

経営のグローバル化と労使関係

——フォルクスワーゲン社の事例を手がかりに

首藤 若菜

(立教大学准教授)

目次

- I はじめに
- II 多国籍企業に対する規制
- III IGメタルとVW社従業員代表委員会の取り組み
- IV おわりに——日系労組への示唆

I はじめに

1 問題意識と課題

今日、大手自動車メーカー各社は、世界中に多数の工場と事業所を抱え、本国以上に海外でより多くの従業員を雇用している。例えばトヨタ自動車は、海外27の国と地域に52工場を保有しており、海外生産比率は50.8%（海外販売比率74.3%）、海外拠点の従業員数は全体の79.3%（26万4520人）を占める¹⁾。同様に日産自動車の海外生産比率は75.4%（同86.3%）、本田技研工業のそれは80.4%（同82.8%）である²⁾。海外生産の拡大とともに、部品の調達先も国境を越えて広がり、生産ネットワークの国際化が進展している。さらに外資系企業との共同開発や共同生産、国境を超えた資本提携や企業買収ももはや珍しくない。

こうした経営のグローバル化に対応するため、労使組合も国際連帯を強化する必要があると繰り返し指摘されてきたが（日本ILO協会2004）、日系労組の多くは、未だ一国的な活動にとどまっている。たいていの企業別組合は国内の組合員のためだけに活動しており、たとえ在外子会社で労働

問題が発生しても、現地の労働者や労組と連携することはごく稀であり、その対応は産別組織や国際産別組織の日本支部に委ねられてきた。

企業のグローバル化と労働組合の一国的運動という労使間のズレは、一体何をもたらすのであろうか。雇用と労働条件に影響する法律や制度そして規制は、国ごとに決まるため、組合が一国単位で労働条件を規制してきたことには一定の合理性がある。言語や文化、雇用慣行は国によって異なるため、各地で生じた労使紛争や労働問題は、各国の労使間で解決すべき課題のようにもみえる。だが同時に、組合が、国境の内側において、雇用と労働条件をいかに規制していても、今日では国境の外側からそれが揺さぶられ、規制力を失う可能性がある。例えば、国内と海外の工場間で製造原価や生産性が比較され、生産拠点が流出したり、雇用保障と引き換えに労働条件の引き下げを容認してきた国内工場も少なくない（Edamura, et al. 2011）。国ごとに異なる労働条件や法規制が、生産立地や投資先の決定に影響を与えるなか、国内状況だけで決められる範囲は狭まっている。

また、企業が海外に生産や研究の拠点を拡大させていることは、本社の決定に影響を受ける労働者が、本国以外にも増加していることを意味する。工場の設立や撤退、拡大や縮小といった決定は、その規模にもよるが、本社で最終的に決断されることが多い。各国労使間でいくら協議を重ねても、そもそも現地の経営者にどれほど決定権が委譲されているのかは分からない。本社と対峙しうる労

組が、在外子会社の雇用と労働条件に関わることは、社会的労働運動を強化するうえでも重要である。こうした理由から、労働組合は、今日、国境の内と外の両方に対して、規制力を持つことが求められていると考える。

以上の問題意識に基づき、本稿では、経営のグローバル化に対応した組合運動の先進事例として、ドイツ系自動車メーカー、フォルクスワーゲン社（以下、VW社と略す）の従業員代表委員会と金属産業労組（以下、IGメタルとする）の活動を紹介する。最後に日系企業労組の実態にも簡単にふれる³⁾。

2 VW社の労使関係の特徴

よく知られているように、ドイツの労使関係は二重の労働者代表制、すなわち労働者の利益が産別労組と各事業所に設置された従業員代表委員会によって代表されることを特徴とする。産別組合は経営者団体との間で産別労働協約を締結し、それによって企業横断的な最低限の労働条件が設定される。従業員代表委員会は、その協約の具体化を図るとともに、経営、人事、就業規則などに関わる事項を協議および共同決定する（大重2010）⁴⁾。さらに各社の監査役会には、労働者側の代表者が入ることも法的に保障されている。

