

はじめに ～だんちょうの思い～

第10回国際労働研修プログラムの実施報告書をお届けします。

このプログラムは、「国際労働運動を各単組や産別で推進できる人材の育成」を目的とし、JCM加盟5産別の皆さんを対象に実施しています。これまで、延べ200名以上の皆さんがこの研修に参加し、そこで得た経験、知見を活かしつつ、それぞれの持ち場立場でご活躍いただいています。

JCMは「アジアを中心とした日系多国籍企業の建設的な労使関係の構築」に向けて、様々な活動を実施しています。MNC（多国籍企業）の海外事業拠点における海外労組と日本労組間のネットワーク構築の取り組み、日頃から双方の顔の見える関係作りは大変重要な活動であり、国際労働研修プログラムの参加を契機にネットワークを構築した事例もあります。

今回の詳細は、後ほどの参加者からのレポートに譲りたいと思います。是非各組織の中で共有いただければ嬉しいです。

今回の訪問先はベトナム、VUITとの交流を実施することとしました。TPP、ASEAN経済統合等様々な動きがある中で、ベトナムを訪問することは意義深いと思います。

ベトナムが訪問先の候補として挙げたのは、VUITより「JCMと定期交流をしたい」との依頼があったからです。ベトナムから定期交流のリクエストは、90年代後半から何度もありましたが、今回JCMとして「定期交流は他組織（独・北欧・中国・韓国）との交流もあり実施自体は難しいが、国際労働研修プログラムであれば実施してもよい」と整理し、ベトナムでの実施を決定しました。ベトナムでの国際労働研修プログラムの実施は、2010年第4回以来となります。

日本とベトナムは、政治・経済等アジアの中でも深い関係にあります。ODAの抛出も多く、ハノイ・ノイバイ空港国際線ターミナルは昨年末日本のODAにより完成したとのこと。また、ハノイ市内に移動する際に通過する真新しい橋（ニャッタン橋）も同様で、まさに日本・ベトナムの友好のシンボルであるということでした。

VUITは、昔からJCMの活動にも積極的に参画していただいています。JCM定期大会（改選期）、毎年開催しているアジア金属労組連絡会議等必ず参加しています。何よりも、VUITが旧IMF（国際金属労連）に加盟をする際、執行委員会では応援発言をしたのはJCM（当時はIMF-JC）でした。VUITとJCMの関係の深さが伺いしれるところです。

ただ、今回残念だったのは、参加者からの所感でも触れているかと思いますが、ベトナムVUITとの交流会の中で、様々な問題点があったことです。帰国直後夢に出てくるぐらいでした。

何よりも、お酒。私自身、ベトナムは初めてでしたが、中国・台湾と同等（それより上）の飲みの量。飲めや、騒げやの懇親会。JCMから30人が来日するとあって、精一杯おもてなしをしたい、という気持ちは理解しますが、正直 Too Much。初日はまだ良かったのですが、二度・三度と同じ懇親が続き、そして最終日まで。参加者から不満の声があったのも事実です。様々な思いはあったでしょうが、皆様には、団長の、断腸の(?) 思いを受け止めていただきました。本当に、本当に、本当に感謝します。

職場訪問。訪問先は原則受入組織の自主性に委ねるというスタンスから、今回もVUITに2か所選択いただきましたが、いずれも?でした。

今回、女性の参加者が多かったことは特記事項の一つです。加盟組織の皆様には大変感謝していますが、我々の配慮が足りなさと反省しています。次回以降、強い意志を以て改善していきたいと思います。

様々な反省点のある今回の訪問でしたが、世界で見れば、日本と同様TPPに対しどちらかと言えば推進派の立場をとっているのもベトナム。日系企業の進出先としての魅力も益々向上する国の一つであるという点においても、労働組間での情報交換・交流は維持していくべきだと思います。

国際労働研修プログラム、毎年、国を変え、手法を変え、訪問先の順序を考えながら実施しています。受入国との関係でいえば、JCM50年の歴史、先輩方から代々引き継がれてきた関係があるからこそ成り立つプログラムであると思います。会社、人事ではできない、組合だからこそできる関係構築、情報交換があると思います。

今回のベトナム訪問は、きっかけの一つです。今回の訪問で感じていただいたことを胸に、アジア、世界の労働運動に思いを馳せながら、持ち場立場での更なるご活躍を祈念しています。JCMとしても、今回の経験を元に、このプログラムを継続・発展させていきたいと思えます。

皆様、本当にお疲れ様でした。

目次

全体日程

国内研修1

2015年10月1日－2日

- 開催日程： 2015年10月1日（木）14：00 開始
－2日（金）12：00 終了予定
- 開催場所： JCM本部会議室

海外実地研修

2015年11月8日－14日

ベトナム

2015年11月8日（日）

07：00 羽田空港国際線ターミナル集合・搭乗手続き
08：55 NH857 便にて羽田空港発
13：10 ハノイ・ノイバイ国際空港着
VGCL所有ハノイ市内ホテル泊

2015年11月9日（月）

午前 在ベトナム日本大使館訪問
午後 ハノイ日本人商工会議所訪問
午後 ベトナム国営企業労組との交流
VGCL所有ハノイ市内ホテル泊

2015年11月10日（火）

終日 「JCM－VUIT 労使関係セミナー」
於：VGCL所有労働組合会館
夜 VUIT主催歓迎夕食会
VGCL所有ハノイ市内ホテル泊

2015年11月11日（水）

終日 「JCM－VUIT 労使関係セミナー」
於：VGCL所有労働組合会館
夜 JCM主催交流夕食会
VGCL所有ハノイ市内ホテル泊

2015年11月12日（木）

終日 国営企業工場見学
工場見学終了後、ハロンへ移動
VGCL所有ハロン市内ホテル泊

2015年11月13日（金）

終日 ベトナム地方労組との交流
VGCL所有ハロン市内ホテル泊

2015年11月14日（土）

08：00 ハロン市内発、空港へ移動
12：30 ハノイ・ノイバイ国際空港着・搭乗手続き
14：20 NH858 便にてハノイ・ノイバイ国際空港発
21：00 成田空港着

国内研修2

2015年12月17日－18日

- 開催日程： 2015年12月17日（木）14：00 開始
－18日（金）12：00 終了予定
- 開催場所： JCM本部会議室

第 1 部 国内研修 1

次第

2015年10月1日(木)

- 14:00 主催者挨拶
－浅沼弘－ JCM事務局長
- 14:05 開会・参加者の紹介と団の確認
－自己紹介
- 14:30 JCM国際労働研修プログラムの趣旨説明
「各産別・企業連・単組において国際労働運動を担い得る人材の養成」
①個人としての能力向上
②組織（産別・企業連・単組）が現地の関連企業労組とのネットワーク構築を
推進するための人的繋がり の獲得
－藤富健－ JCM事務局次長／国際局長
- 15:00 ベトナムの労働情勢について
－小島正剛 JCM顧問
(16:00 途中休憩 15分程度)
- 16:45 今回の訪問組織・研修内容の概要について
－岩井伸哉 JCM国際局部長
- 17:30 夕食懇親会

2015年10月2日(金)

- 09:00 役割分担について
－自己紹介文・所属組織紹介文
－交流会議報告の作成報告者
－議事メモ作成分担
－感想文
- 09:30 国際労働運動と日本の労働組合の役割について
－小島正剛 JCM顧問
(10:30 途中休憩 15分程度)
- 11:30 渡航に関する諸手続きについて
－野間崇史 (株) JTBコーポレートセールス
- 12:00 会議終了

第 2 部 海外实地研修

報告者：前田 麻依子 (自動車総連)

訪問日	2015年11月9日(月) 8:30~9:30
所在地	VUIT本部・ハノイ市
対応者	リー・クオック・フン (主席) タ・ティ・ヴァン・アイン (副主席) ブー・チョン・スン (事務局長) ファン・ティ・タイン・スアン (事務局次長) 他、VUIT職員2名



<挨拶をするフンVUIT主席>

1. 内容

【フンVUIT主席挨拶】

- ・ 日本とベトナムの間の経済・政治の関係は、年々緊密さを増しており、特にここ数年さらに高まりを見せてきた。特にベトナムは、日本から国際経済への統合への道のりで多くの協力をいただいている。
- ・ VGCLは日本のナショナルセンターから支援を受けている。そしてVUITは日本の労働組合、特にJCMから協力をいただいている。
- ・ 2014年9月、JCM50周年記念で日本に招待され、JCMの大会に出席した。その際に、日本、特にJCMのこれまでの組合活動に深く感銘を受けた。日本の労働組合、JCMが労働組合の組織化、協力・団結という関係を築いていく中でいろいろな交流を行ってきた経験を学んだ。
- ・ 日本は現在ベトナムにとって最大の投資国の1つであり、また政府のODA資金援助についても、大きな相手国である。日本のプロジェクトの多くがベトナムに進出しており、ほとんどが大成功を収めている。また、多くのベトナム研修生、留学生、労働者が日本で勉強し、働いている。
- ・ 我々の経済は全面的なパートナーシップを結んでいる。喫緊では、TPPを締結した。
- ・ 経済関係が良好に続く中で、組合関係も進歩を遂げており、最近ではいろいろな問題について取り上げられている。

- ・ 明日からのJCM - VUIT労使関係セミナーでは、両国の労働組合の経験と情報を交換できるだろう。それにより、両国の労働者たちの友好関係、団結が高まっていくだろう。
- ・ 今回、これまでで最大のJCM代表団であり、女性の割合も高い。VUITの女性代表は3割である。女性の代表同士で意見交換を行う良い機会だ。
- ・ VUITを代表し、JCMの代表団の皆様が今回ベトナムで多くの実りある成果を挙げられるよう祈念している。

【藤富JCM事務局次長挨拶】

- ・ VUIT本部を訪問でき、嬉しく思う。
- ・ 今回、29名の代表団を受け入れていただき、感謝申し上げる。
- ・ 今回が10回目の国際労働研修プログラムであり、2010年の第4回でもベトナムを訪問している。
- ・ 両国の政治・経済の関係が深まっている。東南アジアの中でも、日本とベトナムの関係は深いと考えている。ベトナムの町や歴史の説明の中で「日本」という言葉が多く出てくると感じた。
- ・ ベトナムの方々は勤勉で真面目であり、日本人と似通っている部分が多いと感じる。
- ・ TPPやASEAN、貿易の関係においても、ベトナムは東南アジアで中心的な位置付けにあると考えている。
- ・ 明日からのJCM - VUIT労使関係セミナーを通じて、両国の経験や意見交換が出来ることは大変嬉しく思うし、良い機会だ。
- ・ セミナーを通じて両国の交流がさらに深まり、両国の経験を共有することでさらに相互の労働組合運動が発展することを期待している。

両代表挨拶後、副主席にVUIT本部内を案内していただき、終了。



2015年11月9日(月) 在ベトナム日本大使館 訪問

報告者：永川賢治(自動車総連・全本田労連)・後藤賢二(自動車総連・日産労連)

訪問日	2015年11月9日(月) 10:00~11:30
所在地	ハノイ市・バーディン区
対応者	(日本大使館) 鶴谷 陽子 (一等書記官) (JCM) 参加者全員

< 鶴谷 一等書記官 >



< 説明を聞く参加者 >



1. 内容

【挨拶】 JCM 藤富団長

- ・ VUIT に午前中は VUIT にお邪魔してきた。アセアンや TPP の話もあり、政治経済両面で日本と関係が深い事を改めて認識した。今後ベトナムとは様々な交流をしていく事が出来るのではないかと考えている。この研修は年に一回開催しているが、今年は VUIT からの誘いもあり今回はベトナムとさせて頂いた。ベトナムについてのご説明を頂くが、質疑もさせて頂き、知識を深めていきたいと考えているのでよろしくお願いしたい。

【説明内容】

ベトナム日本大使館 鶴谷 一等書記官

厚生労働省出身 経済班所属 主な仕事は日本とベトナムの調整、ベトナム事情の調査、日系企業への情報提供

1 ベトナムの概況

- ・ 人口：約 9073 万人 (2014 年統計総局)
 - ※ 30 歳以下が過半数・東南アジアで 3 番目に多い
- ・ 面積：約 33 万 km²
 - ※ 九州を除いた日本の面積とほぼ同じ、また人口密度も日本と大差はない
 - ※ 長い海岸線を有しているが大きな港を有していない、現在開発中となっている。
- ・ GDP：1862 億ドル (2014 年世銀推計)
 - ※ 2013 年 1713 億ドル、2012 年 1558 億ドル
- ・ 一人当たり GDP：2052 ドル (2014 年世銀推計)
 - ※ 2013 年 1909 ドル、2012 年 1755 ドル
- ・ GDP 成長率：6.0% (2014 年)

※ 2013年5.4%、2012年5.2%

・ 農業国：農業人口は国民の約5割

※ 胡椒は世界第1位、コーヒー・米は世界有数の輸出国

※ 近年は工業製品の組み立てが増えてきている。また、縫製商品も盛んである

・ 人種：ベトナム民族（キン族）86%・他に53の少数民族（クメール1.5%、華僑0.95%など）

・ 宗教：大多数が仏教（大乘仏教）・他にカトリック、その他土着宗教など

【特徴】

- 急成長から安定的成長へ・・・中所得国化を経て、マクロ経済安定化に伴い6%台成長
- 将来有望な市場・・・東南アジア第3位の人口、中間所得層の急増
- 生産拠点としての魅力・・・政治的安定、比較的安価で優秀な労働力
- 地政学的な重要性・・・シーレーンに面し、中国と長い国境線を有す

1-2 ベトナムの経済情勢

【経済情勢】

- 2000年代は7%前後の高成長となっており2010年に中所得国家の仲間入りをしている。11年以降はマクロ経済安定化に取り組んだ結果、成長率が鈍化し13年以降は回復傾向（15年は6.5%見込み）
- 2020年までの工業化目標を掲げ、2011～20年の平均経済成長率目標を7～8%、2020年GDPは3000ドル/人を目標にしている。
- 2007年にWTOに加盟し貿易量は順調に拡大。2014年の貿易額は輸出1501.9億ドル（前年比13.7%増）、輸入1480.5億ドル（同12、2%増）。TPP加盟交渉にも参加している。
- 従来、縫製品・一次産品輸出が中心であったが、近年は携帯電話・電子機器の輸出が急増し、貿易収支は改善しつつある

【日本との関係】

- ベトナムの発展に伴い近年の日越経済関係は急速に発展している。
 - 日本はベトナムにとって第2位の投資国（2015年9月現在、累積認可額。第1位は韓国）、第4位の貿易相手国（2014年1位：中国 2位：米国 3位：韓国）
 - 日越投資協定（2004年12月）、「日越共同イニシアティブ」、日越経済連携協定（2009年10月）で経済交流が更に活発化している。
- ※投資国1位の韓国：サムソン電気は工場のほぼすべてをベトナムに作り雇用の創出も日系企業に比べると桁違いとなっている。
- 「戦略的パートナー」としてODAの効果的活用
 - 日本はベトナムにとって最大の援助国：2013年度供与額は約2000億円、2014年度は1100億円となっている。

2 豊富な労働力

- 労働人口 増加傾向が続く
 - 総人口 : 90,729千人（2014年）
 - 労働人口：53,748千人（2014年） 内40歳未満が50.2%（若い人が多い）
- 労働力率 77.7%（2014年）
 - 男性（82.5%）女性（73.3%）とも高い傾向が続いている。
- 低い失業率 2.10%（2014年） ただし、若年層では高い比率となっている。

- 都市部 3.40%、農村部 1.49%
- 若年者（15～24歳）失業率 6.26%

2-2 就業者割合

- 就業者数は増加傾向が続いている。
- 農村部の就業者が7割と多いが低下傾向。
- 賃金労働者は35%程度で増加傾向にある。特に若年層に増加傾向にある。
- 農林水産業が5割弱。工業・建設業、サービス業が増加している。

年		2012	2013	2014
就業者数（千人）		51,422	52,208	52,745
性別（%）	男性	51.5	51.4	51.2
	女性	48.5	48.6	48.8
都市農村部別（%）	都市	30.0	29.7	30.4
	農村	70.0	70.3	69.6
雇用形態別（%）	雇用主	2.7	2.5	2.1
	一人事業主	45.1	45.5	40.8
	無償家族労働者	17.5	17.2	21.4
	賃金労働者	34.7	34.8	35.6
産業別（%）	農林水産業	47.4	46.8	46.3
	工業・建設業	21.2	21.2	21.4
	サービス業	31.4	32.0	32.2

男性と女性がほぼ同数、都市と農村で見ると農村が多くなっている。まだまだ農業が盛んなことが分かる

2-3 若年労働者問題

- 若年者（15～24歳）の高い失業率 6.26%（都市部：11.06% 農村部：4.63%）
- 大半は未熟練労働者であり職業訓練の拡充が必要。

【課題】

- ベトナム政府は、職業訓練を重視し職業訓練校の設立・器材の充実を促進しているが、若年層は学歴を重視し大学への進学が目立つ。設立した職業訓練校は学生の確保に苦勞している状況となっている。
- 職業訓練校を卒業しても企業側の採用に結びつかない事が多い、それは企業ニーズに合った訓練が出来ていない為ではないかと思われる。
- 労働人口が増加傾向にある、したがって雇用の創出が課題となってくる。ただし雇用の職種についてもより質の高いものが必要。組み立て（ワーカー）だけではなく、自国で作って輸出を行うことをしていないと国としての強化が望めない。

【ベトナムの新卒事情】

- 日本のように卒業前に就職先が決まっていな事もあり、卒業後2～3ヶ月間かけて就職先を決める者も多い。企業側は経験・知識を有する者の採用を希望することもあり、新卒は就職困難となっている。
- 大学や職業訓練校に就職支援に力を入れている所はあまりないと聞いている。就職率についても学校側で正確に把握していない状況となっている。今後は就職支援に力を入れていかないと状況は悪化していくであろうと考えています

2-4 ベトナムの人口問題・高齢化問題

【現状】

- 2014年、人口：90,729千人（GS0：Report on Labor Force Survey 2014）
- 生産年齢人口（15歳以上～65歳未満）が15歳未満と65歳以上の人口の2倍であり人口構造の「黄金期」

【課題】

- 合計特殊出生率が1.7（2013年）と非常に低い（日本より高い（1.4）が米国や仏国より低い）、人口ピラミッドを見ても本当に若い層が平衡になりつつある。
 - 『高齢化社会→高齢社会』
（高齢化社会・・・65歳以上人口が人口の7%・高齢社会・・・65歳以上人口が人口の14%）
 - 日本25年間（1995年に到達）・韓国18年間（2017年と予測）・越国15年間（2033年と予測）
 - 今後のベトナムは急速に高齢化が進む傾向にある、こうした社会構造を見据えて社会保障の充実や介護問題に対する対策も必要となってくると思われる。
- 男女の出生比率が不均衡。男性：女性が113.8：100（2013年）
 - いずれはこの比率から嫁不足が発生し、更に出生率が低下してしまうのではないかとと思われる
 - 男性が多い理由は家を継ぐのは男性との考え方があり、女性と分かると無理な中絶を行うことも少なからず行われている。最近はこの無理な中絶はしない様にとの動きも出始めている。
- 高齢化スピードが他国に比較しても速い。

2-5 働き者の女性労働者

- 全年齢を通じて、就業率の性差が非常に少ない。日本のように結婚や出産で境に仕事を辞めるようなことは少なく一定の年齢で落ち込むような傾向はみられない。ただし55歳以上の年齢で女性の就業率が落ちている。これは定年が男性60歳に対し女性が55歳で定年となることから現れている。近年では女性の定年も60歳にするべきではないかとの議論も進んできている。
- 日系企業からの声として女性の方は良く働くと言われることが多い、ただし育児・産前産後休暇などの取得が有るのですべての社員を女性にすることは出来ない。
- 賃金で比較するとやはり男性が高くなっています、金融と国家機関そして国際機関は比較的女性の賃金も高い傾向にあるが全体ではやはり女性より男性の賃金が高い傾向にあります。
- 女性に関する労働法の改正で運用方法が明確になった。
 - 女性労働者の権利・利益に関する決定を女性労働者の代表に意見聴取する必要がある
 - 女性の健康保護のため12ヵ月未満の子供の育児休暇として1日60分、生理休暇として月3日・1日30分の有給休暇を与える。
 - 企業への幼稚園や保育園の設立奨励
 - 女性を多く雇用する場合の減税措置
など、女性雇用を推進する動きが出ている。

3 国外労働者対策

- 技術の国内移転及び失業率の低下、外貨獲得の観点から国外への労働者の送り出しの政策を推進している。
 - 海外に送り出されている労働者数は毎年増加
2012年：80,320人 2013年：87,868人 2014年：106,840人
 - 主な送り出し先は、台湾（4～5万）・日本（2万）・韓国・マレーシア・中東

- ここ1年で大きく伸びている理由は日本へ向けが急増している事が大きな要因となっている。

【課題】

- 就労先で、ベトナム人労働者が失踪、不法滞在、不法就労となる事案が多く発生している。

⇒労働者に対しての罰金や、一定期間の出国禁止措置をさだめているが罰金の徴収は極めて困難な状況。(罰金を払えない貧困層の人が多いため)

- 送り出し機関(業者)による不適切な費用徴収や就労先での不適切な労働環境(貸金未払いやパスポート取り上げなど)に置かれる事がある。

⇒地方などにも労働者への情報提供・相談などにも力を入れている。

※日本への斡旋を理由に日本語教育のために高額な料金を徴収するが日本への就労が全くないなどのケースもある。

3-2 日本への労働者の送り出しの現状

【技能実習制度】

- 中国が減少する一方で、ベトナムからの技能実習生が急増加
- 2012年は中国とベトナムで7:1だったのが2014年には5:2.5となっている。新規入国が82,516人うち中国:43,971人・ベトナム:19,489人となり全体の増加の殆どがベトナムの増加分となる。
- 現在、日本で技能実習生制度の見直しの最中だがこの見直しが行われれば更に増加していくだろうと見込まれている。

【EPAに基づく労働者の送出し】 (EPA:日越経済連携協定)

- 日本での国家資格取得とその後の就労目的として、看護師候補者・介護福祉士候補者の送り出しを行う。その資格をベトナムでも使用でき看護師などの就労に着ける仕組みとなっている。(インドネシア・フィリピンも同様)

4 企業が考えるベトナムの魅力とリスク

- 日系企業に対し、海外ビジネスを行っている又は検討している国について魅力や長所、リスクを質問したところ次のような結果が見えてきた。
 - 魅力・長所:市場規模や成長性・労働力(人件費・数・質)、安定した情勢をあげる企業が多い。
 - ビジネスリスク:インフラや法制度の未整備面をあげる企業が多い。
 - ◇ インフラに関しては空港や高速道路などの建設、鉄道や地下鉄など交通面でのインフラ整備が進みつつある。
 - ◇ 法整備に関しては労働問題に関する法律は、ほぼ日本と同じものが整備させているのだが、法整備からの政令と通達が遅いまた、出ても守らない企業も多いがおとがめが少ない。(ただし日系企業には厳しい)法律が有ってもその運用が出来ていない所が問題となっている。

5-1 平均賃金月額

全体の月額平均は4489千ドン(約24,000円)。低い賃金のため共働きが多いとも言われている。

- 外資系企業と国営企業が非国営企業に比べて高い。
 - 国営企業 外資系企業 非国営企業の順番となっている。
- 業種別では金融・不動産などが高い。
 - 高賃金・・・金融:7,507千ドン 不動産:6,733千ドン 科学技術:6,610千ドン
 - 低賃金・・・家内労働:2,785千ドン 農林漁業:2,795千ドン

5-1 平均月額基本給 他国との比較

- 「安い労働力」に依存しているだけでなく、付加価値をつけること課題
 - 東南アジアで比較するとベトナムの賃金はまだ低い方に位置付けられている

5-3 最低賃金 ー引き上げが続くー

- インフレ率を超える最低賃金の上昇
 - 日本と同じく賃金評議会があり最低賃金を決定している。ただし公労使ではなくベトナムでは労使と国で評議会を運営している。(決め方については日本のやり方を使用している)
 - ここ数年は毎年 15%近い上昇率が続いている。労働者の生活を考えると上げなければいけないがインフレを超えての上昇率は企業に対する賃金負担が増えていくことになる、そうすると雇用の創出が出来なくなってくる。

6 労働時間

- 法定労働時間：1日あたり8時間、1週間当たり48時間を超えてはならない。
(事業主から労働者に事前通知すれば1日毎又は1週間毎の労働時間を決定できる)
- 休日：労働者は毎週最低1日、24時間連続して休みを取ることが出来る。
※平均労働時間は43.5時間/週と少ないが、副業をしている人は多いと思われる

7 ベトナムの労働災害

- 年間の発生件数は6,709件、死亡については630人に留まっている。ただし件数や人数については報告をもとにカウントしている、実際はもっと多くの災害が発生していると考えられる。
- 労働安全衛生法が出来、来年から施行される事になっているがどの様に上手に運用していくかがベトナムの課題となってくる。

8 ベトナムの労働組合の特徴

- 労働組合法第1条：労働組合は、従業員や労働者層の大きな政治・社会組織として自主性の原則の下で設立され、ベトナム社会主義共和国の僱事体制の一員になる。

【特徴】

1. ベトナム労働総連合傘下の組合しか認められず、実質的に企業別組合
2. 管理者に加入可能
3. 基本的に労使協調路線
4. 雇用者側からも組合費の徴収が出来る

【実態面】

- 雇用者が賃金基本給の総額2%を労働組合に払う義務がある。
- 役割としては①組合員・労働者の合法的権利保護②労働契約、賃金などの交渉・締結など③労働争議の解決への支援④協調的な労使関係のための対話などがあげられる。

8-2 最近のストライキ

- ストライキ発生の要因
- 賃金、賞与が低いまたは削減など

- 賃金、残業代の不払いなど
- 労働条件の過酷さ、など（トイレの回数の制限やチケット制、使用時間が決められているなど）

最後に ベトナムの今後

- 労労関係法制は整備されている、ただし法律の運用が出来ていない。その実効性を日系企業だけに適用するのではなくキチンとした運用が望まれる。
- 実効性のある運用をしなければならない。労働基準監督官の指導の仕方地域による差が出てしまわない様にマニュアル化を進めるべきではないのか。
- 職業訓練を企業ニーズに合ったものにしていかなければならない。
- データが不足している、又は信頼性が無い。データに基づいて法整備や運用が必要となってくる。

2. 質疑応答

Q：JCM 藤富

- ・TPP とアセアンについて

アセアン経済統合についてベトナムがどの様に考えているのか、TPP についてのベトナムの評価

A：大使館 鶴谷

・アセアン 労働に関しては危機感を感じている。企業の他国への流出や人材面でも流動化が激しくなることが予想されベトナムから海外に人材が出て行き経済に大きな影響が出てしまうのではないかと懸念している。

