企業の組合要求は賃上げ1%程度、経営の厳しい中小が格差分を含めて2%要求となり、連合春闘の2極化も懸念される。また4月から消費増税による年間負担増の約7万円も考慮せず、次年度回しでいいのかどうかも問われよう。

連合の春闘討論集会や中央委員会では、案の定、賃上げ要求水準について不満がだされた。

UA ゼンセンは「去年との違いを明確にするという点で賃上げ要求1%以上では弱い。ナショナルセンターとして社会に対してもっと強いメッセージを発するべきだ。なぜ2%と書けないのか」「定昇2%とベア1%があっても、消費税の3%アップで生活改善にならない」「14春闘をデフレ脱却への転換点というなら、失われた20年で労働組合も目をさまさなければならない」などを主張した。中小金属のJAMも「生活向上分を確保しないとデフレに戻ってしまう。賃上げ1%以上では弱い。ナショナルセンターとして月1万円くらいのもっと強いメッセージを」などを主張した。

産別の賃上げ要求も2極化し、基幹労連、電機、NTTなど大手は賃上げ1%以上、3500～4000円を決定した。一方、昨春闘でも1%要求を掲げていたJAM、UA ゼンセン、フード連合など中小は定昇・格差是正を含め10000

～10500円の要求を設定しているのが特徴である。

一方、トヨタなど自動車総連は高収益などに触れずに、1%以上の賃上げを連合では主張しながら、産別としては要求を設定せず、単組自決とする異例の対応。大手産別の社会的な責任が問われている。

連合の山岸章初代会長は「連合の1%以上の賃上げは低すぎる。物価上昇と消費増税から5%のベア要求を掲げるべきだ。経営のことを考えすぎ、物わかりがよすぎる」「賃上げをめぐる安倍首相が連合会長を兼務しているようだ。自ら賃金闘争をリードできない労組とは一体何なのでしょうか」（朝日11月18日付）と苦言を呈している。

春闘情勢では経団連の米倉会長が12月の政労使会議をふまえ「春の交渉で会員企業に賃上げを訴える」と前向きな姿勢をみせている。「賃上げ否定・ベア論外」に言及した時代に比べれば、日立、三菱自動車、ダイキン工業など大手経営側の姿勢に変化がみられる。賃上げを求める世論は政府、メディアを含めて昨年以上に高まっている。春闘への「追い風」を生かし、デフレ打開のチャンスとして月例賃金引き上げと底上げの運動を強めることが求められる。

今回、連合は異例の7代目トップ人事体制による初春闘となる。3期続投の古賀会長（電機連合）と、神津新事務局長（基幹労連）の両トップを金属労協系で占めるのは連合結成24年で初めての異例な新体制。「労組の力量が試され、社会的な責任が問われていると肝に銘じた春闘」（古賀連合会長）が問われている。

■労働法制大改悪阻止へ共同拡大を

「政権が自民党に替わるとはこういうことか」と、連合が自民・公明連立政権になって改めて苦闘しているのが労働法制の大改悪案である。

安倍政権は「世界で一番企業が活動しやすい国」へ向け、日本の雇用制度をこれまでの「雇用維持型」から、「労働移動支援型」（出向・転籍・解雇）に大変質させようと暴走している。

とりわけ大きな争点が解雇問題だ。会社が解雇の合理性（労契法 16 条）を無視して「雇用契約による解雇は有効」とする「解雇特区」策謀は連合、全労連、全労協など労働界や法曹界、日本共産党などのたたかいで断念させ、運動の成果となっている。しかし「火だね」は残り、国家戦略特区では「雇用ガイドライン」を活用して解雇が容易にできる悪法を企んでいる。

さらに労働法制の改悪では、正社員をターゲットに、業務や勤務地、労働時間などを特定した「限定正社員」を拡大し、解雇の規制緩和と労働条件の低下も狙っている。労働時間の弾力化も狙い、サービス残業の拡大となる企画業務型の裁量労働や残業代ゼロのホワイトカラー・エグゼンプションも画策している。

非正規の増加では、労働者派遣で禁止されている「常用代替防止」の原則を実質的に否定する大改悪となっている。公益案では派遣を「業務」から「働き手」に変えたうえで、2 種類に区分。無期雇用派遣は期間制限をなくして「生涯派遣」となる。有期雇用派遣も最長 3 年に延長し、派遣先の労働組合など過半数代表の意見を聞けば、企業は派遣の人を変えて永久に派遣を使い続けられる大改悪となる。

