

**第5回 IMF－JC国際労働研修プログラム
報告書**

国内研修1：2011年4月25日（月）－26日（火）

海外実地研修：2011年5月15日（日）－21日（土）

国内研修2：2011年6月13日（月）－14日（火）

全日本金属産業労働組合協議会

（IMF－JC）

はじめに

IMF-JC国際労働研修プログラム 企画

IMF-JC国際局

1. 目 的

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

この交流の具体的な目的は下記のとおり。

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

2. 研修の全体プログラム概要

(1) 国内研修 1

- ① 開催日程： 海外実地研修の概ね1カ月前
- ② 開催場所： 日本国内

(2) 海外実地研修

- ① 開催日程： 都度調整、1週間程度
- ② 開催場所： 都度選定、当面は東南アジア各国

(3) 国内研修 2

- ① 開催日程： 海外実地研修の概ね2週間後
- ② 開催場所： 日本国内

3. 各研修の詳細

(1) 国内研修 # 1

① 現地事情研修

② 労働事情研修

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

③ 海外実地研修について

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

④ 渡航手続等

(2) 海外実地研修

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

① 交流会議

- ー参加者数： IMF－JC 代表団団員に関連する日系企業の労働組合代表者を中心に、20名程度の参加を現地組織に要請
- ー会場： できる限り産別本部やナショナル・センター本部の会議室を利用（難しい場合にはホテル会議室）
- ー通訳： 日本語－現地語通訳2名、簡易ブースによる半同時通訳形式
- ープログラム： 通常10時00分開始、17時00分閉会
- ー議題案： 司会はIMF－JCが担当。日本側報告の座長は日本側、現地組織報告の座長は現地産別が担当。討論は両組織の座長が共同で行う。
 - 1) 開会挨拶
 - 2) 参加者紹介（自己紹介）
 - 3) 議題案の説明と確認
 - 4) 両国からの報告と質疑応答
 - 5) 討論
 - 6) まとめと閉会

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

－報告の内容

日本側報告

IMF－JC報告：組織概要、活動概要および海外労使紛争に関する対応の説明

テーマ報告：国内外の労使関係に関するテーマを選定（詳細は相手方の組織の要望も踏まえ決定）

現地組織報告

産別報告：組織概要と活動概要

単組報告：日本側報告の内容に準ずる

－討論の内容

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

② 交流夕食会

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

③ 工場見学

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

④ 文化交流プログラム

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

(3) 国内研修2

① 海外実地研修報告書の確認

報告書には交流会議の内容に加え、参加者全員が感想文を提出し、掲載する。

② 国際労働研修プログラムについての意見交換

今後の研修プログラムの充実のために、意見交換を行う。

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

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

以上

第5回国際労働研修プログラム
全体日程

国内研修1

2011年4月25日－26日

2011年4月25日(月)

- 14:00 主催者挨拶
－若松英幸 IMF-JC事務局長
- 14:05 参加者の紹介と派遣団の確認
－自己紹介(一人1分程度)
- 14:30 IMF-JC国際労働研修プログラムの趣旨説明
①政労使それぞれの観点から見たタイの労使関係
②タイにおける労働組合支援組織の活動
③日本とタイの労働組合活動の情報交換
④多国籍企業の労働組合ネットワーク構築に向けた取り組み
－野木正弘 IMF-JC事務局次長/国際局長
- 15:30 休憩
- 15:45 タイにおけるJILAFの活動について
－熊谷謙一 JILAF副事務長
- 16:45 日程・懇談訪問組織・派遣費用について
－岩井伸哉 IMF-JC国際局部長
- 17:15 渡航に関する諸手続きについて
－近畿日本ツーリスト
- 17:30 休会
- 18:00 夕食懇親会

2011年4月26日(火)

- 09:00 タイの労働情勢について
－小島正剛 IMF-JC顧問
- 10:30 休憩
- 10:45 国際労働運動と日本の労働組合の役割
- 11:45 役割分担について
－交流会議報告の作成と報告者
－議事メモ作成分担について
－感想文について
- 12:00 会議終了

海外実地研修
2011年5月15日～21日
タイ

2011年5月15日(日)

08:50 成田空港第1ターミナル集合
10:50 NH953 便にて成田発
16:05 バンコク着
ゴールデン・チューリップ・ソヴェレイン・ホテル・バンコク泊

2011年5月16日(月)

10:00 在タイ国日本大使館訪問
15:00 海外支援組織(ソリダリティ・センター)との懇談
夕刻 移動(バンコク→パタヤ)
デュシット・タニ・パタヤ泊

2011年5月17日(火)

09:00 日タイ金属労組交流会議開会(T E A M)
17:30 日タイ金属労組交流会議終了
18:00 交流夕食会
デュシット・タニ・パタヤ泊

2011年5月18日(水)

09:00 日タイ金属労組交流会議開会(A L C T)
17:30 日タイ金属労組交流会議終了
18:00 交流夕食会
デュシット・タニ・パタヤ泊

2011年5月19日(木)

午前 T E A M手配工場見学(NHKスプリング)
午後 A L C T手配工場見学(サイアム・デンソー)
A L C T幹部との交流会(A L C T本部近辺)、終了後バンコクへ移動
ゴールデン・チューリップ・ソヴェレイン・ホテル・バンコク泊

2011年5月20日(金)

10:00 盤谷日本人商工会訪問
23:55 NH916 便にてバンコク発

2011年5月21日(土)

07:35 成田着

国内研修2
2011年6月13日～14日

2011年6月13日(月)

- 14 : 00 開会
－若 松 英 幸 IMF－JC事務局長
- 14 : 10 報告書概要説明および確認
－岩 井 伸 哉 IMF－JC国際局部長
- 14 : 30 タイにおける労働運動の解説
－小 島 正 剛 IMF－JC顧問
－岩 井 伸 哉 IMF－JC国際局部長
<途中適宜休憩>
- 17 : 00 休会
- 17 : 30 夕食懇親会


2011年6月14日(火)

- 09 : 00 海外での健全な労使関係の育成のための取り組み
－野 木 正 弘 IMF－JC事務局次長／国際局長
- 09 : 30 参加者の感想と今後の活動への反映（一人5分2時間程度）
- 11 : 30 総括
－小 島 正 剛 IMF－JC顧問
- 12 : 00 会議終了

第5回 IMF-JC 国際労働研修プログラム/日タイ金属労組交流集会
 IMF-JC 参加者名簿
 5th IMF-JC International Labor Education Program/Metalworkers' Exchange Forum
 between Thailand and Japan
 IMF-JC Participants List

	<p>1 IMF-JC 全日本金属産業労働組合協議会 事務局次長/国際局長 野木 正弘 Mr. Masahiro Nogi Assistant General Secretary/ International Affairs Bureau Director Japan Council of Metalworkers' Unions IMF-JC</p>
	<p>2 IMF-JC 全日本金属産業労働組合協議会 国際局部長 岩井 伸哉 Mr. Shinya Iwai Chief Assistant Director Japan Council of Metalworkers' Unions IMF-JC</p>
	<p>3 自動車総連 全日本自動車産業労働組合総連合会 業種政策局部長 石川 雅仁 Mr. Masahito Ishikawa Assistant Director, Sector Policy Bureau Confederation of Japan Automobile Workers' Unions JAW</p>
	<p>4 自動車総連 日産自動車労働組合横浜支部 書記長 橋本 峰一 Mr. Minekazu Hashimoto General Secretary Yokohama Branch, Nissan Motor Workers' Union JAW</p>
	<p>5 自動車総連 全三菱自動車・三菱ふそう労働組合連合会三菱自動車工業労働組合 中央執行委員 田浦 哲也 Mr. Tetsuya Taura Central Executive Committee Member Mitsubishi Motors Workers' Union, Federation of All Mitsubishi Motors and Mitsubishi Fuso Workers' Unions JAW</p>

	<p>6 自動車総連 スズキ労働組合 中央執行委員 初川 庄司 Mr. Shoji Hatsukawa Central Executive Committee Member Suzuki Motor Workers' Union JAW</p>
	<p>7 自動車総連 ダイハツ労働組合 労働政策局部長 佐原 浩之 Mr. Hiroyuki Sahara Assistant Director, Labor Policy Bureau Daihatsu Workers' Union JAW</p>
	<p>8 自動車総連 いすゞ自動車労働組合 総務部長 藤原 敏 Mr. Satoshi Fujiwara Director, General Affairs Bureau Isuzu Motors Workers' Union JAW</p>
	<p>9 自動車総連 日本発条労働組合 中央執行委員長 荒澤 久昇 Mr. Hisanori Arasawa President NHK Spring Labor Union JAW</p>
	<p>10 電機連合 電機総研 専門部長 小原 成朗 Mr. Shigeaki Kohara Specialized Director, Research and Planning Department Japanese Electrical, Electronic and Information Union JEIU</p>
	<p>11 電機連合 富士通労働組合あきる野支部 執行委員長 尾賀 要仁 Mr. Yoji Oga President Akiruno Branch, Fujitsu Workers' Union JEIU</p>

	<p>12 電機連合 富士通ゼネラル労働組合 中央書記長 村林 正樹 Mr. Masaki Murabayashi General Secretary Fujitsu General Workers' Union JEIU</p>
	<p>13 電機連合 シャープグループ労働組合連合会シャープ労働組合 中央執行委員 天羽 正則 Mr. Masanori Amo Central Executive Committee Member Sharp Workers' Union, Federation of Sharp Group Workers' Unions JEIU</p>
	<p>14 電機連合 パナソニック電気労働組合 中央執行委員 下宮 有理 Ms. Yuri Shimomiya Central Executive Committee Member Panasonic Electric Works Workers' Union JEIU</p>
	<p>15 基幹労連 日本基幹産業労働組合連合会 中央執行委員 井出 智則 Mr. Tomonori Ide Central Executive Committee Member Japan Federation of Basic Industry Workers' Union JBU</p>
	<p>16 基幹労連 新日本製鐵労働組合連合会 中央執行委員 上村 朝雄 Mr. Asao Uemura Central Executive Committee Member Federation of Nippon Steel Workers' Unions JBU</p>
	<p>17 基幹労連 JFEスチール労働組合連合会 中央執行委員 平野 盛士 Mr. Seishi Hirano Central Executive Committee Member Federation of JFE Steel Workers' Unions JBU</p>

	<p>18 基幹労連 住友金属労働組合連合会 書記次長 山本 龍一 Mr. Ryuichi Yamamoto Assistant General Secretary Federation of Sumitomo Metal Workers' Union JBU</p>
	<p>19 基幹労連 神戸製鋼所労働組合高砂支部 執行委員長 中井 弘明 Mr. Hiroaki Nakai President Takasago Branch, Kobe Steel Workers' Union JBU</p>
	<p>20 基幹労連 日新製鋼労働組合 中央執行委員 上原 宏 Mr. Hiroshi Uehara Central Executive Committee Member Nisshin Steel Workers' Union JBU</p>
	<p>21 全電線 住友電気工業労働組合 中央執行委員・書記次長 前田 良一 Mr. Ryoichi Maeda Assistant General Secretary/ Central Executive Committee Member Sumitomo Electric Workers' Union JEWU</p>
	<p>22 全電線 フジクラ労働組合 中央執行委員 吉田 賢一 Mr. Kenichi Yoshida Central Executive Committee Member Fujikura Union JEWU</p>

第 1 部：国際研修 1

**国内研修1
議題・プログラム**

2011年4月25日(月)

- 14:00 主催者挨拶
－若松英幸 IMF-JC事務局長
- 14:05 参加者の紹介と派遣団の確認
－自己紹介(一人1分程度)
- 14:30 IMF-JC国際労働研修プログラムの趣旨説明
①政労使それぞれの観点から見たタイの労使関係
②タイにおける労働組合支援組織の活動
③日本とタイの労働組合活動の情報交換
④多国籍企業の労働組合ネットワーク構築に向けた取り組み
－野木正弘 IMF-JC事務局次長/国際局長
- 15:30 休憩
- 15:45 タイにおけるJILAFの活動について
－熊谷謙一 JILAF副事務長
- 16:45 日程・懇談訪問組織・派遣費用について
－岩井伸哉 IMF-JC国際局部長
- 17:15 渡航に関する諸手続きについて
－近畿日本ツーリスト
- 17:30 休会
- 18:00 夕食懇親会

2011年4月26日(火)

- 09:00 タイの労働情勢について
－小島正剛 IMF-JC顧問
- 10:30 休憩
- 10:45 国際労働運動と日本の労働組合の役割
- 11:45 役割分担について
－交流会議報告の作成と報告者
－議事メモ作成分担について
－感想文について
- 12:00 会議終了

研修資料

<ファイル：当プログラムから何を学び、どう活かすか>

<ファイル：アジア地域における良好な労使関係構築に向けて>

<ファイル：最近の労使紛争事例>

<ファイル：IMFアクションプログラム「5つの優先事項」>

<ファイル：労組の国際連帯の動向とトヨタ労組との関わり>

熊谷 謙一 JILAF（国際労働財団）副事務長

<ファイル：JILAF>

<ファイル：タイの労働情勢について：【熊谷】IMFJC 研修 2011-4-25b>

タイの労働情勢について

IMF-JC顧問
小島正剛

レジュメ

はじめに

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

第I部 アジア・太平洋地域のランドスケープ：（労働運動の背景）

1.1. 多様性： アジアは一つにあらざ、アジアは一つ一つ：異なる歴史・社会・政治・文化・宗教・風俗習慣をもつ国ぐにが、モザイク状に共存する地域。

・社会主義国が3カ国（中国、ベトナム、ラオス）、ILO未加盟の王国ブルネイ、軍事独裁政権ビルマ（総選挙も軍主導）、独裁下の負の遺産引き継ぐ国ぐに（フィリピン、インドネシア、カンボジア、台湾など）、事実上の一党独裁シンガポール。南アジアには最大の民主国家インドや、パキスタン、スリランカなど。若くダイナミックな民主主義国、韓国（しかしかつては軍事開発独裁）。

・1人当たりGDPが30,000ドル超：日本（45,600ドル）・韓国（31,410ドル）・シンガポール（59,000ドル）・オーストラリア（40,000ドル）など先進国；マレーシア（8,600ドル）、タイ（8,000ドル超）、中国（4,000ドル）、インド（3,600ドル）など中進国；1,000ドル超（ベトナム、ラオス、ネパールなど）または未満のカンボジア（980ドル）、ビルマ（460ドル）など発展途上国、など。

・世界的な社会格差：世界の最貧人口の3分の2はアジア太平洋地域に。

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

・闘争に参画。第二次世界大戦後、権威主義的体制・開発独裁体制の登場で、再び抑圧され、または民主化運動に一部過激化の経緯。労組は開発・外資導入の障害、との見方が政府・経営者に。組合が政党の勢力下に置かれるケースも。

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

1.3. 労働法を見る視点： 一部の諸国では権威主義的体制・開発独裁体制のもとで労働法は労働者保護よりは治安、労働者統制の一環、または疑似開発法として整備された経緯も―中核的労働基準の規制強化（外資導入の誘導策）―一部諸国では治安上、個別的労使関係に力点（個別労働条件の整備）、他方集团的労使関係を規制―経済開発優先で、労働者福祉を下位に。労働運動の発展を阻害（韓国の例：「先建設・後分配」政策など）―社会の民主化要求と労働法の変遷。

1.4. 労働運動の阻害事例：ITUC『人権と労働組合基本権侵害に関する年次報告―2010年』の指摘。（後述）

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

1.6. 深まる域内相互依存関係：貿易・投資の拡大（とくに近年中国、ベトナムなどへ）と地域統合（近未来にEU域内貿易を上回るとの推測）。一マルチ・バイのFTA、EPA（ASEANレベル、二国間）。求められる持続可能な経済成長。東アジア共同体構想。基本権の行方。

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

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

1.9. 中核的労働基準の現状を見る

（参考）ITUC『人権と労働組合基本権の侵害に関する年次報告2010年』
—組合活動理由に殺害、解雇、脅迫・ハラスメント（配置転換など）
—2011年6月、ILO総会時に合わせる形で2011年最新版発表予定。

1.9.1. 国際労働機関ILO—四つの基本原則：

—ILO「フィラデルフィア宣言」（ILOの目的に関する宣言）、1944年。

四つの基本原則の再確認（政労使三者による国際的合意）

「労働は商品ではない」

「表現と結社の自由は、不断の進歩のために欠くことが出来ない」

「世界のどこの片隅にも貧困があれば、それは全体の繁栄を脅かす」

「欠乏に対する闘いは、（中略）労働者および使用者の代表が、政府の代表と同等の地位において遂行する」

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

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

・第87号条約 結社の自由・団結権擁護（1948年）

・第98号条約 団結権・団体交渉権（1949年）

・第29号条約 強制労働（1930年）

・第105号条約 強制労働の禁止（1957年）

・第100号条約 所得平等（同一価値労働同一賃金）（1951年）

・第111号条約 差別（雇用・職業上の処遇平等）

・第138号条約就業最低年限（1973年）

・第182号条約児童労働の禁止（1999年）

・「労働における基本原則と権利に関するILOの宣言」「フォローアップ」（1998年）

・「ディーセント・ワーク Decent Work の確立に向けて」（働きがいのある人間らしい仕事）（1999年ILO総会、ソマビア事務局長提言）の取り組み。

1.9.3. アジア太平洋地域の特徴：中核的労働基準はいまだ確立できず。正当かつ普通の組合活動をただで、多数の活動家が解雇され、または拘留されている。

世界で普通の組合活動に従事するのも最も危険な地域はラテン・アメリカで、コロンビアが最悪：殺害された活動家は年間 78 人（2006 年がピーク）で前年を 8 人上まわっている。アジアで最悪はフィリピンで 33 人、同国ジャーナリスト・マスメディア関係者は 50 人以上が殺害され、犯罪捜査は遅々として進まない（2009 年）。労働法が、ILO 基準を満たさず、基本条約を批准していても遵守されないケースが多い。（インドネシアなど）オーストラリアでさえ、職場関係改善法（2006）で基本権が規制された経験がある。

2. 国別の状況（比較目的の若干の例）

2.1. ビルマ（ミャンマー）：

ILO 中核的労働条約（批准）：29、87

法規上の労働組合権：法制度そのものが不明確。イギリス時代の旧法と、現軍事政権以前の法、および軍事政権の政令とが結合。法システムは軍指令もしくは有力軍人のビヘイビアが優先。

（1926 年労組法：50 人以上で組合結成。1964 年法：基本権・労働者の責任規定。両方共存）

- ・憲法（1974 年施行、1988 年停止）が理論上団結権を規定。軍部は憲法不在のため ILO 第 87 号条約に沿う組合結成は不可能と説明（2004 年 ILO への書簡）。
- ・単一組合制度：1964 年法、労働者組織と労働者代表制を規定（1976 年改定）－ ILO 条約（結社の自由）違反：単一組合制度を規定。
- ・1929 年労働争議法（1966 年改定）：結社の自由に違反。首相権限絶大だが、いまだ有効かは不明。
- ・軍部の指令・布告が結社の自由をさらに規制。

労働組合権の実態：

- ・法に係わりなく、労働条件改善に取り組む労働者は、当局の脅迫・暴力・禁固・殺害などに遭う。
- ・労働組合を許容せず。
- ・政府が意のままの団体：組合連帯開発協会 U S D A：1993 年、軍部により強制的に作られた労働者・市民の団体。公称 1,300 万人。軍部の補助団体とも。ビルマ人海員を監視するため、ミャンマー外航船員協会 M O S A を設置・監督。外航海員は M O S A 加盟を強制され、就労許可料の拠出を強制される。反政府指導者の出現を抑制するべく、拘留・拷問で脅迫。
- ・当局が設置の「労働者委員会」：2004 年 7 月、政府は 100 人以上の工場全てに「労働者監督委員会 W S C」の設置を指令。労働者の要求・苦情を統制、自治体レベルの W S C を活用。
- ・ビルマ労働組合連盟 F T U B、亡命。地下活動：1991 年結成以来、F T U B は亡命・地下活動を余儀なくさる。タイ在住の 150 万ビルマ人労働者の声を代表。ビルマ国内でも主要な都市部や産業に地下組合活動を維持。強制労働を含む労働者基本権の侵害情報を収集、I T U C や I L O と情報交換。政府は F T U B を攻撃し、テロ組織と糾弾。2005 年 8 月 28 日、S P D C は通達 2005 第 3 号を発し、「F T U B、その組合員、そのた関係するグループおよび個人」は、ビルマにとって脅威であり、非合法団体法第 15 条（2）項の定める非合法団体と公式に言明。

（4）国際連帯の中で：

（5）その他：若干のコメント（軍主導、見せかけの総選挙、など）

2.2. マレーシア：

I L O中核的労働条約（批准）：29、98、100、138、182

労働法制：

- (2) - 1. 「1955年雇用法 Employment Act 1955, EA 1955」（個別労使関係）
- 所管：人的労働資源省労働局LD - 労働裁判所LC
- (2) - 2. 「1967年労使関係法 Industrial Relations Act 1967, IRA 1967」（集团的労使関係）
- 所管：人的資源省労使関係局IRD - 労使関係裁判所IC
- (2) - 3. 「1959年労働組合法 Trade Union Act 1959, TUA 1959」
- 所管：人的労働資源省労働組合法TUD（労組局長GDTU、権限絶大） - 紛争最終処理は人的資源相。
- (2) - 4. 「労働関係法」の包含する問題点について

労使関係システム：

- (3) - 1. 全国中央労働団体：
「マレーシア労働組合会議MTUC」（50万人）
「官公サービス労組会議CUEPCS」（15万人）
- (3) - 2. 全国中央使用者団体：
「マレーシア経営者連盟MEF」（3,500社、14業種別団体）
（「マレーシア日本人商工会議所JACTIM」574社）
- (3) - 3. 労使利害関係の調整システム：
団体交渉 - 労使紛争処理機関 - ストライキロックアウト。
ソーシャル・ダイアログ（三者構成協議会など：全国労働諮問評議会NLAC；全国経済行動評議会NEAC；全国経済諮問評議会NECCなど）
1975年労使協調行動規範
MTUCによる対政府「メモランダム」（政策・要求提言と対話）

最近の労使関係の動向：

- (4) - 1. 労使関係の一般動向：低いストライキ発生、高い苦情処理申請
- (4) - 2. 労使紛争の動向と特徴（組織化問題など）：（含若干の事例）
- (4) - 3. エレクトロニクス産業の組織化問題：（地域レベル組織認知へ）
- (4) - 4. 日系企業における労使紛争の課題：
- (4) - 5. その他（ルックイースト・ポリシーなど）：
- (5) その他：若干のコメント

2.3. インドネシア：

- (1) インドネシア政治体制の歴史的経緯
- (2) インドネシア経済の動向
- (3) インドネシア労働情勢
 - (3) - 1. 労働関係法の歴史的経緯
 - (3) - 2. 労働関係法の状況
 - (3) - 4. 労働運動の歴史的経緯
 - (3) - 5. 労働情勢

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

(2) 労働法制：

(2) - 1. 「労働組合法（法律 2000 年第 21 号）」

(2) - 2. 「労働法（法律 2003 年第 13 号）」

(2) - 3. 「労使紛争解決法（法律 2004 年第 2 号）」

(3) 労使関係システム：

(3) - 1. 全国中央労働団体：

「インドネシア労組総連合KSP I」（430 万人）

「インドネシア労組会議KPSI；ITUC」（170 万人）

「インドネシア福祉労組KSBSI」（170 万人）

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

「全国労働統一会KPNI」（12 万人）

（ほかに、約 80 団体存在する）

(3) - 2. 全国中央使用者団体：

「全国経営者連盟APINDO」（390 社）

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

（「バンドン・ジャパン・クラブBJC」なども）

(3) - 3. 労使利害関係の調整システム：

・団体交渉-労使紛争処理機関-ストライキ-ロックアウト
ソーシャル・ダイログ（三者構成協議機関）

(4) 最近の労使関係の動向：

(4) - 1. 労使関係の一般動向：

(4) - 2. 労使紛争の動向と特徴：（含若干の事例）

(4) - 3. 日系企業における労使紛争の課題：

(4) - 4. その他：

その他：若干のコメント

2.3. その他の諸国・地域

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

第Ⅱ部 タイの労働情勢について

1. タイの政治・経済・社会

タイの政治：立憲君主制、国会二院制（人民代表院＝下院・480 議席・民選・任期 4 年）、（元老院＝上院 150 議席・約半数民選、他は任命・任期 6 年 1 期のみ）首相は人民代表院から選出、元老院に法律の発案権はなし。現下の政治対立は「赤」と「黄」。軍部の政治介入-クーデター（戦後、未遂含め 16 回）

タイの経済：59 年投資委員会 B O I 設置、60 年・62 年産業投資奨励法、61 年第 1 次国家経済開発計画（輸入代替型工業化の開始-労働者数の増加、労働者のタイ人化、企業規模の拡大）、72 年新投資奨励法：輸出産業奨励、77 年新投資奨励法、とくに 80 年代外資導入拡大-新興農業関

連工業国NAICから新興経済工業郡NIESの領域へー85年日タイ経済関係構造調整委員会、93年第17次円借款930億円調印、97年アジア通貨危機発生・経済停滞、99年4%台の成長で回復軌道、中流階層の台頭、07年日タイ経済連携協定発効、09年世帯当たり平均所得月2万903バーツ(5万8000円)、バンコク首都圏3万7732バーツ(10万5000円)、1人当たり平均所得は月6,319バーツ(1万8000円)

タイの社会：民族ータイ族75%、その他マレー系、インド系、モン系、カレン系など(ビルマ、カンボジア等からの移住労働者あり)。宗教ー仏教(南方上座部仏教)95%、イスラム教4%(南部など)、キリスト教、他にヒンズー教、シーク教、道教など。教育ー6・3・3制、大学進学率35.5%(2003年)

2. タイの労働情勢

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

2.2. タイ労働法制：

2.2.1. 「1956年法」(タイ最初の労働法。集団的労働関係法と個別的労働関係法を含む先進的な統一労働法。しかし55年結成の「労働者16団体連合KSN」が最低賃金制を要求したが容認されず。労働者数少なく中国系が多かったため。58年サリット元帥率いる革命団のクーデターで56年法は廃止ー労組の解散と外資の誘致目的)

2.2.2. 「1958年法」(労働条件は内務省告示で規制：「労働時間の制限、休日、女子・児童の労働使用、賃金の支払い、および労働者の保健衛生のための福利校正措置に関する内務省告示」ー革命団布告第19号。しかし依然最賃は除外)

2.2.3. 「1965年労働争議調整法」1966年施行)

2.2.4. 「1972年革命団布告第103号」公布(1971年11月17日タノム率いる革命団がクーデターを起こし、公布。布告第19号の廃止)(この布告のうち「労働保護に関する内務省告示」が「協会」の名称で組合を認知ー団結権の回復と労働条件の法的保護拡大。さらに「労災保障金支払い決定に関する内務省告示」「最低賃金決定に関する内務省告示」「労働関係に関する内務省告示」など制定ー98年まで労働者保護の基本的な法令)(最賃告示は1975年、

1981年にそれぞれ改定)(団結権の享受はこれ以降も最大級の課題)

2.2.5. 「1975年労働関係法LRA」公布(1976年クーデターでスト禁止、1981年1月28日まで)

2.2.6. 「1991年国営企業労使関係法」(国営企業部門の集団的労使関係を別枠とする)

2.2.7. 「1998年労働保護法LPA」(「1972年労働保護に関する内務省告示」に代わって独立した法)(最低賃金制の大改正ー賃金委員会の構成：労働次官を委員長に政府側委員4人、労使代表委員各5人、計15人。任期2年)(公務員、国営企業労働者、農業労働、家内労働は、最賃制の適用除外。ほかにも適用外の労働者は増加傾向)

2.2.8. 改訂「2000年国営企業労働関係法SELRA」(1991年法)の廃棄)

