

# 第 18 回 JCM国際労働研修プログラム報告



- |        |                                  |
|--------|----------------------------------|
| 国内研修1  | 2025 年 10 月 17 日(金)              |
| 海外実地研修 | 2025 年 11 月 17 日(月)-21 日(金) ベトナム |
| 国内研修2  | 2025 年 12 月 18 日(木)              |

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.....	1
全体日程.....	4
第1部：国内研修1 .....	5
第2部：海外実地研修.....	16
第3部：国内研修2 .....	65

## 参加者名簿

(1)		石原 祐介	J C M	全日本金属産業労働組合協議会 事務局次長
		Mr. Ishihara Yusuke		Assistant General Secretary, Japan Council of Metalworkers' Unions (JCM)
				Phó tổng thư ký, Hội đồng Công đoàn Kim khí Nhật Bản
(2)		岩井 伸哉	J C M	全日本金属産業労働組合協議会 国際局部長
		Mr. Iwai Shinya		Chief Assistant Director, International Affairs Bureau Japan Council of Metalworkers' Unions (JCM)
				Trưởng Ban Quan hệ Quốc tế, Hội đồng Công đoàn Kim khí Nhật Bản
(3)		中西 賢治	J C M	全日本金属産業労働組合協議会 国際局
		Mr. Nakanishi Kenji		International Affairs Bureau Japan Council of Metalworkers' Unions (JCM)
				Ban Quan hệ Quốc tế, Hội đồng Công đoàn Kim khí Nhật Bản
(4)		白谷 拓也	自動車総連 JAW	全トヨタ労働組合連合会 政策実現局 部長
		Mr. Shiratani Takuya		Director, Policy Realization Bureau, Federation of All Toyota Workers' Unions, JAW
				Trưởng Ban Thực hiện Chính sách, Liên hiệp Công đoàn Toyota Toàn Nhật Bản
(5)		山内 一輝	自動車総連 JAW	全トヨタ労働組合連合会 フタバ産業労働組合 書記長
		Mr. Yamauchi Kazuki		General Secretary, Futaba Industrial Workers' Union, Federation of All Toyota Workers' Unions, JAW
				Tổng Thư ký Công đoàn Futaba Industrial, Liên hiệp Công đoàn Toyota Toàn Nhật Bản
(6)		齋藤 純一	自動車総連 JAW	全国本田労働組合連合会 事務局次長
		Mr. Saito Junichi,		Assistant General Secretary, Federation of All Honda Workers' Unions, JAW
				Phó Tổng Thư ký, Liên hiệp Công đoàn Honda Toàn Nhật Bản
(7)		今井 雄太	自動車総連 JAW	スズキ関連労働組合連合会 スズキ労働組合 中央執行委員
		Mr. Imai Yuta		Central Executive Committee Member, Suzuki Motor Workers' Union, Federation of Suzuki Workers' Unions, JAW
				Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Công đoàn Suzuki, Liên hiệp Công đoàn (Các Đơn vị Liên quan đến) Suzuki Nhật Bản

(8)		真崎 義隆	自動車総連 JAW	全ダイハツ労働組合連合会 ダイハツ労働組合 総務組織局 部長
		Mr. Mazaki Yoshitaka		Assistant Director, General Affairs and Organization Bureau, Daihatsu Workers' Union, Federation of All Daihatsu Automobile Workers' Unions, JAW Trưởng Ban Tổ chức và Hành chính, Công đoàn Daihatsu, Liên hiệp Công đoàn Daihatsu Toàn Nhật Bản
(9)		横山 秀積	電機連合 JEIU	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 組織推進担当
		Mr. Yokoyama Hozumi		Japanese Electrical, Electronic and Information Union Organizational Promotion Affairs (JEIU) Phụ trách Phát triển đoàn viên / Tổ chức công đoàn, Liên đoàn Công đoàn Ngành Điện – Điện tử – Thông tin Nhật Bản (JEIU)
(10)		林 卓哉	電機連合 JEIU	日本電気労働組合 玉川支部 執行委員
		Mr. Hayashi Takuya		Executive Committee Member, Tamagawa Branch, NEC Workers' Union, JEIU Ủy viên Ban Chấp hành, Chi nhánh Tamagawa, Công đoàn NEC
(11)		神岡 渉	電機連合 JEIU	オムロングループ労働組合連合会 中央執行委員
		Mr. Kamioka Wataru		Central Executive Committee Member, Omron Group Trade Unions' Association, JEIU Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương, Liên hiệp Công đoàn Tập đoàn Omron
(12)		山下 郁美	JAM	NOKグループユニオン 本部副書記長
		Ms. Yamashita Ikumi,		Assistant General Secretary, Union of NOK Group, JAM Phó Tổng Thư ký, Công đoàn Tập đoàn NOK
(13)		川邊 隆二	JAM	コマツユニオン 氷見支部 書記長
		Mr. Kawabe Ryuji		General Secretary, Himi Branch, Komatsu Workers' Union, JAM Tổng Thư ký, Chi nhánh Himi Công đoàn Komatsu
(14)		松下 由明	JAM	ダイキン工業労働組合 東京支部 書記長
		Mr. Matsushita Yoshiaki		General Secretary, Tokyo Branch, Daikin Industry Workers' Union, JAM Tổng Thư ký, Chi nhánh Tokyo, Công đoàn Daikin



(15)		沖津 巧士	JAM	全矢崎労働組合 新見支部 執行委員長
		Mr. Okitsu Takushi		Executive Committee Chairman, Niimi Branch, All Yazaki Workers' Union, JAM
				Chủ tịch Ban Chấp hành, Chi nhánh Niimi, Liên hiệp Công đoàn Yazaki Toàn Nhật Bản
(16)		四谷 勇磨	JAM	アズビル労働組合 中央執行委員
		Mr. Yotsuya Yuma,		Central Executive Committee Member, Azbil Labor Union, JAM
				Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương, Công đoàn Azbil
(17)		能條 将大	JAM	アズビル労働組合 中央執行委員
		Mr. Nojo Masahiro		Central Executive Committee Member, Azbil Labor Union, JAM
				Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương, Công đoàn Azbil
(18)		横山 和広	基幹労連 JBU	日本基幹産業労働組合連合会 中央執行委員
		Mr. Yokoyama Kazuhiro		Central Executive Committee Member, Japan Federation of Basic Industry Workers' Unions (JBU)
				Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương, Liên đoàn Công đoàn Ngành Công nghiệp Cốt lõi Nhật Bản (JBU)
(19)		三輪 航平	基幹労連 JBU	JFEスチール知多労働組合 執行役員
		Mr. Miwa Kohei		Executive Committee Member, JFE Steel Chita Workers' Union, JBU
				Ủy viên Ban Chấp hành, Công đoàn JFE Steel Chita
(20)		方波見祐基	全電線 JEWU	全日本電線関連産業労働組合連合会 中央執行委員
		Mr. Katabami Yuki		Central Executive Committee Member, Japan Federation of Electric Wire Workers' Unions (JEWU)
				Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương, Liên hiệp Công đoàn Ngành Dây điện Toàn Nhật Bản
(21)		湯浅 将一	全電線 JEWU	フジクラ労働組合 中央執行委員
		Mr. Yuasa Masakazu,		Central Executive Committee Member, Fujikura Union, JEWU
				Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương, Công đoàn Fujikura

## 全体日程

### 1. 海外実地研修：ベトナム

### 2. 実施日程：

#### 【国内研修1】

2025年10月17日（金）13：30－17：30（終了後懇親会を実施）

#### 【海外実地研修】

2025年11月17日（月）－11月21日（金）

#### 2025年11月17日（月）

14：00 羽田空港集合・結団式  
16：35 羽田空港発  
20：45 ハノイ・ノイバイ空港着

#### 2025年11月18日（火）

10：00 在ベトナム日本大使館訪問  
14：00 ベトナム労働総同盟（V G C L）訪問  
15：30 ベトナム全国商業・工業労働組合（V U I T）表敬訪問

#### 2025年11月19日（水）

09：30 V U I T－J C M交流会議  
17：30 交流会議終了  
18：00 交流夕食会

#### 2025年11月20日（木）

10：00 ベトナム鉄鋼総公社（V N スチール）タイグエン鉄鋼訪問  
12：00 昼食交流会  
午後 市内視察

#### 2025年11月21日（金）

08：35 ハノイ・ノイバイ空港発  
15：05 羽田空港着

#### 【国内研修2】

2025年12月18日（木）13：30－17：30

## 第 1 部

# 国内研修 I

## 次第

開催日： 2025 年 10 月 17 日（金）  
開催場所： JCM本部

13：30 会議開始、主催者挨拶（5 分）

13：35 参加者自己紹介・団の確認（35 分）

14：10 JCM国際労働研修プログラムについて（20 分）

14：30 派遣日程・役割分担（班分け）について（60 分）

15：30 小休憩（10 分）

15：40 ベトナムの基礎情報（小高教授）（講義：60 分、質疑：20 分）

17：00 渡航手続き・諸注意（30 分）

ー安藤 浩也 株式会社 近畿日本ツーリストコーポレートビジネス  
第1営業支店

17：30 終了予定

\* \* \*

18：00 夕食懇親会 「「333（バーバーバー）Vietnamese Restaurant」」

## 第 18 回 JCM 国際労働研修プログラム 役割分担について

### 1. 班分け ※敬称略、黄色セル＝班長

班	氏 名	産別	組織
1	白谷 拓也	自動車総連	全トヨタ労働組合連合会
	齋藤 純一	自動車総連	全国本田労働組合連合会
	神岡 渉	電機連合	オムロングループ労働組合連合会
	山下 郁美	J A M	N O K グループユニオン
	横山 和広	基幹労連	日本基幹産業労働組合連合会
2	山内 一輝	自動車総連	全トヨタ労働組合連合会 フタバ産業労働組合
	横山 秀積	電機連合	電機連合
	松下 由明	J A M	ダイキン工業労働組合
	三輪 航平	基幹労連	J F E スチール知多労働組合
	湯浅 将一	全電線	フジクラ労働組合
	今井 雄太	自動車総連	スズキ関連労働組合連合会 スズキ労働組合
3	沖津 巧士	J A M	全矢崎労働組合
	四谷 勇磨	J A M	アズビル労働組合
	方波見 祐基	全電線	全日本電線関連産業労働組合連合会
	真崎 義隆	自動車総連	ダイハツ労働組合
4	林 卓哉	電機連合	日本電気労働組合
	川邊 隆二	J A M	コマツユニオン
	能條 将大	J A M	アズビル労働組合

### 2. 議事録・報告資料作成分担

#### 2025 年 11 月 18 日 (火)

- 1 班：在ベトナム日本大使館訪問
- 2 班：ベトナム労働総同盟（V G C L）訪問
- 3 班：ベトナム全国商業・工業労働組合（V U I T）表敬訪問

#### 2025 年 11 月 19 日 (水)

- V U I T－J C M 交流会議
- 1 班：議題 1
- 2 班：議題 2
- 3 班：議題 3
- 4 班：議題 4

#### 2025 年 11 月 20 日 (木)

- 4 班：ベトナム鉄鋼総公社（V N スチール）タイグエン鉄鋼訪問

### 3. インダストリアル加盟のベトナム労働組合との交流会議における発表担当

交流会議議題	発表担当者 ※敬称略
議題 1 「日本のインダストリアル加盟組織の紹介」	4 班 林／真崎
議題 2 「日常的な労使間の対話の状況と方法」	3 班 四谷／沖津
議題 3 「職場における組合員・労働者とのコミュニケーションと彼らの労働組合に対する認識」	2 班 湯浅／山内
議題 4 「労働組合の組織運営と活動」	1 班 神岡／白谷



## [付属資料 - I]

	<p>本日(国内研修1)の次第</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>13:30 会議開始、主催者挨拶(5分)</li> <li>13:35 参加者自己紹介・団の確認(35分)</li> <li>14:10 JCM国際労働研修プログラムについて(20分)</li> <li>14:30 派遣日程・役割分担(班分け)について(60分)</li> <li>15:30 小休憩(10分)</li> <li>15:40 講義1: ベトナム基礎情報について15:30(60分)</li> <li>17:00 渡航手続き・諸注意(30分)</li> <li>17:30 終了予定 → 徒歩移動</li> <li>18:00 夕食懇談会(ベトナム料理@九段下)</li> </ul>
<p>参加者自己紹介</p>	<p>自己紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・氏名 : 石原祐介</li> <li>・生年月日 : 1975年 5 月 (満50歳)</li> <li>・入社年月日 : 1999年 5 月</li> <li>・所属部署 : 日立製作所 情報通信システム事業部 システムエンジニアとして入社</li> </ul>
<p>業務歴</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1999年: 本社財務 新経理システム R/3適合性分析</li> <li>・2000年: 製缶会社 R/3システム構築</li> <li>・2002年: 海外業務研修(米国/Dallas) R/3システム開発プロジェクトに従事</li> <li>・2004年: 精油会社 R/3システム構築</li> <li>・2004年: 中国現地IT会社との協業支援、現地企業顧客開拓</li> <li>・2004年: (情報)財務本部 業務および開発の標準化作業</li> <li>・2004年: 本社財務部の資金管理システムの開発・導入</li> <li>・2006年: チェコ新工場(TV製造)におけるSAPの財務会計システム構築</li> <li>・2007年: 製缶会社 SAPバージョンアッププロジェクトPMO担当</li> <li>・2008年: 7月に日立労組情報システム支部の組合役員として活動開始</li> </ul>	<p>組合歴(日立製作所労働組合)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2008年: 情報システム支部 執行委員(福利厚生部、副企業対策部)</li> <li>・2009年: 情報システム支部 副執行委員長(企業対策部兼務)</li> <li>・2010年: 日立労組本部 中央執行委員【1期目】: 調査部、教育部</li> <li>・2012年: 日立労組本部 中央執行委員【2期目】: 労働部、国際部</li> <li>・2014年: 日立労組本部 中央執行委員【3期目】: 企業対策部</li> <li>・日立Gr連合本部 政策局長(企業対策、法規対策、国際)</li> <li>・2016年: 外務省研修(連合アタッシェ在外公館派遣)</li> <li>・2017年: 在英国日本国大使館: 一等書記官(経済班)</li> <li>・2020年: 全日本金属産業労働組合協議会(事務局次長・国際局長)</li> </ul>
<p>JCM Members</p> 	<p>参加者全員の自己紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・氏名</li> <li>・出身組織</li> <li>・海外経験(出張、駐在、個人旅行, etc.)</li> <li>・ベトナムのイメージ(一言で)</li> </ul> <p>お一人1分程度でお願いします</p>

# JCM国際労働研修プログラムについて

J M

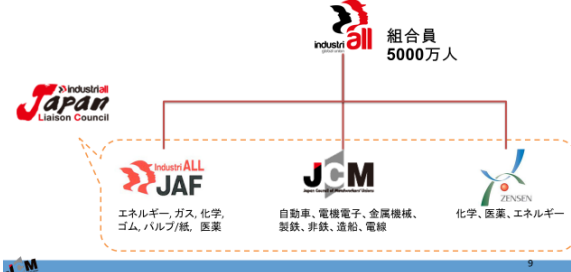
## 日本の労働組合の組織構造



J M

## JLC (IndustriALL日本加盟協議会) を構成するGUF

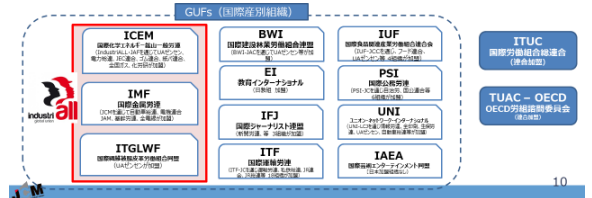
※GUF: Global Union Federations



J M

## 「IndustriALL」=「金属、化学・エネルギー、繊維産業」をカバー

- 各国労働ナショナルセンターの連合体であるJTUCと、OECD加盟34ヵ国ナショナルセンターで構成するTUACに加盟、各産業別に組織された国際組織であるGUFs (国際産業別組織) を総称してグローバルユニオンと呼んでいる。
- 2012年6月、IMF (国際金融基金)、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組同盟) の3組織が統合し、インダストリアルを結成 (140加盟、500万人)。本部はスウェーデン。
- JCM議長は歴代、インダストリアル副会長、アジア太平洋地域の共同議長として就任。



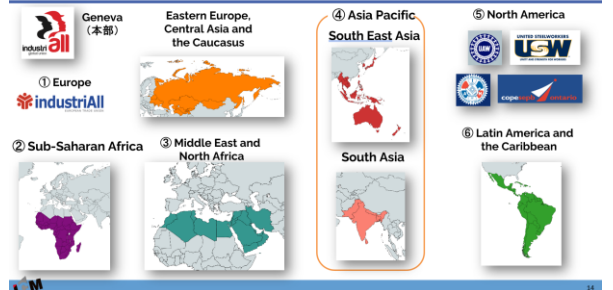
J M

## 「IndustriALL」の様子



J M

## 現行のインダストリアル体制 ～地域～



J M

## 現行のインダストリアル体制 ～本部～



J M

## 「IndustriALL」への派遣者 (松崎さん)

Assistant general secretaries



Kan Matsuzaki

J M

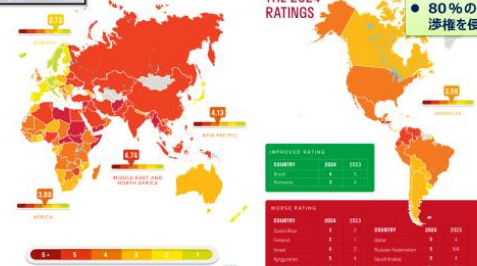
## 世界の働く仲間たちは今・・・

J M

## ITUC Global Right Index

### 2024 労働基本権指数

### THE 2024 RATINGS



J M

## 劣悪な職場



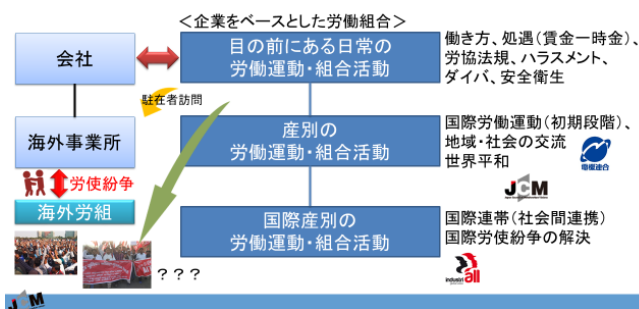
J M

## 絶えぬ紛争



J M

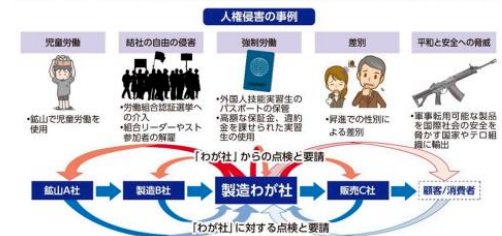
## 何故かイメージにくい国際労働運動



J M

## バリューチェーン全体でのチェックが必要（人権デュー・ディリジェンス）

### バリューチェーン上の企業が相互に人権の状況を点検し合い、人権確保を要請し合う



J M

## 本プログラムの目的

J M

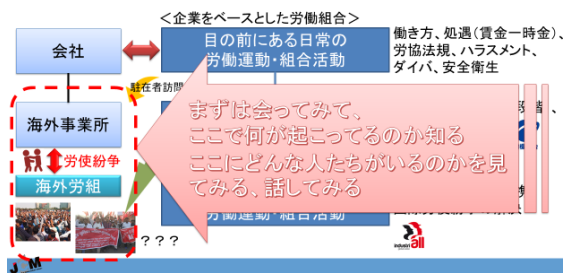
## まずは会って話してみる



J M



## 何故イメージにくい国際労働運動



## 国際労働研修プログラム 過去実績

年度	訪問国	訪問先(工場見学、現地労働等)
2008年春	マレーシア、タイ	VOLVO、ヤザキ、TEAM
2009年秋	フィリピン	トヨタ、東芝、大使館、商工会、PMA
2010年春	インドネシア	MM2100、Panasonic、大使館、商工会、FSPMI
2010年秋	ベトナム	トヨタ、大使館、商工会、VUIT
2011年春	タイ	ホンダ、大使館、商工会、TEAM、ALCT
2011年秋	インドネシア	エプソン、大使館、商工会、FSPMI
2012年	インド	エスコート、JCB、大使館、商工会、IA南アジア地域事務所
2013年	タイ	日産、Panasonic、大使館、JETRO、JILAFタイ事務所、ALCT
2014年	フィリピン	三菱自動車、労働雇用省、大使館、商工会、PMA、ALU、MWAP
2015年	ベトナム	ハイビール、ベトナム国営石油集団、大使館、商工会、VUIT
2016年	ミャンマー	日本ティワラ、ゴールデンダウ、大使館、JETRO、ITUC-AP、CTUM
2017年	マレーシア	デンソー、大使館、JETRO、マレーシア経営者連盟、MTUC、MIEU
2018年	タイ	富士通ウゼナル、大使館、商工会、JILAFタイ事務所、ALCT、TEAM
2019年	シンガポール	フジテック、マキノ、大使館、商工会、シンガポール経営者連盟、ITUC-AP、NTUC、COVID-19の影響のため
2020～21年	中止	
2022年	マレーシア(Web)	Web会議での交流会(現地労働のみを対象に実施)
2023年	マレーシア	日野自動車、小糸製作所、大使館、JETRO、人的資源省、マレーシア経営者連盟
2024年	インド	エスコート、JCB、大使館、商工会、IA南アジア地域事務所

## 国際労働研修プログラム 2024 in India



## 国際労働研修プログラム 2024 in India

発言する参加者の様子



## 国際労働研修プログラム 2015 in Vietnam



VUITのファン主席(当時)

## ベトナムの基礎情報

### ■歴史

ベトナムは長い間、中国の支配下にあったが、10世紀に独立。その後もフランス植民地支配を経て、1945年にホー・チ・ミンによって独立が宣言。しかしその後、南北に分断され、1975年のベトナム戦争終結と共に統一。現在の社会主義共和国となっている。