そしてVW社の労使関係は、こうしたドイツの労使関係制度を前提としながらも特異性をもつ。同社は、戦後一貫して金属産業経営者連盟（Gesamtmetall）に加盟しておらず、IGメタルとの間で社内労働協約を締結してきた。つまりIGメタルと経営者連盟が締結する産別労働協約は、一般的拘束力宣言されたもの以外は適用を受けない。また同社はIGメタルによる組織率が極めて高く、本社の従業員代表委員会は、IGメタルと密に連携をとりながら、自らの事業所のみならず、同社の全事業所を対象とした活動も担っている⁵⁾。

II 多国籍企業に対する規制

1 国際的動向

企業が国境を越えて活動することに対し、国際的な指針や基準を形成する動きは、1970年代から進んできた。ILOは1977年に「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」を採択し、1998年にILO中核的労働基準の遵守を全ての加盟国に義務づける「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を採択した。OECDは1976年に「OECD多国籍企業行動指針」を策定し、同様に国連は1999年に世界経済および社会の持続可能な成長を実現することを目的に「国連グローバル・コンパクト」を提唱、またISO（国際標準化機構）は2010年に社会的分野の国際規格として「ISO26000」を発行した。これらはいずれも、多国籍企業が、本国以外で活動する際に遵守すべき国際的基準や行動規範を示しており、労使関係について言えば、たとえ労働法制が未整備である国においても、国際的に認知された指針や基準に則った行動をとることを企業に求めている。こうした呼びかけを受けて、2000年代には、企業自らがこれらの基準を反映させた行動指針を作成し、公表する動きも高まった。

しかし各企業の本社が、そうした行動規範を掲げても、果たして世界中に広がった事業所や工場、子会社、さらには生産ネットワーク内の下請け企業や外注業者が、それをどれほど認知し、遵守しているのかは不透明なままであった。そして企業の行動指針の策定に、労組が関与する程度は各社によってばらつきが大きく、多くは限定的であった。労組の国際組織は、こうした点を批判し、組合が主体となる新たな国際的基準の策定に乗り出した。それが国際枠組み協定（Global Framework Agreements, 以下GFAsと略す）である。GFAsは、ILO中核的労働基準の遵守を主たる内容としており、その特徴は、組合が実施に深く関与すること、適用対象が自社のみならずサプライヤー等の関連会社までを含むことにある（Hammer 2005）⁶⁾。この協定は、多国籍企業と国際産別組織間で締結される。

そもそも国際産別組織とは、傘下に加盟する各国の産別労組やナショナルセンターの緩やかな連合体であり、各国労組の活動を支援するが、企業と直接対峙する立場にはなかった。だがGFAs締結によって、国際産別組織が、多国籍企業との交渉相手としての正当性を得ることになり、そのあり方を大きく変えたと言われる（Fairbrother and Hammer 2005）。

1990年代後半以降、ヨーロッパを母国とする多国籍企業でその締結が広がり、2013年末時点100社を超える企業が締結している⁷⁾。ヨーロッパ諸国では、GFAsに関する研究が蓄積されつつあり、各社の協定内容が比較分析され、締結に至る交渉プロセスが明らかにされてきた（例えばPapadakis 2011; Dehnen 2013）。組合が、GFAsを用いて海外事業所の組織化を推進し、労使紛争を解決してきたケースも多く報告されている⁸⁾。

こうしたGFAs締結の広がりとともに、問題になってきたのは、その内容をいかに世界に散らばる事業所に、さらにはサプライヤーにまで周知させ、遵守させていくのかという点である。そもそもGFAsには法的な拘束力がないため、企業が協定に反した行動をとっても罰せられることはない⁹⁾。これまでにGFAsに違反したケースもまた、様々に報告されている¹⁰⁾。