2.2.9. 「1975年労働関係法LRA」の改定協議の展開

2.3. 労使関係システム：

2.3.1. 全国中央労働団体：

- a. タイ労働会議 L C T (1978 年設立。25,000 人) (ITUC 加盟。旧 ICFTU 加盟) * b
- b. タイ労働組合会議 T T U C (1983 年設立。2 万人) (ITUC 加盟。旧 ICFTU 加盟)*
- c. タイ全国民間産業労働者会議 N C P E (1993 年設立。15 万人) (I T U C 加盟。旧 W C L 加盟) *
- d. 国営企業労働組合総連合会 S E R C (2000 年再結成。30 万人) *
- e. 全国自由労働組合会議 N F L C (1978 年設立。1 万人) (独立系)
- f. タイ全国労働会議 N C T L (1979 年設立。3 万人) (旧 I C F T U 加盟)
- g. タイ産業労働者会議 T C I L (1989 年設立。5,000 人) (独立系)
- h. 全国労働会議 N C L (1991 年設立。2 万人) (T T U C から分裂)
- i. タイ労働総連合 C T L (1993 年設立。3 万人) (T T U C から分裂)
(他に 3 組織あり)
(備考) ITUC タイ協議会 ITUC-Thai Council, TC : 上記(*)印の 4 組織が国内協議体として 2008 年に結成。

2.3.2. 全国中央使用者団体：

- a. タイ経営者連盟 E C O T (1976 年設立。業種別 43 団体、1200 社)
- b. タイ産業貿易使用者連盟 E C O N T H A I (1994 年設立。業種別 27 団体、117 社)

2.3.3. 労使利害関係の調整システム：

- a. 団体交渉－労使紛争処理機関 (労働委員会、1975 年設立；労働裁判所、1979 年設立)－ストライキ－ロックアウト
- b. ソーシャル・ダイアログ (社会対話。三者構成協議機関など)：タイ労働開発諮問会議、労使関係審議会、賃金審議会、社会保障審議会、職業訓練促進審議会、国営企業労使関係審議会、など

3.3.4. 最近の労使関係の動向：

- a. 労使関係の一般動向 (低い組合組織率 2-3%)
- b. 労使紛争の動向と特徴 (I T U C 年次報告など： I L O 条約・基準違反－使用者の反組合的行為－組合活動家の解雇・配置転換・冷遇・ハラスメント－組合結成妨害－組合潰し－真摯な団体交渉の欠如、一部 N G O の介入など)
- c. 日系企業における労使関係の課題 (I M F - J C 資料など参考に)
- d. その他 (赤い運動、など)

終りに

(備考) ディーセント・ワーク Decent Work の推進：

1997 年、第 87 回 I L O 総会におけるソマリア事務局長報告で提起。21 世紀における I L O 活動の基本姿勢を示す。「ディーセント・ワーク」の意味：適切な社会保障が保障され、適切な労働条件が確保された、社会的に意義のある生産的な労働 (I L O 日本駐在事務所の訳は「働きがいのある、人間らしい仕事」)。

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

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

「四つの戦略目標」：①雇用の確保、②中核的労働基準の遵守、③社会保護の拡充、④社会的対話

Social Dialogue（三者構成主義）の促進。

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

タイの最低賃金

（2011年1月1日より実施。日給。1日8時間を超えぬ通常労働時間。危険労働については1日7時間を超えない）

バーツ	県
221	プーケット
215	バンコク、ナコンパトム、ノンタブリ、パトムタニ、サムトプラカーン、サムトサコーン
196	チョンブリ
193	チャチェンサオ、サラブリ
190	アユタヤ
189	ラヨーン
186	バガー
185	ラノーン
184	グラビ
183	ナコンラチャシマ、ブラジンブリ
182	ロップリ
181	カンチャナブリ
180	チェンマイ、ラチャブリ
179	ジャンタブリ、ペップリ
176	ソンクラー、シンブリ
175	トラン
174	ナコンシータマラート、アントーン
173	チュンボン、パタルン、ローイ、サトゥーン、サケオ

172	ブラジュアブキリカン、ヤラー、サムトソンクラーム、スラタニ
171	ナラティワート、ウドンタニ、ウボンラチャタニ
170	ナコンアーヨック、パタニ
169	トラート、ランブーン、ノンカイ
168	ガンペンペット、ウタイタニ
167	ガラシン、コンケン、チャイナート、スパンブリ
166	チェンライ、ナコンサワン、プリラム、ペップリ、ヤソトン、ローイエット、サコンナコン
165	チャヤプーム、ムクダハン、ランパン、スコータイ、ノーンブアランプー
164	ナコンパノム
163	ピチット、ピサヌローク、プレー、マハーサラカム、メーホンソン、アムナートジャラーン、ウタラディット
162	ターク、スリン
161	ナーン
160	シーサケート
159	パヤオ

レジюме

I はじめに

第I部 国際労働運動について

1. はじめに

1-1. 「国際 international」とは：-用語・国際的 International の登場：

Jeremy Bentham, Introduction to the Principle of Morals and Legislation, 1789, London. ジェレミー・ベンタム、「道徳および立法の諸原理序説」1789年で論述（ベンタム：1748-1832年。英国の哲学者・法学者）。International Jurisprudence（国際法原理）として。

1-2. 国際労働運動を、歴史的視点から見る（縦軸）：

E. H. Carr：「歴史とは現在と過去との無限の対話である・・・」
(E. H. Carr, What is History?, 1961) .

1-3. 国際労働運動を、水平的領域・空間で見る（横軸）：

現代の国際労働運動を分析する： 現状と課題、将来展望・・・

2. 国際労働運動の歴史的展開（付属資料-I 参照）

3. 現代国際労働運動の展開：社会正義・経済正義・平和を求めて

運動の基盤：ILO「フィラデルフィア宣言」（ILOの目的に関する宣言）、1944年：
四つの基本原則の再確認：(政労使三者の国際的合意・確認)
・労働は商品ではない。
・表現と結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない。
・世界のどこの片隅にでも貧困があれば、それは全体の繁栄を脅かす。
・欠乏に対する闘いは、(中略)労働者および使用者の代表者が、政府の代表と同等の地位において遂行する。

3-1. 国際労働運動を取り巻く環境：労働運動の視点（順不同）

—経済・資本のグローバル化（誘因：規制緩和・ICT・輸送手段一ひとつのグローバル・マーケット創出・先導する多国籍企業）—ネオリベラリズムの徘徊（IMF/WB：新自由主義的政策、経済的社会的規制緩和・民営化、年金改革、労働市場の弾力化、貿易・資本移動の自由化、緊縮政策）

—社会的次元 Social Dimension の軽視（社会進歩：労働組合基本権・人権、ソーシャル・セーフティ・ネット、社会的インフラ整備、などの遅れ）—二極分化の方向性—加えて環境問題

—グローバル市場の最低ルール（中核的労働基準CLS）の欠如—WTO、FTAなど、貿易・投資協定・・・

—メガコンペティション—Race to the bottom:（底辺への競争）産業構造の劇的変革—労働市場の弾力化：雇用形態の多様化・非典型職の拡大—ジェンダーイシュー（性差別問題）・年齢差別・アウトソーシング—雇用中心の社会福祉政策の可能性は？

一富の分配・再分配メカニズムの不備（基本的労働組合権の侵害、とりわけアジアでは、
 エssenシャル・サービス部門の労働基本権の規制、公務部門の権利規制、自由貿易加工
 区FTZ/EPZにおける労組結成禁止など、労働行政上の権利規制が深刻。ソーシャル・セーフティ・ネットの不備。税制の不公正）—国家ヴィジョンの欠如、不透明な
 ソーシャル・ミニマム構想—格差の拡大
 一個別的利益重視 Indivisualism 対 集团的利益重視 Collectivism の角逐
 一発展途上国：権威主義的政権・開発独裁と、民主化勢力とのせめぎ合い
 一国家と民族対立、など
 一WTOの直面する課題；金融投機；企業統治 Corporate Governance・社会的責任
 Corporate Social Responsibility (CSR) の課題—中国のWTO加盟とそのインパクト
 一地域主義 Regionalism の拡大・深化：
 欧州連合 (EU)；北米自由貿易協定 (NAFTA。米州自由貿易協定FTAへの拡大
 方向)；アジア太平洋経済協力会議APECなど—サブ・リージョナリズム：ASEAN、
 MERCOSURなど—多国間・二国間の自由貿易協定FTAおよび経済連携協定EPA—
 開かれた地域主義：アジア共通の家・東アジア共同体の構想

3-2. 二極分化へ向かう状況（グローバル化の負の局面）

3-2-1. 貧困・格差問題

一WB報告「1980-1990年代の経済成長と貧困の関係」（2000年）
 （結論）：“グローバリゼーションでも、貧困は減らず。”
 一国連ミレニアム開発目標MDGs（2015年までに世界の貧困50%削減などを目標）は
 可能か？—世界開発フォーラムWDFの論議

3-2-2. もうひとつの視点：南北問題、そして南南問題の発生へ

一冷戦構造終焉で南北問題めぐる環境変化—社会主義挫折（80年代以降の政治民主化、
 経済自由化の流れに抗しきれず）—東側諸国解体が南の国家運営にもインパクト（未来
 の選択肢狭められる）—非同盟中立主義理念の終焉—中東欧に民族対立表面化、少数民
 族の権利意識高揚、アジアにもインパクト
 一OPEC石油収支蓄積、NIES輸出拡大—南の内部における経済格差の拡大、南北
 問題の陳腐化—「南南問題」の発生（インドシナ4カ国：1人当たりGDP平均330ド
 ル、ASEANの他の6カ国は7000ドル—2003年）
 一南の最貧国の開発問題の認識「後発発展途上国 Least Less Developed Countries, LLDC」
 の存在
 一72年第3回UNCTAD総会、LLCD特別措置決議
 一1974年国連特別総会、「新国際経済秩序NIEO宣言」。同特別総会、「石油危機の影
 響を最も強く受けた発展途上国 Most Seriously Affected Countries, MSAC」ア
 フリカ中心に32カ国認定、75年42カ国認定（総計10億3000万人、南総人口の約50%）
 一累積債務問題の発生

3-2-4. 国家と民族と宗教の問題

一社会改革阻害要因か—南の諸国における国家と民族との対立—民族間の対立—国民国
 家形成の困難性—

3-2-5. 「中国」の登場—世界の工場・世界の市場—WTO加盟とその存在感

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

3-3. 国際場裡における主要なロール・プレーヤー

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

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

(注) I T U C が全国中央労働団体の国際組織とするなら、G U F は産業別労組・業種別労組や職能別労組の国際連帯組織である。OECD-T U A C は、OECD 加盟国労組で構成する諮問機関。これら 3 者の共同戦線 common front をグローバル・ユニオンズと呼称。これに欧州労連 E T U C が加わることがある。

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

3-3-2. 使用者団体：国際使用者連盟 I O E、アジア太平洋使用者連盟 C A P E、欧州使用者連盟 U N I C E、など

3-3-3. 政府間機関：I L O、OECD、WB、IMF、WTO、UNIDO・・・

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

=====

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

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

団 結 権	第 87 号	結社の自由・団結権擁護	(1948 年)
	第 98 号	団結権・団体交渉権	(1949 年)
強 制 労 働	第 29 号	強制労働	(1930 年)
	第 105 号	強制労働の廃止	(1957 年)
処 遇 平 等	第 100 号	所得平等	(1951 年)
	第 111 号	差別 (雇用・職業)	(1958 年)
児 童 労 働	第 138 号	就業最低年限	(1973 年)
	第 182 号	児童労働の禁止	(1999 年)

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

=====

3-4. グローバル・ユニオン・フェデレーション GUF の活動展開 (注)

(注) 「IMF アクション・プログラム」参照

－多彩な GUF 10 組織の任務と行動方式

3-4-1. 共通する三つの柱

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

3-4-2. 共通する行動方式

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

3-4-3. GUFの行動方式（順不同）

(1) 代表性 representation：NGOま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・影響力（ILO、UN社会経済評議会、OECD、WB、IMF、WHOなど）－機構改革提言も。加えて、EIはUNESCOの諮問を受け、IMFはUNIDOなどとのチャンネルを持つ、など。

(2) 情報・調査分析・発信：情報収集・多国籍企業データバンク。ICTネットワーク。機関誌・紙またはテーマ別資料の発刊。例：IMF-METAL WORLD、「労働時間の購買力比較」、ICEF-ICEM Global；IFBWW-Education News；ITF-業種別ニュースレター；UNI-Solidarity & Campaign's Bulletin；PSI-各種政策シリーズ、など・・・

(3) 国際連帯行動：加盟組合・組合員の関与する紛争への多様な連帯行動。関連情報収集、抗議文・書簡・ファクス・電子メールの発信、連帯メッセージの発信、多国籍企業の場合には本社・在外事業所へのロビー活動、当該海外事業所における支援行動・残業拒否、デモ・抗議行動の組織、世論喚起、製品ボイコット。

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

(4) 労働組合権を巡る国際連帯行動：当該組合員、組合支援の行動－当該国、当該経営者、国際機関へのアピール。複数GUFが「緊急アクション・アピール」設置、共同行動－資金協力、調査活動、GUF、ICFTU、OECD-TUAC、アムネスティ・インターナショナル、開発援助機関、マスメディア等の動員。（ILO結社の自由委員会、OECD社会経済委員会・・・）

(5) キャンペーン：多様なキャンペーン展開。労働組合権、児童労働問題、ジェンダーの問題など、加盟組合に係わるテーマ。

EI-「教育のためのグローバル・キャンペーン」、各国政府に教育普及を要請。UNESCOと共催で年次「世界教員デー」。

ITF-「便宜置籍船FOC」反対キャンペーン、など。

ITGLWF-「マキラ」組織化・教育キャンペーン、など。

IFJ-ジャーナリスト安全キャンペーン。「ジャーナリズムの安全に関する行動規範」策定。

IFBWW-「労働者メモリアル・デー」（4月28日）－女性の権利・児童労働の廃絶、など。

(6) 教育・訓練：とくに発展途上国対象の多様な教育・訓練プロジェクト－組合建設・強化の用具。加盟組織や地域組織・地域事務所、ドナー組織との連携。

(7) 使用者団体との協定締結：世界レベルのソーシャル・ダイアログの展開。

ITF-国際海事使用者連盟IMECとの「国際賃金・労働条件協定」締結（2000年。43カ国60,000人対象）

ICEM-国際塩業協議会WCCとの「共同声明」採択（1998年）、社会的・経済的・環境的に持続可能な生産、雇用の長期安定で合意。

・IUF-国際たばこ生産者連盟ITGAとの「共同声明」採択（1999年）、児童労働の廃絶、農業生産の最善慣行、国際的雇用基準、労働者の権利を認知。

(8) 多国籍企業対策－

・「TNCネットワーキング」構築（連帯行動）

・「国際枠組み協定 I F A」の締結： 国連のグローバル・コンパクト、OECD 多国籍企業ガイドライン、ILO 三者宣言等の推進に加え、最善と考える I F A 締結を促進：(持続的成長・中核的労働基準・環境重視・モニタリングシステムなどを骨子とする労使 w i n - w i n の協定。グローバル枠組み協定 G F A と呼ぶ)

I M F - (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) B M W、(xii) E A D S、(xiii) レフリング、(xiv) アルセロール、(xv) P S A プジョー、(xvi) ブルネル、(xvii) ウミコール、(xviii) ヴァルレク、(xix) アケル A S A など

I U F - (i) アコール、(ii) ダノン、(iii) チキータ、(iv) フォンテッラ、(v) クラブ・メディタラネーなど

I C E M - (i) スタットオイル、(ii) エンデサ、(iii) ノルスケ・スコグ、(iv) アングロ・ゴールド、(v) エニ、(vi) S C A、(vii) ルクオイルなど

I F B W W - (i) ファーバー・カステル、(ii) ホフティーフ、(iii) スカンスカ、(iv) バラスト・ネダム、(v) C I C A、(vi) I K E A、(vii) インプレジロなど

U N I - (i) カルフル、(ii) O T E テレコム、(iii) テレフォニカ、(iv) I S S、(v) ヘネス&モーリッツ (H&M)

I T G L W F - (i) トリンプなど

(9) その他・G U F 地域組織の活動

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

3-4-4. 当面する組織的課題：(さらなる組織統合など— I M F、I C E M、I T L G W F)

3-5. 国際労組総連合 I T U C の活動展開

3-5-1. 基本的性格：自由にして民主的 (あらゆる権力からの自由—政党・政府・使用者・宗教からの自由/ 組織運営の原則：役員選挙を含む民主的手法の徹底)

3-5-2. 共同戦線：グローバル・ユニオンズ—G U F; OECD-TUAC と共に

3-5-3. 広範な活動領域：ソーシャル・ダイアログ促進による改革提言・見解表明— I M F; W B; W T O; O E C D など国際機関; および G 7・G 8 サミット (近年 G 20 も); A P E C、A C E M など政府間会合; I L O 対策

3-5-4. 当面する課題：

- ・公正な分配を可能にするシステムの実現に向けて—公正な貿易・投資ルールの確立・実施 (W T O、F T A・E P A への中核的労働基準 C L S 重視の条項)
- ・多国籍企業の公正な行動を求める規制 (O E C D ガイドライン、I L O 三者宣言の適用、グローバル枠組み協定の締結に向けて)
- ・国連ミレニアム開発目標 M D G s の達成
- ・I L O のディーセント・ワークの促進、など

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

テーマ「連帯のグローバル化—将来のためのグローバルな労働運動の建設」

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

- 国際労働運動の戦線統一を方向付け：国際労連WCLとの組織統合。未加盟組織の統合も視野に
- 本部中央集権化の方向性：地域組織の自律性制御を企図
- グローバル・ユニオンズ協議会 Council of Global Unions, CGU設立の可能性論議へ（事務局体制の創出とそのICFTU内への取り込み企図）など

3-5-6. 国際労働組合総連合 International Trade Union Confederation, ITUCの結成

- 国際労働戦線の統一（ICFTU、WCLが解散。8カ国のナショナル・センターも加盟：コロンビアCUT、アンゴラUWTA-CS、アルゼンチンCTA、マダガスカルFISEMA、フランスCGT、ポーランドOPZZ、ナイジェリアTUC-N、ネパールGEFONT）（日本からは連合が加盟）
- 結成：2006年11月1日、ウィーン。154カ国、306組織、1億6800万人

3-5-7. ITUCアジア太平洋地域組織APの活動

先行組織・ICFTU-APROの活動：ICFTU-APRO「最低要求憲章」、「民主的発展のための社会憲章」推進など。

- アジア経済危機（1997-1998年）への対応：国際金融機関IFIとの対話、ソーシャル・セーフティ・ネットSSN確立への取り組み、など。
- （APEC対策-ICFTU-APRO（現ITUC-AP）主導のアジア太平洋労働ネットワークAPLN活動例：-APECサミット（2004年11月20-21日、サンチアゴ）対策声明提起-R・ラゴス大統領経由（中国総工会のオブ参加あり）

3-6. OECD労組諮問委員会TUAC（注）の活動

（注）OECD加盟30カ国56労組ナショナル・センターで構成、組織現勢6600万人。

- 1948年、欧州復興計画（マーシャル・プラン）への労組諮問委員会として発足。1962年、政府間政策決定機構としてのOECD創設とともにその諮問機関として組織労働者の声を代表する活動を継続。拡大するOECDがグローバル化に向けての先導的な政府間政策決定フォーラムへと発展するに伴い、グローバル・マーケットが、効力ある社会的次元Social Dimensionをもって、均衡ある展開を遂げるようにするべく、活動を推進している。
- TUACは、GUFとも緊密な連携をはかつており、OECDのセクター別活動に労働側のインプットを推進している（例：鉄鋼作業部会や造船作業部会では、IMFとの連携が必須である）。国際労働基準をはじめとする、ILOとの連携も欠かせない。
- 最高決議機関は念2回開催の総会 Plenary Session。運営委員会 Administrative Committeeは、会長（John Sweaney, 米AFL-CIO）、副会長4人（連合会長ほか）、事務局長、委員10人（含日本）からなる。
- 事務局はパリ在。事務局長のもとに5人の上級政策スタッフ・顧問、3人の事務局スタッフという、少数精鋭の、対OECDの労組インターフェース。

3-6-1. TUACのミッション

- OECDの各種委員会・作業部会との定期的協議
- G7・G8サミット；コーポレート・ガバナンス；教育政策；Eコマース；雇用；持続可能な開発；グローバル化；国際金融機関IFI；労働基本権；多角的投資協定MAI；ミレニアム・レビュー；多国籍企業；OECDの将来の役割；OECD閣僚会議；公共部門；科学・技術；社会政策；貿易と労働基準（課題別に当該GUFと共同の取り組み）
- 事務局は強力な政策集団。
- OECD雇用・労働・社会問題委員会ELSAの存在
- 第三の道の追求—「社会的に許容できる競争のモデル」

- － “OECD 多国籍企業ガイドライン策定の原動力” － “各国ナショナル・コンタクト・ポイント NCP” の配置
- － 多国間投資協定 MAI 原案作り
- － 貿易と投資のルールに社会条項 Social Clause をおり込む政策
- － 持続可能な開発・雇用指向型の環境政策
- － 労働市場弾力化への異議申し立て：「適応性 adaptability か弾力性 flexibility か」論議を主導－雇用保護法制の強化・法定最低賃金の引き上げ・ソーシャル・セーフティ・ネットの拡充
- － 財政出動策：教育・医療・福祉・環境など国民のニーズを未だ満たしていない社会サービス分野を対象に。
- － 新しい世界の経済構造づくり：金融部門の透明性と統治の改善・不安定な投機資金の流入対策・トービntaxの導入案・経済安保理の設立提案－各国政府の役割重視
- － 市場と規制のそれぞれの役割について、均衡ある新しい合意形成を求める（無軌道な自由市場主義・急進的自由化路線では、国際経済の安定的成長は実現困難、不平等と社会的排除を拡大させるだけであるとの認識ひろまる。TUAC の政策提言の重要性）

3-7. 使用者団体

3-7-1. 欧州使用者連盟 IOE

3-7-2. アジア太平洋使用者連盟 CAPE

3-7-3. 欧州使用者連盟 UNICE など

3-8. 国際機関（政府間機関）の動き

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

（注）1919年 WWI 終戦。ヴェルサイユ条約により設立

（1）三者構成機関の基本原則：ILO「フィラデルフィア宣言」（ILOの目的に関する宣言）、1944年：四つの基本原則の再確認：

- ・労働は商品ではない。
- ・表現と結社の自由は、不断の進歩のために欠くことが出来ない。
- ・世界のどこの片隅にでも貧困があれば、それは全体の繁栄を脅かす。
- ・欠乏に対する闘いは、（中略）労働者および使用者の代表者が、政府の代表と同等の地位において遂行する。

（2）三つの基本原則の再確認：

- ・全ての人間は、人種、信条または性別に関わりなく、自由と尊厳、経済的保障と機会均等の条件において、物理的福祉と精神的発展を追及する権利を持つ、
- ・このことを可能にする状態の実現は、国家および国際の政策の中心目的でなければならない、
- ・この基本原則に照らして、経済的・財政的な国際政策と措置を全て検討し、審議することは、ILOの責任である。（達成するための計画促進＝略。完全雇用、団体交渉・公正分配、社会保障・・・）

（3）ILO「新宣言」と中核的労働基準

・「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、ならびに「宣言のフォローアップ」採択、1998年。－00年から毎年、適用・実施状況に関しフォローアップ、中核的労働基準の4分野・8条約について、ILO総会で報告。

「社会正義に関する宣言」（2008年総会で採択）

（4）ILO結社の自由委員会の活動

- ・条約違反国の労組からの提訴を審査・当該国政府への勧告

(5) ディーセント・ワーク Decent Work (注) の実現 :

(注) 1999 年第 87 回 I L O 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 I L O 活動の基本姿勢示す。Decent Work: 「適切な社会保障が保障され、適切な労働条件が確保された、社会的に意義のある生産的な労働」(要するに、あたりまえの、まともな仕事・人間らしい仕事)

—「ディーセント・ワーク：人間らしい仕事」—四つの戦略：(1) 雇用確保、(2) 中核的労働基準の確立、(3) 社会的保護の拡充、社会的対話(三者構成主義)の促進、(4) 社会的対話(三者構成主義)の促進。ジェンダー・イシューが共通項

(6) 「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」(注)

World Commission on the Social Dimension of Globalisation

(注) 2002 年理事会決定により設置。役割：グローバル化の負の局面の克服をいかに成し遂げるか。

(7) 「社会正義に関する宣言」(2008 年)。

(8) 「グローバル・ジョブズ・パクト(仕事に関する世界協定)」(副題：危機からの回復) 2009 年第 98 回 I L O 総会により採択。

3-8-2. 国際連合 United Nations, UN

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

・市民的及び政治的権利に関する国際規約(自由権規約)

International Covenant on Civil and Political Rights, 1966

—結社の自由、言論の自由を含む(1976 年発効)

・経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(社会権規約)

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966

—雇用に関する権利、男女同一労働同一賃金を含む(1976 年発効)

・児童の権利に関する条約

Convention on the Rights of the Child, 1989

—児童の権利、児童労働禁止の基本

(1) 国連グローバル・コンパクト UN Global Compact (注)

(注) 1999 年世界経済フォーラム(WEF。スイス・ダボス)でアナン事務総長が提言—自主的行動規範・企業の社会的責任：I L O の中核的労働基準 C L S の遵守、環境などを包含

(2) 社会開発サミット

(3) 国連ミレニアム開発目標 MDG s (注)

(注) 2000 年国連総会(145 カ国/185 カ国の国家元首出席)で採択：8 つの具体的目標、それに基づく 18 の目標、48 の指標(2015 年までに貧困の半減など)

3-8-3. 国際通貨基金 I M F ・世界銀行 W B

(1) グローバル・ユニオン G U s との定期協議(2 年ごと)

(2) WB, Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment, 2004. (C L S は格差是正に有効との認識)

(3) 国際金融公社 I F C : C L S を民間への貸付条件に

3-8-4. 世界貿易機関 W T O

(1) 社会条項のおり込みで労働側・革新系政府グループとせめぎ合い

—貿易協定への社会条項おり込みをめぐるせめぎ合い

—Trade Policy Review への C L S 報告挿入問題

—自由貿易加工区 F T Z / E P Z の W T O 原則違反の提起

—W T O 香港閣僚会議(2005 年 12 月) 声明案をめぐるせめぎ合い(1995 年、シンガポ

ール閣僚会議のまとめ：WTO－ILO協議合意の有効性が進展せず)

3－8－5．国別・地域別政策のインパクト

- (1) 一般特惠関税制度 Generalised System of Preferences (GSP)
 - －米国、カナダ、ノルウェー、日本など国別の政策
 - －欧州連合EUのインセンティブ・アプローチ (違反国に対し米国との差別化)
- (2) 自由貿易協定FTA：米チリFTA、国内労働法及びCLSの遵守義務 (紛争調停委に労組の参加、など) 他

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

- (1) アムネスティ・インターナショナル Amnesty International, AI (注)
 - (注) 1961年発足。民間の国際的人権擁護団体 (事務局－ロンドン)
 - 会員：140ヵ国 100万人－1977年ノーベル平和賞受賞
- (2) 国際労働組合権センター International Center for Trade Union Rights, ICTUR
- (3) その他：Human Rights Watch、China Labour Watch など多様、労働運動と目的を同じくするNGO (モノカルチャー的)

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

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

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

1．歴史的経緯を顧みる

1－1．IMF－JC結成の由来

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

(IMF－JC結成の時代的背景)：日本、1964年開放経済体制へ (IMF 第8条国移行 & OECD加盟)－関税障壁撤廃－日本の対応：企業合理化 (競争力強化と雇用対策)・対外投資展開等……。日本労働界のスローガン「欧米に追い付き追い越せ」：国際的な公正労働基準の確立、自由で公正な貿易に向けて (戦前の黄禍論 yellow peril からの反省)。

