

第 16 回  
JCM国際労働研修プログラム  
報告



国内研修1            2023年4月14日(金)

海外実地研修        2023年5月28日(日)－6月2日(金)

マレーシア

国内研修2            2023年7月18日(火)

全日本金属産業労働組合協議会  
(金属労協/JCM)





## 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	20
第3部：国内研修2	113

## 参加者名簿

<p>1. Yusuke Ishihara, Assistant General Secretary, JCM</p>  <p>石原 祐介 JCM 事務局次長</p>	<p>2. Makiko Takashiro, Director, JCM</p>  <p>高城 牧子 JCM 主査</p>
<p>3. Mizuki Murakami, Deputy Director, International Affairs Bureau, JAW</p>  <p>村上 瑞紀 自動車総連 国際局部長</p>	<p>4. Shogo Oguri, Director, Federation of All Toyota Workers' Unions, JAW</p>  <p>小栗 正伍 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 部長</p>
<p>5. Ryosuke Funato, Director, Federation of All Toyota Workers' Unions, JAW</p>  <p>船戸 亮佑 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 部長</p>	<p>6. Masato Kuno, Central Executive Committee Member, Federation of All Honda Workers' Unions, JAW</p>  <p>久野 正人 自動車総連 全国本田労働組合連合会 中央執行委員</p>

7. Keita Suzuki, Assistant General Secretary, Federation of Suzuki Automobile Workers' Unions, JAW



鈴木 啓 太  
自動車総連 スズキ関連労働組合連合会 副事務局長

8. Sadaharu Bamba, President, Toa Industries Workers' Union, JAW



伴 場 禎 治  
自動車総連 東亜工業労働組合 執行委員長

9. Kazu Ikeda, Assistant Director, Daihatsu Workers Union, JAW



池 田 佳 津  
自動車総連 ダイハツ労連労働組合 部長

10. Akihiro Watanabe, Assistant General Secretary, Yamaha Motor Workers' Union, JAW



渡 部 明 広  
自動車総連 ヤマハ発動機労働組合 書記次長

11. Shigeru Sawada, Central Executive Committee Member, Panasonic Group Workers Union Association, JEIU



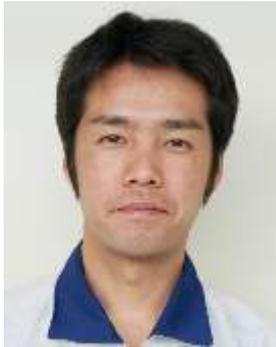
澤 田 茂  
電機連合 パナソニックグループ労連 中央執行委員

12. Hidetaka Funayama, Director for Policy, Federation of Hitachi Group Workers Unions, JEIU



船 山 秀 高  
電機連合 日立グループ労働組合連合会 政策局長

<p>13. Shigeyoshi Ito, Director, Hitachi Workers Union, JEIU</p>  <p>伊藤 成良 電機連合 日立製作所労働組合 執行委員</p>	<p>14. Tadahiro Ohnishi, Central Executive Committee Member, Sharp Workers Union, JEIU</p>  <p>大西 迪啓 電機連合 シャープ労働組合 中央執行委員</p>
<p>15. Mao Ichikari, Central Executive Committee Member, Murata Workers Union, JEIU</p>  <p>一刈 真央 電機連合 村田製作所労組 中央執行委員</p>	<p>16. Jota Sato, Central Executive Committee Member, Oki Electric Workers Union, JEIU</p>  <p>佐藤 上太 電機連合 沖電気労組 中央執行委員</p>
<p>17. Masane Nishiyama, General Secretary, Omron Trade Union, JEIU</p>  <p>西山 正峰 電機連合 オムロン労働組合 書記長</p>	<p>18. Naoya Shibayama, Assistant General Secretary, All Yazaki Worker's Union, JAM</p>  <p>柴山 直哉 JAM 全矢崎労働組合 中央副書記長</p>

<p>19. Koki Mine, Subchairman, Labor Union of Citizen Watch, JAM</p>  <p>峯 昂 輝 JAM シチズン労働組合本社支部 副支部長</p>	<p>20. Hiroshi Tsue, Assistant General Secretary, Union of NOK Group, JAM</p>  <p>津 江 宏 志 JAM NOKグループユニオン 本部副書記長</p>
<p>21. Miki Morita, Deputy General Manager H.Q.&amp; Region, Komatsu Workers Union, JAM</p>  <p>森 田 美 紀 JAM コマツユニオン本社営業支部 副執行委員長</p>	<p>22. Tadanobu Noguchi, Central Executive Committee Member, JBU</p>  <p>野 口 隆 信 基幹労連 中央執行委員</p>
<p>23. Tatsuto Kitagawa, Executive Committee Member, JFE Steel Fukuyama Workers' Union, JBU</p>  <p>北 川 達 人 基幹労連 JFEスチール福山労働組合 執行委員</p>	<p>24. Daisuke Mii, Vice President, Kobe Steel Workers' Union, JBU</p>  <p>三 井 大 輔 基幹労連 神戸製鋼所労働組合 副執行委員長</p>

25. Junichi Moritake, Central Executive Committee Member, Mitsubishi Heavy Industries Group Workers' Unions, JBU



盛 武 純 一  
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

26. Mitsutaka Higo, Executive Committee Member, Federation of IHI Workers' Union, JBU



肥 後 充 高  
基幹労連 I H I 労働組合連合会 専門部長

27. Motohisa Kurita, Vice President, Mitsubishi Materials Unions, JBU



栗 田 基 央  
基幹労連 三菱マテリアル労働組合総連合会  
副執行委員長

28. Takeshi Sakata, Deputy Secretary General, Mitsubishi Materials Unions, JBU



坂 田 武 士  
基幹労連 三菱マテリアル労働組合総連合会  
事務局次長

29. Kazuya Suzuki, Central Executive Committee Member, Furukawa Electric Labour Union, JEWI



鈴 木 和 也  
全電線 古河電気工業労働組合 中央執行委員

30. Kohei Katsumi, Vice President, Furukawa Automotive Systems Union, JEWI



勝 見 康 平  
全電線 古河 A S 労働組合 副執行委員長

# 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】

2023年4月14日（金）13：30－17：30（終了後懇親会を実施）

## 【海外実地研修】

2023年5月28日（日）－6月2日（金）

### 2023年5月28日(日)

08:30	成田空港集合、結団式
11:00	成田発 → マレーシア・クアラルンプール着 17:25 (JL723)
20:00－21:00	夕食会

### 2023年5月29日(月)

10:00 - 12:00	在マレーシア日本国大使館
14:00 - 15:30	JETRO マレーシア@プルマンホテル
18:00 - 20:00	夕食会（日本大使館：鶴野書記官、JETRO：嶋田様同席予定）

### 2023年5月30日(火)

10:00 - 12:00	マレーシア政府（人的資源省）
14:00 - 16:00	マレーシア経営者連盟（MEF）
16:00 - 17:30	インダストリアル東南アジア地域事務所
18:00 - 20:00	夕食会（東南アジア地域事務所同席）

### 2023年5月31日(水)

09:00 - 17:30	インダストリアルオール・マレーシア協議会との交流会
17:30 - 19:00	各自の部屋で休憩 / 個別打合せ対応
19:00 - 21:00	全体夕食会

### 2023年6月1日(木)

09:00 - 12:00	MTUC（マレーシア労働組合総連合（ナショナルセンター））
12:00 - 14:00	MTUCの皆さんと昼食会
14:00 - 17:00	工場見学（小糸製作所、日野自動車にて調整中）
18:00 - 20:00	夕食会（インダストリアルオール・マレーシア協議会が設営）

### 2023年6月2日(金)

09:00 - 17:00	纏め会議
17:00 - 19:00	夕食会
22:50	マレーシア発 → 日本、成田着 6月3日(土)07:05 (JL724)

## 【国内研修2】

2023年7月18日（火）13：30－17：30

## 第 1 部



# 国内研修 I

## 次第

開催日： 2023年4月14日（金）

開催場所： 銀座貸会（銀座ユニーク）議室

13：30 会議開始、主催者挨拶（5分）

13：35 参加者自己紹介・団の確認（35分）

14：10 JCM国際労働研修プログラムについて（20分）

14：30 派遣日程・役割分担（班分け）について（45分）

15：15 休憩（15分）

15：30 講義1：マレーシア基礎情報について（45分）  
－マレーシア大使館

16：15 渡航手続き・諸注意（45分）  
－安藤浩也 株式会社 近畿日本ツーリストコーポレートビジネス  
第1営業支店  
－岩瀬敏章 添乗員

17：00 終了予定

\* \* \*

17：30 夕食懇親会 「Rasa Malaysia Cuisine 銀座（ラサマレーシア）」  
東京都中央区銀座3-6 銀座モリタビル5F

第16回 JCM国際労働研修プログラム  
役割分担について

1. 全体スケジュール

国内研修1

2023年4月14日(金) 銀座貸会(銀座ユニーク)議室にて開催

- 13:30 会議開始  
- 参加者自己紹介  
- 旅程の説明  
- 駐日マレーシア大使館によるマレーシア基礎情報ブリーフ  
- 近畿ツーリストによる渡航手続きに関する説明
- 17:30 会議終了  
夕食懇親会@マレーシア料理

海外実地研修

<全旅程>

2023年5月28日(日)

- 08:30 成田空港集合、結団式  
11:00 成田発 → マレーシア・クアラルンプール着 17:25(JL723)  
20:00-21:00 夕食会

2023年5月29日(月)

- 10:00-12:00 在マレーシア日本国大使館  
14:00-15:30 JETRO マレーシア@プルマンホテル  
18:00-20:00 夕食会(日本大使館:鶴野書記官、JETRO:嶋田様同席予定)

2023年5月30日(火)

- 10:00-12:00 マレーシア政府(人的資源省)  
14:00-16:00 マレーシア経営者連盟(MEF)  
16:00-17:30 インダストリアル東南アジア地域事務所  
18:00-20:00 夕食会(東南アジア地域事務所同席)

2023年5月31日(水)

- 09:00-17:30 インダストリアル・マレーシア協議会との交流会

<インダストリアル・マレーシア協議会との交流会次第>

- 09:00 会場受付登録(現地労組)
- 10:00 開会の挨拶  
- 石原事務局次長、JCM(5分)  
- インダストリアル・マレーシア協議会(5分)  
- 岩井所長、インダストリアル東南アジア地域事務所(5分)
- 10:15 Agenda 1: 組織の紹介  
- JCM(20分)  
- インダストリアル・マレーシア協議会(30分) 6単組  
- マレーシア金属産業労組(10分)

11:15 コーヒーブレイク (15分)

11:30 Agenda 2: 日常における労使間の話し合いの仕組みについて

- JCM加盟産別組織 (20分)
- インダストリアル・マレーシア協議会 (30分)
- マレーシア金属産業労組 (10分)

12:30 昼食休憩 (90分)

14:00 Q & Aセッション Agenda 2 (30分)

14:30 Agenda 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加盟産別組織 (20分)
- インダストリアル・マレーシア協議会 (30分)
- マレーシア金属産業労組 (10分)

15:30 Q & Aセッション Agenda 2 (30分)

16:00 コーヒーブレイク (10分)

16:10 自由討議 (60分)

17:10 交流会閉会の挨拶 (15分)

- 石原事務局次長、JCM (5分)
- インダストリアル・マレーシア協議会 (5分)
- 岩井所長、インダストリアル・マレーシア東南アジア地域事務所 (5分)

17:25 交流会終了

17:30 サイドミーティング

19:00 交流夕食会

#### 2023年6月1日(木)

09:00 - 12:00 MTUC (マレーシア労働組合総連合 (ナショナルセンター))

12:00 - 14:00 MTUCの皆さんと昼食会

14:00 - 17:00 工場見学 (小糸製作所、日野自動車にて調整中)

18:00 - 20:00 夕食会 (インダストリアル・マレーシア協議会が設営)

#### 2023年6月2日(金)

09:00 - 17:00 纏め会議

17:00 - 19:00 夕食会

22:50 マレーシア発 → 日本、[成田着 6月3日\(土\)07:05 \(JL724\)](#)

### 国内研修2

#### 2023年7月18日(火) JCM本部大会議室にて開催予定

14:00 会議開始

17:30 会議終了

終了後、夕食懇親会

## 2. 班分け ※敬称略

	JAW	JEIU	JAM	JBU	JEWU
1班	全ト：船戸 ダイハツ：池田	沖電気：佐藤	シズン：峯	三菱マテ：栗田	
2班	全ト：小栗 東垂：伴場	日立G：船山 村田：一刈	全矢崎：柴山	JFE：北川 IHI：肥後	
3-1班	総連：村上	日立：伊藤	NOK：津江	三菱重：盛武	
3-2班	スズキ：鈴木	PGU：澤田		三菱マテ：坂田	古河AS：勝見
4-1班	ホンダ：久野	シャープ：大西	コマツ：酒井	神戸製：三井	
4-2班	ヤマハ：渡部	オムロン：西山		基幹：野口	古河電：鈴木

## 3. 議事録・報告資料作成分担

<b>2023年5月29日(月)</b>		<b>【1班】</b>
10:00 - 12:00	在マレーシア日本国大使館	
14:00 - 15:30	JETRO マレーシア	
<b>2023年5月30日(火)</b>		<b>【2班】</b>
10:00 - 12:00	マレーシア政府（人的資源省）	
14:00 - 16:00	マレーシア経営者連盟（MEF）	
16:00 - 17:30	インダストリアル東南アジア地域事務所	
<b>2023年5月31日(水)</b>		<b>【3-1班】 午前の部</b> <b>【3-2班】 午後の部</b>
09:00 - 17:00	インダストリアルオール・マレーシア協議会との交流会議	
<b>2023年6月1日(木)</b>		<b>【4班】 午前</b> <b>【4-1班】 工場A</b> <b>【4-2班】 工場B</b>
09:00 - 12:00	MTUC（マレーシア労働組合総連合）	
14:00 - 17:00	工場見学（訪問先は調整中）	

## 4. インダストリアルオール・マレーシア協議会との交流会議における発表担当

交流会議議題	発表担当者 ※敬称略
議題1（組織紹介）	2班 村田労組：一刈
議題2（会社とのコミュニケーション）	4-2班 古河電工労組：鈴木
議題3（組合員とのコミュニケーション）	3-1班 三菱重工労組：盛武

\* 資料提出の締め切り：2023年5月15日（月）

その後英語への翻訳に入りますので、期日厳守でお願いいたします。

## 5. 感想文作成：全員

・2023年6月23日（金）までに、報告者相互に確認した後に、写真を付して、JCMに提出。

・同様に、感想文を提出（A4・1枚程度）。

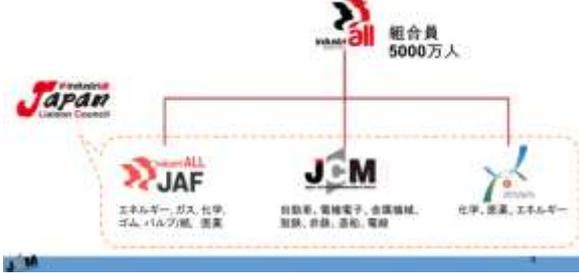
→国内研修Ⅱ（2023年7月18日(火)）において、相互に原稿確認。2023年8月末までに発刊予定。

[付属資料 - I]

国内研修 1 次第

	<p>本日(国内研修1)の次第</p> <table border="0"> <tr><td>13:30</td><td>会議開始、主催者挨拶(5分)</td></tr> <tr><td>13:35</td><td>参加者自己紹介・団の確認(35分)</td></tr> <tr><td>14:10</td><td>JCM国際労働研修プログラムについて(20分)</td></tr> <tr><td>14:30</td><td>派遣日程・役割分担(班分け)について(45分)</td></tr> <tr><td>15:15</td><td>休憩(15分)</td></tr> <tr><td>15:30</td><td>講義1: マレーシア基礎情報について(45分)</td></tr> <tr><td>16:15</td><td>渡航手続き・諸注意(45分)</td></tr> <tr><td>17:00</td><td>終了予定</td></tr> <tr><td>17:30</td><td>夕食懇談会(マレーシア料理@銀座)</td></tr> </table> 	13:30	会議開始、主催者挨拶(5分)	13:35	参加者自己紹介・団の確認(35分)	14:10	JCM国際労働研修プログラムについて(20分)	14:30	派遣日程・役割分担(班分け)について(45分)	15:15	休憩(15分)	15:30	講義1: マレーシア基礎情報について(45分)	16:15	渡航手続き・諸注意(45分)	17:00	終了予定	17:30	夕食懇談会(マレーシア料理@銀座)
13:30	会議開始、主催者挨拶(5分)																		
13:35	参加者自己紹介・団の確認(35分)																		
14:10	JCM国際労働研修プログラムについて(20分)																		
14:30	派遣日程・役割分担(班分け)について(45分)																		
15:15	休憩(15分)																		
15:30	講義1: マレーシア基礎情報について(45分)																		
16:15	渡航手続き・諸注意(45分)																		
17:00	終了予定																		
17:30	夕食懇談会(マレーシア料理@銀座)																		
<p>参加者自己紹介</p>	<p>自己紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・氏名 : 石原祐介</li> <li>・生年月日 : 1975年5月(満47歳)</li> <li>・家族構成 : 妻/長男(大3)/長女(大1)の4人家族</li> <li>・入社年月日 : 1999年5月</li> <li>・所属部署 : 日立製作所 情報通信システム事業部 システムエンジニアとして入社</li> </ul>																		
<p>業務歴</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1999年: 本社財務 新経理システム R/3適合性分析</li> <li>・2000年: 製缶会社 R/3システム構築</li> <li>・2002年: 海外業務研修(米国/Dallas)R/3システム開発プロジェクトに従事</li> <li>・2004年: 精油会社 R/3システム構築</li> <li>・2004年: 中国現地IT会社との協業支援、現地企業顧客開拓</li> <li>・2004年: (情報)財務本部 業務および開発の標準化作業</li> <li>・2004年: 本社財務部の資金管理システムの開発・導入</li> <li>・2006年: 子会社新工場(TV製造)におけるSAPの財務会計システム構築</li> <li>・2007年: 製缶会社 SAPバージョンアッププロジェクトPMO担当</li> <li>・2008年: 7月に日立労働情報システム支部の組合役員として活動開始</li> </ul>	<p>組合歴(日立製作所労働組合)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2008年: 情報システム支部 執行委員(福利厚生部、副企業対策部)</li> <li>・2009年: 情報システム支部 副執行委員長(企業対策部兼務)</li> <li>・2010年: 日立労働本部 中央執行委員【1期目】: 調査部、教育部</li> <li>・2012年: 日立労働本部 中央執行委員【2期目】: 労働部、国際部</li> <li>・2014年: 日立労働本部 中央執行委員【3期目】: 企業対策部 日立Or連合本部 政策局長(企業対策、法規対策、国際)</li> <li>・2016年: 外務省研修(連合アタッシュ在外公館派遣)</li> <li>・2017年: 在英国日本国大使館: 一等書記官(経済班)</li> <li>・2020年: 全日本金属産業労働組合協議会(事務局次長・国際局長)</li> </ul>																		
<p>国際労働運動を 推進する組織について</p>	<p>日本の労働組合の組織構造</p> 																		

JLC (IndustriALL日本加盟協議会) を構成するGUF

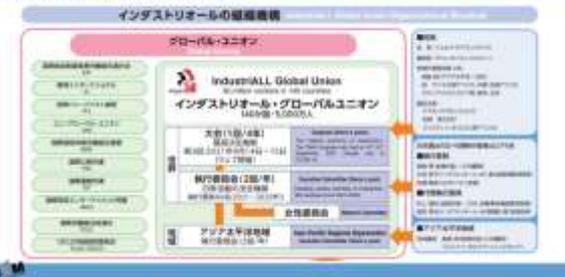


「IndustriALL」＝「金属、化学・エネルギー、繊維産業」をカバー

- ・ 国際連合(ILO)と国際労働機関(ITU)と、OECD加盟国(OECD)と非加盟国(非OECD)とで構成されたAGU(加入員国連合)に加盟している
- ・ 加盟国数(2022年) (国際労働機関) 48国、(ITU) 16国、(AGU) 100国以上
- ・ 2012年6月、IMP (国際労働機関)・IOM (国際化学工業労働組合)・ITOLWP (国際繊維労働組合)の3組織が統合し、心臓コアとなる組織「IndustriALL Global Union」が誕生した(日本語)。
- ・ ILO加盟国数、心臓コアとなる組織、ITUC加盟国数(日本語)。



「IndustriALL」の組織構造



「IndustriALL」の様子



「IndustriALL」への派遣者 (松崎さん、岩井さん)

マレーシアの労働組合 (今回の交流会議出席)

世界の働く仲間たち



年度	派遣国	派遣先(工場見学、研修先等)
2008年度	マレーシア、タイ	YOKO、ヤザキ、TEAM
2009年度	フィリピン	トヨタ、富士、大塚製粉、商工会、PMA
2010年度	インドネシア	MW2000、Petrokim、大塚製粉、商工会、FPMO
2011年度	ベトナム	トヨタ、大塚製粉、商工会、VUIT
2012年度	タイ	ホンダ、大塚製粉、商工会、TEAM、AGCT
2013年度	インドネシア	エプソン、大塚製粉、商工会、FPMO
2014年度	インド	エスコー、JCR、大塚製粉、商工会、IA南アジア地域事務所
2015年度	タイ	日産、Petrokim、大塚製粉、ITNO、ISAFタイ事務所、ALCT
2016年度	フィリピン	三菱自動車、空機運用室、大塚製粉、商工会、PMA、AGU、MWSAP
2017年度	ベトナム	ハマイビール、ベトナム国営石油会社、大塚製粉、商工会、VUIT
2018年度	シンガポール	日本ダイワ、ゴールデンDDWA、大塚製粉、商工会、ITNO、ITUCAP、CTAM
2019年度	マレーシア	デンソー、大塚製粉、KTBO、マレーシア観光者連盟、MTUC、SMEU
2020年度	タイ	富士通ウゼナル、大塚製粉、商工会、ISAFタイ事務所、ALCT、TEAM
2021年度	シンガポール	フジテック、マキノ、大塚製粉、商工会、シンガポール観光者連盟、ITUCAP、NTUC
2022年度	中止	COVID-19影響のため

## 国際労働研修プログラム 2017 in Malaysia



## 国際労働研修プログラム 2017 in Malaysia



## 国際労働研修プログラム 2017 in Malaysia



## 国際労働研修プログラム 2017 in Malaysia



## IndustriALL マレーシア協議会 Web懇談会(2022年1月)



- ・ 組織紹介
- ・ 組合活動報告

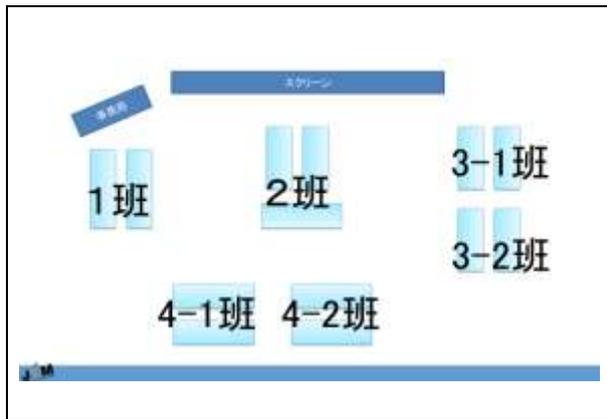
## 派遣日程・スケジュール (班の役割分担)



### 班分け

最終期

	JAW	JEBU	JAM	JBU	JEWU
1班	金ト:船戸 ダイハツ:池田	沖電気:佐藤	シズン:藤	三菱マテ:栗田 (1名、3名)	-
2班	金ト:小栗 東亜:伴場	日立G:船山 村田:一川	全矢崎:柴山 (1名、3名)	JFE:北川 SH:船橋	-
3-1班	新潟:村上	日立:伊藤	NOK:津江	三菱重:佐武	-
3-2班	スズキ:鈴木	PGV:澤田	-	三菱マテ:坂田	古河AS:樽見
4-1班	ホンダ:久野	シャープ:大西	コマツ:酒井	神戸製:三井	-
4-2班	ヤマハ:渡部	オムロン:西山	-	基幹:野口	古河電:鈴木



### 班毎にやって欲しいこと

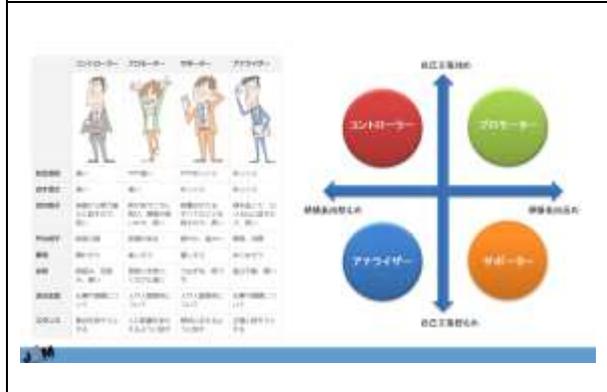
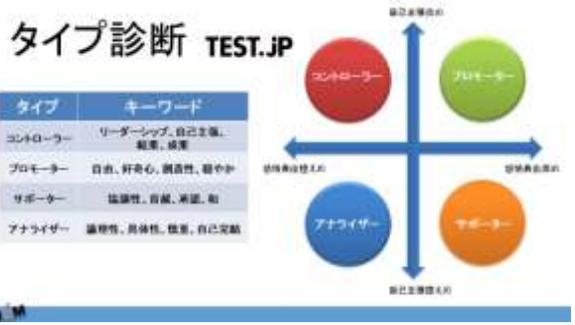
<個人>

- 改めて簡単な自己紹介
- 研修での目標(達成したいこと)
- タイプ診断(アイスブレイク)

<グループ>

- 班長決め
- 全員の自己紹介、タイプ診断後に民主的に決定(決め方は班に一任)

班名	班長	メンバー
1班	山田 太郎	山田 太郎, 田中 花子, 佐藤 健一
2班	鈴木 一郎	鈴木 一郎, 高橋 美咲, 渡辺 誠二
3-1班	伊藤 三郎	伊藤 三郎, 山本 由美, 中村 隆夫
3-2班	小林 五郎	小林 五郎, 藤田 真由美, 松本 浩二
4-1班	清水 七郎	清水 七郎, 石川 美穂, 木村 健三
4-2班	山崎 八郎	山崎 八郎, 斎藤 真由美, 高木 浩二



<全行程>

2023年5月28日(日)

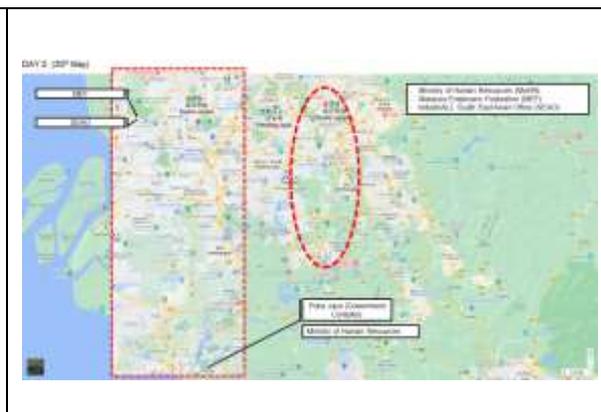
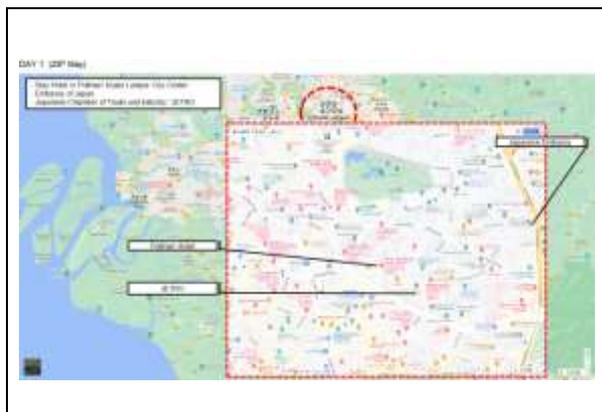
- 08:30 成田空港集合
- 11:00 成田発 → マレーシア・クアラルンプール着 17:25 (JL723)
- 20:00-21:00 夕食会

2023年5月29日(月) : 1 巡回日

- 10:00 - 12:00 在マレーシア日本国大使館
- 14:00 - 15:30 JETRO マレーシア
- 18:00 - 20:00 夕食会 (輪野書記官, JETRO横田様同席)

2023年5月30日(火) : 2 巡回日

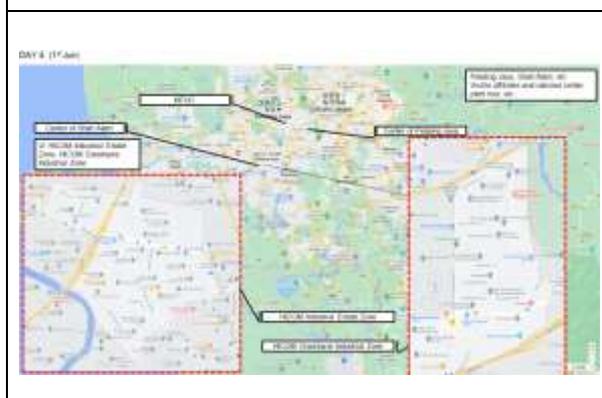
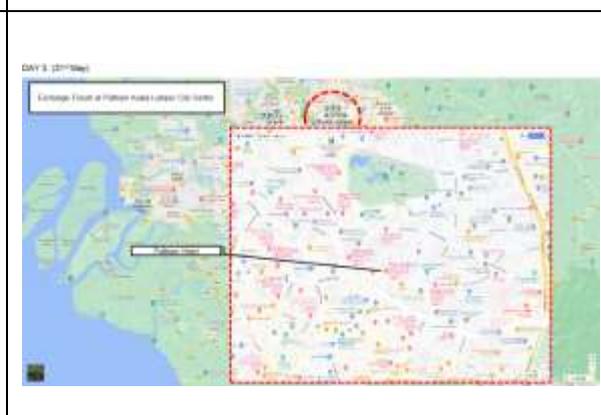
- 10:00 - 12:00 マレーシア政府 (人的資源省)
- 14:00 - 16:00 マレーシア経営者連盟 (M E F)
- 16:00 - 17:30 インダストリアル東南アジア地域事務所
- 18:00 - 20:00 夕食会 (東南アジア地域事務所同席)



2023年5月31日(水) : 【午前の部】3-1 班担当、【午後の部】3-2 班担当  
 09:00 - 17:30 インダストリアル・マレーシア協議会との交流会  
 17:30 - 19:00 各自の部屋で休憩 / 個別行先会社  
 19:00 - 20:00 全体夕食会

2023年6月1日(木) : 【午前の部】4 班担当、  
 【午後の部】A工場: 4-1 班担当、B工場: 4-2 班担当  
 09:00 - 12:00 MTUC (マレーシア労働組合総連合 (ナショナルセンター))  
 12:00 - 14:00 MTUC との昼食会  
 14:00 - 17:00 工場見学 (訪問先は調整中)  
 18:00 - 20:00 夕食会 (インダストリアル・マレーシア協議会が設営)

2023年6月2日(金)  
 09:00 - 17:00 締め会議  
 17:00 - 19:00 夕食会 (研修生のみ)  
 22:50 マレーシア発 - 日本、成田着 6月3日(土)07:05 (JL724)



インダストリアル・マレーシア協議会との交流会 次第

09:00 会場受付登録(現地労組)

10:00 開会の挨拶  
 - 石原事務局次長、JCM(5分)  
 - インダストリアル・マレーシア協議会 (5分)  
 - 岩井所長、インダストリアル東南アジア地域事務所 (5分)

10:15 Agenda 1: 組織の紹介  
 - JCM (20分)  
 - インダストリアル・マレーシア協議会 (30分) 6 単組  
 - マレーシア金属産業労組 (10分)

11:15 コーヒーブレイク(15分)

インダストリアル・マレーシア協議会との交流会 次第

11:30 Agenda 2: 日常における労使間の話し合いの仕組みについて  
 - JCM加盟産別組織 (20分)  
 - インダストリアル・マレーシア協議会 (30分)  
 - マレーシア金属産業労組 (10分)

12:30 昼食休憩 (90分)

14:00 Q&AセッションAgenda2 (30分)

14:30 Agenda 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加盟産別組織 (20分)  
 - インダストリアル・マレーシア協議会 (30分)  
 - マレーシア金属産業労組 (10分)

インダストリアル・マレーシア協議会との交流会 次第

15:30 Q&AセッションAgenda2 (30分)

16:00 コーヒーブレイク (10分)

16:10 自由討議 (60分)

17:10 交流会閉会の挨拶 (15分)  
 - 石原事務局次長、JCM(5分)  
 - インダストリアル・マレーシア協議会 (5分)  
 - 岩井所長、インダストリアル東南アジア地域事務所 (5分)

17:25 交流会終了

17:30 サイドミーティング

### インダストリアル・マレーシア協議会との交流会 次第

#### 19:00 交流夕食会

- ・着座のコース料理(中華)
- ・1テーブル10名(日本:5名、マレーシア5名)、計7テーブル
- ・ガイド通訳1名/1テーブル
- ・先方の一部はハラールフード  
イスラムの教えに則った食品のこと。ムスリムは適切な方法で処理されていない食品や、豚肉およびそれに由来する食品を食べることが禁じられています。
- ・アルコール可 (飲み過ぎではないのに注意)



※着席の振り分け/意思などは行いません

### インダストリアル・マレーシア協議会との交流会 次第

#### 発表者を募集します！

- 10:15 Agenda 1: 組織の紹介  
- JCM (20分)
- 11:30 Agenda 2: 日常における労使間の話し合いの仕組みについて  
- JCM加盟産別組織 (20分)
- 14:30 Agenda 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加盟産別組織 (20分)

### 連合アタッシェとして帰任した時に言われた一言



あなたの得た貴重な経験は  
労働者に帰属します。



休憩  
(15:30に再開)

## マレーシアの基礎情報

駐日マレーシア大使館  
Salfarina Salim書記官  
Md Jeffrey Joe Meyer書記官

## 渡航手続き・諸注意



株式会社 近畿日本ツーリストコーポレーション  
第1営業支店  
安藤浩也様

### 写真の共有のお願い

本日も含め、皆さんが研修中に撮られたお写真の共有を頂けると助かります。マレーシアの街並み、研修生同士のお写真、マレーシア現地労組の方のお写真などなど、是非ご協力ください。

※ただし、日本大使館内、工場見学中等など、訪問中に写真撮影が禁じられているところでの撮影は、事務局の指示に従って控え下さい。



<https://photos.app.goo.gl/k94vngtA81K5BhCB>

### 全体懇親会 17:30～

「Rasa Malaysia Cuisine 銀座 (ラサマレーシア)」  
東京都中央区銀座3-3-6 銀座モリタビル5F



ここから徒歩で  
移動します。  
車長の皆さん、  
車員の引率を  
お願いします。



## 第2部



# 海外実地研修

## 日程

### 2023年5月28日(日)

08:30 成田空港集合、結団式  
11:00 成田発 → マレーシア・クアラルンプール着 17:25 (JL723)  
20:00-21:00 夕食会

### 2023年5月29日(月)

10:00 - 12:00 在マレーシア日本国大使館  
14:00 - 15:30 JETRO マレーシア@プルマンホテル  
18:00 - 20:00 夕食会 (日本大使館: 鶴野書記官、JETRO: 嶋田様同席予定)

### 2023年5月30日(火)

10:00 - 12:00 マレーシア政府 (人的資源省)  
14:00 - 16:00 マレーシア経営者連盟 (MEF)  
16:00 - 17:30 インダストリアル東南アジア地域事務所  
18:00 - 20:00 夕食会 (東南アジア地域事務所同席)

### 2023年5月31日(水)

09:00 - 17:30 インダストリアル・マレーシア協議会との交流会  
17:30 - 19:00 各自の部屋で休憩 / 個別打合せ対応  
19:00 - 21:00 全体夕食会

### 2023年6月1日(木)

09:00 - 12:00 MTUC (マレーシア労働組合総連合 (ナショナルセンター))  
12:00 - 14:00 MTUC の皆さんと昼食会  
14:00 - 17:00 工場見学 (小糸製作所、日野自動車にて調整中)  
18:00 - 20:00 夕食会 (インダストリアル・マレーシア協議会が設営)

### 2023年6月2日(金)

09:00 - 17:00 纏め会議  
17:00 - 19:00 夕食会  
22:50 マレーシア発 → 日本、成田着 6月3日(土)07:05 (JL724)

2023年5月29日（月） 在マレーシア日本国大使館 訪問

報告者： 池田 佳津（自動車総連・ダイハツ労連労働組合）、佐藤 上太（電機連合・沖電気労組）

訪問日	2023年5月29日（月） 10:00~12:00
所在地	マレーシア・クアランプール、在マレーシア日本国大使館
対応者	鵜野 響 書記官



<鵜野書記官>



<会場の様子>

1. 内容

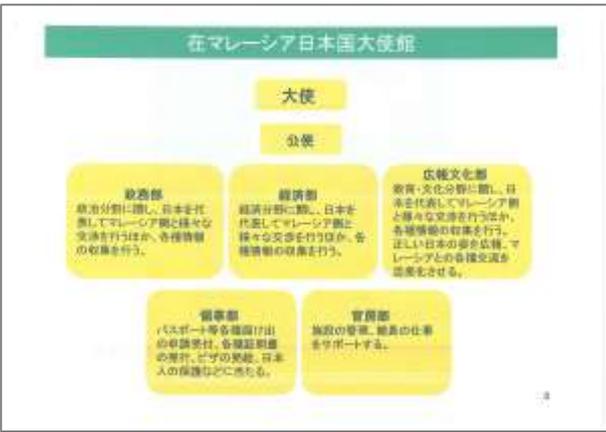
【挨拶】

- ・今年の日-ASEAN 間の交流開始 50 周年に当たる。その記念 Gift を参加産別毎にお渡ししたい。
- ・厚生労働省の出身で、在マレーシア日本国大使館の経済部に所属している。厚生労働分野を担当している。本日はマレーシアにおける政治経済情勢や制度についての概要を説明する。

【説明内容】

マレーシアにおける政治経済情勢など

<p>目次</p> <p>0. 自己紹介</p> <p>1. マレーシア概観（概要、内政、外政、経済、文化）</p> <p>2. 新型コロナウイルス感染症</p> <p>3. マレーシア保健行政</p> <p>4. マレーシア労働行政</p> <p>5. 参考</p>	<p>0. 自己紹介</p> <p>鵜野 響 (UNO WAO) 在マレーシア日本国大使館 書記官 (2022年12月~)</p> <p>経歴</p> <p>2013年 厚生労働省 入省  <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用均等・児童家庭局（課：子ども発達局）</li> <li>・高齢者福祉付社会保障担当参事官室（課：政策統括官（総務政策担当））</li> <li>・大臣官房総務課、会計課、人事課</li> <li>・健康安定局</li> <li>・健康増進部健康担当参事官室</li> </ul> </p> <p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣府若まち・ひと・しごと創生本部事務局（地方創生推進交付金等）</li> <li>・内閣府新型コロナウイルス感染症対策推進室（まん延防止等重点対策の推進等）</li> <li>・農林水産省経営司試験・女性課（新卒採用委員会等）</li> <li>・内閣府副官長官補室（新型コロナウイルス感染症対策推進部の事務等）</li> </ul>
--	---



- ・ 経済部では、日系企業との情報交換、およびマレーシア政府（保健省、人的資源省）との交渉などを実施。国交省や経産省、総務省からの出向者も所属している。

- ・ 他民族国家ではあるが、ブミプトラ政策というマレー系優遇の政策が一部残っているのが実態。
- ・ 公務員の登用、外資産業など規制など。医療の分野にも、外国人の医者、歯科医師は規制により免許を認められず、外資の病院は参入が困難。

- ・ 昨年 11 月の総選挙で、国民戦線 (BN) が議席減らし、国民連合 (PN) が躍進。しかし、いずれも単独過半数は獲得できず。
- ・ アンワル氏が第 10 代首相になり、政権ができたばかり。様々な方針が示されているが、何に力を入れるかは不透明な状態である。

**マレーシア内政②（アングワル政権発足後の状況）**

- 総選挙後の世論調査結果**
  - 総選挙から2か月後に実施された調査では、マレーシアの有権者の3分の2以上（66.8%）が、アングワル政権に賛成の声を寄せ、対して、前首相安南への支持率は5.4%に落ちた。
- UMNO党内選挙**
  - 2月1日から3月18日まで、党内選挙を実施中。
  - アングワル（前首相兼副首相・地方相兼大臣）により、総務相及び副総務相（国防大臣が在籍中）の職を今迄選挙では争わないと宣言。政府も、右派派系を支持。
  - しかし、第15回総選挙でのUMNOの大敗（史上最低の20議席）を受け、アングワルは辞任すべきとの意向を持つアングワル派が反発。
  - アングワル派は、アングワル派の一部議員（総務相に出席見込みであった）を擁護し、議席を6年間の停職処分を下した。
- 野党の国民連合（PN）の選挙準備**
  - 3月9日、マレーシア野党連合委員会（MAACC）は、野党連合のリーダーとして、**元首相の野党連合の結成に向けた準備を進める**と発表。野党連合の結成に向けた準備を進める。野党連合の結成に向けた準備を進める。野党連合の結成に向けた準備を進める。
  - 野党連合は、野党連合の結成に向けた準備を進める。野党連合の結成に向けた準備を進める。野党連合の結成に向けた準備を進める。

**マレーシア外交**

- 全体方針**
  - ASEAN重視と大國（特に米中）間における等距離（非同盟）外交を基調とする。並行外交を推進。
  - サイバー・海外相下ではグローバル経済とつながりの強化、保健外交、デジタル、経済への投資、サイバーセキュリティ、文化外交、気候変動、多国籍企業、SDGs達成の方針を表明。また、国連改革、パレスチナ問題及びシリア問題に積極的に関与している。
  - サイバー・海外相下でも海外外交と並行し、マレーシアの外交政策の主要原則は引き続き維持。
  - アングワル首相就任以降これまでと同様、華人往来はASEAN諸国を中心に実施。
- 対米関係**
  - マハイール政権（2018-2020）の反米姿勢に対し、ムヒディン政権（2020-2021）で対米改善。イスマイル・サリフ政権（2021-22年）でも良好な関係を継続。アングワル政権の方針は未だ明らかになっておらずは不明。
- 対中関係**
  - 更なる追求する経済的協力と貿易関係を継続。
    - 中国はマレーシアに対し、「マスク外交」「ワクチン外交」「経済復興支援」。
    - マレーシアは「第一着」「関連事業（東海岸幹線等）を継続（ただし、事業の中止は世界第1位（2021年東アジア分野研究報告））」。
    - 新債務リスクや債務問題に関する発言あり。2022年国連人権理事会の新債務リスクの人権状況に関する決議は、台湾情勢は、2022年8月のASEAN外相会議において、中国の名義は出席しつつ協力的行動を促すよう要請。

・前政権が提唱していた政策が、政権交代により全く変わる、と言ったことがよく起こる。  
日系企業の方から不安の声を聴く。

**マレーシア経済①**

- <マレーシア経済概況>**
- マレーシアは平均5%程度の経済成長。コロナによる打撃があったが、元元は力強い回復。（20年：4.3%、20年：4.5%、21年3.0%、22年4.7%、23年（予想）4.5%）
  - 2023年までの見通しは、GDP成長率、2023年（予想）4.5%、2024年（予想）4.5%、2025年（予想）4.5%、2026年（予想）4.5%、2027年（予想）4.5%、2028年（予想）4.5%、2029年（予想）4.5%、2030年（予想）4.5%。
  - 米中摩擦等を背景に、対米による電機・電子分野での投資が活発。
  - 電機・電子関連が輸出の4割を占める。再輸出の増進により、石油製品・パーム油の輸出も好況であり、2022年の貿易収支は過去最高の2兆8500億リンギ（約885兆円）を記録。
  - コロナ後、電子がハイテク産業の一角として重要地位が再認識された。また、GDP全体の世界シェアが9.5%を占める。
  - 昨年、2050年までの低炭素・ネットゼロを宣言。政府で、具体的な施策は長期低排出開発戦略（long-term low emissions development strategies：LT-LEDs）策定後に検討するとの立場で、JICAへの移住移転も決定後の対応。（※関係資料は別途付録。22年4月時点で予定中。2023年11月29日発表。）
  - RCEPは昨年3月10日発効。CPTPPは昨年11月29日発効。

**マレーシア経済②**

- <アングワル政権の経済基本政策・状況>**
- 国内経済対策として、デジタル化推進とデジタル産業の発展が重要な課題。
  - 2月24日に閣議上報告された2023年修正予算案の中心としては、①社会的弱者や中小企業を保護するために財政的支援をアングワル政権が推進。②国内産業の発展及び外国投資の誘致に向けたインセンティブの拡充。③国内産業のグリーン化。スタートアップと中小企業による分野別成長率に関する支援枠組みの設置等が挙げられ、社会的弱者保護と包摂的・発展的成長の両方に注力したものとされている。
  - 観光支出は過去最高の970億リンギ（約2兆円）を計上し、この56%を交通を主とする経済セクター（特に、交通、貿易・産業、エネルギーセクター）へ重点的に配分。22年よりは経済の減速が見込まれる状況下、第12次マレーシア計画に沿ったインフラ開発を促進し、内需を刺激し経済を下支えする方針。
  - 赤字予算では、前政権の赤字予算より削減支出を積み上げ、削減率40%、物価高騰の懸念を減らすための削減率を削減しているが、中国向けに2%の削減率を削減する。代わりに、高所得層への課税を行う方針。
  - また、アングワル首相は政府調達を原則公開入札で行う方針を示すとともに、過去の赤字予算で赤字削減策をインフラ事業（洪水対策）における重要課題の認識を示している。政府支出の効率化及び高所得層に対する強い課税を示している。財政再建を強調しているが、消費税に相当するGST導入に関する具体的な話はない。

・コロナ前まで経済成長は右肩上がり、22年、23年も4.5%の経済成長率。  
カーボンニュートラルに力を入れているがリサイクル制度の構築などはまだできていない。  
（日本の「家電リサイクル」などの枠組みを参考にリサイクル制度を構築中）

