

第9回 JCM国際労働研修プログラム

国内研修 1	2014年9月30日（火）－10月1日（水）
海外実地研修	2014年11月23日（日）－11月29日（土）
国内研修 2	2015年1月13日（火）－14日（水）

全日本金属産業労働組合協議会
（金属労協／JCM）

はじめに ～百聞は一見にしかず～

今回の国際労働研修プログラムを通じて、参加者全員が、フィリピンという国に対するイメージが大きく変わったのではないと思う。

小島顧問からの現地訪問前後の情報提供も、基礎知識を固め、現地での疑問を解決するという目的を達成出来たということから極めて有益であったが、やはり現地で見聞きしたことが、フィリピンという国の現状、特に働く現場の状況を知るためには何よりも有益であったのではないと思う。

訪問の日程配置も功を奏したかもしれない。最初に訪問したマニラで、まず政府関係機関であるDOLE（労働雇用省）からいわゆる政府の公式な現状説明を伺い、その後、フィリピン経営者連合、邦人経営者の団体である日本人商工会、在フィリピン日本国大使館とより現実に近い、いわば本音の状況を伺い、最後に現地の労働組合団体（PMA、MWAP、ALU金属）との交流という流れであった。公式なフィリピンの姿から、徐々に現実の姿に近づいていくというプロセスは、理解の進み具合と相まって、腹に落ちていくものとなった。

一方、場所を移動したセブでは、ALU金属からの熱烈的な歓迎（写真参照）を受け、さらに、病院や放送局まで保有するという活動の手厚さを体感した。また、従業員（組合員）がオーナーという特別な形態の会社を訪問し、我々の常識を打ち破る刺激ももらった。



まさに、「百聞は一見にしかず」。多種多様な情報を簡単に得られる現状からして、フィリピンという国についても、ある程度は理解しているつもりではあったものの、現地で見聞きし、触れ、嗅ぎ、味わうことで得られた記憶は、参加者の理解に大きな助けとなったに違いない。

詳しくは、参加者それぞれの視点からの報告をごらんいただきたい。

最後に、参加された皆さんと送り出していただいた各産別・各組織、快く受け入れをしていただいた現地組織の方々、国内研修でお世話になった小島顧問、皆さんに感謝いたします。

JCM事務局長
浅 沼 弘 一

参加者名簿

浅 沼 弘 一 JCM事務局長	藤 富 健 一 JCM事務局次長／国際 局局长	岩 井 伸 哉 JCM国際部部长	佐 藤 崇 生 自動車総連 国際局 局長
山 田 俊 次 自動車総連 国際局 部長	鈴 木 佐 代 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 部長	山 本 洋 志 自動車総連 全国本田労働組合連合会 副会長	渡 邊 洋 則 自動車総連 富士重工関連労働組合連 合会 中央執行委員
茄子田 真 也 自動車総連 日本発条労働組合 事務 局次長	倉 田 秀 樹 電機連合 中央執行委員	平 尾 正 寛 電機連合 パナソニックエコソリュ ーションズ労働組合東日 本総合支部 副執行委員 長	柴 田 浩 司 電機連合 明電舎労働組合 中央執 行委員
小 菅 梨 絵 JAM 組織グループ／中央女性 協議会 事務局長	吉 井 和 紀 JAM NOKグループユニオン 副書記長	奥 田 哲 生 JAM 島津労働組合 副組合長	皆 芳 浩 巳 JAM ダイキン工業労働組合淀 川支部 副執行委員長
鈴 木 利 徳 JAM コマツユニオン茨城支部 書記長	曾根崎 義 治 基幹労連 中央執行委員	前 田 勝 則 基幹労連 JFEスチール倉敷労働 組合 書記次長	吉 田 仁 志 基幹労連 神鋼鋼線工業労働組合 執行委員長
大 村 昌 輝 基幹労連 三菱重工労働組合 中央 執行委員	濱 田 英 昭 基幹労連 IHI労働組合連合会横 浜支部 執行委員	岡 田 貴 寿 基幹労連 三菱マテリアル総連合 事務局次長	池 田 雅 之 全 電 線 古河グループ労働組合連 合会 執行委員
郡 達 也 全電線 三菱電線工業労働組合 中央書記長			

国内研修 I

第9回国際労働研修プログラム
国内研修1
2014年9月30日-10月1日
次第(案)

2014年9月30日(火)

- 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獲得
- 藤 富 健 - JCM事務局次長/国際局長
- 15:00 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
- 16:00 休憩
- 16:15 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
- 16:45 その他
- 17:30 夕食懇親会

2014年10月1日(水)

- 09:00 フィリピンの労働情勢について
- 小 島 正 剛 JCM顧問
- 10:00 休憩
- 10:15 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
- 11:15 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

訪問組織・研修内容概要

第9回 JCM国際労働研修プログラム

国内研修 1

2014年10月1日

東京（全電線本部）

報告：フィリピンの労働情勢について

小島正剛

1 はじめに（一般概況）

1.1 アジア太平洋地域の労働情勢ランドスケープ

1.2 フィリピンの労働情勢について（若干の労働経済指標）

- ・実質 GDP 成長率：2011年 3.6%、2012年 6.8%、2013年 7.2%（2014年政府目標 6.5-7.5%）
- ・1人あたり GDP：2011年 2,378ドル、2012年 2,611ドル、2,790ドル（世界第127位）
- ・失業率：2011年 7.0%、2012年 7.0%、2013年 7.1%（中国 4.1%、タイ 0.7%、ベトナム 2.0%）
- ・雇用無き経済成長。求められる外資・製造業→雇用効果期待。
- ・労働力率（LFPR）：64%。（15歳以上人口：6,450万人、労働力人口：4,120万人）（2013年）
- ・もう一つの経済貢献：海外就業フィリピン人労働者（Overseas Filipino Workers, OFW）：
約1,000万人＝労働人口4,100万人の約4分の1が出稼ぎ→本国送金214億ドル超（銀行経由）＋
本人帰国時持参（総額は銀行経由とほぼ同額か）合計すると国家 予算490億ドルに匹敵（2013年）。

・その他（インフォーマル・セクター1,000万人、など）

・労組ナショナル・センター：

－フィリピン労働組合会議（Trade Union Congress of the Philippines, TUCP）

TUCPは、ASEAN労組協議会（ATUC。9カ国15組織）事務局を担当

－自由労働者連盟（Free Federation of Workers, FFW）

－フィリピン進歩労働同盟（Alliance of Progressive Labor, APL）

・金属関係労組：（インダストリアル加盟）

－合同労組（Associated Labor Union, ALU）金属部門。（ALUはTUCP加盟）

－フィリピン金属労組同盟（Metalworkers Alliance of the Philippines, MWAP）

－フィリピン金属労組同盟（Philippines Metalworkers Alliance, PMA）

2 フィリピンの労働基本権の状況

2.1 ILO中核的労働基準（CLS）条約の批准状況：（4分野8条約）

- ・C029：強制労働1930（批准2005）・C105：強制労働の禁止1957（1960）
- ・C087：結社の自由1948（1953）・C098：団交権1949（1953）
- ・C100：均等報酬1951（1953）・C111：差別禁止1958（1960）
- ・C138：最低年限1973（1998）・C198：最悪の形態の児童労働1999（2000）

2.2 法制面

2.2.1 結社の自由・団結権

・法は反組合差別を禁止（注1）。

しかし、組織結成上の障壁有り—組合設立には当局の承認が必要。法人格を得るには登録が必須条件（労働法典第234章）

・労働組合は支部、連盟、総連盟を結成し、または全国組織に加盟する上で規制有り。

連盟は構成組織最低10以上、各構成組織は団体協約を保持していること。組合としての認知を得るには登録が必須。（注2）

・組合は交渉単位労働者の20%以上の支持を確保する必要あり。公共部門は政府従業員規定により規制され、全組合員の氏名を当局に提起。その他規制。

・当局は、一方的に組合の解体、機能停止、登録解除などの権限を行使可能。組合規約の改定については30日以内に当局に提出など。

・団結禁止の部門：警察、軍隊、外国籍労働者（外国籍労働者についてはフィリピンの出稼ぎ労働者の組合加入を認める国からの移住労働者に限り組合加入を承認）、経営スタッフ、監督職（加盟はできるが一般労働者の組織は不可）。

2.2.2 団体交渉権

・団体交渉代表の承認に係る障壁—団体交渉を実施するには当局の事前の承認必須。

組合は交渉単位内の組合員の過半数の支持を確保のこと。

・自由かつ自主的な団体交渉の原則に係る規制—団体交渉決裂の際の強制調停・仲裁を実施。当局は、団体協約の準備段階で当局が介入する権限を保有。

・協約の適用に係る障壁—団体協約の有効期限、適用範囲に規制有り。有効期限は5年以内に限定。ただし一部規定は3年後に再交渉の要。自由に交渉された団体協約を当局が承認。協約の登録費用が必要（労働法典第231条）

・一部部門における団体交渉の規制・または禁止—軍隊、警察、その他自治体公共部門。政府職員への規制はより厳格。

2.2.3 団体行動権（ストライキ権）

- ・合法的スト行動への障壁—スト突入前に強制的な仲裁や、長期・複雑な調停仲裁手続きを課される。紛争デッドロックの通告期間、クーリングオフ期間が長い→30日間と規定（労働法典第263条）。
- ・団体協約を締結した組合のみスト可能（労働法典第264条）。
- ・スト権は投票者数の過半数でなく、全労働者の過半数を得て確立する。
- ・一部タイプのスト行動の禁止—組合間紛争を原因とするスト、政治目的、など。
- ・スト中の政府、経営者の不当介入—紛争を停止させるため仲裁に持ち越す強権発動。

かりに労働雇用長官がスト対象の産業が「国益に必須」の産業と判断すると強制仲裁を課し労働者を職場に復帰させる権限を持つ（労働法典第283条7項）。

・スト決行またはその効果への「消火」政策—不法スト参加への過度な罰則。組合幹部の投獄、政府批判のプロパガンダ拡大を目的とする集会の開催停止・・・。スト行動によって生じた損害への過度な賠償請求。

- ・政府職員のスト規制は別途規定。

2.3 実態は

2.3.1 組合幹部の投獄—2012年4月29日、反政府活動の理由で組合幹部2人が有罪判決、投獄された。2013年1月18日、組合はシステマティックな組合幹部の投獄にたいする抗議行動展開。

2.3.2 団体交渉への介入—香港上海銀行（HSBC）従業員組合、団体交渉開始直前にHSBC敷地内に入ることを禁じられた。

2.3.3 反組合差別—HSBC従業員組合委員長、解雇。理由は委員長が会社の業務アウトソーシング・プログラムを批判したため。

・2013年1月15日、PMIカレッジ教職員組合の幹部6人が解雇される。理由は、組合が交渉で給付、就業規則、苦情処理ルールの要求を出したためとみられ、正当な理由とは言いがたい。PMIカレッジ（ボホール）は保安を強化、学生会のリーダーに対し、解雇に抗議してストに入るとの声明を支持するなら退学処分にするなど強迫。

2.3.3 組合活動家の殺害—ノートルダム・ヴィレッジ運転手連盟（NDVODA）カギ・アリムディン・P・ラクマン委員長は2013年7月18日、1人のガンマンによって射殺された。NDVODAは2009年結成、2010年に運輸労組ネットワーク（NCTU）-APLに加盟。

2.3.4 団体協約の履行拒否—クラーク・ディヴェロプメント社は、2012年3月、監督職労組との間に締結した団体協約の実施を拒否した。2013年4月、裁判所は、協約の履行を差し止める一時的な命令書を発行するよう訴えた同社の申請を却下。組合側は法的なクーリングオフ期間を経てストに入ると公表した。

2.3.5 組合活動家の殺害（2）—2013年7月2日、ダヴァオ・ベースの労組、運輸労組ネットワーク（NETO）のドドング・ペタルコリン委員長は、陸上交通委員会（LTFRB）導者ロミー・アルマシン氏が白昼路上で射殺されている。彼の死はダヴァオ市の汚職追放キャンペーンに関連があるとされている。また独立系の運輸労組

（MATRANSCO）の前委員長エミリオ・リヴェラ氏が、2013年1月25日、陸上交通委員会（LTFRB）の事務局付近で殺害。彼の死は同委員会の議長追放、汚職追及キャンペーンと関係があると信じられている。いずれのケースも犯人不詳で、逮捕もされていない。

2.3.5 反組合的慣行の放置が拡大—組合幹部は、配置転換、ハラスメント、逮捕拘留、意図的な不当告訴による失職の憂き目に遭い続けている。民間企業経営者（政府もだが）が、もっとも共通してとる戦術の一つは、組合リーダーや組合員に「テロリストのレッテルを貼ることである」。適切な法的救済ルールの無いままに、組合は自助努力に負うしかない。（後述）

・2009年、ILO条約勧告委員会（ILCCR）は、フィリピンの第87号条約違反を検討し、「組合活動家にたいする暴力沙汰が絶えない状況に懸念を抱くとともに、政府に対し再度、暴力から完全に自由で安全な状況を回復するため、あらゆる必要な措置を講ずるよう訴え、労使がともに結社の自由の権利を十分に行使することができるよう、犯罪者を放置することを止めるよう」訴えた。2009年9月、ILOは、調査のためハイレベル・ミッションを派遣、報告書は政府もまた条約違反であると断じた。ミッションの勧告は、政府上層部に向けて、「すべての政府アクターに対しかれらの行動が労働組合の市民としての自由を侵害せぬよう格段の努力をするよう提言した」。

・ILOミッションの調査報告に対応し、政府は2010年1月20日、国際労働条約を適用するための、ハイレベル監視機関として、全国三者構成産業平和審議会（NTIPC）を設置した。しかしながら、NTIPCは、資金不足と資格ある人材スタッフ不在の事務局であるとして、不十分との批判が寄せられている。たとえば、審議会は、つい最近になって、やっと2010年に発生した組合幹部の殺害、ハラスメント、脅迫、拷問、拉致などのケースの調査に入ったところだからだ。

2.3.6 組合が懸念するテロリスト法—人間安全保障法（Human Security Law）は、「広範かつ異常な恐怖やパニックを人々に及ぼす場合という、広範な幅の犯罪で、政府が非合法でも介入せざるをえぬ場合」をテロリスト行為と規定している。テロやテロ謀議行為に対しては、仮釈放の可能性なしの懲役40年が科せられる。またより軽い犯罪にも重い刑が科せられている。こうした法は、労働組合や人権団体にとって、あまりにも広い文言であるが故に、地方の警察や司法当局に権力乱用の道を残しているとの懸念材料である。当局が事実上または切迫したテロ攻撃があると判断しさえすれば、令状なしでの逮捕が許され、無期限の拘留が可能なのである

2.3.7 悪質な反組合戦術—組合幹部は、既述したように、ハラスメント、逮捕拘留に遭い、不当な犯罪のかどで失職している。民間経営者が採り、政府もまた使うもっとも共通の戦術の一つは、組合幹部や組合員にテロリストのラベルを貼ることである。救済措置や正当な手続きの殆どない法の下では、組合は自助努力によるしかないのが実情である→必要な国際協力、国際連帯。

(資料) ITUC。フィリピンの ITUC 加盟組合：進歩労働同盟 (APL 80,000)、自由労働者連盟 (FFW 50,200)、フィリピン労働組合会議 (TUCP 475,000) が調査協力。

3 おわりに

3.1 国際労働運動との係わり—日本との関係について

3.2 その他

(注1) 使用者の不当労働行為を労働法典は以下のように規定している：①労働者が自らの労働組合を結成する権利行使に干渉、制限、または威圧を加えること、②雇用する条件として、労働者に労働組合に加入しないこと、または加入している労働組合からの脱退、を要請すること、③労働組合、その連合体、またはその支持者にたいし経済的その他の援助を付与することを含め、労働組合の組織を設置、または干渉すること、④組合員となることを奨励または奨励しないため、賃金、労働時間、その他の雇用条件に関して、差別を行うこと、⑤労働法典に基づき宣誓証言をした、またはそれをしようとするについて、その労働者を解雇、免職、その他の権利侵害、差別をおこなうこと、⑥労働法典が規定する団体交渉の義務に反すること、⑦団体交渉その他の争議の解決策の一部として、労働組合、その役員、またはその代理人に対し、交渉料金、または弁護士費用を支払うこと、⑧労働協約に違反すること。同様の規定が労働組合側に対してもなされており、以上のような行為を行うことは不当労働行為となる。

(注2) 労働組合が労働法典に基づく組合としての権利を認められるためには、労働雇用省の地域労働事務所に労働組合としての「登録 (Registration)」をせねばならない。登録に際し、必要とされる条件は以下の通り：①登録料を支払う、②役員氏名、その住所、労働組合の本部住所、大会議事録および大会出席代議員名簿の提出、③組織化した事業所 (交渉単位) の全労働者の 20%以上を占める全労働組合員名簿の提出、④当該労働組合が 1 年以上存在している場合には、年度会計報告書の提出、⑤当該組合の規約・内規、それを承認した大会の議事録、その大会に出席した全組合員名簿の提出である。以上はすべて各 4 部提出する。登録を申請する組織が労働組合の連合体、または全国組合である場合には、上記の要件に加え、⑥ある組織または産業において、正式な団体交渉機関であると認可された地方労働組合、または、支部が 10 団体以上加盟しており、それらが労働組合の連合体または全国組合の登録を支持している証明、⑦地方労働組合、または支部が活動している企業名、その住所、およびその企業における労働組合員全員の名簿の提出が必要である。(労働法典より)

(備考) 登録申請せず、または登録されなかった労働組合が、活動してはならないというのではない。労働法典が労働組合に与えている権利が認められないということにすぎない。その事例は Kilusang Mayo Uno, KMU (5 月 1 日運動) である。この組織は登録されていないが、傘下の労働組合には労働雇用省に登録し、法定の権利を得ているものが多い。SK

以上

第9回 JCM 国際労働研修プログラム 国内研修1 《10月1日(水)》

国際労働運動論 金属労協顧問 小島 正剛

[構成]

第1部 国際労働運動について

第2部 国際労働運動における日本労働運動のポジション

*

はじめに

「国際 International」とは：

—国際・国際的 International の用語が初めて登場したのは18世紀後半：

“国際法原理 International jurisprudence”として。

原書：Jeremy Bentham, Introduction to the Principle of Morals and Legislation, 1789, London. (ジェレミー・ベンタム、『道徳および立法の諸原理序説』、1789年ロンドン) (ベンタム：1748-1832年。英国の哲学者・法学者。功利主義 Benthamism；功利主義者 Benthamite) —グローバル Global の概念

第1部 国際労働運動について

1-1 国際労働運動を、歴史的視点で見る(縦軸)

「歴史とは歴史家と事実との間の相互作用の不断の過程であり、現在と過去との間の尽きることを知らぬ対話なのであります。」(E・H・カー著、清水幾太郎訳『歴史とは何か』岩波新書(青版)447、第1刷1962年、第67刷2002年)。原書は：

E.H.Carr, What is History?, First published by Macmillan, 1961; Published in Pelican Books, 1964, Second edition 1987; Reprinted in Penguin Books 1990.

[付属資料-I]『国際労働運動小史一年表(2014年版)』参照。

1-2 国際労働運動を水平的領域で見る(横軸)(または空間的領域)

1-2-1 国際社会のランドスケープ(国際労働運動をとりまく環境)(順不同)

(1) 経済・資本のグローバリゼーション(誘因：規制緩和・ICT・輸送手段—1つのグローバル・マーケット創出・先導する多国籍企業MNC・超国家企業TNC) —ネオ=リベラリズムの徘徊(IMF/WB:新自由主義的政策、経済的社会的規制緩和・民営化、年金改革、労働市場の弾力化、貿易・資本移動の自由化、緊縮政策等々) —アメリカン・スタンダードと、マネー経済の進展。

(2) 社会的次元 Social Dimension の軽視(発展の社会的側面：労働組合基本権・人権、ソーシャル・セーフティ・ネット SSN、社会的インフラ整備などの遅れ) →二極分化の深刻化—加えて環境・地球温暖化問題など。—グローバル市場の最低ルール(ILO中核的労働基準CLSの欠如—WTO、FTAなど貿易・投資協定への中核的労働基準の織り込みが課題に)

(3) メガ=コンペティションのもたらしたものの一底辺への競争 Race to the bottom、産業構造の劇的変革—労働市場の弾力化：雇用形態の多様化・不安定雇用の拡大・アウトソーシング—ジェンダー・イシュー(性差別問題)・年齢差別—児童労働問題—社会格差・貧困問題—ILOの言うディーセント・ワーク Decent Work 中心の社会福祉政策の可能性は？

(4) 富の分配・再分配メカニズムの不備(基本的労働組合権の侵害、とりわけアジアでは、規制的労働法制、さらに所謂エッセンシャル・サービス essential services 部門の労働基本権の規制、公務部門の権利規制、自由貿易加工区 FTZ/EPZ における労組結成禁止など、労働行政上の権利規制が深刻。ソーシャル・セーフティ・ネット SSN の不備・未整備、税制の不正) —ソーシャル・ミニマム構想の欠如など→格差拡大へ

(5) 個別的利益重視 Individualism 対 集団的利益重視 Collectivism の角逐。

(6) 発展途上国：歴史的に権威主義的政権・開発独裁と、労組・民主化勢力とのせめぎ合い。

(7) 国家と民族対立、など—国民国家成立の困難性(民族問題→宗教・宗派対立)

(8) WTOの直面する課題；金融投機；企業統治 Corporate Governance・企業の社会的責任 Corporate Social Responsibility, CSR の課題—中国の WTO 加盟とそのインパクト(中国問題は別途に)

(9) 地域主義 Regionalism の拡大・深化：欧州連合 EU；北米自由貿易協定 NAFTA (米州自由貿易協定 FTA への拡大方向)；アジア太平洋経済協力会議 APEC など—サブ・リージョナリズム：ASEAN、MERCOSUR など—多国間 multi-・二国間 bi- の自由貿易協定 FTA および経済連携協定 EPA、TPP、など。

—開かれた地域主義：アジア共通の家・東アジア共同体の構想など

(10) 社会格差・貧困問題(グローバル化の負の局面)：

すでに世界銀行 WB 報告「経済成長と貧困の関係」2000 年が指摘：“グローバリゼーションでも、自動的に貧困は減らず。”一例：国連開発計画 UNDP 報告：

- (1) 1人当たり GDP785 ドル以下 — 32 億人
- (2) 1日当たり所得 2 ドル以下 — 28 億人
- (3) 1日当たり所得 1 ドル以下 — 13 億人
- (4) 安全な飲料水を得られぬ者 — 15 億人
- (5) 初等教育機会に恵まれぬ者 — 1 億 2500 万人
- (6) 向こう 10 年間に 10 億人以上が就業年齢に達し、5 億人が労働市場に参入 (3分の2は、アジア) —雇用機会の不足→失業増加→予測された格差拡大)

=====

- (11) もう1つの視点：南北問題、そして南南問題の発生へ
 - (a) 冷戦構造終焉で南北問題めぐる環境変化—社会主義挫折 (80 年代以降の政治民主化、経済自由化の流れに抗しきれず) —東側諸国解体が南の国家運営にもインパクト (未来の選択肢狭められる) —非同盟中立主義理念の終焉—中東欧に民族対立表面化、少数民族の権利意識高揚→アジア・中近東にもインパクト
 - (b) OPEC、NIES 輸出拡大・経済成長—南の内部における経済格差の拡大→南北問題の陳腐化→「南南問題」の発生
 - (c) 南の最貧国の開発問題の認識「後発発展途上国 Least Less Developed Countries, LLDC」の存在。債務問題への対処。
- (12) G7 から G20 へ。BRIC s の登場 (世界人口の 40%)、など。

1-2-2 主要なロール・プレイヤー

- (1) 労働団体：国際労組総連合 ITUC、グローバル・ユニオン・フェデレーション GUF 10 組織、および OECD 労組諮問委員会 TUAC。この三者で構成する「コモン・フロント (共同戦線)」がグローバル・ユニオンズ Global Unions, GUs。地域的には：ITUC アジア太平洋地域組織 AP；GUF の地域組織・地域事務所または機能的な対応；欧州労連 ETUC・インダストリアル欧州労組 (旧 EMF など製造業労組で構成)；東南アジア諸国連合労組協議会 ASEAN Trade Union Council, ATUC、等。
- (2) 使用者団体：国際使用者連盟 IOE、地域的にはアジア太平洋使用者連盟 CAPE、欧州使用者連盟 UNICE など。
- (3) 政府間機関：ILO、OECD、WB、IMF、WTO、UN (その専門機関) など。
- (4) NGOs：アムネスティ・インターナショナル AI、国際労組権センター ICTUR、ヒューマン・ライツ・ウォッチ HRW など多彩

1-2-3 各ロール・プレイヤーの状況を見る

- (1) 労働団体：
 - (1) —1 国際産別、グローバル・ユニオン・フェデレーション GUF の活動
 - a. 活動方針として、従来の平和、多国籍企業、地域統合、労働時間など「課題別決議文」の採択から、目標達成型の「アクション・プログラム」Action Programme へシフト。 GUF のアクション・プログラム [インダストリアル例：アクション・プラン]
 - b. 多彩な GUF：9 組織の任務と行動方式
 - b-1 共通する三つの分野
 - (1) グローバルな連帯の推進、(2) 人権・労働組合権の確立・遵守、(3) 経済的・社会的公正 (社会正義) の実現
 - b-2 共通する行動方式
 - (1) 加盟組合の擁護・支援・協力・国際連帯行動
 - (2) 特定の問題に対する世論喚起 (キャンペーン)・政策提言
 - (3) 国際的影響力の最大限の行使 (国際機関対策など) —社会的拮抗勢力として
 - (5) 情報交換・調査分析・発信
 - (6) 同盟勢力の形成など (政治勢力、NGO/NPO、世界社会フォーラム WSF などと)
 - b-3 GUF の具体的行動方式の集約例 (順不同)
 - (1) 代表性 Representation： NGO 諮問団体として国際機関に対する公式・非公式の提言・協議 (ILO、UN 社会経済評議会、OECD、WB、IMF、WHO など)。加えて、EI は UNESCO の諮問を受け、インダストリアルは UNIDO などとのチャンネルを持つ、など。
 - (2) 上場・調査分析・発信： 情報収集・多国籍企業データバンク。ICT ネットワーキング。機関誌紙またはテーマ別資料の発刊。例：インダストリアル—オンライン・ニュースなど；EI—Education News；ITF—業種別ニュースレター；UNI—Solidarity & Campaign’ s Bulletin；PSI—各種政策シリーズ、など・・・

(3) 国際連帯行動： 加盟組合・組合員の関与する紛争への多様な連帯行動。関連情報収集、抗議文・書簡・ファクス・e-メールの発信、連帯メッセージの発信、多国籍企業の場合には本社・在外事業所へのロビー活動、当該海外事業所における支援行動・残業拒否、デモ・抗議行動の組織、世論喚起、製品ボイコット。

・国際連帯デー各国で組織（例：03年3月28日）、拘留中の韓国金属労連幹部釈放へ。南ア金属労組幹部の死刑撤回・釈放（アパルトヘイト時代）など。

・ITUC および OECD - TUAC との共闘（グローバル・ユニオン GU - 後述）。

(4) 労働組合権をめぐる国際連帯行動：当該組合員、組合支援の行動—当該国、当該経営者、国際機関へのアピール。複数 GUF が「緊急アクション・アピール」設置、共同行動—資金協力、調査活動、GUF、ICFTU、OECD-TUAC、アムネスティ・インターナショナル、開発援助機関、マスメディア等の動員。（ILO 結社の自由委員会、OECD 社会経済労働委員会・・・）

(5) キャンペーン： 多様なキャンペーン展開。労働組合権、児童労働問題、ジェンダーの問題など、加盟組合に係わるテーマ、社会的なテーマ。

(ア) EI—「教育のためのグローバル・キャンペーン」、各国政府に教育普及を要請。UNESCO と共催で年次「世界教員デー」。

(イ) ITF—「便宜置籍船 FOC」反対キャンペーン、など。

(ウ) ITGLWF—メキシコ国境「マキラ」組織化・教育キャンペーン、など。

(エ) IFJ—ジャーナリスト安全キャンペーン。「ジャーナリズムの安全に関する行動規範」策定。

(オ) IFBWW—「労働者メモリアル・デー」（4月28日）—女性の権利・児童労働の廃絶キャンペーン、など。

(カ) インダストリアル（ほか殆どの GUF および ITUC 共催）—「不安定雇用に反対するグローバル・アクション・ウィーク」（10月）。

(6) 教育・訓練（組合建設 Union building）： とくに発展途上国対象の多様な教育・訓練プロジェクト—組合建設・強化の用具。地域組織・事務所との連携（組織によっては北欧のドナー・オーガニゼーションなどとの協働）

(7) 使用者団体との国際協定締結：世界レベルのソーシャル・ダイアログの展開。

(ア) ITF—国際海事使用者連盟 IMEC との「国際賃金・労働条件協定」締結（2000年。43カ国 60,000人対象）

(イ) 旧 ICEM—国際塩業協議会 WCC との「共同声明」採択（1998年）、社会的・経済的・環境的に持続可能な生産、雇用の長期安定で合意。

(ウ) IUF—国際たばこ生産者連盟 ITGA との「共同声明」採択（1999年）、児童労働の廃絶、農業生産の最善慣行、国際的雇用基準、労働者の権利を認知、など。

(8) 多国籍企業対策—「グローバル枠組み協定 GFA」の締結；各種行動規範：国連のグローバル・コンパクト、OECD 多国籍企業ガイドライン、ILO 三者宣言等、多様な規範の推進。

