

第 13 回国際労働研修プログラム

国内研修 1 : 2018 年 10 月 5 日 (金)

海外実地研修 : 2018 年 11 月 4 日 (日) - 10 日 (土)

国内研修 2 : 2019 年 1 月 18 日 (金)

報告



全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協・JCM)

<はじめに>

第13回国際労働研修プログラムの報告書をお届けしたい。今回は2013年以来となるタイを訪問先とした。詳細は、参加者による報告や感想に譲りたいと思う。

国際労働研修プログラムは、「各産別・企業連・単組において国際労働運動を担い得る人材の育成」を目指し、2008年にスタートした。プログラムとしては、1週間程度の「実地研修」が中心であるが、「事前研修」と「事後研修」をセットで受講いただくこととしている。

「事前研修」においては、JCM5産別からの参加者相互の顔合わせという面もあるが、事前に国際労働運動や訪問国に関する知識を得る場（インプット）としている。また「事後研修」においては、実際に参加して得た見聞を報告書・感想文をベースに全員で共有し、理解を深め、「当プログラムから何を学び、どう活かすか」というテーマで、海外事業体における建設的な労使関係構築の重要性や、参加者自らが自組織でどのような活動につなげていくのか（アウトプット）を宣言していただく場としている。

「海外実地研修」は、1週間程度、現地で各所を訪問し、それぞれの訪問先でヒアリング・意見交換を実施する。「百聞は一見に如かず」。政労使バランス良く訪問し、必ず労働組合との一日の交流会議、国際会議を実施することとしている。この交流会議こそが、JCM国際労働研修プログラムのメインのイベントとなる。

今回、TEAM（タイ電子・電気機器・自動車・金属労働組合総連合会）、ALCT（タイ自動車労働組合会議）というJCMとも古くから関係の深い二つの産別組織を訪問した。それぞれの組織の運動・活動に特徴があるが、今回の研修を通じ、タイの労働運動には、タイの中での積み重ねがあり、タイなりの労使関係があることが理解できたと思う。国際労働運動の基本は、海外の労組役員・組合員はもちろん、その歴史・活動をリスペクトすることから始めなければならない。日本の感覚で、成熟・未成熟、レベルの高低、過激・穏健、右・左という判断はできないと考える。

今回も短い期間で多くの組織を訪問させていただいた。最も印象的だったのは、在タイ日本大使館訪問時に、「タイの子会社に労働組合があるのであれば、タイの労働組合と日本の労働組合でしっかりコミュニケーションをとっていただきたい。グローバル化が進む中、労働組合間のグローバル化にも貢献できるはずと思っている」との発言が大使館側からあったことである。JCMとして、日本の親会社労組は海外事業体の現地労組と「顔の見える」関係を構築すべきとしているが、その重要性についてコメントがあったことは大変意義深い。

今回の研修プログラムを通じ、参加者の皆様に、何か一つでも二つでも自組織内に持ち帰っていただければと思うし、この報告書がタイ全体の構図を理解する一助となれば幸いである。

最後に、今回の実地研修でお世話になった、在タイ日本国大使館、タイ労働省、タイ経団連（ECOT）、バンコク日本商工会議所、JILAFタイ事務所、シーカー・アジア財団、フジツウ・ゼネラル・タイランド、そして、TEAM、ALCTの皆様重ねて感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

全日本金属産業労働組合協議会
事務局次長／国際局局长 藤 富 健 一

<目次>

全体日程	1
参加者名簿	3
国内研修1	5
海外実地研修	21
国内研修2	83
参加者の所感	91

<全体日程>

【国内研修1】 2018年10月5日（金）13：30－17：30

【海外実地研修】 2018年11月4日（日）－11月10日（土）

2018年11月4日（日）

- 09：00 羽田空港集合
- 11：20 J L31 便にて羽田空港発
- 16：20 バンコク・スワンナプーム国際空港着、市内へ移動

2018年11月5日（月）

- 10：00 在タイ日本国大使館訪問
 - －鷹 合 一 真 一等書記官（厚生労働省派遣）
 - －岡 本 直 也 二等書記官（連合／基幹労連派遣）

https://www.th.emb-japan.go.jp/itprtop_ja/index.html
177 Witthayu Road, Lumpini, Pathum Wan, Bangkok 10330
電話：02-207-8500、02-696-300 F A X：02-207-8510
- 14：00 タイ政府労働省訪問
 - －ウィワット・タンホン 労働保護福祉局局长

<http://www.mol.go.th/anonymouse/home>
<http://www.mol.go.th/en/anonymouse/home>
Mitmaitri Road, Dindaeng, Bangkok 10400
バイヨーク・スカイ・ホテル泊

2018年11月6日（火）

- 09：00 T E A M（タイ電機機器・電子・自動車・金属労働組合総連合）訪問
（T E A M労働者訓練センター：ศูนย์ฝึกอบรมเพื่อคนทำงาน）
 - －ヨンユット・メンタパオ T E A M会長
 - －チャーリー・ロイソン T E A M事務局長、他加盟組織代表

111/4 หมู่ 1 ซอยวัดบางเกลือ ต.บางเกลือ อ.บางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา
Tambon Bang Klua, Amphoe Bang Pakong, Chang Wat Chachoengsao 24180
電話：061-742-6969
- 14：00 J C C B（バンコク日本人商工会議所）訪問
 - －井 上 毅 J C C B専務理事

<https://www.jcc.or.th/site/index>
19/F CRC Tower All Seasons Place
87/2 Wireless Road Kwang Lumpini Khet Pathumwan, Bangkok 10330
電話：02-250-0700 F A X：02-250-0705
バイヨーク・スカイ・ホテル泊

2018年11月7日（水）

- 10：00 F G T訪問・工場見学・懇談
 - －吉 原 茂 充 F G T（フジツウ・ゼネラル・タイランド）常務

<https://www.fujitsu-general.com/th/>
นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง 92/9 หมู่ที่ 2 ตำบล พังสุขลา Amphoe Si Racha,
Chang Wat Chon Buri 20230
電話：038 490 440
- 13：00 フジツウ・ゼネラル・タイランド労働組合との懇談

- 14 : 00 訪問終了後、バンコクへ移動
バイヨーク・スカイ・ホテル泊

2018年11月8日(木)

- 10 : 00 A L C T (タイ自動車労働会議) 訪問 (逐次通訳)
ー マニット・ポムカーレークン A L C T 会長、他加盟組織代表
<http://www.alctlabour.com/index.php/>
10270 สมุทรปราการ (Samut Prakan) 1747/20 ม.9 ต.เทพารักษ์ อ.เมือง
電話 : 02-757-8004
- 13 : 00 A L C T との交流会議 (同時通訳)
< レストラン内会議室 > ソムタム・ドンツリー
Somtum Dontree
バイヨーク・スカイ・ホテル泊

2018年11月9日(金)

- 09 : 30 E C O T (タイ経営者団体連合会) 訪問 (逐次通訳)
ー シリワン・ロムチャットン E C O T 事務局長
<http://ecot.or.th/2016/th/main.html>
<http://ecot.or.th/2016/en/>
< 会議室 : Leelavadee >
Soi Mu Ban Si Charoen Villa 27, Tambon Thepharak,
Amphoe Mueang Samut Prakan, Chang Wat Samut Prakan 10270
< 事務所 >
Global Electric Building 4/Flr.,
888/8 Moo 5, Srinakarin Road, Samutprakarn 10270
電話 : 02 385 7117、02 385 7117 F A X : 02 385 8577
- 14 : 30 J I L A F (国際労働財団) 活動現場訪問 (逐次通訳)
(クロントゥーイ・スラム街でのインフォーマルセクター労働者支援活動)
ー 関 口 輝比古 J I L A F タイ事務所所長
ー シーカーアジア財団訪問、スラム街についての説明
100/14-20 Keha Klongtoei4, Klogtoei, Bangkok, Thailand. 10110
電話 : +662-2497567, +662-2497568 F A X : 662-2490055
<http://sikkha.or.th/jp/>
ー クロントゥーイ・スラム街散策
ー J I L A F 草の根支援活動メンバー訪問
https://www.jilaf.or.jp/report_admin/basics/view/1499
- 18 : 00 日本大使館、フジツウ・ゼネラル・タイランド経営、J I L A F との夕食会
バイヨーク・スカイ・ホテル泊

2018年11月10日(土)

- 06 : 30 ホテル出発
09 : 55 J L 32 便にてバンコク発
17 : 30 羽田空港着

【国内研修2】 2019年1月18日(金) 13 : 30-17 : 30

<参加者名簿>

1. 藤 富 健 一	J C M	全日本金属産業労働組合協議会 事務局次長／国際局局長
2. 岩 井 伸 哉	J C M	全日本金属産業労働組合協議会 国際局部長
3. 前 田 麻依子	自動車総連	全日本自動車産業労働組合総連合会 国際局
4. 小宮山 啓	自動車総連	全国本田労働組合連合会 事務局次長
5. 金 子 孝 枝	自動車総連	スズキ関連労働組合連合会 副事務局長
6. 秋 山 美枝子	自動車総連	S U B A R U 関連労働組合連合会 中央執行委員
7. 深 沢 正 人	自動車総連	S U B A R U 労働組合 常任執行委員
8. 東 英 幸	自動車総連	日野自動車関連労働組合連合会 事務局長
9. 関 野 義 之	自動車総連	武部鉄工所労働組合 副執行委員長
10. 櫛 島 英 一	自動車総連	大同メタル労働組合 書記長
11. 細 川 哲 孝	電 機 連 合	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 中央執行委員
12. 渡 部 悠	電 機 連 合	日本電気労働組合 執行委員
13. 藤 岡 良 介	電 機 連 合	オムロングループ労働組合連合会 中央副執行委員長
14. 溝 上 靖 浩	電 機 連 合	沖電気工業労働組合 副中央執行委員長
15. 水 上 和歌子	電 機 連 合	明電舎労働組合広域支部 書記長
16. 小 菅 梨 絵	J A M	組織グループ次長
17. 菊 岡 晃 大	J A M	コマツユニオン本社営業支部 支部副執行委員長
18. 小 野 順 子	J A M	N O K グループユニオン 本部副書記長
19. 沢 田 亮	J A M	ダイキン工業労働組合東京支部 書記長
20. 宮 島 篤 好	J A M	全矢崎労働組合榛原支部 支部執行委員長
21. 秋 山 和 義	基 幹 労 連	日本基幹産業労働組合連合会 職員
22. 小 原 等	基 幹 労 連	J F E スチール千葉労働組合 書記次長
23. 高 瀬 敏 彦	基 幹 労 連	神戸製鋼所労働組合 中央執行委員
24. 三 田 将	基 幹 労 連	日新製鋼労働組合 執行委員

25. 三 木 隆 之 全 電 線 昭和電線労働組合 中央執行委員
26. 足 尾 和 徳 全 電 線 三菱電線工業労働組合 執行委員

国内研修 1

**国内研修 I
次第 (案)**

開催日： 2017年10月20日(金)
開催場所： JCM本部大会議室

- 13:30 主催者挨拶 (5分)
ー藤 富 健 ー JCM事務局次長
- 13:35 参加者自己紹介・団の確認 (20分)
- 13:55 JCM国際労働研修プログラムについて (20分)
ー藤 富 健 ー JCM事務局次長/国際局長
- 14:15 派遣日程・役割分担について (20分)
ー岩 井 伸 哉 JCM国際局部長
- 14:35 休憩 (10分)
- 14:45 講義1：国際労働運動について (60分)
ー小 島 正 剛 JCM顧問
- 講義2：グローバル時代の日本の労働運動の役割について (60分)
ー小 島 正 剛 JCM顧問
- 16:45 渡航手続き・諸注意 (30分)
ー野 間 崇 史 株式会社JTBコーポレートセールス
新宿第五事業部営業第三課法人営業マネージャー
ー渡 邊 智佳子 添乗員
- 17:15 終了予定

第13回JCM国際労働研修プログラム企画

2018年6月14日
JCM国際局

1. 目的

「各産別・企業連・単組において国際労働運動を担い得る人材の養成」

- この研修プログラムは以下2つの機会を提供する。

(1) 個人としての能力向上

「広い視野、偏りのないモノの見方考え方の体得」

「異文化コミュニケーションの技術・ポイントの体得」

「実地研修国の労使関係の知識と建設的労使関係構築に向けたポイントの習得」

(2) 組織（産別・企業連・単組）が現地の関連企業労組とのネットワーク構築を推進するための人的繋がり の獲得

- この研修プログラムは、上記の目的を達成し、意義のあるものとするために、国内研修と海外実地研修を組み合わせたプログラムを行うこととする。
- 海外実地研修の前後に国内研修を配置し、事前の準備と事後のフォローアップを行う。
- 海外実地研修は、各組織からの参加しやすさを考慮した派遣期間や日程とする。

2. 研修の全体プログラム概要

(1) 国内研修 1

- ① 開催日程：2018年10月5日（金）
- ② 開催場所：JCM本部

(2) 海外実地研修

- ① 開催日程：2018年11月4日（日）－11月10日（土）
- ② 開催場所：タイ（バンコク都および近郊工業地帯）

(3) 国内研修 2

- ① 開催日程：2019年1月18日（金）
- ② 開催場所：JCM本部

3. 各研修の詳細

(1) 国内研修 1

- ① 現地事情研修
- ② 労働事情研修

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

③ 海外実地研修について

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

④ 渡航手続等

(2) 海外実地研修

すでに数多くの日系企業を含む多くの多国籍企業の事業展開が進んでおり、今後さらなる事業展開が予想されるタイでの実地研修を行う。

① 在タイ日本大使館訪問／講演（バンコク）

日本政府の視点でとらえているタイの社会・経済の状況と、労働事情および労使関係について、日本大使館関係者（厚生労働省アタッシェ）による講演を通じて把握、理解を深める。

② バンコク日本人商工会訪問／講演（バンコク）

日本人経営者の視点でとらえているタイの社会・経済の状況と、労働事情および労使関係について、日本人商工会関係者による講演を通じて把握、理解を深める。

③ タイ国政府労働省（バンコク）

タイ政府の視点でとらえているタイの社会・経済の状況と、労働事情および労使関係について、人的資源省からの講演を通じて把握、理解を深める。

④ ECOT：タイ経営者団体連合会（バンコク）

タイ人経営者の視点でとらえているタイの社会・経済の状況と、労働事情および労使関係について、経済団体から講演を通じて把握、理解を深める。

⑤ 現地労働組合との交流会議

* 金属産業の産別組織は2組織ある。TEAM（タイ電機機器・電子・自動車・金属労働組合総連合）およびALCT（タイ自動車労働会議）の2組織とそれぞれと交流会議を行う。

* タイの労働組合の日常的な活動の現場なども把握するため、それぞれの組織の本部もしくは訓練センターを訪問・組織紹介を受け、その後交流会議を行う。

* 「双方の組織概要紹介」「日常的な労使間の話し合いの仕組み」「職場におけるコミュニケーションと労働組合委員の意識」について両組織からプレゼンテーションと質疑応答を行い、「建設的労使関係の考え方やポイントの現地労組への理解浸透」を図るとともに、現地労組の労使関係や組合活動について理解を深める。

* 出身企業のタイ進出状況や、出身労組のタイの労働組合との交流など、事前に調査し、交流会議での議論に対応できるよう準備する。

－参加者数： TEAMおよびALCTそれぞれに参加要請する

－会場： TEAM訓練センター／ALCT労使関係発展アカデミー

－通訳： 日本語－タイ語通訳、通訳ブースによる同時通訳形式（調整中）

－プログラム： 午前－先方の本部事務所訪問・組織紹介等
昼－本部事務所食堂、ケータリング等にて昼食
午後－交流会議
夜－近隣レストランにて交流夕食会

－議題案（司会はJCMが担当）：

挨拶 JCM、タイ側組織代表

参加者紹介

自己紹介形式。

「日常的な労使間の話し合いの仕組みについて」

－JCM単組参加者

－タイ側単組参加者

－質疑応答

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

【主要項目（パワーポイント・プレゼンテーションの場合のページ割目安）】

－会社概要（1ページ）

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

「職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識」

- －JCM単組参加者
- －タイ側単組参加者
- －質疑応答

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

【主要項目】

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

「とりまとめ・閉会」

- －JCM
- －タイ側代表

- ⑥ 交流夕食会
タイ人参加者（特に現地関連会社の労組からの参加者）と相互理解を深め、今後の連携につなげるための機会とする。交流終了後、近隣のレストランで開催する。通訳を配置し、十分な交流が可能となるよう配慮する。
- ⑦ 工業団地訪問／工場見学（サムロン、アマタナコン、サムトプラカン）
－交流会議において把握できた日系企業の労使関係の実情を把握するため、日系企業への訪問を手配する。
- ⑧ JILAF（国際労働財団）活動現場訪問
－現地で活動する連合の外郭団体であるJILAFのインフォーマルセクターの労働者への支援事業の現場を訪問、その活動を把握する。
- (3) 国内研修2
- ① 海外実地研修報告書の確認
－報告書概要を作成し、国内研修2で確認し、参加者からの議事録を集約、また参加者全員が感想文を提出する。その後報告書を作成する。
- ② 国際労働研修プログラムについての意見交換
－国際労働研修プログラムについてフリーな意見交換を行う。
- ③ 帰国後の取り組みの報告（もしくは今後の取り組み予定についての報告）および討議
－国際労働運動の専門家を招き、今後の単組や産別において、研修で得られた成果を企業別ネットワーク構築、各国労組支援等につなげていくための機会とする。

4. 参加者

下記の要件にそって、産別に具体的人選を要請するが、国内研修1、海外実地研修、国内研修2のすべてに参加

可能であることを条件とする。

- ① 産別の国際担当者
- ② 単組で国際分野を担う者（三役、国際担当等）
- ③ 今後、国際面を担う計画がある者
 - 自動車総連 7名（内、少なくとも女性1名必須）
 - 電機連合 7名
 - J A M 6名（内、少なくとも女性1名必須）
 - 基幹労連 6名
 - 全電線 2名
 - J C M 2名
 - 合計 30名

国際労働運動について

JCM顧問
小島正剛

<p style="text-align: center;">国際労働運動小史 (2015年改訂) JCM (全日本金属産業労働組合協議会)</p>	<p style="text-align: center;">目次</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1. 労働組合の起源と、基礎の確立 • 2. 労働組合運動と独占資本主義の時代 • 3. 二つの大戦間の労働組合運動 • 4. 第二次世界大戦後の労働組合運動 • 5. 冷戦構造の崩壊と、経済グローバル化時代 • 6. 国際労働戦線の統一とグローバル化時代
<p>1. 労働組合の起源と、基礎の確立 <small>1764年 - 1876年：経済史的に早い時期産業資本主義の形成、黄金期に符合</small></p> <ul style="list-style-type: none"> • 18世紀：産業革命とプロレタリアートの出現（産業革命は近代的労働の母）。 • 1837年 - 1848年：英チャーターイスト運動。インターナショナルイズムの萌芽。 • 1864年：国際労働者協会International Working Men's Association, IWMA（俗に、第一インターナショナル。ロンドン、聖マルチン・ホール） • 1864年：英労働組合会議TUC結成。 • 1880年代：各国産業別労働組間の連携の萌芽。 	<p>2. 労働組合運動と独占資本主義の時代 <small>1876年 - 1914年：経済史的に早い時期産業資本主義への移行期に符合</small></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1884年：英フェビアン協会発足 - 産業民主制論 • 1889年：社会主義インターナショナル（俗に、第二インターナショナル、パリ） - フランス革命100周年。 - 国際印刷工連盟発足（国際産別組織の嚆矢）。 • 1890年代：各国労働者ナショナル・センター結成。 • 1893年：第1回国際金属労働者大会（チューリッヒ）：国際金属労働者ビューロー（情報局）設置を決定（国際金属労働連International Metalworkers' Federation, IMFの発足）
<ul style="list-style-type: none"> • 1900年時点：国際産別組織International Trade Secretariat, ITS - 17組織（1910年時点：32組織） • 1902年：国際労働組合書記局設置（コペンハーゲン）。後のIFTU。 • 1908年：キリスト教労働組合第1回国際会議。連絡事務所設置を決定。 • 1912年：国際労働組合連盟IFTUの骨格形成。 	<p>3. 二つの大戦間の労働組合運動 <small>1914年 - 1919年：経済史的には資本主義の全盛期後、または国家独占資本主義の時期に符合</small></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1919年：共産主義インターナショナル（コミンテルン。俗に第三インターナショナル、モスクワ）。 - 国際労働機関International Labour Organization, ILO創設。 - 国際労働組合連盟International Federation of Trade Unions, IFTU結成（俗に、アムステルダム・インターナショナル、アムステルダム）。 • 1920年：国際基督教労働（10組織337万人。産業別部門を加盟団体とする。国際労働WCLの前身）。 • 1921年：赤色労働組合インターナショナル（プロフィンテルン、モスクワ）。
<ul style="list-style-type: none"> • 1921年：国際社会党労働同盟（俗に、第二インターナショナル、ウィーン、後に第二インターナショナルと統合、1923年）。 • 1923年11月：IFTUとITSとの有機的関係の確認（IFTUの決議へのITSの参加、政治・経済・社会問題と、産業問題の調整のメカニズム - 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委員会発足で合意。 • 1943年：コミンテルン解散。 	<p>4. 第二次世界大戦後の労働組合運動 <small>1945年 - 1951年：国際労働戦線の統一と分裂、東西冷戦構造、二つの経済圏のもとで</small></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1945年：国際連合UNの成立。 • 1945年2月：世界労働組合会議（ロンドン）、世界労働組合連盟WFTU結成組織委員会の設置を決定。 • 1945年10月：世界労働組合連盟World Federation of Trade Unions, WFTU結成（パリ）：規約第13条（ITSをWFTUの産業別労働部門 - 下部機構 - として統合する方針）をめぐり、ITS側の反対や欧米労働のITS支持により紛糾、実現せず。その後、アムステルダム・インターナショナル系とプロフィンテルン系との対立深まる。

<ul style="list-style-type: none"> 1945年10月：IFTU解散。 1946年5月：社会主義情報連絡事務局SL 1947年7月：欧州経済復興計画（マーシャル・プラン）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）。 	<ul style="list-style-type: none"> 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）。 1949年6月：英TUC招聘による新組織結成準備会議開催。 1949年11月：国際自由労働組合連盟International Confederation of Free Trade Union, ICFTU（ロンドン）、53カ国59組織、4800万人で結成－「パンと自由と平和」。 1951年：第2回ICFTU大会。「ミラノ協定」採択（ICFTUとITSとの関係を整理：相互不可侵・自主独立・連携）。 1951年5月：第1回ICFTUアジア地域会議（カラチ）、アジア地域組織ARO結成を決定。
<ul style="list-style-type: none"> 1951年7月：社会主義インターナショナル再議。 1952年10月：WFTU下部機構・産別労組インターナショナルTUU発足－12部門。 1956年：ソ連共産党第20回大会、コミンフォルム解散決定。 1957年：IMF日本連絡事務所開設（東京）－日本におけるオルグ活動開始。 1959年2月：ICFTU主催のITSとの連絡委員会廃止－ITS主催による連絡会議発足へ（ジュネーブ）。 1961年：（欧州経済協力機構OECECが発展の解消－経済協力開発機構OECD発足）－OECD労組諮問委員会TUAC設立（ブリュッセル）。 	<ul style="list-style-type: none"> 1964年5月：IMF日本協議会JC結成、IMFウィーン大会でIMF一括加盟承認。 1966年12月：中ソ対立と、WFTU第16回総評議会の中華全国総工会ACFTU除名。 1968年：国際労連WCL（国際キリスト教労連が改称）。－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－オストポリティック－西欧労組とソ連労組が接近、AFL-CIOのICFTU脱退（1982年復帰）。
<ul style="list-style-type: none"> 1980年代・1990年代：発展途上国労組の興隆と国際連帯－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（1987年）－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。－初の労働サミットLabour Summit（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）。 	<ul style="list-style-type: none"> 1978年：フランス労働総同盟CGT、WFTU脱退。 1984年：ICFTU-ARO、ICFTUアジア太平洋地域組織APROに改称。 1985年：第26回IMF世界大会（東京）（初の日本開催、IMF-JC受入）。 1989年：連合、ICFTU加盟承認。 1989年：ベルリンの壁崩壊。
<p>5. 冷戦構造の崩壊と、経済グローバル化時代</p> <p>1991年－「新自由主義的経済・市場経済主義・ネオリベラリズムの興隆のもとで」</p> <ul style="list-style-type: none"> 1991年：WFTUの歴史的役割の終焉－ブラハ本部閉鎖、東京事務所閉鎖。 1990年代－現在：（東西冷戦構造の終焉－経済グローバル化時代の下で、ネオリベラリズムの復興－リベラリズムの進展）。－ロシア、中東欧労組（民主化または新生組織）が、ICFTUおよび関連ITSへの復帰または新規加盟。 	<ul style="list-style-type: none"> 1993年：IMF結成100周年記念大会（チューリッヒ）－決議文採択から「アクション・プログラム」の方式（目標達成型）へ。 ITSの組織統合続く－17組織が10組織に（グローバル化への対応） <ul style="list-style-type: none"> EI発足（1993年）：IFFTUとWCOTPの統合 IUF（略称不変）：IUFとIFPAAWの統合（1994年） ICEM発足（1996年）：MIFとICEFの統合 UNI発足（2001年）：CI（EPTU）、FIET、IGF、MEIの4組織の統合 BWI発足（2005年）：IFBWWとWBWFの統合
<ul style="list-style-type: none"> 1995年：ICFTUとITS、WTO関係会議（シンガポール）へ社会条項働きかけ。－社会的側面Social Dimension重視・中核的労働基準・ILOの価値認識へ・WTOとILOとのコンタクト・ポイント 2002年1月：ITS総会（ブラハ）、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 GUFとは、すでに自明の通り、複数の国際労組の総称であって、GUFという名称の独立した単一組織が存在するのではない。 	<ul style="list-style-type: none"> 2004年12月：ICFTU世界大会（宮崎）（日本初の開催、連合受入） <ul style="list-style-type: none"> メイン・テーマ「連帯のグローバル化・将来のためのグローバルな労働運動の建設」 世界的な労働者連帯を承認（WCLとの同時解散、新組織発足に合わせ未加盟組織をも統合目指す決議）－グローバル・ユニオン協議会Council of Global Unions, CGU設置の可能性を検討することに（CGU事務局の設置も） 地域組織の対応、加盟組合の対応、自立性を保持するGUFの対応）－欧州中心のEuro-centricな組織運営への強い批判も・・・。

<ul style="list-style-type: none"> • 2005年7月：米AFL-CIO結成50周年記念・第25回全国大会（シカゴ）→組織分裂へ。 • 2005年9月：「勝利への変革」連合Changes to Win Federation, CtW発足→背後に組織率の低下（12.5%）。（IMF加盟金属労組、分裂に賛成、AFL-CIO執行部を支持）。 	<h2>6. 国際労働戦線の統一とグローバルゼーション時代</h2> <p>2006年 -</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2006年11月：国際労働組合総連合International Trade Union Confederation, ITUC結成（ICFTU, WCLそれぞれ解散→10月31日、ウィーン。それまで両組織に未加盟の組織にも呼びかけ、同じスタートラインで発足）。 • 結成時154カ国、306組織、1億6800万人。 • ITUC、GUFがGU協議会Councilを設置（IMFはオブ参加だった）。 • ITUC、GUF、OECD-TUAC三者で「コモン・フロント（共同戦線）」としてのグローバル・ユニオンズGlobal Unionsを構成。
<ul style="list-style-type: none"> • 2012年6月：インダストリアル・グローバルユニオン IndustriALL Global Union結成（IMF、ICEM、ITGLWFそれぞれ解散→2012年6月18日、コペンハーゲン。ついでインダストリアル・グローバルユニオン結成大会。括りは製造業） • 130カ国、350組織、5000万人。アクション・プラン「もう一つのグローバル化を求めて闘う」「人を最優先する新しい経済・社会モデルを求めて闘う」 • （備考：これに先立つ2012年5月16日、ブリュッセルにてインダストリアル欧州労働組合IndustriALL European Trade Union結成：ETUC傘下の欧州産別労働3組織EMF、EMCEF、ETUF-TCLが組織統合、括りは製造業） 	

グローバル時代の日本の労働運動の役割について

JCM顧問
小島正剛

1. はじめに

1.1 海外における日系企業のプレゼンス

□世界に事業展開する日系企業は、合計 6 万 8573 社、対前年比 4796 社増 (7.5%) (2014 年。うちアジア地域では、4 万 8203 社 (70.3%) で、対前年比 7.77%増。□全世界の日系企業の雇用数は、558 万人 (2013 年)、最後まで 5 年間の伸び率は 17.6%。2000 年を 100 とすると、製造業では 169.1 で、非製造業は 210.1 である。(2013 年現在、経産省)

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

2. 国際労働運動について

2.1. 国際労働運動は、社会的対抗勢力 Social Countervailing Force たりうるか。

2.1.1. 求められる、職場に身近でグローバルな運動の展開：(国際組織は組織再編で対応) 一政府間機関対策、多国籍企業 MNC 対策、実効的な国際連帯行動の推進、など。

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

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

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

「運動のビジョン」：インダストリアル・アクション・プラン：「もう一つのグローバル化を目指して闘う」「人を最優先する新しい経済・社会モデルを求めて闘う」。

2.2.5. グローバル運動とアジアからのユーロセントリズム Eurocentrism 批判。

3. 国際労働運動における日本労働運動

3.2 日本における金属労働運動の歴史的経緯を見る (縦軸)

3.2.1 金属労協 IMF-JC 結成の由来を再検討・再認識する：(内的・外的要因)

・ IMF-JC 結成前夜の状況：

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

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

・ 1964 年、日本は開放経済体制へ (IMF 第 8 条国移行 & OECD 加盟→関税・非関税障壁の撤廃を視野に、貿易・資本移動の自由化へ) 一対応策：企業は産業競争力強化と産業合理化 (=首切り)。労組は首切り反対闘争・対外投資展開への対策 (産業政策、雇用空洞化問題対策) と、戦前の黄禍論 yellow peril やソーシャル・ダンピング批判の回避、公正な賃金・労働条件確立を目指す (自由世界で賃上げ闘争、週労働 40 時間闘争に成果を上げる IMF 加盟の欧米金属労組との交流が必須との認識)。

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

3.2.2 1964年、IMF日本協議会(JC)結成と、IMFへの一括加盟(その意義)：

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

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

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

・インダストリオールの移行期(2012~2016年)における課題：執行委員(アジア太平洋地域選出—JCM担当)60人体制→40人体制、産業別部会活動(造船船舶解撤部会、ICT電機電子部会でもJCM)。金属全体としてのポジションをどう考える→2国間金属労組定期協議(日独、日北欧、日韓など)の充実→(アジア金属労組連帯会議、役割終了→新たな枠組みは?)→インダストリアル活動の補完的役割。2016年10月、インダストリアル第2回世界大会開催。移行期を経て、活動の本格化。

3.2.3 問われる国際連帯の在り方—責任と役割(横軸)

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

3.2.3.1 現代の国際連帯は、強者が弱者を助ける「慈善 charity」に非ず。各国労組は国際組織(インダストリアル)の中で「相互対等、相互不可侵、相互協力・連帯」の関係とされる時代。

3.2.3.2 国際連帯の基本的な精神：「1人の痛みはみんなの痛み」(米世界産業労働者IWWの連帯の精神)の意味するもの。自らの襟を正す。(参考：「自分の持ち場でベストを尽くすのが国際連帯と考える」全米電機電子労組IUEジム・ケアリー会長のメッセージ1974年)。

3.2.3.3 国際労働運動に取り組む上で「視座」をどこに据えるか：普遍的価値 universal valueが基本、すなわち人権、労働者・労働組合の基本権：ILO中核的労働基準CLSに集約→発展の社会的側面 social dimensionの重視(後述)→ぶれない姿勢。

a. 求められるグローバルな組織と運動の展開：インダストリオールの発足(社会正義・社会的公正 Social Justiceを求める連帯の精神。インダストリアル結成の主たる要因は?)

