

国際・国内動向

り」を行った。

米国憲法に即して、米国政府に「規範」と2つの「国際規約」の採択・批准のイニシアチブを採らせれば、低賃金・無権利労働力を維持する海外の強権的政権と、これによって最大限利

潤を追求する多国籍企業に対し、正面から対抗できる条件の1つが生まれる。このことが米国の労働運動の課題となっている。(10月20日記)

(会員・ジャーナリスト)

全労連「アジア・太平洋労働組合シンポジウム」について

加藤 益雄

全労連は94年6月29日から3日間、静岡・伊豆長岡で「アジア・太平洋労働組合シンポジウム」を開催した。シンポジウムにはオーストラリア、インド、インドネシア、日本、韓国、マレーシア、タイ、アメリカの8カ国、および国際労連、世界労連、国際労働組合権利センターの3国際組織から約130人が参加した。

このシンポジウムについては、全労連機関紙や「赤旗」が報道し、さらにシンポジウムに直接たずさわった全労連事務局の筒井晴彦氏が『赤旗評論特集版』(94.8.8)で、またジャーナリストの篠塚裕一氏が『労働運動』誌でそれぞれ詳しい報告をされているので、ここではそれらを前提にしながら、同じくシンポにたずさわった一人として筆者なりに感じたことを書いてみたい。(なお、シンポジウムでの報告・発言・資料などすべてを収録した報告書が全労連から発行されているので参照されたい。)

全労連2度目の国際シンポ

全労連は3年前、「日本的労使関係と労働組合の権利」をテーマとして初めての国際シンポジウムを開催した。この国際シンポジウムをと

りまく状況とそのおもな目的は、「世界経済が後退局面に入っても拡大をつづけ、国際的にも注目されていた当時の日本経済と『日本的労使関係』『日本の経営』について国内外からの疑問にこたえつつ、日本の過酷な長時間・過密労働、独占的大企業の労働者への専制支配のさまざまな手法などの具体的実態を明らかにすること」であった。海外からアメリカ、カナダ、フランス、スペイン、オーストラリア、マレーシア、フィリピンの労働組合代表が参加したこの国際シンポジウムの成功は、あわよくば「日本的経営方式」を自分のところでも実現したいという資本家の攻撃に直面している労働組合をはじめ国際的に大きな反響を呼んだ。また、日本の労働者、とりわけ大企業のなかでその専制支配を打ち破るためにたたかっている労働者を大きく励まし、全労連ならではの先進的な役割を果たすものであった。

他方、今回のアジア・太平洋シンポがひらかれたのは、戦後最大最長の不況と異常な円高のなかで、日本の独占的大企業が多国籍企業化を新たな蓄積戦略の重要な柱にすえ、地球規模での搾取と収奪をつよめるために、とりわけアジ

ア・太平洋を中心に生産拠点の海外移転をすすめる、国内では産業「空洞化」、日本的労使関係の経済的土台といわれる終身雇用制と年功序列型賃金体系の縮小・解体をとまなう人減らし「合理化」と深刻な雇用問題を派生させつつ、進出先国でも安上がりな労働力を活用して悪辣な国際的搾取を強めていることにたいする内外の批判が高まるなかでのことであった。

また、経済の地域規模化と共に、EU、NAFTA、APECなどの地域大化が促進され、多国籍企業の利益に奉仕するIMFや世界銀行、GATTなどの国際金融・貿易機関とアメリカの経済覇権主義に対する批判と共に、国際労働基準と国際法における基本的人権に対する労働組合の関心が高まる中であった。

今回のシンポジウムの目的について全労連の熊谷事務局長は、①労働者・国民の視点からみた日系企業など多国籍企業の実態、②各国における多国籍企業とのたたかひの現状、③多国籍企業とのたたかひを発展させる基本的な課題、について各国のたたかひの経験を交流し、意見を交換することにあるとのべた。