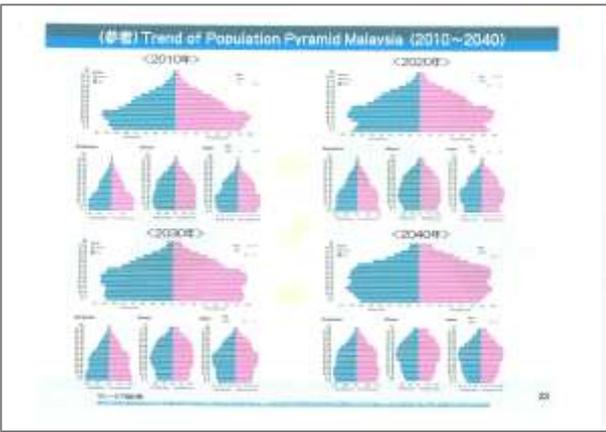
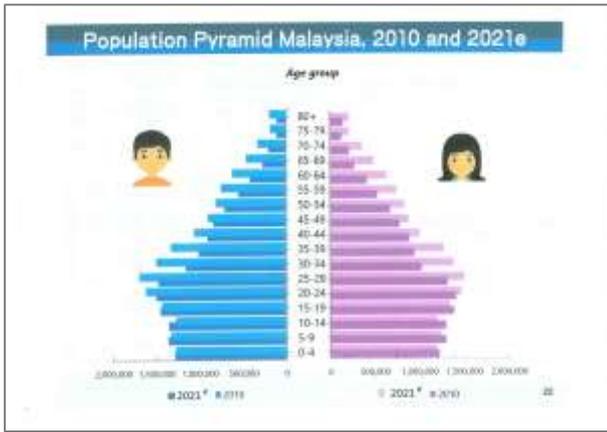
**マレーシア経済③（最近の主な日系企業の投資例）**



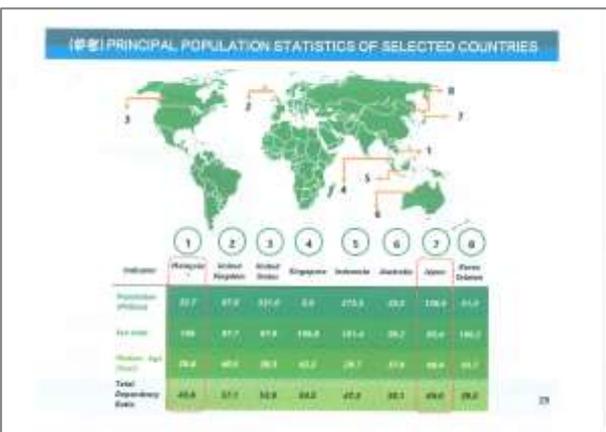
**日マレーシア 学生・文化交流**

- 学生交流**
  - マレーシアから日本へ
    - 地方自治体留学生として、日本の大学の学修や専攻専門学校へ留学。その数として、マツダ大学が後援センター「日本留学支援センター（J.A.S.T）」や後援マレーシア日本留学協議会が、日本語や数学等の必要科目の補習を提供。
    - これまで約400人のマレーシア人学生が日本へ留学し、計19人が今年4月に入学。
    - 日本政府が後援しており、これまで約1000人が日本へ留学し、計36人が今年4月に入学。
    - 2022年8月時点で日本にいるマレーシアからの留学生は約42,400人。
  - 日本からマレーシアへ
    - 立派な観光客として、かつ文化交流を学ぶことができる。①甲子（イブ）の海外分館が、また、マレーシアの大学が海外との共同プログラムを積極的に推進している等の理由により、2023年度はマレーシアにおける日本人留学生数は増加傾向にある（2019年度は23,401人）。
- 文化交流**
  - 伝統的な芸術の発展
    - 昨年、主催都市で芸術的発展の自己。マレーシアで行われる芸術は、昨年より大きな発展し、芸術的発展とつながる。
    - 2022年は3年ぶりに開催。約1万人が参加。
  - 後援がアニメに対する人気
    - 若者層で日本のアニメが人気。『進撃の巨人』、『鬼滅の刃』、『呪術廻戦』が人気。
    - 2022年12月には、最新最大のアニメ・マンガ・ゲーム展「アニメ・マンガ・ゲーム展」が、東京で40周年を記念し、日本大使館と国際交流基金の共同で、アニメ・マンガ・ゲーム展である日本文化の日を日本から展開してスペシャルライブを実施。約2,000人を集めた。





- 人口は安定しており、少子化もあまり進んでない。
- しかし、1980年代の出生率は4.0%であったが、今は2.0%を割っており、今後は徐々に日本と同様に少子高齢化が進む。



- 人口については、日本の30年～40年前とよく似た傾向であり、少子高齢化対策を上手くやらないと日本と同様になる恐れがある。
- マレーシアは多民族国家であるが、中華系、インド系、マレー系の順に高齢化している。州ごとに高齢化の進みが違うので、対策も州ごとに変わってくる。

### マレーシアの基本的な医療事情

**全国民をカバーする公的な医療保険制度は存在しない**

マレーシアには日本のような国民全体をカバーする公的な医療保険制度は存在しないが、公立の医療機関での医療サービスについては薬剤費等からの支出があるため、患者の自己負担は大きくない。

**国民医療費**

- 医療料会社 (Fees Act) に基づいて診療費を徴収しており、例えば、マレーシア国内であれば「リンダ」(保険料) から「リンダ」(保険) までの保険料を徴収することができる。また、診断料や検査料に対する支援制度がある。また、扶養、手術、入院や療養に係る追加的費用も広く設けられている。
- 中・高所得者や高齢者が主な利用者。

**民間医療機関**

- 民間医療施設及びサービス法 (Private Healthcare Facilities and Services Act) に基づいて診療費の上限が設定されている。
- 高所得者、富裕層や外国人を対象とした、ビジネスとしての医療を行っている大病院や専門的な医療を提供する専門診療所、NGOが提供する小規模な診療所などの種類は様々であり、その多くが民間に存在する。
- 先進的な医療を求めている人も多く、治療のための待ち時間が長いなどサービスも充実しているが、一般的に公的医療機関に比べると費用が高いため、民間の医療保険に加入したり、勤務先から医療費補助を受けることが出来る人が利用している。

### 【参考】公立・民間病院のコスト比較

1. 医療料 (Fees Act) 下での比較

2. 民間医療施設 (Private Healthcare Facilities and Services Act) 下での比較

3. 公立医療機関 (Public Healthcare Facilities and Services Act) 下での比較

4. 民間医療施設 (Private Healthcare Facilities and Services Act) 下での比較

5. 公立医療機関 (Public Healthcare Facilities and Services Act) 下での比較

6. 民間医療施設 (Private Healthcare Facilities and Services Act) 下での比較

7. 公立医療機関 (Public Healthcare Facilities and Services Act) 下での比較

8. 民間医療施設 (Private Healthcare Facilities and Services Act) 下での比較

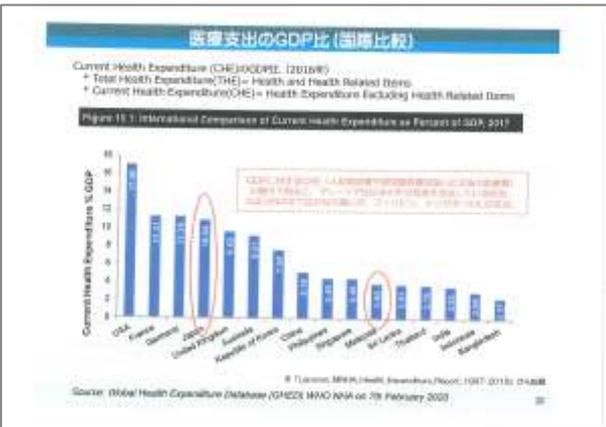
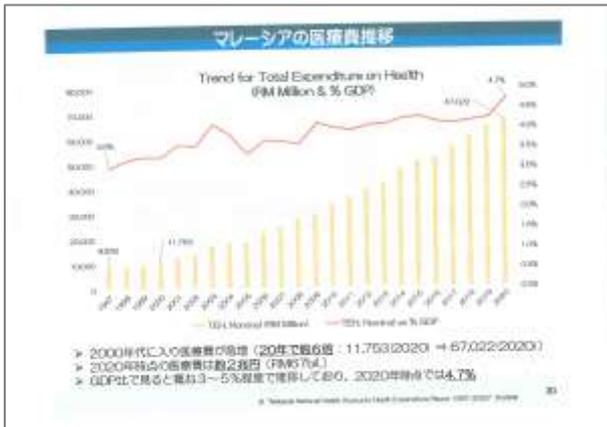
9. 公立医療機関 (Public Healthcare Facilities and Services Act) 下での比較

10. 民間医療施設 (Private Healthcare Facilities and Services Act) 下での比較

- ・イギリス型の医療体制で、公立医療機関は診療費を公費から拠出しており安価。
- ・民間医療機関は補助金がなく診療費はかなり高い。

日系保険会社からは（日系企業はこの国では中～高所得のため）

「従業員は私立病院に通うが、従業員が払うのは負担が重い。費用は福利厚生形で、通院費を企業が補助しているが、企業の負担になっている。しかし、福利厚生制度を取らないと、競合他社との採用に負けてしまい、雇用のジレンマになっている。」という話を聞く。



- ・マレーシア政府も、医療費の高騰の問題を深刻に受け止めており、報道では、医療保険制度（簡易保険制度）を作る検討をしているという話が出ている。
- ・5年前にも同様に皆保険つくるといった話もあったが頓挫しているため、今回もできるかどうかは不明。

### マレーシアの公的年金制度

○ 公的年金制度として、以下の2つの制度が構築されている。

**① 従業員積立基金制度 (Employees Provident Fund: EPF)**

- 従業員積立基金法 (Employees Provident Fund Act 1991) に基づき構築された「従業員積立基金」が主幹となり拠出・給付を行う。
- 従業員・雇主が双方が所定の一定額を加入者の個人貯蓄口座に積み立てる強制拠出制度。各加入者の積立金と資金運用による配当が給付に充てられる。
- 給付金の受取資格は原則として、退職時または65歳以上67歳未満。
- 基本給金、養老金受取者（外国に居住する者）は納税として課税されるが所得課税の適用除外となる。退職時給金は60歳未満で、退職時に所定の金額を引出すことが可能。

**② 公務員年金積立基金制度 (Pension Fund Incorporated: KWAP)**

- 年金法 (Pension Act 1990) 等に基づき構築された「公務員年金積立基金 (KWAP)」が主幹と拠出額・給付を行う。
- 一部の公務員（警察、消防、地方自治体及び法定機関の職員）に対する制度で、新制度、旧制度、退職給付等に異なる年金制度がそれぞれ存在（併存型で給付・給費が別々の場合は給付額が別）。
- 対象は35歳未満で、支給開始年齢は60歳。一生涯又は月給給付の選択可能。

### 4. マレーシア労働行政

- ・基礎データ
- ・労働制度の概要
- ・今後の取組

- ・民間の方が入るものと、公務員が入るものの2つの制度がある。
- ・外国人労働者には強制加入の仕組みがなく、民間向け制度に外国人は任意で入れる。



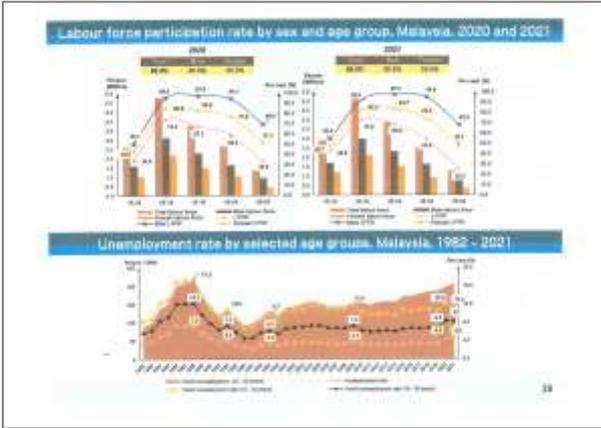
項目	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
総労働者数	14,283,438	14,655,756	14,988,616	15,078,814	15,241,111	15,472,488
失業数	1,328,213	1,297,840	1,288,211	1,311,213	1,332,211	1,311,211
失業率 (%)	9.3%	8.9%	8.6%	8.7%	8.8%	8.5%
男性労働者数	7,331,211	7,456,756	7,588,616	7,678,814	7,741,111	7,812,488
女性労働者数	6,952,227	7,199,000	7,400,000	7,400,000	7,500,000	7,660,000
男性失業率 (%)	10.1%	9.6%	9.2%	9.3%	9.4%	9.1%
女性失業率 (%)	8.0%	7.7%	7.5%	7.6%	7.7%	7.4%

- ・労働力人口 は、直近 3 月のデータでは 1680 万人と、2021 年比で 100 万人増加。
- ・産業別では、サービス業、小売り、卸し、飲食で、雇用者数が増加の傾向。
- ・もともと農業、林業など 1 次産業の従事者の割合が多かったが、現在は製造業に占める割合が多い。産業別 GDP の構成比をみても、1 次産業 7%、2 次産業 40%、3 次産業 50%と、1 次産業から 2 次、3 次へシフトしてきている。



州	Malay (%)	Chinese (%)	Indian (%)	Others (%)
Penang	50.3	48.2	1.1	0.3
Perak	52.1	45.8	1.2	0.2
Ipoh	53.0	44.9	1.1	0.2
Malacca	52.4	44.7	1.1	0.2
Negeri Sembilan	41.2	57.3	1.1	0.3
Putrajaya	81.2	16.2	0.7	0.3
Selangor	48.3	49.8	0.9	0.2
Kuala Lumpur	54.0	44.2	0.9	0.2
Pahang	51.3	46.2	1.1	0.2
Johor	50.0	46.0	3.3	0.2
Sarawak	23.3	68.0	8.8	0.2
Sabah	11.1	82.1	6.9	0.3

- ・コロナの影響で低所得層 (B40) は大きなダメージを受けた。
- ・ジニ係数は 0. 407 で、2016 年の 0. 399 から格差拡大しているが、1970 年当時は 0. 5 だったので、徐々には改善している。
- ・B40 . . . 下位 40% の所得グループ。月の所得が 4850RM (15 万円) を稼げていない世帯。



国	GGI
Malaysia	0.714
Australia	0.986
Canada	0.955
UK	0.908
USA	0.893
France	0.887
Germany	0.884
Sweden	0.881
Denmark	0.878
Spain	0.877
Italy	0.875
Japan	0.872
South Korea	0.869
China	0.867
Russia	0.866
India	0.865
Brazil	0.864
Indonesia	0.863
South Africa	0.862
Mexico	0.861
Argentina	0.860
Chile	0.859
Colombia	0.858
Venezuela	0.857
Peru	0.856
Ecuador	0.855
Bolivia	0.854
Paraguay	0.853
Uruguay	0.852
Puerto Rico	0.851
Costa Rica	0.850
Hong Kong	0.849
Taiwan	0.848
Thailand	0.847
Singapore	0.846
Hong Kong SAR	0.845
Macau SAR	0.844
Philippines	0.843
Myanmar	0.842
Maldives	0.841
Timor-Leste	0.840
Indonesia	0.839
India	0.838
Bangladesh	0.837
Pakistan	0.836
Vietnam	0.835
Laos	0.834
Kazakhstan	0.833
Turkey	0.832
Ukraine	0.831
Russia	0.830
Belarus	0.829
Algeria	0.828
Egypt	0.827
Saudi Arabia	0.826
Qatar	0.825
Oman	0.824
Yemen	0.823
Libya	0.822
Chad	0.821
Niger	0.820
Burkina Faso	0.819
Ivory Coast	0.818
Ghana	0.817
Senegal	0.816
Sierra Leone	0.815
Liberia	0.814
Sierra Leone	0.813
Guinea	0.812
Equatorial Guinea	0.811
Gambia	0.810
Guinea-Bissau	0.809
Senegal	0.808
Liberia	0.807
Sierra Leone	0.806
Guinea	0.805
Equatorial Guinea	0.804
Gambia	0.803
Guinea-Bissau	0.802
Senegal	0.801
Liberia	0.800
Sierra Leone	0.799
Guinea	0.798
Equatorial Guinea	0.797
Gambia	0.796
Guinea-Bissau	0.795
Senegal	0.794
Liberia	0.793
Sierra Leone	0.792
Guinea	0.791
Equatorial Guinea	0.790
Gambia	0.789
Guinea-Bissau	0.788
Senegal	0.787
Liberia	0.786
Sierra Leone	0.785
Guinea	0.784
Equatorial Guinea	0.783
Gambia	0.782
Guinea-Bissau	0.781
Senegal	0.780
Liberia	0.779
Sierra Leone	0.778
Guinea	0.777
Equatorial Guinea	0.776
Gambia	0.775
Guinea-Bissau	0.774
Senegal	0.773
Liberia	0.772
Sierra Leone	0.771
Guinea	0.770
Equatorial Guinea	0.769
Gambia	0.768
Guinea-Bissau	0.767
Senegal	0.766
Liberia	0.765
Sierra Leone	0.764
Guinea	0.763
Equatorial Guinea	0.762
Gambia	0.761
Guinea-Bissau	0.760
Senegal	0.759
Liberia	0.758
Sierra Leone	0.757
Guinea	0.756
Equatorial Guinea	0.755
Gambia	0.754
Guinea-Bissau	0.753
Senegal	0.752
Liberia	0.751
Sierra Leone	0.750
Guinea	0.749
Equatorial Guinea	0.748
Gambia	0.747
Guinea-Bissau	0.746
Senegal	0.745
Liberia	0.744
Sierra Leone	0.743
Guinea	0.742
Equatorial Guinea	0.741
Gambia	0.740
Guinea-Bissau	0.739
Senegal	0.738
Liberia	0.737
Sierra Leone	0.736
Guinea	0.735
Equatorial Guinea	0.734
Gambia	0.733
Guinea-Bissau	0.732
Senegal	0.731
Liberia	0.730
Sierra Leone	0.729
Guinea	0.728
Equatorial Guinea	0.727
Gambia	0.726
Guinea-Bissau	0.725
Senegal	0.724
Liberia	0.723
Sierra Leone	0.722
Guinea	0.721
Equatorial Guinea	0.720
Gambia	0.719
Guinea-Bissau	0.718
Senegal	0.717
Liberia	0.716
Sierra Leone	0.715
Guinea	0.714
Equatorial Guinea	0.713
Gambia	0.712
Guinea-Bissau	0.711
Senegal	0.710
Liberia	0.709
Sierra Leone	0.708
Guinea	0.707
Equatorial Guinea	0.706
Gambia	0.705
Guinea-Bissau	0.704
Senegal	0.703
Liberia	0.702
Sierra Leone	0.701
Guinea	0.700
Equatorial Guinea	0.699
Gambia	0.698
Guinea-Bissau	0.697
Senegal	0.696
Liberia	0.695
Sierra Leone	0.694
Guinea	0.693
Equatorial Guinea	0.692
Gambia	0.691
Guinea-Bissau	0.690
Senegal	0.689
Liberia	0.688
Sierra Leone	0.687
Guinea	0.686
Equatorial Guinea	0.685
Gambia	0.684
Guinea-Bissau	0.683
Senegal	0.682
Liberia	0.681
Sierra Leone	0.680
Guinea	0.679
Equatorial Guinea	0.678
Gambia	0.677
Guinea-Bissau	0.676
Senegal	0.675
Liberia	0.674
Sierra Leone	0.673
Guinea	0.672
Equatorial Guinea	0.671
Gambia	0.670
Guinea-Bissau	0.669
Senegal	0.668
Liberia	0.667
Sierra Leone	0.666
Guinea	0.665
Equatorial Guinea	0.664
Gambia	0.663
Guinea-Bissau	0.662
Senegal	0.661
Liberia	0.660
Sierra Leone	0.659
Guinea	0.658
Equatorial Guinea	0.657
Gambia	0.656
Guinea-Bissau	0.655
Senegal	0.654
Liberia	0.653
Sierra Leone	0.652
Guinea	0.651
Equatorial Guinea	0.650
Gambia	0.649
Guinea-Bissau	0.648
Senegal	0.647
Liberia	0.646
Sierra Leone	0.645
Guinea	0.644
Equatorial Guinea	0.643
Gambia	0.642
Guinea-Bissau	0.641
Senegal	0.640
Liberia	0.639
Sierra Leone	0.638
Guinea	0.637
Equatorial Guinea	0.636
Gambia	0.635
Guinea-Bissau	0.634
Senegal	0.633
Liberia	0.632
Sierra Leone	0.631
Guinea	0.630
Equatorial Guinea	0.629
Gambia	0.628
Guinea-Bissau	0.627
Senegal	0.626
Liberia	0.625
Sierra Leone	0.624
Guinea	0.623
Equatorial Guinea	0.622
Gambia	0.621
Guinea-Bissau	0.620
Senegal	0.619
Liberia	0.618
Sierra Leone	0.617
Guinea	0.616
Equatorial Guinea	0.615
Gambia	0.614
Guinea-Bissau	0.613
Senegal	0.612
Liberia	0.611
Sierra Leone	0.610
Guinea	0.609
Equatorial Guinea	0.608
Gambia	0.607
Guinea-Bissau	0.606
Senegal	0.605
Liberia	0.604
Sierra Leone	0.603
Guinea	0.602
Equatorial Guinea	0.601
Gambia	0.600
Guinea-Bissau	0.599
Senegal	0.598
Liberia	0.597
Sierra Leone	0.596
Guinea	0.595
Equatorial Guinea	0.594
Gambia	0.593
Guinea-Bissau	0.592
Senegal	0.591
Liberia	0.590
Sierra Leone	0.589
Guinea	0.588
Equatorial Guinea	0.587
Gambia	0.586
Guinea-Bissau	0.585
Senegal	0.584
Liberia	0.583
Sierra Leone	0.582
Guinea	0.581
Equatorial Guinea	0.580
Gambia	0.579
Guinea-Bissau	0.578
Senegal	0.577
Liberia	0.576
Sierra Leone	0.575
Guinea	0.574
Equatorial Guinea	0.573
Gambia	0.572
Guinea-Bissau	0.571
Senegal	0.570
Liberia	0.569
Sierra Leone	0.568
Guinea	0.567
Equatorial Guinea	0.566
Gambia	0.565
Guinea-Bissau	0.564
Senegal	0.563
Liberia	0.562
Sierra Leone	0.561
Guinea	0.560
Equatorial Guinea	0.559
Gambia	0.558
Guinea-Bissau	0.557
Senegal	0.556
Liberia	0.555
Sierra Leone	0.554
Guinea	0.553
Equatorial Guinea	0.552
Gambia	0.551
Guinea-Bissau	0.550
Senegal	0.549
Liberia	0.548
Sierra Leone	0.547
Guinea	0.546
Equatorial Guinea	0.545
Gambia	0.544
Guinea-B	



### 労働組合について③

<総合数と組合員数の推移>

年度	組合員数	総数	割合	労務
2013年	694	980,718	—	—
2014年	706	974,677	—	—
2015年	736	980,612	—	—
2016年	756	973,169	817,956	209,811
2017年	734	967,802	819,992	478,129
2018年	742	969,233	867,926	441,243
2019年	751	970,734	869,038	441,108
2020年	762	948,773	879,239	469,493

出典：マレーシア労働関係省労働力調査レポート

<産業別別の組合員数（2019年）>

産業	組合員数	割合	労務	割合
製造業	1841	2.4%	1680	91.2%
建設業	1060	1.4%	980	92.5%
サービス業	5520	7.3%	5000	90.6%
その他	100	0.1%	100	100%

出典：マレーシア労働関係省労働力調査レポート

### 労働紛争について

労務関係法 (Industrial Relations Act 1967)

目的：労働者の権利を保護し、雇用者と労働者の間の関係を改善し、労働組合の結成を奨励し、その権利の行使を妨げないことを目的とする。

40条で規定している労働紛争について、大まかな手続きの流れは以下のとおり。

- 労働組合の結成に関する権利、労働組合への参加に関する権利の行使、労働組合の結成、労働組合への加入の禁止、不当解雇に関する事項は、労働関係法に基づいて争うことができる。
- 労働関係法は、労務との間で調停会議 (Conciliation Meeting) を開催し、和解を促すが、紛争解決に至らない場合、産業裁判所 (Industrial Court) に付託。
- 産業裁判所は調停を経て裁定を実施。仮に、産業裁判所の裁定に不服があれば高等裁判所 (High Court) への上訴が可能。ただし、産業裁判所の裁定後14日以内に行うことが必要。

出典：マレーシア労働関係省労働力調査レポート

・労務関係法は、労働紛争を扱う。

労務関係局長が労務の紛争を和解させる。解決に至らない場合は産業裁判所に付託され、審議される。さらに不服なら高等裁判所に裁定を申し出ることができる。

和解件数（労務関係局長での解決）は2016年で302件と多く、産業裁判所への付託事案が97件であった。（P.47の下表参照）

### (参考) 労務関係法改正 (2020年改正、2021年施行)

主な改正内容は以下3点。

- 労働紛争が解決に至らない場合又は不当解雇を宣告された労働者が労務関係局長 (Director General for Industrial Relations) へ申請を出した場合は、これまで、労務関係局長は人的資源大臣へ報告し、それを受けた人的資源大臣が必要と認めた場合に産業裁判所 (Industrial Court) へ送付することが規定されていたが、本改正により、(人的資源大臣へ報告することなく) 労務関係局長は直接、産業裁判所へ送付することが可能になった。
- 裁定 (Awards) について、産業裁判所は、裁定に31日以上要する場合は、31日目から年間最大8%の利息を課すことができることになった。またこの裁定額について、産業裁判所は、死亡した労働者の近親者に支給することが可能になった (改正前15%に基づき、遺失死亡後であっても、産業裁判所は裁判を継続することが可能になっている)。
- 産業裁判所の裁定に不服の者は、その裁定を受理してから14日以内であれば、高等裁判所 (High Court) へ申し立てることが可能になった。なお、これまでも申し立ては可能であったが、その内容が手続に關してのみしか認められなかったところ (司法審査)、本改正により、裁定結果を含めても対象に申し立てることが可能になった。

出典：マレーシア労働関係省労働力調査レポート

### 外国人労働者

マレーシアの外国人労働者は、2021年時点で190万人、2022年6月時点で210万人。

Datak Seri Mustaza Mohamed首相兼経済担当大臣 (2022年当時) が労働力人口の15%の外国人労働者が必要との見解を示しており、マレーシアの労働市場の重要な要素の一つ。

【外国人労働者の要件】

対象分野	製造業、建設業、農業、プランテーション、サービス業 (調理師、清掃、アイランドリゾート、ホテル、ゴルフキャディー、船医)
対象国	タイ、カンボジア、ネパール、ミャンマー、ラオス、ベトナム、フィリピン (男性のみ)、パキスタン、スリランカ、トルクメニスタン、ウズベキスタン、カザフスタン、インド、インドネシア、バングラデシュ
対象年齢	18歳から45歳まで
滞在期間	最大10年

申請者が雇用総数を管理することとしているため、人的資源省の許可が必要。

※2023年1月に人的資源省及び内務省が「外国人労働者の雇用に関する規制計画」を発表し、製造業、建設業、農業、サービス業 (飲食店のみ) については、手続きの迅速化を図るとしている。

[3月時点：約100万人(建設業：34万人、サービス業：14万人、製造業：38万人)]

出典：マレーシア労働関係省労働力調査レポート

・外国人労働者は増えている。「15%は外国人労働者が必要である」と政府発言があり、

自国の労働力だけでは労働市場を回せない。

・外国人労働者は対象分野が限定され、対象国も決まっている。

政府が雇用総数を管理しているため、人的資源省の許可が必要。

・外国人労働者の雇用はマレーシア政府にとり重要な要素なので、一部の分野に限定しているが、手続きの簡素化を進めている。

### 不法移民 (PATI) の正規雇用化

- 2020年12月、5歳未満の児童を除く不法移民 (PATI) に関する「不法移民再帰計画」を発表。PATIを一時的に合法化する (指掌することなく) 出発後に帰国させる「帰国再帰プログラム」及び再帰を促進する「再帰奨励プログラム」から構成され、2022年6月まで終了。再帰奨励プログラムの実施による再帰者は、2011年の16プログラム、2016年の14プログラムに続き3回目。
- 2017年時点の再帰者数は、マレーシアに居住する再帰者数は約10万人 (不法移民労働者) のうち12万人 (14万人) とされ、再帰者の数が増加していることが確認された。
- 当初、再帰プログラムの中でPATIの再帰者が認められる分野は3つと定められる「製造」「サービス」に限定され、2021年7月、「サービス」に拡大。
- 2020年12月〜2022年6月までに再帰プログラムへ参加されたPATIは約17万人 (男女1万人が「帰国プログラム」、4万人が「再帰奨励プログラム」)。いずれの登録もして再帰者は一時的に合法化され、再帰者により、4億リンギの「労働」による5.4億リンギの収入があったとされる。

Source: 712,435 illegal immigrants register under Recategorization Program

出典：マレーシア労働関係省労働力調査レポート

### 外国人労働者雇用に対する人頭税制度 (1)

マレーシアでは、2017年以降に外国人労働者の雇用を促進し、人頭税 (外国人労働者に対する課税) を導入し、その所得が外国人労働者の収入の一部として課税される。

2019年、「人頭税 (外国人労働者に対する課税)」に関する、人頭税の導入は2017年以降に実施された。

Chapter 5: Accelerating human capital development for an advanced nation  
Strategy 04: Improving management of foreign workers  
Linking returns on low skilled foreign workers.

The key system will also be improved to better regulate the entry of low skilled foreign workers. This key will be used to attract and retain the talents of foreign workers total workers in a firm and the number of employees. This key will be reviewed periodically over time to ensure its effectiveness.

No.	Factor	Old Levy Rate	New Levy Rate (18 March 2021)
1	Service	RM1,250	RM1,100
2	Manufacturing	RM1,250	RM1,100
3	Construction	RM1,250	RM1,100
4	Plantation	RM600	RM550
5	Agri-Value	RM110	RM100

出典：マレーシア労働関係省労働力調査レポート

- 不法労働者を直ちに強制送還するのではなく、不法移民再調整計画で以下の通り対処。

それほどまでに労働力が不足していた。

- 出身国に帰国させる
- 就労を合法化する

### 外国人労働者雇用に対する人頭税制度 (2)

● 外国人労働者に対する人頭税は、外国人労働者への移住を奨励する目的で、マレーシア政府は外国人労働者の移住を奨励し、より良い外国人労働者市場を創出することを目的として、以下を実施する。

- 外国人労働者の移住を奨励する目的で、マレーシア政府は外国人労働者の移住を奨励し、より良い外国人労働者市場を創出することを目的として、以下を実施する。
- 外国人労働者の移住を奨励する目的で、マレーシア政府は外国人労働者の移住を奨励し、より良い外国人労働者市場を創出することを目的として、以下を実施する。

Year	Sector	Minimum Monthly Salary (RM)	Maximum Monthly Salary (RM)
1. Domestic	Tier 1 (2023-2024)	1,800	2,500
	Tier 2 (2025-2026)	2,300	3,000
2. Manufacturing	Tier 1 (2023-2024)	1,800	2,500
	Tier 2 (2025-2026)	2,300	3,000
3. Construction	Tier 1 (2023-2024)	1,800	2,500
	Tier 2 (2025-2026)	2,300	3,000
4. Agriculture/Pesticides	Tier 1 (2023-2024)	1,800	2,500
	Tier 2 (2025-2026)	2,300	3,000
5. Marine & Aquaculture	Tier 1 (2023-2024)	1,800	2,500
	Tier 2 (2025-2026)	2,300	3,000

### (参考) 外国人労働者の推移・送出国

● 外国人労働者の推移・送出国に関するグラフと表。

- 一方で、外国人労働者雇用に対する人頭税制度あり、雇用主が払う。産業界から反発あり。(外国人を入れたいのか、入れたくないのか、一貫しない。)

### 雇用法

雇用法 (1955年) は、マレーシアの労働関連事項についての主要な法律

有給休暇: 連続した96日間  
通常就業期間: 1日当たり8時間以内かつ1週間当たり45時間以内

従業員の年次有給休暇:

- 勤続2年未満: 8日間
- 勤続2年以上5年未満: 12日間
- 勤続5年以上: 16日間

雇年当たりの有給休暇:

- 勤続2年未満: 14日間
- 勤続2年以上5年未満: 18日間
- 勤続5年以上: 22日間
- 入院が必要な場合: 60日間 (上記の休暇日数を含む)

残業手当:

- 通常の就業日: 賃金の時給の1.5倍
- 休日出勤: 賃金の時給の2倍 (※月給制の場合は1日分)

### 雇用法改正 (2022年改正、2023年1月1日施行)

主な改正内容は以下です。

- 有給休暇の期間を「連続した60日」から「連続した96日」に変更
- 1週間の最大労働時間を「48時間」から「45時間」に短縮
- 入院が必要な場合、その上限日数に100%の有給休暇取得が保証されることとする
- 「有給休暇」給付の前提条件、賃金発生基準は「連続した96日」の有給休暇取得に引き上げられる

＜雇用主側＞

- 労務管理の強化が必要
- 雇用主は10万円未満の賃金で5年以上の労働者を雇うことができないこととなる

＜労働者側＞

- 有給休暇の取得が容易になる
- 1週間の最大労働時間が短縮される
- 入院が必要な場合、有給休暇が100%取得される

### 最低賃金制度 (1)

● 2011年、「国家最低賃金法 (National Wages Councils (Amendment) Act 2011)」が成立し、以前にも「最低賃金法 (Wages Council Act 1947)」に基づき人的資本を育成する目的で、賃金決定の権限を「労働者と雇主的な代表者からなる委員会」に委任していたが、委員会の機能が十分に果たせなかったため、最低賃金法を改正して最低賃金を決定する権限を政府に委ねた。

● 改正に基づき、以下の権利を持つ「労働者代表委員会」が設立された。

- 労働者と雇主的な代表者からなる委員会を設立し、最低賃金を決定する
- 最低賃金の決定権を政府に委ねる
- 最低賃金の決定権を政府に委ねる
- 最低賃金の決定権を政府に委ねる

### 最低賃金制度 (2)

最低賃金の推移

年次	最低賃金 (RM)
2022	1500
2023	1500
2024	1500
2025	1500
2026	1500

● 最低賃金の推移に関するグラフと表。

- 最低賃金は、徐々に引き上がっている。2022年度から月額1500RM。
- 労働者5人未満の雇用主は、1月施行予定が7月に延期されている。

### (参考) 各国の最低賃金の推移

国名	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
日本	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
タイ	320	320	320	320	320
マレーシア	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
インドネシア	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
シンガポール	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
フィリピン	500	500	500	500	500
中国	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
韓国	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
インド	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
オーストラリア	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
ニュージーランド	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
ドイツ	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
フランス	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
英国	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
米国	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
ブラジル	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
インドネシア	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
マレーシア	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
タイ	320	320	320	320	320
フィリピン	500	500	500	500	500
中国	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
韓国	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
インド	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
オーストラリア	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
ニュージーランド	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
ドイツ	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
フランス	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
英国	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
米国	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
ブラジル	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

### 特定技能人材の送受入 (1)

2018年4月、策定される入国手続への対応として、実習生の上昇留め人材の確保のための取組が行われてきたが、特定技能人材の送受入が求められる。2022年10月、特定技能制度（特定技能1号）が正式に施行された。

2022年10月、特定技能制度（特定技能1号）が正式に施行された。

特定技能1号の職種は、製造業・建設業・農林業・水産業・介護業・医療業・福祉業・飲食業・宿泊業・運輸業・情報通信業・サービス業・その他（特定技能1号の職種）である。

特定技能1号の要件は、以下の通りである。

要件	内容
1. 国籍	日本国籍を有しないこと
2. 年齢	18歳以上65歳未満であること
3. 技能	特定技能1号の職種に必要と認められる技能を有すること
4. 実務経験	特定技能1号の職種に必要と認められる実務経験を有すること
5. 健康	健康診断の結果、特定技能1号の職種に必要と認められる健康状態にあること
6. 犯罪歴	犯罪歴がないこと
7. その他	特定技能1号の職種に必要と認められるその他の要件を満たすこと

特定技能1号の送受入の手続きは、以下の通りである。

1. 特定技能1号の職種に必要と認められる技能を有することを確認する。

2. 特定技能1号の職種に必要と認められる実務経験を有することを確認する。

3. 特定技能1号の職種に必要と認められる健康状態にあることを確認する。

4. 特定技能1号の職種に必要と認められる犯罪歴がないことを確認する。

5. 特定技能1号の職種に必要と認められるその他の要件を満たすことを確認する。

6. 特定技能1号の職種に必要と認められる技能を有することを確認する。

7. 特定技能1号の職種に必要と認められる実務経験を有することを確認する。

8. 特定技能1号の職種に必要と認められる健康状態にあることを確認する。

9. 特定技能1号の職種に必要と認められる犯罪歴がないことを確認する。

10. 特定技能1号の職種に必要と認められるその他の要件を満たすことを確認する。

- 2022年、日-マレーシア間で特定技能制度（MOC）を締結
  - 技能実習制度は協定を結んでいないため、マレーシアから入ってきていない
- 特定技能は、MOC 締結するも具体的な枠組みは検討中。
- そのため、まだ特定技能の資格をもって日本に入国した者はいない。

### 特定技能人材の送受入 (2)

2022年10月、特定技能制度（特定技能1号）が正式に施行された。

2022年10月、特定技能制度（特定技能1号）が正式に施行された。

特定技能1号の要件は、以下の通りである。

1. 国籍

2. 年齢

3. 技能

4. 実務経験

5. 健康

6. 犯罪歴

7. その他

特定技能1号の送受入の手続きは、以下の通りである。

1. 特定技能1号の職種に必要と認められる技能を有することを確認する。

2. 特定技能1号の職種に必要と認められる実務経験を有することを確認する。

3. 特定技能1号の職種に必要と認められる健康状態にあることを確認する。

4. 特定技能1号の職種に必要と認められる犯罪歴がないことを確認する。

5. 特定技能1号の職種に必要と認められるその他の要件を満たすことを確認する。

6. 特定技能1号の職種に必要と認められる技能を有することを確認する。

7. 特定技能1号の職種に必要と認められる実務経験を有することを確認する。

8. 特定技能1号の職種に必要と認められる健康状態にあることを確認する。

9. 特定技能1号の職種に必要と認められる犯罪歴がないことを確認する。

10. 特定技能1号の職種に必要と認められるその他の要件を満たすことを確認する。

### 5. 参考

・ 人的資源省の組織

### 人的資源省の組織図

人的資源省の組織図は、以下の通りである。

1. 省長

2. 副省長

3. 大臣官房

4. 大臣官房長官

5. 大臣官房副長官

6. 大臣官房参事官

7. 大臣官房参事官補

8. 大臣官房参事官補補

9. 大臣官房参事官補補補

10. 大臣官房参事官補補補補

11. 大臣官房参事官補補補補補

12. 大臣官房参事官補補補補補補

13. 大臣官房参事官補補補補補補補

14. 大臣官房参事官補補補補補補補補

15. 大臣官房参事官補補補補補補補補補

16. 大臣官房参事官補補補補補補補補補補

17. 大臣官房参事官補補補補補補補補補補補

18. 大臣官房参事官補補補補補補補補補補補補

19. 大臣官房参事官補補補補補補補補補補補補補

20. 大臣官房参事官補補補補補補補補補補補補補補

### 人的資源大臣及び同省幹部の顔ぶれ

人的資源大臣 シヴァタマー (Y.R. Sivakumar a/l Varatharaju Naidu)

出生地：ベラ州、選挙区：ベラ州

学位：国王行動賞 (DAP)

学位：マラヤ大学・学士 (経済学、法学)、マラヤ大学・修士 (経営学)

職歴：銀行員 (グレート・イースタン・ライフ社) エグゼクティブ (1985-2002)

クラセガワン議員補選 (1997-2008)

ベラ州議員補選 (2008-2013、2008-2009は議員)

下院議員 (2013、現在3期目)

職歴：人的資源大臣 (2022、アンワル政権)

職歴：アンワル政権での唯一のインド系大臣。

インド系代表としてインド系への報復向上に積極的。

選挙に強く、最近3回の選挙では7-8割の得票率。

### 人的資源省傘下の職業訓練校との協力

2022年12月現在

**人的資源省傘下の職業訓練校の概況**

- JMTI 1校
- ADTEC 8校
- IT/ITP 23校

・合計で22,200人の学生を収容可能であり、13,421名が在籍(2020年4月30日現在)

・2021年の卒業生は5,800名



**特徴**

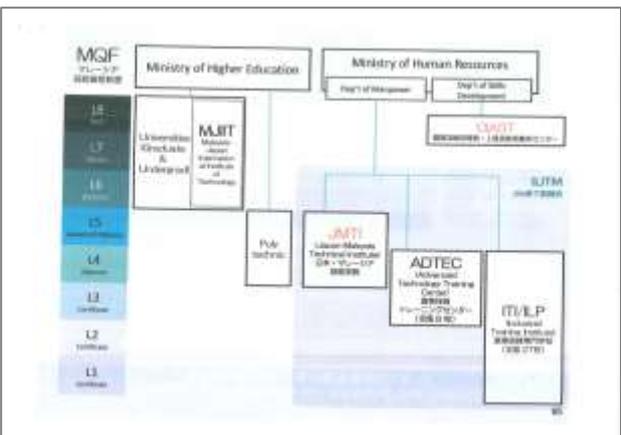
- 2019年2月、前首相の提議でJMTIが国立大学の傘下となる
- 2019年4月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2019年4月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2019年5月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2020年1月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2020年2月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2020年3月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2020年4月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2020年5月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2020年6月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2020年7月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2020年8月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2020年9月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2020年10月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2020年11月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された
- 2020年12月、JMTIが職業訓練センターが人財育成局ADTECに統合された

**人的資源省傘下の職業訓練校の概況**

人的資源省傘下の職業訓練校は、JMTI、ADTEC、IT/ITPなどがあり、それぞれの特徴と役割を説明している。

人的資源省傘下の職業訓練校は、JMTI、ADTEC、IT/ITPなどがあり、それぞれの特徴と役割を説明している。

人的資源省傘下の職業訓練校は、JMTI、ADTEC、IT/ITPなどがあり、それぞれの特徴と役割を説明している。



### CIAST [The Centre for Instructor and Advanced Skill Training (職業訓練指導員 上級技能者養成センター)]

2022年12月現在

職業訓練指導員(上級技能者)の養成と研修を行う機関として、JMTI、ADTEC、IT/ITPなどと連携し、人材育成の役割を果たしている。

職業訓練指導員(上級技能者)の養成と研修を行う機関として、JMTI、ADTEC、IT/ITPなどと連携し、人材育成の役割を果たしている。

職業訓練指導員(上級技能者)の養成と研修を行う機関として、JMTI、ADTEC、IT/ITPなどと連携し、人材育成の役割を果たしている。

### JMTI (Japan Malaysia Technical Institute: 日本・マレーシア技術学院)

2022年12月現在

JMTIは、日本の技術とマレーシアの教育制度を融合させ、高品質の技術教育を提供している。

JMTIは、日本の技術とマレーシアの教育制度を融合させ、高品質の技術教育を提供している。

JMTIは、日本の技術とマレーシアの教育制度を融合させ、高品質の技術教育を提供している。

### ADTEC Melaka (Advanced Technology Training Centre Melaka)

2022年12月現在

ADTECは、JMTI (日本・マレーシア技術学院) と JMTI (職業訓練指導員学校) の協力で設置され、高度な技術教育を提供している。

ADTECは、JMTI (日本・マレーシア技術学院) と JMTI (職業訓練指導員学校) の協力で設置され、高度な技術教育を提供している。

ADTECは、JMTI (日本・マレーシア技術学院) と JMTI (職業訓練指導員学校) の協力で設置され、高度な技術教育を提供している。

2. 質疑応答

Q: JCM 石原

・保険制度について、現在マレーシアではイギリスに倣った医療費の補助制度がある一方、医療保険制度の新設を検討しているという話があった。政労使でどのように進めていくのか、議論されている話があれば教えて欲しい。

A: 鶴野書記官

・労使を巻き込んだ議論はしていない。マレーシア版の健康白書に、短期的か中長期的かは不明だが健康保険制度の新設について書き込むことを保健省が検討している。

その議論の内容として、私見も含むが、日本のような国民皆保険は一つの選択肢ではあるが、デメリットもある。マレーシアの現制度は、様々なサービスが提供できるメリットもある。一長一短ある中で、保健省側には日本の制度の特徴やメリットを伝えながら、何を採用するか、議論している状況である。

Q：JCM 石原

- ・M字カーブの形が、日本ほど凹んでいない。女性への育児や働く上での支援で、日本には無いものなどがあれば、教えて欲しい。

A：鵜野書記官

- ・感覚的なものであるが、日本国大使館にもマレーシア人（マレー系、中華系）が勤めているが、意識に違いがあるように感じる。もちろん、育児休暇が取りやすい風土もあるし、仮に退職してもその後に関心があり、働く場所もある。

Q：自動車総連 船戸

- ・一次産業から製造業に就業者数がシフトしたと説明があった。後に「マレーシアの日経企業の賃金が高い」との説明もあったが、製造業において賃金や労働条件での改善、国によるバックアップなどの背景や変化点があったのか。

A：鵜野書記官

- ・具体的な背景や変化点は不明だが、一般的にも、一次産業より製造業のほうが製品を作りやすく稼げる。ただ、就業者数がシフトしているとは言え、農林業従事者もかなり多い。農業、林業など、魅力ある農産物を作る土壌はある。

Q：自動車総連 船戸

- ・物価の変動はどうか。最低賃金が上がっているとの説明があったが、物価との関連はあるか。

A：鵜野書記官

- ・物価については、変遷の統計を見ないと直ちには回答できないが、賃金は上がってきている。前任者の話などからの推察であるが、徐々に普段買う飲食物価格も上がっている。日本よりは物価は低い。

Q：JAM 柴山

- ・クアラルンプールは非常に都会的で、高級な街並みを見てきているが、店舗や施設を利用しているのは、出張者や外国からの人なのか？マレーシア人も利用しているのか？

A：鵜野書記官

- ・高級住宅やショッピングモールの利用者の中には、外国人もいるが、大部分はマレーシア人である。その中でも、中華系は所得が高い。しかし、豪華なモールに中華系しかいないということはなく、中間所得者層の人もある。なお、少しクアラルンプールから離れると、外国人が近付かない住宅街もある。所謂 B40 層の人たちで街を作っている。

Q：JAM 柴山

- ・2025 年までに高所得国入りを目指しているとの説明があったが、製造業が伸びていたり、日系企業も 1600 社が進出しているとのことである。製造業は安い人件費を狙っていると思われるが、高所得になっていくと、生産コスト面で苦しくなるリスクもあるのではないかと。

A：鵜野書記官

- ・その懸念はある。マレーシア独自の産業を作っていかなければならない。同じ問題は ASEAN 全体で言える。ただ、英語が通じる点は、他国と比較して圧倒的な利点だと思っている。日系企業だけでなく、欧米企業も大きなアドバンテージを感じるべき点である。

