

METAL WORLD



国際金属労連 (I M F) 季刊誌



モロコチャ ペルーの採掘地域

特集 12 ページ

No.1
2006

労働組合に対する「テロ」

アメリカの使用者が何百万ドルもの資金を費やして労働組合を締め出そうとしている状況を表示したければ、「テロ」という言葉は、少し強めだが決して誇張ではないだろう。

『メタル・ワールド』本号でデービッド・モーベリレポートを読んでいただければ、「テロ」こそ、アメリカのIMF加盟組織が直面する状況を的確に表現する言葉だと分かる。厳しい現実のもとで、労働者は身を守るために労働組合に結集したがっているが、解雇されて収入を失うのが怖くて団結できない。

本号で紹介するすべての事例が、同じ状況を示している。多国籍企業は国籍に関係なく、他国では本国と活動方法を変えており、本国の従業員が通常享受している労働者の諸権利を尊重していない。

ヨーロッパや日本の多国籍企業の多くは、それぞれの本国では労働者や組合組織と良好な関係を保っている。それらの企業は、自社だけでなく労働者や社会全体も利益を得られるようにするには、各パートナーが集まり、生産や安全衛生、労働時間、給料について、互いに尊重し合い誠実に議論するしかないことを知っている。

だが、同じ企業がアメリカでは、労働組合を工場から締め出すために多額の資金を費やし、卑劣な手段を使っている。これはなぜか？ アメリカの労働者には同じ労働組合権を享受する価値がないというのか。

答えはもちろん、「アメリカの労働者にも他の国々と同じ基本的権利を与えるべきだ」である。人権・労働組合権をみだりに変更することはできない。これらの権利は、アメリカを含めて場所にかかわらず、すべての労働者に保障されなければならない。

労働組合運動は、労働者の諸権利を確実に尊重させるために何ができるか。労働者の組織化が必須要件だ。

アメリカの労働組合は確かに独力で多くの活動を実施できるが、私たちの助けを必要としてもいる。多国籍企業に関しては、国際枠組み協約も、理にかなったやり方で取り

決め、協力と社会的対話の精神に基づいて実施し、IMFと他の関連グローバル・ユニオン・フェデレーションが調整すれば、大いに役立つ可能性がある。

アメリカの制度が他の多くの国々で利用されている制度と大いに異なることも忘れてはならない。

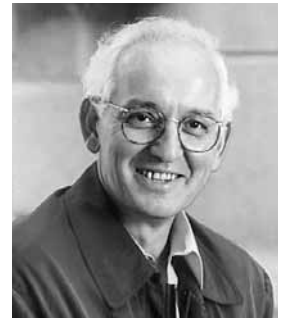
ヨーロッパでは、少人数の労働者が集まって組合結成を決定したり、自分たちが選んだ労働組合への加入を個別に決定したり

することができる。新しい労働組合が団体交渉の相手として承認されるかどうかは、自らが代表する労働者を動員する体力・能力によって決まる。許可を求める必要はない。

アメリカでは、そして残念ながら他の多くの国々でも、労働組合によって代表される権利が与えられるのは、その組合がすでに承認を勝ち取っている場合に限られる。実際問題として、労働者には自分が選んだ労働組合に加入する権利がない。

アメリカの労働者はヨーロッパの労働者に、いわゆる中立条項の締結によって、アメリカで活動する多国籍企業に組合選挙への干渉をやめさせるうえで援助を求めている。この条項は、労働組合が労働者の支援を得ようと努力する際に、多国籍企業が組合に対抗して行動することを禁止するものだ。

アメリカの労働組合は今、国際労働組合運動の連帯を必要としている。私たちはアメリカの組合を助けるために最善を尽くさなければならない。アメリカの出来事はアメリカの労働者にとって重要であるのみならず、私たち全員にとって重要だ。これらの悪しき慣行は他の国々にも広がっているのだから。



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

「メタル・ワールド」発行人：国際金属労連（IMF）

IMF住所：
P.O.Box 1516
54 bis, route des Acacias
CH-1227 GENEVA
Switzerland
Tel:++41 22 308 50 50
Fax:++41 22 308 50 55

IMFホームページ：
www.imfmatal.org

会長：
ユルゲン・ペータース

書記長：
マルチェロ・マレンタッキ
mmalentacchi@imfmatal.org

編集長：
ジェスパー・ニルソン
jnilsson@imfmatal.org



ニュース編集長：
アニタ・ガードナー
agardner@imfmatal.org

グラフィックデザイン：
イングバー・ニルソン

表紙写真：
アルコア（IMFで編集）

メタル・ワールドは英語、ロシア語、日本語で発行されます。

記事の意見は必ずしもIMFの見解とは限りません

日本語版翻訳・発行者：
全日本金属産業労働組合協議会（IMF-JC）

発行日：
2006年6月15日

目次

2006年・No.1



IMF ニュース

PSA プジョーシトロエンが IFA を締結
中核的労働基準の遵守を約束し、サプライヤーにも同じ義務を負わせる条項が、PSA プジョーシトロエンと IMF、欧州金属労連が3月1日に締結した IFA の目玉だ。

11



特集

モロコチャ（ペルー）

鉱山会社が好き放題に活動しているモロコチャでは、組合と地域組織が連携し、下請労働者や臨時労働者、その家族・遺族の諸権利を擁護している。

12



スペシャル・レポート

何としても組合を阻止せよ

ほとんどの使用者が反労働組合的なコンサルタントを雇い、従業員に監督者との個別会合を強制し、反組合的な会合の開催を要求する中で、アメリカの組合組織化は数々の障害に直面している。しかし歴史を振り返ってみると、使用者の反対を封じることができる。

18



プロフィール

ハッピーオウス・チャームブウェ

ハッピーオウス・チャームブウェはザンビア NUBEGW の調査担当部長だ。彼は、2005 年の IMF サマースクール参加が所属組合の発展に貢献し、グローバルな労働組合活動への NUBEGW の関与が深まると考えている。

24

カレンダー 23

むき出しの攻撃性

あなたの組合が、労務災害で65人が死亡した事故の適切な調査を求め、「事故の責任は使用者にある」と主張した場合に、政府が書記長を解任することなど考えられるだろうか。たぶん考えられないだろう。しかし、先ごろメキシコでそういうことが起こった。7ページで報告するように、65人の鉱山労働者が炭坑内に閉じ込められてから1週間後に死亡を宣言された。この大惨事を受けて、IMFに加盟するメキシコ鉱山・金属・関連全国労組のナポレオン・ゴメス・ウルティア書記長は、この災害における政府と鉱山会社の責任を追及した。労働組合の内部問題に干渉する悪名高い法律に基づき、メキシコ労働省は「もうナポレオン・ゴメスを同労組の書記長とは認めない」と発表し、代わりに組合指導部を認定した。この最新の劇的な出来事（締め切りに間に合わなかったため、『メタル・ワールド』本号には掲載されていない）

は、全世界で激しい怒りを招いた。

IMFウェブサイトが『ニュース・ブリーフス』で、このメキシコの事件を見守ってほしい。『ニュース・ブリーフス』を刷新し、より使いやすいフォーマットで、さらに多くの情報を提供するようにした。まだ購読を申し込んでない方は、今すぐ www.imfmetal.org/newsbriefs で手続きを取ってほしい。詳しくは10ページを参照のこと。

ところで、この『メタル・ワールド』は第25号だ。ささやかな記念号である。



ジェスパー・ニルソン
編集長
jnillsson@imfmetal.org

加盟組織

イタリアの金属労働者が合意

イタリア：イタリアの金属労組3団体、FIM、FIOMおよびUILMは1月19日、2004年12月に失効した旧協約に代わる新しい全国協約について合意に達した。

この協約は、13カ月に及ぶ交渉、60時間を超えるストライキ、ローマで実施された1回の全国デモ、国内各地で行われた何百回ものデモを経て締結された。

交渉の間、使用者団体は、賃上げと引き換えに、労働時間の延長と柔軟性の拡大、それにRSUとして知られる職場労働者代表の交渉権の廃止を求めた。

協約の内容は以下のとおり。

- 月100ユーロの賃上げ（2006年1月から60ユーロ、2006年10月から25ユーロ、2007年3月から15ユーロ）
 - 320ユーロの一時金（2006年2月に半額、2006年6月に残りの半額）
 - 最低賃金しか受け取っていない金属労働者に年間130ユーロ
- この協約により、企業が追加の見習い労働者を雇うには、

既存の見習い労働者の70%が常勤従業員でなければならない。見習いは1年目に160時間、2年目に140時間、3年目に120時間の訓練を受ける。

この協約には2つの実験的条項

が盛り込まれている。第1に、RSUと合意した場合に、数週間にわたるフレックスタイム制の試行を認めている。第2に、2006年7月までに全国委員会が、臨時・短期雇用に認められる最大割合の規定について報告する。この2つの実験的条項は、双方がこの作業の延長に同意しない限り、2006年7月に失効する。



ボローニャで開かれたFIOM集会

写真：PuntoFIOM

IGメタル、5%の賃上げを要求

ドイツ：ドイツの金属労組IGメタルは、電機・エンジニアリング・金属加工部門を対象とする現行賃金交渉で、最大5%の賃上げを要求した。

IGメタル指導部は12月12日に会合を開き、これらの部門で働く労働者340万人について、向こう12カ月間の賃上げを勧告した。正式な賃金交渉は2月にドイツ各地で始まった。

使用者連合団体ゲザムトメタルはIGメタル勧告について

コメントし、1.2%を超える賃上げは受け入れられないと述べた。

しかしユルゲン・ペータースIGメタル会長は、この要求は「財政的に達成可能であり、経済的・社会的に正当だ」と主張した。

IGメタルは、現在ドイツのエンジニアリング・金属加工部門が好ましい環境にあり、2006年に生産性上昇と企業収益増加が予想されることを指摘した。

加盟組織

アメリカとオーストラリアでボーイングのスト終結

オーストラリア/アメリカ：アメリカのボーイングでのストライキは2月2日、全米機械工・航空宇宙労組（IAM）の組合員が新しい協約の承認を票決したあと終了した。

2005年11月2日、会社側が労働協約交渉で提示内容の変更を拒否したあと、ボーイングのロケット・スペース・アンド・ディフェンス施設に雇用される1,500人の労働者がストに入った。

新聞報道によると、承認された協約には、2008年10月に失効する協約の有効期間中に平均1万3,700ドルの賃上げが盛り込まれている。

オーストラリアでは、ニューサウスウェールズ州労使関係委員会が争議の仲裁を決定し、ニューキャッスルでボーイングに雇用される労働者が職場に復帰した。復職する労働者はオーストラリア労組（AWU）の組合員で、2005年7月1日から無給でストを実施していた。ストのきっかけは、