その為にも国内の工業化を進めなければならないと考えています。

・PTT に関しては前向きに考えていると聞いている、経済面でのメリットがベトナムに有るであろうとの考えがあります。

Q：自動車総連 佐藤

- ・アセアンの統合化のために必要な工業化とはどのようなものを想定あるいは考えているのか

A：大使館 鶴谷

・組立だけではなく部品から作れる技術力、裾野産業の発展が重要。部品から組み立てまでをベトナムで出来るようになれば他国へ持って行かれることは少なくなると考えている。

Q：自動車総連 佐藤

- ・日系企業での労使紛争が有るのかまた、その解決プロセスはどのようなものなのか

A：大使館 鶴谷

・日系企業の労使紛争で報道に出てくるようなものは2013年にあった、社会保険は未整備だったかと記憶していますがその程度で、ほかの日系企業での労使紛争はまずありません。ただし去年は小さい企業で数件あったと聞いている。

・解決のプロセスは組合の上部団体から解決の援助が来ると理解しています。上部団体には地域組合も入っているだろうと思います。

Q：電機連合 倉田

- ・大学の進学率ほどの程度か
- ・日本で言う非正規のような形態、ベトナムでの就労形態はどの様になっているのか。
- ・社会保障、年金や育児の部分で日本と比べるとどの様な違いがありますか

・カースト制度のようなものや社会主義特有の問題や特徴がありますか

A：大使館 鶴谷

・義務教育は9年間で小学校と中学校、中学校で7割まで減ってしまっている。高等学校になると5割前後となっています。短大と大学進学率ですが2割程度と聞いています。

・契約が無いまま働いている人が多い、有期雇用の契約更新は1-2回しか更新できない法律ですのでその後は無期雇用となります。転職が通常の方ですので無期雇用にこだわる人は少ない。

・健康保険は7割の加入、条件が厳しい（特定の病院しか使えないなど）ため使わない人も多い。年金は2割ほどのカバーで20年の積み立てが必要でそこまで積み立てている人は少ない（公務員など）。雇用保険は日本と同じような制度があります。

・階級制度はありません。学歴の差で多少の差が生まれてくる。

Q：基幹労連 袈裟丸

・女性が働きやすい社会となっている様に就業率からは見て取れますがその理由は为什么呢か

・技能実習生はベトナムに戻ってからどの様に活用し生かされているのか

A：大使館 鶴谷

女性が働きやすい環境としては家族（親が）で子供の面倒を見られる環境が有る。意識的に産休後も直ぐに働きたいと思う人が多い。幼稚園・保育園もあり現在は不足気味と言われている。

技能実習生は帰国後その企業で技術を活かして働くのが基本でベトナム政府の見解ではキチンと行えているとのことだが、実際にはそうでもない人も多く居ます。

Q：JAM 本多

・工業化に向けて政府としての支援体制やプログラムはありますか。

A：大使館 鶴谷

・国家プロジェクトとして宣言しており政府が工業団地での対象産業の優遇や、様々な支援をしている。



<集合写真>

2015年11月9日（月） ベトナム日本商工会 との意見交換

報告者：神谷 弘樹（自動車総連・スズキ関連労働組合連合会 スズキ労組）、
大河原 孝一（自動車総連・全三菱自動車・三菱ふそう労働組合連合会 三菱自工労組）

訪問日	2015年11月9日（月）14:00～16:00
所在地	クアン バ トレード ユニオンホテル会議室（ロータスグランドボールルーム）
対応者	（ベトナム日本商工会） 相馬 克良（労務小委員会委員長、キャノンベトナム社長） 小林 裕一（人材育成小委員会委員長、リコーイメージングプロダクツベトナム社長）



<左側より、JCM 藤富団長、ベトナム日本商工会相馬様、小林様>

1. 内容

【藤富団長からの紹介】

- ・金属労協は結成して50周年を迎えた民間ものづくり産業の労働組合組織であり、国際的な労働運動としてインダストリアルにも加盟している。
- ・日系多国籍企業の建設的な労使関係の構築を目的として、2010年にベトナムを訪問したが、今回5年ぶりに再び訪問させて頂いた。
- ・今回のJCM側出席者29名のうち、6名が女性であり、女性の労働参画も重要な取り組みと考えている。
- ・日本とゆかりの深いベトナムの知識を深め、今後の国際交流を進めて行きたいと考えるのでよろしく願います。

【日本商工会からの挨拶】

- ・日本企業がベトナムに海外進出し30年が経過したが、当時は優秀な知識とチャレンジ精神、そして情熱を持った企業がベトナムに進出し、成功を収めてきた。
- ・外資企業への就職は現地社員にとってもモチベーションに繋がるものであったが、進出当時は双方の文化や考え方の違いから苦労もあった。2000年の後半には、雇用が増えるとともに労働争議も増加してきた。
- ・現在、雇用は安定した状態であるが、近隣諸国でベトナムよりも安価な労働力を提供できる国が増えてきているため、今後はより付加価値を生み出せる工場にしないと生き残れない。
- ・そのためには労働者のスキルも向上させていく必要があるが、経営幹部と労働者が同一の意識を持てるかが重要であると認識している。
- ・今回の意見交換を、今後の考え方の参考にしたいと考えるのでよろしく願います。

【日本商工会の内容説明】

・ベトナム日本商工会は、1992年12月にハノイ日本商工会として発足し、1998年に正式認可を受けた。98年当時は120社程であったが、現在は630社程が会員となっている。その約半数の300社程が工業部会に所属している。

・ベトナムと日本との間で、投資環境改善の施策としてスタートした日越共同イニシアチブも既に第5フェーズを終え、本年11月2日には第6フェーズのキックオフが行われた。

・ベトナムでの一国一組織の登録条件のもと、ベトナム日本商工会(北部)の下部組織としてホーチミン日本商工会(南部)、ダナン日本商工会(中部)を登録している。活動はそれぞれ独立しているが、課題により連携を取り合い情報を共有している。

2. 質疑応答

Q：JCM 藤富

・日本とベトナムの貿易環境がめまぐるしく変化してきているが、商工会としてTPPの影響をどのように考えているか。

A：相馬

・輸出産業は、恩恵を受けるであろう。一方、非輸出産業(縫製業など)はこれまでは、ベトナム国内での生産が規制で守られていたが、今後のTPPにより規制が廃止される。単なる労働力の提供だけでは競争できなくなるため、技術力の向上が急務である。

Q：電機連合 奥

・ベトナム人を雇用する上で気を付けていることを伺いたい。また、人材育成についてどのような活動をおこなっているのか伺いたい。また、領事館ではJobHoppingが問題だと伺ったが、現実はどうか？

A：小林

・手先が器用で、頭がよく、勤勉であるが、条件付きである。その条件を作り出せるかどうかは、日本人さらには現地人リーダーの手腕による。現地人リーダーをどのように育て、増やしていくのが各企業の課題である。

・元来は転職したくない性分であるが、賃金に大きな格差がある場合は、JobHoppingが選択肢になりうる。ただし、最近は治まってきており、離職率はさほど高くないと聞いている。

・各企業とも将来の人材育成について現在も模索している途中である。将来を見据えた企業が考える人材育成と、政府の考えるそれとのベクトルが合わない。このままでは、単に手先が器用なだけの労働力で終わってしまい、自由貿易下では生き残っていけない。

Q：自動車総連 南

・自動車製造業には女性が少ないが、ベトナムにおける女性の生理休暇取得に対する企業の姿勢について伺いたい。

A：相馬、小林

・キャノンベトナムでは現在21,000人を雇用しているが、そのうち92%が女性。男性よりも優秀に思える。生理休暇取得についてアンケートを取ったところ、ほとんどの女性は不要と答えていたが、女性・男性関係なく労働諸条件の改善を進めていく考え。

・リコーベトナムは8割が女性。幹部クラスも半数超が女性である。さらには、外資企業の要求にかなう仕事をするのは、女性である。

・ベトナムでは過去の長い戦争を経験し、「男性は徴兵され戦いに行く。女性は国を守るために働く」との考えが強いように感じる。

Q：基幹労連 袈裟丸

・ベトナム国内の雇用が減少すれば、労働者が海外に流出する可能性も高まると思うが、人材採用における苦勞が

あれば伺いたい。

A：小林

・今後 15 年間はベトナム労働人口は増加すると予想しているが、企業の雇用が追い付かない状況で、現在のベトナム失業率は 2～3%といわれる中で、青年層の就職率は 6%もある。ベトナムの教育に偏りがあったのではないかと思うところもある。ベトナムとして工業化を進めているが、ベトナムには普通高校しかなく、高校卒業後は商業に流れやすい。

・人材もまだ育っていない。エンジニアが育っていないため、合理化がなかなか進まない。採用にも苦労している。職業訓練校はあるが、「企業から“どんな技術を持った人をどこにいつまで”と要求があれば、教育して卒業させる。という計画経済的な考え方」、「卒業した人材を活用するのは企業の役目」という考えがあるようだ。

Q：自動車総連 佐藤

・ベトナムは共産国であるが、その特徴やリスクがあれば伺いたい。

A：相馬

・ベトナムは共産国ではあるが、合議制である。一方的な決議はないが、決定までに時間がかかる(非難はできるが、承認ができない)。国全体が抱えるリスクとして、電力送配が間に合わず送電がパンクし停電が発生するなどの問題がある(都市部では改善された)。また、中国と同じ共産国だが、ベトナムと中国は地政学的リスクにより衝突もしている。

Q：基幹労連 崎谷

・最低賃金が上がっていく中で、工業化が進むと省人化も進む。今後、雇用の場が減少するのではないか。

A：小林

・製造対象にもよると思うが、より付加価値の高い製品を生み出す技能は、より高い賃金を支払ってでも必要となる。ご指摘の通り、単純作業ならベトナムでなくても良いという事になり得る。

・ベトナムにおける人件費は、福利厚生費も含めて年間 40～50 万円程度であり、日本とは規模感が全く異なる。しかしながら、賃金は毎年 8～10%の上昇率となっており、またベトナムは終身雇用の考え方が無いため、毎月 2～3%の離職率となっている。つまり、年間で約 25%の労働者が入れ替わってしまう。よって、離職者の穴埋めをするためにも合理化は必要と考えている。雇用は確保したうえで、離職分は穴埋めするのではなく合理化するとの考え。



<集合写真>

2015年11月9日(月) ハノイビール・酒・清涼飲料水総合会社[f1] 訪問

報告者：鳥居 敏彦（自動車総連・全いすゞ労連[f2]）、高橋 裕太郎（自動車総連・ヤマハ労連）

訪問日	2015年11月9日(月) 16:30~17:30
所在地	ベトナム・ハノイ市
対応者	(VUIT) タ・ティ・ヴァン・アイン (副主席) (組合) ファム・ヴィエト・ズン Pham Viet Dung (主席) (副主席) フォー・ヴァン・ティエン グエン・アイン・グエン



1. 内容

【挨拶】

◇VUIT：タ・ティ・ヴァン・アイン副主席

- ・JCMの皆様、ようこそいらっしゃいました。
- ・この工場見学は、8-14日のプログラムの一環として行われています。
- ・今日は、VUIT各加盟組合の役員の皆様方もいらっしゃっています。

◇HABECO労働組合：ファム・ヴィエト・ズン主席

- ・[f3] JCM同志の皆さんようこそいらっしゃいました。
- ・ハベコ労働組合代表として感謝とご健勝をもうしあげます。
- ・ハベコ労働組合ファム・ヴィエト・ズンと申します。隣に座っているのが 副主席のフォー・バン・ティ副主席、グエン・アイン・グエン副主席です。

◇JCM：藤富国際局局長

- ・みなさん、本日はお招きいただきましてありがとうございます。
- ・本日はJCM国際労働研修プログラムメンバー29名で来ました。
- ・心からのあたたかい受け入れに感謝申し上げます。
- ・壁に飾ってあるビールの絵を見てのどが渇いてきました。
- ・明日、明後日とJCM/VUITにて開催いたします。主な議題はコミュニケーションに関する労働組合の取り組みとなっており、職場目線での活動について意見交換をしたいと思います。
- ・工場見学は非常に貴重な時間であり、感謝しております。

- ・昨日からハノイビールしか飲んでおらず、昨日も非常に盛り上がりました。
- ・工場見学、懇親会ともに楽しみにしています。限られた時間ですが、よろしくお願いします。

【説明内容】

◇HABECO 労働組合：ファム・ヴィエト・ズン主席

- ・ハノイビール・酒・清涼飲料水総合会社（ハベコ）は2003年設立。前身はハノイビールです。
- ・ビール、酒、清涼飲料水、その他関連の事業を行っています。
- ・23単組が傘下にあります。
- ・その1つがメーリンハノイビール工場です。
- ・ここハノイ工場の敷地には6つの単組があります。
- ・業種別に労働組合が構成されています。
- ・組合員は4793名で全体の97%を占めています。
- ・組合執行部は25名、7名が常務委員、4名が専従です。
- ・こちらの工場ではビールの製造を行っています。
- ・本日はこの後、工場見学にてビール製造のプロセスをご覧くださいます。
- ・その後、懇親会をこの敷地内にて準備しております。

2. 施設見学風景



JCM-VUIT労使関係セミナー
2015年11月10日-11日
クアンバ労働組合ホテル内「Lotus Grand Ball Room」
(ハノイ市労働総同盟所有ホテル)

次第・プログラム (案)

2015年11月10日 (火)

【座長：VUIT】

09:00 開会：ヴー・チューン・ソン VUIT 事務局長
－ VUIT 代表 (5分)：リー・クオック・フン VUIT 主席
－ JCM 代表 (5分)：藤 富 健 一 JCM 事務局次長／国際局局长

09:20 参加者紹介 (20分)
－ クアイック・ヴァン・ゴック VUIT 常務委員／政策法律部長
－ 藤 富 健 一 JCM 事務局次長／国際局局长

各組織の代表者が、自己紹介形式ではなく、各組織の代表者が名簿を読み上げて参加者を紹介する。

09:40 議題1「組織紹介」
－ JCM (20分)：岩 井 伸 哉 JCM 国際局局长
－ VUIT (20分)：ホー・フィー・ザオ VUIT 常務委員／組織部長

産別労働組合本部からの参加者が、両国の労働組合組織と金属産業の労働組合の組織機構の簡単な紹介を行う。各組織20分、質疑応答40分。

10:20 質疑応答 (40分)

11:00 休憩 (20分)

11:20 基調講演1「ベトナムの労働情勢と労働政策について」
－ ダン・クアン・ホップ 労働者・労働組合研究所 副所長 (40分)

12:00 質疑応答 (30分)

12:30 昼食休憩 (90分)

14:00 基調講演2「ベトナムの経営者から見たベトナムの労使関係について」
－ チャン・チー・ズン ベトナム商工会議所 使用者事務所 副所長 (40分)

14:40 質疑応答 (30分)

15:10 議題2「日常的な労使間の話し合いの仕組みについて」
－ JCM 参加者 (30分)：小 暮 一 葉 電機連合 富士電機グループ連合
特別中央執行委員
－ VUIT 参加者 (15分)：ヴーン・ズン・カイン ベトナム鉄鋼総公社労働
組合主席
－ VUIT 参加者 (15分)：ホアン・ヒウ・フーン ベトナム工業建設総公社
労働組合 主席

途中休憩 (20分)

ー JCM参加者 (30分) : 近藤啓之 JAM ダイキン工業労働組合 堺支部 支部書記長

ー VUIT参加者 (30分) : ファム・ヴィエト・ズン ハノイNGKビール総公社労働組合 主席

企業別労働組合からの参加者が、労使間の話し合いの方法や頻度、議論のテーマなどについて、さらには労使交渉の方法についても簡単に説明する。また労使間の話し合いの基礎となる労使関係の特徴についても説明する。各組織 30分。

【主要項目 (パワーポイント・プレゼンテーションの場合のページ割目安)】

ー 会社概要 (1ページ)

ー 労働組合概要 (1～2ページ)

ー (経営協議会、各種労使協議会、団体交渉など) 労使間の対話の枠組み (4ページ程度)

ー 労使対話の内容 (4ページ程度)

ー 労使関係構築に向けた労働組合の姿勢など (4～6ページ)

その後、質疑応答にて自由に意見交換を行う。60分間。

17:30 一日目終了

18:00 JCM主催歓迎夕食会

2015年11月11日(水)

【座長: 藤 富 健 ー JCM 事務局次長/国際局長】

09:00 議題2 質疑応答 (60分)

10:00 議題3 「職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識」

ー JCM参加者 (30分) : 南 考 謙 自動車総連 全ダイハツ労働組合連合会 ダイハツ九州労働組合 書記長

ー VUIT参加者 (15分) : トン・タイン・ラン ベトナム石油化学工業労働組合 副主席

ー VUIT参加者 (15分) : グエン・スアン・トゥーン ベトナム石油ガソリン労働組合 副主席

途中休憩 (20分)

ー JCM参加者 (30分) : 渡 辺 謙 ー 全電線 昭和電線労働組合 中央執行委員

ー VUIT参加者 (15分) : ギエム・クアン・トゥン タンロン煙草労働組合

ー VUIT参加者 (15分) : グエン・クアン・ヴィン ベトナム・ショウワ自動車バイク部品労働組合 主席

企業別労働組合からの参加者が、組合員とのコミュニケーションを深めるための活動や、労働者や組合員が労働組合に対してどのような認識を持っているかを説明。また組合員を積極的に労働組合活動に関与させるための活動についても説明する。さらには将来労働組合活動を担う人材の確保についての苦労話なども触れる。各組織 30分。

【主要項目 (パワーポイント・プレゼンテーションの場合のページ割目安)】

ー 会社概要 (1ページ)

ー 労働組合概要 (1～2ページ)

ー 組合員との対話の場や意見集約の取り組みについて (任意: 8ページ程度)

・ 広報、教育宣伝活動の紹介など

・ 組合員アンケートの結果などによる組合員の意識の把握など

・職場集会などを活用した組合員との対話など
－女性組合員の労働組合活動や意思決定への参画促進の活動（最低1ページ）
－若年層組合員への対応（最低1ページ）
その後、質疑応答にて自由に意見交換を行う。60分間。

12:20 昼食休憩（90分）

13:50 質疑応答（60分）

14:50 **議題4「建設的労使関係構築のための労働組合の役割」**

－JCM参加者（30分）：袈裟丸 暢子 基幹労連 中央執行委員

－VUIT参加者（30分）：レー・ティール・タム VUIT執行委員／政策法律部部長

産別労働組合本部からの参加者が、建設的労使関係構築のための産別組織の役割について説明する。各組織30分。

【主要項目（パワーポイント・プレゼンテーションの場合のページ割目安）】

－組織概要（4ページ）

－組織化活動概要（2ページ）

－労使関係に対する考え方（2ページ）

－国内での労使関係構築のための活動（4ページ）

－海外での労使関係構築のための活動（4ページ）

その後、質疑応答にて自由に意見交換を行う。40分間。

15:50 休憩（20分）

16:10 フロアとの質疑応答・意見交換（40分）

16:50 **閉会**

－VUIT代表（5分）：ター・ティ・ヴァン・アイン VUIT副主席

－JCM代表（5分）：藤 富 健一 JCM 事務局次長／国際局局长

17:00 会議終了

ベトナム側参加者名簿

1	リー・クオック・フン	V U I T	ベトナム全国工業・商業労働組合	主席
2	タ・ティ・ヴァン・アイン	V U I T	ベトナム全国工業・商業労働組合	副主席
3	クアイック・ヴァン・ゴック	V U I T	ベトナム全国工業・商業労働組合	常務委員／政策法律部長
4	ホー・フィー・ザオ	V U I T	ベトナム全国工業・商業労働組合	常務委員／組織部長
5	ヴー・チューン・ソン	V U I T	ベトナム全国工業・商業労働組合	常務委員／事務局長
6	レー・ヴァン・ヒェウ	V U I T	ベトナム全国工業・商業労働組合	常務委員／経済委員会主任
7	チャン・マイン・タン	V U I T	ベトナム全国工業・商業労働組合	常務委員／宣教部長
8	レー・ティ・ドゥック	V U I T	ベトナム全国工業・商業労働組合	常務委員／女性労働者部長
9	レー・ティ・タム	V U I T	ベトナム全国工業・商業労働組合	執行委員／政策法律副部長
10	ファン・ティ・ティン・スアン	V U I T	ベトナム全国工業・商業労働組合	事務局次長
11	ファン・ティ・ジウ・ロアン	V U I T	ベトナム全国工業・商業労働組合	経済委員／組織副部長
12	ダン・ゴック・ミン	V U I T	ベトナム全国工業・商業労働組合	法律常務事務局常任
13	ズーン・ディン・トゥアン	V U I T	ベトナム全国工業・商業労働組合	事務局
14	ヴー・クアン・ト	V U I T	来賓	労働者・労働組合研究所所長
15	フン・クアン・ファイ	V U I T	来賓	ベトナム商工会議所使用者事務所所長
16	マイ・マイン・ズン	V U I T	原動機・農業機械総公社労働組合	副主席
17	ホアン・ヴァン・ティン	V U I T	原動機・農業機械総公社労働組合	ソンコン・ディーゼル労働組合主席
18	ホアン・ヒウ・フーン	V U I T	ベトナム工業建設総公社労働組合	主席
19	ファム・ヴァン・タン	V U I T	ベトナム工業建設総公社労働組合	第4電機建設組立労働組合副主席
20	トー・ティン・ラン	V U I T	ベトナム石油化学工業労働組合	副主席
21	グエン・ファイ・トン	V U I T	ベトナム石油化学工業労働組合	副主席／事務局長
22	グエン・クイ・アイン	V U I T	ベトナム電子情報通信総公社労働組合	主席
23	グエン・ティエン・サン	V U I T	ベトナム電子情報通信総公社労働組合	ドンダー・ヴィエトロニクス労働組合主席
24	ファム・ヴィエト・ズン	V U I T	ハノイNGKビール総公社労働組合	主席
25	チャン・チュン・キエン	V U I T	ハノイNGKビール総公社労働組合	ハノイ・アルコール労働組合主席
26	ディン・ホン・マイ	V U I T	工業機械・設備総公社労働組合	副主席
27	ブイ・ホアン・ケー	V U I T	工業機械・設備総公社労働組合	No. 1 ツール労働組合主席
28	ヴーン・ズイ・カイン	V U I T	ベトナム鉄鋼総公社労働組合	主席

29	ヴー・トゥオン・トゥー	V U I T	働組合 ベトナム鉄鋼総公社労働組合	タイグエン鉄鋼労働組合主席
30	グエン・スイン	V U I T	働組合 ベトナム製紙総公社労働組合	主席
31	ファム・ヴァン・リュウ	V U I T	働組合 ベトナム製紙総公社労働組合	ホンハー文房具労働組合主席
32	チャン・ハイ・イエン	V U I T	働組合 ベトナム煙草総公社労働組合	副主席
33	グエン・ヒウ・ティン	V U I T	働組合 ベトナム煙草総公社労働組合	タンロン煙草労働組合主席
34	グエン・スアン・トゥーン	V U I T	働組合 ベトナム石油ガソリン労働組合	副主席
35	グエン・タイン・チャン	V U I T	働組合 ベトナム石油ガソリン労働組合	エリア1石油ガソリン労働組合副主席
36	グエン・ヴァン・クーン	V U I T	働組合 ドンアイン製靴労働組合	主席
37	グエン・クアン・ヴィン	V U I T	働組合 ベトナム・ショウワ自動車バイク部品労働組合	主席
38	グエン・バー・アイン・トゥアン	V U I T	働組合 機械・部品輸出入労働組合	副主席

2015年11月10日(火) JCM-VUIT労使関係セミナー「開会挨拶～議題1」

報告者：倉田秀樹（電機連合 国際部）

原裕二（自動車総連・部品労連・日本特殊陶業労組）

開催日	2015年11月10日9:00～11日17:00
会場	クアンバ労働組合ホテル内「Lotus Grand Ball Room」（ハノイ市労働総同盟有ホテル）
参加者	VUIT38名 JCM29名

1. 内容

9:00 定刻通り開会

【挨拶】

①リー・クオック・フン VUIT主席

このセミナーはJCMとVUITが協力して行っていくセミナーである。日越の関係はTPPの加盟により、労働関係・貿易関係はこれまで以上に、ますます深まっていくと思われる。本セミナーでお互いの情報・経験を共有し、労使関係が良くなることを期待したい。

②藤富健一 JCM事務局次長／国際局局长

2日間のセミナーの場が有意義な場となることを期待したい。この国際労働研修プログラムは今回で10回目となる。ベトナムの訪問は2010年の第4回以来の2回目の開催。VUITのご協力を感謝申し上げたい。2012年6月インダストリアルが結成された。全ての製造にかかわる労働者が団結することの意義は大変大きい。今後もアジア太平洋地域の活動強化に向けてVUITの皆様と引き続き相互に連携していきたい。日越関係は政治経済等深い関係にある国である。今回TPP・ASEAN経済統合など様々な動きのある中で、ベトナムに訪問できたことは大変意義深い。日常的な労使間の話し合いの仕組みなど経験を共有し、相互の連携が深まることを期待したい。

【参加者紹介】各組織代表者が名簿を読み上げ、参加者を紹介

①VUIT側 クアイック・ヴァン・ゴック VUIT常務委員／政策法律部長

②JCM側 藤富健一 JCM事務局次長／国際局局长

【議題1「組織紹介」】

①JCM側 岩井伸哉 JCM国際局局长

JCMの説明の為割愛

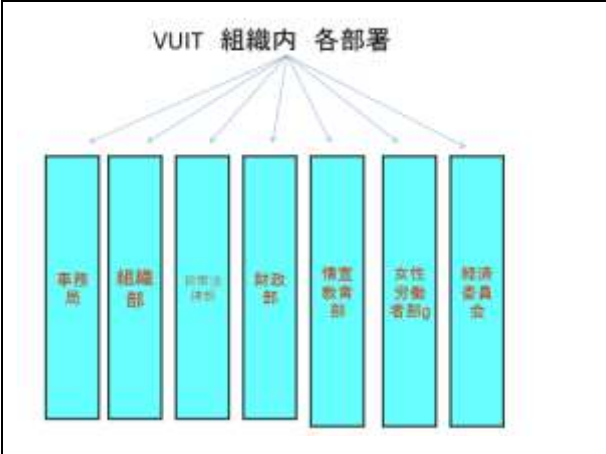
②VUIT側 ホー・フィー・ザオ VUIT常務委員／組織部長

VUITは2007年11月1日に工業・商業組合が合併し設立され、現在23組織がある。事務局・教宣局など7つの部署がある。雇用・生活向上・協調的労使関係・成長・組織強化の5つを柱に活動している。労使協調し雇用を安定させ、持続的な成長の為に経営者に助言を行っている。また、収入（賃金）を上昇させ、労働者の生活を豊かにしていく（生活向上）。福利厚生にも力を入れている。（企業内に図書室や文体施設を作る等）単組役員の教育を行っている。100%を目標に、現在70%ほど教育を受けている。（組織強化）

