

# トール物語：後編 グローバルな組織化活動

JP 総研 客員研究員

伊藤 栄一

## はじめに

これまでトール・グループの沿革、トール・オーストラリアの労使関係を見てきたが、今回はグローバル企業としてのトールの組織化について考察したい。グローバル企業と言っても、労使関係は各国の法と文化に縛られており、各国で対応せざるを得ない。それは労働法と労使関係が各国の歴史の中で育ってきており、一律にグローバルな方針を押し付けるわけには行かないからである。だがその一方でグローバル化の中、グローバル枠組み協定やガバナンス、CSR(企業の社会的責任)を軸にした労使関係作りが求められていることも事実である。現在のところ、トール・グループにおける労働組合の組織は、オーストラリアはTWU(運輸労組)、NUW(倉庫関係労組)など、ニュージーランドはファースト労組(運輸・繊維・商業・金融労組)、米国はチームスターズ(運輸一般労組)、シンガポールはSMMWU(商業労組)、日本はトール・ジャパン労組など限られているのが現状だ。その中でも、まず米国とシンガポールの2カ国でトールの組織化がどのように進んだかを見よう。その上でJP労組として今後の方向性を考えてみたい。



建設中のトールシティの施設

## ① 米国 登場する組織・制度の紹介

チームスターズ労組：チームスターズは200万人のメンバーを誇る大労組である。その傘下には、UPSなど運輸を主体に、港湾、整備士、パイロット、印刷、警官など多くの職業が結集している。歴史的には、創立が1903年駅馬車等の御者の組合で、チームというのは組になった馬、それを御するのがスターというわけである。この組合が1930年代トラック労働者の組織化に乗り出し、組織を拡大していく。彼らの戦術は、長距離トラックドライバーとオーナードライバーの組織化だった。彼らの闘争的な闘いによって、チームスターズは協約を勝ち取り、労働条件は大きく向上した。当時長距離ドライバーを組織化のメッセンジャーとして使いながら、チームスターズ組織人員は1933年の8万人から1939年には50万人に伸びている。チームスターズのこの時代の物語を読む者は血

湧き肉踊るであろう。大変興味深いストーリーが沢山ある。しかしこのように明るい面ばかりではなく、チームスターズは暴力団(マフィア)との癒着という暗い面も持っている。米国では、港湾労働にその筋の組織も食い込んでおり、労働組合として関係を持たざるを得ない事情があるようだ。例えば、1957～1971年までチームスターズの会長を務めたジミー・ホッフアは、1975年突然行方不明になったが、マフィアに殺されたことが最近明らかになった。しかしこれが癒着か否かは別として、そのような暴力団とも渡り合うチームスターズは尊敬を集め、組織を拡大してきた。チームスターズの組織は部会組織に分かれており、貨物部会がトールに対応している。さらに各地方組織が組織化の責任者として存在する。カリフォルニアのトールについては、チームスターズ848支部の組織化に従事していた。

独立契約者：例えば、港湾で働くトラックドライバーたちは、輸入された食品や製品を港からウォルマートやスターバックスなどの食品チェーンに運送する。又は米国の製品を輸出するために集荷し、港に運ぶ。彼らは、法的には独立契約者と位置づけられ、労働者ではない。彼らの多くはトラックを借り受け、その代金を支払った上で、初めて労働の対価を手に入れることができる。米国では連邦法と州法の間隙を突いて、フェデックスの労働者も独立契約者と位置づけられており、組織できない。チームスターズは、彼らの80%は実際には労働者であり、組織化できるとしており、このような不当なシステムと長年闘ってきた。

トール米国：トールの米国進出は、サミット・ロジスティクス・インターナショナルを買収した2010年2月に始まる。この会社の

本社はニュージャージーにあり、米国では貨物のフォワーディングとサプライチェーンビジネスに特化していた。この会社の強みは、米国と中国を結ぶ海上輸送であり、これが収益の大部分を占めている。サプライチェーンは収入の30%を占めるに過ぎない。

NLRB：全国労使関係委員会。米国の労働法は、全国労働関係法(NLRA)が基本となっており、組合の結成、団体交渉などについて規定している。労働組合を結成するときには、交渉単位の労働者の30%以上の賛成署名を集め、NLRBが監督する選挙において過半数の支持を集めなければならない。

セニオリティー：米国流の労務管理システムには年功制は無いかに言われているが、そうではない。セニオリティー(年功制)は大変重要で、例えば労働者が景気後退でレイオフ(一時解雇)され、また景気が良くなった場合年功に従って再雇用される。