Q：電機連合 西山

- ・英語は、学校教育の中で身に付いたものなのか。

A：鵜野書記官

- ・現地学校で英語を必ず教えているかどうかは不明である。ただ、もともとイギリス領であり、英語が話せないと暮らすことができなかった、という話は聞いたことがある。共通言語として英語を使うことが確立しているようである。

Q：電機連合 佐藤

- ・2021年に労使関係法が改正されたとの説明だが、マレーシア政府としてもともと課題と捉えていたことなのか、あるいは労働者側からの強い要望があったのか。もし分かれば教えて欲しい。

A：鵜野書記官

- ・正確には分からないが、少なくとも「手続きの簡素化」の改正については、もともと時間がかかるという話があったと承知している。

Q：電機連合 佐藤

- ・マレーシアのコロナ対策が前進的だったという説明があった。当時は日本でも国ごとに感染者数や死者数が日々報道されていたが、マレーシアは感染者数、死者数は世界的に見てどのくらいの順位だったのか。

A：鵜野書記官

- ・手元にデータが無いため不明。なお、マレーシアではデング熱がコロナ禍前に流行っていたが、コロナでロックダウンしたことでデング熱がかなり減るといい側面もあった。

Q：電機連合 澤田

- ・日本でも労働者が足りず獲得競争が起きている。製造現場では技能実習生が活躍しているケースが増えてきているが、長続きしない傾向も見受けられ、所得が上がらず、諸外国に比べても低い水準であることが要因の一つではないかと推測している。マレーシアにおける日本の労働市場の魅力について伺いたい。

A：鵜野書記官

- ・日本でも外国人労働力の扱いについては国会で大きく議論されているが、日本の魅力はなかなか見出し辛い。ただ、マレーシアの人口構成も将来今の日本ようになるため、日本でスキルを学んで自国に持ち帰るといったのも一つの魅力なのではないか。

Q：電機連合 船山

- ・公的年金制度について、マレーシアでは任意加入になっているが、収入が上がり、年齢層も上がっていくので着手しなければならない分野である。現在の年金制度をどうしていくのか、政策あるいは体感的な方向性はあるか。また、マレーシアでは、個人の貯金を中心か、投資などが積極的に行なわれているのか。

A：鵜野書記官

- ・年金に限らず、公的な控除の仕組みを広げていくことは、マレーシア政府として進めていると思われる。日本は貯金が多く投資が少ないが、マレーシアはイギリスの雰囲気があるので投資が多いのではないかとと思われるが、定かではない。

Q：電機連合 船山

- ・英語が通じること以外に、「マレーシアのここは良い」と思える点はあるか。

A：鵜野書記官

- ・Mysejatera アプリは日本でいえばマイナンバーカードの医療に特化したものであるが、データベースがかなり整備されている印象がある。データベースに個人はアクセスできないようになっているが、情報の見える化の方法、利用者が使

いやすいアプリを作ることなどは長けていると感じている。

Q：JCM 石原

- ・日本で言うデジタル庁はあるか。

A：鵜野書記官

- ・デジタルを所管している役所はあるが、基本的には個別の役所が対応している。連携はしている。デジタル庁のように丸抱えはしていない。

Q：自動車総連 村上

- ・労働組合の国際会議に出ると、東南アジアの女性は「女性の権利やアライアンスを上げたい」という声が多く上がる。大使館の中や関係省庁、あるいはお住いのコミュニティの中などで、女性に対するイメージはどうか。「自己主張が強い」「日本のように控えめ」など、どんな印象を持っているか。

A：鵜野書記官

- ・女性に限った話ではなく、また人によって違うことは当たり前であるが、自己主張はあまり強くなく、総じて国民性は日本に近いと感じている。なお、参加者がほぼ女性の会議に出た際、女性から「女性のエンパワーメントを進めることは素晴らしいが、女性だけで話していても仕方なく、多様性が必要である。」という意見が出ていたことがあった。

総括コメント：基幹労連 野口

研修生を代表して御礼申し上げます。お忙しい中、受入れ、準備、丁寧なご説明、質疑、ありがとうございました。昨夜着いたばかりでこれが全体の一コマ目でした。政治経済情勢はじめ、本日得た知識は今後続く研修に有意義な話でした。この1週間、別の形で領事館にお世話になることが無いよう留意します。夕食会でもよろしく申し上げます。



<集合写真>

報告者： 船戸 亮佑（自動車総連・全トヨタ労働組合連合会）、峯 昂輝（JAM・シチズン労働組合本社支部）

訪問日	2023年5月29日（月） 14:00~15:30
所在地	マレーシア・クアラルンプール、プルマンホテル コンベンションルーム
対応者	島田 圭司 シニアアドバイザー



<島田 シニアアドバイザー>



<会場の様子>

## 1. 内容

### 【挨拶】

- ・多くの組織にマレーシアのことを説明できる機会をいただき、光栄に思う。午前の在マレーシア大使館と重複する内容はなるべく少なく説明するので、マレーシアを理解する手助けになればと思う。

### 【説明内容】

<p><b>マレーシアの政治経済概況 目次</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. マレーシアの概況</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国土全体の地図</li> <li>・面積、人口、民族、言語、通貨</li> <li>・歴史</li> <li>・歴代首相</li> <li>・現在の連立政権の政党</li> <li>・2022年の（経済の）主な動き</li> <li>・23年政府修正予算</li> </ul> </li> <li><b>2. マレーシアの経済</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・GDP成長率と寄与度</li> <li>・産業別GDP成長率</li> <li>・財政赤字</li> <li>・貿易における相手国別構成比</li> <li>・主要貿易品目（直近年）</li> <li>・直接投資（1） 国別累計と年度推移</li> <li>・直接投資（2） 業種別</li> <li>・製造業認可投資（主な投資案件）</li> <li>・FTA発効・署名・交渉状況</li> </ul> </li> <li><b>3. マレーシアの産業・消費市場</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・電気・電子産業</li> <li>・自動車産業</li> <li>・消費市場</li> </ul> </li> </ol>	<p><b>マレーシアの政治経済概況 目次 その2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>4. マレーシアの投資環境</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・投資先としての魅力（日系企業アンケート）</li> <li>・1人当たりGNIの推移</li> <li>・人口ピラミッド</li> <li>・州ごとに民族分布</li> <li>・進出日系企業が抱える課題</li> <li>・中長期的課題</li> <li>・労務リスク</li> <li>・外国人労働者（FW）への依存</li> <li>・主要税制</li> <li>・外国資本規制</li> <li>・進出日系企業の特徴</li> </ul> </li> <li><b>5. 資料編</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マレーシアの主な優遇税制（1）</li> <li>・マレーシアの主な優遇税制（2）</li> <li>・マレーシアの投資コスト</li> <li>・お役立ち資料のご紹介</li> <li>・JETROによる注目産業の調査レポートの紹介</li> </ul> </li> </ol>
--	--

### 自己紹介

**JETRO クアラルンプール事務所**  
シニアアドバイザー 嶋田 圭司 (Shimada Keiji)

JETRO ホームページより

- ・完成車メーカーと自動車部品サプライヤーで40年以上勤務。
- ・海外関連業務を通じて関わった国は100か国以上、訪問国は約50カ国。
- ・海外駐在は、ロサンゼルス、シンガポール、バンコク、上海、大連 通算17年に及ぶ。
- ・現地法人4社においてマネジメントを経験。そのほか、経営企画業務を中心に、経営企画、販売マーケティング、工場運営、人事、総務、法務、IT管理、経理など幅広い業務に従事。
- ・2022年12月よりJETROクアラルンプール事務所にて海外投資アドバイザーを務める。

## マレーシアの政治経済概況

日本貿易振興機構 (JETRO)  
クアラルンプール事務所  
2023年3月

### 1 マレーシアの概況

地域	GDP (億MYR)	人口 (万人)
ペナン	1,170	1,400
セランゴール	1,170	7,400
ネグロ	1,170	1,100
ジョホール	1,170	6,700
マラヤ半島	1,170	22,000
ボルネオ	1,170	11,000
合計	11,700	49,600

【注】 2022年の推定値である。  
【出典】 JETRO「マレーシアの政治経済概況」

### 1 マレーシアの概況

- 面積： 約33万km<sup>2</sup> (日本の約90%)
- 人口： 3,265万人 (日本の約26%) ※2022年推定値、外国人を含む  
マレー系 : 53.4% (1,745万人; 前年比+1.1%)  
その他アジア人 : 31.3% (1,019万人; 前年比+0.9%)  
華人系 : 21.1% (688万人; 前年比+0.1%)  
インド系 : 6.1% (200万人; 前年比+0.0%)  
その他 : 0.7% (22万人; 前年比+1.1%)  
外国人 : 2.4% (74万人; 前年比+5.9%)  
【前年比】 +0.2%
- 宗教： 国教はイスラム教 (ただし、宗教は自由 ※憲法第11条)  
【構成割合 (2020年)】  
イスラム教 63.5%、仏教 16.7%、キリスト教 9.1%、ヒンドゥー教 6.1%など
- 言語： マレー語 (国語)、英語、中国語、タミル語
- 通貨： リンギ (1リンギ=約30円)  
**多民族国家、宗教も多様、英語でビジネス可能**

マレーシアは、西海岸が経済のメイン。東海岸は海賊問題や、高速道路網が少ないことで停滞。ただし、天然資源、太陽光発電では魅力的。ビジネス上は、英語は通じる環境である。

### 1 マレーシアの概況：歴史

マレーシアの歴史は、15世紀にポルトガルがマラッカを支配するまでさかのぼる。その後、オランダ、イギリスなどの列強が勢力を拡大し、1948年に独立を果たした。現在は、多民族・多宗教の国家として発展を続けている。

### 1 マレーシアの概況：歴代首相

年代	首相名	任期	所属政党
1代目	アブドゥル・ラマン	1957-1970	国民陣線 (BN)
2代目	アブドゥル・ワザフ	1976-1978	国民陣線 (BN)
3代目	マセイク	1976-1981	国民陣線 (BN)
4代目	マハティール・モハメド	1981-2003.10	国民陣線 (BN)
5代目	アブドゥル・バサフ	2003.10-2009.4	国民陣線 (BN)
6代目	ナジブ・トロン・グダフ	2009.4-2018.5	国民陣線 (BN)
7代目	マハティール・モハメド	2018.5-2020.2	希望連盟 (PH)
8代目	ムハンマド・マフズジン	2020.3-2021.8	統一マアラム (PPBM)
9代目	イスマイル・サブリ	2021.8-2022.10	国民陣線 (BN)
10代目	アンワル・イブラヒム	2022.11-現在	希望連盟 (PH)

# 1 マレーシアの概況：政治

- 2022年11月 第14回総選挙 (第14回総選挙)
- 首相、ペーヨーリー (第14回総選挙の結果、第14回総選挙の結果、第14回総選挙の結果、第14回総選挙の結果)
- 第14回総選挙の結果 (第14回総選挙の結果、第14回総選挙の結果、第14回総選挙の結果、第14回総選挙の結果)

与野党	野党連合 (Pakatan Harapan) : 野党連合	与野党	野党連合 (Pakatan Harapan) : 野党連合
野党連合	野党連合 (Pakatan Harapan) : 野党連合	野党連合	野党連合 (Pakatan Harapan) : 野党連合
野党連合	野党連合 (Pakatan Harapan) : 野党連合	野党連合	野党連合 (Pakatan Harapan) : 野党連合

# 1 マレーシアの概況：2022~2023年のマレーシア

2022年の主要経済指標	2022年の主要経済指標
2022年11月 GDP成長率	2022年11月 GDP成長率
2022年11月 貿易収支	2022年11月 貿易収支
2022年11月 財政収支	2022年11月 財政収支

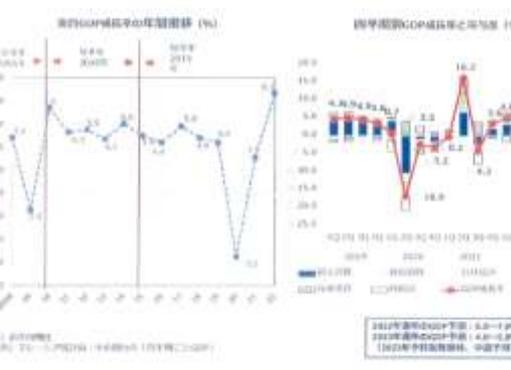
主要経済指標 (2022年11月)	主要経済指標 (2022年11月)
GDP成長率	GDP成長率
貿易収支	貿易収支
財政収支	財政収支

# 1 マレーシアの概況：2023年修正予算案

- 2023年修正予算案 (2023年修正予算案、2023年修正予算案、2023年修正予算案)
- 2023年修正予算案の概要 (2023年修正予算案の概要、2023年修正予算案の概要、2023年修正予算案の概要)
- 2023年修正予算案の主要ポイント (2023年修正予算案の主要ポイント、2023年修正予算案の主要ポイント、2023年修正予算案の主要ポイント)

項目	2022年	2023年							
GDP	332,247	338,187	344,127	349,127	354,127	359,127	364,127	369,127	374,127
貿易収支	33,497	33,497	33,497	33,497	33,497	33,497	33,497	33,497	33,497
財政収支	44,127	44,127	44,127	44,127	44,127	44,127	44,127	44,127	44,127

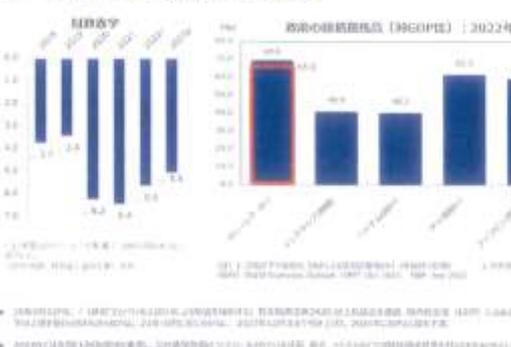
# 2 マレーシアの経済：GDP成長率と寄与度



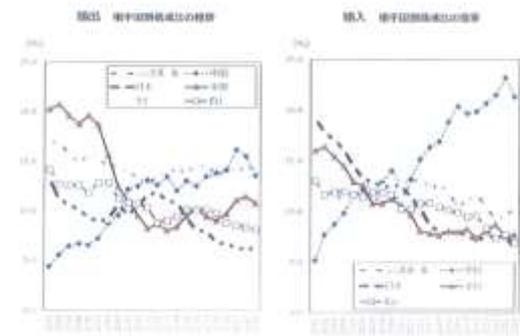
# 2 マレーシアの経済：産業別GDP成長率

産業	2020				2021				2022				2023			
	1Q	2Q	3Q	4Q												
製造業	15.2	15.4	15.6	15.8	16.0	16.2	16.4	16.6	16.8	17.0	17.2	17.4	17.6	17.8	18.0	18.2
サービス業	12.1	12.3	12.5	12.7	12.9	13.1	13.3	13.5	13.7	13.9	14.1	14.3	14.5	14.7	14.9	15.1
建設業	8.9	9.1	9.3	9.5	9.7	9.9	10.1	10.3	10.5	10.7	10.9	11.1	11.3	11.5	11.7	11.9

# 2 マレーシアの経済：財政赤字



## 2 マレーシアの経済：貿易における相手国別構成比



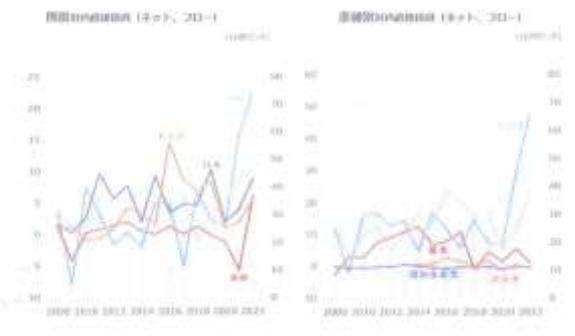
## 2 マレーシアの経済：主要貿易品目（直近年）

主要輸出品目				主要輸入品目					
	2022年	1-12月	前年同月	増減率	2022年	1-12月	前年同月	増減率	
電気・電子製品	1,376	1,419	40.0	3.1	電気・電子製品	476	465	39.9	-1.2
パーム油・パーム	316	362	7.4	+17.2	鉄鋼製品	239	210	19.7	-14.0
パーム製品	100	93	9.2	+19.7	鉄	30	32	1.4	-4.2
自動車部品	296	119	5.4	-64.5	自動車	50	36	1.5	+21.8
天然資源	40	31	0.9	-40.0	自動車部品	43	47	1.8	-9.9
その他	118	125	2.1	10.1	自動車	66	100	4.0	-33.2
その他	132	110	2.0	-23.8	自動車	54	46	1.8	+15.3
その他	66	69	1.4	-29.5	鉄	44	61	1.4	+5.7
その他	31	20	0.8	-73.7	自動車部品	32	44	1.8	-18.9
その他	63	74	2.1	16.3					
その他	39	33	0.9	-14.0					
合計	3,448	3,516	100.0	2.0	合計	2,179	2,290	100.0	5.1

## 2 マレーシアの経済：直接投資（1）

マレーシアへの直接投資総額（ストック）				マレーシアへの直接投資（フロー）					
国名	2022年4Q	前年同四	前年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
シンガポール	170,018	20.3	米国	1,885	7,589	2,020	1,276	13,639	22,794
米国	100,028	11.3	中国	1,546	3,118	5,536	5,526	9,896	16,340
英国	93,291	10.4	韓国	6,054	4,900	10,321	2,773	6,120	6,682
フランス	67,814	8.2	日本	270	1,481	44	-102	6,491	6,280
ドイツ	61,541	6.8	インド	8,881	2,229	4,557	1,177	2,660	5,900
スウェーデン	39,946	4.4	タイ	3,716	2,527	1,900	-5,076	-1,445	3,770
中国	35,991	3.9	中国	6,898	552	493	2,521	1,819	2,815
韓国	36,692	3.4	タイ	3,759	3,878	1,121	-2,764	2,101	2,577
米国	49,620	3.4	中国	1,931	-35	454	139	1,801	1,796
中国	13,759	2.3	インド	278	248	274	1,194	1,822	1,720
ドイツ	23,017	2.2	合計	46,415	30,741	32,364	72,281	48,144	73,251
インド	30,415	2.3							
ポルトガル	14,303	1.7							
オーストリア	11,202	1.3							
オランダ	10,270	1.2							
その他	878,442	100.0							

## 2 マレーシアの経済：直接投資（2）



## 2 マレーシアの経済：製造業認可投資

製造業の国内総生産内訳可能（2022年）					マレーシアに付する国内総生産内訳可能（2021年）				
2021年	2022年				国名	投資額	企業数	投資額	企業数
自動車	16,561	6.1	3,610	17.3	中国	3,848	24	3,848	24
その他	16,039	6.0	3,599	14.2	中国	2,170	20	2,170	20
日本	2,837	1.0	5,181	13.3	中国	674	4	674	4
ドイツ	34,295	11.4	4,394	12.5	中国	1,830	15	1,830	15
ドイツ	821	0.3	6,775	13.2	中国	636	5	636	5
韓国	6,291	2.3	6,775	13.2	中国	636	5	636	5
韓国	144	0.0	4,840	11.1	中国	322	3	322	3
中国	1,146	0.4	4,266	9.5	中国	322	3	322	3
中国	425	0.1	1,286	1.3	中国	322	3	322	3
中国	142	0.0	840	1.8	中国	322	3	322	3

## 2 マレーシアの経済：FTA発効・署名・交渉状況

FTA		発効・署名年	
発効済	ASEAN自由貿易協定 (AFTA) (注)	ASEAN自由貿易協定 (AFTA) 中域 (CEPT) 諸国	1987年1月
	東協自由貿易協定 (CEPT) (注)		1987年1月
	中国 - ASEAN自由貿易協定 (ACFD)		2002年1月
	日本 - マレーシア経済連携協定		2002年6月
	ASEAN - 韓国の自由貿易協定		2002年12月
	マレーシア - 日本とシンガポールの経済協定		2003年1月
	日本 - ASEAN自由貿易協定 (ACFTA)		2004年12月
	ASEAN - インド自由貿易協定の暫定的協定 (APTA)		2003年1月
	ASEAN - オーストラリア、ニュージーランドとの自由貿易協定 (AANZFTA)		2010年1月
	マレーシア - ニューギニア自由貿易協定		2010年6月
	インド - マレーシアの自由貿易協定		2011年7月
	マレーシア - 韓国自由貿易協定		2012年2月
	マレーシア - オーストラリア自由貿易協定		2012年1月
	マレーシア - EU自由貿易協定		2015年7月
ASEAN - 香港自由貿易協定		2015年7月	
交渉中	ASEAN自由貿易協定の第7段階 (AFTA) 第7段階		2022年12月
	ASEAN自由貿易協定の第7段階 (AFTA) 第7段階		2022年12月
	ASEAN自由貿易協定の第7段階 (AFTA) 第7段階		2022年12月
署名済	ASEAN自由貿易協定の第7段階 (AFTA) 第7段階		2022年12月
	ASEAN自由貿易協定の第7段階 (AFTA) 第7段階		2022年12月
	ASEAN自由貿易協定の第7段階 (AFTA) 第7段階		2022年12月

4代目・マハティール首相における成長戦略で大きく打ち出したが、その後は短命政権が続く情勢である。

GDPは5%で成長を継続。輸出の40%は電気電子製品が占める。その他の輸出製品は、天然資源（パーム、石油など）。輸出入の1/4は中国相手。近年は、米国からの半導体投資が多くあり、半導体製品の輸出量は世界5位であり、半導体部品そのものの生産・販売は3位。

### 3 マレーシアの産業・消費市場：電気・電子産業

- 電気・電子産業はマレーシアの成長の主要なエンジンであり、特に中国からの輸入が活発。
- マレーシアの電気・電子産業は主に半導体製造、電子部品、電子機器の製造からなる。
- マレーシア政府は、特に半導体分野に、5G、AI、IoT、クラウド、デジタルトランスフォーメーションなどの分野で投資を促進し、成長を加速している。
- 日本企業は、特に半導体分野で、高品質な製品と技術力、そして現地企業との連携により、競争力を発揮している。
- 日本企業は、特に半導体分野で、高品質な製品と技術力、そして現地企業との連携により、競争力を発揮している。



### 3 マレーシアの産業・消費市場：自動車産業

- 2022年、マレーシアの自動車産業は、成長を遂げた。特にEV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2021年、EV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2022年、EV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2023年、EV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2024年、EV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2025年、EV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2026年、EV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2027年、EV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2028年、EV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2029年、EV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2030年、EV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。



### 3 マレーシアの産業・消費市場：消費市場

- 1人当たりGDPは、ASEAN中でトップクラス。消費市場が拡大している。
- 2022年、マレーシアの消費市場は、成長を遂げた。特にEV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2023年、マレーシアの消費市場は、成長を遂げた。特にEV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2024年、マレーシアの消費市場は、成長を遂げた。特にEV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2025年、マレーシアの消費市場は、成長を遂げた。特にEV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2026年、マレーシアの消費市場は、成長を遂げた。特にEV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2027年、マレーシアの消費市場は、成長を遂げた。特にEV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2028年、マレーシアの消費市場は、成長を遂げた。特にEV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2029年、マレーシアの消費市場は、成長を遂げた。特にEV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。
- 2030年、マレーシアの消費市場は、成長を遂げた。特にEV分野で、政府の支援により、市場が拡大している。

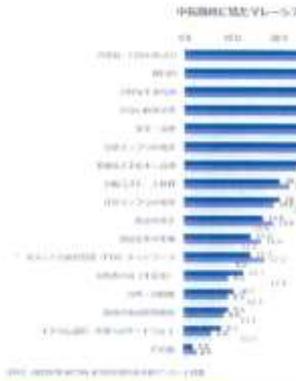
マレーシアの主要企業別売上 (中央値) (単位: 10億リンギ)

企業	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
マヤパイングループ	10,949	10,949	10,949	10,949	10,949
アシアナ航空	8,982	8,982	8,982	8,982	8,982
マカオ・エクスプレス	8,210	8,210	8,210	8,210	8,210
マヤパイン	6,208	6,208	6,208	6,208	6,208
マカオ・エクスプレス	5,421	5,421	5,421	5,421	5,421
マカオ・エクスプレス	4,440	4,440	4,440	4,440	4,440
マカオ・エクスプレス	3,522	3,522	3,522	3,522	3,522
マカオ・エクスプレス	3,365	3,365	3,365	3,365	3,365

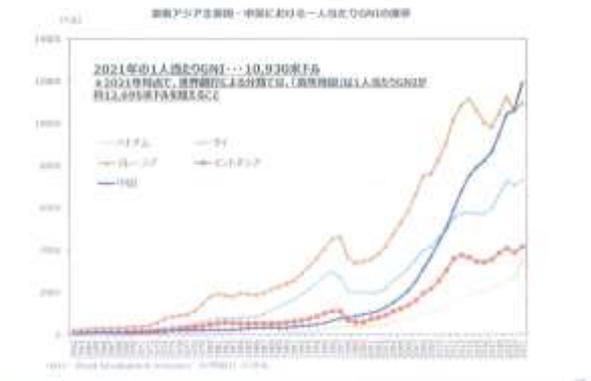
主要グループ別売上計 (中央値) (単位: 10億リンギ)

グループ	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
マカオ・エクスプレス	5,275	5,275	5,275	5,275	5,275
マカオ・エクスプレス	13,148	13,148	13,148	13,148	13,148
マカオ・エクスプレス	6,275	6,275	6,275	6,275	6,275
マカオ・エクスプレス	3,365	3,365	3,365	3,365	3,365

### 4 マレーシアの投資環境：語学力、親日性に魅力



### 4 マレーシアの投資環境：1人当たりGNIの推移



#### 4 マレーシアの投資環境：人口ピラミッド

マレーシアWIDEグラフ 2010年 - 2021年



#### 4 マレーシアの投資環境：州ごとに民族分布には差



マレーシアの仕事を多く需要のワランタン州は多民族の集まる州、最近日系企業が進出している。

マレーシアの州ごとに民族分布には差がある。州ごとに民族分布には差がある。

マレーシアの州ごとに民族分布には差がある。州ごとに民族分布には差がある。

州	マレーシア	中華	インド	その他
ジョホール	68.2%	11.4%	1.0%	19.4%
ネグロ	60.0%	12.2%	6.0%	21.8%
アロウ	66.0%	11.0%	0.5%	22.5%
クアラルンプール	68.0%	11.0%	1.0%	20.0%
セランゴ	68.0%	11.0%	1.0%	20.0%
ペナン	68.0%	11.0%	1.0%	20.0%
マラッカ	68.0%	11.0%	1.0%	20.0%
パハ	68.0%	11.0%	1.0%	20.0%
スラウ	68.0%	11.0%	1.0%	20.0%
ボルネオ	68.0%	11.0%	1.0%	20.0%
サバ	68.0%	11.0%	1.0%	20.0%
サラワク	68.0%	11.0%	1.0%	20.0%
マレーシア	68.0%	11.0%	1.0%	20.0%

マレーシアの州ごとに民族分布には差がある。州ごとに民族分布には差がある。

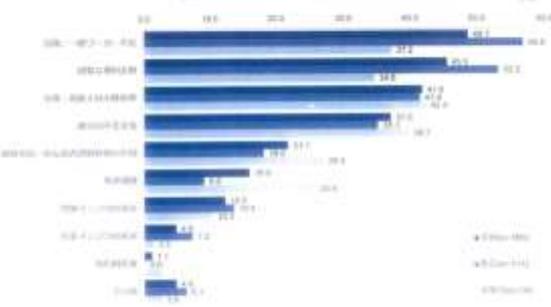
#### 4 マレーシアの投資環境：進出日系企業が抱える課題

国・地域別の課題（上場企業、複数国別）

国・地域	課題	1%
マレーシア	1. 労働力の確保	66.7
マレーシア	2. 労働力の確保	77.1
マレーシア	3. 労働力の確保	77.1
マレーシア	4. 労働力の確保	77.1
マレーシア	5. 労働力の確保	77.1
マレーシア	6. 労働力の確保	77.1
マレーシア	7. 労働力の確保	77.1
マレーシア	8. 労働力の確保	77.1
マレーシア	9. 労働力の確保	77.1
マレーシア	10. 労働力の確保	77.1

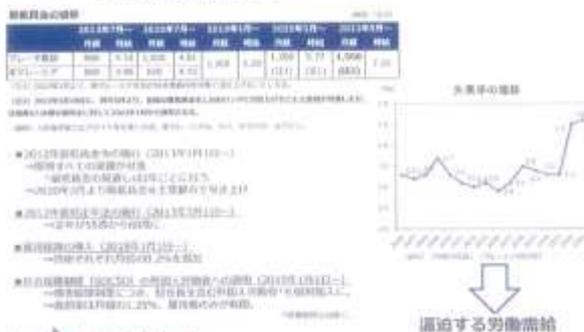
#### 4 マレーシアの投資環境：中長期的課題

中長期的に発生するマレーシアの課題（複数国別）



#### 4 マレーシアの投資環境：労務リスク

【労務政策の大きな変更】



#### 4 マレーシアの投資環境：外国人労働者（FW）への依存

マレーシアで働くには雇済パスが必要

雇済員：マレーシア国内で2年以上の経験にわたり、月給5,000リンギ以上の給与で就業契約したもの

上記の条件を満たさない製造現場の作業員、農業、家事手伝などの労働者は外国から雇う場合

→雇用許可（Work Permission）が必要

→雇用許可は製造業、F&E業の専攻である人雇用（シビー）が外国人労働者から雇用許可を得る（2018年1月1日～）

【雇用にあたっての留意点】

- 雇用は3年以内の期間が短い
- 雇用の前年が2週間、同一セクション内で1ヶ月以内の期間
- 雇用主はFWの雇用許可を必要
- 入国年数は1年以内
- 外国人労働者はマレーシア国内で雇用できない

新規の外国人労働者導入は厳しく審査される現状







2. 質疑応答

Q：電機連合 西山

マレーシアの東海岸に企業が進出することはあるか。

A：島田シニアアドバイザー

東にはフィリピンがあり、その海峡に海賊が活発だった時期があり、マレーシア東部の開発は遅れている。西部の都心部から東部に行くルートは、交通網が限定されているため、相応の理由がなければ進出しにくい。近年は海賊の活動がおちつき、太陽光発電や天然ガスといった自然の資源が豊富なのは東。

Q：JAM 津江

マレーシアにおける一人当たりのGNIが頭打ちになっているのは何故か。

A：島田シニアアドバイザー

いわゆる中所得国の罠となっている。国民の生活が豊かになるに伴い人件費が高くなると、労働集約型産業は他国に移っていってしまうことによる。

Q：自動車総連 渡部

ペナンで半導体をつくっているところが多いことと、中華系民族がペナンで多くの割合を占めていることに、何か関係性はあるか。

A：島田シニアアドバイザー

マレーシアに限ったことではないが、一般的にビジネスが多くあるところに中華系民族がいる。元々マレーシア人のベースは農業。そのため、産業の集まるところに中華系民族が多くなる。

Q：基幹労連 北川

従業員の定着率について、会社内での成長が薄いとのことだが、転職する人の傾向はあるか。

また、企業による定着率向上の施策はあるか。

A：島田シニアアドバイザー

マレーシアでは、4～5年で働き場所を移るのが当たり前となっている。行先も色々である。ただ、戻ってくる人もおり、その人に対する抵抗感はない。4～5年でやめてしまうので、教育しないところも多い。マレー系は競争を好まないため、社内で競争するならやめるという人もいる。

Q：自動車総連 小栗

インドネシアにおいて、労働力がなくなる可能性があることを日系企業に伝えているのか、政府の取り組みは何かあるか。

A：島田シニアアドバイザー

日系企業はコロナによる悲鳴を上げていたが、この1か月で解消された。外国人労働者で労働力を補えるというのが主流。

Q：JAM 峯

マレーシアの人々の娯楽や、よく消費するもの・サービスなど伺いたい。

A：島田シニアアドバイザー

食べることが好き。酒を飲まないせいも、マレー料理のカロリーは高い。アジアで肥満率は断トツ No.1 で半数以上は肥満の状況。ちなみに私のアシスタントの趣味はゲーム。

Q：自動車総連 船戸

マレーシアの賃金制度は、日本のように長く働けば働くほど賃金は上がるようになっているか。

A：島田シニアアドバイザー

物価上昇率をカバーする程度の賃金上昇しかないのが現状である。

Q：電機連合 澤田

マレーシア人の考えるキャリアアップとは何か。

A：島田シニアアドバイザー

おそらくだが、違う経験をすることができるというのが、ステータスアップだと思っていると思う。

Q：全電線 鈴木

民族的な紛争まではいかずとも、折り合いがつかない場合のリスクは東南アジアおよびマレーシアとしてどうか。

A：島田シニアアドバイザー

シンガポールなどは一党独裁だから政治的リスクはない。言論統制は非常に厳しいが。ベトナムは中国と同じ労働契約法のため紛争少ない。タイは結構対立すると印象である。フィリピンも恒例行事のように紛争ある。相対的に今、マレーシアが一番安定していると言える。

Q：電機連合 船山

全体の20%が高所得者とのことだが、加えて税率が低いのが魅力的。投資先の国として入ってこないのはなぜか。

A：島田シニアアドバイザー

マレーシアの一番の魅力は、個人的には、欠点のないこと。国民性や英語通じる場所など。ハラル認証があるから中東の国々にも受け入れられている。唯一欠点上げるなら人口少ないこと。正直、ベトナムやラオス、カンボジアなどは人件費が低いから日本は注目しているが、社会的インフラが追いついていないため、投資して後悔することもある。シンガポールと条件的に似ており、はるかに安いということでマレーシアが選ばれる。

Q：基幹労連 三井

東側の資源に手をつけていくことが重要になると思うが、海賊に対する対策は何かしているか。

A：島田シニアアドバイザー

対策についてはわからない。最近海賊に関することを耳にしないため、おそらく海賊は減っていると思う。

Q：基幹労連 坂田

マレーシアの電力事情は安定しているか。

A：島田シニアアドバイザー

安定している。日本のように電気代は高いが。ちなみに、冷房がよくきいているのはASEANの特徴。VIPには一番冷房がきくところに座っていただく。

Q：自動車総連 村上

カーボンニュートラル2050について、何かマレーシアで具体的な取り組みはあるか。

A：島田シニアアドバイザー

政策的には脱炭素や太陽光のインセンティブあり。パーム油を取った後の木はどうにかならないかという相談も多い。

Q：基幹労連 野口

企業に定年は設定されているか。何歳ぐらいまで働くか。

A：島田シニアアドバイザー

情報不足だが、何歳が定年だということについて聞いたことがない。

Q：自動車総連 村上

組合上層部がインド系民族なのはなぜか。

A：島田シニアアドバイザー

インド系民族の人々は交渉が上手だと感じる。また、インド人は貧民層が多いため、こういうところで存在感を出したいアピールをしていると間接的に聞いたことがある。

Q：電機連合 大西

団体協約について、2回目以降の締結になると会社側はなぜ早期に結びたいと思うのか。

A：島田シニアアドバイザー

従業員の福利厚生、昇給率といった項目が入ってくるので、安定的な会社経営をしたいため。また、これが決まらないと決算ができないため。

Q：電機連合 大西

労働組合を結成するよさについて、労使協議できるところが大きいと思うが、組合設立を回避するために労使協議の場を設けるといふ話は矛盾していると感じる。組合員自身が労働組合と言う組織をどのように捉えているか。

A：島田シニアアドバイザー

企業内組合であればあまり変わらないと思う。法律のバックグラウンドはある。労使協議会の方がスムーズに運営できる。積極的につくりたいかどうかはわからないが、つくった方が自分たちにとって便利だと考える人は多いと思われる。

コメント：インダストリアルオール東南アジア地域事務所 岩井 事務所長

- ・組合上層部がなぜインド系民族かについて。一般組合員はマレー系がほとんどで、工場代表者はマレー系。産別専従はインド系民族（タミル系）となっている。だいたい工場で組合活動を経験した方が多い。一部の銀行労組を除いて、中華系の方を組合役員として見たことはない。自分で商売したり、会社に入って出世したいのが中華系の大きな特徴だと思う。
- ・マレーシア労働組合会議では、加盟組織数は120ぐらいある。そのうちの40だけが産業別組織。それ以外はすべて企業別組織。産業別組合と企業別組合の両方を受け入れている。
- ・結社の自由に向けて労働組合法の改正に関する話し合いがなされている。一部の公務員系組合や公益系の組合、国営企業の組合については、今ひとつの労働組合があって結束が取れているのに、一企業内で労働組合が認められたら、そのひとつの労働組合の結束が破られてしまうのではないかという懸念を抱いている。インダストリアルオール加盟組織が旗を振って、労働組合法の改正を進めているが、それに対して、国鉄、MRT、電力などの組合が協議会をつくり、明確に反対している。

Q：電機連合 伊藤

ロックダウンの時、組合はどのように機能していたか。

A：島田シニアアドバイザー

その時マレーシアにいなかったため詳細は把握していないが、普通なら労働組合は支援すると思う。あと、賃金未払いは不当になる。

Q：基幹労連 盛武

マレーシアの組合の成り立ちについて、左翼的労働運動や労働至上主義のような歴史的背景はあるか。

A：島田シニアアドバイザー

昔の出来事については分かりかねるが、長い歴史の中で現状になったという感じはあまりしない。

## 2023年5月30日（火）マレーシア政府（人的資源省）訪問

報告者： 小栗 正伍（自動車総連・全トヨタ労連）、船山 秀高（電機連合・日立グループ労連）  
 一刈 真央（電機連合・村田製作所労組）、柴山 直哉（JAM・全矢崎労組）  
 北川 達人（基幹労連・JFE スチール福山労組）、肥後 充高（基幹労連・IHI 労連）  
 伴場 禎治（自動車総連・東亜工業労組）

訪 問 日	2023年5月30日（火） 10:00～12:00
所 在 地	プトラジャセカランヤ
対 応 者	（政府）アミン副局長、アマドバルデイさん、ファイザイナさん、パンプシャさん、アジザさん、ザリナさん、サリアさん、アミラさん



＜アミン副局長＞



＜ 会 議 風 景 ＞

### 1. 内容

#### 【挨拶】

（JCM 石原）

- ・ JCM 石原事務局長より、2017 年訪問時の話と再訪の御礼。
- ・ JCM 組織の紹介及び今研修の目的を共有
- ・ 日本における組合員の定義を説明

（アミン副局長）

- ・ JCM 訪問団の皆さんを歓迎申し上げる。労使関係について皆さんと対話できることは、いい機会であると認識している。また、政府間の関係構築として、日・マの関係性には感謝しており、我が国の経済成長につなげていきたいと考えている。
- ・ マレーシア政府 人的資源省関係局の自己紹介を実施した。

#### 【人的資源省の説明内容】

- ・ 人的資源省には、4つの部局に分かれており労働局、労働組合局、安全衛生局、労使関係局となる。
- ・ 労使関係局の役割は、使用者と労働組合の紛争解決や労働組合全体の解雇調停の手助けを行う。
- ・ 1972年12月に設立し（労働局から分離）、今年で50周年である。
- ・ 機能は労使の調和的關係を構築していくことであり、法律の整備を進め各労働組合とも協力している。
- ・ 労働関係の法律を整備し、その他の指針について1975年に政労使三者で行動規範を作成した。
- ・ 政府/経営/労働者の三者が署名し、作られた素晴らしいものであると認識している。
- ・ この規範は知識を持ってもらうものであり、企業が守るべき内容/コミュニケーション/団体行動が記載されている。
- ・ 政府機関として、コミュニケーションは重要であり我々は13の各州に地域支部を配置し200名以上で対応し120名が法律関係を扱っている。
- ・ 本部には6つの部で構成されており、労働問題、政策立案、労使関係、法律、復職など内容によって分かれ、主に諮問に対してアドバイスを実施し、それぞれの問題解決支援を行う。

- ・生産性向上に伴う賃金制度構築への支援も実施しており、モデルを作成している状況である。
- ・賃金を上げるためには2つの方法があり、生産性を上げ賃金を上げる、賃金を上げ生産性を上げる。
- ・労使調和に関して、関係性・相互理解などの5つのパラメーターからなるインデックス（Industrial Harmony Index：IHI）を作成、2017年から実施しており、使用者は調査に答えなければならない。年々調和がとれている結果だが、紛争もあることが事実である。
- ・労使紛争が発生した場合は、和解が出来るのかなど大臣が判断し裁判の必要性を定めるが、原則としては労使の対話にて解決を進めていくことが必要である。
- ・実際に1,882件の紛争に対して労使解決が出来たことは評価できる。
- ・今後、人的支援や法律制定を進めながら労働組合の支援/会社収益向上など政労使三者が交流し、しっかりと協議をできる社会環境を整えていきたい。

## 2. 質疑応答

Q：自動車総連 ヤマハ発動機労組 渡部

- ・労使紛争において、組合設立の調停で設立できなかった事例はあるか。

A：人的資源省

- ・プロセスがあつて組合側に署名後、企業に承認している。

承認しなかった場合、法律で決められたプロセスに沿って解決を進めるが、まず労使関係局が両者に対して調整し、協議するよう働きかける。機密投票を実施し、従業員の50%以上で可決した場合、会社は組合設立を承認しなければならない。会社が承認を拒否した場合は、労働局に労働組合から苦情が届いた後、調査を行う。結社のためには8名の賛同が必要となり裁判を行う。

Q：自動車総連 ヤマハ発動機労組 渡部

- ・労使紛争の件で、会社側からの苦情はあるのか。

A：人的資源省

- ・相談はある。団体交渉を行っているときに労働協約の規定違反を行っているという相談がある。組合側からの悪口や机をたたく等の態度が見受けられたとの相談があるが非常にまれな事である。2022年の1800件近くの和解のうち、1件ぐらいである。両者が誠意を持って交渉に臨むように、規制当局として全力を尽くしている。

Q：電機連合 日立グループ労連 船山

- ・IHI（Industry Harmony Index）について確認する。

①78.9%は各社それぞれの数値を公開しているのか。

②この数値が政府の入札（業務提携）に関して影響しているのか。日本でも男性の育児従業取得率や賃金上昇率が公共事業案件の条件となっていることがある。

A：人的資源省

- ・IHI指標は、考え方は国際的な競争指数に扱うことために策定した。各所で自己評価を進め、企業競争力を強化していきたい目的である。また、IHI向上により転職防止、投資向上など企業イメージが上がり各社の目標達成にもつながる。これまでの企業努力についても評価が分かり、労使の繋がりを強化していきたい。更にはIHI指標を良い調査票に改善をし、高めていきたい。

Q：インダストリアル オール ゴパール氏

- ・59条を利用して経営者を罰したことはあるのか。(VWやメルセデスの組み立てサプライヤーで起こった事例で説明)

A：人的資源省

- ・59条は8条に基づく民事訴訟(労使和解)を行うこととは違い、刑法に基づく訴追であり、立証責任が民事訴訟と比べて高くなる。訴追になると我々は59条に基づいて調査を行うが、その申し立てを最高裁することは我々の範疇を超えている。警察官からの承認が必要であり、より刑事的な内容になる。私たちが法的な措置をとる余地はあるが、法律の範疇の中で行っている。よって、労働組合が今まで訴えたことよりも、より具体的な案件を上げて上告することとなる。
- ・ゴパール：今回の事例は我々もフォローしていく。会社側を訴追することができないか、考えてほしい。労働協約の不順守について法律に違反しているのであれば、法に基づいて取り扱っていただきたい。

Q：人的資源省

- ・ILO87号条約について、結社の自由に関する日本の事例を知りたい。

A：JCM 石原

- ・日本の労働組合の結社の自由は我々の諸先輩が勝ち取った権利であり、ユニオンショップと呼ばれている。企業毎に結社されており、脱退も出来る。背景は民主主義を前提としている日本は、企業としても民主主義に基づいていることである。一部企業を壊すような共産主義の労働組合もあることが事実である。基本、民主主義に沿って労使が協力し合いを進めている。労働組合は各産業の枠を超え、つながりを持って活動が出来ていることである。

Q：人的資源省

- ・マレーシアにおける労使関係局のような部署は日本にもあるか。

A：JCM 石原

- ・日本も政労使で話し合いを行って解決支援を行うことがあるが、社会影響を及ぼす最低賃金や社会全体となる課題などに特化している。場合により、労使間で解決が出来ない内容においては国や裁判所が判断して解決に取り組む。基本、日本の文化は、労使の当事者同士で対話にて解決に取り組むことである。第三者を入れることは少ない状況である。

Q：人的資源省

- ・政府以外に労使問題を解決する仕組みはあるのか。

A：電機連合 パナソニックグループ労連 澤田

- ・都道府県に労働委員会を設置しており、紛争はあるが裁判ではなく委員会で仲裁して和解に向けて取り組んでいる。仲裁者は労働組合経験者が政府より任命を受けているケースが多い。

Q：人的資源省

- ・日本には生産性に連携した賃金制度はあるのか。

A：JAM シチズン労組 峰

- ・日本でも生産性が上がると賃金が上昇する仕組みはあり、勤務年数やスキル・経験によって賃金が上昇する制度となっている。但し、企業により制度に違いがあるのも事実である。制度としては10年～20年で改定を入れることが多い。

A：電機連合 パナソニックグループ労連 澤田

- ・賃金をUPさせる方法は2種類ある。先ほど説明があった定期昇給の制度と、もう一つは賃金制度のベースUPである。ベースについては、考え方は産業別で様々だが、生産性に加え、社会情勢も踏まえ労使で取り組んでいるところが多い。

A：電機連合 日立グループ労連 船山

・JCMの方針では6,000円を上げるように方針が打ち出された。電機連合は7,000円(約230リンギット)で要求・妥結した。

Q：自動車総連 ヤマハ発動機労組 渡部

・基本給について毎年交渉しているが、労使協約の結び直しは定期的なのか。

A：人的資源省

・各産別考え方は違いがあるが、基本的には交渉時期は年1回であり、労働協約等には記載はない。また、社会情勢の変化や生産性向上の結果で賃金に変化することにならないよう、安定的に賃金が上昇する、賃金を下げない取り組みを進めている。

Q：人的資源省

・過剰なインフレなどにより賃金が引き上げられた事例があるか。

A：自動車総連 ヤマハ発動機労組 渡部

・私の知る限りでは、引き下げられた事例はない。ただし賃金引上げの要求ができなかったことは多々ある。

Q：人的資源省

・例えばコロナ禍のような社会的に脆弱な状態において、労働協約は通常通りに履行されたのか。賃金は下げられたりしないのか？また、維持するシステムがあるのか。

A：JAM シチズン労組 峰

・月齢賃金において変化はしなかった。また決められた最低賃金が下げられることも、また最低賃金を下回る金額が支払われることもない。  
・但し、年収ベースで調整が入る。一時金というものがあり、一時金が減少した企業はあった。その交渉は毎年の労使交渉にて真摯に協議し、妥結する。

