

第12回国際労働研修プログラム・マレーシアに参加して

金属労協／JCM事務局次長・国際局長 藤富健一

はじめに

JCMは、JCM加盟産別より参加者を募り、年1回「国際労働研修プログラム」を実施しているが、12回目となる今回、2017年11月27日

マレーシア金属産業関連の労働組合役員との交流会を終えて



12月1日でマレーシアを訪問した。国際労働研修プログラムとしてのマレーシアの訪問は2008年の第1回以来であるが、JCMとマレーシアの金属の労働組合の交流・関係が深い点、マレーシアがAEC(アセアン経済共同体)の中核国である点、組合登録の認証制度に関連する問い合わせが増加傾向にあった点等を総合的に勘案し決定した。2017年は、日マレーシア国交樹立60周年でもあった。

国際労働研修プログラムとは

この国際労働研修プログラムは、「各産別・単組において国際労働運動を担い得る人材の育成」を指し、2008年にスタートした。このプログラムの主な売りは次の点であると認識している。

1 海外実地研修の前後の、国内研修の実施

事前研修(国内研修I)においては、事前に国際労働運動や訪問国に関する知識を得る場(インプット)として

いる。今回は、JCMから国際労働研修プログラムの概要と参加者への期待について説明した上で、小島正剛JCM顧問より、「国際労働運動とは」「マレーシアの労働運動」について講演いただいた。また海外実地研修後には、国内研修IIとして、実際に参加して得た見聞を報告書・感想文をベースに共有し小島顧問にアドバイスいただきながら理解を深め、最終的には「当プログラムから何を学び、どう活かすか」というテーマで、海外事業体における建設的な労使関係構築の重要性や、参加者自らが自組織でどのような活動につなげていくのか(アウトプット)を宣言いただく場としている。

2 海外実地研修における訪問先のバランス、現地労組役員との交流会議の実施

海外実地研修は、1週間程度、現地で各所を訪問し、それぞれの訪問先でヒアリング・意見交換を実施する。「百聞は一見に如かず」。現地現物で生の情報を得る貴重な機会となっており、

訪問先に格段の配慮をしている。一つ目は、政労使バランス良く訪問し、訪問国の状況を偏りなく俯瞰的に捉える、ということ。訪問の順番も工夫し、極力実地研修の前半に、日本国大使館やジェットロ・日本商工会議所、労働法・労働組合等を所管する省庁等の現地政府系機関を訪問し、全体概略をつかんだ上で、後半の現地労働組合との交流会議、職場訪問につなげる。

二つ目には、労働組合との一日の交流会議、国際会議を実施するということ。テーマは職場活動であり、具体的には「日常的な労使間の話し合いの仕組み」「職場におけるコミュニケーションと労働組合の意識」について相互に発表し、参加者間の質疑で深めるという形式をとる。日本側はJCM参加者から発表者を選出するのだが、国際会議自体に触れる機会が多くない参加者にとって、同時通訳を介しての会議は貴重な経験である。また交流会議後の現地組織との懇親会も、必要に

応じ逐次通訳を介するやりとりとなつており、現地の言葉や文化に触れることのみならず、会議の場を離れての現地の組合役員との意見交換、情報交換もなかなかない経験である。

海外の労働組合の関心事項としては、発表した内容に限らず日本全体に関するものが多い。実際、現地の組合役員と話すことだが、「海外の組織と話をすること」日本について話すこと」にもつながり、訪問国を知ることのみならず、日本について、組織についての理解を深めるきっかけともなり得る。また、会議の平場での個別企業に関する紛争事例の話題や相談も多い。日本の参加者からすれば忌避しがちな内容であるが、海外の労働組合との会議においては決して珍しいことではない。海外の労働組合役員が置かれた立場とその背景を理解することで、彼らの発言の意図を理解できるようになる。このような文化の差を感じるのも貴重な経験である。

3 ネットワークづくり

(海外組織とのネットワーク、JCM 5 産別の中での仲間づくり)

労働組合との交流会議を通じ、現地事業体の組織と知り合い、日本と海外の労組間交流がスタートした実例もある。「MNC (Multinational Corporation : 多国籍企業) 労働組合