国際活動も行っており、インダストリアル・UNIなどと連携している。他にもラオス・シンガポール・フランス・JCM・JAWなど様々な国と連携している。日本はベトナムにとって最大の投資国のひとつ。TPP・ASEAN経済共同体の発足など様々な変化があるが、このセミナーを通じ日本側、ベトナム側の各単組のつながりを作り良い関係にもっていきたい。ベトナムの労働組合は日本とは違い伝統的に企業と強いつながりがある。それは戦争の影響が大きく、戦時に国・企業・労働者

が一丸となる必要があった為である。

<p style="text-align: center;">VUIT</p> <p style="text-align: center;">2007年 11月1日 設立</p> <p style="text-align: center;">2つの業種別労働組合の合併</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>労働組合 1997年4月 5日</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>ベトナム商業観光 労働組合 1999年11月19日</p> </div> </div> <p>労働総同盟 2007年10月11 日付け決定 1353号</p>	<p style="text-align: center;">VUIT</p> <p style="text-align: center;">23業種、分野で労働者を管理:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 金属(冶金, 機械, 設備製造, 電子など) - 鉱産(採掘, 各種鉱産加工) - 繊維, 靴皮 - 食品, 消費(ビール, 酒, 飲料水, 乳, 食油, たばこなど) - 石油化学(肥料, ゴム製品, 電池, バッテリーなど) - 紙 (各種紙製品, 授業学習設備など) 												
<p style="text-align: center;">各業種、分野で労働者を管理:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 工業建設(工業用電気施設建設など), 商業用建設 - プラスチック, セラミックガラス, 電球, ポット, - 石油ガソリン業, 商売- サービス(観光, レストラン, ホテルなど) - 輸出入と流通業(倉庫, 国内, 貿易運輸など) - 各種学校(大学, 大学院, 工業高校, 職業訓練) - 各種管理, 研究機関(各局, 研究所, センターなど) 	<p style="text-align: center;">VUIT組織図</p> <pre> graph TD A[労働総同盟] --> B[VUIT (組合員164,692/労働者175,470)] B --> C[16 業種別組合] C --> D[151 単組] C --> E[429 単組] B <--> F[4 総同盟直轄 越工省内外グループ労働] B <--> G[36 商工分野労働] B <--> H[47 公用事業 (商工業に異なる専門 立企業に異なる労働)] </pre>												
<p style="text-align: center;">業種別組合員の割合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>業種別</th> <th>割合</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>37% 国営企業</td> <td>37%</td> <td>60,452</td> </tr> <tr> <td>38% 株式会社企業</td> <td>38%</td> <td>61,297</td> </tr> <tr> <td>25% HCSB</td> <td>25%</td> <td>43,164</td> </tr> </tbody> </table>	業種別	割合	人数	37% 国営企業	37%	60,452	38% 株式会社企業	38%	61,297	25% HCSB	25%	43,164	<p style="text-align: center;">VUIT</p> <p style="text-align: center;">常任常務</p> <p>4 名: 主席1, 副主席3 (執行部委員: 45, 常務委員: 15)</p> <p>住所: ベトナム ハノイ市 ホアンキエム区 ゴークエン通り21番, Tel: +84.43 9 344 426; fax: +84.43 8 245 306, website: vuit.org.vn</p>
業種別	割合	人数											
37% 国営企業	37%	60,452											
38% 株式会社企業	38%	61,297											
25% HCSB	25%	43,164											



世界とアジアの業種別労働組合

- + インダストリアル・グローバル・ユニオン (IndustriALL)
- + ユニ・グローバル・ユニオン(UNI)
- + アジア太平洋地域ユニ・グローバル・ユニオン(UNI-Apro)

VUIT
各国の業種別労働組合と NGO

- アジア

- + ラオス労働組合連合 (LFTU)
- + シンガポール食品飲料労働組合 (FDAWU)
- + 全日本金属産業労働組合協議会(JCM)
- + 全日本自動車産業労働組合連合会(JAW)
- + 全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 (UA ZENSEN)
- + インド製鉄労働組合など

- ヨーロッパ:

- + ベラルーシ工業労働組合(BITU)
- + ロシア機械機器製造労働組合(EWU)
- + ドイツ金属労働組合c (IG Metall)
- + ドイツ鉱業化学エネルギー産業労働組合(IG- BCE)
- + スエーデン供給従業員中央労働組合連盟 (UNIONEN)
- + スエーデン金属工業労働組合 (IF Metall)
- + フランス(Filpac-CGT)
- + フランス化学労働組合 (FNIC-CGT)
- + フランス金属労働組合 (FTM-CGT)
- + フランス商業サービス労働組合(FTM-CGT)
- + ベルギー金属労働組合(ABVV-Metaal)
- + フリードリヒ・エーベルト財団 (FES)など

<p>VUIT</p> <p>オーストラリア</p> <p>+ オーストラリア製造業労働者労働組合 (AMWU)</p> <p>+ オーストラリア労働組合支援組織 (APHEDA)</p>	
--	--

2. 質疑応答

Q：VUIT側 ベトナム石油化学工業労組 副主席／事務局長 グェン・ファイ・トン

- ・春闘について詳しく教えて頂きたい

A：JCM側 事務局次長／国際局局长 藤富健一

- ・毎年実施している賃金・一時金・労働条件などを2月～6月に集中的に労使協議を行っている。(労使間の対話)
- ・春闘だけでなく、労働条件などは秋に取り組みを行っている組合もある。
- ・日本では春闘がメインの労働協議で、一年間の活動の総決算となっている。
(次年度の賃金に反映させる)
- ・生産性向上・労働者の頑張りに報いるための日本全体での取り組みになっている。
- ・女性参画、非正規労働者の正社員化、企業内最低賃金、福利厚生の上昇などにも取り組みをしている。

Q：JCM側 自動車総連 大河原孝一

- ・福利厚生の上昇の話を受けたが、組合によって活動は違うのか？

A：VUIT側 常務委員／組織部長 ホー・フィー・ザオ

- ・会社の取り組みは仕組みとして持っているが、運用がずさん。経営状態が良い所しか行えない。特に昨今土地不足が起こっており難しい一面もある。
- ・文体設備だけではなく、食堂を作り労働者の健康向上を図っているところもある。

Q：VUIT側 ベトナム工業建設総公社労働組合 主席 ホアン・ヒウ・フーン

- ①2週間の教育プログラム(リーダーシップ研修会)があると伺ったが、その場合有給休暇にて参加するのか？また、活動費はどこが負担しているのか？また、対象者は連合会や総連なのか、単組が対象なのか？
- ②女性参画の目標が3割との話を伺ったが、詳しく教えて欲しい。
- ③産休はベトナムでは6ヶ月だが日本では10ヶ月と伺っているが教えて欲しい。

A：JCM側 JCM 岩井伸哉、藤富健一、基幹労連 袈裟丸暢子

- ①参加対象は単組の専従を対象として想定している。参加費については各組織より頂いている。また、組織ごとに違いがあるかもしれないが、専従者が参加している為、休暇での参加ではない。基本的な運営はJCM、同志社大学で教育プログラムを運営し、専門家(教授など)がゼ

ミナール形式で行う。課題があり、論文を1本完成させ発表するまでを行うセミナー。30名が一緒にセミナーを受け、産別を超えた横のつながりができるのもこのセミナーの特徴。

②会議での代議員や、セミナーの参加者の女性比率の目標が3割（～2018年）

但し、インダストリアルでも女性参画の話題もあり、世界女性会議では目標4割という話がでており、インダストリアルなどでも今後話し合いがもたれる。

今日のセミナーの中でも女性参画について、VUITの女性専門の部署もあると伺っているので、成果を日本に持ち帰りたいと考えている。

③法律では、産前8週、産後6週となっており、別で育休が1年。ほとんどの組合が労働協約では上回って設定していると思われる。

Q：JCM側 自動車総連 佐藤崇生

・日本の労働組合の状況を捕捉：日本は戦後GHQより組合結成が指導され、企業毎に組合を結成した。その際企業から組合への介入を法律で禁じた為、企業から独立しているという歴史がある。

・ASEAN 経済統合・TPP がベトナムの労使関係に与える影響について教えて欲しい。

（タイでは雇用が失われるのが心配との話があった。）

A：VUIT側 常務委員／政策法律部長 クアイック・ヴァン・ゴック

・ASEAN 経済統合の問題はベトナムの労働組合にとって重要な問題と考えている。

・人と物の自由化が起こるため、国内の労働力を守る必要があると考えている（ベトナムから労働者が流出しないか）。どうやってベトナムの労働組合が守っていくか課題と考えている。特に専門家が外国に移ってしまわないか非常に心配。

・組合設立の自由となると、単一企業に複数の組合が出来てしまわないかも心配されている。日本の状況を教えて欲しい。（JCM側より、日本ではユニオンショップ制を採用しており、複数組合があるところはほとんどないと説明。）

・TPP はベトナムにとっては雇用を生み出すと考えている。

2015年11月10日(火) JCM-VUIT 労使関係セミナー「基調講演1」

報告者：栗田 美咲（電機連合）、大嶋 洋一（電機連合・NECグループ連合）

開催日	2015年11月10日(火) 11:20~12:30
所在地	Quang ba Trade Union Hotel (ハノイ市)
講演者	労働者・労働組合研究所 ダン・クアン・ホップ (Dang Quang Hop) 副所長

<ホップ副所長>



1. 内容

労働者・労働組合研究所のホップ副所長より、ベトナムの直近の労働状況、労働政策、社会保障、労働安全衛生などに関して報告あり。具体的な報告内容は以下のとおり。

□労働状況

- ・2015年第2四半期の労働人口（経済活動人口）は、5370万人（15歳以上の人口の76.0%）。
- ・労働適齢人口は4780万人。内訳は、男性労働者（15～60歳）が2570万人で53.8%、女性労働者（15～55歳）が2210万人で46.2%。労働者の男女者数は、建設・交通運輸・機械・組立業では男性比率76.5%、石炭、鉱山業では男性比率85.0%、繊維・皮靴業のFDI企業では女性比率78.0%。
- ・国外での労働者は、全国で約3万人。このうち、女性労働者は30.3%。台湾市場での労働者が最も多く、約2万人で全体の65.3%。
- ・労働適齢失業者数は114万人で労働適齢人口の2.4%。専門的教育レベルの高い適齢失業者数が高く、全失業者数の36.6%。若者（25歳以下）の失業率が高く、全失業者数の58.5%。
- ・不完全雇用者数は、2015年第2四半期83.2万人（2015年第1四半期より30万人減）。平均労働時間は26.7時間/週・人。なお、不完全雇用とは、就業30時間/週以下で雇用希望の状態のこと。
- ・労働適齢人口のうち高卒以上の学歴の人は7割程度。初級以上の証明書を持つ専門的・技術的な養成を経た人は1077万人で全体の2割程度。
- ・近年、職業技能者（特に工業労働者）の養成に対する国家の関心が高い。職業訓練局のデータでは、2011年から2015年間の養成者は全国で110万人以上。

□労働政策実施の状況

- ・現行の労働法は、1994年公布から3度の改版を経て2012年に改定。
- ・労働者の契約に関する諸条件（賃金を含む）は法律にて規定。
- ・平均賃金は380万ドン。地域ごとの水準は、区分1（大都市）：440万ドン、区分2（大都市周辺）：390万ドン、区分3（地方都市）：370万ドン、区分4（その他）：320万ドン。
- ・企業の種類別の平均賃金は、国営企業：420万ドン、株式会社：430万ドン、FDI企業：380万ドン、その他の民間企業：360万ドン。
- ・企業労働者（特に集積都市部）には、通勤費・住宅費・食費などの手当（60～80万ドン/月・人）が

支給される。生活費を稼ぐための残業を希望する労働者が多い。

- ・職業分野別の平均賃金は、管理職（最高）：730万ドン、高級専門技術保有労働者：650万ドン、機械オペレータ：470万ドン、スキル不要の一般的な職業（最低）：300万ドン。

- ・最低賃金は、最低限の暮らしに必要な水準の8割程度のレベル（最低限の暮らしを保障できていない）。

- ・労働法における労働規制レベルは、1日の労働時間12時間、1ヶ月残業時間30時間、1年間の残業時間200時間。但し、繊維・皮靴・電子などの特殊な分野は、1年間の残業時間300時間。

- ・労働者と労働組合研究所の調査では、労働者の残業時間は33.4時間/月。恒常的な超過状態は、特に皮靴・繊維・電子分野のFDI企業にて発生（繁忙期には100時間/月）。

□社会保障

- ・2015年第2四半期まで、全国で1200万人が各種社会保険に加入。

- ・課題は、企業による労働者の保険料の滞納。2014年末までの社会保険料の未納と滞納は11兆ドンであり、徴収すべき総額の6.3%。

- ・2015年第2四半期では、全国で16万人が失業保険申請書類を提出し、13万7000人以上に失業手当の給付決定。

- ・職業紹介センターは全国に64カ所あり、2015年度第2四半期には延べ47万5000人の相談者のうち19万人がセンターを通じて職を得た。

□労働安全衛生ほか

- ・職業病や労災の対策としては、国による設備不備等のチェック体制を整備中。2900万件の設備不備あり、500万人が受難。

- ・2014年度では、600万人が怪我、6700件の労災申請、630人の死者が発生。

- ・煤塵や有害物質を吸い込んでしまう環境下にある。

- ・ベトナムの労働政策は地域によって統一されていない。争議行為は外資企業に多い。業種別労働組合が関わり、解決に向けたガイドライン整備済み。

- ・今後は、給与、社会保険、安全衛生に注力し、団体労働協約の質を向上したいと考えている。

- ・資本形態は様々であり、労働形態が複雑化。賃金の引上げの実現に向け、良好な労使関係維持が重要。

2. 質疑応答

Q：全電線 志波

安全衛生に関する産別での取組みについて確認したい。

A：VUIT ホップ副所長

基本的に各企業では、労使双方に安全衛生担当者がアサインされている（1名～複数名）が、労災が多発している。担当者の責務が果たされておらず、当局の管理、チェックが甘いと言わざるを得ない。このため、労働安全担当者会議への参加（VUITからの参加者4,000名）、労使双方に労働安全衛生局の設置、各企業による安全衛生研修の実施など行っている。新規担当者向けの研修は3日間に及ぶものもある。但し、定期開催はできていない企業もある。

単組レベルでは、毎年行動計画を労使にて策定し、研修を実施している。

Q：JAM 本多

日本では、外国人の技能実習生の受け入れを実施しているが、出身国は、以前は中国が多かったが、最近ではベトナムが増加している。この現状をどのように捉えているのか、また、帰国後の技能実習生を生かすためのプログラムはあるのか確認したい。

A：VUIT ズン副主席

技能実習生は、お金を目的とした農村から出稼ぎ労働者とは異なり、技能のほか、仕事のやり方、安全衛生などを学び、リーダーになる選出された精鋭である。ただし、最新技術を学び帰国しても、ベトナム国内の機械が古く質も悪いため、技術を生かし切れてない場合が多い。このため、国内の一般企業ではなく外資系有名企業への入社や、起業をする場合が多い。

A：VUIT ヴィン主席

親会社が日本企業（株式会社ショーワ）であり、毎年、従業員を3カ月から1年間、日本に送ることで、機械設備の使い方などの技能、専門的な仕事のやり方、安全衛生等について習得している。帰国後は報告書を展開する。グループ長、中間管理職層などの教育の機会にもなっている。

Q：JAM 本多

技能実習生を日本に派遣する国の制度はあるのか確認したい。

A：VUIT ファイ所長

国としての制度があるとは聞いたことない。日本への派遣は、外国籍企業（日本企業）が雇用した人材を選出して派遣している。

Q：基幹労連 川田

長時間労働対策について確認したい。

A：VUIT ザオ組織部長

法律では、健康への影響を鑑み、残業の上限は年間200時間、繊維・皮靴・電子などの特殊な分野は、政府と当局の許可があれば年間300時間としている。繊維業のFDI企業などでは、繁忙期があるため、1日の超過上限4時間は超えない中で年間の中で調整しているが、1ヶ月、年間では超過違反しているケースも見受けられる。

個別労使での労働協約締結の情報については、上部団体にて把握をし、抜き打ち検査も実施している。但し、企業数が多過ぎるため、管理し切れず、結果として超過違反を見逃すことになっている。

長時間労働については、使用者側と労働者側の双方に問題がある。労働者は、最低賃金が低く、生活の維持が困難なため、長時間労働を望んでいる。一方、使用者側は、労働者のその事情を利用して、長時間労働を実施させているのである。

基調講演2 議事録

訪問先・行事名	ベトナムの経営者側から見た労使関係に関する講演
日時	2015年11月10日（火） 14:00～15:10
場所	クアンバ労働組合ホテル内「Lotus Grand Ball Room」
対応	チャン・チー・ズン ベトナム商工会議所 副所長



＜チャン・チー・ズン ベトナム商工会議所 副所長＞

【チャン・チー・ズン副所長の講演】

- ・ ベトナム商工会議所の元組織は1963年に作られた。1982年に現在のベトナム商工会議所になった。政府から、使用者の組織として、首相の批准を得ている。
- ・ 商工会議所は、使用者を代表する機構で大会社は全て所属しており、1万人のメンバーがいる。
- ・ 経営生産活動を代表する他に使用者の代表にもなっている。使用者の代表が各省の代表に対して主な産業の関係を対等に築いていくシステムになっている。
- ・ ベトナム企業の発展について、先ず80年代最後に共産党が試験的に企業を作った。その後すぐに企業が生まれてきたが、それまでは民間企業がなかった。現在は全国で50万の企業がある。9割は中小企業で資本金も少なく、テクノロジーや資本金、レベルは高度なものではない。
- ・ テクノロジーは付加価値を生み出すものであるが、ベトナムの企業はテクノロジーを吸収する力が弱く、そこが弱点である。企業の競争力を強化することは極めて重要。
- ・ ベトナムの件費は安く、海外の企業は魅力的であろう。ベトナムのCPI（消費者物価指数）は2.3%に対し
賃金は毎年15%程度増え続けていることから、ベトナムにおける件費は速いスピードで増加している。一方で、生産性は3%程度しか増えていない。
- ・ 労働者の収入に影響しているのは生産性であり、ベトナムは生産性が低い。労働者の教育訓練制度を充実させることが重要であり、国の役割が非常に大きい。
- ・ 生産性の向上について、一例としては中国が見本として挙げられる。中国政府が技術革新することで、中国の生産性が急増した。これには、国の政策や、国の体制が重要なことを意味する。
- ・ ベトナムでのストライキは正式には労働組合が主催で行われるはずだが、実態としては労働者が正式な手順を踏まずに自発的に行われている。ベトナムで発生しているストライキの原因は何か、期間はどの程度か分からない

い。また、連鎖的なインパクトが大きく他の企業でも発生するため外資系の企業はストライキの発生を懸念している。

- ・ ベトナムの労働組合は優遇を受けている。中国とベトナムは、労働組合の活動のために 2%の活動費を出す。
- ・ 開会挨拶の中で、日本の労働組合が独立機関で、国や経営者から独立していると聞いた。今後の労働組合の発展のためには極めて重要。
- ・ ベトナムにおける大手企業やグループの経営者がベトナム人であれば、労使関係は良好な可能性が高く、ストライキの発生頻度が少ない。その理由が企業内の対話が、国外の経営者よりも綿密に行われているからである。一緒に食事をしてお茶を飲めば、経営者と労働者の間で話し合いができる。不満があれば、すぐに調整できる。
- ・ 労働法を改正したばかりだが、長時間労働について政府の示す考え方に対して、十分に対応できていない。VCCIは、日本、韓国の商工会より時間外労働を年間 500 時間認めていると聞いた。我々はそれを省庁に提案したが、最初は 425 時間であった。その後、時間外労働時間は様々な議論があり 200 時間となり、特別な場合に限り、最大 300 時間と国会で承認された。
- ・ 時間外労働について、多くの企業が法律違反しており、当局は十分に把握しているが、対応できていない。その一方、南の工業団地でも募集する広告では残業があると書かないと、採用が困難という事実がある。早かれ遅かれ、時間外労働に対する対応も必要。
- ・ 労働安全の問題や労働紛争など、法律で定められていることについて、今の状況に合わせて対応を行う必要がある。これからも議論が必要。

以下質疑

< J AM > 近藤さん :

- ・ 生産性を上げるためには改革が必要で、国の施策が必要と言っていた。具体的にはどのような施策が必要と考えているのか。

チャン・チー・ズンさん :

- ・ 生産性の向上は、ベトナム商工会議所では国の役割だと思っている。ベトナムはテクノロジーが遅れているため、その強化が必要である。農業の仕組みを変えたい。今はコメ作りがメインだが、サービスに移行したい。テクノロジーの刷新は国の役割が重要。IT に移行するなどもっと付加価値の高いものにしたい。企業のガバナンスについても強化が必要。

< J CM > 藤富さん :

- ・ 生産性の向上と言っていたが、私としても同じ思い。日本でも最近焦点があたっている。生産性は、日本では日本生産性本部がある。1955 年に設立されて、学識経験者、使用者、労働側で生産性を進めていくことを確認がなされた。生産の 3 原則は 3 つからなり、1 つが雇用維持拡大。2 つ目が労使の協力協議、3 つ目が成果の公正配分である。日本では企業が主体となって進めている。労働者の中でもアイデアを出し合って、どのように生産性をあげていくのか検討している。厚生労働省からは、企業の活動を支援するために支援金が出ており、国も協力している。
- ・ この生産性運動の 3 原則が決まった経緯は、日本は第 2 次対戦で敗戦国となった。GHQ より労働組合の活動が奨励されたが、労働組合がある中で違法ストが絶えなかった。企業の操業を違法ストで止め、経営人が解雇をされるような苦しい状況乗り越えて、生産性本部が 1955 年に設立された。そこから日本は、労使で連携をしながら進めてきている。日本の労使関係は、今生まれたものではなくて、過去の苦い経験から成り立っている。

ゾウさん :

- ・ 時間外労働の話だが、ベトナムでは最大でも 300 時間。日本では時間外労働の時間に関して規定があるのか。労働組合として、どのような主張があるのか。例えば、日本側では超過時間が企業別にルールがあるのか。それとも法律で規定があるのか。

< 電機連合 > 大嶋さん :

- ・ 1 企業の中では労使で契約をしていて、3 カ月で 180 時間、年間 700 時間としている。この時間を超える場合には、部門のトップが、組合に事前に申し入れを行う必要がある。それを組合が承認しないと、時間外労働はできない。年間最大の時間外労働時間は 700 時間であるが、その前は 800 時間であった。800 時間の者がいなくなった

ので、700 時間としている。しかし、700 時間を超える者が数名いる状況ではある。

< J CM > 藤富さん :

- ・ 補足として、労働時間については、法律上では、労基法 36 条で 1 週間 40 時間と規定されている。これを超える場合は、労使で協定が必要である。36 協定で限度時間を何時間に設定するかについては、個別労使間でも差がある。

< 自動車総連 > 佐藤さん :

- ・ 1 週間で 40 時間以上の労働を行うためには、36 協定を結ばないとできない。超過労働時間の賃金についても、最低の割増率も決まっている。通常の労働時間の 25% となっている。休日労働については 35% 以上が必要。

フーンさん :

- ・ 時間外労働時間について、労働組合の中で統一した指針があるか。

< J AM > 本田さん :

- ・ 労働安全衛生法の中で、時間外労働が 1 カ月 65 時間以上した場合には、メンタル疾病の可能性があると、厚生労働省で基準を策定した。月に 80 時間を超えた場合には、メンタルや脳疾患がおこった場合に労働災害の認定がされる。

< J CM > 藤富さん :

- ・ J CM としては年間労働時間で 1800 時間代を目指している。実態は 1900 時間程度であるが、産別ごとに労働時間短縮の取り組みは行われており、36 協定で結ぶ限度時間を引き下げることも 1 つの方法である。

< 自動車総連 > 佐藤さん :

- ・ 日本は韓国と並んで労働時間が長い。なるべく生産性を上げて、労働時間を短くしていこうとしている。例として、ホンダ労組でも時短の取り組みがあり、水曜日は定時退社日として、管理職以外は強制帰宅。休日についても有給休暇の繰越残が残っていると消滅するので、有給を残すことがない運動をしている。水曜日に残業している場合は、課の名前が張ってあるビラが食堂に張り付けられる。

< J AM > 本田さん :

- ・ 原則論でいけば、労働基準法上、残業が一切できない形となっている。もし残業を行う場合は 36 条により可能となる。

ザウさん :

- ・ 時間外労働についてズンさんがいっていたように、使用者事務所から国会に対して、500 時間と提案されていた。しかし現状は労働組合が抵抗して 200 時間、特別な場合には 300 時間となっている。ベトナム人の健康状態や体格からすると、長時間労働を行うと、健康上悪い影響がある。それは労働安全、疾病等社会問題にもつながる。女性が多い企業の場合には、超過時間をやりすぎると、結婚できず、子供も生まれなことがある。

< J CM > 藤富さん :

- ・ ズン副所長より、違法ストの話もあった。その中で、ベトナムの法律では労働組合が主体となってストが行われるが、それとは違い、労働者が自発的に行う点について詳しく教えていただきたい。また、ストライキがおきたときに、VUIT としてどのようなスタンスで臨んでいるのか教えて欲しい。

ズンさん :

- ・ ベトナムの 2012 年に改訂された労働法によると、合法ストライキは労働者団体の 50% 以上が同意すればよい。この動きに労働組合のトップが同意した場合、先ず和解を目指し次に仲裁を行い、それが駄目ならストライキを行って良い。今まで合法的な労働組合が組織したストライキは 1 回もない。外国の企業（日本、台湾、韓国）は、いつストライキが起こるのかわからずビクビクしている。いつストが終わるのかも分からない。他の外国企業でストが起きた場合、企業主は不服申し立てができる、

- ・ 政府が産業別グループに対して、企業主の代表に和解をする。その結果、企業は給与を増やすことや、賃金を増やすこと、また、新しい仕事の形態にする。ストライキがおきた場合は、国が支援しなければいけない。なぜなら、周りの企業にまで影響が起こるからである。一つの企業がストで成功すると、周りの企業でも真似される。

