

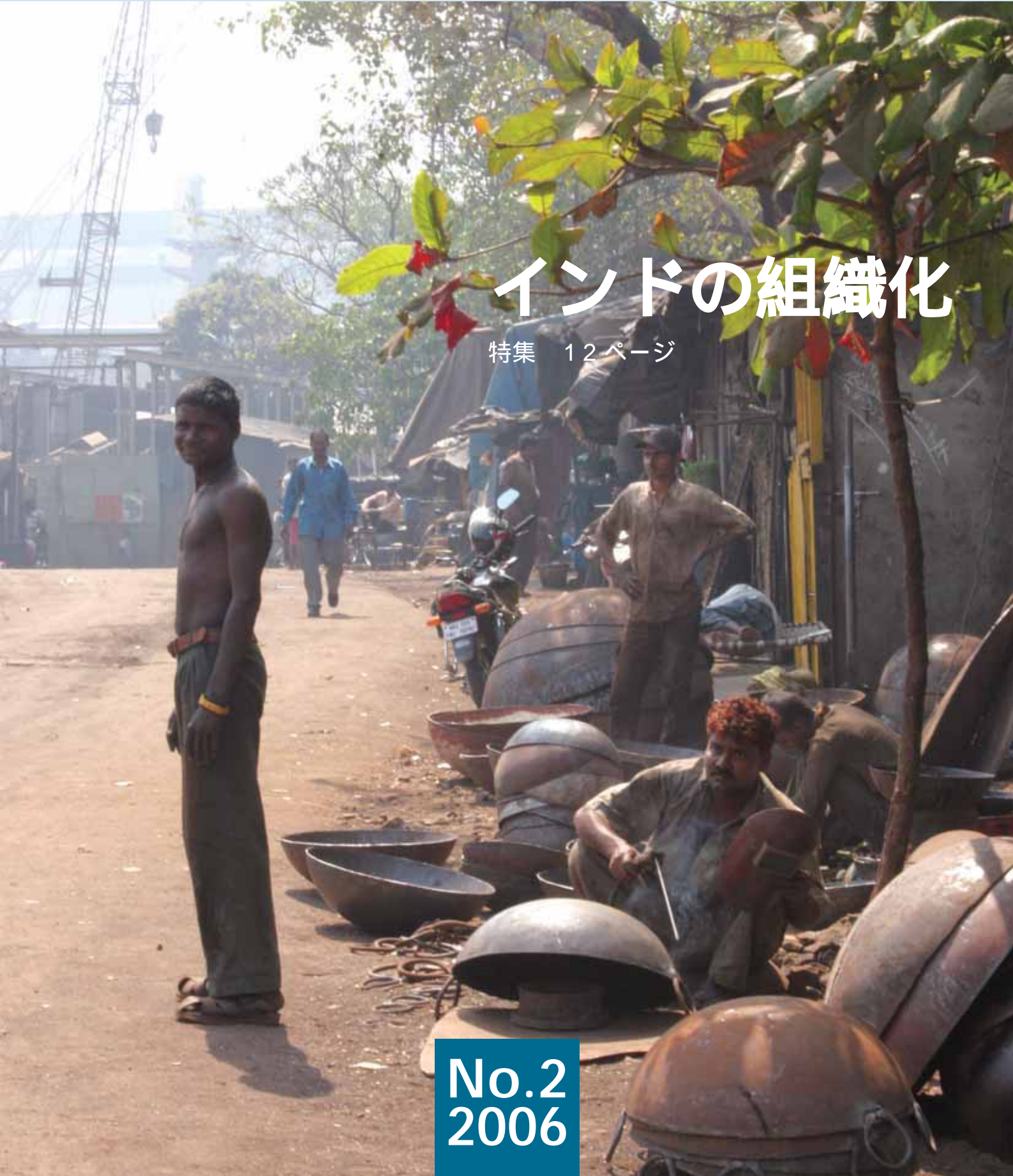
# METAL WORLD



国際金属労連（IMF）季刊誌

## インドの組織化

特集 12 ページ



No.2  
2006

## 柔軟性は不安定雇用 に等しい

**使**用者は、企業の競争力を高めるために労働の柔軟化に着手したとき、何をやろうとしたか、今では明らかなように、時代遅れの採用・解雇モデルを復活させて、思いどおりに利用することしか考えていなかった。

最近フランスで起こった出来事を見れば分かるように、いくつかの国々の政府も使用者と同じ見解に立っており、労働者に厳しい労働条件や雇用関係の導入によって、企業の増益に手を貸すことをいとわない。

フランスの労働組合は学生運動と協力して、このような変化の阻止に成功を収め、政府に譲歩させた。フランス国民は、若者をさらに不利な立場に追い込もうとする政府の試みに猛反対した。だが、フランスも含めて世界各地で、すでに新しい雇用形態が導入され、労働者に同様の影響を与えている。

現在、労働者を常用雇用から不安定雇用に移動させる傾向が強まっている。契約雇用、臨時雇用、自営業、在宅勤務といった雇用形態が、ますます広く見られるようになっている。

なお悪いことに、これらの多数の契約は、個々の労働者と当該労働者が働いている企業との間ではなく、他社にも労働者を提供する人材派遣会社との間で締結されている。

現在、アメリカ最大の使用者は有名多国籍企業のうちの1社ではなく、人材派遣会社のマンパワーである。かつて労働者と企業の間が存在した強力な関係は、今ではほとんど見られない。

『メタル・ワールド』本号のインドに関する特集記事で

は、不安定雇用が人々にどのような影響を与え、この状況に労働組合がどう対応しているかを説明する。インドでは労働者に対する圧力が強まり、臨時雇用化が進んでいるが、このような傾向は、世界5大陸すべての多くの国々でも同様に見られる。

そして、人々が抵抗して行動を起こさなければ、この傾向は今後も続くだろう。では、私たちに何ができるか。

地方・全国・国際レベルの労働組合が講じなければならない主な措置が2つある。

第1に、不安定な雇用に就いている労働者を、常用労働者と同じように組織化すること。

第2に、労働協約を通して、不安定な雇用に就く労働者を確実に保護することだ。

労働組合にとって最悪の事態は、ただ雇用条件が異なるというだけで、個々の労働者を異なる方法で考えるようになってしまうことである。

使用者が熟練労働者と未熟練労働者とを分裂させようと試みたときと同じように、私たちは、もう1度ルーツに立ち戻らなければならない。あのとき、私たちは何とか強力な共同戦線を張ることができた。今回も、ともに闘おうではないか。



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：  
アニタ・ガードナー  
agardner@imfmatal.org



ニュース編集長：  
クリスティン・ピーター  
kpeter@imfmatal.org

グラフィックデザイン：  
www.creativelynx.ch

表紙写真：  
Christophe Press

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8月11日

# 目次

2006年・No.2



## IMF ニュース

### メキシコで権利侵害

メキシコ政府は鉱山労組のナポレオン・ゴメス書記長を強制的に解任し、ゴメス書記長を支援するストに参加していた2人の鉄鋼労働者が警察に射殺された。IMFはILOに苦情を申し立て、同労組の闘争支援を誓約した。

7



## 特集

### インドの組織化

インドの組合組織率は10%に満たない。カンヤラール、ヌンチャライアー、アンクシュの話聞けば、労働組合がインドで不安定雇用就いている金属労働者を組織化するにあたって、どのような障害を乗り越えなければならないかが分かる。

12

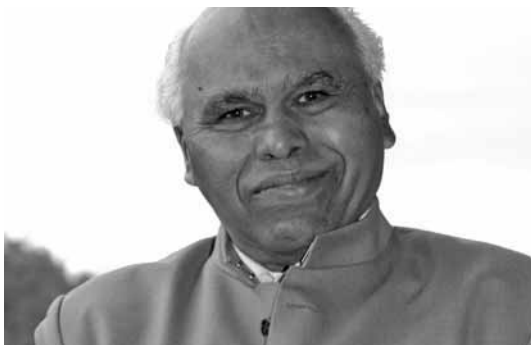


## スペシャル・レポート

### 不安定雇用

アウトソーシング、下請け、民間職業紹介事業者の利用に伴い、常用雇用が減少し、労働者の諸権利が脅かされている。このIMFスペシャル・レポートでは、不安定雇用の性質、労働組合の対応、この問題をめぐって現在ILOで行われている議論を検証する。

19



## プロフィール

### サンジーバ・レディー

IMFに加盟するインド全国金属労連のサンジーバ・レディー会長は、インドの労働組合が政治上の違いを克服し、団結力を強化することを望んでいる。その一方で、3億5,000万人の未組織労働者を組織化することが、依然として急務となっている。

24

## 焦点はインド

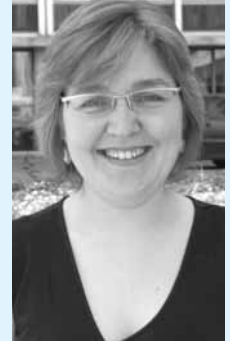
『メタル・ワールド』本号ではインドに焦点を当て、労働者の組織化に関する課題を調べる。インドでは組合組織率が10%に満たず、労働組合は組織化にあたって実に厳しい状況に直面している。多くの場合、仕事は不安定かつ危険で不足している。この特集では、5月のIMF執行委員会に提出された、南アジア地域の労働組合機構に関する報告を取り上げる。この報告によると、労働組合は細かく分立し、政治的に分裂している。インドその他の国々の組合が、内部で確認されたこれらの弱点、裏表紙でサンジーバ・レディー氏が指摘している問題に取り組むには、新たな焦点を見つけなければならない。

不安定雇用はインド特有の問題ではない。IMFスペシャル・レポートでは、この問題の性質について説明し、組合がどのようにそれに取り組んでいるか検証する。労働者と企業との雇用関係は、今年6月の国際労働機関

