

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ようと言うところに、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。