こうした労働法制改悪に対して、連合、全労連、全労協や日本弁護士連合会、日本労働弁護団などは「断固粉碎」を掲げて社会的な運動を強めている。連合は 10 月 24 日に「労働者保護ルール改悪阻止闘争本部」を新設し、街頭宣伝、集会、広告などで世論喚起を重視し、12 月 5 日には東京で 5074 人の大集会を開催した。

全労連、全労協と中立労組の全港湾など 10 団体も 10 月 23 日、共闘組織の「雇用共同ア

クション」を新設し、雇用破壊反対の行動を強めている。これまでより参加団体が増加し、マスコミ関連や航空連、東京争議団、権利総行動なども加わり、集会には共産、社民、民主、日弁連なども参加して広がりをみせている。

行動では全労連の大黒議長と全労協の金澤議長が 10 月 25 日、厚労省前で派遣改悪と労働規制緩和阻止を訴え、共同アクション最初の共同となった。連合の古賀会長も同日、同時間に厚労省前の集会で訴える予定だったが、台風で中止。11 月 28 日に神津事務局長とともに訴え、厚労省前では全労連、全労協などを含め労働 3 組織の同時行動も展開されている。

法曹界では日本労働弁護団が「労働戦線を越えオール・ジャパン・ユニオンで労働規制緩和の粉碎」を呼びかけ、労働 3 団体の産別を含む共同集会を開催。日弁連も 12 月 13 日、初めて東京・日比谷野外音楽堂で集会を開き、全労連、全労協、連合など 2000 人が参加して銀座デモを繰り広げた。

かつて労働破壊となる解雇の金銭解決や残業代ゼロ法案に対して、06、07 年に連合、全労連、全労協、中立労組などの同時多発的な国会行動や集会などで阻止した歴史があり、今回も共同の力で安倍暴走粉碎が期待されている。

■ブラック企業規制へ新たな動き

大きな社会問題となっているブラック企業の規制へ向け、各界で新たな動きが始まった。厚労省は 9 月に約 4000 社を対象に初のブラック企業調査を実施。電話相談 1042 件のうち残業代不払い 53%、パワハラ 16% など労働法令の破壊が目立つ。12 月には重点監督実施企業 5111 事業所のうち、82% にあたる 4189 事業所で違法残業など法令違反があったと発表した。

政党では日本共産党が 10 月、日本で初めてブラック企業規制法案を参院に提出した。骨子

は「年間残業時間の上限を360時間に法定」「次ぎの出勤まで最低11時間の休息时间」「サービス残業は残業代2倍にする」「採用数と離職者数の公表」「賃金の内容明記」「パワハラ規制」など。自民、民主、社民なども是正方向だ。

労働界では連合も残業規制や休息时间11時間の法制化を掲げた。連合総研の初のブラック企業調査でも2000人のうち、残業代不払いなど職場の違法状態は約3割、退職強要など職場に問題ありは6割を占め、是正に動いている。

全労連は14春闘でも職場の「労働法令順守」運動を展開し、職場、地域で共同の拡大をめざす。ブラック企業に立ち向かう組合の闘争も強まり、10月には東京で青年大集会が開催され、大雨のなか1500人が参加した。組合つぶしの解雇と闘うIBM支部では「勤続5年で賃金が下げられ、初任給以下となり退職する労働者もでいる」と告発した。カメラ17台で組合員を監視するナノテック、女性を「鮮度」の問題から雇い止めにしたペローチェ、景品水増しを告発して不当解雇された秋田書店の女性のたたかいなども報告された。

法曹界でも初めてブラック企業被害対策弁護団が7月に結成され、全国の弁護士160人（当初52人）が参加。裁判支援やブラック企業の根絶へ労働組合などと連携している。ブラック企業の根絶へ各界共同で安倍政権の雇用破壊阻止を一体としたたたかいが期待されている。

■全労連は昨年を上回る1万6000円要求へ

全労連は14春闘の賃上げ要求として、昨年より6000円（2%）高い水準の1万6000円を提起した。消費増税など生計費増などを踏まえ、12年ぶりに要求を見直し、大幅賃上げを掲げた。