(ILO) 総会で議論される予定だ。このILO総会で、不安定雇用に関する本スペシャル・レポートを配布することになっている。

5ページと7ページでは、労働組合権に関する2大事件を取り上げた最新のIMFキャンペーンを紹介する。

すなわち、フィリピンで不当解雇されたトヨタ労働者の復職を求める闘いと、メキシコの鉱山労働者の内部問題への政府介入をやめさせる闘いである。最新の情報・ニュースについては、IMFウェブサイト(www.imfmetal.org)を参照のこと。



アニタ・ガードナー  
編集長  
agardner@imfmetal.org

### 加盟組織

## フランスで若者と労働者の闘いが前進

**フランス**：組合と学生が「全国でさらに集団抗議行動を実施する」と迫ってから、わずか数日後の4月10日、ジャック・シラク仏大統領は、理由なしに若年労働者を解雇する権利を企業に与えることになっていた、問題の初期雇用契約(CPE)法を撤回した。

この政府による撤回は、労働者にとって大きな勝利だ。シラク大統領は、22.2%という驚くべき若年失業率に取り組むために、恵まれない若年労働者を対象に新たな措置を提案する予定。

CPE法の目的は、企業が26歳未満の労働者を採用後2年間、説明抜きで解雇しやすくすることである。組合側は、この法律は「苦勞して獲得した労働権を脅かすものであり、若者が長期の仕事を見つけるのが、これまで以上に難しくなる」と反対していた。

数百万人のデモ参加者が、4月初めに首相が議会で同法案を強引に通過させたことに憤慨し、街頭で抗議した。全

国各地で学生が労働者とともに組織的抗議に加わったため、大学や高校は数週間にわたって封鎖された。

IMFに加盟するフランス金属労連(FTM-CGT)のベルナル・チボー会長によると、同労連は今後、いわゆるCNE雇用契約の撤廃に焦点を当てる予定だ。

新規雇用契約(CNE)はCPEと同様に、従業員数20人未満の企業が、雇用後2年以内に理由なしに従業員を解雇することを認めている。



法案に反対する「労働者の力」金属労組総連合(FO-METAUX)集会  
写真：FO-METAUX

## IGメタルが賃上げを獲得

**ドイツ**：19時間に及ぶ集中的な交渉を経て、ドイツの金属労組が大幅賃上げを勝ち取り、大規模ストが回避された。IGメタル幹部と金属・電機産業代表は、長時間にわたる交渉を経て指針となる協約を締結し、西部のノルトライン・ヴェストファーレン州で3%の賃上げを勝ち取った。

この13カ月間の協約に基づき、今年6月から2007年3月までの10カ月間に賃金が引き上げられ、さらに2006年3月、

4月および5月分として310ユーロ(382米ドル)の一時金が支払われる。この一時金は企業ごとに調整される。

この協約は、今後数週間の交渉において、全国各地で産業別協約の模範となる。

ユルゲン・ペーターズIMF・IGメタル会長は、今回の妥結を「十分に受け入れることができる結果」と表現した。



## フィリピントヨタは今すぐ 従業員を復職させよ

**全世界：**グローバル・キャンペーンの標的となっているフィリピントヨタは、最高裁判所と国際労働機関（ILO）が労働者を支持する裁定を下したにもかかわらず、不当解雇された労働者136人の復職を拒否している。

これに対してIMFは、不当解雇された労働者の復職を求めてキャンペーンを開始した。

2001年3月、フィリピントヨタは、平和的な組合集会への参加を理由に労働者227人を解雇し、64人を停職処分にした。労働者たちは、会社側がフィリピントヨタ労組（TMPCWA）との団体交渉を拒否したことに抗議していた。最初に不当解雇された労働者のうち、136人が今なお復職を求めている。

2003年9月、フィリピン最高裁判所はトヨタ経営陣に団体交渉の開始を命令した。2カ月後にはILOが、トヨタ経営陣に対し、労働者を復職させてTMPCWAと誠実に交渉するよう要求した。この2つの裁定にもかかわらず、フィリピントヨタは同労組を承認せず、労働者を復職させず、労働協約を取り決めていない。

「今すぐ復職を」キャンペーンは、フィリピンの現状と新たな展開に関する情報を加盟組織に絶えず提供し続けるとともに、労働者の復職を勝ち取るための行動の調整を援助する。キャンペーンの詳細については下記を参照のこと。  
[www.imfmetal.org/toyotaphilippines](http://www.imfmetal.org/toyotaphilippines)

## スウェーデンの組合がエリクソンを提訴

**スウェーデン：**IMF加盟組織のIFメタルは、収益改善策を提案した従業員に十分な報酬を支払わなかったとして、通信大手のエリクソンを告発した。IFメタルによると、エリクソンは、8,000万クロナ（1,095万米ドル）の利益を会社にもたらした改善案の発案者であるエリクソン・イエブレ工場の2人の従業員に、正当に報酬を支払わなかった。

1999年、2人のエリクソン従業員が、回路基板製造機に材料が投入されている間の空運転時間を大幅に短縮する案

を提出した。

当時の地方労働協約の規定によると、従業員のアイデアが貴重な改善をもたらした場合、結果として得られた利益は会社と発案者が分け合うことになっていた。

2人の従業員はアイデアに対する報酬をいくらか受け取ったが、IFメタルによれば、十分な額ではないという。同労組はエリクソンに対し、各従業員に2,000万クロナ（270万米ドル）を支払うよう要求している。

## 国際連帯がトルコで労働者の組織化を支援

**トルコ：**IMF加盟組織のビルレシク・メタル・イスが、トルコの2つのボザールの工場で労働者の組織化を開始したところ、経営側は24人の主要な組合支持者を不当に解雇した。そのような行動に備えていたビルレシクは、組合承認を勝ち取って労働者を復職させるため、数時間以内に国際連帯活動に取りかかった。

ビルレシクは直ちにCCMBベルギーに連絡して解雇のことを知らせ、連合団体と従業員代表委員会を通じて、ボザール・ベルギーおよび海外の労働者を代表する組合に共同で警告した。CCMBは、ベルギーの本社経営陣およびビルレシクと緊密な連絡を保ち、工場内の最新情報を伝えるとともに、現地経営陣からの誤報を打ち消した。

CCMBの迅速な対応と国際協調が功を奏した。ボザール工場で集団抗議行動が実施されるおそれが生じ、主要自動車メーカーが関与する可能性があったため、本社経営陣はトルコの現地経営陣に組合と交渉させ、労働者を復職させた。

ボザールは、ベルギーに本社を置く大手排気システム・メーカーで、21カ国32カ所に製造工場がある。現在、この事件を利用してボザールに国際枠組み協約を導入しようとしている。



2006年のメーデー 写真：ビルレシク

## 加盟組織

## ベラルーシの組合指導者が投獄される

**ベラルーシ**：メーデーのわずか数日前に、IMF加盟組織 REPAMのアリアクサンドル・ブクボスタウ会長が逮捕され、禁固15日の判決を受けた。

ブクボスタウ会長は、4月26日にチェルノブイリ災害20周年を記念する集会で2分間のスピーチを行ったあと、無許可集会への参加を理由に告発され、禁固2週間を言い渡された。警察は、このデモは違法だったと主張している。

しかし、3月の選挙でルカシェンコ・ベラルーシ大統領が不当な勝利を収める直前に25人の組合活動家が逮捕されたのに続いて、今回の第2波の逮捕が実施された本当の理由は、メーデーの行事を計画したことにあったように思える。REPAM組合員によると、ブクボスタウ会長が逮捕される数日前に、同会長とやはり拘留された別の反対派勢力

リーダー、セルゲイ・カリヤキン氏は、ミンスク市当局に対し、政府の契約制度に抗議するためにメーデーに集会を開く許可を求めている。

メーデー主催者は、一連の逮捕は公開イベントをつぶそうとするルカシェンコ政権の試みだったのではないかと疑っている。しかし、REPAMは予定どおりにメーデーの行事を実施し、予想を超える2,000人がデモに参加した。



チェルノブイリ災害20周年を記念して行進するベラルーシの人々  
写真：photo.bymedia.net

## 攻撃されるエストニアの組合

**エストニア**：エストニアの組合は5月25日、労働組合の活動を大幅に制限し、職場委員から現行の権利・保護を奪う新しい法律に抗議した。

この従業員代表法には次のような問題点がある。

- 職場委員は、情報・協議プロセスから締め出され、現行の権利・保証をすべて奪われた。
- 労働組合代表は、ILO条約第98号で義務づけられる解雇からの保護を失う。

- 職場委員が組合の職務を遂行できる時間が大幅に削減された。

エストニア政府は、経営側が選ぶ場合の多い「従業員代表」に、職場委員の権利・責任を移すよう強く求めている。

IMF執行委員会は5月の会合で、労働組合権に対するエストニア政府の攻撃を非難し、エストニアの組合と連帯して同国政府に抗議書簡を送るようIMF加盟組織に要求した。

## KMWF 委員長が78日間投獄される

**韓国**：韓国金属産業労組連盟（KMWF）のチョン・ジェファン委員長が2月25日、居住地である仁川の料金所で警察によって逮捕された。チョン委員長は、まず地元の警察署に拘留されたあと、ソウルの永登浦（ヨンドンポ）拘置所に移送され、5月11日に釈放された。

KMWFからの報告によると、検察側は4月の公判で禁固4年を求刑した。チョン委員長に下された判決は、禁固2年・執行猶予3年だった。

チョン委員長は、非正規労働者法案に反対する集会に参加したため、公の集会に関する法律への違反で逮捕された。組合側は「この法案が可決されれば、貧しい労働者が増え、貧富の差が広がる」と主張している。

