

## 第12回JCM国際労働研修プログラム 報告



国内研修1： 2017年10月20日（金）

海外実地研修： 2017年11月26日（日）－12月2日（土）  
マレーシア

国内研修2： 2018年1月22日（月）

全日本金属産業労働組合協議会  
（金属労協・JCM）







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

## 目次

参加者名簿	1
全体日程	6
第1部：国内研修1	7
第2部：海外実地研修	29
第3部：国内研修2	97



## 参加者名簿

<p>1. Kenichi Fujitomi, Assistant General Secretary/ International Affairs Bureau Director, JCM</p>  <p>藤富 健一 JCM 事務局次長／国際局局长</p>	<p>2. Shinya Iwai, Chief Assistant Director, International Affairs Bureau, JCM</p>  <p>岩井 伸哉 JCM 国際局局长</p>
<p>3. Shunya Okamoto, Deputy Director, International Affairs Bureau, JAW</p>  <p>岡本 俊也 自動車総連 国際局局长</p>	<p>4. Masanori Kayukawa, Director, Management Policy, Federation of All Toyota Workers' Unions, JAW</p>  <p>粥川 正規 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 経営政策局局长</p>
<p>5. Noriyuki Iyoda, Executive Committee Member, Federation of All Honda Workers' Unions, JAW</p>  <p>伊与田 紀之 自動車総連 全国本田労働組合連合会 中央執行委員</p>	<p>6. Yuto Sasaki, Executive Committee Member/ Sales and Related Organizational Bureau Director, Suzuki Motor Workers' Union, JAW</p>  <p>佐々木 勇人 自動車総連 スズキ労働組合 中央執行委員／営業・関連組織局長</p>

7. Makoto Tsuji, Assistant Director, Planning and General Affairs Bureau, Daihatsu Workers' Union, JAW



辻 誠  
自動車総連 ダイハツ労働組合 企画総務局部長

8. Yohei Shimizu, Director, Planning Bureau, Isuzu Motor Workers' Union, JAW



清水 洋平  
自動車総連 いすゞ自動車労働組合 企画部長

9. Kazuhiro Aida, President, Hino Motor Workers' Union, JAW



会田 和博  
自動車総連 日野自動車労働組合 中央執行委員長

10. Yuki Kose, General Secretary, Meiwa Sangyo Workers' Union, JAW



小瀬 祐輝  
自動車総連 盟和産業労働組合 書記長

11. Makoto Omori, Executive Committee Member, JEIU



大森 誠 電機連合 中央執行委員

12. Junko Hayashi, Central Executive Committee Member, Mitsubishi Electric Workers' Union, JEIU



林 純子 電機連合 三菱電機労働組合 中央執行委員

13. Yasuhiro Mizokami, General Secretary, Oki Electric Workers' Union, JEIU



溝上靖浩 電機連合 沖電気工業労働組合 書記長

14. Hisamichi Ebina, General Secretary, Wide-Area Branch, Meidensha Workers' Union, JEIU



蛭名久道 電機連合 明電舎労働組合広域支部 書記長

15. Yoshihiko Okuyama, Assistant Director, Organizational Group, JAM



奥山義彦 JAM 組織グループ 副グループ長

16. Hiroyuki Ishiguro, Assistant General Secretary, Union of NOK Group, JAM



石黒寛幸 JAM NOKグループユニオン 副書記長

17. Yuki Tanaka, Vice President, Head Office Branch, Daikin Industries Workers' Union, JAM



田中勇気 JAM ダイキン工業労働組合本社支部 副執行委員長

18. Tomohiro Ohara, General Secretary, Utility Tochigi Branch, Komatsu Union, JAM



小原智広 JAM コマツユニオン・ユーティリティ栃木支部 書記長

19. Nobuko Kesamaru, Central Executive Committee Member, JBU



袈裟丸 暢 子 基幹労連 中央執行委員

20. Hidenori Egami, Vice President, Nippon Steel and Sumitomo Metal Yahata Works Workers' Union, JBU



江 上 英 憲 基幹労連 新日鐵住金八幡労働組合 副労働組合長

21. Shunichi Goto, Central Executive Committee Member, Federation of JFE Steel Workers' Unions, JBU



後 藤 俊 一 基幹労連 JFEスチール労働組合連合会 中央執行委員

22. Koichi Yamamoto, Executive Committee Member, Hanshin Branch, Nisshin Steel Workers' Union, JBU



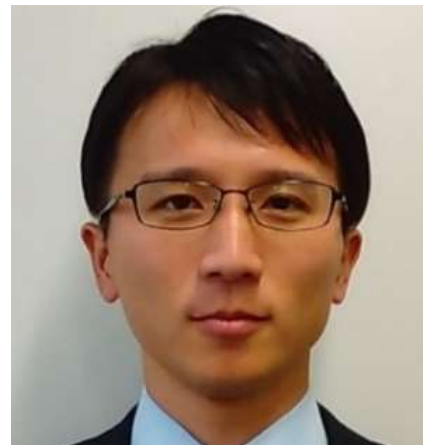
山 本 興 一 基幹労連 日新製鋼労働組合 阪神支部 執行委員

23. Kazuyoshi Asami, Confederation of Mitsubishi Heavy Industries Group Workers' Unions, JBU



浅 見 和 由 基幹労連 三菱重工グループ労働組合連合会 中央執行委員

24. Kosuke Sato, Central Executive Committee Member, Furukawa Electric Labour Union, JEWU



佐 藤 宏 亮 全電線 古河電気工業労働組合 中央執行委員



25. Takeshi Saeki, Central Executive Committee  
Member/ Assistant General Secretary,  
Sumitomo Electric Workers' Union, JEWU



佐伯剛志 全電線 住友電気工業労働組  
合 中央執行委員／書記次長

# 全体日程

1. 海外実地研修：マレーシア

2. 実施日程：

## 【国内研修1】

2017年10月20日（金）13：30－17：30（終了後懇親会を予定）

## 【海外実地研修】

2017年11月26日（日）－12月2日（土）

### 2017年11月26日（日）

15：00 成田空港集合  
17：15 NH815 便にて成田空港発  
23：55 クアラルンプール国際空港着、市内へ移動  
イスタナホテル・クアラルンプール泊

### 2017年11月27日（月）

午前 日本人商工会議所／JETRO訪問  
午後 在マレーシア日本大使館訪問  
イスタナホテル・クアラルンプール泊

### 2017年11月28日（火）

午前 マレーシア人的資源省訪問  
午後 マレーシア経営者団体訪問  
移動：クアラルンプール→ペタリンジャヤ  
アルマダ・ペタリンジャヤ泊

### 2017年11月29日（水）

終日 日マレーシア金属労働組合交流会議（ホテル内会議室）  
交流夕食会  
アルマダ・ペタリンジャヤ泊

### 2017年11月30日（木）

午前 工場見学  
午後 EIWU、MTUC（マレーシア労働組合会議）訪問  
アルマダ・ペタリンジャヤ泊

### 2017年12月1日（金）

終日 組織訪問  
MIEU（マレーシア金属産業労働組合）訪問  
アルマダ・ペタリンジャヤ泊

### 2017年12月2日（土）

12：00 クアラルンプール国際空港着  
14：15 NH886 便にてクアラルンプール発  
22：05 羽田空港着

## 第1部





# 国内研修 I

## 次第

- 開催日： 2017年10月20日（金）
- 開催場所： JCM本部大会議室
- 13:30 主催者挨拶（5分）  
－藤富 健－ JCM事務局次長
- 13:35 参加者自己紹介・団の確認（20分）
- 13:55 JCM国際労働研修プログラムについて（20分）  
－藤富 健－ JCM事務局次長／国際局長
- 14:15 派遣日程・役割分担について（20分）  
－岩井 伸哉－ JCM国際局部長
- 14:35 休憩（10分）
- 14:45 講義1：国際労働運動について（60分）  
－小島 正剛－ JCM顧問
- 講義2：マレーシアの労働運動について（60分）  
－小島 正剛－ JCM顧問
- 16:45 渡航手続き・諸注意（30分）  
－野間 崇史－ 株式会社JTBコーポレートセールス  
新宿第五事業部営業第三課法人営業マネージャー  
－渡邊 智佳子－ 添乗員
- 17:15 終了予定
- \* \* \*
- 17:30 夕食懇親会 「マレー・カンポン」  
東京都中央区八丁堀 1-4-8 森田ビル 2F

# JCM国際労働研修プログラムについて

2017年8月8日  
JCM国際局

## 1. 目的

「各産別・企業連・単組において国際労働運動を担い得る人材の養成」

この研修プログラムは以下2つの機会を提供する。

### (1) 個人としての能力向上

- 「広い視野、偏りのないモノの見方考え方の体得」
- 「異文化コミュニケーションの技術・ポイントの体得」
- 「実地研修国の労使関係の知識と建設的労使関係構築に向けたポイントの習得」

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

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

海外実地研修の前後に国内研修を配置し、事前の準備と事後のフォローアップを行う。

海外実地研修は、各組織からの参加しやすさを考慮した派遣期間や日程とする。

## 2. 研修の全体プログラム概要

### (1) 国内研修 1

- ①開催日程： 2017年10月20日（金）
- ②開催場所： JCM本部

### (2) 海外実地研修

- ①開催日程： 2017年12月11日（日）－12月17日（土）
- ②開催場所： マレーシア（クアラルンプールおよび近郊工業地帯）

### (3) 国内研修 2

- ①開催日程： 2018年1月22日（月）
- ②開催場所： JCM本部

## 3. 各研修の詳細

### (1) 国内研修 1

- ①現地事情研修
- ②労働事情研修
  - 世界の労働運動、特にアジア太平洋地域の労働運動に関する専門家の講演
  - 各国の労働組合組織に関する説明
- ③海外実地研修について
  - 海外実地研修の内容説明
  - 訪問／懇談組織に関する事前講義
  - 海外実地研修の準備作業説明
    - ・ 交流会議の内容と進行、単組報告や事後の報告作成の分担など
    - ・ 参加者全員が所属組織を説明する資料の作成など
- ④渡航手続等

### (2) 海外実地研修

- ①在マレーシア日本大使館訪問／講演（クアラルンプール）
  - －日本政府の視点でとらえているマレーシアの社会・経済の状況と、労働事情および労使関係について、日本大使館関係者（厚生労働省アタッシェ）による講演を通じて把握、理解を深める。
- ②マレーシア日本人商工会訪問／講演（クアラルンプール）
  - －日本人経営者の視点でとらえているマレーシアの社会・経済の状況と、労働事情および労使関係について、日本人商工会関係者による講演を通じて把握、理解を深める。
- ③マレーシア人的資源省（プトラジャセカラヤ）
  - －マレーシア政府の視点でとらえているマレーシアの社会・経済の状況と、労働事情および労使関係について、人的資源省からの講演を通じて把握、理解を深める。

④マレーシア経営者団体（ペタリンジャヤ）

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

⑤現地労働組合との交流会議

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

- －参加者数：現地インダストリアルオール加盟の労働組合に参加要請
- －会場：ホテル会議室
- －通訳：日本語－英語通訳、通訳ブースによる同時通訳形式
- －プログラム：通常 09：00 開始、17：30 閉会
- －議題案：報告・討議の座長は JCM が担当。

- 1) 登録
- 2) 開会挨拶
  - － JCM
  - －マレーシア側組織代表
- 3) 参加者紹介

自己紹介形式ではなく、各組織の代表が名簿を読み上げて参加者を紹介する。

- 4) 議題 1：両組織の紹介
  - － JCM
  - －マレーシア側代表
  - －質疑応答
- 5) 議題 2：日常的な労使間の話し合いの仕組みについて
  - － JCM 単組参加者
  - －マレーシア側単組参加者
  - －質疑応答

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

【主要項目（パワーポイント・プレゼンテーションの場合のページ割目安）】

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

- 6) 議題 3：職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識
  - － JCM 単組参加者
  - －マレーシア側単組参加者
  - －質疑応答

企業別労働組合からの参加者が、労働組合員とのコミュニケーションを深めるための活動や、労働者や労働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。また労働組合員を積極的に労働組合活動に関与させるための活動についても説明する。さらには将来労働組合活動を担う人材の確保についての苦労話なども触れる。各組織 45 分。

【主要項目】

- －会社概要（1 ページ）
- －労働組合概要（1～2 ページ）
- －労働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
  - ・労働組合員アンケートの結果などによる労働組合員の意識の把握など

- ・職場集会などを活用した労働組合員との対話など
- －女性労働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）
- －若年層労働組合員への対応（最低1ページ）

7) とりまとめ・閉会

- － J C M
- － マレーシア側代表

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

⑥交流夕食会

－マレーシア人参加者（特に現地関連会社の労働組合からの参加者）と相互理解を深め、今後の連携につなげるための機会とする。交流終了後、近隣のレストラン（もしくはホテル内）で開催する。通訳を配置し、十分な交流が可能となるよう配慮する。

⑦工業団地訪問／工場見学（ペタリンジャヤ、スバンジャヤ、シャーアラム等近郊）

－交流会議において把握できた日系企業の労使関係の実情を把握するため、日系企業への訪問を手配する。

⑧労働組合事務所訪問（ペタリンジャヤ）

－現地で活動する労働組合の事務所を訪問し、海外労働組合の日常活動について把握する。

(3) 国内研修 2

①海外実地研修報告書の確認

－報告書概要を作成し、国内研修2で確認し、参加者からの議事録を集約、また参加者全員が感想文を提出する。その後報告書を作成する。

②国際労働研修プログラムについての意見交換

－国際労働研修プログラムについてフリーな意見交換を行う。

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

－国際労働運動の専門家を招き、今後の単組や産別において、研修で得られた成果を企業別ネットワーク構築、各国労働組合支援等につなげていくための機会とする。

4. 参加者

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

①産別の国際担当者

②単組で国際分野を担う者（三役、国際担当等）

③今後、国際面を担う計画がある者

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



# 講義 1 : 国際労働運動について

2017年10月20日 / JCM  
小島正剛

[レジュメ] (案)

パート1 : 国際労働運動について (今回)

パート2 : 国際労働運動における日本労働運動の役割について (次回)

はじめに

第1部 国際労働運動について

## 1-1 国際労働運動を、歴史的視点で見る (縦軸)

「歴史とは歴史家と事実との間の相互作用の不断の過程であり、現在と過去との間の尽きることを知らぬ対話なのであります。」(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67刷2002年)。

[付属資料-1]『国際労働運動小史一年表(2017年版)』で労働運動の歴史を概観する。(パワーポイント援用)。

## 1-2 国際労働運動を水平的領域で見る (横軸) (または空間的領域で)

### 1-2-1 国際社会のランドスケープ (国際労働運動をとりまく環境) (順不同)

- ① 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—一つのグローバル・マーケット創出・先導する多国籍企業 MNC・超国家企業 TNC) — ネオ=リベリズムの徘徊 (IMF/WB: 新自由主義的政策、経済的社会的規制緩和・民営化、年金改革、労働市場の弾力化、貿易・資本移動の自由化、緊縮政策等々) — アメリカン・スタンダードと、マネー経済の進展。
- ② 社会的次元 Social Dimension の軽視 (発展の社会的側面: 労働組合基本権・人権—ソーシャル・セーフティ・ネット SSN、社会的インフラ整備などの遅れ)。
- ③ メガ=コンペティションのもたらしたもの: 底辺への競争 Race to the bottom、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・アウトソーシング、ジェンダー・イシュー (性差別問題)・年齢格差—児童労働問題—社会格差・貧困問題、など。
- ④ 富の分配・再分配メカニズムの不備 (分配面では組織結成や団体交渉など基本的労働組合権の侵害、とりわけアジア太平洋地域: 規制的労働法制、さらに所謂エッセンシャル・サービス essential services 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 における労働組合結成禁止など、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 SSN の不備・未整備=既述、税制の不正)。ソーシャル・ミニマム構想の欠如など→格差拡大へ。
- ⑤ 個別的利益重視 Indivisualism 対 集団的利益重視 Collectivism の角逐。
- ⑥ 発展途上国: 植民地からの独立後、権威主義的政権・開発独裁と、労働組合・民主化勢力とのせめぎ合い。
- ⑦ 国家と民族対立、など—国民国家成立の困難性 (民族問題)。
- ⑧ WTO の直面する課題: 金融投機; 企業統治 Corporate Governance・企業の社会的責任 Corporate Social Responsibility, CSR の課題—中国の WTO 加盟とそのインパクト (中国問題は別途)。
- ⑨ 地域主義 Regionalism の拡大・深化: 欧州連合 EU; 北米自由貿易協定 NAFTA (米州自由貿易協定 FTAA への拡大方向); アジア太平洋経済協力会議 APEC など—サブ・リージョナリズム: MERCOSUR など—ASEAN 経済共同体 AEC 発足 2015 年—多国間 multi-・二国間 bi-の自由貿易協定 FTA、および経済連携協定 EPA、環太平洋パートナーシップ TPP、など。
- ⑩ 社会格差・貧困問題 (グローバル化の負の側面): すでに世界銀行 WB 報告「経済成長と貧困の関係」2000 年が指摘: “グローバル化でも、自動的には貧困は減らず。” — 例: 国連開発計画 UNDP 報告。(国連「ミレニアム開発目標 MDGs」報告書では、「世界の 10 億人以上が極度の貧困状態から脱却した」と指摘) (2015 年 7 月 6 日) → 国連の 2030 年持続的開発目標 SDG の策定・実践へ。

- ⑪ もう一つの視点：南北問題、そして南南問題の発生へ。
- ⑫ G7（8）からG20へ：労働側の対応L7、L20など。⑬ 最近の動向では、ASEAN 経済共同体 AEC 発足、中国発の“アジアインフラ投資銀行 AIIB”の立ち上げ、“One Belt, One Road”（一帯一路）イニシアティヴ、など。
- ⑬ その他：第4次産業革命（後述）、ポピュリズム・自国優先主義、など。

#### 1-2-2 国際労働団体のいま

##### (1)労働団体：

- ① 国際労働組合総連合 ITUC
- ② グローバル・ユニオン・フェデレーション GUF10 組織、および
- ③ OECD 労働組合諮問委員会 TUAC

この3者で構成する「コモン・フロント（共同戦線）」がグローバル・ユニオンズ Global Unions, GUs

##### (2)地域的には：

ITUC アジア太平洋地域組織 AP；GUF の地域組織・地域事務所または機能的な対応；欧州労連 ETUC—インダストリアル欧州労働組合（前 EMF など製造業労働組合で構成）；東南アジア諸国連合労働組合協議会 ASEAN Trade Union Council, ATUC、南アジア地域労働組合協議会 SAARC-TUC、等。

#### 1-2-3 国際労働運動が対応する国際団体（ロールプレーヤー）

##### (1)使用者団体：

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

##### (2)政府間機関：

ILO、OECD、WB、IMF、WTO、UN（その専門機関）など

##### (3)その他、NGOs など：

アムネスティ・インターナショナル AI、国際労働組合権センター ICTUR、ヒューマン・ライツ・ウォッチ HRW、世界社会フォーラム WSF など多彩。

#### 1-2-4 各ロール・プレーヤーの状況を見る

##### (1)労働団体：（ITUC については後述）

##### (1)-1 国際産別、グローバル・ユニオン・フェデレーション GUF の活動：（1990 年代に組織再編・統合→[付属資料 - I]の当該部分で解説）

###### a. 多彩な GUF：10 組織の任務と行動方式：

a-1 活動方針として、従来の平和、多国籍企業、地域統合、労働時間、安全衛生など「課題別決議文」の採択から、目標達成型の「アクション・プログラム Action Programme」へシフト（前 IMF の場合）。[インダストリアル例：アクション・プラン Action Plan]。

###### a-2 共通する3つの主要分野：

- (1) グローバルな連帯の推進、
- (2) 人権・労働組合権の確立・遵守、
- (3) 経済的・社会的公正（社会正義）の実現。

###### a-2 共通する行動方式：

- (1) 加盟労働組合（労働組合員）擁護・支援・協力・国際連帯行動、
- (2) 特定の問題に対する世論喚起（キャンペーン）・政策提言、
- (3) 国際的影響力の最大限の行使（国際機関対策などへの代表制）—社会的拮抗勢力として、
- (4) 情報交換・調査分析・発信、

- (5) 同盟勢力の形成など（革新系政治勢力、NGO/NPO、世界社会フォーラム WSF など）、など。
- a-3 GUF の具体的な行動方式の集約例（順不同）：
- (1) 代表性 Representation（参画・提言）： NGO または諮問団体として国際機関に対する公式・非公式の提言・協議（ILO、UN 社会経済評議会、OECD、WB、IMF、WHO など）。また、EI は UNESCO の諮問を受け、インダストリアルは UNIDO などとのチャンネルを持つ、など。
- (2) 情報・調査分析・発信： 各種情報収集・多国籍企業データベース。ICT ネットワーキング。機関誌紙またはテーマ別資料・調査資料の発刊。例：インダストリアルオンライン・ニュース、など；EI-Education News；ITF-業種別ニュースレター；UNI-Solidarity & Campaign's Bulletin；PSI-各種政策シリーズ、など・・・。
- (3) 国際連帯行動： 加盟労働組合・労働組合員の関与する紛争への多様な連帯行動→関連情報収集、抗議文・書簡・ファクス・e-メールの発信（ICT など）・連帯メッセージの発信、相手が多国籍企業の場合には本社・在外事業所への働きかけ、当該海外事業所における支援行動・残業拒否、デモ・抗議行動の組織、世論喚起、製品ボイコットなどのキャンペーン。
- ・国際連帯デー各国で組織→事例：拘留中の韓国金属労連幹部釈放へ。南ア金属労働組合幹部の死刑撤回・釈放（アパルトヘイト時代）など。
- ・GUF 間の共闘（事例：2012 年鉱山リオ・ティント闘争 - IMF と ICEM との共闘）、グローバル・ユニオン GUs の共闘→当該 GUF 間の組織統合への要因にも。
- (4) 労働組合権をめぐる国際連帯行動：当該労働組合員、労働組合支援の行動→当該国政府、当該経営者、国際機関へのアピール。複数 GUF が「緊急アクション・アピール」設置、共同行動→資金協力、調査活動、GUF、ITUC、OECD-TUAC、アムネスティ・インターナショナルなど NGO、開発援助機関、マスメディア等の動員。（ILO 結社の自由委員会、OECD 社会経済労働委員会・・・）。一般特惠関税制度 GSP 優遇措置適用除外、など。
- (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、社会的なテーマ、加盟労働組合に係わるテーマ：例：
- ① EI-「教育のためのグローバル・キャンペーン」、各国政府に義務教育普及を要請。UNESCO と共催で年次「世界教員デー」。
- ② ITF-「便宜置籍船 FOC」反対キャンペーン、など。
- ③ インダストリアル（繊維部会）-メキシコ国境「マキラ」組織化・教育キャンペーン、など。
- ④ IFJ-ジャーナリスト安全キャンペーン。「ジャーナリズムの安全に関する行動規範」策定。
- ⑤ WBI-「労働者メモリアル・デー」（4月28日）-女性の権利・児童労働の廃絶キャンペーン、など。
- ⑥ インダストリアル（ほか殆どの GUF および ITUC が共催）-「不安定雇用に対するグローバル・アクション・ウィーク Global Action Week」（10月）。
- (6) 教育・訓練（=労働組合建設 Union building）： とくに発展途上国対象の多様な教育・訓練プロジェクト→労働組合建設・強化の用具。地域組織・事務所との連携（組織によっては北欧のドナー・オーガニゼーションなどとの協働、米 ACILS や独 FES との協働など）。
- (7) 使用者団体との国際協定締結：世界レベルの社会的対話、交渉の展開。
- ① ITF-国際海事使用者連盟 IMEC との「国際賃金・労働条件協定」締結（2000年。43カ国 60,000人対象）。
- ② 前 ICEM-国際塩業協議会 WCC との「共同声明」採択（1998年）、社会的・経済的・環境的に持続可能な生産、雇用の長期安定で合意。
- ③ IUF-国際たばこ生産者連盟 ITGA との「共同声明」採択（1999年）→児童労働の廃絶、農業生産の最善慣行、国際的雇用基準、労働者の権利を認知、など。

(8) 多国籍企業対策－

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

・GFA 締結の内容：当該企業・企業グループの持続的成長・中核的労働基準・環境重視・協定モニタリングシステムなどを骨子とする、労使 win-win の協定。

・インダストリアルールの GFA 締結例：

- ① 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) G E A、(vi) S K F、(vii) ラインメタル、(viii) ボッシュ、(ix) プリム、(x) ルノー、(xi) BMW、(xii) EADS、(xiii) レフリング、(xiv) アルセロール、(xv) PSA プジョー、(xvi) ブルネル、(xvii) ウミコール、(xviii) ヴァルレク、(xix) アケル ASA、(xx) フォード、など。
- ② 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。
- ③ 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) パラスト・ネダム、(v) CICA、(vi) IKEA、(vii) インプレジロなど。
- ④ 前 ITGLWF－(i) トリンプ、  
など、合計 45 協定あり。

(備考) 日系企業では UNI が高島屋、ミズノ、イオン各社との協定締結。

- b. 新たな時代に向かって：□「インダストリー4.0 (第4次産業革命)」(ドイツ発 2011 年)の到来。(産業構造の変革：グローバル・ヴァリュー・チェーン Global Value Chains, GVC s、グローバル・サプライ・チェーン Global Supply Chans, GSC s の進展)。□「労働 4.0」グリーン・ペーパー (労働社会へのインパクトは)。

→欧州労連 ETUC 決議：公正なデジタル労働に向けて。□インダストリアルールの対応：インダスト4.0 専門委員会 (2017 年 6 月立ち上げ) (参考：JCM 刊「JCM」No. 313 (2017 年春号) (特集：第4次産業革命とものづくり産業の未来))

→「インダストリー4.0 実践戦略」-2025 年までのロードマップ解説：ハイライトはサイバー・フィジカル・システム Cyber Physical System, CPS。

- (9) その他：GUF 地域組織、地域事務所の関連する活動 (例：欧州事業所従業員代表委員会 EWC 指令との関連)。英国：欧州連合 EU からの離脱 Brexit でも、英国労働組合のポジションは不変、欧州労連 ETUC や国際労働運動 (含 GUF など) の中で。□アジアでは ASEAN 経済共同体 AEC 対策への協力、など。
- (10) インダストリアルールのアクション・プラン Action Plan の「5つの戦略目標」：  
①労働者の権利擁護、②労働組合の力の構築、③グローバル資本への対抗、④不安定雇用への戦い、⑤持続可能な産業政策の推進。(2016 年 10 月、第2回世界大会で採択、リオデジャネイロ)

(1)-2 国際労働組合総連合 ITUC の活動：(世界の労働運動を代表)

- a. コモン・フロント (共同戦線)：GUF10 組織および OECD-TUAC と共にグローバル・ユニオンズ GUs を形成；GUF との間にグローバル・ユニオン協議会 CGU も設置。
- b. 広範・多様な活動領域：ILO 中核的労働基準など、発展の社会的側面 Social Dimension 重視－ILO、IMF、WB、WTO、OECD など国際機関、および G7 (8) や G20 など先進国首脳会議対策：2016 年 5 月の伊勢志摩 G7 に際し、L7 の提言を安倍首相を通じて提起、(2016 年 9 月の中国・杭州 G20 に対しては、L20 として労働組合声明を提起)  
－関係先進諸国労働組合や OECD-TUAC との協同作業。

(1)-3 OECD 労働組合諮問委員会 TUAC (注) の活動：(使用者側に BIAC あり)

(注) OECD 加盟 30 カ国 56 労働組合ナショナル・センターにて構成、組織現勢 6600 万人。

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

- a. 加盟組織はすべてITUC加盟。欧州系組織はETUCにも加盟。TUACは、さらに、GUFとも緊密な連携をはかっており、OECDのセクター別活動に労働側のインプットを推進している（例：鉄鋼作業部会や造船作業部会では、インダストリアルとの連携が必須）。
- b. 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など。事務局は強力な政策集団：経済に関する国際フォーラムの場に、労働組合の見解・声明・政策を提起し、影響力を及ぼす。

－OECD雇用・労働・社会問題委員会 ELSA の存在（韓国民主化のモニターなど）。

－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 をおろし込む政策－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－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・トービタックスの導入案・経済安保理の設立提案－各国政府の役割重視、など。（連合が参画）

## (2) 国際使用者団体：

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

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

## (3) 政府間機関（国際機関）：

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

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

a. 三者構成機関の基本原則：ILO「フィラデルフィア宣言」（ILOの目的に関する宣言 - 1944年）：4つの基本原則の再確認：

ア 労働は商品ではない。

イ 表現と結社の自由は、不断の進歩のために欠くことが出来ない。

ウ 世界のどこの片隅にでも貧困があれば、それは全体の繁栄を脅かす。

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

b. 3つの基本原則の再確認：

(1) 全ての人間は、人種、信条または性別に関わりなく、自由と尊厳、経済的保障と機会均等の条件において、物理的福祉と精神的発展を追求する権利を持つ、

(2) このことを可能にする状態の実現は、国家および国際の政策の中心目的でなければならない、

(3) この基本原則に照らして、経済的・財政的な国際の政策と措置を全て検討し、審議することは、ILOの責任である。（達成するための計画促進=略。キーワードは、完全雇用、団体交渉・公正分配・社会保障・・・）

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

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

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

(1) 第87号条約 結社の自由および団結権擁護（1948年）

- (2) 第 98 号条約 団結権および団体交渉権 (1949 年)
  - (3) 第 29 号条約 強制労働 (1930 年)
  - (4) 第 105 号条約 強制労働廃止 (1957 年)
  - (5) 第 100 号条約 所得平等 (1951 年)
  - (6) 第 111 号条約 差別 (雇用・職業) (1958 年)
  - (7) 第 138 号条約 就業最低年限 (1973 年)
  - (8) 第 182 号条約 児童労働の禁止 (1999 年)
- d. ILO 結社の自由委員会の活動： 条約違反国の労働組合からの提訴審査・当該国政府への勧告 (事例：マレーシア・エレクトロニクス産業の組織化に関する問題提起、など)。
- e. ディーセント・ワーク Decent Work (注) の推進：
- (注) 1999 年第 87 回 ILO 総会におけるソマビア事務局長報告で提起。21 世紀における ILO の基本姿勢示す。Decent Work: 「適切な社会保障が保障され、適切な労働条件が確保された、社会的に意義のある生産的な労働」(要するに、あたりまえの、まともな仕事・人間らしい仕事)―「ディーセント・ワーク」のまま使用。第 14 回 ILO アジア地域会議のメインテーマ。推進活動の宣言採択。
- f. 「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」World Commission on the Social Dimension of Globalisation (注)
- (注) 2002 年理事会決定により設置。役割：グローバル化の負の局面をいかに克服するか。
- ・世界委員会の報告「我々が求めているのは、普遍的な価値に基づく力強い社会的側面を備え、人権と個人の尊厳が尊重されるグローバル化のプロセスである。公正で、包括的かつ民主的に運営され、世界の国々の人々に、機会と目に見える形での恩恵とをもたらすプロセスである。」(2004 年) + プロセス実現のための呼びかけ (戦略)。
- (3)-2 国際連合 United Nations, UN (諸権利について)
- a. 宣言・規約の採択
- ― 「世界人権宣言」 Universal Declaration of Human Rights, 1948。
  - ― 「市民的及び政治的権利に関する国際規約 (自由権規約)」 International Covenant on Civil and Political Rights, 1966 ― 結社の自由、言論の自由を含む (1976 年発効)
  - ― 「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約 (社会権規約)」 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966 。
  - ― 雇用に関する権利、男女同一労働同一賃金を含む (1976 年発効) ・ 児童の権利に関する条約 Convention on the Rights of the Child, 1989 ― 児童の権利、児童労働禁止。
- b. 国連グローバル・コンパクト UN Global Compact (注)
- (注) 1999 年世界経済フォーラム (WEF、ダボス) で、アナン事務局長提唱。2000 年発足、2004 年改定―世界最大の自主的企業持続可能性イニシアティブ：登録 135 ヶ国 8500 事業体。(企業の社会的責任：労働者基本権、環境・・・)
- c. 社会開発サミット
- d. 国連「2030 年持続可能な開発目標 Sustainable Development Goals, SDG s」(2030 年目標) - UN Agenda 2030 for Sustainable Development.
- 国連ミレニアム開発目標 MDG s (注) の後継。SDG 8「包括的で持続可能な成長、すべての人々のための完全雇用・生産的な雇用とディーセント・ワーク」。
- (注) 2000 年国連総会で採択：2015 年を目標に、8 つの具体的目標 (①極度の貧困や飢餓の撲滅、②初等教育の完全普及、③女性の地位向上、④乳幼児死亡率の削減、⑤妊産婦の健康の改善、⑥HIV やマラリアの流行防止、⑦環境の持続

可能性確保、⑧開発のためのグローバルな連携推進)、それに基づく 18 の目標、48 の指標 (2015 年までに貧困を半減させる、など)。その成果は：①1 日を 1 ドル 25 セント以下で暮らす人 (1990 年基準) は 19 億 2600 万人→8 億 3600 万人；②小学校に通っていない子供 10 億人→5670 万人；③5 歳未満で死亡する子供 1270 万人→600 万人；④新たな HIV 感染者 350 万人→210 万人、など。(備考：貧困削減では、中国、インドの経済成長が寄与)。

(3)-3 国際通貨基金 IMF / 世界銀行 WB

- a. グローバル・ユニオン GUs との定期協議 (2 年ごと)。(AIIB の姿勢は)
- b. WB, Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment, 2004. (団体交渉、中核的労働基準 CLS 遵守は社会格差是正に有効、との認識)。
- c. 国際金融公社 IFC： 関係国の中核的労働基準 CLS 遵守施行状況を貸付条件に。

(3)-4 世界貿易機関 WTO

- a. あらゆる通商協定への社会条項 Social Clause のおり込みで、労働側・革新系政府グループと保守系政府陣とのせめぎ合い。
  - －ITUC、WTO Trade Policy Review に向け、当該国 CLS 遵守状況の報告書を提起。
  - －自由貿易加工区 FTZ/EPZ の WTO 原則違反の提起。
  - －WTO 香港閣僚会議 (05 年 12 月) 声明案をめぐるせめぎ合い (1995 年、シンガポール閣僚会議のまとめ：WTO-ILO 協議合意の有効性。進展せず)

(3)-5 国別・地域別政策のインパクト

- a. 一般特惠関税制度 Generalised System of Preferences, GSP
  - －米国、カナダ、ノルウェー、日本など先進国別の対途上国政策。
  - －欧州連合 EU のインセンティブ・アプローチ (違反国に対し米国との差別化)。
- b. 自由貿易協定 FTA： 米チリ FTA、国内労働法及び CLS の遵守義務 (紛争調停委に労働組合の参加、など)、環太平洋貿易協定 TPP の行方は。ASEAN 経済共同体 AEC の 2015 年発足と、社会的側面・法制の整備など。(アジア開発銀行 ADB に対抗、アジアインフラ投資銀行 AIIB 発足、BRICS 銀行の発足、など)。

(4) その他、非政府機関など

- a. 非政府団体 Non-Governmental Organisation, NGO
  - －アムネスティ・インターナショナル Amnesty International, AI (注)。
  - (注) 1961 年発足。民間の国際的人権擁護団体 (事務局－ロンドン) 会員： 140 カ国 100 万
  - －1977 年ノーベル平和賞受賞。
  - －国際労働組合権センター International Center for Trade Union Rights, ICTUR。
  - －その他 Human Rights Watch、China Labour Watch など、労働運動と目的を同じくする NGO；世界社会フォーラム WSF (ダボス会議に対抗して発足)、など。

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

- a. 求められる、職場に身近でグローバルな運動の展開：(国際組織は組織再編で対応) 一政府間機関対策、多国籍企業 MNC 対策、実効的な国際連帯行動の推進、など。
- b. 社会的公正 (社会正義 Social Justice)：社会格差是正のイニシアティブ－人権、労働組合基本権 (ILO 中核的労働基準の確立、底辺への競争対策、不安定雇用対策、貧困撲滅－インフォーマル・セクター informal sector への取り組み、など)。
- c. 国際組織を構成する各国労働運動の責任と役割：国際組織へのコミット、発展途上国の労働運動強化への協力・連携 (労働組合教育・訓練、労働組合建設)

→運動発展の土壌（インフラ）の整備：一層の民主化（含産業民主制、労使自治の原則）促進と、規制的労働法制の改正問題（国際基準への収れん）など。

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

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

「5つの戦略目標」（既述）。

#### 1-4 グローバル運動とアジアからのユーロセントリズム Eurocentrism 批判をどう見るか。

終わりに

加盟組織の活動：加盟組織は国際組織の一員としての役割を果たす義務と責任がある。それを前提に、自らイニシアティブをとり、国際組織の活動を補完・補強するべく、2国間、多国間の組織間協力・連携の実を上げる必要がある。相互対等、相互不可侵、相互協力の原則を遵守。行動上、視座を国際組織の方針、ILO 中核的基準に置く必要性。

・「グローバルに考え、ローカルで（持ち場で）行動する Think globally, act locally. 」(マルチェロ・マレンタッキ前 IMF 書記長)

・「平和を欲さば、正義を行え If you desire peace, practice justice. 」(アルベール・トマ ILO 初代事務総長)



# [付属資料 - I]

## 国際労働運動小史 (2016年改訂)

<div style="text-align: center;"> <p><b>国際労働運動小史 (2016年改訂)</b></p> <p>JCM (全日本金属産業労働組合協議会)</p> <p>小島正剛 JCM顧問</p> </div>	<p><b>目次</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1. 労働組合の起源と、基礎の確立</li> <li>▶ 2. 労働組合運動と独占資本主義の時代</li> <li>▶ 3. 二つの大戦間の労働組合運動</li> <li>▶ 4. 第二次世界大戦後の労働組合運動</li> <li>▶ 5. 冷戦構造の崩壊と、経済グローバリゼーション時代</li> <li>▶ 6. 国際労働戦線の統一とグローバリゼーション時代</li> </ul>
<p><b>1. 労働組合の起源と、基礎の確立</b></p> <p><b>1764年－1876年：経済史的にはいわゆる産業資本主義の形成・黄金期に符合</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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）。</li> <li>▶ 1837年－1848年：英チャーティスト運動。インターナショナルイズムの萌芽。</li> <li>▶ 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）</li> <li>▶ 1864年：英労働組合会議TUC結成。</li> <li>▶ 1880年代：各国産業別労組間の連携の萌芽。</li> </ul>	<p><b>2. 労働組合運動と独占資本主義の時代</b></p> <p><b>1876年－1914年：経済史的にはいわゆる帝国主義への移行期に符合</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1884年：英フェビアン協会発足－産業民主制論</li> <li>▶ 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）。</li> <li>▶ 1890年代：各国労組ナショナル・センター結成。</li> <li>▶ 1893年：第1回国際金属労働者大会（チューリッヒ）：国際金属労働者ビューロー（情報局）設置を決定（国際金属労連International Metalworkers' Federation, IMFの発足）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1900年時点：国際産別組織International Trade Secretariat, ITS－17組織（1910年時点：32組織）</li> <li>▶ 1902年：国際労働組合書記局設置（コペンハーゲン）。後のIFTU。</li> <li>▶ 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。</li> <li>▶ 1912年：国際労働組合連盟IFTUの骨格形成。</li> </ul>	<p><b>3. 二つの大戦間の労働組合運動</b></p> <p><b>1914年－1939年：経済史的には資本主義の全般的危機、または国家独占資本主義の時期に符合</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1919年：共産主義インターナショナル（コミンテルン。俗に第三インターナショナル、モスクワ）。－国際労働機関International Labour Organization, ILO創設。－国際労働組合連盟International Federation of Trade Unions, IFTU結成（俗に、アムステルダム・インターナショナル、アムステルダム）。</li> <li>▶ 1920年：国際基督教労連（10組織337万人。産業別部門を加盟団体とする。国際労連WCCLの前身）。</li> <li>▶ 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）。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1921年：国際社会党労働同盟（俗に、第二半インターナショナル、ウィーン、後に第二インターナショナルと統合、1923年）。</li> <li>▶ 1923年11月：IFTUとITSとの有機的関係の確認（IFTUの決議へのITSの参加、政治・経済・社会問題と、産業問題の調整のメカニズム－合同委員会の形成）。</li> <li>▶ 1925年：中華全国総工会ACFTU結成。</li> <li>▶ 1935年：コミンテルン、人民戦線提唱</li> <li>▶ 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）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1941年：英ソ労働組合委員会、反ファシズム共同行動教会発足で合意。</li> <li>▶ 1943年：コミンテルン解散。</li> </ul>