### ■国土

ベトナムの国土面積は約331,000km<sup>2</sup>で、日本よりやや広く、南北に長い地形を持つ国。

### ■人口

ベトナムの人口は約1億人(2023年時点)で、人口の中央値は32歳程(若年層が多い国)。

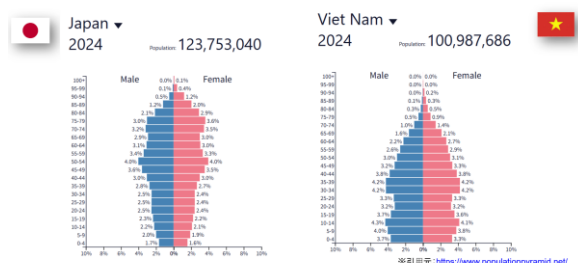
### ■民族構成


ベトナムはキン族(越人)が全人口の約85%、他にもタイ族、ホア族、モン族など50以上の少数民族が共存している。

### ■言語

公用語はベトナム語。少数民族の言語も地域によって使用されている。教育や公的手続き、報道などはベトナム語が基本。

## 日・ベトナムの人口ピラミッド



<h2 style="text-align: center;">派遣日程・役割分担(班分け) について</h2> <div style="text-align: right;">JCM</div>	<p>&lt;全旅程&gt;  <b>2025年11月17日(月)</b>  14:00 羽田空港国際線ターミナル集合  16:35 VN385便にて羽田空港発  20:45 ハノイ・ノイバイ空港着  ホテルへ移動、チェックイン  ホテルデュパルクハノイ泊</p> <p><b>2025年11月18日(火)</b>  午前 在ベトナム日本大使館訪問  午後 ベトナム労働総同盟(VGCL)訪問  午後 ベトナム全国商業・工業労働組合(VUIT)表敬訪問  ホテルデュパルクハノイ泊</p> <div style="text-align: right;">JCM</div>
<p><b>2025年11月19日(水)</b>  終日 VUIT-JCM交流会議  夜 交流夕食会  ホテルデュパルクハノイ泊</p> <p><b>2025年11月20日(木)</b>  午前 VUIT傘下の労働組合訪問および企業訪問・工場見学等  午後 関係組織訪問  ホテルデュパルクハノイ泊</p> <p><b>2025年11月21日(金)</b>  08:40 VN384便にてハノイ・ノイバイ空港発  15:05 羽田空港着</p> <div style="text-align: right;">JCM</div>	<p><b>日・ベトナム労働組交流会 次第</b></p> <p>08:30 登録  09:30 開会  —JCM  —ベトナム代表</p> <p>09:45 参加者紹介  10:00 議題1「インダストリアル加盟組織の紹介」  —日本:JCM(20分):<b>4班担当</b>  —ベトナム:VUIT(20分)</p> <p>11:00 休憩(10分)</p> <div style="text-align: right;">JCM</div>
<p><b>日・ベトナム労働組交流会 次第</b></p> <p>11:10 議題2「日常的な労使間の対話の状況と方法」  —日本:JCM(30分):<b>3班担当</b>  —ベトナム:参加者(30分)  —質疑応答(20分)</p> <p>12:30 昼食休憩(90分)</p> <p>14:00 議題3「職場における組合員・労働者とのコミュニケーションと彼らの労働組合に対する認識」  —日本:JCM(20分):<b>2班担当</b>  —ベトナム:参加者(20分)  —質疑応答(20分)</p> <div style="text-align: right;">JCM</div>	<p><b>日・ベトナム労働組交流会 次第</b></p> <p>15:00 議題4「労働組合の組織運営と活動」  —日本:JCM(40分):<b>1班担当</b>  —ベトナム:地域事務所(40分)</p> <p>16:20 休憩(10分)  16:30 議題4継続  —質疑応答、その後全体討議</p> <p>17:15 閉会  —JCM  —ベトナム側代表</p> <p>17:30 会議終了</p> <div style="text-align: right;">JCM</div>
<p><b>議題4「労働組合の組織運営と活動」について</b>  この議題の報告に含まれる項目</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>労働組合の結成の方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>最低2人集まれば労働組合を結成することができ、会社に団体交渉を要求することができる</li> <li>会社が団体交渉を拒否すれば、不当労働行為となる可能性が大きい</li> <li>当局への登録は任意であり、強制や必須ではない</li> <li>しかし交渉力を強化するためには、職場での組織化活動が必須</li> </ul> </li> <li>組織拡大の方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>例:企業別労働におけるユニオンショップ協定</li> <li>例:産業別労働における組織化活動</li> </ul> </li> <li>労働組合役員の選出の方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>非専従役員/専従役員</li> </ul> </li> <li>組合費の設定や徴収方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>財政規模</li> <li>チェックオフ制度</li> </ul> </li> <li>組合員—職場組織/企業別労働—産業別労働—連合という上部団体の関係 <ul style="list-style-type: none"> <li>上部団体加盟費、派遣役員、活動参加など</li> </ul> </li> <li>政治活動:政党との関係、選挙 <ul style="list-style-type: none"> <li>政党が労働者をつたうのではなく、労働者がどの政党を支持するか決める</li> </ul> </li> </ol> <div style="text-align: right;">JCM</div>	<p>連合アタッシェとして帰任した時に言われた一言</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <p>あなたの得た貴重な経験は労働者に帰属します。</p> </div> </div> <div style="text-align: right;">JCM</div>



# トー・ラム共産党書記長が進める諸政策と それが政治、経済、社会に与える影響

2025 年 10 月 17 日

大東文化大学国際関係学部 小高泰

於：全日本金属産業労働組合評議会 国際研修労働研修プログラム

## はじめに

昨年 8 月にベトナムの最高権力者の地位に就いたトー・ラム共産党書記長は、権力を掌握すると直ちに、ベトナムがやがて先進国水準並みの著しい経済成長を達成する青写真を謳った「新しい紀元、挺身する紀元」というスローガンを打ち出した。その下で即座に実施されたのが、交通違反事案の罰金額の大幅引上げ、ハノイ市中心部の建造物の取り壊し、新たなオペラ座建設、そして、共産党を含む諸団体と行政機関の統廃合と人事整理、各省・市における行政単位の削減、および各省・市自体の統廃合であった。

トー・ラム書記長はこれをベトナムが将来的に飛躍するために必要不可欠の「革命」的な大事業と表しているが、そのために自身の出身地および母体であるフンイエン省と公安部門から腹心を次々に政治の要職に配置して、短期間のうちに権力構造をそれまでの「集团的指導」体制から「公安勢力中心の国家」へとシフトさせていった。それゆえに現在の指導部による諸政策は、公安国家的な体質と切り離せない側面を色濃く有していると言っても過言ではない。

本報告では、そうした特徴をもつトー・ラム書記長の権力掌握に至る過程を後追いつつ、提唱された「新しい紀元」に基づく実施途中の諸政策が政治、社会、経済に与える影響や直面する課題を概観したい。

## 1. トー・ラム現指導部の共産党

### (1) トー・ラムの人物像

### (2) グエン・フー・チョン前書記長の下で果たした役割→「汚職撲滅運動」

チョン前書記長：2011～2024/7 まで 3 期連続で書記長。一時は国家主席も兼任。2016 年から「炉を焚く闘い」=汚職撲滅運動展開。Viet A 社事件、在外公民救援機派遣汚職事件、Phuc Son 社汚職事件等々で国家主席 2 名、国家議長 1 名、政治局員 4 名や現役・元高級指導者を含めた数千人を逮捕、起訴、処罰。

※グエン・タン・ズン元首相(2006-2016)時代に 20 の企業グループや総公司を設立。工業化促進も貢献するも利益集団にも大規模な既得権益集中→汚職拡大と公然化、国家予算に甚大な損害。国家予算を地方に手厚く分配、企業は地方政府指導者に献金、首相は党を凌ぐ権力→党の威信低下。汚職撲滅運動の機関はズン時代に存在したが政府の指揮下。

### (3) 公安大臣=チョン書記長の右腕

ズン首相時代は政府が党を凌いでいた状況をチョン書記長は取り返す。

汚職撲滅運動機関を党直属とし、様々な党機関を復活させて党の権力を強化。ついにズン首

相を退陣させる。

(4) チョン書記長期では汚職撲滅の手法として公安部門を活用→「炬を焚く闘い」は個人情報掌握する公安部門が大きな役割。→汚職をしていない者は一人もいない。トー・ラム公安相は積極的に汚職を摘発してチョン書記長の信頼を得る。

## 2. 国家主席から党書記長へ 公安国家化への移行

(1) 「政敵」の排除→チョン書記長の方針に沿って摘発。しかし、書記長の病状が悪化すると恣意的に排除(「四柱」の国家主席や国会議長等の「引責辞任」が続く)。

※ 2020年にハノイ、ホーチミン両市の党書記、副首相2名が引責辞任。

※ グエン・スアン・フック国家主席(21年就任)→23年に引責辞任。

チョンは7月に死去。その直前に、

※ 次のヴォー・ヴァン・トゥオン国家主席(23年就任)も2024年3月に引責辞任。

※ ヴーン・ディン・フエ国会議長(21年就任)も24年5月に引責辞任。

※ これ以外に24年は党書記局常務、ハノイ市党書記(2020年辞任とは別の人)、さらに副首相を引責辞任させる。

(2) 5月にトー・ラム公安大臣は現役のまま国家主席に就任、8月に国家主席兼党書記長に就任、最高権力者の地位へ(10月に国家主席は辞任)。

党中央人事の要職に同郷(フンイエン省)や公安出身者を次々に配置。

→チョン前書記長の汚職撲滅運動をたたき台にして「公安国家」(公安勢力中心)を構築→上位下達の政権運営

(3) 「新しい紀元 挺身する紀元」を提唱。党の指導の下、全国民が身を挺して諸外国と等しい国民所得をもつ社会主義国建設を目指すこと。

党の指導力の一層の強化、デジタル国家、浪費撲滅、幹部育成、経済成長等々7項目。党・国家機関の統廃合はそれらの一貫として実施。

(4) 行政経験のないトー・ラム書記長の提唱する国家建設像は未だ不透明。特に、公安部門一色の経歴であることに留意。

## 3. 性急に進められる国家的事業と諸政策

(1) 2024年12月に突然宣言した「交通違反者の罰則強化」政策→運転免許証の点数制度(銀行振込へ)、罰金額の大幅引上げ(2.3万円→11-12万円)、免許証交付業務を公安に移管。問題は徴収額の7割が公安予算になること。テト明けに即座に実施して国民が戸惑い。

(2) 2025年7月に突然「26年以降ハノイ中心部でガソリン車走行禁止」。

(3) 各省・市(中央直轄市)の統廃合

全国63から34省・市に統廃合。昨年10月に公にする(元は2017年の18号決議)。

※ 2025年6月12日の第15期第9回国会において全国各省・市の統廃合決議が採択される。

※63省・中央直轄市が34(28省6市)になる。内、19省と4市が新規の行政の単位となり、11省・市は変更なく温存される。

※例：新ホーチミン市はビンズオンとバリア・ブンタウと合併して 2000 万人都市になる。

(4) 行単位の統廃合(3 級から 2 級へ)→「省・県・社」から「県」を廃止。

全国 696 の「県」(=「区」)、その下に 10035 の「社」。「県」の廃止は複数の「社」を合併させて大きくすること。組織のスリム化、国家管理の効率化、将来的に地域の経済・社会発展に寄与。

(5) 行政単位/各省・市の統廃合によるメリットとデメリット

a) 目的：人員削減による国家予算の節減、煩雑な行政手続きの簡略化、

b) メリット： 広域化による企業のビジネスチャンスの創出(見立てであり結論は不明)、社会生活の利便性の向上(賛否両論)

c) デメリット： 10 万人以上の公務員の失業手法対策、通勤の混乱、住所変更に伴う混乱(企業は各種書類の変更)、災害発生時の対応の遅れ、広域化による人員手配の遅れ等々。

## おわりに

これまで考察したように、一貫して公安部門に特化したトー・ラム書記長は、統治にまつわる行政経験を持たないままに最高権力の地位に就き、電光石火の如く様々な諸政策を打ち出してきた。とりわけ、各省・市の統廃合や党・行政官庁のスリム化、中間行政単位の廃止などは、民主主義国家の国家運営ならば長期の検討を要する案件だと考えられるが、それを半年あまりで達成させるなど上意下達の手法を進めているのが現状である。

その目的は、来年 1 月に開催予定の第 14 回共産党大会において、自身の正統性を確立することにあると思われる。現在の地位に就いて日が浅いラム書記長は、チョン前書記長の汚職撲滅運動を契機に公然と合法的に政敵を政治の場から追放して地盤固めに腐心している。性急に何らかの結論を見出そうと上位下達の手法を用いているのはその表れである。上述の行政単位や統廃合から生じる問題の解決は、すべて党大会後に後回しされている。その意味で、ベトナムの政治、経済、社会情勢はこれからも混沌とした状態が続くであろう。しかも、それは 1986 年のドイモイ採択以降、継続していることなのである。(了)

## 第 2 部

# 海外実地研修

## 日程

### 【海外実地研修】

2025 年 11 月 17 日（月）－11 月 21 日（金）

#### 2025 年 11 月 17 日（月）

14：00 羽田空港集合・結団式  
16：35 羽田空港発  
20：45 ハノイ・ノイバイ空港着

#### 2025 年 11 月 18 日（火）

10：00 在ベトナム日本大使館訪問  
14：00 ベトナム労働総同盟（V G C L）訪問  
15：30 ベトナム全国商業・工業労働組合（V U I T）表敬訪問

#### 2025 年 11 月 19 日（水）

09：30 V U I T－J C M交流会議  
17：30 交流会議終了  
18：00 交流夕食会

#### 2025 年 11 月 20 日（木）

10：00 ベトナム鉄鋼総公社（V N スチール）タイグエン鉄鋼訪問  
12：00 昼食交流会  
午後 市内視察

#### 2025 年 11 月 21 日（金）

08：35 ハノイ・ノイバイ空港発  
15：05 羽田空港着



訪 問 日	2025 年 11 月 18 日（火） 10：00～11：30
所 在 地	ベトナム ハノイ市
対 応 者	（日本大使館）杉原 慶 様（一等書記官）



<杉原一等書記官>



<会議の様子>

## 1. 内容

### 【杉原一等書記官の紹介】

- ・厚生労働省から派遣。労働・人材関係やハローワークの企画立案に携わってきた。
- ・2025 年 8 月より赴任し、ベトナムの現在の経済状況や雇用情勢について、分析している。

### 【挨拶】：杉原一等書記官

- ・JCMのベトナム訪問は 10 年ぶり聞いたが、この 10 年で経済は大きく発展し、活気にあふれている。
- ・また、2024 年 8 月にトー・ラム党書記長が就任し、さまざまな変化が起こっている点も踏まえ、ベトナムの現在の経済や雇用情勢について説明していく。

## 2. 質疑応答

Q：JCM 石原

・半導体・AIの産業を積極的に進めていくとあったが、国民の平均年齢が若く、若い労働力がベトナムの強みと思う。ただ、ホーチミンの出生率は他都市に比べて低いことについて、若い人材の不足感はあるか。国としては、若い人材をどのように教育していこうとしているか。

A：若い世代に専門学校などできちんと学んでもらい、業界で活躍できる人材を育成していこうと考えているが、一方で若い人があふれている状況もある。学校で学んだ人をどのように半導体・AI産業で活躍してもらうかは、政府としてきちんと方針を置ききれていない課題があると思う。

Q：JCM 石原

- ・ASEANの中でのベトナムの成長戦略について、他国と比較した優位性やポジションについて、聞き

たい。他国と比べて強い産業はどのようなものか。

A：強い産業としては、ユニクロの生産を担うなど、現在は被服産業がある。今後は、半導体・A I の産業を強化していきたいと考えており、人財教育を通じた成長戦略を国の施策として進めている。

Q：J C M 石原

・最低賃金は月 27,000 円（時給換算で 300 円ほど）とのことだが、ハノイでは物価が高騰していると聞いた。（バイクは 80 万円、ビルは 8,000 万円など）最低賃金で考えると手が届かない水準と考えるが、貧富の差はどうなっているか。

A：詳細は把握していないが、ハノイから離れた地方では、最低賃金でも生活できると聞いている。また、近年は稼ぐために日本へ行く、という選択をする人が減っているという状況にあり、一般的な賃金水準は、最低賃金よりも高い水準にあると考えられる。

Q：全電線 湯浅

・年間の休日日数について、日本では年間 121 日の休日を増やそうという動きがあるが、ベトナムでもあるか。

A：詳細は後日回答するが、ベトナムは祝日が年間 12 日と少なく、週休 2 日が定着していないため、そもそも日本より休日自体は少ない。

Q：J C M 石原

・日曜日のみが休日という企業が多いとのことだが、それについて国民の不満などはないか。

A：働き者が多く、残業してお金を稼ぎたい、という人が多い印象がある。

Q：基幹労連 三輪

・ベトナムでは、女性の出産休暇は 6 ヶ月とのことだが、出産前・出産後で取得できる最大期間か。また、日本では出産を機に現場から事務へ移る人も多い。ベトナムではどうか。

A：出産前に 2 ヶ月、出産後は使用者と合意の上で最短 4 ヶ月。ベトナムは核家族世帯が少なく、親族・家族みんなでサポートする文化が根強いいため、祖父母が面倒を見ているケースもよくあると聞く。復帰後の職場異動については、日系企業では希望すれば可能と聞いたことがある。

Q：J A M 松下

・定年退職年齢について、男性は 60 歳、女性は 55 歳で男女に差があり、今後段階的に男性 62 歳、女性は 60 歳まで引き上げるとのことだが、男女平等の施策を進める中でこの差についての扱いや受け止め方はどうか。また、ジェンダーの平等の意識について、ベトナムでは根付いているか。

A：後日回答する。ジェンダー平等への意識について、働く女性は多く、活躍している場面も見るが、データとしてどうなっているかはわからない。イメージとして、役職には男性が多い印象はある。

Q：自動車総連 真崎

・V I N F A S T（ベトナムの EV メーカー）が街中で多く走っているのを見た。ベトナムの主要メーカーはやはり V I N F A S T か。また、EV のインフラ整備はどの程度進んでいるか。

A：日本車（トヨタ・ホンダ）や韓国車（ヒュンダイ）も多くみるが、ベトナムメーカーという意味では、

VINFASTしか聞かない。ハノイでは、EV車のみ乗り入れ可能という地域が今後できる予定で、大きな反響がある。EVのインフラ整備は課題の一つで、充電用のスタンドの不足は話題としてよく挙がるので、足りていないということ。ガソリン車を辞めるという方針まではないが、EVを推進していこうとしているのは間違いない。

Q：自動車総連 齋藤

・二輪市場としては、ベトナムは大きな市場で、まだまだ多くのガソリンバイクが走っている印象もあり、EV化は日系企業への影響も大きいと考えられるが、EV化への購入補助などはあるか。また、ランプ関税の影響はどの程度現れているか。

A：EV化の補助、関税影響ともに、経済産業省の者に確認して回答する。EV化については、国の方針が出て、混乱もあると聞いている。関税影響については、5月以降は駆け込み需要により、対米輸出が増えていると聞いている。

Q：電機連合 林

・在日ベトナム人について、ベトナム人の犯罪率が在日外国人の犯罪において大きな割合を占めるなか、大使館でセミナーなど啓もう活動を行っているとのことだったが、参加率はどうか。

・ベトナムが半導体やAIに注力するなか、グローバルでは日本は苦戦している状況にある。日系企業にベトナム人財として期待するものはあるか。

A：

・参加人数などのデータは把握していない。

・これまでは、何もしなくても選ばれていたが、現在は日本語学校を開設するなど、選んでもらうための投資を行っている企業も多い。そうした取り組みが、企業としても両国にとっても安定したルートを作ることになると期待している。日系の自動車メーカーが、入社につながらなくても、ベトナムの自動車業界に貢献してもらいたいという思いから、短期大学に電気自動車を寄贈する事例があった。ベトナムへの投資として、ありがたいこと。

C：在日ベトナム人については、コミュニティーに働きかける施策があるといいと感じる。ソフト面の投資が重要と理解した。

Q：JAM 沖津

・ベトナムの25歳未満の失業率が7%と高い水準にあることについて、実際に仕事を探そうとする場合、どのように探すのか。

・離職率はどうか。

A：

・コネや口コミのようなネットワークで入社することが多いと聞く。雇用センター（ハローワークのような施設）もある。企業の際とでリクルートもあるので、それを利用して個人でやっている。

・大家族が多いので、そこで生活面に自分が貢献するということを重視し、少しでも条件・福利厚生がいいところへ転職することへのハードルは低いと聞く。企業としても、離職を防ぐために、福利厚生を充実させるよう進めていると聞く。

Q：電機連合 横山

・若い世代の就職について、徴兵制があることで、高校卒業後は軍に入り、その後大学に進むといったキャリアパスか。若年層の失業率が高いが、除隊後に就職しないのか、就職後に離職する人が多いのか、どのような状況か。また、若い世代は大都市に集まっているのか。その場合地方の就職率などはどうか。

A：徴兵制について、大学に進めば1か月の研修のみで、入隊の必要ないと聞いたことがある。失業率の原因は明確にはわからないが、家族で住んでおり、親が働いているので、すぐに就職するという認識がない人も多いかと思う。また、家族から離れたくないという理由で、地方に残る人や戻る人が多く、都市部の方が労働力不足の課題があると聞く。

Q：全電線 方波見

日本の電線業界は人手不足が課題で、外国人労働者に頼っている部分がある。ベトナム人が日本で働く時の要望や望む環境整備はあるか。

A：日本語を勉強したいという人が多い。また、家族に会いたい人が多いので、帰国休暇が欲しいという声も聴く。ベトナム文化を感じられる行事をやるなど、孤立しないような工夫があるといいのではないかな。

Q：JAM 山下

・ベトナム人にとって、憧れの人生観・就職観はあるか。将来の人生像はどのように考えているか。

A：ここに行きたい、などはあまり聞かないが、家族と一緒に暮らすことが一番の夢、という話はよく聞く。家族を大事にしており、「日本で働きたい」よりも「家族に会いたい」が強い人も多い。

Q：自動車総連 白谷

・企業における昇進・昇格はどのように決まっていくか。年功序列の風潮が強いかな。

A：年功序列はあまり聞かない。コネや上司に気に入られるかが強い印象はある。

Q：自動車総連 真崎

・技能実習生として日本で働いたベトナム人は、帰国後に日本で学んだことを生かして働いているか。

A：ベトナム・日本両国の政府ともに課題と認識している問題。日本語教師として働くのはよく聞かすが、技術などを生かせていない印象が強い。日系企業で働くわけではなく、別企業に行くケースもあると聞く。

Q：電機連合 林

・都市部では労働力不足という話があったが、政府として半導体・AI推進の方針について、若い世代がやりたい仕事と政府方針とでミスマッチがあるか。また、方針についてはトップダウンの認識か、世論によるものか。

A：社会主義国ではあるが、国民の声を反映させようとしている印象はある。

若い世代としては、やりたい仕事というより福利厚生の実質が重視されていると考えられる。

Q：自動車総連 山内

・進学率や就職における大卒・高卒の割合などはどうか。

・働き方に日本との違いはあるか。

A：進学率は後日回答する。働き方については、大きな差はないものの、仕事でもスマホを見ているなど、

日本よりも緩い雰囲気はある。また、自分では決めず、上司の決定待ちのような雰囲気は感じる。責任を取ることを避けようとする傾向があるかもしれない。

Q：JCM 中西

・日本で働く技能実習生が多いので、その分ベトナムへの帰国者も多いと思うが、文化的・社会的に日本に対するイメージに影響はあるか。

A：日本でいい時間を過ごした人は日本が好きになり、後輩に勧めたりする人も多いと聞く。もちろん逆の場合もあり、両極端なイメージはあるが、どちらかというとプラスな印象を持っている人が多いと思う。

Q：自動車総連 今井

・ホーチミンとハノイでの人口差は500万人あるが、労働人口の差は70万人。この差はどういった理由か。

A：労働人口の中に、農業や自営業は含まれていないが、ホーチミンでは農業・自営の人が多く、その影響と推測する。

Q：JAM 川邊

・国として、心と身体の健康について、何か動きがあるか。

A：健康寿命を延ばそうとしている。高齢化が進行している中で、デイケアを増やそうとしている。ただ、家族を大事にするベトナムでは、「デイケアに預ける」ということに抵抗感がある人も多いが、日本式のデイケアを取り入れようという動きがある。

Q：JAM 能條

・トー・ラム党書記長の就任で改革が進んでいるとのことだったが、ベトナム国民の政治への興味・関心はどのような状況か。

A：国民の政治への興味・関心は日本よりもかなり高いと感じる。ベトナムはカフェが多いが、そこでの話題も政治に関することであることも多い。

Q：自動車総連 山内

・SNSはどの程度活用されているのか。

A：ザロという日本でいうLINEのようなもの、FacebookやTikTokが主流。その中でもTikTokが最も流行っている。政治的な発信はあまり見かけない。

Q：JCM 中西

・国民の声はどの程度政治に届けられるのか。社会主義国の場合、中国のように公に批判できないイメージもあるが、ベトナムも一党独裁という中で、労働者の声や不満をどのように反映できるか。