アインさん：

・ ベトナムのストは、この 10 年間おきていない。歴史的にはいくつかストライキと呼ばれるものがあったが、ストライキというほどではない。団体として業務を停止する程度である。VUITとしては、それはストとは呼ばない。このような場合も、VUITは諦めずに先ず和解をする、双方のメリットがあるように、協調的な結果となるよう努力する、ストライキをやったら、賃金が増えるのではないかという誤解を無くし、どのように最低賃金を決めているか等を教えていく必要がある。情宣をすることで、理解を深める。

**2015年11月10日(火) JCM-VUIT 労使関係セミナー：
議題2「日常的な労使間の話し合いの仕組みについて」**

報告者：本多 康浩 (JAM)、根本 由紀子 (JAM・NOK グループユニオン)

訪問日	発表： 2015年11月10日(火) 15:17~17:30 質疑応答： 2015年11月11日(水) 9:00~10:10
会場	ベトナム・ハノイ市 宿泊ホテル内会場にて
発表者	1. 小暮 一葉 (電機連合・富士電機グループ連合) 2. ヴーン・ズイ・カイン Vuong Duy Khanh (ベトナム鉄鋼総公社労働組合 主席) 3. ホアン・ヒウ・フーン Hoang Huu Phuong (ベトナム工業建設総公社労働組合 主席) 4. 近藤 啓之 (JAM・ダイキン工業労働組合) 5. ファム・ヴィエト・ズン Pham Viet Dung (ハノイ NGK ビール総公社労働組合 主席)



<富士電機 小暮さん>



<ダイキン 近藤さん>



<ハベコ ズン主席>

1. 発表者と発表内容

①小暮 一葉 (電機連合・富士電機グループ連合)

- ・会社概要／労働組合概要
- ・社員のうち80%が組合員
- ・労使間対話・・・

<本部>経営協議会 (年2回、6月・11月)、総合労働条件改善闘争 (毎年2月~3月)

<支部>事業所協議会 (年1~2回)、労使協議 (月1回)、残業パトロール (毎週水曜日の定時後)、安全衛生委員会 (月1回)、安全パトロール (年2回)

- ・経営協議会開催までの流れ

職場でのヒアリング (課題など) →その結果をもとに議題作成→協議会開催→協議内容を組合員に報告

- ・総合労働条件改善闘争 (団体交渉) 開催までの流れ
要求書を会社に提出→団体交渉→最終回答
- ・労働組合は、使用者と労働者は対等な立場、会社と労働者をつなぐパイプ役、大切な役割を担っている
- ・職場の課題を労働者の視点で会社に提言
- ・会社の施策などについて、組合員にわかりやすく説明

JCM-VUIT労使関係セミナー
日常的な労使間の話し合いの仕組みについて



2015年11月10日
富士電機グループ連合
富士電機労働組合 本社支部
小暮 一葉

◆会社概要

会社名	富士電機株式会社 (FUJI ELECTRIC CO., LTD)
設立	1923年8月29日
従業員数 (連結)	25,740名(国内:17,814名 海外:7,926名)
資本金	476億円
拠点数 (連結)	国内:64 海外:43
主要事業	火力・地熱・水力発電設備、変電設備、無停電電源装置(UPS)、パワー半導体、自動販売機、

◆富士電機労働組合の概要①



◆富士電機労働組合の概要②



労使間の対話について
～労使協議・取り組みなど～

<労使間の対話について>

主担当	内 容
本 部	経営協議会
	総合労働条件改善闘争
支 部	事業所協議会
	労使協議(人事異動・時間外・カレンダー協議など)
	残業パトロール 安全衛生委員会、安全パトロール

<富士電機経営協議会①>



開催時期	年2回(6月・11月)
目的	会社の経営状況を確認し、事業計画達成に向けた課題や職場の声について協議を行い、労働環境の改善を目指す。
参加者	会社: 社長、副社長、会社役員 組合: 中央執行部、各支部委員長



<富士電機経営協議会②>



◆協議会開催までの流れ



<総合労働条件改善闘争①>



開催時期	毎年2月～3月
目的	次年度(4月～翌3月)の賞金・一時金、および労働条件の改善を目指し、組合員の生活の維持、向上を図る。
参加者	会社: 労政担当者、 組合: 中央執行部、各支部委員長、傍聴者

<総合労働条件改善闘争②>



◆団体交渉の流れ



◆近年における総合労働条件改善闘争の改善内容

- ・賞金水準改善額
(2014年度2,000円 2015年度3,000円)
- ・一時金改善(2014年度5.0ヶ月 2015年度5.25ヶ月)
- ・労働に関する制度の改善(時間休暇制度の導入など)

<事業所協議会>



開催時期	年1～2回
目的	各事業所や部門の方針、経営状況を確認し、職場が抱える課題などについて議論することで働きやすい環境作りを目指す。
参加者	会社: 事業所幹部、総務部門 組合: 支部三役(委員長・副委員長・書記長)、 執行委員、職場委員

<労使協議>



①時間外協議

開催時期	月1回
目的	労使で締結した36協定にもとづき、組合員の健康や、ワーク・ライフ・バランスを守るために長時間労働や休暇に対する協議を行う。
参加者	会社: 人事部門、当該職制 組合: 支部副委員長、当該執行委員

★36協定とは？

労働基準法にもとづき、労使で組合員の残業時間や休日出勤について取り決めた協定。

<p><労使協議> </p> <p>②窓口協議</p> <table border="1"> <tr> <td>開催時期</td> <td>月1回(必要があれば適宜)</td> </tr> <tr> <td>目的</td> <td>労使関係全般について</td> </tr> <tr> <td>参加者</td> <td>会社:人事部門 組合:支部委員長・副委員長・書記長</td> </tr> </table> <p>★主な議題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事異動(組合員に不利益な異動にならないか確認) ・カレンダー協議(翌年度の会社の稼働日について協議) ・組合員からの相談(パワハラ・セクハラ・人間関係など) ・その他協議が必要なもの 	開催時期	月1回(必要があれば適宜)	目的	労使関係全般について	参加者	会社:人事部門 組合:支部委員長・副委員長・書記長	<p><労使協議> </p> <p>残業パトロール</p> <table border="1"> <tr> <td>開催時期</td> <td>毎週水曜日の定時後</td> </tr> <tr> <td>目的</td> <td>水曜日をノー残業デーとし、労使で職場を巡回し、定時後に残っている社員に帰宅を促す。</td> </tr> <tr> <td>参加者</td> <td>会社:人事部門、営業総務部門 組合:支部三役、執行委員</td> </tr> </table> 	開催時期	毎週水曜日の定時後	目的	水曜日をノー残業デーとし、労使で職場を巡回し、定時後に残っている社員に帰宅を促す。	参加者	会社:人事部門、営業総務部門 組合:支部三役、執行委員
開催時期	月1回(必要があれば適宜)												
目的	労使関係全般について												
参加者	会社:人事部門 組合:支部委員長・副委員長・書記長												
開催時期	毎週水曜日の定時後												
目的	水曜日をノー残業デーとし、労使で職場を巡回し、定時後に残っている社員に帰宅を促す。												
参加者	会社:人事部門、営業総務部門 組合:支部三役、執行委員												
<p><労使での取り組み> </p> <p>安全衛生委員会</p> <table border="1"> <tr> <td>開催時期</td> <td>月1回</td> </tr> <tr> <td>目的</td> <td>従業員の危険または健康障害を防止するため、安全に関する情報を共有し、意識を高める。</td> </tr> <tr> <td>参加者</td> <td>会社:人事部門、安全衛生委員(職場代表) 組合:支部三役、執行委員、職場委員</td> </tr> </table> <p>★安全衛生委員会の主な議題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務上発生した災害についての報告 ・職場での未然事故防止 ・労働組合からの労働環境改善のための意見・要望など 	開催時期	月1回	目的	従業員の危険または健康障害を防止するため、安全に関する情報を共有し、意識を高める。	参加者	会社:人事部門、安全衛生委員(職場代表) 組合:支部三役、執行委員、職場委員	<p><労使での取り組み> </p> <p>安全パトロール</p> <table border="1"> <tr> <td>開催時期</td> <td>年2回</td> </tr> <tr> <td>目的</td> <td>従業員が安全に働けるように、職場の不安全箇所を指摘、改善を目指す。</td> </tr> <tr> <td>参加者</td> <td>会社:人事部門、安全衛生委員 組合:書記長、安全部長</td> </tr> </table> <p>★安全パトロールのチェック項目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通路や職場の整理整頓(避難経路の確保) ・職場の照度・温湿度計測 ・不安全箇所がないか <p style="text-align: right;">など</p>	開催時期	年2回	目的	従業員が安全に働けるように、職場の不安全箇所を指摘、改善を目指す。	参加者	会社:人事部門、安全衛生委員 組合:書記長、安全部長
開催時期	月1回												
目的	従業員の危険または健康障害を防止するため、安全に関する情報を共有し、意識を高める。												
参加者	会社:人事部門、安全衛生委員(職場代表) 組合:支部三役、執行委員、職場委員												
開催時期	年2回												
目的	従業員が安全に働けるように、職場の不安全箇所を指摘、改善を目指す。												
参加者	会社:人事部門、安全衛生委員 組合:書記長、安全部長												
<p><労使関係について> </p> <p>労働組合の立場とは? → 使用者と労働者は対等な立場という考えのもと、会社と労働者をつなぐパイプ役</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆経営側からは見えづらい労働環境や職場の課題について、労働者の視点で会社に提言する。 ◆会社の施策などについて、組合員に不利益にならないよう協議し、組合員にわかりやすく説明する。 <p>労働組合は、組合員のため、会社のためにも大切な役割を担っている。</p>	<p></p>  <p>ご清聴ありがとうございました</p>												

②ヴァン・ズイ・カイン Vuong Duy Khanh (ベトナム鉄鋼総公社労働組合 主席)

- ・2012年労働法改正を受け、労働者会議の開催についてガイドラインを作成
- ・期ごとに事業所トップと労働組合トップとの対話
- ・節約アイデア委員会・賃金委員会等で意見を取りまとめる。労使協力規定があり、協議を行っている。

労働者の意見を集約→事業所内で実施

- ・36事業所で団体協約を締結。定期協議を実施し、会社のガバナンスや処遇改善、法への対応についても話し合う。
- ・組合員の生活にも関心を持ち、専門家の意見を聞き、労働争議の解決や関連法に基づき対応。民主的な話し合い

で権利を守っている。

1. 企業と労働組合の概要

1.1. ベトナム鉄鋼総合会社 (VN スチール) は 1995 年に首相より設立の決定が下された。2011 年 10 月 1 日より VN スチールは株式会社となった。全体のうち国の資本金の占める割合は 93.93%である。

VN スチールは鉄 (鉄、精錬、薄板化) と鉄鋼分野に関わる資材設備の製造とビジネスを主に行う。現在当社は国内の建設用鉄鋼の需要の 50%以上と薄板冷鉄の需要の約 30%を供給している。

当社には直接傘下に 5 社、12 の子会社、24 の会員会社を持つ (そのうち 12 社は日本、韓国、中国など外国との合弁企業である)。

1.2. VN スチール労働組合は業種別組合で、VUIT に直接所属している。労働者総数は 15,986 名で、そのうち女性労働者が 3,225 名、全労働者数の 20.16%を占める。

-41 の単組があり、組合員数は 15,273 名、全労働者数の 95.53%を占める。

2. 使用者と労働者の間の話し合いの仕組み

2.1. 状況の特徴：

労働組合法と労働法 No.10/2010/QH13 が 2012 年 6 月 18 日に公布され、2013 年 5 月 1 日に正式に効力を持つてから、VN スチールは以下を展開実施している：

-労働見合法と労働法についての情宣。民主的規定を職場でアップデートし補足する。その中で、ND60/2013/CP による定期的な対話の開催についての内容は当社の実際の状況に従って具体化される。

-労働内規、労働協約、労働契約の誓約に使用する各種契約のひな形を労働法に整合するように交渉、アップデート、補足する。

-労働組合に対しては業種別の労働協約を作るための社長との交渉。

2.2. 措置と結果

-単組の指導：使用者と民主的規定の補足アップデートに参加する。同時に単組が 2014 年労働者会議において定期対話部を選び出す指導をする。これまでの結果としては 41 社中 39 社で定期対話の内容を民主的規定にアップデートした。

-単組において： 2014 年 4 月 10 日付け HD43 号/CDT にしたがった定期対話の開催に参加。そのうち、決定 60 号 ND の規定する対話プロセスの各段階ごとの 6 つの具体的なひな形を紹介した。ひな形は VN スチール労組全体の対話開催プロセスの標準化になるよう、企業における対話の結果が実施されているかをチェック、監視しやすいよう、単組が成功裏に定期対話に参加することを後押しするように編集された。これまでの結果として、41 単組中 39 の単組が ND60 号/2013/CP に則り四半期ごとの定期対話に参加している。

-VN スチール労組として：VN スチール企業レベルでの対話を 2015 年 9 月に第一回目を開催した。VN スチール労組は指導責任常任職を振り分け、VN スチール労組の 9 人を含む対話チームを設立 (常任 4 人と、大規模で労働者数の多い 5 単組の主席-VN スチールの生産ビジネス分野の代表として)、VN スチール社長との対話を要求する内容のメンバー企業 41 社の対話文書全体に基づいて、対話を必要とする 4 つの問題グループに分類した。

まず VN スチール労組主席と各単組との対話を先に開催し、それに基づいて VN スチール社長との対話を要求する公文書に盛り込む内容を選び、決定し、社長の決定権に関わる問題の解決を図る。

社長は、対話の開催日時、対話内容を通達する公文書を作成し、使用者側の対話チームを作る。対話は使用者側と労働者の代表である VN スチール労組双方のメンバーが顔を揃え、スケジュール通りに開催される。

対話の結果：労働者の困難を解決し、仕事と収入を保障するための社長、VN スチール全体の内容、解決策について意見を統一した。特に、単組の提議が確認され、回答され、タイムリーに解決する措置を打たれた。対話記録は後悔され、VN スチール内の事業所、労組に送られた。

-VN スチール全体レベルでの労働協約作成の促進展開：VUIT 研修に参加する役員を選出し、各単組の情報を収集し、編纂チーム、交渉チームを作り、社長と交渉する内容の準備をし、使用者、労働組合執行部の意見を Eメールで、意見アンケートで集め (修正は直接行った)。まとめと分析を行い、修正、補完の結論を打ち出した。結果として 2015 年 1 月 19 日に VN スチール全体レベルでの労働者会議において、VN スチール全体レベルでの労働協約を成功裏に締結した。

-補足措置の策定：労働組合主席と労働者組合員との定期対話規定についての 2014 年 4 月 10 日付け 42 号決定

を公布した。ニュースを発行し、ホットライン電話番号を作り、電子投書箱を開設し、法律コンサルティング責任役員を派遣するなどした。

3. 対話内容

-労働生産性、生産ビジネス効率向上のための方策など。具体的には、優れた意見や新しい技術を生産活動に取り入れる検討や、生産能力を向上させる新しい投資プロジェクトなど。

-安定的な雇用の保障と維持、賃上げ、企業の労働者に関わる制度や政策（年間避暑制度、定期健康診断、女性労働者のケア、労働者の子どものケアなど）。現時点では、労働者に対する制度・政策は構造再構築の際に確立・実施される。新しい給与体系作成意見は49号CPに従い2016年1月1日から適用され、社会保険法に従って社会保険納入が実施される、女性労働者に対する政策についての政府決定の適用など。

-労働条件、環境（設備の改善など）、労働安全衛生（労働保護装備、シフト中の食事、夜間手当、害毒など）。具体的には：FO油炉に代えて熱を有効利用する電子感应炉での生産の応用や、工場労働者用バイキング形式の食堂、害毒を浴びる労働者用の浴室、サウナ、待合室などの建設など。

-トレーニング、レベルアップ、家の修繕の補助、滞在や通勤の補助。

-企業規定の実施状況、集団労働協約の実施状況のチェックと監視。集団労働協約の内容の修正、企業内規定の補足の建議。

-労働者に対する社会福祉、文化文芸スポーツ政策。たとえば工場労働者に対し、家一軒建築につき5千万ドンの補助、保険、畜産のための無利子貸出など。

-労働組合活動のための物質的・時間的・条件。単組と合同の使用者の要求に従った労働者に働きかけるプログラム。

4. 労使関係構築における対話の経験

-VN スチールは完全に株式化し、組織再構築を実施中である。様々な業種の企業を有するため、特に合弁企業などでは、2012年労働法、2013CP60号についての認識が未だ十分ではなく、厳密に実施されていない。特に定期的対話の開催プロセスについて理解および実施方法が統一されておらず、使用者側からの支援を得られていない。定期的対話内容の選択がまごついており、上位労組の具体的指導が必要である。「事業所（単組）に向かう」という観点から、計画やプログラムの展開においては具体的な指導が必要であり、ひな形がなければならない（法律の対話プロセスにふさわしくかつ事業体の対話の条件や時間にふさわしくかつまた労働組合全体の標準となるひな形を編纂する）。単組が効果的に対話に参加することを後押しするようなプロセスを明確につかみ、使用者の承認を得る。

-対話、交渉、労働協約締結は難しく複雑な問題である。展開するには補足的な対策を模索し効果を上げる必要がある。VN スチール労組は「単組主席と組合員-労働者の定期的対話規定」についての第42号決定を策定し公布した。これは単組が企業内での利益にふさわしく、切実で、協調的な内容を準備し、定期的対話に成功裏に参加することを手助けするポイントである。

-単組役員の交渉レベル、技能が、兼任であるために未だ不十分である。VN スチール労組は法律知識を育成し向上させ、民主的体制に参加するレベルと技能を、団体交渉技能を向上させるクラス開校に関心を寄せ、力を入れている。各単組は良好に計画を策定し、単組役員が各対話のクオリティをますます向上させることに参加する場を与えてきた。

-社長と労組執行部間の協力規定を作る。そのようにして具体的な内容で、責任と協力方法について明らかにし、困難や悩みを解決する方策を打ち立てるための教訓を定期的に学ぶ。

③ホアン・ヒウ・フーン Hoang Huu Phuong（ベトナム工業建設総公社労働組合 主席）

- ・ベトナム工業建設総公社（VINAINCON）は国営企業、2011年1月から株式総合会社になった
- ・大規模建設や組み立て工事を落札する能力あり。大規模PJで高い評価を受けている。
- ・売り上げは毎年平均で10～20%増を続け、利益も毎年伸びている
- ・株式化後の単組数は31
- ・そのうち3つは親会社に所属、5つは総公社から100%資金供与、7つは総公社が支配権を有する資金を供与、6つは支配権を有さない資金を供与、10の単組は総公社からの資金供与はない

・2012年労働法改正を受け、民主的規定の実施と、労働者会議の開催について、労使連名の文書を作成

・労働者会議のガイドランを作成

電気工事従事者は、労働環境が厳しい。常に対話をしている。

単組における民主的な規定、定期的な対話の規定、労働者会議開催の規定 など

・労働者会議の実施状況・効果

毎年開催

労使の協動的で安定した関係を築いた

労働争議の予防に寄与した

労働協約の締結と補足修正を行った

従業員や労働者の意識が変わった

・対話の規定

労使の直接対話

目的は情報共有、労使の相互理解、民主的規定実施の保障

・労働者の意見を拾い上げ、内容をまとめて、必要あるものは使用者へ伝える

・単組執行部

労働者の代表

構成メンバーは、労働に関する法律や制度・会社の規定などの知識や、会社の経営状況などを理解している者、労働者に信頼されている者

・各単組において時間的なプロセスを順守して労使の対話を実施するには、多くの課題がある

役員が半専従者で安定しないなど。

・さらに厳粛に対話が実施されているかチェックしていく

・スピードアップをはかっていく

・共産党大会に合わせて、さまざまなコンテストを実施している。安全も含まれる。

1. 会社・労働組合概要

1. ベトナム工業建設総合会社(VINAINCON)は国営企業で、2011年1月より株式化され、株式総合会社になった。これまでに大建設会社として成長し、市場でのブランドと信頼を確立、大規模建設や組み立て工事を落札するに十分な能力を備え、海外パートナー・海外投資家からの評価も高く、提携・協力を行っている。VINAINCONは国内の多くの分野でトップの競争力を有している。たとえば：電気インフラ建設、500KVまでの高圧電線網・中継施設システム建設、スライド型枠方式によるサイロ・煙突・高層ビル施工、電気・石油化学・錬金機械・鉱山掘削など重工業の工場の設備システム・パイプシステム・電気システムの組み立て、各工業分野での水道工事機械設備・規格外機械設備の製造加工、鉄鋼配合、後方抗張力コンクリート施工、前方抗張力コンクリート建物コンポーネント生産などである。国内外のパートナーと協力しEPC工事、主要工事を落札する能力を備える。当社の生産高、売り上げは毎年平均で10~20%増を続け、利益は毎年伸び、政府からの資本を維持、成長している。

2. 株式化後の労働組合組織：業種別組合としてVUITに所属している。加盟の単組は現在31。そのうち3つの組合が親会社に所属しており、5組合が総合会社から100%資金供与され、7組合が総合会社が支配権を有する資金を供与、6組合は支配権を有さない資金を供与、10組合は総合会社からの資本供与はない。従業員は恒常的に約6000人で、労働者は平均で約1万人。労働組合員は5000人余。

しかしながら、総合会社という組織上の特徴から、単組は資本構成の異なるさまざまな企業内に置かれている：有限責任会社、支配株式、非支配株式、総合会社の資本金なし、など。流動性の分散、業務の進捗に対するプレッシャーといった業種特有の性質から、組織内における民主的規定の実施に多少の影響が出ている：毎年の労働者会議、会話の実施など。

II. 労使間の話し合いの仕組み

1. 民主的規定の実施

当社では単組が専門家と提携して、単組における、段階に沿った毎年の民主的規定の実施を指導している。総合会社労働組合と総合会社マネジメントは、各単組における民主的規定の実施と、労働者会議の開催について指導する連名の文書を作成した。これは職場における単組の民主的規定実施についての 2012 年労働法 63 条 3 項で詳細を規定されている政府首相の 2013 年 6 月 19 日付け第 60/2013/ND-CP 政令によるものである。労働組合の民主的規定の策定への参加と実施に関する 2013 年 11 月 20 日付け第 60/2013/CP 政令と第 1755/HD-TLD 細則の実施に関しての商工省大臣および VUIT の 2013 年 8 月 19 日付け第 379/BCT-CDCT 連名指示。

総合会社労働組合はひな形の規定を策定した。それには単組における民主的な規定、定期的な対話の規定、労働者会議開催の規定が含まれ、各単組にまで公布される。

実施結果：

- ・各会社、単組は毎年第 1 期に、あるいは例年の株主総会に合わせて労働者会議を開催した。その目的は労働者の直接民主権を発揮し、労働者の権利・利益・義務・責任に関わる問題について知り、意見し、監視することである。
- ・労働者会議において直接民主主義を実現し、また株主総会で意見参加することを通して、協調的で安定した関係を築き、企業が持続可能な発展をするための労働争議の予防と不発に寄与した。団体労働協約の締結と補足修正、延長を行った。
- ・単組における民主的規定の実施により、労働組合の活動および代表権の効果が高まった。従業員、労働者の意識と思想に積極的な変化が現れ、労働者の主体権を発揮した。ネガティブあるいは民主的でない出来事の発生を抑え、規律的組織の意識が向上した。
- ・結果：31 中 31 の単組が団体労働協約を結んだ。31 中 28 の単組が定期的な対話規定を策定し、毎年 25 以上の単組が労働者会議を開催した。31 中 31 の単組が単組における民主的規定を作り、31 中 28 の単組が労働者会議開催規定を作った。

2. 対話規定の実施について：

職場における対話は使用者と労働者あるいは労働組合と使用者間の直接対話であり、その目的は情報の共有、使用者と労働者間の相互理解を深め、職場における単組の民主的規定の実施を保障することである。

対話に臨む双方は対話に参加するメンバー、代表を決定し、メンバーの数は最低でも 3 名とする。

対話参加メンバーは以下の通り：

使用者あるいは使用者が合法的に委託した者と使用者によって派遣された使用者を代表するメンバー。

単組の執行部と労働者会議が選出した労働者団体を代表するメンバー。

労働者団体を代表する対話グループ。

単組の委員長は、労働者会議において選出されたメンバーリストに基づき、対話に参加する人数、メンバーを直接決定する。

単組の委員長あるいは副委員長あるいは委員長および副委員長が不在あるいは不参加の場合は、単組執行部の代表が対話グループの団長を勤める。

III. 対話の内容

- ・企業の経営生産活動状況
- ・労働契約、団体労働協約、内部規則、職場におけるその他の規定と誓約の実施
- ・労働条件。労働者に対する制度政策の実施。給与、賞与、社会保険、医療保険、失業保険、その他の保険（もしあれば）
- ・使用者の責任、決定権に属する労働者の異議申し立て、訴訟。
- ・使用者に対する労働者、労働団体の要求。
- ・労働者、労働団体に対する使用者の要求。
- ・双方が関心を寄せるその他の内容。

これまでに 3 単組が定期的に対話を実施している。

IV. 労使関係の構築における対話の経験について

単組の意見を参考にしたのち、各単組は職場における対話規定を公布し、企業内の労働者に広く知らしめ、それを実現しなければならない。

労働者の意見を拾い上げ、労働者の意見をまとめて、対話で取り上げる必要のある内容について使用者に伝える。

単組執行部は労働者を代表する対話団に参加するメンバーを選出するにあたり、労働及び労働組合に関する法律、労働者に対する制度や政策、企業内の規定や規則に知見があり、企業の生産活動と経営状況、労働者の暮らしと仕事について理解し、労働者に信頼され、説得、プレゼン、あるいは反論できる能力のある者を選ぶ。

単組からの要求があったときは総合会社労働組合は対話団に対し対話の前にアドバイスをして支援する。

以上がベトナム工業建設株式総合会社労働組合からの使用者と労働者間の対話の仕組みについての概要である。これは政府の60/2013/ND-CP政令に則った職場における単組の民主的規定の実施にとって重要な内容の一つではあるが、各単組において時間的なプロセスを遵守しての実施にはまだ多くの困難があり、そのため、さらに厳粛に実施の監視とスピードアップをはかる必要がある。

④近藤 啓之 (JAM・ダイキン工業労働組合)

