

第11回JCM国際労働研修プログラム 報告



国内研修 1 : 2016年10月28日(金)
海外実地研修 : 2016年12月11日(日) - 17日(土)
ミャンマー・ヤンゴン
国内研修 2 : 2017年1月23日(月)

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

目次

参加者名簿	1
全体日程	2
第1部：国内研修1	3
第2部：海外実地研修	2 3
第3部：国内研修2	6 7

参加者名簿

浅 沼 弘 一 JCM事務局長	岩 井 伸 哉 JCM国際局部長
津 田 晃 敏 自動車総連 国際局部長	前 田 麻依子 自動車総連 国際局
川 筋 直 樹 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 地域政策局 部長	今 村 邦 彦 自動車総連 全国本田労働組合連合会 中央執行委 員
池 島 和 晃 自動車総連 スズキ関連労働組合連合会スズキ労働 組合 高塚支部書記長	榎 寿 也 自動車総連 富士重工関連労働組合連合会 中央執 行委員
吉 崎 誠 自動車総連 日本自動車部品産業労働組合連合会 事務局次長	内 藤 直 人 電機連合 産業政策部 書記
芳 賀 憲 一 電機連合 明電舎労働組合 中央執行委員兼太田支 部執行委員長	大 谷 直 子 JAM 組織副グループ長
原 浩 士 JAM コマツユニオン 北陸支部書記長	小 林 史 和 JAM NOKグループユニオン 副書記長
押 田 卓 也 基幹労連 職員	高 田 貴 之 基幹労連 新日鐵住金労働組合連合会 執行委員
吉 田 真 樹 基幹労連 JFEスチール京浜労働組合 労働・組織 部部長	古 好 正 樹 基幹労連 神戸製鋼所労働組合 高砂支部執行委員 長
米 沢 康 志 基幹労連 三菱重工労働組合 中央執行委員	宮 崎 真 樹 全電線 フジクラ労働組合 中央執行委員
名 取 義 博 全電線 沖電線労働組合 中央副執行委員長	

全体日程

【国内研修1】

2016年10月28日(金)

- 13:30 開会
- 17:30 閉会
- 18:00 懇親会

【海外実地研修(ミャンマー・ヤンゴン)】

2016年12月11日(日)

- 09:00 成田空港第一ターミナル南ウイング JTBカウンター集合
- 11:00 NH813 便にて成田空港発
- 17:15 ヤンゴン国際空港着
トーウィン・ガーデンホテル泊

2016年12月12日(月)

- 09:30 在ミャンマー日本大使館訪問・懇談
- 13:00 JETRO(日本貿易振興機構)ミャンマー事務所訪問・懇談
トーウィン・ガーデンホテル泊

2016年12月13日(火)

- 10:00 ミャンマー商工会議所訪問・懇談
- 14:00 ITUC-APミャンマー事務所/CTUM/インダストリアルオール加盟組織表敬訪問
- 15:00 ミャンマー関係労組・組織との懇談
トーウィン・ガーデンホテル泊

2016年12月14日(水)

- 09:00 日ミャンマー労働組合交流会議
トーウィン・ガーデンホテル内会議室
- 18:00 日ミャンマー労働組合交流夕食会
シャン・ヨー・ヤー・レストラン
トーウィン・ガーデンホテル泊

2016年12月15日(木)

- 09:15 MJTD(ミャンマー日本ティラワ開発社)訪問・懇談
- 11:00 ゴールデンDOWAエコシステム・ミャンマー社訪問・工場見学
- 15:30 工場見学
トーウィン・ガーデンホテル泊

2016年12月16日(金)

- 終日 訪問調整中
- 20:00 ヤンゴン国際空港着、搭乗手続き
- 22:10 NH814 便にてヤンゴン国際空港発

2016年12月17日(土)

- 06:45 成田空港着

【国内研修2】

2017年1月23日(月)

- 13:30 開会
- 17:30 閉会
- 18:00 懇親会

第 1 部

国内研修 I

次第

2016年10月28日(金)

- 13:30 主催者挨拶 (5分)
－藤 富 健－ JCM事務局長
- 13:35 参加者自己紹介・団の確認 (20分)
- 13:55 JCM国際労働研修プログラムについて (20分)
－藤 富 健－ JCM事務局次長／国際局長
- 14:15 派遣日程・役割分担について (20分)
－岩 井 伸 哉 JCM国際局部長
- 14:35 休憩 (10分)
- 14:45 講義1：ミャンマーの労働事情について (90分)
－中 嶋 滋 前ITUCミャンマー事務所所長／元連合総合国際局局長
- 16:15 講義2：国際労働運動について (60分)
－小 島 正 剛 JCM顧問
- 17:15 渡航手続き・諸注意 (15分)
－小 川 陽 祐 株式会社JTBコーポレートセールス 新宿第五事業部営業第一課
- 17:30 終了予定
- * * *
- 18:00 夕食懇親会 「味園酒家」

第 11 回 J C M 国際労働研修プログラム企画

1. 目 的

「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」
この研修プログラムは以下 2 つの機会を提供する。

(1) 個人としての能力向上

「広い視野、偏りのないモノの見方考え方の体得」

「異文化コミュニケーションの技術・ポイントの体得」

「実地研修国の労使関係の知識と建設的労使関係構築に向けたポイントの習得」

(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 この研修プログラムは、上記の目的を達成し、意義のあるものとするために、国内研修と海外実地研修を組み合わせたプログラムを行うこととする。

- ・海外実地研修の前後に国内研修を配置し、事前の準備と事後のフォローアップを行う。
- ・海外実地研修は、各組織からの参加しやすさを考慮した派遣期間や日程とする。

2. 研修の全体プログラム概要

(1) 国内研修 1

- ①開催日程：2016 年 10 月 28 日（金）
- ②開催場所：J C M 本部

(2) 海外実地研修

- ①開催日程：2016 年 12 月 11 日（日）－12 月 17 日（土）
- ②開催場所：ミャンマー（ヤンゴンおよび近郊工業地帯）

(3) 国内研修 2

- ①開催日程：2017 年 1 月 23 日（月）
- ②開催場所：J C M 本部

3. 各研修の詳細

(1) 国内研修 1

- ①現地事情研修
- ②労働事情研修
 - 世界の労働運動、特にアジア太平洋地域の労働運動に関する専門家の講演
 - 各国の労働組合組織に関する説明

③海外実地研修について

- 海外実地研修の内容説明
- 訪問／懇談組織に関する事前講義
- 海外実地研修の準備作業説明
- ・交流会議の内容と進行、単組報告を行う組織の決定と事後の報告作成の分担など
- ・参加者全員が所属組織を説明する資料の作成など

④渡航手続等

(2) 海外実地研修

民主化の進展途上にあり、経済制裁も解除され、すでに繊維産業などで日系企業を含む多くの多国籍企業の事業展開が進んでおり、今後金属産業製造業の事業展開が予想されるミャンマーにおいて海外実地研修を実施する。

- ① 在ミャンマー日本大使館訪問／講演（ヤンゴン）
 - － 日本政府の視点でとらえているミャンマーの社会・経済の状況と、労働事情および労使関係について、日本大使館関係者による講演を通じて把握、理解を深める。
- ② ミャンマー日本人商工会訪問／講演（ヤンゴン）
 - － 日本人経営者の視点でとらえているミャンマーの社会・経済の状況と、労働事情および労使関係について、日本大使館関係者による講演を通じて把握、理解を深める。
- ③ 国際労働組合組織・労働組合支援 N G O 等（ヤンゴン）
 - － I T U C ミャンマー事務所、A C I L S（アメリカ国際労働連帯センター）ミャンマー事務所、S A S K（フィンランド国際労組協力 N P O）ミャンマー事務所もしくは F E S（ドイ

ツ・フリードリヒ・エーベルト財団) ミャンマー事務所訪問/講演: 労働組合支援活動、ミャンマーの労働運動の課題など

④ 現地労働組合との交流会議

- 「双方の組織概要紹介」「日常的な労使間の話し合いの仕組み」「職場におけるコミュニケーションと労働組合委員の意識」について両組織からプレゼンテーションと質疑応答を行い、「建設的労使関係の考え方とポイントの現地労組への理解浸透」を図るとともに、現地労組の労使関係や組合活動について理解を深める。
- 参加者数: 現地インダストリアル加盟の労働組合に参加要請
- 会場: ホテル会議室
- 通訳: 日本語-ミャンマー語通訳2名、通訳ブースによる同時通訳形式
*ミャンマーで同時通訳可能な通訳がない場合には逐語通訳で対応
- プログラム: 通常 09:00 開始、17:30 閉会
- 議題案: 報告・討議の座長は JCM が担当。
 - 1) 登録
 - 2) 開会挨拶
 - JCM
 - ミャンマー側組織代表
 - 3) 参加者紹介:
自己紹介形式ではなく、各組織の代表が名簿を読み上げて参加者を紹介する。
 - 4) 議題1: 両組織の紹介
 - JCM
 - ミャンマー側代表
 - 質疑応答JCM本部からの参加者が、両国の労働組合組織と金属産業の労働組合の組織機構の簡単な紹介を行う。各組織 30 分、質疑応答 30 分。
 - 5) 議題2: 日常的な労使間の話し合いの仕組みについて
 - JCM 単組参加者
 - ミャンマー側単組参加者
 - 質疑応答企業別労働組合からの参加者が、労使間の話し合いの方法や頻度、議論のテーマなどについて、さらには労使交渉の方法についても簡単に説明する。また労使間の話し合いの基礎となる労使関係の特徴についても説明する。各組織 45 分。

【主要項目 (パワーポイント・プレゼンテーションの場合のページ割目安)】

- 会社概要 (1 ページ)
 - 労働組合概要 (1~2 ページ)
 - (経営協議会、各種労使協議会、団体交渉など) 労使間の対話の枠組み (4 ページ程度)
 - 労使対話の内容 (4 ページ程度)
 - 労使関係構築に向けた労働組合の姿勢など (4~6 ページ)
- 6) 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
- JCM 単組参加者
 - ミャンマー側単組参加者
 - 質疑応答
- 企業別労働組合からの参加者が、組合員とのコミュニケーションを深めるための活動や、労働者や組合員が労働組合に対してどのような認識を持っているかを説明。また組合員を積極的に労働組合活動に関与させるための活動についても説明する。さらには将来労働組合活動を担う人材の確保についての苦労話なども触れる。各組織 45 分。

【主要項目 (パワーポイント・プレゼンテーションの場合のページ割目安)】

- 会社概要 (1 ページ)
- 労働組合概要 (1~2 ページ)
- 組合員との対話の場や意見集約の取り組みについて (任意: 8 ページ程度)
 - ・ 広報、教育宣伝活動の紹介など
 - ・ 組合員アンケートの結果などによる組合員の意識の把握など
 - ・ 職場集会などを活用した組合員との対話など
- 女性組合員の労働組合活動や意思決定への参画促進の活動 (最低 1 ページ)
- 若年層組合員への対応 (最低 1 ページ)

- 7) とりまとめ・閉会
 - JCM
 - ミャンマー側代表

日本側は単組報告担当だけでなく、すべての参加者が自組織の紹介に関する資料を作成して準備。質問にも対応する。

- ⑤ 交流夕食会
 - ミャンマー人参加者（特に現地関連会社の労組からの参加者）と相互理解を深め、今後の連携につなげるための機会とする。交流終了後、近隣のレストラン（もしくはホテル内）で開催する。通訳を配置し、十分な交流が可能となるよう配慮する。
- ⑥ 工業団地訪問／工場見学（ヤンゴン、ダウエー等近郊）
 - 交流会議において把握できた日系企業の労使関係の実情を把握するため、日系企業への訪問を手配する。
- ⑦ 労働組合事務所訪問（ヤンゴン）
 - 現地で活動する労働組合の事務所を訪問し、海外労働組合の日常活動について把握する。

(3) 国内研修 2

- ① 海外実地研修報告書の確認
 - 報告書概要を作成し、国内研修 2 で確認し、参加者からの議事録を集約、また参加者全員が感想文を提出する。その後報告書を作成する。
- ② 国際労働研修プログラムについての意見交換
 - 国際労働研修プログラムについてフリーな意見交換を行う。
- ③ 帰国後の取り組みの報告（もしくは今後の取り組み予定についての報告）および討議
 - 国際労働運動の専門家を招き、今後の単組や産別において、研修で得られた成果を企業別ネットワーク構築、各国労組支援等につなげていくための機会とする。

4. 参加者

下記の要件にそって、産別に具体的人選を要請するが、国内研修 1、海外実地研修、国内研修 2 のすべてに参加可能であることを条件とする。

- ① 産別の国際担当者
- ② 単組で国際分野を担う者（三役、国際担当等）
- ③ 今後、国際面を担う計画がある者

自動車総連	7名（内、少なくとも女性1名必須）
電機連合	7名
J A M	6名（内、少なくとも女性1名必須）
基幹労連	6名
全電線	2名
J C M	2名
合計	30名

海外実地研修日程詳細

 <p style="text-align: center;">第11回 J C M 国際労働研修プログラム 海外実地研修 日程詳細</p> <p style="text-align: center;">2016年10月28日(金) 国内研修 I</p>	<p style="text-align: center;">2016年12月11日 (日)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 09 : 45 成田空港第一ターミナル南ウイング J T Bカウンター集合 ・ 11 : 45 NH 8 1 3 便にてヤンゴンへ移動 ・ 17 : 15 ヤンゴン着、宿舎へ移動 <p>宿舎：トーウィン・ガーデンホテル Taw Win Garden Hotel No.45, Pyay Road, Dagon Township, Yangon, Myanmar 電話：+95/1 8600 080, 09 3033 7785 F A X : +95/1 8600 082</p>
<p style="text-align: center;">2016年12月12日 (月)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 午前：在ミャンマー日本大使館 ・ 午後：ミャンマー日本人商工会議所 / J E T R O (日本貿易振興機構) ヤンゴン事務所 <p style="text-align: center;">2016年12月13日 (火)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 午前：ミャンマー商工会議所 (Chamber of Commerce and Industry of Myanmar) ・ 午後：C T U M (ミャンマー労働組合総連合：Confederation of Trade Unions Myanmar) ・ 午後：I T U C - A P (国際労働組合総連合アジア太平洋組織) ミャンマー事務所 (Myanmar Liaison Office, International Trade Union Confederation-Asia & Pacific Organization) 	<p style="text-align: center;">2016年12月14日 (水)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 終日：日-ミャンマー労働組合交流会議 ・ ミャンマー側参加者30名~40名を予定 ・ 通訳2名による逐次通訳形式 ・ 報告者 <ul style="list-style-type: none"> ・ 議題1：J C M本部 ・ 議題2：(参加者) ・ 議題3：(参加者) ・ 夕刻：交流夕食会 <ul style="list-style-type: none"> ・ ホテル内/ベント、もしくは外部レストランでの開催を予定 ・ テーブル通訳5名以上手配予定
<p style="text-align: center;">日-ミャンマー労働組合交流会議</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 09 : 00 開会挨拶 <ul style="list-style-type: none"> - J C M (5分) - ミャンマー側組織代表 (5分) ・ 09 : 10 参加者紹介 (20分) 自己紹介形式ではなく、各組織の代表が名簿を読み上げて参加者を紹介する。 ・ 09 : 30 議題1：両組織の紹介 <ul style="list-style-type: none"> - J C M (30分) - ミャンマー側代表 (30分) J C M本部からの参加者が、労働組合組織と金属産業の労働組合の組織機構の簡単な紹介を行う。各組織30分。 	<p style="text-align: center;">日-ミャンマー労働組合交流会議</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 10 : 45 議題2：日常的な労使間の話し合いの仕組みについて <ul style="list-style-type: none"> - J C M 単組参加者 (30分) - ミャンマー側単組参加者 (30分) - 質疑応答 (45分) 企業別労働組合からの参加者が、労使間の話し合いの方法や頻度、議論のテーマなどについて、みづから労使交渉の方法についても詳細に説明する。また、労使間の話し合いの基礎となる労使関係の特徴についても説明する。各組織30分、質疑応答45分。 【主要項目 (パワーポイント・プレゼンテーションの場合のページ割目安)】 <ul style="list-style-type: none"> - 会社概要 (1ページ) - 労働組合概要 (1~2ページ) - (経営協議会、各種労使協議会、団体交渉など) 労使間の対話の仕組み (4ページ程度) - 労使対話の内容 (4ページ程度) - 労使関係構築に向けた労働組合の姿勢など (4~6ページ)
<p style="text-align: center;">日-ミャンマー労働組合交流会議</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 14 : 00 議題3：職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識 <ul style="list-style-type: none"> - J C M 単組参加者 (30分) - ミャンマー側単組参加者 (30分) - 質疑応答 (45分) 企業別労働組合からの参加者が、組合員とのコミュニケーションを深めるための活動や、労働者に組合員が労働者に与える影響について説明を行う。また、日本側からも労働組合の活動や意識について説明する。各組織30分、質疑応答45分。 【主要項目】 <ul style="list-style-type: none"> - 会社概要 (1ページ) - 労働組合概要 (1~2ページ) - 組合員との対話の場や意見集約の取り組みについて (任意：8ページ程度) - 労使関係構築に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・ 労使協議会/労使協議会の開催 ・ 組合員アンケートの取組などによる組合員の意識の把握など ・ 組合員からの意見や要望の対話など - 女性組合員の労働組合活動や意見集約への参画促進の活動 (最低1ページ) - 若年層組合員への対応 (最低1ページ) 	<p style="text-align: center;">2016年12月15日 (木)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 午前：工業団地訪問 (ティラワ工業団地) 管理会社との懇談 ・ 午後：工場見学 <p style="text-align: center;">2016年12月16日 (金)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組織訪問 / 視察 <p style="text-align: center;">2016年12月17日 (土)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 06 : 45 成田空港着

講義 1 : ミャンマーの労働事情について

— 中 嶋 滋 前 ITUC ミャンマー事務所 所長 / 元 連 合 総 合 国 際 局 局 長

<p>第 11 回 JCM 国際労働研修プログラム</p> <p>国内研修に向けて</p> <p>ミャンマーの労働組合運動の現状</p> <p>元 ITUC ミャンマー事務所 所長</p> <p>中 嶋 滋</p>	<p>1. 新政権に期待される基本課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 少数民族軍事組織と国軍との間の武力闘争の全面停止 / 和平実現と少数民族の自治権保障を基礎にする全民族統合の平和的連邦国家の建設 ・ ASEAN の中で最低にまで落ち込んだ経済水準を立て直すとともに膨大な格差の解消による持続可能なバランスの良い経済発展 ・ それらの必須の基盤である憲法改正をはじめとしたあらゆる分野での民主化の推進
<p>2. 国軍の憲法上の優位性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 議会（管区・州議会も）における非選挙議席（1/4）。 ・ 主要 3 大臣（国防、内務、国境）の指名権。 ・ 大臣・副大臣の議員・公務員との兼職禁止は、軍人には適用されず。 ・ 国家安全保障評議会（11 名で構成）の過半数の確保。NLD 圧勝でも、国軍は、副大統領、国軍最高司令官、副司令官、内務・国防・国境の 3 大臣の計 6 名。NLD 側は、大統領、副大統領、上院議長、下院議長、外務大臣の計 5 名。「国家非常事態」（国軍最高司令官が全権掌握）はここで決定される。 	<p>3. 「アジア最後のフロンティア」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軍政末期からの経済自由化政策 ・ 「民政移行」（テインセイン大統領）後の自由化促進 ・ 「クローニー経済」の負の側面 ・ 依然として大きい中国の影響 ・ 隣国（インド、タイ、マレーシア、シンガポール）との関係 ・ 縫製業（CMP 方式）が中心 ・ 「本格的製造業」はまだ全面展開に至らず ・ インフラの未整備（電力、水、交通・運輸、税制、金融・保険など）
<p>4. 日系企業の進出状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ミャンマー日本商工会議所（1996 年設立、事務局は JETRO ヤンゴン事務所内、理事数 25 名） ・ 会員企業数 313 社（2016.7 現在） ・ 部会数 6 部会 <ul style="list-style-type: none"> 貿易部会（25 社） 金融・保険部会（13 社） 工業部会（71 社） 建設部会（91 社） 流通・サービス部会（79 社） 運輸部会（34 社） 	<p>5. 労働組合運動状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組織化の現状と CTUM の状況 参照：次ページ表 ・ 課題 <ol style="list-style-type: none"> 1) 低組織率 政府および使用者側の問題 2) 競合＝足の引っ張りあい 88 世代/NLD との関係 3) いくつかの GUF との関係 特に公務・公共部門の未組織状況 4) 連帯支援と財政的自立 5) 社会的因習からの脱却 6) 非合法活動スタイルからの脱却
<p>6. 競合 / 対立状況と克服に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 競合組織 AFFM-IUF (Zarni 派)、MICS (Myanmar Industrial, Craft and Services Trade Unions Federation) ・ 他の非 CTUM 組織 MTF (Teacher)、MMUF (Maritime) など。 ・ NLD との関係。 	<p>7. 考慮すべき社会的・歴史的背景</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 負の遺産の上の運動 <ul style="list-style-type: none"> イギリス植民地時代からの影響 ・ 50 年に及んだ労働組合運動禁止・弾圧 <ul style="list-style-type: none"> 「ビルマ式社会主義」と軍事独裁 継承される経験なし、「焚書」的事態から学び得ず ・ 消えない弾圧の恐怖 <ul style="list-style-type: none"> 投獄、失業、遠隔地への配転--- ・ 国際労働基準の無視・違反 <ul style="list-style-type: none"> 2000 年 ILO 「非難決議」、事務所設置にも関わらず

<p>8. 労働組合組織化の制度的基礎と現状</p> <ul style="list-style-type: none"> ・登録制度（5層構造） ①Basic union（企業別）、2,133 組合（2016年9月） ②Township（同一セクターの労働者の10%）、112 組織（2016年9月） ③State/Region（同一セクターの労働者の10%）、15 組織（2016年9月） ④Federation（同一セクターの労働者の10%）、8 組織（2016年9月） ⑤Confederation（National Center）1 組織（2016年9月） ・農業労働者・農民組合 ①Basic unionは、地域別。 ②Township, State/Region, Federationは同じ。 ③自作農であっても10エーカー以下の耕作地の場合団結権が保障されている。 	<p>9. 民主化の一層の促進に向けて</p> <p>具体的な改革政策の実施をめぐって協同を考えるべき。</p> <p>少しの違いが決定的な対立に（非合法活動の影響か）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人治から法治へ 法制度の整備と尊重遵守 ・「ミャンマーにおける基本的労働権および慣行促進イニシアチブ」の推進 ・教育改革（義務教育実施、児童労働廃止、教員の質の向上、カリキュラム改革） ・DWの具体的推進、労働関係諸法規の改正、ILO条約の批准と適用遵守
<p>10. 直近の動向（主に縫製業）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2015年9月最賃法施行に伴って生じた動き ・賃金構造の変化 ・労働者（特にベテラン/ハイスキル）の企業間移動 ・雇用契約の更新をめぐる労使間対立 ・S縫製工場での3ヶ月に及ぶストライキ <p><参考> 労働時間 7:30-11:30（30' 昼食休憩） 12:00-16:00（15' 休憩）16:15-20:15（超勤）</p>	

講義 2 : 国際労働運動について

— 小島正剛 JCM顧問

[レジュメ] (案)

第 1 部 国際労働運動について

第 2 部 国際労働運動における日本労働運動のポジション

— アジアを中心に —

はじめに

第 1 部 国際労働運動について

1-1 国際労働運動を、歴史的視点で見る (縦軸)

[付属資料] 『国際労働運動小史一年表 (2016 年版)』

1-2 国際労働運動を水平的領域で見る (横軸)

1-2-1 国際社会のランドスケープ (国際労働運動をとりまく環境)

1-2-2 国際労働場裏における、主要なロール・プレーヤー

(1) 労働団体 :

①国際労組総連合 ITUC、②グローバル・ユニオン・フェデレーション GUF10 組織、および③OECD 労組諮問委員会 TUAC。この 3 者で構成する「コモン・フロント (共同戦線)」がグローバル・ユニオンズ Global Unions, GUs。地域的には : ITUC アジア太平洋地域組織 AP ; GUF の地域組織・地域事務所または機能的な対応 ; 欧州労連 ETUC—インダストリアル欧州労組 (前 EMF など製造業労組で構成) ; 東南アジア諸国連合労組協議会 ASEAN Trade Union Council, ATUC、南アジア地域労組協議会 SAARC-TUC、等。

(2) 使用者団体 : 国際使用者連盟 IOE、地域的にはアジア太平洋使用者連盟 CAPE、欧州使用者連盟 UNICE など。

(3) 政府間機関 : ILO、OECD、WB、IMF、WTO、UN (その専門機関) など

(4) その他、NGOs など : 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、ヒューマン・ライツ・ウォッチ HRW、世界社会フォーラム WSF など多彩。

1-2-3 各ロール・プレーヤーの状況を見る

(1) 労働団体 : (ITUC については後述)

(1) - 1 国際産別、グローバル・ユニオン・フェデレーション GUF の活動 :

GUF の具体的行動方式の集約例 (順不同) :

(A) 代表性 Representation (参画・提言) : NGO また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 (ILO、UN 社会経済評議会、OECD、WB、IMF、WHO など)。また、EI は UNESCO の諮問を受け、インダストリアルは UNIDO などとのチャンネルを持つ、など。

(B) 情報・調査分析・発信 : 各種情報収集・多国籍企業データバンク。ICT ネットワーキング。機関誌紙またはテーマ別資料・調査資料の発刊。例 : インダストリアル—オンライン・ニュース、など ; EI—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。

(C) 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 (ICT など)、連帯メッセージの発信、多国籍企業の場合には本社・在外事業所へ働きかけ、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、などのキャンペーン。

・国際連帯デー各国で組織→事例 : 2003 年 3 月 28 日、拘留中の韓国金属労連幹部釈放へ。南ア金属労連幹部の死刑撤回・釈放 (アパルトヘイト時代) など。

・GUF 間の共闘 (事例 : 2012 年鉱山リオ・ティント闘争 - IMF と ICEM との共闘)、グローバル・ユニオン GUs の共闘→当該 GUF 間の組織統合への要因にも。

(D) 労働組合権をめぐる国際連帯行動 : 当該組合員、組合支援の行動—当該国政府、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、グローバル・ユニオン、アムネスティ・インターナショナルなど NGO、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 社会経済労働委員会・・・)。

