

第1回
IMF－JC国際労働研修プログラム
報 告

全日本金属産業労働組合協議会
(IMF－JC)

目 次

企画	1
日程	5
プログラム参加者名簿	6
第一部：国内研修 1	7
議題・プログラム	8
研修資料	9
マレーシアの組織機構	2 2
タイの組織機構	2 3
第二部：海外実地研修	2 5
派遣日程	2 6
マレーシア金属労組との交流会議	2 7
マレーシアにおける工場見学	5 9
I M F 東南アジア太平洋地域事務所との懇談	6 3
タイ金属労組との交流会議	6 5
タイにおける工場見学	9 7
第三部：国内研修 2	9 9
議題・プログラム	1 0 0
海外実地研修の感想	1 0 1
小島正剛 I M F - J C 顧問総括	1 3 6

1. 目的

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

この交流の具体的な目的は下記のとおり。

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

2. 研修の全体プログラム概要

(1) 国内研修 # 1

- ① 開催日程 (案) : 派遣日よりおおむね1カ月前に開催する。
2008年4月7日(月)午後～8日(火)午前を想定

- ② 開催場所 (案) : IMF-JC本部など

(2) 海外実地研修

- ① 開催日程 (案) : 別紙参照
- ② 開催場所 (案) : マレーシアおよびタイ

(3) 国内研修 # 2

- ① 開催日程 (案) : 派遣日よりおおむね1カ月後に開催する。
2008年6月16日(月)午後～17日(火)午前を想定
(IMF会議日程が入るため変更の可能性あり)

- ② 開催場所 (案) : IMF-JC本部など

3. 各研修の詳細

(1) 国内研修 # 1

① 現地事情研修

○各国の企業労務に関する専門家による講演（O V T A：海外職業訓練協会など）

② 労働事情研修

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

③ 海外実地研修について

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

④ 渡航手続等

(2) 海外実地研修

今回は早くから日系企業の進出が行われ、すでに広範囲に操業が行われており、金属産業の労働組合も活発に活動しているマレーシアおよびタイの2カ国において海外実地研修を開催する。

① 交流会議

- －参加者数： IMF-JC 代表団団員に関連する日系企業の労働組合代表者を中心に、20名程度の参加を現地組織に要請
- －会場： できる限り産別本部やナショナルセンター本部の会議室を利用（難しい場合にはホテル会議室）
- －通訳： 日本語－現地語通訳2名、簡易ブースによる半同時通訳形式
- －プログラム： 10時00分開始、17時00分閉会
- －議題案： 司会はIMF-JCが担当。日本側報告の座長は日本側、現地組織報告の座長は現地産別が担当。討論は両組織の座長が共同で行う。

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

－報告の内容

日本側報告

IMF-JC 報告：組織概要、活動概要および海外労使紛争に関する対応の説明

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

現地組織報告

産別報告：組織概要と活動概要

単組報告：日本側報告の内容に準ずる

－討論の内容

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

② 交流夕食会

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

③ 工場見学

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

④ 文化交流プログラム

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

⑤ その他

可能な限りIMF地域事務所への訪問を含める。

(3) 国内研修#2

① 海外実地研修報告書の確認

この国内研修#2までに報告書(案)を作成する。報告書には交流会議の内容に加え、参加者全員が感想文を提出し、掲載する。

② 国際労働研修プログラムについての意見交換

今後の研修プログラムの充実のために、今回の研修プログラム全体についてのアンケートを配布・集約する。また国内研修においても意見交換を行う。

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

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

4. 参加要請

研修の目的をふまえ、各産別に人選をお願いする。派遣先各国の日系企業のリストを準備し、単組への参加要請の際の参考とする。

- (1) 各産別の役職員
- (2) 単組の国際および経営対策などの担当者

派遣要請人数：

自動車総連	7名	基幹労連	6名
電機連合	7名	全電線	2名
JAM	6名	IMF-JC	2名
		合計	30名

初回開催にあたり、プログラムの評価を的確に行うため、各産別の国際委員の参加を前向きに検討いただきたい。

5. 費用

参加者・組織は、基本的に国内研修費用（宿泊等）および海外実地研修費用を負担する

（海外実地研修費用は 概ね350,000円／人程度 【航空機はエコノミークラス利用】）

（尚、現地における会場費および通訳費用については金属労協が負担する）

6. その他

団の派遣や交流会議の主旨の理解と会場などの準備のため、事前の打ち合わせ・下見のため事務局を派遣する

以上

日 程

国内研修1

開催日時： 2008年4月7日（月）－8日（火）

開催場所： IMF-JC大会議室

海外実地研修

派遣日程： 2008年5月11日（日）－18日（日）

派遣先： マレーシアおよびタイ

国内研修2

開催日時： 2008年7月7日（月）－8日（火）

開催場所： ホテル・マリナーズコート晴海

参加者名簿

1	春田 雄一	自動車総連	産業政策室政策グループ部長
2	小倉 圭介	自動車総連	全日産・一般業種労働組合連合会企画局部長
3	齊藤 恵治	自動車総連	三菱ふそう労働組合中央執行委員
4	佐藤 真一	自動車総連	スズキ関連労働組合連合会事務局次長
5	荒蔭 善和	自動車総連	全国いすゞ自動車関連労働組合連合会事務局長
6	濱島 正樹	自動車総連	大同メタル労働組合書記長
7	小池 新作	電機連合	富士通労働組合長野支部執行委員長
8	高谷 哲也	電機連合	三洋電機労働組合中央執行委員
9	津田 秋一	電機連合	シャープ労働組合中央執行委員
10	杉本 敏彦	電機連合	明電舎労働組合沼津支部書記長
11	早川 行雄	J A M	企画・渉外室次長
12	木崎 勇作	J A M	コマツユニオン書記
13	椋橋 孝裕	J A M	ダイキン工業労働組合中央執行委員
14	越後屋 一彦	J A M	NOK労働組合副書記長
15	濱淵 正幸	基幹労連	事務局次長
16	持田 和之	基幹労連	新日本製鐵労働組合連合会中央執行委員
17	柳田 哲	基幹労連	JFEスチール労働組合連合会書記次長
18	山内 靖雄	基幹労連	住友金属労働組合連合会書記次長
19	大原 勝則	基幹労連	神戸製鋼所労働組合溶接支部副執行委員長
20	山本 義臣	基幹労連	三菱重工労働組合中央執行委員
21	久枝 陽一	基幹労連	川崎重工労働組合連合会中央執行委員
22	田嶋 一美	全電線	中央執行委員
23	吉岡 大介	全電線	中央執行委員
24	植松 良太	IMF-JC	事務局次長／国際局長
25	岩井 伸哉	IMF-JC	国際局主任
26	今井 康晴	トップツアー	添乗員

第 1 部 国内研修 1

議題・プログラム

研修資料

マレーシアの組織機構

タイの組織機構

国内研修1
2008年4月7日-8日

議題・プログラム

2008年4月7日(月)

- 13:30 主催者挨拶
-植松 良太 IMF-JC事務局次長/国際局長
- 13:35 参加者の紹介と派遣団の確認
-自己紹介
- 13:45 IMF-JC国際労働研修プログラムの主旨説明
-植松 良太 IMF-JC事務局次長/国際局長
- 14:00 国際労働運動と日本の労働組合の役割
-小島 正剛 IMF-JC顧問
- 15:30 休憩
- 15:45 国際労働運動と日本の労働組合の役割(継続)
-小島 正剛 IMF-JC顧問
- 17:30 休会
- 18:00 夕食懇親会

2008年4月8日(火)

- 09:00 日程について
-岩井 伸哉 IMF-JC国際局主任
- 09:15 訪問国の金属労組について
-岩井 伸哉 IMF-JC国際局主任
- 09:30 参加者による準備作業および分担について
-自己紹介・組織紹介の作成について
-テーマに関する資料の作成について
-交流会議における報告者について
(途中10時半ごろ休憩)
- 11:30 派遣費用について
-岩井 伸哉 IMF-JC国際局主任
- 11:35 旅行上の諸手続と諸注意
-トップツアー
- 12:00 会議終了

以上

国際労働運動を考える

2008・4・7/ IMF-JC

小島 正剛

[レジュメ]

1 はじめに

- キーワードは「社会正義（社会的公正）*Social Justice*」。
- 「一人の傷は、みんなの傷」（IWW）の意味するもの。
- 国際労働運動は、「社会的拮抗勢力 *Social counterforce*」たりうるか。

1-1 国際（的）*International*とは：

- 用語として史上初めて登場したのは18世紀：
ジェレミー・ベンタムが「国際法原理 *International jurisprudence*」として。（cf. Jeremy Bentham, *Introduction to the Principle of Morals and Legislation*, 1789, London.）
- 国 *nation* と国 *nation* との諸関係を意味した。State ; nation : 国家 ; 民族。同時に、現在では国際社会全体の諸関係を包含する概念。個人・集団の国境を超える活動 *cross-boundary activities* が包含される。
- とくに冷戦構造崩壊後、国際関係の進展で別の用語も : trans-national; borderless; bi- & multi-lateral; global など。アントニオ・ネグリ *Antonio Negri* の問題提起。

1-2 国際労働運動を、歴史的視点から見る（いわば縦軸）：

- 「歴史とは現在と過去との無限の対話である。」（E・H・カー）
（cf. E.H.Carr, *What is History?*, 1961, London.）
- （添付資料：「国際労働運動小史一年表 2008年版」）

1-3 国際労働運動を、水平的領域・空間で見る（いわば横軸）：

- 現代の国際労働運動を分析する： 現状と課題、将来展望など。

2 グローバリゼーションと国際労働運動の展開

2-1 グローバリゼーションの功罪、またはパラドクス

- 2-1-1 グローバリゼーションの諸相： （1）海外直接投資 *FDI*、（2）金融市場、（3）規制緩和と自由化（市場主義経済、国際的生産ネットワーク、貿易・業務のネットワーク）、（4）グローバリゼーションと公共部門（社会保障など）、（5）情報通信技術 *ICT*、輸送手段革新など（グローバル・マーケット、メガ・コンペティション）（6）中国、インドのグローバリゼーションへの統合ー世界の労働力供給や市場の拡大。

（備考）背景に、新古典派経済理論、ネオ・リベラリズム *Neo-liberalism*（新自由主義）、先導する多国籍企業 *MNEs*、開発問題、など]

- 2-1-2 経営者の視点： （1）規制緩和は、経済成長および労働者・市民の生活水準向上の原動力、（2）生産性向上と生産価格の低下は、実質賃金の上昇につながる。（3）保障の低下と不平等の原因となる可能性あり。

- 2-1-2 労働者・市民にとっての意味（マイナス効果の現実）： （1）底辺への競争 *Race to the bottom*、（2）雇用問題： 整理解雇、雇用形態の多様化や質の劣化、

(3) 経済的不平等: 労働分配率の低下、二極分化または格差社会の誘因(労働者間、地域間格差)、貧困問題の深刻化、(4) ソーシャル・セーフティ・ネットの劣化(調整コスト)、(5) その他。

2-1-3 世界の雇用動向にみる諸課題 (ILO『世界の雇用情勢-2008年』 *Global Employment Trends - 2008*)。(1) 世界労働力の75%以上が発展途上国; 50%以上がアジア・太平洋地域、(2) 労働力構造の変化: 1996年から10年間で、農業は41.9%から36.1%へ、サービス業は37%から42%へ、製造業は21.1%から21.9%へ、(3) 1日1ドル以下での生活を余儀なくされる労働者の比率が減少(1996-2006年): 欧州(含EU&CIS)(8%-2%)、東アジア(19.5%-10%)、東南アジア&太平洋(22%-14%)、南アジア(56.5%-33.5%)、ラテン・アメリカ&カリビア海(12%-8%)、北米(3%-2%)、サブ・サハラ・アフリカ(58.5%-54.5%)、現在10億人、(4) それでも、世界の労働者の約半数が1日2ドル以下で生活、(5) 年間1,500万人が地方農村部から都市部へ移住、インフォーマル部門へ、(6) その他。

-2007年の世界の成長は5.2%、新規雇用は4500万。就業人口は就業年齢者の61.5%、30億人へ。失業率は6%で大きく変わらず(1億8,990万人。2006年は1億8,700万人)。ILO予測: 2008年の失業増は500万人(失業率6.1%)。

2-1-4 設問: グローバリゼーションの利益の公正な分配は可能か。(後述)

ILOの対応策(例)-基本的な社会基盤: 就学児童をもつ家庭への所得サポート、早期老齢年金・障害年金、基礎的・普遍的な保健制度、とくに地方農村部の失業・潜在失業者サポート。ILOのディーセント・ワーク *Decent Work* の優先事項: 基本的な社会基盤(既述)、持続可能な企業の奨励、技能の育成、雇用重視のインフラ投資・グリーンジョブ・イニシアティブ、ILOの「労働における基本原則および諸権利」宣言にもとづくダイアログ。

2-2 国際労働運動の組織状況

-100年以上の歴史を刻む国際労働運動。

2-2-2 「国際労働組合総連合」 *International Trade Union Confederation, ITUC*
- 国別ナショナル・センターが構成するインターナショナル。155カ国・地域、311組織、1億6800万人(パートナーとして経済協力開発機構労組諮問委員会 *OECD-TUAC* および欧州労連 *ETUC* がある。いずれもナショナル・センターで構成)。

2-2-3 「グローバル・ユニオン・フェデレーション」 *Global Union Federations, GUFs* - 国別産業別組織が構成するインターナショナル(国際産別):

EI、ICEM、IFJ、IMF、ITF、ITGLWF、IUF、PSI、UNI、WBI。- 将来の組織再編も視野に。(2-2-5項参照)。

2-2-4 ITUC、GUFsの地域組織・地域活動:(例) ITUC アジア太平洋地域組織 *AP*、ITGLWF はアジア地域組織 *TWARO* を持つが、IMF は地域事務所と地域会議で機能的に。IMF と欧州金属労連 *EMF* との関係(EMF は EU 対策を中心に活動)。

2-2-5 「グローバル・ユニオンズ」 *Global Unions* :

- ITUC、GUFs、OECD-TUAC で構成するコモン・フロント。

- ITUC と GUFs は「グローバル・ユニオン協議会」 *Global Union Council* を構成(IMF はオブザーバーで参加)。

2-3 労働組合基本権と国際労働基準(自立した運動の基盤)

2-3-1 労働組合基本権の普遍性 *Universality* と不可分性 *Indivisibility*。

2-3-2 国際労働基準と国際労働機関 *International Labour Organisation, ILO*
- ILO「フィラデルフィア宣言」(ILOの目的に関する宣言)、1944年。

四つの基本原則の再確認(政労使三者の国際的合意・確認):

