

「ニュースの裏を読む：アジアで頻発する労使紛争を中心に」

長谷川啓之

アジア近代化研究所・代表

2014年2月27日の『朝日新聞』は朝刊の11面で、「カンボジア ストに悲鳴」と報じた。私にはまたか、という感じではあるが、最近のアジアに進出する日系企業にはこうした記事には無関心ではいられない、重大な問題であろう。企業が海外進出する場合には、多くのリスクやコストがかかる。そうしたリスクの中でも、ストは最大かつ頻繁に起きる可能性の高いリスクの1つであり、またアジア全体に拡大している腐敗の問題も重大なコストとなる。今後はこれらの問題にどう対応すべきかをきちんと考えたうえで進出しないと、撤退の憂き目を見ることになるだろう。

そこで、今回の「ニュースの裏を読む」は、アジア諸国で頻発する日系企業におけるストライキに注目して、いくつかの事例を見ながら、その背景などを簡単に見てみよう。

1) **カンボジア**：まずカンボジアに関する記事の内容を見てみると、おおむね以下のとおりである。カンボジアの2つの工業団地に進出した日系の中小企業が相次ぐストライキの余波に見舞われ、工場をともに操業できず、業績も落ち込む。日系中小企業は低賃金の労働力を当て込

んで進出したのに思わぬ落とし穴にはまって、頭を抱えているというのだ。また警察はお金を払わないと動かないし、操業停止となってもそのコストはだれも払ってくれない。こうした過激なストは数年前から年に数回起きているという。その背後にあるのは、フン・セン政権に不満を持つ野党や、最低賃金の倍増などを求める労働組合の存在がある、と。

2) **インド**：こうした現象はアジア各国で少なからず起きており、すべて同じというわけではないであろうが、深刻な問題といえよう。カンボジアに限らないとすれば大変な事態であろう。つい先ごろもインドで大規模なストが起きたことは記憶に新しいところであろう。インドでは最も古くから進出し、乗用車では50%のシェアを誇る、最も有名な日系企業のスズキ自動車で起きたストというか暴動というか、大きな労使紛争が発生して、人々を驚かせたばかりである。もっとも、最近のインドではスズキで発生した労使紛争は典型的とはいえ、ホンダ（ホンダ系の部品工場）などの日系自動車メーカーばかりか、韓国（現代自動車）、GM（本年1月西武グジャラート州の個以上で、正社員との賃金格差を求める契約社員の

要求が原因でストが勃発)、ドイツのボッシュ(昨年11月バンガロール近郊の工場でストが起き一時操業停止)などでも労使紛争が多発している。

1) スズキの事例: ところで、スズキで起きた最初のストは、2012年の夏、デリー郊外のマネサール工場(スズキの子会社)で、第1回目のストは13日間続き、続いて翌月起きたストは短期間で終結し、その翌月に3度目のストが発生した。それは33日間も続いた。かなり長期にわたったのは、労働者側がサボタージュを実施し、経営側はロックアウトで対抗するといった対抗措置が取られたからである。これがようやく終結したかと思ったら、今度は1週間後に4回目のストが発生した。それは2週間ほどで終わった。以外に早期に終結したのは州政府がこれに対応し、州の高裁命令によって強制退去させたからだといわれる。

スズキで起きた労使紛争の原因は何であろうか。それは正規の労組があるのに、次々と非合法の組織を作り、正規の労働組合として認めろ、といったものから、臨時工を正規工にしろ、とか、さらには処分者の復職と言ったものまで含まれるようだ。インドの労組の特徴の1つは政党との結びつき、特に共産党系の政党との結びつきが強いと言われる。鈴木に特別の落ち度がないにもかかわらず、こうした理由で労使紛争が起きるとすれば、企業側がこれに対応することは難しい。

スズキで起きた紛争には他の外資系企業で起きるストに共通する要因を多分に

含んでいる。こうした状況には企業で対応できる部分と政治家が乗り出さなければ解決しない部分などがあり、複雑である。

2) トヨタの事例: 『日本経済新聞』の2014年3月18日朝刊は、インドで労使紛争が多発しており、トヨタの工場が17日から生産を一時停止したと報じている。もう少し詳しく触れよう。その理由として、賃金改定をめぐって労使交渉が行われていたが、組合員の生産妨害行為が発生して、会社側が南部のカルナタカ州の子会社トヨタ・キルロスカ・モーターが持つ工場の施設を一時閉鎖したということである。いわゆる会社側のロックアウトである。同工場では小型車の「エティオス」を31万台生産している。新聞報道では、年に1回の賃金改定を行っていたが、労使交渉が難航し、一部の組合員が勝手に生産を停止したり、現場監督者に脅迫するなどの妨害行為があったとされる。