チョン委員長は半年ほど韓国民主労総（KCTU）委員長代理を務めたのち、2005年4月にKMWF委員長に選出された。

IMFは、盧武鉉韓国大統領に書簡を送ってチョン委員長の即時釈放を求め、すべてのIMF加盟組織に対し、同様の抗議書簡を韓国大統領に送るよう要請した。



非正規労働者法案に抗議

## 加盟組織

## IMF、メキシコの鉱山労働者への支援を誓約

**ノルウェー**：IMF執行委員会はオスロで会合を開き、組合内部問題に干渉する政府と闘うナポレオン・ゴメス・ウルティア氏とメキシコの鉱山労組への支援を誓約した。会合に出席できなかったゴメス氏は、執行委員会にビデオ・メッセージを送り、メキシコの現状に関する最新情報を伝えた。

ゴメス氏は、パスタ・デ・コンチョスの悲惨な鉱山事故を受けて正々堂々と意見を述べたあと、3月にメキシコ政府によって書記長を解任された。組合員は、民主的に選出された書記長としてのゴメス氏の正当な地位を再確認し、5月に開かれた組合大会で、同氏の指導的地位の承認に圧倒的多数で賛成票を投じた。これにもかかわらず、政府は組合におけるゴメス氏の地位を認めておらず、組合の内部

問題に干渉し続けている。

IMF執行委員会は、鉱山・金属・関連全国労組(SNTMMS)が直面する状況を調査するために、メキシコへのIMFミッション派遣を決定した。IMFは6月から、同鉱山での事故を取り巻く状況だけでなく、政府による組合内部問題への干渉についても調査する。

IMFと加盟組織は、SNTMMSへの連帯支援も続ける。



2人のメキシコ人鉄鋼労働者の殺害に抗議

## ゴメス氏を支援するストで2人が死亡

**メキシコ**：シカルツァ鉄鋼工場で3週間にわたってストライキが行われ、これをやめさせようとした警察が、催涙ガスや銃弾で労働者を攻撃した。労働者は、メキシコのIMF加盟組合書記長に選出されたナポレオン・ゴメス氏の不当解任に抗議していた。

鉱山・金属・関連全国労組(SNTMMS)の組合員は、4月2日に同鉄鋼工場を占拠、ゴメス氏への支援を表明するとともに、組合活動を妨げるメキシコ政府の行動に異議を唱えた。

「IMFは、このほどメキシコ政府が組合および組合員に対して取った行動に憤慨している」と、マルチェロ・マレンタッキIMF書記長は述べた。

「政府当局とその共謀者である企業が理性ではなく暴力に訴えたことは、メキシコの同志が取り組んでいる闘いの重要性を浮き彫りにしている。IMFと加盟組織は引き続き、ナポレオン・ゴメス氏とSNTMMS組合員に対する暴力をやめさせるために働きかけていく」



メキシコの鉄鋼工場を攻撃する警察

## IMF、メキシコ政府をILOに提訴

**メキシコ**：IMFはメキシコ政府を国際労働機関(ILO)に提訴し、同国政府が先ごろIMF加盟組合の指導者を不当に解任したことに抗議した。

民主的に選出されたナポレオン・ゴメス・ウルティア 鉱山・金属・関連全国労組(SNTMMS)書記長は、65人の鉱山労働者(その多くがSNTMMS組合員)が死亡したパスタ・デ・コンチョスの悲惨な鉱山事故を受けて、メキシコ政府と鉱山会社を非難したあと、3月1日に強制的に解任された。

鉱山爆発事故の独自調査を開始したゴメス氏に代わって、政府に任命されたエリアス・モラレス代表が不当に就任した。

このILO提訴は、ILO条約第87号および第98号を引合いに出し、メキシコ政府による次のような権利侵害を指摘している。

- 独立組合活動への不法介入
- 組合指導部の強制的解任
- 組合資産の没収
- 政府による組合選出役員の任命

IMFは全世界の数多くの加盟組織とともに、メキシコ合衆国大統領にも書簡を送り、この件に介入して労働大臣による組合内部問題への干渉をやめさせるよう要求した。

## ゲルダウ株主総会で鉄鋼労働者が抗議

**カナダ**：カナダ、チリ、ブラジル、アメリカのゲルダウ製鋼所で雇用される鉄鋼労働者が、トロントで開かれたゲルダウ・アメリスチール年次株主総会に集まり、会社側に対し、譲歩要求の取り下げ、組合つぶしの中止、公正な契約の取り決めを要求した。

同社が提示した譲歩には、複数年の賃金凍結、二重構造賃金、年金の削減、退職者医療給付の削減、超過労働の強制と超過労働手当の削減、休暇の削減が含まれている。

「組合労働者は長年にわたり、忠実かつ献身的に働いてきた。優れた技能を持ち、真面目に努力している。ゲルダウには利益を上げてほしい。私たちの未来はそれにかかっている。否応なしに、私たちはパートナーだ」と、ピート・サボイ氏は株主を前に声明を読み上げた。サボイ氏は、テキサス州ポーモントの全米鉄鋼労組（USW）第8586支部の支部長である。

現在、6カ所を超えるゲルダウ・アメリスチール工場で、労働協約が取り決められていない。今後1年間に、さらに

多くの協約が失効する予定である。



株主総会でデモ行進する労働者

写真：USW

## 鉄鋼労組がアルコアを告訴

**アメリカ**：全米鉄鋼労組（USW）は、連邦裁判所でアルコアに対して集団訴訟を起こした。同社は2006年1月、すでに売却・閉鎖されたアルコアとレイノルズ・アルミニウムの15工場に働いていた退職者に健康保険料を請求する措置を導入、今回の訴訟はこれに異議を申し立てている。

影響を受ける退職者とその家族は2,500～3,000人に上り、その中には最高で毎月450ドルの健康保険料を払わなければならない人たちもいる。この訴訟は、「2007年1月1日まで効力を有する2001年の協約に基づき、これらの退職者は保険料の支払いを免除される」という理由で、金銭的救済

と差し止め命令による救済を求めている。

「アルコアには、同社を世界一のアルミニウム・メーカーに育て上げるために労働生活を捧げた退職者とその家族に、取り決められた医療給付を支給し続ける契約上の義務がある」と、USW第7地区責任者のジム・ロビンソン氏は語った。

先ごろ6億800万ドルという記録破りの四半期利益を発表した同社は、43カ国の350工場で13万1,000人の労働者を雇用している。

## IMF、OECD 鉄鋼会合に参加

**インド**：政労使当局者が5月にニューデリーで会合を開き、世界鉄鋼業の未来について議論した。IMFは、世界粗鋼生産の95%以上を占める国々から集まった代表の会合を利用して、整理統合とグローバル化の人的損失を考えることの必要性を強調した。

世界の鉄鋼業は大規模な整理統合の真っただ中にある。先ごろ、ミッタル・スチールがライバルのアルセロールを買収するために、270億ドルの提示額を発表した。ミッタルは世界最大の鉄鋼メーカーで、年間生産能力は7,000万トン前後である。アルセロールは、年間出荷能力およそ4,700万トンで2番手につけている。

IMFは、国際鉄鋼生産に関する経済協力開発機構（OECD）勧告案に異議を唱えた。ロブ・ジョンストンIMF鉄鋼担当部長は、雇用関係を考慮に入れていないとしてOECDを非難し、「政府と使用者は鉄鋼グローバル化の未来を計画するにあたって、労働者の諸権利を考慮しなければならない」と主張した。

「私たちはOECDの作業を尊重するが、グローバル化が雇用に与える人的損失をOECDが明らかにしていない点には失望している。雇用を安定させて労働者の諸権利を促進するために、さらに努力すべきだ」

自動車

## インドでホンダ労働者がストライキ

**インド**：4月15日、ニューデリー近郊のヒーローホンダ・グルガオン工場で、4,000人の契約労働者が5日間のストライキを終了した。労働者代表の報告によると、経営側は30%の賃上げと月2日以上の日曜日に同意した。だが同社は、契約労働の撤廃を拒否している。

契約社員の半数が、6年以上にわたってヒーローホンダで働いている。ヒーローホンダ・グルガオン工場の常用労働者は、最高4万ルピー（886米ドル）の月給を稼げるが、契約労働者の月給はわずか6,700ルピー（115米ドル）で、2,200ルピーしか得ていない労働者もいる。人材ブローカー3社が関与している。

このストには数千人の労働者が参加、その多くは臨時契約しか結んでおらず、賃上げと同工場での常用雇用を要求した。

ヒーローホンダはインド最大のオートバイ・メーカーで、株式の26%をホンダが所有。グルガオン工場は1日およそ6,500台を生産している。

2005年7月には、同じグルガオンにある全額出資子会社、ホンダモーターサイクルアンドスクーターインディアの工場で、警察とスト中の労働者が衝突し、数人の労働者が負傷した。

## ライトン工場閉鎖はIFA 違反

**イギリス**：PSA プジョーシトロエンは、先ごろ締結された国際枠組み協約（IFA）の規定に従わず、労働組合・従業員代表との情報・協議プロセスを経ずに、英国ライトン工場の閉鎖計画を公表した。

2007年7月までにライトン工場が閉鎖されれば、2,300人の労働者が解雇に直面するだろう。コベントリー地域などの部品サプライヤー事業で、さらに失業が発生する可能性がある。同社はグローバル協約の中で、「当社の事業を変更する場合は、時宜を得た方法で従業員代表に情報を提供し、協議する」と約束している。

ライトン工場閉鎖発表の2カ月前に締結されたIFAは、「PSA プジョーシトロエンは、当社の将来に影響を及ぼす重要な決定について情報・協議を受ける従業員代表の権利を認める」と明記している。