## 組織化の経過

トールの組織化は西海岸から始まった。チームスターズのオルグが入り、労働者は組織化されていったわけだが、彼らは独立契約者ではなく、トールに雇用される社員だった。2011年から始まったこの動きの中で、まずNLRB選挙という方法を使って2012年4月ポート・オブ・ロスアンジェルスで、続いて翌年2013年7月ポート・オブ・ニューアーク(東海岸ニュージャージー州)で組合結成を勝ち取った。

組織化の過程で、経営側は2011年10月70名中26名の労働者を一時解雇した。この一時解雇について、チームスターズ側は、対象となったのは「組合に同情的な」社員であり、不当労働行為だと言い、トール側は、一時解雇はこの時期普通のことであり、組合活動と





は関係ないとし、NLRBの見解を待つことになった。しかしチームスターズは解雇撤回とチームスターズ848支部を認めよという二つを要求し、闘いを開始した。地域社会を巻き込み集会を開催し、オーストラリアTWUの力を借りてオーストラリアの国会で取り上げさせるなどの宣伝戦を行った。これはトールには相当ダメージがあったとみられる。2012年6月NLRBは、チームスターズとトールの係争案件について、ほとんどは根拠がないものとして、チームスターズの訴えを棄却したが、これはチームスターズにとっては意味のないことであった。チームスターズは、2012年4月NLRB監督下でトール米国最初の組合を848支部の下で作ることに成功したからである。

トール米国はチームスターズを認め、協約を締結している。又一時解雇された26名はビジネスが上向くとともに、セニオリティーに従って21名は職場に復帰し、その内17名

はより多くの仕事を任されていると言う。しかし東海岸ニュージャージー州では、組合は承認されたが、協約を結ぶに至っていない。今協約締結交渉に入るように圧力をかけているところである。

## ② シンガポール 登場する組織・制度の紹介

シンガポール：国民一人あたりのGDPはすでに日本を抜いており、ASEANの中心的国家として大変豊かな国である。この豊かさは、シンガポールの初代大統領リー・クワンユーの知恵と戦略によるところが大きい。リー・クワンユーの振り出しは、郵便労組の顧問弁護士だった。弁護活動の中で郵便労働者の苦しみを知り、これが政治の世界に彼が出るきっかけとなった。1965年マレーシア連邦より独立したシンガポールは、彼の指導の下着実に国づくりを進めてきた。

NTUC：シンガポール唯一のナショナルセンター、60の加盟組合に90万人を結集し。

労働者の生活において重要な役割を演じている。例えば、社会企業という名の協同組合組織を通じたサービス提供である。組合員はフェアプライスというスーパーマーケットで、4%安く商品を購入でき、そこで得たポイントは900の店で使える。又ユニティーという歯科医院では20%安く治療ができる。他にもこうしたサービスが、保険、タクシーなど様々な事業で行われている。NTUCと言うと、こうした協同組合の略称かと思われるほどその認知度は高い。又NTUCの組合費は統一されており、非常に安価である。NTUCは組合員資格を日本と同様の組合員と協同組合の利用者としての組合員に分け、後者はNTUCで一括管理している。このようにNTUC全体で組織化に邁進している。

SMMWU：シンガポール最大のサービス産別であり、国際組織はUNIに加盟している。そもそもは商業分野を中心としていたが、今では空港、ロジスティクスなど運輸関係の会社、例えばシェンカーやルフトハンザ、ヤマトなどを組織し、さらにサンキューの組織化も手がける等、組織化には活発な組合である。

NTWU：バスや地下鉄などを組織する交通運輸関係労組で国際組織はITFに加盟している。主には公共交通機関を組織しているが、近年ロジスティクス分野の組織化にも積極的である。

トール・グループ：シンガポールにはトール・グローバルロジスティクス(TGL)が本社を置いている他、TOPS(トール・オフショア・ペトロリアム・サービス)という会社がある。海底油田の採掘やそのための機器の貸出や保管倉庫などのビジネスを展開している。

