

第2回建設的な労使関係構築に向けた タイ労使関係ワークショップ

JCM国際局長 岩井伸哉

はじめに

2013年11月から本格化したインラック政権に対抗する反政府活動は、インラック首相の辞任と2月の総選挙の延期を求めて2014年1月13日に「バンコク都心封鎖」を開始した。この抗議行動では、バンコク都内中心部の主要道路や交差点を占拠する形でステージやテントを設営し、大規模な集会を開催するものであった。

そのような情勢の中の1月21日、JCM主催の「第2回建設的な労使関係構築に向けたタイ労使ワークショップ」は開催された。会場はスワンナプーム国際空港近くのビジネスホテルの会議ホールであったので、反政府派が抗議行動を行っているバンコク都内中心部からは離れており、反政府活動の影響はほとんどなかった。今回のワークショップ開催にあつ

ては、前回少なかった日系企業の経営側からの参加を得るべく、チョンブリ・ラヨーン県日本人会の怒和(ぬわ)邦善会長に、開催案内を会員向けに配布・参加の呼びかけをしていただき、

またタイの金属産業労働組合であるTEAM(タイ電子・電機機器自動車・金属労働組合総連合)やALCT(タイ自動車労働会議)に傘下企業別労働組合から経営側への参加呼びかけをしていただくなどの協力をいただいた。その結果全体参加者110名のうち、経営側からの参加は44名(うち日本人28名)、労働組合側参加者は53名(TEAM19名、ALCT34名)とほぼ労使のバランスのとれた構成となった。

JCMはこれまでインドネシアのジャカルタ近郊ブカシ市において、工業団地MM2100の会議室をお借りして労使ワークショップを開催してきた。インドネシアで操業して

る日系企業において、半年以上にわたる大規模な労使紛争が発生し、その過程で労働者の生活に大きな影響を与えたことから、建設的な労使関係の構築に向け、まずは日系企業の労使が顔を合せることを主眼に開催したものである。インドネシアでは2013年6月に第4回のワークショップを開催しており、タイでは2013年2月に第1回のワークショップを開催した。

このワークショップでは労使双方から労使関係に対する考え方や、建設的労使関係構築のためにどうすればよいかなど、意見を表明してもらい、その後のパネル・ディスカッションにおいて議論と理解を深めることを基本にプログラムを組み立てている。今回のタイ労使ワークショップでも、同様のプログラムで進行した。

ワークショップ開会

◆ワークショップの意義

若松JCM事務局長は開会挨拶の中で、上述の開催経緯を説明し、この労使ワークショップの意義について次の様に述べた。

●ストライキは労働者の権利であるが、一度労使紛争が発生すると、解決が長引き、組合員の生活が困窮し、企業経営にも甚大な被害を与え、その後労使関係にも禍根を残す。

●徹底した話し合いで労使間の問題を事前に解決できないか、そのためにはまずはお互いが会って知ることが大事である。

●前回はじめて企業の枠を超えて労使が一堂に会したが、お互いの主張には大きな隔たりがあった。

●労働組合側は、経営側による労働組合結成の阻害とリーダーの解



第2回タイ労使ワークショップを開催 (2014年1月21日、タイ)

雇、最低賃金が上がっても時間外

収入なしには生活が成り立たない
労働者の生活実態、話し合いをし
ようにも日本人経営者とは会えな
いなどの問題を提起。

●経営側は、企業と雇用は一体であり、
行き過ぎた賃上げは物価の上昇を
招くとともに、国際競争力を失う、
労働組合は職場の意見を収集し、
決めたことの説明責任も果たすべ
きと述べた。