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

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

2－1 運動のレゾンデートル (存在意義) を問う－社会的公正 social justice を求めて

2-2 自己完結型労使関係の枠を超えて—運動の視座を何処に据えるか

2-3 組織の再検討（国際組織レベルの統合を踏まえて）—製造業における金属の連帯は？

2-4 国際的責任と役割

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

日系企業対策、とくに労使紛争時—

10

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

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

日本からの知見の発信（とくに発展途上国の制労使に向けて）

・発展の「社会的側面 social dimension」の重視：（戦後の5大改革）

財閥解体、（2）農地解放、（3）教育改革、（4）女性参政権、（5）労働組合の自由

・同時発信：日本を発展させた産業民主制 industrial democracy—自由にして民主的な労使関係（労使対等・労使自治の原則に立つ、労使ウィン=ウィンの関係）

—労使協議（持続的成長）と団体交渉（分配）の連鎖—社会的責任・孤立を排し

国際労働運動のなかで・

2-5 その他

2-5-1 人材の育成（国際関係）

2-5-2 その他

II 終りにあたって

- ・グローバルな連帯組織と国別労働運動との統合を考える：

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

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

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

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

国際労働運動小史一年表[2011 改定版]

[I] 労働組合の起源と、基礎の確立 (1764-1876 年) :

—経済史的には産業資本主義の形成・黄金期に符合

—18 世紀:産業革命とプロレタリアートの出現 (産業革命は近代的労組の母・・・)

—1837-1848 年:英チャーティスト運動。インターナショナリズムの萌芽

—1864 年:国際労働者協会 International Working Men's Association, IWMA (俗に、第一インターナショナル。ロンドン、聖マルチン・ホール)

—1864 年:英労働組合会議 TUC 結成

—1880 年代:各国産業別労組間の連携の萌芽

[II] 労働組合運動と独占資本主義の時代 (1876-1914 年) :

—経済史的にはいわゆる帝国主義への移行期に符合

—1884 年:英フェビアン協会発足—産業民主制論

—1889 年:社会主義インターナショナル (俗に、第二インターナショナル、パリ) —フランス革命 100 周年。—国際印刷工連盟発足 (国際産別組織の嚆矢)

—1890 年代、各国労組ナショナル・センター結成

—1893 年:第 1 回国際金属労働者大会 (スイス・チューリヒ)

国際金属労働者ビューロー[情報局]設置を決定(国際金属労連 International Metalworkers Federation, IMF の発足)

—1900 年時点:国際産業別組織 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

[III] 二つの大戦間の労働組合運動 (1914-1939 年) :

—経済史的には資本主義の全般的危機、または国家独占資本主義の時期に符合

—1919 年:共産主義インターナショナル (コミンテルン。俗に、第三インターナショナル、モス

クワ)

－国際労働機関 International Labour Organisation, ILO 創設

－国際労働組合連盟 International Federation of Trade Unions, IFTU 結成 (俗に、アムステルダム・インターナショナル、アムステルダム)

－1920 年:国際キリスト教労連 (10 組織 337 万人。産業別部門を加盟団体とする。国際労連 WCL の前身)

－1921 年:赤色労働組合インターナショナル (プロフィンテルン、モスクワ)

－1921 年:国際社会党労働同盟 (俗に、第 2 半インターナショナル、ウィーン。後に、第 2 インターナショナルと統合、1923 年)

1

－1923 年 11 月:IFTU と ITS との有機的關係の確認 (IFTU の決議への ITS の参加、政治・経済・社会問題と、産業問題の調整のメカニズム－合同委員会の形成)

－1925 年:中華全国総工会 ACFTU 結成

－1935 年:コミンテルン、人民戦線提唱

－1936 年:IFTU、ITS との合同のための組織再編を決議。(自主独立路線をとる ITS 側の反対で実現せず)

－1941 年:英ソ労働組合委員会、反ファシズム共同行動協会発足で合意

－1943 年:コミンテルン解散

[IV] 第二次世界大戦後の労働組合運動 (1945－1991 年)

－国際労働戦線の統一と分裂、東西冷戦構造・二つの経済体制のもとで

－1945 年:国際連合 UN の成立

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

－10 月:世界労働組合連盟 World Federation of Trade Unions, WFTU 結成(パリ)

56 カ国 65 組織、6700 万人) (規約第 13 条 [ITS を WFTU の産業別労組部門 - 下部機構 - として統合する方針] をめぐり、ITS 側反対、欧米労組も ITS を支持して紛糾、実現せず－その後、アムステルダム・インターナショナル系とプロフィンテルン系との対立深まる。

－1945 年 10 月:IFTU 解散

- －1946年5月：社会主義情報連絡事務局 SI
- －1947年6月：欧州経済復興計画（マーシャル・プラン）－後の OEEC
- －1947年7月：共産党・労働者党情報局（コミンフォルム）設置
- －1947年11月：米労働総同盟 AFL、WFTU 加盟を否決－世界反共労働戦線を提唱
- －1948年3月：英 TUC、マーシャル・プラン参加国労組諮問委員会（後の OECD-TUAC の設置提唱
- －1948年1月：ITS 会議が決議－WFTU と協力せず（自主独立路線の堅持）
- －1949年1月：英 TUC、米産別組合会議 CIO、WFTU の活動1年停止を提案（WFTU 執行委員会で）
- －1949年6月：英 TUC 招請による新組織結成準備会議開催
- －1949年11月：国際自由労働組合連盟 International Confederation of Free Trade Union Confederation, ICFTU 結成（ロンドン）53カ国59組織、4800万人）－スローガン「パンと自由と平和」
- －1951年：第2回 ICFTU 大会、「ミラノ協定」採択（ICFTU と ITS との関係を整理：相互不可侵・自主独立・連携）
- －1951年5月：第1回 ICFTU アジア地域会議（カラチ）、アジア地域組織 ARO 結成を決定
- －1951年7月：社会主義インターナショナル再建
- －1952年10月：WFTU 下部機構・産業別労組インターナショナル TUI 発足－12部門
- －1956年：ソ連共産党第20回大会、コミンフォルム解散決定
- －1957年：[IMF 日本連絡事務所開設・東京]－日本におけるオルグ活動開始

2

- －1959年2月：ICFTU 主催の ITS との連絡委員会廃止－ITS 主催による連絡会議発足へ（ジュネーヴ）
- －1961年：（欧州経済協力機構 OEEC が発展的解消、OECD 発足）
- OECD 労組諮問委員会 TUAC 設立（ブラッセル）
- －1964年 IMF 日本協議会 JC 結成、IMF ウィーン大会で IMF 加盟承認
- －1966年12月：中ソ対立と、WFTU 第16回総評議会の中華全国総工会 ACFTU 除名
- －1968年：国際労連 WCL（国際キリスト教労連が改称）

－チェコ事件－フランス・イタリア労組が、ソ連など派兵4カ国と対立

－1969年2月：東西緊張緩和・オストポリティークー西欧労組とソ連労組が接近。AFL-CIO、ICFTU 脱退へ（1982年復帰）

－1970年代 - 1980年代：発展途上国労組の興隆と国際連帯－南アフリカ反アパルトヘイト闘争－韓国の民主化・労働者大闘争（'87－）－ポーランド自主管理労組「連帯」の実験・民主化への道－地域連帯－欧州労連 ETUC の発足、1973年。

－初のレイバー・サミット（ロンドン）、1977年5月－先進国首脳会議（サミット）への政策提言（関係国労組、TUAC、ICFTU）（以後、現在まで）

－1978年：フランス労働総同盟 CGT、WFTU 脱退

－1984年：ICFTU-ARO、ICFTU アジア太平洋地域組織 APRO に改称

ICFTU-Asia and Pacific Regional Organisation, ICFTU-APRO

－1985年：第26回 IMF 世界大会（東京）（初の日本開催、IMF-JC 受入れ）

－1989年：連合、ICFTU 加盟承認

－1989年：ベルリンの壁崩壊

[V] 冷戦構造の崩壊ど、経済グローバリゼーション時代（1991～）：

－新古典派理論・市場経済主義－ネオ=リベラリズムの徘徊のもとで

－1991年：WFTU の歴史的役割の終焉－プラハ本部閉鎖、東京事務所閉鎖

－1990年代－現在：（東西冷戦構造の終焉－経済グローバリゼーションの下で、ネオ=リベラリズムの徘徊－リージョナリズムの進展）

－ロシア、中東欧労組（民主化または新生組織）が、ICFTU および関係 ITS への復帰・または新規加盟

－1993年：IMF 結成 100 周年記念大会（チューリヒ）

－決議文採択からアクション・プログラムの方式（目標達成型）へ

－ITS の組織統合続く－17 組織が 10 組織に

－EI の発足：IFFTU と WCOTP とが統合、1993年

－IUF（略称不変）：IUF と IFPAAW とが統合、1994年

－ICEM の発足：MIF と ICEF とが統合、1996年

－UNI の発足：CI（旧 PTTI）、FIET、IGF、MEI の 4 組織が統合、2001年

－BWI の発足：IFBWW と WBWF とが統合、2005年

(備考) IMF/ICEM/ILTGWF の 3 組織に新 GUF 結成へ模索

ー1995 年:ICFTU と GUF、WTO 閣僚会議 (シンガポール) へ働きかけ

3

ー社会的次元 Social Dimension 重視・中核的労働基準・ILO の価値認識へ - WTO

と ILO とのコンタクト・ポイント

ー2002 年 1 月:ITS 総会 (プラハ)、ITS の名称変更: グローバル・ユニオン・フェデレー

ション Global Union Federation, GUF (注)

(注) GUF とは、すでに自明の通り、複数の国際産別組織の総称であって、GUF という名称の独立した単一組織が存在するのではない。

ー2004 年 12 月:ICFTU 世界大会 (宮崎) (日本初の開催、連合受入れ)

ーメイン・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」

ー世界的な労働戦線統一を承認 (WCL との同時解散、新組織発足に合わせ未加盟組合をも統合目指す決議)

ー本部の中央集権化への動き、地域組織のあり方にも一石 (APRO などの自律性の制御を企図か・・・)

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 (事務局の設置も)

(備考: これらの動きの大義名分は、グローバル時代の拮抗勢力として組織体制整備をなす上で、必須の措置だとする本部側の説明。趣旨は理解しつつも、多様な反応ー地域組織の対応、加盟組合の対応、自律性を保持する GUF の対応) ー欧州中心的 Euro-centric な組織運営への根強い批判も・・・

ー2005 年 7 月:米 AFL-CIO 結成 50 周年記念・第 25 回全国大会 (シカゴ) - 組織分裂へ。9 月、「勝利への変革」連合 Change to Win Federation, CtW 発足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)

[VI] 国際労働戦線戦線統一とグローバリゼーション時代 (2006 年～)

ー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。)

ー154 カ国、306 組織、1 億 6800 万人。

ーITUC、GUF が GU 協議会 Council を設置。IMF はオブ参加。

－ITUC、GUF、OECD-TUAC 三者で共同戦線 common front としてのグローバル・ユニオンズ Global Unions を構成。

－2010 年：GUF3 組織（IMF、ICEM、ILTGWF）が新組織結成を目指す
年：GUF 3 組織（IMF、ICEM、ILTGWF）が新組織結成の協議開始

－2010

<ファイル：T U S S O s（労働組合連帯支援組織）>

タイの組織機構

<ファイル：A 3 >

<ファイル：T E A M と A L C T の連携強化について>

役割分担について

役割分担について

報告分担

資料の作成の締め切り：5月9日（月）

その後タイ語への翻訳に入りますので、期日厳守でお願いいたします。

交流会議（T E A M）	5月17日
議題1（組織紹介）	IMF－J C 岩井
議題2（会社とのコミュニケーション）	パナソニック電工労働組合 下宮さん
議題3（組合員とのコミュニケーション）	三菱自動車労連 田浦さん
交流会議（A L C T）	5月18日

議題1 (組織紹介)	IMF-JC 岩井
議題2 (会社とのコミュニケーション)	スズキ労働組合 初川さん
議題3 (組合員とのコミュニケーション)	神戸製鋼所労働組合 中井さん

議事録作成分担

6月17日(金)までをお願いいたします。

日本大使館訪問 5月16日午前	石川さん	
ソリダリティセンターとの懇談 5月16日午後	橋本さん	
交流会議 (TEAM) 開会～議題2 質疑応答まで 5月17日	佐原さん	藤原さん
交流会議 (TEAM) 議題3～閉会まで 5月17日	荒澤さん	小原さん
交流会議 (ALCT) 開会～議題2 質疑応答まで 5月18日	尾賀さん	村林さん
交流会議 (ALCT) 議題3～閉会まで 5月18日	天羽さん	井出さん
工場見学 (TEAM) : 5月19日	上村さん	平野さん
工場見学 (ALCT) : 5月19日	山本さん	上原さん

産別幹部との交流 5月19日	前田さん	
バンコク日本人商工会議所 5月20日	吉田さん	

感想文作成：全員

6月17日（金）までをお願いいたします。

第2部

海外実地研修

日本大使館訪問

在タイ日本大使館訪問

訪問日時： 2011年5月16日（月）09：40－

開催場所： 在タイ日本大使館内会議室

対 応： 金子一等書記官

伊藤一等書記官

自己紹介

タイの労働社会事情

金子一等書記官

労働情勢外観

- (1) 経済情勢
- (2) 就業構造・賃金
- (3) 雇用情勢
- (4) タイの日系企業

(1) 経済情勢

- ・ GDPは 2,630 億ドル。世界第 33 位、日本の約 19 分の 1 規模 (2008 年 I M F 推計値)
- ・ 就業者の約 4 割は農業で、いまだに農業国といえる。製造業就業者は約 15%。一方、付加価値ベースでは農業は 12%弱にすぎず、製造業が 36%を占める
- ・ 2008 年前半まで対前年同期比 5 %前後の経済成長を続けていたが、同年後半からは、政局の不安定化で消費・投資マインドが悪化し、さらに世界経済危機の影響で成長率が低下。2008 年第 4 四半期はマイナス 4.2%、2009 年第 1 四半期はマイナス 7.1%と大きく落ち込んだ
- ・ その後世界経済の回復から輸出生産が増加し、2009 年第 4 四半期は 5.8%とプラスに転じた。2010 年は景気回復傾向はさらに強まり、第 1 四半期は 12.0%、第 2 四半期は 9.2%と高い成長率を達成
- ・ だが 2010 年後半には世界経済の原則とともにタイ経済も減速を始め、第 3 四半期は 6.6%、第 4 四半期は 3.8%となっている

経済成長率と内外需寄与度

(2) 主要構造・賃金

- ・ 総人口は 6,728 万人、労働力人口は 3,864 万人と日本の約半分
- ・ 産業別には、農業 38.2%、商業・金融業 16.4%、製造業 14.1%、建築業 6.2%、サービス・その他 17.9%
- ・ 最終学歴別には、初等教育までが 52.7%、中等教育までが 28.7%と多く、大卒以上は 13.3%と少ない
- ・ 全国平均賃金は 9,262 バーツ (2010 年)。前年比 6.5%
- ・ 最低賃金 (日額) はプーケットで 221 バーツ、最も低い地域は 159 バーツ。地域間格差が多い

(パーツ・%)					
	2006	2007	2008	2009	2010
平均賃金	7,851	8,065	8,913	8,694	9,262
賃金上昇率	6.2	3.0	10.2	-2.5	6.5
消費者物価	4.7	2.3	5.5	-0.9	3.3
資料出所：タイ国家統計局：労働力調査					

(3) 雇用情勢

- ・完全失業率（全国平均）については、2000年以降はほぼ順調に下降を続けていて、2008年秋の景気悪化前までは1%台と、完全雇用を超える状態で推移
- ・しかし、2008年秋以降、世界経済危機の影響で輸出が減少し、自動車、電機機器等の生産計画が大幅減少。それに伴い、2008年10月頃より残業規制、休日付与、11月頃より派遣・請負労働者の整理を開始。部品メーカーなどは指名解雇も実施
- ・その結果、完全失業率も2%台に上昇（2009年1月2.4%）
- ・2009年第2四半期に入り、一部生産に明るさが戻る。残業の増加、解雇した非正規労働者の呼び戻しの動きが急速に広がり、完全失業率が1%を切るようになった
- ・現在は深刻な人手不足に陥っており、2011年3月の完全失業率（全国平均）は0.7%となっている

総人口および労働者数（千万人）、失業率（%）の推移

<質問>

(4) タイの日系企業

- ・JCC（盤谷日本人商工会議所）加盟企業は1,317社で世界最大級。非加盟企業を含めるとタイには6,000社の日系企業があるといわれる
- ・JCC加盟企業が雇用するタイ人労働者は約70万人で、非加盟企業を含めると100万人を超えると見込まれる。これはタイの全民間雇用者（約1,100万人）の約1割を占める

- ・日本人駐在員数は2万5千人
- ・日系企業の直接投資額は累積で2兆バーツに達し、国別で第1位、タイ全体の40%を占める

日系企業の労働条件

- ・賃金 大卒35歳事務職 月額24,262バーツ
大卒35歳技術職 月額26,200バーツ
大卒35歳営業職 月額30,570バーツ
- ・賃上げ率・賞与（製造業）
2009年度 賃上げ率4.0%、賞与支給3.0カ月
- ・週休2日制は製造業29.8%、非製造業69.9%が導入（法定は週休1日）
- ・自社退職金は製造業88.9%、非製造業61.0%が導入

（資料出所：盤谷日本人商工会議所、タイ国家統計局）

（バーツ）

学歴／職種		製造業	非製造業
MS 6	高卒ワーカー		
TC 3	職業高等学校		
	事務職		
	技術職		
	ワーカー		
TC 5	技術短期大学		
	事務職		
	技術職		
	営業		
	その他		

U	大学卒		
	事務職		
	技術職		
	営業		
	その他		
M	大学院卒		
	事務職		
	技術職		
	営業		
	その他		
注) 各区分は中央値を記載			
資料出所：盤谷日本人商工会所、2010年賃金労務実態調査報告書			
学歴	業種／職種		
技短	製造業事務		
	製造業技術		
	非製造業営業		
	非製造業その他		
大卒	製造業事務		
	製造業技術		
	非製造業営業		
	非製造業その他		
院卒	製造業事務		
	製造業技術		
	非製造業営業		
	非製造業その他		

<質問>

2. 特徴、課題

- (1) 労使紛争の増加
- (2) 労働力不足、周辺からの出稼ぎ労働者の流入
- (3) 格差、最低賃金

(1) 労使紛争の増加

- ・労働組合組織率は2%程度と低調
- ・労働運動もナショナルセンターが12と分立
- ・2008年までは労働争議件数も公式には年間100件程度と比較的安定
- ・ただし、この数値には、手続きを踏まないスト、残業拒否、休出拒否などは含まれない
- ・また、2009年に入り、景気悪化等に伴い、労働争議が増加傾向にある。さらに、公道閉鎖や違法ピケなど過激化の傾向

最近の日系企業の労使関係の傾向

- ・2008年以前：全体として安定
- ・2009年1月－4月：景気悪化に伴う雇用調整に関しては大きな混乱なし
- ・2009年5月－9月：労働条件の変更や会社統合に絡み労使紛争が散見
- ・2009年10月－2010年5月：賃金改定及び賞与に関する交渉において労働争議が頻発
- ・2010年5月以降：好調な経済を反映しおおむね円満に推移。ただし一部では紛争が長期化し、タイ労働省本省が調停を行うケース有り

JCC加盟企業に関する調査では、製造業で2008年度20件(9.4%)だったものが、2009年度

36 件 (17.1%) 発生。自動車・自動車関連 (21.8%)、電子・電機、機械 (20.0%) (回答率 32.5%)

労使紛争の傾向・要因

<経営側>

- ・タイ人・タイ文化の不十分な理解
- ・タイ労働法の不十分な理解
- ・労使間のコミュニケーション不足
- ・労働条件変更等 (会社統合を含む) に際して労働側の合意を十分に取り付けられていない

労使紛争の主な内容 (JCC賃金労務実態調査 2009 より)

労使紛争の傾向・要因

<労働側>

- ・健全な労使関係構築・維持についての理解不足
- ・上部組織、外部アドバイザーによる過激な争議行為 (違法ピケ、生産妨害、公道占拠) の指導
←背景に米系組織も?
- ・外部 (地域住民、マスコミ、労働省本省を含む関係当局、大使館等) へのアピール

⇒突然の生産ストップが、カンバン方式、サプライチェーンを通じて広範に (国内外に) 影響を及ぼしうる

具体例

- ・10 年末、会社側に法外な賃上げ要求が提示される (含む組合員のみへの賃金アップ)
- ・会社側が拒否し交渉決裂
- ・会社側のロックアウトに対抗し、労組側が違法行為に及ぶ (公道閉鎖、会社役員への暴力行為、

事業所への会社側職員の封じ込め等)。同時に労働省本省周囲に座り込み、解決要求

- ・労働大臣のアドバイザーが間に入って調停を行い解決（会社側提示内容に全面合意）。この間座り込みは15日間に及ぶ
- ・しかし、違法行為者への刑事裁判が係争中であつたり、労組指導陣への対応が未決着である等、まだ全面解決には至っていない

(2) 労働力不足、周辺からの出稼ぎ労働者の流入

- ・2009年第4四半期以降、失業率は1%を割り込む状態が続き、バンコク周辺の工業地域や、地方の大きな工業団地では深刻な人手不足に陥っている
- ・労働力不足（いわゆる「売り手市場」）を認識してか、労働者の定着も弱くなっている（ジョブ・ホッピング）
- ・某地方工業団地の日系企業幹部の談では、1,000人単位での募集に300人程度しか応募がない、ある日に200人を採用しても、翌日には（その中からも含めて）150人程度が辞めていってしまう、という

労働力不足への対応

- ・抜本的な対策はなかなか見つからない状況
- ・JCCでは、農業の生産性向上によって、農業部門から産業部門への労働人口の移動を促進したり、外国からの労働力の導入を拡大したりするべき、との意見
- ・ただし、昨今の原料農産品（生ゴム、パームヤシ等）の高騰や、郷里での穏やかな農業生活の再発見などにより、世界経済危機前のような農業人口の大量移動は起きていない

出稼ぎ労働の現状

- ・ミャンマー、カンボジア、ラオスから大量の労働者が流入
- ・タイ政府は「届出」による上記労働者の把握を行っている（届出者には暫定的は労働許可を与える）
- ・「届出」を行い暫定的労働許可を得ている者は130万人（2010年2月）だが、無届の者を含めると200万人～400万人の不法就労者がいると見られている

周辺国からの移民労働者（届出を行った者）

移民労働者への対応

抜本的な対応策は見いだせていない状況

- ・ 隣国との長い国境線→出入り把握の困難
- ・ 豊富な就労先→発見の困難

<移民労働者の主な就労先>

- ・ 北部：繊維、紡績業
- ・ バンコク：建設、サービス（風俗産業も含め）、メイド
- ・ 沿岸部：エビの養殖、水産加工場
- ・ 南部：ゴムのプランテーション

(3) 格差と最低賃金

- ・ 貧困者（月 1,443 バーツ以下の所得の者）は 542 万人、貧困率 8.48%

貧困率

所得分位 5 分位の所得シェア

各分位の平均所得

一般就業者の学歴別厚生（2009 年）

考えられる格差の要因

- ・ 所得再分配機能の欠如

- ・教育機会の不均衡
- ・社会保障制度の未整備

最低賃金の引き上げ議論

<アピシット首相の提案>

- ・格差縮小の観点から、今後2年間で賃金を25%引き上げると表明

<賛否>

- ・労働側は不十分（400 バーツ以上への引き上げが理想的と主張）であるとしているものの賛成
- ・使用者側は、地方では支払能力がなく（特に中小企業）、都市部でも競争力の低下、外国投資の移行のおそれ等があるとして反対

<技能別最低賃金の設定>

- ・労働省技能開発局が設定している技能認定分野をベースにし、それぞれのレベル（1～3）に応じた最低賃金を設定
- ・事業所での業務内容がどの技能認定分野のどのレベルに該当するかを労働検査官が認定
- ・当該分野の業務に従事する労働者には、地域別最低賃金ではなく上記認定額を支給することとされる
- ・労働者が当該分野の上位レベルの認定資格を有している場合は、上記レベルに関わらず上位レベルの額が支給される←労働者に技能向上のインセンティブを与える、との意図

まず11の技能認定分野（自動車塗装、板金、タイ料理人、屋外電気工事、エアコン設置等）について、4月27日閣議で承認。本年7月28日に施行となる

<質問>

【質疑応答】

Q なぜプーケットの最賃が一番高いのか

A 外資系ホテル等が英語の話せる人を採用しており、観光産業の多さが寄与している

Q どの分野が人手不足なのか

A 製造業および大卒事務系の幹部候補生が不足している

Q 路上で物品を販売している人の扱いは

A 雇用されている人としてカウントしている

Q 県ごとの完全失業率の特徴は

A 地方の失業率が高いわけではない

Q 全国各地に工業団地があるのか

A 労働力不足もあり全国に展開している

Q 年金暮らしのいわゆるロングステイヤーはどのくらいいるのか

A 2万人程度と思われる

病気療養に人も多くバンコク近郊に日本の特養に相当する施設が増えてきている

Q 医療・サービスのレベルは日本と比較するとどうか

A 無料の医療もあるが、外国人向けに治療費は高いが高レベルの医療を提供する自由診療を提供する病院がありお金があれば日本と同等かそれ以上のレベルの医療が受けられる

Q 大学が少なく幹部候補生が不足しているとのことだが、日本は支援したのか

A 学生が日系企業で研修を受け、そのまま就職するケースもある

大学については日本の協力でタイ日工業大学が設立された

ここ15年で私立の学校が急増しているが、学費も高い

タイの大学は簡単に入学できるが、卒業のハードルは高い

Q タイの労組専従役員は会社から給料をもらっている状態で組合の仕事をするのは可能か

組合費を会社が払うのは合法か、不当労働行為ではないのか

A 可能である、経費援助も違法ではない（労使合意）＊使用者からの懐柔策
専従役員の給料は世界的に見ても会社が支払っているケースが多い

Q タイの法では一度上げた賃金を下げられなのか
下げられないとすれば最賃を上げづらいのではないか
その一方で外国人を活用しているがこの先タイはどうなるのか

A 賃下げはできるかもしれない
労働者不足を理由に賃上げすると支払い能力を超えてしまい、労政の一環として上げるのは
ナンセンス

Q 業績に見合った賃上げができていないと言われるが

A

Q 日系自動車が賃上げすれば他産業も賃上げを要求するのか

A 同じ工業団地内において賃上げ情報が伝達されている、労使交渉のキーポイントである

Q インドネシアでは 2010 年 6 月に労使ワークショップを開催し労使間の風通しがよくなった
今後タイでもこのような活動を行いたいが使用者側はどのような感じか
なぜ日本でできることがタイではできないのか

A 日系企業の日本人社長にとっては日本の春闘の枠組みのようなものは当たり前存在するも
のであり、タイにはそのような仕組みが無く作り方もわからない
健全な労使対話の作り方もわからない、日本人の日系企業経営者の認識と経験が不足して
いる

Q タイの賃金制度は

A タイ独特のものがあって日本以上に年功・学歴に対する意識が強く学歴・年齢の秩序を維持しており大卒の高賃金は当たり前である

Q 技能別最賃が組合組織のあり方や労使交渉へのあり方に影響するのか

A 技能別最賃は日本を真似しているが、内容は少し異なっている

タイの労働者は自らスキルUPをしようとしな

例えば同じ業務に従事する多くの社員がレベル2の職場で自分だけレベル3の場合、自分だけが高い給料を貰って当然ということになれば職場での結束が崩れかねない

ソリダリティセンターとの懇談

ACILS（アメリカ国際労働連帯センター：ソリダリティ・センター）との懇談

開催日時： 2011年5月16日（月）15：15ー

開催場所： ゴールデン・チューリップ・ソヴェレイン・ホテル内会議室

対 応： ルディ・ポーター ACILS所長

サコンデット・シラポン ACILSプログラム・オフィサー

ACILSの目的は発展途上国における強力な労働運動の構築である。世界27カ所に事務所を設立し、50か国以上で労働プログラムを実施している。タイではすでに40年弱の活動の歴史があり、わたくしはインドネシアで6年、タイで4年赴任している。

