

【草稿】

第8回 JCM国際労働研修プログラム

国内研修 1 2013年9月30日（月）－10月1日（火）
海外実地研修 2013年10月27日（日）－11月2日（土）
国内研修 2 2013年11月28日（木）－29日（金）



全日本金属産業労働組合協議会
（金属労協／JCM）

目次

参加者名簿
国内研修 1
海外実地研修
国内研修 2
参加者所感

**第8回 JCM国際労働研修プログラム
参加者名簿**

<p>1. Hideyuki Hirakawa, Assistant General Secretary/ Director, International Affairs Bureau, JCM (Japan Council of Metalworkers' Unions)</p>  <p>平川 秀行 JCM 全日本金属産業労働組合協議会 事務局次長／国際局長</p>	<p>2. Shinya Iwai, Chief Assistant Director, International Affairs Bureau, JCM</p>  <p>岩井 伸哉 JCM 全日本金属産業労働組合協議会 国際局部長</p>	<p>3. Takao Sato, Central Executive Committee Member/ Director, International Affairs Bureau, JAW (Confederation of Japan Automobile Workers' Unions)</p>  <p>佐藤 崇生 自動車総連 全日本自動車産業労働組合総連合会 中央執行委員／国際局長</p>
<p>4. Kei Suzuki, Standing Executive Committee Member/ Assistant Director, JAW</p>  <p>須崎 計 自動車総連 全日本自動車産業労働組合総連合会 常任執行委員／組織・政治局部長</p>	<p>5. Kota Yoshimura, Director, Politics and Policy Bureau, Federation of All Toyota Workers' Unions, JAW</p>  <p>吉村 宏太 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 政治・政策局部長</p>	<p>6. Shidzuko Katayama, Vice President, JATCO Workers' Union, Federation of All Nissan and General Workers' Unions, JAW</p>  <p>片山 志津子 自動車総連 全日産・一般業種労働組合 ジャスコ労働組合副中央執行委員長</p>
<p>7. Masami Endo, Assistant General Secretary, Federation of All Honda Workers' Unions, JAW</p>  <p>遠藤 正己 自動車総連 全国本田労働組合連合会 事務局次長</p>	<p>8. Hideki Nagase, Central Executive Committee Member, Mitsubishi Motors Workers' Union, JAW</p>  <p>永瀬 秀樹 自動車総連 三菱自動車工業労働組合 中央執行委員</p>	<p>9. Takeshi Shinoda, Central Executive Committee Member/ Director, Sales and Allied Organizing Bureau, Suzuki Workers' Union, JAW</p>  <p>篠田 武司 自動車総連 スズキ労働組合 中央執行委員／営業・関連組織局長</p>

<p>10. Koji Matsubara, Director, Technical Branch, Daihatsu Workers' Union, JAW</p>  <p>松原 耕司 自動車総連 ダイハツ労働組合技術支部 支部長</p>	<p>11. Akira Ishiyama, Central Executive Committee Member, Federation of Fuji Heavy Industries Workers' Unions, JAW</p>  <p>石山 晃 自動車総連 富士重工関連労働組合連合会 中央執行委員</p>	<p>12. Daijiro Sato, Director, General Affairs Bureau, Isuzu Motors Workers' Union, JAW</p>  <p>佐藤 大二郎 自動車総連 いすゞ自動車労働組合 総務部長</p>
<p>13. Osamu Konno, President, Takebe Tekkosho Workers' Union, Federation of Hino Motor Workers' Unions, JAW</p>  <p>金野 治 自動車総連 日野自動車関連労働組合連合会 武部鉄工所労働組合 執行委員長</p>	<p>14. Motoki Fukuyama, Central Executive Committee Member, Yamaha Motor Workers' Union, JAW</p>  <p>福山 誠樹 自動車総連 ヤマハ発動機労働組合 中央執行委員</p>	<p>15. Hisanori Arasawa, President, NHK Spring Labor Union, JAW</p>  <p>荒澤 久昇 自動車総連 日本発条労働組合 中央執行委員長</p>
<p>16. Motomu Murakami, Staff, JEIU (Japanese Electrical, Electronic and Information Union)</p>  <p>村上 求 電機連合 全日本電機・電子・情報関連労働組合連合会 書記</p>	<p>17. Erina Kojima, Executive Committee Member, Head Office Branch, NEC Workers' Union, NEC Group Federation of Workers' Unions, JEIU</p>  <p>児島 江里奈 電機連合 NECグループ連合 日本電気労働組合本社支部 執行委員</p>	<p>18. Hiroyuki Mori, Vice President, Meidensha Workers' Union, JEIU</p>  <p>森 広之 電機連合 明電舎労働組合 中央副執行委員長</p>

<p>19. Shigeru Sawada, Central Executive Committee Member, Sanyo Electric Workers' Union, JEIU</p>  <p>澤田 茂 電機連合 三洋電機労働組合 中央執行委員</p>	<p>20. Naoko Otani, Assistant Director, Organizing Group, JAM (Japanese Association of Metal, Machinery and Manufacturing Workers)</p>  <p>大谷 直子 JAM 組織副グループ長</p>	<p>21. Masaaki Iwataki, President, Numadzu Branch, All Yazaki Workers' Union, JAM</p>  <p>岩滝 昌章 JAM 全矢崎労働組合 沼津支部 執行委員長</p>
<p>22. Shin Ito, Assistant General Secretary, NOK Group Union, JAM</p>  <p>伊藤 伸 JAM NOKグループユニオン 副書記長</p>	<p>23. Shotaro Inui, Central Executive Committee Member, Daikin Industries Workers' Union, JAM</p>  <p>乾 昭太郎 JAM ダイキン工業労働組合 中央執行委員</p>	<p>24. Nobuo Otake, Central Executive Committee Member/ Director, Labor-Management Division, Komatsu Union, JAM</p>  <p>大竹 庸雄 JAM コマツユニオン 中央執行委員／労働・経営局長</p>
<p>25. Atsuko Shibusawa, Staff, JBU (Japan Federation of Basic Industry Workers' Union)</p>  <p>渋澤 厚子 基幹労連 日本基幹産業労働組合連合会 職員</p>	<p>26. Satoshi Kato, Assistant General Secretary, Federation of Nippon Steel and Sumitomo Metal Workers' Unions, JBU</p>  <p>加藤 聡 基幹労連 新日鐵住金労働組合連合会 書記次長</p>	<p>27. Masahiro Fukuda, Central Executive Committee Member, Federation of JFE Steel Workers' Unions, JBU</p>  <p>福田 昌寛 基幹労連 JFEスチール労働組合連合会 中央執行委員</p>

<p>28. Hirokazu Oki, Executive Committee Member, Federation of Kobe Steel Workers' Unions, JBU</p>  <p>大木 裕一 基幹労連 全神戸製鋼労働組合連合会 執行委員</p>	<p>29. Kiyohiko Kondo, General Secretary, Daido Steel Chita Plant Workers' Union, JBU</p>  <p>近藤 陽彦 基幹労連 大同特殊鋼知多工場労働組合 書記長</p>	<p>30. Yoshihiro Sazaki, Central Executive Committee Member, Mitsubishi Heavy Industries Workers' Union, JBU</p>  <p>佐崎 吉宏 基幹労連 三菱重工労働組合 中央執行委員</p>
<p>31. Yoshihisa Okamoto, General Secretary, Tokyo Branch, Confederation of Mitsui Shipbuilding Workers' Unions, JBU</p>  <p>岡元 義尚 基幹労連 三井造船労働組合連合会東京地方本部 書記長</p>	<p>32. Toru Kosugiyama, Executive Committee Member, Sumitomo Electric Industries Workers' Union, JEWU (Japan Federation of Electric Wire Workers' Unions)</p>  <p>小杉山 格 全電線 住友電気工業労働組合 執行委員</p>	<p>33. Yoshinori Kojima, General Secretary of Head Office Branch/ Executive Committee Member, Fujikura Union, JEWU</p>  <p>小島 良規 全電線 フジクラ労働組合 中央執行委員／本社支部書記長</p>

国内研修 1

国内研修1 次第

2013年9月30日(月)

- 14:00 開会・参加者の紹介と団の確認
－自己紹介
- 14:30 JCM国際労働研修プログラムの趣旨説明
「各産別・企業連・単組において国際労働運動を担い得る人材の養成」
①個人としての能力向上
②組織（産別・企業連・単組）が現地の関連企業労組とのネットワーク構築を
推進するための人的繋がり の獲得
－平川 秀行 JCM事務局次長／国際局長
- 15:00 タイの労働情勢について
－小島 正剛 JCM顧問
- 16:15 休憩
- 16:30 JILAF（国際労働財団）の活動について
－齋藤 亮 JILAF現地支援グループリーダー
－大辻 由起 JIALF現地支援グループ
- 17:30 渡航に関する諸手続きについて
－稲川 孝充 トップツアー
- 18:30 夕食懇親会

2013年10月1日(火)

- 09:00 今回の訪問組織・研修内容の概要について
－岩井 伸哉 JCM国際局部長
- 09:45 休憩
- 10:00 主催者挨拶
－若松 英幸 JCM事務局長
- 10:10 国際労働運動と日本の労働組合の役割について
－小島 正剛 JCM顧問
- 11:30 役割分担について
－自己紹介文・所属組織紹介文
－交流会議報告の作成報告者
－議事メモ作成分担
－感想文
- 12:00 会議終了

JCM国際労働研修プログラム・国内研修1
2013年9月30日-10月1日、東京
テーマ：「タイの労働情勢について」

小島正剛

レジュメ (案)

はじめに

- タイの位置するアジア太平洋地域の状況
- 労働情勢を見る「視座」：普遍的価値 *Universal Value* (ILO 中核的労働基準)
- 複眼的考察の意味 (視座は不変)

第 I 部 アジア・太平洋地域のランドスケープ：(労働運動の背景)

- 1.1. 多様性： アジアは一つにあらず、アジアは一つ一つ：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ヵ国 (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 (総選挙も軍主導)、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。若くダイナミックな民主主義国、韓国 (しかしかつては軍事開発独裁)。

・1人当たり GDP が 30,000 ドル超：日本 (46,736 ドル)・シンガポール (51,161 ドル)・オーストラリア (67,722 ドル)・韓国 (23,113 など先進国；マレーシア (10,304 ドル)、タイ (5,678 ドル)、中国 (6,076 ドル)、インド (5,561 ドル) など中進国；1,000 ドル超 (ベトナム、ラオス、ネパールなど) または未満のカンボジア (933 ドル)、ミャンマー (834 ドル) 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。

- 1.2. 歴史的経緯：戦後、植民地から解放。一部諸国では、労働運動は植民地解放

闘争に参画。第二次世界大戦後、権威主義的体制・開発独裁体制の登場で、再び抑圧され、または民主化運動に一部過激化の経緯。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。

- 1.3. 労働法を見る視点：

一部の諸国では権威主義的体制・開発独裁体制のもとで労働法は労働者保護よりは治安、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)—一部諸国では治安上、個別的労使関係に力点 (個別労働条件の整備)、他方集团的労使関係を規制—経済開発優先で、労働者福祉を下位に。労働運動の発展を阻害 (韓国の例：「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。

- 1.4. 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—2013年』の指摘。(後述)

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

- 1.6. 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、2 国間）—TPP交渉など—求められる持続可能な経済成長。社会的側面—東アジア共同体構想。基本権の行方は。

1.7. 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、など。

1.8. 各国労組の特徴点：

社会主義3カ国（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、複数分立して対立・競合（インド、インドネシア、カンボジア、フィリピンなど）指導層と組合員との乖離—一般的に組織力・財政力が脆弱—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—プロフェッショナルリズムの欠如—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、説得力あるものに成りがたい—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。

1.9. 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 2013 年』

- 組合活動理由に殺害、解雇、脅迫・ハラスメント（配置転換など）
- 2013 年 6 月、ILO 総会時に合わせる形で 2013 年最新版発表。

1.9.1. 国際労働機関 ILO—四つの基本原則：

—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（政労使三者による国際的合意）

- （1）労働は商品ではない。
- （2）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。
- （3）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。
- （4）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。

1.9.2. 「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）
- ・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 ILO 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 ILO 総会、ソマビア事務局長提言）の取り組み。

1.9.3. アジア太平洋地域の特徴：

（1）中核的労働基準ははまだ確立できず。正当かつ普通の組合活動をただけで、多数の活動家が解雇され、または拘留されている。

（2）世界で普通の組合活動に従事するのでも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)。その後状況は改善されていない。

(3) 労働法が、ILO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)

(4) 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. 国別の状況(比較目的の若干の例)

2.1. ミャンマー:

(1) ILO中核的労働条約(批准): 29、87

(2) 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ILO第87号条約に沿う組合結成は不可能と説明(2004年ILO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) - ILO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): 結社の自由を違反。

・軍部の指令・布告が結社の自由をさらに規制。

・2011年、労働組織法採択。しかし、いまだ規制的。

(3) 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・殺害などに遭う可能性消えず。

・労働組合の活動の自由に障害。

・政府が意のままの団体: 組合連帯開発協会 *USDA*: 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 *MOSA* を設置・監督。外航海員は *MOSA* 加盟を強制され、就労許可料の抛出を強制される。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 *WSC*」の設置を指令。労働者の要求・苦情を統制、自治体レベルの *WSC* を活用。

・ビルマ労働組合連盟 *FTUB* の亡命について: 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* 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、など。2012年、ビルマに回帰。

(4) 国際連帯の中で:

2012年、*ITUC* ビルマ事務所設置(代表: 中嶋滋氏)

(5) その他: 若干のコメント(軍主導、見せかけの総選挙、など)

2.2. マレーシア:

(1) ILO中核的労働条約(批准): 29、98、100、138、182

(2) 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 *LD* - 労働裁判所 *LC*

(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 *IRD* - 労使関係裁判所 *IC*

(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局 *TUD* (労組局長 *GDTU*、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

(3) 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 *MTUC*」(50万人)

- 「官公サービス労組会議 *CUEPCS*」(15万人)
- (3) - 2. 全国中央使用者団体：
「マレーシア経営者連盟 *MEF*」(3,500社、14業種別団体)
「マレーシア日本人商工会議所 *JACTIM*」574社)
- (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）
- (4) 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）：(含若干の事例)
(4) - 3. エレクトロニクス産業の組織化問題：(地域レベル組織認知へ)
(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. インドネシア：

- (1) インドネシア政治体制の歴史的経緯
(2) インドネシア経済の動向
(3) インドネシア労働情勢
(3) - 1. 労働関係法の歴史的経緯
(3) - 2. 労働関係法の状況
(3) - 4. 労働運動の歴史的経緯
(3) - 5. 労働情勢
(4) ILO中核的労働条約（批准状況）：29、87、98、100、105、111、138、182
(5) 労働法制：
(5) - 1. 「労働組合法（法律2000年第21号）」
(5) - 2. 「労働法（法律2003年第13号）」
(5) - 3. 「労使紛争解決法（法律2004年第2号）」
(6) 労使関係システム：
(6) - 1. 全国中央労働団体：
「インドネシア労組総連合 *KSPI*」(430万人)
「インドネシア労組会議 *KPSI*；*ITUC*」(170万人)
「インドネシア福祉労組 *KSBSI*」(170万人)
「インドネシア労組総連合改革派 *Reformasi*」(7万5,000人)
「全国労働統一会 *KPNI*」(12万人)
(ほかに、約80団体存在する)
(6) - 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)
「バンドン・ジャパン・クラブ *BJC*」なども)
(6) - 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-ストライキロックアウト
・ソーシャル・ダイアログ（三者構成協議機関）
(7) 最近の労使関係の動向：
(7) - 1. 労使関係の一般動向：
(7) - 2. 労使紛争の動向と特徴：(含若干の事例)
(7) - 3. 日系企業における労使紛争の課題：
(7) - 4. その他：
(8) その他：若干のコメント

2.3. その他の諸国・地域

韓国、台湾、中国、香港、フィリピン、シンガポール、フィジー、ニューカレドニア、オーストラリア、ニュージージーランド、ベトナム、ラオス、カンボジア、バングラデシュ、インド、パキスタン、スリランカ、ネパール、他。

第Ⅱ部 タイの労働情勢について

1. タイの政治・経済・社会

- 1.1. **タイの政治**：立憲君主制、国会一院制（人民代表院＝下院・480議席・民選・任期4年）、（元老院＝上院150議席・約半数民選、他は任命・任期6年1期のみ）首相は人民代表院から選出、元老院に法律の発案権はなし。現下の政治対立は「赤」と「黄」。**軍部の政治介入－クーデター**（戦後、未遂含め16回）
- 1.2. **タイの経済**：59年投資委員会 *BOI* 設置、60年・62年産業投資奨励法、61年**第1次国家経済開発計画**（輸入代替型工業化の開始－労働者数の増加、労働者のタイ人化、企業規模の拡大）、72年新投資奨励法：輸出産業奨励、77年**新投資奨励法**、とくに80年代**外資導入拡大－新興農業関連工業国 *MAIC* から新興経済工業郡 *NIES* の領域へ**－85年日タイ経済関係構造調整委員会、93年**第17次円借款** 930億円調印、97年**アジア通貨危機**発生・経済停滞、99年4%台の成長で回復軌道、中流階層の台頭、07年**日タイ経済連携協定**発効、1人当たり名目GDPは**6,571.91ドル（2013年）**。
- 1.3. **タイの社会**：民族－タイ族75%、その他マレー系、インド系、モン系、カレン系など（ビルマ、カンボジア等からの移住労働者あり）。宗教－仏教（南方上座部仏教）95%、イスラム教4%（南部など）、キリスト教、他にヒンズー教、シーク教、道教など。教育－6・3・3制、大学進学率35.5%（2003年）

2. タイの労働情勢

- 2.1. **ILO 中核的労働条約（批准）**：29、100、105、138、182（87、98未批准）

2.2. タイ労働法制：

- 2.2.1. 「**1956年法**」（タイ最初の労働法。集団的労働関係法と個別的労働関係法を含む先進的な統一労働法。しかし55年結成の「労働者16団体連合 *KSN*」が最低賃金制を要求したが容認されず。労働者数少なく中国系が多かったため。58年サリット元帥率いる革命団のクーデターで56年法は廃止－労組の解散と外資の誘致目的）
- 2.2.2. 「**1958年法**」（労働条件は内務省告示で規制：「労働時間の制限、休日、女子・児童の労働使用、賃金の支払い、および労働者の保健衛生のための福利校正措置に関する内務省告示」－革命団布告第19号。しかし依然最賃は除外）
- 2.2.3. 「**1965年労働争議調整法**」1966年施行）
- 2.2.4. 「**1972年革命団布告第103号**」公布（1971年11月17日タノム率いる革命団がクーデターを起し、公布。布告第19号の廃止）（この布告のうち「**労働保護に関する内務省告示**」が「協会」の名称で組合を認知－**団結権の回復と労働条件の法的保護拡大**。さらに「**労災保障金支払い決定に関する内務省告示**」「**最低賃金決定に関する内務省告示**」「**労働関係に関する内務省告示**」など制定－98年まで労働者保護の基本的な法令）（最賃告示は1975年、1981年にそれぞれ改定）（団結権の享受はこれ以降も最大級の課題）
- 2.2.5. 「**1975年労働関係法 *LRA***」公布（1976年クーデターでスト禁止、1981年1月28日まで）
- 2.2.6. 「**1991年国営企業労使関係法**」（国営企業部門の集団的労使関係を別枠とする）（労働者の官民分断を規定）
- 2.2.7. 「**1998年労働保護法 *LPA***」（「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）（最低賃金制の大改正－賃金委員会の構成：労働次官を委員長に政府側委員4人、労使代表委員各5人、計15人。任期2年）（公務員、国営企業労働者、農業労働、家内労働は、最賃制の適用除外。ほかにも適用外の労働者は増加傾向）
- 2.2.8. 改訂「**2000年国営企業労働関係法 *SELRA***」（1991年法）の廃棄、ストは禁止）
- 2.2.9. 「**1975年労働関係法 *LRA***」の改定協議の展開

- 2.2.10. 2007年憲法、結社の自由を保障（除公務員など）。2010年公務員法。
- ・団体交渉権も保障。公務員のスト権は禁止。労働者の20%以上を代表する組合だけが要求書を提起できる。そのためには年次大会で票決。
 - ・組合が顧問を持つ権利が制度化。企業内で組合員比率が25%を下回ると当該組合は解散させられる可能性。
 - ・2012年4月1日付けで、**最低賃金**がバンコクその他6つの県で1日300バーツ（9.7米ドル）に引き上げ。その他70県では最低賃金は約40%引き上げられた。
- 2.3. 労使関係システム：
- 2.3.1. 全国中央労働団体：
- a. タイ労働会議 *LCT*（1978年設立。25,000人）（ITUC加盟。旧ICFTU加盟）*b
 - b. タイ労働組合会議 *TTUC*（1983年設立。2万人）（ITUC加盟。旧ICFTU加盟）*
 - c. 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）*
 - d. 国営企業労働組合総連合会 *SERC*（2000年再結成。30万人）*
 - e. 全国自由労働組合会議 *NFLC*（1978年設立。1万人）（独立系）
 - f. タイ全国労働会議 *NCTL*（1979年設立。3万人）（旧ICFTU加盟）
 - g. タイ産業労働者会議 *TCIL*（1989年設立。5,000人）（独立系）
 - h. 全国労働会議 *NCL*（1991年設立。2万人）（TTUCから分裂）
 - i. タイ労働総連合 *CTL*（1993年設立。3万人）（TTUCから分裂）
（他に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年に結成。
- 2.3.2. タイ製造業労組総連合 *CILT*の結成に向けて（インダストリアル結成後の動き）—*CILT*（15万3000人）結成に集う組織：
- a. タイ電子・電機・自動車・金属労組総連合 *TEAM**
 - b. タイ自動車労組会議 *ALCT*
 - c. タイ繊維・被服・皮革労連 *TWFT***
 - d. タイ電力労組 *EGATLU****
 - e. 郵便・電信・電話労組 *PTT LU****
 - f. タイ製紙・印刷労連 *PPF ****
 - g. タイ石油・化学労連 *PCFT*
 - h. 化学労連 *CWUA****
- *旧IMF加盟
**旧ITGLWF加盟
***旧ICEMタイ協議会 *TC*加盟
- 2.3.3. 全国中央使用者団体：
- a. タイ経営者連盟 *ECOT*（1976年設立。業種別43団体、1200社）
 - b. タイ産業貿易使用者連盟 *ECONTHAI*（1994年設立。業種別27団体、117社）
- 2.3.4. 労使利害関係の調整システム：
- a. 団体交渉—労使紛争処理機関（労働委員会、1975年設立；労働裁判所、1979年設立）—ストライキ—ロックアウト
 - b. ソーシャル・ダイアログ（社会的対話。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
- 3.3.5. 最近の労使関係の動向：
- a. 労使関係の一般動向（低い組合組織率2-3%、
 - b. 労使紛争の動向と特徴（ITUC年次報告など；ILO条約・基準違反—使用者の反組合的行為—組合活動家の解雇・配置転換・冷遇・ハラスメント—組合結成妨害—組合潰し—真摯な団体交渉の欠如、一部NGOの介入など）
 - c. 日系企業における労使関係の課題（JCM資料など参考に）
 - d. その他（赤い運動、など）（ビルマ人を中心に移住労働者200万人が就労）（不敬罪法の適用）

以上

=====
(備考) ディーセント・ワーク *Decent Work* の推進 :

1997 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 活動の基本姿勢を示す。「ディセント・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」）。

(注) 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：ディセント・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。域内労働組合の強調が必須。

「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社会保護の拡充、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。

=====
2013/09/30-10/01skojima

[付属資料 - I]

国際労働運動小史 (2013 年改訂)

[I] 労働組合の起源と、基礎の確立 (1764—1876 年) : 経済史的には産業資本主義の形成・黄金期に符合

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

[II] 労働組合運動と独占資本主義の時代 (1876—1914 年) : 経済史的にはいわゆる帝国主義への移行期に符合

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

[III] 二つの大戦間の労働組合運動 (1914—1939 年) : 経済史的には資本主義の全般的危機、または国家独占資本主義の時期に符合

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

[IV] **第二次世界大戦後の労働組合運動 (1945—1991 年)** 国際労働戦線の統一と分裂、東西冷戦構造・二つの経済体制のもとで

- 1945 年: **国際連合 *UN* の成立**
- 1945 年 2 月: 世界労働組合会議 (ロンドン)、世界労働組合連盟 *WFTU* 結成組織委員会の設置を決定
- 10 月: **世界労働組合連盟 *World Federation of Trade Unions, WFTU* 結成 (パリ)**
56 カ国 65 組織、6700 万人) (規約第 13 条 [ITS を WFTU の産業別労組部門 - 下部機構 - として統合する方針] をめぐり、ITS 側反対、欧米労組も ITS を支持して紛糾、実現せず—その後、アムステルダム・インターナショナル系とプロフィンテルン系との対立深まる。
- 1945 年 10 月: IFTU 解散
- 1946 年 5 月: 社会主義情報連絡事務局 *SI*
- 1947 年 6 月: 欧州経済復興計画 (マーシャル・プラン) —後の OEEC

- 1947年7月:共産党・労働者党情報局(コミンフォルム)設置
- 1947年11月:米労働総同盟 AFL、WFTU 加盟を否決-世界反共労働戦線を提唱
- 1948年3月:英 TUC、マーシャル・プラン参加国労組諮問委員会(後の OECD-TUAC の設置提唱)
- 1948年1月:ITS 会議が決議-WFTU と協力せず(自主独立路線の堅持)
- 1949年1月:英 TUC、米産別組合会議 CIO、WFTU の活動1年停止を提案(WFTU 執行委員会で)
- 1949年6月:英 TUC 招請による新組織結成準備会議開催
- 1949年11月:**国際自由労働組合連盟 *International Confederation of Free Trade Union Confederation, ICFTU* 結成(ロンドン)** 53カ国 59組織、4800万人) -スローガン「パンと自由と平和」
- 1951年:第2回 ICFTU 大会、「ミラノ協定」採択(ICFTU と ITS との関係を整理:相互不可侵・自主独立・連携)
- 1951年5月:第1回 ICFTU アジア地域会議(カラチ)、アジア地域組織 ARO 結成を決定
- 1951年7月:社会主義インターナショナル再建
- 1952年10月:WFTU 下部機構・産業別労組インターナショナル TUI 発足-12部門
- 1956年:ソ連共産党第20回大会、コミンフォルム解散決定
- 1957年:[**IMF 日本連絡事務所開設・東京**]-日本におけるオルグ活動開始
- 1959年2月:ICFTU 主催の ITS との連絡委員会廃止-ITS 主催による連絡会議発足へ(ジュネーブ)
- 1961年:(欧州経済協力機構 OEEC が発展的解消、OECD 発足) OECD 労組諮問委員会 TUAC 設立(ブラッセル)
- 1964年 **IMF 日本協議会 JC 結成、IMF ウィーン大会で IMF 加盟承認**
- 1966年12月:中ソ対立と、WFTU 第16回総評議会の中華全国総工会 ACFTU 除名
- 1968年:**国際労連 WCL**(国際キリスト教労連が改称)
 - チェコ事件-フランス・イタリア労組が、ソ連など派兵4カ国と対立
- 1969年2月:東西緊張緩和・オストポリティーター-西欧労組とソ連労組が接近。AFL-CIO、ICFTU 脱退へ(1982年復帰)
- 1970年代-1980年代:**発展途上国労組の興隆と国際連帯**-南アフリカ反アパルトヘイト闘争-韓国の民主化・労働者大闘争(’87-) -ポーランド自主管理労組「連帯」の実験・民主化への道-地域連帯-欧州労連 ETUC の発足、1973年。
 - 初のレイバー・サミット(ロンドン)、1977年5月-先進国首脳会議(サミット)への政策提言(関係国労組、TUAC、ICFTU)(以後、現在まで)
- 1978年:フランス労働総同盟 CGT、WFTU 脱退
- 1984年:ICFTU-ARO、ICFTU アジア太平洋地域組織 APRO に改称 **ICFTU-Asia and Pacific Regional Organisation, ICFTU-APRO**
- 1985年:**第26回 IMF 世界大会(東京)(初の日本開催、IMF-JC 受入れ)**
- 1989年:**連合、ICFTU 加盟承認**
- 1989年:ベルリンの壁崩壊

[V] **冷戦構造の崩壊と、経済グローバリゼーション時代(1991~)**:新古典派理論・市場経済主義-ネオリベラリズムの徘徊のもとで

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

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

[VI] 国際労働戦線の統一とグローバリゼーション時代(2006年-)

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

以 上

=====

2013/01/18-skojima

J I L A F (国際労働財団) の活動について

— 齋 藤 亮 J I L A F 現地支援グループリーダー
 — 大 辻 由 起 J I A L F 現地支援グループ



国際労働財団 (JILAF) の活動について

公益財団法人国際労働財団
 現地支援グループ
 グループリーダー
 齋藤 亮

アウトライン

1. JILAFとは
2. 現地支援事業概要
3. タイ労働運動を取り巻く情勢等
4. タイ・ASEAN諸国をめぐる情勢等
5. 質疑応答

1. 国際労働財団とは

- 国際労働財団 (JILAF) は、1989年5月、連合によって設立されたNGO (非政府組織) であり、NPO (非営利団体)
- 「開発途上国の自由にして民主的な労働運動の発展と健全な社会・経済開発に寄与する」ことを目的とし事業を展開
- 主な事業は
 - ・ 招聘事業
 - ・ 現地支援事業
 - ・ 広報
 - ・ 人材育成

2. 現地支援事業概要

現地支援事業

- 労働関係・労働政策セミナー
- 労働関係・生産性セミナー
- 職場の環境改善プログラム
- 児童労働撲滅のための学校プロジェクト
- SGRA事業**

2. 現地支援事業概要: SGRA事業について

① 事業名
 国際労使ネットワークを通じた組織化による草の根支援事業
 Supporting Grass Roots Activities through the International Employer's and Worker's Network (SGRA)

② 目的
 政・労・使三位一体協力体制のもと、教育支援や職業訓練などの人材育成を行ない、低所得者、女性、障がい者をはじめ、公的サポートの行き届かない人々やインフォーマルセクター労働者の生活向上と貧困層の底上げ等を目的に実施

2. 現地支援事業概要: SGRA事業の枠組み



The diagram shows a central box for 'SGRA事業' (SGRA Activities) with '労働組合' (Labor Union) at the center. It is supported by 'ILO' (International Labour Organization), 'NGO', and '政府' (Government). The labor union is connected to '労働者' (Workers) and '使用者団体' (Employer Groups). The central box lists activities: '教育セミナー' (Education Seminar), '職業訓練' (Vocational Training), and '労働関係の改善' (Improvement of Labor Relations). An arrow points to '生活の向上' (Improvement of Living), which leads to 'インフォーマルセクター労働者の生活向上' (Improvement of Living for Informal Sector Workers).

2. 現地支援事業概要: SGRA実施地域

タイ	ネパール	バングラデシュ
人口: 66,494,598 労働人口: 36,760,000 (55%) 女性労働人口: 19,300,000 (31%)	人口: 26,224,606 労働人口: 11,700,000 (45%) 女性労働人口: 1,900,000 (16%)	人口: 152,236,000 労働人口: 46,300,000 (31%) 女性労働人口: 24,075,000 (16%)
失業率: 4.4% 就業者: 32.2% 就業者: 3%	失業率: 2.3% (下位水準) 就業者: 33% 就業者: 4%	失業率: 5.1% (下位水準) 就業者: 33% 就業者: 4%

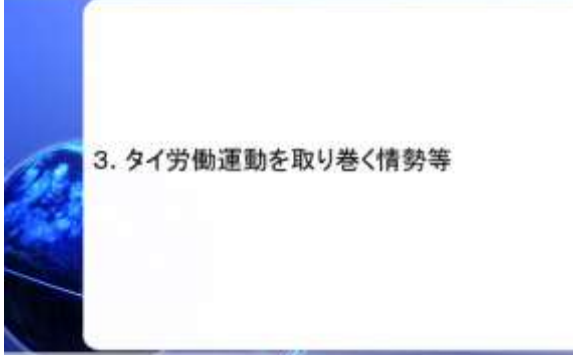


2. 現地支援事業概要: SGRA事業の様子



Four photographs showing group photos of participants and staff at various SGRA activities in different locations.

3. タイ労働運動を取り巻く情勢等



4. タイ・ASEAN諸国をめぐる情勢：様々なグループ化



4. タイ・ASEAN諸国をめぐる情勢：タイのFTA



4. タイ・ASEAN諸国をめぐる情勢：

ASEAN (東南アジア諸国連合)



4. タイ・ASEAN諸国をめぐる情勢： アセアン共同体(ASEAN Community - AC)、2015年～

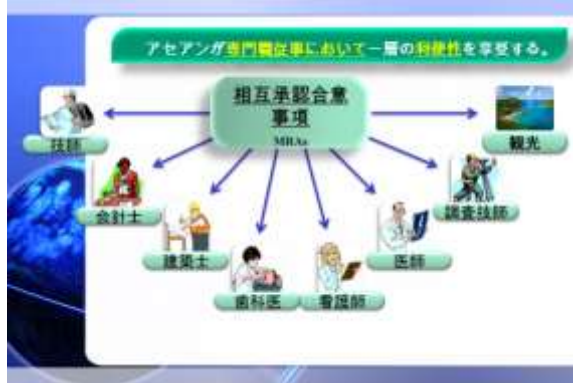


4. タイ・ASEAN諸国をめぐる情勢：アジア経済共同体(AEC)

目的: 以下に示すAECブルーノート (AEC Blueprint) の枠組における4つの目的

- 単一市場・生産拠点化
 - 商品・サービス・投資・熟練労働力の自由な流通
 - 資本流通の更なる自由化
- 経済競争力の強化
 - 競争政策
 - 消費者保護
 - 知的財産権
 - 基盤
 - e-ASEAN 租税政策
- 平等な経済発展
 - 中小企業開発支援
 - 開発格差の是正
 - 官民の参画
- 世界経済に即した統合
 - 経済政策の調整
 - 製造・販売ネットワークの構築
 - 域外国との FTA 締結

4. タイ・ASEAN諸国をめぐる情勢



4. タイ・ASEAN諸国をめぐる情勢：タイの潜在能力

国	人口 (千人)	国	GDP (100億米ドル)	国	GDP per Capita (100)	国	Total Trade (100億米ドル)
シンガポール	294,881	タイ	708,032	シンガポール	43,038	シンガポール	690,271
マレーシア	29,812	マレーシア	218,719	マレーシア	28,838	マレーシア	277,711
インドネシア	243,230	インドネシア	238,849	インドネシア	8,262	インドネシア	384,331
フィリピン	107,312	フィリピン	227,015	フィリピン	4,775	フィリピン	263,442
タイ	65,563	タイ	589,236	タイ	3,021	タイ	154,993

国	FDI Inflow (100億米ドル)	国	Change in FDI Inflow (%)	国	Tourist Arrival (千人)	国	Change in Tourist Arrival (%)
シンガポール	38,328	タイ	525.8	シンガポール	24,317	シンガポール	33.8
マレーシア	12,757	マレーシア	181.2	マレーシア	17,036	マレーシア	25.1
インドネシア	8,893	インドネシア	122.3	インドネシア	20,311	インドネシア	28.0
フィリピン	8,880	フィリピン	28.1	フィリピン	4,720	フィリピン	12.4
タイ	3,778	タイ	45.2	タイ	3,026	タイ	28.3
シンガポール	1,713	シンガポール	18.1	シンガポール	2,292	シンガポール	8.1

出典：2010年 アセアン事務局



<p>第8回JCM国際労働研修プログラム</p> <p>海外実地研修 訪問組織・研修内容 2013年10月27日－11月2日</p> <p>国内研修1 2013年9月30日－10月1日</p>	<p>2013年10月28日(月)</p> <ul style="list-style-type: none"> 09:30 在タイ日本大使館訪問 <ul style="list-style-type: none"> タイの政治・経済・労働事情に関するレクチャー <ul style="list-style-type: none"> 対応: 金子雄樹 第一書記官・厚生労働省アタッチェ 対応: 伊藤佳記 第一書記官・連合鉄道(電力総連/東北電力) 14:00 JETRO(日本貿易振興機構)訪問 <ul style="list-style-type: none"> 「JETROは、貿易・投資促進と開発途上国研究を通じ、日本の経済・社会の更なる発展に貢献することをめざして、日本企業の海外展開支援、外国企業の日本への誘致、日本の通商政策への貢献、開発途上国の支援と研究を行っています」(ウェブサイトより) タイの労使関係(経営側の視点から)についてのブリーフィング <ul style="list-style-type: none"> 対応: 矢島洋一 専門家
<p>2013年10月28日(月)</p> <ul style="list-style-type: none"> 15:30 ACILS(アメリカ国際労働連帯センター)との懇談: ホテル内会議室での開催を予定 <ul style="list-style-type: none"> アメリカのナショナルセンターであるAFL-CIOが1997年に設立したNPO。 連邦政府からの予算配分や、民主党系基金、AFL-CIOおよびその加盟組織からの寄付によって運営されている。 年間予算は3,000万USDドル、アジアではバンコクのほかにジャカルタに事務所を持つ。 <ul style="list-style-type: none"> 対応: ロバート・バイコフスキー 所長 	<p>2013年10月28日(月)</p> <ul style="list-style-type: none"> 18:00 JILAF(国際労働財団)バンコク事務所との懇談: ホテル近辺のレストランにて <ul style="list-style-type: none"> タイの労働組合の状況について JILAFバンコク事務所の活動について <ul style="list-style-type: none"> 対応: 関口輝比古 所長 対応: タイ人スタッフ
<p>2013年10月29日(火)</p> <ul style="list-style-type: none"> 10:00 タイ労働省訪問 <ul style="list-style-type: none"> タイの労使関係について(行政の視点から) <ul style="list-style-type: none"> 対応: アルティット・イツサモ 労働保護・福祉局長 15:00 ECOT(タイ経営者協会)訪問 <ul style="list-style-type: none"> タイの労使関係について(タイ人経営者の視点から) <ul style="list-style-type: none"> 対応: シリワン・ロムチャット 事務局長 18:00 日本人経営者との懇談: ホテル近くのレストランにて <ul style="list-style-type: none"> タイの労使関係について(日本人経営者の視点から) <ul style="list-style-type: none"> 吉原茂充 FGT(フジツク・ゼネラル・タイランド) 常務 悠和邦 泰チョンブリ・ラヨン 日本人会 会長 	<p>2013年10月30日(水)</p> <ul style="list-style-type: none"> 日タイ金属労働者交流集会 <ul style="list-style-type: none"> タイの金属労組(TEAMおよびALCT)を通じて労働組合代表の参加を要請 下記の議題に関し日本とタイ双方から報告、質疑応答を行う。 <ul style="list-style-type: none"> 議題1: 両組織の紹介 議題2: 日常的な労使間の話し合いの仕組みについて 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 同時通訳形式 交流夕食会 <ul style="list-style-type: none"> 通訳を5名追加手配 タイの金属労組にレストランの手配を依頼
<p>2013年10月31日(木)</p> <ul style="list-style-type: none"> TEAM(タイ電子・電機機器・自動車・金属労働者連合) <ul style="list-style-type: none"> TEEF(タイ電子・電機機器労働者連合)、TAW(タイ自動車労働者連合)、TMF(タイ金属労働者連合)、CMT(タイ金属労働者総連合)で構成。 10:00 工場見学・労使との懇談 <ul style="list-style-type: none"> TEAMを通じ、加盟組織に訪問手配を依頼 ウェルグロウ工業団地内にあるパナソニック・タイランドを訪問予定。 15:00 TEAM本部事務所訪問 <ul style="list-style-type: none"> TEAM本部にて、産別としての活動の紹介(最低賃金確保、社会保障、ILO条約批准) タイの労働運動や今後の活動について 訪問後、近隣のレストランにてTEAM役員との交流夕食会実施 	<p>2013年11月1日(金)</p> <ul style="list-style-type: none"> ALCT(タイ自動車労働会議) <ul style="list-style-type: none"> タイ・トヨタ・イズ・タイランド、ヒノ・タイランド、タイ・ホンダなどメーカーが中心の労連で構成。 10:00 工場見学・労使との懇談 <ul style="list-style-type: none"> ALCTを通じ、加盟組織に訪問手配を依頼。 サムトプラカーンのイズ・タイランドを訪問予定。 15:00 ALCT本部事務所訪問 <ul style="list-style-type: none"> ALCT本部にて、産別としての活動の紹介。 今後の活動(特にインダストリアル加盟に向け)。 訪問後、近隣からのケータリングで本部事務所内にてALCT役員との交流夕食会実施。