・GFA 締結内容：当該企業・企業グループの持続的成長・中核的労働基準・環境重視・協定モニタリングシステムなどを骨子とする、労使 win-win の協定。GUF 別の締結協定例：

(ア) 旧 IMF—(i) インデシット（元メルローニ・エレクトロドメスティチ）、(ii) フォルクスワーゲン、(iii) ダイムラークライスラー、(iv) レオーニ、(v) G E A、(vi) S K F、(vii) ラインメタル、(viii) ボッシュ、(ix) プリム、(x) ルノー、(xi) BMW、(xii) EADS、(xiii) レフリング、(xiv) アルセロール、(xv) PSA プジョー、(xvi) ブルネル、(xvii) ウミコール、(xviii) ヴァルレク、(xix) アケル ASA、(xx) フォード、など。

(イ) IUF —(i) アコール、(ii) ダノン、(iii) チキータ、(iv) フォンテッラ、(v) クラブ・メディタラネー、など

(ウ) 旧 ICEM —(i) スタットオイル、(ii) エンデサ、(iii) ノルスケ・スコグ、(iv) アングロ・ゴールド、(v) エニ、(vi) SCA、(vii) ルクオイル、など

(エ) IFBWW—(i) ファーバー・カステル、(ii) ホフティーフ、(iii) スカンスカ、(iv) バラスト・ネダム、(v) CICA、(vi) IKEA、(vii) インプレジロなど

(オ) UNI—(i) カルフル、(ii) OTE テレコム、(iii) テレフォニカ、(iv) I S S、(v) ヘネス&モーリッツ (H&M)、(vi) 高島屋（日本）など

(カ) 旧 ITGLWF—(i) トリンプ、など

(9) その他

・GUF 地域組織、地域事務所等の関連する活動。

(1) - 2 国際労組総連合 ITUC の活動：(ナショナルセンター・レベルの国際組織)

a. コモン・フロント（共同戦線）：GUF9 組織および OECD-TUAC と共にグローバル・ユニオンズ GUs を形成；GUF との間にグローバル・ユニオン協議会 CGU も設置。

b. 広範な活動領域：発展の社会的側面 Social Dimension の重視、政策提言・見解表明—IMF、WB、WTO、OECD など国際機関； および G8 や G20； APEC、ACEM など政府間会合； ILO 対策等々。

c. 当面する課題： 公正な分配を可能にするシステムの実現に向けて—

(ア) 公正な貿易・投資ルールの確立・実施（WTO、FTA、EPA 等における中核的労

働基準 CLS の確立を目指す)。

(イ) 多国籍企業の公正な行動を求める規制 (OECD ガイドライン、ILO 三者宣言の適用実施、国連グローバル・コンパクト、「グローバル枠組み協定 GFA」の締結に向けて)

(ウ) 国連ミレニアム開発目標 MDG の達成

(エ) ILO のディーセント・ワーク Decent Work の推進、等々

(オ) 世界同時不況下における政策提言—G8、G20 など。

・ ITUC - AP の活動 (ICFTU アジア太平洋地域組織 APRO 時代の活動継承)。

・ 地域組織の統合: ICFTU-APRO と WCL-BATU との組織統合の実現 [2007 年] 活動の連続性: 「民主的発展のための社会憲章」—国際金融機関 IFI との対話、ソーシャル・セーフティ・ネット SSN 確立への取り組み、など—APEC 対策: アジア太平洋労働ネットワーク APLN: APEC サミット対策で声明提起— (2010 年日本)

(1) - 3 OECD 労組諮問委員会 TUAC (注) の活動:

(注) OECD 加盟 30 カ国 56 労組ナショナル・センターを持って構成、組織現勢 6600 万人。

—1948 年、欧州復興計画 (マーシャル・プラン) への労組諮問委員会として発足。1962 年、政府間政策決定機構としての OECD 創設とともにその諮問機関として組織労働者の声を代表する活動を継続。拡大する OECD がグローバル化に向けての先導的な政府間政策決定フォーラムへと発展するに伴い、グローバル・マーケットが、効力ある社会的次元 Social Dimension をもって、均衡ある展開を遂げるよう、活動を推進している。

a. 加盟組織はすべて ITUC 加盟。欧州系組織は ETUC にも加盟。

—TUAC は、さらに、GUF とも緊密な連携をはかっており、OECD のセクター別活動に労働側のインプットを推進している (例: 鉄鋼作業部会や造船作業部会では、インダストリアルとの連携が必須)。

b. TUAC のミッション

—OECD の各種委員会・作業部会との定期的協議など。事務局は強力な政策集団: 経済に関する国際フォーラムの場に、労働組合の見解・声明・政策を提起し、影響力を及ぼす。

—OECD 雇用・労働・社会問題委員会 ELSA の存在。韓国民主化のモニターなど。

—第三の道の追求—「社会的に許容できる競争のモデル」

—“OECD 多国籍企業ガイドライン策定の原動力”—“各国ナショナル・コンタクト・ポイント NCP” の配置—貿易と投資のルールに社会条項 Social Clause をおり込む政策—持続可能な開発・雇用指向型の環境政策—労働市場弾力化への異議申し立て: 「適応性 adaptability か弾力性 flexibility か」論議を主導—雇用保護法制の強化・法定最低賃金の引き上げ・ソーシャル・セーフティ・ネットの拡充—新しい世界の経済構造づくり: 金融部門の透明性と統治の改善・不安定な投機資金の流入対策・トービントックスの導入案・経済安保理の設立提案—各国政府の役割重視、など。

(2) 国際使用者団体:

(2) - 1 国際使用者連盟 International Organisation of Employers, IOE

(2) - 2 地域使用者団体: 欧州使用者連盟 UNICE、アジア太平洋使用者連盟 CAPE

(3) 政府間機関 (国際機関):

(3) - 1 国際労働機関 International Labour Organisation, ILO

—1919 年 WWI 終戦。ヴェルサイユ条約により設立 (国連の専門機関—三者構成)

a. 三者構成機関の基本原則: ILO 「フィラデルフィア宣言」 (ILO の目的に関する宣言 - 1944 年): 四つの基本原則の再確認:

(ア) 労働は商品ではない。

(イ) 表現と結社の自由は、不断の進歩のために欠くことが出来ない。

(ウ) 世界のどこの片隅にでも貧困があれば、それは全体の繁栄を脅かす。

(エ) 欠乏に対する闘いは、(中略) 労働者および使用者の代表者が、政府の代表と同等の地位において遂行する。

b. 三つの基本原則の再確認: (1) 全ての人間は、人種、信条または性別に関わりなく、自由と尊厳、経済的保障と機会均等の条件において、物理的福祉と精神的発展を追求する権利を持つ、(2) このことを可能にする状態の実現は、国家および国際の政策の中心目的でなければならない、(3) この基本原則に照らして、経済的・財政的な国際の政策と措置を全て検討し、審議することは、ILO の責任である。(達成するための計画促進=略。完全雇用、団体交渉・公正分配・社会保障・・・)

c. ILO 「新宣言」 (1998 年) と中核的労働基準 Core Labour Standards, CLS

・「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」および「宣言のフォローアップ」採択、1998 年。—00 年から毎年、適用・実施状況に関しフォローアップ、中核的労働基準の 4 分野 8 条約について、ILO 総会で報告。

・中核的労働基準 Core Labour Standards, CLS (4 分野 8 条約)

(1) 第 87 号条約 結社の自由および団結権擁護 (1948 年)

(2) 第 98 号条約 団結権および団体交渉権 (1949 年)

- (3) 第 29 号条約 強制労働 (1930 年)
- (4) 第 105 号条約 強制労働廃止 (1957 年)
- (5) 第 100 号条約 所得平等 (1951 年)
- (6) 第 111 号条約 差別 (雇用・職業) (1958 年)
- (7) 第 138 号条約 就業最低年限 (1973 年)
- (8) 第 182 号条約 児童労働の禁止 (1999 年)
- d. ILO 結社の自由委員会の活動
 - ・条約違反国の労組からの提訴審査・当該国政府への勧告
- e. デューセント・ワーク Decent Work (注) の推進：
 - (注) 1999 年第 87 回 ILO 総会におけるソマビア事務局長報告で提起。21 世紀における ILO の基本姿勢を示す。Decent Work: 「適切な社会保障が保障され、適切な労働条件が確保された、社会的に意義のある生産的な労働」(要するに、あたりまえの、まともな仕事・人間らしい仕事) — 「デューセント・ワーク」のまま使用。第 14 回 ILO アジア地域会議のメインテーマ。推進活動の宣言採択。
- f. 「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」World Commission on the Social Dimension of Globalisation (注)
 - (注) 2002 年理事会決定により設置。役割：グローバル化の負の局面の克服をいかに成し遂げるか。
 - ・世界委員会の報告「我々が求めているのは、普遍的な価値に基づく力強い社会的側面を備え、人権と個人の尊厳が尊重されるグローバル化のプロセスである。公正で、包括的かつ民主的に運営され、世界の国々の人々に、機会と目に見える形での恩恵をもたらすプロセスである。」(2004 年) + プロセス実現のための呼びかけ (戦略)
- (3) - 2 国際連合 United Nations, UN (諸権利について)
 - a. 宣言・規約の採択
 - 「世界人権宣言」Universal Declaration of Human Rights, 1948
 - 「市民的及び政治的権利に関する国際規約 (自由権規約) International Covenant on Civil and Political Rights, 1966 — 結社の自由、言論の自由を含む (1976 年発効)
 - 「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約 (社会権規約) International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966
 - 雇用に関する権利、男女同一労働同一賃金を含む (1976 年発効) ・ 児童の権利に関する条約 Convention on the Rights of the Child, 1989 — 児童の権利、児童労働禁止の基本
 - b. 国連グローバル・コンパクト UN Global Compact (注)
 - (注) 1999 年世界経済フォーラム (WEF。スイス・ダボス) でアナン事務総長が提言 — 企業の社会的責任・自主的行動規範
 - c. 社会開発サミット
 - d. 国連ミレニアム開発目標 MDGs (注)
 - (注) 2000 年国連総会 (145 カ国/185 カ国の国家元首出席) で採択：8 つの具体的な目標、それに基づく 18 の目標、48 の指標 (2015 年までに貧困を半減させる、など)
- (3) - 3 国際通貨基金 IMF / 世界銀行 WB
 - a. グローバル・ユニオン GUs との定期協議 (2 年ごと)
 - b. WB, Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment, 2004. (CLS は格差是正に有効との認識)
 - c. 国際金融公社 IFC： 関係国の中核的労働基準 CLS 遵守施行状況を貸付条件に
- (3) - 4 世界貿易機関 WTO
 - a. 通商協定への社会条項 Social Clause のおり込みで、労働側・革新系政府グループと保守系政府陣とのせめぎ合い
 - ITUC、WTO Trade Policy Review への当該国 CLS 遵守状況報告書提起
 - 自由貿易加工区 FTZ/EPZ の WTO 原則違反の提起
 - WTO 香港閣僚会議 (05 年 12 月) 声明案をめぐるせめぎ合い (95 年、シンガポール閣僚会議のまとめ：WTO-ILO 協議合意の有効性。進展せず)
- (3) - 5 国別・地域別政策のインパクト
 - a. 一般特惠関税制度 Generalised System of Preferences, GSP
 - 米国、カナダ、ノルウェー、日本など国別の対途上国政策
 - 欧州連合 EU のインセンティブ・アプローチ (違反国に対し米国との差別化)
 - b. 自由貿易協定 FTA： 米チリ FTA、国内労働法及び CLS の遵守義務 (紛争調停委に労組の参加、など)、環太平洋貿易協定 TPP への対応
- (3) - 6 非政府団体 Non-Governmental Organisation, NGO
 - アムネスティ・インターナショナル Amnesty International, AI (注)

(注) 1961年発足。民間の国際的人権擁護団体(事務局-ロンドン) 会員: 140ヵ国100万人-1977年ノーベル平和賞受賞

-国際労働組合権センターInternational Center for Trade Union Rights、ICTUR

-その他 Human Rights Watch、China Labour Watch など、労働運動と目的を同じくする NGO (モノカルチャー的); 世界社会フォーラム WSF

(3) -7 その他

1-3 国際労働運動は社会的拮抗勢力 Countervailing Force たりうるか?

a. ボーダーレス borderless な運動展開-政府間機関対策-超国家企業 TNC 対策-実効的な国際連帯行動 →もう一つのグローバル化を目指して。

b. 社会的公正: 社会格差是正のイニシアティブ-底辺への競争、不安定雇用対策、貧困撲滅への取り組み-インフォーマル・セクター informal sector への取り組み

c. 国際組織を構成する各国労働運動の責任と役割。とくに発展途上国の労働運動強化の成否(組合教育・訓練、組合建設)-運動発展の土壌の整備: 一層の民主化促進と、規制労働法制の改正問題など。

d. 社会的革新勢力(含革新政党)との連携。

「運動のヴィジョン」: インダストリアル・「アクション・プラン」: 「もう一つのグローバル化を目指して闘う」「人を最優先する新しい経済・社会モデルを求めて闘う」。

第2部 国際労働運動における日本労働運動のポジション

-金属部門を中心に

2-1 歴史的経緯を見る(縦軸)

a. 金属労協 JCM の歴史的経緯を見る: 「金属労協 IMF-JC 結成の由来」を再検討・再認識する: (内的・外的要因)

・結成前夜の状況:

・1957年、国際金属労連 IMF が日本事務所開設、オルグ活動・情報発信開始。

-IMF を基軸とした日米鉄鋼労組連帯: 1957年鉄鋼労連闘争に全米鉄鋼労組 USW が IMF (IMF 日本事務所) を通じ1万スイス・フラン(83万円)をカンパ。1959年、USW116日の長期闘争に鉄鋼労連が1人10円カンパ、100万円を送る。相互交流のスタート→日本金属単産の実質的国際交流の嚆矢。

・1964年、日本は開放経済体制へ(IMF 第8条国移行・OECD 加盟。関税・非関税障壁の撤廃を視野に、貿易・資本移動の自由化へ)-対応策: 産業競争力強化と、産業合理化(=首切り)反対闘争・対外投資展開への取り組み(産業政策、雇用空洞化問題)とソーシャル・ダンピング批判回避、賃金・労働条件上げの運動課題浮上→「欧米並みの賃金」「追い付き追い越せ」目指し、先進的欧米労組との交流必至。

・労働戦線の分裂状況: 総評、総同盟、全労、新産別、中立労連。金属労働運動もナショナル・センターごとに分立-戦後孤立した労働運動へ海外からアプローチ: 世界労連 WFTU と国際自由労連 ICFTU 双方からの働きかけ-国際産業別組織 ITS (現 GUF) からの働きかけ(含 IMF) (日本は国際組織の草刈り場・・・)

b. 1964年、IMF 日本協議会(JC)結成と、IMF への一括加盟(その意義)

・編み出された「国際交流の窓口」論。(運動体とすることへの懐疑論に対応)

・春闘どうする: 官公労主導の春闘から民間主導へ-金属では総評・中立労連の金属共闘の限界から JC 春闘の展開へ(鉄鋼・造船のスクラムトライで始動)、春闘主導→労働戦線統一へのインパクト(→全労協→連合結成へ)

・国際連帯の推進: IMF 一括加盟で拡大した日本金属労組の責任と役割(アジア選出の執行委員、発言の比重拡大、など)→インダストリアル時代の時代、製造業部門で果たすべき金属労協 JCM の責任と役割-新たなビジョン・インダストリアル移行期(2012~2016年)における課題: 産業別部会活動と、金属全体としてのポジションをどう考える?(2国間定期協議の重要性-日独金属労組定期協議、など→インダストリアル補強)

2-2 問われる国際連帯のあり方-責任と役割(横軸)

a. 国際連帯は慈善 charity に非ず。各国労組は国際組織の中で「相互対等、相互不可侵、相互協力・連帯」の関係。

b. 国際連帯の基本的な精神: 「1人の痛みはみんなの痛み」(米世界産業労働者 IWW の連帯の精神)の意味するもの-グローバル連帯のあり方は。

c. 国際労働運動に取り組む上で「視座」をどこに据えるか: 普遍的価値 universal value

が基本、すなわち人権、労働者・労働組合の基本権: ILO 中核的労働基準 CLS に集約→発展の社会的側面の重視

d. 国際労働運動の基本-自らの襟を正す(参考: 「自分の持ち場でベストを尽くすのが国際連帯」全米電機労組 IUE ジム・ケアリー会長の言葉 1974年)。

e. 求められるグローバルな組織と運動の展開：インダストリアル・ワーカーの発足（社会正義・社会的公正 Social Justice を求める連帯の精神）—経済グローバル化とグローバル労働運動の中で、求められる意識革命：従来の国内完結型、企業内完結型の運動は、必要にして十分であるか。

f. 国際連帯行動の実践を考える（日系企業対策中心に）

(1) アジア太平洋地域のランドスケープ（運動を取り巻く環境）：旧植民地時代の残滓—開発独裁と規制労働法制—遅れてきた民主化と、リアルタイムで来たグローバリゼーションの波—労使関係のインフラ（労使自治、産業民主制）未整備など—海外直接投資 FDI と多国籍企業の勢力、求められる国際連帯活動（第1部既述）。

(2) 「日系企業の事業展開をめぐる諸課題」（とくに労使紛争をめぐる）

○参考資料＜最近の労使紛争例＞（JCM作成）

—常識として、日系企業における労使紛争への対応で欠かさないのは、現地従業員・組合員も同じブランド・同じ資本のもとで就業する同志であるとの認識が、日本労組に求められよう。企業内完結型労使関係からの脱却、国際連帯行動は可能か。所属する産別の責任と役割は？

（備考）多国籍企業対策の経緯：1974年多国籍企業問題対策労組会議 TCM の立ち上げと、政労使三者構成による多国籍企業問題連絡会議の発足（合意事項：在外事業所における労働組合組織化活動に際しては、親企業は中立を保ち妨害しない）→連合結成後は TCM の連合多国籍委員会に移管

（ア）労使紛争の提起する諸課題と、紛争原因の分析（順不同）

—各段階における問題点の特徴：(a) 海外事業所の立ち上げ段階（組合組織化問題多し）、(b) 事業展開定着の時期（紛争最多：組合組織化、団体交渉、整理解雇、最近では労働協約違反をめぐる問題）、(c) 事業撤回の段階（解雇、再就職斡旋問題）。

（イ）多様な紛争の根源的背景：(a) 経営陣の反組合的政策 anti-union、または組合排除の経営方針 union-free policy、または労使関係知見の欠如、または確信犯的な対応、(b) 労使コミュニケーション不足または欠落、(c) 労使相互不信（労使関係のインフラ未整備）(d) 労使自治・産業民主制の未整備、当局の介入、(e) 規制労働関係法、(f) 一部に権威主義的・独裁的政治環境（外資を求める政府と当該経営者との連携）、(g) 一部に脆弱・未発達な労組機能（低組織率なども→タイは5%未達）、(h) 一部 NGO の不当介入。[無視し得ぬ「底辺への競争」race to the bottom のインパクト]

（ウ）（イ）との関連で、企業体制の問題（内なる国際化の問題）：(a) 本社機能・権限優先で、海外事業所への権限移譲の遅れ（海外事業所で労使紛争が発生し、本社の調整、介入を求められると、現地の労使問題は現地まかせて本社側は無関係との主張がなされる傾向、その実本社が日常的なコントロール、など。自己矛盾）、(b) グループ内に、統合した人事管理体制が欠如、現地では現地人登用上のグラスシーリングなどで不信感、同業他社へ転職など、(c) 国際労働基準の無理解または確信犯的無視など、(d) 海外事業所への派遣駐在員に労使関係の経験者が少なく、現地の労働法、労働慣行等の知見に乏しい。事前研修の不備なども。正常な労使関係でも労使紛争は起こりうる事象であるとの認識が不足または欠落（本社、海外事業所とも）—スト権は労働者の神聖な権利（ILO）。経営者にも求められる ILO 中核的労働基準の認識・遵守。

（エ）親企業組合サイドの対応—課題・問題点は：(a) 鈍い反応：産別と単組との距離が遠いのでは（旧 IMF 東南アジア地域事務所代表の発言）、(b) 日常活動が企業内自己完結型で、海外事業所の労使紛争を自社の利害関係を主にとらえやすい（海外事業所労働者との仲間意識は乏しい。例えば、海外駐在組合員の条件調査などで組合担当者や調査団が海外事業所を訪問しても、そこの組合を素通りして経営側とだけ会って帰国し、現地組合に疑念・不信感を与えているケースがある。現地組合と会うといろいろ注文を受けるのが不都合という判断も—相手に一層の不信感）(c) インダストリアル・ワーカーの機能、金属労協 JCM の機能に関して無知（一部に、直属する産別組織の役割も意識せず）、(d) 日ごろ、海外労働情勢に関心が薄く、とくに海外事業所労組との交流、情報収集などを行っておらず、人的交流が欠落。したがってひとたび紛争が発生すると正確、敏速な対応が不可能なケース、等々。

(e) 実効的な活動の基本となる分野が2つ：①「グローバル枠組み協定 GFA」（既述）の締結、②「多国籍企業 MNC 労組ネットワーク」（既述）の構築：国際組織加盟の組合としての責任と役割の好例。企業が多国籍化に関わり無い単組でも、その産別が JCM に加盟（→インダストリアル・ワーカー加盟）していることが、連帯の意思表示に繋がっていることを認識する→加盟費抛出。連帯行動は多彩。

（オ）海外事業所の企業文化：(a) 本社から労使関係分野でも権限移譲がなされていないケースが多い（団体交渉や、労使紛争の際、本社からの指示待ちのため対応が遅れが生じ、現地組合や組合員に不信感醸成）、(b) 企業は「地域の社会的公器」との認識が不足—地域企業市民としての在り方、地域との融合、社会的責任 CSR・社会貢献（フィランソロフィー）など、(c) 日系企業の「労働市場における比較優位は雇用安定」であったが、いまは？ (d) 安定的労使関係の確立した企業でも、グローバリゼーションの進行、とくに世界的競争の影響下では、新たに赴任してきた企業責任者の方針で長年培ってきた企業文化が風化するケースも。例：労働協約の無視など—底辺への競争 race to the bottom が作用、(e) 必要な 労使関係の再点検：国際公正労働基準の認識は？ 労使対等、労使自治の原則の確認、労使協議・団体交渉の制度整備など、加えて基本的な労使コミュニケーション（労使協議など）のシステム確立が肝要。

（カ）労使紛争時、現地企業組合のとりわけ選択肢：(a) 加盟する産別を通じ、加盟 GUF（金属はインダストリアル・ワーカー）を通じた国際的支援要請（→インダストリアル・ワーカー→JCM→産別→当該単組、の流れが普通）、他に直接親企業

労組へ、(b) 状況により現地日本大使館への働きかけ、(c) OECD コンタクト・ポイント CP への問題提起 (OECD ガイドラインの活用。とくに親企業側の労組の動きが鈍く解決が長期化する場合、または本社サイドに組合が無い場合)、(d) デモ、ストライキ行動 (法制上可能であれば)、製品ボイコット運動などの展開も、(e) 内外 NGO への支援要請、または NGO からのアプローチ、(f) その他: ICT 活用キャンペーン (不当労働行為の批判、製品ボイコットの呼びかけなど国際組織との共同キャンペーン、など)。

(キ) 国際労働運動の役割・機能: (既述: GUF の具体的行動方式の集約例参照)

(ク) 日本労組の責任と役割を考える: ぶれない対応→ユニヴァーサル・ヴァリュー (普遍的価値) に視座を定める。国際連帯は強い組織が弱い組織を支援するという一方的なものであった時代は過去のものに。(「国際連帯は慈善 charity に非ず」。国際組織の中で各組織は相互対等、相互不可侵、相互協力=既述)

(a) まず、速やかな対応 (相手の信頼感を得る)、(b) 速やかな原因究明、(c) 親企業経営陣への働きかけ (平和解決に向けて)、(c) 多国籍企業 MNC 労組ネットワークを通じた連携活動推進。(まずは、労組ネットワーク構築を。インダストリアル・「アクション・プラン」の実践)。

—上部団体(連合、JCM、各産別)はそれぞれ ITUC、GUF(インダストリアル)の国

際連帯活動にコミット(ビルマ対策の例: ビルマ亡命労組 FTUB 支援に加え、軍事政権への協力を意味するビルマでの事業展開自粛・撤回などによる対政府圧力で人権、組合権回復への協力→2012年、民主化の方向へ)。(ビルマ=ミャンマー)

g. 日本からの発信—とくに発展途上国の政労使に向けて:

—戦後日本発展の車の両輪の一つ、社会的側面 Social Dimension のルーツ (戦後の5大改革): (1) 財閥解体、(2) 農地解放、(3) 教育改革、(4) 女性参政権、そして(5) 労働組合の自由の持つ意味。

—産業民主制 Industrial Democracy: 労使自治の原則、自由にして民主的な労使関係 (ウィン=ウィンの関係) の確立が果たした役割 (「安定的な労使関係は社会の安定装置」—かつての日経連専務理事の評、労使の社会的責任) →「労使協議 (持続的成長、成果を目指す) と団体交渉 (成果の公正分配) の機能的連鎖」

終わりに

「アメリカ発リーマン・ショックによる世界同時不況は、組合員に対して世界市場の動向が職場に直結していることを実感させ、組合の必要性、レーゾンデートル (存在理由) を再確認させた。他方未組織や不安定雇用労働者 (や失業労働者) には自らの人権、組合権利意識を覚醒させたといえる。すでに企業 (資本) がボーダーレスに展開するとき、各国労働組合運動も孤立してはありえず、社会的公正を追求するには国内完結型の労働運動、企業内完結型の運動では必要にして十分ではない、そういう時代がすでに来て久しい。格差拡大を将来させたグローバル経済に対し、国際労働運動が社会的対抗勢力 social countervailing force として機能するとき、国際活動を一部のテクノクラートに一任しておけば済む時代はすでに終わり、各国の組合自体も内外ボーダーレスに実効的な活動を推進し、必要に応じて国際的・地域的な連帯行動・共闘に取り組む時代が来ている。世界経済をけん引する多国籍企業 MNC の労組ネットワーク構築はその一環であり、当該企業グループの国境を超えた労使の社会的対話、労使協議、ひいては「グローバル枠組み協定 GFA」の締結がその延長線上にある。こうした未踏の地平を切り拓く責任と役割は各国労組にある。日本労組も例外ではなく、アジア太平洋地域の先進的運動として、イニシアティブを取る立場にある」。

・「グローバルに考え、ローカルで (持ち場で) 行動する Think globally, act locally. 」

(マルチェロ・マレンタッキ前 IMF 書記長)

・「平和を欲さば、正義を行え If you want peace, practice justice. 」

(アルバーン・トマ ILO 初代事務総長)

=====

国際労働運動小史 (2014 年改訂)

*

[I] 労働組合の起源と、基礎の確立 (1764-1876 年) :

- 経済史的には産業資本主義の形成・黄金期に符合
- 18 世紀: 産業革命とプロレタリアートの出現 (産業革命は近代的労組の母…)
- 1837-1848 年: 英チャーティスト運動。インターナショナリズムの萌芽
- 1864 年: 国際労働者協会 International Working Men's Association, IWMA (俗に、第一インターナショナル。ロンドン、聖マルチン・ホール)
- 1864 年: 英労働組合会議 TUC 結成
- 1880 年代: 各国産業別労組間の連携の萌芽

[II] 労働組合運動と独占資本主義の時代 (1876-1914 年) :

- 経済史的にはいわゆる帝国主義への移行期に符合
- 1884 年: 英フェビアン協会発足-産業民主制論
- 1889 年: 社会主義インターナショナル (俗に、第二インターナショナル、パリ) - フランス革命 100 周年。 - 国際印刷工連盟発足 (国際産別組織の嚆矢)
- 1890 年代、各国労組ナショナル・センター結成
- 1893 年: 第 1 回国際金属労働者大会 (スイス・チューリヒ)
- 国際金属労働者ビューロー [情報局] 設置を決定 (国際金属労連 International Metalworkers Federation, IMF の発足)
- 1900 年時点: 国際産別組織 International Trade Secretariat, ITS - 17 組織 (1910 年時点: 32 組織)
- 1902 年: 国際労働組合書記局設置 (コペンハーゲン。後の IFTU)
- 1908 年: キリスト教労働組合第 1 回国際会議、連絡事務所設置を決定。
- 1912 年: 国際労働組合連盟 IFTU の骨格形成

[III] 二つの大戦間の労働組合運動 (1914-1939 年) :

- 経済史的には資本主義の全般的危機、または国家独占資本主義の時期に符合
- 1919 年: 共産主義インターナショナル (コミンテルン。俗に、第三インターナショナル、モスクワ)
- 国際労働機関 International Labour Organisation, ILO 創設
- 国際労働組合連盟 International Federation of Trade Unions, IFTU 結成 (俗に、アムステルダム・インターナショナル、アムステルダム)
- 1920 年: 国際キリスト教労連 (10 組織 337 万人。産業別部門を加盟団体とする。国際労連 WCL の前身)
- 1921 年: 赤色労働組合インターナショナル (プロフィンテルン、モスクワ)
- 1921 年: 国際社会党労働同盟 (俗に、第 2 半インターナショナル、ウィーン。後に、第 2 インターナショナルと統合、1923 年)
- 1923 年 11 月: IFTU と ITS との有機的關係の確認 (IFTU の決議への ITS の参加、政治・経済・社会問題と、産業問題の調整のメカニズム-合同委員会の形成)
- 1925 年: 中華全国総工会 ACFTU 結成
- 1935 年: コミンテルン、人民戦線提唱
- 1936 年: IFTU、ITS との合同のための組織再編を決議。(自主独立路線をとる ITS 側の反対で実現せず)
- 1941 年: 英ソ労働組合委員会、反ファシズム共同行動協会発足で合意
- 1943 年: コミンテルン解散

