



The Quarterly Magazine of the
International Metalworkers' Federation

No.3 / 2008

METAL WORLD



インドネシアにおける 不安定労働者の組織化

IMFニュース

不安定労働は我々全てに影響する
—キャンペーン・ニュース

スペシャル・レポート

金属部門の
レバレッジド・バイアウト

www.imfmetal.org





書記長コーナー

正義のために 労働者を動員

マルチェロ・マレンタッキ / IMF書記長
mmalentacchi@imfmetal.org

9月末から10月7日まで、国内・地域・世界レベルの労働組合運動全体が、不安定労働の根絶を要求するために世界中で労働者を動員する。

あらゆる形態の不安定労働は各区分の労働者の間に分裂を引き起こすため、労働者だけでなく企業にとっても危険であり、容認できるものではない。すべての労働者とその家族が、社会的保護や適切な医療、年金、教育の機会を必要としている。これらは国際法で保証された基本的権利であり、すべての国々で国内法に統合しなければならない。

労働者を雇ってあらゆる種類の企業に派遣する人材会社が増えている。

現在、アメリカ最大の使用者は、500万人以上の労働者を抱える民間企業マンパワーである。世界中の労働組合が、不安定労働者に必要最低限の社会的保護を与える全国労働協約を取り決めることによって、解決策を見いだそうとしている。

『メタル・ワールド』本号では、不安定労働の根絶を目指すインドネシアの金属労働者の闘いを紹介する。ロメニックSBSIとFSPMIはともに、すべての不安定雇用・臨時雇用を常用雇用か少なくとも長期契約に転換するための闘いに打ち込んでいる。

10年前、長期に及んだスハルト独裁体制が終わり、インドネシアの労働組合運動全体が再編段階に入った。最も進歩的なグローバル・ユニオン・フェデレーション数団体が、労働組合運動の再編を援助するために、各国の加盟組織とともにインドネシアで活動を開始した。域内の利害対立が大きな原因で、これは厳しく困難な時期となった。

1997年のIMFサンフランシスコ大会で、IMFと加盟組織が民主的・自主的な新しい独立金属労組と協力できるようにするために、インドネシア政府に支配される組合SPSIの除名が決定された。

この2つの新しい全国組合がその後達成した実績は、何年間にもわたって政府が人権・労働組合権を弾圧してきた国で変化を引き起こすために、国際労働組合運動に何ができるかを示す好例である。両組合は現在、主導的役割を担っており、労働組合が正義を求めて労働者を動員すれば影響を及ぼせることを証明している。

メタルワールド

メタルワールドは年4回、IMFが、英語、ロシア語、日本語で発行しています。

IMF住所
54 bis, route des Acacias
CH-1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Fax: +41 22 308 5055
Email: info@imfmetal.org
Website: www.imfmetal.org

記事の見解は必ずしもIMFの見解とは限りません

会長: Jürgen Peters

書記長:
Marcello Malentacchi
mmalentacchi@imfmetal.org

編集長: Anita Gardner
agardner@imfmetal.org

ニュース編集長: Kristyne Peter
kpeter@imfmetal.org

ウェブ出版: Alex Ivanou
aivanou@imfmetal.org

本号への寄稿
Agnieszka Baumgart/NSZZ "Solidarnos'c"
Arianto Iskandar
Arunasalam/IMF
Dana Sakar'ová/OS KOVO
Daniel Blackburn/ICTUR
Eduard Marpaung/Lomenik
Gianni Aliotti/FIM-CISL
Jari Hakkarainen/FMU
Nina Ascoly/Clean Clothes Campaign
Ron Blum/IMF
Said Iqbal/FSPMI
Taher Berberi/MEWF
Tim Noonan/ITUC
Willie Mack

デザイン: Nick Jackson
www.creativelynx.ch
表紙写真: Kristyne Peter

CONTENTS



IMFニュース / 4ページ

不安定労働キャンペーン

インドネシア・ジャカルタの街頭に1万人の組合員が繰り出し、全世界で実施されるIMF不安定労働反対キャンペーン行動を開始した。

特集 / 12ページ

インドネシアにおける不安定労働者の組織化

バタムにある輸出加工区のレーザーワイヤー・フェンスの向こう側では、インドネシアの労働組合2団体が世界で最もうまく不安定雇用労働者の組織化を推し進めている。

スペシャル・レポート / 19ページ

金属部門のレバレッジド・バイアウト

すでに市場のグローバル化に伴う機構改革の影響を受けている金属労働者は、プライベート・エクイティ・ファームがレバレッジド・バイアウトを利用し、しばしば労働者を犠牲にして手っ取り早く法外な利益を上げている中で、それ以外にもいくつかの問題に直面している。

プロフィール / 24ページ

ステファン・プシビシェフスキ氏

ポーランド独立労組（連帯）の古参組合員であるステファン・プシビシェフスキは、労働組合の闘争に精通している。このところ焦点を合わせているのは、常用雇用か臨時雇用かを問わず、すべての労働者の権利平等を確保するための闘いである。



国際金属労連 (IMF) 100ヶ国200を超える組織の2500万金属労働者の共同の利益を代表している。

IMFは鉄鋼、非鉄、鋳山、機械エンジニア、造船、自動車、航空宇宙、電機電子などの産業の現業・非現業労働者を代表している。

IMFは金属労働者の賃金、労働・生活状況の改善、金属労働者の諸権利が確実に尊重されることを目指している。

IMF本部はスイス・ジュネーブに置かれ、世界的な活動は下記地域事務所のネットワークによって調整されている。

アフリカ事務所

The Braamfontein Centre
Jorissen Street, Braamfontein
Johannesburg 2001 SOUTH AFRICA
Tel: +27 11 339 1812
Email: esao@imfmetal.org

南アジア事務所

Linz House, 159-A, Gutam Nagar
New Delhi, 100 049 INDIA
Tel: +91 11 2653 7125
Email: sao@imfmetal.org

東南アジア事務所

No. 10-3 Jalan PPJS 8/4
Dataran Mentari, Bandar Sunway
46150 Petaling Jaya
Selangor Darul Ehsan MALAYSIA
Tel: +60 3 56 38 7904
Email: seao@imfmetal.org

ラテンアメリカ・カリブ海

Avenida 18 de Julio N°1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo URUGUAY
Tel: +59 82408 0813
Email: jalmeida@imfmetal.org

CISプロジェクト事務所

Room 211. Str. 2, d 13, Grokholsky per.,
129010 Moscow RUSSIA
Tel: +7 495 974 6111
Email: pocis@imfmetal.org



不安定労働/4ページ

安全衛生/6ページ

造船/6ページ

人権・労働組合権/7ページ

自動車/9ページ

加盟組織ニュース/10ページ

貿易/11ページ

中国は2001年に労働権の改善を約束したが、労働者にとって十分な進展は見られず、活動家は依然、強制労働収容所、裁判を経ない拘留、国家による処刑に直面している。

オリンピックは労働運動家にとって益なし / 9ページ

不安定労働

不安定労働は我々全てに影響する!

全世界: IMFは欧州金属労連の支援を受けて、9月に不安定労働との闘いに関する新しい労働組合キャンペーン資料を発表した。

不安定労働に関するこの新しい小冊子は、労働者が世界中でどのように抵抗しているかに関する事例研究、個人的な話、報告を満載している。併せてキャンペーン・ポスターも作成され、その写真が『メタル・ワールド』本号に挿入されている。

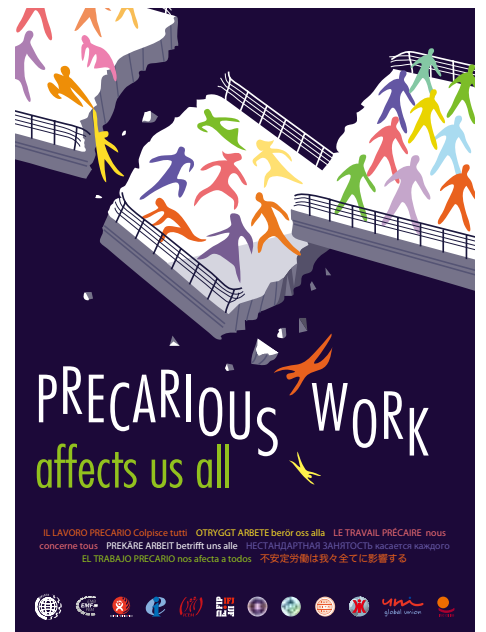
不安定雇用は、一般的に永続性がなく、一時的・偶発的で不確実な臨時労働である。これらの雇用に就く労働者は多くの場合、労働法や社会保障による保護の対象にならない。不安定労働の原因は、使用者利益と柔軟性を最大限に高め、労働者にリスクを転嫁しようとする雇用慣行にある。

この大規模な不安定労働の拡大を阻止するためのグローバルな結束の一環として、IMFは2008年9月30日から10月7日まで1週間の動員を要求している。

IMFと加盟組織は10月7日、国際労働組合総連合 (ITUC) および他のすべてのグローバル・ユニオン・フェデレーション (GUF) と協力して、グローバル・アクション・デーに参加する。

IMFと加盟組織は、不安定労働の拡大に反対して行動を起こすという意欲を表明している。組合は世界中で動員・組織化し、よりよい安定した仕事を求めて交渉している。今すぐ参加しよう!

www.imfmetal.org/precariouswork



キャンペーン・ポスター:
不安定労働は我々全てに影響する!