タイの金属労組について

- ・ タイの労働組合法では、労働組合の登録は3階層のみが規定されている。
 - UNION: 業種・企業別に形成できる。5人以上の企業の従業員を7同様の産業に従事する労働者の組織として結成することも可能。
 - FEDERATION: 労働→原則複数の企業別の組織が結成
 - CONGRESS: ナショナル・センター→原則複数の労連が結成
- ・ 単組以外では任意団体として登録しない場合もある。

	TEAMの場合	ALCTの場合
UNION	訪問先：パナソニック・タイランド労働組合 (TAM:タイ自動車部品労働組合は複数の企業の従業員で結成されている)	訪問先：イスズ・タイランド労働組合
FEDERATION	TEEF(タイ電子・電機機器労働組合連合) (そのほかTAWなど)	タイ・イスズ労連 (そのほか、タイ・トヨタ労連など)
CONGRESS	(なし)	「ALCT」
任意団体	「TEAM」→インダストリアルへの加盟窓口	
任意団体	「TLSC(タイ労働連帯委員会)」	

タイの金属労組

- ・ ALCTの加盟組織はもともとTEAM傘下のTAW加盟。
- ・ 組織の方向性の違いからいくつかのメーカーおよびサプライヤ労組がTAWを脱退。当初はTEAM/TAWとALCTの関係は非常に険悪であった。しかし・・・
- ・ 2012年6月インダストリアル結成
 - IMF(国際金属労連)、ICEM(国際化学エネルギー鉱山一般労連)、ITGLWF(国際繊維被服皮革労連)が統合。
 - タイ国内のそれぞれの加盟組織がインダストリアルへの加盟一本化やさらには統合について議論を開始。
- ・ 2013年10月6日CILT(タイ産業労働総連合)結成大会開催。
- ・ ただ、各組織のCILTへの加盟形態は今後の議論にゆだねられる。

IMF-JC 国際労働研修プログラム・国内研修 1
2013年9月30日-10月1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 (案)

I はじめに

第 I 部 国際労働運動について

1 はじめに

1-1 「国際 *international*」とは：一用語・国際的 *International* の登場：
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年で論述（ベンタム：1748-1832年。英国の哲学者・法学者）。International Jurisprudence（国際法原理）として。

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：社会正義・経済正義・平和を求めて

一運動の基盤：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）

一経済・資本のグローバリゼーション（誘因：規制緩和・ICT・輸送手段一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（IMF/WB：新自由主義的政策、経済的社会的規制緩和・民営化、年金改革、労働市場の弾力化、貿易・資本移動の自由化、緊縮政策）

一社会的次元 *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 *CLS*）の欠如—WTO、FTA など、貿易・投資協定・・・

一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？

一富の分配・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 *FTZ/EPZ* における労組結成禁止など、労働行政上の権利規制が深刻。ソーシャル・セーフティ・ネットの不備。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

一個別的利益重視 *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
- WTO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 (CSR)*の課題—中国のWTO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（NAFTA。米州自由貿易協定 *FTAA* への拡大方向）；アジア太平洋経済協力会議 *APEC* など—サブ・リージョナリズム：ASEAN、MERCOSUR など—多国間・二国間の自由貿易協定 *FTA* および経済連携協定 *EPA*
- 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 二極化へ向かう状況（グローバル化の負の局面）

3-2-1 貧困・格差問題

—WB報告「1980-1990年代の経済成長と貧困の関係」（2000年）

（結論）：“グローバリゼーションでも、貧困は減らず。”

—国連ミレニアム開発目標 *MDGs*（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 *WDF*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

—OPEC石油収支蓄積、NIES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GDP平均330ドル、ASEANの他の6カ国は7000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, LLDC*」の存在

—72年第3回UNCTAD総会、LLDC特別措置決議

—1974年国連特別総会、「新国際経済秩序 *NIEO* 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, MSAC*」アフリカ中心に32カ国認定、75年42カ国認定（総計10億3000万人、南総人口の約50%）

—累積債務問題の発生

3-2-4 国家と民族と宗教の問題

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

3-2-5 「中国」の登場—世界の工場・世界の市場—WTO加盟とその存在感

3-2-6 米国発金融メルトダウン（リーマン・ショック）と実体経済へのインパクト：世界同時不況、など

3-3 国際場裡における主要なロール・プレーヤー

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

—国際労組総連合 *ITUC*；グローバル・ユニオン・フェデレーション *GUF*；および、OECD労組諮問委員会 *TUAC*

（注）ITUCが全国中央労働団体の国際組織とするなら、GUF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。OECD-TUACは、OECD加盟国労組で構成する諮問機関。これら3者の共同戦線 *common front* をグローバル・ユニオンズと呼称。これに欧州労連 *ETUC* が加わることがある。

地域組織：ITUCアジア太平洋地域組織 *AP*；GUFの地域組織・事務所；欧州労連 *ETUC*・欧州産別労連（EIF—欧州金属労連 *EMF* など）

3-3-2 使用者団体：国際使用者連盟 *IOE*、アジア太平洋使用者連盟 *CAPE*、欧州使用者連盟 *UNICE*、など

3-3-3 政府間機関：ILO、OECD、WB、IMF、WTO、UNIDO・・・

3-3-4 NGOs：アムネスティ・インターナショナル *AI*、国際労組権センター *ICTUR*、など

=====

◀Box 1▶ 自立した労働運動を支える基盤—普遍的価値 *universal value*

国際労働機関 ILO の国際労働基準、とくに中核的労働基準 *core labour standards, cls* : (4分野8条約)

団結権	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)
強制労働	第 29 号 強制労働 (1930 年)
	第 105 号 強制労働の廃止 (1957 年)
処遇平等	第 100 号 所得平等 (1951 年)
	第 111 号 差別 (雇用・職業) (1958 年)
児童労働	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* の推進)

=====

3-4 グローバル・ユニオン・フェデレーション 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

3-4-1 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

3-4-2 共通する行動方式

- (1) 加盟組合の擁護・支援・連帯・ネットワーキング
- (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) (代表制)
- (5) 情報交換・調査分析・発信
- (6) 同盟勢力の形成など

3-4-3 GUF の行動方式 (順不同)

(1) 代表性 *representation*: NGO まあはは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・影響力 (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・多国籍企業データバンク。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*、「労働時間の購買力比較」、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 (03年3月28日)、拘留中の韓国金属労連幹部釈放へ。南ア金属労組幹部の死刑撤回・釈放 (アパルトヘイト時代) など

(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。UNESCO 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。

- ・FJ－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－組合建設・強化の用具。加盟組織や地域組織・地域事務所、ドナー組織との連携。
- (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－
- ・「TNC ネットワーキング」構築 (連帯行動)
- ・「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* とも呼ぶ)
- ・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*)
- ・ITGLWF－(i) トリンプなど
- (9) その他・GUF 地域組織の活動
- －IMF－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 (東アジアは西原 IMF-JC 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

3-4-4 当面する組織的課題： (さらなる組織統合など－IMF、ICEM、ITLWGF)

3-5 国際労組総連合 *ITUC* の活動展開

- 3-5-1 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)
- 3-5-2 共同戦線： グローバル・ユニオンズ－GUF; OECD-TUAC と共に
- 3-5-3 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－IMF; WB; WTO; OECD など国際機関; および G7 / G8 サミット (近年 G20 も); APEC、ACEM など政府間会合; ILO 対策
- 3-5-4 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－
 - (1) 公正な貿易・投資ルールの確立・実施 (WTO、FTA・EPA への中核的労働基準 *CLS* 重視の条項)
 - (2) 多国籍企業の公正な行動を求める規制 (OECD ガイドライン、ILO 三者宣言の適用、グローバル枠組み協定の締結に向けて)
 - (3) 国連ミレニアム開発目標 *MDGs* の達成
 - (4) ILO のディーセント・ワークの促進、など

- 3-5-5 日本で初の ICFTU (ITUC 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 WCL 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, CGU* 設立の可能性論議へ (事務局体制の創出とその ICFTU 内への取り込み企図) など
- 3-5-6 国際労働組合総連合 *International Trade Union Confederation, ITUC* の結成—国際労働戦線の統一 (ICFTU、WCL が解散。8 カ国のナショナルセンター も加盟: コロンビア CUT、アンゴラ UWTA-CS、アルゼンチン CTA、マダガスカル FISEMA、フランス CGT、ポーランド OPZZ、ナイジェリア TUC-N、ネパール GEFONT) (日本からは**連合**が加盟)
 —結成: 2006 年 11 月 1 日、ウィーン。154 カ国、306 組織、1 億 6800 万人
- 3-5-7 ITUC アジア太平洋地域組織 AP の活動
 先行組織・ICFTU-APRO の活動: ICFTU-APRO 「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 (1997-98 年) への対応: 国際金融機関 IFI との対話、ソーシャル・セーフティ・ネット SSN 確立への取り組み、など。(APEC 対策—ICFTU-APRO (現 ITUC-AP) 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 (04 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))
- 3-6 OECD 労組諮問人会 *TUAC* (注) の活動
 (注) OECD 加盟 30 カ国 56 労組ナショナル・センターで構成、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。
 —最高決議機関は念 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。
- 3-6-1 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。
 —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

ー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）

3-7 使用者団体

3-7-1 欧州使用者連盟 IOE

3-7-2 アジア太平洋使用者連盟 CAPE

3-7-3 欧州使用者連盟 UNICE など

3-8 国際機関（政府間機関）の動き

3-8-1 国際労働機関 *International Labour Organisation, ILO*（注）

（注）1919年 WWI 終戦。ヴェルサイユ条約により設立

（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。

（2）三つの基本原則の再確認：

- ・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及する権利を持つ、
- ・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、
- ・この基本原則に照らして、経済的・財政的な国際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・・・）

（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。-00年から毎年、適用・実施状況に関しフォローアップ、中核的労働基準の4分野・8条約について、ILO総会で報告。

「社会正義に関する宣言」（2008年総会で採択）

（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を審査・当該国政府への勧告

（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。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・ワーカー」四つの戦略：（1）雇用確保、（2）中核的労働基準の確立、（3）社会的保護の拡充、社会的対話（三者構成主義）の促進、（4）社会的対話（三者構成主義）の促進。ジェンダー・イシューが共通項

（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。

（7）「社会正義に関する宣言」（2008年）。

（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。

3-8-2 国際連合 *United Nations, UN*

ー世界人権宣言 *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

ー結社の自由、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

ー雇用に関する権利、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

(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

(2) 社会開発サミット

(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(2,015年までに貧困の半減など)

3-8-3 国際通貨基金 *IMF*・世界銀行 *WB*

(1) グローバル・ユニオン *GUs* との定期協議(2年ごと)

(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)

(3) 国際金融公社 *IFC*: *CLS* を民間への貸付条件に

3-8-4 世界貿易機関 *WTO*

(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 *CLS* 報告挿入問題

－自由貿易加工区 *FTZ/EPZ* の *WTO* 原則違反の提起

－*WTO* 香港閣僚会議(05年12月) 声明案をめぐるせめぎ合い(95年、シンガポール閣僚会議のまとめ：*WTO*-*ILO* 協議合意の有効性が進展せず)

3-8-5 国別・地域別政策のインパクト

(1) 一般特惠関税制度 *Generalised System of Preferences (GSP)*

－米国、カナダ、ノルウェー、日本など国別の政策

－欧州連合 *EU* のインセンティブ・アプローチ(違反国に対し米国との差別化)

(2) 自由貿易協定 *FTA*: 米チリ *FTA*、国内労働法及び *CLS* の遵守義務(紛争調停委に労組の参加など) 他

3-8-6 非政府団体 *Non-Government Organisation, NGO*

(1) アムネスティ・インターナショナル *Amnesty International, AI* (注)

(注) 1961年発足。民間の国際的人権擁護団体(事務局－ロンドン)

会員：140カ国100万人－1977年ノーベル平和賞受賞

(2) 国際労働組合権センター *International Center for Trade Union Rights, ICTUR*

(3) その他：Human Rights Watch、China Labour Watch など多様、労働運動と目的を同じくする *NGO* (モノカルチャー的)

3-9 国際労働運動の将来：社会的拮抗勢力 *social counterforce* として

第 II 部 日本の労働組合の役割（3-4-3 項 GUF の行動方式との関連付け）

—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。

1 歴史的経緯を顧みる

1-1 IMF-JC 結成の由来

労働戦線の分裂と統一：「国際連帯の窓口」論から「共闘組織」の確立へ—国際連帯組織 IMF への JC 一括加盟（その意義、発言力：日本金属労働者の声、行動力）—賃金闘争の主導的役割—労働戦線統一へのインパクト（連合結成）、など

（IMF-JC 結成の時代的背景）：日本、1964 年開放経済体制へ（IMF 第 8 条国移行 & OECD 加盟）—関税障壁撤廃—日本の対応：企業合理化（競争力強化と雇用対策）・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」：国際的な公正労働基準の確立、自由で公正な貿易に向けて（戦前の黄禍論 *yellow peril* からの反省）。

—新たなる出発（IMF-JC 結成 40 周年：1964—2004 年を踏まえて）

2 IMF-JC の未来・方向性：国際連帯の在り方を問う（国内活動と国際活動の統合一体化は可能か）—

2-1 運動のレゾナードル（存在意義）を問う—社会的公正 *social justice* を求めて

2-2 企業内完結型労使関係の枠を超えて—運動の視座を何処に据えるか

2-3 組織の再検討（国際組織レベルの統合を踏まえて）—インダストリアルにおける金属の連帯は？ JCM の国際活動特化の考え方の是非

2-4 国際的責任と役割

（1）物心両面における国際貢献—応分の財政負担—国際組織執行部・書記局レベル—国際組織各種機関レベル—国際組織の実践活動レベル、など

（2）日系企業対策、とくに労使紛争時—

「連帯は慈善 *charity* に非ず」（国際組織の中で加盟組織は相互対等、相互信頼、相互協力・連帯行動）—団体交渉時の協力（財務資料の提供、など）—紛争時の協力（親企業への働きかけ、調整役、連帯行動など）—日常活動の中で：海外事業所労組組織との相互交流・協議、人材養成・組合建設 *union building* 協力など、

（3）親企業対策：労使協議における知見の共有—ILO 基準の遵守など国際ルール（内なる国際化。OECD ガイドライン、UN グローバル・コンパクト、など）重視の働きかけ、超国家企業 *TNC* 労組ネットワークの構築、グローバル枠組み協定 *IFA* の締結推進—グローバルなソーシャル・ダイアログ（グループとしてのボーダレスな労使対話）、など、—企業内完結型の労使関係からの脱却

（4）日本からの知見の発信（とくに発展途上国の制労使に向けて）

・発展の「社会的側面 *social dimension*」の重視：（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：日本を発展させた産業民主制 *industrial democracy*—自由にして民主的な労使関係（労使対等・労使自治の原則に立つ、労使ウィン=ウィンの関係）

—労使協議（持続的成長）と団体交渉（分配）の連鎖—労組の社会的責任、国際労働運動のなかで・

2-5 その他

2-5-1 人材の育成（国際関係）、など

2-5-2 その他

II 終りにあたって

・グローバルな連帯組織と国別労働運動との連携を考える：

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

「1人の痛みは、みんなの痛み」*Hurt to one, hurt to all.*

・ILO 初代事務総長アルベール・トマ *Albert Thomas* の言葉：

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

以 上

海外実地研修

**海外実地研修
日程（案）**

2013年10月27日（日）

【自動車総連、電機連合、JAM、全電線からの参加のみなさん】

08：30 成田国際空港第1ターミナル南ウィング集合

10：45 TG641 便にて成田国際空港発

15：45 バンコク・スワンナブーム国際空港着

【基幹労連からの参加のみなさん】

08：30 成田国際空港第2ターミナル集合

10：50 JL717 便にて成田国際空港発

16：00 バンコク・スワンナブーム国際空港着

2013年10月28日（月）

09：30 在タイ国日本大使館訪問

14：00 JETROタイ事務所訪問・専門家によるブリーフィング

15：30 ACILSとの懇談

会場：グラント・センターポイント・ラチャダムリ

17：00 JILAFとの懇談

会場：グラント・センターポイント・ラチャダムリ

2013年10月29日（火）

10：00 タイ経営者団体（ECOT）訪問

15：00 タイ労働省訪問

バンナーへ移動

18：00 日本人経営者との懇談

2013年10月30日（水）

09：00 日タイ金属労働者交流会議

2013年10月31日（木）

10：00 工場見学（パナソニック）

15：00 労働組合事務所（TEAM）訪問

2013年11月1日（金）

10：00 工場見学（ニッサン）

15：00 労働組合事務所（ALCT）訪問

2013年11月2日（土）

【自動車総連、電機連合、JAM、全電線からの参加のみなさん】

08：00 TG676 便にてバンコク・スワンナブーム国際空港発

15：50 成田国際空港着

【基幹労連からの参加のみなさん】

08：15 JL708 便にてバンコク・スワンナブーム国際空港発

16：05 成田国際空港着

2013年10月28日（月） 在タイ日本国大使館



金子一等書記官

訪問日時：2013年10月28日（月）09：30—
訪問先：在タイ日本国大使館
対応：金子雄樹彦 一等書記官
内容：

【プレゼンテーション資料】

1. タイ王国外観
 - 国土面積 51.4 平方キロメートル（日本の約 1.4 倍）。
 - 人口 6,408 万人（2011 年）（日本の約半分）
 - 大多数がタイ族。その他華僑、マレー族、少数民族等
 - タイ語が公用語。仏歴を使用（西暦 2013 年は仏歴 2556 年）。
 - 仏教徒 94%（国教ではない。上座部仏教）、イスラム教徒 5%
 - 13 世紀のスコータイ王朝が現王朝の基礎。その後アユタヤ王朝（14～18 世紀）、トンブリー王朝を経て現在のチャクリー王朝（1782 年～）に至る。1932 年の立憲革命を経て、立憲君主制に移行。
 - ラーマ 9 世（プミポン・アドゥンヤデート国王：御歳 85 歳、1946 年即位）の治世。
 - 現行の憲法は 2007 年 8 月制定
 - 議会は上下院の二院制。上院 150 名（公選 77 名、任命 73 名）、下院 500 名（小選挙区 375 名、比例区 125 名）。
 - 2011 年 7 月の下院総選挙でタイ貢献党が第 1 党になり、民主党から政権を奪取。インラック首相（タクシン実妹）の下で連立政権 2 年目
 - 政府予算（2013 年 10 月～2014 年 9 月）は 2 兆 5,000 億バーツ（約 7.9 兆円）。
 - 伝統的に全方位外交・バランス外交を維持。
 - 不敬罪（刑法 112 条、最長で禁固 15 年）

政治体制は日本の明治時代のような情勢、立憲君主制とされているが、国王の権力はその枠外にある。軍部や警察の力が強い。役所の権力も強い。

任命議員とは国王の任命によるもの。憲法改正議論のなかで、議員をすべて公選制にする修正が国会を通過した。赤シャツ派にとっては悲願の達成。

2. 経済総論

- 名目 GDP は 11.3 兆バーツ（3,656 億ドル）で、世界 32 位。同 3 位の日本（476 兆円・6.0 兆ドル）の約 16 分の 1。なお、世界第 1 位はアメリカで 15.6 兆ドル、第 2 位は 8.2 兆ドル。（IMF）
- ASEAN 地域内での順位は、1 位インドネシアで 8,780 億ドル、2 位タイ、3 位シンガポール 2,760 億ドル。（IMF）
- 1 人当たり GDP は 5,384 ドルで、90 位台。日本は 46,736 ドル（同 13 位）で、額で約 9 分の 1。なお、中国は 6,076 ドル（同 87 位）、シンガポールは 51,162 ドル（同 10 位）。（IMF）
- 2012 年末からバーツ高が進み、2013 年 5 月には 1 バーツ=3.5 円、1 ドル=28.6 バーツとなったが、現在は 1 バーツ=3.2 円、1 ドル=31.1 バーツ。

3. 最近の経済情勢

○2008年前半まで対前年同期比5%前後の経済成長を続けていたが、同年後半からは、政局の不安定化と世界経済危機の影響で成長率が低下。その後世界経済の回復から輸出、生産が増加し、2009年第4四半期には、洪水災害の発生等により-9.0%となった。その後着実な回復を見せ2013年第4四半期は18.9%と大幅に増加。内需と外需の双方が拡大したため。特に投資が増加した（前年同期比で民間投資+21.7%、公的投資+31.1%）
○直近の2013年第2四半期は2.8%。第1四半期の5.4%から半減。輸出減・消費減のため、前期比減。

4. セーフティネット諸制度

○雇用サービス（職業紹介）
○技能訓練
○社会保障基金

5. 労働組合・労働争議の現状

○労働組合は民間企業労組1,329（加入者数38万人余）、公営企業労組44（同18万人余）。組織率は2%前後。事業所10万カ所当たりの労働組合数は400弱。
○ナショナルセンター（労使関係法上の労働評議会（Labour Union Council））は13あり、労働連合（Labour Union Federation。産業または使用者が同じ）は19あって、タイの労働運動は分立。分裂の様相。
○労働争議件数は、年間100件前後と比較的安定して推移しているが、2011年はストライキ・ロックアウト数が増加した。ただ、これは公式数であり、手続きを踏まない非合法ストや、残業拒否・休出拒否などは含まれていない。これらの形態での闘争は日常的に見られる。
○景気悪化時には労使関係の悪化、労働争議の増加が懸念（手段が公道閉鎖、違法ピケなど過激化の傾向）。

6. 日系企業の労使紛争

○JCC調査によれば、回答した会員企業の労使紛争の発生件数は、2009年35件、2010年29件、2011年24件、2012年27件となっている。
○2008年までは全体として安定。2009年前半、景気悪化に伴う雇用調整に関しては大きな混乱はなかった。
○しかし2009年後半に入ると、労働条件変更や会社統合等からみ労働争議が散見されたが、景気回復の兆しが現れると、賃金改定や賞与に関する交渉で争議が頻発。手段は過激なものも見られ、公道閉鎖や違法ピケ、生産設備の破壊等の違法争議が展開された。
○2010年以降は沈静化の傾向を示し、過激な争議態様はあまり見られなくなった。その代わりに最近では、大使館等への抗議活動、マスコミを利用したアピールが頻繁に行われる傾向があるほか、タイ国会議員への陳情によるタイ国会の介入も増加しつつある。

7. 労使紛争の要因の考察

<経営側：日本と同じノリで会社運営しようとする>
○タイ人気質・タイ社会・タイ労働法の不十分な理解
○労使間コミュニケーション不足
○「日本型雇用」の発想しか持っていない
○そもそも労使関係への理解・経験がない
<労働側：甘え・メンツ重視・近視眼的>
○上部組織や外部アドバイザーによる争議行為の指導、それへの盲従
○騒ぐと何とかしてもらえる、謝れば何でも水に流してもらえる、という意識
○目の前の利益を重視し、長期的・良好な関係の構築には興味なし
→成熟した関係に至るにはまだ先は長い

8. 労働力不足

○タイ政府の籾米担保融資制度などにより、リーマンショック後の2009年以降、農業人口の工業地域への移動は起きていない。民間からは、農業部門から産業部門への労働人口の移動を促進したり、外国からの労働力の導入を拡大したりするべき、との意見があるが、労働省はそのような政策を行う気配なし。
○これに加え、旺盛な民間投資によって、製造業での工場新設・拡張が相次いでおり、人手不足に拍車をかけている。軽工業や建設業では、外国人労働者がいなければ成り立たない状態になっている。
○外国との労働者の送り出し・受け入れには政府（労働省雇用局）の関与を義務づけ。労働者の受け入れに関しては、法令上、近隣3国や他の国（ベトナム、バングラデシュ等）の政府との間でMOUを結んで受け入れを行うことが可能であり、実際に受け入れも行われているが、低調。
○ミャンマー、ラオス及びカンボジアの近隣3国からの違法移民労働者については、2008年以降「合法化」の手続きがとられ、登録と国籍確認により就労許可が付与されてきた。現在までに125万人あまりが「合法化」している。（2012年労働省雇用局）が、国籍確認手続き未了の者も多く、現在も進行中。

○なお、タイは労働力受け入れ国である一方、送り出しも行っている。2011年には約14万8,000人のタイ陣労働者が台湾、シンガポール、韓国、UAE等で就労している（うち日本へは9,300人であったが、洪水被災企業からの受け入れが行われたことにより、前年比3,000人増）。

9. 最低賃金の引き上げ

○現在の政権与党であるタイ貢献党は、2011年7月の下院総選挙の前から、最低賃金の全国一律300バーツへの引き上げを公約として主張。選挙勝利後の同月6日には、最低賃金の300バーツへの引き上げを2012年1月にも実施する方針が示された。

○労働省賃金委員会での議論を経て、2011年11月22日の閣議により、①2012年4月1日よりバンコク都等計7都県で最低賃金を300バーツに引き上げること、及びその他県でも約39.5%引き上げること、②2013年1月1日からは全県一律300バーツとされること、③2014年、2015年は引き上げがないこと、が決定された。①②ともにタイ経済界からの反発があったが、予定通り実施されている。

○企業への代償措置も種々実施されている。2013年の引き上げを受けて、社会保障基金（年金、失業保険等）への労使負担額の引き下げ（賃金の5%→4%）、中小企業にタイする生産性改善ローン（低利融資）の実施や賃金上昇分の経費の1.5倍の経費形状等の支援パッケージが実施されている。

○また、法人税率は段階的引き下げが実施されており、2012年から30%から23%に、2013年からさらに20%へと引き下げられた。

○タイ経済界はこれら代償措置は効果が小さいとして、歳珍引き下げに伴う賃金上昇分を補償基金（500億バーツ規模）で補填することを要求し、政府への要求を行ったが、政府側には動きはない模様。

○引き上げの影響については、物価の急激な上昇等はこれまでのところ報告されていないが、全国一律としたことにより、特に地方部で、中小企業の倒産や、倒産を隠れ蓑にした脱法営業などが起きている、とする報道もある。

【質疑応答】

Q（JCM）

- ・日本では残業には割増率があるが、タイでは？
- ・タイではエアコンが強すぎるが、電力事情は？環境問題からみて規制していく予定はあるか？

A（金子）

・休日残業は平均賃金の3倍。
・電力は豊富。更に豊富なラオスから買っている。天然ガスもとれ、発電に使える。電力には全く問題がない。そういった理由からエアコンがつけっぱなしとなっている可能性も有る。また、冷やすことが「おもてなし」だと思っている。環境・電力の使い過ぎに対する意識はあり、インバータエアコンの生産工場への恩典を政府内で検討している。省エネ家電への恩典もある。

Q（JCM）

- ・大使館の役割、具体的に普段どのような仕事をしているのか？

A（金子）

・ミッションは大きく三つ。①邦人保護、②情報収集、③外交。
①パスポートの再発給や事故に遭った人の支援など。邦人保護件数、タイは世界で2番目。（1位は上海）
②タイ政府がどのような政策を打とうとしているか。外交政策など。政務部・経済部が担当。経済部は、高速鉄道の入札など。
③国連アジア太平洋地域事務所があるため国際会議がよくある。日本代表として次席行使が出席する。閣僚と接見、他国の大使館と情報交換など。

Q（JCM）

- ・労働組合の陳情に、大使館としてどういった動きをするのか？
- ・消費者物価と賃金上昇率について、CPIは3~5%だが、賃金上昇は10%程度。このズレはなぜ？

A（金子）

・権限上何か与えられているわけではないため、必ず、「大使館として受領し、よく読ませてもらうこと」を伝え、「この国の法規に則った解決を求めるよう」答えている。関係企業とは話をする。情報提供し、対話のテーブルについてももらうよう働きかける。
・この国は物価の上昇を抑えている。公共交通機関、エネルギー、食糧（一善飯 35BHT以下に）など、関係省庁からの通達によって値段をあげないよう行政指導されている。

Q（JCM）

- ・農業従事者への優遇政策はなぜか？
- ・タイの労組メンバーと話していると、非正規労働の話がある。その実態は？

A（金子）

- ・政権が票田に利益を誘導している。
- タクシン（赤シャツ）が何故台頭したか、それは地方の農業労働者に利益を誘導したから。元々赤シャツは地方の農家は貧しく、都市部の人間と格差があるというのが主張であった。
- ・国王が、「足るを知る経済が良い」と通貨危機の後に語った。我々は充足を感じるべきで、もっともっとと欲望を出すべきでない」と述べた。これにより工業化の進展を止めてしまった。
- ・高度な産業を呼び寄せることは考えているが、農業者をそこに従事させるという政策の絵柄はない。農業でのんびり暮らすのがタイ人にとって幸せと言う意識がある。タイ政府は本気でそれをしていこうという姿勢がない。
- ・非正規については、自動車メーカーの7~8割は期間工。日本企業が非正規を雇っているとタイの役人は思っている。この国の労働法では期間工を雇うのは難しいが、網をかいくぐって雇っている。タイ政府は、長期雇用にするよう働きかけている。
- ・判例で雇い止めが無効とされたものが出てきている。業務内容が他のライン従事者とおなじである、何度も契約更新されている、などの場合。
- ・日系企業の経営者は、「タイ人はすぐやめてしまう気質だから」と言っている。あまり責任を持たされるのを望まず、「期間工」に落ち着いてしまうところがある。

Q (JCM)

・チョンブリー県で洪水になっているが、日本に情報が今回伝わってこない。このくらいの洪水は増えているのか？

A (金子)

- ・情報統制していた。16社で操業停止していた。大使館から日本に発信すると、風評被害で受注がなくなるとの強い要望が来ていた。今回、大使館からの情報提供はしなかった。
- ・一週間で水は引き、通常操業に戻っている。生産設備は無事だったが、周りが水没し出勤できなかった。今後もし起り得ると思う。地形の問題でもあり、改善がかなり難しい。大使館からも排水設備のメンテなど要請している。

Q (JCM)

・昨日ガソリンスタンドの前を通った際、¥100/Lと高かった。環境対応車のポテンシャルは？

A (金子)

- ・現在、38BHT程度。現在、ガソリンが高いので、バイオエタノールが混入している。
- ・燃費の良い車、ハイブリッド、他燃料の車の製造メーカーに様々な恩典を与えようとしている。
- ・タイでは車検もなく、バンコクでは道路事情も良いため車の買い替えが進まない。従って環境対応車への買い替えも進まない。

Q (JCM)

・小学校の就学率が103.5%とあるが、このような数字が出てくるのか。

A (金子)

- ・統計が適当で、転校などが勘案されていない。



2013年10月28日(月) J E T R O



矢島シニア・アドバイザー

訪問日時：2013年10月28日(月) 14:00-15:15
訪問先：JETROバンコク事務所
対応：矢島洋一シニア・アドバイザー
内容：

日本企業の進出

これまでは6:4の割合で製造業が多かったが、2013年、サービス業が上回った。(約1,500社。)JCC(盤谷日本人商工会議所)への相談件数が増えてきており、特に飲食店(ラーメン店、焼肉店等)が顕著。次に人材紹介業となっている。次が学習塾。タイ人のアップーミドルを対象にした塾。アップーミドルでは殆どの子供が塾へ通っている。もともと公文式はあったが、受験対応の進学塾が増えている。日本より学歴社会と言える。次は物流業。これまで総物流として、海上、陸上、倉庫、指定工場まで一気通貫だったが、最近は細分化して進出している。他にはガソリンスタンド、ゴルフ場、スパ産業等、サービス業の方が伸び率が高い。

人件費

タイも高騰してきている。安価な労働力が狙いで来る時代ではなくなっている。チャイナ+1という言葉があるが、今はタイ+1と呼ばれラオス、ミャンマー、カンボジア等が対象国となっている。

GDP

成長著しいフィリピンと比較し、タイは下り坂で5.5%から3.7%と下方修正した。

2013年給与事情

タイでは1~12月決算が多い。昇給交渉は1~3月までで終わる。2013年1~3月の日系企業の給与+諸手当の明細を見ると、昇給率が地域、職種で違う。2013年は自動車業界が絶好調だったが、次年度は反動減が見込まれる。

職種別応募者の希望給与表

12月に賞与が出るが、もらおうとすぐやめてしまう傾向があるため2月に採用する。JCCによるアンケート結果でタイの昇給率は直近で5~7%となっている。タイ人採用
最近インターネットでタイ人のビジネスマナー、習慣、商談、食事等の情報が得られる。例えば食事する際に食器を持ち上げると失礼にあたる。

タイの主要工業団地価格等の状況

タイでは1ライで売買される。1ライ=1,600平米。あちこちにレンタル工場がある。ガス、水道完備。電気は引き込める。

タイの就業規則の押さえておくべきポイント

就業規則を作っても各県の労働事務所で認可を受けないと効力はない。就業規則を変更するには労使同意書が必要となる。日本では届け出制だが、タイは認可制となる。

アセアン各国の法人税率

アセアンでは法人税率を思い切って下げている。

従業員のモチベーションを高める考察

仕事に対する潜在的な欲求では、4つあるうち①楽しく仕事をしたい④尊敬できる人と仕事がしたいがアンケート上多い。成果が見える形で行うと言うのは、従業員同士で給与明細を見せ合うので評価の透明性、公平性が大事。

進出先で直面する問題

中小企業の撤退要因として受注先、販売先の開拓/確保の困難性が高い。

タイの労働事情

タイの人口 6,450 万人のうち 3,900 万人が労働人口である。自動車業界中心に労働人口不足である。縫製業、食品加工、皮革、建設現場の 8 割がミャンマー人。タイ人はエビの皮むきはやらない。ミャンマー人の職場環境は劣悪である。タイの失業率は 1% を切っている。リーマンショック時も 2% くらいだった。

タイにおいても少子高齢化は進んでおり、日本よりも深刻化する。人口ボーナス期に経済発展をするという法則に照らし合わせると、タイはあと数年で (2015 年) 人口ボーナス期が終わる。人口ボーナスで豊かになれないまま老いて行くことを懸念する。このことはタイだけではなく、アジア全体でフィリピン、インド、マレーシア、インドネシア以外で言えること。出生率ではシンガポール 1.2 人、日本は 1.4 人、タイ 1.6 人、中国 1.8 人、インドネシア 2.3 人、インド 3.0 人。インドはやがて中国の人口を超える。高齢化指標と言われるものがあるが、65 歳以上人口が 7% から 14% になるまでに日本は 1970 年から 1994 年まで 24 年間かかったが、タイは 2002 年から 2024 年までの 22 年間と試算されている。日本ほどのイノベーションを起こさないとタイは終わる。タイは途上国のまま高齢化を迎えることになる。「中進国の罠」ということが言われているが、これから抜け出すためには、労働集約的な企業、ローテク、低付加価値の企業からハイテク、環境に特化していくことが不可欠だ。また、投資恩典制度から脱却を考える必要がある。2015 年からは安価な労働力産業から先端産業への移行を主眼に置き、投資恩典制度が変更されることになっている。

就業構造で見ると一次産業が多い。女性の社会進出進んでいる。私が日々交渉する、例えば労働省の役人や経営者団体の担当者など相手の 8 割が女性。タイは女性の方が優秀。日本で一年勉強して日本語を話せるようになる人もいる。タイの男性は浮気的で勤勉でない人が多い。泰日工業大学が「日本語が分かるエンジニアを育成する」という目的で開校した。2007 年から 2013 年で 10 人のうち 8 人が女性。心構えが違う。出産・子育てをしながら夜間の大学に通う女性も多い。

少子高齢化が進むタイでは、15 歳以下の若年層が 20%。インフラが整っていないのに介護社会に入る。今後、介護関係が注目される。チェンマイに介護施設がある。入っているのは健常者だが。日本がノウハウを持ってきている。タイの 4 つの課題。成長力の鈍化、貯蓄率の低下、労働力の減少、社会福祉費用増大による財政圧迫が上げられる。

タイの教育制度は日本と全く一緒。タイの大学では女性が多く通っている。56 万人のうち 7 割。2 つの大学 (ラムカムヘン大学、スコータイ大学) がオープンカレッジとして 8 年間で卒業する制度を取っている。

労働力のニーズはかつては農業より工業だったが、逆になっている。(農業への回帰) 外国人労働者 300 万人。うち 170 万人がミャンマー人。海外へ働きに出ている人口は 28 万人。労働市場を短期、中期で見ると短期では労働集約型産業となっており、中期では不安定な政治情勢と労働者不足の慢性化が投資に影響を与える。結果、産業インフラの脆弱化が雇用に悪影響を及ぼす。政治、経済が不安定になっている。カンボジアとの国境紛争は古くから軍事衝突がある。11/18 に何か起きる。現政権が攻勢に出るのではないか。恩赦法案が通るのではないか。そうなると黄色 (野党) と赤 (与党) が揉める。

タイのカントリーリスクとして王様の健康状態がある。X デーが来れば日系企業に影響あると思う。車中心に内需がしばむ中、好調の観光業にも打撃。EPA グローバリズムの台頭。富の一極化、分配がされないことに民衆が叫び、アジアに是正要求が波及する。中東では親米か反米かで安定が変わる。先進国経済の低迷と高騰が続くコモディティ価格。

最賃の推移。2012 年 4 月よりバンコクで 300 バーツとなったが、生活に必要な費用を調査した結果 1 日の生活費は 462 バーツ。国として上げないと言うが、上げることになるだろう。タイの貧困層は約 1,000 万人で 15%。最富裕層が 670 万人いて貧富の格差は 22 倍。

タイの労働組合は 1,300 組織ある。ナショナルセンターが 13 ある。タイの労組はまとまりない。景気悪化時に公道封鎖、違法ピケなど過激化の傾向があるが、タイの労働運動はもともと過激でない。しかし UAW が介入しているのでラヨン県での紛争が増えそうな心配がある。労使紛争には労働争議の定義やロックアウト、ストライキに至る法的手続きがある。では紛争はなぜ起きるか、文化の差異による擦れ違いが大きい。タイ人はあの人のために働きたいと言う、職に就くのではなく、人に就く傾向があることを理解する必要がある。

【質疑応答】

Q (JCM) 三菱自動車工業労働組合 永瀬氏

女性の社会進出が進んでいるが、女性にとって働きやすい環境整備が出来ているのか。

A (矢島)

出産時、法律では90日休めることになっている。制度はなくても配慮されていると感じる。また、タイの女性は出産間際まで働く方が多い。90日のうち45日は有給となる。女性にとって働きやすい環境と言える。

Q (JCM)

自動車総連はタイの労働組合と交流している。彼らは一番の懸念は製造業の空洞化だと言っている。現状ではタイへの進出は日本企業がトップだが、タイ+1と言われた様に他国へ移る企業は実際あるのか。

A (矢島)

実際は無いが、こういう例がある。ニコンのデジカメ工場だが、本社工場はタイに残し、部品工場をラオスに新設した。ラオスはタイと言語が同じなので技術者が行きやすい。2011年の洪水被害で450社が被災したことから他の地区へ移った企業は20%くらいあるが、タイから出た企業は10社もない。中国では尖閣問題以降、国外へ出た企業があったと聞いたが中小企業の中以上では知るところが無い。

Q (JCM)

タイの労組の懸念は今後起こり得るか。

A (矢島)

それはある。BOI (タイ投資委員会) は最先端のナノテクノロジーに従事できる労働者の育成や、それらの制度化を考えていない。直近では無いにしろ将来的にはわからない。

Q (JCM)

日本では「日本にモノづくりを残す」ことで労使ベクトル合わせているが、タイではどうか。タイは模倣が苦手であったり、技術の蓄積が出来ないことが問題か。

A (矢島)

タイ人の男性は言われたことをやるだけ。ミャンマー人と比較して、ミャンマーに移る判断あるかも知れない。しかしタイ政府とのつながりもある。簡単にタイから移ることも難しい。

Q (JCM)

資本参加で製造業よりサービス業が逆転したとあった。製造業は真似できないがサービス業は真似できるのでは。何故サービス業は残れるのか、何が要因と思われるか。

A (矢島)

製造業は大量雇用であり、外資が入ってくることで、また技術蓄積や輸出という点から政府が重視している。サービス業は外資参入規制がある。外国人事業法で日本企業は49%の出資で操業することとなり、起業しにくくされている状況である。こういった制約条件はあるが、ノウハウも含めて日本のサービス業に対するニーズがある。



2013年10月28日（月） ACILSとの懇談



パイコフスキー所長（中央）

懇談日時：2013年10月28日（月）13：30ー

懇談場所：センター・ポイント

対応者：ロバート・パイコフスキー タイ事務所所長

アーチャ プロジェクト・オフィサー

内容：

デトロイト出身、オートワーカーに厳しい場所で育つ。父親はGM勤務。ワシントンで労働関係の仕事を8年間勤め、その後ヨーロッパのオフィスを経て、2年前よりタイを担当。