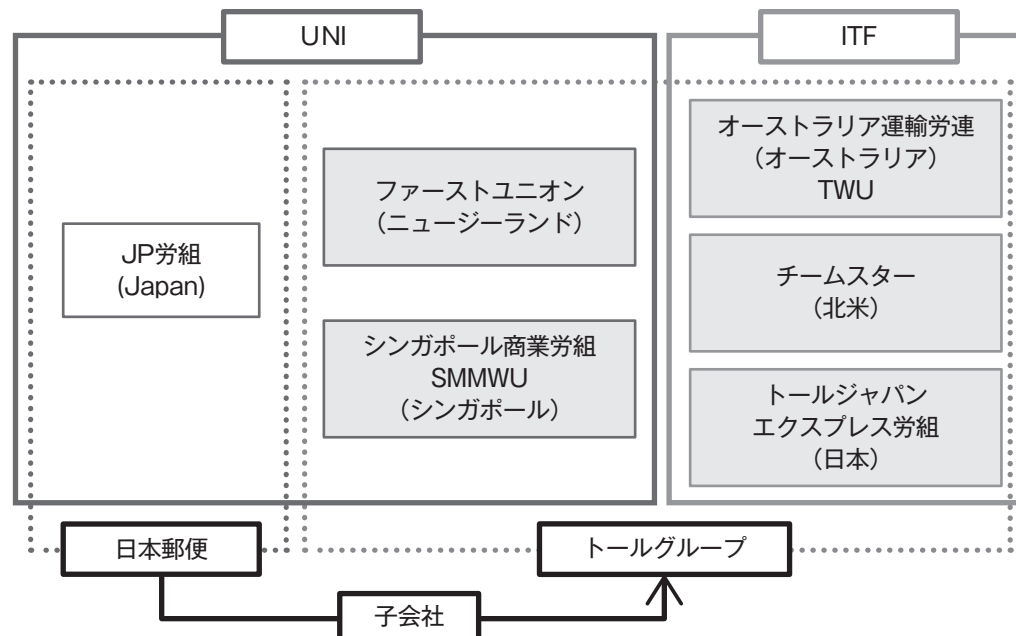
## TOPSの組織化

シンガポールでのトール・グループの組織化はTOPSから始まる。TOPSはトールの5セグメントのTRGL(資源・政府関連)に属しているが、そもそもは英国海軍の関連会社だった。1964年英国が施設の撤退を決定した後、シンガポール政府が引受け、シンガポール・オフショア・ペトロリアム・サービス(SOPS)としてシンガポールの石油供給を担う会社に再編され、その後SembLog社に売却される。そして2006年SembLog社がトールによって買収された時、TOPSと改称した。シンガポールでは土地はすべて国有であるため、TOPSとして政府にマスタープランを提出して、政府から港湾施設の占有許可を得る仕組みとなっている。TOPSは124人を雇用し、その内80%がオペレーションに従事している。組合ができたきっかけは、以前石油労働者組合があったが、解散。代わりに2013～2014年頃からSMMWUが組織化を開始した。現在35～36名の職員がSMMWUに加盟している。SMMWUと経営側との関係は大変良く、問題発生時には両者の話し合いにより解決している。

## SMMWU、トール・グローバルロジスティクス(TGL)の組織化へ

TGLの組織化は、SMMWUとNTWU(交通運輸労組)が組織化をめぐる争っていたが、さらにこれにSEIU(サービス労組)も加わった。NTWUとSMMWUは紳士協定を結び、TGLの経営側がどちらの組合を選ぶか決定した時点から組織化をはじめることになっていたが、実際にはNTWUはフィオナ人事部長に毎週電話をかけたり、一名の組合員を使って浸透を図ったりと、アプロ

UNI-ITF 相関図





一歩を強めていた。しかしTGL経営陣は、「NTWUは公共交通機関に強いが、ロジスティクスの専門家たるTGL職員を組織しても相談に乗ることはできるのか」という疑問を持っていたようである。TGL経営陣は、TGL労働者の組織化をシンガポールの組合に任せるか、組合を作らないままで行くか、又はTGLとしてインハウスの組合結成を進めるか決断を迫られていたわけである。いずれにしてもシンガポールはTGLの本社がある場所であり、ここで組合が出来ることの意義は大きい。来年5～6月には一大ロジスティクス・ハブ、トールシティーが完成し、トール・グループとしてのビジネスも大きく発展し、労働者数も大きく上昇することになる。そして今年10月20日SMMWUよりJP労組にEメールが届いた。その内容は、「今朝フィオナ人事部長、ブライアンASEAN地域部長らと話し、以下の合意ができました。TGLとSMMWUは職場集会を開催し、職員にSMMWUに加入するか否か選択させます。SMMWUとして1年間は協約交渉を提起せず、この期間をTGLとの相互理解を深めるために使います。TGLは、今日以降3週間以内に組合結成に向けてのタイムテーブルを提案してきます。SMMWUとしてJP労組のご協力に感謝致します」と言うものである。ここに至るには多くの努力があったに違いない。シンガポールTGLで組織化に向