労働者らが団体交渉権を擁護するために合法的な争議行為を実施したところ、それを理由にロックアウトされたことだった。

オーストラリアのボーイングの状況に関する詳細については、AWU 抗議 ウェブ ページ（www.awu.net.au/boeing）を参照のこと。



アメリカでのスト集会 写真：AP

SMER が女性部会を設置

マケドニア：マケドニア金属・エネルギー・鉱山労組（SMER）の女性組合員は先月、同労組の女性部会創設を祝った。2月にSMERのすべての地方支部から女性代表が集まり、規約の採択、執行委員会の設置、コーディネーター兼代表者の選出によって女性部会を設立した。

会合の参加者全員が、SMERで女性の利益代表を改善する意欲と決意を表明した。SMERは男性優位の組合と考えられているが、組合員のおよそ15%が女性である。

「女性組合員のニーズをより重視するために、この重要かつ象徴的な一歩を踏み出したことについて、IMFはSMERに祝意を表する」と、マルチェロ・マレンタッキ IMF書記長は述べた。「関連組合の意思決定構造に女性を関与させなければ、特に歴史的に男性が優位を占めてきた雇用分野において、組合運動が女性労働者のニーズに焦点を当てるようにすることはできない」

USW が厳しい気候変動目標を要求

カナダ：ジム・パネル全米鉄鋼労組（USW）副会長は12月7日、モントリオールで開かれた国際連合気候変動会議で次のように述べた。「京都議定書の未批准が原因で、アメリカの労働者は極めて不利な状況に立たされている。USWは国内外の労働組合と協力し、京都議定書に対する支援の確立を手助けするつもりだ」

この会議では、ブラジルの労働組合総連合CUTのマルセロス・テミストクレス氏も、温室効果ガス削減目標の必要性を繰り返し強調した。同氏は、工業国について厳しい削減目標を要求したが、「発展途上国も温室効果ガス削減計画に参加しなければならない」と力説。「気候変動が雇用に影響を及ぼすことは認めるが、具体的な

雇用・社会移行措置によって、この問題に取り組む必要がある」と述べた。

この会議の労働組合代表団は国別ロビー活動を行い、具体的な京都議定書実施メカニズムへの労働者参加の役割を政府が認めることの重要性を強調している。

関連組合は各国政府に対し、社会的対話・合意形成の国家的な枠組みを構築し、適正な雇用・社会移行計画を促進するよう働きかけている。重要な要求は、職場レベルでCO2排出を削減するための労使合同プランだ。

注：IMFアクション・プログラムのセクション1.5には、「世界のすべての国々が、京都議定書の目標実現に貢献する政策を実施すべきである」と明記されている。

IMF が自動車各社に IFA 締結を要求

全世界：マルチェロ・マレンタッキ IMF 書記長は、1月26日にダボスで開かれた世界経済フォーラム（WEF）で、世界の主要自動車メーカーとサプライヤーに対し、IMF との国際枠組み協約（IFA）の締結を要求した。

マレンタッキ書記長は、「自動車産業の雇用政策 新しい社会契約に向けて」と銘打ったパネル・ディスカッションに参加し、「企業は、まず国際的に認知された中核的労働基準を尊重することにより、自らの義務を果たすべきだ」と主張した。

「労働者は、団体交渉権、結社の自由および労働組合結成権を持たなければならない。IFA は、国際的に受け入れられている労働基準に基づき、多国籍企業とその労働者（サプライ・チェーンの労働者を含む）との『社会契約』を可能にする

明確な基礎を築く」とマレンタッキ書記長は述べた。

「今日ここに列席している企業の一部は IFA を締結しているが、まだ締結していない会社も多い。中核的労働基準の原則が自動車産業全体で採用されるのは、まだずっと先のことだ」

この会議に出席した自動車産業代表の中には、アウディ、ポッシュ、ダイムラークライスラー、デルファイ・コーポレーション、現代、マグナ・インターナショナル、マヒンドラ & マヒンドラ、マーレ、レミー・インターナショナル、ルノー、上海汽車集団、シーメンス、フォルクスワーゲンの上級役員が含まれていた。

注：3月1日、IMF は PSA ブジョーシトロエンと IFA を締結した。11ページの記事を参照。

フォードと GM がアメリカで雇用を削減

アメリカ：フォード・モーター社は1月、2012年までに2万5,000～3万人分の雇用を削減し、7工場を閉鎖すると発表した。加えてフォードは、2カ月以内に役員12%を削減する予定。

この発表を受けて、全米自動車労組（UAW）のロン・ゲッテルフィンガー会長とジェラルド・パントム副会長は、「フォードの発表に大変失望している。これは勤勉なフォード労働者にとって衝撃的なニュースだ」と述べた。

「2002年の再建プランと同様に、この新しいWay Forward 計画も、フォード車への需要減に生産能力を『一致させる』ための雇用削減と工場閉鎖に基づいている。しかし今、焦点を当てなければならないのは、そうではなく、消費者に革新的で魅力のある製品を提供することによって、この競争市場でマーケットシェアの獲得に努めることだ」

「発表された工場閉鎖と今後の発表は、現在行われているフォードとの議論で取り上げている」と、ゲッテル

フィンガー会長とパントム副会長は述べた。「今日の発表で、2007年の交渉がなおさら困難に、なおさら重要になることは間違いない」

ゼネラル・モーターズ（GM）は11月

21日、2008年までに北米で3万人分の雇用を削減し、9工場と3施設を閉鎖・縮小する、と発表した。

この発表を受けてロン・ゲッテルフィンガー UAW 会長は、GMの行動はまったく納得できず、不当かつ遺憾な措置だと述べた。

「GMのマーケットシェアが低下し続けているのは労働者や地域の人々のせいではないのに、今日発表された措置によって損害を被るのは労働者と地域社会だ」と、ゲッテルフィンガー会長は語った。



フォードの組立ライン 写真：AP

デルファイ、協約取り消し措置を先送り

アメリカ：デルファイは「破産裁判所を利用して労働協約を取り消し、退職労働者の給付制度を廃止する」という脅迫的な計画を取り下げたが、その後も労使交渉が続けられている。

同社は「包括合意の達成を目指して引き続き交渉するが、合意に至らなかった場合は、3月31日に労働協約を取り消すために措置を講じる」と述べた。

この先送りを受けて、ロン・ゲッテルフィンガー全米自動車労組（UAW）会長は、同労組が「これらの問題

を満足できる形で解決するには、デルファイ、ゼネラル・モーターズ（GM）およびUAWの団体交渉プロセスを利用するしかない」と一貫して主張してきたことを強調した。

デルファイの現役組合労働者3万4,000人のうち2万5,000人を代表するUAWは、「デルファイが労働協約取り消しを申し立てれば、同社でストライキを実施するかもしれない」と述べた。スト決行となれば、2～3日以内に北米のGM組立工場に影響が及ぶだろう。

閉じ込められたメキシコの鉱山労働者が死亡

メキシコ：コアウイラ州北部にあるグルボ・メヒコ所有の pasta・デ・コンチョス第8炭坑内で、2月19日（日曜日）からメキシコ人鉱山労働者65人が閉じ込められ、1週間後に死亡が宣言された。犠牲者のうち25人は、メキシコ鉱山・金属・関連全国労組（SNTMMSRM）の組合員だった。

この大惨事の発生を受けて、IMFに加盟する同労組は公式声明を発表し、犠牲者の遺族に实际的な援助を提供するよう当局に要求した。SNTMMSRMは、「亡くなった労働者の遺族が、組合員であるかどうかに関係なく、しかるべき精神的・経済的支援を受けられるよう尽力する」と述べた。

さらに公式声明の説明によれば、2月7日に政府当局者が

同鉱山を検査したが、2004年7月12日に確認された34件の違反が是正されたかどうかを確認しただけで、その他の問題については報告しなかったという。

SNTMMSRMは次のように述べた。「第8炭坑での事故は産業による殺人であり、殺人事件として調査・糾弾すべきだ。グルボ・メヒコの株主と取締役など、貪欲と弾圧と無神経によって引き起こされたこの犯罪の責任者を告発し、しかるべく処罰しなければならない」

ホルヘ・カンボスIMF地域役員は、労働者やその家族、組合幹部とともに現場を訪れ、「この大惨事の調査が終わったら、IMFは全国鉱山・鉄鋼労組と、どのような国際行動を取るべきか議論する」と語った。

ゲルダウで争議続く

アメリカ：ゲルダウ・アメリスチールのテキサス州ポーモント工場で、6カ月に及ぶ違法ロックアウトが終わった。しかし、職場に復帰する労働者は依然協約の対象外で、ロックアウトされていた組合員270人のうち90人がまだ復職していないことに憤慨している。

新しい協約をめぐる交渉は、ポーモント工場だけでなく、アイオワ州ウィルトンとミネソタ州セントポールの同社施設でも続けられているが、ほとんど進展が見られない。ゲルダウが3つの事業所で提案している譲歩には、次のようなものが含まれる。

- 時給の凍結
- 二重構造の賃金スケール
- 年金給付の削減
- 退職者医療給付の削減
- 義務的な超過労働



セントポールでのピケ

- 超過労働手当の削減
- 休暇期間の削減
- 職務分類に対する攻撃

ゲルダウ・アメリスチールは2004年にノース・スター・スチールからこれらの工場を買収し、初年度にセントポールで4,000万米ドル、ウィルトンで3,500万米ドルの利益を上げた。ポーモント工場も黒字だったが、2005年5月26日、同社は突然労働者をロックアウトした。

「会社側は、公正で経済的に実施可能な協約を求めている」と主張しているが、これらの業績を見れば、そうではないことが分かる」と、ロブ・ジョンストンIMF鉄鋼担当部長は述べた。「IMFは、この闘争において加盟組織を支援し続けており、ゲルダウ関連組合や同社サプライヤー、同社製品のエンドユーザーのグローバルなネットワークを発展させている」

アルセロールIFAを守れ

全世界：IMFは、ミッタル・スチールによるアルセロール買収について懸念を表明し、アルセロールと関連組合が締結した中核的労働基準の尊重に関する国際枠組み協約（IFA）の維持または延長の保証を求めた。

1月、世界最大の鉄鋼メーカーであるミッタル・スチールは、ヨーロッパの鉄鋼メーカー、アルセロールに対して敵対的買収を仕掛けた。ロブ・ジョンストンIMF鉄鋼担当部長は、この問題について発言し、「将来どうなるかという深刻な不安があるため、これは労働者にとって重大な問題だ」と語った。