(E) 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、社会的なテーマ、加盟組合に係わるテーマ：例：① EI－‘教育のためのグローバル・キャンペーン’、各国政府に義務教育普及を要請。UNESCO と共催で年次「世界教員デー」。② ITF－「便宜置籍船 FOC」反対キャンペーン、など。③ インダストリアル（繊維部会）－メキシコ国境「マキラ」組織化・教育キャンペーン、など。④ IFJ－ジャーナリスト安全キャンペーン。「ジャーナリズムの安全に関する行動規範」策定。⑤ WBI－「労働者メモリアル・デー」（4月28日）－女性の権利・児童労働の廃絶キャンペーン、など。⑥ インダストリアル（ほか殆どの GUF および ITUC が共催）－「不安定雇用に対するグローバル・アクション・ウィーク Global Action Week」（10月）。

(F) 教育・訓練（＝組合建設 Union building）： 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。地域組織・事務所との連携（組織によっては北欧のドナー・オーガニゼーションなどとの協働、米 ACILS や独 FES との協働など）

(G) 使用者団体との国際協定締結：世界レベルの社会的対話、交渉の展開。① 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）。② 前 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。③ 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、など。

(H) 多国籍企業対策－

(I) ー1 「多国籍企業 MNC 労組ネットワーク」構築→労使の社会的対話→「グローバル枠組み協定 GFA」の締結；各種行動規範：ILO 多国籍企業および社会政策に関する三者宣言、国連グローバル・コンパクト、OECD 多国籍企業行動規範・ガイドライン、その他多様な多国籍企業行動規範 Codes of Conduct の推進（CSR、ISO26000、など）。

・GFA 締結の内容：当該企業・企業グループの持続的成長・中核的労働基準・環境重視・協定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。

・インダストリオールの GFA 締結例：前 IMF の場合：(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) G E A、(vi) S K F、(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、など約 50 社と締結。

(備考) 日系企業では UNI が高島屋、ミズノ（日本）両社との協定締結。

(I) ー2 新たな時代に向かって：「インダストリー 4.0（第 4 次産業革命）」の到来、など。（産業構造の変革：グローバル・ヴァリュー・チェーン Global Value Chains, GVC s、グローバル・サプライ・チェーン Global Supply Chans, GSC s の進展。ドイツ「労働 4.0」の動き→欧州労連（ETUC）の対応、インダストリオールの対応。

(J) その他：GUF 地域組織、地域事務所に関連する活動（例：欧州事業所従業員代表委員会 EWC 指令との関連）。

(1) ー2 国際労組総連合 ITUC の活動：（世界の労働運動を代表）

a. コモン・フロント（共同戦線）：GUF10 組織および OECD-TUAC と共にグローバル・ユニオンズ GU s を形成；GUF との間にグローバル・ユニオン協議会 CGU も設置。

b 広範・多様な活動領域：ILO 中核的労働基準など、発展の社会的側面 Social Dimension の重視重視－ILO、IMF、WB、WTO、OECD など国際機関、および G7（8）や G20 など先進国首脳会議対策：2016年5月の伊勢志摩 G7 に際し、L7 の提言を安倍首相を通じて提起、（2016年9月の中国・杭州 G20 に対しては、L20 として労組声明を提起）－関係先進諸国労組や OECD-TUAC との協同作業。

(1) ー3 OECD 労組諮問委員会 TUAC（注）の活動：（使用者側に BIAC あり）

(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活動を推進している。

(2) 国際使用者団体：

(2) ー1 国際使用者連盟 International Organisation of Employers, IOE。

(2) ー2 地域使用者団体：欧州使用者連盟 UNICE、アジア太平洋使用者連盟 CAPE。

(3) 政府間機関（国際機関）：

(3) ー1 国際労働機関 International Labour Organisation, ILO。

－1919年 WWI 終戦、ヴェルサイユ条約により設立（国連の専門機関－三者構成）

a. 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)：4つの基本原則の再確認：

(ア) 労働は商品ではない。

(イ) 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。

(ウ) 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。

(エ) 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。

b. 3つの基本原則の再確認：(1) 全ての人間は、人種、信条または性別に関わりなく、自由と尊厳、経済的保障と機会均等の条件において、物理的福祉と精神的発展を追求する権利を持つ、(2) 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、(3) この基本原則に照らして、経済的・財政的な国際の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。キーワードは、完全雇用、団体交渉・公正分配・社会保障・・・)

c. ILO「新宣言」(1998年)と中核的労働基準 Core Labour Standards, CLS。

・「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」および「宣言のフォローアップ」採択、1998年。—2000年から毎年、加盟諸国がCLSの適用・実施状況に関しフォローアップ、ILO総会で報告。

・中核的労働基準 Core Labour Standards, CLS (4分野8条約)：

(1) 第87号条約 結社の自由および団結権擁護 (1948年)

(2) 第98号条約 団結権および団体交渉権 (1949年)

(3) 第29号条約 強制労働 (1930年)

(4) 第105号条約 強制労働廃止 (1957年)

(5) 第100号条約 所得平等 (1951年)

(6) 第111号条約 差別(雇用・職業) (1958年)

(7) 第138号条約 就業最低年限 (1973年)

(8) 第182号条約 児童労働の禁止 (1999年)

d. ILO結社の自由委員会の活動：条約違反国の労組からの提訴審査・当該国政府への勧告(事例：マレーシア・エレクトロニクス産業の組織化に関する問題提起、など)。

e. ディーセント・ワーク Decent Work (注)の推進：

(注) 1999年第87回ILO総会におけるソマビア事務局長報告で提起。21世紀におけるILO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・ワーク」のまま使用。第14回ILOアジア地域会議のメインテーマ。推進活動の宣言採択。

f. 「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」World Commission on the Social Dimension of Globalisation (注)

(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をいかに克服するか。

・世界委員会の報告「我々が求めているのは、普遍的な価値に基づく力強い社会的側面を備え、人権と個人の尊厳が尊重されるグローバル化のプロセスである。公正で、包括的かつ民主的に運営され、世界の国々の人々に、機会と目に見える形での恩恵をもたらすプロセスである。」(2004年) + プロセス実現のための呼びかけ(略)。

(3) - 2 国際連合 United Nations, UN (諸権利について)

a. 宣言・規約の採択

—「世界人権宣言」Universal Declaration of Human Rights, 1948。

—「市民的及び政治的権利に関する国際規約(自由権規約)」International Covenant on Civil and Political Rights, 1966 —結社の自由、言論の自由を含む(1976年発効)

—「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(社会権規約)」International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966。

—雇用に関する権利、男女同一労働同一賃金を含む(1976年発効)・児童の権利に関する

条約 Convention on the Rights of the Child, 1989—児童の権利、児童労働禁止の基本

b. 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、ダボス)で、アナン事務局長提唱。2000年発足、2004年改定—世界最大の自主的企業持続可能性イニシアティブ:登録135カ国8500事業体。(企業の社会的責任:労働者基本権、環境・・・)

c. 社会開発サミット

d. 国連2030年持続可能な開発目標 Sustainable Development Goals, SDGs (2030年目標 UN Agenda 2030 for Sustainable Development).

国連ミレニアム開発目標 MDGs (注)の後継。SDG 8「包括的で持続可能な成長、すべての人々のための完全雇用・生産的な雇用とディーセント・ワーク」。

(注) 2000年国連総会で採択:2015年を目標に、8つの具体的目標(①極度の貧困や飢餓の撲滅、②初等教育の完全普及、③女性の地位向上、④乳幼児死亡率の削減、⑤妊産婦の健康の改善、⑥HIVやマラリアの流行防止、⑦環境の持続可能性確保、⑧開発のためのグローバルな連携推進)、それに基づく18の目標、48の指標(2015年までに貧困を半減させる、など)。その成果は:①1日を1ドル25セント以下で暮らす人(1990年基準)は19億2600万人→8億3600万人;②小学校に通っていない子供10億人→5670万人;③5歳未満で死亡する子供1270万人→600万人;④新たなHIV感染者350万人→210万人、など。(備考:貧困削減では、中国、インドの経済成長が寄与)。

(3) - 3 国際通貨基金 IMF / 世界銀行 WB

a. グローバル・ユニオン GU s との定期協議(2年ごと)。(AIIBの姿勢は)

b. WB, Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment, 2004. (団体交渉、中核的労働基準 CLS 遵守は社会格差是正に有効、との認識)。

c. 国際金融公社 IFC: 関係国の中核的労働基準 CLS 遵守施行状況を貸付条件に。

(3) - 4 世界貿易機関 WTO

a. あらゆる通商協定への社会条項 Social Clause のおり込みで、労働側・革新系政府グループと保守系政府陣とのせめぎ合い。

—ITUC、WTO Trade Policy Review に向け、当該国 CLS 遵守状況の報告書を提起。

—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。進展せず)

(3) - 5 国別・地域別政策のインパクト

a. 一般特惠関税制度 Generalised System of Preferences, GSP

—米国、カナダ、ノルウェー、日本など先進国別の対途上国政策。

—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)。

b. 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)、環太平洋貿易協定 TPP の行方は、ASEAN 経済共同体 AEC の2015年発足と、社会的側面・法制の整備など。アジアインフラ投資銀行 AIIB 発足、BRICS 銀行の発足、など。

(4) その他、非政府機関など

a. 非政府団体 Non-Governmental Organisation, NGO

—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

—1977年ノーベル平和賞受賞。

—国際労働組合権センター International Center for Trade Union Rights, ICTUR。

—その他 Human Rights Watch, China Labour Watch など、労働運動と目的を同じくする NGO; 世界社会フォーラム WSF (ダボス会議に対抗して発足)、など。

1-3 国際労働運動は、社会的対抗勢力 Countervailing Force たりうるか?

a. 求められる、職場に身近でグローバルな運動の展開:(国際組織は組織再編で対応)—政府間機関対策、多国籍企業 MNC 対策、実効的な国際連帯行動の推進、など。

b. 社会的公正（社会正義 Social Justice）：社会格差是正のイニシアティヴー人権、労組基本権（ILO 中核的労働基準の確立、底辺への競争対策、不安定雇用対策、貧困撲滅—インフォーマル・セクター informal sector への取り組み）。

c. 国際組織を構成する各国労働運動の責任と役割：国際組織へのコミット、発展途上国の労働運動強化への協力（組合教育・訓練、組合建設）→運動発展の土壌の整備：一層の民主化（含産業民主制、労使自治の原則）促進と、規制的労働法制の改正問題（国際基準への収れん）など。

d. 社会的革新勢力（含革新政党）との連携—世界社会フォーラム WSF との連携、など。

「運動のヴィジョン」：インダストリアルオール「アクション・プラン」：「もう一つのグローバル化を目指して闘う」「人を最優先する新しい経済・社会モデルを求めて闘う」。第 2 回世界大会のメイン・テーマは「未来への挑戦 Fighting Forward」。

第 2 部 国際労働運動における日本労働運動のポジション—金属労協 JCM を中心に

2-1 日本における金属労働運動の歴史的経緯を見る（縦軸）

a. 金属労協 JCM の歴史的経緯を見る：「金属労協 IMF-JC 結成の由来」を再検討・再認識する：（内的・外的要因）

・ IMF-JC 結成前夜の状況：

・ 1957 年、国際金属労連 IMF が日本事務所開設、オルグ活動・情報発信を開始。

—IMF を基軸とした日米鉄鋼労組連帯：全米鉄鋼労組（USWA）より IMF（IMF 日本事務所）を通じ、57 年秋闘中の鉄鋼労連に向け支援金 1 万スイス・フラン（83 万円）が届く。1959 年、USWA の 116 日闘争に鉄鋼労連が 1 人 10 円カンパ、100 万円を送る。相互支援・交流のスタート→日本金属単産の実質的国際連帯の嚆矢。

・ 1964 年、日本は開放経済体制へ（IMF 第 8 条国移行&OECD 加盟→関税・非関税障壁の撤廃を視野に、貿易・資本移動の自由化へ）—対応策：企業は産業競争力強化と産業合理化（＝首切り）。労組は首切り反対闘争・対外投資展開への対策（産業政策、雇用空洞化問題対策）と、戦前の黄禍論 yellow peril やソーシャル・ダンピング批判の回避、公正な賃金・労働条件確立を目指す（自由世界で賃上げ闘争、週労働 40 時間闘争に成果を上げる IMF 加盟の欧米金属労組との交流が必須との認識）。

・ 労働戦線は分裂状況：総評、総同盟、全労、新産別、中立労連。金属労働運動もナショナル・センターごとに分立—戦後孤立した日本労働運動へ海外からアプローチ：世界労連 WFTU と国際自由労連 ICFTU 双方からの働きかけ、IMF など国際産業別組織 ITS（現 GUF）からの働きかけ。（日本は国際組織の草刈り場・・・）。

b. 1964 年、IMF 日本協議会（JC）結成と、IMF への一括加盟（その意義）：

・ 1957 年、IMF 日本事務所開設、オルグ・海外情報発信開始。分立する金属単産の個別 IMF 加盟への動きと、IMF-JC 結成で一括加盟方式を推す提言。編み出された「国際交流の窓口」。

・ 一方で、春闘どうする：官公労主導の春闘から民間主導へ—金属では総評・中立労連の金属共闘の限界から JC 春闘の展開へ（鉄鋼・造船のスクラムトライで始動）→春闘主導→労働戦線統一へのインパクト（→全民労協→連合結成へ）。

・ 国際連帯の推進：IMF への一括加盟で一気に拡大した IMF-JC の責任と役割（IMF-JC がアジア選出の執行委員担当→発言の比重が飛躍的に拡大、IMF における日本語の公用語採用など）→インダストリアルオールの時代、製造業部門で果たすべき金属労協 JCM の責任と役割（執行委員、部会長担当）—新たなビジョン「人を中心とする新たなグローバル化モデル」を求めて

・ インダストリアルオールの移行期（2012～2016 年）における課題：執行委員（アジア太平洋地域：相原 JCM 議長・自動車総連会長）60 人体制→40 人体制、産業別部会活動（造船船舶解撤部会、ICT 電機電子部会でも日本代表）。金属全体としてのポジションをどう考える→2 国間金属労組定期協議（日独、日北欧、日韓など）の充実→（アジア金属労組連帯会議、役割終焉→インダストリアルオールの時代、そのアジア地域活動の推進の一環として、製造業労組としての新たな連帯会議の在り方検討→インダストリアル・アジア太平洋地域大会やインダストリアル活動の補強へ）。

2016 年 10 月、インダストリアルオール第 2 回世界大会開催。メインテーマ「未来への闘争

Fighting Forward」。4 年間の移行期（2012—2016 年）の移行期を経て、活動の本格化。

・ 国際組織の運動の成否は、加盟組織の意欲あるコミットメント如何にかかっている。

2-2 問われる国際連帯のあり方—責任と役割（横軸）

a. 現代の国際連帯は、強者が弱者を助ける「慈善 charity」に非ず。各国労組は国際組織

の中で「相互対等、相互不可侵、相互協力・連帯」の関係とされる時代。

b. 国際連帯の基本的な精神：「1人の痛みはみんなの痛み」（米世界産業労働者 IWW の

連帯の精神）の意味するもの。自らの襟を正す。（参考：「自分の持ち場でベストを尽くすのが国際連帯と考える」全米電機電子労組 IUE ジム・ケアリー会長のメッセージ 1974 年）→世界の運動への好影響。

c. 国際労働運動に取り組む上で「視座」をどこに据えるか：普遍的価値 universal value

が基本、すなわち人権、労働者・労働組合の基本権：ILO 中核的労働基準 CLS に集約→発展の社会的側面 social dimension の重視（後述）→ぶれない姿勢。

d. 求められるグローバルな組織と運動の展開：インダストリアルオール（社会正義・

社会的公正 Social Justice を求める連帯の精神。インダストリアルオール結成の主たる要因は？）→経済グローバル化とグローバル労働運動の中で、求められる意識革命：資本が自由にボーダーレス移動する時代、従来の国内完結型、企業内完結型の運動は、必要にして十分であるか→重要検討課題）。

e. 国際連帯行動の実践を考える（日系企業の労使紛争対策を中心に）：

（1）アジア太平洋地域のランドスケープ（運動を取り巻く環境）：歴史的には、旧植民地

時代の残滓－開発独裁と規制労働法制一遅れてやって来た民主化と、リアルタイムで来たグローバリゼーションの波－労使関係のインフラ（労使自治の原則、産業民主制）未整備など－海外直接投資 FDI と多国籍企業の勢力一広がる社会格差。（第1部既述）。

□アジアにおける日系企業のプレゼンス：世界に事業展開する日系企業は、合計 6 万 8573 社で、対前年比 4796 社（7.5%）増（2014）。うちアジア地域では 4 万 8203 社（70.3%）で、タイ前年比 7.77%増。□全世界の日系企業の雇用数は、558 万人（2013 年）、最後の 5 年間の伸び率は 17.6%、10 年間では 63.8%であった。2000 年を 100 とすると、製造業では 169.1 で、非製造業では 210.1 である（2013 年現在、経産省）。

□貧困層の縮小：東アジア、太平洋地域では、貧困ラインの 1 日 1.9 ドル以下で生活する人口は、1990 年時点で全人口の 61%を占めていたが、2015 年までに 4%に減少した。南アジア地域では、この数字はそれぞれ 51%、14%であった。こうした貧困の減少は、一部経済のグローバル化に負うところが大きい。東アジアの場合、中国の経済発展が極貧解消に大きく寄与している（世界銀行）。（貧困は減少したが、社会格差は拡大している－ITUC）。

○参考資料：ITUC「労働組合基本権侵害に関する年次報告」2016 年（毎年 6 月発表）。

□アジア諸国の経済成長や労使関係に及ぼす影響要因の例：「人口ボーナス population bonus」、「人口オーナス population onus」、「ルイス転換点 Lewis turning point」、「コネクティビティ Connectivity」：ASEAN 経済共同体 AEC、TPP、その他。

（2）「日系企業の事業展開をめぐる諸課題」（とくに労使紛争をめぐる）：

○参考資料：JCM「日系企業における最近の労使紛争例」。

（備考）日本における多国籍企業対策の経緯：1974 年多国籍企業対策労組会議 TCM の立ち上げ（IMF-JC がイニシアティブ）と、政労使三者構成による多国籍企業労働問題連絡会議の発足（IMF-JC がイニシアティブ）と、会議での合意事項：「在外事業所における労働組合の組織化活動に際しては、日本企業は中立を保ち妨害しない」→連合結成後は TCM 事務局（IMF-JC 内）は、連合多国籍企業委員会に移管→現在は連合国際委員会の守備範囲に。

（ア）労使紛争の提起する諸課題と、紛争原因の分析（順不同）：

－各段階における問題点の特徴：(a) 海外事業所の立ち上げ段階（組合組織化問題多し）、(b) 事業展開定着の時期（紛争最多：組合組織化、団体交渉、整理解雇、最近では労働協約違反をめぐる問題）、(c) 事業撤収の段階（解雇、再就職斡旋問題）。

（イ）多様な紛争の根源的背景：(a) 一部経営者の姿勢：経営陣の反組合的政策 anti-union、または組合排除の経営方針 union-free policy、または労使関係知見の欠如、または確信犯的な反組合的な対応、(b) 労使コミュニケーション不足または欠落、(c) 労使相互不信（労使関係のインフラ未整備）、(d) 規制労働法制・当局の介入→労使自治・産業民主制の未整備、(e) 一部に 権威主義的・独裁的政治環境（外資を求める政府と当該経営者との連携→組合を外資導入の障害要因視）、(f) 一部に脆弱・未発達な労組機能（低組織率なども→タイは 5%未満）、(g) 一部 NGO の介入。(h) 無視し得ぬ「底辺への競争 race to the bottom」のインパクト。

（ウ）（イ）との関連で、企業体制の問題（内なる国際化の問題）：(a) 本社権限優先で、海外事業所への権限移譲の遅れ（例：海外事業所で労使紛争が発生し、本社の調整、介入を求められると、現地の労使問題は現地まかせで本社側は無関係との主張がなされる傾向、その実本社が日常的にコントロール、など。自己矛盾→経営者不信）、(b) グループ内に、統合した人事管理体制が欠如、現地では現地人登用上のガラスシーリングなどで不信感→同業他社へ転職など、(c) 国際労働基準（ILO 中核的労働基準 CLS）の無理解、不徹底、または確信犯的無視など、(d) 海外事業所への派遣駐在員に労使関係の経験者が少なく、現地の労働法制、労働慣行等の知見に乏しい。事前研修の不備なども。正常な労使関係でも労使紛争は起こりうる事象であるとの認識が不足または欠落（本社、海外事業所とも）→スト権は労働者の神聖な権利（ILO）。内外経営者に求められる ILO 中核的労働基準 CLS の認識・遵守。加えて、OECD ガイドライン、企業の社会的責任 CSR、ISO26000 などの遵守。

(エ) 親企業組合サイドの対応—課題・問題点は：(a) 現地の労使紛争にぶい反応：単組と産別との距離が遠い
のでは（前 IMF 東南アジア地域事務所代表の発言）、(b) 日常活動が企業内完結型で、海外事業所の労使紛争を
自社の利害関係を主にとらえやすい（海外事業所労働者との仲間意識は乏しい。あるケース：海外駐在組合員の条
件調査などで組合担当者や調査団が海外事業所を訪問しても、その組合を素通りし経営側や駐在組合員とだけ
会って帰国し、現地組合に疑念・不信感を与えている。現地組合と会うという注文を受けるのが不都合という
判断も）、(c) インダストリアルオール機能、金属労協 JCM の機能に関して無意識（一部に、直属する産別組織の役
割も意識せず）、(d) 日ごろ、海外労働情勢に関心が薄く、とくに海外事業所労組との交流、情報収集などを行っ
ていない→ひとたび紛争が発生すると正確、敏速な対応が不可能で、深刻化などのケース、等々。(e) 実効的な活
動の基本となる分野が2つ：①「多国籍企業 MNC 労組ネットワーク」（既述）の構築、②「グローバル枠組み協定
GFA」の締結：国際組織加盟の組合としての責任と役割の好例。企業が多国籍化に関わり無い単組でも、その産別
が JCM に加盟（→インダストリアルオール加盟）していることが、国際連帯の意思表示であることを認識する→加盟
費拠出。インダストリアルオールは MNC 対策だけでなくジェンダー・イシュー、不安定雇用、アウトソーシング対策な
ど、多彩な運動を展開している。

(オ) 海外事業所の企業文化：(a) 既述したように、本社から労使関係分野でも権限移譲がなされていないケー
スが多い（団体交渉や、労使紛争の際、本社からの指示待ちのため対応が遅れが生じ、現地組合や組合員に不信感
醸成のケース）、(b) 企業は「地域の社会的公器」との認識が不足—地域企業市民としての在り方→地域との融合
→企業の社会的責任 CSR、社会貢献（フィランソフイー）など、(c) 日系企業の「労働市場における比較優位は
雇用安定」であったが、現状は？ (d) 安定的労使関係の確立した企業でも、グローバリゼーションの進行、とく
に世界的競合の影響下では、新たに赴任してきた企業責任者の方針で長年培ってきた企業文化が風化するケー
スも。例：労働協約の無視など←底辺への競争 race to the bottom が作用、(e) 必要な 労使関係の再点検：国際公
正労働基準（既述）の認識は？ 労使対等、労使自治の原則の確認、労使協議・団体交渉の制度整備など、加えて
経営の透明性を含む基本的・日常的な労使コミュニケーション（含労使協議など）のシステム確立が肝要。（JCM は
アジアで 2 国間の建設的労使関係セミナーを開催、使用者代表も招請している。また、多くの単組が海外事業所
労組との連携を促進している。）

(カ) 労使紛争時、現地企業組合組織のとりわけ選択肢：(a) 加盟する産別を通じ、加盟 GUF（金属はインダストリオ
ール）を通じた国際的支援要請（→インダストリアルオール→JCM→産別→当該単組、の流れが普通）、（他に直接親企
業労組への連絡、協力要請なども）、(b) 状況により現地日本大使館への働きかけ、大使館前でのデモンストレー
ションなど、(c) OECD コンタクト・ポイント CP への問題提起（OECD ガイドラインの活用。とくに親企業側の労
組の動きが鈍く解決が長期化する場合、または本社サイドに組合が無い場合）、(d) 独自のデモ、ストライキ行動、
製品ボイコット運動などの展開も、(e) 内外 NGO への支援要請、またはモノカルチャー的な NGO からのアプロ
ーチ、(f) その他：ICT 活用キャンペーン（不当労働行為の批判、製品ボイコットの呼びかけなど国際組織との共同
キャンペーン、など）。(キ) 国際労働運動の役割・機能：（既述：GUF の具体的行動方式の集約例参照）

(ク) 日本労組の責任と役割を考える：ぶれない対応→ユニヴァーサル・ヴァリュー（普遍的価値；ILO の中核的
労働基準 CLC に視座を定める。国際連帯は強い組織が弱い組織を支援するという一方的なものであった時代は過
去のものに。（「国際連帯は慈善 charity に非ず」。国際組織の中で各組織は相互対等、相互不可侵、相互協力=既
述→連帯行動の展開。日系企業の労使紛争に対しては、(a) まず速やかな対応（相手の信頼感を得る）、(b) 速や
かな原因究明、(c) 親企業経営陣への働きかけ（平和解決に向けて）などの連帯行動、日常的には (d) 「多国籍
企業 MNC 労組ネットワーク」の構築、または類似組織を通じた連携活動推進。（まずは、前向きに労組ネットワ
ーク構築、GFA の締結を。インダストリアルオールの「アクション・プラン」の実践）。

—上部団体（連合、JCM、各産別）はそれぞれ ITUC、GUF（インダストリアルオール）の国際連帯活動にコミット（ビルマ対策
の例：かつてビルマ亡命労組 FTUB 支援に加え、軍事政権への協力を意味するビルマでの事業展開自粛・撤収など
による対政府圧力で、人権、組合権回復への協力→2012 年、ついにビルマ民主化の方向へ）。（ビルマ=ミャンマー）

① 戦後日本発展の車の両輪の一つ、社会的側面 Social Dimension のルーツ（戦後の 5 大改革）：(1) 財閥解体、
(2) 農地解放、(3) 教育改革、(4) 女性参政権、そして (5) 労働組合の自由の持つ意味。