A：知見がなく、この場で回答できない。



### 【閉会挨拶】

・自動車総連 今井

貴重はお時間をいただき、感謝する。

日本にも多くのベトナム人がおり、助けられている面は多い。

働きやすい環境づくりや、帰国する時に日系企業へいいイメージを持って帰ってもらえるよう、労働組合として取り組むべきところがたくさんあることを学んだ。

日本でもしっかり伝えていきたい。

・杉原一等書記官

ベトナム人労働者を仲間として温かく受け入れてもらうことが重要と考えている。

安心して働ける環境の整備を進めてもらうことで、友好な関係が築ける。ぜひ労使で取り組んでもらいたい。

<集合写真>



## 2025 年 11 月 18 日（火） V G C L（ベトナム労働総同盟） 訪問

報告者：山内 一輝（自動車総連・全トヨタ労連・フタバ産業労組）、横山 秀積（電機連合本部）、  
松下 由明（J A M・ダイキン労組・東京支部）、三輪 航平（基幹労連・J F E スチール知多労組）、  
湯浅 将一（全電線・フジクラ労組）

訪 問 日	2025 年 11 月 18 日（火） 14：30～15：30
所 在 地	ベトナム・ハノイ市
対 応 者	（V G C L）フィン・タイン・スアン HUỖNH THANH XUÂN（副主席）、 （V U I T）レ・アン・ハイ Lê An Hải（主席）、他 4 名



<フィン副主席>



<出席の方々>

### 1. 内容

#### 【開会挨拶】

（フィン副主席）

- ・石原事務局次長を始め、ご参加の皆様に対して、組織を代表して心から歓慶の意を申し上げる。今回の出張・研修に際し、多くの成果があることをお祈り申し上げます。

（石原事務局次長）

- ・J C M代表団を温かくお迎え頂き感謝申し上げます。V G C L訪問は 10 年ぶりであり、2015 年の訪問の際にも心温まるお迎えを頂いたことにも感謝している。
- ・J C Mは自動車・電気機械・鉄鋼・電線の労働組合で 200 万人を抱える組織である。このプログラムでは、国際的な視野を持つ人材の育成を目的として、主にアジア各国を訪問している。
- ・現在、日越関係はかつてない広がり・深まりを見せており、特に金属関連産業においては関連する企業も多く、ベトナムの皆様と協力して関係性を作り上げてきた。技術やノウハウがベトナムの成長につながる大きな成果を生み出している。
- ・本日の訪問では直接声を伺えることを楽しみにしている。両国の労働者の絆が深まることを願っている。

#### 【説明内容】

（フィン副主席）

- ・V G C Lは 1929 年に設立し、現在までの 96 年間で多くの研鑽を重ね、成果と発展を遂げてきた。その中で多くの国家と信頼関係を築いてきたが、日本との関係は特に強く、昨年日本へ訪問した際には、J I L A F（国際労働財団）との交流を果たした。

- ・近年、ベトナムは国家組織の再編成やスリム化（ドイモイ）をすすめており、V G C L も 4 層から 3 層にスリム化した。V G C L の下には 24 の労働組合連合会と 17 の産別労働組合があり 2 層目を形成している。3 層目に各企業の労働組合などが約 63,000 あり、組合員は 1,000 万人を達成しようとしている。現在は 2028 年の第 14 回大会を前に、2026 年度の中間検討会議に向けて活動しているところ。

＜大会目標＞

- ① 国家を代表する唯一の労働組合として、強い役割を果たす労働組合組織をつくること
- ② D X を労働組合の中で進めていくこと
- ③ 法律的な面での組合員の強化、スキルアップ向上により新しい時代に合わせていくこと
- ④ 労働組合の人財育成に向けて法律知識や役員の意識向上などの経験・スキルを高めていくこと

## 2. 質疑応答（V G C L 側回答はすべて副主席）

Q：J C M 石原

- ・日本の連合の組合員数は 700 万人を切っており、組織率も 16% ほどで、特に中小企業の組織力に課題を抱えている。一方で、V G C L は 1,000 万人の組合員数を抱える大きな組織となっている。組織力を高めるにあたって組合員への声掛けの仕方についての工夫や課題があれば聞きたい。



A：労働組合に対する考え方が異なり、法律や憲法などの政策立案においても効果を発揮していることで、国民から愛される存在になっている。労働組合が協調的・安定・職場を良くすることに尽力している。労働組合は地方自治体や国と連携しながら、働くものの声を上げることも重要な役割を果たしている。私たちは、労働者の利益を守ることを目的としている。例えば、人材育成、安全、労働条件、女性活躍について、会社・国とも議論を行っている。そのために組織力の向上が重要であり、単組における人材育成をサポートするための具体的な計画を立てて実行している。また、組合員加入率の目標の設定や、20 名を超えたら組織化していくなど具体的目標を実践している。

Q：自動車総連 齋藤

- ・組織化強化において、組合員への具体的な情報発信の手法について聞きたい。



A：地方や拠点によって違うが、労働組合の設立にむけたモデルがある。労働組合に加わることで権利保護などのメリットを伝える。並行して経営側に対しても組合化について説得している。また、技能協議会を開催し組合員の能力向上を後押しするなど、企業にとってもメリットを感じてもらう取り組みを行っている。また、会計的なサポートも実施している。





Q：自動車総連 真崎

- ・対話で政策を作っていくという説明があったが、政府と共に作っていくのか、あるいは労組単体で作っているのか。

A：専従役員が8名おり、労働組合で政策を作る機能があるほか、党の役員や一般代議員として各委員会の中に労働組合が参画して労働法の素案を出して立案プロセスの議論と一緒に入っている。



Q：電機連合 林

- ・労働者の利益・権利を向上する上で、賃金水準改善も重要だとの話があったが、日本では連合が主体となって春に交渉を行っている。インフレが進んでいるので賃金、特に初任給は上がっているが、現場で働く人の実質賃金は上がっていないという課題がある。ベトナムではどうか。

A：労働組合が代表となって、国家と賃金の議論している。その議論を行ったうえで最低賃金が決まっているため、日本の春闘と同じように感じる。直近5年間では、最低賃金20%賃上げを実現しており、直近では2.7%を達成している。まだまだ課題は多いと感じており、引き続き、議論を行ってさらに条件向上に努めていく必要がある。

<集合写真>



## 第 18 回 JCM 国際労働研修プログラム

2025 年 11 月 18 日（火）ベトナム全国商業・工業労働組合（VUIT）訪問

報告者：方波見 祐基（全電線）

訪 問 日	2025 年 11 月 18 日（火） 17：15～17：30
所 在 地	23, Pho Nguyen Van Huyen, Nghia Do, Hanoi
対 応 者	レ・アン・ハイ（Le An Hai）主席 書記局各部局代表



<レ・アン・ハイ（Le An Hai）主席>

### 1. 内容

#### 【挨拶】ハイ主席

- ・本日は道路が混んでいて、開始時間が遅れたが、忙しいなか JCM 国際研修プログラム参加者が VUIT に来ていただきとても感謝している。VUIT は副主席が 2 人と 4 つの委員会で構成させている。4 つの委員会のうち、3 つが女性委員長であり、もう 1 つは男性が女性委員会の委員長を務めている。VUIT は女性が強い組織となっている。
- ・2025 年 8 月 18 日に本部がこの事務所に移転したばかりである。

#### 【挨拶】JCM 石原事務局次長

- ・暖かく我々を出迎えて頂き感謝する。また先ほど VGCL でも出席していただき、さらに VUIT 訪問の機会を与えて頂き重ねて感謝する。ベトナムの交通事情により、17 時を過ぎた時間に訪問してしまい、皆様の家族と過ごす時間を奪ってしまい大変申し訳ない。  
おかげさまで交通事情がわかり、我々は自動車産業の方がいるため、今後ベトナムの自動車産業にどんなことが協力できるか参考になった。
- ・副主席を中心にここにいる 10 人中 6 人が女性であり、女性がしかるべきポジションについて活躍することに驚いた。我々、JCM 国際研修プログラム参加者は 20 人ほどいるが、女性は 1 人のみとなっている。インダストリアル世界大会では女性の出席を 40% としていたが、日本の製造業はまだ女性活躍に及んでいないと考える。

- ・本来ならいろいろと質問をしたいが到着が遅くなりこれ以上、皆さんの時間を取るわけにはいかないので、挨拶のみとしたい。こうしてスタッフの皆さんと会うことができ、VUIT事務所の雰囲気を見てとても良かったと思う。明日のベトナム労組交流会では1日実りのある時間になると思っているので、今日は飲みすぎないようにして明日に備えようと思っている。

【挨拶】 ハイ 主席

- ・お酒は飲んでいい。明日は様々な経験を意見交換し、相互理解をしていきたい。
- 明日は直属の単組・企業が参加し、金属の分野にかかわる電機・電子や紙などの企業がプレゼンテーションを行う予定である。私はこの役職についてまだ日が浅いため、石原さんをはじめ皆さまから様々なことを学びたいと思う。

<集合写真>



## 2025 年 11 月 19 日（水） V U I T 交流会議

報告者：林 卓哉（電機連合・日本電気労働組合）、真崎 義隆（自動車総連・ダイハツ労連）

訪 問 日	2025 年 11 月 19 日（水） 9:30～17:30
所 在 地	ベトナム・ハノイ市
対 応 者	（日本側）21 名 （ベトナム側）32 名

### 【挨拶】

J C M 石原事務局次長

- ・ V U I T の温かい歓迎に深い敬意と感謝を表する。
- ・ 日本とベトナムの繋がりは、もはや切り離せないほど密接に関係しており、私たち J C M に加盟する多くの組織も、ベトナムに拠点をもち、同じ目標に向かって努力を重ねている。
- ・ V U I T の活動は私たちが目指す姿とも重なっており、極めて重要と考えている。
- ・ 経済の発展には労働者が不可欠で、背景に違いはあっても、共通する悩みもあるうえ、目指す方向に共感している。
- ・ 率直な意見交換を深め、両国の労働者の声を世界に発信できるよう、今後の活動のヒントとなることを期待する。

V U I T ハイ主席


- ・ インダストリアルオール世界大会の成功と、金子さんの副会長就任を心よりお祝いする。
- ・ これまで情報共有を密に行ってきた、双方に訪問することが叶った。
- ・ J C M の組織や労使関係について、共通する役割や目標を多く見出している。
- ・ 似ているところ、異なるところ、サポートできるところ、お互いに刺激しあえるところなど、活発な質疑によって、有意義な会議となることを期待する。

## 議題 1. 「インダストリアルオール加盟組織の紹介」

報告者：林 卓哉（電機連合・日本電気労働組合）、真崎 義隆（自動車総連・ダイハツ労連）

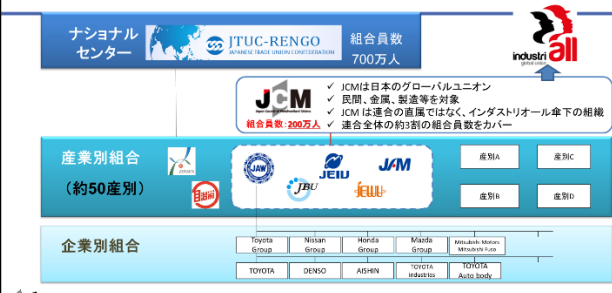
【日本側：電機連合・日本電気労働組合 林卓哉／自動車総連・ダイハツ労連 真崎 義隆】

### JCM の紹介



◇Yoshitaka Mazaki Daihatsu Automobile Workers' Unions (JAW)  
◇Takuya Hayashi NEC Workers' Unions (JEIU)

### 日本の労働組合の組織構造



日本の労働組合の組織構造

ナショナルセンター JTUC-RENGO 組合員数 700万人

JCM 組合員数 200万人

産業別組合 (約50産別)

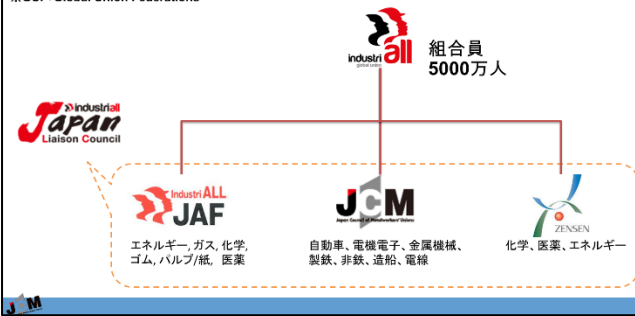
企業別組合

TOYOTA Group, NISSAN Group, HONDA Group, MITSUBISHI Group, FORD Group, TOYOTA Industries, TOYOTA Auto Body, DENSO, AISIN, TOYOTA Industries, TOYOTA Auto Body

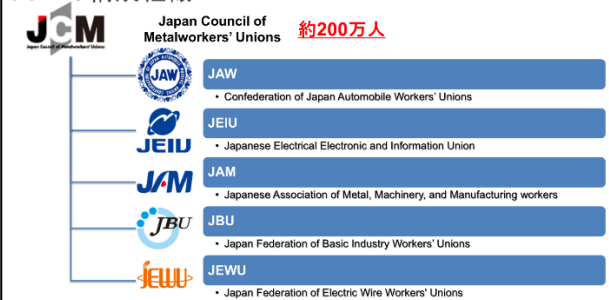


## JLC (IndustriALL日本加盟協議会) を構成するGUF

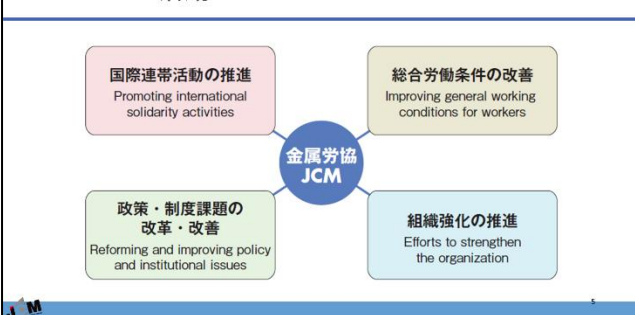
※GUF: Global Union Federations



## JCMの構成組織



## JCMの4つの活動



## 国際連帯活動の推進



## 国際連帯活動の推進

海外における労働組合ネットワークの構築と、建設的な労使関係の構築

海外現地労使ワークショップ(タイ、インドネシア)



## 国際連帯活動の推進



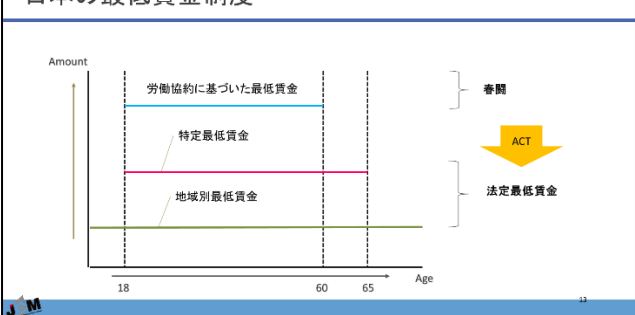
## 国際連帯活動の推進



## 総合労働条件の改善



## 日本の最低賃金制度



## 政策・制度課題の改革・改善



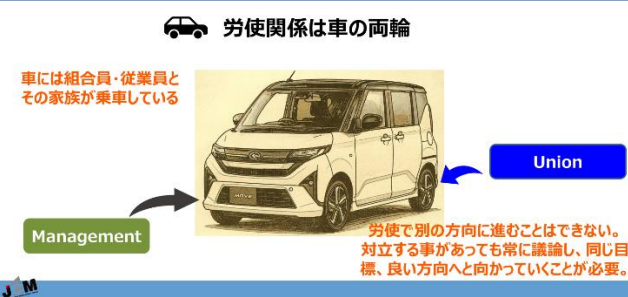


## 組織強化の推進



## 日本の労使関係

### 労使関係



### 労使関係



### 労使関係

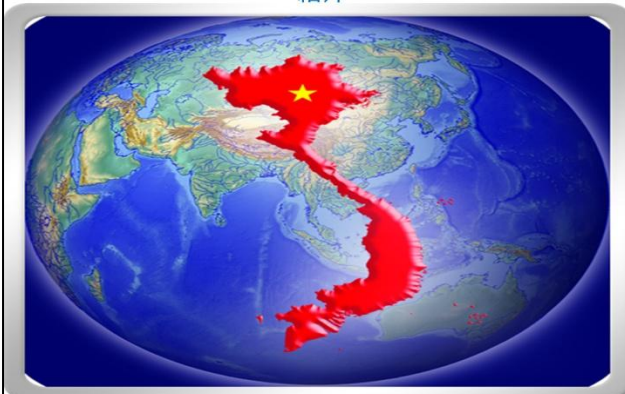


### 労使関係



【ベトナム側：VUIT ハイ主席】

ベトナム工業商業労働組合  
紹介



設立

- ・二つの全国労働組合が合併
- ・2007年10月11日付け労働総同盟の決定1353号



役割と機能

- ・工業商業分野における労働者の合法的かつ正当な権利・利益を代表し、これを保護する。
  - －労働者の権益を守るため、法令で定められた権利・義務を遂行する。
  - －労働争議、苦情、訴訟に関する相談・支援を行う。
- ・労働者に関わる計画・政策づくりや監視において、労働組合管理に参加する権利・責任を果たす。
- ・広報・啓発・教育活動を行う。
  - －労働者に対し、党と国家の路線・方針・政策および労働組合組織の使命を周知し、実行を働きかける。
  - －労働者のために、組織運営、人材育成、研修および有益な各種活動を実施する。

組織構成

- ・組織の最高機関は大会である。第4回大会は2023年10月5日～6日に開催された。
- ・執行委員会は、大会間の期間における諸問題について決定する権限を持つ。2023～2028年の執行委員会：委員39名。
- ・常務委員会は、執行委員会の指示および委任に基づき、日常業務を処理する役割を担う。委員は12名。



監査委員会

- ・任期：大会間の期間に準じる（2023～2028年）。労働組合職員および組合員の監査・監督・懲戒処分、ならびに権限に基づく苦情・告発の解決および解決に参加する役割を果たす。
- ・委員総数：11名
- ・委員長：常務委員会委員



常務委員会常任メンバー

任期：2023～2028年



レー・アン・ハイ主席

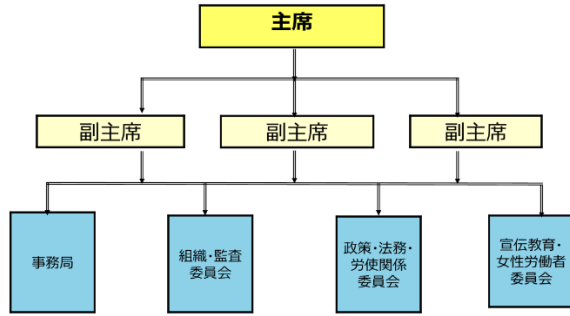


ヴー・チュン・ソン  
副主席



レー・ティ・ドゥック  
副主席

### VUIT組織図



### 業種

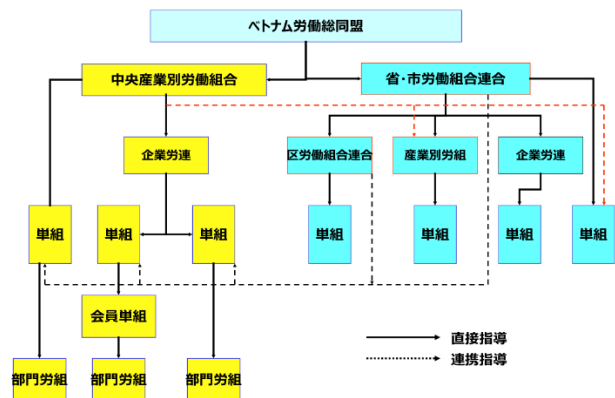
20以上の業種・分野の労働者を組織：

1. 金属・機械・電子工業（冶金、機械製造、電子機器など）
2. 鉱業
3. 繊維・アパレル・靴産業（靴・サンダル・衣類などの製造、輸出）
4. 食品加工・消費財製造（ビール、酒類、清涼飲料、乳製品、食用油、たばこなど）
5. 化学工業（肥料、ゴム、バッテリー、化粧品など）
6. 製紙産業（紙製品の製造、製紙原料の栽培、教材・学習用具などの製造）

### 業種

7. 工業・商業建設（産業用・住宅用電気工事など）
8. プラスチック・ガラス・陶磁器工業
9. 石油販売・流通、商業・サービス業（観光、レストラン、ホテルなど）
10. 物流・倉庫サービス（倉庫管理、国内外輸送など）
11. 教育・訓練（大学、短大、職業高校、職業訓練）
12. 科学研究（エネルギー、靴・皮革、情報技術・電子工学などの研究所）

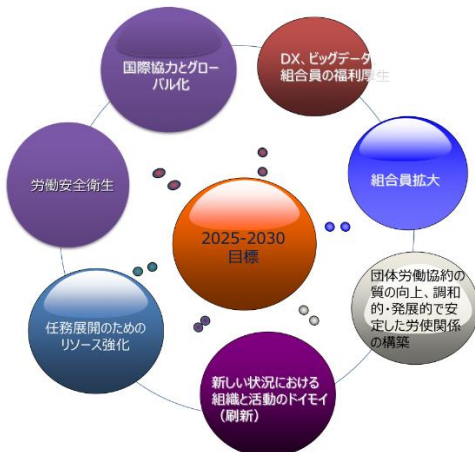
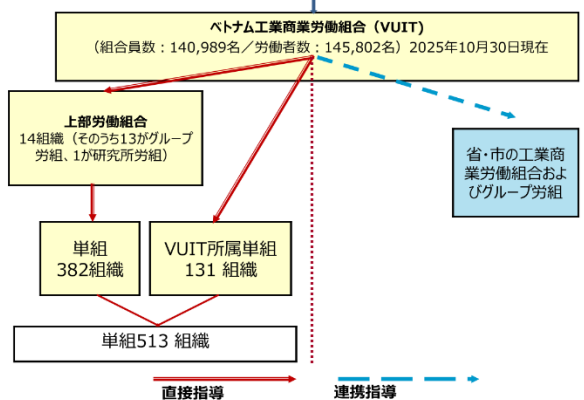
### ベトナム労働組合組織体系図



### 連携

- ・ そのほか、同じ工業商業分野の各労働組合と連携
  - －ベトナム石油グループ労働組合（国家エネルギーグループ）
  - －ベトナム電力グループ労働組合
  - －ベトナム石炭・鉱産業グループ労働組合
  - －ベトナム繊維・アパレルグループ労働組合

### ベトナム労働総同盟



### 国際関係

- ・ ベトナム工業商業労働組合（VUIT）は、諸外国の多くの労働組合および国際機関と関係を有している





## アジア地域および国際労働組合



2009年より、IndustriALL  
(国際産業別労働組合連合)  
に加盟



UNI (国際ユニオン連盟) と関係

UNIアジア太平洋地域組織  
(UNI-Apro)



## 各国の産業別労働組合

### アジア

- ・ラオス労働組合連合中央委員会 (LFTU)
- ・シンガポール食品・飲料・関連産業労働組合 (FDAWU)
- ・日本金属労働組合評議会 (JCM)
- ・韓国金属労働組合連盟 (FKMTU)

### ヨーロッパ

- ・ベラルーシ産業労働者労働組合 (BTUWI)
- ・ドイツ金属労働組合 (IG Metal)
- ・ドイツ鉱山・化学・エネルギー労働組合 (IG -BCE)
- ・フランス紙・印刷・通信労働組合 (Filpac-CGT), フランス化学労働組合 (FNIC-CGT), フランス金属労働組合 (FTM-CGT)
- ・ベルギー金属労働組合 (ABVV-Metal)
- ・ドイツフリードリヒ・エーベルト財団 (FES) など

### オーストラリア

- ・オーストラリア製造業労働組合 (AMWU)
- ・オーストラリア海外保健・教育・開発支援団体 (APHEDA)

### アフリカ

- ・エジプト食品総合労働組合 (EGTUFW)