「組合は両社との交渉において、よい経験も悪い経験もしてきた。しかし、IMFはアルセロールとのIFA取り決めに成功した。この協約により、アルセロールは世界中の事業で中核的労働基準を尊重するという信頼感が高まっている」とロブ・ジョンストン部長は言う。

「IMF加盟組織の多くが『これまでのミッタル・スチールとのやりとりから、同社が公正で道理をわきまえた会社であることが分かった』と言っているが、ミッタルの所有者が雇用削減を促したケースもある」

「この買収に関してはヨーロッパの組合と北米の組合とで意見が異なるものの、雇用保障と労働者の諸権利が最重要課題であることに変わりはない」という点で、すべてのIMF加盟組織の意見が一致している」と同部長は述べた。



ブラジルのアルセロール施設
写真：グロジャン / アルセロール

インドネシアでレイオフされたエレクトロニクス労働者が雇用を求めて闘争

インドネシア：ポゴール県チトゥルップ地区カランガンにあるエレクトロニクス工場の閉鎖を受けて、数百人の女性労働者が自らの雇用と権利を守るために闘っている。韓国系エレクトロニクス企業のRFハイテック・インドネシアは12月30日、組合との協議・交渉なしに、つまりインドネシアの労働法に違反して同工場を閉鎖した。

労働者は最小限の解職手当だけを受け取って退職するよう強制されている。これは工場移転に関するインドネシア労働法に違反する行為だ。このポゴールからチアンジュールへの工場移転は純粋に利益を動機としており、法に基づ

く労働者の諸権利が無視されている。同社が全労働者を切り捨てて低賃金地域に工場移転したのは、今回が初めてではない。この工場は1996年にタングランからポゴールに移転され、そのときも労働者が見捨てられたのである。

IMFは同社に書簡を送り、以下のとおり要求した。

- RFハイテック工場をポゴールに残すこと。
- 労働者を常勤従業員として雇用すること。
- 工場移転を実施する場合は、関連するインドネシア労働法に基づく労働者の諸権利のすべてを尊重すること。

EPZ 2006年のIMF優先課題

全世界：2006年、IMFは輸出加工区（EPZ）に関する戦略を立案する。このアジアタイプに特に貢献するのは、すべてのIMF地域会合でEPZをめぐる行われる議論だ。これらの会合では、次の問題に焦点を当てる。

- EPZ組織化と成功例・失敗例に関する直接の経験
- EPZ組織化の仮想ターゲットと必要な援助の確認

地域会合での議論を促進するとともに関連情報を集めるため、EPZに関するアンケートが配布されており、IMFウェブサイト（www.imfmetal.org/epz2006）で入手できる。

IMFは特に、EPZで活動する企業のうち、国際枠組み協約（IFA）を締結した多国籍企業に供給している会社を確認しようとしている。IMFとIFAを締結した企業に関する詳しい情報は、www.imfmetal.org/ifaを参照。

「私たちはEPZ組織化の機会と突破口を探している。効果を上げている戦略を確認できれば、これらをほかの場所にも適用してみることができる」と、IMFのジェニー・ホールクロフト EPZ担当部長は述べた。

「私たちが収集する情報と各地域会合での議論は、EPZに関するIMF戦略の基礎になる」と同部長は語った。



2004年12月にインドネシアで開かれたEPZ労働者の集会

WTOが共通の開発課題を無視

香港：IMFは国際労働組合運動とともに、国際貿易機関（WTO）が第6回閣僚会議（2005年12月13～18日、香港）で持続可能な開発と雇用を検討しなかったことを非難した。

この会議では明確な結論には達しなかったが、貿易交渉が、すべての国々の労働者の労働・生活条件よりも企業の利益を優先したことは明らかだ。

WTO加盟国は、貿易自由化の進展が開発と雇用に及ぼしうる影響を考慮しなかった。貧しい国々が貧困から抜け出し、工業国が持続可能な開発を遂げる唯一の手段であるディーセントな雇用は、完全に無視されている。

12月の会議に出席したカーラ・コレッティ IMF国際関

係担当部長は、「これから数カ月間は極めて重要であり、IMFは姉妹労働組合組織とともにWTOの動きを注視していく」と述べた。

「私たちは加盟組織に対し、地域レベル・全国レベルで労働者を動員するとともに、雇用と持続可能な開発を目指す可能な限り幅広い同盟において、社会運動と緊密に連携するよう要求する」

IMFは貿易・雇用・開発問題を中心に、加盟組織の能力・連帯の強化を目指すプログラムに取り組んでいる。このプログラムに基づき、2006年に地域レベルでいくつかのワークショップが開催される。

安全衛生

労働者を脅かす有毒船舶

フランス/インド：長い法廷・政治闘争を経て、インドのアラン船舶解撤場へ向かっていたフランスの退役航空母艦クレマンソーが、フランスに呼び戻された。

論争の陰で、この船にはアスベストをはじめ多くの危険物質が大量に残留している。アランの船舶解撤場では、労働者は有害廃棄物を取り扱うための保護具を与えられていないが、極度の貧困ゆえに解撤の仕事が必要としてもいる。

クレマンソーをめぐる論争は、世界船舶解撤産業の危機の深刻さを浮き彫りにしている。「労働者は生存のために働く必要があるが、そうすることで生命を危険にさらさなければならない、という状況は支持できない」と、ロブ・ジョンストンIMF安全衛生担当部長は述べた。

「私たちには、これらの労働者の雇用を保護する義務があるが、危険な労働条件を無視してでも雇用を守るべきだ

と考える人がいるとしたら、その人は心得違いをしている。船舶解撤のひどい状態に対する一般の意識が高まっている中で、労働者の安全衛生を最優先しない解撤場は長続きしない」と同部長は言う。

このメッセージは、船舶解撤に関する産業ガイドラインについて議論するために2005年12月に開かれた国際労働機関（ILO）/国際海事機関（IMO）/パーゼル条約合同ワーキング・グループでも、労働者代表によって力強く主張された。IMFは、この合同ワーキング・グループに参加し、現状を改善して労働者が直面するリスクを抑える数多くの措置を明らかにした。



大量のアスベストが残留する船
写真：AP

アラン船舶解撤場で4人が死亡

インド：警察当局は、2月17日に「チャイナ・シー・エクスプローラー」号で火災が発生したアラン船舶解撤場から、労働者4人の遺体を収容した。犠牲者の身元はまだ分かっていない。

この悲惨な事故を受けてマルチェロ・マレンタッキIMF書記長は、労働者の遺族に深い悲しみと哀悼の意を表明するとともに、国際社会に対し、類似事件の再発を防止するために足並みをそろ

えるよう要求した。

「この種の悲劇が2度と起こらないようにするには、この現場だけに焦点を合わせるのではなく、産業全体にわたる取り組みが必要だ。国際社会は、船舶の耐用年数全体を対象とする包括的な国際法など、すべての船舶解撤場で適用できる実質的な対策を考え出す必要がある」とマレンタッキ書記長は語った。

ILO が力強い反アスベスト声明を発表

スイス・ジュネーブ：IMFは昨年、アスベスト全面禁止を求めるキャンペーンを開始した。IMFをはじめとするグローバル・ユニオン・フェデレーションは、2006年6月の国際労働機関（ILO）総会で「アスベスト禁止」決議を提出する。

ILO インフォーカス・プログラム・セーフワークのユッカ・タカラ部長は、1月にジュネーブでオンライン・インタビューを受けた際、業務上のアスベスト被害で毎年10万人以上が死亡しているというILOの推定を改めて示し、「アスベストは、労災による死亡の唯一とは言わないまでも最大の原因の1つだ」と指摘した。

マルチェロ・マレンタッキIMF書記長はILO声明に触

れ、「アスベスト製品の安全な使い方はない。この問題の解決に真剣に取り組むには、全面的に使用を禁止しなければならない」と述べた。

「移行国・発展途上国では現在、確立した市場経済よりもリスクが高くなっている」とタカラILO部長は言う。多くの場合、アスベストの使用は1回では終わらず、再利用されるケースもあることが危険を倍加している。ユッカ・タカラ部長は「アスベスト禁止を世界中の国々に広げるとは、困難ではあるが重要な課題だ」と締めくくった。

マレンタッキ書記長は「今、ILOは言葉を実行に移さなければならない。その行動の目的は、アスベストの輸出入と生産を全世界で終わらせることだ」と述べた。

ジェームズ・ハーディー、アスベスト被害者の補償へ

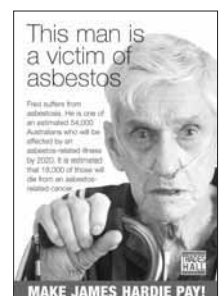
オーストラリア：昨年12月1日、かつてオーストラリア最大のアスベスト含有製品メーカーだったジェームズ・ハーディーとニューサウスウェールズ政府とが協約を締結し、同社のアスベスト被害者に33億米ドルが支払われることになった。

オーストラリア労働組合協議会（ACTU）のグレッグ・コンベット書記は次のように述べた。

「今回の協約締結は、昨年12月に関連組合とアスベスト被害者団体とジェームズ・ハーディーが交わした仮協約における同社の

約束に、法律的な効力を与えるものだ」

この協約に基づき、連邦政府はジェームズ・ハーディーが補償金について税額控除を請求することを認め、基金からの収入を非課税とする。長期に及んだ紛争が解決したことで、組合側はジェームズ・ハーディー製品の使用禁止をすべて解除した。



労働組合のポスター

IMF 活動

IMF サマースクールへの招待状

ジュネーブ：第6回IMFサマースクール参加者の推薦を求める招待状が、すべての加盟組織に送付された。今年のサマースクールは、7月11～20日にスイス・ジュネーブで開かれる。

サマースクールの目的は、IMF加盟組織の新進指導者が、世界的規模で組合が直面している難題に精通し、この知識を利用して各国で組合を強化できるよう準備させることだ。

この2週間に取り上げるテーマは以下のとおり。

- グローバル化
- 国際連帯
- 国際労働機関
- 世界貿易機関
- 組合とその他の社会運動
- IMF活動

加盟組織は、組合で上記の問題に関連する任務を担当する若手の幹部や活動家を推薦するよう求められる。IMFは、女性からのサマースクール参加申し込みも積極的に奨励している。コースは定員20人で、使用言語は英語である。