このグローバル協約によると、「PSA プジョーシトロエン

は、事業を変更する場合、あらかじめ関連国内当局に通知し、当局と協力して現地の利害をよりよく考慮することに同意する。この規定の遵守は、ライトン工場の労働者、コベントリー地域のサプライヤー企業で働く労働者、そして地域全体の人々にとって重要である。



英国コベントリーのライトン工場を出る労働者  
写真：ルイ・ピエイラ / PA / EMPICS

## デルファイが労働協約破棄の申し立てを提出

**アメリカ**：デルファイは3月31日、大幅な賃金カット、数万人分の雇用削減、国内二十数カ所の工場の閉鎖を狙って、連邦破産裁判所に労働協約破棄の申し立てを提出した。

全米自動車労組（UAW）のロン・ゲッテルフィンガー会長とリチャード・シューメーカー副会長は、経営側の申し立てに関する声明を発表した。「デルファイは破産手続きを悪用して団体交渉プロセスを回避し、雇用と賃金を減らし、医療給付や退職給付など苦勞して獲得した給付を大幅削減または全廃しようとしている。これは茶番であり、全国民が懸念する問題だ」

「デルファイの提案は、現役・退職労働者の賃金・給

付削減にとどまらない。デルファイの法外な提案は、UAWに加入する時給労働者を約75%も一気に削減するものであり、デルファイ労働者とその家族、地域社会が破壊されてしまう」

デルファイはアメリカで約3万3,000人の時給労働者を雇用し、うち約3分の2がUAWに加入している。



デルファイに抗議する労働者  
写真：ポール・サンチャ / AP / EMPICS

## IMF 活動

## IMF、ウェブサイト中国セクションを開設

**全世界**：IMFは5月17日、ウェブサイト新しい中国セクションを設け、中国および中国人労働者に関する金属関連情報を掲載した。

このサイトは、中国の金属産業で活動する多国籍企業の中国人労働者との協力強化を目指す、IMFの全体的な努力の一環である。ウェブサイトの内容とテーマは、2005年のウィーン大会でIMF執行委員会が採択した「中国に関する宣言」で表明された目的と合致している。

このサイト(www.imfmetal.org/china)は、以下のよう  
な資料を提供する充実した情報源になるだろう。

- 労働者の諸権利、人権および労働協約の侵害に関する調査
- 中国の労働条件に関する情報
- 金属産業・企業に関する中国関連調査報告
- IMF加盟組織が実施する中国関連活動に関する報告
- 中国におけるIMFの役割に関する加盟組織の論評
- 中国の金属産業と労働者の諸権利に関するニュース
- IMF紹介資料の中国語版

「中国は現在、構造変化を経験している。労働者の諸権

利と人権に関する国際基準を満たすために、さらなる措置を講じることが急務である。この分野における事態の展開と中国の労働条件は、世界中の従業員に大きな影響を与える」と、IMF宣言には明記されていた。



## IMFがIFA 会議開催へ



点を当て、締結された協約の対象産業・地域や戦略的価

**ドイツ**：IMFは9月26～27日、フランクフルトで国際枠組み協約(IFA)の今後の方向性に関する会議を開く。

この会議では、まず現行のIFAについて概説し、現存協約に盛り込まれている内容の範囲に焦

値を調べる。

パネル・セッションで、なぜIFA締結を目指す価値があるかという問題に取り組んだあと、次のような問題について議論する。

- IMFはどの企業をターゲットにすべきか、それはなぜか。
- 意欲のない非ヨーロッパ系企業・多国籍企業と協約を締結できるか。
- 交渉に先立って、加盟組織とどのような準備を行うべきか。
- 他のグローバル・ユニオン・フェデレーションとIFAに関して協力するうえで、どのような機会があるか。

現存協約の実例を引用しながら、IFAの効果的実施の問題と協約実施方法についても討議する。

この会議では、IFAの今後の方向性に関する一連の明確な勧告案を練り上げ、IMF執行委員会の審議に付す予定だ。すでに会議への招待状を加盟組織に送付した。

## IMF 活動

## 金属労組がNAMAに関する声明を発表

**パラグアイ**：ラテンアメリカの金属労組は、貿易自由化の進展が持続可能な開発と労働者の生活・労働条件に及ぼすであろう影響について懸念を表明した。

アルゼンチン、ブラジル、チリ、パラグアイおよびウルグアイのIMF加盟組合が声明を発表し、質の高い雇用を求める闘いにおける団結・連帯を要求している。

4月22日に開かれたIMF貿易・雇用・開発セミナーの最後に採択された声明は、「非農産品市場アクセス(NAMA)に関する先進国の現行案は、臨時雇用化と失業の増加を助長する」と主張している。

現行案は、先進国の農産物市場へのアクセス拡大を保証しておらず、産業政策と開発にも悪影響を与えるだろう。

「これらの結論に照らして私たちは、金属労組の結束した闘いは、質の高い雇用にとって非常に重要であり、南北両方のすべての国々における労働者の団結・連帯の鍵だと考える」と声明は述べていた。

このセミナーはIMFが2006年に開催する一連の地域会合の第1弾であり、その目的は、共通戦略を立案することと、政府、使用者、その他の機関とともに貿易・金融・開発政策に取り組む組合の能力を強化することだった。

声明の英語版とスペイン語版がIMFウェブサイトに掲載されている。

## ノルウェーでIMF執行委員会

**ノルウェー**：イエンス・ストルテンベルグ・ノルウェー首相が、5月にオスロで開かれたIMF執行委員会の開会を宣言した。首相は委員会への短い挨拶の中で、「強力な労働組合と秩序ある労働市場は、成長や効率向上を妨げる障害ではなく、社会的公正に基づいて成長を達成するうえで重要なパートナーだ」と主張した。

この会合で執行委員会は、鉱山・金属・関連全国労組(SNTMMS)が直面する状況を調査し、同労組に連帯支援を供給し続けるため、メキシコにミッションを送ることを決定した。

執行委員会は、エストニア政府による労働組合権への攻撃も非難し、従業員代表法案の見直しを強く要求するとともに、エストニアの組合と5月25日のデモ計画とを全面的に支持した。

また、IMF中国ウェブサイトが開設され、中国関連作業に関する経過報告書が提出された。さらに、南アジアの労働組合機構に関する報告・議論も行われた。これについて、南アジアで金属労組を強化するために新たな弾みが必要であることが決議された。

執行委員会は、次の3組合の新規加盟も承認した。

- アルメニア共和国機械・機器製造労組 (RBUMIWR)
- ナイジェリア鉄鋼エンジニアリング労組 (SEWUN)
- ジンバブエ全国エンジニアリング労組 (NEWU)



イエンス・ストルテンベルグ首相  
写真：ピーダル・グロンリ

## IMF、インドの船舶解撤労働者に関するレポートを発表

**インド**：IMFは4月、世界一危険な産業で働く船舶解撤労働者の労働条件、賃金、経済的地位を明らかにする画期的な調査レポートを発表した。このレポートは、FNV合同労連が出資するIMF船舶解撤プロジェクトの一環として作成され、インドのムンバイとアランの船舶解撤産業で働く1,600人以上の労働者を対象とする調査に基づいている。



写真：クリストフ・プレス

インドは世界で最も船舶解撤産業が盛んで、過去4年間に実施された船舶解撤活動全体の25～38%を占めている。

完全雇用状態では、ムンバイで6,000人、アランでさらに6万人の船舶解撤労働者が雇用される。

この産業は主として、教育や法的保護をほとんど受けていない出稼ぎ労働者を雇用しているため、最も基本的な権利を守るための発言権を持たない船舶解撤労働者は搾取されやすく、条件を改善しようとすれば甚大な悪影響を被る。

「今回、この調査によって明らかになったのは、最大6万人の労働者が搾取に直面し、非常に危険で非衛生的な労働条件にさらされ、労働者の大多数が日給50ルピー(1米ドル)に満たないという実態だ」と、マルチェロ・マレンタッキIMF書記長は述べた。



# インドの組織化

インドの労働力人口の90%超に相当する3億7,500万人以上が非公式労働に従事しており、これらの労働者のうち組合に加入しているのはほんの一握りである。多くの組合が非常に細かく分立し、政治的に分裂しており、増加する膨大な数の労働者に注意を向けようと四苦八苦している。

金属部門の組合は、伝統的に国営鉄鋼工場とエンジニアリング会社に焦点を合わせてきた。カンヤラール、ヌンチャライアー、アンクシュの話を聞けば、労働組合が不安定雇用に就いている金属労働者を組織化するにあたって、どのような障害を乗り越えなければならないかが分かる。

本文・写真：アニタ・ガードナー

## インドに関するデータ

場所：南アジア

人口：10億9,535万1,995人

首都：ニューデリー

産業別就業人口割合：農業60%、工業17%、サービス業23%

失業率：9.9%

貧困線以下の人口：25%

ムンバイの船舶解撤労働者、カンヤラール・ヤードブ

**27** 歳のカンヤラール・ヤーダブは、普段はインド・ムンバイのダルカーナ船舶解撤場でガス切断工として働いている。アラビア海沿岸にある労働者のだぶついたこの解撤場に、職を求めて最初にやってきたのは、14歳のときのことだった。北東へ1,000キロメートル以上も離れた故郷ウツタルプラデシュの貧困から逃れたかった。解撤場で監督者として働いていた叔父が、こっちへ来て就職しろと言ってくれたのである。

「まず、ガス切断工の助手として働き始め、ガス・ボンベを運んだ。でも、体が小さかったので、その仕事は本当に大変だった」とカンヤラールは語った。間もなく解撤場を辞め、プラスチック成形会社で2年間働いたが、10年前に戻ってきて、また切断の仕事をするようになった。