・会社概要／労働組合概要

・労使の基本的な考え方

労使が対等の立場、お互いの立場を尊重、切磋琢磨→良好な労使関係を築く

・労使関係において、「本音で話し合う」「約束は守る」「嘘はつかない」

・話し合いの方法

労働協議会・・・労働諸条件について協議

経営協議会・・・経営や生産性に関する問題について協議

そのほか・・・苦情処理委員会、懲戒委員会

・春闘

2週間に4回の労働協議会を開催し、賃金・一時金の交渉を行う

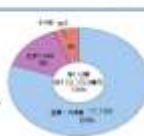

労使で徹底した論議を行い、理解、納得した上で妥結する

2～4回目は2泊3日徹夜交渉

組合は、組合員の一年の働きを書面で主張

会社は、取り巻く経済情勢、予算の進捗、経営課題を主張

・労働組合は、労使での対話を通して、組合員の生活の安定向上に取り組んでいる

<p>2015.11.10 JCM-VUIT労使関係セミナー</p> <p>日常的な労使間の 話し合いの仕組みについて</p> <p>ダイキン工業労働組合</p>	<p>会社概要</p> <p>会社名 : ダイキン工業株式会社 DAIKIN INDUSTRIES LTD. 創業年 : 1924年 従業員数 : 12,205人(日本: 59,351人(全球) *組合員は、男性6,382人、女性1,129人 グループ会社数: 日本28社、海外182社 売上高 : 19,150億円</p> <p>主な営業品目 ・空調・冷凍機 ・化学 ・油機 ・精機 ・電子システム</p>  
---	--

労働組合概要



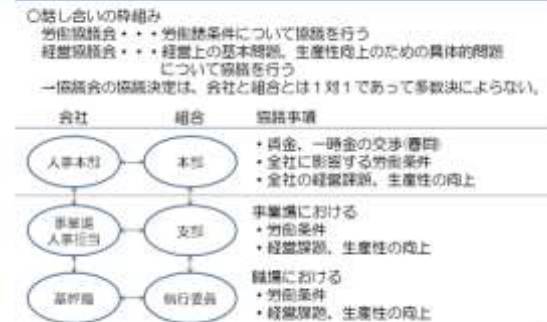
労使関係の特徴(1/2)

- 経営における理念として、「良好な労使関係は経営の基本」「労使対等の立場」「労使相互の信頼関係」を大切にしている。
 - 会社側の基本姿勢
- 仕事場面では「現実を直視し、真正面から取り組み、プロセスを大切に」「本音の話し合い」「筋・ケジメを大切に」「できること、できないことをはっきりさせる」
- 労使関係においては、「輪をつかない」「約束したことは必ず守る」「できないことは約束しない」「決して良色(あいまい)にしない」
- 「良好な労使関係」は自然に生まれてくるものではなく、労使双方が、日頃からあらゆる機会を通じてお互いの切磋琢磨から築き上げられるもの
- 労使の基本的なあり方
労使が対等の立場に立って、お互いの立場を尊重し合い、切磋琢磨していく

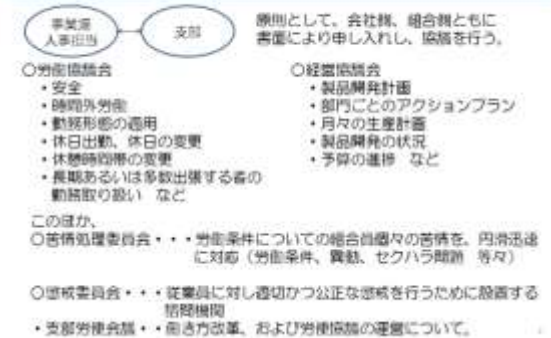
労使関係の特徴(2/2)

- 第二次世界大戦後の事業確立と労働組合の誕生(1945~1950)
 - 1946年、事業所単位で4労組形成
 - 合意化を図るべく協議し労使対立へ
 - 第1、2、3次企業繁栄、人員は1/3の400名へ
- 労使協調と新しい労務管理(1951~1971)
 - 1951年、会社再建に向け、労働時間1時間延長に合意
 - 組合組織の一本化や強化を求める声の高まり
- 3次にわたる人員整理の苦難から、話し合いを基調とした交渉へ(「本音での話し合い」「約束を守る」「丸はつりさない」)
- 新組合の結成と経営の試練、労使関係の定着(1972~1980)
 - 1973年、ダイキン工業労組組合結成(組織の一本化)
 - 1976年、「物に値段を定めない出回」制度合意
 - 1977年、労使の協議体制、交渉形勢の整備(経営協議会の設置)

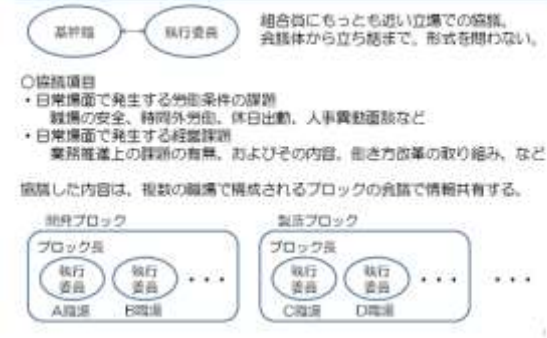
労使間の話し合いの方法



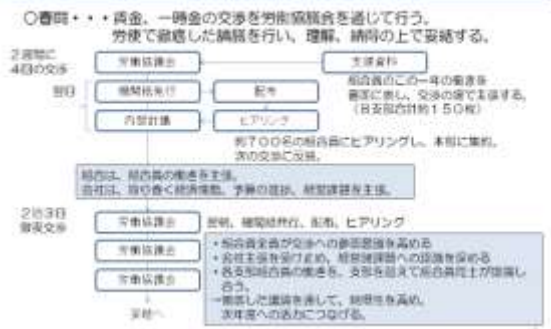
労使間の話し合いの方法



労使間の話し合いの方法



労使交渉(春闘)



労使間の話し合い

「本音の話し合い」「筋・ケジメを大切に」「できること、できないことをはっきりさせる」

労使が対等の立場に立って、お互いの立場を尊重し合い、切磋琢磨していく

組合員の生活の安定向上に取り組んでいきます。

御清聴ありがとうございました。

⑤ファム・ヴィエト・ズン Pham Viet Dung (ハノイ NGK ビール総公社労働組合 主席)

- ・ハノイ NGK ビール総公社 (ハベコ) は、2003 年にハノイビール会社ほか 4 社を傘下に入れ設立
- ・国営企業
- ・現在は 23 の企業を傘下に持つ、そのうち 21 社は株式会社
- ・労使の対話は、規定に基づき、労働者代表団と使用者が団体交渉で行われる
- ・対話内容の準備がとても重要
- ・労働者の意見を吸い上げ、使用者へ伝えるべき内容をまとめる
- ・対話に参加するメンバーは、労働および労働組合に関わる法律や制度、企業の規定などを理解していなければならない
- ・即解決が必要な問題が発生した場合は、労働者の要求を文書にまとめ、緊急対話の開催を要求する
- ・対話の内容は議事録を取り、結論に達していることと引き続き話し合いすべき内容を明記する
- ・対話を良好に維持することの効果

製品の品質・労働生産性に良い影響を与える

労働者が安心して働ける

企業に親近感を覚える

労使間の衝突を解消する

労働争議やストライキの回避する

労働者の貢献的な労働精神が向上→生産活動の発展促進→企業における協調的で安定した発展的關係構築につながる

・外国との合併企業が 1 社ある。企業主が外国人であることから労使の対話の必要性がなかなか理解してもらえない。労働組合の活動が非常に困難。

- ・これまでの組合活動から以下のことを学んだ
 - a. 協調的で安定した発展的な労使関係を構築することの重要性を、労使双方が認識できるよう教宣を行う
 - b. 協約や規定などを整備して、労働者が責任感を持って参加するよう働きかける
 - c. 使用者に対して、雇用の確保や法律などの規定に基づいた処遇がなされているか、チェックおよび監視に力を入れる必要がある
 - d. 組合員を積極的に増やし強力な単組を構築する
 - e. 労働組合役員の養成と能力向上を重視する
 - f. 労働者と使用者から労働組合の役割を認め、評価されるために、労使関係を安定させる、労働生産性をあげ、経験やイニシアチブを発揮する、明るい職場を作る

g. 労使関係の状況を把握して、混乱したり後手に回らないように対応策を打ち出す

g. 専門家と協力して、安定した労使関係構築についての経験を共有する会議を、企業内で定期的に開催する

1. 企業概要：

ハノイビール・酒・清涼飲料水株式総合会社（ハベコ）は2003年に、ハノイビール会社ほか4社を傘下に入れ設立された国営企業である。

2005年から2008年6月まで親会社子会社形式で活動した当社は、生産経営活動を続け、投資を受け、新規に会社を設立し、子会社・会員会社といった傘下企業を4から23に増やした。

2008年6月に親会社の総合会社が国営企業からハノイビール酒清涼飲料水株式会社という活動形態に移行した。親会社の他、現在総合会社には23のメンバー会社があり、そのうち21社は株式会社である。

・機能、分野、活動範囲：

ビール、酒、清涼飲料水、物資、原料、設備、ビール・酒・清涼飲料水生産分野関連の部品。ビール・酒・清涼飲料水を生産するための各種香料。ビール・酒・清涼飲料水に使われるパッケージ・シール

-現在の総合会社労働組合の組織構成：

・総合会社労働組合執行部の役員の総数：25委員

・総合会社労働組合常務委員会：7委員

そのうち：

・総合会社労働組合議長

・副議長2名

・労働組合専従役員：4名

・全部で23の単組がある；メンバー単組1、直属部門労働組合6

・現在の組合員は4793人＝労働者役員総数の96,82%

2. 労使の対話の仕組み：単組の民主的規定、労働内規、内部規定、労働組合と専門家が協力した規定、労働協約、対話規定、労働者会議開催規定に基づき、労働者代表団と使用者が団体交渉する

3. 対話内容

・使用者の生産経営状況

・労働契約、団体労働協約、内規、その他の職場における規定や誓約、合意事項

・労働条件

・労働者・労働者団体の使用者に対する要求および双方が関心を寄せるその他の内容

職場での対話を効果的に行い、労働組合が労働者の代表としての機能をよりよく果たすために、対話に参加するメンバーの水準はとても重要である。まず、対話に参加するメンバーは労働及び労働組合に関わる法律、労働者に対する制度や政策、内規、企業の規定を理解していなければならない。企業の生産経営状況について理解していなければならない。労働者の暮らしと仕事を理解し、労働者からの信頼を得ていなければならない。プレゼンテーション力、説得力、あるいは反論する能力を持っていなければならない。また、対話内容の準備もとても重要で、労働組合は対話で取り上げる必要のある内容について労働者の意見を汲み取り、対話の前にまとめておく必要がある。新しく発生した内容は対話が始まる前に使用者と意見交換、統一する必要がある。規定に基づいた定期的な対話の他に、即刻解決されねばならない労働者の権利に関わる逼迫した喫緊の問題や内容が発生した場合には、単組は労働者の要求を迅速にとりまとめ、労働組合グループや部門労働組合などを通じて対話内容を文書化し使用者に送り、緊急対話の開催を要求する。対話を終了する際には具体的な問題ごとに結論に達していることと、対話を文書として記し、意見が一致した内容、実現方法、意見の相違があり一致に至っていない内容、引き続き話し合い解決すべき内容などを明記することが必須である。

職場における定期的な対話の実現は企業における団体交渉のプロセスと団体労働協約の締結と密接でなくてはならず、労使で一致し、労働者に利益のある内容については単組は団体労働協約に盛り込むため検討する必要がある。

職場における対話を良好に維持することは、企業活動のあらゆる面-製品の品質、労働生産性-に積極的に作

用し、労働者が安心して仕事をし、企業に親近感を覚える一助となり、労使間の衝突を解消するための最良の解決策となり、企業内での労働争議やストライキ、異議申し立てといった事態を回避し、労使間の良好な関係構築に寄与し、それを通して労働者の貢献的な労働精神を向上させ、生産活動の発展を促進し、企業における協動的で安定した発展的な関係構築に貢献する。

4. 対話における課題：

現在、総合会社労働組合には外国との合弁企業の単組が1つある。企業主が外国人であるために使用者と労働者の交渉や対話が非常に困難で、労働組合のすべての活動（コンテストやセミナー参加、演芸会、視察、冠婚葬祭見舞いなど）に対して、時間的にも人事的にも考慮されない（気に入れば参加・開催を許可するが、気に入らなければ交渉・対話いずれの形式も許されない）。特に、会社の労働協約ですら何度も交渉、対話、アポイントを何度も取ってようやく企業主に会え、時間が一年以上かかることもある。したがって、外国との合弁企業における組織の活動は非常に困難である。

5. 労使関係構築における対話の経験

今までの労働組合活動から、ハベコ労働組合は以下のような教訓を得た：

- ・企業における協動的で安定した進歩的な労使関係構築の重要性について双方が認識するよう常に情宣・教育を行う。協約、内規、規定のような企業内部の文書を十分に見直し、構築し、整備し、労働者が十分に責任感を持って参加するよう働きかける。
- ・使用者に対して、法律の規定に基づいた労働者に対する制度政策を十分に執行実施し、労働者の雇用安定、収入増加、生活の保障を支援し、労働者の安全・衛生・健康を保障した労働条件改善を積極的に行い、個人を保護する方策を十分に整備し、効果的な安全衛生ネットワークを維持し活動させるよう働きかける。単組は労働者に対する法律、制度、政策が行われているかどうかに関するチェックおよび監視への参加に力を入れる必要がある。
- ・単組と企業間で齟齬が生じた際、総合会社労働組合から能力および経験値の高い役員を配置することで、タイムリーに支援する。
- ・対話を開催する（柔軟に運用する）ことで情報交換、実質的な交渉を強化し、労使関係で発生した問題を解決し、労使関係における双方の利益を協動的に保障する。対話、労働者会議、打ち合わせ、引き継ぎを通して、実情をしっかりと把握し、正しく反映することで、協力して労働者の願いや、齟齬が発生した場合は即刻解決する。
- ・使用者と協力し、労働者に対して賃金制度、賃金階級、昇給制度、手当、残業代、補助金、祝祭日給付、緊急連絡先などについて労働者との約束を破ってはならないことを周知する。給与・賞与調整時などの敏感な時期には状況把握に特に注意する。企業の生産経営状況について、困難な状況であっても、労働者と労働組合が企業とともに歩むために十分な情報を提供する。
- ・労働組合、政府（地方自治体）と緊密に協力し、組合員、労働者、使用者に対して労働者に関する法律の情宣と相談を促進する。
- ・組合員を積極的に増やし、強力な単組を構築し、労働組合役員の養成と能力向上を重視する。特に談判交渉と対話実施のスキルを向上させる。単組は、労働者と使用者から労働組合の役割を認め、評価されるよう、労使関係を安定させる、労働生産性を上げる、原材料を節約する、経験やイニシアチブを発揮する、明るい職場を作るなど、企業をタイムリーに支援する措置をとる必要がある。
- ・総合会社労働組合は企業における労使関係あるいは争議の発生、複雑な労使関係の状況をフォローアップし、混乱したり後手に回らないように対応策を打ち出す。
- ・総合会社労働組合は、専門家と協力して協動的で進歩的で安定した労使関係構築についての経験を共有する会議を企業内で定期的で開催する。

2. 質疑応答

Q：VUIT レー・ヴァン・ヒェウ

- ・日常的な話し合いについて5つのプレゼンがあり、興味深かった
- ・ダイキンさんの不服申し立ての委員会は、VUITに直接関係しているところ
- ・委員会の構成、内部規定、対応策、組合のルールなど書面になっているものはあるか？

・労使協議で春闘の話がまとまらないときどうするか？

A：ダイキン 近藤

- ・労働協約の中に苦情処理委員会について明記されている
- ・委員会の構成は、会社は人事、組合は支部三役
- ・組合員と執行委員にヒアリング、本人だけでなく周りからみた意見も確認
- ・職場の課題と認識すれば人事に言って、苦情処理委員会をひらく
- ・不一致はあるが、対話を徹底して行く。協議の内容を組合員にすべて伝えて協議を続ける。納得するまで労使で歩み寄る。

Q：VUIT レー・ヴァン・ヒェウ

- ・ダイキンさんは企業内のプロセスということだが、苦情のレベルによって処理する窓口が異なると思う
(国レベル、労働総同盟、VUIT など)
- ・ベトナムでは監査委員会がモニタリングする
- ・日本にも国レベルで規定あるか？

A：JCM 藤富

- ・日本では国レベルで、個別の紛争処理や手続きが規定されていたと思う
- ・都道府県に窓口あり、国にも機関あり

A：JAM 本多

- ・産別で労働相談窓口があり、日常の活動として産別で対応している

Q：自動車総連 大河原

・ベトナム建設総公社の話し合いの仕組みで、各労組が規定を作成しているが、実際の話し合いをできていない理由はあるか？

A：ベトナム工業建設総公社労働組合 ホアン・ヒウ・フーン

- ・特殊な事情や特質のため
- ・記念日や株主総会にあわせて日程を設定して開催できるようにしている
- ・上部組織が定期的な対話をするよう指導している
- ・対話は労働者が希望すればいつでも対話していいことになっている

A：VUIT ホー・フィー・ザオ

- ・対話のプロセスは、日本とベトナムで違いはないと思う
- ・対話の頻度は、労働法で90日に一回と規定している
- ・企業側が拒否したら、企業側が主催して対話を開催することになっている
- ・2013年にはじめて効力を持った法律
- ・何か問題があれば、臨機応変に話し合いの場を設けて、労使の矛盾を埋めるようにしている
- ・労組中央執行委員、使用者、労働者代表の3者構成で行っている。

Q：JCM 藤富

・ベトナムは3者対話（使用者・労働組合・労働者の代表）とのことだが、「労働組合」と「労働者の代表」の違いは？

A：VUIT ホー・フィー・ザオ

- ・ベトナムの労働法では、対話に参加するメンバーは3者となっている
- ・労働組合はもともと労働者の代表だが、労働者の代表というのは職場の人にも直接対話に参加してもらうとい

う意味合い。労働者の代表は、複数人参加ができる。

Q：自動車総連 佐藤

- ・労働組合の役員はどのように選ばれているのか？
- ・企業内組合において労働組合と組合員の対話はどのように行われているか？

A：VUIT ホー・フィー・ザオ

- ・従業員の総会で、労働者の代表を選ぶ。議題に応じて人選する。
- ・対話は定期的に行っている
- ・班を作って、毎週月曜日に15分くらい（前の週の活動報告など）
- ・その上の会議は月1回または3ヵ月ごとに開催、各班の報告をまとめて、企業へ報告
- ・90日に1回の対話は多くの単組で開催が難しい状況

その理由は、繁忙で時間的にできない、話し合うべき問題が起きていないなど

- ・経済統合に向けて、本当の意味での対話が必要だと思っている

Q：ベトナム石油化学工業労働組合 グェン・ファイ・トン

- ・小暮さんの発表で組合員になっていない人がいた、組合員でない人はどういう人か？

A：電機連合 小暮

・発表資料P.4のとおり、80%が組合員と話したが、富士電機では、入社したら組合員に加入、会社の幹部になったら組合員ではなくなる

Q：ベトナム石油化学工業労働組合 グェン・ファイ・トン

- ・企業が要求を受けられない状況の場合、来期に要求をまわすなどするのか？

A：電機連合 小暮

- ・交渉は単年ごとで行う
- ・会社の財政状況が悪い時でも、組合員からヒアリングしてこれだけがんばったということを集め、会社へ伝える

A：電機連合 片石

- ・春闘であれば、会社が納得するまで要求の根拠を説明する

A：電機連合 倉田

- ・電機連合として、お金の面で向上が図れない場合、その他の部分で求めていく（働きやすい環境づくり、労働時間など）

Q：ベトナム鉄鋼総公社労働組合 ヴーン・ズイ・カイン

- ・企業内にいくつかの単組があるが、それぞれと会社は対話するのか？春闘の結果は別々になるのか？

A：富士電機グループとしては13単組

- ・単組ごとに会社と春闘を行う

Q：ベトナム鉄鋼総公社労働組合 ヴーン・ズイ・カイン

- ・JCMの5産別の春闘において、JCMから何か指導しているのか？

A：JCM 藤富

- ・JCMは、5産別の協議会なのでどのような賃金・一時金・労働条件の運動方針を協議して決める
- ・各産別のトップで議長・副議長を構成している

Q：タンロン煙草労働組合 グェン・ヒウ・ティン

- ・組合員は毎月、組合費をどれくらい、どうやって払っているのか？

- ・単組は上部団体に会費を納めているのか？
- ・単組の収支は上部団体へ報告しているのか？

A：自動車総連 神谷さん

- ・給与天引き
- ・組合費は、組合規定で一律何%と決まっている

A：タンロン煙草労働組合 グエン・ヒウ・ティン

- ・組合費は基本給の1%

A：自動車総連 永川

- ・単組は上部団体へ会費を納めている
- ・法律では決まっていない。

A：JCM 藤富

- ・単組は上部団体へ収支を報告している

**2015年11月10日（火） JCM-VUIT 労使関係セミナー：
議題3「職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識」について**

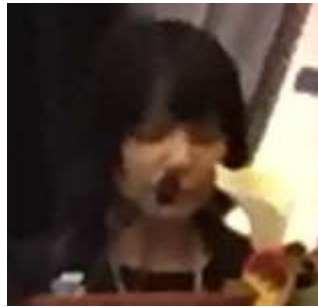
報告者：柳谷 一幸（基幹労連・新日鐵住金労連）

報告者：川田 和広（基幹労連・JFE スチール労働組合連合会）

日 付 場 所 発 表 者	2015年11月11日（水）10：00～14：50 ケアンバ トレードユニオンホテル 2階会議室 (JCM) 南 考謙（自動車総連 全ダイハツ労働組合連合会） (VUIT) トン・タイン・ラン（ベトナム石油化学工業労組） (VUIT) グェン・スアン・トゥーン（ベトナム石油ガソリン労組） (JCM) 渡辺 謙一（全電線 昭和電線労組） (VUIT) ギエム・クアン・トゥン（タンロン煙草労組） (VUIT) グェン・クアン・ヴィン（ベトナムショウワ自動車バイク部品労組）
---------------------------------	---



〈南書記長〉



〈トン・ライン・ラン副主席〉



〈グェン・スアン・トゥーン副主席〉



〈渡辺中央執行委員〉



〈ギエム・クアン・トゥン氏〉



〈グェン・クアン・ヴィン主席〉

1. 内容

【説明内容】

①南 考謙（自動車総連 全ダイハツ労働組合連合会）

職場におけるコミュニケーション と 労働組合員の意識

2015年11月11日

ダイハツ九州労働組合 書記長 岡 孝洋

会社紹介

ダイハツ九州株式会社

設 立：1960年6月1日

資 本 金：60億円

売 上 高：3,091億円（2015年3月期）

事業内容：自動車、産業車両、その他各種車両および
その部品の開発・設計・製造・販売ならびに修理



労働組合紹介



労働組合紹介

ダイハツ九州労働組合

結 成：1961年4月15日（ダイハツ組構製作所労働組合）

組合員数：2,556名（うち女性84名）

職 別	数	職 別	数
執行委員長	1名	常 務 員	9名
副執行委員長	2名	合計 計 画	2名
書記 員	1名	専任執行委員	1名
監事 員	1名	兼 任 員	1名

職 員 数
中央委員 46名
地区委員 37名
職員委員 90名

組 員 数
2,360名

労働組合紹介

3つの柱

— 組合員とその家族が安心してより良い生活ができるように —



労働組合紹介

組織の活性化

- 1. 活動しやすい環境づくり**
組合員が生き生きと活動できるような環境づくりをおこなう。
- 2. 組合役員の教育**
組織を支えるのは人であり、その人を見る事が組織の存続・強化、そして活性化につながるものと考え、組合役員の教育を重点におこなう。
- 3. 人間関係づくり**
どこでも、誰でも、何でも相談できる労働組合であるために、組合員との人間関係づくりをおこなう。
- 4. 専門部および専門委員会の強化**
現在、7つの専門部があり、専門部には執行委員が分担して任務にあっているが、各専門部の前置付けが明確ではない。労使で構成する専門委員会との関連付けも併せて検討し、活動の活性化につなげる。
- 5. 組合役員の信頼関係**
本気で話し合い、決めだことは全員がその方針に向かって進むための信頼関係の向上が必要であり、そのために、組合員・代議員・執行部のコミュニケーションを一層強化していく。
- 6. 青年部活動の活性化**
従来の組織を引く人材の育成と組合活動への参加意識の向上、や労使関係の高度化を図るために、青年部活動をより活性化させることが必要である。そのために、各種研修会への参加や文体行事の定例開催を行うなど、労働組合との交流などを積極的に開催する。

労働組合紹介

労使連携の強化

1. 情報の共有化

経営施策、経営課題についての情報交換を通じて、労使関係の改善、橋渡し役のダイハツ九州の売場における労使と労働条件の継続向上を求める。

2. 労使懇話会、協議会の充実強化

経営側の労働組合に対する意識を高め、課題克服に向けた労使間の活発な協議により労使信頼関係にさらなる発展を促す。

福利厚生の充実・向上

1. 共済制度の加入促進

ダイハツ型共済のスクールメリットである「共済制度の改善」をPUSHし、加入率の向上を目指す。

2. 労働金庫の活用

ふるさと運動の「生活設計」「生活改善」「生活助産」で組合員の生活を守り、支援し、将来にわたって安住して働ける環境をつくる。

3. 提案施設を拡大

組合員と家族が充実した余暇を過ごせるように、映画、レジャー施設、宿泊施設などの提案拡大や組織に賛同した文庫行事を開催することで、サービスの向上を図る。

労使におけるコミュニケーション

人間関係づくり

どこでも、誰でも、何でも相談できる労働組合であるために、組合員との人間関係づくりをおこなう。

対話活動

電話委員会：代議員相互の意見交換

職場委員会：代議員にて運営を行い、組合員への情報伝達と意見交換

労働相談会：代議員にて運営を行い、職場労使の話し合い

中央委員会：執行部にて運営を行い、代議員への情報伝達と意見交換

執行委員会：執行部の意見交換



労使におけるコミュニケーション

人間関係づくり

どこでも、誰でも、何でも相談できる労働組合であるために、組合員との人間関係づくりをおこなう。

提案施設を拡大

組合員と家族が充実した余暇を過ごせるように、映画、レジャー施設、宿泊施設などの提案拡大や組織に賛同した文庫行事を開催することで、サービスの向上を図る。

労働組合文庫行事



労使におけるコミュニケーション

労働組合イベント企画



日	時間	内容
10月10日	10:00-12:00	労使懇話会
10月11日	14:00-16:00	労働相談会
10月12日	10:00-12:00	職場委員会
10月13日	14:00-16:00	電話委員会
10月14日	10:00-12:00	労働組合委員会
10月15日	14:00-16:00	中央委員会
10月16日	10:00-12:00	労使懇話会
10月17日	14:00-16:00	労働相談会
10月18日	10:00-12:00	職場委員会
10月19日	14:00-16:00	電話委員会
10月20日	10:00-12:00	労働組合委員会
10月21日	14:00-16:00	中央委員会
10月22日	10:00-12:00	労使懇話会
10月23日	14:00-16:00	労働相談会
10月24日	10:00-12:00	職場委員会
10月25日	14:00-16:00	電話委員会
10月26日	10:00-12:00	労働組合委員会
10月27日	14:00-16:00	中央委員会
10月28日	10:00-12:00	労使懇話会
10月29日	14:00-16:00	労働相談会
10月30日	10:00-12:00	職場委員会
10月31日	14:00-16:00	電話委員会