<p><b>4. 第二次世界大戦後の労働組合運動</b></p> <p><b>1945年－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</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1945年：国際連合UNの成立。</li> <li>▶ 1945年2月：世界労働組合同会議（ロンドン）、世界労働組合連盟WFTU結成組織委員会の設置を決定。</li> <li>▶ 1945年10月：世界労働組合連盟World Federation of Trade Unions, WFTU結成（パリ）：規約第13条（ITSをWFTUの産業別労組部門－下部機構－として統合する方針）をめぐる、ITS側の反対や欧米労組のITS支持により紛糾、実現せず。その後、アムステルダム・インターナショナル系とプロフィンテルン系との対立深まる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1945年10月：IFTU解散。</li> <li>▶ 1946年5月：社会主義情報連絡事務局SL</li> <li>▶ 1947年7月：欧州経済復興計画（マーシャル・プラン）－後のOEEC。</li> <li>▶ 1947年7月：共産党・労働者党情報局（コミンフォルム）設置。</li> <li>▶ 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。</li> <li>▶ 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。</li> <li>▶ 1948年1月：ITS会議が決議－WFTUと協力せず（自主独立路線の堅持）。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1949年1月：英TUC、米産別組合同会議CIO、WFTUの活動1年停止を提案（WFTU執行委員会で）。</li> <li>▶ 1949年6月：英TUC招請による新組織結成準備会議開催。</li> <li>▶ 1949年11月：国際自由労働組合連盟International Confederation of Free Trade Union, ICFTU（ロンドン）、53カ国59組織、4800万人で結成－「パンと自由と平和」</li> <li>▶ 1951年：第2回ICFTU大会、「ミラノ協定」採択（ICFTUとITSとの関係を整理：相互不可侵・自主独立・連携）</li> <li>▶ 1951年5月：第1回ICFTUアジア地域会議（カラチ）、アジア地域組織ARO結成を決定。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1951年7月：社会主義インターナショナル再建。</li> <li>▶ 1952年10月：WFTU下部機構・産業別労組インターナショナルTUI発足－12部門。</li> <li>▶ 1956年：ソ連共産党第20回大会、コミンフォルム解散決定。</li> <li>▶ 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。</li> <li>▶ 1959年2月：ICFTU主催のITSとの連絡委員会廃止－ITS主催による連絡会議発足へ（ジュネーブ）。</li> <li>▶ 1961年：（欧州経済協力機構OEECが発展的解消→経済協力開発機構OECD発足）－OECD労組諮問委員会TUAC設立（ブリュッセル）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1964年5月：IMF日本協議会JC結成、IMFウィーン大会でIMF一括加盟承認。</li> <li>▶ 1966年12月：中ソ対立と、WFTU第16回総評議会の中華全国総工会ACFTU除名。</li> <li>▶ 1968年：国際労連WCL（国際キリスト教労連が改称）。－チェコ事件－フランス・イタリア労組が、ソ連など派兵4カ国と対立。</li> <li>▶ 1969年2月：東西緊張緩和・オストポリティークー西欧労組とソ連労組が接近、AFL-CIOのICFTU脱退（1982年復帰）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1980年代・1990年代：発展途上国労組の興隆と国際連帯－南アフリカ反アパルトヘイト闘争－韓国の民主化・労働者大闘争（1987年）－ポーランド自主管理労組「連帯」の実験・民主化への道－地域連帯→欧州労連ETUCの発足、1973年。－初の労働サミットLabour Summit（ロンドン）、1977年5月－先進国首脳会議（サミット）への政策提言（関係国労組、TUAC、ICFTU）（以後、現在まで）。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1978年：フランス労働総同盟CGT、WFTU脱退。</li> <li>▶ 1984年：ICFTU-ARO、ICFTUアジア太平洋地域組織APROに改称。</li> <li>▶ 1985年：第26回IMF世界大会（東京）（初の日本開催、IMF-JC受入）。</li> <li>▶ 1989年：連合、ICFTU加盟承認。</li> <li>▶ 1989年：ベルリンの壁崩壊。</li> </ul>	<p><b>5. 冷戦構造の崩壊と、経済グローバリゼーション時代</b></p> <p><b>1991年－：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</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1991年：WFTUの歴史的役割の終焉－ブラハ本部閉鎖、東京事務所閉鎖。</li> <li>▶ 1990年代－現在：（東西冷戦構造の終焉－経済グローバリゼーションの下で、ネオリベラリズムの徘徊－リージョナリズムの進展）。－ロシア、中東欧労組（民主化または新生組織）が、ICFTUおよび関連ITSへの復帰または新規加盟。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1993年:IMF結成100周年記念大会(チューリッヒ)ー決議文採択から「アクション・プログラム」の方式(目標達成型)へ。</li> <li>▶ ITSの組織統合続くー17組織が10組織に(グローバル化・グローバル化)</li> <li>▶ E1発足(1993年):IFFTUとWCOTPの統合</li> <li>▶ IUF(略称不変):IUFとIFPAAWの統合(1994年)</li> <li>▶ ICEM発足(1996年):MIFとICEFの統合</li> <li>▶ UNI発足(2001年):CI(IBPTTI)、FIET、IGF、MEIの4組織の統合</li> <li>▶ BWI発足(2005年):IFBWWとWBWFの統合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1995年:ICFTUとITS、WTO閣僚会議(シンガポール)へ社会条項働きかけ。ー社会的側面Social Dimension重視・中核的労働基準・ILOの価値認識へ・WTOとILOとのコンタクト・ポイント</li> <li>▶ 2002年1月:ITS総会(プラハ)、ITSの名称変更:グローバル・ユニオン・フェデレーションGlobal Union Federation, GUF</li> <li>▶ GUFとは、すでに自明の通り、複数の国際産別組織の総称であって、GUFという名称の独立した単一組織が存在するのではない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2004年12月:ICFTU世界大会(宮崎)(日本初の開催、連合受入)</li> <li>▶ 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」</li> <li>▶ 世界的な労働戦線統一を承認(WCLとの同時解散、新組織発足に合わせ未加盟組織をも統合目指す決議)ーグローバル・ユニオンズ協議会Council of Global Unions, CGU設置の可能性を検討することに(CGU事務局の設置も)</li> <li>▶ 地域組織の対応、加盟組合の対応、自立性を保持するGUFの対応)ー欧州中心的Euro-centricな組織運営への根強い批判も・・・。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2005年7月:米AFL-CIO結成50周年記念・第25回全国大会(シカゴ)ー組織分裂へ。</li> <li>▶ 2005年9月:「勝利への変革」連合Changes to Win Federation, CtW発足ー背後に組織率の低下(12.5%)。(IMF加盟金属労組、分裂に難色、AFL-CIO執行部を支持)。</li> </ul>
<p><b>6. 国際労働戦線の統一とグローバル化時代</b></p> <p><b>2006年:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2006年11月:国際労働組合総連合International Trade Union Confederation, ITUC結成(ICFTU、WCLそれぞれ解散ー10月31日、ウィーン。それまで両組織に未加盟の組織にも呼びかけ、同じスタートラインで発足)。</li> <li>▶ 結成時154カ国、306組織、1億6800万人。</li> <li>▶ ITUC、GUFがGU協議会Councilを設置(IMFはオブ参加だった)。</li> <li>▶ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2012年6月:インダストリアル・グローバルユニオン IndustriALL Global Union結成(IMF、ICEM、ITGLWFそれぞれ解散ー2012年6月18日、コペンハーゲン。ついでインダストリアル・グローバルユニオン結成大会。括りは製造業)</li> <li>▶ 130カ国、350組織、5000万人。アクション・プラン「もう一つのグローバル化を求めて闘う」「人を最優先する新しい経済・社会モデルを求めて闘う」</li> <li>▶ (備考:これに先立つ2012年5月16日、ブリュッセルにてインダストリアル欧州労働組合IndustriALL European Trade Union結成:ETUC傘下の欧州産別労働3組織EMF、EMCEF、ETUF-TCLが組織統合、括りは製造業)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2016年10月: 第2回インダストリアル・グローバルユニオン世界大会(ブラジル・リオデジャネイロ)開催</li> <li>▶ 新たなリーダーシップ選出: 会長:イェルク・ホフマン (ドイツIGM) 副会長:地域を代表する6名 →アジア太平洋地域から相原康伸JCM議長を選出 書記長:ヴァルター・サンチェス (ブラジルCNM-CUT)</li> <li>▶ 女性参画:あらゆるレベルで女性比率40%を目標とする</li> <li>▶ 地域活動に重点を置いた活動の展開</li> </ul>	

## 講義 2 : マレーシアの労働情勢について

2017年10月20日 / JCM  
小島 正剛

### レジュメ(案)

#### 1. はじめに

##### 1.1 アジア太平洋地域のランドスケープー労働運動の視点

- 1.1.1 アジアの多様性：政治・経済・社会・文化（歴史的視点の重要性）ーアジアは一つか、一つ一つか。その上で連結性 Connectivity の展開（後述）など。
- 1.1.2 歴史的経過：多くの諸国で植民地時代ー民族の独立ー開発独裁の時代（経済開発と権威主義的政治体制）ー民主化の到来とグローバリゼーションの展開（底辺への競争 Race to the bottom、格差社会の出現）。
- 1.1.3 労働法制の歴史的流れ：開発法と、労働法の開発法化ー労働運動の規制へー労働法制、ILO基準との乖離。（残存する労働組合登録制など）
- 1.1.4 多様な発展段階と所得格差：低所得国、中所得国（上位、下位）、高所得国の存在。（中所得国の罨）（中所得国の1人当たりGDP：3000-10,000ドル）。
- 1.1.5 多様な人口動態：多くの国が「ルイス転換点」を通過（または通過直前）、「人口ボーナス」から「人口オーナス」時代へ接近、など。
- 1.1.6 アジア諸国の連結性 Connectivity：TPP（環太平洋パートナーシップ）、APEC（アジア太平洋経済協力）、RCEP（地域包括経済連携）、アジア・インフラ投資銀行→中国の一路構想、AEC（ASEAN市場共同体）の展開。
- 1.1.7 労使関係の特徴：労働団体の状況（低い組織率、弱い財政力、団体交渉力の限界、国際連帯のニーズ）  
ー一部使用者団体の状況（時に組織化妨害、労働組合潰し、個別企業への交渉助言、政府との連携など）  
ー労使関係の特徴（労働法、労使コミュニケーション・システムなど労使関係のインフラが未整備→労使ウィン・ウィンの関係は未完成、など）  
ー近年、経済成長を踏まえ、公正分配を要求する動きが活発化。
- 1.1.8 労働組合基本権の状況（ITUC『労働組合権侵害に関する年次報告2007年』）  
ーアジア太平洋地域でも：通常の労働組合活動をしていただだけの理由でハラスメントや解雇。事例ーフィリピン：労働組合幹部の超法規殺人、タイ：解雇・逮捕拘留。スリランカ：賃上げストで解雇。インド：EPZ（輸出加工区）の賃金未払い抗議ストで逮捕、労働組合幹部解雇への抗議ストで逮捕、など。
- 1.1.9 アジア太平洋地域における国際労働運動の展開  
ーITUC-AP（国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織）、インダストリアルなどGUFs（国際産別）、など。

#### 2. マレーシアの労働情勢

##### 2.1 一般情勢：

- (1) 複合民族国家(多元的文化社会)：人口3119万人。民族構成は、ブミプトラ(人口の約67%。土着のマレー人52%、その他先住民14%)と、非ブミプトラ(華人25%、インド人7%など)。国教はイスラム(61%)だが、信教の自由も。仏教20%、儒教・道鏡1.0%、ヒンドゥー教6.0%、キリスト教9%、等。  
ー人口動態：「人口ボーナス期」は2040年前後まで継続か。  
ー外国人労働者：合法213万5035人(労働人口の14.5%)、非合法約200万人。政府公表：2018年より「EMC(雇用必須確約)」を導入へ。雇用者の責任強化。
- (2) 伝統的な「社会的統合」の構図：  
A. いわゆる体制派：各民族社会がそれぞれ民族政党などによって垂直的に統合され、それをベースに各民族グループの政治エリートらが水平的な協調関係を結ぶことにより、社会的統合を維持する構図、社会的安定装置。(民族融和が要な課題)。

－上記協調関係の中心にあるのが、マレー人のUMNO（統一マレー人国民組織）。

－他の民族社会では、華人社会：MCA（マレーシア華人協会）、およびGERAKAN（マレーシア人民運動）、インド人社会：MIC（マレーシア・インド人会議）。これら政党は、UMNOのもとに「BS（国民戦線 Barisan Nasional）」を形成。

B. 野党グループ：マレー人系のPAS（全マレーシア・イスラム党）、華人系の旧社会主義系・DAP（民主行動党）、インド人系のKEADILAN（国民正義党）。

－野党連合として「BA（オルタナティブ戦線 Barisan Alternatif）」を形成。

(3) 経済開発の流れ：

－1956年以降、マレーシア計画（5年間）の連続（開発計画）。

－1969年民族暴動（5・13事件。要因は民族間の経済格差）を契機に、ラザク政権が「NEP（新経済政策）（1971—1990）」推進、民族間格差是正を目指す「プミプトラ優遇政策」の推進)

－1990年、マハティール政権が「Wawasan 2020（2020ビジョン）」策定、2020年までに政治・経済・社会・文化の各分野で先進社会化を目指す。しかし、社会格差拡大、公約不履行などで2008年3月8日下院総選挙では逆風。

－選挙結果：与党連合・国民戦線が解散前の199票を大幅に減らし140票。憲法を改正しうる安定勢力としての148票（3分の1）に達せず。野党側：20票から82票へ4倍増。13州中12州の選挙で4州を野党が制し、合計5州が野党が多数派（労働組合の政治活動禁止のもとで、MTUCは2008年選挙マニフェスト公表。労働組合の要求に留意する野党への支持を訴えた。与党系マスメディアに対抗するインターネットの役割。)

－2015年、ナジブ・ラザク首相「11MP（第11次マレーシア計画）（2016-2010）」発表。2020年までに先進国入り目標。GDP年率5－6%、B40と呼ぶ低所得者層（40%）の所得底上げを果たし中所得者層に入れる目標、など。

2.2 労働情勢：

2.2.1 批准済みILO基本条約：29、98、100、138、182

2.2.2 労働法制

(1) 「1955年雇用法」(Employment Act, EA)。

－使用者と個別従業員の関係、すなわち個別労使関係を律する。

－労働時間、年次休暇など、各種基本的雇用条件を規定。

－所管は、人的資源省労働局 (Labour Dept., LD)。

－紛争処理は、労働裁判所 (Labour Court, LC)。

(2) 「1967年労使関係法」(Industrial Relations Act, IRA)。

－使用者と労働組合との関係、すなわち集団的労使関係を律する。

－労働組合、労働組合の承認、団体交渉、紛争の解決、経営専権事項などを規定。

－所管は、人的資源省労使関係局 (Industrial Relations Dept., IRD)。

－紛争処理は、労使関係裁判所 (Industrial Court, IC)。

(3) 「1959年労働組合法」(Trade Union Act, TUA)。

－労働組合および労働組合連合体を律する。

－新規労働組合に対し、使用者側からの「承認 Recognition」を義務付け、当局への「登録 Registration」を義務付けている。

－労働組合の「組織範囲 Scope」を、事業所別、業種別、産業別（または、類似の産業別、業種別、職業別）のいずれかとしている。（適格性）

－労働組合は不法な目的で結成され、利用され、または利用される可能性があってはならないとしている。（合法性）

－労働組合の権利・義務を規定する中で、労働組合資金の使途・投資を規制し、役員資格条件を規定し、政治活動を禁止し、国際労働団体・諸団体への加盟条件を規定している。

－所管は、人的資源省労働組合法局 (Trade Union Dept. TUD)。労働組合法局長 (Director General for TUD, DGTU)。の権限絶大－後述。

－紛争処理は、人的資源相への付託が最終段階。

(備考) マレーシア労働法の問題点は、さらに 2.2.3.(5) 項参照。2007 年より政府は雇用法改定を企図。経営者のフリーハンド拡大目指す。

### 2.2.3 労使関係の動向

#### (1) 労働団体の概要：

－全国中央労働団体：

・マレーシア労働組合会議 (Malaysian Trades Union Congress, MTUC)。(注)

(注) MTUC は労働組合法ではなく、1966 年結社法 Society Act のもとに登録。

組織現勢：40 万人。

□主要課題：労働法前面の全面見直し、最低賃金、職場の安全衛生、労働者教育、ILO 中核的労働基準、ディーセント・ワーク、移住労働者の組織化、AEC 対策、など。

・準中央団体：官公サービス労働組合会議 (Congress of Unions of Employees in the Public and Civil Services, CUEPACS)。(注)

(注) 組織現勢：150,000 人。MTUC 傘下にあり、加盟組織の多くが MTUC 加盟。

－全国産業別労働団体：(若干の組織例、具体的には JCM 資料参照)

・マレーシア金属産業労働組合 (Metal Industry Employees Union, MIEU)。

・マレーシア電機産業労働組合 (Electrical Industry Workers Union, EIWU)、など。

(備考) IMF 時代：IMF マレーシア協議会 (IMF Malaysian Council, MC)。

－IMF 直接加盟の金属、電機など 5 組織が、国内協議機関として結成。

－企業内労働組合 (In-House Union)、など。

#### (2) 使用者団体の概要：

－マレーシア経営者連盟 (Malaysian Employers Federation, MEF)。(注)

(注) 1966 年結社法のもとに登録。構成メンバーは約 3,500 社、FMM (製造業連盟) など 14 業種別団体。

－JACTIM (マレーシア日本人商工会議所)。(注)

(注) 構成メンバーは 593 社 (2016 年)。

#### (3) 労使利害関係の調整システム：

(3)-1 団体交渉：法定プロセスと、産業別労働組合の交渉方式 (一種の対角線型)。

(3)-2 労使紛争処理機関：労働裁判所、労使関係裁判所。加えて、司法法廷 (law courts)：高等法院 (High Court)、控訴院 (Court of Appeal)、連邦裁判所 (Federal Court)。

(3)-3 ストライキ、ロックアウト：スト権には法規制 (無記名投票で 3 分の 2 以上の支持が必要、など)。

(3)-4 ソーシャル・ダイアログ：(三者構成協議機関など) 代表的協議機関：

・国家労働諮問評議会 (National Labour Advisory Council, NLAC)。

・国家経行動済評議会 (National Economic Action Council, NEAC)。

・国家経済諮問評議会 (National Economic Consultative Council, NECC)。

・労使協調行動規範 (Code of Conduct for Industrial Harmony 1975)。

・MTUC の「メモランダム」(対政府) 政策・要求提起と直接対話。

#### (4) 最近の労使関係の動向：

(4)-1 労使関係の一般動向 (一見平和的な労使関係→ほとんどゼロのスト発生件数、しかし多い労使紛争・個別苦情申請)。－労使紛争の動向と特徴 (組織化問題など)－後述、(5) 項。

- (4)-2 エレクトロニクス産業の組織化問題。
- (4)-3 移住労働者の組織化問題。
- (4)-4 日系企業における労使紛争の課題。
- (4)-5 その他。(かつてのロックイースト・ポリシー、など)
- (5) 2008年労働関係法改悪以降の労働関係法、労使関係に係る内外のコメント：(含国際労働団体などのコメント)

－労働者基本権行使上の障害：法的には労働者の労働組合結成または労働組合加入の権利承認。ただし、労働組合の承認を得るには時間がかかり、もろもろの障害あり、法的に結社の自由が規制されている(後述)。一過去15年にわたりILOのCFA(結社の自由委員会)が再三の勧告、しかし政府動かず。一部公的集会には警察の許可が必要(マレーシア刑法)。

－労働組合結成への規制：DGTU(労働組合局総局長)は労働組合の監督・検査の権限を持つ。すなわち理由無しに労働組合の登録を却下し、または登録を廃止することが出来る。登録されない労働組合は違法とされ解散。例：DGTUがある労働組合を違法目的で利用される可能性があると判断すれば当該労働組合の登録は無効とされる。また、特定の企業・業種・職業・産業に二つ以上の労働組合が存在すると見れば、不適切と考える労働組合の登録を取り下げる。さらに、DGTUが企業内労働組合(in-house union)の結成を推奨することを労働組合法が認知している。これは、労働組合を小規模・分散化させるためであると考えられる。

・(近年、地域連合が認知されたとはいえ)エレクトロニクス産業に労働側の意図する全国産業別労働組合が認知されないのは、あまりにも良く知られた事実であり、明らかにILO条約違反である。

・労働組合が国際組織に加盟するにはDGTUの許可が必要。

・人的資源相は、国家安全または公共秩序の維持のために労働組合を6カ月間活動停止に出来る。

－労働組合役員の規制：労働組合執行部メンバーは、特定の企業・業種・職業または産業で1年以上就業し、マレーシア国籍でなければならない。政党に役職を得てはならず、政党のスタッフとして活動することも許されない。

－労働組合は経営者の承認が必要：新規労働組合は当該経営者の承認を得なければならない(67年労働関係法IRA第9条)。経営者は、労働組合を承認し、または承認を拒否し、または労働組合員が真正の労働組合員であるかについてDGTUにアピールする自由裁量を付与されている(この場合、労働組合支持の再投票など)。この権限は労働組合排除のためしばしば利用されている。

－移住労働者の労働組合結成および労働組合役員就任の否認：ITUCの見解では、この国に働く外国人労働者の比重の大きさからしても、正当な労働組合権を奪うものだ。

－公共部門：省別・部局別・職業別で労働組合結成は認知され、連合体に加盟も出る。国防・警察・監獄スタッフは労働組合結成や労働組合加盟は認知されない。

－スト権の規制：スト権はあるが、合法ストといえども実は困難。労働組合は、不法解雇を理由にストは打てない。ゼネストや同情ストも許可されない。不法ストを指導した労働組合幹部への罰則は罰金と1年までの拘置。労働組合員の場合は労働組合員資格を剥奪され、DGTUの文書による許可なくしては将来別の労働組合に加入することも不可。

・スト準備上の障害：スト権批准は3分の2の票決が必要。票決には決議文(含スト中に許容すべき行動、避けるべき行動を書き込む)も含む。投票結果はDGTUに提起し承認を得る。承認されると、7日間の冷却期間が課せられる。冷却期間中に労使関係局IRDは調停を試みることが出来る。不調であれば、当該紛争は産業法廷(Industrial Court)に付託。法定審議中はスト、ロックアウトともに禁止。

・「必須公共サービス部門(essential services)」の労働組合は、スト権はさらに厳しい規制(例：スト21日前の通告など)。必須公共サービス部門の定義は幅広く、保健・教育・交通なども含まれる。公共部門のストはほとんど不可能。

－労働組合の政治活動の禁止：政治目的での労働組合財源使用禁止。特定の候補支持、政治集会、政治的文書・印刷物の配布など禁止。

－団体交渉の規制：

・民間部門：採用・解雇、配置転換、昇進、職場復帰など団体交渉の領域から外されている（IRA。経営専権事項）→労働組合活動家を支障なく排除し、さらには他の労働者を労働組合から遠のける作用をする。

・公共部門：共同協議会システム（joint council system）が公共部門労働組合の役割を諮問的なそれに限定。賃金・労働条件に関する見解や原則を述べるに留まる。国王の特別許可なしに紛争を産業法定に付託する権利を持たない。

－治安維持法の脅威：治安維持法（Internal Security Act, ISA）のもとでは、如何なる者も国家の安全を脅かす疑惑のあるときは、裁判なしに60日までの拘留。その間隔離され、弁護士または家族とも連絡を許されない。その後、内務相の承認があると2年間の拘留令が発行される。過去にも労働組合幹部はこの法適用の脅威を受けている。

－雇用法適用はマレーシア半島のみ：他の労働法はサバ州とサラワク州にも適用されるが、雇用法EAは適用されず、両州は別途賃金その他処遇条件に係わる州労働令を持つ（格差あり）。

(6) 労働組合権侵害の具体的事例：

2.2.4 労働条件全般について

(1) 最低賃金：2013年度導入時月額900リンギット（マレー半島）800リンギット（サバ州、サラワク州、ラプアン連邦直轄地）。現行それぞれ1000リンギット、920リンギット。（政府は月額1500リンギットへの引き上げ検討）

(2) その他。

3. その他、若干のコメント（まとめに代えて）

以上



## 第 2 部





# 海外実地研修

## 日程

### 2017年11月26日(日)

- 15:00 成田空港集合
- 17:15 NH815 便にて成田空港発
- 23:55 クアラルンプール国際空港着、市内へ移動  
イスタナホテル・クアラルンプール泊

### 2017年11月27日(月)

- 09:00 日本人商工会議所/JETRO訪問
- 14:00 在マレーシア日本大使館訪問  
イスタナホテル・クアラルンプール泊

### 2017年11月28日(火)

- 09:30 マレーシア人的資源省訪問
- 15:00 マレーシア経営者団体訪問  
移動:クアラルンプール→ペタリンジャヤ  
アルマダ・ペタリンジャヤ泊

### 2017年11月29日(水)

- 終日 日マレーシア金属労働組合交流会議(ホテル内会議室)  
交流夕食会  
アルマダ・ペタリンジャヤ泊

### 2017年11月30日(木)

- 10:00 デンソー・マレーシア訪問・工場見学・労使との懇談
- 13:30 EIWU、MTUC(マレーシア労働組合会議)訪問  
アルマダ・ペタリンジャヤ泊

### 2017年12月1日(金)

- 15:20 MIEU(マレーシア金属産業労働組合)訪問  
アルマダ・ペタリンジャヤ泊

### 2017年12月2日(土)

- 12:00 クアラルンプール国際空港着
- 14:15 NH886 便にてクアラルンプール発
- 22:05 羽田空港着

## JETRO（日本貿易振興機構）クアラルンプール事務所

訪問日：	2017年11月27日（月）09：00－10：00
所在地：	クアラルンプール市内
対応：	菅原 等 JETROクアラルンプール事務所経済連携促進アドバイザー

報告者：佐々木 勇人（自動車総連・スズキ労連）／辻 誠（自動車総連 全ダイハツ労連）

### 1. 挨拶

- ◇ JCM藤富事務局次長よりJETRO訪問のお礼と今回のマレーシア訪問スケジュールについて説明した。

### 2. 内容

#### 1) ASEAN全体について

- ◇ 10ヶ国で構成。人口は日本の5倍でインドネシアがその4割を占めている。（世界の8.6%、中国の半分）GDPは日本の約半分。一人当たりGDPは4,000USドル（日本の1/10）、10,000USドル超えはシンガポールとブルネイのみ。



- ◇ 貿易は盛んで日本の約2倍。経済成長率は4～6%。ブルネイは原油価格によって左右する。タイはASEANでは元気がなく軍政と国王崩御が影響していると思われる。シンガポールは日本より一人当たりGDPが多く先進国入りを果たしている。直近ではフィリピンの伸びが高い。
- ◇ 東南アジア地域では、可処分所得25,000USドル以上が裕福な家庭といわれるており、シンガポールに次いで比率が高い。タイからマレーシアにサービス業の移転進出のケースがあるが、製造業は頭打ちとなっている。
- ◇ 日本からの直接投資は、1. アメリカ、2. ヨーロッパ、3. ASEAN域内、4. 中国の順。日系企業拠点数は、1. 中国、2. アメリカ、3. インドに始まってタイは6位、マレーシアは9位、シンガポールは11位。在留邦人数は1. アメリカ、2. 中国がダントツで、ASEANではタイ、シンガポール、マレーシアと続く。日本の貿易相手国としては1. 中国、2. アメリカ、3. ASEANがトップ3で、経済的なつながりは意外に深い

#### 2) マレーシアについて

- ◇ マレー半島側と東マレーシア（サバ州、サラワク州）からなり、面積は日本の約9割である。比較すると人口、GDPともに8：2となっているが、面積は東マレーシアが6割を占める。
- ◇ 人口は日本の1/4（3,166万人）で内1割が外国人労働者とその家族。労働者人口が1,450万人で内250万人が外国人。加えて不法外国人労働者が同程度いると言われており、全体の3割が外国人労働者となる。建設産業など3K職場（きつい、汚い、危険）はほとんど外国人。内訳はインドネシア90万人、ネパール50万人、バングラデシュとミャンマーが40万人。ロヒンギャ難民の関係でミャンマー人へのビザ発給を停止している。
- ◇ 外国人を除いた人口2,830万人のうち、2/3がマレー系ブミプトラ、23%が中国系、インド・タミル系が7%。国語はマレー語だが、英語については小学校から義務教育となっており、郊外においても高卒程度の学力で大半が英語も話すことができる。
- ◇ 国教はイスラム教で信仰者は6割。イスラム教徒へ販売する場合、食品・医薬品・化粧品はハラール認証が必要。世界でもっとも信用されるハラール認証機関がある。ただ、東マレーシアのブミプトラはイスラム教徒でない場合が多い。

#### 3) マレーシアの歴史・政治

- ◇ 15世紀初頭、東南アジア最大のマラッカ王国がその始まり。その後、列強の植民地となるなかで、イギリスが錫鉱山を発見し、香港から中国人を強制移民、天然ゴム栽培のためインド人を強制移民させたことが現在の多民族国家の要因。

- ◇ 東マレーシアのボルネオ島はもともとインドネシア領だったが、当時植民地化していたオランダに対し天然ガスの採取を目的に要求したことで、最終的に分割。1957年にはマラヤ連邦として独立を果たす。
- ◇ 人種対立が起こったことから、先住民を優遇するため、株式・経営の3割をマレー系に持たせる新経済政策を策定。国立大学の入学枠や国家/地方公務員の採用枠にいたるまで優遇。
- ◇ 1981年マハティール首相が就任すると、ルックイースト（東洋重視）政策を打ち出し親日的な風土が根づいた。また、外資の導入にも積極的だった。政治的には非常に安定しており、60年で6人が首相を務める。
- ◇ 立憲君主制をひいており、13州のうち9州にイスラム教というスルタン（藩主）があり、その9州の藩主5年毎の輪番制で国王となる。
- ◇ マレーシアは2世議員が多く、与党と軍の結びつきも強い。

#### 4) マレーシア経済

- ◇ 2015年のG S T（≒消費税）導入により個人消費が低迷し、回復まで2年を費やした。G D P成長率は5%程度で、民間消費が支えている。
- ◇ 昨年の賃上げ6%に対し、インフレ率が3%となっており、日本が目指している経済の好循環が現実のものとなっている。経営の立場からいえば内部留保は大事だが、やはり賃上げが必要。自分達が作っているものが売れなければ意味が無い。
- ◇ 産業別の成長率からみると、電機・電子産業や石油プラスチックが好況。パナソニックが1965年にタイとマレーシアに進出したことにより下請け企業が育った。直近では中国系の下請け企業が力を付けてきている。
- ◇ 日系企業の景況感はややプラスに転換し、景気回復傾向が鮮明となっているが、財政赤字が不安要因となっている。政府の総債務残高の対G D P比はA S E A Nでベトナムの次に高い。
- ◇ 輸入先として、日本は減少しており中国が増加。マレーシアへの投資残高をみても中国が積極的に投資しており、影響力が非常に高くなっている。
- ◇ 貿易協定、経済連携協定への参加は積極的に行っている。

#### 5) マレーシアの投資環境

- ◇ 英語力の高さと親日性から投資先としては魅力が高い。また自然災害の少なさもメリット。
- ◇ マレーシアの重点産業として、I C T・教育・医療があり、すでに飽和状態となっているシンガポールに隣接する都市、ジョホールにも注目が集まっている。
- ◇ 日系企業の抱える問題として賃金上昇があり、来年も5%以上の上昇が予想されている。また、品質管理の難しさもある。
- ◇ ジョブホッピング（10年単位で転職）も独特の文化。現地の声としては、日本人赴任者の質の低さと人数の多さが出世の弊害となっており、日系企業は人気がない。日系企業は日本の会社組織をそのままもってくる傾向があり改善が必要。
- ◇ 外国人労働者への依存度が高いことも課題である。

### 3. 質疑応答

Q：自動車総連 粥川

- ① G S T導入のタイミングが2015年だったのはなぜか？
- ② 直近の財政赤字化の要因は？

A：菅原氏

- ① 20年以上前から政府は検討をしており、2013年の選挙後に発表。シンガポールを見本としている。財政の安定化が最大の狙い。
- ② 放漫経営が原因（主観）。以前は歳入の4割を占めていた原油が、価格の下落によって15%まで低下したことが主要因。対応として公共投資を増やし、各種補助金（砂糖、小麦粉、ガソリン※1、電気※2）も減らしてきている。2020年までにプライマリーバランスを0にすることが目標。  
 ※1 価格は3年で4割上昇しているが、リッター70円レベル。  
 ※2 電気代はこれまで6円/kwhと東南アジアで最も安かったが10円/kwhまで上昇。（日本は約23円）

Q：電機連合 溝上

- ① 国別日系企業（拠点）数は9番目とあるが、直近の傾向も同じか？
- ② 外国からの移民者に、医療や教育への影響はあるか？

A：菅原氏

- ① ASEANの中では少なく、毎年減少している。製造業は頭打ちであり、直近はサービス業に対して誘致活動しており事業規模や投資金額、雇用創出は減少傾向であるものの、係数は減小していないように思える。
- ② 外国人も国立病院や市立病院へ行くことができる。マレーシアは健康保険制度がなく、年5,000リンギットまで医療費を負担する企業もある。

Q：自動車総連 辻

- ① 2～3年、遅くても10年ぐらいで転職する（ジョブホッピング）とあったが、原因は？（説明の中で、「中国系の方が出世することが多く、あきらめに近い感覚」とあった）
- ② ジョブローテーションはされないのか？

A：菅原氏

- ① 個人のキャリアアップ。失業率は3.4%で転職市場も整備されており、ネットから簡単に検索可能。同じ職種では飽きてしまうという声も。
- ② 長く同じ部署にいれば賄賂など不正が起こるため、実施されている。ただ、ローテーションし過ぎると、当初の契約と違うという理由から辞めることもある。

Q：JAM 田中

直近で雇用保険が導入されるとのことだが、日系企業が政府へ要求したものか？

A：菅原氏

日本と違い、失業した方への保障がないため導入を決めている。しかし現地企業はコストアップを理由に嫌がっている。勝手に辞める方に支払うのはおかしいとの批判もあるが、ジョブホッピングで転職する割合は約5割、4割程度は諸事情により退職しており、その方々を守る必要がある。

Q：基幹労連 袈裟丸

- ① ストライキが無い、その理由は？
- ② 産別への加盟が不要である理由は？
- ③ 東マレーシアで再生可能エネルギー発電を計画とあったが、マレー半島への送電方法は？

A：菅原氏

- ① 不当解雇案件の紛争は多いが、ストライキは基本的に禁止されている。マレーシアでは届出なくストライキを実施した場合、解雇することができる。（注：ストライキは禁止されていないが手続きが非常に煩雑）
- ② 企業の中で業種の割合が50%を越えていなければ産別労働組合に加盟しにくい環境。ただ、産別に加盟しなくても、人的資源省が紛争時の調停など対応してくれるため、問題にはなっていない。
- ③ 海底配管はコストが掛かる。具体的には決まっていない。再生可能エネルギー施設はマレー半島でも計画されている。

Q：電機連合 林

インフレ率3%に対し賃上げが6%と、日本でいう経済の好循環が実現している。来期の賃上げ予想値が5.5%とあったが、どのように決まっていくのか？

A：菅原氏

企業ごとに自由に決められる。最低賃金にも取り組んでおり、現在は月額1,000リンギット。これは外国人労働者にも適用される。ただ、国民に支払われる平均2ヶ月のボーナスも、EPF（厚生年金）も不要である。政府、企業としてはマレー人を雇いたいに応募がなくしかたなく、外国人労働者を採用している。外国人労働者の契約は3年+延長2年で終了後は帰国が必須。住居と契約満了後の帰国にかかる航空券は企業で負担する。

Q：自動車総連 岡本

日本では若者の車離れやそもそも母数が少ない。マレーシア自動車産業の今後の展望は？

A：菅原氏

大都市以外は公共交通機関の整備が行き届いておらず、車は必須。若者は所得が低いいため低価格車のニーズは高い。弊害としては駐車場代が高いことで、路上駐車すればすぐに捕まる。ASEAN諸国に比べれば渋滞も少なく、今後人口増加に伴い伸びていくのではないかと考える。

Q：JCM 藤富

AEC（ASEAN経済共同体）のマレーシアへの影響は？

A：菅原氏

過去から経済連携協定には積極的に推進。ただ公共事業は国内企業（ブミプトラ系）が大半を占めており、このままでは逆に国内企業を守れなくなる恐れもあることから、徐々に入れていくという傾向。関税ゼロを目指しており、タイからの自動車輸入は非課税。現地の下請け企業などには、物品税に対する補助金制度もある。



## 在マレーシア日本大使館

訪問日： 2017年11月27日(月) 14:00-15:30  
所在地： クアラルンプール市内  
対応者： 境 啓 満 一等書記官(厚生労働省派遣)

報告者：伊与田 紀之(自動車総連・全本田労連)、岡本 俊也(自動車総連)

### 1. 挨拶

◇ 藤富 JCM事務局次長が受入御礼と研修の概要について述べた。

### 2. 内容

#### ①マレーシア概要

- ◇ ASEANに加盟して50周年になる、日本の国土の87%をもつ人口3,100万人の国である。
- ◇ マレー系に加えて、中華系、インド系と多民族であるのが特徴で、国語はマレー語だが、公用語として英語、中国語、タミル語も通じる。宗教はイスラム教ではあるが、信仰の自由が認められている。
- ◇ 主要産業はサービス業、製造業、特にパーム油はインドネシアに次ぎ世界2位の産出国。
- ◇ 一人当たりのGNIはシンガポール、ブルネイに次ぎASEAN第3位。2020年に先進国入りを国是としている。(一人当たりGNI 15,000ドル超)

#### 多民族国家：民族調和が課題

- 面積：訳 33 万km<sup>2</sup> (日本の約 87%、国土の 70%は森林)。半島(西マレーシア) 11 州、東マレーシア 2 州の計 13 州および連邦直轄区(クアラルンプール、プトラジャセカランヤ、ラブアン島)
- 人口：約 3,099 万人(マレー系：約 62%、華人系：約 21%、インド・タミル系：約 6%、その他：約 11%)
- 言語：国語はマレー語、公用語はマレー語、英語、中国語、タミル語
- 宗教：イスラム教(国教)、ただし信仰の自由あり
- 政体：立憲君主制(1957年にイギリスから独立)  
国王：ムハマド5世(第15代、2016年12月就任、クアンタン州スルタン)  
首相：ナジブ・ラザク(2009年4月就任、兼第一財務相)  
副首相：ザヒド・ハミディ(2015年7月就任、兼内務相)  
第二財務相：ジョハリ・アブドゥル・ガニ(2016年6月就任)  
中銀総裁：ムハンマド・イブラヒム(2016年5月就任)

#### 豊かな天然資源・イスラム国家としての優位性

- 主要産業：サービス業、製造業(電機・電子)、農林業(ゴム、パーム油、木材)、鉱業(原油、LNG)
- エネルギー供給源：パーム油生産量はインドネシアに次ぎ世界第二位
- イスラム金融やハラール製品のハブとなることを目標  
「2020年先進国入り(一人当たりGNI 15,000ドル超え)」が国是
- 名目GDP：2,963億ドル(2015年、世界第36位)
- 一人当たり名目GNI：9,360ドル(2016年)(シンガポール、ブルネイに次ぐASEAN第三位の中進国)
- 実質成長率：4.2%(2016年)、4.5から5.0%(2017年見通し)
- インフレ率：2.1%(2016年)
- 失業率：3.5%(2016年)
- 2016年度決算(実績見込み)：2,521億リンギット(約6.3兆円)



地域ごとに異なる民族構成

○ 州別民族構成比

(単位：%)					
	マレー	その他 ブミプトラ	中華	インド	その他
全体	50.3	11.8	21.8	6.5	0.9
ジョホール	52.4	1.7	30.3	6.3	0.5
ケダ	75.7	0.2	12.5	6.7	1.0
クランタン	92.5	1.1	3.1	0.3	0.6
マラッカ	63.1	1.4	24.7	5.5	0.5
ネグリ・スンビラン	55.0	1.9	21.2	14.1	0.4
パハン	69.9	5.1	14.7	4.0	0.4
ペナン	41.2	0.4	41.2	9.8	0.3
ペラ	52.7	3.0	28.7	11.7	0.4
ペルリス	85.2	0.5	7.8	1.3	2.0
セラゴール	52.3	1.4	25.6	12.1	0.7
トレンガヌ	94.6	0.2	2.4	0.0	0.2
サバ	7.3	53.1	8.6	0.3	3.2
サラワク	23.2	48.2	23.0	0.3	0.3
クアラルンプール	40.1	1.2	38.4	9.1	1.0

(資料) 統計局発表の2014年人口統計を基に作成

○ 所得グループ別家計月収 (中央値)

(単位：リンギット)								
所得グループ	計		ブミプトラ		中華		インド	
	2009	2014	2009	2014	2009	2014	2009	2014
上位20%	9,987	14,305	8,976	12,630	12,152	17,981	9,774	14,604
中位40%	3,631	5,662	3,272	5,190	4,560	7,049	3,569	5,646
下位40%	1,440	2,537	1,300	2,367	1,897	3,127	1,547	2,672