ところで、インドでは紛争の発生件数は減少しているが、規模は大型化し時に過激化しているともいわれる。インドの労使紛争がなぜ起きるのかと言えば、そこには複雑な事情があるようだ。上記のような理解しにくい理由を初め賃上げに関するものや解雇に関わるもの、賃金の安い契約社員が正社員を要求するもの、既存の組合が労働者の声を反映していないとして、自主労組を組織し、それを企業側に認めさせようとするもの、労組間の主導権争い、などさまざまである。

新聞によれば、インド特有の事情も指摘されている。それは手厚い労働者保護で、現行の労働法は労働者に対する解雇を厳しく規制しており、経営者側が正当な理由で解雇通知した場合でも、訴訟や新たな紛争の原因となったりするということである。こうした事情の背景には、労働者自身の問題もあるであろうが、あえて指摘すれば1つに、80年代までの社会主義的な考え方が反映していると思われるべきかもしれない。もう1つ指摘すれば、インドもなお近代的な法制度に対応していないように思われる。

3) ベトナムの事例：ベトナムでも2006年頃から、ストは増加傾向にあると言われる。特に最近は大規模な賃上げストが多発し始めている。2012年、ハノイの日系企業の工場で発生した大規模な賃上げストが注目される。それが同じ工業団地内に位置する日系企業にも波及して、大きな問題となった。

4) インドネシアの事例：インドネシアでも2012年12月、自動車や電機部品関係の労働者2千人ほどの労働組合員が多くの日系企業で、違法な派遣労働が行われているとして、日本大使館前で抗議デモを行った。インドネシアでは労働者の待遇改善を求める労働組合の取り組みが活発化しており、日系企業側は安い人件費を当て込んで進出しているため、両者の対立が激化し易い状況にあると思われる。

5) その他のアジア：これらの国以外でも、労使紛争は絶えない。特に中国での

労使紛争は、トヨタなどの企業で、天津市、シンセン、大連、などの日系企業が多く進出する地域を中心に、2005年頃から、ここに書きとどめられないほど、数多く発生している。中国での労使紛争は日中関係の悪化を反映する場合もあるだけに、一層厄介である。

6) 問題は何か

こうした問題が次々と発生する背景は何であろうか。何が問題なのであろうか。もちろん、国により、または相手により問題が発生する原因や背景は異なる。インドでは法規制があって、正社員を解雇しにくいとか非正規労働者との賃金格差が大きいなどの要因が確かに考えられるが、それだけであれば、法規制を改訂し、非正規労働者の賃金をある程度上げれば済む話であろう。だが、問題はもっと深いところになるのではないか。その要因は1つとか2つではなく、様々な要因を検討する必要があるだろう。そこで、ある程度共通する要因として、ここでは以下の3点を取り上げてみたい。

言葉とコミュニケーション

まず言葉の問題である。日本企業の従業員やスタッフは現地の言葉を話せる人はほとんどいない。そのことが現地従業員やスタッフとの間での意思の疎通を欠くことは明白である。この点はここ数十年にわたって指摘されてきたが、全くと言っていいほど解消されていない。外国人とみると、すぐに英語を使いたがる。筆者が現地を訪問した際も、こうした現象はたびたび目撃した。

通訳を使うとなかなか相互の信頼関係は生まれにくい。時に聞くのは、通訳の顔ばかり見て話すので、相手はどう考えているのかがほとんど理解できないとの指摘もある。アジアで長期にわたってビジネスをする気があるのであれば、かれらの中には2~3か国語を話す人が多いので、すべてのスタッフとは言わないまでも、少なくとも現地の言葉を話せる日本人を採用する必要がある。言葉が十分できなくとも、ある程度できれば、あるいは英語でも、現地従業員やスタッフとのコミュニケーションはある程度可能であるが、現地の言葉ができれば一層相互信頼は進むはずだからである。定期的に現地従業員との会合やコミュニケーションの機会を持つことも必要であり、紛争を回避できる場合が少なくないことはいくつかの事例に現れている。

