自動車総連がグローバルで目指す「建設的な労使関係※1」とは

- 労働者の基本的権利※2 が尊重されている。
- 労使が相互に独立・自立・対等な関係を維持しつつ、互いの立場を尊重し、緊張感ある関係。
- 労使は「労働者の雇用・生活の向上・安定」と「企業の健全で永続的な発展」の両立を目指す。
- 労使関係に関する重要事項は、労使対話により決定する。また、労使課題は徹底的に話し合いを尽くすことにより解決を図る。そのために必要な情報は、誠意をもって共有し、透明性を確保する。
- 労使で結んだ約束は、双方が必ず遵守する。
- 労使は常に職場の実態を把握し、率直な意見を尊重する。

※1　自動車総連は「健全な」労使関係と表現していたが、英語で healthy、sound、harmonious と訳され、海外組織から必要以上に「労使協調」の意と受け取られる可能性があるため、第 25 期より「建設的な」(constructive) へ変更

※2　ILO87 号・98 号条約 / 団結権・結社の自由・団体交渉権
スト権は ILO87 号条約に含まれ (2015 年 ILO 労使代表合意)、労組はスト権を保持し、最終手段として活用できる

自動車総連

全日本自動車産業労働組合総連合会

http://www.jaw.or.jp

〒108-0074 東京都港区高輪 4-18-21 View-well Square　TEL 03-5447-5811　FAX 03-5447-6628

森の町内会 開伐に参与する紙 www.mori-cho.org

この印刷物に使用している用紙は、森を元気にするための間伐と間伐材の有効活用に役立ちます。

2030 VISION

自動車産業に関わる全世界の人々の発展的な未来のために

JAW 国際活動の『20・30ビジョン』

全世界の自動車産業における労働基本権の確保

建設的な労使関係構築と企業の健全で永続的な発展を目指して

自動車総連

20·30 VISION

JAW

めざましい海外進出により、世界での建設的な労使関係の構築にビジョンをもって力強く取り組むときがきました

日本の自動車企業が世界へ進出し、現地生産を始めたのは 1980 年代後半のこと。以降、またたく間に海外事業は本格化し、海外市場の拡大に加え、過度な円高の影響から、現地生産の拡大が加速されました。とくに近年、アジアや中南米の新興国を中心に、海外生産拠点は急速に増加。現在ではメーカーに加え、中小を含めた部品等の日系企業が海外進出を活発化させ、現地で自動車産業のバリューチェーンを形成しています。

こうした海外でのめざましい発展で、日本車の生産台数は 2007 年を境に海外生産が国内生産を上回る状況となっています。日本の自動車産業にとって、海外での事業展開はいっそう重要なステージに入ってきました。一方で、拠点となる進出国の急速な発展により、現地での労使問題は増加、拡大、複雑化しています。将来にわたる永続的な事業の発展のためには、海外での建設的な労使関係を積極的に構築する必要性があります。

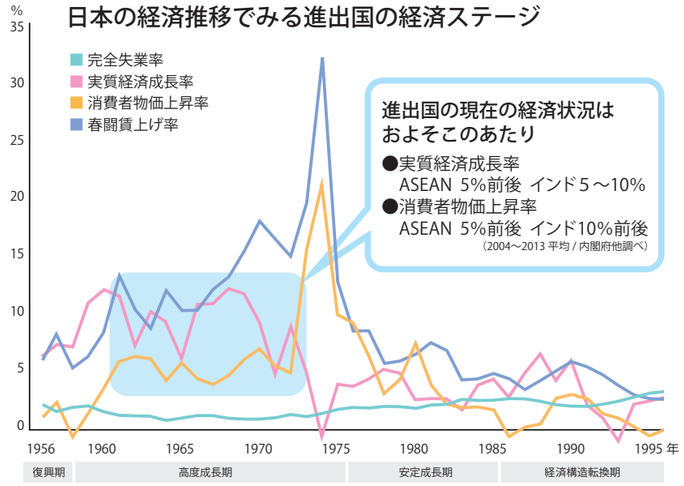
自動車総連ではこうした背景のもと、海外での建設的な労使関係の構築を目指して活動を強化していきます。まずは東京オリンピック・パラリンピック開催で日本が国際的に注目を集める 2020 年に向け、またその先の 2030 年を見据え、JAW 国際活動の『20・30 ビジョン』を策定いたしました。これまでにない戦略的な長期ビジョンをもって、グローバルな労使課題の克服に取り組んでまいります。