1. ACILS について

ACILS の使命は、効果的で独立した民主的な労働組合を通じて、世界中の労働者の経済的、政治的権力を強化し、グローバルな労働運動の構築を支援している。

2. 産業事情

タイは東南アジアでリーダー的存在であり、現在においても工業化を進めている。世界各国からの多くの企業が進出している。エレクトロニクスの分野、その次に自動車産業の企業が多く進出しており、タイ GDP の12%を自動車産業が担っている。

※比較 アメリカの GDP を自動車産業が占める割合は3～5%

工業団地が集中している地域は50数箇所ある。視察の際、モダンな雰囲気ではあるがインフラもしっかり整備されており、とりわけ自動車産業のあらゆる分野でサポートできる環境が整っている。

他アジア地域と比べ、サプライチェーン全体の連携が確立されており、自動車部品を造る物全てが揃っている。また、様々な自動車メーカーがあり、雰囲気はさながらアメリカのデトロイトのようである。

自動車産業の労働者は50万人（世界11位）10年後には、100万になり世界4位となるだろう。アメリカは、2000年に130万人いた労働者は、70万人になっている。

またタイには自動車産業に限らず、非常に多くのブランド企業が集まっている。

トヨタ、ニッサン、三菱、ホンダ、GM、ヒタチ、ブリジストン、パナソニック…etc

現在、新規工場立ち上げが進んでおり、フォード フォーカス製造ライン 10万人の雇用が必要で準備は順調に進んでいる。

各企業は将来的にタイを拠点（ハブ工場）とし、近隣諸外国への進出を図っている。開発部門等、永い視野で見ている。

3. 労働事情

タイでは2つの主要な労働者人権基準を批准。

移民労働本体（重要）は組合設立と自由との思いが強い。

組合設立について2つの方法があり、1. 国際的な方法で組合組織を立ち上げる。2. 企業内にて労働組合立ち上げがある。法的な労働環境は悪い。

タイ労働者の多くは最低賃金に近い状況である。個人的にびっくりしている。

GMの労働者が2日で得る賃金がタイでは1ヵ月の給与である。また、非正規雇用・日雇い雇用が多い。オーバータイム（残業）がなければ生活が成り立たない。なぜ収入が少ないのか。

ひとつ懸念としては、グローバルスタンダードの観点から今後、大きな問題になるのではないかと危惧している。

最低賃金については、タイは成長率が7~8%と高く仕事が多くある中、先進諸国ワースト1であり、10年最低賃金が上がらなかった。2013年~最低賃金改定 300B/日に改正 今後もタイの生活水準を上げていかなければならない。組合の組織率も1.5%とアジアでは17位、バングラデシュの方が組織率は高い。毎回クーデターのたび、労働条件が悪化していく。このままでは冷戦のときのような条件に…。集まることも難しい環境があり、妨げも多く、組合が結成できない状況下にある。約75%の会社が組合を結成できないでいる。また、一企業の約半数の組合員が既存の組合に入れず、交渉力を持ってないでいる。ストライキも起こしようが無く、半数では解雇に追い込まれるだけである。

結成できない上、既存の組合の力が弱い。改善する見込みがなく、会社も助力しない状態である。我々ACILSとしても支援はしているが進捗も無く疲れてきた感はあるが、今後も粘り強く、組合の結成、交渉の権利を求めていく。

4. ACILS の現在の活動

我々ACILSは現在、タイ政府に対し、ILO第87号・第98号条約-結社の自由および労働組合結成と団体交渉の権利-の批准と労働権への抑圧の停止を要求し、街頭集会・デモを行い、プレッシャーを与えている。

タイの労働問題に関して我々が訴えているのは、労働環境・条件の改善の余地が見られること、劣悪な労働環境および、強制労働が頻繁に行われている事実に対して、改善を求めることである。

労働者は国のあらゆる方面（地方）から出稼ぎ（主に主要都市・工業団地）に来ている。9割以上が16-25歳である。彼らは仲間を作りたがっている。今は若い将来は引張って行く存在になるよう手助けをし、統一感を強めて行くことが大事とそれらの仲間で組合結成をと進めている。

2月に、GM傘下の大きな組合がTEAMとインダストリアルを脱退した。別の人達と組みたいとの理由だったが、2回の交渉とストライキを重ねた後、5000人がロックアウトされた。最後に我々に助けを求めてきたが、状態が悪化し助けることは出来なかった。未だに再開できていない。

5. ACILS の連携

TEAM、ALCT、インダストリアルとの連携強化が、今後より一層求められる。

【質疑応答】

Q (JCM)

ソリダリーセンターが30拠点で、マクロの情報を集めているとのことですが、福利厚生も考えていかないといけないのではないかと？マクロだけでなくそれぞれの企業の持つ課題を都度捕らえているのか？

ソリダリーセンターのタイにおける目的・目指すところは？

A (ACILS)

JILAF同様、セミナー等を開催し、連携に勤めている。欧米にて仕事をしているとき、そのローカル企業との付き合いもある。ヨーロッパでは組合率50%であり、組合のあるべき姿で各々活動できている。(ロバート氏)

A2. アメリカでの活動と同じで他国の組合との連携を図っていくこと

最後に…

タイでは多く得るものがあると感じる。私はタイの人達がかわいそうだと感じる。今後もその手伝いをし、安心・安定して働ける労働環境を築き上げていきたい。(ロバート氏談)

2013年10月28日(月) JILAFタイ事務所



1. 開催日時： 2013年10月28日(月) 17:10-
2. 対 応： JILAF-Thailand 代表 関口 輝比古
3. 懇談概要

【プレゼンテーション資料】

JILAF-Thailand 活動紹介

(1) 社会構造

a. タイでは、富裕層はわずかで低所得者が多い。中間層の下と低所得者層を合わせて80%以上。

富裕層 200万人(3%)

アッパーミドル 900万人(14%)

ローミドル 3000万人(47%)

低取得者層 2300万人(36%)

b. 格差が広く変化がない。格差がどれだけあるかを示す数字は、1990年～2010年まででほとんど変化がない。

c. 一方で貧困の人口比率は、1990年40%から2010年7.7%へ減少している。

収入は増加しているが、低所得層と富裕層の収入増加の幅が違うので、格差が小さくならない。

(2) 産業構造

a. 就業構造

第一次産業 40.7% (GDP16%)

第二次産業 13.2% (GDP37%)

第三次産業 46.1% (GDP47%)

b. 就業形態

フォーマルワーカー 38% (1500万人) 公務員、国営企業、民間企業

インフォーマルワーカー 62% (2400万人) 農家、ホームワーカー等

(3) 経済成長

リーマンショック、大洪水の影響による大きな減少はあったが、その後V字回復し、長期的には安定した成長をしている。

(4) 社会保障

a. 社会保険 33条 (扶養、出産、障害、死亡、児童手当、年金) 民間企業1千万人加入

b. 社会保険 40条 十分な保障ではないが、33条に加入できない人が加入できる。100万人強の人が入っている。

c. 国民皆保険 一律30パーツ。タイ国民のIDカードを持っている人は加入でき、国立病院で治療を受けることができる。

d. 公務員 配偶者、両親、子供が対象のかなり厚い保障を受けることができる。民間に比べると給料は安い、その分、福利厚生を充実させることでバランスをとっている。

e. 課題

- (a) 高齢化の進展：高齢者に対する保障
- (b) 所得格差の是正：それぞれの保険で格差がある。例えば、各保険で受けることができる治療の質に差がある。
- (c) 増加する移民に対する社会保障

(5) 労働概況

- a. 労働人口 4000 万人弱
- b. 失業率 0.6% (昨年、最新情報)
- c. 労働組合
 - (a) 労働組合数 1383 組織 (56.8 万人加入)
 - (b) 組織率 約 3.58%
 - (c) ナショナルセンター 13 組織
 - (d) GUF 20 組織
- d. 課題
 - (a) 経済成長する一方、貧富の格差が広がり、インフォーマルワーカーが増加している。
 - (b) グローバリゼーションに伴う雇用の多様化 (非正規雇用、有期雇用、アウトソーシング) で、安定した雇用が守られなかったり、条件が悪い中で働かなければならない実態がある。

(6) JILAF の活動紹介

前述 (1)～(5) の状況を踏まえ、JILAF タイ事務所としてどのような活動をしているのか紹介があった。

a. フォーマルワーカー向けに、建設的な労使関係を構築するためのセミナーを、組合リーダーを対象とし毎年実施している。

(a) 労使関係セミナー「グローバリゼーションと AEC」

アセアン全体の更なる経済成長を目的としたアセアン経済共同体 (AEC) について、2015 年の発足に向けた活動が進められている。その中で労働者の人達がどのような対応をしなければならないかを議題とし、2 日間のセミナーを行い、7 組織 (TEAM, TWFT, ALCT, ITUCT 他) 70 名規模が参加した。また、政労使の代表として、労働者代表は TEAM 会長、使用者代表は経営者団体副会長、政府代表は労働保護福祉局の局長、日本大使館の一等書記官が参加した。

- ・ JILAF 講義「グローバリゼーションの中で、どうやって建設的な労使関係を結ぶか」
- ・ 外部講師「AEC の中で労働組合として何をしなければならないのか」
- ・ 総務省アセアン事務局「AEC 詳細について」
- ・ 以上を踏まえた話し合い「労働組合として何をすべきか」
- ・ 話し合いのプレゼン
- ・ まとめ

タイ国内の労働運動は、いろんな組織に分かれていて組織率も低い。それぞれが違うこと言っても社会、政府、使用者には、なかなか聞いてもらえない。皆が協力しあって、できることなら 1 つ、多くても 2 つ 3 つの団体にまとまって活動するべきだ。

(b) セミナー「生産性の向上と建設的な労使関係の構築」

- ・ JILAF 講義「日本の労働運動の歴史、建設的な労使関係の構築」
- ・ 労働者代表、使用者代表 講義「どのような形で建設的な労使関係を構築するのか」
- ・ 模擬交渉
- ・ 建設的な労使関係を築けている工場を訪問し、使用者の話を聞いた。

b. インフォーマルワーカー支援「SGRA 活動」

政労使の枠組みの中で、タイ国内に 60% 強存在するインフォーマルワーカーの人達に対して、労働組合としてアプローチを行い、政府・使用者との協力・連携の体制をつくり、ILO や LCO や大学の先生といった方々のサポートを得て、活動を推進している。

(a) 生活の質の向上、ソーシャルネットワーク、セーフティーネットの構築

- ・ インフォーマルワーカー向けのセミナー

情報提供や職業訓練をやっている部局への橋渡しを行い、より安定した収入をえられる仕事についていただく。

- ・ セーフティーネットを構築するために、参加者がメンバーとなって共同組合・クレジットユニオンを構築する。

(b) 労働組合への教育

実際の活動を労働組合の方達を中心となって進められる様に、以下活動を推進している。

- ・ 労働組合リーダーに対する TOT セミナー

インフォーマルワーカー用の保険制度詳細、職業訓練の利用ノウハウ、インフォーマル向けの労働保護法、安定した生活を送るための知識 (※1) といったことを学ぶ。

この活動を通じて、実際に労働組合がインフォーマルワーカーの支援をできるようになった。

※1. タイでは、負債を抱えている率が高く、キチンとした金融機関で借り入れができない。

- ・自分達のアクセスできるコミュニティーを使ったライフプランセミナーの実施。
- ・お寺や地方自治体等の協力による職業訓練の実施。例：すし作り、洗剤作り、造花作りなど

(c) 国際シンポジウム

ネパール、バングラデシュで同様なプロジェクトを行っている。目的は同じだが、それぞれの状況や抱えている問題が違うので、アプローチの方法も違う。各国の代表者が集まり、情報交換、知識・ノウハウの提供を行い、それを各自が自国に持ち帰り、インフォーマルワーカー支援につなげる。

【質疑応答】

Q (JCM)

建設的な労使関係の構築について、アジアを中心とする他の国々でも同じ状況だと思うが、タイを中心として他の国々へ活動を展開していく計画はあるのか。

A (JILAF)

すでに、東南アジア（フィリピン、カンボジア、ベトナム、バングラデシュ）・韓国で労使関係改善のセミナーをJILAFとして行っている。今後、カンボジア、ベトナムで開催するセミナーへ参加するので、タイ事務所として、ノウハウや役に立つことがあれば伝えていきたい。またタイ事務所としても積極的に関わっていけるよう本部に話をしている。今後、近隣諸国との関係を構築していけたらと考えている。

Q (JCM)

建設的な労使関係を構築する上で、重要な課題は何か。

A (JILAF)

まずは、労働組合のない中での労使関係についてだが、上司の部下に対するケアに満足し割り切る、もしくは耐えられなかったら会社を辞め、経営者に対して争うことはしない。また、労働者が不足しているので会社を辞めても仕事はいくらでもある状況である。この状況の中で、労働組合をつくって成果と配分を求める動きには至っておらず、経営者と話し合うという運動が、なかなか広まっていけないことが課題である。

組合がある中での課題であるが、政府の対応としてILO87,98条を批准していない。自分たちにメリットがないので、色々な言い訳をして先延ばしにしており、労働組合の結成に対してサポートしていない。組合を作るときには名簿を提出する必要があるが、名簿を提出すると労働省は使用者に名簿を渡し、会社に実在するメンバーなのか確認を行う。その中で組合の幹部になる人を会社が解雇するといった問題がある。これについては、労働省として力を入れるよう働きかけが必要である。

日本の経営者が話し合いの場に出てこないため直接対話ができないことも、労働者にとっては納得がいかず、問題につながっている。また、経営者と労働者との間に、コンサルタントやアドバイザーがいて、正しく労働者の声が経営者に伝わらず問題が起きている。これに対しては、TEAMやALCTといった団体が、建設的な労使関係のモデルをもって、メンバーのいる会社へアプローチをしている。

Q (JCM)

終身雇用の考えがないように思えるが、そうなると、労働組合の活動に生活の向上に対する活動はあっても、生活の維持に対する活動がないのではないかと推測するが、この点に関してはどうか。

また、労働組合のリーダーが組合を降りた後に、会社の経営層に入っていくようにならないと、労働組合の存在が認められるようにはならないのではないかと感じている。このような事例が、タイのなかでもあるのか。

A (JILAF)

雇用の形態について、日系企業については他に比べ安定した雇用を維持していることが多かった。しかしグローバル化の中で、非正規といった形態の雇用が、日系企業でも増えている状態である。その状況の中で、労働組合は組合費が取れておらず、メンバーの雇用を保障するといった活動をするシステムができていない。労働組合が組合費をとって独立して活動し、雇用の確保や、労使の対話をしっかりできているところは、まだまだ限られている。金属や自動車は、組合費をとって、しっかりした活動ができているところが多い。こういったところが、モデルを他へ展開しようと活動をすすめている。

終身雇用の考えについて、一定の職場で働き続けようとする人は少ないと思う。離職率は日本に比べ大分高い。日本と同じ様に正規雇用となることはなかなか難しい状況だが、モデルを作って展開しているところもある。

国営会社の労働組合員で経営者になった人は数名いたが、他では聞いたことがない。これは社会構造で上下がはっきり分かれており、組合リーダーは、会社にとって労働者の代表でしかないといった考え方が定着しているためである。これに対しては、例えばインフォーマルワーカーの支援といった社会的活動を通じて、労働組合の存在が社会に受け入れられることが必要と考える。それにより、労働組合の活動できる範囲が広がっていくと考える。

Q (JCM) 今は会社を辞めても、労働者が不足しており次の仕事に就けるが、状況の変化により、一定の職場で働き続ける考えが必要になってくる局面がでてきたときにどうなるのか。

A (JILAF)

2015年からAECが始まったら、様々な移動が自由になる。その中で、タイの労働者がアドバンテージをもって雇用を確保できるのか、議論はされているが、それに対する具体的な行動はなかなかできていない。

今後、ASEANの中で移民労働者の流れは広がっていくため、分野によっては議論されているところがある。今、タイは景気がよくジョブホップしていけるが、今後は終身雇用が重要となってくるタイミングがある。労働者の現場の中でのタイは他の国に比べて英語などができず、スキルUPをしないと雇用が守られなくなる。

Q (JCM)

タイの企業や労働者は労働組合に対して必要性を感じているのか。

A (JILAF)

日本だと、労働組合は必要だという認識が社会・企業・労働者にあり、組合結成の権利も認識されている。一方でタイにおいて、そういった認識はない。特にローカルの企業ではマイナスのイメージが強いので、労働組合の必要性を経営者側に伝えていかなければならない。組合員が生産性と建設的な労使関係を理解し、生産性を向上し会社に寄与することによって会社の利益が増大し、公正な配分を求める。そういったステップを踏んでいくことを実践し、経営側に理解してもらうことをやっている。また、会社との交渉の際には、経済や会社の経営状況をみて、会社や雇用に無理のない要求をつくることの理解やノウハウを伝える活動をしている。

労働者の労働組合に対する必要性については、あれば入りたいといったところもあると思うが、一般的な国民性としては、自分たちが経営側と対話をするといったことは好まない。そういった部分が組織化のなかなか進まない理由であることも考えられる。

タイにおいて組織化しようとするすると妨害され、組織化は明らかに難しいため、日本の労働組合はしっかりサポートして欲しい。また、これは日本の経営側の課題だと思うが、現地の組合は成熟した労使関係を構築することが難しいため、経営側においてもしっかり教育をして欲しい。

Q (JCM)

組織率の数字について、母数の内容は。

A (JILAF)

フォーマルワーカーの1500万人が母数である。インフォーマルワーカーの中での雇用関係もあるが、タイ国内ではフォーマルワーカーしか労働組合を作れない。



2013年10月29日(火) ECOT

訪問日時： 2013年10月29日(火) 09:30-
訪問先： ECOT(タイ経営者連合)
対応： シリワン・ロムチャットン事務局長
ウクリット・カンチャナケトゥ専務理事代行

【シリワン・ロムチャットン事務局長】

ECOTの基本的な考え方・役割について

タイでは日本企業からの投資が盛んでもあり、日本とタイとの文化交流もはかりながら良い関係を構築していきたい。JCMへの訪問実績もあるが、目的はJCMと同じであり、建設的な労使関係を構築していきたい。また、労働者の労働諸条件や環境改善にも努力をしている。労働組合との関係を重視しており、定期的な会議の実施や、各社労使における労働問題に対する労組へのサポートも行っている。今回のJCM訪問に際して、様々な面で連携をはかりたい。

なお、CILTのインダストリアルへの加盟について、分野が異なる団体が一つになれることは良いと思う。我々としても勉強になる。

ECOTの活動内容

・ECOTはEmployers' Confederation of Thailandの略称であり、1976年8月23日に設立。1975年のタイ労使法の改定に基づき、雇用側の組織としてタイで初めて設立された。

<目的>

- ①各企業との協力
- ②一般企業と政府機関、双方の理解促進
- ③良好な労使関係の構築
- ④民間企業との関係構築、教育・運営のフォロー

<メンバー>

- ①通常メンバー：一般企業
- ②アフィリエイトメンバー：中小企業

<ECOTが属する組織>

- ①IOE(International Organization of Employers)
- ②CAPE(Confederation of Asia Pacific Employers)
- ③ACE(ASEAN Confederation of Employers)

<ミッション>

- ①雇用側の声の発信(国内外)
- ②雇用側のメリットを守るべく、労働側の環境を作る、ビジネス継続に寄与する
- ③中間的な情報センターとして、労使への情報提供

<ビジョン>

もっともっと認識され、雇用側の確かな声を発信していきたい

<モットー>

“Think employers, Think ECOT”、我々を信じてついてきてほしい(Trust me)

<パートナー>

経産省の外郭団体など

<提供するサービス>

- ・教育訓練や奨学金、セミナー、コンサルティング(相談役)、情報提供
- ・トレーニングコース、ワークショップ&セミナー
- …児童労働や男女平等、英語教育(2015年のAEC加盟もにらんで)など

<労働省など、関連組織との活動>

男女平等、強制労働、障がい者雇用、女性雇用、移民、高齢化、HIVなどの諸課題に

ついて、活動計画立案への参画や意見具申を行っている。
これらは、労働側も加わって三位一体で取り組んでいる

<様々な組織とのジョイントプログラム>
J I F A F との連携や S G R A プロジェクトなど

タイにおける労使関係について

<法律面>

- ・ 1975年 労働関係法の制定
(主な内容) 労使関係、雇用条件、労働裁判のプロセス、労組の設立
 - ・ 1998年 労働保護法 (退職させられた時の対応、女性について など)
- ⇒ 2008年、2010年改定

<法的枠組み>

- ①労働省の役人による仲裁
- ⇒①がダメなら、②アービトレーター (最終決断者)
- ③労働関係委員会
 - ④労働裁判 (事務局長が雇用側の裁判官)
 - ⑤最高裁

【質疑応答】

Q (JCM)

日本の労組活動は環境によって変化している。戦後のメインは「労働者の権利を勝ち取ること」だったが、現在は「会社に協力していこうじゃないか」という活動への転換がある。いわゆる「労使協調」だが、現在のタイはそのように受け止めていないように感じる。ECOTとしてはそういった考えはあるのか、お聞かせ頂きたい。

A (ECOT)

日本は確かに変わってきたが、タイはあまり変わっていない。
TEAMもALCTも「強硬派」のため、何か問題があると車道をブロックするなどの行動に出る。こうしないと経営者が聞いてくれないと思っているようだ。
また、政策が定まっていない面や、会社間の集まり・情報交換などがあまりないことも背景に挙げられる。他にも、労働省は労働側へはいつでも会うのに、経営側にはアポイントが必要だし、会ってくれないこともある、といった点もある。

TEAM、ALCTにも英語教育は実施した。今後も連携を図りながら、労使関係の構築に努めていきたい。
なお、タイの労組では全般として、権利を特に重視し、役割はあまり重視していないように感じている。

Q (JCM)

日本では、交渉前に経営者団体と連合がマクロ経済の認識あわせを行い、その後、産別⇒単組へと展開される。労使の認識が一致しないこともあるが、少なくとも状況の共有は行っている。単組交渉をスムーズに行うためにそういったことをやっているが、タイでも同じように行われているのか。また、やっていないとすれば、今後やっていけばこじれることもないと思うが、その点についてどうお考えか、お聞かせ頂きたい。

A (ECOT)

いいアイデアだと思うが、まだ実現できていない。日本と異なる背景として、タイには13のナショナルセンターがあり、現実的には難しい面もある。ECOTとしては、産別、特に自動車や繊維といった強い労連を当てるなど、今後検討していきたい。

Q (JCM)

組織率が低いことについて、経営者としての受け止め方、また今後の方向性についての見解を伺いたい。

A (ECOT)

労使関係法では、労働組合を簡単に組織できることになっているものの、なかなか作る動きがない。またタイの文化なのか分からないが、労組の働きかけによる生活水準向上があまり実を結んでいないように思われる。
一方、どちらかという、経営者団体をつくるほうが難しい。労働者の予算の1/3くらいしか経営側に来ない。これについては、増やすようにしていきたいと考えている。

全体としては、労使協調でやっていこうという方向性では一致している。13の労連が互いに対立するなど、まとまっていない現状があるが、それぞれの理解度も高くなってきた。なお、JILAFのような活動については、ぜひ引き続き推進して頂きたい。



2013年10月29日（火） タイ労働省

訪問日時： 2013年10月29日（火）14:00—
訪問先： タイ労働省労働保護・福祉局
対応： スウィット労働保護・福祉局副局长
レヌ・スントンジーン労使関係発展グループ長

【開会挨拶】

—平川 秀行 JCM 事務局次長／国際局局长

本日はお忙しい中、受け入れ頂きありがとうございます。
今回、訪問をさせて頂いた目的とプログラムについてご説明させて頂きます。
JCMは、日本の金属5産別からなる組織です。本日は加盟組織より33名がお伺いしております。また、JCMはインドナストリアルに一括加盟をしております。
今回のプログラムの目的は、加盟単組において国際労働運動をリードできる人材の育成を目的としております。本日は宜しくお願いします。

【受け入れ挨拶】

—スウィット副局长

本日は、労働保護のデパートへようこそ。
我々の局として管理している情報について報告することが出来る良い機会と考えています。
いかなる質問についてもお答えしていきたいと思っております。
日本とは違う環境である為、理解しがたい事柄もあるかと思っておりますが宜しくお願いします。
タイと日本の関係は非常に良好で、日系企業とタイ労働者とのトラブルもありますが、これはどこの国でもあることであり、案件のすべてではないが、200件ほどは良い方向で解決することが出来ております。先ほどJCMのタイの金属TEAMなどと形態がよく似ていると受け止めました。私は何度か日本に訪問しており、日本の企業、労組に訪問する機会もあります。日本での労使の共存を手本にしていきたいと考えています。それでは、我々の組織をご紹介します。

【タイ労働省の紹介】

我々は労使関係を注視している一つの機関として、労働の保護と福祉を見ています。
ビジョンとしては、調和を構築しお互いを信頼していく。ミッションとしては、労働関係システムの再構築と民間そして国営機関の検閲、平等というものを強く固守して労働問題を未然に解決しています。それぞれの組織が法に則っているのかを監視しています。
我々のオーソリティは、民間の労働を良く構築していく。つづいて労働法を実施するに当たり、状況を管理していくとともに内容遵守を構築していく。

我々の組織については、大きく6つのグループに分けられます。全体のネットワーク構築を心がけています。

1. 中央登録グループ
2. 労使関係委員会
3. 労使関係推進グループ
4. 労使紛争・紛争調停グループ
5. 労使関係発展グループ
6. 国営企業労働関係グループ

となっています。

管理している組織についてですが、国営組織が65団体、雇用組織が364団体に対し、労働者側組織を1,475団体受け持っています。我々の政府も「法に準じて、平等に法に従う」と発表しています。2013年、労働大臣より「労使関係を愛が満ち溢れるようにしていきたい」との発言があった。我々も政策と方針に則り、労働局としての方針を立てています。

民間・国営にかかわらず、良い労働システムを積極的に提供しています。地方に労働関係センターを5か所設けている。バンコクの労働省にわざわざ足を運ばずに、現地の問題を発生地区で解決できるセンターを設置した。リスクの高い地域で監視する役割がある。問題が発生した場所で三位一体、審議をもって解決にあたっています。

1975年に労働関係法が施行され、2000年に国営に関する法が施行された。判決型、仲裁型のプロセスがあるが、葛藤が生じることから発生する要求が提出された場合、3日以内に交渉に入り収束に向かわせなければいけない。3日以内に解決できなかった場合、24時間以内に労働局に報告となる。交渉は5日間で収束させるよう努力することとなる。未決着の場合、経営側がロックアウトを行い、労働者側がストに入っていく。

最近の動向だが、要求の提出が466件あった。そのうち経営側のロックアウトは2回行われ双方で7回の回数があった。スローダウンは労組がない企業で行われた。ここ一年間で103回の集会が行われたが、そのほとんどが労働条件をめぐる事柄であった。バンコクで18回、残りが周辺地域で起きているのが現実である。

労働経済部門の報告だが、最賃が300バーツに引き上げられた。失業率については1.4%と低いレベルである。解雇については10.7%と前年と比較してもとても低い状況。

最賃引き上げによる効果として、1. 労働者の生活に潤いを与える。2. 貧富の差をなくして、全体経済を良くしていく。3. ワークスキル向上の動き等があげられる。全体的に競争力を上げることが出来、企業活動の活発化へもつながった。

ネガティブ面としては、いくつかの企業で経営がうまくいかず倒産するケースも見受けられ、また、解雇される労働者もあった。物価上昇もあった。過去から近隣他国からの労働者流入があったが、最賃引き上げに伴い、外国人が流入してくる比率が上がっている。

次に労働側の状況だが、労働組合組織は1,475団体ある。しかし、最近では労組の弱体化が向けられるようになった。情報収集の結果、弱体化の要因としては、活動資金が少なく弱い労組が多く存在する。労組リーダーもフルタイムで働いておらず、組合費として集めた資金の使い方も間違っていることがある。自分たちの権利を主張はするが、内容として不適切な主張も多い実態がある。

【質疑応答】

Q (JCM)

労働問題が発生した場合、労働省としてどのように関与しているのか？

A (労働省)

発生した直後より関与している。ロックアウト・ストライキとなっても関与をしている。

労働大臣の権利を施行し、高いレベルでの交渉に持っていくこともできるが、あくまでこの方法は「最後の切り札」であり、あまり施行しない。この権利を施行した場合、事例となり、労働局の関与を強く求める労働側が出てくることになってしまう。

最後まで、目を離さずに取り組んでいる。

Q (JCM)

タイでは労働者不足が課題となっていると認識しているが、今後の労働力の確保を国としてどう考えているのか？

A (労働省)

労働組合の数が圧倒的に少ない。タイ人は平和主義者が多い国民性である。労働組合を組織するところは海外企業が多く、ローカル企業ではほとんど組織されていない、10名集まれば労働組合を結成することが出来る。法律は作ったが労働組合を立ち上げる人がなかなか出てこない実情がある。

国としてということでは、コアな人材を作っていく。方針としてスキル向上システムとして、スキルが上がるほど賃金が上がっていくシステムを考えている。

タイでは勤続年数が長いと、逆に賃金が下がってしまう現象が起きている。この現象をを良いとは思っていない。職能別最賃システムも考えているところである。

Q (JCM)

非正規社員が増えていっているが、組織化されているのか？できるのか？

A (労働省)

可能である。しかし、あくまで派遣元でつくることできる。組織化していくことは、考え方としては、是と考えている。一方で、非正規社員をあまり雇うことはしないで欲しいと、経営者の方には伝えているのではあるが、だったら海外（他の国）で生産すると言われることもある。正社員でも多数の人が「日払い」となっている現状がある。これを「月給制」にしていくように働きかけをしていきたいと思っている。

2013年10月29日（火） 日本人経営者との懇談



怒和会長 吉原常務

開催日時： 10月29日（火）18：00～
開催場所： メイプルホテル内会議室
対 応： 怒和邦善 チョンブリー・ラヨン日本人会会長・自動車部品メーカー三桜工業社長
吉原茂充 フジツウ・ゼネラル・タイランド常務
講演内容： タイの労使関係について（日本人経営者の視点から）

【怒和邦善会長】

1992年9月に初めて来タイし、バンコクにあったマツダのCKP工場に勤務した。1997年にフォードとマツダの合弁会社、AAT（オートアライアンス・タイランド）へ移り、2001年から現在は三桜工業（自動車のブレーキパイプ、燃料パイプ）タイ工場の社長を務めている。

AATにいる時に組合はなかったが、辞めた年の2001年に組合が発足し、3、4年前に大きなストライキを行い、次の年はロックアウトを行うなど、過激な組合活動をしていた。

現在の会社には12年間組合はない。毎月従業員と福利厚生委員会を開き、従業員の希望を聞いて、できる範囲で対応している。そのかわり、ボーナス・昇給は会社の言い値でやらせていただいている。5、6年前、結成直前の段階で私のもとへきたので、「親の手を咬むようなマネをするな。私はあなた達を子供のように考えてやってきたのに。組合は作ってもよい。しかし、組合で決定したことはしっかり組合員全員に徹底させるように」と伝えると「それはできない」と組合結成を取り下げた。各社組合のレベルはあると思うが、幼稚な組合も多いのではないかと感じている。道路封鎖など過激に走る組合もあるし、今まで労使が会社の発展のために手を組んで頑張っていこうというのは聞いたことがないように思う。

チョンブリー・ラヨン日本人会について話をすると、日本大使館の方から連絡網を整理してほしいという依頼があり、98年にラヨン地区の方で日系企業連絡会という形で発足した。当時約80社位の日系企業が参加して作った会である。その後6年目位に、チョンブリー・ラヨン日本人会と名前を変えた。バンコクのタイ国日本人会に次いで2番目に大きい日本人会になっている。

個人ではなく企業会員がメイン。現在236社、日系企業の約半分が会員になっている。会員企業向けにセミナー開催やチャリティーゴルフなどのイベントも開催。5年前にシラチャに日本人学校ができたことをきっかけに、シラチャ祭りなど、コミュニティー活動も進めている。日本人会会長をやっているため、バンコク商工会議所の労務委員会のメンバーにも選ばれている。最低賃金が300Bになった時や、過激なストが起こった時など意見交換をして、労働省の事務局長との懇談会にも参加している。

今年注目しているのは、三菱自動車が14カ月のボーナスを要求するような話があるが、ものすごい勢いでボーナスがつりあがっている。ボーナスを12ヶ月にするなら給料を倍にしたらいいのかと思うが、彼らは毎月の給料は使ってしまうので、安い給料を毎月貰い、固まったお金を欲しいという。

チョンブリー・ラヨン地区にも色々な工業団地があり、工業団地によってボーナスが5～7ヶ月、この工業団地は4～5ヶ月、というような感じで、団地ごとに違う。そうするとタイ人は、高い方へ簡単に移っていくことは平気です。

周りでは組合ができていますが、日本のような組合活動はできていないのではないかと。子会社がタイにある企業におかれては、こちらの組合の指導もしていくべきではないのかなと考える。

【吉原茂充 フジツウ・ゼネラル・タイランド常務】

タイに来る 20 日前まで組合員であった。JCM とのかかわりもだいぶ長く、リーダーシップコースを受講している。当時は自動車総連の得本元会長が議長をされている頃であった。電機連合の鈴木元委員長が議長されていた時に卒業した。約 8 年位かかわらせて頂いた。

単組はフジツウゼネラル。川崎出身で、当時川崎の支部の役員もしばらくやっていた。組合をおりて 20 日位でタイへ来たので、何もわからない中でスタートした。

日本に行くと年配者ばかりで若い人は下を向きつつむいて元気がない国に感じるが、タイはとても若い国に感じる。しかし、この国も急速な高齢化が進んでいる。今 60 歳以上を超える高齢者と呼ばれる人たちは、10 数%だが、あと 15 年後には 30% になっているだろう。これは、タイは 1970 年～1980 年位に急激な工業化とともに、通貨経済のウェイトが非常に重くなったことによって、若い夫婦が安い賃金で出稼ぎ、共働きするという一方で、子供ができない。子供がいても田舎で祖父母が育てる。そんなわけで都会にいる人は若い人ばかりに見える。

タイはもともと農業国。日本も似たようなものだが、労働運動は農業一揆のはじまりのようなものだろうか。1950 年～1970 年頃はバンコクを中心に各国から企業が入り、どちらかというホワイト層の労働運動が盛んだった。銀行や公の部分で過激な労働運動が行われた時期があった。これが沈静化し、今度は 1980 年～1990 年に工業化が急速に進んできた。バンコク周辺中心に工業化が進み、工場、製造業中心に労働運動が広がってきた。それ以後 1990 年～2000 年初頭位には各地方に工業団地が分散していくと同時に、労働運動も散って行ったのが今の形ではないかと思う。

タイの労働運動はイデオロギーを持っていない。その意味では純粋な労働運動。食えない、生活できないということの基本としてスタートしている。この今のタイの労働運動の形からすると、まだ日本の昭和 40 年代の前半、雇用の安定を求めた正規労働者をめざす運動が盛んに行われた頃の純粋な労働運動の形かなと思う。ただ、我々経営が要求に答えられる背景がないというところにミスマッチが起きている。経済は成長し、賃金も上がる。ただ利益を上げていくマーケットが今度はグローバルなマーケットになっているということで、かつてのような利益構造が難しくなっているのが不安定の一つではないか。

この近年の労働運動からすると、バンコク近郊での労働運動というのは若干落ち着きが出てきているということだが、地方に分散する労働組合はまだ武力行使が中心になっている。かつて都心部を中心に起こっていた労働リーダーが解雇され、解雇されたリーダー達が地方のリーダーをやっているため、地方は荒れているのが多いように見える。

タイは年に 1 度、労働協約改定の時にしか要求できない。従業員会、福利厚生委員会は常時できるが、要求・交渉はできない。会社の YES/NO だけである。年に 1 度しか機会がないことが労働運動を激しくしているのではないかと思う。

ただ、通常のマネジメントがしっかりしていれば労働運動は起こりづらいと思う。今盛んに労働組合ができてくるが、結成のきっかけは労働条件を求めた労働組合組織ではないように感じられる。日ごろの不満や、不公平といったことをぶつけてくる。要求項目ではなく心の部分があるので暴走する。日ごろのマネジメントが良ければ労働組合は必要ない。労働組合がどのような組織かしっかりわかっていないと、単なる不満の集団になりかねない。

私が来る 3 年前に労働組合ができていた。普段のマネジメントに対する不満から結成されている。これは無法の労働組合で、職場放棄は当たり前、会社が違反に対し罰しようとする、それを組合が守るという体制が出来上がっているところに赴任した。したがって、工場の中は荒れていた。

そこでだいぶ荒いことをやった。タイは解雇しやすいものの、労働組合の役員は保護されている。ただ契約社会、証拠社会なので、証拠を積み上げ、3 年計画で執行部を入れ替えた。3 年間の労使交渉は当然荒れた。やむを得ず私の方で工場を約 3 ヶ月ロックアウトした。この国はいろんなことをやるとあぶないといわれる。脅される、命が危ないといわれるが、1 割 2 割は当たっているかも知れない。脅しにも対応しながら最終的には労働裁判で執行部、委員長、書記長、副委員長以下数名辞めてもらった。成熟していない社会のなかで、成熟したシステムを入れても無理がある。成熟していない世界にはそれに応じたやり方をしなければならぬと学ばせてもらった。労働組合を育てるということも必要、一度できた労働組合は育てるべきだと思う。

ちなみに、タイの死亡率 1 位はがん、2 位は交通事故、そして 3 番目は自殺となっている。貧困、お互いの信頼関係の薄さだろうか。

【質疑応答】

Q. (JCM)

タイ人の経営者の方で素晴らしい経営している方がいれば教えていただきたい。

A. (怒和氏)

いい会社だからこそ大きくなっているのかと考えると、やはり大企業の社長は経営手腕があるのではないかなと思う。私がよく知るのタイサミットグループのサミット兄弟。一番上の兄がサミットオートボディーの社長、次がサミットグループで、兄弟に工業大臣まで出している。兄弟でラーメンを売り、その金をためて三菱のモーターサイクルのシートから始めた。創業者は、知っているだけで 45 社位の日本の企業との資本率 50% の関連企

業をつくっている。日本の金をうまく引き出して大きくしていった。タイ人のマネジメントはどんなのかわからないが、20年、30年務めている人がいるのでそれなりにうまいのではないか。

他、自動車の合弁会社を作ったCTグループ、日本食のチェーン店のフジなどグループになっているところはかなりのものだろう。また、華僑に成功者が多い。

A. (吉原氏)：会社によって特色持っているところは強い。トヨタの現地法人の社長。タイをどうマネジメントするか工夫されているのでは。ダイキンの社長もすばらしい。とくにローカルのダイレクターで労務担当やっている方が、非常にローカルマッチしている方。

ダイキンさんは教育に力を入れている。

ただ、タイではノウハウが根付かない。タイは夏も冬もなく、貧しくても死ぬ社会ではないのでそういう文化なのだろう。今でもタゴ飯だけ我慢すれば生きていられる。朝、昼はお坊さんへのご供物の残りをもらう。またお寺へはただで泊めてもらうことができる。

Q. (JCM)

労働省へも訪問させて頂いたが、そのなかで、副局長の方の発言にあったのが、労使関係で労働組合があつて労使紛争が多いのは外資系ばかりである。タイ資本の会社では少なく、外資系に多い。

この原因を探る時に、海外での労使関係を考えると、逆にローカルの方が労働者に対し手厳しくて、日本人はやさしい人が多い。ローカルの会社の方が手厳しいから労働組合がなく、外資系の方がやさしいので労働組合が結成され、結果として労使紛争に至っているのか、と考えているが、日系企業を含めた外資系とタイ資本の会社で言うと、実際のところ労使関係はどちらの方が良好といえるのか、お伺いしたい。

A. (吉原氏)

タイは労働組合の組織率が歴史的に見ても2%位からほとんど増えていない。日本は今16%位か。

体制側の抑えは確かにある。経営側のおさえもあつて増えていかないという面は確かにある。ただ、2%のうちの大数(7割~8割)を占めるのは日系企業。何が違うかという点、経営手法がタイ企業、または他の外資企業とまったく違う。他の外資系は、契約をしっかりとやるから文句がでない。タイの場合は家族的経営をする。社員は家族だという考え方でやるので、賃金ではなく、福利厚生だとか従業員の不満の出ないようなやり方をする。

日本場合は契約もできない。たくさん働いたからといって、たくさん払うこともできない。みな平均して払い、成績に差もつけない。日本場合は、日本の経営を持ちこんでいるから、タイの社会に合わない。ただ従業員が会社にものをいうと会社は聞く。他の外資系は聞かないがそのかわり、お金を出す。

