

第7回 JCM国際労働研修プログラム

国内研修 1	2012 年 10 月 4 日（木）－ 5 日（金）
海外実地研修	2012 年 10 月 28 日（日）－ 11 月 3 日（土）
国内研修 2	2012 年 12 月 13 日（木）－ 14 日（金）



全日本金属産業労働組合協議会
（金属労協／JCM）

はじめに

平川 秀行 JCM事務局次長／国際局長

第7回JCM国際労働研修プログラムの実施報告書をお届けします。

このプログラムには「国際労働運動を各単組や産別で推進できる人材の育成」を目的とし、JCM加盟5産別の皆さんを対象に実施しております。これまで延べ160名以上の皆さんがこの研修に参加し、そこで得た経験、知見を活かしつつ、それぞれの持ち場立場でご活躍いただいております。

JCMは、日系企業が各海外事業所で健全な労使関係を構築し、当該国の国民生活の発展に尽くしていくことが最終的には日本の労使にとっての利益につながると考えています。そして海外での健全な労使関係を構築するに当たって、日本の労働組合の果たすべき役割は極めて重要です。

つまり、日本の本社の労組が海外事業所の労働組合とのネットワークを構築し、「日本の建設的な労使関係の考え方」や「組合員と組合執行部の『労労関係の充実の必要性和その手法』」などを各国の労組に理解浸透させていくことを通じ、海外各事業所の労使関係の健全化に日本の労働組合ならではの貢献が出来るし、そうする使命があるということです。

こうした「企業別労組ネットワーク」を構築するためのキーパーソンの育成がこのプログラムの究極の目的です。これまでも、この研修の参加者がイニシアチブを取って各企業の海外事業所労組との交流会を実施し成果を挙げている事例もいくつかあります。

さて、今回の海外実地研修先はインドでした。

数年後には世界一になるといわれている豊かな人口、また、近年では足踏みが見られるものの、著しい経済発展を受けてインドへの日本の企業の進出が加速しています。しかしながら、日本人にとっては、気候風土や、宗教を含む文化等、様々な点で日本との相違が大きく、インドの実像を理解するのは容易なことではありません。外国と日本では「違い」があって当たり前ですが、やはりインドほど圧倒的なある種の距離を感じさせる国はあまり他にはないでしょう。

労働運動や労使関係についても当然、「違い」があるはずであり、政・労・使の様々な立場にある方々との対話や現場の視察についての本報告書の記載の中から、インドの労働運動・労使関係のあり様がお読み取りいただけるものと考えます。

一方で、「違い」だけではなく、増大する不安定雇用の状況等、労働運動には直面する課題に共通のものもあり、「違い」を乗り越えて国際的に連帯する意義を再認識させられる実地研修でもありました。

いずれにしても、参加者全員で作り上げたこの成果物を各企業労使でご活用いただき、インドを始めとする海外での健全な労使関係構築にお役立ていただければ幸いです。初めてのインドでの開催でもあり、事務局の想定通りに運ばなかった部分は率直に反省し、かつ、インドという過酷な環境下、参加者全員が無事に帰国できたことを誇りに思いつつ、ペンを置きます。

最後に、実地研修でお世話になりました、在インド日本国大使館、インド日本人商工会、インドの各労働組合、インダストリアル南アジア地域事務所、エスコーツ社、JCB社の皆様に厚く感謝申し上げます。大変ありがとうございました。

目次

参加者名簿	1
国内研修 1	5
海外実地研修	27
国内研修 2	65
参加者所感	70

参加者名簿

	平 川 秀 行 全日本金属産業労働組合協議会 事務局次長／国際局長 Hideyuki Hirakawa Japan Council Of Metalworkers' Unions, Assistant General Secretary/ International Affairs Bureau Director
	岩 井 伸 哉 全日本金属産業労働組合協議会 国際局部長 Shinya Iwai Japan Council Of Metalworkers' Unions, Chief Assistant Director, International Affairs Bureau
	佐 藤 崇 生 自動車総連 全日本自動車産業労働組合総連合会 中央執行委員 Takao Sato JAW, Confederation of Japan Automobile Workers' Unions, Executive Committee Member/ Director, International Affairs Bureau
	藤 富 健 一 自動車総連 全日本自動車産業労働組合総連合会 国際局部長 Kenichi Fujitomi JAW, Confederation of Japan Automobile Workers' Unions, Assistant Director, International Affairs Bureau
	島 田 崇 史 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 国際局部長 Takafumi Shimada JAW, Federation of All Toyota Workers' Unions, Director, International Affairs Bureau
	佐 野 雅 人 自動車総連 日産労連部品関連労働組合 副組合長 Masahito Sano JAW, Parts Affiliated Workers' Union, Federation of All Nissan Workers' Unions, Director, Research and Policy Bureau

	倉 田 真 紀 自動車総連 本田技研労働組合浜松支部 書記次長 Maki Kurata JAW, Hamamatsu Branch, Honda Workers' Union, Assistant General Secretary
	山 川 穰 自動車総連 三菱ふそう労働組合 中央執行委員 Minoru Yamakawa JAW, Mitsubishi Fuso Workers' Union, Executive Committee Member
	桐 畑 公 紀 自動車総連 スズキ労働組合 中央執行委員 Kiminori Kirihata JAW, Suzuki Motor Workers' Union, Executive Committee Member
	佐 俣 光 男 自動車総連 いすゞ自動車労働組合 書記長 Mitsuo Samata JAW, Isuzu Workers' Union, General Secretary
	富 塚 靖 自動車総連 曙ブレーキ労働組合 中央執行委員長 Yasushi Tomitsuka JAW, Akebono Brake Workers' Union, President
	大 森 誠 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 Makoto Omori JEIU, Japanese Electrical Electronic & Information Union, Executive Committee Member



津 田 学 電機連合 オムロン労働組合 中央執行委員
Manabu Tsuda
JEIU, Omron Workers' Union, Executive Committee Member



日 吉 真由美 J A M (本部) 組織調査グループ
Mayumi Hiyoshi
JAM, Japanese Association of Metal, Machinery and Manufacturing Workers, Organization and Research Group



松 山 裕 一 J A M N O Kグループユニオン 副書記長
Yuichi Matsuyama
JAM, NOK Group Union, Assistant General Secretary



田 口 実 J A M コマツユニオン 中央執行委員
Minoru Taguchi
JAM, Komatsu Union, Executive Committee Member



小 西 雅 也 J A M ダイキン工業労働組合 中央執行委員
Masaya Konishi
JAM, Daikin Industries Workers' Union, Executive Committee Member



増 田 伸 浩 J A M 全矢崎労働組合榛原支部 執行委員長
Nobuhiro, Masuda
JAM, Haibara Branch, All Yazaki Workers' Union, President



伊 藤 彰 英 基幹労連 日本基幹産業労働組合連合会 中央執行委員
Akihito Ito
JBU, Japan Federation of Basic Industry Workers' Unions, Executive Committee Member



長 田 誠 一 基幹労連 J F E スチール福山労働組合 総務部長
Seiichi Osada
JBU, JFE Steel Fukuyama Works Workers' Union, Director, Administrative Department



川 本 薫 基幹労連 神戸製鋼所労働組合 書記次長
Kaoru Kawamoto
JBU, Kobe Steel Workers' Union, Assistant General Secretary



新 宅 豪 基幹労連 日新製鋼労働組合呉支部 執行委員
Go Shintaku
JBU, Kure Branch, Nisshin Steel Workers' Union, Executive Committee Member



村 田 智 昭 全電線 三菱電線工業労働組合 中央執行委員
Tomoaki Murata
JEWU, Mitsubishi Cable Industries Workers' Union, Executive Committee Member



岡 部 達 也 全電線 日立電線労働組合 中央執行委員
Tatsuya Okabe JEWU, Hitachi Cable Workers' Union, Executive Committee Member

国内研修 1

国内研修 1 次第

2012 年 10 月 4 日 (木)

- 14 : 00 主催者挨拶
ー若 松 英 幸 JCM事務局長
- 14 : 10 参加者の紹介と団の確認
ー自己紹介
- 14 : 45 JCM紹介ビデオ
- 15 : 00 JCM国際労働研修プログラムの趣旨説明
「各産別・企業連・単組において国際労働運動を担い得る人材の養成」
①個人としての能力向上
②組織（産別・企業連・単組）が現地の関連企業労組とのネットワーク構築を
推進するための人的繋がり の獲得
ー平 川 秀 行 JCM事務局次長／国際局長
- 15 : 30 休憩
- 15 : 45 インドの労働情勢について
ー小 島 正 剛 JCM顧問
- 17 : 00 渡航に関する諸手続きについて
- 17 : 30 休会

2012 年 10 月 5 日 (金)

- 09 : 00 今回の訪問組織・研修内容概要
ー岩 井 伸 哉 JCM国際局部長
- 09 : 30 国際労働運動と日本の労働組合の役割について
ー小 島 正 剛 JCM顧問
- 10 : 30 休憩
- 10 : 45 継続
- 11 : 30 役割分担について
ー自己紹介文・所属組織紹介文について
ー交流会議報告の作成・報告者
ー議事メモ作成分担について
ー感想文について
- 12 : 00 会議終了

国際労働研修プログラム－これまでの評価と今後の進め方－

1. これまでの経緯

・日系企業の海外進出が拡大する中、労使紛争も頻発。対応が後手に回る傾向にあった。解決に向けては I M F－J C 本部が主導で対応するも、産別や単組との連携、調整がうまくいかないケースも多かった。(2000 年前後)

・また、企業側にも、「海外の労使関係は経営側の専権事項」として労組にタッチさせない傾向があった。

・しかし、T 社のフィリピン子会社の労使紛争が深刻化し、I M F が介入した際 (2005－06 年頃)、現地の経営者と現地労組の間で解決に向けて調整を図ったのは当時の I M F－J C であった。これを通じて、「紛争が起こった際のスムーズな解決に向けた産別、単組の役割の重要性」「紛争に至る前に労使で話し合いで解決出来る健全な労使関係の構築の必要性」がクローズアップ

・これに対応すべく、金属労協は「労使紛争未然防止セミナー」を立ち上げ (2007 年)、日本の親会社の労使が果たすべき役割を学ぶ機会を提供するとともに、国際労働運動を担える人材育成の場として「国際労働研修プログラム」を立ち上げた (2008 年)。

・尚、これ以外にも各産別独自の国際人材育成スキームはあるが、「海外労使関係の健全化に向けた労組としての貢献」という観点は薄いのが実態。

＜参考：各組織既存の国際研修スキーム＞

電機連合：海外研修制度

基幹労連等：米国ハーバード大学労働講座受講＋米国の産別組合での OJT

J I L A F：国際活動家養成コース (約 8 ヶ月／毎週)

等

2. 国際労働研修プログラムのこれまでの評価

(1) 実績

①マレーシア・タイ (2008 年春)

②フィリピン (2009 年秋)

③インドネシア (2010 年春)

※これ以降多国籍企業労働組合ネットワーク対応人材育成急務につき、2 回／年に変更

④ベトナム (2010 年秋)

⑤タイ (2011 年春)

⑥インドネシア (2011 年秋)

※これ以降、I M F－J C 会費値下げに伴う対応として 1 回／年に

⑦インド (2012 年秋：予定)

(2) 評価

・各国の日本大使館、日本人商工会議所とのセッションを経た後に各国の金属労組との「労使関係」「組合員との関係」に関するセッションの実施、日系工場見学を通じた実践面での学び、さらには米国労組系支援組織との意見交換等を通じ、参加者には当該国の労使関係について理解を深め人脈形成を行う機会を提供できた。

・何人かの参加者は、この研修を通じて出来た現地労組との繋がりを発展させ、国際労組間交流を行い、日本の労組の立場で現地の労使関係改善に寄与している。

＜研修後の具体的アクションの事例＞

オムロン労組・・・インドネシア労組、中国労組、マレーシア労組との定期協議立ち上げ (2010 年～)

日本発条労組・・・タイ労組との定期的意情報交換等連携強化 (2011 年～)

全トヨタ労連・・・グループのインドネシア子会社労組との協議実施 (2012 年)

O K I グループ連合・・・在タイ事業所へのグループとしての訪問、労組交流実施 (2012 年)

・これらのアクションを起こした参加者の役職は単組の委員長、副委員長、労連の国際担当であり、得た知見をすぐに実行出来る立場、役割にあったといえる。

・ JCM本部としても、過去に実施していた各国労働事情調査団よりもより多面的で密度の濃い情報収集と各国労組、大使館、商工会議所との人脈形成が出来、その後の労使紛争のスムーズな対応につながっている。また、「各国で過激な運動を煽っている」とされる米系支援組織とも胸襟を開いて対話を行い、相互理解を深めることが出来た。

・ 一方で、参加者の中には、研修の目的と本人の役割が合致しないケースが散見。本人の見識を広めることにはつながっているとは思われるが本来目的とは合致せず。

・ 毎回実地研修先を変えているので、継続参加すれば各国の労使関係の理解や人脈形成にこれ以上ない機会となるが、実際に続けて同じ人を出すケースはこれまでは無し。

・ 年に1回の研修実施（20－25名参加）では人材育成機会不十分。また、JCM本部としても調査目的の出張が不可能な現下の状況にあって、各組織との人脈、情報のアップデートは本来のJCMが果たす役割を全うするためにもこの頻度では不十分。

・ 「国際会議でしかるべき役割を果たせる女性役員の育成」にも好適なプログラムであるが、過去の参加者は各回で1名いるかどうか。女性比率は5%以下に止まっており、女性参画中期目標を大幅に下回っている。

3. 2013年以降の国際研修プログラム（案）

（1）基本的考え方

・ 前述の評価を踏まえ、国際研修プログラムを2回／年の開催とする。

・ 尚、費用負担は組織検討委員会の議論を踏まえ、通訳、会場費等、JC本部主催者の旅費等を共有費と位置づけ、各参加者派遣組織の負担とする。（JCM本部予算増にはならない）

・ 参加者の要件をこれまで以上に明確にし、研修成果を各参加者の研修後の実践を通じ最大化する。参加者の要件は、「①各産別の国際担当者」「②単組で国際分野を担う者（三役、国際担当等）」、あるいは「③今後国際面を担う計画がある者」とする。

・ インダストリアルールの女性参画目標を反映させた新女性参画中期計画を踏まえ、国際会議でしかるべき対応が出来る女性の早期育成は急務。国際労働研修プログラムでもこの課題に対応すべく、全電線を除く4産別で女性参加者を輪番で出すこととし、毎回最低2人の女性参加者を確保する。また全電線も、女性参加者を早急に出せるよう対策を講じる。

（2）今後4年間の実施イメージ（案）

2012年 秋 インド（女性：自動車・JAM）	2013年 春 タイ（女性：電機・基幹） →延期
2013年 秋 マレーシア（女性：自動車・JAM） タイ（女性：電機・基幹）	2014年 春 インドネシア（女性：電機・基幹） →中止
2014年 秋 タイ（女性：自動車・JAM） フィリピンを予定（女性：自動車・JAM）	2015年 春 フィリピン（女性：電機・基幹）
2015年 秋 インドネシア（女性：自動車・JAM）	2016年 春 ベトナム（女性：電機・基幹）

＊その後の調整で、2013年春は秋に延期、2014年春は実施中止となった。2014年秋の実地研修先はフィリピンの予定。

・ 日系企業が多数進出し、労使紛争も多いタイ、インドネシアで隔年実施。その他4カ国は4年間かけて一通り回し、人脈と情報のアップデートを図る。

・ 各産別の国際担当者が4年間継続して参加することで、国際労働運動推進に必要な人脈、知識、運営スキル等を身につけることも可能。

「インドの労働情勢について」 JCM顧問 小島 正 剛

レジュメ

はじめに (インドの置かれた地域の状況を見る)

第 I 部 アジア・太平洋地域のランドスケープ：(労働運動の背景)

1.1. 多様性：

アジア・太平洋地域の多様性：異なる歴史・社会・政治・文化・宗教・風俗習慣をもつ国ぐにが、モザイク状に共存する地域。政治的には社会主義国が3カ国—中国、ベトナム、ラオス；ILO未加盟の王国ブルネイ；事実上の軍事独裁体制・遅い民主化のビルマ（ミャンマー）；独裁時代の負の遺産を引き継ぎ、しかし民主化のフィリピン、台湾など；独裁を倒し民主化・経済成長の韓国；最大級のイスラム国家・民主化途上のインドネシア；事実上の一党独裁国家シンガポール；南アジアには、最大の民主国家インドや、同じ文化圏のパキスタン、スリランカなど。

・異なる経済発展段階—1人当たり名目GDP

20,000 ドル超：	日本(45,920 ドル)・韓国(22,777 ドル)・シンガポール(49,270 ドル)・オーストラリア(65,477 ドル) ニュージーランド(36,648 ドル)、香港(34,048 ドル)、台湾(20,100 ドル) など先進国・地域
5,000 ドル超	マレーシア(9,699 ドル)、中国(5,413 ドル)、タイ(5,934 ドル) など
3,000 ドル超	トンガ(4,220 ドル)、フィジー(3,964 ドル)、東チモール(3,949 ドル)、インドネシア(3,797 ドル)、モンゴル(3,042 ドル)
3,000 ドル未満	スリランカ(2,879 ドル)、フィリピン(2,223 ドル)、ブータン(2,121 ドル)、インド(1,388 ドル、購買力平価3,690 ドル)、ベトナム(1,374 ドル)、ラオス(1,203 ドル)、パキスタン(1,201 ドル)
1,000 ドル未満	カンボジア(851 ドル)、ビルマ(831 ドル)、バングラデシュ(678 ドル)、ネパール(652 ドル) など発展途上国。

(「世界経済」2011年)

・経済発展とともに労組の賃上げ要求強まる—一部にストの連鎖も—賃金は上昇傾向。

・(世界的な社会格差：世界の最貧人口の3分の2はアジア太平洋地域に)。

1.2. 歴史的経緯：

戦後、植民地から解放。一部諸国では、労働運動は植民地解放・独立闘争に参画。第2次世界大戦後、権威主義的体制・開発独裁体制の登場で、再び抑圧され、または民主化運動で一部過激化の経緯。労組は開発・外資導入の障害、との見方が政府・経営者に。組合が政党の勢力下に置かれるケースも。一部の国は遅れてきた民主化と、同時に来たグローバル化の波のもとで。

—「アジア的価値観・思考・文化」とは：かつて一部の強権・権威主義的政府はILO基準など普遍的価値の受容を拒否する「煙幕」に利用。ヨーロッパ中心主義への批判も—一部労組にも。いま「アジア的」価値観とは。

1.3. 労働法を見る視点：

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

1.4. 労働運動の阻害事例：

I T U C『人権と労働組合基本権侵害に関する年次報告－2012 年』の指摘。(6 月に発刊)(後述)

1.5. 深まる域内相互依存関係：

貿易・投資の拡大(とくに近年中国、ベトナムなどへ)と地域統合(近未来にE U域内貿易を上回るとの推測)。—マルチ・バイのF T A、E P A (A S E A Nレベル、二国間)。求められる持続可能な経済成長。東アジア共同体構想。近年、環太平洋パートナーシップ協定T P P交渉—労働基本権の行方は？

1.6. 富の分配・再分配システムの未整備：

脆弱な労使自治の原則。団体交渉方式の未整備、ソーシャル・セーフティ・ネットの不備(無保険状況)、など。

1.7. 各国労組の特徴点(マイナス要素)

—一般論として： 社会主義3カ国(共産党支配下)を除き、低い組織率；政党別に系列化したナショナル・センターが複数分立して対立・競合(インド、インドネシア、カンボジア、フィリピンなど)；指導層と組合員との乖離；一般的に組織力・財政力が脆弱；活動範囲が調査・研究活動に及ばず、産業政策形成能力に難点；プロフェッショナリズムの欠如；政府や経営者団体との対話・交渉も、オルタナティブな政策提示を含めて、説得力あるものに成りがたい；一党独裁的な体制下で十分な自立不可能(シンガポール)；規制的労働法制下で組織のあり方に制約、政治活動は禁止(マレーシア)；概して親資本・保守系政権の下で活動；組織の内部対立や労労対立、など。労組はエリート集団との印象も。インフォーマル・セクターの組織化は実現せず、一部N G Oの草刈場に。

1.8. 中核的労働基準の現状を見る

(参考) I T U C『人権と労働組合基本権の侵害に関する年次報告 2011 年』(2011 年6 月 I L O総会時発刊)(143カ国対象)

1.8.1. 国際労働機関 I L Oと国際労働基準

— I L O「フィラデルフィア宣言」(I L Oの目的に関する宣言)、1944 年。四つの基本原則の再確認(政労使三者による国際的合意・確認)

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

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

— I L Oの「中核的労働基準」Core Labour Standards, C L S「4分野8条約」。

- ・第 87 号条約 結社の自由・団結権擁護(1948 年)
- ・第 98 号条約 団結権・団体交渉権(1949 年)
- ・第 29 号条約 強制労働(1930 年)
- ・第 105 号条約 強制労働の禁止(1957 年)
- ・第 100 号条約 所得平等(同一価値労働同一賃金)(1951 年)
- ・第 111 号条約 差別(雇用・職業上の処遇平等)(1958 年)
- ・第 138 号条約 就業最低年限(1973 年)
- ・第 182 号条約 児童労働の禁止(1999 年)

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

・「ディーセント・ワーク Decent Work の確立に向けて」(働きがいのある人間らしい仕事)(1999 年 I L O総会、ソマリア事務局長提言)の取り組み(cf. 8 ページ)。

1.8.3. アジア太平洋地域の基本権をめぐる特徴：

- (1) 中核的労働基準はいまだ確立できず。正当かつ普通の組合活動をただけの理由 で多数の活動家が解雇

され、または拘留されている。殺害された活動家は 76 人。

(2) 普通の組合活動に従事するのに最も危険な地域はラテン・アメリカで、コロンビアが最悪：殺害された活動家は年間 29 人(06 年がピーク)。アジアでは 8 人が殺害された。フィリピンではジャーナリスト・マスメディア関係者の被害が多く、犯罪捜査は遅々として進まない。

(3) 多くの国が ILO 基準を満たさず、基本条約を批准していても遵守されないケースが多い。(インドネシアなど)(オーストラリアでさえ、職場関係改善法(2006)で基本権が規制された経験がある。

1.8.4. 国別の状況(あえて特徴のある諸国)ー参考

ビルマ：

(1) 中核的労働条約(批准)：29、87

(2) 法規上の労働組合権：法制度そのものが不明確。イギリス時代の旧法と、現軍事政権以前の法、および軍事政権の政令とが結合。法システムは軍指令もしくは有力軍人のビヘイビアが優先。(1926 年労組法：50 人以上で組合結成。1964 年法：基本権・労働者の責任規定。両方共存)

・憲法(1974 年施行、1988 年停止)が理論上団結権を規定。軍部は憲法不在のため ILO 第 87 号条約に沿う組合結成は不可能と説明(2004 年 ILO への書簡)。

・単一組合制度：1964 年法、労働者組織と労働者代表制を規定(1976 年改定)ーILO 条約(結社の自由)違反：単一組合制度を規定。

・1929 年労働争議法(1966 年改定)：結社の自由に違反。首相権限絶大だが、いまだ有効かは不明。

・軍部の指令・布告が結社の自由をさらに規制。

(3) 労働組合権の実態：

・法に係わりなく、労働条件改善に取り組む労働者は、当局の脅迫・暴力・禁固・殺害などに遭う。

・2012 年まで労働組合を許容せず。

・政府が意のままの団体：組合連帯開発協会 USDA：1993 年、軍部により強制的に作られた労働者・市民の団体。公称 1,300 万人。軍部の補助団体とも。ビルマ人海員を監視するため、ミャンマー外航船員協会 MOSA を設置・監督。外航海員は MOSA 加盟を強制され、就労許可料の拠出を強制される。反政府指導者の出現を抑制するべく、拘留・拷問で脅迫。

・当局が設置の「労働者委員会」：2004 年 7 月、政府は 100 人以上の工場全てに「労働者監督委員会 WSC」の設置を指令。労働者の要求・苦情を統制、自治体レベルの WSC を活用。

・ビルマ労働組合連盟 FTUB、亡命。地下活動：1991 年結成以来、FTUB は亡命・地下活動を余儀なくさる。タイ在住の 150 万ビルマ人労働者の声を代表。ビルマ国内でも主要な都市部や産業に地下組合活動を維持。強制労働を含む労働者基本権の侵害情報を収集、ITU C や ILO と情報交換。政府は FTUB を攻撃し、テロ組織と糾弾。2005 年 8 月 28 日、SPDC 自治大臣は通達 2005 第 3 号を発し、「FTUB、その組合員、そのた関係するグループおよび個人」は、ビルマにとって脅威であり、非合法団体法第 15 条(2)項の定める非合法団体と公式に言明。「2012 年にいたり、労組の禁止解除へ」。

(4) 国際連帯の中で

(5) その他：若干のコメント

3

マレーシア：

(1) ILO 中核的労働条約(批准)：29、98、100、138、182

(2) 労働法制：

(2) - 1. 「1955 年雇用法 Employment Act 1955, EA 1955」(個別労使関係) - 所管: 人的労働資源省労働局 L D - 労働裁判所 L C

(2) - 2. 「1967 年労使関係法 Industrial Relations Act 1967, IRA 1967」(集团的労使関係) - 所管: 人的資源省労使関係局 I R D - 労使関係裁判所 I C

(2) - 3. 「1959 年労働組合法 Trade Union Act 1959, TUA 1959」 - 所管: 人的労働資源省労働組合局 T U D (労組局長 G D T U、権限絶大) - 紛争最終処理は人的資源相。

(2) - 4. 「労働関係法」の包含する問題点について

(3) 労使関係システム:

(3) - 1. 全国中央労働団体:

「マレーシア労働組合会議 M T U C」(50 万人)

「官公サービス労組会議 C U E P C S」(15 万人)

(3) - 2. 全国中央使用者団体:

「マレーシア経営者連盟 M E F」(3,500 社、14 業種別団体)

(「マレーシア日本人商工会議所 J A C T I M」574 社)

(3) - 3. 労使利害関係の調整システム:

・団体交渉(対角線型多し) - 労使紛争処理機関 - ストライキロックアウト。

(4) ソーシャル・ダイアログ(三者構成協議会など): 全国労働諮問評議会 N L A C; 全国経済行動評議会 N E A C; 全国経済諮問評議会 N E C C など。

(5) 1975 年労使協調行動規範

(6) M T U C による対政府「メモランダム」提起(政策・要求提言と対話)

(7) 最近の労使関係の動向:

(7) - 1. 労使関係の一般動向: 低いストライキ発生数、高い苦情処理申請数)

(7) - 2. 労使紛争の動向と特徴(組織化問題など): (含若干の事例)

(7) - 3. エレクトロニクス産業の組織化問題:

(7) - 4. 日系企業における労使紛争の課題:

(7) - 5. その他(ロックイースト・ポリシーなど):

(8) その他: 若干のコメント

タ イ:

(1) I L O 中核的労働条約(批准): 29、100、105、138、182

(2) 労働法制:

(2) - 1. 「1956 年労働法」の意味

(2) - 2. 「1965 年労働争議調整法」(1966 年施行)

(2) - 3. 「1972 革命団布告第 103 号」公布 (この布告のうち「労働保護に関する内務省告示」が「協会」の名称で組合認知)

(2) - 4. 「1975 年労働関係法 L R A」公布 (現行法。1976 年クーデターでスト禁止、(1981 年 1 月まで)

(2) - 5. 「1991 年国営企業労使関係法」: 国営企業部門の集团的労使関係を民間から切り離す

(2) - 6. 「1998 年労働保護法 L P A」(「1972 年労働保護に関する内務省告示」

「国際労働運動と日本の労働組合の役割」

JCM顧問 小島正剛

レジュメ

I はじめに

第1部 国際労働運動について

1 はじめに

1.1 「国際 international」とは：一用語・国際的 International の登場：

Jeremy Bentham, Introduction to the Principle of Morals and Legislation, 1789, London. ジェレミー・ベンタム、「道徳および立法の諸原理序説」1789年で論述（ベンタム：1748－1832年。英国の哲学者・法学者）。International Jurisprudence（国際法原理）として。
21世紀：International から Global へ

1.2 「国際労働運動を、歴史的視点から見る」（縦軸）：

－ E. H. Carr：「歴史とは現在と過去との無限の対話である・・・」

（E. H. Carr, What is History?, 1961；E・H・カー著清水幾太郎訳「歴史とは何か」岩波新書青版447 - 第1刷1962年、第62刷2002年）

1.3 「国際労働運動を、水平的領域・空間で見る」（横軸）：

－ 現代の国際労働運動を分析する：現状と課題、将来展望・・・

2. 国際労働運動の歴史的展開（付属資料 - I 参照）

3. 現代国際労働運動の展開：社会正義・経済正義・平和を求めて 一運動の基盤としての共通認識：

① ILO「フィラデルフィア宣言」（ILOの目的に関する宣言）、1944年：四つの基本原則の再確認：（政労使三者の国際的合意・確認）：

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

② ILO中核的労働基準 Core Labour Standards, CLS（中核的労働条約）の確立・遵守

3.1 国際労働運動を取り巻く環境：労働運動の視点（順不同）

－ 経済・資本のグローバリゼーション（誘因：規制緩和・ICT・輸送手段一ひとつのグローバル・マーケット創出・先導する多国籍企業・超国家企業）－ ネオ=リベラリズムの徘徊（IMF/WB：新自由主義的政策、経済的社会的規制緩和・民営化、社会保障制度の劣化、労働市場の弾力化、貿易・資本移動の自由化、緊縮政策）