サマースクール受講希望者は、所属するIMF加盟組織から推薦状を受け、その人の受講が所属組合にどのような利



2005年IMFサマースクール参加者の一部 写真：オレ・ブレンデン

益をもたらすかを明示しなければならない。

申込書はIMFウェブサイトで購入可能。この申込書と推薦状に必要事項を記入し、2006年4月28日までにIMFに返送しなければならない。

詳しくはジェニー・ホールドクロフトIMF権利平等担当部長まで。

IMF、ニュースレター・サービスを刷新

ジュネーブ/全世界：IMFは『ニュース・ブリーフス』のレイアウトを変更する。新しいフォーマットでは、各ニュース記事の見出しと概要が列挙され、リンクをクリックすればIMFウェブサイトですべての全文を読むことができる。ジェスパー・ニルソンIMF広報担当部長は次のように述べる。「これにより、読者は一目でニュースレターの大まかな内容をつかめようになる。また、ウェブサイトの写真や参考資料にもアクセスしやすくなる。調査の結果、これこそ利用者の求める変更であることが明らかになった」

ニュースレター全体を読みたい人のために、EメールからダウンロードできるPDF版も含まれている。これに伴い、『ニュース・ブリーフス』管理システムの再編によって、IMFスタッフはより効率的にニュースレターを作成し、購読者に最新情報を提供できるようになる。

『ニュース・ブリーフス』は、2～3週間ごとに英語とスペイン語で配信される。新しい管理システムにより、その他の言語を付け加えることもできるだろう。

「すでに今年後半にフランス語版を発行する準備を進めている」とジェスパー・ニルソン部長は言う。

現在購読している方は、刷新された『ニュース・ブリーフス』を改めて申し込む必要はない。まだ購読していない方は、www.imfmetal.org/newsbriefsで手続きを取っていた

だきたい。

Eメールやインターネットにアクセスできない個人や組織のために、従来どおりファックス版も配信する。



IMF ニュース・ブリーフス：刷新後のEメール版とファックス版

IMF 活動

ボッシュ IFA の実施

ドイツ：2月15～17日にドイツのアブシュタットで開かれたボッシュ世界会議で、ボッシュとの国際枠組み協約 (IFA) の実施が最重要課題に挙げられた。

検討された初期の IFA 実施措置は以下のとおり。

- ボッシュの労使関係に関する情報交換の強化
 - できるだけ多くのボッシュ事業所を対象に含めるためのネットワーク拡大
 - IFA に関する社員教育
 - 有名なボッシュ・サプライヤーを対象とする IFA 遵守状況の調査
- オーストラリア、ブラジル、韓国、南アフリカ、アメリカの代表をはじめ、世界中から集まった30人近い労働

組合活動家が、総勢40人の欧州従業員代表委員会グループとともに議論に加わった。

ボッシュとの枠組み協約は2004年に締結され、同社が社会・環境要因に配慮しながら経済的目標を追求することを明記している。この協約の原則は、国際労働機関 (ILO) の中核的労働基準に基づいている。

ボッシュはドイツ系多国籍企業で、32カ国の自動車・工業・建設技術分野で活動している。



インドのボッシュ工場
写真：ボッシュ

PSA ブジョーシトロエンが IFA を締結

フランス・パリ：PSA ブジョーシトロエンは3月1日、IMF、欧州金属労連 (EMF) および欧州従業員代表委員会の連絡委員会とともに、国際枠組み協約 (IFA) に署名した。

この協約は同社に対し、結社の自由、団体交渉権、同一賃金を受け取る権利、差別の禁止に関する条項をはじめ、国際労働機関 (ILO) 中核的労働基準の遵守を義務づけている。同社は以下についても同意している。

- 人並みの賃金を支払う
 - 労働組合活動を受け入れる
 - 労働者・労働組合の権利を十分に尊重する
 - 健康で安全な作業環境を提供する
 - 従業員に訓練・能力開発の機会を提供する
- 注目に値するのは、この協約が強い文言で、PSA ブジョ

ーシトロエンのサプライヤーや取引先も、継続的な取引関係を確保するには IFA の原則を守らなければならない、と定めていることだ。

また、この IFA は協約の実施・監視を促進するために、PSA ブジョーシトロエンと同社関連労組が、3年後に世界委員会の設置を検討することも義務づけている。

PSA ブジョーシトロエンの欧州事業は、フランス、スペイン、イギリス、イタリア、チェコ共和国の12カ所に生産センターがある。同社は、いくつかの組立事業の主要な合弁事業パートナーでもある。150カ国以上に進出しており、全世界の従業員数は20万7,200人で、12万8,000人がフランス、7万9,200人がその他の国々で働いている。

IMF がコロンビア企業の解雇に抗議

コロンビア：IMF は1月、コロンビアのアルパロ・ウリベ大統領に書簡を送り、国営鉱山会社 MINERCOL によるフェルナンド・ラミレス・ゴンザレス氏の解雇に抗議した。ゴンザレス氏は、SINTRAMINERCOL と FENASINTRAP-CUT の全国執行委員会メンバーである。

IMF は、SINTRAMINERCOL に対する絶え間のない弾圧

の一部をなす、企業経営陣によるこの不法な行動を非難している。

IMF は、コロンビア政府と MINERCOL 経営陣がゴンザレス氏を復職させ、不法な解雇、SINTRAMINERCOL 組合員に対する弾圧、鉱山・油田地域での報酬目当ての軍事・準軍事活動をやめるよう要求している。

IMF、フィリピンでトヨタに関する緊急会議を開催へ

フィリピン：IMF は、フィリピンのトヨタ自動車フィリピン工場で行進中の争議に関する緊急会議を招集した。

争議の焦点は、同社が2001年に解雇された労働者の権利を回復させず、トヨタ自動車フィリピン労働者組合 (TMPCWA) の認証も認めていないことだ。

この争議は2月に同工場で行われた2回目の認証選挙が実施された

ことで紛糾し、労働者は組合によって代表されない状態に置かれている。

2006年3月16日にマニラで開かれるこの会議には、日本、タイ、オーストラリア、イギリス、南アフリカ共和国のトヨタ労組代表が参加を勧められている。



鳥も鳴かないモロコチャ

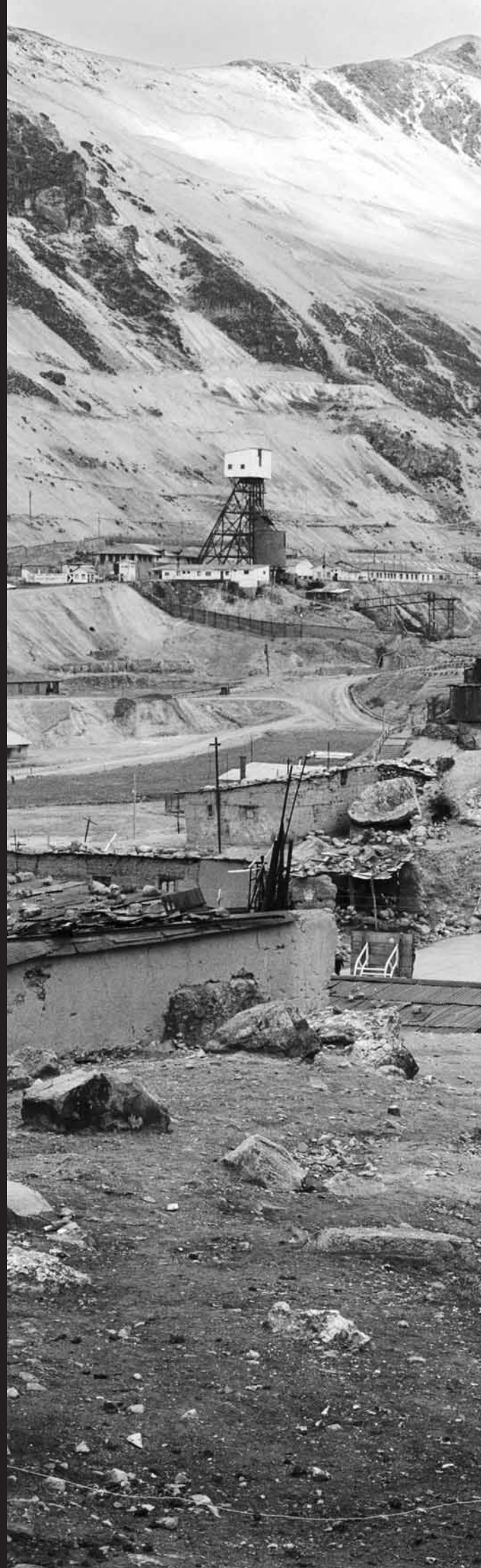
金属・鉱物の採掘はペルーの国民総生産の25%を占める。しかし、多くの鉱山労働者を取り巻く状況は厳しい。外資系鉱山会社が好き放題に活動しているモロコチャでは、組合と地域組織が連携し、下請労働者や臨時労働者、その家族・遺族の諸権利を擁護している。

ウィル・テイネマンス (Will Teinnemans) 記
写真：ヤン・バニング

リズ・ニナフアンカ・トリニダード (28歳) は、右手で左手の指の間をもみほぐしている。氷のように冷たい水で、鉱山労働者の作業着を大きな袋2つ分、洗ったところだ。夫と4人の子どもの服は、まだコンクリート製の洗濯板に置かれたままである。仕事はなかなかかどらない。リズは洗濯婦として働き、一家の所得の大部分を稼ぎ出している。今年初め、夫のリカルドがカナダの鉱山会社パン・アメリカン・シルバーに解雇されたからだ。理由は、リズが鉱山労働者の配偶者の全国団体、全国中央女性鉱山組織 (CNMM) で活動していること。会社側はそれが気に入らない。2004年11月に鉱山労働者の妻たちがパン・アメリカン・シルバー前でデモを実施したあと、リカルドは「妻を説得して扇動的な活動をやめさせたほうが身のためだ」と言われた。

しかし、リズは夫の命令を聞くような女ではない。2005年1月、パン・アメリカン・シルバーは、リカルドとの雇用契約を一方的に取り消した。ペルーには失業給付がないため、以来、一家はギリギリの生活を強いられている。

モロコチャはリマから車で東へ3時間ほどのところにある、100年の歴史を持つ鉱山の町だ。人口は6,500人で、標高4,600メートルのアンデス山脈の谷間にあり、茶、赤、緑、黒のまだら模様の巨大な山々に囲まれている。モロコチャは1年中冷え切っている。陽光が降り注ぐことはめったになく、いつも雪が降っている。1532年にスペイン人がペルーを侵略するずっと前から、インディアンはこの地域の輝く鉱脈から銀を掘り出していた。▶





特集

ペルーの採掘地域



リス・ニナファンカ・トリニダードと夫のリカルド、子どもたち(ヤンソン、ヤスミン、カルロス、アンヘル)



