

CRT/2022年

日本ステークホルダーエンゲージメントプログラム

国連「ビジネスと人権」と
アジア途上国での日本企業の労働問題



2022年5月19日

日本ILO協議会
企画委員 熊谷謙一

1. 「ビジネスと人権」とILO

ILO(国際労働機関)とは

○ILOは国連の専門機関。1919年発足。本部はスイス・ジュネーブ。
日本含め世界187カ国が参加。2019年には創設100周年。

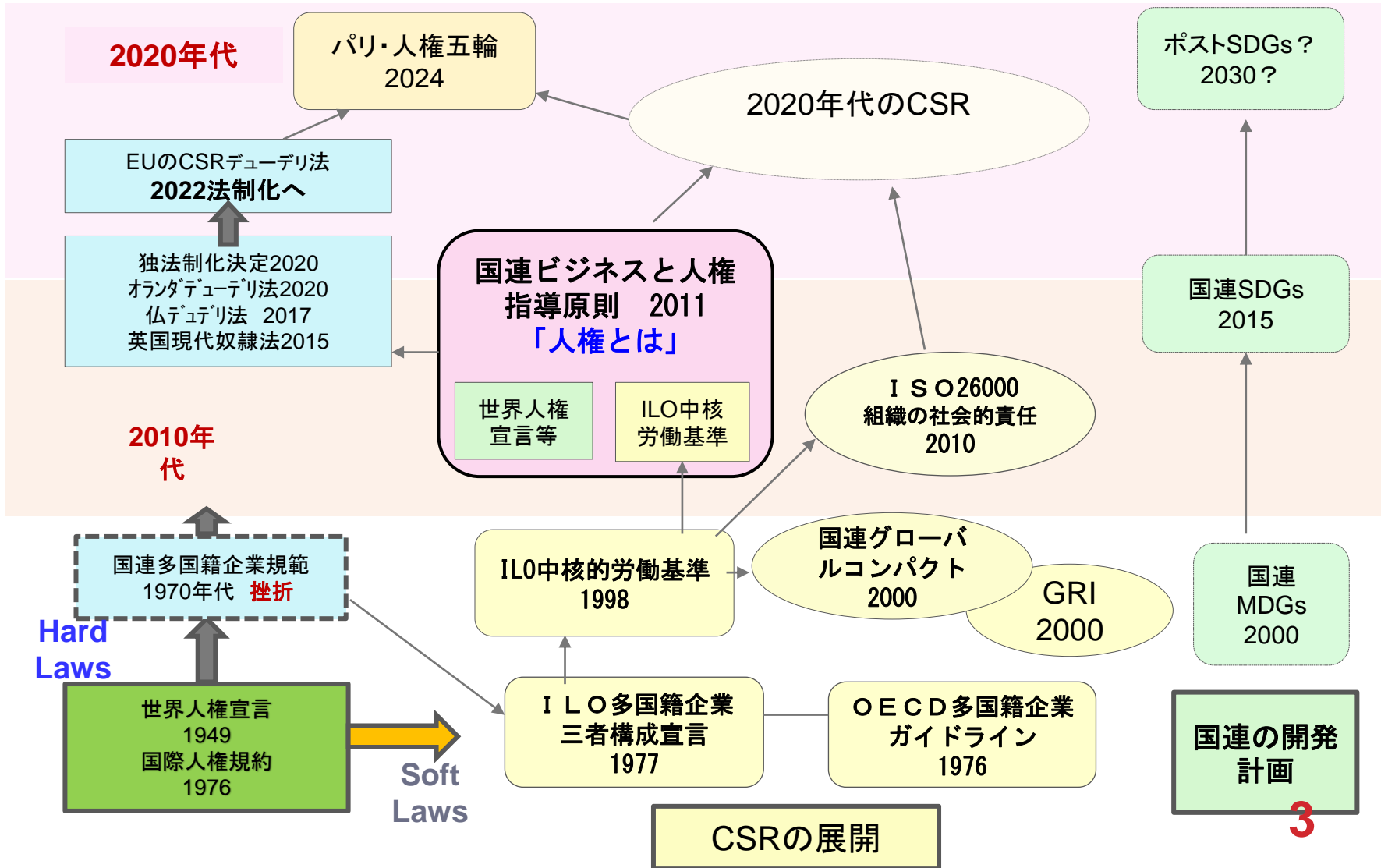
○国際労働基準の普及により、**ディーセントワーク**(働きがいのある人間的な仕事)を推進し、**社会正義**を実現することがミッション。

○政府、使用者、労働者の三者による**元祖ステークホルダー**参画型組織。
日本は10の常任理事国の一つ、政府、経団連、連合から理事就任。



1. 「ビジネスと人権」とILO

最近のハードローとソフトロー



1. 「ビジネスと人権」とILO

「ビジネスと人権」は雇用・労働分野では何を求めているか

ILOの中核的労働基準をサプライチェーンを含めて達成すること

1. 結社の自由と団体交渉権



2. 強制労働の撤廃



5. 安全衛生(2022予定)