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

－ グローバル市場の最低ルール（中核的労働基準CLS）の欠如－WTO、FTAなど、貿易・投資協定・・・近年、環太平洋パートナーシップ協定TPP交渉

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

－ 富の分配・再分配メカニズムの不備（基本的労働組合権の侵害、とりわけアジアでは、エッセンシャル・サービス部門の労働基本権の規制、公務部門の権利規制、自由貿易加工区FTZ/EPZにおける労組結成禁止など、労働行政上の権利規制が深刻。ソーシャル・セーフティ・ネットの不備。税制の不正）－不透明なソーシャル・ミニマム構想－格差拡大へ

－ 個別的利益重視 Individualism 対 集団的利益重視 Collectivism の角逐

－ 発展途上国：権威主義の政権・開発独裁と、民主化勢力とのせめぎ合い。または遅れてやってきた民主化と、グローバリゼーションの波（シンクロ）－開かれた地域主義：アジア共通の家・東アジア共同体の構想の出現－

世界の工場、世界の市場—「中国」の存在

3.2 二極分化へ向かう状況（グローバル化の負の局面）

3.2.1 貧困・格差問題

— WB報告「1980—1990年代の経済成長と貧困の関係」（2000年）

（結論）：“グローバリゼーションでも、貧困は減らず。”

— 国連ミレニアム開発目標MDGs（2015年までに世界の貧困50%削減などを目標）は可能か？—世界開発フォーラムWDFの論議

3.2.2 もうひとつの視点：南北問題、そして南南問題の発生へ

— 冷戦構造終焉で南北問題めぐる環境変化—社会主義挫折（80年代以降の政治民主化、経済自由化の流れに抗しきれず）—東側諸国解体が南の国家運営にもインパクト（未来の選択肢狭められる）—非同盟中立主義理念の終焉—中東欧に民族対立表面化、少数民族の権利意識高揚

— OPEC石油収支蓄積、NIES輸出拡大—南の内部における経済格差の拡大、南北問題の陳腐化—「南南問題」の発生

— 南の最貧国の開発問題の認識「後発発展途上国 Least Less Developed Countries, LLDC」の存在—72年第3回UNCTAD総会、LLCD特別措置決議

— 1974年国連特別総会、「新国際経済秩序NIEO宣言」。同特別総会、「石油危機の影響を最も強く受けた発展途上国 Most Seriously Affected Countries, MSAC」アフリカ中心に32ヵ国認定、75年42ヵ国認定（総計10億3000万人、南総人口の約50%—累積債務問題の発生

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

3.2.4 米国発金融メルトダウン（リーマン・ショック）と実体経済へのインパクト：世界同時不況、—欧州財務危機の発生

3.3 国際場裡における主要なロール・プレイヤー

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

— 国際労組総連合 ITUC； グローバル・ユニオン・フェデレーション GUF；および、OECD労組諮問委員会 TUACで構成するコモン・フロント

（注）ITUCが全国中央労働団体の国際組織とするなら、GUFは産業別労組レベルの国際連帯組織。OECD—TUACは、OECD加盟国労組で構成する労組側の諮問機関。これら3者の共同戦線 common front をグローバル・ユニオンズと呼称。これに欧州労連 ETUCが加わることあり。

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

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

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

自立した労働運動を支える基盤—普遍的価値 universal value 国際労働機関 ILOの国際労働基準、とくに中核的労働基準 core labour standards, cls：（4分野8条約）

団結権 第87号 結社の自由・団結権擁護（1948年）

第98号 団結権・団体交渉権（1949年）

強制労働 第29号 強制労働（1930年）

第105号 強制労働の廃止（1957年）

処遇平等 第100号 所得平等（1951年）

第111号 差別（雇用・職業）（1958年）

児童労働 第138号 就業最低年限（1973年）

第182号 児童労働の禁止（1999年）

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

・（ディーセント・ワーク Decent Work の推進）

3.4 グローバル・ユニオン・フェデレーションGUF の活動展開

(注)「IMFアクション・プログラム」「インダストリアル・アクション・プラン」参照
—多彩なGUF 9組織の任務と行動方式

3.4.1 共通する三つの柱：

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

3.4.2 共通する行動方式

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

3.4.3 GUFの行動方式（順不同）

(1) 代表性 representation：NGOまたは諮問団体として国際機関に対する公式・非公式の提言・協議・影響力（ILO、UN社会経済評議会、OECD、WB、IMF、WHOなど）—機構改革提言も。加えて、EIはUNESCOの諮問を受け、IMFはUNIDOなどとのチャンネルを持つ、など。—社会的拮抗勢力としての機能

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

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

・（前IMF—国際連帯デー各国で組織（03年3月28日）、拘留中の韓国金属労連幹部釈放へ。南ア金属労組幹部の死刑撤回・釈放（アパルトヘイト時代）など）。

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

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

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

・ITF—「便宜置籍船FOC」反対キャンペーン、など。

・（前ITGLWF—「マキラ」組織化・教育キャンペーン、など）。

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

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

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

(7) 国際使用者団体との協定締結：世界レベルのソーシャル・ダイアログの展開。

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

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

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

(8) 多国籍企業（超国家企業TNC）対策—

・「TNC労組ネットワーキング」構築（連帯行動）

・「国際枠組み協定IFA」（インダストリアルでは「グローバル枠組み協定GFA」）の締結：「国連のグローバル・コンパクト」、「OECD多国籍企業ガイドライン」、「ILO三者宣言」等の推進に加え、最善と考えるIFA締結を促進：（持続的成長・中核的労働基準・環境重視・モニタリングシステムなどを骨子とする労使win-win

の協定)。

・前IMF*-(i) インデシット(元メルローニ・エレクトロドメスティチ)、(ii) フォルクスワーゲン、(iii) ダイムラークライスラー、(iv) レオーニ、(v) GEA、(vi) SKF、(vii) ラインメタル、(viii) ボッシュ、(ix) プリム、(x) ルノー、(xi) BMW、(xii) EADS、(xiii) レフリング、(xiv) アルセロール、(xv) PSA ブジョー、(xvi) ブルネル、(xvii) ウミコール、(xviii) ヴァルレク、(xix) アケルASA、など

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

・前ICEM*-(i) スタットオイル、(ii) エンデサ、(iii) ノルスケ・スコグ、(iv) アングロ・ゴールド、(v) エニ、(vi) SCA、(vii) ルクオイルなど

・IFBWW-(i) ファーバー・カステル、(ii) ホフティーフ、(iii) スカンスカ、(iv) バラスト・ネダム、(v) CICA、(vi) IKEA、(vii) インプレジロなど

・UNI-(i) カルフル、(ii) OTEテレコム、(iii) テレフォニカ、(iv) ISS、(v) ヘネス&モーリッツ(H&M)

・前ITGLWF*-(i) トリンプなど

* (備考) IMF、ICEM、ITGLWFの統合により、それぞれのGUFの労働側当事者はインダストリアルとなる。

(9) その他・GUF地域組織の活動

3.5 国際労組総連合ITUCの活動展開

3.5.1 基本的性格：自由にして民主的（あらゆる権力からの自由一政党・政府・使用者・宗教からの自由/ 組織運営の原則：役員選挙を含む民主的手法の徹底）

3.5.2 共同戦線：グローバル・ユニオンズーGUFおよびOECD-TUACと共に

3.5.3 広範な活動領域： ソーシャル・ダイアログ促進による改革提言・見解表明ーIMF； WB； WTO； OECDなど国際機関； およびG7/G8サミット（近年G20も）； APEC、ACEMなど政府間会合； ILO対策

3.5.4 当面する課題： 公正な分配を可能にするシステムの実現に向けてー

(1) 公正な貿易・投資ルールの確立・実施 (WTO、FTA・EPAへの中核的労働基準CLS 重視の条項)

(2) 多国籍企業の公正な行動を求める規制 (OECDガイドライン、ILO三者宣言の適用、グローバル枠組み協定GFAの締結に向けて)

(3) 国連ミレニアム開発目標MDGsの達成

(4) ILOのディーセント・ワークの促進、など

3.5.5 日本で初のICFTU (ITUCの前身) の世界大会 (2004年12月5-10日、宮崎)

テーマ「連帯のグローバル化ー将来のためのグローバルな労働運動の建設」

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

ー国際労働運動の戦線統一を方向付け：国際労連WCLとの組織統合(含未加盟組織)

ーグローバル・ユニオンズ協議会 Council of Global Unions, CGU 設立へ。

3.5.6 国際労働組合総連合 International Trade Union Confederation, ITUC. の結成ー国際労働戦線の統一 (ICFTU、WCLが解散。国際組織未加盟の8カ国ナショナル・センターも加盟：コロンビアCUT、アンゴラUWTA-CS、アルゼンチンCTA、マダガスカルFISEMA、フランスCGT、ポーランドOPZZ、ナイジェリアTUC-N、ネパールGEFONT) (日本からは連合が加盟)

ー結成：2006年11月1日、ウィーン。154カ国、306組織、1億6800万人

3.5.7 ITUCアジア太平洋地域組織APの活動

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

ーアジア経済危機(1997-98年)への対応：国際金融機関IFIとの対話、ソーシャル・セーフティ・ネットSSN確立への取り組み、など。(APEC対策ーICFTU-APRO(現ITUC-AP)主導のアジア太平洋労働ネットワークAPLN活動例：ーAPECサミット(2004年11月20-21日、サンチアゴ)対策声明提起ーR・ラゴス大統領経由(中国総工会のオブ参加あり)

3.6 OECD労組諮問人会TUAC（注）の活動

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

—1948年、欧州復興計画（マーシャル・プラン）への労組諮問委員会として発足。1962年、政府間政策決定機構としてのOECD創設とともにその諮問機関として組織労働者の声を代表する活動を継続。拡大するOECDがグローバリゼーションに向けての先導的な政府間政策決定フォーラムへと発展するに伴い、グローバル・マーケットが、効力ある社会的次元 Social Dimension をもって、均衡ある展開を遂げるようにするべく、活動を推進している。

—TUACは、GUFとも緊密な連携をはかり、OECDのセクター別活動に労働側のインプットを推進（例：鉄鋼作業部会や造船作業部会では、インダストリアルとの連携が必須。国際労働基準＝中核的労働基準をはじめとする、ILOとの連携も不可欠。

—事務局はパリ在。事務局長のもとに5人の上級政策スタッフ・顧問、3人の事務局スタッフという、少数精鋭の、対OECDの労組インターフェース。

3.6.1 OECD-TUACのミッション

—OECDの各種委員会・作業部会との定期的協議：G7・G8サミット；コーポレート・ガバナンス；教育政策；Eコマース；雇用；持続可能な開発；グローバリゼーション国際金融機関IFI；労働基本権；多角的投資協定MAI；ミレニアム・レビュー；多国籍企業；OECDの将来の役割；OECD閣僚会議；公共部門；科学・技術；社会政策；貿易と労働基準（課題別に当該GUFと共同の取り組み）

—事務局（パリ）は強力な政策集団。

—OECD雇用・労働・社会問題委員会ELSAの存在。

—第三の道の追求—「社会的に許容できる競争のモデル」—“OECD多国籍企業ガイドライン策定の原動力”
—“各国ナショナル・コンタクト・ポイントNCP”の配置—貿易と投資のルールに社会条項 Social Clause をおり込む政策—持続可能な開発・雇用指向型の環境政策—労働市場弾力化への異議申し立て：「適応性 adaptability か弾力性 flexibility か」論議を主導—雇用保護法制の強化・法定最低賃金の引き上げ・ソーシャル・セーフティ・ネットの拡充—財政出動策：教育・医療・福祉・環境など国民のニーズを未だ満たしていない社会サービス分野を対象に。—新しい世界の経済構造づくり：金融部門の透明性と統治の改善・不安定な投機資金の流入対策・トービントックスの導入案・経済安保理の設立提案—各国政府の役割重視—市場と規制のそれぞれの役割について、均衡ある新しい合意形成を求める。TUACの政策提言の重要性。

3.7 使用者団体

3.7.1 欧州使用者連盟IOE

3.7.2 アジア太平洋使用者連盟CAPE

3.7.3 欧州使用者連盟UNICE など

3.8 国際機関（政府間機関）の動き

3.8.1 国際労働機関 International Labour Organisation, ILO（注）

（注）1919年WWI終戦。ヴェルサイユ条約により設立。国連唯一の三者構成専門機関。

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

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

（2）三つの基本原則の再確認：

・全ての間人は、人種、信条または性別に関わりなく、自由と尊厳、経済的保障と機会均等の条件において、物理的福祉と精神的発展を追及する権利を持つ、

- ・このことを可能にする状態の実現は、国家および国際の政策の中心目的でなければならない、
- ・この基本原則に照らして、経済的・財政的な国際政策と措置を全て検討し、審議することは、ILOの責任である。（達成するための計画促進＝略。完全雇用、団体交渉・公正分配、社会保障・・・）

（3）ILO「新宣言」と中核的労働基準

- ・「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、ならびに「宣言のフォローアップ」採択、1998年。
- 2000年から毎年、適用・実施状況に関しフォローアップ、中核的労働基準の4分野・8条約について、ILO総会で報告。「社会正義に関する宣言」（2008年総会で採択）

- (4) ILO結社の自由委員会の活動
 - ・条約違反国の労組からの提訴を審査・当該国政府への勧告
- (5) ディーセント・ワーク Decent Work (注) の実現：
 - (注) 1999 年第 87 回 ILO総会におけるソマビア事務局長報告で提起。21 世紀における ILO活の基本姿勢を示す。Decent Work:「適切な社会保障が保障され、適切な労働条件が確保された社会的に意義のある生産的な労働」(要するに、あたりまえの、まともな仕事・人間らしい仕事) —「ディセント・ワーク」—四つの戦略：(1) 雇用確保、(2) 中核的労働基準の確立、(3) 社会的保護の拡充、(4) 社会的対話 (三者構成主義) の促進。ジェンダー・イシューが共通項
- (6) 「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」(注) World Commission on the Social Dimension of Globalisation
 - (注) 2002 年理事会決定により設置。役割：グローバル化の負の局面の克服をいかに成し遂げるか。
- (7) 「社会正義に関する宣言」(2008 年)。
- (8) 「グローバル・ジョブズ・パクト (仕事に関する世界協定)」(副題：危機からの回復) 2009 年第 98 回 ILO総会により採択。

3.8.2 国際連合 United Nations, UN

- ・世界人権宣言 Universal Declaration of Human Rights, 1948
- ・市民的及び政治的権利に関する国際規約 (自由権規約) International Covenant on Civil and Political Rights, 1966
 - 結社の自由、言論の自由を含む(1976 年発効)
- ・経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約 (社会権規約) International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966
 - 雇用に関する権利、男女同一労働同一賃金を含む(1976 年発効)
- ・児童の権利に関する条約 Convention on the Rights of the Child, 1989
 - 児童の権利、児童労働禁止の基本
 - (1) 国連グローバル・コンパクト UN Global Compact (注)
 - (注) 1999 年世界経済フォーラム (WEF。スイス・ダボス) でアナン事務総長が提言—自主的行動規範・企業の社会的責任：ILOの中核的労働基準CLSの遵守、環境などを包含
 - (2) 社会開発サミット
 - (3) 国連ミレニアム開発目標 MDGs (注)
 - (注) 2000 年国連総会 (145 カ国/185 カ国の国家元首出席) で採択：8 つの具体的目標、それに基づく 18 の目標、48 の指標 (2,015 年までに貧困の半減など)

3.8.3 国際通貨基金 IMF・世界銀行WB

- (1) グローバル・ユニオンGUs との定期協議 (2 年ごと)
- (2) WB, Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment, 2004. (CLS は格差は正に有効との認識)
- (3) 国際金融公社 IFC：CLS を民間への貸付条件に (国際労働運動との対話による)

3.8.4 世界貿易機関WTO

- (1) 社会条項のおり込みで労働側・革新系政府グループとせめぎ合い
 - 貿易協定への社会条項おり込みをめぐるせめぎ合い
 - Trade Policy Review へのCLS 報告挿入問題
 - 自由貿易加工区FTZ/EPZのWTO原則違反の提起
 - WTO香港閣僚会議 (05 年 12 月) 声明案をめぐるせめぎ合い (95 年、シンガポール閣僚会議のまとめ：WTO—ILO協議合意の有効性が進展せず)

3.8.5 国別・地域別政策のインパクト

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

3.8.6 非政府団体 Non-Government Organisation, NGO

- (1) アムネスティ・インターナショナル Amnesty International, AI (注)
 - (注) 1961 年発足。民間の国際的人権擁護団体 (事務局—ロンドン)

会員： 140 カ国 100 万人—1977 年ノーベル平和賞受賞

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

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

3.9 国際労働運動の将来：社会的拮抗勢力 social counterforce として

第2部 日本の労働組合の役割 (3-4-3 項 G U F の行動方式との関連付け)

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

1 日本の労働運動の歴史的経緯を顧みる

1.1 I M F — J C (現 J C M) 結成の由来：

1.1.1 I M F — J C 結成の時代的背景：日本、1964 年開放経済体制へ (I M F 第 8 条国移行および OECD 加盟) —関税障壁撤廃—日本の対応：企業合理化 (競争力強化と雇用対策)・対外投資 (1961 年) 展開等……。日本労働界のスローガン「欧米に追い付き追い越せ」：国際的な公正労働基準の確立、自由で公正な貿易に向けて (戦前の黄禍論 yellow peril からの反省)。

1.1.2 1960 年代、日本の労働戦線は分裂状態 (総評・全労・総同盟・新産別・中立労連)。

I M F 日本事務所開設 (1957 年)、金属単産へのオルグ活動開始。国際金属労連 I M F への加盟を目指す I M F 日本協議会 J C 結成と、I M F への一括加盟 (1964 年) (その意義：I M F における責任と役割：日本の金属労働者の声・発言力、結束した行動力・連帯、国内的には賃金闘争の主導的役割「J C 春闘」、労働戦線統一へのインパクト→「連合」結成へ) (「国際連帯の窓口」論から「共闘組織」へ)

2 J C M の国際連帯の方向性を考える：

—新たなる出発 (I M F — J C 結成 48 周年：1964—2012 年を踏まえて)

—インダストリアルオール結成と、J C M—責任と役割 (金属・化学・繊維の製造業を横断し、鉱山・エネルギー、戦略的サプライチェーンを包含するスーパー G U F の中で)

2.1 J C M の未来・方向性：国際連帯の在り方を考える (国内活動と国際活動の一体化は可能か)

2.1 運動のレゾナードトル (存在意義) を問う—社会的公正 social justice を求めて

2.2 グローバル時代、国内・企業内の自己完結型労使関係・組合運動の枠を超えて—運動の視座を何処に据えるか—人権・労働組合基本権 (I L O 基本条約)

2.3 組織の再検討 (国際組織レベルの統合踏まえて) —インダストリアルオールにおける「金属の連帯」：インダストリアル「産業部門」制の中で—責任と役割は？ 「大金属」としての横の連帯は？

2.4 国際的責任と役割

(1) 物心両面にわたる国際貢献—国際組織への応分の財政負担 (会費・連帯基金への拠出など) —国際組織執行部・書記局レベル—国際組織各種機関レベル—国際連帯活動レベル、など

(2) インダストリアルオールの「アクション・プラン」の実践：「もう一つのグローバル化を求めて闘う」「人を最も重視する新しい経済・社会モデルを求めて闘う」。

(3) 日系企業対策：

(3) —1. 単組の日常活動の中で (J C M/産別方針を受けて)：

- 親企業対策：労使協議を通じた知見の共有 - I L O 基準の遵守や国際ルール (内なる国際化、O E C D 多国籍企業行動規範・ガイドライン、U N グローバル・コンパクトなど) 重視の働きかけ、企業グループ人事の統括 - 海外事業所労組組織との相互交流・定期協議、グローバル枠組み協定 (国際枠組み協定) G F A / I F A の締結、T N C 労組ネットワークの構築：グローバルな社会的対話、グローバル交渉への道 - 海外労組の要請に応じた人材養成・組合建設 union-building への協力など

(3) —2. 労使紛争と国際連帯行動：

「連帯は慈善 charity に非ず」(国際組織の中で加盟組織は相互対等、相互不可侵、相互信頼、相互協力・連帯行動) —①団体交渉時の協力 (現地労組の要請により、財務資料の提供、労使自治を原則に必要に応じ親企業への働きかけなど) —②紛争時の協力 (親企業への働きかけ、調整役、連帯行動など) - T N C 労組ネットワークを通じた連帯行動—国内・企業内自己完結型の労使関係からの脱却・社会的責任 Social Responsibility 重視、な

ど。

(4) 日本からの知見の発信 (とくに発展途上国の政労使に向けて)

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

(1) 財閥解体、(2) 農地解放、(3) 教育改革 (六三制)、(4) 女性参政、(5) 労働組合の自由

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

「労使協議」(持続的成長) と「団体交渉」(公正分配) の連鎖—労働組合の社会的責任重視、エゴを排す。国際労働運動のなかで・・・

2.5 その他

2.5.1 人材の育成が急務 (グローバル化対応)

2.5.2 その他

II 終りに

・「1人の痛みはみんなの痛み」 Hurt to one, hurt to all. (19世紀・米国の世界産業労働者 IWW のスローガン) (国際連帯の精神)

・グローバルな連帯組織・インダストリアルと各国労働運動との、真の一体化を考える：

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

(資本に国境なし、労働組合には・・・)

・労働運動は、社会的拮抗勢力 social counterforce たりうるか？

- インダストリアル：「もう一つのグローバル化モデルを求めて闘う」「人を最優先する新しい経済・社会モデルを求めて闘う」(「アクション・プラン」)

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

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

国際労働運動小史（2012 年改訂）

[I] 労働組合の起源と、基礎の確立（1764－1876 年）：

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

[II] 労働組合運動と独占資本主義の時代（1876－1914 年）：

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

[III] 二つの大戦間の労働組合運動（1914－1939 年）：

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

[IV] 第二次世界大戦後の労働組合運動（1945－1991 年）

- 国際労働戦線の統一と分裂、東西冷戦構造・二つの経済体制のもとで
- 1945 年：国際連合 UN の成立
- 1945 年 2 月：世界労働組合会議（ロンドン）、世界労働組合連盟 WFTU 結成組織委員会の設置を決定
 - 10 月：世界労働組合連盟 World Federation of Trade Unions, WFTU 結成（パリ）
- 56 カ国 65 組織、6700 万人）（規約第 13 条 [ITS を WFTU の産業別労組部門 - 下部機構 - として統合する方針] をめぐり、ITS 側反対、欧米労組も ITS を支持して紛糾、実現せず－その後、アムステルダム・インターナショナル系とプロフィンテルン系との対立深まる。
- 1945 年 10 月：IFTU 解散
- 1946 年 5 月：社会主義情報連絡事務局 SI
- 1947 年 6 月：欧州経済復興計画（マーシャル・プラン）－後の OEEC
- 1947 年 7 月：共産党・労働者党情報局（コミンフォルム）設置
- 1947 年 11 月：米労働総同盟 AFL、WFTU 加盟を否決－世界反共労働戦線を提唱
- 1948 年 3 月：英 TUC、マーシャル・プラン参加国労組諮問委員会（後の OECD－TUAC の設置提唱）

- －1948年1月:ITS 会議が決議－WF T Uと協力せず（自主独立路線の堅持）
- －1949年1月:英TUC、米産別組合会議C I O、WF T Uの活動1年停止を提案（WF T U執行委員会で）
- －1949年6月:英TUC 招請による新組織結成準備会議開催
- －1949年11月:国際自由労働組合連盟 International Confederation of Free Trade Union Confederation, ICFTU 結成（ロンドン）53 カ国 59 組織、4800 万人）－スローガン「パンと自由と平和」
- －1951年:第2回I C F T U大会、「ミラノ協定」採択（I C F T UとI T S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I C F T Uアジア地域会議（カラチ）、アジア地域組織A R O結成を決定
- －1951年7月:社会主義インターナショナル再建
- －1952年10月:WF T U下部機構・産業別労組インターナショナルT U I 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:I C F T U主催のI T Sとの連絡委員会廃止－I T S主催による連絡会議発足へ（ジュネーヴ）
- －1961年:(欧州経済協力機構O E E Cが発展的解消、O E C D発足)
- O E C D 労組諮問委員会T U A C 設立（ブラッセル）
- －1964年IMF 日本協議会J C 結成、IMF ウィーン大会でIMF 加盟承認
- －1966年12月:中ソ対立と、WF T U第16回総評議会の中華全国総工会A C F T U 除名
- －1968年:国際労連W C L（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・オストボリティアーク－西欧労組とソ連労組が接近。A F L－C I O、I C F T U 脱退へ（1982年復帰）
- －1970年代－1980年代:発展途上国労組の興隆と国際連帯－南アフリカ反アパルトヘイト闘争－韓国の民主化・労働者大闘争（'87－）－ポーランド自主管理労組「連帯」の実験・民主化への道－地域連帯－欧州労連E T U Cの発足、1973年。
 - －初のレイバー・サミット（ロンドン）、1977年5月－先進国首脳会議（サミット）への政策提言（関係国労組、T U A C、I C F T U）（以後、現在まで）
- －1978年:フランス労働総同盟C G T、WF T U 脱退
- －1984年:I C F T U－A R O、I C F T Uアジア太平洋地域組織A P R Oに改称
 - I C F T U-Asia and Pacific Regional Organisation, ICFTU-APRO
- －1985年:第26回IMF 世界大会（東京）（初の日本開催、IMF－J C 受入れ）
- －1989年:連合、I C F T U 加盟承認
- －1989年:ベルリンの壁崩壊

[V] 冷戦構造の崩壊と、経済グローバリゼーション時代（1991～）:

- －新古典派理論・市場経済主義－ネオ＝リベラリズムの徘徊のもとで
- －1991年:WF T Uの歴史的役割の終焉－プラハ本部閉鎖、東京事務所閉鎖
- －1990年代－現在:（東西冷戦構造の終焉－経済グローバリゼーションの下で、ネオ＝リベラリズムの徘徊－リージョナリズムの進展）
 - －ロシア、中東欧労組（民主化または新生組織）が、I C F T Uおよび関係I T Sへの復帰・または新規加盟
- －1993年:IMF 結成100周年記念大会（チューリヒ）
 - －決議文採択から「アクション・プログラム」の方式（目標達成型）へ
 - －I T Sの組織統合続く－17組織が10組織に（グローバリゼーション対策）
- －E I の発足:I F F T UとW C O T Pとが統合、1993年
- －I U F（略称不変）:I U FとI F P A A Wとが統合、1994年
- －I C E Mの発足:M I FとI C E Fとが統合、1996年
- －U N Iの発足:C I（旧P T T I）、F I E T、I G F、M E Iの4組織が統合、2001年
- －B W Iの発足:I F B W WとW B W Fとが統合、2005年
 - （備考）IMF/I C E M/I L T G W Fの3組織に新G U F 結成への模索[IV 項]
- －1995年:I C F T UとG U F、W T O 閣僚会議（シンガポール）へ働きかけ
- －社会的次元 Social Dimension 重視・中核的労働基準・I L Oの価値認識へ－W T OとI L Oとのコンタクト・ポイント
- －2002年1月:I T S 総会（プラハ）、I T S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, G U F（注）

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

- －2004年12月:I C F T U 世界大会（宮崎）（日本初の開催、連合受入れ）
 - －メイン・テーマ「連帯のグローバル化－将来のためのグローバルな労働運動の建設」

ー世界的な労働戦線統一を承認（WCL との同時解散、新組織発足に合わせ未加盟組合をも統合目指す決議）ーグローバル・ユニオンズ協議会 Council Of Global Unions, CGU 設置の可能性を検討することに（事務局の設置も）

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

ー2005 年 7 月：米 AFL-CIO 結成 50 周年記念・第 25 回全国大会（シカゴ）- 組織分裂へ。9 月、「勝利への変革」連合 Change to Win Federation, CtW 発足ー背後に組織率の低下（12.5%）。(IMF 加盟金属労組、分裂に難色、AFL-CIO 執行部を支持)

[VI] 国際労働戦線の統一とグローバリゼーション時代（2006 年ー）

ー2006 年 11 月：国際労働組合総連合 International Trade Union Confederation, ITUC

結成（ICTU、WCL それぞれ解散ー10 月 31 日、ウィーン。それまで両組織に未加盟の組織にも呼びかけ、同じスタートラインで発足。）

ー結成時 154 カ国、306 組織、1 億 6800 万人。

ーITUC、GUF が GU 協議会 Council を設置。(IMF はオブ参加だった)。

ー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。

ー2012 年 6 月：インダストリアル・グローバル・ユニオン IndustriALL Global Union 結成（IMF、ICEM、ITGLWF それぞれ解散ー2012 年 6 月 18 日、コペンハーゲン。次いでインダストリアル・グローバル・ユニオン結成大会。括りは製造業）

ー130 カ国、350 組織、5000 万人。アクション・プラン「もう一つのグローバル化モデルを求めて闘う」「人を最優先する新しい経済・社会モデルを求めて闘う」

（備考：これに先立つ 2012 年 5 月 16 日、ブリュッセルにてインダストリアル欧州労働組合 IndustriAll European Trade Union 結成：ETUC 傘下の欧州産別労連三組織 EMF、EMCEF、ETUF-CTL が組織統合。括りは製造業）