そこで現在、取り組まれているのが、企業単位

の国際的な組合ネットワークの構築である。すなわち、本社の労組および従業員代表委員会がイニシアティブを取り、同一企業で働く海外労組を一同に集め、GFAsの内容を確認し合い、各職場の問題を共有し、相互の連携を強化する。ゆえに今日、国際労働運動の主要な担い手として、国際産別組織とともに労組の支部組織および従業員代表委員会の活動に注目が集まっている（Papadakis 2011）。EUでは、欧州労使協議会指令により、欧州従業員代表委員会（European Works Council）を設置することが義務付けられているため¹¹⁾、同会合にEU域外の国を加える形で組合ネットワークの構築が進んでいる（表1）。

金属産業の国際組織であるIMF（現IndustriALL¹²⁾）は、2009年のアクションプログラムで、多国籍企業のネットワーク作りを最重要項目に掲げ¹³⁾、同年にはネットワーク構築のガイドラインを作成し、2011年にはネットワークコーディネータ会合を開催した。

2 日本の企業別組合の状況

2014年現在、日系企業でGFAを締結しているのは、大手百貨店の高島屋とスポーツ用品メーカーのミズノのみである。自動車産業では、GFAs締結に向けた具体的な労使協議はまだ進んでいない¹⁴⁾。企業別組合を特徴とする日本にお

表1 大手自動車メーカーのGFA締結と労組ネットワークの状況

企業名	GFA（締結年）	企業別労組ネットワーク会議の実施状況
Volkswagen	○（2002）	拡大EWC・全世界（1999年～）
Daimler	○（2002）	拡大EWC・全世界（2000年～）
BMW	○（2005）	EWC（非欧州国も順番に参加）
Ford	○（2012）	EWC、世界情報共有委員会（2012～2016年）
GM・Opel		EWC、ネットワーク会議（2012～2013年）
PSA	○（2010）	拡大EWC・全世界
Renault	○（2004）	拡大EWC・全世界
Fiat・Chrysler		
Toyota		EWC、ネットワーク会議（アジア中心）
Nissan		EWC、ネットワーク会議（全世界）
Honda		EWC、ネットワーク会議（アジア中心）
Suzuki		EWC
Hyundai・Kia		ネットワーク会議（一部）
Volvo Group		拡大EWC・全世界（2013年～）

注：EWCとは、European Works Council（欧州従業員代表委員会）の略である。

出所：ヒアリング調査、JCM『第52回定期大会一般経過報告』2013、IndustriALLのHP公表データ。

いて、企業外の組織が介入する協定締結は相対的に障壁が高く、進みにくいようにも思われる。ただし欧州の企業にとっても、国際産別組織との協定締結は初めての経験であるため、経営側はもちろんのこと、各国の産別労組でさえ、国際産別組織の介入を嫌がるケースも報告されている(Helfen and Fichter 2013)。

一方、国際的な組合ネットワークの構築では、日系の自動車メーカー労組が、長い歴史を持ち、世界の先進モデルとされてきた。IMFは、1960年代にも、企業の多国籍化への対応として、IMF主催の企業別世界協議会の開催を提起した。大手自動車メーカー労組を中心に世界協議会が開催され、その後それぞれが異なる理由で、その形を変えたり、中断したりしたものの、日系企業労組においては、比較的最近まで世界的な会合が継続されてきた¹⁵⁾。紙幅の関係上、日系労組の取り組みは後半で簡単にふれるにとどめ、詳細は別稿に譲りたい。

Ⅲ IGメタルとVW社従業員代表委員会の取り組み

1 海外事業所の組織化と組合育成

VW社は、1937年に設立され、ドイツに本社を置く自動車メーカーである。連結の従業員数は57万2800人で、生産拠点として27の国と地域に合計106工場を有する¹⁶⁾。2013年の生産台数は972万8000台であり、トヨタ自動車としのぎを削っていることでも知られる。

VW社の106工場のうちアメリカ工場を除く全工場が、各国の現地労組により組織されている。こうした高い組織率は、各地の労組とともに、IGメタルと本社の従業員代表委員会そして国際産別組織(IndustriALL)が共同で組織化に取り組んだ成果である。同じドイツ系自動車メーカーであるダイムラー社の従業員代表委員会および組合のローカルオフィスは、同社が海外工場や事業所の新設を決めた段階で、現地の労組に連絡を取り、組織化の意向を伝え、可能な限り操業開始までに組織化を達成することを方針としている。同