春闘討論集会が11月27～28日に開かれ、提案された方針では「攻勢的な構えで要求を

確立し、『地域に足を出す運動』で世論を高め、成果をめざす」ことを追求し、共同の拡大も重視している。春闘情勢については、政府のペア要請に一部大企業が応じるなど「賃上げ・内需拡大がデフレ不況克服のカギ」との合意が広がり、たたかえば要求が前進する条件はあると指摘している。

一方、円安による資材高騰や価格競争の激化、消費増税によるくらしと破壊の不安など「追い風と逆風が同時に吹く状況下のたたかいになる」ととらえている。そのため、情勢頼みでなく、大幅賃上げの「風」を吹かし、ペア獲得にこだわる春闘への決起を呼びかけた。

その上で、14春闘をたたかう構えとして（1）すべての労働者の賃金の大幅引き上げこそ不況克服のカギの世論を高め、職場と地域で労働者の決起、（2）企業の社会的責任追及、（3）安倍「雇用改革」阻止へ共同を広げる、（4）消費税増税中止、社会保障改悪阻止、地域経済重視など、暴走政治阻止の国民的運動の前進、（5）「戦争をする国づくり」に反対する共同の強化、（6）組織の拡大強化など6項目を掲げた。

具体的な賃上げ要求は、消費税増税やデフレ不況克服などを踏まえた統一要求目標として、「誰でも月額1万6000円」を掲げた。これまでの底上げ要求は誰でも月1万円以上だったが、消費増税の物価への影響や生計費に留意して2%を上乗せし、「時間額120円以上（11.7%）月額1万6000円（5.3%）以上」を提案した。最低賃金要求は「時間額1000円、日額8000円、月額17万円」などである。

運動展開では、すべての組合で要求提出とストなど実行使体制を確立し、「目に見え、音に聞こえる」春闘をめざして、3月13日に各界共同でストを含む「ストップくらし破壊・全国一斉総行動」を50万人規模で展開する方針である。初めて「下請けいじめ告発110番」

を事業諸団体と共同して取り組むことも決めた。

あいさつした大黒全労連議長は「賃上げこそデフレ打開の世論を踏まえ、たたかいとる春闘を展開し、安倍政権の雇用規制緩和に反対している連合との共同も追求。秘密保護法阻止を含め平和など国民課題で一点共闘の拡大をめざそう」と呼びかけた。討論ではJMIUや医労連、地方労連などが「これまでの延長線でない賃上げ闘争を」「最賃、公契約の重視」などを訴えた。

■安倍暴走阻止へ共同拡大

全労連などは安倍政権の全面的な破壊攻撃に反対して各界との共同行動を強め、産別独自の決起も目立っている。

全労連などは輝け憲法、消費増税中止、秘密保護法案反対、暮らし・いのち・雇用を守る大集会を11月14日に東京で開き、全国から2500人が参加して省庁行動や国会デモを展開した。集会では全労連の大黒議長のあいさつをはじめ交運共闘、全教、全生連、全労連の憲法キャラバン隊、青年のブラック企業とのたたかいなど、安倍政権との全面的な対決の共同行動となった。

各産別の独自行動でも医労連などは10月24日、「いのちを守る国民集会」を東京で開き、3000人が参加して「誰でも安心できる医療体制へ医師、看護師不足の解消」を訴えた。年金者組合は年金引き下げ阻止を掲げて初めて産別として官邸前抗議集会を開き、400人が参加した。さらに10月18日には全国で約1万人、東京では2800人が参加して、「許さない年金引き下げ、怒りの年金者一揆」に決起した。

各分野で労働組合を含む共同も消費増税反対の一点で9月に5000人集会が開かれたほか、原発ゼロでも10月、12月に全労連、反原連、平和フォーラムなどを含む6団体の4万人集会など連続的な共同行動が展開され、TPP参

加反対で農民団体との共同も広がっている。

■違憲の秘密法阻止へ各界で運動強化

国民主権の憲法理念に反し、国民の「知る権利」と取材・言論、出版・集会、デモなどを統制弾圧できる特定秘密保護法案の廃案へむけた運動も急速に各界で展開された。

国際ペンクラブをはじめ、日本のマスコミ、法曹界、学識者、芸能人らがこぞって反対を表明した。市民らは廃案を求めて連日、国会前で集会を開催。東京日比谷野外音楽堂の集会には1万人(11月)1万5000人(12月)と参加者であふれた。国会デモでは「安倍独裁・暗黒政治始まる」、「アベノクーデター阻止」などをアピール。さらに国会包囲のヒューマンチェーンも展開された。