[IV] 第二次世界大戦後の労働組合運動 (1945-1991 年)

- 国際労働戦線の統一と分裂、東西冷戦構造・二つの経済体制のもとで
- 1945 年: 国際連合 UN の成立
- 1945 年 2 月: 世界労働組合会議 (ロンドン)、世界労働組合連盟 WFTU 結成組織委員会の設置を決定
 - 10 月: 世界労働組合連盟 World Federation of Trade Unions, WFTU 結成 (パリ)
- 56 カ国 65 組織、6700 万人) (規約第 13 条 [ITS を WFTU の産業別労組部門 - 下部機構 - として統合する方針] をめぐり、ITS 側反対、欧米労組も ITS を支持して紛糾、実現せず-その後、アムステルダム・インターナショナル系とプロフィンテルン系との対立深まる。
- 1945 年 10 月: IFTU 解散
- 1946 年 5 月: 社会主義情報連絡事務局 SI
- 1947 年 6 月: 欧州経済復興計画 (マーシャル・プラン) - 後の OEEC
- 1947 年 7 月: 共産党・労働者党情報局 (コミンフォルム) 設置
- 1947 年 11 月: 米労働総同盟 AFL、WFTU 加盟を否決-世界反共労働戦線を提唱

- 1948年3月:英 TUC、マーシャル・プラン参加国労組諮問委員会 (後の OECD-TUAC) の設置提唱
- 1948年1月:ITS 会議が決議-WFTU と協力せず (自主独立路線の堅持)
- 1949年1月:英 TUC、米産別組合会議 CIO、WFTU の活動1年停止を提案 (WFTU 執行委員会で)
- 1949年6月:英 TUC 招請による新組織結成準備会議開催
- 1949年11月:国際自由労働組合連盟 International Confederation of Free Trade Union, ICFTU 結成 (ロンドン) 53カ国 59組織、4800万人) -スローガン「パンと自由と平和」
- 1951年:第2回 ICFTU 大会、「ミラノ協定」採択 (ICFTU と ITS との関係を整理:相互不可侵・自主独立・連携)
- 1951年5月:第1回 ICFTU アジア地域会議 (カラチ)、アジア地域組織 ARO 結成を決定
- 1951年7月:社会主義インターナショナル再建
- 1952年10月:WFTU 下部機構・産業別労組インターナショナル TUI 発足-12部門
- 1956年:ソ連共産党第20回大会、コミンフォルム解散決定
- 1957年:[IMF 日本連絡事務所開設・東京]-日本におけるオルグ活動開始
- 1959年2月:ICFTU 主催の ITS との連絡委員会廃止-ITS 主催による連絡会議発足へ (ジュネーヴ)
- 1961年:(欧州経済協力機構 OEEC が発展的解消、OECD 発足)
- OECD 労組諮問委員会 TUAC 設立 (ブラッセル)
- 1964年 IMF 日本協議会 JC 結成、IMF ウィーン大会で IMF 加盟承認
- 1966年12月:中ソ対立と、WFTU 第16回総評議会の中華全国総工会 ACFTU 除名
- 1968年:国際労連 WCL (国際キリスト教労連が改称)
 - チェコ事件-フランス・イタリア労組が、ソ連など派兵4カ国と対立
- 1969年2月:東西緊張緩和・オストポリテイクター-西欧労組とソ連労組が接近。AFL-CIO、ICFTU 脱退へ (1982年復帰)
- 1970年代 - 1980年代:発展途上国労組の興隆と国際連帯-南アフリカ反アパルトヘイト闘争-韓国の民主化・労働者大闘争 (’87-) -ポーランド自主管理労組「連帯」の実験・民主化への道-地域連帯-欧州労連 ETUC の発足、1973年。
- 初のレイバー・サミット (ロンドン)、1977年5月-先進国首脳会議 (サミット)への政策提言 (関係国労組、TUAC、ICFTU) (以後、現在まで)
- 1978年:フランス労働総同盟 CGT、WFTU 脱退
- 1984年:ICFTU-ARO、ICFTU アジア太平洋地域組織 APRO に改称
 - ICFTU-Asia and Pacific Regional Organisation, ICFTU-APRO
- 1985年:第26回 IMF 世界大会 (東京) (初の日本開催、IMF-JC 受入れ)
- 1989年:連合、ICFTU 加盟承認
- 1989年:ベルリンの壁崩壊

[V] 冷戦構造の崩壊と、経済グローバリゼーション時代 (1991~) :

- 新古典派理論・市場経済主義-ネオ=リベラリズムの徘徊のもとで
- 1991年:WFTU の歴史的役割の終焉-プラハ本部閉鎖、東京事務所閉鎖
- 1990年代-現在:(東西冷戦構造の終焉-経済グローバリゼーションの下で、ネオ=リベラリズムの徘徊-リージョナリズムの進展)
- ロシア、中東欧労組 (民主化または新生組織) が、ICFTU および関係 ITS への復帰・または新規加盟
- 1993年:IMF 結成100周年記念大会 (チューリヒ)
 - 決議文採択から「アクション・プログラム」の方式 (目標達成型) へ
 - ITS の組織統合続く-17組織が10組織に (グローバリゼーション対策)
- EI の発足:IFFTU と WCOTP とが統合、1993年
- IUF (略称不変): IUF と IFPAAW とが統合、1994年
- ICEM の発足: MIF と ICEF とが統合、1996年
- UNI の発足: CI (旧 PTTI)、FIET、IGF、MEI の4組織が統合、2001年
- BWI の発足: IFBWW と WBWF とが統合、2005年
- (備考) IMF/ICEM/ILTGWF の3組織、新製造業 GUF 結成を模索 [IV 項]
- 1995年:ICFTU と GUF、WTO 閣僚会議 (シンガポール) へ働きかけ
- 社会的次元 Social Dimension 重視・中核的労働基準・ILO の価値認識へ - WTO と ILO とのコンタクト・ポイント
- 2002年1月:ITS 総会 (プラハ)、ITS の名称変更:グローバル・ユニオン・フェデレーション Global Union Federation, GUF (注)
- (注) GUF とは、すでに自明の通り、複数の国際産別組織の総称であって、GUF という名称の独立した単一組織が存在するのではない。

- 2004年12月:ICFTU世界大会(宮崎)(日本初の開催、連合受入れ)
 - メイン・テーマ「連帯のグローバル化-将来のためのグローバル労働運動の建設」
- 世界的な労働戦線統一を承認(WCLとの同時解散、新組織発足に合わせ未加盟組合をも統合目指す決議)-グローバル・ユニオンズ協議会 Council of Global Unions, CGU 設置の可能性を検討することに(事務局の設置も)
- 地域組織の対応、加盟組合の対応、自律性を保持するGUFの対応)-欧州中心的Euro-centricな組織運営への根強い批判も...
- 2005年7月:米AFL-CIO結成50周年記念・第25回全国大会(シカゴ)-組織分裂へ。9月、「勝利への変革」連合Change to Win Federation, CtW発足-背後に組織率の低下(12.5%)。(IMF加盟金属労組、分裂に難色、AFL-CIO執行部を支持)

[VI] 国際労働戦線の統一とグローバリゼーション時代(2006年-)

- 2006年11月:国際労働組合総連合 International Trade Union Confederation, ITUC
 - 結成(ICFTU, WCLそれぞれ解散-10月31日、ウィーン。それまで両組織に未加盟の組織にも呼びかけ、同じスタートラインで発足。)
 - 結成時154カ国、306組織、1億6800万人。
 - ITUC, GUFがGU協議会 Councilを設置。(IMFはオブ参加だった。)
 - ITUC, GUF, OECD-TUAC三者で「コモン・フロント(共同戦線)」としてのグローバル・ユニオンズ Global Unionsを構成。
- 2012年6月:インダストリアル・グローバル・ユニオン IndustriALL Global Union 結成(IMF, ICEM, ITGLWFそれぞれ解散-2012年6月18日、コペンハーゲン。次いでインダストリアル・グローバル・ユニオン結成大会。括りは製造業。鉱山・エネルギー→製造業→サプライチェーン:川上から川下まで)
 - 130カ国、350組織、5000万人。アクション・プラン「もう一つのグローバル化モデルを求めて闘う」「人を最優先する新しい経済・社会モデルを求めて闘う」
 - (備考:これに先立つ2012年5月16日、ブリュッセルにてインダストリアル欧州労働組合 IndustriAll European Trade Union 結成:ETUC傘下の欧州産別労連3組織EMF, EMCEF, ETUF-TCLが組織統合。括りは製造業)

以 上

=====
2014/10/08-skojima

海外実地研修

第9回JCM国際労働研修プログラム

海外実地研修

2014年11月23日-29日

フィリピン

日程(案)

2014年11月23日(日)

- 07:30 成田空港第2ターミナルJTBカウンター集合
- 09:30 PR431便にて成田空港発
- 13:10 メトロマニラ・ニノイ・アキノ国際空港着
マニラ・ホテル泊

2014年11月24日(月)

- 09:30 DOLE(労働・雇用省訪問)訪問
-フィリピンの行政から見た国内労働運動、労使関係および労働情勢について
- 13:30 ECOPE(フィリピン経営者団体総連合)訪問
-フィリピンの経営者から見た国内労働運動、労使関係および労働情勢について
マニラ・ホテル泊

2014年11月25日(火)

- 10:00 フィリピン日本人商工会訪問
-日本人商工会との懇談:日本の経営者から見たフィリピンの労働運動や労使関係について
- 13:30 在フィリピン日本大使館による
-厚生労働省派遣一等書記官との懇談:日本の行政から見たフィリピンの労働運動や労使関係について
- 夜 一等書記官および日本人商工会との夕食会
マニラ・ホテル泊

2014年11月26日(水)

- 終日 日フィリピン金属労組交流会議(PMA、MWAP、ALU金属部門)
- 夜 交流夕食会
マニラ・ホテル泊

2014年11月27日(木)

- 終日 日系企業工場見学(ラグーナ地域)
メトロマニラへ移動
- 16:05 PR2861便にてメトロマニラ・ニノイ・アキノ国際空港(国内線)発
- 17:20 マクタン・セブ国際空港(国内線)着
セブ・シティ・マリオット・ホテル泊

2014年11月28日(金)

- 午前 ALUセブ地域本部訪問・フィリピン労働運動に関する講演
- 午後 事業所見学
セブ・シティ・マリオット・ホテル泊

2014年11月29日(土)

- 08:30 PR434便にてマクタン・セブ国際空港発
- 13:30 成田空港着

海外実地研修

訪問先・行事名	DOLE（労働雇用省）訪問
日時	2014年11月24日（月）09：30－11：30
場所	DOLE内会議室
対応	レイ・コンフェリート事務次官 ベンジャミン・ボナビデ労使関係局長

概要：フィリピンの行政から見たフィリピンの労働情勢、労働運動、労使関係についてDOLEからのプレゼンテーションを頂き、質疑応答を実施。

【ボナビデ労使関係局長のプレゼンテーション】

- ・ フィリピンの人口がごく最近1億を超えた。その内40%が労働力と考えている。
- ・ 3人の次官がおり、アシスタントセクレタリ（補佐官）が3名いる。6つ局に分かれており、16の地方機関（出張所）がある。
- ・ 労働雇用省の目的は、雇用に関する「福祉のプロモート」、「労働者の権利の保護」、「ルール」、「規則」、「ポリシー」であり、労働雇用問題に関与している。
- ・ 雇用者には、企業、組織、個人がある。それぞれが労働者を雇用している。
- ・ 雇用形態には、「直接雇用」、「エージェンシーを通しての雇用」、「下請け（契約社員）」という3つの雇用体系がある。
- ・ フィリピンは、「通常」、「カジュアル」、「季節」、「見習い」、「プロジェクトベース」、「期間限定」と6つの雇用形態があり、それぞれ正規と非正規と2つに分かれている。
- ・ 労働者の権利は、「労働基準」、「雇用保障」、「雇用契約保障」の3つの権利がある。
- ・ この中でも、雇用保障と雇用契約は、労働協約に記載されている。
- ・ 適切な理由なく、解雇は行われない。解雇を行うには、適切な法律手順を踏まなければならない。
- ・ 解雇が可能になる理由は、労働法、労働協約、個人との雇用契約、会社の規則に明記されなければならないとなっている。
- ・ 労働法における解雇の理由は、「社内での不法行為」「怠慢」「犯罪を犯す」「相当の理由」「会社の操業が中止」「病気」と具体的に明記されている。
- ・ 解雇の適正なプロセスとして、「通告」「ヒアリングの機会」「アクションが決定されたあとの通告」「解雇の30日前の通告」「解雇金の支払い」が明記されている。
- ・ 雇用保障は、憲法にも記載されている。
- ・ フィリピンでは、民間のみならず、公務員も結社の自由が認められている。
- ・ プライベートセクター（民間）では、16697の組合があり、1.4百万人の組合員がいる。公務員では、1787の組合と、476270人の組合員がいる。
- ・ 組合は、CBA（団体交渉、労働協約）、CNA（交渉）という権利を有している。
- ・ 労働協約は、単組の交渉、複数の使用者に対する交渉と、2つに分かれている。
- ・ 複数の雇用主に対しては、労働者のグループも複数での交渉が行われている。
- ・ 労働組合が交渉の代表者たるかどうかは、選挙によって認められなければならない。
- ・ 選挙は労働者によって行われ、「同意」「労働者の証明を得る」「Run-Off 選挙」の3つの選挙によって、労働者の代表と認められる。
- ・ 使用者側が、任意で労働者側を認めるという「ボランティア・レコグニション」という制度もある。
- ・ 選挙は、労働者が自主的に、「どの組合を選定するか」、「どの産別を選定するか」、「誰を自分たちの代表に選ぶか」という選挙になっている。
- ・ 平和的な労使関係を望むが、労使間の争議が発生する場合があります。その場合、労働雇用省が介入する仕組みがある。
- ・ 労働法の中には、最高権力である大統領の介入も可能と記載されている。
- ・ さらに、労働雇用省の長官も介入する権利を持っている。
- ・ 解雇に関する問題には、国家、労使、労使関係委員会が介入する権利を持っている。
- ・ 解雇に関する問題には、最初に労働調停委員会が取り扱う。
- ・ 16の地域の労働雇用省の出先が、各組合の登録と取り消しを行っている。
- ・ さらに、地域事務所は、調停もしており、選挙にも介入している。
- ・ この調停委員会は、ストライキ等の防止のために、介入し、防止できるような役割もある。
- ・ 任意での調停という事で、各争議に介入し、最悪の状況を防いでいる。
- ・ 労働争議では、労働雇用省令をもとに解決を図となっている。
- ・ 労働争議を解決するプロセスが法規化されており、「調停、和解にて両方で解決されるべき」という内容で下院を通過した。これは労働雇用省としても成功例であると考えている。
- ・ 社会対話（ソーシャルダイアログ）が重要視され、労使、政府等で構成される平和評議会での、社会対話で

- 問題の解決を図っている。
- ・ 社会対話のコンセプトに基づき、労使両者で平和協議会にて論議し、良い方向に持ってきている。
- ・ 国家レベルの社会対話では、労働雇用省が中心になって実施し、労使各 20 名が参加している。
- ・ 16 の地方機関でも地方の平和評議会を構成し、労使の対話を行っている。
- ・ 特定の産業（自動車組み立て、銀行、繊維、砂糖、レストラン、海事、外国就労者）は、個別の三者会議の委員会がある。
- ・ 各産業別委員会は、法律の制定、維持に関し、重要な役割を担っている。
- ・ まとめとして、フィリピンは、労使協調というシステムが確立している。(Labor management cooperation)

【質疑応答】

事務次官

- ・ フィリピンにおいては、労働者の基本的権利を尊重し、ILO を遵守し、大統領は、ディーセントワークをコミットしている。

島津労働組合 奥田さん

- ・ 3 者の評議会で、政府は使用者と労働者の間で調整をするが、その中で最も重視するものは何か？

事務次官

- ・ 基本的には、中立でバランスをとる、労使両方への真摯な対応、いつも、数字的に真ん中に立つわけではなく、弱い立場の方に恩恵を与えなければならないという考え方を持っている。
- ・ 弱い立場の方を重くみる事、社会正義の観点も考えている。弱い立場の方に厚い対応をとるという考え方であり、コンセンサスを取る事を考えている。
- ・ ここ 2 年間の努力で、労働争議も少なくなっている。

パナソニックエコソリューションズ労働組合 平尾さん

- ・ 日本の場合は、企業内組合が多いが、実際に労働雇用省が介入するケースがどれだけののか、どのレベルで解決をするのかを教えてください。
- ・ また、直接雇用、間接雇用、下請けの賃金の違いを教えてください。

労使関係局長

- ・ 基本的に調停のレベルで、大統領、または労働雇用省の長官に行くまでに解決する事が多くなってきた。実際の件数は、1980 年以降、大統領が介入した例はない。昨年、労総雇用省の長官が 1 件に介入した。
- ・ また、産業別の場合でも介入が可能になるように、草案を作成中。
- ・ 労働雇用省の長官の介入も、組織が登録されていないと介入出来ない仕組みになっている。

事務次官

- ・ 台風等の自然災害で、大きく被害を受けた企業は、申請し、認められれば、最低賃金以下で雇用することも認められる。
- ・ 10 名以下の企業は、最低賃金が適用されない。
- ・ 先ほどの、説明に付け加えると、解決のファシリテーターとして、なるべく介入しない様にしている。
- ・ もちろん、法規的には、大統領、労働雇用省長官の介入も可能。
- ・ 労働省としては、奨学金制度等で、能力開発を行い、労働組合の強化を図っている。
- ・ OFW(海外労働者)という海外で働いている人にも参加して頂き、意見を集めている。
- ・ さらに労働者の権利の強化を図っている。

ダイキン工業労働組合 皆芳さん

- ・ フィリピンでの労働者の組合員の組織率と、組織率と失業率の関係があれば教えてください。
- ・ 日本の春闘の様な、賃金決定のプロセスがあれば教えてください。

労使関係局長

- ・ 組織率は、8.2%である。
- ・ 労働雇用省では、労使両方に労働組合の必要性の教育を、地方を中心に、労働者の権利と義務、を行い、使用者側にも同様に教育を行っている。

事務次官

- ・ 失業率は改善しており、アキノ政権で 7.1%から 6.7%に改善した。ただ、失業者が 270 万人いるのが課題である。
- ・ 現在は、720 万人の農業従事者等の悪質な環境で働いている人に着目している。

- ・ 海外で働いている家事労働者に、フィリピンに戻ってきて頂き、教育プロセスの見直しに伴い、学校の先生になって欲しいと考えている。
- ・ 労働者も責任を持って、競争力の考えも持ってほしい、よって、生産性ベースの賃金の考え方の導入も考えている。
- ・ アキノ政権で経済も良くなってきているが、まだ道半ばであり、着実に雇用問題に対して、みんなで力を合わせて頑張っている。

<ここで事務次官は所用のため中座>

労使関係局長

- ・ 国会（下院）で、公務員の賃金は決まる。色々な問題は、「CIVIL SERVICE COMMISSION」で論議される。
- ・ 公務員の給与は、国の予算なので陳情、ロビー活動があると思う。

基幹労連 曾根崎さん

- ・ フィリピンでは、女性のマネージャーが多いと思うが、理由があれば教えてほしい。

労使関係局長

- ・ 私は男性なので、適切な回答ではないかと思うが、女性の資質として、詳細に強く、忍耐強いのではないかと思う。
- ・ 基本的には、性の平等を完全に実行している。
- ・ 民間でも、女性の間管理職は多く存在する。
- ・ 過去に女性の大統領も2名いるので、歴史的なものもあるのではないかと思う。

JCM 岩井さん

- ・ 産業別団体交渉も検討されているとの事だが、複数企業の団体交渉とどういう関係があるか。
- ・ 労働組合の能力向上プログラムを行っているとの事だが、行政から見た組合の課題はなにか。
- ・ 例えば、TUCPが2つに分裂している等を合わせて教えて欲しい。

労使関係局長

- ・ まず、最後の質問に回答する。
- ・ TUCPが分かれている件だが、労働省の介入もあった。裁判で、最高裁まで争っている。
- ・ 今のコメントは控えるが、最終的には、最高裁の判決を尊重する。
- ・ 産業別ベースの交渉だが、まだ、時期尚早で、来年早々に、労働組合のリーダーと相談していきたいと考えている。
- ・ 複数の使用者との交渉だが、その業界で労働協約に同意する会社（使用者）のみが対象となっている。
- ・ 労働組合に対して、政府からの問題があるのかどうかとの質問だが、政府も3者会議、社会対話をしているので、大きな問題はないというのが労働雇用省の考えである。
- ・ 付け加えて、世界経済フォーラムで、労使関係では、アジアの中でフィリピンはシンガポールに次いで2番目に良好な労使の関係を維持していると言われた。
- ・ 全体的には、労使の関係はうまくいっていると考えている。
- ・ 本日は実りのある会議が出来た。
フィリピンの環境、フィリピンの労働法に興味を持って頂き、有難う。

訪問先・行事名	ECOP（フィリピン経営者総連盟）訪問
日時	2014年11月24日（月）14：30～16：30
場所	ECOP内会議室
対応	ビセンテ・レオガルド・ジュニア事務総長 ジェレルミナ・アビゲイル・R・ロハス調査広報担当

○事務総長挨拶

ここは雇用者連盟本部です。

この連盟が何のためにあるのかというと、雇用主の一環です。具体的には後ほど、簡単に申しますと、日本の連合のように、雇用主のナショナルセンターです。詳細は後ほどプレゼンにて説明します。

本日、私はPHにおける労使関係のプレゼンを用意しました。PHの労働者はいくつかの権利、憲法で保障されています。一つは結社の自由、労働契約の権利、ストライキ権も認められています。今述べた、権利は興味のある権利と理解しています。ここには結社の自由と労働組合に参加する権利、そこにおいて言い忘れましたが、参加する意思の権利も認められています。協約を結ぶ権利も認められています。あとは法律にも平和的なピケ、ストライキの権利も有していると言う事です。ここにも結社の自由、労働法によって施行される、組織化、雇用主と協約を結ぶ権利、正規の団体ならピケを結ぶ権利を有しています。労働者はストライキ。雇用主はロックアウト。このストライキ、ロックアウトの根拠として、団体交渉で合意に至らなかった場合、30日前に雇用省に通知しなければならない。不当に労働組合に圧力をかける場合、書面での通知が必要になります。

労働組合の補償、クローズショップ、ユニオンショップの合意をして、雇用を継続する条件にしています。不公平な労働法の行為、圧力は完全な犯罪として法律で裁かれます。刑法に触れると言う理解です。2番目としてはユニオンショップ制。受入れない従業員は会社から雇用されない法律があります。あとはメンバーシップ制の維持、組合員である限りは雇用が継続される。管理職になった場合にはおよばない。次はクローズショップ制、いかなる企業においても雇用が保障されます。組合に関する、交渉決裂ならストライキになる場合もあります。

PHはストライキの数が少ないです。2013年は1件2012年は3件。通知を提出した数は2013年は177件、解決率は？%。後ほど質疑応答をしたいと思います。

まず、PHはなぜストライキが頻発していないのか、三者会議、政労使が社会、経済を考えながら協議している。この三者会議の考え方の元、労使での組織を形成している。このポリシーに関しては、政府が組織を形成するように、TUCPが設立されました。したがって三者会議ECOP、TUCP、雇用省が代表している、これが三者会議の内容です。皆様に喜んでお伝えしたいのは、共にパートナーとして密接に協議して取り組んできています。

どのようにうまくECOPがいつているのか、まだギャップがあると認識しています。こちらのフォーマルセクターは効果的に機能しています。このTUCPとも団体交渉においては、認められた産業で法律に基づいての賃金交渉は大変機能しています。これは2012年時点での労働市場の構図です。全体の労働力は4000万人で雇用労働者は3600万人、フォーマルは780万人で雇用の恩恵を受ける方です。フォーマルセクターの定義は税金を払っていて、労働者の恩恵をしているのが権利です。したがって雇用のない280万人で7%雇用のない方がいます。日本より低いと思います。したがって、インフォーマル、企業として認められていない人が2700万人。恩恵を受けられない人達です。

この表は、各企業の従業員の数で分けた表です。94.5万社、1～9名は84.4万社、etc → 表で。1～9名の企業で課題があります。フォーマルセクターのマイクロが大きな数値を占めている。ここにおいて、20名以下が97%、残りは自営業となっています。

次は組織化、協約化された労働者が年々減少している。次の表で説明します。2003年から2012年までの統計ですが、組織化率は2003年20%が2012年には9%と半分に減少している。下の表ですが、協約でカバーされている人23.6⇒22万人に減っている。使用者側の影響ではありません。

今後の課題ですが、PHの構造的な問題は、1～9名などの労働者です。組織化に関しては難しいということで組合が直面している課題です。1～9名の組織化が難しい。もう一つ言えることは、認められた会社が少ない。日本はフォーマルな会社が多いと思います。さらにもうひとつ、GDP伸び率6%以上を示しているが、貧困層が多く残っている。フォーマルなセクターの会社になっていない。ここにはOFDの送金が多くを占めています。国内の就業率、失業率に結びついていない。次にグローバル化により競争が激しくなってきた。今後もアセアン統合などで、競争力をつけないといかず、更に厳しくなると思います。伝統的な工場の労働者PBO、アジアではアウトソーシングのセクターが成長してきている。さらに短期雇用が拡大してきており、労働組合の組織化が難しくなってきた。企業の外における、インターネットなどの仕事が波及してくると思います。

●浅沼事務局

本日は、お忙しい中、時間をいただきありがとうございます。最初に謝らないといけないのは、時間の調整と人数の対応です。私どもはJCMの組織に所属しているメンバーで訪問しました。JCMの詳細はお手元の機関誌をご覧ください。最終の誌面に、組織が掲載されています。自動車、電機、JAM、基幹、全電線。組織人数は200万で、主にもものづくりの組織です。われわれ製造業もグローバル化にさらされており。アジアの状況を知りたく訪問させていただきました。

◆ECOPについて

○ECOPとは

雇用主の団体。

雇用主のナショナルセンターともいうべき存在。

○TUCPとECOPの関係

・TUCPは日本の連合にあたるナショナルセンター。フィリピンには多くのナショナルセンターができていますが、ECOPはTUCPしか認めていない。

・TUCPとECOPはフォーマルセクターにおいては効果的に機能しており、団体交渉も認められたセクターではうまく機能している。

ECOP：1975年9月10日 設立

TUCP：1975年12月13日 設立

◆プレゼン内容

○フィリピンにおける労働者の権利

・基本的な権利は憲法に規定されている。労働組合を結成する権利、団体交渉の権利、ストライキの権利等。

・フィリピンの労働者は労働組合を結成する権利があるが、労働組合に加入する権利も存在する。自分の意志で労働組合に参加しないことも認められている。

・平和的ピケをはる権利やストライキを行う権利も認められている。

・登録された労働組合であれば、労働協約を締結するための組織化の権利を有している。

・一方で雇用主はロックアウトする権利も有している。

・交渉が膠着した場合ストライキやロックアウトの権利がある。

・労働組合つぶしなど不当労働行為があった場合でもストライキは可能である。

・労働組合への保証としてはクロズドショップ、ユニオンショップ、組合員維持条項などがある。

○フィリピンのストライキについて

フィリピンでは3者会議の精神に則り、労働者・会社・政府で調停等も用いて解決している。ストライキは少なく、2012年3件、2013年は1件だった。

	ストライキ・ロックアウト通告		解決件数 解決率
2011	222	175	78.8%
2012	177	139	78.5%

○フィリピンの組織率等について

労働組合に組織化されている労働者や、労働協約が適用されている労働者の数は年々減少してきている。

	組織率	労働協約適用者数
2003年	20.2%	236,000名
2012年	9.9%	220,000名

○労組が直面する課題

・零細企業で働く労働者の割合が91%、小企業が6%であり組織化が難しい

・経済成長は年率6%から7%と高いが、貧困層はまだ解消されておらず、フォーマルセクターの成長がなかなか進まない

・経済成長には海外就業者（OFW）からの送金が大きなシェアを占めており、それが国内の雇用情勢の改善に結びつかない

・グローバル化や競争激化の影響がある。2015年のASEAN経済連携によってさらに激化する見込み

・産業構造の変化。サービス産業におけるアウトソーシング事業の成長、契約労働など不安定労働者の増加など、労働組合による組織化の難しい部門での労働者数の増加。

○その他

トヨタフィリピンの労働争議の際には、最高裁まで行ったが、結局違法なストライキという判決がでた。その教訓を忘れないように、ECOPも日本に人を派遣し、労使関係についての研修をおこなった。

◆質疑

藤富：ストライキ件数は、申請件数が3桁なのに、発生件数1桁になっているなど、安定している。DOLEでも

労使関係は良好であるということであった。その要因はなにか？フィリピンの労使関係の他に誇れる良いところは何か？

事務総長：マルコス時代の戒厳令ののち、アキノ政権の際には左翼系の労働長官で、ストライキは年間 2000～3000 件あった。その当時は TUCP ではない、左翼系の労働組合を支援していた。その後ラモス大統領政権下で全国産業平和委員会が設置され、機能してきたことが最大の要因である。政府の介入による仲裁や和解などもその要因である。

佐藤：他の ASEAN の国と比較してフィリピンではストライキの件数が驚くほど少ないが、失業率は 7% と高い。組織率が低下している中で、山猫ストライキが多く発生して、この統計には反映されていないのではないかと？

