

立教大学学術推進特別重点資金(立教SFR)

個人研究

2016年度研究成果報告書

研究代表者	所属部局・職	氏名
	経済学部 准教授	首藤 若菜 印
研究課題	労使関係のグローバル化—自動車産業の実態を手がかりに—	
研究期間	2016年度	
研究経費 (1円単位)	(支出金額) 790,533円 / (採択金額) 900,000円	
<p>研究の概要 (200~300字で記入、図・グラフは使用しないこと)</p> <p>本研究の課題は、多国籍企業に対するグローバルな労働規制の実情を明らかにし、グローバル化に対応した労使関係のあり方を検討することにある。企業のグローバル化に比べて、労働組合のグローバル化は遅れており、国際的にみた労使の対等性は揺らいでいる。本研究では、多国籍企業本社の労働組合が、海外工場の労組と連携を取り、海外工場の雇用と労働条件に積極的に関わっている事例を基に、グローバルな労使関係構築の道筋を描き出す。複数の多国籍企業を対象に、本社と在外事業所の労・使双方にヒアリング調査をおこない、関連する資料を収集し、グローバルな労使関係の形成過程、国際的な職場規制力の有無を解明する。これらの事例から、グローバルな労使関係構築に向けた手がかりを示し、「底辺への競争」を防ぐ手段を提示することを目的としている。</p>		

<p>キーワード (研究内容をよく表しているものを3項目以内で記入。)</p> <p>[労使関係] [グローバル化] [国際的な職場規制]</p>
--

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)

労使関係とは、政府、労働組合、使用者の三者によって構成されるが、グローバル化の進行は、この三者に大きなズレを生み出した。すなわち、資本は国境を越えて自由に移動するのに対し、労働組合と国家は固定的であるというズレである。このズレが様々な問題を引き起こしてきた。例えば、国境の内側で労働組合と政府がいかに関与し、規制力を持っていても、国境の外側からそれが揺さぶられ、規制力を失うことがある。また、国内に存在する様々なワーク・ルールも、国境を越えて機能することはない。今、世界レベルでは ILO (国際労働機関) の中核的労働基準以外には、ワーク・ルールが確立していない。そして、多国籍企業の労使が、国を越えて交渉する制度や仕組みは、ほぼ不在である。それらの結果、国家間・地域間で、雇用をめぐる賃金や労働条件の引き下げ競争(いわゆる「底辺への競争」)が起き、そうした競争は、一部に深刻な労働災害も生み出してきている(例えば、2013年のバングラデシュ「ラナ・プラザ」ビル崩壊事故では1,134名が死亡した)。今日、グローバル社会における労使の均衡は崩れている。

だが、こうした事態に対し、社会的反動として、再び労使を拮抗した関係に戻そうとする力が働いてきた。それは様々な形で現れている。本研究では、そのなかでもグローバル化に対応した労使関係を形成しようとする、労働組合の活動に注目したい。なぜなら、近年、国際労働運動において、いくつか注目すべき取り組みがなされ、実績が積み重ねられてきたためである。それらはグローバルな労使関係構築に向けた道筋に、確かな痕跡を残してきた。本研究では、そうした痕跡を拾い集め、これまでに何が達成され、また何が達成されてこなかったのかを明らかにすること、そしてグローバルな労使関係の構築は、いかにして可能であるのかを検討することを課題とする。

グローバル化と労働に関しては、これまで3つのアプローチから研究がなされてきた。第一のアプローチは、各国内で、より高い国際競争力をもつ分野へ労働力の移動を促し、「底辺への競争」に巻き込まれないようにすることを強調するものである。古典的文献としては、シドニー&ベアトリス・ウェッブの『産業民主制』があり、国際経済学では、こうした分析アプローチが一般的である。

第二のアプローチは、権力による国際的な労働規制を構築しようとするものである。その主たる当事者である ILO については、その活動や役割が研究されてきた(例:花見忠編(1997)『貿易と国際労働基準』日本労働研究機構)。

第三のアプローチは、国際的な労働運動の強化を求めるものである。自由貿易の拡大により、安価な輸入品が国内に流通したり、低い人件費を求めて生産拠点が国外へ移転したりすることの影響を直に受ける労働者と労働組合には、国際的な労働ダンピングに何とか手を打ち、それを防ごうというインセンティブが働く。それゆえ労働組合は、古くから、国際労働運動に取り組んできた。その主たる当事者は、国際産別組織である。その機能と活動は、様々に研究されてきた(例:Lorwin, L.L. [1953] *The International Labor Movement: History, Policies, Outlook*. Harper.)。