Q：人的資源省

・労働組合潰しはあるのか。

A：電機連合 パナソニックグループ労連 澤田

・過去、資本が外資に移った企業において、労働組合潰しに近い状況が発生したこともあり、他にも事例として耳にしたことがある。

A：JAM 全矢崎労組 柴山

・経営者側の理解がされず労働組合設立時に妨害を受けることがある。経営者として民主的な労働組合ではなく共産主義的な労働組合の設立により大変なことになることを理解していない状況である。そのため、上部団体の協力を得ながら、経営者側への理解活動を務める必要がある。

<アミン副局長コメント>

ありがとうございました。産業労使関係局では調査を行っており、いつも日本を基準にして比較を行っている。賃金上昇や会社への忠誠心、帰属意識、同じ会社に長く務めることで賃金上昇や昇進する点は、我々の調査の点で非常に興味のあるところであった。このような情報を展開していきたい。今回非常に活発な意見ができたと思っている。次回はマレーシアから日本を訪問してみたい。これからもこのような協力を続けることを願っている。

<集合写真：マレーシア政府（人的資源省）と JCM 視察団>



## 2023年5月30日（火）マレーシア経営者連盟（MEF）訪問

報告者： 小栗 正伍（自動車総連・全トヨタ労連）、船山 秀高（電機連合・日立グループ労連）

一刈 真央（電機連合・村田製作所労組）、柴山 直哉（JAM・全矢崎労組）

北川 達人（基幹労連・JFE スチール福山労組）、肥後 充高（基幹労連・IHI 労連）

伴場 禎治（自動車総連・東亜工業労組）

訪 問 日	2023年5月30日（火） 14:30～16:30
所 在 地	ペタリンジャヤ
対 応 者	サムシディン事務局長



<サムシディン事務局長>



< 会 議 風 景 >

### 1. 内容

#### 【挨拶】

(JCM 石原)

- ・ JCM 組織の紹介及び今研修の目的を共有した。
- ・ 説明内容のお礼と予定時刻の大幅な遅れに対してお詫びを述べた。

(サムシディン氏)

- ・ JCM 訪問団の皆さんを歓迎申し上げる。

#### 【MEF からの説明内容】

- ・ MEF は民間の使用者団体であり、政府に基づいた半官半民の企業も加盟している。
- ・ 大企業～従業員1～2名の中小企業まですべての使用者を受け入れている。
- ・ 国際的にも使用者連盟として認められており、ILO 総会にも参加する。また、地域の活動にも参画している。
- ・ ASEAN 組織でもあり、アジア太平洋地域の経営者団体の創設メンバーでもある。
- ・ マレーシアで私たちは主要な団体であることを目指し、人材育成に取り組んでいる。
- ・ 調和の取れた労使関係に向けて活動を国内で展開し、ここ10年間、1日もストライキが行われず調和を取っている。
- ・ マスコミとの関係も良好であり、様々な論議に参画回答をしている。  
⇒ノーコメントはしない。マスコミには必ず回答をしていく。センシティブな内容でも同様である。
- ・ 様々な使用者へのサポートを行っており、未加盟使用者に対してもアドバイスを実施し加盟へのアプローチを掛け、加盟促進に取り組んでいる。
- ・ 1989年以降地域事務所を展開し、全国に6つの事務所を開設し、労働関係だけでなく、教育、訓練、資金調達、安全など様々な提供し、収益も上げている。税務当局とも緊密に連携している。
- ・ 政労使の使の代表でもあり、労使問題が発生した時には手助けを行う。
- ・ MEF は6,660名の普通会員、28名の準会員が居るが、80万という企業数からすると会員数は少ない。

そうした企業を対象とした MEF アカデミーを開催し、労働や国際問題、人事関係等の各産業に求められるニーズにあわせて教育・訓練を行っている。

- ・法律に関して労働組合の結成に制限があり、定義がまだ曖昧な部分が多く各企業の労働組合が何に属するのかなど不透明感がある。政府が労働組合結成に制限を掛けるべきではないと考えるが、注意をする必要がある案件でもある。
- ・コロナのパンデミックにより、多くの産業で新規採用がストップしたが少しずつ回復しているものの、労働者確保には課題が発生している。政府は外国人労働者の申請をストップし、マレー人優先雇用を打ち出した。その結果、人材確保に課題が発生している。
- ・若者においても同様であり、就職せず配達や配送サービスを行っているという課題がある。
- ・マレー人は働かないという印象を持っている。
- ・これまでの業種からギグエコノミーに転職した後、元の職業に戻ろうとしない人が多い。
- ・現在、解雇問題が発生しておりほとんどのケースが和解で済んでいる。労働裁判所に行くと、労働時間を割くことになるし、労働者自身も不安になる
- ・政府が雇用法を改正した。全ての労使に適用する。

## 2. 質疑応答

Q : JCM 石原

- ・マレーシアの労働組合は経営者からはどのように感じているのか。また、課題はあるのか。

A : MEF

- ・マレーシアでは企業内組合と産業別組合がある。双方の視点で印象に違いがあると認識している。産業別組合においては、企業の属していない可能性があるため、組合員・経営者との連携やコミュニケーション不足が発生していると捉えている。3年に一度の労働協約改訂のタイミングしか会うこともないため、メリットを感じられない。使用者側から見ると、労働者は単に給付ばかり求めている、経営に対する努力も見られないと考えている。しかし、企業内組合は自社の課題や経営者の考えも理解し、行動に移し努力して労使両輪で進めていきたい考えである。

JCM 石原 :

日本でも企業をベースとした労働組合であり、労使同じ方向を向いて議論していくという点は同感である。一方でダメなものはダメ、法律違反をしてはいけないし、従業員も規則を守るといって、適切な距離感を保ち、一定のルールのもと建設的に対話していくことが重要であると考えている。

Q : JAM シチズン労組 峰

- ・労働者の長期雇用が課題であるが、どのような企業の働きかけを実施しているのか。

A : MEF

- ・ギグエコノミーの台頭やコロナにより大きく社会情勢も変化しており、労働者を呼び戻すことができるのか、我々企業としても大きなチャレンジである。現在では企業魅力向上や働き方改革を行い、辞めさせない取り組みを実施している。

Q : 全電線 古川電工労組 鈴木

- ・PLWS (Productivity-Linked Wage System) について人的資源省より伺ったが、マレーシアではモデルが示されるが MEF としての捉え方を教えてほしい。

A : MEF

- ・賃金制度構築に向けての論議はまだ十分なサポートがされていないと捉えている。また課題としては、一時金の月数である。組合としては一定の月数は確保したいし、生産性が上がればその分を上乗せしたいと考えていると認識しているが、一方で使用者側は契約の中に盛り込まれている条項で譲歩しないのに、なぜ一時金の分だけ多く支払わなければならないのかと考えている。労働組合の頑張りが不足していると認識している。我々はシンガポールの内容を参考に進め

ていくべきと政府へ打診している状況である。また、最低賃金により多くの企業が影響を受け、財務圧力により倒産している企業もあり、政府には支援策を打診している状況である。

Q：電機連合 オムロン労組 西山

- ・労働問題の至る経緯や労働裁判の特徴など教えてほしい。また、労使紛争を防ぐための対策などあればお聞きしたい。

A：MEF

- ・労働問題には2種類に分かれると認識している。労働条件や協約に関する事と個々の問題（解雇など）である。労働条件や協約においては3年に一度見直しを行うこととなっており、賃金は消費者物価指数や企業状況により見直し状況を変化させることを裁判結果として出していた。しかし、近年では判決結果が古いという考えとなっており、労働裁判所への申し立てが増加傾向である。MEFとしては賃金調整について、もう一度明確な線引きが必要であると感じている。個々の問題（解雇など）については労使で納得の上退職に至ったとしても復職を狙った裁判が行われることが多くなっておりMEFとしてはおかしなことだと捉えている。（解雇に関する審議は2000件ほど行われている。シンガポールは年4件程度である。）

Q：自動車総連 全トヨタ労連 船戸

- ・日本では少子高齢化により各産業で人材不足解消に向けて、企業魅力向上に努めている。マレーシアにおいても今度同様に少子高齢化が進むと聞いている。今後の施策についてお聞きしたい。

A：MEF

- ・マレーシアも日本同様に少子高齢化が進むと認識している。現在65歳以上が7.5%だが、2030年には13%、2050年には30%近くになる予測である。MEFとしては60歳以降の働き手を活用して日本同様再雇用制度の構築が必要であると政府へ打診している。また、高齢者への税金優遇もすべきであると伝えている。その他にも賃金制度への対応が必要と感じている。累進課税を導入すべきだと考えている。累進賃金も行うべきだと思う。最近賃金が引き上げられた。メーデーの集会で発表されている。しかし、正式発表ではない。最低賃金への取り組みが政治的に利用されていることを心配している。また、出生率向上に向けた働き方改革なども進めていくべきである。出生率も減少傾向であるため、女性に子供を産んでいただきたい。と考えている。また育児休暇について約2ヶ月だったものが約3ヶ月に延長した。

Q：基幹労連 三菱マテリアル労組 栗田

- ・日本は労使で安全について取り組んでいる。それでも悲惨な事故は絶えない。マレーシアにおける労働災害発生状況や安全への取り組みについてお聞きしたい。

A：MEF

- ・大変重要な内容であると認識している。以前は安全衛生の「衛生」については取り組みが出来ていなかったが、コロナにより「衛生」について注力し始めた。パンデミックの際はメンタルヘルスへの取り組みにも力を入れた。安全に関しては、減少傾向であるものの災害は発生している状況である。政府が掲げている「災害ゼロ」への達成は現時点では難しいと捉える。通勤災害についても増加傾向であり、オートバイ事故が多い。事故にあわれた方々の体力回復に向けてリハビリセンターを設立してサポートを行っている。引き続き、安全衛生に関して意識向上が必要である。また、法改正により様々な対応変化もあった。

Q：基幹労連 三菱マテリアル労組 栗田

- ・会社でも安全に関する設備投資は進んでいるのか。

A：MEF

- ・法律上義務付けがないため、投資は進んでいない。日本はどうなっているのか。

A 基幹労連 三菱マテリアル労組 栗田

- ・法律上安全基準を設けているため、準拠した取り組みが必要である。

Q：電機連合 日立製作所労組 伊藤

- ・マレー系の方は競争力を好まない人種であることだが、他国の法律を参考にすることで課題が発生するのではないか。また中華系の人種にはなじむと認識するが、うまく融合する工夫はあるのか。

A：MEF

- ・まだPLWSに関しては具体的に決まっていないのが事実である。今後課題が発生することは認識しているが、法律ができただけでは機能しない。政労使がそれぞれ信頼しあい、良くコミュニケーションをとって理解しあうことが大切である。

Q：インダストリアル ラモン書記長

- ・政府としてオムニバス労働組合を進める法案を打診しているが、外国人労働者も対象となるのか。

A：MEF

- ・多くの方に誤解が生じている事実があると認識している。外国人労働者は組合員にあることが出来ないと考えられているが、就労ビザがあれば組合員になれる。また、労働協約の適用にもなる。今後、オムニバス組合が許可されれば、各組合がサービス提供向上を進め、組合員の取り合いが発生してくる可能性があるかと捉えている。

## 2023年5月30日（火）インダストリアルオール東南アジア地域事務所 訪問

報告者： 小栗 正伍（自動車総連・全トヨタ労連）、船山 秀高（電機連合・日立グループ労連）

一刈 真央（電機連合・村田製作所労組）、柴山 直哉（JAM・全矢崎労組）

北川 達人（基幹労連・JFE スチール福山労組）、肥後 充高（基幹労連・IHI 労連）

伴場 禎治（自動車総連・東亜工業労組）

訪 問 日	2023年5月30日（火） 16:50～17:50
所 在 地	ペタリンジャヤ
対 応 者	インダストリアルオール東南アジア地域事務所 岩井所長、LK さん、Lorna さん、ヤップさん ゴクヌールさん、ラモンさん



< 岩井所長 >



< 会 議 風 景 >



### 1. 内容

#### 【挨拶】

（岩井所長）

- ・ JCM 視察団（国際労働研修プログラム参加者）を歓迎する。

#### 【説明内容】

- ・ ASEAN 地域に各国のサポートを実施している。併せて、モンゴル/香港/フィジーも行うが、ラオスやパプアニューギニアは属していない。
- ・ 組織体制としては総括/書記/総務/財政/スタッフに分かれており、各方面の調査やプロジェクトを実施している。
- ・ 海外の協力組織からの支援金を受けて活動を実施する。プロジェクトを遂行するための人件費も含まれている。
- ・ 総務財政は本社の指示での活動調査やネットワーク調整/ジェンダー/ホワイトカラー関係も対応する。
- ・ キャンペーン広報はキャンペーンのやり取りや労働/労使紛争関係を進める。
- ・ プロジェクトはユニオン to ユニオンのサポートをしている。
- ・ 調査は安全衛生やデジタル、貿易など企画立案なども実施する。
- ・ 2023 年の活動としては 5 月にアジア太平洋でのグローバルな執行委員会や女性委員会へ参加している。（年 2 回で 10 月にも開催される。）
- ・ 3 月には FES ドイツの組合支援組織との交流をフィリピンで実施した。
- ・ 5 月には UA ゼンセン繊維組織との安全衛生に関する会合をバンコクで実施した。
- ・ ヨーロッパの組織や NGO との連携により組織化に向けた取り組みや移民労働者への対応など支援を受けながらサポートを実施している。（移民労働者は組合員になれるが、組合役員にはなれない。）
- ・ テーマごとのセミナーを開催している。最近では人権 DD についても取り上げており、ワークショップ開催も検討している。

## <職員紹介>

【岩井所長】（東南アジア地域事務所 所長）外部組織（国際産業別組織（GUFs）、労働組合支援連帯組織（TUSSO）、ITUC-AP など）との調整役

・インダストリアルオールのアジア地域の事務所は2か所ある。こことインド事務所である。  
何か活動を行うときはインド事務所との調整が必要となる。

・ここからは東南アジア事務所で働くメンバーの紹介をする

【LK さん（SHAH さん）】

- ・総務・財務関係の管理者
- ・中国系シンガポール人（企業への交渉力抜群）

【Lorna さん】・Regional（地域）担当

- ・企業別労働組合のネットワーク構築をした場合の調整役
- ・ジェンダーとホワイトカラー担当

【Yap Hwa さん】

- ・中国系マレーシア人
- ・広報・調査・キャンペーンの担当
- ・女性デーキャンペーンやメーデーなどのキャンペーン担当
- ・労働法の担当、労使紛争関係の担当

【ゴクヌールさん】

- ・プロジェクト管理者
- ・タイ（Union to Union）スウェーデンの労働組合から援助を得て、タイの労働組合を支援
- ・Indonesia（Union to Union, SAKA, BBTK）支援

【ラモンさん】

- ・地域政策活動を主導している。
- ・外部研修に参加もしている

【組合員とインダストリアルオールとの関わり合い】 JCM 石原氏 補足

JCM に対して加盟組織から総額4億円を拠出していただいております、そのうち2億円をインダストリアルオール本部に上納している。その資金がインダストリアルオールの諸活動や東南アジア事務所の事務所費、人件費に使われている。組合員が拠出した資金が国内の労働運動だけでなく、世界的な労働運動に関わっていることを理解しておいていただきたい。

## 2. 質疑応答

Q：自動車総連 全トヨタ労連 小栗

- ・プロジェクトを進めていく中でヨーロッパからの支援が増加しているのか。

A：岩井所長

- ・昔から北欧や欧州からの組織支援が多いのが事実である。日本の団体が植林や物資支援などの活動を行うことと同じように、彼らは労働組合の支援、発展させて、労働者の地位向上させる目的で活動している。プロジェクトとして組織化オルグの訓練プログラムも実施することもあった。基本は資金拠出した組織の意向が強く働くが、枠組みが決まれば、具体的な展開はインダストリアルオール地域事務所と加盟組織の間で詳細を決めていくことになる。拠出された資金の管理は厳しいが、使用事由に関しては制約がないため、色々な活動を進めることが出来るため非常にやりやすい状況である。ヨーロッパのような支援が日本からないことが課題と捉えている。（例えば JILAF が JICA から資金拠出させて活動支援

してくれたらありがたい。)

Q：全電線 古川電工労組 鈴木

・地域を越えたプロジェクトは囲い込みが目的なのか。それとも違う目的が多いのか。

A：岩井所長

・支援組織は主に欧州組織が多いが、組織の意向が活動に反映される。組織拡大を目的とする場合、例えばスウェーデン系企業のサプライチェーンを中心とした組織化を進める際には、タイやインドネシアには該当する企業は少ないため、スウェーデン系企業がある工業団地における労働組合の未組織化企業のマッピングから始めるなど、幅広い意味で全体の囲い込みを行っている。

<集合写真：インダストリアルオール東南アジア地域事務所の方々と JCM 視察団>



## 2023年5月31日（水） インダストリアル・マレーシア協議会との交流会議（午前の部）

報告者： 村上 瑞紀（自動車総連）、伊藤 成良（電機連合・日立労組）  
津江 宏志（JAM・NOKグループユニオン）、盛武 純一（基幹労連・三菱重工グループ労連）

訪問日	2023年5月31日（水） 10:00～14:30
所在地	Kuala Lumpur Pullman Hotel 3F
参加者	日本側 30名 マレーシア側 40名

10:00 Opening

### (1) JCM

#### 【石原事務局次長】

日本とマレーシアの関係は深く、政治・経済における非常に重要なパートナーである。  
2017年は国交60周年記念の年であり、それは、先人たちの築いてきた関係の積み重ねでもある。  
インダストリオールの分野は、特定の産業を超え、多くの仲間に広がっている。  
2008年からJCMとしてアジアの国々を訪問しているが、1回目の訪問がマレーシアだった。  
今回の訪問は、日本の労働組合の、国際運動を担う人材育成を図ることを目的としており、積極的に交流を図りたいと考えている。  
本日の会議は、互いの労働運動について理解を深めることが目的である。互いの労働組合が、どのようなところに価値基準を置いているのかを理解することにより、個別紛争の解決やネットワークの強化につながるものと考えている。

### (2) IndustriALL Malaysia Council

#### 【モハイリ・カイリ・ビン・マン副委員長(EIWU)】

定期的にマレーシアと日本の組合の交流を継続しなければならないと考える。残念ながら、いくつかの多国籍企業において労使紛争の問題を抱えており、支援が必要である。  
不当解雇、組合つぶしなどの課題や、秘密投票、団体交渉の実施においても課題がある。  
日本の多国籍企業にも、労働協約の必要性や、団体交渉への理解をしてもらう必要があるが、本国にお伺いしないと進められないということを理由に、進展しないことがある。JCMが日本の本社に持っている影響力を是非使っていただきたい。  
日本でも人権デュー・ディリジェンスに対するガイドラインが公表されるなど、良い動きがある。是非、JCMの皆さんと、協力をしながら、様々な事例の共有をしたいと考えている。  
実り多い会議となるよう、祈念している。

### (3) IA South East Asia Office

#### 【岩井所長】

JCM代表団に対し、イベントの開催に感謝申し上げる。  
マレーシア加盟組織のみなさんにも交流会への参加、受け入れに感謝する。  
今回は、ナショナルセンター、工場、単組のリーダーに参加いただいた。  
JCM代表団は、クアラルンプール到着以降、日本大使館、JETRO、人的資源省、経営者連盟に加え、IA東南アジア地域事務所にもお越しいただき、マレーシアの労使関係や労働運動に関し知見を深めてこられた。政労使の構造の中で、経営側

の話が中心だったが、本日は労働組合の仲間の話を聞く機会となる。労使関係にどのような課題があるのか、日々の活動の課題など、是非理解してほしい。

逆にマレーシアのみなさんにとっては日本の発表や、質疑応答の中で学ぶ点もあると思う。工場、産別でどのような取り組みがあるのか知る機会になると思う。ともに、お互いのことを知る良い機会になることを願っている。

本研修は、JCM が毎年行っている活動で、今回はマレーシアで実施している。これが最後ではなく、これからも続くものである。労使紛争は様々なところ発生しており、日系だけでなく、他の多国籍企業でも発生している。IA 地域事務所では早期解決に向け、サポートさせていただいている。今日の機会が、労働紛争を解決するひとつの手立てになるとよいと考えている。地域事務所に対し、今後ともご協力をお願いしたい。

#### (4) MEIU

##### 【ラジャセカラン氏】

金属労組は、1963 年に設立、今年 60 周年を祝う年にあたる。

組合員は一時 1 万 8 千人を数えたが、現在は 1 万人程度であり、企業が人員解雇、閉鎖を行ったことに原因がある。マレーシアは金属労組以外にもそうだが、移民労働者が雇用の半数を占めている。移民労働者が増えていることが、労働者の権利に影響を与えている。

カイリさんも言及したが、組合は制限されている。他国は、金属、電機労働者をすべて組織化できるが、マレーシアは縦割りのシステムであり、組織化の範囲が限定されている。電子産業は企業内組合しか認められず、40 年間（産別）組合が作れなかった。やっと 2010 年に地域別電子労働組合がマレーシア北部、南部と地域別に認められた。電子産業労働者がまとまると強力になるので、政府が分割しているのである。

政府が雇用法の改正に合意し、ILO87 号条約に沿って対応する方向になり 2018 年に議論が始まったが、労働組合の指導者には、結社の自由に対処しているものもあり、まだ課題を抱えている。

JCM はもともと、IMF-JC であった。MEIU は 1967 年から当時の IMF-JC と関係を持っている。組合承認の問題解決の手伝いをしてもらったことに感謝している。

今日は有意義なフォーラムになることを期待している。

10:30 Agenda 1 : Introduction of Organization 両国組織の紹介

日本側 :

JCM 紹介 (省略)

マレーシア側 :

(1) IndustriALL Malaysia Council

省略

(2) NUTEAIW : National Union of Transport Equipment and Allied Industries Workers

・全国輸送機器・関連産業労働組合。

組合の抱える課題として以下が挙げられる。

・ 27 の組み立て工場、640 の部品工場があり、70 万人が働いているが組合員数は 10,000 人と少ない。

- ・植民地であったイギリスの制度を基に産業別の労働組合が作られたが、1980年代になり企業別組合の結成が進んだ。企業別組合はそれぞれの役割を果たしていると思うが、2種類の組合があることで分裂という課題もある。
- ・組合のある会社 51 社の中で 18 社が日本の企業である。日本を含めた大手企業が、あまり労働組合の要求に応じてくれないと感じている。
- ・組合の承認のプロセスにも課題がある。全国的組合は承認が難しい。秘密投票をしてもなかなか承認が得られない。
- ・(上記以外の説明内容はスライドに記載済)

<h3 style="text-align: center;">HUTEAW 略史</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1971年7月30日登録</li> <li>・名称：輸送機器・関連産業労働者</li> <li>・登録番号：452</li> </ul> 	<h3 style="text-align: center;">独立後—CKD事業がシンガポールからマレー半島へ基転開始</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1967年、政府が6つの自動車組立工場を承認</li> </ul> <table border="0"> <tr> <td>・ アセンブリー・モーターズ</td> <td>・ WM</td> <td>・ 439</td> <td>・ マルチマシナリー、モーター、ポンプ、ディーゼル</td> </tr> <tr> <td>・ スクワン・モーター・インダストリーズ</td> <td>・</td> <td>・</td> <td>・ 高品質自動車</td> </tr> <tr> <td>・ アジアン・モーター・インダストリーズ</td> <td>・</td> <td>・</td> <td>・ フォード、メルセデス、ローランド、モリス、ボルボ</td> </tr> <tr> <td>・ アジア・オートモービル・インダストリーズ</td> <td>・</td> <td>・</td> <td>・ マツダ、日産</td> </tr> <tr> <td>・ HILANG PERUSAHAAN KERETA BUNTA (HPKB)</td> <td>・</td> <td>・</td> <td>・ フォアット</td> </tr> <tr> <td>・ スクワン・モーター・インダストリー</td> <td>・</td> <td>・</td> <td>・ 日産、ダットサン、ボルボ</td> </tr> </table> 	・ アセンブリー・モーターズ	・ WM	・ 439	・ マルチマシナリー、モーター、ポンプ、ディーゼル	・ スクワン・モーター・インダストリーズ	・	・	・ 高品質自動車	・ アジアン・モーター・インダストリーズ	・	・	・ フォード、メルセデス、ローランド、モリス、ボルボ	・ アジア・オートモービル・インダストリーズ	・	・	・ マツダ、日産	・ HILANG PERUSAHAAN KERETA BUNTA (HPKB)	・	・	・ フォアット	・ スクワン・モーター・インダストリー	・	・	・ 日産、ダットサン、ボルボ
・ アセンブリー・モーターズ	・ WM	・ 439	・ マルチマシナリー、モーター、ポンプ、ディーゼル																						
・ スクワン・モーター・インダストリーズ	・	・	・ 高品質自動車																						
・ アジアン・モーター・インダストリーズ	・	・	・ フォード、メルセデス、ローランド、モリス、ボルボ																						
・ アジア・オートモービル・インダストリーズ	・	・	・ マツダ、日産																						
・ HILANG PERUSAHAAN KERETA BUNTA (HPKB)	・	・	・ フォアット																						
・ スクワン・モーター・インダストリー	・	・	・ 日産、ダットサン、ボルボ																						
<h3 style="text-align: center;">組合結成—労働者の出身企業</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アセンブリー・サービス SDN BHD</li> <li>・ アソシエーテッド・モーター・インダストリーズ SDN BHD</li> <li>・ スクワン・モーター・インダストリーズ SDN BHD</li> <li>・ アジア・オートモービル・インダストリーズ SDN BHD</li> <li>・ サイクル&amp;キャリッジ・ピンタン SDN BHD</li> <li>・ ファースト・イースト・モーター・ワラース</li> </ul> 	<h3 style="text-align: center;">実績</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 初の労働協約—1973年締結</li> </ul> <p style="text-align: center;">     出資者      自動車組立業者協会 (MVAA)      &amp;      輸送機器・関連産業従業員組合   </p> 																								
<h3 style="text-align: center;">組合員の出身企業員</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アジア・オートモービル・インダストリーズ</li> <li>・ アセンブリー・サービス</li> <li>・ アソシエーテッド・モーター・インダストリーズ</li> <li>・ サイクル&amp;キャリッジ・ピンタン</li> <li>・ KPKK</li> <li>・ スクワン・モーター・インダストリーズ</li> </ul> 	<h3 style="text-align: center;">顕著な条項</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働時間—週 (5日) 44時間</li> <li>・ 休—1年—2カ月</li> <li>・ 安全衛生委員会</li> <li>・ 年間増給—固定額</li> <li>・ すべての労務</li> <li>・ 就業規則に加えて 60日の人権条例</li> </ul> 																								
<h3 style="text-align: center;">マレーシア経済への貢献</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 27の工場工場</li> <li>・ 640の部品メーカー</li> <li>・ 70万人の労働者</li> <li>・ 年産60万台</li> <li>・ 年産400億マレーシア・リンギット—GDPの4%</li> </ul> 	<h3 style="text-align: center;">課題</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合員数 - 1万人</li> <li>・ 企業別組合</li> <li>・ 労働組合法</li> <li>・ 承認プロセス</li> <li>・ 選挙権の課題—秘密投票</li> </ul> 																								

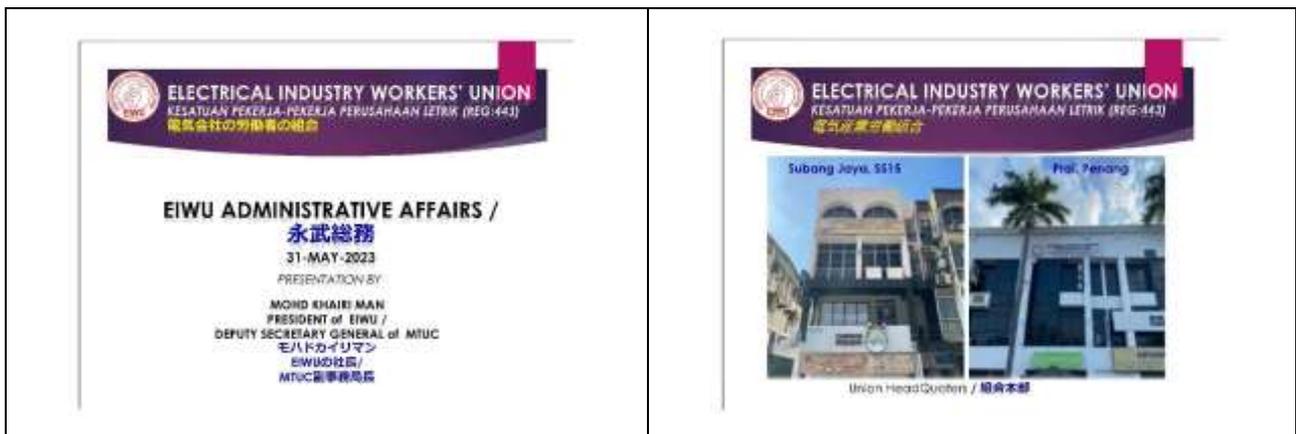


(3) EIWU: Electrical Industry Workers' Union

- ・電機産業労働組合。
- ・昨年までのコロナ影響の反動により、労働協約の交渉が今年に集中している。
- ・様々な組織化の結果、2023年の組合員数は前年に比べ増加している。
- ・団体協約についてのトレーニングを女性の組合員に対し毎年行っている。スキル向上につながっていると考える。

【ピケットの様子の写真について補足】

- ・2022. 9. 23 実施 団体交渉に満足していないということで、この案件は裁判所に持ち込まれている。
- ・2022. 14-15 実施 団体協約に関する争議があり、解決策について企業からの回答を待っている。
- ・(上記以外の説明内容はスライドに記載済)



## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION TRADE UNION PROFILE 労働組合のプロフィール

- ▶ **Name and Registered Head Quarters Office (本部オフィス)**
  - ▶ Kawasan Pekerja-pekerja Perusahaan Listrik
  - ▶ Electrical Industry Workers' Union
  - ▶ No. 05-2, Jalan SS 15/8A, 47500 Subang, Jaya Selangor Darul Ehsan, Malaysia.
- ▶ **NORT ZONE Office (ノースゾーンオフィス)**
  - ▶ No. 12 Second floor, Tingkat KKK 7, Taman Indragasih 13600, Perak.
- ▶ Established 1970 in Johor bahru.  
1970 - 年にジョホールバルに設立.

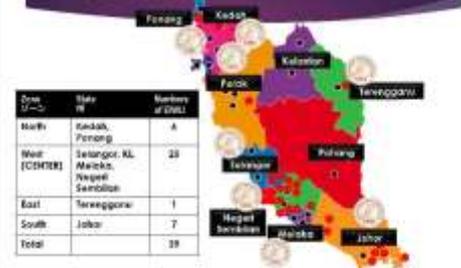
## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION TOP OFFICIALS OF THE UNION - 組合の役員幹部



## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION EIWI NETWORK AND AFFILIATE PARTNERS EIWIネットワークとアフィリエイトパートナー



## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION EIWI IN PENINSULAR MALAYSIA マレーシア半島のEIWI



## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION COLLECTIVE AGREEMENT - 協約の概要



## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION ORGANIZING - 組織



## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION TRADE UNION VISION 労働組合ビジョン

- ▶ **OBJECTIVE 目的**
- ▶ To ensure the full organization of all designated employees and to promote the industrial, social and intellectual interests of its members
- ▶ 指定されたすべての従業員との完全な組織を確保し、そのメンバーの産業的、社会的、知的利益を促進するため
- ▶ To obtain and maintain fair and appropriate compensation rates, employment security, and reasonable working hours, salaries for our members and **provide advice and assistance accordingly.**
- ▶ メンバーのために公正かつ適切な報酬率、雇用の安全性、および合理的な労働時間、給与を取得および維持し、それに応じてアドバイスと支援を提供すること

## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION HARMONIOUS IN DIALOGUE 対話で調和

- The concept of mutual relations, in contact with employees with employees of two-way communication. Both parties must be ready and always wanted to communicate, that means each has an important role towards determining the relationship established with and achieve company goals. In this respect, a factor of employees in determining the relationship and adjustment as required, to build relationships with employees. This 4 factors should be practiced by employees:
- 相互関係の概念。双方向コミュニケーションの従業員と雇用主との関係。両当事者は準備ができていなければならない。常にコミュニケーションを望んでいました。つまり、関係が適切に確立され、会社の目標を達成することを決定する上で、それぞれが重要な役割を果たします。この点で、関係を決定する際に、従業員の4つの要素が必要に応じて確立されます。雇用主との関係を構築する。4つの要素は従業員が実践する必要があります。
- (1) Good work performance, 良い仕事のパフォーマンス
  - (2) Specify the employer know the success of employees. 雇用主が従業員の成功を知っていることを保証する
  - (3) Discuss the honest and independent. 正直で確立して発表します
  - (4) loyal, committed, 忠実で献身的
  - (5) Appreciate the talent/strength of the employee, and 雇用主の才能/強さを評価し、
  - (6) Show interest in the company. 会社に関心を示すこと。

## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION HARMONIOUS IN DIALOGUE 対話で調和

EIWU believes that basic relationship strategies should be built first like Tan Sri Konusuke Matsushita's Philosophy "We Make People Before We Make Product". All employees must always develop a good relationship with their employer as the most basic strategy to advance in his career. Without employees Employers are weak, without employers' employees are also weak, therefore uniting is the best achievement of achieving the basic goals of the business.

EIWUは、Tan Sri Konusuke Matsushitaの哲学「製品を作る前に人を作る」のように、基本的な関係戦略を最初に構築する必要があります。すべての従業員は常に雇用主との良好な関係を築く必要があります。これは彼のキャリアを前進させるための最も基本的な戦略です。従業員がいなければ雇用主は弱く、雇用主がいなければ従業員も弱いので、団結はビジネスの基本的な目標を達成するための最高の成果です。

## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION FRAMEWORK & DIALOGUE フレームワークとダイアログ



## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION C.A. SIGNING C.A.署名



## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION WOMEN MOVEMENT 女性の動き



## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION TRAINING FOR MEMBERS / EDUCATION / EMPLOYEE'S ACT / C.A. メンバーのためのトレーニング/教育

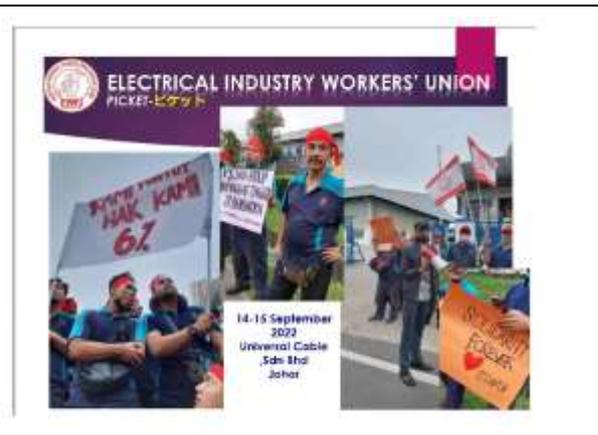
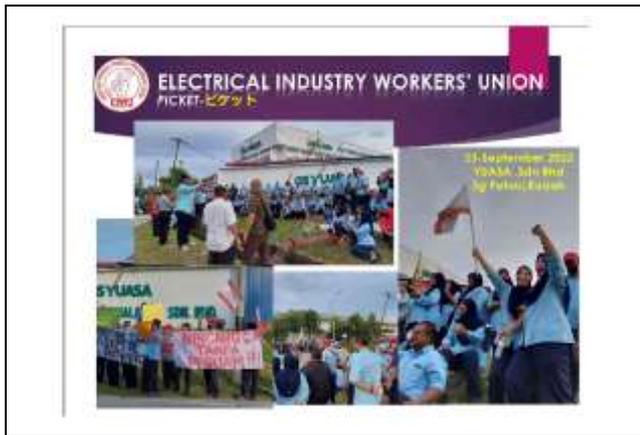


## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION WOMEN MOVEMENT 女性の動き



## ELECTRICAL INDUSTRY WORKERS' UNION TRAINING FOR MEMBERS / EDUCATION / EMPLOYEE'S ACT / C.A. メンバーのためのトレーニング/教育





#### (4) EIEU : Electronics Industry Employees' Union

- ・電子産業労働者組合。東西南北で独立した組合として存在している。政府が承認していないため、4つの方角単位で分かれている。電子産業は連合組合になれていない。
- ・組合のスコープ。70年前は農業立国であったが、1970年代に輸出型になるため、港の整備を行った。その分野が優先された結果、1980年代まで電子産業で労働組合が認められなかった。1988年から企業内組合が法律で認められるようになった。
- ・6年間にわたり企業内組合でなく、産業別組合を作りたいと交渉した結果、4つの方角単位でのみ認められた。
- ・2010年に国際基準の組合の産業分類の電子産業分類に関与という形で組合が認められた。この形では移民労働者も組合活動が認められる。
- ・北部は1社しか日系企業がない。西部は日系企業が多い。
- ・問題としては組合員数が少ないのと団体交渉が難しいということ。
- ・(北部地域からさらに説明)2010年から組合が認められた。企業の調査を行って、組織化のキャンペーンを行っている。
- ・2社から労働協約が結べていない。パナソニックは結ぼうとした結果、様々な問題が発生した。
- ・ビラを配るなどして組合の意義を従業員に宣伝している。
- ・Infineonと2回労働協約を結び、いい結果となっている。現在3回目を行っている。
- ・パナソニックとの協約は、2回目の協約内容に問題があるとして棚上げになっていて、会社に対案を出すように申し立てたが、反応がない状態である。
- ・Molexから組合つぶしがみられる。

**電子産業従業員組合 (EIEU)**  
半島マレーシア

<b>北部地域</b> (2010年3月31日登録) ペナン ケダー ペルリス	<b>東部地域</b> (2010年8月23日登録) パハン ケラント トレンガヌ
<b>西部地域</b> (2009年12月2日登録) クアラルンプール セランゴール ペラ	<b>南部地域</b> (2010年3月31日登録) ヌグリスンピラン ムラカ ジョホール



**対象範囲**

- 製品——2008年マレーシア標準産業分類Ver 1.0
- 「雇用・採用」——1959年労働組合法

**電子・電機部門の違い**  
組合規約・規則第3条に基づく

EIEU	EIWU
組合に加入できるのは、電子部品・電子ボード、コンピューター、周辺機器および電気・光学メディアの製造業または移住地で雇用または採用されているすべての労働者	組合加入の対象は、以下を無く実業で雇用される労働者とする。 乾電池、バッテリーおよびアクセサリーの製造・修理、電線器具の製造・修理、ラジオ、テレビ、ビデオレコーダーおよび通信機器の製造・修理、工業電気設備の製造・修理、種々種々な電気器具の製造・修理。ならびに上記電気製品の電子部品を無く製造目的の製造……

**EIEU傘下で組織化されている企業**  
2022年11月現在

<b>北部地域</b> 1. インフィニオン 2. ウェスタン・デジタル・メディア 3. パナソニック 4. エルナーPCB	<b>東部地域</b> 1. TDKラムダ 2. ローム・ワコー・エレクトロニクス 3. TTエレクトロニクス
<b>西部地域</b> 1. ルネサスICLセミコンダクター 2. ケミコン 3. ニチコン	<b>南部地域</b> 1. STマイクロエレクトロニクス 2. YKKマニファクチャリング 3. UPMマニファクチャリング 4. ボーテル・エレクトロニクス 5. BDFテクノロジー 6. プレジジョン・マニファクチャリング 7. OGIオプトエレクトロニクス 8. 信直電機 9. ITDエレクトロニクス 10. 三菱電機・オプティカテクノロジー

(5) PPPMEU : Paper And Paper Products Manufacturing Employees' Union

- 紙と紙製品製造業組合。2020年に製造が落ち込んだが、回復基調にある。
- オルグなどを通じて組合員数の増加を図っている。
- 一つの労働協約でマレーシア人および移民労働者すべてをカバーしている。
- (上記含めて説明内容はスライドにすべて記載済)



**Paper and Paper Products Manufacturing  
Employee's Union**

31 MAY 2018

## 略史

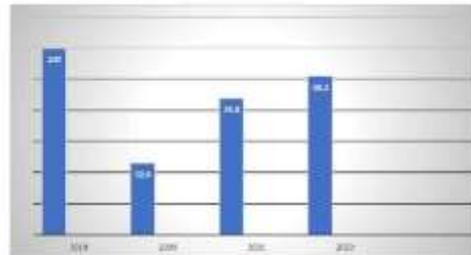
- 紙・紙製品製造従業員組合 (PPPMEU) は、1964年にマレーシアの製紙労働者によって創設された。1971年1月19日に1959年労働組合法に従って結成・登録。
- 当初は1~2工場だったが、その後、他の製紙工場にも労働者の組織化を拡大。

## SEJARAH RINGKAS

- Kesatuan Pekerja-Pekerja Pembuatan Kertas dan Produk Kertas (PPPMEU) ditubuhkan oleh pekerja-pekerja kilang kertas pada tahun 1964. Kemudian membentuk dan mendaftarkan Kesatuan mengikut Akta Kesatuan Sekerja 1959 pada 19 January 1971.
- ia bermula dengan satu atau dua kilang kertas pada ketika tersebut, selepas itu mereka terus mengorganisasi pekerja-pekerja di kilang kertas lain.

マレーシアのこの産業の3つの主要小部門は、パルプ製造、紙・紙製品、印刷・出版、紙の生産は、クラフト紙、テストライナー、中判サイズ紙といった包装紙事業が中心。既存の著名メーカーは、GS Paper & Packaging, Muda Paper Mills, Pascoor Paper Industries,

2022年の紙製造業の全体的実績を見ると、2020年の7.4%減に対して6.2%増と回復基調を示している。マレーシア統計局によると、2020年の最新業績はまだ2019年のパンデミック前の水準に達していない。



注

- 2019年のパンデミック前の基準年 (2019=100)
- 増減<100は、2019年のパンデミック前の水準を上回ったことを示す
- 増減<100は、2019年のパンデミック前の水準に達していないことを示す

## PPPMEUの使命

- 組合員に最善のサービスを提供すること。
- この部門の労働者全員が組合員になり、労働協約によって保護されるようにすること。
- 組合・労働者の権利に関する識別教育を行うこと。

## MISI PPPMEU

- Memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada ahli-ahli
- Memastikan 100% kaum pekerja dalam sektor menjadi ahli dan dilindungi oleh perjanjian bersama
- Memberi pendidikan yang berterusan berkenaan kesatuan dan hak-hak pekerja

## 組合員数

- PPPMEUは半島マレーシアの28工場に約3000人の組合員がいる。PPPMEUはマレーシア労働組合会議 (MTUC) とインダストリアル・グローバルユニオンの両方に加盟している。

## KEAHLIAN

- PPPMEU mempunyai 3,000 orang ahli di 28 kilang di Semenanjung Malaysia. Kesatuan bergabung dengan Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC) dan IndustriALL Global Union.

## PPPMEU指導部/ PIMPINAN PPPMEU

役職	Position/Title	氏名
会長	President	Baharudin Bahakhi
副会長	Nab Presiden	Firdaus Abdul Raji
書記長	Setiausaha Agung	Abdul Rahman Mohd Tahir
書記次長	Nab Setiausaha Agung	Zul Azhar
財政部長	Bendahari	Shahrul Amzar

## 労働協約

- PPPMEUは今のところ21本のCAを結んでおり、2本を多国籍企業、すなわちアジア・パルプ・アンド・ペーパー (APP) およびキンバリー・クラーク (KC) と締結。
- 1本の労働協約で現地労働者と移民労働者すべてをカバー。

## PERJANJIAN BERSAMA

- Sekarang, PPPMEU mempunyai 21 perjanjian bersama, 2 ditandatangani dengan syarikat multinasional, iaitu Asia Pulp and Paper dan Kimberly Clark.
- Satu perjanjian bersama untuk semua pekerja tempatan dan pekerja nugran.



Moda Paper Mill, Federal Packages, Moda Paper Converting Pezang での労働協約  
Menandatangani perjanjian bersama di Moda Paper Mill, Federal Packages dan Moda Paper Converting Pezang.

## 組織化ターゲット

- General Aluminium Works (M) Sdn Bhd, Taiping, Perak (組合の正当な対象範囲に応じて承認)
- Real Paper Board Sdn. Bhd., Kulai, Johor (成功—CA)
- United Kotak (承認)
- BERT (Best Eternity Recycle Technology)
- 9 Dragon Paper Mill
- Jingxing paper mill
- Fenley paper mill

Sasaran organizing PPPMEU seperti di atas.

## 問題(1)：使用者が組合の承認に異議

- PPPMEUは2013年にGeneral Aluminium Worksで無記名投票に勝って承認されたが、会社側は労働審判所でこの決定に異議を申し立て、自社の製品は紙区分に該当しないと主張。PPPMEUは、当局が本件を明確にするのを待っている。

### Isu (1) :Majikan mencabar tuntutan pengiktirafan kesatuan

- PPPMEU telah memenangi undi sulit dan menerima pengiktirafan di General Aluminium Works sejak 2013.Tetapi syarikat mencabar keputusan tersebut dengan alasan produknya bukan barangan kertas.PPPMEU sedang menunggu pihak berkuasa untuk menenangkan perkara tersebut.

## 問題(2)：4社の労働協約の行き詰まり

- 4社で労働協約が行き詰まりを迎えている。使用者は組合案の7%+2ヶ月シニア・リテンションの増額に反対。現在、この件は労働審判所で係争中。

- 1) Kotak Malaysia-解決
- 2) Chee wah-解決
- 3) Siangpack-労働審判所で係争中
- 4) SNC-労働審判所で係争中

### Isu (2) :Deadlock Perjanjian Bersama

- Menghadapi "deadlock" perjanjian bersama di 4 syarikat.Majikan tidak setuju dengan kenaikan gaji 7%+RM2 yang dicadangkan oleh kesatuan.Sekarang kes-kes tersebut menunggu keputusan di mahkamah perniagaan.

## 訓練・活動

- 2022年3月または4月にPPPMEU組合員向けの組織化セミナーを開催。
- 2019～2022年にインダストリアルズの組合構築プロジェクトに参加。主眼は組織化、職場委員、団体交渉、安全衛生など。
- 2019～2022年に労働法改革委員会 (LLRC) の協議会に参加し、政府に労働組合法、労働関係法および雇用法の改革を要求。

### LATIHAN-LATIHAN ATAU AKTIVITI-AKTIVITI

- Sedang merancang satu seminar organizing untuk ahli-ahli PPPMEU
- 2019-2022 menyertai latihan-latihan projek pembangunan kesatuan IndustriALL, meliputi topik-topik seperti organizing, jawatankuasa worksite, perundingan bersama, keselamatan dan kesihatan dan lain-lain.
- 2019-2022 menyertai mesyuarat-mesyuarat perundingan anjakan Gabungan Reformasi Undang-Undang Perburuhan (LLRC), menyuar kerajan mereformasikan Akta Kesatuan Sekerja, Akta Perhubungan Perusahaan dan Akta Kerja.