以 上

=====

2012/10/4-5skojima

今回の訪問組織・研修内容概要

第7回JCM国際労働研修プログラム 海外実地研修 渡航日程と訪問組織 国内研修1 2012年10月4日～5日	2012年10月28日(日) 15:20 成田空港集合 17:20 NH917便にて成田空港出発 →全日空ニューデリー便初フライト
2012年10月29日(月) 00:20 ニューデリー着 01:30 ホテルへチェックイン 10:00 インド日本商工会との懇談 - ホテル内会議室にて開催 - 対応: 西本達生事務局長 - インドの投資環境および経営側から見たインドの労働関係について 15:00 在インド日本大使館訪問 - 塚田王樹経済公使 - 金丸桂介一等書記官 - インドの政治・経済情勢について	2012年10月30日(火) - 日インド金属労働者交流集会 - インダストリアル南アジア地域事務所を通じて加盟組織から労働組合代表50名を参加要請 - 下記の議題に関し日本とインド双方から報告、質疑応答を行う。 - 同時通訳形式 - 議題1: 再組織の紹介 - 議題2: 日常的な労働間の話し合いの仕組みについて - 議題3: 職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識 - 交流夕食会 - 通訳を5名追加手配 - インダストリアル南アジア地域事務所にレストランの手配を依頼
2012年10月31日(水) - 工場見学・労使との懇談 - インダストリアル南アジア地域事務所を通じ、加盟組織に訪問手配を依頼 - 日系企業1か所、インド系企業1か所の訪問を希望	2012年11月1日(木) - アーグラ移動 - アーグラ市内訪問プログラム
2012年11月2日(金) - アーグラ市内訪問プログラム - インダストリアル南アジア地域事務所訪問 - 管轄: 南アジア(バングラデシュ、インド、ネパール、パキスタン、スリランカ) - IMF(国際金属労連)の南アジア地域事務所→インダストリアルへ(金属産業のみから、金属・化学・エネルギー・鉱山・繊維産業まで) - 地域代表: スダルシャン・ラオ・サルデ - ニューデリー発	2012年11月3日(土) 成田空港着

役割分担について

【海外実地研修出発前】

自己紹介・組織紹介作成：全員

- * 資料提出の締め切り：10月19日（金）
- * その後英語への翻訳に入りますので、期日厳守でお願いいたします。

報告分担

- * 資料提出の締め切り：10月19日（金）
- * その後英語への翻訳に入りますので、期日厳守でお願いいたします。

日インド金属労組交流会議 10月30日

議題1（組織紹介）

JCM国際局

岩井

議題2（会社とのコミュニケーション）

桐畑さん（スズキ労働組合）

議題3（組合員とのコミュニケーション）

田口さん（コマツユニオン）

【海外実地研修帰国後】

議事録作成分担

- * 11月16日（金）までをお願いいたします。
- インド日本人商工会との懇談：10月29日午前 佐藤さん 藤富さん
- 在インド日本大使館訪問：10月29日午後 島田さん 佐野さん
- 日インド金属労組交流会議：開会～議題1 質疑応答まで
10月30日 倉田さん 山川さん 佐俣さん
- 日インド金属労組交流会議：議題2～質疑応答まで
10月30日 富塚さん 大森さん 津田さん
- 日インド金属労組交流会議：議題3～閉会まで
10月30日 日吉さん 松山さん 小西さん
- 工場見学：10月31日午前 増田さん 伊藤さん
- 工場見学：10月31日午後 長田さん 川本さん
- インダストリアルオール南アジア地域事務所訪問
11月2日 新宅さん 村田さん 岡部さん

感想文作成：全員

- * 11月16日（金）までをお願いいたします。

海外実地研修

海外実地研修

派遣日程

2012年10月28日(日)

15:20 成田空港第一ターミナル集合
17:20 NH917 便にて成田空港発
ヒルトン・ニューデリー／ジャナクプリ・ホテル泊

2012年10月29日(月)

00:20 ニューデリー着
午前 インド日本人商工会との懇談（ホテル会議室にて）
午後 在インド日本大使館訪問（もしくはホテル会議室にて懇談）
夜 日系企業駐在員との懇談
ヒルトン・ニューデリー／ジャナクプリ・ホテル泊

2012年10月30日(火)

終日 日インド金属労働者交流会議
夜 交流夕食会
ヒルトン・ニューデリー／ジャナクプリ・ホテル泊

2012年10月31日(水)

午前 工場訪問および労使との懇談（日系企業）
午後 工場訪問および労使との懇談（現地企業）
ヒルトン・ニューデリー／ジャナクプリ・ホテル泊

2012年11月1日(木)

午前 アグラへ移動
午後 アグラ市内訪問プログラム
ジャイピー・パレスホテル泊

2012年11月2日(金)

終日 アグラ市内訪問プログラム
午後 インダストリアル南アジア地域事務所訪問

2012年11月3日(土)

01:25 NH918 便にてニューデリー発
12:50 成田空港着

宿舎

デリー： ヒルトン・ニューデリー／ジャナクプリ・ホテル

Hilton New Delhi/Janakpuri hotel
Janakpuri District Centre Complex, New Delhi, 110058, India
TEL: 91-11-4123-4123

アグラ： ジャイピー・パレスホテル

Jaypee Palace Hotel

インド日本商工会



西本インド日本商工会事務局長

1. 開催日時：2012年10月28日（月）10:00～11:30
2. 開催場所：Hilton New Delhi/Janakpuri hotel Room#3
3. 対応：インド日本商工会 西本事務局長
4. 懇談概要：

冒頭JCM平川事務局次長より、JCMの組織概要、今回の国際労働研修プログラムの趣旨・内容等について紹介した後、インド日本商工会西本事務局長よりインド日本商工会の概要、インド経済・労働事情について説明いただき、その後、意見交換を行った。

5. 懇談詳細：

（1）インド日本商工会の概要

①会員企業

- ・会員企業数は339社、会員企業のほとんどがインド進出日本企業・駐在員事務所等
- ・最近少数だが、日本企業に対するビジネス開拓に向け、インド企業（会計事務所、サービスアパートメントなど福利厚生関係）も会員となる傾向あり

②設置拠点

- ・商工会は、デリーを中心に、チェンナイ・バンガロール・コルカタに存在
- ・ムンバイは日本人会の中に商工部会として設置。ハイデラバード、プネは日本人会として各地で独立した運営
- ・06年にインド政府より認可され法人化、チェンナイ・バンガロールで法人化を申請中であるが、州政府の反応は鈍い

③3つの部会

ア）商社・金融サービス部会

昨今急激に会員数が増加

- ・元々6大商社中心だったが、最近は神鋼商事・JFE商事など、専門商社が増加
- ・福利厚生、不動産などのサービス会社、医療サービス（WellBeは、日系企業駐在員の緊急時フルアテンドしてくれるサービスを提供）も進出

イ）四輪・二輪部会 約80社

ウ）一般電機・製造部会（重電、鉄鋼、家電等）

- ・インフラ整備、重厚長大産業の進出が目覚ましい。重電メーカー（日立・東芝・三菱重工等）、鉄鋼メーカー（神戸製鋼以外すべて進出。神戸製鋼はタイから輸入）も全社

（2）インドにおける日本進出企業の特徴

①自動車

- ・インドにおいて、スズキがダントツに活躍。2012年7月に労働争議あり、瞬間的にシェアを落すも、元々は50%

前後

- ・スズキと同時に進出したのが、ホンダの2輪。モーターバイクと言え、スズキ、ホンダ。1980年代は、インド企業との合弁でないと、インド進出ができなかった
- ・ホンダは、自転車メーカーのヒーローグループと合弁していたが、2年前に合弁解消。現在はホンダ単独での事業継続となっているが、トップのヒーローを猛追、肉薄
- ・トヨタはバンガロールに拠点あり。日本商工会にも加盟。元々インド市場では苦勞したが、直近では低価格戦略車エティオスが好調
- ・日産は、インド進出が最後であったが、チェンナイに工場設立。2010年マイクラ（日本名マーチ）登場、サニー（セダン）も好調。今後販売拠点を4倍にする計画。自動車メーカーにおいては、マツダ以外は進出

②家電

- ・1980年代にインドへ進出、マーケティングの失敗により一旦は事業縮小、撤退する企業が多かった

※マーケティングの失敗例）製氷機付冷蔵庫

マイコン制御で、夜間氷を作る製氷機付冷蔵庫を販売。（「晩酌」をイメージ）→インドの文化にマッチせず。インド人は透明な氷に価値を見出さず、そもそも晩酌の文化もない。ムスリムはお酒を飲まず、ヒンズー教徒もどちらかというと飲まない。価格帯も合わない

- ・そこに、LG・サムスンがインド進出、一気に市場を席巻
- ・最近、日本メーカーが再登場し、工業用エアコン（ダイキン）と共に、家庭用エアコン（パナソニック、日立、東芝、富士通ゼネラル）等メイドインジャパンというブランドとして受け入れられつつある
- ・エアコンにおいては、パナソニックがサムスンを抜いてトップになった模様。冷蔵庫も、パナソニックがトップのLGに迫る勢い。また、液晶テレビについては、サムスンがダントツであったが、ソニーがトップになった。ソニーは液晶テレビをタイから輸入（FTAで関税ゼロ）、急拡大している

（3）直近の政治情勢

- ・昨日（10月27日）、インドの内閣改造があった。マンモハン・シン、シーク教徒、80歳。
- ・日本の民主党と一緒に、政党に対する評判はビハインド、経済政策が上手いかず苦境していることから、内閣を改造して挽回を図る。
- ・外資の導入に積極的に規制緩和を実施。たとえば、マクドナルドのような単一ブランドにおいては、100%出資が可能になった。また、ユニクロはバングラで生産し、インドで販売することを計画している。
- ・総合ブランドにおいては、ローソンが様々な商品を販売する小売店を検討しており、またイオングループも検討している。総合ブランドにおける出資は51%まで認められた。ただ、多くの条件があり、9つの州で、100万人都市のみに限定。
- ・インドでは道端の個人商店が非常に多く、その人たちの激しい反対有運動があるが、門戸開放を印象付けている。
- ・日経新聞において、「インドは心配だ」という論調が目立つが、私見ではそうではない。

（4）インド概況（資料：インドの経済概況）

①インドの経済概況

- ・GDP成長率は、過去8%台で推移してきたが、2011年度は6.5%。中国に比し、信頼に足る数値。GDPの50%が農業、20%が第二次産業と低く、30%が第三次産業。
- ・インドの社会問題の一つにインフレがある。インフレ率は一時期12%であったが、現在7%。
- ・自動車販売は、2007年以降年15%伸長してきたが、本年は8%程度の成長。自動車購入層が増加していることが要因。全体の市場規模は300万台（乗用車250万台、商用車50万台）で世界第6位。年間自動車生産では5位になるかもしれない。

②巨大市場と中間層の増大

- ・インドは、依然として大きなポテンシャルのある市場。
- ・インドの総人口は12.6億人。2020年に中国を抜いて世界一になると言われているが、前倒しの可能性も。
- ・中間層（世帯年収5,000ドル超）は、現在2.6億人存在するが、2015年に4億人に到達。中間層の占める割合は、総人口全体の20%であるが、2030年には5割が中間層となる見込み。
- ・タタの10万ルピー（約15万円程度）車ナノは発売当初はセンセーショナルであったが、品質が悪く、インド人でさえ「もはや車ではない」と言っている
- ・一方で、貧困層も4億人存在する。

③インドのリスク

- ・「複雑な税制と煩雑な行政手続き」がリスクの一つである。28州で独立した税金制度が存在するため、州から州に移動するだけで州税がかかり、またインド人の事務処理能力も低い。
- ・電力の需給逼迫・需要過多、水不足、交通インフラにおいては道路事情悪い等「インフラの未整備」も問題。
- ・国土が広いのに工業用地がなく（6割が農業用地）、農業用地から工業用地への転換が難しい等の「土地・労働問題」も存在。

- ・「賃金上昇」については、特にホワイトカラーの賃金上昇が大きい
- ・「技術者・マネージャーのジョブホップ」について、インド人は4年後には別の仕事に就く等仕事をすぐ変わる。

④日系企業の活躍

- ・日系企業は、2011年 812社 1,425拠点であったが、2012年 1,000社弱 1,700拠点以上？が存在する。中国での事業展開を引き上げ、インドに進出する傾向あり。
- ・対印直接投資は、2002年 180億円から、2011年 1,800億円と02年比10倍に拡大。
- ・日印貿易額は2002年 5,000億円から、2010年 1兆3,000億円へ倍増。

⑤インドへの貢献

- ・日本企業活躍のポテンシャルとして以下3点が挙げられる。
 - i) DFC（高速貨物鉄道）、メトロ（地下鉄）、南インド回廊（チェンナイ・バンガロール間の高速道路、鉄道）等の「インフラ整備」
 - ii) 自動車、鉄鋼、家電、製菓、生活用品（紙オムツ、整理用品）等の「製造技術」
 - iii) 海水淡水化・水の軟水化、原子力、超臨界発電等の「環境技術」

⑥インドの労働環境

- ・労働人口は約5億人であり、農業が52%、工業14%、サービス業34%。
 - ・インドの失業率は9.8%であるが、他新興国に比較すれば低目。
 - ・インド人（時間管理がルーズ、組織への帰属意識低い等）と日本人（厳格、組織への帰属意識高い等）で労働者の特徴が大きく異なり、この差が労働問題に発展しがち。
- 例）インド人の賃金に対する拘り、組織への帰属性低い、日本式の厳格な経営・労務管理に反発、非正規/正規社員の格差

⑦労働争議の背景

- ・労働争議件数は確実に減少しているが、背景に政党組織の弱体化が指摘されている。

ストライキ	2005年	227件	→	2010年	79件
ロックアウト	2005年	229件	→	2010年	20件
- ・2012年7月のマルチ・スズキ社の労働争議は、ほぼ共産党系組織の関与は間違いない。「労働問題ではない。暴動である。」とスズキ本社も言っている。共産党系組織の計画的な暴動ということに結論づけられる。
- ・2012年7月以降、日系企業の従業員の声を聞いたところ、主な要望は「賃金上昇」とバス・食堂の料理のレベルアップなどの「福利厚生」の二つである。これらであれば、組合活動でなくても労使協議会で対応可能のはずである。

6. 質疑応答：

Q:インドにおいて、ディズニーランドのような日系アミューズメント関係企業における進出の予定はあるか。現地日本人従業員の声として聞いたことがあり、日系企業進出のポテンシャルがあると考える。

A:アミューズメントパークの進出は聞いたことがない。日本文化という意味では、マンガの世界において、2012年12月に「巨人の星」の星飛雄馬が、インドの国民的スポーツであるクリケットの主人公として放映の見込みである。消える魔球、大リーグボール、大リーグ養成ギブスまでも出てくるし、星一徹はオートリクシャーに乗っている。ストーリーは貧しい家庭からクリケットのスターになるというサクセスストーリー。

Q:インド人はお酒を飲まない、晩酌をしないと伺ったが、インド人の娯楽はどのようなものか。

A:家族の団欒が娯楽だとのこと。家族との結びつきが強い。またインド映画もボリウッドという言葉があるくらい有名。

Q:今後インフラ整備が必要だと認識しているが、インド自動車市場において、商用車市場は50万台と印象として少ないが、商用車市場のポテンシャルは大きいと考えるがいかがか。

A:まずは、道路等のインフラ整備が先。商用車は現在ボルボが組立工場、あとはいずれも他社工場を引き継ぎ、日野もまだ販売体制だけであり、販売は低調。まだボリュームは少ないが伸びるポテンシャルは十分にあると考える。

Q:先ほどマルチ・スズキ社の件で共産党系組織が関与であるとのことだったが、最新の報道によれば「社内の問題」と警察が結論づけたとのことだが、この点に関する認識を教えてください。

A:私のところに随時情報が入ってくる訳ではないが、持っている情報としては、スズキの幹部も、新聞上でも共産党組織の関与とのこと。カーストの差別発言だとの報道もあったが、班長・労働者ともにカースト上同じ身分であることから、そのような差別発言が原因ではないと聞いている。

在インド日本大使館



金丸三等書記官

塚田経済公使

1. 訪問日時：2012年10月28日（月）15:00～16:30
2. 訪問場所：在インド日本大使館
3. 対応：塚田経済公使、金丸三等書記官
4. 懇談概要：

1) 経済：GDP成長率の推移と見通し

- ・過去5年間、平均8.4%で推移してきたインド経済の減速傾向が強まっている。
- ・2012年1～3月期の成長率は、5.3%まで低下し、リーマンショック時以来の低水準。直近（4月～6月期）でも5.5%と低迷が続いている。2011年度の成長率は6.5%であったが、2012年度は政府機関は6.5%程度と予測（民間では5%台にとどまるとの予測もある）。
- ・主な要因は高金利（RBIの合計13回にわたる利上げ）と欧州債務危機の影響による輸出の減速（注：欧州はインドの輸出の約2割を占める最大の輸出先）

2) 経済：金融政策

- ・インド準備銀行（RBI）が2010年3月以降2011年10月までに13回政策金利を引き上げ、引き締め策をとったが成長率の低下とインフレ率の下落を受け、RBIは昨年10月、インフレ抑制を最優先するスタンスから、緩和路線へ転換。今月（4月17日）、3年ぶりとなる政策金利引き上げ（0.5%：8.50%→8.00%）を実施。

3) 経済：正念場を迎えたシン政権の経済改革

- ・インドへの外国投資の伸び悩みやルピー安を背景に、シン政権の改革実行力や制度運営の安定性への懸念、次回総選挙が近づく中で悲観的な見方も台頭。

○綿花輸出禁止の撤回：国内供給確保のために輸出禁止を通達したが、農民グループのほか、事前相談のないパワフル農業大臣が繊維省を猛批判。綿花農家の多いマハラシュートラ、グジャラート両州から撤回要求。発表の6日後に通達撤回に追い込まれた。

○商品サービス税（GST）の導入見送り：一回の取引に様々な税金が発生、その調整（控除）の難解。また徴税権限が中央と州に分かれ手続きが煩雑。これらを一本化するGST導入を繰り返し表明するも、総選挙直前の「ラストチャンス」とみられていた2012年度予算でも導入見送り。

○小売業外資規制緩和の迷走：複数ブランドは外資全面禁止を51%に、単一ブランドは51%上限を100%まで認める旨決定。野党や連立政権内から「零細に打撃：として複数ブランドへの外資導入に反対噴出、国会空転。政府は賛同州のみで実施できる内容で通達発出。

○鉄道運賃値上げ問題：2012年度鉄道予算で運賃値上げを表明したトリベディ鉄道大臣がバナジー西ベンガル州首相の要求で辞任。結局、エアコン付き列車など、上級列車の値上げのみで、二等列車の値上げ（デリー—ムンバイ間で約30ルピー）は見送り。

4) 経済：貧困と地域間格差問題

- ・他方でUNDPの貧困ライン（1日1.25USドル）未満で生活する貧困層の人口は4億人を上回る。地域間格差も大きく、中部・東部の州では貧困者比率が高い傾向。
- ・今後も安定的に内需を拡大していくためには、貧困問題への併行した取り組みが不可欠。
 - 携帯電話加入者数の推移：携帯電話の加入者数の伸びが頭打ちに。価格競争の限界とともに、購買力のある都市部は普及率160%で飽和状態、収入が乏しい脳槽地域の普及率が約4割で伸び悩んでいることが、背景として指摘されている。

5) 経済：拡大する巨大市場：豊富な若年人口、中間層の拡大

- ・人口規模は2000年に人口10億人を突破し、2011年現在12.1億人の人口を抱える。人口抑制政策と採っていない、今後も増加し、2025年までには中国を抜き世界第一位になる見通し。
- ・世帯年収5,000USドルを超える中間層は2030年には約50%まで到達する見込み。中間層拡大に伴う、耐久消費財市場の拡大は、成長シナリオを支える基本要素。

6) 経済：インド経済のリスクと課題：高インフレ、インフラの未整備、土地・労働者問題

- ・高いインフレ率
 - インフレ率は、昨年11月まで12カ月連続で9.0%超で推移していたが、昨年記録的に高騰した主要食品の「玉ねぎ」など農産品等一次産品価格の上昇率低下が寄与して、7%台を推移している。直近（9月）のインフレ率は7.81%
 - RBIは「インフレは最近和らいだが、執拗かつ許容レベルを超えている」として、警戒態勢を崩していない。
- ・基本的なインフラが未整備
 - 電力供給が需要に追いつかない
 - 水が不足
 - 交通インフラが脆弱
- ・土地・労働問題
 - 土地収用（用地確保）で紛争が多発
 - 共産党系労働組合による労働争議への扇動、契約労働者の待遇改善

7) 経済：インド経済のリスクと課題：雇用・労使・賃金

- ・雇用制度：中央政府が労働関連法を制定し、州政府がこれを採用し、あるいは修正して適用する。雇用は、通常、雇用者と従業員の間の契約を持って行われるが、雇用者は中央および州の労働関連法を遵守しなければならない。賃金関連を除く労働関連法には、「産業紛争法」（労働基本法にあたる）、「産業雇用法」、「工場法」、「店舗および施設法」、「徒弟訓練法」などがある。
- ・労使関係：「産業紛争法」により、労使関係をめぐる労働争議などの紛争の調査、解決の仕組みが規定されている。同法は、100人以上の労働者を雇用する企業は、労働者を解雇する際、州政府の許可を必要とすることを定めている。また、240日間継続して勤務した労働者に対しては解雇する際に、12カ月前に通告する必要がある。インドは憲法により結社の自由が認められているため、労働組合を組織することが可能である。労働・雇用省の調べでは、2007年度において7,408の労働組合があり、組合員数は787.7万人いるとされる。労働休止につながった労使争議の件数は2010年度で274件となっている

JETROニューデリー事務所によると在インド日系企業を対象とした第6回賃金実態調査（2011）では、2012年度は10.2%の労働組合組織率となっている。製造拠点の増加、大型化にともない、労働組合へのニーズは高まっている。

- ・賃金制度：「最低賃金法」により、職種別の最低賃金のほか、一日当たりの最長労働時間、週当たりの休日等が定められている。中央政府により全国統一の最低賃金の下限が設定されており、州政府は下限を下回る最低賃金の設定はできない。最低賃金の下限は2007年9月から80ルピー／1日とされていたが、その後、2009年11月に100ルピー／1日、2011年4月に115ルピー／1日と改正されている。その他の賃金に関する主な法律として、「賃金支払法」、「賞与支払法」、「被雇用者補償法」、「被雇用者年金基金（プロビデント・ファンド）法」、「退職一時金支払法」などがある。

高まる昇給率：(%)

	2009 年	2010 年	2011 年
スタッフ	10	13.0	13.9
ワーカー	11	12.4	13.5
インフレ率	2.4	9.6	11.4

インドの月額ワーカー賃金はタイの水準に最も近く、ベトナムの2倍超、ミャンマーの4倍となっており、安くない。

8) 経済：為替相場（ルピーの大幅な下落）

- ・昨年8月以降、欧州債務問題の深刻化などから海外投資家のインドからの資金逃避が活発化し、ルピー安が進行。6月に過去最安値を記録し、前年比約20%の下落。
- ・特にインドは、①貿易赤字、②高インフレ、③経済改革への停滞懸念、④欧州の金融機関が最大の貸し手であること、などから、「リスクが高い」とみられ、新興国の中でも大きく売られた。(10月現在1USD=53ルピーで推移)

9) 経済：日印経済関係の進展：日印貿易と対印直接投資の拡大

- ・二国間貿易額の急増
 - 2002年4,958億円から2010年1兆2,906億円に拡大（主な輸出品：（日→印）一般機械、電子機器、鋼鉄、（印→日）石油製品、鉄鉱石、宝石等）
 - 貿易拡大のポテンシャルは高い（日本の総貿易額に占める対印額の割合0.9%、インドの総貿易額に占める対日額の割合2.2%）
- ・インド進出日系企業による社会貢献
 - 雇用者数：152,488名
 - 年間当たりのCSR活動への支出額：476,057,791ルピー
- ・対印直接投資の増加
 - 2002年187億円から2011年1,814億円に拡大
 - 日系進出企業数は4年で倍増（現在812社）

10) 経済：日印経済関係の進展：包括的連携協定（CEPA）の発効

- ・経緯
 - 2007年1月から交渉開始。2010年10月のシン首相訪日時に交渉完了を確認。
 - 2011年2月16日前原外務大臣とシャルマ商工大臣の間で正式署名。
 - 2011年8月1日発効
- ・効果
 - 日印互いにとり最大のGDP相手国とのEPA
 - 日本にとり、BRICS諸国との初めての、インドにとり先進国との初めてのEPA
 - 物品の市場アクセス：インドは日本からの輸入の約90%、日本はインドからの輸入の約97%（双方向で約94%）を10年間で無税に（印韓CEPAは、印側75%、韓国側90%）
 - 税関手続き、サービス貿易、自然人の移動、投資、知的財産、TBT（強制規格、任意規格および適合性評価手続）およびSPS（衛生植物検疫措置）、協力、ビジネス整備環境、政府調達、競争を含む包括的な協定
 - ビジネス環境整備章により設置される委員会、ビジネス界が直面する諸問題を取り上げることができるとも当地日系企業の利点

インド側が自由化する品目の一例（カッコ内は現行税率）

1. 鉱工業製品
 - ＜自動車部品＞
 - エンジン関連部品（7.5～10%）：10年で撤廃
 - マフラー（10%）：10年で撤廃
 - ディーゼルエンジン（7.5%）：6年間で5%まで関税削減
 - ギアボックス（10%）：8年間で6.25%まで関税削減
 - ＜鉄鋼＞
 - 熱延鋼板、冷延鋼板、亜鉛メッキ鋼板（5%）：5年間で撤廃
 - 合金鋼（5%）：5年間で撤廃
 - ＜電気・電子＞
 - DVDプレーヤー（10%）：10年間で撤廃
 - ビデオカメラ（10%）：10年間で撤廃
2. 農林水産品
 - ＜農産品＞
 - 盆栽（5%）：5年間で撤廃
 - ながいも、もも、いちご、かき（30%）：10年間で撤廃

日本側が自由化する品目の一覧（カッコ内は現行税率）

- ＜農産品・農産加工品＞
- ランブータン（2.5%）、ドリアン（2.5%）等：即時撤廃
- とうがらし（3%）、スイートコーン（6%）等：7年間で撤廃
- カレー（3.6%）等：10年間で撤廃

紅茶（3 K g 超・引用）（2.5%）：10 年間で撤廃

＜林産品＞

丸太（無税）、製材（0～3.6%）等：即時撤廃

単板（0～3.6%）等：10 年間で撤廃

＜水産品＞

えび（1～2%）等：即時撤廃

えび調整品（3.2～5.3%）、くらげ（7%）等：10 年間で撤廃

11) 経済：日印経済の戦略的補完性：日本の技術と経験をインドンの更なる発展のエンジンに

・インド経済の弱点「ウィークポイント」

○脆弱なインフラ：国内産業発展、外国からの労使の足かせに

○製造業の発展の遅れ：弱い製造業（GDP の 16%）。2022 年までに、25%への引き上げ目標

○中国に対する競争力：発電所→部品の 6 割を安価な中国製に依存、対中貿易→輸入が輸出の 2 倍（安価な機械製品、日用品、医薬品などの大量流入）、大幅な赤字

・インドの活力「大きな成長機会」

○5 年平均 8.4%の成長力

○生産年齢人口 10 億人（2030 年）

○8 億人の中間層（2030 年）

戦略的補完関係

・日本の技術・経験（日本企業進出）とODA

○輸送：高速鉄道、メトロ、南インドの連結性（コネクティビティ）向上

○日印協力インフラ案件：DMI C（Delhi-Mumbai Industrial Corridor）、DFC（Dedicated Freight Corridor）

○製造業：製鉄、日用品、家電、自動車、製薬

○人材育成：V L F M、ハイデラバード工科大学

○金融：邦銀の支店網・事業拡大、日印通貨スワップ協定

○環境・天然資源：原子力、レアアース、発電（超臨界発電技術）、海水淡水化



日インド金属労組交流会議
2012 年 10 月 30 日
インド・ニューデリー
プログラム（案）

2012 年 10 月 30 日（火）

08：30 登録

<座長：平 川 秀 行 JCM事務局次長／国際局長>

09：00 開会挨拶

－平 川 秀 行 JCM事務局次長／国際局長

－インド側代表

09：10 参加者紹介

自己紹介形式ではなく、各組織の代表が名簿を読み上げて参加者を紹介する。

09：30 議題 1：両組織の紹介

－岩 井 伸 哉 JCM国際局部長（30 分）

－インド側報告者（30 分）

－質疑応答（30 分）

座別労働組合本部からの参加者が、両国の労働組合組織と金属産業の労働組合の組織機構の簡単な紹介を行う。
各組織 30 分、質疑応答 30 分。

11：00 休憩（15 分）

11：15 議題 2：日常的な労使間の話し合いの仕組みについて

－桐 畑 公 紀 スズキ労働組合中央執行委員（30 分）

－インド側参加者（30 分）

－質疑応答（60 分）

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

【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）

その後、質疑応答にて自由に意見交換を行う。60 分間。

13：15 昼食（90 分間）

14：45 議題 3：職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識

－田 口 実 コマツユニオン中央執行委員（30 分）

－インド側参加者（30 分）

－休憩（15 分）

－質疑応答（60 分）

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

【主要項目（パワーポイント・プレゼンテーションの場合のページ割目安）】

－会社概要（1 ページ）

－労働組合概要（1～2 ページ）

－組合員との対話の場や意見集約の取り組みについて（任意：8 ページ程度）

・広報、教育宣伝活動の紹介など

・組合員アンケートの結果などによる組合員の意識の把握など

・職場集会などを活用した組合員との対話など

－女性組合員の労働組合活動や意思決定への参画促進の活動（最低 1 ページ）

－若年層組合員への対応（最低 1 ページ）

その後、質疑応答にて自由に意見交換を行う。60 分間。

17：00 とりまとめ・閉会

－平 川 秀 行 JCM事務局次長／国際局長

－インド側代表

18：00 交流夕食会へ移動。

インド側参加者名簿
INTUC (インド全国労働組合会議)