労使におけるコミュニケーション

教育宣伝活動



労働組合員の教育

労使懇話会、協議会の充実強化

経営側の労働組合に対する意識を高め、課題克服に向けた労使間の活発な協議により労使信頼関係にさらなる発展を促す。

組合役員研修会



労働組合員の意識

労働組合、協議会の存在強化

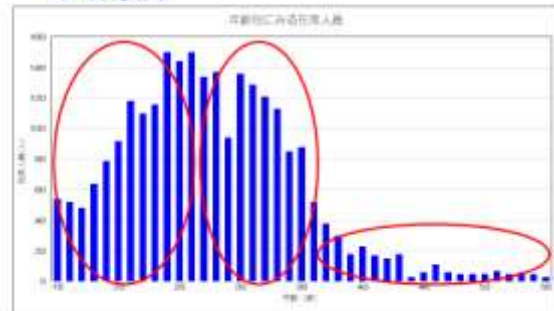
経営側の労働組合に対する意識を高め、課題克服に向けた労働者の積極的な貢献により労使協働関係に於ける効果を期待。

その他の活動

学生支援	就業支援活動	会議	福利厚生
<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会生活改善支援 ・ 労働組合員生活支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使協働委員会 ・ 労使協働協議会 ・ 就業支援委員会 ・ 就業支援部 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使協議会 ・ 労使協議会 ・ 労使協議会 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使協働委員会 ・ シンポジウム ・ 委員会

労働組合員の意識

組合員年齢構成



労働組合員の意識

組合員の信頼関係

本音で話し合い、決めごとは全員がその方向に向かって進むための信頼関係の向上が重要であり、そのために、組合員・代表員・執行部のコミュニケーションを一層強化していく。

主要機関

- ・ 定期大会 (1回/年)



- ・ 中央委員会 (1回/月)

労働組合員の意識

組合員の信頼関係

本音で話し合い、決めごとは全員がその方向に向かって進むための信頼関係の向上が重要であり、そのために、組合員・代表員・執行部のコミュニケーションを一層強化していく。

執行機関

- ・ 執行委員会 (1回/月)



監査機関

- ・ 会計監査 (4回/年)

労働組合員の意識

労働組合員の課題

ライブプランセミナー

- ・ 2012年8月29日「改正高年齢者雇用安定法」成立。
「改正高年齢者雇用安定法」・・・少子高齢化が急速に進化するなか、高齢者の雇用促進の一環として、継続雇用制度の充実となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を廃止し、高年齢者の雇用確保措置を企業で定める等の措置の法定を行う。


- ・ 再雇用者（シニアパートナー）の組合員化
2013年12月20日
再雇用者を組合員とする規約改定をおこなった。
【効果】
組合からの教育（研修）が盛くようになり、活動参加が盛んになってきた。組合員意識が見えるようになった。
一方・・・
組合員になったが、メリットが見えない。
再雇用前はもちろん、年齢別・勤務別に応じた組合員への教育とコミュニケーションが重要。
また、再雇用前組合、OBとして活躍できる場を創出する。

労働組合員の意識

労働組合員の課題

女性委員会の立ち上げ

- ・ 2015年8月28日「女性活躍推進法」成立。
「女性活躍推進法」・・・職場での女性の活躍推進を従業員301人以上の大企業と法、地方自治体に義務づけた法律。
採用者や管理職の男女比、新卒採用の男女比、労働時間の状況などを調査・分析し、女性登用に向けた数値目標や取り組み内容を行動計画にまとめ公表する。
- ・ 女性委員会早期設立
2015年4月～8月に7回開催
アンケート結果・・・日本の社会は、まだまだ男性中心に動いていると思う。労働組合は男性中心の組織だと思う。
業務時間外（就業後、休日）で実施されたい。
一方・・・
労働組合に少し興味があるので投資をやってみたい。仕事との両立ができれば考える。積極的にやるとは言えないが、やってみてみたい。
女性委員会の立ち上げの課題も見えてきたが、必要なのは男性組合員の理解と協働。こう一年間で女性委員会を立ち上げ、数年後には女性の組合役員も誕生させる。

<p>第10回JCM国際研修プログラム</p> <p>ダイハツ九州労働組合</p> <p>終わりに</p> <p>社会情勢が大きく、そして急速に変化し続けている現在。労働組合の役割や組合員の価値観・生活感も変わっています。</p> <p>このような中で、一人ひとりの組合員が生き生きと仕事に取り組み、幸せな暮らしを実現できるように、ダイハツ九州労働組合として、今まで以上に積極的に組合員の声を拾い、今後の組合活動に活かしていきたいと考えています。</p>  <p>ご清聴ありがとうございました</p>	
---	--

②トン・ティン・ラン（ベトナム石油化学工業労組）

<p>1. 企業及び労働組合の概要</p> <p>ベトナム石油化学工業労働組合には現在 43 の単組があり、そのうち支配管理が 1、直属支部が 1、事業行政が 2、有限責任会社が 4、残りは支配株式あるいは提携である。2 万 7000 人近くいる従業員・労働者のうち組合員は 2 万 3000 人で、企業の活動形態は：100%国営企業、株式会社、事業体である。対応する専門会社はベトナム石油化学グループという国営の経済グループで、メンバーはほとんどが株式化されている。主な品目は、肥料、ゴム、バッテリー、基礎ケミカル、漂白剤とその他の産品である。</p> <p>2. 労働組合の PR、情宣教育について</p> <p>情宣教育は労働組合の重要な 3 機能のうちの 1 つである。従って、いかにして内容が具体的で、はっきりと作用し、組合員からの積極的な支持が得られる情宣教育を行うかが、労働組合そして情宣教育活動担当者にとって大きな課題である。これまでベトナム石油化学工業労働組合は常に、情宣教育の目標を、労働組合大会議決に即するように柔軟、建設的に方向性を明らかに運用してきた。その内容は：「引き続き、共産党の指針と路線、政府の政策法律、業界の規定についての情宣方法を刷新し多様化すること。労働者の法執行の意識を高め、新しい任務の状況を正しく理解し、信頼を強め、困難や試練を乗り越える士気を高め、政治的な任務を全うすること」である。</p> <p>実際には、従業員・労働者に対する情宣教育活動には多くの形式がある。情宣教育活動の目標は、労働者の手に届かず幻滅させてしまうほど高すぎたり遠すぎたりするべきではない。労働者が身近に感じ、それに向かいやすく、一步一步全うしやすく、全員が一緒に実現するように奨励できるような目標を設定しよう。</p> <p>各企業においては、労働組合執行部の会で前の期の任務を評価し、次の期の重点となる任務を設定する。情宣の内容と形式を順に入れ替えるなどして変化を出す。たとえば：今期はレポーターを招き時事問題について話してもらい海上情勢について話す、他の期には労働組合法についての情宣普及計画を作り新しい労働組合条例を周知する、年頭の 6 ヶ月は文化芸術コンテストを催し後半の 6 ヶ月はバドミントンや卓球の試合をするといったようにだ。このように毎回、合理的に、組織立てて開催するよう慎重な話し合いが要求される。あるいは、レポーターを招くならば、テーマごとにふさわしい話をしてくれる人物に連絡を取らなければならないし、また同時に情宣内容はその時その時に相応しいものが選ばなければならない。聴衆は目新しさや話者の魅力、説得力、話の上手さを期待している。その点に関心を寄せると、従業員・労働者は自分が尊重されていると感じ、そうして情宣の効果が向上する。</p> <p>ベトナム石油化学工業労働組合では、文化演芸会や労働組合役員コンテストのような活動を、労働法、労働組合法、社会保険法などの新しい政策の情宣と結びつけて行っている。毎期の情宣教育プログラムを通して、労働組合執行部は少なくとも文化やスポーツ活動を一回は組み込むようにしている。なぜなら、これらもまた労働者の体力や健康を向上させ、楽しみを増やし、労働生産性を改善し、暮らしにさらなる愛情を持てるようにするための活動の一つだからだ。労働組合が開催する内部交流会やスポーツ大会には物質面での支援や、役員を派遣することで、会社あるいはグループ全体でスポーツや文化芸術に長けたアスリートのために健全なプラットフォームを作る。</p> <p>3. 組合員、女性労働者、若い組合員の心や願いを把握する方法</p> <p>労働組合員に対し、石油化学グループは労働者の心や願いを把握する活動を 6 ヶ月に 1 度行っている。把握の</p>

形式は公開質問を印刷した無記名のアンケート用紙の配布である。労働者は職場や労働組合や労働者に関する自分の情報や考えを記入する。労働者は自分の関心事についての考え方を自由に表現する。労働組合執行部および専門の代表は労働者の意見を集計し、確認し、必要であればタイムリーな調整を行う。

女性労働者と若い組合員に対して：3月8日、10月20日などの祝日に懇談会を行うことで、ジェンダーや家族計画、婚姻などのテーマについて職場ごとに話し合う機会を作る。それらの懇談会を通じて組合員は自分が関心を持っている分野や、モデレーターが取り上げた分野についての意見を発表する。このようにして労働組合および使用者は労働者の心、願いの多くを時宜を逸することなく把握できる。

また、毎年定期的に各職場で労働者会議を開催し、そこでは労働者は最も民主的に自分の意見を自由に発表する。每期使用者と対話グループの代表との間で対話を開催し、労働者についての情報はすべてタイムリーにアップデートされるなどして、これまでベトナム石油化学グループの各企業は職場における単組の民主性を常に維持し、労働争議は起きていない。

4. 労働組合は組合員との対話を行う

これは非常に意味のある必要な活動である。每期、規定に基づいて使用者との定期的な対話を開催する前に、多くの企業の労働組合は各部署の労働組合の代表と会合を開催し、対話を行い、労働組合員の意見を聞いて働く者たちの意見をまとめる。内容はたとえば：生産・経営の状況。労働契約・団体労働協約・内部規則・規定と誓約・職場におけるその他の合意の実施。労働条件。使用者に対する労働者・労働者団体の要求。労働者・労働団体に対する使用者の要求および双方が関心を寄せるその他の内容。それを通して対話グループは労働者の最も十分な意見を携え使用者と対話し建議を行う。

職場における対話を良好に維持することは、企業活動、製品の質、労働生産性に積極的に作用し、労働者が安心して働き、企業に親密感を覚える助けとなり、労使関係における衝突を解きほぐすための最良の解決策となり、労働争議やストライキ、企業内での不服申し立てという悪い結果を避け、使用者と労働者間の良好な関係の構築に貢献し、それを通して労働者の貢献的労働精神を高め、生産活動を発展させ、企業における協動的で安定した発展的な関係の構築に貢献する。

③グエン・スアン・トゥーン（ベトナム石油ガソリン労組）

ペトロリメックスは現在、直轄の73の単組を直接管理指導している。そのうち、45の単組は国家の領域に属する生産ビジネスを行う事業体で、25の単組は株式会社の形態の事業体、3単組は国家とは関わりのない領域に属する外国との合弁事業体である。働く者の総数は28,386名で、そのうち女性は9,041名、全体の31,85%を占めている。労働組合員数は26,542名、女性組合員は8,368名で、労働者の100%が労働契約を締結しており、企業は社会保険、医療保険、失業保険制度に十分に加入している。

ペトロリメックスで働く者は皆完全雇用で、労働条件はたゆまず改善されており、労働者に対する制度、政策は保障され、直轄の事業体は常に困難を克服し、生産ビジネスを押し進めている。

組織的にも業種的にもシステマチックな大規模企業内の労働組合としてペトロリメックス労組は、専門的活動形式を通して大衆的な性質を帯びた活動を組織し、生産経営のマネジメントと事業体管理の方策に関して参加・提案・貢献する意見に耳を傾け、それらをまとめて共産党委員や専門リーダーが具体的な指針や政策・解決方法によって研究・決定を行えるようにしてきた。労働組合員の意見は、労働組合の代表が会議や事業体における業務引き継ぎに参加し吸い上げる、あるいはまた、労働組合員に任されたタスクを完遂しようとする戦いを通して提案される。

1. 情宣活動の向上について

ペトロリメックス労組は情宣、労働者の意識向上の目的を、法律に従った行動習慣を一步一步形成し、労働者が社会関係を法律に従って協動的に解決することを手助けし、使用者との関係において衝突がおきないようにすることだと捉えている。

各々の企業において協動的で安定し進歩的な労使関係を構築するために第一に掲げられる方策の一つは労働者に対する政治についての理解と法律についての理解を向上させねばならないことである。政治と法律についての理解があれば、労働者は自らの合法的な権利を執行する自覚を持ち、それを守ることができる。そうして初めて企業主と従業員の関係に矛盾や葛藤が生じるのを食い止めることができる。その認識からこれまでペトロリメックス労組は組織内の組合を一貫して指導し、法律の情宣、普及、教育にかかる中央の指導文書を組合と働くものに対して厳粛に遂行し、働くものための合法的かつ正当な権利と利益を守るという任務を良好に実行することに貢献して来た。

共産党の指針と路線、国の政策と法律、そして労働組合組織の任務を伝えるという機能と任務を有する公的組

織として、ペトロリメックス労組は共産党、上部労組の指示・議決をフォローアップし、直属の労働組合に対して普及と展開を行って来た。その中で、任せられた政治的任務を良好に果たせるよう、共産党委員への助言、規制・規定一特に基本的民主的規定一の整備、専門家と協力して思想教育を強化、役員と労働者が団結して困難を乗り越えるような働きかけに力を入れている。

情宣活動の質と効果を向上させるために、ペトロリメックス労組は法律文書の内容の具体化を行い、多様で、豊富で、企業ごと、業種ごとの特徴や、労働者の年齢や労働条件に見合った様々な形式一研修、対話、懇談会など一を通して情宣と普及を行っている。商品販売競技会、防火消火安全競技会、労働組合チームリーダー表彰、安全衛生員表彰のような業種別競技会を開催し、事業体の内規、規定を理解している。それぞれの競技会をイベントとして開催することで、多くの働く者たちの参加を得、情宣効果がより深く広くなっている。

ペトロリメックスグループおよび労働組合のインターネットサイトを使い、働く者たちに情宣内容を伝えている。

各コンビナートにある労働組合の活動の形態をペトロリメックス労組の定める方向性でドイモイ（刷新）し、連結させ一緒に動かし、各単組は主体的に内容とプログラムを提案して組織実現する。労働運動の指導を下部組織に向けて労組チームの暮らしを重視する方向性で刷新することに重きを置く。各労組コンビナートにおけるテーマ別の競技会、セミナー、訓練プログラムを通して、組合員、組合役員、労働者の意識の向上を目的として情宣内容を伝える。インターネットウェブサイト情報の使用効果を絶え間なく向上させ、ペトロリメックス労組から事業所に向けて、逆にグループ内の各事業所間の情宣的な情報一労組活動について、競技会について、よい人間、よい仕事の手本について一の多方向的な情報提供を強化する。

2. 組合員の心情と願望を把握する

多くの労働組合員を集めるために、労働組合役員は、まず、組合員が何を望んでいるか、彼らの意見がどういったものなのかを理解していなければならない。そのため、組合員、労働者のフィードバックをしっかりと聞くことは切迫した必要条件であり、そうして組合員が権利を発揮でき、民主的素地を拡大できる。また一方で共産党委員や各レベルの労組が組合員や労働者の望みを把握することは、労働者のニーズに見合った解決方法や政策を打ち出し、事業体の政治的任務を成功裏に遂行することに大きく貢献する。従って、積極的に、能動的に耳を傾け、組合員、役員的心情、願望、需要を迅速に正確に把握することを確実に行うことが必要である。

ペトロリメックスは常に各事業体の役員、組合員の、暮らしや仕事に関わる情報、心情、願望や提案を把握するために理解を深めている。それを通して、役員や組合員が、収入の低さや追加業務のないこと、あるいは子育てや住む家を借りなければならないことなどによる困難にあることを小さいながらも発見し、企業のリーダーや事業体のリーダーに提案して役員や組合員の困難を克服する解決策を模索することができる。

女性の心情や願望を表す意見、態度、行為を集める手段に注力する。つまり、女性労働者活動を通じて、あるいは家庭訪問を通じて、個人あるいはグループと会う、直接接触する、討論する、意見交換するなどのような女性の意見、願望を集めるプロセスにおいて技能を結集させ使うのである。

活動中の時間を割いて、彼女らに発表してもらったり意見を言ってもらったりして、女性役員が耳を傾け、意見交換する。意見、評価、観点、態度などは単組の女性役員が彼女らの逼迫した問題や、解決されるべき心情や願望を確定するための根拠となる。女性の意見や願望がはっきりせず、女性役員が彼女らの望みを正確に理解できない場合は、女性労働者部が質問を設定するという措置をとる。質問は具体的で分かりやすく、女性の解決されねばならない逼迫した問題の原因について説明する情報を掘り下げるものでなければならない。

彼女らの心情、願望の現れた意見を収集した後、女性役員は情報を分析処理し適切に解決するため心理を確定し分析する。

2. 事業所における働く者たちとの直接対話

働く者たちとの対話は公式あるいは非公式な方法で実施される。単組と上部組合の役員は、働く者たちとミーティングにおいて公式に会うことができ、働く者たちと懇談、意見交換、質疑応答という形で回答する。一方で複雑な、個別的性質を帯びた案件に関しては、労組役員は働く者とミーティングの範疇外で上部役員というよりは「矛盾を和解させる」者として直接会わなければならない。その場合、働く者の心情や願望をヒアリングし、彼らとともに矛盾、困難を克服する方法を模索する。

訴訟書類については労組は担当の役所と一緒に慎重に検討し、タイムリー、合法的に、理にも情にも適うように解決し、役員、組合員、労働者の信頼を得られるように心を砕く。

毎年、ペトロリメックス労組と直轄の単組は専門の役所と協力して労働者会議を開催している。参加メンバーは社長、労働組合主席、各単組からの代表的な組合員で、活動の方向性について忌憚のない相談、意見交換を行う。特に単組においては専門家とともに困難を取り払い、雇用を創出し、役員、組合員の暮らしを安定させ

向上させた。各単組が専門家とともに民主的規定、雇用規定、競技会規定を見直し、労働法に対する意見などを寄せるよう指導した。対話を通じて労働者と使用者の希望を調整し、同時に透明性を上げて誤解を減らし、労働者と使用者間の信頼関係を構築した。労働者が自らの知識を動員して生産ビジネスに貢献するよう奨励した。労働生産性をアップし、より高い効果をもたらすと同時に、労働者が安心して働き、企業に対してより親近感を抱くように手助けした。なぜなら、労働者は自分が尊重されていると感じ、企業が常に彼らの暮らしに関心を寄せていると分かれば、労働者が働く、より高い生産性で働く大きな動力源になるからである。

共産党委員と事業所のリーダーの関心を得て、労働組合の情宣教育活動を通じて、労働者は自覚が強まり、労働者階級の本質を堅持し、党のドイモイ路線を信じ、支持し、実行を決意し、能動的に創造し、困難や試練を乗り越え、与えられた任務を良好に遂行したと言えるだろう。

④渡辺 謙一（全電線 昭和電線労組）

JCM 国際労働研修プログラム
金属労組交流会議資料

職場におけるコミュニケーションと
労働組合員の意識について

2015年11月

昭和電線労働組合 中央執行委員
渡辺 謙一

会社紹介①

設立 : 1936年5月26日

資本金 : 297億円 (2015年3月末)

連結売上高 : 1,816億円 (2015年3月期)

事業内容 : エネルギーシステム事業
コミュニケーション事業
デバイス事業
新商品開発

従業員数 : 5,400名 (連結)

会社紹介①

設立 : 1936年5月26日

資本金 : 297億円 (2015年3月末)

連結売上高 : 1,816億円 (2015年3月期)

事業内容 : エネルギーシステム事業
コミュニケーション事業
デバイス事業
新商品開発

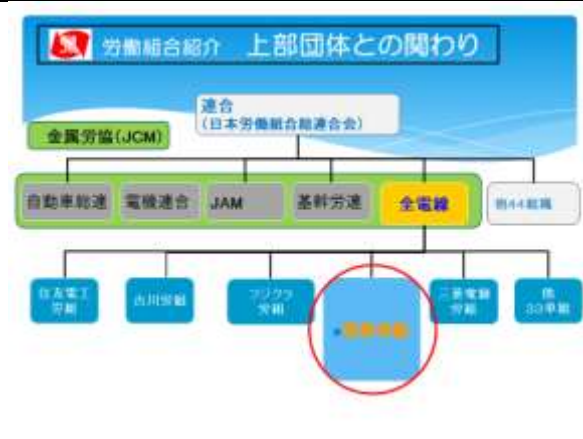
従業員数 : 5,400名 (連結)

会社紹介②

エネルギー事業

コミュニケーション事業

デバイス事業



労働組合紹介 昭和労組機関係図



組合員とのコミュニケーション

組合員と組合役員の信頼関係をつくることが何よりも重要と考えており、当労組では組合員との対話(コミュニケーション)を重視し取り組んでいます。

- ①組合員が気軽に組合活動に参加できる人口作り
- ②教宣・広報活動による組合員への組合活動の周知
- ③各種学習会・懇談会の開催による組合員との対話
- ④組合員意識調査による組合員ニーズの細かな把握

組合員とのコミュニケーション

組合員との対話(コミュニケーション) = 組合員の労働組合への理解

組合員との対話を円滑に行うためには、日常からの組合活動の参加や教育宣伝での活動への理解を深め、コミュニケーションが取れる関係を構築することが重要。

組合員とのコミュニケーション

新入組合員説明会

加入時随時

- ・組合の必要性、役割の説明
- ・組合の組織と運営について
- ・労働組合加入について
- ・組合規約・規定

「新入組合員ハンドブック」を全席に配布



新入組合員歓迎ボウリング大会

- ・新入組合員とのコミュニケーションの場所として



組合員とのコミュニケーション

生涯学習活動

生涯にわたり学習が行えるよう文化、スポーツ、料理等の教室を準備



家族交流バスツアー

各世帯で家族の交流を深める



組合員とのコミュニケーション

クリエイティブライブセミナー

定年後をより豊かに明るい生活が送れるよう「定年後の生活設計を考える」を目的に開催。

定年後の生活設計には、各人の早い段階からの準備が必要であることから50歳を対象としたセミナー。

内容：定年退職金制度、各種社会保険や公的年金の仕組み 先輩の体験談、健康管理についてなど

定年前フォロー

内容：定年退職間近の方を対象に退職金や退職後の社会保険制度についてのフォローを行う。

組合員とのコミュニケーション 教育・宣伝活動について

キャンペーン月間

10月は 年次休暇取得推進月間



・ポスターの発刊
で休暇の取得を
促す

11、5月は 安全衛生活動強化月間



・ポスターの発刊
・各地区ビラ作成
・代議員を中心に
パトロール実施
・安全学習会開催

組合員とのコミュニケーション 教育・宣伝活動について

広報活動 機関紙

機関紙については、組合の年間活動の紹介や各地区の情報を盛り込むなか、新年・春闘・定期大会などの特集号として年4回発行



年休取得向上に向けLET'S 50を合言葉に活動を推進。月々の取得率を記載し発行。(通時発行)

組合員とのコミュニケーション

役員の育成

コミュニケーションを取るためには組合役員の育成も不可欠であり、当労組では、各種学習会、懇談会等でスキルアップする機会を設けています。

【代議員】

(学習)
地区学習会・勉強会

(実践)

組合員への情報提供

【地区役員】

(学習)
地区学習会
懇談会等

(実践)

組合員・代議員への学習会開催と講師

【中央役員】

(学習)
上級研修会

(実践)

地区役員向け学習会の主催や講師

組合員とのコミュニケーション

労働組合活動への参加について

＝各委員会活動＝

教育文化委員会・安全委員会・青年女性委員会・給食連絡委員会などの委員会を設置し、代議員以外の組合員にも会議への参加や、労働組合運動のサポートに参加してもらう。

教育文化委員会

喜劇激励ポスター作成、生涯学習のサポート

安全委員会

安全ポスター・ステッカーの作成、組合安全パトロールへの参加

青年女性委員会

青年女性日帰り学習会の参加、家族交流バスツアーのサポート

給食連絡委員会

組合員から食堂への意見・要望を集め委員会で協議する

組合員とのコミュニケーション

労働組合活動への参加について

代議員会（各地区月1回以上）

各職場の代表が集まる代議員会では、執行機関からの情報を連絡・調整し、それを職場の組合員に展開してもらう役割があります。

また、代議員との連携を密にすることで各職場での課題や問題点について把握することができます。

組合員とのコミュニケーション

職場討議(オルグ)

組合役員が職場に赴いて説明や意見交換を行う場であり、組合員と直接対話を図ります。

【定期開催】

運動方針（7～8月頃）

・運動方針を討議

春闘骨子・方針（1・2月頃）

・要求方針を討議

【不定期開催】

・状況に応じて適宜開催

<p>組合員とのコミュニケーション</p> <p>組合員の意識について 一歩先時</p> <p>多様化してきている組合員のニーズをより幅広く捉えるために組合員意識調査を実施し、組合員の意識や生活実態などの調査・分析を行い今後の運動の参考にしています。</p> <p>Q1: あなたにとって「よい組合」とはどのような組合ですか</p>	<p>組合員とのコミュニケーション</p> <p>男女共同参画社会への取り組み</p> <p>活動の中心</p> <p>次世代育成支援の観点から子育てしながらでも働きやすい職場環境・労働条件の整備を中心に活動しています。</p> <p>また、5月を男女平等強化月間として、女性活動の強化・充実に向け各地区で女性から見た職場環境の点検（作業の軽量化、ハラスメントなど）や女性組合員の懇談会・学習会を開催し、男女共同参画社会に対する意識の高揚とワークライフバランスに対するニーズの把握を行っています。</p>
<p style="text-align: center;">ご静聴 ありがとうございました。</p>	

⑤ギェム・クアン・トゥン（タンロン煙草労組）

ベトナムたばこ総合会社の全労働者数は2014年12月31日時点で1万3277人、そのうち女性が5606人（全従業員労働者数の42.2%を占める）。労働組合の全組合員数は1万793人（そのうち女性は4787人）で、社会保険に加入する平均的な全従業員労働者の94%を占めている。