## インダストリアル活動/ AKTIVITI INDUSTRIAL



## LLRC活動/ AKTIVITI LLRC

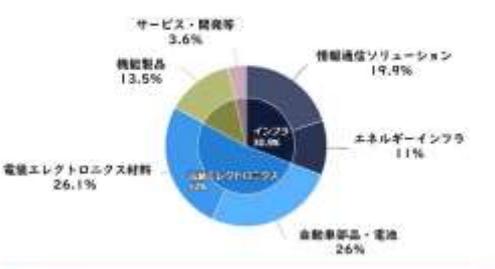




(6) NUECMRP : National Union Of Employees In Companies Manufacturing Rubber Products

- ・ ゴム製品製造業全国労働組合。説明者はグッドイヤーの組合も兼務している。
- ・ 外国人労働者も組合員でインド人、ネパール人などがいる。
- ・ Covid の間も賃金の上昇を合意している。ロックダウン間も賃金の支払いがあった。
- ・ 会社が外国人労働者のパスポートを取り上げるなどの問題があった。それを交渉して解決した。
- ・ もっと組合が発展することを願っている。
- ・ (上記以外の説明内容はスライドに記載済)

11 : 30 Coffee Break

							
<p><b>④ 目次</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①会社概要</li> <li>②古河電気工業労働組合について</li> <li>③当社における労使対話について</li> <li>④労使関係構築に向けた労働組合の姿勢</li> </ul>	<p><b>① 会社概要</b></p>						
<p><b>① 会社概要</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 本 社 : 東京都千代田区大手町2-6-4 常盤橋タワー16~18F</li> <li>■ 代表取締役社長: 森平 英也</li> <li>■ 創 業 : 1884年 (設立1896年4月25日)</li> <li>■ 連結売上高 : 1,066,326百万円 (23年3月期)</li> <li>■ 資本金 : 69,395百万円 (23年3月期)</li> <li>■ 連結従業員 : 50,867名 (連結) 4,201名 (単体)</li> </ul> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>従業員を大切にせよ お客様を大切にせよ 新技術を大切にせよ そして、 社会に役立つことをせよ</p> <p>三つの大切</p> </div> </div>	<p><b>① 会社概要_事業領域</b></p> <p>■「メタル」「ポリマー」「フォトリソ」「高周波」の コア技術を核として以下の重点事業分野を設定。</p> <table border="1"> <tr> <td>  <p>情報通信ソリューション ・ファイバーケーブル ・ファイナル ・プロードバンドソリューション</p> </td> <td>  <p>電気エレクトロニクス材料 ・導電材 ・絶縁 ・積層・高機能材料</p> </td> </tr> <tr> <td>  <p>エネルギーインフラ ・電力 ・産業電機 ・機器</p> </td> <td>  <p>機械製品 ・AT・機械部品 ・ターナル・電子部品 ・MEMSパッケージ ・機器</p> </td> </tr> <tr> <td>  <p>自動車部品・電池 ・ワイヤハーネス ・鉛バッテリー ・状態検知センサ ・周辺電機レーダー ・電池</p> </td> <td>  <p>船事業・部品 ・ライフサイエンス ・社会インフラ受発管理 ・社会コア技術を応用した 新分野事業創出</p> </td> </tr> </table>	 <p>情報通信ソリューション ・ファイバーケーブル ・ファイナル ・プロードバンドソリューション</p>	 <p>電気エレクトロニクス材料 ・導電材 ・絶縁 ・積層・高機能材料</p>	 <p>エネルギーインフラ ・電力 ・産業電機 ・機器</p>	 <p>機械製品 ・AT・機械部品 ・ターナル・電子部品 ・MEMSパッケージ ・機器</p>	 <p>自動車部品・電池 ・ワイヤハーネス ・鉛バッテリー ・状態検知センサ ・周辺電機レーダー ・電池</p>	 <p>船事業・部品 ・ライフサイエンス ・社会インフラ受発管理 ・社会コア技術を応用した 新分野事業創出</p>
 <p>情報通信ソリューション ・ファイバーケーブル ・ファイナル ・プロードバンドソリューション</p>	 <p>電気エレクトロニクス材料 ・導電材 ・絶縁 ・積層・高機能材料</p>						
 <p>エネルギーインフラ ・電力 ・産業電機 ・機器</p>	 <p>機械製品 ・AT・機械部品 ・ターナル・電子部品 ・MEMSパッケージ ・機器</p>						
 <p>自動車部品・電池 ・ワイヤハーネス ・鉛バッテリー ・状態検知センサ ・周辺電機レーダー ・電池</p>	 <p>船事業・部品 ・ライフサイエンス ・社会インフラ受発管理 ・社会コア技術を応用した 新分野事業創出</p>						
<p><b>① 会社概要_事業別売上構成</b></p> <p>■ セグメント別売上高構成比 (22年3月期ベース)</p> 	<p><b>① 会社概要_海外展開</b></p> <p>■ 世界各国にグループ会社を保有、グローバルに事業を展開</p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>・イギリス ・ドイツ ・デンマーク</li> <li>・イタリア ・スペイン ・チエコ</li> <li>・ハンガリー ・モロッコ 等</li> <li>・アメリカ</li> <li>・メキシコ</li> <li>・ブラジル</li> <li>・アルゼンチン 等</li> <li>・タイ</li> <li>・ベトナム</li> <li>・シンガポール</li> <li>・インドネシア</li> <li>・インド</li> <li>・台湾</li> <li>・韓国 等</li> </ul>						

## ① 会社概要\_海外展開

■世界各国にグループ会社を保有、グローバルに事業を展開



## ② 古河電気工業労働組合について

## ② 古河電気工業労働組合について

■組織概要

- 発 足 : 1947年3月15日
- 代 表 者 : 芳田 達郎 (中央委員長)
- 組 合 員 数 : 3,761名 (23年4月現在)



## ② 古河電気工業労働組合について

■組織概要



## ② 古河電気工業労働組合について

■古河電工労組における運動の基調

- I 雇用の維持・確保と生活の安心安定を目指す運動**  
・雇用の維持・確保・経営対策・賞金・一時金・退職金・ワークライフバランス 等
- II 働きやすい職場をつくる運動**  
・福利点検・安全衛生 等
- III 組織の強化を図る運動**  
・専門委員会・教育研修・調査・財政・上層団体との連携強化 等
- IV 安心して暮らせる社会をめぐる運動**  
・社会貢献・生活環境改善・政治活動 等

組合員の**団結**と**相互扶助**の精神

## ③ 当社における労使対話について

## ③ 当社における労使対話について



## ③ 当社における労使対話について

■折衝：全ての労使対話において、**基本・基礎**となる話し合いの方法

- 【代表例】
- 会社諸施策予定・提案内容詳細  
例) COVID-19 関連施策、労使協議内容詳細、人事異動、経費削減 等
  - 各所操業状況  
例) 人員の過不足感、操業の滞り状況 等
  - 各種制度内容  
例) 各種手当関係、育児・介護制度、福利厚生 等
  - 安全衛生対策  
例) 労働災害内容確認、職場の安全衛生状況の改善 等



円滑な**労使関係の基礎**を築くものでもあるとともに、**組員へのサービス提供のためにも重要**

### ③当社における労使対話について

#### ■ 労使委員会：会社制度に対する 公式な意見提起・交換の場

【代表例】

- ・ 人事制度に関する労使委員会（年2～3回）  
議題）2022年度に改定された人事制度に関する運用状況や課題
- ・ 仕事と生活の調和に関する労使委員会（年3回）  
議題）育児や介護・看護等の制度や実施に関する意見交換
- ・ 労使時間短縮検討委員会（年2回）  
議題）労働時間短縮や休暇取得促進に関する意見交換



より良い制度運営・立案に向け、  
組合員の生の声をしっかり伝え、対話を行う

◎労使関係構築に向けた取り組み

### ③当社における労使対話について

#### ■ 労働協議会：労働協約で定められた附議事項に対する協議 (主に労働条件に関する事項)

【代表例】

- ・ 労働協約改訂（年1回）  
労働条件や労働組合の組織に関する取り決めに関する協議
- ・ 春季闘争（年1回）  
労働条件に関する改善を求めて行う要求に対する協議  
例）雇用の維持・確保・賃金・年間一時金・退職金・その他労働諸条件
- ・ 構造改革（事由発生時）  
大規模な人員異動を伴う組織の廃止・統合に関する協議



▲春季闘争における労働協議会の様子



◎労使関係構築に向けた取り組み

### ③当社における労使対話について

#### ■ 労使対話の具体例：人事処遇制度改定に関する労使協議

提案：従業員のモチベーション向上、現制度の課題解決のため制度を一新  
対応：2020年1月～2021年12月で項目別に段階的な労使対話を実施



◎労使関係構築に向けた取り組み

### ③当社における労使対話について

#### ■ 経営説明会：経営トップ層から決算状況を報告 (年2回実施)

- ・ 本部系部門の取り組み状況、研究トピック
- ・ 部門ごとの決算状況と今後の見通し
- ・ 中期経営計画の報告（適宜）



経営発表対象者	組合員参加者
社長・本部長・経営部門長・事業部門長等	中央執行部・支部委員長・執行部

#### ■ 支部経営説明会・月例懇話会 各所の部門から操業トピック・決算状況等を報告 (毎月実施)

経営状況のチェック・フォローの役割を担う他、  
労使でビジョンの共有を行うため、重要な位置づけの一つ。

◎労使関係構築に向けた取り組み

### ④労使関係構築に向けた 労働組合の姿勢

◎労使関係構築に向けた取り組み

### ④労使関係構築に向けた労働組合の姿勢

#### 当社における過去のストライキ

- 1949年6月：第一次首切り反対闘争  
従業員整理に対し、2度に及ぶ24時間ストライキを敢行
- 1952年5月：労働協約に関する要求草案39項目提示  
会社回答はほぼ全て対立し、ストライキを敢行  
第一波：23時間⇒第二波：24時間⇒第三波：72時間



労使の相互理解・課題解決のため、  
徹底した話し合いを主とした労働運動を**継続**

◎労使関係構築に向けた取り組み

### ④労使関係構築に向けた労働組合の姿勢



ワクワクしながら働ける会社、  
一人ひとりが毎日笑顔で帰ることのできる会社を  
労使一体となって築き上げていきます

◎労使関係構築に向けた取り組み

ご清聴ありがとうございました!!  
Terima kasih !!

◎労使関係構築に向けた取り組み

## 一 労使間の対話の方法について

マレーシア側：IndustriALL Malaysian Council Affiliates

定期的な対話を職場委員会で実施している。それ以外に、使用者または労働者側から要請を行って開かれる労使協議会の二つがある。

マレーシア側：西部地区

西部地域には3社日系企業がある。好ましくない事例が過去にあった。パナソニックについて、秘密投票が行われ、承認された過去がある。従業員からクレームがあると、経営特権だから組合と話をしない、返答をしないとなる。組合と話をしたくないとして弁護士を立てる。ルネサスもひどかった。ニチコンはまだましであったが、ゴミのように扱われ、無視されることもあった。

つづいて、労使協議会について、現地幹部が労使協議会にでてくるが、現地幹部は会社のトップの指示だと言って、話し合いを避けることがある。デンソーも同じようなことをしており、2018年になってようやく交渉ができるようになったが、ゲートの外で交渉することになり、ある意味組合としては辱められたような形であった。それぞれの弁護士が署名することとなったが、組合が会社で仕事することを拒んでいたため、組合はゲートの外で署名することとなった。このようなことを避けるため、日系企業でマレーシアに投資をしている企業の組合に協力をお願いしたい。

パナソニックオートモービルについて、本社の幹部に書簡を送付してクレームを言った。幹部からはマレーシアの法律を守る必要があると回答があったが、現地の法人からはマレーシアの法律に問題があると言っている。このような一部の日本人によって日本全体の評判が落ちる。

Q：マレーシア側

日本においてケミコン社は組織化されているのか？

A：JCM石原さん

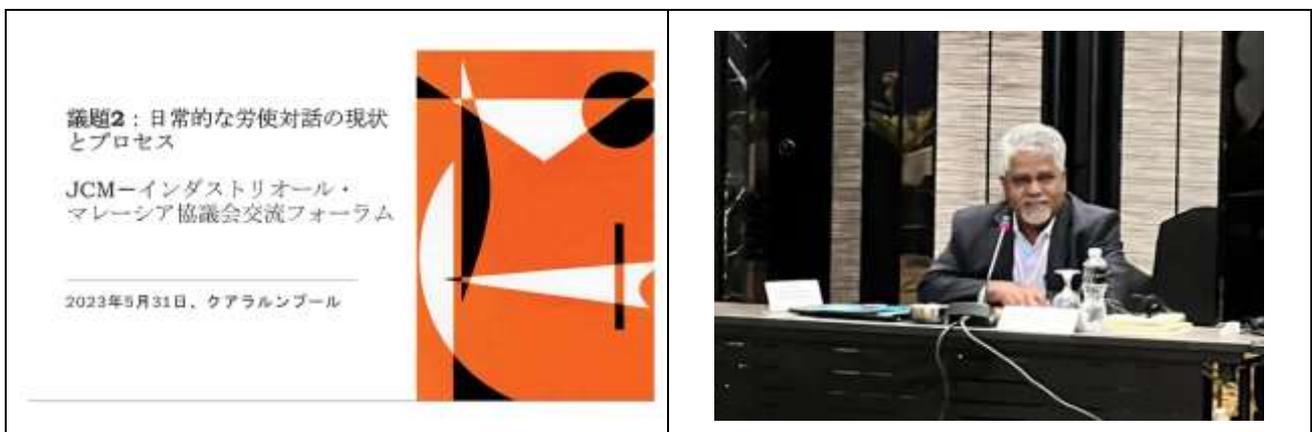
日本で労組は存在している。

JCM：石原さん

このアジェンダは日本での労使メカニズムについて説明した。一方、マレーシア側には日本のようなメカニズムが構築されていないことを認識されたい。

Agenda2：日常的な労使対話の現状とプロセス

マレーシア側：IndustriALL Malaysian Council Affiliates 報告



## 定期的労使対話

- ・一般に、労働組合の職場委員会と経営側は1～2カ月に1回、定期的対話を行う。
- ・労働協約に社会的対話条項を盛り込んでいる組合もある。

## 要請に基づく問題ごとの対話

- ・職場委員会で施設、安全衛生、労働時間制といった職場問題が持ち上がると、労働組合は経営側との会談を要請
- ・同様に経営側も、生産性、超過労働、企業監査、懲戒問題といった問題に関して労働組合との会談を要請

## グッドイヤー、NUECMRP

- ・グッドイヤーの職場委員会は経営側と**月例会議**を開催
- ・緊急の問題が発生すれば、職場委員会はいつでも経営側と会談

## EIWUによる経営側との関与

- ・職場で組合員に関する問題が発生が報告されると、EIWUは常に企業に問うている。この関与の目的は、迅速に問題を解決することである。
- ・COVID-19パンデミックが原因で、いくつかの企業は、労働協約に合った年間増給やボーナスの支払いなどにあたって財政難に直面した。EIWUは会社側の主張を承認したあと、組合職場委員会の出席の下に何度も関与セッションに加わった。
- ・適切な交渉中に弁護士などの第三者が干渉するといった容認できない問題が発生した職場な場合を除いて、何となく職場で産業平和を確保している。
- ・組合職場委員会は、**2カ月に1回の会合**によって労使関与セッションにも参加し、問題が発生した場合に解決に取り掛かっている。

## EIEU西部地域の労働協約

### 第9条：労使協議会(LMC)―3カ月ごと

9.1 組合員の社会的地位を改善するために組合と協調することによって、本会社に良好な労使関係が広がるようにすることが、本会社の目標である。本会社は、組合員の地位および本会社の成長は同義と考えており、この目的で労使協議会(LMC)を設置するものとする。

9.2 この協議会のメンバーは各当事者からそれぞれ8人のメンバーで構成され、経営側代表は会長/社長が、組合代表は組合が任命するものとする。

## EIEU南部地域

- ・経営側との定期的な社会的対話はない。
- ・問題が発生すると、職場委員会または組合執行委員会が直ちに経営側との会談を求める。経営側と頻繁に協議している問題はない。
- ・賞上げのような大きい問題の場合は、人事部が社長との会談を設定する。

## 労働協約交渉

- ・労働協約の満了前に、労働組合は検討資料として経営側に新しい労働協約案を送る。
- ・労使が交渉会合を開始し、職場委員会メンバーが団体交渉会合に加わる。

Agenda2：職場における組合員・労働者とのコミュニケーションおよび労働組合に対する組合員・労働者の認識

マレーシア側：MIEU 報告

- ・このフォーラムに日本から参加して頂いたことに感謝する。
- ・MIEUはJCMと長い関係がある。



12：40 Lunch break

14：00

フリーディスカッション

**-職場におけるコミュニケーションについて**

EIWU：ザイミさん

組合から会社へのコミュニケーションについてだが、苦情の申し立てを会社に行っている。すべての会社は2か月に1回、職場でどのような問題があるのか社長と話ができる。例えば、新たに組織化する場合、会社が組合員にひとりずつ連絡して、組合に参加しないように電話するなど、組合潰しの問題があるが、日本人はこのような話をする場に出ない。ルールについて話をしたいときに、日本の本社に連絡・確認しないといけない等と発言するばかりで解決しない。もしくは、海外出張で不在、などと協議の場に出ない。逃げられる。

電機連合：船山さん

労使での対話についてだが、日立では、経営問題について、社長と半年に一度話をする。個別の労働条件は総務・労政部門と適宜やりとりを行う。社長とは会社の進むべき方向性について議論し、その他の案件は会社内で分業されている。

組合員とはよく話をするのが大事。コロナ禍で難しかったところもある。我々の組織では国会議員を1名出しているが、なぜ政治活動をするのかについて、組合員が理解していないことが、多い。政治活動は組合活動の中でも大事な要素だと思っているので、取り組まないといけない。

JCM：石原さん

船山さんから共有いただいたとおり、日本では社長と交渉する機会はあまり多くない。ザイミさんがおっしゃったように、マレーシアの経営者が、「ローカルだけで決められない」との発言がよく発生していることについて、日本の労働組合は把握しておくことが大事。

#### -利益の分配について

マレーシア側：ブルーノさん

マレーシアの製品を日本に送ると、日本で収益があがるが、マレーシアには還元されない。得られた収益も85%がトップにいき、残りが従業員へ行く構図になっており、会社は組合がないほうが、トップにお金が回るので都合がいいと考えているようだ。1リンギットでも従業員に渡すには日本の本社の許可があると言われる。現地社長は決裁権がないと言う。

JCM：石原さん

会社の収益の配分についてのコメントだったが、日本のみなさんから、日本の交渉例を紹介できるか。

自動車総連：久野さん

賃金交渉は一年に1回、企業別労働組合それぞれが会社と交渉している。組合員がどれだけ生産性を上げたか、会社に貢献してきたかを会社に説明する。それに基づいて賃金を要求する。成果についての配分はボーナスで行っている。

JCM：石原さん

日本では、年に一度、3か月程度の時間をかけて、要求する賃金について議論している。実態としては、株主に還元されるか内部留保され、従業員の賃金にまわってくるのはわずか。マレーシアのみなさんにとっては意外かもしれないが、日本のマネジメントも欧米に比べたら相当低い賃金。賃金交渉においては、経営陣にロジカルに説明しないと、理解されないのが現状。

NUTEAIW：ゴパールさん

一番重要なのはマレーシアの制度は日本とはまったく違うということ。日本は春闘が毎年ある。会社の業績に応じて、次の年にどのように賃上げできるか議論している。

マレーシアでは労働協約は3年間有効。物価水準で調整額が決まる。政府は、生産性に連動した成果給を推進しているが、特定の人、例えば長期勤続者が優遇されるようになっており、この取り組みはあまり進んでいない。

労使協議会は定期的に行われているが、(先にも述べた通り)社長が交渉の場にてこない。日時が決まっているのになぜでこないのか、責任逃れをしているとしか思えない。現地の人事に責任を押し付けている。透明性を求めている。

JCM：石原さん

ゴパールさんからは、業績や経済環境が賃金に反映されない、ということと、成果給に関する課題があるとの話だった。賃金は物価だけに連動するわけではありません。日本の組合の中には、1年に一度ではなく、2年に一度賃金交渉をしている組合もあると思いますが、どなたか説明できますか。

基幹労連：野口さん

基幹労連では2年に一度、賃金交渉を行っている。物価も意識しているが、変動にとらわれず2年間を決めていくことで、組合のマンパワーの分散をしているとともに、組合員の安心感につなげている。物価上昇局面では賃金が追い付かないことも当然ありうる。2年に一度にしている理由はそれだけではなく、交渉しない年は、グループ会社の交渉をサポートして、全体の底上げのための活動をしている。

電機連合：澤田さん

業績が上がったら、労働組合としては賃金や一時金について会社と話をしたが、会社は必ずしも同じように考えているとは限らない。また、労使の信頼関係がないと、そもそも話し合いも難しいものとする。交渉においては、要求だけでも難しく、やはりロジックがないと会社としても合意しにくいものと思われる。国のデータや上部団体のデータを駆使して、改善すべきパーセンテージや金額を示している。賃金・一時金のあげ方については、毎年交渉しているが、多くの組合で、統一された方針やタイミングのもとで実施することで、要求の影響力を高めるとともに、社会的に賃金を上げる意義を会社に伝える目的もある。

JCM：石原さん

誰が利益を享受すべきなのかの議論ができていないケースもある。誰の成果で利益がでているのか、日本の労働組合にとってその視点も新たな気づきだと思う。

JAM：峯さん

私の組織では、日本国内の本社機能と工場機能を分割した。工場機能は利益を上げないように本社から指示された。本社と工場は給与が違うが、組合は連携している。本社と工場が一緒になってあげた利益であることを説明し、本社と同じボーナスを支給するよう会社に訴えている。みんなであげた成果だと考えている。ただこれは、日本国内に限った話でタイにも拠点があるが巻き込めていない。

基幹労連：盛武さん

基幹労連の船重部門は、造船・重工業の2つあるが、同じ要求をしようという取り組みをしている。職種の魅力をあげるためにそうしている。この取り組みは組合だけでなく、各社の人事労政関係も把握し、調整している。

2023年5月31日（水）インダストリアル・マレーシア協議会との交流会議（午後の部）

報告者：鈴木 啓太（自動車総連・スズキ労連）

訪問日	2023年5月31日（水） 10:00～17:30
開催場所	プルマン クアラルンプール シティ センター ホテル
参加者	日本側 30名 マレーシア側 40名



<日本側参加者>



<マレーシア側参加者>

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

日本側：JCM報告 盛武 純一 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

【説明内容】（スライドは左から右へ）

<p>第16回 JCM国際労働研修プログラム</p> <p>職場におけるコミュニケーションと 労働組合員の意識</p> <p>三菱重工グループ労働組合連合会 中央執行委員 盛武 純一</p>	
<p>目次</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自己紹介</li> <li>》》 会社概要</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>三菱重工グループ労働組合連合会</p>	<p>自己紹介のその前に！</p> <p>ご安全に！</p> <p>三菱重工グループ労働組合連合会</p>

自己紹介



モリタケ ジュンイチ  
盛武 純一  
(JUNICHI MORITAKE)



【1972年生まれ】

- 1991年 三菱重工株式会社 横浜製作所 入社
- 2010年 三菱重工労働組合 横浜製作所支部 専任執行委員
- 2016年 三菱重工グループ労働組合連合会 本社・横浜地区本部 専任執行委員
- 2019年 三菱重工グループ労働組合連合会本部へ派遣  
現任に至る

三菱重工グループ労働組合連合会

会社概要 三菱重工株式会社について ~街のこんなところに~



三菱重工グループ労働組合連合会

会社概要 グローバルネットワーク



三菱重工グループ労働組合連合会

会社概要 グローバルビジネスのスケール



三菱重工グループ労働組合連合会

会社概要 日本国内拠点



三菱重工グループ労働組合連合会

会社概要 三菱重工グループの事業について



三菱重工グループ労働組合連合会

労働組合概要 -組織構成-



三菱重工グループ労働組合連合会

労働組合概要 -組合員数と組合役員・職場役員数-

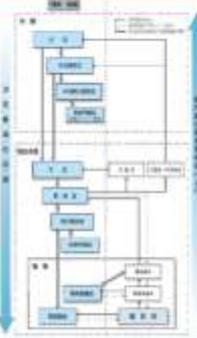


三菱重工グループ労働組合連合会

組合員との対話の場と意見集約



決意事項は機関紙を通じて組合員へ広げる



活動方針を明確するには現場の意見が重要



三菱重工グループ労働組合連合会

組合員との対話の場と意見集約 「リーダーコース」



三菱重工グループ労働組合連合会

女性組合員の奉獻 「男女共同参画推進活動」

活動の目的 男女共同参画社会を実現するための働きやすい職場づくりに取り組む

「男女共同参画推進委員会」

男女が共に協力して男女共同参画社会を実現するため、女性の意見も活動に反映させることが重要であるとともに男性にも活動に対する理解を求め、共通の課題に対して男女問わず互いに意見を話し合っ、働きやすい職場づくりを進めています。そのため「男女共同参画推進計画」を策定し、具体的な目標達成に向けたアクションも起こすため「男女共同参画推進委員会」を設置し、活動を推進しています。



三菱重工グループ労働組合連合会

若年層組合員への対応 「ヤングミート活動」

活動の目的

「ヤングミート」(通称、MYM)は、20歳以下の組合員(会員)で構成される組織で、会員互いの感情を深めるとともに、働き方に関する悩み、活動場面に共通する悩みなどについて課題を共有し、三菱重工グループ全体の発展に寄与することを目的とする。



MYMは各地区本部で組織されており、自分たちで活動方針を決めるミーティング(大会)に出発するものを開催し、各種の活動を開催している。

MYM活動を通じて労働組合活動を通じた若手の育達の機会拡大となるケースが多い。

三菱重工グループ労働組合連合会

最後に・・・

新型コロナウイルス感染症の拡大により、出勤に制限がかり、人と接することが出来ない状況になったことで、職場におけるコミュニケーションの方法が変わりました。メール、リモート会議など、様々なコミュニケーションツールが急速に発展し、効率よく目的が達成することが出来るようになりました。その一方で、休憩時間や会議後の雑談が薄くなり、懇話な相談がしにくくなったことで、仲間の変化に気が付くことが出来なくなりました。

労働組合は、人と話して話しをすることを重視してきたのは、メールでは感じられない相手の表情や話し方から言葉にできない気持ちを察することが重要と考えたからです。私たちは、人とのつながりを大切に、目の前の仲間と、三菱重工グループ労働組合に集う仲間の手助けのため、「対話」の力を借りて労働活動を推進していきます。

共に頑張らしましょう！

ご安全に！

三菱重工グループ労働組合連合会

議題3：  
職場における組合員・労働者とのコミュニケーション  
および労働組合に対する組合員・労働者の認識

JCM-インダストリアル・マレーシア協議会定例フォーラム

2023年5月31日、クアラルンプール




定期的に組合員を訪ねて職場問題について議論



NUTEAIW                      PPPMEU

組合員向け説明会



EWU                      NUTEAIW

ZoomやGoogle Meetによるオンライン会合



最も一般的なデジタルツール：  
職場委員会whatsappグループ



EIWUのコミュニケーション戦略

- ・問題で職場が発生したら、直ちに職場委員会との会合を求める。
- ・法律の適用とその結果を熟考したうえで、会社側に正式に通知する。
- ・遅滞なく紛争を解決することによって、職場委員会は当組合指導部を信頼し、新規従業員の組合加入によって多大な支援が表明される。

NUTEAIWのコミュニケーション戦略



フェイスブックグループ                      モバイルアプリ

## 【補足】

マレーシア側：

- ・ 掲示板を使っている。掲示板にいろいろな情報を出して組合員に読んでもらっている。
- ・ 3枚目のスライドのPPPMEUの写真は個人の家で会合を開いている時の写真である。組合員個人が組合費を払っているのではなく、組合員の家族が払っている。なので、個人の家で会合を開くことで家族に対して組合でどういう活動をしているのかアピールすることができる。

日本側：JCM 石原

- ・ なかなか日本には見られない風景。日本の場合は働いている当事者だけがメンバーになっているケースが多い。なので、家族を含めた運動の仕方というのは参考になった。労働運動とはそもそも社会運動という特質を持っているので地域や社会を構成するすべての人で運動するということを意識する必要がある。

マレーシア側：

- ・ 3年に一度、組合員は本部で会合に参加している。すべての組合員がこの会合に参加してそれぞれがどういう活動してきたのかを発表する場になっている。この会合では、労働協約が将来どういうものになって欲しいかという希望についても意見を述べることができる。また、工場のすべての部署から代表が参加しているので各職場で働く組合員と話がしやすい。
- ・ 職場委員は労働安全委員の会合にも参加していてメンバーと会社側が互いに交流して安全衛生の取り組みを決定している。そこで決められたガイドラインが会社側から組合員へ周知される。安全の問題など、組合員からの意見や声はこの会合に経営側の代表も出席しているので、その場で直接経営側に伝えることができる。メンバーは組合活動に非常に協力的でいろいろな活動に積極的に参加してくれる。労使関係も非常に有効的であり、何か問題が起きてもすべて会社内での話し合いで解決している。

## フリーディスカッション（質疑応答）

テーマ：JCM 石原

- ・ 先程、JCM報告で盛武さんより「労働組合の女性参画の目標は10%以上」との話があったが、聞き間違いではない。特に日本の製造業は女性が少ないため、組合役員になってくれる女性も少ない。インダストリアルは40%以上を目標に掲げているが、どうやって女性の組合員や組合役員にコミュニケーションを取っているか、今抱えている課題など、「女性参画」をキーワードに日本側からコメントをいただきたい。

Q：電機連合 西山

- ・ 電機連合で女性参画委員長を担っている。日本の労働組合は女性役員が特に少なく、一生懸命増やそうとしているがなかなか増えない。その要因としては、労働運動をするにあたって夜遅くまで運動する必要があるケースも多く、家庭との両立が難しいという問題がある。マレーシア側は女性の参画も多いが女性が活躍するための弊害があれば教えて欲しい。

A：マレーシア側

- ・ 女性参画については日本と同様の問題に直面している。しかし、中には、とにかく会議やトレーニングに参加しようとして取り組んでいる女性組合員もいる。何か問題があれば、「WhatsApp」アプリで共有し、コミュニケーションを取っている。また、女性だけを対象としたトレーニングも実施しているが、これにはNGO 団体や海外労組の連携支援組織の力添えがある。私たちもできる限り女性の組合員を対象に情報提供しようとはがんばっている。問題にはとにかく何か発言をするよ

- うに働きかけている。さらには、女性に関する安全衛生の問題についてもトレーニングしている。化学薬品が女性の体を与える影響について、安全衛生の知識が必要であると考え。例えば、乳がんが苦しみ人が工場内で出てきたとする。乳がんは遺伝子上の問題であって安全衛生上の問題ではないかもしれないが、社会保障についてもトレーニングしているので、このような事例があった場合は保証してもらえるよう取り組んでいる。それから、執行委員や職場委員に対してもトレーニングを行っている。若い女性たちがもっと積極的に活動してくれたらいいなと願っている。40歳以上の年代が多く、若手の参画が少ない。結婚して子供を産んでとなると、家庭にいないといけない。場合によっては、夫にお伺いを立てて組合活動をしなければならないこともある。夫に対しても透明感のある組合活動について説明する必要がある。
- ・パナソニックやシャープ、ヤマハなど私が代表している組合の傘下の話になるが、大半の労働者は女性となっている。女性をどう取り扱うかについては、リバースサイコロジー（わざと逆のことを言うこと）の考え方やメンタルストレスを無くすことを考えている。また、活躍するのは男性ばかりで女性が役に立っていないのではないかと、ということで女性のみを対象にした教育も行っている。
  - ・職場委員会を個人の家でやった際の話になるが、女性を組合参画へ口説くためにはその女性の夫を口説いて理解を得なければならない。また、ミーティングの時間に関しては、例えば14時頃にするなど、彼らの都合に合わせて開催する必要がある。

A：電機連合 大西

- ・シャープグループ労連が直近で取り組んでいる事例を紹介する。「女性役員交流フォーラム」という取り組みを3年前からスタートさせている。女性の組合役員が労働組合の活動の中でいかに活躍していくか、女性が少ないという課題を、組合がどう解決していくか現役の女性組合役員の中で共有している。女性が組合役員をやることにどのようなメリットがあり、どのように自分のキャリアアップに役立つのかを全員で考えて実行しようとしている。いかに女性活躍を進めていくかが課題になる中で、役員になった時のメリットを考えて共有していくことが重要だと考えている。

Q：電機連合 船山

- ・組合活動への女性参画はとても重要なことだと思って取り組んでいる。一方で、男性の育児参画も同様に重要な問題であると考え。私も1年前に4週間の育児休暇を取ったが、男性の組合役員が育児休暇を取得すること自体が日立の組合設立50年の歴史の中で初めてだった。男性の育児参画に対するマレーシアのリアルな声を聞きたい。

A：マレーシア側

- ・女性労働者に組合に入ってもらうことはやはり難しい。職場の30%が女性であるが、その人達に組合に入ってもらって女性の指導者になってもらいたいと考える。また、組合に入れば家族の問題も解決できる。組合に入るといろんな職場の問題を解決するために法律だけでなく色々なことをトレーニングし、いろんな問題を見聞きして経験を蓄積させていくことで、更なる問題が起きたときも役に立つと女性に声をかけている。
- ・会社によってバラつきが見られるが、例えば、会社が組合活動に休暇を与えないといった問題がある。組合活動休暇を求めると昇給してもらえない、または、休暇を取り過ぎたからあまり賞与は与えないといった罰則が科されることが私の組合では起きていた。これまでは組合活動休暇が与えられなかったが、JCMからの手紙と合わせて組合活動休暇を申請したらJCMや日本企業が参加するといった理由から、会社側から許可が下りた。女性は家庭のこともあるし、子供のこともあり、仕事に加えて組合活動は大変ということで参加を躊躇ってしまう、それが拒んでいる原因。経営側が女性の組合活動への参画について確実に受け入れるかということ、まだまだである。

A：JCM 石原

- ・女性本人だけでなく、家族にも働きかけることが重要。一方で、会社の理解も重要である。日本の労働組合は「社会」というくくりで労働運動を捉えることに対しての考えは他の諸外国と比べると足りない。

Q：マレーシア側

- ・JCMは労働時間の短縮に取り組んでいるということについて、非常に大切なことではあるが、60年以上経ってマレーシアの労働組合は政府に対して48時間から40時間へ、最悪は48時間から44時間で要求していたが、政府は48時間から45時間へ短縮を実行した。JCMは政府や使用者にどのように働きかけているか。また、現在の最高労働時間と最低労働時間についてJCMの実態を聞きたい。

A：自動車総連 小栗

- ・自動車総連では年休取得の向上と、それに伴う総労働時間の短縮に取り組んでいる。週の労働時間は変えないが年休の取得を向上することで労働時間を短縮する。また、付与された年休は全て使い切る「カットゼロ」という取り組みで動いている。

A：電機連合 船山

- ・法律の話は少し共有する。現在、日本では労働組合が無い場合は1週間で40時間が労働時間の上限となっている。逆に労働組合がある場合は、1週間で40時間が労働時間の上限を超える時間外労働時間は1ヶ月45時間以上が年6回まで、月の時間外労働時間の上限は100時間以内となっている。これは2019年に70年振りに法改正があったが、それまでは時間外労働時間に上限は無かった。時間外労働時間は減らしていこうということで、80時間以内を目標に労使で確認しながら活動している。

A：自動車総連 船戸

- ・会社によって違いはあるが、私の会社では法律よりも少ない時間（社内値）を設定して労働時間を管理している。例えば、その設定した社内値を超える場合は部長などの役員の承認が必要で、超える場合には相応の理由が必要となっている。

A：JCM 石原

- ・労働組合の立場だけではなく、会社側の立場に立った交渉の仕方をしていくことも重要。労働時間を減らすことは会社にとってどのようなメリットがあるのか、といった観点で交渉して最終的には労働協約に結び付けていく取り組みが大切である。

A：マレーシア側

- ・最近政府が週48時間から週45時間に短縮した。月の残業時間は104時間となっていて、世界でも多い。また、休日出勤は残業とは見なされず、働こうと思えば1年中働くことができってしまう。ネパール大使館では2日間で3名が長時間労働により死亡していることが報告されている。死亡要因は心肺停止。亡くなったのは移民労働者だった。労働時間を短縮する試みは無い。

A：JCM 石原

- ・日本でも過労死という問題があり、かつては超過残業で自殺するケースも多くあったが、今は一番ひどい時期よりは良くなっている。とにかく現場を観察して実際に何が起きているのかを確認して経営側に訴えている。

テーマ：JCM 石原

- ・青年（若い人）の参画が少ない問題について、なぜ若い人は労働組合に参画しないのか。

A：全電線 勝見

- ・現在、私は 28 歳で、2 年前から組合に参画している。私のほかにも 27 歳の組合役員もいるが、なかなか入って来ないのが実情である。これは我が社の問題だが、若年者が少ない。採用面も厳しい。入社してきた人も、組合に参画する気持ちが全然無い。組合についての理解があまり無い。私自身も組合に入ってみるまで何を行っているのかわからない部分があった。組合から交流会の勧誘があり、交流会に参加してみて、メリットについて開けたので組合に入った経緯がある。若年者と実際に交流を持つことが大事だと思う。先ほど基幹労連の盛武さんから説明があった、ヤングミーティングなどは今後必要になってくると感じている。

A：JAM 柴山

- ・私たちの労働組合では、残念ながら組合役員の人気は無い。それは、全年代男女問わず同じである。組合役員の引き継ぎに関しては、一応選挙の形を取っているが、信頼できる人へのバトンタッチが多い。マレーシアと違い、日本は終身雇用が主なので入社歴の浅い若者に任せる訳にはいかないので 30 代～40 代が中心となっている。若者の組合活動への理解促進が課題となっているが、若者の離職も課題となっている。会社は業績が悪いとギスギスして失敗が許されない雰囲気になるが、労働組合については失敗が許される。そういった環境が作れる活動を心掛けている。

A：マレーシア側

- ・10 年ほど組合活動をしているが、設立当初は青年の一人だった。ラムダでは 5 割が若い労働者。トレーニングに参加を求めても興味を持ってもらえない。例えばインダストリアルールのトレーニングがある時に、会社側がこうした若い労働者が参加することを認めない。年次休暇を使うのであれば良いが、組合活動としての休暇を取ることは認められないと言われてしまう。若い人たちは年休を削ってまで組合活動に参加したくないと思っている。ちなみに私の場合は、年休を使って参加している。人事部に何故許してもらえないか聞くと、組合活動は工場の仕事に関係ないからと言われる。年休を組合活動に使い過ぎてしまい、経営側からクビにされそうな時があった。経営側は組合に友好的ではないので、仕事で色々なプレッシャーをかけられる現状がある。我々がもっと組合活動に参画できるよう、ぜひ日本の電機連合の皆さんに働きかけをお願いしたい。
- ・私たちの労働組合では、若い人たちは組合に入っているが、前面に出てこない。今朝から学んできて、一番大切なのはコミュニケーションだと思った。組合の書記長なども会社側に手紙やメールを送るがなかなか返事が返ってこない。半年に 1 回、経営側との会議が開催されることが決定しているが、組合の会議に出たいと言うと「代わりを見つけてね」「その分の給与は差し引かれることを覚悟しておいてね」と言われる。若い人は給与が引かれるならと敬遠してしまう。
- ・私は組合活動に参画して 26 年になる。工場に勤めてから比較的すぐの 21 歳から積極的に組合活動に参加している。組合のほとんどの問題は給与に関係するものが多い。景気が停滞していることもあり、多くの労働者は残業も無いし、工場の閉鎖もある。パナソニックのサプライチェーンのエアコン会社に勤めているが、エアコン事業も停滞している。他のいくつかの会社も停滞しており、労働者の年休にも影響が出ている。残業が少なくなっている賃金が下がっている問題に直面している。

A：JCM 石原

- ・ラムダのことについては認識している。次の世代を担う若手を参画させる運動が続かず、組合を担う方々がいなくなっ

てしまうので、国境を越えて連携していきたいと考えている。一方で、経営状況についても組合として組合員に声を聞いていくことによって、どのように良くしていくかといった武器になる。現場との会話を強くすることで経営陣に対する交渉力をもっと高められるようになるので、コミュニケーションは非常に重要。

A：マレーシア側

- ・会社側が年休を本人以外の意思で使わせることはできないといった判決が出ている。本日のような会議に出ることで知ることができる判決や法律もある。

テーマ：JCM 石原

- ・労使紛争、紛争解決について意見交換したい。紛争解決に一番必要なことは「対話」であることはもちろんではあるが、対話を通じない場合の紛争解決についてどうすればよいか。特にオープンショップの労働組合では起こり得ると思うが、対話を通じない、席にも付いてくれないなどの場合、労働組合役員ができることは何かあるか。

A：電機連合 澤田

- ・労使紛争が起きて交渉も出来ないといった場合は、インフォーマルな話し合えるメンバーからスモールステップで着実にコミュニケーションを取っていき、少しずつ大きくして実際の交渉に繋げていくことが必要と考える。また、当事者に共通する第三者を仲介して対応していくというやり方も大切ではないかと思う。

A：JCM 石原

- ・裁判であるとかいきなり外部に話をもっていらず、オフィシャルではないが近いポジションの人と本音で話し合うという方法はとても良いアイデアだと感じた。

A：自動車総連 船戸

- ・なかなか難しい問題ではあるが、日本では「労使協調」を大切にしている。私が所属する全トヨタ労連でも労使相互理解、お互いの立場に立って理解することを大事にしている。一方的に自分の立場だけを主張していたら平行線になってしまうので、インフォーマルな対話を積み上げ、最終的には労使相互に信頼する環境を目指して取り組んでいる。

Q：JCM 石原

- ・組合役員同士の信頼関係を築くのは比較的簡単だと思うが、会社との信頼関係を築くためには何が大切か。どのようなことをすれば、信頼関係を深めることができるか。

A：マレーシア側

- ・インダストリアルールの活動で、職場委員会で実際に起きたこととお話する。その出来事から、インフォーマルな話し合いをすることはとても重要だと感じた。実は会社の社長運転手と話したことがあったのだが、この運転手が社長に一番近い人物で、彼を通して情報を発信した。すると、社長から声を掛けられ、今度話ができることになった。そのため、スモールステップとはいうものの決して侮ってはいけないと感じた。

Q：マレーシア側

- ・私は整備の仕事をしているが、社長はどうやったら自分と話をしてくれるのか。どうやったら生産部長など幹部と現場労働者が話をできる環境が作れるか。解決しなければならぬ問題がたくさんある中で、社長や幹部が現場労働者と話をしないで問題が改善できるのか。どのようにアプローチすればよいか教えて欲しい。

A : J A M 柴山

- ・私自身も社長と話せる機会は少ないのだが、職場で起きている問題はできる限り職場で解決するのが基本だと思う。階層別の問題解決を図っていくことで、社長にも組合の存在意義について認めてもらえ、対話の場に繋がっていくのではないかと考える。

A : J A M 峯

- ・社長と喫煙所で話すということはあった。今は日本でも少ないが。労働組合が積極的に経営者側を労使懇談会に招待し、お酒を飲んで話して親睦を深めることもある。

A : 基幹労連 北川

- ・一つの職場だけに目を向けるのではなく、他の職場ではどうか、ということのリサーチする。組合の機能として全体を見て課題を考える。それを社長に伝えることが重要だと思う。

A : 電機連合 西山

- ・年に一度、全組合員を対象に意識調査を行っている。経営方針に対する理解度や、不満はどこにあるのか、などをアンケート形式で調査している。経営側はこの結果をかなり気にしているようで、経営側からも結果を教えて欲しいとアプローチしてくる。そこで報告することでディスカッションが生まれる。

A : J C M 石原

- ・規模の力を使って、一人の声、一つの職場ではなく全体の声として伝える。調査についても多くの数が取れば社長にも声が届くかもしれない。労働組合の活動の原点だと考える。

A : マレーシア側

- ・10年前ぐらいの体験だが、監督者が権力乱用を部下に対して行っていた。仲間から私にその話があったので社長の注意を引く必要があると思い、ショートメッセージにて問題を全て列挙して添付し、調査をしてほしいことを直接社長の携帯に送った。ひと月ほどして、生産部長より連絡があって、非倫理的な問題があった時にはそういった問題を提起できる仕組みがあるという呼びかけがあった。その後、社長より部長たちに調査するよう指示が出て問題が解決した。

A : J C M 石原

- ・民主主義は間違える時がある。過半数 90%に対して少数 10%の声の方が正しい時もある。一部の方が勇気をもって行動することが解決に繋がるケースもある。

A : マレーシア側

- ・現在、勤続 30 年で基盤の製造を行っている日系企業に勤務している。まだ電子産業の組合が無かった 2001 年に、組合承認を得るために紙パの組合に行ったが、実際に組合承認を得るのに 15 年かかった。朝の 8 時から夜の 8 時までの 12 時間労働といった状況だった。現行だと労働法違反。会社側は 48 時間には休憩時間は含まれないと主張している。しかし、生活のためにはあえて長時間労働せざるを得ない。会社側との関係は良くないが、労使の問題というところでは企業の外側と内側で分けて考えなければならない。

Q : マレーシア側

- ・日本における組合の組織率は減っているのか。もし減っているのであれば、高等教育機関で組合について教える必要が

あるのではないかと。世界中で組合組織率は減っているのではないかと考える。

A：電機連合 船山

- ・日本の組織率は17%。50年前は50%を超えていた。組合員の数を分析すると数字自体は変わっていない。そういった数字も踏まえた上で考えていくことが重要である。以前、大学生の前で労働組合とは何かといったテーマを説明してきた。日本でもマレーシアでももっともっとうちがちな機会が増えることを望んでいる。

A：マレーシア側

- ・年長の労働者、高齢の労働者を「全く価値無し」として見ているという問題がある。企業は若い労働者を採用したいと思っている。しかし、若い労働者が携わることで何か問題があった時にカバーするのは結局年長者であり、それにもかかわらず、企業は価値が無いものと考えている。中堅のマネージャーもそういった考え方をしているので、会社のトップの日本人と話をしたいが中堅のマネージャーにブロックされてしまう。
- ・現地の人事担当者は何か問題が起きてからしか動いてくれないので、労使間だけでなく、現地の人事担当者とも対話が必要。本社の担当者とも話をしなければならないと思う。現地の会社だけではなく、親会社との対話も重要だと考えている。