1. ヴィジャイ・シャルマ
2. RP・シン
3. クサル
4. シャヘブ・シン・シロハ
5. ラジェシュ・シャルマ
6. クルディープ・クマール
7. ヴィノッド・サイン
8. サットヤヴァタ・プニア
9. ビルバル
10. チェターン
11. ブペンデル
12. シャシバラ・カプール
13. SS・ハンズ
14. SK・ソランキ
15. ラヴィ
16. モヒット・アワネ
17. ディーパク・ナンドラ
18. ヴィカス・ヤダフ
19. ヴィヴェンドラ・シャルマ
20. ラケシュ・マリク
21. ダルメンドル・フッダ
22. シヤムシュ
23. オムカール

HMS (ヒンドゥ・マズドゥール・サバ)

24. ヴィノッド・クマール HMS マネサール ハイレックス・インド労働組合委員長
25. パルヴィンダール HMS グルガオン スズキモーターサイクル・インド労働組合上級副委員長
26. トリプティ・シャルマ HMS ファリダバード 全エスコーツ労働組合副委員長
27. スレシュ・クマール HMS ファリダバード 全エスコーツ労働組合法律担当書記
28. ナレシュ・クマール HMS グルガオン ヒタチ労働組合委員長
29. シヴ・クマール HMS ファリダバード 全エスコーツ労働組合執行委員
30. サンディープ・クマール HMS マネサール ディガニア・メディカル・デバイセズ労働組合委員長
31. ジャス・パル・シン HMS グルガオン 地域支部書記長
32. ジャスワント・シン HMS ファリダバード 全エスコーツ労働組合書記
33. トゥリロック・シン HMS ファリダバード 全エスコーツ労働組合副上級委員長
34. プーラン・シン HMS ファリダバード 全エスコーツ労働組合副委員長
35. ラジェンダー・シャルマ HMS ファリダバード 全エスコーツ労働組合執行委員
36. オム・パルカシュ・シャルマ HMS ファリダバード 地域支部執行委員
37. ラジェンダー・クマール HMS グルガオン カリアー・エアコン労働組合書記長
38. アヴニシュ・クマール HMS グルガオン カリアー・エアコン労働組合会計担当
39. ハルミシュ・シン HMS グルガオン スズキ・モーターサイクルインド労働組合共同書記長
40. ニルマル・K・ウマール HMS マネサール ディガニア・メディカル・デバイセズ労働組合財政担当
41. ナヴニート・シン HMS グルガオン 地域支部委員長

インダストリアル南アジア地域事務所

42. M・バラスブラマニヤン 総務担当書記

【開会挨拶】



平川 秀行 JCM事務局次長／国際局長

本日は、日本ーインド金属労組交流会を共催していただきありがとうございます。

日本のJCMを代表して心よりお礼申し上げます。また、この会の実現にご尽力していただいた、P. J. ラジュさんに感謝申し上げます。

JCMは従来よりインド金属労組の方々と連携をとりながら活動しておりますが、その他のインド労組の皆さんとは連携できていないと感じています。著しい経済発展から日本企業が数多く進出しているなかで、日系企業の労働問題も発生しております。このような中、情報交換することは大変重要であると感じますし、この交流会を協力関係づくりのきっかけとしたいと

考えております。

今回は、JCM各産別より22名参加しております。それぞれ企業別組合において担当分野が異なりますが、積極的に質問していただきたいと思います。この交流会を通じて、皆さんとの友情を築いていきたいと思いますので、よろしくお願い致します。

P・J・ラジュ INTUC書記長

インドにお越しいただき、歓迎の意を表すと共に、インド労組を代表してご挨拶を申し上げます。これまでは金属労働者として活動していたが、インダストリアル結成により大きな組織となりました。インドは民主的な国家であり労使関係も良好であり、私たちは会社経営者と労働条件の向上について議論しています。各産別からお越しいただき、交流プログラムをこのようにもてることを大変うれしく思います。

【議題1：両組織の紹介】

全日本金属産業労働組合協議会の組織紹介

岩井 伸哉 JCM国際部長

JCM加盟5産別の紹介やインダストリアル結成について更にはJCMの活動内容について説明。グローバルな環境変化に対し日系企業の建設的な労使関係構築に向けた取り組みや、インダストリアル緒会議への積極的な参画と国際連帯活動の推進を行っており、この交流会も、その一貫であること、また製造業の未来を担う人材を育成する目的で地方における物造り教室なども実施していることなどパワーポイントを使って報告した。

INTUCの組織紹介

P・J・ラジュ INTUC書記長

<結成の歴史>

1920年 AITUC結成

1926年 インドの労働組合法制定

1947年 インドが独立し労働組合が発展

1949年 AITUC INTUC HMS UTUCの4つのナショナル・センターが結成される。

<インドの情勢>

28州と7つの特別自治区で構成されている。

総人口 12億1000万人

労働人口 5億930万人（92%がインフォーマルセクター 未組織）

失業率 7.28%

<インドのナショナル・センターについて>

12の中央組織で結成されている。

BMS、INTUC、AITUC、HMS、CITUの5大センターをはじめ、女性のみで構成されているSEWAなどもある。

<活動内容>

労働者の立場を代表して経営者と交渉し、労働者の声を届ける。

交渉はマネジメントと行っており、意見の相違はあるが、解決策の見出す努力をしている。また、メンバーに対して教育訓練や福利厚生サービスの提供なども行っている。

活動内容を大きく分けると二つのカテゴリーに分ける事ができる。

①闘争的機能・・・賃金交渉や労働環境改善など

②友好的機能・・・福利厚生、差別から女性を守る活動など

<組織拡大について>

個々の闘いだけでは解決できない問題、課題が多々あり、大きな組織として団結していくことが大事である。

インドでは、社会保障、年金などは組織化されたものにしか適用されないため、未組織の労働者にも適用されるよう訴えている。

組織化の課題としては、若者や IT 産業などに対し組織拡大に向けた活動が遅れている。今後は、若者及び IT 産業や貧困層へのアプローチを行い組織拡大に向けチャレンジしていく。

【質疑応答】

Q (日本) : SEWAについて、60 万人の組織で全員が女性で構成されているナショナル・センターとのことだが、どのような組織なのか教えて欲しい。

A (インド) : SEWAは当初NGOとして設立し、その後労働組合として正式に認証された。

SEWAが労働組合として認証されたいとの意向があり、政府の委員会で議論を開始したものの、この委員会でSEWAの労働組合化が反対された。しかし、高等裁判所で勝利しSEWAの労働組合化が決定した。SEWAの組合員は家内労働者が主である。雇い主は家の主人でありインフォーマル・セクターとなってしまう事が多い為、自助グループとして結成された女性集団である。

Q (日本) : 若者の就労問題とは具体的にどういうことなのか？

A (インド) : インドの多くの若者は、仕事に就きたいという思いは強いが、なかなか仕事が見つからず就労できていないのが現状であり、組合としてはスキル開発などのバックアップもしている。また、外国企業の進出が雇用創出につながるため、外国企業の進出を歓迎している。



議題2：日常的な労使間の話し合いの仕組みについて

① スズキ労働組合 桐畑中央執行委員



第7回 JCM国際労働研修プログラム 日常的な労使間の話し合いの仕組み 2012年10月30日(水)  スズキ労働組合 中央執行委員 桐畑公紀 Kiminori Kirihata 	< 会社の紹介・概要 > ・会社名 : スズキ株式会社 (SUZUKI MOTOR CORPORATION) ・本社 : 静岡県浜松市南区 ・創立 : 1920年3月 (織機製造の会社として設立 1951年より2輪エンジン生産) ・売上高 : 2,512, billions円 (2012年3月期) ・従業員数: 14,389人(2012年3月現在) ・主要製品: 二輪車、四輪車、船外機、電動車両、産業機器 
 クルマの燃費を良くするのは、発電だった。	 <スズキ労働組合 概要> SUZUKI MOTOR WORKER'S UNION (企業別労働組合) ・本部 : 静岡県浜松市南区 ・結成 : 1950年6月9日 ・人数 : 15,225人(2012年6月現在) ・資格 : ユニオンショップ制 ・産別 : 自動車総連加盟 ・体制 : 6支部(各工場) (出向者、海外駐在者は本部内局対応) 
< スズキ労組誕生の経緯 >  1950年 人員整理案に反対し、大労働争議 勃発 「東の TOSHIBA、西の SUZUKI」 —過激な闘争、スト、抗争— …生産、資金が止まり、会社存続の危機… ↓ 有志により第2組合 現「 スズキ労組」 結成、「話し合い」主体の活動へ	・労使関係の基本的な考え方(1) 相互信頼を基本とした労使関係を確立し、産業・企業の健全な発展に寄与します。 (組合の綱領) 会社と組合と対等の立場に立って本協約の目的(企業の発展と組合員の労働条件改善向上)を達成するために、労使協議会を設置する。 (労働協約) 労働組合  対等  会社

・労使関係の基本的な考え方(2) 団体交渉
 団体交渉において互いの立場を尊重し、誠意と秩序をもってこの章の定める手続きにより交渉事項の円満な解決を図るよう努める。(労働協約)

「話し合い」により合意点を見出す

団体交渉は、労使協議会においてあらかじめ協議し、解決しない事項についてのみ行う。(労働協約)

労使協議会を重視

労使協議会とは

・労使協議会

組合と会社が締結する「労働協約」に基づき、労使協議会を設置・実施

・労使協議会の種類

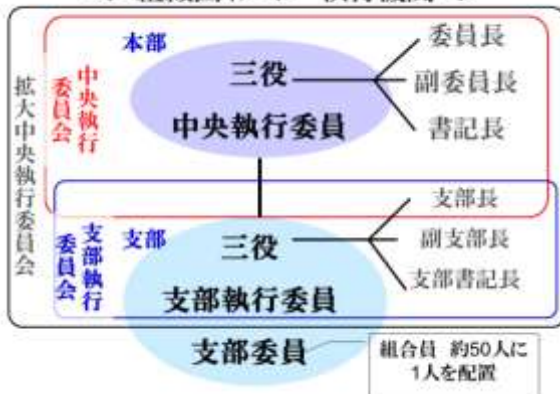
中央労使協議会

支部労使協議会

課内協議会

労使小委員会

< 組織図イメージ 執行機関 >



会社との日常的な協議形態

	協議事項	協議形態	頻度
①	生産計画と時間外労働等の協議	労使協議会	毎月
②	賃金、所定労働時間の改善	(労使協議会) 団体交渉	年1回(2~3月)
③	労働諸条件の改善	労使小委員会	年1回(10~12月)
④	職場の安全・衛生の改善	安全衛生委員会	毎月

①生産計画や時間外などの労使協議会 中央労使協議会

協議対象事項	構成	備考
全体的な諸問題 ① 経営方針・生産計画 ② 労働条件 ③ 福利厚生 ④ 安全衛生 ⑤ その他	[組合] 三役、中央執行委員 全員 [会社] 役員、部長、工場長、人事担当	定例 月に1回 (その他必要に応じ開催) ※細部について、労使小委員会を設け付議する場合がある

①生産計画や時間外などの労使協議会 支部労使協議会

協議対象事項	構成	備考
支部独自の問題 ① 生産問題 ② 勤務態様 ③ 職場環境 支部全体にわたる諸問題を協議、解決	[組合] 支部三役、支部執行委員 [会社] 部長、工場長、各課長	定例 月に1回 (その他必要に応じ開催)

①生産計画や時間外などの労使協議会 課内協議会

協議対象事項	構成	備考
支部労使協議会で決定した事項の「課内運営」について協議	[組合] 担当の支部執行委員 支部委員 [会社] 課長	必要に応じ開催

②賃金等改善の取り組み



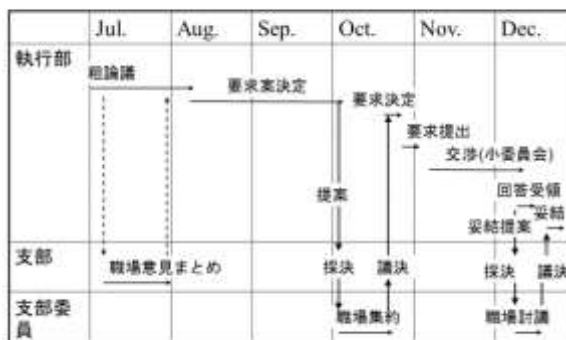
②賃金等改善の取り組み 日程



②賃金等改善 団体交渉の様子



③労働諸条件改善の取り組み 日程



④安全衛生：労働安全衛生法に基づき、問題を解決し、職場の安全を守るために開催

中央安全衛生委員会

協議対象事項	構成	備考
安全衛生に関する 項目の企画・実施 ① 会社の方針 ② 重点施策 ③ 年度計画 ④ その他	〔組合〕 三役、中央執行委員より選出 〔会社〕 役員、工場長	必要なつど開催 ※下部組織として、下記がある 安全部会 衛生部会 交通安全部会

④安全衛生

工場安全衛生委員会

協議対象事項	構成	備考
中央の方針に基づき各工場・事業所毎に実践。 ① 安全衛生問題の取り組み ② 職場点検 ③ 職場改善	〔組合〕 支部三役、支部執行委員、支部委員から選出 〔会社〕 部長、工場長、各課長	定例月に1回 ※下部組織として、下記をもち活動 安全部会 衛生部会 交通安全部会

普段のコミュニケーションの促進を目指した労働組合の基本スタンス

スリーアップ運動

- コミュニケーションUP
- Communication
- マナーUP
- Manor
- フレッシュUP
- Fresh

労使共催 おはよう運動

まとめ

項目順序を入れ替えました

- ・労働協約に基づく話し合い(労使協議)
- ・労使協議は、内容・重要さ・範囲で設置
中央労使協議会/支部労使協議会/課内協議会
その他
- ・労使協議の目的
「労働条件の維持向上と生活の安定向上」
「企業の安定と発展」
- ・普段のコミュニケーション(労使間、職場内)がより良い話し合い(労使協議)につながる。



I thank you for your attention.
ご清聴に、感謝申し上げます。



議題2：日常的な労使間の話し合いの仕組みについて

② インド側 SMEFI 執行委員



JCMニューデリー・ミッション (2012年10月30日) インド労働・福祉政策部長、コロンターワル 労使交渉 - 組合は人事管理者と交渉し、労働者が個別的または集団的に直面している問題について説明する。 - 人事管理者は話を耳を傾けることもあれば、対話を拒否することもある。問題の重要性に応じて、上司と協議すると答えることもある。 - 組合は人事管理者と毎日、経営幹部と必要に応じて1週間か2週間ごと、社長レベルと四半期または半年ごとに会談する。 - 労働条件 - 監督者が不要な圧力を加えたり、不正法に服従したりする。 - 安全メガネ、安全靴、ヘルメット(特に海陸・建設用)のような個人保護具が支給されていない。 - 労働者が具体的な個人的要求について相談し、支援を求めてくることもある。 - 食堂の食べ物や水の質が基準に満たなかったり不衛生だったりすることがある。 - 長期的な要求事項(賃金交渉)	JCMニューデリー・ミッション (2012年10月30日) インド労働・福祉政策部長、コロンターワル 労使関係 - インドでは、インド企業であるか多国籍企業であるかにかかわらず組合を望まない経営者が多い。組合が結成されると、経営側は組合幹部と交渉する義務を負う。経営側は労働者・組合を、ともに会社を成長させていくパートナーとは考えていない。 - 企業で組合を結成しようとするときは、労働者に文書を出さず、労働者は黙秘しているため、実際に「労働者の誰かが指導者になって組合を結成しようとしている」と経営側に知らせる。それを受けて経営側による虐待が始まり、警察も経営側に味方して介入、経営者は両心棒を握ったり、組合結成を阻止するために労働者の一部を解雇したりすることもある。工場を閉鎖する会社もある。 - 労働者は上記の難題すべてを何とか乗り越えれば団結を確保し、経営側と交渉することができる。 - インドでは、FDI誘致をめぐる各州が競争している。各州は5〜7年にわたって特別免税や地代・電気料金の割り引きを提供し、経営者の要求を全力で支援、労働法違反を黙認することもある。しかし企業は、それらの恩恵をすべて享受したあと工場を閉鎖し、別の州に移転しようとする。これはそのまま労働者の失業をもたらす。
JCMニューデリー・ミッション (2012年10月30日) インド労働・福祉政策部長、コロンターワル マルチ・スズキの概要: マルチ・スズキは公共部門企業 1981年設立 1983年生産開始 2011-12年度の総売上高は3,600億ルピー 利益は214億6,000ルピー 従業員数1万人 常労労働者: 5,000人 管理職: 5,000人 不安定労働者: 1万人 市場占有率: 45%	JCMニューデリー・ミッション (2012年10月30日) インド労働・福祉政策部長、コロンターワル 労働組合の概要: マルチ・スズキは3工場を所有: グルガオンに1工場、マネサルに2工場 - グルガオン工場は最も古く、独立組合がある。 2000年に闘争が発生し、その後2011年まで組合が存在しなかった。2011年にマルチ・ウッドロフ労働組合(MUKU)という独立組合が結成された。 - 正規労働者数は当時6,000人を超えていたが、現在では1,800人である。4,200人の従業員が強制的に退職させられた。 - MUKUは先ごろ、労働者1人当たりの賃金を月平均1万4,000ルピー引き上げる3年協約を締結した。グルガオン工場には、食堂や制服などを担当する福利委員会がいくつかある。
JCMニューデリー・ミッション (2012年10月30日) インド労働・福祉政策部長、コロンターワル 労働組合の概要: 2006年、マネサルにスズキ・パワートレイン設立 - 組合結成を目指す闘いを経てスズキ・パワートレイン従業員組合が結成され、ナショナルセンターのインド労働者連盟(HMS)に加盟したが、経営側はHMSを承認しようとはしない。 - マネサル工場には、制服などを担当する福利委員会がいくつかある。 - この工場でも、2011年に労働者1人当たり月1万500ルピーの3年賃金協約が締結された。 - 組合幹部3人が解雇された事件もあり、まだ復讐していない。	JCMニューデリー・ミッション (2012年10月30日) インド労働・福祉政策部長、コロンターワル - マルチ・マネサル工場は2006年に設立された。2011年に組合(マルチ・スズキ労組)結成に向けた激しい闘いが繰り広げられ、労働者が3回にわたってストを決行した。 - このとき約30人の労働者が失業し、最近の闘いでは546人が職を失った。 - 現在、組合は1つもなく、組合役員全員が解雇された。約156人の労働者が投獄されている。 - 事態はまだ完全には正常化しておらず、労働者の要求を支援するために、すべての主要組合の代表が参加する18人編成の委員会が設置されている。 - 労働者の半数が解雇された。経営側はグルガオン工場と同様の賃金案結果を提示したが、労働者は満足せず、増額を要求している。 - すべてのナショナルセンターが、グルガオン副行政官とハリヤナ州労働コミッションの事務所前で何度もデモを実施した。デリーの議会でもデモを行い、ハリヤナ州首相に質書を出した。 - 上記すべての工場で働く労働者は全員が不安定労働者であり、正規労働者と同じ仕事をしていながら賃金は最低水準で、社会保障も個人保護具も支給されていない。





 JCMニューデリー・ミッション(2012年10月30日) インド 経済・環境・社会政策 30分バージョン インド労働組合運動の経緯 インド経済の自由化につながった1991年の新経済政策実施後、政府・使用者は、苦勞して獲得した労働者の権利を削減しようとする多くの措置を講じた。例えば次のような措置である。 1. 契約労働者の大規模な利用 ・ 公共部門においてさえ、直接作業に従事する労働者に占める契約労働者の割合が60%を超える大規模産業がある。 ・ 正規労働者と契約・不安定労働者の賃金・労働条件に大きな格差が見られる。 ・ あらゆる分野でディーセント・ワークの構成要素が著しく欠落しており、例えば団結権・団体交渉権、社会保障、社会的対話などが挙げられる。 ・ 従業員間の所得格差が非常に大きい。 例：マルチ・スズキ・インドCEOの報酬は、2007-08年度の473万ルピーから2011-12年度には2,400万ルピーに増加した。しかし、労働者の賃上げ率はわずか60%である。	 JCMニューデリー・ミッション(2012年10月30日) インド 経済・環境・社会政策 30分バージョン 2. 労働法違反 ・ 最低賃金の不実施 ・ 請負業者によるESIとPFの預託なし ・ 労働条件 ・ 生活必需品価格の高騰 ・ 牛乳、砂糖、ダール、野菜、小麦粉、石油製品 3. 生活必需品価格の高騰 ・ 牛乳、砂糖、ダール、野菜、小麦粉、石油製品 組合は積極的な態度を示して前向きに取り組んでいる。現状は理解しているが、労働者が生存に必要な適正賃金を受け取れるようにしたいと考えている。
--	--

議題 2：日常的な労使間の話し合いの仕組みについて

③質疑応答

Q（日本）：安全に関する質問。基幹労連では、年間 20 人くらい労災で死亡する。インドではどれくらい死亡者が出るのか？

また、日本には安全衛生法という法律があり、死亡者が出た場合のペナルティが非常に大きい。インドにも安全衛生法はあるのか？

A（インド）：日本同様にインドにも安全法はある。5－10 年単位で協定を結ぶ。毎月協議会があり、そこで状況を共有する。インドでも安全法は守らなければならない、死亡者の発生は、労働者の最重要課題になっている。

Q（インド）：日本では協定はどれくらいの期間で結ぶのか？

A（日本）：賃金や一時金に関する団体交渉は鉄鋼では 2 年が多い。

Q（インド）：(あいさつ運動について)門で従業員を迎えるのはいいと思う。飲酒や麻薬の問題はないのか？

A（日本）：取締りが厳しく、発覚したら即解雇になる。

Q（インド）：契約社員はどれくらいいる？賃金水準は？

A（日本）：1／3 程度は非正規雇用である。

Q（インド）：同一労働同一賃金ではないのか？

A（日本）：日本でもなっていない。これは、日本でも同じく課題。

Q（インド）：インドでは、自動車や鉄鋼は非常に危険な労働環境。日本はどうか？

A（日本）：危険な作業はある。こういう場合は、作業手順書で教育を行う。最初はマネージャーをつけて安全を確保し、何かあったときにもう一人がヘルプできるように一人にならないようにする。

Q（インド）：インドでは、デモやストライキが頻発している。特に全国規模のストライキが実施されている。日本でもストライキはあるか？

A（日本）：労働条件に関するストは少ない。交渉の背景にスト権は持っているが、全国ストは聞いたことがない。デモについては、制度の改善などで実施。連合主催の行動。企業にダメージは与えない。

Q（インド）：金属労働者の労働条件の改善にどのようにして取り組んでいるか？

A（日本）：一般的な労働条件の改善の取組は、賃金・一時金と、それ以外の改善活動がある。それ以外は、労働安全衛生法のもと、安全衛生委員会を設置して、安全衛生について議論している。

Q（インド）：マルチ・スズキで起こったことについてはどう認識している？

A（日本）：インダストリアルから情報を得て対応してきた。会社には、組合に対して公正な行動をとるよう申し入れをしてきた。

Q（インド）：マルチ・スズキの件については、日本の本社が主導したことはよかったと捉えている。労組に対する抑圧や賃金の問題など日本でも同じようなケースは発生しているのか？

A（日本）：あそこまでの争議はなかなかないが、あった場合は上部団体を通じて話をする。

Q（日本）：若者の就職難は日本と共通の課題である。

A（インド）：インドの若者も雇用がない。そもそもの空きがない。昔は徒弟制度もあったが、現在は能力・スキル開発など雇用対策がない。雇用創出につながるの海外からの直接投資は歓迎している。政府は 2015 年までに対策を実施すると言っているが、本当に実現できるのか労組としては心配している。

Q. 日本にはメンタルの問題があり、自殺者が非常に多い。インドではどうか？

A. うつ病や過労などの患者はいるのはいるが、多いかどうかは不明。アル中は非常に多い。日本人は働き過ぎの印象がある。インド人はそんなに働かない。実働 5－6 時間くらい。そんなにプレッシャーがない。

① 日本側報告 コマツユニオン 田口中央執行委員



活動の3つの柱

コマツユニオン

①Total Safety Union

安全衛生活動、経営対策活動、コンプライアンス関連の取り組みなどを推進により、様々な意味で「安心・安全」な環境・職場を目指していく。

②Motivation up Union

会社としての競争力の根源は「人」。ユニオンは「人」を大事にする会社・職場の実現を目指していく。

③Group wide Union

組合員間はもちろん、非正規社員なども含めたコマツブランドの下で働く仲間との「連携・連帯」の強化を目指していく。

「TSU MU GU」

人と人を「結」いで、より強固な組織へ...

職場コミュニケーションについて

コマツユニオン

ユニオン活動は

「職場にはじまり、職場に終わる」

ユニオン活動は、全組合員の理解に基づき「総意」が基本であり、円滑なコミュニケーション形成のため、職場ミーティングや組合役員による世話役活動を実施し、組合員との対話活動を行っている。

（コマツユニオンの職場ミーティングの種類）

名称	内容
職場懇談会	執行部と組合員が職場の課題について懇談する ⇒職場における問題点の洗い出し
職場討議	定例会や中央委員会の前に開催 ⇒職場の意見をまとめ職場委員会で提議
職場委員会	職場委員以上で構成するユニオンの委員会 ⇒職場の課題解決策などについて検討
職場別労使協議会	職場委員以上の役員と管理職で構成する職場ごとの労使会議

組合員とのコミュニケーションの取り組み

コマツユニオン

広報の取り組みについて

コマツユニオン

「労働組合の活動に関する情報」、「組合員を取り巻く環境（会社の経営状況など）」に関する情報などをタイムリーに情報として発信している。

⇒①組合活動への理解を深める

⇒②組合活動への積極的な関与を促進

（広報媒体の事例紹介）

人材育成の取り組みについて

コマツユニオン

人材育成のため、「役委員」、「一般組合員」をそれぞれ層別し、教育やセミナーを実施している。

組合員の意識について

コマツユニオン

組合員意識アンケートを毎年実施し、組合員の組合活動に対する満足度やニーズを把握し、組合活動への反映や、会社への提言に活用している。

①組合活動に対する「現在」と「今後」期待する活動について

組合員の意識について

コマツユニオン

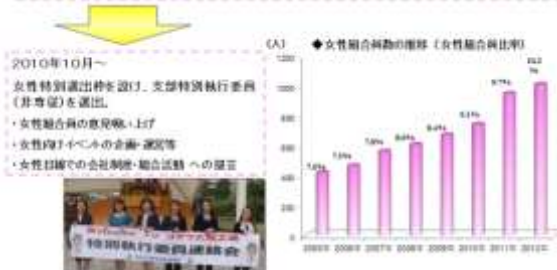
①〇：労働組合の役員と定期的にコミュニケーションをとる機会がありますか？

若手・女性組合員の組合活動への参画について コマツユニオン

15

【課題】

女性の社会進出の拡大に伴い会社として女性活用を進めたことや組合員数自体の増加もあり、女性組合員数の増加(下表)。
一方で、組合役員は各職場ごとに選出しているため、職場ごとの女性比率でいくとやや組合役員に選出されづらい。



17

以上

ご清聴ありがとうございました

若手・女性組合員の組合活動への参画について コマツユニオン

16

若手・女性に参加しやすいイベントを企画し、組合員同士の交流を深めると共に、組合活動への理解を深める契機とする。

(組合員向けイベントの事例)

- ・ソフトボール大会
- ・スキースポーツツアー
- ・ボーリング大会
- ・バーベキュー
- ・ボランティア活動への参加 等

(女性組合員向けイベントの事例)

- ・ヨガ体験教室
- ・プリザーブドフラワー教室
- ・タヒチアンダンス教室
- ・女性のみの防犯講座
- ・観劇ツアー 等



ソフトボール大会



スキースポーツツアー



ボランティア活動への参加

議題3：職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識

② インド側報告 I NMF 執行委員

職場における組合員・労働者との コミュニケーション 労働組合に対する認識	個々の従業員 ・交渉力なし ・使用者のほうが巧妙 ・賃金・勤務条件に満足できない場合——退職して別口の仕事を探す ・組合に加入すれば安心
コミュニケーション ・伝達手段 ・工場前での会合 ・リーフレットの発行 ・社会・文化活動	福祉活動 ・子どもの学校 ・図書館 ・閲覧室 ・屋内・屋外でのゲーム ・娯楽施設 ・機関紙誌の発行
組合会合 ・活動について説明 ・労使対話の結果を共有 ・透明性を確保	自己表現 ・感情 ・アイデア ・意見 ・苦情 ・組合は問題解決にあたって、より良いIRを行う。言い換えれば、組合は自己表現に適した基盤である。
ありがとうございました	

議題3：職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識

③質疑応答

Q（日本）：2番目のスライド（個々の従業員）で、賃金・勤務条件に満足しないと、ジョブ・ホッピングする方がいて、それはよくないことであると説明があったが、日本でも技能を求めて転職をされる方々はいらる。ジョブ・ホッピングの良くない点を教えていただきたい。

A（インド）：良い報酬、条件を求めて転職することは悪いとは言わないが、良い報酬、条件を求めて、会社を辞めたにも関わらず、1～2か月間何もしていないでいる者もいるので、それが良くないということである。

Q（日本）：企業でスキルを得て、違う企業により高い技能・賃金を求めて、ジョブ・ホッピングされる方々はいらる。このような方々を問題視されているわけではないということか。

A（インド）：2つの要素があって、1つは労働者の欲求、もう1つは使用者の欲求です。それぞれにニーズがあって、それぞれを理解するためにコミュニケーションは非常に大事と考える。安定も大事だと思うが、それぞれが理解して、ジョブ・ホッピングしていくことはよいと思う。