時にドイツの労使関係を説明し、従業員代表組織の設立にも取り組んでいる¹⁷⁾。IGメタルと各社の従業員代表委員会は、組織化のために現地労組と共に行動するだけでなく、組織化後には、組合役員のためのトレーニングコースを設け、地域その他労組との連携を促す等、現地労組の強化も図ってきた。例えば、VW社は、インドに4つの工場を保有しており、そのすべてに企業別組合が存在する。これらの企業別組合は、現地のナショナルセンターが政党との結びつきが強すぎることを理由に、ナショナルセンターに加盟していない。そのため各労組は、組合運動の経験が少ないにもかかわらず、上部団体からの支援がなく、他労組とのつながりも薄いなかで孤立していた。IGメタルは、国際産別組織と共に、現地労組を繰り返し訪ね、現地でワークショップを開催し、ドイツの組合運動の進め方や従業員代表制度のあり方を説明してきた。また同じ地域の他労組との交流会を開催し、知識や活動を共有することを促してきた。こうしてインドのVW社労組は、現地のナショナルセンターよりも、本社があるドイツの労組および従業員代表委員会とのつながりの方が強く、それらの支援により活動を進めている。

ところでVW社のアメリカ工場は¹⁸⁾、同社内で未だに組織化されていない唯一の工場である。全米自動車労組(以下、UAWと略す)は、同工場において2014年2月に団体交渉権を獲得するための従業員投票を実施し、626対712という僅差で敗れた。投票に至る経緯は、ヒアリング調査によれば、2013年夏、UAWはIGメタルに組織化協力を打診し、その後IGメタルと本社の従業員代表委員会、UAWの三者で会合を重ねた。IGメタルと従業員代表委員会は、当初より同工場への従業員代表制度の導入を提起し、UAWは組織化が実現され、労組が従業員代表者を兼ねるのであれば、制度導入は可能であると応じていた。途中からは本社の経営者側も同会合に参加し、UAWによる組織化に理解を示し、アメリカ工場内での組織化活動も許可された。にもかかわらず、敗北した理由をUAW側は、地元政治家の反組合活動の影響をあげている。なおその後、同年7月に、UAWは当該地域に、地方組合支部を設立

し、同工場の従業員に加盟を呼びかけている¹⁹⁾。

2 組合ネットワークの構築

VW社では、1999年から年1回のペースで、全拠点の従業員の代表者（そのほとんどは労働組合の役員）が集う世界従業員代表委員会（Global Works Council, 以下GWCと略す）を開催してきた²⁰⁾。同時に、各事業所の人事担当者が集う会議も開催されており、つまり本社労使は、世界各国の事業所の労使それぞれが、一堂に会する場を設けてきた。今日、GWCおよび人事担当者会合の参加者総数はそれぞれ100名ずつ、合計約200名に上る。開催にあたる費用はすべて会社側が負担し、各会合には社長を含む本社経営陣も参加する。加えてGWCの下部組織としてブランド（アウディやMAN等）、部門（ファイナンス・物流部門や機械生産部門等）、地域（中国、アメリカ大陸等）ごとの委員会会合が年1回、また地域およびブランドごとに選出された議長団（計17名）の会合が年3回開かれる。

GWCの議題は、経営陣からの経営方針や事業計画の報告、後に述べる各憲章の説明とその実施に向けた取り組み、各国報告などである。ヒアリング調査によれば、新モデルをいつどこで出すのか、各工場の稼働率をどうするのかといった各々の雇用・労働条件に関わる事柄も議論される。各国労組が関心のあるこれらのテーマについて、会社側は極力具体的な数値を示しながら、協議に込