のネットワーク構築」は、JCMとしても推し進めている活動の一つであり、日頃から顔の見える関係を日本と現地事業体の労働組合間で構築することによるメリットは計り知れない。海外駐在の組合員を訪問することはあつても現地労働組合と接する余裕もなく、元々現地組織とネットワークを構築するきっかけもない日本の労働組合にとつて、このような交流の場で現地組合役員と名刺交換することが情報交換をスタートする良い契機となる。実際交流してみると、同じ企業の労働者のための労働組合同志だからこの連帯感が生まれ、組織の内情や職場状況等得られる情報がとても多いことに気づかされるのである。労使紛争が発生してから初めて現地の組合と関係構築をしておけばよかつたと後悔する日本の労働組合も多い。

また、海外実地研修と国内研修を通じ、参加者間の連帯が深まることもこのプログラムのメリットの一つである。単組・産別の枠を超えて、JCM 5 産別を跨いだ横の連携も、参加者にとって大きな財産である。

JCMは、1964年の創設以来、企業のグローバル化の進展に合わせて、海外の金属産業に関わる労働組合との連携を深めてきた。過去の国際労働研修プログラムの訪問国においては、そ



左から三菱電機労働組合 林中央執行委員 / 全トヨタ労働組合連合会 粥川部長

のほとんどが現地労働組合を主とした調整となつているが、改めて、JCMと海外の労働組合との関係の深さを知ると同時に、その関係が今に至るまで引き継がれており、これこそがなかなか表にでないJCMの強みであると実感するのである。

国際労働研修プログラムを経て得た気づき

参加者からは報告書と感想文をいただいている。最終的にそれらを報告書として取りまとめるとする予定であるが、感想文の中で記載いただいている共通項を抜粋すると以下の通りである。

1 人的資源省・マレーシア経団連で受けた印象と労働組合から得た報告のギャップの大きさ

月曜日にジェトロ・日本国大使館を訪問した後、火曜日は人的資源省、マレーシア経営者連盟 (Malaysian Employers Federation // MEF) を訪問した。火曜日までの訪問で終わっていただければ、「マレーシアで調和のとれた労使関係を構築する政府側、企業側の努力を垣間見ることができた。組合結成や活動にも総じて好意的であった」との感想であつたろうが、水曜日の現地労働組合との交流会議を経て、現場から見た労働組合役員の報告から、モノの見方が大きく変わることとなるのである。

現地組合からあつたコメントをいくつか紹介したい。

- ・「組織化、労働組合設立には多くの障害がある。組織化に際し、経営側からの嫌がらせも多い。人的資源省による組合登録にも時間がかかる。組合役員であることを理由に不利益 (移動や解雇) を被るケースも多い。」(実際の個別企業での具体的事例を交えての報告)
- ・「人的資源省のレポートにあつた通り、ストライキの実績としては確かにゼロだが、ストに至らない労働争議は頻発している。」

マレーシアの労働組合 概況と直近の動向 まとめ

※マレーシアは、1957年にイギリスから独立したが、多くがイギリス法の影響を受けている。

(1) ILO (国際労働機関) 中核的労働基準: 4分野8条約のうち、第 87 号 (結社の自由及び団結権保護) は未批准。

(2) 組織率: 6・4% (2016年)

*金属関係では、中国からの安価な輸入品が原因で、過去2年間組織人員が減少した、との報告あり。

(3) 労働組合関係

① 関連法規: 「1959年労働組合法」「1967年労使関係法」

② 労働組合の登録: マレーシアの特徴として、人的資源省による認証制度がある。

・企業別、職業・職能別、産業・業種別に労働組合結成が可能と規定されているが、特定の産業・業種において、組合は一つのみと限定。

・労働組合を組織するためには、人的資源省労働組合局への登録が必要。(申請には7名以上の組合員が必要)

・団体交渉を実施するには、組合登録の上、使用者による組合の承認が必要。

・組合にとってのハードルは、主に人的資源省労働組合局による認証時の「Competency (資格・適格性)」と使用者による組合承認時の「Majority (過半数)」

- Competency: どの産業を、誰を代表しているのか。代表できているのか。

- Majority: 労働者の過半数 (50%+1名) の支持を得ているのがポイント。労使関係局の下、秘密投票を実施する。

・組合結成に向けた主な妨害内容としては以下の通り。

- 使用者側による*任意、認証の拒否

- 人的資源省による Competency の判断

例えば、設立する労働組合がその産業に当たるのかどうか(例えば、エレクトロニクスとマレーシア電機労組との関係)

- 団体交渉権確立に向けた Majority の獲得

〈投票前〉組合役員に対する嫌がらせ、投票対象者に対する脅し(例えば「組合ができれば生産移転する」〔外国人労働者の場合〕組合が結成されれば本国に戻す等)

