

第3回
IMF－JC国際労働研修プログラム

報告



国内研修1	2010年4月27日（火）－28日（水）
海外実地研修	2010年5月16日（日）－22日（土）
国内研修2	2010年6月7日（月）－8日（火）

全日本金属産業労働組合協議会
（IMF－JC）

はじめに

野木正弘 IMF - JC 事務局次長 / 国際局長

目次

概要

日程

研修プログラム参加者名簿

第一部：国内研修 1

議題・プログラム

インドネシアの労働情勢について

国際労働運動の日本の労働組合の役割

インドネシアの組織機構

第二部：海外実地研修

役割分担

在ジャカルタ日本大使館訪問

ジャカルタ・ジャパン・クラブ訪問

F S P M I との交流会議

F S P - L E M との交流会議

工業団地MM2100 訪問

P T パナソニック・シコク・エレクトロニクス・インドネシア訪問

F S P M I ブカシ地域本部訪問

第三部：国内研修 2

議題・プログラム

研修プログラム概要報告

議事録

海外実地研修の感想

おわりに

IMF－JC国際労働研修プログラム

概要

IMF－JC国際局

1. 目的

「国際労働運動や国際労働問題への対応面で見識を持った人材を育成するという観点で海外実地研修的な目的の派遣を検討すべき」との今期活動方針に基づき、本年度の具体案を提案する。

この交流の具体的な目的は下記のとおり。

- (1) 企業連・単組レベルの労働組合役員の国際感覚を養成する
 - (2) 国際活動を軸とした産別を超えた労働組合役員の交流を図る
 - (3) 訪問組織の産別・単組の幹部と交流と議論によって国際労働運動の一端を体得する
 - (4) 企業の海外事業に対応する労働組合の経営対策活動に資する
 - (5) 海外の関連企業の労働組合との関係を構築する端緒とする
- ・ この研修プログラムは、上記の目的を達成し、意義のあるものとするために、国内研修と海外実地研修を組み合わせたプログラムを行うこととする。
 - ・ 海外実地研修の前後に国内研修を配置し、事前の準備と事後のフォローアップを行う。
 - ・ 海外実地研修は、各組織からの参加しやすさを考慮した派遣期間や日程をとり、参加者の幅を広げることができるよう配慮する。

2. 研修の全体プログラム概要

- (1) 国内研修 1
 - ①開催日程： 海外実地研修の概ね1カ月前
 - ②開催場所： 日本国内
- (2) 海外実地研修
 - ①開催日程： 都度調整、1週間程度
 - ②開催場所： 都度選定、当面は東南アジア各国
- (3) 国内研修 2
 - ①開催日程： 海外実地研修の概ね2週間後
 - ②開催場所： 日本国内

3. 各研修の詳細

- (1) 国内研修 1

① 現地事情研修

② 労働事情研修

- 世界の労働運動、特にアジア太平洋地域の労働運動に関する専門家の講演
- 各国の労働組合組織に関する説明

③ 海外実地研修について

- 海外実地研修の内容説明
- 海外実地研修の準備作業説明
 - ・交流会議の内容と進行、役割分担として日本側座長の指名、単組報告を行う組織の決定と事後の報告作成の分担など
 - ・参加者全員が交流会議に配布する文書を作成（英訳し、交流会議にて配布）

④ 渡航手続等

(2) 海外実地研修

早くから日系企業の進出が行われ、すでに広範囲に操業が行われており、金属産業の労働組合も活発に活動している東南アジアの各国において海外実地研修を開催する。

① 交流会議

- －参加者数： IMF－JC代表団団員に関連する日系企業の労働組合代表者を中心に、20名程度の参加を現地組織に要請
- －会場： できる限り産別本部やナショナル・センター本部の会議室を利用（難しい場合にはホテル会議室）
- －通訳： 日本語－現地語通訳2名、簡易ブースによる半同時通訳形式
- －プログラム： 通常10時00分開始、17時00分閉会
- －議題案： 司会はIMF－JCが担当。日本側報告の座長は日本側、現地組織報告の座長は現地産別が担当。討論は両組織の座長が共同で行う。

- 10:00 1) 開会挨拶
- 10:10 2) 参加者紹介（自己紹介）
- 10:20 3) 議題案の説明と確認
- 10:30 ～ 15:30 4) 両国からの報告と質疑応答
(12:30 ～ 14:00 昼食休憩)
- 15:30 休憩
- 15:45 5) 討論
- 16:45 6) まとめと閉会
- 17:00 交流会議終了

※ 日本側は単組報告担当だけでなく、すべての参加者が報告者に準ずる報告書を作成して配布。質問にも対応する。

－報告の内容

日本側報告

- IMF－JC報告：組織概要、活動概要および海外労使紛争に関する対応の説明
- テーマ報告：国内外の労使関係に関するテーマを選定（詳細は相手方の組織の要望も踏まえ決定）

現地組織報告

産別報告：組織概要と活動概要

単組報告：日本側報告の内容に準ずる

－討論の内容

討論に際して、事前に質問票を配布し参加者に記入してもらおう。日本語の質問は日本側座長が対応し、現地語の質問には現地産別の座長が対応する。適宜参加者にコメントを求める。

② 交流夕食会

交流終了後、近隣のレストラン（もしくはホテル内）で開催する。通訳を配置し、十分な交流が可能となるよう配慮する。

③ 工場見学

交流会議において把握できた日系企業における労使関係との比較を行うために、工場見学先の企業は日系企業ではなく、現地国内資本の企業への訪問を手配する。

④ 文化交流プログラム

各国独自の労使慣行、労働運動を形成する要因ともなった歴史的社会的環境についての研鑽を深める。

⑤ その他

可能な限り IMF 地域事務所への訪問を含める。

(3) 国内研修 2

① 海外実地研修報告書の確認

この国内研修 2 までに報告書（案）を作成する。報告書には交流会議の内容に加え、参加者全員が感想文を提出し、掲載する。

② 国際労働研修プログラムについての意見交換

今後の研修プログラムの充実のために、今回の研修プログラム全体についてのアンケートを配布・集約する。また国内研修においても意見交換を行う。

③ 帰国後の取り組みの報告（もしくは今後の取り組み予定についての報告）および討議

国際労働運動の専門家を招き、今後の単組や産別における活動のフォローアップのための討議を行う。

以上

第3回IMF-JC国際労働研修プログラム

日程

国内研修1

(IMF-JC本部開催)

2010年4月27日-28日

2010年4月27日(火)

14:00 集合・開会
17:30 一日目終了
18:00 夕食懇親会

2010年4月28日(水)

09:00 二日目開始
12:00 会議終了・解散

海外実地研修

2010年5月16日-22日

日程

2010年5月16日(日)

09:00 成田空港第二ターミナル集合・特別待合室にて結団式
11:10 J L 725 便にて成田空港発
17:10 ジャカルタ着、専用車にてホテルへ移動、チェックイン
夜 夕食(市内レストラン)
ホテル・グランメリア泊

2010年5月17日(月)

午前 在ジャカルタ日本大使館訪問／厚生労働省派遣一等書記官との懇談
昼 昼食(市内レストラン)
午後 J J C (ジャカルタ・ジャパン・クラブ：インドネシア日本人商工会議所) 訪問、懇談
夜 厚生労働省派遣一等書記官およびJ J Cとの夕食懇親会
(ホテル・グランメリア内レストラン)
ホテル・グランメリア泊

2010年5月18日(火)

終日 交流会議(F S P M I およびK S B S I - F S P L O M E N I K)
(昼 ホテル内レストランにて昼食)
夜 交流会議夕食懇親会(市内レストラン)
ホテル・グランメリア泊

2010年5月19日(水)

終日 交流会議(K S P S I - F S P L E M)
(昼 ホテル内レストランにて昼食)
夜 交流会議夕食懇親会(市内レストラン)
ホテル・グランメリア泊

2010年5月20日(木)

午前 工場見学(ブカシMM2100 工業団地内 F S P M I 組織企業訪問)
昼 昼食(MM2100 内)
午後 MM2100 工業団地訪問
(P Tメガロポリス・マヌンガル・インダストリアル・デベロップメント)
ジャカルタ泊

2010年5月21日(金)

終日 ジャカルタ市内観光
(昼 ジャカルタ市内レストランにて昼食)
夜 夕食(ジャカルタ市内レストラン)
20:00 空港着
22:10 J L 726 便にてジャカルタ発

2010年5月22日(土)

07:20 成田空港着

国内研修2
(IMF-JC本部開催)
2010年6月7日-8日

2010年6月7日(月)

14:00 集合・開会
17:30 一日目終了
18:00 夕食懇親会

2010年6月8日(火)

09:00 二日目開始
12:00 会議終了・解散

第3回 IMF-JC国際労働研修プログラム

プログラム参加者名簿

1



野木正弘
IMF-JC
全日本金属産業労働組合協議会事務局次
長／国際局長

2



岩井伸哉
IMF-JC
全日本金属産業労働組合協議会国際局部
長

3



山田俊弥
自動車総連
全日本自動車産業労働組合総連合会労働
政策室労働企画グループ部長

4



生越崇
自動車総連
全日産・一般業種労働組合連合会UDト
ラックス労働組合書記長

5



庄谷賢司
自動車総連
三菱自動車労働組合連合会三菱自動車工
業労働組合中央執行委員

6



山口俊明
自動車総連
全ダイハツ労働組合連合会ダイハツ労働
組合組織教育局部長

7



佐藤修一
自動車総連
全いすゞ自動車関連労働組合連合会い
すゞ自動車労働組合大森支部執行委員長
兼出向者担当部長

8



小杉尚
自動車総連
スズキ関連労働組合連合会中央執行委員

9



上村政一
自動車総連
日本自動車部品産業労働組合連合会日本
特殊陶業労働組合中央書記次長

10



岡元茂樹
電機連合
富士通労働組合R & D支部執行委員長

11



秋元成
電機連合
シャープグループ労働組合連合会シャ
ープ労働組合中央執行委員

12



二本松千恵
電機連合
三洋電機労働組合中央執行委員

13



浅沼直道
電機連合
富士電機グループ連合書記次長

14



山田義則
電機連合
オムロン労働組合中央執行副委員長

15



今井康志
電機連合
明電舎労働組合書記長

16



田中洋司
基幹労連
J F E スチール労働組合連合会書記次長

17



宮本信幸
基幹労連
住友金属労働組合連合会書記次長

18



神崎理樹
基幹労連
川崎重工業労働組合連合会中央執行委員

19



丹藤健一郎
基幹労連
三井造船労働組合連合会千葉地方支部書
記長

20



杉本和亮
基幹労連
ユニバーサル製缶労働組合富士小山支部
書記長

21



大森隆史
全電線
古河グループ労働組合連合会執行委員

22



川瀬良彦
全電線
昭和電線労働組合中央執行委員

第 1 部：国内研修 1

第2回IMF-JC国際労働研修プログラム
国内研修1
2010年4月27日-28日

議題・プログラム(案)

2010年4月27日(火)

- 14:00 主催者挨拶
-若松 英幸 IMF-JC事務局長
- 14:05 参加者の紹介と派遣団の確認
-自己紹介(一人1分程度)
- 14:30 IMF-JC国際労働研修プログラムの趣旨説明
-岩井 伸哉 IMF-JC国際局部長
- 14:45 日程・懇談訪問組織・派遣費用について
-岩井 伸哉 IMF-JC国際局部長
- 15:45 休憩
- 16:00 インドネシアの労働情勢について
-小島 正剛 IMF-JC顧問
- 17:00 渡航に関する諸手続きについて
-稲川 孝充 トップツアー株式会社
- 17:30 休会
- 18:00 夕食懇親会

2010年4月28日(水)

- 09:00 国際労働運動と日本の労働組合の役割
-小島 正剛 IMF-JC顧問
- 10:15 休憩
- 10:30 国際労働運動と日本の労働組合の役割(継続)
- 11:30 役割分担について
-交流会議報告の作成と報告者
-議事メモ作成分担について
-感想文について
- 12:00 会議終了

以上

研修資料

IMF-JC 国際労働研修プログラム・国内研修 1
2010年4月27-28日、東京
テーマ「国際労働運動と日本の労働組合の役割」

小島 正剛

レジュメ

1. はじめに

1-1 「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：

“国際法原理 International jurisprudence”として（注）

（注）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（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）

－国 nation と国 nation との間の諸関係を意味した。

*nation: (国民からなる) 国家; 民族。民族国家 nation state

－同時に、現在では国際社会全体の諸関係を包含する概念。個人・集団の国境を超えた活動 cross-boundary activities が包含される。

－国際関係の進展で別の用語も (trans-national; borderless; さらに global など)。

1-2 国際労働運動を、歴史的視点から見る（縦軸）：

－E. H. Carr: 「歴史とは現在と過去との無限の対話である・・・」

(E. H. Carr, What is History?, 1961) .

1-3 国際労働運動を、水平的領域・空間で見る（横軸）：

－現代の国際労働運動を分析する： 現状と課題、将来展望・・・

2. 国際労働運動の歴史的展開（付属資料-I 参照）

3. 現代国際労働運動の展開：「経済正義・社会正義・平和」を求めて

－基盤、またはフレームワーク： 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：（政労使三者の国際的合意・確認）

➤ 労働は商品ではない。

➤ 表現と結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない。

➤ 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。

➤ 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。

3-1 国際労働運動を取り巻く環境： 労働運動の視点（順不同）

－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－ひとつのグローバル・マーケット創出・先導する多国籍企業）－ネオ=リベラリズムの徘徊（I

- MF/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)
- 社会的次元 Social Dimension の軽視(社会進歩:労働組合基本権・人権、ソーシャル・セーフティ・ネット、社会的インフラ整備、などの遅れ) -二極分化の方向性-加えて環境問題
 - グローバル市場の最低ルール(中核的労働基準C L S)の欠如-W T O、F T Aなど、貿易・投資協定・・・
 - メガコンペティション-Race to the bottom:(底辺への競争)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・非典型職の拡大-ジェンダーイシュー(性差別問題)・年齢差別・アウトソーシング-雇用中心の社会福祉政策の可能性は?
 - 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、エッセンシャル・サービス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F T Z/E P Z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・ネットの不備。税制の不正) -国家ヴィジョンの欠如、不透明なソーシャル・ミニマム構想-格差の拡大
 - 個別的利益重視 Indivisualism 対 集団的利益重視 Collectivism の角逐
 - 発展途上国:権威主義的政権・開発独裁と、民主化勢力とのせめぎ合い
 - 国家と民族対立、など
 - W T Oの直面する課題;金融投機;企業統治 Corporate Governance・社会的責任 Corporate Social Responsibility (C S R)の課題-中国のW T O加盟とそのインパクト
 - 地域主義 Regionalism の拡大・深化:
欧州連合(EU);北米自由貿易協定(N A F T A米州自由貿易協定F T A A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:A S E A N、M E R C O S U Rなど-多国間・二国間の自由貿易協定 F T A および経済連携協定E P A
 - 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

3-2 二極分化へ向かう状況(現象面を見る-グローバル化の負の要素)

3-2-1 貧困の状況

- WB報告「1980-1990年代の経済成長と貧困の関係」、(2000年)
“グローバル化でも、貧困は減らず。”
- 国連ミレニアム開発目標M D G s (2015年までに世界の貧困50%削減などを目標)は可能か?-世界開発フォーラムW D Fの論議

3-2-2 もうひとつの視点:南北問題、そして南南問題の発生へ

- 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、アジアにもインパクト
- O P E C石油収支蓄積、N I E S輸出拡大-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(インドシナ4カ国:1人当たりG D P平均330 U Sドル、A S E A Nの他の6カ国は7000 U Sドル-2003年)
- 南の最貧国の開発問題の認識「後発発展途上国 Least Less Developed Countries, L L D C」の存在
- 72年第3回U N C T A D総会、L L C D特別措置決議)
- 1974年国連特別総会、「新国際経済秩序N I E O宣言」。同特別総会、「石油危機の影響を最も強く受けた発展途上国 Most Seriously Affected Countries, M S A C」ア

フリカ中心に 32 ヶ国認定、75 年 42 ヶ国認定(総計 10 億 3000 万人、南総人口の約 50%)
ー累積債務問題の発生

3-2-4 国家と民族の問題

ー社会改革阻害要因かー南の諸国における国家と民族との対立ー民族間の対立ー国民国家形成の困難性ー

3-2-5 「中国」の登場ーWTO加盟とそのインパクト

米国発金融メルトダウンと実体経済へのインパクト：世界同時不況

3-3 主要なロール・プレーヤー

3-3-1 労働団体：グローバル・ユニオンズ Global Unions (注)

ー国際労組総連合 I T U C ; グローバル・ユニオン・フェデレーション G U F ; および、
O E C D 労組諮問委員会 T U A C

(注) I T U C が全国中央労働団体の国際組織とするなら、G U F は産業別労組・業種別労組や職能別労組の国際連帯組織である。O E C D - T U A C は、O E C D 加盟国労組の構成する諮問機関。これら三者に欧州労連 E T U C を加えた共同戦線をグローバル・ユニオンズと呼称。

ー地域組織：I T U C アジア太平洋地域組織 A P ; G U F の地域組織・事務所；
欧州労連 E T U C ・欧州産別労連 (E I F - 欧州金属労連 E M F など)

3-3-2 政府間機関：I L O、O E C D、W B、I M F、W T O、U N . .

3-3-3 使用者団体：国際使用者連盟 I O E、アジア太平洋使用者連盟 C A P E、欧州使用者連盟 U N I C E、など

3-3-4 N G O s : アムネスティ・インターナショナル A I、国際労組権センター I C T U R、など

3-4 自立した労働運動を支える基盤ーユニヴァーサル・ヴァリュウー(後述)

3-4-1 国際労働機関 I L O の国際労働基準、とくに中核的労働基準 Core Labour Standards, C L S : (4 分野 8 条約)

- 第 87 号 結社の自由・団結権擁護 (1948 年)
- 第 98 号 団結権・団体交渉権 (1949 年)
- 第 29 号 強制労働 (1930 年)
- 第 105 号 強制労働の廃止 (1957 年)
- 第 100 号 所得平等 (1951 年)
- 第 111 号 差別 (雇用・職業) (1958 年)
- 第 138 号 就業最低年限 (1973 年)
- 第 182 号 児童労働の禁止 (1999 年)

- 「労働における基本原則および権利に関する ILO 宣言」および「フォローアップ」(1998年)
- (ディーセント・ワーク Decent Work の促進)

3-5 GUFの活動展開 (注)

(注)「IMFアクション・プログラム」参照
 -多彩なGUF：10組織の任務と行動方式

3-5-1 共通する三つの柱

- (1) 世界的な連帯の推進
- (2) 人権・労働組合権の確立・強化
- (3) 経済的・社会的正義の実現

3-5-2 共通する行動様式

- (1) 加盟組合の擁護・支援・協力/教育訓練(組合建設)
- (2) 社会的拮抗勢力の構築(代表性)
- (3) 特定の問題に対する世論喚起(キャンペーン)
- (4) 国際的影響力の最大限の行使(国際機関対策など)
- (5) 情報交換・調査分析・発信/ネットワーキング
- (6) 同盟勢力の形成など

3-5-3 具体的行動様式の例(順不同)

- (1) 代表性：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) - 機構改革提言も。加えて、EIはUNESCOの諮問を受け、IMFはUNIDOなどとのチャンネルを持つ、など。
- (2) 情報・調査分析・発信： 情報収集・多国籍企業データベース。ICTネットワーク。機関誌・紙またはテーマ別資料の発刊。例：IMF-METAL WORLD；ICEF-ICEM Global；IFBWW-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。

・ IMF - 国際連帯デー各国で組織(2003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

- (4) 労働組合権を巡る国際連帯行動：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。

・ 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。UN

ESCOと共催で年次「世界教員デー」。

- ・ITF－「便宜置籍船FOC」反対キャンペーン、など。
- ・ITGLWF－「マキラ」組織化・教育キャンペーン、など。
- ・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。
- ・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、など。

(6) 教育・訓練： とくに発展途上国対象の多様な教育・訓練プロジェクト－組建設・強化の用具。地域組織・事務所との連携。

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

- ・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）
- ・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。
- ・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。

(8) 多国籍企業対策－「国際枠組み協定IFA」の締結： 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三者宣言等の推進に加え、最善と考えるIFA締結を促進：
（持続的成長・中核的労働基準・環境重視・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。グローバル枠組み協定GFAとも呼称）（別添資料参照）

を

- ・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) GEA、(vi) SKF、(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など
- ・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
- ・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
- ・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
- ・UNI－(i) カルフル、(ii) OTE テレコム、(iii) テレフォニカ、(iv) ISS、(v) ヘネス&モーリッツ(H&M)

・ I T G L W F - (i) トリンプなど

(9) その他・G U F 地域組織の活動

－ I M F - アジア太平洋地域：地域会議、3つのサブ・リージョン－東アジア（含日本）／南アジア／東南アジア・オセアニア。各サブ・リージョンにコーディネーター（東アジアは I M F - J C 議長。3つのサブ・リージョンの調整委員会の議長も）－情報交換・相互協力・活動調整・国際連帯行動の展開

3-5-4 当面する組織的課題：（組織統合など）

3-6 国際労組総連合 I T U C の活動

3-6-1 基本的性格：自由にして民主的（あらゆる権力からの自由－政党・政府・使用者・宗教からの自由/ 組織運営の原則：役員選挙を含む民主的手法の徹底）

3-6-2 共同戦線：グローバル・ユニオンズ－G U F ; O E C D - T U A C と共に

3-6-3 広範な活動領域： ソーシャル・ダイアログ促進による改革提言・見解表明－ I M F ; W B ; W T O ; O E C D など国際機関；およびG20・G8 サミット；A P E C ; A C E M など政府間会合； I L O 対策

3-6-4 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－公正な貿易・投資ルールの確立・実施（W T O , F T A ・ E P A と、中核的労働基準 C L S ）多国籍企業の公正な行動を求める規制（O E C D ガイドライン、I L O 三者宣言の適用実施、グローバル枠組み協定の締結に向けて）国連ミレニアム開発目標の達成、I L O のディーセント・ワークの促進、など

3-6-5 日本で初の I C F T U （ I T U C の前身）の世界大会（2004年12月5-10日、宮崎）

テーマ「連帯のグローバル化－将来のためのグローバルな労働運動の建設」

－Making Solidarity work： 国内労働運動と国際労働運動のつなぎ目のない政策的連携・連帯

－国際労働運動の戦線統一を方向付け： 国際労連 W C L との組織統合。未加盟組織の統合も視野に

－本部中央集権化の方向性： 地域組織の自律性制御を企図

－グローバル・ユニオンズ協議会 Council of Global Unions, C G U 設立の可能性論議へ（事務局体制の創出とその I C F T U 内への取り込み企図）など

3-6-6 国際労働組総連合 International Trade Union Confederation, I T U C の結成
－国際労働戦線の統一（I C F T U , W C L が解散。8カ国のナショナル・センターも加盟：コロンビア C U T , アンゴラ U W T A - C S , アルゼンチン C T A , マダガスカル F I S E M A , フランス C G T , ポーランド O P Z Z , ナイジェリア T U C - N , ネパール G E F O N T)

－結成：2006年11月1日、ウィーン。154カ国、306組織、1億6800万人

3-6-7 I T U C アジア太平洋地域組織 A P の活動

先行組織・I C F T U - A P R O の活動：I C F T U - A P R O 「最低要求憲章」、
「民主的発展のための社会憲章」推進など。

－アジア経済危機（1997-1998年）への対応：国際金融機関 I F I 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-ICFTU-APRO主導のアジア太平洋労働ネットワークAPLN:

活動例: -APECサミット(2004年11月20-21日、サンチアゴ) 対策声明提起-R・ラゴス大統領経由(中国総工会のオブ参加あり)

3-7 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にするべく、活動を推進している。

-TUACは、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、IMFとの連携が必須である)。国際労働基準をはじめとする、ILOとの連携も欠かせない。

-最高決議機関は年2回開催の総会Plenary Session。運営委員会Administrative Committeeは、会長(John Sweaney,米AFL-CIO)、副会長4人(連合会長ほか)、事務局長、委員10人(含日本)からなる。

-事務局はパリ在。事務局長(John Evans,イギリス)のもとに5人の上級政策スタッフ・顧問、3人の事務局スタッフという、少数精鋭の、対OECDの労組インターフェース。

3-7-1 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

G7・G8サミット; コーポレート・ガバナンス; 教育政策; Eコマース; 雇用; 持続可能な開発; グローバリゼーション; 国際金融機関IFI; 労働基本権; 多角的投資協定MAI; ミレニアム・レビュー; 多国籍企業; OECDの将来の役割; OECD閣僚会議; 公共部門; 科学・技術; 社会政策; 貿易と労働基準(課題別に当該GUFと共同の取り組み)

-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。加盟組織に対する情報提供-OECDが加盟国政府にたいして政策提言をなしているように、その政策提言が労働者の利益に沿う方向に向けさせていくための、戦略の調整・伝達を行う役割。レイバー・サミットや、非加盟国の労組ナショナル・センターにも協力

-OECD雇用・労働・社会問題委員会ELSAの存在

-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

-多国間投資協定MAI原案作り

-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

-財政出動策:教育・医療・福祉・環境など国民のニーズを未だ満たしていない社会サービス分野を対象に。

-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ntaxの導入案・経済安保理の設立提案－各国政府の役割重視

－市場と規制のそれぞれの役割について、均衡ある新しい合意形成を求める（無軌道な自由市場主義・急進的自由化路線では、国際経済の安定的成長は実現困難、不平等と社会的排除を拡大させるだけであるとの認識ひろまる。TUACの政策提言の重要性）

4 国際機関の動き

4-1 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

4-1-1 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：

- 労働は商品ではない。
- 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。
- 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。
- 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。

4-1-2 三つの基本原則の再確認：(i) 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、(ii) 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、(iii) この基本原則に照らして、経済的・財政的な国際的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・・・)

4-1-3 ILO「新宣言」と中核的労働基準

- ・「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、ならびに「宣言のフォローアップ」採択、1998年。－2000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。
- ・「社会正義に関する宣言」（2008年総会で採択）

4-1-4 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

4-1-5 ディーセント・ワーク Decent Work (注) の実現：

(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活動の基本姿勢示す。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)－「ディーセント・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。

4-1-6 「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」(注)

World Commission on the Social Dimension of Globalisation

(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局面を備え、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)。

4-1-7 「社会正義に関する宣言」(2008年)。

4-1-8 「グローバル・ジョブズ・パクト(仕事に関する世界協定)」(副題:ききからの回復)2009年第98回ILO総会により採択。

4-2 国際連合 United Nations, UN

—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

4-2-1 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—自主的行動規範・企業の社会的責任:ILOの中核的労働基準CLSの遵守、環境などを包含

4-2-2 社会開発サミット

4-2-3 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つの具体的目標、それに基づく18の目標、48の指標(2015年までに貧困の半減など)

4-3 IMF・世界銀行WB

4-3-1 グローバル・ユニオンGUFsとの定期協議(2年ごと)

4-3-2 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)

4-3-3 国際金融公社IFC:CLSを民間への貸付条件に

4-4 世界貿易機関WTO

4-4-1 社会条項のおり込みで労働側・革新系政府グループとせめぎ合い

—貿易協定への社会条項おり込みをめぐるせめぎ合い

- Trade Policy Review への C L S 報告挿入問題
- 自由貿易加工区 F T Z / E P Z の W T O 原則違反の提起
- W T O 香港閣僚会議 (2005 年 12 月) 声明案をめぐるせめぎ合い
(1995 年、シンガポール閣僚会議のまとめ: W T O - I L O 協議合意の有効性が進展せず)

5 国別・地域的政策のインパクト

- 5-1 一般特惠関税制度 Generalised System of Preferences (G S P)
 - 米国、カナダ、ノルウェー、日本など国別の政策
 - 欧州連合 E U 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)
- 5-2 自由貿易協定 F T A : 米チリ F T A、国内労働法及び C L S の遵守義務 (紛争調停委に労組の参加、など)

6 非政府団体 Non-Governmental Organisation, N G O

- 6-1 アムネスティ・インターナショナル Amnesty International, A I (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 カ国 100 万人-1977 年ノーベル平和賞受賞
- 6-2 国際労働組合権センター International Center for Trade Union Rights, I C T U R
- 6-3 その他: Human Rights Watch、China Labour Watch など、労働運動と目的を同じくする N G O (モノカルチャー的)

7 その他

- 7-1 アジアのランドスケープ: 労働運動を取り巻く環境 (別途報告) - 開発と基本権

8 日本労組の役割

- 8-1 国際労働運動における、日本労組の責任と役割を考える: 金属労働運動を中心に。

8-1-1 歴史的経過の再検討。

- I M F - J C 結成の由来を再確認する (労働戦線: 分裂と統一):
「国際連帯の窓口」論から共闘組織の確立へ (国際連帯の中で)。
背景: 日本、1964 年開放経済体制へ (I M F 第 8 条国移行 & O E C D 加盟) - 関税障壁撤廃・企業合理化・対外投資展開等・・・。
日本労働界のスローガン「欧米に追い付き追い越せ」: 自由で公正な貿易と、国際的な公正労働基準の確立に向けて。
- 新たなる出発 (I M F - J C 結成 40 周年: 1964-2004 年を踏まえて)

8-1-2 国際連帯のあり方を問う - 責任と役割

- 責任とは。役割とは。(特段に多国籍企業対策-ネットワーク)
- 「1 人の痛みはみんなの痛み」(米 I W W の連帯の精神)
- 自らの襟を正す-市民社会の原理をたずねる (国際社会におけるレーゾンデートル: 存在理由) - 求められるグローバルな組織と運動の展開 (社会正義・社会的公正 Social Justice を求める連帯のロマンと、意識革命)
- 労組は社会的拮抗勢力 Social counterforce たりうるか?

- 8-1-3 日本からの発信・とくに発展途上国（政労使）に向けて
- 社会的次元 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、（5）労働組合の自由
 - 同時発信：産業民主主義-自由にして民主的な労使関係（ウィン=ウインの関係）-労使協議（持続的成長）・団体交渉（分配）・社会的責任・国際労働運動のなかで・・・

8-1-4 終わりにあたって

各国の運動：「グローバルに考え、ローカルで行動する。」

Think globally, act locally.

アルベール・トマの言葉：「平和を欲さば、正義を培（つちか）え。」

“If you want peace, cultivate justice.” by Arbert Thomas, ILO Director General

（もう一つのフレーズ：平和を欲さば、正義を行え If you want peace, practice justice. ）.

=====

IMF-JC 国内研修 2010/04/28skojima

[講義資料－1] 国際労働運動小史一年表[2009改訂版]

[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・チューリッヒ。国際金属労働者ビューロー[情報局]設置を決定、後の国際金属労連 IMF)
- －1900年時点:国際産業別組織 International Trade Secretariat, ITS -17組織 (1914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3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 IFTU (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。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11月:IFTUとITSとの有機的関係の確認 (IFTU): 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 ACF TU 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) :

ー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

ー1945 年: 国際連合UNの成立

ー1945 年 2 月: 世界労働組合会議 (ロンドン)、世界労働組合連盟WF TU 結成組織委員会の設置を決定

ー10 月: 世界労働組合連盟 World Federation of Trade Unions, WF TU 結成 (パリ。56 カ国 65 組織、6700 万人) (規約第 13 条 [I T S を WF TU の産業別労組部門ー下部機構ーとして統合するの方針] をめぐり、I T S 側反対、欧米労組も I T S 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。)

ー1945 年 10 月: I F T U 解散

ー1946 年 5 月: 社会主義情報連絡事務局 S I

ー1947 年 6 月: 欧州経済復興計画 (マーシャル・プラン) ー後の O E E C

ー1947 年 7 月: 共産党・労働者党情報局 (コミンフォルム) 設置

ー1947 年 11 月: 米労働総同盟 A F L、WF TU 加盟を否決ー世界反共労働戦線を提唱

ー1948 年 3 月: 英 T U C、マーシャル・プラン参加国労組諮問委員会設置提唱、後の O E C D - T U A C へ。

ー1948 年 1 月: I T S 会議が決議ーWFTU と協力せず (自主独立路線の堅持)

ー1949 年 1 月: 英 T U C、米産別組合会議 C I O、WFTU の活動 1 年停止を提案 (WFTU 執行委員会)

ー1949 年 6 月: 英 T U C 招請による新組織結成準備会議開催

ー1949 年 11 月: 国際自由労働組合連盟 International Confederation of Free Trade Unions, I C F T U 結成 (ロンドン。53 カ国 59 組織、4800 万人) ースローガン「パンと自由と平和」

ー1951 年: 第 2 回 I C F T U 大会、「ミラノ協定」採択 (I T S との関係を整理: 相互不可侵・自主独立・連携)

ー1951 年 5 月: 第 1 回 I C F T U アジア地域会議 (カラチ)、アジア地域組織 A R O 結成を決定

ー1951 年 7 月: 社会主義インターナショナル再建

ー1952 年 10 月: WF TU 下部機構・産業別労組インターナショナル T U I 発足ー12 部門

ー1956 年: ソ連共産党第 20 回大会、コミンフォルム解散決定

ー1957 年: [国際金属労連 IMF、日本連絡事務所開設・東京] ーオルグ開始

ー1959 年 2 月: I C F T U 主催の I T S との連絡委員会廃止ーI T S 主催による連絡会議発足へ (ジュネーヴ)

ー1961 年: (欧州経済協力機構 O E E C が発展的解消、O E C D 発足) O E C D 労組諮問委員会 T U A C 設立 (ブラッセル)

ー1964 年『IMF 日本協議会 J C』結成、IMF ウィーン大会で IMF 加盟承認

ー1966 年 12 月: 中ソ対立と、WF TU 第 16 回総評議会の中華全国総工会 A C F T U 除名

ー1968 年: 国際労連 W C L 発足 (国際キリスト教労連が改称)

ーチェコ事件ーフランス・イタリア労組が、ソ連など派兵 4 カ国と対立

ー1969 年 2 月: 東西緊張緩和・オストポリティークー西欧労組とソ連労組が接近。A F L ー C I O、I C F T U 脱退へ (1982 年復帰)

ー1970 年代ー1980 年代: 発展途上国労組の興隆と国際連帯ー南アフリカ反アパルトヘイト闘争ー韓国の民主化・労働者大闘争 (1987-) ーポーランド自主管理労組「連帯」の実験・民主化への道ー地域連帯ー欧州労連 E T U C の発足、1973 年ー初のレイバー・サミット (ロンドン)、1977 年 5 月ー先進国首脳会議 (サミット) への政策提言 (関係国労組、T U A C、I C F T U) (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
- 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年-):

- 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)の、ICFTUおよびITSへの復帰・加盟
- 1993年:IMF結成100周年記念大会、チューリッヒ
- 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-
- 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組織統合、2001年
- BWIの発足:IFBWWとWBWFとが統合、2005年
- 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
- 2002年1月:ITS総会(プラハ)、ITSの名称を、グローバル・ユニオン・フェデレーションGlobal Union Federation, GUFへと改称
(備考)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:日本で初のICFTU世界大会開催(宮崎)
- 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な労働運動の建設」
- 世界的な労働戦線統一を承認(WCLとの同時解散、新組織発足と未加盟組合をも統合目指す決議)
- 本部の中央集権化への動き、地域組織のあり方にも一石(APROなどの自律性の制御を企図・・・)
- グローバル・ユニオンズ協議会Global Unions Council設置の可能性を検討することに(事務局の設置も)
(備考:これらの動きの大義名分は、グローバル時代の拮抗勢力として体勢整備をなす上で、必須の措置だとする本部側の説明。趣旨は理解しつつも、多様な反応-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な組織運営とする根強い批判も・・・
- 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%)。(鉄鋼、自動車、機械など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」発足。(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。)
- 154 カ国、306 組織、1 億 6800 万人。
 - I T U C、G U F が G U 協議会 Council を設置。I M F はオブ。
 - I T U C、G U F、O E C D - T U A C 三者でコモン・フロントとしてのグローバル・ユニオンズ Global Unions を構成。
 - ・社会的拮抗勢力たりうるか？

IMF-JC 国内研修 2010/04/28/rvsd.skojima

IMF－JC国際労働研修プログラム・国内研修1
2010年4月27－28日、東京

テーマ：「インドネシアの労働情勢について」

小島正剛

レジュメ（案）

はじめに（インドネシア、インドネシア労働運動を取り巻く状況を見る）

第I部：アジア・太平洋地域のランドスケープ：

多様性：「アジアは一つ」にあらず、「アジアは一つ一つ」：多様で、異なる

歴史・社会・政治・文化・宗教・風俗習慣をもつ国ぐにが、モザイク状に共存する地域。社会主義国が3カ国（中国、ベトナム、ラオス）、ILO未加盟の王国ブルネイ、軍事独裁政権ビルマ、民主化進むも独裁下の負の遺産引き継ぐ国ぐに（フィリピン、インドネシア、カンボジア、台湾など）、事実上の一党独裁シンガポール。南アジアには最大の民主国家インドや、パキスタン、スリランカなど。民族の分断・若くダイナミックな民主主義国、韓国。

・1人当たりGDPが20,000ドル超：日本・韓国・シンガポール・オーストラリア・ニュージーランドなど先進国；マレーシア（6,000ドル程度）、タイ（3,000ドル超）、中国（2,000ドル超）など中進国；1,000ドル未満のベトナム、ラオス、カンボジアなど発展途上国、など。

・世界的な社会格差：世界の最貧人口の3分の2はアジア太平洋地域に。

2.2. 歴史的経緯：戦後、植民地から解放された諸国。一部諸国では、労働運動は植民地解放闘争に参画（マレーシア、インドネシアなど）。第2次世界大戦後、権威主義的体制・開発独裁体制の登場で、再び抑圧され、または民主化運動で一部過激化の経緯。労組は開発・外資導入の障害、との見方が政府・経営者に。組合が政党の勢力下に置かれるケースも。

－「アジア的」価値観・思考・文化とは：かつて強権・権威主義的政府はILO基準など普遍的価値の受容を拒否する「煙幕」に利用。ヨーロッパ中心主義への批判－一部労組にも。いま「アジア的」価値観とは。

2.3. 労働法を見る視点：労働法と開発計画との関係。一部の諸国では強権・開発独裁体制のもとで労働法は労働者保護よりは治安対策、労働者統制の一環、または疑似開発法として整備された経緯も－中核的労働基準の規制強化（外資導入の誘導策）－一部諸国では治安対策上、個別的労使関係に力点（個別労働条件の整備）、一方で集団的労使関係を規制（労働運動の規制）－経済開発優先で、労働者福祉を後回し。労働運動を統制（韓国の例：かつて「先建設・後分配」政策など）－社会の民主化要求と労働法の変遷。