自国でも進出先国でも労働者の権利をふみにじる多国籍企業

インド、インドネシア、マレーシア、韓国など各国代表の報告と発言は多国籍企業化した独占的大企業が進出先国でどのような労働者支配を展開しているか、その実態がそれぞれの状況にもとづいて具体的に明らかにされた。多国籍企業が労働者の市民的・政治的自由と労働者、国民の基本的人権が十分に確立されていない状況を利用して高蓄積を追求しているばかりか、安上がりな賃金のメリットが少しでもなくなると、より安い労働力のところへと勝手気ままに生産拠点を移行させ、失業雇用問題を悪化させ

るなど、国際的規模での最大限利潤を求める多国籍企業の行動が進出先国の労働条件悪化の重しになっていることが指摘された。

また、日本の参加者からは日本の独占的大企業の多国籍戦略が日本の国内でどのような問題を引き起こしているかについて、日立、NTT、トヨタ、中小企業などの報告が、人減らし「合理化」、工場閉鎖、出向・配転の強制、下請企業の切り捨て・再編、産業「空洞化」など労働者・国民の生活と権利をふみにじり、労働者・国民にたえがたい犠牲をおしつけている実態が報告された。

報告にたいする質疑討論では、日本の参加者から「日本の」多国籍企業が進出先国でどんな問題を起こしているのか、進出先国の労働者は率直にいった「日本の」進出企業をどうみているのかという質問がだされた。

イギリスからきた国際労働組合権利センターの代表は、「イギリスの産業は政府の政策によって崩壊させられ、労働者は仕事さえあれば嬉しいという状況だ。仕事さえあれば、オーナーが日本であろうとアメリカであろうとフランスであろうとイギリスであろうと、そんなことは関係がない」「日本の多国籍企業についてみなさんが気になるという理由はわかる。しかし、多国籍企業という定義はどこの国にも属していないということで、本社が東京にあらうが、シカゴにあらうがロンドンにあらうがそれは変わりはない」とのべ、「多国籍企業は労働者が200年かかって確立した民主主義を潰そうとしている。民主主義が確立される以前のレベルにもどそうとしている」とのべ注目された。

また、マレーシアの代表は、「日本企業はやり方が巧妙だ。日本人が直接現地の労働者をあつかうのではなく、現地のマレーシア人が操り人形として使われている」「全社的品質管理や

国際・国内動向

QCサークルの導入、整理・整頓・清掃などの5S活動のおしつけ一方、日本人の工場長が一般労働者と同じ作業着を着て、同じ食堂で昼食をとる」などという日本的大企業の社風をとりいれながら労働者支配をしている実態を明らかにし、「政府は日本や韓国、台湾を開発モデルとして先進国の仲間入りする政策をすすめているが、このことは労働者や労働組合、国民の運動にどういう影響をあたえているかという問題だ」と指摘した。

シンポでの報告と発言は多国籍企業化戦略をとる日本の独占的大企業が、①自国でも進出先国でも労働者の権利と人権をふみにじることで高蓄積をつづけ、②その方法はそれぞれの搾取形態と投資国の搾取形態を結びつけていることであり、③多国籍企業の労働条件が両方の国の労働条件悪化の重しとなっていることを示した。こうして、今回のシンポは日本の労働者と進出先国の労働者が連帯してたたかう共通の課題を明らかにするとともに、そのための条件が成熟してきていることを浮き彫りにした。

多国籍企業の民主的規制と労働者のたたかい、国際連帯の課題

多国籍企業の反労働者の行動にたいするたたかいに、マレーシア、インドネシア、インドなど各国の労働者がたちあがっていることが報告されたが、とりわけ労働者の切実な要求実現のたたかいと多国籍企業受け入れのための条件づくりを促進している政府がとっている労働者と労働組合の権利を制限し抑圧する国内法の改善をめざすたたかいが結合されてすすんでいることが共通してのべられた。

討論の中間のまとめのなかで熊谷事務局長は、多国籍企業とのたたかいをすすめるうえで労働者の権利、基本的人権、民主主義の擁護

の課題の重要性についてのべるとともに、「大企業本位の古い政治の枠組みを革新的に転換することが重要になっている」として、多国籍企業の民主的規制の根本的保障となるのが国の政治の民主的転換であることを強調した。この点は、国際労連などの代表からも同様の認識が示された。