〈投票後〉仮に過半数をとっても、使用者側による投票結果に対する異議申し立て、組合役員の解雇、等

③ 団体交渉:

(ア) 使用者団体と産業別全国組合

例) 銀行、農園は、使用者団体と産別労組が交渉し、産業全体の団体協約を締結。

(イ) 使用者と産業別全国組合の地域支部 (いわゆる“たすきがけ”交渉)

例) NUTEAIW (マレーシア全国輸送機器・関連産業労組) は約40社の代表として企業との交渉を実施。

(ウ) 使用者と企業内労働組合

*マハティール第4代首相(1981年~2003年)は、ルックイースト政策により、企業内労働組合(インハウスユニオン)の設立を奨励。人的資源省としても効率性(交渉の際に個別企業の課題を深堀ができる)の観点から企業内組合を推奨。

④ ストライキの実施:

参加資格のある組合員の3分の2以上の賛成が必要。2011年以降は発生件数ゼロ(組織率の低さ、スト実施手続きの煩雑さ等が理由)

⑤ 労使紛争の際の解決方法

・基本は、労使の自主的な話し合いによる解決。

・解決しない場合は、人的資源省労使関係局長による調停。1967年労使関係法に規定。それでも解決しない場合は、人的資源大臣による調整。それでも解決しない場合は、労使関係法に基づき設置される労使関係裁判所(Industrial Court)による裁定。

・労働者からは、苦情審査の労働裁判所(Labor Court)がある。1955年雇用法に規定。所管は、人的資源省労働局。

マレーシア労働環境における直近の変化

(1) 最低賃金制度

2011年、国家賃金評議会法を制定し、2012年に最低賃金指令を公布した。2013年1月より導入され、見直しは2年毎に行うこととなっている。2016年7月には初となる改訂が実施された。外国人労働者にも最低賃金は適用される。

【半島部】月額 RM900 → RM1000

【サバ州・サラワク州・ラブアン】月額 RM800 → RM920

(2) 最低退職制度

2012年最低退職年齢法(2013年7月施行)により、定年から55歳から60歳に延長された。

(3) 外国人労働者

マレーシアは外国人労働者の比率が高く、外国人労働者数は175万人

(2017年7月末時点政府推計。インフォーマル含めれば400万人以上とも)と言われている(マレーシア労働力人口は約1450万人)。

製造現場の作業員、農業、家事手伝いなどの労働者を外国から雇う場合、就労許可が必要である。政府としては、マレーシア人の雇用確保、治安上の観点から人数を削減したい意向であり、認可審査が厳格化している。

また、外国人労働者については雇用税(Levy いわゆる人頭税)が課されているが、2016年3月に雇用税が大幅に引き上げられた(例えば、製造業は、RM1250 → RM1850)。また、政府は2018年1月より人頭税の支払いを雇用主の義務とした。

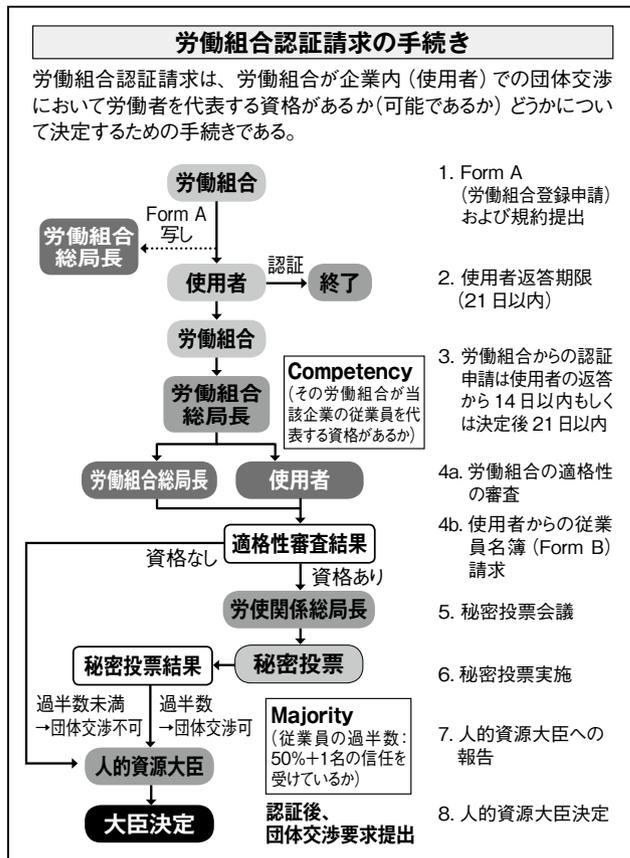
(4) 物品・サービス税 (Goods and Services Tax= GST)