進出国で なにが 起きているか

現地で労使紛争が活発化。政労使の認識にズレが生じています。

日系自動車企業が多く進出する新興国では、民主化が進展し、急速に経済が発展しています。経済ステージは、日本で賃上げが急激に進んだ 1960～70 年代の高度成長期に相当。現地では物価の上昇や格差拡大などを背景に、労働運動が活発化し、内容も複雑化して紛争の多発につながっています。この原因のひとつに、政労使それぞれの課題認識の違いがあります。

日本の経済推移でみる進出国の経済ステージ



自動車総連はどう対応してきたか

グローバル経営対策活動として、労使関係の改善に取り組んできました。

海外で発生する労使紛争は、ときに操業が滞ってしまう事態を引き起こす可能性があります。これは現地の問題だけではなく、モノやサービスが国をまたいで行き交うグローバル・オペレーションが進んでいる現状においては、日本の事業や日本の自動車産業で働く人々に大きな影響を及ぼします。
自動車総連では、これまで海外での労使関係を改善するため、「グローバル経営対策活動」として各国で起こる紛争に対して積極的に対応してきました。

これまでのJAW 国際活動の取り組み

- 日系自動車企業の海外事業体における労使紛争の仲裁・解決への働きかけ
- MNC（多国籍企業）労組ネットワークによる、紛争に至る前に相談できる関係の構築（産別間、労連間、単組間）
- 労使セミナー・海外調査団派遣を通した国際労働運動に関する理解の促進
- 国際産別組織（GUF）方針に基づく活動

多国間労組ネットワーク会議を主催

2013年 第1回アジア自動車労組会議（バンコク）
2015年 第2回アジア自動車労組会議（ジャカルタ）※左の写真
タイ、インドネシア、マレーシア、台湾、ベトナム、フィリピン、インド、日本、IndustriALL 本部の参加で、各国の労働事情を相互に共有しながら、紛争に至る前に相談・解決できる関係の構築を図りました。

JCM 建設的な労使関係構築労使ワークショップ参画

現地労使の相互理解・相互信頼を深め、「話し合いによる」課題解決の促進に向けた働きかけと、現地労使課題の実態確認を図るべく、毎年現地（タイ、インドネシア）で開催される JCM 主催の労使ワークショップに、積極的に参画しました。

● 労連・単組による労組ネットワーク構築

海外労組との主体的なネットワークの構築活動を進めています。

全トヨタ労連 海外労組交流会

日産労連 ワールドジョイントセミナー

全本田労連 タイ・インドネシア労組交流会議

全国マツダ労連 二国間情報交換会

三菱自動車ふそう労連 タイ単組交流会

スズキ労連 二国間情報交換会

ダイハツ労連 二国間情報交換会

富士労連 海外調査団（アメリカ）

全いすゞ労連 日タイセミナー

日野労連 海外研修団

ヤマハ労連 台湾との情報交換会

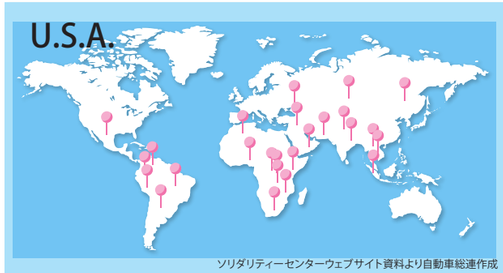
部品労連 海外調査団（タイ）

欧米はどんな活動をしているか

欧米の国際労働運動は、政府と連携した大規模な展開です。

アメリカやヨーロッパの労働団体は政府と強力に連携し、世界中に拠点を持って潤沢な予算で活動しています。とくに日系自動車企業も集積するアジアは活動の重点地域であり、独自のアメリカ型、ヨーロッパ型の労働運動の浸透を図っています。
アジア各国では、欧米組織の指導を受けた労組の考え方と、進出した日本企業文化に違いもあり、日本も政労使で取り組むべき課題との認識が重要です。

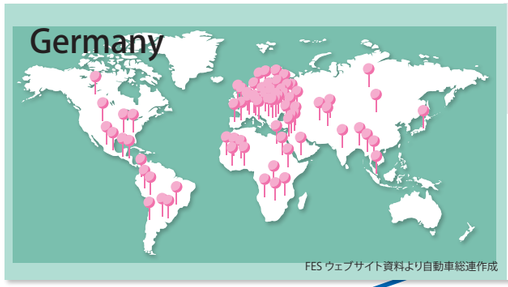
● アメリカ、ドイツ、日本の労働組織の比較



ソリダリティーセンターウェブサイト資料より自動車総連作成

アメリカ　ソリダリティセンター
海外拠点25カ国

1997年、米国ナショナルセンター AFL-CIO が労働権・人権の保護・労働組合強化などを目的に設立した NPO。世界60カ国以上で米国型の組織化・労使関係を促進。予算の90%にあたる年間300万ドル（約36億円）を米国政府が負担している。