日本は「交渉に応じる型企業」である。他の外資系、タイ系企業は「交渉に応じない系企業」である。厳しいから労働組合が出来ないのではなく、厳しさからも労働組合は出てくる。どうやったら満足度を上げていくか、とすれば労働組合はできない。日本は、平均しようとするため、満足度は上がらない。日本企業はやさしいということではない。本当に従業員のことを考えたらもっとやり方は違うと思う。

タイの場合は彼らの信用をとることが必要。本社からの指示を待つという経営では難しい。自分で先に実行し、後づけで本社の了解をとる度量があれば従業員の満足度は上がると思う。なぜなら、タイ人は交渉をやっても要求を受けた翌日、翌々日に答えを欲しが。即決し自分の判断で答えを出す、そういう経営交渉をしないとうまくかない。

タイでは日本型の労使関係にはなりえないと思うが、少なくとも真摯な労使関係、お互いがある一線を越えないという労使関係を築けるようなことだけ指導いただければと思う。

A. (怒和氏)

現在労働争議について、37件中約半数がチョンブリー・ラヨン地区で発生している。大きな労働争議も起きているが、私は逆に日系企業で心配しているのは、日系企業の社長は2年か3年で交代する。そこで、なんでも受け入れてしまう。しかしなんでも受け入れることにより、最終的に経営が圧迫することにつながる。要求を受け入れているうちは労働争議にはならないが、出さないとたんと労働争議になる。

将来的に労働争議を起こす可能性がある日系企業は数多くあるのではないか。これがいつ爆発するかかわからない。まだ序の部分ではないかと思う。

2013年10月30日（水） 日タイ金属労組交流会議

開催日時： 2013年10月30日（水）09：30ー
 開催場所： タイ・バンコク・バンナー「メイプルホテル」15階ボールルーム
 参加者： TEAM

No.	氏名	所属労組	所属労連
1	ヨンユット	メンタパウ	タイ自動車部品労働組合 TAW
2	ラレー	ユーペンスック	タイ自動車部品労働組合 TAW
3	ウイスット	レアンリット	タイ自動車部品労働組合 TAW
4	プラシット	ブラソプスック	タイ自動車部品労働組合 TAW
5	ティーラウット	ベンマート	タイ自動車労連 TAW
6	タルパディー	スカウオン	タイ自動車労連 TAW
7	タナーコン	ソングラム	タイ自動車労連 TAW
8	スラーウット	ブラブパーン	タイ自動車労連 TAW
9	パチャラポン	ウィチャイプラサート	タイ自動車労連 TAW
10	ウィナイ	ティンタノード	YSバンド労働組合 TAW
11	シリチャンヤポン	チェントンラン	YSバンド労働組合 TAW
12	プラウเอート	キナーティプ	サイアムATサムパン労働組合 TAW
13	デドダウン	ケンカン	サイアムATサムパン労働組合 TAW
14	ポンピチット	ブリサン	フォードマツダ労働組合 TAW
15	チャトチャイ	トンカナールラック	フォードマツダ労働組合 TAW
16	プラシット	ナーリー	ヤマダソムブン労働組合 TAW
17	プラティープ	ブラディットタム	ヤマダソムブン労働組合 TAW
18	サップンユー	ナムタイソン	タイ自動車部品労働組合 TAW
19	ソムポン	オンダー	タイ自動車部品労働組合 TAW
20	チャーリー	ロイスン	TEAM会長 TEEF
21	チャレイ	スクヒランド	パナソニック労働組合 TEEF
22	キティサック	ブリアンクラトク	パナソニック労働組合 TEEF
23	サンヤー	クロムタイソン	タイパナソニック労働組合 TEEF
24	カチェン	ブラサン	タイパナソニック労働組合 TEEF
25	サンヌコム	ヤカラー	カンヨン電子労働組合 TEEF
26	パイトゥン	ポーシー	カンヨン電子労働組合 TEEF
27	タナパット	ティアンテー	タイ三菱電機労働組合 TEEF
28	サーウィット	ティブラット	タイ三菱電機労働組合 TEEF
29	チョンラク	スポンチット	タイ矢崎電線労働組合 TEEF
30	パパスサラ	ブレクボンシー	タイ富士通労働組合 TEEF
31	ナタワット	ウィードスディー	鋼管産業労働組合 MWU
32	ペッチャリン	チョンチャイハンカー	鋼管産業労働組合 MWU

参加者： ALCT

No	氏名	所属単組
1	モンコン	タナカンヤー たいいすゞ自動車・部品労組
2	ステーブ	ウーオン たいいすゞ自動車・部品労組
3	スパデッシュ	マンハーシヨクナタナット たいいすゞ自動車・部品労組
4	マナス	イムシー たい日野労組
5	ワサポン	バティブーン たい日野労組
6	タナキット	サーソーパー たいホンダ労組
7	ティーラウイット	ウォンペット たいホンダ労組
8	マニット	ポムカーリークン たいトヨタマネジメント労組
9	カモン	ローブラシット たいトヨタマネジメント労組

10	オパース	ポンブラサートワニット	タイトヨタマネジメント労組
11	カンジャンート	ケアティップ	タイトヨタマネジメント労組
12	チャイヤボン	チョムチャラウ	タイデンソー労組
13	ソムチェート	チャンムアン	タイデンソー労組
14	キッティサック	チラコンキティナン	タイデンソー労組
15	スミット	ボムチット	タイデンソー労組
16	アッチャラー	ヌクンタム	タイいすゞエンジン・部品労組
17	ソンペット	トンプイ	ヤナパン労組
18	ウィーラサック	ルパー	ヤナパン労組
19	アモンリット	サンヤラック	タイチャナトン労組
20	チェアチャン	ファクシム	SIS 労組
21	パノム	ペンスック	SIS 労組
22	ラチャワット	ブパテー	SIS 労組
23	パコンウィッス	ビンラム	SIS 労組
24	パラダー	ガームパック	SIS 労組
25	スイッティ	アーヤームアン	SIS 労組
26	ソントヤー	ウォンシーケア	タイ日産労組
27	サウィットチャット	チュンブンマー	タイサミット労組
28	サシカーン	ブンコム	タイディーカル労組
29	ポンマート	チューチョムチン	タイトヨタマネジメント労組
30	ラック	カムナットレアン	タイトヨタ労組
31	ワンウィン	ワンシクン	タイいすゞエンジン・部品労組
32	ウタイ	レアントン	タイホンダ労組
33	キットサナ	M	トヨタ・トランスポート労働組合
34	スパチャイ	ナムスットオ	タイいすゞエンジン・部品労組

【開会挨拶】

ー平川秀行 JCM 事務局次長／国際局長

JCM との交流会にご参加いただきありがとうございます。10月6日にタイ労働組合総連合（C I L T）の結成に対し、お祝い申し上げます。タイにおける旧 3 G U F 加盟組織が一致団結を遂げられたことに敬意を表します。JCM はタイの労働組合の皆さんとはお互いに連携しながら活動を進めてきました。日系企業に於いて労使関係上の問題が発生した際には JCM や JCM 加盟各産別を窓口にしてその解決に向けた協力も様々行ってきました。

JCM はインダストリアル・アジア太平洋地域議長を抱える組織として、その活動をタイの労働組合の協力をいただきながら共に推進しなければなりません。

日本とタイの労働組合が交流を持ち、情報交換や、協力・連帯を更に深めることは大変重要で、この交流もそのための場としていきたいと考えています。

今回は JCM 加盟の各産別より、33名の精鋭を選抜しました。それぞれの産別や企業別労連、企業別組合それぞれにおいて担当している分野も様々であるので、日本の労働運動の考え方についてしっかりとお伝えできると思います。

また、タイ側から、日系企業を中心とした各組織からも参加者を集めていただきました。今回交流を重視する皆さんのお気持ちの表れと理解しておりますし、大変議論も実りあるものになるものと期待しています。多くのことを皆さんから学び、今後活かしていきたいと考えております。

両国のそれぞれの組織の労働組合活動を学び合い、皆様との連帯、友情を深めたいと思いますので、よろしくお願ひします。

ーチャーリー・ロイソン TEAM 会長

日本・タイ双方の出席者に対しお礼申し上げます。今日は日本・タイの労働組合（多くが日系企業）の代表が一同に会しお互いの連携・友情を深める良い場であります。日本では労働組合の活動が高度化し、その役割をしっかりと果たしているが、タイでは残念ながらそのレベルには無い。この場で日本の情報を共有できれば幸いであ

る。労使の交渉においては、共有し合う部分と主張すべき部分がある。資本の言いなりにならぬよう自分の考えを持って交渉していきたい。現状は会社に頼らなくてはいけない部分もあるが、交渉力を増強させていきたい。今後、こうした場が継続できるように、日タイ両国の関係が続くことを期待している。

ーマニット・プロムカレークン ALCT 会長

今まで何度も日本・タイの労働者機関の交流を通してわかってきたことは、タイにおける労使間の問題は経営者に問題があることが多い。労働紛争までは起こさなかったが、労組メンバーの異動など労組運動の弱体化を会社は行ってきた。

経済の問題として、自分の生活がやっつとで家族を養うことができない。働く者のリーダーとして同盟となる団体と話していかなければならない。政府に提案し、また総連、労連とも協力して、解決していきたい。

私たちの目標は全生活者の安定と水準向上である。本日の会議で提案を検討し、良い対策を考えて実施したい。

【議題 1：両組織の紹介】

①JCM の紹介 / 岩井伸哉 JCM 国際局部長

インダストリアル結成により、IMF-JC から JCM に改名しロゴも新しくなった。

自動車、電機、金属機械、鉄鋼造船、電線の 5 つの産別が集結。

タイの組織との比較。 ※TEAM、ALCT との組織的な位置付け：JCM はナショナルセンターと産別労連の間の位置づけで、インダストリアル加盟窓口
国際連帯に力を入れ、今回の研修プログラムも日本の企業に海外労使の状況を知ってもらう機会とする。

<p style="text-align: center;">第8回JCM国際労働研修プログラム</p> <p style="text-align: center;">日タイ金属労組交流会議</p> <p style="text-align: center;">2013年10月30日 タイ・バンコク(バンナー) 議題1:両組織の紹介(JCM)</p>	<p style="text-align: center;">全日本金属産業労働組合協議会 Japan Council of Metalworkers' Unions</p>  <p>結成: 1964年 組織人員: 約200万人 加盟組織: 産業別労働組合5組織 本部事務局: 東京 専従: 議長1名、事務局長1名、事務局次長3名、職員7名</p>																														
<p style="text-align: center;">加盟組織</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>自動車関連 自動車製造、部品製造、販売、輸送など</td> </tr> <tr> <td></td> <td>電機連合 家電、家電、音響、通信、情報、電機・電子部品など</td> </tr> <tr> <td></td> <td>JAM 機械、電機、自動車、車両、精密機器、鍛造、鉄鋼、アルミ、建材、住宅関連機器</td> </tr> <tr> <td></td> <td>基幹労連 鉄鋼、造船および重機械、非鉄金属、関連産業</td> </tr> <tr> <td></td> <td>全電機 通信ケーブル、電力ケーブル、自動車・造船・電子機器・コンピュータなどのケーブルなど</td> </tr> </table>		自動車関連 自動車製造、部品製造、販売、輸送など		電機連合 家電、家電、音響、通信、情報、電機・電子部品など		JAM 機械、電機、自動車、車両、精密機器、鍛造、鉄鋼、アルミ、建材、住宅関連機器		基幹労連 鉄鋼、造船および重機械、非鉄金属、関連産業		全電機 通信ケーブル、電力ケーブル、自動車・造船・電子機器・コンピュータなどのケーブルなど	<p style="text-align: center;">タイの組織との比較</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>JCM</th> <th>TEAM</th> <th>ALCT</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ナショナルセンター (CONGRESS)</td> <td>連合(JTUC) JCM加盟5産別がそれぞれ加盟</td> <td>---</td> <td>ALCT</td> </tr> <tr> <td>インダストリアル加盟窓口</td> <td>JCM (そのほかに、インダストリアル-JAFおよびIAゼンセン)</td> <td>TEAM+CLT</td> <td>CLT</td> </tr> <tr> <td>産業別労働組合 (FEDERATION)</td> <td>JCM加盟5産別 (JAW, JEIU, JAM, JBU, JEWU)</td> <td>TAW, TEEF, GTM</td> <td>企業別グループ労連</td> </tr> <tr> <td>単位労働組合 (UNION)</td> <td>企業別労働組合</td> <td>企業別労働組合 / 複数企業合同労働組合</td> <td>企業別労働組合</td> </tr> </tbody> </table>		JCM	TEAM	ALCT	ナショナルセンター (CONGRESS)	連合(JTUC) JCM加盟5産別がそれぞれ加盟	---	ALCT	インダストリアル加盟窓口	JCM (そのほかに、インダストリアル-JAFおよびIAゼンセン)	TEAM+CLT	CLT	産業別労働組合 (FEDERATION)	JCM加盟5産別 (JAW, JEIU, JAM, JBU, JEWU)	TAW, TEEF, GTM	企業別グループ労連	単位労働組合 (UNION)	企業別労働組合	企業別労働組合 / 複数企業合同労働組合	企業別労働組合
	自動車関連 自動車製造、部品製造、販売、輸送など																														
	電機連合 家電、家電、音響、通信、情報、電機・電子部品など																														
	JAM 機械、電機、自動車、車両、精密機器、鍛造、鉄鋼、アルミ、建材、住宅関連機器																														
	基幹労連 鉄鋼、造船および重機械、非鉄金属、関連産業																														
	全電機 通信ケーブル、電力ケーブル、自動車・造船・電子機器・コンピュータなどのケーブルなど																														
	JCM	TEAM	ALCT																												
ナショナルセンター (CONGRESS)	連合(JTUC) JCM加盟5産別がそれぞれ加盟	---	ALCT																												
インダストリアル加盟窓口	JCM (そのほかに、インダストリアル-JAFおよびIAゼンセン)	TEAM+CLT	CLT																												
産業別労働組合 (FEDERATION)	JCM加盟5産別 (JAW, JEIU, JAM, JBU, JEWU)	TAW, TEEF, GTM	企業別グループ労連																												
単位労働組合 (UNION)	企業別労働組合	企業別労働組合 / 複数企業合同労働組合	企業別労働組合																												



歴史

1957年4月	IMF（国際金属労連）日本事務所設置
1964年5月	IMF-JC（国際金属労連日本協議会）結成（25人）
1964年11月	IMFの加盟（第2回世界大会・オーストリア・ウィーン）
1974年	結成の周年（10万人）
1975年	全日本金属産業労働組合連合会発足
1978年	専任生活闘争で専任活動方針による「水鏡」開始
1984年	結成の周年（200万人）
1986年	東京で、アジアで初めてのIMF世界大会を開催
1988年	労働戦線の統一実現一歩を踏み出す
	全機連、全国土機、航空機労組が加盟。其中空が結成時——全機連に結成
1994年	結成の周年（300万人）
1999年	センター連合と全機連が結成時——JAM結成
2000年	鉄鋼労連、造船業労連、洋鉄連合が結成時——基幹労連結成
2004年	結成の周年
2012年	インダストリアル→結成とともに、東京労働局IMF-JCからJCMに名称変更
2014年	結成の周年

インダストリアルとは

インダストリアル・グローバル・ユニオン
世界140カ国5000万人の産業労働者を結集するGIU（国際産業別組織）です。2012年6月に、IMF（国際金属労連）、ICEM（国際化学エネルギー鉱山一般労連）、ITGLWF（国際機械被服皮革革労組同盟）が統合し結成しました。インダストリアルは、人権・労働組合の確立と保護や、賃金・労働条件の向上のために世界の産業労働者の連帯活動を推進する国際労働団体です。

スイス・ジュネーブに本部を、世界5カ所に地域事務所を設置しています。4年ごとに世界大会を開催し、アクションプログラム（運動方針）の採択や会長、書記長などの執行部を選出しています。

インダストリアルとは

IMF	ICEM	ITGLWF
100カ国 200組織 2500万人	132カ国 467組織 2000万人	110カ国 217組織 1000万人
JCM	ICEM-JAF	
5産別 200万人	8産別 50万人	1産別 15万人

国際連帯活動の推進

「グローバルな環境変化に対応した国際労働運動」

グローバルな環境変化に対応して、日系多国籍企業の建設的な労使関係構築に向けた取り組み、インダストリアル諸会議への積極的な参画など国際連帯活動の推進、JCM国際機能の更なる強化に取り組んでいます。

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」

賃金・一時金をはじめ、労働時間の短縮、ワーク・ライフ・バランスの実現への取り組み、非正規労働者を含めて金属産業に働く全ての労働者の賃金の底上げなど、総合労働条件の向上に取り組んでいます。

政策・制度課題の実現

「民間・ものづくり・金属の立場から政策・制度課題の実現」

JCM「政策・制度課題」の実現に向けた活動を推進するとともに、世界市場をリードする金属産業再構築のための産業政策の立案、地方におけるものづくり教室や政策・制度活動の実現に取り組んでいます。

組織強化の推進

「組織強化への対応とより効率的な運動の構築」

○連合金属部門連結会の運営強化のサポート、次代を担う組合役員の育成とタイムリーな広報活動の強化、JCM諸活動への女性参画の促進に取り組んでいます。



○地方レベルでは、地方連合金属部門の活動の充実強化に向けJCM地方ブロックを通じてサポートしています。

○労働組合役員の育成のため、京都にて、合宿制の「労働リーダーシップコース」を実施しています。

国際連帯活動の推進

- 中核的労働基準遵守の取り組み
 - GFA(グローバル枠組み協約)締結推進
 - 国内での労使セミナーの開催
- 海外日系企業における建設的労使関係構築の取り組み
 - タイ労使ワークショップ
 - インドネシア労使ワークショップ
- 多国籍企業労働組合ネットワーク構築の取り組み
- 海外日系企業の労使紛争への対応
 - 状況把握、関係組織間の情報共有、日本の経営側への申し入れ
 - 経営側による不当解雇や不当労働行為への対応
 - 労使紛争が発生した海外日系企業における労使間の話し合いによる解決のための環境作り



②TEAM の紹介 / チャーリー・ロイソン TEAM 会長

○CILT 結成への背景

- ・海外投資流入や欧州との自由貿易などによる物価上昇に対する賃金上昇期待

○タイの労働組合事情

- ・組織率低い（2%前後）
- ・結成の制約多く、労働法に欠陥がある
- ・ILO87 条、98 条に批准しておらず、団体交渉にも影響あり
- ・外部への財政的に依存しており、自立できるようになっていない
- ・社会に労組の価値観が育っていない
- ・労組はスト、ボイコット等問題を起こす集団としてマイナスに見られている

○タイ労組の生き残りに向けて

- ・各単組が労連を作り、輪を大きくして、交渉力拡大をしていかなければ
- ・産業別組合が必要、累進性の組合費徴収制度も必要
- ・資本、人を集約し資本と渡り合っていかなければ
- ・次の 10 年間では非正規や公団公社、移民労働者なども組織化→質・量の向上

TEAM とタイの労使関係

チャーリー・ロイソン
Thai Labor Solidarity Committee (TLSC) 会長

3つのプレゼン項目

- 1 タイ労働概況とTEAMからCILTへ
- 2 労使関係概況と労使協議、及びTEAMの役割
- 3 加盟労組の支援、TEAMの役割

プレゼン 第1項目
タイの労働概況とTEAMからCILTへ

プレゼン 第1.1項目
タイの労働概況

2013年勤労人口

全国人口 64,456,695 人

15歳以上人口5496万人のうち
就労可能人口3949万人

就労人口 3885 万人

農業就労者1488 万人

非農業就労者 2397 万人

季節労働者 34.5 万人

失業者 30.3 万人

非就労人口 1547 万人
例:主婦、学生、高齢者(830万人)

出所: タイ統計局

労働者の種類(13年5月)

出所: 統計局

全就労人口 3885 万人

正規労働者 1405 万人

非正規労働者 2480 万人

移民労働者、ミャンマ/ラオス/カンボジアの3カ国
計961,414人
(ミャンマ751,690人、カンボジア 164,508人、ラオス245,216人)

タイ人の海外出稼ぎ労働者計79,628人
(台湾30,425人、日本7,467人、韓国6,471人、フィリピン5,535人)

海外からの出向者90,088人
(日本13,370人、英国6,777人、フィリピン540人、中国8,035人、インド7,318人)



工業分野の就労者2397万人

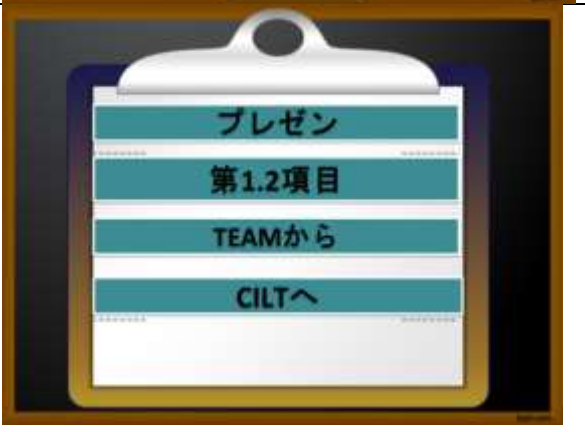
社会保障制度対象者	9,529,202 人
社会保障加入事業所	412,459 事業所
(組合があるのは1,373事業所)	全体の0.33%
民間企業組合	412,697 人
(つまり、社会保障制度対象者の4.33%)	全社会保障制度対象者)
政府系公社組合	166,652 人

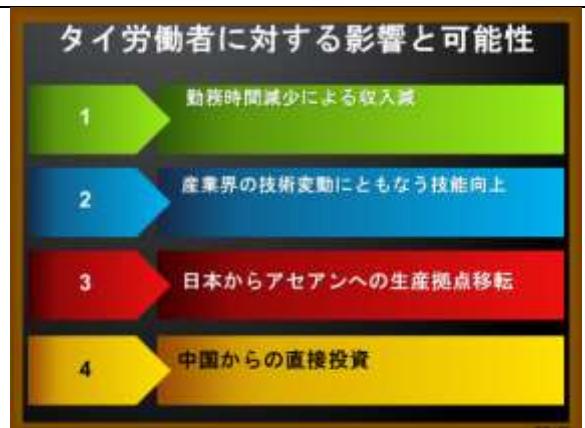
出処: 社会保険庁 13年5月

タイの労働組合 (13年5月時点)

民間企業組合	1,373 組合
(平社員組合1,284組合)	(管理者組合89組合)
労連	20 組合
総連	13 組合
公社組合	45 組合
公社労連	1 組合
抹消された組合	1,826 組合
組合員数	579,349 人(公社系含む)

出処: 労使関係部労働省(13年5月)







—ALCT の紹介 / マニット ALCT 会長

2007 年設立。トヨタ、いすゞ、日野、ホンダ他の日系自動車メーカー労組中心
自動車産業の団結、関係強化、単組の自立を目指し、ナショナルレベルの活動を図る
情報センターを設立し、活動情報の提供を行い社会に認められるような活動を目指す
民主主義的な考え方

誰もが問題提起をし、民主的に結論を得る

労働法の改善

他のナショナルセンターとも協力し法改正を行っていききたい

労働紛争解決

労使対立から友好関係へ

教育

メンバー対象にマネジメントスキル向上が必要

労働分野は大学でも教育が足りていない

国際面

移民労働者問題について、政府、JCM とも協力が必要



3. Labor Law Policy

- To protect labor follow Thai Labor Law
- To push Labor Right and correct unfair treatment of Labor Law
- To conciliate when dispute occur

4. Educational Policy

- To be information & learning center for Thai labor.
- Conduct training courses for members
- Support members to increase their knowledge & skill

5. Social & Politics Policy

- To support Democracy in Thailand
- To participate on publics activities (CSR)
- To support Labor Representative to be the government committee.

6. International Policy

- Cooperate with International Labor Organization such as JCM, JAW.
- Cooperate with Thai government to solve Alien Labor's problem

ALCT SUCCEEDED ACTIVITIES

Joined Thai Labour Organize to push the government on :-

1. Revised B.E 2551 Labor Protection Act (section 11/1).
2. To raise the minimum wage to 300 Baht for every area of Thailand.
3. To set all Unions' demand in the same direction.

4. Increase Child Support Fund from Security Society Organize.

5. Join the committee of tripartite such as :- Associate Judge in Labor Court, Welfare of Compensate Fund, Thai Labor Standard, Committee of Samutprakarn Minimum Wage and Sub Committee Labor Law Revision.
6. Eliminate Labor Dispute Problem in Automobile groups.

MAY DAY ACTIVITY



ATTENDED TEAM SEMINAR



PARTICIPATED ON JCM SEMINAR



End of Agenda I



議題 2： 会社とのコミュニケーション：日常的な労使間の話し合いの仕組みについて

①日本側報告：佐藤 大二郎 自動車総連 いすゞ自動車労働組合 総務部長

第8回JCM国際労働研修プログラム

会社とのコミュニケーション

日常的な労使間の話し合いの仕組みについて



2013年10月30日
いすゞ自動車労働組合
ISUZU MOTOR WORKERS' UNION
総務部長 佐藤 大二郎

会社の概要

会社概要

- 会社名：いすゞ自動車株式会社
- 所在地：東京都品川区南大井6-26-1 大森ベルポートA館
- 代表取締役社長：藤井 行
- 設立：昭和12年(1937年)4月9日
- 資本金：406,440万円(2012年3月末現在)
- 従業員数：7,837人(2013年3月末現在)
- 主な事業内容：自動車、輸送用機械器具、船舶等の製造及びその部品並びに関連する材料・用品の製造、販売。

2012年度の業績：売上高 9674億円(2013年3月期)

企業理念

「誠実」を支え、包摂されるパートナーとして、豊かな暮らしの為に貢献します。

行動指針

私たちは、夜道をすべての基本とし、自ら考え、行動し続けます。

会社の概要

タイの関連会社

- 会社名：泰國いすゞ自動車(株) Isuzu Motor Co.(Thailand) Ltd. 従業員：6000人
- 会社名：泰國いすゞエンジン製造(株) Isuzu Engine Manufacturing Co.(Thailand) Ltd. 従業員：1,231人
- 会社名：タイインターナショナルダイメイキング(株) Thai International Die Making Co. Ltd. 従業員：711人
- 会社名：アイティーフォーダング(株) IT Forging (Thailand) Co., Ltd. 従業員：276人
- 会社名：トリプルエーイディーディーディー Isuzu Diesel Engine Co., Ltd. 従業員：741人
- 会社名：いすゞモーターズインターナショナルオペレーションズ(株) Isuzu Motor International Operations (Thailand) Co., Ltd. 従業員：1,159人
- 会社名：いすゞテクノロジーセンター(タイ) Isuzu Tech&Q Center of Asia Co., Ltd. 従業員：222人

いすゞ自動車労働組合の概要

いすゞ自動車労働組合は、1946年1月25日に結成され、現在、本部の他に藤沢・栃木・大森の3支部と出向者担当部を置き、約6,800名の組合員を擁しています。



出向者担当部 200名
本部
藤沢支部 5,000名
大森支部 600名
栃木支部 1,100名

いすゞ自動車労働組合の綱領

- われわれは経済的・社会的地位の向上をめざし、生産と生活に不可欠な生産活動としての労働活動の発展と労働条件の維持改善を以て第一とする。
- われわれは企業経営に親しむ者としての自覚と責任を堅持し、健全な労働環境の確保を目的として、いかなる場合にも労働組合の自主性を尊重し、自由にして民主的な組合運営に努むる。
- われわれは自動車産業の発展的発展を自覚し、日本経済の健全な発展に貢献する為、われわれの経営に貢献し、近代労働運動を推進するに努むる中で企業の民主化・健全化に努むる。
- われわれは民主主義国家の下、社会の発展と平和を求め、社会人としてのわれわれに課せられた責任の重大な任務を、強い連帯意識の下に同じ仲間たるもの規模・交流活動が積極的に推進する。
- われわれは経済的発展を以てめざし、教育文化活動を通じて健全な労働者人格の育成に努むると共に、次世代に有能な組合員の養成に努むる。

いすゞ自動車労働組合の組織

代議員は、各支部の中から60名につき1名で選ばれた代表であり、協議の意見を基に、執行部と協議をもちつづけるという重要な役割があります。



執行委員長
副執行委員長
書記長
大森支部
栃木支部
藤沢支部
本部
代議員
協議委員
60名につき1名
大森支部の組合員
栃木支部の組合員
藤沢支部の組合員

上部組織との繋がり

全いすゞ労連 (全いすゞ自動車労働組合連合会) FEDERATION OF ALL ISUZU AUTOMOBILE WORKERS' UNION



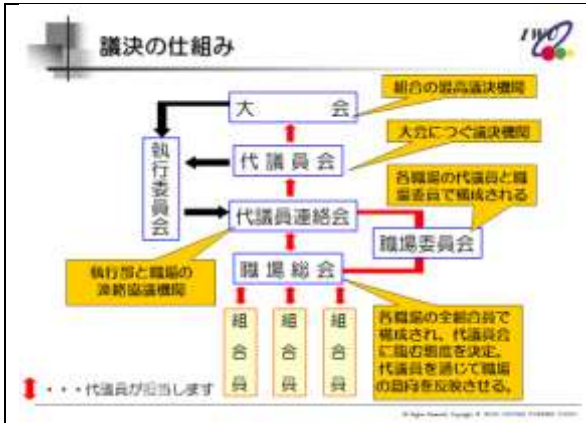
北海道ブロック労連
東北ブロック労連
関東東海ブロック労連
中部ブロック労連
近畿ブロック労連
九州ブロック労連

いすゞ自動車労働組合 ISUZU MOTOR WORKERS' UNION 6,800名

上部組織との繋がり



UNI
JCM JCM
ITUC
連合
自動車総連
全いすゞ労連
いすゞ自動車労働組合



労使間の話し合いの仕組み

労働組合と会社とは相互に協力して、企業の発展を推進し、その成果を組合員の福祉向上に反映させるため、会社との間で様々な話し合いの場を設けています。

労使間の話し合いの仕組み

団体交渉

賃金や労働諸条件を決定するために、組合三役以下の執行委員と会社、社長以下の役員が直接話し合う場で、労使交渉の中での最高の決定機関です。

- ⇒春の取り組み（賃金・一時金）
- ⇒秋の取り組み（労働諸条件）

労使間の話し合いの仕組み

事務折衝

団体交渉で決定をみた事項に関し、その細部条件について労使の代表が話し合い決定する機関です。

労使間の話し合いの仕組み

労使専門委員会

団体交渉で決定すべき事項であっても特に専門知識を要する事項については、その細部検討を労使双方から選ばれたメンバーによって構成し審議します。その結論を会社社長・組合執行委員長に答申します。

- ・労務時間設定改定に関する労使検討委員会
- ・職場の風力づくり検討委員会
- ・住宅問題に関する労使専門委員会
- ・近隣手当支給水準の見直しに関する労使専門委員会
- ・人事評価・賃金制度見直しに関する労使専門委員会
- ・老後保障の検討に関する労使専門委員会
- ・次世代育成支援対策を進めるための検討チーム

労使間の話し合いの仕組み

労使協議会

- ・中央労使協議会
経営方針、生産性の向上、組織人事、労務政策、販売、経理、資金、生産、設備、資材、研究開発等について協議します。（原則年2回開催）
- ・専門労使協議会
中央労使協議会の付随事項のうち専門的協議が必要な事項（主に生産調整等）について協議します。（労使双方の合意により部会開催）
- ・工場労使協議会
当該事業所の生産、人事、安全その他について協議します。（原則月1回開催）

労使間の話し合いの仕組み

組合活動の原点は常に職場にあるという考えの元、職場委員会やオフサイトMtgを開催し、「職場の声」を吸い上げ、各種の話し合いに望んでいます。

- ・職場委員会
職場委員長を中心に代議員、職場委員で構成され、職場総会を聞く前の打ち合わせやそのまとめなどに活用する他、日頃の職場における問題点の解決について協議します。
- ・オフサイトMtg
職場を越えて共通する問題点について、関係する代議員、職場委員で協議します。

労使関係の構築に向けた労働組合の姿勢

- ・企業は社員の雇用を守り、生活を守る責任があります。そのためにも色々な経営施策を講じます。
- ・しかし、組合がその会社諸施策に協力しなければ経営は成り立たず、結果として雇用も守れないこととなります。したがって組合は、会社諸施策に協力する必要があります。
- ・ただし、組合員の努力が会社の発展につながり、雇用の創出に繋がるものでなければならぬので、施策や運営状況の中身を出来るだけ精査・チェックし、問題を顕在化させて、会社に修正を求めなければなりません。
- ・勿論、組合員にとって「働き方」という重要な視点があり、どこまでが協力できる範囲なのかを見極め、労使で議論した上で双方にとってプラスになることを共通の認識をもって協力していくことが重要です。



②タイ側報告：ティーラウト・ベンマート TEAM 副会長
報告趣旨

○タイの全人口は 6,400 万人、15 歳以上 5,490 万人となっている。そのうち労働人口が 3,900 万人、のうち農業に従事する人口が 1,400 万人である。

○現在タイは農業国であったが、生産産業を主体とする産業構造の変化途中にある。こういった中では、農業が暇な時に「季節労働者」として働きに出てきている労働実態がある。

○タイ人の労働力の国外への流出も起こっており（約 8 万人）日本にも出ているといった事実とともに、タイに国外から外国人労働者も来ている。

○タイの労働組合に目を向けてみれば、この 5 月で 1,373 組合が存在し、ナショナルセンターは 13 存在している。

○その詳細は、1284 単組が組合員の在籍する組合、89 が管理者労働組合、20 が労連、13 がナショナルセンター、国営企業 45 単組、国営の労連が 1、さらには活動の無い単組等がある。

○労働組合のパターンは、①組合があるパターン、②組合が無いパターンについては労働委員会などを設置している。③政労使協議もあり労使紛争を解決している。

○団体交渉の基本方針としては、年初において自動車の基本方針を決めるセミナーを実施するところから始まる。9 月～10 月に TEAM、ALCT、タイの自動車関係や電機関連の業績をまとめ、企業の交渉に役立てている。

○1979 年より労働関係法に則りそれぞれの組織内で交渉を行っているが、交渉力の弱体化が課題である。

○こういった事に対して産業別といった後ろ盾ができれば交渉に力を与える事ができると考えている。

○こういった弱体化には、組合が活動するためのお金が必要であるが、累進性を取っている組織は多くない。タイホンダがこれにあたり、年会費の 1%としている。他は一律 50 バーツである。





③タイ側報告：マニット ALCT 会長
報告趣旨

- 会社と組合は車の両輪であって、どうしたら一緒に回転していくかという事を基本軸に考えており、雇用の維持、働く人の環境、利益の分配それぞれ労使の相互信頼が活動の根幹である。
- したがって、生産性の向上に取り組むとともに、お客様の満足を大切に考え、その結果が自分たちの雇用を守ることに繋がるものである。
- 自動車は、そもそも1年の生産目標があって、様々なサプライチェーンで結ばれている。特に部品関係は最初に位置するものであり、そこで労使紛争などが発生すると、生産に影響する事となる。その労使紛争は、マネジメントの誤解等によるものであり、こういった紛争を防止しなくてはならない。
- 労働組合は、組合員だけではなく家族も含めた共存が重要と考えており、そのためにも目指すべき姿を話し合い、そして不平等を解決する必要がある。こういった活動の継続で最後に組合員と家族の幸せが実現する。
- 団体交渉では、利益の分配を協議するとともに生産性の向上や安全についても協議する。特に安全については、私たちが「怪我は見たくない」という思いで取り組んでいる。
- 交渉の中では、労使で対立する事は多い。ただ、対立だけでは前進が無い。お互いの利益になるようなところを見出すことは重要である。
- 労働組合と会社の交渉は全てが上手くいく訳では無い。紛争が発生する場合もある。私たちは、今現在どうしても目標達成に向けて決まったルールの中の紛争に頼らなければならない。こういった場合に、ALCTとしてアドバイスをする事もある。さらには、系列企業のトップメーカーがアドバイスする事も解決には役立つ状況もある。
- こういった背後からの圧力も必要ではあるが、我々は当事者の交渉を大切に行いたいと考えている。特に事実に基づき、人間関係、パートナーシップを大切に進めたい。





labor-management relations are vehicle wheels that work together

Goal

It is absolutely imperative for workers and management to frequently have dialogue and match the direction to

- (1) achieve corporate goals
- (2) maintain and improve the quality of life of workers and their families!