A（日本）：全ての労働者がジョブホップしているわけではなく、ジョブ・ホッピングしているのは、技術者等のホワイトカラーである。

Q（インド）：定年は何歳か？

A（日本）：たいいていの企業は60才で定年だが、現在、65歳まで延長されるような法改正が議論されている。

Q（インド）：労働組合の数は？また組合員数は？

A（日本）：連合の組合員数は約680万人。組織数は約5万5,000組織である。また、いずれかの労働組合に加入している人は約1,000万人である。ちなみにJCMの組合員は約200万人である。

Q（インド）：労働者への対応について、苦情処理はどのようにしているか。

A（日本）：労働組合が会社と対応している。それで解決できないものに関しては、労働委員会や労働審判制度で対応している。

労働委員会は、労働組合と使用者間の労働条件や組合活動のルールを巡る争いの解決や、使用者による不当労働行為があった場合の救済など、集団的労使関係を安定、正常化することを主な目的とした行政委員会であり、公益・労働者・使用者の代表者三者で構成されている。労使間の話し合いが円滑に行われない場合に、公平な立場の第三者として、紛争解決のための援助をするとともに、法律で禁止する不当労働行為があるかどうかを判断して、簡易・迅速に救済等を行う。

労働審判制度は、個別労働関係民事紛争を、裁判所において、原則として3回以内の期日で、迅速、適正かつ実効的に解決することを目的として設けられた制度である。事件ごとに、審判委員2名と裁判官で構成されている。労働審判は裁判の判決に相当します。労働審判に対する異議申立がない場合には、裁判上の和解と同一の効力を有するものとされ、異議申立てがあれば、訴訟に移行する。

Q（インド）：年金制度について説明をお願いします。

A（日本）：国民全員に適用される国民年金と、企業ごとに企業年金がある。

Q（インド）：会社の役員は労働組合に加入できないのか。

A（日本）：役員は経営側であり、労働組合には加入できない。

④とりまとめ・閉会

インド（女性）：私たちの意見が表明出来た事は非常によろこばしい事。私たちにとってこのような機会はあまりなく、本日は意見交換ができてうれしく思う。日本の労働組合（JCM）は、さまざまなことに積極的に取り組んでいるが、特に福利厚生について積極的に取り組んでいることを、うれしく思う。議題1の岩井さんのプレゼンでは、日本の団体交渉のやり方を知り、インドと異なっていることを知った。また、コミュニケーションについては、とてもよいアイデアをいただいた。本日は非常に有意義な討議ができたと思う。今後もこのようなフォーラムを是非続けていただきたいと思う。

日本（平川さん）：今回、初めてインドで国際労働研修プログラムを開催することができ、皆さんに感謝する。今後も、このような交流を深めながらお互いの良いところを学びあっていけたらと思う。この後、夕食懇親会もありますので、さらに連帯を深められたらと思う。

インド（男性）：この交流会で日本・インドの労働組合について知ることができた。今後もこのようなプログラム

が増えることを願っている。先程の報告で女性の参画について述べたが、インドの女性について話し足りないのではないかと指摘されましたので補足する。金属労働者には女性の割合が少ないが、インダストリアルになり、繊維業界の労働者が仲間になったことで、女性の割合が増えた。女性は、搾取、差別、セクハラ等を受けていて、労働組合はそれを保護している。若者（IT企業等に勤めている人達）はいい報酬を受けているため労働組合に入っていない人が多いが、最近はそのような人たちも企業に搾取、差別、セクハラ等を受けはじめ労働組合に入りたいと思っている人が増えている。

多くの企業には労働組合はない。企業は労働組合を認めていないし、労働者に労働組合に参加しないように圧力をかけている。結果、賃金、長時間、安全の問題が発生している。そして、法律があったとしてもきちんと協約が結ばれていない問題もある。

私たちは、コンプライアンス、福祉、ディーセント・ワークを進めていきたい。

本日は日本の皆さんと交流ができて、うれしく思う。HMS、INTUCを代表して、この取り組み対して、そしてJCMの参加者に感謝する。



エスコート社工場見学

企業訪問：エスコート社

訪問日時：2012年10月31日（水）

エスコート・グループの事業は、①農機、②エンジニアリング、③建機が中心であり、今回訪問した工場は、農機を中心としたトラクター（ファームトラック、パワートラック、エスコートトラック）の最終組立を担うアセンブリー工場であった。6,000人の従業員を雇用しており、インド国内はもとより輸出も行っている。製造ラインは3分毎のストップ&ゴー方式によるものであり、組立に要する時間はマネジメント側でも良くわかっておらず、説明者によってまったく異なる数値を説明していた。

工場の近くにグループの研究所も有しており、R&Dでは3年間で61件もの特許を登録している。200人の研究者がおり、35の新しいプロジェクトが進行中である。

インドのトラック産業の発展の背景は、①農業の収入増、②政府の農業融資支援制度、③テクノロジーの進化、④農業従事者の減少（機械化の必要性）にあり、年間100万台の需要のうち3分の1はエスコート社製で対応しており、農業の生産性を高めることをミッションにしている

エスコート社はインドのトラック産業で初めて品質の認証を受けているが、成長に向けては、①品質、②マーケット・ニーズの提供、③コスト競争力のすべてを同時に達成しなければならず、それらを合理的かつ環境に優しく対応しなければならないとしている。なお、製造コストについては、確かなものを生産するために、コストの品質の両立に向けて①overall equipment、②ラインのフレキシビリティを行っている。EAGコンセプトにもとづく解決チームが組織されており、不具合に対する対応を行っている。



工場食堂にて懇談



人事部長挨拶



工場概要説明



完成品の工場内搬送

JCB社工場見学

企業訪問：JCB〔英国系 建設機械メーカー〕

訪問日時：2012年10月31日（水）

訪問場所：JCB India

対応者：会社代表：スバハッシ・ダスブッダ人事部長、

工場見学：（組立ライン）パバ・ナレ氏、（エンジンライン）ガルミンダ氏

労組代表：

工場概要：建設機械の製造、敷地面積70エーカー、従業員数約2,000名

就業時間8：30～17：30、週5日間労働（土日休み）

【人事部長挨拶】

皆様こんにちは、ようこそJCBバラアグラユニットへお越しいただきました。

こちらは、インドにおける建機分野において最大規模、また、バックフォアのユニットでは世界最大となっています。

JCBインドの中で、このバックフォア（先端にバケットや掘削機を取り付けたアームトラクタ）が、メインの製品となっています。

今日の流れですが、まず製品紹介のビデオを見てもらった後、工場見学に行きます。その後、昼食で工場給食をとってから、質疑応答の時間も設けますので、宜しくお願いいたします。

【工場見学】

【組立ライン】

世界で最大のバックフォア組み立てラインです。1日当たり1シフトで85機製造しています。また、塗装ラインでは100%粉末塗装を行っており、世界でもここでしかできない技術です。

組み立て作業では、製品倉庫からコンベア上を流れてくる母材に対し、各ワーカーが部材を取り付けて組み立てていきます。

安全性を考えてフォークリフトでの床面上の運搬を一切しておらず、部品等はすべて吊るしあげて天井で運搬しています。

工場内では倉庫管理に対して3つのコンセプトのもと、ベストな慣例を取り入れています。例えば、物の搬入については、1か所から全ての物を搬入し、各ラインへ送るようにしている。また、在庫不足をなくすため、1つの棚には必ず同じものを2つ置いており、1つがなくなったとしても、もう1つで対応できるようにしています。工場内の全ての職場には、クオリティコマンドセンターと書かれたボードが掲げられており、安全・品質・デリバリー・コスト・モラルについての方針が徹底されています。

各部署において、各作業者は、作業手順書および取り決めにならって作業している。

工場内には顧客センターが1か所あり、新規および既存顧客がこの場所で自由な論議をしています。例えば、既存顧客ならば、プロダクションの改善方法やサービスについて話し合っています。

【エンジン組み立てエリア見学】

管理面では、TLCロジックを採用しており、全く障害が出ないことをめざし計画に沿って取り組んでいます。

作業面では、全てのワークステーションにおいて『ポカ（うっかりミス）よけコンセプト』を取り入れています。

改善活動にも社員参加で取り組んでいます。120名の作業者に対して、1カ月に4件／月・人の改善項目を提出することを義務付けています。

製品を出荷する前にはテスト施設において、100%テストを実施してから出荷しています。

【質疑応答】

Q（日本）：女性工員の比率は14%であるとのことである。インドにおける一般的な比率よりも高いものと認識するが、どのようなポリシーがあるのか。

A（インド）：会社のポリシーとしては、男女均等雇用を掲げている。

工場の中には組み立てビジネスユニットとエンジンビジネスユニットの2つのユニットがあり、エンジンビジネスユニットにおける女性工員比率が14%です。また、事務職等も含めると、JCBインドにおける女性比率は25%となる。

このエンジンビジネスユニットが、インドの自動車関係で初めて女性を工場に導入した。そして、そのことで成功したことから、引き続き女性比率を高めるようにしている。ただし、物理的に組み立てユニットとエンジンユニットを比べた場合、組み立てユニットの方が、扱う機械に重量物が多いため、物理的に女性には負担がかかることから、エンジンユニットにしか女性はいない。

Q（日本）：工場、食堂内はとても綺麗で整備されていると感じたが、従業員満足度について、統計はとられているのか。

A（インド）：従業員満足度を超えた管理をしている。それは、従業員関与度というものであり、昨年コンサルタント会社を通じて従業員にアンケートを実施した。その調査結果では、当社（JCBインド）は国際的にもベストな会社、ベストな雇用カテゴリに認定された。実際には、積極的に日々の活動に対して、従業員一人ひとりが関与していただくように取り組んでいる。数字上は、従業員関与度が86%となっている。

Q（日本）：どのような取り組みをして従業員関与度を高めているのか。

A（インド）：具体的には、多宗教なので全ての宗教の祭りごとを皆で祝うようにしている。また、年に1回ファミリー・デーを設けており、従業員の家族を工場に招き入れている。その中で、食事や音楽、芝居を楽しんでもらっている。その他、ベスト従業員賞を発表するなどして、1日を楽しんでもらうようにしている。

さらに、4半期ごとにコミュニケーションミーティングという、従業員とマネージャーとの話し合いの場を持っており、その中で双方の考え方、特に従業員の考え方を言ってもらっている。加えて、年に1回、全従業員を対象とした集会も実施している。

また、工場内に従業員を知ってもらうために、4半期に1回、11あるカテゴリで従業員を評価・表彰しており、表彰者は写真で掲示されている。

Q（日本）：紹介ビデオの中で、拠点数や病院、学校等の映像が流れていたように思うが、詳しく聞きたい。

A（インド）：まずディーラーの数を紹介しており、350の支店がある。

次に、病院ではなく7つの村で展開している診療所の映像である。加えて、3つの村で3校の学校を開設している。あと1つは刑務所である。これらは、コミュニティサービスという、奉仕活動の一環である。

Q（日本）：就業時間や休暇関係について聞きたい

A（インド）：就業時間は08:30~17:30である。土日休みの5日間労働。年間30日の有給休暇。宗教や祭りごとのための10日間の休暇（有給）。病欠による休暇は7日。その他の事由による休暇が7日間ある。これらは、インドの労働法に則り、最低限与えなければならないものである。1週間の労働時間は45時間である。



インダストリアル南アジア地域事務所

1. 開催日時 2012 年 11 月 2 日（金）
2. 訪問場所 インダストリアル南アジア事務所
3. 対 応 スダルシャン・ラオ・サルデ地域書記



○インダストリアル南アジア地域事務所について

インダストリアル南アジア地域事務所は 5 カ国の管轄している。

インダストリアル結成前の各国の加盟組織数、組合員数は以下の通りとなる。

国	I C E M		I T G L W F		I M F	
	組織数	組合員数	組織数	組合員数	組織数	組合員数
バングラデシュ	3	715	10	30,692	2	37,000
インド	6	4,276	7	103,286	5	84,754
ネパール	3	557	7	12,316	3	29,940
パキスタン	5	2,792	4	26,599	2	33,550
スリランカ	3	1,384	3	3,104	2	12,340
合計	20	9,724	31	175,997	14	197,584

○インドの労働組合の歴史について

インドの労働組合運動は、賃金交渉やイデオロギーの提携によって特徴づけられる。

インドの産業化については、産業革命はイギリスから始まったとされているが、その前からインドの産業は存在していた。しかし、イギリスの考えで、インドの産業を促進化していった。植民地時代に、繊維、紅茶、綿花の産業促進を行った。

インドの労働組合誕生については、イギリス ランカスターの青年たちから始まった。当時も、イギリスとインドで格差があり、イギリスのランカ社がもっとインドのものを高くしようとした。イギリス資本家の動きだったがインドには有利なものだった。1881 年に初めて工場法ができ 7 歳以下の労働禁止 12 歳以下の時間制限が盛り込まれた。

インドの労働運動は 4 つのステージに分けられる。

第 1 ステージは 友愛 人道主義だった。

友愛活動家がインドの状況をみて活動しなければと 1980 年 4 月 24 日ロカンディーによってボンベイに初の組合を結成した。このロカンディーはインドの労働運動の父と言われている。1911 年にできた工場法では 12 時間労働と 1 日の休日が決められた。

休日についてイギリスは、キリストに祈りに行くために日曜日を休みにしようとした。しかし、インドは多宗教であり、イスラム教は金曜日、ヒンズー教は月曜日が祈りの日のため、日曜日を休みとは考えていなかった。ロカンディーは常識を持った人で、せっかくイギリスが休みをくれるのにもめてしまうと考えた。そこで、ボンベイの神様へのお祈りの日が日曜日であったことから組織していた 50 万人を集め、あなたたちの神であるボンベイの神にお祈りに行く日を休みにしよう日曜日を休みにすることをイギリス政府に届け、平和的に解決した。

第 2 ステージでは、労働活動が組織化されていった。BP ワイダによって設立されたマドラス労働組合は、インドの労働組合の出発点であるといわれている。この時期は、ロシア革命の影響を受け、過激な労働運動が始まり、

共産党の影響で、ストライキ等の紛争が多かった。1920 年には、労働組合主義が広がり、AITUC が結成された。1924～1947 年は、共産党員、社会党員、国家主義者の影響を受け、国家独立運動に密接に関与した。

インド独立後の第3ステージでは、A I T U C が分裂しいろいろな政党とつながった。インド国民会議とつながったのが I N T U C で、HMS は社会主義政党と C I T U は共産党とつながった。

SEWA は 1972 年に結成されています。

1974 年には大規模なストライキが起こった。

現在、インドで登録されている組織の人数は以下の通り。

No	名称	登録人数		
		1980 年	1989 年	2002 年
1	A I T U C	344, 746	938, 486	3, 442, 239
2	BMS	1, 211, 345	3, 116, 564	6, 215, 797
3	C I T U	331, 031	1, 775, 220	2, 678, 473
4	HMS	762, 882	1, 480, 963	3, 338, 491
5	I N T U C	2, 236, 128	2, 692, 388	3, 954, 012
6	N F I T U	84, 123	—	—
@	NFITU-DHN	—	529, 762	569, 599
@	NFITU-KOL	—	530, 000	33, 620

現状の問題として、組織化されているのが8%程度。多くのNGOの出現。ノーマニュアルの増加。サービスの増加があげられる。インドは急激に成長しているが、労働者の雇用は減っている。インフォーマル化しており、急激に増加しているのは非正規。政府は、成長のエンジンとしてFDI (海外からの直接投資)を検討しており、FDI から労働市場の更なる規制緩和を要求されている。中央州政府は、海外から誘致しようとしており、以前あった3者構成交渉主義に興味を失っている。

労働組合は今後、組織化の拡大、女性の参加の促進、市民社会やNGO、自治体との架け橋構築、経済範囲の超越、環境問題に取り組んでいかなければならないと考えている。

労働組合は、民主的な組織です。みんなで一緒に力あわせて頑張りましょう。

○質疑応答

Q. NGOが増えてきているのはなぜか？

A. ボランティアで活動しているが、そのなかで組合のような活動と組合活動を助ける活動をしている。それによって、労働組合の仕事が奪われてしまう。NGOはNGO、労働組合は労働組合の仕事をしなければならない。そのためにも、労働組合は、もっと力をつけていかなければならない
非常によいNGOもあるが悪いNGOもある。労働組合はよい組織でなければならない。

Q. 悪いNGOとは？

A. 外部からお金を募ったりしている。たとえば、以前アスベストの問題についてNGOが動き、最高裁までいった例がある。組合としては、すべてのアスベストに対し適用することを望んでいたが、NGOが提出したものは、適切ではなかったため、判決はうまく使うようにと資本家のための判決となってしまった。



南アジア地域事務所内会議室



南アジア地域事務所内会議室

インダストリアル南アジア地域
加盟組織数と組合員数

インダストリアル南アジア地域加盟組織数
と組合員数

インダストリアル南アジア地域
加盟組織数と組合員数

国	INDIA		PAKISTAN		SRI LANKA	
	加盟組織数	組合員数	加盟組織数	組合員数	加盟組織数	組合員数
バングラデシュ	3	715	10	10,692	2	27,000
インド	6	4,276	7	103,386	5	84,754
ネパール	0	667	7	12,316	3	29,940
パキスタン	0	2,792	4	98,888	2	33,503
スリランカ	3	1,384	3	8,104	2	12,340
合計	20	8,724	31	175,987	14	197,544

インダストリアル南アジア地域
加盟組織数と組合員数

国	加盟組織数	組合員数
バングラデシュ	15	68,407
インド	18	192,316
ネパール	13	42,813
パキスタン	11	62,941
スリランカ	8	16,828
合計	65	383,305

インドの労働組合運動
歴史と課題

歴史
インドの労働組合運動の歴史
産業別
スリランカの労働組合運動
スリランカの労働組合運動
スリランカの労働組合運動

労働組合

労働組合とは、雇用条件の維持または改善を目的とする
賃金労働者の持続的団体である。

シドニー&ピアトリス・ウェッブ

何らかの種類の労働者団体はるか昔からあったが、
現在私たちが知っているような労働組合は18世紀に生まれ
たばかりである

E・W・キャンベル

労働組合の役割 • 活力のある行動的・民主的な社会的機関 • 産業・経済民主主義実現の手段 • チャーチスト運動——6項目の憲章 - 普通選挙権、平等選挙区、無記名投票、1年任期の議会、議員の財産資格廃止、議員への歳費支給 • 社会の民主化、人権の推進 • 配分的公正と社会的公正 • 1日8時間労働——余暇の概念 • 国内・国際レベルの連帯	インドの労働組合運動:特徴 • インドの労働組合運動の特徴は、賃金交渉とイデオロギーに基づく提携である。 • この2つの側面は、イギリス支配下の植民地主義反対運動と、国家・連邦政府のネオリベラル政策に対抗する現在の闘いに表れている。
インドの工業化 • 19世紀に開始 • 1851年、カルカッタ初の紡績工場が稼働 • 1853年、ボンベイ初の紡績工場が稼働 • 1852年、ボンベーターナー間にインド初の鉄道が開通	労働組合誕生前 • 初めて労働条件の規制が要求されたのは、英国ランカシャーの繊維産業である。 • 1875年に生産・労働条件調査委員会が設置された。
1881年工場法 • 1881年に最初の工場法が可決 • 7歳未満の子どもの雇用を禁止 • 12歳未満の子どもの労働時間を制限	労働組合運動:発展段階 • 第1段階 - 1875～1918年 • 第2段階 - 1918～1947年 • 第3段階 - 1947～1991年 • 第4段階 - 1991年～現在
第1段階 1875～1918年 • 労働組合運動は本質的に人道主義 • 1890年4月24日、インド労働組合運動の父N.M. Lokhandeyの主導でボンベイ紡績工場労組結成	1891年工場法 • 1890年9月25日、1891年工場法に向けて工場労働委員会を設置 • 9～11歳の子どもは9時間労働 • 女性労働者は11時間労働 • 男性労働者の労働時間については規定なし

労働組合の結成 1897年、鉄道員合同労組が結成され、1882年インド会社法に基づいて登録 1905年、インド電報労組結成 1905年10月21日、ベンガル報道機関労組結成 - 同様に、さまざまな産業・工場の悲惨な労働条件を改善するために、労働者の協会や団体、組合がいくつか誕生	1911年工場法 1911年工場法は紡績工場で働く男性労働者の12時間労働を規定 - 週1回の休日を義務化
労働者階級の増加 1911年の国勢調査によると、工場と農園で雇用されていた労働者は50万人 1914年の産業労働者は100万人 1919年には140万人が大型産業で就労	第2段階 1918～1947年 - 組織労働者の活動 1918年4月27日、B・P・ワディアがマドラス労働組合を設立。同労組は伝統的にインド労働組合運動の出発点とみなされている。 - マハトマ・ガンジーがアーマダバード繊維労働組合（現地名Majoor Mahajan）を設立
第2段階 1918～1947年 1920年に労働組合主義が大きく拡大 1920年にAITUC結成 1924年から1947年にかけて共産主義、社会主義、国家主義が影響 - 国家独立運動に密接に関与	1920年の労働不安 - いくつかの事業所で、正式に組織化されていなかった労働者がストを決行し、賃金・労働条件の改善を要求 1920年前半、200件を超えるストに150万人の労働者が参加 - この行動に刺激を受けて労働者が組合や連合団体を結成
AITUCの結成 - 有名な自由の闘士パール・ガンガーダル・ティラクが先頭に立って、さまざまな組合のナショナルセンターを結成し、全インド労働組合会議（AITUC）結成の基礎を築いた。 1920年10月31日から11月2日まで、ボンベイでAITUC結成大会が開催された。	AITUC結成大会 - 全国各地から801人の代議員が出席 60組合が加盟 42組合が支持 - 代議員は20万人の鉱山労働者を代表 - AITUC傘下の労働者数は50万人

1926年労働組合法

- 1926年労働組合法は、1926年3月25日実施
- 1927年6月1日裁可

AITUCの構成

- インド労働組合連盟 (ITUF)
- ITUFはICFTUに加盟
- 全インド赤色労働組合会議
- NFLとNTUFの結成
- 第二次世界大戦終結時のAITUC組合員は70万人

組合員数

年	組合員数	組合員数
1937-38	420	390,112
1938-39	558	399,159
1939-40	667	511,136
1940-41	727	513,832
1941-42	747	573,540
1942-43	693	665,299
1943-44	761	780,967
1944-45	865	889,388
1945-46	1,087	864,031
1946-47	1,225	1,331,962

第3段階

- 1947年、インド国民会議派がインド全国労働組合会議 (INTUC) を結成
- 1948年、社会主義者がインド労働者連盟 (HMS) を結成

組合の急増

- 1949年、UTUC
- 1951年、UTUC (LS)
- 1955年、インド労働組合
- 1967年、全国インド労働組合戦線 (NFITU)
- 1970年、労働組合協同センター
- 1970年、インド労働組合センター (CITU)

組合の急増

- 1971年、全国労働組織 (NLO)
- 1972年、女性自営労働者連合 (SEWA)
- 1980年、労働進歩連盟 (LPF)
- 1989年、全インド労働組合中央評議会 (AICCTU)

鉄道員による歴史的なスト

- 1974年5月、120万人の鉄道員が定額実質賃金とボーナスを要求して21日間のストを実施
- 中央政府は1975年から1977年にかけて国家非常事態を宣言
- 1976年、雇用条件に関する労使紛争法第V章(b)修正

登録労働組合

年	登録組合数
1981	37,539
1987	49,329
1991	53,535
1996	58,988
2002	68,544

中央労働組合の確認組合員数

登録番号	組織名	確認組合員数 1980年	確認組合員数 1989年	確認組合員数 2002年
1.	AITUC	344,746	838,488	3,442,239
2.	BMS	1,211,345	3,116,564	6,215,797
3.	CITU	331,031	1,775,220	2,678,473
4.	HMS	762,882	1,480,963	3,338,491
5.	INTUC	2,236,128	2,692,388	3,954,012
6.	NFITU	84,123	-	-
④	NFITU - OHN	-	529,762	569,599
⑤	NFITU - KOL	-	530,000	33,620

17

中央労働組合の確認組合員数

登録番号	組織名	確認組合員数 1980年	確認組合員数 1989年	確認組合員数 2002年
7.	NLO	246,540	-	-
8.	TUCC	123,048	230,139	732,760
9.	UTUC	165,614	584,523	606,935
10.	UTUC (LS)	621,359	1,343,256	1,373,268
11.	AI/OCTU	-	-	639,962
12.	LPF	-	-	611,506
13.	SEWA	-	-	688,140

18

組合組織率

年	総雇用量 (百万人)	中央労働組合の 確認組合員数合計	組織率
1980	241.5 m	6,126,816	2.54%
1989	303.7 m	13,221,301	4.35%
2002	392 m	24,884,802	6.35%

19

グローバル化とネオリベラル政策

- 輸送・通信技術の革命的進歩
- 多国籍企業が絶えず生産プロセスを再編
- 生産活動の新しい地域的分布
- 新しい分業構造
- 制約を受けない資本が絶えず低コスト地域に移動
- 在宅労働者を結びつける生産・供給チェーン
- 組織部門内部の柔軟性と非公式性
- 国民国家の役割の制限
- 競争——底辺への競争

20

現状と課題

- 労働者の組織率は8%
- 地域組織の急増で分裂
- 非政府組織の出現

21

現状と課題

- 非現業労働者の増加(IT、ITESその他)
- サービス部門の成長
- 失業の増加
- インフォーマル労働の増加
- 不安定労働者の驚異的な増加

22

現状と課題

- 各国政府はFDIを成長の原動力と認識
- FDI誘致には労働市場のさらなる規制撤廃が必要
- 組合と連邦政府はFDIを誘致

33

現状と課題

- 輸出加工区 (EPZs)
- 経済特区 (SEZs)
- 国家投資・工業地区 (NIMZs)
- 市場要因が労使関係を決定
- 三者構成原則の終焉

34

ロードマップ

1. 未組織労働者、移民労働者、在宅労働者、自営業者、不安定労働者の組織化
2. 女性参画の促進
3. 市民団体、非政府組織、地域団体、社会的に無視された後進地域との橋渡し
4. 経済的枠組みからの脱却
5. 世論の構築、環境・気候問題への取り組み

35

結論

- グローバルなビジョン——ローカルなアクション
- 労働組合は民主的社会機構であり、社会改革の担い手
- 改革に取り組もう

36

ご清聴ありがとうございました

37

国内研修Ⅱ

国内研修 2 次第（案）

2013 年 1 月 28 日

- 13 : 00 主催者挨拶
ー若 松 英 幸 JCM事務局長
- 13 : 10 報告書概要説明および確認
ー岩 井 伸 哉 JCM国際局部長
- 13 : 40 インドにおける労働運動の解説
ー岩 井 伸 哉 JCM国際局部長
- 14 : 10 海外での健全な労使関係の育成のための取り組み
ー平 川 秀 行 JCM事務局次長／国際局長
- 14 : 30 参加者の感想と今後の活動への反映（一人 5 分程度）
- 16 : 30 総括
ー小 島 正 剛 JCM顧問
- 17 : 30 終了

報告（抜粋）

1. 派遣期間： 2012 年 10 月 28 日（日）－11 月 3 日（土）
2. 派遣先： インド・ニューデリーおよび近郊
3. 派遣者： 産別参加者 22 名、JCM参加者 2 名（平川事務局次長／国際局長、岩井国際局部長）
4. 概要：

①インド日本人商工会議所との懇談

日時： 2012 年 10 月 29 日（月）10：00～

西本事務局長にホテルまでご足労いただき、経営側から見たインドの政治・経済情勢と労働情勢および労使関係についてご講演いただいた。日系企業を中心としたインドへの海外直接投資の急増、急激な経済成長の反面高いインフレと貧富の格差拡大、賃金の継続的な上昇傾向などについて講演いただいた。

②在インド日本大使館

日時： 2012 年 10 月 29 日（月）15：00～

塚田経済公使より、インドの政治・経済・社会状況一般について講演いただいた。また在留日本人の安全確保の取り組みや、日系企業における労使紛争への対応などもご紹介いただいた。特に日系企業の労使紛争に関しては、多方面より最新の情報を収集するとともに、在留日本人の安全確保という観点から、必要に応じて中央政府や州政府の担当大臣に対し申し入れを行うなどの対応を行っているとのことであった。

③日インド金属労働者交流会議

日時： 2012 年 10 月 30 日（火）09：30～

インドからは、INTUC（インド全国労働組合会議）とHMS（ヒンドゥ・マズドール・サバ：インド労働者組織）の金属労働組合を中心とした産別・企業別労働組合の幹部が参加した。R・J・ラジュINTUC書記長がインド側を代表して歓迎挨拶を行った。

「会社との日常的な話し合い」については、インド側がトリパティHMS／エスコーツ労働組合書記長から、日本側は桐畑公紀スズキ労働組合中央執行委員が報告した。「組合員とのコミュニケーション」では、日本側から田口実コマツユニオン労働組合中央執行委員が報告し、インド側はR・J・ラジュINTUC書記長が報告を行った。

④エスコーツ労働組合訪問・工場見学

日時： 2012 年 10 月 31 日（水）10：30～

HMSというナショナルセンターにSMEFI（インド鉄鋼金属機械労働組合連合）を通じて加盟しているエスコーツ労働組合を訪問、工場見学と労使との懇談を行った。エスコーツは農業用トラクターを製造しているインド国内資本の企業である。工場見学ののち、労使との懇談を行った。

⑤JCB労働組合訪問・工場見学

日時： 2012 年 10 月 31 日（水）12：00～

エスコーツと同様にSMEFI傘下のJCB労働組合を訪問し、工場見学と労使との懇談を行った。JCBはイギリス系のクレーンや建設機械を製造する企業である。

⑥インダストリアル南アジア地域事務所訪問

日時： 2012 年 11 月 2 日（金）16：30～

最終日にあたる 11 月 2 日は、インダストリアル南アジア地域事務所を訪問した。今回訪問したのは今後 2 週間程度で移転する先の新しい事務所であった。スダルシャン・ラオ地域代表より、南アジア地域事務所の管轄範囲や主な活動内容について紹介していただき、またインドの労働運動の歴史について講演いただいた。