(出所) 「Findings of The Household Income Survey 2014」 (マレーシア統計局)

②日・マレーシア関係

- ◇ 日本との関係は、30年前に開始された「東方政策 (Look East Policy)」により、良好であり、現在、ナジブ首相も「東方政策 2.0」として強化、人的交流もさかんに行われ、長期滞在ビザ (MM2H) を取得し、老後移住する日本人も数多く、マレーシアの学生の日本語の学習意識も高い。

日・マレーシア外交

- マハティール首相 (当時) が30年前に提唱した東方政策を基盤に良好な関係を維持
- 2015年5月のナジブ首相訪日に際し、「戦略的パートナーシップ」へと引上げ。また、「東方政策 2.0」に合意、防衛協力の推進 (防衛装備品技術移転協定交渉の開始) 等で一致。首脳間の個人的関係の良好
- 2016年11月のナジブ首相訪日に際し、巡視船二隻の供与に係る交換公文に署名。海保の「えりも」「おき」の二隻が、マレーシア海上法令執行庁の「ペカン」「アラカウ」として就役
- 2017年は日マレーシア国交樹立60周年。4月に皇太子殿下が初めて公式ご訪問

東方政策 (Look East Policy) とは

- 1982年に開始。マレーシア政府の経費負担による、日本等への留学・研修プログラム
- 2012年、ナジブ首相が、30周年を機に、東方政策の成果を評価しつつ、時代に即した内容へと見直すことを表明→「東方政策 2.0」へ  
(具体的な方法)  
－ 従来の留学に加え、若者、学生、政府職員等の人的交流、M J I T (マレーシア日本国際工科院) を中

- 心とした高等教育機関の交流を実施
- 5年間で500人の研修受入を実施

<在日留学生数：マレーシア：2,594人（第九位）（2015年5月時点）（独）日本学生支援機構「平成27年度外国人留学生在籍状況調査」>

人的交流の推移

- 2013年7月、マレーシア人に対する査証取得勸奨措置の撤廃もあり、訪日マレーシア人数は急増（2012年13.0万人から2016年39.4万人）。2012年以降毎年過去最高を更新
  - ・ハラルなどイスラム教徒向け対応、航空便の増便等が当面の課題
- 2016年にマレーシアを訪問した日本人数は41.4万人。また、2016年6月までにマレーシア長期滞在ビザ：MM2Hを取得した日本人は3,993人におよび、国別では第二位

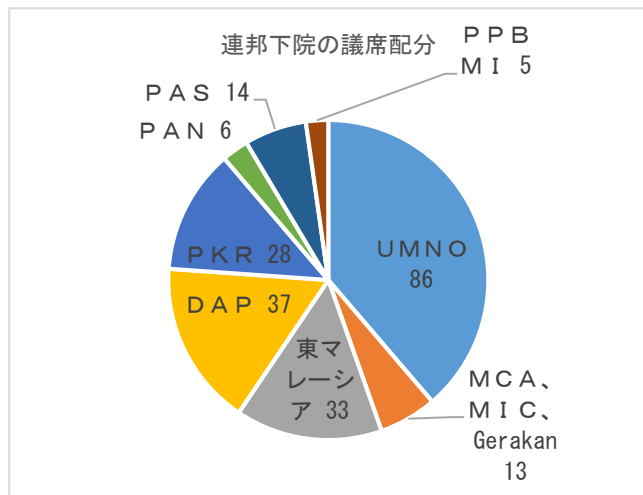
その他

- マレーシア人学生の、日本語学習（学習者数33,224人：2015年世界第10位）や日本への留学に対する関心は高く、日本語弁論大会、ビジネス日本語スピーチコンテスト等も開催されている

③マレーシア政治情勢

- ◇ 1957年の独立以来、UMNO（統一マレー国民組織）を中心とした与党連合（Barisan Nasional：BN）が長期政権を担う。
- ◇ 与党勢力が強いことから、メディアを支配し情報コントロールをして、強権的に政権を維持している。

- 安定した政治体制
  - － 1957年の独立以来、UMNO（統一マレー国民組織）を中心とした与党連合（Barisan Nasional：BN）が長期政権を担う。
  - － BN体制下において、マレーシアの主要民族を代表する政党（UMNO、MCA、MIC）が民族間の利益調整を行ってきた。
  - － 連邦制を採用しており、東マレーシア（サバ州、サラワク州）はBNの重要な支持基盤
- UMNOの政権維持
  - － 主要メディアの支配を通じた情報コントロール（2016年度の報道の自由度ランキング146位）、恣意的な選曲区割りの改訂に加え、国内治安法（2012年に撤廃）や扇動法等による野党関係者の拘束を通じ、強権的に政権を維持。
  - － 党総裁に権力・リソースが集中、総裁は党幹部への資金提供を通じ支持を獲得。党内からの反乱には制度的な障害も多く、総裁への「挑戦」は政治的な自殺行為
  - － 2008年及び2013年の総選挙において、与党は多数の議席を失うも政権維持。現在、BNは132議席（約60%）を確保。



- ナジブ首相：63歳。父親はラザク第2代首相。教育大臣、国防大臣、副首相等を経て、2009年、アブドゥラ首相（当時）の辞任を受け、首相就任。
- ザヒド副首相兼内務大臣：64歳。ナジブ現首相の政治秘書を経て1995年に下院議員当選。首相府大臣、国防大臣、内務大臣を経て、2016年の内閣改造により副首相兼内務相に昇格。
- スブラマニウム保険大臣：64歳。インド生まれ。皮膚科医。人的資源大臣を経て、2013年から現職。2015年にMIC（インド人会議）総裁。
- ロハニ女性・家族・社会開発大臣：62歳。東マレーシア・サラワク州出身。農業関連産業副大臣、国内流通・消費副大臣を経て、2013年から現職。
- リオット人的資源大臣：65歳。東マレーシア・サラワク州出身・外務副大臣等を経て、2013年から現職。サラワク統一人民党副総裁。

#### ④マレーシア経済情勢

- ◇ 物価上昇率は3%程度で安定推移してきたところ、2017年は4-5%となる見通しで、これにより賃上げも6%程度が見込まれる。
- ◇ 産業別にはサービス業を中心にGDPをけん引し、次いで製造業、建設業が貢献している。
- ◇ リンギット安が進展しており、現在では1リンギット28円程度となっている。
- ◇ マレーシアと日本は相互に貿易パートナーであり、日本のLNGの主要供給国である。マレーシアにとっての最大の貿易国は中国である。
- ◇ 英語が通じ、自然災害が少なく、こと日本にとっては親日的であることは近隣諸国に勝る魅力である。

#### ⑤マレーシア労働事情

- ◇ 失業率は3%前後で低く安定しているが、産業別での賃金にはバラつきがあり、鉱業・情報通信・金融・化学技術などが高い傾向にある。
- ◇ 各州による格差も存在したが、貧富の差は小さくなる傾向にあり、2020年に向けて更に差を縮める目標を持っている。
- ◇ 労働関連法規は雇用、最賃、労働組合法などは人的資源省の管轄になっている。
- ◇ 雇用保険制度が2017年2月に閣議決定され、2018年1月に施行予定である。労使双方で労働者給与の0.2%ずつを負担し、労働市場の需給マッチングを図る。政府の悲願の法律であるが、労働組合側は賛成も、経営者連盟は失業率が低い中で、コスト負担が上がることに對して批判をしている。
- ◇ 民間企業の定年は60歳であるが、整理解雇も多く、雇用法の規定上、マレーシアにおいてはマレーシア人よりも先に外国人労働者が解雇され、マレーシア人の中では最後に雇ったものから解雇される。
- ◇ 労働安全関係について、労働安全衛生及び労働災害に関する制度があり、財源は労使双方から拠出しているが、直近では労働災害の件数は伸長傾向にある。
- ◇ 労働組合は労働組合法と労使関係法の2つによって成り立ち、結成には人的資源省への登録が必要となり、団体交渉を行うには使用者による承認も必要となる。労働組合数、労働組合員数は漸増傾向にあるが、組織率6.4%と低調である。
- ◇ 団体交渉は、使用者と産業別全国労働組合の地域支部または使用者と組織内労働組合間で行われるが、採用、解雇、復職、配転、昇進については「経営側の専権事項」として団体交渉事項から除外されており、直近でストライキは発生していない。
- ◇ 労使紛争に至る前に労使での自主的な話し合いによる解決がのぞまれるが、それでも解決しない場合は人的資源省による調停が実施される。それでも解決されなければ、労使関係法に基づき、労使関係裁判所で裁定される。紛争件数は横ばいも、労働協約や労働条件に関する紛争が近年増加している。
- ◇ 非熟練外国人労働者は主にインドネシアやネパールから来ており、雇用税（いわゆる人頭税）を2016年に値上げ、2018年からは労働者負担だったものを雇用者負担へと変更し、不法外国人労働者の摘発を強化するとともに、事実上新規での外国人労働者の雇用制限が行われている。結果として、現在175万人いると推計される外国人労働者は減少傾向にある。

## 2. 質疑応答

Q：基幹労連 袈裟丸

労働組合組織率が6.4%と低い中で、紛争件数は近年拡大傾向にあるようだが、どうやって労使間で解決をしているのか？

A：境 一等書記官

集団的な解決はできておらず、人的資源省に持ち込まれる前に、経営者は話し合いで解決に導こうとする。大使館に日本人経営者が相談に来るケースもある。

Q：自動車総連 小瀬

女性就業者が22.5%と高いが、マレーシアではどういう就労支援をしているのか？

A：境 一等書記官

JICAで女性や高齢者の相談窓口を設けている。社会開発省において女性の活躍をあとおしするセレモニーを企画したり、NGOでも活発な取り組みが進んでいる。女性のエンパワーメント交流会もマレーシアで開催されており、日本からも出席していると聞いている。

Q：基幹労連 袈裟丸

労働組合結成には人的資源省に登録が必要ということだが、労働組合に対する政府のスタンスは？

A：境 一等書記官

少なくとも、労使でどうにかしたいと考えている。マレーシアは製造業でも電子・電機産業が盛んだが、今後インダストリー4.0に対する取り組みや、外国人労働者の労働組合へ加盟できない課題など、労働法改正に労働組合がうまく機能していないと考えており、そこを改善したいと考えている。

Q：電機連合 溝上

整理解雇について、解雇回避措置は日本と比べ条件はどうか？

A：境 一等書記官

決して簡単に解雇はできない。特にプミプトラは保護されている。

Q：自動車総連 岡本

人的資源省に絶対的な権限があるように感じたが、管轄の労働審判所と労使関係裁判所の関係は？

A：境 一等書記官

労使の話し合いにより解決に至らない場合は、労使関係裁判所へ、個別の苦情処理は労働審判所へ提起される。

Q：自動車総連 粥川

先進国入りを見据え、外国人労働者への依存を避けたいと政府は考えているのか？

A：境 一等書記官

外国人労働者は最低賃金付近で雇用されており、GNIをさらに上げていくべく、個人所得の上昇を目指している。



<現地報道より>

2017年自営業社会保障法案を可決

ベルナマ通信——2017年4月6日@午前7時5分

クアラルンプール：自営業者にSOC SO（社会保障組織）による保護を提供する2017年自営業社会保障法案が今日、代議院で可決された。

ダトック・スリ・リチャード・リオット・ジェム人的資源大臣によると、新法は、まず自営業のタクシー運転手とオンラインタクシー配車サービス事業者（ウーバーやGrabカーなど）にSOC SOによる保護を提供するために施行され、その後それ以外の自営業部門にも拡張される。

「うまくいけば、いずれ他の部門にも適用されるようになる」と大臣は法案をめぐる審議の最後に述べた。

リオット大臣によれば、この法案に基づき、それぞれのタクシー運転手とオンラインタクシー配車サービス事業者は月収の1.25%を毎月SOC SOに拠出することを義務づけられる。

「保護期間は連続12カ月間で、拠出時点から有効となる」

この法案は、これらの規則の違反は犯罪であり、有罪判決が下されれば、1万リンギット以下の罰金と2年以下の実刑のいずれか一方または両方を科せられるとも定めている。

リオット大臣は、法案を審議した一部の議員が罰則に強く反対したことについて説明し、この罰金額は拠出者または近親者がその後受給する給付に比べれば少額だと述べた。——ベルナマ通信

theSundailyに掲載 (<http://www.thesundaily.my>)

2019年に外国人労働者課徴金を引き上げ

掲載：2017年8月17日午後10時5分

最終更新：2017年8月18日午前1時3分

カレン・アルケサミー

newsdesk@thesundaily.com

クアラルンプール：2019年から外国人労働者の雇用数に基づいて課徴金の段階的引き上げを実施する、とダトック・スリ・アフマド・ザヒド・ハミディ副首相は述べた。

これによってマレーシア国民の雇用を増やし、外国人労働者の採用を組織的に抑えることができる。

「現地労働者の採用を奨励して外国人労働者の人数を管理するために、課徴率を段階的に引き上げる案を検討し、合意に至った」と副首相は昨日、議会の外国人労働者と不法移民に関する内閣委員会で司会を務めたあとの声明で述べた。

アフマド・ザヒド副首相によると、この決定は利害関係者と協議したうえで下され、より促進的・競争的な労働環境も奨励する。

「この新しい課徴金モデルと課徴率に関する案は人的資源省が提出した」と副首相は述べ、これは昨日提出された8本の会合文書の1つだったと付け加えた。

「7月31日現在の統計によれば、合法的な外国人労働者は175万人で、2015年の213万人よりも減っている」政府は外国人労働者の集団検診の頻度を増やすことにも同意した、と副首相は述べた。

「その狙いは、国内での伝染病の増加を防ぐことだ」

「1月から、すべての外国人労働者が現行集団検診と追加検査を受けることを義務づけられる」

現在、すべての外国人労働者が、まず自国を出る前に集団検診を受け、マレーシア入国後1カ月以内に2回目、マレーシア滞在1年目の終わりに3回目、マレーシア在住2年目の終わりにもう1回、検診を受ける必要がある。

「最大雇用期間が10年なので、4年目、6年目、8年目、10年目に2カ月に1回、さらに検診を受けなければならない」と副首相は述べた。

人的資源省、所得格差なくす2018年の新最低賃金を発表へ

ハシニ・カビシュトリ・カナン——2017年10月12日@午後4時15分

プトラジャセカラニヤ：人的資源省は2018年、半島マレーシアと東マレーシアの所得格差を埋めるために新しい最低賃金を発表する。

ダトック・スリ・リチャード・リオット・アナク・ジェム同省大臣によると、国家賃金諮問評議会（MPGN）は万人に利益を与える措置の実現可能性を調べる。

今回の措置はサバ、サラワク、ラブアンに居住するマレーシア人から、現地の生計費の高騰に対処してほしいという請願が出されたことを踏まえたものだ、と大臣は述べた。

「所得格差の主な原因は平均賃金の差だ。これは東西両地域の使用者が従業員に賃金を支払う能力の差であり、それが理由で東マレーシアのほうが最低賃金が低い」と大臣は今日、記者団に語った。

しかしリオット大臣は、政府は過去2回の賃金審査で所得格差を縮小することができたと述べた。

「最初の審査では、給料格差は100リンギットで、東マレーシアの民間部門労働者の賃金が800リンギットであったのに対し、西マレーシアでは900リンギットだった」

「昨年の審査では何とか格差を縮め、東マレーシアの最低賃金が920リンギット、西マレーシアが1,000リンギットとなった」

「所得格差を抑え、いずれ東西両マレーシアで標準所得を達成したい」と大臣は付け加えた。

リオット大臣は、国家賃金諮問評議会の新しい代表25人に任命状を手渡したあと会見した。

代表たちは今月から任期3年で任命され、民間部門従業員の最低賃金に関して調査・審査を行い、政府に助言する。

「当省は初めて、サバ、サラワク両州当局から2人の代表を任命した。この2人は来年の最低賃金見直しで両州の住民を代表する」

「代表2人の任命によって、東マレーシアの労働者がよりよく代表されるようになるだろう」と大臣は付け加えた。

# マレーシア人的資源省労使関係局

訪問日:	2017年11月28日(火) 9:30~11:30
所在地:	プトラジャセカランヤ
対応:	アワン・ラドゥアン・ビン・アワン・オマール 労使関係局副局長
報告者:	会田 和博(自動車総連・日野自動車労働組合) / 清水 洋平(自動車総連・いすゞ自動車労働組合)

## 1. 挨拶

アワン 副局長

- ◇ 労使関係局と労働組合局が本日参加している。社会対話にあたり、産業に関わる当事者である政府・労働組合・経営者が目的達成のために真の協力を行う必要があり、この三者構成のやり方に政府としてどのように関わっているかをご理解いただければと思う。また、日本において三者構成の仕組みがどのように機能しているか、お教えいただければと考えている。活発な議論が、マレーシアの三者構成の仕組みをさらに改善させていくことを期待している。



## 2. 内容

- ◇ 労使関係局の役割は、政府・使用者・労働組合とともに調和のとれた労使関係をつくることであり、紛争を未然に防ぎ、もし起きてしまったら解決に尽力する。三者構成主義を採用し、健全な労使関係が持続することで、各企業の生産性向上、国の経済発展に通じると考えている。
- ◇ 労使関係局の機能として、仲裁、解雇に対する苦情へのアドバイス、ピケ・ストライキ・工場閉鎖を未然に防ぐこと、団体交渉の促進、労働組合の結成時の承認要請の手続きなどがある。また、海外も含めた渉外、国会での質疑応答準備、法律実施モニタリング、企業訪問やセミナーも行う。
- ◇ 労働組合局の役割は、労働組合法が実施されているかこと確認することのほか、登記義務のある労働組合の申請が却下された際に、その労働組合のコンピタンシーを調査することである。労使関係局との違いとして、関わる相手は労働組合だけである。
- ◇ マレーシアの労働組合の課題として低い組織率、リーダーの権力争い、労働組合潰しがある。産別としては、公務員、銀行・金融、製造業、教育などがあり使用者も連盟として組織をつくっている。マレーシアのナショナル・センターであるMTUCは労働組合法で登録されていない。
- ◇ 人的資源省労使関係局報告

<p>全日本金属産業労働組合協議会 (JCM) による マレーシア労使関係局 (DIRM) への 公式訪問 2017年11月28日 (火)</p>	<p>組織図 マレーシア人的資源省</p>
<p>マレーシア労使関係局 (DIRM)</p>	<p>DIRM事務所ネットワーク</p>



**ビジョン**  
マレーシアで貢献する良質な労働関係を築き出すこと。

**ミッション**  
国の発展と富家のために、使用者・従業員・労働組合間で発生する良質な労働関係を促進・維持すること。

**目標**  
使用者・従業員間および各労働組合間で積極的かつ良質な関係の存在を確保し、国内における平和的・友好的な労働関係構築の醸成を目指すこと。

### 法律

**主な法律・規則**  
1947年労使関係法  
2008年労使関係規則

**その他の関連法**  
1955年雇用法  
サラワク州労働法令  
サバ州労働法令  
1959年労働組合法

### DIRMの役割

使用者・労働者・労働組合間の関係およびそれらの関係に起因する不和や紛争の防止・解決を模範し、一般に労使紛争や労使紛争に起因する問題に対処すること。



### 労使協調部

**生産性運動資金制度 (RWK) の促進**

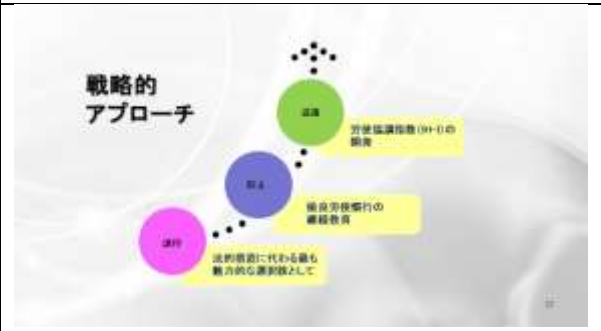
**職場における友好関係の維持・促進**

**労使協議のための行動規範**

← 労使協調部の主な活動 →

### 計画・政策研究部





## 全日本金属産業労働組合協議会 (JCM) による公式訪問



DEPARTMENT OF TRADE UNION AFFAIRS  
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES





DEPARTMENT OF TRADE UNION AFFAIRS  
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES

企業情報

目次

番号	タイトル
1.	序論
2.	ビジョンとミッション
3.	中核活動
4.	法律・規則
5.	統計



人的資源省  
労働組合局

### 序論 背景

1949年7月

1949年7月14日の労働組合法の施行により、労働組合の結成が合法化された。この法律に基づき、企業単位労働組合の結成が開始された。この法律に基づき、企業単位労働組合の結成が開始された。この法律に基づき、企業単位労働組合の結成が開始された。

1949年7月14日の労働組合法の施行により、労働組合の結成が合法化された。この法律に基づき、企業単位労働組合の結成が開始された。この法律に基づき、企業単位労働組合の結成が開始された。この法律に基づき、企業単位労働組合の結成が開始された。





人的資源省  
労働組合局

### 序論 組織構造

JCM

本部

人労政策課

事務課

労働組合課



**労働組合課の役割**

- 労働組合の結成を支援する
- 労働組合の活動を支援する
- 労働組合の活動を支援する

**法律・法規課の役割**

- 労働組合法に基づき労働組合法を施行する
- 労働組合法に基づき労働組合法を施行する

**労働サービス課**

- 労働組合法に基づき労働組合法を施行する
- 労働組合法に基づき労働組合法を施行する

\*TUAD/スタッフ数112人—職員48人、補助スタッフ60人

人的資源省  
労働組合局



人的資源省  
労働組合局

### 序論 ビジョンとミッション



労働組合運動の発展を促進するための主要な機関。



以上が労働組合運動の主要な目標であり、労働組合の発展を促進するための主要な目標である。

人的資源省  
労働組合局

### 序論 目標

Objective

国の社会経済開発目標の達成に向けて、規律ある生産的な満足した労働力を生み出すために、健全な労働組合運動を確保する。



人的資源省  
労働組合局

**中核活動**



**中核活動**

**主な効果**

- 1994年労働組合法と1959年労働組合法を別々に実施すること。
- 国内の労働組合関連問題すべてを統一的に監督・指示・管理すること。
- 労働連盟は使用者が設立した労働組合の登録申請を検討すること。
- 登録労働組合が労働組合関連法規と各自の規約・規程に反って活動するよう確保すること。
- 労働組合の管理・財政・規約面に関して労働組合の役員と組合員に教育すること。
- 特に労働組合関連の法律・政令に関する問題と、その他の労働関連全般に於いて人的資源大目に教育すること。

利害関係者 → 認可期



**中核活動 成果物**

成果	結果
<p>統計</p> 	<p>増加</p> 
<p>研究・出版</p> 	<p>この分野では、労働組合の成長と国内に労働・組合を普及させることによって、1994年労働組合法の適用を促進する結果として、労働組合の登録申請が増加した。</p> <p>労務局では労働組合の成長を、労働組合の役員に教育するだけでなく、労働組合の役員に対して、労働組合の法的責任を教育するための研修を開催した。</p> <p>労働組合については、1994年労働組合法が施行され、組合員は組合を承認するために、労働組合の法的責任を教育する必要がある。</p>



**法律・規則**



**法律・規則**

<b>1959年労働組合法</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合運動に関する主な法律</li> <li>最も重要な労働組合関連法</li> </ul>
<b>1959年労働組合同規則</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>規則</li> <li>ガイドライン</li> </ul>
<b>組合の規約・付則</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理</li> </ul>



**Law & Regulation**

**労働組合-定義**  
1959年労働組合法第2項

西マレーシア、サバもしくはサラワク(場合に応じて)に職場がある労働者である労働者もしくは使用者、または西マレーシア、サバもしくはサラワク(場合に応じて)で労働者を雇用している使用者の結社または連合。

特定の事業所、仕事、職業もしくは産業の中で、または同様の仕事、職業もしくは産業の中で。

および

.....



**Law & Regulation**


**登録労働組合**

1. 訴訟を起こすが、または起こされる可能性のある法的主体

**民事訴訟の免除**

1. S 20 労働組合は、登録されていないならば、登録労働組合のいかなる権利、免除または特権も享受しないものとする。

2. S 21 労働紛争を意図して、または促進するために行われた行為に関して、いかなる訴訟またはその他の法的手続きも——



**Law & Regulation**

**ストライキおよびロックアウト**

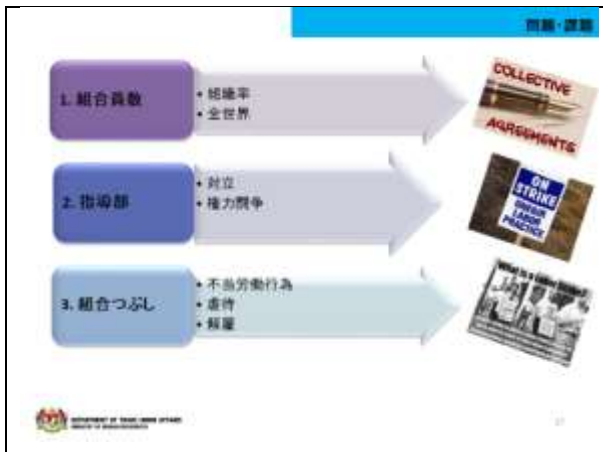
ELISA

- 労働者の労働組合-ストライキ
- 使用者の労働組合-ロックアウト
- 3/4/5/6の大多数の支持による無期投票
- DOCAに通知を提出してから72時間が経過するまで無期投票は行われない

**収入源**

1. 規則 加入料-入会金
2. 3.40A 組合員に対する課徴金
3. 5.49 資金の投資
4. 5.50A 基金-資金の他項





DEPARTMENT OF TRADE UNION AFFAIRS  
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES

統計

労働組合数と組合員数 (2012～2016年)

YEAR	NUMBER OF TRADE UNIONS	MEMBERSHIP
2012	694	889,718
2013	706	914,677
2014	735	930,512
2015	729	913,149
2016	734	927,802

Why?

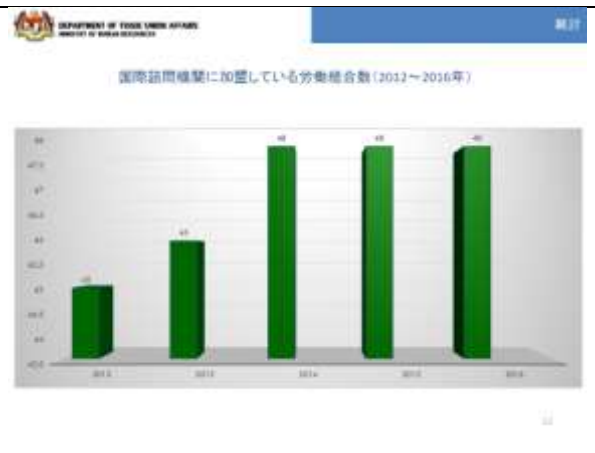


DEPARTMENT OF TRADE UNION AFFAIRS  
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES

統計

部門別に見た労働組合数 (2012～2016年)

YEAR	GOVERNMENT		PRIVATE		STATUTORY BODY	
	NO.	MEMBERSHIP	NO.	MEMBERSHIP	NO.	MEMBERSHIP
2012	140	434,105	455	378,188	99	77,425
2013	144	454,679	462	377,938	100	82,040
2014	145	471,751	485	376,362	105	82,399
2015	146	463,965	478	366,541	103	82,643
2016	147	478,559	481	362,031	106	87,212



DEPARTMENT OF TRADE UNION AFFAIRS  
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES

統計

2016現在の労働組合連合団体

政府	銀行	産業	教育
• 官公労働組合会議 (CUEPACS)	• マレーシア銀行・金融機関従業員組合連盟	• マレーシア自動車産業従業員組合連盟	• マレーシア教育サービス教員労働組合

Solidarity UNION YES PREUD UNION

DEPARTMENT OF TRADE UNION AFFAIRS  
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES

統計

2016現在の使用者の労働組合

NO.	TRADE UNION OF EMPLOYERS
1	The Glassware Employers Association of Penang and Province Wellesley
2	The Lighter Owner Association, Penang
3	Malayan Commercial Banks' Association
4	Commercial Employers' Association of Peninsular Malaysia
5	Association of Insurance Employers
6	Malayan Agricultural Producers Association
7	The Peninsular Malaysia Engineering and Machinery Industries Employers Association
8	Express Bus Entrepreneurs Union, Peninsular Malaysia
9	Association of Hotel Employers, Peninsular Malaysia
10	Selangor Timber Industry Employers Association
11	Selangor Printing Industries Employers Association
12	Selangor Commercial Banks Association
13	Selangor Commercial Banks' Association



## 2. 質疑応答

Q：JAM 奥山

労使紛争に関して、仲裁調停の申し立てについて圧倒的に労働者の方からが多いと思うが、経営者からの申し立ての例はあるか。

A：人的資源省

集团的労使間の労使紛争の場合には使用者からの申し立てはある。労使紛争として登録されてから仲裁するが、ほとんどが労働協約に関する紛争である。

Q：JAM 奥山

労使関係法を破ったときの罰則はあるか。

A：人的資源省

労使関係法だと、いかなる形の反則であっても最大罰金 2,000 リンギットが課される。また最長 1 年間の禁固刑も設定されている。

Q：基幹労連 袈裟丸



使用者も労働組合を作れるということだが、使用者の労働組合ということか、それとも使用者が労働者のために組織を作れるということか。

A：人的資源省

使用者の労働組合ではなく、連盟に近い存在である。(注：使用者が集まって経営者団体や工業会を結成すること)

Q：基幹労連 袈裟丸

労働組合組織率が低い要因は何か。日本で減少した理由の一つとして産業構造の変化がある。

A：人的資源省側

設立は容易だが、登録申請が少ない。既存の労働組合は組織化の努力が必要であり、財務基盤もしっかりすべきである。広報活動に関連して言うと、企業訪問をする際に従業員だけではなく、使用者側にも労働組合があることのメリットを説明している。

Q：JAM 田中

全国労働組合に比べ、企業内労働組合の方がよいという調査結果の理由は何か。

A：人的資源省

全国労働組合も企業内労働組合も労働組合員のために闘っている。調査の結果から、企業内労働組合の方が、対処する相手がひとつの経営者のみで、より焦点を当てることができ、深掘して活動できる。全国労働組合は焦点が絞られず、活動の効率性では企業内労働組合のほうがよい。

Q：JAM 田中

既存の労働組合への加入率が低いということだが、日本ではユニオンショップ協定を取り入れている組織もある。マレーシアではユニオンショップが可能かどうか、それを増やしているのか。

A：人的資源省

ユニオンショップについては労使関係局に聞いてもらいたい。スコープオブメンバーシップ（労働組合員の範囲）という規定があり、従業員の労働組合には管理職は入れない。労働組合にも種類があり、職能別労働組合というものもある。フライトアテンダントの組織はフライトアテンダントにしか入れない。

Q：JCM 岩井

スコープオブメンバーシップは産業の範囲が異なるという判断が出るのが今でもあるのか。スチールラックを製造している会社の従業員を金属産業の労働組合が組織化しようとしたところ、スチールラックにゴムの車輪が付けられていることから、金属産業の労働組合には組織化資格がないとの判断がでて、組織化できなかったという事例を聞いたことがある。また、全国労働組合と企業内労働組合について、企業内労働組合が集まって労連のような上部団体を作ることができるか。

A：人的資源省

コンピタンス（組織化対象の産業）の案件になり、その労働組合がその産業の労働者を組織化し代表できるかということである。その事例では、労使関係局からの依頼で労働組合局が工場の生産工程を含め詳細に調査した。ゴムの車輪を作る企業の従業員が金属労働組合に加盟するというもので、製品や工程を調査した結果、ゴム製品の割合が多いため、金属産業の労働組合には入れないということになった。

2つ目の質問の答えとしては、原則的に企業内労働組合の連盟を作ることは可能だが、それぞれの産業、職種、取引が同じかどうかが問題になり、背景に同一性がないと認められない。労働組合は事業体に1つしか認められておらず、様々な労働組合が集まっているMTUCは労働組合ではない、と言える。

Q：人的資源省

団体交渉に入る前に使用者側から許可を得る必要はあるか。

A：JCM 藤富

団体交渉に入る前にどこから許可を得る必要はない。日本では、2人から労働組合を結成でき、これはすべての産業にあてはまる。労働組合結成の要件として、大会を開催して労働組合員の意志の確認や規約作成が必要である。

Q：人的資源省

TPPAの日本の労働組合への影響は。

A：JCM 藤富

JCMとしては貿易協定について積極的に推進するべきという姿勢をとっている。労働組合の観点では、中核的労働組合権の遵守を協定にしっかり盛り込むということを主調している。

Q：人的資源省

春闘など定期的に行う賃金闘争はマレーシアにはないが、効率性はどうか。

A：JCM 藤富

日本の労働組合全体として取り組んでいる。交渉は企業別に労使が行う。連合が全国的な方針をJCMや産別とともに12月に作成し、1月2月に産別が方針を固め、企業別交渉は2月中旬から始まり、3月中旬頃から大手企業が回答を得る、長いところは夏まで交渉が行われる。

また、賃金一時金だけでなく、女性参画、定年延長や高齢者雇用、他の労働条件なども交渉するため、一年の活動の総決算の場とも言え、社会的影響力は大きいと思っている。

A：自動車総連 粥川

補足として、全トヨタ労連は春と秋の取り組みがある。地域や業種などで加盟組織のグループを作る。10以上のグループがあり共闘と呼んでいる。経験者の知識や経験を共有し、事例を紹介し合うことで、活動の質を高めるなど一体になって共闘組織で取り組むことで、結果として全トヨタ労連としてもよい結果に結びつく。

Q：人的資源省

合意に達しない場合など交渉が失敗した場合は、どうするのか。

A：自動車総連 粥川

会社側の回答が要求に満たないこともあるが、大切なことは交渉すること自体である。労働組合員の意見を表明すること、経営者側からの理由、相互の課題を知ることも重要である。

Q：人的資源省

合意に達しない場合に、労使裁判所のようなところに訴えることはあるのか。

A：JAM 奥山

合意に至らなくても、会社の回答に納得できるかが重要であり、労使で歩み寄るのが交渉である。交渉が決裂した場合に公的な機関としては労働委員会があり、会社からも労働組合からも斡旋や調停などの申し立てができ、三者構成で整合性があるのか裁定する。

## ME F（マレーシア経営者連盟）

訪問日：	2017年11月28日（火）15：00～16：30
所在地：	ペタリンジャヤ
対応者：	イスマイル広報部長、ゴパール労使関係部長、ゴーン・シニアコンサルタント、他ME Fスタッフ

報告者：大森 誠（電機連合）、小瀬 祐輝（自動車総連 部品労連）

### 1. 挨拶

- ◇ イスマイル広報部長がME Fを代表して歓迎の挨拶を行った。

### 2. 内容

#### 【ME Fからの説明内容】

#### （1）ME Fの概要：イスマイル広報部長

- ◇ マレーシア経営者連盟は1959年5月に設立された民間使用者中央団体であり、地域レベルから国際レベルにまで認められている団体である。
- ◇ マレーシア政府の様々な省庁で開催する三者構成会議に、使用者代表として参加している。
- ◇ 地域レベルでは、ACE（ASEAN使用者連盟）、CAPE（アジア太平洋使用者団体）に参加、創立メンバーでもある。
- ◇ 国際レベルでは、IOE（国際使用者連盟）、ILO（国際労働機関）年次総会に参加。
- ◇ ME Fは独立採算性をとっており、収入源は会員企業が支払う会費や研修費用、刊行物等である。政府などいかなる組織からも補助金等は受け取っていない。
- ◇ 加盟企業には2種類あり、一般企業と業界の使用者団体である。マレーシア産業団体としての地位を確立している。



#### （2）ME Fの活動

##### ①活動概要について

会員企業に対し、労使関係、調査・情報提供、IT、労働安全衛生、研修の5つのサービスを提供している。

##### 〔労使関係〕

- ◇ 無料で電話・FAX・メール等で相談対応。有料にはなるが、企業を代表して裁判所へ当事者を代表して出廷する。
- ◇ 労働組合のある企業の場合などは、労働組合から申し入れられた団体交渉や労働協約の内容を調査・検討するサービスも行っている。
- ◇ 月次会合を行っており、本会合には労働コンサルタントも参加、労働紛争などをテーマとし議論・報告を行っている。

##### 〔調査・情報提供〕

- ◇ 刊行物の出版。マレーシア幹部労働者の賃金調査（非幹部もあり）を毎年出版。賃金の情報は非常に重要な情報源となっている。政府・中央銀行も重要な情報源としている。

##### 〔IT〕

- ◇ 情報はME Fポータルサイトに掲載。法改正、ME F主催セミナー等最新情報を会員企業はアクセスして得ることができる。



〔労働安全衛生〕

- ◇ MEFには安全衛生に関するコンサルタントが在籍している。会員企業に対して研修を行い、場合によっては監査も行う。

〔研修〕

- ◇ MEFアカデミーを設立。人材管理・人材開発をテーマに研修を行っている。必要であれば、マレーシア国内、国外との大学とタイアップし様々な教育・研修を提供している。

②労使関係サービスについて（ゴパール労使関係部長、ゴー・アドバイザー、他）

- ◇ 労使関係部の仕事で最も多いのは、電話、FAX、メール等での相談・コンサルタントサービスである。
- ◇ コンサルタントサービスには団体交渉と労働協約に関するものがある。例えば、賃上げに関する相談などについては、当該産業部門の平均賃上げレベルを刊行物などを使いながら教示するなどのサービスを行っている。

また、マレーシアにおける交渉は、労働者側と使用者側の二者による交渉しか認められていない。使用者側が交渉時にMEFメンバーを同席させたい場合は労働者側が認める必要があるが、MEFは労働者側の認知度が高いので、このようなサービスも可能となっている。

さらには、不当解雇や団体交渉で折り合いがつかなかった場合には人的資源省労使関係局に申し立てをすることになるが、その際、労使関係局から労働者側、使用者側ともに召集される。労使関係法により直接当事者が参加しなくてもよく使用者側はMEF、労働者側はMTUCなどが代行することができる。労使関係局立会いのもと協議を行い、両者合意に至らなかった場合は、労使関係裁判所に持ち込まれることになるが、その際も同様である。

- ◇ 月例会議は、会員企業同士のネットワーク作りも相まって、各企業重要視しており無料で参加できる。相談の大半が雇用法を遵守しているかどうかであり、例えば、政府が突然休日を宣言した時などは、本当に守らなければいけないのか、といった問い合わせが殺到する。MEFには元人的資源省メンバーが多数在籍しており、経験豊富である。よって、いかなる問合せにも対応することが可能である。

### 3. 質疑応答

Q：自動車総連 岡本

労働裁判所（Labor court）と労使関係裁判所（Industrial court）の違いは何か。

A：MEF

労働裁判所においては雇用法で定められていることを取り扱う。

雇用法が適用される労働者は、賃金が2,000リンギットまたはそれ以下の労働者である。労働契約等に関する苦情を人的資源省労働局に直接申し立てることになる。ここで解決できなかった場合に労働裁判所の取り扱いになる。多いケースとしては年休の付与日数に対する苦情などである。

労使関係裁判所においては労使関係法を取り扱う。

一番多いケースは不当解雇である。賃金に関係なく、不当解雇された労働者は、労使関係局で調整ができなかった場合、労使関係裁判所に裁判を申し立てることができる。

Q：JAM ダイキン工業労働組合 田中

MEFは企業の相談窓口ということであるが、企業が労働者から訴えられた場合、定められた法の中で適切な対応は出来るのか。会員企業（＝会費収入を得る）ということもあって、偏った助言・意識が働いたりはないか。

A：MEF

答えはシンプルである。労働者であれ、使用者であれ、雇用法に従うということである。MEFは法律を基準に助言を行い、使用者が間違っていればその旨を伝える。

Q：自動車総連 全トヨタ労連 粥川

労働組合の承認についての使用者側からの相談は、ポジティブ、ネガティブ、どちらの相談なのか。マレーシアの経営者の労働組合に対するイメージがどうなのか、またその事例などがあれば教えてほしい。

A：MEF

個々の企業にもよるが、一般的には経営者側は労働組合をつくってほしくないと考えているようだ。

労働組合の要件は、どのような範囲の労働者か、企業内の場合は過半数をとっているか、ということになる。大抵の場合会社は過半数性を否定するが、労働組合は労使関係局に申し立てる権利があり、労使関係局は秘密投票を行い50%＋1名が労働組合員か確認し、過半数の場合は会社は労働組合を認証しなければならない。MEFは会社に労働組合を認証し、交渉の席につくようアドバイスする。

労働組合をつくる動きがある、といった相談の場合には、労働組合をつくること、労働組合に入ることは禁止できない、労働組合をつくろうとしていることを辞めさせるようなことはしないよう経営者側に説明する。