インドネシアの 金属労働者が不安 定労働に抗議

インドネシア：8月14日、1万人を超えるインドネシア金属労連（FSPMI）組合員がジャカルタの街頭に繰り出し、最新のIMF不安定労働反対キャンペーン行動を開始した。デモ参加者は炎天下を練り歩き、「インドネシアの労働者は奴隷ではない」、「政府は労働者の苦況を無視するな」などのスローガンを叫んだ。

デモ隊が日本・韓国・シンガポール各大使館前を通り過ぎる際、サイド・イクバルFSPMI会長は、これら各国の企業による不安定労働者の雇用を非難した。日本、韓国およびシンガポールの企業はインドネシアに多額の投資を行っており、大規模に不安定雇用を利用している。

同労組はインドネシア政府にも抗議文を手渡し、状況が改善されなければ定期的にデモを行うと警告した。

インドネシアのほかの場所でも、バタムやスラバヤで同様のデモが行われた。工場にキャンペーン資料が広く配布され、工場組合指導部が各工場の経営陣と会談し、不安定労働の廃止を要求した。

インドネシアにおける不安定労働者の組織化に関する特集（12～18ページ）を参照。



2008年8月14日、インドネシアの金属労働者1万人が不安定労働の撤廃を求めて街頭デモを実施した。

写真:アルナサラム/IMF

韓国の非正規労働者に関するILO裁定

韓国：IMFは7月、韓国金属労組および韓国民主労総とともにソウルで記者会見を開き、韓国政府に対する提訴第2602号についての国際労働機関（ILO）の裁定を歓迎した。

ILOは韓国政府に対し、現代自動車、ハイニックス/マグナチップ、キリョン電子ならびにKM&Iにおける偽装下請労働者に対する反組合的行為の申し立てを調査して是正するとともに、業務妨害法を結社の自由の原則と調和させるよう求めた。

ILOは次のように述べた。「暴力、刑事制裁または不釣り合いに重い料金は、特に対話や団体交渉を促進する積極的な措置が講じられない場合、建設的な労使関係環境をもたらさない」

上記をはじめとする韓国政府に対する勧告は、ILOがKMWU、KCTUおよびIMFによる提訴に対応して2008年6月に発表した中間報告に記載されている。

この提訴とILO裁定の詳細については下記サイトを参照：
www.imfmetal.org/SKIrregularworkers

ILOが社会正義宣言を採択

全世界：6月の国際労働総会で、深刻化するグローバル化の課題に取り組む国際労働機関（ILO）の能力強化を目指す画期的な宣言が採択された。

「公正なグローバル化のための社会正義宣言」は政労使三者に支持され、社会正義をグローバル化の中核に据えている。

この宣言は、ディーセント・ワークの達成における結社の自由と団体交渉の重要性を強調し、経済・金融・貿易政策とそれが雇用に及ぼす影響を調べるというILOの任務を確認している。

この宣言は下記サイトで閲覧可能：
www.imfmetal.org/ILOsocialjusticedeclaration

UNIAが臨時労働者の全国協約を確保

スイス：IMF加盟組織UNIAと人材派遣会社の統轄団体Swissstaffingは、1年に及ぶ交渉を経て、スイス初の臨時労働者の全国労働協約について合意に達した。

この3年協約は、連邦政府に承認されれば2009年1月1日に実施され、国内26万人の臨時労働者の賃上げ、医療保険、安全衛生改善が確保される。この協約は不安定労働の拡大を規制することも目指している。

新協約により、100種類を超える職種に就く約18万人の臨時労働者の最低賃金率が引き上げられる。工業環境で働いている労働者は、賃金は上がらないが、医療保険、有給医療休暇、安全衛生改善、訓練機会を獲得する。パートタイム労働者は給付が増え、契約期間が延長される。



2007年9月にモンテリオールで開かれたアルセロール・ミッタル会合にIMF加盟組織が集まり、同社との世界的な安全衛生協約について討議し、草案を作成した。

写真：USW

安全衛生

アルセロール・ミッタル労使が安全衛生協約を締結

全世界：世界最大の製鉄会社アルセロール・ミッタルと、世界中の従業員を代表する労働組合が6月、同社全体で安全衛生基準を改善するために新しい協約を締結した。

この種の協約が鉄鋼産業で締結されたのは初めてのことで、この協約は、安全衛生の改善において労働組合が重要な役割を果たすことを認め、国際的レベルの実績を達成するために、同社の全事業所に適用される最低基準を定めている。これらの基準には、同社の全体的な安全衛生に有意義な影響を与えるために、労使合同安全衛生委員会を設置し、訓練・教育プログラムを実施する措置が盛り込まれている。

また、労使合同グローバル安全衛生委員会を設置し、グループの各工場に照準を合わせ、安全衛生実績をさらに高められるよう支援することも定められている。

この協約は6月3日にアルセロール・ミッタル、欧州金属労連、全米鉄鋼労組およびIMFによって締結され、下記サイトで閲覧可能：
www.imfmetal.org/ArcelorMittalagreement

イタリアで安全求める全国スト

イタリア：イタリア全国の金属労働者が6月17日、労働安全衛生に関する新しい法律を支持して1時間ストを決行した。この行動は、昨年12月にトリノのティッセンクルップで7人の労働者が死亡した事故をはじめ、イタリアの職場で日常的に起こっている一連の悲惨な死亡事故を受けて行われた。

IMF加盟組織3団体（FIM-CISL、FIOM-CGILおよびUILM-UIL）は、使用者団体であるイタリア工業総同盟の立場に対抗して行動を起こした。イタリア工業総同盟は、特に下請業者との関連で、職場の基本的な安全規則に関する使用者責任を認めることを拒否している。

「私たちは労働安全衛生に関する新しい法律をそのまま全面的に、可能な限り厳格に実施させるためにストを行う」と組合側は述べた。

造船

フィリピンの造船所で労働者が死亡

フィリピン：フィリピンのスービック湾にある造船所で6月、作業中の労働者3人が別々の事故で亡くなった。

報道によると、韓進建設（HCCCL）従業員のマリオ・アトレロ（52歳）が6月20日、強風で倒れてきた鉄骨にぶつかって死亡した。6月15日にはオリバー・ラバイ（32歳）が貨物船の1トンの隔壁にはさまれて亡くなり、6月11日には小型トラックに乗っていたラファエル・カレッジがクレーン・ブーム・ト

ラックと衝突して死亡した。ラバイもカレッジも、韓国企業の韓進重工建設フィリピン (HHICフィリピン) の造船所で働いていた。

HHICフィリピンは造船に従事しており、HCCLは現場で造船所その他の構造物を建設している。この現場では建設活動と造船作業が同時に行われている。

スービック湾都市開発庁 (SBMA) は、最新の死亡事故のあとにHCCLに作業停止命令を出し、現場ですべての建設活動を中止させた。

組合がトゥズラの安全条件について抗議

トルコ：トゥズラ造船所で働く300人の造船所労働者が6月、労災死傷事故の頻発に抗議してストを決行し、5,000人を超える支援者が参加した。

この行動は、セラハティン・アスラン造船所で働いていた35歳のイーサン・トゥランが6月8日、ダンパーの下敷きになって重傷を負い、その後死亡した事故を受けて実施された。

トゥズラ造船所では1992年以降、合計99人の労働者が亡くなっている。下請契約制度と安全規則の不遵守が、トゥズラでの死亡事故の主な原因と見られる。

6月16日、労働者と支援者が大通りに集まり、トゥズラの造船所までデモ行進した。この行動は、造船所の労働者を代表する組合リムテール・イスが組織し、その他多数の組織が支援した。

4日後、タイプ・エルドアン・トルコ首相が（組合ではなく）造船会社の代表者と会談し、トゥズラ造船所での死亡事故について議論した。首相は会合後、安全衛生教育、安全検査官の増員、トゥズラを工業地域に指定して相応の規則を実施する計画を盛り込んだ、緊急行動計画を発表した。

韓国の造船所労働者が作業の安全を求めて闘争

韓国：韓国金属労組 (KMWU) の報告によると、過去12カ月



トゥズラ造船所で300人の造船所労働者が6月16日、労災死傷事故の頻発に抗議してストを決行し、5,000人を超える支援者が参加した。

写真：ダニエル・ブラックバーン/ICTUR

「私たちは労働安全衛生に関する新しい法律をそのまま全面的に、可能な限り厳格に実施させるためにストを行う」

イタリアで安全求める全国スト/6ページ

間に15人の造船労働者が労働災害で死亡した。このうち5件が今年に入ってから発生しており、最新例は5月22日に大宇造船所で起こったフォークリフト事故である。

活況に沸く韓国造船産業のおかげで使用者が多額の利益を得ている今、その富を生み出し、この産業好景気の原因となっている労働者は、造船所の安全衛生に対する注意不足のために労働災害に遭い、命を落としている。

同労組の主張によると、この状況をもたらしている原因は、韓国政府が「造船部門自主規制安全管理システム」の採用により、最低安全衛生基準を緩和するとともに、安全衛生検査責任を現場に委譲したことである。この問題は下請労働者の利用拡大によって悪化し、組合が下請労働者のために適切な安全訓練を行うことが困難になっている。

人権・労働組合権

PTベカルトで組合攻撃が悪化

インドネシア：PTベカルト・アドバンスト・フィルトレーション・タンگرانでロメニックSBSIの組合員が経営陣に攻撃されており、同社では労働者が組合加入を理由に迫害されている。

経営側は7月24日、ロメニックSBSI工場委員会に加わっている労働者全員の解雇を発表した。同労組は正式な解雇状を要求したが、会社側はまだ提示していない。労働者は、組合に解雇状が提出されるまで働き続ける。

ベカルト・タンگرانは組合員に対する最近の攻撃と並行して、活動的な組合員やオルグに超過労働手当を支給しない、労働者に組合脱退を強要する、人材開発省での組合登録に異議を申し立てるといった反組合的行動に出ている。

ベカルト・タンگرانは、金属加工や先端線材製品/金属材料・被覆の生産を専門とするベルギー企業、ベカルト・グループの一部門である。ベカルト・グループは世界中で2万400人の労働者を雇用している。

ロメニックSBSIに連帯の書簡を送るには下記サイトを参照：

www.imfmetal.org/PTBekaert

新しいEU移民規則に労働組合が憤慨

ヨーロッパ：欧州議会は6月18日、拘留や再入国に関する厳しい規定を含む、非正規移民の送還に関する新しい退行的な規則を承認した。

欧州労働組合連合（ETUC）は投票に先立って欧州議会議員に書簡を送り、いくつかの条項が基本的権利に反することについて強い懸念を表明した。

ヨーロッパの組合や社会運動団体は、特に、追放前に最大18カ月間まで拘留することを許可する規定、5年間の再入国禁止、出身国以外の国への強制送還を受け入れがたい措置と考えている。



6月25日、ボスニア・ヘルツェゴビナのサラエボにある連邦政府庁舎前で、8,500人を超える労働者が賃金改善を求めて抗議した。労働者は最低賃金と、民営化の影響を受ける労働者に対する補償の改善を要求していた。この抗議は、ボスニア・ヘルツェゴビナ独立労働組合総連合が組織し、IMFに加盟する金属労組（TUM）が支援した。