② 産業民主制 Industrial Democracy：労使自治の原則、自由にして民主的な労使関係（ウィン=ウィンの関係）
の確立が果たした役割（「安定的な労使関係は社会の安定装置」—かつての日経連専務理事の評、労使の社会的責
任）→「労使協議（持続的成長、成果目指す）と団体交渉（成果の公正分配）の機能的連鎖」の重要性。

終わりに

「アメリカ発リーマン・ショックによる世界同時不況は、組合員に対して世界市場の動向が職場に直結している
ことを実感させ、組合の必要性、レーゾンデートル（存在理由）を再確認させた。他方末組織や不安定雇用労働者
（や失業労働者）には自らの人権、組合権利意識を覚醒させたといえる。近年では特にインダストリー 4.0（第 4
次産業革命）が注目を集め、

労働側の対応（労働 4.0）が問われ、グローバル・サプライ・チェーン Global Supply Chains, GSCs やグローバ
ル・ヴァリューチェーン Global Value Chains, GVCs の進展など、すでに企業（資本）がボーダーレスに事業展
開するとき、各国労働組合運動も孤立してはありえず、国際労働運動の一員として社会的公正を追求するには、い

ずれの国にあっても、国内完結型の労働運動、企業内完結型の運動では必要にして十分ではない、そういう時代がすでに来て久しい。社会格差拡大を招来させた現下の経済グローバル化に対し、国際労働運動が社会的対抗勢力 social countervailing force として機能するとき、国際活動を一部のテクノクラートに一任しておけば済む時代はすでに終わり、テクノクラートの重要性を踏まえつつも、各国の組合自体もボーダーレスに実効的な活動を推進し、必要に応じて国際的・地域的な協力・連帯行動・共闘を要請される時代に入っている。世界経済をけん引する多国籍企業 MNC に対する「MNC 労組ネットワーク」構築はその一環であり、当該企業グループの国境を超えた労使の責任ある社会的対話、労使協議、ひいては「グローバル枠組み協定 GFA」の締結が、その延長線上にある。こうした地平を切り拓く責任と役割は各国労組にある。日本労組も例外ではなく、むしろアジア太平洋地域の先進的運動として、物心両面において果たすべき責任と役割は大きく、イニシアティブを取る立場にある」。

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

（マルチェロ・マレンタッキ前 IMF 書記長）

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

（アルバーン・トマ ILO 初代事務総長）

<div data-bbox="258 958 721 1115" style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p>国際労働運動小史（2016年改訂）</p> <p>JCM（全日本金属産業労働組合協議会）</p> <p>小島正剛 JCM顧問</p> </div>	<p>目次</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1. 労働組合の起源と、基礎の確立 ▶ 2. 労働組合運動と独占資本主義の時代 ▶ 3. 二つの大戦間の労働組合運動 ▶ 4. 第二次世界大戦後の労働組合運動 ▶ 5. 冷戦構造の崩壊と、経済グローバリゼーション時代 ▶ 6. 国際労働戦線の統一とグローバリゼーション時代
<p>1. 労働組合の起源と、基礎の確立</p> <p style="background-color: #f8d7da; padding: 2px;">1764年－1876年：経済史的にはいわゆる産業資本主義の形成・黄金期に符合</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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年－1848年：英チャーティスト運動。インターナショナルイズムの萌芽。 ▶ 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。 	<p>2. 労働組合運動と独占資本主義の時代</p> <p style="background-color: #f8d7da; padding: 2px;">1876年－1914年：経済史的にはいわゆる帝国主義への移行期に符合</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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（チューリッヒ）：国際金属労働者ビューロー（情報局）設置を決定（国際金属労連 International Metalworkers' Federation, IMF の発足）
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1900年時点：国際産業別組織 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。 	<p>3. 二つの大戦間の労働組合運動</p> <p style="background-color: #f8d7da; padding: 2px;">1914年－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</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 Organization, 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：国際基督教労連（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）。

<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1921年: 国際社会党労働同盟(俗に、第二半インターナショナル、ウィーン、後に第二インターナショナルと統合、1923年)。 ▶ 1923年11月: IFTUとITSとの有機的関係の確認(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ー合同委員会の形成)。 ▶ 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)。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1941年: 英ソ労働組合委員会、反ファシズム共同行動教会発足で合意。 ▶ 1943年: コミンテルン解散。
<p style="text-align: center;">4. 第二次世界大戦後の労働組合運動</p> <p style="background-color: #f8d7da; padding: 2px;">1945年ー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</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1945年: 国際連合UNの成立。 ▶ 1945年2月: 世界労働組合同会議(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。 ▶ 1945年10月: 世界労働組合連盟World Federation of Trade Unions, WFTU結成(パリ): 規約第13条(ITSをWFTUの産業別労組部門ー下部機構ーとして統合する方針)をめぐり、ITS側の反対や欧米労組のITS支持により紛糾、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1945年10月: IFTU解散。 ▶ 1946年5月: 社会主義情報連絡事務局SL ▶ 1947年7月: 欧州経済復興計画(マーシャル・プラン)ー後の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加盟を否決ー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会議が決議ーWFTUと協力せず(自主独立路線の堅持)。
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1949年1月: 英TUC、米産別組合同会議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, ICFTU(ロンドン)、53カ国59組織、4800万人で結成ー「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。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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ITU発足ー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)ー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ー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が発展的解消ー経済協力開発機構OECD発足)ーOECD労組諮問委員会TUAC設立(ブリュッセル)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1964年5月: IMF日本協議会JC結成、IMFウィーン大会でIMF一括加盟承認。 ▶ 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)。ーチェコ事件ーフランス・イタリア労組が、ソ連など派兵4カ国と対立。 ▶ 1969年2月: 東西緊張緩和・オストポリティークー西欧労組とソ連労組が接近、AFL-CIOのICFTU脱退(1982年復帰)。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1980年代・1990年代: 発展途上国労組の興隆と国際連帯ー南アフリカ反アパルトヘイト闘争ー韓国の民主化・労働者大闘争(1987年)ーポーランド自主管理労組「連帯」の実験・民主化への道ー地域連帯ー欧州労連ETUCの発足、1973年。ー初の労働サミットLabour Summit(ロンドン)、1977年5月ー先進国首脳会議(サミット)への政策提言(関係国労組、TUAC、ICFTU)(以後、現在まで)。

<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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。 ▶ 1985年: 第26回IMF世界大会(東京)(初の日本開催、IMF-JC受入)。 ▶ 1989年: 連合、ICFTU加盟承認。 ▶ 1989年: ベルリンの壁崩壊。 	<h3>5. 冷戦構造の崩壊と、経済グローバリゼーション試合</h3> <p style="background-color: #f8d7da; padding: 2px;">1991年ー: 新古典派理論・市場経済主義ーネオリベラリズムの徘徊のもとで</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1991年: WFTUの歴史的役割の終焉ープラハ本部閉鎖、東京事務所閉鎖。 ▶ 1990年代ー現在: (東西冷戦構造の終焉ー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ーリジョナリズムの進展)。ーロシア、中東欧労組(民主化または新生組織)が、ICFTUおよび関連ITSへの復帰または新規加盟。
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1993年: IMF結成100周年記念大会(チューリッヒ)ー決議文採択から「アクション・プログラム」の方式(目標達成型)へ。 ▶ ITSの組織統合続くー17組織が10組織に(グローバリゼーション対策) <ul style="list-style-type: none"> ▶ EI発足(1993年): IFFTUとWCOTPの統合 ▶ IUF(略称不変): IUFとIFPAAWの統合(1994年) ▶ ICEM発足(1996年): MIFとICEFの統合 ▶ UNI発足(2001年): CI(旧PTTI)、FIET、IGF、MEIの4組織の統合 ▶ BWI発足(2005年): IFBWWとWBBWFの統合 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1995年: ICFTUとITS、WTO閣僚会議(シンガポール)へ社会条項働きかけ。ー社会的側面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 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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。
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2004年12月: ICFTU世界大会(宮崎)(日本初の開催、連合受入) <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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織をも統合目指す決議)ーグローバル・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(CGU事務局の設置も) ▶ 地域組織の対応、加盟組合の対応、自立性を保持するGUFの対応)ー欧州中心的Euro-centricな組織運営への根強い批判も・・・ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2005年7月: 米AFL-CIO結成50周年記念・第25回全国大会(シカゴ)ー組織分裂へ。 ▶ 2005年9月: 「勝利への変革」連合Changes to Win Federation, CtW発足ー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)。
<h3>6. 国際労働戦線の統一とグローバリゼーション時代</h3> <p style="background-color: #f8d7da; padding: 2px;">2006年ー:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2006年11月: 国際労働組合総連合International Trade Union Confederation, ITUC結成(ICFTU、WCLそれぞれ解散ー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)。 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2012年6月: インダストリアル・グローバルユニオンIndustriALL Global Union結成(IMF、ICEM、ITGLWFそれぞれ解散ー2012年6月18日、コペンハーゲン。つ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) <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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傘下の欧州産別労働3組織EMF、EMCEF、ETUF-TCLが組織統合、括りは製造業)

- ▶ 2016年10月：
第2回インダストリアル・グローバルユニオン世界大会
(ブラジル・リオデジャネイロ)開催
 - ▶ 新たなリーダーシップ選出：
会長：イェルク・ホフマン（ドイツIGM）
副会長：地域を代表する6名
→アジア太平洋地域から相原康伸JCM議長を選出
書記長：ヴァルター・サンチェス（ブラジルCNM-CUT）
 - ▶ 女性参画：あらゆるレベルで女性比率40%を目標とする
 - ▶ 地域活動に重点を置いた活動の展開



第 2 部

海外実地研修

2016年12月11日(日)

- 09:00 成田空港第一ターミナル南ウイング JTBカウンター集合
- 11:00 NH813 便にて成田空港発
- 17:15 ヤンゴン国際空港着
トーウィン・ガーデンホテル泊

2016年12月12日(月)

- 09:30 在ミャンマー日本大使館訪問・懇談
- 13:00 JETRO(日本貿易振興機構)ミャンマー事務所訪問・懇談
トーウィン・ガーデンホテル泊

2016年12月13日(火)

- 10:00 ミャンマー商工会議所訪問・懇談
- 14:00 ITUC-APミャンマー事務所/CTUM/インダストリアル加盟組織表敬訪問
- 15:00 ミャンマー関係労組・組織との懇談
トーウィン・ガーデンホテル泊

2016年12月14日(水)

- 09:00 日ミャンマー労働組合交流会議
トーウィン・ガーデンホテル内会議室
- 18:00 日ミャンマー労働組合交流夕食会
シャン・ヨー・ヤー・レストラン
トーウィン・ガーデンホテル泊

2016年12月15日(木)

- 09:15 MJTD(ミャンマー日本ティラワ開発社)訪問・懇談
- 11:00 ゴールデンDOWAエコシステム・ミャンマー社訪問・工場見学
トーウィン・ガーデンホテル泊

2016年12月16日(金)

- 終日 訪問調整中
- 20:00 ヤンゴン国際空港着、搭乗手続き
- 22:10 NH814 便にてヤンゴン国際空港発

2016年12月17日(土)

- 06:50 成田空港着

訪問日	2016年12月12日(月) 10:00~12:00
所在地	ヤンゴン市
対応者	船井 雄一郎 一等書記官（厚生労働省レーバータッシェ）



<日本大使館前で>

1. 内容

① ミャンマー概要（経済、教育等）

- ・ 農業、林業、畜産産業は労働人口の約60%強が従事する重要産業。
- ・ 2014年の国勢調査の結果、総人口がそれ以前の6000万人から約5000万人と大幅に減少し、結果として、一人当たりのGDPが上昇。
- ・ 平均寿命は66.8歳。脂っこい食事が多い、また、高い新生児死亡率が平均寿命を下げる原因。
- ・ 義務教育はなく、小学校5、6年生頃からドロップアウトが増加する。それにより、児童労働が増加。
- ・ 現在、教育制度の改革をしている。現状は11年制だが、将来的には12年制を目指している。
- ・ ミャンマーの学校では、体育、美術、図画工作といった、体を使う科目がなく、暗記型である。職業に就いたとき、手を動かすことを教えられていないため、エリートと単純作業に二極化してしまう。
- ・ 急速にスマートフォンが普及したことにより、今までの抑圧状態から、インターネットにアクセスできる状態へと発展。

② 日本との関係

- ・ 新政権発足後、アウン・サン・スー・チー氏（以下スー・チー氏）はじめ、多くの大臣が訪日している。また、岸田外務大臣も5月にミャンマーを訪問。日ミャンマー関係は確実により良くなっている。
- ・ 二国間の関係は良いが、日系企業が進出する場合、電力不足、道路や鉄道が整備されていないため、縫製業などの労働集約型の産業しか進出できていない。ティラワ経済特区への入居企業は多くなってきているが、工業団地から港湾までの物流や移動などに問題がある。
- ・ ミャンマーへの経済協力量針は定まっておらず、①国民の生活向上のための支援、②経済・社会を支える人材の能力向上や制度の整備のための支援、③持続的経済成長のために必要なインフラや制度の整備等の支援という3分野に当てはまっていれば、どの様な支援も可能である。
- ・ 日本からミャンマーへの経済協力は大きな位置を占めている。諸外国の対ミャンマー経済協力は、日本が第1位であり、日本の経済協力総額の4分の1は対ミャンマーである。
- ・ 日系企業は事業に並行し、人も育てている。これは他の国と一味違っていると見られており、期待も大きい。
- ・ 技能実習の枠組みで訪日するミャンマー人がここ数年で急増しており、日本語を学ぶ人も増えている。

また、ミャンマー在住の日本人も増えている。

③ 政治

- ・ テイン・セイン前大統領は軍人出身で軍事政権の流れを汲む政権だったが、積極的に民主化に向けて動いていた。そのベースがあったからこそ、本格的な民主化へと舵を切ることが可能となった。
- ・ 2015年11月、総選挙が実施され、スー・チー氏率いるNLD（国民民主連盟）が圧勝。しかし、ミャンマー憲法が大統領本人及び家族が外国籍であることを禁じているため、スー・チー氏は大統領になることが叶わず、外務大臣兼国家最高顧問に就任。事実上、国のトップとなった。
- ・ 軍事政権時代は、スー・チー氏の名前を出せなかったが、約1年半前から自由になってきた。
- ・ 新政権は、NLDを支援していた農民が安定した生活を送るために、「教育・保険・農業の発展が重要だ。」と様々な場面で言っており、国軍もスー・チー氏に全面的に協力すると言っている。
- ・ 新政権になり、従来の30省1府36大臣から、21省2府23大臣に大幅削減。議員に占める軍人の割合も減少。
- ・ ミャンマーの少数民族の数は100を超えており、現在、和平プロセスが進められている。局所的に国軍や少数民族との争いは続いているが、彼らは全国的なデモやミャンマーからの独立など、ダイナミックなことは考えておらず、本当の意味での統合、そのための自治権を求めている。

④ 労働

- ・ 前政権時代の2013年、MJJI（日ミャンマー共同イニシアチブ）を設立、互いに進出し易くするため、障害を払うために議論してきた。2016年6月、フェーズ2がキックオフし、ティラワ経済特区を中心に、参入促進、規制緩和を進めている。
- ・ MJJIで労働をテーマにしており、投資を促進する上での重要な判断要素である。
- ・ 2015年9月に初めて設定された最低賃金は1日8時間労働で3,600チャット（日本円で約300円）。最賃を引き上げようという労働側の声がある。
- ・ 最賃が設定されたことを契機に、現状を改善しようという動きがある。現在は、個人の労働者との間で雇用契約を結び、役所が承認するという制度であり、国が契約書のひな型を示して効率化を図った。しかし、そのひな形は実態に即していないため、日系企業から、「就業規則を作れば、それを下回らないようにする。雇用契約書の確認時間を削減し、空いた時間を劣悪な労働環境の事業所の監督などに充てた方が良いのでは。」という意見が挙がっている。
- ・ 唐突な法改正や通達に現場は右往左往する。また、それがミャンマー語でのみウェブサイトに掲載されるなど、外国人は情報にタイムリーにアクセスが出来ない状態である。
- ・ 2012年に労働法が策定され、組合数は増えているが組織率は低い。組合活動も洗練されておらず、いとも簡単にストが起こる。日系企業でも500人の従業員の内、200人が整理解雇されたという例がある。これは、生産目標を作り、達成した人に手当を与える提案をしたが、それを発端にストライキが発生したものである。建設的な労使関係の構築を目指さなければならない。

2. 質疑応答

Q：自動車総連 津田

- ・ 日本の中古車が多い。新経済政策の概要に、「雇用機会の創出」と「外国投資の促進」とあるが、いずれはミャンマーで車やバイクを生産するのか。しかし、「ASEAN地域内外でのビジネスリンク」も政策に挙がっているが、タイからの輸入などを考えているということか。方向性はどちらか。自由貿易への対応は。

A：船井一等書記官

- ・ 中古車輸入を一部制限する通達を継続して審議しており、今回は通過しそうである。すぐに自動車生産を行うことは難しいが、自分たちの地で生産したいという思いがあるようだ。
- ・ 小売業では、外資に参入してほしいという思いがある。既にイオンが進出しているが、それを押し返す力もあったと聞いている。国レベルでは外資参入促進政策を取っているが、産業ごとに状況は異なる。

Q：自動車総連 津田

- ・ 外資誘致のために労働規制緩和などの動きはあるか。

A：船井一等書記官

- ・ 残業規制は年間60時間というものがあったが、最近緩和された。ただし、これは実態に合わせたものであり、外資誘致のために緩和したのではない。労働者保護の法制度である。労働者が契約書もない中で働かされると、問題が起こった時に保護できない。現時点では、労働者を保護するためにも、役所が契約書を確認

する必要がある。

- ・ 労使紛争が発生した際、まずは職場での調停を行う。解決しなかった場合、行政の調停、地域の労働委員会、中央の労働委員会に上がるという仕組みがある。ある程度は機能しているが、労働組合側の知識・経験が脆弱で、効果が出ていない。強化していく必要がある。
- ・ 米国がミャンマーの労働法体系の見直しを言い出し、米国、デンマーク、EU、ILO、日本がサポートするイニシアチブを作った。ミャンマーでは、労働時間に関する法律として工場法と大規模店舗法など、労働基準法のように1つではない。
- ・ 欧米から「ストは労働者の権利であり、実施すべきだ。」という考えが入ってきており、ミャンマー人がそれに影響されてしまう。日本式が合うのではないか。

Q：JCM 浅沼

- ・ JCMはタイ、インドネシアで建設的な労使関係構築に向けたワークショップを開催している。ミャンマーにおける同ワークショップの将来的な開催を見据え、今回訪問先に選んだ。

A：船井一等書記官

- ・ 以前は、中嶋元ITUCミャンマー事務所長がCTUM（ミャンマー労働組合総連盟）を育てつつ、JILAFがセミナーを実施していた。そのため、CTUMは日本式の建設的な労使関係の重要性を理解しているが、現在、ソリダリティ・センターが年間何十ものセミナーを実施しているため、その対応に追われている。

Q：JAM 大谷

- ・ JAMは日本で働いているミャンマー人の組合を支援している。技能実習生は劣悪な労働環境の下で働いているが、国内で問題になっているか。

A：船井一等書記官

- ・ 政府の認可を受けたエージェントでなければならない。しかし、エージェントが就業条件を示していなかったり、研修がないこともあり、失踪する例がある。受入側である日本にも、送り出し側であるミャンマーにも問題はあり、双方で改善に向けて話し合いを始めた。

Q：基幹労連 高田

- ・ 貧富の差、地域格差など、ミャンマーの生活状況を教えほしい。

A：船井一等書記官

- ・ 国民の7割が農民であり、地方には産業と言えるものがない。ヤンゴン、マンダレー以外では車を所有するのが難しく、中国製の安いオートバイが移動手段となる。ヤンゴンの貧富の差は激しい。例えば、レストランで働いている人は月給15,000円程度。しかし、英語が出来れば外資系や外資系とやり取りする企業など、1,000ドルや1,500ドル程度の仕事に就くことが出来る。以前の軍事政権と密着している財閥はかなり裕福だが、軍事政権が終わり、財閥の独占は減少し、起業した人が一財を成すこともある。
- ・ 中古車を個人で輸入し、販売している人もいる。運転手が月給250ドル程度であり、3人家族を養える程度の給与である。

報告者：榊寿也（自動車総連・富士労連）、吉崎誠（自動車総連・部品労連）

訪問日	2016年12月13日(火) 10:00-11:45
所在地	ミャンマー・ヤンゴン市
対応者	(商工会議所) カイン・カイン・ヌエ ティント・スワイ 理事長 テット・ナイン・ウ 副理事長 ウ・アウン・ミント 常務理事・会長室付 ウ・トゥン・トゥン 理事 キン・アウン・タン 人材開発部部长 寺下知恵 インターン (三井造船株式会社より出向)



1. 内容

①ミャンマー商工会議所組織紹介：ティント・ナイン・ウ

- ・ ミャンマー商工会議所連盟は、1919年に設立し、約100年が経ち、現在全国73組織が加盟している民間企業で合わせた最大の経済団体。
- ・ ミャンマー商工会議所連盟には、各州・管区の商工会議所や、業種別（農業・畜産・工業）の商工会議所も入っている。ミャンマー商工会議所連盟に加盟している人数は3,300人。
- ・ ミャンマーには既存の労働組合が2,000以上ある。
- ・ ミャンマーには労働組合法の中に経営者組織を更迭する項目がある等、法的に弱点があり、現在経営者組織は15しかない状況。
- ・ そのような中、2016年4月1日、ミャンマー商工会議所連盟の中にEOD（経営者組織局）を新しく設立。
- ・ 企業の組織で、労使関係が円滑に行くように調整している、職場環境等に関し、政労使三者間が潤滑に行くよう積極的に支援している。
- ・ 例えば、
 - 経営者が既存の労働法を理解できるようにトレーニングをしている。
 - 労使紛争が起きたときに、法的に解決出来るように協力する。
 - 国の政策に対して修正できるように協力をしている。
 - 労使関係が友好に働くようにEC（雇用契約）を各企業で締結できるよう応援している。
- ・ 2012年の法律（労使紛争解決法）があり、労使で守るように応援している。労使紛争解決法には、基本レベルとして労使関係を両側からサポートしたり、職場の調停委員会で解決できない場合は、軍事レベルで解決出来るように仲介委員会、それでも解決しない場合は、州・管区レベルで解決している。

②挨拶とJCM紹介：JCM 浅沼事務局長

③商工会議所代表挨拶

- ・ JCMのみなさん、商工会議所代表として歓迎する。

- ・ 私たちは企業側だが、ミャンマーの経済面ではなく、労使関係が良好になることが必要だと信じている。その為にEOD等色々な支援をしている。
- ・ 2カ月前にサービス業の組合・イオン組合のサービス部へサービスに関する支援を実施。EODでサービス業に関係する分野に連携できるように支援していく。
- ・ 日本の労使関係が良好なのは聞いているので勉強したいと思っている。労使で手を組んで行きたい。

2. 質疑応答

Q：JCM 浅沼

- ・ 自動車、電機、機械などの分野のミャンマーへの進出状況はどうか。

A：

- ・ わたしは引退する前はエンジニアであった。金属産業で初めてできたのが家庭で使用する金属製品の製造であった。機械製品で最大のもは精米所にある精米機である。金属産業は精米機やその部品の製造である。これまでミャンマーには小規模な工場や鍛造などの金属加工所しかなかった。金属労働者は、そのような作業場で働く労働者であった。ティラワ工業団地にはアメリカ系のボーン社が缶工場を設立している。日本も金属産業の企業がティラワ工業団地に工場を建ててもらいたい。

Q：自動車総連 吉崎

- ・ 労使紛争を事前に防ぐということでEC契約という話が出たが、どのような契約なのか、また、その契約に関して苦勞した点はあるか。

A：

- ・ 自動車など金属産業に関しては、古い車の解体、中古車輸入などである。法律が弱い分野別に経営者組織がない。そのような産業には経営者団体はない。経営者側には労働組合に相対する組織がない。三者構成の話し合いを充実するには、労働法の改正が必要であると考えている。その改正の中にはEC契約のことも含まれている。EC契約は法的に締結することになるが、どの分野でも書式が定まっているが、分野によっては適さないものがある。それを分野ごとに適切なものとなるために政府と協議しているところである。工場や会社によってはすでにEC契約を締結しているところもあるが、自分たちの分野に適していないとしてまだ締結していない工場や会社も多い。
- ・ 経営者たちも労働法に関する知識を得、今後の修正について理解するために、経営者部を商工会内部に設置し、教育活動を行っている。それによって労働者側と話し合いができる土台ができると考えている。

A：トゥントゥン

- ・ 縫製工場のオーナーであり、縫製部門の理事も務めている。みなさんはミャンマーの労働者の労働条件向上、労使関係向上、国の経済の向上のために訪問していると考えている。2週間前にトゥリンで開催されたILOの社会対話講座に参加してきた。ミャンマーで三者構成による包括的な社会対話ができるよう、適切なECへの改正の手続きに参加している。ミャンマーで3者構成の社会対話を行っていききたい。経営者は生き残るために努力している。しかし経営者の組織化もできていない。しっかりと強い経営者団体を構築するために努力しており、自分の会社の発展だけでなく、健全な労使関係を基礎にし、国の発展にもつながるということを経営者のみなさんに理解してもらえよう努力している。

Q：トゥントゥン

- ・ 日本では労働組合活動だけをやっているのか。仕事をしながら労働組合活動をしているのか

A：JCM 浅沼

- ・ このメンバーの中では1人だけ会社の仕事をしながら労働組合活動をしている。

Q：トゥントゥン

- ・ 労働組合の活動をするために会社を辞めたのか。

A：JCM 浅沼

- ・ 労働組合専従者は、労働組合の仕事をしているが、会社との雇用契約は残っている。

Q：トゥントゥン

- ・ A社に入社し、労働組合の活動を行うとすると、組合活動の給与は会社が出すのか。

A：JCM 浅沼

- ・ 労働組合活動と会社の仕事は分離されている。労働組合活動に会社がお金を支払うのは禁止されている。専従の人たちは労働組合費から100%給与が支給されており、会社が給与を支給することはない。