→経済グローバル化とグローバル労働運動の中で、求められる意識革命：資本が自由にボーダーレス移動する時代、従来の国内完結型、企業内完結型の運動は、必要にして十分であるか→重要検討課題)。

4. 国際連帯行動の実践を考える(とくに日系企業の労使紛争対策を中心に)：

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

時代の残滓—開発独裁と規制労働法制—遅れてやって来た民主化と、リアルタイムで来たグローバリゼーションの波—労使関係のインフラ(労使自治の原則、産業民主制)未整備、など—海外直接投資FDIと多国籍企業の勢力—広がる社会格差(パート1で既述)—第4次産業革命の胎動(グローバル・サプライ・チェーンの在り方にもインパクト)。

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

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

○参考資料：ITUC「グローバル権利インデクス（指標）2017」（2014年から「労働組合基本権侵害に関する年次報告」を改編して毎年公表）。

□国連の「持続可能な開発目標 Sustainable Development Goals, SDGs」の意義。

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

4.2. 日系企業の事業展開をめぐる諸課題（とくに労使紛争をめぐる労組のポジション）：

○参考資料：JCM「日系企業における最近の労使紛争例」。

□設問：労使紛争の発生した在外日系企業の労組からの支援要請にどう応えるのか（日本側労組の対応で欠かさないのは、現地従業員・組合員も同じブランド・同じ資本のもとで就業する同志であるとの認識。「わが社意識」優先の企業内完結型労使関係は必要にして十分なのか、あるべき国際連帯行動は可能か）。所属する産別の責任と役割は→JCMの役割、インダストリアルオールの中で。以下、対応策を検討する。

（備考）日本における多国籍企業対策の経緯：1974年多国籍企業対策労組会議 TCM の立ち

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

4.2.1. 労使紛争の提起する諸課題と、紛争原因の分析（順不同）：

一各段階における問題点の特徴：(a) 海外事業所の立ち上げ段階（組合組織化問題多し）、(b) 事業展開定着の時期（紛争最多：組合組織化、団体交渉、整理解雇、最近では労働協約違反をめぐる問題）、(c) 事業撤収の段階（解雇、再就職斡旋問題など）。

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

4.2.1.2. 前項との関連で、企業体制の問題（内なる国際化の問題）：

(a) 本社権限優先で、海外事業所への権限移譲の遅れ（例：海外事業所で労使紛争が発生し、本社の調整、介入を求められると、現地の労使問題は現地まかせで本社側は無関係との主張がなされる傾向、その実本社が日常的にコントロール、など。自己矛盾→経営者不信）、

(b) グループ内に、統合した人事管理体制が欠如、現地では現地人登用上のガラスシーリングなどで不信感→同業他社へ転職など、

(c) 国際労働基準（ILO 中核的労働基準 CLS）の無理解、不徹底、または確信犯的無視など、(d) 海外事業所への派遣駐在員に労使関係の経験者が少なく、現地の労働法制、労働慣行等の知見に乏しい。事前研修の不備なども。正常な労使関係にあってもストライキは起こりうる事象であるとの認識が不足または欠落（本社、海外事業所とも）→スト権は労働者の神聖な権利（ILO）。内外経営者に求められる ILO 中核的労働基準 CLS の認識・遵守。加えて、OECD ガイドライン、企業の社会的責任 CSR、ISO26000 などの遵守。

4.2.1.3. 海外事業所の企業文化：(a) 既述したように、本社から労使関係分野でも権限移譲がなされていないケースが多い（団体交渉や、労使紛争の際、本社からの指示待ちのため対応が遅れが生じ、現地組合や組合員に不

信感醸成のケース)、(b) 企業は「地域の社会的公器」との認識が不足→地域企業市民としての在り方→地域との融合→企業の社会的責任 CSR、社会貢献(フィランソロフィー)など、(c) 日系企業の「労働市場における比較優位は雇用安定」であったが、現状は? (d) 安定的労使関係の確立した企業でも、グローバリゼーションの進行、とくに世界的競争の影響下では、新たに赴任してきた企業責任者の方針で長年培ってきた企業文化が風化するケースも。例: 労働協約の無視など→底辺への競争 race to the bottom が作用、(e) 必要な 労使関係の再点検: 国際公正労働基準(既述)の認識は? 労使対等、労使自治の原則の確認、産業民主制: 労使協議・団体交渉の制度整備など、加えて経営の透明性を含む基本的・日常的な労使コミュニケーション(含労使協議など)のシステム確立が肝要。

ポイント: JCMはアジアで2国間の建設的労使関係セミナーを開催、使用者代表も招請している。国内でも、同様のセミナーを開催。また、産別段階や、多くの単組が海外事業所労組との連携を促進している。

4.3. 親企業組合サイドの対応について

4.3.1. 当面する課題を見る: (a) 現地の労使紛争に、にぶい反応: 「単組と産別との距離が遠いのでは」(前 IMF 東南アジア地域事務所代表の発言)、

(b) 日常活動が企業内完結型で、海外事業所の労使紛争を自社の利害関係を中心にとらえやすい(海外事業所労働者との仲間意識は乏しい。あるケース: 海外駐在組合員の条件調査などで組合担当者や調査団が海外事業所を訪問しても、その組合を素通りし経営側や駐在組合員とだけ会って帰国し、現地組合に疑念・不信感を与えている。現地組合と会うという注文を受けるのが不都合という判断も)、

(c) インダストリアルオール機能、金属労協 JCM の機能に無意識について薄い関心(一部に、直属する産別組織の役割も意識せず)、

(d) 日ごろ、海外労働情勢に関心が薄く、とくに海外事業所労組との交流、情報収集などを行っていないケース→ひとたび紛争が発生すると正確、敏速な対応が不可能で、深刻化するなどのケース、等々。

(e) 実効的な活動の基本となる分野が2つ: ①「多国籍企業 MNC 労組ネットワーク」(既述)の構築→グローバルな関係組合間の連帯→グローバルな労使社会的対話 Social Dialogue、その延長線上に②「グローバル枠組み協定 GFA」の締結: 国際組織加盟の組合としての責任と役割の好例。

企業が多国籍化に関わり無い単組でも、その産別が JCM に加盟(→インダストリアルオール加盟)していることが、国際連帯の意思表示であることを認識する→加盟費拠出。インダストリアルオールは MNC 対策だけでなくジェンダー・イシュー、不安定雇用、アウトソーシング対策など、多彩な運動を展開している。

4.3.2. 労使紛争時、現地企業組合組織のとりえ選択肢: (a) 加盟する産別を通じ、加盟 GUF(金属はインダストリアルオール)を通じた国際的支援要請(→インダストリアルオール→JCM→産別→当該単組、の流れが普通)、(他に直接親企業労組への連絡、協力要請なども)、(b) 状況により現地日本大使館への働きかけ、大使館前でのデモンストレーションなど、(c) OECD コンタクト・ポイント CP への問題提起(OECD ガイドラインの活用。とくに親企業側の労組の動きが鈍く解決が長期化する場合、または本社サイドに組合が無い場合)、(d) 独自のデモ、ストライキ行動、製品ボイコット運動などの展開も、(e) 内外 NGO への支援要請、またはモノカルチャー的な NGO からのアプローチ、(f) その他: ICT 活用キャンペーン(不当労働行為の批判、製品ボイコットの呼びかけなど国際組織との共同キャンペーン、第1部で言及)。

4.3.3. 国際労働運動の役割・機能: (既述: 第1部の GUF の具体的行動方式の集約例参照)

4.4. 日本労組の責任と役割を考える: (一部既述) ぶれない対応→ユニヴァーサル・ヴァリュー(普遍的価値: ILO 中核的労働基準 CLC に視座を定める。国際連帯は強い組織が弱い組織を支援するという一方的なものであった時代は過去のものに。「国際連帯は慈善 charity に非ず」。国際組織の中で各組織は相互対等、相互不可侵、相互協力=既述→連帯行動の展開。

4.4.1. 日系企業の労使紛争に対しては: (a) まず速やかな対応(相手の信頼感を得る)、(b) 速やかな原因究明、(c) 親企業経営陣への働きかけ(平和解決に向けて)などの連帯行動、日常的には (d) 「多国籍企業 MNC 労組ネットワーク」の構築、または類似組織を通じた連携活動推進。(まずは、前向きに労組ネットワーク構築、GFA の締結を。インダストリアルオールの「アクション・プラン」の実践)。

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

4.4.2. 発展途上国(政労使)への発信:

4.4.2.1. 戦後日本発展の車の両輪の一つ、社会的側面 Social Dimension の発展。そのルーツ(戦後の5大改革):

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

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

終わりに

「アメリカ発リーマン・ショックに起因する世界同時不況は、組合員に対して世界市場の動向が職場に直結していることを実感させ、組合の必要性、レーゾンデートル(存在理由)を再確認させた。他方未組織や不安定雇用労働者(や失業労働者)には自らの人権、組合権利意識を覚醒させたといえる。近年では特にインダストリー4.0(第4次産業革命)の胎動が注目を集め、労働側の対応(労働4.0)が問われるなか、グローバル・サプライ・チェーン Global Supply Chains, GSCs やグローバル・ヴァリューチェーン Global Value Chains, GVCs の進展など、すでに企業(資本)がボーダーレスに事業展開するとき、各国労働組合運動も孤立してはありえず。国際労働運動の一員として社会的公正を追求するには、いずれの国にあっても、国内完結型の労働運動、企業内完結型の運動では必要にして十分ではない、そういう時代がすでに来て久しい。社会格差拡大を招来させた現下の経済グローバル化に対し、国際労働運動が社会的対抗勢力 social countervailing force として機能するとき、国際活動を一部のテクノクラートに一任しておけば済む時代はすでに終わり、テクノクラートの重要性を踏まえつつも、各国の組合自体もボーダーレスに実効的な活動を推進し、必要に応じて国際的・地域的な協力・連帯行動・共闘を要請される時代に入っている。世界経済をけん引する多国籍企業 MNC に対する「MNC 労組ネットワーク」構築はその一環であり、当該企業グループの国境を超えた労使の責任ある社会的対話、労使協議、ひいては「グローバル枠組み協定 GFA」の締結が、その延長線上にある。こうした地平を切り拓く責任と役割は各国労組にある。日本労組も例外ではなく、むしろアジア太平洋地域の先進的運動として、物心両面において果たすべき責任と役割は大きく、イニシアティブを取る立場にある」。

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

(マルチェロ・マレンタッキ前 IMF 書記長)

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

(アルベール・トマ ILO 初代事務総長)

海外実地研修

日程

2018年11月4日(日)

- 09:00 羽田空港集合
- 11:20 J L 31 便にて羽田空港発
- 16:20 バンコク・スワンナプーム国際空港着、市内へ移動

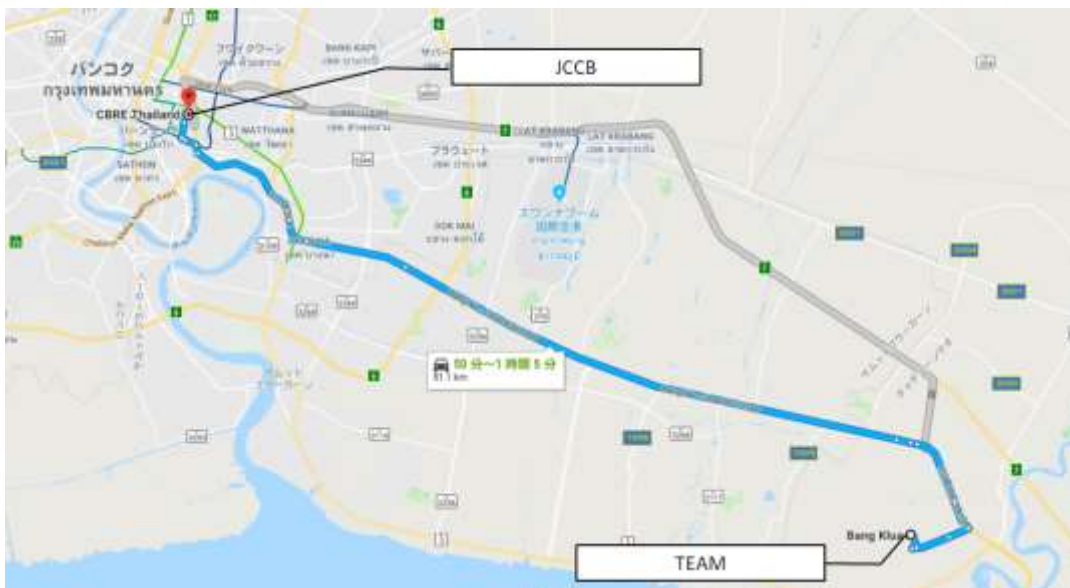
2018年11月5日(月)

- 10:00 在タイ日本国大使館訪問
- 14:00 タイ政府労働省訪問



2018年11月6日(火)

- 09:00 TEAM (タイ電機機器・電子・自動車・金属労働組合総連合) 訪問
(TEAM労働者訓練センター: ศูนย์ฝึกอบรมเพื่อคนทำงาน)
- 14:00 JCCB (バンコク日本人商工会議所) 訪問



2018年11月7日(水)

- 10:00 FGT訪問・工場見学・懇談
- 13:00 フジツウ・ゼネラル・タイランド労働組合との懇談



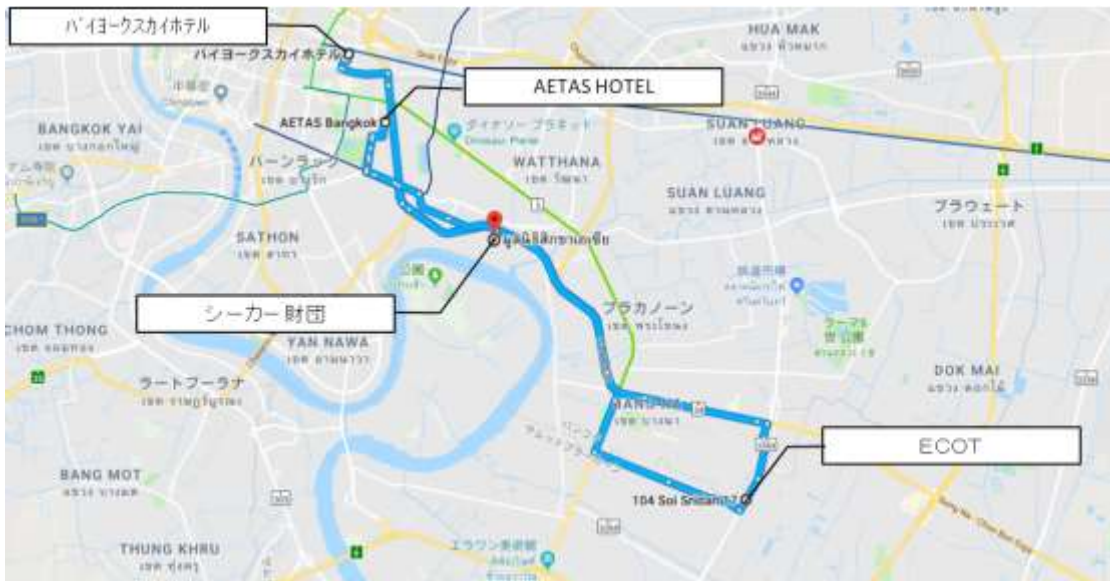
2018年11月8日(木)

- 10:00 ALCT (タイ自動車労働会議) 訪問 (逐次通訳)
- 13:00 ALCTとの交流会議 (同時通訳)



2018年11月9日(金)

- 09:30 ECOT (タイ経営者団体連合会) 訪問 (逐次通訳)
- 14:30 JILF (国際労働財団) 活動現場訪問 (逐次通訳)



2018年11月10日(土)

- 06:30 ホテル出発
- 09:55 J L 32 便にてバンコク発
- 17:30 羽田空港着

2018年11月5日（月） 在タイ日本国大使館 訪問

報告者：前田 麻依子（自動車総連）、小宮山 啓（自動車総連・全本田労連）

訪問日	2018年11月5日（月）10:00－11:50
所在地	バンコク都パトムワン区 177 Witthayu Road, Lumpini, Pathum Wan, Bangkok 10330
対応者	鷹 合 一 真 一等書記官（厚生労働省派遣） 岡 本 直 也 二等書記官（連合／基幹労連派遣）

1. 内容

【藤富事務局次長／国際局長挨拶】

- ・ 本日は国際労働研修プログラムを受け入れていただき感謝申し上げます。
- ・ 毎年5月に開催しているタイ労使ワークショップは大使館から後援いただき、使用者側含めて参加者が増えている。こちらでも感謝申し上げます。
- ・ 日系企業の労使紛争の件でC I L T、T E A M、当該労組が押し掛けた件でもご対応いただき、感謝申し上げます。
- ・ その労使紛争に関連して、T E A MはJ C Mとの交流をすべて休止するとしていたが、大使館の働きかけのおかげで明日T E A Mを訪問することが可能となった。引き続き連携していただきたい。
- ・ 国際研修プログラムとしては、第8回（2013年）ぶりのタイでの実施。しっかりとタイの事情を学び、明日以降の研修プログラムに取り組んでいきたい。

【説明内容】

① タイの労働事情

- ・ 一番多いのは農業人口。全体の6割を占めるインフォーマルワーカーは年金、社会保障の対象ではなく、生活支援が重要になっている。
- ・ タイでは女性の就業率が高く、女性管理職比率も約30%、公務員では幹部含めて5割超である。
- ・ 失業率は1%程度。
- ・ タイでは少子高齢化が進んでいる。出生率が1.5であり、日本（1.4）と大差ない。高齢化社会から高齢社会に移るスピードが日本よりも早く、2021年には高齢者社会へ突入すると言われている。
- ・ 「中進国の罠」にはまり、成長が止まっている。

② タイ労働政策の動向

- ・ タイ人の海外就労には労働大臣の許可が必要となる。就労先は台湾、韓国、シンガポール、イスラエルに次いで日本が5位。イスラエルには先進的農業を学びに行く。
- ・ MOU（政府間覚書）に基づきミャンマー、ラオス、カンボジア人を受け入れている。彼らは、タイ人がやらないような過酷な作業をしている。労働政策の最近の動向として、不法就労者に対する罰金の引き上げを行った。タイでは不法就労を厳しくしすぎて緩めるといったサイクルを歴史的にも繰り返している。（P.12）
- ・ 病欠勤は年間30日。病欠勤の場合は当日連絡で、拒むこともできないため、工場の稼働に影響し経営者側は困っている。労働組合の中には、病欠勤で一斉に休むということをするところもある。（P.14）
- ・ 解雇補償金が120日以上勤務で発生するため、試用期間を119日までとすることが多い。（P.14）
- ・ I L O条約で出産休暇は14週間の基準があるため、タイでも90日から98日へ引き上げられた。（P.17）

- ・ 派遣労働の特徴として、日本では派遣元が責任、タイは最終的な責任は派遣先となる。同じ生産ラインで正規労働者、派遣労働者が働いていると同一労働とみなされる。2014年、「直接契約と同じ労働の場合は差別しないこと（同一労働同一賃金、福利厚生も同等）」となったため、日系企業では派遣労働者が減少した。今年には景気が良くなり、一時的に派遣労働者が増えた（P. 18）
- ・ タイには労働者保護法と労働関係法があり、後者が日本でいう労働組合法（P. 22）
- ・ ストライキの前に先制ロックアウトができるようになっている。（P. 23）
- ・ 2016年に労働組合数が減っている理由は不明。（P. 25）
- ・ 現地企業や他の国籍の企業は、そもそも労働組合すらつくらせてくれない。現地企業はつくらせないようにしている。たまたま聞くのは、労働省に申請や相談に行った場合、労働省が当該企業の人事部に連絡する。企業はその申請者を解雇する。そうなると申請が無効となり、労働組合がつかない。（P. 29）
- ・ 労使合意したら個人コンサルタントが紛争を扇動し、合意を破棄させるケースがある。暗躍している弁護士が労働者・使用者双方にいる。（P. 31）
- ・ タイのメーデーは労働省が主催。予算も労働省から出ている。プラユット首相も参加。（P. 33）
- ・ インフォーマルワーカーが利用できる病院では7～8時間待つのが当たり前。また、薬は全てジェネリック。（P. 34）
- ・ 富裕層から多く保険料をとることができない。税金もなかなか取れない。相続税がようやくできた状況。固定資産税もとれていない。富裕層の反対にあって、改正ができない。（P. 34）
- ・ 麻薬の使用を理由に企業が解雇にしても、裁判に負けてしまうことがある。また、報復の恐れもある。交通事故で多いのは、飲酒か薬物。麻薬はなかなかなくなる。（P. 35）
- ・ 賃金はバンコク周辺の方たちだけが一人勝ち。地方に行けば行くほど恩恵は受けていない。（P. 37）
- ・ 日系企業は賃上げを頑張っている。毎年約5%の賃上げを行っている。（P. 45）

2. 質疑応答

Q：基幹労連 小原

- ・ P. 4の女性就業率グラフについて、日本は女性の就労環境が改善できていないことを背景に30代、40代の就業率が低くなりM字カーブを描いているが、タイはへこみがないカーブとなっている。タイではなぜM字にならないのか、日本との違いを伺いたい。
- ・ P. 32の労使紛争について、労使間のコミュニケーションの不足が課題となっているが、状況を変えていくために労使それぞれがどうすればよいと捉えているか。

A：鷹合一等書記官

- ・ タイでは、女性も働かざるを得ない状況にある。賃金に比べて生活費が高く、共働きでないと生活できない。子育てする際に日本だと保育園など制度がしっかりしているが、タイでは地域のコミュニケーションができる国である。近所の人に子供を預けたり、会社に連れていくこともある。保育園不足で悩むような状況ではない。
- ・ 会社の体力に関係なく無茶苦茶な要望・要求ばかりで経営側は困っている。いかに労使の間合いを詰めていくかに尽きる。JCMや連合のタイセミナーは労使関係の改善に寄与しており、続けてほしい。ALCTは「製品に自信をもつこと」「生産を止めることはやめましょう」「紛争が起きても出荷できるようがんばる」など、日本的な考え方が根付いてきた。ドラスティックに変える手段はない。地道な活動を続けていくことが良いと捉えている。

Q：電機連合 溝上

- ・ P. 48について、日本では年金支給開始年齢に合わせて雇用延長（再雇用・定年延長）している背景があるが、年金の支給開始が55歳のタイで、継続雇用制度があるのはどういった背景なのか。
- ・ P. 23の労働争議の手続について、調停官はどのくらいの割合で調停ができていくのか。また、合意までの期間を5日から15日に変えて、効果があるのか。

A：鷹合一等書記官

- ・ 国（タイ）としては、年金支給開始年齢を60歳まであげたいため、定年を60歳としている。しかし、反発は多い。政権への批判が怖い背景から国としてはなかなか進められていない。平均寿命が75歳まであがってきたので、「働けるうちは働けるようにしたらよいのでは」という日系企業の配慮もある。年金は15年以上払っていないと受給できないので、15年未満の人々が継続雇用を選択している。
- ・ 調停は事実上5日を超えてやっている。ストライキやロックアウトの件数はそれほど多くないので、話し合いで解決していると推察している。ほとんどの企業では、調停に入る前に話し合いで解決している事例が多い。

Q：電機連合 細川

- ・ P.32 労働紛争課題として「使用者側のタイ人気質の理解が不十分」とあげられているが、タイ人気質とどのような気質か具体的にお聞かせいただきたい。
- ・ 日系企業は労働者の団結を認めていると捉えているが、他の国籍の企業は労働組合をつくることにどう対応しているのか。

A：鷹合一等書記官

- ・ 日系企業では、労働者の団結を認めている面がある。しかし、日系企業以外の外資系企業では、威力的な面がある。特に韓国系や中国系企業に労働組合があると聞いたことはほとんどない。タイ企業では労働組合をつくらせないようにしている傾向が見受けられる。極端な話、ヒットマン（殺し屋）がいるようにも感じる。労働組合をつくらうとしている人が交通事故にあってしまうケースなどがある。日系企業はそのようなことをしないことが、労働組合が多い要因の一つと捉えている。
- ・ タイ人の気質は難しい。お金（賃金）を重要視する側面はある。また、少しでも条件が良ければ転職する傾向も強い。一方で福利厚生強化の動きも多く見受けられるようになってきた。

A：岡本二等書記官

- ・ タイの労働組合は政治活動をしていない。また、ナショナルセンターの分散もあり、メーデーですら自分たちでは開催できず、政府が主催している。セレモニーをすると労働省的にも見え方がよい。一方で、労働組合をつくるメリットを労働者が理解しきれていない現状もある。会社と喧嘩するために労働組合を作っているという受け止めすらある。問題がないならメリットがないという考えもあり、日本の労働組合のように権利を主張するといったマインドはない。
- ・ タイ人は仏教徒なので、上下関係が強く、「会社の上司には自ら話しかけるものではない」と考えている。報連相せよと言われても、いつして良いかわからない。報連相の日時を決めてあげれば必ずしっかりとする。そういう理由で、人事部長がタイ人、社長が日本人だと、人事部長に入った情報が上に行かない。人事部長まで下からの声は止まってしまう。そのため、労働者は日本人経営側が知らないうちに不満をためている。日本人経営には半年に1回でも良いから、労働者側と人事労務担当者の話し合いに社長が参加してもらいたいと伝えている。

A：鷹合一等書記官

- ・ タイ人は労働組合のメリットを感じていない。その背景には、50人以上の企業では、福利厚生委員会（雇用者委員会）をつくって、賃金制度や福利厚生について話し合わなければならない法律がある。この委員会で議論されてしまうケースがある。労働省も福利厚生委員会しかない企業を表彰したりしている。解雇などでは裁判で争うしかないため、労働組合があったほうがよいと捉えている。また、建設的な労使関係をきづくことへのメリットも発信していかなくてはならない。

Q：基幹労連 三田

- ・ P.14の安全衛生について、災害の発生頻度はどの程度か。

A：鷹合一等書記官

- ・ データは持ち合わせていないが、安全衛生への意識は、日本と比べて相当低い。

A：岡本二等書記官

- ・ 日系企業に関しては、それなりに対応していると思うが、日本のレベルには達していない。

A：鷹合一等書記官

- ・ この研修で予定されている工場において、現場を見ていただきたい。
- ・ 最後に、タイの子会社に労働組合があるのであれば、タイの労働組合と日本の労働組合でしっかりコミュニケーションをとっていただきたい。先の日系企業の労使紛争の件についても、タイと日本の労働組合で話ができれば、状況が変わったかもしれない。また、グローバル化が進む中、労働組合間のグローバル化にも貢献できるはずと思っている。



2018年11月5日（月） タイ政府労働省訪問

報告者：金子孝枝（自動車総連・スズキ労連）、秋山美枝子（自動車総連・SUBARU労連）

訪問日	2018年11月5日（月）14:00-15:30
所在地	バンコク都ディンデエン区 Mitmaitri Road, Dindaeng, Bangkok 10400
対応者	キッティポン・ラオニポン 労働保護福祉総局 副総局長 挨拶 プラモット・チャイサットシルプ ソンポン・クロイクラウ 労働基準官 ラートクラオ・チョワリット 労働争議課 プラシット・パッタナカロ 労使紛争課 課長 チャーティワット・ティサン 司会進行



1. 内容

【挨拶】キッティポン・ラオニポン 労働保護福祉総局 副総局長

- ・ JCMは世界的にも大きな役割を果たしている。今回の研修が活動のお役に立てるよう願っている。

【挨拶】藤富健一 JCM事務局次長/国際局長

- ・ 受け入れに感謝する。JCMは民間、金属、ものづくりの3つがキーワードとなり5産別 200万人のドイツに次ぎ2番目に大きな組織である。限られた時間だが、我々の今後の組織活動に生かしていきたい。

【説明内容】

① 労働省の組織について（チャーティワット・ティサン）

- ・ 労働省には5つの局が省の管轄下にある。
 - > 次官事務局：労働政策全般（最賃、政労使委員会）・事務局
 - > 職能開発局：労働水準の向上、労働省の訓練、職能開発、海外の労働機関とのパイプ
 - > 職業斡旋局：国内における就労の機会の促進・海外労働斡旋・移民労働者政策、登録管理、出稼ぎ労働者の権利保護（タイから海外への出稼ぎ）
 - > 労働福祉・保護局：労働福祉制度の整備・労働安全衛生（職場の労働安全に関する支援と監督）、労使相互の信頼推進（労使関係支援、労働組合の管理監督）・国際レベルへの整備
 - > 社会保険事務局：社会福祉制度管理・給付金の管理

② タイの労使関係について（プラモット・チャイサットシルプ）

- ・ 基本的に労使対話を進めている。

- ・ 労使紛争の未然防止のために労使対話を進めていく。パートナーシップの考え方で労使対話を進めていくことを政府として支援していく。
- ・ リスクの高い地域についてはネットワークを結び、デモ等未然防止に努める。
- ・ 地方労働局だけではできない場合は、労働省から派遣することもある。
- ・ 我々は情報収集を徹底（地方の労働局を束ねる5つのセンター有）
- ・ 各地域の新しい技術を駆使し、業務を行っている。

③ 労使紛争の未然防止について（労使紛争課長：プラシット・パッタンカロ）

- ・ 健全な労使関係（1975年の労働関係法に基づき機能している。）
 - ＞ 労働組合結成登録（結成の自由を保障する）、労使関係委員会を規定など
 - ＞ 不公平への対処（労働協約、賃上げ、スト、ロックアウト、不当解雇）
 - ＞ 法律とは関係なく対話による問題解決を進め、相互信頼し、共存していく。
 - ＞ 職場委員会を進めている。労使が出席し、福利厚生など対話を通じて労使間の解決を図る事が目的。
 - ＞ 福利厚生委員会の設立を推進している。福利厚生に限定して労使協議を行っている。一定頻度で職場を回り、委員会が機能しているかチェックしている。
 - ＞ 労働省による労使関係表彰（労使が良い関係であることを表彰、立候補1,000社/年の中から、最優秀、優秀賞を選出）

2. 質疑応答

Q：電機連合 細川

- ・ 日本では労働力不足のため外国人労働者の受け入れについて議論している。すでに受け入れているが、更に拡大に向け検討している。タイから日本に技能実習生などで行く人もいるが、タイ政府は日本への派遣をどのようにとらえているか。

A：チャーティワット・ティサン

- ・ 受け入れる側としては近隣諸国とMOU（技能実習に関する協力覚書）を結んでいる。また、海外で働くということにはポジティブに考えている。斡旋局としては積極的に今回の政策を受け入れ、日本の議論に期待している。

Q：基幹労連 高瀬

- ・ 労使紛争は日本では少ない。タイでは解決に至った事例など他の企業が情報を得る事はできるか。

A：プラシット・パッタンカロ

- ・ 労使紛争が発生した場合、その内容は労働省としては開示しない。それは、当事者民間企業の話であり、開示しないが、会社や労働組合が開示することがあれば、それを止めはしない。

A：キッティボン・ラオニボン

- ・ 統計データは公開している。民間企業名は企業に悪影響を与える恐れがあるため伏せてある。

Q：JCM 藤富

- ・ 労使紛争については当事者が誠実に話を続けて解決するべきという事をこれまでずっとワークショップで主張してきた。紛争のプロセスについて、労働協約が期限を迎える前に要求提出し、3日以内に交渉を始めるという事だったが、労使の代表のうち、労働者の代表とは企業の労働組合の代表か、上部団体か、その両方が代表となってもいいのか。

A：プラシット・パッタンカロ

- ・ 労働組合のある会社では労働者の代表というのは問題ない。ただし組合のないところは、労働者が要求を提出するにはどうしたらいいかについては、事前に選出するか、要求提出の際に選出できるよう準備する。アドバイザーを交渉に入れる事も許されている。労働者側のまとまりがなく代表を選出できない事も考えられるが、労働福祉委員会が代行する事もある。選挙委員会を立ち上げる事もできる。要求書を書いている時には既に代表が決まっている事がほとんど。アドバイザーを代表として要求書を提出する事もある。

Q：JCM 藤富

- ・ 上部団体が交渉の場につく事を許されているか。

A : プラシット・パタンカロ

- ・ できる。しかしアドバイザーとして登録される人だけ。単組、労連、ナショナルセンターの3段階。アドバイザーが労働者ではない時もある。

Q : JCM 藤富

- ・ 労使解決できない場合は、調停5日以内とあるが、調停で解決する比率は？

A : プラシット・パタンカロ

- ・ ここ2、3年、年間500件の交渉が登録される、調停は100件、ロックアウト・ストライキは昨年4件あった。100件のうち95%は調停で和解できる。

Q : 電機連合 藤岡

- ・ 労使紛争は労使ともに大きな問題になっていると思う。国としても平和的和解を支援しているが、労使紛争の発生は良くないと思っているのか、良かったと思っているのか。労働組合に対してどう感じているか。95%が調停和解となると、本来話し合いで解決するべきだったと感じる労働組合も多いのではないか。

A : プラシット・パタンカロ

- ・ BABY組（結成2、3年の労働組合）は基本的に労使紛争になる。労使がお互いの情報を信用せず、相互不信となり、交渉してもなかなか進まない。基本的に労使の対立があったから労使紛争が発生する。会社に対する不満と、その不満をもとに対決姿勢の組織作りとなり、結成と同時に要求するが、労使紛争になりやすい。

Q : キッティボン・ラオニボン

- ・ 日本の労働組合の執行部の女性比率は。

A : JCM 藤富

- ・ JCM加盟の女性組合員比率は平均12~13%となっている。女性の参加目標は、30%としているが、産別によって取り組み方は異なる。

Q : キッティボン・ラオニボン

- ・ 業績をもとにボーナスを決めているのか。

A : 電機連合 渡部

- ・ 基本的に業績連動でボーナスを決定している。

Q : プラモット・チャイサットシルプ

- ・ タイでは、日系企業はあいまいな業績の予想値でボーナスを提示するので、そのため交渉が進まないという事があるが日本はどうか。

A : JCM 藤富

- ・ 日本には春闘というものがあり、主に賃金、一時金について交渉をし、3月の集中回答に向けて進めている。年度が始まる4月までに交渉がうまくまとまらない場合もある。