写真：TUM

トルコのデンコ社が組合承認を拒否

トルコ：イスタンブールのデンコ社で働く労働者は2008年3月、組合代表の支持を票決した。

その後、同社は労働者の決定を尊重しようとはせず、組合オルグを解雇し、組合員を威嚇している。

IMF加盟組織ビルレシク・メタル・イスは、この現場を組織化しており、違法な慣行の撤廃、労働者代表の承認、労働組合権の尊重を要求している。

労働省が組合の承認を決定したにもかかわらず、同社は同労組を労働側の公式交渉代表と認めることを拒んでいる。この事件は次回、9月18日に裁判所で審理される。

デンコは、労働者の基本的権利の尊重に関してIMFと国際枠組み協約を締結済みのGEAグループの一部門である。

IMFと欧州金属労連は同社に対し、不当に解雇された労働者全員を即刻かつ無条件で復職させ、労働者の諸権利を尊重するよう要求している。

ILO、メキシコ政府に鉱山労組との争議解決を要求

メキシコ：国際労働機関（ILO）はメキシコ政府に対し、全国鉱山・金属・関連労組（SNTMMSRM）との争議に関する9本の勧告を出した。ILO結社の自由委員会は6月発表の中間報告で第2478号事件について勧告した。

同委員会は、労働大臣がエリアス・モラレスを「違法に」承認し、ナポレオン・ゴメス・ウルティアを同労組の書記長から解任したことに遺憾の意を表した。また、レイナルド・エルナンデス・ゴンサレスの死亡や、長すぎる訴訟手続きとそれが引き起こしている深刻な被害など、一連の問題に関しても懸念を表明した。

同委員会は、メキシコ政府は労働当局が犯したさまざまな不正行為を明らかにしていないと述べ、求められた情報の提供を政府に要請している。

ILOは関係者に対しても、この紛争を解決するために交渉を続行するよう要求した。

マルチェロ・マレンタッキIMF書記長は6月12日のILO総会で、組合側の提訴を支持した。

詳しくは下記サイトを参照：

www.imfmetal.org/ILOReporMexico

組合攻撃続く

メキシコ：メキシコで労働組合の自治に新たな攻撃が加えられており、全国鉱山・金属・関連労組（SNTMMSRM）は、ナポレオン・ゴメス・ウルティアを同労組書記長として法的に承認していない労働大臣を非難した。

大臣の主張によれば、現在カナダにいるゴメスは亡命者であるため、権利を停止されている。SNTMMSRMは、この主張は受け入れられないとし、「ゴメスのカナダ行きは完全に合法的なもので、カナダ当局は人道的見地からゴメスの滞在を許可しており、これは当局がゴメスに対する違法な迫害に気づいていることを暗示している」と述べた。

労働組合の自由に対するこの新たな脅威に対応して、同労組はメキシコの検察庁で労働大臣を正式に告発する予定である。

権利を求めて闘い続けるオーストラリアの組合

オーストラリア：オーストラリアの組合は6月、労働者にとっての団体交渉の価値を強調する、2本の新しいテレビ広告を発表した。

これらの広告は、昨年の連邦選挙で政権交代を実現するにあたり重要な要因となった「Your Rights at Work」キャンペーンに

連なる活動であり、新政権が起草中の職場法に団体交渉権、不当解雇からの保護、組合によって代表される権利を盛り込ませることを目指している。

広告は右記サイトで閲覧可能：www.actu.asn.au

このキャンペーンを検証する報告書を見るには、下記サイトの『メタル・ワールド』前号を参照：www.imfmetal.org/sr2-2008

スペインの組合が遺体収容を要求

スペイン：スペインの労働組合とIMFは、4,000人以上が署名した請願書をスペインのメキシコ大使館に手渡し、パスタ・デ・コンチョス鉱山事故の犠牲者の遺体収容を要求した。

スペインの労働組合である労働者委員会（CCOO）および労働総同盟（UGT）とIMFは、グループ・メヒコ所有の鉱山で発生した災害を詳述する文書を提出し、今なお埋もれたままの63人の遺体を収容して遺族に引き渡すよう要求した。

この請願運動は、CCOOとFIA-UGTが遺族と連帯して組織したものである。

CCOOの鉱山金属労連は、この闘争に参加した理由を次のように発表した。「当労連は、労働者の遺体を収容することによって、この地域で暮らしている遺族の苦しみを和らげるだけでなく、事故原因の解明も促進し、そこから結論を引き出して再発を防止できると理解しているからだ」

同労連は、2006年5月に事故現場を調査した救助隊に参加したフノサ鉱山会社に接触した。フノサによると、鉱山に埋もれた63人の遺体の収容は技術的には可能だが、そのためにはグループ・メヒコとメキシコ政府が協力する必要がある。



スペインの金属労組は4,000人以上が署名した請願書をスペインのメキシコ大使館に手渡し、メキシコのパスタ・デ・コンチョス鉱山で発生した災害の犠牲者の遺体収容を要求した。
写真：CCOO

オリンピックは労働運動家にとって益なし

中国：中国に集結したオリンピック出場選手に世界中の視線が集まる中で、IMFは「中国は2001年に労働権の改善を約束したが、労働者にとって十分な進展は見られない」と述べている。活動家は依然、強制労働収容所、裁判を経ない拘留、

国家による処刑に直面している。

2007年6月、中国は契約労働者のニーズに取り組む新しい労働法を可決した。この法律は、雇用開始後1カ月以内に書面で雇用契約を作成しなければならないこと、使用者は職務、労働条件および報酬に関して労働者に情報を提供する義務を負うことを規定している。また、臨時労働者の利用にも制限を設けている。これは積極的な措置ではあるが、これらの法律を政府が実施するかどうかはまだ分からない。

これに先立つ2006年5月、中国政府は「労働による再教育」と呼ばれる裁判なしの拘留制度の利用を拡大した。この制度は1950年代半ばに実施されたもので、主に政治的な反体制者を強制労働収容所に送っている。再教育の対象となった場合、最大4年にわたって一般に厳しい状況下で拘留されることがあり、しばしば拷問が加えられる。再教育対象者の実数は分からないが、アムネスティ・インターナショナルは数十万人に上ると推測している。中国が人権改善を誓約してから投獄されたことが分かっている労働権活動家として、次の2人が挙げられる。

●ワン・セン（2002年投獄）達州鉄鋼の金属労働者で、公共のデモを組織して未払賃金の支払いを要求したかどで、懲役10年の判決を言い渡された。

●ヤオ・フシン（2003年1月投獄）遼陽鉄鋼圧延工場の金属労働者で、レイオフされた鉄鋼労働者1万7,000人を先導してデモを行い、企業腐敗に抗議するとともに未払給付を要求するうえで助力したために、7年の刑に処せられた。

自動車

サンパウロで第12回IMF世界自動車会議

ブラジル：6月16～18日、27カ国から200人近くの代議員が第12回IMF世界自動車会議に集まり、自動車部門全体に及ぶ産業・企業再編プロセスの基本的な課題に取り組んだ。「連帯と持続可能性——世界の自動車産業の機構改革への対応」が会議のテーマで、代議員は現行の対応を強化・拡充しつつ、革新的な戦略を提示することに焦点を当てた。

ロン・ゲッテルフィンガーUAW会長・IMF自動車産業会長は基調演説で、「私たちは、職場で組合の力を強化することによって自動車部門のグローバルな機構改革に対応するにあ



PLAYFAIR2008.org

プレイフェア2008キャンペーンは、世界のスポーツ用品産業における労働者の搾取・虐待の撤廃を目指しており、クリーン・クローズ・キャンペーン（CCC）、国際労働組合総連合（ITUC）および国際繊維被服皮革労連（ITGLWF）によって組織されている。詳しくは下記サイトを参照：
www.playfair2008.org



6月17日に第12回世界自動車会議が終了したあと、代議員はサンパウロ州ガアルリオスのカミンズ・エンジン工場で働く労働者との連帯集会に参加し、不安定な雇用条件の全般的な撤廃を求めるとともに、すべての労働者に世界中で自らの権利、質の高い雇用および人並みの生活を保証するよう要求した。

写真：アレクサンダー・イワノフ/IMF

たり、一蓮托生の運命にある」と述べた。

マルチェロ・マレンタッキIMF書記長は、近年この部門で起こっている出来事を概説し、次のように力説した、「これに対応し、影響を受ける労働者とその家族の利益を最終的に保護するうえで、IMF加盟組織の力が重要となっている」

この会議では、以下の3つの主要議題に焦点を合わせた。

- 雇用慣行、不安定労働と仕事の質——労働組合の課題と対応
 - ネオリベラルな世界における「競争の調達」——労働者・地域社会を互いに競い合わせようとする試みへのグローバルな組合の対応
 - より地球に優しい環境、有利な雇用および安全な労働の確保——労働者と環境を守る自動車の設計・製造・使用方法
- 代議員は不安定労働の課題に取り組むために、不安定労働者への現行労働協約と組合員資格の拡張、主たる使用者との交渉など、産業レベル、法律・政治レベルおよび国際レベルにおける一連の行動を強く促した。その他の勧告として、重点的勧誘キャンペーンの利用、国際枠組み協約の条項の利用、10月7日のグローバル・アクション・デーへ向けての動員があった。

第12回IMF世界自動車会議の勧告をはじめ、すべての会議関連文書は下記サイトで閲覧可能：

www.imfmetal.org/12thworldautocouncil

GMが工場閉鎖を表明

北米：ゼネラル・モーターズは6月3日の年次総会で、北米で1万人の労働者を雇用している4カ所のトラック工場の閉鎖を発表した。

GMによると、同社はカナダのオシャワとメキシコのトルーカ、それにオハイオ州モレインとウィスコンシン州ジェーン

ズビルの工場で、トラック生産を中止する。現在、ピックアップ・トラックとスポーツ用多目的車の売上げが減少している。GMによれば、この計画で2010年までに構造原価が10億米ドル削減されるという。

CAW、UAWおよびIUE-CWAは工場閉鎖に抵抗しており、影響を受ける地域社会の労働者と家族を保護するために行動している。米国外の組合も、迫り来る閉鎖の影響を受ける労働者に連帯書簡を送った。

イランの自動車労働者が契約労働の廃止求めてスト

イラン：イラン・ホドロ自動車製造工場で働く数千人の労働者が、不安定労働者の搾取に抗議し、賃金・労働条件改善を要求している。国内最大の自動車メーカーであるイラン・ホドロで数千人の労働者が賃金・労働条件改善を

目指してストライキに突入し、6月28日にハンガーストライキとして始まった行動が本格的なストに発展した。

労働者の要求は以下のとおり。

- 職場への警備員の立入禁止
 - 強制的超過労働の廃止
 - 生計費調整に沿った賃上げ
 - 臨時契約の撤廃
 - 主要な意思決定委員会への労働者代表の参加
- イラン・ホドロの多くの契約・臨時従業員は10年もの長期にわたって働いており、しばしば超過労働を強要されている。