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

—ILOの中核的労働基準条約 *core labour standards* : 4分野8条約。

第87号 結社の自由・団結権擁護 (1948年)。

第98号 団結権・団体交渉権 (1949年)。

第29号 強制労働 (1930年)。

第105号 強制労働の禁止 (1957年)。

第100号 所得平等(同一価値労働同一賃金) (1951年)。

第111号 差別(雇用・職業上の処遇平等) (1958年)。

第138号 就業最低年限 (1973年)。

第182号 児童労働の禁止 (1999年)。

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

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

2-4 グローバル・ユニオンが対応する主なロール・プレーヤー

2-4-1 政府間機関: ILO、UN、UNIDO、UNICEF、OECD、WTO、国際金融機関 *IFIs* (WB、IMF等)等。(後述: 2-6項)

2-4-2 使用者団体: 国際使用者連盟 *IOE*、アジア太平洋経営者連盟 *CAPE*、欧州使用者連盟 *UNICE*等。(産業別の団体も)

2-4-3 その他の団体: 非政府組織 *NGOs* :

世界社会フォーラム *WSF*、アムネスティ・インターナショナル *AI*、国際労組権センター *ICTUR*等。

2-5 国際労働運動の展開

2-5-1 国際連帯、チャリティにあらず。

2-5-2 国際連帯活動、推進上の留意点。

2-5-3 ITUC と GUFs との役割分担 (相互に自主独立・相互不可侵・相互連携)。

2-5-4 多彩な GUFs の行動方式: (産別の連帯組織)

—IMFの事例: 「IMFアクション・プログラム2005-2009年」(添付)。

(1) GUFsに共通する三つの柱: (A)世界的な連帯の推進、(B)人権・労働組合権の確立・遵守、(C)経済的・社会的正義(社会的公正)の実現—貧困撲滅。

(2) GUFsに共通する行動方式:

(A) 加盟組合の擁護・支援・協力/教育訓練 (=組合建設) —連帯に参加する能力。

(B) 社会的拮抗勢力の構築。

(C) 特定の課題にかかわる世論喚起 (キャンペーン)。

(D) 国際的影響力の最大限の行使 (国際機関対策など)。

(E) 情報交換・調査分析・発信/ネットワーキング。

(F) 社会的な同盟勢力の形成など (政治的勢力、NGOなど)。

(3) GUFsに共通する具体的行動分野: (順不同)

(A) 代表制 *Representation*: NGO 諮問団体として、国際機関に対する公式・非

- 公式の提言・協議（ILO、UN 社会経済評議会、OECD、WB、IMF、WTO、UNIDO、WHO、ADB など）－機構改革提言も。加えて、例えば、EI は UNESCO の諮問を受け、IMF は UNIDO などとのダイアログのチャンネルをもつ、など。
- (B) **情報・調査分析・発信：** 情報収集・多国籍企業データバンク。ICT ネットワーク。機関誌・紙またはテーマ別資料の発刊。例：IMF, *Metal World*； ICEM, *ICEM Global*； WBI, *Education News*； ITF, *Sectoral News Letter*； UNI, *Solidarity & Campaign's Bulletin*； PSI, 各種政策シリーズ、など。
- (C) **国際連帯行動：** 加盟組合・組合員の関与する紛争への多様な連帯行動。関連情報収集、抗議文・書簡・ファクス・e-メールの発信、連帯メッセージの発信、多国籍企業の場合には本社・在外事業所へのロビー活動、当該海外事業所における支援連帯行動・業拒否、デモ・抗議行動・キャンペーンの組織、世論喚起、製品ボイコット、など。（国際機関の活用も－ILO、OECD など）。
- ・ IMF： 国際連帯デー各国で組織（例：03年3月28日）、拘留中の韓国金属労連幹部釈放へ。1980年代（例）：南ア金属労組幹部の死刑撤回・釈放キャンペーン（アパルトヘイト時代）、など。
- (D) **労働組合権をめぐる国際連帯行動：** 当該労働者、組合員、組合への支援行動－当該経営者、国際機関へのアピールなど。複数 GUF が「緊急アクション・アピール」設置、共同行動、資金協力（例：GU 協議会を通じ）、調査活動、コモン・フロントを通じた連帯行動、アムネスティ・インタナショナル、開発援助機関、マスメディア等の動員（+ILO 結社の自由委員会、OECD 経済労働社会問題委員会 *ELSAC*、労組諮問委員会 *TUAC*・・・）。
- (E) **国際キャンペーン：** 多様なキャンペーン展開。労働組合権、児童労働問題、ジェンダー・イシュー、HIV/AIDS など各 GUF やその加盟組合、グローバル・ユニオンに共通のテーマ。
- (A) EI：「教育のためのグローバル・キャンペーン」、各国政府に普通教育普及を要請。UNESCO と共催で年次「世界教育デー」。
 - (B) ITF：「便宜置籍船 *FOC*」反対キャンペーン、など。
 - (C) ITGWLF：「マキラ」組織化・教育キャンペーン、など。
 - (D) IFJ：ジャーナリスト安全キャンペーン。「ジャーナリズムの安全に関する行動規範」策定。
 - (E) WBI：「労働者メモリアル・デー」（4月28日）、女性の権利、児童労働の廃絶、など。
- (F) **教育・訓練：** とくに発展途上国労組対象の多様な教育・訓練プロジェクト（組合建設 *Union building* と強化。内外連帯行動に協調し得る能力形成）。地域組織・地域事務所との連携。加盟組織間の協力。
- (G) **国際使用者団体との協定締結：** 世界レベルのソーシャル・ダイアログの展開。
- (A) ITF：国際海事使用者連盟 *IMEC* との「国際賃金・労働条件協定」締結（2000年。43カ国 60,000人対象）
 - (B) ICEM：国際塩業協議会 *WCC* との「共同声明」採択（1998年）－社会的・経済的・環境的に持続可能な生産・雇用の長期安定で合意。
 - (C) IUF：国際たばこ生産者連盟 *ITGA* との「共同声明」採択（1999年）－児童労働の廃絶、農業生産の最善慣行 *best practice*、国際雇用基準、労働者の権利を認知。

- (H) 多国籍企業対策： 「国際枠組み協定 *International Framework Agreement, IFA*」の締結：(MNCと当該GUF、母国側労組が協力)
- (A) OECD多国籍企業ガイドラインの推進。
 - (B) ILO三者宣言の推進。
 - (C) 国連のグローバル・コンパクト *Global Compact*の推進、など。
 - (D) 国際枠組み協定 *International Framework Agreement, IFA*。
 - －持続的成長・中核的労働基準・環境重視・サプライヤー包含・モニタリング・システムなどを骨子とする、労使ウィン＝ウインの協定。GUFと多国籍企業とで締結（当該国内労組も関与）。グローバル枠組み協定 *GFA*とも呼称。
 - －IMFが締結したIFA－フォルクスワーゲン、SKF、ルノー、BMW、アルセロール、PSAプジョーなど、17社。（ICEMとの連署でウミコール（ベルギー）と締結、なども）。
- (I) その他：GUFs地域活動：
- (A) IMFの事例：アジア太平洋地域：地域会議と、三つのサブ・リージョン：(i) 東アジア（含日本）、(ii)南アジア、(iii)東南アジア+オセアニア。（各サブ・リージョンにコーディネーター－東アジアはIMF-JC議長が担当。三つのサブ・リージョンの調整委員会の議長も）－情報交換、相互協力、活動調整、国際連帯行動の展開、など。今後、組織的見直しも視野。

2-5-5 国際労組総連合 *ITUC*について

- (1) 前身のICFTUの基本理念： パンと自由と平和。
- (2) 基本的性格： 自由にして民主的（あらゆる権力からの自由：政党・政府・使用者・宗教などからの自由。組織運営の原則：役員選挙を含む民主的手法の徹底、財政独立など）。
- (3) コモン・フロント、共同戦線の展開： グローバル・ユニオンズ（GUFsやOECD-TUACとともに）。+GU協議会 *Council*の発足（IMFはオブ参加）。
- (4) 広範な活動領域： ソーシャル・ダイアログ促進による改革提言・見解表明、ILO、OECD、IMF、WB、WTOなど国際機関、およびG7・G8サミット、APECなど政府間会合など。
- (5) 当面する課題： 中核的労働基準の確立と公正な分配を可能にするシステムの実現にむけて：
 - (A) 公正な貿易・投資ルールの確立・実施（WTO、FTA、EPA）と、中核的労働基準 *Core Labour Standards, CLS*）の確立・遵守。
 - (B) 多国籍企業の公正な行動を求める規制（OECDガイドライン、ILO三者宣言の適用実施、国際枠組み協定 *IFA*の締結支援、グローバル・コンパクトほか）。
 - (C) 国連ミレニアム開発目標 *MDGs*の達成。
 - (D) ILOのディーセント・ワークの促進。（+グリーン・ジョブ・イニシアティブ）
 - (E) その他： ビルマ・キャンペーン、AIDS/HIVキャンペーンなど。
「中華全国総工会 *ACFTU*」との交流決定（2007年12月）。
- (6) ITUCアジア太平洋地域組織 *AP*の活動（2007年、ICFTU-APROとWCLのアジア地域組織 *BATU*との組織統合実現）：
 - (A) ICFTU-APRO時代の運動の継承： 最低要求憲章、民主的発展のための社会憲章。
 - (B) アジア経済危機（1997-1998年）への対応： 国際金融機関 *IFIs*とのダイアログ継続。ソーシャル・セーフティ・ネット *SSN*確立への取り組み、など。
 - (C) APEC対策： アジア太平洋労働ネットワーク *APLN*の活動：APECサミット対策声明の提起（開催国首脳を通じ）。

2-5-6 OECD 労組諮問委員会 *TUAC* の活動について

- (1) *TUAC* とは： OECD 加盟 30 カ国 56 労組ナショナル・センターで構成。組織現勢 6600 万人。OECD のセクター別活動に労働側のインプットを推進（金属では、鉄鋼、造船に作業部会があり、IMF の枠内における連携・強調が必須）。－拡大する OECD がグローバル化に向けての先導的な政府間政策決定フォーラムへと発展するに伴い、グローバル・マーケットが、効力ある社会的次元 *Social Dimension* をもって均衡ある展開を遂げることを目指して、活動を推進。国際労働基準の確立など、ILO との連携も欠かせない。
- (2) *TUAC* のミッション：
- (A) OECD の各種委員会・作業部会との定期会合： G7・G8 サミット；コーポレート・ガバナンス；教育政策；e-コマース；雇用政策；持続可能な開発；グローバル化；国際金融機関 *IFIs*；労働基本権；多角的投資協定 *MAI*；ミレニアム・レビュー；多国籍企業；OECD の将来の役割；OECD 閣僚会議；公共部門；科学・技術；社会政策；貿易と労働基準（課題別に当該 *GUF* と共同の取り組み）。
- (B) 事務局は強力な政策集団：経済に関する国際フォーラムの場に労働組合の見解・声明・政策を提起し、影響力を及ぼす。加盟組織に対する情報の提供（戦略の調整・伝達）。労働サミットや、非加盟国労組ナショナル・センターにも協力。
- (C) *TUAC* の多様な活動：OECD 雇用・労働・社会問題委員会 *ELSAC* における役割－第三の道の追求：「社会的に許容できる競争のモデル」－OECD 多国籍企業ガイドライン策定の原動力－各国ナショナル・コンタクト・ポイント *NCP* の配置－多国間投資協定 *MAI* の原案作り－貿易と投資のルールに社会条項 *Social Clause* をおり込む政策－持続可能な開発・雇用指向型の環境政策－労働市場弾力化への異議申し立て：「適応性 *adaptability* か弾力性 *flexibility* か」論議を主導－雇用保護法製の強化・法定最低賃金の引き上げ－ソーシャル・セーフティ・ネットの拡充提言－財政出動策：教育・医療・福祉・環境など国民のニーズをいまだ満たしていない社会サービス分野を対象に－新しい世界の経済構造づくり：金融部門の透明性と統治の改善・不安定な投機資金の流入対策・トービン・タックスの導入案・経済安保理の設立提案－各国政府の役割重視－市場と帰省のそれぞれの役割について、均衡ある新しい合意形成を求める。（破綻する無軌道な自由市場主義・急進的自由化路線では、国際経済の安定的成長は実現困難、不平等・格差と社会的排除を拡大させるだけであるとの認識広まる。*TUAC* の政策提言の重要性。）

2-6 その他国際機関・団体の動向

2-6-1 国際労働機関 *ILO*

- (1) 結社の自由委員会：条約違反国の労組からの提訴審査・当該国政府への勧告。
- (2) 「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」(注)

(注) 2002 年理事会決定により設置。役割：グローバル化の負の局面の克服を如何になし遂げるか。

世界委員会報告：「我々が求めているのは、普遍的な価値にもとづく力強い社会的側面を備え、人権と個人の尊厳が尊重されるグローバル化のプロセスである。公正で、包括的かつ民主的に運営され、世界の国々に人びとに、機会と目に見える形での恩恵とをもたらすプロセスである。」(2004 年) + プロセス実現のための呼びかけ (戦略)

(3) ディーセント・ワーク *Decent Work* (注) の推進

(注) 1997年第87回ILO総会におけるソマビア事務局長報告で定期。21世紀におけるILO活動の基本姿勢を示す。ディーセント・ワーク：「適切な社会保障が保証され、適切な労働条件が確保された、社会的に意義のある生産的な労働」（働きがいのある、人間らしい仕事）（配布資料：ILO「ディーセント・ワークとは」）第14回ILOアジア地域会議のメイン・テーマともなり、活動推進の宣言採択。[グリーン・ジョブ・イニシアティヴ *Green Job Initiative* 推進にも着手。]

2-6-2 国連 *United Nations, UN*(1) 国連グローバル・コンパクト *Global Compact* (注)

(注) 1999年、WEFでアナン事務総長が提言：CSR、ILO基本権、環境などの自主的行動規範。

(2) 国連ミレニアム開発目標 *MDGs* (注)

(注) 2000年国連総会（145カ国/185カ国の国家元首出席）で採択：8つの具体的目標、48の指標（2015年までに貧困の半減、など）。（8つの具体的目標：極貧と飢餓の撲滅、普遍的基礎教育の達成、ジェンダーの平等、児童死亡率の低減、母性健康の向上、HIV/AIDS・マラリア・その他疾病とのたたかい、環境の保全、開発へのグローバルなパートナーシップの推進。）

(3) 「世界人権宣言」；

「市民的及び政治的権利に関する国際規約（人権規約）」－結社の自由、言論の自由を含む（1976年発効）；「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）」－雇用に関する権利、男女同一労働同一賃金を含む（1976年発効）；「児童の権利に関する条約（1989年発効）」－児童の権利、児童労働の禁止。