Q : チョーティワット・ティサン

- ・ 企業業績が悪いとき、一時金交渉はどうやっていくのか。

A : 自動車総連 棚島

- ・ 1年間の組合員の頑張りを経営に伝える交渉を行う。業績については様々要因を多角的に分析、問題を把握し、総合的に勘案して要求を作っていく。

Q : プラモット・チャイサットシルプ

- ・ 労使紛争を解決する際に、特に日系企業だと、日本の本社組合と子会社組合の連携で解決が早いですが、日本に労働組合がない場合、うまくいかない。日本の労働組合はどのように交渉しているか知りたい。

A : JCM 藤富

- ・ 労使紛争に第3者が入って解決するというのは労使の将来にむけて、後々まで影響が及ぶ。当事者同士で解決しない場合は、親企業も労使紛争の解決に向けて取り組むが、上部を介すると、情報が歪曲し、時間がかかる。我々は当事者同士で解決する事を勧めている。



2018年11月6日(火) TEAM訪問

報告者：東 英幸(自動車総連・日野自動車関連労働組合連合会)、深沢 正人(自動車総連・SUBARU労働組合)

訪問日	2018年11月6日(火) 09:00-11:00
所在地	サムトプラカーン TEAM訓練センター
対応者	ヨンユット・メンタパオTEAM会長 チャーリー・ロイソンTEAM事務局長、他加盟組織代表



1. 内容

【挨拶】

藤富 事務局次長/国際局局长

- ・ 先ずは、今回の受け入れに感謝したい。また、タイの日系企業の労使紛争の件は、定期的に情報を頂き感謝する。日本の状況としては、JCMと電機連合で働きかけをしている。会社側が動いてくれない難しさはあるが、インダストリアルとも引き続き連携をしながら会社側に働きかけている。今回の訪問が13回目の研修プログラムであり、タイでは前回の2013年以降5年振りの研修となる。タイにおける労働組合を取り巻く環境の変化について状況を伺いたい。TEAMとJCMは古くからの仲間であり、引き続き連携をしていきたい。

ヨンユット・メンタパオ TEAM会長

- ・ 訓練センター訪問に感謝する。今年の秋の交渉は非常に困難になると予想しているが、TEAMはその困難を克服するべく努力している。交渉がうまくいかずロックアウトになる。また経営側が労働協約の改悪を提示することもある。その中でも日系企業で、労使関係がうまくいっていた企業でも、対立的になったところもある。これまで経営側からの労働協約解消はなかった。タイの労働組合組織率は1.5%程度、社会的な勢力にはなっていない。団体協約で社会全体の生活の向上は難しい状況である。

【説明内容】

ヨンユット・メンタパオ TEAM会長

- ・ 地域の活動や集会、近隣の学校の行事にも場所を提供している。7万人の組合員が加盟しており、インダストリアル加盟組織として国際労働運動に貢献している。また化学労組と2年間協議し、CILTという組織を立ち上げた。金属7万人、化学25,000人、繊維6,000人、あわせて10万人がCILTに結集している。明日から年間活動の評価会議を3日間かけて実施する予定である。CILTの中ではTEAMが一番資力のある組織であり、他の組織を支援し、繊維産業の組織化を進めている。タイ労働連帯委員会にも参加している。ナショナルセンターが乱立している中で、労働運動の統合を進めている。
- ・ タイではナショナルセンター、労連、単組と3つのレベルがあるが、現状では単組が一番力を持っている。そ

の中で労連の力を強化しようとしている。それは単組だけでは社会的な問題を解決できないからである。労連の単組への支援の力もまだまだ弱い。単組の交渉力も弱い。ナショナルセンターの結成要件も非常に緩く、それがタイの労働運動の弱体化につながっている。これらは1975年以来改正されていない労使関係法の問題である。

- ・ 組織率は1.5%。大企業は5%、中小企業は95%、中小企業には労働組合ができていないところは少ない。軍事政権は労働者の組織化を非常に嫌っている。軍事政権であった1991年から1992年にかけて法改正を行い、公務員の労働者を別の法律で管理することになった。これによって公務員の組織の活動が難しくなった。20万人が公務員の労働組合員、40万人が民間の労働組合員、これを就業者数で割ると組織率は非常に低い。タイ労働連帯委員会を強化し、支援することによって、労働組合がこちらに結集してくれるようにしたい。
- ・ 1,300単組しか活動していない。組織化が非常に難しい中で一致団結できない。経営にも政治にもわれわれの意見を伝えることができない。27万6,000人がタイ労働連帯委員会に結集し、労働者の声を表明している。ここには様々な労働組合支援NGOや移民労働者も参加している。タイ労働連帯委員会では病院の看護婦の組織化を進めている。法律では禁止されているが、憲法では保証されている。またILO中核的労働基準の条約を批准するよう活動を行っている。単組が交渉するたびに問題が発生し、われわれはその問題解決のために奔走している。上部団体として社会のために貢献したいと考えているが、現在われわれはタイ労働連帯委員会の重要な役割を果たそうとしている。
- ・ 1975労働法では労働組合の政治活動を禁止しているが、政治活動に参加しないで労働者の声を反映させることはできない。軍と経済エリートがタイの経済社会を操ってきた。経営側のロックアウトに抗議するデモ行進もできなくなっている。資本を優遇する政策である。工業団地で企業がロックアウトを行い、労働者が工場前で抗議行動をすると、裁判所が差し止める。別の場所で抗議行動を行うようにすると、別の法律で禁止し、罰金を科されることもある。どこで抗議することができるのか。労働省まで行って抗議したところ、政府はリーダーを逮捕・監禁、労働運動を抑圧している。われわれは困難な状況にあるということを理解いただきたい。
- ・ TEAMとしてはいろんなことをやりたい。多国籍企業は自国で労働者を優遇しているのであれば、タイでも同じように対処してもらいたい。日本ではロックアウトしているか。タイでは、弁護士や労働省OBが日系企業に入り込んで労働組合を締めだそうとしている。労働協約の改悪を会社は要求し、ロックアウトしたことによって、ある日系企業では非常に悪い状況になっている。労働組合を締め出すだけでなく、解雇したあとでも訴訟を起こして組合員の生活をめちゃくちゃにしている。GMにいた労働組合員がTEAMに支援を求めてきたことがあるが、今回は日系企業の組合員が同様のことになっている。9名が残っていたが系列会社の倉庫勤務になり、給与も19000バーツから9600バーツまで下げられた。現在では3名だけが残っている。その日系企業の組合員もここにきているが、できるだけ支援しようと努力している。他の企業でも同様のことが起きてくるだろう。この日系企業で労働組合を追い出すことが成功したら、他の企業でも同じことをするだろう。大きな組織であったにも関わらず、めちゃくちゃにされた。ボーナス交渉で感情的になって、言い合うこともあるかもしれないが、交渉が終われば元に戻る。しかし交渉が終わっても組合に対する攻撃を行っている。第二組合まで結成させるようなこともしている。個人に対する訴訟も準備している。復帰した組合員に対しても組合活動に参加しない、という文書にサインさせられたこともある。TEAMとしては対話をしていきたい。他の日系企業では組合員を排除し、契約労働者に置き換えた。人事労務がしょっちゅう変わって、早期退職などしていた。この問題についてJCMに連絡し、会社の攻撃をやめるよう、また復職をお願いしたところ、状況が改善され、今年のボーナス交渉もうまく行った。いろんな単組が問題を抱えているわけであるが、われわれはみなさんと兄弟だと考えている。引き続き支援をお願いしたい。

2. 質疑応答

Q：基幹労連 高瀬

- ・ 組織率が低いなかで組織拡大が難しいとの事であるがどのような意味か。

A：TEAM

- ・ タイの組織化は生命保険を売るくらい難しい。組織化するという事は解雇されるリスクを負うということになる。解雇されれば家族も路頭に迷う。タイでは結社の自由に関するILO条約も批准されていない中で、解雇リスクがあることから、組織化を進めるのは難しい。政府は企業寄りの政策を採っていることから、組織化を行って解雇された労働者を保護するような法律になっていない。1975年から労働法が改正されていない。日本では労働組合結成の自由が復興の一因であり、現在のような良好な労使関係になったのだろう。組織化会議を行っているが、労働組合のある会社の近隣の会社の組織化状況を調査し、組織化を進めている。ラヨンやプラチンブリにも支部を設置している。現在ボーナス交渉が進んでいる。四輪系列の日系部品企業で、ボーナス額が低いという不満があり、集団離職して問題なっていると聞いている。他のスマートキーを作っている会社でも同様。労働組合があれば、組合員を支援し、そのようなことが起きないように対応することができる。

しかし組織化の情報が漏れてしまうと会社が対抗する。

Q：基幹労連 高瀬

- ・ 組織化企業のなかで日系企業の割合はどのくらいか。

A：TEAM

- ・ 殆どが日系企業。タイ資本、日系資本、欧米資本を分けて考えると、日系資本が一番組織化しやすい。韓国資本はほぼ不可能、欧米のデルタやシーゲートは組織化すると猛反対された。日系企業がタイでは一番労働者に優しい企業である。タイ資本では食品など大企業があるが、政治家を利用して締め付けてくる。

Q：基幹労連 小原

- ・ 健全な労使関係は重要であると思う。単組への具体的な支援活動は。

A：TEAM

- ・ 従業員は会社のことを愛しているだろう。それぞれの役割、責務がある。よくない経営者がいて、そのようなことを労働者が感じれば、何らかの対応をする。組合を作ったり、労使紛争が起きたり、集団離職したり。そのようなことが起きないように、不満を刈り取るということが必要。会社に対してもまず組合を認めて、組合の話聞いてもらいたい。組合員を代表している執行部を認めてもらい、同等な立場で対話してもらいたい。会社の中で労働組合がどのような役割を持っているか考えてもらいたい。
- ・ ただ労働組合も幼児のような考え方をする執行部もいる。隣の工場のボーナスが高いとして、根拠のない高い要求を出すことがある。日本人経営はそこを理解できないこともある。通訳やタイ人の人事労務が間に入ることもあるが、よい通訳がいても、そこに弁護士やコンサルタントが入ると解決できるものもできなくなる。せっかく労働組合ができたのであるから、労働組合の存在意義を考えてもらいたい。労働組合も会社の状況や業績、組合員の頑張りなどを勘案して要求を作成するよう指導している。しかしうまくいっていない。弁護士が対立をあおっている。先述の日系企業でも同様。この会社は大きな影響を受けた。同業他社と激しい競争をしているが、今回の紛争で他社のシェアが急増したとの報道があった。自由な交渉のための対立は必要である。経営者の言いなりだけでは交渉ではない。

Q：全電線 足尾

- ・ 品質の問題でタイの企業で意識を上げることは。

A：TEAM

- ・ CPグループもOGグループも労働組合を認めていない。系列会社の労働組合があっても、圧力をかける。専従役員は労働組合があっても認めない。大企業の人事労務担当は非常に優秀で、タイのスタイルで問題を解決している。

Q：自動車総連 小宮山

- ・ 組織としての人材育成、教育。労使関係の中で対話を通じて解決することがベストとのこと。加盟組織への教育で取り組んでいることはなにか。

A：TEAM

- ・ 人作りは難しい。わたしも経営側から嫌われている。経営側は、あいつは過激派だと言うだろう。しかしもしそうであれば1973年から出身企業で勤続36年にはならない。1976年執行部、1993年から専従で、今でも社員である。タイではもともと企業内労働組合が中心である。しかしわれわれは産別組合指向であり、13の組織を集めて産別単位組合の活動を開始した。こういう指向があることによって、いろんな人から悪口を言われている。バンコク日本人商工会議所と話がしたいが、断られている。
- ・ わたしは、会社がダメージを受けるようなことを単組が行ったら、その単組を厳しく叱る。多くの単組のアドバイザーに就任している。ただこの名前を借りて企業に対し、譲歩しないとヨンユットが来るぞと脅すこともある。その都度厳しく叱ってきた。TEAMの加盟組織の福利厚生はより良い。これは会社もTEAMを認めているということである。単組役員に対しては、会社の仕事をしっかりする。組合の仕事もしっかりする。会社に認められるように努力する。会社の行事に積極的に参加する。そうすれば会社の印象もよくなり、交渉もスムーズになる。特別なプログラムがあるわけではなく、これまでの経験から話しているだけである。会社があって、会社の利益があって、労働者と家族の幸せがあると考えている。問題はその利益をどう配分するかである。

説明：JCM 藤富

- ・ 日本の労使関係について、今、ストが無い良い労使関係が出来ていると言われた。但し今の労使関係が今すぐに構築されたわけではない。戦後敗戦国で組合設立が奨励され紛争も多かった。各単組に於いても激しくぶつかり、ストや解雇等が頻発した。そのような経験を通じ、紛争からは何も得られないとの事で1955年日本生産性本部が設立され、雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配の三原則を政労使で確認した。長年に亘る労使信頼関係の積み重ねによって、今の労使関係がある。個別ではあるが、トヨタでは、1953年に労使紛争があった。労使での協議を再開するのに約10年かかった。日本でもいろいろな積み重ねがあったことを共有させて頂く。
- ・ タイの収益が厳しいという話があったが、日本も同様で今は良いかもしれないが10年前は苦しい時もあった。水面下で組合から会社に何を言っていくのが重要である。賃金交渉を評価型に変えるとか、工場を閉鎖しなくてはならないケースもあった。まずは会社がなぜそのようなことを言うのか背景をつかむべき。例えば、退職制度を受けざるを得ない場合は退職金に加えて別企業への再雇用を勝ち取るとか、組合として言えることが多数あるのではと感じる。日本では確かにストはほとんどないが、労使交渉の最終盤ではストの実施を検討するケースもある。ストをやるのは簡単であるが、メリット、デメリットを考慮すべきである。緊張感のある中で賃金交渉をしている事は日本でも同じであることを理解して頂きたい。

説明：TEAM ヨンユット・メンタパオ

- ・ 日本の労働運動の歴史は非常に興味深い。しかしタイではナショナルセンターが15もあり、分裂している。労働組合は社会的責任を果たすべきであると考えている。収入を上げて物価上昇を吸収させることなども分析している。ナショナルセンターは分裂しているが使用者団体は統一しており、政府も意見を聞いている。労働組合もそのような方向で法律を改正するよう要請しているが、政府は重い腰を上げない。反対に制限をかけている。ILO結社の自由条約に反している。
- ・ タイトヨタは製造、トランスポートは運輸、同じ労働組合になれないと政府は法律を解釈している。同じ系列に属しているにも関わらず。政府はそこまで法律で解釈し、労働組合の団結を阻害している。また移民労働者が勝手に労働組合をつくるから批准しないとしている。非常に偏狭な考え方。彼らがいるからわれわれはエビが食べられる。彼らがいるからビルが建つ。タイGMやダイキョウの経営側と同じような状況。ダイキョウは日本に労働組合がないが、タイで作る事ができないわけではない。わけのわからない理由を付けて労働組合を避けている。
- ・ タイの最低賃金は本当の最低の賃金であり、それ以上は支給しないということになっている。日本では実際は最低賃金で働いている人はいないと聞いている。GFAを日本の会社も認めてもらいたい。子会社の労働組合の結成を支援してもらいたいと依頼されたことがある。ボルボのタイ子会社には我々が支援したことから労働組合ができた。明日ボルボの親会社の労働組合がタイに来て、子会社の労働組合と会う。そこに同席することになっている。次はGFAにも期待したい。
- ・ 日系企業にそこまで期待するのは酷かもしれないが、労働組合をもっとも認めている企業であるので、ぜひ期待したい。

説明：TEAM チャーリー・ロイソン

- ・ 一点だけ支援してほしいことがある。何度も文句をぶつけたこともある。みなさんとの活動をしない、というレターを出した。これはみなさんに対する期待が満たされないことへの抗議として出した。我々は、みなさんの仲間である。仲間を助けず仲間といえるか。仲間が困っているときに彼らを助けたい、JCMにも助けてもらいたい。私が日本に行って直談判したい。そこまで期待している。日系企業の経営者幹部の何人かは、非常に態度がよくない人がいる。日本大使館に行って意見を表明した。タイに来て、喧嘩して、勝って、それでも相手を潰そうとするのは大人の対応だろうか。日本で意思決定できる人と会って話したい。その支援をお願いしたい。

総括：ヨンユット・メンタパオ 会長

- ・ 訓練センターは大きくないが、我々の資金だけで作った施設。会社がエアコンを現物で支給してくれた。このホールに2階を作る。困っている労働者に宿泊してもらおう。会社と共に互いに尊重していくことを望んでいる。TEAMが直面している状況にも理解してもらいたい。先程のチャーリーの要請も検討してもらいたい。我々のアクションに対するJCMの姿勢に不満があったため距離を置いた。

総括：JCM 藤富 事務局次長/国際局局长総括

- ・ 本日の意見交換に感謝申し上げる。日系企業の労使紛争の件については、今後もTEAMと連携し、対応していきたい。改めて労働運動、仲間意識、この時期だからこそ連携を高めていく必要がある。過去も色々と労使紛争があったが、今回については会社側に訴えてはいるが、成果がなかなか見えない状況である。更に連携が深まる事を祈念し、挨拶とさせて頂く。



2018年11月6日（火） バンコク日本人商工会議所 訪問

報告者： 梶島 英一（自動車総連・部品労連）
 細川 哲孝（電機連合・全日本電気・電子・情報関連産業労働組合連合会）

訪問日	2018年11月6日（火） 14:00～16:00
所在地	タイ・バンコク
対応者	井上 毅 JCCB専務理事



＜井上専務理事＞

1. 内容

【挨拶】

＜JCM藤富次長＞

- ・今回、JCC井上専務理事のご厚意でご対応を頂ける事になった。
 毎年開催しているJCMの労使ワークショップにJCCも参加、今年で6回目を数える。
 JCC会員企業の皆さん（約1,500社）に展開を頂いている。
 おかげ様で日本人大使館、タイ労働省、ECOTなど政労使の枠組みの参加が拡大、改めて
 これまでのご対応に感謝する。
 タイに事業拠点を持つ組合も多いことから、JCMの各産別で各代表がお世話になる。

【自己紹介】

＜伊藤専務理事＞

- ・大阪商工会議所の元職員、バンコクのJCCでは事務局長を大阪から出すのが通例であり、
 過去4年間（2007～2011年）事務局長として出向していた。
 バンコクの日系企業が増えたため、2016年から2人体制になり、今回で2回目の出向である。

【説明内容】

- ・資料の表紙P1は、サッカーワールドカップでタイ代表が最終予選に出場の際、タイチームのキャラクターであるゾウが、対戦相手である日本代表に見立てたドラえもんやマリオを蹴散らす絵である。日本のTVには写せないが、タイ国民の日本に対するイメージが出ている。
- ・タイの経済は、農業や漁業など第一次産業の従事者が最も多いが、GDPでは10%程度の割合しかない。
- ・企業リストでは、日本資本の企業が1万社あるといわれるが、タイの法律上会社を整理するのが難しいため、放置され、実際に実在する企業は約5,500社ほどである。JCC会員企業は、1954年30社からスタート、アジア通貨危機、リーマンショック、洪水などにも耐え、現在1,769社、右肩上がりに増えている。そして、新規入会企業の8割は製造業を間接的に支える非製造業で伸びが目立っている。

現在、会員数では57%が非製造業、従業員数では製造業が66.2%で以前として製造業が主役である。

- ・失業率は1.1~1.2%程度、日本では人手不足状態となるが、人手が足りない、との声はない。農業セクターの人が製造業に人手として活用され、それが全体のバッファーになっている。よくあるのは、景気が悪いと実家に戻って農業をやるということ。
 - ・タイの1人当たりGDPは約6千ドル、バンコクや東部に限定すると1万5千ドルを超え、かなり高額な商品も売れる。一方、東北部では2千ドルに届いておらず、GDPの低い地域の人はまだ2千万人ほどおり、実態は格差が激しい。
 - ・タイの景気動向について、JCCはDI値で調査している。前年と今年で景気が良いか、悪いかを判断の基準であり、2016年上期から2018年下期まで6期連続で好景気が続いており、過去10年間にはないケースである。タイの景気は洪水やクーデターで揺れが激しいが、ここ3年は商売のしやすい安定した時期が続き着実に右肩上がりであり、クーデター以降の社会が安定していることが要因である。産業別にみても全業種がプラスの見通しであり、タイ政府もこの数値を気にしている。というのも、500社以上の回答で、きちんと把握できる数字が他にないためである。この景気要因には自動車の復活が大きい。2018年の生産台数は205万台を超える見込みで推移、国内販売は100万台を超える見込みである。過去、2012年、2013年にインラック政権で車購入の優遇施策を打ち出し、政策的に伸び、その後の落ち込みもあったが、買い替えの時期に来たため、と推測される。一方、タイからの輸出は中東向けがまだ回復しておらず伸び悩んでいる。ちなみに、タイが本気で車をフル生産すれば300万台を作れる生産能力があるとみられている。ただ、設備投資の増加にまではまだ至っていない。BOI投資申請件数では低調が続いている。製造業の進出が伸びていないところも要因である。
 - ・タイの従業員の給与水準については、スタッフ職から技能がつくごとに給与が上がる制度である。非常に給与格差は高く、特にエンジニアは不足しているため、給与水準は高い。
 - ・日本食レストラン、日本のチェーン店は数多くあり、タイ全体では3,000店舗を超えてきている。ただ、年間に500店舗開店のうち400店舗つぶれている。競争が激しい商売と言える。
 - ・タイから日本への旅行者は増加しており、ここ5年で5倍程度に増え、2018年は100万人を超える。日本からタイへの旅行者は約150万人だが、人口比率では日本に旅行するタイ人の方が多い。タイの伊勢丹などは地下を日本と同じようなラインナップにしている。また、日本へのリピーターも多く、秋田や佐賀とかマニアックな場所に行く人も多い。タイ人に有名な観光地に佐賀があるが、これは佐賀を舞台にしたタイのドラマの撮影場所だったからである。
 - ・JCCからタイ政府に要望活動を行っており、年2回ほど閣僚級の方と面談を実施。タイ政府も日本企業の動きに注視しており、新たな投資を呼び込むために、一緒に課題を解決していくスタンスである。企業からJCCへの相談で多いのが、関税についての相談である。輸入している商品についてタイの担当者が変わったら、タリフコード（関税番号）が見直しされ、変更になる。それにより、関税の差額を払わされることになる。原因はタイの特異な制度として関税法に報奨金制度がある。違反を見つけた職員は罰金の一部が報奨金として貰えるルールになっている。あら捜しをして自分の儲けにしており、これは各国から批判を受けている。去年、関税法が改正されキャップはついたが、まだ罰金から報奨金をとれるルールである。0.1歩くらいは改善されたといえる。また、法人税の見込みが違おうと後で還付を受けられるが、3~5年程度還付金が戻らない場合がある。忙しいから待って、と言われて3~5年たつのがタイではあたりまえで、ここにJCCが間に立つこともある。約7割は還付されているが、色々なパターンで問題解決をはかっている。こちらからタイの財務大臣に訴える、という係官が慌てて還付する場合もある。
 - ・タイ政府は、タイランド4.0で産業の高度化に取り組んで行く。高付加価値産業と位置付ける10項目の産業をターゲットにする。事例として、ブリヂストンが飛行機のタイヤ製造、エアバスの修理工場、トヨタのハイブリッドの電池会社を作る等である。
 - ・EEC政策として、チャチュンサオ、チョンブリ、ラヨーン の3県を重点地区とし産業誘致している。レムチャバン港や空港などインフラが整っているところを活用し、高速鉄道を建築する計画がある。
- EEC政策に関してもJCCから要望を伝えている。また、タイランド4.0に対しての技術者等人材育成、JICAには日本の高専制度を導入し有望人材の育成をはかるなどの話もある。
- ・ASEANの商工会議所が集まって、2008年にFJCCIAを設立。ASEANの事務総長と対話を行い、ASEAN日系企業の要望を伝えている。先日はヤンゴンに事務局長が集まり会議を行う等、横の連携も繋がっている。

- ・タイ社会では寄付の文化が根付いている。JCCは会費収入の1/6（毎年約1,000万バーツ）を寄付に使っている。タイの田舎の小学校に養鶏施設を寄付、養鶏を学びつつ卵を給食に使う。また、アユタヤの日本人村の再開発等に使っている。

2. 質疑応答

Q：電機連合 細川

- ・クーデターによるタイにおける日系企業の影響について詳しく教えてほしい。

背景として、日本ではクーデターのような大きな騒乱は一般的ではなく、どのように対応しているのか興味があるため。

A：

- ・私は2014年時点ではまだ国内におり、伝え聞くところしか把握していない。タイ駐在員はクーデターを経験して一人前と言われる。これまで、クーデター、英字紙ではポリティカルリフォーム、と言われるものはこれまでタイでは数十回であった。私たち日本人のイメージとしては選挙において、政権交代が起こると同じような事で、戦車は出て来るが人は死なない。今回、軍部はタクシン派と反タクシン派の仲直りを迫ったが、うまくいかずクーデターになった。この国では民主化が進むと反動で政治にコントロールが効かなくなるので、民意が高まってクーデターが起こる。クーデターが民意の反映になるという特異な形である。日系企業において大変かという、安全配慮は大事だが、投資政策について大きな変更等は無い。クーデター発生時、JCCが軍に呼ばれて、『政権が変わっても、投資政策は変えないから安心してください』と首相自らが心配いらないと説明をした。民主化が進むことで安定しないのはASEANも同様であり、選挙が終わると民主的に勝利がもたらされるわけではない。他の国も一緒に長年の社会構造が安定感をもたらす。軍政は実際経済系の役人が経済関係を見る。また、有能な人材も多い。タクシン派の東北部から来た田舎の人より優秀な大臣級が来る。非常にまともで、EECについても大きな間違いは言っていない。着実に必要な有効打が打たれていて、公共投資がしっかり予算消化して前に進んでいることから評価をしている。しかも、クーデター政権が4年と長く続くと汚職にも気を使っている点はある。首相は企業とは絶対に直接会わない、副首相が代わりに対応している。汚職を防ぐために遠ざけているのである。

Q：JAM 宮島

- ・会員企業が約1,700社とのことだが、JCCと日系企業との繋がり、支援はどのようなものがあるのかお聞きしたい。

A：

- ・様々なセミナーや調査を実施し提供している。企業に直接支援をするのは、税務や労務に関わる相談などを行う。中小企業委員会では、工業団地へ出張して労務に関するセミナーを開催した。税務、労務では法律通り運用されていないなど実状との乖離がある。タイの労働者保護法では、同一労働同一賃金と言われ派遣労働者も含めて同じにするように指導を受けたが、実態に合わせてラインを分け作るものを変えて賃金に差をつけた。ある労働事務所からは同じ場所で作業をするなら同じ労働条件にするように指示を受けたりした、とのこと。法律に則り、説明できるように最低限の準備をするようにアドバイスをする。必要に応じて専門家を巻き込み対応することもある。企業から直接要望を受けてセミナーや相談に出向くこともある。

Q：JAM 沢田

- ・自動車以外にも産業別の動向についてお聞きしたい。

A：

- ・タイ経済は好調、輸出が牽引し貿易黒字、貿易立国として成り立っている。JETROの日系企業対象の調査によると、ベトナムとの比較では、ベトナムの日系企業は製品の約半分を日本に戻すが、タイの日系企業は日本へは1/3程度、残り2/3の半分はASEAN向け、それ以外はインド、中東、アセアニア向けが多い。よって、タイを輸出の拠点として活かす流れが出てきており、日亜、ASEANFTAなどにより今後のこのような動きは増えていく。また、同様にインドも地理的要因から今後有望と考えられる。直近の景気動向調査によると、徐々に有望輸出先の1位をインドが取り返した。何故ならASEANの景気動向が悪くなるとインドが盛り返す傾向にある。付け加えて、米中関係がタイにどのような影響を与えるかどうかについて、様々な要素があるが、例えば、中国からアメリカに輸出

できなくなると、タイを経由する場合もありプラス要素となる。一方、アメリカ向けの中国製品の行先がタイに変わり価格競争が起こり厳しくなる場合もあるため、もう少し影響を見極める必要がある。

Q：電機連合 溝上

- ・外国人労働者の割合を20%にするように指示があると聞いているが、日系企業に与える影響などの相談、現場で問題になることなどお聞きしたい。

A：

- ・外国人労働者もふたつに大別され、私たちの様な立場とミャンマー等他の国からの単純労働者である。例えば、1人の日本人を雇うには4人のタイ人を雇わなければならないが、製造業は適用除外になっており、駐在員事務所なども適用除外である。ただし、サービス業でオフィスを立ち上げる場合は引っかかるため、商社などは日本人を多く置きたいが、枠繰りに苦勞をしている。また、別の側面では日本人はコストがかかる。現地の大卒タイ人給与の3倍、プラス家と保険で5倍にもなり、タイローカルとのせめぎ合いでコスト面から日本人を置けない話になる。なお、ミャンマー、ラオス、カンボジアの3か国は単純労働が認められ、漁業、建設、食品などを支えており、政府はこれまで必要悪と見ていたが、欧州から指摘を受け労働許可をとる様になった。ここ1年間、3特区でもきちんと採用するようにしているが、法令をすべて守ると3か国の単純労働者を入れてもコストが高くなる。そもそも人件費圧縮モデルの事業運営は厳しくなっている。

Q：基幹労連 小原

- ・労使関係のトラブルがリスクととらえているが、企業に対し健全な労使関係を構築するための指導や働きかけをしているか、また、政府に対し、制度的な課題改善を要望しているのか教えて頂きたい。

A：

- ・労使関係の問題は部会などでも話題になる。労働組合の組織率は、日系企業が非常に高く、日本企業が持ち込んだ文化とも言え、社会全体からすると先進的でしっかりと話し合いがなされている状況になってはいるが、日本のような低成長社会に入っていないため、日本でも過去あったように労使争議も起こる。もつれるのは、欧米系の外部指導者が介入した時にこじれ、混乱を招く。咀嚼できるタイ人の労組幹部が居ればよいが、労使で合意した後でもひっくり返され、タイ人の労働者も焚きつけられる。工業団地ごとに状況は異なるが、隣の工場で争議が起こると賃金上がる、だからうちも、という感じになる。タイ政府には法令やルールに則り対応してほしいと呼びかけ要望している。また、日系企業はお金を持っているから、どうにかしろ、と仲裁されることもあるが、全体感としては争議は多くはない。なお、争議を避けるためには労使で信頼関係を構築していくしかない。経営者は日本以上に従業員に気を使っており、誕生プレゼント、運動会、社員旅行などは喜ばれ、日本以上に従業員を大切にしている。新しい駐在員が日本の感覚でタイの現場を見るとなあなあに感じるが、張り切ると厳しくすると職場がギスギスしてタイ人は嫌がる。

Q：全電線 三木

- ・E E Cに関わる要望について、今までの非常なアバウトな計画だったのか教えて頂きたい。

A：

- ・根本的にタイ政府が予算をかけるわけではなく、PPPで開発の許可を与え、民間に任せるだけである。高速道路も用地はタイ政府が準備、あとの建設と経営は民間のリスクでやることになるが、それでも手を挙げる企業がある。日本企業は慎重だが、中国やタイの企業はとりあえず受注し、後で政府にごねてお金を足してもらおうというやり方をする。また、政府も民間任せで約束できないので、すべてがスケジュール通りいかかわからない。ただし、政府も以前に比べれば緻密で真面目になっているが、怪しい部分もまだ多くあり、タイ政府主導ではなかなか進まないのが問題である。

Q：JAM 菊岡

- ・日系企業でタイ人をトップに置いている企業の割合を教えてください。

A：

- ・基本的にトップをローカルにしたいと考える企業は多いが、実態としてはまだ少ない。大林組やアユタヤの三菱UFJ銀行はタイ人がトップで本社役員も務め、タイ人を活用する企業は増えているが、人材が育っていないのが現状である。1970年代から日本企業が進出し、親世代から日本企業で務めている

る人もおり、タイ人でもいい人も居るが、任せられる人材が少ない。企業の方針、ビジネスの展開はタイ人の感覚を生かしていく必要があるが、前に進んでいないのが現実である。



2018年11月7日（水） FGT訪問・工場見学・懇談

報告者：渡部 悠（電機連合・日本電気労働組合）、溝上 靖浩（電機連合・沖電気工業労働組合）

訪問日	2018年11月7日（水） 10：00～12：00
所在地	チョンブリ県・シーラーチャー郡 レムチャバン工業団地 FGT（フジツウ・ゼネラル・タイランド） 会議室
対応者	山市 典男 社長 吉原 茂充 常務



<山市社長>



<吉原常務>

1. 代表者挨拶

【山市社長（FGT）】

- ・ FGTはエアコンディショナーの製造を目的として1991年設立し、1992年製造開始をした。昨年、創業25周年を迎えた。
- ・ 正規社員は1200名（直接業務、間接業務従事者の合計）程度であり、繁忙期は1,000名程度社外工が増える。今は、閑散期であり200～300名程度増えている。
- ・ 仕向地は中近東、インドを含むアジア、ヨーロッパ、オセアニア、欧米、中国、日本
- ・ 同工業団地に富士通ゼネラルタイランド（R&Dセンター）とFGAタイランド（エアコン用ファンモーターの生産）、TCFGコンプレッサー（エアコンのコンプレッサーの生産）企業がある。
- ・ 組み立てラインだけでなく、熱交換機、板金プレス、塗装設備などもある。
- ・ 米中貿易、インド関税変更の問題などがあり、タイでの生産規模の拡大を検討している。
- ・ また、今年度より日本向けにも製造している。

