

責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム（JP-MIRAI）
「相談・救済」研究会
第3回「企業活動・労使関係の中での救済」

「業界団体・労働組合からの報告」 金属労協の取り組み報告

2021年8月3日

全日本金属産業労働組合協議会
（金属労協／JCM）事務局次長

岡本 俊也

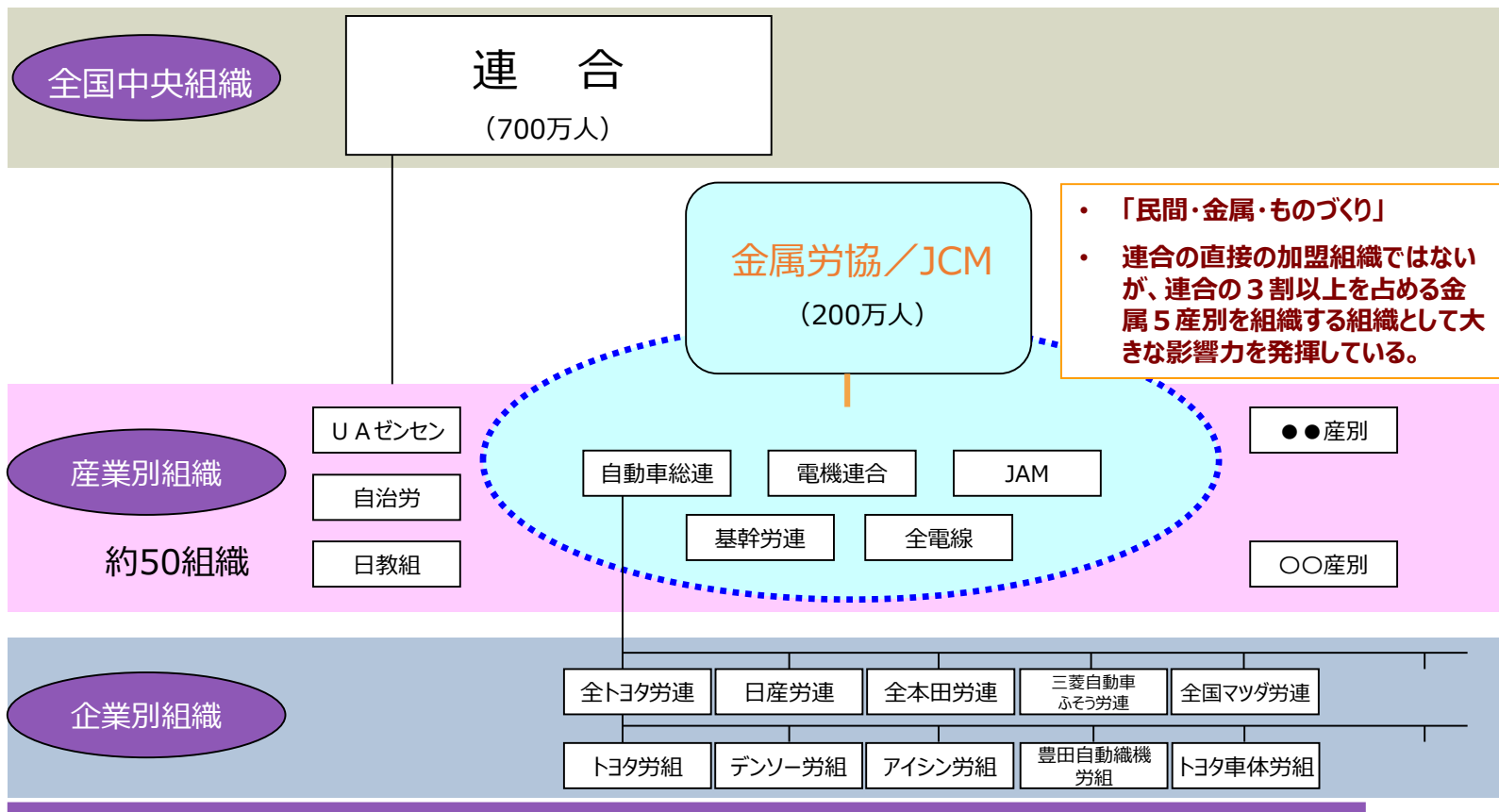
本日の目次

1. 金属労協の紹介
2. 国際労働運動における「外国人労働者」
3. 政策制度要求における「外国人労働者」
4. 今後に向けて

1. 金属労協の紹介