2.4. 労働運動の阻害事例：ITUC『人権と労働組合基本権侵害に関する年次報告－2009年』の指摘。（2010年版は6月に公開予定）（後述）

2.5. 労働組合運動の興隆と、民主化の流れ：労働法の改正、労組組織の改編など。

2.6. 深まる域内相互依存関係：貿易・投資の拡大（とくに近年中国、ベトナムなどへ）と地域統合（近未来にEU域内貿易を上回るとの推測）。－マルチ・バイのFTA、EPA（ASEANレベル、二国間）。求められる持続可能な経済成長。

東アジア共同体構想。人権・基本権の行方は。(中国の台頭)

2.7. 富の分配・再分配システムの未整備： 脆弱な労使自治の原則。団体交渉方式の未整備、ソーシャル・セーフティ・ネットの不備（無保険状況）、など。

2.8. 地域内労組の特徴点： 社会主義3ヵ国（共産党支配下）を除き、低い組織率。政党別に系列化したナショナル・センターが複数分立して対立・競合（インド、インドネシア、フィリピンなど）、指導層と組合員との乖離、一般的に脆弱な組織力・財政力。海外ドナー依存—活動範囲も調査・研究活動に及ばず、政策形成能力に乏しい。プロフェッショナリズムの欠如。政府や経営者団体との対話・交渉も、オルタナティブな政策提示を含めて、説得力を持ちえない。一党独裁的な体制下で十分な自立不可能（シンガポール）。規制的労働法制下で組織のあり方に制約、政治活動は禁止（マレーシア）。概して親資本・保守系政権の下で活動。組織の内部対立や労労対立、など。労組はエリート集団との印象も。インフォーマルセクターの組織化は実現せず、NGOの草刈場に。

2.9. 中核的労働基準の現状を見る

(参考) ITUC『人権と労働組合基本権の侵害に関する年次報告 2010年』
2010年6月発表予定。ILO総会時)

2.9.1. 国際労働機関ILOと国際労働基準

— 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（政労使三者による国際的合意・確認）：
- ・ 労働は商品ではない。
- ・ 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。
- ・ 世界のどこの片隅にも貧困があれば、それは全体の繁栄を脅かす。
- ・ 欠乏に対する闘いは、(中略)労働者および使用者の代表が、政府の代表と同等の地位において遂行する。

2.9.2. 「労働組合基本権」の普遍性 Universality と不可分性 Indivisibility。

— ILOの「中核的労働基準」Core Labour Standards, CLS「4分野8条約」。

- ・ 第87号条約 結社の自由・団結権擁護（1948年）
- ・ 第98号条約 団結権・団体交渉権（1949年）
- ・ 第29号条約 強制労働（1930年）
- ・ 第105号条約 強制労働の禁止（1957年）
- ・ 第100号条約 所得平等（同一価値労働同一賃金）（1951年）
- ・ 第111号条約 差別（雇用・職業上の処遇平等）（1958年）
- ・ 第138号条約 就業最低年限（1973年）

- ・第 182 号条約 児童労働の禁止 (1999 年)
- ・「労働における基本原則と権利に関する I L O の宣言」 & 「フォローアップ」 (1998 年)
- ・「ディーセント・ワーク Decent Work の確立に向けて」 (働きがいのある人間らしい仕事) (1999 年 I L O 総会、ソマビア事務局長提言) の取り組み。

2.9.3. アジア太平洋地域の特徴：

中核的労働基準はいまだ確立できず。正当かつ普通の組合活動をしただけで、多数の活動家がハラスメントを受け、解雇され、または拘留されている。

世界で普通の組合活動に従事する上で最も危険な地域はラテン・アメリカで、コロンビアが最悪：殺害された活動家は年間 78 人 (2006 年がピーク) で前年を 8 人上まわっている。アジアで最悪はフィリピンで 33 人、同国ジャーナリスト・マスメディア関係者は 50 人以上が殺害され、犯罪捜査は遅々として進まない (2009 年)。

労働法が、I L O 基準を満たさず、基本条約を批准していても遵守されないケースが多い。(インドネシアなど)

オーストラリアでさえ、職場関係改善法 (2006) で基本権が規制された経験がある。

2.3.4. 国別の状況 (若干の諸国)

(1) ビルマ：

I L O 中核的労働条約 (批准)：29、87

法規上の労働組合権：法制度そのものが不明確。イギリス時代の旧法と、

現軍事政権以前の法、および軍事政権の政令とが結合。法システムは軍指令もしくは有力軍人のビヘイビアが優先。(1926 年労組法：50 人以上で組合結成。1964 年法：基本権・労働者の責任規定。両方共存)

憲法 (1974 年施行、1988 年停止) が理論上団結権を規定。軍部は憲法不在のため I L O 第 87 号条約に沿う組合結成は不可能と説明 (2004 年 I L O への書簡)。

単一組合制度：1964 年法、労働者組織と労働者代表制を規定 (1976 年改定) - I L O 条約 (結社の自由) 違反：単一組合制度を規定。

1929 年労働争議法 (1966 年改定)：結社の自由に違反。首相権限絶大だが、いまだ有効かは不明。

軍部の指令・布告が結社の自由をさらに規制。

労働組合権の実態：

法に係わりなく、労働条件改善に取り組む労働者は、当局の脅迫・暴力・禁固・殺害などに遭う。

労働組合を許容せず。

政府が意のままの団体：組合連帯開発協会U S D A：1993年、軍部により強制的に作られた労働者・市民の団体。公称1,300万人。軍部の補助団体とも。ビルマ人海員を監視するため、ミャンマー外航船員協会M O S Aを設置・監督。外航海員はM O S A加盟を強制され、就労許可料の拠出を強制される。反政府指導者の出現を抑制するべく、拘留・拷問で脅迫。

当局が設置の「労働者委員会」：2004年7月、政府は100人以上の工場全てに「労働者監督委員会W S C」の設置を指令。労働者の要求・苦情を統制、自治体レベルのW S Cを活用。

ビルマ労働組合連盟FTUB、亡命。地下活動：1991年結成以来、FTUBは亡命・地下活動を余儀なくさる。タイ在住の150万ビルマ人労働者の声を代表。ビルマ国内でも主要な都市部や産業に地下組合活動を維持。強制労働を含む労働者基本権の侵害情報を収集、ITUCやILOと情報交換。政府はFTUBを攻撃し、テロ組織と糾弾。2005年8月28日、SPDC自治大臣は通達2005第3号を発し、「FTUB、その組合員、そのた関係するグループおよび個人」は、ビルマにとって脅威であり、非合法団体法第15条（2）項の定める非合法団体と公式に言明。

（4）国際連帯の中で：

（5）その他：若干のコメント

（2）マレーシア：

I L O中核的労働条約（批准）：29、98、100、138、182

労働法制：

（2）－1．「1955年雇用法Employment Act 1955, EA 1955」（個別労使関係）－所管：人的労働資源省労働局L D－労働裁判所L C

（2）－2．「1967年労使関係法Industrial Relations Act 1967, IRA 1967」（集団的労使関係）－所管：人的資源省労使関係局I R D－労使関係裁判所I C

（2）－3．「1959年労働組合法Trade Union Act 1959, TUA 1959」

－所管：人的労働資源省労働組合法T U D（労組局長G D T U、権限絶大）－紛争最終処理は人的資源相。

（2）－4．「労働関係法」の包含する問題点について

労使関係システム：

（3）－1．全国中央労働団体：

「マレーシア労働組合会議M T U C」（50万人）

「官公サービス労組会議C U E P C S」（15万人）

（3）－2．全国中央使用者団体：

「マレーシア経営者連盟M E F」（3,500社、14業種別団体）

（「マレーシア日本人商工会議所J A C T I M」574社）

(3) - 3. 労使利害関係の調整システム :

団体交渉ー労使紛争処理機関ーストライキーロックアウト。

ソーシャル・ダイアログ (三者構成協議会など :

全国労働諮問評議会 NLAC; 全国経済行動評議会 NEAC; 全国経済諮問評議会 NECC など。

1975 年労使協調行動規範

MTUCによる対政府「メモランダム」(政策・要求提言と対話)

最近の労使関係の動向 :

(4) - 1. 労使関係の一般動向 : 低いストライキ発生、高い苦情処理申請)

(4) - 2. 労使紛争の動向と特徴 (組織化問題など) :

(4) - 3. エレクトロニクス産業の組織化問題 :

(4) - 4. 日系企業における労使紛争の課題 :

(4) - 5. その他 (ルックイースト・ポリシーなど) :

(5) その他 : 若干のコメント

2.3.6. タ イ :

ILO 中核的労働条約 (批准) : 29、100、105、138、182

(2) 労働法制 :

(2) - 1. 「1956 年労働法」の意味

(2) - 2. 「1965 年労働争議調整法」(1966 年施行)

(2) - 3. 「1972 革命団布告第 103 号」公布 (この布告のうち「労働保護に関する内務省告示」が「協会」の名称で組合認知)

(2) - 4. 「1975 年労働関係法 L R A」公布 (現行法。1976 年クーデターでスト禁止、1981 年 1 月 28 日まで)

(2) - 5. 「1991 年国営企業労使関係法」: 国営企業部門の集团的労使関係を民間から切り離す

(2) - 6. 「1998 年労働保護法 L P A」(「1972 年労働保護に関する内務省告示」に代わって独立した法)

(2) - 7. 改定「2000 年国営企業労働関係法 S E L R A」(「1991 年法」の廃棄)

(2) - 8. 「1975 年労働関係法 L R A」の改定論議の展開

(3) 労使関係システム :

(3) - 1. 全国中央労働団体 :

「タイ労働会議 LCT」(1978 年設立、25,000 人) (ITUC 加盟。旧 ICFTU 加盟) *

「タイ労働組合会議 TTUC」(1983 年設立、2 万人) (ITUC 加盟。旧 ICFTU 加盟) *

「タイ全国民間産業労働者会議 NCPE」(1993 年設立、15 万人) (ITUC 加盟。旧 WCL 加盟)
*

「国営企業労働組合総連合会 SERC」(2000 年再結成、30 万人) *

「全国自由労働組合会議 NFLC」(1978 設立、1 万人) (独立系)

「タイ全国労働会議 NCTL」(1979 年設立、3 万人) (旧 ICFTU 加盟)

「タイ産業労働者会議 TCIL」(1989 年設立、5,000 人) (独立系)

「全国労働会議 NLC」(1991 年設立、2 万人) (TTUC から分裂)

「タイ労働総連合 CTL」(1993 年設立、3 万人) (TTUC から分裂)

(ほかに 3 組織あり)

(備考)「ITUC タイ協議会」ITUC-Thai Council, TC: 上記(*)印の 4 組織が国内協議体として 2008 年結成

(3) - 2. 全国中央使用者団体 :

「タイ経営者連盟 ECOT」(1976 年設立、産業別 43 団体、1,200 社)

「タイ産業貿易使用者連盟 ECONT HAI」(1994 設立、産業別 27 団体、117 社)

(3) - 2. 労使利害関係の調整システム :

・団体交渉-労使紛争処理機関 (労働委員会 : 1975 年設立 ; 労働三番所 : 1979 年設立) - ストライキロックアウト

・ソーシャル・ダイログ (三者構成協議機関など) :

タイ労働開発諮問会議、労使関係審議会、賃金審議会、社会保障審議会、職業訓練促進審議会、国営企業労使関係審議会、など

(4) 最近の労使関係の動向 :

(4) - 1. 労使関係の一般動向 :

(4) - 2. 労使紛争の動向と特徴 : (含若干の事例)

(4) - 3. 日系企業における労使紛争の課題 :

(4) - 4. その他 :

(5) その他：若干のコメント

第Ⅱ部 インドネシアの労働情勢について

2.1. インドネシア政治体制の歴史的経緯と労働（9.30 事件以降）

2.1.1. 1965年9月30日「9.30 事件」と、スハルト新体制（Orde Baru）

（スハルト大統領就任 1968 年～1997/1998 年アジア通貨危機。超長期政権）

－権威主義・独裁体制：開発独裁でインフラ整備や外資導入で工業化など一定の経済発展。一方で、東チモール、アチェ、イリアンジャヤなどの独立運動を厳しく弾圧。腐敗とクロニズム。治安重視、労働運動を抑圧、とくに官制化。労働基本法典は存在せず。しかし、この時代の労使関係は、パンチャシラ5原則を基本とした「国是である民族主義、国際主義、民主主義、社会福祉、神への信仰」である。1985年「パンチャシラ労使関係実践のための指針」公表。F S P S I、K O R P R I、P G R Iはいずれも公認政治団体（与党）ゴルカル（職能グループ）を支える労働者の団体と位置付けられた。団結の自由、合法ストは承認されず。1993年、これを不満とするインドネシア福祉労組S B S Iが発足したが、翌年社会の秩序を乱したカドで指導者が逮捕・拘留され、国際的な波紋を呼んだ。

2.1.2. ハビビ政権時代（1998年～1999年）

－1998年経済破綻でスハルト体制終焉。スハルト時代末期の副大統領ユスフ・ハビビが大統領就任、民主化への舵切る。労組抑圧の情勢は一変。ハビビ大統領は民主化を要求する急進派の機先を制して、民主化・分権化の諸案を実行。スハルト時代を支えたゴルカル、二つの野党（インドネシア民主党、開発統一党）以外にも政党の結成を自由化。労働運動の原則自由化。国会審議を経ずにILO中核的基準条約のすべてを批准した。

2.1.3. ワヒド政権時代（1999年～2001年）

－インドネシア最大のイスラーム系団体ナフダトゥル・ウラマーの元議長、ワヒド(国民覚醒党)が大統領に。メガワティ・スカルノプトリが副大統領に選出。2001年7月、ワヒド政権は議会の信任を失い解任。

2.1.4. メガワティ政権時代（2001年～2004年）

－メガワティ（闘争民主党）が大統領に就任。労働関係法の整備。

2.1.5. ユドヨノ政権時代（2004年～）

－2004年4月インドネシア初の直接選挙でユドヨノ大統領誕生。2009年4月総選挙。同年7月大統領選、ユドヨノ大統領再選。

2.2. インドネシア経済の動向

2.3. インドネシア労働情勢

2.3.1. 労働関係法の歴史的経緯

－スハルト政権下、労働基本法典は存在せず。オランダ統治時代（1887～1939年）の多数の関係法。；や大臣発令規則が施行されてきた。スハルト政権崩壊後に労働関係法整備が進み、2000年

労働組合法施行、2003年に労働法（現行法）が集大成（労働基準、安全衛生、職業能力開発など）。2004年に労使紛争解決法施行。

2.3.2. 労働関係法の現況（2.4.3.項）

2.3.3. 労働運動の歴史的経緯

ーオランダ植民地時代：最初の労組は1894年結成のオランダ人教師による蘭印教員労組N I O G（1905年、インドネシア人も加入）。その後、国鉄職員労組S S Bや郵便職員労組P Bが発足。1919年、インドネシア人の政治団体、イスラム同盟の第4回全国大会を機に、初の労組全国組織である労働運動統一機構P P K Bが誕生。2年で解散。以後独立指向の民族主義者グループと共産主義グループとの強い影響下に。1921年、革命的労組連合結成。プロフィンテルンが闘争評価。

ー戦後期：1945年終戦直後に全労働者の統一を掲げたインドネシア労働戦線

B B Iが旗揚げ、しかし宗教、イデオロギーで内部対立、短時日にうちに解散。

宗教やイデオロギー別の政党が労働者の支持を求めて労組全国組織結成へ。

スカルノ体制が終わるまでの間、主なものだけでも5つの政党が7つの労組全国組織を結成。労働者の生活重視の活動を推進したのは主として共産系。

1966年スハルト政権はあらゆる労働運動を厳しく規制。とくに共産党指導下の労組は解散、指導者は逮捕・拘留された。

1971年第2回総選挙でスハルト圧勝。1973年、スハルトは政党の再編を図ると同時に、当時存在した全労組の中央調整機関として「全インドネシア労働組合連合」Federasi Buruh Seluruh Indonesia, F B S Iを設置（21産別Senikat Buruh Lapmangan Pekerjaan, S B L Pで構成）。加盟単位は産別連合とした。政治的にはゴルカルの支配下におかれ、唯一公認の全国組織とされた。すべての公務員は1971年政府により設置されたインドネシア公務員共同組合K O R P R Iへの加盟を義務付けられた。当時官公部門の労組として唯一

公認されていたのはインドネシア教員労組P G R Iのみ。

1985年、F B S Iは21の産別組織を改編し、組織機構を9つの産別部会に整理し、連合体から単一体（ユニタリー・システム）とし、名称を全インドネシア労組S P S Iに改称。1990年、S P S Iは、産別部会を9から13部会に改組、

1993年、産別部会を産別労組に戻し、全インドネシア労組連合F S P S Iとした。2010年現在の名称は全インドネシア労組総連合K S P S Iと称している。

1993年、結社の自由を認めぬスハルト政権に異議申し立てをしたグループはインドネシア福祉労組S B S Iを結成。指導者は逮捕・投獄され、国際的な波紋が生じた。

2003年、メガワティ時代、自主独立・民主化をかかげるインドネシア労働組合総連合K S P I（英C I T U）が発足。現在に至るまで、2000年労働組合法施行で多数の組合が生まれ（一説には90組織以上）、上記2組織の他主要な組織として、前出のインドネシア福祉労組K S B S I（合法化）や、K S P S Iの改革派レフォルマシReformasiなどが発足しており、今日に至っている。

2.3.4. 労働情勢

(1) ILO中核的労働条約（批准状況）：29、87、98、100、105、111、138、182

(2) 労働法制：

(2) - 1. 「労働組合法（法律 2000 年第 21 号）」（10 人以上で組合結成可能）

(2) - 2. 「労働法（法律 2003 年第 13 号）」

(2) - 3. 「労使紛争解決法（法律 2004 年第 2 号）」

(3) 労使関係システム：

(3) - 1. 全国中央労働団体：

「インドネシア労組総連合KSPSI」（160 万人）

「インドネシア労組総連合KPSI；CITU」（60 万人）*ITUC加盟

「インドネシア福祉労組KSBSI」（40 万人）*ITUC加盟

「インドネシア労組総連合改革派KSPSI Reformasi」（7 万 5,000 人）

「全国労働統一会KPNI」（12 万人）

（ほかに、約 90 団体以上が存在するが、いずれ数組織に収れんするとの見方もある）

(3) - 2. 全国中央使用者団体：

「全国経営者連盟APINDO」（390 社）

（「ジャカルタ・ジャパン・クラブJJC」-390 社、個人 3,000 人）

（「JJC中小企業連合SME」-293 社）

（「バンドン・ジャパン・クラブBJC」なども）

(3) - 3. 労使利害関係の調整システム：

- ・団体交渉-労使紛争処理機関-ストライキーロックアウト
- ・ソーシャル・ダイログ（三者構成協議機関）
- ・企業レベルの二者（労使）協議など。

(4) 最近の労使関係の動向：

(4) - 1. 労使関係の一般動向：

(4) - 2. 労使紛争の動向と特徴：（含若干の事例）

(4) - 3. 日系企業における労使紛争の課題：

(4) - 4. その他 :

(5) その他 : 若干のコメント

・ インビジブル・コストなど。

(別途配布資料)

=====

補足

ディーセント・ワーク Decent Work について : 1997 年、第 87 回 ILO 総会におけるソマリア事務局長報告で提起。21 世紀における ILO 活動の基本姿勢を示す。

「ディーセント・ワーク」の意味 : 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 (ILO 日本駐在事務所の訳は「働きがいのある、人間らしい仕事」)。

(備考) 第 14 回 ILO アジア地域会議 (釜山) でも、政労使三者の取り組みで合意 : 「結論 : デイセント・ワーク実現のための 10 年」採択。

国連ミレニアム開発目標 MDGs の達成年とされる 2015 年とリンクして設定。地域全体の格差・貧困問題の克服を目指す。域内労働組合の協調が必須。

「四つの戦略目標」 : ①雇用の確保、②中核的労働基準の遵守、③社会保護拡充、④社会的対話 Social Dialogue (三者構成主義) の促進。

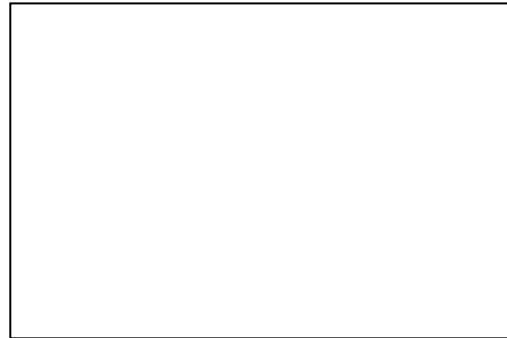
当面の課題 : (1) 不安定雇用 Precarious Job、(2) アウトソーシング Outsourcing、(3) インフォーマルセクター Informal Sector 対策、(4) 移民労働者問題。グリーン・ジョブ・イニシアティヴの登場、等。

ベトナム金属労組の組織機構

第2部：海外実地研修

在インドネシア日本大使館訪問

1. 開催日時： 2010年5月17日（月）
10：00－12：00
2. 開催場所： 在インドネシア
日本大使館内会議室
3. 対 応： 在インドネシア日本
大使館 川越一等書記官
4. 懇談内容：



【在インドネシア日本大使館からの説明】

1) 「日・インドネシア雇用情勢」

- ・インドネシアの雇用情勢概況について

⇒完全失業率 7.87% (2009.8月)

- ・日本の雇用情勢概況について

⇒完全失業率 4.8% (2009.12月)

2) 「インドネシア政治の主な動向」

- ・国会議員選挙 (2009年4月9日実施の総選挙結果について)

⇒連立与党の議席率は75.5% (連立与党：民主党、ゴルカル党、福祉正義党、国民信託党、開発統一党、民族覚醒党)

- ・大統領選挙結果

⇒2009年7月8日に実施。過半数獲得等の条件を満たしたユドヨノ＝ブディオノ組 (大統領と副大統領はペアで立候補する) が一回の選挙で確定 (投票率72.56%)

- ・その他の主要政治動向

⇒センチュリー問題 (銀行の救済が正しかったのか議論となり財務大臣の辞任にまで発展した。)

3) 「労働関係制度」

①最近の雇用情勢

a. 概要

・労働力人口及び就業者数

⇒2009年の労働力人口（15歳以上の就業者数と完全失業者数の合計値。）は1億1383万人、就業者は1億487万人となっており、近年一貫して増加している。

・失業者数

⇒2009年の完全失業者数は対前年比43万人減の896万人、完全失業率は7.87%で、近年連続して減少している。

b. 産業別

⇒就業者の最も多い産業は農林水産狩猟業で4,161万人、製造業は1,284万人で全体の約1割を占めている。

c. 年齢別

⇒完全失業者を年齢別に見ると、若年層（15～29歳）に失業者が集中しており、完全失業者にしめる若年層の割合は約70%となっている。

d. 学歴別

⇒労働力人口のうち、小学校卒業以下の者（就学経験なし、小学校未卒業、小学校卒業の3区分の合計）は5,738万人で全体の約50%を占めており、依然として、働き手の2人に1人は、義務教育を終了していない状況にある。

e. 性別

⇒性別の雇用状況を見ると、15歳以上人口の男女比がほぼ1:1であるのに対して、労働力人口の男女比はほぼ62対38と女性の比率が低い。女性の完全失業率も、ピークだった2005年に比較し、大幅に減少しているものの、2009年8月現在においても完全失業率は男性が7.5%に対し女性は8.5%となっており、女性の完全失業率の方が高い。

f. 就業形態別

⇒自営業者は4,298万人、労働者を雇用する雇用主は303万人、雇用者は2,911万人となっている。雇用主と雇用者をフォーマルセクター、その他の就業者をインフォーマルセクターに分類すると、インフォーマルセクターの割合は69.3%で、約7割がインフォーマルセクターに従事していると言える。

g. 賃金水準別

⇒2009年の雇用者（自由業者を含む。以下同じ。）の賃金水準を見ると、平均月額賃金Rp1,103,234であり、月額賃金20万Rp以上40万Rp未満及び100万Rp以上150万Rp未満の雇用者がもっとも多く、それぞれ全体の約17%を占めている。また、月額賃金100万Rp未満の雇用者が全体の63.5%を占めている。

h. 就学・卒業状況

⇒義務教育である小学校の純就学率は約 95%であり、遅れて入学するものを含めるとほとんどの者が就学している状況である。また、高等学校の純就学率は約 5 割であり、大学等の就学率は 17%となっている。

②労使関係

a. 概要

⇒インドネシアでは長らく「労働者及び使用者は、生産過程における『友人』であり、相互に協力し助け合う責任がある。」などとする「パンチャシラ労使関係」を基本原則としつつ、政府による労使関係への強力な介入によって、その安定化が図られてきた。

⇒ハビビ政権が発足すると、民主化の流れの中、ILO 第 87 号条約（結社の自由及び団結権の保護）の批准を始め、主要な労働法の改正が進められた。2000 年には、労働組合法（2000 年付法律第 21 号 9 が成立し、多数の全国レベルの労働組合組織が設立されるとともに、企業内労働組合の活動が活発化した。

⇒2003 年には、労働基準や労使関係を始め、職業訓練や安全衛生など幅広い内容を含む労働法（2003 年付法律第 13 号）が制定された。

b. 労働組合と使用者団体

・労働組合

⇒スハルト政権下においては、13 の産業別労働組合の連合体である S P S I（全インドネシア労働組合連合）が、政府が公認した唯一の全国レベル労働組合組織であった。労働組合法の制定に伴い、多数の全国レベルの労働組合が設立され、現在、その数は総連合体が 3、連合体が 90 となっている。

・使用者団体

⇒1952 年、インドネシア実業界の代表として労働問題を担当する A P I N D O（インドネシア経営者協会）が設立された。現在、州組織 30 組織、その下に地区組織 221 を有しており、2007 年現在の会員数は 5,595 企業である。A P I N D O は、K A D I N（インドネシア商工会議所）から、労働者に関する問題を全面的に委譲されている。

c. 労使紛争

・労使紛争の処理

⇒労使関係紛争解決法（2004 年付法律第 3 号）の施行により、労使紛争は次の 3 つのプロセスにより処理される。

【第 1 のプロセス】：労使による自主協議

【第 2 のプロセス】：斡旋員による斡旋、調停員による調停、仲裁委員会による仲裁のうち一つを選択し解決を図る。

【第 3 のプロセス】：地方裁判所に設置された労使関係裁判所に紛争が持ち込ま

れる。労使関係裁判所の構成は、キャリア判事と労使の特別裁判官となる。

*なお、紛争の種類によって、第2段階以降のプロセスが変わる。

- ・ストライキの発生状況

⇒労働・移住省が把握するストライキの発生状況を見ると、2006年には労働法改正反対の組合運動が活発化しストライキが多発し、282件のストライキが発生したが、2009年には149件に減少した。ストライキの原因としては、賃金や各種手当に関することが多い。

- ・最近のストライキの傾向と対策

⇒民主化以降、労働者の権利意識が高まっており、比較的労働条件がよいとされる外資系企業も労働争議の例外ではない。深刻化する労使紛争、あるいはその結果として起こる労働争議は、企業にとって多大な損失であり、労働者にとっても解雇の危機に晒されることになる。ストライキ等の防止のためには、日頃の労使関係が大きく影響すると言われており、平素から労使のコミュニケーションを密にすることが重要である。

③労働条件

- a. 一般労働条件

- ・労働時間

▽1週間の法定労働時間は40時間。1週間に6労働日の場合1日上限7時間、1週間に5労働日の場合1日上限8時間。

▽時間外労働は、1日3時間以下、1週間14時間以下。

▽休憩時間は、継続して4時間労働した後に少なくとも30分間。

- ・休日

⇒週6日労働の場合は1週1日、週5日労働の場合は週2日の休日が付与される。

- ・年次有給休暇

⇒労働者が継続して12ヶ月労働した後、最低12日間は付与される。

- ・賃金

▽最低賃金を下回る賃金であってはならない。

▽賃金が基本給と固定的手当で構成されている場合には、基本給は少なくともその合計金額の75%を占めなければならない。

▽時間外労働手当は、最初の1時間目は1時間当たりの賃金の1.5倍、2時間目以降は2倍支払われる。休日の場合、週6日労働または週5日労働によっ

て支給率が変わる。週6日の場合は7時間目まで2倍、8時間目は3倍、9、10時間目は4倍が支払われる。

▽レバラン手当は、労働法には規定されていないが、1994年労働・移住規則第4号により、12ヶ月以上勤務した者には、賃金1ヶ月分以上を断食明け大祭（レバラン）の2週間前までに支払うこととされている。

- ・退職金

⇒労働法により、支給義務が課せられている。退職手当、勤続功労金、受けるべき権利の損失保証金の3つで構成されている。勤続年数及び、退職の条件（解雇、自己都合退職等）により額が異なってくるが、月額賃金の何ヶ月分という計算方法で算定される。

- ・宗教関連の規定

⇒使用者に対し、宗教に併せて労働者が宗教上の義務を果たすための十分な機会を与える義務を課している。

- ・雇用関係の終了（解雇）

⇒使用者は労働者との雇用関係を終了（解雇）する場合、有期雇用契約や定年、自己都合退職等の一部の例外を除き、労使紛争解決機関の決定を受けなければならない。

b. 最低賃金

- ・決定方法

⇒州知事は、州ごとに設置される政労使で構成される最低賃金審議会の意見を参考に最低賃金を決定する。同審議会は州の労働事務所が調査し算出するKHL（労働法に規定された最低賃金が達成すべき適切な生活水準）を参考にする。KHLは、労働者1名が一日に3,000キロカロリーを摂取し、かつ生活をするのに必要な経費で、米や家賃など48種類の品目で構成される。年1回、1月1日に改定。

- ・種類

⇒以下の4つである。

▽州別最低賃金

▽県／市別最低賃金

▽州別産業別最低賃金

▽県／市別産業別最低賃金

- ・最低賃金の決定状況

⇒州別最低賃金の推移をジャカルタ特別州を例にとってみると、2010年は、2000

年の 3.9 倍になっており、毎年 10%前後の引き上げがなされている。

c. 労働安全衛生

⇒労働災害による死傷者数（労災保険の支給件数）は、2005 年は 99,023 人、2006 年は 95,624 人、2007 年は 83,714 人であった。労働安全衛生については、労働安全法（1970 年付法律第 1 号）や労働法（2003 年付法律第 13 号）第 85 条及び第 86 条を始め、様々な規定がある。

d. 社会保障

⇒労災補償、死亡保険、定年退職年金保険（55 歳より支給対象）、健康保険（家族も含む）を内容とする労働者社会保障制度（雇用保険制度は導入されていない。）があり、労働者 10 名以上または給与総額 100 万 Rp 以上の民間会社に加入が義務付けられている。（健康保険は任意加入。）2008 年末現在、17 万 5,815 の事業所が加入し、約 2,663 万人の労働者が対象者となっている。

e. その他（外国人労働者の就労について）

⇒当地での外国人労働者の就労は制限されており、また、現に就労している外国人労働者もインドネシア人労働者への交替を促進する政策がとられている。このため、外国人労働者の雇用に当たって、雇用主には、就労ビザの他に、IMTA（雇用許可）の取得、さらに、インドネシア人労働者のDPKK（技能開発の促進のための技能開発基金）（外国人 1 人当たり月額 100 米ドル）の納付が義務付けられている。

【質疑応答】

Q（IMF-JC）：最低賃金の設計は、標準生計費を参考に行っているのか。

A（大使館）：その考え方に似ている。労働事務所が調査をするか、労使で実際に調査を行う。とはいえ、本当の意味で標準生計費を把握できているかどうかは疑問。

Q（IMF-JC）：賃上げの仕組みについて。

A（大使館）：物価上昇にもリンクしているKHL（適正生活必需）が目安となる。この指標はインフレ率よりも低い傾向になる。しかし、最近は最低賃金に張り付いている労働者が増加している。

Q（IMF-JC）：退職金について、受けるべき権利の損失補償はされるのか。

A（大使館）：退職金には未取得・未消化の年休、雇用をされた地域に家族が帰る費用、功労金の 15%等を含んでいる。

Q（IMF-JC）：ネパールでは、マオイズム（毛沢東主義）が台頭しているが、インドネシアでの状況は。

A（大使館）：初代スカルノ大統領時代に、共産党が台頭し、それを第 2 代のスハルト大統領が打ち破った歴史的背景があり、現代において共産党が台頭する可能性は低いと考える。

Q（IMF-JC）：国民車構想は現在どうなっているか。

A (大使館) : 構想があるのは事実だが、具体的な中身が見えてこない。

Q (IMF-JC) : インドネシアにおける定年の年齢は。

A : 詳細は不明だが、聞いたことはない。

Q (IMF-JC) : 一時金の有無について。

A (大使館) : 規定は何もないが、日系企業の多くでは支給していると聞いている。

Q (IMF-JC) : 女性の失業率が大きく下がってきた理由について。

A (大使館) : 国連のミレニアム達成目標など、ジェンダー問題には力を入れている。ただ女性比率の目標を定めているのは、国会議員のみである。

Q (IMF-JC) : 福利厚生について。社宅などは用意されるのか。また、通勤手当は支給されるのか。

A (大使館) : 給料の中に、住宅手当は入っている。また、通勤手当は払っている会社が多い。バイク通勤は事故が多いためバスをチャーターしている事例もある。ただ、基本的に福利厚生については個別労使の交渉による。

Q (IMF-JC) : 小学校に遅れて進学する子供もいると説明を受けたが、その理由は。

A (大使館) : 貧困層の家庭では、入学金が用意できない場合がある。また、毎年の学費が払えず、途中退学するケースも多い。ただ、学費をためて途中で復学するケースもある。

Q (IMF-JC) : 失業率について。海外に出稼ぎに行っている人たちは統計には出てこないのではないか。

A (大使館) : 数字は公表されている。香港、マレーシア、中東への出稼ぎが多い。また、国内だけでは雇用の受け皿が少ないため、海外の求人情報を国内のハローワークで利用できるように整備を行うとの発表があった。

Q (IMF-JC) : 完全失業率を見ると、グローバル金融危機の影響があまりみられないが。

A (大使館) : 製造業を中心に影響はあったが、その影響は一時的で、すでに戻っている。金融危機後はインフォーマルセクターが増えて、雇用を吸収した。

Q (IMF-JC) : 非正規労働者が雇用者数に入って、統計上出てこないが。

A (大使館) : 日系で有期契約労働者を雇っている会社は多い。インドネシアの労働法は解雇規制が厳しいため。懲戒解雇であっても多くの退職金を支払う必要がある。したがって、有期契約での雇用が多くなる傾向にある。

Q (IMF-JC) : 安全衛生の取り組みについて。

A (大使館) : きちんとした統計はないが、GDPが伸びている時には労災は増える傾向にある。今後は実態をつかんでいきたいと考えている。

Q (IMF-JC) : ODAについて。ハコ物ではなく、人に対するの援助が増えていると聞いて

いるが。

A（大使館）：省庁に対してのアドバイザーの派遣、ハローワークの機能強化に手伝いに専門家を日本から派遣等を行っている。

ジャカルタ・ジャパン・クラブ訪問 議事録

1. 開催日時： 2010年5月17日（月）13：00－15：00
2. 開催場所： ジャカルタ・ジャパン・クラブ内会議室
3. 対 応：

4. 懇談内容：

【挨拶】

－山崎 J J C 理事長

ジャカルタ・ジャパン・クラブ（J J C）は約 440 社の日系企業が参加するインドネシア最大の日系商工会議所である。スラバヤやバンドンなどインドネシアの各地に同じような団体がある。法人会員のほかに、2,400 名の個人会員が参加している。法人会員の 7 割が製造業であり、自動車部品、家電などの企業がある。MM2100 へ入居している日系企業も多く加入している。

インドネシアは、国交 50 周年、さらには、E P A（経済連携協定）締結後 1 年半が経ち、日本との関係が緊密になってきている中で、さらに G 20 加盟、エコノミスト誌のゴールドンイヤー等、国の位置づけも上がってきている。第 2 期ユドヨノ政権が動き出している中で、現在非常に揉めているタイなどと比べて、政治・経済が安定しており、我々日系企業としましても、まさに、経済活況のど真ん中にある醍醐味を感じながら仕事をさせていただいている。

今日は、J J C 労働委員会の丸山委員長にも参加していただいているので、労働関連について焦点を合わせながら、意見交換できればと考えている。初日にお越しいただき、感謝するとともに、歓迎する。

－野木 IMF－J C 事務局次長

今回の IMF－J C の今回の代表団を受け入れていただき、感謝申し上げる。IMF－J C はご案内の通り、金属関係の 5 産別、具体的には、自動車、電機、金属・機械、鉄鋼・造船、電線の産業を組織している労働組合の協議会である。IMF－J C の役割は 3 つあり、1 つは、金属産業の国際労働組合組織である IMF に一括加盟する窓口であること。インドネシアの金属産別である F S P M I と L O M E N I K も同じ IMF に所属しているということで、いろいろな形で、そこも交流を持っている。1 つは春闘に向けた 5 産別の共闘、いろいろな情報交換をしたり、要求水準を議論したりという共闘の場。もうひとつ 1 つは、民間、ものづくり、金属産業に共通の政策づくり、政策実現の場である。主にこの 3 つを中心に活動をしている。

今回は、国際研修プログラムということでインドネシアを訪問しているが、これは一言でいうとそれぞれの産別や単組で国際労働運動をリードできる人材の養成ということである。事前に 2 日間、インドネシアの労働事情やこちらの組合の構成や考え方などを研修しており、その後の 1 週間の現地研修において、現地の労働組合との協議・交流を中心としたプログラムを行っている。その後日本でさらに研修を行い、報告書を作成することになっている。

この研修は過去 2 回行っており、今回 3 回目となる。1 回目はマレーシアとタイ、昨年がフィリピン、今回がインドネシアということになる。毎年相手を変えて相手の組合との連帯を強化するというのが 1 つと各国の労働組合の情報や主権を私どもの組織で蓄積して必要に応じて関連組織に提供するというような趣旨で実施している。それぞれの産別や単組で草の根運動をリードすること、こちらの日系企業の各事業体、工場の労働組合があるとすれば、その労働組合と日本の労働組合がいろいろと直接コンタクトをしてやりとりをし、必要に応じて、良い方向でいろいろな影響を与えていく。そういう形にしていくというのが、我々の理想とするところである。