3. 児童労働の禁止



4. 職業・雇用での差別撤廃



2. アジア途上国での日本企業の労働問題

労使紛争や労働問題の特徴と内容

1. 多くの労使紛争と労働問題が発生

- ・現在の日本の状況から類推せず、現地での適切な対応を行う必要

2. トラブルの特徴と内容

- ・人権問題の軽視
セクハラ、パワハラなども重視の方向
- ・労働組合の否認や忌避—とくに産業別労働組合への不適切な対応
アジアでは産業別労組の支部であることも少なくない
- ・賃金レベルへの不満—労働者はスマホ・SNSで連絡し合い比較
アジアでは長期雇用や年功型賃金は普及していない
- ・福利厚生への不満—社員食堂や厚生施設はよく比較される
アジアでは福利厚生は日本より大きな意味を持っている

2. アジア途上国での日本企業の労働問題

タイでの事例

日系企業A社の事例:

- ・**2017.10** 賃金・労働条件で団体交渉はじまる(会社と産業別労働組合)
- ・**2017.12** 団体交渉決裂。会社は**1700人**の組合員をロックアウト
- ・**2018.1** 団体交渉妥結、労働協約締結。会社は**1700人**のうち組合幹部を含む**400人**の復職を拒否(タイ労働法では一部復職拒否は違法)。
- ・**2018.3** 会社は復職拒否対象者を呼び出し
 - ・労働組合を批判する文書への署名
 - ・軍隊で「規律を学ぶ」4日間のキャンプへの参加
 - ・仏教寺院で3日間過ごし自分を反省するなどを強要
- ・**2018.5** 労働組合はタイ国労使関係委員会(LRC)に苦情申し立て
会社は労働裁判所に労働組合委員長と副委員長の解雇申し立て



2. アジア途上国での日本企業の労働問題

タイでの事例(続)

日系企業A社の事例(続)

- ・2018.8 会社は労働組合幹部含む48をレイオフ、会社への立ち入り禁止
- ・2018.9 労働組合は再び国家労使関係委員会に提訴
会社は労働組合のソーシャルメディアでの訴えを企業への敵対行為としてレイオフ、立入り禁止の正当性を主張
- ・2018.11 同委員会は会社は労働組合員の復職を命ずる
会社側は復職を認める場合は「どの事業所への転勤も受け入れること」を求め、労働組合は拒否
- ・2018.12 労働組側は裁判所と国家警察に訴え

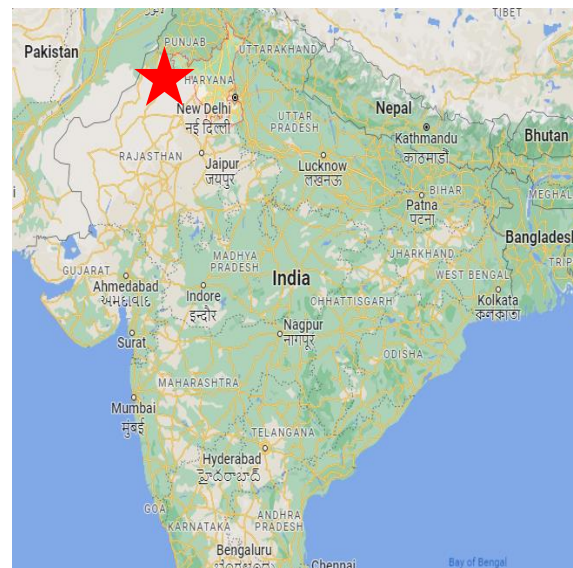


2. アジア途上国での日本企業の労働問題

インドでの事例

日系企業B社の事例:

- ・2011.6 B社の主力のX工場はF労組が組織していたが、新設のY工場でより闘争的なG労組が結成され、会社は従業員に労組への非加盟を求めた。
- ・2011.6 3000人の従業員が座り込みスト、組合承認求める。会社は11名を解雇。州労働大臣が調停、解雇者の復職、労使の適切な対応と協力。
- ・2011.7 X工場にもG労組結成。会社はF労組を優先。
- ・2011.8 会社は請負労働者を増やす方向となり、その労働条件をめぐり紛争。G労組がストライキに入り、会社は組合役員を含む11名解雇。F労組、G労組ともに解雇反対。
- ・2011.10 州労働大臣が調停、解雇者の復職、労働者の誓約書署名、会社は報復しない、労使の協力。



2. アジア途上国での日本企業の労働問題

インドでの事例(続)

- ・ 2011.10 請負労働者が署名拒否とストライキ。請負会社雇用の警備員等が労働者を襲撃、発砲も。暴力を伴う争議は国際的に注目浴びる。
- ・ 2012.7 労働者が職制にカースト名で呼ばれ暴力を振るい停職処分に。職制には処分なし。労働組合は停職処分の撤回を求め争議、会社は警備員を雇い備える。
- ・ 2012.7 組合員が工場に押し入り乱闘。火災も発生、日本人含む職員90人が負傷、人事部長は死亡。警察は149人を殺人、同未遂、放火で逮捕。会社は約2800名を解雇。



2. アジア途上国での日本企業の労働問題

労働問題から学ぶこと

- 人権問題を重視すること
- 労使関係を真剣に捉えること
- 現地の労働法制と紛争処理システムを理解すること
- 労働条件の比較に耐えられる賃金、労働時間とすること
- 福利厚生への配慮をしっかりと行うこと
- 日本の長期雇用労働者とは働き方の感覚が違うことを理解すること
- 現地従業員と日本人経営者間に十分なコミュニケーションをとること

CRT/2022年
日本ステークホルダーエンゲージメントプログラム

国連「ビジネスと人権」とアジア途上国での日本企業の労働問題



ご清聴ありがとうございました