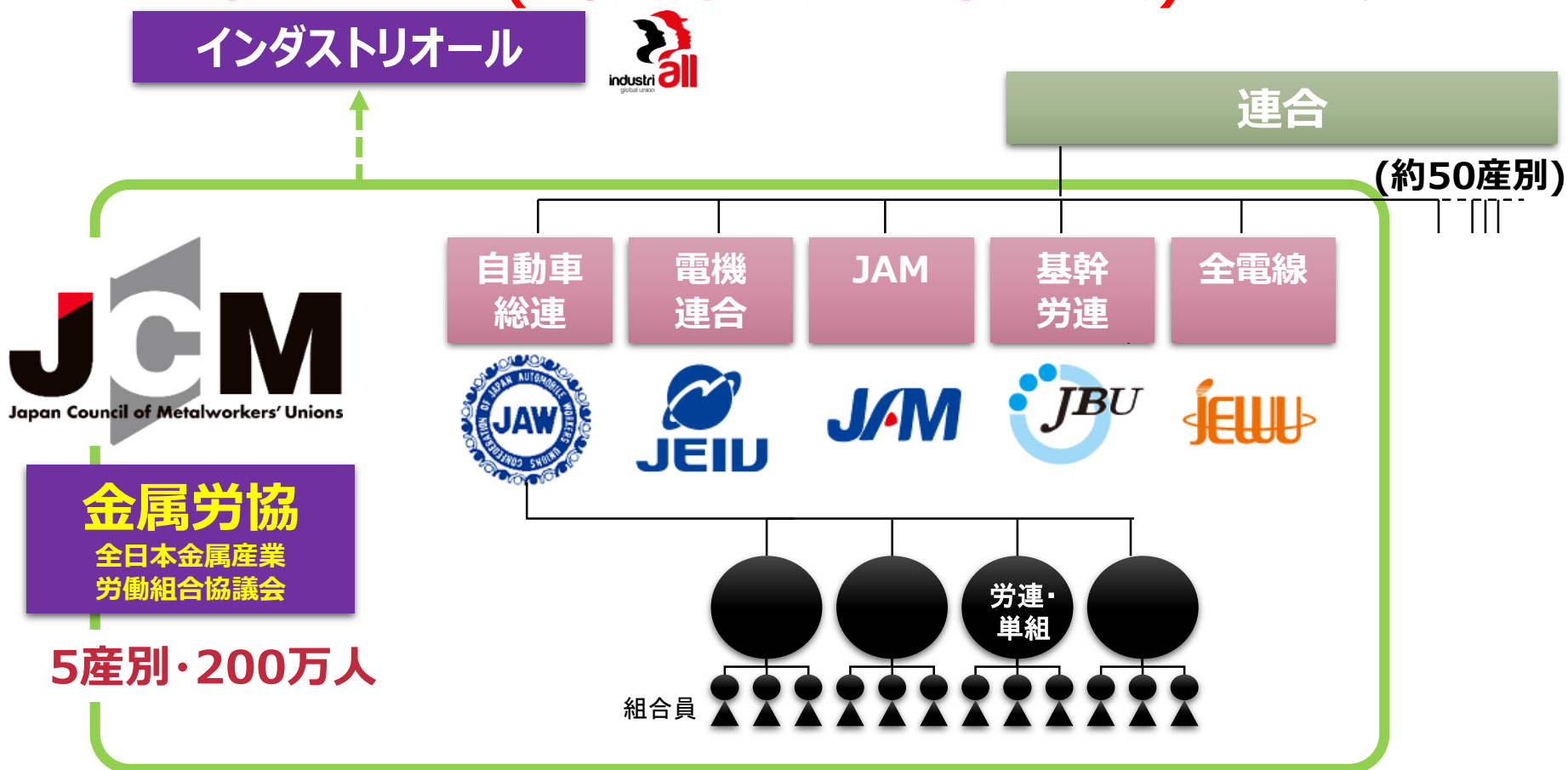
金属労協（全日本金属産業労働組合協議会）とは何なのか

日本の企業別労働組合



金属労協／JCMとは

- 民間・金属・ものづくり5産別の「協議会」
1964年にIMF-JC(国際金属労連・日本協議会)として発足



金属労協の活動の柱



2. 国際労働運動における 「外国人労働者」

これまで国際労働運動で進めてきたこと

建設的な労使関係の構築

- 企業活動のグローバル化により、日系企業が海外進出
- 海外事業展開が進む中、進出国の急速な発展も相まって海外現地事業体における労使問題も増加