事務総長：この統計は DOLE の統計である。実際には団体交渉が膠着したような場合、労働組合つぶしのような場合、非合法のストライキが発生することも多い。TUCP 以外の労働組合による非合法のストライキも多い。

佐藤：他の ASEAN 諸国では、非正規従業員の比率が高いこと、正規と非正規の賃金格差などが労使紛争の要因になる。フィリピンでは非正規労働者の比率はどのくらいあるのか。

事務総長：裏経済の労働者が多い。基準を満たしていない会社で働いている人が多く、正規非正規の分け方よりも、そちらの問題の方が大きい。

曾根崎：アウトサイドセクターをなくすために何か行動をしているか？

事務総長：雇用を拡大、労使関係の改善をして直接投資を増やせば、雇用拡大により非正規労働者も減ってくるだろう。ASEAN 諸国のなかでもフィリピンへの海外投資額はもっとも少ない。もっと投資してもらうことによって、製造業が成長し、フォーマルセクターのシェアが増加するだろう。

山田：日常から労働組合と良好な関係を作るために何をしているか？

事務総長：3 者会議・社会対話を重点的に実施している。労使 20 名ずつが高いレベルで様々な問題を提起、協議し、コンセンサスを形成し問題を解決している。法律の改正についても同様に進めており、非常に効果的である。そこには KMU は含まれていない。労使代表は各組織から推薦されており、大統領が任命している。

山田：ECOP に加盟する企業の労使での協議はあるのか？政府が入らないような形での労使の協議の枠組みはあるか？

事務総長：16 の地域にも産業平和委員会があり、地域の問題を取り扱っている。地域レベルで解決できる問題はそこで解決していく。

奥田：労働組合からの要求の中に、賃金引き上げ、労働条件の改善などのほかに、職場で困っていることの解決も含まれているか？

事務総長：基本的には賃金に特化した要求となっている。TUCP のカウンターパートであるが、賃金要求がその中心である。

柴田：労働時間は一日 8 時間、週 48 時間とのことであるが、実際の労働時間はどうか？

事務総長：基本は一日 8 時間労働であり、最低週一回連続した 24 時間の休息時間が義務づけられている。年 21 日の休日など。

柴田：サービス残業はあるか？

事務総長：それは違法である。実際あるかもしれないが ECOP は認めない。

皆芳：昨日の食事のとき、小さな女の子がお金をくれと寄ってきた。このような人がいなくなるような取り組みも行っていると思うが、ECOP で定量的な目標はあるか。

事務総長：ECOP の目標は現在の経済成長の維持ということである。しかしそれによっても失業者や貧困はなくなるので、フォーマルセクターでの成長が重要であり、海外投資を引き込む方法を考える。また生産性の向上など、質量双方で高めていくことである。タイ・マレーシアと比べて最低賃金が高いために投資が伸び悩むとも考えられ、競争力が下がっていると思う。毎年 100 万人以上若い労働者が増えているが、マニラでもスキルを持った人の雇用の場が少なくなっている。数字的な目標はないが、ECOP として目標はある。

訪問先・行事名	フィリピン日本人商工会との懇談
日時	2014年11月25日(月) 09:00-10:30
場所	マニラ・ホテル内会議室
対応	富野哲夫 会頭/三井物産マニラ支店長 藤井伸夫 副会頭/カピテ工業団地投資家組合名誉理事 藤江太郎 推薦理事/フィリピン味の素社長 西澤正純 事務局長

主旨 日本人経営から見たフィリピンの労働情勢、労働運動、労使関係について

1. JCM 浅沼局長より挨拶および組織紹介

本日のお礼と共に、組織の紹介および参加者の紹介。JCMは民間の金属産業を生業とするメーカーの労組で構成されている組織。活動の4本の柱を説明。なかでも、JCM設立の意義からしても国際労働運動の活動は最も大きな柱である。フィリピンは労使紛争が大きい地域もあると聞いており、親会社日本として果たす役割を、机の前の話だけでなく現地の皆さんに話をしっかり聞き、色々と学んでいきたい。

2. フィリピン日本商工会概要（富野会頭）

フィリピンに進出している会員企業相互の親睦を図ると共に、企業の円滑な活動のため、各種情報提供活動を行い、また、経営上の障害となっている事柄に対して協力して解決にあたる。また、フィリピン国内でのビジネス環境の整備を日本政府と協力しながら取り組んでおり、具体的には、税制委員会や国税局に対して働きかけを行っている。このような活動がなければフィリピンでの事業経営は難しいのが実状である。

また、フィリピン商工会議所に加盟している日本企業は600弱とASEANの中で中位の規模である。

3. 説明を受けた内容

【フィリピン日本商工会からの概要説明】

1) 雇用労働者

フィリピンの労働人口は4.1億人、そのうち雇用労働者は3.8億人となっている。

〔産業別労働人口割合〕

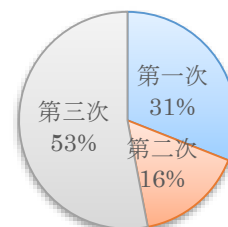
産業別（図1）にみると、全体の31%にあたる1.2億人が農林業・狩猟・漁業などからなる第一次産業。次に、全体の16%にあたる6000万人は製造業・建設業・鉱山業などからなる第二次産業。最後に全体の53%にあたる2.0億人は小売・車輜修理・運輸・倉庫・警備・レストラン・給仕・教育などからなる第三次産業となっており、全体の半分以上がサービス業といわれる第三次産業に集中しているのが特徴である。

〔地域別労働人口割合〕

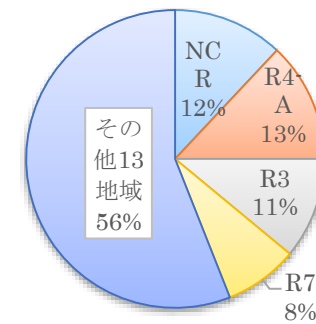
地域別の17地方で分けて見ると特にNCR（ニアキャピタルリージョン＝メトロ・マニラ）に12%、リージョンIV-A（カラバルソン地方）に13%、リージョンIII（中部ルソン地方）に11%、リージョンVII（セブ島を中心とした中部ヴィサヤ地方）に8%となっている。また、商工会議所に加盟している日経企業のうち、530社の法人会員の半分が製造業であり、その大半がリージョンIV-Aのカラバルソン地方に密集している。

2) 失業率

産業別労働人口



地域別労働人口



失業率は7% (300万人) で、20年間割ることなく続いており、ASEANの中では極めて高い状態が続いている。具体的にタイなどでは失業率は1%を切り、ほぼ完全雇用と言える状態である。さらに、民間の調査機関では、25%~26%と言われており、実感的には民間の調査に近いと認識している。

〔地域別失業率〕

地域別では、NCRが10%、R4-Aに8%、R3に8%となっており、人口が多いところを中心となっている。

〔学歴別割合〕

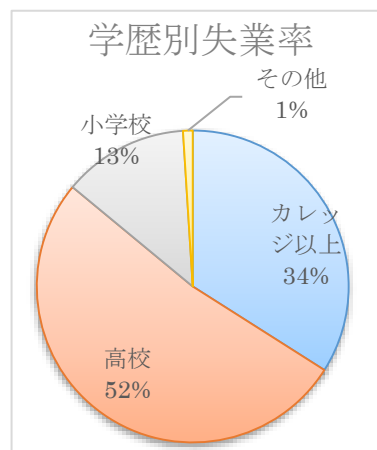
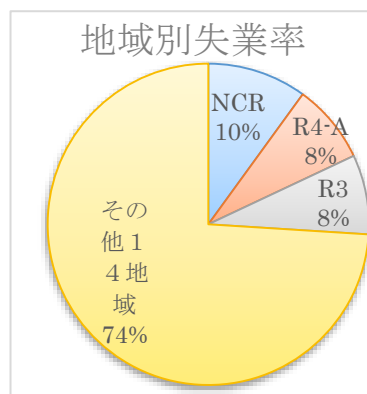
学歴別では、カレッジ以上が34%、高卒が52%、小学校は13%となっており、カレッジ卒業でも失業率が高いことが分かる。

〔男女別失業率〕

男女別では男性の失業率は7.3%となっており、女性の失業率は6.8%と女性の雇用機会が多いことが伺える。

〔非正規雇用〕

非正規労働者は19%となっている。



3) 業種別雇用数・詳細

〔第一次産業〕

農林業・狩猟に1040万人、漁業に140万人となっており、海に囲まれている島国であるが漁業従業者は少ない。

〔第二次産業〕

製造業が320万人となっており雇用労働者の8.3%と10%を切っている。その他、建設業に240万人、鉱山業に30万人となっている。

〔第三次産業〕

小売・車輛修理が710万人、運輸・倉庫に270万人、警備に210万人、レストラン・給仕に160万人、教育に120万人となっている。特段、日本に比べ目につくのは警備業で、スーパーやコンビニなど、ほとんどのお店にガードマンがいることである。

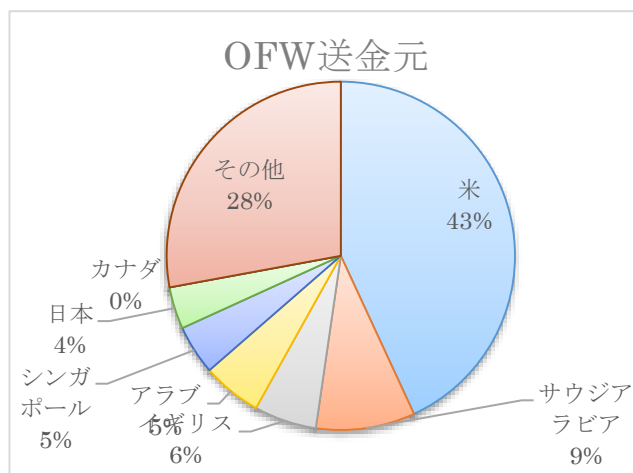
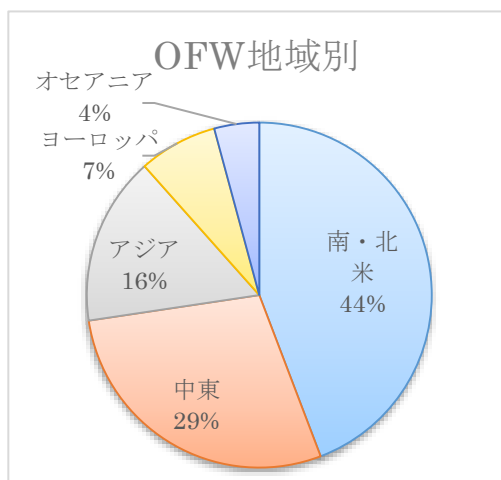
近年はコールセンターを含むBPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）が100万人を超え、インドを3年前に抜き世界第1位となり、産業として急成長を果たしている。要因としてはフィリピン人の英語能力の高さが挙げられる。

4) OFW (Overseas Filipino Worker=海外出稼ぎ労働者)

OFWの数は約1050万人おり、そのうち、恒久的に海外で働いている方が490万人、臨時的に働いている方は420万人、違法もしくはイレギュラーで働いている方が140万人となっている。

〔地域別〕

地域別には南米・北米に440万人と半数近く集中しており、海外からフィリピンへの送金も米国が43.1%と圧倒的に多くなっている。



このOFWによりフィリピンへ銀行経由で送金されている金額は日本円に換算すると2兆5千億円となっている。一方で、送金手数料を回避するために、銀行を経由せずに現金で持ち込まれている金額はおよそ2兆5千億円となり総額で5兆円となる。これは、フィリピンの国家予算と同等額となる。

5) 企業数・従業員数について

〔企業数〕

全体で 82 万社となっている。

〔地域別〕

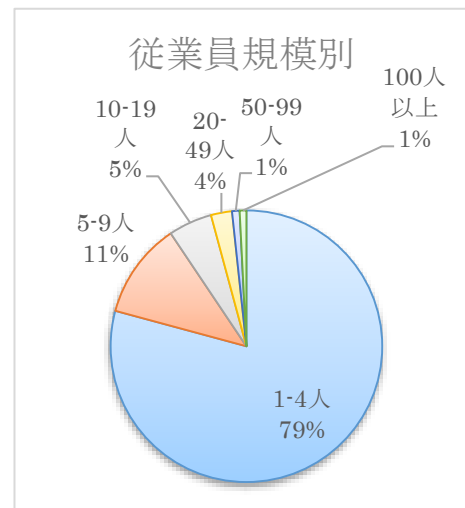
地域別に割合を見ると、NCR が 26%、R4-A に 15%、R3 に 10%、R7 に 6% となっており、その中でも総資産 3 億ペソ以上で従業員が 200 人以上という大企業で見ると、NCR が 46%、R4-A に 18%、R3 に 6%、R7 に 10% と約 70% が首都圏近郊に集中している。

このことから、投資の視点から見るフィリピンはマニラ周辺を見るだけでその大半が理解できる。しかし、文化や生活の視点では、地方においては生活水準も異なることから、マニラ周辺だけではフィリピン全体を知ったことにはならない。

〔規模別〕

82 万社のうち、従業員が 1-4 人規模の企業は 64.9 万社となり、5-9 人規模の企業は 9.4 万社となることから、1-9 人規模の企業はフィリピン全体の 90% を締めていることになる。

また、従業員 10 人未満の企業は様々な労働法の適用が免除となる。200 人以上の大企業は 3 千社となっている。



3. 質疑応答

〔大学進学率について〕 電機連合 倉田中央執行委員

Q: 日本の高校生の大学進学率は 50% ほどであるが、フィリピンの進学率はどのくらいなのか教えてほしい。

A: フィリピンの学校制度は日本と異なり基礎教育の部分で小学校が 6 年制となり次の高校が 4 年制となっている。その次が大学となっている。

現在のフィリピン政府は基礎教育を現在の 10 年から 12 年に延長する方針を掲げている。

大学進学率は費用が掛かるため、それほど進学は多くなっていない。

高校に至ってはパブリックスクールとプライベートスクールとに分かれており、パブリックスクールは希望者全員が通える高校であることから高校進学率は高い。

〔入社後の処遇について〕 電機連合 倉田中央執行委員

Q: 企業に就職したときにホワイトとブルーに分かれていくのか。企業の中で学歴を反映した処遇となっているのか。

A: フィリピンの就職は新卒採用が必ずしもあるわけではない。さらには、高卒では年齢が 16 歳のため、国際労働法などの観点から就業の幅も限られてくる。

そのため、企業側は 20 歳以上等、年齢条件を設け募集を行うケースがある。また、その募集の時期は、企業が採用したい時期に採用する。

また、企業内においても超学歴社会であるといえる。採用に関しては、高卒者はブルーカラーで雇い、カレッジ卒者はホワイトカラーや管理者として雇う事が一般的となっており、就職後に成長し実力の伴った者であっても管理職にはなれず、仮になったとしても周囲が認めない。

〔男性と女性の大学進学率について〕 電機連合 倉田中央執行委員

Q: 男性と女性の進学率の比較ではどのようになるのか。

A: フィリピンは男女差別がなくその意識もない。実際にグローバル・ジェンダー・ギャップレポートによると、常に上位 10 位以内にフィリピンが入っている。日本は 150 位程。

〔フィリピンの国民性について〕 パナソニック労組東日本総合支部 平尾副執行委員長

Q: 国民性について教えてほしい。また、経営者側の視点から見たときの困りごととはどのようなものがあるのか。

A: フィリピンは特に女性が真面目に働いてくれることから、女性の登用が進んでいる。働いている方々の多くは親族の代表として社会に出ている責任感が高い。一方で、男性は比較的働かない人が多いと感じる。また女性が社会進出できる理由としては、メイドを雇い家事を任せていることが大きな理由であり、メイドを非常に安く雇えることが女性の社会進出拡大の要因と考えられる。従業員のうち、日系のフィリピン企業では東芝さんでは 8 割、エプソンさんでは 7 割 5 分が女性と聞いており、管理職においても女性の比率は同様との事。

経営側の視点で困る事は、計画性が無いことで、言われたことしかやらない。その一方でクリスマスパーティーなどのイベントごとには一生懸命企画をするなど、遊ぶことが大好きな人が多い。

〔従業員の定着率について〕 明電舎労働組合 柴田中央執行委員

Q: 中国やタイなどは少しでも賃金の良いところに転職する方が多く、スキルの伝承が難しいと聞いているが、フィリピンはこのような方は多いのか。また、定着率向上につながる様な福利厚生はどのような事を行っているのかお聞かせいただきたい。

A：フィリピンの年間定着率について、製造業では95%以上でほとんどやめない。理由としては金銭感覚が非常に薄く、お金に対する優先度は低いことが考えられる。また、福利厚生はクリスマスパーティーが最も重要であり、企業の求心力は賃金よりもイベントへのウェイトが高い。その他にお米の支給も重要で、フィリピン味の素では毎月50kgを支給している。

〔雇用機会について〕

Q：失業率は7パーセント高止まりしている理由をお聞かせいただきたい。また、ちから作業が必要な製造業には男性社員等必要になり失業率の底上げが出来るのではないか。

A：フィリピンは政府からの投資が少なく、市場としての魅力も薄いことから、海外企業がフィリピンをターゲットに事業展開するにはリスクもある。一方で、輸送等を考えた時に地理的に魅力が高く、比較的電子機器に関する製造業などは進出を果たしている。

〔安全について〕 基幹労連 曾根崎中央執行委員

Q：企業の安全への取り組みや職場での取り組み、また、災害発生時の保障などについてお聞かせいただきたい。

A：フィリピンの安全意識は高いが、死亡災害が発生している。災害時の保障に関しては Philhealth や SSS と呼ばれる社会保険があり、入院保険や死亡保障でカバーしている。また、企業は役職別にはなるが、上記社会保険とは別に生命保険をかけている事も多い。事故の発生しやすい造船の企業等においては安全意識が高い。昨今では交通事故が急増している。

〔産休について〕 JAM 組織グループ 中央女性協議会 小菅事務局長

Q：女性への差別はないとお聞きしたが、女性に対する産後休暇等の制度はあるのでしょうか。

A：企業は基本的にノーワークノーペイとしている。一方で、SSSにより60日間の保障が受けられることとなっているが、ほとんどの方が産前3日、産後1週間で職場復帰を果たし仕事を行っている。

4. まとめ

フィリピンの経済は第三次産業を中心としていることから人口が集中し、首都圏が経済のほとんどを担っている。意見交換の中からうかがえたフィリピンの国民性については、親族をもっと大切にしていることであると感じた。OFWからの送金の規模や、企業などの世襲、親族を代表して働いているという感覚など、この国民性から、政治や経済、労働や生活など様々な場面で根底にあるスタンスと感じた。したがって、労働条件も賃金よりも福利厚生に関心が高い。

さらには、フィリピン国内からグローバル展開をはかり、事業を拡大していく事への難しさが理解できた。また少しずつでも定着し企業も一つの家族になっていく事がフィリピンでのビジネススタイルではと感じた。

訪問先・行事名	在フィリピン日本大使館との懇談
日時	2014年11月25日(火) 13:30-15:30
場所	マニラ・ホテル内会議室
対応	榎 広之 在フィリピン日本大使館一等書記官

(経歴)

平成16年 厚生労働省入省

平成24年 外務省 より 在フィリピン大使館 (在1年3ヶ月)

※労働・教育分野を担当 (「日比経済連携協定」のフォロー)

◆説明: ①「フィリピン概況」、②「フィリピンの労働事情」を配布 ppt. にてご説明

【ポイント】 ①「フィリピン概況」

2014年7月にて人口1億人を突破。 現在では、2%/年にて人口増加中。 全人口における平均年齢=23歳 → 日本は46歳
ASEAN全諸国にて増加。 ただし、2050年までには人口減少に転じる予測。(フィリピン以外)
現アキノ大統領=コラソン・アキノの息子 ※任期は6年
2013年11月「台風30号(ヨランダ)」 死者 約100名 行方不明 約8,000名 1年以上経過した現在においても復旧の目処はたっていない。
ミンダナオ和平=イスラム教の対立
南シナ海問題=領土問題 ※未だ未解決
比米防衛協力強化協定にて、今まで以上の関係強化を目論む。
経済成長率は、ASEAN諸国で最も高い。
フィリピンの経済成長を牽引しているのは、サービス産業
BPO=Business Process Outsourcing コールセンター業務、ソフトウェア開発など。 インドに次ぐ、世界第2位の国家。 なぜ? =フィリピン人の英語能力が高いため。 課題=欧米諸国との時差が大きく、就業時間が深夜になるため残業過多。
失業率7.1% → 日本は3.5%程度 人口2%/年増加に伴い、毎年80万人が労働市場に参入。 貧富の差が激しい。(上位20%で国富の50%以上をカバー) 加えて、交通インフラの改善が課題。 交通渋滞や港湾業務における混雑の解消が急務。
在フィリピンの日本人は1.8万人 フィリピンでは、ラーメン屋・とんかつ屋が人気
2014年より「マニラ-羽田」便が増便にて就航 外資に対する規制が厳しく、海外資本によるフィリピンへの投資が困難。
ドリームプラン主要プロジェクトにて交通インフラ整備を実施予定
日比経済連携協定(JPEPA)にて看護師・介護福祉士を派遣。 2009年以来1,004名が来日しているが、国家資格取得者は15%程度。 合格率を高める活動を検討するとともに、スムーズな渡航を整備。

【ポイント】 ②「フィリピンの労働事情」

労働力率63.9% → 日本は60%弱 給与所得者58.4% → 日本は90%以上 ※日比で就業構造が異なる。 製造業8.3% → 日本は16% 年齢別だと15~24歳 16.2% は非常に高い。(若い労働力)
2006年比で就業者人口は増加傾向。 労働力率・失業率は、高いレベルで止まっている。
全産業での平均賃金 14,024ペソ → 日本円にて 4万円弱 (1ペソ=2.6円) 2年前から10%以上アップしている。
リージョン=地域
数値は日額 ※上下限の賃金格差が大きい 日本に類似している。

6ヶ月で正社員雇用のため、6ヶ月未満で契約解消し、社員化を防ぐ企業あり。 16歳未満の雇用はNG。 フィリピンの教育に課題。義務教育修了が16歳だが、大学への進学率は低い。 政府として教育改革（義務教育の2年延長）を検討中。
OFW = Oversea Filipino Worker 送金額約214億米ドルはGDP比で10%を占める。
OFWは10年間で2倍以上伸長
海外送金額は、2000年比で3倍以上伸長 課題は、優秀な人材が海外へ進出するため、国内に優秀人材が残らない。
労働組合組織率8.2%は非常に低い。
主なトラブル要因 ①交渉不調 ②不当労働行為 ③差別 ④嫌がらせ
SSSが運営する公的年金制度については、労使折半。
失業者保険や雇用保険が未整備。 政府は推進しているが、現在のところ動きはない。

質疑応答

【岡田】

① フィリピンにおける財政政策、金融政策は？

【榎】

あまり詳しく分からないが、財政収支の健全化が前提。
また、GDP比における赤字の割合を減らしていくことが当面の政策。

【岡田】

② 義務教育終了後の就職活動は？

【榎】

正確なデータは用意できていないが、新卒での採用は難しい。
フィリピンでは職業訓練が盛んに行われており、政府もバックアップしている。
まずは、そちらでスキルを高め、就職するケースが多い。

【鈴木】

OFWについて政府としての方針は？（積極推進を行うのか？）

【榎】

歴史的には外貨獲得のために積極推進を行ってきたが、直近では、推進よりも優秀な人材を国内で活用すべきという考え方が増えており、積極的な推進は行わない方針。しかし、実際は就労者も送金も増加しているため、規制を設けて止める政策を打つという段階までは考えていない。ただし、OFW保護については差別的扱いを受けている。海外では、労働法や環境（慣行）が異なることで問題が発生しやすく、場合によっては差別的扱いを受けることがある。そのような場合には、各国大使館内に事務所を設置し各国のフィリピン人労働者をモニタリングし、問題解決の手助けや、不当な扱いを行う使用者をブラックリスト化し、就労させないよう牽制を行う。

【皆芳】

① 日比経済連携協定における対象が看護師・介護士なのはなぜか？

【榎】日本政府として指定したわけではないが、JPEPAの中でお互いのリクエストを議論する過程で、日本は関税の引き下げを、フィリピンは人材の受入れを要請してきた。その対象が看護師・介護士であった。推測ではあるが、今後、日本では高齢化が進むので、ビジネスチャンスがあると見込んだのではないだろうか。

【皆芳】

②自組織の「ハードシップ手当」は2番目のランク。日本人が住みやすくなるような環境整備を行う予定は？

【榎】

治安改善として、警察の権力・能力を高める取り組みを行っていく。また、汚職の撲滅、投資促進も含め、交通インフラの整備を進めていく。現在、『ドリームプラン』を策定しているが、具体的なスケジュールは定まっていない。JICAの提起に基づき、今後は現地企業とも連携を取りながら進めていくことになる。
また、阻害要因としては、電力の価格が高く、さらに安定性に欠けるところがあるので、政府としてバックアップを検討している。
その他、「退職者ビザ」を取得することで現地に永住できる制度を構築しており、現在、3,000名程度の日本人が利用している。

【山本】

フィリピンと日本の労働組合の違いは？ また、特徴は？

【榎】

過去に「経済財政白書」の執筆に携っており、労働組合の効果について調べた経緯がある。日本ではバブル崩壊後、賃金引上げ効果における労働組合の関与率は低調であったが、2006年～は少しずつ上昇傾向にあるというデータがあった。フィリピンについては、統計データが取り纏まっていないので、比較は難しい。組織化に関しては、サービス業に非正規労働者が多い点もあり、組織化が進んでいないという点において、日本に類似していると思われる。さらに、サービス業の発展（労働人口の増加）に伴って、組織化率も低下しているのが現状。

【佐藤】

①DOLEやECOPでも同じような数値を拝見したが、組織化率は低下しているにも関わらず、労働組合数や組合員数が増加しているのはなぜ？

【榎】人口増加による影響がひとつにはあるのではないかと。また、現地の企業数が増えているという現状も考えられる。

【佐藤】

②CBAにて最低賃金適用除外の10名以下事業所があるとのことだが、最低賃金のあり方に疑問を覚える。しかしながら、そのような労働者は非常に厳しい環境で働いていると思うが、フィリピン政府としての取り組み支援は？

【榎】

企業支援策として、「ライブリーフットプログラム」がある。これからの企業者や事業がうまくいかない経営者に対し、プロポーザルを作っていたいただいたうえで、政府として補助金を助成する政策を実施している。

【佐藤】

③商工会の方が、(フィリピンでは)幸福度70%と言っていたが、残りの貧困層に不満が集中しているということはないのか？

【榎】

パヤタス(マニラ中のゴミが集積している地域)での人々を見ると、不満が大きいように感じる。しかしながら、現地では会話をすると、大きな不満を漏らす人はいない。フィリピン人の気質として、楽観的な部分、宗教的な部分、文化的な部分が大きく影響しているのではないかと。それでも、放っておくことはできないので、支援策を検討していく。むしろ、今後、注目をされていると思われる。

訪問先・行事名	日フィリピン金属労組交流会議
日時	2014年11月26日(水) 09:20-17:30
場所	マニラ・ホテル内会議室
対応	

次第

Exchange Forum of Metalworkers between Philippine and Japan

Wednesday, November 26, 2014

Metro Manila, Philippines

Draft Agenda and Tentative Program

08:30 Registration

[Chaired by JCM]

09:00 Opening, Welcome and Introduction of Participants

- JCM
- MWAP
- PMA
- ALU Metal

The participants will be introduced in accordance with the name list (not self-introduction) after the short speeches from representatives of participated unions.

09:30 Agenda 1: Structure of and metalworkers' union in both countries

- Shinya Iwai, Chief Assistant Director, International Affairs Bureau, JCM (15 minutes)
- MWAP (15 minutes)
- PMA (15 minutes)
- ALU Metal (15 minutes)

Brief introduction of metalworkers' unions and union structure of unions.

10:30 Coffee Break (15m)

10:45 Agenda 2: Situation and process of dialogue between union and management at daily basis

- Company-based union representative of JCM (20 minutes)
- Company-based union representative of MWAP (20 minutes)
- Company-based union representative of PMA (20 minutes)
- Company-based union representative of ALU Metal (20 minutes)

Explain about methods, frequency and themes of discussion at dialogue between union and management as well as brief instruction of negotiations between union and management. Also describe about characteristics of industrial relations which is a base of the dialogue between union and management at branch or company-based union level.

[main theme (pages for PowerPoint presentation)]

- Company Profile (1 page)
- Trade Union Profile (1 page)
- Framework of dialogue between union and management (such as Labor-Management Consultation, Joint Labor and Management Committees, Collective Bargaining) (2 pages)
- Contents of between union and management dialogue(2 pages)
- Union's attitude toward building industrial relation in the company (2 pages)

12:05 Lunch Break (90 minutes)

13:35 Agenda 2: Situation and process of dialogue between union and management at daily basis (Continue)

- Question and Answers (30 minutes)

Free discussion among participants.

14:05 Agenda 3: Communication with members and workers at workplace and their perception toward trade unions

- Company-based union representative of JCM (20 minutes)
- Company-based union representative of MWAP (20 minutes)
- Company-based union representative of PMA (20 minutes)
- Company-based union representative of ALU Metal (20 minutes)

Explain about daily activities to deepen communication with members and the perceptions of workers/members toward trade unions (by participant from branch company-based union)

[main theme (pages for PowerPoint presentation)]

- Company Profile (1 page)
- Trade Union Profile (1 page)
- Activities for improvement of communication with members (4 pages)
 - * Publication and publication activities
 - * To grasp members needs and concerns toward trade union
 - * Dialogue and communication with members at union meetings at workshop
- To improve women members to participate union activities and union decision making (1 page)
- Activities for young members (1 page)

15:25 Coffee Break (15m)

15:40 - Question and Answers (30m)

Free discussion among participants.