加盟組織ニュース

ジンバブエの金属労働者が厳しい未来に直面

ジンバブエ：ジンバブエでは経済的崩壊の余波で国が壊滅状態に陥り、全国エンジニアリング労組（NEWU）の活動が著しく縮小している。

6月27日の大統領選前後の数週間に、労働組合活動家や市民団体関係者に対する暴力が大幅に悪化し、労働者は同様に致命的な力——飢餓に脅かされている。

インフレ率は推定200万%と報告されており、世界で最も高い。現在、失業率は80%を超えている。

NEWUの報告によると、企業が事業を閉鎖しており、労働者は低賃金を理由に仕事を放棄している。NEWUは2つの地域事務所を閉鎖し、企業閉鎖と退職によって6カ月間で5,000人の組合員を失った。NEWU事務所のコンピューターはもはやすべて動いていない。同労組は創設以来初めてスタッフの賃金を支払えなかった。



ジンバブエではインフレ率が200万%に達し、給与で通勤費を賄えないため、労働者が仕事を放棄している。
写真：クリスティン・ピーター/IMF

シーメンスが雇用削減

ドイツ：シーメンスは世界の従業員約4%に相当する1万6,750人分の雇用を削減すると発表し、IGメタルの激しい反対を招いた。ドイツでシーメンス労働者の過半数を代表するIGメタルは、この大規模再建計画は極端で不当だと主張している。

このドイツ系電子・工学コングロマリットは、世界中で40万人の労働者を雇用している。削減のほぼ3分の1がドイツ事業で実施される予定だ。IGメタルの報告によると、削

減の候補に挙げられている雇用の75%が同労組の労働協約の対象となっている。

IGメタルはこの雇用削減を批判し、同社は財政的に堅実であり、製品受注は「満杯」と指摘している。

貿易

メルコスールの組合が質の高い雇用を要求

アルゼンチン：メルコスール諸国の金属労組は7月に開かれたIMFセミナーで、貿易自由化が工業生産や開発に及ぼす影響と、貿易協定における労働・社会関連条項の促進の必要性に検討を加えた。

アルゼンチン、ブラジル、チリ、パラグアイ、ウルグアイから参加した加盟組織を前に、アルゼンチンとブラジルの金属部門に焦点を合わせて、貿易自由化が雇用に及ぼす影響の評価方法に関するIMF/国際労働機関パイロット研究プロジェクトの所見が報告された。

さまざまな要因が結びついて雇用の量と質に影響を与えていることが強調された。労働組合活動にとっての影響と、ブラジルの社会観測所ならびにアルゼンチンのLASOS財団の援助で実施された研究プロジェクトの今後の発展の見通しについて議論した。

「ラテンアメリカの労働組合には提案すべき労働・社会戦略がある」とTUCA/ITUCのヒルダ・サンチェスは述べた。「だが、別室にこもって労働関連条項の盛り込みだけを議論するつもりはない。中心的課題は生産の問題と、生産が開発やディーセント・ワークとどのように関連しているかだ」

このセミナーでは、アルゼンチンのカルロス・トマーダ労働大臣が開会の辞を述べ、労働の重要性を力説した。「コスト削減を狙う搾取や不安定雇用化と闘わなければならない」



チェコ共和国の組合は、取り返しのつかないネオリベラルな医療・公共サービス・年金改革に反対し、5月と6月に一連の抗議とストを実施した。この抗議行動は、ナショナルセンターCMKOSと傘下の産別組合（IMF加盟組織OS KOVOを含む）が組織した。
写真：CMKOS

日程 2008年

6月

16-18日

第12回IMF世界自動車会議
(ブラジル・サンパウロ)

7月

9-11日

IMF東アフリカサブリージョナル委員会会議 (タンザニア)

16日

IMF-ILO貿易と雇用に関する調査プロジェクト (アルゼンチン・ブエノスアイレス)

21-22日

アンデス地域における自由貿易協定に関するセミナー
(ベネズエラ・カラカス)

8月

4-8日

IMFラテンアメリカ・カリブ海地域サブリージョナル委員会/地域調整委員会 (ウルグアイ・モンテビデオ)

9月/10月

30-7日

不安定労働反対グローバル・アクション・ウィーク

10月

15-16日

IMFアクションプログラム委員会 (スイス・ジュネーブ)

17日

IMF規約委員会 (スイス・ジュネーブ)

FEATURE



インドネシアにおける不安定労働者の組織化

文・写真 / クリスティン・ピーター



ミヤンティは他の15人の女性といっしょに寮で暮らしている。
写真：クリスティン・ピーター



バタムにある輸出加工区のレーザーワイヤー・フェンスの向こう側では、
インドネシアの労働組合2団体が世界で最もうまく
不安定雇用労働者の組織化を推し進めている。 ➡





チャーヤ・ブラセティアレスタリナ(右)は、パナソニックの契約労働者で新規FSPMI組合員である。彼女が巡回組織化イベントに参加したのは、組合について詳しく学び、他の労働者にも加入を勧めるためだ。「工場の仕事は快適ではない。12時間立ちっぱなしで働かなければならず、休憩も短すぎる」と彼女は言う

写真:クリスティン・ピーター



インドネシア金属労連 (FSPMI) のリドウィン・モノアルファ副会長は、バタム市外にある小さなホテルで労働者たちの前に立っていた。副会長は片手を宙に差し上げ、もう一方の手でマイクを握りながら、皆さんの指を見せてほしいと労働者に語りかけた。「1本の指だけでは大したことできません」と副会長は指をひらひらさせながら言った。「だが、親指といっしょに使えば、ほら、たちまちいろんなことができるようになる」。副会長は目の前で架空のペンを拾い上げて見せた。「皆さんの手を見せてほしい。手を宙に上げてみましょう」と言われ、労働者たちは開いた手を天井に向けて突き上げた。「何も感じないでしょう?」。人々は頭を横に振った。「今度は、1本1本の指を握りしめてください。力を感じるようになるようになってでしょう?」。集まった人々は「はい!」と熱狂的に叫んだ。副会長が拳を突き上げると、労働者も同じようにした。「分かりませんか? その変化が分かりませんか? 団結すれば力が出る。そして団結して組合を作れば、その変化を感じるようになるのです」

これはFSPMIが実施する革新的なアプローチ「巡回組織化イベント」でのひとコマであり、インドネシア・バタム島にある警備の厳しい輸出加工区 (EPZ) の多国籍企業およそ800社の労働者を対象としていた。このEPZはシンガポールの南岸からわずか20キロメートルの巨大なエレクトロニクス製造拠点である。この活動では、域内の各EPZから新規組合員と組合員になる可能性のある労働者をバスで集め、組合の歌を歌ったり、演説をしたり、社交行事を催したり、戦略を練ったりして午後の時間を過ごす。労働

者たちにとって、職場で抱えている苦情について自由に語り、組合について質問し、同僚たちと対話する機会になる。27歳のフィトリア・ニンシーは三和エンジニアリングの外部委託運転工で、組合について学び、他の新規組合員と知り合うために巡回イベントに参加した。彼女の意見では、契約労働者が政府の給付を受給して解雇を避けられるようにするうえで、同労組は大きな役割を果たしている。

「私たちは3カ月ごとに契約を結んでいる。契約が3回延長されたら1カ月派遣会社に戻され、そのあと改めて次の3カ月の契約を結ばされる」と彼女は説明し、「これは私たちを常用労働者にしないようにするための策略だ」と付け加える。フィトリアにとって、組合加入は常用雇用確保の可能性を意味する。「私が組合に入ったのは、契約労働者から常用労働者に移れるよう手助けしてほしいからだ」

「その変化が分かりませんか？」

団結すれば力が出る」

リドウィン・モノアルファ・インドネシア金属労連 (FSPMI) 副会長



多くの契約労働者は、地元の人たちが「不安定住宅」と呼ぶ野放し状態の違法な住居に住んでいる。ここで4人の労働者が暮らしている。水道もなく、木の厚板では十分に風雨をしのげないことが多い。夜間は発電機を使っている。

写真：クリスティン・ピーター



インドネシアの組合、特にEPZの組合労働者を組織化している組合にとって大きな課題は、契約・外部委託労働の激増である。ロメニックSBSIによると、2005年以降、不安定な条件で雇用される労働者が20%増えた。ロメニックの推計によれば、インドネシアの労働者の70%が不安定雇用で就いている。一方FSPMIは、この数字はバタムでははるかに高いとみており、バタムで働く全労働者の98%が派遣会社を通して契約雇用または外部委託されていると推測している。

EPZは「ある国の中で、海外からの投資を呼び込むために政府規制や税金、関税が撤廃または大幅削減された地域」と定義される。EPZにおける規制の緩さは、労働者の諸権利や安全衛生、環境基準、社会的保護の大きな犠牲の上に成り立っている。政府は権利が利益の邪魔にならないようにするためにどんな苦勞も惜しまない。そのような地域の組合組織化は極めて困難であり、場合によっては危険を伴う。

フェンスで囲まれた生活

80社が拠点を置き、6~8万人の労働者が働くバタム最大のEPZ、バタミンド工業団地に車で向かう途中、道路沿いに散髪屋から古着屋まで各種の小さな店が立ち並んでいた。店の後ろには狭い通路があり、その奥には最貧困層の労働者が住むブリキと木で造った掘っ建て小屋があった。この巨大な工業団地は太い鉄棒の柵で保護され、柵の上にはレーザーワイヤーが張り巡らされている。出入りするには警備員のいる監視所を通り、身分証明書を提示しなければならない。総工費10億ドルの工業団地に入ると、磨き上げたクロムめっきの社名ロゴをあしらひ、薄い色のついた反射ガラスで覆われた世界有数のブランド企業のビルが、立派に舗装された街路ときれいに刈り込まれた芝生の中にそびえ立っていた。多くの労働者は工業団地を出ることがない。社宅に住み、会社の直営店で買い物をし、会社の診療所へ行き、会社のモ

バタムのEPZで雇用される3種類の従業員

最も搾取されている労働者は外部委託労働者である。これらの労働者は派遣会社経由で雇われ、通常その派遣会社と契約を結ぶ。労働者が失業したら、派遣会社は労働者に責任を負わせ、時には標準賃金の5~10倍の手数料を取る。外部委託従業員は商品のように取引され、人身売買と紙一重である。病気になったり、妊娠したり、仕事でケガをしたりすると直ちに解雇され、派遣会社から契約違反の罰金を科せられることになるだろう。FSPMIIは、外部委託従業員を対象とするこのような契約の全廃を取り決めることに成功した。FSPMIが組織化する工場では、もうこの種の契約は見られない。