医療労組でまず働き、その後教員組合に努めた。初めてタイに来たとき非常に興味深い時期であった。IMFやIMF-JCがタイの労働情勢に関心を持っていることも知った。タイの労働運動のなかでは金属部門の2組織が強い原動力になっている。加えて国営企業の労働組織が組織率が高く、主導している。特に自動車や電機電子産業が労働運動の成長の中心になっている。

サコンデット氏はテレビ局の職員で多くのテレビ番組を担当していたが、タクシンが首相だったとき、彼の務めるテレビ局がタクシンに買収され、

建設的な労使関係の構築についてが、みなさんのもっとも興味のあることだと思う。タイはILOの結社の自由に関する条約を批准していない。タイの労働運動はこの数十年、ILO条約の批准を要求してきた。2010年のメーデーに新任の労働大臣が、批准を支持すると述べた。TEAMの会長は、批准促進委員会の議長を務め、批准を進めていった。タイの外務大臣、その後内閣のすべての閣僚が批准を支持していた。本年3月、下院で批准を支持した。現在上院での支持を待っているところであるが、総選挙のため現在国会は解散してしまっている。アメリカでは、もし国会解散の場合、審議中の法案は破棄されてしまうが、タイでは解散前の国会で審議中の法案は新国会でそのままの手順で審議されることになる。上院の構成がどうなるかわからないが、承認されるものと期待している。多くの国で批准されてはいるが、国内法への展開が遅れている国や、執行されていない国も多くある。批准されれば2つの組織に、権利が与えられることになる。ひとつは公務員や教育関係者、もう一つは移民労働者である。これらのグループには労働組合結成の自由や団体交渉の権利が認められていない。この批准に向けては、金属労組が原動力となっている。

金属産業における組織化は非常に難しい。使用者がさまざまな計略を用いて組織化を阻止しようとしている。

タイの自動車産業の労働組合のひとつ、フォードマツダ労組はタイ・サミットを組織化しようとしていた。タイ・サミットはタイで最大の部品企業である。使用者は労働組合を作ろうとした主導者をすべて解雇した。労働裁判所は、解雇は違法であり復職させるべき、との判決をだした。会社は復職させたが、工場から遠く離れた倉庫に配属させ、労働組合から遠く離れさせ、また残業を一切認めなかった。残業手当がなければ家族を養うことができない賃金である。さらに倉庫に働く労働者に退職金の上乗せと引き換えの自主退職を提案してきた。労働組合はILO条約違反であることを主張し、以前に働いていた職場に戻すことを要求し、提訴したが、タイの裁判所は倉庫への復職や自主退職提案が違法ではないと判断した。会社はうまく労働組合をつぶすことができた。このやり方は多くの使用者向けのセミナーで成功例として紹介されている。まず解雇、裁判所から復職命令がでたら他の組合員や労働組合と遠く離れた職場に復職させ、孤立化させ、残業をさせないなどの圧力をかけ、高額の退職金と引き換えに自主退職させる、というやり方である。

ヤン・ブラウンズという世界最大手の食品フランチャイズを所有している会社である。アメリカのファーストフードは体に悪いので、アメリカ人だけでなく世界中に広めようという戦略を持っているのかもしれないが、この会社のレストランの従業員には労働組合を作らせない、という戦略も持っている。2週間前、タイのKFC 95店舗が労働組合を結成し、団体交渉に入ることになった。会社は主導者3人を解雇したが、残りの人たちが労働組合を運営している。彼らは自動車関連の労働組合に相談し、やり方を学んでいる。金属労組のやり方は自分たちの産業だけでなく、他の産業でも大きな力になっていることを知っていただきたい。

岩井：具体的な活動

新規の労働組合結成を促進している。タイの労働組合が組織化戦略を月1回話し合う会議を10年前から行っている。この委員会に金属労組がリーダーシップを持っている。この組織はO L U C（労働組合組織化センター）。3から4人のオルグを配置し、過去10年間に110の組織を結成させている。タイの労働運動の大きな問題は力を持ったナショナル・センターがないということである。他の国ではそれが労働組合の結成に大きな力を持っているが、現在13のナショナル・センターが登録されているが、半分が書面上だけの組織で、経歴もよいものではない。通常会議の場所を提供している。ふたつめのプロジェクトは成功例の拡大である。ナショナル・センターが弱いため、力を持っているのは工場レベルの単組である。金属産業ではひとつの強力な工場レベルの労働組合が5、6、7の工場の従業員を結集させるような活動を行っているが、地域的な運動でしかない。工場レベルや地域レベルの幹部を他の弱い工場や地域の労働組合の支援や相談役をさせ、成功例の拡大を行っている。この活動は例えばアメリカの労働組合からではなく、タイ人によってタイ人に教育するというものである。三番目は移民労働者の支援である。法的支援、生活支援、各種手続きなどの支援のため、3カ所の支援センターを設立している。タイのフォーマルセクターは1200万人くらいしかいない。農家や街頭での小売りなどインフォーマルセクターの労働者はこの2倍以上である。300万人の移民労働者は法定の最低賃金や最低労働条件を得ていない。最悪の事例では移民労働者は工場内に監禁され、1日20時間働かされ、何の賃金も受け取っていないということがいくつかあった。

野木：

タイのTAWとは良い関係を築いている。TEAMには自動車のほかに電機電子や鉄鋼関係もあるが、その中でも特に自動車と緊密な関係にある。ただALCTやタイ・トヨタ労連とは特にけんかしているというわけではないが、これまで協力関係にあることはなかった。これは理念的な問題かもしれない。われわれは政府や経営者から独立した組織を構築しようとしている。TEAMとトヨタ系の分裂は前任者からの話ししか聞いていないが、この分裂にはタイ・トヨタの経営者からの強い干渉があったと聞いている。今TAWは対立ではなく2組織の協調に動いていることは喜ばしいことである。願わくば再統一に向かってもらいたい。残念ながら経営者からの干渉によって、分裂しなければ労働組合を敵対視するといわれ動揺させられ、このように労働組合が対立させられることは悲しいこと。先週木曜にトヨタ労組の幹部がソリダリティ・センターに事務所に来て、KFC労組の支援をしてくれた。

野木：分裂の経緯への見解、労働組合専従者賃金

インドネシアでもフィリピンでも分裂の状況はある。経営者の干渉という意味では、インドネシアに赴任していたころ、トヨタ政府へのアクセスや労使協調などという意見は労働組織の意見ではなく、経営者が労働組合に言い聞かせた理由である。TAWやTEAMでも政府へのアクセスは、今のトヨタの組織よりも圧倒的に持っていることは確かである。

タイの法律によるとナショナル・センターの専従者は会費によって給与が賄われるということに

なっているが、なんの規制もない。東南アジアでは専従者の賃金に見合う会費を徴収していないことが一番の問題であること、労働組合の力は工場レベルで強く、全国レベルに及んでいないこと、会費水準が低いこと、工場レベルの力を上部団体に向けないことが、タイの労働組合が非常に弱いことの要因になっている。驚いたことに、大きな工場の労働組合のストライキ基金が 10 万ドルを持っているが、一回もストライキを行ったこともない。そのような巨額な資金を上部団体に向けないことが非常に問題である。

野木：

岩井：ナショナル・センター

弱いナショナル・センターについての即効薬が見つければいいと考えている。前述の財政問題はすべての要因ではない。国営企業の労働組合は国内最大であり、もっとも効果的な活動を行っている。かれらとはこれまでも緊密に協力してきた。ILO条約の批准が進めば、国営企業のナショナル・センターが他の組織との合同組織を作ってはならないという条項が廃止され、強化の原動力になる。ITUC傘下の4組織が協議会を作っているが、わたくしはそれによってこの組織が強化されるような兆候は見られない。昨年タイの政府が他のナショナル・センターの代表をILO総会への労働側代表として任命した。タイの労働者代表であるが、彼の妻は派遣会社を営んでおり、労働者の組織化を妨害している。2010年6月のILO総会では彼は、87条、98条の批准を反対していた。総会に参加していた知り合いは共産圏以外でILO条約批准反対の発言を聞いたのは初めてだ、ということであった。13のナショナル・センターの強化は非常に難しい状況である。

交流会議 (TEAM)

日本 - タイ金属労組交流会議 (TEAM)

1. 開催日時：2011年5月17日 (火) AM9:00~PM17:30

2. 開催場所：デュシット リゾート パタヤホテル内会議室 (ホール)

3. TEAM 参加者名簿

氏名	TEAM 役職	所属
----	---------	----

- | | | | | |
|----|----------|-------------|---------|---------------------|
| 1 | チャーリー | ロイソン | 会長 | パナソニック・タイランド労働組合 |
| 2 | ヴィスット | ロエングイット | 執行役員 | 自動車部品労働組合 |
| 3 | タナパット | ティエンテ | 執行役員 | 三菱電機労働組合 |
| 4 | ヨンユート | メンタパオ | 事務局長 | 自動車部品労働組合 |
| 5 | テラスワット | ベンヤマット | 副事務局長 | TID 労働組合 |
| 6 | タウィー | プラダプスリ | 副事務局長 | パナソニック労働組合 |
| 7 | キッティサーク | プリンカートク | 財政/登録 | パナソニック労働組合 |
| 8 | タナポーン | ソダスリ | 教育 | パナソニック・タイランド労働組合 |
| 9 | ヴィナイ | ティンタノッド | 教育 | YS パッド労働組合 |
| 10 | パチャラポーン | ヴィーチャイプラサート | 広報 | ニッサン・モーターズタイランド労働組合 |
| 11 | プラシット | プラソブスーク | 広報 | 自動車部品労働組合 |
| 12 | ヴィラパット | タント | 広報 | 三菱電機労働組合 |
| 13 | タナコーン | ソンクラム | 国際 | TID 労働組合 |
| 14 | パイトーン | シタ | 労働保護・組織 | 日立労働組合 |
| 15 | チャイウィワット | ウンタヤ | 労働保護・組織 | ソンブーン・ソミック労働組合 |
| 16 | サワタット | ワチラウィット | 労働保護・組織 | パナソニック・タイランド労働組合 |
| 17 | パイトーン | ポースリ | 人権支援 | カンヨン電機労働組合 |
| 18 | アヌチャ | ケーカンブルー | 人権支援 | タカオ・イースタン労働組合 |
| 19 | ソムジャテ | ノイマニー | 活動 | BMW 労働組合 |
| 20 | スーテップ | ガムサンガ | 活動 | 自動車部品労働組合 |
| 21 | ノッパドーン | チョンプナッド | 活動 | タイ自動車製造労働組合 |
| 22 | チェド | ナムソンクラム | 活動 | 三菱電機労働組合 |
| 23 | スラン | サンパケーウ | 調査 | 自動車部品労働組合 |
| 24 | コチャコーン | カヤンキット | 女性・若年層 | 自動車部品労働組合 |
| 25 | タイラット | チューチャレオン | 安全 | サンスター労働組合 |

26	マヌーサン	ラオルンブーク	安全	三菱自動車労働組合
27	ステーブ	オウエン	いすゞ労働組合グループ	
28	アチャピット	ムンナン克蘭		タイ・スズキ自動車労働組合
29	トンチャイ	ロミエンペンスック		タイ・スズキ自動車労働組合
30	ラリー	ユンペンスック	自動車部品労働組合	
31	プラテープ	チャロエンサップ	自動車部品労働組合	
32	クライルック	ソムック	三菱自動車労働組合	
33	ピッタヤ	チャンタム	三菱自動車労働組合	
34	ソン	ソクスリー	GA スティール・タイランド労働組合	
35	ソラポン	スク＝ウドム	GA スティール・タイランド労働組合	
36	タナチョット	チャイシット	GA スティール・タイランド労働組合	
37	プラチャール	ルエンマイ	バンコク・イースタン・コイルセンター労働組合	
38	ソムチャイ	ブアパン	バンコク・イースタン・コイルセンター労働組合	
39				
40				

4. 議題

開会挨拶

【IMF-JC 野木事務局長】

本日は TEAM のみなさんには貴重なお休みのなか、多くの方々にご参加いただき、お礼を申し上げます。

3年前にも IMF-JC の産別メンバーと交流会議を開催し、さまざま労使関係や組合員との関係など大変有意義な意見交換を行いました。その際に TEAM の皆さんから受けた要望や意見交換の内容をベースとしながら、本日は更に日本とタイの交流を深め、双方の労働運動を強化につなげたい。

3月11日に襲った東関東大震災においては IMF-JC でも組合員が30名ほど亡くなった他、家族や家を失ったり、工場が流されたり、壊されたりと甚大な被害を受けた。現在も福島では原発事故の収束に向け、IMF-JC 傘下の組合員が頑張っており、復興・普及に向けた支援活動をお

こなっている。日本の労働組合としても連合に加盟している労働組合が東北地方の被災地へボランティアを派遣している。一方、各企業も大きな打撃を受け生産が滞ることとなったが、1日でも早く生産が戻るよう、復旧に努めている。また、原発が止まっていることから、この夏の電力のピーク需要を乗り切るべく、家庭でも15%の節電や自動車業界を中心に電気需要の多い平日は工場を休日とし、需要の少ない土・日曜日に生産を行うように工夫するなど、労働組合の立場からも意見を述べ、労使が一体となって乗り切ろうとしています。

そのような状況であっても国際労働運動への活動である今回の国際交流会議を中止にするわけにいかないとの思いから、IMF-JC傘下の各産別組合からこのメンバーが参加させていただいた。今回の会議では日本とタイそれぞれの組織の概要をはじめ、労使の話し合いの仕組みやコミュニケーションなどについて説明し、その後意見交換や質疑応答でコミュニケーションを取り、お互いを知り学んでいくことが重要と考える。朝から夜まで1日通しての交流会となるが、積極的に意見交換し楽しく懇談していくことを願います。またTEAMとIMF-JCの連携が強まると同時に、それぞれの企業レベルでの労使関係についても深めていきたい。

【チャーリーTEAM副会長】

本日はIMF-JCのみなさん、この国際交流会に参加していただき、お礼を申し上げます。また、先日の東関東大震災についてお悔やみを申し上げます。この大震災は日本で起きたものですが、このタイ全体はもちろん、タイの労働者にとっても大変影響を与え、非常に悲しい出来事であり、労働者の仲間としても心を痛めた出来事でした。今回、まだ、震災の影響が残っている状況の中、我々と計画したこの交流会に参加していただき、大変感謝を申し上げます。TEAMをはじめ、タイの労働者、政・民全体で義援金を募っている。日本とタイの関係は良好で、心は同じものと認識している。少しでも早い復興にご協力し、この困難を乗り越えていただきたい。

それでは、まず、タイの労働運動の状況についてお話ししたい。私たちは昨年にIMF-JCと共同で交流会をしてから、外国の企業、特に日系企業において労使関係をいかに構築すべきか、また、投資や労働者への分配をしてくれるのか、どうすればお互いがWIN=WINの関係となるのかを考えており、今回の交流会はいい機会と捉えている。我々の労連は3つあるが、考えているところは近く、それぞれに問題を抱えているが、どのようにすれば良好な労使関係を構築できるのか、どのようにすれば私たち労働者の生活が安定し向上するのか。また、我々のような企業内労組組織の発展や労働者自身の生活の向上が図れるのか、などの課題に取り組んでいる。アメリカを発端とする2009年の不況はタイでも及び、様々な問題が起き、介護などもそのひとつである。しかし、年末から2010年に入って急速に回復し、現在ではそれまでとは逆に労働者不足の問題が発生しており、なかなか労働力を確保することが難しい状況にもなっている。

冒頭に述べた日本の震災は、我々が解決出来る問題ではないが、減産約5割もの影響を受けた自動車メーカーをはじめ、電機、鉄鋼業界などでは、タイでも残業抑制など経営者に協力する対応を行っている。

現在タイの経済状況から鑑みれば、減産する状況は予想外であるが、近い将来の回復に向けて増産できる準備を行っている。今掴んでいる情報によると増産できない原因となっている部品はあと、20~30部品と聞いている。これは、当初聞いていた多数の部品生産に対して日本企業の復旧が急速に進んでおり、日本の持っているポテンシャル、例えば知識や能力、最新設備、技術の高さによるものと大変驚いている。

このように日本とタイは密接な関係を持っていることがわかる。今日はIMF-JCとTEAM双方がしっかりと議論を重ねていきたいと思う。議題のポイントとしては①使用者と労働者の共同作

業が可能か。②使用者、労働者双方の共同作業で本当に利益確保が出来るのか。③使用者、労働者双方の共同作業で労働者の生活の向上が可能か。④使用者、労働者双方の共同作業で事業の反映に繋がるのか、などがあげられる。今回は我々TEAMがホスト役となってこの交流会が有益なものとなるようにしていきたい。今日来ているメンバーの中にはいまだに企業の経営者と協議することができない中小、零細企業の労働組合の担当者もいる。今日の交流会を通して、IMF-JCから紹介する労使関係を参考にさせていただきたいと考えている。今日は1日よろしく願います。

【IMF-JC 野木事務局長】

チャーリー会長ありがとうございます。日本及びIMF-JCへの温かいお言葉をいただき、感激している。とりわけ、震災での義援金などの対応において、我々へのサポートをしていただけることに対してもお礼を申しあげる。大震災においてサプライヤーチェーンが寸断されたことで、日本でもタイにおいても大きく影響を与えていることを認識している。日本の労働組合としても海外の日系企業で働いている皆さんにおいて残業の抑制などによって生活に影響を与えていることも理解した。一刻も早く生産を回復し、サプライヤーチェーンを復活させることが皆さんの労働条件の維持につながり、生活の安定となると思う。はからずもこういったことは1国ではすまない出来事であったが、日本で仮にストライキや生産が止まれば、結果としてグローバルに今回と同様のことが起こり、皆さんに多大な影響を与えることも証明することができた。改めて国際連帯・労働組合の連携など重要性もわかった。日本でどういったことが起きたかなどの視点も必要であることがわかったと思う。

【議題1 両組織の紹介】

ー岩井 伸哉 IMF-JC 国際局部長

IMF-JC メンバー紹介

<ファイル：20110517-18 IMF-JC a1 jp>

ーヨンユート メンタパオ TEAM 事務局長

TEAM メンバー紹介

<ファイル：20110517 TEAM a1 jp>

◇パワーポイント、配布資料をもとに 双方の組織や諸活動について参加者へ説明。

◆質疑応答

Q 1 : (TEAM)

- ・ 日本では IMF-JC の歴史の中でいくつかの産別が統合されていったが、簡単に統合が出来たのか。

A 1 : (IMF-JC)

- ・ 戦後、日本のナショナルセンターは 4 組織が存在していたが、それぞれの枠を超え IMF-JC を設立した。そのことでナショナルセンター間の溝が埋まり「連合」に一本化されていた。

- ・ 一方、かつての IMF-JC は、8 産業別組織と 1 直加盟組合の協議会という構成あったが、1989 年に金属機械という産業別組織が結成された。1999 年、その金属機械と全金連合が統合し JAM を結成。2003 年には鉄鋼労連、造船重機労連、非鉄連合が基幹労連を結成し、現在の 5 産別の加盟を有する組織体制となった。JAM の結成準備には、それぞれのリーダーや地方組織が何年もかけて協議を行い、統合に漕ぎ着けた。また、基幹労連の結成に際しては 3 年以上前から準備委員会を立ち上げ、3 産別の統合に向けて協議がなされてきた。

- ・ 国際的な統合では、現在、IMF と化学エネルギー鉱山産業の国際労働組織である ICEM、繊維産業の労働組合の IPGLWF、この三つの国際産業別組織が統合に向け協議中である。これまでに 2 年以上に亘って具体化に向けた協議を続けており、5 月末の IMF 執行委員会で合併可否の判断がなされると思われる。合併に際しては、役員選出や運営資金の問題など解決すべき課題も多く残っている。

Q 2 : (TEAM)

- ・ 4 つの柱の説明の中で労働条件改善の話があったが、実際に IMF が決定した春闘方針について簡単にご紹介下さい。

A 2 : (IMF-JC)

- ・ 運動方針は 9 月の IMF-JC 大会で決定されるが、約 3 ヶ月前から加盟組織の役員が集まり検討を始める。メンバーは検討結果を各産別組織に持ち帰り、内部で議論した結果を再度反映させるプロセスを重ねながら運動方針を作り上げていく。従って方針決定する段階で、既に各 5 産別組織の意見が相当に反映されている。

- ・ 決定した運動方針は各産別組織へと展開されるが、各産別が春闘方針を策定する際も、約 3 ヶ月かけて JC と各産別組織で繰り返し話し合い、上部団体の方針を考慮に入れつつ、各産別組織が置かれた事情を反映し、12 月上旬の協議委員会で決定される。単組の要求方針についても同様である。このように、各段階で丁寧に議論を行いながら、JC 全体としての要求方針の構図が出来上がっていく。そして 2 月上旬には各企業別単組が会社へ要求書を提出し、自動車メーカーでは 3 月中旬頃の回答日を経て妥結判断がなされる。以降、部品メーカーや販売会社、輸送メーカーなど順次、妥結判断がなされていく。

- ・ 一方、経営者団体である日本経団連や、自動車産別の経営者団体である自動車工業会、自動車販売の経営者団体である自販連などで、春闘における経営側スタンスについて10月頃から検討が行われる。

- ・ このように労使双方で10月くらいから検討が進む中で、12月頃に経団連とIMF-JC、1月に経団連と連合の話し合いなど、上部団体レベルにおいて2月の要求書提出に向けた情報交換と環境整備がなされる。各レベルですり合わせが行われ、経営の状況や他労組の考え方を理解しながら要求を作りあげていくので、結果として日本経済や産業の状況とはかけ離れた要求が出されることは無くなっていく。以上が、我々が1960年代から作り上げてきた「春闘」のメカニズムで、労使双方ともに重要な場として位置付けている。

- ・ 具体的な方針の内容については、一つはこのようなスケジュールを決定すること。賃金引き上げについては、数値目標を定めることもあるが、各産業の情勢にあわせた目標とすることもある。今年は一時的には5ヶ月を標準におき、最低水準として4ヶ月は確保する、という基本的要求水準を設定した。その他、労働時間短縮や退職金、通勤災害補償といった労働条件に関する交渉についても話し合い決めていく。

Q 3 : (TEAM)

- ・ タイの労働組合では女性役員の参画があまり進んでいないが、日本の状況についてご説明いただきたい。IMF-JCで女性役員はどの程度か？

A 3 : (IMF-JC)

- ・ IMF-JC 組合員全体の女性比率は13~15%。次世代の労働運動を担う女性役員を育成するため、女性交流集会や教育活動への参加呼びかけを行っている。女性交流集会では他労組の活動や会社の制度について情報交換を行っている。セミナーやリーダーシップコースにも、各産別の女性比率に応じた目標を割り振って参加を呼びかけている。なお、IMF本部が会議での目安としては全体目標の20%としている。

- ・ またIMF-JC内部では、昨年9月の大会で、12人いる常任幹事のうち2名の女性委員が選出され直接女性の意見を反映させている。

- ・ 公務員、教員、サービス産業系では多い傾向にあるが、とりわけ金属系組織は進捗が遅れており、我々もその状況を踏まえ、直近は重点的に進めており、まだ、取り組みの歴史は浅いものの着実に増加している。

◇～休憩～

【議題2 会社とのコミュニケーションについて】

ー下宮 有理 パナソニック電工労働組合 中央執行委員

<ファイル：20110517 IMF-JC a2.jp>

ーサタワット ワチラウィット TEAM 労働保護・組織担当、パナソニック・タイランド組合長

<ファイル：>

◇パワーポイント、配布資料をもとに 組織概要、労使間の話し合いの仕組みなどについて参加者へ説明。

◇～昼休憩～

◇交流会再開。

◆質疑応答

Q 1 : (TEAM)

- ・ 「労使対等の原則」についてももう少し詳しく教えてください。

A 1 : (IMF-JC)

・ 労使が対等な立場でなければ、様々な交渉は成り立たないとの観点から一つは、労働組合役員の給与は組合費から拠出している。会社は会社の立場で話し合い、組合は所属企業の組合員から組合費から組合役員の給料として捻出することで、組合員の代表という立場で話し合いを行う。そういう観点では労使対等といえる。

・ 確かに企業内の力関係において組合員一人の力に対し会社側の方が力は圧倒的である。しかし、労働組合として対等に持つために必要ことは、執行部だけの意見ではなく組合員全員の考え方や実際の声を集約し、要求という形で会社と協議する。組合員全員の要求に対して会社は無下に扱うことはできない。(法律上でも)

- ・ 経営側においても、単に組合執行部だけの意見は聞くに値し無いが、職場全体の総意であれば、きちんと対応を考えなければならないという意見が多いことから、労組としてもこのような考えを認識した上での対応が求められる。

Q 2 : (TEAM)

- ・ 我々が労使協議会に参加した際、協議する相手は人事担当者となるが、日本では経営トップと協議することはあるのか？

A 2 : (IMF-JC)

- ・ パナソニック電工労組の事例で言うと、中央執行委員が社長と話し合いを持つのは年 1 回、それ以外は協議内容に応じて会社側の出席者は人事のトップや経理のトップが対応している。このほかに組合の執行委員長が定期的に社長と会談を行っている。

- ・ 三菱自動車労組では、年に 3 回社長を交えて中央経営評議会を開催し、春闘・年度経営計画の内容等について協議を行っている。その他の協議では内容に応じて会社側で対応する部門のトップが対応を行っている。

Q 3 : (TEAM)

- ・ 有給休暇取得活動について、タイでは工場事業所ごとに時期を定めて取得推進を指導しているところがある。一方で、従業員にとって希望していない休暇を取得させられる心配もあるが。

A 3 : (IMF-JC)

- ・ パナソニック電工で言うと、大きく分けて製造と本社部門と営業部門という 3 つの就業形態が存在している。工場においては計画的推進が根付き、比較的有給休暇取得が進んでいるが、営業系の職場ではお客様第一との考えから、顧客が営業している時に休暇を取得することが難しく、付与された年休を消化しきれていない。労働組合ではポスター等で「奥さんの誕生日には休みましょう」「結婚記念日には休みましょう」というようなアピール活動を行っている。

- ・ ダイハツにおいてもスタッフ系、生産現場、営業、それぞれカレンダーが決まっている。労使で専門委員会を設け、労働時間削減の観点から協議を行っている。20 日ある付与日数の計画的取得にむけて 3 年前から労使間で活動を行い、職場においては組合員と管理職がコミュニケーションを取り工夫しながら取り組んでいる。

- ・ トヨタの年休は 2 年間繰り越し可能で、最大 60 日の貯金が可能となっている。3 年目で権利が消滅するが、付与された年休を全て消化しきって権利を放棄する事が無いように、『年休カット・ゼロ』運動を、全社的に推進している。工場においては、ほぼ 100%、その他の部門においてもカット・ゼロ達成が増えている。自動車メーカーでは効率化が進み年休取得が進む一方、効率化のしわ寄せが部品メーカーに波及することがないよう、労連として全体の推進状況をチェ

ックしながら活動を行っている。

Q 4 : (TEAM)

- ・ プレゼンテーションの労使間の話し合いの仕組みにおいて、不幸にして合意に達しない（協議調わない）時は、決定権を有する当事者が決定」とのことだが、当事者とは誰をさすのか？

A 4 : (IMF-JC)