Q：トウントン

- ・ 日本には強力な経営者組織があると聞いている。労働組合との関係は、定期的な対話の機会はあるか。

A：JCM 浅沼

- ・ 日本では基本的な労使関係は企業ごと、工場ごとである。おもに企業、産業別で労使対話が行われている。労使対話が、団体協約をもとにしたものであるとすると、連合や経営者団体の間ではそのような正式な契約に基づいた対話はない。

Q：トウントン

- ・ 2003年に、日本戦略人材研修センターを訪問し、研修生として研修に参加した。日本の経営のシステムを学びうらやましいと感じた。今でも勉強している。日本の外から見ると、良好な関係があるが、労使紛争はどのくらいあるのか。

A：JCM 浅沼

- ・ 電機連合の事務局長時代に4年間で2回。

A：自動車総連 津田

- ・ 近年、ストライキは発生していない。

A：JAM 大谷

- ・ それほど多くはないが、賃金交渉に要因する労使紛争は数件発生している。特に多いのは、ブラック企業が企業買収し、労働条件引下げや労働組合排除するようなことを要因とする労使紛争である。日本全体では集団的な労使関係の紛争は少なくなっているが、個別労使関係の紛争は増加している。

A：JCM 浅沼

- ・ JAMは中小企業が多いため、苦労が多いという側面がある。

A：基幹労連 押田

- ・ 1960年代には鉱山や造船で大きなストライキがあったが、ここ数年はない。

A：全電線 名取

- ・ 組織的な紛争は近年では発生していない。

Q：トウントン

- ・ 日本の労使関係は何十年もかけて構築されたと感じた。労使関係が潤滑であり、ミャンマーも目標とした。引き続き支援をお願いしたい。

A：JCM 浅沼

- ・ 労使対話の話であるが、団体協約を締結していないため労使交渉は行わないが、年に数回定期的な懇談を行っている。

Q：JCM 浅沼

- ・ ミャンマーでは、労働組合との対話はあるのか。あるとすればどのようなものか。

A：トウントン

- ・ 国レベルの組織が準備段階のため、まだ対話はない。企業レベルや産業レベルでは対話がある。縫製産業では一部の労働組合と、職場安全衛生や生産性向上の協力について相談することがある。何回も相談しながら相互信頼、相互尊重を作っていく。労働者側に圧力をかけようとしているわけではなく、円滑な労使関係を作るための対話である。

A：キン

- ・ 国レベルでは政労使三者対話を行うという形は存在する。最低賃金、EC契約、労働法改正など、重要な項目については三者で相談する。前の政府のときは労使の実態を理解しておらず、政府が勝手に出した指示に従うようにしていた。その時は2者で対話して決めてきた。民主的政府になってから、労使の対話を良く理解している。既存の労使関係の強化が具体化され、将来より良い労使関係が構築できると確信している。日本側からの支援をお願いしたい。

A：JCM 浅沼

- ・ 日本でも重要なことを決めるときには労働組合も参加して決めるようにしている。しかし今の政権が労働組合を軽視しがちなところが懸念材料である。

Q：自動車総連 榊

- ・ 経営者の訓練という話があったが、その内容はどのようなものか。

A：

- ・ ILOの講師も訓練に参加している。

Q：自動車総連 前田

- ・ WCCとは。構成メンバーは。職場での解決方法についてお教えいただきたい。

A：

- ・ Workplace Coordinating Committee は労使紛争解決法に基づいて、各企業や職場で作ることが定められている。法的には各工場の労働者もしくは労働組合の代表最低2人、それと同数の経営者側代表で構成し設置することとなっている。労働条件や労使紛争に関する交渉を最低月1回行う。その交渉の場で合意されれば解決。解決できなければタウンシップ（郡区）レベルの調停委員会に労使いずれかが申請して、そこで審査が行われる。WCCで40%解決できている。

Q：全電線 宮崎

- ・ 縫製業の、最近の紛争事例があれば教えてもらいたい。

A：トウントウン

- ・ ミャンマー全国的にEC契約を一律に締結するよう法令がでた。今はそれを見直している段階である。ある工場では締結していない会社もある。その契約に関する紛争もある。工場の中で労働者と監督者や班長との間の誤解が労使紛争の要因となることもある。大きな工場では、労働者を圧迫し、それに耐えられずストライキするというようなことはない。ストライキはあるが、その原因は小さなことが解決できずに、徐々に大きな問題となったというのが実際である。

3. お礼の挨拶

<ティント・ナイン・ウ>

- ・ 本日はわざわざミャンマーまでお越しいただき、ありがとうございました。

<JCM 浅沼事務局長>

- ・ まだまだ知らないことも多いので、今後とも情報交換できると思います。ありがとうございました。

報告者：川筋 直樹（自動車総連・全トヨタ労連）、今村 邦彦（自動車総連・全本田労連）

訪問日	2016年12月12日(月) 13:00-14:30
所在地	日本貿易復興機構（ジェトロ）ヤンゴン事務所
対応者	草 刈 貴 J E T R Oヤンゴン事務所専門アドバイザー 浜 口 聡 ミャンマー日本人商工会議所 事務局長

1. ミャンマーのビジネス・投資環境について

- ・ GDPの比較、ベトナムとよく比較をされるがベトナムより20年程度遅れていると言われていた。自動車産業や電子製品分野が発達していることから差が生まれている。人口は5,000万人強、国の概要は、面積日本の1.8倍、農業が中心で主に米・ゴマ・豆などを生産、宗教は仏教が9割、為替については現在チャット安で1ドル1,300チャット強で輸入製品が値上がりする可能性がある。経済成長は6.5%程度、物価は9%程度で推移している。民族構成は現在ビルマ族を中心に135の民族が居住し、主な民族はそれぞれが軍隊を持ち、それが国軍と衝突し内戦・内紛と言われている。現在は中国国境付近で軍との衝突が起きている。彼らは公平な扱いと自治権を要求し、政府はどのレベルで折り合いをつけるかがキーとなる。
- ・ 人口構成はきれいなピラミッド型となっており、日本のような少子高齢化はまだ先の話、しかし産業化・工業化が遅れていることから若年層の雇用機会が少なく、タイ・マレーシア・シンガポールへ出稼ぎに行くことが多い。特にタイは長時間・低賃金と労働環境は悪い状況にある。よって産業化・工業化が望まれている環境にある。観光業は貴重な外貨獲得の機会として政府としても力を入れている。昨年は470万人の実績で、今年は550万人を目標としている。1962年ネ・ウィンがクーデターを起こし、ビルマの社会主義国家がスタートし、そこから約50年間の軍事政権が続いた。その間、経済的には停滞してしまっている。それが他国とのギャップに繋がっている。
- ・ 貿易統計について一番は天然ガス、中国へのパイプラインも完成している。続いて豆類・トウモロコシ・米などの農産品及び水産品、工業製品と言えるのは縫製品のみで原材料を輸入して製品にして100%輸出している。一方輸入は、自動車・建設機械などの輸送機械、石油製品、電気機械と消費・生活物資も輸入に頼っている。貿易収支としては輸入超過が続いている。問題は輸入が多いことから、帰りのコンテナの空コン率が50%程度と高く無駄があり、国として輸出を増やして行きたいと考えている。海外からの投資としては中国・タイ・シンガポール・香港が上位となっている。投資対象分野としては一番は資源としての石油・ガス、次に電力となっている。ミャンマーでは毎日停電が起き、それだけ電力が不足していることから発電所の建設と地方への送電網の整備に対する投資が多くなっている。
- ・ 製造業としては縫製業で本格的な製造業はこれからという状況。輸送・通信は主に携帯電話、物凄いスピードで普及している。すでに70-80%普及しており、100%となるのは時間の問題と言われている。この要因は大手3社競合によるもので、通信費は非常に安い。不動産も来ているが、オフィスビル・ホテル・外国人向けアパートで、特に一番進んでいないのは外国人向けのサービスアパートで、供給が足りていない状況。投資関係はシンガポール・タイがベスト5に入っており、日本はその下で投資額が低いように思われるが、これにはからくりがあり、迂回投資となっているのが実態で、シンガポールからの投資には迂回投資が含まれている。なぜ迂回投資されるのかは、一つはガバナンスの問題。合弁契約を結ぶ際、より国際標準に近いシンガポールの法律が好まれる。また、二国間租税条約はシンガポールとタイとは締結されているが、日本とは締結されていないという問題もある。ロイヤリティなどを送金する際、日本には15-20%の源泉徴収があるが、シンガポールやタイは10-15%程度に軽減される。直近ではキンピールはキンピールシンガポールを通じてミャンマービールを買収した。欧米系の企業も迂回投資を行っている。外国投資の参入で建設業は活気づいているが、日系ゼネコンから見ると品質に問題がある。鋼材に問題があり、安かろう良かろうという風潮で中国産の安い鋼材を使っている。強度証明書の偽造もあり、そのおかげで建設費が抑えられている。よって日系のゼネコンは受注出来なくなってしまっている。
- ・ ティラワ工業団地入居企業のうち日系企業のシェアは50%強程度、残りは日本以外の国で、すでに98%が売却済み。他の国の投資先からも、発電所などインフラが整備されているため人気がある。日緬貿易として輸入は、自動車・電気機器・鉄鋼など、輸出は軽工業・農産品・水産品で日本に対しても輸入超過している。ミャンマーとしても付加価値の高い製品を輸出していかないと貿易のギャップは埋めていけない。鈴木自動車はティラワ工業団地へ引越しし、1年後くらいから組み立てを行う予定。ニッサンもサニーを今月から販売する予定で組み立てを行っている。フォード、起亜も組立を行っている。
- ・ 商工会議所は独立した事務所はない。JETRO内に事務所を持っている。現在6部会あり、メンバーが多いのは工業・建設・流通サービスではあるが、実際に商売をしているのはまだ一握りしかない。駐在事務所では情報収集を行っている。運営資金が高いためシンガポールやバンコクからの出張ベースとなっている。建設部会

が一番大きい、建設物件がとれないことがある。要因として費用の面もあるが、登記簿が信用出来ず表で売買すると税金がかかり、裏取引が行われて所有者がわからない。合弁する場合、ミャンマー側はお金は出さず現物出資が多いが、土地を提供された場合、他の所有者が出てくるというリスクがある。また発注者の投資リスクが存在する。よほど信用できる相手じゃないと難しい。政府がルールを作り登記簿に裏付けがされるべきである。

- ・ 日系企業の進出例として、委託加工をCMP (Cutting, Making and Packing の略)と呼んでいるが、安い賃金を利用して原則完成品を100%輸出している。縫製品以外にも医療用の針やデジカメのレンズなど付加価値の高い製品もあるが比較的易しい工程のものがほとんどである。縫製業は重要な産業で貴重な雇用機会となっている。日本のブランドで言うとGUまたスウェーデンのH&Mはミャンマーでやっている。縫製業はアメリカの経済制裁で、アメリカからの投資が2005年-2012年と0だったが、解除されて以降、増加することが期待されている。アメリカの縫製業の投資は他の国と比べ桁が違うとのことで、今後活気が出て縫製労働者の賃金が高くなるだろうとも予想されている。
- ・ 貿易・投資上のメリットとリスクとしては、やはり豊富で安価な労働力と豊富な天然資源、広大で肥沃な農村地帯が広がっていることから非常に将来性がある。また消費市場として5,000万人の魅力がある。この規模は東南アジアでタイに次ぐ市場、将来的にタイのようになる可能性は十分にある。所得が上がってくれば大きな市場となる。一方リスクは停電が多く電力供給と法律、外資を優遇しサポートが入り改善されていく方向に行くと思われる。中期的に見ても有望事業展開国として10位に入っている。理由は豊富な労働力と市場の成長性がある。課題はインフラ・電力であるが現在、政府が懸命に取り組んでいる。課題を良い方向へ向けるためにミャンマー政府との共同イニシアチブを持っている。大使館と商工会議所のメンバーが中心となり分科会にてお互いの問題を解決し良い関係を作ることを目的としている。
- ・ 参考として製造業・作業員の賃金は最賃で3,600チャット、ドルに換算すると約90ドルでバングラデシュの100ドルより低い状況にある。
- ・ 最後に駐在員の生活環境について、在留邦人は約1,800名程度、日本人学校あり在校生は180~190名、サーブスアパートは6件程度しかなく、しかも高額で2LDKで5,000ドル。病院はクリニック程度で病気になった場合はバンコクの病院へ。日本食レストランはヤンゴン市内に100件以上あり増加中、日本人が常駐しているのは数10件程度。治安はほぼ問題ない。市内をバイクで走ることはできない。バイクによるひったくりは減っている。ミャンマー人はハンドル握ると性格が変わる。人は優先されない。交通事故には注意を。野良犬が多く狂犬病は怖い。犬は触らないように。

2. 質疑・応答

Q：基幹労連 高田

- ・ ティラワ工業団地において、日系企業の進出が50%と低い理由はなにか。

A：

- ・ 当初本格的な製造業の進出を狙っていたが、縫製業だけしかなかったことから、間口を広げたことが一番の要因。その結果、進出しやすくなった。物流業が倉庫を建設し、貿易業も認められクボタやヤンマーも輸入販売も始めた。ティラワの倉庫で組み立てを行い、将来の事業計画の中には製造も含まれているかもしれない。アメリカの製造業も入ってきており、逆に言うと日系企業が出遅れている、検討中なのかもしれない。

Q：基幹労連 押田

- ・ 様々な企業が進出し、外資の中でも日系企業は就職先として人気はあるか。

A：

- ・ 外資の方が賃金が高いということから地場企業より人気がある。日系企業は福利厚生を手厚くやっていることから面倒見が良く人気がある。

Q：自動車総連 池島

- ・ ティラワ工業団地で働くワーカーを集めるにあたり、近隣であつまるのか。またヤンゴンの市内から集めているのか。

A：

- ・ 現在は周辺の町や村から集めている。今後は足りなくなることが予想される。社員寮を作る計画もあるので、そこに入居してもらうか、企業によっては寮を作り対応する。将来的に企業が増え人手不足や人件費の高騰が心配される。

Q：自動車総連 津田

- ・ 委託加工のビジネスが増え、労働問題も増えていると聞いているが現状はどうか。

A：

- ・ ストライキがぼちぼち発生している。賃上げ要求によるものがほとんどで、中にはラインの生産目標があり、達成ボーナスの設定で揉めることがある。縫製業で中国と比べるとまだ生産性に大きな差があるとのこと。目標を作ることで自体に抵抗があること、低めに設定すると達成すればあとは遊んでしまうなど国としてまだ差がある。管轄の労働局も解決しようとするが、問題が起きた時に日系企業は労働局とコミュニケーションをとり解決に向けて努力するが、中国系・韓国系の縫製業の企業は急に工場を閉鎖し撤退してしまう。労働問題には普段からのコミュニケーションが必要。
- ・ 国民性は勤勉・実直だが、経験が無い。軍事政権時代が長く続き組織の中で働いたことがない。商売小売り程度しか無かった。勤勉実直と言っても、経験がないことが問題。時間が経てば改善されるのではないか。労働問題には先導者がいるらしいとも聞いており、先頭に立ち分らない人達を煽り立てているとも聞いている。一般の人は情報がないことから、踊らされている状況。

Q：自動車総連 津田

- ・ 関連して、先導者・リーダーもいると聞いたが、外国人なのか。

A：

- ・ ミャンマー人で上部組織から情報を得て活動しているらしい。



2016年12月13日(火)

CTUM (Confederation of Trade Unions-Myanmar ミャンマー労働組合総連盟) 本部 訪問

報告者：内藤 直人(電機連合)

訪問日	2016年12月13日(火) 12:40~14:15
所在地	CTUM本部(ヤンゴン市)
対応者	ウ・マウン・マウン会長



1. 内容

【挨拶】

●浅沼弘一 JCM事務局長

- ・ 貴組織の組合運動の取り組みに敬意を評したい。
- ・ これまでは、日本企業はミャンマーへあまり進出していなかったが、最近ではティラク工業団地もでき、漸く進出の兆しが出ている。これをきっかけに、労働運動も互いの交流を進めていきたい。
- ・ 今回の研修を通じて、ミャンマーについて知らないことが多いと痛感した。この交流を通して、我々の知見を高めていきたい。将来的には、ミャンマーでの建設的な労使関係づくりのお手伝いをさせていただきたい。
- ・ 本日は、宜しく申し上げます。

●ウ・マウン・マウン CTUM会長

- ・ 私自身、ミャンマーで長い間労働運動に携わってきたが、20数年間国外に出ざるを得ず、様々な国の労働組合の支援を得て帰国することができた。
- ・ ILOにも、様々な軍事政権への働き掛けをしていただいた。
- ・ これらを通じ、労働組合の力、団結の大切さをあらためて思い知った。
- ・ 日本の労働組合では、と2000年頃からJAMと連携して取り組みを進めている。他に、UAゼンセンや自治労にも支えてもらっている。JILAFとも毎年ワークショップを開催し、今年で4回目になる。
- ・ 現在、労使関係の健全化・良好化を進めているところである。
- ・ 日本からみれば、我々の取り組み状況には満足できないかもしれないが、軍事政権下で何十年も闘ってきた。我々は日本をモデルにし、社会対話(social dialogue)を進めるべく努力している。

【CTUMからの説明内容】

- ・ CTUMの加盟組合には9種類ある。最も多いのは、農業関連である。
- ・ 重工業はまだ育っていない。鉄などの資源はあるが、精製技術が確立されていない。自動車関連では、部品を海外から輸入して国内で組み立てようと進めている。ただ、技術労働者はまだまだ足りない。
- ・ 加盟組合のうち縫製業や鉱山関連の労働組合は、インダストリアル・グローバル・ユニオンに加盟している。他に、木材や建設関連の労働組合がBWI（建築・木材労働組合連盟）に加盟している。
- ・ 労働紛争解決法や最低賃金法、社会保障法に関連するものについては、政労使三者構成の会議にメンバーとして参画している。
- ・ ミャンマーでは、2011年の労働組合法成立で労働組合の結成が認められてから日が浅く、労働組合をつくるのはほとんど初めての経験である。工業化に伴い、それまで農業に従事していた者が都市部に出て工場で働くようになってきているが、彼らに労働組合の重要性を説いてもなかなか聞いてもらえない。
- ・ 縫製業では、昨年20万人、今年30万人増えたが、労働組合に加盟したのは1万人しかいない。彼らは最低賃金法で定める賃金さえもらえない。例えば、本来の3/4でしかない。
- ・ 縫製業の経営者は、今後8年で100万人の雇用を増やすとっている。
- ・ 労働者の技術はまだ高くない。縫製機械を扱う技術を学ばなければならない。そこで、トレーニング制度をつくった。職場の安全衛生教育についても学んでいる。

CTUM加盟組織一覧（2016年10月現在）

	組織名	単位 組織数	組織 人員	男性	女性	組織状況
1	農業・農民組織	607	31,841	24,403	7,438	労連
2	産業労働者組織	45	10,441	2,192	8,249	ヤンゴン管区
	被服・繊維・皮革	26	9,953	1,785	8,168	郡区
	生活用品	7	670	359	311	郡区
	食品ーコカ・コーラ、ソフト ドリンク、アルコール飲料、飲料水	12	1,158	766	392	郡区
3	運輸部門組織	57	15,692	15,290	402	
	陸運	4	1,030	866	164	郡区
	国鉄労働組合	14	2,104	1,974	130	郡区
	海員組合	1	8,000	8,000	-	労連
	海事労働組合	1	2,550	2,550	-	バゴ管区
	貨物輸送労働組合	35	1,801	1,709	92	
	国内水運労働組合	1	158	157	1	
	航空乗務員組合	1	49	34	15	
4	建設・木材労働者組織	33	1,437	1,060	377	
	製材	941	629	312	941	
	建設	18	594	556	103	郡区
5	漁業労働者組織	14	681	629	52	
6	鉱業労働者組織	9	3,785	2,666	1,119	郡区
7	サービス労働者組織	5	187	79	108	
	自治体	3	117	40	77	郡区
	看護師	2	70	39	32	
8	メディア労働者組織	2	62	62	-	
9	教育労働者組織	11	419	82	337	郡区
	合計	783	64,545	46,463	18,082	

2. 質疑応答

Q：自動車総連 津田

- ・ 労使紛争解決に関する現在の制度について、どのように考えているのか？

A：ウ・マウン・マウン

- ・ 労働紛争解決法という法律があり、手続きなどを定めている。実態といえば、先ほどまでここに女性たちが多くいたと思うが、彼女たちは縫製工場で働いていたが、先日解雇された。全部で約 300 人。労働組合へ相談を受けており、闘っているところである。
- ・ 様々な制度は整いつつあるが、まだ経験が十分ではない。経営側は労働組合やその要求を好ましくない、認めたくないと考えており、労働者側も賃金は多ければ多いほどいい、もらえるものは少しでも多くもらいたいと考えている。労働者自身も労働組合の役割や要求内容の組み立て方を学び、理解していかなければならない。J I L A F と連携して様々な訓練を行っている。労働組合だけでなく、経営者や政府も参加するセミナーを開催し、意見交換も行っている。

：JCM 代表団

- ・ 解雇の受け止め方が、日本とミャンマーとでは違うのではないかと？

A：ウ・マウン・マウン

- ・ 先ほど例に挙げた縫製工場を解雇された 300 人の女性労働者については、労働組合から団体交渉を求めたが、経営者側は応じていない。日本大使館にも働きかけたが、いまだ交渉は実現していない。

Q：JCM 代表団

- ・ その解雇は、仕事がなくなって辞めてもらうということなのか、雇用契約期間が終了したことによる雇止めなのか？

A：ウ・マウン・マウン

- ・ 雇用契約期間が満了になり、引き続き契約が更新されると思ったら、更新されなかった。

Q：JCM 浅沼

- ・ 契約が更新されなかった理由は何か？

A：ウ・マウン・マウン

- ・ 解雇された人たちは組合員であり、組合加入を理由に契約更新を拒否された。替わって、労働組合に加入していない人が雇い入れられた。

Q：JCM 代表団

- ・ 経営者からみれば、労働組合は面倒な存在と思われているのか？

A：ウ・マウン・マウン

- ・ そのように認識されているようだ。

Q：JCM 浅沼

- ・ 組合加入を理由に契約更新しないのは、ミャンマーの法律に抵触しないのか？

A：ウ・マウン・マウン

- ・ 労働に関する法律は 2011 年に成立したが、その時はまだ労働組合はなかった。したがって、労働組合活動を理由とした解雇禁止など、そうした労働組合に関する条項はない。今後、労働法の改正を求めている。

Q：JCM 浅沼

- ・ 結社の自由など、労働組合活動に対する保護が、ミャンマーの法律には反映されていないのか？

A：ウ・マウン・マウン

- ・ まだ十分ではない。

Q：電機連合 内藤

- ・ CTUM の組織表をみせてもらおうと、status の欄に、「Federation」「Yangon rgn」「Township」とあるが、これはどういう意味か？

A : ウ・マウン・マウン

- ・ 労働組合組織を2つ抱えていると「Township」、「Township」を2つ抱えていると「rgn」、「rgn」を2つ抱えていると「Federation」となる。概ね組織の大きさを表している。

Q : 電機連合 内藤

- ・ EC (Employee Contract) 契約法についてどう考えるか？

A : ウ・マウン・マウン

- ・ 非常に多くの問題がある。政府がもともとつくったもの。記載すべき項目は23項目ある。あまりに一律で、実際には使い勝手が良くない。商工会議所と連携して、業種別、職種別に対応できる案を作成したところである。

Q : JCM代表団

- ・ 縫製産業以外での取り組みを教えてください。

A : ウ・マウン・マウン (CTUM会長)

- ・ 建設業では、縫製産業と連携して訓練コースを実施している。他には、重機の運転車などへの訓練コースを実施する予定である。

Q : JCM代表団

- ・ 建設的労使関係の構築を進めていると理解しているが、日本では昔、共産主義の影響が強くあった。どのように対処しているのか？

A : ウ・マウン・マウン

- ・ 我々は共産主義を認めてない。彼らは自分たちの正当性だけを主張している。少数民族の権利なども考えていない。

Q : JAM 大谷

- ・ JAMからは小山や大野が訪問し、みなさんとお会いした。皆さんの熱心さに感動したとの報告を受けている。組織化についてお聞きしたい。訓練コースを通じての組織化を進めているようだが、縫製産業での組織化はどこまで進んでいるのか？

A : ウ・マウン・マウン

- ・ 政府はCBA (団体交渉協約) をまだ認めていない。ミャンマーで初めて縫製産業でCBAを締結できるようにしなければならない。



訪問日	2016年12月13日(火) 14:30~16:00
所在地	ITUC-AP本部 (ヤンゴン市)
対応者	ミン・ルウィン所長



1. 内容

【ITUC-APからの説明内容】

- ・ ミャンマーの労働組合の状況について、ミャンマーでは毎年300位の組合が増加している。今年は150組合程であった。
- ・ 私たちが一番サポートしているのは農業に従事している農民組合である。大手の農業を行っている財閥から圧迫されないように、困っている農民に対して組織としてサポートしている。
- ・ 職場、工場の中では安定的な労使関係ができるようにJAM、UAゼンセンの協力でトレーナートレーニングを行っている。
- ・ OSS (職場安全衛生法) が整備されていないが、2014年の年末くらいから、自治労から講師を派遣してもらって教育を行っている。
- ・ 私たちの活動としてマンダレー近くのミングに鉄道車両の工場があるが、溶接工のトレーニングを今年3回行った。
- ・ 解雇された労働者の数が増えてきたため、解雇された人たちで縫製工場を作ろうと動き出している。
- ・ 教育の面では、日教組と協力して学校を建てるなど、協力をいただいた。今年から音楽の教育も始まる予定。
- ・ NTTからも10年ほど前から支援していただいております、毎年訪問を受けている。
- ・ CTUM本部の新しい建物を現在建設中だが、これも連合の支援によるものである。
- ・ ITUC-APの活動は日本と深く連携して活動している。そのため、スタッフも日本語を勉強しているところである。
- ・ ミャンマーでは、農民たちに対しタウンシップ (郡部) ごとに農業支援を行う人が一人ずつ政府から派遣されている。
- ・ 以前は農民たちにいろいろと教えてくれていたが、今では農業大手の会社が進出してきていることもあり、会社側の立場となってきている。
- ・ この状況に一般の農民も困っており、農業指導に北海道や東京から講師に来てもらっている。
- ・ この活動は15回にもなり、ミャンマーでは評判になっている。