(4) 社会開発サミット。

2-6-3 IMF・世界銀行 *WB*(1) グローバル・ユニオンズ *GUs* との定期協議（2年ごと）(2) WB報告：「組合と団体交渉： グローバルな環境における経済効果、2004年」－中核的労働基準 *CLS* は格差是正に有効との認識を示す。(3) 国際金融公社 *IFC*： 中核的労働基準 *CLS* を民間への貸付け条件に。2-6-4 世界貿易機関 *WTO*(1) 貿易・投資協定への社会条項 *Social Clause* 挿入をめぐる、労働側・革新系政府グループとのせめぎあい。

－Trade Policy Review への中核的労働基準挿入問題。

－自由貿易加工区 *FTZ/EPZ* のWTO原則違反の提起。

－WTO香港閣僚会議（2005年12月）声明案をめぐるせめぎ合い。（1995年シンガポール閣僚会議のまとめ、WTO-ILO協議合意の有効性が進展せず）。

2-6-5 国別・地域的政策のインパクト

(1) 一般特惠関税制度 *Generalised System of Preferences, GSP*。

－米国、カナダ、ノルウェー、日本など、国別の政策。

－欧州連合 *EU* のインセンティヴ・アプローチ（違反国に対する対応で米国との差別化）。

(2) 自由貿易協定 *Free Trade Agreement, FTA*。(3) 経済連携協定 *Economic Partnership Agreement, EPA*、など。2-6-6 非政府団体 *Non-Governmental Organisation, NGO*(1) アムネスティ・インターナショナル *Amnesty International, AI* (注)。

(注) 1961年発足。民間の国際人権擁護団体（事務局：ロンドン。会員：140カ国100万人。1977年ノーベル平和賞受賞）。

(2) 国際労働組合権センター *International Centre for Trade Union Rights, ICT*

- (3) その他：Human Rights Watch; China Labour Watch など。労働運動と目的を同じくする NGOs (モノカルチャー的)。
- (4) 世界社会フォーラム *World Social Forum, WSF* (注)
 (注) 2001 年、ブラジル・ポルトアレグレで発足。ダボスの世界経済フォーラム *WEF* へのアンチテーゼとして、世界の NGOs が集結。スローガンは「もう一つの世界は可能だ」。毎年 10 万人規模で開催。(第4回はインド・ムンバイで)。地球レベルの連帯と参加型民主主義をベースとしたオルタナティブ(代替策)を希求する、多様な団体の「グローバル・ネットワーク」へ進化(中央集権を排している)。2008 年は 80 カ国で分散開催、800 のアクション、2500 団体参加(集計中)。

3 その他(中国問題、ネグリ=ハートのグローバル分析、など)

4 結語に代えて

4-1 国際労働運動の近未来について(一つの展望)

4-2 国際労働運動における、日本労働運動の責任と役割を考える

4-2-1 連合のポジション-ITUC、ITUC-AP のフレームワークのなかで

4-2-2 金属労協 *IMF-JC* のポジション-*IMF* のフレームワークのなかで

(1) *IMF-JC* 新たな出発：(40 周年を経て)

—歴史の再検証：1964 年結成の由来とその意義：日本、1964 年に経済開放体制へ(*IMF* 第 8 条国移行、OECD 加盟)、企業合理化・対外投資展開への取り組み。国際連帯の推進。

—ソーシャル・マシーンとしての機能はいま。

(2) 国際連帯のあり方を考える：

—「一人の傷は、みんなの傷」(米 IWW の精神) 一対等な関係構築。

—国際社会における労働運動のレーズンデートルを考える：社会正義・社会的公正を求める、社会的拮抗勢力の構築は可能か—求められるグローバルな組織と運動の展開。

—*IMF* の連帯活動における *IMF-JC* の責任と役割：(資料「*IMF-JC* 活動方針」、*IMF* アクション・プログラム 2005-2009)

—日系企業の労使紛争への対応：親企業労組の責任と役割。

—世界的な社会市民運動との連携(NGO として)、など。

4-3 日本からの発信・とくに発展途上国(政労使)に向けて

(1) 社会的側面 *Social Dimension* のルーツ(戦後日本の五大改革)：

—財閥解体・農地解放・教育改革・女性参政権・労働組合の自由(解放)。

(2) 産業民主主義：自由にして民主的な労使関係(労使自治の原則の上に)

—労使ウィン・ウィンの関係：労使協議と持続的経済成長；団体交渉と成果分配；労使の社会的責任。

4-4 もう一つの言葉：

「平和を望むなら、正義を行なえ。」(アルバート・トマ ILO 初代事務局長)

“If you want peace, practice justice.”

by Arbert Thomas, ILO Director General

以上

.....

[講義資料-1] 国際労働運動小史一年表[2008改訂版]

*

[I] 労働組合の起源と、基礎の確立 (1764-1876年) :

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

[II] 労働組合運動と独占資本主義の時代(1876-1914年):

- 経済史的にはいわゆる帝国主義への移行期に符合
- 1884年：英フェビアン協会発足—産業民主制論
- 1889年：社会主義インターナショナル *Socialist International*
（俗に、第二インターナショナル、パリ）—フランス革命100周年
— 国際印刷工連盟発足（国際産別組織の嚆矢）
- 1890年代：各国ナショナル・センター結成
- 1893年：第1回国際金属労働者大会（スイス・チューリッヒ。国際金属労働者ビューロー[情報局]設置を決定、後の国際金属労連 *IMF*
— 1900年時点：国際産業別組織 *International Trade Secretariat, ITS*
17組織。（1914年時点：32組織）
- 1902年：国際労働組合書記局設置（コペンハーゲン。後の *IFTU*）
- 1908年：キリスト教労働組合第1回国際会議、連絡事務所設置を決定
- 1912年：国際労働組合連盟 *IFTU* の骨格形成

[III] 二つの大戦間の労働組合運動 (1914-1939年) :

- 経済史的には資本主義の全般的危機、または国家独占資本主義の時期に符合
- 1919年：共産主義インターナショナル（コミンテルン）
（俗に、第3インターナショナル、モスクワ）
— 国際労働機関 *International Labour Organisation, ILO* 創設
— 国際労働組合連盟 *IFTU*（俗に、アムステルダム・インターナショナル）

- 1920年：国際キリスト教労連（10組織 337万人。産業別部門を加盟団体とする。WCLの前身）
- 1921年：赤色労働組合インターナショナル（プロフィンテルン、モスクワ）
- 1921年：国際社会党労働同盟（俗に、第2半インターナショナル、ウィーン。後に、第2インターナショナルと統合、1923年）
- 1923年11月：IFTUとITSとの有機的関係の確認（IFTUの決議へのITSの参加、政治・経済・社会問題と、産業問題の調整のメカニズム-合同委員会の形成）
- 1925年：中華全国総工会 *ACFTU* 結成
- 1935年：コミンテルン、人民戦線提唱
- 1936年：IFTU、ITSとの合同のための組織再編を決議。（自主独立路線をとるITS側の反対で実現せず）
- 1941年：英ソ労働組合委員会、反ファシズム共同行動協会発足で合意
- 1943年：コミンテルン解散

〔IV〕第二次世界大戦後の労働組合運動（1945-1991年）：

—労働戦線の統一と分裂、東西冷戦構造・二つの経済体制のもとで

- 1945年：国際連合 *UN*の成立
- 1945年2月：世界労働組合会議（ロンドン）、世界労働組合連盟 *WFTU* 結成
組織委員会の設置を決定
- 1945年10月：世界労働組合連盟 *World Federation of Trade Unions, WFTU*
結成（パリ。56カ国 65組織、6700万人）（規約第13条 [ITSをWFTUの産業別労組部門 - 下部機構 - として統合する方針]をめぐり、ITS側反対、欧米労組もITSを支持して紛糾、実現せず。）（その後、アムステルダム・インターナショナル系とプロフィンテルン系との対立深まる。）
- 1945年10月：IFTU 解散
- 1946年5月：社会主義情報連絡事務局 *SI*
- 1947年6月：欧州経済復興計画（マーシャル・プラン）—後の *OEEC*
- 1947年7月：共産党・労働者党情報局（コミンフォルム）設置
- 1947年11月：米労働総同盟 *AFL*、*WFTU* 加盟を否決—世界反共労働戦線を提唱
- 1948年3月：英 *TUC*、マーシャル・プラン参加国労組諮問委員会設置提唱—後の *OECD-TUAC* へ。
- 1948年1月：ITS 会議が決議—*WFTU* と協力せず（自主独立路線の堅持）
- 1949年1月：英 *TUC*、米産別組合会議 *CIO*、*WFTU* の活動1年停止を提案（*WFTU* 執行委員会で）

- 1949年6月：英 TUC 招請による新組織結成準備会議開催
- 1949年11月：国際自由労働組合連盟 *International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU* 結成（ロンドン。53カ国 59組織、4800万人）
ー スローガン「パンと自由と平和」
- 1951年：第2回 ICFTU 大会、「ミラノ協定」採択（ITS との関係を整理：相互不可侵・自主独立・連携）
- 1951年5月：第1回 ICFTU アジア地域会議（カラチ）、アジア地域組織 *ARO* 結成を決定
- 1951年7月：社会主義インターナショナル再建
- 1952年10月：WFTU 下部機構・産業別労組インターナショナル *TUI* 発足ー12部門
- 1956年：ソ連共産党第20回大会、コミンフォルム解散決定
- 1957年：[国際金属労連 *IMF*、日本連絡事務所開設・東京]ーオルグ開始
- 1959年2月：ICFTU 主催の ITS との連絡委員会廃止ーITS 主催による連絡会議発足へ（ジュネーヴ）
- 1961年：(欧州経済協力機構 *OEEC* が発展的解消、OECD 発足)
OECD 労組諮問委員会 *TUAC* 設立（ブラッセル）
- 1964年：『IMF 日本協議会 *JC*』結成、IMF ウィーン大会で IMF 加盟承認
- 1966年12月：中ソ対立と、WFTU 第16回総評議会の中華全国総工会 *ACFTU* 除名
- 1968年：国際労連 *WCL* 発足（国際キリスト教労連が改称）
ーチェコ事件ーフランス・イタリア労組が、ソ連など派兵4カ国と対立
- 1969年2月：東西緊張緩和・オストポリティークー西欧労組とソ連労組が接近。*AFL-CIO*、*ICFTU* 脱退へ（1982年復帰）
- 1970年代 - 1980年代：発展途上国労組の興隆と国際連帯ー南アフリカ反アパルトヘイト闘争ー韓国の民主化・労働者大闘争（'87ー）
ーポーランド自主管理労組「連帯」の実験・民主化への道
ー地域連帯ー欧州労連 *ETUC* の発足、1973年
ー初のレイバー・サミット（ロンドン）、
- 1977年5月ー先進国首脳会議（サミット）への政策提言（関係国労組、*TUAC*、*ICFTU*）（以後、現在まで）
- 1978年：フランス労働総同盟 *CGT*、*WFTU* 脱退
- 1984年：*ICFTU-ARO*、*ICFTU* アジア太平洋地域組織 *APRO* に改称
ICFTU-Asia and Pacific Regional Organisation, ICFTU-APRO
- 1989年：『連合』、*ICFTU* 加盟承認
- 1989年：(ベルリンの壁崩壊)

[V] 冷戦構造の崩壊と、経済グローバリゼーション時代（1991年以降）：

- 新古典派理論・市場経済主義—ネオ=リベラリズムの徘徊のもとで
 - 1991年：WFTUの歴史的役割の終焉—プラハ本部閉鎖、東京事務所閉鎖
 - 1990年代—現在：（東西冷戦構造の終焉—経済グローバリゼーションの下で
ネオ=リベラリズムの徘徊—合わせて、リージョナリズムの進展）
 - ロシア、中東欧労組（民主化または新生組織）の、ICFTUおよびITSへの復帰・加盟
 - 1993年：IMF結成100周年記念大会、チューリッヒ
 - 決議文採択からアクション・プログラムの方式（目標達成型）へシフト
 - ITSの組織統合続く：
 - EIの発足：IFFTUとWCOTPとが統合、1993年
 - IUF（略称不変）：IUFとIFPAAWとが統合、1994年
 - ICEMの発足：MIFとICEFとが統合、1996年
 - UNIの発足：CI（旧PTTI）、FIET、IGF、MEIの4組織が統合、2001年
 - BWIの発足：IFBWWとWBWFとが統合、2005年
 - 1995年：ICFTUとGUF、WTO閣僚会議（シンガポール）へ働きかけ—社会的次元 *Social Dimension* 重視・中核的労働基準・ILOの価値認識へ
WTOとILOとのコンタクト
 - 2002年1月：ITS総会（プラハ）、ITSの名称を、グローバル・ユニオン・フェデレーション *Global Union Federation, GUF* へと改称（注）
（注）GUFとは、すでに自明の通り、複数の国際産別組織の総称であって、GUFという名称の独立した単一組織が存在するのではない。
 - 2004年12月：日本で初のICFTU世界大会開催（宮崎）
 - メイン・テーマ「連帯のグローバル化 - 将来のためのグローバルな労働運動の建設」
 - 世界的な労働戦線統一を承認（WCLとの同時解散、新組織発足へ。未加盟組合を統合目指す決議）
 - 本部の中央集権化への動き、地域組織のあり方にも一石（APROなどの自律性の制御を企図・・・）
 - グローバル・ユニオンズ協議会 *Global Unions Council* 設置の可能性を検討することに（事務局の設置も）
- （備考）これらの動きの大義名分は、グローバル時代の拮抗勢力として体勢整備をなす上で、必須の措置だとするICFTU本部側の説明。趣旨は理解しつつも、多様な反応—地域組織の対応、国別加盟組合の対応、自律性を保持するGUFの対応—欧州中心的 *Euro-centric* な組織運営だとする根強い批判も・・・

-2005年7月：米 AFL-CIO 結成 50 周年記念・第 25 回全国大会（シカゴ） - 組織分裂へ。9月、「勝利への変革」連合 *Change to Win Federation, CtW* 発足 - 背後に組織率の低下（12・5％）。(IMF 加盟金属労組、分裂に難色、AFL-CIO 執行部を支持)

[VI] 国際労働戦線の統一とグローバリゼーション時代（2006 年以降）

-2006 年 11 月 1 日：「国際労働組合総連合」

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

- ・ 154 カ国、306 組織、1 億 6800 万人
- ・ ITUC、GUF が GU 協議会 *Council* を設置へ。IMF はオブザーバー
- ・ ITUC、GUF、OECD-TUC 三者でコモン・フロントとしてのグローバルユニオンズ *Global Unions* を構成