Labels on the wheel: Union members and their family, Management

Difference between collective bargaining & Labor-management consultation

	Collective bargaining	Labor-management consultation
Purpose	Fair sharing of gains (Improvement in working conditions)	Increase in gains (gain) (Improvement in production)
Labor-management relations	Conflict of interest related to sharing	Cooperation for mutual interests
Theme	Employment, wage, work conditions	Various problems of management and management policies
Agreements	Need to come to a conclusion (in Collective bargaining)	It is important that both sides make effort to reach agreement
Labor dispute actions, etc.	1. Lock out/ strike, arbitration, etc. 2. Resort to labor dispute action	
Grounds for Establishment/ operation	Law (Labor Law)	Bargaining agreement

Labor dispute action is only a last resort

- In the absence of an agreement labor dispute action may be unavoidable
- However, make every effort to reach agreement through discussions.
- Don't allow outside intervention (Self-settlement-rule of labor and management)

End of Agenda 2

【質疑応答】

Q (TEAM) : 今日タイでは日本企業の進出が目覚ましく、そのほとんどが自動車関係企業である。日本において労働組合は企業内労働組合をベースに活動しており成果を挙げている。こういった形を見習うべくトヨタやいすゞも労連をつくり活動を行っているところもある。TEAMは部品製造といった企業体の加盟が多い。その企業をまとめて部品労連として取り組みたいが、日本人経営者に賛同してもらえない。日本では「労連・総連」について労働組合として賛同して取り組んでいるのか？また、経営者も「総連・労連」の存在に賛同しているのか？

A (JCM) : 日本では、産別の労連を持つ事は、それぞれの組織の実態が異なることから一般的に問題が無い。自組織の話になるが、全本田労連ではメーカー、販売、部品などそれぞれの組織実態に合わせた方針を策定すべく各部門からの意見を大切にしている。一方で、経営もこういった取り組みに理解を示しており、特に「メーカーの情報」を労組として持ち得ている事は、経営にとっても有効な情報源であり頼りにされている状況もある。

A (JCM) : 日本では経営も「産別」の存在を認めているが、過去は難しかったのではないかと推測できる。産業別組織をつくるにあたっては、経営の理解は重要である。

A (JCM) : 自動車総連の過去の歴史の中ではメーカー毎や、部品毎などが纏まる際に賛否があったと思う。経過の中で、それぞれが纏まった方が活動を進める上で良いとの判断があったと認識する。現在では、産業労使

会議（自動車）を実施するなどその位置づけは確立された。自動車総連には、部品関係で一つの労連を組織し加盟している。経営にもその必要性は認知され手いる。

A（JCM）自動車総連には部品労連として加盟している。労連の中は11の組織体がありテーマを持ち様々な議論を行っている。

Q（TEAM）：日系部品メーカーの会社幹部や労組執行部だった方と話をしようといった事を伝えていきたい。こちらの現地で人事部に話しても、こういった事が本社に伝わらない。是非日本でこういった事を伝えて頂きたい。

Q（ALCT）：経営者は、資本を投下し成果を回収するといった一連の活動の中で、その事に対する邪魔を排除しようとする。組合もその中に位置づけられている様に感じ、我々としては対等に話をしたいと思っているが会社は上位に立っていると認識している様である。こういった中で、論議が対立する場合は最初からお互いの立ち位置が対等ではないことから、どうしても労働組合が持ち得る「最後のカード」を切るしかない場面がある。我々は、そういった周波数を経営と合わせたいと思っている。アジア地域、特に日本が中心になってお互いを支え、助け合う取り組みを進めて頂きたい。質問であるが、JCMの資料の中で4つの柱があったが、「総合生活改善」は賃金、時短、時間外の短縮なのか具体的に教えてほしい。日本のこういった活動が海外に波及して欲しいと願っているし、直接日本企業の社長に訴えたいとも思っている。

A（JCM）：産別の必要性については経営も認めている。組合としてこういった事を経営に認めさせるかである。また、日本企業の社長と話したいとの事だが、JCMとしてもセミナー等を開催し直接論議できる環境整備に取り組んでいるが、実現できていないことに関しては歯がゆい思いもある。

A（JCM）：具体的な内容であるが、賃金や一時金については、JCM加盟の産別が取り組める様統一した要求を出していく。共通の項目をつくり出し、みんなで要求、交渉そして3月中旬に回答を得る。この中には、賃金、一時金、労働時間短縮、退職金、労災、企業内最低賃金など幅広く取り組みを行う。こういった企業内に向けた取り組みもあるが、政府に要求する活動もある。最賃の要請や非正規の不安定な働き方の解消、最近では労働法関係についても取り組んでいる。

A（JCM）：会社が上から目線について、日本でも過去の労働界ではあったと思う。時間が経過し「協調」しないと上手くいかないことが労使の間で浸透した結果であると考えている。

A（JCM）：企業に労働組合の存在を認めさせるためには、労働組合の活動をしっかり構築し職場活動を深いものにしなければならない。こういった事は日本でも同じである。

Q（JCM）：労働組合組織率0.33% この数字には管理者も含まれているのか。日本では管理職は組合員ではなくなる。こういったマネジャークラスが組合に入っていると労組の情報が漏れる事を危惧する。

A（ALCT）：管理者については処分、警告できるマネジャーも含まれている。1,300の労組があると話したが、同業種、同じオーナーなら組合に入れる。管理者の組織割合は2割に達していない。ワーカーと上手話している。一般的には会社の情報がワーカー組合に伝わるのが一般的である。管理者組合は福利厚生改善などがメインであり労働組合として団交を行う事を目的としていない。ワーカー労組は、良く団交をやっている。

管理者の括りは、アシスタントマネジャーからGMまでといった層が加入している。

実際の交渉においては、会社側に情報が漏れないようになっている。

Q（JCM）：管理者の組合員とワーカーの組合員のミックス状態を危惧した質問である。会社はトップダウン、労組はボトムアップ。こういった事は配慮出来ているのか？また、生産性の3原則を労使で意識し取り組みを進めれば、企業の上から目線も無くなるのではないか。

A（ALCT）：タイでは管理者組合はワーカー組合と別にしなければならず、一緒になるのはほとんどない。

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日本側報告：澤田 茂三 電機連合 三洋電機労働組合 中央執行委員

会社・労働組合概要報告の後、組合員との対話の場や意見集約の取り組み、女性組合員の労働組合活動について報告を行った。

<p style="text-align: center;">職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識 (Human Communication at Workplace & Union Member Consciousness.)</p> <p>Date : 2013.10.30 Place : Bangkok Bangna in Thailand</p> <p>UNION :  SANYO ELECTRIC WORKERS UNION Central Executive Committee Member</p> <p>Presenter : Shigeru Sawada (澤田 茂)</p> <p style="font-size: small;">2013年9月-JCM連合労働組合プログラム 日本労働組合総連合会 編纂</p> <p style="text-align: right;">三洋電機労働組合 P1</p>	<p>0. Agenda</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 会社概要 2. 労働組合概要 3. 組合員との対話の場や意見集約の取り組み <ol style="list-style-type: none"> 3-1. コミュニケーションの重要性 3-2. コミュニケーション施策 3-3. 広報・宣伝活動 3-4. 人材育成の取り組み 3-5. 組合員の意識把握 4. 女性組合員の労働組合活動 5. まとめ <p style="text-align: right;">三洋電機労働組合 P2</p>
<p>1. 会社概要 (Company Profile)</p> <p>SANYO</p> <p>三洋電機株式会社 創業：1947年 売上：1兆2946億円(2010年度) 従業員：104,882名 事業：電化製品、半導体等の製造・販売・保守・サービス等</p> <p style="text-align: center;">2011年4月 Panasonicの完全子会社に</p> <p>Panasonic</p> <p>Panasonic株式会社 創業：1918年 売上：7兆3030億円(2013年度) 従業員：293,742人 事業：部品から家庭用電子機器、電化製品、FA機器、情報通信機器、および住宅関連機器等に至るまでの生産、販売、サービスを行う総合エレクトロニクスメーカー</p> <p style="text-align: right;">三洋電機労働組合 P3</p>	<p>1. 会社概要 (Company Profile)</p> <p>SANYO の主な製品(2010年時点)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>AQUA(洗濯機) ・洗剤なしで洗える ・空気で洗える</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>GOPAN(製パン機) ・米粒からパンを作れる</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>airsis(掃除機) ・米粒だけでなく空気も吸い取り ・屑も吸い取りでハウスダストゼロ</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;">  <p>Xact(デジタルカメラ) ・静止画と動画の同時撮影 ・FHDで世界最軽量</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>eneloop(充電電池) ・繰り返し使える ・ハイパワー・長寿命 ・自己放電少ない</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>HiT(太陽電池) ・世界最高の発電効率</p> </div> </div> <p style="text-align: right;">三洋電機労働組合 P4</p>
<p>1. 会社概要 (Company Profile)</p> <p>Panasonic の成長戦略</p> <p style="text-align: center;">パナソニックの目指す姿 「産業」のパートナーとお客様の「いい暮らし」を拓ける</p>  <p style="text-align: right;">三洋電機労働組合 P5</p>	<p>2. 労働組合概要 (SANYO ELECTRIC WORKERS UNION Brief)</p> <p>ナショナルセンター 連合 (日本労働組合総連合会) 54の産業別組織と47の地方連合会 約680万人</p> <p>全業別組織 (JCM) 5産業別 約200万人</p> <p>産業別組織 160組織 約68万人</p> <p>2労連 1労協 134組合 約10万7000人</p> <p>12期会 約15,000人</p> <p>PCJは2012年7月発足 三洋労組も加盟</p> <p>三洋労組 (5派5支部、1関連支援)</p> <p style="text-align: right;">三洋電機労働組合 P6</p>

2. 労働組合概要 (SANYO ELECTRIC WORKERS UNION Brief)



三洋電機労働組合
 結成：1958年
 組合員：10,820人(2013年3月)
 (男性8929人/女性1891人)

三洋分社創成の瞬間(1958年)

結成当初、労組結成に対して会社は強く抵抗。
 たびたび会社と対立。熾烈な労働闘争を展開。
 労使共に協調路線への転換の必要性を学び、
 現在の協議を主体とした労使関係を構築。

三洋電機労働組合 P7

2. 労働組合概要 (SANYO ELECTRIC WORKERS UNION Brief)

三洋労組のビジョン・理念や方向性



2000年 2005年 2010年 2015年 2020年

「企業経営の発展と社会の発展を共に実現し、互恵共生の社会を築く」
 「私たちは、私たちの社会の発展を
 願い、世に平和と幸福を創出するために活動します」

「企業経営の発展と社会の発展を共に実現し、互恵共生の社会を築く」
 「私たちは、私たちの社会の発展を
 願い、世に平和と幸福を創出するために活動します」

キャッチフレーズ
 「エンゲージメント心の結びつき、愛着心」を高め笑顔あふれるユニオン三洋へ」

三洋電機労働組合 P8

2. 労働組合概要 (SANYO ELECTRIC WORKERS UNION Brief)

三洋労組の活動推進体制
 各専門の部門に分かれて活動を推進している

LCセンター	LC研修 LC政策：共済制度
労働政策センター	労働政策：賃金、一時金人事制度、etc 福祉政策：労働協約、福祉、安全衛生、etc 健康政策：健康対策、勤務形態
社会政策センター	社会政策：政治活動、社会貢献、etc
組織政策センター	組織政策：組織改革、労務、教育 ユニオン広報：機関紙、Web広報 総務・財政政策：労務制度、労委会、DE会 書記長：書記局長務

中央執行委員長
 副中央執行委員長
 中央書記長
 中央執行委員が各項目を担当

三洋電機労働組合 P9

3. 組合員との対話の場や意見集約の取り組み (Communication & Consensus building)

まずは、労使関係のおさらい

事業利益に見る経営者と労働者との関係

労働者	経営者
利益分配の額を増やしたい、 安定な経営基盤をつくりたい	利益分配の額を増やしたい、 安定な経営基盤をつくりたい

労使の利害は利益創出の面では一致している

しかし、

労働者	経営者
労働条件の向上へ再配分したい	投資へ再配分したい

労使の利害は利益分配の面で対立している

三洋電機労働組合 P10

3-1. コミュニケーションの重要性 (Importance of Communication)

労働者はどのように経営側に対峙するのか？
 社員一人一人が勝手に意見を言ったとしても会社としても対応に困る。またその意見も軽視されてしまいがちである。

みんなで話し合い、みんなで決定し、団体として会社側と話し合うことにより改善を図るために労働組合がある。

- 会社と社員が対等の立場で交渉できるようなグループをつくる。つまり個人の弱さをグループでカバーする。
- みんなの意見をまとめて主張することで会社も対応可能になる。

労働組合は、会社に権限や強制力を持っているわけではない、より会社への発言力を高めるためには組織力の強化が必要。組織力強化は、職場でのコミュニケーションで醸成される。

三洋電機労働組合 P11

3-2. コミュニケーション施策 (Communication with Union Member)

Face to Face のコミュニケーションが重要

職場との信頼関係が醸成される

職場課題の把握、労組活動への理解・協力・参画

コミュニケーション施策



スポーツ・社会貢献活動などのイベント
 わいわいトークン
 組合員とのフリートーク

三洋電機労働組合 P12

3-3. 広報・宣伝活動 (Publication・Promotion)

広報媒体

媒体	内容	発行
オール三洋	本部が発行する労働組合の機関紙。	
週刊号	活動とその考え方の周知など総合的な内容	月1日
号外	経営対策案件など都合発行するもの	適時
学習パンフレット	テーマ別研修課題、協議課題の定期と学習	
本紙	闘争情報の本紙	闘争時
YOU&SANYO	本部が発行する労働組合の情報誌 ・労働組合をより身近に理解してもらおう。 ・組合員と家族の生き生き人生への支援 ・コミュニケーションへの仕掛け	毎月
ホームページ	組合活動紹介、機関紙・情報誌の電子版	随時
各支部機関紙	組合員にとって身近な現場の情報提供	随時

三洋電機労働組合 P13

3-3. 広報・宣伝活動 (Publication・Promotion)

広報媒体



オール三洋(機関紙)
 YOU&SANYO(情報誌)
 支部機関紙
 ホームページ

三洋電機労働組合 P14

3-3. 広報・宣伝活動 (Publication・Promotion)

広報活動のレベル向上に向けた取り組み

- ・機関紙学校の開催
広報担当者のスキルアップ
- ・支部機関紙コンクール
2年に一度実施。
①現在は、支部機関紙の巻頭
チェックの取り組みへシフト
- ・自ら企画・取材・編集
毎月編集委員会開催
体当たり取材



三洋電機労働組合 P15

3-4. 人材育成の取り組み

(Union resource Development)

目指す組織運営



役員のスキルアップ、人材確保の機会として、
教育体系「ユニオン・ラーニング」を整備

三洋電機労働組合 P16

3-4. 人材育成の取り組み (Union resource development)

ユニオンラーニング (三洋労組の教育体系)

実施内容	目的	効果
役割対応セミナー 役員候補者、現職の新人、 新人育成委員会 新人育成委員会 新人育成委員会	役員候補者の育成、 現職の新人の育成、 新人育成委員会の育成、 新人育成委員会の育成、 新人育成委員会の育成	役員候補者の育成、 現職の新人の育成、 新人育成委員会の育成、 新人育成委員会の育成、 新人育成委員会の育成
課題別セミナー 新人育成委員会 新人育成委員会 新人育成委員会	新人育成委員会の育成、 新人育成委員会の育成、 新人育成委員会の育成	新人育成委員会の育成、 新人育成委員会の育成、 新人育成委員会の育成
履修セミナー 新人育成委員会 新人育成委員会	新人育成委員会の育成、 新人育成委員会の育成	新人育成委員会の育成、 新人育成委員会の育成
QJT 新人育成委員会	新人育成委員会の育成	新人育成委員会の育成
自己啓発 新人育成委員会	新人育成委員会の育成	新人育成委員会の育成

三洋電機労働組合 P17

3-4. 人材育成の取り組み (Union resource development)

役員育成パターン (次代リーダー創出に早期目づ継続的取組)



三洋電機労働組合 P18

3-5. 組合員の意識把握

(Understanding about Union Member Consciousness)

組合員が今、何を感じ、課題と考えているのか?

労働組合は、把握する方法を持ち合わせているか?

- ・日常の職場活動でのコミュニケーションによる把握
- ・わいがやトークンや他イベントでのコミュニケーションによる把握
- ・アンケートを活用した統計的な把握

アンケート	内容
組合員意識実態調査	労働組合や職場に対する組合員の意識や実態を調査・分析
経営対策アンケート	経営状況や戦略・施策に対する組合員の意識を調査・分析
人事制度アンケート	人事制度についての制度・運用課題など調査・分析

労使協議、労働協約・制度改定時に情報を積極活用

三洋電機労働組合 P19

3-5. 組合員の意識把握

(Understanding about Union Member Consciousness)

組合員意識調査(抜粋)



三洋電機労働組合 P20

4. 女性組合員の労働組合活動

(Woman Union Activity)

組合活動には男性の視点も女性の視点も両方重要。

一方で、女性役員の就任には困難が伴っている。

- ▼子育てなどの家庭環境により両立が困難という意識
- ▼参画意識が低い・負担増が敬遠される。
- ▼職場の女性比率が低く、なり手がない

- ・女性を対象としたわいがやトークン
- ・女性も参加しやすい取り組み・イベント企画
- ・女性役員研修による参画意識の醸成やスキルアップ
- ・女性役員参画促進計画の策定
 - ・女性の支部委員は各支部女性構成比率の75%以上配選
 - ・女性の執行委員は全支部女性構成比率の50%以上配選
 - ・女性組合員比率の大きい女性役員、女性中央委員

三洋電機労働組合 P21

5. まとめ (Summary)

- 健全な労使関係を築くためには、職場からの信頼に支えられた、強い組織力をもつ組合組織を構築する必要があります。
職場のみんなに支えられているということが、労働組合の発言に力を与えます。
- そのためには、継続的に職場とのコミュニケーションがとれる組織づくり・仕組みづくりが必要です。
- Face to Faceのコミュニケーションを基本に、機関紙やWeb、アンケート等活用して課題把握をしっかりと行うことで、適切な意見提起が出来ます。
- また、組織を継続して発展させていくためにも、人材育成や発掘に力を入れていく必要があります。

三洋電機労働組合 P22



②タイ側報告：TEAM

加盟組合の委員長が不当解雇された事例紹介があり、その委員長の復職に向けた対応について報告があった。



③タイ側報告：ALCT

ALCTの取り組みについて、下記の報告があった。

- 1) 自己啓発・教育活動
 - ・メンバーの団結力向上に向けた取り組みについて
 - ・スポーツイベントの開催（薬物乱用防止に向けた取り組み）
 - ・組合役員に対する専門知識習得のための教育の実施
- 2) CSR活動（環境学習等）
- 3) 組合員に不幸があった場合のケアやフォローについて
- 4) 女性組合員に対する活動について



•Activities to improve communication with members follow ALCT POLICY

- To build up harmony among members (Join members activities : Annual General Meeting, CSR, Sport day etc.)
- To support collaboration of Labor Development (support lecturer for members training)
- To organize Labor Activities for members (on Mayday, CSR, training, Annual Gen. Meeting)
- To support women members to join labor activities (be ALCT representative on publication meeting, 2 Women are Union President Toyota Leasing Union & Thai Decal Union)

Communication within ALCT

- Members come to ALCT Office to consult about their problems, conduct training courses, establish new union and join ALCT activities.
- Conduct Monthly Meeting for key man & members
- Conduct training courses for members
- Conduct Annual General Meeting
- Corporate Social Responsible activities with members s



Join TEAM on INDUSTRIAL ALL Activity



Seminar with JCM



Conducted seminar for members



Women members join the seminar conducted by ALCT



Women members join outside activities



Seminar with Government



Join with Government officers

ALCT members' key man funeral ceremony (Thai Kowa Union Vice Chairman)

End of Agenda 3



THANK YOU

【全体講評】

< J C M 平川事務局次長 >

本日は、大変有意義な交流が出来たと思います。TEAMもALCTの皆さんも熱心に参加いただき感謝申し上げます。お互い大変多くのことを学び合うことが出来たと感じており、今後の活動に活かしていきたいと思えます。特にタイ側の皆さんからいただいたご質問については、改めて自分も考える点、気づいた点も多々ありました。これら日本に持ち帰り勉強したいと思います。この後、夕食交流会を引き続き開催致しますので、時間が足りなかった部分の議論、更には言葉の壁を乗り越え、より一層交流を深めたいと思っております。最後になりますが、本日は大変ありがとうございました。

< T E A M 事務局次長 >

JCMの研修をタイで開催いただき御礼申し上げます。今回、JCM、TEAM、ALCTから様々な報告があり非常に参考になりました。皆さんと共有できたことをTEAM内にも広めていきたいと思えます。ALCT、TEAMの加盟労組の皆さんご参加いただき大変ありがとうございました。非常に有意義で民主的な会合となりました。

日本は、長きに亘り良好な労使関係構築に向け、様々な経験を積み重ねています。しかし、タイは農業国から工業国へと変化しようとしており、様々な課題があります。特に権利の侵害という点については、タイだけではなくASEANで共有すべき課題であると思っております。これから一つずつ解決していかなければなりません。従いまして、我々が一致団結して、交渉力を上げていかなければなりません。また、組織率が低いことについては、使用者側からすれば重要視すべきことではないかもしれませんが、しかし、これから良き労使関係を作っていくことを示してタイの経済競争力を上げていくことが必要と考えます。

本日は、ありがとうございました。

< A L C T 会長 >

本日は、ありがとうございました。引き続き、開催されます夕食交流会でも更に懇親を深めたいと思えますので宜しくお願い致します。



2013年10月31日（木）パナソニック・アプライアンセズ・タイランド



訪問日時： 2013年10月31日（木）10：00－
訪問先： パナソニック・アプライアンセズ・タイランド
対応： ウィンナイ人事部長
大津朋信社長
高柳E GM
パイブーン書記長

内 容；

【歓迎挨拶】 大津社長

本日は訪問いただき感謝もうしあげる。また、日頃よりご愛顧いただき感謝もうしあげる。
洗濯機、冷蔵庫、炊飯器、ジャーの生産を行っている。R&Dセンターもあり商品企画から開発までの機能も持っている。R&Dセンターを強化し、お客様の意見を採り入れ魅力ある。
グローバルで厳しい競争が続いている。厳しい環境では労使が一体となることが必要である。パナソニックも厳しい環境であるが、労使が一体となって乗り越えていく。
本日は短い時間であるが、みなさんの参考となるよう、一生懸命対応させていただく。

【会社紹介】 ウィンナイ人事部長、高柳E GM

1979年にAPナショナル設立、その後現在の体制に
PARTH 2006年設立 従業員1894名（3月末現在アルバイト込み）冷蔵庫60洗濯機60炊飯器ジャー20万台を生産している
PAPRADTH 2005年設立 従業員47名
マレーシアから冷蔵庫と洗濯機を移管、アジアの生産ハブとなる。

【労働組合紹介】 パイブーン書記長

労働組合概要

われわれは1989年に活動開始、互いに思いやるということから開始した。1990年に工場が移動、APナショナル労働組合として登録した。ポーチャイ・シンハ委員長が代表として松下労組会議に参加した。2001年、労働名称変更、タイ松下労働組合となった。その後会社の名称変更とともに、現在の名称とした。これまで労使関係は非常に良好である。

労働組合機構

委員長、副委員長2名、書記長、書記次長で三役を構成、加えて7名の担当者で活動を行っている。

ビジョン

透明性のある運営、いつでもチェックできる体制で、労働組合の利益の最大化に努めている。

組合費

当初の30Bから60Bに引き上げ、現在は基本給の1%となっている

組合財政

ストライキ寄金15%、福利厚生15%、大会費10%大会、事務所費5%、組織運営15%として割り当てている。

運営方針

対内的には良好な労働関係の構築から権利の保護と教育、対外方針は人材育成を行い三者構成や国際組織に貢献、他労働組合との適切な関係構築と労働者の権利の保護

福利厚生

出産祝い、入院お見舞い、積み立て基金

会社からの支援

食堂の一部に労働組合事務所設置、専従は2名が2014年から3名に

団体交渉

団体交渉は1日で終了し、ベア6%+240B、ボーナス3ヶ月+12500Bを獲得した

労使関係

福利厚生委員会に参加。レクレーション、通勤バス、食堂などについて会社と協議を行っている。また、月1回の労使協議会、週1回の労使懇談会、防災訓練、防火訓練、安全巡回に参加している。労働組合としてスポーツイベントを主催、社長にも参加していただいている。レクレーション（社員旅行）奨学金付与、スポーツ器具の寄付、グループ労組が一体となる産業別労組設立のセミナー、政労使三者構成にも書記長が参加、メーデー行動、社会貢献活動（寺院清掃、植樹活動、年始挨拶）などの活動を行っている。

【工場見学】

第1グループ：ショールーム→冷蔵庫製造ライン→洗濯機製造ライン

第2グループ：ショールーム→洗濯機製造ライン→冷蔵庫製造ライン

【質疑応答】

Q（JCM）

安全衛生活動にはどのようなものがあるか？

A（会社）

2時間の安全パトロールを行い、チェックシートで管理している。

Q（JCM）

日系企業の日本的な経営はあわないとも聞いているが、信頼や理解を深めた要因は。

A（労働組合）

やはり労使関係は信頼関係のもとに成り立つ。生産台数の共有から信頼関係を作っていた。その前までは労使関係が良くなかった時期もあった。労働組合も会社側と信頼関係を構築しようと、事実をもとに情報を共有する努力をしている。日本とタイの労働組合のちがいは、タイはユニオンショップではないこと、労働組合は会社に依存して活動していかなければならないこと、という2点である。

Q（JCM）

良好な労使関係をどう作っていくか。組合費累進性にしたとき組合員の反応は？日本のパナソニック労組との交流・連携はあるのか？

A（労働組合）

反対意見があったがごくわずかであった。会社とベースアップ交渉を行っているので、比率で会費を徴収するのが合理的との意見が大多数で、反対意見は1%程度だった。年1回組合幹部を受け入れてもらっている。2人の招待だったので寂しいから4人にしてほしいということで、今年は派遣せず来年4名派遣する。費用は会社負担である。

Q（JCM）

労使協力のための取り組みは？

A（会社）パナソニックには車の両輪という考え方がある。労使コミュニケーションが重要である。酒も飲むし厳しい情報交換も行う。

Q（JCM）

労使協議会と労使懇談会の役割について

A（労働組合）

懇談会は製品別の棟それぞれの労働組合代表が参加する。こまかい問題をとりあげる。協議会は執行部全員が会社経営者と大きな課題について話し合う。またそれぞれ専門的な議論を行う専門委員会がある。労働組合加入希望者の加入、加盟人数の集計など。

Q (JCM)

オープンショップとのことであるが、労働組合に入らない理由は。新入社員にはどう勧誘しているのか。

A (労働組合)

高学歴の従業員が入らないことが多い。デメリットは会費を支払わなければならないことであろう。新入社員は先輩社員が誘うことが多く、オペレーターの加入率が高い。また職場委員が巡回して勧誘している。



2013年10月31日（木） TEAM



チャーリー会長 ヨンユット事務局長

訪問日時： 2013年10月31日（木）15:00
訪問場所： TEAM本部
対 応： チャーリー会長、ヨンユット事務局長、他
懇談内容：

【CILFZの設立について】

○本部の許可を得て、CILFZのロゴを作り、インダストリアルメンバーであることが分かるようになった。

○CILFZの加盟組織は、

TEAM：90組織 62,830名

TWFT：19組織 9,260名

NLT：37組織 29,445名

ALCT：65組織 47,005名

合わせて、211組織、148,540名が組織された。

○加盟組織の比率は、TEAMが一番多く42%、次にALCTの32%で、ほとんど自動車、そして電機・電子および金属に加盟している組織が占めている。

○インダストリアル加盟の国際的な動きとして、労働団体である3つのGUFが決定し、IMFも2011年に参加することを決定した。

○その国際的な動きに合わせて、タイにおいても、2012年4月20日～21日の2日間のセミナーで、TEAM、TWFT、NLT、ALCTの4つの組織が参加し、ワークショップを行い、そのワークショップで4つの項目に対して合意した。また、ワークショップは、センチュリーパークホテルで開催し、IMF本部事務局長も参加した。

○合意した4つの項目は、

①アウトソースおよび請負労働者の廃止を主張する

②タイの法改正を働きかける

③組合メンバーに対して適切な研修を実施する

④タイにおける女性組合員の組合活動への参加を促進する である。

○2012年6月18日～20日、コペンハーゲンにおいて3つのGUFの合同会議で、インダストリアル結成が合意された。（140か国、5,000万人の組合メンバーが加盟する国際的組織として）

○その時、タイ代表として、チャーリー会長をはじめ、3つの組織の代表者が参加した。

○国際的組織であるインダストリアル結成に伴い、タイ国内でもインダストリアルに加盟できる団体を作るため組織統合を進めるにあたり、検討会を立ち上げた。

○第1回目の検討会は、TEAM事務所において、2012年8月16日に開催した。

- 検討会では、それぞれの組織の課題を共通認識し、その課題を解決して一緒になることを決定した。
- 合意した課題は、
 - ①それぞれの組織が5名の代表を出して、引き続き検討会を実施する
 - ②月1回、ローテーションで検討会を開催する
 - ③新しい団体が出来るまで、合同活動を実施していく
 - ④インダストリアル・タイランドの活動を主張するために、Tシャツを作る
- 第2回目の検討会は、TEAM事務所において、2012年9月に開催した。
- 合同活動として、不安定雇用廃止の活動を行った。
- 第3回目の検討会は、ALCT主催で2012年10月17日に開催した。
- 第4回目の検討会は、タイ発電公社労組事務所において、2012年11月13日に開催した。
- 第4回目で、CILTの名称と規約を作った。
- 規約の最終仕上げは、ホンダ労組事務所を提供して、一緒に作業を行った。
- しかしながら、規約の最終仕上げ作業は終わらず、タイアクリルファイバー労組事務所を借りて作業した。
- それでも終わらず、TEAMの事務所を借りてもう1回、規約の検討会を行った。
- 今度は、TWF加盟労組のタイレイヨン労組の事務所を借りて、検討会を実施した。(6回目)
- そしてもう1回、インドの会社の労組事務所を借りて、実施した。この検討会の後、この会社のストライキが起きた。
- このように何回も何回も検討会を実施した。
- 2013年6月は、シータイランドの事務所を借りて、検討会を実施した。(11回目)
- 規約は、13回目の検討会でようやく出来た。
- この規約が出来た後の2013年8月に、TWF、ALCTの主要労組を集めて、規約の発表および決議を取って、規約の決定がされた。規約の決定は、バンカラの地で行われたため、バンカラ宣言と名付け、それぞれの代表が宣言書にサインした。(チャーリー/マニット(ALCT)/アイセンタイランド事務局長/GUF事務局長等)
- 引き続き、14回目の検討会を、2013年9月に実施した。
- そして、正式の発表会を10月6日にバンコクパレスホテルで実施した。(JCMからも祝電を頂いた)
- 後に、CILTの名のもと、始めてディーセントワークの運動を行った。その時、CILTのロゴが題材的に、タイのメディアに報道された。
- CILTが、タイの労働者の支援になることを望んでいる。
- CILT事務所は、TEAM事務所に置いた。
- このように1年以上の準備期間を経て、頑張ってきた。
- これから大会を開催する準備に入る。その時に選出選挙を行い、トップ、執行部を決定する。その大会へは、日本側からの出席を期待している。
- TEAMは、自動車、金属、電気・電子、この3つの労連が一緒になって構成している。(67,000名、90組織)
- TEAMは、2010年の10周年記念結成式典で、労働研修センター(仮称)を作りたい考えがあった。(チャーリー会長が海外に行った時に、色々な国に研修センターがあり、我々も作りたいと思った)
- タイは、色々な産業が入り工業国となったが、労働者の権利や色々な法律知識を教える場が無く、労働者がその権利を行使することなく、色々な問題が起きている。
- 多くの問題としては、労働者が自分の権利を正しく主張出来ていないことが、我々の分析の結果、分かった。労働省もしっかりした教育の仕組みが無い。
- 2010年の10周年記念結成式典のなかで、なんとかお金を集めて、労働研修センターを作りたいと。その時、集めた資金で土地を購入した。
- 2年間、資金集めを行い、400万バツ(1,200万円強)を集めた。
- そのお金を使って、2,400㎡の土地を購入した。購入額は、約700万円。
- この土地は、3つの目的で利用したい。
 - ①事務所として利用
 - ②大きな会議室として利用(小さなイベント・パーティー等)
 - ③住居エリアをこの中で作る
- ①~③の建物を造るため、6,000万円強のお金が必要。
- このお金をつくるために、毎年のボーナス時期に皆さんの寄付で対応しようと思っているが、それだと何十年もかかるので、他の方法を考えた。
- タイの仏教国という特徴を活かし、仏像を造り資金集めを行うことにした。(タイは一種のお守りとして、身に着ける人も)
- 世界唯一の労働者のための仏像を作る計画を立てた。
- 2013年11月3日は、縁起の良い日として、全国の有名はお坊さん26名を招き、この仏像を造る儀式を行う。
- 安いもので、何百バツ、高いもので10万バツ近くになるものも。全部で10万個造る予定である。

○仏像は、首にかけるもの等、色々なタイプがある。

○現在、予約受付中で、1万人以上が予約している。現在、500万パーツ（1,500万円）ぐらい集めている。

○11月3日に全て売れたら、6,000～7,000万円を費用を引いて、5,000万円の収入が得られる。

○仏像の原材料は、色々な国から持ってきており、有名な寺からも原材料を頂戴している。（銅、金属を溶かし、造る）

【質疑】

Q（JCM）：CILTの結成経緯と正式加盟についてお聞きしたい。結成は、昨年、インダストリアルワークショップがタイで開催されたが、その時、インダストリアル側からアイデアが出されたのか？それとも、TEAMおよびALCT等の加盟産別の方から機運が高まったのか？（元々は、TEAMとALCTは、近い関係ではないと認識していたが）

A（TEAM）：昨年4月、インダストリアルの方々に来てもらって、一緒にワークショップに参加してもらったが、その時は特に介入姿勢があった訳でもないし、また介入するような方針もインダストリアルになかったと、我々は認識している。TEAMとしては、労働者皆さんと一緒に何らかの活動をやりたいという気持ちがあった。ALCTは、インダストリアルの加盟組織ではなかったが、我々との繋がりがあったことから、ワークショップに参加することをTEAMから招待した。

TEAMとしては、自立していると認識している。その中で、我々と思想が同じところもあれば、そうでないところもある。しかしながら、労働者の活動として、一緒に出来るものがあるのではないかと思い、ALCTに声をかけて参加してもらった。つまり、ALCTが労働者の組織であり、インダストリアルの加盟組織ではないが、これをきっかけに、一緒に労働活動が出来ると思った。そして、ワークショップを通じて、一緒になる機運が高まり、検討会を立ち上げて、それぞれの組織の課題を共通認識し、5つの項目の課題を解決することで、一緒になることを決定した。つまり、参加することを強制しない。自由にして自主的に参加したい団体を受け入れていく。その後、検討会は、月1回ペースで開催されて、10回以上にわたって、色々な検討を行った。皆が納得した上で、参加できるような器が出来たと思っている。その検討会が実施されると同時に、行動活動も行った。最終的には、一緒になることを決定する、宣言書を作ることが出来た。まとめとして、平等にして権利が保護されていくような団体が出来たと思っている。

これから総会を開催し選挙を行う訳であるが、それが出来た後には、海外の上部団体との連絡については、ALCTやTEAMの名称を使わず、CILTだけで実施する。

Q（JCM）：インダストリアルの加盟は、基本的に執行委員会を経て成されると思っているが、すでに加盟されているのか？もしくは、12月4日、5日にインダストリアルの執行委員会がジュネーブであるが、そこで正式加盟になるのか？

A（TEAM）：今後の予定としては、当面は、3つのGUF団体がそれぞれの団体で、インダストリアルに年会費を払っていく。タイの2016年の世界大会の時に、タイで一本化をすることを表明する予定。つまり、2016年にCILTとして、インダストリアルに参加することを正式に発表する。そして、2016年の世界大会で、ALCTが始めて正式に、インダストリアルに参加することになるが、それまで、インダストリアルは、タイのCILTの運営委員として、5名が参加しているので、そのチャンネルを通じて、インダストリアルに貢献出来ると思っている。

コペンハーゲン大会では、それぞれの3つのGUFに参加している国の団体は、一緒になっていくことが好まれると決められたが、我々もそれにしたがって行っていき、1つになる過程において、ALCTが参加出来るように努めていく。

2014年以降は、我々は国際上部団体に対して、明確な形でどのように参加していくか準備していく。現在、我々は、CILTという器を作って参加出来るようになっている。そして、3つの既存するGUFとしての問題・課題がある。

①それぞれの国際上部団体に納めている、年会費の仮計算の仕方が違う。同じにした時に、それで良いのか？ということが、3つのGUFタイ団体で合意が出来ていない。

②それぞれの3つのGUFタイ団体の上部団体に対する人の貢献をどのようにするか？タイ国内で合意が出来ていない。

③ALCTの問題であるが、ALCTは、タイのナショナルセンターとして登録している。向こうの考え方は、少し我々と思想が違うところもあり、例えば、年会費を納めるということも決まっていなくて、そういうところも含め、我々が調整するところがある。

Q（JCM）：これまでの質疑を踏まえ、ALCT以外は、解散してCILTとして、一本化する理解で良いのか？

A（TEAM）：基本的な考え方としては、それぞれが解散してCILTに合流する考え方であるが、しかしそれぞれの団体で調整しなければならないことがある。例えば、アイセンは、すんなりいくでしょう。特にタイの

法律に基づいて登録したわけでない。ITGは、タイの法律に基づいて、労連として登録しているので、解散することに抵抗がある。TEAMは、解散していく方向で考えているが、将来的にどのように決定されていくかということを検討していかなければいけない。TEAMとして残れば、余分なコストがかかることが考えられることから、解散してCILTに合流した方が良いと思っはいるが、この様になった時にどのような課題があるかを含め、十分に検討されていない。

Q (JCM) : 本日午前中にパナソニック労組を訪問させていただいたが、非常に建設的な労使関係を築いているという事を聞いて感動した。一方で、昨日の交流会議でタイの方々の話を聞くと、まだ労使関係の構築に苦勞されていると感じた。それで、パナソニック労組が加盟している上部団体であるTEAMは、加盟団体が90団体あると聞いたが、パナソニック労組みたいな労使関係がキッチリ出来ている団体は、90団体の内、どれくらいあるのか？

A (TEAM) : 労使関係が上手く出来ているのは、10団体ぐらいである。パナソニック労組の良い労使関係が築けたのは、昨年からである。どこの日系企業も一緒であるが、日本人が社長、タイ人が幹部という構成となっており、日本人社長は、タイ人幹部の報告で色々な事を判断している。我々のところでも、タイ人幹部の報告で、組合が悪いんだ、組合が駄々っ子みたいになってるんだ、という事で非常に関係が悪かった訳である。皆さんが午前中に回られたパナソニックもこの様な状況であった。最近の動きとして、タイ三菱自動車は、交渉を行っているが、上手くいっておらず、会社が委員長の首をねらっている。また、三菱電機も同様な状況となっている。90団体の中は、このような状況であるが、労使関係が上手くいくためには、信頼関係が必要であり、お互いの立場を認め合い、お互いの権利・自由を認め合うことが必要であると思っている。

個人的な意見で、相手を判断してはいけない。また、会社と協調しながら、まったく違う意見を持つ組合も必要であると感じている。タイダイキン労組も、我々のTEAMに加盟しているが、毎年、会社と喧嘩している。本日も団体交渉しているので、この場に参加していないが、多分、決裂するでしょう。

Q (JCM) : TEAMの理念に一番近い活動が出来ているタイの労働組合はどこ？

A (TEAM) : 私 (チャーリー会長) の立場で答えるとしたら、90労組が私の考え方に近いと思っている。例えば、いくつかの労組が近い、それ以外は近くないと答えるのは出来ない。つまり、加盟する段階で我々の目的・活動に賛同出来ることをサインして頂いたので、我々の思想に近いと認識している。

私は、日系企業に31年間勤めており、私が所属している労組も間もなく35年になるうとしている。毎年、色々と対立があるにしろ、激しくなるような交渉は余りなかった。私の労組も非常に大きくなり、12の企業の従業員が参加するような組織となった。1万人以上の組織となった。私が認識している問題は、日本人出向者が日本へ帰ることが多い。(言葉・文化を理解することに時間がかかり) その間は、タイ人幹部の言う事を聞くことになる。その中で、タイ人幹部が悪い弁護士と結託して、悪い報告に持っていったり、弁護士のお金を稼がせるような、やからがいる。その様なところだと、労使で対立が激しくなることがある。私のアドバイスが出来るとしたら、決して外部の者を入れさせない様にすべきだと思っている。真摯に組合・従業員と話し合うという姿勢でやるべきである。もちろん組合を育てる様な研修を考えなければならない。それが出来れば、労使関係が良くなっていくと思う。また、日本とタイで大きく違うところは、日本はシステムのメーカー、下請、それぞれの格差が微妙に守られていく中で話し合いが行われているが、タイはそうではなく、カーメーカーと部品メーカーの格差がまったく説明出来ない程、大きい。合理的な格差であれば、我々も納得するが、同じ系列の中で、どうしてこんなに格差が生まれてくるのか。

Q (JCM) : 組合員の権利については、一生懸命、説明していくという話がありましたが、一方で組合員が会社において、果たすべき義務として、例えば、就業規則とか会社の基本的なルールを守るということに関して、TEAMとしてというよりは、各単組の活動になると思うが、具体的に組合員へこのような事は、キチンとやらなければならないという教育で、具体的なものがあれば教えて頂きたい。

A (TEAM) : 今まで先輩から後輩へ、我々、労働組合としての役割や労使協議について教わることはあるとしても、キチンとした教育の場はない。そのようなことから、労働研修センターが必要であると考えている。タイは学校を卒業して、左も右も分からない状態で、いきなり作業ラインに入れさせられ、そこで作業を行うようになるが、その時に自分としての権利、役割、そして自由とは何かという事が、分からないまま、作業をやれということは、非常に酷なものである。日本だとしっかりとした研修システムがあるので、非常にすばらしいものである。TEAMとしても、そういう事をやりたいけれども、しっかりとした仕組みがないのが現状である。

我々の要求書のトップに上がってくる項目が1つあります。それは、就業規則をしっかり掲せよ、ということである。就業規則を掲せられる様な、会社は少ない。そうすると、新しく入ってくる従業員は、自分はどういう規則に基づいて、就業しないといけないのか分からない。このような事を違反すると、どのようなことになるのか分からないし、処罰の度合いについてもどのようなことになるのか分からない。そうすると、会社が勝手に処罰の度合いを上げる事も出来るし、そのような事が無いように、我々は、要求書のトップの項目として上げている。

就業規則の周知、徹底は、組合の役割でなく、会社の役割だと思っている。我々がどこかの会社に行って就業規則を見せてくださいということも非常に変な話であると思っている。現在、こういう事も含めて、月1回、各

会社を回って、就業規則の周知、徹底をお願いしている。何とかこの活動の成果が出ていることで、対立が少なくなっていく訳であるが、だからと言って無くなっている訳ではない。



2013年11月1日（金） ニッサン・モーター・タイランド



1. 挨拶

JCM

ALCTは日系企業を多く組織化しているということで、さまざまな連携した活動を行っている。国際労働研修は、今回、タイに訪問したが、毎年にも東南アジアの国々を訪問している。相互の意見交換を通じて、交流を深めたい。

会社

日産生産方式の標準化、TPMに関する仕事を行っている。これだけ多くの人に訪問いただくのは、めったにないことである。

2. 会社概要

<沿革>

1953年 サイアムモーター。日産のブランドの製品販売。

1975年 サイアムニッサンオートモービル（SNA）操業開始。

2003年 ニッサンモーターが、SNAの筆頭株主。

2007年 ニッサンモータータイランドに名称変更。

2011年 オーストラリア、カンボジア、フィリピンなどのASEAN諸国法人を統括する会社設立。

<事業・組織>

・製造する自動車のうち国内向け75%、輸出向け25%

・ISO 14001、9001などISO各種取得

・木村社長、生産・購買統括は柴崎氏、販売統括はタイ人幹部。

・従業員数は、6,000名。敷地面積「非常に狭い工場」。生産車種としては乗用車5車系（マーチ、ティアナ、ティアダなど）。

<関連会社>

・ニッサンモータータイランド（NMT）およびその他5つの関連会社（ニッサンパワートレインタイランド（NPT）、SNNツールズ&ダイズ（SNN）、ニッサンモーターアジアパシフィック（NMAP）、ニッサンリーシングタイランド（NL TJ）。