2015年10月31日までの全単組数は27組織

そのうち：

- ・国営有限責任会社、総合会社親会社の単組が18
- ・株式会社の単組が6組織
- ・外国投資企業の単組が3組織

熟知の通り、労働組合の主な任務の一つに情宣活動の実現があげられる。組合員が企業の生産活動を競って全うするように鼓舞動員することである。

VUITの指導のもと、総合会社労働組合は常に各単組が共産党の路線と政策、政府の政策法律、各労働組合の規定を情宣することや、主要な祝祭日、国家の重要なイベント、労働者や労働組合の記念行事について労働者、労働組合員に多種多様な方法で情宣するうえでの指導を重視している。

a. 情宣内容について：

その1：総合会社労働組合は常に従業員労働者に対する情宣、教育、法律の普及における品質と効果を刷新、向上する。

従業員労働者が、労働規律についての企業の内規や規定を厳正に執行するための情宣、運動、教育を強化し、労働安全衛生の保障を良好に実現し、無駄遣いをなくして節約に励み、生産経済活動の効果を上げ、政府の指針、政策、法律を執行する。

その2: 企業における毎年の「労働者月間」での活動を強く情宣し効果的に開催する。その際には従業員労働者の愛国心盛り上げ運動と連携させる。その骨子は「優秀な労働、創造的な労働」運動で、イニシアティブを発揮し、技術を革新する。生産労働において秀でた成績を上げた優秀な労働者、創造性の高い労働者を表彰し栄誉を与えることに力を入れる。労働者の雇用や暮らしに関わる政策を正しく行い、労働組合の活動に多くの便宜を与えた管理職や使用者を表彰する。2010年から2014年までに総合会社全体で317人に「優秀労働者」の称号を与え、VUITから20人に「優秀労働者」の称号を贈った。ベトナム労働総同盟から創造性のある労働者の表彰状を贈られたのは34人で、その典型例がサイゴンたばこ会社労働組合のチャン・ドゥック・ゾーイ氏とタンロンたばこ会社労働組合のダン・ミン・クーン氏で、政府首相の報賞状を授与される栄誉を得た。

その3: 「ホー・チ・ミンの人徳を手本として学び行動する」運動の質を向上させる情宣活動を強化する。これはホーおじさんの遺言から40年の節目にあたり、役員、組合員、従業員労働者の能動的で積極的な精神を発揮することと共産党、労働組合の決定を実施することを結びつけるものである。「ベトナム人はベトナム製品を優先して使おう」運動の促進を引き続き情宣する。総合会社労働組合は、「ベトナム人はベトナム製品を優先して使おう」運動、「ビナタバの人はビナタバ製品を優先して使おう」運動実施の初期結果を評価し、実施効果の向上を目的とする解決策を打ち出した。単組は従業員労働者が密輸外国たばこを吸わないこと、総合会社傘下の企業の製品を優先して買うことを誓約させた。たとえば祝祭日にはハイハーコトブキ有限責任会社、ヒューギ株式会社、ハイハー株式会社の中秋節の月餅やお菓子を従業員労働者に贈る。傘下企業は総合会社の指標に基づいた比率で国内原料を使用する。特に、アンザン、ドンタップたばこ会社では国内原材料を100%使用する。総合会社の共産党委員の決定に基づいた「企業文化を作る」運動も単組において色濃く展開している。たとえば、オフィス文化の実施基準を定めたり、従業員労働者間でオフィス文化を作る運動を実施している。国家計画・目標に基づき、業種別労働組合の指導に即した従業員労働者間でのHIV/AIDS、犯罪、麻薬、売春の予防情宣プログラムを実施展開している。その結果、喜ばしいことにこれまでの間、総合会社全体で社会的に消極的ケースに陥った労働者は1ケースもなかった。

その4: 労働者が積極的に「恩返し・先人への尊敬」運動に応えるように情宣運動を強化し、傷兵や戦死兵の家族のための「義理の家」、'人情の家'を建て、息子を戦争でなくした女性を厚遇する。慈善活動を支援する。民族の英雄の歴史や祖先の残した功績について労働者の認識を高めるため、伝統教育のリソース提供や活動を続ける。そこから総合会社、国家建設に貢献することへの責任感を高めていく。

b. 情宣形式について:

総合会社や傘下企業の設立記念日や国家の主要な祭日に合わせてセミナーやイベントを開催するなど多様な形式による情宣を行う。それらのセミナーやイベントを成功させる鍵は単組の熱意ある対応とモノとヒトの供与である。各単組は企業におけるセミナーやイベントを毎年計画し続け、他の企業を招き参加交流してもらう。その上で企業における文化スポーツ運動にとって骨子となる核を見つけ出す。企業間での文化スポーツ交流もまた総合会社における従業員労働者幹部の団結精神を高め、経験を学ぶことに寄与する。その他、総合会社労働組合は、総合会社設立記念日に従業員労働者がベトナムたばこ総合会社への理解を検定するための小論文を書くように情宣運動する。その目的は総合会社の形成された歴史、設立と発展のプロセスについての従業員労働者の認識を高めることで、それを通して労働者はこれからも総合会社の全体的な発展に強く結びつき、自分の力を貢献し続けるのである。

明確な観念を貫き、政治・思想教育を行い、法律を教育し、人材の質の向上と、労働者の文化的レベルの向上という要求に応えるため、総合会社労働組合は役員を総合会社やVUITが開催する研修やセミナーに派遣している。単組の指導部は組合役員を地方労働連盟が開催する研修やセミナーに参加させて、専門家と一緒に、多くの研修コースを開き、労働者のために職業スキル業務を向上させるトレーニングを行う。実際、これまで、従業員労働者は文化的レベル、業務専門性、職業スキルの向上のために努力してきた。それはテクノロジーや新しい設備に対応し、現在と将来の雇用を保障するためである。特に間接的に生産活動する役員は専門・政治・外国語・情報通信のレベルを向上させている。従業員労働者の役員は義務と権利を自覚できており、法律についての知見を持ち、共産党の政治路線を信じ、法律に従って暮らし、働いている。

法律の情宣教育活動を最も効果的に行う上で役立つ重要なことは、もう一つ、それは労働者への思想教育を良好に推進することである。従業員労働者のフィードバックの声に耳を傾けることは必須であり、政策に見合い、人々の心に見合う路線・政策策定において、この上なく重要な役割を果たす。積極的に耳を傾け、従業員労働者の文化についての心情・思想・要求を迅速に正確に把握するため能動的に動くことはこの上なく重要な条件であり、ある意味では労働者が主体権を発揮し、社会主義の土俵を広げるためであり、また、共産党委員や労働組合が従業員労働者の望みを把握し、政策を策定し、指針・路線・政策を整え、労働者のための合法的で正当な権利と利益を保証するにふさわしい実施をし、異議申し立てが起こらないようにする。企業内で協調的な労使関係を保障する。

女性労働者に関しては(総合会社全体で労働者数の半数を占める)、女性労働者業務手帳を作るなどのような

単組の様々な活動を通して展開することができる。「社会保険-労働者が知っておくべきこと」、「労働者の基本的な権利」などの手帳を女性労働者局に置き、女性労働者がジェンダー平等、関連する制度や政策などについてより深く把握し理解を深め、女性が働くうえで実践してきた活動経験を共有できるよう懇談会を開く。

女性労働者活動を推進する。たとえば：8月3日、10月20日の記念日に交流集会を開催する、女性労働者局と単組執行部が協働で生け花、料理コンテスト、交流集会、旅行などを企画する。総合会社労働組合が開催する「ミス・ビナタバ」コンテストや「従業員労働者伝統演芸会」に参加する代表者選考会を開くなどする。これらを通して女性役員の交流・学びを強化する。総合会社労働組合が毎年開催する「優秀優良児童表彰式」に企業の優秀児童たちと参加することで総合会社や総合会社労働組合の指導部が従業員労働者一般、特に女性労働者の暮らしや収入、精神生活の保障に対してこの上ない支援をしていることをわかってもらう。

単組の従業員労働者に対し家庭での副業を発展させる資金を融資したり、いくつかの単組では積み立てをして従業員労働者や労働組合員の家の修理に融資したり突然の困難を解決したりしている（サイゴン、ドンタップ、VPM たばこ会社単組など）。

総合会社および総合会社労働組合の深い関心が積極的な活動となって現れているお陰で、ここ数年、労働者の思想は安定し、収入、仕事と暮らしは保障されている。

c. 労働者との対話について

2012年労働法、政令60/2013/NĐ-CPを実施するにあたり、総合会社労働組合は企業内対話の実施を指導している。各単組は専門家と協力して企業内対話を実施するための規定を作った。

これまでに、多くの単組が専門家と協力して規定通りに企業内対話を開催実施している。それらを通して企業マネジメントは労働者の意見や提案に耳を傾け、フィードバックし、解決している。従業員労働者、単組は企業の生産経営状況や、直面している困難について把握し、話し合い、発生した問題の解決に意見参加する。対話が、労使関係の双方の主体にとって、お互いをより理解しあい、生産経営活動の中で生じた不和や困難を解消して協調的で安定し進歩的な労使関係を築くための現実的な解決手段であることは実践から明らかである。

対話を効果的に行うために、総合会社労働組合は労働者と使用者が企業内対話の目的と意義、重要性および対話に関する法律の規定を認識するよう情宣活動に力を入れている。そうして初めて厳粛で実質的で規定通りの対話を実施できるのである。対話の実施後、双方はまた、対話の結果が、その後しっかり展開・実施されているかどうか従業員労働者がチェック・監視できるよう、周知されることにも関心を寄せている。

情宣活動を効果的に実施し続けるために、今後、総合会社労働組合は労働組合役員のレベル向上を目指したトレーニングに注力する。その目的は、制度、政策、規定、その他の内容についてタイムリーに把握でき、情宣活動についての能力を有し、労働組合活動に対し熱意ある人材の育成である。また、総合会社労働組合は、情宣の効果を上げ、情宣内容と情宣対象および各企業の実情に即し、情宣活動の効果を最も発揮できるような情宣形式のさらなる多様化に引き続き取り組む。

以上がベトナムたばこ総合会社労働組合の情宣活動についてのこれまでの結果報告と将来的な方向性である。

⑥グエン・クアン・ヴィン（ベトナムショウワ自動車バイク部品労組）

I. 企業および労働組合の概要

当社は役員職員労働者数2268人、労働組合員は1896人で、女性組合員が406人、100%が期限付きおよび期限を確定しない労働契約を結んでいる。日本のショウワグループの海外直接投資企業としてハノイ市ドンアインのタンロン工業団地内に位置する。オートバイと自動車の部品製造を専門とする企業である。主な顧客はHONDAベトナムで7割を占め、残り3割は各種製品の輸出である。当社は会社設立当初から現在に至るまで労働組合を組織している。20年間ベトナムで製造ビジネスを続けている合弁会社として、専門業務および社内各組織団体活動の経験を積んでいる。労働組合の活動についてはVUITの指導、ガイダンス、支援のお陰で我が社労組が良好な活動を進められる条件が整っている。

労働組合執行部の組織構成は労働組合役員85名から成り、全労働組合執行部および労働組合のグループリーダーは全員労働者であると同時に会社労組役員を兼任している。労働組合活動参加のための時間は非常に少なく、我々は労働者の合法的で正当な権利を保障し且つ安定的な生産に寄与してさらに会社を進展させ、VUITの指導とプラン・スキームを良好に実践し、労働組合活動を生産ラインにおける労組チーム・部門に展開し、使用者

と労働者間の利益を調和するための労働組合活動に懸命に努力している。我々の仕事は、非常に多忙で多くの困難に直面し、労働組合の業務・技能レベルは未だに脆弱で、外国直接投資企業における環境は至らぬ点が散見しており、我々は自らの責任の大きさを自覚し、社内および社会において仕事のストレスを抱えている。

II. 情宣活動

わがショウワベトナム社のような工業団地内にある非国営、株式会社、外国直接投資企業における情報宣伝教育および労働組合活動は協議の必要な、解決の必要な、各レベルの労働組合の指導が必要な、関心が必要な問題である。そうして初めて外国直接投資企業内の労働組合は発言力を持ち、労働組合組織としての指導力を発揮できる。社内でストライキが勃発した 2008 年～2009 年の教訓から、我々は外国直接投資企業内労働組合活動における情報宣伝教育活動の重要性を認識した。組合は、労働契約の締結や、会社が労働者に対し法律の規定に従って社会保険、医療保険、失業保険を実施したかなどのような労働者に対する基本的民主的規定に関する政策制度が実施されているかの監視に参加した。会社は社内の労働者全員に対して定期的な健康診断を実施したが、他省から職を求めてやって来ている労働者の大多数は精神面が安定しておらず、あるいは離職率が高かったり、受験勉強のためや、他社でのよりよいチャンスを求めて当社で働いている。したがって、会社の内規や規定を遵守する意識、産業的なスタイルが高くなく、地方の家族的な気ままな生き方に影響を受けている。外国直接投資企業における集団的な鍛錬や学習についての運動を伝えることは非常にデリケートであり、労働組合役員は柔軟さを要求され、社内の業務だけではなく家庭からのプレッシャーも多くかかる。今は若い組合員に寄り添い、彼らが抱える困難を理解し、心情や希望を分かち合わねばならない。会社労働組合は、組合が労働者の合法的な代表であること、仕事や、給与や賞与、妥当に解決されない病気や産休育休などのような制度政策上の心情・願望・困難・プレッシャーを表現するための信頼できる拠り所であることを組合員に理解してもらおうと一歩ずつ活動、情宣の規定を構築してきた。情宣は、若者や労働者に働きかけ組合加入用紙に記入してもらい、医療保険法に関する資料やハンドブック、労働者の基本的な権利や強制社会保険についての手帳、首都労働者新聞、首都若者新聞、首都婦人新聞などを労働組合員に配布し読んでもらい、共産党の情報・路線、国の政策と法律、労働法、労働安全衛生法、会社の内規や規定、集団労働協約を理解してもらい、執行委員会以下ライン労組のチーム長に至るまで、生産ラインごと、生産シフトごとに、引き継ぎのミーティングやグループミーティングで労働組合員に直接展開し、文化スポーツ、旅行やフェスティバル、労働安全衛生についての意識を向上させるためのコンテストなどを開催して、会社の内規や規定を実施する。情報宣伝バナーを掲げて、各部署と執行委員会との間で誓約を結び、社の静養地の情報を労働組合の掲示板に公開した。

III. 労働組合員、女性労働者の心情、願いを理解する活動

労働者は昼夜、社内で衣食住のためにシフトを増やし、残業をし、汗水たらして働く者の大部分を占めている。生活は苦しく、娯楽やスポーツ、息抜きの施設や本や雑誌の情報などは限られており暮らしのニーズに対応していない。電子情報が溢れ、一所に座っていても携帯電話を開けばたちどころに現れ、世界中のことを知ることができて、労働組合活動におけるネットワークの障害になっている。労働組合主席、副主席、執行委員会委員、組合グループ長は常に手本として、組合員、若者が品格と道徳を持つように理解と関心を寄せねばならないし、グループ内、シフト内、ライン内、生産ユニット内で発言力を持つものである。労働組合グループ長とともに、シフト長も積極的に文化スポーツ、社会チャリティーなどの活動に参加している。組合員、若者、労働者たちが組合や会社に対し意見を出し、建設的な考え方を表現できるような親密で共有的な雰囲気を作り出さねばならない。

情宣活動と組合員の抱える困難を鼓舞し、気にかけて、分かち合う。健康や個人の生活に影響を及ぼすシフト増加、残業、2 シフトから 3 シフト業務などのような仕事の情報を理解し把握する。賃貸物件は合理的か、電気代、水道代、生活費、交通費は十分か。家族や子どもの教育は…など。労働組合役員は理解し、情報を把握し、組合員グループカテゴリーごとに正当で合法的なものでありたいと考えている。

組合員一人一人の意見、一人一人の葛藤や困難を一歩ずつ解決し、組合員の信頼を勝ち取る。労働者が共産党の路線や指針、国の政策や法律、会社の内規や規定を守るよう情宣し運動することによって良好で協調的な環境を作り出し、会社が持続可能な発展を遂げ、労働者の安定した雇用と収入を保障する。

当社には 406 名の女性労働者がいるが、大部分が間接雇用で、ジェンダー平等を実現している。労働組合は女性労働者の生活と精神のケアを行い、彼女らが女性労働者のための家庭教室や料理コンテスト、エイズ HIV 予防教室に参加するのを促したり、計画的な出産のための情宣をしたり、3 月 8 日、10 月 20 日の記念日ミーティングを開催したり、8 月 3 日などの記念日には料理コンテストを開催したり旅行や交流イベントを企画して 400 名以上の参加を得ている。女性労働者部はスポーツ委員会と共同でフン神社やバイディン寺などへの旅行を企画した。6 月 1 日の子ども祭りの日に 1843 名の子どもたちにプレゼントを用意し、学業成績優秀で品行のいい 324 名の労働者の子どもたちに奨励賞を授与し、プレゼントを渡した。中秋節には会社と合同で組合員と労働者に月餅（4 分の 1 個）を贈った。困難な状況にある女性労働者 17 名に総額 2800 万ドンを手当として支給し、「国家の仕事を全うし、家の仕事を担う」コンテスト、労働者の歌謡コンテストなどを開催した。

職場における労働組合と労働者間のコミュニケーションについては、工業団地にある企業にとって、我が社のような外国直接投資企業において非常に重要なことである。職場における民主的規定を実施し、年頭に労働者会議が決議を採択し文書化して会社の取締役会に送り、労働組合執行部と会社の人事課、取締役会とで年間計画を策定する。その中で対話の各回で優先させるべきと判断された意見を分類し、具体的に詳細な計画とともに、業務を担う各方に振り分け、常に意見交換をし双方が締結した計画に沿って実施する。労働組合と組合員を繋げることは労働組合の対話のチェーンリンクにおいて非常に重要であり、これを良好に進めるために執行部では生産シフトごとに労働組合の部屋に宿直をおくスケジュールを作っている。これは組合員が部屋に来て労働組合に対する意見を出し、氏名・部署・ライン・電話番号を記録に残して関係各部署とともに解決を図り、組合員にその結果を知らせるためである。

毎月の対話あるいは四半期ごとの労働者会議の準備の際、労働組合執行部は各グループ、各シフト、各団から意見をくみ上げ、それをグループ長が文書化して労働組合執行部に提出する。部署の労働組合から送られた組合員の出した意見の書面を受け取った後、執行部は意見を分類し労働安全衛生、労働保険、残業や見舞金等手当についての政策制度、会社の福利厚生、暮らし…などに一そこから執行部は優先的に解決するランクを話し合い、もしすぐに着手する必要があるれば労働組合主席が部署の管理者に会いにいき話し合って双方の意見が一致するような解決方法を模索する。一方で、部署では解決できず、執行部の決定が必要になるような問題については、労働組合は臨時対話の招集を提議し解決する。その他の意見については執行部は対話計画に入れ込むかあるいは労働者会議で成文し、会社取締役会とともに解決に臨む。

そこから労働組合と組合員間の関係を構築し、労働組合は自らの職能、任務を全うし、一步一步労働者の困難を解きほぐし彼らの信頼を得る。労働組合は青年団、共産党支部と協力して内部の団結、労働者の団体の絆を強固に維持し、文化的文明的で、環境に優しくクリーンでグリーンで美しい暮らしを作り上げ、維持する。そのようにして労働者は安心して働き、会社の持続可能な発展と労働者の収入という目標のために生産性と製品の質の向上に寄与することができ、工業団地および社会における安定した秩序と治安のニーズに応えることができる。

2. 質疑応答

Q. (基幹労連：河村)

現在、日本では若年層の組合離れや組織率の低下などについて問題視されているが、ベトナムではこのような問題はありますか。また、VUIT では何か対策をとっているのか。

A. (VUIT)

ベトナムでは組合として若年層にインパクトを与えるために、単組や職場など身近なところで新入組合員に対して話し合いをする義務がある。やり方はそれぞれの組合によって異なるが、例えばグループ長が直接対話し、組合活動の紹介や組合の歴史について説明するなど、組合員のメリット（女性向けのイベント・スポーツ大会・文化事業へ参加など）について説明している。

また、ベトナムでは、学生時代から学生団体や社会組織団体などに参加しており、組織に入らないことは「孤立しているという意識を持つ」文化があるため、社会人になっても労働者は組合に加入することをすでに望んでおり、組織化が進んでいる。

Q. (自動車総連：大河原)

組合として組合員への家庭訪問や家を建てることもあると説明があったが、家庭訪問とは何か。また、家の建て替えの費用負担は組合が行っているのか。

A. (VUIT スィン)

多くの労働者は、貧しい生活をしていることから社会的責任において、労働者月間の際、組合として生活苦の組合員宅を訪問し実情を聞いている。

上部団体には、単組の組合費1%程度を収めており、その一部を支援に充てる。

特に、林業関連の労働者は、自力で竹を割って屋根や壁に使い住宅の建て替えをしていることから、組合として支援をしている。

Q. (全電線：志波)

国営と外資系企業での組合の取り組みや情宣等に違いはあるのか。

A. (VUIT ザオ)

国営と、外資企業の経営については、大差ない。しかし、労使関係では、外資系は言葉や文化、民族に違いがあり、ベトナムの文化や歴史などを経営者に理解してもらうことが難しい。よって、誤解（常に闘争、労使紛争していると思われる）が生まれやすい。

また、組合活動の情宣物を外国人オーナー向けに発行が必要である。

○コメント（自動車総連：佐藤）

東南アジアでの労使紛争の原因は、現地と日本との違いを認識していない経営者が多いことである。現地の状況をよく理解するよう、我々からも経営者側に伝えておく。

また、我々自動車産業にとって、ガソリン企業とはつながりが深い。今後も多国籍労働ネットワーク、コミュニケーション、ネットワークづくりへの協力をお願いする。

○コメント（JCM事務局：藤富）

JCMでは、2回/年セミナーを開催しており、組合だけでなく使用者も参加し、海外での経営について話ししている。

Q.（自動車総連：高橋）

次世代の組合役員の教育活動についてどのような取り組みをしているのか。

A.（VUIT）

ベトナムでは、女性の社会進出等に関する話し合いの場をとして女性会を設置している。

女性会は、執行委員会に対し役員の登用や宣伝活動等を行っている。

2018年までに組合役員30%を女性役員にしていく目標も既に達成した。

また女性の学力を高めながら、家事、仕事のコンペティション（協議会）などを実施しており、優秀な人物には表彰している。

ベトナムでは政府レベルで女性の活躍に期待しており、女性活躍委員会、女性婦人会、婦人連合会があり、地方レベルにおいても地方役員になってもらうような取り組みをしている。

また、企業の中においても女性が活躍できる活動をサポートしている。

女性役員については、党の決定にも規定があり、単組レベルで人数を増やすということもある。

Q.（VUIT）

ベトナムでは女性の誕生日にお祝いなどをするが、日本でもそういった文化はあるのか。

A.（全電線：渡辺）

特にない。単組によってはアニバーサリー休日を設け、個人で1日休日を取れる制度を設けているところもある。

A.（JCM事務局：藤富）

女性限定の休日はないが、国際女性デー（3/8、10/20）には街宣活動などを実施している。

○（自動車総連：佐藤）

配偶者の誕生日に自動車総連から花束が送られてくる。

○（VUIT）

主席が、前日に手紙とお菓子を単組に届け、当日に単組から女性役員に届けている。

○（VUIT）

石油労組では、年に1回組合員の子供達を野外活動に連れて行く（3日程度）。また、大学に合格すれば50万ドン/人支給している。

また、次世代の教育については、200人を対象にトレーニングを行い、将来の役員育成対策を実施している。

2015年11月10日(火) JCM-VUIT 労使関係セミナー：
議題4「建設的な労使関係構築のための労働組合の役割」

報告者：河村 裕幸（日新製鋼労組） 崎谷 教雄（神鋼連合）

開催日：2015年11月11日（水）14：50 ～ 16：50

場 所：クアンバ労働組合ホテル内

議 題：建設的な労使関係構築のための労働組合の役割



基幹労連 中央執行委員
袈裟丸 暢子



VUIT 執行委員 政策法律部部長
レー・ティーン・タム

○報告内容

①袈裟丸暢子 基幹労連中央執行委員

2015年11月11日 JCM-VUIT 労使関係セミナー

建設的な労使関係構築のための労働組合の役割

～「頼れる産別」をめざして～





日本基幹産業労働組合連合会
中央執行委員 袈裟丸 暢子

組織概要 ① 組織人員

2003年9月9日結成

- * 鉄鋼労連、造船重機労連、非鉄連合の3産別統合によりスタート
- * 2014年9月には建設連合と統合

産別別	施設組合数	事業別組合数	組合員数	男性	女性
鉄 鋼	154	343	117,615	105,986	11,629
造船重機	71	147	32,772	24,241	8,531
非 鉄	24	109	19,220	17,377	1,843
建 設	13	36	4,189	3,776	413
性 別	7	24	13,801	11,432	2,369
構成員別	116	116	9,266	8,376	916
合 計	387	779	257,085	232,686	24,399

©全国42都道府県に県本部・県センターを配置

組織概要 ② 私たちがめざすもの

- 組合員の雇用と生活の安定、労働条件の維持・向上
- 仲間との連携で
働くことを軸とした安心社会の実現
- 組合員、加盟組合から
頼りにされる「頼れる産別」

組織概要 ③ 運動の基本理念

キーワードは「好循環」



組織概要 ④ 2015年度活動の柱

① 安全衛生活動の取り組み

- 「死に直結する課題」に焦点を絞る
- ※ 労働時間短縮の推進
- ※ 安全衛生担当者の研修会の充実
- ※ 安全衛生強化月間の取り組み強化
- ※ 高齢者が安全に働ける環境づくり
- ※ メンタルヘルス対策の推進と実施



② 産業界・政治・制度/東日本大震災に関する取組の推進

- 「基幹産業の政策」の推進に向けた実行計画
- ※ 大臣、有識者の参加による取り組み
- ※ 産別フォーラム及び関係団体との連携
- ※ 産別、JCMとの連携と取組
- ※ 産別・産別協議会との連携

③ 組織力の強化と組織拡大

- 就業実現活動の推進、産別選挙運動等に向けて
- ※ 産別活動の強化と組織拡大の推進
- ※ 加盟組合との連携
- 組織拡大の異なる強化
- ※ 組織拡大推進会の充実
- ※ 非正規労働者の雇用の確保と組織拡大の検討