2008/03/01/rvsd.skojima

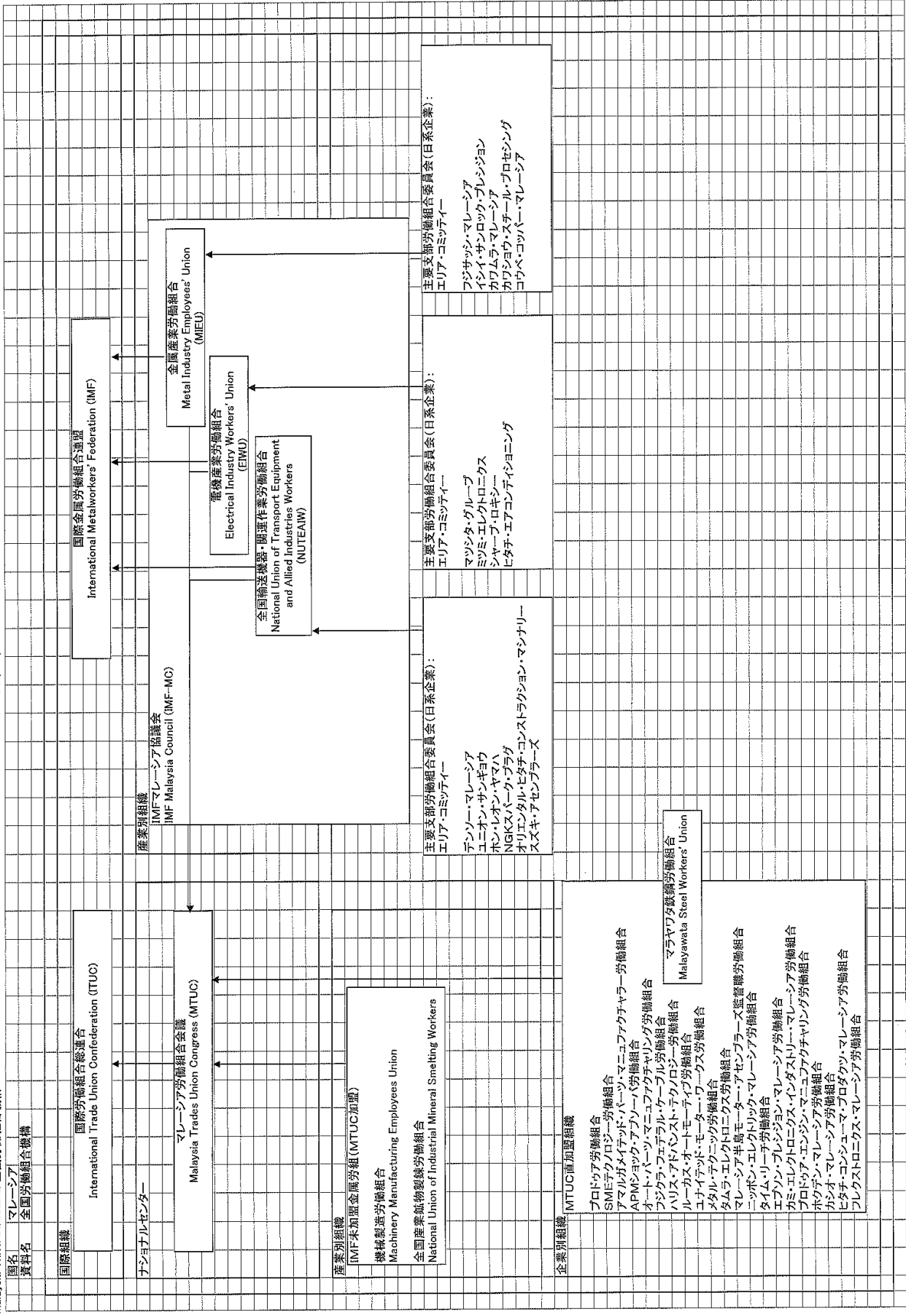
(備考) 中華全国総工会 *ACFTU* の呼びかけで、「2008 年グローバリゼーションと労働組合に関する国際シンポジウム」 *2008 International Forum on Economic Globalization and Trade Unions* が開催された。2008 年 1 月 7-8 日。メインテーマは、「持続可能な開発、ディーセント・ワークおよび労働組合の役割」。参加 22 カ国、34 組織、62 人。WFTU、OATUU など国際組織も。胡錦濤主席が演説。参加国はアジア 6 カ国（インド、パキスタン、ベトナム、スリランカ、シンガポール、中国）、アフリカ 6 カ国（リビア、スーダン、ケニア、ナイジェリア、アイボリー・コースト、南アフリカ）、中南米 4 カ国（キューバ、アルゼンチン、ブラジル、メキシコ）、中近東 2 カ国（シリア、クエート）、欧州（含地中海）2 カ国（ポルトガル、キプロス）。