じる。そして各工場の組織化も、GWCの重要なテーマの一つであり、全工場に共有される。

3 国境を超えた協定

VW社は、2002年にIMFとGFAを締結した。一般的にGFAsは、多国籍企業と国際産別組織間で締結されるが、同社はそこにGWCも加わった。その後、同三者は、2009年に労使関係憲章（Charter on Labour Relations within the Volkswagen Group）、そして2012年には派遣労働に関する憲章（Charter on Temporary Work for the Volkswagen Group）を締結した。前者は、ドイツ式の労使共同決定の仕組みを、海外事業所を含むVWグループ全体に拡大させようとするものである。同憲章では、報酬や労働時間、生産システム、安全衛生等の決定に、各事業所の従業員代表組織が関わる権利を3段階（情報提供、労使協議、労使共同決定）で定めている（表2）。加えて同憲章には、GWCを年1回開催すること、そして各事業所で少なくとも年1回は事業計画や雇用見通しについて労使代表が議論するよう記されている。後者は、いわゆる派遣労働者について、正規労働者との間の均等待遇の保障、教育訓練の提供、正規採用ルートの整備、雇用期間の上限（最大雇用期間36カ月）そして従業員に占める派遣労働者比率の上限（1事業所で原則5%以内）などが定められている。すなわちVW社労使は、ILO中核的労働基準といった普遍的な事項にとどまら

表2 VW社の労使関係憲章（一部抜粋）

	情報提供	労使協議	労使共同決定
1. 人的資源・社会的規制：人材の獲得・支援・育成等			○
2. 労働組織			
社員のスケジュール管理		○	
標準労働の定義、生産システム、労働時間等			○
3. 報酬制度：賃金、職務考課、福利厚生等			○
4. 情報提供と対話			
従業員に対する意識調査		○	○
ワークルール、経営方針、データ保護			○
5. 職業訓練：訓練内容、設備等			○
6. 労働安全衛生：事故防止策、高齢者や障害者対策			○
7. 管理：管理手法、主要指標（顧客・従業員満足度、財務状況等）		○	
8. 持続可能性：環境保護、資源エネルギーの効率化		○	

注：項目別に、各事業所の従業員代表組織が有する権利を○で示した。

出所：『Charter on Labour Relations within the Volkswagen Group』を一部抜粋し、翻訳。

ず、労使関係のあり方や非正規労働者の労働条件といった各国の法制度や雇用慣行により差異が大きい事項にまで踏み込み、国境を超えたルールを作ろうとしている。

4 労組間連携による雇用保障

さらにIGメタルや従業員代表委員会が、在外工場で発生した労働問題や労使紛争の解決に乗り出すこともある。例えば、ブラジル工場では、2001年に景気が落ち込み、現地経営陣が整理解雇を提案した。それを受けて本社の従業員代表委員会は、本社経営陣にブラジル工場の雇用維持を要請するとともに、現地でワークショップを開催し、ドイツ式のワークシェアリングによる雇用維持モデルを現地労組と組合員に説明した。ブラジルの雇用慣行は、新規採用とレイオフを繰り返すいわゆる「hire and fire」の伝統が強かったが、説得を受けた現地労組は、最終的に雇用保障と引き換えに労働時間の削減と賃金の低下を受け入れた²¹⁾。

同様に2006年には、ヨーロッパ経済の悪化を理由に、本社経営陣がベルギー工場で約4000人の雇用削減の実施と、同工場の閉鎖を示唆した。当時IGメタルは、ドイツ国内の雇用確保のため、ベルギー工場の「ゴルフ」車生産をドイツに移転することを経営者側と締結していた。けれどもIGメタルと本社の従業員代表委員会²²⁾は、国内雇用を確保した後も本社経営側と協議を続け、最終的にベルギー工場で新型「アウディ」の生産開始を取り付け、工場閉鎖を回避させた。すなわち景気が悪化すれば、EU域内で生産（雇用）の奪い合いとも言える現象が生じる。そのなかIGメタルと従業員代表委員会は、ドイツ国内の雇用確保を最優先しながらも、同時に海外工場の雇用維持についても本社に働きかけ、現地労組に説明をするといった努力を重ねている。

またVW社は、現在ポルトガル工場でも雇用問題を抱える。ポルトガル工場はオープンカーの生産拠点であり、その特性上、季節によって生産台数が変動することが課題だった。本社の従業員代表委員会は、本社経営側と協議し、同工場で異車種を生産することを取り決めた。さらにその生産