### 労働者見本市



### 活動の例



### 活動の例 労働者支援月間



### 活動の例



各拠点で新年祝い

### 工場労働者との交流



工場訪問・視察



### 活動の例



退職者との交流会

### 児童支援活動



### 活動の例

災害（台風・洪水）  
救援活動



### 活動の例

組員拡大の働きかけ



### 活動の例



スポーツ交流

### 国際交流活動



### 連絡先

ベトナム工業商業労働組合  
住所: ハノイ市 ギアドー グエン・ヴァン・フエン通り23番  
Tel: (84-4) 39344426  
Fax: (84-4) 38245306  
E.mail: [cdctvn@vuit.org.vn](mailto:cdctvn@vuit.org.vn) [haila@vuit.org.vn](mailto:haila@vuit.org.vn)

ありがとう！



### 【質疑応答】

Q：電機連合 神岡

・VUITの組織について、4つの委員会の中で、ジェンダーに関するものと広報が同じ委員会であるが、その背景を聞きたい。

A：元々、6つあった委員会を効率化のために4つに統合した。その時に、別の委員会だった情宣関係とジェンダーに関するものとは共通して取り組むことが多く、1つの委員会とした。今後、さらに組織の効率化を進め、2つの委員会（対外委員会／財政・監査委員会）とすることを計画している。

Q：VUIT ハイ主席

・説明の中で3つの最低賃金（地域別・特定・労働協約）の話があったが、春闘はどのように行うのか。  
JCMの加盟産別のどこがどこに対して要求するのか。

A：基本的に、日本は企業別労働組合が多いため、それぞれの会社とその労働組合が春闘を行い、産別は共通の目標や方針を打ち出す役割。

・最低賃金については、地域ごとの審議会では地域別最低賃金が定められ、さらに必要と判断された特定の産業を対象として特定最低賃金が決定するため、春闘における賃上げと最低賃金は別の枠組みの中で考えられている。

Q：VUIT ハイ主席

・産別の方針となる数値や、春闘での要求値は何に基づいて決めていくのか。企業で決められるものなのか、政府から何か数値が出されるのか。また、政府は春闘にどのように関わっているのか。

A：電機連合 林

・日本電気連合では、生計費・生産性・労働力市場の3つの基準で決めている。

A：電機連合 横山

・産別の対応について回答する。電機連合では、賃上げ要求検討の根拠となる数値面の分析を担っている。加盟組合に賃金実態調査を実施し、生活実態調査を各個人向けに行う。そこで得られた結果から産別の中で中心的な役割を果たしている単組の議論を踏まえ、水準を決定する。

A：JCM 石原事務局次長

・政府の対応について回答する。日本においては、あくまで労使自治（当事者以外は介入できない）が基本とされているため、政府としてインフレ率などの数値を出すことはあっても、判断や水準決定に介入することはない。最終判断はあくまでも、それぞれの当事者である労使間で行われる。







《労使相互信頼》とは

- ①組合の結成はオール矢崎で！
- ②オール矢崎とは労使一体！！
- ③矢崎の危機を労使で救う！！



【労使相互信頼】



ご清聴ありがとうございました

<報告概要>

1. 労働組合概要

名 称：全矢崎労働組合

結 成：1963 年

組合員数：5,917 名（2025 年 10 月現在）

加入形態：ユニオンショップ制

支部体制：本部のある静岡県裾野市を中心に、12 支部体制。

（1）労使対話の枠組み

全矢崎労働組合結成を機に署名された『労使共同宣言（2013 年締結）』に基づき、信頼を基盤とした協力、健康な人材育成、働きがい向上、社会貢献を重視。

（共同宣言概要）

1. 揺るがぬ「労使相互信頼」を基盤とした相互発展のための協力
2. 心身ともに健康な人を「育む」風土・文化の醸成
3. グローバル化と従業員・組合員の「働きがい」の向上
4. 更なる社会発展への貢献



## (2) 対話の内容

対話の種類に応じた出席者、対話内容を規定している。

業績説明会で経営情報共有

賃金改定・一時金交渉（トップ会談・団体交渉）

制度改定（労働協約変更）

労使懇話会で経営層との意見交換


安全衛生委員会で労災防止・健康保持

## (組合の基本姿勢)

『労使相互信頼』を掲げ、企業危機時の協力や関係構築を重視している。

経営の危機的状況、自然災害、感染症拡大なども労使の相互信頼に基づく「オール矢崎」体制で乗り越える

## 【日本側：JAM・アズビル労働組合 四谷 勇磨】

<p>第18回JCM国際労働研修プログラム</p> <p>日常的な労使間の対話の状況と方法</p> <p>アズビル労働組合 中央執行委員 四谷勇磨</p> <p>2025/11/14</p> <p>azbil</p> <p>UNION</p>	<p>目次</p> <ul style="list-style-type: none"><li>①会社概要</li><li>②アズビル労働組合について</li><li>③日常的な労使間の対話の状況と方法について</li></ul>						
<p>①会社概要</p>	<p>会社概要</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ 社名 : アズビル株式会社</li><li>◆ 本社所在地 : 東京都千代田区丸の内2-7-3 東京ビル</li><li>◆ 創業 : 1906年12月1日</li><li>◆ 資本金 : 105億2,271万6,817円</li><li>◆ 従業員数 : 5,052人（連結：8,922人）*2025年3月31日現在</li></ul>						
<p>事業領域</p> <p>「人を中心としたオートメーション」の理念のもと、計測と制御の技術で人や社会の安心、快適、達成感の実現や地球環境への貢献を目指しています</p> <table border="1"><thead><tr><th>ビルディング オートメーション事業</th><th>アドバンス オートメーション事業</th><th>ライフ オートメーション事業</th></tr></thead><tbody><tr><td>・オフィスビル・ホテル ・ショッピングセンター ・病院・学校・研究所 ・工場・データセンター ・官公庁建物・空港 等</td><td>・石油化学/化学・石油精製 ・電力/ガス・鉄鋼 ・ごみ処理/上下水道 ・船/リフト・船舶・食品 ・薬品・自動車・電気/電子 ・半導体 等</td><td>・ガス（都市ガス、LPガス） ・水道 ・住宅メーカー 等</td></tr></tbody></table>	ビルディング オートメーション事業	アドバンス オートメーション事業	ライフ オートメーション事業	・オフィスビル・ホテル ・ショッピングセンター ・病院・学校・研究所 ・工場・データセンター ・官公庁建物・空港 等	・石油化学/化学・石油精製 ・電力/ガス・鉄鋼 ・ごみ処理/上下水道 ・船/リフト・船舶・食品 ・薬品・自動車・電気/電子 ・半導体 等	・ガス（都市ガス、LPガス） ・水道 ・住宅メーカー 等	<p>ビルディングオートメーション事業</p> <p>あらゆる建物に求められる快適性や機能性、省エネルギーを独自の環境制御技術で実現。建物のライフサイクルに応じたサービスの提供により、快適で効率のよい執務・生産空間の創造と環境負荷低減に貢献するとともに、健康で生産性の高い働き方や快適な暮らしをサポートします。</p> 
ビルディング オートメーション事業	アドバンス オートメーション事業	ライフ オートメーション事業					
・オフィスビル・ホテル ・ショッピングセンター ・病院・学校・研究所 ・工場・データセンター ・官公庁建物・空港 等	・石油化学/化学・石油精製 ・電力/ガス・鉄鋼 ・ごみ処理/上下水道 ・船/リフト・船舶・食品 ・薬品・自動車・電気/電子 ・半導体 等	・ガス（都市ガス、LPガス） ・水道 ・住宅メーカー 等					

## アドバンスオートメーション事業

製造現場における課題解決に向け、装置や設備の最適運用をライフサイクルで支える製品やソリューション、計測・エンジニアリング、保守サービスを提供。さらに、IoT・ビッグデータ・AIを活用し、より安定・安全な操業をサポートします。



azbil © 2025 Azbil Corporation. All Rights Reserved.

7

## ライフオートメーション事業

建物、製造現場で得た計測・制御の技術やサービスを、ガス・水道などのライフライン、住宅用空調空調に展開。「人々のいきいきとした暮らし」に貢献します。



azbil © 2025 Azbil Corporation. All Rights Reserved.

8

## azbilグループ拠点

グローバルに広がる拠点間の密接な連携で、世界中のお客様のニーズに対応します



azbil © 2025 Azbil Corporation. All Rights Reserved.

9

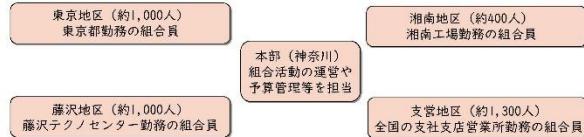
## ②アズビル労働組合について

azbil © 2025 Azbil Corporation. All Rights Reserved.

10

## アズビル労働組合について

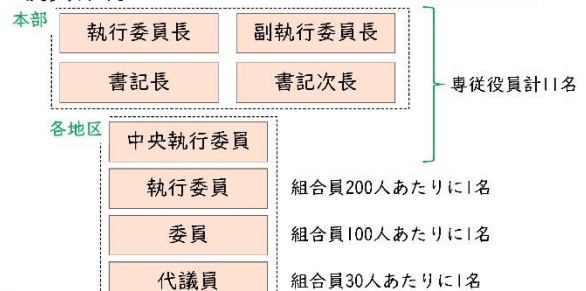
- ◆ 組合員数 : 3,758人※2025年10月31日現在
- ◆ 平均年齢 : 42.9歳
- ◆ 発足 : 1946年
- ◆ 加盟団体 : J A M
- ◆ 加入形態 : ユニオンショップ制



azbil © 2025 Azbil Corporation. All Rights Reserved.

11

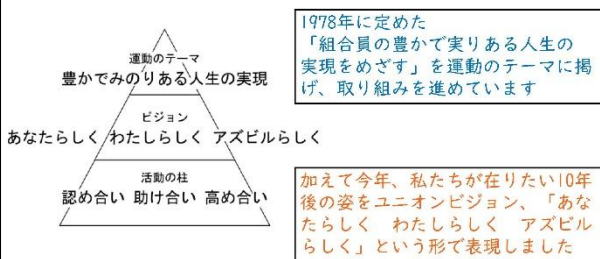
## 役員体制



azbil © 2025 Azbil Corporation. All Rights Reserved.

12

## 活動方針



azbil © 2025 Azbil Corporation. All Rights Reserved.

13

## ③日常的な労使間の対話の状況と方法について

azbil © 2025 Azbil Corporation. All Rights Reserved.

14

## 労使協議のスタンス

### 協議の精神

組合員相互による話し合い、検討によって形成された総意を全ての基盤とし、労使が対等な立場で徹底的に話し合い相互の立場を理解し、合意するまで協議しあう姿勢

その背景には…  
約50年前の対立を基本とする闘争型からの脱却

azbil © 2025 Azbil Corporation. All Rights Reserved.

15

## 各種協議一覧

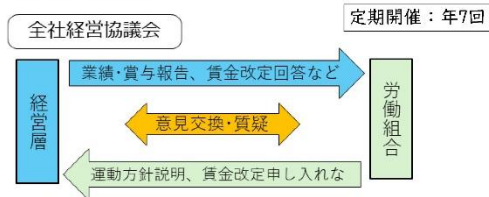
協議名	会社側参加者
全社経営協議会	会社経営層
各事業経営協議会	各事業経営層
各部門労使協議会	各部門長
全社窓口協議会	人事部
各事業窓口協議会	人事部
各地区窓口協議会	各拠点担当

労使組合側の出席者は基本的に執行部だが、必要に応じて委員・代議員も参加する  
また、各種協議前には必要に応じて組合員へのヒヤリングも行う

azbil © 2025 Azbil Corporation. All Rights Reserved.

16

## 全社経営協議会



全社に関わる事項について会社経営層と協議を行う

azbil © 2025 Azbil Chemicals, Ltd. All Rights Reserved.

17

## 賃金改定協議（春闘）

### ◆ 賃金改定協議で目指すもの

- ・組合員の生活と会社双方の長期的な安定に寄与する賃金
- ・欲しいだけの利己的な要求ではなく、労使お互いの立場を尊重した、満額回答

### ◆ そのために

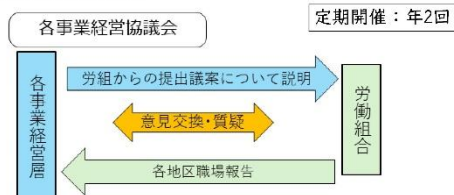
- ・要求値ではなく、幅広いデータ分析に基づいた目標値を構築
- ・私たち一人ひとりが生産性向上を常に意識



azbil © 2025 Azbil Chemicals, Ltd. All Rights Reserved.

18

## 各事業経営協議会

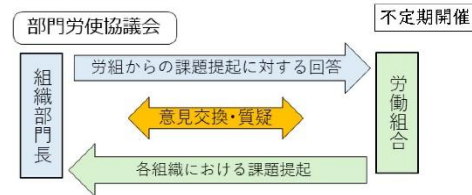


各事業に関わる事項について各事業経営層と協議を行う  
議題例：中期経営計画の内容とその実現に向けた施策確認  
組合員の働きがいやキャリアに関する意見交換など

azbil © 2025 Azbil Chemicals, Ltd. All Rights Reserved.

19

## 各部門労使協議会

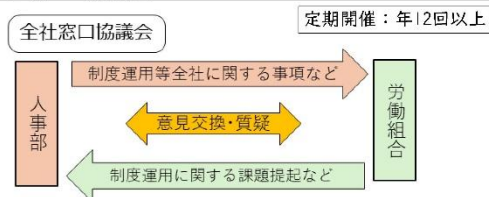


各部門に関わる事項について各部門長と協議を行う  
議題例：超過残業、フレックス勤務導入  
組織改定、拠点の統廃合など

azbil © 2025 Azbil Chemicals, Ltd. All Rights Reserved.

20

## 全社窓口協議会

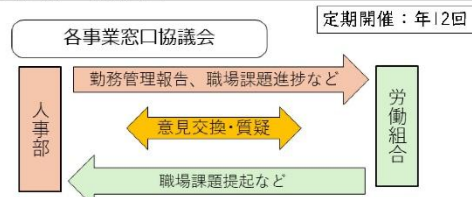


全社に関わる事項について人事部と協議を行う  
議題例：定年延長、人賃金制度の改定  
ワーク・ライフ・バランス施策の拡充など

azbil © 2025 Azbil Chemicals, Ltd. All Rights Reserved.

21

## 各事業窓口協議会

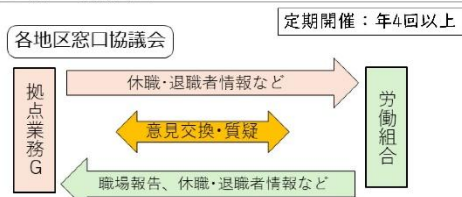


各事業に関わる事項について人事部と協議を行う

azbil © 2025 Azbil Chemicals, Ltd. All Rights Reserved.

22

## 各地区窓口協議会



各拠点に関わる事項について各拠点担当と協議を行う

azbil © 2025 Azbil Chemicals, Ltd. All Rights Reserved.

23

## 最後に

### ◆ 多様な協議の場

ステージに応じた多様な協議会が設けられ、特定の時期に限られることなく、日頃から労使で協議を行い、諸課題の解決を目指す

### ◆ 組合員の視点を会社経営へ反映

課題の有無に関わらず、日常から協議の場が設けられていることで、会社としても職場や組合員の様子、声を把握し、職場や会社運営に活かすことができる

azbil © 2025 Azbil Chemicals, Ltd. All Rights Reserved.

24

ご清聴ありがとうございました

azbil © 2025 Azbil Chemicals, Ltd. All Rights Reserved.

25

## <報告概要>

### 1. 会社概要

アズビル株式会社は 1906 年創業、従業員約 8,922 名（連結）。『人を中心としたオートメーション』を理念に、計測・制御技術で社会貢献。

#### (1) 事業領域

ビルディングオートメーション、アドバンスオートメーション、ライフオートメーション事業を展開。

### 2. 労働組合概要

(1) 組合員約 3,758 名（2025 年 10 月現在）、発足 1946 年、JAM 加盟、ユニオンショップ制。

#### (2) 労使対話の状況と方法

協議の精神：対等な立場で徹底的に話し合い、合意形成





協議会の種類：全社経営協議会（年 7 回）、賃金改定協議（春闘）、事業別・部門別協議会、  
全社窓口協議会（月 12 回以上）、地域窓口協議会（年 4 回以上）

特徴：特定時期に限らず日常的に協議、組合員の声を経営に反映






賃金改定協議




データ分析に基づく目標設定、長期安定を重視、利己的要求ではなく相互尊重。

## 【ベトナム側：ベトナム鉄鋼総公社労働組合（VNSTEEL）：ド・ディン・チュオン主席】

 <b>ベトナム鉄鋼連合株式会社</b>  <b>議論報告</b> <b>「状況と進捗状況</b> <b>労働組合と企業間の日々の対話</b>  <small>www.vnsteel.vn 私は成功を訓練します</small>	 <b>ベトナム鉄鋼連合株式会社</b>  ベトナム鉄鋼企業組合は、会社と企業間の日常的な対話の状況と進捗状況に関する情報を共有したいと思います。  <small>www.vnsteel.vn 私は成功を訓練します</small>
 <b>ベトナム鉄鋼連合株式会社</b>  1. ユニットの簡単な特徴： - ベトナム鉄鋼株式会社は、主に鉱石採掘、鉄鋼生産と取引、鉄鋼産業に関連する資材と設備の分野で事業を展開しています。さらに、金融投資、事業、港湾開発と配送サービス、倉庫、工場、オフィスビル、住宅、ホテル、労働力輸出などの他の事業活動もあります。主な事業分野は、重労働、有毒作業、旧式の機械、設備、技術です。  - ベトナム鉄鋼株式会社労働組合は現在、31の労働組合があり、11,000人以上の組合員が所属しています。全地域で活動しています。  <small>www.vnsteel.vn 私は成功を訓練します</small>	 <b>ベトナム鉄鋼連合株式会社</b>  ベトナム鉄鋼株式会社傘下の関連ユニット、子会社、系列ユニットのリーダーからすべてのスタッフまで、私たちは常に次の目標を定めています。対話をうまく行うことで、次のことを実現します。 1. 生産と事業の状況、ポリシー、双方の権利と義務について、雇用者と従業員間の理解と情報共有を強化します。 2. 勧告や問題を迅速に解決し、労働紛争を制限し、ストライキを防止します。  <small>www.vnsteel.vn 私は成功を訓練します</small>



<p> <b>ベトナム鉄鋼連合株式会社</b></p> <p>2. 実施内容2.1. 政策・法律の宣伝・普及</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 組合は企業と連携し、労働法、労働組合法、労働規則、集団労働協約を普及させます。 - 従業員が自分の権利、義務、対話手順、フィードバック チャンネルを明確に理解できるように指導します。</li> <li>- 模倣運動、企業文化、労働安全衛生、労使関係に関する政策の宣伝。</li> </ul> <p>www.vnsteel.vn 私は成功を訓練します</p>	<p> <b>ベトナム鉄鋼連合株式会社</b></p> <p>3. 調和のとれた、安定した、進歩的な労使関係を構築し、良好な労働環境の確保に貢献します。</p> <p>4. 労働条件、賃金、福利厚生への改善に向けた交渉や提案を通じて、従業員の正当かつ合法的な権利と利益を確保する。</p> <p>5. 職場における法的規制や規則の実施において、企業と従業員双方の責任と合意を強化する。</p> <p>www.vnsteel.vn 私は成功を訓練します</p>
<p> <b>ベトナム鉄鋼連合株式会社</b></p> <p>2.2. 情報を収集し、タイムリーなフィードバックを提供する- 組合は、組合グループ、社内ネットワーク、提案箱、直接の交流を通じて従業員からの意見や提案を受け取ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 企業は生産や事業、人材の状況、従業員の福利厚生に関する変更に関する情報を提供します。</li> </ul> <p>2.3. 日常の問題を解決する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 労働時間、残業、休暇、仕事の手配などに関する問題をすぐに処理します。</li> <li>- 労働条件、設備、安全衛生について話し合う</li> </ul> <p>動的</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 大きな紛争を避けるために小さな対立を解決します。</li> </ul> <p>www.vnsteel.vn 私は成功を訓練します</p>	<p> <b>ベトナム鉄鋼連合株式会社</b></p> <p>2.4. 従業員の権利と義務の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 給与、手当、ボーナス、社会保険、健康保険、失業保険制度の実施状況を確認します。</li> <li>- 労働協約および労働規則の遵守状況を監視する</li> </ul> <p>2.5. 政策と福利厚生への改善提案 - 組合は、給与、福利厚生、シフト勤務時の食事、住宅、交通費の改善を提案しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 企業は実装計画またはロードマップを調査し、対応し、合意します。</li> </ul> <p>www.vnsteel.vn 私は成功を訓練します</p>
<p> <b>ベトナム鉄鋼連合株式会社</b></p> <p>2.6. 調和のとれた、安定した、進歩的な労使関係の構築- 双方は定期的な交流を維持し、オープンで透明性のある対話環境を構築します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 絆づくり活動、模倣運動、スキル向上のためのトレーニング、労働者の生活のケアの組織を調整します。</li> </ul> <p>www.vnsteel.vn 私は成功を訓練します</p>	<p> <b>ベトナム鉄鋼連合株式会社</b></p> <p>3. 結論</p> <p>近年、ベトナム鉄鋼株式会社労働組合と組織内企業との間で日常的な対話が定期的かつ体系的に行われ、多くの肯定的な成果を上げています。各レベルの労働組合は、積極的に宣伝活動と法令の周知に努め、労働者が自らの権利と義務を理解し、意見表明に参加するプロセスを支援することで、意識向上と組織内対話の文化醸成に努めています。</p> <p>www.vnsteel.vn 私は成功を訓練します</p>

<p> <b>ベトナム鉄鋼連合株式会社</b></p> <p>多様なチャネルを通じて、従業員の意見や要望を迅速に収集・把握し、労働条件、施策、労働安全衛生などに関する提言を迅速に企業に反映します。</p> <p>労働組合は企業と良好な連携を保ち、日常的な問題解決に努め、紛争の抑制と労働争議の回避に貢献しています。賃金、手当、シフト勤務時の食事、保険、労働協約の履行状況は定期的に点検・監視され、従業員の正当な権利が確保されています。</p> <p>www.vnsteel.vn 私は成功を訓練します</p>	<p> <b>ベトナム鉄鋼連合株式会社</b></p> <p>さらに、福利厚生や労働環境の改善に関する多くの提案が企業に受け入れられ、段階的に実施され、従業員が安心して働ける好ましい環境が整えられています。労使関係はシステム全体で基本的に安定し、調和が保たれており、集団ストライキは発生していません。</p> <p>総じて、日常的な対話活動は、調和のとれた、安定した、進歩的な労使関係の構築、労働組合と企業間の連携強化、労働者生活の向上、公社の生産と事業の促進に重要な貢献を果たしてきました。</p> <p>www.vnsteel.vn 私は成功を訓練します</p>
<p> <b>ベトナム鉄鋼連合株式会社</b></p> <p>上記はベトナム鉄鋼企業組合における組合と企業間の日常的な対話の状況と進捗状況の報告です。</p> <p>www.vnsteel.vn 私は成功を訓練します</p>	

## < 報告概要 >

### 1. 会社概要

ベトナム鉄鋼連合は鉱石採掘、鉄鋼生産・取引、関連設備事業を中心に展開。その他、金融投資、港湾開発、物流、倉庫、オフィスビル、住宅、ホテル、労働力輸出など幅広い事業を実施。