以上

更新: 2008/7/28/11:47

IMF-JCデータベース

Malaysia Union Structure/全国労働組合機構



第 2 部

海外実地研修

派遣日程

マレーシア金属労組との交流会議

マレーシアにおける工場見学

IMF東南アジア太平洋地域事務所との懇談

タイ金属労組との交流会議

タイにおける工場見学

SCHEDULE

2008/05/09

第1回 IMF-JC 国際労働研修プログラム 海外実地研修

日付	都市	時間	交通機関	スケジュール	食事	宿泊
1 5/11 (日)	成田 ケララプー パナマ	11:30 14:05 20:20	JL-723 専用バス	成田空港第2ターミナルご集合 搭乗手続き、出国審査 空路、日本航空機にてケララプーへ移動 ケララプーに着 ホテルへ移動。 ホテルチェックイン 夕食	北団体カク 特別待合室【A-3】 所要【07:15】 軽食(カフェテリア)	朝：× 昼：機 夕：○ パナマ
2 5/12 (月)	パナマ	10:00 17:00 18:00		■ 交流会議 昼食 会議終了 夕食会	BAHAMAS-1 ホテル内 COPACABANA	朝：○ 昼：○ 夕：○ パナマ
3 5/13 (火)	パナマ	10:00 12:00 14:00 16:00 18:00	専用バス	■ 工場見学① Aluminum Company of Malaysia Bhd (ALCOM) ■ 工場見学② Swedish Motor Assembly (SMA) - (Volvo Car) 昼食 ■ IMF 東南アジア太平洋地域事務所との懇談 ■ IMF 東南アジア太平洋地域事務所との夕食会	Sri Pandi Restaurant BUSINESS CENTRE-3	朝：○ 昼：○ 夕：○ パナマ
4 5/14 (水)	ケララプー バンコク	08:00 15:15 16:20 18:30	専用バス MH-782 専用バス	■ 文化交流プログラム 昼食 空路、マレーシア航空機にてバンコクへ バンコク着。 夕食 ホテルチェックイン	飲茶 所要【02:05】 ソンプーン	朝：○ 昼：○ 夕：○ バンコク
5 5/15 (木)	バンコク	10:00 17:00 18:00 19:00	専用バス	■ 交流会議 昼食 会議終了 夕食会場へ移動 夕食会	SUKHOTHAI 1-2 CAFÉ AT PARK グリーンフィル	朝：○ 昼：○ 夕：○ バンコク
6 5/16 (金)	バンコク	朝 (未定)	専用バス	ホテル出発 ■ 工場見学 Thai Yazaki 昼食 終了、移動 夕食	未手配 福	朝：○ 昼：○ 夕：○ バンコク
7 5/17 (土)	バンコク アユタヤ バンコク	08:30 昼 夕刻 20:00 23:00 23:25 23:55	専用バス JL-738 JL-704 JL-728	■ 文化交流プログラム 昼食 夕食 空港へ移動 空路、日本航空機にて中部国際空港へ 空路、日本航空機にて成田空港へ 空路、日本航空機にて関西国際空港へ	ビュッフェ SOHO Restaurant 名古屋 東京(成田) 大阪	朝：○ 昼：○ 夕：○ 機中泊
8 5/18 (日)	中部国際空港 成田空港 関西国際空港	06:40 07:30 07:20		中部国際空港 到着。 成田空港第2ターミナル 到着。 関西国際空港 到着。	所要【05:40】 所要【06:05】 所要【05:25】	朝：×

~~~ 解散 ~~~

## 日本-マレーシア金属労組交流

1. 開催日時： 2008年5月12日（月）10：00-17：30
2. 開催場所： マレーシア・ペタリンジャヤ  
「サンウェイ・ラグーン・リゾート&スパ」
3. 参加者： マレーシア側参加者名簿

|    | 氏名                      | 役職               | 産別       | (出身) 組織名                     |
|----|-------------------------|------------------|----------|------------------------------|
| 1  | N・ゴパルキシナム               | 書記長              | NUTEAIW  | アソシエイテッド・モーター・インダストリーズ（フォード） |
| 2  | サイード・シャヒール・ビン・サイード・モハムド | MTUC会長<br>／執行書記長 | NUTEAIW  | 本部                           |
| 3  | K・グナセエラン                | 労使関係担当           | NUTEAIW  | 本部                           |
| 4  | アンワール・ビン・ハジ・アフマド        | 副委員長             | NUTEAIW  | オリエンタル・アセンブラー（現代自動車）         |
| 5  | ユーソプ・ビン・ハミディ            | 財政部長             | NUTEAIW  | ヤマハ・モーター                     |
| 6  | ハニップ・ビン・パシラン            | 執行委員             | NUTEAIW  | スウェディッシュ・モーター・アセンブラーズ（VOLVO） |
| 7  | サオディ・ビン・デラニ             | 職場支部労働組合委員会委員長   | NUTEAIW  | デンソー・マレーシア                   |
| 8  | ロスラン・ビン・アフマド            | 執行委員             | NUTEAIW  | スチリン・インダストリーズ                |
| 9  | ノルディン・ビン・アフマド           | 委員長              | プロトン労働組合 | プロトン                         |
| 10 | モハメド・リズワン・ラーマ・ビン・アブダラ   | 執行委員             | EIWU     | パナソニック                       |
| 11 | P・V・ジョン                 | 財政部長             | EIWU     | パナソニック                       |
| 12 | S・バラムラガン                | 執行委員             | EIWU     | JVC                          |
| 13 | ウマー・デヴィ（女性）             | 執行委員             | EIWU     | クリップサル                       |

|    |                        |                |         |                    |
|----|------------------------|----------------|---------|--------------------|
| 14 | プラパカラン                 | 執行委員           | E I W U | F E Cケーブル          |
| 15 | K・バラスンドラム              | 職場支部労働組合委員会委員長 | E I W U | J & Eホール・レグリジレイション |
| 16 | モハメド・アフエンディ・ビン・ハジ・ブジャン | 職場支部労働組合委員会委員長 | E I W U | マレーシア・トランスフォーマー    |
| 17 | アブダラ・ローファ・ビン・モハマド      | 職場支部労働組合委員会委員長 | E I W U | ヒタチ・エアコンディショニング    |
| 18 | サムスティン・ビン・ウソップ         | 委員長            | M I E U | サザーン・ワイア           |
| 19 | ジェイコブ・エンカテス            | 書記長            | M I E U | N E Bエンジニアリング      |
| 20 | モハムド・アズラン・ビン・アブダラ・ジャリル | 財政部長           | M I E U | ニコム・スチール           |
| 21 | ムルガン・アルムガム             | 副委員長           | M I E U | アムスチール・ミルズ         |
| 22 | ワン・モハマド・カマル・ビン・ジュフリ    | 執行委員           | M I E U | チャブ・マレーシア          |
| 23 | モハマド・ラフィ・ビン・パロリ・モイドゥティ | 執行委員           | M I E U | ハイコム・ダイキャストティング    |
| 24 | モハマド・ザイナル・ビン・アリ        | 執行委員           | M I E U | オクムラ・メタルズ          |
| 25 | モハメド・アブダラ・ビン・シンナカヌ     | 職場支部労働組合委員会書記長 | M I E U | スミトモ・エレクトリック       |

## 議題1：両国の IMF 加盟組織の機構紹介（IMF-JC 報告）

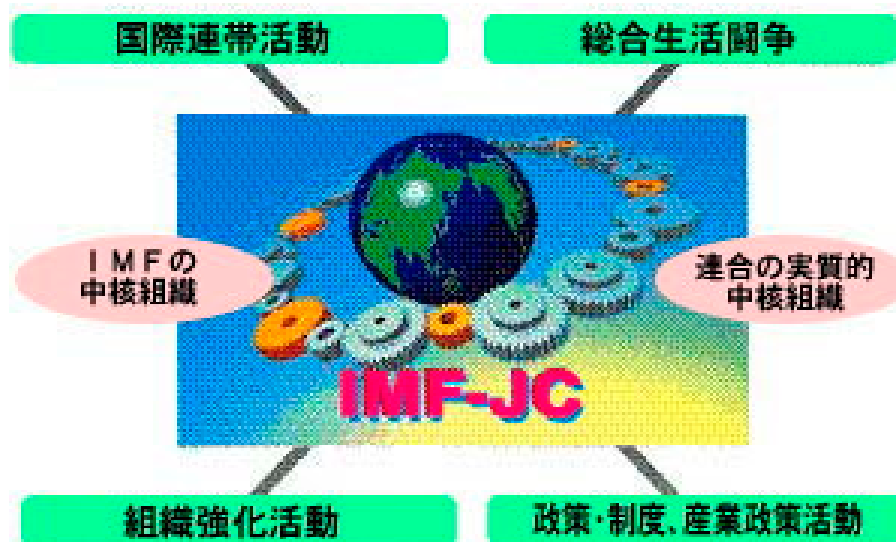
－ IMF-JC 報告：岩井 伸哉 IMF-JC 国際局主任

### IMF-JC とは

IMF-JC は、日本の金属産業の大産業別労働組合組織で、1964 年、アジアで初めての東京オリンピックが開催された年の5月16日に結成されました。IMF-JC は、IMF（国際金属労連）加盟の下で、金属労働者の諸権利・労働条件を向上させ、「ゆとりある豊かな生活」の実現を図ること、ならびに、国際労働運動の連帯、交流を推進することを目的としています。

IMF は、世界で最も長い歴史と伝統を持つ国際産業別組織（GUF）であり、世界 100 カ国、200 組織、2500 万人の金属労働者を結集する、人権・労働組合の自由・民主主義および社会正義を求めて活動する金属労働組合の国際的な団体です。1964 年 11 月の IMF 第 20 回世界大会で IMF-JC の IMF 加盟が正式に承認されました。

IMF-JC は、日本の主要な基幹産業出である金属産業労働者の結集体であり、電機連合、自動車総連、JAM、基幹労連、全電線の 5 産別で構成されており、170 万人を数える金属労働者を結集する運動体に発展しています。



IMF-JC の活動は、国内においては、賃金・時短闘争のパターンセッターとしての役割を果たすとともに、働く金属労働者の総合労働条件の改善のための総合生活闘争を力強く展開しています。特に現在、IMF-JC 加盟 5 産別が、ナショナルセンター連合 600 万組織の 3 割近くを占める中核組織となっていることもあり、ますます IMF-JC の存在の重要性が増しています。

また、国際的には、IMF の実質的な中核組織として積極的な活動を推進するとともに、アジア地域最大の組織として中核的な役割を果たし、欧米先進国との関係でも、労働組合サイドからの対応を協議するために、日独金属労組定期協議などの話し合いの場を設置するなど多岐にわたり、先駆的な役割を果たしています。



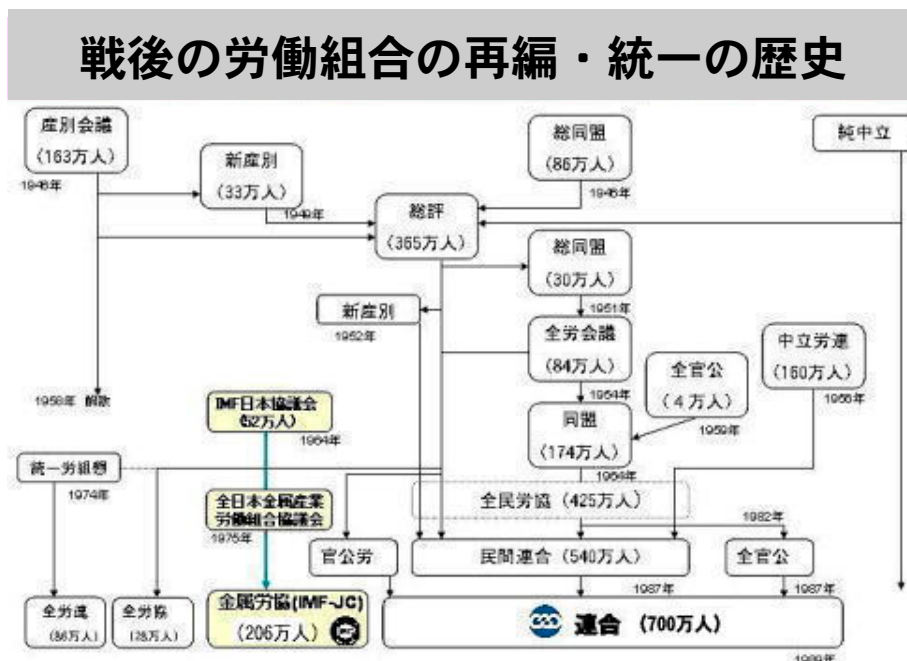
### IMF-JCの歴史

1964年5月  
IMF-JC（国際金属労連日本協議会）結成（52万人）

1964年11月  
IMF-JCのIMFの正式加盟承認（第20回IMF世界大会）

1966年  
鉄鋼労連が加盟

1968年  
組織人員100万人達成



1972年 全労連、造船重機労連が加盟し、6産別体制へ、9地連体制の整備。自動車総連結成（10月）

1974年 結成10周年、組織人員185万人

1975年 名称を「全日本金属産業労働組合協議会」に変更

1976年 春季生活闘争で集中決戦方式による「JC共闘」スタート

1978年 日本語略称を「金属労協」に

1984年 結成20周年、200万人突破

1985年 IMF世界大会、東京で開催

1988年 「JC時短5カ年計画」の策定

1989年 連合結成、労働戦線統一実現

金属機械結成（全機金、全国金属、新産別京滋地協、純中立が組織統一）

1990年 全電線、非鉄金属労連が加盟し、8産別体制へ

1994年 結成30周年、組織人員260万人。「新しい経済・社会システムづくり」発表

1996年 非鉄連合結成（非鉄金属労連、資源労連、三井金属鉱業労連が組織統一）

1997年 「賃金・労働政策」発表

1999年 JAM結成（ゼンキン連合と金属機械が組織統一）、7産別体制へ

2003年 9月 基幹労連結成（鉄鋼労連、造船重機労連、非鉄連合が組織統一）、5産別体制に

2004年 5月 結成40周年

### 金属労協の国内の労働運動における歴史的な位置づけ

歴史的には、金属労協は、1964年、四分五裂していた4つのナショナルセンターにバラバラに属していた金属産業の産別組織が、ナショナルセンターの枠を超えて国際連帯の窓口としてIMF日本協議会に結集しました。このこと自体が、後の1989年官民統一の連合結成、すなわち労働戦線統一への起爆剤としての役割を果たしました。春季生活改善闘争、政策制度活動など運動体としての役割が増したことに伴い、1975年に日本語名称をIMF日本協議会から「全日本金属産業労働組合協議会」に、1978年に日本語略称を金属労協としました。日本語名称の変更により、英文名もIMF Japan councilからJapan Council of Metalworkers' Unionsとなりましたが、英文略称については、結成当初からのIMF-JCをそのまま使うことにしました。

## (1) 機関運営

IMF-JCは、毎年9月上旬に定期大会を開催し、1年間の活動をスタートさせます。定期大会は最高決議機関であり、運動方針（2年毎）、活動方針（中間年）、予算などを審議・決定し、役員を選出します。大会に次ぐ決議機関である協議委員会では、主に春の総合生活改善闘争方針の決定を行います。常任幹事会は上記の決議機関で決定された大綱的な方針に基づいた、日常的な活動を推進するための執行機関です。（原則として月1回開催）

この常任幹事会の下に、事務局が設けられており、運動方針に基づいた具体的なJCの日常活動を推進しています。また、常任幹事会の諮問機関として専門委員会が設置され、政策立案などを行っています。また、三役会議は運営全般の高度な戦略を練り、運営調整を図るために、設けられており、この三役会議から付託された事項を検討する場として、書記長会議が設けられています。協議委員会から春闘終了時までの春季総合生活闘争時には、闘争機関として、中央闘争委員会（常任理事会メンバーで構成）に、戦術委員会（三役会議メンバーで構成）を設置し、闘争推進の指導・調整にあたります。



## (2) 本部体制と活動業務

**【組織総務局】** 総務・財政を担当。  
 組織担当：組織の維持、強化拡大事項、地方組織、関連組織対策  
 教育担当：労働リーダーシップコースをはじめとする教育活動  
 広報担当：機関紙・誌などの広報宣伝資料の作成  
 ホームページ担当：インターネットによるホームページ・JCネットの作成・運営更新管理

**【政策局】** 政策・制度要求対策：政策・制度要求の立案、対経営者、対政府、対政党要請活動の企画・立案  
 金属産業政策：金属産業政策の企画・準備・まとめ

【労働政策局】 賃金闘争：賃金闘争の企画・準備・まとめ、国内外の賃金制度の把握、経済情勢・生活実態の分析  
時短闘争：時短闘争の企画・準備・まとめ、国内外の労働時間制度の実態把握  
労働条件の調査実施・資料発行  
最賃センターの事務局担当

【国際局】 国際活動計画の企画、立案および推進  
IMF本部ならびにIMF東アジア事務所、加盟組合および国際機関との連携、情報収集と伝達  
国際活動に必要な資料の翻訳・出版  
国際交流の派遣・受け入れの企画・準備・実施  
連合・多国籍委員会への参画・協力

### (3) 専門委員会

常任幹事会の諮問機関として下記の専門委員会を設置、政策立案、その他活動推進のための諸施策を審議する。専門委員会の下に担当者会議を設置し、具体的な対策、課題を検討する。