インダストリアル結成によって、IMF時代と比較し南アジア 5 か国の加盟組織が急増しており、対応が難しいとのことであった。特にバングラデシュやパキスタンなど数多くの小規模組織がある国では、国別協議会を設置することが喫緊の課題であると述べた。

5. その他：

今回の研修では、インドという「慣れない」環境であったにも関わらず、体調不良などで公式行事や訪問を欠席する参加者もおらず、全員無事帰国できたことは特筆すべきことであると考えます。今後、12 月 13 日（木）－14 日（金）に国内研修 2 が予定されている。ここでは、各参加者や参加組織の国内での活動にどう活かしていくかのフォローアップを行い、また報告書作成について話し合う予定である。

第7回IMF-JC国際労働研修プログラム 国内研修2
当プログラムから何を学び、どう活かすか？

1. プログラムの目的： 国際労働運動をそれぞれの産別、企連、単組で担う人材の育成

・個人としての能力向上（インプット）

→広い視野・偏りのないモノの見方考え方／国際感覚・異文化コミュニケーションの技術・ポイント／インド労使関係の知識等）

・自組織の活動への反映（アウトプット）

→ここで得られた知識、経験をベースに、いかに自組織の国際活動を強化するか？

2. 海外事業体における健全な労使関係構築の重要性

・海外事業体で発生した問題は日本の親会社・組合員への影響大

・同じ企業グループで働く仲間として、海外で働く仲間が健全な労使関係を構築し、企業を発展させ、よりよい生活を手に入れるように支援することの意義

3. 海外実地研修後の役割期待

・人材育成自体が目的ではない。「育成された人材が何をするか？」がポイント

→これまでのケースでは、以下のような事例あり。

・現地労組と執行部と日本側労組執行部の協議の場を改めて設定・意見交換実施
(インドネシアの労組と→他国労組とも同様の取り組みを計画)

・単組に国際局設置実現

・海外での健全な労使関係構築に向けた「MNC（多国籍企業）労組ネットワーク」の構築を期待

☆ 同じ企業グループに属する海外の労働組合と日本の本社労組がグローバルに連携し、

☆ 海外の各事業所の建設的な労使関係の構築に組合の立場で貢献

<研修で得た人的繋がりを活用>

→まずは駐在員訪問時の組合事務所訪問から

→日本×インド労組のバイの関係構築（定期協議等）

→MNC 労組ネットワーク構築（多国間会議等）

自組織で取り組みを計画・実施された際には、是非ご連絡ください！

4. JCMの取り組み<ご紹介>

・国際労働研修プログラム

→国際労働運動を担う人材の育成

・海外事業体における健全な労使関係構築」労使セミナー

→海外事業体での健全な労使関係構築について、労使の啓発、各種海外情報の紹介

・「健全な労使関係構築に向けた労使ワークショップ」（インドネシア、タイ）

→健全な労使関係構築について、海外現地の労使の啓発

・産別、企業連、単組からの講演、情報提供の依頼等への対応

→JCMの考え方、取り組み、組織内外の好事例の紹介等

**第7回 JCM国際労働研修プログラムに参加して
感想・所感**

佐藤 崇生 自動車総連 全日本自動車産業労働組合総連合会 中央執行委員	今回の第7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。 全体として、商工会議所・大使館・インダストリアル地域事務所・デリー近郊地場メーカー・外資系メーカーと多方面にわたる方々との交流を通じ、それぞれのインド市場・インドの労働環境・労使関係についての見解を知ることができたのは、大変貴重な経験でありました。 私個人としては、2012年6月まで3年8カ月、デリーに駐在しておりましたので、その中で私なりに得た知識・理解と比較しながらのプログラムとなりました。 その中で、インドの労働環境・労使関係について、大使館は民間企業の駐在員と同様の感覚を持っていることを認識できたことと、商工会議所は、やはり直接各企業からタイムリーな情報を得ている訳ではないため、1テンポ遅れた情報に留まっている（マルチ・スズキの暴動の情報）と言うことが認識できました。 工場見学については、インド地場メーカー・エスコーツ社（トラクター製造）において、過去に日系資本が入っていた歴史から、「3S」などを今でも取り入れていることなどが見て取れ、日本的な生産手法の裾野の広さと影響力を感じました。 外資系メーカー・JCB社（建設機械製造）については、大変美しい工場で、日系を凌ぐ職場環境・労働条件に驚かされました。 中国など日系企業の進出が目覚ましい新興国の中で、他国進出のリスクとの比較から、「世界最大の民主主義国家」インドへの期待が今後ますます高まると予想されますが、私の経験から、インドは決して他国に比べリスクの少ない国ではなく、 ・電力 ・水道 ・通信 ・交通（特に道路） といったインフラ（ハード的側面）の未整備ばかりでなく、 ・宗教（多宗教、ヒンズーとムスリムの歴史的対立） ・身分制度（カースト） ・教育水準の低さ ・人々の気質（運転マナーや仕事に対する価値観） ・遵法精神の欠如 と言った、文化的（ソフト的）側面においても大変未成熟、若しくは、日本をはじめとする先進国の常識と大きく乖離しています。 我々は、こうした複雑で多岐にわたる問題を抱えた国を相手にビジネスを展開していくのだという覚悟と準備が必要だと考えます。
--	---

	先ずは、多様な価値観に対する受容性が必要です。また、インド人を相手に仕事をする、インドの労働者と連帯する上では、密なコミュニケーションと複数のリソースから情報を得るネットワークが必要になります。 これは我々労働組合だけでなく、現地経営にも同じことが言えますので、現地の日本人マネジメントに通じる日本の経営と相対する場面場面で、今回参加した我々が、そのことを経営にしっかり伝えていくことが責務であると考えます。 改めまして、今回、貴重な機会をいただいたことに感謝申し上げます。
藤 富 健 一 自動車総連 全日本自動車産業労働組合総連合会 国際局部長	今回、第7回 JCM国際労働研修プログラムに参加する機会を頂き、大変有難うございました。 JCMの国際労働研修プログラムへの参加は初めてでしたが、小島顧問による2日間の事前研修はもちろん、本番は、現地現物の、学びの多い、密度の濃いプログラムでした。プログラムの事前準備から全行程において、参加者にきめ細やかにご配慮いただいたJCM平川事務局次長、岩井部長、JTB川尻さん、野口さん他関係者の方々に、まず御礼を申し上げたいと思います。 実は、今回のインド訪問・滞在は、個人的には6年ぶりでした。6年前、1週間程度インド出張に行く機会が何度かありましたが、人の多さ・密度、独特のにおい、時間を守らない、車線無視・クラクション連発等のルール度外視の交通マナー、白い砂煙・ほこり、生野菜不可等に圧倒されるばかりで、挙句の果てには、出張後インド特有の下痢に襲われ伝染病の疑いありと急遽出勤停止を仰せつかる始末で、あまりいい印象がありませんでした。しかし、今回の滞在を通じ、野良犬・野良猫・野良牛・野良猿・野良リス（すべて危険？）、立っているだけのホテル守衛・トイレ番（雇用創出？）等全体の印象はあまり変わらないものの、インドの歴史にも触れることができ、そんなインドが少し好きになれたことは、個人的には大きな収穫です。 今回のプログラムを通じ、特にインド日本商工会、在インド日本大使館の方々のお話からは、労使紛争・労働争議が頻発する状況ではあるものの、改めて市場としてのインドの魅力を強烈に感じました。GDP成長率、自動車市場等の伸長も去ることながら、今後予測される富裕層の増加の規模という点で大きなポテンシャルを感じました。また、インド金属産業労組、インダストリアル南アジア事務所の方々との打ち合わせにおいては、解雇、労働条件切り下げ等経営側の理解不足もありますが、その中でも密な労使関係のコミュニケーションが重要であると感じました。 現地における工場訪問も貴重な体験でした。「JCB」は、イギリスに本拠を置く世界最大手の重機メーカーの一つですが、工場ラインの整備状況・ボードでの効率化管理等日本の生産現場と比較しても遜色ないレベルであり、従業員満足度の分析も実施するなど、世界に伍する企業であると思いました。 印象的だったのが、インド日本商工会西本事務局長の一言です。西本さんはあるメーカーのインド現地法人立ち上げに携わっていらっしゃったとのことですが、定年を迎えるに当たって、自社での定年延長を辞退しインド滞在を選択されたとのこと。理由は、「高度成長期の日本を見ているようで、まさに Always 三丁目の夕日の世界だ」「日々刻々と変化するインドを見ているのが楽しい」とのことでした。インドは、それだけの魅力がある国なのだと感じました。 今回のプログラムを通じ、各産別の皆様に出会えたことを本当に嬉しく思います、産別を超えて多くの戦友ができ、貴重な財産を得ることができました。今後とも当プログラムを継続し、更に発展させていっていただければと思います。 本当にありがとうございました。

佐野雅人 自動車総連 日産労連 部品関連労働組合 副 組合長	<はじめに> 第7回JCM国際労働研修プログラムに参加し、本当に貴重な体験をさせて頂きありがとうございました。 有意義な国際労働研修にするための準備や対応をしていただいた、JCMの平川事務局次長、岩井部長、さらには事前研修でインドの労働事情や国際労働運動について講義をいただいた小島顧問に対して深く感謝いたします。 また海外研修では、長いようで短いような、楽しくて有意義な時間を共有させて頂きました、各産別からの参加者の皆様にも感謝を申し上げます。 <所感> 今回の研修全体を通じて感じた事をひとことで表現すれば、経済成長著しいインドではありますが、自由にして民主的な労働組合主義という「健全な労使関係の構築はまだ途上にある」ということです。 特に現地の労働組合との交流会議を通じた意見交換の場においては、労使が体等の立場で話し合い、労使協調のもと生産性向上に向けた不断の努力を行なうことで企業を発展させ、公正な成果配分を目指すといった、民主的で建設的な労働運動には程遠く、敵対的な労使関係が色濃い感じを受けました。 これは、雇用・労働条件の不安定化と格差が拡大する状況下、組合結成には政府の承認が必要であること、政府と経営者による組合結成の妨害や当局の不当な労働行政など、インド特有の事情があること踏まえる必要があると思いますが、現地の労使関係や組合活動の現状について、多少なりとも理解をする事ができた事は大きかったと感じています。 インドの労使関係の安定化は、インド経済の成長に大きく関係するだけにとどまらず、グローバル経済という環境においては、日本経済に対するインパクトも年々増してきていると思います。海外進出が著しい自動車産業の労働組合としては、インドに限らずグローバルに発生する労使問題の実態を把握するとともに解決に向けた取り組みを推進し、海外での健全な労使関係構築に対し日本の労働組合として積極的に関与していくことが重要だと感じました。 研修内容とは関係ありませんが、渋滞を避けることや安全面を考慮しての事だと思いますが、訪問先や食事会場へのバスの移動時間が長く多少疲れを感じました。食事については、生水・氷は厳禁であり、食事はいつもタンドリーチキン、ナン、数種類のカレー、バスマティライスが定番であり変化が無く、日本の良さを改めて実感しました。尚、現地の労働者の労働環境・生活環境に触れる機会がもっと多くあれば、より見聞を広めることができたと思います。 <最後に> 今回、事前研修を含めた一連の研修プログラムを通じて得た大きな財産があります。それは、今回の研修プログラムを共に過ごした仲間です。通常の組合活動では交わすことのない上部団体の方々や他産別の皆様と共に過ごし、親睦をはかることができたことは、何物にも変えがたい財産になりました。色々とお世話になりありがとうございました。
	第7回JCM国際労働研修プログラムに参加させていただきありがとうございました。 事前研修の講義で、インドの情勢や労使関係の歴史・現状について学ばせていただき、それを実際にインドに行き肌で感じる事ができたのは大変有意義な研修だったと感じております。

倉田真紀 自動車総連 本田技研 労働組合浜松支部 書記次長	1. インドについて 空港に着いてホテルに移動するまでの間、人の多さにまず驚きました。更に、翌朝ホテルの窓から外の景気を見て晴れているのに青空は見えず霞んでいる…空気の悪さにまたまた驚きました。そして、一番驚いたのが交通渋滞のすごさと交通マナーの悪さです。さすが総人口が世界第2位の国だけあって、人も多ければ車やバイクの数も半端なく多かった…車線は無視、車と車の間をすり抜けていくバイクや歩行者を見て、よくこの状態で交通事故にならないかと逆に感心しました。 もう一つインドについて感じた事は貧富の差です。富裕層を対象にしたショッピングセンターの側にトタンやレンガ造りの簡易な家が密集してたりと、話では聞いていましたが自分の目で見て、その格差を目の当たりにしました。 2. インド日本人商工会との懇談・在インド日本大使館訪問を通じて インドの経済情勢やインド進出のリスク、更にはインドの労働環境について説明をしていただきました。インドの経済成長率は過去と比較すると減速傾向ではあるものの、2012年の経済成長率は6.5%と予測していること、世帯年収5,000ドルを超える中間層は2030年には全体の50%まで到達する見通しであり購買層が増加しているなどを聞き、更にインドの市場が拡大方向であると勢いを感じました。しかし、インド進出にはインフラの未整備や土地・労働問題などのリスクもあることなど感じることができました。 3. 日インド金属労組交流会議を通じて 会議開催時間になっても会場準備をしている…人が集まらない…お国柄を感じる出来事から始まりました。しかし会議についてはお互いの活動内容について意見交換をし、理解を深められたと考えております。日本とインドの組合活動や労使関係の違いから、質疑の場面で多少すれ違いはあったものの、労使議論のシステムや労使でのコミュニケーションの取りかたなどの質問があり、健全な労使関係構築に向け模索している様子が伺えました。また、女性だけで構成されたSEWAという組織もあり、女性の組織化についても積極的に取り組んでいることが分かりました。個々の力では解決できない問題・課題に対し大きな組織として団結していくことが重要であると繰り返し述べられており組織拡大に向けた思いも確認することができました。 最後に 健全な労使関係の構築にはコミュニケーションが重要であるとあらためて感じました。また、組合の立場を主張するだけでなく、どれだけ会社に対し建設的な意見・提言ができるかが良好な労使関係につながるというのは日本もインドも同じだと感じました。 グローバル展開が加速している中、足元の日本ばかりに気をとられず海外の状況についてももしっかり把握していくことが大切であること、また、今までは遠い海外で起こっている出来事との感覚でしたが、そのことが日本の自分たちの働き方にも大きく影響を及ぼすということにも気づかされました。今回の研修で、日本が常識ではなくグローバルな視点を持って物事を考えていく大切さを学びましたので、今後の活動に活かしていきたいと考えます。 最後に、今回のプログラムの企画・運営にご尽力いただいた事務局をはじめ、各産別の参加者の皆様、またバックアップしていただいた関係者の皆様に感謝申し上げます。
	第7回JCM国際労働研修プログラムに参加させていただき、貴重な経験をする事が出来たことを感謝申し上げます。 この研修に参加させていただくまでは、インドについて全く無知であり、人口が多く経済成長率が高い程度の知識しかありませんでした。国内の事前研修においてインドの労働情勢と国際労働運動について、小島さんより講義を受け、インドの労働運動について

山 川 穰 自動車総連 三菱ふそう労働組合 中央執行委員	て認識を深めた上で、海外研修に望むことが出来ました。 海外研修に入り、インドへ到着したさい、まず驚かされたのは道路事情でした。いたるところで車のクラクションが鳴り響き、少しでも車の間に隙間が出来れば、車線も関係無しに入り込んでくる運転をしており、いつか接触するのではとバスから見ていて、移動中はいつも驚かされました。見方を変えれば、ギリギリの隙間を走れる運手技術の高さともいえますが、交通マナーの教育をもっとすべきと思いました。 インド日本人商工会との懇談と在インド日本大使館の訪問で、インドの経済状況について丁寧な説明を受けました。GDP成長率が過去5年間平均で8.4%と高い数値で推移していたものの、リーマンショックにより5%台に低迷している。また、自動車販売については、2007以降15%の成長しており、現在でも8%の成長をみせており、年間自動車販売台数も300万台と世界第6位の市場で、今後も販売台数が伸びていく大きな市場といえます。しかし、交通マナーの問題や道路事情も悪く、説明の中には重量物を輸送していたトラックが、橋を通りかかった時に、橋が崩落してしまったなどとうかがい、インフラ整備が追いついておらず、課題が多く残っていると感じました。 日インド金属労組交流会議では、開始時間になっても会場設営をしていたり、インド側の出席者が居なかったりとアクシデントもありましたが、会議開始後は良い意見交換の場となりました。インド側のプレゼンの中で、会社側が労働組合を必要としないことや、解雇や汚職、ストライキなどといった深刻な内容もあり、日本の労働運動との違いを痛感しました。労使間でのコミュニケーションがまだまだ不足しており、日々の話し合いによって信頼関係が構築されれば、労働紛争も減り成長・発展を遂げると感じました。 最後に、今後も成長を続けていくであろうインドという国を直接感じられたことは、良い経験が出来たと思っております。今回の研修で改めて学んだコミュニケーションの重要性を念頭に置き、今後の活動に活かしたいと思います。 今回の研修に参加された皆さん、本当にありがとうございました。
桐 畑 公 紀 自動車総連 スズキ労働組合 中央執行委員	<はじめに> 今回、JCM国際労働研修プログラムに参加させていただき、労働組合の海外関係の活動を進めていくうえでの貴重な知見をえることができ、大変感謝しています。 組合で海外対策を担当することになった私のパソコンには、「Think globally, act locally」と書いた紙を貼り付けています。ついつい細かいところに入りこんでしまう自分に注意するためです。しかし組合活動で「globally」ってなんだろう？と実感を持てていませんでした。今回の研修に参加して、海外に拠点のある多国籍企業の労働組合として、海外勤務者に対する活動だけでなく、海外会社の良好な労使関係の維持に本社の労組が提言機能を持つことの重要性和、上部団体の産別組織・国際組織の機能と価値を実感することが出来、globallyに考えるということを意識するようになりました。 また今回は、インドで労働争議が発生している当事者企業の労組役員として研修に参加する事となり気が重かったのですが、今は参加してよかったと感じています。いろいろと気を使ってくださったJCMとJAWの皆様には大変感謝をしています。インドの現状を見て、また中央労働組合HMSのラル書記長やインダストリアル南インド事務所のラオ代表の話を聞き、現場・現物・現実の大切さを実感しました。海外の案件について考える時には、会社やメディアから情報をとるだけではなく、現地の生の声を見聞きすることの必要性を感じました。 <日本商工会、日本大使館訪問> インドにおける日系企業の活動を説明していただき、あらためて日印経済関係が重要になってきていると感じました。

	人口 12 億人、中間層 2 億 4 千万人は日本と比べて非常に大きい市場。自動車販売台数は 300 万台/年、世界 6 位の市場。今後も耐久消費財市場の拡大が見込まれている。 日印経済関係は、2011 年に E P A を締結して、工業製品などの関税が 10 年間で撤廃される。インフラ整備、製造業などの弱点に対して、日本の技術・経験での貢献が望まれている。 賃金水準はワーカー 8,000Rs・事務員 10,000Rs に対しマネージャー 40,000Rs。高いインフレ率で昇給のニーズが高い。技術者・マネージャーのジョブホップが多い。 様々な政党と結びつきをもつ複数のナショナルセンターがあり対立している。 <交流会> 労働組合と組合員とのコミュニケーション手段は、会合の開催、機関紙・リーフレット発行、文体活動など、日本とインドは同様の活動をしている。ユニオンショップ制が取られていないインドの会社では、組合への勧誘のために理解活動が盛んなのだろうと思う。 一方、会社との話し合いの仕組みには大きな違いがあり、ネガティブな面が語られた。交渉において労使の対立がある。労使間の協議に州政府が裁定で加わる 3 者協議の仕組みがある。交渉の手段としてデモやストライキが使われる。労働組合は政府に届け出が必要で、登録の段階でもネガティブな反応があると語られた。直接投資の誘致に州政府が力を注いでいることを背景に、経営側に偏った免税等優遇や争議等における介入が州政府によって行われていると捉えられている。 なお日本でも報道された労働争議は今も正常化しておらず、ナショナルセンターの一つの HMS が中心となって解雇された労働者の復職を訴えるデモを行っている。日本では聞こえてこない話で、現場・現実の大切さを感じました。 <エスコーツ社（トラクター等製造）、J C B 社（建設機械製造）見学> 見学させていただいた 2 社はどちらも業績好調な会社でした。管理職用食堂が設けられていることにお国柄を感じました。 特に J C B 社はとてもきれいな工場で、休日数など労働条件が日本より良い面もありました。Employee Engagement（仕事意欲）という指標は世界トップレベルとの話でした。そのための取り組みとしては、全ての宗教の祝い事のお祭りやファミリーデーの開催、全従業員との四半期毎の労使協議会開催、従業員表彰制度など、様々なコミュニケーションが行われていることが紹介されました。労働条件の高さだけでなく、労働者が会社から個人として認識されていると意識できることが仕事意欲につながっていると感じました。 <インダストリアル南アジア事務所訪問> インド労働組合の歴史と現在の課題についての説明は、国内研修にて小島先生から同様の内容を教授されていたこともあって、理解しやすいものでした。課題として挙げられた、8 % と低い労組組織率・非正規雇用の増加などは日本と同様の課題ですが、多国籍企業の頻繁な生産プロセス再編や地域移動による失業の発生などは聞きなれない課題でした。多国籍企業の施策がどのように見られているのか、気づかされました。 <研修のスケジュールについて> 国内研修・商工会・大使館において日本語で歴史的背景や現況の詳しい説明を受けた後、現地労働組合との交流会→工場見学と進んでいく研修の流れは大変よいと思います。 一方、デリー近郊以外の商工業地域を見学する機会が無かったのは残念な面でした。
--	---

	デリーだけ見てもインドは把握できないと研修のなかでも語られたことから、バンガロールやブネなどインド南部の事情も見聞きたかった思いがあります。 また、デリー市内の渋滞はひどくて大型バスでの移動ということもあって小回りがきかないため、移動に非常に時間がかかりました。おかげでデリーの激しい渋滞や沿道の様子など成長するインドの熱気と、低い交通マナーと高い運転技術をじっくりと観察できました。しかし短い研修期間なので、出来れば移動を極力少なくして、効率よく時間を使えるようにしていただければと思いました。 <まとめ> 労使関係を良好にする基本は、労使でコミュニケーション・対話の機会をもち、お互いを尊重しあうことであるのは、インドも日本も変わらないと感じました。残念ながらインドでは会社に労働組合があっても、会社が労働組合を認めず話し合いに応じない例があります。また労働組合は、会社が組合をパートナーとして認めていないと考えたり、闘争手段としてストライキやデモが行なわれていました。 インドの急速な経済成長は多国籍企業のさらなる投資を呼び込み、雇用の場が拡大しているが、それが労働環境の向上につながらずに、むしろ非正規雇用が増大している。また労働組合の設立や活動に対しての、会社の不当な扱いや政府の圧力が話された。インド市場を求めて進出する多国籍企業は多く、私の所属する労働組合の会社もそのひとつである。従来、日本の労働組合は、現地の問題は現地で解決することとして現地労働組合と一緒に行動は考えず、海外の良好な労使関係構築のための提言のみを行っていく方針でした。インドの労働運動に対し、国際連帯活動として日本の労働組合がどのようにかかわっていくのか、研修に参加した今もまだ答えを出せません。 しかし、海外会社の労働争議でストライキやデモが起きる状況は、生産・販売を低下させて海外会社と連結の本社業績にも影響し、市場の企業イメージにもよい影響はあたえない。また海外勤務者が安心して働ける職場・やりがいを持って働ける職場の実現にも悪い影響を与える。この点は従来の方針に沿っても、日本の労働組合として会社に対して提言・申し入れを行っていく点であると思う。 今回このような研修の機会を与えてくださった皆様に、あらためて感謝を申し上げます。
佐 俣 光 男 自動車 総連 いすゞ自動車労働組合 書記長	はじめに> ・ 今回の研修がインドということで非常に興味を持って参加させて頂きました。人口の構成比はしっかりとしたピラミッド型で低年齢層が下段を支え、高齢者が上段にある構図は、これから発展することを意味していると言ってもよいと感じました。その昔は、日本も同様の構図だったはずですが、合わせて人口の増加率は、世界でも1、2位を争う勢いであることも国を支える大きな要因になると感じます。そして巨大な国土に周辺は海に囲まれている海洋立国となっていること。まさにこれから発展する材料の揃った国だと感じました。残念ながら、ほんの一地域しか訪問できなかったことであつたが、終わってみればとても充実した研修となりました。 <研修プログラム> ・ インド日本商工会では、インドの経済成長率GDPが8%台という驚異的な数字に表れるように、インフラ整備など成長に追いつかない部分が目に付いた。特に、道路・鉄道・電力・下水道関連どれをとってもこれからのインドにとって必要性を感じ、またこの分野では、日本の技術を期待する声も大きく、実際に地下鉄事業では大きな成果を上げている。しかし、我々が思っている以上の巨大な国土を持つインドは、一企業や一産業だけでなく、日本国を挙げて応援するぐらいでないと、この大国を成長させることは容易ではないと感じた。しかしその裏で、過酷な労働環境にあることも伺え知れた。9%台に昇る失業率はなにを意味しているのか。製造業においては、工業従事者率は14%台と低い中、今後、自動車産業への期待はあるが、

	設備投資など多くの時間とコストがかかることも実感した。また経済成長真只中で、商用車（トラック）の保有率が低いことにも驚かされた。今後は期待できる市場と 思ってよいのか。 ・ 在インド日本国大使館では、今後のGDP成長率は低迷すると予測されているのには驚かされた。要因は、高金利と欧州債務危機への影響で輸出が減速するとされている。インド政府の経済改革(規制緩和)がどこまで実行できるかが、今後のインドを左右すると感じた。 ・ 雇用問題においては、これからまだまだ成長が続く中で、労働組合の存在意義が大きな役割を示すことになることと認識している。しかし、現状では在インド日系企業で10%程度の組織率となっているうえ、「賃金へのこだわり」「帰属性の低さ」「個人主義」のような特徴があると実感した。「日インド金属労使交流会議」の席でもインド労働組合の方との議論がかみ合わないこともしばしば感じ取れたことを再認識することができ、改めて労働問題について、しっかりとその国の国民性・風土・習慣・宗教などを理解する必要があることを実感した。 <所感> ・ 商工会の方がおっしゃっていた、経済成長著しい今のインドは、戦後の高度経済成長を遂げた日本によく似ていると。それは私も肌で感じた。人々、町に活気があり、どれをとっても生き生きとして素晴しかった。昭和30年代の日本も同じような光景が溢れていたに違いない。「所得倍增計画」によって経済は踊り、右肩上がり度高度成長を成し遂げた日本経済。しかしそれとはちょっと違うインドの経済成長が感じとれた。本当の成長はこれからだと思うが、この世界経済の速さについていき、日本としてインドとどう繋がりを持つかが重要で、経済発展だけでなく環境問題にもしっかりと取り組み、インドを経済大国へと支援できる国になることを望みたい。そのためにも労働事情に日本の労働組合がどうお手伝いできるのか。インドの成長のためには、政労使の三者が同じ方向に向かい走っていくことを願いたい。 最後に今回、お世話になった団員の方々および、このような素晴らしい機会をいただいた事務局の皆様に感謝をいたします。
富 塚 靖 自動車総 連 曙ブレーキ労働組 合 中央執行委員長	－ はじめに － ・ 今回のJCM国際労働研修プログラムに参加する機会をいただきありがとうございます。産別を超えて参加された皆さんとの交流、そして現地の様々な団体との交流・意見交換をすることもでき、大変有意義なものでありました。今回の研修にあたり、企画・運営にご尽力されました事務局をはじめ関係者の皆様に改めて感謝申し上げます。 － 商工会／大使館 － ・ プログラムの最初にインド日本商工会より「インドの投資環境および経営側から見たインドの労使関係」についてはこれから研修をすすめていく上で大変参考なる内容であった。その後、大使館からの説明（経済情勢）を含め、初日にインドの概況ということを読み取ることができる講義であった。 12億人を超える国民は、多様な人種、民族、言語、宗教によって構成されており、宗教ではヒンズー教徒が最も多く、ヒンズー教にまつわる身分制度であるカースト制度の影響や差別は今でも残り、クラス（階層）や貧富の差が非常に大きいとのこと。このように多様な人々が存在するためインド人をひとまとめにして理解するのは難しく、貧富の差についてはインドは貧しい国ではなく、貧しい人が多く住む国である、などと言われているが今後、人口については10年後に中国を抜いて世界一になり、中間層と言われる人が現在、2.5億人おり、3年後には4億人になるというその速さについては驚嘆した。しかし、見方を変えればそこには巨大な市場がこれから存在していくという事実を