<プロジェクターで活動写真を紹介>

- ・ 一般の農民向けに精米機を設置しているが、これはJAMの支援によるものである。

- ・ 自治労の支援で安全教育の講座を行っている（清掃業者へ）。
- ・ 清掃業者は組合を組織化しようとしているが、労働条件が悪い（汚いものを扱っている）。
- ・ 一般の労働者の上に立って指導しているのが退役軍人であり、なかなか自由がなく組織化できない。
- ・ 工場の労働者たちのためにUAゼンセンの支援で講座を行っている。
- ・ CTUMの活動の1つとして集会なども行っている。
- ・ 今年は活動している中で課題が多く労使関係も悪化しているため、工場見学を予定していたが行けなくなった。
- ・ ミャンマーの既存の労働法は40年くらい前にできたもので整備されていない。
- ・ この法律を整備しようと、アメリカ、日本、デンマーク（主にデンマークの政府）の指導を受けて、労働法の修正作業を2015年から始めている。
- ・ 労使関係として、労働者の考え方と経営者側の考え方が異なっていて、まだ一致していない。課題となっている。
- ・ もう一つの課題として、最低賃金法があり、2015年に政府が最低賃金を決めた。1日（8時間労働）3600チャットである。だが、実際には2016年でみると、1か月にもらえる最低賃金よりも30000チャットくらい低い賃金が支払われている。低賃金法ができる前は、給料は低かったが、いろいろなボーナス（皆勤手当等）が支払われていた。最低賃金法ができたことにより、給料は上がったが、その分ボーナスなどが支払われなくなり、年間収入が減ってしまった。
- ・ ミャンマーで労働者と言うと、縫製業が一番多いが、その労働者の年間収入は減ってしまった。
- ・ 生産性としては企業から海外への輸出については昨年よりも倍増している。
- ・ しかし、労働者は収入が減ってしまい、安定しない職場となっている。
- ・ 社会保護（福利厚生）はあるが、まだまだ弱い。
- ・ 職場でケガをした場合の保証金などは定まっていない。
- ・ 児童労働については大きな課題となっている。
- ・ CTUMとITUC-APは児童労働者については労働を続けながら教育も行えるよう提案しているが、企業側は政府機関から調査が来たら、児童労働者をすぐにクビにしてしまう。

2. 質疑応答

Q：自動車総連 今村

- ・ 農民の組合があるが大手企業からどのように守るのか？

A：ミン・ルウィン所長

- ・ 大手の企業から圧迫されている。農民は農機具やトラクターなどが購入できない。
- ・ お米を育てる→大手企業の精米所で精米してもらい→精米所からお金を借りて稲の種を購入する→米を育てる→必ずお金を借りた精米所にお米を売る。この流れの中で、お米は普通の相場よりも低い値段で売ることになる。
- ・ 我々の活動としては、例えば、田植えをすると肥料が必要だが、化学肥料を使わず天然肥料を使えるように作り方を指導したり、農民の協同組合で農機具を購入してシェアして使用するなどの支援をしている。
- ・ 精米は農民組合などで家庭用の精米機を購入するなどして使用できるように支援している。

Q：自動車総連 今村

- ・ 日本で言うと農協のようなことか？

A：ミン・ルウィン所長

- ・ 日本では雇用者が労働組合を作っており農業従業者が組織を作ることはないだろう。農民組合という言葉を使う。精米屋のオーナーで経営者であることから、ここに労働者と使用者の関係がある。

Q：JCM代表団

- ・ 労働法の整備はいつまでに終わらせるのか？

A：ミン・ルウィン所長

- ・ マイルストーンはない。改正提案したときに政権交代がおこり、今取り組んでいるところである。労働に関

する 18 の法律を修正することと、新しく 1 つの法律を作ることを提案している。現在労働に関する法律は 23 ある。

Q：自動車総連 津田

- ・ 労働法改正にアメリカの団体が参加しているとのことだが、どのような支援をしているのか？

A：ミン・ルウィン所長

- ・ 具体的なお答えはできないが、オバマ米大統領が訪問したときに労働法修正の話が出た。それを日本とアメリカが合意したうえでミャンマー政府に申し入れた。また EU と EU 議長国のデンマークが参加した。
- ・ (タン・ダイン・ソーから補足) テイン・セイン前大統領にオバマ米大統領が提案した。ミャンマー製品を購入するには労働組合があるかどうか、労働法制を守っているかどうかをチェックするということをアメリカ、日本、EU が提案した。現在の法律は国際標準に沿っていないため、修正するべきとのことであった。

Q：自動車総連 津田

- ・ アメリカのソリダリティ・センターも関わっているのか？

A：ミン・ルウィン所長

- ・ 関わっている。事務所を設置し、必要な情報をワシントン DC に送っている。

Q：JCM 浅沼

- ・ 他の国の組織もかかわっているか？

A：ミン・ルウィン所長

- ・ ITUC-AP として対応しているので一番多いのは日本、次にフィンランドは CTUM に支援している。BWI やインダストリアルールの支援も受けている。

Q：JCM 代表団

- ・ 2016 年に組合の執行委員が 6 名解雇されたとのことだが、労働組合役員を守る法律がないとのこと。今後守る活動や法律制定などを考えているか？

A：ミン・ルウィン所長

- ・ 労働法を修正していて、組合員だから、組合の執行委員だからという理由で解雇しないようにという規定を盛り込みたい。雇用契約の中には合理的理由がないのに労働組合員や役員を解雇してはならないと記載されているが、それでも経営者の判断で解雇出来てしまう。CTUM としては 2017 年の ILO の大会で結社の自由が守られていないと苦情を提出する予定でいる。現在ではまだ労働法の修正には至っていない。

Q：JCM 浅沼

- ・ 現在では雇用契約で交わすだけだが、そこに書かなければいけない項目は決まっているのか？

A：ミン・ルウィン所長

- ・ 雇用契約の 23 項目は記載しなければならない。それは合意している。しかしその内容は労働者、労働組合と使用者が協議したうえで業界別に作らなければならないと考えている。

Q：JCM 浅沼

- ・ 23 項目を守った上で、産業ごとに内容をきめるということか？

A：ミン・ルウィン所長

- ・ その通りである。

Q：JCM 浅沼

- ・ 最低 23 項目については、書かれていないと法律違反になるが、産業ごとに書かれた部分は書かれていなくても法律違反にはならないのか？

A：ミン・ルウィン所長

- ・ 労使が相談して付け加えた部分については書かれていなくても法律違反とは言えない。

Q：JCM 代表団

- ・ 雇用契約の 23 項目の中には、安全衛生に関する内容は書かれているのか？

A：ミン・ルウィン所長

- ・ 職場安全に関する項目は入っていない。

Q：JCM 浅沼

- ・ それはまだ大きなケガにつながるような産業がないからなのか？例えば、日本では死亡事故が年に何件も起っていて、そのため、労働安全衛生に関する法律が厳しくできている。

A：ミン・ルウィン所長

- ・ ミャンマーでも、何件か死亡事故が起きている。しかし、まだまだ法律は整備されていない。

Q：JCM代表団

- ・ ミャンマーの労働組合は将来、雇用契約を企業の労働協約ではなく、構成産業全体を包むような産業ごとのCBA（団体協約）をつくろうと考えているのか？

A：ミン・ルウィン所長

- ・ われわれはCBAまで進化させたいと考えている。CTUMでもあったようにミャンマーではCBAを認めるというILO98条を批准していない。縫製産業としてもブランドの海外企業はCBAを必要と理解しているが、ローカルの人たちが交渉して協約を結ぶことをしたくないと考えていることが問題。われわれの方からは、交渉してCBAを締結したいが、今世界でも普及しているが、経営者は短期間労働契約をしたいと考えている。



次第・プログラム(案)

2016年12月14日(水)

- 08:00- 1) 登録
- 09:00 2) 開会挨拶
- JCM: 浅沼弘一 JCM事務局長 (5分)
- ミャンマー側組織代表 (5分)
- 09:10 3) 参加者紹介 (20分)

自己紹介形式ではなく、各組織の代表が名簿を読み上げて参加者を紹介する。

- 09:30 4) 議題1: 両組織の紹介
- JCM: 岩井伸哉 JCM国際局長 (30分)
- ミャンマー側代表 (30分)

両国の労働組合組織と金属産業の労働組合の組織機構の簡単な紹介を行う。各組織30分。

- 10:30 休憩 (15分)
- 10:45 5) 議題2: 日常的な労使間の話し合いの仕組みについて
- JCM: 吉田真樹基幹労連 JFEスチール京浜労働組合労働・組織部部長 (30分)
- ミャンマー側単組参加者 (30分)
- 質疑応答 (45分)

企業別労働組合からの参加者が、労使間の話し合いの方法や頻度、議論のテーマなどについて、さらには労使交渉の方法についても簡単に説明する。また労使間の話し合いの基礎となる労使関係の特徴についても説明する。各組織30分、質疑応答45分。

【主要項目(パワーポイント・プレゼンテーションの場合のページ割目安)】

- 会社概要 (1ページ)
- 労働組合概要 (1~2ページ)
- (経営協議会、各種労使協議会、団体交渉など) 労使間の対話の枠組み (4ページ程度)
- 労使対話の内容 (4ページ程度)
- 労使関係構築に向けた労働組合の姿勢など (4~6ページ)

- 12:30 昼食休憩 (90分)
- 14:00 6) 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
- JCM: 池島和晃自動車総連スズキ関連労働組合連合会スズキ労働組合高塚支部書記長 (30分)
- ミャンマー側単組参加者 (30分)
- 質疑応答 (45分)

企業別労働組合からの参加者が、組合員とのコミュニケーションを深めるための活動や、労働者や組合員が労働組合に対してどのような認識を持っているかを説明。また組合員を積極的に労働組合活動に関与させるための活動についても説明する。さらには将来労働組合活動を担う人材の確保についての苦労話なども触れる。各組織30分、質疑応答45分。

【主要項目】

- 会社概要 (1ページ)
- 労働組合概要 (1~2ページ)
- 組合員との対話の場や意見集約の取り組みについて (任意: 8ページ程度)
 - ・ 広報、教育宣伝活動の紹介など
 - ・ 組合員アンケートの結果などによる組合員の意識の把握など
 - ・ 職場集会などを活用した組合員との対話など
- 女性組合員の労働組合活動や意思決定への参画促進の活動 (最低1ページ)
- 若年層組合員への対応 (最低1ページ)

- 15:45 休憩 (15分)

- 16 : 00 全体を通じた質疑応答 (45 分)
- 16 : 45 7) とりまとめ・閉会 (15 分)
－ JCM : 浅沼弘一 JCM事務局長
－ ミャンマー側代表
- 17 : 00 終了予定
- 18 : 00 交流夕食会



2016年12月14日(水)日ミャンマー労働組合交流会議

ミャンマー側参加者名簿

No	性別	氏名	組織名	郡区
1	女	サン・サン	ソゴ(電源装置)労働組合	東ダゴン
2	女	スー・カイン・ピョウ	ソゴ労働組合	東ダゴン
3	女	テッ・マ・ウー	ソゴ労働組合	東ダゴン
4	男	アウン・チャウ・リン	マニー労働組合(外科用器具)	マウビー
5	女	サン・エー	マニー労働組合	マウビー
6	女	ティン・ティン・ミヤツ	マニー労働組合	マウビー
7	男	ナイン・リン・ゾウ	クロコダイル労働組合(被服)	ラインタヤ
8	男	ソー・チャウ・トゥー	クロコダイル労働組合	ラインタヤ
9	女	モー・モー・カイン	クロコダイル労働組合	ラインタヤ
10	男	アウン・トゥー・カイン	FTE労働組合(コイル)	ラインタヤ
11	男	テッ・トゥー	FTE労働組合	ラインタヤ
12	女	ミヤツ・トゥー・サー・ウイン	FTE労働組合	ラインタヤ
13	女	ニン・ター・ジン	セドゥノ労働組合(被服)	ラインタヤ
14	女	タイ・ライン	セドゥノ労働組合	ラインタヤ
15	女	ジン・メイ・ミント	セドゥノ労働組合	ラインタヤ
16	女	ティダー・ルウイン	リード・ファッション労働組合 (被服)	ラインタヤ
17	女	モン・モン・ゼン・メン	リード・ファッション労働組合	ラインタヤ
18	男	キン・ゾウ・ラツ	リード・ファッション労働組合	ラインタヤ
19	男	アウン・コー・ジン	ホン・セイン労働組合(被服)	ラインタヤ
20	男	ヤン・ナイン・ウイン	ホン・セイン労働組合	ラインタヤ

2016年12月14日(水)日ミャンマー労働組合交流会議(午前)

報告者: 大谷 直子 (JAM)、原 浩士 (JAM・コマツユニオン)

日時	2016年12月14日(水) 9:00~12:30
場所	トーウィン・ガーデンホテル内会議室



1. 代表者挨拶

【浅沼事務局長 (JCM)】

- ・ 我々はインダストリアル加盟組織であるJCMの代表団であり、これまでに10回、東南アジア諸国に今回と同様の派遣を行っており、ミャンマーは初めての訪問である。
- ・ JCMとしては同じインダストリアル加盟組織として、今後も連携を図っていきたい。
- ・ インダストリアルでは女性役員の割合を40%にしようとしているが、本日のミャンマー側の出席者はそれを遥かに超えており、大変素晴らしいと感じる。
- ・ 本日はお互いの発表と報告を通じて、お互いの労働運動について理解を深めたいと考えており、中核的労働基準の順守と建設的労使関係の構築によって、組合員とその家族の生活と労働条件の向上に互いに協力していただければいいと考えている。
- ・ お互いの労働運動のやり方を押し付けるわけではなく、良いところを持ち帰って自分たちの活動に活かしていただきたい。
- ・ 本日は以下の3テーマについて話し合いたい。
 - ① お互いの労働組合組織の紹介
 - ② 労働組合と会社との関係
 - ③ 労働組合と組合員との関係

【ミン・ルウィン (ITUC-AP)】

- ・ 日本の労働組合は、ミャンマーの労働条件等の課題に対して以前より関心を高く持っていており、ILOがミャンマーの強制労働撲滅活動をしていた時にも、日本からは積極的に援助をしていた。
- ・ ミャンマーの労働者達の中には、日本の労働組合のやり方を学びたい人、日系企業に就職したい人も多い。
- ・ 本日出席している労働組合の役員の中には、以前に労使関係で大変な経験をしている方も多い。

2. 参加者紹介

日本側: 21名 (JCM)

ミャンマー側: 22名

3. 労働組合組織の紹介

日本側：JCMの紹介

ミャンマー側：CTUM、MWFM、IFWMの紹介

<CTUM>

組合員：約70000人、加盟組織：約700組合

—主な活動—

ミャンマーの職業訓練校は、30年程前まではきちんとした教育体系が出来上がっていなかった為、その時から教育には力を入れている。

現在の若者の中には、海外に渡って移民労働者となっている人も多く、行先はタイが最も多い為、1997年からは移民労働者を対象に国境付近でタイ語や英語を教育している。なお、この学校は日本の自治労とNTT労組から支援を受けている。

<MWFM>

組合員：約3000人

インダストリアル加盟の鉱山関係の組織でCTUM加盟組織の中では最も力がある。

給料の約1/3の賃上げに成功し、ミャンマー国内では高水準の賃金となっている。

<IFWM>

組合員：約2500人（組合費を払っている人）全体では3000人超、加盟組織：約45組合（30組合が縫製工場）

ミャンマーでは経営者との関係が最も良くない組織。

年間50人程の組合員が増加する。

4. 日常的な労使関係の話し合いのしくみについて

日本側報告：吉田真樹 JFEスチール京浜労働組合労働・組織部長

第11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

日常的な労使関係の話し合いのしくみについて



2016年12月12日
JFEスチール京浜労働組合
(JFE STEEL KEIHIN WORKERS UNION)
労働・組織部長 吉田真樹

会社概要 (JFEスチール) 全国で5カ所

2製鉄所・1製造所体制

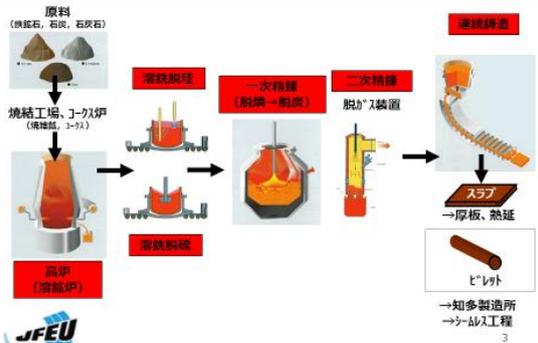
西日本製鉄所 (福山・倉敷)
・粗鋼生産量: 2000万t/年 (2015年度)
※世界最大規模
・主要製品: 薄板、電磁鋼板、厚板、線棒、形鋼

東日本製鉄所 (千葉・京浜)
・粗鋼生産量: 800万t/年 (2015年度)
※普及鋼板主体の製鉄所
・主要製品: 薄板、スチール鋼板、厚板、鉄粉

知多製造所 (鋼管工場)
・主要製品: スチール鋼管、API鋼管

隣接製鉄所の一体運営

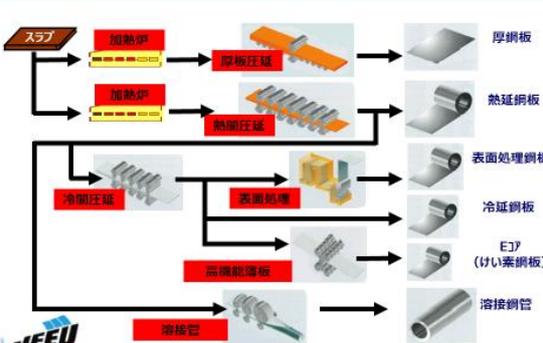
製造フロー (製鉄・製鋼) 鉄・製品ができるまで



原料 (鉄鉱石、石灰石) → 高炉 (溶鉱炉) → 転炉 (脱炭) → 二次精錬 (脱炭→脱酸) → 脱ガス装置 → スラブ → 厚板、熱延 → 圧延 → 製品

→ 知多製造所 → スチール工程

製造フロー (圧延・表面処理・溶接管) 鉄・製品ができるまで



スラブ → 加熱炉 → 圧延 → 厚板、熱延鋼板、表面処理鋼板、冷延鋼板、EJ (けい素鋼板)、溶接管

鋼材使用例 (1) : めっき鋼板

【自動車】
乗用車鋼材使用量≒800kg/1台
乗用車国内年間総生産量=900万台
↓
乗用車年間総鋼材量≒720万ト
注: 乗用車=軽四輪車+小型車+普通車

【飲料缶】
350ml缶鋼材使用量≒30g/1缶
スチール缶国内年間総生産量=145億缶
↓
飲料缶年間総鋼材量≒44万ト

鋼材使用例 (2) : 塗装鋼板

【洗濯機】
鋼材使用量≒70kg/台
国内製造台数=200万台
↓
冷蔵庫年間総鋼材使用量≒14万ト

【冷蔵庫】
鋼材使用量≒35kg/台
国内製造台数=240万台
↓
冷蔵庫年間総鋼材使用量≒8.4万ト

鋼材使用例 (3) : 厚板、鋼管、条鋼

【橋梁】

名称	鋼材使用量
瀬戸大橋	401,900 ton
明石海峡大橋	212,000 ton
東京湾アクアライン	60,600 ton
鶴見つばさ橋	38,000 ton

【高層建築】

名称	鋼材使用量
横浜ランドマークタワー	61,000 ton
東京都庁舎・第一本庁舎	46,500 ton
六本木ヒルズ・森タワー	88,000 ton
丸の内ビルディング	27,700 ton

鋼材使用例 (4) : 厚板

【造船】

船種	規模	鋼材使用量 (1隻あたり)
タンカー	30万トン	約35,000ton
鉱石運搬船	20万トン	約18,000ton
コンテナ運搬船	6,300TEU	約25,000ton
客船	大型客船	約7,000ton

※TEU: 積本数



労使間の話し合いの仕組み①



労使間において、企業の発展や、組合員の労働条件・環境改善に向けた様々な話し合いの場があり定期的開催しています。

JFEスチール連合会（本社一連合会間）

①中央労使協議会（団体交渉）

中央労使協議会は団体交渉として、主に連合会・本社間で行われます。

JFEスチールで働く組合員の賃金・一時金や労働諸条件を決定するためにJFEスチール連合会、全国各組合の委員長と、会社の社長以下役員で話し合う場です。（春闘2月～4月／2年に一回）



労使間の話し合いの仕組み②



②中央労使経営審議会

会社の経営方針、生産・収益状況・労務施策を確認し、現状の問題や課題に対し協議します。（3ヶ月に一回）



③中央労使環境委員会

地球温暖化防止に向けての会社が行う環境マネジメント、地球温暖化防止や環境保全を確認し、現状の問題や課題に対し協議します。



（3ヶ月に一回）

労使間の話し合いの仕組み③



④中央安全衛生委員会

中央安全衛生委員会はJFEスチールで働く組合員が、より安全・安心して働ける環境改善に向けて話し合う場です。（2回／年）



⑤労使専門委員会

現状の組合員が求めている労働条件・環境の改善項目内容について会社と共有する話し合いの場です。ここで話し合いをした内容が実際に改善に結びつくことがあります。（必要時：組合員のワーク・ライフ・バランス（生活と仕事の調和）60歳以降の働き方、育児・介護制度など）

労使間の話し合いのしくみ（話し合いまでの流れ）



中央労使協議会・団体交渉（本社・連合会間）
中央安全衛生委員会

JFEスチール連合会 討論集会
（各地区労働組合役員参加 役100名、意見集約）



支部・組合員周知・意見集約

20

労使間の話し合いの仕組み



JFEスチール京浜労働組合（所一単組間）

①所労使経営審議会

京浜製鉄所の経営方針、生産・収益状況・労務施策を確認し、現状の課題や問題に対し協議します。（3ヶ月に一回）

②安全衛生委員会

安全衛生委員会は京浜製鉄所で働く組合員が、より安全・安心して働ける環境改善に向けて話し合う場です。また、災害発生時には事例を紹介し、対策等を各工場へ水平しています。（1回／月 参加者：会社40名：組合40名）

労使間の話し合いの仕組み③



③定例専門委員会

会社労働人事と定期的に毎月開催しています。京浜製鉄所の生産状況・稼働予定や、工場での人事異動、出向計画などの協議、組合員が年休をとれているか、取れていない状況や膨大な時間外労働時間が個人に偏っていないか等のチェックを行い、問題があれば、会社に対し是正するよう意見します。

④部労使会議

各工場の労使間で抱える課題への迅速な対応や情報交換・意思疎通を目的とし、支部と会社（工場側）で3ヶ月に1回開催する。また、その会議には本部も参加する。



最後に



労働組合の活動は、組合員の雇用と生活の安定のために、企業内・企業外において多くの活動を展開しています。その活動については、全組合員が一つになって全体の力を発揮することで、私たちが求める内容の実現や課題の解決に繋がるものです。

こうした取り組みで最も大切なのは、メリットを求めるのではなく、組合員一人ひとりが活動に参画し自らの力で課題を解決していくことも大切と考えます。

今後も、京浜労働組合の運動・諸活動に組合員自らが積極的に参画していくような活動の展開を含め、組合員の生活の安定・安心して働ける環境作りに向け邁進していきたいと考えています。

ご清聴、ありがとうございました



24

ミャンマー側報告：アウン・チャウ・リン マニー労働組合財政担当

○会社業務内容：歯科手術用機器の製造（日系企業）

○設立：2000年

○事業所：（本社）日本、（工場）ミャンマー、ラオス、ベトナム。

○ミャンマーの工場の労働者は約200人

○賃金水準：ミャンマー国内ではやや高い方に属する

- ・ ミャンマーでは2012年から労働組合を構成できるようになったが、経営者は労働者を敵のように思っていたり、労働者達は自分たちの欲しいものばかりを要求したりしている為、労使関係はあまり良くない。
- ・ 労働者達も改善すべき点はいくつもあるが、彼らの知識や技術が十分ではないため、労働組合の組織化にあたっては、まだまだ多くの課題がある。
- ・ ミャンマーの労働組合は様々な面で変わろうとしている過渡期にある。
- ・ 先ほどの吉田さんの発表の中で、日本の労働組合は主に「雇用の確保」について活動を行っているを知ったが、ミャンマーではその段階まで到達しておらず、「雇用の機会」を拡大するという活動が主となっている。
- ・ 労働者としては、労働組合に入ることによって経営者から不当な扱いを受けるのではないかという心配事も、組織化が進んでいない一つの理由。

質疑応答

Q：アウン・チャウ・リン

- ・ 日系企業の海外現地法人経営層と日本の労働組合はどのような関係があるのか。

A：自動車総連 津田

- ・ 日本の労働組合が海外現地法人の経営層と直接やり取りをするケースは少ない為、日本の本社を通じてコンタクトを取ることはある。また、海外駐在員にヒアリング等を実施して、必要があればその改善の為に労使の話し合いの場を持つこともある。

Q：アウン・チャウ・リン

- ・ 以前、ある日本の労働組合の代表者達が私達の工場の視察を打診していたが、日本の本社に断られた。これはどのような理由によるものか。

A：JCM 浅沼

- ・ 日本のマニー本社には労働組合が無く、日本の経営層は労働組合がどのようなものかを知らない為、どのような人が見学に来るのが分らなかったのでは断ったのだと推測する。なお日本における労働組合の組織率は約17%である。これまで日本の労使関係について様々な話しをしてきたが、そのようなケースは日本においてもメジャーでは無い。

Q：アウン・トゥー・カイン

- ・ 私たちの会社は日立製作所の製品向けにコイルを作っており、工場には約250人の労働者が在籍しており、組合員は約70人。労働組合の設立は2016年6月である。また、経営者はシンガポールにいる中国人である。
- ・ その日立製作所の労働組合が加盟している電機連合としては、組合員の人権の尊重や労働組合の権利をどのように守っているのか。
- ・ またもし私たちが困った時には、電機連合はどのように連携していただけるのか。

A：電機連合 内藤

- ・ 電機連合は約56万人で組合数は約150単組の組織であるが、その中で日立製作所労働組合は2番目に規模が大きい。よって、日立製作所労働組合の活動は電機連合の活動に大きな影響を与えるし、日立製作所労働組合が困っている時には、電機連合は支援をするという関係性にある。