総務・財政担当者会議

組織委員会

- －教育・広報担当者会議
- －地方ブロック代表者会議

政策委員会

労働政策委員会

- －労働条件担当者委員会

国際委員会

議題1：両国のIMF加盟組織の機構紹介（IMF-MC報告）

－ IMF-MC報告：N・ゴパルキシュナム IMF-MC事務局長／NUTEAIW書記長



**マレーシアの  
IMF加盟組織の機構**

- 電機産業労組(EIWU)
- 全国輸送機器・関連産業労組(NUTEAIW)
- 金属産業労組(MIEU)
- マラヤワタ鉄鋼労組



1

**IMF MC 組合員**

- NUTEAIW——自動車、オートバイ、自転車、トラクター、ブルドーザーおよび部品の製造・組立・修理に従事する企業の全従業員

2

**金属産業労組**

- 加工金属形材、建築用金属製品、線材・線材製品、工具・刃物類、ボイラー、タンク、板金、打抜・プレス加工・被覆金属製品、多種多様な金属製品の製造に従事する全労働者および金属製品に関与する労働者

3

**電機産業労組**

- 乾電池/バッテリーの製造・修理、電気器具の製造・修理、ラジオ/テレビ/ビデオレコーダー/通信機器の製造・修理、電気工業設備の製造・修理、エアコン/冷蔵庫の製造・修理、多種多様な電気装置の製造・修理、上記各電気製品の電子部品以外の関連品目の製造に従事する労働者のうち、管理職、機密取扱スタッフおよび警備員を除く全従業員

4

### マラヤワタ鉄鋼労組

- 社名変更に伴い、組合もアン・ジュー・スチール労組への名称変更を申請した。同労組は、同社(アン・ジュー・スチール)で働いている労働者(機密取扱スタッフを除く)だけを組織化している。

5

### 執行委員会

|                                                              |                                                              |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| >EIWU<br>>会長<br>>副会長<br>>書記長<br>>財政部長<br>>財政部長補佐<br>>執行委員10人 | >NUTEAIW<br>>会長<br>>副会長<br>>書記長<br>>財政部長<br>>執行委員12人         |
| >MIEU<br>>会長<br>>副会長<br>>書記長<br>>財政部長<br>>執行委員11人            | >マラヤワタ<br>>会長<br>>副会長<br>>書記長<br>>財政部長<br>>財政部長補佐<br>>執行委員8人 |

6

### 規約および統治

- 加盟組合の最高機関は総会であり、執行委員会が統治している。
- 総会は3年ごとに開催される。
- 幹部と執行委員の選挙が実施される。

7

### 職場委員会

- 組合員がいるすべての企業に、選挙によって職場委員会(地域委員会とも呼ばれる)が設置されている。
- 職場委員会は主として助言的な役割を果たし、本来執行権は持たないが、執行委員会によって明白に執行権を委任されている。

8

### 労働協約

- 労使が締結する労働協約は有効期間3年であり、それ以降は交渉によって期間が変更される。
- 労働審判所の承認によって法的効力を付与される。
- 各社と個別に労働協約を締結する。

9

### 組合員数

|                                           |                                            |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------|
| >EIWU<br>>1万5,000人<br>>組合費:6リンギット<br>>43社 | >NUTEAIW<br>>8,086人<br>>組合費:6リンギット<br>>43社 |
| >MIEU<br>>1万3,000人<br>>組合費:5リンギット<br>>91社 | >マラヤワタ<br>>555人<br>>組合費:5リンギット             |

10

日本-マレーシア金属労組交流  
 議題1：両国のIMF加盟組織の機構紹介

資料1

Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia  
 Malaysia Trades Union Congress: MTUC  
 マレーシア労働組合会議

<原資料はパワーポイントで作成>

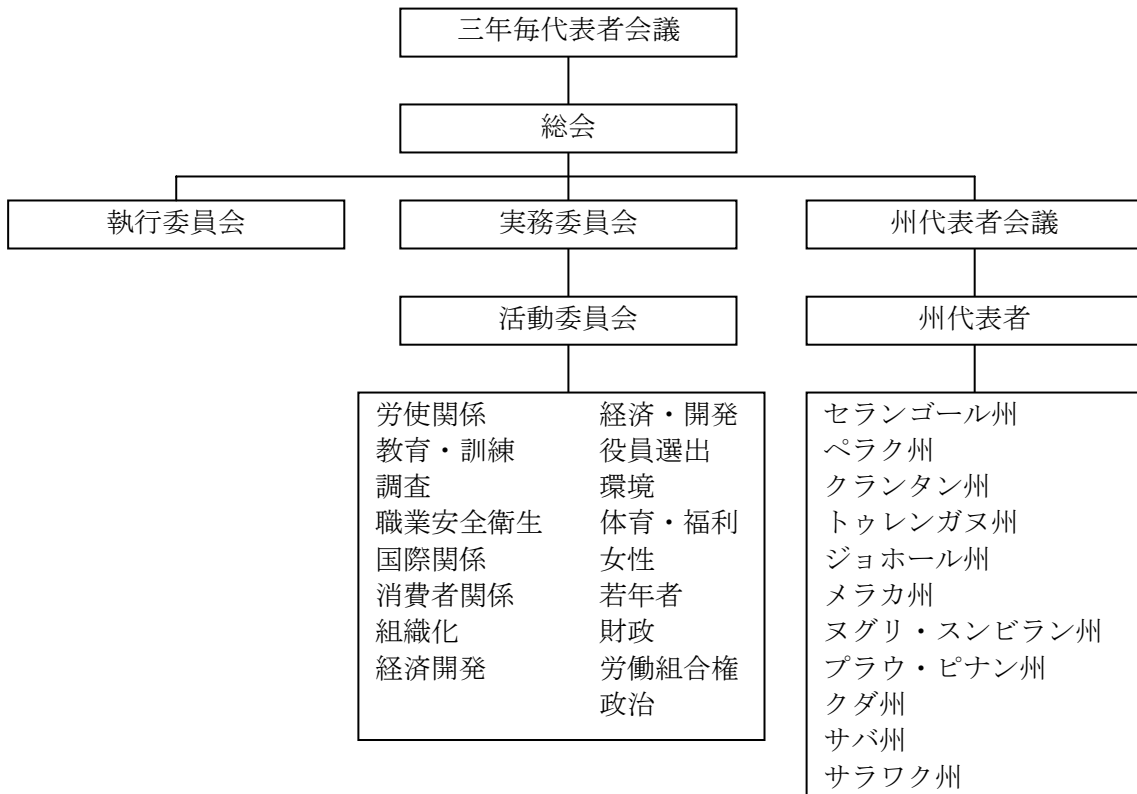
創立：1949年

- ・ 165労働組合のうち83組織が参加。
- ・ 労働組合間のより緊密な連絡体制を確立。
- ・ 政府機関における労働側の代表を擁立。

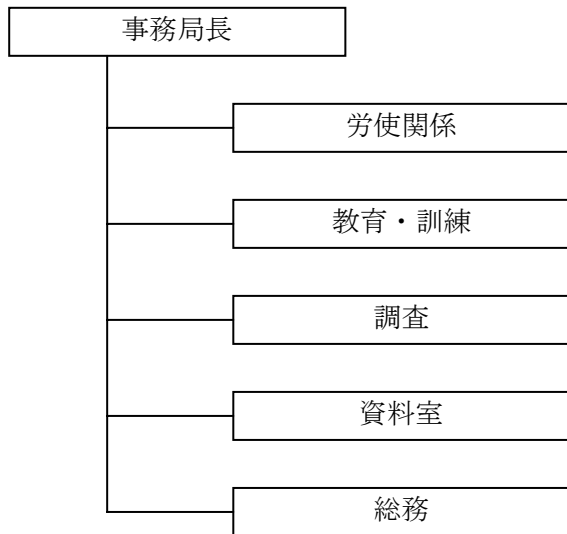
目的

- ・ 加盟組織の利益の促進、労働者の経済的・社会的条件の向上および支援の提供に関するあらゆる活動を行う。
- ・ 完全雇用の確保、最低賃金制度と法定週44労働時間の確立のための取り組みおよび訓練センターの設立と訓練施設を労働者のために拡大するための活動方針の展開と行動を行う。
- ・ 公的社会保障制度が疾病、失業、高齢者、障害、傷病失業および退職支給のための対策や、あらゆる事業所における高水準の健康、衛生、福利への促進、ならびに事故や病気で働くことができなくなった労働者への適切な補償を提供できるような内容とすることを支持する。

組織機構



事務局



三者構成組織

人的資源省

- ・ NLAC（全国労働諮問審議会）
- ・ 労働力開発理事会
- ・ 社会保障理事会：雇用に関連した事故に遭遇した労働者への手当支給を行う SOSCO（社会保障機構）の理事会
- ・ 社会保障苦情処理理事会：SOSCOの決定に労働者が異議を申し立てる理事会
- ・ 人的資源開発基金理事会
- ・ 大量解雇に関する全国諮問委員会：昨今の経済危機の機関の大量解雇を監視し、対応する政策を策定する
- ・ 小売業賃金審議会
- ・ ホテル・バー・レストラン労働者賃金審議会
- ・ 全国職業安全衛生諮問審議会
- ・ 産業裁判所陪審：労使関係上の紛争に関して判決を下す三者構成の陪審

通商産業省

- ・ NPC（全国生産性審議会）
- ・ NPC 製造業部門諮問委員会

財務省

- ・ 従業員積立基金理事会

国内取引・消費者省

- ・ 消費者諮問審議会

内務省

- ・ 全国薬物乱用根絶諮問審議会

国際労働組合組織

- ・ ILO
- ・ ITUC（国際労働組合総連合）
- ・ ITUCアジア太平洋

以上



議題2：日常的な労使間の話し合いについて（IMF-JC 報告）

－ IMF-JC 報告：濱島 正樹 自動車総連 大同メタル労働組合書記長



Situation and process of dialogue between union and management at daily basis

交流会議  
2008年5月12日  
マレーシア (連続2日)

DAIDO METAL WORKER'S UNION

12<sup>th</sup> May 2008 | M. Hamajima

1

Company Outline

DAIDO METAL

Company Name: DAIDO METAL CO., LTD.  
Headquarters: NAGOYA, JAPAN  
Establishment: November 1939  
Capital: ¥3.79billion  
Representative: President Masaaki Sakamoto  
就業者数: 2,066名 (2008年3月)  
＜内訳＞正社員: 1370名  
再雇用・有期契約: 240名  
パート: 129名  
派遣社員: 327名 \* 正社員比率: 66.3%

2

Lines of Business

DAIDO METAL

No.1 Company

Bearings for Automotive use

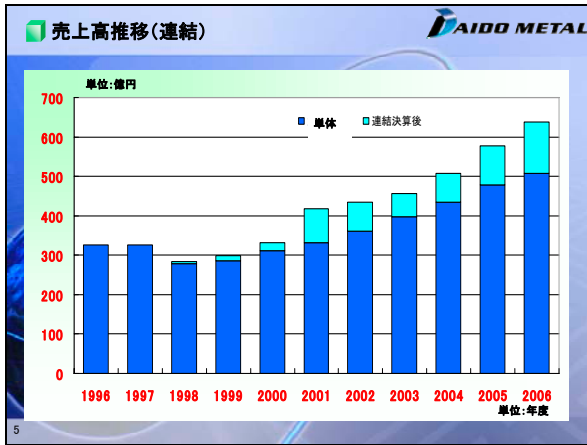
3

Lines of Business

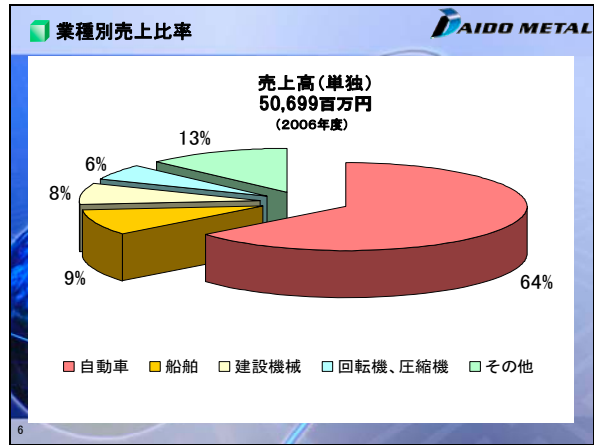
大同メタルの他の生産品目

No.2 Company  
No.3 Company  
No.4 Company  
No.5 Company  
No.6 Company

4



5



6

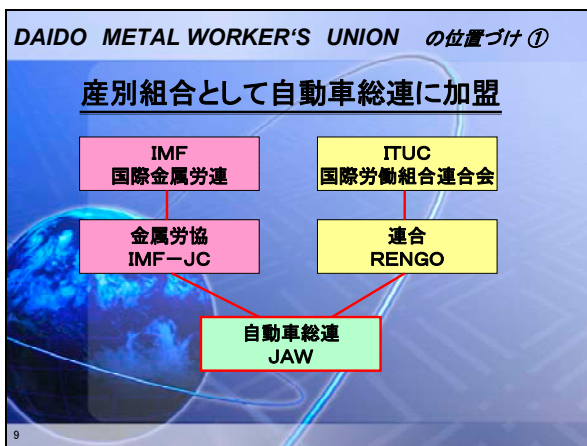


7

### Our Principles

1. We will always approach business from a global perspective.
2. We will always attend to the needs and desires of our customers.
3. We will continue to recognize the importance of the environment.
4. We will continue to value individuality and work to achieve synergy between people.
5. We will always remain open to new ideas and proposals.
6. We will always respond with speed and agility.

8



9



10



### 日常的な労使間の話し合いのしくみ

#### <中央労使協議会>

(会社側委員) 社長、専務、常務、各カンパニープレジデント 計10名  
(組合側委員) 委員長、副委員長、書記長、執行委員 計13名

開催頻度：1回/月(1月・8月を除く) 約1時間

毎回の定例議事：  
 1. 生産と販売の状況について  
 2. 労働災害の発生状況について  
 3. 時間外・休日労働協定の締結  
 4. 組合からの質問(3~4点/回)

労組側からの質問(実例)  
 ・業績見込み、予算について  
 ・設備投資計画について  
 ・工場拡張計画について  
 ・品質の状況について(不良率・クレーム件数)  
 ・海外連結会社の状況について  
 ・新卒者採用計画について  
 ・障害者雇用率について 等

議事内容は議事ニュースとして毎回、全従業員に配布!

17

### 日常的な労使間の話し合いのしくみ

#### <労使三役懇談会>

(会社側委員) 常務・専務・人事担当重役  
(組合側委員) 三役(委員長・副委員長・書記長)

開催頻度：隔月 6回/年

毎回の定例議事：無し

\*他の労使協議会などで質問ができない経営最重要事項等について質問・確認をする。互いの立場を尊重した労使信頼関係があることが前提で情報交換を行っている。

18

### 日常的な労使間の話し合いのしくみ

#### <カンパニー別労使懇談会>

(会社側委員) カンパニープレジデント、工場長、部長 クラス  
(組合側委員) 三役(委員長・副委員長・書記長)、担当支部長(執行委員)

開催頻度：隔月 6回/年

毎回の定例議事：無し

労組側からの質問(実例)  
 ・市場動向と拡販状況について  
 ・生産負荷状況と対応計画について  
 ・時間外労働の管理状況について 等

\*各カンパニーにおける経営状況・諸問題について、細部まで踏み込んで確認・質問を行うことができる等、カンパニー独自の問題に絞って労使協議を行うことができる。

19

### 日常的な労使間の話し合いのしくみ

#### <支部労使協議会>

(会社側委員) カンパニープレジデント、工場長、部長、課長  
(組合側委員) 支部長(執行委員)、職場委員長

開催頻度：1回/月(8月を除く)：

毎回の定例議事：無し

労組側からの質問(実例)  
 ・今後の生産計画について  
 ・職場環境問題について 等

\*各支部における状況について、細部まで踏み込んで確認・質問を行うことができる等、支部独自の問題に絞って労使協議を行うことができる。

20

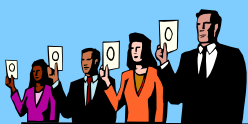
### その他 日常的な労使間の話し合いのしくみ

社内のルールとして開催されている労使委員会

- ・中央安全衛生委員会
- ・地区安全衛生委員会
- ・文化体育委員会
- ・厚生委員会
- ・給食委員会 など

組合の要求により開催されている労使委員会

- ・総労働時間短縮委員会
- ・次世代育成支援研究会
- ・作業着、制服委員会 など



21


### 日常的な労使間の話し合いのしくみ

#### <大切なのは日常の労使コミュニケーション>

労働協約上での労使協議ルール、社内ルールに基づく労使協議・労使委員会も重要であるが、決められた枠の中での話し合いでは現実の日常の中で発生する諸問題に、タイムリーに対応することが出来ない場合がある。

そのため、日常においても、会社・組合どちらかが、話し合いの申し入れを行った場合は、労使双方で積極的に話し合いの機会をもち、話し合いをしているのが現状である。

このように、現在の安定的労使信頼関係を築けている理由としては、平日頃からの労使コミュニケーション・情報交換が実行できているからであると認識している。



22

## 団体交渉のスタンス

### 原則

団体交渉は会社および組合双方とも誠意をもって平和的かつ紳士的に行うものとする。

### 団体交渉の義務

会社および組合はそのいずれか一方から団体交渉の申し入れを受けた場合には正当な理由なくこれを拒んではならない。



23

23

## 団体交渉について

### 例) 春の取組み(主に賃金・一時金)

主に賃金・一時金・最低賃金などについて、共闘として上部団体方針をベースに会社業績・組合員の働き・協力ぶりに見合う要求を行い交渉を行う。要求日、交渉日程、回答指定日は原則上部団体の方針に基づき計画を立て交渉を進め、指定回答日までに決着をするため、労使で出来る限りの努力を行う。そのためにも、事前事務折衝(労使懇談会)がポイントとなる。交渉経過は随時、全組合員へ交渉速報として発信する。

24

24

## 品質に対する労使共同宣言

「安心の明日のために」

—全従業員の皆さんにお知らせ致します—  
2007年 総合生活改善年の取組において「企業の発展・存続」「従業員の安定した生活の確保」を目的に「労使による品質改善取組」を早急に取組む必要があると認識し、労使一体となって改善・改革を図ることに合意しました。  
よって、品質問題は企業の信用を左右する大きな問題であり、これを解決しなければ企業の明日はない。経営における最重要課題と認識し、ここに『品質に関する労使共同宣言』を行います。  
今後労使協働を促す具体的な取組を展開していきますが、皆さんのご理解とご協力をお願いします。

1. お客様から大同の品質に対する信頼が失われている事を認識する
2. 各部門の品質不良の実態を改めて認識し、品質向上に努める
3. 品質問題・不良が発生した時の対処ルールの再確認と徹底
4. なぜなぜ分析の確実な実施による発生原因の追究・対策の実施
5. 不良を隠すことへの罪悪感の認識
6. 今、私たちが出来る品質対策の検討・実施

2007年7月5日  
大同メタル工業株式会社 代表取締役社長 坂本 雅昭  
大同メタル労働組合 中央執行委員長 吉原 浩二

25

25

## 上部団体における労使協議・会議

### 自動車総連

産業労使の取組みとして、自工会・部工会・陸送協会などと自動車産業に関わる諸団体のカウンターパートとして、労連・単組では解決し得ない産業レベルの諸課題について、率直な意見交換と対応を行うべく産業労使会議を7回/年程度行っている。

- ・自動車関係諸税について
- ・市場の活性化に向けて
- ・環境に関する諸問題について など

### 部品労連

3回/年程度、各企業の労務担当重役および労組委員長が参加し、各社の状況報告・労働災害統計・各社の労働時間推移などを報告、また今後の働き方・労働時間のあり方・総合生活改善の取組みの進め方の認識合わせの議論を行っている。また春の取組み(団体交渉)前には、労連本部から会長と事務局長の2名が加盟企業を訪問し、各単組組合役員とともに経営者と懇談を行っている。