#### (1) 労働組合概要

31 の労働組合、約 11,000 名の組合員が所属し、全国で活動。

#### (2) 労使対話の目的

生産・事業状況、ポリシー、権利・義務に関する理解と情報共有を強化

- ・労働条件、賃金、福利厚生改善に向けた交渉
- ・法令遵守、労働協約の履行監視
- ・労働争議防止、迅速な問題解決

### 2. 実施内容

定期的な会議、情報交換、提案受付（組合グループ、社内ネットワーク、提案箱）

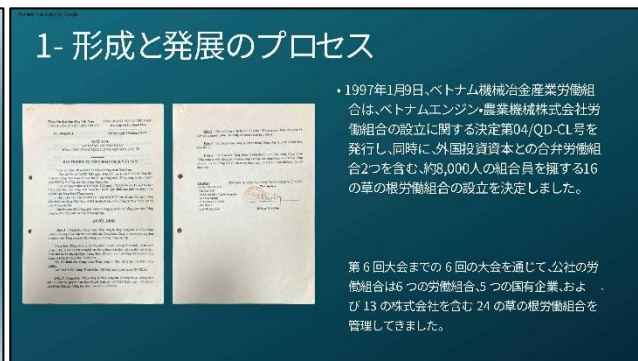
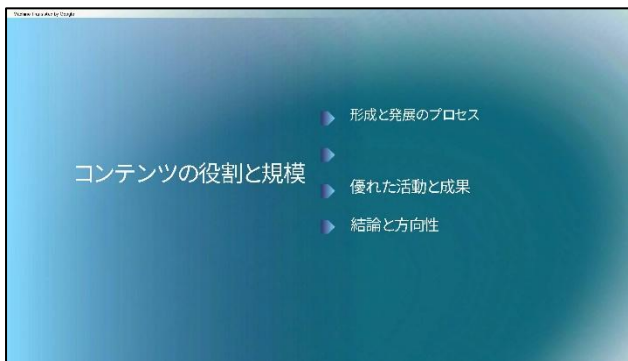
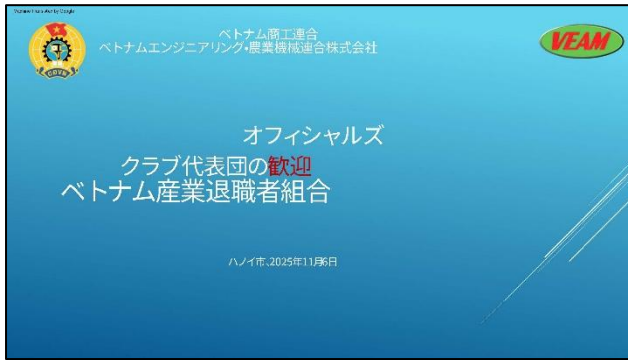
福利厚生改善提案（食事、住宅、交通費など）

労働安全衛生、労働時間管理、残業削減

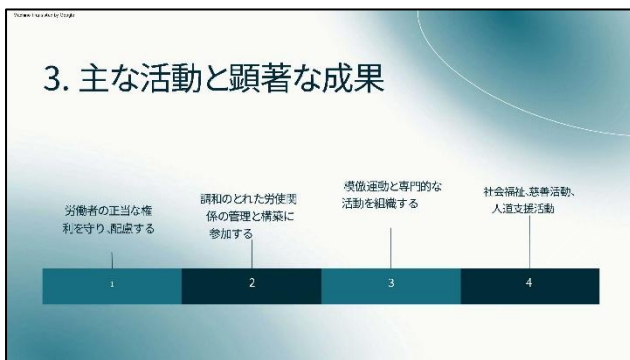
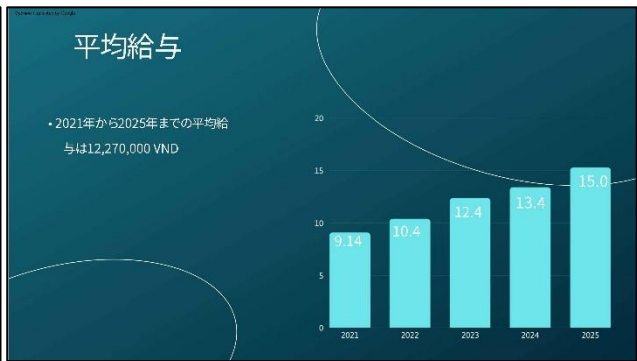
### 3. 成果

調和のとれた安定的な労使関係を構築し、ストライキ発生なし。企業発展と労働者生活向上に貢献。

【ベトナム動力機械・農業機器総公社労働組合：マイ・マイン・ズン主席】











## 4- 結論と方向性

結論する：

VEAM組合は組合員の生活と利益を守り、保護し、人的資源の安定に貢献し、企業の生産と事業の維持という使命を順調に果たしてきました。

方向性：・草の

根労働組合、特に合併事業単位の活動の質の向上を継続し、労働組合が真に強力で信頼できる組織となるよう努めます。

- ・企業との調和のとれた労使関係の構築  
キャリア
- ・各ユニットの事業計画タスクを成功裏に実施するために、専門家の同僚と調整する。
- ・草の根労働組合の活動の質を向上させる。
- ・従業員の正当な権利と利益を配慮し、保護する。  
労働者
- ・現場で働くスタッフの知識とスキルを向上させる  
連合

### <報告概要>

#### 1. 労働組合概要

- (1) 設立：1997年1月9日、ベトナム機械冶金産業労働組合の決定により VEAM 労働組合が設立。
- (2) 初期構成：16 の草の根労働組合（約 8,000 人）、外国資本との合併労働組合を含む。
- (3) 6 回の大会を経て、24 の草の根労働組合を管理（6 労働組合、5 国営企業、13 株式会社）。

#### 2. 規模と役割

- (1) 従業員数：2025 年時点で 15,044 名。
- (2) 組織構造：草の根連合 23 拠点、執行委員会 21 名、常任委員会 7 名
- (3) 平均給与：2021～2025 年の平均は 12,270,000 VND（約 73,620 円／月）。
- (4) 主な活動と成果  
労働者の権利保護：正当な権利を守り、生活支援（例：テト時の補助金、奨学金）。  
労使関係の調和：企業との協力、安定した労働環境の構築。  
専門的活動・模範運動：安全衛生コンテスト、FDI 企業とのセミナー。

#### 3. 社会福祉・慈善活動

台風被害地域への農業機械寄贈（例：耕運機 10 台）  
COVID-19 対策支援（病院へ 100,000,000 VND 寄付）  
文化・スポーツ活動：記念イベント、スポーツ大会、女性の日の祝賀。

#### 4. 顕著な実績

労働勲章（複数回受賞：2007 年、2012 年、2016 年）  
20 周年記念で「労働勲章一等級」を受賞。

#### 5. 今後の方向性

草の根労働組合の活動質向上、特に合併事業単位。  
労働者の知識・スキル向上。  
調和の取れた労使関係の強化。  
従業員の権利保護と福利厚生の実現。





### About FUTABA

#### 組合員とのコミュニケーション

**声のサイクル**

組合員の生の声を聴き  
実態を確認

取り組むべき課題を  
明確化

労使の話し合いで  
アクションにつなげる

結果・進捗を  
フィードバック

安全 safety  
品質 quality  
生産性 productivity  
職場環境 work Environment

### About FUTABA

#### 組合員とのコミュニケーション

■ 声の吸い上げ

職場役員との意見交換会

職場集会

トーク活動

海外出向者オルグ

懇親会

### About FUTABA

#### 組合員とのコミュニケーション

■ アンケート展開

■ 機関紙の発行、SNS情報展開

■ 各種研修会

職場役員研修会

上部団体の研修会

新入組合員研修会

### About FUTABA

#### 組合員とのコミュニケーション

■ 主な労使の話し合い

春の取り組み

全社安全委員会

職場で困っている課題を労使で共有し、解決に向けて何をすべきか話し合いを行う

### About FUTABA

#### 組合員とのコミュニケーション

- ・春の取り組み（年1回）  
（賃金・一時金・労働条件）
- ・労使懇談会（年2回）  
（職場の回りごと・会社からの要望）
- ・全社安全衛生委員会（年2回）  
（災害・メンタルヘルス・暑熱対策）
- ・各種委員会（随時）  
（人事制度委員会、製造特有課題、労働時間の適正化など）
- ・トップ懇談会（年4回）  
（組合委員長・社長との共有）

### About FUTABA

#### 労働組合に対する意識

データ上では、組合活動に対する満足度は高い結果となっている

働きがい組織力アンケート2023年 ※前年比2022年

全トヨタ労連と比較して、良かった点

- ・組合から企業経営に関する情報が伝わっている
- ・職場における労使関係が良好
- ・職場の負担が、減軽と感じ合っている
- ・組合役員が職場課題を把握し、フォローアップしている
- ・組合役員が組織した内容を報告する場を作っている
- ・職場集会以外に相談した内容を組合員が理解している

### About FUTABA

#### 労働組合に対する意識

労働組合の担う意志が大きく低下している

	[組合側]		[組合員側]	
	活動への関心	役員を担う意志	満足感	有意義感
共同調査	50.0	50.0	50.0	50.0
全トヨタ労連	49.3	50.7	49.3	50.5
前回調査	50.8	51.2	52.1	50.6
今回調査	48.7 ↓	50.7	48.6 ↓	52.2

↑ ↓ : 前回調査と比較してのポイント以上高い/低い場合

### About FUTABA

#### 労働組合に対する意識

働き方の変化に伴って組合活動への意識も変化

Q.組合活動をやっている悩みや不満（上位2つまで）

### About FUTABA

#### 労働組合に対する意識

デジタル化 (Digitalization)

デジタルツールを活用しながら活動効率化を実施中  
空いた時間を「組合員との対話」に活用

### About FUTABA

#### 最後に

### About FUTABA

#### 最後に

近年、働くものの意識や環境が大きく変化する中で、労働組合に求められる役割も変わりつつある

一方で、変わらないものは「組合活動の原点は職場にある」との考えのもと、**職場に足を運んで声なき声を吸い上げる**ことを引き続き行っていく

ご清聴ありがとうございました

**FUTABA**

## 【日本側：フジクラ労働組合 湯浅 将一】

### 議題3

職場における組合員・労働者とのコミュニケーションと  
彼らの労働組合に対する認識

フジクラ労働組合 (Fujikura Union)  
中央執行委員 (Executive Committee member)  
湯浅 将一 (Masakazu Yuasa)

■ 目次

- 自己紹介
- 会社概要
- 労働組合概要
- 組合員とのコミュニケーション
- 労働組合に対する認識

■ 目次

- 自己紹介
- 会社概要
- 労働組合概要
- 組合員とのコミュニケーション
- 労働組合に対する認識



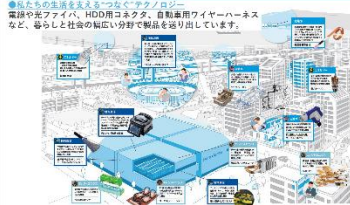
## ■自己紹介



- ・フジクラ労働組合  
中央執行委員 / 湯浅 将一 (ゆあさ まさかず)  
・1987年2月1日生まれ (38歳)  
・組合歴 6年目  
・組合在籍前はFPCの開発部門に従事  
・趣味  
お酒、ライブ鑑賞、画像・動画編集など



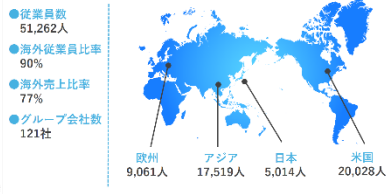
## ■会社概要 - フジクラの製品 -



## ■目次

- 自己紹介
- 会社概要
- 労働組合概要
- 組合員とのコミュニケーション
- 労働組合に対する認識

## ■会社概要 - 従業員数 (2025年3月末時点) -



## ■会社概要 - フジクラのDNA 「進取の精神」と「技術のフジクラ」 -



フジクラは1885年に蔭倉善八が創業しました。善八は当時、アーク灯を見て電気の時代を予見、当時製造していた女性用ヘアバンド「根掛付」の技術を活用し電線製造のビジネスを開始しました。

創業以来、新しいことに挑戦する「進取の精神」と「技術のフジクラ」がフジクラグループのDNAであると考えています。



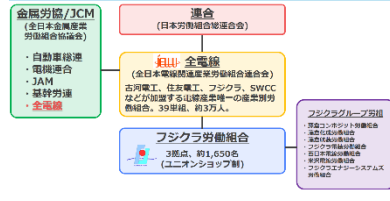
## ■会社概要 - ベトナムのグループ会社 -



## ■目次

- 自己紹介
- 会社概要
- 労働組合概要
- 組合員とのコミュニケーション
- 労働組合に対する認識

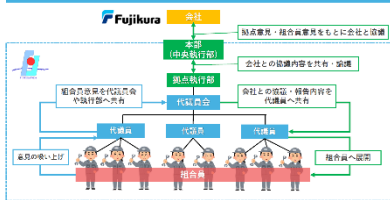
## ■労働組合概要: 上部団体・グループ労組との関係図



## ■労働組合概要: フジクラ労働組合のスローガン



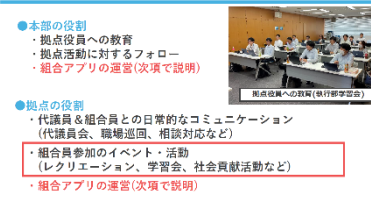
## ■労働組合概要: フジクラ労働組合の仕組み



## ■目次

- 自己紹介
- 会社概要
- 労働組合概要
- 組合員とのコミュニケーション
- 労働組合に対する認識

## ■組合員とのコミュニケーション - 本部・拠点の役割 -



## ■組合員とのコミュニケーション - 組合員参加のイベント・活動 -



## ■組合員とのコミュニケーション - 組合員参加のイベント・活動 -



## ■組合員とのコミュニケーション - 機関誌 -

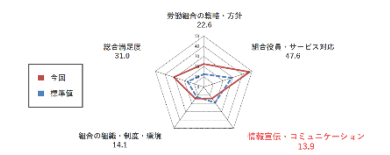


## ■目次

- 自己紹介
- 会社概要
- 労働組合概要
- 組合員とのコミュニケーション
- 労働組合に対する認識

## ■労働組合に対する認識 (2024年度組合員意識調査より)

昨年、組合員意識調査を実施し、その結果を外部の調査機関で分析いただいた。  
「情報宣伝・コミュニケーション」について標準値(%)よりも高値であることが分かった。  
※標準値: 外部の調査基幹がこれまでに調査した他労組の結果の平均値。

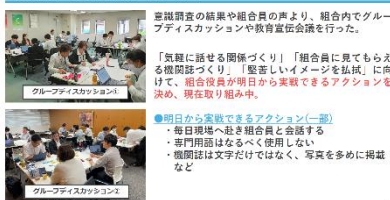


## ■労働組合に対する認識 (2024年度組合員意識調査より)

「情報宣伝・コミュニケーション」について、  
・組合役員と気軽に話し合えると感じている。  
・機関誌は分かりやすいかという問いに対して、半数以上がどちらでもない回答しており、あまり機関誌を読まれていることがわかった。



## ■労働組合に対する認識 - 改善に向けて -



## ■労働組合に対する認識 - 組合アプリの導入 -



## ■労働組合に対する認識 - 組合アプリの導入 -



## ■最後に

組合アプリは、あくまでコミュニケーションツールの一つであり、**最も重要なことは、「組合員との直接対話」です。**  
現場に足を運び、実態を知り、そこから生まれる組合員の本音の声を聞き取り、改善につなげていく。その積み重ねが、信頼関係を生み、安心して働ける職場づくりの実現になると考えます。  
デジタルとリアルを組み合わせ、組合員一人ひとりに寄り添うコミュニケーションをこれからも追求していきます。



E.O.F

## 【ベトナム側：トヨタ・ベトナム労働組合（VUIT）】

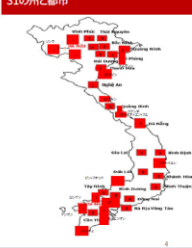
### 1. 説明内容(スライドは左から右へ)

#### I. はじめに トヨタ自動車ベトナム（TMV）

**概要:**

アイテム	情報
確立する	1995年9月5日
容量	年間47,000台のCKD車
労働者数	1,406
労働者の平均所得	17,900,000ドン
生産車種	5つのサンプル
パートナー	TMC（日本） VEAM（ベトナム） KUO（シンガポール）

72の代理店、14の支店  
31の州と都市



#### II. トヨタベトナムユニオンの紹介

**TMVユニオンは発展し成長する**

アイテム	情報
確立する	1997
会議の数	10期間
執行委員会メンバーの数	11人の同志
部門組合リーダーの数	42人の同志
組合員数	1,306人のメンバー
褒美	功績証明書、ベトナム労働総連盟旗、 産業労働組合、Veam Union

#### II. トヨタベトナムユニオンの紹介

**議会任期2025-2030年の決議:**

- 1) 組合と会社は共同で会社の計画と目標の100%の実施を組織します。
- 2) 労働組合組織に対する組合員の信頼を維持し強化する
- 3) 強力な草の根労働組合の称号を維持する
- 4) 労働者のケア組織の強化
- 5) 2028年までに年間労働時間を2,000時間に削減し、土曜日を全て休日とする
- 6) 高齢労働者の早期退職を支援する政策を維持する（政令178号と同様）
- 7) コミュニケーション対話プログラムを通じて労働紛争を防止する
- 8) トヨタのイメージとブランドを高めるために社会貢献活動に協力する

#### II. トヨタベトナムユニオンの紹介

**過去の優れた成果：1. 2024年労働協約の再締結（従業員の福利厚生  
の改善）**

2. 高齢従業員の早期退職を支援する政策を制定する（政令178号と同様のもの）  
+ 休業時に7ヶ月分の給与を支給 / 1年間の早期退職（最長7年間）  
+ 年金手帳を受け取るまで22%の社会保険料の支払いをサポート（最大7年間）
3. 年間労働日数の削減：2028年までに年間2,000時間を目指す（現在は年間2,032時間）
5. 年次昇給：消費者物価指数（CPI）と仕事のパフォーマンスに応じて5. 従業員  
の福利厚生：会社に従業員の福利厚生の調整と増額を提案する  
+ 会社：38件 + 労働  
組合：19件6. 労働争議：  
0件7. 賞：ベトナム労働産業労働組合総連  
合、労働組合からの旗、功労証書  
ウィーム

### ● トヨタベトナム（TMV）とトヨタベトナムユニオンの紹介

- ・ 1995年に設立し、従業員数は1,406人である。
- ・ 労働組合は1997年に設立し、執行部は11名、4つの専門委員会と14の組合小委員会で構成されている。組合事務所は会社の総務部以外の場所に置き、組合員が気軽に相談できるようにしている。
- ・ 2028年までに年間労働時間を2,000時間に削減し、土曜日をすべて休日とすることを目指している。
- ・ 早期退職者は62歳までとなっている。
- ・ 組合の年間行動計画を作成し、会社側および従業員に共有をしている。

#### III. 議論のテーマ

**ファンや従業員とのコミュニケーションの重要性**

組合/従業員とのコミュニケーションは、組合 - 従業員 - 雇用主間の双方向の情報交換プロセスであり、次のことが行われます。

- + 権利の保護
- + 紛争の予防と解決
- + すべての関係者の規律と責任を高める
- + 理解、合意、協力を築く
- + 組合 - 従業員 - 雇用主間の信頼関係の強化

#### III. 議論のテーマ

**トヨタベトナム組合の実践活動** 組合と会社の指導部は次のように決定しました。  
組合と会社の関係は、同じ車軸の2つの車輪のようなものであり、会社の発展と従業員の利益を目指しています。



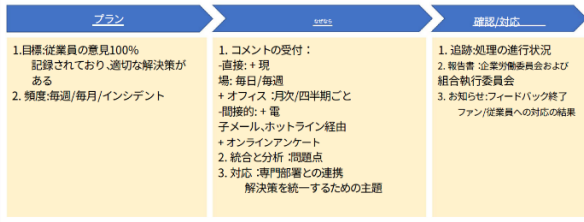


### III. 議論のテーマ



#### トヨタベトナム組合における実践活動

コミュニケーションと対話の実施プロセス：



### III. 議論のテーマ



#### トヨタベトナム組合の実践活動 会社の取締役会、組合、従業員へのフィードバックへの月次報告



### III. 議論のテーマ



#### トヨタベトナム組合の実際の活動 ファン/労働者との対話とコミュニケーションの画像:



組合、従業員/労働者が会社の取締役会と意見を共有する  
2025年労働会議にて



### III. 議論のテーマ



#### トヨタベトナム組合の実際の活動 ファン/労働者との対話とコミュニケーションの画像:



組合と人事部は話し合いを行い、  
2025年の給与方針について従業員に説明しました。



### III. 議論のテーマ



#### トヨタベトナム組合での実践活動 ファン/労働者との対話とコミュニケーションを通じて達成された成果:

- ✓ Total SJ issues until Aug 2025: 17
- Solved: 14 (82%)
- Remained: 3 (18%)

Content	Remain Q1	New	Total	Solved	Remained
Working environment	1	7	8	7	1
Company policy	0	0	0	0	0
Company service	1	0	1	0	1
C&B	0	7	7	7	0
Others	0	1	1	0	1
Total	2	15	17	14	3
%				82%	18%

従業員の意見は記録され、処理されるため、従業員は組合と会社を信頼しています。



### III. 議論のテーマ



#### TMV UNIONの体験的教訓

1. 積極的かつタイムリ
- 2. 行動計画 (時間、担当者など)
3. 会社と従業員の状況を理解する 4. 従業員の利益を会社の発展と並行させる 5. 奨励し、報いる⇒ 会社の持続可能な発展を促進し、従業員の生活を保証し、会社に貢献し、会社に固執する機会を創出します。

どうもありがとうございます！

## ● 「職場における組合員および労働者とのコミュニケーション、組合の役割に対する意識」

- ・ 組合-従業員-雇用主間の双方向の情報交換を行い、労使紛争を未然に防いでいる。
- ・ トヨタ日本の指導のもと、組合と会社の関係は同じ車軸の 2 つの車輪のようなものであり、会社の発展と従業員の利益を目指している。また、労働組合は従業員と会社をつなぐ架け橋であり、会社にとって信頼できるサポート役であると考えている。
- ・ 組合員との対話の実施プロセスとしては、まず計画をしっかりと立て、直接定期的に意見を聞きに行ったり、オンラインアンケートを行い問題点を分析し対応を行っている。
- ・ 労働会議にて会社の取締役会と組合役員や組合員が意見を共有する場がある。また、実際に現場で組合員と人事部が話し合いを行い、2025年の給与方針について組合員に説明をしている。活動の内容は組合員に月次でフィードバックしているため、トヨタベトナム労働組合は組合員から信頼を得ている。
- ・ トヨタベトナム労働組合の教訓としては、問題が発生した場合、積極的かつ迅速に対応を行い、行動計画を立てて会社と従業員の状況を理解し解決することで、従業員の利益と会社の発展に繋がっていると考えている。



## 【ベトナム側：スズキ・ベトナム労働組合（VUIT）】

### ベトナムスズキ株式会社（VISUCO）の紹介

・設立年：1995年・形態：  
SMCの100%出資子会社（総出資資本2,251億VND）・社長：  
小須藤 二氏 Scale & Infrastructure  
・ロンビン工場（面積159,152㎡）

・ハノイオフィス  
・ホーチミン市の直営店ビジネス用品  
車・通車：XL7、ヌイ  
フト、ジムニー、プロンク  
商用車 ライン スーパーキャリープロ  
オートバイ サトリア V-Strom  
流通ネットワーク 200通車販売店 40店  
二輪車販売店 145店

 2025年4月より集計されたデータ

### ベトナムスズキ組合の紹介

・設立年：1997年  
・VEAMエンジンおよび農業機械株式会社の労働組合に加盟しています。・労働組合執行  
委員会は9名で構成されています。  
01 会長  
01 CN. UBKT  
05 UV. BCH