将来に渡る永続的な事業発展のためにも
→海外での「**建設的な労使関係の構築**」を目指す

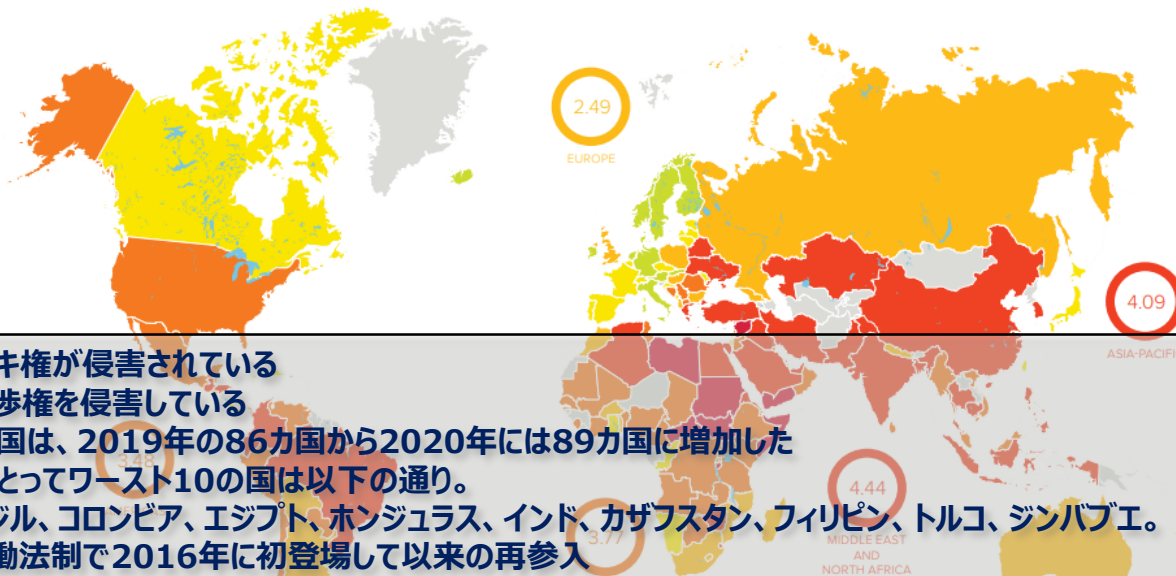
「建設的な労使関係」とは

- 労働者の基本的権利(**結社の自由・団体交渉権**など)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**をはかる。そのために必要な情報は、誠意を持って共有し、透明性を確保する。
- 労使で**結んだ約束は双方が必ず順守**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

