



## ASEAN経済共同体と労働組合の役割

たま  
玉井

さとし  
諭

●UNIグローバルユニオンアジア太平洋地域組織  
キャンペーン・組織化担当ディレクター 在シンガポール

ASEAN経済共同体（AEC）が2015年末に発足した。域内人口は6億2,000万人を数え、域内総生産については約2兆5,000億ドル（約280兆円）とインドを上回る一大経済圏となる。日本企業にとっても巨大市場かつ生産拠点として、その潜在力は魅力的に違いない。

ASEANが最終目標とするのはASEAN共同体である。グローバル化の進展や中国、インドの台頭といった国際情勢の変化の中で、東南アジアの大国とは言えない国々が団結して存在感を高め、発言力を強めていく試みである。ASEAN共同体は1）政治・安全保障、2）経済、3）社会・文化の3つの大きな柱からなる。したがって、AECはこのうちの経済分野だけの共同体に過ぎない。

「単一の市場、単一の生産基地」をうたい文句とするAECは、域内の貿易自由化と市場統合を通じて経済成長の加速、国際競争力の強化を目指している。具体的な取り組みは、1）関税の撤廃、2）サービス分野の開放、3）資本とヒトの移動の自由化である。しかし、乗り越えるべき課題が山積していて、経済の一体化に向けたペースは極めて緩やかなものとなっている。加盟10カ国の間で既に多くの品目の関税撤廃が実施される一方、国内の雇用と産業を守りたい思惑から輸入許可の厳格化など非関税障壁を高くする動きも出ている。また、サービス分野の開放、資本とヒトの移動の自由化はほとんどと言っていいほど進んでいない。

その根本的な原因は、ASEANが加盟国の内政へ

の不干渉と全会一致に基づいた決定プロセスをルールとしていることにある。これは国力の格差によって加盟国どうしに上下関係が生じるのを避ける装置となるが、譲歩や妥協の温床となりやすく結果の低位安定しか実現できない可能性が高い。また、仮に合意をみたものであっても、過去50年近い歴史の中で実際に実行に移されたのは30%しかないという話もある。

さて、労働組合にとってAECはどのような意味を持つのか？ 重要なのはAECが域内に住む労働者とその家族に恩恵をもたらす存在になるかという点である。モノ、金、ヒトが自由に動くことで、域内全ての国において経済成長が加速し、誰もが豊かになるかのようなイメージが先行している。しかし、生産拠点のシフトや合法・非合法の移民労働者の動きが増えることで、先進地域では労働者の雇用不安や労働条件の引き下げ、後進地域では労働者の不足や労働者保護のさらなる弱体化が懸念される。

経済成長や企業活動の活発化がそのまま雇用の「安定」にダイレクトにつながるかははなはだ疑わしい。「安定」は単なる量的拡大ではなく質の充実を伴ったものでなければならない。求められる質とは、賃金の上昇を通じた生活水準の向上、職場環境の改善、労働者の権利保護、社会保障の実現・強化などとなる。

労働組合は各国で発生する様々な労働・雇用問題に個別に対応するだけでなく、共同体の結成プ



「One ASEAN Standard (Agreement)」のパンフレット

プロセスにおいて政策や法制度の議論に密接に関わり合いながら域内全体の雇用の「安定」と格差の標準化に貢献していくべきである。また、関わり合い続けることで、政府、使用者だけでなく市民社会にも労働組合の存在を広く認識してもらい、真の社会的パートナーとしての地位を確保することができる。

ASEAN内で政労使の社会的対話を通じ、そうした取り組みを継続して行なってきた組織の一つがASEANサービス労組協議会 (ASETUC) である。国際産別UNIグローバルユニオン (UNI)、国際建設林業労組連盟 (BWI)、国際公務労連 (PSI) のアジア太平洋地域組織が協同して2007年に設立された。ASETUCは共同体の結成プロセスの中で、政労使による社会的対話会議の開催 (2009年から毎年)、労働法の比較研究などの調査活動などを行ってきた。

最近の新たな取り組みとしては、タイ法律改正委員会 (LRCT) が起案した労働者の権利を守るための「One ASEAN Standard (もしくは Agreement)」の採択に向けた活動がある。各国政府への働きかけや、パンフレットやビデオ (<http://www2.asetuc.org/>) の作成を通じて労働者、加盟組織への啓蒙活動を行なっている。起案の過程では国際産別も助言を求められ、UNI Aproのウン地域書記長が会合に参加し労働組合としての考えを伝えた。これもASETUCの社会的対話のパートナーたらんとする一貫した姿勢が認めら

れた結果と言える。

「One ASEAN Standard」は1) 定義と一般原則、2) 労働者の権利、3) 実施と義務に分類された26項目からなる。各国に労働行政や法制度があり、ASEANも労働・雇用問題に関する様々な地域的メカニズムを有する一方で、いまだ労働者 (特に移民労働者、農業従事者、インフォーマルセクター労働者) の権利の保護は十分に実現されていない。そうした現状を踏まえて、包括的な視点から各国間の労働者の保護に関する格差と域内での労働移動に伴うリスクの標準化を目指して作成された。常設委員会を設立し、報告書の提出や問題への調査の受け入れなどの義務が設けられている点も注目される。

さて、「One ASEAN Standard」が採択され、かつ実施されるか? であるが、実際のところは難しいであろう。また、仮に採択はされても、緩やかな連合体としてあり続ける限り、加盟国を縛る法的な枠組みもなく、各国の自主的な努力に任せるしかない。しかし、この「One ASEAN Standard」の存在意義は決して薄れるものではない。域内での労働者の権利保護に関する政労使のさらなる話し合いのプラットフォームとしてだけでなく、労働組合が労働者の利益を守る社会的対話のパートナーとして存在し、政策や法制度の議論にプレーヤーとして関わり続けていく一つの材料となり得る。政府や使用者を単に敵対視し外部から意味もなく声をあげるだけでは何も変えることはできない。