事例としては、NEWS Times という新聞会社において労働組合が結成され、会社は労働組合を承認した。しかしその後この新聞会社がビジネスを替えて Distributor となったため、新聞会社時代に認証した労働組合は拒否するとした。労働組合は訴えたが、判決では会社側の正当性が認められた、という事例がある。

## 日－マレーシア金属労働組合交流会議

開催日：	2017年11月29日(水)
開催場所：	ペタリンジャヤ「アルマダ・ペタリンジャヤ」内会議室
参加者：	マレーシア側31名参加

報告者(午前の部)：蛭名 久道(電機連合・明電舎労働組合)、溝上 靖浩(電機連合・沖電気工業労働組合)  
 報告者(午後の部)：石黒 寛幸(JAM・NOKグループユニオン)、奥山 義彦(JAM本部)

### マレーシア側参加者名簿

#### NUTEA I W (全国輸送機器・関連産業労働組合)

1	モハマド・ユースフ・ビン・ハミディ	ホン・レオン・ヤマハ・モーター支部
2	ナズリ・ビン・アリアス	デンソー・マレーシア支部
3	モハマド・フィズリ・ビン・ジャマルディン	ブン・シュウ・ホンダ支部
4	アミール・ビン・ジャマルディン	ブン・シュウ・ホンダ支部
5	モハマド・ハタ・ビン・モハマド・アキド	ホンダ・オートパーツ支部
6	ヘルヤディ・ビン・イスハク	ホンダ・オートパーツ支部
7	ムハンマド・ラーマン・ビン・モハメド・イブラール	ヒノ・モーター支部
8	モハマド・ファイク・ビン・ロスリ	ヒノ・モーター支部
9	モハマド・ナシール・ビン・アブ・カリム	イスズ・ハイコム支部
10	ヒシャム・ビン・ラムリ	イスズ・ハイコム支部
11	N・ゴパルキシュナム	書記長
12	グナセーラン・	労使関係局長

#### E I W U (電機産業労働組合)

13	モハマド・ハムダン・ビン・ハジ・ドルハリム	E I W U 委員長/ダイキン・マレーシア支部
14	モハマド・リズワン・ラーマ・アブドゥッラー	E I W U 書記長
15	ザイロラクマール・ビン・ハロン	パナソニック・アプライアンス・エアコンディショニング・マレーシア支部
16	ノールハイミ・ビン・アブドゥル・アジズ	ダイキン・マレーシア支部
17	ファレド・ビン・ムハマド・ジン	パナソニック・アプライアンス・エアコンディショニング・マレーシア支部
18	クナセクラン・カルッピア	パナソニック A V C ネットワーク・マレーシア支部
19	モハマド・カイリ・ビン・マン	パナソニック・マニファクチャリング・マレーシア支部
20	ティルクマラン・スプラマニウム	パナソニック・マニファクチャリング・マレーシア支部

#### E I E U - C (電子産業労働組合協議会)

(3名参加)

#### M I E U (金属産業労働組合)

24	G・ラジャセカラン	執行書記長
25	スハイニ・ビン・モハマド・タリブ	J F E ショウジ・スチール・マレーシア支部
26	モハマド・ファリド・ビン・アブドゥル・マナフ	K O B E L C O 支部
27	ザイヌディン・ビン・ザカリア	スミトモ支部
28	アンパラサン・ヴェロー	スミプティ・スチール・センター・マレーシア支部

- |    |                    |                             |
|----|--------------------|-----------------------------|
| 29 | オマー・イッラフディン・ビン・ダウド | FEマグネット・ワイア・マレーシア支部         |
| 30 | ヌール・ムハンマド・ビン・マンジャ  | FIWスチール支部                   |
| 31 | ノール・アズニ・ビン・ガンブロン   | トップ・サーモ・マニュファクチャリング・マレーシア支部 |

\*日英通訳 メットラー陽子 (クアラルンプール在住)



## 次第・プログラム

2017年11月29日(水)

09:00 受付開始

10:00 開会

－藤 富 健 一 JCM 事務局次長／国際局長  
－アブドルハリム・ビン・マンソール EIWU 委員長

10:10 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。

10:30 議題1:「両国組織の紹介」

－岩 井 伸 哉 JCM 国際局部長  
－G・ラジャセカラン MIEU 執行書記長

JCM本部からの参加者が、両国の労働組合組織と金属産業の労働組合の組織機構の簡単な紹介を行う。各報告者20分。

11:30 休憩(10分)

11:40 議題2:「日常的な労使間の話し合いの仕組みについて」

－林 純 子 電機連合 三菱電機労働組合 中央執行委員  
－マレーシア側(産別一企業間の労使交渉を中心に)  
－マレーシア側(企業内の労使関係を中心に)

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。各報告者20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ページ)

12:40 昼食休憩(80分)

14:00 議題2 質疑応答(30分)

14:30 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」

－粥 川 正 規 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 経営政策局部長(20分)  
－マレーシア側(産別と労働組合員の関係を中心に)(20分)  
－マレーシア側(企業内労働組合における労働組合と労働組合との関係を中心に)(20分)

企業別労働組合からの参加者が、労働組合員とのコミュニケーションを深めるための活動や、労働者や労働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。また労働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。各報告者20分。

【主要項目】

- －会社概要(1ページ)
- －労働組合概要(1～2ページ)
- －労働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:4ページ程度)
  - ・広報、教育宣伝活動の紹介など
  - ・労働組合員アンケートの結果などによる労働組合員の意識の把握など
  - ・職場集会などを活用した労働組合員との対話など
- －女性労働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)
- －若年層労働組合員への対応(最低1ページ)

- 15 : 30 質疑応答 (30 分)
- 16 : 00 休憩 (10 分)
- 16 : 10 全体を通じた質疑応答 (60 分)
- 17 : 10 とりまとめ・閉会 (20 分)  
－藤富 健－ JCM 事務局次長／国際局長  
－マレーシア側
- 17 : 30 会議終了
- 18 : 00 交流夕食会

## 1. 代表者挨拶

### 【藤富事務局長 (JCM)】

- ◇ 日本とマレーシアの関係は深く、国交樹立 60 年となる。
- ◇ 労働組合間も関係が深く、JCM とマレーシアの関係も同様に深い。
- ◇ JCM の前身である IMF-JC (IMF 金属協議会) は 1964 年設立しており、IMF-JC の中で、マレーシアは 1967 年から登場しており、マレーシアの活動としてはすでに 50 年となる。
- ◇ この関係の深さから、マレーシアの労働組合 MIEU に IMF-JC の事務局長であった瀬戸一郎さんの名前がつく部屋もある。この関係は IMF 顧問の児島さんに引き継がれており、これからも継続する。
- ◇ 国際労働研修プログラムは 2008 年より開始し、第一回はマレーシアであった。このプログラムでは、各産別、労連、単組の人材育成を目的としている。
- ◇ 本日は、マレーシアの金属の労働組合のみなさんと積極的に交流をはかりたいと思っている。
- ◇ それぞれの組織紹介、会社とのコミュニケーション、職場とのコミュニケーションについて話し合う。
- ◇ 相互に意見交換を行い、深め合うことができればと思っている。

### 【モハド・ハムダン (EIWU)】

- ◇ マレーシアでは労働者が労働組合加盟を希望すると大きな問題となり、使用者のハラスメントを受けたりする。
- ◇ また、法的な制限もあり、政府、使用者に対して、もっと労働者は団結する必要がある。
- ◇ 私たちもスキルをつけて、反労働運動に立ち向かっていく必要がある。
- ◇ 日本の多国籍企業で働く現地の労働者が、自分で選んだ労働組合に入れるよう本社から現地の子会社に対して、説得をしていただきたい。



## 2. 参加者紹介

日本側：25 名、マレーシア側：31 名

## 3. 両国組織の紹介

日本側：

- ◇ JCM 紹介 (省略)

マレーシア側：

- ◇ MIEU (金属産業労働組合) 紹介

### 金属産業労働組合

#### マレーシアにおける労働組合の誕生と成長

1959 年に公布された TUA (労働組合法) により、政府は国内で労働組合に対して幅広い権限を行使することができる。DGTU (労働組合局長) は YUA に基づいて付与された権限を利用して、1959 年から労働組合の誕生と成長を厳しく制限してきた。

MIEU は 1963 年に初めて、金属関連産業の全部門を組織化・代表する単一労働組合を設立しようとしたが、この試みは政府によって阻まれた。他のすべての部門と同様に、金属関連産業の各部門も別々の労働組合を設立することを余儀なくされ、その結果、それぞれの労働組合の対象範囲と労働組合員数が制限された。

#### 企業別労働組合の創出

1980 年代、当時のマハティール首相は集中キャンペーンを開始し、企業内労働組合の設立を積極的に促進することによって労働組合運動をさらに弱体化させようとした。いわゆるルックイースト政策である。

このキャンペーンは使用者に支持されて継続した。現在、我が国では登録労働組合の過半数が、事業所ベースの労働組合ではなく企業別労働組合である。

マレーシアは 1957 年から I L O に加盟しているが、結社の自由と団結権に関する第 87 号条約を批准していない。M I E U と E I W U は I L O に一連の苦情を申し立て、政府の干渉と組織化の制限に抗議したが、残念ながら I L O の意見と助言はほとんど無視された。

有力な I M F（国際金属労連）が 1970 年代半ばから数十年間、I L O でキャンペーンを主導した。

#### 労働法改訂

労働組合法と I R A C T（労使関係法）は何度か改訂されたが、大部分は労働組合に不利な変更である。

I T U C が T P P A で進歩的な労働に関する章の達成に成功したおかげで、各国政府は 1998 年の労働における基本的原則および権利に関する I L O 宣言に沿った労働法改訂の実施を公約した。残念ながら、現在 T P P A には効力がない。

#### 団体交渉

マレーシアは団体交渉権に関する I L O 第 89 号条約を批准しているが、これらの権利に関する法律は同条約の要件に完全に従っているわけではない。政府が I R A C T によって課している必要条件是団体交渉権を制限しており、交渉プロセスの妨げになることが多い。

#### 労働審判所

労働審判所は、労使紛争を迅速かつ公平に解決する最終的な仲裁機関として 50 年以上前に設置されたが、もはや労働者に公正を与える機関として頼りにすることはできない。労働審判所は使用者と政府によって、労働争議を長引かせるために抗議行動を妨害すると同時に、労働者の意欲をくじき、自分たちを代表して公正を獲得する所属労働組合の能力に対する労働者の信頼を弱めるうえで、効果的な仕組みとみなされている。

#### 労働組員数の増加と産業開発

金属関連産業、特に鉄鋼業は、中国からの安い輸入品が大きな原因で、過去 2 年間に大変な痛手を負っている。鉄鋼各社は、中国製鉄鋼にダンピング防止税を課すよう繰り返し政府に訴えた。政府はついに折れ、鉄鋼業は 2017 年に好転を報告した。残念ながら政府の行動がかなり遅きに失したため、2,000 人以上の雇用が失われた。

M I E U の労働組員数はここ 24 カ月間に減少している。

#### 労働者の生活水準

政府は 2013 年 1 月以来初めて、月 900 マレーシア・リンギットの全国最低賃金を実施した。この金額は 2016 年 7 月から 1,000 マレーシア・リンギットに引き上げられた。労働組合はこれを重要な進展と考えている。

#### G S T

しかし、最低賃金によって達成された利益は、2016 年 4 月以降の 6 % の G S T の導入で浸食されてしまった。過去 2 年間のリンギット安が賃金労働者の購買力に影響を及ぼしている。政府は燃料補助金を徐々に減らしており、ここ 3 週間、燃料価格が毎週上昇している。政府はいくつかの主要食品の補助金も廃止したため、生活費が大幅に高くなった。

#### 雇用保険制度

マレーシア議会は、2018 年 1 月 1 日の失業救済基金の設立に関する新しい法案を可決したところである。労働組合はこれを重要な第一歩とみなしている。しかし、この基金は当初、労働者と使用者から巨額の資金を集めることに重点を置いている。

#### 労働組合連帯

25 年前の状況と比べて、労働組合連帯は国内・国際両レベルで著しく弱体化している。

最後になってしまったが、この交流プログラムはこの側面を最も重要視すべきだと私は強く感じている。出席者全員の意見を聞いて、今後の活動について勧告しなければならない。

### ◇ E I S（雇用保険制度：EMPLOYMENT INSURANCE SCHEME BILL 2017）紹介

#### 金属産業労働組合

#### 2017 年 E I S（雇用保険制度）法案

鳴り物入りで宣伝された新制度は、さらに年間 8 億マレーシア・リンギットを徴収することに重点を置いている。

報告によれば、議会はすでに 2017 年 E I S 法案を承認し、現在上院の支持を待っている。ダトスリ・リチャード・ライオット・ジェム人的資源大臣は、S O C S O が 2018 年 1 月から拠出金の徴収を開始すると発表し



た。使用者と労働者 600 万人が毎月約 7,200 万マレーシア・リングギットを拠出し、SOCSO は最初の 12 カ月間に 8 億マレーシア・リングギット超を集めることができる。

#### 12 カ月間の失業救済不支給

残念ながら、この法案は 12 カ月の待機期間を設けているため、2018 年に失業する可能性のある 5 万人近くの労働者に失業救済金が支給されない。

SOCSO が支出できるようにするために基金の積み立てを許可しなければならない、という政府の主張には根拠がない。削減された労働者 4,000 人に月給の 80% を支給するためのコストは 960 万マレーシア・リングギットだが、毎月の徴収額は 7,200 万マレーシア・リングギットを超える。

使用者の反論に対して、SOCSO は、EIS は連帯の原則に基づいていると繰り返し強調した。しかし政府は、12 カ月の待機期間を押し付けることによって連帯の概念をあからさまに侵害している。

#### 労働組合の意見の無視

新しい法案の唯一の変更点は拠出率である。使用者団体による集中キャンペーンのおかげで、拠出率が 50% 以上も引き下げられた。

2017 年 8 月 10 日の第 2 財務大臣との対話で、労使代表は法案に関する意見を人的資源大臣と SOCSO に提出するよう勧められた。

82 人の労働組合幹部が提出物を作成し、アブダル・ハリム・マンソール MTUC 会長を通して首相と人的資源大臣、SOCSO 局長に転送された。

労働組合指導者は、人的資源大臣も SOCSO 局長も MTUC 会長の会合要請に対応していないことに深く失望している。

2 回目に議会に提出された新しい法案は、労働組合の意見と提案が完全に無視されたことを示している。拒否の理由については何の説明もなかった。

毎年 5,000~6,000 人の削減された従業員が、雇用終了規則とレイオフ給付規則に基づいて支払われるべき補償を支給されていない。人的資源大臣は EIS 法の起草段階で労働組合と使用者に、提案される法案には、この問題を解決する方法が盛り込まれると伝えた。

労働組合は、政府がこの重要な面に関して規定しなかったことに失望している。

#### 管理委員会では依然政府代表が有利

政府は定期的な拠出を義務づけられていない。労使だけが毎月拠出しなければならない。

しかし反論にもかかわらず、基金管理の権限を有する委員会は政府代表者によって支配される。

- ・各政府各省代表——11 人
- ・労働者代表——3 人
- ・使用者代表——3 人
- ・専門家代表——3 人

この委員会の構成では、労働組合と使用者は将来、進歩的で有益な変革を起こすことができないだろう。

多くの変更案——説明のないまま拒絶。政府は以下に関する労働組合の案を拒絶した。

- ・セクション 77——なぜ徴収代理機関を任命するのか。
- ・セクション 30——下記による失業
  - 有期契約
  - VSS/MSS
  - 業務の終了これらの区分の従業員は拠出を義務づけられるのか。
- ・セクション 44——独断的な拒絶を不服として上訴する権利はあるか。
- ・セクション 45——なぜ機関を設置するのか。労働組合は積立金は失業救済の拡充に利用すべきだと考えている。
- ・セクション 82——企業を接収する権限——SOCSO は、管財人の管理下に置かれた企業を接収し、効率的に管理するために必要な専門知識を備えているか。

・別表 4——求職手当：

求職手当という名目での失業救済は下記のとおり支給される。

- a) 1 カ月目——給料の 80%
- b) 2 カ月目——給料の 50%
- c) 3 カ月目・4 カ月目——給料の 40%
- d) 5 カ月目・6 カ月目——給料の 30%

・就職後 12 カ月以内の失業——給付なし

労働組合は、削減された従業員に最低 12 カ月間にわたって 50%の失業手当を支払うよう提案した。労使の拋出によって十二分な資金を利用できるにもかかわらず、政府はこの案を拒絶した。

Q：G・ラジャセカラン（MIEU）

◇ 昨日、MEF（マレーシア経営者団体）に訪問したとのことだが、MEFからの説明はどのようなものであったか。

A：JCM

- ◇ 大きく2点、MEFがさまざまな国際組織と関係を強調されていたことと、労使紛争の話があった。
- ◇ 労働組合認証については、法律に記載されていることを遵守する。
- ◇ また、認証に必要な条件は①コンピテンシーと②マジョリティーの2つである。
- ◇ 会社としては、労働組合を作ってほしくないと思っているが、最終的には、過半数をとる必要がある。（50%+1名）
- ◇ 過半数を取るために労働組合は秘密選挙を実施している。
- ◇ 過半数をとった上で労働組合を認証していく。
- ◇ 会社の任意認証ではなく、チャレンジしてマジョリティーを確認するという流れであると理解している。

Q：ゴパール

◇ 日本の失業保険制度はどのようになっているか？

A：JCM

- ◇ 日本の失業保険制度については全体討議で詳しく意見交換を行いたい。
- ◇ さらに詳細は別途回答する。



4. 日常的な労使間の話し合いの仕組みについて

日本側： 林 純子 電機連合 三菱電機労働組合 中央執行委員

	<p>事業分野は家庭用電器製品から、交通システム、自動車部品や電力システムまで多岐にわたります。</p>
	<p>マレーシアにおける拠点</p> <p><b>MITSUBISHI ELEVATOR MALAYSIA SDN. BHD.</b> (ベタリンジャヤ) 昇降機、ビル用設備等の販売・保守・保守</p> <p><b>Mitsubishi Electric Sales Malaysia Sdn. Bhd.</b> (クアラルンプール) 冷熱機器、映像機器、家電品の販売・サービス、FA製品のサービス</p> <p><b>Mitsubishi Electric Malaysia Sdn. Bhd.</b> (ジョホールバル) 業務用プリンター・換気扇等の製造・販売</p>



三菱電機労働組合

結成: 1954年  
愛称: MELON  
MITSUBISHI ELECTRIC UNION)  
ELECTRIC  
LIFE  
ORIENTED  
NETWORKING

MELON

7

それでは、三菱電機労働組合の紹介をさせていただきます。

三菱電機株式会社と集团的交渉権を有している唯一の労働組合です。

愛称は MELON といいます。以降 MELON と略します。

念のためお伝えしますが、当社は果物のメロンを作っているわけではありません。

結成は、1954 年で 2014 年に 60 周年を迎えました。



組織の位置づけ

JCM

電機連合

三菱電機労連


8

一企業一労働組合では解決できない、税制・年金・医療制度などの

社会保障制度課題の改善を、連合・金属労働協・電機連合を通じて取り組んでいます。

MELON は、組織としては、電機連合に所属する「三菱電機労連」を構成する 1 組合であり、

三菱電機労連は、関連会社の労働組合 36 組合で構成されています。



MELONの支部・分会

組合員数: 約26,000人  
支部・分会数: 34

9

マレーシアより少し広い日本ですが、北から南まで各生産拠点・営業拠点毎に、MELON の支部・分会を設置し、現在は 34 カ所の拠点があります。

組合員数は、約 26,000 人です。

ユニオンショップ協定により、管理職などを除く全正社員が、組合員です。

組合員は、職場での職位・職種にかかわらず等しい権利を有しています。



MELONの活動理念

私たちは、主体性をいかした幅広い活動に取り組み、生活の総合的な向上や人間性豊かな社会の想像に努力し、働く者の幸せを追求します。

MELONビジョン

元気アップMELON2020

「元気な職場」と「笑顔あふれる暮らし」の実現

10

MELON は結成以来、活動理念である「主体性をいかした幅広い活動に取り組み、生活の総合的な向上や人間性豊かな社会の想像に努力し、働く者の幸せを追求します。」を礎にして、組合員のニーズを先取りした活動を展開し、活動領域を賃金・一時金などの基本的労働条件の向上を主体とした取り組みから、福祉の向上、労働時間短縮、生涯設計研修、さらには社会環境の改善へと活動領域を拡大してきました。

現在は、活動理念をもとに、2010 年度から 10 年間を目的に、中期ビジョン「元気アップ MELON2020」を掲げて活動をおこなっています。

「元気アップ MELON2020」では、2010 年からの 10 年間で、MELON が目指すべき姿として、「MELON ビジョン」を設定しました。

組合員が活躍する場面を思い描いたとき、会社を中心とする「職場」と、家庭・地域や社会における「暮らし」に大きく分けられると考え、10 年後に「こうあってほしい」という姿を表現しています。



活動領域は、3つに分類されます。

「活力ある職場」は、安定した生活基盤と安全で活力ある職場をつくること、

「充実した暮らし」は、心身の健康と充実した人生を自ら描き表現すること、

「安心できる社会」は、社会保障・福祉制度だけでなく、地球環境問題を含めた暮らしやすい社会を実現すること、

を目標としています。

さらに、これらを実行する組織としての労働組合が安定して持続的に活動できる状態にあることが重要です。

人材の育成や、財政基盤の確保、電機連合をはじめとする上級団体との連携など、「元気アップ」をサポートする柱として「元気アップサポート」を設定しました。



次に、MELONの組織について説明します。

執行部 (Executive committee) は選挙によって選ばれた組合員の代表です。

運動方針に従い、支部・分会での活動を企画・立案・推進します。

支部・分会委員は職場の代表です。

組合員の不安や不満、あるいは意見・要望などをできるだけ多く集め、それをまとめます。



最後に、MELONの活動をイメージしていただくため、活動の一コマを写真で紹介いたします。まずは、活力ある職場の分野です。



次に、充実した暮らしの分野の活動を紹介します。



これらは、「安心できる社会」分野の活動写真です。

皆さまの記憶に新しい 2011 年 3 月の東日本大震災ですが、MELON は、被災地の復興支援を継続しておこなっています。これまで、16 回の復興支援団を派遣し、被災した民家の片付けや雑木の伐採など、地域の復興を支援しています。

また、環境活動として、三菱電機長崎製作所は、1945 年 8 月の長崎への原爆投下により 2985 人の従業員のうち 472 人が亡くなり、多数の負傷者を出しました。毎年 8 月には「三菱電機慰霊祭」が行われ、MELON も参加しています。

私たち働く者のための政策・制度を実現させるためには、市や県、さらに国政に働く者の代表を送り込むことも必要です。2016 年に引退しましたが、2004 年から 2 期 12 年間、MELON の組織から「加藤としゆき」さんを参議院議員として、国政に送り出していました。

また、現在は、8 人の組織内議員が、市議会議員として各地で活躍しています。



Why do we have "Mutual Consultation" ?

THE BIG LABOR DISPUTE at KOBE in 1921

- ◆MITSUBISHI and KAWASAKI caused a big labor dispute at Kobe. (about 10 thousand workers joined for 10days)
- ◆Through this, MELCO found the important of communication, and MELCO established "factory committee". MELCO began to listen to employee's opinions at this committee.
- ◆This is the origin of our "Mutual Consultation".

And...  
Based on "Mutual Consultation" MELON and MELCO have made some company rules and overcame many crisis.

三菱電機の労使関係は、協議会精神 という言葉に少々されるように、団体交渉に至る前に十分に労使で協議し、解決策を求める事を基本としています。法で認められた団体交渉の前に、労使協議を尽くすことを労働協約に明記している主旨は、使用者が持っている経営権と労働組合が有している労働基本権とをお互いに自己抑制し、その調和点を見いだし、労使間の無益な紛争を未然に防止するという 協議会精神に立脚しており、会社の発展と組合員の生活維持向上に大きな役割を果たしています。

三菱電機労働組合

### 労使協議会・委員会(定例)

労働組合の基本的な役割である「組合員の雇用の確保」および「組合員の労働条件の維持・向上」を図ることを目的に各種労使協議会・委員会を定期的に開催します。

経営協議会、労働協議会、安全衛生協議会、福利厚生委員会、人事処遇制度運営委員会、労働時間委員会 など

労使協議会

労使協議会

三菱電機労働組合

### 労使協議会・委員会(随時)

必要に応じて、随時「労使検討委員会」と立上げ、さまざまな課題について協議し、諸制度や労働協約の改正に労使で取り組んでいます。

(例)

- 企業年金改定労使検討委員会
- 労使合同給与専門委員会
- 給食一言単価制労使検討委員会
- 福祉ビジョンパートIV、パートV
- CP-Plan労使検討委員会
- 次世代育成/PA推進労使検討委員会
- 労働時間問題<労使>研究委員会
- 人事処遇制度労使検討委員会
- 人事処遇制度レビニュー労使検討委員会

活動内容のひとつに、各種労使協議会・委員会があります。

労働組合の基本的な役割である組合員の雇用の確保および組合員の労働条件の維持・向上を図ることを目的に開催します。協議会・委員会では、現状の確認、問題・課題について協議や意見交換を行います。

主な協議会・委員会を紹介します

経営協議会、労働協議会、安全衛生協議会、福利厚生委員会、人事処遇制度運営委員会、労働時間委員会 など「協議会」・「委員会」には、各拠点毎（34 拠点あります）に行う「場所協議会・委員会」と、会社全体で行う「中央協議会・委員会」があり、職場にある身近な問題・課題から、会社全体にわたる問題・課題について労使で協議や意見交換を行っています。

協議会の一例をあげます。

経営協議会では、雇用の確保や会社の中長期的発展の実現のため、経営計画や、投資計画、人員配置などの経営課題について議論し、認識を共有し、問題解決に向け取り組んでいます。

昨今、日本社会全体で大きな課題となっている「働き方改革」や「長時間労働是正」についても、経営協議会の場で、会社の取り組みとその実効性を確認し、労使で「協議会精神をもって」議論しています。



### 春闘(春季交渉)

分野	要求	交渉
賃金	前年度の統一要求基準に基づく水準改善を要求	毎年度の労使協議会で会社別と協議する
一時金	獎金所得の一部としての仮定的確保を求む。業績による減額が分属者を意味するとともに、業績達成に向けた社員・組合員の協力・努力に合わせた水準を要求	
退職金(18歳)	前年度の統一要求基準に基づく水準改善を要求	
労使協約改定	組合員へのヒアリングや制度の利用状況調査を行い、新設・改定の必要性が高い制度を要求する。法改正などにより、会社側から改定の提案を受ける場合もある	毎年度の労使協議会を通じて交渉で会社別と協議する

20

三菱電機においては、賃金・一時金や労働協約の交渉は本部一本社間で行います。賃金・一時金は毎年、労働協約は2年に1回交渉を行います。

各支部・分会から選挙によって選出された中央委員が中央委員会を開催し要求内容を決定します。

第一回中央労働協議会で要求提出し、数回の交渉を経て、3月の回答指定日を迎えます。



### 労働協約改定

主な制度実現

- (1962年) 隔週週休2日制の導入
- (1969年) 週休2日制(週40時間)の確立
- (1977年) 中高年の生涯設計研修を確立
- (1987年) フレックスタイム制を本格導入
- (1990年) 育児休職制度
- (1992年) 介護休職制度・半日休暇制度の確立
- (1995年) 就業時間が8時間から7時間45分に
- (2004年) セレクトプランポイント制度導入(ポイント付与型の福利厚生制度)
- (2007年) マイカレンダー休暇制定(日付指定による有給休暇の計画的取得)
- (近年) 育児・介護と仕事を両立する組合員への支援制度充実(在宅勤務制度の拡充、育児休職の延長など)

21



### 職場の声を生かします



職場意見 → 労使組合 支部・分会執行部 → 労働組合本部 → 会社 (本社・事業部)

2017年度第1回全体中央協議会

「元気の職場」と「笑顔あふれる暮らし」の実現のためには、より働きやすい職場づくりが重要です。

MELON では、労働協約点検活動や日常の組合活動を通じて出された組合員の意見・要望を踏まえ「労使協議」を通じて、各種制度の実現に取り組んできました。

- 1962年 大手企業としては日本初となる「隔週週休2日制の導入」
- 1969年 週休2日制(週40時間)の確立
- 1977年 中高年の生涯設計研修を確立
- 1987年 電機大手では初となるフレックスタイム制を本格導入
- 1990年 電機労連(現電機連合)の統一要求として「育児休職制度」の確立(その後1992年に育児休業法が制定された)
- 1992年 介護休職制度・半日休暇制度の確立
- 1995年 就業時間が8時間から7時間45分に
- 2004年 セレクトプランポイント制度導入(ポイント付与型の福利厚生制度です)
- 2007年 マイカレンダー休暇制定(有給休暇の取得促進のため、あらかじめ自分で取得希望日を設定し、計画的に休みをとる制度です)
- 2012年、2014年、2016年 育児・介護と仕事を両立する組合員への支援制度充実(在宅勤務制度、育児休職の延長など)



マレーシア側：MIWU報告

金属産業労働組合

全国労働組合と企業との労使関係

MIWUは産業別労働組合であり、鉄鋼、アルミニウム、鉄、非鉄金属、金属製作、打抜・被覆金属製品、金属製品サービスなどを扱う金属製品メーカーを代表している。MIWUは現在、92社の労働者12,000人を組織化している。このうち18社が日系企業である。

団体交渉

MIWUは産業別労働組合だが、企業レベルで3年間の労働協約が締結されている。企業は産業別協約の締結を支持していない。企業レベルの交渉は労働組合本部と職場委員会の代表が主導している。労働協約は労働審判所に預けられ、審判所の裁定とみなされて法廷で強制することができる。



職場委員会

MIWUはすべての企業に職場委員会を設置している。職場委員会は労働組合員によって3年ごとに選出される。同委員会の機能は基本的に、企業レベルで起こる日常的な問題に対処することである。委員会の役割・責任は、労働組合員の苦情を処理し、労働協約の条件を確実に実施させることである。

MIWUの組織機構では、労働組合の力は職場委員会が果たす積極的な役割に大いに依存している。

職場委員会の主要メンバーは、会社の従業員に関連する労働組合の任務を処理するために休暇を与えられる。全員が毎日出勤する必要がある。

安全衛生

労働安全衛生局は企業に対し、労使代表が参加する労働安全衛生委員会の設置を奨励している。労働組合職場委員会は労働者代表を選出・指名する責任を負う。随時、活動的な労働安全衛生委員を選び、訓練を受けさせている。

労働組合員の福利

職場委員会は、食堂の食品の品質や価格、その他の施設、祝祭休業、祝祭融資など、従業員の福利に関連する問題も取り上げる。

労使関係

労使の協調や友好は経営側の労使関係方針、すなわち経営側が労使関係にどれだけ価値を置いているかに依存するところが大きいMIWU傘下のすべての企業が労使関係問題を特に重要視しているわけではなく、重視していない企業は日ごろから問題や労使紛争に直面している。そのような企業は多くの場合、生産性や製品品質を改善するのに困難を感じている。





**電機産業労組**  
会社の概要

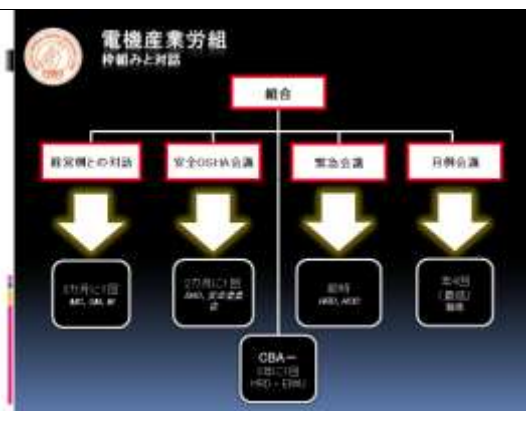
- ・ パナソニック
  - マレーシア・セランゴール州
  - 10種類の家電製品を製造
  - 30カ国以上に輸出
  - EIWUと15回目の団体交渉
  - 労働者数1,500人(管理職含む)
  - 移居労働者数500人(インドネシア、ミャンマー、バングラデシュ、ネパール)

**電機産業労組**  
労働組合の概要

- ・ 名称と登録本部事務所
  - Kesatuan Pekerja-pekerja Perusahaan Elektrik
  - 電機産業労組
  - No-55-2, Jalan SS 15/8A, 47500 Subang, Jaya Selangor Darul Ehsan, Malaysia.
- ・ 北部地区事務所
  - No 12 Second floor, tingkat KIKIK 7, Taman Indrawash 13600, Perai.
- ・ 南部地区事務所
  - Seri Alam Sepakat, No.58-A, Jalan Mawar 46, 81700 Pasir Gudang Johor Baharu.
- ・ 1970年にジョホールバルで設立
- ・ 目標
 

メンバーは独立企業員に先立た組織を確保し、株主員の企業内、社会的及び国際利益を促進すること。

本組合は専断的組織、差別待遇及び不当な労働慣行を排除して組合員のために権利を行使し、社会に貢献し、団結を維持すること。



**電機産業労組 労働協約**

1	2016年12月1日	13期定例会の正式協議	13期はパナソニックの対案はすべて拒絶し、2016年12月末までに改善案を提示するよう求め、2016年12月以降は提案を受け入れない。
2	2017年1月9日	13期からパナソニックへの提議	2017年1月9日の会議で提議し、パナソニックの案を受け入れず、改善案を提示しない旨確認。
3	2017年1月11日	パナソニックからCOWJへの提議	提議を拒否
4	2017年1月19日	パナソニックから労務部長への提議	労務部長に就いて労務部長に提議を拒絶
5	2017年2月15日	COWJからの提議	2017年2月15日に提議を拒絶
6	2017年2月19日	パナソニックからCOWJへの提議	提議の各案に関する取組について説明と提議をCOWJへ要求
7	2017年2月14日	COWJからCOWJへの提議	パナソニックが労働協約に本件を要約したことについて不満を表明

**電機産業労組 労働協約その2**

9	2017年2月15日	COWJへのメール	2017年2月15日までにパナソニックの提議に回答するようにCOWJへ催促
10	2017年2月17日	パナソニックからCOWJへの提議	パナソニックの提議からCOWJへの提議について説明
11	2017年3月1日	パナソニックから労働部長への提議	調停プロセスの進行後、(弁護士との面談)
12	2017年3月1日	COWJからの提議	提議の各案についてパナソニックへの各提議日の返答を要請
13	2017年3月9日	パナソニックからCOWJへの提議	2017年3月9日まで返答
14	2017年3月16日	COWJからの提議	提議の各案に関する説明について説明
15	2017年3月16日	COWJからの提議	2017年3月16日のCOWJ提議による
16	2017年3月17日	COWJへのメール	パナソニックからの提議の返答を要請し、2017年3月17日まで返答
17	2017年3月17日	COWJからの提議	組合員の22.8%が参加(10人)

**電機産業労組 円滑な対話**

相互関係の概念、労務の接触は双方向のコミュニケーション、両当事者がコミュニケーションに備え、案に連絡を取らなければならない。つまり、労務関係をうまく構築して会社の目標を達成するうえで、各当事者が重要な役割を担っている。

この点で、労務関係の確立にあたって従業員側の6つの要因が必要とされる。使用者との関係を構築するための要素は下記の通り。従業員は、この6つの要因を実践すべきである。

- (1) 良好な勤務記録
- (2) 使用者に従業員としての役割を認識させる
- (3) 正確な報告
- (4) 誠意
- (5) 使用者の才能や資源を評価する
- (6) 会社への忠誠心を示す

EWUは、従業員が自らの備地と上記の戦略を適用する前に、まず基本的な労務関係戦略を構築すべきだと考えている。全従業員が絶えず「使用者との好ましい関係を発展させていかなければならず、それはキャリアで成功を収める最も基本的な戦略である。使用者は物の上からあなたの能力について意見を述べよう求められることが多いので、あなたの将来に影響を及ぼす。」



**ご清聴  
ありがとうございました**

マレーシア側：NUTEA I W報告

**マレーシア・日本  
金属労組交流フォーラム**

2017年11月29日  
マレーシア・ペタリンジャヤ

K・グナセーラン—NUTEAW

**全国組合と企業経営陣との  
労使関係**

## 承認要求

- 1967年労使関係法第9項に基づき……承認要求を送達することができる。
- 通常、会社側の対応は非常に敵対的であり、自発的承認が付与されることはめったにない。

## 法的資格と無記名投票

- 1967年労使関係法第4項A
    - 労働組合の法的資格——DGIRが組合の法的資格の有無を決定する。
- DGIRによるこの資格審査は通常、当該企業が製造している製品によって決まる。

## 団体交渉

- 承認されたら、組合は通常、団体交渉を始めるために会社に案を送る。
- 交渉に成功すれば労働協約(CA)(CBA)が締結され、その写しを労働審判所に提出して認定を受けると3年間有効となる。

## 全国組合と経営側との関係

有効期間中、労使関係は友好的で、全国組合は地域委員会が日常的な問題を処理し、下記に関与することを許可する。

生産における需要・供給問題  
超過労働  
苦情処理手続きなど

## 全国組合——政策問題

全国組合だけが交渉代表権者となる。(地域委員会は)執行権を持たず、組合の執行委員会から指令を受ける。執行委員会は、会長、書記長、財政部長、書記次長および一般組合員によって選出される委員で構成される。

## 全国組合——政策問題

一例は労働協約の変更である。  
CBAは締結されると3年間有効であり、例えば会社はCBAで現行率を引き上げることができない。そのような場合は特例期間を認め、CBAをさらに1年延長することができる。これは変更協約と呼ばれる(全国組合だけが決定できる)。

## 全国組合/CBA交渉

使用者との友好関係、例:ボルボCBA(わずか1日の集中交渉で新しいCBAを締結)

非友好的:DRB傘下企業とのCBA交渉(GLCカンパニー)

いすゞ・ハイコム、交渉なし——いきなり訴訟(IRDでわずか5分の調停会議)

ハイコム・ホンダ——企業内組合(やはり非友好的)

## 日野自動車の事例

新規企業——2016年2月15日に組織化され、承認要求を送達。

2017年5月8日——従業員の71%が組合に加入。

同社は承認プロセス中に労働者を通して(覚書を送付し)、NUTEAIWに対して信頼を置いていないと述べた。約100人の労働者が組合本部で抗議した。

## 日野自動車.....

- IRDが設定した無記名投票日を無効にするよう求められた。
- 新しい日本人社長がマレーシアの労働法に精通していない、組合が設立後まもないといった理由が挙げられた。組合のことは聞いたこともない！
- しかし現在.....すでにCBA交渉中

## 労働審判所がCBAを判断する際に考慮する要因は？

- 公益を考慮
- 財政的影響
- 国家経済や産業への影響
- 関連・類似産業に及ぼしそうな影響

## 消費者物価指数(CPI)

- CPIは政府(統計局)が公表している。
- これはインフレ指標である。そして、もちろん「生活必需品目」には疑問があり、コストを低めにしている。つまり、すべてのコストを同じ数字で割っているため、正確さを欠き、数字が非常に低い。

## IR審判所の裁定の計算に使われるCPIとCBA

- IR審判所では、3年ごとに給与調整の割合を決定するために.....CPIが使われる。
  - 例: 過去3年間のCPI上昇に基づいて、新しい給与調整率を決定する。
  - 2014年—3.2%
  - 2015年—2.2%
  - 2016年—2.3%
- 7.7%の3分の2だけ=5.1%

## マレーシア使用者連盟(MEF) 給与調査報告

- この調査は、さまざまな事業部門に傘下企業が分散しているMEFが実施している。
- メディアで発表され、使用者に影響を及ぼす。数字が低い場合、一般にあまり歓迎されない。
- 根拠となる報告ではない。

## 移民労働者

- 人数: 3,100万人
- 17年後の2034年には、移民労働者数はマレーシアの人口の24%を占め、中国とインドの人口を上回る。
- CBA——CBAに基づく給付は当該企業に直接雇用される外国人労働者に適用される。

## 企業別組合と経営陣との労使関係

そのため、組合規則(規則12)に基づき、地域委員会または職場委員会の設置が許可されている。

## 地域委員会または職場委員会の機能

- 地域・工場で組合員の利益を増進するために執行委員会が設置/解散する。
- 構成は執行委員会が決定する。
- 執行委員会は、地域・職場委員会の機能を規制するために組合規則に従って内規を策定する。

## 職場委員会……続き

- ・主に諮問機関として機能し、執行権はない。
- ・この「制限」があるために、地域委員会はCBAで使用者と合意した条件を変更することができない。
- ・経営陣は合意済みの事項について地域委員会に影響を及ぼすことができない。

## 地域委員会は組合と会社をつなぐ架け橋

- ・日常業務に関して、地域委員会は会社との問題に組合の注意を向けさせる。
- ・地域委員会は労使対話を行い、より良い協力関係を育むために適切な議事録を保持することができる。
- ・地域委員会は苦情処理を支援し、社内調査で組合員を代表する。