26

26

## 労使関係の礎

「会社は、従業員の自主的、民主的に組織した組合の協力なしでは企業経営が全うできないと同様に、組合も、会社なしではその基盤の成立しないことを両者が認めている」

上記の言葉を1969年以降の労働協約の前文に掲げており、現在においても、たとえ労使双方で意見を異にする場合でも、互いの立場を尊重しつつ、誠意と忍耐をもって努力すれば平和的に満足な合意に達することができる。「労使相互信頼」のもと取り組んでおります。



27

27

# END

Thank you !!

28

28

議題2：日常的な労使間の話し合いについて（IMF-MC報告）

－ IMF-MC報告：モハメド・リズワン・ラーマ・ビン・アブダラ EIWU執行委員  
（パナソニック）



日常的な労使対話の  
現状とプロセス

IMF MC

1

方法

- \* 職場委員会（地域委員会とも呼ばれる）のメンバーは、組合員に関する問題に直属の上司の注意を向けさせる。最も一般的な方法は協議の要求である。
- \* この方法は紛争解決の第1段階としても知られている。

2

方法---続き

- \* この第1段階で問題を解決できなかった場合、地域委員会は、一般に書簡によって人事担当取締役/人事部長に対し、円満な解決方法を見つけるために介入を求めめる。
- \* この段階で解決すれば一件落着だが、そうでない場合、地域委員会は問題を全国組合に付託する。

3

方法.....続き

- \* 全国組合は会社側に書簡を送り、報告された紛争の内容に応じて、組合員の行動が正当であることを証明したり、手続きその他の状況を是正したりし、会社側に対し、問題を直ちに排除くとともに会合を開催するよう要求する。

4

### 方法……続き

- \* 組合本部に報告された問題が企業レベルで解決すれば、一件落着である。
- \* 問題が解決しなければ、組合は当局、すなわち労使関係局に助力を求める。

5

### 対話の頻度

- \* 毎日——個々の部署だけと実施
- \* 毎週——あらゆる部署の代表と全体的に実施
- \* 毎月——経営側代表および各部署の責任者と実施

6

### 対話プロセス

- \* 組合の代表が、仕事に関連するすべての問題/苦情を集め、会社側に提示する。
- \* 会社が問題の解決を約束すれば、問題は直ちに取り除かれる。

7

### 対話プロセス…続き

- \* それ以降の対話プロセスにおいて、会社側が詳細調査を理由に時間稼ぎをすることがある。
- \* 組合が提起した問題に関する過去の討議内容について、最新情報が提供される。
- \* 対話では会社の方針を変更させ、雇用条件を取り決めようと試みるが、最終的な処理は、たいてい再び全国組合に付託される。

8

### 労使協議のテーマ

- \* 雇用条件に関連する問題
- \* 職場の安全に関連する問題
- \* 処罰に関連する問題
- \* 生産性に関連する問題

9

### 企業と組合本部との会合

- \* 組合は常に、職場委員の出席のもとに会社側との会合を開催する。そうすれば当事者全員が責任を負い、積極的に問題解決に取り組むようになり、当事者間のコミュニケーションがうまくいくからである。

10

## 職場委員会の構成

- \* 職場委員会は委員長、副委員長、書記、書記補、委員から成る。会計系の設置は義務づけていない。なぜなら、チェックオフ制度があるので会計系を置く必要がないうえ、安全上問題があり、時間もかかり、組合員に不安を与え、横領のおそれがあるからである。

11

## 労使関係——構成要素に分割

- \* 産業界では、分化した集団や活動、制度的関係がダイナミックに輻輳し、さまざまな態度や信念、期待が渦巻いている。
- \* したがって、労使関係のような特定の社会現象は、それを取り巻く幅広い状況と切り離して考えることができないし、切り離して考えるべきではない。労使関係は3つの主要要素に分けるべきである。

12

## 労使関係の3大構成要素

- \* 1. 労使関係制度。労使関係という現象を構成する役割、関係、制度、プロセスおよび活動は、多岐にわたる産業やサービスに存在するだけでなく、下位組織レベル(作業グループ、課または部)、組織レベル(現場または企業)から産業レベル、全国レベルに至るまで、多くのレベルで存在する。

13

## 続き

- \* これによって必然的に、水平(各組織/産業間)・垂直(各レベル間)両方向で、内部に影響を及ぼすパターンが生まれる。
- \* したがって、いずれかの時点で労使関係制度内に存在する態度や活動が、個々の労使関係状況に固有の状況や風潮を生み出す。

14

## 2. その他の社会活動分野

- \* 労使関係は、社会構造・活動の一分野にすぎないため、他の社会活動分野と相互に影響を及ぼし合う。
- \* この点において、経済・社会・政治分野が特に重要である。

15

## 続き

- \* これらの分野における行動や変化は、特定の労使関係活動を直接促進または抑制したり、参加者の態度に間接的に影響を及ぼしたりするかもしれない。
- \* これらの環境が労使関係の全レベルで影響を及ぼし、組織の問題や紛争、価値観が社会全体のそれらと分かちがたく結びついている点を認識することが重要である。

16



### 3.時間

- \* 現在は過去から未来に至る連続の一部にすぎない。したがって現在の労使関係は、過去(先週、昨年、過去10年間、さらには過去1世紀)と、参加者の未来の目標・期待に負うところが大きい。

17

### 結論

- \* したがって労使関係は、万人に受け入れられる基準がない概念に関する主観的な価値判断を伴う。
- \* 何が善悪・正邪であるか、どのような権限を、どのような場合に合法的に行使できるかに関する認識は、個人や集団によって異なる。

18

### 続き

- \* このような認識の違いが、労使関係の基礎となるダイナミックな緊張状態をもたらす。価値観が絡む概念に伴う本質的な問題は、言葉の意味とその限界を理解しようと努めなければならないことである。

19

### 続き

- \* 民主的社会の基本的権利は個人の自由である、とよく言われる。つまり、私生活の行為に関して選択・決定する自由である。しかし、どんな社会にも、完全に自分の思いどおりに行動する自由などというものはない。「個人の自由」は相対概念であり、絶対概念ではない。

20

### 続き

- \* 雇用関係への集団的な取り組みが存在するのは、それが労使双方の特定のニーズを満たすからであり、その点を認識しておくことが重要である。
- \* 経営側では、近代組織は多様な任務や役割を担っているため、組織の効果的な運営を達成するために、それらを統合・調整・規制する必要がある。

21

### 続き

- \* 各従業員は、現場労働者であれ、専門技術者であれ、事務員であれ、管理者であれ、特定の部門、従業員区分または業務活動の一環として、この組織化された任務・役割・業務に組み込まれる。組織内で同様の任務・役割を担う従業員グループが設置されている場合、一般に、報賞制度その他の雇用条件に関しても同様の処遇が与えられている。

22

## 議題2：日常的な労使間の話し合いについて（質疑応答）

Q.【マレーシア】非正規職の労働者は団体協約の適用を受けているか。

A.【日本】残念ながら適用されていない。

Q.【マレーシア】会社が労務費のさらなる削減を目指し、派遣労働者を増やすということがあれば、労働組合は行動を起こすか。

A.【日本】社内の全労働者のうち正社員の占める割合は70%が適正であると考えている。派遣労働者については、今の時点では良いかもしれないが、技能の継承ということについて問題があるので、適正な水準というものを設定しなければならない。会社も同様の考え方であり、これ以上増やす事はないとしている。半年に1回の経営協議会の場で質問しているが、正社員の雇用確保のための派遣労働者の使用という面もあり、経営の項目に立ち入ることにもなり、慎重に考えている。



Q.【マレーシア】派遣労働者の契約期間はどのくらいか。労働組合の組合費はどのくらいか。労働組合の組織拡大のための取り組みにはどのようなものがあるか、IMF-JCの構想について聞かせていただきたい。最低賃金はどのくらいか。

A.【日本】組織拡大については後ほどの議題で議論する。

A.【日本】組合費は数年前の調査によると、日本の全国平均では、月例賃金の約1.8%、約5,000円が毎月の組合費となっている。

A.【日本】最低賃金は、地域別、産業別、企業内の最低賃金がある。地域別と産業別最低賃金はそれぞれの地域において三者構成の審議会ですべて毎年検討され決定される。企業内最低賃金は労働組合と会社との交渉によって決定される。

Q.【日本】今回の報告では、マレーシア側が問題解決のための方法について、日本側は労使の情報共有についてが中心であったとの印象を持った。マレーシアでは労使の情報共有についてどのような事を行っているのか。

A.【マレーシア】マレーシアにおいて多国籍企業の情報を得るには、全国産業別労働組合に依頼するしか方法はない。職場労働組合支部委員会と会うのは人事労務担当のみで、多国籍企業は従業員と情報を共有するという事は一般的にない。社長は職場労働組合支部委員会との会合の場には出席せず、上部団体である全国産業別労働組合との会合のみに出席する。

Q.【日本】多国籍企業は全国産業別労働組合に対し、情報を開示するか。

A. 【マレーシア】会社によって異なる。開示しない場合には政府の機関である登記局に出向いて120リンギット支払って会社の経営報告などを閲覧するしかない。

A. 【マレーシア】登記局の資料は往々にして最新の情報が無い。

Q. 【日本】日本とマレーシアは組織機構上の違いはあるにしろ、考え方は同じであるとの印象を持った。社会的活動として、経済・社会・政治に取り組む必要があるとのことであった。政策や政治に関心を持たなければならないということにも同意する。具体的にはどのような活動を行っているのか。

A. 【マレーシア】ナショナル・センターであるMTUCには800の労働組合組織が加盟しており、日々労働者の問題に取り組んでいる。政策制度要求などはMTUCの加盟組織からMTUCに持ち込まれ、政治に反映されるような活動を行っている。現在のMTUCの重要政策要求は、①全国最低賃金制度の導入、②物価上昇に対する生活手当300リンギットの支給、および③労使関係法、労働組合法の改正案への対応、の3点であり、労働関連諸法制の改正については、現在の政府案では改悪であるとして、修正を要求している。

Q. 【日本】労働組合の結成にあたって承認を得るところが日本と非常に異なるところである。法律で定められていることと思うが、労働組合はどのように対策しているのか。

A. 【マレーシア】労働組合結成にあたって、まず登録しなければならない。従業員の過半数を組織した場合、承認を得なければならない。

Q. 【日本】なんのために承認を得るのか。

A. 【マレーシア】従業員を労働組合に加入させると、会社に通知する必要があり、会社は確認書を出す必要がある。しかしその確認書を出さない会社もあり、その場合労働組合は当局に訴えるが、争点となるのはその労働組合が組織化できる範囲であるかどうかである。これはマレーシアの労働組合が直面している問題であり、組織拡大が困難となっている一因でもある。それらの関連法制の改正が検討されており、それによって状況はさらに悪化する。現時点で労働組合の活動計画は策定されていないが、今後組織で話し合っていくべきと考えている。

Q. 【日本】3年毎に賃上げ交渉を行うそうであるが、何を指標にして要求を組み立てるのか。GDP成長率や物価水準などどのような項目があるか。

A. 【マレーシア】労働組合の要求の正当化のためには、企業業績の調査、生計費上昇分（消費者物価指数上昇率）、労働者の会社への寄与などである。同業他社など産業レベルの賃上げ動向や関連産業の賃上げ動向についても参考にしている。2008年-2010年分交渉の際には2005年-2007年の指標を使用する。消費者物価上昇率は7.1%であったため、8%の賃上げを要求した。交渉ではまとまらず労働裁判所の裁定を求めた事例もあったが、労働裁判所はガソリン、食料、生活必需品の上昇を問題としており、生計費が上昇していることを深刻に捉えたため、労働組合の要求どおり8%賃上げという裁定を下した。また他の企業の事例では、収益が良いため10%賃上げでも良いのではないかと労働裁判所裁定が下されたこともある。

Q. 【日本】マレーシアのナショナル・センターでは最低賃金制度の導入を要求しているとのことであるが、その水準はどのくらいのレベルを考えているのか。日本では全国平均で687円である。

A. 【マレーシア】全国最低賃金を時間あたり9リンギットに加え、生計費手当を月あたり300リンギットという水準を考えている。現在でも多国籍企業では月あたり500リンギットで働かせているところもある。

Q. 【日本】PLWS（業績連動賃金制度）は日本では通りやすい話である。組合員から不満の声がでていたとの話があったが、どのような運営をしているのか。

A. 【マレーシア】PLWSが日本ではうまく運営されていると聞くことができて良かった。このことがもっと早くマレーシアの労働組合に伝わっていただければよかったが、企業の透明性や情報開示のないマレーシアでは状況は異なる。日本では良い制度でもマレーシアは異なる一例であると考えられる。PLWSを導入することによって、これまでの協約で得ていた基本的な福利水準までもすべて取り去られてしまい、賃金が大幅に減少することになるというように伝えられている。労働組合がこの制度を導入することが難しいと考えている理由のひとつに、上記のように現在保証されている基本的な労働条件面での水準もPLWSが保証していないように見られることである。



A. 【マレーシア】マレーシアのパナソニックでは、PLWSの導入は長期にわたる労働組合への説明があった後であった。制度の透明性と評価の透明性を確保し、目標を告知、共有することの必要性が確保された。PLWSの導入にはその企業が労働組合に信頼されているかどうか鍵となっている。

### 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（IMF-JC報告）

－ IMF-JC報告：大原 勝則 神戸製鋼所労働組合溶接支部副執行委員長



組合員とのコミュニケーションを深めるための活動や、労働者や組合員が労働組合に対してどのような認識をしているか。（どう見ているか）

#### 【組合員とのコミュニケーション】

##### 職場組合員との意見交換

- ・ 始業時前、昼時間、定時後、組合事務所を開放し、職場組合員の情報交換の場として活用。  
日頃の作業で疑問に感じていること 福利厚生面、制度内容の説明等ありとあらゆる面で組合員からの問い合わせへの対応と、組合情報の提供を含めて執行部と機関役員、組合員が自由に話せる場として開放している。
- ・ 春闘、活動方針等については、昼時間を利用して執行部が職場毎に内容の説明を行うと共に、組合員の受け止め等「職場の生の声」を吸い上げている。
- ・ 職場パトロール時の「声掛け」を実施。  
特に、新人、若年層、配置替え者を対象として、1日1回程度職場で対話活動を展開中。

##### 組合行事(ふれあい活動)

- ・ 毎年 青年婦人部が企画・運営を行い、組合員とその家族を対象に「家族あれあい行事」を開催している。  
行事内容としては、貸切バスで日帰りの体験旅行あるいは、イベント見学、スポーツ観戦とさまざまで、毎回60人～70人程度の参加で好評を得ている。
- ・ 会社行事への協賛  
毎年、秋に会社主催のスポーツ大会を開催しているが、組合としても協賛と言う形で参加している。

内容は、従業員(含む組合員)とその家族 加えて OBの方々にも参加頂いてスポーツと昼食会(バーベキュー)、大抽選会を通じて、参加者全員でコミュニケーションを図っている。

**【組合員が労働組合に対してどのような認識をしているか(どう見ているか)】**

- ・ 組合員一人ひとりの考えはさまざまで、一言で表現することは大変難しい内容であるが、まとめると以下の認識がされている。

労働条件の維持・向上と職場環境の改善

労働組合は、組合員一人ひとりの参加によって成り立っている事を踏まえて、職場のさまざまな意見、要望の集約を行う事で、生活の安心、安定、及び 働きやすい職場づくりを目指すと共に、雇用の場の確保として企業経営の発展に役割を発揮している機関と認識している。

福祉活動の推進と社会貢献活動