## 出稼ぎ労働者

ほぼ全員が出稼ぎ労働者である船舶解撤労働者とその家族は、通常、解撤場のすぐそばを通る一続きの未舗装道路沿いに建てられた小さな小屋に住んでいる。ほとんどの出稼ぎ労働者と同じように、カンヤラールも1人でムンバイに出てきた。その後、結婚し、今は2人の幼い娘がいる。

景気のいいときには、最大6,000人の労働者が解撤場で古い船の再生利用に従事する。さらに2万人が、再圧延工場や小さな鋳造場、酸素工場、金属売買といった川下産業で働いている。この解撤場は19区画からなり、1区画当たり平均300人の労働者が、ガス切断、オイル除去、クレーン操作など、世界有数の危険な職業とみなされる各種の仕事に従事している。

「過去10年間に、さまざまな区画で、いろいろな使用者のもとで働いてきた。半年とか1年だけのときもあった」とカンヤラールは言う。当初、賃金は1日40ルピー（0.89米ドル）前後だった。最近になって、1日70～80ルピー（1.50～1.80米ドル）稼ぐようになった。しかし、ここ6カ月、ムンバイの解撤場には船がなく、したがって仕事もない。「私にとって、仕事がないということは家もないということだ。妻と子どもたちは実家に帰った」とカンヤラールは語った。

差し当たり、カンヤラールは、とにかくほかの場所で仕事を見つけるために解撤場を出て、夜は路上で眠りながら次の船が入ってくるのを待っている。カンヤラールは、いずれまた解撤場で働けると今も確信している。3年前には、労働組合への加入を決めた。「組合を辞めることは考えてもいない」と、ムンバイ港湾一般労働組合（MPTDGEU）の組合員であるカンヤラールは言う。

MPTDGEUはインド鉄鋼・金属・機械労連（SMEFI）加盟組織で、FNVモンディアールが出資するIMFプロジェクトの一環として、この船舶解撤場で労働者の組織化に取り組んでいた。

「組合加入を決めたのは、組合を通さなければ必要な便宜を利用できないと思うからだ。組合が来る前は飲料水もなかったが、今では水が飲めるようになった。組合が結成される前は、誰かが死んでも補償金はいっさい出なかった。今では、組合のおかげで遺族は補償金を受け取っている」とカンヤラールは話した。

## 組織化のための闘い

使用者は、カンヤラールが組合に加わったことを知ると、明日から仕事に来なくていいと言った。この脅しは、解撤場の他の労働者に対しても繰り返された。連帯の輪が広がり、近隣の港で広範囲に及ぶ行動が起こされるおそれが出てくると、使用者側は譲歩、カンヤラールと同僚たちは職場に戻り、組合員として活動するようになった。

「組合が組織化を始めたころ、私は近所に家族と住んでいたが、地元のマフィアが友人の奥さんを困らせていた。友人はそのことについて文句を言い、自宅でマフィアに殴られた。そこで友人一家は、組合に助けを求めることに決めた。組合が一家の味方になって声を上げると、今度は警察が協力し、友人の奥さんを困らせていた連中を逮捕した」

「このようにして、私たちは組合を信頼するようになった。組合は力になってくれる、と。現在、ムンバイの解撤場で働く人々の大多数が、組合を支持している。1割ほどは組合のことをよく言わない。いつも組合の悪口を言っている。特に監督者はそうだ。けれども叔父は違う。叔父は組合員だ!」とカンヤラールは言った。



船舶解撤労働者の子どもたちの多くが、現在、近くのMPTDGEU事務所に設けられた学校に通っている。

組合は、船舶解撤労働者の信頼を維持するために絶えず努力している。2005年7月、大洪水があり、船舶解撤労働者の多くが家を失った。組合は真っ先に現地へ向かい、緊急援助を行ったあと、非政府組織と協力しながら、労働者が生活を立て直せるよう手助けした。

プロジェクト・コーディネーターを務めるビジャーダール・V・ラーネ SMEFI 副会長・MPTDGEU 書記の報告によると、650人の船舶解撤労働者が組合に加入した。過去2年間に船舶解撤の仕事が激減したため、失業と不完全雇用が発生し、船舶解撤労働者の搾取などの問題が悪化した。労働者たちは仕事を求めて移動するので、組合は未払賃金や職場問題に対応するために、解撤場外部のさまざまな使用者を追跡調査し、継続的に援助している。

## 公共部門の組織化

インドで労働者の組織化と労働基準の改善を目指す闘いは、船舶解撤のように、ほとんど規制のない民間部門だけで繰り広げられているわけではない。ムンバイから南東へ700キロメートルのアンドラプラデシュ州ハイデラバードでは、契約労働者たちが、国有エンジニアリング工場のBHELで正規雇用を獲得しようと、10年に及ぶ闘いを続けている。

BHELは、インド28州のうち7州で事業を展開する国有発電装置メーカーだ。全国で6万2,000人の常用労働者と約1万人の契約労働者を雇用している。ハイデラバード工場には、4,000人の常用労働者と2,000人の契約労働者がいる。

A・ヌンチャライアーは、1983年に契約労働者としてハイデラバード工場で働き始めた。当時は独身で、自分の生活状況に満足していた。その後、1992年に結婚し、初めて賃金や労働条件について考えるようになった。「家族が増えたら養えない、と悟った。そこで状況を詳しく調べたところ、請負業者が法律に従って十分な賃金を支払っていないことが分かった」とヌンチャライアーは言う。

ヌンチャライアーは、賃上げと常用雇用を求めて闘うことに決めた。「これらすべての活動を実施するには、組合の支援が必要だと分かった」と彼は語る。常用労働者のほぼ全員が工場で5つの異なる組合によって組織化されていたが、契約労働者を代表する組合はなかった。

そこで1994年、契約労働者グループは自分たちの組合の設立を決定し、ナショナルセンターであるインド労働者連合(HMS)傘下の連合団体、SMEFIに所属する常用労働

者組合に援助を求めた。「当時、現場の組合のほとんどは、契約労働者に興味を持っていなかった。私たちは、HMS傘下組合に接触することに決めた。その組合は独立組織で、政党と提携していなかったからだ」とヌンチャライアーは説明する。



BHELの契約労働者、A・ヌンチャライアー

その後1年に及ぶ闘いが繰り広げられ、その間、経営陣は契約労働者組合の指導者との交渉を拒否した。しかし、HMSの連帯支援と政府労働局の介入により、1995年、ついにBHEL進歩的契約労働者組合(BCPWU)が設立された。

労働者たちは工場で組合承認を勝ち取った際、法定最低賃金も獲得し、初めて社名入りのバッジを発行された。このささやかな勝利で自信をつけた契約労働者たちは、1997年に一層の改善を目指して33日間のストライキを実施した。このストによって、労働者は要求どおりに1日当たり4ルピーの賃上げ、社会的給付の支払い、安全衛生設備を獲得したが、常用雇用の承認という主要な要求は実現しなかった。

「すべての要求を実現することはできなかったが、請負業者と経営陣は、私たちと交渉しなければならないということを理解するようになった。私たちが獲得した給付の中には、物質的なものもあれば心理的なものもあった」と、BCPWU創設メンバーで、現在は書記を務めるヌンチャライアーは回想する。

「すべてを達成することはできなかったが、請負業者と経営陣は、私たちと交渉しなければならないということを知った。私たちが獲得した給付の中には、物質的なものもあれば心理的なものもあった」と、BCPWU創設メンバーで、現在は書記を務めるヌンチャライアーは回想する。

## 労働者の分裂

しかし、このストは契約労働者と常用労働者との分裂も明らみに出した。現場の常用労働者は技能レベルに応じて1万~2万ルピー(225~445米ドル)の月給を得ているが、熟練作業を含む同様の仕事を実施する契約労働者の賃金は、月3,000~3,500ルピー(67~78米ドル)である。現在、現場で働く常用労働者の25%に相当するHMS組合員が支援してくれるが、それ以外の常用労働者は契約労働者に共鳴せず、契約労働者の支援に関心を持っていない。なお悪いことに、常用労働者の多くがスト実施中に契約労働者の仕事をし、自分たちの子どもを契約労働者として雇用するように経営者に頼んだ。

「常用労働者と契約労働者は一緒に働いている。同じ機械で仕事をし、同じ組織で働いている。常用労働者たちは、なぜ私たちも同僚であることを分かってくれないのか。なぜ私たちに対してこの感情、仲間意識を持つことができないのか」とヌンチャライアーは問いかけ、「つらいことだ。」

私たちの要求に応じてもらえないのは本当につらい」と付け加えた。

労働運動が分裂しているせいで、公共政策や労働法に対する組合の影響力も抑えられている。例えば、1997年のスト発生時点で、インドの労働法は、契約労働者が主たる使用者との関係の継続性を証明できれば、正規雇用への転換を認めていた。しかし2001年8月、最高裁判所は、契約労働者と主たる使用者との間に雇用関係が存在するという解釈を無効とする判決を下した。

この決定は少なくとも、BHEL工場働く契約労働者2,000人のうち、長年にわたって継続的雇用に使われてきたことを簡単に証明できる1,200人の労働者に、破壊的な影響を及ぼした。そして組合は、組合員全員の常用雇用実現という目標を達成しようと、今なお決意を固めている。

## 金属産業の組織化

SMEFIは、ムンバイから内陸へ163キロメートルのところにあるマハラシュトラ州の工業中心地ブネーで、インドで2回目のIMFプロジェクトの一環として金属労働者を組織化している。このプロジェクトは、2000年から2005年まではLO/FTF、現在はSASKとLO-TCOの出資により、インド5州で実施されており、SMEFIとインド全国鉱山労連(INMF)が関与している。