- ・ 例えば、会社から休日出勤の申入れがあった場合、労組として当該職場と協議した結果、会社申入れを拒否するケースもありうる。このような場合、休日に出勤する／しない、の決定権は労働組合に委ねられる。また、春季交渉で組合側から申し入れた内容について会社側が拒否し、継続協議となる事もある。従って、ケースバイケースで当事者は内容によって異なる。

Q 5 : (TEAM)

- ・ IMF-JC が活動方針を決定し、各傘下の労連・労組に展開した後、会社に対し IMF-JC の方針どのように伝え、どう納得させるのか？

A 5 : (IMF-JC)

- ・ 会社と交渉する際は、上位方針を踏まえた上で、自分達の産業や会社の状況など、個々の単組の事情を反映させて自らの方針を組み立てている。単組としては、上位方針に沿いながら、組合員の生活の実態や会社の経営状況、要求の根拠等について会社の納得を得られるように交渉を進めていくこととなる。したがって、上位方針をそのまま直接伝えている訳ではない。

Q 6 : (TEAM)

- ・ 『シゴト・ダイエット』について、タイでは残業があれば生産量が増やすことができるため、平日の残業以外にも休日出勤も頻繁に実施しており、なかなか家族と過ごす時間がないのが悩みだが、生活の安定に繋がっている面もある。もう少し、『シゴト・ダイエット』に関する考え方を教えて欲しい。

A 6 : (IMF-JC)

- ・ 前提として、『シゴト・ダイエツト』は、ホワイトカラー中心の取り組みである。生産現場においてはすでに効率化が図られ、無駄削減の取り組みがなされているが、エンジニアや事務職においては効率化の余地が残っており、効率化と同時に付加価値を最大限高める取り組みを行っている。

- ・ 単純に仕事をしない、勤務時間を減らすということではなく、無駄を探し無駄を減らす事で時間をつくり、作った時間で自分達をステップアップさせ、全体の生産性効率を向上させる取り組みである。組合としても基本的には注文が来て生産量が多い方が良いと思っているので、注文を断って仕事量を減らすようことではない。

- ・ 但し、慢性的な残業が続き、土日出勤も続いて家族との時間も取れないということは、かなり逼迫した状況と思われ、生産能力や人の不足に対し能力増強等の手を打つ必要があるということを経験として主張していくべきではないか。

Q 7 : (TEAM)

- ・ 会社との協議など、さまざまなコミュニケーションの取り組みについて感銘を受けた。一方で、いまだにタイにおける中小の日系企業では労働組合の結成が進んでいないところもある。日本の労働組合が結成のサポートをすることについて意見して欲しい。

A 7 : (IMF・JC)

- ・ 日本からタイに駐在員として派遣されている組合員との連携は取れているものの、残念ながらタイに限らず世界的に、労組として現地で働く労働者との連携や海外支援は各国特有の事情もあり、労組の組織のされ方も異なることから進んでいない。

- ・ 基本的に労働組合の組織化はそれぞれの国の労働組合が責任をもってやらなければならない。タイでの組合結成は、現地の労働組合がサポートしたり、TEAM が組織化の主体となって進めていく必要がある。

- ・ 但し組合設立の過程で会社側が発起人を解雇するなどの不当行為があった場合は日本側として、単組はもとより各産別、IMF・JC にサポートする役割がある。

Q 8 : (TEAM)

- ・ 人事部が新しいルール（労働条件）を作成する際、労組はどのような協議し、どのように決定するのか？

A 8 : (IMF・JC)

- ・ 人事関係のルールは多岐にわたり、労使で協議して決めるべき内容もあれば、採用人数、配属など、会社の専権事項もある。日本では就業規則は会社が決定しているが、その際には労働者の意見を聞く義務が課されている。但し法的には意見を聞いても修正する義務は無い。一般的

には、従業員に関わる制度は、事前に労働組合側に説明があり、労働側の意見も合わせて修正が必要であれば修正をした上で労使合意に持っていくという手順が踏まれている。

Q 9 : (TEAM)

・ 交渉中に会社側に対し組合が提示した要求事項に対し、会社がテーブルを叩いて出て行くようなことは日本ではありますか？

A 9 : (IMF-JC)

・ かつては、日本のどこの労働組合でも荒れており、会社が机を叩いて出て行くような場面もあれば、組合側が蹴って出て行くケースもあったと思われる。現在、本日参加しているメンバーの労使関係においては、話し合いの上、最終的には合意に持っていく手順が踏まれている。しかし、すべての日本の組合が話し合いで解決できているわけではなく、ワンマン経営者が組合との交渉テーブルにつかなかったり、要求書に目を通さなかったり、といったケースは今でもある。

Q 10 : (TEAM)

・ IMF-JC がいう「公正な賃金」と「不安定な雇用状況」について見解をお聞きしたい。例えば派遣労働者は不安定雇用につながるのか？

A 10 : (IMF-JC)

・ 働いている方の労働の価値、質に見合った適正な相場、その人の頑張りに応じた報酬、労働者として生活していく上で最低限の水準、企業の業績、物価上昇率など、さまざまな要素を踏まえた上で賃金要求は構築していく。このような分析のもと会社側に要求し、会社側が協議の中で回答した賃金というのは、ある程度公正な賃金に落ち着いていくと思っている。

・ 不安定な雇用に関しては、労働者として自分の雇用が不安定では安心して仕事に打ち込まず、質の良い仕事にはつながらないため、安定した雇用は重要と考えるが、一方ですべての労働者が常勤雇用を希望しているわけではなく、ある一定期間のみ働きたい、パートタイムで半日だけ、週一日だけ、といった人それぞれの生活実態に応じた勤務形態があり、すべてを否定できるものではないが、常勤を希望しながら実現していない状況は改善していく必要がある。会社に対しては、非正規労働者が一定比率を超えると職場の現場力、指導力が低下し、品質低下につながるなどの主張を行うこともある。また、非正規労働者についても組合員化していく取り組みも行っている。

Q 11 : (TEAM)

- ・ 賃金交渉において我々の賃金要求に対する決定権がタイ側にはなく、日本の本社での委員会ですべての決定権があると聞いているが本当なのか？

A 1 1 : (IMF-JC)

- ・ 賃金決定を行う機構が、日本の本社内にあるというご質問ですが、現地で決める事項ではなく、日本で決定しているという発言と思われる。一般的には交渉は現地で行い、賃金決定等の財務的な内容については日本側に最終決定権あるケースが多いが、会社に確認してみたい。

Q 1 2 : (TEAM)

- ・ 日本では事前協議を通じて最終的に決定していくプロセスなど、労使の信頼関係の中で組合活動を進めていると感じたが、新たに労働組合を設立する際、そのリーダーを解雇するような事例あるのでしょうか？タイでは最近多発しています。タイでは官庁の役割が曖昧だが日本の状況はどうなっているか？

A 1 2 : (IMF-JC)

- ・ 直近に発生した係争中の案件では、労働組合を設立したところ、会社側からの度重なる干渉によって委員長、書記長が精神疾患に陥り、急遽委員長を交代したが、その委員長も孤立に耐えられず辞職してしまった。少ないながらも、独善的な経営者は日本にも存在している。
- ・ 創業者の社長には理解が得られていても、二世、三世の社長に交代した途端、組合を敵対視した行動を起こすようなケースが実在する。労組幹部に圧力をかけて退職に追い込むようなケースは、少ないながらも存在している。
- ・ ダイハツ労連においては昨年、サービス系労組を新たに立ち上げた。1～2年前から上部団体、労連トップが会社との事前協議を重ね、信頼関係を築きながら下部団体の組織化に対し理解を得て進めてきた事例がある。
- ・ 役所の役割は、日本では中央に政・労・使で構成する中央労働委員会、各地方に県別で地方労働委員会が存在し、集団的労使関係に関する紛争の調整を行っている。
- ・ 労組結成という面では、2人以上が労組を名乗れば成立するなど、おそらく世界で最も結成しやすい環境と思われる。そのような組合に対する攻撃事例も発生しているが、最終的な調停、仲裁結果では団結権が保障される判断が多い。

Q 1 3 : (TEAM)

- ・ タイでは、各従業員一人一人を勧誘して加盟を進めているが、日本のユニオンショップ協定は法律で定められているのか？

A 1 3 : (IMF-JC)

・ 全員加盟はユニオンショップ協定を締結している場合に限られる。締結していれば、正規に入社した社員はすべて労働組合員になる。ただし、協定がカバーする範囲は限定されており、契約社員、常勤嘱託、期間従業員などは除外されるケースが多い。日本では歴史的な経緯もあり、そのような制度が根付いている。

Q 1 4 : (TEAM)

・ 団体交渉などで要求を出した際に、会社側から逆要求を受けるようなケースはあるか？タイの法律では会社側にも要求書を提出する権利があり、経営側はあえて困難な要求を出すことで労使対立を煽り、故意に労働争議に持ち込むことで最終的にはロックアウトする権利を得る手段として使われている。

A 1 4 : (IMF-JC)

・ 基本的には逆要求は日本ではありえないが、ベトナムでは経営側が賃金提案を行い組合側が持ち帰って検討し回答するような運営を行っているケースもある。

Q 1 5 : (TEAM)

・ タイの法律に問題がある。会社側が要求書を提出する権利は、通常は行使されないが。最近、イースタンシーボード地区では、あるコンサルタントのグループのアドバイスによって、団体交渉を始めるとすぐに会社が逆要求事項を出したり、交渉を1年毎から3年毎に延長するよう要求してくるなどの動きが一般化している。我々としてもデモなど労働紛争を起こしたくないものの、労使の信頼関係の現状やそのような法律の問題など、課題がたくさんある。弁護士同士の話し合いではなく TEAM も中に入って、仲介役をやっていききたい。その実現に向け取り組んでいききたいが、皆さんのご意見をいただきたい。

A 1 5 : (IMF-JC)

・ いわゆるユニオンバスター、いかに組合を潰すか、といったアドバイスを行う組織もあると聞いているが、労働コンサルタントの問題は、タイ以外の国においても非常に問題になっている。日系の大企業であれば、日本国内と同様に健全な労使関係を構築しよう、という考えのもとで進出していると思われるが、中小企業など日本でも組合が未結成で労使交渉の経験がない会社は、海外進出した時にどうしてよいか解からずコンサルタントに相談するケースは多い。このように意見を聞く目的でコンサルタントに相談することやむを得ない面もあるが、最終的には自分達の会社をどうしていくのか、労使ともに自分達で責任をもって決定していく必要がある。コンサルタントは紛争が揉めるほど儲かるので、適切なコンサルタントを選ばなくてはならない。

Q 1 6 : (TEAM)

・ タイでは労働争議の発生で、生産が止まり購入先に影響を与えた事例があった。今回は、日本の震災被害でサプライチェーンが寸断され、影響を受けたタイの会社で生産がストップし、労働者が解雇される事例も発生している。日本ではこのようなケースにどういった対応を行ったのか。

A 1 6 : (IMF-JC)

・ 今回の震災ではサプライチェーンの寸断で海外の皆様にもご迷惑をお掛けしているが、我々としても一刻も早く復旧し、海外生産を正常化して皆さんの雇用安定化をバックアップしなければならないと考えている。既に解雇まで発展したような事例は海外でも日本国内でも発生しているが本日参加しているメンバーは、これらの問題にまさしく今現在対応を行っている。

・ 部品労連内では、震災の影響による解雇は無いが、一時休業、一斉年休取得、カレンダー一休日振替といった緊急対応と現場の改善活動など、さまざまな経営努力により何とかこの2ヶ月を乗り越えてきた。現在も完成車メーカーは必死に対応策を模索している。部品メーカーとしては完成車メーカーの動きに連動して追従せざるを得ないが、賃金の80%を会社が補償し仕事を休む「一時休業」をもっと増やさなくてはならないのか、等さまざまな検討を行っている。また、津波被災地や原発の立入り禁止区域においては、事業所の閉鎖や移転が発生している。

・ 日本では解雇4要件という法的ハードルが存在する為、簡単に解雇はできない。ただし、天変地異によって事業所が流されたり、止むに止まれぬ状況で事業継続が不可能な場合は、4要件は除外される。一般的に日本は雇用を重視し、解雇しにくい法律となっている。

Q 1 7 : (TEAM)

・ 労働者の解雇4条件とは？具体的に教えて欲しい。

A 1 7 : (IMF-JC)

① 人員整理の必要性；人員削減をしなければ経営を維持できないような必要性があるのか？

② 解雇回避努力義務の履行；あくまでも解雇は最終手段である。例えば役員報酬の削減や配置転換、出向など、整理解雇を回避するためのあらゆる努力を行った上で、それでも解雇しなければならない状況を明確に説明できること。

③ 被解雇者選定の合理性；解雇する人選の基準が合理的、公平で説明がつくこと。これを機に誰かを狙い撃ちして解雇してしまうような理不尽な人選は認められない。

④ 手続きの妥当性；説明の上協議を行い、働く場の納得を得るための手順を踏んだかどうか、

・ 以上、この4つすべてを満たすことは非常にハードルが高く、その意味で日本は解雇規制が世界一厳しいといわれている。

- ・ 現実的にはこの規制は大企業に限っての話で、中小企業では解雇が行われており、必ずしもすべて解雇4条件に沿って経営されているわけではない。

Q 1 8 : (TEAM)

- ・ 今回日本で発生した震災の影響では 20%の減産を強いられ、通常 3 交替の職場では、3 交替目の従業員を 1 交代目と 2 交替目に振り分けるなど、勤務体制の変更をおこない、従業員を解雇することなく対応している。日本では賃金の 80%や 75%を会社が補償し、一時休業していると聞いたが、生産正常化後にこのカットされた 20%、25%分は戻ってくるのか？

A 1 8 : (IMF-JC)

- ・ その間、仕事を行っていないので後から支払われることはない。また、我々の立場から要求するという考えも無い。

議題③に移行。

I. 開催日時

2011年05月17日(火) 15:30 ~ 18:00 (現地時間 日本時間-2時間)

II. 開催場所

タイ・パタヤ Dusit Thani Pattaya 会議室

III. 日タイ金属労組交流会議 議事録

1. 座長挨拶 (TEAM: チャーリー・ロイソン会長(パナソニック・タイランド労働組合 委員長))

□ 労働組合として、如何に会社や組合員とのコミュニケーションをとっていくか、組合員は労働組合という組織をどう見ているのか、また、如何に組合行事に参加させるかが、すべての

労働組合における共通の課題としているのではないか。

□ 議題3『職場におけるコミュニケーションと労働組合の意識』で、まず IMF-JC から、その後 TEAM からと、お互いに事例紹介しつつ、幅広く議論したい。

2. 議題3『職場におけるコミュニケーションと労働組合の意識』プレゼンテーション

□ IMF-JC：田浦 哲也（三菱自動車工業労働組合 中央執行委員）

<ファイル：20110517 IMF-JC a3 jp>

パワーポイントにて 30 分間 ※別紙配布資料参照

□ TEAM：プラティープ・チャロンサップ（TAM(旧タイ NHK スプリング労働組合)事務局長）

パワーポイントにて 20 分間 ※別紙配布資料参照

3. プレゼンテーションに関する質疑応答

□ Q1. TEAM：ヴィナイ・ティンタノッド（YS パンド労働組合）

会社の経営参画とは、どういう内容のものなのか。経営の一人として何かするのか。

⇒A. IMF-JC：野木 正弘（IMF-JC 事務局次長／国際局長）

経営参画の話だと、議題2の下宮さんのプレゼンテーションの続きなので、他の参加者から援護射撃を貰いながら、下宮さんから補足説明頂きたい。

⇒A. IMF-JC：下宮 有理（パナソニック電工労働組合 中央執行委員長）

労働組合だけが発展していても、会社の経営が立ち行かないと、我々が幾ら労働諸条件の向上を求めても実現しないので、経営のチェック機能という形で、労働組合の役割を果たしている。

経営側の一人として何かをするのではない。最近企業統合で止む無く手放してしまったが、会社の株を労働組合で取得して、株主総会に出て、経営に参画する意識を高めて、経営チェックをしている。

⇒A. IMF-JC：野木 正弘（IMF-JC 事務局次長／国際局長）

経営参画という文字だけを捉えると、取締役会や経営会議等、ボードのメンバーに労働組合が入るイメージがあるが、そうではない。実際ドイツでは、従業員代表を参加させるケースがあるが、日本はそうではない。

労使協議や労使懇談の場で、会社の方針等に労働者の視点で、このグローバルマスタープランには無理があるんじゃないとか、これを実行したら働く者に皺寄せが行くとか、色々な提言しておかしいところは質している。だからと言って、所謂協議事項ではなく、会社の専権事項と言うか、経営としての意思決定は会社の責任なので、会社は参考にはするものの、必ず労働組合が提言した通りに実現するものでもない。

実際会社方針を実行するのは現場ゆえ、方向性に問題があれば、それを進言できるのは個人ではなく、労働組合にしか出来ないこと。管理職も会社の立場ゆえ、おかしいと思っても口に出すことは出来ない。労働組合として、働く者の視点で提言することが、経営のチェック機能であり、それをもって経営参画と称している。

□ **Q2. IMF-JC : 井出 智則 (日本基幹産業労働組合連合会 中央執行委員)**

12月の交渉で、交渉日程を1週間で置き、その1週間でオーバーしたらストライキに突入すると伺った。日本では率直に、俄かに受け止めがたいが、要求項目はどの程度なのか、1週間の幅で交渉回数は何回なのか、交渉1回あたりの時間は何時間なのか、1週間の期限切れで実際にストライキに突入した回数等、事例も含めて教えて欲しい。

⇒A. TEAM : プラティープ・チャロンサップ (TEAM(旧タイ NHK スプリング労働組合)事務局長)

1週間の期限を過ぎたら、すぐストライキに突入するわけではない。これまで交渉期間を明確に決めてなかったので、ダラダラといつまでも終わらず、会社も明確な回答を示さなかったため、1週間の計画で進めている。NHK ニッパツでは1週間、もしくは2週間で決着しようと会社と約束していて、お互いに誠実に話し合えば大体終わっている。仮に2~3日過ぎてしまっても、何故なのか事情を話して、職場に理解を求めている。

⇒A. TEAM : ヨンユート・メンタパオ (TEAM 事務局長(TEAM(旧タイ NHK スプリング労働組合)名誉会長)

最近では、1年の真ん中くらいから、どのような要求を出すのか、事前に会社と協議している。住宅ローン等の福利厚生面、子供の教育費の補助金等を要求すれば、大多数の者が利益を得られるので、期限付きで団体交渉に臨んでいる。

問題は賃上げと一時金の要求だが、日本に何回か研修(事後の懇親会で何処かと聞いたならNHK ニッパツとのこと)に行った時の経験を活かしており、取り組み方は日本と大差ないと思っている。

タイでは大きい組織(企業)ほど、計画を立ててその通りに進めているが、その背景にはキチンとした事前協議があるからである。その中で大体の会社の思惑もつかんでいる。1週間は公式な交渉の場と考えて欲しい。TEAM傘下の単組は、このような取り組みをするところが多い。

⇒A. IMF-JC : 野木 正弘 (IMF-JC 事務局次長/国際局長)

要求してから1週間で回答と言う話だが、事前協議をすることで、経営も要求内容を検討できるので、物理的には1週間でも応えられるものと思う。

日本でも2月中旬に要求書を提出するが、実質的には10月には事前協議が始まっている。回答は3月中旬として、その間に4回とか5回とか交渉のラウンドを設定しているが、事前協議しているので、これほど交渉を重ねなくても経営は回答できると思う。

ただ回答を得るだけで交渉に臨んでいるのではなく、各交渉ごとに労働組合ニュースで、会社と労働組合双方の主張と見解を職場にキチンと伝えて、都度職場の受けとめを吸い上げて、次回交渉に活かすなどの作戦を組んで臨んでいる。会社の経営と労働組合執行部と、ごく一部のメンバーで交渉に臨んでいるのではなく、労使全体で課題を共有して、組合員全員一枚岩で臨んでいる。

会社の回答も、労働組合側の受け止めとか、管理職の受け止めとか、多方面で調査した水準で慎重に回答してくるが、労使ともに誤りの無い水準で收拾するために、1ヵ月位は掛かってしまう。

□ Q3. TEAM：プラシット・プラソプスーク（TAM(ジェイテクト労働組合)）

政治参加に関して、日本では、労働組合出身の国・市区町村レベルの政治家を支援していると聞いているが、具体的な政党名や候補者名について、アクションポリシーの中に盛り込んでいるのか。もしそうならば、労働組合にどのようなメリットがあるのか。我々も今後送り出したいと考えているが、日本の経験から教えて欲しい。

IMF-JC として、支持政党を発表することによって、中立性が損なわれないのか。構成労連で支持政党がマチマチだと思うが、IMF-JC が1つに絞った支持政党に対して、構成労連から不満が出ないのか。

⇒A. IMF-JC：野木 正弘（IMF-JC 事務局次長／国際局長）

日本では、国レベル、市区町村レベルに組織内議員を送り出し、生活者・勤労者の立場での政策制度の実現を図っている。

IMF-JC では結成当時、別々のナショナルセンターに所属していた、4団体の労働組合が一堂に会したが、その時に決めたことが、IMF-JC という枠組みの中では、政治活動はしないと決めた。社民党支持、社会党支持など、支持政党やイデオロギーを語りだすと、キリが無くまとまらないため、それぞれ4団体の中でやることとした。

今では5産別(自動車・電機・JAM・基幹・全電線)の中から擁立した組織内議員が、それぞれに活躍していることは事実だし、IMF-JC の顧問議員として、5産別出身の議員に相談することもある。これは5産別の運動方針の中にも織り込み、それぞれの組織内議員を擁立することを明記して、定期大会や中央委員会の中で推薦決定している。

実際にメリットがあるかどうか、5産別共通の支持政党である民主党が、現在政権を握っており、民主党と労働組合の協議が増えたとし、直接菅首相に要請したりと、従来の自民政権の時よりはやり易くなって、我々の意見が通り易くなったことは事実。今回の震災による、雇用調整助成金の支給要件緩和なども、労働組合の要請が通ったもの。

2008年9月に民主党が政権をとったが、リーマンショックの凄い勢いで、景気が落ちている状況の中、民主党が政権をとってから、地に落ちたと言う人もいたが、タイミングが重なって流れがそうになっていただけで、何も民主党政権がそうしたわけではない。

□ Q4. TEAM：プラシット・プラソプスーク（パナソニック・タイランド労働組合)）

組合員とのコミュニケーションについて、弊社と同様、全国に事業所が散らばっているようだが、組合活動で問題は出て無いか。地理的な問題も含めて対策を教えて欲しい。

⇒A. IMF-JC：田浦 哲也（三菱自動車工業労働組合 中央執行委員）

日本では4つの支部に分かれている。日本でも県民性、地域性があるし、開発部門が多い支部、技能系職場が多い支部があって、支部の考え方にも温度差があるのが実態。違いがあるのは承知の上で、本部で意見を取り纏めて、春の交渉時に会社に要求する。

そこでキーを握るのが、日常的な支部間のコミュニケーションであって、支部からの意見を吸い上げて、取り纏めたものを支部に返すといった、本部と支部とのコミュニケーションも重要となっている。時間もパイプ役も必要となってくるので、スポーツ大会などのコミュニケーションを取れる場を提供しているが、特効薬は無く、そうした地道な活動の積み重ねが、組織の強化につながってくると考えている。

⇒A. IMF-JC : 野木 正弘 (IMF-JC 事務局次長/国際局長)

1つ言えるとすれば、離れていてバラバラな職場、例えば、離れ小島的な10名程度の職場では、普段は組合執行部が来ない職場もある。

メールやネットを使ってやって、後は電話でフォローするだけでは駄目だと思っていて、頻度が少なかるうが、キチンとFace to Faceでコミュニケーションが取れることをやっていかないと、物理的に二次元の世界では、コミュニケーションが成立しない。リアルな形で本人と会って、血の通ったコミュニケーションを取ることが、いつの時代でも活動に不可欠な要素となっている。

□ Q5. TEAM : プラシット・プラソプスーク (パナソニック・タイランド労働組合)

パナソニック電工は、全国に支部が散らばっているので、是非答えて欲しい。

⇒A. IMF-JC : 下宮 有理 (パナソニック電工労働組合 中央執行委員長)

職場とのコミュニケーションは、Face to Faceが重要と考えている。15の支部が全国にあって、そのうち営業をカバーしているのが5つあるが、支部があるところと、従業員が事業所として勤務しているところと、必ずしも同じではない。例えば、大きな拠点が東京にあって、そこに支部があるが、神奈川県、千葉県にも従業員がいる事業所がある。そういうところには支部の執行委員がいるところもあるし、いないところもある。

1つの職場には必ず職場委員(Hunior Leader)を配置して、彼らを通じて職場に伝達したり、職場からの声を支部に吸い上げたりしている。支部では職場委員(Hunior Leader)が孤立してしまわぬよう、他の職場の事例を共有したり、情報交換できるようなセミナーや交流の場を提供している。

労使協議会は、一番小さい単位では部署ごとに行っているが、小さい事業所でも開催している。職場委員(Hunior Leader)しかいない労使協議会には、支部長や支部執行委員が出向いて一緒に参加している。

日本にはノミコミュニケーション(酒を酌み交わすことでコミュニケーションを深める手法)というのがあって、労使協議会后に組合員を集めて、ざっくばらんな座談会というか、ノミコミュニケーションを行っている事例がある。

□ Q6. TEAM : ヨンユート・メンタパオ (TEAM 事務局長(TAM(旧タイ NHK スプリング労働

組合)名誉会長)

労使関係について、若干日本とタイでは違う部分があって、タイはまだユニオンショップではなく、法律で強制的に労組に加入させることができない。

タイでは、労組の専従役員は全体の 30%程度で、電気・電子事業はもっと低い数字となっている。各社で要件は異なるが、専従役員について、日本ではどんな形態でやっているのか。会社から給料が出ているのか、採用はどうなっているのか、労組事務所は会社が提供しているのか、それとも会社の場所を借りているのか、組合費は会社で徴収してチェックオフしてくれるのか、組合費は定額なのか、或いは比率ならばどの程度なのか、合法的に組合費を会社が補助してくれるのか、専従役員の割合はどの程度なのか、日本の実態を教えて欲しい。

⇒A. IMF-JC：小原 成朗（電機連合 電機総研 専門部長）

順にお答えする。まず会社から給料は出ていない。採用は各社に差があると思うが、労組採用の職員もいれば、労組役員は一度会社を休職して活動している。労組事務所も各社違うと思うが、自前で所有しているところ、支部など小さい所は会社から借りているところもある。活動に最低限必要な労組事務所とか、掲示板とかは、会社から借りても問題にはならない。組合費のチェックオフは、会社と協定を結べばできることで、協定化しているところはチェックオフしているし、していないところは自分たちで徴収している。組合費の補助については、法的にはしてはいけないこと。

⇒A. IMF-JC：荒澤 久昇（日本発条労働組合 中央執行委員長）

法的には、便宜供与となると、会社と取りきめた内容に沿って、費用援助とならなければ良いとしている。例えば、労使共催行事とか、勤務時間中に部分的に職場を離席して、組合活動をするとか、便宜供与として労使協定されていれば、認められる場合がある。それ以外は不当労働行為として禁止されている。

組合費の設定内容だが、例えば、私ども NHK スプリング労組では、基本給の 1.2%で設定している。これに組合員数を乗じたものが組合費収入となるが、会社から給料を貰わずに専従役員を賄うとしたら、600 名に 1 人程度しか置くことが出来ない。それ以上を置くと、労働組合の財政が破たんする試算結果が出ている。