2. 工場およびタイについて紹介

【吉原常務（FGT）】

◆工場について

- ・ 金型～部品加工～組立までしており、主に業務用エアコンを年間200万台製造している。
- ・ 工場の敷地面積は16万平方メートルで、工場は10万平方メートルの大きさである。
- ・ マーケットは北半球で4～6月が暑いことから、1～5月が繁忙期。正月までに製造し、5月までに販売を行っている。繁忙期以外は半分の人員で回している。
- ・ 今の時点（11月）では在庫の状態。

◆タイ国について

- ・ タイ人は利害関係がなければとてもおだやかだが、気性が激しく利害関係があると厳しくなる。見えない階層構造が存在するため不満が溜まっており、何かトリガがあると労働運動として噴出する。
- ・ タイ国は川の傾斜がほとんどないことから、雨が降ると水はけが悪い。大潮と大雨が重なると地面が水につかってしまう状態であった。2011年のタイ洪水後から災害対策計画を立て始め、日本が航空機を用い測量を実施し、立体地図を作製し治水に協力している。
- ・ 農耕民族であり、百姓一揆が労働運動の始まりで、労働運動的にはイデオロギーをもっていない。貧困や第一次欲求が源泉となっており、お金のためだと思う。
- ・ 日系企業の6～7割で労働組合があり、組織率はタイ全体で2%を切っている。ロジックを以て要求する組合は1割未満。年収分をボーナスで渡す企業もあり、家計計画は難しいだろうと思うが、組合からの要求も一時的にもらえればよいという部分最適な内容。

◆FGTの労働組合について

- ・ 赴任時は工場内に動物がいて、トイレは汚く、天井裏には麻薬があり、構内でギャンブルをするような状態であった。この状況を変えるため。ルールに忠実な会社にならなくてはならないことを目標とし、就業規則を守れない社員には3年程度で400人から500人程度やめていただき正常化を図った。
- ・ そのような状態だと社員はフラストレーションがたまり、労働組合にいうようになり、2010年労使紛争がおこり、会社は執行部をロックアウトし工場自体2か月程度止めた。しかし製造を止めるのも限界があり、臨時雇用を2千人雇った。3度労組と交渉を行ったが、組合からは解雇撤回を求められた。
- ・ 労働組合とはまず話ができる関係が大切であり、タイの労働組合は職場の要求をまとめることができないが、何かあればそのような声があることをまずは聞けば労使紛争にはならない。会社側が職場の意見を酌む形で労使関係を成立させている。
- ・ 会社の思いはまずは職場に説明することが大切であり、労働組合執行部がよくても職場がNOであれば職場の意見で動く。執行部も職場に支えられており、職場の意見を受けないと労働組合役員を辞めざるをえない。
- ・ 今のFGTの労使関係は良好な労使関係ではないと思う。お互いが適度な緊張感をもった労使関係だと思っている。
- ・ FGTの労働組合との交渉は積上交渉ではなく、一発回答をしている。また、その際は、組合の要求事項に対し、会社の経営状況を話し、要求事項がつつまの合わないことはきちんと伝える。また、話をしたことを確認し、理解をさせ判断させるようにしている。そのうえで〇月〇日に回答をすると伝える。もしその回答に不満であればストライキで構わないという。ストライキをしたら会社もロックアウトすることを伝える。
- ・ 要求に対しては、企業体力をみてこたえられる水準で回答をしている。2011年のロックアウト以降、もめることは一回もない。
- ・ 日本の労使関係をタイで構築するのはできないと思っている。タイ型の労使関係を構築すべき。
- ・ 労働組合はなくても個人的にはいいかと思うが、経営側に職場をコントロールする力がなければ、労働組合があるほうがいい。労働組合がなければ一人一人の個別労働契約を結ばなければならず大変。
- ・ タイで労使紛争する企業は、ごみ箱やトイレをみれば汚いのでわかる。あとは会社の周囲の状況で判断できる。工場と会社の壁までは8mないと、工場のものが盗まれる可能性がある。盗まれるリスクから罰則を整備するのではなく、罰さなくていいよう悪いことができない環境づくりが大切。未然に防ぐ。
- ・ 麻薬で逮捕されたら、他企業では更生プログラムがあるが、FGTでは即解雇。

3. 質疑

Q：基幹労連 三田

- ・ 工場見学でプレス加工など危険な業務があるが、怪我や災害などは年間何件起きているのか。対策は。
- ・ また、日本では安全衛生について労使一体の取り組みをするが、タイでは、組合から安全衛生対策を要求する声があがっているのか。

A：

- ・ ここ10年、休業を伴う怪我は1件（職場のパレットに足をつっこみ、複雑骨折）。

- ・ 12 年前に油圧破裂でプレスが落ち、手を挟んだことはあった。
- ・ 擦り傷、切り傷はいっぱいある。
- ・ 安全委員会が義務付け、使用者 6 名と従業員 6 名、事務局 1 名で月 1 回実施。巡回と会議をしている。指摘とフィードバックを行っている。
- ・ 不安全職場に指摘し、改善書を書かせている。不安全行為も多い。ヘルメット、手袋、耳栓など。支給しているにもかかわらずつけない。
- ・ タイの労働者は嘘をつくことがある。昼休みにセバタクローやフットサルをやって怪我しても、作業中に怪我をしたと言ってくる。監視カメラを 300 台、動線を中心に設置することとした。証拠を押さえられることを警戒するようで、抑止力になっている。

Q：自動車総連 勝島

- ・ 食堂以外の福利厚生は、また組合からの要求であるか。会社が指導性をもってやっているのか。

A：

- ・ どちらもあるが、会社が 5 年後 10 年後を見据えて指導性をもってやっている。
- ・ 労働組合の要求は目先のみの要求である。組合側の要求で実施していないのは、10 パーツの食事代を無料にする要求である。古い企業では昼食も食べられない貧しい人が従業員であり、全額無料にしていたことがあそうだが、比較的新しい企業は有料が多い。
- ・ 食堂の業者も人気投票制であり、6～10 社から職場の代表が食堂の業者を選んでいる
- ・ 年に 1 回運動会を実施している。何かもらえることが大切で、賞品の数がとても多い。
- ・ New Year Party を 1 回実施しており、1 名あたり 3 千円くらいかかる。
- ・ 退職金制度はなく、法定解雇金が 10 か月＋最終年度のボーナス分を支払っている。
- ・ 社会保険は労使折半で年に 750 パーツ（合計 1500 パーツ）支払っており、年金は毎月 3000 パーツぐらいだと思う。
- ・ 3,000 パーツでは生活ができないことから、退職年金の企業付加があり、従業員と会社が半分半分支払うファンドを積み立てて運用しており、6 月に国として義務化された。
- ・ 歴史のある企業では法制化前より、労使で給与の 10～15% を積み立てており、経費がかかるが 80～90% の加入率である。一部、途中でやめて借金返済に充てる人もいる。
- ・ 通勤補助として通勤バスも出しているが、通勤バスまでのバイク代も出している。駐車場も用意している (400 台)

Q：電機連合 藤岡

- ・ 労使関係の健全化が難しく、社員の健全化が第一とお聞きした。日本も昔は不良社員がいて同じような状況で変わってきたと思うが、タイはこれから改善の見込みはあるか。

A：

- ・ タイの学校教育が変わりつつあり、今後は変わっていくと思う。
- ・ タイの教育は結果重視でプロセス軽視、結果は褒めるが、個人は褒めない。また、優秀な人を重視し、1 回やっダメな人には以降やらせない。
- ・ 35 歳以上の世代は、人徳と圧力、お金のみで動いているが、35 歳以下は学校教育の影響でロジックを考え動くように変わり始めている。
- ・ いまの賃金水準では物的要求が満たされていないので、変わらない。上層部は自己実現とか第三次欲求まで考えるが、8～9 割を占めるワーカーは明日のことしか考えられない。ほぼ最低賃金に張り付いた賃金水準で、福利厚生で 2、3 割上げている。いまのマネージャークラスは第 2 世代。その子供の時代になったら変わるだろう。あと 10 年から 15 年かかるだろう。

Q：電機連合 溝上

- ・ オープンショップとのことだがF G Tさんでは複数組合があるのか、また、東北地方出身者がほとんどのことだが、離職率はどれぐらいか。

A：

- ・ 企業内労働組合は一般労働組合のみでオープンショップである。以前は、管理監督職も労働組合があつて両方とも会社に文句を言っていた。
- ・ 東北の方が多く、田舎の人は我慢強いといわれている。そこそこ転職率高い。
- ・ 管理監督職は自己実現よりも経済的利益を求めて、J O Bホッピングを図っている。一般的には、35歳で転職市場は頭打ち。
- ・ 前年度の離職率は3%くらい。きわめて低い。悪いように取れば、転職できる能力がないのか、逆にしっかり人事管理が行われていて残りたいのか、両面とることができる。
- ・ ワーカーの平均年齢は38歳。マネージャーも45歳で他社と比べて6～7歳ぐらい高い。
- ・ 正しい人数は把握していないが労働組合の発言によれば従業員1,200人のうち、600から700人が組合員とのこと。またスタッフも組合に入れるが事務職は組合に入ろうとはしない。

Q：基幹労連 小原

- ・ 日本人駐在員の苦労はどのようなものがあるか。また、現場の改善活動はどうか。

A：

- ・ 英語は通じないが、衣食住は困らないと思う。仕事も前任者のルールをそのまま踏襲すれば全く簡単だが、新しいことをやろうとすると文化を乗り越えるのが本当に難しいと思う。
- ・ 孤独との闘い。駐在員同士の交流もあまりない
- ・ 改善活動はカリスマ性をもつ人、または尊敬される人がいればその人に対して説明し実行できればいいが、そのような人はいなければ、会社のポリシーはしっかりもち、外から先生といわれる人を連れてきてやったほうがいい。
- ・ ステップを踏んで根付かせること、および継続が必要。
- ・ タイ人は日本人より働かないといわれるが、我慢強く、理解すれば働く。働くための情報とツールを用意すれば、日本人よりも働くと思う。



2018年11月7日（水）フジツウ・ゼネラル・タイランド労働組合 訪問

報告者：小菅梨絵（JAM）、水上和歌子（電機連合・明電舎労組）

訪問日	2018年11月7日（水）13:00～14:00
所在地	チョンブリ県・シーラーチャー郡 レムチャバン工業団地 FGT（フジツウ・ゼネラル・タイランド） 会議室
対応者	ソンポン委員長 他



<ソンポン委員長、キッチサート（会計担当）、
キッティサハマーク副委員長、ティウィサワート（登録担当）、
タナカン書記長、ソンプット（食堂担当）、マリワン（広報担当）>

<ソンポン委員長>

1. 内容

【JCMからの挨拶】

- ・ JCMはインダストリアルに加盟している。タイの労働組合とは交流があり、1980年からの付き合いであり歴史がある。昨日もTEAMと懇談会を実施している。本日はフジツウ・ゼネラル・タイランド労組の活動について情報交換させていただきたい。

2. 質疑応答

Q. JCM 藤富

- ・ 本日も越しいただいた皆さんの氏名と活動内容を教えてほしい。

A. ソンポン委員長

- ・ ソンポン（委員長）、キッチサート（会計担当）、キッティサハマーク（副委員長）、ティウィサワート（登録担当）、タナカン（書記長）、ソンプット（食堂担当）、マリワン（広報担当・女性）
- ・ 組合員へ労組法や組合のメリット等について研修は行っているが、活動計画を作成し進めようとしているところ。

Q. JCM 藤富

- ・ 活動計画の中の主な取り組みを3つ教えて欲しい。

A. キッティサハマーク副委員長

- ・ 教育活動、②福利厚生、③イベント開催

Q. 基幹労連 小原

- ・ 労使会議の開催頻度とメンバー構成、内容について教えてほしい。

A. キッティサハマーク副委員長

- ・ 開催は月2～3か月に1回。出席者は、従業員委員会（労働組合執行部が兼任）、会社側は2名、吉原さんと人事総務のチャイワットさん。組合員が直面する問題について話し合っている。例) 通勤バスがよく故障するので改善してほしい、食堂のメニュー 等

Q. 電機連合 細川

- ・ TEAMとの連携について教えてほしい。定期的な会合などがあるか。私たちの組織では機関紙の発行や、ホームページなどで情報発信をしているが、どのように情報発信を行っているか。

A. ソンボン委員長

- ・ 委員長がTEAMの執行部であり、月1回の割合で会議に出席している他、TEAMの行事、組合集会、仏教行事、メーデー、世界女性デーなどにも代表を派遣している。
- ・ 広報活動は、LINEグループでの情報発信や会社の掲示板を借りて紙で発信をしている。内容は、役員一覧やイベント開催、工業内の連絡事項など事務連絡がほとんどであり、非正規労働者にも発信している。

Q. JCM 岩井

- ・ 現在の組合員数と組合結成日、イベントの内容を教えてほしい。

A. ソンボン委員長

- ・ 正規従業員1,200名のうち約700名が組合員。
- ・ 結成日は2004年10月6日。
- ・ イベントは2010年に初めて労使紛争が発生した。その時、60日間ストライキを行った。

A. キッティサハマーク副委員長

- ・ その時は要求を会社へ提示し、6回交渉したが妥結できず、当時の執行部ら862人がロックアウトの対象となった。調停2回、週1回の非公式な労使会議やデモ行進を25日間行った。最終的には合意したが、会社が執行部や組合員を選別し、800名いるメンバーの内、300名が早期退職に応じ、残り500名が職場復帰することができた。

Q. 自動車総連 秋山

- ・ 工場見学では女性労働者が多く見受けられたが、組合員の女性比率を教えてほしい。

A.

- ・ 従業員では65%が女性で、組合員700名の内訳は女性335名、男性365名。

Q. 基幹労連 小原

- ・ 3点教えてほしい。①組合員の問題・課題の意見収集方法、②教育活動の内容について、③組合活動で苦勞していること。

A. ソンボン委員長

- ・ 問題があれば執行部に相談がくる。それを会社側に伝え議論している。
- ・ 労働保護法と組合のメリットを説明している。
- ・ 会社と組合員の板挟みになること。

Q. 電機連合 藤岡

- ・ イベントを行う際、組合員と非組合員が参加すると思うが、組合費を払って組合員になっている人とそうでない人との両方が納得する活動をどのように行っているか。例えば組合員でない人が参加していることを不公平と感じる人がいないのか。

A. キッティサハマーク副委員長

- ・ イベントについては特に分けておらず、公正に対処している。組合を理解していない未組織の人もいるためイベントを通じて理解を深めてもらえるよう活動している。イベントの参加費は組合員・非組合員一律で負担してもらおう。組合大会は非組合員も参加することができる。

A. キッチサート会計担当

- ・ イベントには家族や友人を招待できる（組合員・非組合員とも）。

A. タナカン書記長

- ・ 組合員は、結婚や出産祝い金の支給、葬儀には香典の支給や代表が参列するといった特権がある。

Q. JAM 宮島

- ・ タイではこれから闘争の時期に入ると聞いた。要求のポイントはどのように決めるのか。私達の国ではJAMの方針、会社の業績、組合員の日頃の頑張りを考慮し要求を決定する。

A. ソンボン委員長

- ・ 今年の要求は10月29日に提示し、2回交渉を行った。要求は会社の業績や財務指標を見てボーナスを検討している。福利厚生は、毎月の従業員委員会で検討している。

Q. JAM 沢田

- ・ 執行部から組合員へテーマをあげて意見を集めることはあるのか。各職場（生産ライン）には職場委員などの代表がいるか。

A. キッティサハマーク副委員長

- ・ 各生産ラインに職場委員がいる。問題があれば職場委員から執行部に上がってくる。その後、執行部が本人に確認を行う。

Q. JCM 藤富

- ・ 職場の労組の構造について教えてほしい。

A. キッティサハマーク副委員長

- ・ 組合員からの意見を職場委員が聞き、執行部へ伝える。執行部が現場確認を行う。また、時々現場パトロールを行い、苦情を聞いたりもしている。

Q. JCM 藤富

- ・ 役員選挙の頻度と方法について教えてほしい。

A. ソンボン委員長

- ・ 従業員委員会は3年に1回、執行部任期は2年なので2年ごとに選挙を行う。立候補者を募集し、大会で記名投票を行う。

A. キッチサート会計担当

- ・ 7名が執行部として選出され、役職は挙手で決める。組織図を作り組合員から確認を得る。ほぼ定数しか立候補者はいないし、同じメンバーが改選されることが多い。

Q. 全電線 足尾

- ・ 執行部と組合員の間で困っていることはあるか。

A. キッチサート会計担当

- ・ 特にない。難しい問題は組合員の意向を考慮し判断している。

Q. JAM 菊岡

- ・ 役員歴を教えてほしい。また、何期役員をしたら交代するといったルールはあるか。

A. ソンボン委員長

- ・ 任期回数制限はない。
- ・ 委員長→6年目、会計→6年目、副委員長→10年目、登録→2年目、書記長→去年選出、食堂→5年目、広報→5年目

Q. JCM 藤富

- ・ 組合費と上部団体への加盟費はどのくらいか。

A. キッチサート会計担当

- ・ 組合費は年1回、賃金の6%を徴収している。月換算すると、0.5%×12か月。
- ・ 上部団体加盟費はいずれも年間で、レムチャバン地域連合:6,000パーツ、東部沿岸地域連合:3,000パーツ、TEEF:1人当たり12パーツ(今年人員数を変更した)、TEAM:TEEFから納入している。

Q. 電機連合 溝上

- ・ 食堂について、組合としてどのような活動をしているのか。また、食堂会社の選定には関わっているのか。

A. ソンブット食堂担当

- ・ 「お米がまずい」「石が入っている」等の組合員からの不満の声を総務に上げている。いくつかの食堂会社を選定し、職場委員と総務が試食をして決めている。

Q. ソンポン委員長

- ・ JCMは毎年ワークショップを開催しているが、各会社の課題は様々である。どう考えているか。

A. JCM 藤富

- ・ 課題の違いは認識している。JCMのワークショップは基本的には個別の企業の話は取り上げ難い。ワークショップでは4つの事例報告を行ったが、各社により状況は異なり、抱えている課題も異なる。その中で学べる事例があれば持ち帰っていただきたい。もし、個別の労使関係で問題があれば、TEAM、JCMにご相談いただきたい。JCMは労使コミュニケーションのテーマに重きを置いているが、最近では日本国大使館、ECOT、タイ労働省からもご講演いただいた。職場の話しも重要だがタイ全体の課題も一緒に議論できるようにしている。

Q. タナカン書記長

- ・ 産前産後休暇はどれくらいか。

A. JAM 沢田

- ・ 日本の法律は、予定日の産前6週、産後8週は必ず休まなければならない。その他、申し出があれば警備な作業へ配置転換等を行っている。



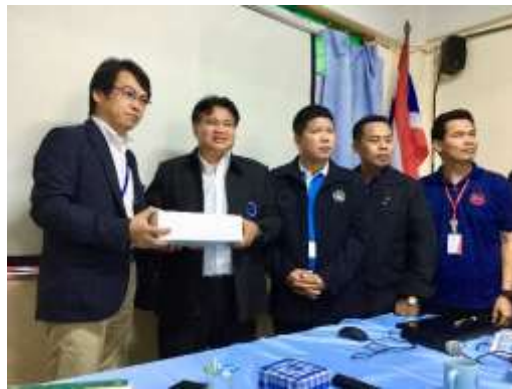
2018年11月8日（木） ALCT 訪問

報告者：菊岡晃大（JAM・コマツユニオン）、小野順子（JAM・NOKグループユニオン）

訪問日	2018年11月8日（木）10:00～12:30
所在地	サムトプラカーン
対応者	マニット・ポムカーリークン Manit Promkareekul（会長）他



<電機連合 渡部さん>



<左から JCM藤富局長、マニット会長、ステューブ書記長>

1. 内容

【ALCTマニット会長挨拶】

- ・ 藤富局長始め、JCM国際労働研修プログラムの皆さんを歓迎する。

【JCM藤富国際局長挨拶】

- ・ JCM国際労働研修プログラムの我々26名を迎えていただき、感謝する。マニット会長に会うのは5月以来。まずALCTについてよく学び、午後の交流会議に向かいたい。

【ALCTからの説明＝タイの経済状況について＝】

- ・ ALCTの説明をする前にタイの経済状況について共有する。GDP成長率は、2017年：約4%、2018年：約4.2%の見通し。
- ・ タイ政府が力を入れている政策のEEC（東部回廊開発政策）について説明する。タイ東部地域における、政府と民間企業が共同で進める5年間の計画、ハイテク産業や航空・鉄道などのインフラを開発していくもの。投資金額は非常に大きく、レムチャバン港：353億バーツ、公共投資：500億バーツ、観光への投資：200億バーツ、ウタパオ空港：2,150億バーツ、マータフット港：101.5億バーツ、鉄道複線化：643億バーツ、高速道路：353億バーツ、高速鉄道：1,580億バーツ、鉄道：643億バーツ、病院建設や都市開発：4,000億バーツ。
- ・ EECはタイ東部における地域開発だが、タイ政府（工業省）のタイ全体のインフラ計画としては東から西へ発展させ、外国からの投資が増加するように準備を進めている。特に大きな3空港がリンクする鉄道や道路の計画を進める。さらにレムチャバン港やウタパオ空港もリンクし観光増加を図る。住宅街をつくり、バンコクの人たちが東に移り住めるように整えていこうとしている。また国際教育センターや、自動車産業などの生産拠点となるよう位置付けられており、ライオン県はアジア最大の住みたい街になるよう位置づけられている、食品に関する研究なども行われる予定。
- ・ 自動車産業について説明する。生産台数は世界ランク12位の190万台。2017年の国内販売台数は、前年比

で13.3%増えており、タイ経済は回復している。2017年の輸出台数は、中東アジア諸国・米国の販売台数減の影響で、前年比4万8000台、4.1%減少した。

- ・ タイの人口統計については、人口6,770万人で、男性49%、女性51%。そのうち労働者は3,890万人いるが、労働組合に加入している人は62万人で、その割合は1.6%と非常に少ない。
- ・ 労働省の6月データによると、タイ国内の労働組合と組合員の数は次の通り。
 - 国営（民間と政府が半々の企業）：組合は47で、173,492人。
 - 民間企業：組合は1,383で、444,251人。
 - 合計で1,430労組、617,743人。

【ALCTからの説明=ALCTについて=】

- ・ 副会長：タナキットさん（ホンダ）、書記長：ステューブさん（いすゞ）
- ・ 2007年7月13日に設立。16労組で結成。トヨタ、トヨタマネジメント、サイアム・トヨタ、いすゞ、いすゞエンジン、ホンダ、日野、デンソーマネジメント、サイアムデンソーなど。ALCT専用の場所が必要でこのビルを購入した。
- ・ 組合員、2007年は8,931名だったが、年々増え現在約7万人。チェチョンサオ：10労組/4,834名、バンコク：8労組/8,000名、チョンブリ：25労組/18,000名、サンプラカン：32労組/25,273名、パトゥムターニー：3労組/3,645名、ラヨン：10労組/5,253名、アユタヤ：2労組/285名
- ・ 組織や運営に関する活動方針
 - ① 労働関係の方針：事業所内、幸せな職場、生産性向上ができる労働環境をつくる。
 - ② 組織運営の方針：タイの経済社会、政治、文化に合った運営、2020年にリーダーとなる組織をめざす。
 - ③ 労働法に関する方針：労働法に関して学ぶ。労働者・企業に対して平等な改訂ができるよう働きかける、また労働争議の際にはALCTが仲介し治める。
 - ④ 教育に関する方針：組合員や関係者に対し教育・研修を行い、スキルアップを図る。
 - ⑤ 社会や政治に関する方針：公益のためタイの労働者の代表として様々な活動に参加する。（ALCTはタイの労働組合連合をつくっており、政党と繋がりがある。将来、政治的に労働者が不利にならないよう働きかけている。）選挙活動を行う。「新しい未来の党」という政党と連携しており、労組の方針を活動に反映している。ALCTから2名が自動車産業の代表者として党に所属している、トヨタのプパンさんと私、いすゞのステューブさん。電気や繊維などの代表者も所属している。
 - ⑥ 国際活動に関する方針：国際的な労働関係の発展をめざしている。
- ・ タイでは、1,000社以上の自動車関連企業があり、部品会社でトラブルが発生すると、完成車メーカーにも遅れが生じてしまい、この機会損失が大きな損失に繋がってしまうため、ALCTは部品会社と労働者とのよい関係が構築できるようサポートしている。車の両輪のように労使が同じ目的に向かって進む必要があると考えている。ALCTの各連合、トヨタ、ホンダ、いすゞ、日野やその他のサプライヤが連携し良好な生産体制の維持に参画している。
- ・ 教育活動については、各種委員会や各コースを作り参加させたり、お互いの工場視察、CSR、労働争議に関わる組合員のサポートなどを実施している。
- ・ ALCT以外にも自動車関連の団体組織があるが、将来的には全ての自動車産業の労組に加盟してもらいたいと考えている。現在は日産系が他の団体。
- ・ 国際ネットワークプランとしては、まず完成車メーカーで労組連合をつくり、ALCTに加盟してもらっている。その代表者がALCTの中核に参加している。今後は国際的な活動にも力を入れていきたいため、多くの人に理解してもらえるよう活動を進めていき、インダストリアルに参加したいと考えている。インダストリアルへは3年前に申請し、まだ検討中の段階。タイ労働基金とともに活動を進めており、労働や地球温暖化などについて、政府に対して検討するように嘆願書を提出した。

- ・ 2015年からの5年戦略
 - ① 労働法を国際基準と合うよう改正していく。
 - ② アジア地域としてひとつに纏まるようにする。
 - ③ 経済的な安定を図る。事務所をつくる。(これは実現済み)
 - ④ メンバーを保護するための機関を設立する。
 - ⑤ 会社への要求事項を統一する。(毎年実施している)
 - ⑥ 自動車産業の情報収集センターとなるよう努める。
 - ⑦ 国際機関との様々な協力をを行う。
 - ⑧ 政府と民間企業との協力、全国の労働者のナショナルセンター、連合を設立する。
また労働争議が起きないように活動、働きかけをし、経営層との協議も定期に実施。
- ・ これまでの実績
 - ① 2008年の労働法第11項改正について働きかけを実施。
 - ② 全国の最低賃金を300パーツに引き上げることを働きかけ改訂した。
 - ③ 会社との交渉などで統一要求できる体制づくりを実施。
 - ④ 社会保険の制度、健康診断など、国からの支援拡大を実施。
 - ⑤ 労働省のサポート。タイ労働者の基準をつくる委員会などへの参加。
 - ⑥ 自動車産業内の労働争議撲滅に向けてのサポート。
 - ⑦ 組合員の参加

2. 質疑応答

Q. 電機連合 渡部

- ・ 組織のマネジメントについて研修のコアコースの主な内容について、教えてほしい。

A. マニット会長

- ・ 新しい労働組合が設立されたとき、最初は労働組合の役割、責任、義務などがわからないことが多く、そのようなことを共有するようなコース。また労働法のコース、会社への要求書の作成、交渉の仕方、考え方についてのコース、会計に関するコースでは会社の業績やバランスシートを読むことができるようにする。経済・社会・政治について外部から講師を呼んで講演してもらい、理解を深めることを行っている。

Q. 電機連合 溝上

- ・ 2015～2020年戦略にある、会社への要求統一化について、教えてほしい。

A. ステューブ書記長

- ・ 1月にセミナーを実施。経済状況や産業状況の共有を行う。そのセミナーにはグループ労連の代表が参加している。その場で労働組合代表が要求の数字をあげる。福利厚生の内容についても一緒に議論し、会社へ同様の内容で要求できるようにする。一時金はトヨタがポイントになる。トヨタがトップなので、トヨタでいい数字がでないとは社にも影響する。もともと要求事項を統一し、要求することによって、全体が同じような結果になり、労働争議も起こらない。

Q. 電機連合 溝上

- ・ 要求内容や交渉結果は異なるのか。

A. マニット会長

- ・ トヨタが7ヶ月で決まっても、他社では7ヶ月で要求しても多少の違いがある。数字は近いが異なることもある。福利厚生についても、トヨタなどにあつて他社にはない福利厚生を要求することもある。

Q. 電機連合 細川

- ・ サプライチェーンについて、部品供給ができないとき、労組間で具体的にどのような情報共有を行っているのか。

A. マニット会長

- ・ 労使紛争は3月や10月の要求提出の際に発生することが多い。ありえない高額の要求をし、もちろん会社はそれを拒否し、労働組合はやる気をなくしてスローダウンや残業拒否をする。そうになると部品の生産が遅れてしまう。部品の在庫を多く持たないため、メーカーの生産にも影響を与えることになる。労働組合同士で情報を共有し、要求内容を調整することにより、会社と話ができるような要求を作る。問題が起こりそうな部品の労働組合があれば、所属する企業グループ労連のメーカー労組がサポートに入る。ここには緊密な連携がある。相談役になっており、話しやすい。

Q. 基幹労連 小原

- ・ 最低賃金や社会保障の部分など実績があるが、他に要求する予定のものはあるか。

A. マニット会長

- ・ 既に政府に要求した内容は公正な移行ということである。電子化に伴い生産ラインや様々なノウハウが変わってくる。また政府はタイランド4.0 といつて自動化を進めている。自動化が進むと労働者が必要なくなる。こうした変化を公正に移行させるよう、首相に要求した。自動化によって30~40%の労働者の仕事がなくなると言われている。
- ・ 1998年の労働保護法には、労働者が10年勤続したら、会社は300日分の退職金を支払うとしているが、それを20年にして400日してほしいと政府に提案している。労働関係法は1975年に制定されたものであり、あまりに古いので全体的に改正してほしいと要求している。社会保険を労働者が利用しやすいようにしてもらいたいと要求している。

Q. 自動車総連 前田

- ・ 2020年までにリーダーとなるビジョンがあると思うが、力を入れる分野はあるのか。タイの労働運動全体において、何か課題はあるか。

A. マニット会長

- ・ 課題ではなく重要と考えていることは、信頼を得ることである。会社や労働者から認めてもらうことが必要。設立当初8,000人から7万人に組合員が増え、信頼を得ることができていると考えている。また政府からも信頼を得ている。社会保障の審議会の委員になっており、他の審議会や委員会にも委員を任命されている。会社訪問でも歓迎されており、嫌な顔をされることはない。労働争議になりそうなことがあったら、相談を数多く受けている。まわりから信頼を受けているという面では問題はないと考えている。自動車産業の企業でも50%、メーカーでも80%の企業の労働者がALCTに参加している。加盟していない人でも、積極的に支援を行い、最終的には加盟してもらえるように今後も継続し、組合員を増やしていきたい。政府行事にも積極的に参加しており、その際はよく賞賛されている。

<集合写真>



2018年11月8日（木） ALCTとの交流会議

報告者：宮島篤好（JAM・全矢崎労働組合）、沢田亮（JAM・ダイキン工業労働組合）

訪問日	2018年11月8日（木）13:00～15:00
所在地	サムトプラカーン
対応者	ALCT マニット・ポムカーリークン Manit Promkareekul（会長） トヨタ・タイランド労働組合 ピーチャイ・ソンナイ（執行議長） 電機連合オムロングループ労働組合連合会 藤岡良介（中央執行副委員長）



<マニット会長>



<ピーチャイ執行議長>



<藤岡副委員長>

1. 内容

【JCM 藤富挨拶】

- ・ JCM200万人の組合員を代表して挨拶。本日のプログラム実施にご尽力を頂き感謝する。
- ・ タイはASEANの主要国中の主要国。JCMとの関係もIMF-JC時代から深く長いもの。ALCT10周年にも参加させていただいた。またALCTには労使ワークショップの開催にもご協力いただいている。
- ・ 前回2013年11月以来の訪問であり、最新情勢を把握し日本に持ち帰りたいと思う。
- ・ 我々の研修の目的は国際労働運動を担う人材育成でありタイの政労使を訪問している。本日が研修のメイン。2つの議題について意見交換し相互に高め合うことにつなげたい。

【ALCTマニット会長挨拶】

- ・ JCMの訪問を歓迎する。本日はALCTの新しい単組も来ている。
- ・ タイの経済計画は好調に推移。来年の2月24日には総選挙を控えており民主主義に戻りつつある。公共投資、経済特区の設定など政府は投資家を呼び込もうとしている。
- ・ 第4次産業革命と電気自動車の普及は労働者への影響が大きい。今後10年以内にタイの自動車産業で働く労働者の30～40%が仕事を失う可能性がある。政府、企業に雇用の確保を求めていく。JCM参加者各位、出身企業を通じてタイの雇用守っていくことを求めてほしい。我々労組同士の交流から、適正な利益の分配を日本・タイで進めたい。




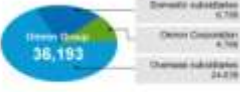

交流会議①「日常的な労使間の話し合いの仕組みについて」

【オムロングループ労連 藤岡副委員長 説明内容】

- ・ オムロン株式会社は京都の所在、創業は1933年、昨年度の連結売上は8,600億円。グループの従業員は約36,000人、うち24,000人は海外の従業員。売上の46%を占める工場自動化用機器に加え、自動車関連や電子部品、健康機器などはタイでも事業を展開している。より良い社会、より良い生活の実現の為、技術革新でイノベーションを起こすことで社会に貢献することを目指している。近年はアフリカ、南米にも進出している。
- ・ オムロングループ労連は2014年に設立、12単組、約8,000人の組合員で構成。構成単組独自の活動、連携して進める活動、統一した活動と分けて運営している。上部団体は電機連合。
- ・ 労使の対話の枠組みとしては経営施策に対しては「経営協議会」、労働条件に対しては「労使協議会」がある。

「労使協議会」で解決しない場合の枠組みとして団体交渉、争議行為があるが、ストライキやロックアウトは40年間一度も発生していない。

- ・ 定例で開催しているグループ経営協議会は社長以下経営陣が出席、2時間議論する。いかに現場の組合員の声を届けるかが重要であり、最も緊張する日でもある。また、海外での良好な労使関係の構築に貢献すべく、海外駐在員、現地経営陣、現地労組の交流の機会を作る「つながり創りの推進」に取り組んでいる。
- ・ オムロン労組の労使関係に対する基本的な考え方は「誠実と信頼」であり、車の両輪のように一対でバランスのとれた関係づくりが必要であるとの認識。組合員は会社に期待される社員になるために日々努力し成長する事を惜しまない、会社はそういった組合員の頑張りに応えられる労働条件を用意するもの。そういった意味で、労使お互いが少しずつ我慢しながら歩みを進めていくことが企業の成長、組合員の幸せにつながる。
- ・ そういった考え方から「オムロングループに相応しい働く環境整備」「グループ経営対策活動の強化」「グループのつながり創りの推進」の3点を柱として今期の運動をしている。

<p style="text-align: center;">สวัสดิ์ทุกคน Introduction of OGU</p> <p style="text-align: center;"><オムロングループ労働組合連合会のご紹介></p>  <p style="text-align: center;">オムロングループ労働組合連合会 Omron Group Trade Unions Association</p>	<p style="text-align: center;">Agenda <説明内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Company Profile <会社概要> ・ Trade Union Profile <労働組合概要> ・ Organization <構成員構成> ・ Dialogue between union and management <労使対話について> ・ Contents of dialogue <労使対話の内容> ・ Union's attitude toward building industrial relation <労使関係構築に向けた労働組合の姿勢>
<p style="text-align: center;">Company Profile</p> <p style="text-align: center;">What's OMRON <オムロン概要></p>	<p style="text-align: right;">omron Solving tomorrow</p> <p style="text-align: center;">オムロン株式会社 (OMRON Corporation)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 本社所在地 (Headquarters) 〒600-8530 京都市下京区堀小橋通御田町 Sinsokoji Hanihara, Shimogyo-ku, Kyoto 600-8530 Japan ■ 代表者 (President and CEO) 代表取締役社長 CEO 山田 義仁 Yoshihito Yamada ■ 創業 (Established) 1933年 (昭和8年) 5月10日 May 10, 1933 ■ 資本金 (Capital) 641億円 JPY 64 billion ■ 売上高 (連結) (Net Sales) 2017年度 6,600億円 FY17 ¥660 billion 
<p style="text-align: right;">omron Solving tomorrow</p> <p style="text-align: center;">オムロン株式会社 (OMRON Corporation)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 商品分野別売上高構成比 (Net Sales by Business Segment) ■ 従業員数 (Number of Employees)  	<p style="text-align: right;">omron Solving tomorrow</p> <p style="text-align: center;">Business summary</p> <p style="text-align: center;">To improve lives and contribute to a better society, OMRON is solving social issues through our businesses, creating innovation through technological evolution.</p> 

Global network

omron
Building Innovation

In Omron, we are developing global business activities around the world based in the United States, North America, South America, Europe, Asia / Pacific, Greater China and Africa.