本研究は、第三の分析アプローチ方法をとる。そして国際的な連帯を推進する主体として、従来注目されてきた国際産別組織だけでなく、近年の動きを考慮し、各国の産別労組や多国籍企業の企業別組合や従業員代表委員会までも研究対象に加えて、その実態を描き出す。

以上の問題意識に基づき、国際労働運動の先行研究を整理すると、労働組合の国際連帯の発展は、3つの段階を経て進むと考えられている(Charles Levinson, 1972, *International Trade Unionism*, Allen & Unwin Ltd.)。

研究成果の概要 (つづき)

第 1 段階が、多国籍企業の一国の工場や事業所で生じた争議に対する国際的支援であり、第 2 段階が、複数の国の労働組合が集い、共同行動を取ること、第 3 段階が、多国籍企業の本社との国際的な団体交渉や労働協約の締結である。本研究では、同研究の仮説に基づき、各段階に分けて考察を進めた。

2016 年度は、SFR の研究支援のもと、労働組合の国際ネットワーク会議について、以下の 4 点について日系労組に聞き取り調査をおこない、実態の解明を行った。

① 国際ネットワーク会議が開催されるに至った経緯について

国際ネットワーク会議が開催された時期は、それぞれに異なっていることが分かっている。本研究では、1970 年代から国際会議を続けている事例については、当時発行された組合新聞に基づき、その経緯の検証を試みた。同時に、2000 年代後半に国際ネットワーク会議を再開した事例については、当時の担当者に、その背景、誰がイニシアティブをとったのか、現場の反発や抵抗の有無などをヒアリングにより明らかにした。

② 国際ネットワーク会議の構成員とその選定

国際ネットワーク会議は、いずれも本社の労組が主催しており、主な構成員は組織化されている在外工場・事業所の労組である。だが、例えば組織化が達成されていない事業所・工場からは、参加者がいるのかどうか、また一事業所内に複数の組合がある場合は、どのように組合を選別しているのかなどについては明らかになってこなかったため、インタビュー調査と会議規約などに基づき、その点を解明した。

③ 会議での議題、議論されている内容

国際ネットワーク会議で話し合われている内容について、議事録に基づいて検証した。本会合の主な内容が、情報交換や意見交換であることは分かっているが、どのような情報を交換しているのか(例えば、賃金や就業時間、割増手当などの細かい労働条件まで情報を交換しているのかどうか等)、海外事業所から細かな労働条件の不満が出された時に、本社がある労組がどう対応しているのかなどを明らかにした。

同会議は、だいたい一年もしくは二年に一度の頻度で開催されているが、労組間の信頼関係がどれほど築かれているのか、今後、情報交換を超えた動き(例えば労働協約上、統一の内容を要求するなど)が生じ得るのかも検討した(すなわち、第 3 段階の検証を意味する)。

これらの内容を明らかにしたうえで、国際ネットワーク会議の開催が労組の連携強化につながっているのか、各労組の取り組みが、3つの段階のどのレベルにあるのかを分析した。

④ 経営による関与、経営にとっての利点

そのうえで、経営にもインタビュー調査をおこない、経営側がこうした動きをどう考え、対応しているのかを検討した。ドイツ系企業では、組合が同会合の主催者であるが、経営も深く関与し、財政的な支援をしている。国際的な労使関係の構築は、グローバル人事労務、グローバル・ガバナンス上、経営にとっても大きなメリットがあることが分かった。

以上の研究成果を単著にまとめ、刊行した。

研究発表 (研究によって得られた研究経過・成果を発表した①～④について、該当するものを記入してください。該当するものが多い場合は主要なものを抜粋してください。)

- ①雑誌論文 (著者名、論文標題、雑誌名、巻号、発行年、ページ)
- ②図書 (著者名、出版社、書名、発行年、総ページ数)
- ③シンポジウム・公開講演会等の開催 (会名、開催日、開催場所)
- ④その他 (学会発表、研究報告書の印刷等)

②図書

首藤若菜、ミネルヴァ書房、『グローバル化のなかの労使関係：自動車産業の国際的再編への戦略』、2017年、287頁。