契約労働者は、一般に主要企業に雇用されるか仲介機関に採用されるが、当該企業と直接契約を結んでいる。契約期間は3カ月から2年である。法律により、労働者が契約労働で3年働いたら、使用者は常用雇用しなければならない。ロメニックとFSPMIIはともに、この実施されていない法律を利用して企業に3年後に労働者の身分を変更させることに成功を収めている。これは、この問題に関して裁判所で組合に有利な判決が下されたおかげによるところが大きい。

常用労働者は労働者に占める割合が非常に小さい。常用労働者の仕事の多くはスタッフ部門の管理職である。これらの労働者は年1回の定期昇給によってより多くの所得を得ており、給付面でも優遇される傾向が見られる。



ロメニックで組合オルグとして活動する30歳のチェチェ・“ソラ”・スゴティア(左)は、ティウリスマウティとクリスティン・スアストリに会い、組合加入について説明した。

写真:クリスティン・ピーター



スクで祈りを捧げる。かごに入れられた生活である。

25歳のミヤンティは、3年近く前からケメット(旧レボックス社)で働き、他の15人の女性労働者といっしょに会社の寮に住んでいる。女性たちは1つの部屋に並べられた2段ベッドで眠り、台所と浴室、それに手作りの質素な家具が置かれた小さな居間を共同で使っている。社宅は軍の兵舎と大学の寮を足して2で割ったような感じだ。シフト交代や祈りの呼び掛けの時間には、この「キャンパス」は寮に帰る若い労働者や工場に向かう労働者で混み合う。2005年、ミヤンティは派遣会社に採用され、当時のレボックスに2年契約で派遣された。派遣会社はバタムまでの旅費を支払い、必要な書類手続きを取ってくれた。3年後には常用労働者になりたい、と彼女は思っている。6人兄弟の1人であるミヤンティは中部ジャワの農家の出身で、家族は彼女が毎月家に送る50万ルピア(53.85米ドル)に頼っている。彼女は月96万ルピア(104.65米ドル)の最低賃金で働いているが、たびたび残業しているため、月給は平均140万ルピア(152.70米ドル)に増える。この会社は午前7時～午後3時、午後3時～午後11時、午後11時～午前7時の3交代制だ。夜勤で働けばさらに4,000ルピア(0.44米ドル)が支給され、シフトは週単位で割り当てられる。

バタムのEPZ労働者のほとんどがミヤンティと同じような境遇である。労働者の80%が19～25歳の若い女性で、仕事にありつくために、家族を残して遠路はるばるバタムへやってきた。ほとんどの労働者が、もっと賃金が低い田舎で暮らす家族に送金したいと考えている。平均的な送金額は月50万ルピア(54.54米ドル)前後で、労働者の平均月給の半分を超えている。

皮肉にも、仕事を確保して稼がなければというプレッシャーは、労働者が組合加入を恐れる大きな理由であると同時に、組合の大きな魅力にもなっている。

戦略が奏功

EPZで働く契約労働者にとって最も重要な2つの問題は、適正な賃金と常用雇用の確保だ。「誰もが常用労働者になりたいがっている」と、ズキで集金人として働く契約労働者のアグン・ウィリアント・グナワンは説明する。「常用労働者になれば将来の展望が開ける。例えば、家族がいれば給付が必要だろう」

アグンは労働者としての自分の権利についてもっと知るために、ロメニック・バタム事務所に来ていた。彼は組合加入を検討している。「私には超過労働手当を受け取る権利がある。それを受給できるよう組合に手助けしてほしい」と言うアグンは、午前8時30分から午後4時30分まで有給で働いているが、毎晩9時30分まで無休で働くことが多い。

仕事をめぐる競争は過酷で、25歳ですでに年を取りすぎていて鈍いとみなされることに、多くの労働者が不満を抱いている。少なからぬ企業が、将来の常用雇用に期待させないようにするために、意図的に労働者に追加訓練や技能開発を受けさせていない。一方、家族は毎月の仕送りを当てにしている。

FSPMIとロメニックはEPZ労働者のニーズに焦点を当て、それぞれ個別に戦略を策定している。その目的は、組合の全レベルで女性参加を奨励すること、契約労働者から常用労働者への切り替えに取り組むこと、最低賃金や労働政策を規制する意思決定機関において政治的影響力を高めること、契約労働者数を減らす労働協約を取り決めること、この問題を中心に動員することである。

「もっと多くの組合員を勧誘するために、女性を役員に起用しなければならないと判断した」と、FSPMIバタム支部のオルグを務めるバリス・シリトングは説明する。「この方針はEPZで労働者の過半数を占める女性労働者を組織化するうえで役立った。インドネシア全国で女性参加率



「ロメニックはバタムだけでなく、多数の金属労働者がいるその他の場所（東ジャワやジャカルタ郊外、北スマトラ、中部ジャワなど）でも、もっと多くのEPZ労働者を組織化する計画を立てている。ジャワの北にある島々にも手を広げようとしている」と、エドゥアルド・マルバウン・ロメニック会長は語った。

写真：クリスティン・ピーター



30%を義務づけている」とパリスは語り、2006年のFSPMI大会において、規約を修正して組合の全レベルで女性参加率30%を確保するという決定が下されたことに触れた。

インドネシアの法律では、同じ企業で雇用される契約労働者には3年後に常用雇用の地位を得る権利がある。どちらの組合も、3年経過の直前に不当解雇された労働者が正社員として復職できるようにするために、激しい法廷闘争を繰り広げ（そして勝利を収め）ている。両組合は、すべての外部委託労働者、派遣会社経由で雇われた労働者、権利を侵害されやすい労働者が、主たる使用者との直接契約に移行できるようにする労働協約も取り決めている。この努力の進展は緩慢ではあるが、労働者に莫大な利益をもたらしている。

「FSPMIとロメニックは、EPZ労働者の組織化にかけては全世界のIMF加盟組織の中で最も大きな成功を収めている」と、ジェニー・ホールドクロフトIMF権利平等・EPZ担当部長は述べた。「これらの労働者の組織化が困難であることは十分に立証されているため、資源の限られた組合が別の場所で組織化努力を推し進めることは理解できる。だがインドネシアの例はとても重要だ。というのも、確固たる決意と正しい戦略があれば、EPZ労働者を組織化して労働条件を改善できることを示しているからだ」

ジェニーは、両組合が成功を収めた大きな理由は戦略的組織化に一丸となって取り組んだことだ、と指摘する。「両組合は、EPZに組合員になる可能性のある労働者が大勢いることを認識し、時間と資源を投入してEPZ労働者に焦点を当てた。その結果、組合員数だけでなく政治力の面でも成長した。これを実現できたのは、両組合が全国組合だからだ—どこに資源を振り向けるのがいちばんいいかを全国レベルで決定している。両組合は互いに協力し、戦略や経験を共有しており、組



「まず、なぜ女性が組合活動に参加しないのかを知る必要があった。現在、組合に加入することがいかに重要か、どうすれば組合で活動できるかについて、女性を対象に教育プログラムを実施しているところだ。このプログラムは当然ながら女性労働者の組織化に役立っている」と、サイド・イクバルFSPMI会長は説明する。

写真：クリスティン・ピーター



合員や地位をめぐる競争したりしていない」

また両組合は、労働者の利益を代表する議会選挙立候補者の支援にも積極的に取り組んでいる。2つの金属労組のうち大きいほうのFSPMIは、大きな影響力を持つバタムEPZ協議会に加わるべくロビー活動を進めている。現在、この協議会は実業家と議員だけで構成されている。FSPMIはEPZ協議会に対し、すべての工業地帯で国際労働機関条約の遵守を確保するための規制強化を強く要求している。同労組が協議会に、契約労働者が常用労働者より多くの賃金を受け取り、解雇後最大6カ月間にわたり医療給付を受けられるようにすることを提案したところ、あるシンガポールの実業家は「これは私たちにもっと多くの常用労働者を採用させるための戦略だ!」と述べた。

EPZ労働者の組織化

チェチェ・“ノラ”・スゴティアは2006年に西スマトラから単身バタムにやってきた。道は険しかった。当初の3カ月は友人たちの家に泊まり、仕事が見つかるまで面倒を見てもらった。まず造船会社PTアーテック・マリズに就職、その後エレクトロニクス企業PTレオに移り、現在6カ月契約で働いている。

30歳のノラは平均的なEPZ労働者ではない。4人きょうだいのいちばん上で、有名なアンダラス大学の法学部を卒業し、在学中に女性の権利に関心を持つようになった。1年前にロメニックに加入し、労働者の権利、特に女性労働者の権利について学び始めた。同労組で受けた訓練と大学で学んだことをもとに組合オルグになった。「この労働者の多くが女性で、自分の権利のことを知らない人が多い。妊娠したら解雇される場合もある。他の女性たちに自分の権利について教えてあげたいと思った。みんな自分にも権利があることを知って驚いていた。私は女性労働者たちに、組合加入は法律違反ではないと教えなければならなかった。彼女らは組合に入れば職を失うことになると心配している。けれども話し合った末、女性労働者たちは進んで組合に加入してくれた」

ノラは、組合加入について話し合うために2人の女性労働者に会いに行く途中だった。組織化のほとんどは週末や午後、休日に同僚を訪ねることから始まる、と彼女は説明する。ピンクや青、黄、緑のトロピカル・カラーに彩られた小さな家が建ち並ぶほこりっぽい通りを歩きながら、「自分が住んでいる地域は組合を受け入れてくれる」とノラは説明し、「それは組合が地域にもたらす利益について、時間をかけて近所の人たちに伝えた成果だ」と語った。

ノラが到着したとき、相手の女性労働者たちは同伴した私たち国際代表団を見て不安がり、姿を見せようとしなかった。優しく促したところ、彼女らは居間と台所とを仕切るドア代わりのカーテンの向こうからゆっくり現れた。23歳のティウリスマウティは、シュナイダー・エレクトリックと1年契約を結び、5カ月前から電子コネクタを作っている。彼女は2004年に、いとこたちといっしょに北スマトラからやってきた。賃金は「少し足りない」が、労働条件はよく、この会社が気に入っている、と彼女は話してくれた。ティウリスマウティは月曜日から土曜日の午前6時から午後1時まで働いている。月給は110万ルピア（120米ドル）で、社会保障、医療給付、超過労働手当もある。父親は農民で、彼女は可能な限り毎月家に送金している。契約が切れたときにどうなるか心配だ。もう1人の女性、22歳のクリスティン・スアストリも北スマトラ出身である。彼女はPCIエレクトロニクスで1年