16:10 Free Discussion

17:10 Summarize -the end of the meeting (-17:30)

- MWAP
- PMA
- ALU Metal
- JCM

18:00 Exchange Dinner at "Centennial B" , Grand Floor, Manila Hotel

1. Ruel Punzalan National President PKI Supervisory Union
2. Jovito Paradina National Vice President Toyota Autoparts Philippines Labor Union
3. Ralfy Medrano National General secretary Isuzu Autoparts Supervisory Union
4. Angel Dimalanta Vice President for Automotive Toyota Motor Philippines Supervisory Union
5. Niven Portes Vice President for Iron and Steel Nagkakaisang Manggagawa sa Silgan
6. Domingo Cruz Jr. Vice President for Electronics/Electrical Pilipino Cable Corporation Workers Union
7. Joseph Barrento Vice President for Electronics/Electrical Pki Welfare Union
8. Alfred Dacanay National Treasurer Nissan motor Phils. Supervisory Union
9. Dick Alaba National PRO Isuzu Philippines Corporation Workers Union
10. Roy Borgona National Auditor Mitsubishi motor Philippines Supervisory Union
11. Carolyne Alcido Representative for Gender Concerns Samahan ng Manggagawa sa HMCATV
12. Francisco Mero Council of Leaders Mitsubishi Motor Workers Union-Philippines
13. Charlie Sibulo Council of Leaders Toyota Auto parts Supervisory Union
14. Ramil Mailom Council of Leaders Toyota Motor Philippines Corporation Labor Organization
15. Rolly Olazo Council of Leaders Aichi Forging Philippines Corp. Supervisory Union
16. Arnold Binteng Council of Leaders International Wiring Corporation Philippines Supervisory union
17. Fermin Galicia Council of Leaders Katolec Philippines Corporation Labor Union
18. Joseph Aplicador Council of Leaders Moriroku Philippines Corporation Workers Union
19. Edward visperas Council of Leaders Toyota Quezon Avenue Employees Union
20. Lawrence Valdomar Council of Leaders Isuzu Philippines Corporation Supervisory Union
21. Gallil Garcia Secretariat
22. Daday Bati-on Secretariat

ALU

1. Sis. Shirley V. Yorong - National Director for Education and Information
2. Bro. Raul C. Remodo - District Officer, Luzon Region
3. Bro. Francis P. Valois - Operations Officer, Luzon Region
4. Sis. Edna D. Robles - President, Mitsumi Philippines Workers Union
5. Bro. Rene Macanas - President, Honda Philippines. Supervisory, Office and Technical

Employees Union

6. Bro. Laureano L. Arches - President, Kawasaki Motors (Philippines) Corporation Supervisory Union
7. Mr. Darius A. Solares - President, Suzuki Philippines Supervisory Employees Union
8. Bro. Enrico Estrella - Vice President, Honda Philippines. Supervisory, Office and Technical Employees Union
9. Sis. Evangeline Bagsic - Secretary, Mitsumi Philippines Workers Union
10. Bro. Richard Fernandez - Secretary, Honda Philippines. Supervisory, Office and Technical Employees Union
11. Bro. Archimedes Corpuz - Secretary, Kawasaki Motors (Philippines) Corporation Supervisory Union
12. Bro. Fernando Ferrido - Secretary, Suzuki Philippines Supervisory Employees Union
13. Bro. Michael Espiritu - Treasurer, Kawasaki Motors (Philippines) Corporation Supervisory Union
14. Bro. Rodolfo Miranda - Public Relations Officer, Honda Philippines. Supervisory, Office and Technical Employees Union
15. Bro. Rolly Mercado - Public Relations Officer, Honda Philippines. Supervisory, Office and Technical Employees Union
16. Bro. Kasfer Castro - Public Relations Officer, Kawasaki Motors (Philippines) Corporation Supervisory Union
17. Sis. Juvy Estigoy - Board Member, Mitsumi Philippines Workers Union
18. Sis. Verbena C. Cartoneros - Board Member, Mitsumi Philippines Workers Union
19. Sis. Elizabeth Gomez - Board Member, Mitsumi Philippines Workers Union
20. Bro. Cris Solomon - Board Member, Suzuki Philippines Supervisory Employees Union

【開会】

- ◆開会あいさつ、歓迎あいさつ、参加者紹介
- ・総勢 90 名の参加

【議題 1：両組織の紹介】

議題 1：両組織の紹介

- ◆ JCM (岩井さん)
 - ・英語で JCM の紹介があった
- ◆ MWA P (レデン)
 - ・2006 年に設立
 - ・2010 年に独立系の金属労組の組織として労働雇用省に認められた
 - ・2011 年に IMF 加盟し、インダストリアルールの加盟となっている
 - ・MWA P 加盟は 12,500 人 28 単組
 - ・電子、鉱山、金属、自動車、自動車パーツなど
 - ・役員は各産業の代表で構成
 - ・委員会を設置しており、女性委員会、教育委員会など有
 - ・主な活動は、未組織労働者の組織化、キャンペーン活動、災害時への支援活動、医療費サービスなど
 - ・3 年ごとに大会を開催、産業地域会議も開催している
- ◆ PMA (ラルフィ)
 - ・5 つの事業 (自動車、鉄鋼、製造、電子、電機)
 - ・2002 年から活動、一連の協議・交流を経て 2003 年 11 月 9 日に結成
 - ・2008 年に D O L E に登録
 - ・3 年ごとに大会を開催、役員の会議を月 1 回開催
 - ・教育委員会、女性委員会、組織委員会がある
 - ・未組織労働者を組織化することが最大のミッション (先月 2 つの組合が組織化された)
 - ・男女労働者の権利を強化
 - ・総労働力人口：4,100 万人、就業者：3,800 万人、組合員：340 万人
 - ・労働協約に守られているのは 30 万人 (約 1%)
 - ・PMA 加盟は 32 単組
 - ・女性訓練、オルグセミナーなどを開催している
 - ・フランク・メロは S E N T R O を会長に就任した
- ◆ A L U (シャーリー)
 - ・金属、金属製品の設置、電子など
 - ・全国に組合員がいる
 - ・インダストリアルールだけでなく、P W L (?), U N I, I T F (?) にも加盟

- ・ 5年ごとに全国大会を開催し、優先活動を決定する
- ・ 組合長はマイケル・C・メンドーサ
- ・ 青年、女性委員会がある
- ・ 地方支部には、地域性に合った委員会を設置
- ・ 非正規、契約社員など全労働者の組織化をめざしている
- ・ 青年労働者は組合活動を理解していない
- ・ 組合活動はどのようなものなのか、組合のイメージを良くする活動を行っている

【議題2：日常的な労使間のコミュニケーションについて】

◇JCM) 浅沼事務局長からのご挨拶

- ・アジア地域の活性化に向け相互に高めていこう。
- ・多く課題を一緒に解消していこう。
- ・海外の建設的な労使関係を目指していこう。
- ・日常的な労使関係が重要であり、どのようなコミュニケーションをされているのか、相互の理解を深めたい。

◇フィリピンの各労働組合組織の代表の方からのご挨拶

・MWA P代表の方より

50周年の大会は参加できずに申し訳ない。NSPの労働紛争の最中であり参加できなかった。本日もクリスマスの影響でひどい渋滞であり、遅れてしまい申し訳ない。本日はMWA Pからいくつかの単組が参加している。NSP労組(女性4名)、HONDAPARTS、CARS、ホヤガラス、Fテック、タカタ、アイチ、サンロジスティクスから。いろんな情報交換を行い、フィリピンとJCMで盛り上げていきたい。また、国際組織からNSPへのサポートありがとう。

・PMA代表の方より

本日は非常に重要な会議であり、フィリピンの全メタルの方が参加している。労使関係について意見交換を行いたい。中和を持った労使関係の良い点について議論したい。本日は、各単組から参加してもらっている。トヨタオートパーツ、イスズ、ジェンダに関わる場所、トヨタケッソンアベニュー、PMAゲスト(イスズオート)、PMAの教育委員会の会長、TKA、日産モーターのスーパーバイザー、アイチ法人の組合長、トヨタオートパーツ、トヨタオートモビル、カトレック、PKI、森光組合。

・ALU金属代表の方より

平素の活動に対するご尽力ありがとう。全国各地にメンバーがおり、ルソン島から4名が参加。ミツミ労組からも参加。ホンダ技術のスーパーバイザー、KAWASAKIモーターズ、SUZUKIのスーパーバイザーから。JCMのこのプログラムではいろんな経験ができる。課題解消に向け大変有効である。世界は境界がなくなっている。どんどんグローバルへ進出してきている。金属労協として同じ問題に直面し、いろんな課題を共有化できる良い機会である。労働者の権限を守るために我々の生産性向上の取り組みの努力によって勝ち取っていく。いろいろと学んで効果のある交流を図りたい。

◇フィリピンの各労働組合組織活動の概要について

・MWA P代表の方より(原稿なし)

2006年に設立した。独立系の金属労組の組織として登録された。2011年にIMFに加盟し、インダストリアルオールの加盟組織となっている12500人28単組で構成されている。電子、自動車、鉱山、造船、自動車部品など。会長、副会長、事務局長を設置、各役員はそれぞれの産業を代表している。また委員会を設置し、女性、安全衛生などの活動を行っている。未組織労働者の組織化、団体協約締結活動、国際キャンペーンへの参加、地域社会への支援活動、医療サービスなどの活動を行っている。3年ごとに全国大会を開催、2013年12月の大会で会長に就任した。地域会議を開催すること、連帯活動などを行っている。

・PMA代表の方より(原稿あり) ※別紙の原稿を参照ください

・ALUメタル代表の方より(原稿あり) ※別紙の原稿を参照ください

◇各組織の活動内容の紹介について

・JCM 島津製作所) 奥田氏より(原稿あり) ※別紙の原稿を参照ください

・フィリピン) MWA Pの代表の方より

サントス氏より、私は財政の役員を担当している。みんなとシェアしておきたいことは、HONDACARSは96年に労組を設立。310名の組合員、17名の役員で成り立っている。8回の労働協約の交渉で高い賃金を得られている。自動車労働者の組織にも加盟している。10の委員会がある。経営側とは対話を中心に行っている。労働協約に基づいた労使合意がなされている。地方の単組で問題があれば労使間で交渉して解決していく(苦情処理)。その時は、ショップスフード、スーパーバイザーの苦情処理、労使関係担当者がアクション委員会へ。MWA Pの加盟労組として組合員の権利を擁護している。労使間の平和的な対話が行われている。MCAPは国の機関にも加盟しており、調停者の調停に合意するケース有。このような解決策を模索することもある。労使間で上がっている場合は基本的に労使間で解決する。

・フィリピン) PMAの代表の方より(原稿あり) ※別紙の原稿を参照ください

・フィリピン) ALUメタルの代表の方より

エドワード氏より、ミツミフィリピン会社に勤めている。会社の概要は、マルベルスへ立地されており、企業のオーナーは日本人(サソ氏)。従業員は2609名、正社員は1882名、見習いは39名、契約社員は410名。製品は、

コイル関係、事務部品、タブレット、WiFi の製造。市場は日本、アメリカ、ヨーロッパ、アジアが中心。労使関係の特徴としては、法を遵守する。労組へのバッシングはされない。組合の概要は、ALTUCP の傘下であり、会社と同じ住所。独自の組合の電話はない。会社内に労組の事務所有。1981 年 3/29 に組合として登録された。私は第 2 期の組合長。今、役員は 15 名。副組合長、監査、執行委員が 10 名。労働協約の有効期限は来月末となっている。1082 名の組合員が所属しており、19 名が非組合員。組合員の福祉に注目して活動している。労使関係は友好的なもの。我々がモデルとなって責任を持った活動をしている。良いガバナンスに労組間で実行している。事業とプログラムは、労使協議、クリスマス、スポーツ、苦情処理、緊急ローン、組合員へのサポート、労働雇用省から認められた委員会、食堂委員会等々。労働協約の枠組みは労使協議会、苦情処理機関、ショップスタードが設定され、製造フロアにおいて問題等々を抽出する人がいる。シフトや制服などの小さな問題までもを拾っている。問題がある場合はすぐに会社へ苦情処理を実施。組合の役員は安全衛生に関わっており、政府と一緒にやっている。5 S 委員会もあり、日本の 5 S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）も学んでいる。改善委員会もあり、機械の話では自動化など労組としても生産性向上へ関与している。違反があれば LMC へ。計画、生産性、福祉などのみんなの共通の関心毎について議論する。OHS は安全衛生、家族計画、エイズの予防、能力開発プログラム、女性関連の問題等、必要であれば LMC を要求する。対話の頻度は問題があればリクエストベースで労使間協議を行う。労使関係の構築は、労働者の権利、利益の促進、協約実施の確立、労働条件の改善。

◇質疑応答

・パナソニック) 平尾氏：フィリピンでは女性がよく働くと言うことを学んだ。女性委員会があるとのこと。具体的にどのようなことに取り組みされているのか。

・PMA) ダダイ：女性委員会は現在、本部、単組に女性委員会を 32 組織設置している。女性に対する教育活動を独立して実施している。女性労働者の権利、基本的な教育、女性の役割、女性労働者の意識を変えるセミナー、職場や家庭、地域社会での女性の役割、男性の組合幹部に対する女性の問題に関する教育活動、労働協約交渉における女性の視点をいれて、女性に関する協約条項をいれることなどである。

・ALUメタル) シャーリー：1957 年から女性の役割が労働協約に記されている。各単組に女性委員会を設置することを奨励しているが、活発かどうかはわからない。全国レベルでは女性活動を実施している。男女労働者に共通の課題について、安全衛生、キャンペーン活動なども、女性委員会で議論している。女性マグナカルタという法律があるが、実際に実施されているかは、あまり大きくない。セクハラも女性だけでなく男性の問題でもある。法律にはあまり注目しないが、単組レベルで実施していくことを今後考えていく。労働組合の意志決定レベルへの代表の選出についても、1：1 というのは難しいので、女性の参加目標を最低 30% とし（将来は 50% を目指している）、促進している。これは強制ではないが、各単組でも取り組んでいる。

・JCM) 藤富：JCM でも難しいが、30% という目標を達成するための努力を行っている。
・MWA P) レデン：能力開発、セクハラ教育、セクハラに関する違反の情報収集は法律の周知徹底、DV、女性の家族計画、妊婦の就業条件、国際女性デーへの参加・動員などである。

・パナソニック) 平尾氏：MWAP に対し質問。妊婦の労働条件についての言及があったが、女性の産休制度を作った働きやすい職場にする必要があるが、具体的にどのような労働条件なのか。

・MWA P) レデン：安全衛生の条件を考慮し、他の職場への移動を希望したり、夜勤への就労を制限したりなどの要求があり、その場合には診断書を提出してもらった上で対応している。また健康診断についても対処している。

・PMA) ラルフィ：PMA は協約の中に妊婦の労働条件を記載している。通常の職場ではなく、軽作業の職場に変えて流産を防止するというのを規定している。

・ALUメタル) シャーリー：女性委員会は男性からなにかを奪取しようとか反目しようとかしているわけではなく、共通の目標を達成しようと考えている。

・基幹労連) 曾根崎氏：日本では非正規労働者の若者の比率が高まっている。労働組合に入ってもらうためには、彼らを取り込んでいくことが必要であり、現在取り組んでいる。フィリピンでも非正規労働者は組合員ではないとのことであったが、今後、非正規労働者の組織化に取り組んでいるのか、今後取り組むのか、考えていないか、聞かせていただきたい。

・ALUメタル) シャーリー：奨学金をもらった学生の技術訓練校がある。そこで労働関連の教育を行っている。労働組合や労働者の権利を教育している。契約社員として雇っているが、アジア・プロという協同組合は人材供給業者として農園からショッピングモールに人材を派遣している大きな企業であるが、5ヶ月契約社員を派遣して

いる。ALU は一般大衆に対し、協同組合がこのようなことをしていることを知らせ、労働組合も反対している。政府にももう仕入れしている。

- ・ JCM) 藤富：非正規職労働者の組織化ということでは、具体的な活動はあるか。
- ・ ALUメタル) シャーリー：就職活動の支援を行っており、組織化も考えている。人材供給会社からの契約労働者の派遣ということについては、労働者の意識を変えるための話し合いを行っているが、組織化には進んでいない。
- ・ JCM) 藤富：PMA や MWAP からなにかあるか。
- ・ ルエル：非常に重要であるが、大変難しい。非正規労働者は5ヶ月間の契約となって、次の企業にすぐ移る。雇用の保障という観点から下院議員にロビー活動を行っている。非正規労働者の正規化についての取り組みを行っている。
- ・ フランシス・バロイス ALU：正規従業員のみが団体協約適用が認められている。総合扶助は組織化できるが、団体協約適用のための組織化はできない。法律改正のためのロビー活動を行っている。
- ・ ロイ・ボルゴス：未組織労働者には教育活動や話し合いを行っている。継続して実施しなければならない。
- ・ レデン：MWAP では団体協約になかで、2つの方法を進めている。女性も非正規労働者も弱い立場にあることから、インダストリアルオールキャンペーンに参加している。非正規労働者を正規労働者に転換させるような合意や、協約適用を全従業員として非正規労働者にも適用されるようにしている。
- ・ ロブレス：会社に要求しているが、会社側はあまり非正規従業員について理解がない。TUCP/ALU の法律顧問と協力して取り組んでいる。
- ・ バロイス：見習いエプログラムというものがある。見習い工を使って正規労働者と同様の仕事をさせている。それについての法律的に許されるのか検討している。過去3年から5年間そのような方法を採用している。
- ・ ダカナイ：奥田さんにお聞きしたい。60歳以上の労働者の労働条件の改善とはどのようなものか。現在退職年齢は。奥田：ほとんどの日本の企業の退職年齢は60歳である。60歳以降の労働者の労働条件の改善とは、もし、60歳以降の働きたい労働者については65歳まで働けるが、賃金は半分以下になる。それは日本の法律に定められていることである。
- ・ PMA) ダダイ：労働協約の中に退職年齢が含まれているが、労働条件も含まれているのか。
- ・ 島津製作所労組) 奥田氏：33%である。
- ・ JCM) 藤富：年金支給と併せて。
- ・ ロブレス：奥田さんに質問。さきほど労働協約に9ヶ月で解決したとあったが、どのような問題が生じたのか。どのような特定の問題があったのか。15番目のスライド。
- ・ 島津製作所労組) 奥田氏：春闘の交渉が3週間とのこと。

以上

【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】

- ・ JCM代表 古河グループ労連 池田氏（別紙原稿を参照）
- ・ MWAP代表 NXPセミコンダクターズ労働組合委員長 エミリー・バレイ氏
- ・ PMA代表 フィリピンスキョウリツ労働組合 ガルロ・スマルタード氏
- ・ ALU代表 カワサキ・モーター監督職労働組合 ラウレアノ・アーチェス氏（別紙原稿を参照）

MWAPからの発表の要点

- ・ 組合員とのコミュニケーション活動は非常に重要
- ・ 24名の違法解雇に対する闘争に取り組んだ
- ・ 具体的には、フェイスブックやビデオを作成しユーチューブの活用した
- ・ 結果は、国内外からのサポートを得てスウィートな勝利を収め、12名の役員が復職し12.25%の賃上げを勝ち取った

PMAからの発表の要点

- ・ PMAは4900名で組織し、うち2200名が正規雇用、2700名が非正規雇用である
- ・ 設立は1995年9月18日
- ・ 年度末に運動方針を立て、運動の内容や目的、計画、対象者、予算、スケジュール等を大会で承認のうえ実施に移している
- ・ 2016～2019年の運動方針では、教育、ミーティング、大会、組合活動への参加を取り上げた
- ・ 一般組合員向けのコースとしては、新人研修を実施している
- ・ ミーティングについては、リーダーによる協議会を毎月実施しその時々起こっている問題や最新情報の提供、各種委員会の運営状況等を共有している
- ・ 組合の大会は年に2回開催され、主な活動や主要な関心事、設立記念日の行事企画と実施、緊急会議の開催などについて協議を行う
- ・ 主要な組合活動としては、100名が参加して組合としての責任について、福祉や健康、基金、違法解雇撤回キャンペーン、ジェンダーバランスの転換活動を展開し、ソーシャルメディアを活用した女性参加を促進している

ALU金属からの発表の要点

- ・ 事業は川崎重工業とシークス(株)との合弁でモンテナルパ市に所在している
- ・ 労働者の総数は728名で、うち75名がスーパーバイザーとなっている
- ・ 職場におけるコミュニケーションと組合のイメージを改善するため、ウェブサイトとソーシャルメディアを活用しており、組合掲示板を開設しその維持管理を行っている
- ・ 組合員総会や経営側との例会を毎月実施しており、そのほかにも会社主催のスポーツ大会やクリスマスパーティ、能力開発プログラムについて委員会を中心に取り組んでいる
- ・ 組合員に対する法律や医療に関するサービスを提供し、福祉計画を実施している
- ・ 政府計画に対する支援として、赤十字社による献血活動や植樹プログラム、清掃キャンペーン、フィットネス活動にも取り組んでいる
- ・ 組合員に対し絶えず情報を提供し、適切かつタイムリーな情報を提供するためにニュースや報告書文書を作成している
- ・ 女性参画については、女性委員会を設置・運営している。また、クオータ性の実施や組織機構への女性代表者の議席を割り当てをおこなっており、労働協約(CBA)においても性に限定的な恐慌やジェンダー関連条項が盛り込まれている
- ・ 会社が保険基金に従業員1人あたり20ペソ/月、リプロダクティブ・ヘルス・プログラムに300ペソ/月を拠出している
- ・ 若年組合員向けの活動としては、労働訓練センターへの優先派遣や技能職業教育のカリキュラムへの労働教育モジュールの統合、HIV/エイズの予防・管理に関する情報キャンペーンを実施している

質疑応答

[日] PMAでは、組合役員と組合員間のコミュニケーションにどのように取り組んでいるのか

[比] 単組ではブリンメンバーシップオリエンテーションを行い、規約の説明や組合の責任や罰則について説明している。特に、単組の秩序を守ることを教育するために過去に起きた問題を事例として教えている。組合の必要性や自分の立場など、基礎から複雑な事柄までを教育している

[日] 教育が終わった後のコミュニケーションはどのように行っているのか

[比] 役員は様々な状況を把握し、ミーティングにおいて協議する。急を要する問題に対しては緊急会議を開催し、重要度が低い場合はEメールで対応している

[日] 職場に意見をベースに組合活動を行うという話を聞いて、我々と同じ考えで組合の活動を進めていることが分かった。我々も経営との間で建設的な労使関係の構築活動を進めている

[日] フィリピンでは組合員の家族の不幸や死亡などに対し、どのような共済活動に取り組んでいるのか
[比] 単組レベルで、組合員や家族の病気に対し2年間金利なしのローンを実施している。また、医療サポートが長期にわたり必要な場合は家族も含めて無料となる
[比] 退職組合員に対しても病気に対するサポートを行っている
[日] フィリピンにおける定年は
[比] 法的には55歳で、労働協約で決定すれば60歳までとなっている
[比] ALUでは労働雇用者が資金を拠出し、協同組合を作り収入を得るための取り組みを行っており、家族へのサポートとして診療費は免除される
[比] 事故が起こった組合員に対し、入院費等が一定額を超えた場合はスクリーニングメンバーでチェックを行い、各組合員が500ペソを拠出しサポートする
[比] 基金の設立は経営環境が良い場合に実行でき、すべての単組・産別でできることではない
[比] 組合員1人当たり100~150ペソを拠出し、がんなどの病気や事故にあった組合員の費用の半分を借りることができる
[日] フェイスブックのアカウントをほぼ全員の組合員が持っているとのことだが、閲覧してもらえる割合は
[比] 大会で計画しプログラムキャンペーンを考え、フェイスブックページをモニターしてもらっている。フェイスブックを最大限に活用し、ユーチューブによるメンバーやリーダーの教育にも活用している。団結や闘争の重要性等を全体で共有することに最大限利用した

【フリー・ディスカッション】

Q=フィリピンのトヨタケソンアベニューにおいて、現在5名の組合員が解雇された。全てが単組の組合長であり、仕事もなく収入源がない状態にある。この不当解雇に対して、国際機関から手を差し伸べて頂きたいが良い手立てはないか伺いたい。

A=皆さんの労使問題については、JCMの西原前議長に話があり、即座に自動車総連と情報共有を行っている。確認した情報では、TOYOTAとの資本関係はないが、同じ名前を共有する仲間として、自動車総連傘下の全トヨタ労連を通じて、トヨタ本社へ情報を伝え、共有出来ている。

しかしながら、その後みなさんとお話する機会がなく、新たな情報共有は出来ておらず、本日お聞かせ頂いた内容および後の交流会の場で確認した内容を日本に持ち帰り、お手伝いできることがないかを含めて今後の対策を検討したい。

因みに、現状NLRCにて協議中であり、そちらの方も注視していきたい。何か動きがあれば連絡をお待ちしております。

Q=今回の組合長が不当解雇された5件の案件については、モリロク・カトーレックなどがあり、全ての案件においてNLRCで審議中となっており、国際組織に対しても連絡している。キャンペーンの甲斐もあり、インダストリアルサポートを受けることができた。日本における同様の解雇問題に対する支援策があれば伺いたい。

A=先程申し上げた通り、本件については、内容を把握してはいるが、5件中2件については、日本国内において組合が存在しておらず、JCM独自では有効な対応を行えないのが実態であり、最新情報をこの後の交流会で確認させていただき、情報の共有を図りたい。

Q=先程発表のあった古河グループ労連の池田さんにお聞きしたい。

組織に女性が少なく、役員には1人しかいないとの報告であったが、今後における女性組合員のモチベーションを維持向上させ、組合活動に関心を持たせる活動が必要であると考えます。どの様な取り組みを展開されているか紹介頂きたい。

A=まず最初に申し上げておきたい。当社の男女比率は、男性が約95%・女性が約5%であり、圧倒的に女性の比率が低い。雇用環境の変化に伴い、直近では育児休業を活用することで、子育てを行いながら活躍される女性組合員が増えてきている。その上で、毎年交渉している全組合員対象の賃金改善や一時金交渉以外に、育児休業の内容を更に充実させると共に、休業者の出ている職場の負担軽減や要望を聞く活動を通じて、組合組織の必要性が認知されるよう取り組んでいる。

また、日本では女性が家事全般をこなす文化が根強く、土日が中心となる組合活動に対して女性の進出は、困難なことが実情であり、JCMそれぞれの産別で課題となっている。その中で、当労組の取り組みを紹介しておきたい。

我々自動車総連では、女性の役員や次代の候補者に対するセミナーを通じて、組合活動に対する関心やモチベーションの維持に繋がる教育を行っている。内容については、堅苦しい研修に特化せず、化粧品や美味しい食事を準備する等により、関心を高める工夫を行い、一定の効果が得られている。

最後に補足となるが、JCMの5産別においても、女性に対する教育について、取り組みに強弱があり、先程紹介したように積極的な取り組みを展開する一方で、女性委員会の構築さえ困難な組織もあることを認識している。今後において、JCMとしては女性交流集会を開催し続けると共に、女性参画活動を大きなテーマに掲げるインダストリアルが2016年に開催を予定している第2回大会に向けて、国内での議論を熟慮する必要性を認識してい

ることを付け加えておきたい。

Q＝日本の女性は就労に対して、ある一定の満足感や男性と同じように働くことが困難であると思っているのではないかと考える。その事が組合活動に対する女性の参画に影響があるのではないかと感じる。例えば、産休で18ヶ月休むことのできる制度は、国際基準からも非常に長い期間であり、フィリピンにおいて、実質そんなに長く取ることは出来ない。

質問については、フィリピンでは非正規労働者の組織化が非常に難しく、貧困問題についても大きな課題である。労働意欲とは別に5ヶ月間の短期的な雇用もしくは、働けない環境が多くあり、持続的に働く環境の構築が急務であると考えている。契約社員や非正規社員の組織化を行うことで、その問題を軽減できるのではないかと考えており、フィリピンの労働組合に対して、何か良いアドバイスがあれば伺いたい。

A＝日本の取り組みの一端を紹介したい。まず日本の失業率は、フィリピンと比べ非常に低く現在3.5%であるが、25歳以下の非正規雇用は激増している。非正規雇用者の内訳は、女性で約55%・男性で約25%となっており、20年前と比較しても数倍となっており、正規・非正規での賃金格差が大きくなっている。一昔前には、男性が働き女性が家事をしていれば、生活出来ていたが、今後は困難になると想定される。全体的に組合の組織率は減っており、組織化を進めないと、それぞれの産業において組織力が落ちている。特に、サービス業は懸念されることである。

日本では、従業員全体の50%を超える組織でない従業員代表として成立せず、残業の協定はもちろんのこと、会社との協約にも不備が生じることとなる。

現在は、サービス業を中心に非正規が増えており、停年以降の組合員化や管理職の60歳以降に再度組合員化する取り組みが行われているケースもある。

また、正規・非正規社員を問わず、全ての労働者に対して最低賃金の適用に力をいれている。大学で講義を持つことで、学生に対する教育についても取り組みを行っている。

加えて、国によって派遣・非正規社員についての位置付けに違いがあるので、フィリピンと日本では一致していないことがある。これから例として説明するのは、ある一定期間しか働けない限定社員の場合であるが、正規の組合員より組合費を安く設定する等、組織率を高めるための知恵を絞り、取り組んでいる。