⇒A. IMF-JC：小原 成朗（電機連合 電機総研 専門部長）

労働組合にもよるが、組合費は基準内賃金の 1.5%程度を徴収していると思う。

⇒A. IMF-JC：野木 正弘（IMF-JC 事務局次長／国際局長）

1.5%とか 1.8%とか、最大でも 2%を超えるところはなく、定額ではなく率で取っているところが多い。

どこからが便宜供与で、どこからが不当労働行為なのか、明確な線引きが無く、最低限の便宜供与は会社として図っても良いとしており、これをどう解釈するかということ。

チェックオフは、労使でキチンと取りきめれば認められていること。一時期、我々と対立する自民党が、10 年ほど前にチェックオフ制度を禁止して労働組合財政を追いこんで、労働組合出身議員を少なくする企みがあったが、これは潰された。

専従役員は、600 名～1,000 名に 1 名のところが、大体主流となっている。

⇒A. TEAM：プラティープ・チャロンサップ（TAM(旧タイ NHK スプリング労働組合)事務局長）

会社との合意で、現在タイ NHK スプリングの労働組合執行役員には、出勤記録を残さ

なくてよいフルタイムが2名いて、出勤記録を残さねばならないフルタイムが2名いて、計4名の専従役員がいる。

基本的には委員長、副委員長、書記長の三役がフルタイムで、必ず委員長と書記長がフルタイムでないといけないと思っている。

⇒A. TEAM : ヨンユート・メンタパオ (TEAM 事務局長(TAM(旧タイ NHK スプリング労働組合)名誉会長)

日本とタイとでは法律の違いがあつて、ILO 条約の第 87 条と第 98 条にも関連するが、最近ではベースサラリーの 1%で組合費を徴収している。フルタイム 4 名の労働組合執行役員のために、会社が給料を出してくれている。また、タイ NHK スプリングから従業員を出して貰って、組合業務をして貰っている。

組合費を使って、教育関連施設の土地を取得して建設している。

ベースアップ分も上乘せしたものから、比率をかけて組合費を徴収している。

執行役員を辞めたら会社に戻らねばならない。私は、タイ NHK スプリングで勤続 25 年のうち、労働組合は 19 年やっているが、会社の支援なくして、組合活動は続けていけないのが実情である。だからといって、すべて会社から支援して貰うのでは、労使対等の原則が崩れてしまうので、Case by Case で検討して対応している。例えば、タイ NHK スプリングは我々に対して、相当優遇してくれていて、定期大会は平日やっても良いと言ってくれるが、我々は土・日曜日にやっている。会社にそこまでサポートして貰うわけにはいかないと思っている。

□ Q7. TEAM : 名簿にはない/ティーラスワット・スムヨム? (タイいすゞ労働組合 副委員長)

IMF-JC は我々の上部団体として、問題認識して欲しい。

団体交渉時に、我々の要求がどう見ても合理的なのに、日本人社長が拒否して認めてくれないで問題となっているが、どのように解決すれば良いのか。

要求の結果、ストライキ、スローダウン、残業拒否などの手段を強行することもあるが、IMF-JC はこの実態を把握しているのか。把握しているのであれば、親会社との解決方法を考えているのか。

⇒A. IMF-JC : 野木 正弘 (IMF-JC 事務局次長/国際局長)

まず通訳上の問題なのか、IMF-JC は TEAM の上部団体と誤解しているようだが、そうではなく、IMF が上部団体であつて、IMF-JC も IMF の下で活動している日本の団体で、TEAM はタイの IMF の団体であつて、同等であるため、こういう場でそれぞれ連携していくとの位置づけである。

この手の相談はタイのみならず、他国でもある。TEAM からみると、合理的で正当性があると信じている要求でも、会社の立場からすると、立ち位置が違うために必ずしもそうとはならない。

お互いの立場や役割が違うことも、前提にしないとならない。労働組合から、何故それが正しいのか、正当性があるのかを説得して、社長のマインドを受け入れる方向に転換させねば

ならない。それができるかどうかで、何回説明しても解らないならまだ良いが、たまに交渉のテーブルにすらつかず、全く話も聞かない経営もいるようだが、それは問題だと思う。その場合はIMF-JCに相談して貰って、親会社から話して、交渉のテーブルにキチンとついて貰う対応など、お手伝いはできると思う。

ストライキ、スローダウン、残業拒否は、労働者の権利として、伝家の宝刀を抜くことがあるかもしれないが、毎日抜いていたらそうではなくなるので、どこで抜くかが肝心だと思う。徹底して話し合っ、正当性があるにもかかわらず、会社側が全くテーブルにつかないのであれば、ストライキ、スローダウン、残業拒否をやる局面があるが、効力が薄れてしまうので、むやみやたらにやるべきではない。

IMF-JCは、そうしたことを残念ながら、すべてを把握していないが、チャーリーやヨンユートとしょっちゅう顔を合わせているので、その場で伝え聞いたり、こういう場で吸い上げたりして、可能な限りサポートできるところはしている。言って貰わないと、すべてを把握しきれないので、是非、言って欲しい。

□ Q8. TEAM：名簿にはない／ティーラスワット・スムヨム？（タイいすゞ労働組合 副委員長）

私が言う趣旨はそこではなく、子会社がストライキしたら親会社に影響はないのか、発生したら解決策はないのか。

⇒A. IMF-JC：野木 正弘（IMF-JC 事務局次長／国際局長）

もちろん影響する。逆に今はストライキではないが、大震災の影響で、親会社が止まっている状況の中、サプライチェーン全体に連鎖しているので、タイにも影響して、TEAMの皆さんは、残業代込みで生活を考えているケースが多いと思うが、残業したくてもできない状況になっている。

子会社で問題が起きれば、日本の親会社の組合員が、不利益を被ることももちろんあって、お互い様で繋がっている。

日本の労働組合は、ストライキしないのかといたらそうではなく、することもあって、JAWの中でもやっている。その際に重要なのが、やるにあたっては、世界中の同じブランドの中で、働く者すべての生産面や生活面に、悪影響を与えるということを考える時に、安易に昔と違って頼りにくい状況にある。

こうした時代に親会社、子会社双方の労働組合が、それぞれストライキが与える影響をオールで考える必要があるが、だからといって、労働者の権利であるストライキが否定されるものではない。やるべきときはやるが、果たして今がその時なのかは、しっかり見極めねばならない。

□ Q9. TEAM：ソラポン・スク・ウドム？（QA スティールタイランド労働組合 書記長）

大震災が全世界に影響を及ぼしていることから、改めて、日本は重要な部品生産供給国であることを再認識した。

日本政府は、大震災の今後の対策、予防策をどう考えているのか。このような状況下で、日本の企業は海外へ拠点をシフトすることを考えていないのか。

原発は閉めるのか、復帰するのか。

⇒A. IMF-JC：野木 正弘（IMF-JC 事務局次長／国際局長）

対策としては、地震の予知といっても、携帯電話でそういったサービスがあるが、鳴ってからすぐ揺れるので、なかなか対策を取れないケースがある。

グローバル大競争下において、様々なケースを想定せねばならず、コスト、品質、納期といった要素を、ベストミックスしてバランスを取った政策を、企業は取っていかねばならない。

部品の発注にしても、例えば、完成車メーカーが複数社発注して、何があっても止まらない方策を取っているが、二次、三次、四次へと繋がっていく。部品を三社に発注していても、四次では1つの企業になっていたりして、サプライチェーンを絵にしてみると、すごいことになっているが、実は完成車メーカーは、そこまで把握できていない実態がある。

短期的には、在庫を多く持つことをすれば、少々のトラブルがあってもラインは止まらないが、それをやると、ジャスト・イン・タイムの原則から外れて、問題が見えなくなってしまう。ラインが止まることで問題が顕在化するので、今回のことで部品を沢山持とうということにはならないと思う。

かつてトンネル事故、部品メーカーの火災、阪神大震災など、5年に1度、10年に1度くらい、こうしたことがあるが、だからといって、これまでのフィロソフィを変えるということにはならないと思う。

ラインを止めるということは簡単ではなく、非常に大変なこと。部品が切れたら、到着するまで待っていると、ある偉い人が言ったが、実際の現場は、そんな簡単なことではない。

部品メーカー、完成車メーカーが、こんな状況下で日本から脱出する、地震が無い地域に行くといった発想を、実際する経営もいたりするが、我々は一致団結して、労使で日本でキッチンものづくりを続けていかねばならないことを、絶対守っていくべきと思っている。

日本を絶対復活させるとの心意気でやっている。心ある経営は、日本を出ていくことにはなっていないくて、ものづくり日本が、これを機に衰退することは、絶対ないことを申し上げておく。

原発の問題では、連合の中でもエネルギー政策を検討していて、政府にも要請しているが、大地震の直前までは、もっと原発を推進しようとする方向で、連合方針を策定していた。確かに何かあった時には危ないし、過去に幾つかの原発事故があったことは事実だが、確率的には非常に低いこと。

地球環境問題として、CO2削減の観点としての比較の中では、原子力が一番効率的で、クリーンなエネルギーということもあって、どちらかといえば、日本は環境にかなりのマインドを振っていたので、原発推進という方向で、連合の労働運動の中でも、方向を固めつつあったが、今回の一件で状況は一変してしまっていて、取り急ぎ、連合の考え方としては、エネルギー政策は現在凍結している。

こんな状況下で議論しても、あまり考えずに感情的に原発廃止と、一極集中した意見が多数を占めたので、ここでの判断が、誤りのないものになるのかが怪しくなった。中長期的に見て、当時の決断は正しかったのか、今決めるタイミングではないと、連合中執の中で整理した。短期的には、浜岡原発はちょうどプレートの上に乗っていて、津波対策も完全なものではないの

で、今動かし続けるのは、極めて危険との判断の下に止めている。

こうしたリスクマネジメントをしながら、日本でものづくりを続けて、世界の中で日本の製品を提供することによる貢献については、今後も続けていかねばならないと思っている。

4. 取りまとめ・閉会

□ IMF-JC：野木 正弘（IMF-JC 事務局次長／国際局長）

今日は朝 9 時に集まり、この時間に至るまで、非常に活発な説明、質疑応答に対応頂いたこと、まずもって感謝申し上げたい。

IMF-JC と TEAM は、IMF という国際組織の下に活動している、日本の組織とタイの組織ということで、非常に密接な協力関係にある。取り分け、タイの製造業に占める、日本の直接投資の割合も極めて高く、世界 No.1 というのもあって、タイの労働組合の皆さんも、日本に対する期待が非常に大きいこと、改めて実感した。

労使関係、組合員との関係、それぞれ説明があったが、どちらかという、代表を選ぶということでは、非常に良い事例が、相互からあったのではないと思う。タイ側のプレゼンテーションも素晴らしかったし、活動内容についても、極めて素晴らしいと考えている。

若干、タイ側も日本の説明を聞いて、『うん？』と思う節もあったかもしれないし、我々も、1 週間で交渉を終結するのはどうなのかと思ったが、やり方、考え方が違うのは、合理性というか理由があってそうなっているわけなので、お互いに認め合うことが大事なことと思う。

労使紛争の支援についても色々あったが、タイ側の皆さんが正当性があると思っている、会社側が受け入れないということもあった。これは会社側も、皆さんの要求の正当性がなかなか納得出来ないという、お互いの立場が違えば、考え方も違うということで、最終的には話し合い、コミュニケーションを通じて、そのギャップを埋めるしか方法が無いので、そのコミュニケーションの機会すら、否定する姿勢は問題があると思っている。

ただその機会を拒否するのは、余程のことがあるのではないのか。もしかしたら、労働組合とは絶対会わないというほど、会社を怒らせることをしたのではないのか。色々話を聞くと、そういうこともあったりするんで、そこも考えていかねばならない。相手がそういう反応をするからには、何か理由がある筈なので、お互いがそこをキチンと相手の立場を考えて、自問自答しながら、コミュニケーションを深めていくことが大事だと思う。我々も完璧にできているわけではないが、そういうことを常に自問自答しながら、IMF-JC 台、産別台、個別の企業労使の中で、常日頃からやっていること。

いずれにせよ、タイの労働組合活動の実態と課題が浮き彫りになったし、どういうところで困っていて、どういうところで日本の労働組合に助けてほしいのかも、改めて浮き彫りになった。そのことを我々も、今後の活動に活かしていきたいと思っているし、皆さんのそれぞれの企業別労働組合をサポートする上で、日本の企業別労働組合の役割も、これから益々大きくなってくると思う。

今日初めて会ったという人も多いと思うが、今日がスタートだと思う。なかなか日本の労働組合との接点が無いと、非常に不満を持っていた方もいて、それを解消して行って、お互いに連携を取れるよう、IMF-JC としてもサポートしていきたいと思っている。

お互いに言葉の壁が高く、難しいことも多いが、まずは何とかしようという意思が大

事だと思う。チャーリーと私も、通訳なくして会話できないが、色々な努力をしながら、コミュニケーションの壁を乗り越えてきている。

本会議終了後には、コミュニケーションを通じて、さらに会議の中身の相互理解を深めて、今後につなげて欲しいので、是非、お願いしたい。

□ **TEAM**：チャーリー・ロイソン 会長(パナソニック・タイランド労働組合 委員長)

IMF-JC が、このような個別の労働組合が、今回団体に入ってきて、我々の子会社の労働組合と交流できることは、素晴らしいことと思っている。これをきっかけに、今後の問題解決につながれると思っている。

海外のネットワークの構築が重要で、労使関係は会社と労働組合といった、単なる枠組みではなく、これからは国を越えて、会社も Win、労働組合も Win な関係となれるようにしなければならない。

会社が成長して安定していくことで、我々の生活も安定していく。我々IMF 加盟組織として、TEAM として、今後 IMF-JC と連携を取り、IMF 本部のアクションプランを実施していきたい。

今後、親会社、子会社、それぞれの労働組合同士の交流が、もっと深めていけるよう、推進していくべきと考えている。

今回でタイでの開催は 2 回目となるが、次回も続くことを期待している。もっと時間を取って色々な話をしたい。予算と時間に限りはあるが、有効に使うことで、理解を深めることが可能と思っている。

今日お互いの事情、状況、問題が明らかになったこと、今日一日が非常に有意義に過ごすことが出来たのではないかと思っている。

ディナーも言葉なしでコミュニケーションが取れると思うし、食事を取れば通訳なしでもコミュニケーションを取れると思う。食事の時間には必ずそうなる、私は経験している。通訳が無いほうが、逆にコミュニケーションを取りやすいこともある。シリアスに真剣な話をするのではなく、夕食会はそういう雰囲気になることを期待しているので、楽しくやりましょう。

交流会議 (ALCT)

2011年5月18日（水）

日タイ金属労組交流会議 IMF-JC-ALCT

〔タイ・パタヤ〕

【座長：野木正弘 IMF-JC事務局次長／国際局長】

開会挨拶

－ IMF-JC（金属労協）代表：野木 正弘 （IMF-JC事務局次長／国際局長）－

本日午前中、セッション2の最後まで座長を担当しますIMF-JC事務局次長の野木と申します。よろしくお願い致します。

それでは、開会に当たりまして、IMF-JCデレゲーションを代表致しましてご挨拶を申し上げます。

本日は4日間の連休明けということで、大変道路が混んでおり、且つ、大雨ということで、道路事情の悪い中をIMF-JCとの交流会会議にALCTの幹部の皆さん、そしてそれぞれの単組を率いているリーダーの皆さんにお集まり戴きましたことに感謝申し上げます。

ALCTの組織の構成企業をみますと、タイの経済全体、取り分け自動車産業を中心に日系企業の影響が大変大きいものであると認識しています。その様な中で、企業や政府間のみならず労働組合間も日本とタイの益々の連携・協力関係を作っていくことが、お互いの労働者のみならず国のためになると考えています。このことは、タイの皆さんも共有戴いていると思います。

まずは、3月11日発生の東日本大震災において、地震とその影響による津波で、IMF-JC全体で30名以上の組合員ご本人の尊い命が失われました。ご家族含めれば、非常に数多くの方が被災し、また職を失い、家を失い、苦しんでいます。また、福島第一原子力発電所の事故に伴い、今なお、原発の安定化のためにIMF-JCの組合員も少なからず原発の中で取り組みをしていることを、併せてお伝えしておきたいと思えます。

日本の労働界のナショナルセンターである連合およびIMF-JCの連合加盟の5産別も、労働界を挙げてボランティアのメンバーを東北地方の被災地域に派遣をして、復興支援にあたっています。また、原発事故の影響もあり、この夏は東日本のみならず中部以西も含め、日本全体としてかなりの節電努力を行う必要があり、企業・個人共に15%程度の節電が求められています。今回の震災で、サプライチェーンが寸断されましたが、原状復帰に向けての企業の努力、そして労働組合も会社と協議しながら一日も早く生産を取り戻す努力を続けています。タイの生産にも、日本からの供給部品が滞る中で少なからずの影響を与えています。しかし、比較的早い段階でタイは回復に向けて動きが取れているようですので、その点は少し安心しています。何れ

にしても、今回の震災を契機に、この様なグローバルなサプライチェーンの影響が生産のすべてに影響し、どこかの国で何かがあってもすべての国に影響していくことがより鮮明になった訳です。働く者が自分の国だけのことを考えてはいけな、自分たち労使関係の判断が世界中の働く者にも影響を与えるということが、改めて浮き彫りになったということです。この様なことも含めて、国際労働運動および国際連帯の重要性が益々鮮明になってきたと思います。

今日は、この様な中で、ALCTの皆さんとIMF-JCのメンバーが、それぞれの組織の概要と労使関係や組合員とのコミュニケーション、そして組合員の意識などについて、お互いからプレゼンテーションを行い、意見交換を通して、それぞれからいいところを学び、今後の活動に活かしていきたいと思います。ALCTの皆さんは自動車中心ということですので、IMF-JCは5産別ありますが、今回の参加者で皆さんの親会社にあたる方はあまり多くはないかと思います。何れにしても、金属産業ということですので関連してくると思いますので、今日のこの会議と後の夕食交流会にもそれぞれのテーブルに通訳の方について載せてコミュニケーションが取れるようにしています。今日一日を通じてお互いがより理解し合って、今後につなげていければと思います。今日、顔を合わせてこれで終わりではなく、今日がスタートということで皆さんと連帯しながら進めていきたいと思っています。

〔司会：IMF-JC（野木正弘事務局次長）〕：それでは、私からのIMF-JCを代表してのご挨拶はこれ位にしておきまして、ALCT会長のポンテューブ・チャイワンさんからALCTを代表してのご挨拶を頂戴したいと思います。ポンテューブさん、お願い致します。

－ALCT代表：ポンテューブ・チャイワン（ALCT会長）－

まずは、このような機会を設けて載せてIMF-JCに感謝申し上げたいと思います。特に野木さんと岩井さんに大変感謝申し上げたいと思います。

ALCTの活動は、国内で活発に行っていますが、日本あるいはヨーロッパとの協力活動も多少あります。

本日、IMF-JCからはいくつかの組織の代表の方が来ています。皆さんにご挨拶を申し上げたいと思います。

まず、ALCTを代表してご挨拶を申し上げる前に、3月の大震災に対して心からお悔やみを申し上げたいと思います。私たちタイ国民の誰もが非常に心配しています。労働者運動として募金活動を行い、各社の機関あるいは組織を通して義援金を贈っています。私たちがいつも思っているのは、日本は一番タイに投資している国であり、一緒に大きく成長していかなければならないということです。先程の野木さんのお話にもありましたが、私たちの予期できない天災などが沢山あります。私たち労働者の運動家として、私たちの障害とか問題は使用者のみにあると思っていたかもしれませんが、今回の事件で天災というものについても十分に検討し、そのような事態に対応できるようにしなければならないということと一緒に議論していかなければならないと思います。その様な天災に遭っても、皆の雇用が確保され、またその様な実態の中でも皆のスキルとか技術が向上できる状況を作っていかなければなりません。殆ど、私たちには経験がありませんが、ALCTとしてもこのような将来に向けた計画があります。

第一に、労働機関の様なものを作っていきたいと思っています。この組織の役割は、タイにおける賃金構造の調査・研究を行っていくというものです。国が発展するのは、資本家あるいは使用者だ

けで大きくなる訳ではありません。消費者側についても一緒に成長していかないと国は発展していきません。従って、私たちは労働者の代表として、消費者でもあります。彼らの購買力や生活の向上を図っていかねばなりません。私たちは、賃金構造の改革を行いたいと考えています。FTI（タイ工業連盟）と相談して共同計画を策定していき、各社あるいは各使用者と交渉しなければならないようなことを、もっと全体的に話ができるようにしていきたいと思っています。それによって、タイの経済基盤の強化につながると思います。資本が成長するという事は、労働者の賃金体系もそれに見合っただけで成長あるいは向上していかねばなりません。特に、労働者は経済発展の基本ということをお認めなければなりません。従って、労働者の生活の向上を図り、そして会社あるいは企業の業績と労働者の報酬とのバランスを取っていけば、各国共に国際的にももっとバランスよく発展していけるのではないかと思います。そして、貧富の差という問題もある程度軽減できるのではないかと思います。そうすれば、低所得者でも購買力が高まり消費の力がついてきます。

最後に、IMF-JCあるいは日本における他の労働者の団体すべてが、非常に重要な役割を持っていると思います。今後、タイと日本の労働者の組織と一緒に仕事をして、日本のレベルを見習いながらタイの労働者の生活向上を図ると共に、タイだけではなく国際的に労働者が幸せに暮らすことができ、安定した生活が送れるようにしていきたいと思っています。

ALCTとしては、私たちのやらなければならない後継者の育成も計画しております。現在、私の後継者も作ろうとしています。トヨタにおいても、ホンダ、イズズ、ヒノなどの自動車メーカー、他の自動車メーカーや部品メーカーに対しても、労働のマネジメントができるような能力開発に力を入れていきたいと思っています。ALCTの「レーバーインスティテュート」という機関の大きな役割は、人材育成です。タイの労働運動がもっと強くなるようにしなければなりません。現在の問題としては、労働運動家は長い期間、労働運動を継続することができません。各社における労働組合役員選挙についても、できる場所もあればできない場所もあります。従って、「レーバーインスティテュート」の設立というのは、本当にプロフェッショナルな労働運動家が集まることができ、そしてそのノウハウなどの伝承が容易にできる機会を持つことになると思います。

今後、IFM-JCとALCTの関係がもっと深まって、共に発展していくことを期待したいと思います。改めて、IMF-JCの方に感謝を申し上げたいと思います。

私たちは、何でも協力したいと思いますし、世界中の労働者の生活の向上と幸せのために努力したいと思います。

ありがとうございました。

〔司会：IMF-JC（野木正弘事務局次長）〕：ポンテェープさん、ご挨拶ありがとうございました。

取り分け、震災に関しての日本への温かい支援について、改めて感謝申し上げたいと思います。震災直後から、国際社会の中でもいち早く日本の支援に立ち上がって戴いた国のひとつがタイであったと認識しております。それぞれの職場でも、義援金を集めて贈って戴いたり、様々な励ましのレターを戴いたり、或いは、電力の問題については火力発電所の設備をタイから日本に輸送戴いて、それで電力不足に対応するという事で、物心両面でのご支援を政労使挙げて戴いているということに、改めて感謝を申し上げたいと思います。

それでは、本日の参加者の紹介に移りたいと思います。

〔参加者紹介（両組織）〕

議題1：両組織の紹介

－IMF－JC紹介：岩井 伸哉 IMF－JC国際局部長

〔省略〕

－ALCT紹介：タナキット. S ALCT副会長

〔説明資料を掲載〕

・FAT紹介：ス. ビン FAT委員長

〔説明資料を掲載〕

FAT（Federation of all Toyota worker's union）全トヨタ労連

・デンソー労働組合紹介：ピラット. T デンソー労働組合書記長

〔資料なし〕

・イズズ労働組合紹介：ステューブ・オウン イズズ労働組合書記長

〔説明資料を掲載〕

〔司会：IMF－JC（野木正弘事務局次長）〕：本来であれば、先程申し上げたように質疑応答を省こうかと思ったのですが、かなりALCTの組織構造も我々にとって色々疑問があるところが多いかと思しますので、少し時間も中途半端なことから質疑応答を予定通り、組織体制とかに絞った形で行いたいと思います。労使関係や組合員との関係は、午後のセッションで行うとのことをお願いしたいと思います。

【質疑応答】

Q：IMF－JC（野木正弘事務局次長）：ALCT全体、取り分けFATを中心に組織拡大が急速に進んでいると実感しており、これは皆様方の運動の成果だと思います。率直に、皆さんの活動に敬意を表したいと思います。当初の私たちの理解では、ALCTの中に全トヨタ労連（FAT）という組織があるということは認識していたのですが、他のホンダさんやイズズさんとかは、労連にはなっていないで単組レベルでALCTに加盟していると認識していました。イズズさんは、ALCTには登録していないユニオングループを形成しているとのことですが、デンソーさんもデンソー労連を作っているということなのですが、ALCTには登録しているのでしょうか。

A：ALCT（ピラット. T：デンソー労組書記長）：登録していません。登録してしまうと、他の上部団体に所属している単組が脱退しなければならないということになるので登録していま

せん。

IMF-JC（野木正弘事務局次長）：そこが疑問だったので聞いてみました。例えば、日本もデンソー関連労働組合協議会（デンソー関労協）があり、そこにはデンソーグループの組合が集まっているのですが、すべてが全トヨタ労連に入っている訳ではありません。ご存知だと思いますが、全トヨタ労連に入っている組合もあれば入っていない組合もあります。ただ、デンソーという名の下に働いている労働組合で情報交換が必要なので、デンソー関労協というものを日本でも作っているということで、そういうことではまったく同様のことかと思えます。

ALCTが設立された段階、即ちトヨタ中心にTAWを抜けた時にいろいろな問題が生じたかと思えます。例えば、イスズさんやデンソーさんもそうですが、TAWにまだ入っているとこともあるし、ALCTに入っているところもあるということで、今の所属組織を維持しながらも同じブランドで協議することは、やっていくべきだと思います。と言いますのは、我々の上部団体のIMFも企業別のネットワークを作ることを奨励しています。そのネットワークというのは、インターナショナルなネットワークで、例えば、トヨタはアジア地域のネットワークがあり、タイ・トヨタ労組も参加していると思います。それぞれインターナショナルなネットワークと国内のネットワーク、例えば、日本国内のネットワーク、タイ国内のネットワークというものを作っていく必要があるということもIMFは言っています。日本に関して言えば、完璧にネットワークはでき上がっており、基本的には、自動車もすべて自動車総連にはそれぞれの労連単位で加盟をしています。ですから、トヨタ労連は、トヨタグループのネットワーク組織を作っていますし、電機連合も基幹労連も同様です。基本的には、その企業グループの連合体という形で活動しているので、労働組合間の助け合いは非常に重要です。我々日本の組合は、国内ネットワークを完璧に作っており、これは世界に誇っていいことだと思います。IMFの言っていることは、我々は既にやっています。そういう意味で、タイの国内でも同じブランドの下にネットワークを作り、登録しなくても協議会という形で連携されているのは大変素晴らしいことだと思います。今日、改めてそのことを聞き、ここまで進んでいるのかと驚いた次第です。

〔司会：IMF-JC（野木正弘事務局次長）〕：それでは、次のセッションのプレゼンテーションを日本側が行い、その時の時間の残り具合でタイ側のプレゼンテーションをして戴くか判断したいと思います。取り敢えず、日本側のプレゼンテーションを行いたいと思います。

当初は、午前中のセッションの途中で休憩を挟む予定でしたが、スタートが1時間遅れた関係で、休憩を取らないで進めたいと思います。

議題2：日常的な労使関係の話し合いの仕組みについて

－ IMF-JC 報告 : 初川 庄司 スズキ労働組合中央執行委員

〔発表 p p t 資料を掲載〕

〔司会：IMF-JC（野木正弘事務局次長）〕：かなり遅れているのですが、丁度区切りがいいのでここで昼食とします。予定通り1時間昼食休憩とします。

<昼食休憩>

－ALCT報告 : ティーラウィット・W ホンダ労働組合書記長

ステープ・オウン イスズ労働組合書記長

[発表ppt資料を掲載]