・ニッサンパワートレインタイランド（NPT）ではエンジンを製造。生産台数の推移は、2006年までは3～4万台。2010年は20万台を超える。

【工場見学および見学後の質疑応答】

- ・1時間に20台生産×2ライン
- ・派遣社員は60%、正社員は40%、直近は50%近く。
- ・青い帽子は、入社3ヵ月目、赤い帽子をかぶっている人はスキルトレーナー

Q (JCM) : 勤続年数や男女比率を教えてください。

A (会社) : 正社員の平均年齢は約40、派遣社員は27、28歳。製造現場では定年退職者はいない。女性比率は、製造現場ではメインラインは5%、ミニラインは30%。

Q (JCM) : タクトタイム2分か。一人当たりの部品の取り付け点数はどのくらいか。

A (会社) : タクトタイムは3分。正確な取り付け点数はわからないが、2000~2500個、500名で生産している。塗装ラインは一人一ライン。

Q (JCM) : 勤務形態、就業時間はどうなっているか。ミニラインということだが、

A (会社) : 就業時間は8:00~17:00と17:30~20:00。朝礼・夕礼は10分、昼食は45分。夜勤は20:00~7:30までである。塗装ラインについては、2直3グループとなっている。組み立てラインにおける女性の活用については、力がさほどいらぬ工程、また5Sの取り組みのリーダーに女性に入ってもらっている。また、女性の働いているラインの前に、庭園を設けて、職場環境作りも担ってもらっている。

Q (JCM) : 日本と比べてラインのスピードは。

A (会社) : 現在は部品が欠品したため、ラインが止まっているが、ラインのスピードは標準である。

Q (JCM) : ラインにおいて、どのような安全管理を行っているのか、教えてください。

A (会社) : 社長直轄にセーフティオフィスを設けて、安全管理を行っている。セーフティコミッティーを各職場から出して、月に2回職場巡回を行っている。再発防止案件についてもチェックしている。その他、安全管理に関するイベントを2ヵ月に1回くらい行っている。安全のPDCAサイクルをまわすことがねらいである。

Q (JCM) : 従業員間コミュニケーションを促進する取り組みを行っているか。

A (会社) : まず1つ目の取り組みとしては、ESサーベイを行い、従業員満足度を把握するようにしている。また、2つ目の取り組みとしては、課題解決のための他職場との交流(Vアップ)を行っている。3つ目の取り組みとしては、工長は、1ヵ月に1回、全社員と10分間話し合ってもらい、従業員の意見を吸い上げてもらう。その他、提案ボックスもある。

【タイニッサン労組との意見交換】

Q (JCM) : 労働組合の組合員数、非正規労働者の組織化状況を教えてください。

A (労組) : タイニッサンの従業員は3000名、その他派遣などの非正規労働者が2900名いる。2つの労働組合があり、タイニッサン労働組合の組合員数は全部で850名、うち女性150名ほど。組合員のほとんどが技能職である。もう一つのサイヤムニッサン労働組合の組合員数はわからない。

Q (JCM) : 組合員から出る不満はどのようなものがあるか。

A (労組) : 会社・労組ともに組合員から出る不満・要望について労使協議を行っている。賃金を含めた労働条件がほとんどである。

Q (JCM) : 組合費の徴収方法および労使協議の頻度について教えてください。

A (労組) : 年一回、1000パーツを組合費としている給料から天引きしている。毎月1回会社と労使協議会を行っている。3で割れる月(3月、6月、9月、12月)には、法定の労使委員会を開催している。

Q (JCM) : 給与は日払いか。

A (労組) : 非正規労働者は、日給制であり10日と25日が給与支払日である。正規労働者は月給制である。

Q (JCM) : 現在の上部団体はどこか。また過去にLCT(タイ労働会議)に加盟していたが、現在の関係はどうなっているか。

A (労組) : 現在加盟しているのはTAW(タイ自動車労働組合連合会)。過去、LCTに加盟していたが、現在はナショナルセンターのALCTに加盟している。

2013年11月1日（金） ALCT



1. 開催日時 2013年11月1日（金）13:55～17:45
2. 訪問場所 ALCT 事務所
3. 対 応 マニット会長、他 ALCT メンバー24名
4. 内 容

マニット会長から ALCT の組織や活動、ミッションについて説明頂いた後、質疑を行った。

組織について

ALCT は、自動車産業で働く労働者の生活水準向上を目指し、2007年に設立した。設立当時の加入組合数は16であったが、現在では73組、49,115名が加入している。バンコクを中心とした近隣の県に集中しているが、今後、更に拡大していきたい。

アドバイザーにはタイ労働省を退官された方や現役公務員の方もいる。

活動方針

ALCT 活動方針は毎年1回大会を開催し決議している。方針としては、自動車関連産業の組合リーダを育成し、日本のような建設的労使関係を構築し、生活水準を向上させることである。そのためには自動車産業、関連産業、政府当局と連携し、自動車産業からタイの経済・社会・文化等々を労働者の教育する体系を構築したいと考えている。

来年の方針でもあるが、各メーカーの労連設立支援を行っていく。現在、トヨタ、本田、いすゞ、部品では労連が設立されている。昨今ではトヨタ輸送は新しく労連ができた。

日産は労連設立の準備しているところであり、近々我々のところに合流すると思われる。

ALCT としては、教育、研修、合同 MT、工場視察など実施し労連をサポートし、各系列でサプライヤをケアして頂き、経済や社会発展に貢献したい。

それぞれの単組が労連を作り ALCT に加盟し、そして ALCT が様々な分野の労連（電気、金属など）やナショナルセンターとの連携をとることで、タイのインダストリアルである CILT にも貢献できると考えている。

関連団体との連携

海外の団体では、日本の自動車総連、JCM、JILAF、ヨーロッパ、米国の自動車総連とも連携とっていきたい。加盟組合とのコミュニケーションに関しては、定期的会合での情報共有の他、web サイト、Facebook、LINE、E-mail も活用している。

また ALCT は政府との関わりもあり、政府に対して、不当な雇用に関する政労使委員会への参加や政府が運営している職能向上基金への参加、不当解雇の禁止、福利厚生が充実している会社の税控除、個人所得税の減税などの提案も行った。

また、タイの労働者裁判は3者で判断するため ALCT も労働者側裁判官になっている。

社会貢献活動として、年1回、僻地の子供たちに支援を実施している。タイの東北地方の県に出掛け、安全活動、メーデー、ディーセントワーク、サッカー大会等開催し連帯感を高めている。

TEAMと連携も強化しており2011年9月7日、8日のワークショップを開催し、派遣の禁止、専従化の拡充、全国統一最低賃金の導入、統一闘争を宣言した。

成果（2014年の計画も含む）

正規、非正規の格差を是正するために労働法の改正を行った。具体的には正規、非正規の福利厚生の一統と、自宅待機時の給付金の引き上げ（50%から75%）等である。

- －ILOの87条、98条の批准の要望書を10/7に政府に改めて提出。
- －AEC発足に伴い労働者の異動が自由になるためその影響を協議。
- －資金を収集し事務所を設立し、情報共有の場等として活用したい。
- －労働組合のメンバーが不当解雇にあった時に適切に会社、当局と連携をとって解決
- －全国最賃300パーツ導入

将来像

10月に国家労働協議会を設立し元首相にお越し頂き講演頂いた。この国家労働協議会を通じて労働党をつくっていきたい。尚、元首相も我々を支援する意向である。

【質疑応答】

Q（JCM）：現在団体交渉中とのことだがALCTとして統一の要求方針をもっているのか？（日本）

A（ALCT）：ALCTは統一要求を掲げて加盟組合に展開している。統一要求内容の作成に関してTAWや他労連団体と月1回の情報共有会を実施している。例えば、昨年の情報共有会では12%、12か月を統一方針として会社側と交渉を重ねた結果、要求通りの回答ではなかったが10%、10か月は勝ち取った。タイトヨタ、日野、ホンダ、いすゞ、STN、いすゞエンジン、デンソーは交渉の時期は2月であり、ほぼ10%10か月を勝ち取った。交渉が11月12月の企業（日産、三菱、マツダ）は12%、12か月を提示する予定だが今年は昨年ほど景気がよくないため難しいかもしれない。交渉の時期がずれることで、その時々々の景気に左右され、統一要求を掲げても成果が異なることがあるため、今後の課題であると考えている。

Q（JCM）：AECが2015年発足するが、政府に対してどのような要望を出されるのか？（日本）

A（ALCT）：AEC発足によって、TEAM、ALCT、TLOが合同でセミナーを実施し、移民労働者の流入により我々が不当な扱いをうけないように労働関係法の改正の主張を行った。現在の労働保護法、関係法は労働者に不利な条件となっている部分が多いため、改正を強く主張している。また、10人以上の外国人労働者がいる企業に対して、その労働者が母国語にしている言語の就業規則を掲示するよう依頼した。

Q（ALCT）：ALCTの方針にも掲げているが、将来的には労働党を作りたいと考えている。日本では国会議員を擁立しているとのことだが、政党と、支持理由を教えてください。

A（JCM）：日本では、労働者側に近い政党である民主党を支持しており、労働組合からも国会議員を送り込んでいる。政権与党の自民党は企業を発展させ、企業の発展によって労働者にまで富が配分される、つまり、まずは企業という考えがある。労働者が報われる社会にするために民主党を支持している。

Q（JCM）：ALCTはどのように組合結成支援をされているのか？

A（ALCT）：ALCTでは既存組合に働きかけてメーカーとの交流を進めている。経営者とのコネクションもフルに活用している。タイトヨタでは社長や幹部を通じて組合を説明し理解頂いている。

Q（JCM）：不当解雇の禁止というのは組織化に伴う不当解雇か？

A（ALCT）：組織化に伴う場合以外でも、不当に解雇された従業員に対して労連を紹介したり、裁判となった場合もサポートをしている。組合幹部として不当解雇された場合、政治力を行使して職場復帰ができたこともあれば、直談判して復帰させたこともある。会社との交渉がこじれた場合に不当解雇となるケースが多いため、建設的に交渉ができるよう、教育も実施する。

Q（JCM）：ALCTとしての活動資金はどのように集めているのか？

A（ALCT）：組合員一人当たり1パーツ/月として、加盟労組から月会費として徴収している。その他、社会保障の教育への参加により収入を得ている。

Q（JCM）：ALCTの白と青を基調としたポロシャツはどのような場合に使われるのか？

A（ALCT）：ALCTのロゴが白と青のため、このカラーを基調としている。年1回デザインを変えており、総会にて配布している。

【最後に】

最後にポンテープ ALCT 初代会長より、ご挨拶を頂いた。

○ポンテープ ALCT 初代会長は、タイトヨタ労組委員長、タイトヨタ労連会長を務められた方である。

我々は、労働者の力で世界経済をを発展させることができると考えているが、一方で世界の不況が労働者に影響を及ぼすことも懸念している。今は米国が落ち込み、日本・中国のみ好調かと思われる。自動車業界で見れば、2012年の8,400万台の年間製造台数に対し、2013年度は半年間で4,200万台製造しており、今年も昨年と同水準の製造台数になるのではないかと推測している。

昨年は自動車業界ではトヨタ、GM、フォード、フォルクスワーゲンの順で好調だったが、トヨタをはじめ日本はタイにかなり投資をされているにもかかわらず、利益の出た時に、我々労働者に適正に還元されれば、もっと景気は良くなるものとする。

また、日本国内のエネルギー価格が高いままでは、日本企業は世界と戦えず、今後更に海外への移転が増えていくものとも考えている。

タイ国内のことを振り返れば、今後進みゆく高齢化社会では、退職手当は十分なものではないことは改善していかなければならず、労働者の権利を守るために、まずILO87条、98条の批准について働きかけ、世界景気発展に向け今後も取り組んでいく所存である。



国内研修 2

国内研修 2 次第

2013年11月28日(木)

- 14:00 開会
－平川 秀行 JCM事務次長／国際局長
- 14:10 派遣費用について
－岩井 伸哉 JCM国際局部長
- 14:20 海外実地研修に参加して
－各参加者より（一人3分程度）
- 15:40 休憩
- 16:00 タイにおける労働運動の解説
－小島 正剛 JCM顧問
- 17:30 休会

2013年11月29日(金)

- 09:00 国際労働研修プログラムから何を学び、どう活かすか？
－平川 秀行 JCM事務局次長／国際局長
- 09:30 今後の活動への反映
－各参加者より
- 11:00 休憩
- 11:20 報告書の概要および作成について
－岩井 伸哉 JCM国際局部長
- 11:50 総括
－平川 秀行 JCM事務局次長／国際局長
- 12:00 会議終了

海外実地研修概要報告

1. 研修日程： 2013年10月27日（日）－11月2日（土）
2. 研修先： タイ・バンコク、サムトブラカーン
3. 参加者： JCM加盟組織より31名、JCMからは平川秀行事務局次長／国際局長および岩井伸哉国際局部長が参加
*うち女性参加者は、自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連よりそれぞれ1名ずつ、4名が参加。
4. 概要：

タイの労働情勢や労使関係について、政府（行政）、経営者、労働組合それぞれの視点から知るために、10月28日および29日両日で、在タイ日本大使館、JETRO（日本貿易振興機構）タイ事務所、ACILS（アメリカ国際労働連帯センター：ソリダリティセンター）タイ事務所、JILAF（国際労働財団）タイ事務所、ECOT（タイ経営者協会）、タイ労働省をそれぞれ訪問し、懇談の機会を持った。

10月30日には、タイの金属産業の労働組合であるTEAM（タイ電子・電機機器・自動車・金属労働者総連合）とALCT（タイ自動車労働会議）の2組織とともに、「日タイ金属労組交流会議」をバンコク・バンナーで開催、「会社とのコミュニケーション：日常的な会社との話し合いの仕組み」および「組合員とのコミュニケーション：職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識」について、JCM、TEAM、ALCTそれぞれが報告し、質疑応答によって理解を深めた。

さらに労使関係の実態を現場で研鑽することを目的に、10月31日にパナソニック・タイランド、11月1日にニッサン・モーター・タイランドを訪問し、工場見学と労使との懇談を行った。またタイの金属産業の産別労働組合の活動について理解を深めるため、TEAMとALCTそれぞれの本部を訪問した。

11月2日に全員無事帰国した。11月28日－29日の日程で、当研修プログラムの国内研修2を自動車総連本部の会議室をお借りして開催する予定であり、国内研修2では海外実地研修の成果を、各組織の活動にどう生かしていくかを議論する予定である。

第8回 IMF-JC 国際労働研修プログラム 国内研修2
当プログラムから何を学び、どう活かすか?

1. プログラムの目的： 国際労働運動をそれぞれの産別、企連、単組で担う人材の育成
 - 個人としての能力向上（インプット）
→広い視野・偏りのないモノの見方考え方／国際感覚・異文化コミュニケーションの技術・ポイント／労使関係の知識等
 - 自組織の活動への反映（アウトプット）
→ここで得られた知識、経験をベースに、いかに自組織の国際活動を強化するか？

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

3. 海外実地研修後の役割期待
 - 人材育成自体が目的ではない。「育成された人材が何をするか？」がポイント
→これまでのケースでは、以下のような事例あり。
 - ・ 現地労組と執行部と日本側労組執行部の協議の場を改めて設定・意見交換実施（インドネシアの労組と→他国労組とも同様の取り組みを計画）
 - ・ 単組に国際局設置実現
 - 海外での健全な労使関係構築に向けた「MNC（多国籍企業）労組ネットワーク」の構築を期待
 - ☆ 同じ企業グループに属する海外の労働組合と日本の本社労組がグローバルに連携し、
 - ☆ 海外の各事業所の建設的な労使関係の構築に組合の立場で貢献

<研修で得た人的繋がりを活用>

- まずは駐在員訪問時の組合事務所訪問から
- 日本×タイ労組のバイの関係構築（定期協議等）
- MNC 労組ネットワーク構築（多国間会議等）
- 自組織で取り組みを計画・実施された際には、是非ご連絡ください！**

4. JCMの取り組み<ご紹介>

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

**国際労働研修プログラムに参加して
参加者の感想**

<p>須崎 計 自動車総連 全日本 自動車産業労働組合 総連合会 常任執行 委員／組織・政治局 部長</p>	<p>私の出身単組企業はタイに拠点があり、組合員も駐在していることから、単組のオルグ訪問を定期的に行っていましたが、私は係わることはありませんでした。上部団体である労連に派遣されている一昨年に洪水被害が起きた時も加盟各単組の駐在員の安否確認や復旧状況、生産状況を確認することはありましたが、タイも海外拠点の一つという認識でしかありませんでした。事前の研修に参加してタイの国情、労働組合事情、労使関係などを知ることで、初めてタイという国とそこに働く労働者に興味を持つこととなりました。</p> <p>日本大使館、JETRO 訪問（日本貿易振興機構） 第三者的というべき日本人からの視点で、タイという国の特徴とタイ人の気質を開けたと思います。タイは民主国家でありながら、軍部が強力な権力を持つ軍事政権であることや、行政では役所・役人の不正が横行する実態があることを知りました。タイ人気質としては日本企業に働くタイ人ワーカーを例に挙げて「賞与をもらおうとすぐやめてしまう傾向がある。」「タイは女性の方が優秀。タイの男性は浮気性で勤勉でない人が多い」。などという所感を話されました。タイという国とタイ人に対して未成熟な印象を持ちました。</p> <p>ACILS 会談（アメリカ国際労働連帯センター） アメリカ人（アメリカの労働組合）からの視点で話が聞けました。タイのワーカーが1カ月働いても280ドルにしかならない。アメリカでは2日で稼げる額で、マレーシアの700ドル、中国の500ドルと比較しても非常に低く、これでは労働紛争が起きて当たり前だと言う見解でした。ILOに加盟しているにもかかわらず、労働環境の劣悪さが世界的に問題視されていることや、現在の労働法が組合結成に厳しい制約を課していることが、組織率の低下につながっていることとして、ACILSとしては政府の対応が元凶であると見做している感じがしました。タイ政府へプレッシャーをかけていると言われていましたが、労働紛争が当然であるとか、安易にストライキと発言する姿勢は、日本の労働運動との違和感を禁じえませんでした。同時にタイの労働組合の活動が機能していないことに歯がゆさも感じました。</p> <p>JILAF 訪問（国際労働財団） 事前研修でも講義して頂いた関口代表から、タイの社会構造として富裕層から低所得者までの階層別割合と産業構造、また社会保障制度の実態などについて説明を聞きました。建設的な労使関係の妨げになっている要因について見解を聞くと、タイの国民性を上げられました。トップダウンが主流で経営にモノを言わない。嫌なことがあったらやめてしまう。ということもあり、労働組合よりも経営に働きかけて労使関係を構築することが必要との見解でした。</p> <p>ECOT 訪問（タイ経営者連盟） ここではタイ人経営者の視点で話を聞けました。経営者の目的も労働組合と同じで、良い労使関係の構築であるとして、労働組合と話していくことが大事だと言われました。また、労働者の生活向上、労働環境の整備に注力しているとして、様々な取り組みを紹介されました。ただ、労使関係の実態は労使協調には程遠く、労働組合が激しい行動をとることを挙げ、暗に労働争議が起こる要因を労働組合側にあると主張している印象を受けました。</p> <p>労働省訪問 政労使の政の立場から話を聞けました。「日本の労使関係をモデルにしてタイに根付かせたい。」と言われ、良好な労使関係を望まれる姿勢が見られました。タイでは労使紛争は日常茶飯事だが、100%近く解決してきたことを強調され、労使紛争を未然に防ぐために監視機能を果しているとも言われていました。しかし、タイの労働組合については、「リーダーがフルに仕事をしていない。」「組織の金の使い道に不明瞭な点がある。」「自分たちの保身を考えている。」「権利以上の要求をする。」など辛辣な言葉で評価されていたことから、やはりタイの労働組合が相当に未成熟なのか。という思いと、労働組合に対する強い偏見があるかのどちらかであると感じました。</p> <p>TEAM、ALCT 合同会議</p>
--	---

	<p>これまでは日本、タイの政労の視点から労使関係の見解を聞いていましたが、初めて労働組合側の主張を聞きました。会社側の不誠実な実態の例として、会社が就業規則を提示しないので、何が違反にあたるかが経営側のさじ加減ひとつであるということ、交渉期間中に組合側、会社側の人事異動が行われること、交渉は社長が出席せず、タイ人の人事部幹部が対応し、組合主張を歪曲して伝えており、その言葉がうのみにされていること等を列挙されていました。日本人駐在員に対する不信感も感じました。駐在期間が短く、現地のことを理解しようとしていないということでした。また、法律の不備も挙げられ、労働法改正など政治に労働者の声を反映させる必要があることも言っていました。将来の展望についても話を聞け、産別組合を作ってミーティングやセミナーを開催し、人材育成を行いたいこと、メンバーを増員して情報センターとしてサポートできる体制を確立していきたいことを話されました。労使関係については、生産性を向上させ企業を発展させていくことが雇用安定、公正な分配につながるということも語られ、労使は相互に尊重しなければならないと言われました。ストライキについても生産ができなくなり、サプライチェーンを止めてしまうことは企業に悪影響を及ぼすとし、労働者にとっても不利益になるということも語っていました。これまで聞いていた話では、労働組合が未成熟なことが労使関係を構築できない大きな要因とされていましたが、そうではないのだと感じました。</p>
<p>吉村宏太 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 政治・政策局部長</p>	<p>はじめに この度は、#8_JCM 国際労働研修プログラムに参加させていただき、ありがとうございました。今回の研修プログラムにあたり、現地の様々な団体との交流・意見交換の場を計画・運営していただきました事務局をはじめとする関係者の皆様に改めて御礼申し上げます。また、プログラムに参加されました皆様とも産業・業種を超えて多くの交流・意見交換をさせていただきましたことに感謝申し上げます。</p> <p>本プログラムに臨むにあたり 国際労働事情においては今回訪問したタイに限らず、予備知識も無く（事前勉強もせず…）日本の労働組合の活動がどの国においてもスタンダードであると思っていました。その上で労働条件・諸条件のその国ならではの活動を学び、「自労組にて持ち帰り、役立てること」といった思いでありました。</p> <p>所感 プログラムを進めるにあたり、タイのお国事情、国民性、労働組合、日系企業との関わりと大変多くを学ぶことが出来た。とりわけ日系企業2社訪問においては、それぞれの労使関係を感じる事が出来た。パナソニックでは労組の活動に会社（日本人出向者）が全面的に協力していることが良くわかり、良好な労使関係が築けていると感じた。一方、タイニッサンでは、多少ギスギスした感があり、訪問させていただくこと自体、労使関係は悪くは無いであろうと思うが、会社に2つの組合が存在していることなど、労使関係は多少閉鎖的ではないかと感じた。 失業率が1%の割には、タイの労働組合の組織率2%の低さはどうしてなのか自分なりに考えてみた。今、タイは一昔前の日本のような高度成長期にあり、インフラの整備が進み、会社もどんどん大きくなり（日系企業等の参入によるものが多いか…）国としても潤っている。それによって根拠のない賃金（ラッキーナンバーが「5」=5%賃上げ）を上げる交渉（交渉と呼べるものかは定かではないが。）をしているのではないかと感じた。また、元々農業国である為か、食べていける（何らかの働き口がある）ので、労働組合へのニーズは低いであろうと感じた。また、経営目線で応えるならば、様々な強硬手段を行っていることなどから、日系企業（日本人経営者）としては労働組合設立を懸念するのは当然ではないかと感じた。</p> <p>最後に プログラムを通してタイの労働事情・環境を政労使それぞれの実情・想いを感じる事が出来た。また改めてプログラムを通して感じたことは、海外に進出している企業労使に対して、日本の労働組合として何が出来るかを考えさせられた。それと同時に、日本の労使関係の成熟度についても改めて認識することが出来た。本プログラムにて学んだこと感じたことを組合・職場で、活かしていけるよう努力していきたいと思う。</p>

	<p>本プログラムが自分にとって大変有意義なものになったことに感謝申し上げます。今後とも、本プログラムに関わった皆様と連携を図らせていただければと思います。ありがとうございました。</p>
<p>片山 志津子 自動車総連 全日 産・一般業種労働組 合 ジャトロ労働組 合 副中央執行委員 長</p>	<p>はじめに 今回、第8回 JCM国際研修プログラムに参加させていただきありがとうございます。産別を超えて参加された皆さんとの交流、そして現地の様々な団体との交流・意見交換をすることもでき、大変有意義なものでした。今回の研修にあたり、企画・運営にご尽力されました事務局をはじめ関係者の皆様に改めて感謝致します。</p> <p>タイの経済情勢 まず在タイ日本国大使館・JETROバンコク事務所訪問では、主にタイの経済情勢および労働事情について話を聞いた。就業構造としては、農林水産業が約40%、小売業と製造業がそれぞれ約15%となっており、まだまだ、農林水産業に従事している方が多いことに驚かされた。しかしながら、最終学歴が大卒以上は17%となっているものの、在学率については大学等が47%となっており、今後大卒者の割合の増加が見込まれ高学歴化が進むと就業構造にも変化がでてくるのではないかと感じた。</p> <p>賃金についても、平均賃金が11101 バーツ、最低賃金が日額300 バーツとなっている。また、業種間格差、学歴格差も大きいことが、タイにおいて貧富格差が大きくなっている要因であると感じた。貧富格差が大きいことは、現地で感じる事ができた。</p> <p>タイの交通状況は、信号が少なく、右折など少ないにも関わらず、つねに渋滞している印象で、すでに自動車市場は飽和状態にあるのではないかと感じた。加えて、政府の自動車購入補助制度終了により国内販売は低迷しているとのことだったが、今後も国内販売の低迷を輸出で補っていくのではないかと考えた。</p> <p>タイの労使関係 日タイ金属労働者交流会議や現地の組合組織の方々との交流・意見交換を通し、建設的な労使関係を築くことがとても難しいということへの理解が深められた。</p> <p>日本企業の経営者の労働組合に対する知識不足や、日本と同じ感覚で会社運営をしていること、タイの気質・タイの社会・タイの労働法などの理解が不十分であり、労使間のコミュニケーションも不足していることに加え「日本型雇用」の発想しか持っていない。そもそも労使関係の経験が少ない。やはり労使間のコミュニケーションは、国に関係なくとても重要なものだと感じた。</p> <p>日本の経営者には、しっかりと労使関係について教育して欲しい、また、日本の労働組合には、現地で、建設的な労使関係が築けるようにサポートして欲しいと話があった。今まで、日本から海外に赴任している組合員に対するサポートはしてきたが、海外の労働組合に対しては、どういう状況になっているかなど認識不足であり、この研修をきっかけとして、海外の労使関係について状況を把握していきたいと思った。</p> <p>また、日本人経営者との交流の中で、今は、労働組合の要求どおり賃金引き上げ等を実施し、いい労使関係を築いている企業も多いが、今後、組合の要求に応じることができない時が必ず来る、その時、建設的な労使関係を築いていけるかが、重要になってくるという話は、考えさせられるものがありかなり深い問題であると思った。</p> <p>工場見学 今回は「Panasonic」と「NISSAN」を見学させていただいた。特にPanasonicの工場では、徹底して『決められたことが守れるように』という管理がされていた。例えば、出勤状況や5S、マナー、服装、帽子の色の区別など、すべて見える化されており、海外工場独自の工夫がされていた。また、ラインの作業についても作業の内容・手順などが記入されたものが、ラインサイドに置かれており作業指導もしっかり行われている様子がうかがえた。合わせて、出来高の管理もされており、日々の生産変動の要因についても振り返りを実施し、日本と同様のライン管理がされていたのが、印象的だった。</p> <p>最後に 労働組合としてもその国の経済的な知識に限らず、歴史的な背景や文化・宗教的なことなどもしっかりと学び取ることの重要性を認識しました。実際、タイにおいて現地の労働組合の方々から直接話を聞いたり、生活や文化などに直接触れることにより、より理解を深めることができました。</p> <p>最後になりますが、今研修を一過性のものとせず、自分自身また日本の労働組合の立場として何ができるのかを改めて考え、情報の共有化も含め、様々な形でこれから活かしていきたいと思っております。</p>

<p>遠藤正己 自動車総連 全国本 田労働組合連合会 事務局次長</p>	<p>今回のプログラム実施に際しまして、JCM国際局事務局の皆様に対しまして御礼を申し上げます。様々なご対応、ありがとうございました。</p> <p>これまで、海外での労使紛争や労働法制について触れる機会としては、書面や国内で開催される会議体での情報がメインであり、有体に申し上げれば「他人事」感覚であったことは否めません。また、出身単組企業の海外拠点にも訪問する機会もありましたが、やはり訪問拠点内での企業情報のヒアリングと当該地区での生活実態調査にとどまっていたのが現状でありました。</p> <p>今回の訪問国でありました、「タイ王国」は私も何度か訪問をしてきた国でありましたが、目的・観点を変えて見ると、こんなにも見えてくる事柄が変化したことに驚きを感じております。まさにタイにおける政・労・使との意見交換を体で体感できたことは非常に有意義なことであったと思っております。</p> <p>労働組合活動としての「動機」や「意義」については、国が違ったとしても変わりがないと感じましたが、現地法人経営者との意見交換の中で「未成熟な社会に成熟した機能を取り入れることは、非常に困難である。」というご意見を頂きました。印象的な言葉であると共に、グローバル規模での企業活動の難しさを象徴した言葉であると感じました。</p> <p>自信が身を置いている自動車産業においても「現地最適化」がテーマとなっており、現地での労使関係についても同じ認識が必要不可欠であることを痛感いたしました。今回のプログラムに参加できたことを機会とし、労働運動として広い視野をもった活動に繋げてまいりたいと考えております。</p> <p>最後に、今回のプログラム参加において様々な産別の方々と交流が図れたこと、同じ観点で学べたことが、もう一つの「宝」となりました。重ねてでありますが、御礼申し上げます。</p>
<p>永瀬秀樹 自動車総連 三菱自 動車工業労働組合 中央執行委員</p>	<p>今回のJCM国際労働研修プログラムへ参加させていただいたことに感謝申し上げますとともに、本部プログラム企画・実行のご尽力をいただいた事務局をはじめとする関係者の皆様、また参加されました各産別代表メンバーの皆様のお陰で大変有意義な研修であったことを感謝申し上げます。</p> <p>さて、今回自分にとって初めてのタイ訪問ということで、空港に到着後、移動のバスから見えるバンコク市内の光景やそこに暮らす人々が非常に新鮮に感じました。また、道路を走る車はほとんどが日系自動車メーカー製であったことに驚いたのとあわせて、ピックアップトラックの多さにも驚かされました。</p> <p>今回の研修においては、タイに進出している企業の労働組合として当事者意識を持ち、タイにおける労使関係の実態や企業（特に日系企業）を取り巻く情勢をつかむことをテーマとし海外実地研修に望みました。</p> <p>企業を取り巻く情勢の観点からは、タイは工業国に大きくシフトしているとの認識を持っていましたが、今回の研修を通じて、タイの成長を支えてきたのは日系企業を中心とする工業であることに違いは無いが、根強い農業国であることを認識しなければならぬと感じました。農業国であるがゆえに、豊富な労働力がありながらそれが自動車や電機などの製造業に思うほどシフトせず、技術者をはじめとする労働力不足につながっているのではないかと感じました。タイを主力生産拠点のひとつとして位置づけている当社にとって労働力不足の問題は、今後直面するであろう課題のひとつであり、引き続き注視をしていきたいと考えております。</p> <p>また、タイにおける労使関係については、会社と労働組合を分けて見ると、会社としては経営幹部に日本人が多く、生産技術や安全に対する取り組みなど日本の考え方やノウハウが色濃く浸透しています。一方、労働組合は、現地の組織（ナショナルセンター）のもと、欧米的労働運動の考え方が入り、労使協調という考え方は薄いと感じており、これでは争議などが頻繁に起こるのも必然ではないかと感じました。しかしながら、必然であったとしても道路寸断などによる生産妨害などの争議が、組合員・地域の生活や経営に与える影響は大きく、今回の研修を通じて、改めて健全な労使構築の重要性を認識するとともにタイにおける経営者・労働組合双方の、JCMや我々日本の労働組合に対する期待の大きさを実感しました。</p> <p>われわれ自動車産業を含めた製造業全体を取り巻く環境は、グローバル化が進み目まぐるしく環境が変化しています。一企業として生き残り・成長していくためには、海外から目を離しては経営のカウンターパートとしての役割を果たすことはできません。私自身、現地労組は現地組織（ナショナルセンター）のもと活動をしているものだ！と一線を引いた考え方がありましたが、海外においても良好な労使関係が必要で</p>

	<p>あり、そのためには労働組合と会社の関係だけでなく、労働組合と労働組合の繋がりを強化し、日常的に意見交換や情報交換を行うことが重要であると感じました。そのためにも、今回参加した研修プログラムの経験を海外労組とのネットワーク構築に向けた取り組みに反映できればと思います。</p>
<p>篠田 武司 自動車総連 スズキ 労働組合 中央執行 委員／営業・関連組 織局長</p>	<p>今回、第8回JCM国際労働研修プログラムに参加させていただきありがとうございました。本研修プログラムの運営にご尽力いただきました事務局の皆さまに感謝を申し上げます。</p> <p>初めに国内研修1で小島顧問によるタイの労働情勢による事前勉強会、JILAFの事務局の皆さまからの活動説明とタイについての事前説明会がありましたので、国際研修を進めていく上で大変参考になりました。</p> <p>国際研修を振り返るとタイ国日本大使館・タイ労働省・JETRO・工場視察・タイ労働組合、組織との交流会などを通じタイ国の概要から労働運動までと情報のほとんどが研修に盛り込まれていたと再確認できます。</p> <p><所感> タイは初めての訪問でしたが「冷やす事がおもてなし。」このありがたい慣習に苦笑いし国際研修プログラムはスタートしました。</p> <p>タイについて JETROの矢島さんからタイの歴史と今後の展望について説明を伺った。タイは農業国であったが製造国に変貌をとげる中で「働かなくても生活できる国」から「物価上昇により共働きでないと生活できない国」に変わりつつある。その結果、出生率は下がり高齢化が進んでいき、競争力が低下していく。まるで現在の日本の感覚を受けました。</p> <p>タイの労働組合について ALCT・TEAM・日本人経営者との会議の内容からタイの労使関係は日本のように建設的な労使関係にはまだないと感じた。「労働組合の役員が不当に解雇された。」と労働者側が言えば、「物を壊したり平気で嘘をつく組合員が悪い。」と使用者側が言う。成熟した労使関係にある日本の労働組合の考え方をタイのそれに当てはめるのはまだまだ無理がある。タイでは労働組合の組織率が2%程度しかなくその組織されている中の70~80%が日系企業であると伺った。タイ資本の会社には労働組合が無く日系企業にはある。日本人経営者との意見交換の中でその理由がわかったが日系企業も日本のマネジメントをタイで押し込むのではなく現地に合わせた柔軟な対応をする事により労使紛争は減少する事ができるのではないかと感じた。日本の労働運動が変貌を遂げてきたように建設的な労使関係構築にはまだ時間が必要だと認識しました。</p> <p>現地企業訪問について 今回は2社を訪問させていただいた。1社目はPanasonicで現地工場の社長自ら出迎えていただいた。整理、整頓のされた工場、そして私達を見るなり作業を止めて事務所から挨拶をする従業員さんを見て教育の行きとどいた職場には日本企業の質の高さを感じる事ができた。労働組合と会社の関係も労使共に良好な印象を受けた。話によると1年に1回日本に出向き日本の労働組合と意見交換しているとの話であった。成熟している日本の労使関係をお手本にあるべき労使の姿を理解させるのも一つの方法だと感じた。</p> <p>最後に 労働組合の専従役員になり2年目にしてこのような充実した国際研修プロジェクトに参加させていただき今後、組合活動を進めて行くうえでの貴重な知見を得ることができました。今回を機に国際的な視点も持ちつつ今後の組合活動に役立てて行きたいと思えます。</p>
<p>松原 耕司 自動車総連 ダイハツ 労働組合技術支部 支部長</p>	<p>今回の第8回JCM国際労働研修プログラムに参加させていただき、ありがとうございました。事前の研修においては、アジア各国の労働事情、その中のタイにおける労働事情について講義を受け、外の世界を知らない自分を認識しました。また国際労働運動の概念がそもそも希薄であったことも認識できた。</p> <p>その程度の予備知識で現地研修はスタートしましたが、冒頭の大使館訪問がある意味今回の研修で一番のインパクトだったと思う。タイは過去に訪問経験があったが、このセッションで「この国を理解した」と思わせる（誤解させる？）のに十分であった。そして、以降のセッションも、ここでの認識を当てはめると理解しやすいものとなった。国民の気質にある「足るを知る」。新自由主義経済の行き過ぎた現在の日本からは失われたものであり、これからの世界が必要とする考え方ではないか。</p>

	<p>そんな背景がある中で、全般を通して感じたことは、労働運動が全組合員の共感を呼ぶことは難しいのだなということ。各労組・労連のリーダーは精力的に活動しているのは十分に理解できるし、限られた時間・予算の中で、ご苦労されているのも理解できた。一方で、それが組合員全体の活動になっているかと言うと、リーダー層一部の活動に留まってしまっており、迫力を欠くことになっていると感じた。</p> <p>また、特に日系企業では、日本人社長と話をする前に、タイ人のHR部長との折衝が必要で、直接日本人経営者と話をするより困難な交渉となっているようである。今回、2社の工場を訪問させていただいたが、2社で大きく対応の差が見られた。パナソニックでは全社をあげて歓迎のムードで迎えていただいた。労組から会社側へ訪問の目的や話し合いたいことが事前にきちんと伝わっていたようで、全般の運営が非常にスムーズに感じられた。一方の日産では、それがうまくなされていないようで、訪問の目的すら伝わっていないのかなと感じる部分が多かった。ただ、この国の一般的な労使関係では後者が現状ではないと感じる。</p> <p>日タイ金属労働者交流会議、およびTEAM、ALCTメンバーとの会合、懇談を通じて、執行部メンバーの志は高く、様々な思いを持っての活動と感じた。それぞれの考え方、利害などを乗り越えて、彼らが自らの組織拡大に向け、試行錯誤し、CILT結成までこぎつけたのは非常に素晴らしいことで敬意を表したい。</p> <p>低い労組組織率、組合員を巻き込んだ運動になっているか、また国民の中での労働組合の見られ方（騒ぎを起こす厄介者と思われる）など、まだまだ課題は山積であるが、今後の行く末にも注目していきたいし、何か手助けになることがあれば行っていきたい。</p>
<p>石山 晃 自動車総連 富士重工 関連労働組合連合会 中央執行委員</p>	<p>今回の研修プログラムに参加の機会を与えて頂き感謝を申し上げます。また、研修実施に向け様々な調整・準備をして頂きましたJCMの事務局の皆様、本当にありがとうございました。</p> <p>今回の研修プログラムでは、TEAMやALCTといった組合組織の役員と直接を伺う事ができ、現地の労働組合の考え方や具体的な活動について多くを学び感じ取る事ができました。『百聞は一見にしかず』ということわざの通り直接体験する重要性を改めて実感する事によって、プログラムで目的においている「各産別・企業連・単組において国際労働運動を担い得る人材の養成」に繋がるものだと実感しました。</p> <p>私自身はタイへの訪問は初めてであり、さらにはメーカーがタイへの海外進出を行っていないことも手伝って、訪問前に持っている情報は非常に乏しく「労使紛争が起こっている」といった表面上の情報を持つ程度でした。また、現地の組合役員の話聞くまでは、労使関係の状況についても、日本同等の関係性が維持されているものとの認識でした。</p> <p>ですから、現地での労働組合役員の「労使対等ではない」という発言の節々を聞き、非常に驚きを感じるとともに、切実な声として聞き取れ、その結果が労使紛争に繋がっている事が良く理解できました。</p> <p>具体的な内容に於いては、公労使の話をトータル的に聞く事ができました。「使側」の意見交換では、タイ人の労働に関する価値感などについて日本人経営者から見てどう見えるのかといった内容まで踏み込み話を聞く事ができ、非常に興味深いものとなりました。</p> <p>労働組合との意見交換では、「労使関係は車の両輪」であるといった労組役員の発言が何度もあり、私たち日本の労働組合の思想と何ら変わりはないと感じました。しかし、具体的な労使の交渉になると労使の歩み寄りが無く決裂してしまいがちである事。労働組合として最終手段に訴えるしかないという事実から、タイの労働組合運動は発展途上にあり、こういった事を打破するために、労働組合の力を一つのベクトルにまとめるべく、産別組織の必要性についての意見交換において積極的に意見が出されるなど、「何とかしたい」という労組役員の想いを強く感じました。さらには、日本の現地企業であることから、「本社の経営との直接交渉」に言及する現地役員も多く、現地での交渉に限界を感じつつある役員もいる事を感じ取れました。こういった方々においては、今回の訪問団において、同じブランドネームを持つ役員との交流は、各組織の日本の役員にとっても役立ったと感じます。</p> <p>現地工場（パナソニック、日産）も見学するが出来、非常に有意義なものとなりました。工場自体は月末の生産調整や棚卸等の関係で、フル生産とはいきませんでした。設備を見るとともに、組合事務所見学や工場での給食まで体験できました。</p>