全体的に見て、このプロジェクトには大きな目的が3つある。すなわち、組合員数を増やすこと、経済的に持続可能な基盤に立って、州レベル・連邦レベルでの組合の能力を強化すること、安全衛生、労働組合問題および経済問題に関して組合員を教育し、連合団体とナショナルセンターを強化することだ。

プロジェクトに参加する組合オルグの1人、アंकシュ・チャパンは、ブネーの組合仮設事務所を拠点に活動している。アंकシュは金属労働者で、テルコに自動車部品を供給するムルガオンカール・エンジニアリングの工場に組合を設立しようと試みたため、2003年1月に同社によって解雇された。今も復職を求めて闘いながら、経験を活かして他の工場に組織化を続けている。

アंकシュは毎日、ブネー各地を訪れ、人々に会い、職場問題への取り組みを手助けし、労働組合に加入するよう説得している。「10回、15回足を運び、労働者に会い、意見を交換したり話し合ったりして、ようやく組合加入を考えてもらえることもある」と彼は語った。しかし、過去2



ブネーの組合オルグ、アंकシュ・チャパン

年間の活動が成果を上げ始めている。「人々はあらゆる種類の問題で事務所に相談に来るようになってきている。組合員でなくても、助けを求めて事務所にやってくる」と彼は報告する。

アंकシュの見積もりによれば、彼の努力によって今までに約2,000人が組合に加入した。この組合員数増加の一部は、サーマックス・カムガル・サンガタン、デューク・メタリックス、ムルガオンカール・エンジニアリングなどの企業で、この地域で活動する小規模独立組合に接触し、SMEFIとHMSへの加入を勧めることによって達成された。

## 組織化の障壁

アंकシュの経験では、組織化を妨げる主な障壁は地元マフィアと雇用喪失への恐怖だ。労働者の大半が契約雇用であるため、いつ解雇されるか分からない。マハラシュトラ州で組織化プロジェクトのコーディネーターを務めるサンジャイ・バダブカールSMEFI書記長の説明によると、使用者が労働者を解雇した場合、以前なら組合は法廷で雇用関係を証明し、停止命令を獲得するという戦略を利用した。しかし2001年の最高裁判決以降、組合はこの手段を使えなくなった。「これは契約労働者や臨時労働者の組織化において最大の弱点になった」とサンジャイは言う。

契約雇用は地元マフィアの問題と関係がある。サンジャイは次のように説明する。「問題は地元の政治的圧力だ。マフィアと地元の有力者が使用者と手を結び、組合を締め出している。使用者と地元の有力者が一緒になって労働者と契約している。だから、地元の有力者が請負業者になり、組合の結成を禁止する」

アंकシュは組織化にあたって、この恐怖に打ち勝つために、労働者に団結の力を分かせようとしている。「地元マフィアはたいてい1人だけか、せいぜい2人、4人程度だということを説明するようにしている。私たちの力は団結にある、と」

## 多国籍企業の組織化

地元の有力者と企業とのつながりは、インドで活動する多国籍企業で金属労働者を組織化する際にも障壁となっている。「多国籍企業はインドに進出してくると、まず政府が政治指導者に近づき、『工場を設立したら一定人数を雇用する』と約束する。そして、現在のインドが抱える問題は失業だ。雇用を得るためなら、インド人は何でも犠牲に

する」とサンジャイは言う。

「これらの地元指導者は続いて請負業者になり、組合結成を阻止する取り決めを結ぶ」とサンジャイは説明する。「これは地方レベルで起こっている。だから、組合は全国レベルでは有力かもしれないが、地方の人々と一緒に闘い抜くのは非常に難しい。労働者自身が協力してくれない。『ほしいのは仕事なのだから、組合があろうが、なかろうが関係ない』と言われる」とサンジャイは説明する。

サンジャイによると、インドでは多国籍企業の組合の99%が独立組合か、なお悪い場合には労働者の利益ではなく会社の利益に資する御用組合だ。「多国籍企業は、外部の組合が入ってきて組織化するのを必ず阻止する」とサン

ジャイは言う。「私たちは、御用組合ではなく真の組合である独立組合の助けも借りて、多国籍企業の組織化に努めている。それに、国際枠組み協約など、IMF経由でも役立つ手段を利用できることが分かっている」とサンジャイは語った。

非常に大きな課題があるにもかかわらず、カンヤラール、ヌンチャライアー、アンクシュの話の聞けば、組合が不安定な労働者の日常生活を少しずつ改善できることが分かる。もっと多くの労働者が利益を得るようにするには、インドの組合は、地方レベルで組織化して全国レベルで労働者を代表する能力を引き続き強化・改善していかなければならない。

## インドの労働組合情勢

インドの組合組織率は、推定就業者数4億300万人の8～9%前後だ。インドでは、労働組合法に基づいて約6万5,000組合が登録されている。申告書を提出している組合1団体当たりの平均組合員数は740人（1997年）、15団体がナショナルセンターを名乗っている。そのうち、「組合員数が100万人を超え、少なくとも5州・5産業を代表していること」という承認資格を満たす組織は5団体である。

ナショナルセンターは、全国レベル・州レベル機関からなり、それぞれに金属・機械、輸送、鉱山などの産別連合団体が加盟している。これらのナショナルセンターは工場レベル組合で構成される。組合費は工場レベル組

合が徴収し、大部分を工場レベルで使い、ナショナルセンターや連合団体に送られるのはごくわずかである。一部の工場レベル組合は、ナショナルセンターよりも資金力がある。

新しい労働組合化パターンを見ると、地域や産業における労働者の組織化から、企業レベルでの独立組合設立に移っており、国家政策立案レベルで発言力を確保できる全国連合団体と連携するためのフォーラムはない。いくつかの研究から、雇用関係ではなく契約関係に基づいて企業で働く就業形態へのシフトが見られることも分かっている。

## パート・ティエロン氏

**ドイツ**：2001年からIGメタル国際局長を務めてきたパート・ティエロン氏が、2006年1月に退任した。パートは1978年から1995年まで欧州金属労連（EMF）書記長を務め、金属産業で欧州従業員代表委員会を設立するにあたって主導的な役割を果たした。



ベルギー生れのパートは、1965年にベルギー金属労組で活動を開始した。6年後、世界労働連合の欧州金属産業組織の副書記に、続いてEMF書記次長に選出された。

## ホルスト・ムント氏

**ドイツ**：ホルスト・ムント氏が新しいIGメタル国際局長に就任した。同氏は15年にわたりフリードリヒ・エーベルト財団（FES）で（最近では国際プログラム・コーディネーターとして）活動し、その国際経験を新たなポストで活かす。1988年にケニア・プロジェクト助手としてFESで働き始め、ギニアとインドで代表を務めた。



2000年から2003年にかけて、ホルストはドイツ労働組合総同盟（DGB）で部門責任者として、アフリカ、アジアおよびラテンアメリカを担当した。

## チャン・スクチュン氏とソン・ジョンヒョン氏



**韓国**：2006年4月、チャン・スクチュン氏が、IMFに加盟する韓国金属労組連盟（FKMTU）の委員長に選出された。チャンはLG電子で働き始めて以来、ほぼ20年にわたって韓国の労働運動にか

かわってきた。チャンは大宇エレクトロニクス出身のイ・ビュンギョン前委員長の後を引き継ぐ。

ソン・ジョンヒョン氏が新しいFKMTU事務局長に選出された。

## 訃報

## チャールズ・バンドール氏

**ザンビア**：ザンビアの加盟組織、全国建設・エンジニアリング・一般労組（NUBEGW）のチャールズ・バンドール教育局長が亡くなった。

1950年10月16日生まれのチャールズは、ラジエーターや冷蔵庫、エアコンの修理を専門とするキトウェの会社、J・D・コービシェリー社で働き始めた。

1985年に支部長に選ばれ、3年後には労働者教育担当の副書記に任命された。1992年に教育局長に昇進、2006年3月5日に亡くなるまで同ポストを務めた。



## IMF に新人

**スイス**：アレックス・イワーノウとクリスティン・ピーターが、ジュネーブのIMF本部でコミュニケーション部に加わる。

コミュニケーション担当者として採用されたアレックス・イワーノウは、IMFウェブサイトの開発・維持に責任を負う。また、ロシア語を話す加盟組織との連絡にあたってIMFを援助する。アレックスはベラルーシからIMFに加わる。本国では、IMF加盟組織REPAMの国際局長を務め、文書の翻訳やセミナーでの通訳を担当していた。アレックスはロシア語、英語、フランス語、イタリア語が自由に話せる。

同じくコミュニケーション担当者として雇用されたクリスティン・ピーターは、ウェブサイトと『メタル・ワールド』に掲載する記事の執筆・編集に責任を負う。連

帯問題に関してもIMFを援助する。クリスティンは、アメリカで全米自動車労組（UAW）の国際代表として働き、特に連帯問題に関心を持っている。さまざまな連帯キャンペーンに取り組み、出版物やウェブ基盤の資料を作成してきた。

コミュニケーション担当部長のジェスパー・ニルソンは、スウェーデンで新しいポストに就くために5月にIMFを退任、アニタ・ガードナーが後任となる。IMFモスクワ事務所代表のスペトラー・シェケルジエバも退任を決め、すでにブダペストの国際労働機関（ILO）で働いている。



# 不安定雇用の不平等に 立ち向かう

ロン・ブラム、カレン・バルケ



2006年2月に韓国・ソウルで非正規労働者法案に抗議する労働者

**常**用フルタイム雇用と、この種の雇用が労働者とその家族に与える基本的保障が、世界中で絶えず圧力にさらされている。その圧力の一部は、膨大な数の人々の暮らしや雇用、労働条件を不安定な状態に置く労働慣行を採用する使用者と、そのような法律を課す政府から生じている。常用労働者を可能な限り減らそうとする多国籍企業の動きと、労働面・社会面の保護を規制緩和によって弱めようとする政府の措置が相まって、臨時契約労働者だけでなく、すべての労働者の保障が低下している。