法令・慣行

最近は多くの国で労働関係の法制度が整備されつつあると同時に、元来人治主義的な風土の中で、単に法制度だけでは人を動かすことは難しい。しかし、インターネットの普及により、海外を含めてさまざまな情報を知る機会も増え、次第に権利意識や平等を求める風潮が強くなりつつある。そのため、自分の賃金が高いか低いかを判断し、低ければ当然の権利として要求するようになる。

そこで、現地の日系企業は現地の労働法令を順守するのは当然として、法に収まらない現地の慣行なども勉強する必要がある。つまり、日本と違って、多くの

国で近代化が遅れており、法の支配と同時に慣行も支配しており、慣行に沿った解釈や対応も考慮する必要があるといえよう。それには現地の文化や風習なども、表面的な理解ではなく、ある程度専門的な知識を持つ必要がある。

腐敗、民主化および文化

もう1つはそれぞれの国がどの程度民主化しているか、なども重要な知識である。民主化は近代化の1つであるが、筆者の目には現在日系企業が進出し、労使紛争などに巻き込まれる地域や国の多くは旧社会主義国と独裁が続いた国々である。

中国、カンボジア、ラオス、インドネシアなどがその事例である。これらの国々は今なお民主化は進んでおらず、近代的な精神や発想に欠けている。あるいは近代化が遅れている。その表れは下の表に示すような指標によく表れている。中でも、民主主義指数、HDI(人間開発指数)、腐敗度認識指数(印の付いた国)には近代化の遅れが明確に示されている。こうした状況の中に、先進国の近代化された、つかり法の支配を中心とした組織が対峙するわけで、問題が起きやすいのは当然ともいえる。

なぜならそこでは、国民は概して甘やかされるか自己責任の慣習が希薄である。国や企業が責任を負うのが当然と考える風潮がある。あるいは長い間の習慣から、権利が与えられていないのだから、責任を負う必要もないとの心理状態が作用し易い。そのため、企業はもっと労働者を

大事にすべきであるとする考え方が、雇用期間が長くなるにつれて、そうした自己主張が強くなる傾向があるように思われる。その意味では、ベトナム、ラオス、カンボジア、さらにはミャンマーも含め

て今後さらに労働者の自己主張は強くなり、労使紛争へと発展する確率は高くなる可能性があることを認識したうえで、どう対応すべきかをあらかじめ考えておく必要がある。

アジア諸国の民主化、腐敗、識字率などに関連する指数

	民主主義指数	HDI	腐敗度認識指数	報道自由度指数	識字率
MYM	155(2.35)	149(0.483)	172(1.5)	151(44.71)	93(92.0)
CMB	100(4.96)	139(0.523)	162(2.0)	143(41.81)	133(76.3)
IDN	53(6.55)	124(0.617)	118 (3.2)	139(41.05)	93(92.0)
LAO	156(2.32)	138(0.524)	160(2.1)	168(67.99)	149(68.7)
MLY	64(6.41)	61(0.761)	54(4.9)	145(42.73)	91(92.5)
SIN	81(5.88)	26(0.866)	5(8.7))	149(43.43)	75(94.7)
THA	58(6.55)	103(0.682)	88(3.7)	135(38.60)	83(94.1)
PHI	69(6.30)	112(0.644)	105(3.4)	147(43.11)	71(95.7)
VET	144(2.89)	128(0.593)	123(3.1)	172(71.78)	90(92.8)
IND	38(7.52)	134(0.547)	94(3.6)	140(41.22)	137(75.)
JPN	23(8.08)	12(0.901)	17(7.4)	53(25.17)	23(99.0)
CHI	142(3.00)	101(0.687)	80(3.9)	173(73.07)	69(95.9)
KOR	20(8.13)	15(0.897)	45(5.6)	50(24.48))	23899.0)

注:(1)順位とカッコ内はスコア、(2) の HDI は人間開発指数(187 か国中の順位)、(3) は 2012 年、167 か国中の順位、 ~ のカッコ内はスコア、 は 2012 年、172 か国中の順位、カンボジアは 2007 年、 は 2013 年、179 か国中の順位、 は 2006 ~ 08 年、179 の国と地域の中の順位、カッコ内は割合 (%)

資料 : https://portoncv.gov.cv/dhub/porton.por_global.open_file?p_doc_id=1034 、
<http://www.transparency.org/cpi2012/results>、 and Wikipedia