	<p>工場視察では、自動化率の少なさが目に付きました。人件費と設備投資の費用面からの判断だと思いますが、今後の物価上昇、賃金上昇等の兼ね合いから、将来的には工数低減といった活動が求められると思いますし、企業経営、組合のスタンスに難しさが今後訪れるのではないかと感じ取れました。こういった視点からも、日本での海外拠点に対する経営の難しさ、日本の労働組合として同じ企業で働く海外の組合員に対してのスタンス等今後しっかりと確立する事が求められると感じました。</p> <p>最後になりますが、来年以降も引き続き研修が行われると思いますが、継続した活動によってさらに「国際的な人材育成」を目指して頂きたいと思います。</p> <p>また、研修に参加された皆さん、大変お世話になりました。ありがとうございました。</p>
<p>佐藤 大二郎 自動車総連 いすゞ 自動車労働組合 総務部長</p>	<p>今回、JCM 国際労働研修プログラムに参加させていただき、ありがとうございました。国内研修1、海外実地研修、国内研修2と、長きに渡る研修期間中お世話になった、JCM 事務局、旅行会社、研修参加者と全ての方々に感謝申し上げます。</p> <p>これまで、会社の業務では何度かタイに訪問したことはありましたが、労働組合の立場で訪問した今回は、これまで分からなかった、また興味も抱けなかった、タイの労働事情について、大変深く理解出来たように思います。特に研修プログラムが、政・労・使というそれぞれの立場からの見解を伺えるような内容になっていたのも、同じ事柄も、立場が変われば、違った見方をしている事が分かったのは、非常に有意義であったと思います。</p> <p>タイの社会情勢の説明の中で特に気になったのが、現在、少子高齢化が進んでおり、人口ボーナスの時期が終わりつつあるということです。まだまだ、人口が増え続けていくようなイメージがあったので、驚きました。人口の増加と経済の成長は密接であり、この時期に一人あたりのGDPが世界の中でも低位である現状を考えると、この先、所得が大幅に増加する可能性が低いということを知った時は、愕然としました。ただ、そのような状況の中、自動車関連の産業は非常に元気があり、日系メーカーはもとより、欧米メーカーも続々と進出してきており、製造、販売ともに東南アジア地域での中心的な役割を担っているとのことでした。いすゞ自動車にとっても、タイは、日本に次ぐ収益の柱となっている国であり、今後のタイ経済の動向が気になる場所です。</p> <p>また、タイにおける労働組合の状況についてですが、今回、我々が直接お話をすることが出来た、自動車や電機関連の日系メーカーの労働組合は、タイ全体の組合状況から見れば、非常に整備されており、役員の方々の考え方もしっかりしているなど感じました。ただ、社会状況と同様、労使関係も成長段階にあり、労働環境や賃金の面で問題が多く、使用者側に訴える手段の一つとして労働争議を選ばざるを得ない状況があるのではないかと感じました。中小企業や、地方の会社では、組合すら存在しない会社が殆どであり、組織率はわずか2%に過ぎないということを知った時は、大変驚きました。我々の世代の組合活動は、過去数十年に亘る紆余曲折により出来上がっているものであり、その部分を知らずに携わっている者にとっては、タイの労働組合活動というのは、多少過激な部分もありますが、逆に新鮮に感じることも多々ありました。</p> <p>ALCT と TEAM (TAW) との関係については、事前に資料を読むだけではいまいち理解出来なかったのですが、現地に行き、過去の経緯など直接説明を聞くことによって、より深く理解出来たと思います。今後はナショナルセンターである CILT を結成し、より仲間を増やし組織としてまとまって行きたいとのことだったので、是非上手く行ってほしいと思います。</p> <p>いすゞ労組では、これまで定例的にタイの労働組合と交流会の場を持っていましたが、リーマンショック等の影響により、中断せざるを得ない状況でありました。しかし、今回タイを訪問して、お互いの社会性、国民性等環境の違いは多々あるものの、やはり定期的に交流会を持ち、コミュニケーションを取る必要があると感じました。今回、研修プログラムに参加して、他産別の方々とも様々な話が出来、交流を深められたことは、今後の組合活動にとっても大変有意義だったと思います。このような機会を頂けたことを改めて感謝申し上げます。</p>
<p>金野 治 自動車総連 日野 自動車関連労働組合連</p>	<p>はじめに、JCM 国際研修会に参加させていただき、ありがとうございます。</p> <p>今企画は、様々な視点考え方を学良い機会になったと思っています。</p> <p>在タイ日本大使館・JETORO・ACILS・タイ経営者団体 (ECOT)・タイ労働省・日本人経営者と懇談会・日タイ金属労働者交流会議・Panasonic/NISSAN 工場見学・TEAM・</p>

<p>合会 武部鉄工所労働組合 執行委員長</p>	<p>ALCT を訪問多岐に亘る考え方、日本の常識・組合活動においても当たり前とやってきた事を国が変われば考え方が違うことを実感した。この中で企業活動を行い支援する団体が多数存在し（欧米型組合・日本型組合）同じ企業内でも、組合員のベクトルを合わせる事の難しさを感じさせられた一週間でした。</p> <p>まず、日本大使館に於いては、それぞれの国の事情があり、メディア報道のあり方（洪水に関する報道）ジェトロにおいては現在日本からタイに参入している企業について報告を受け現在はサービス業が増加しているまた、タイ人女性は向上心が高く女性が社会進出しやすいような政策を導入している等の全体的な話を伺いました。</p> <p>その後の労働団体との会議や交流の場では、ALTC の場合、労連として新しい組合（バイビー組合）には積極的にサポートを行うなど、積極的に関与している等聞く事が出来ました。</p> <p>私としてはタイ工場立ち上げ支援で来る機会がありましたが、（当時副委員長）実際にはどう接してよいか分からずまた労連にて自社タイ工場で委員長と懇談した程度で、今企画のようにタイ労働者団体と直接話す機会は無く、様々な意見に触れることが出来今後の活動に活かして行きたいと思います。そんな中でもおおむね日系企業は良好と云う意見を聞く事ができました。</p> <p>今回はタイ文化、（露天・雑踏・寺院）触れる機会が無く実際の生活を垣間見る事が出来ない点は残念でした。初めてタイに行かれた方は特に！</p> <p>今後労働組合の再編など大きな課題もあるが、現時点での、政治問題が収束に向かう事を切に願っています。</p>
<p>福山 誠樹 自動車総連 ヤマハ 発動機労働組合 中央執行委員</p>	<p>第8回 JCM 国際労働研修プログラムに参加させていただき、ありがとうございました。</p> <p>この研修を通じて、漠然としかイメージのなかったタイについて、労働労働事情、労使関係、労働組合について、政労使のそれぞれからお話を伺うことで認識を深めることができましたと感じています。</p> <p>タイの労働事情などについて、日本大使館や JETRO をはじめ様々な方から、同じ事柄についても様々な考察を聞くことができました。</p> <p>タイの経済は、世界経済危機や洪水災害を除いて、5%前後の GDP 成長率で成長しており、一人当たりの GDP が 5,382 ドルになりました。しかし、人口ボーナスが 2015 年で終了し高齢化に向かっているなど明るい話題だけでなく、この先の課題を知ることができました。</p> <p>労組については、組織率が 2-3%と低い現状となっており、その対策への取り組みが政労使によって、温度差があるように感じました。政府、経営者団体ともに対策はとっているように見えるが、タイ人の気質を理由の一つに挙げており、原因を見つけて対策しようという姿勢が弱いように感じました。組合活動や労使関係などがまだ未成熟で、日本から情報を取り入れて改善しようとしているのが、よくわかりました。</p> <p>労働法の改正が進まないため、労働党の結成を視野に入れた活動を行おうとしていることが、印象深く思いました。日本では、労組または総連などから議員を送り出していますが、組合員さんの理解が得にくい実態がありますが、かつては似た思いで政治活動を始めたのではないかと思います。</p> <p>パナソニック、ニッサンの工場見学では、日本の工場と同様な管理を行っており、スキルマップ、事前保全、良品率や直行率の見える化などを行っていました。作業者からの危険箇所の打ち上げを画面でなく、口頭で行っているなど日本のレベルにはまだ達していないと感じました。また、出勤表に欠勤のされている方が見られ、就業意識もまだ低いと感じました。労働者が会社からの役割を果たした上で労使協議などを通じて、要求書などをだすようになれば、お互い WIN-WIN の労使関係を結べると思います。</p> <p>研修プログラムを通じて、貴重な体験をさせていただき、また産別を超えたつながりを持つことができたと感じております。会社がグローバル化をしている中、日本の労組としても海外の労組の現状を知り、交流を持つことは必要だと思いました。</p> <p>最後に、今回の研修を企画・運営をしていただいた事務局のみなさん、各産別の参加者のみなさん、本当にありがとうございました。</p>
<p>荒澤 久昇 自動車総連 日本発 条労働組合 中央執行委員長</p>	<p>この度 8 回目を数える、JCM 国際労働研修プログラムに参加させて頂き、有難う御座いました。</p> <p>また、JCM の本部事務局はもとより、普通に会社の仕事をしているだけでは到底味わうことが出来ない、産別の垣根を超えた（自動車・電機・JAM・基幹・全電線）働く仲間達がここに集い、約 1 週間をともに過ごした 33 名の参加メンバーの皆さんには、多方面でお世話になったこと、改めて感謝申し上げます。</p>

	<p>本研修プログラムの性質上、本来、小職のような役職で少し臺が立った者よりは、中堅が知見を広めるために参加した方が、今後のためには良いことは十分に承知していることではあります。小職が2年前の第5回に初めて参加した際に、現地・現物で労働事情を把握してから今後の対応策を練る材料とした結果、しっかり労連・単組の自律的活動に落とし込み、地道な取り組みを展開していくには、それ相応の役職でないとは実現は不可能との認識を労連内で共有しています。</p> <p>そんな観点から今後労連としては、三役クラスを送り込むことを組織内で確認し、今回も小職とは別の者を予定していましたが、生憎急遽叶わなくなったために、止む無く小職が代替要員として参加させて頂きました。</p> <p>小職がタイに訪問するのは、プライベートや会社業務も含めると今回で5回目となりますが、国際労働問題への対応や、国際労働運動の一端を体得することを目的としたメニューについては、変わらず JCM ならではの相当詰め込んだ過密スケジュールと受け止めています。</p> <p>まずは在タイ国日本大使館からは、タイの政治・経済・労働事情のレクチャーを受けた上で、加盟企業(パナソニック・日産自動車)の工場見学を通じて、JETRO、JILAF、タイ労働省、ECOT(タイ経営者団体)、日本人経営者(三桜工業/富士通ゼネラル)と、日タイ双方からの行政・使用者・労働者など、それぞれの目線からの労使関係をつかみ取ることが出来ました。</p> <p>さらに、アジアではバンコクとジャカルタの2拠点において、戦闘的労働運動を指南する ACILS(米国ソリダリティ・センター)の取り組みを踏まえた上で、日タイ金属労組交流会議(TEAM・ALCT)に臨みましたが、この順序立てたメニューのお陰で非常に理解しやすかったですし、大変貴重な経験をさせて頂いて実り多きものとなったと思っています。</p> <p>特に印象的なのは、日系企業におけるタイの労組からは、日本人が経営のトップにいて、職場を代表する労組はタイ人との位置関係があつて、単に日本人駐在員はタイ語を習得するに止まらず、タイ国の文化・風習にも重きを置いた上で、労使による相互信頼の下に互いの立ち位置を尊重し合いながら、建設的な労使関係の構築に当たるべきではないかとの指摘が有りました。</p> <p>これを受けて日本人経営層には、①タイの労組は稚拙で未成熟だと上から目線で対応しないこと、②働く職場のタイ人には包み隠さず広く就業規則を周知させて理解させること、③日本の労使関係とは次元が違うので混同しないことなど、これまで以上のマネジメント&コミュニケーションの下に、これらが解決しないからには建設的な労使関係など成し得ないこと、労連加盟単組には漏れなく周知徹底していくことによって、日タイ労使双方の関係構築に努力・協力していきたいと思っています。</p> <p>労働者の権利ではあるものの、ストライキ、スローダウン、残業拒否等が与える影響は、タイ国内のみならずグローバルで波及することはいうまでも無く、日タイともに職場に与える影響(管理職で生産対応、日本からライン作業者を派遣、残業減、雇用調整、失注による減収減益等々)の大きさを真摯に受け止めて、慎重なる判断の下に決行すべきとの観点から、まずは労使による国際的な交流を図っていくことが、お互いのコミュニケーション強化を通じた、国際労働紛争を未然に防止する1つの策ではないかと思っています。</p> <p>これまで袂を分かち続けてきた、TEAM と ALCT が手を取り合つて CILT へと組織統合し、或いは TEAM は、労働者の目線での活動の拠点として、労働研修センターの設立を目指した資金繰り、さらに労基法などの関係法案改正に向けてタイ労働党の立ち上げに努力していく等、非常に勢いが有ることを目の当たりにして、我々日本の労働組合も負けずに活動の輪を広げていかねばと、改めて反省させられました。</p> <p>微笑の国として名高いタイ王国は、周囲をミャンマー、ラオス、ベトナム、カンボジア等、共産国や軍事政権に囲まれていながらも、その影響を受けることなく世界の輸出基地として、今後も ASEAN5 の中でも抜きん出て成長していく、良好な市場であることは言うまでも無く、これまで日本の労働組合として当たり前に出ていなかったことを、改めて、労使協同で関係構築・強化して行こうと考えていますので、今後とも宜しくお願いします。</p> <p>有難う御座いました。</p>
<p>村上 求 電機連合 全日本電機・電子・情報</p>	<p>今回、第8回 JCM 国際労働研修プログラムに参加させていただき、ありがとうございました。</p> <p>日本と関係が深く、成長著しいタイ・バンコクでの研修を通じて、社会・経済・労働事情を肌で感じる事ができ、また、現地労組・企業や関係組織・機関の温かい歓迎</p>

<p>関連労働組合連合会書記</p>	<p>のなかで、さまざまなことを学ぶことができました。時に、現地のナマナマしい労働事情も聞くことができ、とても刺激的でした。</p> <p>(1) 社会・経済事情</p> <p>持続的な経済成長により、東南アジアの主要な工業国として今後ますます発展していくようなイメージをもっていたタイですが、これから人口減少社会を迎えるというのが意外でした。一般論としては、経済発展にともない、高学歴化し、晩婚化が進むなかで、両立支援政策・制度整備の遅れにより、少子高齢化が進むと考えていましたが、タイはどのようなのでしょうか。この疑問を調べることはできていませんが、日本の現在の状況と照らし合わせると、興味深いと思いました。</p> <p>また、日本は女性の社会参画率(就業率)が低いことが少子化の一因とされているなかで、タイは日本よりも女性の社会参画率が高いにも関わらず少子化になっているところが不思議でした。現地で、なぜ女性の社会参画率が高いのか聞いたところ、「夫婦ともに働かないと、食べていけないから」だそうです。日本も状況は同じはずですが、さらに疑問が募りました。</p> <p>その他、バンコク市内や近辺のいたるところにある、日本と同じくらい、あるいは、それ以上に洗練された巨大ショッピングモールを見ると、タイの経済成長の背景には、旺盛な消費意欲が貢献しているのだなど、肌で感じることができました。</p> <p>(2) 労働事情</p> <p>非常に疑問に思ったのは、2%と非常に低い労働組合組織率でした(ただし、日系企業では33%)。一般論としては、工業発展にともない、それに従事する雇用労働者も増加するなかで、労働者の声を代表する労働組合の役割は必然的に高まると考えていましたが、なぜタイにおける組織率は依然として低いままなのでしょう。おそらくその背景の一つには、ナショナルセンターが13組織あるなど、労働運動が分立していることがあるのですが、具体的にどのような違いでそのように分立しているのか(例えば、労働運動の方向性や政治思想)、未だよく理解できていません。ただし、ナショナルセンターとは言いながらも産業別組織的な性格であり、それら全体を束ねる組織がないようにも見えました。</p> <p>また、タイでは労使紛争が頻繁に起きているようなイメージがあり、実際、そのようにも現地で聞きましたが、統計上の労使紛争件数は年間100件前後と必ずしも多くなく、むしろ非合法の労使紛争が日常的に起きているということでした。労働組合が、労使関係の安定に寄与するよりも、紛争の火種としてイメージされていることが、組合結成・組織拡大を阻む要因の一つになっているのかもしれない。</p> <p>その他、印象深い点としては、タイでは法的には非正規労働はほとんどできないことになっているが、実際には派遣・請負が多数おり、見学先の工場でも5割が非正規労働者となっていることや、物価上昇率(3%前後)より賃金上昇率(5~10%)が高いことなどがあります。いずれも、もっと詳細な状況・背景を知りたいと感じました。</p> <p>(3) 現地労組との意見交換を通して</p> <p>現地の金属製造業労組の二大組織であるTEAM(タイ電子・電機機器・自動車・金属労働者連合)とALCT(タイ自動車労働会議)との意見交換を通じた個人的な印象としては、現地労組は「グループを束ねる労連化」と「会社との労使関係の構築」を特に重視しているようでした。前者については、グループを基盤にして、全体的な労働条件の引き上げを図っていくとともに、組織拡大を進め、労働組合の社会的・政治的影響力を高めていきたいという熱意が感じられました。</p> <p>また、後者については、組合執行部の解雇などの組合つぶしが多発しており、経営側の反組合姿勢は未だ根強いということのようですが、一方で、労組による非合法のストライキや執行部の就業規則違反もあり、労使双方ともいろいろ問題を抱えているように見受けられました。「労使関係の成熟」というのは、日本においては自明なことのように思えていましたが、タイではまだまだ途上なのかもしれません。</p> <p>この点については、経営側の問題として、①経営幹部の現地化が少なく、②タイ人労働者の気質・文化に対する理解の不十分さ、などがある一方で、労側の問題としても、①タイ人労働者の未来より現在を優先する気質、②労使紛争における労組の戦略・戦術意識の希薄さ、③執行部が組合全体をコントロールできていないように経営側から見られていること、などがあるように思われました。</p> <p>これ以外にも、さまざま気づきや感想を得ましたが、いずれにしろ、今回のタイでの現地研修を通して、国際労働運動の現状と課題について学ぶよいきっかけとなるとともに、日本の労使関係についても、いろいろ考えてみる貴重な経験となりました。</p>
--------------------	--

	<p>今後は、この経験を、自組織の取り組みに何らかのかたちで活かしていきたいと思えます。</p> <p>良い仲間めぐまれ、研修に参加できたことにあらためて感謝申し上げます。</p>
<p>児島 江里奈 電機連合 NEC Cグループ連合 日 本電気労働組合本社 支部 執行委員</p>	<p>1. はじめに 第8回JCM国際労働研修に参加させて頂き、有難うございました。今回の研修プログラムを企画・実行頂いたJCM 平川事務局次長、岩井部長はじめ、関係各位に深く感謝申し上げます。また、今回有意義な時間を共有させて頂いた参加者の皆様にも感謝申し上げます。</p> <p>2. 所感 私は組合専従経験が1年と浅く、国際労働運動についての知識は非常に乏しい中での参加で不安もありましたが、現地の労働組合や関係機関との交流を通して、タイの情勢から労働組合のおかれている環境や実態を見聞きし、多くの学びを得て視野を広げることができました。</p> <p>・タイの経済情勢・労働事情 タイ大使館やJETRO（日本貿易振興機構）、労働省等を訪問しタイの経済情勢や労働事情等を説明頂きました。2011年の洪水災害の発生で成長率は下落したものの、着実な回復を見せており、特に日系企業のタイへの投資は国別でも最多であると伺いました。日本企業の投資が進んだ理由としてASEAN地域の中心にあることや投資支援策の奏功等がありますが、要因の一つとして、研究者でも解明できない、外国人を惹きつけて止まない何かがある（仏の見えざる手）と仰っていたのが印象的でした。私は、タイ訪問ははじめてであり、バンコク以外は訪問できておらず、その何かを感じるまでには至りませんでした。非常に親目的なタイの文化や、日本人も生活しやすい国であるということは短い滞在の中で感じることができました。</p> <p>また、タイは日本よりも少子高齢化が加速しており、数年後には高齢化社会に突入し、労働力の減少や成長の鈍化、社会福祉費用増大による財政圧迫等々の問題が発生することが想定されます。直近の課題のみならず、発展途上の段階で高齢化社会に突入するという状況も踏まえ、長期的な視点をもって労使交渉を行えるような関係構築が重要と感じました。</p> <p>労働事情としては労働力不足の傾向が継続しており失業率は1%を切っています。また、女性の社会進出も日本より進んでおり、就業者の62%が女性（日本は48%）、出産後は祖父母の支援や保育所を活用し退職せずに働き続けると伺いました。核家族化がタイより加速している日本とは状況は異なるものの、共通する課題も感じました。</p> <p>・労使関係 タイでの組織率は2%と低く、内訳として7割程度を日系企業が占めていますが、その要因として、日系企業は日本と同様の立ち位置で会社を運営する経営者が多いことや、タイでの労使関係への理解が浅いこと、不透明な評価による不満等が多いことがあげられると伺いました。一方で、労働組合側も目先の利益を重視し、非現実的な要求をしたり、騒動を起こせば何とかするという甘えがあることなど問題もあるとのことで、まずは労使双方のコミュニケーションを如何にとっていくかが最優先の課題だと感じました。</p> <p>また、タイでは組合執行部の不当人事が少なくないと聞きましたが、経営者との懇親会では、日本のような労使協調スタイルでの対応は全く通用せず、未成熟な組合に対しては、それ相応の対応が必要となるという事情も聞きました。これらの状況を見聞きし、現在、日本で当然のように会社と労使交渉が実施できていることの有り難さを感じると同時に、戦後の労使対立の時代から先人の多大なる努力により良好な労使関係が構築されているのだと強く認識しました。</p> <p>タイの上部団体でもこのような状況は認識しており建設的な労使関係構築のために、単組に対する、労働組合の役割や交渉方法等の教育に力を入れていることや、訪問したTEAMでは執行部の教育の他、労働者全体を対象にして労働者の役割や権利等を教育できる教育センターの設立を検討していると伺いました。しかし成熟した労使関係に至るまでにはまだまだ時間が必要だと感じました。</p> <p>○最後に 今回、国内研修を含めた一連のプログラムを通じて、日本のみならず海外の状況について正しく理解すること、そのためには机上で知識を得ることに留まらず、現地と直接コミュニケーションをとり、リアルな情報をもとに動いていくことが重要だと感じました。</p>

	<p>さらに、グローバル化が加速する中、日本の常識が通用しないことを忘れずに高い視点を持って物事を考えていくことの大切さにも気づかされました。</p> <p>また、普段交流の少ない他産別の参加者と懇親を深められたことは大きな財産となりました。改めてこのような機会を頂き感謝申し上げます。</p>
森 広 之 電 機 連 合 明 電 舎 労 働 組 合 中 央 副 執 行 委 員 長	<p><u>①はじめに</u> JCM国際労働研修プログラムとして、国内研修1（13年9月30日～10月1日）および海外実地研修（13年10月27日～11月2日）に参加させていただきました。今回の研修の企画・運営にご尽力いただきました関係者の皆様、参加者の皆様、大変ありがとうございました。</p> <p><u>②国内研修1</u> タイの労働事情やJILAF（国際労働財団）の活動について研修しました。労使の関係があまり良くないことや労働組合の組織率が2%程度であることを学び、労使関係や労働運動もまだまだ発展途上にあると感じました。労働団体組織の名称はアルファベットが多く、覚えにくい印象を持ちました。</p> <p><u>③在タイ日本国大使館、JETROバンコク事務所</u> タイの労働事情についてのお話を頂きました。タイでは「5」がラッキーナンバーで、賃上げ率のスタートは5%からという面白い話を聞きました。 タイに進出する日系企業の経営者は、日本と同じノリで会社運営しようとするが、「そんなの当たり前だ」とか「ちゃんと気付けてやってくれ」とか言っても、タイ人には通用しない。そういう意味では、日本でいう阿吽（あうん）の呼吸のようなものはないのだろうと思いました。 タイでは女性が優秀でよく働き、制服を着た女性を男性がバイクで送る姿をよく見かけるという興味深い話も伺いました。</p> <p><u>④タイ経営者団体（ECOT）、タイ労働省、日本人経営者との懇談</u> 労働紛争の内容についての話があり、労使紛争はそこそこ起こっているとのことでした。話がまとまらない場合の最後の決断としてアービトレーター（第3者）による判断がされるとのことでした。 組織率が低いことに関しては、組合の役割やニーズが低いとのことでしたが、タイは元々農業国のため国民性もあるのだろうと感じます。 日本人経営者との懇談では、タイ労働者とのコミュニケーションにご苦労されている様子でした。一時金が10カ月超であることに驚かされました。</p> <p><u>⑤日タイ金属労働者交流会議（TEAM、ALCT、JCM）</u> TEAM、ALCTメンバーとの相互意見交換の中で、タイの会社側は組合を弱体化させようとしている話を伺いました。現状タイにおいて組合はそれほど認知されておらず、組合役員をやることは覚悟が必要であると感じました。 自分たちを守る一つの手立てとして、法律を作る過程で自分たちの意見を反映できるように議員や政党を擁立していくことを目指しているとのこと、そのことに関する質問も日本側へ多数され、志の高さを感じました。</p> <p><u>⑥工場見学（Panasonic、NISSAN）</u> 日系企業であるためか、定期的に労使懇談会が開催されており、労使関係も良好であると感じました。組合費も徴収されており、それも会社が天引きをしているのは素晴らしいことだと思います。 安全やスキルパネルを掲示しており、安全・品質にも気を使っている様子でした。</p> <p><u>⑦TEAM、ALCT訪問</u> 2013年10月にCILT（タイ産業労働総連合）が結成されました。結成のための検討委員会も双方納得できるまで10回以上開催され、努力されている様子が伺えました。これからは両組織がより協力し合いながら、更にまとまっていくことを期待しています。</p> <p><u>⑧最後に</u> タイの労働者は、他に条件が良い会社があると流動してしまいます。終身雇用の文化がなく、組合の認知度もまだまだ低いため、組合の組織率向上は難しさがあると感じました。国レベルなどで方向性を見定め旗振りを行っていく必要性を感じました。 そういう意味では、CILT（タイ産業労働総連合）が結成されたばかりですので、今後の活躍に期待したいと思います。5年後、10年後のタイの変化を見てみたいです。</p>
澤 田 茂	<p>タイへは、10年ほど前に、バックパッカーで訪問したことがあるが、そのころと比べると、高層ビルなどは増えた印象であるが、屋台が軒を連ねる街の風景はあまり変わっていない。タイの労使関係は日本の労働組合の創成期に似ており、またナシ</p>

<p>電機連合 三洋 電機労働組合 中央 執行委員</p>	<p>ョナルセンターを頂点とする労働組合組織は、ナショナルセンター自体が乱立しており、かなり複雑な構成となっている。</p> <p>現地の労組とのコミュニケーションの中では、会社の経営施策が直接的に現地雇用の従業員や現地会社の日本人駐在者に影響のあるものもあり、またタイの労組は、日本から学びたい・連携したいという思いも見られた。現地の労務問題が会社の大きなリスクにもなっている例も多い。グローバルで拠点を展開する企業の労組にとっては、グローバルな労使・労務間連携は必要になってくると感じると同時に、現地への理解や、連携の方法、何を指すのかなど、連携するにあたっては課題も多いと感じた。</p> <p>1. タイについて</p> <p>国土：51.4万平方キロメートル(日本の1.4倍)。森林が1割以下。 人口：6408万人(日本の半分)(タイの統計はアバウトなので、資料によって数値が異なる)</p> <p>民族：大多数がタイ族。華僑やマレー族なども。 公用語：タイ語。暦は仏暦(2556年(前543年に釈迦が生まれた)西暦は2013年)。 宗教：仏教徒が94%(上座部仏教)</p> <p>戒律が厳しい。女性が出家できない。僧侶は料理・運動がNG。服もあまり洗ってはいけない。国民は、僧侶のお世話をする事で来世報われるとのことから、ご飯をたくさん提供するの、僧侶が最近太ってきているのが問題になっている。</p> <p>政治：国王が、国の象徴というだけでなく、憲法を超えた力を持っている。 議会は上下院の二院制。上院150名(公選77名、任命73名(国王が選ぶ))、下院500名。現在はタイ貢献党のインラック首相(タクシンの実妹)が政権。 予算は2兆9000億バーツ(7.9兆円)</p> <p>外交：伝統的に全方位外交・バランス外交を維持している 経済：GDPは3656億ドルで世界32位 洪水の影響で-9%に落ち込んだ時期もあったが、自動車購入優遇キャンペーン(1代目の車購入税を減免)などで持ち直している。 就業構造：農林水産39%、製造業14%、小売16%</p> <p>依然として多くが農林水産業に従事。政府が票田として優遇している。製造業は意外に少ない。小売りは、屋台などはじめやすい商売が多くあるため、人数が多い。 国家の高度化には工業化が必要であるが、国は積極的に推進しているわけではない。 国王は「足るを知る経済(欲望をあまり出してはいけない)」と言っている。 農業でのんびり過ごしたいというのが国民の意識(みんな土地は持っている)。 自動車などは7~8割は期間工。労働者の9割が日雇いというデータもある。 政府は長期雇用の希望を持っているが、日系企業は、タイ人気質として、「すぐやめる・のんびり・スキルアップしない」などの理由から、すぐには難しいと考えている。</p> <p>教育：義務教育は日本と同じ。 最終学歴は、大卒が17.2%と少ない。しかし現在の在学率は大学47.2%と高い。(日本は30%台なので、日本より高い)→今後製造業の製造現場に就職する人が減るのではないかと日系企業の懸念がある。 リスク：・プミポン国王の容体(85歳で体調があまりよくない)。現在の最大のントリーリスクと言われている。 ・タクシン派VS反タクシン派の対立 ・高齢化社会 →農業人口が多いこともあって労働力不足になっている。 ・洪水(これは頻繁に起こっている。日本大使館によれば、今後も操業停止になるような洪水の発生は、また起こるだろうとの見解。国土のほとんどが平地のため、防ぎようがない。しかもいったん洪水になるとなかなか水が引かない)</p> <p>2. 日本とタイとの関係</p> <p>タイにとっては、日本は第2位の輸出相手国(1位は中国)であり、第1位の輸入相手国である。</p> <p>日本はタイに多くの投資をしている。全体の35%を締め、国別で最多。日系企業の海外現地法人1割はタイであり、売り上げも同様に1割あり、日系企業の生産活動の重要な部分を占めている。</p> <p>日本からの駐在員は2万9000人で、国別で最多。 自動車産業が集積しており、「アジアのデトロイト」と言われている。 自動車生産台数は245万台で、8割は日系メーカー製。ピックアップトラックが145万台で6割。</p>
---------------------------------------	--

最近、タイへ進出する日系企業は、サービス業が製造業を追い抜いている。飲食業を中心に、学習塾(日本人向けではなく、現地の受験用。タイは日本より学歴社会)など、多くの企業が参入している。日系企業が多いためか、街中でも多くの日本食レストランや日系企業の飲食店を見かけるようになった。

3. 労働運動

組織率：2～4%と言われている。ナショナルセンターは13もある。1373の組合があり、41万人が組合員と言われている。活動にまとまりがなく、それぞれの組織が分裂と統合を繰り返している状態。

組織化できている労使の大部分は日系。労働運動は、ストライキやロックアウトが頻発しており、激しい運動を展開している組織が多いのが特徴。

組織率が低い原因としては、法的に結成のハードルが高いことや、オープンショップ制であること、社会や会社の理解が低いこと、専従者がほとんど設定できていないことなどが挙げられる。

基本的にはオープンショップ制であり、活動ができている組合は、組合費の徴収(法的に会社に義務付けられている)ができている。しかし、徴収額がかなり低く、組合員の人数も少ないため、活動資金が不足しているのが実態。

組合員とのコミュニケーションや役員同士の連絡などにSNSを積極活用しており、この点はユニーク。

タイの法律では、月に一度は労使で福祉関連について話し合わないといけないため、多くの労使で委員会を設定している。

日本のJCMにあたる組織がTEAM(委員長はパナソニック出身)である。インダストリアルからも正式に認められている。しかし、活動はしっかりできていないものと見受けられる。TEAMの中に、自動車総連に相当するTAWが存在するが、日系企業の労組はここから独立してALCT(トヨタ労組の委員長が設立)という組織を設立。2012年の賃金闘争では、ALCTは12か月の一時金を獲得している(来年は14か月かとの話も。タイの賃金要求の話を知っていると、ベアというよりも、給与はすぐに使ってしまうので、一時金でたくさんほしいという声が多いようである)。ALCTは、会社がお金を出して運営されているため、インダストリーオールは課題視している。

4. パナソニック・アプライアンス・タイランド

洗濯機や炊飯器、冷蔵庫、電子ジャー、電気ポットを製造する工場を訪問(R&D部門もあった)。タイのパナソニックは、地域の統括会社が本社の機能(総務や人事など)を果たしており、各事業会社のフォローをしている。パナソニック・アプライアンス・タイランドには「eco idea」のマークがいたるところにある。日本では使用中止になっていることを会社に伝えたところ、パナソニックでは、1国1つの工場について、そのコンセプトを実現できているかどうかで「eco idea's Factory」として認定しているとのこと。

商品は基本的に、ローエンド向けが多く、洗濯機は生産の半分が二層式。冷蔵庫は97種類の商品を生産しており、多品種に対応している。

マーケティングはどこで対応しているのか聞いたところ、日本で企画しているとのこと、必ずしも現地のニーズを把握できる体制ではない可能性がある。現地では、富裕層やミドルクラスを中心に高機能のハイエンド商品が人気であるが、これはサムソンやLGなどに抑えられているとのこと。「パナソニックもこれからは検討していかないと、、、」と会社はコメントしていた。生産ラインは、洗濯機のラインを見せていただいたが、広い工場に

わずかなラインが動いているのみであった。会社は月末の在庫調整だと説明していたが、中小型の家電製品はベトナムの工場にどんどん移転して作るのが無くなりつつあり、現行の生産品についても、工場内に部品が数多く在庫として置いてあることは気になった。

生産ライン自体は、日本の工場とほとんど変わらないもので、無駄のない整然としたラインであった。

労使関係は、労組側は良好とのコメントであったが、会社側に聞くとあまり良くないとのこと(日本の本社からも課題視されている)。2012年の賃金交渉は、労使の協力もあって、1日で終了したとのこと。

現在の労使関係は、会社側の理解もあって、それなりに安定しているように見える。活動も、日本ほどのものはないものの、労使委員会や組合員とのコミュニケーション、イベント開催や、簡単な共済を実施したりなど、充実しているように見えた(他のタイの労組でここまで活動している例は聞かなかった。日本側の他の参加者やJCMも感心していた)。

	社長の大津さんも、労使関係は車の両輪とおっしゃられており、労使関係を重視する姿勢が見えた。
<p>岩 滝 昌 章 J A M 全矢崎 労働組合沼津支部 執行委員長</p>	<p>JCM国際労働研修プログラムに際し、事務局の方々や参加された皆様に、企画やご配慮、また貴重な時間を共有できた事に対し御礼を申し上げます。</p> <p>我が労働組合も50周年を迎え、グローバルに展開する企業としてこれからの働き方を突き詰めていった時に、これからのキーワードとして海外労働者との連携が上がってきました。記念誌作成を機に社長、会長をはじめ静岡県内の事業団体のトップの方々にインタビューもしましたが、海外の労働者について、日本からどこまで支援してよいのか、全く答えは出てきませんでした。直面している中国、インドネシアのストライキ問題の影響と労働組合として出来る守備範囲を考えると、その国の法律や風習、価値観を踏まえた上での緩やかな連携をとというのが現状での判断に至りました。そのような経験から今回の研修は、他日系企業の現地支援と労働者の状況を知るためにはとても良い機会となりました。</p> <p>タイにおいては、電線部門が1963年から進出している事もあり多数の方が出向経験をし、マネジメント上でのタイの文化や国民性について話を聞かせて頂きましたが、それは経営側からの見方であり、今回は労働者と直接対話出来る事から、彼らの気持ちを感じる新たな発見になるかと思ひ、そんな希望も抱き参加させて頂きました。</p> <p>まずタイの生活環境について、暑い国として大使館で聞いた「冷やしてやるのがおもてなし」の言葉にあるように、冷房がどこに行っても強であり、上着を持っていかなかった自分を苦しめました。豊富な天然ガスによるエネルギー供給があり、電力量には心配ないという裏付けからくる文化ですが、日本の現状を考えると羨ましさも感じました。ただ、収入の割にガソリンは高い。よく自動車に乗れるなど思った次第です。特に驚いたことは高齢社会を迎えようとしている事、欧米の資本が早く流入した事により贅沢品への物欲からなのか、共働きによる出生率の減少、日本と同じ道を辿っているのかなど。ただ大きな違いは、同じ農耕民族でも温暖な気候と小乗仏教の生活が、仕事をしなくても食べていけるという文化となり、この国のおおらかさを生んでいると感じました。いわゆる、なんとかなるさ的なマイペンライ（大丈夫）なんですね。</p> <p>労働環境においては、非正規率の高さと、隣国からの移民労働者の多さ驚かされました。日本企業は、安い人件費と労働力を求め進出しているのだと思っていましたが、それは、一昔前の事であり、現状は日本より高い非正規社員率でコスト削減をしている。NPOや労働団体は、抗議してもなんとかならんのか、訴え方が悪いのか。どこまで国に抗議しているのかは見えなかったですが、この国においての労働者の地位は、想像よりかなり低い事を知らされたような気がしました。また日本との違いでは、女性の社会進出が多く会議体でも女性の姿を多く見ました。男性が真面目に働かないような文化らしいが、女性進出は、日本の足りないところなので少し羨ましくも感じた次第です。</p> <p>3日目以降は、いよいよ本題である現地労働組合との交流となり、TEAM、ALCTの方々から労働組合の指導者としての問題を伺うことが出来たのかと思います。低い組織率にあるよう組合結成の困難さや組合のあるところでは、会社との交渉が進展せず労働争議に発展してしまい、実力行使に出てしまう実状を知りました。憲法では制約された中での結社と団交権の自由はあるらしいのですが、経営者としては、労働組合は受け入れがたいようでありました。現状を変えるには、まずは政治活動の強化が必要なのではと、労働党を作りたいとの意見もありましたが、その資金を貯める前に、労働運動として国政に同じ考えの人を送り込み労働組合法なるものを制定した方が、近道ではないかと思うのですが、どうやら形から入りたいようです。投票に対しても強制はしていないという事なので、組織内、未組織を含めた労働者に対して理解を得て、一丸となった政治運動は長い道のりであるのか、皆無であるのか。まずは労働組合の基本である手を取り合って助け合う土壌作りが必要であることを感じました。</p> <p>企業訪問では、アセアン地域における産業の移転がもう始まっている事を一番に感じました。設備投資費が掛る自動車産業が直ぐに移転する事はないですが、労働集約型の産業では人件費の安い地域へ移っていくだろうと感じました。タイの工場では、同じ物と同じ材料を使って同じように作れる製造技術は定着しているようでしたが、JETROでお聞きした通り、タイでしか作れない物を自らが開発し付加価値を生まない、この国は新興国のままで終わるかと感じさせられました。</p>

