

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アルは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、組織が違っても、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するこ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。