●労使双方に信頼関係の不足はある
ものの、徹底した労使の話し合い
が重要という点では意見が一致し
た。

◆JCM 報告

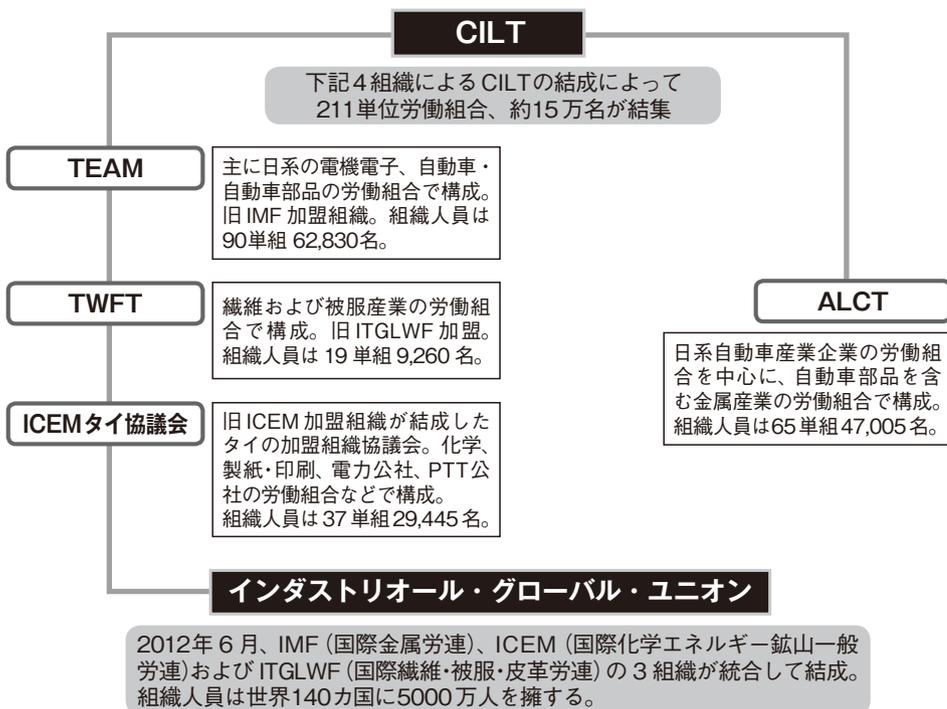
挨拶に引き続き、若松事務局長から日本の労働組合からの報告として「前回のワークショップの振り返りと、建設的な労使関係構築に向けたタイの日系企業労使に対する期待」と題する報告を行った。報告では徹底的なコミュニケーションの重要性を提起、労使間での議論を要請した。また、戦後の日本の労使関係と生産性運動、労使対等の原則と労使相互信頼・相互責任の考え方、団体交渉における労使の役割、産業レベルや全国レベルなど様々なレベルでの労使対話のための環境整備などについて触れた。

◆TEAM 会長報告

タイの労働組合側から、まずTEAMを代表し、チャヤー・ロイソン会長が、「労働組合の視点から見たタイの労使関係と日系企業経営側に対する認識と、建設的な労使関係構築に向けた労働組合の取り組み、および経営側への期待と要望」について報告した。その中で、タイの製造業労働者はタイ社会の貧困

層の一部を形成していることへの懸念、新興国として産業を発展させることを目指しているのであれば、労働者のための社会福祉制度の充実が必要、しかし、経営側による労働組合に対する脅迫、労働運動への介入と妨害、法の抜

け道を活用したり、移民労働、学生研修生、請負生産、アウトソーシングなどを活用した労働者に対する搾取など、問題や課題が多いことを指摘した。また労働者や労働組合側にも課題は少なくなく、労働組合に関する情報や理



2013年10月、タイのインダストリアル加盟組織とALCTは、タイの製造業労働組合の広範な結集と、団結と連帯の構築に向けて、CILT (タイ産業労働者総連合) を結成した。CILTに結集した組織は、インダストリアル加盟組織であるTEAM (旧IMF加盟組織)、ICEMタイ協議会 (旧ICEM加盟組織)、TWFT (タイ繊維・被服労働者連合: 旧ITGLWF加盟組織) と、未加盟組織のALCTの4組織である。インダストリアル加盟組織はLCT (タイ労働会議) やTTUC (タイ労働組合会議) などの既存のナショナル・センターには加盟していないが、TEAMが中心となって結成したTLSC (タイ労働連帯委員会) に参加し、ILO結社の自由条約の早期批准などに関する共同の行動を展開している。

解、教育が不足していることを挙げた。チャーリー会長はこれらの問題の解決のために、企業別の組織ではなく、産業別労働組合を構築し、特に小規模な組織への労働組合教育の支援を充実させなければならぬと述べた。労使関係においては、ウィンウィンの関係を作るためには、労使双方がパートナーとして協力するべきであると主張した。

◆ALCT会長報告

次にALCTから、マニット・ボムカーリークン会長が報告を行い、建設的な労使関係構築のためには相互の信頼関係を作ることがその始まりであると述べた。中国南部からインドネシアに至るまで、この地域は自動車産業の一大生産拠点であり、部品生産から消費者への販売まで、どこか一部で問題が発生したら自動車生産が滞り、産業全体に大きな影響を及ぼすことから、スムーズな生産体制の構築によって産業の発展につなげていくことが必要である。その成果は労働者にきちんと配分され、雇用の増加や労働条件向上につなげていくべきであると述べた。労使関係上の問題については、日常の小さな問題が積み重なって、団体交渉などの時にそれが爆発して大きな労使紛争となることが多いため、日々コミュニ

ケーションをとり、労使が互いの意見を聞きあうことが重要であると述べた。最後に今回のワークショップへの経営側の参加状況に関し、前回よりも経営側参加者が格段に多くなったことから、JCMやALCT、TEAMなどの取り組みが経営側に受け入れられてきた証であろうと述べた。

◆経営側報告(吉原氏)

日系企業経営側の意見として、吉原茂充フジツウ・ゼネラル・タイランド常務が、「経営側の視点から見たタイの労使関係と労働組合側に対する認識と、建設的な労使関係構築に向けた経営側の取り組み、およびタイ労働組合側への期待と要望」について報告した。まず昨年のワークショップの焦点となった最低賃金の全国一律300バーツへの引き上げとその影響について、産業構造や物価に対しては、それほど大きな影響はなかったものの、数千人規模の工場がいくつか閉鎖されたことにより、雇用を失った人たちもいると指摘した。また信頼関係の構築は言うほど易しいものではなく、相手に求める前に自分たちが信頼されるようにならないならば、労使関係を発展させるためには、労働