連合も秘密法反対で独自集会を開催。とりわけ12月5日には労働保護ルール改悪阻止と秘密法の強行採決に抗議して7年ぶり日比谷野外音楽堂で集会を開き5074人が参加。10数年ぶりの国会デモや銀座デモを展開した。

全労連は秘密法反対では独自行動より新聞労連、全労協、平和フォーラムなど71団体で構成する実行委員会に参加し、集会や国会デモを展開した。今後、独自行動も課題となろう。秘密法の強行採決後も全国で法廃止の運動は広がり安倍政権の支持率も急落しは始めている。

こうしたなかで全労連は10月、6年ぶりの地域全国交流集会を開き、単産の各職場単組が地域労連に結集し、地域から全国的な運動展開の強化を展望している。

労働運動や政治情勢では、連合の労使協調路線や特定政党支持のおしつけは深刻な矛盾にぶつかっている。賃金、雇用、福祉、平和と民主主義擁護など一致する要求で共同する「一点共闘」の広範な拡大が期待されている。

(あおやま ゆう・ジャーナリスト)



書 評

『日本の労使関係と「福祉国家」 —労務管理と労働政策を中心として—』

猿田正機・著

税務経理協会 定価 6200 円＋税

本書は、トヨタの労務管理やスウェーデンの労働政策の研究で知られる猿田正機氏が、旧著を書き直して再録するとともに、従来の研究領域から踏み出して「福祉国家」論を論じているものである。その特色は、なんといっても氏の特異な「福祉国家」論の展開にある。

猿田氏の「福祉国家」論の出発点となっているのは、スウェーデンの現状を「ほぼ理想的なものと考えて」、日本でも「社会民主主義的な『福祉国家・社会』の道」を追求すべきであり、そのためには「北欧などで福祉国家を築いてきた労働運動なり左派中道政治を、何らかの形で日本でも構築する必要がある」という主張である。

しかし、なぜ「社会民主主義的」「左派中道政治」でなければならないのか。氏は言う。「共産党は…性格的には自他共に認める最左翼政党であり、中道左派を結びつける接着剤としての中心政党にはなりえない。これは先進資本主義諸国が証明しているし、戦後の日本の歴史からも明らか」である。「スウェーデンのような国づくりをする場合、どうしても必要なのは、中道左派を結集する軸となるべき政党や労働・社会運動である」。「中心に座るべきは北欧的あるいはスウェーデン的に衣替えした社民党であり、それを共産党や各種ボランティア団体などが支え、民主党の一部との連合をも目指す。その際、全労連や連合・全協などの労働運動は政党から

独立した団体として『社民的福祉国家』建設の一翼を担うことになる」と。

◆特異な日本共産党観 日本共産党が「自他共に認める最左翼政党」だとか「中心政党にはなりえない」という主張は、はたして「証明」済みであろうか。共産党からすれば「右でも左でもない、しごく当然の、科学的に正しいと信ずることを堂々と主張して国民多数の賛同を得る」と言うであろうし、猿田氏の主張の誤りは「自共対決時代」となってきた今日いよいよ明白になっているのではなかろうか。

しかし猿田氏は、その主張を正当化するため戦後史の書き換えに努める。戦後日本がスウェーデンのような「福祉国家」になれなかったのは、「国民のための国づくりを政治家や労働者・市民が疎かにしてきた」からであり、「福祉国家が日本の労働・社会運動の視野に入ってこなかった」からである。「日本にとって悲劇的だったのは、日本の左派が社会民主主義と福祉国家の思想を理解できなかっただけでなく、誤解し福祉国家＝国家独占資本主義として批判したことだ」「社会党も 80 年代の半ばまでマルクス主義の政治綱領をかかげていた（そんな事実はないが…大木）ために有力な労働組合や政党の形成に成功しなかった」と。要するに、国民の無自覚と「左派」＝マルクス主義が日本の福祉国家形成を妨げたというのである。日本の労働者階級が敗戦直後から平和経済の構築と国民の労働・生活保障制度の整備に力をつくしたことも、総評が「ヨーロッパ並みの賃金」要求をかかげて国民春闘をたたかったことも、「福祉国家」の諸成果をもっともよく紹介し活用してきたのが共産党であることも、氏の歴史からは消去されてしまう。

