

# アセアン労働組合協議会の活動からみる労働問題

かがわ こうそう  
香川 孝三

●神戸大学名誉教授・大阪女学院大学名誉教授

## 1. はじめに

本稿では、アセアン労働組合協議会（ASEAN Trade Union Council, 以下 ATUC と呼ぶ）の活動を通して、アセアンで問題となっている労働問題について述べてみたい。

アセアン・レベルでは2つの労働組合が活動している。1つは本稿で取り上げるアセアン労働組合協議会であり、もう1つはアセアンサービス産業従業員労働組合協議会（ASEAN Service Employees Trade Union Council, 以下 ASETUC と呼ぶ）

である。この2つの組合は設立基盤が異なっている。ATUCは1994年マニラで結成されたが、アセアン加盟国のうち、ブルネイを除いた9か国と東チモールを加えて10か国で設立されている18の労働組合ナショナルセンターが加盟し、組合員総数約1,300万人を抱えている。東チモールはアセアンに加盟申請をしているが、まだ認められておらず、現在はオブザーバーの立場でアセアンの諸会議に参加している。しかし、ATUCは東チモール労働組合連盟の加盟を認めている。ATUCはアセアンと同じでコンセンサス（全員一致）方式で意思決定をしている。

アセアン労働組合協議会（ASEAN Trade Union Council）加盟組織

国名	加盟組織数	加盟組織
カンボジア	3	CCTU、CLC、CCU
インドネシア	3	KSPI/CITU、KSPSI、KSBSI
ラオス	1	LFTU
マレーシア	1	MTUC
ミャンマー	1	CTUM
フィリピン	2	NTUC Ph1、FFW
シンガポール	1	NTUC
タイ	4	LCT、NCPE、SERC、TTUC
ベトナム	1	VGCL
東チモール	1	KSTL/TLTUC

A S E T U Cは、U N I グローバル・アジア太平洋事務局、国際建設・林産労働組合連盟・アジア太平洋事務局、国際公務労働組合連盟・アジア太平洋事務局の3組織が中心となって2007年にクアラルンプールで結成された。国際的なサービス産業に関わる産業別組織がアセアン・レベルで組織された協議会である。

本稿では、A T U Cの活動からアセアンでの労働問題について述べてみたい。A T U Cの存在自体は日本ではほとんど知られていない。日本はアセアンのメンバーではないが、アセアンの諸会議には日本も参加している。しかし、日本の労働組合の代表がA T U Cに参加したことは聞いたことがない。A T U Cの活動が日本には伝わってきにくい状況にある。しかし、2015年12月31日にアセアン経済共同体が成立して以降、A T U Cの活動が活発化し、2016年3月にはビエンチャンでアセアン使用者連盟と初めての会合がもたれた。さらにA T U Cが2018年11月24～25日にインドネシアのバリ島で総会（3年毎に開催）を開催し、そこでバリ宣言を採択して、その活動方針をあきらかにした。その内容について述べてみたい。

## 2. 移民労働者への対応

A T U Cがこれまで最も力を入れて取り組んできたテーマがアセアン内の移民労働者である。アセアン経済共同体が成立する以前から、アセアン加盟国間の人の移動がみられる。経済的に貧しい国から豊かな国に人は国境を越えて移動している。アセアン内では、タイ、マレーシア、シンガポールが移民の受け入れ国である。フィリピン、インドネシアからマレーシアやシンガポール、ラオス、カンボジア、ミャンマーからタイに働きに出かける流れがみられる。2015年段階でアセアン内の移

民数は約690万人で、うち女性が48.7%を占めている。

アセアン経済共同体の成立によって人の移動を自由にする基本政策が採用されているが、それは熟練労働者の移動（現段階では技術者、看護師、建築士、測量士、医師、歯科医師、会計士、旅行業専門職の8職種に限定）を保障する政策が採用されているにすぎない。具体的にどの職種の熟練労働者の移住を認めるかは各国政府の判断に任されている。国の経済開発にとって熟練労働者は不可欠であり、各国政府は自国の熟練労働者が他国に移住することに消極的であるのが実態であるが、経済的に豊かな国に移住して高収入を目指す熟練労働者は存在する。

さらに、問題なのは、低い技術しか持たない未熟練労働者への対策である。現実に移住しているのはこの未熟練労働者が多い。この未熟練労働者には不法就労者や人身売買、買春が絡む移住者も含まれており、その保護が大きな問題となっている。アセアンでは移民労働者の権利保護とその促進のために2007年に宣言を採択した。これを条約や法的拘束力をもつ文書とするかどうかで合意が得られず頓挫した状態にある。条約にはなっていないが、2017年に移民労働者の権利保護についてのアセアン・コンセンサスが採択されている。