## 地域委員会は会社との各種会議に関与

- ・生産会議
- ・フォード(1990)は生産会議への地域委員会の関与を主張。毎日(実質)30分
- ・安全会議
- ・食堂/慰安会/スポーツ大会

## 地域委員会と労働組合コース

- ・内部労働組合コース
- ・MTUCが実施するコース(例:リーダーシップ/安全、雇用法など)
- ・CBA——そのようなコースに出席するための労働組合休暇

## 地域委員会——組合つぶしの犠牲に

- ・ハイコム・オートモーティブ——ギャング18事件
- ・ハイコム・オートモーティブ——ギャング34事件
- ・ユナイテッド・インダストリーズ——ビケを理由に解雇

## Hariato Effendy Zakaria & Ors 対Mahkamah Perusahaan & Anor (2014年)

- ・……合法的なビケだが、従業員は銀行のホールに入り込み……心を落ち着かせる機会を与えられたが、反省の色が見られなかった。……
- ・当該従業員たちが過去に不正行為を犯していなかったことも主張された。
- ・この行為は会社の中核事業を妨害し、顧客の間で銀行の評判を落としたため、極めて重大な不正行為である。

本件において、上訴人はBCBビルロビーと銀行ホールで不法なビケに参加した。警備員の制止を振り切って通廊のドアから入り込んだ。ビケの資料を持って第2被告人の事務所に入り、プラカードと風船を手に騒ぎ立てて顧客や同僚を動転させ、銀行ホールで風船を放った。

これは明らかに上訴人側の故意の不服従であった。上訴人らの行動によって、銀行は顧客や他の従業員の間で評判を落とした。労働審判所は、不正行為および第2被告人が銀行業に従事しているという事実を考慮に入れた。労働審判所は、いくつかの事件で、銀行業は一般大衆に提供される特別な種類の事業・サービスに属するとの判決を下している。したがって、銀行業の従業員には高い水準の注意と行為が期待される。



Arigato



議題3：職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識

JCM報告：粥川 正規 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 経営政策局部長

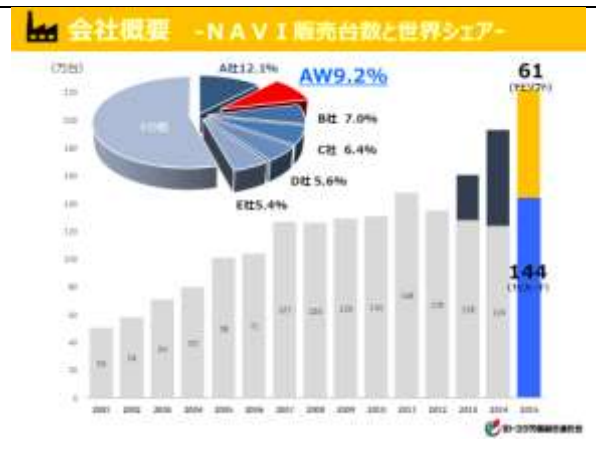
<冒頭あいさつ>

冒頭に、コミュニケーションを共有させてもらいたい。仕事が忙しくて心に余裕がなくてコミュニケーションが取れていないかもしれません。連帯、助け合いは、まさにコミュニケーションであり、人に多大な影響を与えると考えています。そのため、言葉で人を死に追いやってしまうことがあります。

自分が以前工場勤務の時の職場はなんとなく明るかったことを思い出します。それは、部品供給をしてくれている梅田さんという方がいつも声掛けしてくれていました。たまたま、休憩時間中に前工程の先輩と話をしたときに「梅ちゃんいつも元気だね。私、梅ちゃんが声掛けてくれないと気が変になりそうだ。」と言っていました。

このようなことが、コミュニケーションは難しいことだが、非常に大切なことだということを出席者のみなさんと共有させて頂き、説明させて頂きます。(スライドは左から右へ)

<p><b>第12回JCM国際労働研修プログラム</b></p> <p><b>職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識</b></p> <p>全トヨタ労働組合連合会 経営政策局 粥川 正規</p>													
<p><b>目次</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自己紹介</li> <li>会社概要</li> <li>労働組合概要</li> <li>組合員と対話の場と意見集約の取り組み</li> <li>女性組合員の参画</li> <li>若年層組合員への対応</li> <li>最後に</li> </ul>	<p><b>自己紹介</b></p> <p>カユカワ マサノリ</p>  <p>1985年生まれ</p> <p>2009年 アイシン・エイ・ダブリュ株式会社 入社 2016年 アイシン労働組合エイ・ダブリュ支部 出向 全トヨタ労働組合連合会 派遣 現在に至る</p>												
<p><b>会社概要 -アイシン・エイ・ダブリュ株式会社について-</b></p> <p>走り続けるAWの技術</p> <p><b>世界NO.1</b></p> <p><b>世界NO.2</b></p> <p>■16年度の事業概要</p> <table border="1"> <tr> <td>販売台数</td> <td>AT : 869万台 NAVI : 233万台</td> </tr> <tr> <td>売上高</td> <td>連結 : 1兆4,311億円 AT : 12,951億円 NAVI : 1,179億円</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td>設立</td> <td>1969年5月13日</td> </tr> <tr> <td>資本金</td> <td>264億9千万円</td> </tr> <tr> <td>出資比率</td> <td>アイシン機械株 53.8% トヨタ自動車株 42.0% その他 4.2%</td> </tr> <tr> <td>従業員数</td> <td>39,977名 (2017年3月現在)</td> </tr> </table>	販売台数	AT : 869万台 NAVI : 233万台	売上高	連結 : 1兆4,311億円 AT : 12,951億円 NAVI : 1,179億円	設立	1969年5月13日	資本金	264億9千万円	出資比率	アイシン機械株 53.8% トヨタ自動車株 42.0% その他 4.2%	従業員数	39,977名 (2017年3月現在)	<p><b>会社概要 -ATの仕組み-</b></p> 
販売台数	AT : 869万台 NAVI : 233万台												
売上高	連結 : 1兆4,311億円 AT : 12,951億円 NAVI : 1,179億円												
設立	1969年5月13日												
資本金	264億9千万円												
出資比率	アイシン機械株 53.8% トヨタ自動車株 42.0% その他 4.2%												
従業員数	39,977名 (2017年3月現在)												

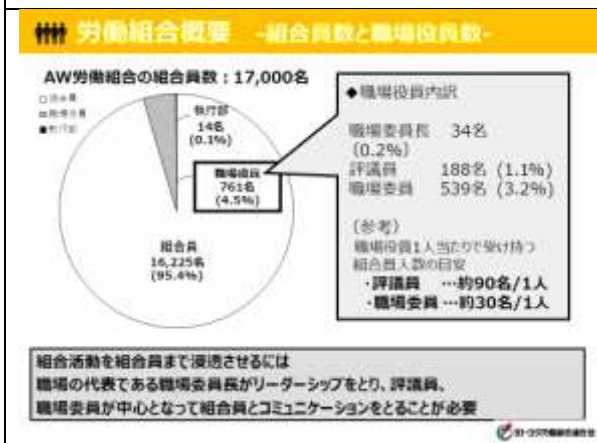


### 会社概要 - 開発・営業・生産拠点を-

AW EUROPE, AW TECHNICAL CENTER EUROPE, TIANDIN AW, AW SHANGHAI, AW HANGZHOU, AW NORTH CAROLINA, AW TECHNICAL CENTER U.S.A., AW KOREA, AW SUZHOU, AW THAILAND, AW TIANDIN, AW CHINA, AW SUZHOU TECHNICAL CENTER, AW TECHNICAL CENTER U.S.A.

### 会社概要 - 主要顧客を-

主要顧客: TOYOTA, ISUZU, SUZUKI



### 組合員と対話の場と意見集約 -環境づくり-

役割	職場代表 組合員	職場代表の 代表者	職場代表の 代表者	職場代表の 代表者	職場代表の 代表者	職場代表の 代表者
組合員	組合員 →職場委員	職場委員 →組合員	職場委員 →組合員	職場委員 →組合員	職場委員 →組合員	職場委員 →組合員
職場委員	○	○	○	○	○	○

【目的】 組合員の声を会社へ届けることができる環境づくり  
**組合員 → 職場委員 → 評議員 → 職場委員長 → 執行部**  
 上記の流れで組合員の声が定期的に届くことができる仕組みをつくる

【今期の目標】 言いたいことが言い合える機会を定期的に開催する

【職場委員長の役割】 目標達成に向けて職場会の企画・運営、結果確認を行う  
 ・執行部及び職場役員と連携もとって職場会を開催する

### 組合員と対話の場と意見集約 -目標と姿-

	現状	あるべき姿	目指す姿
行	<ul style="list-style-type: none"> <li>組合員と職場委員の活動内容が見えない（声が届かない）</li> <li>組合員が伝える情報の整理ができていない（情報が伝わらない）</li> <li>希望の意見がない場合がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組合員と職場委員の活動内容が整理できる（活動が伝わる）</li> <li>疑問点や不明点等の質問があれば職場委員を通じて、意見が執行部に伝わる</li> <li>疑問点や不明点等の質問に対して返答ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評議員会での決定事項に対し、職場役員から組合員へ伝達し（主に職場委員から組合員へ）</li> <li>職場会に出ている職場委員の顔が見える。職場委員と組合員が言いたいことが言い合える環境をつくる</li> </ul>
認	<ul style="list-style-type: none"> <li>すべての職場委員が職場委員の役割を分かっている（知らない）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場委員がそれぞれの役割を認識して自ら行動することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場委員の各所属ごとに役割を明確にする 【作業1】総務会の実施 - 職場委員研修 - 評議員研修 - 職場会（職場委員に対し） 【作業2】 - 職場委員から組合員へコミュニケーションを図る</li> </ul>
意	<ul style="list-style-type: none"> <li>組合員と職場委員の活動はトップダウン指示で行動している（評議員、職場委員が多い）</li> </ul>		

### 組合員と対話の場と意見集約 -声のサイクル-

労働組合  
 職場委員 評議員 職場委員長 執行部

現場を直に知る 職場の代表

言いたいことが 言い合える環境

組合員 → 働きやすい環境へ → 会社

先人の考えない（組合員生活やV-Cの導入など、組合員とその家族の生活を左右する大きな環境変化が起こっている。そのため、組合員の声を会社へ届けることが今まで以上に必要かつ重要。職場委員長は、職場の代表として労使の各種懇談会、協議会に積極参加し、労使の想いを組合員へ伝えていくことが使命。

### 組合員と対話の場と意見集約 -職場会の様子-

### 組合員と対話の場と意見集約 -職場委員長研修-

### 組合員と対話の場と意見集約 -広報活動-

広報内容

- 組合員活動報告書
- 職場委員活動報告書
- 職場委員活動報告書
- 職場委員活動報告書

職場委員から、職場委員長、評議員へ情報提供を送付

職場委員長  
 情報提供がタイムリーに配布されているかを確認（ブロッカー会議、職場会などで確認）

評議員  
 職場委員へ配布 → 担当職場の組合員へ配布

組合員活動報告書のボックス設置  
 贈り物に活用 ● 掲示術活用

### 女性組合員の参画 -女性懇談会の取り組み-

懇談会の目的

労働組合として、職場で働く女性の声を聴き上げ課題集約を集約し、解決に向けた活動を行うため  
 （働き方、制度、職場環境など）  
 ※会社も女性活躍推進を重点方針として取り組んでいる

【懇談会から課題集約・解決の流れ】

女性懇談会での意見 → 労働組合 意見集約・報告 → 会社 → 労働組合 報告 → 女性組合員

### 女性組合員の参画 -女性懇談会の様子-





<資料説明後の内容>

あいさつや声掛けをしてもらうことで、自分は非常に気が楽になった経験がありました。それによりコミュニケーションの重要性に気づくとともに、次の行動として他の人の変化を気にしてあげ、声を掛けることで、助け合いのサイクルが始まり、その中で連帯が生まれてくると考えています。また、その連帯は、face to faceのコミュニケーションが大切です。

マレーシア側：MIEU報告 アンパラスン（スミプティ・スチールセンターマレーシア支部）

金属産業労働組合

企業別労働組合と労働組合員との関係

私は日系企業 Sumiputeh Steel Centre Sdn Bhd の従業員である。この交流プログラムには私のほかに6人のMIEU労働組合員が参加しており、全員が日系企業で働いている。

Sumiputeh 従業員は産業別労働組合のMIEUによって代表され、MIEUと Sumiputeh は全従業員を対象に労働協約を締結している。

MIEUはMIEU傘下で組織化された全社に職場委員会を設置している。職場委員会のメンバーは、企業レベルの労働組合員を対象に3年ごとに開かれる総会で選出される。総会では職場委員会の選挙が行われるだけでなく、MIEU指導部が過去3年の活動報告を見直し、向こう3年間の新しい労働協約のために会社側に提出する条件について労働組合員の意見も聞く。

労働組合員の苦情

労働組合員とのコミュニケーション

職場委員会は下記について労働組合員とコミュニケーションを取る。



- ・労働組合員の苦情
- ・労働協約の内容に関する説明
- ・労働組合員の福利
- ・規律や就業規則・社内規定、生産性、品質に関して経営側から提起された問題
- ・安全衛生規則

#### 職場委員会と経営側とのコミュニケーション

- ・職場委員会は労働組合代表として労使対話に参加する。
- ・従業員の懲罰問題に関する社内調査で労働組合を代表する。
- ・随時、経営側と会談して労働組合員の苦情を伝える。
- ・企業レベルで何の合意にも達しない場合、職場委員会は、さらなる行動を取るためにMIEU本部に結果を報告する。

#### 労働組合員への逐次連絡

職場委員会は常に、労働組合本部と企業レベルの労働組合員を結びつける重要な接点となっている。新規労働組合員を勧誘し、労働組合の活動や労働協約の諸条件について説明することは依然、職場委員会の重要な役割である。

#### 質疑応答・意見交換

JCM：藤富

職場における労働組合員とのコミュニケーションについて双方から報告があった。相互に質疑をお願いする。

Q：ラジャセカラン

日本からの報告であるが、労働協約の有効期間は何年か？それは国レベルか、会社ごとか。

A：JAM 奥山

日本の労働協約は企業別に締結されている。その有効期間は最長3年、3年以内である。有期の場合は雇用契約の期間が最長3年と決められているためである。多くの労働組合の協約は、労使一方から改訂要求がない場合、自動更新されるのが通常。しかし毎年何らかの法律改正があるのでそれに対応するための改訂がなされることがある。

Q：JCM 藤富

団体協約であるが、日本だと企業別に労使で締結するものであるが、マレーシアではたとえば産別が企業と団体協約を締結するのがひとつのケース、また産別に加盟していない労働組合は企業別に締結するのがもうひとつのケースという理解でいいか。

A：ラジャセカラン

NUTEA IWを例にすれば40社の代表として交渉する。産業ではなく、企業との協約である。労働組合がなければ団体交渉の協約もなく、使用者が一方的に決める。知っている限りでは銀行、農園については産別と使用者の団体が交渉し、産業別の団体協約を締結すること。公共部門は団体交渉がないので、協約もない。政府が一方的に決める。



Q：自動車総連 粥川

労働組合員の労働組合に対する関心は薄いと感じている。労働組合の活動自体が仕事をしている中で職場から見えづらい。活動が伝わっていない。マレーシアの労働組合員からは、労働組合をどのように思われているのか、役員がどのように見られているのか。

A：ラジャセカラン

世界中同じだと思う。マレーシアも同様。産業地帯では労働組合の恩恵を受けていることを未組織労働者が聞けば労働組合が必要だと感じる。新しい従業員は全く関心がない。労働組合加入についてアプローチするべき。職場委員会が活発でないと労働組合に興味を持たないだろう。組織も小さくなる。

A：リズワン

高齢、中堅、若年、3つのタイプ。昔は訓練を受け先輩が育ててくれた。今はリーダーシップが育たない。リーダーがいない。製造業よりサービス産業がいいと考える。将来、労働組合の指導者になってもらいたい。労働組合の重要性を聞いて、理解して将来を担ってもらおう。いま若者は快適ゾーンにいる。インドネシアやインドと違う。今の状況に満足している限り改善しようと考えないだろう。なんで労働組合に入る必要があるのか、という質問がでてくる。会社は非組と差別したらいけないので、労働組合に入らなくても同じ福利が得られる。労働組合の必要がないと考える。

Q：JAM 田中

組織率が上がらないとか、労働組合活動に参加しないということは、職場の上司の圧力があるのではないかと。そういう場合対策はあるか。労働組合員が労働組合に相談したとき、上司から、なんでそんな相談をしたんだ。との攻撃がある場合は、直ちに会社と労使協議会開催し、それをただし、労働組合員を徹底的に守る姿勢を見せることが必要ではないのか。それが労働組合と労働組合員との信頼関係を強める。

A：ハムダン

新入社員は労働組合に入ることに興味がない。同じ労働条件が適用される。

A：リズワン

新しく労働組合を作ろうとすると嫌がらせを受けることがある。しかし、一旦労働組合が承認されるとそういう嫌がらせはなくなる。

A：グナセーラン

今日は、電子産業の労働組合がきている。フリー討議のときに話をしてもらいたい。

Q：自動車総連 岡本

労働組合結成時期は嫌がらせを受け、ポジティブになれないという事を理解したが、労働組合を承認された場合は、会社は労働組合を認め活動に理解を示すのか、それともネガティブで消極的なのか。

A：ラジャセカラン

仕方がないから大目に見るか、という感じだと思う。会社が労働組合の価値を理解するまで10年位かかる。どっかで労働組合を潰したいと会社は狙っているだろう。労働組合の働きぶりによるが、後で電子産業での労働組合が承認されるまでの難しさがあつた。どんなに時間がかかったか、大変だったか話してもらいたい。労使がパートナーだと思うまで非常に期間がかかった。

全体討議・フリーディスカッション

Q：アズハール

電子産業西部地区で日系企業の労働組合委員長をしていた。労働組合つぶしで2011年9月に解雇され現在も係争中。2009年に結成された創立メンバーである。2010年1月18日からまだ団体協約は締結されていない。4つの案件で係争中。ブルーノなど労働組合役員への訴訟・・・連邦裁判所で会社側敗訴、秘密投票の結果も認めない・・・会社側敗訴、労働組合つぶし・・・労使関係裁判所から連邦裁判所、私の解雇事案である。会社は弁護士費用など50万リンギットを費やし、弁護士だけが儲かっている。現地の日本人社長はこのことを知っている。他の日系企業でも同様の事が起きており、日系企業のトレンドになっている。裁判になったこのような事案を日本の本社の労働組合は知っているのか。

Q：ラジャセカラン

JCMがこの件について支援できるか。

A：JCM 藤富

実態は把握できていない。後で詳細を聞きたい。裁判の結果がでているとのことはこれまで聞いてこなかった。現地の労使関係、法体系のなかで努力を尽くすことが必要。それでも解決できないことであれば支援を検討したい。

A：アズハール

インダストリアルには話をしているが、この件についてはまだ回答がない。

Q：JCM 藤富

労働組合を結成するにあたり、外国人労働者の取り扱いはどうなっているのか。人的資源省でもMFEでもはっきり答えていない。

A：ラジャセカラン

政府は外国人の取り扱いについては曖昧。使用者から、本国に送り返す。と言われる事を恐れて労働組合に入らない。職場によっては6～7割が外国人労働者という職場もある。組織率が低下していく要因になっている。

A：グナセーラン

労働協約の内容は、外国人労働者に適用されるかどうかを裁判所に問い合わせたところ、適用されると回答があった。

Q：基幹労連 袈裟丸

今回の訪問ではコンピテンシー、マジョリティーという言葉をよく聞いた。産業別でいえばゴムやプラスチック等でマジョリティーがとれなければ労働組合として認めてもらえないのか。

A：ラジャセカラン

電子産業の企業では、コンピテンシーの面から言えば会社の製品は労働組合側が決めることで、製品別に労働組合を分ける事はしない。

Q：アズハール

日本の会社は裁判で敗訴している事を分かっているのか。多額の金を使っている。日本の企業ではどうなっているのか。

A：JCM 藤富

日本企業が把握しているかどうかは、単組からの報告があればいいが、個別の内容は把握していない。

Q：基幹労連 後藤

鉄鋼のダンピング問題について、政府への働きかけがある。労働組合から政府への働きかけをする場合に、どのようなルートがあるのか。

A：ラジャセカラン

労働組合は、MTUCも含め50年間の歴史の中で政党政治には関与しないという態度。産別から議員を送り出すことはしない。労働組合員はそれぞれ支持政党がある。与党を見ても問題提起をしている。労働組合に対し友好的な議員を見つけ提言している。しかしよく働いてくれない。失業保険は国会を通過したが、労働者の声は反映されていない。

Q：ハムダン

ダイキンでは労働組合があり、外国人労働者を組織化しようとしている。そのなかで問題があればダイキンの田中さんに直接連絡してもいいか。

A：JAM 田中

日本の労働組合としては現地の労働組合の実情を把握しきれていない状況。もっとよく知るべきであると考えている。直接連絡をもらうのは可能だが、その後どう対処するかは本部とも相談していきたい。

A：JCM 藤富

ひとつの企業の労使で解決できない問題で、日本でも組織化の対象として議論になる。世界中の国全体として外国人労働者をどう扱うか見ていかなければいけない問題。まだまだ労使で議論があるところだ。

A：アンパラサン

私の意見は、外国人労働者は労働組合員になるべきではない。マレーシア人労働者と同じ賃金を得ることになり、海外にお金を持って行かれることになる。外国人労働者は出身国の労働組合に入るべき。外国人労働者は5時間残業するが、マレーシア人労働者が5時間も残業すると使用者やマネージャーから、なんでそんなに働くんだと文句を言われる。

A：JCM 藤富

外国人労働者の問題は、多くの国で起こり得る問題。マレーシアと日本では法律の違いもある。それぞれ議論があるのだと思う。日本はこれから春闘もある中で議論が必要だと思う。

まとめ

【挨拶】ラジャセカラン

全員が積極的に発言し、有意義な交流会議であった。労働組合が職場で様々な活動を行っており、役に立っていることが理解でき勉強になった。マレーシア側からの経験も共有してもらった。もっと連帯に向けたコミュニケーションを更に強化していきたい。お互いを知ることが大きな連帯になっていくと思う。電子産業労働者の問題、インダストリアルからの返答がないことは初めて聞き驚いた。少なくともJCMに伝えたということで、解決

に向けて話し合いを進めてもらいたいと考えている。交流会議を開催していただき感謝している。我々の職場での活動を伝えることができた。

【挨拶】 JCM 藤富

今回の交流会議ではマレーシア側の方々大変お世話になった。残りの日程もあるので、またよろしくお願ひしたい。この交流会も充実した内容であったと思う。日系の多国籍企業への期待が大きいと感じた。健全な労使関係は日本のみならずマレーシアにも必要であり、そのためにはコミュニケーションが非常に重要な事だと思う。労使の信頼関係が大切。日本の労働組合と海外の労働組合との交流も JCMとして積極的に取り組んでいきたい。



## デンソー・マレーシア

訪問日:	2017年11月30日(木) 10:00-12:50
所在地:	セランゴール州バンダルバルーバンギ
対応者:	<労働組合側> Nazri bin Alias 副委員長 Mohd Razi bin Mohamed Amir 執行委員 Gunaseelan A/L Kandaiah NUTEAIW 本部職員 <会社側> Chon Foo Sin Director of Corporate Division 西川 信 弘 Executive Advisor of Corporate Division Mohd Nasir bin Ahmad Director of Thermal Systems Plant マサアキ パンノ Executive Advisor of Thermal Systems Plant Mohammad Sukri bin Sabri Manager of Human Resource Department Ridhwan Selvadorey bin Abdullah Manager of General Affairs Department Muhannad Muqarrabin bin Mostaman Assistant Manager of Production Thermal Systems Plant Shamsinar binti Sahak Senior Executive of Human Resource Department Mohd Yusof bin Abdul Jalal Executive of Human Resource Department

報告者: 田中 勇気 (JAM・ダイキン工業労働組合)、小原 智広 (JAM・コマツユニオン)

### 1. 挨拶

【デンソー・マレーシア 西川氏】

◇ お越しいただきありがとうございます。短い時間だが有意義な時間を過ごしていただきたい。

【JCM 藤富事務局次長】

- ◇ お忙しい中、代表団を受け入れて頂き感謝する。また、訪問に至るまでに調整いただいたNUTEAIW、全トヨタ労連にも感謝する。
- ◇ JCMは民間・金属・ものづくりをキーワードに日本の金属産業を代表する5つの産別から構成されている。
- ◇ 国際労働研修プログラムは今回で12回目となり、2008年の第1回目もマレーシア。日本の労働組合とマレーシアの歴史は1967年から続き、50年になる。
- ◇ 今回これまでに1日目にJETRO、日本大使館、2日目に人的資源省と、MEF、3日目にマレーシアの金属産業の労働組合との交流会議で1日かけて意見交換を行った。本日午後は産別組織とナショナル・センターを訪問する。5日間の工程の中でマレーシアの政労使幅広く訪問しマレーシアの実情を現地現物で学ぶ。現場での職場見学もプログラムの重要な要素と考えている。

### 2. 内容

【工場概要説明:デンソー・マレーシア チョン氏】

- ◇ 訪問に御礼申し上げる。2時間半しかないが有効なものになるよう、活用いただきたい。またNUTEAIWのグナさん、社内の労働組合役員ナズリさん、ラジさんにも御礼申し上げます。

マレーシアの一般概要

- ◇ マレーシアは東西に分かれている。ASEAN 10か国のメンバー。地理的なロケーションは非常に戦略的に優位で、インドネシア スマトラ島で津波があったがマレーシアは被害を受けず、2日前のバリ島の噴火の被害もない。台風や洪水なども心配が無い。
- ◇ 国土は日本より小さく、人口は約1/4。政治的には独立して60年を迎えるが、かつては英連邦のメンバー。13州からなる。クアラルンプールが首都で全人口の5.5%にあたる170万人が住む。複合民族国家であり、マレー人62%、中国系23%、インド系7%。国の公用語、はマレー語。
- ◇ マレーシアは発展途上にある国ではあるが、継続して成長している。GDPは毎年5%以上の成長。一人あたりのGDPはタイ、インドネシアより高く、すでに先進国入りしたシンガポールに次いで高い。



## マレーシアの自動車市場

- ◇ 自動車メーカーの数は非常に多く、年間約 60 万台が販売され、そのうちの 75%をビッグ4（プロトン、プロドゥア、トヨタ、ホンダ）が占めている。
- ◇ 排気量 1600CC 以下、10 万リンギット以下のクラスが売り上げの 81%を占め、東南アジアで最も売れている 2 車種ともマレーシアの国民車。
- ◇ ASEAN 全体の中ではマレーシアの自動車市場は毎年約 1%の成長をしている。一方で新しい FTA が始まり、中国や韓国から競争相手が参入してくる見込みであり、コスト競争力の維持が課題となる。労使で調和のとれた関係を維持していくことが重要。

## デンソー・マレーシアについて

- ◇ デンソー・マレーシアは 2 拠点あり、ここが本社。もう 1 つは北にある販売拠点。本社は主要取引先、空港、港湾それぞれから 1 時間程度の好立地にある。
- ◇ 株式の 73%はデンソー・シンガポール、27%は豊田通商が保有。
- ◇ 主要工場は 2 つあり、1 つは電子製品、もう 1 つが熱交換器の工場。製品は自動車向けのコンデンサやラジエータなどの熱交換器、エアコン、エアバッグ、EPS 向けの様々な ECU、2 年前に始めた ASIC や MR センサなどの電子製品。非自動車向けではオートメーションやロボティクスに使われる部品があり、100%米国に輸出している。工場は 50 種以上の様々な部品を生産能力がある。
- ◇ 環境マレーシア首相賞や人的資源関係の全国表彰、イノベーション・クリエイティビティ賞など受賞している。

## デンソー・マレーシアの労使関係

- ◇ 1980 年に設立してから労使関係があるが 1989 年に労働協約を初めて締結した。これまでに 9 次の協約を締結してきており、来年 10 番目の協約を締結する。
- ◇ 協約は 5 つのカテゴリと 47 の章（賃金以外の項目 16、給付関係 13、労働時間・休暇 7、手当 6、賃金・一時金 5）で構成。2015 年にはアジアで一番働きたい企業に選出された。
- ◇ デンソーの労使関係はユニークで「デンソースピリット」と呼ばれている。3 つの柱からなり、それぞれが更に細かいカテゴリに分かれている。10 年以上前から始まっており、これまでいくつかの段階を経てきたが、各段階で異なる活動を行ってきた。「デンソースピリット」は社長から現場の社員まで全員で共有・実施され、日々の業務もこれに則って行われている。
- ◇ 重要な項目が 3 つあり、1 つが「コミュニケーション」で、公式・非公式のコミュニケーションの場がある。公式のものは月例会議、アソシエイトと呼ばれる人たちとの円卓会議があり、非公式なものとしては会社内の様々なイベント・行事への労働組合の参加がある。こうした取り組みで会社全体の効率向上につながると考えている。
- ◇ 重要な項目の 2 つ目は「共同活動の取り組み」で、そのうちの 1 つ目が報酬体系。当社はマレーシアでは PLWS という業績連動報酬システムを導入したパイオニアであり、長い間運用してきている。同システムは会社側・従業員側双方にメリットのある制度と考えている。2 つ目は休暇や祭日についての取り組み。複合民族国家であるため、様々な人種の人が働いている。各民族のお祝いを会社全体で実施している。祭日組織委員会は労使で構成されており、それぞれのイベントを行っている。3 つ目は CSR 活動について。植林活動など環境に力を入れている。安全活動や慈善活動も行っている。CSR も労使共同で実施している。4 つ目は会社行事。毎年、ファミリーデー、カンパニーディナー、スポーツイベントなど、従業員の家族も含めたイベントを行っている。
- ◇ 重要な項目の 3 つ目は「様々な公式の委員会」。安全委員会、衛生環境委員会、TQM 委員会、食堂委員会、生産性委員会などがあり、労使で委員会を運営している。

### 【工場ライン見学】

- ◇ エアコン工場・設備を低くして見通しを良くしている。
- ◇ モノの流れは右から左。左側は壁をなくしている。
- ◇ 熱の流れも右から左。左は壁がなく、天井にファンもあり壁が流れる。
- ◇ 右側の熱エリアは、垂れカベを設けて熱を留めている。
- ◇ 炉は 24 時間運転。
- ◇ 生産台数 エアコン：15,000 台／月、熱交換器：25,000 万台／月
- ◇ 全てマレーシア用に出荷
- ◇ マレーシアは国産化要求あり 3 割以上の国産化が必要。現調率を上げている。

◇ 従業員数 1600 人。15~20%が期間社員（ネパール、ミャンマーなど）

◇ 現場はマレー語しか通じない。

## 2. 質疑応答

Q：自動車総連 粥川

日系の会社であるため、カラクリなど、日本独特の生産方式が取り入れられている。現地の方は初めてそういうシステム取り組むことになる。日本式のシステムを教える際に工夫などあるか？

A：Mohd Nasir Bin Ahmad 氏

見ていただいたサーマル工場は設立して 30 年たっており、働いている人は平均年齢 40 歳と勤続も長いため、日本式のやり方を受け入れるのが難しいということはなく、特別に教えてはいない。何か新しいことを導入する際は決してトップダウンではやらず、まずは小さく始めてトレーニングしていく。ボトムアップ型でやっている。

Q：自動車総連 佐々木

日本の労働組合に近い活動をしているよう感じた。昨日まで訪問してきた中では、労使関係がぎくしゃくしているところが多かった印象があるが、デンソー・マレーシアではどのように良好な労使関係を築いてきたのか？

A：Chon Foo sin 氏

1980 年から 30 年の歴史があり、その間に信頼に基づく良好な関係を築いてきた。浮き沈みはあり、オーバータイムに関する事でストを 1 度経験した。別の件で裁判までいったケースも 1 例ある。こうした事から、双方が互いをよく知らなければならぬと学び、コミュニケーションを特に重視しており、月次会議や必要に応じて都度、コミュニケーションを図っている。例として、作業カレンダーは労使協議を経て決定される。

A：Nazri B. Alias 副委員長

コミュニケーションが最も重要である。

Q：自動車総連 辻

マレーシアでは PLWS のパイオニアというお話があったが、どのようなシステムなのか？

A：Mohammad Sukri Bin Sabri 氏

デンソー・マレーシアの PLWS は生産性に連動した賃金制度である。簡単に言えば一人ひとりの働きが即賃金に反映される。通常は、労働協約に基づき賃金、一時金が支払われる。PLWS では一生懸命働き、良い評価を得られれば、それ以上の賃金が支払われるため従業員の生産性向上への意欲にもつながる。導入に際しては労使協議をし、合意を得ている。労働組合側としては、個々の評価の際に差別があってはならないとの懸念があった。それに対し、人事部では全員にブリーフィングを行い、評価方法についても毎年教育を行っている。当初はこの制度に対する苦情が多かったが、昨年は 1、2 件程度と少ない。

Q：電機連合 大森

PLWS について確認したい。一時金のみに適応されるという理解で良いか。月例賃金にも反映されるのか？

A：Mohammad Sukri Bin Sabri 氏

PLWS は 2 つの部分があり、1 つは固定部分、もう 1 つは変動部分。固定部分は年次昇給と年次ボーナス。変動部分は追加昇給と追加ボーナス。毎年評価を行い、個々人の作業ぶりが平均に対し優秀か否かを見極める。評価が悪い時は固定部分のみ支給され。優秀であれば追加部分が加えられる。

Q：自動車総連 小瀬

台車やパレットが区画線内に収まっていた。日々 2 S 活動が行われていると感じた。2 S は維持・継続が重要。そのために工夫していることなどあるか？

A：Chon Foo sin 氏

導入すること自体は簡単だが、継続していくことは難しい。一方的に押し付けては続かないため、よく説明してメリットを伝え、理解を得るようにしている。

すでに 2 つの工場で「当たり前教育」を実施しており、今後は事務部門にも展開する予定。「当たり前教育」とは、どういうやり方が適切で正しいのかということを知ってもらう教育活動。

Q：自動車総連 岡本

FTA に関して、今後中国や韓国などの競合参入も想定されるとのことだったが、エアコンをアメリカに輸出している以外に輸出している製品は？



A：西川氏

サーマルシステム、電気システムは殆どがマレーシア国内向け。電子系の製品は大半が輸出。非自動車向け部品は北米向けに100%輸出しており、ECUはタイ、インドネシア、ベトナム、オーストラリアに輸出している。電子製品は設備産業であるため各拠点で製造すると競争力が出ないので、集中生産している。電子製品の拠点は北米、欧州、中国、アジアにあり、デンソー・マレーシアがアジアのハブ拠点となっているため、輸出が多く、売上全体の6割を輸出が占めている。



## MTUC (マレーシア労働組合会議)

訪問日:	2017年11月30日(木) 13:30-16:30
所在地:	ペタリンジャヤ *MTUC本部ではなくNUPCI (全国石油・化学労働組合) を訪問
対応:	アブドゥル・ハリム・ビン・マンソール MTUC会長/NUPCI委員長 モハマド・ハムダン・ビン・ハジ・ドルハリム EIWU委員長 モハマド・カイリ・ビン・マン EIWUパナソニック・マニファクチャリング・マレーシア支部 グナセーラン・カンディア NUTEA I W 労使関係局長

報告者: 江上 英憲 (基幹労連・新日鐵住金八幡労働組合)、後藤 俊一 (基幹労連・JFEスチール労連)、山本興一 (基幹労連・日新製鋼労働組合阪神支部)、袈裟丸 暢子 (基幹労連)

### 【カイリ EIWU パナソニック・マニファクチャリング・マレーシア支部】



#### 1. 挨拶

電機産業全体は十分承知していないため、私の企業労働組合であるパナソニックについて説明したい。

#### 2. 内容

◇ パナソニック関連の企業が、マレーシア国内に15社(そのうち工場が4つ)ある。

◇ 従業員は、セランゴール州だけで1万~1万2千人となっている。

- ◇ 新年度の生産計画で、新製品を作ると聞いており輸出が増えるのではないかと期待している。
- ◇ 日本とマレーシア両国の関係は良好だと感じている。さまざまな日本技術がきちんと移転され、国民もそれを享受している。
- ◇ 毎年、日本へマレーシア人を1年間の研修に留学派遣している。
- ◇ 労使関係も良好であり、新製品も含めて協力してやっていきたい。
- ◇ ソニーでは、12月6、7日にセランゴールとペナンの工場と同時に労働組合の認証選挙を実施する。移民労働者も含め5,000人の従業員がおり、成功すればマレーシアの電子産業にとって非常に良い転機になると考えており、是非とも過半数を取りたい。

#### 3. 質疑応答

Q: JAM 小原

従業員数は正規のみの人数か。

A: EIWU カイリ

そうだ。移民労働者は含めていない。

Q: JAM 田中

組織について知りたい。企業別労働組合か全国労働組合か。

A: EIWU カイリ

労働組合対象者は技能労働者のみで、本社や販売の労働者は対象から外れている。

15社のうち EIWU のパナソニック支部として5社に労働組合があり、労働組合員数は約11,000人である。

Q: JCM 藤富

EIWU に中国や韓国の企業の労働組合は加盟しているか。

A : E I W U カイリ

台湾企業はあるが、中国・韓国企業はないと認識している。

### 【ハリムMTUC会長】

#### 1. 挨拶

- ◇ 私は、アブドゥル・ハリム・ビン・マンソールNUPCIW委員長であり、MTUCの会長を兼務している。日本の連合や化学総連とも連携をとっている。ASEAN労働組合評議会の議長も務めている。
- ◇ アセアンと日本の関係では、中国の存在感が増しているが、貿易、労使関係、哲学などにおいて今でも日本がリーダーだと考えている。



#### 2. 内容

◇ 労働組合としての歴史は、英国領の中国とインドから連れてこられたインド人の農園労働者労働組合（1933年設立）と、中国人のすず鉱山労働者労働組合からスタートした。

◇ マレーシアは1957年に独立したが、それまでイギリスの植民地だったため労働組合の歴史も浅く、ほとんどがイギリスの法を書き写したものである。

◇ ILOが謳う「万人の為のディーセント・ワーク」に共鳴する。現在、マレーシア

の労働者の1/3が外国人でありインフォーマル・セクターで働く者が多くを占める。マレーシア経済が安定して成長していくためには、いかなる労働者も適正な一つの法律の下で保護されるべきである。

- ◇ マレーシアは三者構成主義をとっており、NLLC（全国労働諮問評議会）がある。
- ◇ マレーシアには、パキスタン、バングラデシュ、インドネシア、ベトナム、ミャンマー、ラオス、ネパール、インドなど外国人労働者が多く入っている国際的な移民国家である。控えめに見積もっても、正規・非正規あわせて420万人の外国人労働者がいると言われている。
- ◇ 外国人労働者は、労働組合に入ることはできるが、役員になることは認められていない。
- ◇ 2005～2006年にかけて、政府はライセンス制を導入し外国人労働者派遣会社20社を認可するという大きな間違いを犯した。外国人労働者は、共通の法で保護されておらず、社会保険、残業手当、疾病年金などで差別されている。
- ◇ 外国人労働者も含めどんな労働者もひとつの法の下で保護するという絵を描いており、政労使三者で話し合っている。その結果、最低賃金法（2011年）、定年退職制度（2012年）、雇用保険法（2018年1月施行）が出来た。
- ◇ 雇用保険法は、1987年に法の必要性を訴えるキャンペーンやロビー活動などを始め、1995年に議論がスタートしたが1997年には使用者と政府の反対にあった。それ以降も、10年以上かけて取り組みようやくできた法律である。2018年1月施行に向け、国王の署名を待つのみとなっている。
- ◇ 雇用保険の失業保険は賃金の60%、期間は3カ月から半年までの給付となっている。
- ◇ 労使関係裁判所における審理は、労使関係法に基づき行われている。
- ◇ 自社従業員の教育訓練のために、人的資源開発資金法もある。
- ◇ 職場における労働者の安全衛生確保は、強力な労働安全衛生法に基づき対応している。
- ◇ 社会保険法は、労働者が働けなくなった時のためのもの。3年前には、日本のエンジニアなどのアドバイスを受けながら「リハビリセンター」も設立した。治療は無料。
- ◇ 従業員積立基金には、8000億米ドルが積み立っている。労働者11%、会社13%をそれぞれ積み立てており、海外での投資で資金運用している。
- ◇ 全国賃金審議会法に基づき最低賃金を決定している。過去は、14州それぞれの市況で最賃が決められる一方、物価は中央で政府がコントロールしていた。この2者のギャップを埋めるべく一つの最低賃金とすることとなり、最低賃金審議会が決めることになった。