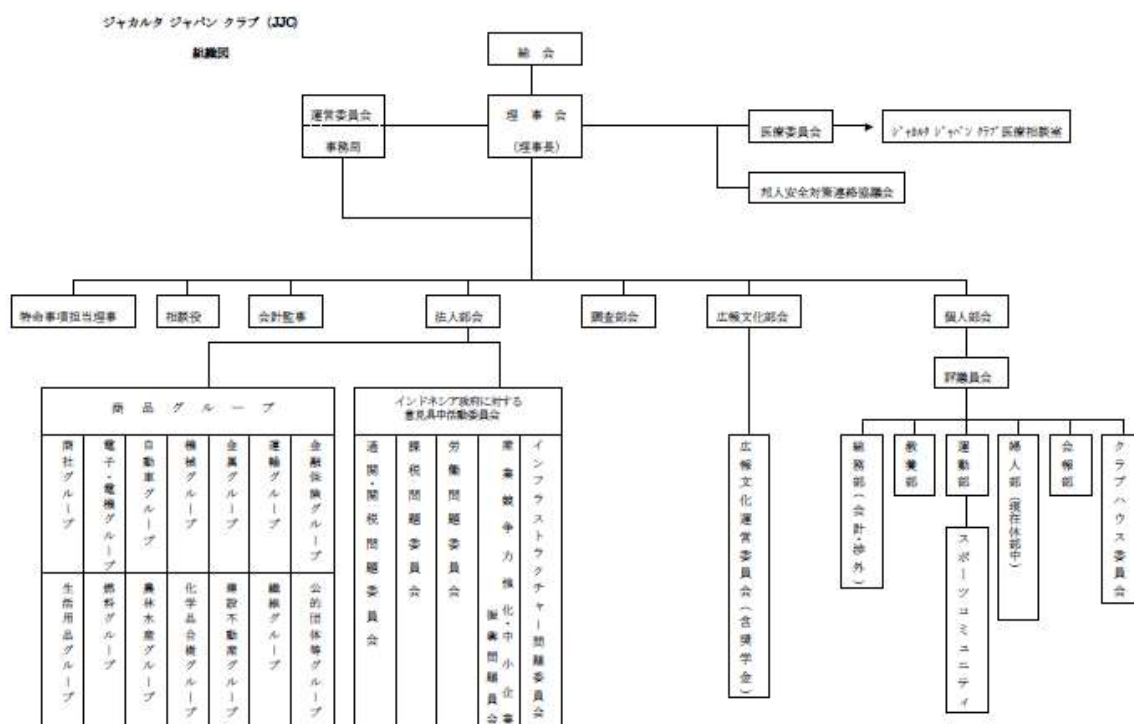
今回は、本日午前中に早速、日本大使館の川越一等書記官から、労働関係のレクチャーをいただいた。日本の労働政策担当者の目で見えたインドネシアの労働事情や労使関係がどういうものなのかということをおぼせていただき、午後は、J J C の皆様から経営サイドから見たインドネシアの労使関係なり労働事情というものがどういうものなのかというものをいろいろおぼせていただきたい。そういった事前の情報、インプットをもとに、こちらの産別組織と議論するにあたって、皆様からいただく情報というものは事前の知識としてたいへん貴重なものになると考える。様々な観点から理解を深めた上で、交流をしていきたい。

タイの労働組合との懇談の中では、お互いの交流を通じて、活動の内容や考え方の違いを学ぶとともに、必要に応じて助け合うことや、情報の提供、さらには良い方向で、良い意味で日本の

労働組合の影響を与えていきたいと考えている。またMM2100も訪問させていただき日系企業の実地の現地での経営の実態や労使関係の実態を現地現物で学ばせていただくという1週間のプログラムになっている。このプログラムを通じて国際労働運動を担える人材を育成し、それぞれ海外で働く仲間との連帯を構築していこう、究極は日系多国籍企業の全世界でのオペレーションの労使関係の改善、建設的な労使関係をつくっていくところに我々の立場から寄与していきたい、というのが、究極の目的である。このことも含めまして本日ご指導いただければと思っている。

【組織紹介・説明】

—清水 J J C 事務局長



(配布された組織図に基づきご説明をいただく。)

J J C 役員については、40名の理事がありますが、各商品グループから候補を選出し、その後、役員を決めていくというプロセスとなっている。

周辺国（マレーシア、マニラ、タイなど）の商工会との大きな違いとして、インドネシアの商工会である J J C には法人部会と個人部会があるということである。東南アジアの周辺諸国では日本人会という組織と日本人商工会議所というのは別々となっている。

法人部会は通常商品グループで運営されますが、小泉政権時代に日系企業の投資の普及・拡大のために S I A T (ストラテジック・インベストメント・アクション・プログラム) を設置、日系企業の進出やその検討にあたっての投資環境の改善のため、インドネシア政府に対する意見具申活動委員会において、官民連携 (官官民民) で 130 項目一つ一つについて改善に取り組んだ。現在それが E P A という形で最終的に結実してきているが、その中で日系企業として J J C が大きな役割を担ってきている。その中で一番大きな問題点として感じているのが、「インフラ」、「競争力」、「労働問題」、「課税」、「通関・関税」の 5 項目である。したがって、今回の訪問の目的である「労働問題」というものが、日系企業においてここで、改善すべき課題として認識している。

－ IMF－ J C の概要と最近の活動 IMF－ J C 岩井国際局部長

< IMF－ J C の紹介パンフレットをもとに説明 >

－ インドネシアの投資環境 J J C 河合運営委員長

インドネシアの投資環境、経済環境について3つのポイントで話したい。1つ目は、インドネシアがどういう国であるかということ、2つ目に、この数年間経済指標がどのような推移しているかということ、3つ目に日本・インドネシア両国間の経済貿易動向である。

ご存知の通りインドネシアは東西 5100 キロメートルとたいへん広い国である。島は 17,000 あり、そのうちの 6,000 の島には人が住んでいる。昨年 7 月に大統領選挙があり、ユドヨノ大統領が二期目に入った。1998 年にスハルト大統領が退陣して以来始めて二期目を務める大統領である。先ほど山崎理事長も申し上げた通り、黄金の 5 年間という政権が安定していくという観点から、どこの国もこの国を注目しているというのが現状である。面積は日本の 5 倍、人口は約 2 億 4 千万と世界第 4 位、経済成長率も昨年、一昨年とリーマンショックの影響で少し落ち込んだがそれでも 4.5%、今後 5 年間は、6～7% の成長を見込んでいる。2 億 4 千万という巨大マーケット + GDP の 60% を占めると言われている国内個人消費がこの国の経済をこれからも牽引していくだろうというのが現在の予測である。

G20 の中で、4.5% また、6～7% という経済成長というのは、中国、インドに続く 3 番目の経済成長率であり、世界第 4 位の人口、それから、人口が若い、かつ比較的親日的な文化ということで、そういう意味で日本にとって良い市場である。例えば、二輪車が街中でいっぱい走っているのを見られたと思いますが、シェアは日本車がほぼ 100%、車は約 90% の日本車のシェアとなっている。家電は約 50% となっている。天然資源にも石油、ガス、石炭と天然資源にも恵まれている国である。二輪車は今年約 650 万台の生産、車はまだ 50 万台程度の見通しである。

経済指標であるが、GDP は 5,118 億ドル（世界 19 位、日本の 1/10）、一人当たりの名目 GDP は 2,590 ドルと言われているが、この数値はインドネシア全体の平均の値となっている。ジャカルタ首都圏 + 近郊の市街（JABOTABEK）の人口が 4,000 万と言われているが、一人当たりの名目 GDP は 4,000 ドルと言われている。中国が 4,000 ドルを超えて 4,500 ドル～5,000 ドルとなるとモータリゼーション、四輪自動車の需要が一気に伸びるという世界的な経験測があるらしい。JABOTABEK では、そのような数値になっている。

産業区分で製造業が全体的に高く 26%、商業、ホテル、レストランなど第 3 次産業は 17%。農林水産業が 14%、金融などのサービス産業が 30% となっている。CPI（消費者物価指数）は、この国も石油が出るなど天然資源に恵まれているが、今は石油の準輸入国となっている。輸入量と自国の生産を比較すると輸入の方が多い状況となっている。資源高がこの国に必ずしもプラスの方向にならない、ある部分は相殺されるということもある。2008 年は平均で 10% まで物価が上昇したが、2009 年は物価も落ち着いて平均 5% という状況になっている。中央銀行の金利は 6.5% と、これも中央銀行が経済全体を見ながら、公定歩合政策をコントロールし、この国の発展を見て調整している。

可処分所得はどんどん増えてきている。例えば、全世帯約 2,300 万世帯の約 4 割が月収入 4 万円くらいという調査結果がある、このように経済は発展しているが、月 1,900 円以下という貧困層もジャワ以外の部分で 14% とあるということは忘れてはいけない。全般的にはものすごく大きく拡大している部分はあるが、一方で貧富の差が拡大している。私自身、2 回目の駐在ですが、1 回目は 1997 年～2002 年、2 回目では昨年 6 月から赴任しているが、格差拡大傾向は自分で感じるところがある。統計で出てくるところだけではなくて、自分の感じるところでお金持ちはお金持ちになったなと感じる。

日本・インドネシア両国間の投資と貿易の動向であるが、2009年の日本からのインドネシアの投資は124件、投資額6.8億ドルであり、ここ5年間の平均は9.4億ドル、約1,000億円弱というところだったが、昨年は650億円ぐら이었다。この金額はインドネシアに投資している国の中で6.3%を占めており、シンガポール、オランダについて、第3位となっている。当地には「じゃかるた新聞」という日本語の新聞があり、大蔵省が発表したこの国の債務高を発表したが、対外債務総額が約6兆円、その中の日本からの対外債務は43%（約2.5兆円）と第一位となっている。

いろいろな数字を申し上げたが、何を一番申し上げたかったかというとそれだけ日本とインドネシアは、経済面、社会面において非常に関係が深いということを上げかけた。細かい話になるが、両国間の貿易は日本からインドネシアの輸出が一般機械、電気機器、輸送用機器、などの製造業製品、インドネシアから日本への輸出が天然ガス、石油、機械、銅、えび、天然ゴム、合板というどちらかという原料に近いものが多くなっている。123億円くらいの日本の輸入超となっている。

これまで申し上げた通りインドネシアと日本の二国間は緊密な関係を保ちつつ、インドネシアの経済が成長し、日本のインドネシアに対するコミットメントも継続されるが、全部が全部バラ色かという、改善が必要な部分もある。2010年1月11日、直島経済産業大臣がインドネシアを訪問した際、JJCやJETROジャカルタ・センターを中心にまとめた政策提言をユドヨノ第二次政権に対して提出している。その中で日本企業として、この国との関係、経済環境、労使環境の中で改善してほしいという提言を6項目挙げている。

第一が法的安定性の向上と公正な整備の構築、第二は、中長期的発展基盤としてのインフラの整備、これは、慢性的な渋滞の緩和、道路を含めたインフラ整備、電力不足、ガスのパイプラインの不足、企業を誘致するためにもっとも重要な、中長期的にこの国が発展していく中で、重要なポイントなるインフラ整備を要請した。第三に経済社会戦略としての中小企業振興、大企業だけではなく中小企業も育成するよう要請したもの。第四が適切な経済政策の企画・立案と実施、第五が未来志向のエネルギー環境職業対策、最後に東アジアの経済統合におけるリーダーシップの発揮である。ASEANだけではなく、APECもあり、国内環境の中でリーダーシップを発揮していただきたいと要請した。今はバラ色の部分とまだまだ改善が必要な部分が混在しており、日本人商工会議所としてどんな形で貢献できるのかということだと考えている。

<こののち野木IMF-JC事務局次長より6月19日開催予定の労使ワークショップについて説明した>

一 質疑応答

Q (IMF-JC) : インドネシア政府に対する意見具申委員会の中で、労働問題の委員会がありますが、これは、例えばインドネシアの宗教や国民性などの特有の問題から発生する労働問題なのか、あるいは、賃金水準が低い、福利厚生などの条件面の話から発生している労働問題なのか。

A (JJC) : 労働委員会の活動そのものは、労働法であったり、労使関係上であったり、問題がいくつかあって、日系企業が事業を行いやすいよう、法律を改正してほしいということを政府に働きかけるという活動である。例えば、直近で言うと、日本人がインドネシアで働くためにはビザが必要になるが、突発の事態で入国しようとしたときにできない。2~3週間の手続きを経てビザを取らないとここでは働けない。設備が壊れてその人が来ないと治らないといった事態のときに今のビザでは対応ができない。そういうときに緊急事態に対応するビザを出してほしいであるなど。このような政府に対する働きかけがメインである。

Q (IMF-JC) : どちらかという、労働者を雇う側からして、逆に労働組合側からいろいろな要求をつきつけられて、そこの労使で解決できないような大きな問題を持ち寄って、みんなで話しをするということではないのか。

A (JJC) : それは、単組レベルでやっている話ですので、その解決にはあまりタッチをしていない。

Q (IMF-JC) : JABOTADEBEKという5,000万人くらいの経済圏という視点はとても目新しく非常に興味を持った。他の国でインドネシアと似ているようなところはあるか。また、日系企業の投資のシェアがシンガポール、オランダにつぐ、第3位ということだが、ものづくりのメーカーで言うと、今、中国や韓国との競合というのがグローバルの中で起こっており、危機感を持っているが、インドネシアで脅威を感じられるような事例があれば紹介いただきたい。

A (JJC) : JABOTADEBEKとは行政区分ではなく、DKIジャカルタ（ジャカルタ特別州）その周りの自治体、西ジャワ州のボゴール、タンゲラン、デポック、ブカシという県があり、この頭文字を全部並べてJABOTADEBEKと呼んでいる。こういう例は、世界の他の国にはないと思う。例えば日本も道州制の導入ということを言っているが、その場合東京が特別州みたいになってそのまわりが一つの経済圏として認識されるかもしれない、行政区分ではたまたま中心部にジャカルタがあり、その周りにいくつか県があつて、その県には多くの工業団地があり、そして拡大している。その工業団地に通勤している人たちも含めてほしい4,000万人くらいということである。

脅威という面では、一人当たりのGDPが2,500ドルから4,000ドルくらいの購買力もだと、性能の良い日本製品と価格が半値八掛け以下の中国製品というこの競争になってきている。もちろん価格だけではない部分もあつて、性能も重視され、二輪車は一時期中国製が入ってきたが、今はほぼ日本車が100%となっている。しかし、テレビや小型の冷蔵庫のような非常に安いものは、2億4千万の人口且つその経済規模を満たした中国本土からの製品というものがどんどん入ってきているのが、一般的な日本企業から見た脅威ではないかと感じている。これは諸説ありますので私見だが。

Q (IMF-JC) : 配布されている資料の投資コスト比較の中で、賃金でワーカー、エンジニア、中間管理職の水準が記載されているが、日系企業ではなく、インドネシアの平均的な水準として見てよいのか。補足があればお願いしたい。

A (JJC) : ワーカーのところにある水準は、最低賃金プラス α という水準であり、これより低い賃金で雇っている会社も現地にはあるかもしれない。日系企業はこの水準を守っている。

A : (JJC) 欧米系の会社のエンジニアや中間管理職についてはもう少し高く推移する傾向にある。中間管理職の課長クラスと言っても、中には705ドルより50%高い水準の給与の人もジャカルタ周辺にはいる。賃金だけでは見えない様々な福利厚生があり、管理職以上だと車の貸与などで、ワーカーとの格差が広がっている現状にある。日系企業の給与レベルは中間くらい、つまり、インドネシアの財閥系はもう少し高いレベル、欧米系も高めの傾向、一方、中国・韓国系の外資は日系企業よりもかなり低い水準となっている。

Q (IMF-JC) : 午前中に日本大使館にお伺いした内容だが、リーマンショック以降のグローバル金融経済危機の中で相当日本の雇用も含めて大いなる痛みを受けて、今、そこから這い上がろうと各企業が苦労しているところだが、インドネシアでは、失業率などの指標の動きを見る限りは、経済自体はインパクトを受けていない印象を受けている。実際は失業者が労働市場に戻ってきていない結果として数字上そのようになるとも考えられるが、ここ1、2

年の経済危機のインドネシア経済や進出企業へのインパクトをどのように見ているのか。

A (J J C) : インドネシアは非常に内需が拡大している。周辺国のタイ・シンガポール・マレーシアと違って、資源国でありながら、GDPにおける輸出の持っている比率が2~2.5割と少ない。一方で国内消費がGDPで持っている部分が6割と大きい。その部分が拡大してきているということから、先般のリーマンショックは全般的に言えば極めて軽微な影響に済んだ。次に向けて高い成長率が期待されているところは、どこの格付け機関においても極めて一般的なインドネシアに対する積極的な評価になっている。そういう意味で、進出している日系企業にとりましてたいへんエキサイティングな醍醐味のある活動が行える地域にいると私自身感じている。

A (J J C) : 実際 2008 年 6 月以降リーマンショックの影響を受けて製造業を中心にかなり正規外の人を中心に契約更新をしない形で人を減らしたということは間違いなくある。メーカーとしては、在庫を減らすとか生産を落としていくなどといったことに連動して人を減らしたが、それほどの影響はなく、翌 2009 年に入ったあたりからは、農業など、内需の堅調なところに支えられて中で購買意欲も回復したこともあって、辞めていただいた方たちにもう一度就業してもらう形で、2009 年の 4 月から上期いっばいくらいのところでは、ほぼ戻ってきており、さらに増える傾向で推移している。リーマンショックというのは一時的には影響があったが、実質 3~4 カ月、長くても半年以内のインパクトであった。

A (J J C) : この国の人口増加率は 1%強である。年間約 240 万人程度の新たな労働人口が生まれてくる。これを吸収するためにあるコンサルの計算ですと年間 6%以上の経済成長率がないと吸収できないという数字もある。

A (J J C) : リーマンショック以降ヒヤヒヤしていた。つまりお金が続くかどうか、回収ができなくなるのではないかという恐怖に近いヒヤヒヤ感があった。2008 年の 12 月末の資金繰りは回収の繰り延べ依頼が殺到するのではないかとの観測もあったが、全く影響なく回収できた。その後、資金繰りが悪化したこともない。ドルが買えなくなったりというマクロ経済面での規制はあったが、マクロ経済が非常にうまく回っているなというのがこの国の経済環境全般についての印象である。

A (J J C) : リーマンショック以降、日系企業でも欧米企業でも求人はぱったり止まりましたが、2009 年 12 月後半から 2010 年の前半にかけては、一旦切ったけれども雇用が戻ってきて、今はむしろ増やしたいということで、労働者側にとっては売り手市場である。日系企業の新規の進出や増産に伴う工場拡大で人が欲しいということで雇用は拡大傾向にあります。

Q (IMF-J C) : インドネシアの労使関係と日本の労使関係の違いは何か。

A (J J C) : まずもって皆さんにご認識いただきたいのは、こちらの労働組合、こと単組レベルまでいくとその幹部にいるメンバーというのは、皆様が大人と接しているとすれば小学生くらいと接しているような、本気でそう思ってやっていたかないと基本がおかしくなるだろうと思う。私なりに 4 つくらいこの国の労使関係を理解する上で考えていたほうが良いなと思うことがある。

1 つは、組合の中の話で言うと、日本では組合員の間で合意形成をするプロセスというのがはっきりしているが、インドネシアではそれが、まずない。らしきものはあるが、日本のような形にはなっていない。結果、何が起るかということ、だいたい組合の幹部が自分のためだけに要求を作って、その要求を出していることを組合員は知らない。そんな中で交渉が始まるというレベルである。これは労働組合の組織体としての合意形成プロセスに問題があると考えている。

2つめは、組合の幹部のレベルである。F S P M I のサイド・イクバル会長くらいまでいくと大分レベルが高くなるが、単組レベルの執行部メンバーになると、相当レベルが低くなってしまふ。そもそも何が合法で何が違法かということを知らない。ストライキの権利を労働者が持っていることだけは知っているが、どのようなストライキは合法で、どのようなストライキは違法かということを知りたらない。あるいは、ベースアップの要求をするときに日本は、C P I プラスアルファであれば同じレベルの給与が保障されて、それに会社の収益によってどれだけプラスアルファして生活向上分を出せるかどうかを交渉することは、当たり前なことだと思っているが、こういう議論は全く通用しない。例えば、今年はC P I が何%で、最低賃金が何%上がって、G D P が何%上がったから足して何%と、いう要求基準を持ち出してくればいいほうで、「なんだかわからないけど、毎年 20%とっているから今年も 20%」みたいな要求が多い。

今の2つの部分についてだけでも、例えば I M F - J C の立場で労働組合の中で合意形成はこういうふうにすべきであるとか、あるいは、ベースアップの要求というのは本来これが基本であるとかそういうことが、少しでもしていただけるのであれば我々として本当に歓迎したいと思っている。

もう一方で経営側にも問題があると思っている、それは、日本のように労働組合にきちんと対応する人事労政部門があったり、経営者の中にも組合にきちんと対応する経営者がいたりという体制をほとんどの会社がとれていない。社長のレベルによって労働問題に関心がある人はきちんとやってくれるが、技術屋の社長は技術がメインであるため労使問題というのはあまり関心を持たれないということも多い。

また、労働組合というのはインドネシア人ですから、インドネシア人の経営者たちが交渉にあたる。このインドネシア人経営者も言ってみれば受益者であり自分たちにベースアップの結果がまたフィードバックされることを考えれば、日本人経営者の思っているような交渉にはなかなかならない。これは経営者側の問題です。あとは、この J J C の労働委員会が取り組んでいるような労働法制上の問題です。現実日系企業で困るのは、例えばこの国は 10 人集まれば組合ができてしまう。従って、1つの会社に2つも3つも組合ができる危険性がある。現実それで困っている会社も多々ある。あるいは、日本の懲戒解雇になった場合でも退職金はかなり高いものを払わなければならない。これは、実はこの国は失業保険の制度がきちんとしていないことの裏腹で、企業にその負担を強いている。労働法制で少し変わっていかなければならないところがあるなど思っている。いずれにしても、今の話で日本の労使関係とかなり違うことが少しでもわかっていただければありがたいと思う。

もう1点、実は正直 F S P M I というのは日系企業の中には多く入っているのですが、インドネシアの国内の組合というと少数の部類に入る。F S P S I という最大の労働組合ナショナル・センターがある。一方で、何か問題があるとだいたい F S P M I ということで、日系企業の経営者からは評判がよろしくない。

Q (I M F - J C) : インドネシアの労働組合に対する私どもの見方は、説明をいただいた内容については、日常的に接点があるので感じるころは一緒である。サイド・イクバル会長は相当話せますし、副会長レベルの方もある程度話せるレベルにあると思っているが、なかなか大人同士の話に成りえない部分—さっき話していたことが、何で今こうなるのみたいな—も少なからずあることも事実だと思う。文化の違いというよりは、労働組合の運動として成熟度などを含めて相当違うなど感じている。個人個人は、インドネシアの中で相当エリートだったりするのですが、それとこれとは関係ないといのか、そういうところもあってなかなか難しい面もあるのかなどという率直に感じているところである。労働組合側にも、賃金交渉の進め方なり、要求水準の作り方・考え方なり、どのように進めているのか、F S P M

I との交流会議では、日常の組合活動も含めて、いろいろな面のお互いのやり方、こういうやり方をしているだという、互いに説明しあってお互いに質疑を通して理解を深める、そういう形で進めていく予定である。

一方で、決して労働組合側だけの問題ではなく、いろいろな紛争のケースを見ても、相当経営側にも、特に初動の段階での問題が事実あり、社長が変わったからといって、前の労働協約を破棄するというのはいかかなものか、また、前からの経営の一貫性を含めまして問題があることは事実であり、その背景は、基本は技術畑で人事労務的な素養を兼ね備えた方が、必ずしも全員来ているわけではない。そういった労使共々課題はある中でどう取り組んでいくのか、最終的には直接話し合う場を通じて解決していくしかないのかなど、私どもは思っている。

A (J J C) : 労働者側、経営者側、それぞれ改善すべきポイントがある中で、法制度 (労働法) 、 J J C の政策提言の中にも労働法が未完となっていますので、労働者側と経営者側が腹を割って話をする土俵がもう少し改善されていくことも必要ではないかと思っている。

特にこの年末年始、日系企業進出の引き合いの件数や紹介の問い合わせの件数が多くなっている。 J J C の会員社数も 440 社と過去最高になっていますし、今後も増加傾向で推移していくと思っている。

【閉会】

ー野木 IMF – J C 事務局次長

労使関係だけではなく、全般的な投資コストなども含めてご説明をいただいて、我々もたいへん理解が深まった。明日以降のこちらの労働組合との協議に臨むにあたって十分知識が得られたのではないかと思っている。インドネシア、ジャカルタの発展というものもダイナミックに伝わってきた。また皆様の情熱やコミットメントも非常に肌で感じる事ができた。同じ日本人として我々も心強い限りであり、日本企業の労働組合としても、日本の労使関係の中でも更なる発展を目指したいとともに、このインドネシアにおける日系企業の労使関係の発展や改善を通じて最終的にはインドネシアの労働者、その家族がより幸せになっていくということに、我々の立場からもぜひ貢献させていただくという意味で、今後も J J C と我々で協力をしていきたいと思っている。日系企業の労使関係にもいろいろありますが、そういう気持ちを共有して進めていくことが重要なことなのかなと思っている。今後ともよろしく願いいたしたい。

ー閉会の挨拶 J J C 丸山労働委員会委員長

ジャカルタ来訪を歓迎したい。いずれにしても基本は各単組の中で良い労使関係ができるということだと思うので、それに資するものであればどんどん協力をしたいと思っている。

日本－インドネシア金属労組交流会議
(F S P M I)

1. 開催日時： 2010年5月18日(火) 10:00～17:00
2. 開催場所： グランメリア・ジャカルタ内会議室
3. 名 簿： インドネシア側参加者名簿

1	サイド・イクバル	F S P M I	会長
2	ボニー・ディアナント	F S P M I	首席副会長
3	カスポ	F S P M I	副会長
4	マクムール・コマルディン	F S P M I	副会長
5	アリ・アリフィン	F S P M I	副会長
6	リドワン・モノアルファ	F S P M I	副会長
7	オボン・タブロニ	F S P M I	副会長
8	M・シャワール・ハラハップ	F S P M I	事務局次長
9	ダルマワティ・アンワル	F S P M I	事務局次長(女性)
10	ナニ・クスマエニ	F S P M I	事務局次長(女性)
11	ヤドウン・ムフィッド	F S P M I	財政部長
12	ユディ・ウィナルノ	F S P M I	電機電子部門労働組合事務局長
13	ジャムサリ	F S P M I	自動車部門労働組合事務局長
14	タウフィク・ヒダヤット	F S P M I	金属部門労働組合事務局長
15	プリハナニ	F S P M I	女性委員会委員長(女性)
16	ムンディア	F S P M I	女性委員会事務局
17	ルスミアトゥン	F S P M I	女性委員(女性)
18	リドソン	F S P M I	自動車部門労働組合三菱・クラマ ユダ工場労働組合委員長
19	チェチェップ・スプリアディ	F S P M I	自動車部門労働組合NGKセラミック ・インドネシア工場労働組合委員長
20	スラメット	F S P M I	電機電子部門労働組合サンヨー・イン

			ドネシア工場労働組合委員長
21	トゥリ・ウトモ	F S P M I	電機電子部門労働組合オムロン・マニ ユファクチャリング・インドネシア工 場労働組合委員長
22	アウリア・ハフィズ・ウスマン	F S P M I	自動車部門労働組合インドモービル・ スズキ・インドネシア工場労働組合委 員長
23	ウィラ	F S P M I	金属部門労働組合スミトモ・ワイアリ ング工場労働組合委員長
24	ヘンディ	F S P M I	自動車部門労働組合ショウワ・インド ネシア工場労働組合委員長
25	プルコン	F S P M I	自動車部門労働組合 F S P M I プカシ 地域本部役員

4. 議 題 :

日本ーインドネシア金属労組
(F S P M I)
交流会議

Exchange Forum of Metalworkers between
Indonesia (FSPMI) and Japan

グランメリア・ジャカルタ

Gran Melia Jakarta

2010年5月18日(火)

Tuesday, May 18, 2010

議題・プログラム案

Draft Agenda and Tentative Program

10:00 開会挨拶

Opening and Welcome

ー野木 正弘 IMFーJC事務局次長/
国際局長

ー Masahiro Nogi, Assistant General
Secretary/Director of International
Affairs Bureau, IMFーJC

ーサイド・イクバル F S P M I 会長

ー Said Iqbal, President, FSPMI

10:05 参加者紹介

Introduction of Participants

ー野木 正弘 IMFーJC事務局次長/
国際局長

ー Masahiro Nogi, Assistant General
Secretary/Director of International
Affairs Bureau, IMFーJC

ーサイド・イクバル F S P M I 会長

ー Said Iqbal, President, FSPMI

名簿をもとに読み上げて紹介(自己紹介形

The participants will be introduced in
accordance with the name list (not self

	式ではない)		-introduction)
10:15	議題1：両国のIMF加盟組織の機構紹介	Agenda 1: Structure of IMF affiliates and metalworkers in both countries	
	-岩井 伸哉 IMF-JC国際局部長	- Shinya Iwai, Chief Assistant Director, International Affairs Bureau, IMF-JC	
	-ナニ・クスマエニ FSPMI事務局次長	- Nani Kusmaeni, Assistant General Secretary, FSPMI	
	-質疑応答	- Question and Answers	
	両国の労働組合組織とIMF加盟組織機構の簡単な紹介を行い、今回の会議の参加者の位置づけについて説明する。	Brief introduction of metalworkers' unions and union structure of both countries and understand about organizations where the participants belong to.	
11:00	休憩	Coffee Break	
11:15	議題2：日常的な労使間の話し合いの仕組みについて	Agenda 2: Situation and process of dialogue between union and management at daily basis	
	-小杉 尚 自動車総連スズキ関連労働組合連合会中央執行委員	- Hisashi Kosugi, Central Executive Committee Member, Federation of Suzuki Automobile Workers' Unions, JAW/IMF-JC	
	-アウリア・ハフィズ・ウスマン FSPMI自動車部門労働組合インドモバイル・スズキ・インドネシア工場労働組合委員長	- Aura Hafiz Usman, President, Indomobile Suzuki Indonesia Workers' Union, Automobile Sector, FSPMI	
	労使間の話し合いの方法や頻度、議論のテーマなどについて説明。さらには労使交渉の方法についても簡単に説明する。また労使間の話し合いの基礎となる労使関係の特徴についても説明。	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.	
	【主要項目】	[main theme]	
	-会社概要	- Company Profile	
	-労働組合概要	- Trade Union Profile	
	-（経営協議会、各種労使協議会、団体交渉など）労使間の対話の枠組み	- Framework of dialogue between union and management (such as Labor - Management Consultation, Joint Labor and	
	-労使対話の内容		
	-労使関係構築に向けた労働組合の姿勢など		

		Management Committees, Collective Bargaining)
		<ul style="list-style-type: none"> － Contents of between union and management － Union's attitude toward building industrial relation in the company
12:45	昼食休憩	Lunch Break
14:15	議題2：日常的な労使間の話し合いの仕組みについて（継続）	Agenda 2: Situation and process of dialogue between union and management at daily basis (Continue)
	<ul style="list-style-type: none"> － 質疑応答 	<ul style="list-style-type: none"> － Question and Answers
15:00	議題3：職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識	Agenda 3: Communication with members and workers at workplace and their perception toward trade unions
	<ul style="list-style-type: none"> － 神崎 理樹 基幹労連川崎重工業労働組合中央執行委員 	<ul style="list-style-type: none"> － Masaki Kanzaki, Central Executive Committee Member, Kawasaki Heavy Industries Workers' Union, JBU/IMF-JC
	<ul style="list-style-type: none"> － F S P M I 報告 	<ul style="list-style-type: none"> － FSPMI
	<p>組合員とのコミュニケーションを深めるための活動や、労働者や組合員が労働組合に対してどのように認識しているかを説明。</p> <p>【主要項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> － 会社概要 － 労働組合概要 － 組合員との対話の場や意見集約の取り組みについて <ul style="list-style-type: none"> ・ 広報、教育宣伝活動の紹介など ・ 組合員アンケートの結果などによる組合員の意識の把握など ・ 職場集会などを活用した組合員との対話など － 女性組合員の労働組合活動や意思決定への参画促進の活動 － 若年層への対応など 	<p>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)</p> <p>[main theme]</p> <ul style="list-style-type: none"> － Company Profile － Trade Union Profile － Activities for improvement of communication with members <ul style="list-style-type: none"> * 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 － Activities for young members
16:30	休憩	Coffee Break

16:45	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（継続） －質疑応答	Agenda 4: Organizing activities of trade unions –experiences and challenges– － Question and Answers
17:30	会議のとりまとめ－会議終了 －サイド・イクバル F S P M I 会長 －野木 正弘 IMF－J C 事務局次長／国際局長	Summarize –the end of the meeting － Said Iqbal, President, FSPMI － Masahiro Nogi, Assistant General Secretary/International Affairs Bureau Director, IMF-JC
18:00	夕食懇親会会場へ移動（ホテル・ロビー集合）	Move to the venue of exchange dinner (get together at the hotel lobby)

5. 議 事：

【開会挨拶】

①野 木 正 弘 IMF－J C 事務局次長／国際局長

本日の交流会議は、F S P M I と共催させていただき、まずもってF S P M I の皆さんの参加に感謝申し上げます。

IMF－J Cは従来からF S P M Iをはじめとしたインドネシアの労働組合と連携し、労使問題が発生した場合は、その解決に向け協力してきた経緯にある。また、IMFにおいては、F S P M I・IMF－J Cの双方にアジア・太平洋地域の執行委員を輩出しており、世界レベルでの運動においても、双方の連携は非常に重要なものだと認識している。従って、このような交流会議を通じ、より一層のインドネシア－日本の交流を深め、協力関係を強めていきたいと考えている。

本日の交流会議には、IMF－J Cの各産別より22名の精鋭が参加しており、企業や担当分野は様々ではあるが、日本の労働運動の考え方なども含め、様々な内容についてF S P M Iの皆さんに伝え、またご質問にもお答えすることができるものと考えている。是非、F S P M Iの皆さんにも、日本のマネジメントスタイル等を学んでいただき、今後の運動の参考にしていただければと考えている。

F S P M Iからも、日系企業を中心に多数の参加をいただき、皆さんの熱意を強く感じている。われわれもインドネシアの労働運動から様々なものを学び、吸収したいと考えているので、FSPMIからの報告も楽しみにしている。

交流会議終了後には、夕食懇親会も予定しており、各テーブルに通訳を配置し、よりコミュニケーションがとれるようサポートするので、さらに連帯・友情を深めたいと考えている。

②サイド・イクバル F S P M I 会長

はじめに、IMF－J Cの皆さん、インドネシアへようこそ。今回のIMF－J Cの訪問をF S P M Iとしては、光栄に受け止めたい。

インドネシアにとって日本は非常に重要な位置付けにあり、2位のアメリカや3位の韓国、伸張著しい中国などの中でも最大の投資国であり、自動車をはじめ、エレクトロニクスや金属などのインドネシアにおける消費を支える日系企業の存在は、インドネシア国内における雇用と言う意味でも非常に重要である。日本のインドネシアに対する投資は、10年程度の短期的なものではなく、30年を超える長期的観点の投資であると受け止めており、一部、市場の問題で撤退する企業もあるが、日系企業の投資に対する継続的な努力は、インドネシアの産業化に大きく貢献している。

FSPMIを結成した1999年からIMF-JCとの関係は続いており、若干の考え方の相違はあるものの、同じような観点から問題の解決に向け、これまでも多くの支援をいただき、非常に良い関係を築いている。

このような背景の中、労使関係が非常に重要なファクターとなっており、このような会議は、日本企業のみならず、日本とインドネシアにとっても大変重要なものである。

労使間における対立・紛争の多くは、理解の相違に原因があり、企業がインドネシアの労働法に対する理解を深めてもらう必要があると考えている。日系企業においては、日系マネジメントの多くは理解しているが、現地人マネジメントが問題を複雑化させる傾向があり、賃金・賞与・各種労働条件・団体交渉など、現地人マネジメントの影響が非常に大きい。

良好な労使関係は、労使相互の理解や信頼が非常に重要であると認識しているが、日本とインドネシアの労使協議は、若干の相違があり、一部の日系企業では理解されない部分がある。日本においては、一企業一単組を基本としながら、工場レベルで労使協議を実施するため、時間を要する場合もあるかもしれないが、ほとんどの場合、労使で合意に至る。インドネシアにおいては、産別やブランチレベルが決議内容に大きな影響力を持っており、単組での解決が不可である場合は、上部団体が交渉に当たるケースが多い。これは、日系企業から見れば介入と受け止められる場合が多く、一部の日系企業では、こういったインドネシアの労使協議スタイルが理解されない。建設的に労使協議を進める上でも、企業内での話し合いのレベルを向上させる必要性を強く感じている。

【議題1 両国のIMF加盟組織の機構紹介】

①報告者：岩井伸哉 IMF-JC国際局部長

IMF-JCは、日本の主要な基幹産業である金属産業の産業別労働組合組織であり、1964年5月に結成され、同年11月にIMFに加盟した。構成組織は、自動車総連・電機連合・JAM・基幹労連・全電線の5つであり、現在は約200万人が加盟している。IMF-JC加盟の5産別は、日本のナショナル・センターである『連合』に加盟している。

IMF-JCの活動は、大きくは下記の4つとなる。

- 1) 総合労働条件の改善：金属産業にふさわしい労働条件の確立
- 2) 構造改革の推進とものづくり基盤の強化：民間・ものづくり・金属としての政策実現に向けた取り組み
- 3) 国際労働運動の強化・発展：アジア重視の国際連帯活動の推進
- 4) 組織強化と財政基盤の確立：組織強化に向けた取り組みと新たな運動を支える財政基盤の確立

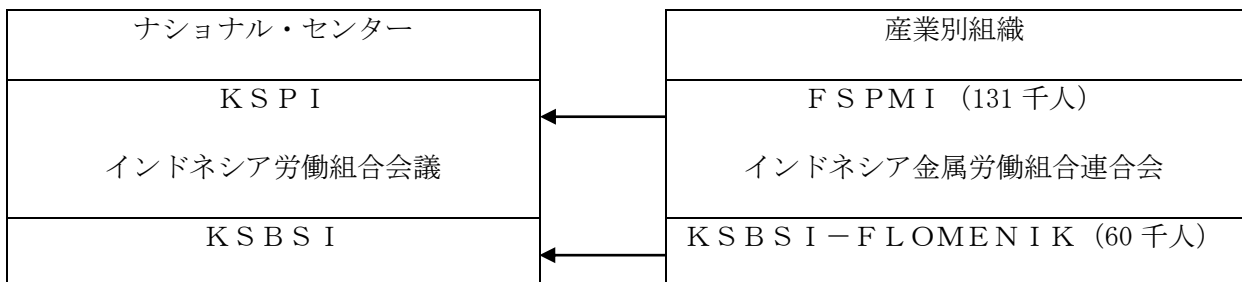
特に国際連帯活動については、IMFアクション・プログラムへの対応と、IMF-JC独自の韓国、ドイツをはじめとした二国間協議も行っており、日系企業の海外における労使紛争の解決に向けた協力も推進している。また、組織・教育活動として、次代を担う組合役員の育成を目的とした「労働リーダーシップコース」という3週間の研修を実施している。