また、組織拡大という考えから、ナショナルセンターや産別・単組に至るまで取り組んでおり、非正規労働者の組織化やグループ内企業の組織化などにより、将来的には、日本のナショナルセンターである「連合」を現在の700万人から1000万人への組織拡大を目標としている。

Q＝ナカタフィリピンにおいては、正規社員が15%であり、残りの85%が契約社員であることから、組織化が非常に困難である。フィリピンでは、ほとんどの企業において契約写真を導入しており、労働組合の組織を無視して行われている。また、労働協約交渉についても、組合が無視されており、状況を改善する提案があれば伺いたい。

A＝正規・非正規問題については、各国・企業で様々な問題があり、企業戦略にも関わる問題であることから、一概にこうすれば良いといった答えは存在しない。しかしながら、組織化に向けた努力は継続して頂くことや本当の意味での最低賃金制度の確立に向けた取り組みを続けていくことが重要であると考えている。それ以上は、個別ケースもあることから深くは発言できないのでご容赦頂きたい。

Q＝現在3つの法案が下院に提出されている。企業における契約労働者を1割 or 2割 or 3割に限定するものである。法案作成に参加したが、協同組合による人材派遣で派遣された契約社員であっても団体協約の適用を受けるというものであり、皆さんからのサポートを頂きたい。

A＝NXPのプレゼンが情熱的に心に響くものであった。今後の活躍を心より応援したい。今回の争議については、インダストリアルオールを通じて情報共有出来ており、水面下で支援を行ってきた。無事に問題が解決したことについて安心している。尽力された関係役員に敬意を表したい。インダストリアルオールを通じて、我々は繋がっていることを再認識させられた。今後において、我々日本からの支援要請があれば、様々な面から助けてほしい。共に頑張らしましょう！

【閉会】

MWAP レデン

電子産業の部長から(NXP)：このような機会を提供していただき感謝申し上げます。今回は実りのあるフォーラムであり、いろんな情報や経験を共有することができた。JCMやインダストリアルオール、フィリピンの組織のみなさん、NXPへの支援に感謝したい。私も再雇用された一人であり、心から感謝したい。今朝、MWAPから紹介があったが、議題1でMWAPの機構の中の執行委員会、女性委員会も含め、組織の目標は非正規労働者の組織化である。フィリピンでは非正規雇用が多く、各単組への教育、組織化キャンペーン、安全衛生キャンペーンや教育、地域社会や被災地域への医療支援サービス、団体交渉・苦情処理支援、労使対話の促進等を行っており、また、ホンダ労働者は8回の団体交渉で最高水準の労働条件を勝ち取り、団体協約に即した苦情処理によって問題が大きくなる前に解決できた。しかしながら、問題が解決しない場合、DOLEの裁定に付されることになるが、できるだけ企業内の労使関係のなかで解決することがWINWINの関係となる。昼食後、非正規従業員の組織化問題、NXPの問題についての経験、組合員とのコミュニケーションのためのソーシャルメディア活用、パンフレット

ト配布、定例会開催などの取り組みが報告され意見交換が行われた。

PMA ルエル

この会議の場を作って頂いたJCMへ感謝を申し上げる。WINWINの状況を生み出していかなければならないことは、フィリピンでも日本でも同じである。責任を持った労働組合であるということがもっとも重要である。

ALU シャーリー

JCMに感謝したい。類似点、相違点が理解でき多くのことを学んだ。もう一度今回の報告を見直して、さらに得るものがあると思う。組織として国際的な団結と連帯が非常に重要である。世界に境界線がなくなってきている。情報の共有化を図り国際キャンペーンも向上させていかなければならない。これからもこのような活動が実施されればと考える。

JCM 浅沼

テーマを上げるだけでも、ジェンダー、コミュニケーション、団体交渉、非正規労働者など様々な議論ができる。違ったアプローチをしているところからもいろんな視点から学ぶことができる。東アジア地域や南アジア地域でも労働運動を活性化していけると期待している。参加者それぞれに得るものが多かったと思う。特に、日本から参加した25名は得るものが多かったのではないかと感じる。皆さんに感謝する。併せて、長時間におよぶ会議の通訳を担当頂いた大塚さんについても感謝を申し上げる。

藤富

これまでも様々な国際会議に参加しているがこんなにもスムーズに進むとは思わなかった。ご協力いただき感謝を申し上げる。

訪問先・行事名	MMP C (三菱・モーターズ・フィリピン) 会社訪問・工場見学・労組訪問
日時	2014年11月27日(木) 08:00-12:00
場所	MMP C
対応	柴田社長、浅田副社長、オマリー副社長、大野氏、メロ労働組合委員長、他

①オマリー副社長あいさつ(訪問冒頭)

- ・MMPCの労使関係は、9年以上にわたって良好な関係。
- ・MMPCには、3労組(一般労働者、監督者、事務所)があるが、一般労働者組合(MMWU)が最大労組。MMWUは責任を持った労組であり、11/24の選挙でメロ委員長が再任。
- ・MMPCとして、日本の親会社、タイの会社との関係が重要。

②工場見学

- ・Body Assembly Section(車のボディーの組み立て、溶接工場)を中心に見学。
- ・ボディーの溶接ロボットを1台導入。その他は手動溶接で対応している。
- ・ボディーの工場内搬送は、ゴルフカートを活用。
- ・約60%の部品を、フィリピン国内で調達している。
- ・現在、工場内の全ての機能をラグーナの新工場に移転準備中であり、1月から新工場での稼働を開始する。

③工場見学後の質疑応答

訪問団：日本市場では、排ガス規制等の機能が求められるが、フィリピン市場に求められる機能や特徴は、どのようなものか？

MMPC：確かに、日本市場向けには環境面が重要であるが、高価となる。フィリピン市場では、国民の収入が少ないことから、コスト面が重要。また、1年に2~3回は大雨が降り、道路の排水が悪いため、出勤できないほどの洪水となる。従って、燃料が安いディーゼルエンジンで、車高が高く、7~8人乗れる車(家族が大事)の人気がある。加えて、7000以上の島からなり、部品供給網の課題がある。日本車のように、コンピューターが多いと修理が大変。自分たちで修理ができる、シンプルな車が求められる。部品取りもできることから、そのような車のリセールバリューが良い。

訪問団：従業員数、勤務時間及び生産台数は？

MMPC：930人。7時~16時(1時間昼休憩)の8時間勤務。現在は、1直で18000台生産。

訪問団：タクトタイムは？また、工場移転時に、現在の従業員はどうなる？

MMPC：70台/日であり、タクトタイムは8台強/時間。

技術を持っている従業員ばかりであり、会社としては全員残ってほしい。個別の調整の結果、約95%の従業員が、新工場に来てくれることとなった。新工場は60~70km離れているが、会社として通勤バスを手配することとしている。

訪問団：工場内において様々な色のヘルメットがあったが、色の基準はあるか？

MMPC：所属や職種により、色を変えている。たとえば、グレーは組立、白は検査員、黄色はリーダー、等。

訪問団：フィリピンの平均的な月例賃金は5万円程度と聞いているが、MMPCでの賃金は？また、車両価格は？

MMPC：アドベンチャーが約180万円、ミラージュ(1200cc)が約120万円、モンテロスポーツが約300万円(120万ペソ)であり、ASEAN内であれば、関税ゼロで輸出できる。従業員の賃金は5万円程度。但し、従業員向けのインセンティブもあり、車を買える状況。

収入が3000ドル/年くらいになると、モータリゼーションが加速すると言われる。フィリピンは2800ドル/年くらいであり、総需要が伸び始めている。

訪問団：良好な労使関係を作るために、どのような取り組みをしているのか？

MMPC：フィリピン全体で争議が少なくなってきた。(一部地域は、まだまだ激しいが)。労働者側も、会社と一緒に取り組まないといけない、との意識が変わってきている。MMPCにおいても、製造業の必要性を労使で共有し、共通認識のもと、政府への働きかけも行っている。また、月一回のペースで、職場の代表と社長との昼食会を行い、対話の場を設けている。今回の工場移転についても、労組に事前説明し、意見を貰いながら計画を進めている。

④Mitsubishi Motors Workers Union-Philippines 訪問

- ・MMPCには、一般労働者、事務所、監督職の3労組がある。MMWUは一般労働者の労働組合。
- ・1965年8月20日に設立。設立時は、Chrysler Philippines Labor Union(CPLU)。来年は設立50周年を、新工場のラグーナ地域(輸出・加工特区)で迎える。

・11/24(月)に役員改選の選挙を実施し、新体制でスタートしたところ。

訪問団：職場で、女性の割合はどの程度か？

MMWU：MMWUには4人の女性がいます。以前、25人ほどの女性を雇用したが、仕事が厳しく辞めていき、4人のみが残った。職場では、70%以上が男性であろう。事務所部門は、女性が多い。

訪問団：役員選挙において、他の候補者はいたか？また、組合活動に対する会社の理解は？

MMWU：自分を含めて二人が立候補し、自分が当選した。

MMWUは責任ある労組(responsible union)である。これは、労組だけでなく、会社にも責任があり、組合活動に対し、会社の理解はある。

労使関係において、①信頼、②コミットメント、③透明性、④対話、の四つの言葉が重要。これらにより、労使間で信頼が生まれ、責任に対するコミットができる。

会社や投資家がいないと、労働者・労組は存在できない。今後も、責任ある労組の取り組みを継続する。

訪問団：15年も組合長を務めていると聞くが、後継者は育っているか？

MMWU：私の考えであるが、どのオフィサーも後継者候補である。今後、リーダーとなるよう教育していく。あとは、選挙により決まる。

訪問団：組合員への情報発信や情報提供を、どのようにしているか？

MMWU：情報の提供、事務所での協議内容の提供は、規約で決められている。すべての内容は、職場協議員を通じて共有している。

訪問団：日本の組合は、セミナー等を休日に開催することがあるが、フィリピンでも休日に活動を行うか？

MMWU：単組では、3人の役員がフルタイム。平日・休日問わず、対応している。PMA, セントロ等の上部団体は、休日活動はない。

訪問先・行事名	A L U (合同労働組合) セブ地域本部訪問・施設見学
日時	2014年11月28日(木) 10:00-13:00
場所	A L Uセブ地域本部
対応	

○ALU(合同労働組合)訪問・施設見学

1) ALU 施設見学

施設内には ALU の労働組合事務所のほかに診療所やラジオ局、礼拝堂、外部貸出可能なホールも有しており、船員が利用する宿泊施設も兼ねている。

診療所では、内科、歯科、眼科、産婦人科などの診療に加え、血液検査や尿検査などの簡易的な検査も可能な設備を備えている。ALU 発足当時から開設されている。運営費用については組合費で賄われており、組合員の診察費用は無料となっている。このような診療所を労働組合で保有しているのは、フィリピン国内で ALU のみである。

ラジオ局は 1969 年に開設され、組合員に向けての情報発信を行っている。より全組合員に分かるように使用言語は英語ではなく、ビサヤ語を使用している。施設内には AM 局と FM 局の 2 つがあり、AM 局は ALU 独自、FM 局は共同での運営となっている。

2) フィリピンの労働組合運動の歴史について

●ALU ビサヤ地区副委員長 ハンジ ガレヨン氏あいさつ

セブを中心とした中央ビサヤ地区において、ALU がどのように組合運営を行っているかを説明いたします。ALU はフィリピン全土で運営を行っており、フィリピンのケソン地域、ミンダナオ北部・南部でも事務所を構え、運営を行っています。今回訪問いただいた建物は日本の海員組合の協力によって建設されました。土地は ALU の所有であり、建物は共同所有という形をとっています。

ALU の加盟組合員数はおよそ 10,000 名、加盟単組は 102 組合となっており、船舶会社、薬品関係、荷揚げサービス、病院、セメント工場、教育機関などの労働組合が加盟している。ALU は組合員から組合費を徴収する代わりに、組合員は無料の医療サービス、福利厚生、退職時や死亡時に支払う給付金などを享受している。

日本からお越しいただき感謝いたします。あいにく、ALU の中央委員長は本日不在ではありますが、ビサヤ地域のスタッフ一同でお迎えいたします。

●JCM 事務局長 浅沼氏あいさつ

昨日のセブ到着の時から歓迎いただきありがとうございます。冒頭から刺激を与えていただく見学ありがとうございました。

JCM は日本のなかのモノづくりをテーマとした産業が集まった労働組合である。具体的には自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線の産別がメンバーとなっています。本日はその中から 25 名で参加させていただいております。

●メンバー紹介 (藤富事務局次長)

●フィリピンの労働組合の歴史について (ALU エバ氏)

ALU の歴史ビデオを用いて説明。

ALU は 1954 年にセブでメンドーサ会長とセノ氏により設立された。1950 年代の医療サービスやセミナーの様子やマニラを始めとする各地域での活動の様子、昔のラジオ局や礼拝堂の写真、昨年台風 30 号の救済活動やフィリピン航空の大量解雇時のストライキの様子、高い電気料金は是正を求めたデモ行進などの様子を交え、ALU の活動の歴史を説明いただいた。

●フィリピンの労働運動について (ALU エバ氏)

ALU の活動の歴史が垣間見られる映像でした。これが、フィリピンの労働運動です。最近の活動状況もご説明したいと思います。フィリピンの労働人口は緩やかに上昇しており、雇用率も上昇しております。しかし、雇用の定義については問題があり、1 時間働いただけで雇用したという定義になっています。失業者と非正規社員の問題もあり、非正規社員が上昇しています。また、フィリピン経済は OFW による外国からの送金に依存しており、日本は 4.2% となっています。家族が貧困層から上のラインで生活するには、最低賃金の上昇が必要です。最低賃金は 2005 年の 690 ペソから 2011 年には 993 ペソまで上昇しました。産業によって独自の最低賃金を設けており、生活賃金と最低賃金にはギャップがあります。各地域で賃金を決める委員会があり、インフレ率、消費者物価を考慮するとマニラ地域の最低賃金は 7 ドル前後で、最低はミンダナオ地域です。したがって、最低賃金が生活賃金よりいかに低いかお判りかと思えます。また、フィリピンの労働組合は数回にわたって統合しようという動きが見られました。登録された労働組織の 3% のみが労働協約を持っており、ストライキの通告の方法、ストライキのやり方が明記されています。正規でも非正規でも職は必要です。組織化、ストライキを行うにも大変お金がかかります。会社側は労働者の組織化をまだ受け入れていません。私たちは、継続的な賃金上昇の活動を行っており、メディアも活用しています。高い電気代に関しても労使間で話し合っており、災害への救済活動も行っています。労働者のために我々が中心となって活動を行っていきたいと思えます。

3) Q&A

Q. (渡邊) 他の ALU 事務所でも医療施設を持っていますか。

A. (ALU) マニラなど他の事務所にも持っています。組合員とその家族に対してサービスを行っているのは、フィリピンでは ALU のみである。

Q. (渡邊) ALU の組合員すべてが通える距離なのでしょうか。

A. (ALU) 施設の場所を選定する際、組合員が多くいる場所を選定しました。ただ、当然ながらすべての組合員をフォローするのは難しく、アクセスが困難な地域へは訪問するなどして対応しています。その他は、ALU として民間医療機関と提携を結び対応しています。

Q. (鈴木) フィリピンの一般的な医療施設では、補助がないとどのくらいの診察費用が掛かりますか。

A. (ALU) セブでは診断処方のみでおよそ 400 ペソかかります。マニラでは 500~700 ペソは掛かります。およそ 1 日の最低賃金程度くらいは掛かってしまい、薬を買うにも、別途お金が掛かります。

Q. (曾根崎) 電気代が高いとの話があったが、電力会社から供給されるものだけでなく、バイオマスなど民間で作成、供給される電気の利用も効果的と考えますが、電力を製造、供給する際の規制があるのでしょうか。また、産業へも大きな問題をおよぼすと考えられるが、何か低減する措置を講じていますか。

A. (ALU) 環境・安全衛生に関わる取り組みは職場内外で行っています。例えば、気候変動を意識した植林活動、その一環のセミナーなどです。さらには、各単組としては養豚の排泄物によるバイオマス発電を行うなど、クリーンな開発に取り組んでいる。こういった取り組みには政府より奨励金が出ています。また、環境に関する規定は労働協約にも織り込んでいます。

Q. (池田) ALU のセブ地域で特に力を入れて取り組んでいることはありますか。

A. (ALU) ストライキ件数は減少しているものの、未だ健全な労使関係を築く上で会社側からのいろいろな違反が存在するのが現状です。労働組合としては、労働者の権利保護のために継続的な対話活動に取り組んでおります。また、責任ある労働組合という観点での活動をセブ地域でも行っています。

セブ地域だけの取り組みではないが、組織化運動や契約社員制への反対運動を行っています。契約社員の拡大が組合員の雇用縮小にも繋がるためです。

組織化についてであるが、太平洋セメントという日系企業の組織化ができ、労働協約の交渉中であり、組織化できたのは BWI の支援があったおかげです。また、セブのミツミ・フィリピンの組織化は出来ていないが、地方自治体と連携して組織化をしていきたいと考えています。

Q. (佐藤) この施設の建造を支援した日本の海員組合とは、どのような繋がりがありますか。また、教会は組合費で組合員のために建造されたものなのでしょうか。

A. (ALU) この施設は JSU-PSU の宿泊施設も兼ねており、ALU、PSU、日本の海員組合及び船主協会が関わっています。日本船籍の船員になるとトレーニングレヴィが自動的に徴収され、その資金を日本の海員組合が管理しており、その中から約 2 億 5 千万ペソの建設費が拠出されました。維持管理費には、外部貸出収入も充てられています。さらには、屋上にレクリエーション施設やレストランを建造中です。

日本の海員組合とは大変良好な関係にあります。また、PSU は外交船員のみで構成されており、ALU の中にある 14 の産業別組合の一つです。

教会は 1960 年代後半に建設され、ALU からの拠出と労働協約を結んでいる各企業の援助で出来ています。昨年の地震被害による補修を現在行っているところです。

Q. (佐藤) 最低賃金が 10 人以下の企業には対象外となっているなど、貧困層に対して、ALU としてはどういった取り組みを行っていますか。

A. (ALU) 我々の代表として、意思決定機関である国会へ代議員を派遣しています。さらには労働者大学で様々な教育活動も行っています。正規のみならず非正規労働者への組織化を行うことで政府サービスとの繋がりをつくる取り組みも行っています。また、地域リーダーの育成も行い、地方自治への意見反映が出来るようにしています。

●まとめ(JCM 藤富氏)

短い時間ではあったが、意見交換により互いの理解が深まったと思います。ALU には 60 年の歴史があり、メンドーサ会長も 90 歳であり、JCM としてもたくさん学ぶことがあると考えます。これからも引き続き、ALU と JCM の良好な関係を築いていきたいと思っています。

訪問先・行事名	OPASCOR（オリエンタル港湾関連サービス）訪問
日時	2014年11月26日（水）14：00～17：00
場所	マニラ・ホテル内会議室
対応	ランディ人事部長、他労使から多数

○OPASCor 訪問

1) ランディ氏あいさつ

日本の労働組合の皆さま、ようこそセブ島へ。この度はOPASCorへ訪問いただきありがとうございます。

2) OPASCor 紹介

OPASCorの企業概要について、ビデオを用いて説明

OPASCorは港に関わるさまざまなサービスを行っています。現在、クレーンを4基保有しており、2012年にも1基設備投資を行いました。労働者の企業で500名の従業員が在籍し、みんながオーナーです。そのうち役員会には一般労働者、事務職、管理職が参加しております。OPASCorは1990年に組織化致しました。その当時は2,000万ペソ規模の企業であったが、現在は10億ペソ規模の企業に成長し、これからも継続的な事業拡大、設備投資を行っていく予定です。

3) JCM 浅沼事務局長あいさつ

私どもJCMに加盟する労働組合のうち25名で参加しています。JCMは5つの産別から出来ており、自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線の5つ、モノづくり企業が集まった労働組合です。御社の事業とは少し異なるが、我々が製造したものを運んでいただくという意味では深く関わりがあると考えています。限られた時間ではあるが、よろしく願いいたします。

4) Q&A

Q. (曾根崎) 港の操業時間を教えていただきたい。

A. (OPASCor) 港での荷物の運搬は24時間毎日です。事務所は月曜から金曜までやっています。

Q. (山田) 従業員全員が組合員であることによる一般企業とは異なる特色は。

A. (OPASCor) フィリピン国内のこの業界のなかで給与、福利厚生が良いことが一つの特徴です。雇用保証についても従業員全員がオーナーであることにより、アプローチの仕方も工夫しています。実際に就業規則違反などについても最大限寛容な取り扱いをしています。退職した場合は優先的にその家族を雇用する制度を設けています。

Q. (浅沼) 従業員は株式を持っていますか。

A. (OPASCor) 1年働くごとに1株を与えています。株式の配当はフィリピン内でも一番高く、50%の配当率です。最低3年の雇用が前提となっており、財務状況も非常にいいです。フィリピンでは本当の意味でのファミリー企業も多いが、OPASCorは従業員みんながファミリーと考えており、得た利益は設備投資にも充てるが、労働者への分配もしっかり行っています。

Q. (奥田) 日本でクレーンの操縦者になるのは難しいが、どのように教育していますか。

A. (OPASCor) シンガポール系の教育専門企業に委託しています。

Q. (岩井) 初心者が一人前になるまでにどのくらいの訓練期間が必要なのでしょう。

A. (OPASCor) 6ヵ月～1年ぐらいです。

Q. (藤富) 平均勤続年数は。

A. (OPASCor) 福利厚生も良いため、非常に長く20年～25年ぐらいです。基本的には入社したら定年退職まで勤めます。

Q. (藤富) 非正規雇用者はいますか。また、いるのであれば、どのくらいいますか。

A. (OPASCor) 基本的に非正規従業員はいません。退職者が出た場合は、その家族からの補充となり、適任者がいない場合には外部から採用しています。

Q. (平尾) 採用の基準は。

A. (OPASCor) 業種にもよるが、オペレータであれば、10年の教育を受けていれば大丈夫です。

【Another EYE's】私だけが見たもう一つのフィリピン ～セブ島にて～
電機連合 パナソニックエコソリューションズ労働組合
東日本総合支部 副執行委員長 平尾 正寛

まずは、プログラム最終段階において、皆さまに多大なるご心配とご迷惑をおかけしましたこと、心よりお詫び申し上げます。常時、付き添いをいただきましたJTBの高階さん、急遽、同行いただきました遠藤さん（JTBの現地エージェント）、私の悲壮感漂う電話を受け、対応いただきました鶴飼さん、ありがとうございました。そして、病院から戻ってきた私に「ウィダーinゼリー」を差し入れいただきましたJCM浅沼事務局長、今まで生きてきた中で一番美味しい「ウィダーinゼリー」でした！最後に、翌日、温かいお声をかけて下さいました参加者の皆さま、本当にありがとうございました。

私は、今、元気に選挙活動のお手伝いをしております！（2014/12/5時点）

さて、そのような経験をした私だからこそお話しすることのできる【Another EYE's】をお届けさせていた
だこうと思います。それは、「フィリピンの医療事情」についてです。

海外で病院のお世話になったことのない私にとって、フィリピンの医療水準など知る由もなく、「ヤバイ・・・
もしかすると、わけの分からぬ処置をされて、そのまま帰らぬ人に・・・」とさえ思ったぐらいです。高階
さん、ホテルの専属ナースに付き添われ、タクシーで救急病院へ。20分後に到着したのは、「CEBU DOCTOR'S
UNIVERSITY HOSPITAL」という大学病院。驚いたのはこの後、到着すると若いドクター&ナースばかり。（高階
さんは興奮気味：私はそれどころではない。）日本の「白い巨塔」から連想する白髪の大学教授なんて全く皆無
でした。しかも、数分後には少し日本語を話せるスタッフが対応して下さり、スムーズな対応。日本よりも対
応が良い！では、医療レベルは？と思われるかと思いますが、さすがはセブ島No.1 or 2（この辺のアバウト
さはフィリピンらしいところ。）の病院だけあって、全く問題ありませんでした。と、ここまでは良いところば
かり。ところが・・・

紙面にて痛み止めの薬の説明を受け、投与を待てども何もされない。おかしいと思い、問合せをすると、先
ほどの紙面（実は処方箋）を持ってドラッグストアに買いに行け、と。「ベッドに横たわる病人に、そんなこと
させるの？」「私は付き添いが居てくれるから良いけど、一人で運ばれた人はどうするの？」と思いつつ、導入
剤と抗生物質を買ってきてもらいました。その後、導入剤を点滴に入れ、抗生物質を飲もうと「水を下さい。」
とお願いすると、

お金をくれ、と。「なんと、水までペットボトルを購入しないとだめなのか！」。さすがに日本との違いを痛感
した瞬間でした。さらに・・・

決定的な違いを痛感したのは次の瞬間。俄かに騒ぎ出す病院内・・・トイレに行こうと病室を歩こうと歩み
を進めた瞬間、目に飛び込んできたのは、「頭を銃で撃たれた血まみれの患者」。そう、ここは銃社会のフィリ
ピン。最後に、最もフィリピンを感じた夜の出来事でした。私だけが見たもう一つのフィリピン・・・。

【終】

国内研修 2

第9回JCM国際労働研修プログラム

国内研修2

2015年1月13日-14日

2015年1月13日(火)

- 14:00 開会
ー浅沼弘一 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)
- 15:40 休憩
- 16:00 フィリピンにおける労働運動の解説
ー小島正剛 JCM顧問
- 17:30 休会
- 18:00 夕食懇親会

2015年1月14日(水)

- 09:00 国際労働研修プログラムから何を学び、どう活かすか?
ー藤富健一 JCM事務局次長/国際局部長
- 09:30 今後の活動への反映
ー各参加者より
- 11:00 休憩
- 11:20 派遣費用について
ー岩井伸哉 JCM国際局部長
- 11:50 総括
ー藤富健一 JCM事務局次長/国際局部長
- 12:00 会議終了

第9回 JCM 国際労働研修プログラム 国内研修2

当プログラムから何を学び、どう活かすか？

1. プログラムの目的： 「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育成」
 - 個人としての能力向上（インプット）
 - 広い視野・偏りのないモノの見方考え方の体得／国際感覚・異文化コミュニケーションの技術・ポイントの体得／実地研修国の労使関係の知識、建設的な労使関係構築に向けたポイントの体得等
 - 自組織の活動への反映（アウトプット）
 - 得られた知識、経験、人的ネットワークをベースに、いかに自組織の国際活動を強化するか？

2. 海外事業体における建設的な労使関係構築の重要性
 - 海外事業体で発生した問題は日本の親会社・組合員へ影響大
 - 同じ企業グループで働く仲間として、海外で働く仲間が建設的な労使関係を構築し、企業を発展させ、よりよい生活を手に入れるように支援することの意義

3. 海外実地研修後の役割期待
 - 人材育成自体が目的ではない。「育成された人材が何をするか？」がポイント
 - これまでのケースでは、以下のような事例あり。
 - 現地労組と執行部と日本側労組執行部の協議の場を改めて設定・意見交換実施（インドネシアの労組と→他国労組とも同様の取り組みを計画）
 - 産別・企業連での国際関係会議体、単組に国際局設置実現
 - 海外での建設的な労使関係構築に向けた「MNC（多国籍企業）労組ネットワーク」の構築を期待

- ☆ 同じ企業グループに属する海外の労働組合と日本の本社労組がグローバルに連携し、
 - ☆ 海外の各事業所の建設的な労使関係の構築に組合の立場で貢献

<研修で得た人的繋がりを活用>

 - まずは駐在員訪問時の組合事務所訪問から
 - 日本×現地労組のバイの関係構築（定期協議等）
 - MNC 労組ネットワーク構築（マルチ・多国間会議等）

自組織で取り組みを計画・実施された際には、是非ご連絡ください！

4. JCM の取り組み<ご紹介>
 - 国際労働研修プログラム
 - 国際労働運動を担う人材の育成
 - 「海外事業体における建設的な労使関係構築」労使セミナー
 - 海外事業体での建設的な労使関係構築について、労使の啓発、各種海外情報の紹介
 - 「建設的な労使関係構築に向けた労使ワークショップ」（インドネシア、タイ）
 - 建設的な労使関係構築について、海外現地の労使の啓発
 - 産別、企業連、単組からの講演、情報提供の依頼等への対応
 - JCM の考え方、取り組み、組織内外の好事例の紹介等

以 上

第9回JCM国際労働研修プログラム 参加者感想文

佐藤 崇生 自動車総連 国際局 局長

まずは、このような機会を与えてくださったJCMの皆さまに感謝申し上げます。また、各協力組織の皆さま、各産別からの参加者の皆さま、事務局の方々のご尽力に敬意を表しお礼を申し上げます。皆さまのお蔭で、非常に実りある研修となり、また、何より全員が無事に帰国することができました。

はじめにフィリピンについてですが、今回、初めて訪れましたが、非常に興味深い国であると感じました。周知のとおり、フィリピンはスペイン（1565-1898年）・アメリカ（1898-1946年）・日本に統治された歴史を持っていますが、そのような悲しい過去を持つにもかかわらず、フィリピンの人々は底抜けに明るいキリスト教徒でありました。

マニラの街の様子は、タイやインドネシアなど成長著しい東南アジアの新興国リーダーの首都と比べると寂れた印象であり、時折スラム街を見かけます。訪問前から治安の悪さについて注意を促されていましたが、私が町を歩いた限りにおいては、それほど身の危険を感じることはありませんでした。