FES ウェブサイト資料より自動車総連作成

ドイツ　フリードリヒ・エーベルト財団（FES）
海外拠点100カ国以上

1925年、労組出身でドイツ初の民選大統領の名を冠し、ドイツ社会民主党（SPD）党首が設立。大統領の遺志を継いだ社会民主主義のもと、自由な労働組合・市民社会の強化を促進。予算はドイツ連邦政府の公的資金で、年間1億ユーロ（約132億円）以上。

日本　国際労働財団（JILAF）
海外拠点2カ国（タイ、ネパール）

1989年、日本のナショナルセンターである連合により設立。発展途上国の建設的な労働運動の確立を通じて、当該国の経済や社会の発展に寄与。予算は年間約4億7000万円で、厚生労働省の国際労働関係事業・草の根支援事業に関する受託金の他、およそ3分の1を連合はじめ労働団体が拠出している。

更に大きく、強く、戦略的に前進するために、JAW国際活動の『20･30ビジョン』に向けて取 り組みをはじめます。

ビジョン策定の背景

環境認識

●日本の自動車産業の海外進出、グローバルオペレーションが加速
●進出国の急速な発展により、現地労働問題が複雑化

課題認識

海外事業の永続的な発展のためには、建設的な労使関係の構築に向けた活動の強化が必要

活動強化のアプローチ

① 各国の実状に鑑みながら、話し合いをベースとする建設的な労使関係の伝播による現地労使対話および公正な労働条件確立の環境整備
② 国際産別組織（GUF）運動への積極的な働きかけ・意見反映

民主化や経済成長が著しく、日系事業体が集積し、海外労組組織も活動を重点化しているアジアから、これらの取り組みを拡大していきます。

ビジョン策定

JAW 国際活動の
『20･30ビジョン』

JAW 国際活動のこれまでにない大きく長期的な課題への取り組みであり、戦略的な長期ビジョンを掲げ、全員で共有し、自動車総連・各労連で活動計画を策定しながら、その実現に取り組みます。

ビジョン全容

向かうべき理想　全世界の自動車産業に関わる人々の幸福

目指すところ　全世界の自動車産業における労働基本権の確保　・建設的な労使関係構築と企業の健全で永続的な発展

労使対話・労組間コミュニケーションの促進により、グローバル経営対策活動を強化することで、カウンターパート　機能を発揮

2030 VISION　2030年ビジョン

- 全ての国において日系自動車企業労使が、現地における建設的な　労使関係を理解・共有した上で、労使対話の仕組みがあり、実践している
- 全ての労連において、労連もしくは（海外拠点のある企業の）単組が、　海外労組との相互コミュニケーションの確立により、現地の課題解決に向けた相談体制を整備　し、国際活動を行っている

2020 VISION　2020年ビジョン

- ASEAN 地域の日系自動車企業労使が、現地における建設的な労使　関係の理解促進を図った上で労使対話を実践している
- ASEAN以外の日系自動車企業労使が、建設的な労使関係の理解促　進に努めている
- 全ての労連において、労連もしくは（海外拠点のある企業の）単組が、　海外労組にコンタクトし、相互コミュニケーションを開始している
- 全ての労連において、労連もしくは（海外拠点のない企業の）単組　が、国際連帯の重要性について労使の理解促進に努めている

ビジョン実現のための基盤整備

- ●MNC（多国籍企業）労組ネットワークの構築
- ●労使の基本的態度の確認と発信（GFA※・その他 の労使合意と発信）

- ●日本の労使による建設的な労使関係の重要性と『20･30ビジョン』の理解
- ●MNC（多国籍企業）労組ネットワークの構築
- ●労使の基本的態度の確認と発信（GFA※・その他 の労使合意と発信）

建設的な労使関係構築を図る国際労働人材の育成・確保（日本・現地）

※ Global Framework Agreement/ グローバル枠組み協定（協約）多国籍企業が国際労働組合組織を社会的パートナーとして認知し、労使双方の基本的 関心事項について協議することを約束するもの（出展：連合総研資料）