労働組合側の意見

- 前回の労使ワークショップで、要求提出のやりかたをサッカーのシュートに例えた話が出た。何本もシュートを打ちまくるのではなく、ゴールの枠内に収まるシュートを目指すべきという話であった。昨年の団体交渉前の加盟組織との協議の中でその話をしたところ、納得してもらうことができ、実現可能で獲得可能な要求構築ができ、交渉もうまくいった。
- しかし、法律で決められていること、例えば交渉結果の会社掲示板への掲示や、派遣労働者への差別取扱い禁止など、当たり前なことを要求書に盛り込まなければならないということにも、経営側は留意してもらいたい。
- 要求をとりまとめる時に会社と組合員の間で挟まれて、労働組合幹部がつらい立場に立たされることも多い。理解してもらいたい。
- 労働組合の能力向上のため、外部の勉強会に参加したいが、会社が許可してくれないときもある。
- 毎月多くの経営者と会って話をしている。その内容を加盟組織にも伝えて理解してもらい、われわれも建設的な労使関係構築のために努力している。今後もこのようなワークショップを開催してもらいたい。
- 会社は弁護士やコンサルタントの意見を聴く機会があるなら、労働組合の意見も聞いてもらいたい。
- 労使紛争の発生要因は労働組合にも、経営側にも問題がある。タイ人人事労務担当の不手際で労使紛争に発展してしまったこともある。

経営側の意見

- 政府に物価抑制を要請する前に、労使で取り組むべき課題—職場の改善や生産性向上など—への解決努力が必要である。
- 労使が対等な立場で良好なコミュニケーションを図るためには、労働組合幹部への教育が必要である。
- 労使の信頼関係を築くためには、日常的なコミュニケーションを継続していかなければならない。
- 労働組合は自ら、なぜ経営者から自分たちが嫌われているか、好きになってくれないか、その理由を考えるべきである。
- 労働組合幹部は委員長になると、突然態度が横柄になるようなことがある。
- 法律に定められているようなことを、労働組合が要求書に盛り込まなければならないということは、タイ人の人事労務担当者が法律を守るということを怠っているということである。
- 労働組合が生産性向上のために自分たちの範疇で何ができるかを考えてもらいたい。例えば薬物撲滅、欠勤率の削減、闇金融の撲滅、アルコール中毒問題への対応などである。組合員が自分の意思で生活を改善できるよう労働組合が支援することによって、残業なしでも生活できるようになるだろう。
- 労使の信頼関係の構築は時間がかかるが、会社が、労働組合は会社を脅かす存在ではなく、利益に結び付く存在であると認識すれば、労使が互いの役割や責任を果たしていける。

運動の「先輩」であるTEAMやALCTが、今いる日系企業の経営者たちと良質な労使関係を構築し、後進の見本となるかにかかっており、後からタイに進出してくる経営者の労働組合への評価も高まるし、労働組合にとつてはそれが組織化にもつながると述べた。労働組合幹部と組合員との関係についても、組合員一人ひとりが生活のあり方やセーフティネットについて、考えていけるよう支援していくべきであると指摘した。

◆質疑応答

質疑応答では、労使はパートナーであり、パートナーの一方が力不足であれば、もう一方が助けてあげるべきであるという意見や、労働組合は法外な要求をすると経営側は批判しているが、それは政府の政策にも問題があり、物価上昇に賃金が追い付いていないとの意見、労働組合としても物価上昇を抑えなければならぬと考へており、労使で政府に物価抑制策を要請するなど共同の活動ができるのではないかと、この意見が出された。

パネル・ディスカッション

これらの報告を受け、若松JCM事務局長、チャーリーTEAM会長

の代理としてユンユット・メンタパオTEAM事務局長、マニットALCT会長、そして吉原常務がパネル・ディスカッションに参加しフロアからの意見や質疑応答を交えた討論を行った。このパネル・ディスカッションでは、平川秀行JCM事務局次長／国際局長がコーディネーターとして議論を取り仕切った。

閉会

吉原常務は、ワークショップの継続により理解が深まっていくことを確信、次回は労使双方が仲間をもつと増やし、労使関係の発展を目指したいと述べた。マニットALCT会長は、次回はタイ工業連盟、磐谷（バンコク）日本人商工会、在タイ日本大使館の方々にも参加していただき、タイの労働組合や日系企業の経営者が考へていることをお互い率直に話し合いたいと述べた。

最後に若松事務局長が、コミュニケーションはまず会って話すことから始まり、それにより人から学び、絆を深めることができる。多くの課題が一カ国では解決できないことから国境を越えた協力をしていく時代になっている。このような取り組みは将来の課題ではあるが、目標を高く

く持ち、まずは身近な人たちと連携できるようにしていくべきである、と締めくくった。

終了後、ワークショップ参加者で簡単なレセプションを開催した。中

盤に「翌日1月22日から60日間、バンコク首都圏を中心に非常事態宣言が発令される」というニュースが入った以外は、和気藹々とした雰囲気でのレセプションであった。



終了後、参加者全員で記念撮影