	感じることができた。 － 労組交流会 － ・現地労働組合との交流会議については、事前から開催時間になっても集まらないのが一般的と言われ、30分遅れで開催された。また、途中休憩（11時ごろ）でも15分ではあったが、会議室の後ろで食事を始めたりで大分遅れての再開となり、まさに“お国柄”を感じさせる一コマでもあった。意見交換では、日本の活動事例については現地労組幹部の皆さんも熱心に質疑のやり取りをし、テーマにもあったコミュニケーションのあり方の他に社会保障制度、賃金交渉、安全衛生活動、女性労働者組織、若年層雇用、非正規労働者、一連の労働争議関連など多岐に亘り、展開された。その中、個人的にはでインドにおける組合組織率の低さ（確か2%）や多国籍企業の労働組合への対応に大分苦慮されているとのことで、日本の労働組合組織活動と同じ土俵で取り組めるかはこれまで歴史的な背景や今後の政府施策等により変化していくのではないかと感じた次第です。また、今回の会議でインド側組合の女性役員の方が積極的に発言し、女性の地位向上に向けた取り組みも展開しているという感も受けた。 － 現地企業訪問 － ・インド現地で活躍する企業については、エスコーツ社（トラクター製造）とJCB（建機関連）の2社を訪問した。現地企業と外資系企業ということでそれぞれ特徴ある工場管理がされていると感じた。インドにおけるGDPに農業の占める割合が6割とのことで、トラクターに関しては農村部での「原動力」として今後も成長が大いに見込まれるとのことです。工場自体はやはり外資系であるJCB社がしっかりしているという感をもった。意見交換の中では、従業員への会社に対する帰属意識を高める工夫が大分されているという印象を受けた。特に全員を集めてのイベント、職場毎に優秀社員に対する表彰制度など会社としていかに関与するか、そして宗教に対しても気を使う対応など現地と一体となった取り組みを展開していると感じた。 － JCM南アジア事務所訪問／懇談 － ・JCM南アジア事務所との懇談については、通訳者が？ということで岩井さんが代わり通訳し、プレゼン内容についても良く理解できた。特にインドにおける労働組合の歴史については、事前研修にて予備知識は多少あったものの現地幹部の方による詳細な説明はより一層理解を深めることができた。懇親会の場でもそれぞれテーブル毎ではあるがこちら側の質問に対し、親切な対応をしていただきことに関して大変感激した次第です。 － 最後に － ・インドという広大な土地と12億を有する人口を抱える国はある意味非常に魅力的であり、すでに進出している企業、そしてこれから進出する企業にとっては中国・東南アジア地域とはまた違う課題も存在する国であることが今回の研修を通じ感じる事ができた。 労働組合としてもその国の経済的な知識に限らず、歴史的な背景や文化・宗教的なことなどもしっかりと学び取ることの重要性を認識した次第です。最後になりますが、弊社も今後の中でインドへの進出を検討しており、今研修を一過性のものとせず、我々の立場として何ができるのかを改めて考え、情報の共有化も含め、様々な形でこれから活かしていきたいと考えます。
	<はじめに> JCM国際労働研修の海外実地研修として、インドを訪問させていただきました。 私自身初めてのインド訪問であり、事前の諸注意も含め、不安と期待一杯での参加となりましたが、振り返ってみれば、健康面でのトラブルもなく、期待通りの有意義な実

大 森 誠 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	地研修になったものと考えます。 本研修プログラムの運営にご尽力いただきました事務局のみなさんに感謝を申し上げます。 <海外実地研修> インドにおける海外実地研修の中で印象に残ったいくつかのプログラムについて所感を述べさせていただきます。 ・インド日本人商工会および在インド日本大使館 日本人商工会、日本大使館よりインドの経済概況およびインドで活動する日系企業の状況、インド国内の労働環境について説明を受けるプログラムです。実際にインドで生活し、活動をされているみなさまから、インド経済の概況や労働事情などについて伺いました。 特にインド経済に関しては、今後いわゆる「中間層」が拡大していき、耐久消費財市場の拡大は確実であること、一方では複雑な税制の問題やインフラ整備の遅れなど、企業の進出にとっては大きなリスクとなっていることなどを伺いました。 空港からの道程において道路の舗装状態の悪さに驚かされたことを思い出しました。物流、環境、エネルギーと、インフラに関してはまだまだ未整備な部分が多く、日本として貢献できる部分も数多くあるのだろうこと、インドの政府および経済界は日本の技術に大きな信頼を寄せており、渴望している、との説明があり、日本企業が活躍できる素地もあり、日印の民間企業の連携によるインフラの開発・整備など、日本のものづくり産業再生の大きな道標に成り得るのではないかと感じるとともに、そういった素地や期待を無にしないためのスピード感を持った政策の重要性、必要性を強く感じたところです。 また、インド国内市場における日本企業の活動の変遷や、日本メーカーの製品が韓国サムスンやLGと肩を並べるように活躍しているという話を聞くことができ、日本国内まではなかなか聞こえてこない情報であり、貴重な機会であったと思います。 ・日本ーインド金属労組交流会議 I NTUC（インド全国労働組合会議）、HMS（インド労働者連盟）のメンバーを中心に約40名の参加者を得て開催されました。「日常的な労使間の話し合いの仕組みについて」、「職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識」をテーマに、日本、インド双方より報告をし、意見交換を行うプログラムです。 インド側参加者からも多くの質問があり、労働運動に対する関心や意欲といったものを強く感じる事ができたとともに日本の労働運動に対する関心の高さが窺えました。団体交渉の手続きや、労働協約の有効性、経営者との関係、などに関する質問も多く、日本の労働組合と比較すると、組合は経営者に対立するもの、という意識の強さのせいかな、経営に対する不信感も強いようで、私たちが考える「健全な労使関係の構築」という面においては課題も多いと感じました。「法律もある、システムもある、経営者が守ってくれば」との発言もあり、特に経営側との「信頼関係」をどう構築していくのか、経営者に対して労働組合の有用性をいかに認識してもらうのか、という取り組みが必要であると感じたとともに、日本の労働組合として、日本流労使関係を押し付けるのではなく、お互いを尊重しつつ、そして連帯し支援できることも多いのではないかと感じたとところです。 <最後に> これまでも海外の労働組合役員の方々と意見交換をする機会もあり、その中でも感じたことですが、それぞれが抱える歴史や風土、国民性など違いは多くあるものの、
---	---

	「労働組合」という運動体がめざすものは同じである、ということであらためて感じました。 また、今回の交流を通じ自組織における労使関係や活動の視点を見つめなおす良い機会にもなったものと考えます。 さらには、大変個人的ではありますが、今回のインド訪問は、まさに「異文化」との遭遇であり、その想いの多くを占めているのが信仰に対する考え方や姿勢の違いであり、宗教観ということに思いを馳せた一週間でもありました。 最後に、あらためて本プログラムを運営いただいた事務局のみなさま、参加されたみなさまに感謝を申し上げ、所感の報告とさせていただきます。
津 田 学 電機連合 オムロン労働組合 中 央執行委員	はじめに オムロン株式会社では、インドのデリー、ムンバイ、バンガロールに拠点を置き、インド市場への商品展開を行なっている。一方で、インドエリアは最もハードシップが高く、現地駐在員からも駐在生活の過酷さを聞くことが多い。そこで今回、中央執行委員である津田が自らインドに行き、国の情勢や経済状況を確認することを目的として本プログラムに参加した。 所感 国の発展はまだまだ途上にあり、成長のピークは 2020 年～30 年ごろとの予測に納得性を感じた。ヒンズー教を基本とした独特の世界観や価値観、政治の複雑さなど、インド特有の課題も多い。一方で日印関係については、親日的な感情が強く、古くからODAによる経済協力関係ができていることから、現在の発展途上段階から密接な関係を築いておき、来るべき市場の開花を確実に日本の国益に結びつけることが重要と感じた。 労使関係については、歴史は古いが、まだまだ道半ばであり、日本の労使関係構築を参考にしながらも、インド人の特性にあった労使関係のあり方にアレンジする必要がある。 1. インド日本人商工会との懇談、在インド日本大使館訪問 インドは 2020 年～30 年ごろに消費市場が全盛を迎えると言われていることから、良好な日印関係を背景に、いかにこの成長を日本の国益にも反映できるかが課題になると思われる。特に 2020 年までの成長段階において、ODA 等の支援を通じた様々な業界のチャネル整備や関係構築が重要だと感じた。また、予測どおりの成長を遂げるには、労使関係の健全化も大きな課題だと思われる。 1. 1. インドの市場 インドは 2020 年～30 年ごろに消費市場が全盛を迎えると言われている。現在インドの人口は 12.6 億人で、中国に次いで世界 2 位であるが、2020 年には中国を抜いて 1 位になるとの予測がある。世帯収入 5,000 ドル超の世帯は 2.6 億人で全体の 20%を占めるが、2015 年には 4 億人に達し、2030 年には総人口の 50%が中間層になるとの予測がある。 購買力は現時点でも堅調であり、携帯電話の販売台数が 9 億台を超えている、世界一の生産量を誇るバナナを輸出せずに国内で消費しているなど、購買力のポテンシャルは高い。 1. 2. インドの国情と日印関係 複雑な国政制度やインフラ整備の遅れなど、インドが開発途上段階から成長するための課題は多い。良好な日印関係を背景に、ODAなどで支援をしていけば、業界チャネルの整備や関係構築を行うことができ、インドの成長を国益に取り込む余地は十分にあ

	と思われる。 インドは連邦制をとっており、州政府の意向が国政に強く反映される特性がある。州ごとに貧富の差が激しいため、同じ政策を全州一律で施行することが全体の底上げに必ずしもつながらない難しさがある。また、税制も州によって異なるため、州をまたがるビジネス展開が非常に難しい。特に整備が遅れているのが、道路、線路、水、電気などのインフラである。 インド人は非常に親日的である。植民地時代があった背景から欧州に対する印象はあまりよくない。領土や宗教の問題による争いが絶えないことから、周辺諸国との関係もよくない。特に対中関係は悪く、アジアで唯一華僑が根付かなかった国といわれている。これだけ大きな国でありながら、町中で中国人を見かけないのも珍しい。一方で日本とはこうした領土や宗教の問題がないことから、日本に対するネガティブな印象がない。加えて、過去からODAを通じた多額の支援を行なっており、この実績をインド国民も把握している。デリーにはメトロがあり、現在も路線の延伸が進められているが、このメトロは日本のODAで作られたものであり、その事実をインド国民は知っている。こうしたことから、親日的な感情が育まれたと思われる。 1. 3. インドの労使関係 経済発展、特に金属産業の成長のためには、良好な労使関係の構築が課題だが、日本のようにはいかない事情もあることがわかった。 インドの労働組合の歴史は古く、1891 年ごろから各地で活動が始まっているが、現状は労働人口の 90%程度が非正規雇用であり、労働組合の組織率は 2%にとどまっている。また、共産党主導の労使紛争も、減少傾向ではあるが未だに根強く存在する。良好な労使関係を構築したうえでの成長が望まれる。 一方で、インドでは労働者の定着率が低く、平均 3、4 年程度で転職するため、労働組合にも定着しない。こうした背景と、非正規雇用の労働者の増加から組合の組織率が上がらない。日本では定着率が高いため、組合の組織率は比較的高い水準にあるが、非正規雇用の問題については、日本もインドも同じである。 1. 4. マルチ・スズキにおける紛争 インドで現在、労使関係について最も感心が高いのが、2012 年 7 月に発生したマルチ＝スズキ・マネサール工場における労使紛争の件である。商工会、大使館の双方から事案の概要と考察について説明を受けたが、対話による原因究明と対策の協議には至っていないという印象を受けた。 会社側は、内規に反するストライキ行為に対する懲戒を行ったという認識であり、組合側は不当な解雇通告に対するデモ行為という認識であることから、双方で認識が食い違っている。労使協調を基本路線に、今回の事案の真の原因は何かを協議のもと特定、共有し、労使で対策を実行することが必要だと感じた。 2. 日インド金属労働者交流会議 2. 1. 交流会議 労使関係に対する考え方や、直面している問題が、日印で大きくことなることを感じた。日本の場合、労使が労働協約を順守し、会社はコンプライアンスを徹底していることを前提に労使協調を基調として、既存の課題について協議を行なって改善を図っていく。 一方でインドでは、組合の役員であることを理由に会社が一方的に社員を解雇するなどの不当労働行為があり、これを政府が黙認することもある。また、組合側も対応として暴動などの暴力行為に走ることもある。マルチ・スズキの事案はこれに当てはまる。
--	---

	またインドでは、家事労働者などが多く、使用者が企業ではなく個人であるケースが多い。 労働協約が締結され、順守されている状態というのが、世界的に見れば必ずしも当たり前でないということを感じた。 2. 2. 交流夕食会 夜の懇親会では、インドの上水道の施設職員で形成されている組合の組合長(写真右)と、執行委員(写真左)と懇談した。懇談の中で、インド人の価値観や日々の組合活動の違いを実感することができた。 インドにおけるインフラ整備が進まないことが話題になったが、インフラの優先順位の考え方に違いがあることがわかった。例えば水の話。インドでは水道水を飲むことはできず、浄化や軟化も十分にできていない。これについては、インド人やインド政府も課題を持っているが、インド全土で考えた場合、インドの水のほとんどは農業用水に使われており、飲料水は全体の0.75%に過ぎない。インドは農業国でありながら、この農業用水が不足しているため、水の浄化や軟化よりも供給そのものの課題の方が優先度が高くなるらしい。 また組合の考え方や活動にも差がある。執行委員の方は、現在27歳で、執行委員を務めて2年ほどになると話していたが、執行委員になるきっかけを聞いたところ、同じ会社に務める伯父が執行委員をやっており、誘われたとのことだった。また、彼の祖父も組合の役員経験があるそうで、こういう役割を担う家系の人間であるということも教えてくれた。 明示的に話をしたわけではないが、家系と仕事が関係性をもっているような考え方が、カース制度に基づいているのではないかと思われた。また、彼らは上水道施設の職員であるため、施設職員の労働条件の維持向上のみについて活動をしているのではなく、非正規労働者や個人雇用主に雇われている労働者の個別労使関係のフォローも行なっているとのこと、我々よりも活動の対象が幅広いことがわかった。 <写真：交流夕食会にて> 3. 工場訪問 純インド資本のエスコーツ社と、イギリス資本のJCB社を訪問した。エスコーツ社については、思っていたよりもものづくりの質が高く、役員の企業理念に対する考え方がしっかりしていることに驚いた。JCB社については、インド人の文化を尊重することで、工場運営を円滑に行なっており、外国資本の企業のインドでの展開方法の参考になった。 3. 1. エスコーツ社 エスコーツ社はデリーの南ファリダバードに本社を置く純インド資本の企業である。当日は主力商品であるトラクターの製造工程を見学した。 製造工程は、トヨタ方式を彷彿とさせる方式をとっており、5Sやカイゼンが徹底されている様子が伺えた。 工場見学後、エスコーツ社の役員から、エスコーツ社の会社概要の説明を受けた。説明は非常にシンプルで明確であり、企業理念から商品説明、品質に対する考え方、購買・販売戦略など、企業経営のあり方をよく研究している様子が伺えた。やはりどこの国に行っても、理念が明確で浸透している企業は、堅調に成長するということを改めて実感した。
--	---

	3. 2. J C B社 J C B社は、イギリス資本の企業のインド法人であり、ファリダバードに一大拠点を置く建機メーカー。当日は、主力商品であるバックホウ(写真)の製造工程を見学した。 こちらの工場でも、トヨタ方式に近い方法で生産していた。 J C B社は、顧客満足度を向上させるためには従業員満足度を上げることが必要不可欠という考えを持っている。従業員満足度の指標として従業員参加度を用いており、会社の様々なイベントや、業務改善にいかに関係員を参加させるかを重視している。例えば、すべての宗教の祭事を、従業員の家族を呼んで社内で実施している。こうすることで、多宗教で帰属意識の低いインド人従業員の意識を高め、業務改善などに積極的に参画できるような雰囲気作りをしている。 4. インダストリアル南アジア地域事務所訪問 地域事務所とはいえ、インダストリオルの事務所という機能から、それなりのオフィス街にあると思っていたが、現地人しかいないような普通の通りに看板も出さずにあったことに驚いた。事務所の所長によると、これでも引っ越したばかりで、以前の事務所と比較して格段に広くなったことを喜んでいて、国際労働運動の認知度や必要性、存在価値に対する認識はまだまだであることを痛感した。 5. 最後に 引率いただいた平川座長、岩井様、参加者の皆様、大変お世話になりました。ありがとうございました。
日 吉 眞由美 J A M (本部) 組織調査グループ	【はじめに】 今回、第7回 J C M国際労働研修プログラムに参加する機会を頂き有難うございました。 事前に国内研修をして頂きましたが、国際労働運動はもとより、国内の労働運動の知識も覚束ないまま参加した海外研修プログラムでしたが、参加者の皆さん、事務局の皆さんのお蔭で大変有意義な研修になったことを感謝いたします。 ～～ 研修プログラムから感じたこと ～～ 【インド商工会議所・日本大使館】 インドは、総人口が 12.6 億人、数年で中国を抜いて世界一になるのは確実で、世帯年収 5,000 ドル超の中間層と呼ばれる人口が全体の 20%。この人たちは、購買意欲が高く購買力拡大の大きなターゲットとなりまさに巨大市場であるが、一方では貧困層が 4 億人もいる現状がある事。 税制・インフラ・労使関係・紛争は、州政府に権限があると言う事。中央政府が決定したことも実施するかどうかは各州によって違うなど、インドを知るには各州の特徴を知ることが大切であるという事を伺いました。また、電力・水・輸送網などのインフラは未整備で貧弱であり、土地は広いが工業用地がないなどのリスクも多いことも伺いましたが、これは逆に言い換えると日本にとって大きな魅力であると感じました。 【日印金属労働者交流会議・インダストリアル事務所訪問】 インドの労働組合との交流会議では、「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の意識について」をテーマに議論しましたが、1 チャンネルでの同時通訳でしたので、お互いに意思疎通が出来ていたのか少し疑問な部

	分もありますし、日印初めての交流会議と言うこともあったのでしょうか、質疑は日本の政・労・使の関係と労働環境についての情報収集？と感じました。 インドでは労使問題に政府が介入するとのことで違和感を持ちましたが、最近では政府が三者構成に興味を示さなくなっているとの事でした。また、インドの女性からは、インダストリアルになり女性参加率が増え、今後の期待も大きいとの発言もあり、今後の労働組合の発展が更なるものになる事を感じました。 【工場訪問（エスコート・JCB）】 インドの人は、時間管理がルーズで約束を守らない、そんな国民性であると聞いていましたし、実際に工場訪問の前日に行われた会議の参加者が遅れてくるといったことがありましたが、今回工場見学させて頂いた企業で働く人たちは、てきぱきとした動きで作業をこなしていました。また、工場内も綺麗に整理整頓が出来ていると感じました。 「JCB」は企業ポリシーが、男女均等との事で、インドの自動車産業で初めて女性を工場に起用して成功し、現在も女性の雇用促進を行っているというお話や、従業員の企業に対する満足度を上げるためにいろいろな取り組みを行っているなど、企業が従業員を大切にしている姿勢が伺えました。 【最後に】 最後に、日系企業への訪問が出来なかった事が残念でしたが、産別を超えた参加者の皆さんと交流が出来た事、現地での見聞は大変貴重な経験となりました。今後、今回のこの経験が活かせるよう努力したいと思います。 参加者の皆さん、事務局の皆さん本当にお世話になりました。ありがとうございました。
松山裕一 JAM NOKグループユニ オン 副書記長	はじめに 今回、第7回JCM国際労働研修プログラムに参加する機会をいただきありがとうございました。また、企画・実行にご尽力いただいたJCMスタッフの皆様にご心より感謝申し上げます。 私は、組合の専従となり1年もたっており、組合活動に対する知識も乏しく、ましてや国際労働運動の知識となると無いに等しい状態で、参加前は、緊張と不安でいっぱいでした。そんな中、インドという国の噂を聞けば聞くほど、さらに、不安が大きくなりました。しかし、実際に研修に参加すると、非常に有意義な日々を過ごすことができました。これも参加者の皆様のおかげと感謝申し上げます。 以下、簡単ではありますが、今回の国際労働研修プログラムで感じたことを述べさせていただきます。 インド商工会議所との会議 インド経済情勢等について、説明をうけました。説明を頂いた西本さんが、「GDPは8%台の成長をしてきて、2011年は6%台、2012年は5%まで落ちているが、インドは確実に伸びている！報道に流されないように！」また、「今インドは、日本の東京オリンピックのときのように、非常に活発、毎日違いがあるインドをこの目で見たい気持ちでインドに残った」と熱く言われたことが印象的で、インドのこれからの成長への期待を感じることができました。 あと、インド人の娯楽は“家族とすごすこと”と言われました。そう答える日本人が何人いるでしょう。日本も、東京オリンピックのときなどは、インドと同じように娯楽は“家族とすごすこと”だったのかもしれませんが。もしかして日本が、高度経済成長において、失ったものではないかと考えさせられました。

	日本大使館 まず、インドでは政府よりも州の方が力をもっており、州ごとの特徴を把握する必要があることを教えて頂きました。インドは、確実に成長しており、2025年には中国を抜く見通しである豊富な人口に魅力があると思いました。インフラの未整備などの課題が、まだまだあるものの、魅力ある大きなインド市場に日本企業が進出して、日本の技術・経験が入ることで、大きな成長を遂げると感じました。 マルチスズキ（マネサール工場）での暴動について説明を受けました。この暴動の原因は不明で、共産党系のものなのかははっきりしておらず、今後調査が必要であるとのことでした。インドでの暴動は、年々減ってきているとのことでしたが、インドは広く地域によって考え方が違うことなどから、雇用等についても考える必要があると感じました。 日インド金属労組交流会議と懇親会 会議時間になっても多くの席が空いている状態…渋滞の影響ということで、30分遅れでのスタートとなりました。スタート時でもまだ空席がある状態でしたが… 交流会議では、「両組織の紹介」からはじまり、「日常的な労使間の話し合いの仕組みについて」および「職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識」について議論が行われました。同時通訳であったことや日本の労使関係、組合活動の違いから、多少質疑でのすれ違いはあったものの、全体を通して有意義な交流会議であったと感じました。 日本側報告をされた、スズキ労働組合 桐畑様、コマツユニオン 田口様、大変お疲れ様でした。 工場訪問 今回は、インド系企業である「エスコート（農機メーカー）」「JCB（建機メーカー）」の2社を訪問しました。 エスコートにおいては、工場内の2Sがいきとどき、想像していたラインとは大きく違いびっくりしました。 JCBにおいては、まず、その工場敷地の大きさにびっくりしました。工場内に入ると非常にきれいなラインで、2Sもいきとどき、見える化もされていました。また、JCBが初めて女性をラインに入れて成功し、今後も男女均等雇用をポリシーに引き続き雇用するという説明をうけ、インドを牽引するインド最大の建機メーカーであることをいろいろな角度から感じました。 最後に 今回の研修を通じて、インドネシアの労働事情について、商工会議所、日本大使館、インド各労働組合から話を伺い、工場見学やインドの町を実施に見聞することができたことは、大変貴重な体験となりました。また、今回の研修に参加された皆様とも、楽しく過ごし、いろいろと情報交換等することができたことは、私にとって財産になりました。本当にありがとうございました。 また、皆さんに会える日を楽しみにしています。 ナマステー （プログラム参加にあたり）
--	---

田 口 実 J A M コマツユニオン 中央 執行委員	当社の海外駐在員から職務環境や生活環境に関する相談を受けておりますが、日本の労使間で解決できる範囲には限界があり、それぞれ現地の国の方との連携をどう進めて行くか？悩みの種でした。今回世界経済の中でも成長著しいインドを訪問させて頂き、実際に現地労組の方と意見交換できる機会を与えて頂くことになり、できるだけ多くの事を日本に持ち帰り日々の活動に活かしていきたいと考えて、今回のプログラムに参加させて頂きました。 (プログラム内容について) まず、当プログラムの構成として、海外実地研修の前段として国内研修が設けられ、訪問国であるインドの国情・労働組合の組織、世界の労働運動の動向などを事前に予備知識としてインプットすることができ、更にはJCM訪問団同士が顔合わせし、交流を深めた上で、現地に向かえたことで、海外実地研修が非常にスムーズに行えたと感じました。また、各人の担当も事前に割り振られ、参加者それぞれが心構えを持って研修に臨む仕組みが設けられている点も良い点であったかと思います。また、海外実地研修の内容も現地の日本商工会・日本大使館への訪問、現地労組との交流会議、現地企業視察などがバランスよく組み、様々な角度から現地状況を知ることができるようになっており、それぞれの立場で同じ事象（今回では特にマルチスズキの問題）について色々な見方があることが実体験として感じる事が出来ました。個人的には現地労組との会議でのテーマ発表という大役を仰せつかり、大変貴重な経験をさせて頂きました。 (海外実地研修を通じて) やはり、「百聞は一見にしかず」のことわざ通り、自分の目と肌で感じる現地の状況というのは、非常に印象的でした。空気、交通状況、道路の舗装状態、建物の状態、水道事情など、日本人にとっては中々ハードシブの高い生活環境だと感じました。現地労組との交流会議ではそれぞれのテーマ発表の中心がインド側は「要求」と「闘争」、日本側は「協調」と「コミュニケーション」が主題となっており、中々議論がかみ合わず、もどかしく感じました。ただ、まだまだ「中核的労働条件」が十分に実現されておらず、そうした基本的労働条件の整備に向けて今まさに活動中であるインドの労働組合役員の「熱い思い」を肌で感じ取ることが出来ましたし、そうした国々で「働く仲間」との国際的な連帯に向けて、日本の労働組合としてどう向き合うのか、改めて重い命題として今後、取り組んでいかなければならないと思いました。当社もインドを始め多数の国々に事業を展開しており、そこで働く我々の仲間がどういう労働事情にあるのか、あまりにも知らな過ぎる自らを深く反省すると共に、喫緊の課題として取り組んでいきたいと思えます。 (最後に) 今回の意義深い研修を企画頂き研修を通してお世話になった平川団長、岩井さん、共に同じ時間を共有し色々な話をさせて頂いた各産別の皆様、添乗員として研修をサポート頂いた野口さん、川尻さん、インドでのコーディネートをして頂いたインダストリアル南アジア事務所の方々、意見交換・交流させて頂いたINTUC・HMSの皆様、工場見学で訪問させて頂いたエスコーツの方々、守衛所に留め置かれるというおいしい？土産話を頂いたJCBの方々、多くの方と出会い、多くの事を学ばせて頂いた研修でした。今回お世話になりました全ての方に心より感謝申し上げます。 有難うございました。
	はじめに、今回の第7回JCM国際労働研修プログラムに参加する機会を頂きありがとうございました。企画・運営にわたりご尽力いただいたJCMの平川事務局次長、岩井国際局部長に感謝申し上げます。また、インドでの海外実地研修の7日間、共に楽しく過ごすことのできた24名の参加者の皆さんに感謝します。 私にとっての今回のインドでの海外研修は、企業としてもインドでの生産・販売を加速しようとしており、経営の視点として重要な地域であること、それにともない多くの組合員が出向・出張し働く場所であること。その場所を現地に行ってみ、現地の人と対

小 西 雅 也 J A M ダイキン工業労働組 合 中央執行委員	話することで実感することが、一番の目的でした。 【インドの社会・経済状況と労働事情について】 インドは初めてで、夜中にニューデリーに着き、最初の印象は夜中なのに人がたくさんいる事。繁華街のような華やかなものでなくて、闇の中でも活動しているという雰囲気でした。 翌日、インド日本商工会と日本大使館から、インドの社会・経済状況と労働事情についてお話を伺いましたが、一番印象に残ったのは、商工会の西本事務局長の「今のインドは東京オリンピックの時の日本のよう、インドは確実に伸びる」というお言葉でした。その姿をこの目で見るため、残っているという言葉には説得力がありました。 日本では、メディアの情報が基本でGDPの伸びの鈍化や、大停電などのインフラの脆弱さ、インフレ、そんな中企業としてもローコスト製品開発の難しさが取りざたされていましたが、確かにインドのリスクであり嘘ではありませんが、インドの成長を妨げるものでなく、それを乗り越えるため様々な施策が打たれており（シン首相の来日が延期になったのは残念ですが）今後も日印の関係を注目する必要があるなと感じました。 【現地労働組合との交流会議】 まず反省として、インドの労働組合の予備知識が少なすぎたこと。複数のナショナルセンターがあることは資料からは知っていたが、やはり頭に入っておらず、また例の暴動の件もあり頭を整理する事で一杯でした。後から現地出向者から聞いた話ですが、HMS等はその中でも友好的な団体であること。また最終日に成り立ちや政党との関係を聞き、ようやく理解しました。 労働運動の歴史は古く、独自の発展をし現在にいたるわけで、日本との違いを実感しました。労使＋政府の3者構成での交渉があったり、若者が組合に関心を持っていないという課題も同じような事が日本でもあるなと思ってましたが、インドでは組合に加入させるという意味であり、コミュニケーションに関するプレゼンはどれだけ理解されたのか少し疑問に思いました。 しかし、ILO条約の87条、98条に批准すべきであるとの考えや、今回の統合で女性の加盟者数が増え女性視点での取り組みの強化していく事、11のナショナルセンターが団結することにより労働の視点からもインドは更に発展していくと感じました。 【エスコート・JCB工場見学】 街中の雑踏とした雰囲気と異なり、非常にきれいで組織化されていると感じました。5Sが定着していたり、作業の見える化、SQCDM（MはMoraleだが、「改善」として取り組まれていた）と、現場は日本と変わらないという印象を持ちました。また、企業の取り組みとして、コストバラシを行い品質のよい部品を世界から調達していることや、女性の雇用推進、すべての宗教の祭りを皆で祝うこと等、従業員の満足度をあげる取り組みが印象に残りました。 最後に、現地に行って得る知識は座学とは違い体にすんなり染み渡り、大変多くのことを得ることができました。また、日本からとインドから見る視点、経営者からと労働者から見る視点など、多面的に物事を見る重要性も感じました。今回の研修をスタートとし、今後もインドの動向を見続けていきたいと思います。
	今回の第7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した。また参加された皆さん大変お疲れ様でした、1週間という長いような短いような貴重な期間を共に過ごさせて頂き大変有意義な体験をさせて頂きました。 今回の目的地インドについて事前に少しか情報収集をしていましたが、空港に到着したとたん啞然とさせられました、空気がこれほど汚れているのかと！これにはいき