◆共産党と全労連の「体質転換」を要求 それはともあれ、本書が上梓されたのは、民主党政

権が崩壊し、自民「圧勝」という総選挙結果を受けて、安倍政権が暴走をはじめた後の2013年3月である。著者自身「何をいまさら社会民主主義的福祉国家の追求か、と批判されそうである」と述べるように、氏の主張の現実との乖離はあまりに大きい。だが猿田氏はその乖離を、自らの主張を再検討することによってではなく、日本共産党や全労連を「福祉国家」否定のかどで批判し、その「体質転換」を要求することで埋めようとしている。

氏は「日本の左翼は、左翼の再編という重要な課題を避け続けてきているのではないか」という。先進資本主義国では名称変更したり社民党化したりして「ほとんど消滅しつつある共産党」が、日本では「比較的強力な力を保持して」いまなお「社会民主主義と福祉国家の思想」を理解しないことが問題だ、というのである。そして、かつて小選挙区制導入に加担した「革新系政治学者」後房雄の、「共産党が日本の民主主義成熟の障害になっている」という「強烈な指摘」を肯定的に紹介しつつ、こう言う。「現在日本の政界に激震をもたらすとしたら、共産党の社会民主主義政党化、スウェーデンなどの共産党に見られるような『議会制民主主義』を将来的にも容認した上での『左翼党』への変質であり、それをもとにした政界再編であろう」と。今日では社会民主主義的な「福祉国家の延長線」でしか社会変革を考えられなくなっている」という猿田氏にとって、日本共産党の「変質」は「福祉国家」実現のため不可欠な要件と映るのであろう。それにしても、ここには氏の日本共産党理解がいかに時代遅れで浅薄なものであるかが示されている。

その点をより端的に示しているのが、「ルールある資本主義」という共産党の政策が分からない、説得力がない、という氏の「批判」であ

る。この政策については、日本共産党の綱領や関連した不破哲三氏の理論的著作などで説明されてきているし（最近のものでは不破哲三「党綱領の力点」『月刊学習』2013年9月号参照）、すでに労働運動や住民運動のなかでも広く受け入れられて、具体的な要求や政策として発展してきているものであるが、研究者であるはずの猿田氏は初歩的な文献研究も行っていないようである。猿田氏の真意は「日本共産党はヨーロッパの社民党や名称変更した左翼党とどこが違うのか」と問い、すでにスウェーデンで達成された「ほぼ理想的な」社会制度以上のものを望む必要はないではないか、として、日本共産党のかかげる社会主義の目標を労働運動の中から除こうとしているのである。

じっさい猿田氏は「日本の労働運動も社会民主主義的『福祉国家』の旗を高く高く掲げるべきではないか」として、労働組合運動、とくに全労連運動に対してもその「体質転換」を要求している。「各人が各様のイメージをもつような目標の提示では、運動を大きく広げることは不可能だろう。その場合、ナショナルセンターは社会民主主義的福祉国家の旗を高く掲げることがきわめて大事である。」「労働組合が社共支持になるのが、現時点ではもっとも分かりやすく好ましい」と。そして「労働組合運動のヨーロッパ的社民への一本化」は必ずしも「日本の左翼や共産党の後退につながらないのではないか」と慰めつつ、「共産党のみならず全労連のような左派労働組合運動のなか」には「福祉国家」否定の弊害がいまだに残っている、と内部問題にも立ち入って、くりかえし非難するのである。

全労連は、政党支持の自由を掲げ、思想・信条にかかわらず要求・政策で団結して運動をすすめている労働組合であって、「左派」組合

などと言われる筋合いはない。そこでは「各人が各様のイメージを」もちながら運動に参加するのが当然のことであり、それが運動の統一と活気をもたらしている。それを猿田氏は、日本の労働組合が追求するのは「福祉国家のための労働運動なのか、社会主義のための労働運動なのか」とか「北欧型」の社会か「中国型」の社会か、といった運動の分裂を誘発させるような誤った対立図式をもちこんで、「ヨーロッパ的社民への一本化」や特定政党支持を全労連運動に押しつけようというのである。対照的に、「労使一体」的な連合運動などの改革課題については、「連合評価委員会最終報告」を引用するだけでほとんど論じられていない。