A：JCM 浅沼

- ・ 『サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの確保』という運動がある。1つの工業製品として世の中に売り出される為には、いくつものサプライヤーで生産した数多くの部品が必要である。そして、例えば最終製品を生産する日立製作所は、その製品の全部品がディーセント・ワーク（適正な労働）によって生産されたものだということを保障しなければいけない。よって、もしFTEにおいて労働に関する問題等が発生した時には、JCMや電機連合を通じて、それを日立製作所労働組合に伝えることはできる。

Q：タイ・ライン

- ・ これは質問ではなく、ミャンマーの現状を知ってもらいたいという気持ちで話しをする。セドゥノの工場があるナイパーヤ工業団地の企業の経営者たちは、労働組合の組合員が増加することを心配している。それは、経営者は自分のやりたいような経営ができなくなる恐れがあるからである。
- ・ セドゥノでは労働者 620 人のところ、約 350 人が労働組合に加入しており、もっと組合員を増やしたいと思っている。また、同じ工業団地内にある他の会社でも労働組合を結成して組合員を増やしたいと思っている人はいるが、労働者の労働組合に対する知識不足により、組織率は低い。そのため、労働組合は労働者のための組織であることを訴えていく活動を行っている。
- ・ またもう一つの大きな課題は、ミャンマーでは労働者の為の法律はあるが、実用だれていないものもあるので、それも変えていきたいと思っている。

A : JCM 浅沼

- ・ 法律の整備については、ITUC-APのミン・ルウィンさんも中心となって取り組んでいただきたい。
- ・ そして労使関係が良くないのは、労働組合と経営者は共に誤解をしているケースもある。労働組合も自分達を認めない経営者が悪いと思ってないだろうか。お互いが対等に話し合う場を設けて、お互いが幸せになるという成功例を作り、誤解を解くことができると良い。

A : JAM 大谷

- ・ JAMも組織化に向けて取り組みを進めている。日本にも工業団地は全国に数多く存在し、工業団地全体で労働組合の組織化活動をすることもある。ミャンマーの経営者の多くが思っているように、日本の経営者の中にも労働組合の存在をよく思っていない人は多い。労働者も、労働組合のことをよく理解していなかったり、労働組合を作ったら解雇されるのではないかという心配から、自ら動くことは少ない。従って、ミャンマーの皆さんと共通の課題を持っていると認識している。

訪問日	2016年12月14日(水) 14:00~17:00
所在地	トーウィン・ガーデンホテル内会議室

5. 職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識

日本側報告: 池島和晃 スズキ労働組合高塚支部書記長

- ・ スズキの会社概要の紹介(各国に進出しており、ティワラ工業団地に新工場も建設中である)
- ・ 労働組合の紹介(高塚支部には専従役員が3名、非専従の副支部長が2名、執行委員19名、各職場に支部委員109名、副支部委員が117名いる。組合員数は約1500人)
- ・ 支部委員会を月に1回開催しているが、情報伝達が多く、コミュニケーションも十分にとれないため、「ブロック集会」を開催し、執行委員と支部委員で認識のレベルあわせを行うとともに、職場大会で支部委員と組合員の情報交換をおこなっている。
- ・ 職場におけるコミュニケーションとしては主にビラを使っている。また事務所もオープンにしておくなど組合員に親しみやすい環境を整えている。
- ・ 女性の組合役員が少ないため、女性比率アップに向け、支部委員会の開始時間の繰上げや所要時間の短縮等の対策を進めている。
- ・ 青年部の活動も積極的に行っており、スキーやいちご狩りなどの各種イベントを開催し、若年層が楽しみながら組合活動に参加できるような工夫をしている。

<p>スズキ労働組合</p> <p>第11回JCM国際研修プログラム</p> <p>職場における コミュニケーションと 労働組合員の意識</p> <p>スズキ労働組合 高塚支部 支部書記長 池島和晃</p>	<p>スズキ労働組合</p> <p>1. 会社概要</p> <p>SUZUKI スズキ株式会社 SUZUKI MOTOR CORPORATION</p> <p>設立: 1920年3月 鈴木式織機株式会社として設立 1954年6月 鈴木自動車工業株式会社と社名変更 1990年10月 スズキ株式会社と社名変更</p> <p>資本金: 138.014百万円(2016年3月末現在)</p> <p>事業内容: 四輪車・二輪車・船外機・電動車いす・産業機器</p> 
<p>スズキ労働組合</p> <p>1. 会社概要 日本国内工場</p>  <p>高塚工場: バイクのエンジン 本社: 設計・営業・管理等</p> <p>豊川工場: バイク(車体)・船外機</p> <p>相良工場: 普通自動車</p> <p>磐田工場: 軽自動車(商用)</p> <p>大須賀工場: 特殊部品</p>	<p>スズキ労働組合</p> <p>1. 会社概要 海外工場</p> <p>世界のすみずみにまで流通する、世界のブランド SUZUKI です。</p> 

ススキ労働組合

4. 職場におけるコミュニケーションについて

ドアは常時開けています
※書記局に入りやすくする為 (開かれた労働組合)

ススキ労働組合 朝ピラ

4. 職場におけるコミュニケーションについて

朝ピラは支部委員さんが配っています。

ススキ労働組合 朝ピラ

4. 職場におけるコミュニケーションについて

ススキ労働組合

5. 女性組合員の参画について

女性役員比率向上の取り組み

ススキ労働組合 女性役員比率向上の取り組み

5. 女性組合員の参画について

男女比率

組合員
(高塚支部)

85.9% 14.1%

組合役員
(高塚支部)

98.0% 2.0%

取組前

ススキ全体 男性比率: 92.0% 女性比率: 8.0%
2009年9月時点
支部委員・副支部委員・執行委員の合計
組合員の男女比率に対する女性役員数がアンバランス

ススキ労働組合 女性役員比率向上の取り組み

5. 女性組合員の参画について

組合員の女性比率(約10%)に応じた、組合役員の女性比率(約10%)にする活動。
⇒組合活動自体を見直し、変革する取り組み

旧来の男性中心の組合活動(就業時間外中心の活動・長時間労働)に対する障害の解消

- 支部委員会の開始時間の前倒し**
開始時間 17:15 → 17:00
工場部門の方は、17時00分 終業後、速やかに会場に移動して対応
間接部門 17時00分 終業 時間専従で参加
- 支部委員会の所要時間の短縮**
所要時間 90分 → 30分
配布資料の確度の廃止
提案方法の効率化
ブロック集金の活用により、提案件数の削減(質疑応答時間も削減)

①②により、終了時間を早める

執行委員・女性役員による、クチコミ・機関紙を使った理解活動、協力依頼活動

ススキ労働組合 女性役員比率向上の取り組み

5. 女性組合員の参画について

男女比率

組合員
(高塚支部)

83.3% 16.7%

組合役員
(高塚支部)

89.2% 10.8%

取組中

ススキ全体 男性比率: 93.5% 女性比率: 6.5%
2016年9月時点
支部委員・副支部委員・執行委員の合計

ススキ労働組合

6. 若年層組合員の対応について

青年部の活動

一部紹介

若年層に、労働組合を身近に感じてもらう為の活動

将来の男女組合役員への種まき活動



ミャンマー側報告：スー・カイン・ピョウ ソゴ労働組合委員長

- ・ 職種別に連携できるようにセクターをつくり、SNSを使って各セクターの課題を情報共有している。

- ・ 労働者が組合を信頼できるような活動を展開しており、労働者の権利保護を通じて、労働組合の必要性を労働者に周知している。また、労働者が組合に積極的に参加するよう教育などを行っている。
- ・ 執行部のメンバーが解雇されたときのために予備のリーダーを育成している。
- ・ 組合の勢力拡大を阻止するため、会社側が組合員の半分をほかの工場に異動させるようなこともあったが、組合は存続した。移動させられた組合員には生産減による整理解雇と称して解雇された役員もいる。
- ・ 解雇された執行委員3名とともに、未払いの残業代の支払いを求めている。3回に分けて解雇すると通告され、2回目までで52人解雇された。ECを結んでいるが経営者側が反故にしているということ。これは組合の解体を狙ったもので、裁判所へ訴えることも考えている。EC違反として訴訟を起こす考えもある。訴訟についてはCTUMの支援をうけて進めている。
- ・ 1回目に解雇された29人は訴訟を起こしている。2回目の23人については郡区レベルの調停を行っているが、裁判所が受理せず、労働関係の調停委員会に差し戻されている。

ミン・ルイン補足

- ・ 多くの労働者がスマートフォンを持っており、フェイスブックやバイパーなどのSNSでグループをつくり、組織化を進めている。
- ・ ミャンマーでは若い労働者も積極的に組合活動に参加しており、35歳以下の組織を設置。女性委員長がリードしている組合もある。

質疑応答・意見交換

全電線 宮崎

- ・ 日本でもラインをツールとして活用している例はある。交代勤務などでコミュニケーションがとりにくい課題の対策として活用している。

自動車総連 池島

- ・ 会社で一人ひとりにEメールを配布しているが、工場の作業者は持っていないケースも多い。執行部からの情報伝達にそれを使うのは簡単だが、会社施設を業務以外の目的で使用することは懲戒の対象となる。そのため、ラインなどを活用している事例がある。

JCM 浅沼

- ・ メールは非常に便利だが、直接会って話すという組合活動の根幹にかかわる部分に問題を残すとも感じている。ミャンマーの皆さんにとっては会社の中で集まって話すというのは環境面で難しいのかもしれない。そのような場合には携帯電話を使ったコミュニケーションは有効である。

Q：自動車総連 津田

- ・ 執行部のメンバーの解雇の理由は示されているのか。

A：スー・カイン・ピョウ

- ・ 生産の縮小といわれている。

Q：自動車総連 津田

- ・ 生産の縮小であれば、代替の労働者は入っていないのか。

A：スー・カイン・ピョウ

- ・ 生産が他の工場に移転された。

Q：自動車総連 津田

- ・ なぜこの52名が解雇の対象となったのか。説明はあったのか。

A：スー・カイン・ピョウ

- ・ 生産を妨害する活動をしているからと説明はあったが、具体的な内容は説明できないと言われた。

Q：自動車総連 津田

- ・ 裁判ではその点が争点になるのではないか。些細な理由で指名解雇しているとすれば、不当解雇として争え

るかもしれない。書面での解雇通知はあったのか。

A：スー・カイン・ピョウ

- ・ 書面はもらっていない。

Q：自動車総連 津田

- ・ 解雇手続きの不備も材料になるのではないかと。

A：ミン・ルウィン

- ・ 労働調停委員は昨年までは労働者側に立った人が選ばれていたが、今年は労働者に理解のある委員の選出を妨害する動きがあった。調停委員は政労使の話し合いで決まるが、ミャンマーでは役人の汚職が多く、労働者にとって公平な判断を受けられない。労働者のごことを理解している裁判所の設置を望んでいる。



JCM 浅沼

- ・ 組合潰しの実態について提示していただいたと理解した。日本でも過去にはそういった案件が多くあったが、現在では整理解雇について、「解雇の必要性」、「回避の努力」、「人選の合理性」、「十分な手続き」という4つの要件がある。組合活動をしているからという理由は人選の合理性に触れる。しかしこれは法律には書かれておらず、過去の判例の積み重ねでできたものである。法整備の努力とともに、訴えの積み重ねも必要である。日本が過去に経験してきた情報については提供できる。
- ・ これまでの3つの議題以外でも結構、お互いに疑問を解消する場にしたい。

Q：スー・カイン・ピョウ

- ・ 日本の労働組合では、組合員を増加させるためにどのような活動をしているのか。

A：基幹労連 吉田

- ・ 日本では多くの会社でユニオンショップ制度があり、会社に入社すると同時に組合員になる。組合員をやめるということは事実上できない。ただし、本来組合活動は全員で行うものであるが、末端まで浸透していないというのが現状で、年齢別、階層別の教育を行い労働組合の役割を教育している。JFEでは女性の比率が少なく、女性が対等に議論できるよう、女性役員を増やす活動を行っている。

Q：自動車総連 今村

- ・ 現在組織拡大行っているところは、60歳以上の従業員もいるのか。また定年制度はあるのか。

A：テット・マー・ウー

- ・ 民間企業に定年制度はないが、公務員にはある。

A：アウン・チャウ・リン

- ・ 公務員の定年制度は4種類ある。年齢60歳、職歴30年、病気事由など。

自動車総連 今村

- ・ 日本は現在、60歳定年で、一部で65歳に伸びている。定年後も働きたい人は会社が雇用契約を結べば働ける。その人々はまだ組合員ではないので組合員化を進めている。

JCM 浅沼

- ・ 年金支給開始年齢が65歳になったので、60歳以上で本人が希望する場合は会社が職場を与えなければいけないと法律が変わった。

Q：自動車総連 前田

- ・ 2年ほど前に、ミャンマーの民間部門では年金がないと聞いた。その状況は改善されたか。

A：アウン・チャウ・リン

- ・ 福利厚生法には厚生年金があるがまだ実現していない。勤続15年を超えると年金の受給資格が発生するシステムとなっているが実現していない。

A：ミン・ルイン

- ・ ECの修正案では1年契約となっているため、15年には届かないのが実情である。

A：アウン・チャウ・リン

- ・ 福利厚生費を賃金から政府に支払っているが、未納があると以前の納入分がキャンセルされてしまう。

Q：自動車総連 今村

- ・ 1年以外の雇用期間はあるのか。

A：ミン・ルイン

- ・ コカ・コーラでは60歳までの雇用を保証している。

A：JCM 浅沼

- ・ 日本では無期雇用という形態が一番多い。多くは60歳定年。しかし、有期の雇用期間で働く人が増えている。

Q：アウン・チャウ・リン

- ・ 春闘について教えてほしい。

A：JCM 浅沼

- ・ 春闘、春に賃金の引き上げを始めとする労働条件の交渉を行っている。春闘がはじまって50年、日本全国で賃金引上げに向けた運動を行っている。大手では3月中旬に会社から回答を引き出すよう活動している。これのメリットは賃金引き上げ流れを作ることができる。同じ時期に行うことで我々の力も効率的に使うことができる。

A：基幹労連 古好

- ・ 基幹労連では2年に一度となっている。約20年前に鉄鋼労連で確立された。それ以前は毎年の交渉を行っていたが、毎年の交渉で力を使うより、1年目には職場環境などの問題解決のため、賃金・一時金・労働時間に関する要求を、2年目には一時金の交渉に加え、格差是正のために中小のフォローを行う。格差のある組織は3年目に格差是正の要求を行っている。

Q：アウン・チャウ・リン

- ・ 賃金は労働者一人ひとりの能力に対し要求するのか、全体の引き上げを要求するのか。

A：基幹労連 古好

- ・ 組合としては、全体の引き上げを行いたいと考えているが、4年前の交渉では会社はベースアップを拒否し、若手とリーダーに配分したいとした。

Q：キン・ザウ・ラット

- ・ 労使間の紛争解決について政府が支援することはあるのか。

A：基幹労連 高田

- ・ 基本的に政府が介入することはない。労使関係には信頼と緊張が大事、労使対等が基本。信頼は長い時間をかけて、お互いの立場を尊重し話し合っている。時には立場の違いから衝突することもあるが、信頼を持って協議している。

Q：アウン・チャウ・リン

- ・ 労働災害に対する補償はどうなっているか。

A：基幹労連（押田）

- ・ けがの程度によって給付額が決まっている。多くの企業ではそれに加えて付加補償の協定を結んでいる。日本では日頃から労使で話し合いを行い安全に働ける環境づくりを行っているが、ミャンマーの安全に関する状況について聞かせてほしい。

A：アウン・チャウ・リン

- ・ 現状では、労災に関する補償はとても少ない。法律も未整備である。

Q：基幹労連 吉田

- ・ 危険な作業や、設備の安全対策を会社と話し合う場はあるか。

A：アウン・チャウ・リン

- ・ 要求はするが、経営者からは良い回答はもらえていない。

A : アウン・チャウ・リン

- ・ ミャンマーでは4月に一時金が支給されるが、4ドル程度しか支給されない。頑張りに見合う労働条件があってこそ信頼が生まれるのではないか。

A : JCM 浅沼

- ・ 日本固有の制度ではあるが、年に2回一時金が支給され、中身は長期的な能力向上に対し支給される部分と、短期的な業績などを反映する部分がある。金額は交渉で決められ、JCMでは最低4カ月、目標5カ月を掲げている。交渉を通じて決められ、経営者が一方的に決められることのないようになっている。



6. まとめ

ミン・ルイン

- ・ ミャンマーの人は日本の製品の品質が高いことを知っている。最も進んだ取り組みをしている日本の労組の方と話し合いができてよかった。ミャンマーの労働組合を支援してくれる人がいることを心強く思う。この場でいろいろな話を聞いてくれたことに感謝する。

JCM (浅沼)

- ・ インダストリアル仲間の仲間として共通の題で話ができるということを実感できた。わかったことも非常に多かったし、わからないことも多いということも分かった。ぜひこの関係を続けていきたい。



2016年12月15日(木) MJTD (ミャンマー日本ティラワ開発社) 訪問

報告者：古好 正樹 (基幹労連・神戸製鋼所労組)、高田 貴之 (基幹労連・新日鐵住金労連)

訪問日	2016年12月15日(木) 9:15~10:30
所在地	ミャンマー ヤンゴン市 タンリン郡区
対応者	冷川 太郎 副社長 (みずほ銀行より出向)

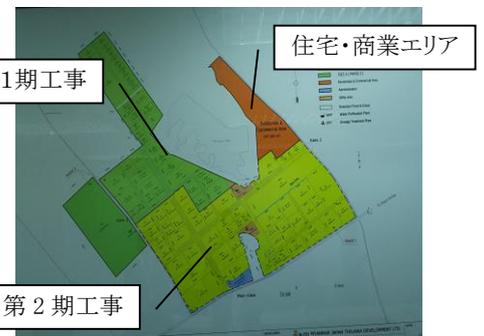


<冷川副社長>

1. 内容

【説明内容】

- 2013年10月下旬、日本とミャンマーの政府・企業の4者の代表が合弁協約を締結し、2014年1月10日にMJTD (ミャンマー日本ティラワ開発社) が設立された。株主は、日本政府 (JICA) 10%、ミャンマー政府 10%、日本企業 39% (三菱商事、住友商事、丸紅、みずほ銀行、三菱東京UFJ銀行、三井住友銀行の6社)、ミャンマー民間企業 41% (9社 うち1社は華僑) である。
- 2013年12月から工事を開始し、2015年8月に第1期工事終了、2016年10月末に第2期工事が完成し、予定の400ヘクタールがほぼ完成した。その他、住宅・商業エリアについては、ミャンマー側が担当しており、今後、住居、ショッピングモール、ホテルが建設される予定である。
- アジア地域の他の工業団地は、平均年間約30ヘクタールのスピードで契約が進んでいるが、ティラワは年間70-77ヘクタールであり、他の工業団地と比べ圧倒的なスピードで契約されている (既に開発地の95%は契約済み)。2016年10月に新たに100ヘクタールの拡張を決定したところである。
- ティラワへの進出企業は、農業系 (農業機械、肥料)、建築資材系 (鉄筋、スチールコイル、アルミサッシなど)、食品および包装 (缶・ペットボトル)、縫製、物流 (7社) と多種多様である。
- 進出国については、約80社のうち、日本40社 (50%)、タイ、台湾、韓国、シンガポール、マレーシア、ベトナムに加え、スイス、アメリカ、スウェーデンなどもある。日本商社のアジア工業団地への進出は、多くが日本企業 (自動車や電機など) であるが、ティラワについては50%と低いことが特徴であり、初めてのケースである。(メリットとしては、日本の景気に左右され難い)
- インフラについて、電力は水力発電が主である。月4回程度の停電があるものの、日本政府が近隣に発電所を建設したことによって、停電頻度は他の工業団地と比べ少ない状況にある。現在、新たに発電所建設に向けた検討を進めているものの、火力 (石炭) 発電に対し、アウン・サン・スー・チー氏が難色を示していることから、遅れている状況にある。水については、湖から6,000トン/日を確保していることから、現時点は問題ない。今後、企業が増えると不足するが、3年後にJICAがヤンゴンの浄水場から水道管を引く計画があり、新たに約4,300トン確保できる予定である。通信は、カタール、ノルウェー、国営 (KDDI) の3社があり、急速に良くなっている。また、ティラワについては光ファイバーがあり、通信速度も問題ない。(1年前までは、電気も水も何もなかった。)
- 労働者は、近隣に約35万人の方が居住しており、問題はないが、スタッフについては、ヤンゴン市内で確保・送迎している。労働者の月例賃金は100ドル (最賃90ドル) である。スタッフは、25歳 (未経験) で800ドル程度となっており、近年、急速に上昇している一方で、レベルの低下がみられる。
- その他、住居、建築コストは高いが、輸入超過ということもあり、輸出企業は海上運賃等で優遇されている。



2. 質疑応答

Q：JCM 浅沼

- ・ 交通インフラはどのような状況にあるのか。

A：冷川副社長

- ・ 工業団地周辺は良いが、ヤンゴン市内の大渋滞が問題である。また、ティラワには、鉄道があるものの、1日2往復しかなく、ヤンゴンから3時間（車で1時間程度）もかかる。
- ・ 港は、河川港であり800トンクラス船舶までしか入港できず、シンガポールでフィーダー船に積替える必要があり、ガントリークレーンも、ヤンゴン港、ティラワ港ぐらしかない。現在、日本政府が下流でコンテナターミナルをつくっているものの、港からの道路が整備されていないなどの問題がある。
- ・ 空港は、整備されてきたが滑走路は1本しかなく、ヤンゴンから北に1時間30分の場所に新空港の建設が検討されている。



Q：JAM 原

- ・ 他のアジア工業団地と比べ、圧倒的なスピードで契約が進んでいるのは何故か。

A：冷川副社長

- ・ ティラワ工業団地は、開拓までに時間を要したことにより、待っていた企業があったことや、他の工業団地と比べて設備が整っている。
- ・ SEZということで優遇措置があるとともに、ライセンスも1ヵ月程度で取得できる。さらに、ワン・ストップ・サービスセンターがしっかりしており、JICAの支援もある。
- ・ 労働局、税務署、税関、総務省もあり、輸出入のライセンスがいらぬ。
- ・ など、他アジア地域の工業団地（カンボジア、タイ、ベトナムなど）との比較はあるが、ミャンマー国内では、群を抜いている。

Q：基幹労連 押田

- ・ 進出企業は、5,000万人のミャンマー人口を踏まえた内需向けの企業が多いのか。

A：冷川副社長

- ・ ライセンスがフリーゾーンカンパニー（輸出加工系）とプロモーションカンパニー（内需向け）に別れており、現在、内需向けが6割、輸出加工系が4割である。

Q：全電線 宮崎

- ・ ティラワに進出する理由は、立地条件が良いからか。

A：冷川副社長

- ・ ミャンマーは、最後のフロンティアと言われており、アジアの開拓地は、ミャンマーしか残っていないからではないかと思う。その下で良い工業団地はティラワしかなく、他の工業団地は、まだ開発が進んでいない状況にあるからではないかと思う。

Q：JCM 浅沼

- ・ 発電所が建設されないと電力不足は解消されないのではないかと。

A：冷川副社長

- ・ 海洋発電（トルコ）を増やす案がある。一方、天然ガスが使えない中で火力（石炭）発電しかないと思われるが、ミャンマー政府は、電力問題に対して計画的な対応を考えおらず、先が見えない状況にある。

Q：自動車総連 津田

- ・ 工業団地の中に職業訓練校はあるのか。

A：冷川副社長

- ・ フジワーク（大阪）が企業からの委託を受けて行っている。縫製やフォークリフト、溶接などの資格が取得



できる。

Q：自動車総連 川筋

・ 停電は、月 4 回程度あるとのことであるが、今後、多くの企業が稼働を開始した場合は大丈夫か。

A：冷川副社長

・ 電気は、変電所からティラワだけに供給されているわけではなく、地域全体が電力不足となる。ただし、ティラワにおいては、日本政府が近隣に発電所（天然ガス）を建設したことや、変電所の手前から電力の供給を受けていることなどから、他に比べたら安

定している。

Q：JAM 大谷

・ ミャンマーの環境規制どのようになっているのか。

A：冷川副社長

・ ティラワは、世界銀行の下部組織が融資を行う際に定めているルールに則って対応していることもあり、厳しく規制されている。なお、現在、生産工場が殆どないことから公害はない。

Q：自動車総連 芳賀

・ 電力事情が厳しいとのことであるが、自然エネルギーの活用はどのようになっているのか。

A：冷川副社長

・ 太陽光発電を検討しているものの、一年の半分が雨季であることや、全ての電力を賄えるわけではないことなどから難しい状況にある。

Q：全電線 宮崎

・ フジワークが職業訓練を行っているとのことであるが、そこで資格を取得すると優先的にティラワで働けるのか。

A：冷川副社長

・ 工業団地委員会は、費用負担は行わないものの、地域住民に訓練を受けてもらい、受講者を優先的に工業団地で雇ってもらうようにしている。

Q：JCM 浅沼

・ 契約は、殆ど終わったとのことであるが、実際に稼働しているのは何社あるのか。また、働いている人の人数はどのくらいか。

A：冷川副社長

・ 現在、稼働しているのは 20 社程度である。働いている人は、まだ 6,000 人程度である。ティラワ工業団地では、4、5 万人の雇用が生まれる。

・ ティラワ内の雇用（労働）契約は、管理委員会の定めた基準が最低基準となっており、企業ごとに最低基準にプラス α をされている。なお、契約内容は、労働局よりチェックされる。



2016年12月15日(木) GOLDEN DOWA 訪問

報告者：米沢 康志（基幹労連・三菱重工労働組合）、宮崎 真樹（全電線・フジクラ労働組合）

訪問日	2016年12月15日(木) 11:40~12:40
所在地	The Thilawa Special Economic Zone in the Republic of the Union of Myanmar (ミャンマー連邦共和国ティラワ経済特区内)
対応者	山本 淳 代表取締役社長