増 田 伸 浩 J A M 全矢崎労働組合榛原 支部 執行委員長	なり驚かされました。 そしてホテルに到着していきなりの金属検知器の登場、ボディーチェック、これにも驚かされ日本との違いを実感させられました。 さて、翌日の現地日本人商工会議所との会議、日本大使館訪問、3日目の日本インド金属労組交流会議の中では、現地へ進出している日本企業の状況を説明して頂き、どんな状況にあるのか少しは理解できたと思います、1980年代家電メーカーが進出したがマーケティングの失敗で一時撤退したが、エアコンの部門で再登場しかなりブランドになっているとの事や、液晶テレビでもサムスンが強かったがソニーが巻き返しトップになっているとの話を聞く事ができ、日本企業の底力を見た気がします（日本国内は空洞化ですが）。 商工会議所の西本事務局長の『ALWAYS 3丁目の夕日』が今のインド 日本大使館での『デリーだけ見てもインドはわからない』 この2つが特に印象的でした。 インド人は時間を守らないとの情報が耳に入っていたのですが、金属労組との交流会議の冒頭から実感させられました、9:00 開会予定の会議に9:00 になっても殆んど集まっていない、9:15 過ぎにやっと集まりだしたかと思えば集まって雑談をしていて席に着こうとしない、マイクで促しやっと9:30 に開会する事ができましたが、これがインド人気質でありインド時間なんだと感じました。 労働事情はまだまだ厳しい状況にあり、交渉ごとは常にストライキと隣り合わせになっていて、労使対立の図式はしばらくは変わらないんだろうなと感じました。 4日目は2つの現地企業の工場見学をさせて頂きました、一つは現地資本の企業でもう一つは外国資本（イギリス）の企業でしたが、両方とも工場が綺麗な事に驚かされました、勝手な想像だったのですがニューデリーの街を見た印象で整理整頓など出来ていはずも無いと思い込んでいたところ、ごみも落ちていないし通路と作業エリアとの区分もちゃんと色分けされているし、工場の敷地の中と外で雲泥の差があることを実感しました。 5日目は観光をセットして頂き、タージマハルとアグラ城壁を楽しむ事ができました。朝7:00 出発で慌ただしかったですが、4時間以上をかけて移動するだけの価値はありましたが非常に疲れました、この日から喉が痛くなり始め、その後帰国直前から咳に代わり、帰国後1週間悩まされました。55歳の老体には少しきつかったです。 6日目は最終日で朝7:00 に出発しニューデリーに戻り、夕方からIMF南アジア事務所を訪問し意見交換をさせて頂きましたが、喉の痛みと咳の事もあり殆んど覚えていません。 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。
伊 藤 彰 英 基幹労	今次研修への参加を踏まえ、数点の感想を述べたい。 第1点目は、いわゆる「中国リスク」が高まる中、インドが俄然注目を浴びていることである。まだ十分にインフラ整備はされていないものの、人口は早晚中国を抜くと予測されており、その市場の大きさは日本の基礎的な産業にとって魅力的である。日本の人口が減少の趨勢にあり、内需の拡大が多くは望めない中ではなおさらである。まさに日本でいう「三丁目の夕陽」もしくはそれ以前の状態であるインドは、今後インフラ整備に向けてますます外資からの格好のターゲットとなるのであろう。なお、歴史的な経過から中国資本の受け入れが急速に拡大しないと思われることも好ましい。

連 日本基幹産業労働組合連合会 中央執行委員	第2点目は、宗教の影響が強いことである。宗教は人の救いとなることもあれば人の成長を止めることもある。経済成長を助長することもあれば成長の妨げにもなることもある。12億人のうちに1日100円以下で生活する貧困層が4億人もいることや、労働組合の中にすらカーストが存在することは、何かのきっかけがあれば予期せぬ方向に動いてしまう可能性もある。 第3点目は、インド人労働者のプライドが高いことである。長きに亘ってイギリスの植民地であったことの影響から、インドの法律はイギリスがベースとなっており、時にそれは先進国のものと大差ないほどに整備されているようにも見える。そのためインドの労働者は自らの法律に落ち度はなく、それに忠実に実行しない地方政府や政治家が悪いと思っており、ともすれば当事者意識に欠けるために法律の実効性を高めるための議論や政策が不足している。極論すれば、今回の意見交換においても日本の労働運動から学ぶものはないというスタンスを持つ役員も少なくない。まずは、労働組合自身がこうした態度を改め、他国から謙虚に学ぶことができるのが課題となるが、今次研修はインドにとっても初の試みであり、回数を重ねることによって理解が進む可能性もある。 第4点目は、直接インドとは関係ないが、F T Aに関してである。世界市場と同様に、液晶テレビではインドでもサムスンがトップシェアを占めていたが、インドがタイとF T Aを締結し関税がゼロになると、タイで生産されたソニー製のテレビがサムスンを抜いてトップになったという。これは日本の産業界に夢と希望を与えてくれる事実であり、逆に言えば、必ずT P Pを実現しなければ、日本の未来が閉ざされることになりかねないということである。 さて、せっかくの機会なので次回の研修会がよりよいものとなるように運営に関する課題を申し添えたい。第6回の研修に比べて無理な移動が減り滞在型の研修になったのは参加者の肉体的負担を軽減することにつながったと思う。しかし、すべての行動に対してひどい渋滞がもれなくついてくるのは、かなりの時間をロスしたのではないだろうか。参加者同士の交流の時間が十分にとれるよう、さまざまなロケーションに関して配慮していただきたい。 最後に、何よりも今次研修を通じて多くの仲間ができた。そして基幹労連に関わる企業もインドへの進出を加速化している中、実際に現地を見ることができたのは今後の対応に大いに参考になるものであった。今回の研修会に私を派遣してくれたわが組織と、インドでの開催をサポートしていただいた関係者の皆様に感謝したい。
長 田 誠 一 基幹労働 J F E スチール福山労働組合 総務部長	はじめに 第7回 J C M 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。 また、今回の研修プログラム開催にあたって、企画・実行いただいた事務局および関係者の皆さま、参加された皆様、大変お世話になりました。 今回の研修参加は、私にとって突然、降って湧いた話であり、インドに対する予備知識の乏しい私は、申し込み後に、弊社のインドにおける対応状況やインドの国内情勢、気候や食べ物等を調べることからスタートしました。 インドに興味を持って新聞やニュース等をみると、毎日のようにインドに関する記事が記載されており、世界の中でのインドの重要性や、日本とインドの関係の深さを知ることとなりました。 一方、J C M での国内事前研修や配布された「第6回 I M F - J C 国際労働研修プログラム」の報告を読む中で、水や野菜、カット・フルーツ等による腹痛や、強いエアコンを浴びての体調不良、さらには蚊にさされることによるマラリア発症等の問題を知り、胃腸の弱い私は、インドに対する期待（関心）と不安が入り混じる複雑な心境の中で、研修の諸準備をおこなうこととなりました。 海外研修においては、インドの国内情勢や労働情勢、国民性等、実際に現地に行き、

	自らの目を見て、耳で聞き、多くのことを知り、貴重な体験をすることが出来ました。 以下に現地での研修を通じて感じたことを報告します。 1. インドについて 現地に着いた瞬間から、何とも言えない香辛料のような臭いと、星も見えない霞んだ空が私たちを迎えてくれました。 また、インドの道路事情は想像を絶する状況であり、連日の驚きの連続となりました。道路は舗装され車両は左側通行となっているものの、乗用車・トラック・バス・トラクター・牛車・馬車・人力車・二輪車・三輪車・人等が入り乱れて我先にと進路を奪い合う光景…さらに、逆走する車両も多く目にすることとなりました。 インドの国民は、マイペース。ホテルに入った直後から様々なことを経験することとなりました。 宿泊のホテルに深夜に着き、カードキーを受け取り、部屋に行ったものの鍵が開かず…ホテルの従業員に対応を求めたものの鍵は直らず、結局、マスターキーで入室し、翌日、部屋を変えることとなりました。部屋を変えることで、ホテルのサービスレベルが部屋（従業員）によって違うことを知ることとなりました。例えば、冷蔵庫に飲食物が有ったり、無かったり、机上のフルーツやスリッパ等、様々なものが有ったり、無かったりするのです。 また、時間にもルーズ。交流会議や懇談会等、様々な場面で遅刻をしてくる様にはビックリさせられました。 仕事においてもマイペース。ホテルやお店等、様々なところでセキュリティーチェックをおこなっていましたが、何もせず休んでいる警備員をよく目にしました。 しかしながら、何処となく憎めない国民性。道端では、人なつこく、すぐに寄ってきて楽しそうにしている姿、明るく陽気に今を生きている姿が印象的でした。 2. インドの経済と労働事情について インドの過去5年間のGDP成長率は、平均 8.4%。足もとは、5%台まで低下しているものの世界有数の高い経済成長率を維持しています。 人口は、2011年現在で12億1千万人。人口抑制政策を採っていないことから、2025年には中国を抜き世界第一位となる見通しであり、インドの秘める大きな可能性を感じさせられました。 今後のインド経済の成長にあたっては、「複雑な税制度と煩雑な行政手続」「小売業外資規制緩和」等が課題となっています。また、足もとの高いインフレ率（直近で7.81%）や、水や電力・交通インフラの未整備、土地収用の課題や、共産党系労働組合による労働争議等、課題が多い事を知りました。 インドの労働環境として、労働人口は約5億人。失業率は9.8%。労働者の特徴として、「個人主義」や「宗教の多様性・根強く残るカースト制」「約束や時間を守らない国民性」等、日本人とは、かなり違う事を知りました。 労使関係制度は、イギリス植民地時代の法制の影響を強く受けています。労使関係は、一般的に敵対的色彩。労使関係のインフラに未整備な状況もある中、労働者は、「ディーセント・ワーク」、賃金や福利厚生等の改善を求めている事が解りました。 こうした状況下こそ、国・企業・労働者がお互いに良くなる事を目指す、Win-Winの
--	---

	関係の労使関係が必要であると感じました。 交流会議の質疑においては、ベースとなるお互いの国内環境や労働環境の理解不足等から議論が噛み合わない場面も有りましたが、上述の状況を感じ取る事が出来、日本の企業・労働者がインドで活動するにあたって大切な事を学ぶ事が出来たと思います。 おわりに 今回の国際労働研修プログラムは、前回の反省を踏まえて、移動を少なくしたと言うものの東京までの移動や8時間もの飛行機のフライト、連日の渋滞の中でのバス移動。加えて、野菜や水に神経を使いつつ、用意される微妙な味のカレー等に心身の疲労を蓄積して行くこととなりました。 しかしながら、研修を共にした仲間と懇親を深めつつ、お互いに冗談を交わしながら楽しく過ごすことが出来ました。 そして何より、これからの日本の製造業の発展において重要な存在となるであろう、インドと言う国を知る機会をいただいた事に感謝しています。 「事務局および関係者の皆さま、参加された皆様、そして私を当研修プログラムに送り出して下さった皆様、本当に有り難うございました。」
川 本 薫 基幹労連 神戸製鋼所労働組合 書記次長	はじめに 今回の国際労働研修プログラムを通じて、インドにおける経済や社会が急速に変化・発展している只中にあることを改めて目の当たりにすることができました。以下、カリキュラムの中で、肌で感じた課題等について記載いたします。 インド日本商工会との懇談 インドでは、ここ数年で多くの日本企業が進出しており、各産業・企業が今後大きく伸びると思われるインドの巨大市場に目を向けていることを知ることができた。また、インドの内閣改造により、これまで企業進出に際して少なからず障害であった出資規制が緩和され、外資系企業が進出しやすくなったとのことで、先進国からの企業進出が加速化されると感じる一方、現状は他の先進国と比較すると日本企業の進出は少なく、その裏には、宗教や気質といった風土面での課題や、インフラ面での課題等があると感じた。 在インド日本大使館訪問 インドにおける経済や労働環境について認識を深めることができた。インドの法令は労働者にとって手厚いものとなっているが、労働組合の組織化率は非常に低いとのことである。 また、インドにおける労働環境については、過去と比べるとデモやスト等の労働争議数は大きく減少しているが、いまだに各地方で散見されているとのことであり、事象が発生した際に、邦人の安全確保を含め、情報の共有や政府への対応に気を配っていると感じた。 今後、日本企業が進出していくにつれ、企業同士のつながりが重要になると考える。そのサポートのためには、大使館、商工会、労働組合（ナショナルセンターおよび産別）の果たす役割は大きく、3者間での情報の共有が必要であると感じた。 日インド金属労組交流会議 貴重な国際会議だと認識していたのに、定刻になってもインド側参加者の大半が会場

にいない……。国が違えば文化や習慣が違うことは理解できるが、あまりにも事前に聞いていたとおりになった。

しかし、会議では活発な意見交換ができた。インドにおける労使関係は非常に良いとのことであり、福利厚生 の改善に注力していることが伝わった。一方で、組織率が非常に低いことと、契約労働者が増大していることに強い危機感を持っており、特に契約労働者に対する法整備が必要と感じた。組織紹介の中で、SEWAという女性だけの家事労働者を対象とした組織について知ることができ、インド女性の強さを感じることができたが、一方で、インドでは未だに差別やセクハラ の被害が多くあり、女性参画は厳しい環境だと の発言もあった。今後、日本と同様に、女性が強くなればさらに経済は発展すると確信できた。

今回のメインとも言える交流会議であったが、若干、質疑応答が発散してしまった観がある。進め方として、お互いの国の法律や企業制度等、ある程度の情報を事前に知った上で、もう少し具体的なことについて、情報交換ができれば良かったように思う。

現地企業訪問

今回は機械系の2社を訪問させていただいた。両社とも良い企業であると感じたが、対照的でもあった。1社目のトラクターを製造している「エスコーツ社」は、6,000名の従業員がおり、一定程度オートフォーメーション化されているが、無駄な作業や手待ちの作業者が多数いたように見えた。また、作業服はなく、軍手のみ着用していた。2社目の建設機械を製造している「JCB社」はイギリス系の企業であり、2,000名の従業員であるが、近代化が進んでおり、規律正しく工場内も非常に綺麗であった。加えて、安全や作業改善といった取り組みにも非常に力を入れており、日本企業も顔負けの工場であった。

企業的には「JCB社」の方が断然、優良企業であるとは思うが、インドという国を考えたときに、莫大な労働力がある中で、働くこともできない貧困層があふれている現状では、「エスコーツ社」の方が、経済発展に繋がるのではないかと考えさせられた。企業進出する際には、その国のやり方に応じた対応とすることが、上手に共存・共栄していけるのではないかと感じた。

インダストリアル南アジア事務所訪問

ラオ代表より、インドにおける労働組合の歴史、現状等について講義いただいた。その中では、やはり組織率が7%と低いことや工場労働者でなく、IT・サービス等のホワイトカラーの労働者が増加していることが挙げられた。さらに、経済の発展が雇用 に繋がっていないことも深刻な課題である。

そうした中で、インダストリアル南アジア事務所の果たす役割は大きく、組織化、女性の参画向上、社会・NGO・自治体との連携等、インドの発展に向けて、積極的に対応していただくことを望む。

最後に発言された下記のことが、労働組合の本質だと改めて感じた。

『グローバルビジョンーローカルアクション』

“労働者は自分の賃金のことだけでなく、地域のことも考えなければならない。”

インドに対する所感

かつての日本における高度経済成長期のように、インドがさらなる経済発展を遂げるには、まだまだ課題があると考ええる。まずは、道路や水処理といったインフラの整備である。道路事情は悪く、交通ルール無視による大渋滞、排ガスが溢れ、砂漠からの砂埃と相俟って空気および視界が非常に悪い。また、道路については、荒れているところも多く、歩道は穴が開いているところもある。補修用のブロックは積まれているが、直し

	ている人を見かけないし、安全対策もされていない。行政指導の下、もっと計画性を持って対応する必要があると思う。 次に上下水道およびゴミ処理場の整備である。インド人すらもミネラルウォーターを飲んでいるような状況で、大量に消費されるペットボトルの処理も気にかかる。また、街に流れる大小の河川はひどく汚れており、悪臭が漂う中、周辺には貧困層のコミュニティが多くある。現在の日本では想像もできない状況である。 その他にも挙げるときりがないが、現在も確実に残っているカースト制度や教育問題等、解決すべき課題は山積していると感じた。 欧米の先進国と同様に、法律は整ってきていると思うが、「仏作って魂入れず」ではないか。まずは、国民が現状を受け入れた上で他国の良い所を吸収できるよう、政府主導で改善されることを切に願う。 個人的には直近でのインド視察には抵抗もあるが、5年後あるいは10年後においては、インドという国がどのように変わっていくのかを改めて見たいとも感じた。 最後に 今回の研修では、大変貴重な経験をさせていただきました。研修の企画・実行にご尽力いただいたJCM国際局の平川局長、岩井部長、在インド中にお世話になった現地の方々にお礼を申し上げます。また、各産別からの参加者には、寝食を共にした研修期間中に一人も脱落者が出なかったことをうれしく思いますし、有意義な時間をすごすことができたことに改めて感謝申し上げます。 ご安全に！
新 宅 豪 基幹労連 日新製鋼労働組合呉 支部 執行委員	はじめに 今回のJCM国際労働研修プログラムへ参加させていただいたことに感謝申し上げますとともに、企画・実行にご尽力いただいた事務局をはじめとする関係者の皆様、また参加されたメンバーの皆様のお陰で大変有意義な研修になったことを感謝申し上げます。 インドの経済情勢 まずインド日本商工会・日本国大使館では、主にインドの経済情勢について話を聞いた。総人口12.6億人⇒2020年には世界一、世帯年収5,000ドル超現在2.6億人⇒2015年には4億人、2030年には総人口の5割が中間層、一方、貧困層（1日1.25ドル未満）も4億人と、成長を伺わずと同時に貧困層の占める割合の多さにも驚かされる。 また、このことは地域間格差が大きくあるという。現状で日本企業が進出している地域は比較的貧困率が低い状況であるが、インフラ整備も整わない中で課題は大きいものといえる。インドは基本的に州での運用であり、中央政府が関連法を制定し州政府がこれを採用あるいは改正して適用するという。そうした状況で、大使館・商工会・企業とあり、現状はそれぞれが課題を抱え、それぞれが州との交渉を行なうように聞いた。やはり企業としては日本国としてのバックアップも必要であり、横の連携が必要というものは確かである。 インドの労使関係 日インド金属労組交流会では、日本側・インド側それぞれのプレゼンテーションを踏まえ交流会が行われた。質疑では様々な意見が出されたが、総じて労働者の思い（賃金・福利厚生を含む労働条件）について差異は無いと感じた。しかしながら、実現に向けた交渉・やり方について考えていくべきと思う。インドは「組織」より「個人」、個人主義が強いという。宗教、文化、国民性などあると思うが、結果を良い方向へ導き出そ

	うとするならば組織で解決を図っていく手法を今回のような交流会で理解していただければ幸いである。日本企業もインドへの進出が進んでいるが国民性を良く理解し取り組まなければならない。ただ交流会スタートから気になったのは、時間を守れないことである。交通渋滞など予測できないこともあると思うが、時間を守れないということは働く上での会社ルールも本当に守られているのだろうか気になるところである。 工場視察 今回は、「エスコーツ」と「JCB」と見学させていただいた。特にJCBでの組み立てラインでは、安全・品質などの掲示物も多く、写真やグラフなども用いて分かりやすくなっていた。また、従業員の祝い事はみんなでおこなったり、家族も含めて従業員サービスを行なうなどコミュニケーションも図っているようである。私たちが見習うことも沢山あると感じた。 最後に 今回の国際労働研修プログラムでは貴重な体験をさせていただいた。今回を機に国際的な視点も持ちつつ今後の労働運動に役立てて行きたいと思う。同じ時間を過ごし共に体験した参加者の皆様に改めて感謝申し上げます。
村 田 智 昭 全電線 三菱電線工業労働組 合 中央執行委員	はじめに 今回、第7回目となるJCM国際研修プログラムに参加する機会をいただきまして、感謝申し上げます。また、国内研修及び海外研修のプログラム全般にわたる調整など、大変ご尽力を賜りましたJCMの平川事務局次長・岩井国際局部長に感謝申し上げるとともに、各産別からの参加者におかれましても、有意義な時間を共有させていただいたことに、感謝申し上げます。 感想 現地に入り、空港からホテルに向かうバスからの景色で、夜中にもかかわらず、人の多さと道の悪さに驚きました。20年後には、世界1位の人口になる予測もあり、今後も内需拡大には期待するところであるため、様々な企業が参入してくるのも頷けました。 現地商工会議所、日本大使館の方々のお話を前もって聞かせて頂いたのは、その後のインド側の組合役員の話を聞く前提として、大変役に立ちました。会議内容で、インド経済状況が発展しているのにも関わらず、正規雇用と、若者の雇用が少なく、貧困問題を抱えている現状を知り、経済成長をしていく中に様々な問題が起こっているものと感じました。 交流会では、インドの人たちが遅れ、予定時間を過ぎての開催となり、インドの交通インフラがまだまだであるのを実感しました。質疑応答では、噛合わない一面もありましたが、インド側の皆さんは、組合活動に自負を持っているように感じられ、自分もそうなるように努力が必要であることを実感しました。 工場見学では、徹底された5Sが出来ており、社員教育についても徹底されている感じがしました。JCBにおいては、女性についても積極的に雇用されており、また従業員関与度アンケート調査、ファミリーday等、労使関係について、大変参考になる内容となりました。 交流会では、各産別の方々とはもちろんですが、楽しく過ごせ、インドの日常生活スタイル、宗教など、インドの文化について学ぶ場になり、大変有意義な時間となったことに感謝します。 最後に 今回、インドでの研修となりましたが、海外の人たちと、仕事をするためには、その

	国の文化・風習を理解することが、大変重要であると考えさせられました。 国内研修での「今後の労働組合は日本国内だけではなく、グローバル化が必要」という言葉が、深く印象に残り、私にはまだまだ経験が少ないですが、今回の国際研修プログラムで得た経験を大事に、今後の組合活動に活かして行きたいと思います。
岡部達也 全電線日立電線労働組合中央執行委員	はじめに、第7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の平川事務局次長と岩井国際局部長に感謝申し上げます。私にとって、海外で行われる研修は初めてで、事前の国内研修をしていただいたものの十分なインドの知識、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、参加された皆さまのおかげで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。 帰国後、会う人、会う人に「お腹は大丈夫だったか？」と聞かれたのが記憶に残っています。インド経験者の多くの方が、お腹を壊して帰国しているのを耳にしており、今回の研修でお腹を壊さずに帰れたことがうれしく思います。 この研修では、国際労働運動を担い得る人材の育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、全くイメージがわきませんでした。インドにおいて研修を進めるにつれ、インドの労働運動について学ぶことが出来ました。 以下に今回の研修内容について報告致します。 ①国内研修 事前の国内研修では、研修の主旨や予備知識、各種手続き等についてご指導いただきました。 ②現地研修 現地では、ニューデリーにて各組織の方々と意見交換を行いました。 ・インド日本人商工会との会合 現在のインドは、中間層が増え、市場が拡大していると経済情勢についてのトピックス的な話とともに、インド人労働者の特徴についてお聞きしました。インド人労働者と日本人労働者では、考え方等の違いが多く、この違いが労働問題に発展してしまうと聞きました。労働争議については減少しているもののストライキやロックアウトが今でもおこっていることに驚かされました。 ・在インド日本大使館訪問 長期的な経済情勢等とともに、2012年7月のマルチズスキの暴動についてお聞きしました。そのなかで、日本企業のインド進出が、安い人件費というわけではなく、国内市場が大きいことが魅力であることに驚かされました。インドの労使紛争については、70～80年代から比べれば少なくなっており、頻発しているわけではないとのことでしたが、地域的なものもあるらしく、企業がインドへ進出するには労使関係への気遣いが大変だろうと感じ、日本の労働組合とのつながりが重要になると感じました。インドの労働組合と交渉の方法などの様々な情報を共有できれば、過激な労使紛争は防げるのではないかと考えられるので、国境を越えた労働組合のつながりの重要性を感じました。 ・日印金属労組交流会議 交流会議で初めてインド時間を体感しました。商工会の会合の資料でインドの方は、時間にルーズと記載されており、会議開始の9時になっても、2～3人しか集まらず、開始時間が遅れましたが、交流会議自体は有意義なものであったと感じました。交流会

	議においても、日本人労働者とインド人労働者の考え方の違いを強く感じました。労働組合としての活動は、賃金の改訂や安全面の交渉など活動自体は似ているものの、インド人労働者は、2～3年で職を変えろとの話を聞き、何のための労働組合なのかという疑問が残りました。また、インドの会社は、労働組合はいらないと考えており、作ろうとすると会社から圧力をかけられたり、場合によっては解雇や工場閉鎖されてしまうとのことで、もっと政治的に解決しなければならないものもあると感じました。 夜の懇親会では、インドの組合の方だけでなく通訳の方を含め、楽しく懇親することができました。その場だけでなく、全体を通して言えることですが国際化が加速するなかで、自分の英語力向上が必要であることを実感しました。 ・工場見学(エスコーツ) この会社は、農機具や車・列車部品・工機を製造していました。会社として、品質向上、コスト低減、ニーズへの対応の3つを一体に取組んでいるとのことでしたが、会社の取組みとしては、日本もインドも変わらないと感じました。トラクターの製造工場を見学しましたが、製造ラインが日本の自動車製造ラインと同じようでしたが、日本に比べ1行程1行程に多くの人が従事していたのは驚きました。 ・工場見学(JCB) この会社は、建設重機等を製造している会社でしたが、日立系列であることから工場見学できず、守衛の事務所で待機となりました。 ・インダストリアル南アジア地域事務所訪問 地域事務所の管轄やインドの労働運動の歴史について説明いただきました。 ③インド観光 今回は、1日、観光が盛り込まれておりましたが、インドのタージ・マハルを見学できたことは良かったです。その他にも、アグラ城やイスラム教の寺院を見学でき、研修のなかに盛り込まれた観光は、いいリフレッシュにもなりました。 ④インドについて インドへ渡航前には、インド経験者から個人的にはもう行きたくないと言われていましたが、個人的には、もう一度行ってみたいと思いました。空港から出たときに霧かな？と思ったものが砂埃だと気づき、第一印象はよくなかったものの、インドの方々との交流等でだんだんと印象が変わり、インド自体が楽しくなって帰国しております。また、移動の街中を見ても、電線が少なかったと感じました。道路等のインフラ整備がもっと必要であるとお聞きしたが、それに合わせて電線やケーブル関連の需要も多いのかなと感じました。 最後に、今回の研修で得たものは、今後の組合活動を行っていくなかで貴重な財産になると考えております。また、国内の多産別の方と交流を持てたことも貴重な財産です。 グローバル化が加速しているなかで、世界に触れられるこの研修は非常に有意義な研修だったと考えます。今後もこの研修が充実しながら発展することをご祈念申し上げます。
--	---

あとがき

JCM国際局 岩井伸哉

労働組合によるさまざまな国際会議では、インドからの参加者の存在感は非常に大きく感じられる。参加者1名のみでも10名分発言するし、10名いたらそれぞれが10名分発言するどころか、前に発言した人より多く発言しようと頑張ってしまう姿を見ることができる。そんな皆さんはそれぞれがいろいろなことを発言するが、共通しているのは「貧困」と「社会的格差」である。今回のインド訪問でも、道路には裸足から牛からメルセデスベンツまで、あらゆる移動手段で人々は移動しているように、「貧困」と「社会的格差」を肌で感じる事ができた。

さて、「貧困」と「社会的格差」を測るのに便利なのがジニ係数である。このジニ係数、インドは0.334（2005年世銀調査）、日本は0.381（2002年世銀調査）、それほどの違いはないように見える。しかもこのジニ係数は0に近づくほど格差が少ないということであるので、「日本はインドと同じくらい、またはそれ以上社会的格差が拡大しているのか!」と驚いたり、何かの間違いじゃないかとも思ったり、でも実は日本国内の格差はすさまじいものがあるのかも、と思ったりしてしまう。実はこの係数の計算の前提となるデータに仕掛けがあるらしく、日本の統計は国民所得全体を網羅しているが、インドは超ウルトラスーパー富裕層の所得のデータを取ることができなかったり、超ウルトラスーパー貧困層の所得も把握できなかったりしているらしい・・・。

しかしデリーの街を歩いてみれば、格差は一目瞭然である。そこで、なぜこんなに「貧困」と「社会的格差」が生じているのだろうかと思ったりもする。この報告書にも記載されているような労働組合の国際会議では、インド人参加者のみなさんは常々「貧困」と「社会的格差」の要因として、グローバル化やネオリベラルな経済政策を挙げることが多い。また悪辣な多国籍企業が搾取している、という主張が繰り返される。確かにグローバル化の負の側面ばかりが目につくし、悪辣な多国籍企業というのは、国際的に「世間一般」パブリック・イメージであり、得にインドでは、安全衛生の問題などを引き起こしているまさにブラック企業ととらえられている。

しかしデリーの街を歩いてみれば、近現代の貧困要因とは異なる、もっと根源的な問題が見えてくるのは自分だけではないと思う。それを克服するには、今後もインドの人たちと一緒に考えていきたいと思う。

でも、毎回おつりをちょろまかされたり、料金表にはない数字でぶちぼったされると、くじけそうになってしまいます。

今回、団員のみなさまには大変お世話になりました。また直前まで訪問先が決まらずにいたにも関わらず、完璧な手配をいただいたJTB様にも感謝申し上げます。

最後に、報告書作成が非常に遅れ申し訳ございませんでした。自戒の念を込め、お詫び申し上げます。