## 閉会挨拶：

マレーシア側：ゴパール インダストリアル・マレーシア協議会

朝 10 時から現時刻までノンストップで交流を進めてきた。相互で情報の共有ができたと思う。ここで一つ大切なことを強調する。マレーシアで事業を展開している日本の経営者の全てが本当に悪いかというと、それはほんの一握りである。JCM の皆さんも日本に戻ったら、本交流会で出てきた諸課題について解決出来ないか、第三者を介さず直接探ってもらいたい。労使がもっと調和できれば生産性も上げられると考えている。こうした交流の中で日本の皆さんから成功事例や多くのことを勉強することができた。本交流会はここで止めることなく継続して実施していきたい。この場をお借りして改めて JCM の皆さんに今回マレーシアを訪問していただき感謝申し上げる。

マレーシア側：岩井 伸哉 インダストリアル東南アジア事務所

コロナ禍が落ち着きを見せて初めての機会にマレーシアを選んでいただき感謝申し上げます。今回の交流で相互共にいろんな情報が得られたのではないかと思います。これまでの訪問の中でマハティール首相のルックイースト政策の話が出てきたと思うが、昨年マレーシアの日本大使館がルックイースト 40 周年を記念して、マレーシアの組織が行事をしたらその組織に対して講演を実施すると広告が出ていた。マハティール首相はハウスユニオン（御用組合）だから労使関係が良好、ハウスユニオンだから生産性が上がるといったことを言っていた。また、「マレーシア国内でもハウスユニオンを作れ」ともともとあった産業別ユニオンをないがしろにするようなトップダウンの話をしてきた。今回の交流は非常によいものだったので、今後もマレーシアの組合との対話を大切にしていだければと思う。



<集合写真>



## 2023年6月1日 MTUC(マレーシア労働組合協議会) 訪問

報告者： 渡部 明広(自動車総連・ヤマハ発動機労働組合)、野口 隆信(基幹労連・日本基幹産業労働組合連合会)  
西山 正峰(電気連合・オムロン労働組合)、鈴木 和也(全電線・古河電気工業労働組合)

訪問日： 2023年 6月 1日 (木) 9:00-12:00

所在地： スパンジャヤ

対 応： モハド・エフェンディ・ビン・アブドゥル・ガニ副委員長、マッカール・ビン・シワン事務局長、  
スリヤ教育担当書記、セグレタリ財務担当書記

### 1. 内容

#### 【挨拶】

##### ・JCM：(石原)

本日団体の歓迎いただき、感謝申し上げます。

2017年にもマレーシアにJCMとして訪問しており、その際にもMTUCに歓迎いただいた。日本企業の多くはマレーシアを始めとした東南アジア圏でビジネスを展開させていただいている。その事業が地域雇用を生み、地域貢献もおこなう一方で、労使による紛争を生み出している側面もある。

日本の多国籍企業において、現地の労使関係がいかなる状態かを把握する事は重要である。そのためには現地(マレーシア)の労働組合との強いネットワークの構築が必要であり、弱い立場の方々を守るのが我々の責務である。

単組・産別・ナショナルセンターと、各層別の関係構築を図っていくことが重要と考える。

本日は改めてMTUCからマレーシアの労働環境・状況について説明いただき、多様な意見交換を踏まえながら知見を広めていきたい。

##### ・MTUC：(エフェンディ副委員長)

我々は労働者を代表する頂点組織であり、三者対話においては労働者を代表する立場として参加している。

マレーシアで働く全ての労働者の代表であるという意識の下、政府とのコミュニケーション、とりわけ人的資源省、また国際機関との関係性も結ぶことで強化している。ジュネーブでILO総会が開催されるが、組織からも代表者を出している。ジュネーブへいかれる方がいるのであれば、再び話すことが出来ることを楽しみにしている。

## 2. 【説明内容】

### ○役割（スリヤ教育担当書記）

・ ナショナルセンターとしてマレーシアのすべての労働者の代表をしている。国籍・ジェンダー問わず、移民も含む。違法労働者も差別することなく、対応している。

・ 政、労、使の三者の協議体制があり、労働者の保護についてどのように実施していくか伝える義務があり、様々な見解について述べている。

・ 加盟単組から団体交渉の実施・教育・リソースが必要と言う話が来た際に、サービス提供をおこなう他、その他の問題についても対処している。特に三者構成（政労使）の政策に関する内容が多い。



・ サービスセンターでは9：00～17：00で対処している。

内容については労使問題の相談・アドバイス、その他労働裁判所・産業関係局・産業裁判所で労働者の代表として協力要請がある場合は、最低価格で対応をおこなっている。

### ○結成初期

・ マレーシアの独立1957年以来、マレーシアにおける労働者の生活、権利を樹立するためにいろいろな役割を果たしてきた。

・ 1928年にゴム産業の労働組合が生まれ、小さな組織であったがその後に設立された他組合とも結合して大きな力を持つことになった。

・ 運動の在り方は変わってきているが、労働者の権利について誰が責任を持つのか。政府・会社・労組それぞれの役割は変わらない。

・ 最低賃金要求闘争には当初からMTUCが関わっており、三者が同じテーブルにつき、議論を深める中で勝ち取ってきた。最低賃金が継続的に向上しており、労働環境も良くなってきている。

### ○近年の活動

・ 産休・セクハラなど女性に関わる問題もMTUCが主導している。労働者の半数が女性であり、その権利を守らなければ生産性の低下も招くと考える。

・ 全ての労働者が組合に加入することを目標に活動している。

・ 労働組合法改訂については、政権交代により進捗が悪いが、首相も含め改訂にポジティブな見方なので、近々通過する見通しである。

IL087号条約（結社の自由・団結権の保護）に則り、本改訂が締結されれば労働組合の増加が見込まれるし、全ての労働者が組合に所属することが可能になると考える。

### ○近年の労働所の傾向

・ 若い労働者は9：00～17：00の定時間仕事ではなく、フレキシブルな労働時間ができる職種への希求が高い。

また、時給制の職種の方が稼げると考える労働者も多くいる。

- ・若いときに勉強しなくても収入を得ることが出来れば、継続した教育を受けようとしないう傾向にあるため、将来社会に出ることが困難になるのではと懸念している。

○マレーシアの法律

- ・現在注目しているのは特に注目しているのは雇用関係法 1976 年。権利・団体協約権これが守られない場合は裁判所から補償を受ける権利がある
- ・近年は強制労働が問題になっている。政府も問題視しているが、農園産業についても児童労働が問題となっており、こうした問題に対しても我々は対処している。また強制労働に関する国の委員会にも参画している。
- ・人身売買・密入国禁止法等についても重要な役割であり、マレーシアの国の状況を鑑みると、多くの国からの流入があるが、人身売買組織も暗躍している状況。
- ・ピケが特権として付与されている。みんなが街頭に出ておこなう労働組合に与えられている権利。意見を街頭で表明することができる。直面している問題を街頭で訴えている。
- ・組合の構造は、必ずしも産別にはなっていない。職務給によっても分かれている。日本の仕組みとして、団体交渉を全国で行う期間（春闘期間）があることはよいと思う。

○「一人の痛みは全員の痛み」である。すべての人のために行動している。

 <p><b>役割と労働者へのサービス</b> MSURWA 教育担当書記</p> <p>マレーシア労働組合連盟</p>	<p>私たちは、労働者の権利を擁護し、労働者の生活を向上させるために活動しています。労働者の権利を擁護し、労働者の生活を向上させるために活動しています。</p> <p><b>私たちについて</b></p>
<p><b>沿革</b></p> <p>マレーシアの労働組合には、独立前の時代にさかのぼる多くの歴史があります。この国の経済・政治状況を先導するうえで重要な役割を果たし、労働者の権利を守るために辛抱強く闘ってきました。</p> <p>マレーシア初の労働組合は、植民地時代の初期に結成されました。これらの初期の組合は主として、この島の先住民族であるシランラン人を中心に結成されました。移民労働者も結成されてきた。移民労働者たちは厳しい労働条件と低賃金に直面し、雇用保障はほとんどなく、権利を求めて闘うために団結する必要があることに気づきました。</p>	<p>マレーシアで最も初期に結成された労働組合はマレーシア労働組合連盟です。1907年にマレーシア労働組合連盟が設立されました。その後の数年間に設立された他の組合とともに、労働・労働者の権利を擁護するためにストライキを組織するにあたって重要な役割を果たしました。</p> <p>1940年代と1950年代には、さまざまな産業の労働者が団結してより実効的な組織を結成すると、マレーシアの労働組合はさらに組織化されて重要な役割を果たすようになりました。その中で最も重要な組織の一つが1949年結成されたマレーシア労働組合連盟 (MTUC) です。今日もなお国内最大の労働組合連盟です。</p> <p>MTUC結成の経緯とともに、1950年代、1960年代にマレーシア独立のための闘いで重要な役割を果たし、労働者は、労働者の権利を擁護するためのストライキや団結を組織するの意的に団結し、さまざまな労働者、活動家グループの間で連帯と団結を構築するうえで重要な役割を果たしました。</p> <p><b>沿革</b></p>
<p>1957年にマレーシアが独立を達成したと、労働組合は国の政治、経済状況において重要な勢力であり続け、特に結成された後の政府は労働組合の重要性を認識し、労働者の権利を保護して団結の法的地位を強化するための法律を可決しました。</p> <p>その後の10年間で、マレーシアの労働組合は、結成による組合活動の取り締まりやグローバル化とネオパトリス主義の台頭など、いくつかの課題に直面しました。しかし、労働者の権利と団結を求めて闘い続け、今日もなおマレーシア社会の重要な勢力です。</p> <p><b>沿革</b></p>	<p>近年、マレーシアの労働組合は、最低賃金、移民労働者の労働条件改善、女性労働者の権利拡大を求める闘いなど、いくつかの重要な闘いの最前線に立っています。国内で建設的・経済的公正の促進を積極的に支持しており、他の進歩的運動との明確な連携に重要な役割を果たしています。</p> <p>マレーシアの労働組合の歴史は、闘争と団結、団結を求める闘いの物語です。20世紀初頭の結成から今日まで、マレーシア社会の重要な勢力としての団結の役割を果たすまで、労働組合は、労働者の権利を保護し、より公正で公平な社会を支持するうえで重要な役割を果たしてきました。団結が実現している限りは重大だが、労働者のためにより高い未来の展望への道筋はこれまでと変わらず強い。</p> <p><b>沿革</b></p>

<p style="text-align: center;"><b>組合を運営するのは誰か？</b></p> <p style="text-align: center;">組合員自身 すべてのレベルで民主的 あなたが選ぶ あなたが管理する あなたが守る</p> <p style="text-align: center;">マレーシアにはまだ私たちを保護する法律がないのか？ なぜ組合が必要なのか？</p> 	<p style="text-align: center;"><b>組合とは何か、なぜその存在が重要なのか？</b></p> <p>コマレーシアの労働組合は法的に認められた団体であり、特定の産業や職種で労働者の集団的利益を代表する。その主な目標は、賃金や給付、労働条件の改善のために団体交渉メカニズムを通して使用者と交渉したり、経営側との紛争や対立が発生した場合に組合員を支援・保護したりすることである。これらの権利は労働協約に正式に記され、労働協約は両当事者を拘束し、定期的に更新される。マレーシアの労働組合は、全国レベルの意思決定プロセスへの参加によって、労働者の権利保護や労働政策への影響行使においても重要な役割を果たす。</p> 
<p style="text-align: center;"><b>マレーシアの法律</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 1955年雇用法—この法律は、最低賃金、労働時間、年次休暇、雇用終了などの雇用関連問題を対象としている。</li> <li>□ 1967年労使関係法—この法律は、団体交渉、労働組合、紛争解決など、使用者と従業員の間の実態関係を規制する。</li> <li>□ 1952年労働者災害補償法—この法律は、就労中に負傷または死亡した労働者に補償を提供する。</li> <li>□ 1984年労働安全衛生法—この法律は、職場安全衛生の最低基準を設定し、使用者に従業員のために安全な労働環境を提供する義務を負わせる。</li> <li>□ 1959年労働組合法—この法律は、労働組合の結成、登録および活動を規制する。</li> </ul> 	<p style="text-align: center;"><b>マレーシアの法律</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 2010年最低退職年金法—この法律は、従業員に退職を要求できる最低年齢を設定しており、その年齢は65歳である。</li> <li>□ 1968年雇用（制限）法—この法律は、マレーシアにおいて特定区分での非市民の雇用を禁止している。</li> <li>□ 1990年従業員独立基金法—この法律は、マレーシアで従業員のための野党制度を定め、従業員・使用者双方が退職金を提供する基金への拠出を義務づけている。</li> <li>□ 2007年児童法—この法律は、16歳未満の子どもの雇用を禁止しており、14〜16歳の子どもが働くことのできる条件を定めている。</li> <li>□ 2007年人身売買・移住者入国禁止法—この法律は、人身売買と移住者の密入国を防止し、これと闘うことが目的であり、被害者に保護と援助を提供する。</li> </ul> 
<p style="text-align: center;"><b>マレーシアの法律</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 1991年遺休法は、国内のすべての労働者に遺休の権利を確保する権利を与え、労働者から肉体的・精神的に回復できるようにするマレーシアの法律である。この法律は、人的資源管理下の労働者が実施する。</li> <li>□ 2011年最低賃金評議会議法は、部門や職業に関係なく、国内の全従業員の最低賃金を決定・設定するための仕組みを確立するマレーシアの法律である。この法律は、労働者が労働の対価として公正かつ適正な賃金を受け取るようにし、賃金を減らして生活水準を改善するために導入された。国家賃金評議会は、最低賃金年に関して政府に勧告し、同法の遵守を確保する責任を負う。</li> </ul> 	<p style="text-align: center;"><b>特権：ピケ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 従業員労働組合によるピケは、労働争議を促進するためのみの行うことができる。</li> <li>□ その職務の本質がピケに参加できる。</li> <li>□ ピケは、労働者が働く場所またはその付近で実施しなければならず、秩序を守るべきである。</li> <li>□ ピケは以下の目的で実施してはならない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 誰かを脅迫すること。</li> <li>◦ 強迫を助長すること。</li> <li>◦ 治安妨害を招くこと。</li> </ul> </li> <li>□ 労働組合の役員または従業員は、秩序と規律を確保するためにのみ立ち回ることができる。</li> <li>□ 紛争が労働審判所に送られたら、ピケを実施することはできない。</li> </ul> 
<p style="text-align: center;"><b>特権：ストライキ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 1967年労働組合法の要件に従っている労働組合は、ストを組織することができる。</li> <li>□ 必要不可欠なサービスに雇用されている労働者は、42日前に使用者にストを通告するものとする。</li> <li>□ ストは以下の状況では禁止される。 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 紛争が労働審判所に送られ、両当事者に通知された場合</li> <li>✓ 労働協約の対立となる問題に解決がある場合</li> <li>✓ 組合が団体交渉のために要求を提出できない問題に解決がある場合（同法10条および第13条を参照）。</li> </ul> </li> </ul> 	<p style="text-align: center;"><b>団体交渉の意味は？</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 1967年労使関係法第12節は、団体交渉を、使用者と労働者の組合との労働協約締結を目的とする交渉と定義している。</li> <li>□ 使用者または使用者の労働組合と労働者の労働組合との間で締結された合意書であり、両当事者の関係に於いて労働者の雇用・労働条件を定める。</li> </ul> 
<p style="text-align: center;"><b>労働者の保護における私たちの役割</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 団体交渉：私たちは労働組合として、労働条件、賃金および給付の改善のために使用者と交渉する際に重要な役割を果たす。これには多くの場合、労働者を保護するための労働安全衛生対策に関する立場が含まれる。</li> <li>□ 提言と意識向上：組合は、権利（安全で健康的な職場で働く権利など）に関して労働者を教育し、これらの労働者の保護基準を支持するために、一般向けキャンペーンや意識向上活動を実施する。</li> <li>□ 法的代表：組合は、労働安全衛生に関連する事件など、職場で差別や不当な扱いに直面している労働者に法的代表・支援を提供する。</li> </ul> 	<p style="text-align: center;"><b>労働者の保護における私たちの役割</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 労働安全訓練：組合は、職場の危険要因を特定・回避する方法や、事故や負傷が発生した場合の対応方法に関して、労働者に訓練を提供する。</li> <li>□ 医療を受ける機会：組合は、医療を受ける機会の拡大を支持し、仕事関連の疾病に苦しむ労働者を支援するとともに、健康保険その他の給付の提供を求めて交渉する。</li> <li>□ 職場検査：組合は、政府機関と協力して職場の検査を実施し、職場が労働安全衛生基準を満たすようにするとともに、労働者に損害を与える可能性のある危険を特定してそれに対処する。</li> </ul> 
<p style="text-align: center;"><b>労働者の保護における私たちの役割</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 監視と報告：組合は、労働条件を監視し、労働安全衛生基準の違反があれば関連当局ならびに一般大衆とメディアに報告する。</li> <li>□ 市民社会組織との連携：組合は、市民社会組織その他のネットワークホルダーと協力し、労働者の労働安全衛生を保護する政策や慣行を支持するとともに、これらの問題を中心に協議体制を築く。</li> </ul> 	<p style="text-align: center;"><b>労働者の保護における私たちの役割</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 職場安全衛生委員会への支援：組合は、職場安全衛生委員会の設置を奨励する。この委員会は、危険を特定してそれに対処するうえで役立つ。職場で安全衛生文化を促進する。</li> <li>□ 動員と集団行動：組合は、労働者を動員して集団行動を起こし、労働条件改善を要求するとともに、これらの労働者の労働安全衛生保護に対して使用者と政府機関に責任を負わせる。</li> </ul> 



## 【質疑】

Q：(自動車総連：全トヨタ労連 小栗)

移民労働者の宿舎を守る取り組みは、ビザを持たない人に対しどのようにしているのか？

A：MTUC

移民労働リソースセンターをILOと一緒に活動している。彼らは法的には保護がされないため、宿舎の恩恵も受けられないが、一部の企業はそうした背景を逆に利用し、違法労働者を雇う例もある。違法労働者からMTUCに助けを求める声があり、そうした場合、企業に違法労働者を雇うことが違法であるという話をすると共に、政府に対して違法労働者を合法労働者にすべく対応を調整している。いずれにしても、まずは使用者に対してしっかり合法的な労働者雇用としていただくべく、対応を協議している。

Q：(JAM：シチズン労組 峰)

日系企業はなかなか労組設立を認めないという実態を耳にした。MTUCの方をはじめ、マレーシアの労働者が日系企業に期待することは何か。

A：MTUC

重要なことは労働者に対する利益確保である。

団体交渉をして協約を結んでいる。それを確立することは日系に限らず同じ。

補足すると、どこの国の企業であっても、移民労働者を組合に入れることが出来る権利を守っているかというポイントが重要。

移民労働者は3年しかいることが出来ないが、出来るだけ多くの方が組合に入れるように企業としても働きかけてほしい。

Q：(基幹労連：三菱重工労連 盛武)

学卒（ホワイト）、高卒・現場（ブルー）と言う職種があるが、組合の組織強化する上で、労働運動に積極的なのは高卒・現場側なの実態。原因は様々あると思うが、大卒はキャリアを上げると経営側に回ることが多いという事が一因であると考え。マレーシア国内での状況について教えていただきたい。

A：MTUC

マレーシアではそういった統計はないが、残念ながら入りたいと思っていても入れない方もいる。幹部職員組合というのがあり、大卒はそちらに入る。例えば教員。

政府の場合は等級が16等級あるが、上位等級にいくと組合に入らない場合もある。組合に入りたい人がいればどんな人でも入れるような法改正をしていきたい。



Q : MTUC

全トヨタ労連の組合員数は？

A : (自動車総連：総連本部 村上)

トヨタ単体は約7万人。グループでは約35万人。

Q : MTUC

エネルギー関係の組合人数は？

A : (JCM：石原)

JAFが統括しており約1.5万人。JCMは200万人居るので、製

造業は規模が大きい。

Q : MTUC

労働組合の組織戦略は？

A : (電気連合：パナソニック労連 澤田)

組織化は容易ではないが、取り組みの一つとして労働組合設立には、コアメンバーの選出が重要である。

Q : MTUC

若い方々を組合に所属させたいという希望があるが、どのように組合に所属させ、次代のリーダーの選出をしていくか。

A : (自動車総連：ヤマハ発動機労組 渡部)

私たちの組織では青年部というものがあり、35歳までで構成され有志で組織している。主に組合員のためのイベントを企画するという事をやっている。視点を生かした活動を実施しているので、距離感が近いのも特徴。こうした活動で労組との距離を縮め、次代の役員を担っていくための土台作りをしている。

Q : MTUC

組合費、加盟費はどのように集めているのか。

A : (電機連合：オムロン労組 西山)

会社側と協定を結び、チェックオフで給与天引きにて徴収している。ただ、組合費が高いという意見が出ることもある。重要なのは組合費に適った活動・サービスを提供できるように考えることである。

Q : MTUC

日本の連合はどのように組合費、加盟費を集めているのか。

A : (JCM：石原)

例えば加盟費200リングとすると、

高いと思うかもしれないがその半分は上部団体へ納入する形になる。そこからさらに、連合に。連合は一人頭1リングくらいになると思う。

Q : MTUC

連合は、個人で組合員加入はできるか。

A : (JCM : 石原)

個人では加入出来ない。

MTUC

MTUC では個人で加入できるような仕組みを考えているところである。

Q : MTUC

組合費は資格によって変動するのか。

A : (基幹労連 : 三菱重工労連 盛武)

全員が同じ額ではない。平均理論月収に係数をかけたものをチェックオフしている。理論月収が人（年齢）によって変わってくるので、組合費も変動していく。

Q : MTUC

組合と会社側のコミュニケーションについて。組合に入りたいといった時に弊害はあるか？

A : (自動車総連 : 東亜工業労組 伴場)

日本にはユニオンショップ制というものを敷いている組合が多く、労働協約の中で、従業員は全員組合員となるという内容が存在する。

Q : MTUC

単組委員長として、今直面している一番大きな課題は何か？

A : (自動車総連 : 東亜工業労組 伴場)

会社は社会情勢の変化から企業の魅力向上が求められていると考えている。

しかし、それが行き過ぎてしまうと、労使のバランスが崩れてしまってよい関係性が築けないと考える。組合員の権利と義務をしっかりと教育していくことが必要と考える。

Q : (電機連合 : 日立製作所労組 伊藤)

政治活動をあまりやっていないように見受けられるが何故やらないのかを教えてください。マレーシアでも国会議員は民主投票であるとの認識。労働法の話も言及されているが、自分たちが国会議員を送りこむことが出来れば、有利な改正への働き方が出来るのでは。

A : MTUC

一般的に私たちはそれほど政治への関与はしないが、政治家の方と一緒に特に労働権・労働法について闘っている。マレーシアの法律の中で、MTUC は NGO という扱いなので、政党の支持は可能だが、完全な関与（政党への所属）が出来ないという縛りがある。マレーシアでは州政府や中央政府へ議員を送り込むことは無いが、労働者のためになるような連携はしている。協議＞競争（国政選挙への参加）という位置づけであり、労働者のよりよい生活のため三者間での議論が重要と考える。議会に議員を送り出すことはしないが、様々な政党の代表は労働者の権利・女性問題への権利について支持してくれている。

補足 : (JCM : 石原)

日本でも連合から議員を送ることは無く、各産別から議員を送り出している。

ナショナルセンターで政治活動をやらないと宣言しているところは国際的にも多くあり、例えばイギリスでも、

表立って政治への参画をすることは無い。

伊藤さんが質問した意図は、労働法改正に伴ってどういった政府・政治への働きかけをしているのかを知りたいという意図である。

A : MTUC

政府との会合での議論が主立っている。今までのところ課題はないとの認識。政府およびMTUCで話し合いをすることが出来れば課題解決が出来ると考えている。

政府との関わりとして、マレーシアは国土が2つに分かれていることから、法律改正の場合は、特定地域をしっかりと考慮することが重要。

労働に関する課題を各政党としても持っており、MTUCはどの政党に対しても門戸を開いている。特定の政党を支持表明していないというだけ。

国会議員に推し進めてほしい気持ちもあるが、三者間の対話によって解決がされるべきだし、政権が変わった場合に、労働者のための議論が停滞するようなことがあってはならない。

MTUCは労働運動の中核であり、多種多様な労働問題が存在する中で、どの政党が政権を取っても、労働者のための活動が継続できるようにしていくことが重要。

MTUCの旧議長は国政選挙に賛成している。組合内の人種構成もあり、人種を意識した活動も重要になってくる。

Q : (インダストリアル : マレーシア事務所 ヤップ)

新労働改正法では1企業に複数労組ができるようになりより複雑化すると予想されるが、どのように考えているか？

A : MTUC

我々はILOの87号条約に遵守したいというものであり、支持している。80~90%の労働者は組合に加入していない現状であり、まずは労働組合に入っていない人が労組に入れるようにすることが大事だと考えている。労組同士で争うのではなく労組に入れない人を救うことが必要と考えている。団体交渉権は一つしか与えられないが、組合間の争いを助長するものではない。

業界(観光)の代表として述べると、一つの企業内に乱立するリスクは理解するが、旅行代理店などの数は増えているが、加入できる労働組合が無い状況。設立要件に人数面などの制約がある中で、業界を代表する労組の設立が出来ない方々が組合に属するためには今回の法改正は重要と考える。

【まとめ挨拶】

MTUC (エフェンディ副委員長)

様々な法令があるが、「労使間の法律への意識」「実施」「強制」の3つが重要である。マレーシアには1500~1600万人の労働力があるが、組織率は低く6%程度。組合法の改正案が出ているが、前政権にて第一ラウンドとして国会では支持・承認がされていたが、政権交代で再度審議(第二ラウンド)が必要になっている状況。政府にILO87号条約を批准してほしいと思っているが、組合をたくさん作ろうという意思ではなく、すべての労働者が組合に入ることを奨励してほしいというもの。若い世代がギグエコノミー思想に偏ってきている中、高齢化も進むマレーシアにおいて、3つの柱(所得向上・社会保障向上・退職年齢の引き上げ)を推し進めていることが重要と考える。退職年齢を65歳に引き上げを希望している政党もあるが、まずは所得向上そして、退職に向けた道筋を立てることが重要である。

日本はそうした面が進んでおり、そうした優れた内容からいろいろと学んでいきたい。

来週から始まる総会に向けて 27, 87, 98 号条約と言った基本的な内容について、国内問題にも目を向けながら、対応していきたい。組合員に取って現法律は不平等。労働審議会（3者対話）は前政権では1回、現政権では未開催であり、こうした問題を三者で話す場を早急に準備いただきたいと働きかけている。

前回訪問時から、新しい指導部となり、考え方もアップデートされているという事をご理解いただいたと思う。引き続きの関係性の継続に向けて今後もご協力いただきたい。

JCM：石原

今回の機会を与えていただき感謝を申し上げます。今回の目的は海外労組の役員との対話を通して、何が起きているのかを理解するという事である。組織化という話の中では、特に組合法の改正という大きなタイミングでマレーシアが今変わろうとしているという議論に参画できたことは非常に勉強になった。

JCM：（全電線 古河 AS 労組 勝見）

マレーシアの組合の存在意義や変遷・歴史など、非常に多くの事を学ぶ機会となった。その後の質疑も腹を割った意見交換もできたと考えており、非常に有意義な時間になったと考える。私たちは労働者の代表として、労働者の給与をいただき活動をしている。ここで各々が感じたことを各単組に持ち帰り、組合員へ寄与出来るようにしていきたい。



<集合写真>

## 2023年6月1日 工場見学（小糸製作所）

報告者： 大西 迪啓（電機連合・シャープグループ労働組合連合会）、三井 大輔（基幹労連・神戸製鋼所労働組合）  
久野 正人（自動車総連・全国本田労働組合連合会）、森田 美紀（JAM・コマツユニオン本社営業支部）

訪問日： 2023年 6月 1日（木） 14:00-17:00

所在地： ネグリセンビラン州センダヤン市

対応： 三上 穰 MANAGING DIRECTOR

竹澤 信之 DEPUTY GENERAL MANAGER

鈴木 等 GENERAL MANAGER

他、現地スタッフの皆様

### 1. 挨拶

・JCM：（石原）

まずは本日、このような機会をいただき感謝申し上げます。

これまで私たちの研修は、マレーシアの政治経済だけでなく、労働力市場や労組の事情などを含めて現地の皆さまのお話を伺い、見識を深めてきた。いろんな組織・事業所において世界各国で国際感覚を養い、人材育成につなげるべく、実際の事業所や工場でのオペレーションなどを拝見させていただきたい。

### 2. 説明内容

#### ■マレーシアでの自動車生産

・2022年実績は70万台、2023年は65万台を予定

#### ■工場概要

・稼働開始：2019年12月

・従業員：397名、内、日本人出向7名、マレーシア5名、計12名の管理職

・組織：管理部と製造部の2部制

・資本金：50億円

・土地建屋：土地60,700平米、建屋14,000平米

・生産能力：ヘッドランプ40万セット、標識灯25万セット

・設備：成型機4台、バードコート防曇1台

・アクセス：クアラルンプールから1時間程度

・製造工程：成型工程→表面処理工程→組立工程→完成品ストア

・主要顧客：（ヘッドライト／PERODUA、ホンダ、トヨタ）、（リアライト／ホンダ、トヨタ）

〈三上 穰 MANAGING DIRECTOR からの構内説明〉



3. 質疑応答

Q：自動車総連 村上

- ・小糸製作所における労使の関係性は、日本人からみてどのように受け止められているか？

A：小糸製作所 三上氏・鈴木氏

- ・工場ができてまだ4年目ということもあり、従業員は新規で採用した。ユニオンとしての活動はまだそれほどなく、それほど大きく揉めるようなこともない。運用などは、周辺企業の事例を見て取り決め等を進めてきた。また、ユニフォームや、食事や暑さ対策についての要望があれば都度対応している。

また、工場の出入りに意見箱を設置しており、従業員の意見収集を定期的に行っている。

C：JCM 石原

- ・この1週間の内で、当事者同士の対話による解決が重要という議論を様々な組織と実施した。現場の声をよく聞くということが重要。

C：小糸製作所 三上氏

- ・マレーシアにおいても、数年前はストやピケの話は聞いていたが、ここ最近は聞いていない。

Q：JAM 峯

- ・2019年の設立後すぐにコロナ禍に突入し、工場運営にあたり非常に難しさがあったかと思うが、実際どのような部分に苦労したか？

A：小糸製作所 鈴木氏

- ・マレーシアでは感染拡大に伴いロックダウンがあった、工場運営にあたって日本人駐在員7人だけではできないことも多いので、日本からの支援を得ていたがそれができなくなったことで非常に苦労した。WEBミーティングなどを現場サイドでも実施。

- ・一方で、頼ることができない状況に置かれたことはある意味でいい経験にはなったと思う。

Q：JAM 峯

- ・ロックダウン中の様子は？

A：小糸製作所 鈴木氏

- ・ロックダウン中はエッセンシャルアイテム（薬、食品）の買い物以外は外出禁止、ロックダウン後は徐々に規制が解除

されたが、全社員の10%の出社だけ認められるなどという状況だった。離職も止まらず、人をとつてもすぐ辞めてしまう状況だった。当時の離職率は14%だったが、現在は3から4%くらいに収まっている。

- ・一方で、給料はフルで支払っていた。稼働がない中で支払っていたので、非常に不安な状況にあった。ただ、正直なところ金銭面は日本側に頼れると思っていた面もあったが、「従業員が仕事を忘れてしまう」「稼働再開した後に戻ってくるか」といった課題が深刻で、実際に最初の1年間は100人中3人の従業員しか戻ってこなかった。
- ・仕事はいくらでもあるため、より労働条件のいい会社に移ろうとしていたと思う。例えばパン工場（パンがもらえるので）やグローブ工場など。

Q：自動車総連 村上

- ・国として移民労働者が多いが、この工場でも課題はあるか？

A：小糸製作所 三上氏

- ・外国人ワーカーは一応2割までとなっている。かつてはエージェント経由で採用していたが、コロナ禍でほぼ帰国したのが現状である。

Q：インダストリアル ヤップ氏

- ・マレー人に関して、自国の教育制度で技能レベルは十分なレベルに達しているか？また、最低賃金が1,500リンギットとなることで、どのような影響があるか？

A：小糸製作所 鈴木氏

- ・教育が充分で問題ないという人は誰もいない。技能の特殊性もあるが即戦力はほとんどいないと感じている。
- ・他企業で経験があれば、人の管理はできるが、技術的／技能的な部分は研修が必要となる。工法も見ることがないものが多いはず。2～3週間に1度、タイの小糸製作所の技術スタッフなどを集めて（通訳を交え）不良低減活動をすることで、技術レベルの向上を図っている。

C：インダストリアル：ヤップ氏

- ・質問した背景として、政府側も雇用と教育のミスマッチが起こっていると認識しており、政府にはもっと職業訓練に力を入れてほしいと思っている。

Q：インダストリアル：ヤップ氏

- ・最低賃金が1,500リンギットになったことについて、影響は出てくるか？

A：小糸製作所 鈴木氏

- ・2020年は全員が最低賃金となっていた。そこから昇給は全くないが、オペレーターの全員が25%アップとなったので、最低賃金の引き上げは企業としては大きすぎるインパクトと感じている。

Q：インダストリアル：ヤップ氏

- ・職場委員会は開催しているか？

A：小糸製作所 三上氏

- ・職場委員会というものはないが、月一回程度の打合せをしている（アイデア出しなど）、一年間の中で2・3回は労使で話し合いをしている。中身としては給料の計算があっているかなど。

Q：電機連合 大西

・先ほど離職率が現在は下がっているというお話を伺ったが、何か要因分析や対策を講じた結果なのか？

A：小糸製作所 鈴木氏

・外国人労働者を雇った。彼らは出稼ぎなので、雇用について安定したと認識している。ただし、対策が外国人の雇用ということ自体が課題とも捉えている。

Q：自動車総連 船戸

・現地の安全衛生の意識は、日本とギャップがあるか？

A：小糸製作所 三上氏

・実際に発生した災害への対策として眼鏡の着用を推進しているが、ローカルスタッフは眼鏡を嫌がるのが往々にしてあるため、見回りパトロールを頻度高く実施している。従業員の安全意識は日本に比べて低いかもしれない。

・対策としては、教育として規則を守る、会社に来る、ということをとにかく粘り強く伝えている。安全意識を植え付けるのは疲れるが、言い続けるしかないと感じている。

Q：基幹労連 盛武

・作業前の安全に関する点検作業で実施していることがあれば教えてほしい。

A：小糸製作所 鈴木氏

・教育については体感教育（ローラー挟まれ、指を模したものを中に入れる、安全靴も重いものを落とすなど）を実施している。

・リスクマネジメントについてはこれからも注力していく。特に、火災災害の対策に力を入れている。消火器を様々な場所に設置し、どこで火災が起きても5秒以内に消火できる仕組みづくりなど。

・防災訓練はちゃんとはできていないが、誤作動が頻繁にあり訓練の代わりになっている。明らかな誤作動とわかっても、必ず避難までさせている。

〈質疑応答の様子〉



#### 4. 工場見学

##### 【工場内での取り組み】

###### ・防塵対策

→工場内から工場外に空気が流れるようにすることで、ホコリやチリを工場内に入れない対策をとっている。

###### ・天井側壁からの採光、ソーラー発電併用による省電力化

→空調をスポットクーラーとすることによって省電力化にも取り組んでいる

###### ・成型、表面処理、組立工程の近接化

###### ・ハードコート防曇複合ライン導入

→これにより工数と要員を半数にできたことでコストダウン

##### 【その他】

・成型工程における検査は目視、探傷機などは導入していない（誤検知などの課題あり）、マレーシア人は視力がいいとのこと。

・4Mの観点で変化点管理に力を入れている、例えば従業員に変化点（新規採用者、部署異動者、等）があった際は作業服に色別を付けるなど見てわかるようにしている。

・暑い職場環境のため、2,000万円を投資し、ダクトから一人一人冷風が当たる取り組みを進めている。

・現場力強化の取り組みとして、変化点の共有や、班編成の工夫などに力を入れている。また、ローカル人材の育成として、ASEANを跨いでの研修等も実施している。

・女性の活躍状況については、採用したいがなかなか定着しないのが課題。

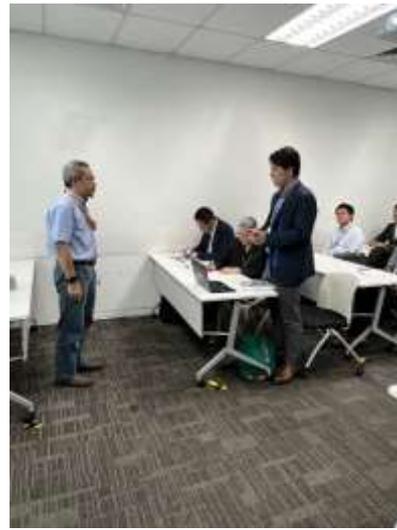
〈小糸製作所見学班 集合写真〉



## 2023年6月1日 日野マレーシア製造（HMMMY） 工場見学

報告者： 野口 隆信(基幹労連・日本基幹産業労働組合連合会)、渡部 明広(自動車総連・ヤマハ発動機労働組合)  
西山 正峰(電気連合・オムロン労働組合)、鈴木 和也(全電線・古河電気工業労働組合)

訪問日： 2023年 6月 1日 (木) 14:00-17:00  
所在地： ネグリ・スンビラン州セレンバン市センダヤン工業団地  
対応： ニック・サイフディン・ビン・ラジャ・タリブ人事総務部次長 他



### 1. 【挨拶】

○JCM：(野口：基幹労連・日本基幹産業労働組合連合会)

- ・本日は忙しいなか我々JCMの訪問を受け入れて頂き感謝申し上げます。
- ・JCMは5つの産業別労働組合で組織している金属産業を代表する労働組合の集まりで、合計200万人の組合員をかかえる協議体組織である。
- ・日本事業のグローバル化は進展しており、マレーシアなどアジア地域において多くの海外事業所や子会社が存在している。
- ・そうした事業が雇用を生み出し、地域の発展に貢献している一方で、残念ながら労働組合としては国際労働運動という観点で知見も不十分なところがあり、こうした海外研修を通じて研鑽しているところである。
- ・実際に海外で事業を行う日系企業を見学し、マレーシアの事業状況に関する、さらなる知見を深めていきたい。

○HMMMY：ニック・サイフディン・ビン・ラジャ・タリブ人事総務部次長

- ・本日の訪問で議論し、お互いが良い結果になることを期待している。

## 2. 【工場概要説明】

### ○企業説明

名称	日野モーターズ マニュファクチャリング マレーシア株式会社
略称	日野マレーシア製造
代表者	山川清社長（日野自動車から出向）
会社設立	2012年10月設立
資本金	78.7百万RM (日野自動車80%、MBMR20%)
敷地面積	17万平米
建屋面積	2万平米
生産車種	中型トラック、小型トラック、バスの生産
生産能力	1万台/年 (2直) 現在は60%で稼働中。
従業員	346名(2023年5月1日時点)



### ○材料調達

- ・キャブ 日本、タイから輸入
- ・フレーム 日本、タイ、台湾から輸入
- ・エンジン 日本、タイから輸入
- ・シート/バッテリー 現地調達

### ○生産機種・生産能力

- ・生産機種： 中型15機種、小型18機種、バス6機種
- ・生産数量： 中型70台/月、小型500台/月（生産能力の6割程度）

### ○安全・環境について

- ・火災に備えて地下通路を設け社外に避難できるようになっている。
- ・工場内ではエンジンをかけてはいけないルールとなっている。
- ・訪問者（見学者）用デッキで現場からの距離を取り、安全確保している。
- ・プッシュトラッカーにて車両の移動をしている。
- ・フレームリフターを用いて人の介在しないように工夫をしている。
- ・環境保全のため自然光を取り入れている。
- ・雨水を貯め屋根のスプリンクラーとして利用している。
- ・側壁にはルーバーを設置し、外界の空気を取入れ工場内を循環させている。
- ・スプリンクラーとルーバー併せて冷気効果を3度下げられた。
- ・食堂を完備し補助金制度もある。

## 3. 【工場見学】

### ○車両組立工場を見学

- ・ライフライン（墜落制止用器具取付用設備）を2019年に設置（屋上及び屋根裏の高所作業時の落下防止）

- ・ソーラーパネルが7月に完成予定。729.3kw. で30%CO2削減
- ・労働者安全訓練を実施

#### 4. 【その他】

##### ○イベント

- ・誕生日祝い会を3か月に一度実施していた。コロナ渦で一時的に中断。本年は1度実施。来年からは本格的に実施予定。
- ・マレー系の断食後、中国系の旧正月、インド系のヒンズー祭り時にそれぞれクッキーをお祝いとしてプレゼントしている。
- ・従業員のためのディナーとファミリー懇親会を隔年に開催している。
- ・フットサル等の活動やボーリング大会等も実施

##### ○CSR

- ・大掃除の日：毎週金曜日 就業前に1.5km。歩きながらゴミ収集をする。
- ・河川の清掃を実施。
- ・孤児院を訪問し壁の修繕をおこなった。
- ・学生教育の受け入れ（大学、高校）工場見学・説明を実施している。
- ・政府担当所長による安全衛生に関する（化学物質・人間工学・ストレス管理）による講義も実施している。
- ・1年に一度、献血を実施している。

#### 5. 【質疑】

Q：電機連合：パナソニックグループ労連 澤田

- ・海外労働者は何人程度いるか。

A：ニック

- ・ミャンマー人が41名いる。マレー語が話せる。

Q：基幹労連：JFEスチール福山労組 北川

- ・類似災害防止のための活動があればご教示いただきたい。

A：ニック

- ・フレッシュレポートと言うものがあり、日本を含む日野グループ全体で起きた災害を共有している。それにより横展開・災害防止対策を講じるようにしている。

Q：電機連合：日立グループ労連 船山

- ・見学時、礼拝室と思われるスペースがあったがそうか。

A：ニック

- ・授乳室である。子供を連れて来れるということではなく、出産後の従業員が搾乳するために使われている。一度に2名までしか入れない。

Q：自動車総連：全トヨタ労連 小栗

・生産活動は2時間に1度休憩があるのか。

A：ニック

・その通り。15分毎の休憩を挟んでいる。

Q：自動車総連：全トヨタ労連 小栗

・イスラムの方の礼拝5回/日あるが、いつ行っているのか

A：ニック

・働いている際には1日2回で良い。そのタイミングは1回目13:00~14:00までの間で2回目16:00~18:00の間にそれぞれ10分間おこなうが、2回目は帰宅後に実施するものもいる。(就業中は上司からの許可が必要)

Q：JAM：全矢崎労組 柴山

・工場に勤めの方の技能向上の取り組みについて、教育によって作業を変えていく(改善活動)はあるのか。

A：ニック

・ショップごとに道場を設けており、スキルアップの研修機会があり、マルチスキルを身に着けることができる。仕事のグレードに反映される。2014年の操業開始、オペレーターの人がスーパーバイザーになっている実例もある。

Q：電機連合：オムロン労組 西山

・社員・家族向け懇親会行事について、マレーシアでは一般的なものなのか、日野独自の取り組みなのか。

A：ニック

・他社でも実施していると思う。家族イベントを実施した際に、子供にこういったところで働いていると紹介する機会となる他、乗車体験なども実施した。両親が安全な職場で働いているのだと、体験を通じ理解してもらいたい。

Q：全電線：古河電工労組 鈴木

・工場の中で816日災害なしという表示があった。安全確保のための現場活動はどのような取り組みがあるか。

A：ニック

・危険予知トレーニング。安全パトロール。危険予知分析を行っている。その場で確認し、議論し、対策を取っている。現地現物現象確認を行っている。

Q：電機連合：日立グループ労連 船山

・労働組合あるか、人数は、関係性はどうか。

A：ニック

・組合員は250人。兄弟姉妹のような関係。組合と会社の関係はよい。

Q：基幹労連：IHI労連 肥後

・生産性向上に向けた活動はどのようなタイミングで実施されているか。

A：ニック

・仕事が繁忙でない日に改善デーと称して活動を行っている。6月は7日ある。すべての職場でテーマを設定して、活動を行い、改善提案まで実施していただく。良い提案に対してはインセンティブも設けている。(現金ではなく商品券のようなもの)

Q：電機連合：パナソニックグループ労連 澤田

- ・宗教ごとのお祝いイベントは、宗教ごとに行うのか、全員参加で行うのか。

A：ニック

- ・クッキーを渡しているが、クッキーは1年に1回それぞれの宗教の際に渡す。断食が終わった後のお祝いでは、会社の経営側も来て全員参加のもと、買ったもの、作ったものを持ち寄ってやるパーティをおこなっている。将来的には家族も交えてのパーティにしたい。

Q：基幹労連：三菱マテリアル労組総連 坂田

- ・従業員346人のうち、女性人数は？女性が働ける職場には限りがあるか。

A：ニック

- ・20名弱の女性従業員がいる。女性は品質管理や物流に従事している。

Q：自動車総連：東亜工業労組 伴場

- ・作業する種類ごとに保護具を標準として設けているか。

A：ニック

- ・職場ごとに保護具を設定して身に付けてもらっている。

Q：JAM：全矢崎労組 柴山

- ・男性の育児休暇の取得の実績はあるか。

A：ニック

- ・法律上7日とれるようになったが、法整備前から取得は行われていた。過去は3日だった。子供の出生5日目迄取得可能である。

## 6. 【縮めの挨拶】

○HMMMY：ニック人事総務部次長

- ・マレーシアの文化では、訪問者が祝福をもたらしてくれると考える文化がある私たちにとっても良い結果となった。皆さんにとっても得るものがあればと思っている。



## 第 3 部



## 第16回JCM国際労働研修プログラム

### 国内研修2

2023年7月18日

#### 次第・プログラム

- 13:30 主催者挨拶  
－梅田JCM事務局長
- 13:40 報告書と絆の確認
- 14:50 休憩
- 15:00 各自の研修目標の達成状況
- 15:50 休憩
- 16:00 当プログラムから何を学び、どう活かすか？  
－石原JCM事務局次長／国際局長
- 16:20 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 まとめ  
－石原JCM事務局次長／国際局長

### 国内研修2次第

 <p>第16回 国際労働研修プログラム in Malaysia 2023 国内研修2 班毎の席にお座りください</p>	<p>本日(国内研修2)の次第</p> <ul style="list-style-type: none"><li>13:30 主催者挨拶—梅田JCM事務局長</li><li>13:40 報告書と絆の確認</li><li>14:50 休憩</li><li>15:00 各自の研修目標の達成状況</li><li>15:50 休憩</li><li>16:00 当プログラムから何を学び、どう活かすか？ —石原JCM事務局次長/国際局長</li><li>16:20 国際研修プログラムの振り返り —各参加者からの表明</li><li>17:15 まとめ</li><li>17:30 夕食懇談会(和食バル音音@八重洲)</li></ul>
<p>主催者挨拶 梅田JCM事務局長</p>	<p>報告書と絆の確認</p>
<p>報告書の確認 誤字・脱字、記載内容に誤りがないか 各自確認をお願いします。 ↓ 確認できましたら 7月25日(火)まで班長→JCMに連絡</p>	<p>絆の確認 ～エンゲージメントカード～</p> 
<p>絆の確認 班内のみんなと仲良くなりたい！ ↓ 1週間で絆は十分深まったか！ ↓ 今一度その人の価値観が理解できているか確認</p>	<p>ルール説明</p> 

## ルール説明



## ルール説明

<JCM独自ルール>

最後に7枚の中から1枚選び、今回の国際労働研修プログラムで、あなたが大切にしている価値観につながる経験・体験があったら皆さんに伝えてください。



## ルール説明

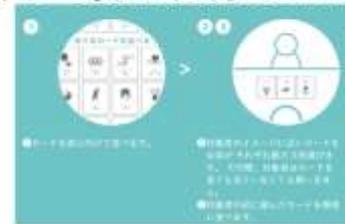
伝え終わったら...