2015年4月に導入された新税制。それまでの売上税、サービス税が廃止され、GSTが導入された。税率は6%であるが、一部の日用品、食品は免税・減税の対象となっている。

(5) 雇用保険制度

2018年1月より導入された。労働者のセーフティネット強化が目的で、解雇された労働者が再就職するまでの間、手当を給付するとともに技能訓練など再就職活動を支援するための制度である。対象となる労働者の給与の0・4%に相当する額を労働者と雇用者の双方から0・2%ずつ徴収し、積み立てた基金により社会保障機構が運用する。

* 1RM (リンギット) = 約 27 円



インダストリアル・マレーシア協議会資料をもとにJCM国際局で作成

「労働裁判所は、労使紛争を迅速かつ公平に解決する仲裁機関として設置されたが、使用者・政府にとっては、労働者の意欲をくじき、労働者の信頼を弱める上で効果的な仕組みとみなされている。」

「最低賃金によって達成された労働者にとつてのベネフィットは、GSTの導入で浸食されてしまった。」

労働組合の視点から、出るわ出るわ、問題が。今回の研修を通じ、一つの事象であっても光の当て方で全く見え方が異なることを改めて実感したのである。

2日頃の労働組合の活動に対する気づき

参加者からは、マレーシアについて政労使の観点から幅広く学ぶことができた、等々のコメントも多いが、それ以上に、参加者自身の日頃の組合活動に対する気づきが多い。一部ではあるが、コメントを紹介したい。

「あらためて日本の労使関係は、諸先輩の努力が積み重なって今があることに気づき、後輩にもそう思ってもらえるような活動をしなければと再認識した。」

「マレーシアにおいても様々な紛争があるが、紛争を通じて学んできたのは、コミュニケーションの重要性、Face to Faceで向き合うことであり、これは全世界共通である。」

「言語も大事だが、それよりも隣人を、親兄弟、親戚のように感じていることの方が重要ではないか。」

「日本ならばこうする、というのは他国においては参考事例に過ぎない、それが唯一の正解ではなく、それぞれの固有の事情を踏まえた最適解がそこにある。」

おわりに

この国際労働研修プログラムは、産別・参加者からの評価も高く、今後も継続的に実施していく。

全般的に、日本における国際労働運動の理解度は低いと言わざるを得ない。企業別組合が主流の日本においては、どちらかといえば自国の、自社の組合員の賃金・労働条件が一番の関心事項であるからだ。ただ、世界は連帯を求めている。世界各国でプレゼンスを増やす日本企業の親会社の労働組合に対する期待も大きい。

例えば、海外事業体において人員整理が起こったとき、ストライキが起こったとき、皆さんはどのように考えるだろうか。「企業を取り巻く環境、収益を考えたら当然、いたしかたない」「経営側・現地事業体が決めたこと」「ストなんかやって海外の労働組合は過激だなあ」等々反応は様々だと思う。私は、他国の事象とはいえ、我々と同じ

ように現地事業体に雇用されている労働者・組合員がいるのであり、日本の組織としても自分事として考える必要があると思う。ストに至る背景・理由が必ずある。そもそもスト権は労働者の基本的権利であり、日本でも日本国憲法第28条に団体行動権として認められているのである。

その意味において、国際労働研修プログラムを通じ、ある一国の事情ではあるが、政労使の視点を偏りなく学ぶこと、そして海外の労働組合と実際に接すること、顔の見える関係が構築できることは重要である。私見であるが、組合活動の原点は職場活動であり、どれだけ現場に足を運び組合員に寄り添えるかがキーだと思っている。海外事業拠点も国内の職場活動と同様、現地に行けば顔を合わせ、顔の見える活動、日頃から接点を作っておく活動が求められているのである。確かに、日本の労使関係は海外では類を見ないユニークな関係ではあるが、逆に日本の労使関係を知る日本の労働組合が海外で発揮できる役割は大きいのではないかと。

最後に、参加者の感想にあった一言で締めくりたい。まさにJCMの思いを表現いただいている。「環境や背景は違っても同じ働く者の仲間として、業種・国籍を超えた連携が互いの労働条件向上につながるのである。」