	<p>研修全体を通し、海外での労働に対しての概念の違いを感じる事が出来ました。それぞれの国の人々が幸せと思える労働環境があると思います。日本人にも同じ危機感がありますが、労働組合を作るのが目的ではなく、いろんな形で相互扶助の精神を高める事により、いつか労働者は一つになっていくものと学べた事が一番の収穫となりました。</p>
<p>伊藤 伸 J A M NOK グループユニオン 副書記長</p>	<p>JCM 国際研修プログラムに参加する機会をいただきありがとうございました。また、いろいろな企画や研修中にスムーズな運営をしてくださった、JCM の皆様に感謝を申し上げます。</p> <p>海外の労働運動を学ぶということは、私にとって初めての経験でした。今回の研修では自分のものの見方を変え、改めて労働運動について考える良いきっかけになりました。</p> <p>今回心に一番強く残った言葉は「健全な労使関係の構築」でした。普段から耳慣れた言葉でしたが、タイの労働事情等について様々な角度からの話を伺い、タイの置かれている現状の課題を知ることで、いかに健全な労使関係を構築していくことが難しいのか、その重みを感じました。また、会社とのコミュニケーションを、普段からあたり前のようにできることは、あたり前のことではなく、今の活動をつくってきた諸先輩方の並々ならぬ努力があったものと感じました。</p> <p>タイの労働運動での大きな課題は「健全な労使関係の構築」と考えます。今回の研修で様々な経験をした後、そのように考えました。</p> <p>タイの経済は、安い労働力を背景に、外資によって堅調に成長しており、失業率は0.9%で平均賃金も上昇傾向にありますが、労働力不足や少子高齢化といった問題もあるとのことでした。特に、少子高齢化については、タイですでに進行している認識がなかったのが驚きました。また、2015年にASEAN 経済共同体が発足し自由化が進むこともあり、今後タイにおいても日本と同様にグローバル競争が激化してくことを強く感じました。このような状況で、安い労働力を背景としたものづくりから脱却する必要性が高まってくることを考えますが、そのためには、労使が認識を合わせ、生産性の向上に取り組み、会社収益を向上し、公正な分配を受ける。そしてさらに生産性の向上に取り組む。このサイクルを継続していくことが重要と考えます。その中で労働組合としての役割がますます大きくなることを考えます。一方で、タイにおいて労働運動がまだまだ浸透していないと感じた事例がいくつかありました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働省 <p>2015年にASEAN 経済共同体が発足すると、労働力の移動も自由化が進み、タイ人の雇用が守られなくなる懸念があることから、人材の育成が重要との話がありました。一方で、労働者の最低賃金はその日の暮らしも厳しい金額であること、また労働運動についても団結権や団体交渉を保護する法律が無い状況でした。人材を育成していくためには、政府が労働者を保護し安心して働ける環境づくりも、人材育成支援とあわせて重要と考えますが、この点でアンバランスな印象を受けました。</p> ・経営者 <p>労働組合に良い印象をもっていない話がいくつかありました。モラルがなかったり、会社の状況を踏まえ、無理な要求をしてきたり…。また、会社が組合役員を解雇することが日常的にあるとのことでした。TEAM や ALCT のメンバーとの懇談のなかでは、経営側の状況を把握する活動も地道におこなっている話を伺っていたので、足元の労使関係との温度差を感じました。</p> ・労働組合 <p>組織率は2%程度と低く、組合があるところでもメンバーから組合費をしっかりとることが難しい状況で、独立した活動がなかなかできていない状況でした。また、タイの国民性として、人と争うことが苦手で、自分が矢面に立って活動する人はなかなかいないとの話を伺いました。</p> <p>労働運動を浸透していくには、労働組合が社会・経営者や労働者にとってメリットがあるものと認められる必要があります。その活動を彼らが推進していくことに対して、支援をしていくことも日本の労働組合としての役割としてあることを認識しました。また、工場視察で伺ったパナソニックさんでは、健全な労使関係が築けており、活動内容も素晴らしいものでした。こういった事例を学んで、労働組合だけではなく会社側にも広めていければと思います。</p> <p>今回の研修では、プログラムの内容以外に、産別を超えた参加者の皆さんとの交流も私にとって貴重な経験になりました。今後、この経験を活かせるように努力していきたいと考えます。本当にありがとうございました。</p>

<p>乾 昭太郎 J A M ダイキン工業労働組合 中央執行委員</p>	<p>・全体的によく考えられた研修であると感じました。日本大使館から始まり、タイでの様々な労働団体への訪問や労働省への訪問を通じて、タイの労働事情や国を肌で感じて理解を深める。</p> <p>その上で、タイの労働組合との交流・意見交換を行う。非常に身につく有意義な研修であったと思います。</p> <p>一方で、タイの文化を目で見て知る・感じるという観点では、全く自由時間がなく、今後、プログラムの一環として観光名所を訪れる等を取り入れて頂くことを要望します。</p> <p>・私自身としましては、今まであまり深く入り込んでなかった「ダイキン海外拠点労組」との関わり方を考える良い契機となったのと同時に、ダイキン労組との活動に役立てて行きたいと思います。</p> <p>・また、個人・ダイキン労組としまして、JAMの方はもちろんの事、自動車総連・電気連合・基幹労連・全電線の方と非常に強い繋がりができたと思いますし、国内・海外でのダイキン労組の組合活動に今後、言葉は悪いですが活用したいと思います。</p> <p>最後に、このようなプログラムをアテンドされた、JCM各位に感謝申し上げます。</p>
<p>大 竹 庸 雄 J A M コマツユニオン 中央執行委員／労働・経営局長</p>	<p>まずもって、今回の研修プログラムに参加させて頂いたことに御礼申し上げます。また、単組・産別にかかわらず色々な方のお話・お考えを伺うことができたこと、また、つながりができたことが一番の収穫でした。こういったつながりを、今後も大事にしていきたいと思います。</p> <p>以下、国際研修の所感を述べさせていただきます。</p> <p>日本の労使関係（Ex：経営のカウンターパートとして対等の立場を尊重しつつ、言うべきことは言う）を「成熟」ととらえるとすれば、タイは発展途上の段階にあると思います。</p> <p>なかなか成熟に至らない背景として最も大きい要因は、やはり非正規雇用の多さ・雇用の不安定にみられるように、労働者保護にたった労働法制の整備不足があるように思います。その他にも、経営側の後ろ向きな姿勢、不安定な政情、国民性、組織としての未熟さなど、多くの要因が関係しています。</p> <p>その中でも、組織として当たり前かつ重要な点である「自分たちが最低限やるべきことを、本当にきちんとできているのか」という点を踏まえて以下の3点に触れておきたいと思います。</p> <p>①CILT（10月に発足したインダストリアル一括加盟団体）として、新しい事務所兼 研修施設の設立を行うための資金集めを行っているが、これを作ることに對してどこまで議論しているのかが不透明。熱意は大事だし、きれいな事務所をつくることも十分わかるが、話を聞いていると「組合員への教育はこの施設を作るから可能になるんだ」という雰囲気、作ることが目的のような雰囲気が伝わってくる。工夫すれば場所はいくらでも借りられると思うのだが、そのあたりの本音が分からなかった。</p> <p>②レクレーションなどは行われているとのことだが、組合員のフォローや教育はあまりできていない印象を受けた。</p> <p>たとえば、無断欠勤、遅刻早退、麻薬使用など、ルール・法律違反に対する意識といった基本的な部分で会社に足をすくわれることが多い。こういった面も含めて組合員教育をしたり、日々の対話を大事にして組織力をつけていくこともやると良いのかなと思う。</p> <p>③要求の根拠や組み立て方について、より理論立てて感情的にならないような取り組み・交渉も重要だと思った。デモなりストなり、強行手段に出ざるを得ないのは、もちろん会社側の姿勢もあるとは思いますが、話を聞く限りでは自分たちのこととしてどれだけの材料を揃えているかも疑問に思う面がある。非専従が多く、また組合費も少ない中では活動に限界があるかとも思うが、知恵を出しながら取り組んでいくことが必要。</p> <p>また全体的には、客観的にみて「人任せ」「他人頼み」の傾向が垣間見えましたが、労働党結成の思いなど、一步一步進んでいることは確かだと思っています。</p>

	<p>最後に、上記意所感は自分たちに対して常に言えることなので、その意味では今回の研修で得た経験も踏まえながら日々の活動を行っていきたくと考えています。</p>
<p>洪澤厚子 基幹労連 日本 基幹産業労働組合連 合会 職員</p>	<p>昨年、基幹労連で開催した「アジア産業労セミナー」事務局としてタイを訪問しましたが、その時は日本の現地企業の訪問・見学をして、経営者側の話は聞いたものの、組合員の話を書くことはありませんでした。ところが、今回は実際に日系企業の労使関係について多方面からの意見を聞くことができるということで、基幹労連としても今後、海外進出企業における健全な労使関係確立のための多国籍ネットワークを築いていく必要があるなか、とてもよい機会を頂いたと思います。</p> <p>タイの状況について、在タイ日本大使館をはじめ、JETRO他現地の日本人、ACILS、そしてタイ労働省、タイ経営者協会など各方面の団体の話を聞きました。</p> <p>まず、タイの失業率の低さが気になっていましたが、労働力不足であることに加え農業や小売業に吸収されるため、失業率が低いようです。しかし、今後外国の労働力の流入により雇用の安定も危ぶまれるとの意見もあり、観光業などを中心に英語が出来る他国の人に奪われるのではないかと懸念があるといえます。最低賃金の額が一気に300Bに引き上げられたというものの、外から見ると貧富の差があり国民全体の暮らしが引き上げられたようには感じられません。ところが、日本と同様にすでに少子化が進み高齢化が始まっているということにとっても驚きました。国の発展と停滞が順を追っていないというか、スピードが早すぎるように感じます。</p> <p>労働組合については、私たちからすると働く者のために結成は良いことに思えますが、タイにおいては日本と違うようでした。基本的に上位者に逆らわない、我慢できなくなると争わずにやめる、目先の利益を求める、等々のタイ人気質がありなかなか組合結成へは至らず、また結成されても、権利獲得のために会社と交渉するというより会社への不満をぶつける過激な行動に出るため、労使協調とはいかないとのことでした。労働者自身と経営側、共に望まないならば、この国に労働組合は必要なのか？と正直疑問を感じましたが、日本における労働運動の初期の形のようなもの、とのことでしたので、まだまだ理解され機能していくまでには時間が必要なのかもしれません。</p> <p>一方、日タイ金属労働者交流集会やTEAM、ALCT訪問では、タイの組合の方からの意見を聞くことができました。</p> <p>TEAMとALCTではずいぶん性格的な違いを感じたものの、実際に彼らの話を聞いてみると、特にALCTでは様々な活動内容、特に教育活動も行われている点から、ただ過激な集団というわけではないように思えました。しかしながら、TEAMでは、良好な労使関係が築けているのは90組合中10組合程度との話もあったので、各組織によりだいぶ差があるようです。</p> <p>現在タイでは、労働組合役員は会社からの給与をもらい、組合費だけでは活動ができていない状況とのことでした。このことから会社と対等な関係になるにはまだ難しいなと感じざるを得ません。ところが、TEAM労働研修センターを建設したいので、なんと資金集めに仏像を販売するとのこと。試しにALCTの方にどう思うか聞いてみたところ、「変な感じはするが悪いことじゃない」と肯定的な意見だったので、文化の違いを更に深く感じました。</p> <p>工場見学については、パナソニック・タイランドにて、見学ルートの途中にある事務所の方々がわざわざ立ち上がってお辞儀されることが何度かあり、丁寧な教育をされているなと感じました。また、会社の説明をしてくださった大津氏が、組合との質疑応答の場にまで同席していたことから、良好な労使関係が築けているのではと思える雰囲気でした。</p> <p>最後に、色々話を聞いた中で印象深かったのは、「タイと日本とは違う」ということです。経営においても組合においても、日本と同じように対応してはいけません。その国を知り、きちんとコミュニケーションをとり、はっきりと物事を伝え、その国に応じた対応を求められます。当たり前のことに感じますが、難しいからこそ労使紛争にもつながるのでしょう。</p> <p>今までタイに2度行ったことがあるものの、街中や人々の様子から想像するに、(例えば道路を逆走するバイクがいたり、いわゆるビジネスマン風の人を訪問先以外で見かけなかったり)大変に失礼な話ではありますが、国民が暖かいところでゆるく暮らしているように見えていたので、人々はしっかりと会社で働き、労働法、労働基準法、安全衛生法など労働者を守る法律が制定され運用されていることを知り、考えを改めました。今回この研修プログラムに参加させて頂き大変勉強になりました。これからの活動の中に活かしていきたいと思います。また、ご一緒させて頂いたJCMと参加者の皆さまにも改めて感謝いたします。ありがとうございました。</p>

<p>加藤 聡 基幹労連 新日 鐵住金労働組合連合 会 書記次長</p>	<p>今回、第8回JCM国際労働研修プログラムへ参加させていただきありがとうございました。企画・実行にご尽力いただいたJCM本部事務局をはじめ関係者・参加者の皆様のお陰で大変有意義な研修、そして貴重な経験をさせていただき感謝申し上げます。</p> <p>本研修は、国際労働運動を担い得る人材を育成する目的から、「個人の能力向上」と「現地の関連企業労組とのネットワーク構築と人的繋がり」の獲得を得る機会として、研修プログラムが設定されていました。</p> <p>今回、経済成長著しく日系企業（製造業）の事業展開が進み、すでにアジアにおける生産拠点としての基盤が確立され、今後もその重要性が増すと期待されるタイの現況を肌身で感じることができました。</p> <p>研修内容は、タイにおける経済・社会の状況、労働事情・労使関係について、在タイ日本大使館、タイ労働省、タイ経営者団体、労働組合、日系企業、それぞれの立場・視点からの情報を得て、かつ相互に情報共有・親睦を深めるものでありました。</p> <p>研修の中で、特に印象に残っていることが2点あり、率直に感じた感想・所感を述べさせていただきます。</p> <p>1点は、タイでは日系自動車・電機関係の製造業の企業進出が進み、自動車生産に象徴されるように経済が発展している最中にあり、これからも益々発展していくものと認識していました。</p> <p>JETROの矢島所長から各指標に基づいて、「日本が戦後、人口増加と右肩上がりの経済成長によって、見事に経済大国となり現在の成熟社会を迎えたこととは違い、タイでは経済成長の一方で、既に高齢化社会を迎えていることや将来的に人口減少（少子化）社会に入っていくことが想定されており、『老いる国』である」といった興味深い分析がありました。</p> <p>当然、経済が発展するためには、人口の増加は必須であり、過去から現在、先進各国・新興国の状況からも事実裏付けされています。</p> <p>しかし、タイにおける経済状況はもとより、都市バンコクの繁栄ぶりを目の当たりにした限りでは、そうしたことは想定し難い状況でした。今後、経済成長・発展が期待されるスポット国、O+α国として、タイも含め、インド・インドネシア・フィリピン・バングラディッシュといったアジアの国々、さらにはアフリカの動向を注視していく必要があると受け止めたところです。</p> <p>もう1点は、タイ人の国民性として、基本的には争い事を避ける「微笑みの国タイ」をイメージし、現地日系企業の労使関係も、ある程度良好な状況にあるものと想像していました。</p> <p>しかし、各団体・組織からの状況説明等を受け、タイに進出する日系企業経営者と現地労働者の間（日本人とタイ人）における様々な価値観を共有することの難しさや、「タイにおける健全な労使関係の構築は未だ道半ばである」このことを実感しました。</p> <p>富士通ゼネラルタイランド(株)吉原常務の体験に基づいた談話として、日系企業における労使関係について、「成熟していない社会には、成熟したシステムは機能しない」ということを述べられました。</p> <p>タイ労働組合役員の方々が、日本の労使関係を手本として、労使対等、健全で良好な労使関係の構築を目指していることは強く感じ取れました。その一方で、労務管理を熟知していない日本人経営者の存在、一方的な日本的労務管理手法など、こうしたことに起因して、タイにおける労使関係上の課題・問題が生じているのだと感じました。お互いが「人」として、他国の文化や国民性を尊重し理解しあい、組合員・会社人として認め合いながら関わっていかねばならないと感じましたし、タイではタイの労使関係を構築していけばいいのだと、日本流を押し付ける必要はないのだと、今回の研修を通じて感じたところです。</p> <p>そういう中でタイの労使が対話・話し合いを基本に意思疎通を図り、働く者と家族の生活の維持・向上、組合員・作業者が安全に安心して働ける職場の構築、安定した生産・操業の実現、ひいてはタイ国の発展を考えて様々な課題・問題に向き合い解決していくことが重要であって、そのことにJCM・加盟産別が引き続き、必要な支援を行っていくことが大切ではないかと感じました。</p> <p>最後に、今回の研修を通じて多くの仲間ができました。また、新日鐵住金(株)に關係する企業もタイに進出している中、現地の状況を直接、見て・聞いて・感じる事ができたことは、今後の取組みに大変参考になりました。研修の実施にご尽力いただいた関係者の皆様に感謝申し上げます。</p>
--	---

福田昌寛
基幹労連 JF
Eスチール労働組
連合会 中央執行委
員

【はじめに】

第8回JCM国際労働研修プログラムに参加させていただきありがとうございました。

今回の研修にあたり、企画・運営にご尽力いただきました事務局をはじめ関係者の皆様に感謝申し上げます。また、この研修に参加された皆さんのおかげで、充実した7日間の研修を終えることができたと感じています。ありがとうございました。

【プログラム参加にあたって】

以前参加された方より、海外での労働事情を肌で感じることができ、現地では、組合・会社の方々をはじめ、多くの現地の方々にお会いして、それぞれの立場での意見を伺うことができると聞きました。私もこの研修で海外での労働事情を学び、私たちの取り組みを振り返り、これからの組合活動に生かしたいと考え、今回の研修に参加させていただきました。

【プログラムについて】

まず、海外研修の事前研修として、タイの実情を理解すべく国内研修が開催されました。

タイについての知識が少ない私にとって、この国内研修での講義と配布いただいた資料は、アジア各国の情勢・タイの労働事情・国際労働運動など、海外研修に向かう前の大切な知識となりました。

また、この国内研修にて参加者の交流を深め、海外研修に向かうことができたことは、海外での7日間の研修を充実したものとするために意義のある場であったと思います。

海外研修においては、日本からタイへの移動日と、最終日のタイから日本への移動日以外の5日間は、日本大使館訪問・JETROバンコク事務所訪問・ACILS懇談・JILAF懇談・経営者団体訪問・労働省訪問・日本人経営者懇談・日タイ金属労働者交流会議・工場見学・TEAM訪問・ALCT訪問と多様な角度から、余すところなく現地事情を知ることができる、中身の濃い研修でありました。

【海外研修・タイの経済状況について】

現地に着くとバンコクには活気があり、右肩上がりに経済成長を続ける国といった印象を持ちましたが、意見交換の中で、さまざまな問題を抱えていることを知りました。特に驚いたのは、タイの人口ボーナス期（15～64歳の生産年齢人口が、それ以外の人口（従属人口）の2倍以上ある状態であり、消費が活発化して税収も増えるため、高度経済成長が可能になる期間）が、2015年ごろに終わると伺ったことです。人口ボーナス期で経済成長を計ることを知ったこともさることながら、現地での印象と現実とのギャップを感じました。人口ボーナス期を終えたから経済成長をしないということはないでしょうが、数年先にはそうした現実が待ち構えているのです。

（日本は、1995年に人口ボーナス期を終えていました。）労働を集約し、ローテク・低付加価値品の生産からの脱却が必要であると知りました。

【海外研修・国民性について】

タイの国民性について知ることができました。懇親会の中では、非常にフレンドリーで楽しく賑やかに振る舞っていただきました。タイの方は、信頼関係に重きをおくため、信頼を得られないと物事が進まず、逆に信頼を得られれば力になってくれることを意見交換の中では、多く伺いました。また、面子を大切に、少々のことは大目に見る、許し合う国民性であるとも伺いました。

【海外研修・労働事情について】

現地で知ったことでは、自動車がステータスであることです。住む家はさほど広くなくとも、敷地に自動車が置いてあり、皆、自動車を買うために多額のローンを組んで購入すると伺いました。タイの貧困層は全人口の15%で、最富裕層は10%であり収入差は2.2倍あることを知りましたが、地方に行けばもっと顕著になるのではないかと感じました。

現在の完全失業率は1%を切っており、労働力不足の傾向が続き、縫製・食品・建設現場などは、80%が外国人労働者であると伺いました。タイでは「DIRTY」「DIFFICULT」「DANGEROUS」が3Dと呼ばれ、外国人労働者が就くことが多いそうです。

また、2013年1月1日より最低賃金が、全国一律300バーツへ引き上げられたことにより、まだ、急激な物価上昇は報告されていないが、特に地方での中小企業の倒産、脱法営業などが起きているとする報道もあるとのことでした。

【海外研修・労使関係について】

	<p>労働組合と会社とが良好な関係にある組織は、お互いを尊重し信頼関係が構築されていると意見交換を通じて感じました。また、TEAMやALCTが組合の活動を支援し、インダストリアルオール結成が、良好な関係構築に寄与できればと強く感じました。</p> <p>日本人経営者との懇談においても、タイにおいて最も重要なことは、信頼を得られるかどうかであることをあげていました。それぞれの歴史・風土・文化・考え方・働き方の差異をお互いに理解をすることが必要であると思います。労使トラブルの主要因は、賃金・福利厚生・解雇・人事評価等と伺いました。労使間のコミュニケーションと相手に対する誠実な対応が、お互いの理解につながり、少しずつ解決に向かえたと感じました。</p> <p>【おわりに】</p> <p>海外での労働事情を現地で見聞きし、立場の違う多くの方々から意見を伺うことができ、とても良い経験となりました。この経験を今後の活動に生かして取り組んでいきたいと思えます。貴重な機会をいただいた事に感謝を申し上げます。</p>
<p>大木 裕一 基幹労連 全神戸製鋼労働組合連合会 執行委員</p>	<p>○この度、初めてタイを訪れましたが、空港に到着した瞬間から経済発展の状況、社会、文化など様々なタイの顔を目の当たりにすることができました。</p> <p>事前の国内研修で、タイの現地事情や労働事情を学習した上で実地研修があったことに対し改めて感謝申し上げます。以下、海外実地研修を中心に感じた課題や所感について記載いたします。</p> <p>○在タイ日本大使館訪問では、日本人の観点から見たタイの経済、労働事情、宗教等々非常に興味深い講演であり、タイへの関心がさらに強くなりました。最初の訪問先であったこと大変良かったと思います。印象に残る話ばかりで、特に「憲法を遵守しない」こともあるとの話には、驚きました。経済的には、物価も安定しており、失業率も低い。失業率の低さは、農業が工業やサービス産業からの離職者の雇用の受け皿になっているとのことですが……。政権争いは利権が付き纏うことは理解しますが、我々の訪問中にもデモが行われていました。国民性と言ってしまえばそれまでですが、これだけ外資が入り、ASEANを代表する国となった今日でも、民主主義的に解決が図ろうとしない（できない？）ことは残念と感じざるを得ません。</p> <p>○日タイ金属労組交流会議では、これまで懇談、訪問してきたJILAFや労働省等では、度々、労働組合の組織化率の低さを強調されていました。本会議でも同じような報告がありましたが、活動も活発に展開されており情熱も感じられ、ここにいる限りはそのような実感は得られませんでした。本研修に参加するまで、タイの労働組合の活動と言えば、過激なイメージでした。しかしながら、意見交換の場を通じて、TEAM・ALCTは産別としての役割、各単組では組合員の代表としての役割、政治的立場での役割、それぞれの役割をしっかりと果たされ、ブレない目標・目的を持っており、描いていたイメージが払拭された会議でした。TEAM・ALCT共に自組織の現状をしっかりと分析されており、原点回帰ではないですが、問題意識をどこに置くべきか等考えさせられた点も多かったと思います。現在、日本の労組役員は自ら進んで立候補する人は殆どいないと言っても過言では無いと思っています。タイ側からの質問内容や積極性は切に労働条件・環境を良くして、健全な労使関係を構築し、会社に利益をもたらして、その利益を労働者にも分配する。いわゆる「好循環」を実現するんだ」という強い意志が伝わってきました。懇親会でも、言葉の壁はあったものの、非常に友好的に迎えてくれ、仕事の話だけでなく、家庭や友人との付き合いなどタイの生の生活環境を知ることができ楽しい時間を過ごすことができました。</p> <p>○日本人経営者との懇談では、従業員は賃金よりも福利厚生を充実させ、この会社で働くことの満足度を保つといった話でしたが、労働組合がなければ従業員は幸せになれるのかと問われているように感じ、「タイではタイのやり方」があり、日本的な考えややり方だけが良好な労使関係を構築するための術ではないと理解しました。タイに来てまだ数日、まだまだタイ人にとってどのようなディーセントワークを実現するのが幸せなのか、考えさせられた時間でした。これまで、日本人の目線では、考えてなかったことを痛感しました。</p> <p>○工場見学では、Panasonic、NISSANの二社を訪問することができ、貴重な経験や質疑を交わすことができた。両社とも健全な労使関係が構築されており、日本と何ら変わらない状況であり、安定した生産を支えていると感じた。安全衛生活動も非常に良</p>

	<p>く考えられており、日本に置き換えても模範とされる職場であると感じました。そうした現場が維持・継続されていることは、労働者のモチベーションがしっかり保たれている証拠であると感じました。</p> <p>○TEAM・ALCT が終了し、CILT としてスタートされていますが、双方ともに教育の充実化を図っていききたいとの報告がありました。基幹労連も鉄鋼・造船重機・非鉄の異なる団体が結集して 10 年が経過しましたが、研修会等各階層別で教育の充実化が図られています。組織率の向上や将来、労働党を結成したいとの決意も語られており、「組織力」の底固めにも教育プログラムの充実は必須課題であると考えます。CILT が発足できたことを考慮すれば、近々には素晴らしい体系が出来上がっているのではと思います。我々も参考にさせていただければ・・・。</p> <p>○最後に今回の研修では、大変貴重な経験ばかりで JCM でしか成し得ない研修であり、企画・実行にご尽力いただいた平川局長・岩井部長をはじめ在タイ中にお世話になった方々に対し改めて感謝申し上げます。本研修でも、タイの労働組合との交流は勿論のこと、参加者の方々とネットワークができたことは大きな財産となります。今後益々、グローバル展開が加速されていく中において、本研修で学んだことを有効に活用したいと思います。</p>
<p>近藤陽彦 基幹労連 大同 特殊鋼知多工場労働 組合 書記長</p>	<p>第 8 回 JCM 国際労働研修プログラムでは、他産別の皆さんとの交流や、現地での様々な団体との意見交換をすることができ大変貴重な経験をさせていただきました。今回の研修にあたり、JCM 事務局をはじめ関係者の皆様に感謝申し上げます。</p> <p>今回の研修先であったタイについては、多くの日系企業が進出し ASEAN の中でも中心的な生産拠点として発展していくとの認識をする一方で、タイ政労使が抱える多くの課題について学ばせていただき知見を広めることができました。</p> <p>タイの労働情勢は、2011 年の大洪水発生後も内・外需からの投資により早期の経済回復を遂げ、現在の完全失業率は 1% に満たない労働力不足の状況であります。ミャンマー・ラオス・カンボジア等からの不法移民労働者の問題や、官民・業種間による賃金格差、少子高齢化問題などの政治的課題が、今後さらに大きな社会問題として取り沙汰されるのではないかと感じました。その中でも少子高齢化問題では、現在の出生率は 1.6 人と低く、近い将来には人口減少に転じることで“発展途上国のまま経済成長を終える”可能性があることについては大変驚きを感じています。</p> <p>今後、タイ政府には足元の経済成長が見込める間に、明確な経済・産業政策を打ち出していく必要があり、近隣アジア諸国への資本流出を食い止めていくことが重要ではないかと思えます。</p> <p>日タイ金属労働者交流会議での ALCT、TEAM メンバーとの意見交換では、文化や気質、労働法に日本との違いはあるものの、現段階では労使協調の考え方のもと建設的な話し合いを行っている組織は非常に少ないと感じました。タイ労働者側からも組合役員の人材育成や交渉力の強化等が課題としてあげられていましたが、経営者に対して組合員の権利を主張するだけでなく、組合の必要性について認めさせていくための考え方や行動も必要であり、労使双方の歩みよりによって信頼関係を構築していくことが重要ではないかと思えます。</p> <p>意見交換を通じて感じたことは、タイ労使関係に限らず日本においても、組織率や組織力の低下、非正規労働者との賃金格差、少子高齢化問題など同様な課題を多く抱えており、両国の成長・発展のためには今後も金属労協としての連帯は必要不可欠であると再認識しました。また、これまで日系金属産業の多くがタイへ進出したことで、経済や産業の発展という面では大きな役割を果たしてきましたが、まだまだ未成熟であり発展途上国であるタイに対して、日系企業労使が果たすべき社会的責任や役割は他にもあるのではないかと実感させられました。今回の国際労働プログラムでの経験を今後の組合活動に活かしていけるよう努力してきたいと思えます。</p>
<p>佐崎吉宏 基幹労連 三菱 重工労働組合 中央 執行委員</p>	<p>第 8 回 JCM 国際労働研修プログラムに参加させていただき、ありがとうございます。</p> <p>この研修に参加させていただくまでは、タイの御国柄までの知識はありましたが、経済状況・労働事情等について、国内研修また実際の現地の方から聞くことが出来た海外研修を通じ、理解を深めることが出来、大変、貴重な経験をさせていただきました。</p> <p>つきましては、今回の研修を通じ、特に印象に残った、①タイ労働事情の現状、②タイの労使関係について、夫々、所感を述べさせていただきます。</p>

	<p>① タイ労働事情の現状</p> <p>タイの就業構造は、農林水産業が40%弱と依然として大きな割合を占めるなか、製造業は14%弱という低い割合であります。製造業就業者が生み出すGDPは34%、農業は12%という現状を踏まえると、タイの労働力と就業構造はアンバランスであるといえます。一方で少子高齢化が進むなか、今後、労働者人口の頭打ちが懸念されたり、地方農村部の生活レベルが向上しているなか製造業従事者が減るといいう現状もあります。このように上記のタイ労働事情の現状を踏まえると、①成長力の鈍化、②労働力の減少、③社会福祉費用増大による財政圧迫等の問題が将来的にあるなか、今後、政・労・使が一体となり、課題解決に向けた対応が必要であると感じました。</p> <p>② タイの労使関係</p> <p>タイの労使関係を政・労・使の夫々の視点から知るために、海外研修において、各団体・会社・組織等への訪問や日タイ金属労働者との交流会議において理解を深めました。それらを通じて特に強く感じたことは、労使が対等に話し合い、労使協調のもと生産性向上に向けた取り組みを行うことで、企業を発展させ公正な成果配分を目指す、民主的な労働運動においては、一部の労使では出来ていると感じたものの、年間を通じ、ストライキやロックアウトが起きている現状を踏まえると、タイ全体レベルでは、民主的・建設的な労使関係は未だ道半ばであると感じました。今後の民主的・建設的な労使関係を築くためには、①労働組合の組織強化、②企業側の労働組合に対する知識・必要性の向上、③政府と労働組合の繋がり強化が必要であると感じました。</p> <p>最後に、今回の研修を通じて、タイの経済状況・労働事情・労働組合の現状等について、理解を深めることが出来、大変貴重な経験をさせていただきました。また、日頃、あまり機会の無い各産別組合の方々との交流も深めることが出来、充実した時間を過ごさせていただきました。今回、経験したことは一つの糧として、今後の組合活動に生かしていきたいと思っております。</p> <p>JCMの平川事務局次長、岩井部長ならびに各産別組合からご参加された皆さま、ありがとうございました。</p>
<p>岡元義尚 基幹労連三井 造船労働組合連合会 東京地方本部書記 長</p>	<p>今回の第8回JCM国際労働研修プログラムに参加する機会を頂き、大変ありがとうございました。</p> <p>まずは、事前研修としてタイの労働情勢やJILAFの活動等分かり易くご教示いただきましたJCM小島顧問、JILAF齋藤様、そして全体に渡ってのご調整および現地ご引率を頂きましたJCM平川事務局次長殿、岩井部長殿、JIRAF関口様、トップツアー稲川様、木村様その他関係者の皆様には御礼を申し上げます。</p> <p>今回の現地研修のプログラムを通じ、特に印象的であったのは、日本国内では健全な労使関係を保っている（保つ術を知っている）日系企業ですら、タイではストなどの労働紛争を繰り返されており労使関係がまだまだ未熟であるということ、そして、その背景にはタイの国民性が少なからず影響しているといことでした。日タイ金属労組交流会やTEAM本部事務所訪問の際には、TEAMより労使紛争への支援活動についての報告がありましたが、紛争は望まないといいつつも、労働紛争を支援したことを誇らしげに話されているようにも見え、まだまだ健全な労使関係の構築には時間が掛かりそうだと感じました。</p> <p>また、懇親会の中では、言葉の壁というほど大げさではないものの、お互いに理解のできる共通語がなく意思疎通の難しさを実感しました。お酒も入ってなんとなく盛り上がりはしましたが、やはりお互いを理解するには到底及ばなかったことは言うまでもありません。また、通訳を改しての会話も初めて経験しましたが、一つの会話に思った以上に時間が掛かること、また通訳の能力が聞く側の理解度に大きな影響を及ぼすことを実感でき、これが労使交渉という難しい議論の場であれば尚更意思の疎通が取り難いのではないかと思われ、タイ労働者と日経企業側の溝を深くする一因になっているのかもしれないと思いました。</p> <p>そして、日本人経営者との懇談の中では、労働者が組合を作ることを「親の手を嘔むようなマネ」と言われていたのもまた印象的でした。タイで経営をする際に労働組合がそれだけ邪魔な存在であるということなのでしょうが、それをあからさまに言うくらいタイの労働組合と企業側との距離があるのが通常なのだと感じられました。</p> <p>私はこの研修が進むにつれて、タイの国では労使がお互いの状況や考えを理解する（理解するよう努力する）という大切なことが欠けているような気がしていました。特に労働者側は。そして、タイにおいて健全な労使関係を構築するために必要なことは、労働者側が経営的な知識をある程度持ったうえで企業側の意見を聞くことが必要</p>

	<p>であり、そういった教育をすることが非常に有効なのではないかと考えるようになっていました。</p> <p>そんな中、タイ金属労組交流会の際にタイ側から集まった女性執行委員（？）の多さもしかり、タイ日産の工場見学の際には女性比率 30%という通常より女性の多いラインを試験的に作り、また 5S のリーダーや中庭の管理を任せて女性ならではの発想を取り入れようとされているなど、タイ国内では女性の活躍が本当に目立つのを感じました。私の知る限り日本の企業や労組でも女性を積極的に経営層や組合役員へ投与していく動きはあるものの、なかなか進んでいない現状があり、我々が見習わなくてはならない点だと思いました。</p> <p>私にとって生まれて初めてのタイであり、労働事情だけではなくタイの生活習慣や文化、国民性を含めて知れたことがとても良かったと思います。そして、発展途上国への企業進出の際には避けては通れない労使関係の実情と、日本の労使関係の成熟度を実感できたことも大きな財産になることは間違いありません。今後とも当プログラムが更に発展し有意義なものになることを期待しております。</p> <p>本当にありがとうございました。</p>
<p>小杉山 格 全電線住友電気工業労働組合 執行委員</p>	<p>まず初めに今回、第 8 回目となる JCM 国際研修プログラムに参加する機会をいただきまして、感謝を申し上げます。また、国内研修及び海外研修の企画から運営にわたり、ご尽力をいただきました JCM 平川事務局次長と岩井国際局部長に感謝を申し上げますとともに、各単組からご参加された皆様におかれましても、有意義な時間を共有させていただきました。心から感謝を申し上げます。</p> <p>感想</p> <p>産別団体の方々からのお話を伺う前段で、日本大使館、日本貿易振興機構などの方々のお話を初日にお聞かせいただけたことは、大変参考になるものでした。その中で、まず驚かされたことは、タイ国は発展途上国として今後も成長を続けていくものと思っておりましたが、経済成長を遂げる前に高齢化社会になりつつあるということでした。賃金が低いなどの労働諸問題も抱える反面、このような社会情勢もあるなど、企業、しいては一国家として経済成長を持続させることの難しさを考えさせられることとなりました。</p> <p>また、労働組合諸団体との交流会では、現地の風習、人の気質を体感させていただきました。自分たちの置かれた労働環境を改善し、さらに企業の発展を考えていることも十二分に伝わってきましたし、労使の調和など、日本でも組合活動を進める中での根本となるものを、改めて思いかえすことができました。</p> <p>工場見学では、日系企業ということもあって、国内の工場とそう大差ない環境なことにも驚かされました。海外に進出する企業が多い中、現地の方々のご努力・ご協力があって、日本ブランドの維持・向上も保たれていることを学ばせていただきました。</p> <p>交流会では、日本側の各産別の方々をはじめ、現地の方々のおかげをもちまして、大変楽しく過ごさせていただきました。この交流会の中で、日中の会議ではなかなか話せなかった、日常生活などもお話を伺うことができ、有意義な時間となりました。</p> <p>最後に</p> <p>今回、タイ国での現地研修となりましたが、現地の方々と共に仕事を進めるには日本の考え方を一方的に押し付けるのではなく、対話が本当に大事だということ学ばせていただきました。</p> <p>そして、現地の組合関係者にみた企業の発展と、個人の生活をともに良くしていきたいという想いは、日本では、裕福になりすぎた反面、忘れかけられた部分もあり、今後の組合活動だけでなく、職場に戻ってからも今回の経験を無駄にしないよう過ごしていきたいと思います。</p>
<p>小島良規 全電線フジクラ労働組合 中央執行委員／本社支部書記長</p>	<p>今回、第 8 回 JCM 国際労働研修プログラムに参加する機会をいただき、ありがとうございました。</p> <p>現在、国内・海外対策部を担っている私ですが、恥ずかしながらこれまで一度も海外の工場を見学したことがありませんでした。弊社にはタイに工場があり、経営の視点からも重要な地域であることから、今回の研修では現地へ赴任、出向される組合員の生活環境、労働環境を少しでも理解したいという思いで今回の研修に参加させていただきました。</p> <p>研修の流れとして国内研修→在タイ日本国大使館→JETRO、ACILS→労働省→日本人経営者→日系企業の工場見学といった段階を踏んで頂けたことで、それぞれが抱える課題や考え方の違いについて整理しながら話を伺うことができました。</p> <p>下記に印象的だった 4 点に関して記載いたします。</p>

	<p>1点目は、ECOTの交流会にてタイではナショナルセンターが13あり、日本のようにまとまっていないため、統一的な指導ができないという話です。たしかに国内研修で学習した資料では、複雑な組織図が印象的で、その後の研修が進むにつれCILT結成やインダストリアル加盟に向け徐々にまとまりつつあることがわかりましたが、日本では連合傘下での統一された動きという当たり前の状況がどれだけ有難いものなのかを考えさせられました。</p> <p>2点目は、労働省での話で日本に訪された際に共存型の関係を活用したいという姿勢には、両国に共通するものを感じました。また、会社が行っている製造コスト削減の促進がタイにおいて下請けや、インフォーマルワーカーの増加を誘発してしまっているとのことで、日本でも同様の現象が行っておりますが、タイでもこのような影響が出ており、。</p> <p>3点目は、日本人経営者との懇談会で吉原氏がおっしゃられた「成熟していない社会に成熟した文化は取り入れられない」という発言が最も印象的でした。同じ日本人であり、経営者の立場からタイを見て日本企業とは異なる風土、人柄などから総合的に判断されたことかと思えます。研修が終わり、これまでの内容を整理しているとの射た説明だと感じました。</p> <p>4点目に、2社の工場見学で学んだこととして、Panasonicでは製品別に組合代表者が経営側と懇談会を開催したり、年に一度、タイの労組役員が日本へ赴き交流する機会を設けています。また、NISSANでは女性専用のミニラインがあり、言語の違いからコミュニケーションが難しい中で、積極的に女性活用の場を設けていることに驚きました。そして月に一度、全従業員と10分間の対話をするということで、悩みや仕事の状況を確認しているとのことです。どちらの企業も良好な労使関係を築いている点は見習いたいですし、これまでの多大な労使でのコミュニケーションがあつてからこそ成り立っていると感じました。</p> <p>振り返ってみると、日本国大使館、日本人経営者、現地労組の全てが、労使紛争の要因となる経営側の問題を共通の認識としていたことには驚きました。タイ人の気質・社会の不十分な理解、労使間のコミュニケーション不足、日本型の発想の押し付けが問題ですが、はたして経営側、現場の監督者となる日本人がその問題を理解しているのでしょうか。弊社に照らし合わせ、建設的な労使関係の構築に向けてどのような対応をしているのか確認し、必要であれば意見具申をする責務があると考えます。</p> <p>末尾になりますが、今回の研修では企画、運営にご尽力いただきましたJCMの平川事務局次長、岩井国際局部長、小島顧問をはじめ、在タイ中にお世話になった現地の皆様、関係者の皆様に御礼を申し上げます。また、各産別の参加者の皆様には今回のご縁をきっかけに、引き続き情報交換などをよろしく申し上げます。</p>
--	---