次に、今回のフィリピン訪問で、現地労使関係について私なりに学んだことを述べたいと思います。まず我々は、DOLE（フィリピン労働雇用省）を訪問し、現地労働法、労使関係、紛争解決システムについての説明を受けました。労働雇用省の説明によると、フィリピンは法治国家であり、最低賃金制度も設けられ、地方労働局の仲裁による紛争解決システムが機能し、労使関係は模範的で紛争件数も減少傾向にあるとのことでした。

しかし、その後開催された「フィリピン金属労組交流会議」や、ALU地域本部訪問の際に労働側組織からもたらされた情報は、それとは全く異なるものでした。現在でも賄賂が横行し、政府介入による紛争解決システムにおいても大半が使用者側に有利に調停が進むとのことでした。また、私が最も驚いたのは、最低賃金が適用されるのが10名以上の事業所のみであるということで、労働雇用省が統計に利用していた最低賃金の推移なども全てこの対象事業のみを捉えた数字でありました。フィリピンの労働者の大半（70%以上とのこと）を占める零細事業や個人事業、インフォーマル・セクターの労働者は対象外であるということですので、これは、最低賃金の意味をなしていないと言わざるを得ません。また、労使紛争に関しては、我々自動車総連が把握している状況は、現地ディーラーでの組合役員解雇や信じがたい手段を用いての組織化妨害（組合認証選挙直前に大量の新規採用を行い過半数割れに追い込む）等、沈静化どころか、拡大・深刻化しているというものです。

これらの状況を見るに、フィリピンの労使関係は、表向きは平静を保っていても、水面下で相当な軋轢が生じており、労働者の皆さんの不満の蓄積により、今後大きな争議や山猫ストなどが発生する懸念を強く抱きました。

今回フィリピンでの労働研修プログラムを通じ、我々国際労働運動にかかわる日本の労働組合役員は、1つの側面だけでなく、多くの観点から総合的に物事を見ていく必要があるということを改めて学びました。今後も、そのような視点を持ちながら、フィリピンの労使関係の動向に注視していきたいと考えています。ありがとうございました。

山田 俊次 自動車総連 国際局 部長

今回、初めてJCM国際労働研修プログラムに参加させて頂きました。

所感は、以下の通りとなります。

日常業務で、国際労働運動に直接関わっており、「東南アジアは労使紛争が多い」という認識で、DOLEに伺いましたが、労使紛争の数の少なさのプレゼンテーションに驚きました。理由は、労働問題が発生した際の解決プロセスが整っており、そのプロセスで対応しているとの事でしたので、他のASEAN諸国とは違う印象を受けました。

その後、ECOPを訪問させて頂き、その中の論議でも、DOLEと同様の話が出てきたため、「フィリピンは労働問題が少ない国」という印象を強く持ちました。

その印象が変わってきたのは、「フィリピン日本人商工会」の方との懇談がきっかけとなりました。懇談で、フィリピンの政治&経済の「本音と建て前」の話伺いました。それは、「フィリピンという国は、一見すると民主主義国家だが、富裕層が政治と経済を支配しており、その支配構造の固定化を行っている」という実態でした。しかも、政治システムは、公正なものを導入しているが、その運用をコントロールする事で、非民主的な事が行われているという実態でした。これらを整理してお話し頂いたのが、日本大使館の榎一等書記官との懇談でした。今までの状況をデータで視覚化して頂いたのが非常にわかりやすくなりました。

これらの基礎情報をベースに、フィリピンの金属労組との懇談に臨みました。金属労組は、ALUメタルと、PMAとMWAPの3団体でしたが、それぞれの主張を伺うと、活発な組合活動されている様に思えました。ですので、個別に話を伺うと不当解雇の問題等が見えてきました。

実態把握という事で、三菱モーターフィリピンとPMAの組合を訪問致しました。三菱モーターフィリピンでは、過去には色々な問題があったとの事ですが、現在は良好な関係が築けているとの事で、実際に社長と組合委員長が一緒にテーブルに座っている姿が印象的でした。

組合事務所に伺うと、先日行われた組合選挙の投票箱があったり、民主的な組合活動が行われておりました。

その後訪問したALUは、母体が海員組合という事で、医療費が無料という充実した医療保障が行われており、

また、PMAとは異なり、組合員の代表として国会議員を送り込む等、政策制度にも深く関わっておりまして。

今回、1週間という長期にわたり、政府、経営、各労組と意見交換が出来、非常に貴重な情報を得ることが出来ました。短期間の滞在だと、断片的な情報しか得ることが出来なかったと思いますが、長期に渡り滞在し、多くの方と膝を交えて話をすることで、フィリピンが抱えている根本的な問題、社会構造や貧困等の課題が非常によくわかりました。

これらの情報は、業務である国際労働運動を行う上で、非常に重要なものとなりました。

今回学んだ事を生かし、今後も引き続き、フィリピンの労働問題を解決する手助けを行いたいと思います。

鈴木 佐代 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 部長

まずは、今回このような研修に参加する機会を与えてくださった、JCM、自動車総連、全トヨタ労連のみなさまに感謝いたします。

今回のプログラムに参加するまでは、フィリピンと言ってもバナナの生産国というくらいの知識しかありませんでした。事前勉強会で、フィリピンの労働組合事情について説明していただき、労働組合の委員長が数百人規模で暗殺される、ナショナルセンターの会長が親戚同士で交替する、など現地の状況を知り、理解が深まったようでもあり、日本とあまりに異なる状況であるためにかえって分からなくなったようでもあり、結論としてこれは実際に飛び込んでみるしかないな、と密かに心を決めました。

実際にフィリピンに降り立ってみて、まずは立派な教会があること、交通渋滞が激しいこと、意外に高いビルがたくさんあること、トヨタの車が多数走っていることが印象的でした。自動車産業に携わる者として、自分たちの作った車が、初めて来るような海外の国でも人々の生活の一部となっているのを見ると単純に嬉しく、少し誇らしい気持ちになるものです。インターネット等でも、フィリピンに関する様々な情報を得ることはできますが、目で見て肌で感じることはやはり情報量が違い、強く印象にも残るので、こうした海外研修プログラムに参加させていただいたことを大変うれしく思います。

その後の各所への訪問、交流を通じて、まだ奥が深く分かったのはほんの一部かもしれませんが、フィリピンの国の事情、労働事情の一端が理解できた気がします。多面的にお話を伺う機会を作っていただいたおかげで、表面的にはとどまらない実情を把握できたことに感謝いたします。

まず、フィリピンの大きな特徴は格差社会であるということです。宿泊先のホテルでも明らかに裕福そうな着飾った人たちがパーティーをしていた日もありましたが、一方、道端でモノを売っている子供たちや、電気もない生活を送っている人たちがいました。富裕層は政治に働きかける力が強く、税制等様々な面で非常に優遇されています。ますます裕福になり、貧困層は最低賃金も適用されずに働いてますます貧しくなる状況ができていくことです。帰国後調べたところによると、フィリピンでは5%の富裕層が富の70~80%を占め、80%以上の人が貧困層という調査もありました。フィリピンに住む日本企業の経営者が「日本の江戸時代をイメージすると大体合っている」と言われたのが印象的でした。日本でも、格差拡大防止が叫ばれていますが、フィリピンの格差社会の現状を目の当たりにすると大切な取り組みであることを実感しました。もっとも、フィリピンの国民の幸福度は高く、70%の国民が幸福だと感じているそうなので、(ここでは幸福とは何かという議論は避けますが)それはそれで幸福なのかも知れません。

また、フィリピンでは働く女性が多く、ジェンダーギャップランキングでは毎年世界のトップ10に入るそうです(2014年はフィリピン9位、日本104位)。働く女性としては、素晴らしいと思う反面、フィリピンの女性たちは出産の前日まで働き、出産後1週間から10日で出社して来られるそうなので、それくらいの気構えがないと完全なる男女平等は難しいだろうな、とも感じました。

さらに、「日フィリピン金属労組交流会議」では、「不当解雇」「ストライキ」などの言葉が聞かれ、日本の支援を求めて直接訴えてくる人もいました。国際的な連帯が求められていることを知るとともに、日本でも同様な状況を経て、今の労使関係に至っているという歴史を振り返りました。改めてこれまで諸先輩方が築いてくれた「労使相互信頼・相互責任」の関係は尊い財産だと感じています。

最後に、今回の研修では多くの他産別の方々とも知り合うことができました。普段、自分が加盟しているということさをさほど自覚していなかった(みなさん申し訳ありません)JCMにたくさんの良き仲間がいることが分かったので、今後このつながりを大切にしていきたいと思います。実りあるプログラムとしてくださったJCMの事務局の皆様、JTBの皆様、訪問先の皆様をはじめ関係者の皆様、ありがとうございました。

山本 洋志 自動車総連 全国本田労働組合連合会 副会長

11月23日から11月29日に国際労働研修プログラムの海外実地研修(フィリピン)に参加しました。交流先は全部で8組織。1日目、7日目は移動。2日目は労働雇用省、経営者連合会、3日目は日本人商工会、日本大使館の方より、それぞれの立場から見たフィリピンの概況、労働事情などについて説明を受けた。フィリピンは国土面積が約30万平方キロメートル(日本の8割)で大小7,109の島からなり、総人口は9,671万人(2012年)、15歳から64歳のいわゆる労働力人口は5,996万人で全体の約62%をしめている。経済状況ではOFW(海外出稼ぎ労働者)の巨額な送金により貿易赤字をカバー、旺盛な個人消費・建設投資、また第3次産業(BPO:コールセンターの委託など)の伸長に支えられGDPの成長率は7.2%(2013年)と好調を維持している。一方課題として、失業率は7.1%(3割は25~34歳までの若年者)、農村部の開発遅れ、所得分配の不平等、製造業の育成遅れなどが

あげられる。労働事情では、労働組合数、組合員数は増加しているが組織率は 8.2%で近年低下傾向である、労使関係は政労使会議の機能により争議件数が 2000 年 60 件から 2012 年は 3 件となり良好な関係であると説明を受け、様々な意見交換をおこなった。4 日目は、今回研修の大きな目的である日フィリピン金属労組会議をおこなった。双方の参加者から「日常的な労使間の話し合い」と「職場活動」についてのプレゼンに続き意見交換をおこなった。予定時間を超えて様々な質問がされ、取り巻く環境の違いはあるものの「組織拡大」と「女性役員の拡大」など課題は共通しているなど感じた。組織拡大では、日本は未組織労働者と非正規社員の組織化に対してフィリピンでは未組織（10 人以下）の組織化であり、非正規社員は雇用形態により種類はあるが、基本 5 か月契約のため組織化は難しいとのことだった。女性役員については、フィリピンは文化的にも男女の差別がなく女性も要職にも多くいると認識していたので、組合の組織に女性が少なく苦勞しているのが不思議であった。その後の夕食を交えた交流会でも両国の事情について意見交換をおこない大変有意義な時間を過ごすことができた。5 日目はミツビシ・モーターを訪問、工場視察と労使関係について意見交換、その後、セブ島へ移動。6 日目は A L U（合同労働組合）にて活動の状況と組合の建屋内にある診療所や大ホールなどの視察と説明を受け意見交換をおこなった。次にオリエンタル・ポート・アンド・アライド・サービス社（A L U 組合員が自主的に運営する企業：海運荷役業）を訪問し、企業概要の説明を受け意見交換、続き港灣の視察をおこなった。今回の研修をとおして、国際連帯や国際労働運動の基本的な精神や考え方、J C M の取り組み、そして自身の行動について大変参考になりました。最後に、フィリピンは決して裕福な国ではなく課題も多いと思いますが、底抜けに明るくたくましく生きるこどもの屈託のない笑顔を見ると、将来への可能性を感じさせてくれる国でありました。今回の研修をとおして、J C M の事務局をはじめ、様々な組織との計画、段取りをいただいた関係者に感謝申し上げます。ありがとうございました。

渡 邊 洋 則 自動車総連 富士重工関連労働組合連合会 中央執行委員

今回様々な団体の方と意見交換ができ、それぞれの団体の考え方や考え方の違いなどを感じる事が出来ました。

これまでのフィリピンのイメージはストライキが多く労働者も過激な団体の方が多いのではないのかという印象があったのですが、DOLE の話では平和的に解決されていることを知りフィリピンの労働組合の見方が変わりました。

翌日の日本とフィリピンの金属労組交流会議では、会議のスケールの大きさに驚きました。正直あれほど大きな会議だとは思っておらず緊張していました。同時に J C M 存在の大きさを改めて実感しました。交流夕食会では、初めて国際交流が出来て本当に素晴らしい時間を過ごすことが出来ました。

今回の研修の中で様々な団体とふれあい、意見交換を通じて、日本で感じていたフィリピンの印象が大きく変わりました。以前は労働環境や労働法制などは日本のほうが進んでいる印象だったのですが、フィリピンも労働法は基本的には同じで、その理由としては I L O 条約に批准していることが大きいのではないかと思います。したがって、この I L O（国際労働機関）加盟をしている 185 ヶ国では少なくとも日本に近い労働法が存在しているのではないかと思います。また、各国の労働者はこの I L O 条約に守られている人が多くいるという事を実感しました。今回私たちが訪問した労働組合からは少なくともこのような印象を受けました。

一方で、フィリピンの生活水準に目を向けると貧困・格差は非常に大きい。その一因としては最低賃金低さなのではないかと思いました。物価の違いはあると思いますが、日本と全く同じに生活しようとすると、出費はそれほど大きく差はないのかと思います。そのような中、最低賃金は日本円で約 5 万円、さらに 10 人未満の企業はその最低賃金の適用が免除となるなど、日本との違いを理解する事ができました。

今回この国際労働研修プログラムに参加して様々な事を知ることが出来ました。さらに、より深く知ろうとしたときに、日本のことも調べるようになりました。世界を意識し初めて日本の優れている所や劣っている所が分かるようになりました。

私はこれまで、「国際化」とは「企業が海外に進出すること」「海外で働く人が多くなること」「自分が海外で働く機会が増えること」、さらには「海外労働者が日本に来ること」などと捉えていました。

しかし、それだけではなく、「海外を意識すること」も「国際化」なのではないのかと考えるようになりました。

したがって、国際的に視野を広げることがグローバル社会の中で私たちの強みを引き出すきっかけにつながるのではと感じています。

今回の研修プログラムに参加し大変貴重な経験を積む事が出来ました。J C M の事務局の方々をはじめ、ご一緒頂いた皆様に心より感謝申し上げます。

茄子田 真 也 自動車総連 日本発条労働組合 事務局次長

この度は、第 9 回 J C M 国際労働研修プログラムという貴重なプログラムの機会に参加をさせて頂き、まずは心からお礼を申し上げます。

まず、フィリピンという国の全体的な印象ですが、街を見た印象はタイのバンコク等と大きな違いは無いというのが実感です。ですが、バスに乗っていて目に入ってくるスラムの数はバンコクよりも多かったですし、見た目も頭の中にあるスラムのイメージその物でした。参加者の皆さんもスラムの前を通ると一斉にシャッターを切っていましたが、格差の負の部分の端的に示しているスラムを見て、フィリピンの実状を感じ取っていたように思います。

マニラ市とセブ市という大都市しか見ておりませんが、マニラ市とセブ市の間にも違いはありましたし、他の島の状況については容易に想像が付きまします。個人間の格差、地方間の格差、政治家等の既得権益者の力が強すぎる故、このような状態を招いている事を考えると、労働組合の役割は小さくないと痛感する次第です。

フィリピンでの労働組合の実状といえ、大規模製造業が根付いていない為、まず力の源泉である数の力が少ない事、また、労働法の制限が一部免除される10人以下の会社が90%以上を占める事を考えると、なかなか苦しい状況ですが、こんな状況こそ故、JCMの役割は大きい事が良く分かりましたし、フィリピンの労組役員の方がJCMの皆さんをとて頼りにしている事が良く分かりました。これは単組にいと、なかなかわからない事で、上部団体が担う役割を肌で実感する事が出来ました。

繰り返しになりますが、フィリピンという国はとにかく勿体ない国だなと感じました。女性が良く働き、男女差別も全く無いという素晴らしい土壌があり、1億人を超える人口、今後も人口が順調に増加するという潜在的なポテンシャルを持っているというのに。富野三井物産マニラ支店長の「製造業が国に寝付けば、国力は安定するが、それを望まない人が国を引っ張っているから」という言葉が強く頭に残っています。

最後に、JCM事務局の皆様、各産別の参加者の皆様、JTBの皆様、そして現地での担当者の皆様には、改めてお礼を申し上げます。どうも、ありがとうございました。明るく楽しく、そして真面目な研修にメンバーの一員として参加出来た事を非常に嬉しく思います。

倉田 秀樹 電機連合 中央執行委員

フィリピンの事前イメージは、若い女性が海外に出て外貨を稼ぐ。そして銃社会であり労使争議も過激で組合役員解雇どころか、時には射殺されるといったような物騒な情報も入ってくる。裏社会と政治との密接なつながりも日本とは違う世界で、必ずしも「正義は勝つ」わけではなさそう…こんな感じでした。

実際にフィリピンに降り立ち、現地の【DOLE (労働雇用省)】【ECOP (フィリピン経営者総連合)】はじめ数団体からの報告を受け、意見交換をしていると、予備知識との違いを感じるものもありました(本当のことを言えない背景も理解します)が、労働運動そのものの根本は同じであると感じました。むしろ日本よりも情熱的かつ実践的に活動されていることも学ぶことが出来、とても勉強になりました。

【金属労組交流会議】では、実際に労使争議に巻き込まれ、不当な解雇を経験するなど大変な苦勞をされたNXP労組役員の方とお会いすることができました。電機連合として何か支援が出来ないかと動いており、気にかけていた案件でしたので、実際会って話げできたことは今回の研修の中で私にとって大変意味深く貴重な体験となりました。

依然存在するカーストについても学びました。教育制度の抜本的改革も視野にいれているとの報告もありました。1%の特権階級と90%の貧困層で出来上がっている国は、今後どうやって改革し自立していくのか見守っていききたいと思います。

最後に、フィリピン情勢に全く関係ありませんが、一緒に参加された皆さん、質問によく手が上がるということにビックリしました。やはり全体が「せっかくの機会なので」という積極的な意識のレベルが揃っていたように思えます。このような素晴らしい皆さまとご一緒できたことが今回の研修での最大の成果です。今後またどこかでお会い出来たら、思いで話に花を咲かせられたらと思っております。

今回参加された参加者皆さま、JCMの事務局さま、JTBスタッフ皆さま、そして現地で対応してくれたマイク鈴木さんはじめフィリピン関係者皆さま、本当にお世話になりました。

平尾 正寛 電機連合 パナソニックエコソリューションズ労働組合東日本
総合支部 副執行委員長

9月上旬、組織より本プログラムのお話をいただいた時には、「フィリピン」という国に対して全く興味も抱いておらず、正直、前向きな気持ちでスタートしたわけではなかったのですが、9月末の国内研修にてカリキュラムを聞き、小島顧問のお話を伺う中で国の歴史や経済成長、さらには日本よりも複雑に絡み合う政労使関係やナショナルセンター、インダストリアルホールをはじめとする労働組合のあり方について勉強してみようという気になり、11月23日を迎えることになりました。

現地では、フィリピン行政(DOLE)、経営者(ECOP)、日本商工会、大使館の各講演者より現地概況や労働事情の基礎、および国民性や生活レベルなど様々な視点でお話をいただき、自分なりにフィリピンという国を理解することができました。さらには、現地労働組合役員との交流会においては、それぞれの組織のプレゼンテーションを拝聴し、意見交換を行う中で、日本の組合活動に非常に類似をしていると感じたことを覚えております。交流会の意見交換においては、フィリピンの労働組合役員が真剣に意見を求めてくる姿に組合活動に対する熱意と覚悟を感じ、自分自身の行動に対し、自問する良い機会ともなりました。また、労働組合員の不当解雇(5社)に関する要望に対し、JCMとして対応する姿を拝聴し、海外の日系企業におけるJCMの存在、その意義、期待感などを感じ取ることができ、非常に良い経験ができたと感じております。その他、現地日系企業やセブ島におけるALU施設、および現地企業(OPASCOR)の視察においては、現地の労働環境を知ることができ、日本での労働環境との違いを学ぶことができました。全て、自組織に持ち帰り、今後の活動に活かしてまいりたいと思っています。

また、現地で稚拙な英語を駆使し、現地の方とのコミュニケーションを図れたこと、意見交換においても積極的に質問を投げかけることができたこと、時間の限られた中で市場視察ができたことなどは、グローバル化が進む現在において、少しでも自分が成長した証を刻むことができたのではないかと感じております。

このような経験ができたのも、本プログラムを企画・運営いただきました JCM 事務局の皆さま、常時、随行いただきました JTB 添乗員の皆さま、そして、産別の枠を越え、バラエティに富んだキャラクターで楽しませていただきました参加者の皆さまのおかげだと、心の底より感じております。本当にありがとうございました。

もう、本プログラムに参加することは組織として許してくれないと思いますが、機会がございましたら、また、皆さまと旅を共にしたいと思っています。是非、また逢いましょう！

柴田 浩司 電機連合 明電舎労働組合 中央執行委員

フィリピンを訪れるのは初めてでした。これまで、フィリピンに抱いていたイメージは、貧困、邦人殺害など治安の悪さ、歓楽街への出稼ぎ労働者、過激な労使紛争など、断片的な情報により得られたネガティブなものを中心でした。

今回の研修では、貧しいながらも活気のある人々の様子とおおらかな風土を感じることができました。また、様々な困難に対して立ち向かっていく労働組合役員の姿勢と熱意には、多くの学ぶべき点がありました。

これまで、国際労働運動というものを実感としてとらえることができていませんでしたが、今回の研修により、国境を越えた労働者同士の協力と交流が、それぞれの組織の充実に向けた大きな力となることを感じるようになりました。

貴重な場を与えていただいた JCM の皆様、各組織からの参加者、暖かく迎えていただいたフィリピンの皆様に感謝いたします。

【国内研修】

海外実施研修に先立ち実施された国内研修(2014年9月30～31日)では、経済情勢や日本との関係などの基礎的な内容、労働者と労働組合への法整備の状況、フィリピン国内にある複数のナショナルセンターと産別連合の関係などを学びました。単組、産別連合、ナショナルセンターの関係は複雑で、それぞれに活動や理念に違いなどがあるものの、その関係性は複雑であると感じました。

【DOLE(労働雇用省)、ECOP(フィリピン経営者連合会)】

行政側と経営者側の認識、法制度による労働者と労働組合の保護、労働争議の状況について学びました。制度内容に日本との違いはあるものの結社の自由、団結権、団体交渉権など基本的な労働者の権利と保護が法律により整備されていることには、意外に感じました。また、統計上では年間のストライキ発生の件数が数件であり、これまでの印象からすると少ないことにも驚きました。

一方で、組合差別による解雇、団体協約の履行拒否などが起きているのも事実で、その時点では、現実と行政側・経営者側の認識の違いに対しての疑問も感じました。

【日本人商工会】

フィリピン国内の総合的な状況、日本人経営者から見たフィリピン労働者の労働に対する価値観を学びました。おおらかすぎるとも思えるフィリピン人の労働に対する意識には、経営者側の視点では生産効率や経済的な発展などの面では課題もあるかもしれませんが、働き過ぎによる過労死などが発生している日本の状況から見ると、人間的でうらやましく思う部分もありました。

【日フィリピン金属労組交流会議】

現地労働組合から見た労使関係、それぞれの組織の活動を学ぶとともに、MWAP、PMA、ALU の各役員との意見交換と交流ができました。会場に集まっていたフィリピン側に労組役員の皆様に感謝します。

良好な労使関係を築き、それなりの組織規模を持った労働組合の場合は、様々な労使委員会や、内部機関会議、労働組合による福祉活動が日本と同等以上になされていることが分かりました。一方で、組織化されていない労働者や、健全な労使関係を築けずにいる労働組合においては、組合役員の解雇や、法的な保護も受けられない実態など、日本以上に厳しい状況であることが分かりました。組織化については、日本にとっても共通の課題ですが、フィリピンにおいては社会への労働組合の必要性に対する啓蒙が大きな課題であると感じました。

【ALU セブ地域本部訪問、OPASCor 訪問】

ALU、OPASCor の皆様には暖かい歓迎をしていただき、気さくに質問にも答えていただきました。

ALU セブ地域本部では、労働組合による医療機関やラジオ局の運営など、特色のある活動と設備を見学することができ、規模の大きさと充実を感じました。

OPASCor においては、ALU 組合員が自主的に運営する企業という特殊な組織であると思いますが、福利厚生の実や、従業員の経営への参加を見ることができ、一つの成功例として参考になりました。

小菅 梨絵 J A M 組織グループ/中央女性協議会 事務局長

フィリピンといえば、治安が悪いことや、昨年台風 30 号の直撃で大きな被害があったという印象しかありませんでした。

実際に行って感じたことは、富める者は富、貧しい者はますます貧しくなるという格差でした。今にも壊れそうな家屋や物乞いをしてくる子どもたち、痩せている動物たちを見ると、胸が痛みました。しかしその一方で、綺麗な格好をしてスマホを操作している姿を見ると、なぜここまで格差が広がるのだろうと疑問を持ちました。

そんな思いから研修が始まりました。まず、フィリピンの国民性として、まじめに働く人(特に女性)が多く、家

族のために働いていること、また貧困でも幸福度が高いことなど説明を受けました。この部分だけを聞いたら、すばらしい国だと思います。ですが、お金がないと大学に行けなかったり、大学を出てもすぐに働けない現実を見ると、富裕層の人たちは、国を豊かにする気持ちがあるのだろうか。恵まれた環境にいる自分たちのことしか考えていないのではないか。という印象を第4日目（11月26日）の日フィリピン金属労組交流会議で強く感じました。訪問先ごとに説明される組織率や失業率が違っていたり、雇用先が少ない中、国際的な競争をする国でないため、製造業を増やすこともしていない状況を見ると、海外出稼ぎ者が多い理由がわかりました。家族を大事にする国だからこそ、海外に出稼ぎに行くのではなく、国内で働ける環境になって欲しいものです。フィリピンはジェンダーギャップ指数を見ても、アジアの中では1位です。女性の組合活動への参画を最低30%にしているという発言がありました。日本は先進国であるにも関わらず、30%には遠く及ばない状況です。しかし、日本とフィリピンの女性組織の活動内容に、大きな違いは感じられませんでした。女性リーダーの育成や女性の権利を主張していく活動は、日本も行っています。文化が違うと言ってしまえばそれまでですが、やはり、日本は女性の意識改革が課題であると再認識をしました。最後に、今回の研修を企画されたJCMの皆さまをはじめ、参加された皆さまに感謝を申し上げ、感想といたします。

吉井和紀 J A M NOKグループユニオン 副書記長

フィリピンに初めて訪問させて頂き、感じたことは大きく3つございました。

- (1) 貧富の差が極めて大きいと感じました。
- (2) 豊富な労働力があると感じました。
- (3) インフラ整備が必要だと感じました。

豊富な労働力がありますが、表向きの最低賃金はアセアン諸国に比べると安くはないとのことであるが10人未満は最低賃金の設定が無いことや、裏の社会では把握出来ていない話があり、実際は最賃以下で働いている人も多いのであろうと感じ、失業率について表向きの数値とは異なるのであろうと感じました。一部の富裕層との貧富の差が非常に大きいということもわかりました。しかし、労働力人口がアセアン地区のタイやインドネシアよりも今後減らない傾向が続くことには驚きました。

また、研修時の移動や移動中の各施設での体験したこととなりますが、渋滞や公衆トイレでの水の流れなどから、今後インフラの整備がもっと必要であると感じました。また、セブ島にも移動し企業視察を行ったのですが、綺麗な島のイメージとは異なり空気がとても悪く感じました。空気の悪さは、多数走行しているトラックの排気ガスなのか、整備が整っていない道路から湧き上がるホコリなのか分かりませんが、現地人もマスクを着用している人がおり対策していく必要があると感じました。

最後に、日系企業が利益を追求し、海外に進出することで起きる諸問題を、事前に情報収集し問題を発生させない、または、問題が起きた時への対応を含め、JCMの活動は労使にとって非常に重要なことだということを感じました。また、JCMの活動を通して、現地の労組の活動が良い方向にいつていることも感じる事ができました。この度、JCMの皆様企画および運営に、多大なご尽力を頂き有意義な経験をさせて頂きました事に対し、深く感謝いたします。

奥田哲生 J A M 島津労働組合 副組合長

行く前はフィリピンといえば、「邦人が殺害された」といった事件のことや、ゴミの山の中で暮らす人たちのことをテレビで見たりという情報しかなく、非常にネガティブなイメージを植え付けられていた。今回実際に行ってみて、確かに果てしない貧富の差が厳然として存在することは認めざるを得ない。居住環境も劣悪と言って良いだろう。しかし、そこに生活する人々はとても人懐っこくて親近感のもてる人たちであった。また、夜遅くに若い女性が悠然と外を歩き回っている状況を見ると、もちろん場所を選ぶのであろうが、日本よりも安全と言ってもいいのかもしれない。訪問したことで十分ではなかったが現地の労働組合役員だけでなくさまざまな人と触れ合うことができたことがとても良かった。また、彼らが英語をよく喋るというのも、ヨーロッパ、中国などへ行くのと比べて非常に助かった。久しぶりに英語でのコミュニケーションを体験できて、これも今回ありがたかった。

今回同様に感じたのが、国際労働運動においてJCMの果たしている役割の大きさである。日常から様々な活動を通じて交流していないとしたらマニラの会場にあれだけの労働組合のメンバーが集まってくれることはないだろうし、セブでのあの歓迎を受けることもなかったと思う。私が所属しているJAMには他産別のように国際関係を担当する専門の部署がないので、国際労働運動と言ってもピンと来ないところが多かったのだが、JCMのみなさんが日頃様々な取り組みと交流をする中で、お互いの運動を高めあっていることがわかった。