◆索漠たる思い…… どうしてこんなことになってしまうのであろうか。本書を一読して、評者はしばし索漠たる思いにとらわれざるをえなかった。かつての猿田氏を知る評者にとっては、いずれも信じがたい主張である。何がこのような氏の変貌をもたらしたのか。著者自身は、たとえば評者・大木と「労働運動の認識が決定的に違ってきた」のは、「1980年代後半以来、外国に調査・旅行・留学に出かけるようになってから」としている。しかし本書を通読して評者は、そこにはもっと深い理論的問題や科学的倫理の問題が介在していると思わざるをえなかった。資本主義の根本的な矛盾に関する認識の欠如、社会民主主義が専売特許的に「福祉国家」の諸成果を生みだしたかのように見る皮相な歴史観、わが国の社会民主主義の歴史と特質についての無理解、大きな発展を見せてきた日本共産党の政策・理論についての無理解、労働組合運動の基本的諸原則の軽視、等々。

しかし、何より評者が危惧するのは、この著書に現れた科学的精神の後退である。たとえば著者は、共産党の指導者たちを批判するが、そ

の発言がどのような歴史的社会的条件の下でなされ、客観的にいかなる意義を持ったかという最低限必要な検証を行っていない。また、評者・大木を突如として「福祉国家」全面否定論者として登場させ、「社会民主主義的福祉国家が成し遂げてきた成果をまったく評価していない」「日本の労働運動は、やはり労働運動の先進国から学ぶべきなのではないだろうか、大木はこれも否定している」などと根拠もなく決めつけているが、こうした乱暴な議論を展開して恥じないというのも異常である。

著者は、スウェーデンにも問題がないわけではないという。「スウェーデンでもトヨタシステム＝リーン生産システムが席卷しつつあることは否定しがたい」、スウェーデンをふくめ「ヨーロッパが激変していることは否定しがたい」と言い、「北欧『福祉国家』の困難も『一国福祉国家主義』の限界も承知でこの文章を書いている」と開き直ったように書いている。そうであるなら、北欧「福祉国家」のかかえる矛盾や課題にもっと切り込み、その打開の方向を展望してから発言してはどうかと思うが、氏はスウェーデンの「システムとその成果が日本と比べて優れているのではないか」という思いは変わることはない」とスウェーデン・モデルを日本の労働運動の目標とするよう要求するのである。

著者にはいま一度日本の現実から出発して、今日の情勢にふさわしい労働運動の統一的発展をうながすような理論構築を期待したいものである。

(大木 一訓・おおき かずのり・労働総研顧問、日本福祉大学名誉教授)



Editor's note

編集後記

■今号の特集では、グローバルに展開する多国籍企業が、本国経済を顧みず、進出国の労働条件を悪化させている実態を明らかにしたうえで、いかに多国籍企業に対抗していくかについて問題提起をおこなっている。

■利潤を最大化するために多国籍企業は、課税逃れを行い、劣悪な条件で労働者を酷使している。このやりたい放題を規制するのは、実のところ容易なことではない。たとえば、タックスヘイブンを利用した課税逃れは、“脱法行為”であるが、“脱法”ゆえに、これを規制する有効な手段がなかなかない。また、企業の進出を求めている国（地域）を狙って進出しているがために、受け入れ先は多国籍企業の行動を規制しにくくなっている。

■このように多国籍企業を規制する決定的な切り札が見当たらないなかで、労働組合に何ができるのであろうか（何をしなければならないのだろうか）。

■特集以外では、イタリア最大のナショナルセンターであるイタリア労働総同盟（CGIL）の近年のたたかいや、本格化した14年春闘の状況解説等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。（S.N.）

季刊 労働総研クォーターリー No.93（2014年冬季号）

2014年2月1日発行 定価：1250円（税込） 年間：5000円（税・送料共）

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

http://www.yuiyuidori.net/soken/

E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 亜細亜印刷株式会社

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

© The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-0760-1 C9336

次号予告 (No.94 2014年春季号)