全員分、30分以内で終わってください！



## 周りから見た自分も知ろう



## 周りから見た自分も知ろう



## 周りから見た自分も知ろう

伝え終わったら...



全員分、30分以内で終わってください！



- ・チームビルディングのツール
- ・言葉や文化が異なる人とも最適
- ネットワーキングに活用ください！



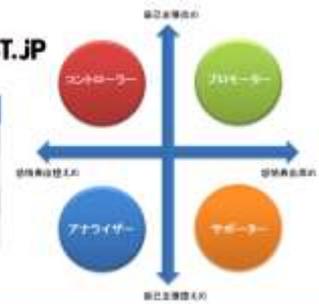
休憩  
(15:00に再開)



## 各自の研修目標の達成

## タイプ診断 TEST.JP

タイプ	キーワード
コントローラー	リーダーシップ、自己主張、結果、結果
プロモーター	自由、好奇心、創造性、軽やか
サポーター	協調性、忍耐、承認、助
アナライザー	論理性、真面目性、慎重、自己完結




## 目標達成の振り返り

### <グループワーク(30分)>

- ①自身の立てた目標を班内の皆さんに説明。  
一目標っぽく書いていなかった人は、改めて自分自身の中でどんな目標設定にして臨んでいたのが伝え直してください。
- ②自分自身の評価を伝える。
- ③達成できなかったことも伝える。
- ④今後取り組んでいきたいことを伝える。



## 今後の取り組み

### <グループ発表(5分/班)>

今後取り組んでいけそうなことを班の垣根を越えて共有しあいます。

- ①短期的に取り組めそうなこと:
- ②中長期的に取り組んでいくべきこと:  
※回答フォームに記入してください。



休憩  
(16:00に再開)

## 当プログラムから何を学び、どう活かすか

## 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: 「各企業・企業連・準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(インフラット)  
一広い視野・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/現地労働者の労使関係の知識、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)  
一得られた知識、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. 海外現地帰帰後の役割期待  
人材育成自体が目的ではない。「育成された人材が何をやるか?」がポイント  
一これまでのケースでは、以下のような事例あり。  
一現地方域と執行部と日本側労働執行部合協議の場を設けて経営・事業の発展  
一人材育成の場を設けて、海外労働者の生活の安定を支援する



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～

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～

プログラムの感想・コメント・今後の目標  
などなど、フリーにお話ください(2分以内)

まとめ

この言葉を忘れないでください



あなたの得た貴重な経験は  
労働者に帰属します。



全体懇親会 18:00～

和食バル音音八重洲鉄鋼ビル  
東京駅・八重洲でこだわりの和食と日本酒を愉しむ居酒屋(東京駅徒歩5分)。  
素材が自慢の本格和食と個室のある静かな癒やし空間



ここから徒歩で  
移動します。  
店長の皆さん、  
英会場の引率を  
お願いします。

<添付資料>

国際労働研修プログラムで達成したいこと

<1班>

氏名	タイプ	達成目標
峯 昂輝	アナライザー	自組織での海外研修に活かしていきたい。
佐藤 上太	サポーター	① 海外労働事情を肌で感じる ② 自社の海外進出が増えた際に、労組としての留意点を把握する ③ 他産別の方とのパイプ作り
池田 佳津	サポーター	海外で起きていることの情勢を勉強し、少しでも自分事として捉えられるようにする。
船戸 亮佑	コントローラー/アナライザー	・人脈作り ・日本との違い探し
栗田 基央		

< 2班 >

氏名	タイプ	達成目標
小栗 正伍	コントローラー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際労働運動を学び、自組織に持ち帰る。</li> <li>・現地の方とコミュニケーションをし、連携を深める。</li> </ul>
伴場 禎治	サポーター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・笑顔でマレーシアで過ごす。</li> <li>・自身の視野を広げて、マレーシアの現状を把握し、今後に活かす。</li> </ul>
船山 秀高	プロモーター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マレーシアの労働状況について学ぶ。</li> <li>・現地の知り合いを作る。</li> <li>・マレーシアジョークを持って帰る。</li> </ul>
柴山 直哉		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際労働運動と勢いあるマレーシアについて学ぶ。</li> <li>・今後の組合活動をより広い視点で展開するために、多くの方と交流し関係を構築したい。</li> </ul>
肥後 充高	プロモーター/サポーター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際労働運動を一から学び、自組織の活動に活かす。</li> <li>・全ての参加メンバーと話す。</li> </ul>
一刈 真央	プロモーター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マレーシアの労働情勢について知り、単組へフィードバックする。</li> <li>・皆とつながって情報交換や交流できるかぎり仲間づくりをする。</li> </ul>
北川 達人	アナライザー/サポーター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際労働運動の知見を広めて、単組での今後の活動に活かす。</li> <li>・まずは同伴のメンバーとの絆を深め、参加者全員と会話する。</li> </ul>

< 3-1班 >

氏名	タイプ	達成目標
村上 瑞紀	サポーター	インダストリアルオール執行委員代理として、現地の考え方、それに対する日本としての立ち振る舞いについて、自分なりの答えを見つきたい。
伊藤 成良	プロモーター	<ul style="list-style-type: none"><li>・マレーシアの労働条件や労働環境を直に確認し、現地の労働者の状況を認識する。</li><li>・そしてそれを出身単組に持ち帰り、フィードバックする。</li></ul>
盛武 純一	サポーター	海外労働の実態を確認し、内部で共有したい。
津江 宏志	アナライザー	普段組合内でも課題視できていない海外労働条件の実態について肌で感じ、今後の労使の関係性向上、労働条件の向上に活かす。

< 3 - 2 班 >

氏名	タイプ	達成目標
澤田 茂	コントローラー	<ul style="list-style-type: none"><li>・皆で仲良く学びを深める。</li><li>・現地を知る。</li></ul>
坂田 武士	サポーター	マレーシアの労働組合の実態をかみ砕いて自組織に持ち帰る。
鈴木 啓太	サポーター	<ul style="list-style-type: none"><li>・他産別の人と仲良くして交流を深める。</li><li>・海外の組合事業を感じ取って自組織に活かす。</li></ul>
勝見 康平	サポーター	<ul style="list-style-type: none"><li>・海外の労働環境を知る。</li><li>・様々な方との交流を積極的に行う。</li></ul>

< 4-1班 >

氏名	タイプ	達成目標
大西 迪啓	コントローラー	現地で何が起きているのかを知り、自分がどのように関わることができるかを知る。
森田 美紀	プロモーター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現地に対する見識を深め、日本の私たちが彼らのどんなところに協力・役に立てるか。</li> <li>・また、彼らとこれから一緒に何ができるかなどを考え、実現したい。</li> </ul>
久野 正人	サポーター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・文化や風土・人柄を知る。</li> <li>・理解を深める。</li> </ul>
三井 大輔	アナライザー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現地と日本の労働環境のギャップを知る。</li> <li>・日系企業の海外拠点における労務面での課題を探りたい。</li> </ul>

< 4 - 2 班 >

氏名	タイプ	達成目標
野口 隆信	コントローラー	知見を広め、成長し、今後の人生に活かしたい。
渡部 明広	サポーター	見聞を広め労働事情を学び、単組活動につなげる。
西山 正峰	プロモーター	海外の労働事情を学び、今後の単組の国際活動につなげていく。
鈴木 和也	アナライザー	・海外経験を積み、現地の労働環境を知る。

第 16 回 国際労働研修プログラム 国内研修 2

グループワーク：今後取り組んでいけそうなこと

< 1 班 >

■短期的に取り組めそうなこと

- ・ 自組織の中で海外現地労組とのつながりを作る。
- ・ 現地の組合の人がどんな考えで活動しているのかを理解する。

■中長期的に取り組んでいくべきこと

- ・ 日本の他労組、他産別のいい所どりをして、無駄な事を減らしていく。
- ・ 海外の労働組合・従業員と会社側、どちらも成長できるような働き方をしていく。

1 班の共通目標：外（マレーシア・他産別）を知って視野を広げる）

第 16 回 国際労働研修プログラム 国内研修 2  
グループワーク：今後取り組んでいけそうなこと

< 2 班 >

■短期的に取り組めそうなこと

- ・海外の子会社に労働組合があるか確認する。
- ・自組織メンバーに同じ体験をしてもらう  
※JCM の活動を WEB で聞く、参加する等
- ・理解促進、民主的労働運動だと理解してもらう
- ・体験をしっかりと報告する、自組織内での展開  
→コミュニケーション、対話、報告会を行う
- ・行くメリット（知見を広げる、継続的なつながりを伝える→参加者が増える

■中長期的に取り組んでいくべきこと

- ・マレーシア人と仲良くなり、ジョークを言い合える  
冗談を言える仲になるコミュニケーション
- ・労働組合のスタンスや経営者の理解と人材発掘
- ・つながり（他労組との対話）交流
- ・産別を超えた交流

第 16 回 国際労働研修プログラム 国内研修 2

グループワーク：今後取り組んでいけそうなこと

< 3 - 1 班 >

■短期的に取り組めそうなこと

- 学んだことを組織へフィードバックする。

■中長期的に取り組んでいくべきこと

- 産別の活動で多くの単組に対して考えを共有して、国際労働運動の重要性を理解してもらう。
- 海外ローカルの現地労組とかかわりを持つようにする。
- 海外の国によって法律や考えが異なるため、その国その国の状況理解を深める
- SDGs の推進を組合としても推進しようとしていくためには海外組合との関係を築くことは必要不可欠

第16回 国際労働研修プログラム 国内研修2

グループワーク：今後取り組んでいけそうなこと

< 3 - 2班 >

■短期的に取り組めそうなこと

- ・若年層の育成  
頻繁に対話できる環境を作る。
- ・海外との交流  
海外工場の現状把握

■中長期的に取り組んでいくべきこと

- ・女性活躍推進  
時短就業者の組合参画のために運営手法を変更する。（組合活動の時間を柔軟に）
- ・若年層の育成  
ヤングミーティング活動  
ヤングリーダー研修  
SDGs カードゲーム（チームビルディング）  
チームビルディングの実施  
謎解きゲームなど、若年層に興味を持ってもらえる企画を実施する。
- ・海外との交流  
現地駐在員・現地組合・作業員と交流する機会を作る

## 第 16 回 国際労働研修プログラム 国内研修 2

### グループワーク：今後取り組んでいけそうなこと

< 4 - 1 班 >

#### ■短期的に取り組めそうなこと

大西) インダストリアルールの意見交換で日本の労使関係との違いを知る  
経験を組織に伝える 出向者に対して現地に出向いのコミュニケーションをとる、その国の政治や経済 幅広い観点で活動したい。

森田) SNS とかを利用して、今どのようなことが起こっているのか、継続して見ていきたい。

久野) 三現主義 行ってみたらこそ分かることが多かった。労組内駐在者の取り巻く環境を知ることが大事。

三井) ギャップを知るどころか全く違う。法律など根本的課題が違う。事前にテーマを決めて政労使との会合を持ったほうが話げできたのでは。三現主義。駐在者の取り巻く環境を理解し実施したい。

#### ■中長期的に取り組んでいくべきこと

- ・ JCM などを通じて、つながりを継続していくこと。
- ・ 現場の労使関係に対する興味と関心を持ち続け、そのマインドを消さないこと。
- ・ 各単組の話だけでなく、つながりを活かして互いに情報を横展開すること。

第16回 国際労働研修プログラム 国内研修2  
グループワーク：今後取り組んでいけそうなこと

< 4 - 2班 >

■短期的に取り組めそうなこと

(まずは組織内)

- ・ 今回の研修で得た知見を周りに広める。
- ・ このような機会に組織として積極的に参画する。
- ・ 「現地現物」の重要性を意識した行動を心掛ける。

■中長期的に取り組んでいくべきこと

(労使へ)

- ・ 労使で国際労働問題への対応について認識の共有を図る。
- ・ 海外関連企業や組合とのコネクション構築を図る。(問題発生前から)
- ・ 国際労働運動の重要性を強く感じた。
- ・ ただし、このような研修に直接ふれられるのは一部の人
- ・ 行ってみないと分からないことが多い

## 国際研修プログラムに参加して

<p>自動車総連 国際局部長 村上 瑞 紀</p>	<p>この度、本研修プログラムに参加させていただき、実際に現場を見ながら、マレーシアの労働環境、労使関係をはじめ、多くのことを学ばせていただきました。</p> <p>私は、マレーシアの労使がお互いにどう見えているのかを把握し、国際連帯活動の中でどのように彼らと向き合えばよいのかを考えることを目的に本研修に参加させていただきました。インダストリオールの諸会議におけるマレーシア労働組合の発言は、時に我々日本人にとってみると、過激すぎないか？と思えるほど、多国籍企業批判が行われており、実態はどのようなだろう？政労使それぞれの視点をこの機会に理解したいと思っていました。</p> <p>議事録の中に記録があるので詳細は割愛しますが、多様な民族・宗教、移民労働者の存在、産業の発展、協調的な国民性等の情報は、マレーシアの労使関係を理解するにあたり、非常に重要でした。政府（人的資源省）、使用者（経営者団体）との情報交換において、「調和的労使関係」という言葉が度々使われ、産業や個社労使で良好な労使関係構築を目指していること、労働組合との意見交換において一部の日系企業に対する強い批判があったものの、全体としてどう思うかを聞くと、さほど悪い労使関係ではないとのことで、政労使共通で、建設的な労使関係の土台があることを感じ取れたのは大きな収穫でした。</p> <p>産別労働組合との意見交換の中で具体的に示された不満は、現地日系企業トップの労使協議への向き合い方でした。今回のプログラムの中で訪問させていただいた企業の労使関係は良好とのことで、詳しく聞くと、企業トップと組合委員長とは2か月に1度の労使協議の場に限らず必要な時に話ができる関係であるとのことでした。相互に話し合う姿勢、それを阻害する要因をつぶしていくことが、労使関係改善に必要なことなのだろうなど感じました。自動車総連では、海外事業体における建設的な労使関係構築を目指して、加盟組合を通じ、話し合いによる現地労使間の課題解決の仕組みづくりを進めています。この取り組みの必要性が「一部」ではなく、「すべて」の現地事業体労使で理解され、さらに実践されていくことが、我々にできるマレーシアの労働組合との連帯だと本研修プログラムを通して感じています。</p> <p>最後になりましたが、今回の研修プログラムを企画いただいた JCM の皆さま、現地にてアレンジいただいたインダストリオール東南アジア地域事務所の皆さまはじめ、インダストリオール・マレーシア協議会の皆さまに感謝いたします。ありがとうございました。</p>
<p>自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 部長 小栗 正 伍</p>	<p>はじめに、今回の国際労働研修プログラムを企画から現地渡航までご準備いただいた JCM 事務局の石原事務局次長、高城部長、マレーシアでの受け入れ準備をいただいた岩井様をはじめとするインダストリオール東南アジア事務所の皆様、我々を快く受け入れていただいた在マレーシア日本大使館、JETRO、マレーシア政府、マレーシア経営者連盟、インダストリオール・マレーシア協議会の皆様に心より感謝申し上げます。</p> <p>私は第 15 回国際労働研修プログラムで JCM 小島顧問の講演を受講させていただき、マレーシアの労働事情をある程度理解して今回のプログラムに参加できたことは非常に良かったと感じている。現地の各訪問先で説明いただく内容がスムーズに理解できることが多かったためだ。</p>

	<p>在マレーシア大使館の訪問では、マレーシアの人口ピラミッドの変化や経済動向についてご説明いただき、日本の20年前に似た状況で今後少子高齢化が進んでいくことが予想されており、日本の少子化対策の動向に着目されていることや移民労働者（ベトナム・インドネシア・フィリピンなど）の労働力が環境の悪い職場では必要であることなど伺うことができた。JETROの講演では、マレー人の職場定着率が低く、ジョブホッピングで人材育成が図れるとの文化を知ることができ、マレーシアに進出している日本企業は人材確保に苦戦することが予想され、更には日本企業の競争力も低下する恐れがあると実感した。今後は、日本でも労働力確保のため東南アジア諸国の労働者に着目しているが、こういった状況では確保することも難しくなると感じた。</p> <p>マレーシア政府・マレーシア経営者連盟・マレーシア労働組合総連合への訪問では、現状のマレーシア労働法によって労働組合設立が制限されていること、新たな労働法成立に向けて2018年から取り組み初めているが政権交代によって頓挫していることなど政労使で会話をしても労働者の権利をなかなか守られる体制が整っていないことが理解できた。また、政府が取り組んでいるPLWS（Productivity-Linked Wage System）では、政府は労働者の賃金向上に寄与していると主張していたが、経営者連盟はまだ労働者の努力が足りていないという意見が見えたため、政労使で会談を進めているがそれぞれの理解が深まっていないことも垣間見えた。最後にマレーシア国内では労働組合の組織率が6%と低く、マレーシア労働組合総連合は結社の自由が認められていないと感じており新政権で新たな労働法が可決されることを強く望んでいることを感じた。これからどう変わっていくかすごく興味深く感じ、マレーシアを強い国にしていけるためにも対話の重要性を強く感じた一面でもあった。</p> <p>最後にインダストリアル・マレーシア協議会との交流会では、まだマレーシア国内では企業別組合では力が足りず、産業で連帯することで声を大きくし、交渉する必要性を強く主張いただき、その状況も理解することができた。その中で私は講演する機会をいただき日本の企業別労働組合が大切としている対話の重要性、労使相互信頼・相互理解について自動車産業の代表として講演させていただいたことは重要なことであり、日本が大切としている建設的な労使関係構築を諸外国に伝えていくために今回の交流によって生まれたネットワークを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 部長 船戸亮佑</p>	<p>私は、『マレーシアと日本の違い探し』『人脈づくり』の2つを、この一連のJCM海外労働研修プログラムの目的に掲げた。</p> <p>1つ目の『マレーシアと日本の違い探し』について。実際にマレーシアの実態を見聞きすると、日本との違いはたくさんあった。多民族国家、そして主に信仰する宗教も日本とは異なる。豊富な酒類を簡単には買えない。歩行者よりも車優先社会なのか、信号や横断歩道も少なく感じる。気候は高温多湿である。一方、日本と似ているところも多々ある。料理は中華系マレー人が多くいるため、なじみのある中華料理も食べることができた。車は右ハンドル・左側通行だ。研修においても、様々な日本との違いを聞くことができた。企業別組合が主である日本とは対照的に、主に産業別組合で組合活動が行われている。組織化率は日本の約17%と異なり、6%程度と低い。また、労働協約は3年に一度更新をする中で、処遇に関する取り交わしもなされるが、例えば、最低賃金は日本円にして45,000円/月と、大</p>

	<p>きく日本の最低賃金とは大きく差がある。決して、その分車が安いわけではなく、むしろ日本で買うよりも価格設定がずいぶん高い印象を受けた。海外旅行もお金がかかるため、家族で簡単に行くことができないとうかがった。従業員の職場定着率は低く、4～5年で転職してしまうのが当たり前の実態があるため、企業としても教育しないところが多い。とりわけ私が驚いたことは、マレーシアの労使関係において、協調性がまだまだ不足しているところである。少なくとも、全トヨタ労連では、組合と会社を対立の関係と捉えるのではなく、車の両輪と捉えている。組合は会社の発展を願い、会社は従業員の幸せを願う。労使相互による理解・信頼があってこそ、人・職場・企業は強くなり、産業の発展や経済の好循環につながると考えている。マレーシアにおいては、そもそも労働者＝ジョブホッパーであるため、国内外企業問わず、人材定着が難しい環境下ではあるが、少なくとも引き続き社社の自由を推し進め、各社労使の協調の下で処遇が引き上げられていかないことには、現在の日本のように何十年も物価と賃金が上がらないような状況に陥るのではないかと危惧している。</p> <p>2つ目の『人脈づくり』について。当該研修では、JCM事務局やインダストリアル・東南アジア事務所の皆様に大変お世話になった。また、在マレーシア日本大使館、JETRO、マレーシア政府、マレーシア経営者連盟、インダストリアル・マレーシア協議会の皆様と貴重な意見交換をさせていただいた。そして、この研修に参加したメンバーには、自動車総連の他に、電機連合・JAM・基幹労連・全電線といった、他産別出世員の方々が数多くいる。この研修および懇親会を通じて、多くの仲間と交流をすることができた。単組や労連内で保守的に活動するだけでは中々得られない貴重な機会だったため、とても嬉しく思っている。</p> <p>以上の2つの目的から得た私のかげがえのない経験・財産を活かして、今後、私がどのような持ち場・立場であったとしても、非正規・未組織の仲間も含め、『労働条件の維持・向上』『生活の安定・安心感』『やりがい・働きがい』の継続的な実現に向け、更に組合は連帯し、労使の相互信頼関係がより一層強固になるよう、行動していく。そして日本だけではなく、しっかりと海外に目を向け、関係団体を積極的に巻き込みながら発信・情報共有しつつ、相互により良くしていきたい。</p>
<p>自動車総連 全国本田労働組合連合会 中央執行委員 久野正人</p>	<p>まずは、この度の国際労働研修プログラムという貴重な機会に参加させていただき、ありがとうございました。私自身、海外への訪問経験が少ないいうえに初のマレーシア訪問であり、出発の日が近づくにつれ憂鬱で不安な気持ちが増しつつ、当日を迎えることとなりました。しかしながら、マレーシアに到着し日々を過ごす中で、様々な産別・労連・単組の方々、特に同じ班で行動を共にした仲間の皆さまとのつながりが持てたこと。また、異国の社会制度や労働事情を学んだ上で、あらためて私自身の組合活動に関する共有・意見交換ができ、大変有意義な時間を過ごすことができたと感じています。</p> <p>マレーシアで最初に訪れた日本大使館やJETROでは、マレーシアの経済状況や政治状況など、詳しく説明をいただきマレーシアへの理解を深めることができました。話を伺う中で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、数年同じ企業で働けば転職し自らのステータスアップやスキルアップと考える文化があることでした。また、コロナ禍でのロックダウン政策をとった際の生活について話を伺い、行動制限の違いや厳しさなど、日本の生活との違いに驚かされました。</p>

	<p>翌日にはマレーシア人的資源省とマレーシア経営者連盟などを訪問し、マレーシア政府と経営者側双方の考え方や取り組みを聞かせていただきました。その中でも政府は労使の調和を図ることを強調し、組織化することに前向きな考えを示す一方で、経営者連盟は産別組合に対しあまり良い印象を持っていないことが印象に残りました。</p> <p>インダストリアル・マレーシア協議会との交流会においては、日馬相互の組合活動についてプレゼンがあり、国内外問わず活動内容や考えを共有でき、とても勉強になりました。ただ、交流会の中での意見交換については、日本側からの質問に対し、マレーシアの労働組合の活動の難しさを伝えたい気持ちが強いためか、会話のキャッチボールがうまくいかないとってしまう場面が多々見受けられたことで、組合活動の難しさや弊害が多い状況であること肌で感じ取ることができました。また、途中休憩の際、再開する時間を決めたのにも関わらず、決まった時間に集合できない場面があるなど、活動や考え方すべて、日本で当たり前だったことが当たり前ではないことを改めて認識することができました。また、工場訪問をさせて頂いた現地の小糸製作所は非常に奇麗でありとても参考になりました。また、良好な労使関係を築いていることを認識できました。</p> <p>最後に、今回参加された皆さんと様々な場面でコミュニケーションをとることができたことも非常に貴重な経験であったと思います。私自身、参加された皆さんと一緒に、今回の研修プログラムに参加できたからこそ、大変ながらも楽しみながら過ごすことができ、本当に感謝しています。また、プログラムを通じてマレーシアの現状をしっかりと聞き、活動の難しさを受け止め、その情報を基に我々日本の労働組合組織がマレーシアの労働組合に対して何ができるのか考えさせられたことで、私自身の今回の目的である「文化や風土、人柄を知り理解を深める」ことができたと感じています。加えて、英語が理解でき、話せることの重要性を再認識しました。やはり言葉が分かることで人のつながりが強くなることを実感したため、英語を学んでいきたいと今は考えています。ありがとうございました。</p>
<p>自動車総連 スズキ関連労働組合連合 会 副事務局長 鈴木 啓 太</p>	<p>まずは、第 16 回国際労働研修プログラムに参加させていただけたことに感謝申し上げます。企画から運営までご尽力いただいた JCM 事務局、訪問受け入れをしてくださった関係各所の皆様、研修会に参加したメンバーの皆さん、行動を共にした 3-2 班メンバーの皆さん、それから「絶対勉強になるよ」とこの研修参加に背中を押してくれた組織の皆さん、本当にありがとうございました。</p> <p>私自身は海外経験が新婚旅行で一回あっただけで、今回の研修により実に 8 年振りに日本から出ることが出来ました。加えて、労働組合の活動経験も浅い私にとって、各訪問先の様々な立場の人たちの話を伺う中で、マレーシアの労働事情や労働組合の実情や法律を知ることが出来ただけではなく、反対に日本の労働事情や各産別から代表して参加された参加者メンバーの組織実情についても理解を深めることが出来て、類まれなる大変貴重で有意義な経験となりました。</p> <p>クアラルンプールに到着して最初に感じたのは、やはり「暑いっ!」。到着したのはすでに夜もいい時間帯でしたが、出国前の日本と比べるとじっとしていても汗をかくくらい暑さでした。それから、ホテル周辺が割と都会にあったのか交通量も多く、日本車メーカーの車が結構走っていて、しかも日本と同じ左側通行だったので車道を見る分には違和感がないですが、歩道や横断歩道が少ないことが印象的でした。また、おもてなし文化がすご</p>

	<p>く、各訪問先交流会等の合間のコーヒープレイクでは普通にご飯やビーフンなど、結構な量が置いてあることにも正直驚きました。</p> <p>在マレーシア日本大使館では鶴野書記官より、JETRO（日本貿易振興機構）からは嶋田シニアアドバイザーより、マレーシアにおける政治経済情勢について説明いただき、マレーシアへの理解を得ることが出来ました。日本のようにデジタル庁みたいな組織は無いものの、国民の情報が詰まったデータベースがあることにより情報が分かりやすく伝わりやすくなるようにアプリ等の手段を取っているという事例は、日本より進んでいるのではないかと感銘を受けました。他には、マレーシア人は4～5年で転職してしまうので会社によっては従業員に対して教育は行わないと決めている会社もあることに驚き、マレーシアは電気・電子産業が主要産業ということについても驚きましたが、確かに街中には大きな電子広告モニターがたくさんあったので納得しました。人的資源省とMEF(マレーシア経営者連盟)では、マレーシア政府と経営者のそれぞれの視点から見る労働組合への取り組みや考え方を聞くことが出来ました。</p> <p>インダストリアル・マレーシア協議会との交流会議では、日マ労組それぞれが自組織についての活動内容や考え方を共有しました。日本側のプレゼンは他産別の「労使対話」の取り組みを拝見出来て非常に勉強になりました。マレーシア側のプレゼンを見て、労使が対話しコミュニケーションを取っていく取り組みは世界共通の認識なのだと改めて実感しました。マレーシア側のプレゼンでは、職場委員会を組合員の家で行うこともあるということについては、日本の労働組合では考えられない取り組みで非常に驚きました。しかし、組合活動には家族の理解が欠かせないからこそ組合活動の必要性を示すべく実施していることだとマレーシア側の方は言っていて、私の組織では組合員の家族が組合に触れる機会は文体行事の際に「組合員+家族」を対象として参加してもらうくらいしかないので、そのスタンスは参考にしたいと思いました。また、フリーディスカッションでは、特に女性比率向上について熱く議論出来たのではないかと感じました。その中で、日本側の各産別の女性比率向上に向けての取り組みを知ることが出来たので、私の組織でも出来ることがあれば、是非取り入れていきたいと思います。それと、マレーシア側も積極的にアプリで連絡を取り合ったり、女性のみを対象とした勉強会などを実施したりとさまざまな工夫をしていることを知って、日本側も負けれないなと感じました。</p> <p>最後に、国内研修1にて自分で掲げた達成したい目標「①他産別の人と仲良くし交流を深める、②海外の組合事情を感じ取り自組織に活かす。」について、②の自組織に活かしていくのはこれからではありますが、マレーシアの組合事情は肌感覚では理解することが出来たのではないかと考えています。①については行動を共にした3-2班とは非常に仲良くでき、他の班の人たちともたくさん交流を深めることが出来たと感じています。この経験と産別を越えたつながりを大事にし、今後の組合活動においても仕事においても活かすことが出来たらと思っています。ありがとうございました。</p>
<p>自動車総連 東亜工業労働組合 執行 委員長 伴 場 禎 治</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頂きました。ありがとうございました。今研修開催にあたり、マレーシア政府（関係省庁）・企業団体・労働組合・工場見学など色々と調整して頂いたことを感謝申し上げます。併せて、今研修に参加された産別労組の皆様にも感謝申し上げます。</p>

	<p>今回の研修あたり、私の気持ちの中では「緊張」という文字が大きく挙がりました。どんなことを進めていくのだろうか、どのような人たちが来るのだろうかという印象が強い。国内研修Ⅰを受ける前から「緊張」と「不安」が募っていました。実際に国内研修Ⅰの中では、海外を経験している人も多く、頼もしい方々ばかりだという印象が強かったのを覚えています。また色々とコミュニケーションを図るにつれてその印象は強くなるばかりであり、自分の知識・力不足であることを感じていました。しかし、自分の成長のチャンスや海外の状況なども知るいい機会と思いマレーシアへの意気込みとなっていました。</p> <p>実際にマレーシアにメンバーで行き、政労使の関係や実態などが日本とは大きく違うギャップに驚きました。日本では「当たり前」のことが「当たり前ではない」その中で問題に対して解決に導こうとしている姿を見て感動しました。何とかしようとする姿勢や日本側の私たちから何かを吸収しようとしていることが伺えました。私自身も学ぶべきことだと感じたのを覚えています。また、日本側の各産業別労組の仲間の方々からも良い刺激を受けさせて頂いたと感じており、今後の私自身の活動に活かしていきたいと捉えています。</p> <p>今回、多くのマレーシア側の政労使三者の方々との意見交換の中では、役割を果たそうとしていることが分かりました。特に三者が話していることの中では、「法律整備」をさらに加速させ、労働者を守っていくことが重要であると認識しました。色んな課題がある中で、「調和（ハーモニー）」を重要視していることが印象的でした。しかし、そこにたどり着くまでの道りは非常に厳しい状況であることも認識出来ました。労働組合設立や労働者の解雇などによる労使紛争が多く発生している事実もあることに驚きました。日本の状況しか知らなかった私にとっては衝撃的な事実だったと思っています。その中で、私が思ったことは、相手に対して「思いやり」「気遣い」はあるのだろうかと感じました。質疑の中でお互いを理解することが大切な部分発言もありました。これから政労使三者が相手を思いやる気持ちを基に、自分たちの主張を進めていき目指すべき姿である「調和の取れた政労使」関係を構築してほしいと思っています。</p> <p>最後になりますが、今回の研修に参加出来て光栄だと思っています。広い視野・知見・仲間づくりが出来たことも非常に有意義なものとなりました。重ねて感謝申し上げます。</p>
<p>自動車総連 ダイハツ労連労働組合 部長 池田佳津</p>	<p>今回のマレーシアの研修では、海外の労働組合の方々との交流を通して、現地で起きている問題・課題を肌で感じる事ができました。また、現地現物で環境を知る、非常に良い経験ができました。</p> <p>大使館においてはマレーシアの人口や国土や年齢など様々な知識を得ることができ、マレーシアについての見識を深めることができました。特にマレーシアでは平均年齢が29.6歳と非常に若い国であることが分かったと同時に、いかに日本が高齢化社会かということに改めて実感しました。またマレーシアでは定年まで一つの会社で勤めあげる人が少なく転職する文化があるという点においても、今後の日本でも起こりえることだと思いました。日本の労働組合に於いても、会社の魅力を上げ、離職率の低下に向けて、労働諸条件の向上に積極的に取り組んでいく必要があると思いました。</p> <p>Industrial1 マレーシア協議会との交流会では、お互いの組織についての紹介をし、相互の活動内容や考え方を共有することができました。その中でとても印象に残ったのが、「マレーシアで出た利益はマレーシアで働いている現地の人にもっと還元して欲しい」という</p>

	<p>言葉でした。日本で働いていると自組織の組合員の利益のことばかりで、海外で働いている方の賃金や働き方について一度も考えたことがありませんでした。日系企業の親会社と子会社、労使それぞれの関係に於いて、利益の恩恵を享受する、または公正感を感じてもらえる仕組みをグローバル視点で考えていく必要があると気づきました。</p> <p>また労使間のコミュニケーションについては少し不足を感じる部分もありました。まだまだ労使の関係が対話型ではなく対立型になっているので、我々の紹介した内容が少しでもマレーシアの労働組合の皆様の役に立てばと思いました。今回のプログラムを通じて国際連帯の必要性についても理解を深めることができ非常に意義のある研修となりました。</p> <p>最後に、参加されたメンバーと様々な形でコミュニケーションを取ることができ、非常に貴重な経験となりました。JCM の事務局の皆様をはじめ、現地でご対応いただいた様々な方、この研修に送り出してくれた自労組の仲間、そして今回一緒に参加したメンバー皆さんに感謝を申し上げますとともに、共に学べたことを嬉しく思います。</p>
<p>自動車総連 ヤマハ発動機労働組合 書記次長 渡部 明 広</p>	<p>この度は、第 16 回 JCM 国際労働研修プログラムに参加させて頂き、ありがとうございます。本研修 開催にあたり、各所と調整頂きました事務局の皆さま、快く送り出してくれた組織の皆さんに感謝申し上げます。</p> <p>私自身、海外経験はインドネシアに出張レベルで行ったこと以外ほとんどなく、訪問先であるマレーシアに関する知識もあまりないうえに、JCM 加盟組合と言いつつも普段顔を合わせる機会もないので不安が大きく、緊張したまま国内研修に臨みました。初対面で緊張の中、班分けをした後、意思合わせをすることで、皆とても良い雰囲気づくりができ研修への期待は膨らみました。この研修を無事に終えられたものチームワークのおかげだと思います。4-2 班の皆さまありがとうございました。</p> <p>マレーシア初日に訪れた日本大使館や JETRO ではマレーシアについて、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。</p> <p>マレーシアでは永年務めるという人があまりなく転職をすること当たり前であることが日本との考えの違いを知ることができ、改めて相手を知ることの重要さに気づかされました。2 日目は午前マレーシア政府人的資源省を訪問し、労働組合の考え方や政府が取り組んでいる事例を聞くことができました。その中で法律改正が現在進められていて今後より良い方向に向かうべく進んでいくのだと聞きました。</p> <p>午後は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。経営者側は企業別組合、産別組合で抱えているイメージが違うことが印象に残りました。3 日目のインダストリアルマレーシアとの交流会議では、日本・マレーシア双方の活動内容を紹介し考え方を共有することができました。ここでは産別組合の苦悩や訴えを多く聞くことができました。4 日目は MTUC と日野マレーシア製造に訪問し、マレーシアの労働者代表としての取組や日系企業の工場の実態を把握することができました。</p> <p>ここまで政労使と話を聞いてきた中でそれぞれが立場の違いでより良い活動をしていると伺いましたが目的や目標が一致していないと感じました。</p> <p>また、法律上、産別と企業別が個別で活動を行っている（産別は企業別の上位にあたらない）ことも組合としての一体感が取れない原因の一つと感じられました。労使の関係は企業をよりよくすることを一致した目標とし、お互いの道のりが違うことで相乗効果をもた</p>

	<p>らすものだと思っていましたが国が違えば考え方が違うことにより弱者である労働者にしわ寄せがくることが今回の研修で私が最も勉強させられとことであります。</p> <p>最後にこの経験の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いただいた自動車総連、弊組に感謝申し上げます。</p>
<p>電機連合 パナソニックグループ労働中央執行委員 澤田茂</p>	<p>今回の研修、運営側も参加者側も久々の海外ということもあり、一連のスケジュールが滞りなく、安全且つ充実したものになったことについて、改めて、JCM事務局や参加者の皆様に感謝申し上げます。</p> <p>事前の国内研修では、JCMや本研修の位置づけを学ぶとともに、グローバルでの労働運動や組織、現地の概要についても学び、理解が深まりました。</p> <p>現地では、大人数での研修ということで班分けされていたこともあり、みんなで交流を深められるのかやや不安もありましたが、いざ始まってみれば杞憂でした。良い雰囲気、業界や産別を超えて相互に仲良くなれましたし、まさに労働組合の仲間の良さが出たと感じました。お互いに助け合いながら日程を進められたと感じています。</p> <p>マレーシアは、個人的には初めての訪問でしたが、弊ホールディングスにとってはグループ各社が工場を操業しており、深い関わりのある国です。日本が第4位の貿易相手国ということで、改めて、現地でも多くの日本企業が進出し、事業活動を展開していることを実感しました。</p> <p>当時のマハティール首相による「東方政策(ルック・イースト政策)」により、経済発展を果たしたこともあり、印象として親日国であるように感じました。フレンドリーな方が多く、良い雰囲気であらう交流出来ました。数日では深い理解には至りませんでした。様々な人種、民族や文化、言語が存在する国において、お互いに折り合いを付けながら、認め合いながら生活されているように感じましたし、見習うべき事と思いました。</p> <p>また、マレーシア政府や労働組合は、イギリス統治時代ということはあるながらも、様々な部分で日本を参考にしてきていると感じましたし、今も日本をウォッチしながら取組みを進めている印象を持ちました。</p> <p>一方で、当然ではありますが、労働法制や労使関係、仕組みなどは、日本と大きく異なる部分もあります。考え方や価値観、置かれた状況も異なるなかで、どのようにグローバルで連携を取っていくのか、助け合っていくのかということからは、マレーシアに限った話では無いですが、グローバルでの事業展開が当たり前になっている今日では、大きな課題と感じました。</p> <p>加えて、私も含めた日本人の語学力の低さということも大きな課題と感じました。日本国内で母国語以外の必要性がほとんど発生しないという環境では仕方のない部分もありますが、多くの国で英語も含む複数言語が使われていると思います。このことは、あらゆる場面で日本人にとって不利であり、機会損失に繋がっていると実感しました。これを契機に勉強しようと思います。</p> <p>最後に、今回繋がりのお出来た全ての方々との御縁を大切に、みんなで活動を充実させていければと思います。ご安全に！</p>
<p>電機連合 日立グループ労働組合連合会 政策局</p>	<p>はじめに、本プログラムの実施にあたってお力添えをいただきました JCM 石原様、高城様、インダストリアルオール東南アジア地域事務所所長の岩井様をはじめとする事務局の皆様、</p>

<p>長 船山 秀高</p>	<p>そして共に研修に参加された皆様に深く感謝申し上げます。</p> <p>研修ではありますが、業務として海外出張をすること自体、初めての経験であり、今回のマレーシアで訪問した、在マレーシア日本国大使館、マレーシア人的資源省、マレーシア経営者連盟（MEF）、マレーシア労働組合総連合（MTUC）の政労使、そして工場への訪問をはじめとする多くの出会い、コミュニケーションはとても貴重な経験となりました。</p> <p>印象に残ったものをあげればきりがありませんが、とりわけ強く感じたのは、労働協約（Collective Agreement）の有効期限の違いでした。日本では法律上の有効期限は最大3年間ですが、マレーシアでは最短3年間というものです。労働組合が市況や環境の変化に対応して建設的に労働条件の改善に向けた論議を行いたいと思っても、日本と違い、法律で3年間はそれが叶わないということになります。自身が所属する日立グループ連合加盟組合の多くは労働協約の改訂論議を2年に1度の春闘で実施いたしますが、改めて先人たちの労働運動のおかげで今が成り立っていることを痛感しました。加えて、「法律の条文も大事だが、その法律がなぜ作られたのかがもっと大事だ。」という田中角栄の言葉を改めて思い出し、法律の違い、文化の違いがどのような労使関係に繋がるのかを考える良い機会になりました。日本とは宗教、人種、多様性等、様々な面での働く人そのものの環境の違いがある、ということだけではなく、実際にマレーシアに訪問し、様々な方と直接話すことでしか感じないリアルを学ぶことができたと感じております。</p> <p>また、帰りの飛行機で、改めて国際労働運動を考えていると、決して海外の労働組合の話では終わらないことに気が付きました。日立グループ連合では既に加盟組織の約半数が日立グループの連結非対称組織となっています。外資系企業が使用者である加盟組合も少なくありません。ですが、外資系企業からみれば、日本法人の企業内労働組合こそが、今回私が訪問したマレーシアの各労働組合と同じなわけです。マレーシアにおける自組織の労使関係改善のため、日本という外資系企業の親会社や労働組合に要望を出し、助けを求めるといのは、既に日本の、日立グループ連合の中でも起こっています。この気づきを、今後の組織内の労働運動に反映しなければなりませんし、この経験を労働者・組合員に帰することが、果たすべき役割であると感じました。</p> <p>最後になりますが、コーヒープレイクの度に、必ず美味しい軽食をご馳走いただき、心から御礼申し上げます。日本の中の会議では馴染みがないこの経験も、海外から日本にご訪問いただく際に、しっかりと準備しておもてなしをしていきたいと思っております。</p> <p>この度は貴重な経験をさせていただき、本当に有難うございました。</p>
<p>電機連合 日立製作所労働組合 執行委員 伊藤 成良</p>	<p>はじめに、第16回JCM国際労働研修プログラムにあたり、ご尽力いただいた石原事務局長をはじめとしたJCMの皆様、ならびにマレーシア側にて研修団を受け入れていただいた皆様に感謝申し上げます。</p> <p>私自身は2022年3月までマレーシアの現地子会社に赴任経験があり、本研修前の時点ではマレーシアにおける労働市場の流動性の高さから「なぜマレーシアで労働運動が必要なのか」疑問に思っていました。事実として、弊社の現地子会社では日本人赴任者たちの大きな悩みのひとつに現地社員の離職の高さがありました。そのような状況下において、インダストリアル協議会との交流会において共有された労使関係の問題を知り、自身が見えていた範囲が非常に狭かったことを痛感しました。クアラルンプールのような都市圏にお</p>

	<p>いては、労働者にとって勤務先の選択肢は多くあるものの、地方においては勤務先に他の選択肢が少なく労働者が非常に弱い立場に置かれていると認識しました。外国からマレーシアに進出する企業にとっても、マレーシア労働市場の高流動性を把握したうえで労働者に対して強い立場になれる場所にオフィスや工場を設けているのではと推察しています。</p> <p>このような労使関係の問題に触れ大きく感じたことのひとつとして、労使間の信頼関係構築の重要性です。労使問題を抱えている企業において、労働者側が会社を信頼していないことは言うまでもありませんが、会社側が労働者を労働力としか捉えていないのではと考えています。会社側にとって利益の追求は最優先事項ではありますが、長期的にそれを達成するためにも労使間の信頼関係構築は欠かせないものと考えています。PLWS（生産性に連動した賃金制度）という制度がマレーシアにあることから、マレーシアの労働者も自身の働きが公平に評価され賃金に反映されることで、モチベーションアップや会社への信頼に繋がると考えています。会社側は、労働者を信頼して理解し、公平に評価することで、労働者がより高い生産性を発揮し会社に利益をもたらしてくれることを改めて認識する必要がありますと考えました。加えて、昨今になって人権デューデリジェンスの重要性が日本企業にとっても認識されてきましたが、国際社会の人権問題に対する感度は高く、人権問題が発生し公になったさいには会社に対する社会的信用が棄損するリスクがあること、特にグローバル化が進んだ現代においては外国のその国だけの問題にとどまらず世界的な問題に発展し長期的な利益の達成の障害になりうることを会社側は常に意識する必要があると考えます。</p> <p>日本においては、労使両輪という言葉がある通り、労使が対等な関係で同じ方向に向かって進む関係が築かれています。その土台にあるものは労使間の信頼関係であり、マレーシアの労使間の問題に触れて日本のその信頼関係は過去のさまざまな方の努力によって築かれたものと改めて認識しました。このことを肝に銘じて日本の組織での活動に励んでいきたいと考えています。</p> <p>本研修においては、上記のこと以外にも多くのことを学び、そして、感じることができました。この貴重な経験を組織の組合員に帰属できるよう努めてまいりたいと思います。最後に、本研修において同じ時間を共にして様々な気づきや学びを与えていただいた研修団の皆様へ感謝を申し上げます。</p>
<p>電機連合 シャープ労働組合 中央 執行委員 大西 迪 啓</p>	<p>「マレーシアへ行ってみたい？」と連絡が入ったとき、「何の話？」とまず戸惑ったのをよく覚えている。それからあれよあれよと日本と現地を往復し、今では研修に参加したことを何となく不思議に思うほどだが、この感想文を書く機会に今回の研修カリキュラムや感じたことを再度振り返ってみたいと思う。</p> <p>研修プログラムは、日本大使館への訪問に始まり、マレーシア政府訪問、インダストリアルマレーシア協議会との交流、工場見学など、多岐に渡った。一つ一つの詳細内容は各班からの報告に委ねることとし、研修を通じて私が感じたことを大きく3つ述べたいと思う。</p> <p>1点目は、「私たちの当たり前は当たり前でない」ということである。特にインダストリアルとの交流会では、「使用者は労使協議の席にもついてくれない」という主旨の発言もあった。もちろん日本でも労使関係は様々だろうが、「席についてくれること」を前提に労</p>