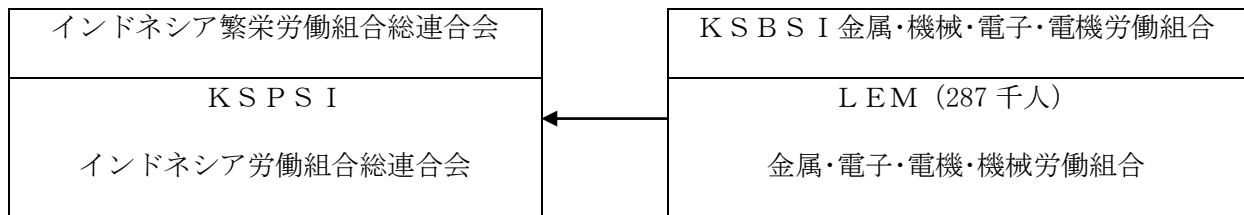
②報告者：ナニ・クスマエニ FSPMI事務局次長

まず、インドネシアの労働事情全般について説明したい。インドネシアの2010年2月時点における勤労者は1億7,400万人であり、内3,072万人がフォーマルセクター、残りはインフォーマルセクターである。フォーマルセクター3,072万人の中で、組合員はインドネシア労働移民省の登録ベースで347万人であり、フォーマルセクターの約10%となっている。

企業については、約23万7千社存在するが、企業内組合が組織されているのは11,900社のみであり、全体の5%程度となっている。またそれら企業の総労働者数は300万人であるが、組合員数は約45万人に止まっており、全体の5%以下である。

続いて、インドネシアのナショナル・センターはKSPI（インドネシア労働組合会議）、KSBSI（インドネシア繁栄労働組合総連合会）、KSPSI（インドネシア労働組合総連合会）の3組織がある。その他、約90のナショナル・センターや産別組織の労働組合が政府に登録されている。前述した3つのナショナル・センターの産業別組織として、下図のとおりインドネシアでは3つの金属産業組織が存在する。





※産業別組織の組合員数は、労働移民省に登録されている人数

インドネシアはハビビ政権において、ILOの中核基準条約すべてを批准し、2000年に労働組合活動が自由化された。FSPMIは1999年に設立され、電機・電子・自動車・部品・造船など、5つの業種があり、民主的かつ独立した労働組合を目指し、労働者の保護や女性の強化、組織の活性化、組合員の生活向上、情報の共有、研修・教育・啓発活動、裁判に発展した労使紛争の支援などを推進している。

特に研修・教育・啓発活動については、国内の労働問題を一般人にも伝えるため、新聞を製作・販売しており、7万5千部を発行している。また、労働者のトレーニングセンターを開設し、将来的には大学レベルの教育を行うべく、組合員の研修や労働問題に関する高等教育を実施している。

FSPMIは2011年までの目標を社会保障の充実として、FSPMIといくつかのNGOと共同で社会保障活動委員会を設置し、課題の解決に向け取り組んでいる。また、他にもアジア他国と比較しても低水準な賃金レベル（時間当たり0.6ドル、マレーシアは時間当たり2.8ドル）や、労働基準監督の問題、労働者の立場に立たない労働裁判など様々な課題を抱えているが、現在の中心的課題はアウトソーシングや派遣労働者の問題である。現在、多くの企業で派遣労働者を雇用しているが、これはインドネシアの法律を遵守していないと考えており、特別経済地区では違法な労働が行われ、労働組合の結成も禁止されている。

【質疑応答】

Q (IMF-JC) : 日本ではユニオンショップが主体であり、組合費は給与からチェックオフしているが、インドネシアでは組合費をどのように徴収しているのか。

A (FSPMI) : 先ほど説明したとおり、インドネシアではフォーマルセクターの約10%のみが組合員であるが、まずその背景について説明したい。フォーマルセクターの90%の労働者が組合員にならない理由はいくつかある。まず、労働組合の必要性やその機能に対する認識がなく、大部分の中小企業経営者が労働組合の結成、組織化に対し介入・抑圧を行っている。3,000万人のフォーマルセクターの内、約30%は大企業で働いているが、韓国・中国・香港系企業は反労組的な考え方であり、仕組み的に組織化できないようにしている。

もうひとつの理由は、インドネシア政府が労働法の適切な施行・監督に向けた努力を怠っていることにある。スハルト以降の政権では地方分権を推進してきた経緯にあるが、地方の労働監督に従事する公務員の大半は労働法に関する知識が少なく、労働監督の権限を中央から地方へ移譲したことにより、労働監督機能が大きく低下したことにある。

ご質問の組合費の徴収については、インドネシアでは社員においても自動的に組合に加盟しないことから、加盟単組への登録が必要となる。登録後、給与の1%をチェックオフする委託状を作成し、徴収した組合費の内60%を単組、40%を上部団体の組合費としている。

Q (IMF-JC) : 造船についてだが、組合員数は一番少なく、10万人の内の5%が正規社員で組合員となっており、95%が非正規社員となっている。また、社員と非正規社員との労働

条件が大きく違っているのも問題の一つに挙げられる。造船で組織化を推進しているが、非正規社員の中にも組合加盟を望んでいる者がおられるなど、組織化を進めるにあたっての最善の方法を聞かせてもらいたい。→加盟希望者がいるのであれば加盟できると思うが、逆になぜ加盟できないのかを伺いたい。

A (F S P M I) : 非正規社員は、労働条件・働き方が違うため、組合加盟は困難だと考えているが、我々が聞きたいのは、日本での組織化についての経験談なので、よろしく伺いたい。

A (F S P M I) : 非正規社員については、日本とインドネシアでは法律的な背景も含めて、基本的に認識が違っているため答えることができない。

A (I M F - J C) : 日本でも非正規社員の組織化を進めているが、会社が直接雇用している非正規社員の組織化は可能であるが、派遣社員は雇用主が違うため組織化できない。派遣会社自体を組織化する必要がある。

A (F S P M I) : ここ7年ぐらい非正規社員を使って来たが、産別で言えば自動車・電機が多い。彼らの賃金は最低賃金に合わせているため、低いのが現状である。また、各種保険・補償制度も限られているので、社員とほぼ同等の業務内容であっても生活は貧困を極めていいる。最大の危惧は、非正規社員であるという理由から、どれだけ優秀な人材であっても雇用期間満了で解雇されているのが現状である。自動車では社員比率が40%で、仕事が無くなるという圧力から派遣社員を採用している。

Q (F S P M I) : J A Mの詳細について、以下のポイントについて伺いたい。①どのような分野の企業が参加しているのか。②会費は毎月の給料の何%なのか。

A (I M F - J C) : J A Mは機械・金属全般の産業別労働組合で、クボタ・小松・セイコーエプソン・シチズン等などの労働組合が加盟している。自動車部品産業の企業だと、NTN (ベアリング)、日本精工がある。日本の労働組合の会費の一般的水準では給与の1.5%~2.0%でチェックオフで徴収している。金額にするとおおよそ5,000円前後であり、このうち500円/人を産別に納めている。I M F - J Cでは、30円/人で、約400万円/月の会費を納入いただいている。

Q (F S P M I) : 2002年に日本のアサバ工業で学んだことがあり、そこで習得したことについて伺いたい。①社員の賃金について交渉を行っていたが、交渉結果によっては賃金下がっている。本当にこの様なことがあり得るのか、あるのであれば何故なのか。②ブカシ地域には日系企業が多く、上部組織を受け入れない傾向があるので、I M F - J Cから指導していただきたいのだが、見解を伺いたい。

A (I M F - J C) : 収入を構成しているのは、月例賃金と一時金であり、それぞれの上げ幅は小さくなっているが、月例賃金だけを見れば下がってはいない。日本全体で、非正規社員が増加すると結果として賃金低下になってしまうのが現状である。個人別で見ると、下がっているわけではない。

日本では上部団体が交渉に入ってはならない法律はない。現に、今年についても自動車関連の部品企業がストライキを起こす事態になったことがあり、上部団体である自動車総連が交渉に直接入り込んでまとめたというケースも発生している。しかしながら、基本は各企業労使間での交渉であるため、企業側が上部団体の介入に違和感があるのは事実である。



Q (F S P M I) : 女性労働者の組織はどの様なもので、どの様に出来ているのか。また、どんな役割を持って、どんな問題に直面しているのかを、現状の情報として伺いたい。

- A (IMF-JC) : ユニオンショップ制をとっているなので、組織化には問題はない。企業内での構成比率に相応した労働組合の女性幹部の比率アップを掲げ、女性の働き方改善に繋げるべく活動している。また、女性役員研修・知識習得等、特に6月は男女平等推進月間なので、平行させた活動をしている。
- Q (FSPMI) : インドネシアでは労使関係での問題が多くあり、出来る限り企業内での解決に向けて努力しているものの、交渉決裂時には裁判になることがあるが、日本ではその様なことは無いのか。
- A (IMF-JC) : 日本でも、労使での個別問題は多く発生している。大前提として、労使での話し合いを納得のいく形で行い、裁判にならないように事はすすめているが、どうしても話し合いでの解決が不可能であれば、裁判になることはある。大まかな仕組みは、日本もインドネシアと同様である。

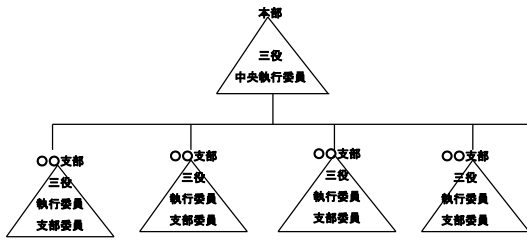
【議題2：日常的な労使間の話し合いの仕組みについて】

①報告者：小 杉 尚 スズキ関連労働組合連合会中央執行委員

<写真>
DSCN1927.jpg

<p style="text-align: center;">IMF-JC国際労働研修プログラム</p> <p style="text-align: center;">日常的な労使間の話し合いの仕組みについて</p> <p style="text-align: center;">2010年5月18日(火)</p> <p style="text-align: center;">スズキ労働組合 中央執行委員 小杉 尚</p>  <p style="text-align: left;">1</p>	<p><会社概要></p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社名 スズキ株式会社(SUZUKI MOTOR CORPORATION) ・本社所在地 静岡県浜松市南区高塚町300 ・沿革 1920年 3月 鈴木式織機株式会社として設立 1954年 6月 鈴木自動車工業株式会社と社名変更 1990年10月 スズキ株式会社と社名変更 ・資本金 1,202億円 ・売上高 16,857億円 ・従業員数 15,358人 ・主要製品 二輪車・四輪車・船外機・ボート・電動車両 産業機器  <p style="text-align: left;">2</p>
<p><スズキ労働組合概要></p> <ul style="list-style-type: none"> ・組合名 スズキ労働組合(SUZUKI MOTOR WORKER'S UNION) (企業別組合) ・本社所在地 静岡県浜松市南区増楽町20 ・結成日 1950年6月9日 ・組合員数 14,229人 ・組合員の資格 ユニオンショップ制 ・産別 自動車総連に加盟 ・体制 1本部6支部制  <p style="text-align: left;">3</p>	<p><上部団体とのつながり></p> <pre> graph TD ITUC[国際労働組合総連合会(ITUC)] --- JLC[日本労働組合総連合会(連合 680万人)] JLC --- JALC[全日本自動車産業労働組合総連合会(自動車総連 76万人)] JALC --- SLC[スズキ関連労働組合連合会(スズキ労連)] SLC --- SU[スズキ労働組合] SU --- SU_L[本部・高塚・磐田・大須賀・湖西・豊川・相良] IMF[国際金属産業労働組合連盟(IMF)] --- IMF_JC[全日本金属産業労働組合協議会(IMF-JC)] IMF --- JALC </pre> <p style="text-align: left;">4</p>

<スキ労働組合 組織図イメージ>



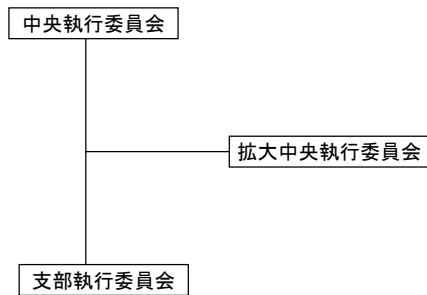
5

<決議機関>



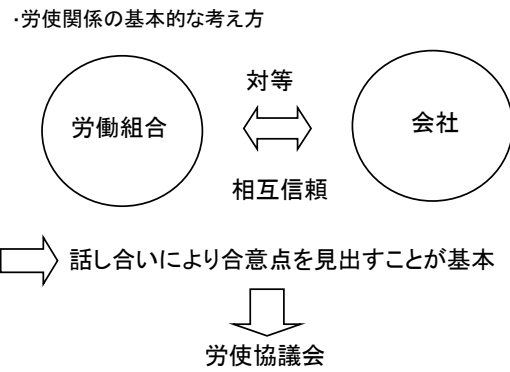
6

<執行機関>



7

<日常的な労使間の話し合いの仕組み>



8

<日常的な労使間の話し合いの仕組み>

・労使協議会の基本

組合と会社が締結する「労働協約」にもとづいて労使協議会を設置し実施する

・労使協議会の種類

- 中央労使協議会
- 支部労使協議会
- 課内協議会
- その他

9

<日常的な労使間の話し合いの仕組み>

・中央労使協議会

協議対象	構成	備考
全体的な諸問題について協議 ① 組合の要求事項 (賃金・一時金・諸手当等)	[組合] 三役、中央執行委員全員	毎月1回開催。 その他必要なつど開催する。
② 経営方針・生産計画 ③ 労働条件 ④ 福利厚生 ⑤ 安全衛生 ⑥ その他	[会社] 役員、部長、工場長、人事担当	細部については、労使小委員会を設け、付議する場合もある。

10

<日常的な労使間の話し合いの仕組み>

－賃金交渉－



11

<日常的な労使間の話し合いの仕組み>

・支部労使協議会

協議対象	構成	備考
支部独自の問題について協議 ① 生産問題 ② 勤務態様 ③ 職場環境 など、支部全体にわたる問題について協議、解決する。	[組合] 支部三役、支部執行委員 [会社] 部長、工場長、各課長	毎月1回開催。 その他必要なつど開催する。

12

<日常的な労使間の話し合いの仕組み>

・課内協議会

協議対象	構成	備考
支部労使協議会で決定された事項の課内運営について協議する	[組合] 担当支部執行委員、支部委員 [会社] 課長	必要なつど開催する。

13

<日常的な労使間の話し合いの仕組み>

まとめ

・労使間の話し合い(協議)の基本は、組合と会社が締結する労働協約にもとづいておこなわれる。但し、大切なことは普段からのコミュニケーション(労使間、職場内)を良くしておくことである。

・労使協議は、内容・重要さ・範囲により分類されている。
中央労使協議会/支部労使協議会/課内協議会/その他

・労使協議の目的は、
労働条件の維持向上と生活の安定向上
企業の安定と発展
を図るために行なう。

14

<日常的な労使間の話し合いの仕組み>

最後に、スリーUP運動について

・コミュニケーションUP

・マナーUP

・フレッシュUP

15

②報告者：アウリア・ハフィズ・ウスマン F S P M I 自動車部門労働組合インドモバイル・スズキ・インドネシア工場労働組合委員長



【質疑応答】

- Q (F S P M I) : 会社組織のどのレベルまで組合に入れるのか (組合員資格について)。
- A (I M F - J C) : 組合員資格はアシスタントマネージャー (係長) と、製造は組長、班長まで。会社経営に携わる人は除外している。
- Q (F S P M I) : 労使で生産計画から販売計画まで話し合うか。
- A (I M F - J C) : 人員計画に関係するので、月々の生産計画については話し合うが、販売目標は経営戦略に関わるので組合から質問することはあるが、話し合いはしない。
- Q (F S P M I) : 労使の間で信頼関係を構築するために、経営者からどのくらい透明性のある情報ももらっているのか。
- A (I M F - J C) : 会社は正直に話してくれている。信頼関係を構築するには、日々の話し合いでお互い正直に話すことが大切。会社側の情報は組合員全員に話すことができないものもある。労組は会社から、カウンターパートナーとして見られている。自分たちのためだけでなく、会社をどうしていきたいのかを考える必要がある。
- Q (F S P M I) : 問題が起こった場合、どのように解決しているのか。
- A (I M F - J C) : 話し合いしかない。なぜそのことが必要なのかということを伝えていくべき。全てがルール化されているわけではないが、1回であきらめず、大事なことは訴え続けている。それ以外はない。また、会社に与えるメリットも伝えており、会社の将来を本気で話し合っている。会社から厳しいことを言われることもあるが、皆で乗り越えていく為の理解を組合員にも伝えていっている。
- Q (F S P M I) : 年間でどのくらい会社と話し合う機会を持っているのか。
- A (I M F - J C) : 労使協約の中で決めている。ボーナスは年末支給なので、1カ月前までに行う。頻度はどういった合意がされているかによる。会社は他社と比較するが、組合は会社の数字 (基準) を使い、他社と比較して決めることはない。目標達成の度合いによって決まるが、交渉はそのデータが正しいかどうかが議題となる。労組は自動車工業会のデータを用いている。これらは労働協約に定めてはいない。賃金は2カ月前に交渉する (インフレ率、勤務評定を加味する)。通常は年3~5回会合を持つ。レクリエーションについては簡単に合意できる。
- Q (F S P M I) : 労使協議について、インドネシアでは会社トップが日本人で、マネジメントはインドネシア人となっており、インドネシア人同士の交渉となっていることが構造的な問題になっている。中間マネジメントに情報を妨げられて上まで伝わらないでいる。企業のため、労使のために話し合わねばならないが、会社が労使協約を違反したらどうするのか? また、賃金交渉が決裂した時はどうするのか。また、日本人の経営者と直接話すことがないといった、コミュニケーションの問題も残っている。
- A (I M F - J C) : 会社側が労働協約に違反することはない。超えそうな時はもう一度話し合うことになっているし、受けるものは受け、譲れないときは断る。妥協点を見出すまで交渉日程を後ろにずらす。
- A (I M F - J C) : 労使紛争が起こるパターンとして、人事労務のインドネシア人が悪さしてい

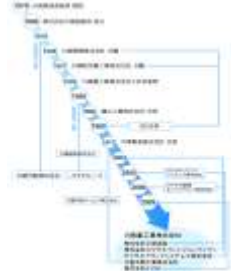












る場合もあると聞く。彼らは労使関係の一貫性を作る重要な役割を持っている。インドネシア人のマネージャーと話し合った時、マネージャーが日本人トップにその内容を話していないことがある。人事労務はインドネシア人しかできないことになっており、日本人担当役員が一貫した関係構築をしていく必要がある。

A (IMF-JC) : 過去はストも多かったが今は減っている。誠意を持って話して理不尽な対応であればストもあるが、その後の労使関係はキズが多く残る。話し合った後の労使関係の方が良好である。その為、徹底して話し合う。

【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】

①報告者：神 崎 理 樹 基幹労連川崎重工業労働組合中央執行委員

<写真>
DSCN1958.jpg

<p style="text-align: center;">IMF-JC国際研修プログラム</p> <p style="text-align: center;">組合員とのコミュニケーションについて</p> <p style="text-align: center;">2010年5月18日</p> <p style="text-align: center;">川崎重工労働組合 中央執行委員 神崎 理樹</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">組合員とのコミュニケーションについて 1</p>	<p style="text-align: center; background-color: #90EE90; padding: 5px;">I.会社概要</p> <p>1.社名 川崎重工業株式会社 2.設立 1896年10月15日</p>  <p style="text-align: center; font-size: small;">組合員とのコミュニケーションについて 2</p>																
<p>3.資本金 1,043億円(2009年3月期) 4.売上高 <連結> 1.3兆円(2009年3月期) <単体> 7,714億円(2009年3月期) 5.従業員数 <連結> 32,266人(2009年3月期) <単体> 10,901人(2009年3月期)</p> <p>6.事業</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #4F81BD; color: white;">航空宇宙</td> <td>・航空機、ジェットエンジン、宇宙開発機器</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #4F81BD; color: white;">鉄道車両</td> <td>・鉄道車両</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #4F81BD; color: white;">造船</td> <td>・船舶、船用主機、補機</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #4F81BD; color: white;">エネルギー設備</td> <td>・エネルギー設備</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #4F81BD; color: white;">産業機械</td> <td>・プラント・産業機械、自動化システム</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #4F81BD; color: white;">環境・リサイクル</td> <td>・環境保全設備、資源リサイクル設備</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #4F81BD; color: white;">インフラ整備</td> <td>・土木・建設機械、鉄鋼構造物</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #4F81BD; color: white;">レジャーも汎用製品</td> <td>・レジャーも汎用製品</td> </tr> </table> <p style="text-align: center; font-size: small;">組合員とのコミュニケーションについて 3</p>	航空宇宙	・航空機、ジェットエンジン、宇宙開発機器	鉄道車両	・鉄道車両	造船	・船舶、船用主機、補機	エネルギー設備	・エネルギー設備	産業機械	・プラント・産業機械、自動化システム	環境・リサイクル	・環境保全設備、資源リサイクル設備	インフラ整備	・土木・建設機械、鉄鋼構造物	レジャーも汎用製品	・レジャーも汎用製品	<p>7.製品紹介</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p style="text-align: center; background-color: #4F81BD; color: white; padding: 2px;">航空宇宙</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">・航空機、ジェットエンジン、宇宙開発機器</p> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center; width: 20%;">  B787 </div> <div style="text-align: center; width: 20%;">  次期輸送機(C-X) </div> <div style="text-align: center; width: 20%;">  BK117 </div> <div style="text-align: center; width: 20%;">  ロケットフェアリング </div> </div> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <div style="text-align: center; width: 20%;">  A320用 V2500ターボファンエンジン </div> <div style="text-align: center; width: 20%;">  ロケット射点設備 </div> </div> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center; background-color: #4F81BD; color: white; padding: 2px;">鉄道車両</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">・鉄道車両</p> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center; width: 20%;">  新幹線電車(N700系) </div> <div style="text-align: center; width: 20%;">  台湾高速鉄道(700T) </div> <div style="text-align: center; width: 20%;">  地下鉄電車(シンガポール) </div> <div style="text-align: center; width: 20%;">  超低床電池駆動路面電車(SWING-X) </div> </div> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <div style="text-align: center; width: 20%;">  ホームアシスタム </div> <div style="text-align: center; width: 20%;">  モレール車両 </div> </div> </div> <p style="text-align: center; font-size: small;">組合員とのコミュニケーションについて 4</p>
航空宇宙	・航空機、ジェットエンジン、宇宙開発機器																
鉄道車両	・鉄道車両																
造船	・船舶、船用主機、補機																
エネルギー設備	・エネルギー設備																
産業機械	・プラント・産業機械、自動化システム																
環境・リサイクル	・環境保全設備、資源リサイクル設備																
インフラ整備	・土木・建設機械、鉄鋼構造物																
レジャーも汎用製品	・レジャーも汎用製品																



5



6



7

Ⅱ. テーマ「組合員とのコミュニケーション」

1. 組合員とのコミュニケーションとは？
- ◆事あるごとに「組合員とのコミュニケーションを図ることは重要」、「労組はコミュニケーションに注力すべき」と言われる。
 - ◆「重要」であるのはなぜか。目的として持つべきは何か。それを考察してみたい。
 - ◆一般的な「重要」論には、いくつかの解釈が可能。
- ① 労組は顧客(浄財提供者: 組合員)に対する責任を果たすべき、という観点(= 経営への意見・提言機能、チェック機能の発揮面)からの解釈
- ② 労組は経営のパートナーとしての責任を果たすべき、という観点(= 情報集約機能の発揮面)からの解釈
 経営者は、現場および作業者が具体的にどのような状況にあり、どんな不満を持っているか、知りたい。そこで労組の「情報集約機能」に強い期待を抱く。
 労組としても、経営の片輪としての責務を全うすべく、職場とのコミュニケーション充実(= 組合員とのコミュニケーション強化)に尽力し、できるだけ新鮮かつ具体的な情報の吸い上げに尽力する。

8

① 労組は顧客(浄財提供者: 組合員)に対する責任を果たすべき、という観点(= 職場意見の経営への反映機能、経営に対するチェック機能)からの解釈

② 労組は経営のパートナーとしての責任を果たすべき、という観点(= 希少価値のある情報の集約機能)からの解釈
 経営者は、現場および作業者が具体的にどのような状況にあり、どんな不満を持っているか、知りたい。そこで労組の「情報集約機能」に強い期待を抱く。
 労組としても、経営の片輪としての責務を全うすべく、職場とのコミュニケーション充実(= 組合員とのコミュニケーション強化)に尽力し、できるだけ新鮮かつ具体的な情報の吸い上げに尽力する。

組合員 ↔ 労組 ↔ 経営者

今のところ、「組合員-労組」間、および「労組-経営者」間で一定の信頼関係・緊張が構築・維持されており、それなりに機能している。

9

2. 経営者は、なぜ、労組の発言に耳を傾けざるをえないのか

◆「誠実交渉義務」・「生産性3原則」だけで対応しているのか

「労組の発言」= 組合員の総意・職場の実態に基づく発言」と信じているからこそ、経営者は真摯に対応する

10

参考) 誠実交渉義務とは

憲法28条は、勤労者に団体交渉権を保障している。
また、これを受けて、労働組合法7条2号は、使用者は正当な理由なくして団体交渉を拒否してはならない旨を定めている。(誠実交渉義務)

- ◆憲法
(勤労者の団結権及び団体行動権)第28条
勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。
- ◆労働組合法
(不当労働行為)第7条
使用者は、左の各号に掲げる行為をしてはならない。
一 省略
二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

11

参考) 生産性3原則とは

1955(昭和30)年3月に経営者、労働者、および学識経験者の三者構成で「国民経済の生産性の向上を図る」ことを目的とする日本生産性本部が設立された。具体的な運動展開に当たっては、この運動の基本的な考え方、いわゆる「生産性運動に関する3原則」を設定した。

- ①雇用の維持拡大
*本意行の向上は定額に引上げを要するものであるが、過度の過剰人員に引上げは国民経済的負担に立って、引上げの必要を講ずるものとする。
- ②労使の協力と協働
*生産性向上のための賃金引上げについては、各企業の実績に照し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。
- ③成果の公正な分配
*生産性向上の諸効果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の発展に応じて公正に分配されるものとする。

この3原則は、当時の時代背景として、生産性運動の推進には労使の協力が不可欠との強い気持ちが反映されたものである。

12

・経営者の対応が、誠実交渉義務、生産性3原則に基づくことは言うまでもない。
それに加えて、経営者は「労組の発言＝組合員の現実・職場の実態に基づく発言」と心の底から信じているからこそ、真摯に対応する

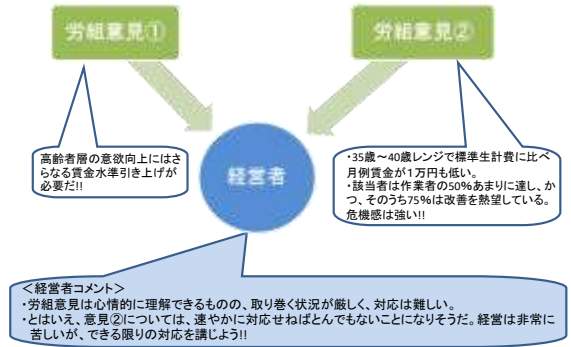
・言い換えれば、経営者は、労組の「職場の実態をどれだけの確にとらえ、かつ具体的な情報をつかんでいるか」という情報集約機能に期待している。

・労組は、具体的な情報をどれだけ早く入手できるかが勝負である。
そのため、職場とのコミュニケーション(＝組合員とのコミュニケーション)を強化・推進するしかない。

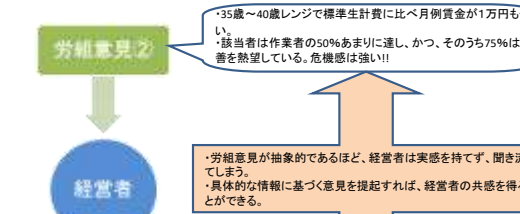
13

3.たとえ(労組意見は抽象的・具体的のどちらが良い?)

(1) 労使協議におけるやりとり(経営者の目線)

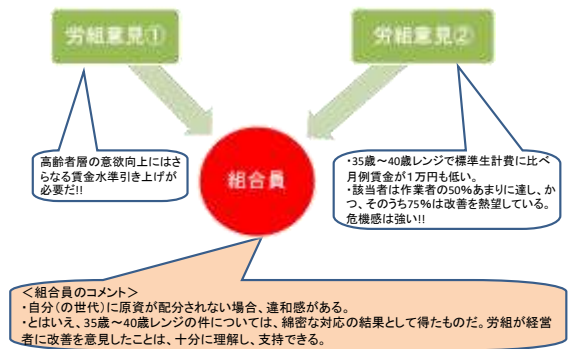


14

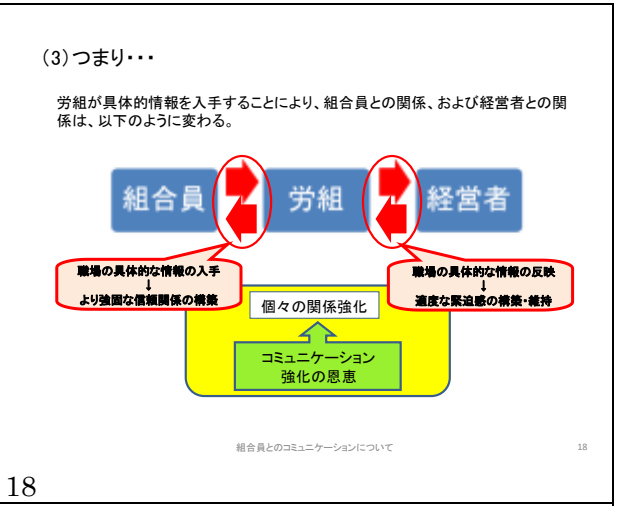
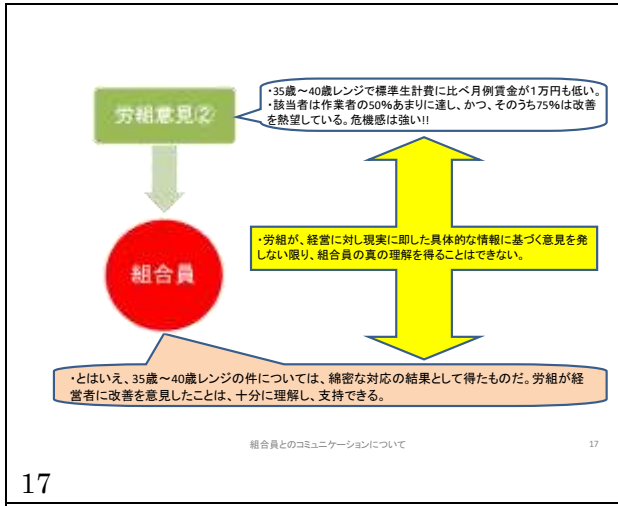


15

(2) 労使協議におけるやりとり(組合員の目線)

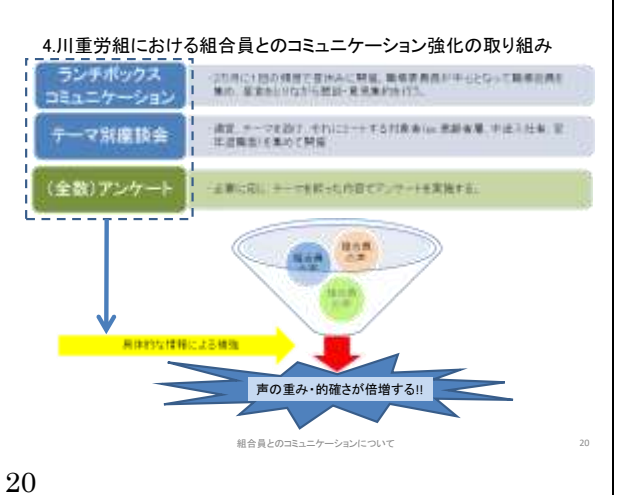


16



では、どのような取り組みを行えば、組合員とのコミュニケーション強化を図ることができるのか？

組合員とのコミュニケーションについて 19

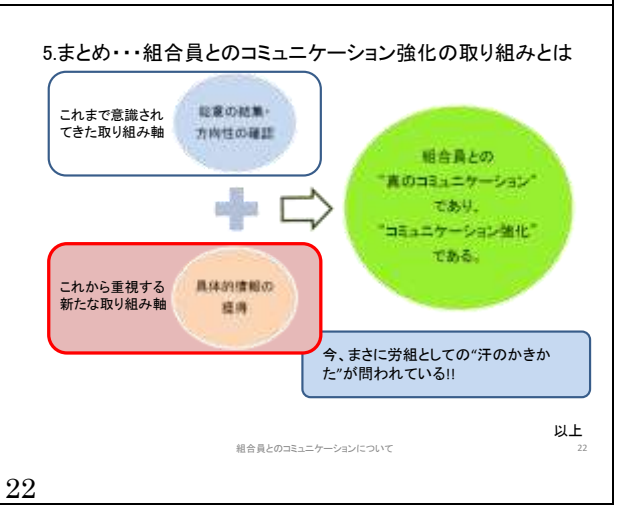


手前味噌ですが・・・

- ・川重労連傘下・川重労組では、2007年2月に全組合員(当時の組合員数:9,200名)を対象とした「賃金制度に関するアンケート」を実施。回収数は約6,500名(72%)。
- ・労組は、AP08春季以降、本アンケート結果を踏まえた主張を続けてきた。会社もアンケート回答数・率を実感したためか、労組主張を真摯に受け止めている。
- ・会社側も「組合員が、何を、どうして欲しいと考えているのか、良い材料をいただいた」とコメント。その言を裏付けるわけではないが、以降の取り組みに際しては、労組意見に沿った見解・回答を引き出すことに成功している。(継続中)

川重労連マスコットキャラクター・太くん

組合員とのコミュニケーションについて 21



ご清聴
ありがとうございました!!

Terima kasih!!