＜構内施設の埋立処理場をご説明頂いた様子（写真右側：山本代表取締役社長）＞

1. 内容

【挨拶（JCM 浅沼事務局長）】

- ・ お忙しいなか、企業訪問のご対応を頂き誠にありがとうございます。
- ・ JCMは、日本の金属産業の労働組合が結集する組織であり、活動のひとつとして、「国際連帯活動の推進」があり、今回訪問させて頂いた「国際労働研修プログラム」もその活動の一環である。
- ・ 「国際労働研修プログラム」の目的は、国際労働運動を各産別・単組で担い得る人材育成であり、今回で11回目を迎え、ミャンマー訪問は今回が初めてである。
- ・ 今後、ミャンマーへの金属産業の進出が見込まれており、ミャンマーと日本が協力して開発を進めているティラワ経済特区へ進出した貴社の現況を情報共有頂きたい。

【説明内容】

- ・ 親会社であるDOWAホールディングス株式会社は、1884年に秋田県小坂鉱山で創業。
- ・ 現在では、鉱山・製錬で培った技術や経験をもとに、金属の生産からガリウムヒ素基板やiPhone向けLEDチップなどの高付加価値製品の製造、廃棄物処理・リサイクルに至る、独自の循環型事業を展開している。
- ・ GOLDEN DOWA ECO-SYSTEM MYANMAR 社は、DOWAホールディングス株式会社の100%出資の子会社である。
- ・ 事業内容は、工業系廃棄物の埋立処理やリサイクル、排水分析など。
- ・ 構内施設は、埋立処理場や排水処理場、研究所などがあり、将来的には焼却処理事業にも進出したいと考えている。
- ・ 資本金額は3,600万ドル、用地面積は約42ヘクタール、設立は2014年12月17日、従業員50名。
- ・ ミャンマーでの環境事業として廃棄物処理事業は製造業を中心とする各種産業にとって必要不可欠なインフラであるとミャンマー政府に認めて頂き、ティラワ経済特区での事業開始が決定された。
- ・ ティラワ経済特区への事業進出の目的のひとつは、廃棄物処理の認識が薄い外資企業へのアピールである。



近隣住民とのミーティングを月に1回実施している。また、健康診断や交通安全に関する教育なども実施し、好評を得ている。

2. 質疑応答

Q：JCM 浅沼

- ・ 従業員は地元採用か？

A：山本社長

- ・ ワーカーは地元採用で給与は108,400 チャット／月である。離職率は低く、教育を実施すれば吸収力もある。スタッフはヤンゴン市内より集めているが、シンガポールで業務経験がある人材などが有能である。

Q：JCM 浅沼

- ・ 廃棄物処理施設が工業団地に隣接するのは珍しいのでは？

A：山本社長

- ・ タイでも実績は有る。日本では地形を利用して山間部の谷などに作るケースが多いが、ミャンマーでは適正な場所がなかった。

Q：JCM 浅沼

- ・ 会社設立にあたり、敷地の整備や処理場建設などの開発コストはどうか？

A：山本社長

- ・ 土木から処理場建設まで自社で実施したことでコストを抑えている。

Q：基幹労連 米沢

- ・ 従業員の採用における留意点は？

A：山本社長

- ・ 履歴書には取得資格が記載されているものの、実務経験に乏しい方が多い傾向がある。また、職務経歴（過去どのような企業に勤めていたかなど）も重視している。



ミャンマーには廃棄物にお金を支払うという文化が定着していない。

- ・ ミャンマーの経済発展促進のため外国投資法（2012年11月成立）や新経済特区法（2014年1月成立）など法律の制定や改定が日々実施されているため事業を進展させるため日頃から首都であるネピドーへ足を運び政府の最新情報を収集することが大切である。

- ・ 現在、ティラワ経済特区すべての工業系廃棄物を処理しており、加えてヤンゴン市内にある工業団地の廃棄物も搬送され処理している。

- ・ 今後は、石油や天然ガス関連企業の廃棄物も担いたいと考えている。

- ・ 地域とのコミュニケーションづくりの一環として

Q：基幹労連 押田

- ・ 安全衛生に関する教育は？

A：山本社長

- ・ 手袋の着用など作業安全に関する意識は低いいため、職場巡回などを行い地道に安全の重要性について指導を行っている。HSE（労働衛生・安全・環境）マネジメントシステムについては専任のスタッフを採用し構築・運用を行っている。

Q：基幹労連 押田

- ・ 他の工業団地ではどのように有害物の処理をして

いるのか？

A：山本社長

- ・ オープンダンプで運搬され有害物も混在したまま処理されているというのが現状である。ミャンマーでは環境保護に関する法律がなく有害物質を規定する法律も草案段階である。政府からも環境保護の観点から汚水処理方法などについて問い合わせがありアドバイスをを行っている。



第 3 部

第11回JCM国際労働研修プログラム
国内研修2
2017年1月23日

2017年1月23日(月)

- 14:00 開会
ー浅沼弘一 JCM事務局長
- 14:15 報告書の概要および作成について
ー岩井伸哉 JCM国際局部長
- 14:30 海外実地研修に参加して
ー各参加者より(一人5分程度)
- 16:00 休憩
- 16:15 ミャンマーの労働運動について
- 17:00 国際労働研修プログラムから何を学び、どう活かすか?
ー藤富健一 JCM事務局次長/国際局部長
- 17:30 休会
- 18:00 夕食懇親会

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： 「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の体得／国際感覚・異文化コミュニケーションの技術・ポイントの体得／実地研修国の労使関係の知識、建設的な労使関係構築に向けたポイントの体得等
 - ・ 自組織の活動への反映（アウトプット）
 - 得られた知識、経験、人的ネットワークをベースに、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建設的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、海外で働く仲間が建設的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）
 - ・ 産別・企業連での国際関係会議体、単組に国際局設置実現
 - ・ 海外での建設的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×現地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（マルチ・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（年1回）
 - 国際労働運動を担う人材の育成
 - ・ 「海外事業体における建設的な労使関係構築」労使セミナー（年2回）
 - 海外事業体での建設的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
 - ・ 「建設的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）
 - 建設的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

第 11 回 JCM 国際労働研修プログラムに参加して

<p>津田 晃敏 自動車総連 国際局部長</p>	<p>○はじめに</p> <p>今回のプログラムを設定いただいた JCM 浅沼事務局長・岩井部長、ミャンマーで温かく受け入れていただいた訪問先の皆さん、そして共にプログラムに参加した仲間の皆さんに感謝の意を表したいと思います。ミャンマーは初めて訪れましたが、各位のおかげで有意義に、楽しんで活動することができました。</p> <p>○四輪市場から雇用拡大を考えると</p> <p>ミャンマーを訪れてまず感じたことは、日本の中古車の多さです。聞けば、2012 年に中古車輸入が事実上解禁されてから大量に流入。中でも、右ハンドル仕様にも関わらず圧倒的に日本の中古車が人気とのことでした。四輪車の世帯普及率はまだ 4 % 程度ですが、その成長を雇用拡大につなげるには、やはり自国で生産した新車の拡販が望まれると思います。しかしながら、電力等のインフラや土地利用規制、そして 2018 年からの ASEAN 内での関税撤廃などを考慮すると、自国生産に踏み切るメーカーは少なく、生産規模も非常に少量となっているようです。</p> <p>雇用拡大の観点からすれば、輸入中古車から自国生産の新車への転換が求められるわけですが、このように産業政策と雇用創出は密接に関係しており、産業政策に対して労働組合としても声を上げていかねばならないと再確認することができました。</p> <p>○建設的な労使関係の構築に向けて</p> <p>現地の政・労・使それぞれの観点から、一足早く進出した縫製業を中心に、直面している労務課題をうかがうことができました。①新政権発足に伴う環境変化にあわせて労働関連法規の改正が急務なこと、②投資家・経営者・労働者・労働当局の全てが新しく工業に携わる人たちであり労働運動そのものへの理解から浸透させて行く必要があること、③それらに米国ソリダリティセンター等が戦略的に関与していること、など貴重な情報に触れられることができました。</p> <p>日本の金属産業のミャンマー本格進出はまだこれからですが、建設的な労使関係を構築するには進出当初からの体質作りが重要であり、国際労働財団等と連携しながら、今この段階から現地の政・労・使との関係を築き、貢献していく必要性を認識いたしました。</p> <p>○最後に</p> <p>ミャンマーでは街に出ても気立てがよい方が多く、とても親近感を感じることができました。東南アジア最後のフロンティアとも言われており、潜在力はお墨付きの国です。この国で働く全ての人たちの幸福を目指して、そのために産業の持続的発展と労働条件の向上にむけて、私たち日本の労働組合が役割を果たせるように、これからも自らの持ち場の中で少しでも貢献できるよう励んで行きたいと思えます。</p>
<p>前田 麻依子 自動車総連 国際局</p>	<p>昨年ベトナムで実施された研修に引き続き、2 度目の参加となりました。このような研修に参加する機会を与えてくださった JCM の皆様に、感謝申し上げます。</p> <p>今回の JCM 国際労働研修プログラムへの参加が決まってから、私はミャンマーについてほとんど知識を持っていないことに気が付きました。「研修の始まりは準備から。準備することで研修の成果が最大化できる。」そこから私のミャンマー情報収集が始まりました。労働事情を調べるとともに、ここ数年の間にミャンマーを訪問したことがある数人に街の様子を聞くと、出てくるフレーズは「虫」、「停電」、「水が汚い」。私は 1 週間やっつけられるのだろうかと思いをめぐらしつつ、ミャンマーに到着しました。すると、「本当にここがミャンマーなのだろうか。」と感じるほどに綺麗な国でした。ホテルに虫が出ることも停電することもなく、色がついた水のシャワーを浴びることもありませんでした。ミャンマーはここ数年（ここ 1、2 年？）で急速に発展したのだと感じました。</p> <p>労使関係について、商工会議所を訪問した際、「労使間に問題が発生しても、4 割は WCC (Workplace Coordinating Committee/職場調整委員会) レベルで解決できる。」「EC 契約 (労働者個人と雇用契約を結び、その契約内容を労働事務所が確認する) は、まだ法が整備されていないミャンマーにおいて、労働者を保護するためのシステムである。」という話を伺い、「労働組合が結成できるようになって日が浅いが、労働者を保護する意識もあるし、話し合いの仕組みも出来ている。」という印象を受けました。ところが、滞在 4 日目に開催した日ミャンマー労働組合交流会議にて、労働組合側から「労使間に信頼関係は構築できていない。」と正反対の訴えがありました。他国においても、労</p>

	<p>使の主張が食い違っていることはありますが、今まで訪問したどの国よりも労使間の認識のズレを大きく感じました。このような労使の認識の違いから、小さな紛争の芽が大きくなってしまふことのないように、労使がよく話し合い、互いを理解し、尊重し合える関係を構築して欲しいと思うとともに、日本の労働組合には何ができるのか考えさせられました。</p> <p>上記に加えて、国として改善していかなければならない面も多々ありました。例えば、民間部門には年金制度がなく、何年も前から改善の必要性を感じつつも、まだ整備されていない。結婚制度についても、法律上は18歳以上から結婚可能となっているが、実際にはそれよりも低い年齢で結婚している人もいて、十分な教育を受けられていないという課題があるとのこと。一步一步でも、改善に向けて進んでほしいと感じました。</p> <p>急速に発展しているミャンマーですが、労使関係、法整備など、その発展スピードに追いついていない面も多いと感じる研修でした。何事においてもこれから。日本の労働運動に関わる者として、それぞれの立場から協力し合えることを考え、微力ながらもミャンマーにおける建設的な労使関係の構築に貢献していきたいと思ひます。</p>
<p>川筋 直樹 自動車総連 全トヨタ労働組合連 合会 地域政策局部 長</p>	<p>ミャンマーの労働事情について</p> <p>滞4日目に開催したミャンマー労働組合交流会議にて、まだ法が整備されていないミャンマーにおいて、労働組合を守る法律がないため、会社側に交渉を申し出たり、労働組合に入っただけで、残業メンバーから外される等の冷たい扱いを受けるという話を伺いました。</p> <p>しかし、そんな状況にも関わらず、自分の生活、仲間の生活、社会をより良い物にするために、会社に冷たい扱いをされても組合を辞めずに頑張っていると伺いました。中には、その結果、会社をクビにされた方もいて、それでも組合の委員長を務めている方もいて、それだけ自分達の生活・社会を良くしたいという思いが強い事を感じました。また、ミャンマーの労使間において信頼関係が構築できていないとも感じました。</p> <p>上記の事から、私は、まずは、労使の話し合いが必要で、その中で労使の認識を共有し労使の信頼関係を築いていく必要があると感じました。また、国自体も、急速な発展に色々な事が追いついていない状況にあるとも感じましたので、国にも、法の整備などを早急に行って頂く必要があると感じました。私自身も日本の労働運動者として、私の立場から協力し合えることを考え、少しでもミャンマーの労使関係の構築に貢献していければと思ひました。</p> <p>今回のJCM国際労働研修プログラムに参加させて頂く事になり最初は、正直嫌でした。</p> <p>なぜかと言いますと、ミャンマーについてネットで調べると、治安が悪い、水が汚いですとか、衛生環境も悪く、食べ物も気を付けないと、日本人の5人に1人は、お腹をこわすなどと書かれており私自身、日本にいてもよくお腹をこわすのでミャンマーに行く事がとても不安でした。ですが、実際に行ってみると、確かに日本と比較すれば、まだまだ衛生環境は、整っていないですが、ネットで書かれていたほどではなく、生水は飲めないとしても、ホテルのシャワーの水も透明で、異臭なども無くびっくりしました。</p> <p>食事でも一度もお腹をこわさなかったですし、むしろ美味しいと感じる料理もあるくらいでした。また、今回ミャンマーに行かせて頂いた事で、戦後発展途中の日本を見た様な気持ちになり、今の自分には、まだまだ苦労が足りないと感じさせられました。</p> <p>今回この様な発展途上国に行かせて頂いたことで、自分自身の視野が広がり貴重な体験をさせて頂いたと感謝しています。</p> <p>本当にありがとうございました。</p>
<p>今村 邦彦 自動車総連 全国本田労働組合連 合会 中央執行委員</p>	<p>今回、初めてミャンマーを訪問してまず驚いたのは道路事情で、右側通行にもかかわらず右ハンドルの日本車(中古車)がほとんどで、左ハンドルの車を見かけないことと、鳴り響くクラクションの多さだった。しかし、自分が過去に訪問したことがある他の東南アジアの首都と比べて、空気が汚れていることはなく、夜ホテルの部屋からは星空が綺麗に見えていた。ただし日常的な停電や道路渋滞など課題はあり、今後の成長にはインフラ整備が重要だと思われた。</p> <p>日本大使館や商工会議所などを訪問し、ミャンマーの概要説明を聞いたところでは、半世紀続いた軍事政権から2011年に脱却したばかりで、まだ細かい所には軍事政権時代の影響が残っており、民主化へ転換出来たものの、真の民主化にはまだ時間がかかることが予想される。</p>

	<p>産業についてもまだ軽工業である縫製業が主流となっており、重工業はまだ発展していない。市場としては5,000万人の規模があり、将来的にポテンシャルを秘めた魅力的な市場である。自動車産業を見ると、現在は日本から安価な中古車を輸入しており、新車との販売価格の差が大きいことから、現地生産車による新車市場に変化するには経済成長がもっと進まなければ難しいと思われる。しかし、2016年12月末に右ハンドルの中古車に対して輸入規制が政府から出されたことから、日本の中古車を輸入できなくなると、今後の自動車産業に動きが出る可能性はあると思われる。</p> <p>今回、訪問の目的である現地の労働組合との交流では、労使共に経験が浅いことから労使関係がしっかり成り立っている企業労使はまだ少なく、労働問題や労使紛争が散発してしまっている状況で、また労働法の整備も遅れており、労働者弱者というのが実態で活動には苦勞されていた。その状況を改善するために、日本の組合活動や労使関係を手本にしたい、学びたいという想いが伝わってきた。交流会議においては、お互い活動紹介や質疑を行い、理解を深めることができたと感じている。しかし文化や習慣の違いがあり、そのまま参考にできる活動は少ないかもしれないが、日本の組合活動の「話し合いを基本とし、企業の健全な発展が雇用の確保、労働条件の維持・向上には必要・不可欠という認識に立って活動を進めて行く」という考え方は理解してもらえたのではないかと感じている。</p> <p>今回のJCM国際労働研修プログラムに参加できたことで、労連役員として国際労働運動を知り、国際連帯活動の目的である海外事業体における建設的な労使関係構築に向けて内容を共有し、理解の醸成に繋げることができるものと感じた。また自身としても見識を広げることができ、労連方針である「グローバルな視点での経営対策活動」にも活かすことができると感じている。最後に、お忙しいなか受入れをいただいた関係団体・各社の皆様、浅沼事務局長をはじめ事務局の岩井部長、同行させていただいた参加者の皆様に感謝を申し上げます。</p>
<p>池島 和晃 自動車総連 スズキ関連労働組合 連合会スズキ労働組合 高塚支部書記長</p>	<p>この度は、第11回JCM国際労働研修プログラムに参加させて頂き、ありがとうございます。本研修開催にあたり、各所と調整頂きました事務局の皆さま、快く送り出してくれた組織の皆さんに感謝申し上げます。</p> <p>「ミャンマーとはどんな国だろう？」研修参加の要請を頂いたときに最初に考えました。個人として隣国のインドやタイには行ったことがありましたが、何も情報が無いところからのスタートでした。</p> <p>第1回の事前研修では現地で活躍されていた中島さんから、これまでのミャンマーの歴史、国政の変遷、労働組合の現状など現地で取り組まれてきた内容について、熱い思いを聞くことができました。新聞やテレビなどのメディアでちょうど国家顧問であるスー・チャー氏が来日しているとのニュースもあり、動向について興味深く見ることができました。</p> <p>現地の日本大使館やJETROではミャンマーの現状や日系企業の進出状況について詳しく説明頂き、製造業が進出できていない状況を理解しました。ティラワ工業団地では整備の状況や今後の拡張計画について説明を頂き、工場進出予定地や居住地域を訪問することができました。インフラ、特に電気が整っていないとのこともあり、私の会社はインドに進出した際の経験が生かせる地であると感じました。また、周辺住民の方も雇用創出に期待感が大きいこともわかり、進出している企業の一員として、現地に貢献できていると感じられ、うれしく思います。</p> <p>日ミャンマー労働組合交流会議では、双方の状況についてプレゼンがあり、単組の紹介をさせて頂くことができました。組合活動のやり方としては日本と異なっているものの情報共有が重要であることは変わらないことが確認できました。直接話を聞いた中では、若い役員が一生懸命に勉強し、知識を蓄え、会社との対話ができるよう活動を進めている一方、労働法の整備の遅れから、雇用契約に関して、組合役員が不利益(解雇など)を被ることがあるなど、まだまだ課題が山積していることがわかりました。</p> <p>しばらくの間、現地と関わることは少ないですが、引き続き、政治、経済、組合活動とミャンマー動向に注目していき、次回の訪問が叶ったときに確認してきたいと思います。</p> <p>最後に参加されたメンバー皆さんと昼夜交流を深められたことに深く感謝し、今後もこのつながりを大切にして、組合活動に取り組んでいきたいと思います。ありがとうございました。</p>
<p>榊 寿也 自動車総連</p>	<p>2016年12月11日-17日の7日間、ミャンマー国内の労働情勢や労働運動、労使関係など、様々な立場の団体と、意見交換を通じ学び得た事を報告します。</p>

<p>富士重工関連労働組合連合会 中央執行委員</p>	<p>【研修目的】</p> <p>この研修プログラムは、「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」として行われ、以下の2つの機会の提供するものとして実施された。</p> <p>【経済状況】</p> <p>GDP については、経済は力強い成長機運で拡張的なマクロ経済政策を反映し、中長期的には実質 GDP 年率 8.2%の成長が見込まれるものの、2015、2016 年度では 2015 年の洪水の影響を受けて、7.0%の成長に止まる見込み。2014 年の国勢調査の結果、総人口がそれまでの予測よりも大幅に小さかったため、一人当たり GDP は 1000 ドルを突破したものの、ASEAN 諸国内でもカンボジアについて低い水準である。</p> <p>ヤンゴン市内を見ると、古い建物が多く、また、電力事情も悪く、停電が散発している。この様な状況を先進国と比べると、まだまだ安定しているとは程遠く感じた。</p> <p>【産業状況】</p> <p>農業、林業、畜水産業は国内総生産の約 30%を占め、労働人口の約 60%強が従事する重要産業であり、農業生産に関しては、品目別では米が圧倒的に大きく、生産量は 2819 万トン、2014 年度の輸出量は 183 万トン。</p> <p>GDP に占める工業（製造業）部門のシェアは 33.4%（2014/15 年度）、業種別には、食品加工、木材加工、縫製業といった労働集約的な軽工業が大半を占める。重工業については、鉄鋼、自動車、セメント等の製造業が僅かに存在するが、その殆どが国営企業又は政府との合弁会社である。研修中に郊外視察をしたがヤンゴン市内を離れると、殆どが田んぼや畑であり、製造業も伸びてきているが第一次産業が主流であると感じた。</p> <p>【住宅環境・教育】</p> <p>ヤンゴン市内を主な活動拠点として行動したが、市内はホテルや日本大使館などは近代的な建物である一方、その周りには古びた建物が多く見られた。学校教育では義務教育は無く、基礎教育は小学校 5 年、中学校 4 年、高校 2 年の 11 年制となっており、11 学年を終えるまでに随時中退するケースが多く、中学校以降の進学率は極めて低い。</p> <p>【労働組合組織化の制度状況と労使関係】</p> <p>CTUM（ミャンマー労働組合総連合会）は登録制度となっており、Basic union（企業別）2133 組合、Township（同一セクターの労働者の 10%）112 組織、State/Region（同一セクターの労働者の 10%）15 組織、Federation（同一セクターの労働者の 10%）8 組織、Confederation（National Center）1 組織の 5 層構造になっている。労働組合の組織率については 0.3%と低く労使関係についてもまだまだこれからという感じに捉えた。</p> <p>一方、日本で言う経団連のような組織は無く、個別で経営者と労働者の EC（労働契約）が主流になっている。その為、労働協約も無くルールが決まっていない為、労働紛争も多く、加盟組織や労働者は CTUM に対して期待を持っているように感じ取れた。</p> <p>ミャンマーの経営者は労働組合に対して認識が浅いため、ミャンマー商工会議所主導で既存の労働法を理解できるようにトレーニングを行っている。ミャンマーの政労使の関係については、日本の政労使の関係のように、お互いが発展的に取り組むようになるまでかなり時間を要す、と感じた。</p>
<p>吉崎 誠 自動車総連 日本自動車部品産業労働組合連合会 事務局次長</p>	<p>はじめに今回の 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ありました。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申し上げます。</p> <p>自動車産業で働く私としては、ミャンマーという国は、まずどこの国（メーカー）の自動車が多く走っているのか、という事に対し興味を持っておりました。ミャンマーに到着して、早速周りを見てみると、どこを見ても日本車ばかりが目に入り、とても衝撃を受けました。路線バスでさえ、私の地元の神奈川中央交通のバスが走っており、親近感が沸くとともに、「日本の中古車は品質が良い」という、現地の方の圧倒的な支持により、このような状況になっている事はうれしく思いました。しかし、雇用の観点から見ると、輸入ではなく現地での生産が求められる訳ですが、そこまでには、インフラ等まだまだ様々な課題がある事を実感しました。</p>

	<p>在ミャンマー日本大使館・JETRO・ミャンマー商工会議所・ミャンマー関係労組と様々な団体のお話が聞けました。ミャンマー商工会議所においては、労働組合との対話について、国レベルでは組織が準備段階の為、まだ対話がないが、企業レベル、産業レベルでは対話があり、縫製産業では労働組合と職場安全衛生や生産性向上の協力について、相談することがあると聞きました。しかし、ミャンマー労働組合交流会議や交流夕食会では、対話どころか労働組合の役員というだけで解雇される等、労使関係の悪さを痛感いたしました。そのような状況の中、ミャンマーの労働組合役員から「日本の労働組合として我々に対して何ができますか」のような質問が出た時には、正直言葉が出ませんでした。今後、労使が話し合い、建設的な労使関係を築いて行くにはまだまだ課題が多く、我々、日本の労働組合として何ができるのかが、大きな課題だと実感しました。</p> <p>最後に、これからも急速に発展していくミャンマーで、これから進出する企業にとっては、駐在員と現地労働者との課題も多く存在する国であることが、今回の研修を通じ感じることができました。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、現地の労使関係などもしっかりと学び取ることが重要だと感じました。今研修を、我々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考えます。</p>
<p>内藤 直人 電機連合 産業政策部 書記</p>	<p>ミャンマーとはどのような国だろう。出発前のイメージは、長らく軍事政権下にあったがようやく民主化の道が開け、国際的な経済制裁も解除されたことで対外投資を積極的に受け入れ始めるなど、これから大きく成長・発展していくだろう、そのような印象でした。いざミャンマーに到着すると、まさに町並みは雑然としながらも活力にあふれ、行きかう人々はみな笑顔で明るいことが印象的でした。</p> <p>ただ、在ミャンマー日本大使館への訪問や商工会議所との意見交換、現地の労働組合であるCTUM(ミャンマー労働組合総連盟)やその上部団体であるITUC-AP(国際労働組合総連合アジア太平洋組織)との意見交換を重ねることで、見た目には分からない様々なことが分かってきました。</p> <p>一番に感じたことは長期間に亘って軍事政権下にあったことの悪影響です。長らく電力設備や交通網などのインフラが整備されてこなかったことのツケはミャンマーに暗い影を落としています。法制度も混乱して整備が進んでおらず、様々なところで混乱を引き起こしています。最も深刻だと思ったのは、教育制度の不備です。義務教育も満足に受けられずにいる人がほとんどで、幼くして仕事をせざるをえない児童労働の問題。また、現地に進出している日本企業の方の話では、肉体労働を担うworkerの供給は十分にあるが、事務仕事を担うstaffは常に不足しているとのこと。その背景には教育の問題があります。人権保護のため、また国の成長・発展のためにも、教育制度の整備が欠かせないものとなっています。</p> <p>労働組合運動もまだ緒に就いたばかりのようです。労働組合法ができて労働組合の結成が認められるようになって日も浅く、経営者には労働組合に否定的な人が大半で、組合を結成した、組合に加入したことによる解雇は珍しいことではないようです。かたや労働者側についても、組合のつくり方はおろか、つくったとしても会社側へどのような要求をし、どのようにして交渉すればよいか分からない。このように、まだまだやるべきことだらけの状況です。そのような中で、日本の労働組合であるJAMやUAゼンセン、自治労が積極的に支援していることを知り、我々にすべきことはたくさんあると感じました。そのためにも、今後、国際的な連携をさらに進めていくことが必要です。その一環として今研修プログラムが今後も継続され、かつさらに充実したものとなるよう期待します。</p> <p>最後に、海外での研修、しかも1週間もの長い期間、実際に訪問することでその国の雰囲気を感じ、その国の人と直接意見交換できたことは、私にとって貴重な財産となりました。CTUMやITUC-APのみなさん、本研修プログラムを企画・運営されたJCM本部、並びにともに研修に参加された各産別のみなさん、その他お世話になった関係者の方々に感謝申し上げます。</p>
<p>芳賀 憲一 電機連合 明電舎労働組合 中央執行委員兼太田支部執行委員長</p>	<p>今回が初めての海外研修でしたが、多くのことを学ばせていただきました。</p> <p>まずは、ミャンマーの印象ですが、空港を降り立ったときに日本車だらけだったことに驚きました。ミャンマーの料理も自分の口に合ったのかも知れませんが、思っていたよりも美味しかったです。ミャンマーの方々も温厚で笑顔も多く見られること、また、挨拶もしてくれるなど非常に良い印象を受けました。</p>