	<p>使協議の内容を日々練っている私たちは少なからず衝撃を受けた。また、職場集会を個人の家で実施するなど、日本では考えられない多くの出来事が起きていることを受け、こちらの「当たり前」と彼らの「当たり前」はイコールではないということを実感し、情報交換についてもその前提条件を理解した上で実施すべきではないかと強く感じた。</p> <p>2点目は「労働運動をしている同じ仲間は世界にもいる」ということで、歴史、言語などは違えど、「労使で調和を図る」「労働条件を維持・向上させる」など、抱えている課題感も含めて似通っている部分も多々あった。これまでインダストリアルまで範囲を広げるとどこか遠い話のように思えてしまう自分がいたが、今回の研修でぐっと身近に感じることができ、かつ世界に同士がいることを心強く、また嬉しく思った。</p> <p>3点目は、「現場主義を大切にしたい」ということである。この点に関しては、海外の政労使の関係や現地で働く人がどのようなバックボーンで従事しているかなど、その場ではか知り得ない事柄は非常に多いと感じた。工場見学でも「現地の方は安全ゴーグルを嫌がる」というエピソードなどを伺い、安全衛生を含めた現地での職場運用の難しさも実感した。また、百貨店、スーパー、コンビニ、屋台街とすべてを回ったが、物価の実態などは特に海外では現地での暮らしを知らない、本当の現場目線で話すことはできないと思う。</p> <p>以上3つが主に感じたことだが、コーヒブレイクでの「マレーシア版おもてなしの精神」など、このスペースでは感想は書ききれないというのが全員の共通認識なのではないだろうか。ただ、コロナ禍でコミュニケーションすら困難になったこの3年を経て、異国の地でマレーシアや他産別の方々と心を通わせることができたことは本当に貴重で、何ものにも代えがたい経験をさせていただいた。本研修を通じて広めた見識を、今後の産別や自組織での活動に精一杯活かしていきたい。</p> <p>最後に、本研修でお世話になった全ての方と、快く送り出してもらった自組織にこの場を借りて感謝申し上げます。ありがとうございました。</p>
<p>電機連合 村田製作所労組 中央執行委員 一 刈 真 央</p>	<p>今回の出張の目的はマレーシアの「各産別・企業連・単組において国際労働運動を担い得る人材の養成」として視察する事でありましたが、その感想をカテゴリーに分け、述べたいと思います。</p> <p><b>【経済について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マレーシアでは弊組の工場はないが、電機・電子関連の輸出が4割弱を占めるという事で製造業ととても関係性が深い事を感じました。石油製品輸出も好調という事でペトロナスツインタワーが夜に神々しく光る様を見て、石油産出国ならではだと感じましたし、パーム湯でのゴム手袋の世界シェアの約65%を占めるという事も初めて知り、コロナ禍での需要も大きかったのではないかと思います。</li> <li>・マレーシアの人口は日本の約1/3であるが、なんとといっても平均年齢が29.6歳で若い事に驚きましたが、30~40年後に同じ様なピラミッドの形になり、少子高齢化が進行しているという事で日本の様になってほしくない、今のうちに情報交換をしてしっかりとした制度構築をしてほしいと思いました。</li> </ul> <p><b>【労働紛争について】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働紛争に関しては日本ではあまり聞かないが、労働紛争が多い事も驚いた。和解も3/4ある事から、勘違いによるものも多いのかと感じた。やはり対話をする事で多くの件数が</li> </ul>

	<p>和解出来る事から、更に対話の必要性を実感しました。</p> <p><b>【労働組合について】</b></p> <p>・組合数と組合員の推移としては増加傾向にある一方で、JCMで参加している私たちは企業内組合であり、至って、労使関係は良好と言える、マレーシアに関しては産業別各産別組合が多く、雇用者と経営者との理解に課題がある事も感じました。また青年や女性の労働組合活動への参画に関しては日本と同じ課題だと思いました。</p> <p><b>【工場見学について】</b></p> <p>・HMMMY(Hino Motors Manufacturing Malaysia)を訪問したが、心に響いた言葉があります。「訪問者を迎える事は、その後いい事が起こると思っているので、喜んで受け入れたい」と言われた。その考え方はとても素晴らしい事だと思いました。</p> <p><b>【全体を通して】</b></p> <p>電機連合として参加させて頂き、多くの人数の中で JCM の代表として JCM について紹介する機会を頂きました。緊張はありましたが、マレーシアの方の国民性なのか、至る所で親日感を感じました。意見交換で文化などの違いを感じ、共に解決していく事が出来れば、建設的労使関係構築に向けた、いい活動になると思いました。もっと知識を蓄え、彼らの助けになる対話が出来るようにしていかなければならないと思いました。今回は参加させて頂きありがとうございました。</p>
<p>電機連合 沖電気労組 中央執行委員 佐藤上太</p>	<p>2023 年度 国際労働運動研修プログラム in Malaysia では、大変貴重な経験をさせていただきました。JCM の事務局のみなさん、各組織からご参加のみなさんには、国内研修会を始めとし現地で過ごした 6 日間で大変お世話になりました。心より感謝を申し上げます。</p> <p>私は昨年より組合専従となり、自組織のワークルール企画や海外関連などを担当しています。電機連合の国際委員会に委員として参加していますが、自社は海外進出が多くなく、自組織での海外担当としての業務は定期的な海外出向者の処遇、労働条件の見直しと出向者オルグ (WEB 面談) のみであり、国際労働運動からは疎遠でした。なので、今回の研修に参加することになったのも、正直に言うと、人数合わせの意味合いが強かったです。ただ、個人的には外国、特にアジアが好きだったのと、その中でも Malaysia には過去に 3~4 時間程度の滞在経験 (in Johor Bahru) しかなかったもので、内心では楽しみにしておりました。また、折角こういう機会で行くのだから、Malaysia という国の歴史や政治経済、文化を知るためにガイドブックを読んだり、国際労働運動の理解を深めるために JCM 等のセミナーに参加したり、そしてなにより他産別、他労組のみなさんといろいろな話をしてつながりを持つと心に決めて、5 月 27 日までを過ごしていました。</p> <p>そして、いざ出発の日。結団式でのご挨拶を聞いて気を引き締めたのと、久々の日本出国では、手続きが自動化されていて、新鮮な気持ちで出国できました。</p> <p>初日は、在マレーシア日本大使館と JETRO クアラルンプール事務所の方から様々なマレーシアの概況と動向についてお話しを伺いました。イスラム教の国に進出して受け容れられるかを見極めるため、ビジネス上英語が通じるマレーシアを足掛かりにする企業が多いというお話には興味を持ちました。二日目の人的資源省、MEF では、マレーシア国内の労働事情について知識を得ることができました。人的資源省が定期的に測定している労使関係の安定度を示す Industrial Harmony Index が興味深かったです。90%であれば優秀、今</p>

	<p>は79%で評価は良好とのことでしたので、労使関係は安定している印象を受けました。労働関係法も最近改正され、労働者にとって働きやすい環境が整ってきているように思いました。ただ、組合組織率が10%とのことでしたので、組合があれば良いが、無い組織では紛争等も多いのではと感じました。三日目のインダストリアルマレーシア協議会との交流会では、実際の労働組合関係者のみなさんの話をお聞きました。「自由に組合を作れない」、「産別に入りたがなかなか認められなかった」、「組合潰し」などの実体験を切実に話す姿が印象的でしたが、一方で良好な労使関係を築くために工夫していることや、女性役員を増やすために努力していることなど、参考になる話も多々聞くことができました。</p> <p>全体を通して、どちらかと言えば受け身での参加でしたが、宣言した目的はある程度達成できた実感しています。また、マレーシアのみなさんのお話を伺う中で、ふと自社の海外生産拠点(タイとベトナム)で働く方々のことが気になりました。労使紛争の火種は無いか、そもそも労働組合はあるのか、まずは現状を知るべく関係者に問い合わせをしてみよう、そして機会を得て、話してみたいと思いました。そのような思いに至ったことも本研修に参加した一つの成果と考えており、自組織での今後の活動に活かしていきたいと思いません。</p>
<p>電機連合 オムロン労働組合 書記 長 西 山 正 峰</p>	<p>これまで、海外における労使関係については、自組織における勉強会や海外現地労組との交流会などを通じて、日系企業かつその本社機能を持つ労働組合としての役割をぼんやりとはあるが理解をしてきた。しかし、今回、JCM国際労働研修プログラムの参加を通じて、実際に、現地の政府や経済団体、現地労組との意見交換を通じて、国による労組に対しての考え方の違い、運動の難しさ、現地労組メンバの熱い思いと主張に対して強い印象を受けた。</p> <p>とりわけ、現地労組メンバとの意見交換の中で、「日本の本社の社長に会うことができない」、「自分たちの主張が届かない、返答がない」、このような大きな不満を抱えていること、そしてこの不満が少なからず今も紛争に発展している現実を知り、今まで労使紛争が遠い存在のような気がしていたが、いつでもどんな会社でも起こりうることだと肌身で感じる機会となるとともに、オムロングループにおいても、いつ起こってもおかしくない状況であることを改めて感じる機会となった。</p> <p>オムロンにおいては、コロナ前までは、グローバル連帯活動として、オムロングループの海外拠点を毎年1カ国訪問し、現地経営陣との意見交換会に加え、現地労組との意見交換会を行ってきた。しかし、現地労組と継続して交流を持ち続けることができている拠点はインドネシアの1拠点となっており、他の拠点については、1回限りの交流に留まってしまっている。1回限りの交流に留まることにより、数年後に互いの組織の労組体制が変化した際に情報のパイプラインが途絶えてしまう、ゼロリセットがかかってしまう状況になりつつある。</p> <p>今後、コロナ化で止まっていたグローバル連帯活動による定期訪問を再開することに加えて、継続的な情報のパイプラインが構築できる仕組み・仕掛けなども併せて考えていきたい。また引き続き、会社の人事ともグローバルにおける各拠点の労使関係の感度を高めていけるよう、対話を重ねていく。</p> <p>また、ILOの87条条約に順守する観点から、マレーシアの労働組合法の改定が行われ</p>

	<p>ることに関するMTUC等での意見交換の中で、1企業に複数労組が存在できてしまう実態を危惧する意見に対し、マレーシアの労組組織率が低いゆえに、組合同士が同じ職場で戦うのではなく、団結のために、未加入者の組織化を奨励することが目的であると主張を交わされていた。今回のこのマレーシアの労働組合法の改正による危機感に共感しつつも、改めて労働運動として共感の輪を地道に広げ、組織率の向上につなげていくことが運動の原点でもあり、グローバル共通の運動のスタンスだと感じるきっかけとなった。</p>
<p>JAM 全矢崎労働組合 中央副 書記長 柴山直哉</p>	<p>■政労使それぞれの皆さんと意見交換をして</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マレーシア経済について マレーシア経済については、1981年から22年間の長期政権となったマハティール前首相が日本を手本として開発を進めた「ルックイースト」政策により、港や高速道路網などのインフラの整備、農業から重工業、そして電機・電子産業への工業化を長期の視点で取り組み成功していること。イギリス統治下のプラスの側面として、英語文化は日系製造業をはじめとした多国籍企業の製造拠点として、他の東南アジア諸国と比べても魅力であったこと。天然ガスやゴム、パームヤシなどの豊かな天然資源など様々な要因がマレーシアの経済成長へとつながっていると理解した。</li> <li>・労使関係について 個別企業における労働組合の立ち上げについては認められているものの、日本と違いマレーシアはILO条約87条(結社の自由及び団結権の保護に関する条約)を批准していないため、産業別労働組合結成の自由が無く、金属以外の産業で組合の組織化に関する苦労が伺えた。また、労使交渉においては、日系企業をはじめとした多国籍企業の製造拠点(製造子会社)との位置づけが多く、現地の社長や人事部門だけでは判断がつかず、思うように進まないといった具体的な困りごとを聞き、私たち日系企業の労働組合に対する現地労働組合の期待を感じた。 賃上げについて、現地労働組合としては物足りないものがあると感じた反面で、世界の経済が回復基調にあることや人口が約3000万人のため労働力が不足していることなどを背景に労働の需要は高く転職による収入アップが盛んであると理解した。</li> </ul> <p>■最後に</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マレーシア到着直後は、クアラルンプールの街並みや活気から経済成長のすごさを感じたが、7日間の研修を通してマレーシア政労使の抱える課題も見えてきた。特に中所得国の罨とよばれる成長の鈍化は、私たち製造業の大きな課題でもあると思う。グローバルなビジネスが進む中でより安くを追求していくとどうしても安い製造拠点へと仕事に移ってしまう。これは一企業や一労働組合の取組みではどうすることもできないと思う。そのような中で、ILOの国際労働基準の遵守やインダストリアルのように世界の労働組合が団結して労働条件を良くしていく取り組みは、発展途上国の労働者を守るだけでなく、巡りめぐって私たちの仕事を守る上でも重要な取り組みであると思う。</li> <li>・最後に、本研修を準備してくださったJCMの皆さんをはじめ現地インダストリアルの皆様、そして一緒に研修を作り上げた参加者の皆様に感謝いたします。そして、感謝の気持ちで終わることなく、より広い視点で労働運動を展開していくことを誓い私の報告とさせていただきます。</li> </ul>

<p>J AM シチズン労働組合本社支 部 副支部長 峯 昂 輝</p>	<p>今回のマレーシアの研修では、労働者、経営者、政府、そして（マレーシアにとっての）外国企業のような立場から、現地の労働情勢を見て、聞いて、感じることができ、とても有意義な経験をさせていただきました。</p> <p>政府については、人的資源省の説明での、日本の労働界ではあまり聞き馴染みのない“Harmony”という言葉が多用していたことが印象に残っており、Industrial Harmony INDEX（IHI）など労使関係の数値化は素晴らしい取り組みだと思いました。（日本だと ON・I・ON2 に相当するのでしょうか）また、人的資源省の関係者との質疑を通して、政府として労働者、企業双方の理想的に成長していくことを望んでいることを感じることができました。</p> <p>しかしながら、その後のマレーシア経営者連盟（MEF）との対談では、政府・企業の間でも、必ずしも理想的に行ってはいないことが理解でき、労働行政の難しさを実感しました。</p> <p>さらには、マレーシア現地の労働組合や労働者との意見交換を通じて、彼らの悲痛な思いを聞かされたときは衝撃を受けました。日本の某電子部品メーカーで起きた、会社敷地外で協約締結の話や、様々な事情により、なかなか組合結成に至るまで困難が多いことなど、乗り越えていく課題は大きいと感じました。また、日本の労働組合から後押しを望んでいることも、真に受け止めました。恥ずかしい話ですが、自社の海外工場に現地労働組合があるかどうか把握しておらず、駐在員のみに対応しかしてこなかったことに、後悔の念をいただきました。</p> <p>一方で、政労使の間でコミュニケーションや対話不足なのではないかと、感じる場所もありました。しかし、この点は、日本の労働組合活動にも言え、コミュニケーションは労働情勢を良くする原動力でもあり、ボトルネックにもなり得ると考えています。特に MEF 会長の述べた「組合員ですら組合を遠いと感じている。組合役員が、協定が変わってからの現場の変化を見にきていない。解決策を見いだせずに、給付のみを求めている。」などの意見は、私達、日本の労働組合関係者からしても痛烈なものでした。</p> <p>さらには、マレーシア国内での外国人労働者雇用や、若者のギグワークス化の問題は、今後の日本においても危惧されることで、世界の若者達から見て、私達の働き方、職場環境、給与が魅力的であるかどうか、私達自身を常に注視していかなければならないと感じました。</p> <p>最後に、このような学びの場、気付きの場を与えて頂いた JCM の皆様、私達を導いてくださった石原さん、高城さん、近畿ツーリストの皆様、暖かく迎え入れて頂いたインダスリオール東南アジア地域事務所の皆様、この研修に送り出してくれた JAM、および、単組の仲間たちに感謝申し上げ、今後の組合活動に生かしていきたいと思えます。</p>
<p>J AM NOKグループユニオン 本部副書記長 津 江 宏 志</p>	<p>第 16 回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。様々な企画や研修中にスムーズな運営をしてくださった、JCM の皆様に感謝を申し上げます。</p> <p>海外の労働運動を学ぶということは、私にとって初めての経験でした。今回の研修では自分のものの見方を変え、改めて労働運動について考える良いきっかけになりました。</p> <p>マレーシアの労働事情等について様々な角度からのお話を伺い、マレーシアの労働組合を取り巻く現状の課題を知ることで、健全な労使関係を構築していくことの難しさや、自</p>

	<p>らの労組の活動をつくってきた諸先輩方の努力を改めて感じました。</p> <p>マレーシアやその労働組合が持つ課題として、主に以下を認識しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人件費の上昇 <p>最低賃金が大幅に引きあがることで、企業への財政圧力が強まっていること。また、工業品の輸出競争力が失われつつあり、マレーシアの成長が鈍化傾向にある。</p> </li> <li>・ 外国人労働者と自国の労働者の雇用、製造業の雇用をめぐる問題 <p>マレーシア人の雇用を一定以上確保するよう法律を設けており、労働組合側も企業へ雇用の確保を求めている。一方、マレーシア人の若者は製造業よりもギグワーカーなど新しい業種を好み、製造業としては労働者不足が発生している。</p> </li> <li>・ 労働組合の組織率の低さと結成の困難さ <p>国連憲章に定められた結社の自由がマレーシアでは未批准であり結成に制限が多い点、そしてこれから労働組合の結成が容易になる法律改正が予定され、今後が期待されている。</p> </li> <li>・ 健全な労使関係の構築は発展途上 <p>現地労組との話し合いの中で、会社の建物内に入ることを許されず、門の前の地面で労働協約を会社と締結する写真の説明を受けるなど、マレーシアにおいて、必ずしも良好とはいえない労使の関係性が存在することと、現地労組のたゆまぬ努力を目の当たりにしました。また、産業別の労組は会社への帰属意識が企業別組合と比較して薄く、生産性向上への議論が足りていない、という企業サイドの意見も聞き、健全な労使関係は発展途上と考えました。</p> </li> <li>・ 日本企業との関係 <p>一部の日本企業においてマレーシアの労働組合と係争が発生しており、マレーシアの労働組合としては、日本側の労働組合からの働きかけを求めていることを、現地労組との話し合いの中で実感しました。労働運動を浸透していくには、労働組合が社会・経営者や労働者にとってメリットがあるものだと認められる必要があり、その活動を彼らが推進していくことに対して、支援をしていくことも日本の労働組合としての役割としてあることを認識しました。</p> <p>今回の研修では、プログラムの内容以外でも、産別を超えた参加者の皆さんとの交流も私にとって貴重な経験になりました。今後、この経験を活かせるように努力していきたいと考えます。本当にありがとうございました。</p> <p>- An injury to one is an injury to all.</p> </li> </ul>
<p>J AM コマツユニオン本社営業 支部 副執行委員長 森 田 美 紀</p>	<p>研修前にマレーシアに抱いていた印象は「20代～30代を中心とした若者の働き手が多い国」だった。</p> <p>クアラルンプールに到着後、高くそびえる多くの高層ビル、煌びやかな街並み、歩く人々を見て、その印象は変わらなかった。</p> <p>しかし、実際に現地に足を運び、在マレーシア日本大使館、JETROの担当者の方からマレーシアが「実は高齢化が始まっている国」と聞き、非常に驚いた。</p> <p>マレーシア人的資源省との会合では現地の労働政策や法律についての知見を得た。マレーシアが直面している課題、特に若者が職に就いても、ステップアップのために3～4年の</p>

	<p>比較的短い期間での退職が多いことや、会社に就職せず、Grab ドライバーといった雇用関係がない仕事に従事する方も増えているなどの若者の就労の現状について深く知ることができた。</p> <p>さらに、マレーシア経営者連盟との会合では、労使関係の改善に向けた取り組みについて説明があり、生産性の向上やフレックス制度などをはじめとした、働き方改革の重要性について意見を交換。経営者連盟自らも開かれた組織を目指し、調和のとれた労使関係に向けて日々、経営者側への情報発信を行っていることがわかった。</p> <p>小糸製作所での見学は、「相互理解」と「協調」がまさに実践されている風通しの良い職場だと感じた。従業員が意見を言いやすいよう目安箱を設置したり、経営層と従業員の代表がアプリで連絡を取り合って職場環境を整えていく話は、労使の歩み寄りにより良い労働環境を作り上げていくモデルケースと感じた。安全教育に関しては、装備を装着せずに仕事に従事してしまうことなど、まだまだ浸透していない箇所もあったが、今度の取り組みで徐々に安全意識が醸成されるものと確信した。</p> <p>この研修の中で最も印象的だったのは、インダストリアル・マレーシア協議会との対話だった。彼らの労働環境の改善、労働者の権利保護への情熱と団結力に触れることができ、直面している課題について深く理解をすることができた。マレーシアでも日本でも抱えている問題の根底は同じで、はたらく仲間たちの労働環境を前向きに改善する意識、経営層と労働者側の相互理解と協調が今以上に必要だということであると感じた。</p> <p>また、マレーシアへ多くの企業が進出している日本企業の労働組合として、私たちはインダストリアル・マレーシアのメンバーと協力し、彼らのニーズに応えるために様々な取り組みができるを考える。この研修で「知り合った」だけでなく、今後、定期的に彼らと Web ミーティングなどを通じて、お互いの情報交換をしたり、組合運動のアイデアを出し合ったり、より相互に学びあう関係が構築できると考える。</p> <p>「現地に対する見識を深め、日本の私たちが彼らのどんなところに協力・役に立てるか。また彼らとこれから一緒に何ができるかなどを考え、実現したい」</p> <p>これは、私がマレーシアの研修前に立てた達成したい目標だ。研修後、その思いはより一層強いものとなった。</p>
<p>基幹労連 中央執行委員 野口隆信</p>	<p>ご安全に</p> <p>研修に参加し、労働組合役員としてこれまでの経験では未知の世界であった「国際労働運動」に触れ、知見を大きく深めることができたと感じている。また、他産別との団体行動・班行動を通じ、人脈を広げることに繋がった大変有意義な研修となった。本研修で得た知見を今後の取り組みに活かしていきたい。</p> <p>研修を通じて学んだことは多岐に渡るが、特に印象に残ったことと、それらについての所感を記載し、感想文とする。</p> <p>1. 労使関係について</p> <p>インダストリアル・マレーシア協議会との交流会を通じ、現地労組役員の生の声を聞いたことで多くの気付きがあった。特に印象に残ったのが、「労使交渉の場に経営側が来てくれない場合はどうしているか」という趣旨の質問がマレーシア側の参加者からあったこと</p>

	<p>である。これまでの経験では、所謂「良好な労使関係」と言われるものが当たり前の環境である中で役員をしてきたこともあり、この質問に衝撃を受け、自分の中で答えを見出すことができず、深く考えさせられた。意見交換の中で、「全てがそういった状況ではなく、一部の労使である」とのことは確認できたが、そのような状況を目の当たりにし、改めて自分自身が労働運動を行っているのは先達が築き上げてきた歴史があってこそ成り立っているということを強く感じた。また、自分自身ではあまり経験は無いものの、日本においても組織拡大の取り組み等では同様の状況が十分考えられることから、「経営側が相手をしてくれるのは当たり前ではない」という意識を持ち続けたいと思う。</p> <p>また、このような意見交換を通じて、現地の日系企業における労使関係に関する課題も見えた。海外現地工場等において労働問題が発生した際、現地労組が現地幹部へ申し入れても「（日本にいる）社長の指示だから」と話を聞いてくれず、そのうえで（日本にいる）社長と直接話をしたくても、相手にしてくれないという声があった。このような場合、日本と現地の労組間ネットワークがあれば問題解決の一助になるのではないかと思い、国際労働運動の重要性を実感した。我々の産業においては、熾烈なグローバル競争の中で、海外への出張や出向、事業の展開ということは決して珍しくないことから、そうした事由と向き合う時には、現地で労働問題が発生した際の解決方法も意識して対応したい。</p> <p>2. マレーシアの来客受け入れに関する文化について</p> <p>本来の研修内容とは違うものの、日本には無い文化に触れることもできた。マレーシア政府、マレーシア経営者連盟、インダストリアル・東南アジア事務所への訪問や、JETROからの講義、インダストリアル・マレーシア協議会との交流会の際など、常に会議室の外にはお茶やコーヒーだけでなく、食べきれない程の軽食が用意されており、（SDGsの観点はさておき）訪問側としてはとても嬉しい気持ちになった。また、その軽食会場が意見交換の場にも活用されていた。こうしたこともあって、休憩時間は10～15分程度では足りない場面や、終了後の出発時間が遅れるなどの事務局泣かせの部分はあったものの、文化的に来客者を尊重する姿勢に感銘を受けた。「そのまま日本の取り組みに取り入れたい」ということではないが、そういった姿勢を学ぶことができたし、今後の取り組みの中で、海外の方を受け入れる際や海外研修などの計画の際の参考にできる知識となった。</p> <p>3. 団体行動・班行動を通じて</p> <p>殆どが初対面の30名近い研修生であったが、5泊7日の研修期間の中で互いに助け合いながら行動を共にすることで、多くの参加者と深く強い人脈を築くことができたと感じている（片思いだったら寂しいですが）。とりわけ、参加者の多くは年齢も近い方であり、自分の日常的な仕事の中では、同世代との係わりがあまり多くは無いことも相まって、非常に充実した研修となった。班行動においては、班長という立場をさせていただいたこともあり、研修生側の視点だけでなく、事務局側の視点も養うことができたと感じている。今後の労働運動の中で、今回の研修で関わった方々に、いつか「JCMの研修生」とは違った立場で再会できることを楽しみに、引き続き業務に励んで参りたい。</p>
基幹労連	本研修プログラムでは、マレーシアの労働組合をはじめ政府や経営者団体との意見交換、

<p>J F E スチール福山労働組合 執行委員 北川 達人</p>	<p>また、日系企業の工場見学等を通じて、さまざまな視点から、マレーシアの労働環境や社会情勢、政治・経済情勢を学ぶことができました。</p> <p>特に、現地労組や政府との意見交換を通じて、労使関係を中心に私たちの身の回りでは考え得ない事象が発生していることに驚きを感じました。マレーシアにおいては、労働組合の結成に対して、企業側の承認を得られないケースや団体交渉にも応じないケースが発生しており、そうした問題解決には、政府が大きく関与していることを知りました。また、団体交渉は企業内労働組合が主流である日本と異なり、マレーシアでは産業別労働組合を主体に交渉していること、労働組合は結成されていても労働協約を締結できていない組合も多くあること等、労働運動における文化の違いや実情等も知り、知見を広めることができました。</p> <p>産業・企業の発展には、労働力やそこで働く者のやりがい、モチベーションの維持・向上が不可欠であります。調和的な労使関係の構築といった観点でも、現地の労働組合はさまざまな課題を抱えながら運動を展開しており、労働運動に携わる一員として、労働運動に向き合う姿勢等、学ぶものも多くありました。組合員との連携といった観点では、職場課題をはじめとする家族の悩み等を聞く場として家族ミーティングを実施している組合もある等、さまざまな取り組みを展開していることも知ることができました。</p> <p>また、労働力確保の観点において、マレーシアで直面する課題は、日本のように超少子高齢社会には至っていないものの、高齢化が進展していくという現状のなかで、定年延長やシニア再雇用制度の構築が今後の課題となる現状も知ることができました。</p> <p>マレーシアの産業は、以前は農業が中心となっていました。外資系企業の参入により製造業が大きく発展してきたなかで、近年の新型コロナによるロックダウンの影響もあり、企業業績の悪化にともなう新規採用の中止や雇止めの発生等、製造業において労働力が流動的になっており、技術・技能の継承をはじめ製造業の魅力向上といった観点では、私たちものづくり産業として抱えている課題としても共通する部分が多くありました。</p> <p>持続的な産業・企業の発展に向けて、労使紛争への対処等の労使課題については、政労使の関係意識が高く、日本との違いも知ることができました。いずれにしても、安心して働ける社会の実現に向けて取り組む労働組合の姿勢がマレーシアの発展にも繋がっていると感じました。</p> <p>最後になりますが、J C Mに集う仲間と本研修に参加させていただき、産別を越えて多くの意見交換ができ連携を深められたことは、交流先で得た情報・知識と同様に、今後の活動を進めるうえで大きな財産となりました。</p> <p>J C Mの皆様をはじめ研修に関わったすべての方々に対し、貴重な機会をいただけたことに感謝申し上げ、本研修の感想とさせていただきます。</p>
<p>基幹労連 神戸製鋼所労働組合 副 執行委員長 三井 大輔</p>	<p>今回の研修を通して、マレーシアの経済的な将来性を強く感じた。それはクアラルンプール周辺の街並みからも一目瞭然ではあったが、GDP 成長率の面からも、コロナ禍以前は平均5%以上の成長を遂げており、今後も同程度からそれ以上の成長が見込まれているということに裏付けられている。マレーシアには、日系企業が1,600社程度進出（約半数が製造業）している。大使館で受けた説明の中では、イスラム圏への進出にあたっての1st ステップとして位置付けている企業も多いとのことであり、マレーシアが日本にとっても非常に重</p>

	<p>要なパートナーであるということを認識することができた。一方で労使関係に目を向けると、労組側と会社及び政府側で見解に相違があった。双方の事情を冷静に理解しきれていないような印象を受けた。健全な労使関係の構築に向けては道半ばであることを認識した。</p> <p>マレーシアの競争力は日系企業の競争力にも影響すると捉えることができると考える。企業の競争力を高めていくにあたっては、健全な労使関係の構築は必要不可欠であり、そういった意味では、日本における労使関係の構築の仕方や労働運動の進め方などを、マレーシアにおいて参考にできる部分があるのでは、という点に今回の交流の意義を感じた。</p> <p>最後に、様々な情報が様々なリソースから入手できる時代ではあるが、自分の目で見たり直接話しを聞いたりすることの重要性を再確認することができた機会となった。本研修プログラムを企画運営にご尽力頂いた事務局の方々には、このような場を与えて頂いたことも併せて、改めて感謝申し上げます。</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 盛 武 純 一</p>	<p>三菱重工グループ労連本部に着任してから初めて JCM の活動に参画しました。本研修プログラムへの参加を決意した理由は、マレーシアの労働事情を通じて海外の労働組合活動の現状と課題や、海外に進出した日本企業の現地法人における労働問題に触れ、その情報を共有して親会社の労働組合として対策を考える切っ掛けになればと考えたためです。</p> <p>今回、参加した 28 名は、何れも海外における労働紛争の解決に携わる執行委員が殆どで、下名は国内対応の経験しかなかったので現地で説明される内容が全て新鮮且つ、驚きの連続でした。</p> <p>今回の研修の中で、自動車総連と電機連合の加盟組織においてマレーシア国内における労働紛争の事例があり、その一部は現在も解決に至っていないことを知りました。</p> <p>労働紛争の内容の多くは、解雇や賃金に関することとことだが、三菱重工グループも海外工場を持っていることから、海外現地法人における組織化の実態を把握し、且つ、連携を図る体制を検討することはグローバルに事業を展開する企業内労組として必要な行動であると考えさせられました。</p> <p>マレーシアの現地法人は親会社（日本）の意向による影響が大きいことから、労働組合からの問題提起や改善要求に対し、自ら判断しない（できない）傾向があるとの印象を受けました。それ故に、マレーシアの労働組合は日本の親会社に属する労働組合に助けを求めてくるので、海外とのコミュニケーションは重要でと考える。</p> <p>日本の労働組合に比べ、マレーシアの労働組合は組織として成熟に至っていないと感じられたので、組織の成長に向けた支援が必要であり、今回の研修プログラムはその一助になるとことから、今後も三菱重工グループ労連として積極的に参画することに意義はあると認識しました。</p> <p>今回得た知見を今後の三菱重工グループ労連の労働運動に生かし、海外グループ会社における労働事情にも関心を持ち、国内外における働く仲間（労働者）の生活の安心・安定に繋がるよう、努力をして参りたいと思います。</p> <p>最後に、この研修に参加する機会を与えて頂いたことに感謝するとともに、JCM の事務局ならびに現地で活動をサポートして下さったすべての方に感謝と御礼を申し上げます。</p>
<p>基幹労連</p>	<p>ご安全に。</p>

<p>I H I 労働組合連合会          専門部長          肥 後 充 高</p>	<p>今回、第16回 JCM 国際労働研修プログラムに参加し、貴重な経験を得ることができました。関係各所との調整役を担った JCM 事務局の皆さま、インダストリアル東南アジア地域事務所の皆さまに改めて感謝申し上げます。</p> <p>4月に開催された国内研修Ⅰにて、参加者の皆さんと初めてお会いしました。海外現地法人とのかかわりが多くあり、経験豊富な方がおられる中で、自分がどこまで理解できるのかと不安に思いながら会議に参加していました。私にとってマレーシアは、国名を耳にしていたものの、どのような国かほとんど知らなかったもので、国内研修でマレーシアの基礎情報の説明を受けたことで、マレーシアという国を少し身近に感じることができました。</p> <p>海外研修の初日、クアラルンプール空港に降り立った時、入国審査で待つ人の多さに、人々がコロナ禍とは違う行動になっていることを改めて実感しました。市街地は私が想像している以上にきれいで、自動車の交通量や人出も多く、特に驚いたことは、23時を過ぎても、小さい子供連れの家族が街の中でくつろいでいることでした。建築中の高層ビルも多く見られ、東南アジアの中でシンガポールに次いで経済発展している国であることを肌で感じることができました。</p> <p>マレーシア国内の研修では、政府・経営者・労働者それぞれの立場から、労働問題について意見交換ができました。労使関係の成り立ちや法制度、経営者側の考えとともに、労働者の想いを直接マレーシア国内の当事者から聞く機会を得られたことは、私にとって貴重な体験であり、多くのことを学ぶことができました。マレーシア政府（人的資源省）は労使協調を原則とし、労働問題が発生した場合は、法に基づいた対応を求めています。企業側も政府の方針や考えに従い対応するものの、経営は経営者だけのものという印象を受けました。労働者に対しては福利厚生や社会保障に対する改善はあるものの、3年に1度しか団体交渉できず、労働の対価となる賃金やボーナスの交渉がしづらい環境下にありました。日本と比べ労働者側にとって不利な状況であると言わざるを得ません。個社の労使協議に産業別労働組合役員が参加する形となっていることで交渉を複雑にしていることや、御用組合的な労働組合が多くあるなど、労使関係が成熟していないとも感じました。労使の対話とともに労働者同士の対話においても、多くの課題があることが理解できました。研修の中で出た「30～40年前の日本だ」という言葉に納得がいきます。また説明の中で、企業にいくつもの労働組合が設立可能となるという説明がありました。労使関係が混乱しそうなものだが、それよりも組合員が増えることが重要だと労働者側から発言された点が印象に残りました。</p> <p>工場見学では日野自動車の現地法人を訪問し、中小型トラックが組み立てられる様子を見学歩廊から見学し、生産や安全衛生の取り組みに加えて、従業員との交流について説明を受けました。国籍や宗教の違いなど多様性に配慮し、種々の施策に丁寧に取り組まれている様子を見て、日本でも、相手を思いやる気持ちがあれば、できることはまだまだあることを認識させられました。</p> <p>今回の研修を通じて、海外の労働事情の対する知見を広げることができました。また労働組合が国内外に果たす役割について認識することができました。労使間、労働者間それぞれの場で、日ごろから意見交換し、相互理解を深めていくことが必要であり、その手段としてコミュニケーション・対話が重要な位置付けとなることを改めて理解することができま</p>
---	---

	<p>した。研修で得た経験を活かし、自組織においても労使間、労働者間のコミュニケーション・対話をこれまで以上に濃いものにして、会社の発展と組合員の幸せに尽力していきたいと思います。また弊社の海外関係会社の現状を把握することや、JCMの国際貢献について組合員に周知するなど、新たな取り組みにも挑戦したいと思います。</p> <p>最後に、1週間の研修期間中、参加者の皆さんと交流を深めることができ、大きな刺激を受けました。ありがとうございました。これからも引き続き情報交換させていただけると幸いです。よろしくお願いいたします。ご安全に。</p>
<p>基幹労連 三菱マテリアル労働組合 総連合会 副執行委員長 栗田基央</p>	<p>第16回JCM国際労働研修プログラムの参加に関して、JCM事務局をはじめ近畿日本ツーリスト株式会社、各産別の皆様のお陰でマレーシアの労働組合の現状を理解する有意義な研修を無事終えたことに感謝申し上げます。</p> <p>そして、4月14日（金）に開催された国内研修1は、参加できなかったことから、班員に不安な思いをさせたことをお詫びしたい。</p> <p>さて、このプログラムの目的である「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」として提供されたこの機会について感想を述べる。</p> <p>○マレーシアは、約33万平方キロメートルと日本に比べ若干小さな国である。人口は約3,275万人（内マレー系：約70%、華人系：約20%、インド系：約7%）と日本人人口の1/4と少ない。首都であるクアラルンプールは、近代化しており、街には色々な人種の方がいると感じた。</p> <p>そして、マレーシアは親日関係で日本との学生交流、文化交流が活発に行われており、マレー語の他に英語も使われていることもあり、日系企業は進出しやすく約1,600社が進出しているという。</p> <p>○マレーシアの労働者は、定年までひとつの会社に従事することは少なく、スキルアップを兼ねて、より良い賃金・労働環境を求め転職を繰り返すという。最近の日本では、転職のハードルが低くなっており、加えてジョブ型雇用を導入する企業も増え、近い将来の日本も同じような働き方になるのではないかと思われた。</p> <p>○日本企業の安全衛生は、労使で最優先して取り組みが行われている。マレーシアの各団体の説明では、MTUCの中で安全衛生について少し触れられた程度であり、マレーシアでは、労使の共通課題として軽視されているとは思いたくないが、優先された取り組みが行われていないように感じた。しかし、日本企業の小糸製作所を見学した際は、安全通路の確保、稼働装置に安全柵がなされるなど、会社説明を含め、安全への意識が強く感じられ、流石に日本企業であると安心した。マレーシア企業の工場見学はなかったが、こういった好事例が、マレーシア各企業に広がり労働災害の削減に繋がれば良いと思った。</p> <p>○インダストリアル・マレーシア協議会との交流会では、マレーシア側の組織事情を聴くと経営側に対しての不満が多く、労使関係があまり良好でないと感じた。どのようにして良好な労使関係を築いているのかの問いに、日本側から、「会社側の近いポジションの方と、話し合っていく」「労使相互理解を努め、相手の立場に立って考えてみる」など、我々が日頃から行っている解決策が提案された。このような解決策は、我々の先人達が労使関係を築くために行ってきたことであり、今日も我々に引き継がれているのだと改めて認識し感謝したい思いであった。</p>

	<p>○また、産業別組合の代表者は、必ずしも企業の労働組合の代表者ではなく、経営側は、組合員本意の意見要望を代弁していないと感じているのが現状のようで、ここにも労使関係が良好でない原因があるのではないかと思われた。労使関係を良好にするため、組合側の主張ばかりするのではなく、経営側と組合側で歩み寄り、共通の課題解決に向けてお互いの立場で話し合う事が大切であると再認識した。</p> <p>○マレーシアは初めての経験であったが、この研修でなければ現地の日本大使館、経営側や組合側の方々と交流し、情報を得ることはできない。また、この研修に参加したことによって、産別を越えた労働組合の仲間ができたことが、人的繋がり大きな獲得であった。</p>
<p>基幹労連 三菱マテリアル労働組合 総連合会 事務局次長 坂田 武士</p>	<p>ご安全に！</p> <p>第16回JCM国際労働研修プログラムに今回参加できたことは労働組合活動の中でも大変貴重な経験であった。</p> <p>政労使と対面で懇談できる機会を設けていただいた中で心に残った点についていくつか挙げたい。</p> <p>まず、マレーシアの現状について説明を受けた中で、まったく違う国であるにも関わらず日本と類似した問題があることを知った。</p> <p>若年層の離職率の高さ、外国人労働者への依存、将来的に予測される少子高齢化、それらに関連して生じる働き手不足など、日本の問題について説明を受けているかのような錯覚に陥った。</p> <p>その中の少子高齢化については、日本の様に深刻なレベルまで進行しているわけではなく、このままのペースであれば日本と同様の道を辿りそうといった話であった。</p> <p>何かを決定する際には日本を参考にするといった話もあったことから、この点については日本を反面教師として改善の方向に進んでいくことを期待している。</p> <p>さて、日本では労使関係は車に例えると両輪であると言われるが、マレーシアでは労使ともにハーモニー（調和）といったキーワードを何度も発していた。両者立場が違うことから考え方が交わらない点多々あると思うが、労使が調和を第一とする姿勢は先々の労使関係の明るい材料になっていくと感じた。</p> <p>その一方で、マレーシアの労働組合の状況について伺っていた中で、労働組合潰しといったワードに、産業別組合が結成しづらいといった問題や、就業時間内の労働組合活動の制限など、日本では考えられないような問題も多く、相当遅れているなど率直に感じる部分があった。但し、よくよく考えてみれば、今自分たちが置かれている日本の労働組合としての立ち位置は、先人たちが様々な困難が立ち塞がるなか命がけで勝ち取ってきた地位であって、成熟した枠組みの中で胡坐をかいているだけであることを突き付けられた気がした。</p> <p>自組織の労働組合、ひいては日本の労働組合の環境や地位を働くもののために更に高めていき組合員に還元していくことが我々の使命であるが、今まであまり考えることの無かった海外拠点で働くものの立場も考えた組合活動を行っていくことが、今回縁あって本研修に参加できた自分の役割なのではないかと強く感じている。</p> <p>最後に、本研修においてマレーシア側から刺激を受けたことはもちろんであるが、JCMの仲間と一緒に参加したメンバーの芯のある考え方や想いを直に感じる事が出来た</p>

	<p>ことは、大いに刺激となりかけがえのない経験になった。</p> <p>短い時間ではあったがこのメンバーの一員として参加できたこと本当に誇りに思う。</p> <p>テリマカシー。ご安全に！</p>
<p>全電線 古河電気工業労働組合 中央執行委員 鈴木和也</p>	<p>まずは、この度の国際労働研修プログラムを開催するにあたり、ご調整をいただいた、JCM事務局、インダストリアルマレーシア協議会他、関係各所の皆様に感謝申し上げます。</p> <p>また、参加の機会を与えていただいた全電線、弊組にも感謝したい。</p> <p>今回の一連の研修を経て、労働組合の運動にあたっての法整備や仕組み・枠組みは想定よりも進んでいるという事に非常に驚いた。マレーシア政府人的資源省に訪問した際に「調和」という言葉が多く出たことから、3者間対話も含めた対話による平和的な課題解決を重視している事が良く理解できた。また、PLWS と呼ばれる生産性に関する賃金モデルを政府が作成している事も伺った。日本においても政府が賃上げ基調を述べることはあっても、具体的な内容に踏み込むことは少ないため、非常に興味深い取り組みであると感じた。</p> <p>しかし、こうした法令・仕組みが一部企業では、浸透しきっていない事も現地労組との交流を通して目の当たりにし、組合潰しや役員への不当解雇の事例、労働協約の締結に関わる不備と言った実態がある事も理解した。</p> <p>具体的な会社側との相違点（例えば労働協約のどの部分が対象か）等には踏み込むことが出来なかったが、自分たちの置かれた状況を伝えたいという強い姿勢、親会社としての責任を求める声を聞き、人権DDの潮流・意義を肌で感じる事が出来たとともに、日本の労使関係の素晴らしさを再認識する機会となった。</p> <p>今後、マレーシアにおいては、労働組合の加入率促進に向け、組合の組織化に伴う法改正が予定されているが、一部からは労働組合の乱立による活動の低下を心配する声もある。今回の訪問では「組織率を高める」点が先行し、組織率を増やした結果、どのように運動を発展させていくかと言うビジョンをもう少し深掘することが出来れば尚良かったと考える。</p> <p>人で不足を補うために国外労働者が多くいる事、時に不法滞在により適切な保護を受けられない労働者がいる事等を耳にしたが、MTUC で伺った「一人の労働者が傷つくこと＝すべての労働者が傷つくこと」を全ての労働組合の共通理念とし、各種運動が発展することを願いたい。</p> <p>現在、全電線とりわけ弊組では、国際的な活動の在り方について深い論議が出来ていない状態である。今後こうした国際的な運動を進めていくうえでは、労使での意識合わせも必要になると考える。今回得た経験を弊組に持ち帰り、共有していきたい。</p>
<p>全電線 古河AS労働組合 副執行委員長 勝見康平</p>	<p>ご安全に！ご健康に！</p> <p>この度は、JCM国際労働研修プログラムに参加させていただき、貴重な経験を得ることができました、誠にありがとうございました。本研修の開催に当たり、調整いただいた事務局の皆様、一緒に参加したメンバーの皆様、快く送り出してくれた組織・職場の皆様にお礼を申し上げます。</p> <p>今回の研修が、労働組合関係で初の海外出張となり、社外の方と共に研修を行うという事で、かなりの緊張感をもち国内研修に臨みました。自己紹介では皆さんが、労連など大きな組織に身を置かれていることを知り、少し面食らった所はありますが、考え方を変え、この</p>

ような方と共に研修を受けることができると考え、研修に挑んでいこうという気になりました。

マレーシア現地での研修プログラムでは、マレーシア政府の関係者や、経営団体、産業別労働組合団体、現地労働組合といった様々な方と意見を交える中で、これまでの自身の組合活動がまだまだ限定的であり、多くの考えを各々がもっているということを再認識し、多角的な視点を自身の中で養っていかなければならないと強く感じました。また、交流を深める中で得られる気づきはとても多く、対面での意見交換が大事であると改めて感じる事が出来ました。

マレーシアの今の労働組合の発足には、国・国民の発展に向けた政府の考えが入っており、政府主導で進められてきたが、組合組織率はそれほど伸びていないというところを見ると、やはり、労働者自らが労働運動を起こすというような、能動的な起源がないと組織運営は、厳しくなるという事を感じました。近年は、コロナ禍により、大々的な活動ができない時期が続いていましたが、今後の組合活動を行っていくにあたり、我々も多くの方の意見も織り込み、多くの方を巻き込んだ活動を行っていくことで、組合活動に対する意識を変えていきたいと考えます。

マレーシアの労働組合での課題と日本の労働組合の共通課題である、若年層・女性の組合参画については、自身の組合業務とも結びつきが深く、意見交換の中で自身の活動に活かせると考えることが特に多かったです。自身が組合役員としてまだ若い方ではありますが、若年層は組合の活動によるありがたみが感じにくいことが、最大の要因ではないかと考えています。また、転職が盛んになってきた現代において、組合活動は障害になると考える方もいることも、マレーシアの職場事情と被ることから関係があるのかと考えています。

今後の組合活動を行っていくにも旧態依然とした体制ではなく、時代に合った体制の構築を日ごろから行っていくことが重要だと感じました。

今回の研修ではマレーシアでの事象について学びを得ることができましたが、同時に日本での活動にもつながる内容であり、大変有意義な研修となりました。JCMの皆様、研修に参加された皆様、本当にありがとうございました。

2023年7月18日発行  
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  
-----