[司会：IMF－JC（野木正弘事務局次長）]：タイのそれぞれの労働組合も、骨のあるしっかりした活動をされていると思います。活動の基本的な考え方は、我々とほぼ共有できているかと思えます。実際の仕組みも、何ら違和感がなく、我々がやっている活動と似通っており、お坊さん絡みがあるかないかの違いかと思えます。

それでは、双方質問があろうかと思しますので、質問のある方は挙手を戴いて、発言の前に組織とお名前を述べて戴いてから発言をお願い致します。

【質疑応答】

Q：IMF－JC（山本龍一：住友金属労働組合連合会書記次長（基幹労連））：ホンダ労組のティーラウィット書記長にお伺いしたいと思います。先程のプレゼンテーションの中で、安全委員会を労使で開催されており、15年連続安全賞を受賞されているというお話がありました。大変、素晴らしい成果だと感じました。具体的に、安全委員会の中で、労使でどのような進め方をなされて、安全活動に取り組まれているのか、また労働組合単体で取り組まれている安全活動がありましたらご紹介戴けたらと思います。

A：ALCT（ティーラウィット・ビット：ホンダ労働組合書記長）：我々には、先程申し上げた様に4つに機能を担当する委員会があります。その中で、職場安全委員会というものが我々が一番誇りに思っています。タイの中で15年連続賞をもらったのは我々だけです。もうひとつ、賞をもらっているタイの財閥のサイアムセメントグループよりももっと上です。

我々は、セフティトークそしてパトロールを労使で一緒に行います。毎週水曜日にパトロールを行い、危険なところがあればすぐ指摘して改善します。また、セフティトークというものは、従業員から提案をしてもらって、セフティトークで取り上げて検討します。友達が友達に対して注意する文化も植えています。それだけでなく、セフティフェスティバルというものを部署毎に年一回行います。その各部署、各ショップで発生する事故というものを統計的に取って食堂に掲示し、皆で共有します。また、毎年、ソングラーン（水掛祭り）というものがあり連休になりますので、皆地方の実家に帰ります。その時に、お坊さんと呼び、安全に実家に帰れるようにお祈りして戴き、皆の安全に対する意識を高めています。必ず、一緒に安全に戻ってこられるようにと、こういった活動をしています。そして、毎月、訪問者が我々の安全に関する活動を見に来てくれます。

IMF-JC（山本龍一：住友金属労働組合連合会書記次長（基幹労連））：ありがとうございます。トップダウンではなくて、現場で働いている方々の意見を尊重して安全活動に取り組まれていることがわかりました。

Q：ALCT（タナキット・サーソーパー：ホンダ労働組合委員長（ALCT副会長））：ALCT副会長そしてタイ・ホンダ労組委員長として、タイの労働者、特に製造業、自動車産業に務めている労働者の安全というものを非常に重要視しております。実際、日本はもっとタイの製造業に投資していくことが予想されます。その背景として、コスト面、または他の要因ということも考えられますが、それらによってタイに進出して企業活動を行っています。日本には、沢山の製造業があります。そして、タイにも多くの企業が進出しています。そして、日本が部品を作り、我々が組み立てていくような構図ができているかと思えます。しかし、もっとタイの製造業が安定していくためには、我々が今やっている組立工程だけではなく他の工程も担当するべきだと思います。そのためには、我々はどのようなことをしなければならないのでしょうか。野木さんからアドバイス戴ければと思います。

A：IMF-JC（野木正弘事務局次長）：ありがとうございます。今お話があったように、タイの製造業全体は非常にアジアの中では自動車産業を中心に発展しています。また、日本からの投資も大変集中しているということで、日本の企業もタイを最大重要拠点のひとつということで位置づけていることも間違いありません。取り分け、自動車産業でいうと、今仰ったように、日本で部品を作ってそれを輸出してタイで組み立てという形ではなくて、部品メーカーも相当のところがタイに進出して来ており、ここで現地生産をしているという事実があると思えます。これは、おそらくメーカーによっても違うかと思えますが、タイ・トヨタ労連のメンバーや企業を見ても、日本の全トヨタ労連の中堅どころの主要な企業はほぼ進出してきている形になっています。そういう意味では、仰った認識よりもむしろ全世界の日本の投資先の中でもタイへの進出の仕方というのは、それぞれのグループのアライアンス毎にそのまま進出しているという感じが致します。そういうことから、私の知っている範囲ではかなり進出しているのではないかと思います。一部重要機能部品では、まだ日本でしか作れないという部分もあろうかと思えますが、品質的にもトラックでは十年ほど前にもう既に日本とほぼ同品質のものができているという話もあります。乗用車は、まだ日本の顧客の要求する水準が世界一厳しいものですから、それと比べるとまだ課題があるように聞いていますが、早晚、解決できるのではないかと個人的には思っています。

その点、トヨタ自動車関係の方でご意見があれば戴きたいと思いますが、業種グループの関係の石川さん如何ですか。

A：IMF-JC（石川雅仁：自動車総連業種政策局部長）：野木さんが申し上げた通りですが、更に付け加えさせて戴きますと、乗用車に関しても品質が十分に上がってきており、日本の顧客の満足にも十分耐え得る力はあると私は感じています。現実には、隣に日産自動車の橋本さんがいらっしゃると思いますが、タイで作っている機種は非常に優秀です。以上です。

A：IMF-JC（野木正弘事務局次長）：そういう意味では、むしろ我々は親会社、子会社という関係ではなく、ものづくりのライバルという視点でタイを見ているという面もあることを付け加えておきたいと思えます。切磋琢磨し合って、それぞれのブランドの価値をより高める中で、

働く者の幸せも実現していく、そういうことではないかと思えます。

Q：ALCT（ティールウITT、ビット：ホンダ労組書記長）：タイ・ホンダ労組のタナキTTさんと似た様な質問ですが、今回の津波被害によってタイの自動車産業も大きな影響を受けました。と言いますのは、主要機能部品というものがまだ日本で作っており、日本から輸出されていません。バイクだとそんなことはありません。バイクは、インジェクターだけ日本で作っていますが、四輪車だと色々な主要部品を何種類も日本でまだ作っています。結果として、我々が生産停止しなければならないようなこともあります。この点について、どのようにお考えでしょうか。

〔司会：IMF-JC（野木正弘事務局次長）〕：いわゆる重要機能部品とかについては、そういう実態があるかと思えます。図らずも、日本が相当色々な部品を供給しており、例えば、スマートフォンでは日本がシェア 100%とか、その様なチップなどが凄く色々あるということで、改めて我々も今回を機にサプライチェーンの広がり繋がりということもさることながら、日本製造業、ものづくりの強みというものを改めて認識しました。取り分け、マイコンとかその辺で言うと、電機連合関係の参加者で何かこの件についてコメントありますでしょうか。

尾賀さんどうですか、富士通さんの特にマイコンについて。

A：IMF-JC（尾賀要仁：富士通労働組合あきる野支部執行委員長（電機連合））：今回の、自動車の製造に関わる部品ということでは、当社も自動車関係の部品を製造しておりますが、キーにはなっていない部分であります。多くは、日本のルネサス・エレクトロニクスの製品が今回自動車の各部品に影響を及ぼし、製造・組立に影響していると聞いています。私のところも半導体の製造を担当しているものですから、多分当社の対応がご質問に関連するかと思えますので報告します。今回、当社も東北地方にある半導体の前工程 3 工場、後工程 1 工場が影響を受けました。二週間程で生産の再開にはこぎつけましたが、お客様の方から、東北地方の工場以外での製造を求められています。今後の余震もありますし、日本は地震が多いので、今回は東北地方でしたが、今後、東海とか東南海、南海での地震も起きるであろうと言われています。このように、日本で地震が多い中で国内での製造を続け、お客様に供給していくという観点から、製造の分散化を進めています。例えば、同じ製品の品種であったとしても数工場に分散して、同時に被災を受けないように同じ品種を製造するというのを、今後進めていこうと考えています。多分、ルネサス・エレクトロニクスも今回の被災から今後への対応ということでは、分散製造などお客様に迷惑を掛けないような製造体制を考えていく方向に進むのではないかと考えています。少なくとも、富士通の場合には、半導体の製造に関しては、今後、前工程・後工程含めて品種を全国数工場に分散して、並行して製造することを考えているところです。

以上です。

A：IMF-JC（野木正弘事務局次長）：その様な動きが危機管理としてあるという一方、平時は、そういう形で分散することで、コストの面で負担が掛かります。ルネサスは、シェア的に自動車関係で 40%位いつているかと思えますが、相当なシェアです。それぞれが汎用品ではなく、それぞれのメーカー、それぞれの車種の専用品ですので、そこでしか作れないという世界もあります。一旦、この様な状況になった時には影響が多方面に亘りますが、それによりその部品が相

当安く作れ、得意先に供給できるということがある訳で、そのバランスを本当にどう取っていくかということが課題です。今後、どのような最適解を見出していくかということが、自動車の完成品メーカーと部品メーカー含めて検討していく必要があるのではないかと思います。もちろん、グローバルサプライチェーンの観点でということかと思えます。

Q：ALCT（パイラット・テャープエ：デンソー労組書記長（ALCT副書記長））：デンソー・タイランド労組書記長そしてALCT副書記長を務めています。ティーラウィットさんの質問に関連して質問させて戴きます。今回の大震災で、近い将来に今回キーの部品として、緊急にショートになったものをASEAN、タイも含めて生産するという動きがあると聞いています。そうすると、タイの労働者として仕事がなくなることも考えられると思いますが、これに関してIMF-JCとしてどのようにお考えでしょうか。

〔司会：IMF-JC（野木正弘事務局次長）〕：正確に理解するために確認させて戴きますが、今回の震災を機に重要機能部品の生産をASEANで行うという動きがあると聞いていて、その影響が雇用に及ぶかもしれない。それがタイの雇用にも及ぶかもしれないというように仰ったと思いますが、今仰ったのは、タイで今作っているそういった重要機能部品がタイ以外のASEANにいくということを危惧されているのか、それとも日本で作っているものが他のASEANにいくことで、日本の雇用が大丈夫かというご心配を戴いたのか、よくわからなかったので、どちらの趣旨で言われたのかもう一度確認させて戴けますか。

Q：ALCT（パラテャープエ：デンソー労組（ALCT副書記長））：両方です。タイでも日本でもの質問です。

〔司会：IMF-JC（野木正弘事務局次長）〕：これについては、如何でしょうか。

A：IMF-JC（石川雅仁：自動車総連業種政策局部長）：日本の雇用を心配して戴きまして、大変嬉しく思います。日本の雇用に関しまして、現状の検討状況をお話しさせて戴きますと、現在のところ、被災を受けた工場を潰して、その生産を止めるなど、大きな雇用問題が発生するようなことは考えていません。従来通り、今まであったところで生産を再開させようという動きがあります。経過を申し上げますと、自動車総連の会長と経営者団体であります日本自動車工業会、他、販売店の経営者団体であります自動車販売協会、更に、部分の経営者団等と緊急の会談を持ちまして、そのことは確認しています。また、諸外国への影響ですが、極力皆様にもご迷惑を掛けまいとその場でも一部言及していますので、ご報告させて戴きます。

〔司会：IMF-JC（野木正弘事務局次長）〕：他の自動車の方で、何か付け足しとかありますか。石川さんは、自動車総連の中で、自工会とか部工会との対話や懇談などの事務局をされていますので、非常にこの辺の関係は詳しいということです。

今、ほぼ言い尽くされましたが、この様なことがあったからといって、日本でのものづくりを諦

めるというか、他の国に移すといことは我々労使ともにまったく考えていません。日本の製造業は、必ず復活させるという心意気で我々はやっているとお伝えしたいと思います。

Q：ALCT（ワロップ、W：サイアム・トヨタ労組書記長）：IMF-JCの活動の4つの柱をみますと、タイの労使関係や制度の中で、日本に比べたら多分まだ労使関係が弱いです。日本は、非常に団結が強いと思います。第一の方針ですが、「国際的な関係の強化」、これは日本だけではなく、タイやその他の日本が沢山進出している国についてもネットワークづくりが必要ではないかと思えます。何故ならば、国際連帯の活動の推進において、例えば、日本の資本が入ったことによって労働関係あるいは労使関係の問題が発生することがあります。大きな会社はそんなに問題ないのですが、しかし子会社あるいは中小企業などは労働組合が認められないとか、受け入れられないということがよくあります。この国際連帯の活動の推進の中で、中小企業でタイに工場を持っていて、労働組合を作りたいけれども、会社の方はあくまでも拒否したい、或いは作って欲しくないという会社について、何かできることはありませんでしょうか。

A：IMF-JC（野木正弘事務局次長）：IMF-JCの4つの柱について、ご質問戴きましたのでこちらからお応えしたいと思います。取り分け、国際連帯といえますかネットワークの強化が必要と仰られましたが、まさしく、そのことは我々の取り組みの最重点課題であります。日系企業が多く進出している先での健全な労使関係作りというのは、我々の最重点方針のひとつでして、具体的には、この会議もある意味その一環です。また、個別の労使紛争が起こった際もそれぞれの国の労働組合からの支援を私どもが受けて、関係する産別と協力をしながら当該単組の経営側に働き掛けて、現地での紛争解決につなげていくということは、我々の役目としてやっています。

最近ですと、ALCT関係でそういう案件を頼まれることは殆どありませんが、TEAMの加盟の組織でやはり労使関係が暗礁に乗り上げて、紛争に至るというケースが多数あります。今も、同時並行的に幾つか相談を受けて対応しています。少し前は、インドネシアでそういう紛争が頻発しており、我々は、その原因が企業の中での話し合いもさることながら、上部団体レベルでの話し合いや対話の枠組みが非常に欠けているところにあると思っています。例えば、インドネシアであればジャカルタ・ジャパンクラブという日本人の商工会議所がありますが、そこと金属産別が定期的に顔を合わせて労使関係の意見交換をするという枠組みがまったくありませんでした。日本人の経営者は、産別のトップの顔を知らないのに、色々な労働コンサルタントが「あいつはとんでもない」とその人の悪口をいうので、その人は悪い奴だというふうに皆が思っていたものですから、そこの組合が組織化しようとしたら邪魔をしたり、そこの人が会いたいと言ってきても会わなかったとか、というようなことが非常に多くありました。それに対して、我々が、労使が顔を合わせて対話する枠組みを作るということです。去年の6月にワークショップを開いて、労使双方から言いたいことを言わせました。その時初めて、相手の産別の委員長の顔を見たら、実は思っていたほど悪いやつではなかったとか、そういったところから対話が生まれ始め、かなりいい方向に行っていると聞いています。また、個別の企業の労使でも、話がし易くなったという話も聞いています。それぞれが自主的にあって話をするという状況になっていないので、IMF-JCが間に入り話し合いの場を作っています。ここを終え、日本に帰って一週間経ってからジャカルタにいき、だいたい100人位の日本企業の経営者と労働組合のトップを集めて、その様な場を作ります。同様にタイでも、この様な形で色々紛争が起こっているの、バンコクの日本人商工会議所に我々も、この様なことをタイでもやったらどうかと働き掛けたことがありますが、彼らは乗り気ではありませんでした。というのは、労働組合との対話の枠組みはあるので、定期的につつでも労働組合の幹部と話ができるので、敢えてそういう形でやる必要はないというのが彼らの見解でした。これは、ALCTであればそうなのかもしれません。ALCTであれば、

ナショナルセンターですし、政府へのアクセスもあります。また、経営者団体や、先程のプレゼンでも紹介がありました日本の経済産業省に相当するようなどころと話ができたりします。しかし、TEAMの方は、そこまでやれているのかなというところがあります。タイの労働界全体としては問題がありますが、ALCTについては、話を聞いている限りでは、まったく我々が支援をして何かをやるということは必要ないのではないかと思います。問題は、TEAMが組織化しようとしている中小企業です。先程の質問にもありましたが、それこそ部品メーカーも、一時のデンソーさんのようなスーパーグローバルサプライヤーだけでなく、日本で100名位の規模でやっている部品メーカーも進出してこようとしています。日本でいうと組織率の問題があって、大企業は組織率が高い訳なのですが、中小企業ですと非常に組織率は低くなります。零細企業に至っては、数パーセントということですから、日本でも労使関係はありません。労働組合がない人たちが、ここに進出してきて、ある時、組合を作るというような話になった時、どうしようかと思ひ、それでコンサルタントに潰したかを教えてくれとか言って、コンサルタントが色々悪知恵を入れて潰すという問題が相当発生していることは事実です。バンコクの日本人商工会議所も、大企業に関しては問題なく労働組合とも対話ができるが、中小企業は労使関係のノウハウが少ないので、日本から出てきている中小企業のそういった部分をサポートすることが必要だと思ひているとの見解を戴いています。ですから、我々もその点でお役に立てることがあるのではないかと思います。因みに、日本ではIMF-JCが労使紛争の未然防止のセミナーを行っており、これは経営側だけでなく日本の労働組合の人たちにも集まって戴き、海外で紛争が起きないように話し合いで解決できる健全な労使関係作りをどうしたらいいのかということ、色々課題を提起しながらみんなで理解を深めるということを行っています。そういうことで、日経企業が海外に進出した時の労使関係の健全化ということに我々は相当コミットしていますが、ALCTはもう既にその必要はないと思ひます。逆に皆さんは、タイの中で労使紛争が起こった時には労使で解決に当たったりとか、そういうことまでやっておられると聞いているので、我々も色々学びたいことも多いと再度思っているところでもあります。

Q：IMF-JC（佐原浩之：ダイハツ労働組合労働対策局部長（自動車総連））：ホンダ労組さんのお話の中で、安全について15年連続賞を受けているということに非常に感服しております。我々は、2年前に工場で大きな災害を出したことがあり、それまで安全を当たり前に行っているようで、実は、奢っていて、忘れた頃にそういった災害を起こしてしまうということを体験しました。改めて、しっかり忘れることなく、安全について取り組みしていこうとしています。ホンダ労組さんにおかれましては、これからも長く続けて戴きたいと思ひます。

質問ですが、もうひとつ感服したことがあります。マーケティングリサーチを労使で行っていることです。我々ダイハツ労働組合はメーカーの労働組合ですので、別に販売会社の労働組合もあり役割分担というものでもないですが、中々そういったところに立ち入れないということがあります。このマーケティングリサーチについて、どのような目的で行っているかということと、それを組合員さんにどのように伝えて、どういった成果があったかをご紹介戴ければと思ひます。

A：ALCT（ティーラウィット、ビット：ホンダ労組書記長）：マーケティングリサーチは、労使関係を良くしていくための活動です。これは、営業の方と一緒にやっています。営業の方は、我々組合に対して、例えば、北部や東北部はどのくらい販売ターゲットを持っているか、また市場における問題、例えば、お客さんのクレームなどを報告してくれます。また、ディーラー・代理店に接することによって、色々なネットワークづくりにつながると思ひます。そして、ユーザーの気持ちもよくわかります。例えば、南部では天然ゴムを作っており、また中部では稲作をやっております。そういった、農産物が売れるか売れないかという生の情報は、我々の生産台数にも影響してきます。その生の声を聞くことによって、我々もどのように生産をすべきか、という

ことに反映しています。色々なところを回ることによって、消費者の声、つまり実際の景気の生の声を聞くことができるようになります。例えば、バイクはだいたい今殆ど一人一台ですが、今後は飽和状態になって売れなくなる時代もやってきます。そういったことを組合員に対して生の声を拾って説明できるようになります。そういう利点があると思います。

A：ALCT（タナキット・サーゾーパー：ホンダ労組委員長（ALCT副委員長）：少し補足したいと思います。ホンダ労組の委員長として、私もこのマーケティングリサーチの目的の作成に、経営者と一緒に参加することができました。私たちが狙った目的というのは「ディーラーに会うこと」で、これは非常に利点があります。まず、問題の生の声を聞くことができます。ユーザーの問題を把握することができると、生産者としては非常に強みとなります。要するに、お客さんのニーズに合ったもの、お客さんの問題を解決できるような商品を開発できるのです。更にわかるのは、会社のマーケティング戦略です。当社だけではなく、ライバル社のマーケティング戦略、例えば、各社各モデルにはどのような戦略をどのように展開しているのかもわかります。また、マーケティング部門はどのように展開しているのか、そして生産部としてどのようにサポートしなければいけないのかもよくわかります。更に、発見できることがたくさんあります。例えば、中国から来ているバイクは安いですが、私たちの作っているホンダ車は、中国に比べれば中国のバイクの方が2～3倍位安いのですが、どうやって対抗できるか、私たちの強みはどこにあるか、そういうこともよく調査できて組合員に伝えることができます。本当に、問題を現場から拾っていくということです。マーケティングの原理とか、経済学の原理もよくわかり、従って、私たちの賃金とか福利厚生もこうあるべきだと会社に主張できます。

IMF-JC（佐原：自動車総連）：ご説明ありがとうございました。私たちダイハツの中でも「現地・現物」という言葉があり、現地について、観て・聴いて・感じてくるということが非常に重要だということで、これは会社でも我々労働組合の活動の中でも言われていることです。そういうところが徹底されていることに非常に感服しております。ありがとうございました。

Q：IMF-JC（野木正弘事務局次長）：労使関係のことに話を戻したいと思います。二点ほどお聞きしたいことがあります。ひとつは、賃金を含めた労働協約の交渉の時期です。我々はお案内の通り、10月頃から上部団体含めて、春闘の方針を色々考え始めて、最終的に産別単組も含めて方針を固めて、2月中旬位に一齐に要求書を提出し、3ラウンドなり4ラウンドの交渉を経ながら、もちろん事務折衝も行い、3月の中旬ごろを回答指定日として回答を得ていく流れになっています。また、集中回答日に多くの大手組合が回答を得て、後に中小が続くといった構図で日本全体の労働条件・賃金を向上させてきました。数十年前には、欧米の賃金に追い付け・追い越せということで、相当の格差がありましたが、今では名目上、まだまだ豊かさは実感できませんが、欧米の賃金水準に迫り着きました。これが、我々の仕組みのある種の成果だと思います。タイについては、ナショナルセンターも乱立しているので、組織によって違うと思うのですが、TEAMの皆さんから説明を伺ったのは、事前に会社側と色々やり取りはしますが、10月中旬なり11月位に要求書を提出して、会社にも依るかと思いますが1週間後に回答を求めるとか、わりと短期決戦的に会社から回答を引き出すとのことでした。これは、ひとつの戦術なのかもしれませんが、ALCTでも同じような戦術を取るのか、それとも違うのか、ALCTの加盟組織の中でもバラバラなのか、それともALCTで一齐に要求提出するのか、また、ALCTの基準になるような方針があって、それをそれぞれがブレイクダウンして、企業の実情に合わせて要求を作って要求するという事なのか、この辺のメカニズムを教えて戴きたいと思います。

そして、もうひとつの質問です。今の皆さんの労使関係は我々としてはまったく違和感がなく、眼を瞑っていたらどこの国の話かわからない位に受け止められました。しかし、ここに至るまで、日本における労使関係がこうであったということで、タイの皆さんと相当やり取りをしながら作ってきたものだと思いますが、タイの皆さんの固有の文化なり考え方もあろうかと思えます。ここまで、色々な難しさがあったと思うのですが、何か披露できるような困難・苦労があったら教えて戴きたいと思えます。

また、アメリカのソリダリティーセンターという支援組織の話を書きましたが、日本的な労使関係については疑問を持っているような感じも受けました。皆さんが、今こういう労使関係を作っている中で、外部から、そういう労使関係ってどうなのだろうかとか、こんなに自動車産業が儲かっているのだからボーナス12カ月分位取ったらいいのではとか、色々な声があるかと思えます。皆さんは、そのような中でどのように整理されているのか、素朴な疑問として伺いたいです。お答え戴ける方であればどなたでも結構です。

A：ALCT（ステープ・OWN：イスズ労働組合書記長（ALCT副会長）：ALCTの副会長としてお答えさせていただきます。まず、要求事項の提出ですが、私たちのスケジュール、あるいは私たちの取り組む枠組みがどこまで広がるのかということです。以前、私たちはTAWの傘下にありましたが、はっきり言えるのは、はっきりとしたスケジュールとか枠組みはなかったということです。しかし、現在これを作り上げようとしています。現在、二つぐらいの時期があります。ひとつは今までの通り10月、もうひとつは3月に団体交渉を始めるところもあります。ALCTには、この二つ体系がありますが、私たちも集まって、色々な調査あるいは研究をやっても、一斉に要求するところまではいきません。しかし、ポンテープ会長の方針がありますので、ALCTの戦略として作っていきたく思います。最近、年始の時期になりますが、同じ時期に要求が行えるように、もっと色々な会社とよく話しをする必要があります。この労働協約あるいは労働協定というのは、一年間の有効期間があるので、その期間をずらすには企業側と交渉しなければなりません。しかし、水準については、特にトヨタグループとしては、メンバーが集まって、ひとつのチーム・団体を作って団体交渉に入る前に大まかな数字を決めています。ホンダさんの場合も同じです。しかし、これは明確な方針になっている訳ではなくて、ポンテープさんのALCT会長二期での方針があり、私たちも少しずつ形を作っていきたく思っています。来年の年末には間に合わないと思いますが、多分二年先には実現できるかと思えます。その時期の調整と水準を作っていくというのは、現在、イスズの中ではグループとして、要求提出日や水準も一緒に、賃上げも統一されていますが、トヨタさんとはまだ時期がずれていますし、数字も違います。従って、ALCTとしては、これから形を作っていきたく思っています。タナキトさんから何か補足があればお願い致します。

A：ALCT（タナキト、S：ホンダ労組委員長（ALCT副会長）：私の方から少し付け加えさせていただきます。我々は、団結力というものを作りたいと考えています。つまり、要求時期を同じ日にしたいと考えていますが、現在は、まだそこまではなっていません。現在は、考え方の統一だけはしています。つまり、自動車産業のあるべき給与水準というものはどのレベルにすべきか、といった考え方を統一していくべき段階にあり、いつも話し合っています。タイでは、ベースアップをする時は必ずインフレ率を参考にしています。少なくとも、そのインフレ率よりもっと上のレベルでベースアップを要求します。また、プラスアルファの部分に関しては、生活水準をどのレベルに設定したいか、または各従業員のスキルがアップし、それに見合うべき給与水準はどういうものかを検討しています。

Q：IMF－JC（野木正弘事務局次長）：二つ質問したのですが、後者は、皆さんが希求している建設的労使関係、健全な労使関係というものがある一方で、いわゆる戦闘的労働運動というものがあり、大きく二つ世界の中にあると思います。戦闘的労働運動を標榜している人たちから見れば、皆さんの労使関係は、ある意味異質に映ると思います。世界から見れば、日本の労使関係というのは結構異質に見られています。しかし、実際には、例えばドイツとか観ていても、やっていることとかを色々考えてみるとあまり変わりありません。従業員代表委員会とかがやっていることは、まさしく企業別組合がやっていることと一緒にし、実際はそんなに異質でもない訳です。ただ、中々理解されていないというところが、率直にいつてあるのかなと思います。産業別組織もナショナルセンターもIMF－JCもそれぞれ役割は果たしているのですが、我々日本が企業別組合中心だと説明し過ぎた結果なのかもしれません。何か妙に変な誤解を受けているということが世界の中であります。皆さんも、タイの中で我々とそういう意味で同じ方向で運動をしていると思いますが、タイの他の色々な組織から見ればちょっと異質に映るところがあるのではないかと思います。実際に、そういった声とか圧力とかが外部から入ってこないのか、またそういった声に惑わされて、組合員の中で「こんな要求は駄目だ、もっと会社から分捕れ」とか、そういう声が出てきたりしないのか、色々想像が膨らむ訳ですが、そういった点は如何でしょうか。皆さんは、確固たる信念で、今の考え方でやっておられると思うのですが、日々そういうことがあるのかないのかということについて、素朴な疑問としてお伺いしたいと思います。