これらを受けて、A T U Cは、2018年のバリ宣言において、次の目標を定めている。基本方針は移住労働者の労働条件の確保と人権擁護であり、それを実現するための手法を提示している。

- i 移民労働者に組合員資格を認めること、または加入する組合によってその利益を代表されることを認めること。移住労働者は移住先では外国籍を保持している場合が多いが、ラオスとベトナムの社会主義市場経済国では外国籍を有する者には組合員資格を法律によって認めていない。それ以外の国では組合員資格に国籍による

差別を禁止しているため、外国籍の者でも労働組合に加入できる。正規の入国による移住労働者の場合は組合に加入できるが、不法就労者は加入が困難である。

- ii 家事労働者のように、労働組合加入が困難である場合、それらが加盟しやすい形態の労働組合の結成を工夫する。
- iii 母国での組合員資格を移住先にもっていき、そこで母国と移住国で組合員の利益を代表できるシステムを構築する。ポータブルな組合員資格を提言している。アセアン経済共同体の中で、このような試みが可能なのか検討を必要としよう。そもそもアセアン加盟国の労働組合組織率は高くない<sup>1</sup>。それも次第に低下傾向がみられる。しかも強制組合登録制度によって労働組合が政府の統制を受けやすい仕組みが維持されている。
- iv 低いレベルの未熟練労働や悲惨な労働条件で働いている移住労働者のために、社会的保護や移住国を離れる時に何らかの給付を受けられる仕組みの構築を目指す。
- v 移住労働者がその収入や貯金を母国に送金する場合、もっとも低いコストで行えるようにアセアン加盟国に要請する。移住労働者は出稼ぎとして働く場合が多く、母国にいる家族に送金する必要がある。
- vi 母国での社会保障制度に加盟できるように制度を整備することを要請する。アセアン加盟国の社会保障制度は、公務員（軍人、警察官も含む）を対象とする制度ができ、それを民間企業に拡大する方式がとられた。最初は大企業、それを中小企業に拡大する政策が採用されている。さらに将来の構想としてインフォーマル・セク

ターに拡大して国民皆保険、国民皆年金制度の実現を目指している。移住労働者もいつかは母国に帰っていくので、そこで社会保障制度の適用を受けられることを求めている。

- vii アセアン各国に共通にカバーされる社会保護の制度を構築する。移住先で失業した場合でも生活保護によって保護される制度の構築を目指している。
- viii 移住する前の支援や母国に帰国後の再統合のための支援を強化する。移住をしてもいつかは母国に帰国する出稼ぎである場合、帰国してふたたび母国での生活に復帰できるための支援が必要になっている。

### 3. 労働CSRへの取り組み

2016年のアセアン労働大臣会議で、「労働CSRに関するアセアン・ガイドライン」が採択された。このガイドラインは政府、企業、使用者団体、労働組合を対象としている。その中で優先的に取り組むべき分野として、児童労働の撤廃、職場における差別撤廃や搾取的な労働慣行の廃止、人材開発と訓練、賃金や健康安全の確保、健全な労使関係の構築、移民労働者の保護、持続可能な開発が取り上げられている。

ATUCは、バリ宣言の中で、労働CSRの対象として、中核的労働基準だけでなく、安全衛生、懲戒処分、労働時間、報酬、経営システムがILOの基準に従って実施されるよう運動を進めることを決議している。

これらの中で、現実にもっとも問題となっているのが最低賃金制度である。これまで最低賃金の

1. ILOの統計によると、労働組合推定組織率はシンガポール21.2%（2015年）、ラオス15.5%（2010年）、ベトナム14.6%（2011年）、カンボジア9.6%（2012年）、マレーシア8.8%（2016年）、フィリピン8.7%（2014年）、インドネシア7%（2012年）、ミャンマー1%（2015年）