【特集】ブラック化する職場と労働者の闘い

ブラック化する職場と政府の雇用政策

〈産業別の実態・たたかい〉

医労連 全教 自治労連 国公労連

自交総連 建交労 福祉保育労

郵政産業ユニオン 映演労連

通信労組 全印総連

（内容は一部変更することがあります）

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail: rodo-soken@nifty.com

〈定価は税込〉

2014年

データブック

国民春闘白書

憲法をいかし つくろう「安全・安心社会」
すすめよう総対話と共同、組織拡大

最新刊

国民生活はどうなる？ アベノミクス・労働法制
問題、TPP、大企業の内部留保や投機ファンド問
題などの最新の情勢を分析、ブラック企業と
たたかい、職場、地域から賃上げとディーセ
ント・ワークを目指す春闘を構築するための
情報・データを網羅。

定価一〇〇〇円

労働法制中央連絡会・自由法曹団・全労連 編

安倍「雇用改革」を

切る！

憲法をいかし、働くルールの確立を

〈学習の友ブックレット25〉

「世界で一番企業が活動しやすい国」をねらう安倍
政権。「限定正社員」制度をはじめとした「改革」
の正体を明らかにする。

定価六〇〇円

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4
郵便振替 00100-6-179157

学習の友社

TEL 03-5842-5641
FAX 03-5842-5645

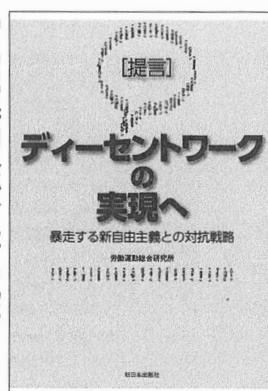
〔提言〕

ディーセントワーク の実現へ

暴走する新自由主義との対抗戦略

憲法が保障する人間らしい労働と生活を新たに構築する
ために、いま何が必要か——労働総研が総力をあげた
プロジェクト報告の初刊行。
雇用と社会保障の充実を軸とした改革が、「日本経済の
改革」に繋がる関連を、財源を示し明らかにする。

労働運動総合研究所 編



●定価一、二〇〇円（税込）●一、一四〇円
ISBN 978-4-406-05633-0

目次から

はしがき——いまなぜ「提言」なのか
序章 労働と生活の現状とその原因・背景
第1部 安定した良質の雇用実現にむけての提言
第1章 悪化する雇用と「提言」の持つ意義
第2章 「雇用破壊」から「安定した雇用」へ
第3章 「デフレ不況」脱却の賃金政策
第4章 労働時間短縮の課題と政策の基本

第5章 心身の健康を守る
第2部 社会保障再生への提言
第6章 社会保障改革をめぐる対決軸
第7章 「人間に値する生活」を保障するための具体的提言
第8章 「安定した雇用」実現こそ財源確保の確かな道
終章 「提言」実現の条件と展望、労働組合の課題

Contents

Featured Theme

Placing Multinational Corporations under Democratic Control

*Global Enterprises and Democratic Control Minoru FUJITA

*Outrages by Maruti Suzuki India Ltd.-Cracking down on the
Independent Workers' Union Together with the Authorities

..... Masuo KATO

*Block the Despicable Attempts to Crash the Union-Extend Support to the
Maruti Suzuki Workers

..... Yasuhisa OTA

*Zenroren's Struggle against Multinational Corporations

..... Keisuke FUSE

*Resource: Achieving Sustainable Growth and Development at a Time -
"Global framework agreement on social, societal and environmental
responsibility between the Renault Group, the Renault Works' Council
and IndustriALL Global Union"

*How Can Trade Unions Work to Impose Democratic Control on
Multinational Corporations Yoshikazu ODAGAWA

Labor Situation Abroad

*"Labor Plan" Struggle of Italy's CGIL Takao SAITO

Labor Front Now

*Take the Aggressive in the 2014 Spring Struggle and the Fight against
the Adverse Revision of Labor Laws - Broaden Cooperation to Confront
the All-Out Attack by the Abe Administration

..... Yu AOYAMA

Book Review

*"Japanese-Style Industrial Relations and 'Welfare State' - Focusing on
Labor Management and Labor Policy" by Masaki SARUTA

..... Kazunori OHKI



9784780707618



1929336011902

ISBN978-4-7807-0761-8

C9336 ¥1190E

定価： 本体1190円 +税

発売： 本の泉社