項目	1997年	2000年	2003年	2006年	2009年	2012年	2015年	2018年	2021年	2024年
組合員数	1,200	1,500	1,800	2,100	2,400	2,700	3,000	3,300	3,600	3,900
組合員増減率	-	25%	20%	17%	11%	13%	10%	9%	9%	8%
組合員年齢	25.5	26.5	27.5	28.5	29.5	30.5	31.5	32.5	33.5	34.5
組合員性別	男 80%	男 80%	男 80%	男 80%	男 80%	男 80%	男 80%	男 80%	男 80%	男 80%
組合員職種	製造 70%	製造 70%	製造 70%	製造 70%	製造 70%	製造 70%	製造 70%	製造 70%	製造 70%	製造 70%
組合員教育	高卒 80%	高卒 80%	高卒 80%	高卒 80%	高卒 80%	高卒 80%	高卒 80%	高卒 80%	高卒 80%	高卒 80%
組合員収入	1,200 VND	1,500 VND	1,800 VND	2,100 VND	2,400 VND	2,700 VND	3,000 VND	3,300 VND	3,600 VND	3,900 VND
組合員消費	1,000 VND	1,200 VND	1,400 VND	1,600 VND	1,800 VND	2,000 VND	2,200 VND	2,400 VND	2,600 VND	2,800 VND
組合員貯蓄	200 VND	300 VND	400 VND	500 VND	600 VND	700 VND	800 VND	900 VND	1,000 VND	1,100 VND
組合員資産	100 VND	150 VND	200 VND	250 VND	300 VND	350 VND	400 VND	450 VND	500 VND	550 VND
組合員負債	50 VND	70 VND	90 VND	110 VND	130 VND	150 VND	170 VND	190 VND	210 VND	230 VND
組合員純資産	50 VND	80 VND	110 VND	140 VND	170 VND	200 VND	230 VND	260 VND	290 VND	320 VND

## ●ベトナムスズキ株式会社（VISUCO）とスズキ・ベトナム労働組合の紹介

- ・1995年に設立し、SMCの100%出資子会社。
- ・ロンビンに工場（面積159,152㎡）車もバイクを作っている。
- ・ハノイにオフィス、ホーチミンに直営店がある。自動車販売店は40店舗であるが、二輪車の販売店は145店舗と自動車よりもかなり多くの販売店舗がある。
- ・労働組合は1997年に設立し、執行部は9名で構成されている。
- ・毎年組合は活動計画を立てて実行をしている。

### 従業員と従業員の対話の枠組み

形状	処理プロセス
ユニオンリーダーを通じたコメント	従業員 → 組合長 → 組合執行委員会 → 執行委員会 組合は問題を解決するために理事会と会合を開いた。
提案箱を通して	従業員 → 提案箱に送る → 人事部が手紙を受け取る → 組合執行委員会が理事会と会合して解決する
バーコードをスキャン	従業員は携帯電話を使用してバーコードをスキャンし、CEOに直接フィードバックを提供します → CEOは問題を直接解決し、その情報を組合執行委員会と共有します。

### 労働組合と雇用主間の対話の内容

・給与とボーナス：  
生産・経営状況に基づき、12月の会議で組合執行委員会と理事会が会合し、ボーナスの額について協議します（過去3年間の平均ボーナス額は給与の約4か月分です）。  
実際の収入と給与の増加（過去3年間の平均増加率は約10%）

・会社の福利厚生：  
シフト中の食事  
有害な環境での労働に対する手当  
旅費手当  
職場環境  
女性労働者のための福利厚生  
従業員の子供のための福利厚生

・従業員がコメントしたその他の問題

## ●組合員とのコミュニケーションと労使関係

組合員とはユニオンリーダーを通じたコメント、意見箱、コードによるアンケートによる3点でコミュニケーションを取っている。

アンケートをQRコード化して会社に置き、組合員はQRコードを読み込みアンケートに回答すると、直接経営陣に連絡がいく仕組みとなっており、もし経営陣が対応が出来ない場合は労働組合に連絡が入り協議を行う。

・ベトナムの法律に基づき、経営側と月に1回労働会議を行い、会社の経営状況や従業員からの要望を確認している。

・給与と一時金については、12月に経営側と組合員執行部が協議を行い、過去3年平均一時金は約4か月、過去3年平均給与は約10%増加している。

・福利厚生については、組合員の食事などの職場環境や旅費手当、従業員の子供のための福利厚生を協議している。

労使関係構築に関する労働組合の視点

労働組合は、対話、尊重、協力、法律の遵守、当事者間の利益の調和の確保に基づいた、調和のとれた安定した進歩的な労使関係の構築を主張しています。

1. 協力 - 尊重 - 共有  
組合は、従業員と使用者双方が企業の発展において重要な役割を果たすと考えています。したがって、労使関係は以下の精神に基づいて構築されなければなりません。  
・互いの正当な権利と利益の尊重・相互発展のための協力  
・情報を共有し、困難を共有する




SUZUKI

労使関係構築に関する労働組合の視点

労働組合は、対話、尊重、協力、法律の遵守、当事者間の利益の調和の確保に基づいた、調和のとれた安定した進歩的な労使関係の構築を主張しています。

2. 対話が基礎である連合  
は、定期的な対話、アドホックな対話、率直な意見交換が以下のことに役立つと確信している。  
・紛争の予防・相互理解の促進・問題の迅速な解決




SUZUKI

労使関係構築に関する労働組合の視点

労働組合は、対話、尊重、協力、法律の遵守、当事者間の利益の調和の確保に基づいた、調和のとれた安定した進歩的な労使関係の構築を主張しています。

3. 利益の調和の確保  
連合の目的は次のとおりです。  
・従業員の正当な権利を保護すると同時に、安定した発展する雇用主のための条件を整備する。調和のとれた、安定した、そして進歩的な労使関係は、従業員と雇用主の利益のバランスが取れている場合にのみ実現できる。



SUZUKI

労使関係構築に関する労働組合の視点

労働組合は、以下の原則に基づいて、調和のとれた、安定した、進歩的な労使関係の構築を主張しています。  
**対話、尊重、協力、法律の遵守、当事者間の利益の調和の確保。**

4. 法令遵守と団体交渉  
組合は次のように信じている。  
・すべての当事者は労働法および労働組合法を遵守する必要があります。  
・団体交渉は、適切な労働規制や協定を構築し、従業員に利益をもたらす、雇用主に主導権を与えるための重要な手段です。



SUZUKI

労使関係構築に関する労働組合の視点

労働組合は、対話、尊重、協力、法律の遵守、当事者間の利益の調和の確保に基づいた、調和のとれた安定した進歩的な労使関係の構築を主張しています。

5. ポジティブな職場環境を構築する  
組合の目的:  
・安全でプロフェッショナル、そしてフレンドリーな職場環境  
・従業員の生産性向上、福利厚生改善、スキル開発を促進する  
・企業の生産性と業務効率の向上に貢献



SUZUKI

## ● 労使関係構築に関する労働組合の視点

### 1. 協力-尊重-共有

組合は組合員と経営側双方が企業の発展において重要な役割を果たすと考えており、お互いの権利と利益の尊重・相互発展のための協力と情報共有が必要。

### 2. 対話が基礎である連合

定期的な対話と意見交換が労使紛争の予防と問題の迅速な解決につながる。

### 3. 利益の調和と確保

組合員の権利を保護するため、経営側と労働条件の整備が必要。

### 4. 法律順守と団体交渉

労働法および労働組合法を遵守し、団体交渉を行う。

### 5. ポジティブな職場環境を構築する

安全で安心した職場環境、福利厚生改善、組合員のスキルアップをサポートし、会社への貢献が必要。

・このような取り組みをした結果、過去にストライキを起こしたことがない。またフレックス勤務なども導入しており働きやすい環境が整っている。

## 2. 質疑応答

Q：全電線 方波見

若い世代の組合員の関与について伺いたい。

日本の単組では、若い世代の組合員において、組合活動に対する意見が出にくく、関心が低い傾向にあることが課題となっている。ベトナムでは、若い世代の組合員に対して、組合活動への関心を高めるためにどのような働きかけを行っているのか？具体的な取り組みがあれば教えていただきたい。

A：ベトナム側

ベトナムでは、組合員の約 60%が若い世代である。労働組合への加入は勧められて行うケースが多いが、加入後は権利が守られることなどのメリットを実感し、関与度も高くなっている。その結果、95%以上の組合員が加入を継続している。また、スポーツ活動や褒賞、家族へのフォローといった取り組みも、若い世代の関心を高める要因となっている。共産党の指導のもとで組合の役割が明確に定められており、その枠組みの中で最善を尽くすことが、結果として企業の発展にもつながっている。

Q：ベトナム側

日本企業で働く外国人の労働者は多いが、全員が組合員になっているのか？

A：スズキ労働組合 今井

スズキでは、インドから日本に来て働いている方が多く正規登用されれば組合員になっている。労働組合役員という観点で見ると、現状では外国人はいない。

A：電機連合 横山

・電機連合では、技能実習生も一部組合員としていることもある。組合費については、負担がないように工夫している。

A：JCM 石原

・海外に勤務しているグループ会社の従業員の組合員化については、日本として十分なネットワークを持っておらず、現状では把握できていない。今後は、このような国際交流を通じて情報交換を行い、海外の労働組合とのネットワーク構築を進めていきたいと考えている。

Q：ベトナム側

・組合活動は勤務時間内に行っているのか？

A：JAM 川邊

・基本的に、労働組合活動と会社の事業活動は、人・物・金の面で明確に線を引き、それぞれの役割を分けて活動している。

Q：ベトナム側

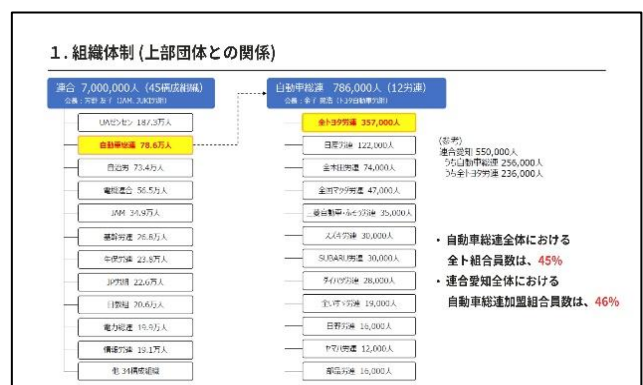
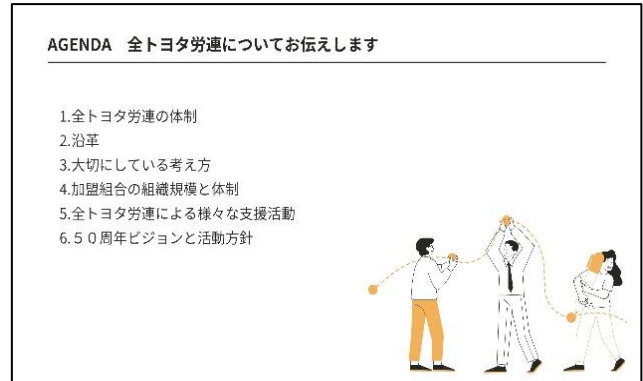
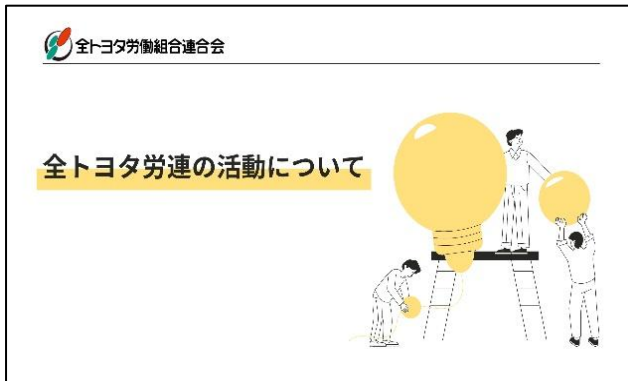
組合アプリやマスコットキャラクターについて何か効果はあったか？

A：全電線 湯浅

・フジクラでは、アプリ導入から1年8カ月が経過した。賃金改定時期になるとよいリアクションがあり、効果があったと言える。一方でログイン率が低いといった課題はあり、マスコットキャラクターを活用していくことで向上につなげていきたいと考えている。

## 議題4：「労働組合の組織運営と活動／産別労働組合・上部団体の役割と活動」

【日本側：白谷 拓也 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会】



### 設立・規模

- ・1972年設立、2022年に50周年。現在会長はトヨタ自動車労働組合の前委員長。
- ・組合員 製造 30.4万人、販売 5.8万人
- ・加盟組合数 製造 126組合・販売 181組合

### 組織率・構成

- ・自動車総連全体における全ト組合員数 45%
- ・連合愛知全体における自動車総連加盟組合員数 46%
- ・組合数 500人未満が45%、300人未満が31%。5,000人以上の大規模組合は9%
- ・執行部体制 専従者あり48組合、専従者なし78労組

## 2. 沿革（1972年9月11日 全トヨタ労働組合連合会結成）

- ・昭和40年代 自動車産業は日本の骨格を支える産業へ
- ・トヨタグループ内では、トヨタ生産方式が協力会社に浸透しはじめ、生産という一つのラインで企業がつながりはじめる。  
→「**ならば労働組合もつながろう！！**」
- ・1972年9月11日 全トヨタ労働組合連合会 結成！（結成時：74組合10万人）



## 3. 大切にしている考え方 ～基本理念 結成の原点～

### 基本理念①

#### トヨタはひとつ

トヨタ車の製造・輸送・販売を通じて密接に影響し合い、  
お互いの立場を尊重しながら、グループ全体の活力向上を目指す。



- ・全トヨタ労連結成当時、日本は高度成長期。自動車産業は国内を代表する成長産業として、国際競争力の強化が求められていた。
- ・ボデーメーカーだけでなく、部品・販売メーカーも競争力を身につけ、グループ全体で大きな力を！（労働条件・待遇・制度も含めて）

## 3. 大切にしている考え方 ～基本理念 結成の原点～

### 基本理念②

#### 労働条件の長期安定的向上

その時々々の短期的な企業業績に直接左右されることなく、  
長期安定的に労働条件を向上させていく。



- ・「働く者の生活の安定」と「企業の発展」はクルマの両輪  
賃金・一時金は勿論のこと、労働時間・働き方も組合も。
- ・組合員は会社施策・生産性向上に強力する。会社は組合員の雇用の確保と労働条件の維持・向上に努める。

## 3. 大切にしている考え方 ～基本理念 結成の原点～

### もうひとつ大切にしてきた考え方

#### SGZ (ステンドグラス全ト) \*1990年運動方針

「個々人そして各加盟組合の主体性発揮による輝き・魅力がひとつになってこそ、  
グループ全体の輝きが増す」との精神を全加盟組合が共有し、  
それぞれの活動を積み重ねていく。



- ・全トヨタ労連結成から15年、様々な活動を経て、賃金・労働条件等は向上。一定の水準を実現。次に求められるものは？
- ・各組合が独自の意思と風土を作り上げる「**主体性**」  
一つ一つの組合が独自の輝きを放ちながら労連全体としても魅力的な光を放つ。**ステンドグラス**のように。

## 3. 大切にしている考え方 ～綱領 活動の原則～

### 自主的・民主的運営

われわれは、労働組合が労働者の自主的な  
組織であることを確認し、外部からのあら  
ゆる圧力、干渉を排除し、自主的運営を行  
うとともに、組合員相互の交際と信頼を基  
礎にした自主的運営に努める。

### 社会的使命

われわれは、労働者の生活向上が産業、企  
業、ひいては社会全体の健全な発展につな  
がることを確認するとともに、労働者が社  
会の中で生産のなすべき者として、社会的使  
命を有することを確認した活動を進める。

### 労使相互信頼

われわれは、労使関係を労使対等の立場に  
立て、相互信頼と信頼の精神に基づき  
開始することを基本とする。  
\*22年定期大会にて結成以来初めて綱領改  
定。“相互理解”→“相互信頼”

### 創造的活動

われわれは、常に新しい時代に即応し、  
幅広い視野と長期的な確信に立った  
創造的活動を進める。

## 大切にしている考え方

- ・基本理念 トヨタはひとつ、労働条件の長期安定的向上、SGZ（ステンドグラス全ト）
- ・活動の原則 自主的・民主的運営、社会的使命、労使相互信頼

## 4. 加盟組合の組織規模と体制～製造系組合の組織規模 24/4時点～

組合員数	組合数	比率
5千人以上	11労組	9%
2千人以上5千人未満	7労組	6%
1千人以上2千人未満	19労組	15%
500人以上1千人未満	30労組	25%
500人未満	56組合	45%
内) 300人未満	39組合	31%

500人未満の組合が45%



## 4. 加盟組合の組織規模と体制～製造系組合の執行部体制 24/4時点～

専従者あり	48組合
専従者なし	78労組

専従者が活動している組合の方が少数



## 5. 全トヨタ労連による様々な支援活動

### ① 組織強化活動

- ・オルグ担当者の育成
- ・交渉環境づくり（連帯別労使懇談会）
- ・各種セミナーを通じた人材育成

### ② 労働諸条件の維持・向上

- ・賃金課題把握・比較ツールの展開
- ・水準アップに向けた指標づくり
- ・社会、他組織の情報展開
- ・活動好事例の共有

### ③ 共済活動や余暇支援活動

- ・スケールメリットを活かした情報提供
- ・安心の素：ゆうゆう共済
- ・お得の素：キラキラの素クラブオフ



## 5. 組織強化活動 ～加盟組合の組織強化支援～

### ポイント

#### オルグ担当者の設置

毎月1回、面着を基本にオルグ担当者が組合事務所を訪問。  
加盟組合の課題解決や交渉に向けた戦略の立案等、活動全般をサポート。

1973年：第2回議案書より抜粋



(二) オルグ活動の充実  
全トヨタ労働組合連合会では、加盟組合の組織強化を支援するため、オルグ担当者（活動支援員）を各加盟組合に設置し、毎月1回、面着を基本に組合事務所を訪問し、加盟組合の課題解決や交渉に向けた戦略の立案等、活動全般をサポートしている。



## 5. 組織強化活動 ～交渉環境づくり～

### ポイント

#### 地区別 労使懇談会の実施

各企業の経営者を招いた年2回の連帯別労使懇談会で、取り組み方針を説明。加盟組合が交渉しやすい環境づくりを行っている。

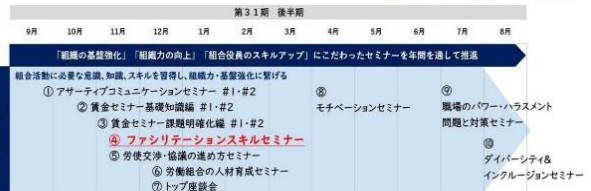


## 5. 組織強化活動

### ポイント

#### セミナーを通じた人材育成

組織基盤強化、役員のスキルアップに拘った  
機会創出を年間を通じて推進



## 5. 労働諸条件の維持・向上

### ポイント

加盟組合の活動を各種分析ツールや情報展開、オルグ活動等を通じ支援  
その他、くらしに関わる、政策制度や社会貢献など  
社会にも目を向けた活動を推進



- ・賃金、一時金等：賃金課題把握、比較ツールの展開。
- ・労働諸条件の充実：各種手当や労働条件の水準向上に向けた支援の実施（全トSUNプラン）
- ・社会保障制度：育児介護休業法の改正など、労働諸条件に深く関わる法改正の共有
- ・労働環境の充実：他労組取り組み事例の横展開

## 5. 共済活動や余暇支援活動

### ポイント

スケールメリットを活かした保障や情報を提供  
詳細はHPをチェック！ <https://www.fine.or.jp/kirakiranomoto/>

- ・暮らしの素：車両購入、結婚、子供の教育、退職などライフイベントをデザインするための情報。
- ・安心の素：誰にでもある“もしも”の時の為に、先々に備えてしっかり準備するための情報。
- ・笑顔の素：一人ひとりの小さな行動から笑顔の輪を広げるための情報。
- ・お得の素：スケールメリットを活かした割引、特別なサービスの情報。

全トヨタ労働組合連合会  
キラキラの素

## 支援活動

### ・組織強化活動

オルグ担当者の設置 交渉環境づくり、各種セミナーを通じた人材育成

### ・労働諸条件の維持・向上

賃金課題把握・比較ツールの展開、水準アップに向けた指標づくり 社会、他組織の情報展開、活動好事例の共有

### ・共済活動や余暇支援活動

スケールメリットを活かした情報提供、安心の素：ゆうゆう共済、お得の素：キラキラの素クラブオフ

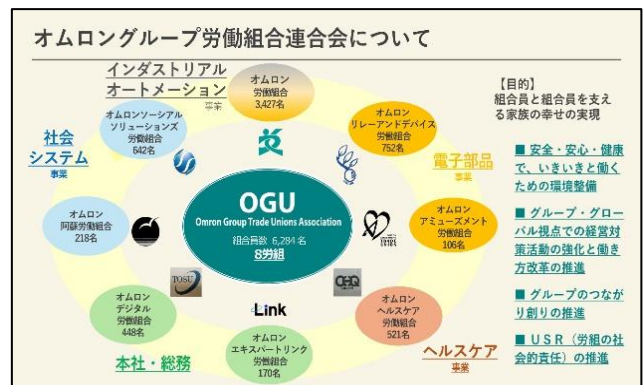


## 【日本側：神岡 渉 電機連合 オムロングループ労働組合連合会】

VUIT-JCM 交流会議

# 労働組合の 組織運営と活動

オムロングループ労働組合連合会  
中央執行委員 神岡 渉



### アジェンダ

- 日本の労働組合の概要
- 日本の労働組合の組織運営
- 日本の労働組合の活動

### 日本の労働組合の概要①

**日本国憲法 第27条**

1. すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
2. 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
3. 児童は、これを濫用してはならない。

**日本国憲法 第28条**

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

**労働三法** …… 労働者の権利を守る

<b>労働基準法</b> 労働者に適用される労働条件の最低ラインを定める	<b>労働組合法</b> 労働者での労働組合の結成や、労使交渉、ストライキなど団体行動の権利を定める	<b>労働関係調整法</b> 第三者機関（労働委員会）による労働争議の解決や、争議行為の制限を定める
---	---	---

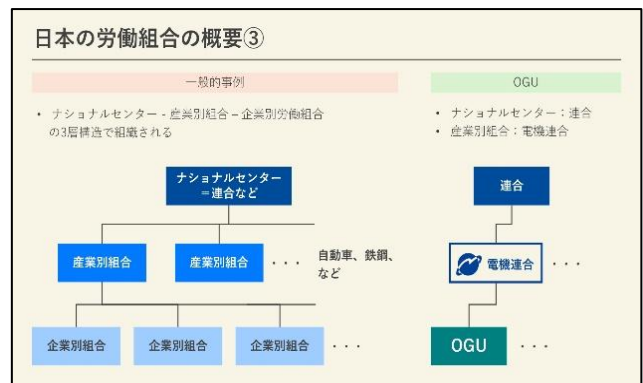
### 日本の労働組合の概要②

一般的事例	オムロングループ労働組合連合会（以降、「OGU」）
<ul style="list-style-type: none"> <li>日本では<b>企業別労働組合</b>が中心</li> <li>多くは労使協調を志向し、労使間での信頼関係構築を重視する。労使間で労働協約を結び、労働条件など各種ルールを定める。日本全体での組合加入率は16%程度で低下傾向にある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オムロングループ会社それぞれに労働組合を組織している。各労使間で労働協約を締結している。</li> </ul>