所があることをうれしく思うからだ。多くの労働者にはそんな基本的なものさえない」

前進

FSPMIの場合、バタムにおける労働者の組織化は2001年にバナナリーフ・コーヒーショップで始まった。そのとき組合員たちは、バタミンドEPZの主要企業数社の中間管理職にこっそり会い、綿密な計画を立てた。それ以来、FSPMIはバタムで2万5,000人のEPZ労働者を組織化し、ロメニックは2万4,000人を組織化した。昨年だけで、両組合には1万2,000人のEPZ労働者が加入し、17の新しい工場支部が設立された。EPZでの活動の多くは、2006年に始まったEPZ組織化プロジェクトを通して、IMFとスウェーデンの加盟組織IFメタルおよびSIFの支援を受けている。

FSPMIもロメニックも、すでに全国の新しいEPZを詳しく調査しており、2009年にそこで新しい組織化イニシアティブを開始する予定だ。この間にIMFは、これらの戦略を地域および世界中の他の国々に適用できることを期待して、情報や意見の交換を援助している。

「EPZ組織化は今後も、この地域におけるIMFの活動にとって最も重要だ」とアルナサラムIMF東南アジア太平洋地域代表は言い、次のように指摘する。「現在、バタムのEPZ労働者は労働組合によって保護され、雇用条件と賃金が大幅に改善し、工場レベルで組合代表が確保されている。

今や組織労働者は、賃金・雇用条件の面で未組織労働者のトレンド・セッターだ。私たちは初めて、選ばれたEPZで大規模な組織化を実施して成功を収めた。この経験はマレーシア、タイ、フィリピン、ベトナムのEPZ労働者と共有することができるだろう」

各組合は、労働者の組織化に関して各自が直面している特定の課題に対応するために、独自の戦略を策定しなければならない。だがEPZ雇用には、世界中の組合に共通の課題を突きつけている多くの特徴がある。インドネシアの組織化努力の成功は、EPZ労働者を苦しめている労働条件がもはやフェンスで囲まれた工業団地やマキラドラーだけの話ではないという点で、IMF活動にとって非常に重要である。実際に、世界中でますます多くの組合が、労働条件や賃金、雇用保障の面で質の良い雇用が浸食されている状況を目にするようになっていく。

「この雇用モデルはEPZやエレクトロニクス産業にとどまらず、他の産業にも広がっている。不安定雇用に関するIMF活動の結果、臨時・契約労働の増加が至るところで、安定した雇用を脅かしている実態が明らかになった」とジェニー・ホルドクロフトは述べる。「すべての場所の組合が専門知識を身につけ、これらの労働者を組織化できるようにすることが極めて重要だ—すでに一部の加盟組織の存亡は、それができかどうかにかかっている。EPZは組合にとって孤立した『立入禁止』エリアではなく、グローバル化のもとにおける将来の活動パターンを示すモデルだ」

インドネシアの組合は、自分たちが苦しい闘いに取り組んでいることを明確に意識しているが、これが取り組まなければならない闘争であることも知っている。ロメニックのオルグを務めるジャブリの言葉を借りれば、「不安定労働者を取り巻く状況を正すために努力しなければ、事態がさらに悪くなることは分かっている。これは生涯にわたって続く闘争であり、いま闘いを始めなければどうなるか考えてみてほしい」



29歳のエリー・イステアワンは、6年近く前からPTカシオ・エレクトロニック・インドネシアで働いている。エリーは2004年に組合に加入し、工場レベルのFSPMIオルグ兼組合役員を務めている。

写真：クリスティン・ピーター

間働いたが、契約が切れたあと更新されなかった。今後どうするかは分からない。

FSPMIは、契約待ちあるいは失業中の組合員向けに、いくつか小規模な共同事業を運営している。例えば、オートバイ整備、美容院、クリーニング屋、仕立屋などだ。労働者はボランティアで貧困地域の子どもたちに勉強を教えることもできる。

29歳のエリー・イステアワンは、6年近く前からPTカシオ・エレクトロニック・インドネシアで働いている。4年前に会社のロッカーの前で、当時カシオに勤めていた妻のウィディヤ・ベルティウィと出会った。エリーは2004年に組合に加入し、工場レベルのFSPMIオルグ兼組合役員を務めている。エリーにとって、FSPMI、IMF、アメリカ労働総同盟・産業別労働組合会議（AFL-CIO）連帯センターから受けたワークショップ訓練は、有能なオルグになるための足がかりとなった。「会社が実に多くの不正行為を犯していることが分かるようになった。EPZの全企業で多くの労働組合を作るべきであり、これらの労働者を団結させなければならない」。もちろん、EPZの組織化はリスクを伴う。エリーは、脅されたことはないが、組合活動が原因で昇進が遅れていると確信している。ウィディヤは、組合活動を理由にエリーが解雇されるのではないかと心配している。「私は模範になる必要があるので、細心の注意を払わなければならない」とエリーは説明する。

エリーは契約労働者として働き始め、3年後に常用労働者になった。自分は幸運だと思う。「他社で働いている友人が何人かいるが、それらの会社は社会保障を提供しておらず、事実上、アウトソーシングを実施して賃金面で法律に違反している。私の会社は最低賃金規則を守っているが、他社はそれを適用したがない」

エリーは妻と2人の子どもと一しょに、巨大な工業団地の外にある居住地域でごんまりとした一寝室型住宅に暮らしている。それでも彼は仲間の組合員たちに、自分の家を見て笑わないでほしいと言った。リドウィン・モノアルファはエリーの肩をつかみ、こう説明した。「もし私たちが笑うとしたら、それは君に雨風をしのぐ家があり、家庭と呼べる場

SPECIAL
REPORT

金属部門のレバレッジド・バイアウト、 プライベート・エクイティおよび機構改革

文 / ロン・ブラム



すでに市場のグローバル化に伴う機構改革の影響を受けている金属労働者と労働組合は、プライベート・エクイティ・ファームがレバレッジド・バイアウトを利用し、しばしば労働者を犠牲にして手っ取り早く法外な利益を上げている中で、それ以外にもいくつかの問題に直面している。



ブラックストーン・グループは世界有数のプライベート・エクイティ・ファームで、上場企業の非公開化を主導している。

写真：AP



モトローラは、50年の歴史を持つマイクロエレクトロニクス事業をスピノフしてリースケール・セミコンダクタを設立し、株式を公開した。そのわずか2年後、エレクトロニクス産業における過去最大のレバレッジド・バイアウトにより、リースケールは私企業化された。これは最近の買収ブーム全盛期にあって、プライベート・エクイティ・ファームが実行した最大規模の取引の1つであった。ブラックストーン、カーライル、ペルミナ、TPGをはじめとするプライベート・エクイティ・ファームのコンソーシアムは、この米国系チップ・メーカーの代価として176億米ドルを支払い、以前にロイヤル・フィリップス・エレクトロニクスの半導体事業を買収した別のプライベート・エクイティ・コンソーシアムに競り勝った。リースケールをめぐる取引で利益を得た者の1人は、この買収で5,000万米ドルを懐に入れた同社CEOである。

自動車産業用半導体の主要サプライヤーで、携帯電話・通信機器用コンピューターチップも製造するリースケールは、結局、このレバレッジド・バイアウトと年間7億米ドル以上の利払いの資金を捻出するために、95億米ドルの負債を背負い込むことになった。取引成立時に『フォーブス』誌は賛意を表し、次のように述べた。

「チップ会社が保有する大量の現金はプライベート・エクイティにとって特に魅力的だ。この資金はバイアウト・ファームが同社を買収するために引き受けた債務の完済に役立つ」

2006年後半に取引が完了した直後、リースケール経営陣は熟練労働者700人のレイオフを発表した。続いて2008年中ごろ、同社は「スコットランドのイーストキルブライド工場の買い手が見つからないため、同工場を閉鎖する」と主張し、さらに900人分の熟練雇用を脅かした。イーストキルブライドの労働者の利益を守るための闘いにおいて、イギリスの労働組合ユナイトは、リースケールを所有するプライベート・エクイティ・ファーム各社が「秘密のベール」をかけており、経営陣は正式な協議から組合を締め出そうとしている、と述べた。この間に同社は、工場閉鎖計画が明るみになる数カ月前、解雇手当を30%削減しようとする動きに出ている。

イギリス、アメリカ、フランス、日本の事業で働くリースケール労働者は相変わらず機構改革の課題に直面しており、行き過ぎた借入れを伴う買収による多額の債務負担によって状況は悪化している。それにもかかわらず所有者は研究開発集約的部門で投資支出を削減しており、同社のキャッシュ・フローのかなりの割合が累積債務の利払いに充当され続けている。

リースケールでの出来事は、レバレッジド・バイアウトにあたって労働者が直面することの多い課題を浮き彫りにしている。主な課題は、過剰債務が機構改革に及ぼす影響、所有者であるプライベート・エクイティによる使用者責任回避の試み、透明性の不足である。ほとんどのバイアウト・ファームの投資期間は一般的に短めであるため、リースケールにおける事態の展開を見ても分からな

いのは、そのプライベート・エクイティ投資先企業がいつ、どのように事業の売却を計画する可能性があるかだ。これはレバレッジド・バイアウト・ビジネスモデルの最終段階とすることができる。このような種類の課題は労働者に重大なリスクと不確実性をもたらしており、これらに取り組む必要がある。

これを受けて金属労働者と金属労組は、行き過ぎたレバレッジド・バイアウトが横行する可能性に対抗して労働者・地域社会の利益を守るための戦略を策定しており、ますます積極的に活用するようになっている。公共の利益を保護するとともに質の高い雇用を支援し、生産的・長期的投資と技能開発を生み出す規制を求めて闘ううえで、団体交渉や組織化に加えて、労働者の動員、労働組合組織・社会的同盟者との国内外での協力も重要である。

機構改革とレバレッジド・バイアウト隆盛期

合併や買収、所有者の交代、経営者支配は、ずいぶん前から労働者・労働組合の前に立ちはだかつてきた。このような課題は、資本家が、今日の金属産業を支配している多国籍企業を形成していた時代にさかのぼる。レバレッジド・バイアウトが機構改革に影響を与えるようになったのは比較的最近のことで、1970年代後半から見られるようになった。