④ 労働政策実現力の強化

- A P I 6の取り組みに向けて
- 労働法制への対応
- ※ 働く者を基軸とした労働法制の改善

⑤ 国際労働運動の推進

- 海外事業所における労働組合組織としての現状把握と課題整理
- インダストリー・JCM等
- 国際労働の位置づけの明確化と対応

組織化活動概要 ①

第2次中期組織拡大計画

「好循環」の取り組みを広め、ものづくり産業の仲間の拡大をめざす

- 取り組み期間 2014年9月～2020年8月（6年間）
- 組織拡大目標 60,000人
- 組織拡大対象 それぞれの企業グループ内の関連会社

1. 未組織労働者の組織化
2. 産別未加盟組合の加盟促進

働く人を大事にする職場を広げる
魅力ある産業と暮らしやすい社会をつくる

組織化活動概要 ②



労使関係に対する考え方

私たちは、産業民主主義を基盤として、対等な労使関係に基づく相互信頼のもとで、産業・企業の健全な発展のために労働組合としての役割を果たします。（綱領より）



<h3>労使関係構築のための活動(国内) ①</h3> <p><対経営側> 労使懇談会の開催</p> <p>目的</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 労使双方の共有 ② 企業・企業を取りまく環境、業務・業務における課題の共有 ③ 企業政策の相互理解 ④ 労働組合の方針・取り組み内容の理解促進 <p>開催頻度</p> <p>1～3回/年(業種による)</p> <p>特記</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労使で工場を訪問し、安全定例 ○労使で海外の事業所見学 <p>大きな産業でのくくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ○鉄鋼産業における大手企業労使 ○造船産業における大手企業労使 ○非鉄産業における大手企業労使 <p>業種でのくくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ○11業種別委員会 普通鋼、特殊鋼、フォアロイ、加工、活板、エンジニアリング、建設 など ○2連絡会 物流、メンテナンス 	<h3>労使関係構築のための活動(国内) ②</h3> <p><対加盟組合> 人材育成に向けた研修会の開催</p> <p>安全衛生担当者研修会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・災害事例・発生事例に基づいた学習 ・メンタルヘルス対策の学習 ・危険体感(長時間労働、過労、過労など) <p>ユニオンリーダーセミナー</p> <p>初級コース(新任役員研修)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組合の歴史、労働法、労働法など ・役員としての心構え <p>上級コース(新任三役研修)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使・経済の関わり、時事テーマ ・産別方針の理解 <p>経営分析セミナー</p> <p>企業経営向上に向け、労働組合から企業経営できる経営分析能力の獲得。</p> <p>基礎コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基礎知識、チェックポイント等の提供 <p>応用コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営分析に基づいた実践学習 <p>トップリーダーセミナー</p> <p>トップリーダーとして、より高度な知識習得</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国内外の経営動向・課題
<h3>労使関係構築のための活動(海外) ①</h3> <p>国際労働運動推進プロジェクトの設置</p> <p>方向性と課題の確認</p> <ul style="list-style-type: none"> TNCネットワーク構築 <ul style="list-style-type: none"> ・現地労働組合との関係構築 ・意見交換の場の設定 各国労働環境調査 <ul style="list-style-type: none"> ・モデル植民地設定 ・会社へのヒアリング TNCネットワークへの参画 <ul style="list-style-type: none"> ・Industrial ネットワーク ・会議への参加 教育活動 <ul style="list-style-type: none"> ・ICM主催の研修へ参加 <p>具体的な対応</p> <p>TNCネットワーク構築に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・海外派遣組合員オラクル時、現地労働組合と意見交換 ・派遣先における現地労働組合との連携 <p>各国労働環境調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・タイ、インドネシア、ベトナム、フィリピン、インドの労働環境調査など ・タイ、インドネシア産出主要企業のヒアリング <p>TNCネットワークへの参画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オナリス、キャピタール <p>教育活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ICM海外研修に併せた独自活動の計画 	<h3>おわりに</h3> <p>キーワードは「好循環」</p> <p>労使間の相互信頼</p>

②レー・ティー・タム VUIT 執行委員

I. 労使関係についての一般的な問題

・企業における労使関係は以下のように理解できる：業務、賃金、労働条件、労働争議解決に関わる労働者と使用者間の関係。労働契約は主要で最も一般的な労使関係の法的形式である。労働法（2012）第3条、第6項では、労使関係とは労働者と使用者間の雇用、労働使用、賃金支払いの中で発生する社会的関係であると規定されている。労使関係には主体となる2つのグループ：労働者（あるいは彼らの代表者）と使用者（あるいは彼らの代表者）が含まれる。政府は第三者としての役割を果たし（仲裁）、法律を公布し、争議解決に参加する。

2. 労使関係構築の目的：

- ・協調、安定と進歩の達成。
- ・双方にとって好ましい権利、義務、利益の均衡の保障。
- ・労働者の安定的な雇用、賃金、収入の保障。
- ・利益の均衡状態の維持、齟齬と衝突の軽減。齟齬が生じた際には交渉、和解を通して効果的に解決を探る。

3. 労使関係の内容：

労使関係の内容は以下の点についての誓約を実行することである。

- ・雇用、賃金支払い、賞与支払い
- ・労働条件、労働安全衛生の保障
- ・社会保険制度の十分な実施
- ・労働者のトレーニング、レベル向上、法律についての周知。

・正しい労働規律の維持、労働争議の解決。

・労働者の悩みの把握と解決

4. 企業における労使関係の原則：

労働者あるいは労働者団体と使用者間の労使関係は、自発的意思、誠意、平等、協力、お互いの合法的な権利と利益の尊重に基づいた対話、交渉、合意を通して確立する（2012年労働法 第7条 第1項）。具体的には：法律の規定に従い、各方に需要が生じた時に労使関係を築く。お互いの主張を聞く態度を持ち、合意事項を共有して正しく実行することを誓約する。悩みや齟齬は対話や交渉を通して解決する。

5. 企業において協調的で安定した進歩的な労使関係を作るための条件

・企業内に完成した法律体系があり、それを効果的に運用する体制があり、労使関係を保障し支援するための仕組みがあること。たとえば、協力体制、職場での対話、労働争議解決の協働体制など。

6. ベトナムにおける労使関係の実情：

・団体労働争議の状況：全国で起きた組織化停止に至る団体労働争議は 293 件、2013 年比で 34 件減少している。そのうち：

+直接外国投資企業が 66,9%を占める（韓国 44,79%、台湾 21,4%）

+民営企業が 32,7%を占める

基本的な原因と障害：

+法律違反に対する政府機関のチェック、取り締まり、処分が厳明ではない。

+労働者が労働安全衛生のプロセスや規範を遵守しない。

II. 商工分野における労使関係建設の実践と経験

VUIT（ベトナム商工業労働組合）は 2007 年 11 月 1 日、ベトナム工業労働組合とベトナム商業観光労働組合の統合により設立し、現在 16 の業種別労働組合（そのうち生産経営企業が 15、事業行政企業が 1 で単組数は 439）を管理し、148 の単組を直接管理している（そのうち 108 が生産経営企業、44 が事業行政企業）。商工分野に属する 587 の単組のうち、137 が国営企業の単組で、362 が非国営企業の単組、そして 41 は外国投資企業の単組である。現在の総労働者数は 17 万人近く。

商工分野の労働争議の状況：2008 年から 2014 年までに組織化停止に至る労働争議は 4 件起きており、その目的は賃金の引き上げ要求、勤務時間の短縮と食事シフト時間の改善であった。具体的には：

サイゴン皮靴輸出入株式会社で 2008 年に 1 件

イエン・ヴィエン靴株式会社で 2008 年に 1 件

マチノ自動車バイク部品有限責任株式会社で 2010 年に 1 件

ドン・アイン靴株式会社で 2011 年に 1 件

上記の争議の原因は、労働者の生み出した成果に見合う利益のためである。月収 140 万～160 万ドンでは、生活費が高騰する中、労働者は労働力に再投資するための貯金ができず、家族の幸せ、学習、経済的成長をかなえることができない。

団体労働協約の締結交渉については、ほとんどの団体労働協約のクオリティが高くなく、労働者団体の正当な希望にできていない。労働法の条項の丸写しが一般的で、多くの企業において団体労働協約の内容がふさわしくないにもかかわらず、時宜に合わせて修正、補足されていない。

労働者の収入について：企業主側は常に最大の利潤を求め、労働者に支払うコストを削減するためにあらゆる手段を模索しており、このことが、労働者の収入が彼らが供出する労働力に見合わないことに繋がっている。この状況は企業主により様々な形式で行われている。たとえば：技術職労働者に対して最低賃金を適用する、残業手当を支払わない、賃金に昼食代や年賀や祝い金も込みにして最低賃金と比較する。

商工分野における現在の労使状況は相対的に安定している。理由として：

・VUIT が労働法律相談事務所を設けたこと。法律相談業務を進めるための指導文書システムが徐々に整備され、実際と暮らしに見合うようになってきたこと。各労働組合がこの数年強力な指導と展開に関心を寄せていること。

- ・国際化の趨勢の中、各労働組合が法律に関心を寄せるようになり、法律を労働組合の主な機能-労働者の権利と利益を守ることを実現するための有効な手法であると見なし始めたこと。
- ・VUIT に所属する企業の多数が労働者に関わる政策制度の良好な実施に関心を寄せていること。従業員・労働者の業務専門レベル、スキルが向上し、業務で要求されることに応えられるようになってきたこと。
- ・団体労働協約締結が質量ともに向上し、結ばれた団体労働協約で合意される内容がレベルアップし、形式的だった部分が徐々になくなり、労使双方が企業内における交渉、団体労働協約の締結の重要性を認識し、企業における協調的で安定した労使関係の構築に貢献していること。
- ・団体労働協約締結を通して労働者の民主的な権利、責任感、規律を守ろうとする心が向上し、労働者が積極的に参加するようになったこと。使用者と労働者団体間の労使関係が緊密になったこと。労働者が、企業の生産経営計画に進んで参加し意見・提案をし、労働者のための政策制度の実現に参加するようになったこと：たとえば給与や賞与の規定、医療保険、社会保険、失業保険政策の実施、福利厚生費の使用や分配など。これにより企業の生産活動の促進に寄与している。
- ・労使関係の構築における労働組合の役割が大きくなっている：法律・制度・給与・賞与・民主的な規定の実施・職場での対話の良好な実施に使用者とともに積極的に参加し、労災と職業病の率を最低に押さえることを目的として労働安全衛生に力を入れている。

○質疑応答（16：10～16：50【40分】）

VUIT 常務委員/組織部長 ホー・フィー・ザオ

- ・企業-単組の役割についてはベトナムの労働法に定められている。
- ・組合員の合法的な権利と利益を確保する上で集団的なモニタリングを実施している。モニタリングの内容については給与・保障・民主性などがあり、労働紛争の解決に役立っている。
- ・労働組合の役割は大きく6つある。
 - ①単組がやらなければならない任務として、単組執行委員会のメンバーが使用者に対し、調和した労使関係を構築するために助言を行なう。単組が使用者側と協力して規定の作成などルール構築に携わる。
 - ②労働者を代表して、労使関係の構築に努める。具体的な内容として労働協約の作成、労働協約の実行性のモニタリングの参加、使用者と協力して労働者との会議を行なう。企業内の民主性を確保するために労働組合は参加しないとイケない。使用者に対し労働協約を締結する際には労働者側からも指導する。
 - ③労働者の権利と義務に関わる法律の実施状況のモニタリングを行なうこと。
 - ④対話に関わること。組合員の要望・思いを集約し使用者側に提出する。その提出した内容を元に使用者側と対話を行ない、労働者の不満などの解決を図る。
 - ⑤ストライキを主体として開催すること。先ほど報告にあったようにベトナムの労働組合が主体となつて行なったストライキは一件も無く、数ヶ月前に社会保険法に関する第60条に反するストライキが発生した。労働組合の十分な任務が果たせなかったことから発生した。社会保険法の第60条について労働組合が労働者に十分説明出来なかったことから、自発的にストライキが発生した。ストライキ発生直後、国会では緊急会議が開催され第60条について労働者に対し説明を行い納得いただき、現在、法に基づき運用されている。
 - ⑥労使関係をベトナムの法律に基づき執行すること。また、単組の役割として使用者側と協力して、労働者に言動力をつけさせること。仕事に対する責任を持たず。企業の社会責任を果たすためにも労働組合との協力が必要。

JCM 全日本自動車産業労働組合連合会 国際局局长 佐藤 崇生

- ・日系企業の経営者にとって、現地での生産活動を行なう上で違法ストライキに対する関心が高い。昨今、発生している違法ストライキは、どのような理由で発生するのか。

VUIT 執行委員/政策法律副部長 レー・ティ・タム

- ・違法ストの発生理由について何点か事例を述べる。
 - ①生活費が賄えないような最低賃金で雇っていること。
 - ②労務コストの削減、具体的には最低賃金で定められた賃金しか支払わず、手当を支給しない。

違法ストの発生理由としては賃金に関わることが多い。

VUIT 常務委員/組織部長 ホー・フィー・ザオ

- ・法律に則りストライキが行なわれない理由として、ストライキ開催までの手続きが複雑であること。(7ステップ)
- ・ベトナムではストライキに関する法律がない。労働法の条文にストライキに関する条項が記載されているだけ。
- ・ベトナムに対抗する人達が、社会に不安定性をもたらす様な悪用的なストライキをほのめかす。以前、日経企業に働く労働者にストライキを促すメールがきたが、労働者は労働組合に連絡。労働組合は労働者に対し説明をしっかりと行った。日経企業は労働者に対する待遇が良い。物質・精神両面に配慮されている。様々な手当があり日系企業は他の企業に比べ条件が良い。その為、日経企業においては悪質なストライキの発生はまずない。

VUIT 常務委員/経済委員会主任 レー・ヴァン・ヒェウ

- ・労働者の割合として女性が少ないが、日本の政策では男性と女性で違いがあるのか。
- ・日本の労働組合において、労働組合に加盟する労働者と加盟しない労働者で取り扱いに差があるのか。

JCM 基幹労連 中央執行委員 袈裟丸 暢子

- ・日本の実態として、女性の賃金は男性の約7割ぐらいである。
- ・日本の慣行として、終身雇用が根強く残っている。そうした中、女性は結婚や出産などで家庭と仕事の両立は困難であり、第1子出産で約6割の方が仕事を退職する。
- ・日本の社会的な慣行として、女性が家庭に入るという風習が残っている。
- ・結果として女性の労働者の割合が少ない。
- ・JCMに加盟している組織の多くがものづくりの現場を持っている。
- ・産業の特徴として、女性の雇用が少ないので女性組合員の比率が少ない。
- ・現在、女性採用に向けた取り組みを行なっている。

JCM JAM 総合政策グループ長 本多 康浩

- ・日本の労働組合において、多くはユニオンショップ制であるが、オープンショップ制を採用している労働組合も中小に多い。
- ・JAM加盟組織の中にもオープンショップ制を採用している組織がある。
- ・そうした組織において、労働組合に加盟している社員と加盟していない社員で労働条件に差はない。
- ・労働組合に加盟せずとも労働条件上がり、組合費を払っている人と差がないという課題もある。
- ・労働組合の無い組織については、処遇が上がらない、格差がある。給与や役職など上司の都合で差があるといった課題がある。

JCM 全日本自動車産業労働組合連合会 国際局局長 佐藤 崇生

- ・サービス業で女性の割合が高い。
- ・職種として総合職、事務職と分かれる。総合職は判断権をもっており、転勤も多く男性の割合が高い。事務職は判断する権限もなく転勤もなく女性の割合が高い。
- ・職種に応じて賃金に差がついているため、性別による賃金格差はないが、結果として事務職に占める女性の割合が高いことから女性の賃金が劣っているように見える。

VUIT ベトナム鉄鋼総公社労働組合 主席 ヴーン・ズイ・カイン

- ・単組役員のトレーニングについて、とりわけ安全衛生の取り組みについて伺いたい。
- ・労働者の安全確保のため、専門性の高い施策を取り入れていると認識を深めた。
- ・ベトナムスチールも、そういった取り組みはあるが、内容が古く時代に合っていない。
- ・労働安全に関する資料の提供をいただき、ベトナムの労働者を助けていただきたい。

2015年11月12日(木) PETROLIMEX 労働組合[f4] 訪問

報告者：早川 博（基幹労連・三菱重工労組）、志波 正隆（全電線[f5]）

訪問日	2015年11月12日(木) 10:20~12:00[f6]
所在地	ハイフォン市
対応者	（会社）ドック第3工場長兼[f7]会長、グニファ局長、トゥイ第3工場副工場長、サイ第3工場副工場長、クァイ第3工場副工場長 その他工場の局長、副局長等々 （組合）アイン VUIT 副主席、ソン VUIT 事務局長、ゴック VUIT 法律政策局長、ウェズン氏、ミン氏、トゥアン氏 トゥーン PETROLIMEX 労組副主席



1. 内容

【挨拶】

・ VUIT 代表挨拶

（要旨）JCM 国際労働研修プログラムの一環として、PETROLIMEX 社の援助を頂き、第3区域工場の視察と意見交換をする機会を得た。多くの結果が得られるよう期待する。

・ JCM 代表挨拶

（要旨）昨日、一昨日のセミナーで双方の理解を深めることが出来たが、2日間で学んだことを肌で感じることもできる場となるよう期待する。

・ PETROLIMEX 労組代表挨拶

（要旨）双方がこれまでの組合活動の中で得た経験や情報を交換するのに絶好のチャンスであると考えている。

【説明内容】

< 事業説明（ドック副議長） >

当社は多角的な経営を行っており、主には石油、ガソリンの輸出入を行っている。また、石油、ガソリンの他には潤滑油、その他のガソリンの製造販売及び石油、ガソリンに関わる設備の設計や商業サービスなども行っており、

石油、ガソリンのマーケットにおいては、国や政府指導の下、大きなシェアを占めている。22の傘下企業と共に、PETROLIMEX グループは、国内において最大のガソリンスタンドのネットワークを持ち、ベトナムの社会や国防、安全に大きく貢献している。PETROLIMEX は、ベトナム国内では全 63 省の内 62 省にガソリンスタンドを持つ大きな企業である。外国においても、シンガポールに PETROLIMEX 有限責任会社、ラオス有限責任会社、そしてカンボジアに代表事務所を開いている。また、小売りについては、国内に 13,500 のガソリンスタンドを持ち 2,170 の店を開いている。特に、国内の辺境地、困難を抱えている地区に関しては、政治的或いは経済的に重要だと判断した際には、特に重点的に注力する。実際に国内でのシェアは、48%を占めている。石油、ガソリンの他には、主なサービスとして、潤滑油、ガスなどの供給も行っており、それらは、PETROLIMEX のメンバー企業が製造している。ベトナムで初めて石油、ガソリンをフィジカルという形態で販売を始めた最初の企業である。

PETROLIMEX 労組は、社会的政治的団体で 73 の単組がある。その内訳としては、国営企業に属する単組が 43。株式会社企業に属する単組が 25。国営以外の外国との合弁企業の単組が 3 となっている。総労働者数は 28,386 人で、その内女性労働者が 9,041 人を占め、比率は 31,86%となる。組合員数は 26,521 人で、その内女性組合員は 8,368 人である。第 3 地区工場は、PETROLIMEX のメンバー企業であり、その前身は、1955 年 3 月 29 日に完成致した、ハイフォン倉庫である。この会社の創立は、PETROLIMEX グループの創立よりも早く、ベトナムにおいて、石油ガソリン分野の工場の労働者組合としては最初に結成された。この会社の機能は、経済、国防、国民の消費に係る石油、ガソリンの保管である。政治的な機能としては、当社にはまず共産党の委員、そして労働組合が有り、青年団、ベテラン会がある。その中でも特にこの工場の労働組合は、PETROLIMEX 労組の中でも大変優秀な労働組合である。常に労働者の権利と利益を保護し、またコンテストを行い、コンテストで賞を受けた労働者は、国或いは党から表彰されることもあった。よりこの第 3 工場を理解して頂くために、この後、第 3 工場労働組合主席のトゥイ氏より詳しい話をさせていただく。

<事業説明（トゥイ第 3 工場労働組合主席）>

皆さんには、60 周年の資料をお渡しする。簡単に第 3 区域 PETROLIMEX の労働組合について説明すると、第 3 区域 PETROLIMEX は、PETROLIMEX のメンバーとして 60 年前に設立された労働組合である。ハイフォン・フォンバンに住所があり、現在労働者数は 660 人、その内女性は 250 人である。当社の組織の中には 62 の事業所があり、その内 7 つが業務室で、1 つが石油及びガソリンの倉庫。54 の事業所がハイフォン市内の各地にある。ハイフォンで最大の事業所を持つ会社である。労働組合の組織については、62 の事業所が有り、その内 1 つがメンバーユニットの労働組合で、7 つが部門労働組合、54 の労働組合チームが有り、組合員数は 660 人で、その内 130 人が役員である。労働組合の主な活動は、情宣、周知について、共産党の指針と路線について、ベトナム政府の政策と法律について、労働組合法、労働組合条例についてなどであり、目的は労働者の法律の行使の意識を高め、理解を高めることなどである。労働組合はまず、団体労働協約の策定と監視と実施、労働内規、民主的な否定、労使間の対話の規定についても行う。会社の毎年の労働保護計画を策定し監視し実施する。内容としては、防火・消火に係る労働安全の訓練、労働者の就労条件の改善、働く人たちの長靴やヘルメットなどの防護用装備を用意する。定期的に働く人たちの健康診断を行うことと、職業病の診断。また女性に対しては、女性特有の病気の診断も行っている。また、健康についてのケアを行い、職業病の治療を行う。会社の営業管理にも参加し、経営計画の実施についても労働組合員を鼓舞して参加を行う。毎年の労働者会議を開催する。その他に、労働者の精神的な日常生活についてのケアを行う。文化的もしくはスポーツについての物質面での投資を行う。現在当社には、3 つのテニスコート、1 つ小さなサッカー場、5 つのバレーボールコートがあり、社内でスポーツ大会を開催し、健康の促進に寄与している。労働者のコンテストとして、技術改善や、ナイスアイデアのコンテスト、PETROLIMEX 企業文化を創り出すコンテスト、労働安全衛生、クリーンな職場づくりのコンテストなどを行っており、強力な労働組合組織を構築している。各レベルでの単組や業種別、役員能力育成にも力を尽くしている。女性労働者部や各事業所の女性労働者チームに対して多様なイベントを開催することを支援している。例えば、女性の健康ケアについて、料理のコンテスト、生け花コンテスト、女性労働者が家庭において家事、育児についての悩みを乗り越えられるように意見を吸い上げ、共有し元気づける。青年組織と協力することによって社内の文化を周知させる情宣のイベントを開く。社会活動にも参加している。病気になったり怪我をした人たちに対し家庭訪問を行ったり、勉強を頑張った子供たちを褒めてあげたりしている。

2. 質疑応答

意見交換

本日お越し頂いた PETROLIMEX は、国営企業の単組である。皆様方との違いなどについてご質問があればお答えする。また本日出席しているドック工場長は、共産党委員、でありながら最も高い組合員費を納めている組合員である。そのような方の意見も伺うことが出来る。

Q：JCM（藤富）

- ・労使で密にコミュニケーションされる際に大切なことは何か？

A：企業の多くが国営であり、使用者が社長で労働者側は労働者の代表ということになるが、使用者側と労働組合が常に労働者の仕事と収入に関心を持っているということが大切であると考えます。労働組合では、最初、経営者側と活動の協力協定を結び、その中で労働者の合法的な権利と利益を守るための制約について合意をさせる。まず私たちは、労働者の文化的、精神的な生活を守ることを決め、労働者の願いやニーズについて常に心を開くことを心掛けています。労働者の労働条件、健康状態に関心を寄せ、労働者の能力や健康状態に見合った仕事に就かせることにも配慮しています。労働者のための福利厚生プログラムがある。例えばスポーツ施設や文化的設備、昼食を取るための食堂がある。労働者の家庭、子供について関心をもっている。労働者の子供で優秀な成績を取った子供には褒章を与えるし、その子供が当社に入社することも進めている。その他にも多くの活動についても関心を寄せているが、まず私たちが考えているのは、労働者がここに働きに来た時に、ここが第2の家庭であると感じられるような条件を作っていく、ということに配慮している。さらには企業の伝統を重要視している。

Q：自動車総連（佐藤）

・ベテラン会とは何か？

A：ベテラン委員会（退役団委員会）といい、兵役を終え帰ってきた人が PETROLIMEX で就職した際に加入する。120人のメンバーがおり、会社の役員が多くいる。

Q：自動車総連（佐藤）

・何か特別な活動をしているのか？

A：簡単に言うと、兵役を終えて PETROLIMEX の各事業所で働いている労働者達が、経営、生産活動をよりよく自分たちの仕事を達成するために元気付ける活動をしている。そのベテラン会は、軍隊において身に着けた軍隊精神を会社で発揮できるようにするものである。彼らの軍隊の精神というものをもって悩みを共有してあげたりする。労働組合とは、このベテラン会、青年会が提携し活動をさらに大きくしている。ベテラン会は政治、社会的な組織であり、その機能としては、共産党またベトナム政府の政権を守ることがある。というのも、このベテラン会のメンバーはまだ働ける年齢なため、社会貢献を行うという目的がある。主な機能としては、暮らしにおいてお互い助け合う。大切なことは、革命の精神を次の世代に受け継ぐということである。若い組合員にとってはお手本となること。ベテラン会、青年会が協力し合い活動を行うことである。

Q：JCM（藤富）

・多くの企業であるのか？

A：すべてにある。国家レベルでいうと中央ベテラン会がある。地方にもあるし、各企業にも存在している。

<伝統展示室見学>

構内にある伝統展示室を見学

<工場見学（倉庫、処理施設）>

バスにて隣接する倉庫、処理施設に移動し見学

国内研修 2

次第

2015年12月17日(木)

- 14:00 開会
ー浅 沼 弘 ー JCM事務局長
- 14:10 報告書の概要および作成について
ー岩 井 伸 哉 JCM国際局部長
- 14:20 海外実地研修に参加して
ー各参加者より(一人3分程度)
- 15:50 休憩
- 16:00 ベトナムにおける労働運動の解説
ー小 島 正 剛 JCM顧問
- 17:00 休会
- 17:30 夕食懇親会

2015年12月18日(金)

- 09:30 JCM国際活動についてー運動方針/活動方針より
ー藤 富 健 ー JCM事務局次長/国際局局長
- 10:00 最近の海外日系企業労使紛争の事例について
ー岩 井 伸 哉 JCM国際局 部長
- 10:30 休憩
- 10:40 各自の組織における今後の活動への反映について
ー各参加者より
- 11:40 建設的な労使関係構築に向けた労使セミナー/ワークショップ等の活動紹介
ー岩 井 伸 哉 JCM国際局部長
- 11:50 総括
ー藤 富 健 ー JCM事務局次長/国際局局長
- 12:00 会議終了