②報告者：スラメット F S P M I 電機電子部門労働組合 P T サンヨー・インドネシア工場
労働組合委員長



【質疑応答】

Q. F S P M I : 生産性について、どういった組合の経営参加の仕方があるのか

Q. F S P M I : ①一般的に、組合と経営陣との間で、生産性について共通の理解があるか。②日系の会社で、生産性を測る指標があるのか。③日本の金属産業の生産性を、世界の生産性のレベルと比較はしているのか。④川重労連のマスコットキャラクター「K太くん」は何から来ているのか？

A. I M F - J C : 川崎重工では、R I C (設備投資に対する生産性) の数値を指標としている。このR I Cの数値を高めることが必要となるが、それはトップが指示するだけでは数値は上がらない。R I Cを向上させるために、それぞれの職場でどのように対応するかが重要である。例えば、売掛債権を減らすとか、棚卸資産を減らす工夫を職場から働きかけることを実践している。社長と委員長との直接対話の場や、協議会の場など、さまざまな機会を捉えて強く働きかけをしている。

A. I M F - J C : (事務局補足) 生産性を測る指標は、会社・職場によっても異なる。製品を1台つくるための工数・工程についても、測る指標によって良し悪しが変わる。労働組合として大切なことは、生産性を上げようとするあまり、労働者に過重な負担がかからないようにすることを、組合員の立場で職場を見ていくことである。数字だけではなく職場の実態を見て判断することが、労働組合の果たす役割である。

A. I M F - J C : 「K太くん」について説明する。川崎重工労働組合連合会では共済制度がある。この共済制度は、組合員に万一のことがあったときに、残された家族のための助け合いの精神からスタートしている。この共済制度に多くの組合員に参加してもらうために、マスコットキャラクターを通じて理解を深めてもらおうという目的で、登場した。

Q. F S P M I : 女性とのコミュニケーションをとる方法で、ユニークな方法は何かあるか？また、I M F - J C では何名の女性執行委員がいるのか？2006年当時、日本の方から聞いた話では、女性従業員はパートタイマーが多いと聞いた。現在はフルタイム勤務者が多くなっているのか？

A. I M F - J C : 女性労働者とコミュニケーションを図ることは、各単組で工夫して実施している。女性従業員だけを集めてコミュニケーションを図る場をもつこともあれば、一般を対象にしたコミュニケーションを図る場の中で多くの女性に参加してもらうように促すやり方もある。

日本では、金属産業の労働組合の女性執行委員の人数は、他の産業「サービス業、流通業、公務員など」に比べて、少ない状況にある。トヨタ自動車労組でも、12年前に女性の執行委員が始めて誕生した状況であり、大変遅れている。それぞれの単組でも、女性に執行委員を務めてもらうように努力している。女性執行委員の視点は、経営施策には必要であると考えている。

フルタイム勤務の女性従業員は増加している。子育て、介護をしながら働ける環境をつくってきた。組合として、子育て支援、介護支援には力を入れている。

Q. I M F - J C : 組合の活動事例の中で、学習・ボランティア・レクリエーションなどは、組合員だけでなく、家族も対象にしているとのこと、コミュニケーション向上に努力していることが伺われ、それが企業の発展に寄与すると思われる。組合活動に対して、会社として参加に対する協力はどのくらいか？

A. F S P M I : 実施する行事によって異なるが、会社が100%資金を提供する場合もある(組合員とその家族を対象としたファミリーイベント)。ボランティア・寄附などは、会社も参加する。

一方、メーデーの行事では、会社は資金的な面での援助はなく、会社の設備の利用や、提携している医師の派遣などの協力を得ている。

Q. IMF-JC：労働組合の活動で、組合員の参加率はどれくらいか？

A. FSPMI：組合員の参加率は、ファミリーイベントでは90%の参加がある。セミナー（保険など）では、棚卸のときに勤務している女性を対象に100人ずつあるいは200人ずつ集めている。起業家研修は100人単位で実施している。女性の勤務者数は、全体で1500人から2000人いて、何らかの機会に参加できるようにしている。活動は、いずれも勤務時間後に実施している。定期集会は、代表者のみの参加としている。大会やファミリーイベントは、全員参加で実施している。

【とりまとめと閉会】

川重労連においては、コミュニケーションを行うにあたり、生産性3原則を踏まえて実施しているとの報告があった。日本の労使関係は、この生産性三原則に基づいて築かれており、とりわけ労使のコミュニケーションで重要となるのは成果の公正な分配である。

一方、PT. SANYO. JCIでは、職場の外で活動することによって効果を出している。ファミリーイベントや地域貢献のボランティアなどを通じて、企業との関係を良好に保つ努力が伺える。

私たちに必要なことは、それぞれの組織の活動の良いところを参考にすることだ。インドネシアの労働組合の取り組みの良いところは日本側でも採用することになるだろうし、日本の労働組合の取り組みで参考となるところはインドネシアの労使でも採用してもらえればと思う。このようにお互いの良いところが何らかのヒントになれば、それぞれの労使関係がよりよいものになっていくと思う。

日本-インドネシアでは、同じブランドのもとに働く仲間もいるので、今後も労働組合の連帯を深めていきたい。

日本－インドネシア金属労組交流会議
(F S P－L E M)

1. 開催日時： 2010年5月19日(水) 10:00～17:00
2. 開催場所： グランメリア・ジャカルタ内会議室
3. 名 簿： インドネシア側参加者名簿

F S P－L E M

1	ハルジョノ	会長	
2	イドウルス	事務局長	(金属部門)
3	ムルヨノ	財政部長	(自動車部門)
4	ヤント	書記局	
5	アシャリー	書記局	
6	ヘリー・プラモノ	ジャカルタ首都圏地域本部長	P T・P P I (金属部門)
7	ユースフ	ジャカルタ首都圏地域本部副本部長	P Tグマラ (自動車部門)
8	ユスティザル	東ジャカルタ地域本部長	P Tクラマユダ・ラトゥ・モーター (自動車部門)
9	スルヤ・サンジャヤ	東ジャカルタ地域本部事務局長	P Tサンガール・サラナ・バジャ (金属部門)
10	ジャヤディ	P Tヤマハ・インドネシア・モーター・マニュファクチャリング労働組合委員長	(自動車部門)
11	イワン	P Tシャープ・エレクトロニクス・インドネシア労働組合委員長	(電子部門)
12	ストリスノ	西ジャカルタ地域本部事務局長	P Tインドメタル・セドジャーティ (金属部門)
13	ファドリル	P Tインドメタル・セドジャーティ労働組合委員長	(金属部門)
14	スンピリン	P Tトゥンバガ・スマナ	(電子部門)

		ン労働組合委員長	
15	トーハ	P T アストラ・ホンダ・ モーター労働組合委員長	(自動車部門)
16	アリフ	P T トヨタ・モーター・ マニユファクチャリン グ・インドネシア労働組 合委員長	(自動車部門)
17	ザエナル	P T トヨタ・アストラ・ モーター労働組合委員長	(自動車部門)
18	ファジャール	ブカシ地域本部長	(金属部門)
19	アキップ	ブカシ地域本部事務局長	P T インドネシア・ケミコン (電 子部門)
19	ヌール・ワルヨ	P T インドネシア・スミ ット・ロジスティクス委 員長	(電子部門)
20	セティアジ	P T メシン・イスズ・イン ドネシア労働組合委員 長	(電子部門)
21	ナルソ	P T ユタカ・マニユファ クチャリング・インドネ シア労働組合委員長	(自動車部門)
22	ヨス・ゲア	P T ・ G S バッテリー労働 組合委員長	(電子部門)
23	ジョコ	P T ホンダ・プロスペク ト・モーター労働組合委 員長	(自動車部門)
24	スカルマ	P T ミツバ労働組合委員 長	(電子部門)
25	グナルト	デポック地域本部長	P T ヤンマー・インドネシア (自 動車部門)

F S P M I

1	サイド・イクバル	会長	パナソニック・シコク・エレク トロニクス・インドネシア
---	----------	----	--------------------------------

2	ボニー・ディアナント	首席副会長	(元) トウシバ・コンシューマー・プロダクツ・インドネシア
3	リドワン・モノアルファ	副会長	パナソニック・グループ
4	ユディ・ウィナルノ	電機電子部門労働組合事務局長	(元) ソニー・インドネシア
5	リドワン・パンジャイタン		
6	マクムール・コマルディン	副会長	(元) トヨタ・アストラ・モーター
7	カスポ	副会長	KDSインドネシア
8	スパルノ・B		
9	ダルマワティ・アンワル	事務局次長 (女性)	(元) メルセデス・ベンツ・インドネシア
10	M・シャワール・ハラハップ	事務局次長	(元) トヨタ・アストラ・モーター
11	ムンディア	女性委員会事務局 (女性)	EDSマニュファクチャリング
12	レニ	女性委員会事務局 (女性)	
13	エンダン・ウィドゥリ	女性委員会事務局 (女性)	
14	ルスタン	PP SPAMK	
15	アスマット・スルム	PC AMKブカシ	
16	ジョコ・ワユディ	DPW DKI ジャカルタ	

4. 議 題:

日本-インドネシア金属労組 (LEM)
交流会議

Exchange Forum of Metalworkers between
Indonesia (LEM) and Japan

グランメリア・ジャカルタ

Gran Melia Jakarta

2010年5月19日 (火)

Tuesday, May 19, 2010

議題・プログラム案

Draft Agenda and Tentative Program

10:00 開会挨拶

Opening and Welcome

	<p>－野木 正弘 IMF－JC事務局次長／国際局長</p> <p>－ LEM代表</p>	<p>－ Masahiro Nogi, Assistant General Secretary/International Affairs Bureau Director, IMF－JC</p> <p>－ LEM</p>
10:05	参加者紹介	Introduction of Participants
	<p>－野木 正弘 IMF－JC事務局次長／国際局長</p> <p>－ LEM代表</p> <p>名簿をもとに読み上げて紹介（自己紹介形式ではない）</p>	<p>－ Masahiro Nogi, Assistant General Secretary/International Affairs Bureau Director, IMF－JC</p> <p>－ LEM</p> <p>The participants will be introduced in accordance with the name list (not self-introduction)</p>
10:15	議題1：両国の組織の機構紹介	Agenda 1: Structure of and metalworkers' union in both countries
	<p>－岩井 伸哉 IMF－JC国際局部長</p> <p>－インドネシア報告（LEM）</p> <p>－質疑応答</p> <p>両国の労働組合組織とIMF加盟組織機構の簡単な紹介を行い、今回の会議の参加者の位置づけについて説明する。</p>	<p>－ Shinya Iwai, Chief Assistant Director, International Affairs Bureau, IMF－JC</p> <p>－ Indonesia (LEM)</p> <p>－ Question and Answers</p> <p>Brief introduction of metalworkers' unions and union structure of both countries and understand about organizations where the participants belong to.</p>
11:00	休憩	Coffee Break
11:15	議題2：日常的な労使間の話し合いの仕組みについて	Agenda 2: Situation and process of dialogue between union and management at daily basis
	<p>－岡元 茂樹 電機連合富士通労働組合R&D支部執行委員長</p> <p>－ LEM報告</p> <p>労使間の話し合いの方法や頻度、議論のテーマなどについて説明。さらには労使交渉の方法についても簡単に説明する。また労使間の話し合いの基礎となる労使関係の特</p>	<p>－ Shigeki Okamoto, President, R&D Branch, Fujitsu Workers' Union, JEIU/IMF－JC</p> <p>－ LEM</p> <p>Explain about methods, frequency and themes of discussion at dialogue between union and management as well as brief instruction of negotiations between</p>

徴についても説明。

【主要項目】

- －会社概要
- －労働組合概要
- －（経営協議会、各種労使協議会、団体交渉など）労使間の対話の枠組み
- －労使対話の内容
- －労使関係構築に向けた労働組合の姿勢など

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]

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

12:15 昼食休憩

Lunch Break

13:45 議題2：日常的な労使間の話し合いの仕組みについて（継続）

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

－質疑応答

－ Question and Answers

14:45 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

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

－大森 隆史 全電線古河グループ労働組合連合会執行委員

－ Takashi Oomori, Executive Committee Member, Furukawa Group Labour Unions Confederation, JEWU/IMF-JC

－LEM報告

－ LEM

組合員とのコミュニケーションを深めるための活動や、労働者や組合員が労働組合に対してどのように認識しているかを説明。

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)

【主要項目】

- －会社概要
- －労働組合概要
- －組合員との対話の場や意見集約の取り組みについて
 - ・ 広報、教育宣伝活動の紹介など
 - ・ 組合員アンケートの結果などによる組合員の意識の把握など
 - ・ 職場集会などを活用した組合員との対話など
- －女性組合員の労働組合活動や意思決定へ

[main theme]

- － Company Profile
- － Trade Union Profile
- － Activities for improvement of communication with members
 - * Publication and publication activities
 - * To grasp members needs and concerns toward trade union

	の参画促進の活動 －若年層への対応 など	* Dialogue and communication with members at union meetings at workshop － To improve women members to participate union activities and union decision making － Activities for young members
15:45	休憩	Coffee Break
16:00	議題3：職場におけるコミュニケーション と労働組合員の意識（継続） －質疑応答	Agenda 4: Organizing activities of trade unions –experiences and challenges– － Question and Answers
17:00	会議のとりまとめ－会議終了 － LEM代表 －野木 正弘 IMF－JC事務局次長／ 国際局長	Summarize –the end of the meeting － LEM － Masahiro Nogi, Assistant General Secretary/International Affairs Bureau Director, IMF－JC
18:00	夕食懇親会会場へ移動（ホテル・ロビー集 合）	Move to the venue of exchange dinner (get together at the hotel lobby)

5. 議 事：

【開会】

－野 木 正 弘 IMF－JC事務局次長／国際局長

IMF－JCを代表し、皆様の交流会への参加、心からお礼申しあげたい。

IMF－JCは、これまでインドネシアの労働組合とお互いに連携をしながら活動を進めてきた。特に日系企業に労使関係の問題が発生した時は、IMF－JCあるいは加盟の各産別を窓口にして、色々な解決に向けた協力を行ってきた。

私自身は、LEMとの交流は今回が初めてとなるが、今日参加のFSPMIも含めて、日本とインドネシアのそれぞれの労働組合の協力関係は、両国間の関係に留まらず、世界レベルでも重要な取り組みと考えている。

昨日、FSPMIとIMF－JCとの交流を行った。お互いに顔を合わせて知り合えて仲良くなれた所は大変大きかったと思う。

本日はLEMと同様の形で交流を持ち、お互いの運動や考え方を良く知り合って、今後の連携関係を強めて行きたいと思っている。

今回は、IMF－JC加盟の各産別より22名が参加している。各産別、企業別の労連、企業別

の組合から参加しており、それぞれで、担当分野も業種も様々であるが、日本の労働運動の考え方について、それぞれの立場からしっかりお伝えでき、皆様からの様々な質問にも適格に回答できると考えている。

また、LEMからの報告も楽しみにしている。本日は本部の幹部に加え、日系企業の単組からも参加いただいております、そういう意味でも実りある議論になると期待をしています。

お互いに学びあい、今後の協力関係、活動の強化と充実に生かしていきたいと考えている。

本日の交流会は、昼間の会議に加え、夕食懇親会も準備している。その際は、通訳を加えコミュニケーションをサポートしたいと思っている。この交流会を通じ、連帯あるいは友情をさらに強いものにしていきたいと思う。よろしくお祈りします。

ーハルジョノ FSP-LEM会長

橋渡しをして頂いた野木さんには、この交流会の開催に感謝している。LEM加盟組合の多くは、日系企業である。

現在の問題は、日系企業は一般的にインドネシアの労働法を遵守しているが、いくつか課題も残っている。この原因は、インドネシア労働省が企業に対し、十分に情報提供をしていないことと考えており、このことが日系企業にも影響を与えている。

今回の交流会では、インドネシア金属産業で発生する様々な問題について情報交換したい。

また、今回の交流会は、今後の日本とインドネシアとの協力拡大に向けて、非常に重要な機会になると考えている。そしてこの協力拡大は、インドネシアの労働者を精神的にフォローするためにも重要なことであると思う。

今、現場では、コミュニケーションが出来ないために、多くの問題が発生していると思う。コミュニケーションが良くなれば、解決できない問題は無くなると考えている。

私は1998年にIMF-JCの小島氏に招待され日本に行った。この頃から、日本から様々な交流の機会を与えてもらった。このような協力が更に拡大すれば、特に日系企業に関する問題が解決できると考えている。

これは私の期待であり、皆様と情報を共有することで解決できると考えている。

現在、私たちは一部の企業（シャープなど）で、情報交換を行っている。他の企業でも同様に情報交換ができれば良いと考えており、この協力を期待している。

労使間で情報交換を行うことで、コミュニケーションが円滑になり大きな問題に発展する前に解決するが出来ると考えている。

ジャカルタ・ボゴールには大企業が集中しており、本日は、そこからも参加者を招待している。後ほど、参加者から色々な問題を皆様にお伝えしたい。

【議題1：両国の組織の機構の紹介】

①報告者：岩井伸哉 IMF-JC国際局部長

<省略>

②報告者：ハルジョノ F S P - L E M会長

L E Mとは、L：金属、E：エレクトロニック・電子、M：機械（自動車部門も含む）の労働者の組織を示している。

組織は、中央執行委員会が一番上の組織で、インドネシア全土の労働組合を統制する立場にあり、地域毎にそれぞれの州を担当している。中央執行委員会の下には、県レベル（第二地域）で、支部組織がある。各企業の単組の代表者が参加している。

L E Mの支部は、インドネシアの33州を東部・中部・西部に分け、西部地域と中部地域の一部大都市には支部があるが、東部地域は産業が発展していないので支部は無い。

スマトラ島には、スマトラ・北スマトラ・ザンビ州・ブンブル州・ナンボン州・南スマトラ州がある。ジャワ島には、ジャカルタ・西ジャワ州・中部ジャワ州・ジョグジャカルタ特別地域・東ジャワ州がある。カリマンタン島には、東カリマンタンだけに支部がある。スラウェシ島には、北スラウェシ・南スラウェシ州がある。バリ島にも組合員がいます。それぞれ、地域を担当する地域委員会があり、本部とはこの委員会を通じてコミュニケーションを図っている。各州の下には県だとか市のレベルで地域委員会がある。

組合員数は、現在27万人、それぞれの州の状況については、後ほどお伝えしたいと思います。

【議題2：日常的な労使の話し合い】

①報告者：岡元茂樹 電機連合 富士通労働組合R&D支部 執行委員長

<写真>
DSCN1978.jpg

IMF-JC国際研修プログラム
日常的な労使間の話し合いの仕組みについて

2010年5月19日



富士通労働組合R&D支部
執行委員長 岡元茂樹

1

富士通の会社概要 1



◆プロフィール

- 設立 1935年 6月20日
- 事業内容 通信システム、情報処理システム及び電子デバイスの製造/販売ならびにこれらに関するサービスの提供
- 資本金 3,246億円(2009年3月末現在)
- 従業員数 連結 185,926名 うち単独26,102名
(2009年6月20日現在)
- 売上高 連結 46,929億円(2008年度)
(国内 31,931億円 海外 14,998億円)
- 連結子会社 430社

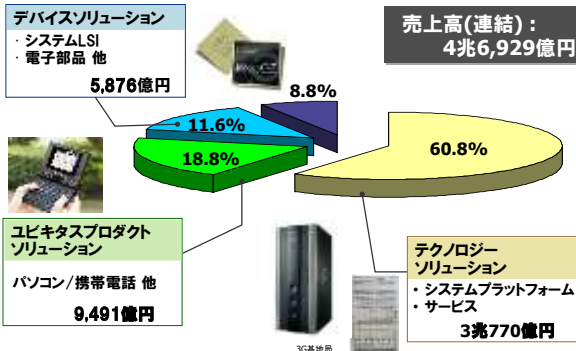
FUJITSU CONFIDENTIAL

2

富士通の会社概要 2



◆富士通の事業構造 (2008年度)



FUJITSU CONFIDENTIAL

3

川崎工場の概要



所在地 神奈川県川崎市中原区上小田中4-1-1
開設 1938年(昭和13年)10月
従業員 約10,000名(開発技術者 約7,000名)
敷地面積 154,703㎡(東京ドームの約3.3倍)
延床面積 275,734㎡
年間来訪者 約220,000人



FUJITSU CONFIDENTIAL

4

富士通労働組合の概要

労働組合とは・・・

労働条件の維持・改善と労働者の経済的地位の向上を図ることを主な目的として、自主的、民主的に運営する団体

富士通労働組合の理念・目標

理念

『知恵のネットで未来を創る』

目標

- 魅力・活力のある明るい職場をめざす
- 生きがい・働きがいを大切に、一人ひとりの自己を実現する
- 心豊かな暮らしと、安全で安心な社会をめざす
- 世界の仲間と手をたずさえ、豊かな地球を守る

5

富士通株式会社および三者協定締結会社の従業員のみなさんは、ユニオンショップ制により、富士通労働組合の組合員になります。

従業員 = 組合員



ユニオンショップ制とは？

労働協約に定められた一部の社員(幹部社員など)を除いて、『会社の従業員は、(労働組合の)組合員でなければならない』という制度です。

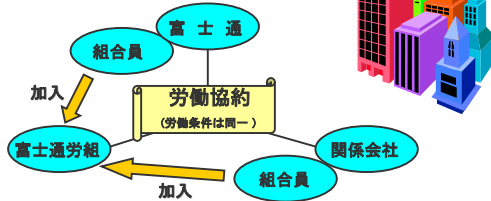
労働協約とは？

富士通労働組合と富士通株式会社との間に結ばれる労働条件や組合員の諸権利などに関する協定です。(就業規則は労働協約に基づいています)



6

三者協定締結会社

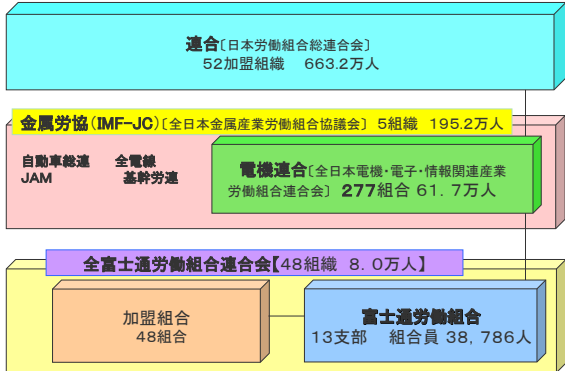


富士通株式会社と富士通労働組合と関係会社の三者間で、労働協約を締結した会社を三者協定締結会社といい、その関係会社の従業員は富士通労働組合の組合員となります。

基本的な労働条件は富士通と同一であり、労働条件の決定など労働協約に定める労働協議会・団体交渉は富士通株式会社と富士通労働組合との間において行い、その決定事項が三者協定締結会社にも適用されます。

7

富士通労働組合の組織および外部団体との関係



〔2010年4月現在〕

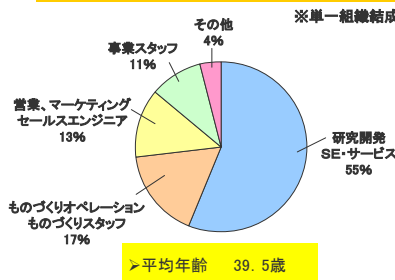
8

富士通労働組合の組合員 [2010.3.20現在]

▶ 組合員 38,786人

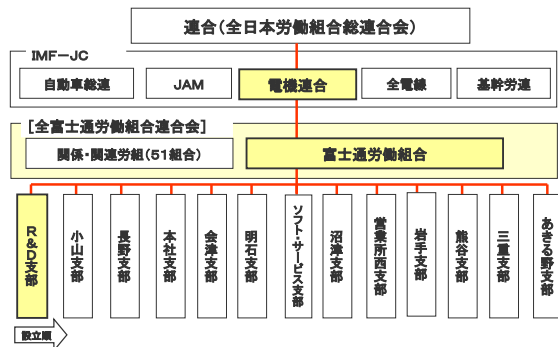
男性:31,664人(82%) 女性:7,122人(18%)

※単一組織結成時(1949年)2,627人

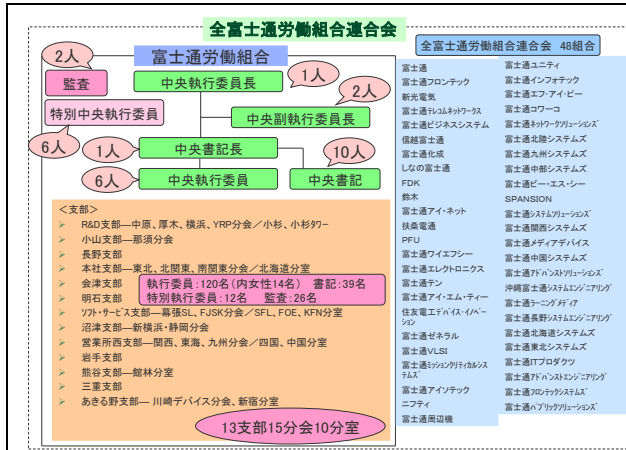


9

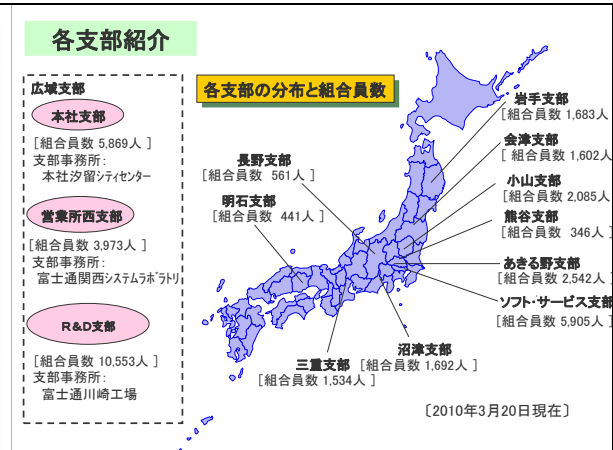
富士通労働組合の組織体系



10



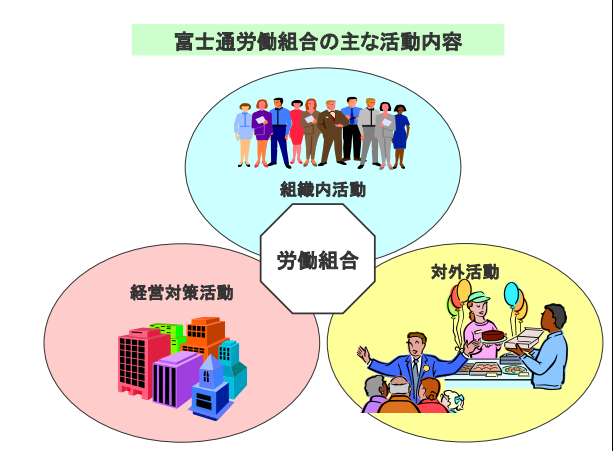
11



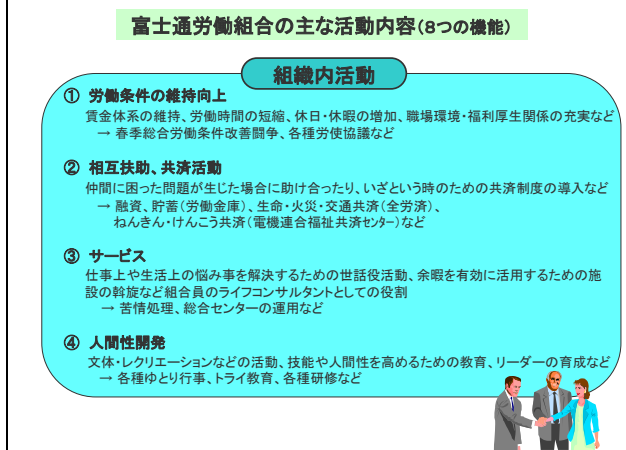
12



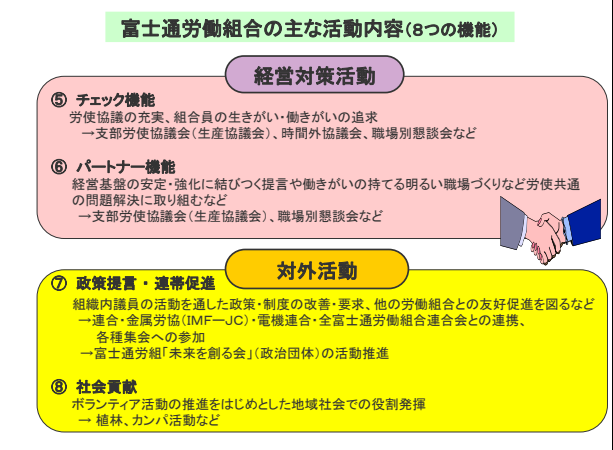
13



14



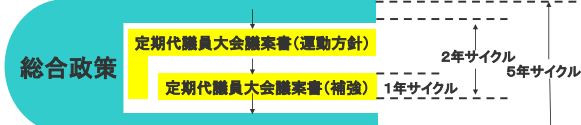
15



16

富士通労働組合の中長期方針 … 「総合政策」

総合政策とは、富士通労働組合の中長期運動方針を体系的に示したものです。具体的な運動方針は、定期代議員大会の中で議案書という形で示されます。

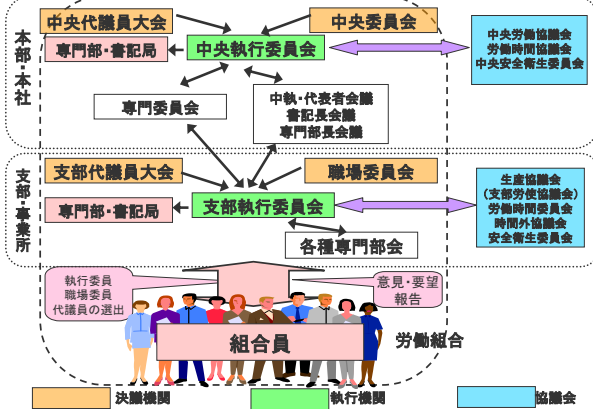


●総合政策の歩み … 時代に即した観点で政策を掲げ、取り組みを推進してきました。

総合政策	挑戦・創造・参加	1984～1987	右肩上がりの経済成長 ↓ 経済成長の終焉 『マイナス・低成長の時代』 ↓ 『デフレ長期化、 少子高齢化社会』
新総合政策	挑戦・創造・参加 ～意識・価値観の変化への対応～	1988 ～ 1993	
第3次総合政策	ゆとりと豊かさとの共生 ～21世紀への挑戦と創造～	1994 ～ 1998	
第4次総合政策	未来からのスタート ～みんなの『未来創造実現』へのサポーター～	1998 ～ 2003	
第5次総合政策	魅力あふれる組織へ ～運動の継承と新たな挑戦～	2004 ～	

17

決議・執行機関のしくみ



18

各機関の説明

各機関の委員は、全て選挙により選出

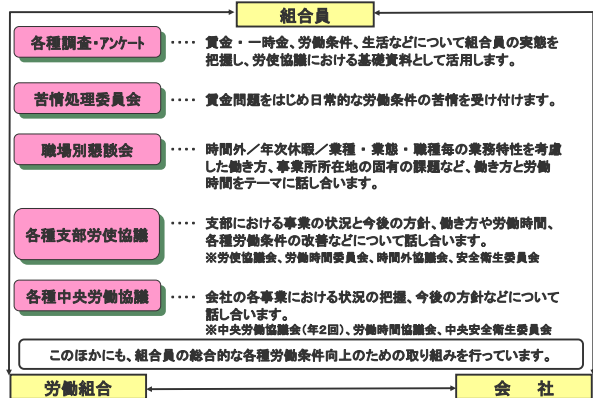
- 中央執行委員会… 10名で構成し、中央代議員大会、中央委員会の決定に従って、組合業務を執行し、緊急事項を処理するとともに、中央代議員大会、中央委員会への提出議案を審議する。
- 中央代議員大会… 代議員総数200名で構成し、富士通労組の運動方針などを決定する最高決議機関。
- 中央委員会… 中央委員総数80名で構成し、中央代議員大会で決定する事項を除く最高の決議機関。
- 支部執行委員会… 支部の執行機関で、支部代議員大会で、支部大会および職場委員会の決定に従って、組合業務を執行する。
- 支部代議員大会… 支部の運動方針や支部独自の課題を処理する支部最高決議機関。
- 職場委員会… 支部大会で決定する事項を除く、最高の決議機関。最低月1回の開催。

専門部：具体的活動を行うための機関

総務部、企画調査部、経営対策部、労働対策部、福祉対策部、組織部、社会政策部、教育部、情報宣伝部、ゆとり創造部(支部のみ)、国際部(中央本部のみ)、IT推進部

19

富士通労働組合の日常の取り組み



20

各種労使協議会(全般的な課題)

富士通労使では、労働協約において締結した各種協議会の定義・原則に沿って、定期的に付議事項に関する会社からの説明を受け、協議をしています。

- 中央労働協議会**
内容 労働組合と会社が、経営のとりまく環境を分析・共有し、会社の課題・施策について意見交換をする協議会です。原則として事業計画の確定した年初と進捗状況の確認として秋季に開催しています。なお、秋季はより詳細な情報共有と意見交換の場とするため、ビジネスグループ別に開催しています。
出席者 <年初> 会社：会長、社長、該当ビジネスグループ長、部門長(副社長・専務取締役) 組合：中央執行委員、各支部三役 <秋季> 会社：該当ビジネスグループ執行役員(取締役、常務、執行役員) 組合：中央執行委員、該当支部三役・専任執行委員
- 生産協議会(労使協議会)**
内容 各支部/工場・事業所間で、各事業の課題・計画や安全衛生・時間外勤務など職場の実態や労働条件について情報共有・意見交換する協議会です。協議会は原則年4回開催しています。
出席者 会社：該当ビジネスグループ執行役員(取締役、常務、執行役員) 組合：支部三役・執行委員

21

各種労使協議会(個別課題)

- 労働時間協議会(本部・本社間)**
内容 労働時間に関する制度や仕組みの導入・改訂など、労働時間全般に対する協議を行う会議です。協議会の開催は労使どちらかが開催を申し入れた場合に開催しています。
- 労働時間委員会(支部・事業所間)**
内容 裁量労働制に関する協議、職場別懇談会などのためを行う委員会です。委員会は原則年1回開催しています。
- 時間外協議会(支部・事業所間)**
内容 時間外勤務状況および諸休暇取得状況に関する協議を行う委員会です。委員会は原則月1回開催しています。
- 中央安全衛生委員会(本部・本社間)**
内容 安全衛生全般に対する情報共有・意見交換を行う委員会です。委員会は原則年1回開催しています。
- 安全衛生委員会(支部・事業所間)**
内容 各事業所内の安全衛生に関する情報共有・意見交換を行う委員会です。委員会は原則月1回開催しています。

22



ご清聴ありがとうございました

23

②報告者：ハルジョノ LEM会長

－報告資料

ご参加者の皆様

敬愛なる IMF－JCのご参加されている皆様、大勢の各々のお名前を述べません事をお詫び申し上げます。

IMF－JCの接待をされている FSPMI および LOMENIK－SBSI の皆様。

この度 FSP－LEM（金属、電子、機械）に関連するプレゼンをさせていただきます。

前置

2008年－2013年度のFSP－LEM中央執行委員は2008年1月14日－16日にボゴール・チリトで開催された第5回全国協議会で選出され、その構成委員は定款並びに実施プログラムに添付されており、その経過の中で執行委員の内亡くなられた方や重病の方がおりましたので、組織の再活性化並びに執行委員充足の目的で近いうちに全国協議会を開催する予定を考えております。

2008年－2013年度の期間はFSP－LEM中央執行委員にとって快適ではない期間であります。その理由は2008年からKSPSIの中での権力争いと内部分裂が発生したからであり、FSP－LEMにとって心理的・金銭的な悪影響を与えられました。

SPSIが二つに分裂した損害の一つはSPA地方執行委員と産別中央執行委員がKSPSIのどちらかの幹部派閥を選ぶ必要がある事で、その反面地方においては統一型の考えを未だ維持しております。

その他の損害は事務所を支配するために暴力団を採用し、暴力団に対する支払いが滞ると、その暴力団はFSP－LEMの所有する資産・品物をも売却したことです。

その結果我々は事務所を移らなければならず、地方組織への強化を努力し、現在FSP－LEM地方執行委員と支部執行委員はデータの精査を実施しているところであります。

組合員

A. 既存のデータ

地域	執行委員数	組合員数
ジャカルタ	3	46,806
西ジャワ	13	37,559
東ジャワ	13	23,058
中部ジャワ	9	18,456
バタム	3	10,342
メダン	3	8,650

B. 届いていないデータ

南スマトラ		
ジャンビ		
ベンクル		
ランブン		
北スラウェシ		
南スラウェシ		
ジョグジャカルタ		
バンカ・バリトゥン		
バンテン		

備考：2007年の労働省の調査の結果、SP-LEMの組合員数は270,000人。データの納入をされていない州は遅くとも2010年の7月までに全州送付されることが期待されています。

そのような状況のなかFSPL-LEM中央執行委員会は独立を判断しました。今までにKSPSSIは二回の対立が発生、一回めは1998年のLEMとFSPMI並びにTSKとSPN、二回めはこの2008年であります。

元労働大臣のヤコブ氏の派閥とJAMSOSTEK社のコミサリス監査役およびシュクル・サルト氏の派閥の間の分裂であり、KSPSI幹部の目的は役職とお金であります。

FSPMIとSPNの教訓から学び、あらゆるチャレンジでの独立を決断。3年間の間、LE

M中央執行委員の事務所は3回移転した。一回めはプロガドゥン・トレード・センター、二回目はスディルマン通りのウスマ・ベンヒルで、この建物が改築するため、来週はグラント・パサール・ミングへ移転する。

我々は今後IMFへの加盟の意向があります。

内部的にはSPMI並びにSPNが実行されている組織の組合会費の整理が重要であることを認識しております。

FSP-LEMは今まではKSPSIと歩調を合わせてJAMSOSTEKからの資金援助に依存してきました。

労組の今後のチャレンジ・課題：

労働憲法並びに労働法1992年13号の政府の一環性のない管理の結果、組合員数の低下に影響を及ぼしました。

事例と致しましては契約労働、派遣労働、見習自習労働者は組合員になりにくい傾向がある、なおJAMSOSTEKに加盟する労働者数は820万人。これは差別化でありインフォーマル労働者6,400人も問題であります。

結論：

1. FSP-LEM中央執行委員会は常に政府の政策を批判し、法律第40号/2004年を含む憲法の実施過失として54の関連組織と共に政府を訴訟する。
2. FSP-LEM中央執行委員会は総合的内部強化と再活性化を行う。
3. FSP-LEM中央執行委員会はIMFへの加盟を意向する。

以上が我々からの説明です、ご清聴ありがとうございました、また失礼にあたるな点がございましたらばここにお詫び申し上げます。

－報告発言内容

(1) LEMの人員構成

LEMの人員構成について、西ジャワは約27,000人、東ジャワは約23,000人、中部ジャワは約13,000人の組合員データがあり、他の地域(例えば南スマトラなど)のデータは収集中である。

2007年の労働省の発表では、LEMの組織人員は、約270,000人となっている。

(2) LEMにおける組織問題

2008年組合大会が開催され、組織の活性化にむけ、13の運動方針がこの大会で決定されたが、2008年にLEMの内部で問題が発生し、組織は2つのグループに分かれることとなる。

これに伴い、組合員はどちらのグループに属するかなどの内部闘争や2つのグループによる事務局の奪い合いが発生し、その結果、事務所を新設するなど、改めて組織の団結が必要となった。

(3) 社会保障制度に関する問題

2つのグループに分かれることとなった組織問題の背景には、社会保障制度に関する問題が関わっていた。2002年に社会保障制度に関する法律が施行されたが、社会保障差別を受けており、また、契約労働者や派遣労働者に対する問題も発生している。

全体で3,700万人の労働者が登録されているが、社会保険への加入は一部に限られており、政府に対して抗議してきた。現在も他労組とともに社会保障制度に関する抗議活動を続けている。

(4) LEMのIMFへの加入

LEMは過去、IMFを除名されているが、政権が変わったことも踏まえ、IMFに再加盟したいと考えている。

【質疑応答】

Q：LEM：インドネシアでは企業が法律違反を犯すことで労使紛争に至るケースが多いが、日本ではこうした労使対立をどのように回避しているのか。

A：IMF-JC：歴史ある日本の労働組合の多くは第二次世界大戦後に設立された歴史をもつが、かつての日本も労使対立、労働争議が多発した時代があり、それを乗り越えて今がある。互いの信頼と誠意をもってコミュニケーションしていくことが何より重要。LEM傘下労組では、日系を含め外資企業が多く、コミュニケーションの難しさはあるが、信頼できる国際組織と連携し、コミュニケーションの充実を図ることが重要である。

A：IMF-JC：法律違反に関しては、政府の説明不足による企業の理解不足が起因する不作為のものも多いのではないかと。以前、自動車関連の日系企業における法律のグレーゾーンでの対応について、FSPMIからの指摘を受け、日本の自動車総連を通じ企業に改善を求めた経緯もある。こうした事例も参考にしてほしい。

Q：LEM：LEMのIMF加盟に対するIMFとしての見解（考え方）を聞きたい。

A：IMF-JC：一加盟団体の立場の意見となるが、IMF-JCも支持した現在のIMFの幹部体制（会長、書記長）の考え方はリベラルであり、ベトナムの組織加盟にみられるように、それぞれの事情や違いを受け入れるスタンスをもっている。LEMのIMF加盟の意向については、IMF-JCとしてもIMF本部にも伝えていく。

加盟にあたっては、既加盟のFSPMI、LOMENIKの反対があった場合は難しく、相互理解の関係をつくる必要がある。これはインドネシアの金属労組としてのさらなる団結にもつながり、IMF-JCとしても望んでいる。

LEMのIMF脱退の経緯は、民主化闘争における意見対立にあると認識。IMFは大同団結を優先するスタンスをもっており、各組織が連携することが加盟への近道。一方、中央での協力関係構築は難しくないが、地域、企業単組レベルでは考え方、状況もさまざまであり、慎重かつ決め細やかな対応が必要。各組織が協力して進めることが重要。

Q：LEM：民主化の時代となりインドネシアでも派遣労働者が急激に増加している。社員は容易に解雇できないルールがある中で、派遣における雇用の不安定化、雇用への不安が問題となっている。組合としてどう取り組むべきか。

A：IMF-JC：研究開発関係の派遣社員については、派遣元会社が組合を組織し、労働条件改善等に取り組んでいるところもある。派遣を受ける企業としても、労使関係がある会社からの派遣を基本とする等対応している。一方、製造業派遣については、中小の派遣会社も多く、組織化は進んでいないが、「連合」を中心となって組織化を推進している。製造業派遣については、現行法制度の見直しも検討されており、請負を基本とする企業も多い。派遣等の非正規雇用による雇用の不安定化やワーキングプアは日本でも社会問題となっており、労働組合としても政府に対してセーフティネットづくりを働きかけている。

A：IMF-JC：非正規雇用の問題はインドネシアだけの問題ではなく、規制緩和によって多くの国で問題となっている。リーマンショックの中で、大きな負のインパクトを受けたのもこうした人々。我々は労働組合として、グローバル（ICTU）、国（ナショナル・センター・産別）、企業（単組）それぞれのレベルで、こうした問題解決への役割を果たしていく必要がある。法律遵守が基本であり、違法とならない対応を労使で協議すること、その上で、法律に問題があれば見直していくための努力も必要。一方で、労働組合として、合法であっても働く立場から、非正

規活用に関する意見提言をしていくことも重要。

Q：LEM：政府が労働者福祉の向上に取り組んでおらず、原因は現在の労働法制にある。労働者の立場に立っておらず、違反しても罰則はない。企業も守らず、政府も管理しきれていない。労働者の生活向上、家族を守るために何をすべきか。

A：IMF-JC：日本もかつては明日の飯をどうするかという時代があり、自助努力を重ねてきた。福利厚生も労使交渉を通じて条件を勝ち取ってきた。基本部分となるセーフティネットは政府に求める。これが政策制度要求であり、ナショナル・センターである「連合」として、時には大衆行動を通じて政府に申しれを行うこともある。労組として組織から議員を送り込むのも取り組みの一つ。法律が守られないことについては、日本にも努力義務というものがあり、守らなくても罰則はない。単組としては、労使協議を通じて労働協約の中で制度充実を図ることが有効。法の範囲を超える独自の制度充実を図ることも可能。