開始までは、勤務時間内に教育訓練を実施することに加え、国境を超えた工場間異動の措置が取られた。現在、約200名の従業員がポルトガルからドイツに2年限定で働きに来ている²³⁾。このように本国の労組および従業員代表委員会が主要な役割を果たしながら、各国工場の雇用を守ろうとしてきた様子が見えがえる²⁴⁾。

IV おわりに——日系労組への示唆

従来の一国主義的な労働運動では、組織化と労働協約の締結が重要視されてきたのに対し、グローバル経済時代の労使関係では、ネットワークの構築がカギとなっている。本事例に基づけば、IGメタルと従業員代表委員会は、国際産別組織と連携しながら、企業単位で国際的な組合ネットワークを構築し、国際会合の場で各国の具体的な労働条件や就労環境を議論し、さらにグローバルなルール（現在はまだ「憲章」レベルだが）の形成に着手してきた。IGメタルと従業員代表委員会が、このネットワークを使って、世界各国の事業所の雇用と労働条件を守るために、真剣な取り組みをおこなっていることは明らかだろう。近年、VW社の他にも複数の多国籍企業労組が、GFAsの締結に合わせて、世界労組会議を開催し、ネットワークの構築を目指しているが、その内実は、労組間の情報共有や経験交流にとどまるケースが多い。こうしたネットワークが、VW社のケースのように有効に機能するかどうかは、同会合で、何が話し合わせ、何を決定できるかにかかっている。

そしてネットワーク内で何らかの決定がなされたとしても、決定事項は、一国内の労使関係と違い、法的基盤がないため、その効力は現地労組の規制力に左右される。それゆえIGメタルや従業員代表委員会は、現地労組の組織強化を図っているが、現段階ではそのばらつきは大きい。そのためGWCで決定された事項や国際的な憲章が、世界の各職場でどれほど遵守されているのかは、まだ制定から日が浅いこともあり、不確かである。IGメタルは、これまであまりにもGFAsを締結させることに集中しすぎていたと反省し、今後は

GFAsを各職場に周知させ、実効性を高めていくことを強化する方針である。

ところで本稿では、本社と対峙する労組および従業員代表委員会の取り組みに焦点をあててきた。それは、世界中に子会社や関連会社が広がり、各事業所で「(経営の)現地化」が進展した環境下でも、やはり本社の意思決定が、また本社と協議交渉しうる労組の取り組みが、海外事業所に影響を与えうるとの問題意識に基づく。

けれども、日系自動車メーカー労組のヒアリング調査からは、「現地企業は現地人に委ねられており、本社が関与できることは少ない」、「国ごとに労働法や雇用慣行などが異なるため、現地の問題は現地労使間で解決する方が適している」といった発言が繰り返し聞かれた²⁵⁾。加えて、労働組合の結成や労働条件の決定は、現地の労働者や組合員の意向に沿って、主体的に取り組みられるべきものであり、先進国労組が、自国の労使関係のあり方や労働基準を現地に押し付けるのは、パターンリスティックだといった見解もある。こうした考え方のもと、日系メーカーの国際労組会議は、歴史は長いものの、現在でも情報交換と経験交流を主とし、労働条件などに踏み込んだ話は避ける傾向が強い。

確かに、現地での採用や解雇、賃金、昇進といった具体的な労働条件やある規模までの設備投資等は現地法人の判断でなされる事業所が多いだろう(洞口2002: 28-31)。どこで何が決定されるのかは、企業によっても異なるし、企業内でも個々のケースによって違うため一概には言えない。VW社でも、ブラジル工場やベルギー工場のケースのように、本社労使の協議により人員削減や工場閉鎖が撤回されることがある一方、アメリカ工場での組織化のように、本社労使と現地労組が連携しても、意図した通りに現地をコントロールできるわけでもない。だが少なくとも、本稿の事例に基づけば、現地事業所の状況は、本社の意思と無関係に存立しているのではなく、本社労組が貢献できることも多い。海外事業所の労組は、本社と直接交渉することが難しいため、海外労組が、本社労組に対応を求めたり、連帯を要請したりするケースは、今後ますます増加すると予想される。その