- ◇ 9つの州から5年ごとに国王を決めている。立憲君主制の国で、義務教育期間は11年。
- ◇ マレーシアの労働人口は660万人（正規）、外国労働者（正規）300万人であり、失業率は3.3%である。
- ◇ マレーシア人の技能研修制度の導入を検討している。
- ◇ スキルを身につけても、証明するものがなく、一旦失業すると前職のスキルが[0]評価で新人扱いの賃金となる。
- ◇ 障がい者に関しては、政府の責任で社会参加しやすい仕組みづくりをすることとなっている。社会福祉省が様々な支援を実施しており、起業家プログラムもある。
- ◇ マレーシアでは、国際的に見ても通勤途上災害が非常に多い（社会保障基金からお金が給付される）。リハビリを受けて仕事に戻ることを可能とするシステムを、会社が責任を持ってやるべきだと働きかけている。三者構成の議論の中でルールづくりをすすめていく。
- ◇ MTUCの役割として、労働組合員の教育・研修がある。労使関係裁判で労働者を支援できるように教育・訓練している。労使関係裁判の案件で、ホテル経営陣が受付の女性従業員のヒジャブ（イスラム教の女性の髪を覆う布）着用を認めないという、非常にデリケートなものがあつた。政治家はホテルを閉鎖させろという雇用が失われてしまう。MTUCが間にはいり話し合いを求めている。
- ◇ マレーシアは他民族国家であり4つの宗教の休日を国としても休日としているため、法定休日が18日と多い。すべての宗教行事を尊重している。
- ◇ 宗教は非常に微妙な問題である。MTUCは、「働く人」が中心なので宗教も文化も関係なく、あくまで働く者のナショナル・センターである。

### 3. 質疑応答

Q：JAM 田中

障害を持った方の雇用について、政府が責任を持って雇用させるといことだが、税制優遇以外にもどんなことを行うのか。

A：MTUC アブドゥル

医療補助のほか、政府（保険省）からの多くの支援がある。障害があっても普通の生活ができるよう支援し、社会参加の機会を与えられる。職業訓練や起業家プログラムもある。職業障害疾病でも起業支援プログラムがある。

Q：JAM 田中

政府に要求してつくったとのことだが、どのような要求をしたのか

A：MTUC アブドゥル

障害をもって生まれた子どもが同じように教育を受けられるよう特別学校やクラスが用意されている。資格があればどの大学にも行ける。

Q：JCM 藤富

具体的な政策実現活動は何をしているか。

A：MTUC アブドゥル

MTUCは政党支持をしていない。全ての三者構成に関わり、法をつくる一部の役割を担っている。

MTUCはナショナル・センターであり労働組合ではない（注：MTUCは労働組合法の適用を受けて法人登録されているのではなく、結社法という別の法律に基づいて法人登録された一般の団体）。働く人を保護し、仕事をつくり守ることが役割だと考えている。外国人労働者に依存することなく安全な職場で働き、十分な賃金を得て、経済成長にもつながる取り組みをする。

組織としては小さいかもしれないが、役割は大きい。

Q：基幹労連 袈裟丸

雇用保険法が2018年1月に施行とのことだが、内容に不満があるとの声も聞こえる。とりあえず法律の通過を認めた、という見方でいいか。

A：MTUC アブドゥル

これまでずっと提案してきたが却下されてきた。労使折半50セントずつは却下、労働者のみ1リンギット支払う案も却下された経緯がある。2009年、ナジブ首相が6,500万リンギットの解雇補償金がまだ支払われていない事実についてMTUCに問い合わせがあつた。

三者構成でその調査をする予定であったが、活用されなかった 5,200 万リングットの予算に 7,000 万リングットを追加し、1.35 億リングットで制度を開始しろという首相からの指示があり、現在は国王の署名待ちとなっている。

間もなく制度が開始される予定だが、まだ労働者側は 1 セントも拠出していない。良い条件ではなく、まずは法の仕組みをつくるのが大切だと考えている。三者構成なので今後話し合いをして内容を固めていく。

Q：基幹労連 浅見

MTUCの財政状況と活動状況はどのようなか。

A：MTUC アブドゥル

年間、一人当たり 1 リングットの加盟費を納めてもらっている。また、ドナー組織からの支援、日本、アメリカ ACILS、欧州など、社会補償制度資金からのプロジェクト、役員は全てボランティアで手当でも給与もなく、出身組織からの賃金のみである。

CUEPAKS（公共・自治体労働組合会議）は政府から運営資金をうけているが、MTUCは政府からの支援金は受け取っておらず独立した財政で、最小限の財政から職員には賃金を支払っている。

過去には教育プログラムなどの運営や解雇補償の 2% を受けるなどしていた。それらを貯蓄してきて数百万リングットになった。

事務所ビルはMTUC所有である。政府が土地を無償で提供、ICFTUが基金で建てたが財務不正があり、昔のビルを 8,000 万リングットで売却し、新しいビルを購入した。1950 年頃は、この辺りは労働者の町、労働組合の町で多くの労働組合本部があった。

ナジブ首相の父親ラザックは労働組合に理解があり、MTUCに無償で提供してくれたが、残念なことに多くの労働組合で不正があり、売却せざるを得なかった。



## MI E U (金属産業労働組合)

訪問日	2017年12月1日(金) 15:20-16:45
所在地	ペタリンジャヤ
対応者	サムスディン・ビン・ウソップ Samsudin Bin Usop (委員長) ジェイコブ・エンカテスー Jacob Engkatesoo (書記長) G・ラジャセカラン G. Rajasekaran (専従役員)

報告者：浅見 和由 (基幹労連・三菱重工グループ労連)、佐藤 宏亮 (全電線・古河電工労働組合)



### 1. 挨拶

【MI E U挨拶】サムスディン委員長

JCMとの関係について

- ◇ 会議室内の銅版画は、IMF-JC瀬戸氏との関係を記念して作成された。MI E U (金属産業労働組合)の建物について、IMF-JCからのローン援助により建てられた。日本との良い関係は今も続いている。



銅版画

出席者紹介

- G・ラジャセカラン： MI E U執行書記長。MI E U創立者。また専従役員でありすべての業務を監督するCEOのような立場。
- ジェイコブ・エンカテスー： MI E U書記長。
- サムスディン・ビン・ウソップ： MI E U委員長。

日本からMI E Uへの訪問

- ◇ 岩井氏は何度かある。今回の出席者は若い人が多い。前回の日本からの訪問は3~4年前であり、久しぶりにお迎えする。

交流会について

- ◇ ジェイコブ氏と私(サムスディン氏)が参加できず、申し訳なかった。

経済について

- ◇ マレーシア経済は減速傾向に入りつつあり、それに対し、日本は景気回復傾向にあると聞いている。
- ◇ 5~6年前のMI E Uの労働組員数は、13,000から15,000人いたが、ここ2年くらいで数社の企業が閉鎖し、労働組員数は7,000から8,000人となってしまった。

## 【JCM挨拶】藤富事務局次長

MIEU（金属産業労働組合）へのお礼

- ◇ 祝日も関わらず歓迎して頂いたことについての御礼

今回の研修について

- ◇ 今回25名の人数でJCMから研修で参加している。
- ◇ 11月27日（月）から、大使館、JETRO、人的資源省を訪れ、労働組合との交流会を開きMTUC（マレーシア労働組合会議）の加盟メンバーとの交流を行ってきた。



- ◇ 最終日をMIEUで過ごすことが出来て、非常に幸運だと感じている。また、日本とマレーシアの関係の深さを、ここ「Seto's Room」を訪れることで、改めて感じる事が出来る。

## 2. 内容

ラジャセカラン執行書記長

JCMとの関係について

- ◇ 最初にIMF-JCからMIEU（金属産業労働組合）へ訪問してくれたのが、瀬戸一郎であり、1966年のことであった。その後、日本の大会に招待して頂き、日本の労働組合の在り方について勉強してきた。
- ◇ 交流が深まり、1970年代には、活発に日本の訪問団が来て、50人規模で来るほどだった。また神津氏も30年前ほどにマレーシア（ポートディクソン）に来て、1週間の研修に参加した。今年1月、ITUC（国際労働組合総連合）会議が福島で開催され、神津氏が連合会長になっていることを知り驚いた。

日本の年金制度について

- ◇ 雇用保険制度について、日本の制度の資料を岩井氏から頂き、これから勉強を行う。1947年に日本の雇用保険制度が開始したのに対し、マレーシアにおいては、2018年に始まる予定である。
- ◇ 岩井氏から頂いた資料の中には、日本の厚生年金制度についても記載があったが、マレーシアにおいては、公務員を除いて年金制度はない。



- ◇ 民間企業の従業員は月例賃金の12%を、使用者は13%をEPF（従業員積立基金）に入れて積み立てている。月例賃金の25%分が基金に積み立てられており、退職時に退職一時金という位置づけで支払われる制度になっている。
- ◇ マレーシアでは、近年定年を55歳から60歳へ引き上げた。60歳で定年になった際、EPF（従業員積立基金）へ行き、お金を一括で引き下ろすことができ、すぐに使い切ってしまう人もいる。
- ◇ EPF（従業員積立基金）と政府調査によると、その退職一時金は平均で4年以内に使い切るとのことである。政府は、これを課題と認識し、現状制度を変更して、年金制度のように毎月支払われるようにしたいと考えている。しかし、労働組合側、労働者は、反対している。

## 3. 質疑応答

Q：MIEU ラジャセカラン氏

岩井氏の資料によると、日本の年金制度は労使が支払う拠出金は従来高かったが、9.5%までに引き下げられていると聞いたが、実際はどうか？

A：JAM 奥山

毎年、10年くらい年金拠出が上ってきていたが、ここに来て、ようやく止まった。一律1000分の9.5%で止まった。毎年0.3~0.5ポイントずつくらい上ってきていた。1000分の9.5%ずつ労使負担であり、合わせて1000分の19%が基金に入る。

Q : M I E U ラジャセカラン氏

労働者が払う年金負担額も上がってきていたということか？

A : J A M 奥山

その通りである。また、年金受給者の受け取り金額については減っている。

年金の受給者が増えている一方、労働者人口が減っている。国家財政として支払能力がなくなっている。10年前だと、一人の年金受給者に対して、2～3人の労働者で支えていたが、今は1人の年金受給者に対して、1～1.5人くらいの労働者で支えないといけない状況になっている。

我々が年金受給の年齢に達した際には、もっと年金支給額は減ることが見込まれている。

Q : M I E U ラジャセカラン氏

労働人口が減っているのは、オートメーション化の影響を受けているからか？

A : J A M 奥山

オートメーション化ではない。出生率が下がっており、労働人口が減り、高齢者が増えている実態にある。

A : J C M 藤富

少子化が進み労働人口が減っている。それに対応していくためにオートメーション化を進めていかなくてはならないと考えている。日本においては、インダストリー4.0は少子高齢化と長時間労働抑制に効果があるのではないかと期待されている。

Q : 自動車総連 伊与田

マレーシアにおいては、2040年頃から日本のような人口減少局面に入ると聞いているが、何か対策や考えはあるか？

A : M I E U ラジャセカラン氏

政府は、2040年に人口減少局面に入ると言っているが、何も計画はない。

労働者1200万人のうち、ほぼ50%が外国人労働者である。そういう状況であっても、マレーシア人は金属産業で働きたがらず、労働者不足になっている。(そちらの対策の方が優先である。)

Q : J A M 小原

日本では、年金受給年齢が引き上げられており、それに対応するために再雇用制度の拡充が進められており、また一部では定年延長の話も進んでいる。

マレーシアでは、定年法によって60歳定年と定められており、また追加で5年は延長できると聞いた。実際の運用はどのようになっているか？定年延長を希望する人がいるのか？また、制度もどこの企業においても準備されているものなのか？

A : M I E U ラジャセカラン氏

マレーシアでは、60歳定年と5年の延長は制度として存在しているが、5年延長については実態がない。2～3年くらいの延長が一般的であり、それ以上の延長は企業側から認めてもらえない。

公共部門においても定年は60歳だが、裁判官のような地位の高い人は65歳まで政府の方で延長させるうえ、さらに追加で延長される人も存在している。

Q : 基幹労連 山本

日本においては、労働人口が減っており女性の活躍推進が期待されている。マレーシアでは、女性の雇用はどのような状況にあるのか教えて頂きたい。

A : M I E U ラジャセカラン氏

女性(生産年齢人口)の42%しか就業しておらず、58%の女性は就職していない。

マレーシアにおいては、外国人労働者を減らしたいという課題があり、そのためにも女性も労働に入ってきてほしいと考えている。

マレーシア女性は、育児のために仕事に就けないという問題がある。政府は民間の使用者に対して、民間の託児所を作るよう要請したものの、使用者側の関心はなかった。政労使の話し合いの場では、労働組合としても要請するが、実際に託児所を作る際に政府からのサポートが必要であるが、政府は何も行っていない。

Q : J C M 藤富



デジタルイゼーションに向けて、マレーシアにおいても雇用をどのようにするのかといった議論は存在しているのか？

A：MIEU ラジャセカラン氏

労働者の半分が外国人であり、オートメーション化に対する雇用についてより、政府はマレーシア人に働いてほしいと言う点について考えている。オートメーション化はまだ最低レベルである。

Q：JCM 藤富

例えば、マレーシアはタクシーサービスのアプリがあるが、日本の場合 Uber（自動車配車サービス）が参入しようとした際に、タクシー運転手の雇用がなくなると判断し、参入不可となった。

そのように、インダストリー4.0が進んだ際に雇用がなくなるのではないかという懸念について、どのように考えている？

A：MIEU ラジャセカラン氏

マレーシアでも、Uberのような自動車配車アプリが入ってきた。参入時は、タクシー運転手の反対運動もあり、雇用が減るといった意見もあった。しかし、政府からの圧力もあり、自動車配車アプリが入ってきた。

Q：JAM 石黒

労働者は他の企業で働くことは可能か？兼業はマレーシアでは認められているのか？

A：MIEU（金属産業労働組合） ラジャセカラン氏

兼業については問題ない。しかし、高いレベルの従業員は秘密保持の観点などから同業で働くことは認められていない。

Q：JAM 石黒

育児で女性が仕事を続けられないと言う話があったが、親や障害を持った子どもの介護によって仕事を辞めなくてはならないということはあるのか？また労働組合としても介護しながら働き続けられるような環境づくりは行っているのか？

A：MIEU ラジャセカラン氏

育児や子どもの障害による介護については、会社を辞めることや就職をあきらめることが多い。

親の介護については、息子が面倒を見るのが一般的である。しかし、それに対して、会社や労働組合としてサポートすることはない。

紹介：JAM 石黒

日本では、離職せずに介護をしながら仕事ができるように取り組みを進めている。昔は、介護施設を利用する政策を進めてきたが、介護施設が不足する事態となり、自宅介護や訪問介護を進める政策へとシフトしている。

介護の専門スタッフに来てもらい自宅で介護を行い、かつ働きながら介護が出来る環境づくりを進めている。

紹介：MIEU ラジャセカラン氏

マレーシアにおいては、政府としてサポートしている介護施設はない。富裕層については個人負担で介護施設などを使いながら、働きながら介護している。また、そのような福祉施設は宗教団体が運営しており、政府は特にそのような介護施設の運用はしていない。

Q：JAM 石黒

マレーシアにおいては、介護離職する方が少なく、あまり問題になっていないということか？

A：MIEU ラジャセカラン氏

問題になっていない。

労働組合として、もっと他の国の例を学び、どのような問題があるか考えなければならない。まだまだ労働組合の役割は、団体交渉で賃金上げを行うことや、労働条件の向上をするという内容が多くなっている。本来であれば幅広い視点が必要だが、そこまで手が回っていない実態にある。

また使用者側としても介護は政府の責任であり、企業の責任とは考えていない。

Q：自動車総連 辻

労働組合員数が減ってきているとのことであるが、中長期での労働組合員数の目標数値があるのか？

また、労働組合独自で組織化への取り組みを進めているか？

A：MIEU ラジャセカラン氏

組織化については、常に取り組んでいるが、労働組合員数が減ってきていることから、さらに重要事項となっており、新たなメンバーを入れていかなくてはならない。

しかし、金属産業自体が減ってきており、特に鉄鋼産業が過去2年間縮小してきた。ようやく政府の取り組みによって、景気も持ち直してきており、会社側もビジネス拡大を狙っている。次の12か月で人員を増やすことも見込まれるため、ここに対して、しっかりと取り込んでいき、組織化を行っていく必要がある。

ただ、労働者の態度も変わってきているという問題もある。20年前であれば、産業が縮小した際に社会的な問題となり雇用を守ろうと取り組みを進めてきたが、今は産業が縮小した際には、早く退職金をもらって会社を去り、次の会社を探そうとするため、社会的な問題になりにくくなった。

Q：JAM 小原

日本では、メンタルヘルスになって会社に来ることができないという問題が生じている。マレーシアでは、メンタルヘルスは問題になっているか？もし問題になっていないのであれば、なにかポイントがあるのか教えてほしい？

A：MIEU ラジャセカラン氏

メンタルヘルスは、ほとんどない。1000名に1名いるかどうかである。

マレーシアには、くよくよしないという考え方がある。自分自身にプレッシャーをかけないということが重要だと思う。

日本は問題になっているのか？

A：JAM 小原

メンタルヘルスになっている人が多く問題になっている。会社側も問題になっていると認識しており、未然防止のための相談窓口の周知、外部機関の活用、メンタルヘルス防止教育を行っているが、問題解決に至っていない。長時間労働も原因のひとつではあるが、会社内、家庭内、個人的な事情が、それぞれの個人ごとに絡まりあってメンタルヘルスになっている。

意見：MIEU ラジャセカラン氏

マレーシアにおいてメンタルヘルスになる原因は、仕事ではなく家庭にあることが多いのではないかと。また、日本とマレーシアの文化の違い、宗教の違いも影響していると思う。

マレーシアでは、神様が我々人間を創造したと考えており、神様が我々を見はなすことはないと考えられている。そのような宗教心がある。また、お金についても、死んでしまったら使いようがないものであると考えており、あまりお金についても悩んでも仕方ないという考えもある。

Q：自動車総連 粥川

労働組合役員は人に動いてもらうことが非常に大切になってくる。人に動いてもらうためには人柄が重要だと思うが、瀬戸氏はどのような人柄だったか教えてもらえないか。

A：MIEU ラジャセカラン氏

マレーシアにおける瀬戸氏の行動になるが、1966年にマレーシアに来た際は、瀬戸氏は当時30～40歳代だった。労働組合の指導者だけに会うだけでなく、ストが発生している遠い現場に赴き、スト現場の方と会って話をするなどアプローチの仕方が、他の指導者と違った。

後任の小島氏も同じように耳を傾けることを行った。小島氏は、様々な国の情報や労働組合の状況を知っており、人に会い、よく人の話を聞くということをやっていた。

またIMF-JCが日本で青年リーダー研修を100名規模でやった際にも、瀬戸氏は開会式や閉会式の挨拶だけでなく、全ての日程に参加し、みんなと一緒に話をしてきた。そのようなリーダーには出会ったことが少なく、印象に残っている。

Q：基幹労連 袈裟丸

組織化が課題になっており、産業が減って労働組合員数が減ったと聞いたが、組織率から考察すると未組織の場所が多いと感じる。そこに対して何かアプローチしているか？

A：MIEU（金属産業労働組合） ラジャセカラン氏

まだまだ労働組合のない企業も多く、そこへのキャンペーンを継続して行っている。

今は2017年で長く労働組合運動を行ってきたが、使用者の考えは1850年代と何も変わっていない。中韓企業は反労働組合の考え方が強い。また、米国企業についても同様のことが言える。電子産業は、米国企業中心であり、そこで労働組合を組織するのに30年かかった。

当時、米国企業は1年契約で労働者を雇った。そして契約更新は、労働者の業務態度次第であると通告した。そうなった場合、労働者は契約更新の不安から、労働組合に加入した際の評価を気にするようになり、組織化が進まなかった。そのような手法を使って、労働組合の組織化を防いだ。

#### 4. おわりに

##### 【MIEU ラジャセカラン氏挨拶】

色々と意見をありがとう。我々としても、色々と日本の事例などを学ぶことが出来て良かった。

先日の交流会議の中でも、日本の事例を紹介して頂いたことによって、マレーシアで行えてないことも多いと気付くことが出来た。

また、交流会議後に、マレーシア側の若い参加者から、日本の労働組合は福祉活動やスポーツ活動など色々なことをやっていて、マレーシアの労働組合も見習うべきだとの意見もあり、大変有意義なものであった。

20年前の日本からの視察団は質疑応答でこんなに意見が出ることはなかった。日本の労働組合も良い方向へ変わってきているのだなと感じた。またマレーシアに来る際には連絡をください。また会いましょう。

#### 5. 懇親会

- ・MIEU（金属産業労働組合）のメンバーとテラスで懇親会が行われた。



ジェイコブ書記長による乾杯



ラジャセカラン執行書記長による閉会挨拶



### 第3部





## 国内研修Ⅱ

### 次第

- 14 : 00 主催者挨拶  
－浅沼弘－ JCM事務局長
- 14 : 05 国際労働運動における日本の労働組合の役割  
－小島正剛 JCM顧問
- 16 : 00 休憩
- 16 : 10 当プログラムから何を学び、どう活かすか？  
－藤富健一 JCM事務局次長／国際局長
- 16 : 30 国際研修プログラムの振り返りと、自組織における今後の国際活動について  
－各参加者からの表明
- 17 : 15 とりまとめ  
－藤富健一 JCM事務局次長／国際局長

# グローバル時代の日本労働運動の役割について

2018年1月22日／小島 正剛

[レジュメ] (案)

## 1. はじめに

### 1.1 海外における日系企業のプレゼンス

世界に事業展開する日系企業は、合計 68,573 社、対前年比 4,796 社増 (7.5%) (2014 年。うちアジア地域では、48,203 社 (70.3%) で、対前年比 7.77% 増。

全世界の日系企業の雇用数は、558 万人 (2013 年)、最最後 5 年間の伸び率は 17.6%。2000 年を 100 とすると、製造業では 169.1 で、非製造業は 210.1 である。(2013 年現在、経産省)

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

## 2. 国際労働運動について

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

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

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

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

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

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

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

## 3. 国際労働運動における日本労働運動

### 3.2 日本における金属労働運動の歴史的経緯を見る (縦軸)

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

・ IMF - JC 結成前夜の状況：

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

- IMF を基軸とした日米鉄鋼労働組合連帯：USWA (全米鉄鋼労働組合) より IMF (IMF 日本事務所) を通じ、1957 年秋闘中の鉄鋼労連に向け支援金 1 万スイス・フラン (83 万円) が届く。1959 年、USWA の 116 日闘争に鉄鋼労連が 1 人 10 円カンパ、100 万円を送る。相互支援・交流のスタート → 日本金属単産の実質的国際連帯の嚆矢。

・ 1964 年、日本は開放経済体制へ (IMF 第 8 条国移行 & OECD 加盟 → 関税・非関税障壁の撤廃を視野に、貿易・資本移動の自由化へ)

- 対応策：企業は産業競争力強化と産業合理化 (= 首切り)。労働組合は首切り反対闘争・対外投資展開への対策 (産業政策、雇用空洞化問題対策) と、戦前の黄禍論 yellow peril やソーシャル・ダンピング批判の回避、公正な賃金・労働条件確立を目指す (自由世界で賃上げ闘争、週労働 40 時間闘争に成果を上げる IMF 加盟の欧米金属労働組合との交流が必須との認識)。

・ 労働戦線は分裂状況：総評、総同盟、全労、新産別、中立労連。金属労働運動もナショナル・センターごとに分立



－戦後孤立した日本労働運動へ海外からアプローチ：WFTU（世界労連）とICFTU（国際自由労連）双方からの働きかけ、IMFなどITS（国際産業別組織）（現GUF）からの働きかけ。（日本は国際組織の草刈り場・・・）。

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

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

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

・国際連帯の推進：IMFへの一括加盟で一気に拡大したIMF-JCの責任と役割（IMF-JCがアジア選出の執行委員へ、のちに産業別部会議長も）→発言の比重が飛躍的に拡大、（IMFにおける日本語の公用語採用など）→インダストリアル時代の時代、製造業部門で果たすべき金属労協・JCMの責任と役割（ここでも執行委員、部会長担当）

－新たなビジョン「人を中心とする新たなグローバル化モデル」を求めて

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

2016年10月、インダストリアル第2回世界大会開催。移行期を経て、活動の本格化。

### 3.2.3 問われる国際連帯の在り方－責任と役割（横軸）

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

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

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

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

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

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

## 4. 国際連帯行動の実践を考える（とくに日系企業の労使紛争対策を中心に）：

4.1 アジア太平洋地域のランドスケープ（運動を取り巻く環境）：歴史的には、旧植民地時代の残滓－開発独裁と規制的労働法制－遅れてやって来た民主化と、リアルタイムで来たグローバリゼーションの波－労使関係のインフラ（労使自治の原則、産業民主制）未整備、など－FDI（海外直接投資）と多国籍企業の勢力－広がる社会格差（パート1で既述）－第4次産業革命の胎動（グローバル・サプライ・チェーンの在り方にもインパクト）。

アジアにおける日系企業のプレゼンス：世界に事業展開する日系企業は、合計68,573社で、対前年比4,796社（7.5%）増（2014）。うちアジア地域では48,203社（70.3%）で、タイ前年比7.77%増。

全世界の日系企業の雇用数は、558万人（2013年）、最後の5年間の伸び率は17.6%、10年間では63.8%。2000年を100とすると、製造業では169.1で、非製造業では210.1（2013年現在、経産省）。

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

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

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

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

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

○参考資料：JCM「日系企業における最近の労使紛争例」。

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

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

##### 4.2.1 労使紛争の提起する諸課題と、紛争原因の分析（順不同）：

—各段階における問題点の特徴：

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

##### 4.2.1.1 多様な紛争の根源的背景：

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

##### 4.2.1.2 前項との関連で、企業体制の問題（内なる国際化の問題）：

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

のCLS（中核的労働基準）の認識・遵守。加えて、OECDガイドライン、CSR（企業の社会的責）、ISO26000などの遵守。

#### 4.2.1.3 海外事業所の企業文化：

(a) 既述したように、本社から労使関係分野でも権限移譲がなされていないケースが多い（団体交渉や、労使紛争の際、本社からの指示待ちのため対応に遅れが生じ、現地労働組合や労働組合員に不信感醸成のケース）

(b) 企業は「地域の社会的公器」との認識が不足－地域企業市民としての在り方→地域との融合→CSR（企業の社会的責任）、社会貢献（フィランソロフィー）など

(c) 日系企業の「労働市場における比較優位は雇用安定」であったが、現状は？

(d) 安定的労使関係の確立した企業でも、グローバル化の進行、とくに世界的競争の影響下では、新たに赴任してきた企業責任者の方針で長年培ってきた企業文化が風化するケースも。例：労働協約の無視など→底辺への競争race to the bottomが作用

(e) 必要な 労使関係の再点検：国際公正労働基準（既述）の認識は？労使対等、労使自治の原則の確認、産業民主制：労使協議・団体交渉の制度整備など、加えて経営の透明性を含む基本的・日常的な労使コミュニケーション（含労使協議など）のシステム確立が肝要。

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

#### 4.3 親企業労働組合サイドの対応について

##### 4.3.1 . 当面する課題を見る：

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

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

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

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

(e) 実効的な活動の基本となる分野が2つ：

① 「MNC（多国籍企業）労働組合ネットワーク」（既述）の構築→グローバルな関係労働組合間の連帯→グローバルな労使社会的対話 Social Dialogue、その延長線上に、

② 「GFA（グローバル枠組み協定）」の締結：国際組織加盟の労働組合としての責任と役割の好例。

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

##### 4.3.2 労使紛争時、現地企業労働組合組織のとりわけ：

(a) 加盟する産別を通じ、加盟GUF（金属はインダストリアルオール）を通じた国際的支援要請（→インダストリアルオール→JCM→産別→当該単組、の流れが普通）、（他に直接親企業労働組合への連絡、協力要請なども）

(b) 状況により現地日本大使館への働きかけ、大使館前でのデモンストレーションなど

(c) OECDコンタクト・ポイントへの問題提起（OECDガイドラインの活用。とくに親企業側の労働組合の動きが鈍く解決が長期化する場合、または本社サイドに労働組合が無い場合）

(d) 独自のデモ、ストライキ行動、製品ボイコット運動などの展開も

(e) 内外NGOへの支援要請、またはモノカルチャー的なNGOからのアプローチ

(f) その他：ICT活用キャンペーン（不当労働行為の批判、製品ボイコットの呼びかけなど国際組織との共同キャンペーン、第1部で言及）

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

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

4.4.1 日系企業の労使紛争に対しては：

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

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

4.4.2 発展途上国(政労使)への発信：

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

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

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

終わりに

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

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

(マルチェロ・マレンタッキ前IMF書記長)

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

(アルバール・トマILO初代事務総長)

以上

## 第 12 回 JCM 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: 「各産別・企業連・単組において国際労働運動を担い得る人材の育成」

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

## 2. 海外事業体における建設的な労使関係構築の重要性

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

## ※添付資料

## 3. 海外実地研修後の役割期待

- 人材育成自体が目的ではない。「育成された人材が何をするか？」がポイント  
→ これまでのケースでは、以下のような事例あり。
  - 現地労組と執行部と日本側労組執行部の協議の場を改めて設定・意見交換実施  
(インドネシアの労組と→他国労組とも同様の取り組みを計画)
  - 産別・企業連での国際関係会議体、単組に国際局設置実現
- 海外での建設的な労使関係構築に向けた「MNC(多国籍企業)労組ネットワーク」の構築を期待

- ★ 同じ企業グループに属する海外の労働組合と日本の本社労組がグローバルに連携し、
- ★ 海外の各事業所の建設的な労使関係の構築に組合の立場で貢献

## &lt;研修で得た人的繋がりを活用&gt;

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

**自組織で取り組みを計画・実施された際には、是非ご連絡ください！**

## 4. JCM の取り組み&lt;ご紹介&gt;

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

以 上

### 海外事業体に対し日本の組合が果たすべき役割について

#### 1. 理想と現実

##### (1)理想 (←日本の労使関係からすれば)

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

##### (2)現実

- そもそも、会社役員のみならず、上部団体も交渉当事者。揉めれば、第三者の協力を要請(ロックアウト、ストまでに至ってからの連絡。火がついた状態)。インダストリアル等国際組織のキャンペーン、現地メディア取り上げ、OECD 提訴。
- 職場の意見と、執行部の意見が異なる(職場活動重視すべきでは?)
- 現地事業体トップ、人事担当役員が、正確な事実を知らない。(現地の事情はよくわからないので、ローカルに任せる(現地語話せない)。揉めたら、コンサルタントに任せる。)

→ 各国で歴史的背景、文化(教育)等事情が異なることを、どこまで理解しているか。

#### 2. 労使紛争に際しての日本の労組の対応傾向

##### (1)現状

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

##### (2)紛争が生じた際の問題点

- 「日本の労働組合は、IMF-JC、産別組織と企業別組合の距離が遠い」(IMF 東南アジア事務所長)  
<海外労組の日本の組合に対する感覚>
  - “海外労使紛争が発生しても、リアクションが遅い・何もしてくれない”
  - JCM や産別から単組に問い合わせても、組合は「会社に聞かないと分からない」→会社に聞いても「現地に聞いてみないとわからない(情報が上がってきていない)」→現地に問い合わせた結果を産別・JCMへ(会社見解=単組見解)

→ 本当に、現地組合・労働者が言ってることが間違っているか。(会社側の考え・労働者側の考え)

- 結果的に、(労働側だけの情報が)外に出て、キャンペーンに発展、長期化してしまうケースが多い(泥沼化→ブランドイメージ↓)
  - ← 最近、写真・メールですぐに情報が広がってしまう。IndustriALL、ITUC。
  - ← 外部支援組織の存在(アメリカ、独、オランダ等)。

### 3. 日本の組合の果たすべき役割の重要性

- JCM は、「MNC(多国籍企業)ネットワークの構築」を運動方針に。
  - JCM 高倉議長は、インダストリアル副会長、アジア太平洋地域共同議長。
  - ICT・電機・電子部会長は電機連合野中委員長、造船船舶解撤部会長は基幹労連神田委員長。
  
- 日本の組合が、海外事業体の労組とのネットワーク(接点、顔の見える関係)を持っていれば
  - 現地上部団体、他団体に話が行く前に、日本の労組に相談が来、会社につながりことで、紛争に至ることを回避できる。
  - 現地事業体すら得られない“本音”の声が聴けることで、早期解決に結びつく可能性も。(職場活動のように)
  - 「日本の組合が海外の組合と会っていいのか」「会社としては会ってほしくない」・・・  
何かもらってしまうリスクなのか、もらわないリスク(何もわからない)なのか。
    - 何かあった時に相談できる体制づくり(直接対話ができるだけで満足する組合も)。
  
- 企業のグローバル化に対応するべく、日本の組合として「“グローバル”経営対策としてのカウンターパート機能」
  - 海外事業体労組とのネットワーク構築(労使紛争のみならず、企業のグローバル化を組合の立場から後押し)も一つ、海外に触れることも一つ(JCM、産別の活動への参画)、グローバルな動き・ルールを知ることも一つ(SDGs、ILO、OECD<連合パンフレット>)
    - <例> 世界労使協議会(欧米企業を中心に)、GFA(グローバル枠組み協定)
  - 2020 東京オリンピック・パラリンピック

以上





1. 多国籍企業(MNC)労組ネットワークの構築

MNC労組ネットワークが目ざすものは？

同じ企業グループに属する海外の労働組合と日本の本労組がグローバルに連携  
↓  
各事業所の建設的な労使関係の構築に日本の労働組合の立場で貢献

11

1. 多国籍企業(MNC)労組ネットワークの構築

STEP1：個別交流



12

1. 多国籍企業(MNC)労組ネットワークの構築

STEP 2：ネットワーク構築



個別交流を繋ぎ「ネットワーク構築」

13

1. 多国籍企業(MNC)労組ネットワークの構築

- 多国籍企業（MNC）労組ネットワーク戦略をさらに発展させ、情報交換、リーダー育成、労使交渉の調整など、労働運動の発展を図る。また、MNCやサプライヤーによる労働者の権利侵害に備える。
- 世界・地域レベルで定期的な社会的対話のメカニズムを確立するために、MNCとの合意を求め、世界レベルの交渉につながる建設的な労使関係を構築できるようにする

【例】自動車産業界の事例

業界別の労組ネットワーク構築



- 2012年10月に自動車産業界労働組合のネットワーク構築を目的に、2013年、2014（第1期）と3回開催した労組懇話会。第2回は、2015年、インドネシア開催。第3回は、2017年、タイで開催。
- 開催100回を記念し、インドネシア・バンジャールネグラー、タイ・バンコクに2020年10月、2021年6月に労組懇話会を開催（参加者約14名）。
- 各国労組と、産業界、労使双方の意見交換、建設的な労使関係の構築に向けた情報共有を目的とした定期対話を開催。

14

2. 労使参加の「建設的な労使関係構築セミナー」(日本・年2回)

「海外事業体における建設的な労使関係構築」国内労使セミナー

- 日本企業向けに「海外労組の役割」や「労組」の重要性を説明する研修を実施している企業に、どのような役割を担い、活躍しているかを学ぶ機会を提供。
- アジア各国の労働環境や労働法に関する実情紹介と企業との連携。
- 2006年以降定期的に年2回開催。
- 例）2017年7月 第20回国内セミナー
  - ① 「海外労働環境と企業との連携状況」（東京マシニングシステム）
  - ② 「労組と労使関係の構築」（東洋経済総合研究所）
  - ③ 「2025年以降に向けた海外労働環境の変化」（トヨタ）
- 例）2017年11月 第21回国内セミナー
  - ① 「アジア企業における労働環境と労使関係構築」（ホンダ）
  - ② 「インド企業と労組関係の構築」（日産）
  - ③ 「3D労働環境と労組の役割」（トヨタ）

15

3. 現地労使対象のワークショップ（海外・年1回/国）

海外事業体における建設的な労使関係構築に向けた労使ワークショップ

- 労使間の信頼関係を築く「話し合い」で解決していく風土を醸成。
- 労使が協議する場を設け、課題認識を共有し、相互信頼、協力を促している「きっかけ作り」。
- 初のワークショップを2010年6月にインドネシアで開催。参加者、労使マネージャー・労組リーダーなど100名が参加。2013年2月には、タイでも開始。
- 2016年までにインドネシアは3回（延べ1,400人）、タイは5回（延べ600人）、タイはタイ日本国大使館が後援、タイ労働者が参加。バンコク日本人会（日系企業への案内）。
- 労働メディアの類に高く、報知日本新聞に掲載。（バンコク労報は1-2面に掲載）

16

4. 国際労働研修プログラムの実施（海外・年1回/国）

国際労働研修プログラム

- 各国籍・企業様、単独で国際労働運動に取り組む人材の育成を目的に、2008年より実施。
- 参加者は、産協の協賛施設、国際分野で活躍を中心に、20〜30名程度。
- 訪問国としては日本企業の出張が可能な東南アジア中心（タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム、インド、マレーシア、シンガポール）。2017年11月（第12回）はマレーシアを訪問、ブルネイも予定。
- 【海外現地研修（言語研修あり）】
  - 旅行、お食事、経営者訪問、労働組合、職場視察訪問、1日かけ、現地組織とのワークショップ開催、「労使対話の仕組み」「職場のコミュニケーション」がテーマ。
  - 【国内研修】 海外現地研修前後の事前準備と事後のフォローアップを実施。

17

5. IndustriALL本部との連携

- インダストリオール本部からの要請に基づき、国際連帯の観点から各種活動を実施
- インダストリオール本部が企画開催するインダストリオール・IAF、UAW（ユニオン）と連携

デーセントワーク世界行動デー

アスベスト要請

女性参画に向けた取り組み

18

友誼組織との定期協議

- 友誼組織との交流を機軸とすることで、民間連携を強化
- 独IGメタル**
  - 2015年〜2016年〜2017年〜2018年〜2019年〜2020年〜2021年〜2022年
  - 毎年1回、1年に1回、主要協議を実施。内容は、相互の活動状況、労組としての活動状況、労組間の連携、インダストリール本部との連携、労働者の活動状況、インダストリール本部の活動状況について日本企業に説明
- 北欧産業界労連**
  - 2015年〜2016年〜2017年〜2018年〜2019年〜2020年〜2021年〜2022年
  - 毎年1回、1年に1回、主要協議を実施。内容は、相互の活動状況、労組としての活動状況、労組間の連携、インダストリール本部との連携、労働者の活動状況、インダストリール本部の活動状況について日本企業に説明
- 中国金属工会**
  - 2015年〜2016年〜2017年〜2018年〜2019年〜2020年〜2021年〜2022年
  - 毎年1回、1年に1回、主要協議を実施。内容は、相互の活動状況、労組としての活動状況、労組間の連携、インダストリール本部との連携、労働者の活動状況、インダストリール本部の活動状況について日本企業に説明
- 韓国金属**
  - 2015年〜2016年〜2017年〜2018年〜2019年〜2020年〜2021年〜2022年
  - 毎年1回、1年に1回、主要協議を実施。内容は、相互の活動状況、労組としての活動状況、労組間の連携、インダストリール本部との連携、労働者の活動状況、インダストリール本部の活動状況について日本企業に説明

19

## 概要報告（JCM機関誌より抜粋）

### 第12回国際労働研修プログラム・マレーシアに参加して

金属労協/JCM 事務局次長/国際局長 藤富健一

はじめに

JCMは、「各産別・企業連・単組において国際労働運動を担い得る人材の育成」を目指し、JCM加盟産別より参加者を募り、年1回「国際労働研修プログラム」を実施しているが、12回目となる今回はマレーシアを訪問した。国際労働研修プログラムとしてのマレーシアの訪問は2008年の第1回以来であるが、JCMとマレーシアの金属の労働組合の交流・関係が深い点、マレーシアがAEC（アセアン経済共同体）の中核国である点、組合登録の認証制度に関連する問い合わせが増加傾向にあった点等を総合的に勘案し決定した。2017年は、日マレーシア国交樹立60周年でもあった。

私はJCMの事務局兼団長として参加した。お忙しい中ではあるが、積極的にJCM加盟産別から、全国各地から、23名の方々にご参加いただいた。冒頭、当プログラムにご理解をいただいている産別・企業連・単組の皆様、プログラムにご参加いただき盛り上げていただいた皆様に感謝申し上げます。また、マレーシア滞在中お世話になりました皆様にも御礼申し上げます。

国際労働研修プログラムとは

この国際労働研修プログラムは、「各産別・企業連・単組において国際労働運動を担い得る人材の育成」を目指し、2008年にスタートした。私も、過去JCM事務局としてのみならず、産別担当者としても参加した経験があり、大変良いプログラムだと感じているが、このプログラムの主な売りは以下の点であると認識している。