A：IMF-JC：2003年の労働法改正は労働者の立場に立ったものと理解しているが、労使双方から不満が聞かれ、誰のための法律なのか疑問を感じる。日本の非正規問題は、現在政府の審議会で見直し検討が進んでおり、改善に向けた見直しが行われる見込み。政権が民主党となり、労組との関係は強まっている。「連合」と政府は月1回の政策協議も行っており、我々の意見が反映させやすい状況になってきた。これまでの取り組みの成果であり、あらゆる働きかけを続けることが重要。正しいことなら、必ず支持が得られる。

Q：LEM：インドネシア・ケミコン社で、社長交代後、法律違反を犯している。日本の親会社の労組、IMF-JCに問題の解決に協力してほしい。

A：IMF-JC：日本の親会社・労組を確認の上、連携して親会社を通じた課題解決への支援を検討する。日系企業については、IMF-JCとして加盟組合を通じた本社（日本の親会社）へのコンタクトが可能であり、問題解決に向けた支援が可能。

Q：LEM：非正規雇用の問題など、日系企業の日本人経営者に正しい情報提供をしてほしい。直接コミュニケーションをとることが難しい場合も多く、正しい情報共有ができれば、問題の防止や解決につながる。

A：IMF-JC：インドネシアにおいて非正規雇用の問題が大きいことがよくわかった。JCとして円満解決に向けて支援したい。日本・インドネシアの自動車労組会議を開催する予定にしておき、本日の非正規雇用の問題を自動車総連に伝え、解決に向けた取り組みにつなげたい。また、IMF-JCはJJC（ジャカルタ・ジャパン・クラブ）と労使ワークショップを開催する予定。1回で大きな成果は望めないが、まずはブカシ地区から、労使で問題意識を共有し、問題解決への方向付けを行う場としたい。企画する立場として、FSPMIとともにLEMの関わり方についても検討していく。

FSPMI：LEMがIMFのメンバーになることについて、FSPMIとしては支持するし、来月の自動車会議についても、LEMと連絡をとって進めていきたい。

LEMの内部対立に干渉するつもりはないが、組合員の把握、組合費の徴収の問題は重要である。IMFへの加盟のあり方とともに、我々はいつでも議論する用意がある。

Q：LEM：支部レベルでの内部対立はなく、中央組織が、一部の政治的対立に利用されているように思える。日本とインドネシアの労使関係の問題は異なり、インドネシアでは日本人を含め多くの外国人経営者との関係づくりが必要。文化や考え方が違う中で、日本では外国人経営者とのように良好な労使関係づくりを行っているのか。

A：IMF－JC：中央と地方の動きが異なるのは、アメリカでもナショナル・センターの分裂があったように、各国でもみられること。日本には外資労協という組織があり、外資系企業労組間での問題や対応の共有を行っている。キャタピラ・ジャパン（旧・キャタピラ三菱）は、かつて三菱重工との合併時、三菱重工出身者が人事労務を主に担っていたとのこと。これは日本に合わせたやり方の一例であり、インドネシアに合った方法で対応すべき。日本人経営者と良好な関係をつくるには、日本人のメンタリティを学ぶことも重要。

Q：LEM：日本における自動車産業の労組組織率はどの程度あるのか。労使協議はどのくらいの頻度で行われているのか。日本の労組がインドネシア法人を訪問する際に面会を申し入れたが、会えなかった。現地訪問時には、現地労組ともコミュニケーションをとってほしい。

A：IMF－JC：自動車総連が自動車産業の関連労組をほぼ総括的に組織しており、12の労連で構成されている（メーカー11、部品1）。自動車産業に関わる諸問題の窓口として対応し、問題解決にむけた意見提言等を行っている。各単組、各労連の意向と組織化への努力によって今の自動車総連という組織ができてきた経緯がある。労使協議の頻度は、内容により異なるが、単組では定期的に月1～2回程度、その他、闘争時などに必要都度。日本の労組が現地訪問時に、現地労組と会わないことはよくない。日本の労組の現地訪問の目的は、出向者を通じた労働条件の実態把握と改善が中心だが、日本の親会社が現地の労使問題解決を支援する役割の必要性を認識し、IMF－JCとしても役割発揮のための活動を推進している。この研修・会議もその取り組みの一環。

日系企業が、人事労務をすべてインドネシア人の人事担当者に任せきりになる状態は適切ではない。優秀な日本人経営者は、言語の壁があろうと、しっかりコミュニケーションをとっているし、それができれば、問題もおこらないし解決もできる。経営者の責任は大きく、IMF－JCとして経営者に対応を求めていく。日本の労使は、こうした関係を築いてきた。インドネシアでも、そうあってほしい。

【議題3：職場におけるコミュニケーションと労働組合の意識】

①報告者：大 森 隆 史 全電線 古河グループ労働組合連合会 執行委員

<写真>
DSCN1986.jpg

職場におけるコミュニケーション と労働組合員の意識

IMF-JC報告

古河グループ労働組合連合会
大森隆史

1

目次

- はじめに
 - 会社概要
 - 労働組合概要
- 職場におけるコミュニケーション
 - 教育宣伝活動
 - 対話の場・意見集約の取り組み
- 労働組合員の意識
 - 産別実施アンケート結果

2

会社概要：古河電気工業株式会社

- 創業 1884年
- 資本金 694億円 (2009年3月末)
- 連結売上高 1兆328億円 (2009年3月期)
- 連結会社数
123社(子会社107社、持分法適用会社16社)
- 従業員数 単体4,199名 連結37,427人
- 本社所在地
東京都千代田区丸の内



3

事業内容・製品



4

労働組合概要

古河グループ労働組合連合会

- ・ユニオンショップ制
- ・支部数 : 12支部体制
- ・組合員数 : 約6,300名
- ・役員総数 : 125名(うち専従者34名)



5

教育宣伝活動①:機関誌(本部・支部)

本部と支部がそれぞれ4~6回/年発行



6

教育宣伝活動②:ポスター・ビラ

・ポスター

工場や事務所の掲示板上に掲示



男女平等月間

・ビラ

出勤してくる組合員に配布



春闘交渉続行中

7

教育宣伝活動③:本部(支部)ニュース

労働協議会の開催毎に発行



8

教育宣伝活動④:研修会

●代議員・専門部幹事研修会
各支部にて毎年1~2回開催

【目的】

労働組合の目的・取り組み内容の理解向上
執行部との信頼関係の醸成

【プログラム例】

労組の取り組み紹介・報告
会社の取り組み(安全衛生・決算状況等)報告
グループディスカッション
懇親会

9

対話の場・意見集約の取り組み①

●定期大会(1回/年、支部組合員全員)

- ・活動結果、決算
- ・活動方針、予算

●代議員会(1回/1~2週間、代議員)

- ・報告:活動結果、会社提案
- ・連絡:調査依頼、イベント等
- ・審議:時間外協定超過、会社提案等

10

対話の場・意見集約の取り組み②

- 各種委員会
 - ・総合福祉検討委員会
 - ・中高年委員会
 - ・男女共同参画委員会
- 各層別懇談会
 - ・作業長・職場長懇談会
 - ・執行部OB懇談会
 - ・青年部執行部懇談会

11

11

対話の場・意見集約の取り組み③

- 職場オルグ
 - 主に昼休みに実施
 - 職場ごとに執行部が説明・質疑応答を行う
- 【内容】
- ・活動方針(1回/年 定期大会前)
 - ・春闘方針(1回/年 春闘要求前)
 - ・春闘妥結報告(1回/年 春闘妥結後)
 - ・会社提案事項(都度・必要に応じて複数回)

12

12

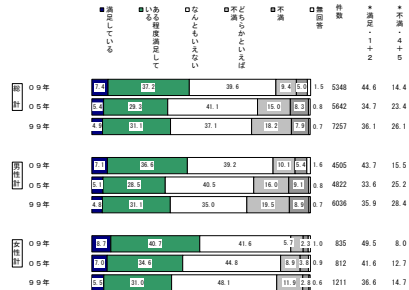
組合員アンケート

- ・全電線で2009年5月に実施(5年毎に実施)
- ・調査対象は組合員の20%
- ・配布枚数6,120
- ・有効回収率87.4%
- ・質問内容
 - 生活意識、職場生活と仕事意識、賃金・人事処遇制度、長時間労働の現状と課題、ワークライフバランス、労働組合についての意識、等

13

13

1.組合活動についての評価

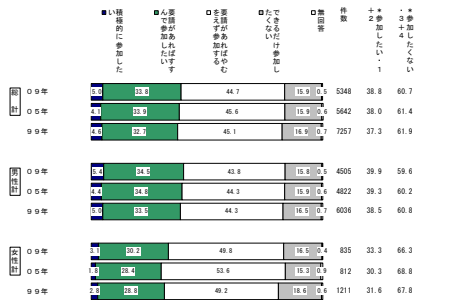


約45%の組合員が「満足」と評価

14

14

2.組合活動への参加意欲



積極的参加層が4割を切る中、参加拒否の意思を強く示す人も2割近くに

15

15

3.組合への期待

- 23項目中5つ以内選択の結果、上位5項目は
- 第1位「賃金水準の引き上げ」…………… 75.1%
 - 第2位「一時金の改善・引き上げ」…………… 67.5%
 - 第3位「退職金・企業年金の改善」…………… 49.7%
 - 第4位「労働時間の短縮」…………… 30.6%
 - 第5位「福利厚生施設の見直しと充実」…………… 23.0%

“収入水準の引き上げ”に期待が集中

16

16

4.組合離れの原因

12項目中3つ選択の結果、上位6項目は

- 第1位「活動がパターン化して新鮮味がない」……41.2%
- 第2位「建前的な話が多くホンネの話を回避」……39.7%
- 第3位「組合の力量不足で頼りがいがいい」……28.3%
- 第4位「組合が何をやっているのかわからない」……27.7%
- 第5位「家庭や個人生活を重視する組合員が増えた」……24.0%
- 第6位「職場の意見が反映されていない」……21.0%

パターン化した活動スタイルと力量不足、
コミュニケーション不足が原因

17

5.「よい組合」の条件

16項目中5つ以内選択の結果、上位7項目は

- 第1位 「組合員のニーズや声を大切にしている」…… 77.4%
- 第2位 「賃金や労働諸条件での交渉力が強い」…… 61.6%
- 第3位 「職場の苦情処理に熱心だ」…… 29.9%
- 第4位 「経営への発言力がある」…… 28.3%
- 第5位 「各階層間の利害の調整を大切にしている」… 25.4%
- 第6位 「リーダーシップが確立している」…… 24.8%
- 第7位 「情報を組合員に伝えるのに熱心だ」…… 24.6%

よい組合の2大条件は、
「組合員ニーズや職場の声の重視」(8割弱)と
「労働諸条件の強い折衝・交渉力」(6割強)

18

②報告者：ハルジョノ LEM会長

<省略>

【質疑応答】

- Q (F S P - L E M) : ボーナス交渉時、労使で販売台数に関する認識の違いがあったが、こういうことは日本では有るか。
- A (I M F - J C) : 日本では食い違いはあり得ないし、逆に労使関係が疑われる。経営情報を適切に提供することが良好な労使関係の土台となる。
- Q (F S P - L E M) : 組合役員のボーナスの支給が遅れたことは有るか。
- A (I M F - J C) : ある旅行会社の話だが、投資会社が経営権を支配したのを契機に、組合が分裂し、会社の息のかかった新組合にだけボーナスがすぐに支給されたというような事例を聞いている。最終的には連合が関与して事態を収拾し、他方の組合には遅れて支給されたとのことである。
- A (I M F - J C) : インドネシアの組合役員は、会社から給料が支給されていると思うが、日本の組合専従役員の給料は、組合費から支給されている。
- Q (F S P - L E M) : インドネシアでの外資系企業はどれくらいあるか
- A (F S P M I) 外資系企業の内、日本を含めて約 80%を組織化している。
- Q (F S P - L E M) : 他の貧しい国も I M F に加盟しているか。また加入のメリットは。
- A (I M F - J C) : 企業の多国籍化が進む中で、ヨーロッパをはじめとする各国との間で労使関係などの情報交換や教育などの機会も増える。このことにより会社との交渉や組織運営にも好影響を与えるものと考えられる。
- Q (F S P - L E M) : 過去に日本大使館を巻き込んだヤマハ・モーターの案件があったがそれについてどう受け止めているか。
- A (I M F - J C) : 大使館に抗議することも問題解決の一手法とは思いますが、事情を熟知している労使での話し合いが大切である。是非、I M F - J C にも相談して戴きたいが、やはり、内部の問題は内部での解決が基本であり、安易に第三者に依存すべきではない。
- Q (F S P - L E M) : 韓国系企業で月曜日に会社へ行くと突然閉鎖していた事例があるが・・・
- A (I M F - J C) : 所謂、夜逃げである。本来やむなく解雇ということであれば経緯を説明し、退職金や賃金補償等に関する協議に応じなくてはならないはずだが、一切を放棄する企業行動は非常に問題である。I M F - J C としても日韓協議を通じて必要な働き方を行っていきたい。
- Q (F S P - L E M) : 労働に関する法律遵守が大切だと思うが日本はどうか。
- A (I M F - J C) : 法律遵守は当然のことであり、労働組合が監視役となって必要であれば会社に提言すべきである。又、守れない法律なら改正に向けてロビー活動に取り組むべきと思う。
- Q (F S P - L E M) : 日本の経営は中長期の視点でモノを考えており、トラブルがないわけではないが、概ね評価している。むしろ、問題なのは人事担当（組合対応）である。法的にインドネシア人の起用が求められるが、ここで情報が止まったり、ゆがめられたりして交渉が暗礁に乗り上げるなど、問題の原因となることが多々ある。

また、労働・移住省の退職者がコンサルタントとなり、問題を複雑化させるケースがある。コミュニケーションの重要性を認識するところだ。

- A (IMF-JC) : 全般的に日本の経営はコミュニケーションの重要性を理解している。指摘されるように、インドネシアでは労使交渉をコンサルに委ねるケースがあるようだが、悪質なアドバイスをすることで問題を長期化複雑化させ、多額のコンサルタント料をとるケースもあると聞いている。
- Q (FSP-LEM) : 日本では組合役員の任期が終わった時に再任はあるか。又、リーダーシップを発揮出来ない場合や自分の利益だけの為に役員になる人の対応は。
- A (IMF-JC) : 組合役員を選出するとき、「組合役員をやりたいと言っている人より、やらせたいとみんなが思う人を選出する」という話がある。組合役員は職場組合員の推薦で成り立っている。後任者を発掘することも大切な事である。組合役員は民主的に選ばれているし、任期は2年が基本ではあるが、再任もある。昔は独裁的な組合役員が少しはいたかもしれないが今は淘汰された。
- Q (FSP-LEM) : 労働組合専従役員の給与は労働組合として支給しているとのことだが、組合職務を遂行する上で処遇面で自立することが重要と感じる。
- Q (FSP-LEM) : インドネシアの組合員の範囲はワーカーレベルが組合員でスタッフは入れないが日本はどのような方法で組合員になれるのか。
- A (IMF-JC) : 日本では多くの組合がユニオンショップ制をとっており、ホワイトカラーでもブルーカラーでも組合員になれる。但し、課長級になったら組合員を外れる事が多い。従って社長をはじめ非組合員の人には組合員経験があるので組合員の気持ちがわかる人が多い。このようにホワイトとブルーが同一組合に属するのは、ある意味日本企業の特徴の一つであるといえるが、こうした組織構造も良好な労使関係の一因となっているかもしれない。
- Q (IMF-JC) : インドネシアでは本当にホワイトカラーは組合員になれるのか。
- A (FSP-LEM) : 法律は特に無く、労使自治で決定される。組合員の範囲は企業によって違う。
- Q (FSP-LEM) : インドネシアの労使関係も次のステップの段階に来ており、経営者団体との話し合いの枠組みが必要と考えているが日本はどうか。
- A (IMF-JC) : ナショナル・センターレベルでは連合と日本経団連、産別レベルでは例えば自動車総連と自工会など、各々の産別台でも関係が構築されており、あらゆる階層において労使間で話し合いが行われ、問題認識を共有化している。この関係は一朝一夕にできたわけではなく、先輩諸氏のご尽力が大きい。また、今日までこの関係が続いているのは、両者がその意義を認めているからに他ならない。欧州諸国の労使関係も同様の枠組みを有しているが、率直に言ってアジア諸国においてはこうしたレベルにまで成熟しておらず、キャッチアップが課題といえる。

【閉会ととりまとめ】

ーハルジョノ LEM会長

IMF-JCの訪問に改めて謝意を申し上げたい。あわせてFSPMI会長のイグバル氏の尽

力にも感謝している。今回様々な知識を獲得し、視野が広がることになった。我が国の現状は貿易の自由化が進み、中国製品が大量に流入するなど厳しい経済競争に直面している。また、法制や社会保障の面で基盤がせい弱であり、経済成長の不確実性も否定できない。われわれは山積した課題に対処していかなくてはならない。

インドネシアには豊富な原材料・エネルギーがある一方、日本は最大の投資国であると同時に、中長期に関係を構築するというメンタリティがある。あわせて高度な技術を有しており、大変評価している。こうした点からバランスのとれた商業・産業の発展を図る上で日本は最適なパートナーと考えている。是非、安定した市場を構築できるよう協力をお願いしたい。

ーサイード・イクバル F S P M I 会長

今回の IMF-JC の訪問を通じて様々議論を行うことができ、大変貴重な機会となった。自動車・電機をはじめ多数の金属関係企業がわが国に進出してきており、IMF-JC にとっても現地の事情を知る好機となったのではないかと思われる。

インドネシアの金属部門の組織を結集すれば、45 万人を超えるのであり、IMF ベースでも相応の会員数ではないか。LEM は金属部門最大の 28 万人を擁する組織であり、今後協力関係をさらに強固なものにしていきたいと考えている。

ー野 木 正 弘 IMF-JC 事務局次長／国際局長

FTA (自由貿易協定) の問題については、ITUC が経済戦略のあり方に関して国際機関に様々な提言も行なうなど、国際労使関係における課題である。日本としてもこの動きや影響を注視しているところである。

もともとインドネシアは日本が好きな国の一つであり、また経済的にも重要な国である。今回の交流を契機として両国の信頼関係の強化、両国の発展に繋げていきたい。

インドネシアの経済指標は良好であり、先行きも明るい。各人が、組合が何をなすべきかを考えながら、自信をもって運動を進めていただきたい。

今回 LEM と F S P M I の連帯を確認することができ、この点も有意義であった。

MM2100 工業団地訪問

1. 開催日時： 2010年5月20日
2. 訪問先： MM2100工業団地
3. 対応： 小尾吉弘社長
4. 内容：

設立 1990年9月9日

株主 丸紅60%・マヌンガル・グループ40%

事業内容 工業団地 開発・維持管理

入居企業 173社（日系企業115社・インドネシア34社・その他第3国13社）

従業員数 73,000人（日本人約500人）

【MM2100 工業団地概要説明】

丸紅からこちらの工業団地に出向している。工業団地のプレゼン資料を使用して、これまでの変遷や日系企業の進出状況について説明し、そのあとインドネシアの労使関係について説明する。

当社は今年で20周年になる。丸紅が60%、現地のマヌンガル・グループという華僑系の資本が40%となっている。また日本食レストランも経営している。現在完売状態であり、拡張していきたいと考えている。

1980年に工業団地設立が許可され、1990年に設立し電子産業を中心に入居があった。アメリカとの貿易摩擦があり、日本からの輸出規制に対応するために進出した企業も多く

1991年に輸出加工区となり、輸出目的の企業進出があった。また急激な円高もあり、進出が急増したため拡張したが、1997年のアジア経済危機、1998年のスハルト政権崩壊に伴う混乱で、1999年は進出企業は0であった。

2000年代になるとホンダと部品が進出し、その後自動車関連、また消費財関係の進出があった。2005年は原油高による物価高により不景気となり進出を見合わせる企業もあったが、2008年のリーマンショック以降でも立ち上がりは早く、現在でも引き合いは多く、問い合わせもいただいている。

政府の政策によって、ジャカルタ地域の工業団地を東部に設立するという方針があり、MM2100はその中でもいちばんジャカルタに近い地域に設立することができた。もともとトヨタなどもジャカルタ市内に工場があるが、拡張の場合には東部に工場を設立している。

173社、115社で日系、韓国はLGとその部品メーカー10社、ノルウェー、サンミゲル、オーストラリアの鉄板加工の会社などが入居している。直接雇用の従業員数は73000人、売り上げ46億ドル、輸出35億ドルである。

工業団地で汚水処理を行っている。大統領令で、今後の製造業工場の設立では工業団地に入居するようにとの指令がでた。工場単位で水処理を行うとどうしても汚水が漏れることもある。ま

た行政の負担も大きい。

消防車2台持っている。他の工業団地やブカシの町で火事があった場合、応援に行くようにしている。正社員として消防隊員や警備員を雇用している。

フォーラム・コミュニケーション：現地の人事担当者を集めた情報発信の取り組みを行っている。インドネシア語でインドネシア人に対して対応している。労働問題の事前把握と情報発信、労働組合組織化やストライキの問題があったとき、フォーラム・コミュニケーションを利用している。F S P M I ブカシ地域との話し合い、労使紛争の問題把握なども行っている。

2000年の暴動のとき、民主化の動きとともに、騒げばなんでも手が入ると思っていることがあり、要求は地元の人間の雇用であった。高速道路の入り口を占拠されてしまった。できるだけ地元の人を雇用するように、また小学校建設や教師への支援、機材の供与、道路整備、モスクへの寄付など地域のためのCSR活動を行っている。排水基準の運用徹底し、環境省の格付けでは「緑」をもらっている。各企業に環境担当者を置き情報交換と基準徹底を行っている。

【まとめ】

工業団地の開発面積は1990年から1996年にかけて3期の拡張工事を経て現在の805ha（1990年第1期240ha 1992年第2期120ha 1996年第3期445ha）となった。

入居企業は現在173社で総従業員数73,000人、そのうち日系企業が115社で66%を占めている。入居企業の概要としては、自動車・二輪（35%）、電気・電子（17%）、プラスチック・化学（11%）、スチール・メタル（8%）などとなっている。

工業団地内のインフラについては、電力は民間電力会社と契約をしている。発電能力518MW、配電20,000V/50Hzでほとんど停電は発生しなく、非常用電源を確保している企業はない。工業用水については、West Tarum Canalから取水を行い水処理施設にて処理を行って供給している。処理能力としては、42,000-72,000 m³/dayであり、現在は42,000 m³の40%の処理を行っている。排水処理については、37,800-64,800 m³/dayの能力の二次処理施設を完備している。通信・ガスについては、国営の通信会社のPT. Telecomと契約をし現在3000回線を使用中である。インターネットについては、NTT他と契約。工業用ガスについては民間、LNGについては国営ガス会社とそれぞれ契約し、供給をうけている。

ファシリティとしては、商業エリアではショッピングセンター・銀行の完備、セキュリティーおよび救急対応としては、自社のセキュリティーサービスを提供している。

ソリューションおよびプロバイダーとしては、進出支援・操業支援を行い会社設立における許認可取得手続き・月例情報交換会などを主催している。

CSRの取り組みとしては、地域社会への貢献（教育支援・村落支援）を行い、環境問題への取り組みとしては、排水基準等の運用の徹底・インドネシア環境省による環境格付け評価の「緑」を取得するなど環境に対する配慮を行っている。

【インドネシア進出企業における労使関係の現状】

I. 労働事情

- ・労働人口 1億1374万人
- ・非労働人口 5452万人
- ・雇用者数 1億449万人
- ・失業者数 926万人
- ・企業数 39万5427社

2009年2月調べ

*注 インドネシアの国政調査は10年に一度行われる。前回2000年行われた。今回の資料の数値は国が発表したものであるが、必ずしも正確ではない

II. 現行労働関連法における問題点

- ・労働組合の設立要件
10人以上の労働者により設立が可能
- ・最低賃金
「適正生活水準」に基づき決定され有効期限が1年である。
- ・ストライキ
スト権の履行における組合の現行規定の逸脱
- ・解雇のプロセスと保障
手続きの難しさ、解雇保障（退職金）の高コスト
- ・社会保障
多数の労働者が未加入である。

III. 労使紛争解決法における問題点

- ・専門的な裁判官・調停官の欠如
紛争解決の仕組みを理解していない。また、地方分権による職員の資質の低下
- ・労働裁判手続きの難しさ
手続きが複雑である。

IV. 労使紛争における原因

- ・賃金
- ・解雇
- ・就業規則の改善

V. インドネシア特有の事情

- ・ 集団行動（集団から離れたくない）
一部の過激な組合リーダーに引っ張られるケースが多い
- ・ 浪花節的な心情
人間臭い結びつきを大事にする（冠婚葬祭）
- ・ 文化／宗教／習慣の違い
- ・ 労働者の年齢とともに変化する要求

VI. 理想的な労使関係

- ・ コミュニケーション
労使間（一般労働者・ローカルマネージャー）
地方労働局との関係

VII. 理想な労使関係へ

- ・ 現地労働組合の指導
組合のあり方についての意識改革
組合を通じて労働者の質をあげていく活動
- ・ Corporate Governance の徹底
組合から経営への提言
汚職撲滅

【労使関係の現状についての説明】

10年一度国勢調査を行っている。今年にあたり、5月に調査を行っている。正式なデータだと10年前のものである。世界銀行の調査による投資環境比較は、日系企業が政府に具申するときに基準となっている。労働部門では特に雇用の難度が高い。解雇の難度、雇用の硬直性、解雇費用も高い。他の国と比較しても、雇用難度や解雇難度、解雇費用の面で高くなっている。

この工業団地を設立したのち、1998年～2003年はフィリピンの工業団地に赴任した。また直前には1年インドにいた。実感としてこの内容でおおむね適当であるなど感じている。

2000年の組合法では10人で組合を設立できるということから、爆発的に組織が増加した。しかし当時は為替が暴落し、社会的な困難な状況にあった。暴力的なストライキも多発した。2004年に大統領直接選挙もあり、景気もよくなってきた。マリオット爆破テロやバリ島テロもあったが、社会的に安定してきている。労使関係も成熟してきた感もある。

ソニーは2002年に撤退したことをあげて労使問題を強調するマスコミもあるが、この団地では長期化した労使紛争もなく、撤退した企業も少ない。

労働組合とのコミュニケーションも大事だが、それに反発する他の組合員が別の組織を立ち上げることも多い。最低賃金は毎年APINDOと労働組合が調査や交渉を行って決定している。適正生活水準もあいまい。セクター別では自動車電機が高めに設定されている。アウトソーシングは禁止されているが、なにが良くてなにがダメかということがはっきりしていない。また労働省OBが人材派遣会社を設立して自分たちのいいようにしているという面もある。また請負と契約と有期雇用とごっちゃにしてマスコミなどで議論されているため、整理が必要である。しかしこの国で仕事を見つけるのは大変である。年200～300万人が新規に労働市場に参入するため仕事のシェアが必要。合法的なストライキの要件を徹底しなければならない。労働組合役員も知らない。解雇手続きが難しい。地方労働局の役人が労働法を知らない。プロセスは決まっているがそのように進まない。退職金も高額になっている。社会保障が普及しておらず、失業保険もない。失職した場合次の職を見つけるまで時間がある。自己都合の時は付加保証金はないが、懲戒解雇のときはそれが必要とされ、悪いことをして解雇されたほうが、解雇金が高いという状況にある。社会保障は未加入者が非常に多い。専門的な裁判官が不足している。地方分権によって職員の資質が低下している。これは労働だけでなく、他の部署も同様であり、地方分権の弊害が出てきている。浪花節で乗り越えるような役人も多い。

ストライキの原因は賃金交渉の膠着、解雇、就業規則の改正である。新任の社長が日本の規則を比較しておかしいと考え、いきなり就業規則を改定した場合、従業員から反発がある。

2003年末、警備員が夜中居眠りしたときに部品が盗まれた。総務部長が解雇したが、警備員が警告を受け取っていないとして、不当解雇だとして、ストライキを行うと言い出した。近隣の住民も騒ぎ出した。警察や軍も出てきて、話が大きくなってしまった。結局話し合いによって解雇撤回と居眠り再発防止の取り組みを行った。入居企業でもストライキを行ったことによる解雇である。会社を引っ掻き回す組合役員がいることもあるので、わざとストライキさせることもあるが、即解雇では反発も大きい。また労働組合の上部団体のなかには金で解決し、労働省にも金を渡すような人間もいる。

イスラムでは5回お祈りしなければならない。時間が決められているのは2回のみ。たとえば8～5時で残業2時間だと、6時前後のお祈りに引っかかる。朝と夕方は時間が決められている。このような場合、7～4時で残業2時間であれば、朝と夕方のお祈りにはひっかからない。年に1度の断食には生産性は下がるが、配慮は必要。従業員の子息の割礼などの宗教儀式への配慮も必要である。

操業当初は若い人を雇っているのですが、お金がないから残業したいというのが、子供ができると出来るだけ残業したくないとか、学費補助などを求めてくる。

日本から赴任する人も人事労務に精通した人たちでない。また、ローカルのマネージャーが労働問題に精通していない場合も多く、間にたって話を行っても言葉が出来るが内容のない話になり、問題発生 of 要因にもなりうる。本社も支援が必要。

労働組合も騒ぎ立てることが日系企業の経営に対する問題解決に結びつくことはないということを理解し、本質的な解決のための取り組みを目指すよう意識改革させることが必要。

日本人はインドネシアでは憧れをもって迎えられている。

【質疑応答】

IMF-JC：日本大使館でもJJCでも話をいただいた。またこの2日間労働組合と意見交換をおこなった。これらを通じて知識を増やすことができた。今日の話も有益であった。なにか質問があれば。

IMF-JC：日本の経営者は問題ないが、ローカル人事労務担当が悪いと話していた。理解不足があるということはわかったが、他になにか要因はあるのか。

IMF-JC：関連しての質問だが、労働法をあまり理解していないということであるが、これは労働法を軽視するようなメンタリティがあるのか。

IMF-JC：労働組合との話の中に、経営者が労働法に違反するという話があったが、これはわざとやっているのか。

小尾社長：ローカルマネージャーの質は確かに問題がある。言葉ができるだけで採用されたり、高い給与だと態度が尊大になり、また知らないことも知っているというし、自分が偉いと考えて問題のある接し方を労働組合に対して行うこともある。どこの会社でもある問題。労働組合からの話はあたってはいるかもしれない。優秀なマネージャーでも下を見下すこともある。フォーラム・コミュニケーションでもローカルマネージャーに焦点をあてている。またHRD向けのセミナーを開催している。

労働法を軽視しているわけではなく、またわざとやっていることもない。ただここでは足して2で割ってという考え方がすきであり、悪いことをしても何か事情があつて仕方なくやったかもしれないからかわいそうであり、穏便にすまして、というようなことも多くあり、労働法を横においてなんとか解決しましょう、ということがある。

日系の経営者が労働法に違反するようなことはないと思う。ただややこしいのはストライキ要件である。規定が曖昧。労使が交渉できなくなったときであるが、組合がデッドロックと言っても会社が交渉の席につくといっている場合、要件を満たしていない。

インドネシア労働法の翻訳もやったが、法律は国会を通さねばならず、玉虫色になっている。労働裁判所の判例集にしてもオンラインで閲覧できるようにしてほしいと考えているが、インドネシア政府では予算がないと言っているので、日本政府もそのような支援をお願いしたい。

IMF-JC：労働組合から派遣社員の雇用について話があった。具体的に派遣などはどこが問題であるのか。

IMF-JC：地方の職員の能力が下がっているということだった。未然に解決するためには訓練が必要。また従業員同士がコミュニケーションをとる場があるのか。

小尾社長：有期雇用契約は2年+1ヶ月休暇+1年でマックス3年というものがある。退職金が高いこと、繁忙期の季節的な問題への対応ということもある。有期雇用契約の条件は正規と同様であるが、日本と同じで派遣切りという問題がある。請負の場合は賃金を払わない場合もあるし、最低賃金も支払わないこともある。警備とか清掃など。ここをとらえてアウトソーシングの問題としている。コア業務はアウトソーシングできないという規定があるが、その規定も曖昧である。しかしそれより労働者の権利が守られていないということが問題。

従業員の横のつながりはあまりない。通勤も各社バス。組合幹部は上部団体を通じて横のつながりはある。日系の経営者はあまり好まない。フォーラム・コミュニケーションも評判はよくなかった。いかはばれるもの。給与が支給されると給与明細を見せっこするので、その日のうちにみんな知っている。なぜその金額なのか、なぜ評価がさがったのか説明してやる必要がある。

FSPMIは組織がきちりしている。最近ではFSPMIに移りたいという組織も多い。本来の活動は支持するが、一部の過激派が騒いでいるので、世間やJJCの一部で評判はよくない。まじめ。支持すればよく働く。

IMF-JC：交流会議の際、自社のインドネシア子会社の労働組合の委員長がいた。インドネシア人が社長に就任したとのことであった。日系企業だがインドネシア人社長になったりした場合の労使関係は。

小尾社長：アストラグループの人材は非常に優秀で、労務問題を良く知っている。そのような人が社長になると、しっかりと対応し、MM2100にも相談はない。ローカルの社長がいることが、従業員のモチベーションにもなる。

【昼食時の懇談】

Q：IMF-JC：従業員の皆さんは昼食をどのようにされていますか。

A：小尾社長：通常は食堂で準備されます。メニューに付いては1回/月労使で話し合いを行う。食費は会社持ちである。小さい会社（中国・台湾）は通常支給しない。

Q：IMF-JC：安全衛生委員会はどのような周期で行っているのか。

A：小尾社長：日系企業には安全衛生委員会があり、社長が安全衛生委員長を勤めている。月1回労使で現場パトロールを行い、安全機器などの破損状況や手袋など保護具の使用状況をチェックし不備があればカードを発行し改善を促している。

Q：IMF-JC：日系企業以外の第3国企業の安全はどのようになっていますか。

A：小尾社長：アメリカ系企業では鉄鋼業で湯の中に作業者が転落し死亡した事例があります。

Q：IMF-JC：賃金交渉において多数の組合が存続している場合どのように交渉を行うのか。

A：小尾社長：1組合で50%を超える組合が交渉権を持ちます。小さく多数ある場合は連立を組み50%にします。しかし、連立が崩れた場合にはお互いの接点を求め再交渉を行います。インドネシアの日系企業は1企業1組合を多く採用している。

Q：IMF-JC：コミュニケーションはどのようになっているのか。

A：小尾社長：家族を含めたピクニックなど行っている。会社の補助で少し高価な所で行っている。

Q：IMF－JC：職場での提案制度などは取り入れているのか。

A：小尾社長：QC活動については、スズキ・トヨタが取り入れている。

Q：IMF－JC：通勤途上災害制度はあるのか。

A：小尾社長：あります。家族を含めた保険制度もあります。しかし、バス通勤時は保障されません。

Q：IMF－JC：非常に交通マナーが悪く感じるが指導などは行っているのか。

A：小尾社長：安全運転に力を入れている企業もあり、他社などから講師を招いてモラル向上を教育しています。

Q：IMF－JC：企業によって違いはあると思うが、良い労使関係を築くためどの様な教育を行っていますか。

A：小尾社長：MM2100については、情報発信はおこなっている。各社の社長と交流ゴルフを行ったり、会合を行ったりしている。

* 昼食時の懇談は、次のPSECI訪問の後にMM2100 会議室にておこなった。

P S E C I 工場見学

1. 開催日時： 2010年5月20日 10:00～11:30
2. 訪問先： P S E C I (パナソニック四国エレクトロニクスインドネシア(株))
3. 内 容：

工場見学に際し、青野社長より歓迎のご挨拶ならびに会社・工場の概要についてご説明をいただいた。その後、3班に分かれての工場見学を行った。

工場見学では、日本人赴任者の方々にご案内いただき、各ステージでの業務内容、レイアウト、人員の配置等のご説明と併せて、改善の取り組み内容についてもご説明いただいた。内容は以下のとおり。

訪問側挨拶 野木 IMF-JC 事務局次長

大変お忙しい中、ご対応いただきありがとうございます。国際労働運動を担う人材育成目的とし、JJC・大使館・FSPMIと意見交換、交流を行ってきました。本日は、実際に日系企業を見させていただくとともに、実際の労使関係を見させていただきたい。こちらとは縁もあり、IMF-JC四国ブロックでもお世話になっており、またFSPMI会長のイクバル氏も所属されている。創立20周年、おめでとうございます。本日はよろしく願いいたします。

【会社概要】

- ・パナソニック・グループのヘルスケア分野を主力とした機器等のメーカー。

旧社名：松下寿電子工業株式会社

- ・拠点は四国に3拠点と横浜地区。主な製品は以下のとおり。

松山地区：本社・ヘルスケア関係中心

脇町地区：血糖値センサー関係

西条地区：医療モニター、歯科事業等、医療中心

横浜地区：超音波装置、補聴器等

- ・海外拠点は3拠点。シンガポール、インドネシア2拠点。プラザ合意後、他の日系企業と同様に海外進出。
- ・当社 (PSESI) は、1991年操業、資本金：3千万ドル、敷地面積 128,000 m²。
- ・当社 (PSESI) では、VCR、ビデオカセット、ビデオカメラ、ドアホン、米国向け大型テレビのシャーシなどを手がけ、現在はテレビの基盤、HD・SDビデオカメラなどを生産している。
- ・設備面では、倉庫も含め生産工場4棟、オフィス、ロッカー棟、モスクがあるが、現在1棟(4棟)が空いている状況。
- ・売り上げ：300万ドル。

- ・ 人事、ワーカーはローカル（インドネシア人）
- ・ 従業員数：正社員 1,431(男 733・女 698)、契約社員 670(男 79・女 591)、合計 2,111 名。
- ・ 地域最賃：1,285,871 ルピア。ここ 10 年ほどで 4.4 倍。

4. 質疑応答：時間の関係から、意見交換・質疑応答ができなかった為、帰国後に事務局経由にて質問を行った。主な内容は以下のとおり。

【契約社員】

- ① 生産ラインでは、多くの契約社員の方々に対し、特に品質管理や工程管理のための教育を様々な工夫されていることを印象に持ちました。

- 契約社員のチームワーク向上の観点から、職場で契約社員同士や社員とのコミュニケーションを高めるための取り組み（契約社員の方々に、社員と同様にレクリエーション活動に参加してもらったり、TQM活動に参加してもらったりというようなことも含め）はどのようなものがあるか。

→契約社員も組合員ですので、組合、或いは労使主催のレクリエーション活動は正社員と同じく参加してもらっています。TQM活動は職場の中の一部の方々を中心の場合が多く、契約社員が中心メンバーになることは実態としてはありません。但し、職場の中での活動の一端は全く他の社員と同じ様に参加してもらっています。