時、本社労組がどう行動するのが問われてくるだろう。

労働組合が、国境を越えて市場を規制していくためには、本稿で紹介したような先進的な取り組みに、競合相手である同業他社の労組が足並みをそろえていくことが不可欠である。巨大な多国籍企業を数多く抱える日本の企業別組合の活動が注目されている。

- 1) 同社HP上の発表による(2013年12月末現在)(http://www.toyota.co.jp/jpn/company/about_toyota/facilities/worldwide/index.html)。
- 2) 日産自動車は有価証券報告書(2013年度)、本田技研工業はAnnual Report(2013年)に基づく。
- 3) 2014年3月にIGメタルとVW社の従業員代表委員会にインタビュー調査を実施した。また、2012年11月~2014年6月の期間に総計12回にわたり、日系企業3社の労使および産別労組に対してヒアリング調査を行った。
- 4) ただし1990年代以降、組織率の低下、産業別労働協約体制の縮小、および企業協定や労働協約の適用を受けない事業所の増加が進んでおり、二重の労働者代表システムが揺らいでいることも指摘される(例えば田中2003、大重2011等)。
- 5) ヒアリング調査による。
- 6) その原型は、1989年にフランスの多国籍食品会社Danone(当時はBSN)とIUF(国際食品関連産業労働組合連合会)との間で締結された①Plan for Economic and Social Information in Companies of the BSN Groupと②Action Programme for the Promotion of Equality of Men and Women at the Workplaceの2つの協定とされる。
- 7) Global Unions HPより。(http://www.global-unions.org/framework-agreements.html)
- 8) 例えば、VW社、ダイムラー社、BMW社に部品を納品しているあるトルコの自動車部品メーカーで、組合設立への妨害活動が確認され、3社がGFAsに基づき介入し、組合設立が実現した(インダストリアル・ウェブサイトニュース、2013年2月28日)。
- 9) 法的拘束力を持たせるためには、各国の労組が、GFAsの内容を労働協約として締結する必要がある。
- 10) とくに国際的なNGO組織による実態報告が多い。例えば、Human Rights Watch(2010)など。
- 11) EU加盟国内で少なくとも1000人以上の従業員を雇用し、かつ最低2つ以上の加盟国でそれぞれ150人以上雇用する企業は、欧州従業員代表委員会を設置しなければならない。ただし、実際に委員会を設置している割合が低いことや、その機能が限定的であることなどの課題も指摘されている(Picard 2010)。
- 12) IMF(国際金属労連)とICEM(国際化学エネルギー鉱山一般労連)、ITGLWF(国際繊維被服皮革労働組合同盟)の3組織が2012年6月に統合し、IndustriALLを結成した。
- 13) "IMF Action Programme 2009-2013" IMF, adopted at the 32nd IMF World Congress.
- 14) ヒアリング調査による。
- 15) 日系労組にとって、国際連帯活動の財政的負担の大きさが課題である。欧米労組は、国際労組会議の開催費用を使用者