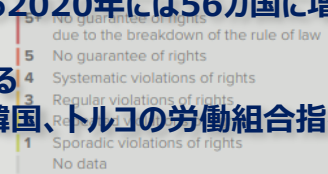
【「自動車総連 国際活動の20・30ビジョン」より抜粋】

労働組合権侵害の実態

2020 ITUC GLOBAL RIGHTS INDEX



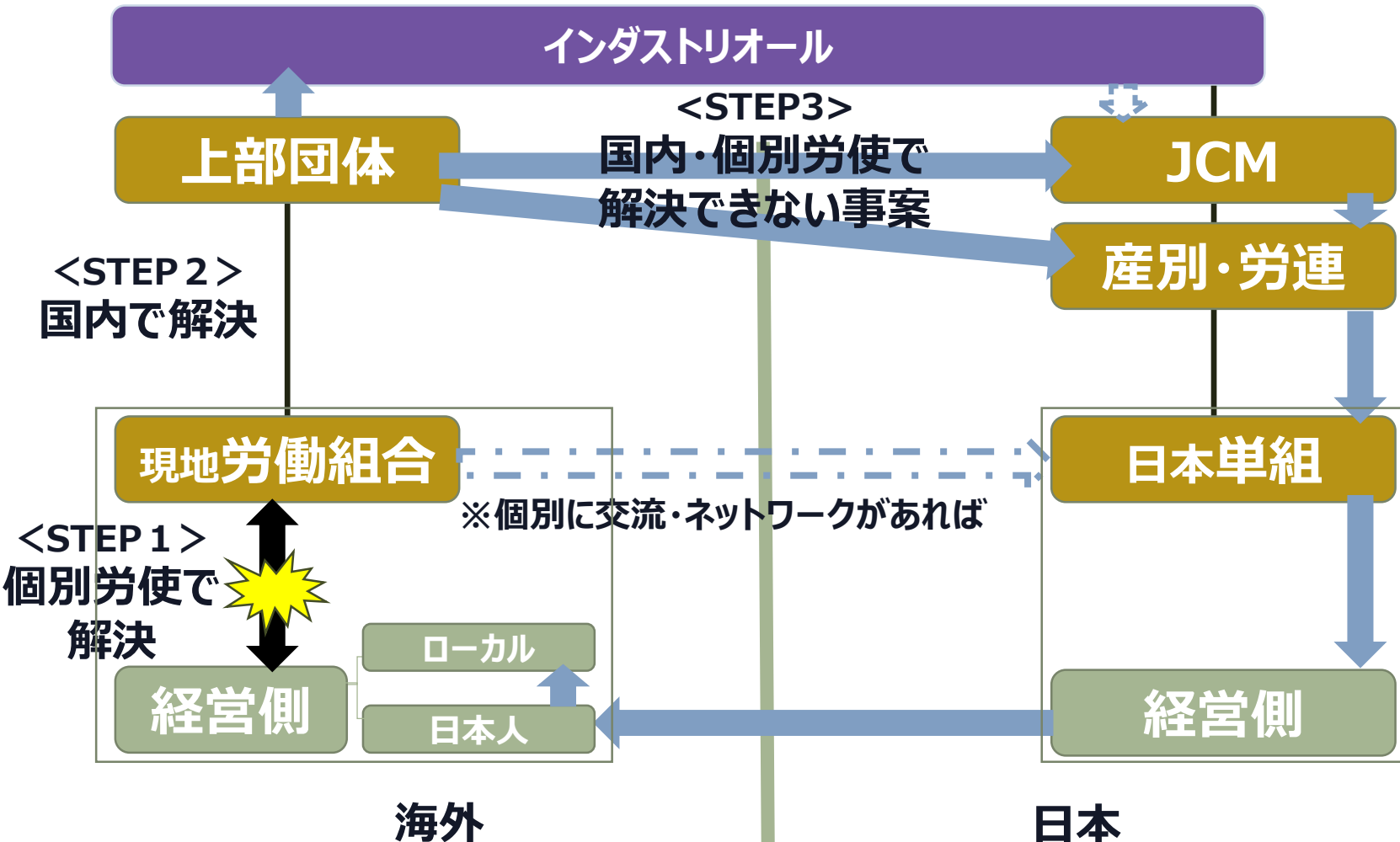
- 85%の国でストライキ権が侵害されている
- 80%の国が団体交渉権を侵害している
- 組合登録を阻害した国は、2019年の86カ国から2020年には89カ国に増加した
- 2020年の労働者にとってワースト10の国は以下の通り。
 バングラデシュ、ブラジル、コロンビア、エジプト、ホンジュラス、インド、カザフスタン、フィリピン、トルコ、ジンバブエ。
 インドは抑圧的な労働法制で2016年に初登場して以来の再参入
- ボリビア、ブラジル、チリ、コロンビア、エクアドル、ホンジュラス、イラク、フィリピン、南アフリカの9カ国で労働組合の抗議行動を含め、労働者が殺害された
- 言論の自由を否定または制約した国の数は、2019年の54カ国から2020年には56カ国に増加し、香港とトルコでは極端なケースが報告された
- 72%の国で労働者が司法へのアクセスがない、または制限されている
- 労働者は61カ国で恣意的な逮捕・拘留を経験した。インドネシア、韓国、トルコの労働組合指導者は、2020年に注目を集めた逮捕者の中に含まれていた。