- Europe**: Ireland, France, Germany, Italy, Netherlands, Norway, Portugal, Russia, Spain, Sweden, U.K.
- China**: Mainland China, Hong Kong, Taiwan
- North America**: Australia, Malaysia, Singapore, Korea, New Zealand, Thailand, Vietnam
- South America**: Brazil, Canada, Mexico, U.S.A.
- Africa**: (No specific countries listed)
- Asia Pacific**: (No specific countries listed)

Trade Union Profile

What's OGU <OGU概要>
Organization <構成組織>

OGU What's OGU

Name Omron Group Trade Unions Association(OGU)
オムロングループ労働組合連合会

Address Shiojikoji Horikawa, Shimogyo-ku, Kyoto, Japan
住所 京都市下京区小倉高瀬町1番1号 オムロン京都センタービル

Representative Kenta Hiramine
代表者 (President of central executive committee)
平手健太(中央執行委員長)

Established 6 September, 2014
設立 2014年9月8日

Union membership 8,179 (Jun, 2018)
組合員数 8,179 (2018年6月末現在)

Number of unions 12
加盟組合数 12

OGU Affiliated Organization

OGU構成組織

OGU
Central Executive Committee
中央執行委員会
8,179 members
1,300 unions

OGU Organization Structure

上級組織

Industrial ALL (オムロングループ)
International ITUC (国際労働組合連合会)

連合 JTCU (JTBUNGO) 40,000 members
Japanese Trade Union Confederation

JCM (企業労連) 1,000 members
Japan Council of Management Unions

JEU (jengo union) 労働組合連合会
Japanese General Unions and International Unions

JAW 労働組合連合会
Confederation of Japanese Workers Unions

<27 unions, 505K members>
- Panasonic Group Unions Association
- SHINCE Group Unions
- OMRON Group Unions
- Mitsubishi Electric Group Unions
+++
- Omron Group Trade Unions(OGU)
+++

Dialogue between union and management

<労使間の対話について>

Framework and Contexts <労使対話の枠組みと内容>
Representative labor-management consultation <代表的な労使協議>
Activities for building overseas labor-management relations <海外の労使関係づくりの取り組み>

OGU Framework and contents of dialogue

対話の枠組みと内容

経営施策

経営協議会

- 経営方針
- 事業計画 (大人数事業軸)
- 生産性向上
- 就業規則の制定、改定など
- 福利厚生

労働条件

労働協議会

- 賃金
- 労働時間
- 休日・休暇などの労働条件
- 労働協約の締結・改定
- 3・6協定

参加者

会社側: 社長、専任執行役員、部長、課長
労働組合側: 中央執行委員長、代表者、専任担当役員

団体交渉 → 争議行動

OGU Framework and contents of dialogue

対話の特長が対話

経営協議会

- 経営方針: 毎年1回
- 事業計画: 毎年2回
- 業績: 毎年3回

労働協議会

- 賃金
- 労働時間
- 休日・休暇などの労働条件
- 労働協約の締結・改定

※3・6協定: 3ヵ月ごとに1回

団体交渉: 必要に応じて異議を申し入れる

OGU Representative labor-management consultation

<Group labor management meeting> <グループ経営協議会の開催>
 Purpose: •Exchanging opinion about business plan and situation
 •Sharing situation and thought of workers; "GEMBA"



OGU central executive committee グループ経営協議会 2017.1.12
 <2017 OGU Group labor management consultation>
 12 January 2017

OGU Activities for building overseas labor-management relations

■ Creating "TSUNAGARI" つながり創りの推進
 <Global solidarity activity> グローバル連携活動
 Purpose: Contribution of building and keeping good labor-management relations in OMBON group all over the world (良好な労使関係の維持・醸成への貢献)

Action Plan: • Communication with overseas members of our group (海外駐在員)
 • Through the global business network meeting at each site. (現地経営陣)
 • Communication with management and workers unions (労使労組)



Union's attitude toward building industrial relation

<労使関係構築に向けた労働組合の姿勢>

OGU Basic Stance of labor-management relations at OMRON

【Basic Stance of labor-management relations】 労務協約の趣旨の精神

For the sustainable growth of OMRON Group and the improvement of workers status, we aim to development of labor-management relations on the basis of "Sincerity and Trust".

<労務協約・趣旨>
 労働組合主義に基づき、オムロングループの発展と組合員の地位向上を図り、「誠実と信頼」を基調とした労使関係の発展を目指す。

車の両輪のように一対でバランスのとれた関係づくりが必要

労使の関係は車の両輪のようなもの。どちらの車輪が速すぎても車はまっすぐ走れない。バランスが重要である。



OGU Basic Policy of OGU 運動理念

【 Purpose of our activity 運動の目的】
 Happiness of the working members 働くみなさんの幸せ
 -enjoy across work and life
 -always smile for office and home!

【 Our mission 私たちの役割】
 •Security of Employment 組合員の雇用維持
 •Improvement of working condition 労働条件の向上

Sustainable growth of OMRON group オムロングループの持続的成長・発展

OGU Main action program to 2020 3つの運動の柱

■ オムロングループに相応しい働く環境整備
 Improvement of working condition for workers of OMRON
 ●総合労働条件改善の推進(春闘：OGU統一闘争)
 ●グループ・コア労働条件の整備

■ グループ経営対策活動の強化
 Participation in management
 ●グループ経営協議会の開催
 ●各BC・本部別グループ経営対策委員会の推進
 ●グループ経営情報発信・共有：OGU NEWS

■ グループのつながり創りの推進
 Creating "TSUNAGARI" in OMRON group
 ●グループの仲間の手が合い (執行委員・中堅・若手リーダー)
 ●グローバル連携活動の推進
 ●グループとしての情報発信・共有：OGUネット

Thank you very much!

ขอบคุณมาก



オムロングループ労働組合連合会
 Omron Group Trade Unions Association

【トヨタ・タイランド労組 ピーチャイ執行議長 説明内容】

- ・ トヨタ・タイランドは1962年10月5日に設立。売上70億バーツ、従業員は14,900人。ディーラー150拠点、アウトレット472拠点で販売展開している。工場は3拠点あり年間で約70万台の生産能力がある。
- ・ 労働組合は1981年に結成。組織率は92.1%で約8,600名の組合員がおり、執行部は50名、そのうち専従役員は11名で役員任期は3年間。労組のミッションは組合員の権利の保護、ビジネスのサポートと、サプライヤーメーカー単組の支援。組合員一人ひとりからのアンケートと、ワークショップで声を吸い上げ、それをもとに年に1回、要求書を会社に出している。また部品メーカー単組の集會に役員を派遣している。製造業にとって原価と品質を担保する生産管理が重要であり、労務がしっかりしていなければならない。
- ・ 労使関係の考え方は相互信頼、車の両輪と捉えている。多くのタイの労働者はどちらか一方が強いことは求めている。一生懸命会社の目標を達成し、会社が発展していくことが組合員の幸せにつながる。会社の支援のもと様々な同好会の運営や家族参加型のイベントが企画されており、大きなイベントでは3,500人もの参加がある。組合員の憩いの場として庭園もつくられている。また組合事務所用の建物や事務機器、組合専用車などは会社から提供。15年連続で労使関係賞を受賞している。
- ・ 労使のコミュニケーションについて、会社の方針を社長から直接聞く場や、生産・販売状況について定期的に説明してもらう場を持っている。その情報を持って会社と交渉している。例えば生産情報をもとに生産部門と協議し、時間外労働が毎月6～8時間の差で収まるように要請するなどしている。
- ・ 日々のコミュニケーションについては会社として部門別にチャンネルを持って情報を発信している。副社長のマネジメント層に対する部門別の情報発信や、従業員がモチベーションを高く持ち長く働いてもらうために総務が外部に委託して年に1回実施する従業員満足度調査などがある。またアシスタントマネージャーも同席して各職場で朝会が開催されており、従業員同士でのモーニングトークをしている。会社から組合員一人ひとりにEメールで朝会の内容などを発信している。また、朝会後は人事と労組と一緒に職場訪問しながら情報を発信している。
- ・ なお満足度調査の結果に対しては、労組と副社長で構成する従業員満足委員会で対策を議論。調査では様々なレベルでのコミュニケーションも評価されており、副社長の発信が従業員に伝わっているか、というような内容も含まれる。品質の高い商品を作るにはモチベーションは重要でありベストプラクティスを見つけ次第、横展開している。
- ・ 労組としての情報発信は各職場にある掲示板の内容を月次で更新している。またLINEでのイベントの案内の発信などSNSの活用や、独自でアプリを作成して労働条件や福利厚生、工場への送迎やイベント時のバスの発着情報などを見られるようにしている。

2. 質疑応答

Q. 基幹労連 小原

- ・ トヨタの説明の中で、年に1回、満足度アンケートを行っており総務が外部に委託しているとのこと。取り組みの主体は会社なのか、労組なのか、それとも労使共同でやっているのか。またアンケートの内容はどのようなものか。毎年同じ内容で確認しているのか、その都度変えているのか。

A. タイトヨタ ピーチャイ

- ・ 会社が委託して調査会社が行う。項目は毎年変わる。経営層と従業員で連携がとれているか。威圧的になっていないかなども項目に含まれている。項目が決まったら調査会社が用紙を配り、内容をまとめ、部門毎にES指標を出す。50%以下は不満が多いと判断。

A. マニット

- ・ 調査内容は従業員満足度をはかるもの。職場安全、福利厚生など項目別で調査する。調査対象は副社長から末端まで。会社が介入することなく調査分析することで透明性を確保できる。80%を目標に改善していく。労働組合も要求書を出す前に調査し、組合員が要求書に反映してほしい内容をまとめた上で要求する。

Q. 基幹労連 小原

- ・ 会社の満足度アンケートに組合に対する満足度の評価は含まれているのか。また、組合から会社に対して項目を提案することはあるか。

A. マニット

- ・ 会社のアンケートに組合の満足度は入っていないが組合が実施しているアンケートにはその項目が入っている。組合活動、執行部、福利厚生など70%以上であれば合格。それ以下であれば改善が必要と判断している。

※JCM 藤富から補足

- ・ 日本とタイでは労組と会社の関係性が違う。日本では労組活動の独立性の維持が法律で定められており活動に必要な資金は全て組合の責任で賄う。会社からの資金提供は許されないがタイではそういった決まりがない。お互いの理解を深めるために補足したい。

Q. タイランド・ホンダ タナキット

- ・ オムロンの説明の中で「つながり」と言うことを互いに勉強するということだが、具体的にどのような活動なのか。

A. 電機連合 藤岡

- ・ 「つながり」という言葉にはいくつも意味合いがある。「働き仲間のつながり」という観点では組合員同士だけでなく、管理職も含めてともに働きやすい職場にするための運動会、懇親会、バス旅行などの親睦行事が具体的な活動にあたる。また「会社と事業の状況についての接点」という意味合いでの「つながり」もある。会社の事業や経営状況を従業員が把握し、自分たちが何をすべきか自ら考える機会を作っている。更には「会社と社会のつながり」という意味で我々が本社を構える京都の街の清掃や、寄付、植林ボランティアなどの活動。地域社会とのつながりを持ち、その地域での存在意義、この地域にいてほしいと社会から認められる会社でいたい、との思いで取り組んでいる。

Q. 電機連合 渡部

- ・ 労使関係優秀賞連続 15 年、殿堂入り。高く評価されている理由はどこにあるのか。

A. ピーチャイ

- ・ 労働省が何を指標に評価しているかは開示されていない。評価委員会が評価している。

A. トヨタ・タイランド管理職労組 カモン

- ・ 自分は労働省の要請で評価委員として他社を評価した経験がある。毎年、点数があがっていかないと受賞できない。労使共同の活動など、労使の仲の良さを点数化して評価している。連続 15 年はトヨタとサイアム・トヨタだけ。15 年連続の受賞には労働省もびっくりしていて、それを 20 年まで延長することを考えている。これは自動車産業だけでなく、他の産業の企業の労使関係も評価する。民間企業の人が評価委員になっている。自分もそう。いまは評価担当者を教育する立場にいる。

Q. 自動車総連 棚島

- ・ A L C T のなかでもリーディングユニオンではないかと思う。説明してもらったような内容や取り組みを A L C T でどう共有しているのか。またトヨタグループ、例えばデンソーやアイシンで活かされているものがあれば教えてほしい。

A. ピーチャイ

- ・ 3 つの手段で情報を共有している。タイトヨタ労連を通じて部品産業企業の労組にも情報共有化、A L C T が吸い上げて他の系列の部品の労働組合にも情報を共有化している。またトヨタ、サイアム、デンソー、アイシン、ヒノで労働組合の連絡会を作っている。トヨタが獲得した福利厚生を伝え共有している。例えば 55 歳から 58 歳への退職年齢引き上げで成功したことについてフォードマツダから A L C T を通じて問い合わせがあり対応したことがある。また三菱自動車からは給与体系がどうなっているか問い合わせがあったので情報提供した。しかし、それらの情報を使って各単組が勝ち取れるかどうかは当該労組の交渉によるものであり関与する部分ではない。すべての労働組合がトヨタと同じ水準にできるかどうかかわからないが、要請があれば開示している。

Q. J C M 藤富

- ・ 組合費はいくら徴収しているか。日本では基本給の 1~1.5% を毎月の給与から徴収することが一般的。また組合員から声を吸い上げるシステムはどのようなものがあるか。説明の中でのアンケートや朝会は会社としての取り組み。労組としてどのようにすいあげているのか。

A. ピーチャイ

- ・ 組合費について昔は 50 パーツ/月、今は基本給の 1% だが年間で 900 パーツから 1800 パーツを上限としている。タイの文化として組合と会社と一緒に、という思想がある。ダイレクトに声を吸い上げる機会は朝会や職場訪問。しかし職場訪問時に組合の時間は 3 分しかない。直接電話があれば、労組事務所に来てもらって話を聞き紙にも書いてもらう。会社には漏らさない。最近、職場委員という制度をつくったが、形作っている最中であり来週、研修を急いで行う。今まではグループリーダーが同じような役割を担っていたが、今後は職場委員を通じてコミュニケーションを取っていく。

Q. 自動車総連 東

- ・ 組合費の徴収の仕方と、組合員の構成について聞きたい。オープンショップだが加入率が高いように思う。職種によって加入率の偏りはあるのか。

A. ピーチャイ

- ・ 新入社員に説明会を開き、活動について理解してもらい、メリットを伝えて勧誘している。日本のように強制ではない。最終的には本人の決断であり、組合費を払いたくない人もいるが、説明をすればほとんどは入ってくれる。特に製造部門は 100% が加入しており、事務部門が 80~85% 程度。なお組合員の対象は正規社員のみで、非正規社員は対象外としている。組合費は加入月に 20 パーツ徴収し、ボーナス月にまとめて徴収し

ている。

2018年11月8日(木) ALCTとの交流会議

報告者：小原 等（基幹労連・JFEスチール千葉労働組合）、秋山 和義（基幹労連）

訪問日	2018年11月8日(木) 15:00~17:00
所在地	タイ・バンコク
対応者	(ALCT) マニット・ポムカーリークン (トヨタ・タイランド管理職労働組合 委員長)



<マニット委員長>

1. 内容

【説明内容】

- ・自動車総連 武部鉄工所労働組合 関野義之副委員長
「職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識」
- ・タイ・イズ労働組合 ステューブ・オウオウン委員長
「タイ・イズ労働組合について」



関野副委員長



ステューブ委員長

交流会議②「職場におけるコミュニケーションと労働組合の意識について」

【関野副委員長プレゼンテーション】

- ・ 株式会社武部鉄工所は、1919年に神奈川県厚木市に設立された。現在の主な事業としては、各種トラック・バス用シャーシフレームの組み立て及び部品製造を行っている。従業員数は650人であり、2016年度の売り上げは359億円である。
- ・ また、タイにおける事業としては、TAKEBE (THAILAND) CO., LTD が2005年にチョンブリ県のアマタナコン工業団地に設立され、従業員は890人、2016年の売り上げは51億7800万THBとなっている。
- ・ 武部鉄工所労働組合は、1959年に発足し、自動車総連の日野自動車関連労働組合連合会を上部組織としている。現在の組合員数は400人である。組織体制としては、執行委員長、副執行委員長、書記長からなる執行部のもと、5ブロック体制を構成しており、30名程度を単位とする各ブロックより3名の代議員が選出されている。
- ・ 組合役員は、組合員との対話を第一に心がけ、担当ブロックのできるだけ多くの組合員とFace to Faceのコミュニケーションを実践し、職場の意見集約などを行っている。
- ・ 広報・宣伝活動では、機関紙「ちから」を発行し、各種活動について報告するとともに、組合員同士の親睦を深めるための文化体育活動を行っている。人材の育成については、組合役員としてのスキルアップを図るため、上部団体主催の各種研修会への参加や、講師を招いて必要なスキルの習得を行っている。
- ・ また、組合員の意識調査の実施や、女性組合員の労働組合活動への参加促進活動、若年層組合員が参加しやすい環境づくりを行っている。
- ・ 武部鉄工所労組の執行部は、非専従役員で構成されるが、常に役員が職場にいて、組合員とのコミュニケーションが取りやすく、フォローしやすいという利点がある。健全な労使関係を築くためには、強い組織力を持つ組合組織の構築が必要であり、組合員との継続的なコミュニケーションを取ることが重要となる。

第13回JCM国際労働研修プログラム

職場におけるコミュニケーションと
労働組合員の意識

2018年11月8日

武部鉄工所労働組合

TAKEBE (THAILAND) CO., LTD.

副委員長 関野 義之

会社概要

会社名 : 株式会社武部鉄工所
所在地 : 神奈川県厚木市鎌ヶ丘5-16-1
代表取締役社長 : 武部 一輝(たけべ かずあき)
設立 : 1919年7月(2019年に設立100周年を迎える)
資本金 : 1億3,500万円
従業員数 : 650名
売上 : 359億円(2016年度)
主な事業内容 : 各種トラック・バス用シャーシフレームの組立および部品製造
グループ会社 : TAKEBE(THAILAND)CO., LTD.

会社概要

会社名 : TAKEBE (THAILAND) CO., LTD.
所在地 : チョンブリ県(アマタナコン工業団地内)
代表取締役社長 : 片山 毅弘(かたやま たかひろ)
設立 : 2005年8月
資本金 : 3億6,500万THB
従業員数 : 890名
売上 : 51億7,800万THB(2016年度)
主な事業内容 : 日野トラック(300・500シリーズ)シャーシフレームの組立
および TOYOTA IMV HILUX REVO のシャーシ製造

労働組合概要

武部鉄工所労働組合
所在地 : 神奈川県厚木市鎌ヶ丘5-16-8
結成 : 1959年4月22日(2019年に結成60周年を迎える)
組合員数 : 400名
上部組織 : 自動車関連 日野自動車関連労働組合連合会

綱領

この組合は強固な団結と友愛の精神により労働条件の維持改善を実現し組合員の経済的社会的地位の向上を図ることを目的とする もって自動車産業の健全なる発展に寄与する

労働組合概要

武部鉄工所労働組合の組織



組合員との対話の場や意見集約の取り組み 1

武部鉄工所労働組合の意見集約の流れ

武部鉄工所労働組合は、執行委員会(2回以上/月)・代議員会(1回以上/月)を行い、職場集会などで出た組合員の声を執行委員会・代議員会で出来るだけ多く取りまとめ、労使協議会で会社側に組合員が関与している点(人員数や労働時間の問題等)を伝えています。

その一方で経営側から部面に対する改善や経営状況の説明、組合員に寄り添って働いていただくなどを受け、執行委員会・代議員会で報告し出来るだけ多くの情報を職場集会などで組合員に発信しています。



組合員との対話の場や意見集約の取り組み 2

Face to Faceのコミュニケーションの実践

武部鉄工所労働組合の組合員は、組合員との対話を第一に心がけています。組合役員は、担当ブロック(三役は会社全体)の出来るだけ多くの組合員と対話し深い環境を作る為に、挨拶や挨拶から組合活動について等、軽い会話を中心、組合員の声を聞き出すことが無いよう活動しています。また必要に応じて職場集会にも参加し、代議員・組合員と意見を交わすこともしています。

広報・宣伝活動

武部鉄工所労働組合では、広報・宣伝活動の一環として各種活動報告、コミュニティーの一部を機関紙"ちから"に掲載し組合員に向け発行しています。機関紙の内容によって組合員の疑問に答えたり、組合活動へ参加したいという気持ちに繋がるよう努力しています。

機関紙"ちから"

- 通常版 : 活動とその考え方の告知など組合の社内内容と各行事等の告知等 → A4両面折りモノクロ
- 特別版 : 組合員の結婚・出産の紹介や子育て意識調査、新入人を迎える組合員の紹介、各イベントの活動風景等 → A4半折しカラー
- 文庫特別版 : 組合員交際の各行事の報告(組合員の参加感想等) → A4両面折りモノクロ






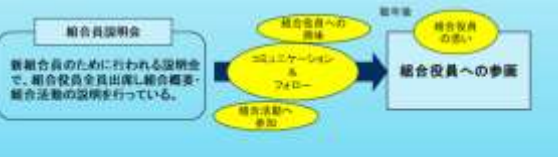
機関紙"ちから"



文化体育活動

組合主催でイベントを組合員(一部会社補助有)で運営し、組合役員と組合員のコミュニケーションを図ると共に普段会う職場の組合員と少し親交を深めてもらう場としています。また、家族同伴のイベントでは家族にも組合活動の理解を深めてもらっています。

- 1月 : 新年会(組合員・家族同伴)
 - 2月 : スキー大会(一部会社補助有)
 - 4月 : フェスティバル開催
 - 5月 : 選手権リ(家族同伴)
-

<h3>人材育成の取り組み</h3> <h4>組合役員のスキルアップと人材育成のための研修会</h4> <p>組合運営で活気ある運営を絶やさないためにコミュニケーションとチームワークは必要不可欠です。また次世代を担う組合役員を育成することも必要です。</p> <p>執行部は各種研修会に積極的に参加し、個々のスキルアップとそれを活用して代議員や組合員が組合活動に参加しやすい環境を作っています。</p> <p>また組合役員に参画できるように代議員も各自で研修会を行い意識レベルの向上と志願を誘って実感できるようにしています。</p>	<h3>教育活動</h3> <p>執行部 上郡団休(日野自動車関東労務組合連合会)主催の各種研修会に参加しスキルを上げています。</p>   <p>代議員 講師を招き職場代表として組合活動に必要なスキルを身につけるために研修会を行っています。</p>  
<h3>組合員アンケートの結果による組合員意識調査</h3> <p>武庫鉄工所労働組合では、アンケートを実施し組合員の組合活動に対する意識調査と会社からの課題に対してどこまで認識しているかを調査しています。集計は各ブロックごとに行った後、全体で集計しています。</p> <p>意識調査の面では、プロのごとく差が生じることのないようフォローをします。</p> <p>会社からの課題に対しては、集計結果を労務協議会で経営者側に認識の深いを報告しています。</p> <p>また、各階の文庫資料にも利用しています。</p> 	<h3>女性組合員の労働組合活動へ参画促進活動</h3> <p>武庫鉄工所労働組合では、組合活動には男性の視点も女性の視点も両方重要であるという認識をもっていますが、職場集会や文体活動への参加は理解を得られるものの、残念ながら組合役員へ参画にまで至っていないのが現状です。女性組合員数が27名と全体の14.8%と少なく、職場が遠征して女性組合員どうしの交流が少ない点や、結婚等による退職、産休や育児休暇取得により長期休暇で組合活動ができない組合員が多いのが現状です。そのような状態でも、職場集会やアンケートではさまざまな意見を述べているが組合役員への参画となると仕事以外の食育や家庭の課題などで敬遠されてしまっているなかなか難しい状態にあります。現状を打開するために会社側とまず合わせを行っているものにも関わっていない状態です。</p>
<h3>若年層組合員への対応</h3> <p>武庫鉄工所労働組合では、新入社員が組合員説明会から職場配属時や会社に慣れてきたからのフォローや文体活動への参加を促しながら徐々にコミュニケーションを深め組合活動へ参加し、良い環境づくりをしています。</p> <p>また若年層組合員が組合役員への興味を持ってもらい組合役員に参画したいと思えるよう活動しています。</p> 	<h3>まとめ</h3> <p>武庫鉄工所労働組合は、非専従組合で組合役員が職場で仕事をしながらの組合活動であり専従組合のように活動できないところが欠点あります。しかし、組合役員が職場にいらからコミュニケーションが取りやすくフォローしやすいという利点があります。</p> <p>健全な労働関係を築き継続するためには、組合員に支えられた、強い組織力を持つ組合組織を構築することが必要です。組合員のみんなに支えられているということが、労働組合の活動に力を与えます。そのためには、継続的に組合員とコミュニケーションを取り組合員の声に耳を傾けることが何より大切になります。</p> <p>全ては</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組合員の意識を高める為に ・組合活動の活性化のために ・人材育成のために ・女性組合員が組合活動に参画促進する為に ・すべての組合員が経済的社会的地位の向上を促れる為に

【ステューブ委員長プレゼンテーション】

- ・ いすゞ自動車は1957年にタイに進出し、63年からタイ国内で車両を供給している。2011年にゲートウェイ工場が操業を開始し、バンコクほか3県に集中している。
- ・ タイ・イズ労働組合は1998年に発足し、今年で20周年となる。執行部は、委員長、書記長、26人の執行委員で構成され、アドバイザーも数人いる。組合の本部は本社工場内にあるが、支部のローテーションで執行部の会合を行なっている。
- ・ 発足時の組合員数は1,300人であったが、現在は2,300人となっており、執行部も若年層が多い。2012年以降は労使関係も正常化してきている。
- ・ 組合発足の契機となったのは、1997年のパーツ危機であった。整理解雇の懸念が高まる中、翌年に組合を結成し、デモ行進などを行った。ただし、当時の執行部はスキル不足であったこともあり、会社との労使紛争に発展、調停となったが、会社への譲歩やスト実施の回避等の対応に組合員からの不満が続出し、組合員との信頼関係が損なわれることもあった。
- ・ これを機に、ロードマップが必要との認識のもと、樹木に例えながら、「会社が幹、従業員は果実」として、安定生産に向けた従業員の協力や生産性の向上によって得られる果実が従業員に還元され、従業員の生活も向上するというビジョンを描いた。
- ・ 若いリーダーがいきなり執行部に入ってもうまいかないことから、組合員の教育体制を整備し、職場委員を経て執行部を担う体制としている。職場委員は、外部講師によるネットワーク教育の受講等の後に就任し、年間の活動計画を策定など、担当を明確にしている。

- ・ 年間の活動としては、新年祝賀会、登山会、ラリー競技、飲酒運転禁止のイベントや、子ども達を向上に招くなどのイベントがある。また、職場に麻薬を持ち込ませず、従業員の更生・職場復帰や、労働省へ政策の確認をするために幹旋局長を訪問するなどの活動も行っている。

2. 質疑応答

【タイ・イズズ労組のステェーブ委員長プレゼンテーションに関する質疑応答】

Q：電機連合 溝上

- ・ 部品部会について、2003年に設立し、その後2017年にロゴが変え、多くの人が加入できるようにするために規約条文が変更されたとあったが、具体的な変更内容は何か。

A：タイ・イズズ労組委員長 ステェーブ

- ・ 部品労組は、2003年に労連に加盟し、イズズ出資のエンジン車体や部品メーカーの4単組から構成されていた。その後、イズズ・タイランドが出資していない労組からの加盟希望があり、そのような部品メーカー労組でも加盟できるようになった。

Q：基幹労連 高瀬

- ・ 1998年の結成同時、97年のパーツ危機の中で、ストを実施せずに和解に応じたとのことだった。様々な苦労があったと思うが、当時の状況について説明願いたい。

A：タイ・イズズ労組委員長 ステェーブ

- ・ 執行部一任の臨時大会を開催し、会社と妥結に至らず調停は不調に終わった。ストを実施せず、職場復帰するよう組合員にメッセージを送ったが、組合員からは強い反発が起こり、組合から脱退する人や、執行部の代わりに会社に要求すると主張する人もいた。しかし、原資は100万パーツしかなく、すべての従業員を養うことはできなかった。従業員からは罵声を浴びたが、どこかでストップをかける必要があった。
- ・ その後の10年間に、5%の賃上げや、6ヶ月のボーナスを得られるなど、組合員に成果をアピールできている。当時を経験した執行部のうち、残っているのは私だけであり、このことを後任に伝えていきたい。

Q：基幹労連 小原

- ・ 職場におけるコミュニケーションについて、トヨタではアンケートを実施しているとのことだが、イズズではどのように行っているか。

A：タイ・イズズ労組書記長 アレー

- ・ 方法は2つある。他社と変わらないが、ボーナス交渉の前に12月にアンケートを配布している。従業員の満足度の聞き取りを兼ねて、組合員の要求を聞いており、年間計画の中に盛り込んで実施している。

Q：電機連合 細川

- ・ これまでの研修において、様々なタイの労働環境について聞いてきたが、日本で問題にならないことがタイでは問題となっている。一つは麻薬の問題である。麻薬を持ち込ませない運動を行っているとのことだが、検査で判明したら離職することになるのか。または、職場復帰するまで組合員のままでフォローするのか。