	<p>研修については、長年、労働組合に携わって活動してきましたが、今まで海外の労働者に注目することはほとんどなかったような気がします。</p> <p>東南アジア圏での労働事情としては、労働賃金が安く、日本企業の製造拠点というイメージしかありませんでした。日本が工場進出することでその国の雇用が生み出され、日本にとっても進出先の国でもお互いに Win-Win の状況になるもの。というイメージです。</p> <p>今回の訪問先であるミャンマーでは、日本企業の進出が進んでおらず、産業のほとんどが農業と縫製業という事でした。</p> <p>労働環境においては、労働法や労働契約、賃金、安全・衛生といった面で労働者に不利益な状況にありました。特に、労働法は 40 年も前のもので十分な整備がされておらず、労働環境の改善には大きな壁があるように感じました。また、会社と労働者の考えにも大きな溝があり、労働者が過酷な状況下で労働している状況や会社側の労働組合に対する圧力を感じました。</p> <p>ミャンマーの労働組合の方々と交流をする中で感じたことは、労働組合の組織化と労働条件の改善にとっても真剣に向き合っていることでした。組織化については、労働組合を知ってもらえていない現状があり、活動を知ってもらう事から地道に行っているとのことでした。組合員になることで解雇されるのではないかという考えも、まだ多く残っているようでした。</p> <p>自分は知らなかったのですが、ミャンマー労働組合と日本の労働組合の交流も行われているようで、農業や学校教育、工業技術などで日本からの支援が行われているそうです。</p> <p>ミャンマー労働組合と日本の労働組合がこれからもっと交流を深め、お互いに意見交換し、お互いに発展できていければと思いました。</p>
<p>原 浩士 JAM コマツユニオン 北陸支部書記長</p>	<p>今回初めてミャンマーに行きましたが、長く続いた軍事政権から民主化を果たしたということで、世間的な注目度も高く、個人的にも非常に興味深く視察させていただきました。</p> <p>最も印象に残っているのは、交流会議でミャンマーの労働組合の役員の方々が語っていた生々しい労使関係の現状です。現在の日本でも非正規雇用等、労働に関する課題は数多いと思いますが、ミャンマーの課題はもっと違うものでした。ミャンマーの発展のために、労働条件や環境をより良いものにするために頑張っているのに、労働組合に加入することで異動させられることもあれば、最悪の場合解雇される事例がかなりあるという事実は衝撃的でした。</p> <p>そのような状況にあるにも関わらず、交流会議に参加された組合役員をはじめ、多くの労働者達が自分の生活をかけて労働組合で活動を行っており、このようなミャンマー人の熱意や向上心があれば、国は必ず発展すると思いました。しかし気持ちだけではどうにもならず、法律をはじめインフラ、教育体系や医療等も同時に整備していかなければ、ミャンマーの発展はありえないということも分かりました。</p> <p>日本は労使協調型の関係を築いてきているところが多いが、労働組合法が施行された約 70 年前の日本の労働環境は現在のミャンマーと似たような状態で、労使関係も今と比べれば対立路線だったのではないかと思います。それを考えると、他国の事例を学びながら、そして他国から援助を受けながら、ミャンマーの労働環境はきっと今よりも良い方向に向かっていくのだと感じました。</p> <p>もう一つ思ったことは、ミャンマー人は「きちんと自分の考えを主張するが、引くところでは潔く引く」というところが、日本人に似ているということです。もちろん長い間生活したわけではないし、定量的なデータもありませんので、本当のところはどうか不明ではありますが、1 週間程滞在してみてそのように思いました。氣質が似ているということそれは即ち、日本の企業がミャンマーで仕事をし易いというところに繋がるので、もっと多くの日本の企業がミャンマーに進出すれば良いと思います。</p> <p>今回、日本大使館をはじめ多くの機関へ訪問させていただき、ミャンマー国内の概況をはじめ、現在の労使関係を知ることができ、さらに交流会議では、現役役員の生の声を聞く事で、状況をより理解することもできました。また、産別を超えて多くの組合役員の方とも意見交換をすることができました。関係者の方々、参加された皆様、ありがとうございました。</p>

<p>小林 史和 JAM NOKグループユニ オン 副書記長</p>	<p>まずは、貴重な研修の機会を与えていただいた JCM 事務局の皆様へ感謝申し上げます。</p> <p>今回の研修地であるミャンマーは、私自身、初めての訪問でありましたが、事前の知識は非常に乏しく、国内事前研修と併せて、現地で見聞きしたもののすべてが、非常に貴重な経験となりました。</p> <p>研修全体を通じて、ミャンマーについて感じたことは、「さまざまなものが不足している」という現状と、「これからどんどん変わっていくだろう」という期待感でした。長期間の軍政によって遅れてしまったもの、手に入らなかったものを、近年の民主化の流れに乗って、取り戻そうという意欲や可能性が感じられました。</p> <p>不足しているものとしては、まずインフラ。特に電力不足については、工業化の大きな足かせになっており、日本のものづくり企業の進出が進まない要因であることは聞いていましたが、日本大使館や JETRO、MJTDなどでミャンマーの現状について解説いただく際に、必ずと言っていいほど話題に上がり、「ある工業団地では、一か月間に50回以上停電した」という話は想像を超えるものでした。しかし、それ以上に印象に残ったのは、CTUM訪問時に実際に停電が起きエアコンが止まったことです。日本で生活しているのは、なかなか経験しないことであり、実際に体験できたことは非常に貴重な経験となりました。</p> <p>労働組合あるいは労働運動という面でも、足りないものが多いという印象でした。まず、労働組合に対する労働者の認識が不足しており、組織化に非常に苦労しているという点。また、経営者についても組合への理解不足は同様でした。商工会議所では健全な労使関係を重視しており、そのための経営者教育などを行っているという説明がありましたが、労働組合側から聞く、企業内部の実態は、組合への理解不足に留まらず、経営者が組合を敵視しており、組合潰しのための、役員の指名解雇が公然と行われているという、驚くべきものでした。さらに、驚いたことは、正当な組合活動を保護するための法律さえもないという現状です。</p> <p>しかし、将来に目を向ければ、希望も多いと感じました。「最後のフロンティア」と呼ばれるこの国は、タイに匹敵する人口を有し、人口構成も若く、労働力の供給地としても、また、市場としても大きな魅力をもっています。今後、日本をはじめとする先進国からの企業進出が増えれば、インフラの整備も進み、生活環境は急速によくなっていくと思われます。</p> <p>また労働運動においても、若く意欲のある組合役員が活発に活動を進め、労働法の改革などに取り組んでおり、遠くない未来に建設的な労使関係が築けると感じました。</p> <p>最後に、今回、現地の組合の話聞いて、JAMがミャンマーの労働組合や労働者の支援を行っていることを初めて知りました。自らの不勉強を恥じるとともに、国際労働運動の必要性について認識を新たにし、より身近に感じることができました。日常の活動では、つい自社の中のとこに目が向きがちですが、もっと広く、高い視野を持って活動をしていきたいと感じられたことが、今回の研修の最も大きな収穫です。</p> <p>最後に改めて、関係者各位に御礼申し上げます。</p>
<p>押田 卓也 基幹労連 職員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現在ではまだ縫製業や農業が産業の中心だが、2015年の総選挙でアウン・サン・スーチー氏率いるNLDが大きく躍進し、民主化のさらなる進展が見込まれており、今後ものづくり産業の進出も活発化していくことが予想され「アジア最後のフロンティア」として注目を浴びているミャンマー。2016年11月にはアウン・サン・スーチー氏が来日するなど、日本との結びつきも強く、今後大きな成長・変化が見込まれ、注目を浴びている国ミャンマーにおいて、日本大使館、JETROなどでは現地の政治・経済情勢を聴き、さらには現地進出の日本企業の訪問、労働組合との交流においては、現地の雇用環境・労働事情について意見交換できたことはとても貴重な経験となりました。 ・雇用・労働環境においては、ミャンマーの労働組合は、2011年の労働組合法施行以前、組合活動は厳しく規制されていたため、組織率も低く、労働環境も厳しい。日本では当たり前の労働環境が全く整備されておらず、労使関係も未成熟な状況にあります。日本の労使関係を参考に取り組みを進めているミャンマーの労働組合に対して、日本の労働組合として建設的な労使関係を拓いていく必要性を感じました。 ・訪問した最大都市ヤンゴンには、日本製の中古車があふれ、朝夕は激しい渋滞、そして満員のバスと電車、人で溢れかえるマーケット。敬虔な仏教国として、パゴダ（寺塔）が街の中心に聳え立つ一方で、あちらこちらでビルやインフラの建設工事が進んでおり、まさに経済が急速に発展している状況を実感できました。しかし、一方で急速な成長の

	<p>陰で人の良さが失われたり、貧富の差が大きくなっていってしまうのではないかという懸念も感じました。</p> <p>・今回初めて国際交流へ参加する機会を得ました。近年、インターネットの発展により、知りたい情報がいつでもどこでも入手できる環境になっていますが、今回のように実際に現地を訪れ、見て、触れて、感じ、さらには現地の組合員、同行した他産別のメンバーと議論して得た知識・情報は自らの身となるものであり、今後の労働運動を進めていくうえで大きな財産となるものだと思います。今回の経験を今後の活動に活かし、自分としてできることを考え、行動していきたいと考えています。</p> <p>・最後になりましたが、今回の研修に際し、全体の企画・運営など各種調整を頂き、本番中もいろいろと配慮して頂いた JCM の浅沼事務局長、岩井部長をはじめ事務局の皆様にご心より感謝いたします。</p>
<p>高田 貴之 基幹労連 新日鐵住金労働組合 連合会 執行委員</p>	<p>本研修は、個人の能力向上として、「広い視野、偏りのないモノの見方 考え方の体得」「異文化コミュニケーションの技術・ポイントの体験」「実地研修国の労使関係の知識と建設的労使関係構築に向けたポイントの習得」を目的としていることから、これら3つの観点から感想を述べることにします。</p> <p>1. 広い視野、偏りのないモノの見方 考え方の体得</p> <p>各訪問先での説明やミャンマーの組合役員との意見交換の時、「組合役員だから解雇された」「法に則った運用がされていない」など、疑問に思うところがありました。</p> <p>ミャンマーと日本とは、政治や経済、文化、労働運動の歴史など、多くの点で異なり、違いがあっても当然です。私も頭では理解していたつもりですが、研修を通じて、日本は当然のこと（法整備や法令遵守、労使関係など）が、ミャンマーにおいては当たり前でなく、まずは、そのことを理解することから始めなければならないと、痛感させられました。</p> <p>今回、自分の考え方が限られた枠の中に留まっていること、また相手の状況・立場を理解し、そのことを踏まえた対応が重要であることについて、身をもって再認識することができました。今後、労働運動に携わっていくにあたっては、このことを肝に銘じ、労働組合としてのあるべき姿や基本的な考え方、役員としての指導性などとのバランスを図りつつ、相手（組合員）の理解に努め、相手の状況に応じた対応を行うよう心掛けていきたいと思っています。</p> <p>2. 異文化コミュニケーションの技術・ポイントの体験</p> <p>研修を通じて考えさせられたことの一つに、自分の考えをどのように伝えたら相手に理解してもらえるのかということがありました。</p> <p>日本語が通じない国で英語が話せない私は、片言の英語とジェスチャー、紙と鉛筆（最後は日本語）を駆使し、積極的に現地の方と話すことを心掛けました。時間は掛かるものの、何とか私の思いを伝えることができました。組合員に対しても、同じだと思います。信念と思いをもって、誠心誠意に話せば必ず通じ合えることを再認識しましたし、自信を持つことができました。</p> <p>また、通訳を介しての意見交換では、解りやすい言葉で簡潔に話すことの難しさ、重要性を体感することができました。組合役員は、職場説明はもとより、対会社との折衝において、話す機会が多くあり、その際、話の本質・真意を簡潔に伝えることが重要となります。</p> <p>引き続き、今回の経験を活かしながら、組合員とコミュニケーションに努めるとともに、会社との意思疎通を図り、信頼と緊張感のある労使関係の維持・向上に向けて、邁進していきたいと思っています。</p> <p>3. 実地研修国の労使関係の知識と建設的労使関係構築に向けたポイントの習得</p> <p>今回の研修では、国（法整備）の問題、解雇・ストライキ、組織拡大の話がありました。</p> <p>限られた時間の中で全てを把握できたわけではありませんが、ミャンマーの労使関係は、日本が戦後復興時代の状況に近く、労働組合は論理的というより、感情的に活動しているように感じました。また、気になったのは、仕事量に対して人員が多いことです。日本は、高度経済成長後、人員合理化の歴史があり、今後、ミャンマーにおいても、経済発展と同時に雇用の場が生まれる一方で、賃金の上昇、生産効率の追求が進むことが考えられ、経済と雇用のバランスが労使に求められることになると思います。</p>

	<p>ミャンマーは、建設的な労使関係構築に向けた取り組みの緒についたばかりであり、I T U Cのみならず、J C Mをはじめ、日本の民主的な労働組合が積極的に関わっていくことが必要と考えます。われわれの労働運動は、変化する時代の中で、先輩が長い時間を掛けて、苦勞し築き上げてきたものであり、後輩へと引き継いできたものです。私自身も、組合員の雇用と生活の安心・安定の追求に向けて、歴史と伝統を受け継ぐとともに、時々の状況変化を踏まえた活動を行いながら、次の世代へと繋いでいかなければならないと決意を新たにいたしました。</p> <p>最後に、ミャンマーは、産業が少なく、決して経済的に裕福な国とはいえませんが、学ぶことに貪欲であり、希望をもって前向きに生活しているように感じました。軍事政権の名残や民族紛争もあるなど、不安定な要素もありますが、国際化と経済発展、I T 化が急速に進むなかで、今後のどのように成長していくのか楽しみであると同時に、心からミャンマーの経済発展と労働組合のさらなる成長を願います。</p> <p>今回、J C M国際労働研修へ参加し、ミャンマーの経済状況や生活実態、労働組合の活動等について、知見を広めることができ、また参加者の皆さんとも組織の垣根や立場を超えて交流することができました。出身組織をはじめ、研修を企画されたJ C M、他組織の参加者に感謝を申し上げます。</p>
<p>古好 正樹 基幹労連 神戸製鋼所労働組合 高砂支部執行委員長</p>	<p>今回初めて国際労働研修プログラムに参加しましたが、渡航先がミャンマーということで誰でも気軽に海外旅行をするような国ではないため、不安半分、期待半分で参加させていただきました。</p> <p>ヤンゴン空港へ到着すると、12月とはいえ気温30度前後で日本と違って暑いというのが実感でした。ホテルまでのバス車中からの景色・街並みを見ると、意外と車が多いと感じましたし、やはり渋滞がひどいとのことでした。確かに、バス移動中に何度か渋滞に遭遇しました。また、走る車の合間を人が横断する光景が非常に多く、日本ではあり得ない目を疑うような危険行為を目の当たりにしました。</p> <p>初日は、日本大使館やジェトロへの訪問を行い、ミャンマーの社会・経済・労働事情等についての講演をいただき、詳しく話を聞きました。ミャンマーでは農業、林業、畜産業、水産業が国内総生産の3割、労働人口は6割が従事する産業であり、かつての日本もそうであったように、国内経済を支える重要な産業とのことでした。製造業では、食品加工や縫製業等の軽工業が大半を占めており、将来的には軽工業から重工業へと発展していくでしょうが、電力事情にしても不安定とのことであり、その他、まだまだ課題が多く、今後のミャンマー経済発展のためには、日本をはじめ各国の支援が必要だということが理解できました。</p> <p>12月14日の今回の研修会のメインである日本-ミャンマー労働組合交流会議では、ミャンマーの労働組合活動についての苦勞されていること等を中心に聞きましたが、特に、経営者側の労働組合に対する理解が全く無く、組合活動を行っている役員を解雇するという不当労働行為がなされているとのことでありました。ミャンマーの労使関係と日本の労使関係を相互に確認をすることが目的の一つですが、労使関係のレベルが日本とミャンマーでは全く違うこともあり、ミャンマー側の話聞いていても我々が日本で行っている活動とは全く違うので、ミャンマーの労働組合の役員が日本の労働組合の報告内容をどう活かせるのか、と考えると、相互の労組の情報交換という意味ではお互いの理解がどこまで出来るのか難しいのかな、という印象を受けました。</p> <p>15日のティワラ工業団地を訪問では、まさにこれから海外資本がミャンマーへ入ってくる、ということが伺えるような広大な土地にポツポツと新しい工場が建設中であり、ミャンマーの今後の発展が感じられました。このティワラ工業団地で活躍されている日本人の方々は、誇りと情熱を持って仕事をされているな、と感じました。</p> <p>最後に、ミャンマーでの食事についてですが、渡航前はミャンマー料理はどんなものか全くわからず心配していましたが、初日の夕食で食べてみると意外と口に合うものであり、また1週間通じて色々なメニューであり食事面も充実していました。</p> <p>あっという間の一週間でしたが、大変貴重な経験をさせていただきました。浅沼事務局長をはじめ、参加者の皆様には大変お世話になりました。ありがとうございました。</p>
<p>米沢 康志 基幹労連 三菱重工労働組合 中央執行委員</p>	<p>ミャンマーにてJ C M国際研修プログラムが開催され、基幹労連の一員として参加させてもらった。海外現地でも驚いたことは、日本との接点が多いという点である。国家レベルでのアウン・サン・スー・チー国家最高顧問の訪日は有名だが、ヤンゴン市内にはイオンやダイソー、王将など日本でよく見る企業が進出している状況であった。グローバル化の流れを改めて感じる事が出来たというのが全体の感想であり、以下に詳細を纏める。</p>

	<p>現地に赴き、まず訪れたのが在ミャンマー日本大使館とJETROミャンマー事務所である。異国の地で日本人と話が出来ることは何とも言えぬ安心感があり、在留邦人だけでなく、これからミャンマーに進出する日系企業・日本人にとっても心強い味方であると強く感じたところである。我々の訪問を快く引き受けて頂いたことやミャンマーについて補足を交えた説明、研修メンバーからの質疑への丁寧な対応などに対してお礼を言いたいと思う。</p> <p>12月13日はミャンマー商工会議所、CTUM、ITUC-APミャンマー事務所を訪問した。各訪問先では働く側の立場で法整備や労働環境の改善に向けて尽力されている各団体の代表の方々との意見交換をすることが出来た。各人が言われている内容を要約すると、『ミャンマーにおける労働運動はまだ始まったばかりであり、政労使それぞれの立場において数多くの課題を抱えている』ということだと思ふ。しかしながら、関係者の努力により確実に前進していることは紛れもない事実であり、5年後10年後の発展が楽しみな何とも言えない魅力を感じさせる国だという印象を持った。</p> <p>12月14日はホテル内の会議室を貸切り日ミャンマー労働組合交流会議が行われた。日本側ミャンマー側で総勢40名を超える参加者であり、会場の雰囲気には圧倒させられたことを覚えている。会議のプログラムは、午前中に各組織の紹介と、議題1『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しくみについて～』についての意見交換、休憩を挟んで午後より議題2『職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識』についての意見交換を行った。意見交換では日本側・ミャンマー側双方の取り組みを説明し、質疑応答という流れで進行していったが、限られた時間の中で数多くの質疑が交わされており、とても有意義な会議であった。会議後の夕食懇親会も含めてミャンマーの方との国際交流が図れたことはとても貴重な体験である。</p> <p>12月15日はティラワ経済特区の工業団地を訪問した。このティラワ工業団地は日系企業が管理する工業団地であり、自家用発電設備の完備やワンストップサービスによる官辺手続きの簡素化などミャンマーに進出する企業にとってとても魅力的な工業団地の一つである。JCMでは自動車総連に所属するスズキ労組の工場（第二工場）が現在建設中であり、今回の訪問先にミャンマーを選定した理由にもなっている。当日はティラワ工業団地を管理している団体、並びに同工業団地内で産業廃棄物処理を手掛ける企業を訪問した。各訪問先ではミャンマーでの事業展開におけるノウハウや交通事情、人材教育の苦労話なども聞くことが出来、海外に進出することの大変さを勉強する一日となった。</p> <p>最後に、JCM国際研修プログラムの海外現地研修を通じて、ミャンマーという近くて遠い国のことを学ぶ機会を与えてもらったことに対し、感謝申し上げる。帰国最終日（12月16日）のヤンゴン市内実態調査やバラエティー豊かな食事も含めてとても貴重な経験となった。本研修を通じて、プログラムの目的である『広い視野、偏りのないモノの見方考え方の体得』が少しでも身に付けることが出来たと感じており、今後の組合活動に少しでも役立てていきたいと思う。</p>
<p>宮崎 真樹 全電線 フジクラ労働組合 中央執行委員</p>	<p>第11回JCM国際労働研修プログラムに参加する機会を頂き、誠にありがとうございました。</p> <p>本研修の目的は、「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」ということで、私事ですが単組内で国内・海外対策部として海外の様々な地域で従事する組合員をサポートする業務に携わっており、一度も訪れたことのないミャンマーの文化や生活環境、労働情勢、労働環境などの実態を把握し、見聞を広め、その経験を少しでも今後の組合活動に活かしていきたいという思いで参加させて頂きました。</p> <p>研修の全体スケジュールの概要としては、2016年12月11日から17日の期間で在ミャンマー日本国大使館、JETRO（独立行政法人日本貿易振興機構）ヤンゴン事務所、ミャンマー商工会議所、CTUM（ミャンマー労働組合総連合）、ITUC-AP（国際労働組合総連合アジア太平洋組織）、日系企業（ティラワ工業団地内）を訪問させて頂き、政府・経営者・労働組合・日系企業などさまざまな組織からミャンマーの実態をご講義頂きました。また、14日には、CTUM加盟の組合役員の方々（約20名）と「日本—ミャンマー労働組合交流会議」が開催され、現状の労働情勢について意見交換がなされました。</p> <p>以下に研修全般を通じて印象深かった3点について記載させて頂きます。</p> <p>1点目は、インフラ環境の実態についてです。特に電力網整備が死活問題であり、世帯電化率は33%（2014年時点）とのこと。現状では、発電を水量に左右される水力発電に依存していること（国内発電量の約70%を占める）や発電燃料の不足、送配電網の老朽化による配電ロスなどもあり安定した電力供給ができず電力不足による停電が頻発し</p>

ており、電機・電子部品産業をはじめとする停電を懸念する製造業の企業誘致へ影響が及んでいるとのことでした。研修中もヤンゴン市内の訪問先で停電となり自家発電機が始動していました。また、市内の電線の敷設状況も芳しくなく、地上2メートル程の低い位置での配線や街路樹への接触なども随所で見受けられ、安全面への配慮も必要であると感じました。ミャンマーの安定した電力網整備に向け日本も経済支援を行うことを表明しているとのこと、送配電線事業に携わる産別出身者として、今後の動向を注視していきたいと考えます。

2点目は、労働法制の整備に伴う労働組合の組織強化の実態についてです。2011年に軍事政権から民政移管され、同年に「労働組合法」が制定されて以降、2012年に「労働争議法」、2013年に「最低賃金法」が制定されるなど法整備が行われるなか、「労働組合法」の制定を受けて労働運動も活性化され、ITUC（国際労働組合総連合）の働きかけもあり、登録組合の過半数の結集により2014年にはミャンマーの統一組織として「CTUM（ミャンマー労働組合総連合）」が結成されたとのこと。CTUM本部に訪問させて頂いた際、軍事政権時代に労働運動のため24年間の亡命を余儀なくされたマウンマウン会長の「戦後から現在に至る日本の労働運動の歴史をモデルとして、ミャンマーにおいても一刻も早く建設的で良好な労使関係を構築したい」というお言葉がずっとと重く印象的でした。

3点目は、雇用契約や労働環境の実態についてです。個人の雇用契約に際し、書面契約する経験が乏しく、署名することを拒む労働者が存在したり、解雇通知の際、口頭説明のみで書面での通知書は無かったとの事例報告などもあり驚きでした。また、労働組合法が制定されて以降は改善傾向であるとのことですが、作業現場での安全作業についての教育や注意喚起などは無く作業現場で日々危険にさらされている事例もあると聞き、日本の製造現場では当たり前のように行われているゼロ災運動やリスクアセスメント、安全衛生委員会の設置・運営など各種取り組みを顧み、異国との安全意識の差を認識するとともに、日本の安全対策や安全衛生に関する法律などの現状を情報共有する機会の重要性を感じました。

以上、印象深かった点を記載させて頂きましたが、本研修を通じて学んだことは、国際労働運動を担い得るためには、日本をはじめとする世界のこれまでの労働運動の歴史やそれに伴う法律の理解など幅広い知識が必要であると実感したことです。今後は日本の労働運動だけではなく、世界の労働運動の動向などについても情報収集を行い自己研鑽に努めていきたいと考えます。

最後になりますが、今回の研修にて企画・運営にご尽力いただきました浅沼事務局長・岩井国際局部長をはじめとしたJCMの皆様、ミャンマー滞在中にお世話になった現地関係者の皆様に感謝を申し上げます。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、引き続きの情報交換や情報共有の程、よろしく願い申し上げます。