#### 1 海外実地研修の前後の、国内研修の実施

事前研修（国内研修Ⅰ）においては、JCM5産別からの参加者相互の顔合わせという面もあるが、事前に国際労働運動や訪問国に関する知識を得る場（インプット）としている。今回は、JCMから国際労働研修プログラムの概要と参加者への期待について説明した上で、小島正剛 JCM 顧問より、「国際労働運動とは」「マレーシアの労働運動」について講演いただいた。また海外実地研修後には、国内研修Ⅱとして、実際に参加して得た見聞を報告書・感想文をベースに共有し小島顧問にアドバイスいただきながら理解を深め、「当プログラムから何を学び、どう活かすか」というテーマで、海外事業体における建設的な労使関係構築の重要性や、参加者自らが自組織でどのような活動につなげていくのか（アウトプット）を宣言していただく場としている。

#### 2 海外実地研修における訪問先のバランス、現地労組役員との交流会議の実施

海外実地研修は、1週間程度、現地で各所を訪問し、それぞれの訪問先でヒアリング・意見交換を実施する。「百聞は一見に如かず」。現地現物で生の情報を得る貴重な機会となっており、訪問先に格段の配慮をしている。

一つ目は、政労使バランス良く訪問し、訪問国の状況を偏りなく俯瞰的に捉える、ということ。訪問の順番も工夫し、極力実地研修の前半に、日本国大使館やジェトロ・日本商工会議所、労働法・労働組合等を所管する省庁等の現地政府系機関を訪問し、全体概略をつかんだ上で、後半の現地労働組合との交流会議、職場訪問につなげる。

二つ目には、労働組合との一日の交流会議、国際会議を実施するという。テーマは職場活動であり、具体的には「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」について相互に発表し、参加者間の質疑で深めるという形式をとる。日本側はJCM参加者から発表者を選出するのだが、国際会議自体に触れる機会が多くない参加者にとって、同時通訳を介しての会議は貴重な経験である。また交流会議後の現地組織との懇親会も、逐次通訳を介してのやりとりとなっており、現地の言葉や文化に触れることのみならず、会議の場を離れての現地の組合役員との意見交換、情報交換もなかなかない経験である。

海外の労働組合の関心事項としては、発表した内容に限らず日本全体に関するものが多い。実際、現地の組合役員と話すとわかることだが、「海外の組織と話をすること＝日本について話すこと」にもつながり、訪問国を知ることのみならず、日本について、自組織についての理解を深めるきっかけともなり得る。また、会議の平場での個別企業における紛争事例の話題や相談も多い。日本の参加者からすれば忌避しがちな内容であるが、海外の労働組合との会議においては決して珍しいことではない。海外の労働組合役員が置かれた立場とその背景を理解することで、彼らの発言の意図を理解できるようになる。このような文化の差を感じるのもこれまた貴重な経験である。

#### 3 ネットワークづくり（海外組織とのネットワーク、JCM5産別の中での仲間づくり）

労働組合との交流会議を通じ、現地事業体の組織と知り合い、日本と海外の労組間交流がスタートした事例もある。「MNC (Multinational Corporation : 多国籍企業) 労働組合のネットワーク構築」は、JCMとしても推し進めている活動の一つであり、日頃から顔の見える関係を日本と現地事業体の労働組合間で構築することによるメ

リットは計り知れない。海外駐在の組合員を訪問することはあっても現地労働組合と接する余裕もなく、元々現地組織とネットワークを構築するきっかけもない日本の労働組合にとって、このような交流の場で現地組合役員と名刺交換することが情報交換をスタートする良い契機となる。実際交流してみると、同じ企業のワーキングウェア・バッジをつけた、労働者のための労働組合同志だからこそその連帯感が生まれ、組織の内情や職場状況等得られる情報がとても多いことに気づかされるのである。労使紛争が発生してから初めて現地の組合と関係構築をしておけばよかったと後悔する日本の労働組合も多い。

また、海外実地研修と事後の国内研修を通じ、参加者間の連帯が深まることもこのプログラムのメリットの一つである。この、単組・産別の枠を超えて、JCM 5 産別を跨いだ横の連携も、参加者にとって大きな財産であると感じている。

JCM は、1964 年の創設以来、企業のグローバル化の進展に合わせ、海外の金属産業に関わる労働組合との連携を深めてきた。過去の国際労働研修プログラムの訪問国においては、そのほとんどが現地労働組合を主とした調整となっているが、訪問すれば現地の組合役員から「よく来てくれた」「過去 JCM の〇〇さんには大変お世話になった」と温かく歓迎いただく。改めて、JCM と海外の労働組合との関係の深さを知ると同時に、その関係が今に至るまで引き継がれており、これこそがなかなか表にでない JCM の強みであると実感するのである。

#### マレーシアの労働組合に関する概況と直近の動向

今回の国際労働研修プログラム全体を通じて、得た情報は多いが、労働組合に関する部分をまとめると次の通りである。マレーシアは、1957 年にイギリスから独立したが、多くがイギリス法の影響を受けている。

- (1) ILO (国際労働機関) 中核的労働基準：4 分野 8 条約のうち、第 87 号 (結社の自由及び団結権保護) は未批准。
- (2) 組織率：6.4% (2016 年) \*マレーシア労働力人口は約 1450 万人。  
\*金属関係では、中国からの安価な輸入品が原因で、過去 2 年間組織人員が減少した、との報告あり。
- (3) 労働組合関係
  - ①関連法規：「1959 年労働組合法」「1967 年労使関係法」
  - ②労働組合の登録：マレーシアの特徴として、人的資源省による認証制度がある。
    - ・労働組合を組織するためには、人的資源省労働組合局への登録が必要。(申請には 7 名以上の組合員が必要)
    - ・企業別、職業・職能別、産業・業種別に労働組合結成が可能と規定されているが、特定の産業・業種において、組合は一つのみと限定。
    - ・団体交渉を実施するには、組合登録の上、使用者による組合の承認が必要。
    - ・判断要素のハードルは、主に「Competency (資格・能力)」と「Majority (過半数)」。
    - ・Competency：どの産業を、誰を代表しているのか、代表できているのか。
    - ・Majority：企業別組合の場合は、過半数 (50% + 1) をとっているのかがポイント。労使関係局の下、秘密投票を実施。
  - ③団体交渉：
    - ア) 使用者団体と「産業別全国組合」  
例) 銀行、農園は、使用者団体と産別労組が交渉し、産業全体の団体協約を締結。
    - イ) 使用者と「産業別全国組合の地域支部」(いわゆる“たすきがけ”交渉)  
例) NUTEAIW (マレーシア全国輸送機器・関連産業労組) は約 40 社の代表として企業との交渉を実施。
    - ウ) 使用者と「企業別労働組合」  
\*マハティール第 4 代首相 (1981 年~2003 年) は、ルックイースト政策により、企業別労働組合の設立を奨励。人的資源省としても効率性 (交渉の際に個別企業の課題を深掘ができる) の観点から企業別組合を推奨。
  - ④ストライキの実施：参加資格ある組合員の 3 分の 2 以上の賛成が必要。2011 年以降は発生件数ゼロ (組織率の低さ、スト実施手続きの煩雑さ等が理由)
  - ⑤労使紛争の際の解決方法
    - ・基本は、労使の自主的な話し合いによる解決。
    - ・解決しない場合は、人的資源省労使関係局長による調停。1967 年労使関係法に規定。それでも解決しない場合は、人的資源大臣による調整。それでも解決しない場合は、労使関係法に基づき設置される労使関係裁判所 (Industrial Court) による裁定。
    - ・労働者からは、苦情審査の労働裁判所 (Labor Court) がある。1955 年雇用法に規定。所管は、人的資源省労働局。

今回の訪問を通じて得たマレーシアにおける直近の変化として、以下が挙げられる。紙面の関係上、概略のみ記すこととする。

- (1) 最低賃金制度

2011年、国家賃金評議会法を制定し、2012年に最低賃金指令を公布した。2013年1月より導入され、見直しは2年毎に行うこととなっている。2016年7月には初となる改訂が実施された。外国人労働者にも最低賃金は適用される。

【半島部】月額 RM900→RM1000      \* 1 RM (リンギット) = 約 27 円

【サバ州・サラワク州・ラブアン】月額 RM800→RM920

## (2) 最低退職制度

2012年最低退職年齢法(2013年7月施行)により、定年が55歳から60歳に延長された。

## (3) 外国人労働者

マレーシアは外国人労働者の比率が高く、外国人労働者数は175万人(2017年7月末時点政府推計。インフォーマル含めれば400万人以上とも)と言われている。

製造現場の作業員、農業、家事手伝いなどの労働者を外国から雇う場合、就労許可が必要である。政府としては、マレーシア人の雇用確保、治安上の観点から人数を削減したい意向であり、認可審査が厳格化している。

また、外国人労働者については雇用税(Levyいわゆる人頭税)が課されているが、2016年3月に雇用税が大幅に引き上げられた(例えば、製造業は、RM1,250→RM1,850)。また、政府は2018年1月より人頭税の支払いを雇主の義務とした。

## (4) 物品・サービス税(Goods and Services Tax: GST)

2015年4月に導入された新税制。それまでの売上税、サービス税が廃止され、GSTが導入された。税率は6%であるが、一部の日用品、食品は免税・減税の対象となっている。

## (5) 雇用保険制度

2018年1月より導入された。労働者のセーフティーネット強化が目的で、解雇された労働者が再就職するまでの間、手当を給付するとともに技能訓練など再就職活動を支援するための制度である。対象となる労働者の給与の0.4%に相当する額を労働者と雇主の双方から0.2%ずつ徴収し、積み立てた基金により社会保障機構が運用する。

国際労働研修プログラムを経て得た気づき

今回の参加者からは報告書と感想文をいただいている。最終的にそれらを報告書として取りまとめる予定であるが、特に感想文に書かれてある特記事項をまとめると以下の通りである。

### (1) 人的資源省・マレーシア経団連で受けた印象と労働組合から得た報告のギャップの大きさ

月曜日にジェトロ・大使館を訪問した後、火曜日は人的資源省、マレーシア経営者連盟(Malaysian Employers Federation: MEF)を訪問した。キーワードを抜き出すと、人的資源省は「調和のとれた(Harmonious)労使関係構築を目指す」、MEFは「労働組合は敵ではない。順法が重要。すべては法律がベース」となる。火曜日までの訪問で終わっていただければ、「マレーシアで調和のとれた労使関係を構築する政府側、企業側の努力を垣間見ることができた。組合結成や活動にも総じて好意的であった」との感想であったろうが、水曜日の現地労働組合との交流会議を経て、現場から見た労働組合役員からの報告から、モノの見方が大きく変わる事となるのである。

現地組合からあったコメントをいくつか紹介したい。

・「組織化、労働組合設立には多くの障害がある。組織化に際し、経営側からの嫌がらせも多い。人的資源省による組合登録にも時間がかかる。組合役員であることを理由に不利益(移動や解雇)を被るケースも多い。」(実際の個別企業での具体的事例を交えての報告)

・「人的資源省のレポートにあった通りストライキの実績としては確かにゼロだが、ストに至らない労働争議は頻発している。」

・「労働裁判所は、労使紛争を迅速かつ公平に解決する仲裁機関として設置されたが、使用者・政府にとっては、労働者の意欲をくじき、労働者の信頼を弱める上で効果的な仕組みとみなされている。」

・「最低賃金によって達成された労働者にとってのベネフィットは、GSTの導入で浸食されてしまった。」

労働組合の視点から、出るわ出るわ、問題が。今回の研修を通じ、一つの事象であっても光の当て方で全く見え方が異なることを実感したのである。

### (2) 日頃の労働組合の活動に対する気づき

マレーシアについて政労使の観点から幅広く学ぶことができた、等々のコメントも多いが、それ以上に、参加者自身の日頃の組合活動に対する気づきが多い。一部ではあるが、コメントをご紹介したい。

・「あらためて日本の労使関係は、諸先輩の努力が積み重なって今があることに気づき、後輩にもそう思ってもらえるような活動をしなければと再認識した」

・「マレーシアにおいても様々な紛争があるが、紛争を通じて学んできたのは、コミュニケーションの重要性、Face to Face で向き合うことであり、これは全世界共通である」

・「言語も大事だが、それよりも隣人を、親兄弟、親戚のように感じていることの方が重要ではないか」

・「日本ならばこうする、というのは他国においては参考事例に過ぎない、それが唯一の正解ではなく、それぞれの国固有の事情を踏まえた最適解がそこにある」

最後に

この国際労働研修プログラムは、産別・参加者からの評価も高く、今後も継続的に実施していく。先に触れたように、参加者にとって多くの気づきがあった。日本と異なる他国の状況を様々な視点から理解することの難しさ、文化の違い、国際労働運動の接点等々。

一般的に、日本における国際労働運動の理解度は低いと言わざるを得ない。企業別組合が主流の日本においては、どちらかといえば自国の、自社の組合員の賃金・労働条件が一番の関心事項であるからだ。ただ、世界は連帯を求めている。世界各国でプレゼンスを増す日本企業の親会社の労働組合に対する期待も大きい。

例えば、海外事業体において人員整理が起こったとき、ストライキが起こったとき、皆さんはどのように考えるだろうか。「企業を取り巻く環境、収益を考えたら当然、いたしかたない」「他国のことでよくわからない」「経営側・現地事業体が勝手に決めたこと」「ストなんかやって海外の労働組合は過激だなあ」等々反応は様々だと思うが、そこには我々と同じように現地事業体に雇用されている労働者・組合員がいるのであり、我々日本の組織としても自分事として考える必要があると思う。その意味において、国際労働研修プログラムを通じ、ある一国の事情ではあるが、政労使の視点を偏りなく学ぶこと、そして海外の労働組合と実際に接すること、顔の見える関係が構築できることは重要である。私見であるが、組合活動の原点は職場活動であり、どれだけ現場に足を運び組合員に寄り添えるかキーだと思っている。海外も国内の職場活動と同じ、現地に行けば顔を合わせ、顔の見える活動、日頃から接点を作っておく活動が求められているのである。

最後に、参加者の感想にあった一言で締めくくりたい。「環境や背景は違っても同じ働く者の仲間として、業種・国籍を超えた連携が互いの労働条件向上につながるのである。」

ぜひ、国際労働研修プログラムを通じて、国際労働運動の一端を、海外での事業拠点の有無に限らず、できるだけ多くの組合役員の皆さんに感じてほしい。

## 国際労働研修プログラムに参加して

<p>自動車総連 国際部部长 岡本俊也</p>	<p>まずは、今回の国際労働研修プログラムを企画推進いただいたJCMの事務局である藤富事務局次長、岩井部長、そして、マレーシアで受け入れていただいたみなさん、そして一緒に参加させていただいたメンバーの皆さんに感謝申し上げたい。個人的に今回初訪問となるマレーシアについては事前予想以上に好感を個人的に抱くことができた。日本人にとって、どこかいい意味での「ゆるさ」みたいなものが感じられて居心地の良い、包容力のある国、とさえいいのだろうか、一方のマレーシア人も親日であるということも含めて、その魅力を強く感じた。日本人の老後の移住先として人気があるのもうなずける。</p> <p>9月より自動車総連内で国際局に異動となり、初めての「JCM国際労働研修プログラム」を受けることとなったが、国際労働運動を推進する立場として、「マレーシア」という国における労働諸事情を理解することはもちろんではあるが、他を知ることで日本をより深く理解すること、そして目の前のことだけが正解ではない、そして必ず物事には何らかの理由がある、という視点を持つことの大切さを改めて理解した。日本ならばこうする、というのほかの国においては一つの参考事例に過ぎない、決してそれが唯一の正解ではなく、それぞれの国の固有の事情を踏まえた最適解がそこにはあるのだという、いわば国際労働人材という人材像があるならば、その幅を広げるプログラム、であったのだと考える。また、労働事情という観点で訪問をすると、自然とその国の経済、産業、社会事情を理解することとなり、本業の自動車に関することだけではない、深く一国の理解をすることができる意義深いプログラムであった。</p> <p>労働組合視点でいえば、特筆すべきはその組織率の低さ、そして争議件数の少なさだろう。これは、決して、問題が起こっていないということではなく、個人ベースではさまざまな問題があるにもかかわらず、組織的な問題解決に持ち込まれることなく、処理されているというのが実態であると考えられる。実際に、マレーシアにおいては、労働者が企業へ定着せず、不満があれば、転職をするというのも事実としてあるようだ。ただ、もちろんそれがポジティブに行われているうちは良いが、一方で技能が定着しないリスクもあり、国際競争力の観点でも問題視される。それは、これだけ数多くの日本企業がマレーシアに進出している中、ひいては、日本企業の競争力にもつながる話であり、日本の労働組合としても看過できない課題である。また、今回感じたのは政府側と労働組合側とで違う光の当て方を如実に感じることであった。政府側としては労使間問題解決が「システム」によって図られ、「法律」が必要十分なものを規定しているというスタンスの一方、労働組合側はそもそもシステムが機能していないと嘆いている、という印象で、マレーシアにおける政府の力の強さを個人的には感じた。2020年に先進国入りを果たすという国是をもっているようだが、さらに強い国づくりには労働組合との社会対話も政府としては必要であるだろう。</p> <p>今回の訪問で「マレーシア」という一つの新しい物差しができた。様々な立場の組織・人間との交流は、その地域における労働事情の知識拡大以上に、日本の労働事情を改めて確認・理解することとなった。加えて、今回の交流によって生まれたネットワークも今後の活動に積極的に活かしていきたい。</p>
<p>自動車総連 全トヨタ労働組合連 合会 経営政策局部 長 粥川正規</p>	<p><b>【現地現物の「連帯」】</b></p> <p><b>「労働運動は連帯。助け合い。国際的な団結が必要だ。本社から子会社へも訴えてほしい。」</b></p> <p>2017年12月29日（金）のマレーシア金属産業労働組合との交流会議の冒頭、MIEUラジャセカラン執行書記長が発したこの言葉が、私には深く突き刺さった。</p> <p>更には会議の後半、日本側参加労働組合に対して、その労働組合の関連するマレーシア労働組合から連帯を求める直接の訴えがあったことも、私への影響をより強めた要因であると思う。もちろん、「連帯」という言葉も「助け合い」という言葉も、以前から何度でも出会っていた。とりわけ、助け合いの精神は大切だとも思っているし、好きな言葉の一つでもある。が、それを意識的に行動してきたらどうかと自問すれば、答えはノーだ。結果的にそうになっていたという程度である。連帯についても、出会いはこの労働界に身を投じてからでありながら、私にとっては意義深い言葉として心あるものの、距離の遠い言葉でもあった。つまり、連帯や助け合いの言葉の大切さを知りながら、日々の行動に活かしていなかったということである。</p> <p><b>【グローバルな労働運動としての連帯も、家族、隣人から】</b></p> <p><b>「家族や親兄弟、職場の同僚を救えないのに何故、海外では助け合いができるのか。」</b></p>

	<p>と、ラジャセカラン書記長の言葉を聞いた瞬間、考えてしまっていた。だからこそ、藤富団長が私に機会を与えてくださった「職場におけるコミュニケーションと労働組合委員の意識」についてのプレゼンテーションの締めくくりでは、「誰かに助けられたと感じたら、必ずあなた自身がまた他の誰か1人を助けてあげてほしい。そのようにして、“助け合いのサイクル”を回してほしい。そういう行動の積み重ねが結果的に、国際的な連帯にも繋ってくると私は信じている。」と打ち込ませていただいた。</p> <p>私自身、今までの31年間の人生の中で親兄弟、妻、息子に関わらず、たくさんの人達に助けられた経験、思い出がある。それらが支えとなり、踏ん張れた場面が多くあることも実感している。しかし、だからといって会議に参加していた方達すべてが私の言葉に共感してくださるなどおこがましいことはさらさら思っていない。それでもまず、小さな一歩からでも行動することが連帯に繋がることを信じて、自らの殻を破りながら私なりの助け合いを、一所懸命にここから始めさせていただいた。</p> <p><b>【これからの国際労働運動を担う人材になるために】</b></p> <p><b>「言語も大事だが、それよりも隣人を親兄弟、親戚のように感じていることの方が重要ではないか」</b></p> <p>私はそう思う。そう思うし、そうであってほしいと願う。これを読んでくださっている方には一度でいい、今から私がいふ場面を想像してみたい。例えば、自分の兄弟か親、もしくは可愛がっている愛犬や愛猫が、高層ビルを建設中の工事現場に隣接している歩道を歩いているとする。その後ろ数メートル先から彼らに向かって歩いているあなたがいる。すると彼らの頭上の数メートル先の高さから鉄パイプの束、数十キロありそうなものが彼らめがけて落下しているのに気付いたとしよう。その瞬間、あなたならどのような行動をとっているのだろうか。おそらく「危ない！」というような彼らを助けるための言葉、もしくは行動を、たとえ見ず知らずの他人であったとしても起こしているはずである。極端な例かもしれないが、それくらいに敏感さで隣の人、そばにいる人のことを感じられていることができれば、そういった人材にも真に成り得るのではないかと私は考えている。</p> <p>だからこそ、「まずは自分から、そこで困っている人、考え込んでいる人に対して助け合いのサイクルをまわしていきましょう！」という提案をさせていただきたい。更に踏み込んで、「その“困っているサイン”に気づくためにも、いつも相手の目を見ながらの挨拶を心掛け、実践していきましょう！」という提案もここに残し、結びとさせていただきます。</p> <p>今後、研修を共にしたみなさんとは、直接お会いできる機会は少なくなると思う。それでも、同じ釜の飯を食べた仲間であり、友人であるとも思っている。それはマレーシア金属労働組合の皆さんへも変わらぬ思いである。これからもみなさんとは、持ち場、立場は違えども、それぞれの使命、思いをもって共に頑張っていきたい。そして、いつでも私は皆さんのことを忘れず応援し続けていきたい。</p> <p>J CMの皆様、研修に参加させていただき心の底から感謝しております。ありがとうございました。And special thanks to Ms. Mettler Yoko for your witty and thoughtful interpretation.</p> <p><b>「仲間達と」</b></p>
<p>自動車総連 全国本田労働組合連 合会 中央執行委員 伊与田 紀 之</p>	<p>2017年10月20日（金）から全てが始まりました。やはり、JCM加盟の労働組合とは言ってもなかなか顔を合わせ話もする機会が無いので、私は緊張して国内研修に臨みました。</p> <p>見る人見る人初対面、おかげさまで私の周りに座られている方々は自動車総連の皆さまでしたから打ち解けるのに時間はかからなかったと思います。国内研修では、研修先であるマレーシアの経済、文化、労働組合の歴史を学び、研修へ期待は膨らみました。</p> <p>11月26日（日）からいよいよ成田空港からマレーシアへ。機内で寝る為にビールや日本酒拝借しましたが、結果寝れずクアラルンプール国際空港へ到着。アジア独特の雰囲気を感じながら到着後はトイレに直行しアルコールを全て出し切りしました。クアラルンプール市外へは昔のスナック？キャバレーを彷彿させる内装にビックリしてやっぱり寝れず。ホテルにチェックインしてトイレへ行くと、便器のサイズは日本の便器より1.5倍程大きくウォシュレットはホースの先にエアガンっかと思う仕様で使用することなく、異文化に触れず就寝のはずが、定期的に目が覚め寝不足。このような感じで毎日寝不足で有ったことは言うまでも無く。</p>

	<p>J E T R O訪問と在マレーシア日本大使館訪問へ初日に伺い、日本人が見るマレーシア的な感覚で説明を受け、二日目はマレーシア人的資源省、マレーシア経営者団体へ訪問。こちらはマレーシア人がみるマレーシア的な感覚で説明を受け、日マレーシア金属労働組合交流会議では、マレーシアの労働組合から見る日系企業、経営者への思いを聞くことが出来ました。また、交流夕食会では通訳の人をかえしマレーシア労働組合役員の声に直接ふれ改めて国際交流の必要性を感じました。</p> <p>今回の研修では色々な角度からマレーシアの実情を聞くことが出来、マレーシアという国の理解が深まりました。そして今回の研修で学んだ事は、国際労働運動を担い得るためには日本をはじめとする世界のこれまでの労働運動の歴史やそれに伴う法律の理解など幅広い知識が必要と実感しました。また、英語の必要性を改めて痛感しました。労働組合活動と並行して努力したいと思います。最後に今回の研修を準備して頂いたJCM事務局の方々ありがとうございました。また、異国の街にアルコールを求め飛び出したメンバー、部屋に集まり話し合ったメンバーに出会えたことは私の貴重な宝になりました。今回の研修だけでなく、今後もお付き合いの程よろしくお願います。</p>
<p>自動車総連 スズキ労働組合 中央執行委員／営業・関連組織局長 佐々木 勇 人</p>	<p>この度は、第12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。本研修開催にあたり、各所と調整頂きました事務局の皆さま、快く送り出してくれた組織の皆さんに感謝申し上げます。</p> <p>私自身は公私ともに海外経験はほとんどなく、また、訪問先であるマレーシアに関する知識もあまりなく、今回の研修への参加は期待と不安、両方の気持ちでいっぱいでした。</p> <p>第1回の事前研修では小島正剛顧問より、国際労働運動についてと、マレーシアの労働運動について講義がありました。私にとっては初めて聞く内容ばかりでとても新鮮な講義でした。その中でも特に印象に残った言葉が、『労使のコミュニケーションがどんな国においても重要』であるという話でした。</p> <p>マレーシア初日に訪れたJ E T R Oや日本大使館ではマレーシアについてや、経済状況、政治状況等詳しく説明頂き、マレーシアへの理解を深めることができました。特に印象的であったのが、マレーシアでは同じ企業で定年まで勤める人が少なく、10年も働けば転職するのが当たり前という文化があることでした。2日目にはマレーシア人的資源省とマレーシア経団連を訪問し、マレーシア政府と経営者側から見た労働組合への考え方や取り組みを聞くことができました。政府は労働組合の組織化に歓迎の意向を示している一方、経営者側は組織化を敬遠している者が多いというお話が印象に残りました。また、訪問させて頂いた現地のデンソー工場は非常に整理整頓が行き届いた工場でもとても感銘を受けました。</p> <p>日マレーシア労働組合交流会議では、お互いの労働組合についてプレゼンがあり、相互の活動内容や考え方を共有でき、また、活発な意見交換もありとても勉強になりました。ただ、マレーシア労働組合役員の意見を聞くと、労働組合の組織化には様々なハードルが存在し、組織化がなかなかできず、中には組織化ができないよう嫌がらせまで受けているとのことで、前日に訪れた政府や経営側から聞いたお話しとまた違った印象を受けました。それぞれの主張が違うようにも受け取れ、まだまだ建設的な労使関係が築かれているという感じを受けませんでした。しかしその中でも、どの機関でもコミュニケーションの大切さをお話していたので、これについては世界共通の認識であると改めて感じることができました。</p> <p>最後に、参加されたメンバー皆さんと様々な形でコミュニケーションを取ることができたことも私にとっては非常に貴重な経験となりました。皆さんと一緒に今回の研修プログラムに参加できたことを本当に感謝しております。これからも産別を超えたこのつながりを大切に、今後の労働組合活動に活かしていきたいと思っております。ありがとうございました。</p>
<p>自動車総連 ダイハツ労働組合 企画総務局部長 辻 誠</p>	<p>マレーシアは一度行ってみたい（行く必要があると思っていた）国でした。というのも、我々の仲間が数多く働いている地であり、会社としても重要な拠点だったからです。今回、この貴重な経験をさせていただくにあたり、ご支援して下さった全ての皆様と、不在の間、業務のバックアップをいただいた全ての皆様にまず感謝申し上げます。ありがとうございました。</p> <p>マレーシアのイメージは、①弊社の海外出張・出向条件における“地域手当”の加算がなく治安が良い ②自動車市場は約60万台/年で横ばいのなか、国民車政策による税の恩典がなくなり、シェア争いは激化している、という程度の知識しかありませんでした。そんな状態でしたので、今回訪問したJ E T R Oや大使館、人的資源省、</p>



	<p>MEF(マレーシアの経団連)でお聞きした内容は、マレーシアという国の歴史からくる多民族国家たる由縁や、親日派となった経緯、政労使で調和のとれた労使関係を築こうとされている点、経済の状況や課題、賃金水準と外国人労働者の問題など、多くの知識を得ることができました。そうして日本との違いを把握した後、今回のプログラムの中で一番楽しみにしていたマレーシアで労働組合の役員をされている方々との情報交換に参加しました。私自身、語学力が乏しく、通訳の方を介しての意見交換ということもあり、会話のなかで笑ったり理解するタイミングのズレや、イヤホンの聞き取りにくさなど多少のストレスを感じながらではあったものの、現地の役員の悩みどころなど理解することができました。なかでも不当解雇による紛争や労働組合結成に対する会社側の嫌がらせなど日本とは比べられないほど発生していることに驚きを感じました。我々の労働組合においても過去の諸先輩方の努力が積み重なって今があるということは、ことあるごとに感じていますが、あらためてありがたみを感じるとともに、後輩たちにそう思ってもらえる活動をしていかなければならないということ再認識することができました。夕食交流会の席上でも労働条件や休日の過ごし方など直接お聞きし、現地の方の生活をほんの少しではありますが、垣間見ることができたことも有意義でした。</p> <p>ひとつ心残りがあるとすれば、弊社より出張・出向しているメンバーが滞在するプロドゥア周辺(スランゴール州)との距離感やクアラルンプールとの違いなど情報収集できなかったことですが、全体的には非常に得るものが多く、良きメンバーにも恵まれたプログラムであったと感謝しています。</p> <p>今後は、日系企業に対する要望としてあがっていた2点①日本の組織(上層部)をそのまま海外に持ってこない(現地の方の出世意欲を妨げない)②海外でマネージャーを務める方の要件(マネジメント力、コミュニケーション能力)について、ダイハツ工業に対し同じように言われることが無いよう、会社側に伝えていきたいと思っています。</p> <p>今回のプログラムを通じ、国際連帯の必要性についても僅かながらでも理解できたと思っています。環境や背景は違っても、同じ働く者の仲間として業種、国籍を超えた連携が互いの労働条件向上につながるということを認識し、活動に取り組んでいきます。</p>
<p>自動車総連 いすゞ自動車労働組合 企画部長 清水洋平</p>	<p>この度は、第12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、準備開催にご尽力いただきました事務局ほか訪問受け入れをしていただいた関係各所の皆様に感謝申し上げます。</p> <p>労働組合の活動経験も浅く、プライベート以外での海外訪問も初めてという私にとって今回の研修で様々な立場の方々からお話しを伺うことで現地の労働事情だけではなく、比較対象としての日本の労働事情についても理解を深めることができた貴重な経験となりました。</p> <p>研修プログラムでの訪問先の労働組合に関わる立場は様々で、マレーシア政府の省庁、経営者団体、現地労働組合・産業別労働組合・ナショナル・センターといった政・労・使の方々との意見交換を重ねてきましたが、それらを通じて私達も多角的な視点でマレーシアの労働事情をとらえることができたのではないのでしょうか。</p> <p>マレーシアでの労働事情の課題として、組織率の低さや労働組合活動への理解が十分ではないことによる円熟とは言い難い労使関係などが挙げられますが、政府が労働組合承認、労使紛争の調停といった機能をもつマレーシアならではの特徴がどのように影響しているのか、各立場から異なる意見が出てきており、これらの認識の違いも課題解決の糸口になるのではないのでしょうか。</p> <p>また、組織率の低さの原因として、製造業からサービス業へのシフトなど産業構造の変化、中国を始めとする経済競合国の影響による産業の盛衰など、労働組合の課題から始まった話であっても、国民として国の経済を真剣に考え、日本から来た私達に訴えかける姿は強く印象に残っています。</p> <p>マレーシアの労働環境は、活発な転職市場・外国人労働者への依存といった日本と異なる労働環境ではありますが、人手不足対策・非正規労働への対応という視点で見ると、日本とは無関係なトピックではなく身近な問題と捉えていく必要も感じました。</p> <p>数年前に消費税を導入し、これから失業保険を導入していくなど、日本では既に実施していることではありますが、今後大きな動きが出てくるだろうマレーシアに注視しつつ、他国を通じて日本の労働事情について学んでいきます。また、同様に他国の</p>

	<p>労働事情についても文字だけの情報だけではなく、各国の歴史背景や国民性を理解し、交流して意見交換を重ねるなど、国際労働運動への理解を深めたいと思います。</p>
<p>自動車総連 日野自動車労働組合 中央執行委員長 会 田 和 博</p>	<p>今回の研修は、マレーシアで11月26日～12月2日までの一週間の日程で行われJCM藤富さん、岩井さん他5産別より23名(女性2名)の参加でした。</p> <p>マレーシアの労働組合の現状を知る上で政府、経営者団体、労働組合それぞれの立場から話を伺う事が出来て、とても良い経験をさせて貰いました。</p> <p>マレーシアの事をほとんど知らない状況での訪問でありましたが、今回の訪問を通して得た経験、情報に対して受け止め、感想を概要や労働組合の実態などを交えて書いてみます。</p> <p>マレーシアは一人当たりのGDPがシンガポール、ブルネイに次ぐ第3位、人口はASEAN第6位の中進国である。国は2020年までに先進国入りを目指しており、経済面、産業面での改革などを積極的に行っている。</p> <p>マレーシアと日本は輸出入が盛んで日本にとって重要な貿易国である。また、安い労働力、天然資源が豊富であったり、インフラ整備に力を入れて進めているなどから多くの日本企業が進出している等を伺い、日本との関係も非常に良いと感じた。現地で見えた空港や道路は非常に良く整備されており、弊社も2014年から進出し、生産を開始しており、駐在者は周辺の進出国より住みやすく働きやすいのではないかと感じた。しかしながら、近年は労働コストの上昇や政府の外国人労働者に対する政策などから労働力確保に懸念がある。</p> <p>マレーシアはイギリス植民地時代の影響が大きく、スズや天然ゴムで発展してきたところがあり、鉱山や農園には多くの外国人が移住し雇用されることで労働運動が始まった。労働運動の歴史は深く、人的資源省に話を伺った時点では、労働組合関係の法律がきちんと整備され労働組合結成や活動はある程度自由に出来るとのことから、どちらかと言うと好印象だった。しかし実際に労働組合側から話を伺うと労働組合の結成は登録が必要であったり、企業や業種で既に労働組合が設立されていると新たな労働組合の登録を拒否できる等、団体交渉、ストライキなどの活動においても多くの規制があり、政府の言う法の下での管理、仲裁は労働組合側からすると介入に近いことが行われているように思われストライキ発生が殆ど無いのも納得できた。</p> <p>また、現地使用者側も労働組合に対しネガティブに捉える場合が多く、労働組合結成や労働組合加入を回避させる行動がある。更に労働者の労働組合加入に対する消極的な意識もあり、労働組合組織率はとても低い。このような厳しい状況ではあるが、国内環境に適合した社会的保護、労働者保護の仕組みづくりに向け活動は行われており、MTUCのリーダーシップに期待したい。</p> <p>政府や労使関係に課題を感じる一方、唯一の企業訪問させて頂いたデンソーさんでは、2015年一番働きたい企業に選ばれたことに象徴されるように、労働組合が会社の各種イベントや各委員会に参加するなど日常において協調的な関係が進んでいるように感じられ、労使双方が働くことに対する意識を高める必要性を認識して働く者の安心、安定に寄与していると考えられる。</p> <p>弊社の子会社である日野マレーシア製造でも昨年春に労働組合を結成し活動している。マレーシアにおいても労使の信頼関係が構築されように、微力ながら今回の経験も活かしサポートしていければと思う。</p> <p>最後に、今回このプログラム企画運営をして頂いたJCMの皆さん、各訪問先でご対応頂いた方々、そして共に参加された皆さんには交流や情報交換をさせて頂き、大変有意義な研修になりました。お世話になった皆さまに感謝申し上げます。</p>
<p>自動車総連 盟和産業労働組合 書記長 小 瀬 祐 輝</p>	<p>この度は、第12回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。</p> <p>今回、本研修に参加させて頂くにあたり『マレーシア』とはどのような国なのだろうと考えていました。私自身マレーシアは初めての訪問であり、イメージとして浮かぶのは、ナシゴレン？リゾート地？首都クアラルンプール・・・非常に知識が乏しい中、現地現物で見たものが非常に貴重な経験となりました。</p> <p>7日間の海外実地研修では、日本、マレーシア双方の視点から現地の様々な団体を訪問し、マレーシアの文化、経済状況・社会情勢、労働事情や労使関係について、理解を深めました。</p> <p>マレーシアは多民族国家。よって、様々な言語が使われています。マレー語、中国系諸語、インド系諸語、英語など数多くの言語が話されており、多言語話者が多いと</p>

	<p>ということには驚きました。もちろん宗教においてもイスラム教、仏教、キリスト教など多宗教社会であり、日本と同様に宗教信仰の自由も保障しています。</p> <p>マレーシアの労働者は約 1,450 万人。そのうち、250 万人が外国人労働者であり、加えて不法外国人労働者が同じくらいいると言われています。マレーシア周辺国との賃金格差を理由とした外国人労働者の流入、マレーシア産業界の労働力不足という需給双方の要因によって外国人労働者は、増加の一方を辿っています。なぜこれだけ大量の外国人労働者を雇用しても社会的に維持できるのか・・・疑問に感じるところですが、マレーシアにおける歴史、文化に紐付けされるのではないのでしょうか。マレーシア国家の成り立ちまた、多民族国家たる所以、外国人労働者との対立や確執というものは少なく、マレーシア国民の寛大さ、心の広さがそこにはあるのだと考えます。</p> <p>マレーシアの財政状況について。一般政府の総債務残高(対GDP比)は56.0%(日本は22.0%)であり、近隣諸外国と比較しても高く、財政赤字の要因の一つに政府の放漫経営というお話を伺ったのは印象的でした。マレーシアには、いくつかの補助金制度があり、国民はその恩恵を受けています。中でも、砂糖に補助金を掛けていることについては、驚きました。マレーシアの国民性や宗教的な背景もあってか、甘いものを好物としているようです。食後には必ずデザート、コーヒーや紅茶にも砂糖、練乳をよく使います。マレーシア滞在中、食べ物に関しては、これと違って不自由なく頂くことが出来ましたが、唯一甘いものが苦手な私にとっては、食後のデザートと加糖コーヒーの味には衝撃を受けました。</p> <p>マレーシアにおける労働事情、労使関係について。政労使それぞれの関係団体にてお話を伺う中で、マレーシアは、産業別労働組合として組織されている例が多く、労働組合本部と加盟企業(支部)の代表者が企業の使用者側とで団体交渉が行われます。しかし、近年においては、企業別労働組合が相次いで結成され団体交渉を企業内労使にて行うケースも増えているようです。人的資源省では、企業内労働組合の方が産業別労働組合と比較し、個別企業一社の経営者に対して訴求できる、ポイントを絞って活動できるため効率的だというお話がありました。しかしながら、マレーシア労働組合との交流会議の中において、現地労働組合の代表者は、政府が企業内労働組合を促進することによって、労使関係を企業内に留めておき、労働組合運動の弱体化を図っているとのことでした。使用者側もまたこれを支持しているようです。両者の意見・主張には大きな食い違いが見られました。やはり、良好な労使関係を構築するためには、労使の対話が重要になってくるのではないかと。その前提条件として、相互理解・相互責任の基、両者における信頼関係の構築がまずは必要であると改めて感じました。</p> <p>最後に、今回の研修プログラムを通じて、様々な方と交流を深める中で、新たな人脈も広がり、本研修にて得たつながりというものは、自身にとってかけがえのない財産となりました。今後もこのつながりを大切に、日々の労働組合活動に活かしていきたいと思えます。ありがとうございました。</p>
<p>電機連合 中央執行委員 大 森 誠</p>	<p>はじめに、本プログラムの実施にあたってご尽力いただきましたJCM各位、研修団を受け入れていただいた関係各位にあらためて感謝を申し上げます。</p> <p>JCM国際労働研修プログラムへの参加は、2012年のインドにおける研修以来2回目となりました。</p> <p>マレーシアという国へ渡航するのは自身はじめてではあるものの、特に東南アジア諸国では当たり前ですらあるような時間に対する感覚など、なぜか懐かしい気がしました。</p> <p>研修においては、まず、JETRO、日本国大使館を訪れ、マレーシアの国の成り立ち、歴史や国内経済、産業状況などについて伺うことができました。</p> <p>マレーシア国内製造業において電気・電子産業のウェイトが非常に高いということは意外でありましたし、マレーシア国民の英語力の高さなどを伺い、現在、また将来に向けての様々な可能性というものを感じました。</p> <p>マレーシアの行政機関(人的資源省)や経営者団体(マレーシア経営者連盟)にも話を伺う機会があり、さらには現地労働組合との交流会議にも出席する機会を得ることができました。</p> <p>行政や経営者団体は、労使間に課題が発生した場合、とにかく「法」に則った対応が重要であるということを確認していた印象がありました。しかしながら、現地労働組合との意見交換において感じたのは、実際の現場ではその「法」の効力が見えない、ということでした。</p>