レバレッジド・バイアウトが特に盛んに行われた時期が2つある。最初の興隆は主として北米だけで起こり、1980年代にピークに達したあと底を打った。第2の隆盛期はグローバルに広がり、2000年代初頭に始まって加速した。ディーロジックによると、このブームは2006～07年にピークに達し、取引総額は1兆4,000億米ドルに上った。この金額だけで、これまでに実施されたバイアウト総額の3分の1（インフレ調整後）を占めている。この隆盛期は2007年後半、現在のグローバルな金融危機の兆候が表面化したときに絶頂に達した。

この2つの期間の狭間にレバレッジド・バイアウト・ファームは、より耳あたりがよく今ではなじみ深い「プライベート・エクイティ」という名称を採用したが、このビジネスモデルの性質やリスクは変わっていない。すなわち、高レバレッジと債務、機構改革戦略および短期投資を利用して、法外な株主資本利益率を得ようとする試みである。

グローバルな金融危機が進展する中で、規模が小さくなって件数も減っているが、取引は相変わらず行われている。過去のレバレッジ金融商品の解消でバランスシートが悪化している投資銀行は、リスクの高いレバレッジド・バイアウト戦略への融資を少なくとも一時的には凍結している。その結果、レバレッジド・バイアウト・ファームは政府系ファンドなど他の資金源を探し求めている。それによってプライベート・エクイティ・ファームを買収手段として利用し、情報開示や透明性を最小限に抑えることができる。

金属産業のレバレッジド・バイアウトは、企業再編に関連する買収や資産の一部売却から、「不良債権」状態、破産、企業整理に伴う事業統合、株式非公開の同族会社が後継問題に直面した場合に至るまで、機構改革のほとんどすべての面で行われている。

制約のないレバレッジド・バイアウト・モデルは、機構改革に大きなリスクを持ち込む。つまり、借入金による資金調達で企業を買収したのち短期間で転売し、過剰なりターンを引き出そうとする危

レバレッジド・バイアウト、債務およびキャッシュ・フロー

借入金への依存度は、よく使われる財務基準であるレバレッジ・レシオに反映される。これは借り手があらゆる資金源から借り入れた債務総額と、一般的に金利・税金・償却前利益（EBITDA）として計算されるキャッシュ・フローとの比率である。プライベート・エクイティ業界の「高レバレッジ企業」に関して、進行中の金融危機発生前のレバレッジ・レシオは、典型的なプライベート・エクイティ買収に伴う債務依存度を示している。

プライベート・エクイティ・ファーム	レバレッジ・レシオ
マディソン・ディアボーン・パートナーズ	11.8
プロビデンス・エクイティ・パートナーズ	11.0
ブラックストーン・グループ	10.6
トーマス・H・リー・パートナーズ	10.3
カーライル・グループ	9.6
ゴールドマン・サックス・グループ	9.5
アポロ・マネジメント	9.1
TPG	8.2
ベイン・キャピタル	7.8
コールバーグ・クラビス・ロバーツ	7.5

上のデータは、買収に投入された平均債務額と目標EBITDAとの比率を示し、2005年1月1日から2007年9月12日までにアメリカで発表された1億米ドルを超える買収のうち、合併合意書を入力できたものを記載している。

出所："Madison Dearborn Beats Blackstone, Goldman Sachs as Deals Stall", Jason Kelly, Bloomberg, October 1, 2007

険な行動である。労働組合が団体交渉で保護措置を取り決めなければ、このモデルに基づく法外なりターンは、質の良い雇用、安定した年金制度、事業や製品開発への必要な投資、労働者の能力向上・訓練を犠牲にしかねない。

団体交渉によって金属労働者を保護

金属産業では過去数十年間、国内外の産業構造改革という広い文脈の中でレバレッジド・バイアウトが実施されてきた。アウトソ

ーシング、下請契約、臨時雇用による常用雇用の代用、事業の統合、サプライチェーン再編は、労働者と地域社会に大きな打撃を与えている。多くの場合、手っ取り早く法外な利益を得ようとする投資家が多額の借入れを伴うバイアウトを利用し、労働者を犠牲にして機構改革プロセスを推し進めるときに、悪影響がさらに大きくなる。

IMF加盟組織は、団体交渉による対抗戦略を策定し、積極的に利用するようになってきている。その戦略の目的は、雇用・労働条件を守り、年金を維持して投資を確保するとともに、起こり得るレバレッジド・バイアウトの条件に影響を及ぼすことだ。これらの手法は、組合が組織としての有効性を高めるために制度・法律・産業面の要因を慎重に考慮する中で、長い間に発展してきた。

以下の例は、自動車・航空宇宙・機械工学の各産業で、さまざまな状況において利用されたこれらの手法の重要な側面を分かりやすく示している。

- イギリスのユナイテッドは、フォードによるジャガーとランドローバーの売却条件に関して具体的な要求を打ち出し、自動車組立メーカーやいくつかのプライベート・エクイティ関係者を含む最終的な買い手の決定に影響を与えた。2008年にタタ・モーターズへの売却条件で確保された重要な保証として、労働組合の承認と交渉に関する現行協約の継続、現行年金制度を含む雇用条件の保護、フォードとタタによる長期的な生産・開発・投資・調達約束が挙げられる。
- ダイムラーが20%の利権を維持した2007年のサーベラスによるクライスラー買収にあたり、全米自動車労組（UAW）とカナダ自動車労組（CAW）はIGメタルとともに、「新しい所有・企業構造はクライスラー・グループの持続可能で安全な未来に貢献するものでなければならない」と主張した。UAWとCAWによる産業・企業レベル団体交渉により、取り決められた雇用条件（年金・医療給付を含む）の保護継続が確保された。
- デーナは2006年にアメリカで破産申請したあと、労働協約を破棄しようとし、UAWと全米鉄鋼労組（USW）はともに、そのような過激な行動に出た場合は労働争議も辞さないとの立場を明確にした。プライベート・エクイティ投資家のセンターブリッジも交えていちかばちかの交渉を行った結果、うまく話がまとまった。デーナは、同社が引き受けることのできる債務額を制限する

2006年11月にスイスのニヨンで開かれたプライベート・エクイティに関するグローバル・ユニオン会議。

写真：UNI



こと、定期的に会合を開いて財務状態を報告すること、自社の未組織労働者の権利を拡大することに同意した。組合側は、カードチェック承認をはじめとする公正な手続きの導入を主張した。これは、労働者の過半数が組合承認カードに署名して賛意を示したら組合を承認することに、使用者が同意するというプロセスである。

- 2006年、ドイツのリンデがBOC買収後に自社のKION部門をスピノフする計画を立てたとき、IGメタルと従業員代表委員会は起り得るレバレッジド・バイアウトに備えた。既定の手続きにより、すべての優先入札者が、自らの戦略と将来の投資計画について従業員代表委員会と組合に発表しなければならなかった。KKRとゴールドマン・サックスは、他のプライベート・エクイティ入札者3社に競り勝った。新しい所有者は、以前に取り決められた雇用保証を尊重すること、自己資本比率の高い資金調達方法を利用すること、将来の投資を約束すること、KION上場を2010～2012年まで待つことに同意した。
- 2004年、ボーイングからスピノフされた民間航空機メーカーがスピリット・エアロシステムズを設立した。全米機械工・航空宇宙労組 (IAM) とUAWは、労働者に持株を与えて将来の成長から利益を得られるようにする組合持株プログラムと、ほぼすべての組合員を対象とする再雇用・復職条項を取り決めた。同社が上場したとき、労働者の持株の価値は以前の賃金に関する譲歩を補って余りある水準に達しており、2007年初めまでに労働者1人当たり6万1,000米ドルを生み出した。

どんな形態であれ機構改革を検討する際、まず企業は、機構改革の性質や考えられる影響について、影響を受ける可能性のある全事業の組合・労働者代表に十分に情報を提供して協議・交渉し、代替策を徹底的に考慮することが不可欠である。買収が行われる際には、購入を考えている企業の戦略計画案について明確な情報を得ることが、決定的に重要な意味を持つ。レバレッジド・バイアウトの性質を考えれば、レバレッジの度合い、資金調達の構造、期間の長さ、所有者となるプライベート・エクイティが当該事業に約束する投資に関する情報の確認が特に重要である。

公共の利益に資する規制

制約のないレバレッジド・バイアウト・ビジネスモデルは、企業行動と経済活動の金融化の進展という幅広いプロセスから生まれると同時に、このプロセスを助長している。グローバルな金融危機が進展する中で、規制緩和や民営化、市場原理主義的政策の影響が明々白々に表れている。この危機は、資本収益を増やすための過剰な債務やレバレッジの利用が、レバレッジド・バイアウトの枠を大きく超えて広がっていることも示している。

レバレッ

制約のないレバレッジド・バイアウト・モデルの性質

非常に高い目標資本利益率と迅速な売却を狙いとするレバレッジド・バイアウトの基礎となる戦略計画は通常、多額の借入れによる資産の取得から始まる。次に、当初投下資本と利益を引き出すためのいくつかの方法を組み込む。

そのような方法は、買収に伴う債務の一部を速やかに減らすために利用される迅速な資産売却から、労働者の年金・給付基金の搾取に至るまでさまざまである。また、そのような計画は、債務にかかる利払いの税額控除を利用しつつ、コスト削減圧力を強化するとともに事業を統合し、事業の維持・成長に必要な投資を縮小しようとする場合もあるだろう。

当初投下資本、累積資産価値および利益の抽出は通常、いくつかの手段を組み合わせで達成される。1つの方法は、所有者であるプライベート・エクイティに投資先会社が支払う高額の運用手数料である。もう1つの方法は、追加的な借入れを財源とする多額の現金配当支払い（配当リキャピタリゼーションまたは配当「リキャップ」と呼ばれる）で、これによって事業売却までレバレッジを高く維持することができる。最後に、この種のモデルの最終段階では、株式の全部または一部の公開や2回目あるいは3回目のレバレッジド・バイアウトが、事業や資産を売却する手段になることがある。

レバレッジド・バイアウトは、2つの重要な点で伝統的な合併・買収と根本的に異なる。第1に、被買収会社が借金と手数料によって自社の買収コストを支払う。第2に、プライベート・エクイティ・ファームは投資家と合意した「ハードル・レート」（目標利益率）を超えなければ、「キャリド・インタレスト」（被買収会社の売却時に得られる利益）を手にするできない。つまり、プライベート・エクイティ投資家は必ず積極果敢にそのような利益を追い求めるということである。