参加したすべての代表が一致して強調したのは、多国籍企業の横暴とたたかうための労働者の国際連帯の必要であった。

海外代表はシンポジウムにたいして共同の声明を発表したが、それは労働者の国際連帯について、「各国で孤立した行動をとっていたのでは労働組合はこの攻撃に立ち向かうことはできない。国際的な活動だけが成功する展望をもっている」との明確な認識を表明し、「そのためには何よりもまず組合間に、職場レベルから国際労働組合組織まであらゆるレベルでの情報交換、交流、討論など密接な関係をつくる必要がある」として、「資金のある労働組合や労働組合センターが資金のない第3世界の労働組合や労働組合センターと接触し、援助するためのイニシアチブを取ることは可能であり、責任である」との考えを明らかにした。

多国籍企業の反労働者の反社会的行為とたたかう各国の労働者、労働組合が自国でのたたかいを強化することを当然のこととして、現在たたかっている各国の労働者、労働組合の情報交流、相互交流の促進、各国の実情におうじた多様な連帯、行動の統一が必要であり、この問題で今度ともさまざまな意見交換をふくめ研究していくことが重要であることが明らかにされた。

シンポジウムは多国籍企業の民主的規制の課題が参加各国の労働者の共通の課題として確認されるなど大きな成果を収め、全労連の国際連

帯活動強化の方向を探索するうえで重要な一歩となった。このことは、参加した海外代表の報告や発言のなかで、「全労連が選んだシンポジウムのテーマはとりわけ時宜に適しており、日本の労働組合運動の戦闘的精神と国際主義をあますところなく立証している」(国際労働組合権利

センター)「今回のシンポのハイライトは多国籍企業の民主的規制の課題を労働組合の国際舞台に押し上げたこと」(世界労連)とのべていることにも示されている。

(全労連国際局)

不況下に働く女性への差別 ——募集、採用、昇進・賃金差別等を中心に

坂本 福子

1994年9月28日、読売新聞は、「男女均等法違反の疑い、採用・昇進改善迫る」「金融・民放655社を調査」との見出しで、一面トップの記事を掲げた。同紙によれば、「金融機関で57%に当たる264社で、民放局では33%の51社で、それぞれ何らかの違反が見つかった。全体の指導件数は金融で延べ403件、民放で88件に及ぶ」と報じている(労働省側は一切ノーコメント)。

現在不況といわれるなかで、この読売新聞の報道にもみられるような、女性に対する企業側の攻勢は厳しく、とりわけ女子学生に対する募集・採用や、中高年女性に対しての差別は厳しいものがある。不況の波はもろに女性にかかってきている。

募集・採用について

1) 95年度春の求人状況 リクルート・リサーチがまとめた、95年度春の新規大学卒の民間企業の求人倍率調整の結果によれば、四年制大卒の求人総数は約40万人と91年春の半数以下に落ちこみ、「求人倍率も昨年調査比、0.35ポイント減の1.2倍にとどまる」と報じられている。

これを男女別にみた場合、男性の来春卒業予定の民間企業就職者に対する求人倍率は1.43倍となっているが、女性をみると、大学、大学院卒女性については、昨年の0.87倍を下回る0.61倍となり、四年制大卒の求人倍率の調査開始以来最も低い数値となっている。また短大女子の求人倍率は0.55倍と、同じく最低値を示している。

2) 労働省の対応 こうした就職状況のきびしいなかで、労働省もその対応を考えざるをえない状況となってきた。以下その対応について若干掲げてみる。

①指針の改正。

94年4月より、募集・採用・配置・昇進については、指針を強化した。

即ち、①従来より問題視されていた募集・採用にあたって、男女の採用区分を設けても妥当としていたことについては女性に対して募集・採用の人数の限度を設けないこと。例えば男20名、女30名等と人数を表示すること等は均等法違反と指示している。②求人の内容の説明等の募集・採用の情報提供について、女性に不利な影響を与えないこと、等々である。