- 負担としているケースがほとんどだが、日本では労働組合法（第7条3号）により労組活動のための使用者の資金援助は禁止されているため、労組自身で負担しなければならない。そのため日系労組のなかで、比較的規模の小さい労組では、国際労組会議の開催が遅れている。
- 16) いずれも VW 社 HP による（2014年5月12日現在）。http://www.volkswagenag.com/content/vwcorp/content/en/the_group/production_plants.html
- 17) VW 社本社の従業員代表委員会によれば、実際に同社ブラジル工場では、経営や就業規則に関わる事項の協議や決定に、従業員の代表者が参画することがあり、従業員代表制度が一定程度機能しているという。
- 18) 2011年操業開始、従業員数2250人（出所は同社HP。注16）と同じ）。
- 19) UAWの発表によれば、VW社とUAWはその後も議論を重ねており、同工場の労働者の大部分が当該支部に加盟すれば、会社側が当該労組を承認する可能性もあるという（UAWのニュースリリース、2014年7月10日）。
- 20) ただし中国工場からは、「総工会」の役員はGWCの正式メンバーではなく、ゲスト参加という形で出席している。
- 21) “VW Brazil workers accept wage cut to secure jobs” (REUTERS, 2001年11月22日)。
- 22) この時は欧州従業員代表委員会も協議に加わった（ヒアリング調査による）。
- 23) ドイツの他に、イタリアやブラジルへの異動もある。いずれの工場でも、年3回の帰休休暇が与えられる。給与は、出向先での勤続年数に従い、出向先の労働者と同一水準が保障される。
- 24) ただし、国境を超えた配置転換は、すべての国で適用可能とは言い難い。ポルトガルが国内での失業率が高く、とくにEU域内への移民送出国の色彩が強いこと、ブラジルの公用語がポルトガル語であること等によって可能となったと推測される。
- 25) ただし、一部に海外子会社労組と定期的に協議を重ねている労組もある。海外事業所の閉鎖にあたり、本社労組である日本の企業別組合が、現地労組と連携を取り、本社と交渉した事例も過去に存在しており、日系労組の取り組みが海外から注目される根拠もある。
- 参考文献
- 荒木尚志（1995）「欧州従業員代表委員会指令とEU労働法の新局面」『日本労働研究雑誌』No.421.
- 稲上毅・連合総合生活開発研究所編（2007）『労働CSR——労使コミュニケーションの現状と課題』NTT出版。
- 大重光太郎（2010）「ドイツにおける労働組合の役割と『労働』の力」石井まこと・兵頭敦史・鬼丸朋子編著『現代労働問題分析——労働社会の未来を拓くために』法律文化社、238-253頁。
- （2011）「1990年代以降のドイツにおける労働協約体制の変容——国家の役割に注目して」『大原社会問題研究所雑誌』631号、47-65頁。
- 田中洋子（2003）「労働——雇用・労働システムの構造転換」戸原四郎・加藤榮一・工藤章編『ドイツ経済——統一後の10年』有斐閣、79-115頁。
- 日本ILO協会（2004）『先進国の労働運動と国際労働組織——国際労働運動、その歴史・現状・未来』日本ILO協会。
- 洞口治夫（2002）『グローバルイズムと日本企業——組織としての多国籍企業』東京大学出版会。
- Dehnen V. (2013) “Transnational Alliances for Negotiating International Framework Agreements: Power Relations and Bargaining Processes between Global Union Federations and European Works Councils,” *British Journal of Industrial Relations*, 51:3, pp.577-600.
- Edamura K., Hering L., Inui T. and Poncet S. (2011) “The Overseas Subsidiary Activities and Their Impact on the Performance of Japanese Parent Firms” *RIETI Discussion Paper No.11-E-069*.
- Fairbrother P. and Hammer N. (2005) “Global Unions: Past Efforts and Future Prospects,” *Relations Industrielles*, 60:3, pp.405-431.
- Hammer N. (2005) “International Framework Agreement: Global Industrial Relations between Rights and Bargaining,” *Transfer: European Review of Labour and Research*, 11:4, pp.511-530.
- Helfen M. and Fichter M. (2013) “Building Transnational Union Networks across Global Production Networks: Conceptualizing a New Arena of Labour-Management Relations,” *British Journal of Industrial Relations* 51:3, pp.553-576.
- Human Rights Watch (2010) *A Strange Case*, HRW.
- Papadakis, K. eds. (2008) *Cross Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?*, ILO.
- Papadakis K. eds. (2011) *Shaping Global Industrial Relations: The Impact of International Framework Agreements*, ILO.
- Picard S. (2010) *European Works Councils: A Trade Union Guide to Directive 2009/38/EC*, European Trade Union Institute.

しゅう・わかな 立教大学経済学部准教授。最近の主な著作に“Dynamics of Skill Transfer Procedures in the Electrical Industry: A Comparative Study in France and Japan,” *International Management*, Vol.18, pp.32-47, 2014, (with Emilie Lanciano)。労使関係論専攻。