氷のように冷たい水で鉱山労働者の衣服を洗う女性たち

しかし、本職の鉱山労働者が豊富な鉱石・鉱物資源を営利目的で開発し始めたのは、19世紀中ごろになってからのことにすぎない。現在、モロコチャでは、2004年から大規模に事業を展開しているカナダのパン・アメリカン・シルバート、オーストリアのオーストリア・デュバツ(Austria Duvaz)の2社が活動している。両社は合計およそ1,600人を雇用している。

モロコチャ周辺の山々は丸裸だ。ここでは何も育たず、住民が朝、耳を澄ませても鳥のさえずりは聞こえない。2大鉱山会社が、この地域全体で生産活動を実施している。鉱山労働者は、土の塊から銀、銅、鉛、亜鉛を抽出するために有毒物質を使う。作業の終わりに残るものは重度に汚染された土であり、この土が長年の間に崩れ落ちて谷全体を覆っている。有害廃棄物の周りにフェンスが張りめぐらされている場合もあるが、むき出しのまま放置されている場所もある。そこには草が1本も生えていない。しかし、もっと住みにくい場所がある。はるかに大きな問題は、鉱山労働者が休みなしに毎日8~14時間も働いて得る賃金が日給10ドルに満たない場合が多く、何世代にもわたって一家の暮らしが一向によくなっていないことだ。

リスとリカルドが4人の子どもたちと暮らす集落へ行くには、穴だらけのぬかるんだ道を歩かなければならない。玄関の真ん前を排水路が流れ、住民たちはそこに廃水を捨てている。家々には、4×5メートル程度の部屋が2つあり、正面に小さな窓が1つついている。水道もシャワーもトイレもなく、居間には小さな電気ストーブ以外に暖房器具が

ない。

「ここでは、特に子どもたちの間で、下痢や腹痛は日常茶飯事だ」と3年半以上前から地元の医療センターで働いているシルビア・ヤナセは言う。この妊婦たちは尿道感染症の罹患率が平均よりも高く、この病気は共同便所を通して急速に広まる。体を洗うこともほとんどできない。たいていの家にはまだシャワーがなく、公衆浴場は修理・改造のために、またしばらく休業している。

医療センターの記録によると、2005年1~9月に9歳未満の子ども225人が呼吸器系の病気にかかり、この地域で最大の健康問題になっている。「多くの子どもたちは、とにかく高度に耐えられない」とシルビア・ヤナセは言う。標高4,600メートルでは空気がかなり薄い。それに加えて、気候は寒くじめじめしており、すきま風の入る家には暖房がない。少なからぬ子どもが栄養不良だ。子どもたちの血中鉛濃度が過度に高いことが繰り返し示されており、絶えず鼻血を流している。

ヤナセは、劣悪な衛生状態の施設に原因があると確信している。医療センターは何年も前から、飲料水の徹底的な検査と町民の全面的な健康診断を求めているが、現在のところ資金がない。モロコチャと同じヤウリ地域にあるラオロヤで2000年に実施された調査の結果、川の水に含まれる砒素、シアン化物、銅、鉄、鉛の濃度が基準の数倍であることが分かった。

モロコチャで反乱を起こそうと考える人がいるとしたら、大変な勇気が必要だ。アルベルト・フジモリ大統領が



家の前に集まったモロコチャの子どもたち

徹底的な経済自由化を実施した1990年以降、国营企業が一斉に閉鎖・売却されており、何万人もの鉱山労働者が失業し、新規参入企業が新しい労働者を引きつけた。ペルーの鉱山会社は、徐々に正社員を下請業者に雇用される契約労働者に切り替えることができた。モロコチャの正社員数は、パン・アメリカン・シルバーが全従業員1,250人中140人、オーストリア・デュバツが350人中およそ150人だ。

ペルーでは、今日まで両鉱山労組の規約で下請・臨時労働者の加入が禁止されている。その結果、モロコチャでは、パン・アメリカン・シルバーとオーストリア・デュバツの

正社員のうち、組合員はせいぜい290人だ。確かに、ペルー鉱山・金属・関連産業労連（FETIMAP、IMF加盟組織）は、来たる大会で規約修正を議題に盛り込んでいる。この修正は、採掘現場で働く下請労働者の組織化を目指している。しかし、そうは言っても、モロコチャの契約労働者にとって、基本給の10%という組合費は高すぎるハードルだろう。

契約労働者は最も困難かつ危険な採掘活動に従事している。ペルーの鉱山では、2005年1～8月に38件の死亡事故が発生した。原因は、ダイナマイトの誤用、炭鉱ガスの吸

特集

ペルーの採掘地域

引、坑道の崩落だった。落石に押しつぶされた労働者や、トラックにひかれた労働者もいる。死亡事故の犠牲者の未亡人は、800ソル（約265米ドル）の一時金を受け取る。この金額は平均月収よりも少し多い程度だ。職場で負傷した鉱山労働者への補償金はいっさいない。ほとんどのペルーの鉱山で状況が改善しているが、モロコチャで病気になったり障害を負ったりした鉱山労働者は、不運としか言いようがない。

モロコチャでは、この悲惨な慣行がほとんど監視されていない。1990年代前半、この地域ではセンデロ・ルミノソのテロ活動が活発だった。当時、あえてモロコチャに顔を出そうとする政治家や当局者は1人もいなかった。90年代にフジモリ大統領がテロ活動を壊滅させたが、今日に至るまで、当局はこの地域に何ら配慮していない。企業はここで思いのままに活動することができ、好きなように事業機会を利用している。

パン・アメリカン・シルバーの冶金技師ルイス・レンドンの事務所は、ポカポカと暖かい。私がモロコチャで暖房されている部屋に入ったのはここが初めてで、ほかには1つもなかった。確かに採掘現場周辺には汚染された土地がたくさんある、とレンドンは認めた。それに、住民の労働・生活条件が劣悪だというのも事実だ。レンドンは6年前、しばらくカナダのパン・アメリカン・シルバー本社にいたことがある。ペルーにある100カ所の鉱山のうち、条

件面でカナダの鉱山に匹敵するのは4カ所か5カ所だろう、とレンドンは認めた。パン・アメリカン・シルバーが国営鉱山会社からモロコチャの鉱山を買収したのは、つい最近の2004年3月だ。国営鉱山会社はあまりうまく業務を管理していなかつた、とレンドンは考えていた。しかし、変化が起ころうとしている。パン・アメリカン・シルバーは、環境と安全を常に深刻に受け止めてきた。政府の基準も厳しくなっており、同社はそれに従うつもりだ。臨時契約は今後、徐々に常勤雇用に変換され、残った契約労働者全員が1日8時間働いて同一賃金を受け取るだろう。

パン・アメリカン・シルバーがこの会社を買収したとき、労働者の日給は26ソル（3ソル=1米ドル）だったが、今では全員が少なくとも35ソルを受け取っている、とレンドンは弁解するように続けた。「道はまだ長い、少なく



12時間勤務を終えた鉱山労働者

下請労働者に焦点を当てるIMFプロジェクト

ペルーは金鉱採掘で世界第5位に浮上し、この部門で8万人の鉱山労働者が働いていると推定される。ペルーでは2つの鉱山労連が活動している。組合員数1万3,000~1万5,000人のFNTMMSP（ペルー全国鉱山・金属労連、ICEM加盟組織）と、同5,000人前後のFETIMAP（ペルー鉱山・金属・関連産業労連、IMF加盟組織）だ。

フランスコ・ベレス・サリナスFETIMAP会長は、モロコチャほど生活・労働条件が劣悪な地域はない、と言う。大手鉱山会社が活動している南部や北部の鉱山労働者は、中小企業が多い中部で働く同僚の倍以上の賃金を得ている。常勤労働者のほとんどは5年ごとに5%ずつ賃金が上がり、週労働時間は最高48時間で、ほぼすべての会社に障害・死亡補償制度がある。そこでは住宅事情もモロコチャより恵まれている。

FETIMAPは、ジャネット・パーゾラが鉱山労働者の妻や家族のために設立した全国中央女性鉱山組織（CNMM）と協力している。昨年のIMFウィーン大会で

ジャネットが来賓講演者として説明したように、FETIMAP活動の基礎は、国際的な人権の促進と効果的な企業の社会的責任の要求だ。CNMMは、多国籍企業が採掘現場で生み出している搾取的な条件を世間に暴露することに意味があると考えている。

2004年中ごろ、ジャネット・パーゾラはIMFに接触し、国際枠組み協約と鉱業部門で実施されている教育プログラムについて尋ねた。FETIMAPとの合意によって、下請労働者の組織化・権利代表戦略を立案するために、CNMMを現行プロジェクトに統合することに決まった。このプロジェクトのもう1つの目標は、採掘現場の影響を受ける村落との提携関係を深め、鉱業部門の統一的な環境政策を共同で要求することだ。プロジェクトの第1段階は2005年12月に終わった。2006年3月にIMFおよびフィンランド金属労組と評価・計画会合を開き、CNMMをプロジェクト・パートナーとして完全に統合する3カ年の第2段階を立案する予定である。

特集

ペルーの採掘地域

とも変化が起こっている」と彼は締めくくった。しかし、それなら、1日18～30ソルしか稼いでいない労働者がこれほど多いのはなぜなのだろうか。「それらの労働者は下請会社に雇われており、当社の責任ではない」とパン・アメリカン・シルバーは言う。だが、それはパン・アメリカン・シルバー・モロコチャで働く労働者の80%以上に当てはまるのではないか。「確かにそうだ。しかし当社は徐々に、契約労働者に常勤雇用を提供している」と管理者は繰り返した。

ブランカ・ファルコン・ロペスは、パン・アメリカン・シルバーの状況を正確に知っているわけではないが、他の鉱山会社の状況と大差ないのではないかと思っている。彼女と夫は11年前からボルカン鉱山会社で下請労働者として働いている。同社の主要事業は、モロコチャ北部のフニン地域での採掘だ。数年前、ボルカン経営陣は「他の町、さらには他の地域から優先的に従業員を採用する」と発表した。ブランカ・ファルコン・ロペスは、その理由を次のように説明する。「ペルーでは家族や地域社会の絆が強い。現場監督は、労働者が幼なじみや親戚だと、思うように厳しく管理できない。しかし、他の地域から来た労働者には負い目を感じなくてすむ。さらに、出稼ぎ労働者は故郷から遠く離れ、会社に頼らざるをえない状況に置かれているため、そうそう抗議しようとはしない」。現に数千人の炭鉱労働者が、多くの場合家族抜きで使用者所有の居住地に引っ越した。そして、それこそ鉱山会社の狙いだ。家族はお荷物で、扶養費がかかるからである。