A：タイ・イズズ労組書記長 アレー

- ・ 麻薬の問題について、イズズでは抜き打ちチェックを行っている。陽性反応が出れば治療を受けさせるが、その間は会社籍を残した上で、フォローアップをしている。辞めると社会に迷惑をかけることになるため、社会の負担とならないよう戻ってきてもらいたい。

【武部製作所労組の関野副委員長プレゼンテーションに関する質疑応答】

Q：トヨタ・タイランド労組執行議長 ピーチャイ

- ・ 意識を喚起する上で、どのような方法をとっているか。これを実施することで改善された点は何か。また、改善の結果について数値化したものはあるか。

A：自動車総連 関野

- ・ 具体的に数値化したものはないが、絶えず情報発信・コミュニケーションにより組合の必要性を理解してもらっている。組合が組合員の問題に寄り添っていることを示し、結果を出していくことが重要である。

Q：サイアム・トヨタ労組委員長 タナッタ

- ・ 会社側とのコミュニケーションは年に何回あるのか。また、組合費の徴収について、個々の組合員が直接組合に払っているのか。または会社が徴収しているのか。

A：自動車総連 関野

- ・ 労使協議会を2ヵ月に1回開催しており、定期開催は年6回となるが、必要があれば適宜開催している。組合費については、毎月の基本給の1%である。会社が組合員から徴収し、組合の口座に振り込まれる。

A：JCM 藤富

- ・ 日本ではチェックオフ制度があり、会社が組合費を差し引いた上で賃金を支払っている。労使の信頼関係の中で協定を結び、成り立っている。

Q：ヤナパン

- ・ 様々なイベントがあるが、活動は組合費のみで賄っているのか。会社から何らかの支援があるのか。

A：自動車総連 関野

- ・ 組合員のみを対象にしたイベントでは、会社側からの補助は無く、多くの部分を組合費で行い、参加者が少額の負担をしている。管理職の参加には優遇性は持たせているが、参加費を徴収している。

Q：トヨタ・タイランド労組執行議長 ピーチャイ

- ・ 各組合員が払う組合費は、年収の12%となるが、組合から福利厚生を出すことはあるのか、また、ストライキの資金はどの程度あるのか。

A：自動車総連 関野

- ・ 福利厚生は会社が負担している。ストライキの資金としては、5日間分がある。

Q：アイシン

- ・ 日本の労組は、基本給の1%を組合費として徴収しているが、組合執行部の給料は組合費で賄っているのか。

A：自動車総連 関野

- ・ 専従者はいないため、会社で仕事している時間は会社の給与となる。組合の仕事は組合が負担する。

Q：デンソー・タイランド労働組合 チャイヤボン

- ・ 武部鉄工所労働組合は2019年に結成60周年を迎えるが、タイにはそこまで歴史のある労働組合はなく、どのように運動を踏襲してきたのか聞きたい。

A：自動車総連 関野

- ・ 歴代の執行委員長より、歴史を受け継いでいるとともに、10年ごとに組合が発行する記念誌を参考にしている。また、労働組合のOB会等を活用し、機会がある毎に先輩から歴史を聞いている。

Q：タイランド・ホンダ労働組合連合（委員長） ウドム

- ・ 各組織のスタッフ（事務員）は何名か聞きたい。

A：電機連合 細川

- ・ 電機連合は57万人の組合員で、プロパーのスタッフ30名および各単組から出向した役員で構成されている。

Q：タイランド・ホンダ労働組合連合（委員長） ウドム

- ・ 毎年行なっている労使交渉における要求項目の優先順位の決定方法を聞きたい。

A：JCM 藤富

- ・ 日本は、企業の決算直前の毎年2月から3月に掛けて春闘の取り組みを行っており、格差是正の賃金改善が最優先課題である。他の要求項目は単組によって異なる。

Q：タイランド・ホンダ労働組合連合（委員長） ウドム

- ・ 春闘の要求において、政府への関与はあるのか聞きたい。

A：電機連合 細川

- ・ 産別の代表として、国会議員を擁立し、産業の発展および働く者の立場から意見を伝え、国会の場で意見反映させている。また、電機連合は各政党に対し政策協議を行っている。

Q：JCM 藤富

- ・ インダストリアル 4.0 の影響を受けたタイランド 4.0 を進めるにあたり、タイ政府の考え方を聞きたい。

A：タイランド・ホンダ労働組合 タナキット

- ・ 労働省は、タイランド 4.0 による自動化後の余剰人員は、人員不足の観光業や農産物の開発等に活用していくとのことである。

Q：タイランド・ホンダ労働組合 タナキット

- ・ 今後の日本における自動化による余剰人員の対応について考えを聞きたい。

A：JCM 藤富

- ・ JCMとしては変化に対してポジティブに対応すべきと考えており、過去の産業革命等、新しい技術の導入には大きな変化があり、無くなる仕事もあれば新たに生まれる仕事もある。1980年代のME（マイクロエレクトロニクス）化の際、電機連合はME化三原則を掲げ、その中で解雇をしないことを労使で協議し締結することで対応した。これは国の方針にも反映された。

Q：タイランド・ホンダ労働組合 タナキット

- ・ 日本は超高齢化社会に突入しており、労働人口の減少を移民労働者で対応しようとしているが、その考えについて聞きたい。タイは移民労働者を受け入れているが、不安定な雇用につながっており、タイの電機関係の労働組合のように、組合員でない労働者の増加による組合の交渉力の低下や、企業の競争力低下を危惧している。

A：電機連合 細川

- ・ 日本はタイと同様に、労働人口減少の対応は大きな課題であり、移民労働者の受け入れについては、教育や職業訓練が重要と考える。グローバル社会における企業競争では、シャープは台湾企業に買収され、かつて世界一だった日本の半導体産業は、複数の会社が統合し、大量生産から高付加価値化に転換し、生き残りを掛けている。タイの電機関係の企業における労使間の紛争については、JCMと連携し対応していきたい。

Q：チャイヤボン

- ・ 技術による破壊をテーマに議論したい。新しい技術に対し、新たな雇用が生まれるのか、将来、タイが直面した際に対応できるのか。

A：JCM 藤富

- ・ 今年の5月にタイにてワークショップを開催し、同様な意見があった。来年の開催を予定しているワークショップでは、テーマに盛り込むよう調整していきたい。また、外国人労働者の受け入れは、日本で大きな課題となっている。JAM（ものづくり産業労働組合）ではビルマ人を対象に先んじて取り組んでいる。日本も超少子高齢化社会が待ち構えているが、技術革新を利用し、労働力人口の減少に対し、新しい技術を活用し対応していきたい。

3. とりまとめ

A：JCM 藤富

- ・ 大変有意義な議論ができ、参加者に感謝する。労使関係は労使のコミュニケーションが非常に重要であり、日本においても参考になる事例もあった。国の政策に対し、組合としてしっかり議論に参画して行く事が大切と感じた。来年は、日本も4月に統一地方選挙、7月には参議院議員選挙が行われ、JCM組織内で3人出馬が予定されており、全員の必勝を目指し取り組んでいくことを相互に確認したい。今後、ALCTとTEAMとの連携が進むことを祈念し、閉会にあたってのあいさつとする。

A：トヨタ・タイランド管理職労働組合 マニット

- ・ 非常に有意義な意見交換ができた。政府はタイランド 4.0 と EEC（東部経済回廊）により、特に環境および技術面で外資を呼び込もうとしている。計画は投資家に優しい政策が多く、自動化が進むことで労働者に不利益につながる恐れもあり、これは日本の経営者にも認識して頂きたい。また、高齢化社会への対応について、組合としてしっかり議論していきたい。最後に、タイと日本は修好 130 周年を迎え、今後も継続して交流を深めていきたい。

<集合写真>



2018年11月9日（金）ECOT訪問

報告者：高瀬 敏彦（基幹労連・神戸製鋼所労働組合）、
三田 将（基幹労連・日新製鋼労働組合）

訪問日	2018年11月9日（金）09:30～11:30
所在地	タイ・サムトプラカーン市
対応者	(ECOT) エカセ（会長） シリワン・ロムチャットン（事務局長） コーウィット（アドバイザー） ワンチャイ（アドバイザー） ウグリット 山田



1. 内容

【挨拶】

ECOT会長

- ・ JCMの皆様おはようございます。今日の会議に出席出来ることを誇りに思う。会議の場を利用し、お互いに情報交換を期待している。

JCM 藤富事務局次長

- ・ お忙しい中、25名を受け入れていただき感謝申し上げます。前回のプログラムでもECOTの皆様話を聞いている。JCMの建設的な労使関係に向けたワークショップを5月に開催し、その際にシリワン事務局長にも講演いただいている。今回の機会を有意義なものにしていきたい。

【説明内容】

～ECOTについて～

◇ECOT

1976年創立、タイでの第一組織として設立された。組織としては、民間企業全体の支援団体であり、国と民間の中立的な立場として、ビジネスや教育の支援をしている。

◇ECOTのミッションとしては、

- ①経営者としての役割
- ②経営者と労働者の間を良くする役割
- ③経営者向けの情報提供

◇ECOTのビジョン

タイの経営者が国際レベルの経営者として認められること

◇ECOTのスローガン

- ・もしECOTを信頼してくれれば失敗することはない
- ・ECOTはIOEの国際経営者団体にも加盟している
- ・アジア地域の経営者団体にも加盟している。
- ・アセアンの経営者団体にも加盟している。
- ・タイの中で14団体のメンバーとして認められている

◇ECOTのパートナー

- ・IOE（国際経営者団体連盟）
- ・アジア太平洋地域経営者団体
- ・アジアレベル経営者メンバー

◇ECOTのメンバー

- ①Ordinary member（通常会員：産業別の業界、タイ経団連など）
- ②Affiliated member（企業別会員：各企業が加盟）

◇メンバーへのサービス

- ・トレーニングおよびセミナー情報の提供
- ・経営コンサルタントの提供
- ・労使関係についての情報および活動に関する情報の提供
- ・奨学金など、教育の機会を提供

◇メジャー アクティビティ（主な活動）

現在、ECOTは、労働省や数カ国とのアクティビティを実施している。

- ・ILO（国際労働機関）とのアクティビティ
- ・ICO、CAPEとのアクティビティ
- ・国際レベルのNGOや労働組合との活動をしている

◇タイの労使関係について

- ・タイの労使関係については2つの法律がある

①労使関係法（1975年）経営者側と労働者側の組織をつくること

経営者側と労働者側の話し合いの場を設けること

裁判内容と労使紛争の解決を図ること

（現在この法律は改訂中）

②労働保護法（1998年）労働保護法の中でも重要な項目「雇用」「賃金」「勤務時間・休憩時間」「社会保険」などを定めた法律（現在も改正が進む）

（現在改訂されている）

◇タイに存在する企業数

従業員による民間組織の規模	組織数	従業員数
1-4	183,025	396,595
5-9	103,063	706,666
10-19	45,213	614,186
20-49	41,939	1,317,256
50-99	12,343	876,932
100-299	10,846	1,804,086
300-499	2,281	867,630
500-999	1,414	965,047
1000以上	834	1,798,463
合計	400,958	9,346,861

◇労働組合の組織について

団体組織	組織数	加入者数
公営企業団体	47	173,492
民間組織	1,381	444,191
労働組合連合	21	
労働組合関係連盟	1	
労働組合協議会	15	
経営者協議会	318	
経営者連盟	2	
経営者協議会	14	

◇タイにおける労使問題

- ・雇用条件について：管理職と作業者の意見が同じ方向に限られていない

◇労使関係の問題発生件数

年	件数	時間	従業員の関与
2015	542	594	502,976
2016	543	617	551,462
2017	523	582	449,065

補足) 経営者と労働者が決めた条件の猶予期間は1～3年間であり、改定しない場合は、1年毎の自動延長とする。

◇労使紛争の件数

年	労働争議			ストライキ		ロックアウト	
	件	時間	従業員の関与	時間	従業員	時間	従業員
2015	100	114	10,465	1	348	5	1,710
2016	104	120	83,969	2	2,758	4	621
2017	103	117	132,093	2	1,655	3	1,872

補足) 2015～2017 年で 100 件以上の紛争が発生している。会社内ではなかなか解決することができない。そのため、第 3 者が仲介に入り、解決を目指す。その上で、解決が困難な場合は、ストライキ・ロックアウトとなる。

2. 質疑応答

【はじめに】

JCM 藤富

- ・ ECOTの概要、労使紛争などについて説明を受けた。
- ・ 研修プログラムとして5日目になるが、ここまでまとまった情報は初めてであった。
- ・ これからの時間は質疑とさせていただきたい。

ECOT

- ・ 各産業の業界代表者であると聞いているが、皆さんに自己紹介をして頂きたい。

～参加者 自己紹介～

- ・ このような組合の活動は非常に良いと考える。
現在、タイではできていない。
- ・ 日本はJCM組織があるが、タイはTWU がある。

JCM 藤富

- ・ JCMは5つの組織の集合体であり、国際的には、インダストリアルに加盟している。JCMとしてもタイの組合と交流がある。金属産業であればTEAMとALCTと交流がある。TEAM会長 ヨンユット氏、ALCT会長マニット氏。TAWはTEAMの中の一つの組織となっている。自動車総連はTAWと古くから交流があり、TEAM・ALCTとも交流がある。また、ALCTについては、完成車メーカーが多く、TAWは部品メーカーが多い。TEAMとALCTの2つの組織の交流は非常に意味があると思う。TEAMの中にはTAWがあるが、TEEF、CMTと合わせて3つの組織で構成されている。

【質疑応答】

Q：基幹労連 小原

- ・ ECOTの役割として労使関係支援をしているとのことであるが、労働者を対象とした教育・支援についての内容についてお聞かせ頂きたい。
- ・ また、労使関係の課題として管理職レベル、労働者のレベルに差があると説明されたが、双方のレベルを合わせる為の方法についてはどのように行なっているのか。バンコク日本人商工会議所、ALCTでは法律の改正について政府に働きかけをしているが、ECOTもそのような働きかけはしているのか。

A：ECOT

- ・ 経営者、労働者話し合いの場の話題は労働保護と福利厚生なので、これらについて教育をしている。各会社の作業にも出席してもらっている。安全衛生についてはECOTも重要なことだと認識しており、この建物内の技能訓練センターを活用し、レベルアップのテストも行っている。これらは、労働局から認定を受けており、企業側からも認められている。
- ・ 経営者と労働者の関係を良くするためにILOと連携しているが、奨学金をもとに「良い経営者とは」という題材でセミナーを行なっている。
- ・ ECOTの方針では経営者と労働者の話し合いの場を増やす為、2ヶ月に1回、経営者と労働者の会議を行なっている。

- ・ ECOTは第3者としてホンダの会議に入ったこともあるが、その際に、ALCTとTEAM両組織から反対の意見は出なかった。
- ・ 現在ALCTとTEAMは一部違う考えはあるが、ECOTは両組織と良好な関係であり、今後もこの関係を継続していきたいと考えている。労働法についての改定はECOTが会議に参画している。

労使関係補足としてECOTのメンバーが労働裁判の中のメンバーにもなっている。タイの労働裁判は日本と同じく経営者側、労働者側双方が参加している。タイ労使執行委員会のメンバーとして経営者側5人、労働者側5人、国側5人で構成されるが、実際ECOTは仲介の役割もしており、裁判の中でも代表の役割を担っている。ECOTメンバーは経営者側の代表にもなっている。

Q：JAM 沢田

- ・ ECOTの概要の中で、パートナー加盟経営者とそれ以外、2種類の登録があるのかをお聞きしたい。

A：ECOT

- ・ オリナリーメンバー：同じ業界の企業が3社集まる協会の意味 Ordinary
- ・ アフィリティーメンバー：単独企業（トヨタ、いすゞ、ホンダ）Affiliated

Q：JCM 岩井

- ・ 経営者団体は何組織あるのかをお聞きしたい。

A：ECOT

- ・ 14団体ある。ECOTはIOEのメンバー（国際経営者団体のメンバーはECOTだけ）13団体は、過去ECOTの会員であった。労働者団体だと15（ナショナルセンターが15）、3つだけITUCに加盟している。

Q：自動車総連 小宮山

- ・ 13組織が離れたキッカケについて差し支えなければ教えて頂きたい。また、離れた組織との連携についてはどのように行なっているのか、合わせて、ミッションの中でタイが世界に認められる為に、他の組織と連携している具体例があれば教えて頂きたい。

A：ECOT

- ・ 理由は経営者連盟をつくれればいろいろな権利が発生するメリットがある為。例えば、タイの上院議員にECOTメンバーから当選したこともある。そのような権利がある為、結果的に離れた。
- ・ 組織の連携については、本会場で経営者と労働者の会議を行うが、その会議に13組織も参加している。全てではない場合もある。
- ・ 14団体の中でILOの支援金を要求するのはECOTだけ。過去貰った実績もある。ILO条約批准に向けて皆さんと取り組んでいる。具体的には、ILOの会議にもECOTメンバーとして参加、よい経営者になるためイタリアで行われるセミナーにも参加している。国際レベルのILO組織が良い経営者になるセミナーを行っているので、セミナーに参加してタイに反映していく。
- ・ ECOTがアセアンの経営者連盟に加盟しており、創立時の重要メンバーでもあった。創立当初、アセアン経営者連盟は5カ国だけであったが、現在は10カ国となり来年エカセ会長が、その団体の会長になる予定である。また、アジア太平洋地域の組織を創立、ECOTもそのメンバーであった。来年には、エカセ会長はアジアの代表としてアジア太平洋地域の副会長になる。
- ・ タイだけでなく、海外とも協力して活動している。アジアの中で、日本との関係、JILAF、JCM、連合、との関係についてエカセ会長は18年のつながりがあり、連合の紹介でJILAFとの活動を行うようになった。JILAFとの活動は7年続いており、ECOTは国際レベルの活躍をしている。JILAF、連合との関係も深い。

- ・ 会長は、労働者向上の委員会もしている。シリワン事務局長は、労使関係執行委員会のメンバーでもある。執行委員会の役割は 2 つあり、労使紛争の仲介役と労使紛争解決されていない事件の仲介→話し合いで解決しない場合に強制的に解決につなげる役割を担っている。

Q : ECOT

- ・ 日本の労働組合の皆様は、政府が発表した件について、どのような意見があるのかをお聞きしたい。
- ・ まずは、外国人の雇用受け入れについて。
- ・ もう一点は、現在の世界中の技術発展についてであるが、デジタル化は、生産・サービスの面で影響も出ているが、新しいビジネスも生まれており、メリット・デメリットがあると思うが、どのように認識しているのか。次に、技術発展によって工場内で自動化が進むと、企業としては雇用を維持出来ない状況となるが、この件に関してどのように認識しているのか。
- ・ また、日本の労働組合では、経営者との話し合いにおいては、企業レベル・産業レベルと聞いている。今後の発展でどのように変わっていくと想定しているのか。(自動車→電気自動車 影響時期は)

A : JCM 藤富

- ・ 外国人労働者については、日本でも大きな話題になっている。安倍政権においても、入管法の改正は今国会で大きなテーマとなっている。中でも、実習制度に大きな疑問がある。そもそも日本で学んだ技術を自国に持ち帰るのが本来の趣旨であるが、実際働いている外国人をみると、そうとは言えない。アメリカの国務省からも人権問題(劣悪な労働条件)として指摘を毎年受けている。企業の中だけで受け入れをしているものは良いが、ある団体を介して受け入れる方に問題がある。例えば、ベトナムなどでは多額の借金をブローカーにして入国し、日本にきた時は借金を返さなければならず、どんな労働条件でも受け入れなければならない状態となる。その他には、最低賃金が守られていない状態、住宅環境が整備されていない、パスポートの取り上げなど、様々な問題も発生している。今後、業種を広げて、日本の滞在期間を長くするようにしているが、われわれとしては、労働組合が議論に参加していくことが重要であると考えており、人権問題をしっかりクリアにしていくことが重要であると認識している。済し崩し的に、対応して行くことは労働組合としては反対の意見である。

A : 電機連合 藤岡

- ・ 産業用ロボットの影響について(人→ロボ)仕事なくなる方向での危機感については、全般的に持っていない。この変化について別の視点で捉えている。例えば、一部の仕事が自動化出来れば、そこに携わっていた人は他の違う仕事出来るようになる。AI も同じだが、人がやるべき仕事が高度な仕事に移っていく分岐点であると捉えている。労働者が不足している日本だけでなく、世界的に考えていく時期であるとも思っている。個々人の捉え方に濃淡はあるが、ポジティブな捉え方をしており、今ある仕事はロボットへ、人はまだやるべき仕事、新しい仕事に関与すべきであると考えている。バランスを持って普及させるべきなので、仕事なくなることは望んでいない。これからの課題ではあるが、しっかりと議論が必要と考える。

Q : ECOT

- ・ 日本は技術発展の国であり、ロボットが人の代わりに働く事については問題ないかもしれないが、タイでは問題になると考えている。タイの企業ではロボットの導入により生産性が高くなると解雇する方向につながりかねない。その技術についていかなければ、厳しい。

A : 自動車総連 金子

- ・ 電気自動車について、自動車メーカーは各社得意分野があり、影響度合いについては一律ではない。スズキはインドで増加しているが、全ての車を賄うとなるとエネルギー問題につながる。エネルギーの安定した供給が課題となり、選択肢として原子力での安定供給もあるが廃棄物の問題も出てくる。個人的にはエンジンの自動車が好きである。
- ・ 雇用の現況にふれると、私自身が組合役員になる前は開発部門にいた。かつては機械工学を学んだ学生がたくさん採用されていたが、今では、電気関係を学んだ学生が多く、また、様々な知識を持った学生を採用している。(農業・宇宙を学んでくる)

A : 自動車総連 東

- ・ 日野自動車では、タイでも多くの生産活動をしており、販売も行っている。大型トラックの電動化は難しいが、アメリカでは先んじて販売が開始されている。中国メーカーは電動のバスを日本にも輸入している。日野自動車ではVWと提携し開発している。系列に捉われない、グローバルな連携をしている状況にあり、部品を収めている会社はエンジンがなくなる可能性も含めて、新しいものに手を伸ばしている。

A : JAM 小菅

- ・ 中小企業を組織する立場から発言させていただく。約7割が300名以下の加盟組織で成り立っている中で、ITの進歩については、雇用が失われる危機感を持っている。IT導入の資金もなく、国からの助成金も大きなものではない状況にある中、日本のモノづくりの技能を伝承することに注力すべきと現場からの意見も出ている。タイの中小企業と同様な状態にあると感じている。これから、方針を出していくが、共に頑張っていきたい。

【最後に】

ECOT 会長

- ・ 工業団地のオーナーの大半が自動車産業であり、近いうちに電気自動車が普及すると大きなダメージとなるのではないかと不安に思っている。企業自体は電気自動車の対応は始まっていないが、タイ政府は始めており、タイも電動バスを中国から輸入しようとしている。バスはアメリカ・日本・ヨーロッパから中国のシェアになった。BYDメーカーは100万台以上で電動化について非常に危機感を持っている。自動化についても、経営者同士で話し合っている状況にある。タイの銀行では、AIの導入による影響で10,000人以上の作業スタッフを削減しようとしている。非常に有意義な意見交換の場となった。これからも、このような場をたくさん設けたい。

JCM 藤富

- ・ 対応頂き、御礼を申し上げます。技術革新は共通のテーマであると感じており、来年もワークショップを開催するがテーマに盛り込むことも考えたい。引き続き連携をお願いし、JILAF・連合との連携を継続してお願いしたい。



2018年11月9日(金) J I L A F 活動現場訪問

報告者：三木 隆之(全電線・昭和電線労組)、足尾 和徳(全電線・三菱電線工業労組)

訪問日	2018年11月9日 14:51~18:18
所在地	タイ王国 バンコク都 クロントゥーイ シーカー・アジア財団 会議室
対応者	シーカー・アジア財団 ナリラット (事務局長) J I L A F タイ事務所 関口 輝比古 (所長) プロジェクトオフィサー 移動図書館・図書館担当

1. シーカー・アジア財団

【J I L A F 関口所長】

- ・ J I L A Fはアジア地域の発展途上国を中心とした健全な労働運動の推進と労働者の生活・権利の向上のためにいろいろな活動をしている。東南アジア・南アジアを中心に世界各国の労働組合のリーダーを日本に招待し、労働事情や労働運動を学ぶ機会を提供している。
- ・ 現地支援事業では、アジア中心に各国の構築的な労使関係の構築を行っており、特に働く人たちの中で実際に労働組合等に係ることができない人々をインフォーマルセクター労働者(公務員、工場勤務者以外)と呼び、日雇い労働者や農業関係、水産業関係、タクシーの運転手、屋台等の経営者も含め、労働法で守られていない、交渉相手もない、社会保障も受けられない人たちの支援も行っている。
- ・ S G R Aという活動でインフォーマルセクター労働者の支援を行っているが、まだ7か国にしか支援できていない。タイでは、2012年から2018年で7年目の支援となるが、6割の方がインフォーマルセクター労働者である。スラム出身者はほとんどがインフォーマルセクター労働者である。船の荷卸のポーター等日雇い労働者がまだまだ何万人という。法律で保護されていないので組織化を行い、最低限の相互扶助的な制度やセーフティーネット等を作ることを目標とし活動をしている財団である。

【ナリラット事務局長挨拶】

- ・ タイは格差が大きい国の中でも3番目にあたるが、シーカー・アジア財団では、教育等機会に恵まれない子供達へ支援を行っている。
例) 日雇い労働者の家族への支援、子供の教育支援、保育所など
- ・ クロントゥーイスラムの人口は、登記されている人数となるが、1945年に108人だったが、2017年に2067人である。登記されている人数なので、実際はこの人数以上いる。
- ・ タイの人口の約10%がスラムで生活しており、バンコクでは約37% (3人に1人) がスラムに住んでいる。
- ・ 全体の4分の1が土地の権利がない状態で住んでいる現状である。
- ・ 教育水準が低下しているといわれており、約1.4%の学生しか分析能力・問題解決能力がないといわれている。
- ・ 学校を卒業した人でも裕福な人でないと高等教育が受けられないのが現状である。
- ・ シーカー・アジア財団の事業として、コミュニティー図書館、移動図書館、保育園、奨学金、学生寮、緊急支援等を行っている。例えば、移動図書館を用いて子供達の読書推進活動や絵本読み聞かせ活動を行っている。
- ・ 奨学金の対象は、片親の死亡もしくは離婚などにより保護者が不在の子供や自然災害の被災を受けた子供達等となっている。

- ・ 少数民族では教育を受けられない民族もいるので、支援している。
- ・ パヤオ県に学生寮を設立し運営している。
例) 昔は貧しかったが、今は教育を受けられる。(勉強できる)
- ・ また、スラムに住んでいる人の職業訓練なども行っている。
- ・ それ以外の問題として騒音や麻薬などがある。
- ・ FEEMUE プロジェクト。デザイナーが3ヶ月間生活しデザインしたスラム初のブランド。将来は、ジムトンプソンと肩を並べるようなブランドになるようマーケティングに力を入れている。テレビや雑誌に取り上げられ視察等も受け入れているので財団やブランドの認知度があがってきた。このスラムが一番危険というイメージが強いので、あえてスラム初のブランドとしてイメージアップにつなげたい。

<質疑応答>

Q：基幹労連 秋山

- ・ 560万人の中に外国（タイ以外）の方もいるのであれば、その割合が判れば教えてほしい。

A：事務局長

- ・ 登記された人なら入っているが、外国の方は、ほぼ入っていないのもっと多いはずである。このスラムでは、カンボジアから3,000人ぐらいはいると思われる。
- ・ 昔は登記が少なかったため、人数が少なくなっている。

Q：自動車総連 深澤

- ・ シーカー・アジア財団では、生活支援以外の支援は何か行っているのか。

A：事務局長

- ・ シーカー・アジア財団では3年ごとにいろいろな活動計画を立てている。教育での保育園活動は3年程度運営を手助けし、その後は地方自治体に移譲して、その後はサポーターとして支援する。最近では土木建築で働く人の支援を行っている。LPNというNPO法人と共同し、バンコク近郊で行っている大きな建築プロジェクトをたくさん行っている。現在状況把握を行い、問題が抽出出来たら具体的な活動に移していく。例えば両親が働いている状態が多ければ、保育園等で最低限の教育を供給し、地域の小学校へ入れるよう支援していく。普段はプレハブ等に詰め込まれ暮らしているため子供たちの遊ぶ場所や教育の場所等の最低限確保を行う。
- ・ 基幹労連の行ってくれている活動の移動図書館によって、本を読む機会に恵まれない子供たちに翻訳をした本を提供してくれていることに心から感謝を申し上げる。
- ・ カンボジア、ミャンマーの人は100万人いる。その子供たちにも移動図書館等で機会を与えていきたいと考えている。スラムで教育を受け、外交官になった例もあり、そういう話が広まれば、子供の人生に対する教育の意味もでき、未来が開ける機会が増え、活動の意味があるものになる。

2. 港湾ポーター支援

【SERC チャロン】

- ・ これまで内職、メイド、家事、バイクタクシーなどのインフォーマル労働者を支援してきたが、今年度からクロントゥーイに住む港湾ポーターのインフォーマル労働者の支援を開始した。

港湾ポーター 2名の紹介

<ヴィトゥー>

- ・ クロントゥーイに住み8年間港湾ポーターの仕事をしてきた。毎日指定された場所で手配士を待ち、仕事があれば連れて行かれ夜まで仕事をして日当を貰う。仕事がなければ家に帰る。子供が4人いる。空き地に勝手に家を造って住んでいる。

<カンチャンテック>

- ・ 18歳から港湾ポーターをしている。現在27歳、1週間でコンテナ3、4個の荷降ろしをしている。子供は2人いる。小学校しか出ていないので、就職先がない。選べる就職先の中で割の良い港湾ポーターをしている。プレハブでトタン屋根の家で雨漏りもする。

- ・ コンテナ1台で1日掛かる。1週間で3～4日しか仕事がない状況で、いつ仕事があるか判らないので、まとまった休みをとれず、計画的な家の修理なども難しい。
- ・ 指定された場所に朝から並ばないと仕事が貰えない。

<質疑応答>

Q：JAM 沢田

- ・ 奥さんはなにをしているのか。

A：港湾ポーター ヴィトゥー、カンチャンテック

- ・ 子供を見て貰いながら日雇いの仕事をしている。
- ・ タイ国籍であれば医療保険があるが最低限のもので、(悪化しない限り痛み止めしか貰えない) 怪我をしても補償することはない。
- ・ 子供がいるのに十分な環境を与えられていない、もっと良い環境で生活できればと考えている。
- ・ 住んでいるところは、港湾局の土地なので、立ち退き指示が出ると立ち退くしかない。その時、どうするかも考えていかなければならない。

A：SERC チャロン

- ・ 教育の機会に恵まれなかったということで、今のような生活をせざるを得ない。SERCは、JILAFと協力して少数民族や移民労働者の支援も行っている。

国内研修 2

次第・プログラム

2019年1月18日(金)

- 13:30 主催者挨拶
ー浅沼弘ー JCM事務局長
- 13:40 当プログラムから何を学び、どう活かすか？
ー藤富健ー JCM事務局次長・国際局局长
- 14:10 海外実地研修各訪問先・会議の報告
11月5日(月) 午前：日本大使館
11月5日(月) 午後：タイ労働省
11月6日(火) 午前：TEAM
11月6日(火) 午後：バンコク日本人商工会議所
11月7日(水) 午前：フジツウ・ゼネラル・タイランド
11月7日(水) 午後：フジツウ・ゼネラル・タイランド労働組合
- 15:10 休憩
- 15:20 海外実地研修各訪問先・会議の報告
11月8日(木) 午前：ALCTとの交流会議前半
11月8日(木) 午後：ALCTとの交流会議後半
11月9日(金) 午前：ECOT
11月9日(金) 午後：JILAF活動現場
- 16:00 今回のプログラムの講評および国際労働運動における日本の労働組合の役割
ー小島正剛ー JCM顧問
- 17:00 会議終了
夕食懇親会

当プログラムから何を学び、どう活かすか？

1. プログラムの目的：「各産別・企業連・単組において国際労働運動を担い得る人材の育成」

- 個人としての能力向上（インプット）
→広い視野・偏りのないモノの見方考え方の体得／国際感覚・異文化コミュニケーションの技術・
ポイントの体得／実地研修国の労使関係の知識、建設的な労使関係構築に向けたポイントの体得等
- 自組織の活動への反映（アウトプット）
→**得られた知識、経験、人的ネットワークをベースに、いかに自組織の国際活動を強化するか？**

2. 海外事業体における建設的な労使関係構築の重要性

- 海外事業体で発生した問題は日本の**親会社・組合員へ影響大**
- **同じ企業グループ(同じブランド)で働く仲間として**、海外で働く仲間が建設的な労使関係を構築し、企業を発展させ、よりよい生活を手に入れるように支援することの意義

※添付資料

3. 海外実地研修後の役割期待

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

＜研修で得た人的繋がりを活用＞

- まずは駐在員訪問時の組合事務所訪問から
- 日本×現地労組のバイの関係構築（定期協議等）
- MNC労組ネットワーク構築（マルチ・多国間会議等）

自組織で取り組みを計画・実施された際には、是非ご連絡ください！

4. JCM の取り組みご紹介＞

- 国際労働研修プログラム（年1回）
→国際労働運動を担う人材の育成
- 「海外事業体における建設的な労使関係構築」労使セミナー（年2回）
→海外事業体での建設的な労使関係構築について、労使の啓発、各種海外情報の紹介
- 「建設的な労使関係構築に向けた労使ワークショップ」（インドネシア、タイ）
→建設的な労使関係構築について、海外現地の労使の啓発
- 産別、企業連、単組からの講演、情報提供の依頼等への対応
→JCMの考え方、取り組み、組織内外の好事例の紹介等

海外事業体に対し日本の組合が果たすべき役割について

1. 理想と現実

(1)理想 (←日本の労使関係からすれば)

- 第三者の介入なしに、個別労使の間で問題解決。
- 労使双方が、相互信頼・相互責任の下、交渉当事者として相応しい能力、経験、誠実さをもっている。(職場の意見をしっかりと聞くことができる。落としどころを見据えることができる)

(2)現実

- そもそも、単組組合役員のみならず、上部団体も交渉当事者。揉めれば、第三者の協力を要請(ロックアウト、ストまでに至ってからの連絡。火がついた状態)。インダストリアル等国際組織のキャンペーン、現地メディア取り上げ、OECD 提訴。
- 職場の意見と、執行部の意見が異なる(職場活動重視すべきでは?)
- 会社の意見を全くきかない(相手の立場に立ち物事を考えるべきでは?落としどころ?)
- 現地事業体トップ、人事担当役員が、正確な事実を知らない。(現地の事情はよくわからないので、ローカルに任せる(現地語が話せない)。揉めたら、コンサルタントに任せる(コンサルは揉めれば揉めるほど儲け。労使関係の重要性について理解があるか?。)

- 各国毎の労働運動を尊重すべき。
(左?右? 現地組織は脆弱? 表・裏の場? 日本の労使関係は優れている?)
- 各国の歴史的背景、文化(教育)等事情が異なることを、どこまで理解しているか。

2. 労使紛争の際の日本の労組の対応傾向

(1)日本の労組の反応

- 「日本の企業別組合は、当該企業の海外労使紛争に際し、現地労働組合の組合員を守ることよりもむしろ企業の立場を守ることを最優先に動く傾向がある」(IMF 書記長発言)
- 日本の労組は「組合とその家族の幸せを守る」ことがミッションであるが、これは日本のみ。「現地の労使関係は現地で構築する」というのが基本スタンス。結果として、日本の多くの組合は海外の組合と接点をもたない(仮に海外に行っても現地組合員に接するのみ)。
- 紛争が発生した際も、「現地の労組を支援」するのではなく、「会社側に立つ」のが普通。現地組合員よりも、「現地の稼働が大丈夫か」という心配をまずする。

(2)紛争が生じた際の問題点

- 「日本の労働組合は、IMF-JC、産別組織と企業別組合の距離が遠い」(IMF 東南アジア事務所長)
<海外労組の日本の組合に対する感覚>
 - “海外労使紛争が発生しても、リアクションが遅い・何もしてくれない”
 - JCM や産別から単組に問い合わせても、組合は「会社に聞かないと分からない」→会社に聞いても「現地に聞いてみないとわからない(情報が上がってきていない)」→現地に問い合わせた結果を産別・JCMへ(会社見解=単組見解)
- 結果的に、(労働側だけの情報が)外に出て、キャンペーンに発展、長期化してしまうケースが多い(泥沼化→ブランドイメージ↓)
 - 最近では、写真・メールですぐに情報が広がってしまう。IndustriALL、ITUC。
 - 外部支援組織の存在(アメリカ、独、オランダ等)。

→ 現地組合・労働者が言っていることが全て間違っているか。(会社側・労働者側の考え)
「火のないところに煙はたたない」何か伏線がある!(労使関係の悪化、御用組合、トップ・人事担当の変更 等)。組合員がどのように声を上げるのか?