けて一歩を踏み出せた瞬間であった。

### ③ グローバルな 労使関係作りに向けて

このようにグローバル企業としてのトールの組織化は今一歩々々進んでいる。しかし米国とシンガポールの例からも分かるように組織化の方法は全く異なる。各国の労働運動の歴史に加え、その結果として成立した労使関係や労働法という文化や環境から来ているのだろうか、それとも組合としての考え方の違いから来ているのだろうか。私は前者の方がやや優れていると考える。それは、長い歴史や慣習のなかでフィットする考え方を見つけてきたと考える方が自然だからである。このような違いを踏まえ、グローバル企業としてのトールにおける労働者の団結を醸成するにはどうしたら良いのだろうか。

この点では国際産別組織(GUF)の存在が重要な役割を果たすと考える。UNIは新

#### JP 労組 - トールグローバルアライアンスの歩み

##### ■ 第1回会合 2015年7月13～14日(東京)

JP 労組と TWU/ チームスター/ ファーストユニオンとの初会合  
連帯と協力の確認  
新東京郵便局訪問

##### ■ 第2回会合 2015年8月21日(シドニー)

トール・ロジスティクスセンター訪問  
TWU 訪問

##### ■ 第3回会合 2015年11月5～6日(ニヨン)

「UNI/ITF グローバル・デリバリー会議」  
アジア太平洋地域における組織化のスタンス  
トールと TWU 間のこれまでの団体交渉の概要について

##### ■ 第4回会合 2016年4月26日(東京)

トール従業員の組織化について  
トール/TWU 2017-21年企業別協約交渉について

たに結成した組合、もしくはGUFに未加盟の組合と共に、加入に向けたセミナー等を開催することで労働組合主義とパートナーシップを基礎にした価値観を共有しながら各国で健全な労使関係を創って行く。JP労組はUNIと共同した取り組みにより、アジア太平洋地域のトール関連労組を拡大していくことが重要である。しかし、GUFは一つではない。トールには強力な組織であるITF(国際運輸労連)がある。彼らもTWUを中心に組織化を進めることであろう。お互いの組織が様々なアプローチにより組織化を進めることは歓迎するものである。また、UNIとITFは今全世界的にグローバル・デリバリー(配達)協議会を作ることを構想し、毎年DHLやFedEX等の関連労組が集まり合同会議を開催している。ここにJP・トールが正式に加わることも検討するべきであろう。両組織の関係がさらに良好なものとなり、構想がどういう形態で実現するか注視していかなければならない。

そして各国で組合が一定程度作られた段階で、JP労組としてJP・トール・グローバル・デリバリー協議会の結成のイニシアティブを取るべきであろう。この協議会では、JP・トール労働者が抱える様々な問題について情報を共有し国境を越えて話し合うことになる。そして連携と団結を醸成しながらJP・トール・グローバル協定の締結を目指していく。グローバル協定は、国際産別組織が多国籍企業と組合の間で締結を勧めており、日本では、UAゼンセンおよびその加盟労組が高島屋、イオンとそれぞれ結んでいる。その具体的な内容は、ILO第87号条約(結社の自由及び団結権)や第98号条約(団結権及び団体交渉権)を守るといった項目を、国際産別を含む労使で確認することで企業に対し労働

組合と労働者を内外ともに認知させ責任を求めるものである。勿論ここに至るには労使の信頼関係が作られていなければならない。JP労組は、JP・トール・グローバル・デリバリー協議会の中心となり、この信頼関係の確立に努力する必要がある。

### 終わりに

ドイツポスト・DHL(世界ナンバーワンの郵便・ロジスティクス企業)は、今年7月にUNIとITFとの間でプロトコールと呼ばれる協定を結んだ。ドイツポストが民営化されたのは2000年、さらにDHLを買収し子会社化したのは2004年、そして2016年ようやくグローバル協定の前段階まで進んできた。JP・トールも、どのような道筋を通るかは分からないが、是非グローバル協定を結んで欲しい。これによって信頼と対話を基礎にしたグローバルな企業としてJP・トールが国際的に尊敬される世界ナンバーワンの郵便・ロジスティクス企業となるであろう。



伊藤 栄一  
(いとう えいいち)  
1971年郵便局勤務、旧全通現場役員を経て、91年より全通本部へ。93年全通本部国際部長。97年PTTI東京事務所長へ転職。2000年UNIへの統合により、UNI-Apro東京事務所長、UNI日本加盟組織連絡協議会(UNI-LC Japan)事務局長、UNI-Apro郵便・ロジスティクス部会 担当部長を務め、16年3月退職。