アウトソーシング、下請け、民間職業紹介事業者や人材ブローカー、日雇いの利用はすべて、労働者を常用雇用の地位から締め出し、増加する不安定雇用に追いやる役割を果たしている。これは単に、労働者が明日あるいは来月、仕事に就けるかどうかの問題ではない。不安定雇用は多くの場合、危険な労働条件を意味し、数百万人の労働者にとって、労働面・社会面の保護がまったく受けられないことを意味する。

労働者は次第に、不安定雇用の不平等に立ち向かい、抵抗するようになってきている。フランスでは、労働組合と学生が協力して、基本的な雇用保護を弱めようとする政府の動きを阻止した。韓国では、組合と民主労働党が、非正規労働者も含めた全労働者の基本的な権利・保護を守るために闘っている。インドネシアの組合は街頭でデモを繰り広げ、

容認できない法改正に抗議した。そしてインドでは、ヒーローホンダで数千人の契約労働者が、常用雇用を求めてストを実施した。スペインでは政労使の全国レベル交渉で、移民が多数を占める臨時契約労働者の社

会・労働給付が完全に保障された。アメリカでは全国で、移民労働者が処罰ではなく公正な扱いを要求している。

以下、家電、自動車という2つの金属加工産業を中心に、不安定雇用を生み出す雇用慣行の課題を詳細に調べ、不安定雇用の不公平に立ち向かう組合戦略を提示する。

### エレクトロニクス産業のサプライ・チェーン

家電産業では、IBM、デル、ヒューレット・パッカードのような有名企業は、コンピューター機器製造施設を所有・運営していない。生産事業は、フレクストロニクス、ソレクトロンなどの多国籍企業をはじめとする委託製造業者に外注されている。

これらのグローバルな委託製造業者は、さらに「労働サービス」を外注する。したがって、ハードウェア産業を牛耳る有名企業は、人材派遣会社、ブローカー、その他の「労働サービス提供機関」を利用することにより、委託製造業者と派遣会社を通じた2層構造の商業契約を介在させている。

この契約方式は、一般向けに販売される有名メーカー製コンピューターを作る労働者を正当かつ公正に扱う義務を

# IMF スペシャル・レポート

## 不安定雇用の不平等に立ち向かう

断ち切ったり、分かりにくくしたりするために利用されている。その影響で、労働が機械や鉄鋼のような商品として扱われ、市場で企業によって売買されている。介在する2つの層の反対側に、低賃金やしばしば危険な労働条件が存在することが、消費者にはまったく分からない。

### メキシコのエレクトロニクス労働者

増益を求めて競争が繰り広げられ、その結果、ますます仕事の不安定性が高まっている中で、多くの金属労働者が一定水準の安全な仕事に就ける余地は、ほとんど残っていない。メキシコのエレクトロニクス部門では、契約製造が幅広く行われ、劣悪な労働条件が常態化している。派遣会社による採用慣行は、妊娠・血液検査の利用や隣人への聞き込みなど、しばしば侮辱的・屈辱的であり、「トラブルメーカー」を除外しようとする不公平なものだ。

労働条件は改善していない。賃金率は生活賃金に届かず、長時間労働は法定限度を超えており、雇用契約は1~3ヵ月で、最高数年まで連続的に「延長」される。使用者は組合組織化や集団行動に対して、生産チェーン全体で組織的に容赦なく抵抗している。臨時雇用のための人材派遣会社が、「マキラドーラ」加工区における保護の不備と並んで、重要な役割を果たしている。

メキシコのエレクトロニクス産業で働く金属労働者は、多大な苦難をものともせず、真の組合を組織化するために闘っているが、暴力的な脅しや強固な障壁を克服するのは難しい。本当に変化をもたらすには、自ら選んだ組合を結成して団体交渉を行う労働者の基本的権利を、政府が効果的に実施する必要がある。

不安定な条件が最も広く極端に見られるのは、メキシコその他の発展途上国であり、これらの国々では、仕事を必要とするすべての人々のために一定水準の雇用を求めて闘うことが最も大切である。『METAL・ワールド』本号に掲載されるもう1つの記事は、インドで不安定な雇用に就く金属労働者を取り巻く、そのような現実を生き生きと描写している。

### アメリカの自動車産業

非常用契約雇用の増加は世界的な現象である。アップジョン研究所の調査によると、アメリカ自動車産業では、臨時雇用が最も広く見られるのは外資系企業が所有する工場であり、これらの工場は主として、法律で組合組織化が制限されている州にある。例えば、トヨタは数年前、労働組合のないケンタッキー州の組立施設で従業員の直接雇用の



エレクトロニクス産業のサプライ・チェーンで働く女性

写真：ICFTU

中止を決定した。就職するには、世界有数の人材派遣会社、マンパワーを通すしかない。労働者は「1年か、せいぜい2年働けばトヨタの正社員になれる」と約束された。

臨時労働者は、しばしば正社員と並んで働き、同じような仕事をしていながら、条件がはるかに悪い。賃金は半分程度で法定最低基準よりは上だが、それでも家族を養うことができない。他の給付はまったくなく、休暇もほんの数日しかない。2年後、トヨタは臨時契約を更新しない戦略を実施した。労働者は6ヵ月の休職後に再就職することができたが、賃金はまた初任給に逆戻りだった。これは深刻な事態だが、タイの広大なトヨタ工場も同じような状況で、労働者の3分の1が有期契約か派遣会社経由で雇用されている。

自動車メーカーPSA プジョーシトロエンの部品製造子会社、フォルシアのサウスカロライナ事業では、近くのBMW組立工場に納入する内装ドアと計器パネル・モジュールを製造している労働者の約3分の1が、人材派遣会社に雇用され、この会社はフォルシアに時給12米ドル（法定最低賃金の2倍強）を請求した。フォルシアは労働者を3ヵ月後に正規採用するのではなく、長期の臨時労働者として利用した。

同様の戦略は世界中で見られる。不安定雇用による柔軟な「採用・解雇」に標準以下の労働条件が加わって、不安定な雇用に就く労働者だけでなく、最終的にはすべての労働者が雇用保障を奪われる。

# IMF スペシャル・レポート

## 不安定雇用の不平等に立ち向かう

### 三角雇用関係

韓国・現代のリストラを見れば、経営陣が利潤を最大化するとともに労働者を分割し、組合に抵抗するために、いかに戦略的に「非正規」労働者や下請けを利用しようとしているかが分かる。1997年アジア危機のあと、同社はサプライ・チェーンを抜本的に合理化した。常用雇用を大幅に削減するとともに、作業フローと業務構造を劇的に再編成し、システム・モジュール・メーカーとして独立部品子会社、現代モービス(H-M)を設立した。

H-Mの組織機構は複雑だが、労働慣行は明確だ。管理者と限られた数の常用ホワイトカラー従業員を除き、民間人材派遣会社を通して契約労働者を利用している。現代自動車の労働者を代表する韓国の組合に言わせれば、H-Mは、トップ管理層が契約労働者の巨大なサプライ・チェーンを指揮する「バーチャル企業」である。

国際労働機関(ILO)は、そのような労働契約を「三角雇用関係」と呼んでいる。この三角形の1つの角は、労働サービスを利用する「主たる企業」としてのH-M。2番目の角は、「使用者」として労働者の供給を契約する民間派遣会社。そして3番目の角は、身分は派遣会社の「従業員」のままで、主たる企業のために労働力を提供する契約労働者である。

「三角」関係に典型的に見られるように、契約労働者は正社員と比較して、賃金をはるかに少なく、給付もほとんど支給されず、労働時間が長く、負傷したり事故に遭ったりする危険性が高い。H-Mのサプライ・チェーンを構成するほとんどの工場には、労働組合がない。経営陣は組織化に激しく抵抗し、サプライ・チェーンにおいて、組合組織率の高い現代自動車の労働者から契約労働者を分離・隔離しようとしている。

### 労働者に対する影響

これらは例外的なケースでない。使用者は、「必要に応じて低コストで」臨時労働者を利用し、全世界で幅広い柔軟性を獲得して利益を増やしており、しばしば保障・生計・安全への人的必要性を無視または否定している。

女性は特に不安定雇用の影響を受けている。女性の仕事は一般に不安定性の高い傾向が見られ、男性に比べて雇用保障が不十分で、賃金・給付が少なく、社会的保護が弱いことが多い。若年労働者や移民労働者の場合は、正規常用雇用に就ける見込みがはるかに小さい。移民労働者は結局、日雇いなどの臨時雇用形態を通して雇用される可能性がはるかに高い。

企業は不安定雇用を生み出す雇用慣行を利用し、自由に団結して組合を結成し、団体交渉を行う労働者の権利を弱めたり抑えたりしようとする。その際、企業は次のような手段を用いる。

- 単純に常用労働者をいっさい雇用せず、人材派遣会社やブローカー、請負業者などを通してのみ採用する。
- 有期契約を更新せずに解雇すると脅すと同時に、労働者が「行儀よくして」いれば常用雇用するかもしれないという約束をちらつかせる。
- 非常用労働者の条件を劣悪なものにし、離職率を高めて絶えず労働者を入れ替える。
- 労働者代表や団体交渉の継続性を抑える部門別・地域別の法的障壁を利用して、組合を分裂させる。

上記のような行動のすべては、不安定な雇用に就く労働者の労働面・社会面の保護がまったくないと言っていいような状況を企業が利用できる場合に可能となる。これによって結局、すべての労働者が弱い立場に追い込まれる。そして現在、企業主導の柔軟化、政府によるネオリベラル政策の推進、国際通貨基金、世界銀行およびWTOが押しつける「ワシントン・コンセンサス」が複合的に作用しているため、これはグローバルな課題になっている。