2004年、ボルカンの従業員が給料遅配に抗議して短いストライキを遂行した。ボルカンはブランカ・ファルコン・ロペスと夫に、スト参加者の名前を尋ねた。「私は会社側に『自らの利益を守るために立ち上がった人たちに制裁を加える行為には協力したくない』と言った」。2カ月後、ブランカと夫はボルカンから、もう働かなくてもよいと言われた。

ジャネット・バーゾラは、ブランカ・ファルコン・ロペスのような人々がいることをうれしく思っている。ジャネットは1950年代にペルー南部のコプリッサで生まれた。父親は鉱山労働者で、彼女自身も20歳になる前に鉱山労働者と結婚した。アメリカの鉱山会社ドエ・ラン・ペルーの鉱山労働者が結成した組合には女性委員会があり、ジャネットは1990年代に委員長に就任した。鉱山労働者が非人間的な扱いを受けていたため、彼女は直ちに急進的に活動するようになった。

ジャネットは、インタビューで悲惨な労働・生活条件を公然と非難し、抗議の集会やデモを組織した。ある日、夫が職場で「妻が抗議・陳情活動を組織し続けるなら解雇する」と言われた。「夫は私を黙らせたがったが、私は夫が同僚や家族ではなく会社側についていると思った」。結局

ドエ・ランは主張を通し、家族はほかの場所に移ることを余儀なくされ、男たちは採掘現場の居住地に残った。「子どもたちは父親を失うことになった」とジャネットは言う。「私にとって考えられないことだった、会社が家族の団結を壊そうとするとは」

ジャネットは会社側の計画に反対した。「私たちは実行すべき活動があれば、FNTMMSP（ペルー全国鉱山・金属労連、ICEM加盟組織）を援助した。けれども、投票には参加できず、いっさい意見を求められなかった。利用されていると感じた。

FNTMMSPは、人権や契約労働者に対する差別といった問題には触れたがらなかった。いつも『国はこうすべきだ、ああすべきだ』と叫んでいたが、使用者に敢然と立ち向かったことは1度もない。鉱山での事故、劣悪な労働契約、鉱山労働者の家族の権利、その生活条件、土壌・水質・大気汚染については何も言わなかった」



ジャネット・バーゾラ

ジャネット・バーゾラはFNTMMSPを去り、全国中央女性鉱山組織（CNMM）を設立した。正式な訓練も受けず、現場での経験もほとんどないまま、ペルーの鉱山労働者の妻たちを組織化し始めたのである。彼女は鉱山で働く契約労働者の権利、解雇された鉱山労働者、遺族の権利を擁護している。「そのような人たちは多くの場合、読み書きができず、自分たちの権利のことをほとんど知らず、弁護士を雇うお金もない。これは人間の尊厳の問題だ」

ジャネット・バーゾラとCNMMは、同じ目的のために闘っている人々や組織（例えばFETIMAP）と同盟を結成し、ネットワークをつくりたいと考えている。「労働者とその家族、地域社会を共通の目的のもとに団結させて初めて、最終的に対抗勢力を形成し、鉱山労働者の非人間的な扱いに終止符を打つことができる」と彼女は言う。「スペイン人が始めたこの搾取は、そろそろおしまいにしたい」

何としても組合を阻止せよ

使用者の75%が反組合的なコンサルタントを雇い、78%が従業員に監督者との個別会合を強制し、90%が密室の反組合的会合を要求する中で、アメリカの組合組織化は数々の障害に直面している。しかし最近の実例を見ると、使用者の反対を封じることができる。

デービッド・モーベリ記

2006年1月初め、ノースカロライナ州ハイポイントのトーマス・ビルト・パスで、管理者と組合幹部が初めて工場に全米自動車労組（UAW）の旗を掲げた。めずらしい組合承認の勝利を祝う旗だった。この工場がある米国南東部では、組合に加入する労働者が非常に少なく、使用者は歴史的に労働組合化に極めて敵対的だ。



写真：ドン・デービス・ジュニア/ハイポイント・エンタープライズ

しかし、より広い意味で、この旗は、それまで組合化されていた多くの産業がグローバル化の波に洗われて縮小・再編成されている時期にあって、経営側が組合組織化を阻止するために、過去40年以上にわたって全米でいかに頑強に抵抗してきたかを示すシンボルでもあった。そして、その反対を封じることができれば、アメリカの労働運動は再び劇的に成長できることを示す証拠だった。

経営側の抵抗

実際、UAWは1990年代の終わりに、ドイツ系多国籍企業ダイムラー・ベンツ（当時）のトラック製造部門、フレートライナーがこの地域に所有していた他の工場を組織化しようとしたとき、ダイムラーとドイツの組合IGメタルがより建設的な関係を結んでいたにもかかわらず、例によって組合結成に対する米国経営陣の抵抗に遭った。

合併前のフレートライナー最高経営責任者は「宗教上、反組合的だった」と、ボブ・キングUAW副会長・組織化担当部長は言う。「同社は組合を阻止するためなら何でもやった。支持者を狙い撃ちにし、労働者を脅した。私たちは7年前に家庭訪問を行い、労働者に組合加入を勧めて回

った。最初の何日かは順調に運んだが、やがて会社側は無理やり話を聞かせる「囚われの聴衆」会合を開き始めた。管理者たちは労働者に反組合的会合への出席を強要し、その後、一部の人々が「UAWは来るな。来たら撃つぞ」と書かれた看板を立てた。

しかし、ダイムラーとクライスラーが合併すると、ネット・グッデンUAW副会長が会社の監督委員会のポストを確保、その地位を利用して2003年にダイムラー・クライスラーを説得し、組合組織化活動の際に中立を保ち、労働者の過半数が組合加入カードに署名したら組合を承認することを約束させた。それ以来、UAWはトーマス・ビルト・パス工場の1,200人を含めて、南部の3大工場と多数の小規模施設で、およそ6,000人のフレートライナー労働者を新たに組織化した。全体として、これは長年の間にアメリカの組合が製造業部門の組織化で収めた成功として五指に入る。

農村地域

対照的に、UAWは20年間に4回、テネシー州の日産スマーナ工場でも労働者の組織化を試みたが、いずれも失敗に終わった。日本やヨーロッパのメーカーが建設した新しい自動車工場の多くと同様に、この工場も南部の農村地域にある。一般的に、これらの新しい現場が選ばれるのは、近辺に賃金の高い仕事が少なく、組合がある職場もほとんどないからだ。また、地元企業もたいてい組合に敵対的で、地元の有力政治家は非常に保守的である。

2001年に前回の組織化活動が行われたとき、日産は、アメリカの大規模な反組合的コンサルタント産業をリードする法律事務所、ジャクソン・ルイスを雇った。同事務所の指導のもとに、日産は監督者を使って、個別に、また悪名高い「囚われの聴衆」会合で労働者に圧力をかけ、組合を拒否するよう要求した。

組合代表選挙の直前に、同社は全従業員に対し、当時のCEOカルロス・ゴーン（現ルノーCEO）のビデオを見るよ



21カ所の事務所に395人の弁護士を抱えるジャクソン・ルイスは、企業による組合排除を援助する数多くの米国系コンサルタントの1つだ。

う求めた。このビデオの中で、ゴーンは「組合に関する皆さんの決定は、この工場の将来を、すなわちスマーナ事業の発展かメキシコへの移転かの決定を左右する」と語った。「率直に言って、スマーナに組合を入れれば工場の競争力が低下することになるだろう。皆さんの未来のために投票するよう強く勧める」

「その会合が終わったとき、最も強く組合を支持していた人たちでさえ、組合が入ってきたら工場は閉鎖されるのだろうか」と心配していた」とキング副会長は語った。「そうならないことは誰もが知っていたが、ゴーンの脅しには萎縮的効果があった」。組合の計算によると、この会社側の運動によって、それまで組合を支持していた労働者のうち900人以上が反UAWに鞍替えし、これが敗北につながった。

そのような敗北が大きな原因で、アメリカの組合組織率は1950年代中ごろの35%から昨年は12.5%にまで低下し、民間部門の組織率はわずか7.8%に落ち込んだ。組合オルグや学者によれば、衰退の原因は、グローバル化やサービス業へのシフトといった経済の変化だけでなく、組織化資金の不足や効果のない手法をはじめとする組合戦略にもある。

統一性を欠く組織

しかし、1つの根本的な問題は、アメリカの労働運動が組織的に統一性・均一性を欠いていることだ。労働者は一

般的に、個々の職場（工場など）について使用者から直接、あるいは全国労働関係委員会（NLRB）が実施する選挙を通じて、組合承認を勝ち取る。組合は過半数の支持を得なければならず、それによって当該交渉単位の全労働者の単独代表となる。しかし多くの国々と異なり、産業全体を対象とする労働協約はない。

このため、個々の企業は労働組合化に抵抗して競争上の優位性を得ようとする。保守的な政治勢力も数十年にわたって、組合が統一的な全国組織を確立したり、国民健康保険をはじめとする重要な社会的保護を制定したりするのを阻止してきた。

組合がある職場の基準に合わせようと努めることによって労働組合化を避ける会社もあれば、もっと厳しい戦術を利用する会社もあった。多くの企業が、1つには組合を避けるために米国南部・南西部に移転した。1947年から、労働法の改訂により一貫して使用者の権限・権利が強化され、組合は1970年代終わりに団結権回復のための改革をめぐる闘いに大敗を喫した。1970年代にグローバル競争が激化し、組合がある場合とない場合とで労働コストが大きく違ってくると、企業は労働組合主義への抵抗を強めるだけでなく、工場閉鎖の脅しも盛んに利用するようになった。現在、多くの産業で勢力の均衡が変化している。つまり、労働組合のある自動車・鉄鋼会社が主導権を握っていた時代には全国基準が引き上げられていたが、今では労働組合のない企業（最も悪名高いのはウォルマート）が基準を引

き下げているのだ。

不十分な労働法

だが、アメリカの組合が過去40年間に新規組合員の組織化に大変な苦勞を強いられてきた主な理由は単純だ。使用者が広く抵抗しているだけでなく、労働法の規定が不十分であるため、企業は、組織化を試みたことを理由に労働者を脅し、嫌がらせをし、さらには解雇しても、大した罰を受けないのである。「ほとんどすべての学術研究で、使用者の（合法的・非合法的）反対が、組合の組織化を妨げる大きな要因であることが分かっている」と、エイドリアン・イートン・ラトガース大学教授は言う。

毎年、何千人もの労働者が、組合を結成しようとしたというだけで解雇されている。2003年には2万3,000人以上が、NLRB手続きに基づき、組合活動を理由に不法な懲罰・差別・解雇の対象となった期間の逸失賃金を取り戻した。逸失賃金の支払いと2度と違法行為を犯さないという約束の掲示が、使用者に科せられる唯一の処罰だ。しかし、組合支持者に対する使用者の攻撃には、他の労働者を委縮させる効果がある。そのため、ケイト・ブロンフェンブレンナー・コーネル大学教授の研究によると、全使用者の4分の1が、組織化運動の際に少なくとも1人の労働者を解雇している。