設定に消極的であったマレーシアとシンガポール（清掃、警備、造園の職種に限定）が最低賃金を設定することによってアセアン加盟のすべての国で最低賃金が設定されている。問題は移民の送り出し国であるカンボジア、ラオス、ミャンマー、ベトナムや、さらにアセアンの隣にあるバングラデシュとの最低賃金額の国際比較である。これらの国では労働集約型産業が工業化の中心となっているが、それを実現するために外国資本を呼び込む必要がある。そのために低賃金国であることを呼び込む材料としている。そこで、外資誘致の国際競争がおき、より賃金の安い国に外資が移転していくおそれがある。しかし、一方、労働者の生活を守るためには、賃金を上げていかなければならない。そこでいくら上げるかが重要になる。国内の政治経済事情だけで最低賃金額を決められない状況が生まれている<sup>2</sup>。

#### 4. 持続可能な開発目標 (SDGs)

国連のもとで2016年1月からスタートした持続可能な開発目標（2030アジェンダ）をアセアン・レベルでも取り組むことを労働組合の立場から明らかにしている。この持続可能な開発目標によって「世界中の唯一人置き去りにしない」ことへの理解を深める活動を実施し、その目標実現に向けた戦略を策定して実施することを明らかにしている。特に労働者に影響を与える目標実現のために政府と交渉し、実施状況の検証をおこない、その報告を政府やマスコミに提供する。

この目標の中で、2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」の

普及を目指している。アセアン・レベルでの人権問題が指摘され、「CSRと人権に関するアセアン戦略」がアセアン政府間人権委員会を中心として議論が深められている。これがアセアン経済共同体の設立に続いて予定されているアセアン社会文化共同体設立の基盤となるものである。さらに、この問題はアセアンに進出している日本企業およびその企業別組合にとって無視できない。なぜならば企業活動がもたらす人権へのインパクトがどうなっているかを責任あるサプライチェーンを実現するために考慮していかなければならないからである。

#### 5. 技術革新への対応

インダストリ4.0と呼ばれるIT技術を用いた産業革命がアセアンでも起き始めている。その典型はタイ南部経済回廊の経済開発である。そこでは技術革新によって既存の産業が根本から変わってしまうデジタル・ディスラプションがおきることが予想されている。

そこでATUCはこの技術革新が組合員や労働者に与える影響についての情報を入手して、労働組合自身が技術革新に対応できる能力向上を目指そうとしている。それによって労働者の保護と生産性の向上を両立できる戦略の構築のために、政府、使用者との対話による協力関係を重視することを提案している。

アセアンの中で日本企業がもっとも進出しているのはタイであるが、タイは労働集約型産業をタイの周辺地域や周辺国（カンボジア、ラオス、ミャンマー）に移転させ、自らは高度な技術による

2. 現行の月額最低賃金額は以下である。カンボジア182ドル、インドネシア・ジャカルタ特別州259ドル、ラオス130ドル、マレーシア262ドル、ミャンマー101ドル、フィリピン・マニラ首都圏249ドル、タイ・バンコック295ドル、ベトナム125～179ドル、バングラデシュ95ドル

生産の拠点となることを目指している。その結果、労働者の働き方や労働条件がどのようになっていくのかの予測がつきにくいのが現状であり、労働組合がそれに対応できる能力を身に着けることを提言している段階である。

## 6. おわりに

A T U C のバリ宣言で述べられている構想は大きな目標をかかげているだけであり、具体的な戦略は加盟する労働組合に任せるのが、A T U C のスタンスである。アセアンはE U とは異なり、統

合の度合いが低い段階にあるからである。バリ宣言の構想はアセアン・レベルでの今後の労働者の権利を保護するに不可欠な論点を提起しており、加盟組合がそれぞれの国内でどう対策に取り組むかが問われる。

A T U C が取り組んでいる問題は日本でも問題になっている。特に外国人労働者はアセアン内だけでなく、日本にもやってきており、同じ問題が発生している。アセアンと日本での外国人労働者問題は無関係ではなく、相互に関連しあっており、労働組合間での対応を検討すべきではないかと思われる。

### 参考文献

- 香川孝三「ASEAN 経済統合が各国労働法制に与える影響」ビジネス・レーバー・トレンド489号、2015年、4－11頁
- 香川孝三「SDGs と責任ある企業の雇用慣行」季刊労働法262号、2018年、4－13頁
- 香川孝三「結社の自由について改めて考える－東アジアにおける『結社の自由』の法制・実態をふまえて」日本労働法学会誌・労働法132号、2019年、149－157頁
- ASEAN Trade Union Council ed., Bali Declaration 24-25 November 2018, Nusa Dua Bali, Indonesia
- ASEAN Trade Union Council ed., Realizing the Rights of Migrant Workers to Join Trade Unions and to Social Protection
- ASEAN Trade Union Council ed., Position and Action on Corporate Social Responsibility