www.ituc-csi.org

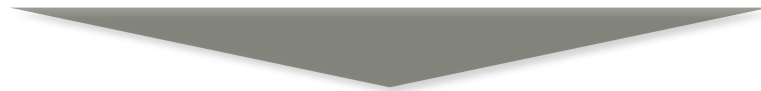
#rightsinindex

労使紛争発生時の登場人物



ネットワーク構築の意義

- 当事者以外の第三者が入れば入るほど、当事者間の解決を生み出さない方向に話が行ってしまう
- 仮にそれによって解決がなされても、「信頼関係」の再構築は相当難しい



現地労組とのネットワーク（多国籍企業労組ネットワーク）を構築し、
労使紛争発展前に連絡の入る関係づくり

→ **話し合いによる解決・中核的労働基準の遵守**をはかる

海外労使紛争対応のスタンス

- <STEP 1> 基本的には**現地個別労使での解決**を促す
- <STEP 2> それでも解決できない場合、
現地の上部団体と連携した解決を促す
- <STEP 3> **JCM・産別より労連・単組を通じ**
日本の本社へ働きかけ、解決を促す



徹底的な話し合いで労使間の課題を解決する
「建設的な労使関係」の構築を海外でも目指す

具体的な取り組み

- (1) 多国籍企業（MNC）労組ネットワーク構築・運営**
→各企業毎に、母国労組と海外労組の連帯構築・相互研鑽
- (2) 国内外での日系企業労使セミナー／ワークショップ企画・実施**
→母国各企業労使、海外日系企業労使への働きかけ
- (3) 国際労働研修プログラムの推進**
→各単組で国際労働運動を担う人材の育成



発生前後に相談できる日頃からの相互の信頼関係づくり
を通じて現地の労働者の声の吸い上げ

* GFA（国際枠組み協定）を締結する上でも必要な基盤

3. 政策制度要求における 「外国人労働者」

日本の外国人労働者に対する取り組み

これまでの取り組み



報告 外国人労働者受け入れの新たな問題に関する考え方

2006年4月策定 金属労協

予想を超える超少子高齢化の進展を
いる。とりわけ、ものづくり産業の製
社員の削減が行われてきたこと、など
状況が生じているにもかかわらず、
加えて若年層を中心に、職に就かず
できないフリーターの問題が、わが
方で、労働力不足の解決の一環とし
る。製造現場など、現在は就労の望
いても、一定の制限のもとに受け入
れて、受け入れを可能にしようとする
金属労協はこうした状況のなかで、
業を行うだけでなく、外国人労働者
拡大の中身とその論議などを精査し
て考え方を、以下のように整理してい

1. わが国における外国人労働者の
2. 外国人労働者増加の理由



外国人研修・技能実習制度の見直し等に関する法 並びに経産省・厚労省の研究会からの提案に対す

今般、長官法務大臣から、外国人技能実習制度の廃止と短期外国人就労制度「創設の提案、経済産業



外国人技能実習制度の見直しにおける金属労協の考え方

政府は、外国人技能実習制度について、現在3年間とされている実習期間の2年間の延長、受け入
れ人数の拡大をめざしてお
「希望就労」は、その具体化に
必要、希望者の内訳は、1.1
入れ人数の大幅拡大を認めら
とされるなど、実習生の状況
そのままに人員費コスト増
金属労協はこうした動きに
*新たな2年間の実習は、従
いて、相当な期間、当該職
*実習生20人に1人という
入れ人数を定定する。*
*実習実態機関に対して、人
力を促すためには、技能
などを内容とする「外国人技



外国人労働者の「新たな在留資格の創設に 関する当面の考え方(その2)

政府は2018年6月15日、「経済財政運営と改革の基本方針2018」を閣議決定したが、この中では、「
た外国人材の受け入れ」の方策として、「一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる新たな
在留資格の創設」が盛り込まれている。政府はこれに基づき、「外国人材の受け入れ・発生に関する関係

金属労協 「2021年政策・制度要求」

2021年4月策定
JCM
全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協/JCM)