- ② 契約社員・非正規社員に対する福利厚生面での対応があればお聞かせいただきたいと存じます。

→健康保険に関しては、正社員と同じ条件で会社が保険料を負担しています。

就業時間内の食事の提供、通勤手当の付与は正社員と同等、慶弔給付等は正社員に準じた形で給付しています。

【安全衛生】

- ② 御社では5Sを徹底され、安全衛生への取り組みも高い水準で実施されておられると存じます。しかし、市内における交通マナーなどをみるとどうしても安全とは言えないとの印象をもちました。そこで、下記についてご質問させていただきたいと存じます。

- インドネシアにおいて、安全衛生の取り組みで特に留意されている点はなにか、またインドネシアと比較して安全意識の水準が日本より低いような場合、どのような工夫や取り組みを行っているのか。

→会社としての安全衛生活動は日本で行っているものと同じ体制、組織を設け、同様の活動を推進しています。ルール順守と言う意味合いでは、日本よりもルーズな面は確かにあると感じます。TBM等の徹底を行っています。

- イスラム教徒の女性従業員の大半はスカーフを巻いているようにお見受けしたが、電子機器組み立て現場などにおいて特に安全上危険なことはないのか（たとえばスカーフが機器に巻き込まれるといったような事故の予見など）

→組み立て現場では、考慮した作業を行いますので、ジルバブ（スカーフ）による事故

は今までありません。

【福利厚生】

① 御社敷地内にはモスクが建設されていたことに関して、下記ご質問させていただきたいと存じます。

○ このようなモスク建設は当地の日系企業としてある程度一般的なことなのか。それとも御社が積極的に対応しているということなのか。またモスク建築を義務づけたり、促したりする法律や行政指導があるのか。

→ある程度一般的な対応です。イスラム教独自の断食月、それに続く大祭休暇の対応等は、イスラム教国でオペレーションする際には、必須です。

○ モスクの維持・管理・運営については、会社の福利厚生予算から出費されているのか。もしくは従業員からの寄付によって賄われているのか。

→維持、管理は基本的には寄付。但し、イスラム教の教え自体が裕福な人は貧しい人に喜捨をして徳を高めることが義務付けられており、会社（お金持ち）が寄付するのは当然との思いが根底にあり、運営意外に関しては中々自分達で、面度は見ないのが実態です。

○ イスラム教徒のためのモスク建設とは別に、キリスト教徒からの教会建設などの要請はあるのか。もしあった場合どのような対応となるのか。

→インドネシアにおきキリスト教徒は約8%でマイノリティーです。現実にはその様な要請が会社に入ることはありません。

③ 手当や福利厚生面において「インドネシア特有」の内容はどのようなことがありますでしょうか。

→イスラム教に基づく断食月の後の長期大祭休暇とその際の特別手当（給与1カ月分、法律で保証されています）、モスクの建立、出来ない場合のお祈りの為のスペースの確保も同じ範疇で、ご理解願います。就業時の食事の会社からの提供も各国で行われているものではありません。

【労使協議】

① 工場見学の前日、前々日にはインドネシアの金属労組との交流会議を持ちました。その際の印象として、インドネシア側からの説明や発言が簡潔明瞭なものではなかったと感じました。そのようなことから日本人とインドネシア人の間のコミュニケーションを、双方が納得できるような内容とすることが非常に難しいのではないのでしょうか。

→質問の意味が明確に理解出来ません。インドネシアは300の民族を抱えた多様性国家の樹立を国の理念として掲げて来ました。それだけ、民族間での風習や考え方の違いがあり、インドネシアという一つの国家の共通理念の下、互いの尊重を行うことは国としての大儀です。従い日本人から見ると不明瞭な発言や考え方に見える表現かもしれませんが、それなりの立場の人の立場を踏まえた発言、表現には日本で生まれ、日本の風習、道徳観の元に成長した人からみると違和感があるのは止むを得ないことと思えますが。

- 日本人の業務に関わる「簡潔明瞭な指示・報告」という考え方について、インドネシア人はどのように感じているか。
- 御社の労使協議では双方が納得できるコミュニケーションのために、たとえば充分に長い時間をかけて協議するなどの対応を行っているか。またこれ以外にコミュニケーションの充実を図るための具体的な施策を展開しているか。
- 労使協議や従業員とのコミュニケーションにおいて、「国民性」が色濃く反映されるような時はどのような時か。
- 前述の労働組合との交流会議では一般論として「労使のコミュニケーションが不足している」との指摘があったが、御社ではどのような状況か。

→定期に持つ意思疎通の会議以上に組合幹部とは話し合いの機会を持っているつもりです。

- ② 日常の労働組合とのコミュニケーションについて、どのくらいの頻度で定期的な会合を開催されているのでしょうか、またそれ以外の日常的な話し合いなどをされていますでしょうか。

→同上。定期は2ヶ月に1回程度。

- ③ 良好な労使関係を築くために工夫されていることはどのようなことでしょうか。

→出来るだけ話し合いの時間をもつ。お互いの考え方を確認する。

【社内のコミュニケーション】

- ① 今回の研修において政労使3者の立場から、インドネシアにおける日系企業の実情等を伺ってきましたが、その中には「中核業務のアウトソーシング禁止」にともなう人材やコミュニケーションの課題、労使問題などについて伺ってきました。一方で、MM2100工業団地の企業については、各種対応をされ、企業組織の確立、健全な労使関係を築かれていると伺っております。そのようなことをふまえ、御社における以下の点についてお伺いしたいと存じます。

- 御社においても、中核業務にはインドネシアの方が就任されていると伺ったが、その点において御社がコミュニケーションなどを含め、取り組まれてきた施策があればお聞かせ願いたい。

→「中核・・・」は法律で決められている内容で、それに従っています。質問がつかみきれませんが、インドネシア人－外国人の観点での中核業務の就任と言う観点でのご質問であれば、表面的な議論で語りつくせない歴史がインドネシアにはありますので、簡単な方針、考え方で外国人を重用する様な施策はトラブルの元になります。

- 上記の観点から、現在御社において苦慮されていることがあれば、お聞かせ願いたい。

→同上。

第3部：国内研修2

議題・プログラム

第3回IMF-JC国際労働研修プログラム
国内研修2

2010年6月7日-8日

議題・プログラム(案)

2010年6月7日(月)

- 14:00 開会
-若松英幸 IMF-JC事務局長
- 14:10 報告書概要説明および確認
-岩井伸哉 IMF-JC国際局部長
- 14:30 インドネシアにおける労働運動の解説
-小島正剛 IMF-JC顧問
-岩井伸哉 IMF-JC国際局部長
- <途中適宜休憩>
- 17:30 休会
- 18:00 夕食懇親会

2009年6月8日(火)

- 09:00 海外での健全な労使関係の育成のための取り組み
-野木正弘 IMF-JC事務局次長/国際局長
- 09:30 参加者の[感想と今後の活動への反映\(一人5分2時間程度\)](#)
- 11:30 総括
-小島正剛 IMF-JC顧問
- 12:00 会議終了

以上

インドネシアの金属産業労働組合の動向
(1969年ー)

2010年6月7日
IMF-JC国際局

1969年	MPBI (インドネシア労働組合会議) 結成
1973年2月	FBSI (全インドネシア労働者連盟) 結成。当初は反政府的組織
1985年	FBSIがSPSI (全インドネシア労働組合) に再編、政府の承認を得る

1992年4月		SBSI (インドネシア繁栄労働組合) 結成、ムクタール・パクパハンを議長に選出する
1992年10月		SBSIが政府に承認申請を提出 パクパハン議長他SBSI役員8名を、SBSI執行委員会に介入した警察が拘留
1993年4月		SBSI再度登録申請
1993年7月		SBSI第1回定期大会開催。開始40分後に警察によって解散させられる
1993年9月	SPSIの産業別13部門が単位労働組合として承認され、SPSIはFSPSI (全インドネシア労働組合連合) となり、金属部門の産業別労働組合としてLEM (金属・電機・機械労働組合) 結成	

1993年9月	得本輝人IMF執行委員、ジャカルタ訪問
1993年12月	ICFTUがインドネシアの加盟組織4組織に権利と特権の停止を決定

1994年2月		SBSI全国時限ストライキ実施、パ
---------	--	-------------------

		クパハン議長を含む21名の役員が逮捕される
1994年4月		メダンのストライキとデモが暴徒化し、SBSI支部執行部を含む100名以上が逮捕される
1994年5月	LEMのうち、ジャカルタ地域の組織であるジャカルタ地域本部（LEMジャカルタ）がIMF中央委員会にて加盟承認される	
1994年8月		パクパハン議長、メダン暴動に関連し逮捕される
1994年9月	ファウジー・イブラヒムLEMジャカルタ議長が、ICFTUの抗議書簡（インドネシア政府にパクパハン議長の逮捕を抗議する内容）の効力を否定	
1994年11月	イブラヒム議長が、IMF書記長宛ての書簡で、(右期のパクパハン議長への判決について) LEMジャカルタの見解に触れずSPSIの新聞記事の添付のみを送付	地方裁判所がパクパハン議長に懲役3年の判決を下す
1994年12月		ムクタール・パクパハン議長に再選(拘留中)
1995年1月		最高裁はパクパハンの懲役を4年に延長する判決を下す

1995年3月	第1回IMFインドネシア調査ミッション	
	<p>参加： 小島正剛 IMF 東アジア地域事務所所長、鎌田普 IMF 本部部長</p> <p>背景： 1994年12月のIMF執行委員会にて派遣を決定</p> <p>提言： SPSIはその動向を常時フォローする必要あり（1995年11月開催予定だった第1回大会も含め）</p> <p>LEMはその選挙・規約・方針など注意深く調査する必要あり</p> <p>LEMジャカルタは、国外への招待を限定し、国内での指導者教育を強化する必要あり</p> <p>SBSIには金属部門がないため（後にLOMENIK設置）、ICF</p>	

	TUの方針を支持するが緊密な関係が必要
--	---------------------

1995年11月	LEMナショナル（LEMの全国組織体）第1回全国大会開催。小島正剛所長が傍聴したが、小島所長の参加の合法性（主に会議参加のための査証取得であったか否か）についてLEM幹部に喚問あり
----------	--

1996年3月	第2回IMFインドネシア調査ミッション
	<p>参加： マルチェロ・マレンタッキ IMF 書記長、小島正剛 IMF 東アジア地域事務所所長、鎌田普 IMF 本部部長、他 10 名</p> <p>提言： LEMジャカルタの IMF への加盟を継続する。しかし・・・独立した金属産業の労働組合組織としては発展しておらず・・・ IMF は、この組織の動向をモニターし、LEMジャカルタ地本が IMF の規約を遵守しているか否かに関するチェックを今後も継続していく</p> <p>LEMナショナルが・・・独立した全国組織として機能を開始しようとしており・・・LEMジャカルタの加盟は一時的なものとしなければならない</p>

1996年7月		ジャカルタ暴動発生。これに関連して政府はパクパハン SBSI 議長を国家転覆罪で起訴
1996年11月		パクパハン議長への国家転覆罪については一旦無罪判決が下されるが、最高裁がそれを覆し、禁固4年の判決を下す

1996年12月	IMF 執行委員会（オランダ・アムステルダム）
	LEM加盟継続の是非の議論は次回の執行委員会に持ち越し、パクパハン議長救済に向けた IMF 執行委員会としての各国政府への要請決議文を採択

1996年6月	IMF 臨時執行委員会（スイス・ジュネーブ）
---------	------------------------

	次回執行委員会にLEMジャカルタ議長を招聘し、質疑応答の上、最終判断することを決定
--	---

1997年5月	IMF世界大会（アメリカ・サンフランシスコ）
	今後1年間、LEMジャカルタの民主的活動の改革努力を見たうえで、その改革の証明をLEMジャカルタ自身が1997年12月開催のIMF執行委員会までに行い、1998年のIMF中央委員会において判断する ツヴィッケルIMF会長がジャカルタ訪問の意向を表明

1997年6月	<p>ファウジー・イブラヒムLEMジャカルタ議長、ホンダ・フェデラル・モーター労働組合における労働組合役員教育での講義中急逝</p> <p>LEMジャカルタは執行部選挙を実施し、シャリフディン・ポデュング議長（トヨタ・アストラ・モーター）とタムリン・モシイ副議長（マツシタ・ゴーベル）を選出、またIMFインドネシア・ミッションの受け入れ準備開始（ムクタール・パクパハンSPSI議長との面会手配等）</p>
---------	--

1997年6月	インドネシア政府が「労働力法案」を下院に提出したことに對し、IMFは抗議メッセージを発信
---------	--

1997年7月	第3回IMFインドネシア調査ミッション
	<p>参加： クラウス・ツヴィッケルIMF会長、マルチェロ・マレンタッキIMF書記長、鎌田普IMFシニア・エグゼクティブ・オフィサー、アルベルト・シュンクIGM国際局長</p> <p>提言： IMFは引き続きインドネシアの状況を監視し、LEMジャカルタで起こっている民主化プロセスを支援するとともに、一般組合員向けの労働組合教育プログラムの立案を援助すべき</p>

1997年9月	SBSI大会にて、午後の部開始直後、当局介入、ドイツ人ジャーナリスト含
---------	-------------------------------------

		む 200 名以上を拘束
--	--	--------------

1997 年 10 月	アジア経済危機がインドネシアに波及、IMF（国際通貨基金）救済策導入、食料品、燃料、公共料金等高騰	
-------------	---	--

1997 年 12 月	IMF 執行委員会（スイス・ジュネーブ）	
	ツヴィッケル会長発言： LEMジャカルタは国会前でのデモなどその意思表示にぎりぎりの活動を続けており、感動すら覚えた。組織は再編途上であり、危険に身をさらしながら最善の努力をしている。なんら除名の理由はない 最終的には第3回 IMF インドネシア・ミッションの提言を承認し、多面的な監視を続けた上で、1998 年開催予定の中央委員会で最終決定することを決定	

1998 年 4 月	メダンやジョグジャカルタなどで暴動頻発	
1998 年 5 月	ジャカルタでも暴動に発展、学生・民主派勢力から死者 スハルト体制崩壊	

1998 年 5 月	IMF 中央委員会（ドイツ・ダルムシュタット）	
	2つの提案が審議され採決に付された 1. IMF 執行委員会提案 インドネシアの金属労働者が独立した民主的な労働組合機構を確立することへの支援を継続しなければならない。そのためわれわれは、現在のインドネシアの不確定な状況を踏まえ、即刻LEMジャカルタのIMF加盟を停止とし、彼らの活動とIMF加盟資格について定期的に見直すこととする。われわれはインドネシアの政治状況と労働運動の状況について慎重に調査・監視し、基本的人権や国際的に容認された労働組合権や労働組合の自由がこの国において確立されるようなすべての変化について中央委員会に報告する 2. イギリスMSF提案 LEMジャカルタを除名する 上記のうち執行委員会提案が承認されたが、除名提案にはイギリスの一部とカナダの代議員が賛成票を投じた	

1998年9月	IMF-JC定期大会にシャリフディン・ポドュンゲLEMジャカルタ議長とギルマン・ヘルヤントPTミツビシ・モーター労働組合委員長が出席。徳本輝人IMF-JC議長と懇談、LEMジャカルタの改革を促す	
---------	---	--

1998年10月時点	FSPSIはバギンド総合議長、パサリブ議長が率いる。レフォルマシに参加しない産別や地域機構も存続。	1998年以降、FSPSI傘下の産業別組織のうち「改革派運動（レフォルマシ）」が脱退、新組織を設立。	
	LEMナショナルはアテイカ・カルワ議長、ハリヨノ副議長が率いる。 LEMジャカルタはシャリフディン・ポドュンゲ議長が率いる。	金属産業では、アクシン・ザイディLEM副会長、エンダン・タムリンLEM事務局長、タムリン・モシイLEM財政局長／LEMジャカルタ会長、ヌルディン・ウマールLEMジャカルタ事務局長などが中心になって、レフォルマシを展開	SBSIのもとに金属部門としてLOMENIKが設置される
		金属産業労働組合のレフォルマシの中から、SPMI（インドネシア金属産業労働組合）が新たに結成され、LEMナショナル／LEMジャカルタを脱退。議長にタムリン・モシイ（PTマツシタ・ゴーベル）を選出	

1998年6月	IMF執行委員会（フィンランド・ヘルシンキ）	
	IMF本部：LEMジャカルタはチャンスを与えられながらもそれを活かすことができず、結果的に内部の改革派は新組織SPMIを設立、（スハルト体制下の与党である）ゴルカルへの依存体質は明らかであり、除名すべき 徳本輝人執行委員：内容は理解できるが唐突すぎる	

	<p>ジェリー・フェルナンデス（アメリカUSWA）執行委員代理：除名理由は新組織の分離ではなく過去の実績不足とするべき</p> <p>シャンティ・パテル（インドSMEFI）執行委員：ゴルカルとの関係は記載すべきではない</p> <p>クラウス・ツヴィッケル会長：説明部分は一切削除し、「除名する」の一文のみで中央委員会に提案</p> <p>会長提案を執行委員会から中央委員会への提言として採択</p>
1998年6月	IMF中央委員会（フィンランド・ヘルシンキ）
	ツヴィッケル会長が、LEMジャカルタは民主化を推進すると約束しながらもそれを実行することはなかった。よって執行委員会として除名を中央委員会に提案する、と提起。中央委員会の判断としてLEMジャカルタの除名を決定

2001年11月		SPMI、IMF世界大会（オーストラリア・シドニー）にてIMF加盟を承認	SBSI-LOMENIK、IMF世界大会（オーストラリア・シドニー）にてIMF加盟が討議されたが、内部抗争があるとの内部告発があり、承認は持ち越される
2003年		<p>レフォルマシ系の労働組合が結集しナショナル・センターであるKSPIを結成。ルスタム・アクサム（繊維）を議長に選出</p> <p>SPMIが組織機構を連合体に変更、FSPMIとなる。サイド・イクバル（PTパナソニック・シコク・エレクトロニクス・インドネシア）を会長に選出</p>	
2005年5月			SBSI-LOMENIK、IMF世界大会（オーストラリア・ウィーン）にてIMF加盟承認
2007年		FSPMIサイド・イ	

		クバル会長再選	
2008年	アティカ・カルワLEM 議長逝去		
2009年	KSPSIが分裂、傘下の産別組織へも波及、LEMがLEM-AとLEM-Bに分裂したとのことだが詳細不明		

現況：ナショナル・センター	<p>KSPSI</p> <p>全インドネシア労働組合総連合</p> <p>ヤコブ・ヌア・ウェア会長</p> <p>S・サルト事務局長</p> <p>組織人員：160万人</p>	<p>KSPI</p> <p>インドネシア労働組合総連合</p> <p>タムリン・モシイ会長</p> <p>組織人員：46万人</p>	<p>KSBSI</p> <p>インドネシア繁栄労働組合</p> <p>R・シラバン会長</p> <p>組織人員：34万人</p>
---------------	---	---	---

現況：金属産別	<p>FSP-LEM</p> <p>金属・電機・機械労働組合連合</p> <p>ハルジョノ議長</p> <p>組織人員：24万人</p>	<p>FSPMI</p> <p>インドネシア金属産業労働組合連合</p> <p>サイード・イクバル会長</p> <p>バスリル・ヘンドリスマン事務局長</p> <p>組織人員：15万人</p>	<p>FSP-LOMENIK</p> <p>金属・機械・電機労働組合連合</p> <p>エドゥアルド・マルパウン会長</p> <p>デディ・スヘンディ事務局長</p> <p>組織人員：5000人</p>
---------	--	--	---

アジア地域における良好な労使関係構築に向けて

2009. 10. 27

IMF-JC 事務局次長・国際局長 野木正弘

1. IMF-JCの役割・機能

(1) IMF-JCの役割・機能とは

- ① IMF（国際金属労連）に日本の金属5産別が一括して加盟し、活動するための「窓口」
- ②自動車、電機、鉄鋼等春闘相場に影響を持つ金属産別の共闘のための「場」
- ③金属産業の労働組合の共通項としての政策づくり、実現のための「場」

(2) 国際活動面での主な役割

- ①海外労組との連帯、交流を通じた情報収集と日本の加盟組織への展開・サポート
- ②日系企業の海外労使紛争の解決に向けた支援・調整
- ③労使紛争未然防止に向けた取り組み
→教育宣伝ツール作成・展開／海外労使紛争未然防止セミナー実施／
国際労働研修プログラム（加盟組織国際担当人材の育成）の実施 等

2. 労使間の問題解決の「あるべき姿」と実際

(1) 理想と現実

- ・「当事者にしか本当のところはわからない。従って、第三者の介入なしに、当事者で問題解決を図るべき」が理想。
- ・当事者間で建設的な話し合いで解決するための前提条件＝「労使対等、労使相互信頼の共通認識のもと、労使双方が交渉当事者に相応しい能力、経験、誠実さを持ち合わせていること」

- ・実際は、労使双方、または一方にこうした要素が欠落しているケースが多い。

(2) 現地子会社の労使双方は上記欠落要素をどう補完しているか？

①経営側：本社機能／地域統括会社機能／弁護士・コンサルタント

②労組側：現地労組上部団体（産別組織）／IMFに加盟している場合はIMF
／IMF-JCおよび当該産別&単組

→これらの介入により、紛争が円滑に解決に至るケースもあれば、逆にこじれて泥沼にはまり込むケースもある。

→本来介入すべき立場である日本の労使の対応の遅さが別の問題（国際労働運動からのパッシング等）を引き起こすこともある。

→そこで重要になるのが「日本の労使の役割（＝本日の趣旨）」

3. 労使紛争に際しての日本の労働組合の対応の傾向と紛争長期化のインパクト

(1) 現状

- ・IMF書記長発言：「日本の企業別労働組合は、当該企業の海外労使紛争に際し、現地の労働組合の組合員を守ることよりもむしろ企業の立場を守ることを最優先に動く傾向がある」
- ・日本の企業別労働組合のこれまでのミッションは「組合員とその家族を守ること／真の幸せの実現」。
- ・「日本の労組の管轄は日本の労使関係のみ。現地の労使関係は現地で構築するもの」というのが通常
- ・結果として、海外の労働組合と日本の労働組合の接点は全く、あるいはほとんどないのが通常。組合執行部が海外出向中の労働組合員を訪問する際も現地の労組とは顔を合わせないことも。
→紛争の火種があっても現地労組は日本のカウンターパートに相談せず（できず）、現地の上部団体へ相談。場合によっては平和的解決ではなく紛争へ発展する危険性も。
- ・現地で労使紛争が発生した際も、「現地の労組を支援する」のではなく、「会社側の立場に立つ」のが普通。現地労組の組合員の心配よりも「現地のライン稼働は大丈夫か？」という発想が先に。

→生産性運動の功罪？

(2) 紛争解決に向けた対応時の問題点

- ・ I M F 東南アジア事務所長発言「日本の労働組合は、 I M F - J C、産別組織と企業別組合の距離が遠い」

→「海外労使紛争が起こってもリアクションが鈍い」と海外労組から思われている。

→ I M F - J Cや産別から単組に問い合わせても、組合は「会社に聞かないと分からない」
→会社に聞いても「現地のことは分からない（情報が本社に上がっていない）」→現地に問い合わせ→組合は会社情報をそのまま J Cへ（会社見解＝単組見解）というのが典型的なパターン。

(3) 企業別組合（単組）の果たすべき役割の重要性

- ・ 企業別組合が、海外事業体の労組と何らかのコンタクトを持っていれば、

→現地の上部団体や I M F に話に行く前に日本の労組が相談を受け、会社側につなぐことで未然防止できる可能性も高まる。

→むしろ、「現地事業体経営→本社ルート」では得られない情報が入手できることにより早期円満解決に結びつく可能性も（「関東軍」の暴走阻止？）。

(4) IMF等国際産別組織の紛争に際しての動き

①話し合いによる解決を目指して当該労組を支援するとともに、本社の所在する国のIMF加盟組織（日本の場合はIMF-JC&加盟産別）を通じ、労組に解決に向けた取り組みを要請。→紛争が解決すればここまでで終わり。

②紛争解決に向けた交渉が決裂した場合はIMF主導で大々的なキャンペーンを展開（紛争解決ではなく、当該企業への攻撃に照準）

→各国大使館への抗議行動／当該企業へのFAX、メールでの抗議文攻撃／不買運動／投資資格付機関等へのインプット／「OECD多国籍企業ガイドライン違反」としてナショナルコンタクトポイントへの提訴／国連グローバルコンパクト事務局へのインプット／あらゆる国際会議等の場で当該企業に関するネガティブ発言等

③なぜIMFは②のような行動に出るのか？

→「当該企業バッシング」に加え、新たな紛争の未然防止（他の多国籍企業への警告）のための「スケープゴート」？

(5) 紛争長期化のインパクト

・実際、開き直ってしまえば短期的には企業収益等に影響を与えるほどの致命的なインパクトはないのが実態（とりわけ、客観的に見て労働側の姿勢に長期化の要因がある場合）。

・実際に、「OECD多国籍企業ガイドライン」提訴案件でも、世界的なエクセレントカンパニーが絡んだ未解決の案件は多数。

・しかし、労働組合側は、当該の企業別組合だけでなく、産別組織ナショナル・センター等も含めあらゆる国際会議の場で非難され続けることも。

・それに止まらず、「日本の労働組合のあり方」「日本の労使関係」そのものが非難的になることも。一企業労使の問題に止まらず、国際問題に発展する危険性も。

→海外労使紛争の早期解決は、日本の労使の社会的責任

4. 取り巻く環境の変化（事業のグローバル化）と労働組合への役割期待の変化

(1) 「資本のグローバル戦略に対抗しての労働のグローバル戦略」とは？

・企業側は世界最適生産等のグローバル戦略を推進。「組合側も同じブランドのもとで働く労働者はグローバルに団結すべきである」（IMF）

→ダイムラー等欧州系多国籍企業の「グローバル経営協議会」

→IMFの提唱する「企業別労働組合ネットワークの構築」

→日本の労組は？まだまだ主体的に動かそうという状況ではない。「まずはアジアから」ということで始めているところも。

(2) 日本の労働組合の役割が問われる時代

- ・海外労使紛争解決に主体的役割を果たすこと（IMF-JC、自動車総連と連携して）
- ・そのための日頃からの各国事業体労組との連携、情報収集を行い、何かあれば相談できる人間関係づくりを
→紛争未然防止にも寄与
- ・こうした面で日本の労組が役割を果たすことで、国際労働運動から信頼を得ることが大事
→イエローユニオンとは言わせない！
- ・「正義」を振りかざすだけでは駄目。正義を貫くためにはまずは仲間作りを！
- ・現地労組は大それたものを求めているわけではない。直接対話を求めているだけのケースが大部分。

5. 最近の日系企業の労使紛争の分析と教訓（添付資料1ご参照）

(1) A社インドネシア子会社の事例

(2) B社タイ子会社の事例

(3) C社タイ子会社の事例

6. IMF（国際金属労連）本部の動向・基本姿勢とIMF-JCの対応

(1) IMFユルキライナ書記長：IMFアクションプログラム「5つの優先事項」

（添付資料2ご参照）

- ①グローバル金融経済危機における雇用・生活を守る闘い（政府・企業に対する行動）
→「対政府・政党要請」「産業別会議/個別企業労使協議における経営との協議」

連合を通じたグローバルユニオン→G 8、G 2 0、O E C D等政府間会合、国際機関への働きかけ

②不安定労働に対抗するグローバルアクションウィークの取り組み

→連合&各G U F日本事務所共催での「ディーセントワーク行動イベント」

③主要多国籍企業におけるグローバル労働組合ネットワークの構築

→海外労使紛争への対応における、海外の労働組合との連携強化（産別・企連での自主的取り組み）& I M Fの主導する「グローバル労働組合ネットワーク構築」との有機的連携

④海外労使紛争解決のためのグローバル連帯行動

→海外労使紛争への対応：未然防止に向けた国内外でのセミナー実施等の土壌作り／早期解決に向けた国内外での連携

⑤気候変動への対応（金属労働者にとって公正な協定の確保）

→I M F気候変動会議等への対応／国内各産別と協働し、連合台での議論に参画→I T U C・G U台での議論へ／政府政党への働きかけ

6. まとめ：海外での健全な労使関係構築に向けて労使で取り組むべきこと

(1) 会社側の取り組み（＝労組から会社への働き掛け）

- ①海外事業拠点の労働問題を、日本の労使協議会における情報交換・意見交換の議題の中に取り入れていく。
- ②企業グループのCSR指針、サプライヤー購買基準などの中に、4つの中核的労働基準がもれなく盛り込まれるよう、日本の経営側に働きかける。
- ③海外への出向者・駐在員などに対し、人事・労務の基礎的知識や海外労働事情に関する事前研修を行うよう、日本の経営側に働きかける。
- ④現地の日本人経営者が、人事・労務を現地資本側の経営者、現地人の人事・労務担当者、労務コンサルタント、弁護士などに任せきりでノータッチになっていないかどうか、日本の経営側がチェックするよう働きかける。
- ⑤海外事業拠点で労使紛争が発生した場合、企連・単組は産別・JCと連携し、日本の経営側に早期解決に向けた行動を促すなど、迅速な対応を行う。
- ⑥以下のような点について、日本の経営側が現地の経営者に対し適切な指導を行うよう、日本の経営側に働きかける。
 - *現地の経営者が労働組合や従業員に対し、日頃より十分な経営情報の提供を行うようにする。
 - *従業員側に労働組合結成・加入の動きがある場合、現地の経営者が中立的な立場で対応し、反労働組合的な行動をとらないようにする。
 - *現地の経営者が人員整理、労働条件の引き下げ、生産工程の変更などを行おうとする場合、労働組合や従業員に対し事前に十分な説明を行い、労使で話し合うようにする。
 - *現地人経営者、人事・労務担当者、コンサルタント、弁護士などが糸を引いた労働組合や従業員に対するいやがらせ・妨害工作を、日本人経営者が見過ごすことがないようにする。

(2) 労働組合自らの活動

①海外事業拠点の労働組合や従業員代表との交流

第1ステップ・・・労働組合として海外事業拠点を訪問する際は、日本からの出向者や駐在員だけでなく、現地の労働組合や従業員代表との懇談の機会を持つ。日本の労働組合と海外事業拠点の労働組合との双方の連絡窓口をはっきりさせる。

第2ステップ・・・海外事業拠点の労働組合と情報交換・意見交換の機会を構築する。

- ②海外事業体拠点で労使紛争が発生した場合、企連、単組は産別、IMF－JCと連携し、日本の経営側に早期解決に向けた行動を促すなど、迅速な対応を行う。

以 上

<添付1：最近の労使紛争事例>

1. A社インドネシア子会社の事例

関係現地労組： F S P M I（インドネシア金属産業労働組合連合）

紛争発生： 2009年4月（IMF地域事務所からの労使紛争発生第一報）

紛争終結： 2009年8月

① 紛争の背景

2008年より団体協約改正に関連して労使双方の見解の相違から、労使間の関係が悪化、12月には労働組合は日本人副社長の帰任やインドネシア人人事部長の異動など経営側の人事にまで言及するようになった。2010年2月、3月には労使の話し合いが行われるものの根本的な問題の解決には至らず、労働組合側も抗議行動を実施するなどして対決姿勢を強めてきた。4月6日、労働組合は4月16日から5月15日の1カ月間ストライキを実施するとして、会社と労働局に通告し、通告通りストライキに突入した。会社はストライキ参加者への解雇通告を行い、以降4カ月近くにわたり紛争状態となった。

② 経過

- ・ 2008年、団体協約改正に関連する労使双方の見解が相違、交渉はもたれたものの解決にいたらず。労働組合はこれまで10年以上良好な関係であった労使関係の悪化を懸念。
- ・ 12月、労働組合は労使関係の悪化の原因を新任の日本人副社長とインドネシア人人事部長にあるとして、副社長の帰任と人事部長の異動を要求。
- ・ 2009年2月、3月、労使の話し合いが持たれるが、解決に至らず。会社側は態度を硬化させ、労働組合は対決姿勢を強化する。
- ・ 4月6日、労働組合ストライキ通告、16日ストライキ突入。
- ・ ストライキ突入前後、IMF-JCおよび日本の関係産別、単組は紛争の平和的解決と労使関係の修復のため関係組織に働きかけを継続する。会社側は以降、労働組合との直接対話を拒否、裁判での決着を目指す方針をとる。労働移住省による労使対話の場作りも解決につながらず。
- ・ 2009年5月-6月、IMFウェブサイト上に紛争記事が掲載され、逐次紛争の状況が更新される。工場前ピケの状況や、賃金が支払われておらず健康保険も停止されているというような組合員の困難な状況について記述される。またIMFは当該組合員支援のための基金を設立、IMF加盟組織に募金要請開始。
- ・ 2009年7月下旬、A社労組、当該産別、IMF-JCがインドネシアを訪問し労使双方と面会、インドネシア労使間での話し合いによる解決の端緒を開く。以降労使交渉チームによる交渉が8月中旬まで断続的に行われる。
- ・ 2009年8月下旬、労使合意に達する。合意内容は、①労使協調により会社を発展させる。②全員復帰を認める。③復帰日は和解成立日（8月下旬）とする。和解成立日以降の給与を支給する。従業員の勤続年数は入社日より通算する。勤務開始は10月1日とする。

④労働協約の改定については労使協議を行う。⑤関係する訴訟は、互いに取り下げる、というもの。

- ・ 2009年9月上旬、現地労働組合の新執行部が選出。それに伴い、ストライキを指導し現地労組旧執行部は退職した。

③ 教訓

- ・ 長年の良好な労使関係もちよっとしたきっかけで崩れることもある。
- ・ 特に日本人出向者の入れ替え等の「変化点」に注意要。これまでの経緯や経営の継続性を無視して大ナタを振るい、労使関係を悪化させることも。
- ・ 「現地の暴走」をモニタリングする仕組みが本社にあるか？一旦こじれた紛争は、その紛争を引き起こした当事者だけでは解決は難しい。
(関東軍と大本営)
- ・ 現地労組は必ずしも大それたものを求めているわけではない。直接対話を求めているだけの場合も。
- ・ 給与支払い停止等にも関わらず、ほとんどの組合員がストから離脱しなかったことは現地経営にとっても予想外の展開と思われる。
- ・ IMF-JC事務局長、当該産別書記長、当該単組委員長が現地に乗り込み、A社日本人トップと面会、労使交渉チームの労働側人選等仕切りを行い解決に結び付けることができた。

2. B社タイ子会社の事例

関係現地労組： TEAM (タイ電機機器・電子・自動車・金属労働組合総連合)
TAW (タイ自動車産業労働組合連合)

紛争発生： 2009年6月 (労働組合幹部への処分)

紛争終結： 2009年7月

① 紛争の背景

生産調整に対応するべく、賃金削減をともなう労働時間削減を会社が導入したところ労働組合側が十分な説明がないとして反発、座り込みなどの抗議行動を行った。会社は労働組合幹部に出勤停止処分と労働裁判所への解雇申請を行ったが、組合員が反発し、抗議行動に参加、出勤率が30% (従業員1,300名中400名が出勤) にまで減少した。会社は期日までに職場復帰しない従業員を解雇対象とするとしたが、その結果解雇対象従業員は872名となった。

② 経過

- ・ 2009年4月、翌月中旬から週休2日制に移行 (週6日・日当たり8H) することなどを従業員に通知。これに対し労働組合は拒否、工場入口で座り込みを実施。6月中旬、労働組合幹部に出勤停止処分。また労働裁判所への解雇申請も提出、これに反発し、労働組合員が工業団地入口で座り込みを行う。以降、地方労働局を交え労使で話し合いの機

会が数回設けられるが、解決には至らず。

- 6月下旬、IMF本部書記次長および東南アジア地域事務所長がB社を訪問、日本人トップと面会し解決を要請する。また、7月上旬には、IMF-JCおよび関係産別がB社の日本の事業所を訪問、事業所長、人事担当に面会（同単組同席）、状況について説明するとともに適切な対応を要請する。この間、タイの関係労働組合は在バンコク日本大使館への抗議行動も行う。

- ・ 7月上旬、労使合意に達し、ストライキが解除される。労働時間の短縮については、8月中旬に開催される労働組合総会において全員投票で賛否を問うこととなる。
- ・ 8月中旬の労働組合総会での全員投票については、会社側提案である労働時間短縮は否決される。
- ・ ③ 教訓
 - ・ シフト変更に際して、会社側が業績等の経営情報をしっかり開示し「苦難を乗り越えるために一時的に協力してほしい。受注が戻ればシフトも戻す」と約束したかどうか？こうした操業短縮は日独はじめ広く行われていること。
→ IMF書記長でさえ「こんなことで紛争になるのはおかしい」とコメント→会社施策に対して組合の理解を得るためには経営状況の開示は不可欠
 - ・ 現地日本人トップが IMF 幹部と面会したのは大英断。直接の解決にむずび付いたかどうかは別として、当該企業が IMF に好感を持たれたことは事実。これは後の IMF ウェブサイトの記事からも明らか
→労働組合はまずは真摯な話し合いの場を求めている
 - ・ JCとしても、産別、単組に状況を確認の上、B社本社に面会を求め協議。本社は IMF-JCの見解を受け止め、解決に向けた意向を示した。
 - ・ 少なくとも IMF-JCに状況を本社が説明するにあたって現地に状況を確認したことが「早く解決しないと大変なことになる」という危機意識を醸成したことは事実。
 - ・ ポイントは労組の面子を立てたこと。「会社側との交渉の結果これを勝ち取ったんだ」といえる花を持たせることでWIN-WINに。結果この事例は現地労組、IMFそれぞれに花を持たせる形で解決。

3. C社タイ子会社の事例

関係現地労組： TEAM (タイ電機機器・電子・自動車・金属労働組合総連合)
TAW (タイ自動車産業労働組合連合)

紛争発生： 2009年7月上旬 (在バンコク日本大使館からの電話連絡)

紛争終結： 2009年7月中旬

① 紛争の背景

C社現地労組が、B社労働組合やTEAM幹部とともに在バンコク日本大使館を訪問、大使館の日本人書記官に問題を伝えた。それによると、会社は生産調整への対応として組合員に順次解雇を通知してきたが、解雇者の中に妊娠中の女性が含まれているなど不適切な取扱が含まれており、労働組合の抗議を受け、地方労働局の調停によって全員復職となった。しかしその後何者からか脅迫されることが続いたとのことから警察に告発するとともに、その問題の解決のため、日本人経営側との直接の話し合いを求めているとのことであった。

② 経過

- ・ 2009年5月上旬以降、会社は順次、労働組合幹部11名を含む組合員103名に解雇を通知

してきた。理由は生産調整のためとのこと。これに対し労働組合は反発、地方労働局に訴えた。地方労働局の調停の結果、全員の復職が実現した。

- ・ その後復職した組合員への、何者かからの脅迫が続いた。労働組合は「会社の中間管理職と地元の有力者が結託して脅迫を行っており、日本人経営者はなにも知らないだろう」と推測。
- ・ C社現地労組は、B社現地労組とともに日本大使館に抗議行動を行う。日本人経営者との直接の話し合いを要求。
- ・ 7月中旬、経営側日本人も同席し労使の話し合いが行われ、合意に達した。それには今後労働組合代表、会社、弁護士で月1回以上の話し合いを実施することを含み、労働組合への脅迫などの懸案については労使で対策を考えていくことで労働組合が了解した。