A：ALCT（ステープ・OWN：イスズ労働組合書記長（ALCT副会長）：非常に難しい問題であり、質問です。イスズのケースを少し紹介させてください。イスズはできてまだ13年ですが、ホンダさんは35年以上、トヨタさんは確か30年かと思います。私は、イスズ労組の設立メンバーの一人として現在も組合活動をしています。13年前にパーツ危機があり、当時は、会社側から色々なことが強制的にさせられていました。会社側は、我々に対して会社の状況がどうなっているのかとかまったく説明しようとしませんでしたので、我々は不安になりました。そして、ボーナスや福利厚生が少なくなったということで、我々は被害者意識を持って組合を作りました。スタート時点では、会社に対して対抗しよう対立しようという気持ちがありました。イスズは、最初の10年間はスト・労働争議が多発していました。つまり、組合ができたから組合員を代表して会社と対抗しようと思ひ、特に、組合の委員長はなり始めの時には、組合員の声を100%受け入れて要求しようとしします。感情的になっている組合員の気持ちをそのままストレートに会社側にぶつけていくと、会社は、色々な数字を、GDPとか消費者物価指数とか、をもって説明してきますが、我々は聞こうとしませんでした。まさに、今のベビーユニオン（できて間もない組合）とまったく一緒です。その時は、ヨンユートさんとか、ポンテュープさんとかが我々に対して色々なアドバイスをしてくれました。本日のALCTができるまで、我々は色々な障害を歩んできました。当時は、ストをやったり、またはデモ行進をしたりしました。しかし、組合員のためという目的で色々な活動をやりましたが、組合員は幸せになっていませんでした。良い結果にならなかったということです。それで我々は、どうしてそうなったのだろうと会議通じて、色々議論しました。漸くここ3年で、如何に会社とともに成長していくかという考え方に変わってきました。これは、アドバイザーの役割も非常に大きかったと思います。また、会社側も、我々を日本の本社に連れていき、日本の本社の労働組合との交流の機会を設け、漸く我々の考え方も変わってきました。しかし、我々が最重要視しているのは、組合員と如何にコミュニケーションするかです。つまり、組合員が我々のやっていることがきちんと組合員のためになっているということを、はっきりとした形で認識できるように、具体的に説明しなければなりません。ですので、今、我々は各工場、各支部を回ることを重点に活動しています。つまり、我々は会社のために働いているものではなくて、組合員のためにやっているということを支部にいつて説明し、漸く組合員も理解してくれました。昔、ストをよくやりましたが、最近ほとんどやりません。最近、労使関係を話し合いを通じて良くしていくというように変わってきました。回答になっているかどうかわかりませんが、我々の例として説明しました。トヨタさんとか他のホンダさんと

かは、もっと違うかもしれません。

IMF-JC（野木正弘事務局次長）：回答になっています。非常にわかりやすく、実際に戦闘的な運動から始めてここに至ったということで、これまでの努力、実績に敬服致します。また、先程、組合員とのコミュニケーションの重要性を指摘戴きましたが、次のセッションが丁度それについてですので、また貴重なお話も戴けるのではないだろうかと思えます。

Q：ALCT（ス・ビン：FAT委員長）：付け加えさせて戴きます。タイのここ10数年の組合の発展というのは、先ず、最初は対立の歴史でした。最近では、もう少し調和的な関係へと変わりました。そして、今は二つの流れがあるかと思えますが、先ずひとつは対立的な流れというもので、そしてもうひとつは調和的な流れです。基本的に我々は、会社との調和的な関係というものを作っていかうと思っています。FATとしては、組合結成を支援する時に、会社と一緒に成長していく調和的な建設的な関係を作っていくことが必要だと思っています。以前だと、多分何十年も前だと思えますが、組合を作るということは会社と対立するということだったのですが、今は違います。我々は、教育を通じて、組合を作ることによって両者がメリットとなれるように、そのような教育をしています。そして、我々は、アドバイザーは必要だと思っています。確かに、悪いアドバイザーもいます。弁護士の資格をもって、会社に悪知恵を入れて、会社からお金をどんどん取るというような弁護士もいますが、しかし、いいアドバイザーもいます。組合についてもそうですが、いいアドバイザーも悪いアドバイザーもいます。組合に対して、いいアドバイザーが就くように我々が支援するとともに、将来に向けて、こういった調和的な関係が築けるように支援していきたいと思えます。

〔司会：IMF-JC（野木正弘事務局次長）〕：そろそろ最後の質問にして、次のセッションに移らないといけないと思えますが、何かありますか。

Q：ALCT（ティーラウィット、ビット：ホンダ労組書記長？）：最後の質問をさせて戴きます。従業員のケアについて、例えば、大震災とか他の危機が発生した時に、従業員のケアをどのようになっているのでしょうか。例えば、もう生産できない時には、タイでは有給休暇を取らせたり、あるいは休日を入れ替えたり、あるいは出勤させないで賃金の75%を支払うという制度もありますが、日本では、景気が悪くなったり、あるいは天災などによって仕事が減った時にはどういった対応をされているのでしょうか。

〔司会：IMF-JC（野木正弘事務局次長）〕：これはもう今回の震災で、実際に皆さんが単組レベルで体験されていると思えますので、ご自身の所の事例を言って戴ければと思えますが、どなたかいらっしゃいますでしょうか。住友電工の前田さん如何でしょうか。

A：IMF-JC（前田：全電線）：全電線の住友電工労働組合の前田と申します。プレゼン、ありがとうございます。今のご質問についてですが、当労組では、ひとつは有給休暇を使って戴いて、ご自分の所が被災されたならご自宅に戻って戴き、復旧に向けての手伝いをするなり、親

族がそういった被災に遭ったならば、親族のケアに当たるなどしています。また、それによって景気が悪くなり生産が少なくなって工場が動かせないとなると一時帰休とします。一時帰休は、労使で協定しており、当労組と会社との約束で90%補償としています。法律は確か60%であったと思います。

〔司会：IMF－JC（野木正弘事務局次長）〕：どうですか他に何か、ご自身のところはこうしたとかの取り組みがあれば報告ください。法律的な枠組みも共通の土台ですので、大体やることは一緒だと思いますが、JFUスチールの平野さん、何か付け足しとかありましたらお願いします。

A：IMF－JC（平野：JFUスチール）：JFUスチールの平野です。一時帰休による賃金補償というケースと、景気が悪くなって生産が伸びない時に、雇用調整助成金というのが国の制度があり、その期間、教育を行うことで国から補償金が出るという制度があります。そういったものを利用しながら、できるだけ賃金が下がらないような取り組みも行っています。これを行うに当たっては、会社から組合に対して、こういった教育を行うという説明を受けますし、またその実績についても、今月はこういう教育を行ったという報告を受けるようにしています。

IMF－JC（野木正弘事務局次長）：今、お話がありましたが、当然、景気には山谷がある訳で、急激に落ちた時に企業が安易に人員整理とかに走らないような法律的な枠組みというか、雇用を極力維持するというような方向にインセンティブを向けるような枠組みになっています。労働組合も、従来から色々な働き掛けでそういう制度を作ってきたということです。雇用調整助成金の話も出ましたが、支給要件を今回の震災に対して、かなり緩和して、使いやすい制度にするということも、労働組合の要求か通った事例のひとつです。リーマンショックの時にも同様の取り組みがありましたし、我々も雇用を最大限守るといふことを使命として、そういう時は対応しています。当然、単組の役割、ナショナルセンターの役割、産別の役割、それぞれある訳です。

〔司会：IMF－JC（野木正弘事務局次長）〕：では、次のセッションの中で、まだ労使関係で質問がありましたら出して戴いて結構です。

それでは、私の座長役をこれまでとさせて戴きまして、ALCTのタナキットさんに次のセッション3の座長をお譲りしたいと思います。よろしくお願い致します。

以 上

記〔富士通労働組あきる野支部 尾賀 要仁〕

工場見学（TEAM）

訪問日時 2011年5月19日 10:00～12:00

訪問先 NHK スプリング・タイランド（ウエルグロウ事業所）

会社側対応者 カド社長、サカモト管理本部長 他

議事

1. TEAM 代表挨拶 TEAM 事務局長 ヨンユートメンタパオ氏（自動車部品労組）
2. 会社代表挨拶 NHK スプリング・タイランド 社長 カド氏
3. IMF-JC 代表挨拶 IMF-JC 事務局次長 野木氏
4. 参加者紹介 IMF-JC、NHK スプリング・タイランド、TEAM
5. 会社概要説明 NHK スプリング・タイランド 管理本部長 サカモト氏
6. TAM 紹介
7. 工場見学
8. 質疑
9. 本日のお礼 IMF-JC 事務局次長 野木氏

内容

1. TEAM 代表挨拶 TEAM 事務局長 ヨウユート・メンタパオ氏（自動車部品労組）

おはようございます。事務局長のヨウユートです。本日は委員長が欠席して申し訳ありません。

NHK スプリング・タイランドの関係者の皆さん、本日の視察にご協力いただき、ありがとうございます。一昨日はTEAMとIMF-JCの合同ミーティングを開催し、組合と会社、組合と組合員のコミュニケーションについて、良い議論ができました。

本日、IMF-JC の皆さんには、NHK スプリング・タイランドの工場を視察していただきます。良い意見交換ができることを期待しています。よろしくお願ひします。

2. 会社代表挨拶 NHK スプリング・タイランド 社長カド氏

みなさん、おはようございます。NHK のカドでございます。本日は IMF-JC の研修プログラムの一環として、弊社に訪問いただきありがとうございます。大変光栄に思ひます。

私は 2007 年 6 月から約 4 年間、タイで仕事をしています。タイに来る前は日本で人事部長をしており、こうして組合の皆さんとお話できることを楽しみにしています。

ニッパツの荒沢委員長は当時、組合側の事務局を担当されており、大変懐かしく思ひます。

後ほど会社紹介をさせていただきますが、当社がタイにきたのは 1963 年（トヨタの 1 年後）、今年で 48 年目を迎えます。15 年ほどして労働組合が結成され、今年設立 32 年目を迎えます。タイにある日系企業の中では、長い間、労使でいろいろな課題解決にあたってきた会社だと思ひます。

本日は、工場見学はもちろん、いろいろな意見交換ができたらと思ひます。短い時間ですが、皆さんの研修に少しでもお役に立てたらと思ひますので、よろしくお願ひします。

3. IMF-JC 代表挨拶 IMF-JC 事務局次長 野木氏

こんにちは。IMF-JC の事務局次長の野木と申します。

今回、IMF-JC の国際労働研修プログラムとして構成産別の役員が集まりました。今回の研修の目的は、国際労働運動を担える人材育成です。先ほど、お話がありましたが、一昨日、一日かけてお互いの組織の紹介、労使関係、組合員との関係について、たっぷり意見交換を行い、有意義な一日となりました。

私はヨウユートさんとはさまざまな国際会議の場でご一緒させていただいており、お互いに良い関係です。今回はヨウユートさんの計らいもあり、この場を設けていただきました。

私たちは一日かけてお互いの考え方を学び合ったわけですが、実際の工場にて、生産現場はもちろん、労使関係や人事労務、労働組合の取り組み等について対話・体験したいと考えています。大変お忙しいなか対応いただくことにつきまして、IMF-JC を代表して、感謝を申し上げます。

今回は NHK の荒沢委員長に参加いただいています。荒沢委員長には部品労連の代表、自動車総連の中執として、日本の労働界の中で大きな役割を担っていただいていることを紹介しておきます。本日はよろしくお願ひします。

4. 参加者紹介 IMF-JC、NHK スプリング・タイランド、TEAM

(省略)

5. 会社概要説明

NHK スプリング・タイランド 管理本部長 サカモト氏

管理本部長のサカモトです。本日は弊社によくぞいらっしやいました。それでは、NHK スプリング・タイランドの会社概要を説明します。NHK スプリング・タイランドでは、サスペンションスプリング（リーフスプリング、コイルスプリング、スタビライザーバー、トーションバー等）、インテリア関係（自動車シート、ドアトリム、ヘッドライニング等）、精密ばね、ハードディスク部品等を製作しており、本社以外にウエルグロウ、バンパー、バンブーの3事業所があります。このほかに、イースタンシーボルトにヘマラート工場を建設中です。

タイにおけるNHKグループの事業展開ですが、NHK スプリング以外に3社あります。NHK スプリング・タイランドのプロファイルですが、社名はNHK SPRING(THAILAND)CO.,LTD、社長はカド、資本金は4億1千万バーツ、設立は1963年(もうすぐ設立50年)です。

タイに進出している日系企業の中ではかなり古い企業で、現在の株主は、親会社の日本発条が97%、その他日系企業、タイ側の資本も多少入っています。

事業所展開の歴史についてですが、発祥の地、サムロン工場は現在移転しています。1990年、自動車用シート等の内装品工場であるバンブー工場を建設、1996年にここウエルブローの板バネ工場を建設。同時に精密ばね工場を建設、2003年にサムロンを閉鎖し、ここウエルグロウに全面移転しました。

あらたな事業としてDDS事業を開始。2007年、バンブーにインテリア工場を建設、現在、イースタンシーボルトに三菱、スズキ向けの工場を建設中です。日米欧の自動車工場付近を中心に事業所展開しています。

従業員数は、2005年は3,336名、2010年には7,489名になりました。親会社の日本発条(単体)よりも多い人員で右肩上がりに増えています。本社は170名、ウエルグロウはバネ工場800名、精密バネ工場1,400名、DDS工場3,400名(検査などが多くほとんどが女性)、バンブー工場1,300名、バンブー工場270名となっています。日本に比べあまり自動化が進んでいないことから、今後、日本のような自動化を進めていきたいと考えています。

自動車の生産台数推移ですが、2000年から右肩上がりでしたが、2009年のリーマンショックで台数が落ち込みました。(100万台を切った)その後、回復し2011年に146万台を生産。2007年には、輸出分が国内分を上回り、現在ではタイが輸出拠点となりつつあります。

当社の売上推移も右肩上がり、昨年280億バーツと過去最高の売り上げを達成しました。2007年からDDSが売り上げに貢献し、昨年は自動車用シートの売り上げを超えました。

サスペンションは板バネが6割、インテリアは自動車用シートが9割となっています。精密バネにはHDD用部品も含まれます。全体としては、製品の6割が自動車向け、4割がHDD等のIT関連機器となっています。

わが社はタイの環境保護、社会貢献活動にも積極的に参加しています。タイは焼畑が多く、保水能力がない(洪水が起こりやすい)ことから、植樹などの活動を行っています。また、地元警察署の5S活動の手伝いや理工系国立大学生への学費支援等を行っています。

客先は日系自動車メーカ、精密バネ、HDDではシーゲートや日立など。タイニッパツはNHKグループの海外事業展開の中では特異な存在で、通常はバネなど単品を作る工場が多いなか、タイニッパツは何でも作る日本のミニニッパツのような存在です。

6. TAM 紹介

TAM は複数企業により構成される労働組合で、結成は 1971 年、発起人は 14 人です。

タイの労働組合について、結成する権利のある者は(1)同一企業の被雇用者、(2)同じ業種に働くもののいずれかの 2 パターンで TAM は後者となります。

従業員は 10,549 名/8 企業、うち非組合員の期間工が 5,872 名、組合員が 5,290 名となっています (TEAM は 47,000 名/57 組合)。構成組合の会社は幾つかの工業団地に散在しています。

7. 工場見学

2 グループに分かれ、ピックアップ板バネ工場、巻バネ工場見学を見学。

工場の印象・感想は以下の通り。

- ・入口には安全活動や QC 活動 (76 サークル) の掲示版があり、工場内は整理整頓が行き届いている。
- ・日本に比べ作業員が多く (日本の 2.5 倍程度とのこと)、日本ほど自動化は進んでいないとのこと。
- ・通常、工場内在庫は完成部品が 2~2.5 日分。仕掛けや原料を含めると 25~30 日分程度。
- ・加熱炉もあり工場内は蒸し暑いですが、工場壁面を切り抜いて空気の通りを良くしたり、明り取りを改善する等、作業環境の改善も実施している。
- ・作業者は安全靴、ヘルメット、半袖作業服を着用。バネ工場は現地の男性社員が多い。(作業員は全員タイ人で日本人は管理職・スタッフ職に従事)。
- ・設備の可動部には安全カバーも設置されているが、設備と通路の間に手すり等の仕切りはない。

8. 質疑

Q.天井の明り取りや、風通しを良くするという作業環境改善について、コストや効果を教えてください。

A.明り取りは 4 年前に工事したとのことだが、コストはわからない。非常に明るくなり好評だったと聞いている。また、第 1・第 2 工場北側に屋根を付け、壁を抜いた。今月中に完工予定で、費用は 3,000 万パーツ程度。炉周辺は暑いので、これまでもいろいろ対策してきたが、今回の対策はマネジャーからのアイデア。実際に下がった温度は 2 度程度だが、風が抜けるので職場からは好評を得ている。去年はあせも患者が数十人発生したので、今年、暑気対策として投資した。

Q.見学コース床面に STOP の表示が多く見られた。過去、フォークリフトによる災害があったの

か？

A.災害があったということではないが、危険予知として表示している。

Q.日本とタイで安全に対する考え方の違いなどはあるか。

A.基本的には日本と同じだと思う。ただし、人の入れ替えが激しい期間工において、教育が行き届かず災害となるケースがある。意識向上策として、指差呼称や保護具着用の徹底等、基本を学ぶ「安全道場」を作り安全意識向上を図っている。数年前に比べ、安全成績、作業員の意識ともに格段の向上が見られる。

Q.日本の鉄鋼業では、稼働中設備に手を出して挟まれ・巻き込まれる災害が多く発生している。対策として、二重切り札等を活用しているが、タイの工場ではどうか。

A.全自動ラインは少なく、常に人が出入りする設備が多いため、日本ほど対策が行き届いていない実情にある。ロボット設備については、二重の対策が施されているが、「触るなカード」のような仕組みは運用していない。

Q.工場では多種多様のバネを製作しているが、出荷前に疲労試験等を実施しているのか。

A.定期的な抜き取り耐久試験を実施している。日本同様、全数試験はできないので作り込む工程をしっかりと管理することで品質保証している。チェックシート、操業条件の管理等の仕組みにより、品質を保証している。

Q.HDD 部品について、富士通向けの部品も製造しているのか。

A.富士通は重要な客先である。購入価格も良かったが東芝に変わってしまったこともあり、現在、東芝との対話を進めている。

Q.オープンショップ制とのことだが、組合員、非組合員で労働条件に差があるのか。差があるとしたら、仕事に対するモチベーションや安全上の意識等、課題はないか。

A.オープンショップではあるが、正社員のほとんどが組合員となっている。労働組合側は組合員と非組合員間で差を付けたいと考えているかもしれないが、当社は労働条件の差をつけない方針である。モチベーションなどの面で特に差はないと受け止めている。

Q.工場では多くの女性が活躍している（検査工程に多かった）。平均的な女性の勤続年数はどの程度か。また、検査工程は熟練が必要だと思うが、女性に長く働いてもらうような施策はあるか。

A.統計によれば、タイ女性の社会進出度はアジアで1位とのこと。日本もタイのような女性の積

極的な活用が必要だと考える。当社は社員 7,500 名中、4,000 名が女性である。女性の昇進やポスト登用が遅れている感があるので、もっと女性が力を発揮できるような昇進管理などをしていきたいと思っている。

なお、検査工程の女性社員はほとんどが 11 ヶ月間の有期雇用者であり、優秀者は正社員として採用している。もっと正社員比率を高めていきたい。

Q.社員のモチベーションの維持向上は重要と考えるが、具体的な施策はあるか。

A.モチベーションという意味では、賃金のウエイトは高いと思っており、この点、他の部品メーカーとの比較においては、当社の賃金水準は高いと認識している。また、躰や 5S などの取り組みにも力を入れており、離職率は 1%程度と低いのはその表れではないか。

Q.タイは労働者不足と聞いている。ニッパツではどうか。

A.当社においてはワーカーの採用で困ってはいない。地域によって事情が異なるようで、今度進出するイースタンシーボートではワーカーが少ないようだ。対策を考えないといけないかもしれない。技術系スタッフは不足している。優秀な技術系大学生に対し、学費支援をしている。入社は強制的ではないがネームバリュー向上という意味もある。このうち毎年 2~3 名は当社に入社している。

Q.TAM は 8 社で構成されており、同一基準で賃上げ交渉を行っていると認識している。賃金交渉のメカニズムを教えてください。また、企業側のメリット、デメリットを教えてください。

A.同一基準で賃上げ交渉しているという認識は誤りである。賃上げ交渉には、他企業の TAM 構成メンバーもアドバイザーとして入るが、中には取引先の組合員もいて、やりにくい面はある。

9. 本日のお礼 IMF・JC 事務局次長 野木氏

本日は、私たちの研修のために貴重な時間を割いていただき、ありがとうございました。今回お聞かせいただいた大変貴重なお話しは、しっかり日本に持ちかえり、今後の取り組みに役立てていきたい。

私は今回の視察を通じて、御社に好印象を持ちました。色々な場でニッパツを宣伝していきたいと思います。本日は本当にありがとうございました。

工場見学 (ALCT)

タイホンダ工場訪問

1.日 時：2011年5月19日（木）13時55分～15時30分

2.場 所：Thai Honda Manufacturing Co.,Ltd.

3.受入挨拶：江口社長

昨年4月に赴任した。アジアの二輪市場は非常に好調で、物づくりに携わるものとして嬉しい限りである。製造ラインは日本の現場よりワーカー数が多く、活気あるところを見て頂きたい。

4.概況説明：竹石事業管理部長

【アジア大洋州本部の二輪ビジネス概況】

[創 立] 1965年7月1日

[出資比率] Honda83%（Honda60%・HPD23%）、パートナー17%（ポンプラパー家）

[敷地面積] 26.4万㎡

[従業員数] 7,128人（正規3,023人、アルバイト4,105人）

[生産台数] 二輪：962万台/年（CBU141万台/年、CKD821万台/年）

汎用：235万台/年（CBU231万台/年、CKD 4万台/年）

[輸 出 先] 二輪：各アセアン諸国、日本、ブラジル、欧州 等

汎用：各アセアン諸国、米州、欧州、アフリカ、ブラジル 等

5.工場見学：二輪工場（田上氏）・汎用工場（相馬氏）

[二輪工場]

エンジンライン&組立ラインは21秒/サイクルと同期稼働にて、当日は5,900台/日予定。クリアランス調整などの工程では半自動設備を導入し、品質管理強化を図っている。また、トイレや休憩場所を改装中であり、現場環境の向上にも力を入れている。

[汎用工場]

農耕具やボート用エンジンが主体。4ラインで10,000台/日を製造。11～12秒/サイクル。

6. 質疑応答

Q:数年前にベトナムを訪問した際、日本製の二輪車は高品質であるが高価格のため、低品質でも低価格な中国製の二輪車に市場ニーズが移行していると聞いた。現在のアジア圏における、市場の実態について伺いたい。

A:タイホンダにおいても、数年前から15~20%の価格値下げを行っているが、価格面では中国製には勝てない。但し、市場は高品質の製品が好まれる傾向にあり、求め易い価格になりつつある日本製にシフトしていると受け止めている。今後は、製品に魅力を付加しながら市場の拡大を図りたいと考えている。

Q:現在、二輪工場はフル生産で稼働しており、土曜日出勤も余儀なくされているとのことであるが、フル生産に対する従業員の受け止めについて伺いたい。

A:従業員は、賃金のみならず休日も求めていることから、早急に設備投資を行い、休日を確保したいと考えているが、今期中は現状の生産対応をお願いせざるを得ない状況にある。会社としては、週休2日の通常勤務で生産対応したいと考えており、現在の状態は労使間ルールの観点からしても申し訳なく思っている。

Q:従業員や労働組合とのコミュニケーションの方法について伺いたい。

A:労使関係については良好と認識しているが、従業員に対する会社の情報発信が不足しているように感じている。毎月の生産・販売状況等、会社の状況について職場末端まで情報を伝達し、共通認識の中で生産活動に励んでいきたい。

以上

産別幹部との交流

商工会議所訪問

盤谷日本人商工会訪問

訪問日時： 2011年5月20日（金）09：30-

開催場所： 盤谷日本人商工会会議室

対 応： 川崎タイ・ブリジストン人事部長

自己紹介

野木次長挨拶

自己紹介

労働法制：タイの労働法制はだいたいしっかりできている。政府も陳情には対応するような姿勢を持っている。一番の問題は労使関係の健全な構築ということへの壁が高いというところである。従業員は一生懸命働いてくれているが、労働組合はなんのために組織を作っているのかよく理解できていない。たとえばたくさん要求すればたくさんもらえるだろう、短絡的に考えているのがその多くである。理念なしに従業員を集めて経営に要求してくる。このようなことに対し、政府はアドバイザ制度を作っている。これは労働組合という組織について法律上の枠組みは作っているが、なんのために、どんな活動をするために組織があるのかということを指導するために制度化したものであると理解している。しかし中には過激な活動を指導するアドバイザもあり、困っている会社もある。

この国の人々はまじめに働いているが、タイの東北地方から出稼ぎで出てきている従業員がたくさんいる。そういった人々は産業社会で働くことに慣れていない。このような人々が多くいるなかで、労働組合の活動が深まっていけない要因であると考ええる。これに対応するためにはやはり教育活動が重要であると考えている。経営者としては、日本の良さである労使協調的な労使関係を作っていきたいと考えているが、なかなか理解されず苦勞しているところだと考える。工業化も未成熟であり、農業社会にいた人々が工業社会に入ってくるようなことから、このようなことになっている。

日本の産業の大きな武器である労使協調型の労使関係を定着させてもらいたい。欧米は力対力の労使関係であり、社会の構造からきている。しかしタイでは、理解してもらえることであると考えている。日本の労働組合としても取り組んでももらいたいと思う。

小原：

川崎：O L U C（労働組合組織化委員会）。組織化は大事だが、労働組合を結成させるのであれば、きちんとした組織になるまで育てていくべきである。健全で合法的な組合活動を行うような指導をするべきである。タイには自動車産業の部品産業を中心に多くの中小企業が事業展開を行っているが、そういった会社はよくわからず、非常に困惑している。

東南アジアが日系企業とそれ以外の国の企業との競争という戦場になっている。日本の成長の原動力であった労使協調的な労使関係をもっと定着させるべきであると考えている。

野木：

川崎：争議手順

フォード・マツダ

ソムサック

従業員ひとりひとりの合意をもって、労働組合の要求とは異なるかたちで合意した。

野木：

川崎：赤シャツ、黄シャツ。空港占拠のときに警察は排除しなかったし、処罰者もいなかった。

実際に違法ストをやられて、公道閉鎖、従業員も夜中まで帰宅できなかった。

統計上は労使合意という形になってしまい、調停にも仲裁にも労使紛争件数にも算入されない。

野木：

上村：過渡期にある

川崎：チョンブリ・ラヨン日本人会

井出：

川崎：

野木：

川崎：

最近の日系企業での労使紛争が多いというのは、確かにそうかもしれない。

野木：

川崎：

尾賀：

川崎：

岩井：

最賃

ナショナル・センターや労連などの上部団体との関係

川崎：最近どんどん上がっている。ばらつきはあるが最賃以上に支給している。福利厚生も含め、同じ規模の日系企業と地場企業を比べれば、日系企業のほうが水準は高い。連合体と経営者団体の話し合いの場はない。JCCについてもそういった懇談の場はない。その背景は、タイの労働組合の連合体は、自動車産業は結束力は強いが、組織としての結束力はなく、企業ごとの活動に終始しており、連合体でなにかしようという意識は生まれていない。

野木：労使紛争ワークショップの紹介

平野：

川崎：

山本：

第3部

国内研修2

第5回IMF-JC国際労働研修プログラムに参加して

<ファイル>