- I 成長戦略**
 - わが国の命運を握る科学技術課題の開発促進、長期的利益・持続的発展を追求する企業行動と
[人への投資]の促進
 - 1. DX、新戦略、カーボンニュートラルに対応する今後の成長戦略策定
 - 2. 従業員重視・ステークホルダー重視による高付加価値・高利益・高資本のビジネスモデルへの転換、
長期的利益・持続的発展を追求する企業行動の促進
 - 3. 成長戦略を担う人材の育成
- II マクロ経済政策**
 - 成長戦略達成に向けた環境整備としての金融政策、財政健全化、通商政策
 - 1. 需要が供給力を上回る状態を維持するための消費者物価上昇率目標の表現と、為替レートの安定に
向けた適切な金融政策
 - 2. マイナスシリングと行政事業レビューの徹底などによる財政健全化
 - 3. 「自由で開かれた」国々における経済連携強化
- III DX政策**
 - DXの全面的・迅速な推進とサイバーセキュリティ対策の徹底
 - 1. DXの全面的・迅速な推進とサイバーセキュリティ対策の徹底
- IV カーボンニュートラル政策**
 - カーボンニュートラルを世界に先駆けて達成するための政策対応
 - 1. カーボンニュートラル達成に向けた体制の強化
 - 2. エネルギーベストミックス
 - 3. 原子力発電の持続可能性の一層の向上
- V バリューチェーン政策**
 - 優越的地位の濫用規制の強化、中小企業・部品企業における付加価値創出の促進
 - 1. 優越的地位の濫用規制、下請法の強化
 - 2. 生産性向上の促進をはじめとする部品企業、中小企業支援
- VI 協働労働政策**
 - 国内外における「良質な雇用」の創出
 - 1. 国内外における中核的労働基準の確立
 - 2. 外国人技能実習制度、特定技能制度の制度目的に即した見直し

- 現場訪問による実態把握
- 諸外国の動向確認
- 外国人技能実習制度に対する政策制度要求
- 政策レポートの発行

これまで長きにわたって外国人労働者に対する
政策制度要求を取り組み

外国人労働者に対するスタンス

金属労協政策レポート 2015.2.27

れるなど、実習生の状況の改善ではなく、日本国内の労働力不足を賄いつつ、デフレ時代の発想そのままに人件費コスト抑制を図ることを目的とした見直しとなっている。とりわけこの報告書において、実習生の死亡や行方不明、受け入れ機関の不正行為が激増している現状について、一切記載されていないこと(注1)、「賃金の支払等が労働契約どおりに行われている」ような、当たり前のことをしているにすぎない監理団体や実習実施機関を「優良」とみなしているところに、今回の見直しの本質がよく表れている。

わが国はいま、人手不足の状況にあるが、人手不足こそ、「人への投資」や省力化投資を促進する経済の原動力であるとともに、格差是正を実現するために不可欠な要件でもある。韓国の雇用許可制のような短期就労制度も含め、人手不足解消策としての外国人労働者拡大は行うべきではない。外国人技能実習制度に関して、日本国内の労働力不足を賄うことを目的とした見直しではなく、あくまでも外国人技能実習生の人権の状況を改善し、実習生による技能の修得、発展途上国への技能移転という、制度本来の趣旨・目的を前進させる見直しが行われなくてはならない。

現場の改善を政策面からアプローチ

4. 今後に向けて

外国人労働者の救済に向けて労働組合ができること

日本の労働組合ができること

労働組合の基本

- 企業別組合を中心とする日本の労働組合
→ 職場での問題・声を吸い上げて経営側と協議
- 日常の職場活動のみならず、グループ企業の労組間、産別内での情報交換、情報提供



「ステークホルダー」としていかに日本の労働組合が
人権デュー・デリジェンスに参画できるか

金属労協として今後に向けて

国際労働運動

- 人権をめぐる最新動向把握
- ネットワークを通じた人権侵害関連情報の入手・共有

政策制度要求

- 引き続きの改善に向けた政策要求

今後求められること

- 人権デュー・デリジェンスに関して
日本の「労働組合の参画」へ指針整備の重要性

日本国内における外国人労働者の救済に資する取り組みへ

機関誌「JCM」最新号



金属労協
ホームページから閲覧可能

<https://www.jcmetal.jp/kouhou/kikanshi2/>



ありがとうございました

ご質問等は、okamoto@jcmetal.jpまで