3. 日本の組合の果たすべき役割の重要性

- JCM は「MNC(多国籍企業)ネットワークの構築」を運動方針に。
 - JCM 高倉議長は、インダストリアル副会長、アジア太平洋地域共同議長。
 - ICT・電機・電子部会長は電機連合野中委員長、造船船舶解撤部会長は基幹労連神田委員長。
 - 1964年 IMF-JC 結成
「加盟後は、日本の金属労働者がアジアにおける IMF の中核的存在として…期待する」
2012年 インダストリアル結成
「AP 地域における活動においては…日本組織と連携し、その責任と役割果たす」
- 日本の組合が、海外事業体の労組とのネットワーク(接点、顔の見える関係)を持っていれば
 - 現地上部団体、他団体に話が行く前に、日本の労組に相談が来、会社につなぐことで、無意味な紛争に至ることを回避できる。(“アンテナ”となり得る)

- 現地事業体すら得られない組合員の“本音”の声が聴けることで、早期解決に結びつく可能性も。(まさに職場活動)
 - 「日本の組合が海外の組合と会っていいのか」「会社としては会ってほしくない」・・・何かもらってしまうリスクなのか、もらわないリスク(何もわからない)なのか。
→ 何かあった時に相談できる体制づくり(日本の組合と直接対話ができるだけで満足する組合も)。
- (できれば)日頃から労使紛争の情報に触れておく
 - 「労使紛争=悪いこと、恥ずかしいこと」ではない。いつ自組織が関係する海外事業体で同様のケースが起きるかはわからない。
 - 何か起きたら、できる限りすべての情報を共有し、一人で悩まず、みんなで悩めばよい (ノウハウ)
→ TCM(Trade Union Council for Multinational Companies: 多国籍企業労組会議) 1974年結成。JC 加盟組織、他関連(繊維、食品、他)から構成。「日系多国籍企業の進出が現地社会にもたらす諸問題に対して労組の立場から多角的に取り組むための組織。主な活動としては 2 国間の労組関係者による多国籍企業問題についての情報・意見交換, 経営側の対応組織である日本在外企業協会, 日経連および厚生労働省との多国籍企業労働問題に関する定期会議の開催(WEB。ブリタニカ国際大百科事典より抜粋)」。
- 企業のグローバル化に対応するべく、日本の組合として「“グローバル”経営対策としてのカウンターパート機能」
 - 海外事業体労組とのネットワーク構築(労使紛争のみならず、企業の健全なグローバル化を組合の立場から後押し)も一つ、海外に触れることも一つ(JCM、産別の活動への参画)、グローバルな動き・ルールを知ることも一つ(SDGs、ILO、OECD<連合パンフレット>)
<例> 世界労使協議会(欧米企業を中心に)、GFA(グローバル枠組み協定)
 - 2020 東京オリンピック・パラリンピック、2025 年大阪万博
経営側は労働 CSR への感度高。労働組合として会社に投げかけてみては？

<p>IXE JETRO</p> <p style="text-align: center;">アジェンダ2030 [持続可能な開発目標] SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS</p>  <p style="text-align: right;">© October 2016</p>	<p>IXE JETRO</p> <p style="text-align: center;">17のゴールの構成</p> <ul style="list-style-type: none"> • 上段(途上国開発)はMDGs(2000-2015)の後継 • 下段(環境)の部分は地球サミットの流れ • その他多様な中段(ゴール7-12) <p style="text-align: center;">↑</p> <p>日本国内の問題とも密接に関連 途上国問題ではない、地球環境保全だけの問題ではない 日本の労使関係アクターが密接なつながりを見出しうるゴールたち</p> <p style="text-align: right;">© October 2016</p>
<p>IXE JETRO</p> <p style="text-align: center;">上段の目標群(MDGs後継)</p> <ul style="list-style-type: none"> • G1 地球上の全ての貧困をなくす • G2 飢餓をなくし、栄養のある食糧を確保し、持続可能な農業を推進する • G3 全ての人の、全ての年齢層における、健康と福祉を増進する • G4 包摂的で平等な教育機会を確保し、全ての人の生涯にわたる教育機会を促進する • G5 ジェンダー平等と、全ての女性と少女のエンパワーメントを達成する • G6 全ての人に水と衛生への持続可能なアクセスを確保する <p style="text-align: right;">© October 2016</p>	<p>IXE JETRO</p> <p style="text-align: center;">下段の目標群(リオ+20継承)</p> <ul style="list-style-type: none"> • G13 気候変動とその影響に対して速やかに対応策を講じる • G14 持続的開発のために、海と海洋資源の保全と持続可能な利用を行なう • G15 地上の生態系の保全、再生、持続可能な利用を促進する。森林を持続的に管理し、砂漠化と戦い、保全地域の荒廃を防ぎ、生物多様性の損傷を防ぐ <p style="text-align: right;">© October 2016</p>
<p>IXE JETRO</p> <p style="text-align: center;">中段の目標群(G7-12)</p> <ul style="list-style-type: none"> • G7 全ての人の手にエネルギーを • G8 全ての人に働き甲斐のある仕事を。包摂的で持続可能な経済成長を • G9 包摂的で持続可能な産業化と耐性のあるインフラを • G10 国内・国際的な格差是正を • G11 包摂的で安全で耐性があり持続可能な住まいと都市を • G12 持続可能な生産と消費のあり方を <p style="text-align: right;">© October 2016</p>	<p>IXE JETRO</p> <p style="text-align: center;">多様な解釈の余地</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「SDGsの本質は経済成長戦略」という解釈 →これは企業にとって都合の良い解釈 • ゴール8のロゴ「働きがいも経済成長も」 →「やっぱり経済成長がないとパイの分配も出来ないし」というこれまでの理解が上書きされた印象を与える→この解釈は不適切 • それは「Transforming our world」と完全に矛盾する。「これまでのやり方は持続不可能」というのが世界の合意であったはず <p style="text-align: right;">© October 2016</p>

参加者の所感

<p>前田麻依子 自動車総連 国際局</p>	<p>今回の国際労働研修プログラムが日系自動車メーカー、部品企業が多く進出しているタイで開催されることになり、是非とも参加したいと思いました。自動車総連に入職して早3年半。タイという国の重要性を感じながらも、なかなか訪問する機会がなかったからです。</p> <p>実際に訪問してみて印象に残ったポイントは、①タイの労働運動の複雑さ、②教育の重要性でした。</p> <p>① タイの労働運動の複雑さ</p> <p>タイの労働運動は、ナショナルセンターが10以上もあつたり、自動車産業が2つの産別にまたがっていたりと、「分裂」が特徴だと思いました。各訪問先での意見交換を通じて主張の違いも感じましたし、「自分たちの組織がタイの労働運動をリードしていくのだ」という意識がそれぞれから伝わってきました。リードしていく意識そのものは良いことだと思いますが、TEAMでも「組合の分散がタイの労働運動の弱体化につながっている」という発言があったように、労働者のために主張すべきところは主張しつつ、他の組合とも協力すべきところは協力するなど、時間がかかるとは思いますが、互いの歩み寄りが必要だと実感しました。</p> <p>② 教育の重要性</p> <p>最終日に、JILAF タイ事務所のインフォーマルセクター労働者支援活動現場として、クロントイ・コミュニティーを視察しました。そこには、十分な教育が受けられず、貧困から脱することが出来ない実態がありました。日々仕事があると確約されたわけではない中で、ポーターとしての仕事を待つ。それにより他のことをする時間が取れない。一方、奨学金を得て教育を受け、通訳として第一線で働いているコミュニティー出身の方がいる。これらのお話を伺い、誰もが等しく教育を受けられる環境を整備することの重要性、教育の影響力の大きさを再認識しました。労働組合で働く前は教育業界に身を置いていたこともあり、より一層そう感じたのかもしれませんが。コミュニティーでは基幹労連の「ライブラリーカー（移動図書館）」も実際に拝見し、自動車総連として、または私個人としても、誰もが教育を受けられる環境の整備やその他の国際貢献活動を出来ないものかと深く考えさせられました。</p> <p>今回の研修で学んだことや感じた課題は、すぐに対応出来たり解決策が浮かんだりするものではないと思います。私が今出来ることは、今回感じたことを忘れずに、今後の活動を進めて行くことだと感じました。</p> <p>最後になりましたが、様々な気づきを得る貴重な機会を与えて頂き、JCMの皆様と各訪問先でご対応いただいた方々に感謝を申し上げます。</p>
<p>小宮山 啓 自動車総連 全国本田労働組合連 合会 事務局次長</p>	<p>出身企業に海外拠点がなくことや、労連での活動において国際領域を担当したことがなかったことから、今まで国際労働問題に目を向ける機会は少なく、意識も低かったというのが本音です。しかし、今回の国際労働研修プログラムへの参加が決まってからは、事前研修以外に国際労働問題シンポジウムに参加するなど、少しずつではありますが意識を高めることができました。そして、現地での研修を経て、国際労働問題だけでなく、日本の労働組合や各種団体が行っている国際活動の意義やその必要性を強く感じ、学ぶことができました。加えて、この経験をきっかけに国内だけの情報だけでなく、グローバルな幅広い視点をもって、様々な活動に取り組んでいきたいと思えます。</p> <p>～現地で印象に残ったこと～</p> <p>タイ以外の国においても日本国大使館へ行ったことはなかったため、大使館への訪問は新鮮でしたし、ECOT訪問時に会長が出席されたこと、JILAF活動現場訪問で格差を目の当たりにしたことなど印象に残っていることは数多くありますが、特に強く印象に残ったこととして、2点あげさせていただきます。</p>

	<p>1 点目は、TEAM と ALCT という同産別の組合（従業員）が加入しながら相まみえない 2 つの組織と短期間で情報・意見交換ができたことです。運動論からすれば TEAM が優っているように感じましたし、ALCT は日本型に近い労使協調路線で身近な組織に感じました。内情を詳しく知ればまた違った見解になるかもしれませんが、TEAM の組合員を守るという強い信念は改めて自らも考え直さなければいけないといった思いにさせられました。</p> <p>また、ALCT は TEAM と比較してしまうと全ての活動がうまくいき過ぎているように見えましたし、労使関係もかなり近いという印象を受けました。中でも ALCT 事務局長の「国会議員になる」といった発言や会社から活動費が援助されている実態には驚きましたし、活動が本当に組合員に向いているのか少し疑問に感じる点もありました。無理だと分かりつつも、2 つの組織が一つになれば、素晴らしい活動ができ組合員にとってもよい組織になれるとも感じました。全本田労連としては、HLCT（タイホンダ労連）との親交があるため、今後もこの 2 組織の活動について注視して行きたいと思います。</p> <p>2 点目は、タイの職場実態です。ALCT やフジツウ・ゼネラル・タイランド訪問時の意見交換で出た就業中の麻薬対策が印象的でした。そもそも日本では考えられないことが起きていることに関心をもったのですが、それ以上に対象者を解雇にするのではなく、労使一体となって更生していく策を講じていることに驚きました。海外においては、このように日本では想像もつかないことが多々起きていることを改めて実感すると同時に、グローバル展開されている加盟組合をサポートする立場として、もっと他国の職場実態を把握していきたいと思いました。</p> <p>～最後に～</p> <p>初めてこの国際労働研修プログラムに参加させていただきましたが、5 日間、毎日様々な団体への訪問や意見交換の場が当たり前のようにセッティングされていたことに感銘を受けました。企画・調整いただきました皆様に感謝申し上げます。ありがとうございました。そして、ともに参加された皆様、ありがとうございました。</p>
<p>金子 孝 枝 自動車総連 スズキ関連労働組合 連合会 副事務局長</p>	<p>今回、JCM 国際労働研修プログラムとしてタイを訪問させていただき、最も印象的だったのは、タイにおける組織化の難しさと、労使紛争の多さだった。その理由は、賃金などの経済的な理由のほか、不当解雇に関するもの、労働条件の不平等さや、福利厚生の上昇を理由とするものなど様々のようだが、初日に訪問したタイ政府労働省では、労使紛争については基本的に労使対話を進め、未然防止のためにも対話が大事であり、パートナーシップの考えで進めていくことを、政府として支援していく旨の話を行った。しかしながらその実態はそれでも紛争は起きているということだった。日本では紛争やロックアウト、ストライキなど、自分自身、言葉としては知っているが、それを経験したことはなく、手順や法律についても知識がない。それがタイでは昨年労使対話による解決ができず、調停となった案件が 100 件あったこと、そのうち和解となったものが 95～96 件と聞き、この調停と和解の件数の近さに、ならば最初から和解に向けて話し合うべきだったのでは？と釈然としないものを感じた。</p> <p>富士通ゼネラルタイランド訪問では、工場見学をさせてもらい大変貴重な経験ができた。私たちの誰もが感じたと思うが、日系企業でありながら、安全衛生に対する意識が低いという事。安全のための設備投資はまだまだ優先されていないのかもしれない。また、吉原常務の説明を聞き、タイにおける日系企業の労使関係や、タイ人の気質のようなものを知ることができた。当日は FGT 労働組合の役員とも意見交換ができたが、やや緊張した様子で、事前にくっつか質問事項を渡しておくのもありかと思った。より職場に近い組合役員との交流は、同じ労働組合役員という立場からとても身近に感じられ、今回の研修プログラムの中でも、現場を知るという意味で大変参考になる内容であった。</p> <p>今回の訪問先で決まって質問や訴えかけがあったのは技術革新による雇用不安についてであった。タイランド 4.0 による将来不安は日本以上だと感じた。タイ訪問の少し前に、JCM のインダストリー 4.0 に関する日独フォーラムに参加した。そこでデジタル化で起きること・できるようになることという話を聞き、デジタル化は新たな価値を</p>

	<p>生み出し、従来の仕事を高度化させる一方、「Winner takes all」（勝者がすべてを取る）の構図ができ、富の偏在化が起こるということだった。タイランド4.0が労働者に与える影響が心配されるが、政府も経営側も政策として雇用を守るように、働く人すべてを取り込んでいく必要があるし、これ以上の格差を広げてはならないと思った。</p> <p>最終日の JILAF の支援事業現場、シーカー・アジア財団の活動現場訪問では、貧しい暮らしをしている子供たちに教育をと支援しようとしても、親にも子にも理解してもらえないという話を聞いた。教育に何の意味があるのか？そこを理解してもらえないとこれらの支援は、ただ物をあげるだけの支援となってしまう。スラムの子供たちが通う保育施設も見学させてもらい、ここにも日本から多くの支援が届いていた。教育を基に、将来的に安定した未来が拓けますようにと願わずにはいられない。タイでも大学の進学率が上がっていると聞いた。すべての子供たちに平等に教育の機会が与えられ、社会保障が充実し、SDGs “貧困をなくそう” が実現できるといい。</p>
<p>秋山美枝子 自動車総連 SUBARU関連労働組合連合会 中央 執行委員</p>	<p>【経済】</p> <p>GDP 成長率が 4.2%と経済は好調であるが、その約半分は、バンコク首都圏が占めている。また、人口の 1%が総資産の 58%を保有し、タイ全土の土地の権利を人口の 1%が持っているなど、世界の中でも格差が大きい国である。</p> <p>バンコクを中心として行動したが、多くの高層ビルが立ち並んでおり、街を行きかう車も新しい車が多く、道は整備されており、とても都会で、経済的に発展していると感じていたが、一方で、郊外やスラム街などを訪れると、建物や道路環境は大きく異なっており、格差を実感した。</p> <p>【タイランド 4.0】</p> <p>タイランド 4.0 は、タイ政府の長期経済政策であり、産業の高度化に取り組んでいく。産業用ロボットによる自動化や、自動車の電動化、AI など、高度技術の導入により、生産性が向上し、労働者が職場を失い、解雇されるのではないかと、労働者側では、危惧している。日本の状況を見ながら、これから研究していく状況であると感じた。</p> <p>【JILAF の活動】</p> <p>JILAF では、シーカー・アジア財団と協力し、インフォーマル労働者とその家族の支援を行っている。バンコクの中では、37%がスラム街に住んでおり、4 分の 3 の人たちは、住む権利がなく、住んでいる。教育水準は落ちており、文字が読み書きできない人の割合が増えている中、プロジェクトでは、スラム街や移民の子供たちに教育を受けさせる活動に力を入れている。日雇い労働者が多いスラム街では、その日の仕事があるかもわからない不安定な経済状況で、親の貧困が子供の教育機会を奪っている。</p> <p>【労使関係】</p> <p>労働省では、労と使の間に立って、対話をすすめており、労使紛争の未然防止に努めている。</p> <p>労使関係に第三者のコンサルタントが介入し、紛争につながることもあり、ストやロックアウトの発生につながっている。</p> <p>労働組合の組織率は、2%しかなく、その多くは日系企業を中心とした組織であり、労使関係についても、まだまだこれからというように感じた。</p> <p>【労働組合活動】</p> <p>労働組合の活動としては、まだまだ歴史が浅く、加盟団体のセミナーや指導などを通じて、労使関係の法律や労使関係を学んでいる状況である。役員と組合員のコミュニケ</p>

	<p>ーションは、LINE、facebookなどのSNSやメール、掲示板を活用できており、企業との合同や単独でのイベントを実施するなど、組合内の一体感を高める活動は進められていると感じた。</p>
<p>深 沢 正 人 自動車総連 SUBARU労働組 合 常任執行委員</p>	<p>私が今回の国際労働研修で感じた事は、先ず生活環境（周辺環境）での驚きがありました。</p> <p>都市部は特に交通渋滞がひどいと感じました。割り込み運転やバイクのすり抜けなどが影響すると思われますが、人口が都市部に集中しているためと考えます。出勤帰宅時が特にひどく、帰宅 17 時台は集中し動くことが出来ない状況でした。このような日本ではありえない事がタイでは当たり前前の生活環境になっている事に驚きを感じた事が現地に着いてからの第一印象でした。研修が始まり様々な知識を得る事が出来ました。タイの人口は、日本に近い人口構成になっているとの事で、少子高齢化、都市部への人口集中、地方過疎化など、社会現象も日本と類似の課題感があると感じました。近年、少子高齢化による労働力不足が課題となっているとの事で、政策的に近隣国ミャンマー・ラオス・カンボジアなどから移民労働者を受け入れ、インフォーマルワーカーの約 6 割が移民労働者であるとの事でした。勤労意欲は高いと言いつつ、女性への就業率は高く、女性の勤勉さと、助け合い文化（近所で子どもの面倒を見てくれる）など、就労し易い環境があり、女性の社会進出が進んでいると感じました。異文化であり特にコミュニケーションには気を使う必要があり日系企業が企業活動を推進する上では労使のコミュニケーションが重要で件数は少なくなっているが労働争議に発展するケースも多く、建設的な労使関係の構築が課題であるとの事でした。</p> <p>国、産業として発展過程にあるタイでは、労働争議・労使紛争が未だ課題としてある事に驚きを感じました。過去、日本もそうであったのかも知れませんが、スト権の行使、ロックアウトは企業活動に著しく悪影響を及ぼし、労使とも疲弊する行為であり如何に水際で歯止めを掛けられるかが重要であると考えます。そのためには労使の密なコミュニケーション、腹を割って話し合える機会が必要であると考えます。他国文化との労使関係構築という難しい課題だと思いますが、先ずはお互いの文化習慣を認め合い、協働する視点が重要であると思いました。競争は内部に生ずるのではなく、グローバルな市場競争と向き合うことであり労働者側、使用者側相互に、お互いを理解し合おうという視点を忘れず、企業の永続的な発展により得られる相互福利をより成長させようという視点を大切にしたいと感じました。今回の研修で学んできた事は、私自身の財産となりました。JCM での様々な産業の方との人脈ができた事がなによりの財産です。他国の状況を知って知識を得る事は勿論の事、JCM の他産別（他企業）の状況や活動など意見交換をさせて頂き、単組に持ち帰り組合員との対話の中で共有し、組合員にも視野を広げてもらい、外を見て学ぶ事を伝えたいと思います。</p>
<p>東 英 幸 自動車総連 日野自動車関連労働 組合連合会 事務局 長</p>	<p>1. 所感</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働組合の海外研修プログラムに参加することは初めてであり、約 1 週間という長い研修期間において、様々な産別・労連・単組の皆さまと触れ合えたことにまずもって感謝をしたい。 ・ 出身企業がタイ王国に進出しているにも関わらず、タイを訪問したのもほぼ初めてということもあり今回の産別組織との意見交換も含め大変貴重な機会であり、今後自労連として現地企業労組とどう交流を図っていくかについても他労組の取り組みも参考にしながら検討していきたい。 ・ 現地企業労組のメンバーから「話を聞いてもらえる、相談できる、頼れる」そういった組織にどうすれば出来るのか、そういった観点でも中長期的なスパンで検討を行う必要性についても痛感した。 ・ JCM にはこのような研修プログラムを今後とも継続して実施をお願いするとともに、自労連からも人材育成の観点から参加者が応募出来るよう本研修プログラムのメリットについて組織内で共有していきたい。

右記は日野労連機関紙

(毎月・月初発行) 12月号に掲載した本研修プログラムの記事である。

第 479 号

日野自動車関連

<タイにおける労働事情と貧困問題について学ぶ>

～ JCM第13回海外研修プログラム参加～

11月4～11日に開催されたJCM第13回海外研修プログラム(タイ)に日野労連から関野副執行委員長(武部鉄工所労組)、東事務局長が参加した。本研修プログラムは毎年開催されており、金属産業5産別(自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線)から計26名が参加。

政府、経済団体を始め企業や労働組合訪問など移動日を除く全5日間の行程は、世界屈指とも言われるバンコクの渋滞を縫いながらの過密スケジュールで、ALCT(タイ自動車産別組合)とのミーティングでは、関野副執行委員長から「職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識」について報告、活発な質疑が行われた。



報告をする関野副委員長
(武部鉄工所労組)



参加者全員で

最終日にはバンコク市内でも最大のスラム街とも言われるクロントゥーイでインフォーマルセクター労働者の支援を行っているシーカーアジア財団を見学、中進国とも言われるタイにおける貧困問題の根深さと教育支援の重要性についても学んだ。

参加した東事務局長はアジア諸国の労働事情について見識を深められることや、他産別との交流を通じて人脈を広げられる本研修の意義は大きく、日野労連としても今後も参画していくことが望ましいと語った。

・ 今後はもう少し紙面を大きく使い、参加者の声も取り上げ、加盟労組の組合役員ならびに組合員の関心を持ってもらうことについても課題。

2. 今後の労連活動に生かしたいこと

・ 自労連での国際活動の一環として、労連海外研修団(毎期1回)を実施している。第27期(2017年9月～2019年8月)においては2018年5月に台湾(国瑞汽車労使)、中国(広汽日野労使)との交流を図った。

・ 次回研修団(従来同様であれば2020年5月を予定)開催については、今回の本プログラムでの経験を生かし、タイ王国を検討したい。開催地をタイとする目的は、労連加盟の企業がメーカー含め3社(内2社組合有り)進出していることや加盟企業の調達先がタイ企業であるなど他東南アジア諸国より、より身近な存在であることもその理由。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ また従来の海外研修団のスタイルを一新し、訪問先についての知識を十分得ておくという観点から事前研修の実施や各現地訪問先での役割分担を設けるなど参加者がより主体的に参加する仕組みを導入することも併せて検討していく。 ・ ただし、自労連のリソースでは十分に賅えないところも多々あるため、上部団体である自動車総連を始め JCM にもご指導ご鞭撻をいただきながら進めていきたい。 ・ また併せて、現地労組との交流の進め方についても検討するとともに、国際担当を担う人材の育成についても役員の計画的配置も含め十分な検討・配慮を行う必要があることも組織内で共有していきたい。
<p>関野 義之 自動車総連 武部鉄工所労働組合 副執行委員長</p>	<p>はじめに第13回JCM国際労働研修プログラムに参加させていただき、ありがとうございました。今研修プログラムの企画・実行にご尽力をいただきました事務局をはじめとする関係者の皆様、また各産別代表メンバーの皆様のお蔭で大変有意義な研修であったことを感謝申し上げます。</p> <p>今研修プログラムに参加したことで、様々な視点・考え方を学ぶ最良な機会に恵まれ、自身のスキルアップに繋がったと思っています。特に ALCT との交流会議の場で単組の活動報告の機会を頂いたことは、今後の仕事を含め組合活動に大きな影響を与えることになったと思っています。</p> <p>研修内容で印象に残ったところは、タイでの労働組合の組織率は2%程度と低い。タイ企業はヒットマンがいて労働組合を作らせない動きをとるところが多いが、日系企業はそういったことが無いので労働組合を作りやすい。労使の関係性に関しては、ALCT と交流会議で感じたことだが、ALCT に加盟している組合はどちらかというと日本の労使関係に近い感じがした。また、タイ独自のインフラ対策が薄く、諸外国からの資本企業頼りが感じられた。国民の就労に対しては、育った家庭環境による格差で選択肢が決まっている感じがあった。バンコク市内最大のスラム街と言われるクロントゥーイで訪問したシーカー・アジア財団でタイの貧困問題と教育支援の重要性を知ることができた。国も色々策を講じているようであったが、このような支援団体に頼らざるを得ない状態であることも感じ取れた。職業訓練や教育を受けるための人道支援等の活動によって救われている人達もいることも分かった。華やかな街並みによって隠れてしまっているコアな部分(スラム街)に触れることができた。他に、タイ国内における薬物使用の問題が訪問先いたるところで耳にした。特に日系企業での薬物使用が発覚した場合の対処について企業別に違った対処をしている。日本では国のガイドラインに沿った対応をとるのに対し、タイでは政府の方針(職場復帰)を進めている企業とそうでない(職場から排除)企業があることもわかった。</p> <p>タイには、5年前に会社業務で2週間ほど訪れたことはあったが、今回の研修でコアな部分を知ることが出来て良かったです。</p> <p>最後に今回の研修プログラムで訪問・交流させていただいた、在タイ大使館、タイ労働省、TEAM、ALCT、ECOT、LILAF の方々には感謝申し上げます。</p> <p>今後の国内外での活動の糧にしていきたいと考えております。</p>
<p>棚島 英一 自動車総連 大同メタル労働組合 書記長</p>	
<p>細川 哲孝 電機連合 中央執行委員</p>	

<p>渡 部 悠 電機連合 日本電気労働組合 執行委員</p>	
<p>藤 岡 良 介 電機連合 オムロングループ労働組合連合会 中央 執行副委員長</p>	
<p>溝 上 靖 浩 電機連合 沖電気工業労働組合 副中央執行委員長</p>	
<p>水 上 和歌子 電機連合 明電舎労働組合 広 域支部 書記長</p>	<p>【タイと日本の違いについて】</p> <p>作業の自動化を危機と感じている様子があったが、日本では労働時間削減に向けた得策であり導入を求める声も多いが、タイでは機械に仕事を奪われ失業に直結すると感じていることが印象深い。</p> <p>労使関係については、見学させていただいたフジツウ・ゼネラル・タイランド様では工場内の整理・整頓も行き届き、労働環境も日本と変わらない印象を受けたが、タイの労働者の気性や意識の違いをうかがい、トイレの綺麗に使うことが当たり前になることすら、長年かけて確立したことを理解し、タイでの労使関係の難しさを知った。</p> <p>薬物の話も複数の場所であらったが、タイの社会問題としてだけでなく、企業が麻薬の撲滅活動として職場復帰まで取り組むことには驚きしかなかった。</p> <p>労使紛争が起こっている背景として、現場で働く労働者の教育の事情からも会社の経営状況などを検証する知識がなければ「隣の芝が青く見える」のは仕方の無いこととも感じた。そうした環境で良好な方向に導くも、過激な方向に導くも指導者の影響が大きいと感じた。教育や情報提供の取り組みに JCM 他のリーダーシップが重要な事を認識した。取り組みの目的に向け、何をどうしたいという考えがないままに、会社や上部組織に求めてばかりでは埒が明かない事は当社内にも同様の課題があることを再認識した。</p> <p>【街の印象】</p> <p>宿泊したホテルは高級で日本のホテルと同じように安心して過ごすことができ、近隣も都市化していてとても華やかな印象を受けたが、バスで少し移動するとボロボロの建屋も多く、都市との格差に衝撃を受けた。</p> <p>買い物をしたショッピングモールは観光客が多く、観光客や観光客を相手にそこで働く人と、地元で暮らす人はまったく別の生活をしているような印象を受けた。</p> <p>また、インフラ環境では、トイレ事情には困惑し、電線の不安全性に驚いた。水道水を安心して飲め、トイレが当たり前流れ、電気が安全に安定して供給される日本の環境が恵まれていることを再認識した。</p> <p>【教育について】</p> <p>スラムがあることも研修に参加するまで知らなかった。スラムでは教育の重要性が親に理解されないこともあり、教育を受けられない環境にある子供達が未だにいることを</p>