③ 教訓

- ・ C社タイ現地法人では、アジア太平洋総責任者（日本人トップ）が労組トップとの話し合いに応じたことでスピード解決。

<添付2：IMFアクションプログラム「5つの優先事項」>

第48回IMF-JC定期大会
2009年9月1日
日本・東京

来賓挨拶

ユルキ・ライナ IMF 書記長



ご来場の皆様、

私の友人・同僚であったフィンランドの故ペッカ・アロは、かつてこう言いましたーフィンランドと日本の労働組合関係者がこれほどうまく協力しているのは少々奇妙なことだ、と。これはなぜでしょうか。ひょっとすると、他の国民と考え方が異なるうえ、自国語を理解してもらえないため、少し内気で、慣れない状況では不安を感じるからでしょうか。あるいは、フィンランド人も日本人も、私生活だけでなく職場や社会でも平和や友好関係を尊重する方法を身につけているからでしょうか。いずれにせよ、私は日本に来るとくつろいだ気分になります。

皆様、

私は5月末にスウェーデンのイエテボリで開かれた大会において、IMF書記長に選出されました。IMF-JCの強力なご支援に感謝申し上げます。100カ国を超えるIMF加盟組合の組合員2,500万人のご挨拶をお伝えするのは、名誉であり喜びです。皆様方はグローバルな金属労働者ファミリーの一員です。

この夏、私はこれまでのIMFの活動方法を分析し、IMFの開放性、透明性、認知度、有効性を高める改革プロセスに着手するために、スイス・ジュネーブのIMF本部で懸命に働いてきました。つまり、新しい活動方法を導入し、新しいメンバーを迎え、重要優先課題に集中しなければなりません。IMF-JC指導部との長い議論から、皆様方もこれらの目標を共有なさっていることが分かっています。

今日は以下の5つの優先課題についてお話ししたいと思います。

第1に、金融・経済危機の真ただ中で、世界中の金属労組が組合員の雇用を守るために闘っています。これは政府・企業に対する行動を意味します。

この危機を引き起こしたのは労働者ではありません。したがって政府の民主的責任は、労働者に危機の負担を負わせないようにすることです。日曜日の夜、私はここ東京で、民主党の圧倒的得票による歴史的勝利を目にしました。新政権による公約の実現を援助するうえで、皆様方のご成功をお祈り申し上げます。

企業は生産続行のために融資を必要としています。購買力を高めて再び経済を軌道に乗せるためには賃上げが必要です。金融市場の規制によって、投機を防止するとともに、この種の混乱が二度と起こらないようにする必要があります。

第2に、10月の不安定雇用に対抗するグローバル・アクション・ウィークでは、世界中の金属労働者が他の部門の同僚と協力し、不安定労働や人材派遣機関の拡大と闘います。この闘いを成功させるには、立法に影響を及ぼし、労働協約を取り決め、多国籍企業で協調的行動を起こさなければなりません。日本でも、組合の規約や組織機構を変更して不安定労働者が加入できるようにすることができるかどうか、検証するようお勧めします。不安定労働者を組織化し、これらの労働者の賃金平等と社会的保護を求めて闘わなければなりません。

第3に、IMFは金属産業を支配する多国籍企業において、グローバルな労働組合ネットワークの構築に投資します。金属関連企業はグローバル戦略を立てているため、労働組合もグローバルな戦略を策定しなければなりません。これらのネットワークは全国組合役員と地方組合幹部を結びつけ、定期的な情報交換や共同イニシアティブ、未組織工場の組織化、苦境の際の共同行動を促します。

日系であれ、ドイツ系であれ、北欧系であれ、あまりに多くの企業が可能な限り労働組合を回避しようとしています。アメリカだけを見ても、日系金属産業企業は不十分な労働法に乗じて、10万人近い非組合労働者を雇用しています。国境なき世界では、これらの問題はローカルなものにとどまりません。1つの国の問題は私たち全員の問題になります。したがってIMF本部は、加盟組織と体系的に協力しながら、私たちのネットワークと世界的力を強化するために未組織工場に照準を絞ります。

第4に、グローバルなIMFファミリーは、労働紛争において迅速かつ効果的な連帯行動を取ります。この夏、IMF-JCは2つの大きな問題の解決に尽力してくださいました。6月には、IMF-JCとIMF地域事務所による迅速かつ効果的な介入のおかげで、タイのカワサキにおける争議が解決し、900人の労働者が職場に復帰するとともに交渉が再開されました。そして、ちょうど先週、東芝インドネシアで労使が合意に達し、4カ月に及ぶストライキとロックアウトが終結しました。この紛争における決定的なご支援について、IMF-JC、電機連合ならびに東芝労組に感謝申し上げます。皆様方の強力な介入と7月のジャカルタ訪問がなければ、交渉を再開することはできなかったでしょう。おかげで組合が救われ、現在、インドネシアでは労使関係が新たに始まろうとしています。

第5に、地球気候変動をめぐる交渉は、うまくいけば12月に新しい世界的な合意に至るでしょう。IMFファミリーは、世界の金属労働者にとっても公正な協定を確保するために、このプロセスにおいて積極的な役割を果たします。10月にドイツで開かれるグローバル・セミナーに皆様方をご招待します。このセミナーは、産別組合の共同原則について合意するために、IMFが化学・エネルギー産業の労働組合の同志と協力して計画したものです。

持続可能な低炭素未来は可能ではありますが、この転換には十分な時間をかけなければなりません。金属労働者は、省エネ技術の利用や研究開発、訓練を促進することにより、このプロセスにおいて積極的な役割を果たすべきです。持続可能な新技術は新規雇用を生み出す可能性が大いにあります。

しかしグリーン・ジョブは、適正な労働条件と労働者の権利の尊重に基づく質の良い雇用でなければなりません。産業はしばしば脅威として提示されます。実際には、産業は持続可能な未来に向けた解決策の一部なのです。

皆様、

IMF-JCはグローバルな金属労働者ファミリーの要です。国際労働組合運動の未来は今後、アジア太平洋地域、特に中国やインドなどの国々でどれだけ成功を収められるかに大いに依存してくるため、皆様方の役割はなおさら重要になっています。国家レベルから、そして企業レベルから、ご支援、ご貢献をいただく必要があります。

西原浩一郎 IMF-JC議長／IMF執行委員、若松英幸 IMF-JC事務局長をはじめ、すべての方々と、引き続き良好な協力関係を築いていきたいと考えております。ご清聴ありがとうございました。皆様方の貴重な活動のご成功をお祈り申し上げます。

ありがとうございました。

議事要録

6月7日メモ

年表以前にも多く関わってきており、そのころの話も面白いものも多くあるが、運動的には意味がないかもしれないので、SBSIの結成のころから話をしてみたい。

パクパハンには幾度か会っている。最後に会ったのは台北で開催されたICFTU執行委員会である。ジャカルタで会おうと約束した。

パクパハン是人権派の弁護士であり、カナダのNGOが相当な資金で支援していたのはあとから分かったことであるが、当時はオランダのNGOが支援していた。オランダはインドネシアの宗主国であり、植民地にしていたという後ろめたさから相当な支援を行っており、それが民主化の口火になった。スハルト政権も敏感に感じており、民主化運動には圧力をかけてきており、彼らの労働運動も認めなかった。

SPSIはユニタリーシステムと呼ばれる単一のナショナル・センターと産別結成を政府の力で進めた。労働運動を弱体化するには分断化が有効だが、韓国でも同様であった。韓国は北の存在があった。労働運動を管理するには集中させたほうが良いということ考えたものである。

得本JC議長が訪問したとあるが、議長に就任したらアジア歴訪することが重要であると考えており、当時ふたりで他の国も含めジャカルタに訪問した。みんな大体1時間以上遅れてくること

もあった。

当時インドネシアにはイスラム教をベースとした労働組合団体があって、ICFTUに加盟したが、これらはすべて自由ではないとして、全部除名されてしまった。SBSIは反政府行動をとっていた時期にあたる。

1994年のLEMジャカルタのIMF加盟であるが、この地本だけは民主的あるとして、これだけIMFに入ってもらおうと得本議長も考えた。連絡の拠点があったほうがいいという考え方もあった。

パクパハンは逮捕されてのち、多くに支援・抗議が集まってきた。しかしLEMは抗議行動は意味ありませんね、ということを書いてしまい、立場が弱くなってきた契機になった。LEMはその見解をださず、新聞記事を送るのみであった。特に当時、パクパハンの暴動指導や真の労働組合ではないという報道が多かった。

そのためIMFは調査ミッションを出すことになった。ミッションは鎌田氏とふたりで行った。パクパハンに事務所に行って、会合を持った。事務所はカナダとオランダのNGOが支援し、専従はいないので、会合は夜であった。苦しい闘いを行っているが、労働運動をしているのかどうかは疑問であった。企業内では絶対的な少数派であり、経営にも労働者にも認知されえず、労働運動をしっかりと行っているか疑問であった。アメリカでも労働組合が支援NGOを作っておりジャカルタにも事務所があり支援していた。事務所所長は「今は点であり、線や面になるには時間がかかる」と述べていた。

LEMナショナル大会はスマラン内陸部のサラトガで開催された。公務員の生協・組合会館で開催した。ファウジーが新しいLEMの発足日であるとして招待された。

この大会は非公開とされた。挨拶は小島顧問、FES、AAFLIのみであったはず。大会会場には私服警察が入っていた。ファウジーが調べにいった。小島顧問は国際連帯や労働運動強化ということを通訳に消させたが、結局読んでしまった。大会人事のプログラムがもたれないことになったという知らせがあり、その理由が演説の時に外国人が反政府のアジテーションを行ったということになっていた。ファウジーは荷物をまとめろといった。大会事務局は小島顧問のパスポートを警察が要求しているということだったので、ファウジーはパスポートをコピーし、サラトガ警察に喚問を要求されていた。

経済危機

スハルト政権は最長不倒の政権だが、今年は危ないのではといわれていた。相当な経済不況がない限り倒れはしないとしていたが、経済危機で倒れた。汚職や縁故主義が蔓延していたような状況であった。

組合費の落下傘

マラヤワタに派遣された新日鉄の社長はマレーシアに骨をうずめる覚悟で行った。石炭のかわりに木炭を使ってコークスにするという製鉄所であった。隣のイギリスの工場はときどき見回るだけだが、マラヤワタでは従業員と一緒に油まみれで働いていた。シンガポールの石川島播磨ジュロンでは暑くて汗をかくような熱気だが、日本人でも汗をかかなくなるまで現地に溶け込んで働いていた。食堂も民族別だが職制は関係なく、駐車場も職制別ではなかった。後にリー・クワン・ユーから表彰された。

今は海外派遣は日常化されている。当時粋に感じて飛び込んでいった時代とは異なる。地元と日

系企業経営者との意識がずれていないか。当時の日系企業と労使交渉をするにあたって苦勞してきた労働組合側の人間はまだいっぱいいる中で、日本から若い経営者が来てそれまでの労使関係や団体契約を無視するようなことがおきている。このようなことがアジア金属労組連絡会議でもできてきた。このような指摘は労働組合にしかできないことである。これも国際連帯の一翼である。

人事の関係では、日本の本社サイドにいろいろな課題があったと考えられる。人事管理は本社の内部の自己完結であっては 100%効果はあげられない。国内だけではなく、海外事業展開のなかでは国内完結では難しい。マレーシアの人事担当が労働組合や本社にいい顔をしているなかで悩んで自殺してしまったという事件もあった。国際人事管理を企業全体で考えるべき、また企業全体の社会的対話にまでいたるべきであろう。連絡会議のテーマは多国籍企業の労働組合ネットワークの構築であった。これは人事面でみても合致する。中間管理職の理解も必要である。

日本企業の経営は非常に良いが、昇進が遅いといわれる。日本に留学し、アメリカ系に就職したら部長になったが、日系企業では係長にもなっていないとか、硝子の天井があり、これ以上昇進できないということでは、日系企業の魅力は失われている。

日系企業の労働市場における比較優位は雇用の安定という利点があった。ところが通常の人事配置でやってくる人たちは簡単に首を切るようになった。この比較優位も失われてきており、他の企業と同列に競争しなければならなくなっている。中国でも欧米系が人気の上位になっている。

インドネシアでの日系企業の紛争についてだが、ある自動車のシート工場で労使紛争が発生した。本社はノータッチということであったが、現地経営が悪質であったことは間違いない。ピケを張っているところ、暴徒が武器を持って殴りこんできて、2人が殺された。警察は2時間後に到着、犯人は1人のみが逮捕された。本社は現地にまかせているからわからないということであったが、結局現地経営の判断でこのようなことがおきてしまった。現地への権限委譲とはどういうことか、ということを考えなければならない。現地の労働組合は現地に権限が委譲されているとは見ていない。団体交渉でもいちいち本社に聞いているような状況で見下されているが、へんなどころまで権限が委譲されていると問題も生じる。

タイの鉄鋼工場でオルグが解雇された。そのことを本社に連絡したら2週間もたたないうちに現地の社長の首が切られた。権限の委譲はきちんと整理しなければならない。

インドネシアの電機電子の1000人規模の工場である。経営はラインで立ち作業にしたいということであった。会社は半年前から労働組合に申し入れたとしているが、労働組合は返事していなかった。会社はためしに導入した。労働組合は妊婦がいるなど反発し、それがこじれてしまってストライキに発展してしまった。これは日常的なコミュニケーションがいかに大切か、ということの表れである。IMF-JCと電機連合で解決に尽力したが、2、3年後に撤退し他の国に移ってしまった。意思疎通、情報の共有なしに労使関係は構築できない。結社の自由や団体交渉の自由である。日系企業で児童労働や強制労働を使っているところなんてありはしない。日系企業は宣言したらいいと考える。国際社会は契約社会であるから、以心伝心では通じない。まずは本社の国際化が必要である。

質疑応答

小島顧問：報告書を読まさせていただいて、非常に勉強になった。ありがとうございます。

二本松：今度現地に行って労使ワークショップを開催するということだが、インドネシアの目指す労使関係は日本みたいなものか、小島顧問は欧州の方が進んでいるというが、どこを目指しているか。

小島顧問：ひとつは日本型の労使相互信頼にもとづく労使関係を政府は目指しているが、労働法を見ると中身はドイツ型になっている。日本の労使協議は一行しか書いていない。彼らは労使協議に細かい規定がある。日本は労使自治、ボランタリーである。できるところはできるが、例えば中小などでできないところはできない。セーフティネットにはなっていない。ドイツは法律でやらなければならないと規定されている。相互信頼や労使協力などは日本型、法制度はドイツ型を目指しているのではないか。

野木次長：国によってことなるが、韓国では経営は日本型、労働組合側はドイツ型を目指していると言っていた。労使で見方が異なる。日系企業では日本型でやって行きたいと考えているが、現地の法律に合わせてどうにか運用しているが、労働組合から見れば、日本とインドネシアとダブルスタンダードではないかと批判される。

川重：生産性3原則について触れたのだが、インドネシアでは運動は進んでいないのではないかと感じた。

小島顧問：政府は理念として持っている。しかし現実に実施されていない。そのため法律によって労使協議を規定した。スリランカでは生産性運動局を政府内に設置し、政労使で取り組んでいる。もっとも進んでいるのはシンガポールである。途上国でも日本の発展に生産性運動があったことは認識しているが、どう取り入れるかという問題となっている。フィリピンでは生産性運動を労働大臣が国会で提案したら労働組合が反発した。インドネシアでは労使関係のインフラを整備する段階であると考え。インフラがないと生産性運動は絵に描いた餅である。フランスで初任者雇用法を導入しようとしたら暴動になった。インドネシアで契約職や非正規職を導入するための労働法改悪を提案したら労働運動全体が総反対した。労使の相互不信が根底にあるかぎり、生産性運動は進まないといえる。

庄屋：経営者は労働組合は労働法を知らないというが、労働組合は経営者は労働法を守っていないという。

小島顧問：労使双方とも労働法を良く知っている。しかし無理解のような反応もする。労使関係は鏡であり、真摯に対応すれば誠実に対応するようになる。韓国は反発ばかりである。会社が理解を示せば信頼も生じると考える。労働組合が労働法を知らないというのはうそだが、会社もちゃんと扱っていない。だから路上で抗議行動を行う。政府との関係も同様である。だから路上に

でてしまう。労働法などの知識はあるが、どう労働組合を運営するか、加盟費をどう集めてどう使うかなどはまだ不得手である。IMF-JCでは日本に呼んで研修してきた。今はJILAFにとられてしまった。

野木次長：実はわざと知らないようなことで話しているやつもいる。先週ベトナムで連絡会議を開催したが、そこで格差の話になったとき、日系企業でも現地の労働者は日本から派遣された人たちが何十倍の給与をもらっているとイクバルが質問の隙間に埋めてきた。

小島顧問：これは昔から言われている。京都のMという会社のマレーシアの工場ではそれが原因でストライキがあった。新任の重役の高額な給与や福利厚生を見て、なんで労働者の賃上げはこんなに少ないのか、という不満であった。いろんな要素をあげて説明すれば分かるし、すぐに日本人並みにあげることなど無理だということは、彼らも充分わかっているはず。

小杉：この研修のあとに自分の会社のオルグに入った。経営者と話すとJCと同じ考えである。工場の幹部も労使協議会のメンバーも同様。しかし日本の労働組合に対応するような状況ではない。日本の中で完結しているところが問題ではないかと感じており、日本の労働組合も同様である。これからどうするか悩んでいるところである。どうしていきべきなのか。

小島顧問：生産性新聞の一言欄で今の点を書いた。

労使関係の原点に立ち返る以外にない。労使自治の原則である。外からの影響や圧力ではなく、労使で話し合いを持ち、生産性を上げ、成果を分配するということである。日経連のとき会社重役のなかに労働組合出身者はどのくらいいるのかというアンケートをとったら5人に1人だった。海外の労働組合から見ると、理解できずなにかあるんじゃないかと疑う。日本は企業別労働組合であるが、それが外から見てよく見えないということにもつながっている。労働組合は自己完結ではいけないと考えるし、産別があり、その強化が昔から叫ばれている。

小杉：インドネシアの人事管理上の法制度に問題がある。副社長クラスでないと赴任できないという問題もある。

小島顧問：もうすこし前のところでインドネシア政府が法制度や条件整備をしなければならないと考える。

大森：現地の労働組合役員と話をしたとき、現地ではホワイトとブルーが一桁違う。アメリカでは経営者と労働者では一桁違う。日本では異なる。格差が格段に開いており、このような状況にあると考え方もまったく異なり、日本と同様な制度を作ることは難しいのではないかと。

小島：生産性運動、とくに公正な分配の行き着く原点、格差の縮小につながったのではないか。

野木次長：パクパハンが出てくる際にマレンタッキ書記長に対し、レストランを経営したいから金くれと言ったというのは本当か。

小島顧問：彼はどこか日本人とは違うところがある。人権派の運動家であるが、労働運動家ではない。監獄を出た後、労働運動をすすめる金属の組織も整備したいとし、それに援助するに、どうすればよいかという質問したところ、組合員は加盟費を支払えないくらい貧乏であるとし、レストランを開いて加盟費にたよらずその利益で財源としたいので、開設費用をIMFが支援してくれ、と言ってきた。マルチェロもびっくりした。カナダのNGOもすでに支援を止めた。

6月8日メモ

山田（JAW）

初めて国際労働運動とはどういうことなのかということが理解できたと思う。これまで産別本部で話は聞こえてきたが、実感はわかかなかった。自動車総連でもセミナーを開催していたが、いつも他のことで参加することができなかった。なにか問題が発生したときに日系企業の批判があるということでは、数年前の自動車総連大会の際のマルチェロ・マレンタッキ書記長の挨拶のなかでそのような発言があった。あれはこういうことだったのか、ということがようやく分かった。

インドネシアの状況について、概略を知ることでもできるし、大使館、経営者、労働組合との懇談で深く理解することもできるし、他の産別のみなさんとの話などを通じても多面的に把握することができた。日本の労働組合が現地に行ったときに現地の労働組合と会うことなど考えもおよばなかったことではあった。今後会社に帰った場合でも国際部門に配属されることも考えられる。今回の研修が役に立つのではないかと考えている。

越生

UDトラックスは数年前からボルボトラックスとの関係で仕事をしており、ボルボの労働組合の活動にも関連して、国際会議にも参加した。労連から国際関係の研修を受けてみるということで、今回参加することとなった。アジアと欧州の労働運動は異なるが、インドネシアの労働運動について理解することができた。今回感じたことは、民主的な労使関係のなかで労使の相互信頼が欠

けているのではないかということである。日本の労使関係のなかでは、労使の相互信頼のもとで活動できているということは、過去の先輩が積み上げていただいたことを再確認し、これまでの歴史の重みを感じている。ただそれだけではなく、もっと発展させていかなければならず、企業労働組合の枠だけではなく、地域社会や国際的なつながりも強化させていくべきであると考えている。他の産別の方々との交流を行いながら国際的な活動ができたことは、今後の糧になると考えている。

庄屋

これまで海外に縁がなかった。国内の賃金・一時金を担当してきた。まず行ってみることが大事だと感じた。現地の労働組合と話してみると、意外としっかりしていると感じた。FSPMIでは弁護士資格を持っている人が大勢いるが、しかしLEMでは依存心が強かったり上部団体の批判を会議で行ったりしているような面もあった。このようなことも国内研修で歴史的経緯について説明があり、理解できるような構成であった。他の産別のみなさんと交流させていただく中でも様々なことを知ることができた。

山口

グローバルという掛け声が高まっており、マレーシア、インドネシア、中国で操業している。今回の研修で、海外の労働組合の活動やフォローアップによって理解することができた。昨年労使関係のセミナーに参加して海外で発生していることは聞いていたが、現地に行くことより理解度はやはり違うと感じた。今は結構忙しい時期でもあり、どうしようかと考えたが、インドネシアということを知ってなんとか参加しようと考えた。組織教育局担当していることから組合員にも知らせることができるようになった。

佐藤

最初参加が打診されたとき、なんで自分なのかという気持ちが大きかった。またインドネシアということで食事も不安であった。しかし事前の研修でみなさんと知り合うことができ、インドネシアに行ってから有意義に研修を受けることができた。出向者担当部長という役割も持っており、出向者に現地の状況を説明をしなければならなかったが、通り一遍の説明しかできなかったが、今後は現地の労働組合の状況も踏まえながら説明できるようにしたい。現地関連会社があるが、名簿になかったのでノーマークであったが、LEMとの会議の時に参加していた。社長に会いたいということで話があったが、現地の社長に話をしてもらおうような、雑談程度で顔つなぎ程度でいいから、ということで連絡しようかと考えていたところ、その社長が一時帰国する機会をとらえて話をした。実際の話では社長まで労働組合のことや、団体交渉の中身があがってくることはない、ということであり、気にしていたということであった。その結果その社長は団体交渉や労使協議の席に顔を出してみようか、ということになった。

あと2年は労働組合にいる予定である。この関係を大事にしていきたいと考えている。

小杉

今回非常に構えた形で参加した。話をした中ではそれほど構える必要はないということを感じた。政労使それぞれの立場で話の内容が微妙に違うことはインドネシアだけのことではない。お互いが理解するためには話し合いしかなく、フェイストゥフェイスで入っていく必要があることを感じた。職場で海外の研修生と一緒に働きながら、労働組合となると国内は国内で完結させるという姿勢であったと思う。問題が発生したら現場で対応するということは海外でも同じである。この感覚はどの立場になっても保持していこうと思う。国内でやっていることを海外でもやればよい。現地の委員長と直接話しができたこと、今後どう発展させ、どう継続させていくかに取り組みたい。

上村

部品労連の中、各組合でまわしている。今回は日特の番であった。まったく国際労働運動を理解しないままで飛び込んだ形であった。これまで海外のことを見てなかった。海外で労使協議が行われていること自体意識していなかった。日本国内と同様に海外でも労使協議が行われるべきであると感じ、そのことを日本の労働組合がまったく知らないということも問題であると感じた。実際国内の子会社にも同じ位置づけで感じていたのではないかと考えている。出向者からの話は聞くが、その会社で働いている方々とは話をしたことがない。来期は引き続き内示を受けているのでよろしく願います。

秋

先入観を持たずに行こうと思った。職場にいるときに出張したことがあるが、工場のみであり、今回街や現場の雰囲気がよくわかった。事前研修でいただいた情報で、略語がいっぱいならんでよくわからなかったのが、現地での交流でよくわかったし、帰国後良好な労使関係構築について理解することができた。相互信頼の欠如をどう克服するか、これが重要であると感じた。温和なイクバル会長がやくざに変身することがあるのが、この相互信頼の欠如である。国内で問題があるといつも裏をとっているが、海外に関しては会社からの情報だけである。海外でも同様の取り組みが必要。この研修のあとアメリカとメキシコに出張した。アメリカではUAWのような労働組合もあれば、シャープ販社では労働組合がなく、それぞれが主張するようなことになっている。メキシコにも労働組合はなかった。これらは会社からの情報であり、裏をとっているわけではない。

田中

相互信頼の欠如ということは強く感じた。これは国内でも同様に、職場のコミュニケーションが問われている。上司と部下、同僚、関連会社、協力会社、下請けとの間、また安全衛生、技術の継承などである。この研修は有機的な構成になっていると感じた。労働組合との交流では依存しすぎという印象もあったが、したたかさも見えてきた。会社はグローバル化を強調し、企業間競争の激化を主張しているが、自動車や電機産業のみなさんは現地で日本のブランドを背負って製造しているのだと感じた。日本国内の需要はあがらないことから、ブラジルやタイで一貫製鉄所の建設を模索しているところである。これまで海外進出があまりなかったのも、同じブランドの海外の従業員ということが想像できないが、今後海外で一貫製鉄所を建造するときの労務関係のチェックしていきたい。今月広州の関連会社に行くが、労働組合の立場でチェックすることを意識して参加したいと考えている。

神崎

タイの事例があったが、経営安全を担当しながら、詳細を把握できずいつのまにか解決してしまった。会社からの情報しかなく、支部からは事後の説明であった。IMF-JCが尽力してくれたということで解決できたと感じている。コミュニケーションに尽きるのではないかと感じた。海外は国内の労働組合の視野のなかには入っていない。インドネシアについては以前から興味があったが、労働事情についてはまったく知らなかった。経営者は労使紛争が多くあるところは色メガネで見てしまうことはある。それは労働組合も同様である。人と人の関係、フェイストゥフェイスの話し合いが重要である。経営者が色メガネで見てしまうということだが、今の経営者には労使で渡り合った経験がなく、武勇伝しか継承されていない。労使関係を良くしたいと思っているだろうが、どうしたらいいのか分からないのではないかと。組合内部でコミュニケーション強化に取り組んでいるが、海外での事例があったおかげで、新たな視点を持ち込むことができる。

丹藤

インドネシアでの政労使の役割や機能がまだ進んでいないと感じた。法制度は整備されているが運用がうまくなされていない。労使の間ではコミュニケーションが重要であり、国内でもやれることをやっていきたいと考えている。

杉崎

三菱マテリアルに参加の打診があったが、経営状況は思わしくなく、この時期オルグに回るため参加できないということであった。そこでユニ缶に話が来たが、本部ではアメリカに視察があり、支部に話が来た。事前研修で情報をいただいたが、なんだかちんぷんかんぷんであった。現地に行き労働組合や経営者との話をしたあと読み直すとよくわかった。労働組合が自ら労使関係を壊しているようなこともしているし、経営者が情報を開示してくれないなどの不満を聞くことかできた。日本の労使関係はその点では進んでいるとも感じた。ただ日本のあたりまえだと思っている労使関係があたりまえのことではないとも感じた。JC側のみなさんのプレゼンに感銘を受けた。またみなさんとの会話からも勉強することは多かった。

大森

ひとつは労連での三役研修を担当している。これまでの研修は非常につまらなかった。今回のやりかたが効果的であると感じた。国際労働運動ということもあるが、生産性三原則の話はうまく説明できなかったが、神崎さんの説明でよくわかり、そのベースが相互信頼であり、日本と海外ということではなく、人と人の間であるということがよく分かった。2005年に中国に出張したことがある。上海と近郊の工場に行ったが、変貌ぶりを実感せざるを得ないが、インドネシアもその入り口にあるのではないかと実感した。これは行かなければ分からないことである。人口動態からもインドネシアと日本はどうなるのか懸念してしまう。こどもが20年後大人になって、どんな仕事をして生活していくのか心配してしまう。NHKの番組では、中国と韓国と日本は早晚国境がなくなるのではないかと、インドネシアもアジア圏として内需も外需もなくなってしまうので

はないか、という話があった。インターネットの普及でグローバルな情報交換ができるようになってきている。昔いんどねしあにも工場があった。今後とも共有できる仲間として財産になっている。今後とも取り組んでいただきたい。

川瀬

単組のなかのことを勉強するのが精一杯であったが、今回は古河と昭和の番で参加させてもらった。なぜ紛争が起こるのか。日本では3000名規模であれば労働組合が組合員を把握し、会社とウィンウィンの関係で話をするができる。なぜインドネシアではちがうのか。大使館やJJC、労働組合と話をするなかで、やはりコミュニケーションの欠如によって労働組合と組合員との間で話ができているのではないのか。労働組合の目指すところは労働者の地位の向上、労働者の福利向上、それが国の発展につながると考えていることが実感できた。名簿では全電線は二人だけだが今日は電機さんに勝った。国内で他の産別とつながりができたことが非常にいい経験であった。労働組合役員はまじめというか、馬鹿になれるときは馬鹿になれるということが勉強させられた。

小島

アジアにおける労働組合のネットワークは戦後まもなくから始まったがそれが体系的なものになるには時間がかかった。今回のキーワードはコミュニケーションということであった。コミュニケーションの重要性や欠如ということであるが、それは言葉の問題ではない。言葉の問題があるから現地の担当者を配置することになるが、それであっても意思の疎通ができていないということがある。経営者と従業員間のコミュニケーションはどうなっているのか。また要求を作るにも会社の財務諸表が開示されていないなかでは難しい。隣の工場が15%賃上げしたら同様の要求をしてくることが多い。マレーシアの電機労組は3段階くらいに分けた交渉戦術をもって対応している。ストライキは規制が多く、時間もかかるものである。今回のIMF-JCの雑誌でも触れている。

労使のコミュニケーションでしっかりできていれば団体交渉のスムーズに行く。もちろん利益対立はあるし、正常な労使関係があるなかでもストライキはありうる。ストライキがあってはならないという視点をもってはならない、ということが色メガネで見ているということである。日本でもストライキはありうる。アジアでも労使紛争はあってはならない、と考えるのか、正常な労使関係でもストライキはありうる、と考えるのか、柔軟な視点が必要である。

労使関係のインフラストラクチャーが整備されていない中で、路上民主主義になってしまっているが、政府はドイツ型の法制度を整備し、企業での労使協議や労使団体間の社会対話を規定しているが、それを担うのは当事者たちである。

インドネシア特有の文化ということも感じたと思う。イスラム教は日本の精神風土とは異なる。これくらい分かるだろうということにはならないことが実感されたと思う。インドネシアでは多くの民族がいる。島によって地域によってまったく異なる。スカルノ大統領は多様性のなかの統一ということのスローガンに掲げた。そのようななかで事業を展開する日系、韓国系、その他の国の企業も新しい経験をせざるを得ない。目に見えないコストがかかっているという話をしたが、それもそのひとつであろう。歴史的経緯、文化的特長など把握していなければならないし、労使紛争についても、労使紛争があってはならないということではいけない。労使紛争防止という題名があったが、海外の労働運動から見ると労使紛争の芽を摘むのかという見方をされる懸念がある。

健全な労使関係の構築に寄与する、ということであると考える。

企業別組合について、海外からはいろいろな風評がある。アルナサラムが指摘したが、企業別組合と産別の間の距離がありすぎるのではないかとすることは考えなければならない。しかし企業別組合はよくない、とか悪であるとかいう判断はできない。戦後、爆撃などで各地が分断されていたなかで、労働組合を作っていこうという中では企業ベースで取り組まなければならないという客観的な理由があった。これは歴史的な経緯である。ただ企業別組合には欠陥ではなく、限界があるということ認識していたため、産業別組織を作ってその限界を乗り越えようとしてきた。

また、マレーシアの人たちから言われたくはない。そこは産別といっても1万人程度。日本では数万人の企業別組合がある。団体協約の適用範囲は格段に違う。ただ企業別組合には限界があることは確かであり、企業別組合と産別、産別とIMF-JCの距離についても考えていかなければならない。

企業別ネットワーク構築の話もでたが、その構築には日本的な組織機構がもっとも適していると考えている。欧米の労働組合は企業外組織である。ドイツは最大級の組織であるが、企業のそとの労働組合である。企業内には従業員代表委員会が設置され、委員の90%程度まで労働組合の代表者である。これが日本の企業別組合であると誤解している人がいるが、異なる。従業員代表委員会では団体交渉はできないか、行っても法的拘束力は持っていない。団体交渉は地域の労使で行われる。業績の良い企業では従業員代表委員会でプラスアルファ部分、賃金ドリフトを決めることになる。

アジアでは企業別の組織があり、産別が支援しているが、産別が産業政策を立案・政府要求するとか、他の国と二国間協力するとかそういったことはない。インドネシアとは協力する素地がある。すでに行っているところもある。日本は非常に有利な立場にいるといえるのではないかな。

国際連帯の柱は日系企業の労使紛争の解決にどのように寄与できるか。連帯は慈善活動ではないということは昔からよくいわれている。金持ち組合が貧乏組合に援助するのが国際連帯ではない。対等な立場に立つことが連帯の基礎になければならない。日本の産業別組織が海外で労使紛争が発生したときの取り組みが国際連帯のひとつであるが、慈善活動ではないので対等な立場で進めなければならない。企業別組合が国内で完結してしまっていることが、連絡がうまく行かないことや、日本の労働組合に連絡せずにIMFやOECDの連絡窓口を持っていってしまうこともある。そういうことは避けなければならない。えてして日本の本社に労働組合がないことも多い。労使関係も知らずに海外展開している企業もあるが、それであってもできるだけのことをしてあげることが重要である。

戦後ものすごい闘争の嵐が吹き荒れた。1950年代、長期ストライキが発生したが、労使とも得られることはなかった。それを経て労使協議中心になった。このような歴史経緯をアジアの労使に伝えることがIMF-JCの役割ではないか。戦後の日本の発展には、財閥解体、農地解放、教育改革、婦人の参政権、労働組合の自由の確保、という5大改革があった。労働組合の自由が、労働組合の乱立になり、闘争が激化したが、その反省から労使協議中心になっていき、産業民主性と企業の持続的成長をもたらした。労使協議と団体交渉のダイナミズムが戦後の日本の発展に寄与してきた。これをアジアの政労使に伝えていくべきであり、そのうえにたって企業別組合について考えるべきである。

海外に行くにあたって身構えてしまう、ということは普通のことである。国際とは海の外のことであり、上部団体の国際担当に任せておけばいいということもある。しかし特にリーマンショック以来、職場の方たちは世界市場が職場に直結していることを実感したのではないかな。組合員みなさんは雇用をいかに守っていくかについて、労働組合が頼りになるかどうか見ていたのではないかな。派遣労働者や不安定雇用の従業員が首を切られていくなかで、労働者の雇用保護や労働

者の権利について組合員も感じていたのではないか。経済だけのグローバル化でいいのか。労働組合の国内運動も海外の状況に直結している。一国の運動も国内だけでは完結することはできない。

IMF-JCはこれまで国際活動を推進してきた組織である。マルチェロは自動車総連に総すかんをくらったとのことだが、彼が言った言葉で「世界的にものを考え、持ち場で活動する」ということがあるが、どのような職場でも、労使関係においても、団体交渉においても、常に世界的にものを考えていき、持ち場で仕事をするのが重要である。国内の活動が国際活動に直結することを考えて活動してほしい。

海外に行くと新しい発見が多くある。靴を脱いで自分の家に入るような感覚で行ってほしい。現地で日本人だけに会って帰ってしまうということも少なくはない。自動車総連では国際顧問を就任していたが、その国際委員会でも労働組合に会わずに帰ってきたという報告があった。いろいろお荷物をもたらってくるからというのが理由だった。行ったらまずは現地の労働組合に会ってほしい。

IMFでは労働組合ネットワーク構築のための指針を作っているが、この前の段階でIFAというものがある。これは労働組合と企業が中核的労働基準を骨子にして締結する協約である。20、30の企業が締結しているが、日本では締結した企業はない。日本の企業で労働組合が提案したとき、中国の子会社で守らせることができるか、ということで首を立てに振らなかった。総工会という他の国とまったく機構の異なる組織がある。共産党の下部組織で、公務員の身分である。しかしアジアを語る時に中国を無視することはできない。社会格差が社会的な不安定に結びつく懸念があり、労働契約法で無期限雇用関係という条項を導入した。自由な労働組合の設立は認められていないが、交流は進めていって、新しい風を吹き入れてほしい。中国の従業員の権利意識は高まっている。総工会は調停役だが、時には火消しやストつぶしを行う。経営者にも正当な分配をしようとする人ができてはいる。IGメタルは総工会からの研修生を呼んでいる。VWの工場が中国にできたときは職場委員を招聘してドイツの労使関係について研修した。もちろん押し付けるのではなく、良いところを受け入れてもらうような内容であり、職場委員だけでなく総工会幹部も参加していてもIGMは気にしない、中国の関心事項は東ドイツの労働者の状況であった。

ベトナムでも労働組合は強制設立であったが、ストライキ権は付与されている。中国は毛沢東が憲法草案を作ったときにはストライキ権が記述されていたが、現在はなくなっている。今後検討することになりそうである。

インドネシアは他の国とは違うような感じである。正常な労使関係があるところにもストライキはありうる。ストライキはけしからんというのは経営者だけである。ストライキは労働者に与えられた神聖なる権利であるとILOも規定している。これを潰していこうとか、労働組合を作ろうとした人たちを解雇するのは避けるべきである。アメリカで労組の有無で生産性を図ったが、労働組合があるほうが生産性の伸びが高いという調査結果が出た。労使関係のインフラが整備されれば、労働組合があるほうが生産性が伸びるということを経営者も知ってほしい。マレーシアではマハティールがルックイーストを掲げた。労使協調で経済発展させたが、その基盤が企業内組合であると規定した。従順な組合でストライキなんてありえないとした。労働組合はそれに反発してワークショップを開催した。そのワークショップに参加し、日本は企業内組織ではなく企業別に作られていること、産業別組織が整備されていること、それなしに企業内組織を強調することはおかしいことだと主張した。

海外実地研修の感想