### 労働者・労働組合の対応

金属労働者と労働組合が不安定雇用の課題に対応するために採用している戦略は、団体交渉、組織化、組合強化を取り入れ、不安定雇用の不公平・不公正に取り組む政府の政策を求めて動員するというものだ。

団体交渉では、不安定雇用に関する組合の目標は、非差別の確保、同一労働同一賃金の保証、万人の労働組合権の確保などである。不安定雇用の常用雇用への転換、認められる契約期間の短縮・制限、解雇からの保護も、主たる企業の使用人やその請負業者と改善を交渉するための重要な手段である。

不安定雇用における労働者の組織化は不可欠だが、克服しなければならない障害がいくつかある。最も基本的な障害は、不安定な雇用に就く労働者の権利行使や保護が広く否定され欠如していることであり、この現実是最終的に全労働者の条件を悪化させる。法改正を求める動員によって、契約雇用期間を制限・短縮し、雇用を常用化し、解雇から保護し、社会保障給付への完全なアクセスを提供する必要がある。

組合は、どうすれば最もうまく臨時契約労働者を組織化・代表することができるか。誰が契約労働者を組織化・

# IMF スペシャル・レポート

## 不安定雇用の不平等に立ち向かう

代表すべきか。どのような組合機構や規則が最も効果的か。これらの質問に答えるうえで欠かせないのは、労働者・労働組合の連帯を強化し、常用労働者が臨時労働者が、移民労働者が国内労働者かを問わず、労働者を分裂させようとする使用者・政府の画策に効果的に対抗することだ。使用者が労働者同士を競い合わせようと試み、「不安定雇用に固有の不平等は、常用雇用と企業の競争力を支援・確保するために必要だ」と主張していることを考えれば、これは特に重要である。

労働組合による行動は、既存の組合や新しい組合に労働者を勧誘することだけではない。さまざまな課題や不安定雇用への対応について組合員と職場組合役員を教育し、法律相談に応じ、臨時契約で働く労働者がすべての労働組合活動に参加できるようにすることも重要である。

IMFは加盟組織と協力しながら、不安定雇用の課題に対応している。6月の年次ILO総会（囲みを参照）で、代議員が雇用関係に焦点を当てる際、IMFは国際自由労連および他のグローバル・ユニオン・フェデレーションと行動をともにする予定である。三角雇用関係に関する行動は、その議論にとって特に重要だ。雇用慣行と不安定雇用に関するIMF加盟組織の調査も進められている。

家電部門では、IMFはカトリック海外開発機関

(CAFOD)、オランダの多国籍企業調査センター(SOMO)、サプライ・チェーンの劣悪な労働条件に関する一般の意識を高めている非政府組織(NGO)と協力している。努力の第1の焦点は、労働組合であれNGOであれ、活動的なグループの間で調査・戦略に関する情報交換を調整し、可能であれば協力することだ。今年後半にIMFは、グローバルなエレクトロニクス産業サプライ・チェーンにおける労働者の組織化に取り組むために、加盟組織の会合を開催する。

自動車部門では、IMFは引き続き加盟組織と協力し、自動車会社のグローバル生産チェーン全体で連携の確立・強化に努めている。臨時契約雇用は生産チェーン全体で見られるが、不安定な条件は特に部品供給産業で目立つ。だからこそ、よりよく組織化された多国籍組立メーカーと大手サプライヤーの労働組合の影響力を利用することが重要である。

国際連帯、組合機構の強化、労働者の動員、国際枠組み協約やネットワークのような手段の利用はすべて、正当かつ公正な扱いと労働者の諸権利の尊重を実現するために不可欠であり、不安定雇用の不平等に取り組むために必要である。

カレン・バルケ：世界労働大学の修士課程で学ぶ学生。  
2006年2～3月にIMF本部でインターンとして働いた。

## ILOとILO総会

国際労働機関(ILO)は社会的公正と国際的に認知された人権・労働権の促進を目指す国連の三者構成機関である。ジュネーブを拠点に、条約・勧告の形で国際労働基準を策定し、結社の自由、団結権、団体交渉権といった労働基本権の最低基準を定めている。

年に1度の国際労働総会(ILO総会)は、ILO組織機構の中で重要な役割を果たしている。ILO総会は、特に国際労働基準を策定・採択する。今年のILO総会では雇用関係に取り組む予定だ。ILO設立文書であるフィラデルフィア宣言は「労働は商品ではない」と主張しているため、雇用関係は問題の核心に触れている。

来たるILO総会の焦点となる勧告案が採択されれば、各国政府に対し、正規・非正規労働者としての雇用関係にかかわらず、国内法に基づいて全労働者に労働面・社



スイス・ジュネーブのILO本部

写真：ILO

会合の保護を与える法律の可決を促す勧告が成立する。

## 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

### 6 月

- 1-16日 ILO総会（スイス）
- 5-6日 IMF東アジアサブリージョナル委員会会議（日本）
- 19-24日 IFA訓練会議（南アフリカ）
- 26-27日 IMF貿易・雇用・開発に関する労働組合戦略南部・東アフリカ地域セミナー（南アフリカ）
- 26-27日 IMF中東欧会議（ルーマニア）

### 8 月

- 16-17日 IMF新貿易ブロック統合の挑戦・可能性に関するLACRO会議

### 9 月

- 6-7日 IMF南東欧サブリージョナル委員会会議（セルビア、モンテネグロ）
- 11-13日 SKF世界労組委員会（中国・上海）
- 25日 IMF女性委員会（ドイツ）
- 26-27日 IMF国際枠組み協約世界会議（ドイツ）

注：7月中旬に開催を予定していたIMFサマースクールは参加希望者が少なかったためキャンセルになりました。

\*最新の情報はIMFホームページでご確認ください。

[www.imfmetal.org/events](http://www.imfmetal.org/events)





## IMFプロフィール

### インドにおける労働組合の強化

サンジーバ・レディーは、インドの労働組合が政治上の違いを克服し、団結力を強化することを望んでいる。その一方で、3億5,000万人の未組織労働者を組織化することが、依然として急務となっている

**インド・ニューデリー**：インドの労働組合運動には100年を超える歴史があり、その歴史は英国植民地統治からの独立闘争に深く根ざしている。この独立運動と労働組合との関連が、自由の闘士として活動を開始した国会議員ゴンガラ・サンジーバ・レディー博士をはじめ、実に献身的な労働組合指導者の世代を生んだ。

「イギリスがこの国を統治していたとき、独立を求めて闘うために労働組合が生まれた」とサンジーバは説明する。彼が初めて労働組合運動に加わったのは1948年、インドが独立を獲得した翌年のことだった。現在、サンジーバは、インド全国金属労連（INMF）とインド全国労働組合会議（INTUC）の会長であり、IMF執行委員も務めている。

「残念ながら、インド労働組合運動の最大の弱点は、政治的に分裂していることだ」とサンジーバは言う。この問題は労働運動の歴史と直接関係がある。というのも、国家政府樹立後、労働組合は政治方針に沿って分裂し始めたからである。多くの組合が政党と密接に提携するようになり、これは労働運動の永続的な不統一をもたらす原因となった。

「組合指導者が労働者ではない場合もある。政党が指導者だ」とサンジーバは言い、インドの労働組合運動が直面する問題について率直に話す。「労働組合運動を政党の支配下から解放し、この国で独立労働組合運動を確立できるようにしたい。これが私たちの念願の目的だ」とサンジーバは説明し、この問題について交渉・議論が行われていると語った。

統一の実現は依然として重要な目標だが、サンジーバにとって、それ以上の急務は、インドで非公式労働に従事している3億5,000万人の未組織労働者を組織化することだ。「非公式雇用には、都市と農村の2つの顔がある」と彼は説明する。「都市部では、ある程度まで組織化することができる。そして農村部では、例えばビディ（タバコ）労働者や林業労働者に関しては、一定の成功を収めている。だが、農業などに従事する農村労働者については、接近するのにさえ苦勞している」とサンジーバは語った。

農村雇用保障計画として知られる最近の政府の施策は、この分野で役に立つかもしれない。この計画は、インドの多くの農村部に見られる極貧を緩和するために、年間100日以上以上の雇用を確保できない農村労働者に失業救済を提供する。「これは非公式農村部門を援助するための大きな一歩だ。この方法で、計画を適切に実施して労働者が給付全額を得られるようにすることによって、労働者階級を組織化できるかもしれない」とサンジーバは言う。

サンジーバの報告によると、金属部門での活動の成否はまちまちだ。「自動車産業ではタタで組合を設立し、スズキなどその他いくつかの企業でも何人が組合員を獲得している」。しかしサンジーバは、多国籍企業に関して言えば、組合員の獲得がはるかに難しいと考えている。

「多国籍企業は、最初は組合設立に猛反対する。組合を結成しようとする、多国籍企業は組織化を主導する労働者を犠牲にする。組合が派手に活動するようになると、会社は自前の組合、社内組合を設立する。多国籍企業はナショナルセンター加盟組合に強く反対し、企業内組合、社内の黄色労働組合しか認めない。だが、私たちはあきらめない。闘い続けており、ある程度は成功を収めている」とサンジーバは言った。

サンジーバの考えによると、労働運動における政治的分裂も、労働組合の組織化能力に影響を与えている。インドのために自由を獲得することが、サンジーバのスタートラインだった。そして、団結した独立労働組合運動の達成が、最終的なゴールである。

アニタ・ガードナー



サンジーバ・レディーはインドで独立労働組合運動が生まれることを期待している。

G・サンジーバ・レディー博士・国会議員

年齢：75歳

出身国：インド

地位：INMF・INTUC会長、IMF執行委員