**労働組合の目的：**  
労働条件の維持・改善、職場環境の向上、労使協議による協調関係の構築

**目的（オムロン労働組合）：**  
組合員の結束と相互扶助の組織により労働者の利益を擁護し労働条件の維持改善をはかり、労働者の経済的・社会的地位の向上をはかる

**ナショナルセンター・産業別労働組合による組織化活動（オルガナイザーによる組織化）**  
労働組合のない職場や会社の従業員労働組合結成の支援  
未組織労働者に組合加入を促すなどの勧誘活動



## 組織概要

- ・OGUは約6,000名の組合員で構成され、複数の組合が連携して活動している

## 事業領域

- ・企業向けオートメーション事業、血圧計・体温計などのヘルスケア製品を展開

## 活動目的・方針

- ・組合員と組合員を支える家族の幸せの実現
- ・環境対策など幅広い活動領域を持つ



## 日本の労働組合の概要

- ・日本国憲法や労働三法（労働基準法、労働組合法、労働関係調整法）に基づき活動
- ・労働者の権利保護を重視し、組合活動を展開
- ・企業別労働組合が中心であり、多くは労使協調を志向し、労使間での信頼関係構築を重視
- ・労働組合は労働条件の維持・改善、職場環境の向上、労使協議による協調的関係の構築が目的
- ・連合—産業別組合—企業別労働組合の3層構造で組織

## 【OGU】

- ・オムロングループ会社それぞれに労働組合を組織。各労使間で労働協約を締結
- ・労働組合の目的：組合員の結束と相互扶助の組織とにより労働者の利益を擁護し労働条件の維持改善をはかり、労働者の経済的・社会的地位の向上をはかる
- ・連合—産業別労働組合（電気連合）—OGU

日本の労働組合の組織運営①	
<p>一般的事例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 約66%の労働組合がユニオンショップ協定を締結*（組合員人数5000人以上に取れば約90%で締結） ※2023年夏季労使関係調査</li> <li>ユニオンショップ協定… 「労働者は必ず労働組合に加入する」「加入しない・脱退・除名の場合は、会社は解雇する義務を負う」などを定めた労使協約</li> <li>・ 組合費 … 基本賃金の約1～2%で設定 チェックオフ制度により賃金から大引く労働組合も多い</li> <li>・ ストライキ基金 … ストライキの際に組合員に賃金相当分を支給するための積立金。（ストライキ中に会社から従業員に給与は支払われない）</li> </ul>	<p>OGU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ オープンショップの組織とユニオンショップの組織が混在する</li> <li>オープンショップ… 社員は、労働組合への加入・脱退を自由に選択でき、労働組合員であるが否かは、労働基準等の感通に影響を及ぼさない。</li> <li>・ 組合費：基本賃金×1.4～1.8%程度（組織によって異なる） + 競争率賃金1000円/月程度（5万円以上）</li> </ul>

日本の労働組合の組織運営②	
<p>一般的事例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大会 … 最高議決機関。主に年1回の開催。 中央委員会 … 大会に次ぐ議決機関。 執行委員会 … 組合の日常運営を担う中心的な執行機関</li> <li>・ 非専従役員 … 会社の仕事をしながら労働組合活動を行う役員 勤務時間中の組合活動を行う場合、会社からの賃金支給は無く、組合が賃金継承する</li> <li>専従役員 … 労働組合活動のみを行う役員。 賃金・給与は労働組合が支給する。</li> <li>・ 各役員は選挙によって選出する</li> </ul>	<p>OGU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大会 … OGU、各組合で年1回 中央委員会 … OGU：年2回 各組合：年5回 執行委員会 … 年25～50回</li> <li>・ 非専従の執行役員：77名 専従役員：21名</li> <li>・ 大会代議員を一般組合員からの選挙により選出し、大会代議員からの選挙により大会で執行部を選出する。</li> </ul>

## 日本の労働組合の組織運営

- ・ユニオンショップ協定 約66%
- ・組合費 基本賃金の約1～2%

## 【OGU】

- ・オープンショップ・ユニオンショップの組織が混在
- ・組合費 基本賃金×1.4～1.8%程度

日本の労働組合の活動①	
<p>一般的事例</p> <p>春闘（賃上げ交渉）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働組合と経営側が賃金・労働条件の改善を協議する全国的な取り組み。全国的に同時期に行うことで、<b>社会的波及効果（賃上げの連鎖）</b>を生む。</li> <li>・ 1950年代から続く日本特有の労使交渉の慣行</li> <li>・ 生計費、企業生産性、労働市場などの動向を踏まえ、賃金交渉を行う。</li> </ul>	<p>OGU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 連合からの要求水準を受けた、電機連合の要求水準に沿って、要求金額を設定して交渉する</li> <li>・ 電機連合では「統一闘争」を掲げている。電機連合での要求水準に、各分組が要求水準を合わせて、産業全体での一斉的な賃金引き上げを図る。</li> <li>・ 2月に要求書を会社へ提出し、3回程度協議を行った後、3月に会社から回答を受ける</li> </ul>

日本の労働組合の活動②	
<p>一般的事例</p> <p>経営対策活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「会社任せにしない経営参加」の姿勢をもち、<b>意見提案</b>を通じて、経営の健全化と働く人の安定、働きがいの両立を目指す。</li> </ul>	<p>OGU</p> <p>定期で年2回（期初、期中）、各部門で経営協議会を実施し、部門計画・進捗について協議する</p> <p>経営協議協議 事業市場・人員計画などの協議</p> <p>経営協議協議は制度実施する同一案件でも、労働組合としての結核に至るまで複数回実施する</p>

### 日本の労働組合の活動③

一般的事例	OGU
<b>職場改善</b> 日産世襲役活動・コミュニケーション強化 職場だけでなく、生活も含めて、組合員が関わっていることを声を聞き、対応する。 職場ミーティング・懇談会・意見交換会を通じて相互理解を進める ハラスメント予防・各種相談対応 労使問題全般について、相談窓口などを各組織で設置する 職場安全衛生の維持・向上 現場視点での作業環境改善	各職場の職場委員を中心に、左記の活動を行う。 職場ミーティングなどでの職場からの声を、前述の経営対策活動にも活用する 職場委員や執行部が各種相談に対応する 労働者から安全衛生委員を選出し、事業所安全衛生委員会に参画

### 日本の労働組合の活動④

一般的事例	OGU
<b>共済活動</b> 労働組合が運営する一種の社会保険制度、保険事業など。 相互扶助の考えの下、事業・活動を行っている。   協賛組合による共済事業 福祉金融機関 など	・ 労使の共済会を通じた共済提供、上部団体・関係組織の共済   労使共済の死亡保険 産別組合の医療保険
<b>社会的活動</b> 社会貢献活動 清掃・植樹・防災支援・ボランティアなど 政策制度実現 最低賃金、働き方改革、育児・介護制度などの提言 実現のため組織内から各級議員を輩出	地域行事への参画など  電機連合を通じた政策制度実現

## 日本の労働組合の活動

- ・ 春闘（賃上げ交渉）、経営対策活動、職場改善、共済活動、社会的活動

### 【OGU】

- ・ 春闘 連合、産別の水準に沿って要求金額を設定・交渉
- ・ 経営対策活動 決算・事業計画を定期的に会議体で開催・協議、事業再編や人員計画は都度確認
- ・ 職場改善 職場委員を中心に活動。労働者から安全衛生委員を選出し、安全衛生委員会に参画
- ・ 共済活動 労使の共済会を通じた共済の提供
- ・ 社会的活動 地域行事への参画、電機連合を通じた政策制度実現

## 【ベトナム側：グエン・ヴィ・トゥオン・トゥイエット 電子産業総公社労働組合副主席】

### 議論

ベトナム電子情報技術株式会社  
労働組合の役割と活動について  
「一般企業 - 草の根レベル」  
セミナー「企業における調和のとれた労使関係」  
ベトナム産業労働連合（VUIT）  
日本金属労働協議会（JCM）代表団  
組織  
Du Parc Hotel, 84 Tran Nhan Tong, ハノイにて  
プレゼンター：グエン・ヴィ・トゥオン・トゥイエット  
公社の労働組合副会長、ビンホア電子株式会社の労働組合会長  
ハノイ 2025年11月09日

### I. 電子工学技術株式会社入門

ベトナム情報技術および企業連合 - ベトナム電子情報技術株式会社 -  
法令 90/CP に基づく株式会社 - 重工業省の管轄下で 1995 年に設立 - 決定番号 1116 QD/TCCBDT、1995 年 10 月 27 日、重工業省、後の工業省、現在の商工省。  
- 公社には、旧重工業省（現商工省）傘下の電子情報技術企業が含まれます。公社傘下の企業の草の根労働組合は、機械冶金工業労働組合の直轄下にあり、法的地位、印鑑、銀行口座を有しています。  
ハノイ 2025年11月09日

- そして、ベトナム電子情報技術株式会社労働組合が設立されました。  
1997年1月20日、ベトナム冶金工学労働組合常任委員会の決定第28/QD-CL号に基づき、当時は公社の労働組合であった。  
ベトナム産業労働組合に移管された。  
- 2007 年 4 月 11 日、ベトナム産業労働組合は決定第 1 号を発行しました。  
228/QD-CDCN ベトナム電子情報技術公社労働組合の名称変更  
ベトナム電子情報技術公社ナムタン貿易組合。  
現在、企業や学校に草の根労働組合が16あり、2つの地域に分散しており、従業員数は500人、女性比率は40%です。  
ハノイ 2025年11月09日



## 組織概要

- ・ 会社設立 1995 年
- ・ 労働組合設立 1997 年
- ・ 組合員数 約 500 名、16 の基礎組合で構成。女性比率は約 40%

### II. 株式会社の労働組合組織の役割

ベトナム電子情報技術株式会社・ベトナム電子情報技術株式会社は依然として国家資本を保有しているため、国家資本管理の要件に準拠し、株式制度に基づいて運営する必要があります。

その文脈において、公社の労働組合組織は、労働者の権利を保護し、企業の生産と事業の安定を支援し、国が管理する株式会社企業に対する国の政策の実施に貢献するという特別な役割を担っています。

ハノイ 2023年11月9日

### II.1. 草の根労働組合が協定に署名するためのガイドライン

労働法の規定に従って集団労働と労働会議、企業との交渉対話を組織する

株式会社企業モデルでは、組合は単なる「人」ではない「保護」だけでなく、雇用主のパートナーでもあります。

組合は、内部規則、給与およびボーナス規則に関する意見を表明し、安全作業の監督、取締役会および監督者会議とともに人事政策、研修、および労働組合の運営に関するさまざまな内容に参加しています。

企業文化

ハノイ 2023年11月9日

### II.2. 法律と労働組合活動に関する研修

- 労働組合の活動と紹介に関する研修会を開催する  
企業法、労働法、労働組合法、社会保険法、健康保険法などの関連法規制

労働総同盟および上級労働組合

- 内容を議論するための会議やセミナーを企画、参加する  
これは、ベトナム産業貿易連合と地元の労働組合、および産業貿易連合内の企業労働組合によって組織され、調整されています。

フインベ

ハノイ 2023年11月9日

### II.3. コンテストと賞品の企画

- 産業省と労働組合省の共同回覧によると、毎年

ベトナムの産業は、企業とユニットでエミュレーションを開始しました。

- 実施するエミュレーションと報酬をまとめる作業をうまく整理する  
従業員の職務遂行能力の向上とモチベーション向上を支援します。成果を上げた部署、個人、グループは速やかに奨励されます。

- 従業員を動員して、経営、技術、業務における俊約、革新、創造性を促進し、効率性を向上させます。

効果的、安全、費用対効果に優れています...

ハノイ 2023年11月9日

### II.4. 労働紛争および苦情・告発の解決

- 草の根労働組合に労働紛争や苦情の解決を指導する  
苦情

- ゼネラルコーポレーションの労働組合は、  
労働者を守り、労働者集団を守り、そして企業を守る  
キャリア

- 企業における労働紛争を直接解決する  
労働裁判所への参加に関する交渉など。

ハノイ 2023年11月9日

### II.5. 企業文化の構築と 持続可能な開発

- 労働安全衛生

- 文化・スポーツ活動

- 女性労働者、公務員、労働者のための仕事、  
子供の世話をする

- 社会慈善活動

ハノイ 2023年11月9日

### II.6. 組合職員の研修について- 市場経済にお

いては、組合活動において組合職員が法律や組合規則を理解し、積極的かつ勇敢に他者と交渉する方法を知ることがますます求められています。

仕事

- 組合役員が職を失うリスクは非常に高い。なぜなら組合役員は\_\_\_\_\_  
草の根組合はパートタイム労働者であり、企業側からの圧力を受けている。\_\_\_\_\_  
業界と労働者から。\_\_\_\_\_

ハノイ 2023年11月9日

## 労働組合の役割

- ・労働者の権利保護、企業経営の安定支援、および国家方針の実現への貢献という三重の役割を担う
- ・主な活動 組合活動、労使会議、組合役委員向けの研修やセミナー実施、表彰、苦情解決、安全衛生、文体スポーツ、女性・児童ケア、社会貢献活動

### III. 実践的なパフォーマンス結果、課題、新しい時代の方向性

#### III.1. 優れた成果

- 国営企業の草の根労働組合の100%が定期的な対話と労働会議を組織しました。
- 90%以上のユニットが以下の条件で集団労働協約を締結しています。  
労働者にとってより有益
- 模倣運動「良い労働者、創造的な労働者」
- プログラム「労働者の月」、「組合シェルター」、「旧正月」

このように

ハノイ 2025年11月9日

### III.2. 困難と課題

- 国家資本の売却と所有権モデルの転換のプロセス

#### 仕事

- 新しい期間における組合役員の能力。

組合員の育成と組合活動の強化を図る

#### グループ。

- 組合の財源。

ハノイ 2025年11月9日

### III.3. 方向性と主要課題

1. 労働者を代表し保護する役割を引き続き主張する。
2. 労働組合の運営方法の革新。
3. 組合職員の能力向上
4. 企業の取締役会および執行委員会と緊密に連携する
5. 組合員の育成と草の根組合の設立を促進する

ハノイ 2025年11月9日

### IV. 法人と会員ユニットの写真



ハノイ 2025年11月9日



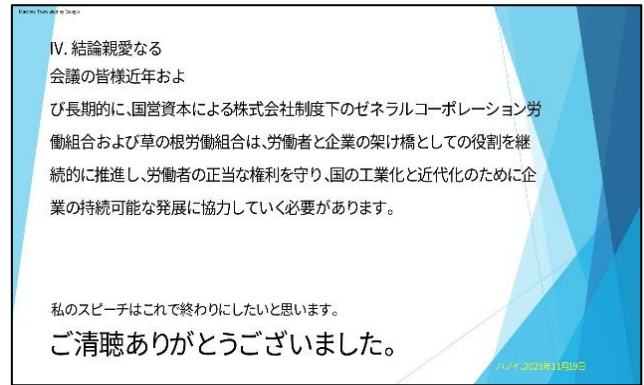
ハノイ 2025年11月9日



ハノイ 2025年11月9日



ハノイ 2025年11月9日



## 取り組みの成果

- ・すべての労働組合が定期的な労使会議を開催

90%以上の部門が労働協約を締結

## 今後の課題

- ・労働組合役員の能力強化、組合員の増加、活動強化

## 【ヴ・トゥオン・トゥ ベトナム鉄鋼総公社労働組合／タイグエン鉄鋼労働組合主席】

### ベトナム工業貿易組合と日本金属連合

ベトナム産業労働組合のリーダーの皆様、日本金属労働組合事務局次長殿、ご列席の皆様こんにちは。本日は、ベトナム労働組合と日本金属労働組合の交流ワークショップに出席し、講演できることを大変嬉しく思う。日本金属労働組合代表団の皆様、ベトナム労働組合の指導者の皆様、そして代表者の皆様のご健康とご活躍をお祈り申し上げます。①組織概要、②労働組合の紹介、③主な活動内容 3つのトピックについて報告する。

### 組織概要

タイグエン鉄鋼労働組合は、2009年に株式会社化され、国が60%出資する大手鉄鋼メーカーの労働組合である。19の組合員組織と54部門を持ち、全国規模で展開。女性比率は約28%。主な事業は鉱山採掘から製鋼、建設用鋼材の生産まで一貫して行う。

### 労働組合の紹介

労働者の権利保護、福利厚生の実、職場環境の改善、労使協議の推進を主な目的とする。労働協約の締結や労働者代表会議の開催を通じて、労働条件の向上と企業の安定経営を両立。内部規則や給与規定への意見反映、経営政策への参画も行う。

### 主な活動内容

労働者の権利擁護：労働協約締結、労働者代表会議、労使交渉、内部規則・給与規定への意見反映。



福利厚生 健康診断、集団休暇、文化・スポーツイベント、寮・浴場・食堂の整備。

家族・子ども支援 工場見学や体験イベント、学業優秀者への奨学金、困難家庭への学費支援、子どもへのプレゼント。

若手人材育成 技能向上、教育研修、組合員のスキルアップ。

災害・困難時支援 災害時の食料・物資配布、家族支援、地域の貧困家庭や病院への物資提供。

地域貢献 病院支援、地域イベント参加、社会的弱者支援。

## 課題と今後の方針

民営化・IT化・社会変化への対応、組合活動の柔軟性や財政基盤の強化が課題。

組合員の教育・スキル向上、若手人材の確保・育成、現場密着型支援の強化が今後の重点。福利厚生や家族支援、地域貢献活動の充実、災害対応力の強化も継続的に推進していく。

## 閉会式

JCM 石原：

改めて、本日は8時間にわたり真摯な議論をいただき感謝する。活発な質疑と丁寧なご回答に、互いの労をねぎらい拍手を送りたい。今回の対話を通じて、対話の重要性を改めて確認するとともに、グローバルネットワークの機会がいかに貴重であるかを再認識することができた。このような場を設けることができたことを、大変嬉しく思う。本日の議論を終わりではなく、新たなスタートと捉え、今後も継続的に交流を深めていけることを期待している。

VUIT レ・アン・ハイ：

この度は、遠方よりベトナムにお越しいただき、心より感謝申し上げます。まだまだ話したいことがあり、時間が足りないと感じるほど充実した交流となった。代表して厚く御礼申し上げます。今回の場を通じて、JCMとVUITの交流を一層深めることができた。それぞれの活動内容を共有し、課題の把握に加え、有益な情報交換ができたことは大変意義深いものと感じている。また、直接単組の实情や取り組みを確認できたことで、現場の良い点や直面している困難も含め、お互いの理解を深めることができた。まさに経験や知見の共有が実現できた有意義な時間だったと確信している。





第 18 回 JCM 国際労働研修プログラム

2025 年 11 月 20 日（木） タイグエン鉄鋼株式会社 訪問

報告者：林 卓哉（電機連合・日本電気労働組合玉川支部）

訪 問 日	2025 年 11 月 20 日（木） 10：00～12：00
所 在 地	ベトナム・タイグエン省
対 応 者	<p>（会社）グエン・ミン・ハイン Nguyen Minh Hanh（タイグエン鉄鋼社長／党委）</p> <p>チャン・タイ・ズン Tran Thai Dung（タイグエン鉄鋼副社長）</p> <p>会社総務部 3 名</p> <p>（組合）ヴォン・ドゥイ・カイン Vuong Duy Khnah（ベトナム鉄鋼総公社労働組合主席）</p> <p>ヴ・トゥオン・トゥ Vu Thuong Thu（タイグエン鉄鋼労働組合主席）</p> <p>労働組合執行委員 9 名</p> <p>ベトナム全国商業・工業労働組合（VUI T）本部 3 名 トゥアン国際担当</p>

## 1. 内容

### 【挨拶】

- ・ベトナム側代表が日本金属労働組合代表団の訪問を歓迎し、両国の協力関係の強化と今後の発展への期待が表明された。
- ・出席者紹介：ベトナム労働組合幹部、VN スチール（ベトナム鉄鋼総公社）、タイグエン鉄鋼の経営陣・労働組合代表、日本側代表団が紹介された。
- ・両国の労働組合・企業間の交流の意義を強調し、感謝と歓迎の言葉が述べられた。

### 【説明内容】

- ・ベトナム鉄鋼総公社の説明
    - 設立 30 年以上、ベトナム最大級の鉄鋼メーカー。
    - これまでに 8,400 万トン以上の鋼材を市場に供給している。
    - 12,000 名以上の組合員を擁し、全国 8 省・都市に拠点を展開している。
    - 住友など日本企業との合弁事業を複数展開している。
    - 31 の直属組織を持ち、幅広い事業を展開している。
    - 合弁事業を通じて技術移転や経営ノウハウの共有を推進している。
    - 労働組合活動を重視し、労働条件や安全衛生基準の向上に努めている。
  - ・タイグエン鉄鋼株式会社の説明
    - 1959 年設立、ベトナム初の大規模製鉄所。
    - 15 の事業部門、約 4,300 名の組合員を有する。
    - 年間生産能力は 110 万トン超。
    - 製品は橋梁、国会議事堂、送電線など国内外の大型インフラに採用されている。
    - 製品ラインナップは鉄筋、鋼材、鋼板、造船用鋼材など多岐にわたる。
    - ISO9001:2015 等の品質管理システムを導入し、製品・職場の安全性向上を図る。
    - 以下のような福利厚生施設を整備し、従業員の生活環境向上に注力している。
- 社宅の整備：14 棟の住居施設を提供。

浴場・洗濯設備：28 か所の浴場・洗濯場を設置。

食堂・休憩所：従業員用の食堂や休憩スペースを完備。

家族向け施設：家族も利用可能な施設を整備。

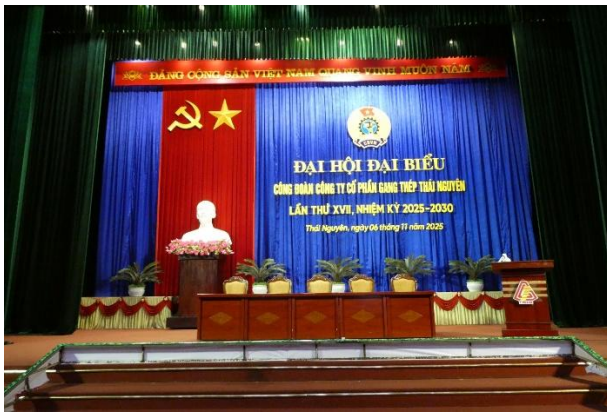
連続型の家事支援設備：家事・洗濯・入浴などを一括で行える連携施設。

3 事業部門にサウナ・リラクゼーションルームを設置。

福利厚生施設の拡充により、従業員の生活環境・健康維持を支援

- 労働組合は、従業員の権利保護や労働環境改善、福利厚生の拡充に積極的に取り組んでいる。
- ・タイグエン鉄鋼 施設見学
- 展示室や製鉄場、社員食堂の見学を行った。

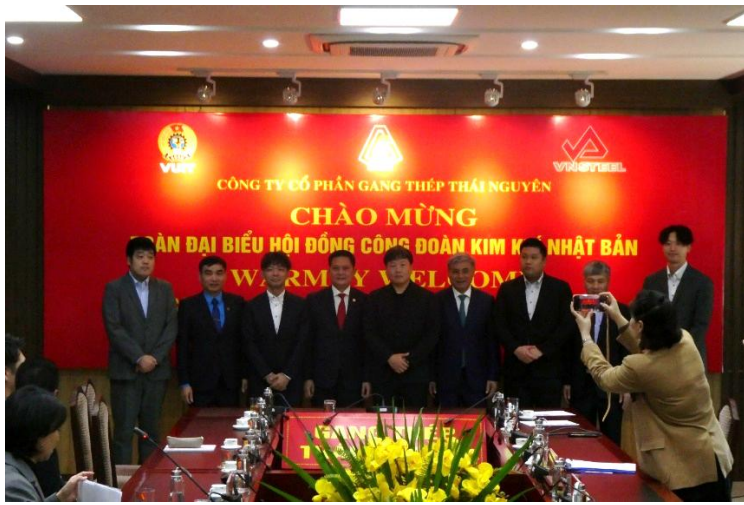
#### <写真>



## 2. 質疑応答

特になし。

<集合写真>



## 第 3 部



# 第 18 回 J C M 国際労働研修プログラム

## 国内研修 2

### 次第・プログラム

2025 年 12 月 18 日

- 13 : 30 主催者挨拶
- 13 : 35 報告書の確認
- 13 : 40 各自の研修目標の達成状況の振り返り  
今後の目標設定と発表（グループワーク）
- 14 : 50 休憩（10 分）
- 15 : 00 当プログラムから何を学び、どう活かすか？  
ー平川 J C M 事務局次長／国際局長
- 16 : 00 休憩（15 分）
- 16 : 15 自組織における今後の国際活動について  
ー各研修生からのコミットメントー
- 17 : 20 まとめ  
ー平川 J C M 事務局次長／国際局長
- \* \* \*
- 18 : 00 夕食懇親会