これらの2つの要素はレバレッジド・バイアウト・プロセスの中心を成し、プライベート・エクイティ投資先会社に関して団体交渉を行うにあたって組合に特有の難題をもたらす。一般に、レバレッジド・バイアウトによる再編が労働者に及ぼし得る悪影響は、目標投資利益が多いほど、取引のレバレッジ率が高いほど、資産売却が早いほど、資金回収までの期間が短いほど大きくなる。

出所および詳しい情報：

"Leveraged Buyouts, Restructuring and Collective Bargaining" by Ron Blum and Peter Rossman, The International Journal of Labour Research, vol. 1, issue no. 2, forthcoming (December 2008)

"A Worker's Guide to Private Equity Buyouts", available at the IUF's Private Equity Buyout Watch, <http://www.iuf.org/buyoutwatch/>

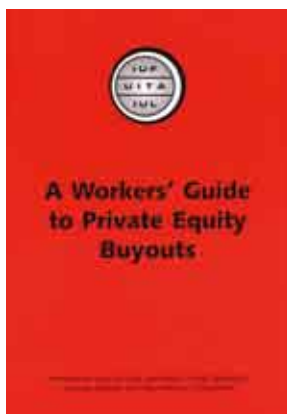
ジド・バイアウトに関して言えば、金融市場、法人に対する課税、年金基金投資に関する規則を変更し、使用者・所有者・投資家としてのプライベート・エクイティ投資先企業の説明責任を強化する必要がある。必要なのは、労働者の長期的利益（長期雇用保障や質の良い雇用など）を重視する生産的投資と、労働者・労働組合の権利の十分かつ効果的な保護とを促進する規則である。

法人に対する課税をめぐっては、2つの問題にますます世間の耳目が集まっている。すなわち、「キャリド・インタレスト（成功報酬）」の取り扱いと、レバレッジド・バイアウト関連債務にかかる支払利子の税額控除である。レバレッジド・バイアウトで買収された企業が売却されると、プライベート・エクイティ・ファンド運営会社は通常、その利益の20%前後を手にする。これは「キャリド・インタレスト」と呼ばれる。売却で得た利益は「キャピタル・ゲイン」ではなく定収入とみなされるため、ファンド運営会社が支払う税金



国際食品関連産業労働組合連合会 (IUF) 発行の「労働者のためのプライベート・エクイティ買収に対するガイド」は下記サイトで閲覧可能：

www.iuf.org/buyoutwatch



ははるかに少ない。

それ以上に大きな効果があるのは、レバレッジド・バイアウト関連債務にかかる利子の税額控除である。企業はすべて借入金の税額控除の恩恵にあずかっているが、バイアウト・ファームが受ける恩恵はレバレッジが高くなるにつれて増えていく。税額控除はレバレッジド・バイアウト資金として借りた債務の利子に適用されるだけでなく、その会社からより大きな価値を抽出するのに役立つ、いわゆる「配当リキャピタリゼーション」の資金調達に伴う債務にも適用される。

バイアウト・ファームがそのような規則を支持する結果、教育・医療・年金への資金供給に必要な資源が国庫から奪われている。以上から、金融化がいかに労働者の利益を犠牲にしているか、公共の利益に資する規則や規制がなぜこれらの影響を打ち消すうえで役立つかが分かる。

なお続く買収の脅威

買収事業には周期性があるため、必要性の高い変革を達成しなければ、手っ取り早い利益を狙って企業を買収・管理するための多額の借入れを伴う資金調達は今後も労働者を脅かし続ける。IMF加盟組織は、そのようなビジネスモデルが団体交渉に突きつける難題に取り組むと同時に、プライベート・エクイティ・ファームやヘッジファンド、その他の投資関係者が目指す資本市場の規制緩和と闘うために結集している。生産的な長期投資、雇用保障、質の良い雇用の創出を促進するには再規制が必要である。

IMFは部門や国境を越えて、他のグローバル・ユニオン・フェデレーションと協力しながら、これらの対応の推進を支援し続けている。例えば、国際食品関連産業労働組合連合会 (IUF) やユニオン・ネットワーク・インターナショナル (UNI) との共同努力・活動を行い、経済協力開発機構 (OECD) 労働組合諮問委員会 (TUAC) や国際労働組合総連合 (ITUC) と協力している。

フリースケールをはじめ金属部門の多くの企業で働く労働者が経験しているように、レバレッジド・バイアウト・ビジネスモデルの中核にある金融メカニズムは労働者・労働組合に多大な圧力をかけている。これに加えて、今日のグローバルな金融化経済の不変の特徴となった進行中の機構改革による圧力もある。機構改革の形態にかかわらず、組合が団体交渉、組織化、すべての労働者を対象とする社会的・経済的保護の達成を通じて、社会的に容認できる結果を確保するために引き続き結集していくことが不可欠である。



ジュセッペ・ファリーナ氏

2008年6月、ジュセッペ・ファリーナがイタリアのIMF加盟組織FIM-CISLの書記長に選出された。

ジュセッペは小さな金属会社に就職し、そこで組合に加入、大学で社会学を勉強し始めた。その後、まずラチウムのFIM-CISLで、続いてローマのFIMで、地方レベルの専従組合員として活動するようになった。

1990年から1999年まで全国連合団体で働き、フィンメッカニカ、フィンカンティエリ、ヌオーボ・ピニョーネといった大企業の組合員を担当した。

1999年、FIMの全国書記局に選出され、労働組合方針に責任を負った。2004年には組織化方針を任せられ、組合管理と組織成長の両面で成果を上げた。ジュセッペは既婚者で2人の子どもがいる。



タヘル・ベルベリ氏

タヘル・ベルベリは、2007年にチュニアのIMF加盟組織である金属・電機労連の書記長に選出され、2008年には北部アフリカを代表するIMF執行委員に就任した。

46歳のタヘルは使用者との対立がきっかけで、1992年に初めて同労組に加入した。タヘルは当時、2000年に鉄鋼工場地方組合の書記長に選ばれることになるうとは思っていなかった。

会社は困難な時期を迎えてお

PEOPLE

り、賃金の遅配、生産の70%をカバーする溶鉱炉の停止決定、労働者1,000人の早期退職など、会社の民営化を狙って多くの措置が講じられた。

タヘルと同僚たちはあきらめなかった。一連のストライキを経て、経済省は同社の状況を安定させる協約に署名した。



リク・アールト氏

5月にフィンランドのタンペレでフィンランド金属労組の第20回大会が開かれ、43歳のリク・アールトが会長に選出された。アールトは、8年にわたって会長を務めたエルッキ・ブオレンマーの跡を引き継ぐ。同労組は来年110周年を迎える。

アールトは25年前から金属労組の組合員である。1983年にウーシカウプンキのサーブ・バルメット自動車工場に就職し、18歳で組合に加入した。この時期に支部の職場委員に選出された。

1995年に金属労組にスタッフとして加わり、さまざまなポストを歴任。会長に選出される前は同労組の財政部長を務めていた。

アールトはタンペレ大学の経営行動科学修士号を持っている。

不安定労働との闘い——すべての労働者に権利平等を

ポーランド独立労組（連帯）の古参組合員であるステファン・プシビシェフスキは、労働組合の闘争に精通している。このところ重点を置いているのは、常用雇用か臨時雇用かを問わず、すべての労働者の権利平等である。

文・写真/アレクサンダー・イワノフ

ステファンが所属組合「連帯」にかかわるようになったのは1980年、同労組で初めて民主的選挙が実施されたときだった。ステファンはポズナニ工場で地方組織の支部長に選出された。会社は農機具を生産していたが、1983年に再編されて自動車工場になった。

しかし1981年12月、ポーランドで戒厳令が敷かれると労働組合は非合法化され、地下に潜伏しなければならなかった。これはポーランド国民にとって厳しい時期だった。あらゆる種類の集会在政権によって起訴された。

今、ゆったりと微笑みながら趣味のガーデニングの話をするステファンを見ていると、1980年代末にポーランドの共産主義体制崩壊をもたらした「連帯」による伝説的な闘争に加わった人物などは、ほとんど信じられない。

1984年、ステファンは拘留され、全国の何千人もの労働組合活動家とともに労働組合活動に関して一連の尋問を受けた。治安当局者との会話はとても愉快なものとは言えず、ステファンは尋問中に大怪我を負わされ、片方の腎臓を失うことになった。

その後1989年、勤務先の工場が再編されてフォルクスワーゲン・ポズナニになり、ポーランドで組合活動が合法化されると、ステファンは同僚たちといっしょに「連帯」の支部を設立した。

その後、数々の変化があった。若い世代の労働者は労働組合にあまり熱心ではない。現在、ポーランドの組合組織率はわずか14~15%で、「連帯」の組合員数は70万人である。ステファンによると、ポーランドでは組合の人気低迷で労働者保護が弱まり、不安定な雇用形態が広まっている。労働統計を見ると、人材派遣会社を通して雇用される労働者は2006年には25万人だったが、2007年には48万人に達した。

2004年の三者構成委員会の活動が奏功し、ポーランド議会は、1つの派遣会社から派遣された同じ労働者の複数年雇用を制限する法律を採択した。しかし、使用者は相変わらず法改正を画策している。

「ポズナニのフォルクスワーゲン工場では、正社員と臨時労働者との格差撤廃を決定した。臨時労働者に労働組合に加入してもらいたかった。彼らが常用労働者とともに権利平等を享受できるようにすべきだと判断した。そして、私たちは目的を果たしたと思う。今では臨時労働者が労働組合に加入し、組合でも会社でも同じ権利を得ているからだ」

2005年、ステファンの組合は使用者に対し、直接雇用か派遣会社経由かに関係なく、同社の労働者全員に同じ休暇特別手当を

PROFILE

ステファン・ プシビシェフスキ氏

出身国 / ポーランド

組織 / ポーランド独立労組（連帯）

役職 / ポーランド独立労組（連帯）フォルクスワーゲン・ポズナニ支部長



2008年6月の第12回IMF世界自動車会議後、サンパウロのカミンズ・エンジン工場でのIMF集会に参加したステファン・プシビシェフスキ。

支給するよう要求した。同労組は労働者の要求が満たされなければストも辞さない」と警告し、使用者は同意した。「長い時間がかかったが、私たちは成功を収めた」とステファンは語った。

「『連帯』は現在、10月7日とその前の週に計画されている不安定労働に対抗する国際行動日の一環として、どんな行動を起こすか計画を立てているところだ」とステファンは説明し、「この活動の重要性を過小評価することはできない」と付け加えた。