	<p>知ったが、それでも奨学金などで教育の機会を得られ、環境改善に向け取り組んでいる方達がいらっしやることに期待したいと感じた。</p> <p>基幹労連の行っている移動図書館の支援はすばらしい取り組みだと感じた。</p> <p>全体を通して、「海外を知ることは、日本を知ること」とおっしゃっていた意味が良く解りました。また、ご一緒させていただいた皆さまから多くの刺激をいただきました。今後の組合活動に活かしたいと思います。ありがとうございました。</p>
<p>小 菅 梨 絵 JAM 組織グループ次長</p>	<p>2018年11月4日～10日、JCM国際労働研修・タイに参加させていただきました。</p> <p>タイで働く約6割がインフォーマルワーカーで法律に守られず、親の収入によって教育を受ける機会が左右されてしまう現状を知りました。</p> <p>JILAFの活動現場である、シーカー・アジア財団を訪問した際、スラム出身であることを隠さなければ就職することが難しい風土があると説明を受けました。女性の職業訓練として、タイの伝統的な刺繍や手織りの布、スラムにあるものを使用して縫製するクラフト事業を見学しました。「フィームー・クロントイ」というブランドを立ち上げ販売している製品は、種類が豊富で目移りするほどでした。ものづくりをしている女性たちの姿勢や表情は、私たちと何も変わらないのに、スラム出身というだけで差別されてしまうことに、心が痛みました。</p> <p>日本は長年、雇用形態や地域、男女間賃金などの格差是正に取り組んでいますが、一部改善はあるものの、依然として格差の解消には至っていません。あらゆる格差が少しでも是正され、誰もが安心して働き続けることができる環境を整えるべく、日々の活動に取り組みたいです。</p> <p>最後に、今回の研修を企画されたJCMの皆さまをはじめ、参加された皆さまに感謝を申し上げ、感想といたします。</p>
<p>菊 岡 晃 大 JAM コマツユニオン 本 社営業支部 支部副 執行委員長</p>	<p>今回、まずもってこの研修プログラムに参加させていただき、事前準備や現地でご案内いただいたJCMの藤富国際局長、岩井国際局部長やタイ側で受け入れていただいた関係各所の皆さまに、改めて御礼申し上げます。</p> <p>まず私自身、タイへは初訪問となり、かつ労組役員という立場では初めての海外訪問となります。その点からも政、労、使という様々な側面から話が伺えたことは、現状把握に大変ありがたく思いました。</p> <p>研修の前半、日本大使館やバンコク日本人商工会議所にてタイという国の経済や労働事情などを伺い、抱いていた漠然としたイメージから、例えば、まだまだ第1次産業従事者が多いこと、少子高齢化が急速に進んでいること、女性就業率が高いこと、外国人労働者問題や個人事業主が多い（新卒でも屋台を始める人が多い）など、タイの置かれている状況について理解を深めることができました。労組側としては、単組があるのは主に日系企業、組織率の低さ、ナショナルセンターが多いことや労働争議の状況など、日本では当たり前の事が、今更ながら他国ではそうではないという事から、まずもって理解し、興味を持ち、問題と捉えるという事ができた。</p> <p>その後、TEAMやALCTという産別と意見交換をしたが、政府側とは違う認識で、生々しい話も伺えた。状況の違いはあるが、どちらも健全な労使関係の構築、その為にはロジカルな交渉や要求の必要性、その為には組合員役委員の教育などボトムアップ、その為には組織率の向上、それらが更に取り組むべき問題と認識していた。様々な意見交換の場で感じたが、主だったタイの単組では、我々日本の単組と行っていることに大きな違いはないと感じることもあった。もちろん今後、様々な単組へ垣根を広げていくことだが、日本も戦後などは同じ状況であったであろうし、その当時の経験や産別、単組の役割、我々自身の役割について考える機会となった。その為には、今後も国際労働運動について興味を持ち続け、さらに学んでいく必要があると考えた。</p>

	<p>また富士通ゼネラルタイランドの工場見学の際には、また違う側面で意見を伺え、こちらも大変有意義であった。この時、今後、仮に自分が会社側の立場で海外に赴任することがあった場合、私は会社側の立場で、かつ労組役員OBとして何ができるのか、何をすべきなのか、大いに考えさせられた。答えは、まだ分からない、実際その時の状況で違いはあるが、私は今後も考えていきたいし、先のTEAMやALCTと意見交換した際の問題とも共通する部分はあると考える。</p> <p>研修最終日、JILAFとシーカー・アジアを訪問した。私にも幼い子供がいる、からではないが、貧困や機会の平等という問題について、大いに考えさせられた。このような活動に取り組んでいらっしゃる皆さんの活動は本当に有意義であるということ再認識し、活動の大小はあるが、私自身、まず身近に取り組めることがあるはずである。一昨年のJCM労働リーダーシップコースでも労働組合の原点は相互扶助であると学んだ、現在もボランティア活動を行っているが、CSRなど含め、こちらも原点に帰って、私自身考えたい。</p> <p>最後にこの研修で一緒した皆さんと共に良い時間を過ごすことができ、感謝申しあげるとともに、引き続き、お付き合いいただきたい、ありがとうございました！</p>
<p>小野 順子 JAM NOKグループユニオン 本部副書記長</p>	<p>この度は、貴重な研修プログラムに参加させていただき、ありがとうございました。各所との調整や諸準備だけでなく、現地での観光を含めて、大変お世話になりました。</p> <p>JAM以外の産別の皆様と一緒させていただき、刺激になったとともに、さまざまな情報交換の場となり、良い経験をさせていただきました。共通する部分もありながら、産別内外における違いも実感することができました。改めて、自身の労組（会社）が日本の中でどのような企業（立場）であるのか見つめる機会となりました。同じ仕事をしている他企業の方とふれ合えるというのは、組合活動における特権であると思うのですが、産別を越えて交わることができ、人脈が広がるだけでなく、情報や考え方などについて自身の引き出しを増やすことに繋がったと思います。</p> <p>タイへの訪問は初めてで、文化の違いに触れることができ、非日常的な機会となりました。日本とあまり差が無く生活できる部分もありましたが、バンコクにおいても一歩踏み入ると格差を感じることもありました。今回は同じ立場である労組への訪問だけでなく、大使館や商工会議所、労働省へも訪問させていただき、それぞれの立場から話を伺うと、同じ情報でも違ったように聞こえる、ということを確認することができました。片方だけでなく両方から話を聞くことが必要なように、いくつかの視点からものごとを捉える必要性を改めて感じました。</p> <p>タイで生活する日本人の方々から話を伺い、日本とは根本的に異なる考え方があることを知りました。異なる国で日系企業を成長させていくには、教育の面など課題が多いとは聞いていましたが、具体的にそれらを見聞きすることができ、自身の会社も同様なのだと実感しました。また、会社だけでなく、労使関係についても企業側に苦労があるのだということを初めて感じる機会となり、勉強になりました。</p> <p>自身の会社や労組で起きることが当たり前と思いがちですが、他企業や他労組の方とふれ合い、当たり前、一般的、など違いが比較できると思います。それが産別になるとまた新たな発見があり、そして海外となると労働運動の背景などより大きな違いまで見ることができました。研修を通して、自分の常識にとらわれ、思い込みで行動するのではなく、なぜなのかを考える余裕をもって行動していきたい、広い視野を持ちたいと強く思いました。この経験を今後の組合活動だけでなく、人生経験にも生かしていきたいと思えます。</p>
<p>沢田 亮 JAM ダイキン工業労働組合 東京支部 書記長</p>	<p>◇ダイキン工業はグローバル展開を進め、売上、利益、人員構成いずれの観点でも7割以上を海外に依存しています。単組として過去より海外で働く労働条件に対して主体的に取り組んできましたが、組合員の雇用を守っていくにはグローバルでの経営対策活動の強化が重要との課題認識を強めています。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 一方で、個人としては職場でも組合活動でも海外とほとんど接点を持たずに社会人経験を重ねてきました。海外出張の経験が無いことだけでなく、私の所属する支部の特性から海外で働く組合員もほとんどおらず、会社のグローバル展開も単組の課題認識も実感が持てないでいました。今回の研修に参加することが決まった際も戸惑いが大きかった、というのが正直なところです。 <p>◇しかし、今回の研修に参加し、タイの労働情勢を知ることで多くの気づきがありました。</p> <ul style="list-style-type: none"> 例えば会社が海外展開を進める上で、数字では分からない苦労が多くあること。それは海外ではマネージャーとして赴任する組合員の苦労でもあり、そのことを乗り越えて、また対応しながら積み重ねた売上や利益が経営や組合員の雇用を支えていることを実感しました。もっと、その働きに光を当てること、そして現地の労使関係など労組として具体的に支援できる課題がないか考えていく必要があると認識しました。 また、タイ労組から他責、他力本願な発言が多くあったように思います。もちろん日系企業の労組を訪ね、その親会社が多く含まれる JCM と話をしているからですが、個人的には「よし、タイの労働者のために」とはなかなか思えませんでした。翻って、自分が会社や管理職に提起している内容がどうか、改めて考えるきっかけにもなりました。具体的な課題解決につながる提起・提言が組合員、会社双方に対して責任ある執行部の役割であると決意を新たにしました。 最後にタイの労働情勢とは関連しませんが初めて JCM の活動に参加することで、日ごろ参画している JAM や連合の地方組織ではできない、大手かつ民間製造業の組合役員としての交流ができました。共通に抱える悩みや、様々な取り組み、考えを聞くことができたことは大きな財産になると思います。一方でユニオンショップではない単組、大手製造業のサプライチェーンにいる単組の仲間が多くいる JAM の一員として、他産別の皆さんともっと話すべきことがあったのではないかと、とも思います。 <p>◇その他、例を挙げればきりがありませんが日常の活動領域では得難い経験をさせていただきました。貴重な研修の機会をいただいたことに感謝し、今後の活動に必ず生かしていきたいと思います。</p> <ul style="list-style-type: none"> また、運営面でも細やかなお心配りをいただき、慣れない海外での 1 週間でしたが不安なく研修に集中することができました。重ねて御礼申し上げます。
<p>宮島篤好 JAM 全矢崎労働組合 榎原支部 支部執行委員長</p>	<p>今回の第 13 回 JCM 国際労働研修プログラムに参加させて頂きありがとうございます。また参加された皆さん大変お疲れ様でした、1 週間という貴重な期間を共に過ごさせて頂きまた大変有意義な体験をさせて頂きました。</p> <p>参加させて頂きタイの労働情勢や労使関係を政府、経営者、労働組合それぞれの視点から学ぶ事が出来ました。</p> <p>◇在タイ日本大使館、タイ政府労働省、日本人商工会議所との訪問、意見交換の感想</p> <p>日本大使館、タイ政府労働省、日本人商工会議所へ訪問でき大変貴重な体験をさせて頂きました、日本政府、日本人経営者、タイ政府夫々の視点でとらえているタイの社会、経済の状況、合わせて労働情勢について意見交換を含め大変理解を深める事ができました。</p> <p>日本大使館や日本人商工会議所では日本との比較での労働情勢の説明がされ大変判りやすかったです。就業者の 6 割がインフォーマルワーカーという事で良質な生活の保障をされていない環境で働いている方が多い事と、民間企業で就労している方も労働紛争が多く海外の労働に対し概念の違いを感じました。</p>

日本人商工会議所の役員一覧のそうそうたる会社の中にタイ矢崎の現地社長が役員をされている事がパンフレットで判り少し誇らしく思ったのと同時に是非タイ矢崎の健全な労使関係の構築に勤めて頂きたいと思いました。

タイ政府労働省では労働省の組織体制や役割について学ぶ事ができました。労働者を権利、保護する為の施策、また使用者も一緒になり労働争議がなくなる支援等も行っている事も学びました。少しでもタイの労使関係が健全で平和的な関係になる事を期待させられました。

◇フジツウ・ゼネラル・タイランドとの意見交換の感想

工場見学ではエアコンの組立てラインを目の当たりにでき、日本と相違ない生産体制が図られており貴重な見学をさせて頂きました。吉原常務からは労使双方に関わる貴重なお話を頂け感謝いたします。

吉原常務や労働組合との意見交換をさせて頂き、健全は労使関係を築く取り組みがされていると感じました。

日本人向けにして頂いた社員食堂での昼食についても貴重な経験をさせて頂きました。

全体を通しご配慮に感謝致します。

◇TEAM、ALCT との意見交換の感想

ALCT との意見交換会では、日本の労働組合の取り組み事例紹介として、オムロングループ労組の藤田さんと武部鉄工所労組の関野さんの報告を受けしっかりした方針の基に組合活動がされていると感心させられました。またタイトヨタ労組とタイいすゞ労組の取り組みも確認出来、健全な労使関係の構築に向けた取り組みや、組合員の福利厚生の上向上に繋がる活動が夫々行われている事が判りました。

TEAM と ALCT との意見交換会を通じ、会社と組合との労使関係の構築を目指し夫々が取り組んでいると感じました。また日常的な会社との話し合いの仕組み、組合員とのコミュニケーションと労働組合員の意識などについて理解を深める事ができました。またタイの労働界では第4次産業革命インダストリー4.0への危機感を非常に抱いており、工業のデジタル化やAI また車のEV化や自動運転化などの進化により仕事、雇用が無くなる事への脅威を持っていると感じました。

◇ECOT、JILAF との意見交換の感想

最終日に ECOT と JILAF を訪問し意見交換を行いました。あまりにも格差に対し両極端なイメージを抱きました。

ECOT はタイの経営者の団体で企業の支援や、労使関係の支援を行い経営者と労働者との関係を良くする手助けを行っていましたが、是非労使同じ方向を向いて労使問題が少しでも減るような情勢になっていくようご尽力頂きたいと思えます。

最後の訪問先は JILAF ですが、めぐまれない子供たちの支援をするために色々な取り組みをされていました。近代的な建物の直ぐ横にあるスラム街、経済的發展をしているのにも関わらずなぜこれほどの格差が生まれるのか？施設の子供たちを目の当たりにし本当に切なく、考えさせられました。

子供たちは十分な教育を受けられる環境ではないことから、JILAF では特に教育推進に力を入れられていると伺いました。そのような取り組みから一人でも多くの子供たちが明るく幸せな将来を歩んで行ってもらえればと本当に思いました。

	<p>健全な労使関係を構築していくには人の思考から変えていく必要があると思いましたが、それにはやはり子供からの教育が大変重要だと感じました。学校での教育、社会に出てからの教育、人材育成が重要で万人が平等な教育を受けられるよう少しずつ進んでいってほしいと思います。</p> <p>そうすれば、将来労使紛争も無くなっていくのではないのでしょうか。</p> <p>◇最後に</p> <p>今回の研修では、JCM の藤富さん、岩井さんをはじめ、東武トップツアーズの四十栄さん、そして現地ガイドさん、本当に気配り、目配りを色々して頂き参加メンバーとして何不自由なく研修に参加出来ましたこと本当に感謝申し上げます。</p> <p>また、他産別の今回の参加メンバーの皆さんにも本当によくして頂き、よい交流も図れたと思います。感謝致します。</p> <p>今回の研修を経てまずは、私の会社タイ矢崎の情勢を学び、日本の労働組合として何が出来るか考えて行ければと感じました。</p> <p>最後に、今回参加のメンバーの皆さん、事務方の皆さん本当にお世話になりました、心よりお礼を申し上げます。ありがとうございました。</p>
<p>秋山和義 基幹労連 日本基幹産業労働組合連合会 職員</p>	<p>バンコク市内に林立する高層ビルや巨大なショッピングモール、整備された高速道路や、そこを走る新しいモデルの自動車、こうした光景を目の当たりにして、到着直後はタイの成長ぶりを見せつけられた思いであった。最近ではタイ人観光客が日本に訪れ、インバウンド消費の一翼を担っていることから、タイが着実に成長していることを物語っていると捉えた。</p> <p>しかし、ビルの合間には、バラックが密集して立ち並んでいる場所も散見され、貧富の格差を感じさせるところも次第に目についてきた。</p> <p>そうした中で、在タイ日本大使館での鷹合書記官の講演において驚かされたのは、タイの産業構造に関して、就業人口の6割がインフォーマルセクターで働いているとの指摘であった。これは、米国の経済学者W・W・ロストウの経済発展段階説における「テイク・オフ」が起こっていないことを示しており、日本では高度成長が始まる前の1950年頃までの経済構造と同様となる。タイは一見、きわめて発展した側面がありながら、先進各国と比べると産業構造の高度化が進んでいないということになる。</p> <p>また、タイ経営者団体連合会を訪問した際に改めて気付かされたことは、タイの経済において優越的な地位にいるのは、ほとんどが華僑・華人の人々ということである。これも、同じ東南アジアのマレーシアやインドネシアと同様であるが、中華圏から渡ってきた華僑・華人が商業活動を展開し、地元の人々より多くの富を蓄積していくことで、地元の人々との格差が生まれ、緊張関係が生じることがある。元々商業的感覚を備え持った華僑・華人の人々は、起業や投資といった経済活動を展開できる一方、伝統的な農村社会で暮らしてきた地元の人々にとっては理解が困難な部分があり、経済全体の底上げが進まないというケースである。</p> <p>さらに、タイ特有の問題をよく理解できたのは、フジツウ・ゼネラル・タイランドの吉原常務による講演であった。やはりタイの労働者と接していく上では、両者の価値観や文化の違いをしっかりと踏まえた上で、タイの人々に受け入れやすい経営体制を構築することの重要性を理解できた。なお、日本では、東南アジアの中でも「ベトナム人は勤勉」と言われることがある。これは、有り体に表現すれば、同じ儒教文化圏として共通した価値観を持っているためとも言えるが、その点で日本人とタイ人では価値観の相違を意識することも多くなる。日系企業であっても、日本の方法を押し付けるのではなく、双方の価値観や文化を熟知した上で、柔軟に対応していくことが重要であろう。</p>

	<p>また、日本大使館での講演の中で、タイにおいても既に少子高齢化が進んでおり、出生率は1.5程度まで低下しているという点も驚きであった。最近の日本でも少子高齢社会において、社会保障の確保が大きな課題となっているが、公的な医療保険や年金の体制整備や、個人の資産形成が十分に進んでいるとは言えない状態で、少子高齢社会に直面することになれば、タイの経済社会にとってきわめて重大な問題となるのではないかと懸念される。</p> <p>タイでは、国内においては経済構造や貧富の格差、対外的には拡大する中国との関係をどう構築するかといった多くの課題があるが、今回の訪問で出会った人々が、より豊かで安定した生活が送れるようになることを願ってやまない。</p> <p>最後に、今回の貴重な機会を頂いた藤富事務局次長はじめ JCM の方々に厚く御礼を申し上げます。</p>
<p>小原 等 基幹労連 JFEスチール千葉 労働組合 書記次長</p>	<p>今回の研修では政労使それぞれの視点での講演や意見交換をさせていただいた。</p> <p>タイは労働組合の組織率は2%と低く、建設的な労使関係の構築が大きな課題であるとともに、バンコク周辺と地方の格差が大きい点も課題である。また、労働組合の質に課題があるとのことで、タイにおいてJCMが果たす役割の大きさをあらためて感じた。</p> <p>タイでは中進国（中所得国）の罫が直面する課題であり、これを脱却するために産業の高度化、高付加価値化を目指す「タイランド 4.0」に取り組むこととし、次世代自動車やスマート・エレクトロニクス等をターゲット産業として育成する計画である。これはタイ政府の抱える危機感を反映したものであるが、AIやIoT等の新しい技術の導入により日本のものづくり産業も大きな転換期を迎えていることから、我々も危機感を持ちながら労働組合としての役割をしっかりと果たしていかなければならないと感じた。</p> <p>フジツウ・ゼネラル・タイランドでは、主に産業用エアコンを製造する工場の作業内容や環境を見学させて頂いた。ロボットによるオートメーション化がされているとともに、工場内は整然と4Sが行き届いており、日本の製造現場と遜色ないと感じた。また、労働組合については、日本に似た非常に良い労使関係を築けており、そうした環境のもとこれからも発展していく企業だと感じた。</p> <p>JILAF（国際労働財団）活動現場訪問にてシーカー・アジア財団を訪問した。そこでは基幹労連が寄贈した移動図書館車両があり、国際社会において社会貢献活動に取り組んでいる成果が自分の目で見ることができ、感慨深かった。労働組合が果たすべき役割の一つとして、取り組むべき活動であることをあらためて認識した。</p> <p>我々がタイに対して出来ることは限られているが、実際に目撃したことを、いろいろな場面で伝えることで、微力ながら力になればと思う。</p> <p>今回の研修にて実際に現地を見て、現地の人と話すことでタイのイメージが大きく変わった部分もあり、直接体験できたことに大きな意義をもつ研修であったと思う。また、この研修の一つの目的である参加者同士交流についても、多くの意見交換をすることで結束を深めることができ、今後の活動における大きな財産となったと感じている。</p> <p>最後に、JCM の皆様をはじめ研修に関わった全ての方々に対し、このような貴重な機会をいただいたことに感謝申し上げます、研修プログラムの報告とさせていただきます。</p>
<p>高瀬 敏彦 基幹労連 神戸製鋼所労働組合 中央執行委員</p>	<p>今回の JCM 国際労働プログラムに初めて参加させていただき、海外の労使関係をはじめ、企業、政府、労働者の関係ならびに今後の産業の発展に伴う、企業や労働者の不安など、様々な角度から知ること、感じる事ができた。</p>

	<p>タイ王国は、日本企業の進出先として世界中で最も人気の高い国のひとつであり、既に多数の日系企業が進出し、当社（神戸製鋼グループ）においても生産・販売拠点が存在している。</p> <p>今後、グローバル社会における企業の競争力強化と成長を図る必要がある中で、少子高齢化が進む国内において、労働力を長期的に維持することが極めて重要となるが、今回の国際労働プログラムでは、雇用の確保といった観点で、インダストリー4.0への対応について多くの質問を受けた。日本においても、今後、インダストリー4.0で提唱されている製造業のデジタル化やコンピュータ化の進展によって、われわれの仕事の質の変化や雇用確保など、課題は多くある。そうした中で、タイ王国における経営者側と労働者側の視点から危機感を強く持っていることを感じる事ができた。</p> <p>今後、タイ王国における産業の成長に大きな期待と興味が沸く一方で、他国のからの支援だけではなく、タイ王国自体が成長を遂げ、強固な国になっていくためには、タイ人の優秀な技術者は多く必要となる。そのためには、教育は何よりも重要であると感じた。タイ王国総人口6,700万人のうち、労働力人口は3,978万人、就業者人口は3,949万人であり、失業者はわずか29万人で、失業率は0.7%と非常に低いものの、日雇い労働者等のインフォーマルセクター労働者が2,400万人と6割を超える実情にある。そうした日雇い労働者がスラム街に多く住んでおり、その数は560万人とも言われ、移民労働者も含めるとさらに多いとも言われていた。こうした状況の下で、国として、如何にして教育の充実を図るかは、大きな課題であると感じた。われわれ、基幹労連においても、「ふれ愛カンパ」を通じて、ライブラリーカー等の寄与や奨学金事業を行うといった地道な活動を継続していくことが、子ども達の学べる機会を増やし、いずれ、花を咲かすことにもつながるものと再認識した。</p> <p>また、今回、TEAMやALCTといった現地の労働組合連合会を訪問させていただいたが、企業における労使関係にも大きな差があると感じた。産別の枠を超えて、連携の強化が図れば労働運動もさらに前進するのではないかと感じた。また、フジツウ・ゼネラルの吉原常務が述べられていたように、タイ人の気質を知り、毅然とした対応をしなければ、安定した企業運営、健全な労使関係は保てないことを実感させられた。タイ王国における組織率が1.6%と低く、ほとんどが日系企業の労働組合であるとのことであった。現在の労使関係において、論理的な賃金要求や労使協議が、まだ確立していない状況がある中で、労働組合に対して指導的な役割を果たす者が必要であり、日本の労働組合との連携強化も重要になると感じた。そうすることが、労働者のさらなる労働条件の改善や経営としてスムーズな企業運営に結びつくのではないかと感じた。神戸製鋼グループにおいてもタイ王国の他にも海外拠点があり、労働組合が結成されている事業所も存在する。今後、労使紛争といった問題も起こる可能性はゼロではない中、われわれ労働組合として、どのように対応を図っていくべきか大きな課題であると認識した。</p> <p>最後に、今回の視察を受け入れていただいた各団体の皆様と、企画運営に携われた関係者の皆様に深く感謝申し上げます。また、共に同行させていただいた皆様にも感謝したい。懇親会等を通じて、現場が抱えている問題や技能継承など、職場の課題についても色々と意見交換をさせていただいた。今回の経験を自組織にもしっかりと伝え、これからの活動に活かしていきたい。</p>
<p>三田 将 基幹労連 日新製鋼労働組合 執行委員</p>	<p>ご安全に。</p> <p>第13回JCM国際労働研修プログラムに対する所感を以下に述べさせていただきます。</p> <p>海外の労働情勢や労使関係について学ぶ事も少なく、単組として海外の活動が少ない中、今回の研修プログラムを「見聞を広める良い機会」であると考え参加させて頂きました。</p> <p>事前研修で国際労働運動の現況や歴史的な経緯にふれ、タイでの労働情勢・労使紛争などを学びました。中でも労使紛争については深刻な結果に繋がっていることも知りました。</p>

	<p>現地では、日本大使館から始まりタイ政府や労使双方の各団体など通訳を交えながらも“貴重な生の声”を聞くことが出来ました。特に、日本大使館やタイ政府訪問は、建物自体に出入する事もないと思いますので、意見交換も含め非常に貴重な経験となりました。</p> <p>TEAM・JCCB・ALCT・ECOT 訪問では、それぞれの取り組みを紹介してもらい、その後に意見交換をさせて頂きました。実態として深刻な労使紛争が起こっている事を聞いていましたので、どのような労使関係なのか関心を持っていました。率直な感想としては、労使団体各々の立場で思いを主張しているが、話を聞く限りでは交渉に至るまでのプロセスが日本とは少し違い、難しいとは思いますが、相互理解を含めた対話や調整が足りないのではないかと感じました。</p> <p>しかしながら、双方共にタイ労働界の将来やよりよい労使関係を目指したいという想いは強く持たれていたもので、日本の労使関係を良いものだと評価されるのであれば、今回の研修プログラムやセミナーなど日本との情報交換の場は非常に有意義なものであると改めて感じました。</p> <p>フジツウ・ゼネラル・タイランドの工場見学、労組との交流では、より現場に近い意見交換が出来、自社の労使関係が過去から築きあげられてきた上で成り立っており、如何に自分が恵まれていたかを再認識することが出来ました。</p> <p>また、JILAF 訪問においてスラム街で基幹労連が寄贈した移動図書館を目の当たりにし、紹介 VTR でも子供たちの“笑顔”を見る事が出来ましたので、とても感慨深いものとなりました。</p> <p>いずれにしても、今回の研修プログラムを通じて労使関係のあり方や職場とのコミュニケーション・対話の重要性について改めて考える機会となりましたので、良い経験として今後の労働運動に活かし、組合役員としての役割を果たしていきたいと考えています。</p> <p>最後に、本研修を企画いただいた事務局に感謝申し上げるとともに、参加者の皆様には引き続き情報交換を賜りますよう宜しくお願いします。</p>
<p>三木 隆之 全電線 昭和電線労働組合 中央執行委員</p>	<p>国内研修1において、タイの実情について講義を受けたが今ひとつピンとこなかった部分がありましたが、現地に行って会議や交流会等で現地の方々の話を聞いていくうちにその時言っていたことについて理解を深めることができました。</p> <p>特に労使紛争については、政・労・使で問題視しているものの、問題点の見方が異なり、別な視点で見ることの重要性を実感致しました。</p> <p>ただ、日系企業以外で労働組合が少ない状況で約4.5%~5.0%の賃上げを毎年行える企業業績であれば良いのですが、そうでない場合、建設的な労使関係の構築が難しくなるように感じました。</p> <p>訪問場所のほとんどで話に出ていたと記憶していますが、「麻薬」の問題については「一度の麻薬の使用では解雇が認められない」と言う点が気になりました。</p> <p>リハビリに重点を置くという考え方は話としては判るのですが、依存性が高いことを考慮するとどの程度の人数が（年間なりで）更生できるのか疑問に思いました。</p> <p>その後、日系企業の経営者の方から、日本の再犯率（約6割）と比較した話などで、判りやすくはありましたが、難しい課題と認識しました。</p> <p>タイの首都であるバンコクですら、3人に1人がスラムに住んでいるという事実に驚きました。また教育も富裕層でないと十分に受けられず、スラムの方が子供に教育を受けさせようとしても難しい現状ですので、なんらかの方法でスラムから出られる環境整備が必要かと思いました。また、タイランド4.0を実行しようとするとう人材不足も懸念</p>

	<p>されていると言われてるので、今後タイ政府がどのような政策を出すのか気になります。日本人商工会議所で聞いた「EEC へ投資すると言っているが、タイ政府予算ではなく PPP。政府は開発の許認可のみ、ほかはすべて民間がリスク。」という言葉が気になります。民間ですので、タイで得たノウハウを海外に持っていかれてしまうのではないかと思いました。</p> <p>移動中に切れたままの電線を多数見かけました。電線の切断面は保護されていないように見えたので、かなり危険です。コンセントなどを入れても電線が切れているので、電気が流れないので使われていないと思いますが、安全に対する意識の低さが気になりました。少子化が進んでいるので、貴重な労働力を確保する為にもより安全に配慮した方が良くないかと思いました。</p> <p>最後になりますが、今回の研修でお世話になりました JCM および各産別からの参加者に深く感謝申し上げます。ありがとうございました。</p>
<p>足尾和徳 全電線 三菱電線工業労働組合 執行委員</p>	<p>はじめに、第 13 回 JCM 国際労働研修プログラムの実施にあたり企画立案から運営にわたりご尽力いただきました JCM の藤富事務局次長と岩井国際局長に感謝を申し上げます。私にとって、海外で行われる研修は初めてといたしますが、海外に行くこと自体が初めての経験でしたので非常にいい機会をいただいたと思いました。事前の国内研修をしていただいたものの十分なタイの知識、国際労働運動についての知識がなく不安と緊張が入り混じる研修となりましたが、事務局をはじめとする参加された皆さまの器の大ききで助けられ大変有意義な研修になったことに心から感謝申し上げます。</p> <p>まずは参加された皆さんが大きく体調を崩されていないことにうれしく思いと同時に参加された方々の身体が丈夫だったのですねと言いたいです。</p> <p>この研修では、『各産別・企業連・単組において国際労働運動を担い得る人材の養成』が目的とされていましたが、自分は今まで、海外の方との交流もなく、国際労働運動と言われても、全くイメージがわかりませんでした。タイにおいて研修を進めるにつれ、タイの労働運動について学ぶことが出来ました。何より安全ということがまず一番の研修でしたのでそこは守れました。</p> <p>タイには当然行ったことがなく、食べ物が辛い、全部がパクチー風味みたいな勝手なイメージが先行していましたが、行くところでも良い場所だと感じました。普段行くことのできないいろいろな場所に行かせてもらいましたが、最初の情報通りに会議室は寒かったです。それとミネラルウォーターを無駄遣い気味に使うことに最初は抵抗がありました。</p> <p>現地に行くとなかなか新鮮でしたが、言葉の通じない難しさと伝わらないもどかしさがありました。同時通訳の難しさも経験させてもらいました。おそらく通訳一人一人のニュアンスの差があるんだろうなとも感じました。</p> <p>タイの労働については、やはり経営側と労働側の衝突があるのかなと感じましたし、富裕層との格差が大きいのかなと感じました。これはどの国でもあるのでしょうか、タイは特にあるのかなと思いました。日本人のことをよく思ってくれていることや日系の企業に期待しているとも感じられました。まあ、日本国内でもあると思いますが、仕事が機械に変わっていくことにより労働者が削られるのではないかという危機感は非常に今回感じました。タイ側はそこが一番聞きたかったような気がしました。技術の進歩はすごいですが、人間(自分)の進歩に不安がある方が多いのではないかと。でもタイも教育制度が向上してきているから 35 歳以上の方が会社の業務を中心に行うときが来れば変わるのだろうと言っていました。そうだと感じました。タイ人も非常に真面目でやることはやる人種なのだと思いますし、生活や仕事にやはり真面目なのだと。富士通ゼネラルの経営者が労働組合はいらぬけど、出来たら出来たで使いようだみたいなことを言っていました。その通りなのかもしれません。日本の国内企業も経営側と労働側でいかに同じ方向に向かって自社の業績を伸ばしていくことを目標に業績と労働条件を構築していくことをそれぞれ違う角度から見ていく。そこはなかなか難しいのだけど、行えているのではないかと感じています。お互いが尊重しながら緊張感のある労使</p>

関係が望まれるのでしょうか。でも、その場その場に置かれている状況でなんとかできるのが人間のすばらしさでスラム街を訪れた時もみんな一生懸命に頑張っている。ただ、やはりそのなかで不平等さがあるのはなんとかしてあげたいと思います。JILAF や SERC 等に頑張ってもらいたいです。

交流会や自由には会話ができるときは通訳を挟みますが、非常に普段感じていることを質問したり、質問されたりで非常に有意義な時間でした。ただ、タイ人はその人に聞かないと隣の方は知らんぷりで、そういう国民性があるのかなと思い、こちらから答える人を指名しないといけないなと感じました。まとめる人がいれば、非常にまとまる気がしますし、やはり真面目なんだと思いました。