海外視察は費用がかかるので、ついつい躊躇してしまうが、訪問先がどのような状況になっていて、どのような人たちが住んでいるのかということは、実際に行ってみないと理解が難しいということを感じた。海外視察することに対して、組合員に理解を求めるとあることから、そのカリキュラムも十分に練られたものでないといけない。そういう意味でも今回の研修は様々な視察、会議が盛り込まれ、肉体的、精神的には非常に厳しかったが予想以上に多くのことを吸収できたと思っている。その点で今回の研修を企画されたJCMの皆様、各産別の参加者の皆様、行程を力強くサポートしてくれたJTBの方々に深く感謝したいと思う。

16. 皆 芳 浩 巳 J A M ダイキン工業労働組合淀川支部 副執行委員長

JCMの事務局、JTBのみなさん、今回は本当にお世話になりました。行き過ぎるくらいの配慮に対し、驚きと共に非常に快適に過ごすことができ感謝しております。ありがとうございました。

今回のフィリピンでの研修を終えて私自身が感じたことは、他労組の役員の方との交流を図ることができ、良い刺激になりました。普段の活動では絶対に経験できない貴重な時間であり、1週間、同じ釜の飯を食べて生活を共にできたことを嬉しく思います。私は英語を話すことができませんが、今回参加された殆どの方が英語でのプレゼンや懇談の場で対話されている姿を見て、ただただ羨ましく思うだけでした。現地の方も普通に英語で話されており、グローバル化が進んできているダイキンでありながら、これではいけないと痛感した次第です。だからといって帰国してからすぐに英語を学ぼうと言うことにも繋がっておらず、徐々に関心を高めて勉強していくように心がけたいと思っています。

様々な会議や現地の方との懇談を通じて印象に残っていることは、海外にも同じ考えを持つ労働組合役員がいること、そして同じような悩みや課題を抱えられているということに対し、非常に共感を持ちました。距離は離れていますが、世界のどこかにこういった仲間のみなさんが活躍されていると思うだけで心強いものがあります。利害関係がある会社での繋がりではなく、組合という繋がりだからこそ、すぐに打ち解けあうことができ、その繋がりや仲間意識をもってみんなで活動していけるんだといった労働組合の活動の良さを改めて実感しました。

JAMには国際局といった組織がありません。JCMや自動車総連にはあるようですが、その組織自体がどのような活動をされているのかといったことには非常に興味があります。組合がなかなか海外の情報を集めることができないといった課題があるのではないかと考えていましたが、国際局を通じて日本人だけでなく現地の方の情報までを掴み、課題解決に取り組まれていることに驚きました。機会があれば勉強させて頂きたいと思っています。

フィリピンへ行く前は、正直あまり良い印象は持っていませんでしたが、治安もあまり悪くないようですし、私たちが行ったところだけかもしれませんが、非常に心地よく過ごすことが出来ました。ただ、中心街から一歩外れると、平日にも関わらず裸で歩く子供や男性の姿や犬が痩せすぎている等々、貧困の差が激しいといった状況を目の当たりにしたところ。労働市場は選ばなければたくさんあると思いますが、特に男性の仕事意欲を沸かすようなしなかけがなければ国の発展はあり得ないのではないのでしょうか。国家予算並みの海外からの送金で国が賄われているということにも驚きましたし、そのような状況にあると言ったことを平気で説明されることへギャップを感じました。今後、インフラも整備されていくとのことですので、多くの方が働くことができればいいなあと思っています。

いづれにしても、今回いろんなことを勉強させてもらい、本当にありがとうございました。今後の活動へしっかりと繋げていきたいと思っています。また、一度だけ遅刻して申し訳ありませんでした。各産別の皆様に改めて深くお詫び申し上げます。

鈴木利徳 J A M コマツユニオン茨城支部 書記長

まず始めに今回の研修プログラムに参加させて頂いたことに対し感謝申し上げます。また、今回の研修と一緒に参加した各産別・単組の方をはじめ、多くの方々との意見交換ができたこと、つながりが持てたことが何よりだったと思います。今回の研修での貴重な経験と人脈を活かせるよう、これからの組合活動に役立てて行きたいと思っています。

それでは、以下に今回の国際研修の所感を述べさせていただきます。

今回事前実施された国内研修において、現地の実情について講義を受けたが今ひとつピンとこなかったというのが正直なところであったが、現地行って交流会等で現地の方々のお話を聞いていくうちにその時言っていたことについて理解を深めることができました。現地の状況を知るためにはFace to Faceの交流がとても重要であるということに改めて実感しました。そういった意味で、現在の研修のやり方(①事前に学び②現地で実践③戻って振り返る)は、とてもよいものであると感じました。単組においても教育の場はあるが、それを実践していく場がなかなかないといった話がよく出ております。

現地の方々については、とても親しみやすく特に日本人に対し友好的であることを実感しました。特にセブでのあの熱烈歓迎ぶりには正直驚きました。特に貧困の差があるが自分が幸せと思う率が70%(日本30%に対し)もあり、今を楽しく生きるといった考え方であるということが印象的でした。こちらについては逆に日本側が見習うところがあるのではないかと感じました。

今回の研修のメインである労働情勢については、最低賃金、非正規雇用、第二次産業が発展しないといった明確な課題があるが一部の支配者層(富裕層)によってコントロールされ解決の方向に向かっておらず、今後更なるフィリピンの発展には大きな改革が必要であると感じました。最後になりますが、今回の研修でお世話になったJCM、各産別からの参加者およびJTBの方々へ深く感謝申し上げます。ありがとうございました。

曾根崎 義 治 基幹労連 中央執行委員

【感想】

やはりフィリピンは、貧富の差が激しいことを実感した研修となった。全体的話を総合すると、一部の富裕層が全体を支配していること、都市部内でも高級外車や大型常用車が走っているとか思うと、その間で飲み物や飾りを抱えて売る人、物を乞う人が同居している様子は日本では想像ができない。しかし、そういった状況の中で調査に

よると70%の人々が幸福感を感じているとのこと。その一因としては、家族意識が強く、労働組合においても組合員同士は家族的な関係を持ち、事故や病気などで困ったときは助け合うという労働組合として極めて重要な一面を持っているからではないかということを感じた。

企業においては、フォーマルセクターと呼ばれる正式な企業が少数で、アウトサイドセクターと呼ばれる非正規な企業が多数を占めているとのこと。従業員が10人以下の企業では労働法の適用を受けないこととあわせ、最低賃金の保障も受けないという状況を合わせると、私たちが今回お会いした組合員は極めて恵まれた環境にあるのではないかと思う。

フィリピンにおいても日本と同様に非正規で働く人が増え、雇用期間が6か月を超えると正規雇用に転換が必要なことから、6か月で雇止めをして人を入れ替え、その人がまた6か月後に同じ職場で働くケースも多いそうで、日本で現在進められている労働法改悪阻止の取り組みの重要性を改めて感じた。また、インターネット環境が進んでおり、組合の情報伝達においてSNSを活用していることは特筆すべきことではないかと感じた。

フィリピンでは女性管理職比率が男性管理職よりも高いという世界でも極めて珍しい統計もあり、どのような環境がそういう状況を作っているのか非常に興味があった。最初に訪問した雇用労働省で質問したところ、全体として女性の方が真面目で働き者であることを聞き、更に日本人経営者との意見交換の中では男女またその中間という考え方が存在せず、能力に応じて処遇されているとの説明を受けた。それでも組合幹部は男性が多いのでクォータ制の方針として掲げているという説明も受けた。

今回の研修で組織化や労働法の重要性を再確認し、また男女共同参画の推進に向けて性別役割分担意識払拭の重要性を再認識することができ、多くの基幹労連、JCMの仲間と知り合うことができた。今回の経験を今後の労働運動の糧としていきたい。

前田 勝 則 基幹労連 JFEスチール倉敷労働組合 書記次長

第一次研修ではフィリピンの内情や労働組合の状況等の説明を受けたが今まで海外への渡航経験も少なく正直あまりピンとこない部分があった。しかしながら今回初めてフィリピンの地へ降り、空港内では想像よりも近代的な印象を受けたが、ホテル到着までに、それがフィリピン国内のほんの一部分であると気づいた。

今回の研修では一週間を通じて政労使それぞれの視点での情報や意見交換をさせていただいたが、共通して感じたことは国内での貧富の差が大きく、国際的にみるとまだまだ発展途上の国であるということだった。そうした中で、労働組合の果たす役割の大きさを改めて感じるとともに、我々と同じ働くものの仲間が労働組合に大きな期待をよせていることを感じた。その一方、フィリピン国内の最低賃金も年々上昇し労働者の待遇が一見改善しているようにみえるが、10人未満の会社に対しては最低賃金を免除されるといった弱者を守りきれていない部分もあり今後も力を入れて取り組まなくてはいけないことが多くあった。また、フィリピン経済の発展遅れの理由の一つが、製造業の割合が少なく中間層がない点があった。日本には、JCM傘下の企業をはじめ多くのものづくり産業がある。やはり、経済発展や国力強化にはものづくりが必要であると改めて感じた。

ミツビシモーターズフィリピンでは、実際の工場内での作業内容や作業環境を見学させて頂いたが、技術的には数十年前の日本のような感じであったが、作業員個人の技術スキルは非常に高く感じた。また、労働組合については、日本の労使関係に似た非常に良い労使関係を築けており、そうした環境のもとこれからも発展していく企業だと感じた。労働組合の役員の方も、自己犠牲もいとわぬ覚悟で労働運動に取り組んでいることを聞き、ここでも少し日本に近い感覚を感じる事ができた。

研修期間中を通してのガイドの方の話は、フィリピンの歴史から国民性、一般国民の生活事情まで研修プログラムとは違った視点で「フィリピン国民の生の声」として聞くことができた。

研修中学んだことを活かし、我々がフィリピンに対して出来ることは限られており、僅かだとは思いますが実際に目にした事や聞いたことをいろいろな場面で話し伝えることにより微力ながら力になれるきっかけになればと思う。

最後に、今回の研修については、実際に現地を見て、現地の人と話すことでフィリピンのイメージが大きく変わった部分もあり、間接的な私見や情報ではなく、自分の五感で直接体験できたことのすばらしさに大きな意義をもつ研修であったと思う。また、この研修のもう一つの目的である参加者の皆さんとの交流についても、一週間の研修期間中に多くの意見交換ができ自分自身にとって非常に良い時間を過ごすことができた。

JCMの皆様をはじめ、今回の研修に関わった全ての方々へ感謝致します。

吉田 仁 志 基幹労連 神鋼鋼線工業労働組合 執行委員長

海外への渡航については、新婚旅行で訪れたフィジー共和国以来、15年ぶりのことであった。不安が先行する中にも大きな期待を胸に今回の参加を決断し、良かったと感じることのできた1週間を下記に記したい。

首都であるマニラ市内では、日本でも中々お目にかからない高級車の走る向こう側に、今にも倒れそうなバラックが建ち並び、近代的な超高層ビルが聳え立つ側には、物乞いする子供達と浮浪者が寝そべっている。夜の華やかな繁華街を背に、春を売る女性が群がり、クラクションの怒号で響き渡る大渋滞の幹線道路では、交通ルールが存在するのか疑うほどのカーチェイスが繰り広げられており、戦後から高度成長期を駆け抜けていた最中の日本と現代が混ざったミスマッチな光景を目の当たりにした。個人的な感想とはなるが、先進国へと発展を遂げるには、子供達の教育を中心に、国家レベルで現状を打破する施策を打ち出さなければならないのであろうと感じたと共に、日本の教育レベルの高さと必要性を再認識することが出来た。これら全てが、日本のホテルに引けを取ら

ないであろう滞在した近代的なホテルの中だけを見ていれば、決して感じることは出来ず、ディープなフィリピンに触れることで見聞を広めることが出来た。今後において、張りぼてではない中身の詰まったフィリピンへと発展することを心から願いたい。

一方、労働組合の現状や活動および取り組みを様々な角度から見させて頂いたことも、非常に有意義であった。こちらと同じく日本の高度成長期時代に活躍された諸先輩方や書籍から聞き伝えられたものと酷似しているように感じた。不当解雇を含む様々な問題を解決していくための労働運動は、団結力の高まりに通じ、現代の我々には薄れゆく労働組合の原点であり、羨ましく思えた。また、そういった問題解決のプロセスは、組織の発展や社会の変革に必要なものであり、客観的にみれば意義ある衝突は繰り返すべきだとも感じた。自組織の団結力を高めるヒントにもなったような気がしている。

最後に横の繋がりに触れておきたい。JCMに集う仲間25名で参加した今回のプログラムにおいて、大きく2つの機会を提供することが事前に謳われていた。一つは「個人としての能力向上」もう一つが「現地組織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」である。この機会を十二分に私自身が吸収できたかは別として、私の人生にとって非常に貴重な経験と非常に貴重な出会いを提供頂けたことに、深く感謝したい。これからも長く労働運動に携わることを覚悟している私にとっては、この上なく力強い横の繋がりを構築できたと満足しており、今後においても、皆さんとの繋がりを継続することで、様々な困難に立ち向かい自組織の飛躍・発展に繋がりたいと考えている。本当にありがとうございました。

大村 昌輝 基幹労連 三菱重工労働組合 中央執行委員

今回の海外実地研修において、わずか5日間でフィリピン行政、経営者連合会、日本大使館、日本人商工会議所、現地日系メーカー、現地産別・単組等に訪問・交流し、様々な立場・視点からフィリピンの労使関係について学ぶことができた。

フィリピン全体として対話による労使紛争を解決する方向に進んでおり、政府・経営者連合会側からは、政労使3者の平和協議会の活動等の対話による解決が進んでいる状況を成果とする発言があった。今回訪問したMMPC社→MMWU労組においても、日常の対話が十分に行われ、良好な労使関係が構築されていることが実感できた。しかし一方、状況の改善はあくまで一部の労使だけであり、他の組合においては組合役員解雇、組合つぶし、不当ストライキ等が多数あるなど、政府・経営者連合会側の発言はあくまで一面的なものであり、彼らの取り組みもまだまだ限定的なものと言わざるを得ない。

各団体には各々の立場があり、当然、各々の立場からの発言となる。日本人商工会議所の方々からは、かなりフランク且つ個人的な本音を交えた説明があったが、これらも真実の一面であると思う。日常の組合活動においても同じことであるが、正しい理解のためには様々な立場の人からの意見聴取が必要であることを、改めて認識したところである。

私が所属する会社においてもグローバル展開を進めているが、海外現地において健全な労使関係を構築することは、企業・労働者共に重要なことである。今回、フィリピンにおける労使関係について学んだことを参考として、今後の会社対応においては、海外現地における労使関係も意識した対応をしていきたいと感じた。

最後に、的確な日程構成によりフィリピン現地の労使関係を多角的な視点で学ぶことができたと共に、日常の関係が少ない他産別との交流の機会を設けてくれてJCMに、また、正直に言って、フィリピンの治安面に大きな不安があったが、現地において同行し、実地研修の円滑な遂行と安全面への配慮を行ったJTBに深く感謝申し上げます。

濱田 英昭 基幹労連 IHI労働組合連合会横浜支部 執行委員

今回この様な研修プログラムに参加できた事を、率直に良かったと感じています。

研修プログラムに参加を労連本部より伝えられた時は、10月からの業務変更に伴い、頭の中でどの様に今後こなして行くかとの思いから、はっきり言って足が重かったです。第1回目の国内研修を終了し、プログラムに参加する仲間と交流を図れた後は少しは気が晴れましたが不安もありました。

フィリピンに着き研修プログラムをスタートした時、テレビ等で見ているフィリピンの情勢や環境は日本にいる時には感じないものでした。決して快適とは言えそうも無い住居や、傷んだインフラ又、治安の悪さなど想像を超えていました。一日目は移動とフィリピンの歴史に触れるのみで終了しましたが、その時点でもう「明日よりちゃんと出来るだろうか？」と内心心配でした。二日目より本格的なプログラムが開始されフィリピンの労働行政や労働組合等をまわらせて頂きました。国際研修プログラムの会議とはどんな感じなのかと思い会場に入ってもう少しフランクな感じで進むのかと思っていたのですが、自分の中で想像していたよりもあまりのしっかりした会議だったので驚きました。その席上でフィリピンの労働者が行政機関にしっかり関わりを持っている事を知ることが出来ました。三日目のフィリピン日本人商工会の講演は非常に興味が持てました。日本人経営者が現地の人間を雇用し、現地の人間と意かに摩擦を起さず結果を出していくという点において、苦勞と要点をお話されているのは中々聞けない話として興味が持てました。翌日のフィリピン金属労協の方との交流会議では、両国の労働組合における労使交渉の取り組み方や、両国とも労使間の問題点や労働組合と組合員とのかかわりに於いて、同様の悩みや考えている点が、共通していることについて認識を新たにすることが出来、大変有意義でした。

セブ島に渡り、ALUを訪問させて頂いた際は、その施設の組合員に対するサービスの中身に於いて「日本じゃ無いな」というものを見学でき為になりました。

このようにこの研修プログラムに参加させていただく前の気後れ間は、最終日の頃には、参加してよかったとの充実感に変わっていました。研修プログラムを企画運営された JCM の皆様と、研修プログラムに参加された方には深く感謝したいと思います。

岡田 貴寿 基幹労連 三菱マテリアル総連合 事務局次長

日増しに寒さの厳しくなる東京を離れ、乾季入り前のうだるような暑さのフィリピンで、第9回 JCM 国際労働研修プログラム海外研修に参加した。世界経済の中で急速にプレゼンスを高めつつある ASEAN 地域の労使関係を学ぶことのできる格好の契機となった。フィリピン経済に関する統計データを遮二無二に頭に詰め込み、研修に臨んだ。しかしながら、DOLE, ECOP などの話を聞いても腑に落ちない。話される内容は統計データや各種資料とさして変わらないが、耳にする内容に幾ばくかの違和感があり、フィリピンの労使関係の全容が見えてこない。研修も3日目を迎え、フィリピン日本人商工会の話聞いた時に、多くの疑問が氷解した。肌触りの悪い違和感の実相が掴めた。“為政者連中はうまくやっている”“製造業の発展なんか誰も望んじやない”言葉が鼓膜に蘇る。フィリピンはその歴史の中で、多くの国に侵略され国民が主体性を欠く中で発展をしてきた経緯にある。アメリカの植民地化の影響で英語を話せる国民も多く、グローバル経済の中ではコールセンター業務やアウトソーシング先として随分と重宝され、OFW と呼ばれる海外就労者がこの国の国家予算並みの金を稼ぎ出す。従事している仕事とはいえ商工会の方の言葉を借りれば、スキルのいらぬメイドがほとんどだ。植民地時代を経て国家として独立を果たしたが、新たな覇権主義ともいえるグローバリゼーションに浸食された。否応なしに変化を求められた国は、既得権益層を温存する形での対応を図り、急速な発展とグローバリズムの中で歪な成長をとげた。この国には多くの問題が内在している。労働者は憲法で保護され、法律も整備されている。しかし、10人未満の会社に労働法は適用されていない。そして、そういった会社が9割以上を占める一はなしにならない。民主主義の体裁だけを取り繕っている。一部の既得権益層と多くの貧困層。日常的な違法選挙。街には児童労働者が溢れている。ジープニーで出会った少年は、14歳だった。わずかばかりの金か、食事で仕事をあてがわれていた。両親はなく、ハイスクールへも行っていない。栄養状態が悪いのか、年齢の割に心なしか体が小さい。フィリピンの実情は道端に転がっている。偶然ではないだろう。この国の縮図だ。労使関係においても、統計上捕捉されないストライキが多くあるようだ。澱のように溜まった昏い情念がとぐろを巻いている。ナーバスな状況にみえないのはその国民性ゆえか。今後もフィリピンは生産年齢人口の多さと安価な労務費を武器に先進国にキャッチアップしていくことだろう。しかし、既得権益層の固定化から中産階級がまるで育っていない。進学率も高いはずなのに優秀な人材が少なく、教育制度にも問題がみられる。外国からの直接投資を呼び込むための施策が明瞭でない。少なからず政治経済を取り巻く諸問題は各国でみられるが、フィリピン政府の抜本的で柔軟な対応が望まれる。民主主義が成熟し、労働者の権利獲得が進めばこの国はもっと良くなるだろう。今後のフィリピンの健全な労使関係の発展と日本との良好な関係を切に希求したい。エネルギーに躍動するアジアの地で、人懐っこい笑顔を浮かべる人々の姿は、私の中に新しい風を吹き込み、フィリピンでの海外研修を通じ学んだことは日々の生活の中で、少しずつ咀嚼されながら、形付けられつつある。日本の労使関係しか知らない無知な私に貴重な機会を提供していただいた JCM の皆様と海外研修を斡旋していただいた JTB の皆様、そして夜の街を含め活発に人材交流していただいた各産別の参加者の皆様に心より感謝の意を述べたい。

池田 雅之 全電線 古河グループ労働組合連合会 執行委員

私は、今回の研修に、「フィリピンを学ぶ」、「国際交流」、「単組活動への展開」というテーマを持って臨み、それぞれ収穫を得ることが出来たと感じています。

まず「フィリピンを学ぶ」ですが、貧富の差が非常に大きいということを改めて感じました。そのベースには封建的とも言える身分社会が根強く残っており、フィリピン人の気質も相まって、変わるのには難しいのだろうなと感じました。

また労働事情について、訪問した先々では専ら「良好な労使関係」との説明がありましたが、労使関係の対象となる「登録された組合」の少なさや、組合があっても「労働協約の締結」にはまたハードルがあることなど、限定的な範囲の話であることが分かりました。日本の大企業組合に所属していると何気なく行われているため当たり前に感じてしまっていたのですが、フィリピンでの話を聞いて、労働運動の原点・本質を学ぶことが出来たと思います。

それから人口増加に関して、人口＝国力と言っても過言ではないと思うので、フィリピンにはこれからの成長の可能性を秘めていると思いますが、現時点でも労働市場に余力が無い中で、増える労働人口への対応は大きな課題だと感じました。一方で日本においては、超少子高齢化・人口減少というフィリピンとは真逆の状態にありますが、お互いに重い課題を抱えていると感じました。

次に「国際交流」ですが、思ったよりも会話が出来た気がします。「JCM」という看板と通訳の存在が大きかったと思いますが、フィリピンの方と実際に会話し、交流が出来たのは良い経験になりましたし、英語が拙いからこそ、何とかして「話す・聞く」というコミュニケーションの基本を実践出来たのでは無いかと感じています。それから、大きな国際会議でプレゼンを担当させていただいたことも貴重な経験になりました。

続いて「単組活動への展開」については、海外に出向している組合員へのケアもままならないのが実情ですが、会社がグローバル化を進めている中であって、労働組合も変化が求められていると思いました。今回の研修の中でも日本の労働組合にサポートを求められるケースを目の当たりにし、いつ自分が当事者になるか分からない

という危機感を持ったので、組合員を通じてでも、現地事情を把握するようにしていきたいと思います。

最後になりますが、今回の研修を体系的に学べるように日程や訪問先をアレンジいただいた JCM 本部の事務局の皆様、本当にありがとうございました。

郡 達 也 全 電 線 三菱電線工業労働組合 中央書記長

○はじめに

この度は国際労働研修プログラムに参加させていただき、誠にありがとうございました。個人的には海外自体も初めてであったこともあり、研修においても当然ながら、多くの見識を深める機会となりましたが、それ以外の部分でも多くの経験をさせていただいたと思っています。

○フィリピン労働雇用省およびフィリピン経営者連合会訪問

特に印象に残ったのは政労使での三者会議を行っており、良い労使関係を築いているという点であります。認知していない労働争議も多いとしながらも、争議件数が非常に少ない点から、それぞれの国によって風土や習慣は異なっても、対話活動が労使関係において重要であることを再認識しました。また、10名以下の小規模な企業が多く、組織化が難しい点や6ヵ月未満の非正規雇用が多いなど、大きな課題を抱えていることを認識しました。

○日本人商工会議所および在フィリピン日本人大使懇談

日本の経営者や行政の視点で分かりやすく、フィリピンの労働事情についてご説明いただき、大変参考になりました。フィリピン人の国民性という点ではまじめで勤勉としながらも、男性があまり働かないとの点については、ある種矛盾のようにも思え、興味深い内容でした。また、男女平等の取り組みについては、日本と比較して非常に進んでいる印象を受けました。そもそも男女を区別する意識がないとお話を聞き、いかに日本では男女平等に向けた意識が根付いていないかを改めて認識しました。

○日フィリピン金属労組交流会義

お互いの労働組合活動について意見交換することができ、良い経験になりました。現在、フィリピンの労使で起こっている解雇に関する問題など、様々な問題やそれに対する想いに触れることで、フィリピンの労働組合の方々からは皆さんそれぞれに信念を持って、労働者の権利を守っていきこう、労働者を保護していきこうという熱量のようなものを感じることが出来ました。こういった姿勢については、日本の労働組合としても見習うべきところも多いように感じました。

○三菱モーターフィリピン社工場見学

車体製造、溶接、塗装、組立ラインを中心に見学をさせていただきました。オートメーション化が進む日本の自動車工場とは異なり、手作業で行っている部分も多く、意外な印象を受けました。それ故に熟練工の育成が企業として、重要な位置づけにあるものと感じました。

近々、新工場への移転が行われるため、工場内が閑散としていたのは少し残念ではありましたが、ただ、新工場へ移転後も社員の多くが継続して雇用される点については、雇用を最優先する取り組みが労使間で行われているものと感じました。

○ALU 訪問

組合員とその家族が利用できる医療機関を持っている点は、非常に感銘を受けました。ここまでの取り組みに至るまでには、ALU としての 50 年間に亘る弛まない努力があったものと感じました。安全衛生に関わるこういった取り組みは、組合員にとってもニーズが高いことが想像でき、組織拡大に向けての大きな魅力になっていると感じました。

最後になりますが、今回の国際労働研修プログラムを企画いただいた JCM の浅沼事務局長、藤富国際局長、岩井国際局部長、JTB の皆さん、また、各産別から研修に参加された皆さんをはじめ、多くの方々には大変お世話になりました。心から感謝を申し上げます。本当にありがとうございました。

おわりに

JCM 事務局次長／国際局長 藤富 健一

JCM国際労働研修プログラムも、JCM加盟産別の皆様に支えられ、第9回を数えることとなった。今回の訪問先は、第2回（2009年11月）以来となるフィリピンであった。フィリピンは私にとっては初めての訪問国である。私はJCM事務局として参加したのだが、フィリピンの皆様との交流を通じ、様々な経験ができ、個人的にも爽りの多い場となった。JCM国際労働研修プログラムの意義深さを改めて感じる事となった。

まず、申し上げたいのは、実際に訪問し、担当者に会って、Face to Faceで話を聞く、五感を通じ物事を把握することの重要性である。フィリピンでの訪問先の内容については、参加者から先に報告があった通りであるが、紙媒体を通じて得る情報量と、実際に行き感じとる情報量の差たるや、何と大きなことか。1週間弱という限られた滞在時間ながら、日本を離れ、異国で濃密な時間を過ごすことで多くのことを得ることができたという感覚は、参加いただいた皆様にも共感いただけたと思う。フィリピンのことを身近に感じることができるようになった。お忙しい中、参加いただいた皆様に改めて感謝申し上げると同時に、今回得た学びを是非各組織の活動に活かしていただき、合わせて、JCM国際労働研修プログラムの素晴らしさを組織内で広めていただければ幸いに思う。

次に、今回のメンバーの参画意識の高さに驚かされた。事前研修において日本側代表報告者を決定する際、自ら名乗り出て、資料作成・報告を実施していただいた、島津労働組合・奥田副組合長、古河グループ労働組合連合会・池田執行委員に改めて感謝申し上げたい。フィリピン3組織との協議の際、奥田副組合長は、英語でプレゼン、質疑応答をいただいた。何でも「国際労働研修プログラム史上、初めて」とのこと。すごい。奥田副組合長には歴史的な一歩を踏み出していただいた。

海外組織とのコミュニケーションにおいて日本人は控え目になりがちである。今回も心配したが、全くの杞憂であった。意見交換・質疑応答の場における参加メンバーからの時間が足りなくなる程の発言、NXP労組に対する祝辞・労いの一言、懇親会の場における海外組織の方との積極的なコミュニケーション、等を確認できた。言葉を超え、ハートで繋がる。この姿勢に敬意を表したい。

個人的にも学びが多い場であった。フィリピン3労組との交流においては、全体の司会を務めさせていただいた。人生初の経験であった。全体のスムーズな進行が如何に難しいものを体感した。また、日本人参加者の紹介の際、女性なのにMr.と読み上げる、名前を微妙に読み間違える等のミスもあった。このような場を通じ、私も多少は成長できたのではないかと感じている。今後ワークショップ・セミナー等を運営していく自信にもなった。不慣れた司会にお付き合いいただいた皆様に感謝したい。

最後に、JCMに所属する私が言うのも変だが、海外組織と懇談できるのは、JCMの先輩が築き上げた人間関係と、JCMスタッフの常日頃のコミュニケーションがあるからこそである、と感じた。今回もALUを訪問した際、JCMとの長い歴史と共に、小島顧問の名前が出てきた。改めて、人と人、人から人へ繋がる、Solidarityの重要性を感じた。

研修中いろいろなことがあったが、全員無事に帰国でき、今書いた原稿を見ると皆様への感謝ばかりとなった。今回の研修を通じ、貴重な戦友ができたことを誇りに思う。

皆様、本当にありがとうございました。