小さなスチール製ドラム缶メーカーに就職した24歳のブランドン・ハウエイを例に取ろう。ハウエイは去年の夏にウィリアムズポート・スチール・コンテナで保守管理者として働き始めたとき、安全基準違反、薄給、暴言の横行など、全般的に劣悪な労働条件が広く行き渡っていることにショックを受けた。「従業員は組織化のために結集する必要がある、とつくづく思った。私は鉄鋼労組に電話し、休憩時間中や勤務時間前後に組織化活動を始めた。最初は、誰もが素晴らしい案だと考えてくれた。初日に、35人の有資格従業員のうち31人が署名してくれた。『これはすごい。簡単に投票に勝って発言権を得ることができる』と私は思った」

しかし翌週の月曜日には、従業員全員がおびえていた。組合のチラシが管理者の目に触れたからだ。「私は『心配ない』と言った」とハウエイは回想する。「管理者のところへ行き、『組織化を進めているのは私だ。ほかの従業員を困らせないでほしい。法律により、あなたは質問することを認められない』と話した。2時間後、私は解雇された」最低の賃金しか支払われていない同僚たちは、仕事を失うことを恐れていた。「会社側は従業員を強く脅し、『組合結成に賛成票を投じる』と言ってくれる労働者は31人から1人になってしまった」とハウエイは言う。現在、ハウエイは失業中で、会社側は不当解雇を主張する彼の告発に対して法廷で争っている。

反組合的な会合

すべての使用者が労働者を解雇しているわけではない。だが、NLRB選挙の組織化に関するブロンフェンブレンナー教授の研究によれば、全使用者の75%が反組合的なコンサルタントを雇い、78%が従業員に監督者との個別会合を強制し、92%が密室の反組合的な会合を要求している。

企業は通常、アメとムチを利用する。監督者は、「今回だけは目に見てくれ」と労働者に個人的に辛抱を求めることもあるだろう。しかし、不法移民がいる事例の半数で、使用者は「組合を支持したら移民当局に通報する」と言って労働者を脅している。管理者はグループ会合や個別会合で、「組合は腐敗しており、乱暴で、組合費にしか関心がない」と言って組合を攻撃する。コンサルタントは、法律上は労働者の給付を奪うことも、逆に給付を約束することもできないが、第一線の管理者を訓練して、組合結成の破壊的な影響を「予測」あるいは示唆する方法を教える。

例えば2004年、ペンシルベニア州の鉄鋼メーカー、カーペンター・テクノロジー社の労働者が、実質所得と給付（医療給付や年金など）の減少に憤慨し、組合を結成しようとした。しかし選挙直前、同社は労働者に「組合に加入したら、現行の企業年金制度や持ち株制度にいっさい参加できなくなる」と告げた。オルグのフィル・オーノットは、選挙当日、チラシを配っていると「従業員の団がやってきて、『どうすればいいか分からない』と言われた」と回想する。「『会社側は、鉄鋼労組に加入したら年金を失う可能性がある、と言っている。あなたはそんなことはないと言うが、みんなすっかり混乱している』。そして労働者たちは、現状を維持したいと言った」。全米鉄鋼労組は、それまで過半数の支持を得ていたが、僅差で選挙に敗れた。その後、行政法審判官は同社の行為を違法と裁定した。

威嚇

この上なく不吉な威嚇あるいは「予測」は、「組合を結成したら工場を閉鎖する」だ。ブロンフェンブレンナー教授の研究によると、そのような間接的威嚇（メキシコへの機械出荷に関する資料を工場内に展示したり、労働組合のある工場が閉鎖された事例を取り上げるドラマ仕立てのビデオを見せたりする行為）は、組織化キャンペーンの半数以上で見られる。しかし、自動車、航空宇宙、金属製造など移動性の高い産業では、組織化活動全体の4分の3で工場閉鎖の脅しがかけられている。

マサチューセッツ州にあるフランス系多国籍企業サンゴバン研磨剤の施設で、UAWは2001年以降、1,700人の労働者を組織化しようと努力している。ジャクソン・ルイスのコンサルタントが激しい反組合キャンペーンを主導し、組合支持者を解雇したり、組合活動に関して労働者を調査・尋問したり、組合を拒否すれば給付を改善すると労働者に



団結権を求めて結集したサンゴバン労働者
写真：ウースター・テレグラム&ガゼット

約束するなどしたにもかかわらず、UAWはかろうじて勝利を収めた。ところが、その後、反組合的なイデオロギーに立つ団体、全国労働権委員会（National Right to Work Committee）がサンゴバン労働者の一団を組織化し、UAWに反対して同労組の承認取り消しを求める手助けをした。会社側が繰り返し労働法に違反し、協約交渉を引き伸ばしたため、承認取り消し投票は遅れたが、2005年に労働者は僅差でUAW排除を票決した。現在、UAWはその選挙に抗議し、新たな投票の準備を進めている。

この時期全体を通じて、会社側と反組合的な委員会の両方が「労働者が組合を結成したら工場を閉鎖する」と再三にわたって威嚇し、地元紙と協力して閉鎖の噂を広めさせた。「最初の選挙以降、会社側の行動はエスカレートしていると言えるだろう」と、キャロル・ノックスUAW国際代表は言う。「会社側は、最初の選挙で工場を閉鎖すると脅し、さらに法律に違反した。そして、2度と違法行為を犯さないという協約に署名しておきながら、また法律違反を犯した。それが企業の利用できる最も効果的な脅しの1つだと知っているのだ」

サンゴバン事件は、反組合的な戦略家が労働者の諸権利を妨害するために、どのように労働法や法的手続きを利用しようかを示している。ヒューマン・ライツ・ウォッチのレポートが結論を下しているように、「アメリカ労働法制度の手続きに長い時間がかかるため、労働者が結社の自由を行使しにくくなっている」。組合寄りの擁護団体であるアメリカン・ライツ・アット・ワークによると、不当労働行為関連事件の半数で、労働者はNLRBの決定まで2年半以上待たなければならなかった。さらに、多くの場合、

会社側は決定を不服として連邦裁判所に上訴する。裁判所が会社側に有罪判決を下しても、刑罰は軽い。

「NLRBはまさに歯のない虎だ」とフィル・ウィーラーUAW地域部長は言う。「何の処罰もない。企業はやりたい放題だ。会社が従業員を脅すため、私たちはどうしても選挙に勝てない」

全米鉄鋼労組のマイク・ヨフィー組織化担当部長によると、労働組合は、NLRB選挙プロセスについて「組合にとって時間と資源の浪費だ」と思っている。「労働者たちが使用者の脅しに対する恐怖心を上回る激しい憤りを感じない限り、製造業で勝利を収めることは本当に難しい。私たちは、伝統的な組織化キャンペーンへの資源投入をやめようとしていているところだ」

カードチェック方式

近年、新規組合員の5分の4がNLRBのプロセスを避け、主として使用者から直接承認を得ている。これは労働者の過半数が組合加入カードに署名したことを使用者が確認する方式で、オルグの間で「カードチェック」と呼ばれているプロセスだ。たいていの場合、組合は、このプロセスを開始するために会社側と中立協約も締結するが、承認を得るためにストライキなどの戦術を利用するときもある。

中立的なフレートライナーと敵対的な日産との対比を見れば分かるように、会社によって大いに異なる場合が多い。組合が勝利を収める確率は、カードチェック・中立戦略を利用した場合はおよそ80%だが、減少傾向にある選挙では50～60%だ。しかし多くの場合、組合は選挙実施前から組織化キャンペーンをやめる。組合組織率が高いシカゴで先

ごろ実施された組織化研究によると、組合が選挙運動を開始した場合の勝率は3分の1に満たなかった。

また連邦調停仲裁庁の記録によると、組合が競争選挙で勝利を収めたあと、2年以内に新しい協約を取り決められる確率は45%にすぎない。しかし、使用者の中立性と支持の直接確認を得た場合は、たいてい速やかに協約を締結している。

圧力戦術

鉄鋼労組やUAWをはじめ多くの組合が、主要な協約で中立条項を取り決めているが、同時に圧力戦術も利用している。自動車部品産業では、組合組織率が1970年代終わりの56%から1999年には23%に低下したが、UAWは2%ほど盛り返した。UAWは、ジャスト・イン・タイム生産方式が混乱に陥りやすいこと、組合組織率の高い「ビッグスリー」自動車メーカー（ゼネラル・モーターズ、フォード、ダイムラークライスラー）がUAWと良好な関係を維持したいと考えていることを利用している。

いくつかの業界誌の報道によると、ビッグスリーは労働組合のある部品メーカーを選びたいという意向を間接的に表明している。2002年にUAWは、1回の短いストを経て、大手座席メーカーのジョンソン・コントロールズと中立・カードチェック協約を取り決めた。それまで同労組は33回の組織化活動のうち3回しか勝っていなかったが、中立協約によって12回のうち11回で勝利を収め、3,000人以上の労働者を組織化した。近年、UAWは製造業部門の新規組合員のほぼ3分の2を中立協約によって組織化しており、その中には大手11社も含まれている。

しかし組合と違って、企業は中立協約を理解していないことが多い。スウェーデン系ボールベアリング会社のSKFは、労働者の諸権利を尊重する国際枠組み協約を締結したが、いまだに警察を呼び、チラシを配ったことを理由に鉄鋼労組のオルグを逮捕させた。またアルコアは、敵対的な態度こそ弱めているものの、自社の中立協約が今も反労働組合主義キャンペーンを認めていると主張している。

そして、企業が中立協約を締結すると、全国労働権委員会とその関連財団がNLRBや法廷で協約を攻撃する。トーマス・ビルト・バスのキャンペーンでは、UAWはまずカードチェック方式で勝利を収め、さらに、法的な異議申し立てによって強制的に実施された投票で、より大きな支持を勝ち取った。

企業の対組合戦略だけでなく、組合側の対応もグローバル化している。例えば、アメリカで実施された反組合的戦術に関する問題を各社の本国の組合が提起することによって、フランスの組合活動家がサンゴバンでUAWを援助し、イギリスの活動家がフロリダ州でプリティッシュ・エアロスペース・システムズの組織化にあたって全米機械工・航

空宇宙労組（IAM）を援助した。アメリカの組合オルグは、主としてヨーロッパ系多国籍企業と取り決められている国際枠組み協約にも、可能性を見いだしている。だが、アメリカの組合の経験を踏まえて、もっと強制力のある協約を求めている。