	<p>労働組合の有無に係わらず会社と従業員との間の相互理解・相互信頼が絶対的に不足しているのではないかと、政・労・使の枠組みはあるものの、その枠組みが公平・効果的に機能していないのではないかと、時々によって「法」の解釈が大きく変わってしまうような状況があるのではないかと、といったさまざまな疑問を持つこととなりました。</p> <p>日本の労使関係のあり方や、働くことに対する考え方など、一方的に押し付けるものではありませんが、参考としてもらえる部分も多いのではないかと、決してマレーシアという国の発展や労働者の豊かさの追求に対してマイナスになるものではないのではないかと、今回のような交流を続ける意義も決して小さくはないのではないかと、ということを感じたところです。</p> <p>また、交流会議を通して、産業別労働組合と企業内労働組合の役割やあり方など、考えさせられることも多くありました。</p> <p>今回の研修で学んだこと、感じたことの実践と継承に努めていきたいと思えます。</p> <p>最後に、今回、研修団のみなさんにも恵まれ、有意義で、そして楽しい研修となりました。あらためて関係各位に感謝を申し上げ、国際労働研修プログラムに参加しての所感とさせていただきます。</p>
<p>電機連合 三菱電機労働組合 中央執行委員 林 純子</p>	<p>今回、初めてマレーシアを訪問しました。訪問前は、日本企業が多く進出している、天然資源が豊富、リゾートや退職後の居住地として人気・・・といったレベルの知見しか持っていませんでしたが、国際労働研修という視点を通じて多くの事を学びました。</p> <p>研修では、JETROや日本国大使館に加えて、マレーシア人的資源省、経営者労働組合、現地労働組合など公労使から労働政策や活動についての状況や取り組みの説明を受けました。政府は、様々な取り組みをしていますが、例えば、人的資源省からの労働組合登録認可に時間がかかったり、人的資源省の調停が長引くなどもあるため、現地労働組合は「労働組合つぶし」と見ており、活動が噛み合っていないように感じました。新しく導入される「雇用保険制度（E I S）」についても、現地労働組合によると、法案作成にあたって、労働組合の意見と提案が全く無視されているとのこと。労働組合側は政府の資金集めとしか見ていません。</p> <p>一方、デンソー・マレーシア工場訪問では、PLWS（生産性に連動した賃金制度）導入の際に、労働組合と話し合い、個々の生産性を平等に評価できるよう、人事部が評価者全員に評価方法についての教育も行われたとのこと。当初は苦情が多かったが、現在は少なく、従業員のモチベーションアップにもつながっていると伺いました。この例のように、公労使がもう少し歩み寄って信頼関係を築いていく事が課題であるように感じました。</p> <p>また、マレーシアには外国人労働者が多く、労働者 1450 万人のうちおよそ 17%が外国人労働者であり、それ以外に不法就労外国人労働者も同じくらい存在するとのこと。MTUC委員長のアリム氏によると、社会保障やEPF（積立金制度）など適用されておらず、残業代が支払われないなど差別を受けており、こういった状況を変えるために話し合いを行っているとのこと。日本国大使館での研修で、政府は外国人労働者の人権に配慮した法（雇用者必須確約：EMC）を2018年より導入するとのこともお話ありましたが、双方の動きがうまくかみ合い、外国人労働者も含め3方 win-winとなることを期待したいと思えます。</p> <p>一方、多民族（宗教）国家として、民族に配慮した事業運営が行われている事も説明がありました。例えば、ラマダン中のビジネス時間の配慮や、オフィス内にお祈りの場所を設けている点などです。民族・宗教の視点のみではなく、もっと広げて「多様な背景を持つ人への配慮」という観点から、日本の企業も学ぶことがあるのではないかと感じました。</p> <p>最後に、今回の研修の企画・催行にご尽力くださったJCMの皆さま、また共に良い時間を過ごさせて頂いた参加者の皆さまに感謝を申し上げます---「Terima kasih！」</p>
<p>電機連合 沖電気工業労働組合 書記長 溝上靖浩</p>	<p>今回初めてJCM国際労働研修プログラムに参加させていただきました。今回の研修地であるマレーシアは、私自身、初めての訪問地でもあり、国内事前研修と併せて、現地で見聞きたものすべてが、大変貴重な経験となりました。</p> <p>本研修の中で、政労使のさまざまな機関と意見交換をさせていただきましたが、最も印象に残っているのは、「Harmonious relationship」という言葉です。</p>

	<p>訪問先である人的資源省から説明された言葉であり、「Harmonious relationship」すなわち、調和の取れた労使関係とは、1967年公布された労使関係法に「調和のとれた労使関係の構築」が謳われており、それに向けて政府、労働者、使用者が協力するという説明がありました。まさに、政府機関である人的資源省では、マレーシアのなかで労働者と使用者が平和で調和のとれた関係をともにつくる手伝いをしていると紹介がありました。</p> <p>しかしながら、日マレーシア金属労働者交流会議の中で、マレーシアの労働組合の役員の方からお聞きした労働組合と経営者との関係は、大きな違いがありました。参加された労働組合役員企業では、労働組合役員であることや、労働組合に加入している理由で不利益（異動や解雇）を被っている労働組合員がいらっしゃるということ、また私自身大変衝撃をうけたのが、本日参加されている役員のひとりの方は、解雇され、現在も裁判において争議中とのことでした。日本における労使関係とは違っており、一昔前の日本の労使関係に近い状況であると感じました。</p> <p>交流会議や夕食会の中で参加された労働組合役員の方々から、日本の労働組合活動や労使関係を手本にしてマレーシアでも構築していきたいという気持ちを強く感じました。その思いを持ったマレーシアの労働組合役員のみなさんの活動により、「Harmonious relationship」が一步一步前進していくものと思います。また、私たちの立場、日本の労働組合役員として、何が出来るのか考え、活動していくことが必要と実感しました。</p> <p>最後に、この研修では、JCM加盟の他産別から参加されたみなさんとの国内事前学習を含めた交流や7日間にわたる現地での政労使という様々な立場のみなさんとの意見交換、交流をすることができ、大変有意義な機会となりました。今回の研修プログラムにあたり、企画・運営いただきました事務局をはじめ関係者のみなさんに改めて感謝申し上げます。</p>
<p>電機連合 明電舎労働組合広域 支部 書記長 蛭名久道</p>	<p>15年前の新婚旅行以来の海外であり、また初めての国際研修・初めてのマレーシアなど初めてのことが多く、参加する前はとても不安な気持ちでした。【言葉：英語】というのも不安材料の一つでした。</p> <p>クアラルンプール空港に到着したとき、11月なのに日本と違って気温・湿度も高く暑いと感じました。バスでホテルに移動中も高速道路を使用し、深夜なのに交通量も意外とあり私のイメージしていたマレーシアとは、大分違う印象を受けました。</p> <p>クアラルンプール市内は、高層ビルが立ち並び、建築中のビルなどが多数あり、今後さらに発展していくと感ずることが出来ました。また、現地ガイドの話によるとクアラルンプールは地震が少ないとのこと、建物の耐震についても日本とは違うこと、鉄骨の太さの違いを教えてくださいました。</p> <p>さて、研修についてですが、私の所属する広域支部は、海外で勤務する労働組合員のサポート業務を行っております。単組では、海外勤務者は広域支部所属となります。海外勤務者のサポート業務を行うにあたり、本研修の目的でもある「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」は、私の業務にも活かせるのではないかと思います、参加をさせていただきました。</p> <p>研修の中で、日マレーシア金属労働者交流会議が印象深く、労働組合設立の難しさや労働組合設立メンバーへのハラスメントなど、単組の活動では知る事が出来なかったことが多かったと思っています。労使関係についても、それまで訪問してきた【人的資源省】や【マレーシア経営者団体(MEF)】で受けた報告内容とは違っており、実際の現場で起こっていることを知ることが出来たことは、とても貴重な経験でした。</p> <p>デンソー・マレーシアの工場視察では、労使で企画するイベントの多さに、前日の交流会議での報告は違って、労使関係の良好さが伺えました。また、そのイベント参加者を見ると家族での参加が目立っており、イベントを通じて社員同士の交流が図れていると感じられた。</p> <p>昼食は、工場の食堂で食べたが、とてもきれいで驚きましたが、食堂に「JIKAN GENSYU」という大きなポスターが貼ってあったのには、もっと驚きました。(笑)</p> <p>文中でも書きましたが、当社にも海外グループ会社があり、労働組合員100名強が出向しています。</p>

	<p>今回の研修を通じて経験した事、参加者との意見交換で学んだことを、今後の活動に活かし、自分にできることは何かを考え、出来ることから始めて行こうと思います。</p> <p>最後になりますが、このような貴重な経験を得る機会を与えていただいた JCM 事務局の皆様、マレーシア滞在中にお世話になりました藤富事務局次長、岩井国際局部長をはじめ、他労働組合の参加者の皆様に感謝申し上げます。</p>
<p>JAM 組織グループ 副グループ長 奥山 義彦</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ まずは、第 12 回 JCM 国際労働研修プログラムに参加させていただき、個人的には非常に勉強になったと感じています。担当している業務の中で海外の労働者と直接接する部分で言えば、FWUBC（在日ビルマ人労働者労働組合）という組織を JAM として支援している関係で、ミャンマー人の労働組合役員や労働組合員と接する機会が年に数回ある程度で、海外の労働組合と直接関わることが皆無に近いという状況での参加であった。</li> <li>○ 東南アジアの中では、単組の役員時代に工場があるタイとインドネシアには行った経験はあるが、マレーシアは初めての訪問で、出発前に位置関係を確認したら、タイとインドネシアに挟まれている国という位置関係であった（笑）。話す言葉や宗教の違いはあるものの、町並みや商店街などはさほど違いは無いように感じた。</li> <li>○ マレーシア国内の日常風景は、イギリスの植民地であった名残なのか車の通行帯は日本と同じ左側通行で何ら違和感がなく、しかも走っているのは日本メーカーの車が多く、タイや台湾などと比べると意外とバイクが少ないように思った。町の中心部では高層ビルやマンションの建設が多く行なわれていて、経済的に発展しているように見えるが、JETRO の説明の中で、建設現場では、インドネシアやネパールといった外国人労働者が急激に増加しているということであった。余談ではあるが、近年、日本からリタイヤ組みの移住者が多いとの説明もあり、なるほどと思うところもあった。</li> <li>○ 本題のマレーシアの産別や企業内労働組合の活動状況について（詳細は報告書参照）、とある現地の企業での労使紛争が継続している内容を聞いたりすると、日本国内の大手メーカーの労使関係と、かなりかけ離れた労使関係という印象を受けた。また、JETRO や経営者団体、人的資源省が話している労働組合と、実際の労働組合活動で紛争が起きている現実を見ると、労働組合に対する考え方に大きなギャップがあるのではないかと感じた。さらに、現地の役員から、親会社の労働組合役員と直接連絡をしてもいいか？との質問が出るように、日本の多国籍企業の労働組合と相互の「連帯」と「連携」がもつと必要なのではないかと感じた。また、MIEU との交流では、組織強化や組織拡大が大きな課題という事や外国人労働者の組織化の問題等を聞き、今の日本の労働組合がこれから直面すると思われる状況になっていることも知ることができた。一方、JCM との交流の歴史の積み重ねにも触れる事ができ、有意義な交流ができたと思う。</li> <li>○ 研修全体を通して感じた事は、省庁や経営者団体との意見交換の時には、女性が多く参加しているが、労働組合役員との交流会議や、産別役員との交流となると、金属関係という職種のなものかもしれないが、男性中心のメンバー構成で、女性がいなかったということがあったが、JCM の訪問団も割合からすれば少ないかもしれませんが・・・。</li> <li>○ 最後に、JCM を構成する産別組織の枠を超えた連日の昼夜交流、そしてマレーシア現地の労働組合をはじめ、各種団体、省庁、大使館との交流や意見交換では、日本との違いを理解する事もでき、大変有意義な研修であったと思います。また、11/30 は体中の水分が無くなってしまおうのでは？という状況で、大変なご迷惑をお掛けし申し訳ありませんでした。改めて JCM 事務局、参加された皆様方には大変お世話になりました。ありがとうございました。</li> </ul>
<p>JAM NOK グループユニオン 書記長 石黒 寛幸</p>	<p>まずは、貴重な研修の機会を与えていただいた JCM 事務局の皆様にご挨拶申し上げます。</p> <p>今回の研修地であるマレーシアは、私自身、日本生産性本部が企画している研修で 3 年前に訪れて以来の訪問となりました。当時の研修は、人材育成のプログラムであったこともあり、企業訪問は 1 社だけでした。今回のような公労使を訪問することはなく、貴重な体験をすることができました。</p> <p>研修全体を通じて、マレーシアについて感じたことは、多民族国家であり、そこで働く人たちの環境は、移民問題、会社からの労働組合つぶし、政府方針などマレーシアで働く人たちの取り巻く環境は複雑に絡み合い、厳しい環境である感じました。</p>

	<p>まず、JETROでは、マレーシアの状況を認識することができた。特に労働者1,450万人、250万人が外国人労働者であり、同数ぐらいの不法外国人労働者がいるとのことで、日本では約6万人と比較すると非常に多いことが分かり、またそれがマレーシアの労働力の一部であると認識した。また、マレーシアでの消費税導入により、個人消費の落ち込みが進み、脱却のためにも約6%の賃上げが今年度は見込まれている。そういったなか、マレーシアは鉄道の整備が進んでいるが、ガソリン代や税金が安いといったメリットがあり、自動車産業は人口増加とともに増えていくと見込まれているとのことだった。</p> <p>そんななか、日系企業のデンソー・マレーシアの工場見学し、労使の関係性を垣間見ることができた。これまで、労使の関係性は両者の間に壁を感じられるところが多かったが、デンソー・マレーシアでは、非常に友好的な関係性でバランスをとっているように見えた。その背景には、労使の長い歴史があり、そのなかには、ストライキや裁判まで行ったことがあるが、そこで学んできたことは、コミュニケーションの重要性であり、今では月ごとに会議を設けるなど労使ともに歩み寄りコミュニケーションを図る場を設けていた。全トヨタ労働組合連合会の粥川部長の発表でもあったが、日本においてもコミュニケーションが大切であり、Face to Faceで向き合うことで、労働組合員のこころ動かすだけでなく労使においても同じであることを今回のDENSO訪問に認識することができました。</p> <p>最後に、今回の研修で学んだこと経験したことは、日常の活動にフィードバックできることがあり、自分にとって多くの収穫があった研修会であったと感じています。</p> <p>改めて、関係者各位に御礼申し上げます。</p>
<p>JAM ダイキン工業労働組合本社支部 副執行委員長 田中 勇 気</p>	<p>今回この研修に参加して、マレーシアの労働者は、日本より国の制度（失業保険等）がどうであるかといったことに非常に関心が高いということに気づいた。金属労働組合交流会議でも日本側が雇用保険について問われた時、自身を含めてメンバー全員が即座に回答できなかったのも、国の制度に対してもっと正確に理解しておく必要があると感じた。マレーシアの労働組合の皆さんの質問より、マレーシアと日本では、労働組合としての関心事が異なっていると感じた。</p> <p>さらなる気づきとしては「健全な労使関係」の大切さである。単組では、春闘において「働き方改革」について取り組むことが最重要であると労使で確認し、労使それぞれの立場で種々取り組んでいる。労働組合としてこのような経営対策活動に手が及ぶのは、前提となる「健全な労使関係」が存在するからだということも改めて気づかされた。個人の成長の総和が会社の成長であり、そのことで企業業績が安定し我々の雇用が守られるものと考えているが、マレーシアのように、労働組合登録制などの規制により自由に労働組合を発足できなかったり、規制により活動が限定されている状態では、労働者は生産性向上に課題を持つよりも、自身の雇用を守るべく、国の制度等に関心事が移るのではないかと、そして対立状態が続くことで帰属意識も希薄になるのではないかと想像した。</p> <p>また、マレーシアにおいては、そのような国家レベルの労働組合に対する規制が多数あるがゆえに、皆で結束して政策制度要求をしていくことが必要であるのではないかと考えたが、その行動を積極的に取っているようには研修からは感じられなかった。日本の労働組合のように、国や自治体に対して、労働者の立場で政策制度要求をしていくべく代弁者を擁立して政治にも訴え出る活動は、非常に大切なことだということも改めて強く感じた。</p> <p>ダイキン工業の関係会社（現地法人）の労働組合の皆さんとの意見交換できたのは有意義だった。正直、現地労働組合がどうしているのかを知ることが無かったので今回貴重な機会となった。今後出向者訪問など、弊労働組合がマレーシアに行く際にはこれらの情報を入れたうえで行くようにしていきたい。</p> <p>最後に、この研修を企画いただいたJCMの皆さま、そして今回知り合えた研修を共にした24名の皆さんに感謝申し上げます。</p>
<p>JAM コマツユニオン・ユーティリティ支部 書記長 小原 智 広</p>	<p>私はこの研修に参加するまで、マレーシアについては漠然と東南アジアの一国というイメージだけで、渡航経験も知識も無かったので、現地での生活に対して一抹の不安がありました。しかし、実際に行ってみると、食事はマレー系、中華系、インド系どれをとっても殆どが美味しくいただけましたし、気候についても、雨期だったために晴れた日はあまりありませんでしたが、多少蒸し暑い程度でしたし、どこへ行っても空調が備えられたところが多く、過ごしやすかったです。モノレールなどの交通インフラも近代的なもので、正直驚きました。短い時間過ごただけですが、日本人には暮らしやすい国だと思いました。</p>

	<p>現地の労働事情については、今回、政労使それぞれの団体を訪問させていただいた、全体を通しての印象は、労使の力関係では会社側が圧倒的に優位にあり、マレーシアでは労働組合の機能がなかなか発揮できていないということです。人的資源省では調和のとれた労使関係を目指している事が度々強調されていて、政労使3者構成が生産性向上につながるの考えも示され、労働組合は想像以上に好意的に捉えられていると感じました。しかし現地の労働組合の方たちとの交流会議で伺った中では、会社側が理不尽な理由で労働組合を承認しないなど、実際には組織化が非常に困難であることや、その間にメンバーが解雇されるようなケースがあること、労働組合潰しにあることもあると伺いました。また、雇用保険制度など労働者を守る法律も整いつつある一方で、例えばストライキは法律で縛られていて起こっていませんが、その反面、労働争議は数多く発生しているなど、労働組合に対しては法律による締め付けが厳しいことがわかりました。協調的な関係を目指して労使のコミュニケーションを取ろうにも、それ以前に同じ土俵にすら立てていないケースが多いのだと実感しました。</p> <p>そのような中で訪問したデンソー・マレーシアさんでは、協調的なWin-Winの労使関係が築かれていました。時間をかけて対話を続け、労使双方で信頼を作り上げてきた努力があってこそ、そのような関係が出来ており、会社側・労働組合側が緊張感を持ちつつも、コミュニケーションをしっかりと取って行く姿勢が本当に重要であると感じました。このような好事例もあるので、マレーシアの他の労使にも是非広がり行ってほしいと思いました。</p> <p>自組織でも協調的な労使関係が保てているとは思っていますが、そこに至るまでの過程とそれを維持していくことの重要性に改めて気づかされました。今後はそうしたことも忘れることなく、より良い労使関係を築いていけるよう、日々の活動に向き合っていきたいと思います。</p> <p>また、国際的な連帯について、マレーシアの方たちからは昔に比べ弱くなってきているとの声もありました。これまであまり考える機会がありませんでしたが、そうした活動も重要であることを今回改めて認識しました。今後は働く仲間として、何か出来ることがあるならば、極力協力していきたいと感じました。</p> <p>最後になりますが、このような貴重な研修に参加する機会をくださいました、JCMの皆様は心より感謝いたします。また、この研修を共に過ごした参加者の皆様からは活動に取り組む姿勢や物事の考え方など、多くのことを学ばせていただきました。今回できた繋がりを大切にしていきたいと思っておりますので、今後とも宜しくお願い致します。</p>
<p>基幹労連 中央執行委員 袈裟丸 暢 子</p>	<p>「知っているようで知らなかった」</p> <p>アジア金属労働組合連絡会議をはじめとした業務上、プライベート旅行も含めて5回目の渡航となったが、これが、今回の研修プログラムを終えての感想を一言で表した正直な思いである。</p> <p>とくに印象深かった点は、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① マレーシアは、教育水準、生活水準も高いものの、日本企業の進出数がタイに比べれば大きく及ばない←なぜかという疑問は残る</li> <li>② 労働組合の結成・加入に関する法的制約の大きさ（コンピテンシーとマジョリティ）←労働者側に厳しい法律に見える。国際会議でのマレーシアからの発言の意味を今ごろ理解</li> <li>③ マレーシアの労働力の1/3が外国人労働者←こんなに多いとは！法的保護を受けられない事実</li> <li>④ デンソー・マレーシアでの良好な労使関係構築の歴史（コミュニケーション）と現地従業員への業務指導（伝えること、「当たり前教育」）←日本でも大切なこと</li> <li>⑤ MTUCの積極性←国内での大きな役割とともにASEANにおけるマレーシアの存在感を高めている</li> </ol> <p>などである。そして、これらの課題の克服に向けてマレーシアの各産業別労働組合やナショナル・センターMTUCが日夜、努力されていることも改めて感じる事ができた。</p> <p>日本の労働組合として、アジア地域の働く仲間と連帯していくことや、海外進出する会社に対して進出先における建設的な労使関係構築を求めることの重要性を改めて痛感した。</p>



	<p>今回は、その第一歩として、マレーシアという国そのもの、法律を含めた労働事情全般に関してさまざまな関係先を訪ね、話を伺い、理解を新たにする素晴らしい機会をいただいたと感謝している。この経験を産別運動に活かしていけるよう努力したい。</p>
<p>基幹労連 新日鐵住金八幡労働組合 副労働組合長 江上英憲</p>	<p>第12回JCM国際労働研修プログラムは、国際労働運動を担い得る人材の養成を目的とする研修として、日常活動では得られないことのない大変貴重な経験をさせていただきました。</p> <p>今回の研修においては、マレーシアの歴史や社会・経済、労働組合の取組みや労使関係等について知る機会となりました。</p> <p>マレーシアは、人口約2,830万人、約7割を占めるマレー系を中心に、中国系・インド系、さらには多くの先住民が生活する多民族国家と伺いました。宗教については、主はイスラム教ですが、多民族国家であるだけに、その他の宗教についても相互に尊重し合っているように感じました。言語については、マレー語が国語であるとのことですが、幼少より英語を学ぶことで、高校卒業レベルで誰もが英語を話せるのだと聞きました。様々な国籍の人が生活するなかにおいて、共通の言語として英語を話すことができる環境を教育によりつくっているのだと思いました。</p> <p>経済については、経済成長率4～6%を維持しているとのことで、民間消費に支えられていると聞きました。その際に、経営者は内部留保が必要であることは認識しつつも、消費力を高めるための賃上げの必要性を理解し、全体では6%程度の賃上げを行っているとのことで、しっかりと好循環の仕組みをつくっていると感じました。この点については、日本の経済においても理想とするところであり、引き続き労働組合としてもその役割を果たしていかなければならないと思います。</p> <p>労働事情については、政府・経営・労働組合、各々の立場から話を聞くなかで、改めてその重要さを考えさせられました。</p> <p>マレーシアにおける労働組合の組織化にあたって、現地の労働組合役員の方々の話では、人的資源省が労働組合承認の決定権を持っており、労働組合を組織化することは容易ではないとのことでした。一方で、人的資源省では、労働組合の組織化について、企業に対し労働組合のメリットについて広報活動などを行っている、労働組合は努力が必要とのことで、双方の見解の相違を感じました。</p> <p>日本は、憲法で勤労者の団結権、労働組合法上において、労働者が使用者と対等な立場に立って労働条件などの交渉を行うことで労働者の地位を向上させること、またそのために労働組合を自主的につくって団結することも保障されています。</p> <p>しかしながら、こうした環境にあっても日本の労働組合組織率は約17%程度と低下傾向が続いています。もちろん、これに対し労働組合自らが危機感をもって組織率を高めるよう取り組んでいます。マレーシアの労働組合役員の方々の皆さんにおいても、様々な障害があるかもしれませんが、労働組合の組織化に関するルールへの対応といった点も含め、粘り強く取り組んでいただきたいです。</p> <p>それ以外にも、多くの話を聞かせていただくなかで、マレーシアの政府を含めた労使関係は、日本の労働運動の歴史を踏まえると、まだ発展途上の段階にあるように思いました。政府の労使関係に対する関与が強い気もしましたが、労使での議論ではなかなか解が得られにくいこともその要因ではないかと感じます。日本の労使関係についても、各々の労使関係において様々な課題があるとは思いますが、これまで諸先輩方が築きあげていただいた民主的労働運動のもとで取組みを進めています。マレーシアにおいては、まずは、労使で議論をし、政府に頼ることなく一つひとつ解を見出していく中で、緊張と信頼ある労使関係を構築していったほしいと思います。</p> <p>最後に、今回の研修は、国際労働運動を担い得る人材の養成がその目的でしたが、まだまだそこには遠く及ばないと感じます。しかしながら、今回の研修を通じて、国際労働運動について学ばせていただいたことは、今時点でこれという確かなものはありませんが、今後の労働組合活動の中で活かしていけるものがあると思います。</p> <p>本研修に参加させていただき大変貴重な経験をさせていただいた関係者の皆様に改めて感謝を申し上げます。ありがとうございました。</p>
<p>基幹労連 JFEスチール労働組合連合会 中央執行委員</p>	<p>この度、第12回JCM国際労働研修プログラムという大変貴重な場に参加させていただき、関係者の皆様に感謝申し上げます。</p> <p>今回の研修では、一週間を通じて政・労・使、それぞれの視点での情報や意見交換をさせていただきましたが、感じたことは、経済が急速に発展しているのを中で、国内雇用の改善や労働者の労働条件向上に向けて、3者が協力しあい、改善を図ろうと</p>

<p>後藤 俊一</p>	<p>していることでもあります。そうした中で、労働組合の果たす役割の大きさを改めて感じるとともに、我々と同じ働くものの仲間が労働組合に大きな期待をよせていることを感じました。</p> <p>しかしながら、海外企業の進出や外国人労働者の増加に伴う労働組合員数の減少、組織化の低迷など、人や企業、国の発展を更に進めるために取り組まなくてはいけない課題が山積しているものと感じています。</p> <p>なかでも、国の経済成長のためには、自国企業のみならずグローバルな対応は必要かと思うが海外企業での労働組合組織化、外国人労働者への対応は大きな課題であり、重要な取り組みだと思います。海外企業との労使関係には、言葉はもちろん文化や習慣が異なることから相互を理解するには時間がかかるかと思いますが、人と企業、そして国内経済の好循環を図っていくためにも労使間のコミュニケーションを構築するとともに、相互理解する努力が成功に欠かせないものと考えます。</p> <p>最後に、今回の研修については、実際に現地を見て、現地の人と話すことでマレーシアを知ることができ、間接的な私見や情報ではなく自分の五感で直接体験できたことのすばらしさに大きな意義をもつ研修であったと思う。また、この研修のもう一つの目的である参加者の皆さんとの交流についても、一週間の研修期間中に多くの意見交換ができ自分自身にとって非常に良い時間を過ごすことができました。</p> <p>JCMの皆様をはじめ、今回の研修に関わった全ての方々に感謝致します。</p>  
<p>基幹労連 日新製鋼労働組合阪神支部 山本 興一</p>	<p>ご安全に。</p> <p>この度は、第12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す御座いました。本研修開催にあたり、各所と調整いただきました事務局の皆様、関係者の皆様に改めて感謝申し上げます。</p> <p>今回初めて海外研修に参加させていただきましたが、渡航先がマレーシアということで、国名を聞いた事がある程度で、どのような国なのか全く知らない中での研修であり、不安と期待が入り混じっての参加となりました。</p> <p>マレーシアの概況について、事前研修で説明を受けましたが改めて現地に降り立つと、東南アジアの中で2番目に経済発展している国でもあり、今もなお、めまぐるしい経済発展が進んでいることについて、肌で感じる事ができました。</p> <p>労働情勢については様々な方面からお話を伺い私自身にとって大変有意義な研修であったと感じております。</p> <p>労使関係、労使紛争、賃金、各種保障制度といったマレーシアにおける直近の労働組合課題、マレーシアの労働組合の特徴を日本国内では感じる事が出来ない多くの事を学ぶことが出来ました。また実際にマレーシアに進出している日系企業の実態を伺い、当労働組合は、あまり海外進出をしておらず、大変貴重な体験が出来ました。</p> <p>交流会議では、同時通訳を初めて経験し難しさは感じましたが、マレーシアも日本の労働組合も果たすべき責任について変わりがないことを改めて実感しましたし、常</p>

	<p>日頃からの労使間の意見交換や情報開示が、建設的な労使関係の構築に向けた第一歩であり、労使双方が相互理解を深めていくことが重要であると感じました。</p> <p>また、労働組合員とのコミュニケーションにおいては労働組合離れが進む中で、如何に労働組合の重要性を理解してもらうかが大切であり、その手法についても情報交換を行なうことで、現在、自分が行なっている諸活動に対し更に+αを上乗せし、職場労働組合員からの理解を得られるよう活動を取り組んでいきたいと考えます。</p> <p>今回の研修を踏まえ、国際労働事情に関する見聞を広めることができたと同時に、現地労働組合役員との意見交換や JCM 加盟組織の労働組合役員との交流を通じて労働組合役員としての心構えを再認識することができました。さらには、労使関係のあり方や職場とのコミュニケーション・対話の重要性について学ぶことで自身の活動を見直すことが出来ました。</p> <p>最後に本研修を企画いただいた事務局に感謝申し上げるとともに、参加者の皆様には引き続き情報交換を賜りますよう宜しくお願いします。</p>
<p>基幹労連 三菱重工グループ労働組合連合会 中央執行委員 浅見和由</p>	<p>今回、JCM国際労働研修プログラムに参加させて頂き、マレーシアという国、そして経済状況や労働運動の状況など多方面にわたり勉強させて頂きました。日本にいて勉強するだけでは、感じるこのできない現地の生の声や実態を知ることができ、大変有意義な経験をさせていただき、本研修を企画・運営して下さった事務局の方々、国内研修で講義していただいた小島顧問、現地の労働組合や受け入れていただいた方々に対して感謝を申し上げます。</p> <p>以降に感想を記載する。</p> <p>&lt;政労使それぞれの立場・考え方&gt;</p> <p>事前の国内研修においては、「マレーシアでは新規労働組合に対し、使用者側からの承認を義務付け、人的資源省労使関係局への登録を義務付けている」との説明を受け、実際の運営状況がどうなのか、新規労働組合は立ち上げづらいのか、立ち上げた後の使用者側や省庁との関係はどうなのかなど、気になることを発掘することができ、有意義な研修であった。その事前情報を得た上で、今回、人的資源省、MEF（日本の経団連のような組織）、現地日系企業、各産別や労働組合と直接話し合いができる場があり、それぞれの立場でどのような考えを持っているのかを聴くことができた。</p> <p>まず、人的資源省では「労使協調」をめざしお互い尊重し合っている考えを持っており、MEFでは労働組合を敵視せず、法に基づいて企業へ助言しているように感じた。一方、労働組合側では、特に企業労働組合の役員の方々からは、ピケ（ストのアピールや見張り）に参加し、たまたま顔がわかったから解雇されたなどの会社へ対する不満の意見が多くあった。</p> <p>この時点では、労使協調をめざす人的資源省やMEFと、企業に不満を持つ企業労働組合の役員との間に認識の差があり、政労使の関係がバラバラになっている印象を受けたが、次にMTUCの話聞いたことで、少し政労使の関係性が見えてきた気がする。MTUC（日本の連合のような組織）では政府に対して、失業保険等の雇用法、最低賃金法や障がい者支援などを省庁協議に参加して労働組合側の意見を発言している。そのため、労働組合の意見も聞いている政府からは労使協調の意識があるのだろう。しかし、肝心の企業と労働組合との関係性は、1959年に労働組合法が施行されてから今もなお多くの紛争を抱え、関係性が良いとはいえない。これは、企業を誘致し、労働組合の立ち上げに制限を設けてきた政府とそれに対立してきた労働組合の対立構造、また企業としても海外の安い賃金を求めて進出してきており、賃上げ等を要求する労働組合を排除したい構造が影響していると考えられる。</p> <p>日本でも外資系企業の労働組合組織率は低い。マレーシア政府としては、外資系企業の出資比率の制限をかけている分野もあるが、依然として外資系企業の割合は多く、労働組合を組織していくのは難しいのかもしれない。</p> <p>労働組合の組織率を高めていくことは労働運動をする上で重要であり、まずは、依然として多い労使紛争を減らすべく、マレーシアの企業と労働組合の間の対話・コミュニケーションが必要であると考えられる。政府としても企業と労働組合の在り方やお互いの主張を詳細に把握し、各種制度へ反映していくことも必要ではないかと感じた。</p> <p>また、MTUCとしては、専従スタッフもいて、各企業労働組合の支援も実施しているが、MTUCの活動を広く理解させていく活動も今後必要になってくると思う。</p> <p>日本の中でも労使関係は依然として様々な問題を抱えている。世界に目を向ければ、もっと多くの課題がある。外の世界を見ることは内を見ること。今回、外のマレーシ</p>

	<p>アの状況を見させて頂き、内の労働組合活動を見つめ、深く考える良いきっかけとなった。今後の活動に十分活かしていきたい。</p>
<p>全電線 古河電気工業労働組合 中央執行委員 佐藤 宏 亮</p>	<p>2017年11月26日から12月2日にかけて、JCM国際労働研修プログラムに参加し、マレーシアを訪問した。まず、すべての日程を無事に終えることができ、また全員が大きな怪我もなく帰国することができ、大変良かったと感じている。</p> <p><b>1. マレーシアの労働組合についての考察</b></p> <p>マレーシアの労働組合について、彼らの目標や目的は分かりやすく、賃金改善、労働条件改善といったことを目指して活動している。しかし、その目標に向けて何かアプローチしているかと言えば、具体的な施策は少なかったように感じた。基本的に政府主導で設定される政労使の話し合いの場で主張を行うくらいである。</p> <p>マレーシア側の労働組合は、政府機関の許可があって組織化されており、比較的上流労働者階級の人が組織化されているに過ぎないように感じた。よって、労働組合を組織できている人々は全国平均の約6%の賃金上昇率の波に乗れていると推測でき、具体的な施策を考える必要に迫られていないのではないかなと思う。</p> <p>また転職市場も充実している中、人口も少なく売り手市場となっており、労働条件が合わなければ転職するというのが合理的な考え方で、一つの企業や職種に留まり安定した雇用を希望するというのは少ないように思う。そのためマレーシアにおいて、労働組合という存在意義はそれほど大きくなく、政府主導による労働紛争調整機関といった位置付けになってしまっているように感じた。</p> <p>このようなことから、マレーシアの労働組合からは日本の支えが欲しいといった旨の発言もあったが、何をしたいか、何を望んでいるのか具体的な話ができず、日本側としても、何をどうすべきか分からないことが多かったと思う。</p> <p><b>2. JCM国際労働研修プログラムについての考察</b></p> <p>今回の研修を通じて目的として設定された「個人としての能力向上」は、一定の成果があったと考えている。まず、マレーシアという異国の制度や労働組合の内容を知り、そして現地の方とコミュニケーションを図ることで、考え方、価値観、宗教観の違いなどを肌で感じる事ができた。グローバル化が進む中、労働組合運動や企業活動を海外展開していく際に役立てられると思う。</p> <p>次にJCMの参加メンバーから同じ日本のものづくり産業の労働組合に関わる人たちがどのような思いで、どのような活動をやっているのか深く知ることができ、弊組での動き方や運動の展開などに活かすことが出来ると感じた。</p> <p>ただ、マレーシアの労働組合との交流という点では、温度差を感じる事が多かった。交流会や議論の場において、マレーシア側からは日本からのサポートを期待するような発言内容が多く、一方日本側は日本での取り組み事例の紹介がメインとなった。</p> <p>国内研修の中で、マレーシア側と交流会議等の目的や日本側・マレーシア側双方の希望を事前にすり合わせることが出来ていれば、もう少し建設的な論議が行えたのではないかなと感じた。</p> <p><b>3. まとめ</b></p> <p>このようにマレーシア側からの具体的な要望が分かりづらかったうえ、日本側とマレーシア側との温度差もあり、今回の研修を通じて、日本とマレーシアの関係が深化したという感覚は得られなかった。</p> <p>しかし、繰り返しになるが、個人的には非常に良い経験が出来たと感じている。特に、一緒にマレーシアに行ったJCMのメンバーから色々な取り組み内容や思いを聞くことができ、今後の単組での取り組みに活かしていけると思う。</p> <p>また、海外での事例を知ることによって視点、視野が広がり、国際的な労働問題への関心が高まると同時に、海外での労使関係構築時の対応についても学ぶことが出来た。</p> <p>これからの労働組合運動ならびに会社生活に結びつく有意義な研修であったことは言うまでもない。今回、得られた経験や知識、また人との繋がりを活かしていきたい。このような場を与えて頂いたマレーシアの方々、JCM、参加した皆様ならびに派遣して頂いた全電線、弊組に感謝したい。</p>
全電線	<p>JCM国際労働研修プログラムとしてマレーシアに渡航し、産別を超えた交流や現地各機関の方々、現地労働組合との意見交換ができたことなど大変有意義なものであ</p>

住友電気工業労働組合 中央執行委員／書記次長

佐伯剛志

ったと考えています。今回の研修開催にあたり、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。

### 1. マレーシア労働組合について

日本大使館やJETROなどを訪問させていただき、マレーシアの労働環境や労働者の置かれている立場について理解することができた。

その中でマレーシアでの労働組合のあり方について感慨深いものがあり、労働組合の組織率が低水準にあることについて、労働者が労働組合加入の選択ができる中であって、加入しなくても労働条件の待遇は変わらないうえ、雇用延長や待遇改善の交渉時などで、労働組合加入によりマイナスイメージを持たれ、場合によっては解雇もあり得るのであれば、労働組合に加入する労働者の減少は必然であり、労働組合の意義として難しい問題であると推測する。加えて、マレーシア労働者の方との交流では、労働条件の向上に非常に意欲的な印象を受けたが、労働を取り巻く環境として、インフレ3%以下に対し賃上げが6%と好循環にある中で、政府はGDPを更に引き上げていくため、マレーシア人労働者の所得を改善する方向に政策を進めているとのこと、政策の流れに従っていれば労働条件改善が進み、労働者にとって労働組合加入に向けた動きは更に遠くではと考える。

一方で、今回訪問させていただいたデンソー・マレーシアでは、過去にあったストライキなどの苦い経験を活かし、労使協議や日常コミュニケーションを強化することで、良き労使関係を築き上げ、労働環境改善が企業発展に結びついており、我々日本側としても見習うべき良きお手本であるとの印象を受けた。

マレーシア政府の労働組合に対する考えが1950年から変わっておらず、労働組合への理解が難しい中ではあるが、更なる労使のコミュニケーション強化の文化を確立いただき、労働者の待遇改善が企業の成長に直結していること、ひいては国の発展につながっていくことを引き続き申し入れていくことが重要であると感じた。

### 2. JCM国際労働研修プログラムについて

研修の目的である「個人としての能力向上」については、各機関訪問の中で種々の講話をいただき、現地の方と交流を図ることで、マレーシア経済や労働を取り巻く環境などを認識することができた。当社においても、国内市場の縮小・グローバル化の進展など変化のスピードが増している中で、海外出向者の増加や価値観の多様化に対し今後の労働組合員への対応に役立てていく。

金属労協交流会議では、日本企業からの活動紹介について、労働組合員とのコミュニケーションについてなど参考にさせていただく点が多々あり、当労働組合でも活用させていただきたいと考える。マレーシア労働組合からの報告については、政労使の交渉の厳しさや裁判の話などをお聞きし、マレーシアの労働環境改善に対する思いとその難しさを認識できた。

懇親会の中でも、マレーシアの労働環境を日本政府や親会社である日本企業の上司に訴えてほしいなど、労働条件の向上に非常に意欲的な印象を受けた。

交流会議では、日本側は企業内労働組合が過去の歴史を踏まえ、良き労使関係を築き上げ種々の活動の展開をしている内容に対し、マレーシア側は労働組合として活動することで、雇用をも奪われかねないなどの内容であり、両国の報告内容に温度差があったものと感じる。先方の報告に合わせた日本の労働組合の歴史や、企業ごとで個別のディスカッションをするなどが必要ではと考える。

### 3. 最後に

外国人労働者の進入や中国・韓国企業の台頭などたくさんの課題があるマレーシアですが、労働運動に積極的に取り組んでいる姿も印象的で、これからの活躍に期待を寄せています。今後もマレーシアの労働環境の変化に注視しながら、建設的な労使関係の構築に貢献していきたくと思います。

2018年6月20日発行

全日本金属産業労働組合協議会

(金属労協・JCM)