## 第 18 回 国際労働研修プログラム 国内研修 2

### ■個人の課題設定と達成状況

氏名	研修で達成したいことや目標・目的	設定した目標に対する、ベトナム研修帰国後の達成状況や所感
1 班		
白谷 拓也	海外労働組合の考え方を学びオルグ先の海外労使問題の解決に向けたサポートをできるようにする。	<p>目標のオルグさきの海外サポートについては現在実施しております、達成かどうかは判断できません。</p> <p>ただ今回の研修でとても知見が広がりました。労働組合の基本的な考え方は日本と何も変わらないのがよく分かりました。</p> <p>お国柄社会主義なので労使交渉ではなく決められていくとおもいましたが労使交渉もして労働環境、賃金、働き方、を労使でよくしていこうという思いも伝わりました。</p> <p>我々がいま、日本の組合に対してしているサポートがそのまま海外労働組合にも活かしていけるとおもいます。</p>
齋藤 純一	<p>目標 海外労使関係の実態を把握、理解を深めていきたい</p> <p>目的 自組織団体の加盟組合にも海外労使関係の状況を共有し、理解を深めてもらい、加盟組合が海外組合との繋がりを作ってもらいたい</p>	<p>今回のベトナム研修について、12/16(火) 中執にて報告・加盟組合にも情報共有を実施</p> <p>ベトナムの労使関係について、非常に日本の労使関係と似ている部分があったと感じた</p> <p>また、組合が与える影響の大きさについて勉強になった</p> <p>若者が組合に関心を持ってもらえるような魅力発信の仕方について見習うことが重要とおもった</p>
神岡 渉	日本の労使関係との違いとその成り立ちを理解する。	<p>前提として、ベトナム共産党指導の下で、明確に労働組合の役割が設定されていることや、そのことを使用者側も認識していることで、使用者からの理解が一定進みやすい環境にはあると理解した。</p> <p>その上で、ベトナムにおいても、労使が共に良好な労使関係を築こうとしていることは基本的に同じであることを学んだ。その中で、労働組合が企業生産性向上の活動、労働者教育（リスクリング）などに積極的に取り組んでおり、労使にとっての価値提供・発揮をしていることが労使関係の発展に寄与していると考えた。</p>

		<p>また、組合員の声を集めるルートを整備した上で意見・不満を収集し、その声を使用者に伝えることへの責任を強く持っている印象を受けた。声を伝えて改善を進める活動によって、使用者とも組合員とも信頼関係を構築していっていると捉えた。</p>
山下 郁美	<p>ベトナムという国やそこで働く人達について学び、理解を深める。</p> <p>グローバルな視点で物事を見ることを意識し、日本との違いや自組織との違いについて学び、今後の自組織において生かせるものを持ち帰る。</p>	<p>制度的な面やそもそもの社会構造の違いなど、ベトナムという国への理解が足りない部分もあったが、今回の研修を通じて、それぞれ事情は違っても、働きやすい環境づくりや労働者の幸せの追求など、共通する考え方をもって取り組んでいることを多く知ることができ、理解が深まったと感じた。</p> <p>今回の交流で、ベトナムの方々がきちんと前を向いて、さまざまな取り組みを楽しみながら進めているのが伝わってきて、私自身もそうありたいと思っはいるものの、目の前のやるべきことに終始してしまったり、できていないことに意識が向きがちだと感じたので、どうなりたいか、どうしていききたいかを考え、組織がいい方向に進むよう、少しでも行動に移していきたい。</p>
横山 和広	<p>1.海外の労働運動と違いを学び 組合としての知見を広げたい。</p> <p>2.労働組合としてのどんな想いがあるのか知りたい。</p>	<p>「海外の労働運動の違いを学び、組合としての知見を広げたい」</p> <p>・所感</p> <p>ベトナムの労働組合の取り組みは、日本とは制度・文化・歴史的背景が大きく異なる一方で、労働者の生活向上や職場環境の改善に向けて真摯に取り組む姿勢は共通しており、非常に刺激を受けました。特に、地域社会や行政との連携の強さ、組合の発信力、若年層へのアプローチ方法などは、日本の取り組みと比較するうえで大きな学びとなりました。</p> <p>今回の研修会によって、海外労働運動の現場を「知識として理解する」から「実際の空気感として捉える」段階に進むことができたと感じています。</p> <p>・達成状況</p> <p>現地での組合訪問や意見交換を通じ、日本とは異なる組織運営・活動スタイルを直接学ぶことができた。</p> <p>組合活動の課題や強みを客観的に見直す視点を得られた。</p> <p>→目標は十分に達成。視野・知見ともに広がったと実感。</p> <p>・目標②</p> <p>「労働組合としてのどんな想いがあるのか知りたい」</p> <p>・所感</p> <p>研修会を通じて、ベトナムの組合が大切にしている「労働者の生活水準向上」「社会全体の発展への貢献」「地域とともに歩む組合づく</p>

		<p>り」といった想いを、言葉と行動の両面から感じ取ることができました。</p> <p>また、役員の方々の真摯さや、組合活動に対する強い使命感に触れることで、国が違っても組合の根底にある価値観には共通する部分が多いことを実感しました。</p> <p>・達成状況</p> <p>組合の理念・重視している価値観・活動姿勢について、具体的に聞き取ることができた。</p> <p>組合員の生活向上への“原動力となる想い”を直接感じる機会となった。</p> <p>➡ 目標は達成。相手国組合の理念を理解できた。</p> <p>・まとめ</p> <p>今回の研修は、海外の労働運動の違いを学ぶという目的、そして現地組合が大切にしている想いを知るという目的の両面で、十分な成果を得ることができた。制度や文化が異なる中でも、労働組合の根底には共通する使命が存在することを改めて認識し、今後の組合活動の取り組みに活かせる視点を多く得られました。</p>
<b>2 班</b>		
<b>山内 一輝</b>	<p>海外の労使関係について、現地での生声・実態を把握する。(経営が労働組合に期待している役割、課題など・労働組合が経営の事をどのように捉えているのか)</p>	<p>今回の研修では、政府と労働組合の関係性や、政府が組合に期待する役割について学ぶことができ、大変有意義でした。当初は、社会主義国家では労働組合が日本と異なる役割や目的を持っていると考えていましたが、ベトナム労組との交流会で「組合員とその家族の幸せのために活動している」という発言を聞き、日本の労働組合と共通する目的を持っていることに驚きました。この経験を通じて、国や体制が違っても、労働組合の根本的な使命には共通性があることを再認識しました</p>
<b>横山 秀積</b>	<p>産別本部は海外紛争発生時の立ち位置が仲介になりがち。現地の事情、特性を把握したうえで、対応の最適解を模索し、提案するための知見を得られるような機会</p>	<p>ベトナムの労働組合は、産別、ナショナルセンター、党との連携も強く、労働政策に関する指令、施策に対する会社経営側との調整機能の役割が強い印象を受けた。また訪問したタイグエン鉄鋼労使も強固な一体感があり、ベトナム独特の集团的労使関係の環境があるように見受けられた。</p>



	としたい。	
松下 由明	ベトナムの組合員が何を考え、何を目標しているのかを知りたい。ベトナムはこれから大きく発展している国であり、低成長時代に入っている日本とは違うのではないかとと思われる。彼ら考えが我々とどう違うのか、彼らから学べるものを見つきたい。	ベトナムの一般組合員と直接交流する機会はなかったものの、労組幹部の話を聞き、法律の制定や仕組みづくりにまで、労働組合が直接関与する体制になっている点に日本との大きな違いを感じた。一方で、ベトナムの労組の発表の中に「組合と会社は両輪」という例えが複数回出てくる等、我々の活動との共通点も多く感じられた。
三輪 航平	他国（ベトナム）の社会情勢や経済情勢を実際自分の目で見て感じる。なかでも労働組合がどういう活動をしているのか？組合員がどういう課題を持って仕事をしているのかを直接話を聞いて知見を広げていきたい。加えて、組合員の諸課題に対して労働組合役員としての対応を知り、自分自身の業務は落とし込める部分を吸収して帰国したい。	ベトナムの文化として、交通量が多くなる朝の時間は出勤、通学の時間を調整したり、仕事の合間にカフェで休憩できるなど働き化について柔軟であると感じた。労働者と組合のコミュニケーションがしっかりと図られており組合員の課題を会社に 100%伝える事で多くの課題解決につながっている。（組合員から問い合わせがあれば夜中でも喜んで対応する・・・との事）そうした中で企業、労働組合、組合員の関係は『絶対的な信頼関係』が構築されている印象を受けた。また労働者へのフォローとして様々なイベントや祝日、表彰、プレゼントを準備し、組合員の満足度を高めていると感じた。  組合員の最大の課題は日本同様に、基本賃金の底上げであると感じた。日本では春闘を通じて企業との交渉の中でベースアップや諸課題の解決に繋げているが、ベトナムは、企業と政府との交渉に労働組合も立ち入り、大幅な賃金改善も数年も継続し 5 年で 20% も上昇している事実には驚いた。労働組合はもちろん国としても労働者を支援している印象を抱いた。現状の賃金とこれまでの賃金改善について現場で働く労働者の生の声を聞いてみたかった。  ベトナム国内の組合員数約 1000 万人という組織力を維持・向上する声掛けとして、「組合員になることでのメリット」を伝え続け、それ対価に組合員が労働として応えることで成り立っていること

	<p>日本では休日と賃金の課題が大きいと認識している。ベトナムの最低賃金は日本より大きく下回ってる中で、の現地組合員の生の意見を聞いて、単組に展開したい。</p>	<p>をふまえると、冒頭でも記載した『絶対的な信頼感につながる』ものだと考える。</p> <p>日本の労働組合と組合員の関係は良好という関係ではないという風に感じており、「労働組合は何をしているのか分からない」といった意見もよく聞かれる。組合員でいることのメリットを伝え方も含めて単組の中で審議し、1人でも多くの組合員に満足してもらえる労働組合にしていきたい。</p>
湯浅 将一	<p>海外の労使関係や組合活動における課題や好事例を理解・把握し、自組織に展開できる好事例や工夫を持ち帰る。(その後、より効果的かつ魅力ある組合活動の実現をめざしていく。)</p>	<p>今回のベトナム研修を通じて、海外における労使関係や労働組合の役割、活動実態や日本との違いについて理解を深めることができました。特に日本との違いについては組合員の労働組合に対する興味・関心、期待度が大きく異なると感じました。</p> <p>国や制度、文化の違いから、そのまま導入することが難しい点もありますが、考え方や工夫のエッセンスは十分に持ち帰ることができました。今後は、本研修で得た知見を役員間で共有するとともに、自組織の実情に合わせてアレンジしながら、より効果的で魅力ある組合活動の実現につなげて取り組んでまいります。</p>
3 班		
今井 雄太	<p>ベトナムの労働組合の活動や役割について、現地で話を聞き日本の労働組合とどのように違うのか知る。</p>	<p>ベトナムの労働組合は、日本の労働組合とは異なり、国の政策づくりや労働法の整備にも関わる大きな役割を担っていることを、現地での話を通じて知ることができた。労働者の声を国の制度づくりに生かしやすい仕組みがあることは非常に印象的であり、今回の研修で掲げた「ベトナムの労働組合の特徴や日本との違いを知る」という目標は達成できた。また、交流会の中でベトナムスズキ労働組合の方々と直接交流を持つことができ、同じスズキで働く仲間としてのつながりを持つことができた。今回築いた関係を一過性のものにせず、今後も交流を継続していくことを意識しながら、継続的な関係づくりを目標に組合活動に取り組んでいきたい。</p>
四谷 勇磨	<p>ベトナム・JCM 他単組の労働組合の状況、取り組みを知り、自単組に活かさないか考え</p>	<p>ベトナムについて今後の情勢や日本との労働組合活動の違い、実際の現場状況を知ることができた。アズビルとして今後、更なる海外展開をしていく中で、労働者側から見た視点を会社との協議の場で届けていきたい。</p> <p>他単組の取り組みについて労連の取り組みや組合員関与度向上に向け</p>

	る。	た取り組みを知ることができた。自単組に持ち帰り、組合活動の活性化に向けて議論したい。
沖津 巧士	今回の研修を通じて偏っているであろう自身の視野を広げ、以降の活動に活かしたい。	<p>労働組合と党の関係性、労使関係の在り方など日本との大きな違いに、率直にいうと違和感がありました。</p> <p>ただ、これも私の偏った考え方、ものの見方だという事も実感できました。</p> <p>今回が初めての海外労働組合との交流となり、戸惑うことも多くありましたが、VGCLの皆さま、VUITの皆さまのJCMに対する心からの歓迎（おもてなし）を目の当たりにして、戸惑いや不安は和らぎ、通訳を介しての会話も楽しくすることが出来ました。</p> <p>初対面、言葉が通じない、文化の違いなど色々な不安がありましたが、ベトナムの皆さまと心は通じたと勝手に思っています。</p> <p>このVGCLの皆さま、VUITの皆さまの様な想いを持って組合員と接する事が出来れば、より良い組合活動を進めて行くことが出来ると感じ、今後の組合活動に活かしてまいります。</p>
方波見 祐基	<p>1.ベトナム労働組合の労使関係学び、日本の労働組合と比較すること</p> <p>2.ベトナム労働組合の活動内容を理解する。</p>	<p>労使関係については、ベトナム労組交流の中で学ぶことができた。VUIT加盟組合は労使関係が健全であり、労使話し合いの場をしっかりと設けていた。またベトナムでは会社と組合だけでなく国や党の影響が強くトップダウンによる政策（企業に必ず女性活躍のための委員会を設置するなど）が強い印象を受けた。</p> <p>労使関係のいい事例だけでなく、労使紛争が発生した場合どのような件で？どう対応したのか？確認できればより良かったと思っている。</p> <p>活動内容についても十分学ぶことができた。組合員の家族にも十分配慮されており、優秀な組合員の子供を表彰するなど日本との違いを感じられた。</p>
4 班		
真崎 義隆	<p>1.近年、重大災害の報告が多く、ベトナムでの安全に対するの取り組みについて確認したい。</p> <p>2.現地で働く日本人労働者のイメージどう思われている</p>	<p>目標に対して（安全対策、働き方について）達成出来ていないが、現地の方との意見交換の中で「安全面では十分に寝ずいていない印象を受けた。また、日本人労働者の勤勉さや安全意識は高い評価だった。</p>

	のか？確認したい。	
林 卓哉	<p>1. ベトナム国内での組合活動、特に労使協議や組合員の課題解決についてどのように取り組んでいるかを理解することで、自組織の活動に活かす。</p> <p>2. 社会主義で活動に制限が生じているであろうベトナムで、どのように組合員の利益最大化とのバランスをとっているか、理解する。それにより、制限がある中での活動方法について学び、自身の業務に活かす。</p> <p>3. 地域レベルでの組合がメインとなるベトナムで、地域特有の課題に対して特にどう政治的な働きかけを行い、解決を目指しているか理解する。</p> <p>4. 現地の組合役員との交流を通して、日本人と外国人の考え方の違いを理解し、ダイバーシティ推進に活</p>	<p>1. ベトナムでの労使協議や課題解決のため、基本的には日本と同様に組合員との対話を重視し、意見の吸い上げを行うことが理解できた。また、製造業が主産業であるベトナム労組の現場では紙での意見収集を行うなど効率的な意見収集の仕方に苦慮しており、ビックデータや IT 技術の活用が期待されている、との話もあった。我々は現状 Web フォームやチャットアプリによる意見投稿など、IT 化はベトナムと比べて進んでいる方だが、さらなる効率化に加え、組合員から対面で意見を聞くことの重要性も改めて考え直す必要があると感じた。</p> <p>2. ベトナムは社会主義国家であり、会社活動だけでなく組合活動にも共産党の影響化にあることを現地労組の説明により改めて実感した一方で、組合員への還元、特に働く環境や賃金については会社側も積極的に改善を図っていることを理解した。これはベトナムの経済成長率が急激に伸びていること、それに合わせて最低賃金の金額も上昇していることから、会社としても環境改善が従業員確保の大きな要素となっているが、それに加えて組合からの積極的な意見提言がより効果的な改善に寄与していると感じた。特に組合員の家族を巻き込んでの表彰やイベント参加等は、我々も実行したくてもイベント規模的になかなか実行が難しい部分もあり、本当に組合員の満足度を高める施策は何なのか、改めて考えて行きたい。</p> <p>3. 政治への働きかけという観点では、労働組合が直接政策立案に携わるなど、政治への参画の仕方が日本の労働組合とは異なるという印象を受けた。上述の通りそもそも組合活動が共産党の影響下にある、という違いはあるものの、日本では単組で吸い上げた意見を上部団体にて取りまとめて政策提言の形で提出する、という形をとることが多く、効率的な議論という点ではベトナム側のプロセスが好ましいと感じた。今後、単組としてできることとしては、例えば国会議員との協議の場を増やし、そこで現場の課題をインプットする等、より直接的な働きかけが出来ないかどうかを検討する等、今回の学びを活かしていきたい。</p> <p>4. 交流を通して、ベトナム人は個人のレベルでは日本の良いところを積極的に吸収し、自身の活動に活かしたいという強い思いを感じ取った。一方で、公の場での発言という観点では日本人以上に遠慮してしまいなかなか質問が出ない、という場面もあったので、コミュニケーションを通して如何に相手の真意を理解し、それに</p>



	かす。	真摯に回答を行うかが職場でのダイバーシティ推進にもつながると感じた。
川邊 隆二	海外の労使関係や労働条件、組合での活動を見て聞いて、知見を広げる。異文化の方と積極的にコミュニケーションを取りたい。	労働環境については、雇用契約や法定労働時間など、ベトナムにおける働き方がこれまでの取り組みにより改善傾向にあることを理解した。一方で、失業率は依然として高く、高年齢労働者や女性の雇用対策については日本と同様に取り組みが進められていることも確認できた。労使関係については、労働条件や賃金・福利厚生改善に向けて議論が行われ、さまざまな課題に対して対話を重ねながら改善に取り組み、友好的な関係を築きつつ課題解決を進めていることを理解した。また、組合員から挙げた事案は労使間で共有され、すべての事案に対して早急かつ計画的に対策が実施されていることも、友好な労使関係の成果であると感じた。加えて、組合活動ではクラブ活動やスポーツ大会の開催、社会貢献活動が盛んに行われ、幅広い世代の組合員が参加することで健康増進やチームワークの醸成にも寄与しており、職場環境の活性化や組合の結束力向上にもつながっていると感じた。この研修を通じて、ベトナムにおける労働環境や労使関係の現状を学ぶことができた。今後は、研修で得た知見を自組織の活動に活かし、職場環境の改善を図るとともに、職場内のコミュニケーション促進にも一層取り組んでいきたい。
能條 将大	ベトナムの労働環境や労使関係、組合活動の現状を学び、国際的な視野を広げ、自組織の今後の活動や職場環境改善につなげたい。	ベトナムの労働組合の活動で何を大事にして取り組みを行っているか、どんな活動の内容をしているかを知り、日本との違いや、共通することを知ることができた。 会議の場での質疑はできてはいないが懇親会などを通してしっかりと交流することができた。

## ■グループワーク：今後取り組んでいけそうなこと

### < 1 班 >

#### ■短期的に取り組めそうなこと

- ・ 現地の生声をしっかり聞く、面着で話を聞く。

ベトナム研修前はイメージで国が主導で労働組合は機能していないなど思っていたが実際は違った。まずは我々が意識を変えて生声や面着で寄り添い活動を実施する。

- ・ 組合員の声を吸い上げる制度など、直接的に言えない組合員にも寄り添うために目安箱などを設置する。
- ・ 若者が組合に関心持ってもらえるように魅力発信する。

#### ■中長期的に取り組んでいくべきこと

- ・ 組合活動の改革  
紙ベースの広報紙などではなく SNS の活用や WEB 化など。
- ・ 労働者教育（リスクリング）の活性化
- ・ 多様性の取り組みでグローバルな組合員化を図る  
外国人労働者など

### < 2 班 >

#### ■短期的に取り組めそうなこと

課題設定

① 組合員の期待の声（期待感）が日本よりベトナムのほうが高い。

→期待感を持てる組合であるために何ができるか。

組合員の声として上がった課題解決のための道筋をうまく立てられていないのか。

歩留まり 8 割の課題解決率は難しい。

期待感とは？

期待されていると感じるか？

現場からの声を掬い上げて使用者側に届けていくことができているか（特に外国人労働者／期間工など）。

組合員への還元、家族を含めた支援

より手厚い還元があったほうがいい？（イベントの行事など）

組合活動を知ってもらえてないことが期待感の喪失につながっている？

組合活動を知ってもらおうとする機会創出は多いつもりだが接点が少ない

Tips チェコの例

個人の組合費負担は低額だが加入率が低い。

好事例の積み重ねを経て加入率を上げていきたい。

#### ■中長期的に取り組んでいくべきこと

- ① 政治的な力関係を変えていく。労働者政策の強化をしていく必要がある。
- ② 国内本社側からの労使関係の構築の手伝い。良好な労使関係をもとに組合加入率を高める取り組みをしていく。

#### < 3 班 >

##### ■短期的に取り組めそうなこと

- ・今回、得た貴重な経験を自単組、自産別に持ち帰って来年以降の国際研修プログラムの参加を勧める。
- ・自単組の海外担当が行っている駐在員の状況確認に加えて、海外ローカル社員の状況や海外現法での労働組合の結成状況についても確認するなど、仕組みを作っていく。  
(現状では、日本企業の組合と現地企業の組合のコネクションがなく、各種機関を通るため処理が複雑になり議論がなかなか進まない。コネクションを作ることで情報整理を行いやすくなる。)

##### ■中長期的に取り組んでいくべきこと

- ・定期的な交流や情報交換など上記でできた仕組みをしっかりと運用していく。困ったことがあれば日本側からも仲間として手助けしていく
- ・海外の状況を日本にいる組合員にも届けていくことでグループ全体の一体感を醸成する。  
(実際に現地に行ってみないとわからない情報が多いので、定期的に視察に行く。必要に応じて WEB での確認も併用できる)

#### < 4 班 >

##### ■短期的に取り組めそうなこと

- ・ダイバーシティ推進の取り組み。組合員・外国籍組合員とのコミュニケーションのあり方、互いの理解の必要性、考え方を伝えていく  
コミュニケーションの取り方、教え方もさまざまなツールを活用していく必要がある。  
現地社員と出向者とのコミュニケーションについて、組合としてフォローしていく。  
自分の会社の海外拠点の対応。現地の声を集約し、会社へ働きかけ、辞めない工場を目指す(福利厚生・給与)。
- ・政策実現  
継続的に言い続けることが必要

##### ■中長期的に取り組んでいくべきこと

- ・国に対し、現地の文化について理解と教育を働きかける。  
人権 DD への意識、組合としても注視し、労使協議の中でテーマに取り上げる。

2025 年 1 月 22 日発行  
全日本金属産業労働組合協議会  
(金属労協・JCM)



-----  
全日本金属産業労働組合協議会  
〒103-0027  
東京都中央区日本橋 2-15-10  
宝明治安田ビル 4 階  
電話： 03-3274-2461  
F A X： 03-3274-2476  
-----