「国際枠組み協約の理念は素晴らしいと思う」と、鉄鋼労組のヨフィー部長は言う。「時間と圧力が必要かもしれないが、もっと実効性や強制力を高め、使用者を何らかの制裁に同意させる必要がある」



マイク・ヨフィー USW 部長

米国2大労働連合

団体のうち大きいほうのアメリカ労働総同盟産業別労働組合会議（AFL-CIO）で組織化を担当するスチュワート・エイカフ部長は、「アメリカ系多国籍企業は現在、組合つぶし戦略を世界中に広めている」と警告する。「他国でこの戦略を利用するアメリカの使用者がますます増えており、団結権・団体交渉権がないという理由で、他の先進国からアメリカに事業拠点を移す企業が増加している。これはグローバルな底辺への経済競争を助長している」と同部長は述べた。組合の政治力が弱まる中で、この傾向はアメリカの政治的右傾化を駆り立てる要因にもなっている。

組合は法律制定を要求

アメリカの非組合労働者の45%以上（約5,700万人）が、労働者に選ぶ権利があれば組合に加入したい、と言っている。その実現を可能にするために、労働運動は、労働者にカードチェックによる承認権を与える法律の制定を強く要求している（現行法では、使用者はNLRB選挙の実施を要求することができる）。この法律（従業員自由選択法）は、使用者の不正行為をより厳しく罰するとともに、組合に対し、最初の協約を確実に締結するために仲裁を利用する選択肢も与える。

組合は、使用者に中立を守らせ、労働者の団結権を回復するには、多方面で長期にわたって闘わなければならないことを理解している。しかし、職場で鉄鋼労組の組織化キャンペーンを主導したために解雇されたキャシー・バンクスのような労働者にとって、この問題は急を要する。「もう2006年だ。なぜ企業はこのような行為を許されるのか。なぜ今日もなお、こんなことが続いているのか」とバンクスは言う。

This is the IMF

IMFは金属産業における労働者のための組織である。1893年に創設され、スイス・ジュネーブに本部がある。現在IMFは100ヶ国、200組織、2,500万人の金属労働者を代表している。

IMFは世界中で金属労働者の活動を強化すべく努力している。2005年の世界大会で採択されたアクションプログラムは、以下の4つの主な項目から構成されている：新しい経済システムへの転換、未組織労働者の組織化、国際連帯強化、人権・労働組合権のための闘い。

IMFの最高決議機関は世界大会で4年に1度開催される。その間、隔年ごとに全加盟組織の代表が参加して中央委員会が開催される。執行委員会は中央委員会で選出された25人の委員によって構成され、通常年に2回開催される。

IMF本部の事務所はスイス・ジュネ

ーブに置かれ、世界的な活動は地域事務所のネットワークで調整されている。

東部・南部アフリカ：南アフリカ・ヨハネスブルグ

南アジア：インド・ニューデリー

東南アジア・太平洋：マレーシア・クアラルンプール

ラテンアメリカ・カリブ海地域：チリ・サンチャゴ・メキシコ・メキシコシティ

CIS：ロシア・モスクワ（プロジェクト事務所）

近年IMFはアフリカ、アジア、ラテン・アメリカの地域・サブリージョナル機構を強化している。いくつかの国ではIMF加盟組織が「国別協議会」と呼ばれる組織を形成している。

特定の産業部門の活動を調整するために、IMFには以下の産業別部門がある：航空宇宙、自動車、電機・電子、機械金属、造船、鉄鋼、非鉄金属。



【IMF 地域事務所連絡先】

南アジア地域事務所 (SOUTH ASIA)

Linz House
159-A, Gautam Nagar
NEW DELHI 110 049
INDIA
tel: (91/11) 651 4283
fax: (91/11) 685 2813
E-mail: sao@imfmetal.org

東南アジア・太平洋地域事務所 (SOUTHEAST ASIA)

No. 10-3, Jalan PJS 8/4
Dataran Mentari, Bandar Sunway
46150 Petaling Jaya
Selangor Darul Ehsan
MALAYSIA
tel: (60/3) 56 38 7904
fax: (60/3) 56 38 7902
E-mail: seao@imfmetal.org

IMF本部（ジュネーブ）の住所は
2ページ参照

ラテンアメリカ・カリブ海地域事務所

(LATIN AMERICA & THE CARIBBEAN)
AV.Providencia 2019
Oficina 42-B
Providencia
SANTIAGO
CHILE
tel: (56/2) 655 04 74-655 04 77
-655 04 78
fax: (56/2) 655 04 70
E-mail: lacro@imfmetal.org

ラテンアメリカ・カリブ海メキシコ事務所

(LATIN AMERICA & THE CARIBBEAN MEXICO OFFICE)
Ignacio Mariscal No. 45-101,
Colonia Tabacalera
CP 06030 MEXICO D.F.
MEXICO
tel: (52/55) 55 35 36 53
fax: (52/55) 55 35 26 14
E-mail: lacromexico@imfmetal.org

東部・南部アフリカ地域事務所

(EAST & SOUTHERN AFRICA)
Physical address:
10th Floor
The Braamfontein Centre
Jorissen Street
Braamfontein
JOHANNESBURG 2001
REP. of SOUTH AFRICA
Postal address:
P.O.Box 31016, Braamfontein 2017
REP. of SOUTH AFRICA
tel: (27/11)339 1812-339 1825/
6-339 1832
fax: (27/11)339 4761
E-mail: esao@imfmetal.org

CIS プロジェクト事務所 (PUROJECT OFFICE CIS)

Room 211
Str. 2, d. 13, Grokholsky per.,
129010 Moscow
RUSSIA
tel: (7/095) 974 61 11
fax: (7/095) 974 16 22
E-mail: pocis@imfmetal.org

行事日程表

4 月

- 3-4日 IMF アジア太平洋地域調整委員会 (シンガポール)
- 5-6日 IMF 東南アジア太平洋地域サブリージョナル委員会 (シンガポール)
- 6-7日 IMF アンデスサブリージョナル会議 (ペルー・リマ)
- 20-21日 IMF 貿易・雇用・開発に関するラテンアメリカ南部サブリージョナルワークショップ (パラグアイ・アスンシオン)

5 月

- 4-5日 IMF 前ユーゴスラビア加盟組織のためのグローバリゼーションと代替的政策に関するワークショップ (マケドニア・スコピエ)
- 9-10日 IMF・LACREC 調整委員会 (チリ・サンチャゴ)
- 18-19日 IMF 執行委員会 (ノルウェー・オスロ)

6 月

- 5-6日 IMF 東アジアサブリージョナル委員会 (日本・北九州)

8 月

- 16-17日 IMF・LACRO 新貿易ブロック統合の挑戦と可能性に関する会議 (メキシコ・メキシコシティ)

9 月

- 26-27日 IMF 国際枠組み協約会議 (ドイツ・フランクフルト)

*行事日程詳細は下記アドレスからご確認下さい。

www.imfmetal.org/events

グローバルな労働組合活動の改善

ハッピーオウス・チャームブウェはザンビアNUBEGWの調査担当部長だ。彼は、2005年のIMFサマースクール参加が所属組合の発展に貢献し、グローバルな労働組合活動へのNUBEGWの関与が深まると考えている。

ザンビア・キトウェ：ハッピーオウス・チャームブウェは、グローバル経済での活動に慣れている。ハッピーオウスは学校卒業後3年間、若者の問題に取り組む非政府組織で働いたあと、建設業界に入ることに決めた。この業界で最初に働いた2社は、日本企業の清水建設と鹿島建設だった。

ハッピーオウスは、両社に全国建設・エンジニアリング・一般労組（NUBEGW）を導入し、1992年に鹿島で労働者委員会の書記に選出された。その立場から、同労組の地方支部にかかわるようになり、たちまち組合強化活動に打ち込む姿勢を示した。「もっと多くの組合員を組織化し、速やかに苦情を処理すべく努力することにより、支部としてもっと多くのことができると思った」とハッピーオウスは説明する。

1995年、ハッピーオウスは組合から在籍専従になるよう求められ、まず地域組織化書記として活動したのち、労働安全衛生分野に携わるようになった。調査担当部長に就任したのは2003年、NUBEGWがIMFに加盟した年だった。

ハッピーオウスは、NUBEGWが現在直面している最大の課題は能力強化だと考えている。「例えば支部レベルでは、組合員の要望に応えることができなければならない。支部指導部を教育し、この近代的労働組合の時代に自分たちが果たすべき役割を分からせる必要がある。組合として時勢に遅れないようにしなければならない」

ハッピーオウスにとって、2005年のIMFサマースクール受講は所属組合の能力を伸ばすうえで役立った。「当組合にとって、サマースクールには大きな教育効果があったと思う」

2005年のサマースクール・プログラムには、IMF活動の紹介、国際労働機関（ILO）訪問、それにグローバル化、国際連帯、グローバルな労働組合運動についての当面の課題をめぐる議論が含まれていた。プログラムの目玉の1つは、17カ国から参加した20人の代議員1人1人が各自の所属組合に関する情報を交換したことだった。

「個人的に、先進国の同僚、またアジアやブラジルなど発展途上



「IMFサマースクールは、グローバルな問題に関して組合員を教育するうえで役立つ」とハッピーオウス・チャームブウェは言う。 写真：ミッコ・ハッカライネン

国の同僚から得た情報は、当組合の発展に貢献しようと思う。また調査担当者として、サマースクールで取り上げた多くの主題は、当組合にも影響を与える主題だと思った」とハッピーオウスは語る。

「これは現在、事態が変化しているからだ。多国籍企業が発展途上国で活動を進める中で、組合員は、それらの会社について知っておく必要がある。これらの企業が自国に進出してきた場合に予想されることを知っておかなければならない」

ハッピーオウスは、サマースクールの経験を組合員と共有することは、将来へ向けての計画を立てるNUBEGWの能力を強化する効果がある、と考えている。「IMFサマースクールに参加した私だけが、この情報を独占してはならないと思う。一般組合員にも伝えるべきだ。労働組合運動を世界的規模で発展させるために、一組合として何をする必要があるか、計画を立てる必要がある」

「サマースクールはグローバルな問題に関して組合員を教育するうえで役立つので、当組合の国際レベルでの参加を促進することにもなる」とハッピーオウスは言った。「そして、労働組合連合団体としてのIMFの強さは、ひとえに全世界の加盟組織にかかっている」

アニタ・ガードナー

ハッピーオウス・チャームブウェ氏の略歴

年齢：41歳
出身国：ザンビア
地位：調査担当部長
組織：全国建設・エンジニアリング・一般労組（NUBEGW）