労働条件のみならず、組合員の相互の助け合い活動や、相談、サービス活動などにも力を発揮すると共に、公正な社会、住みよい街づくりとして政治問題(社会保障、税制、教育等)にも取り組み、組合員にとって安心して暮らせる生活環境づくりに役立つ機関としての見方をしている部分もある。又 福祉団体、施設等へのボランティア活動にも積極的に取り組み、地域社会への貢献も積極的に取り組んでいると認識されている。

### 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（IMF-MC報告）

－ IMF-MC報告：N・ゴパルキシナム IMF-MC事務局長／NUTEAIW書記長

#### 職場委員会の役割

当組合は、あらゆる職場に委員会を設置している。職場委員は、3年ごとに開かれる職場の組合員総会で選出される。組合幹部は、総会の際に全工場全組合員と会合を開き、特定の問題や労働協約案の内容について議論する。

職場委員会は、工場総会と工場総会の間には組合の目と耳の役割を果たす。MIEUでは、職場委員会は組合の生命線と考えられている。職場委員会が効果的に活動しなければ、組合は工場で影響力を持てなくなる。

#### 団体交渉

職場委員会代表は、組合幹部とともに工場レベルの団体交渉に参加し、一般組合員に絶えず最新情勢を伝えている。

職場委員会の組織機構は、女性を含むすべての主要区分を代表するように立案されている。これは全組合員の特別なニーズに確実に対応するうえで重要である。

組合が結成されて間もない職場では、虐待のおそれがあるため、職場委員会を設置していない。その代わりに、組合本部と連絡を取り合うために2～3人の代表を任命している。

組合が使用者から承認を得るまで、これらの代表は極秘裏に組合の任務を遂行する。承認をめぐる紛争が長期（2～3年）にわたって長引けば、組合員は組合に対する興味を失ってしまう場合が多い。組合幹部にとって、すべての組合員に接触し、遅れの理由について絶えず情報を提供するのには難しい。

いくつかの企業では承認が3～4年も遅れた結果、組合員が興味を失い、組合は団体交渉を始めることができなかった。使用者は、このような形で組合活動が後退することを知っており、意図的に承認を遅らせて組合を排除しようとする傾向がある。多国籍企業を含む多くの使用者が、判決を5～7年も遅らせることを主な目的として、労使関係争議を民事裁判所に持ち込んでいる。これは我が国で当組合と産業別組合の大部分が直面している重大な問題である。

#### 職場委員のコミュニケーション技能

職場委員は一般組合員の中から選出されるため、コミュニケーション技能に関する適切な訓練を実施しなければならない。職場委員は現行労働協約の内容を十分に理解し、よりよく協約の実施を監視できるようにしなければならない。

職場委員会は企業レベルの内部調査や苦情処理にも関与する。訓練によって、少なくとも1人の委員会代表を内部調査手続きに精通させ、一定の提言技能を習得させなければならない。

現在、当組合は訓練実施にあたってナショナルセンター（MTUC）を利用している。毎年、当組合から少なくとも 50 人の職場委員を MTUC 訓練コースに参加させている。

### 労働安全衛生

当組合は、工場安全委員会のメンバーを務める代表も指名している。

### 労働組合に対する組合員の認識

労働者が組合に加入する主な目的は、適正な賃金・労働条件の確保である。労働者は多くの場合、使用者から承認を得ることの意味や必要性も、承認が大幅に遅れざるを得ない理由も理解していない。また、承認を得るまで条件改善をめぐる団体交渉を開始できない理由も理解していないことが多い。

これらは、新たに組織化された工場の組合が直面する共通の問題である。何年も前から組合が存在する古い工場では、組合員は 3 年ごとに賃上げと付加給付改善を期待できる。

マレーシア政府は近年、いわゆる生産性連動賃金制度（PLWS）を積極的に促進している。この制度は、使用者が昔からの給付（自動的な年次昇給や年末賞与など）の廃止を要求するよう促している。

一般に組合員は PLWS を、情実や差別を助長しようとする試みとみなしている。組合員は会社の損益計算書を信用していない。一部の扱いにくい使用者は、労働協約争議を労働審判所にまで持ち込んでいる。そして、審判所は政府の勧めに従い、評価制度を設けることなく PLWS を押しつけている。

組合員は、これらの新たな展開は組合にとって後退だと考えている。



## 議題4：労働組合組織化の活動—経験と課題—（IMF-JC報告）

— IMF-JC報告：早川 行雄 JAM企画・渉外室次長



### JAMの組織拡大方針 2008-2009年度運動方針より

JAM結成以来、組織拡大の中心的取り組み方針として掲げてきた、地場中小企業での組合結成を支援する取り組みを進めます。そのためには、①地方JAMによる取り組み、②JAM加盟(大規模)労組による取り組み、③業種別共闘組織のつながりを通じた取り組み、④直轄組合を活用した取り組み、⑤非典型労働者への対応、などの総合的な取り組みが必要であり、そのため、本部と地方の連携を一層密にし、取り組みを進めます。

#### ① 各活動組織による組織拡大の取り組み

- a. 地方JAM専従者と地協役員の連携による「点から面の活動」を展開し、地場中小の未組織企業を対象とした労働組合結成支援、および中立組合に対するJAM加盟の取り組みを進めます。
- b. グループ企業経営に対応するため、JAM加盟大規模労組を中心とした、関連企業の組織化に取り組みます。
- c. JAM業種別部会に参加している単組との連携により、業種別共闘組織に参加している中立組合を対象とした、JAM加盟に向けた取り組みを行います。
- d. 働く者のセーフティ・ネットとして、地方JAM直轄組合を活用した個人加盟による組織化と労働相談活動に取り組みます。

#### ② 有期雇用契約労働者の組織化にむけた取り組み

- a. 2008年4月に施行する改正パート労働法に伴い、仕事の内容や責任などが正社員と同じ「正社員並みパート労働者」については、正社員としての雇用を確保するとともに、上記以外のパート労働者については、仕事や責任との調和のとれた処遇を確保するために、組織化にむけた取り組みを進めます。
- b. 定年退職以降の継続雇用者を対象とした組合員化に取り組みます。

③ 派遣・請負労働者についての取り組み

- a. 職場の中で拡大する派遣・請負労働者については、契約先企業の労働組合としての役割として、職場・環境などに関する相談などに応じる世話活動に取り組むとともに、直接雇用への転換などに向けた取り組みを進めます。
- b. 派遣・請負労働者の組織化については、連合と連携するなどして労働界全体としての取り組みとして追求します。

④ 組織拡大オルガナイザーの育成

- a. 本部および地方JAMの専従者を組織拡大オルガナイザーとして育成するための取り組みを行います。

⑤ 全国オルグの積極的活用

- a. JAM本部組織拡大西日本センター（仮称）を設置し、全国オルグを配置して組織拡大の体制を強化し、取り組みを展開します。
- b. 従来以上に全国オルグの機能を充実し、組織拡大活動の実が上がるよう役割を担います。

#### 議題4：労働組合組織化の活動－経験と課題－（IMF-MC報告）

－IMF-MC報告： K・グナセエラン NUTEAIW労使関係担当



<原資料はパワーポイントで作成>

企業との紛争の解決のために

- 労働組合や職場の組合員が提起した問題について、もしくはそのほかの事柄について適切な日時と場所で会合への招待や会議の招集を企業に対して書面にて通知する。
- 緊急の場合には両者間で電話による会話やFAXによる連絡もありうる。通常は後々参照したりフォローアップするためにあらゆることを書面にすることが推奨される。

会議の開催場所

- 開催場所は内容にもよるが、通常は労働組合が役員を会社に派遣し会議に参加させる。それは下記の理由によるものである。
  - 1：両者とも会議に関与する当事者である
  - 2：費用と時間に関する効率性
  - 3：支部労働組合委員会は会議終了まで業務に従事することができる
  - 4：会議が開催され場合の安全性も考慮に入れる
  - 5：事柄に必要な会社にある詳細情報を入手しやすい
  - 6：旅費、宿泊費、食費およびその他の関連する支出を最低限に抑えることができる

会議開催の回数

- 会議の開催回数はそれぞれの内容によって異なる。特殊な内容だと長期間かかり、そのよう

な場合は通常会議は長期化する。

- 意思の疎通に問題があったり、避けようのない状況が発生したような場合には、遅延することになり延期されるようなことも発生する。
- 会議中の議事録作成は必要不可欠である。それは今後の参照や記録のためであり、発言者が議事録に沿って会議を進める必要があり、またその確認のためである。
- 労働組合は会社との会議をつねに職場の労働組合委員会の参加のもとで開催する。そのことが当事者すべての責任を明確にし、問題の解決に向けた問題を提起することになり、当事者全員の間のコミュニケーションを改善するからである。

#### 職場労働組合委員会の構成

- 職場労働組合委員会は、委員長、副委員長、書記長、書記次長、委員で構成されている。チェックオフ制度があり、また安全性、時間的な問題、組合員の手間を省くため、また現金を不用意に持ち歩くことを避けるためにも、財政担当を置くことは必須ではない。

#### 労働組合本部と専従役職員

- 苦情処理、内部問題、調停、団体協約およびそのほかの事柄や紛争について、労使関係担当官などの労働組合本部の専従役職員が会社に問題を提起し、会議を主催する。

#### 紛争解決

- 解決が困難な紛争があるような場合には、その後の取組のために適切な当局に訴えることになる。そのような場合時間がかかり、判断を待つ間不満が高じることになる。
- 労働組合はよく、組合員の問題一般、特に職場安全衛生の問題を解決するための協力的な方法を採用するよう会社に要請している。

#### 労使関係—その構成要素

- 産業社会はさまざまな態度や信念、期待をもった異なる集団、活動、制度的関係の動的なバランスのもとにある非常に複雑なものである。
- 同時に労使関係も含むいかなる特定の社会現象もより広範な文脈から切り離して見ることはできず、またそうすべきではない。

#### 議題4：労働組合組織化の活動－経験と課題－（質疑応答）

Q.【マレーシア】日本の定年退職年齢は何歳か

A.【日本】60歳である。しかし年金支給開始年齢が65歳まで徐々に引き上げられることになり、企業は雇用を継続しなければならないとしている。実際には年金支給開始年齢まで何らかの形で雇用は継続されている。

Q.【日本】外国人労働者は労働組合に加入できるのか。

A.【マレーシア】労働組合に加入できる。しかし入国管理法規では「外国人はいかなる団体にも所属することはできない」となっているため、実際には労働組合に加入できなくなっている。



## 工場見学：アルミニウム・カンパニー・オブ・マレーシア

1. 開催日時： 2008年5月13日（火）10：00-11：30
2. 内 容：
  - MIEU（金属産業労働組合）傘下の工場労働組合支部が従業員を組織化している。
  - 会社方針は **Environment（環境）, Health（衛生） and Safety（安全）** の確保とのことで、労使関係も良好であり、他のマレーシア系企業と異なり、金属年数が長い（20年以上）従業員も多い。労働組合との関係も重視している。労働組合委員会（各部署1～2名代表）を毎月1回行い、経営からの情報を伝える。また、全従業員を食堂に集めて、先月の業績を社長から説明している。
  - 安全衛生に関しては、労働組合と経営で組織する工場安全委員会で必要な対策を行い、環境・衛生・安全に関する内容を協議し従業員へ展開する。
  - 創立後48年の間に、日系企業とアメリカ系企業と、異なる経営者が経営したため、社内には日本式経営とアメリカ式経営が混合している。
  - 従業員数：360名、組合員数：180名。
  - 勤務時間はラインによって3交替もしくは2交替で、常昼部門もある。年間通じて操業しており、ラインストップは年5日から7日間のメンテナンスのみ。





工場見学：スウェディッシュ・モーター・アセンブリ

1. 開催日時： 2008年5月13日（火）12：00－14：00
2. 内 容：
  - NUTEA I W（全国輸送機器・関連産業労働組合）傘下の工場労働組合支部。
  - 1966年にマレーシア資本とスウェーデンのボルボとの合弁会社として創立したが、2000年にはボルボの100%子会社となる。社長はスウェーデン人であり、労働組合委員会とも良好な関係を維持している。
  - 従業員数：300名うち技能工224名、事務職38名。生産能力は2,500台/年、現在の生産台数は多くなく、1,400台/年（110h/1台）マレーシア国内市場向けのみの生産している。
  - ノックダウン生産が主流で、過去にダイハツやスズキの組み立てを行ったことがある。
  - 以前経営状況が厳しくなった時は従業員を解雇したこともあるが、1997年を最後に解雇は行っていない。現在は、週休2日制を隔週で4日週にして、80%の給与を支給して調整している。







## IMF東南アジア太平洋地域事務所との懇談

1. 開催日時： 2008年5月13日（火）16:00-17:30
2. 開催場所： マレーシア・ペタリンジャヤ  
「サンウェイ・ラグーン・リゾート&スパ」
3. 参加者： P・アルナサラム IMF東南アジア太平洋地域事務所 地域代表



### IMF東南アジア太平洋地域事務所との懇談（質疑応答）

Q. 【日本】 マレーシアにおける非正規労働者と外国人労働者の状況は。

A. 【地域代表】 過去30年間、外国人労働者はインドネシア、バングラデシュ、タイ、フィリピン、ミャンマー、中国の一部から来ており、プランテーション、製造業、建設業、ホテル・レストラン、バー・ナイトクラブ、メイドなどすべての分野で働いている。労働法では彼らを保護する規定はない。労働組合法では、労働組合には加入できるが入国管理上いかなる団体やNPOにも入れないとなっている。合法の外国人労働者もいれば、非合法の外国人労働者もいる。あまりに大量の外国人労働者が流入しているため、国内の労働者の労働条件があがらない。IMFでは外国人労働者も国内の労働者と平等に扱われるべきであると考えている。非正規労働者については、外注や派遣労働が増加している。2、3年働くと新しい労働者に交替するような短期契約も問題となっている。このような問題に対してIMFでは「不安定労働に対抗する行動」を行う計画である。雇用の確保が最重要の課題である。

Q. 【日本】 日本の労働運動や労働組合活動をIMFはどのように評価しているか。多国籍企業を抱える労働組合としてどのように見ているのか。

A. 【地域代表】 これまで37年間、多くのIMF-JCの人々に会ってきたし、現在も会っている。正直言ってこのような質問を受けたのは初めてである。労働組合の闘争は経済的な闘争であり、組合員になるということは経済的な状況の改善・工場を求めているためである。また社会的な変化を求める促進する社会的闘争を行えるのは労働組合以外にはないと考えている。経済的な状況が向上すれば労働者の社会的地位も上昇する。政治政策的闘争、法律改正のための闘争、イデオロギー闘争もあるが、IMFの創設時は社会主義がイデオロギーであった。社会主義インターナショナル大会が開催された翌日にIMFが創設された。労働組合の構造的な問題もある。組織機構の構造上、組合員がその意思を自由に表明できるようになっているか。これまで触れた上記の諸闘争を動員して行うことができるか。外部からIMF-JCを見たとき、労働組合の力は企業や事業所、工場の労働組合にあるのではないか。金、人、すべてが工場の労働組合にある。正直言ってこれは良くないのではないか。その力と金を産別組織やIMF-JCに集中することができれば、日本の金属労働組合は世界最高の組織になるのではないか。



## 日本-タイ金属労組交流

1. 開催日時： 2008年5月15日（木）10:00-17:30

2. 開催場所： タイ・バンコク  
「センチュリー・パーク・ホテル」

3. 参加者： TEAM側参加者

|    | 氏名                  | 組織・役職        | 産別  | 出身単組               |
|----|---------------------|--------------|-----|--------------------|
| 1  | チャーリー・ロイソン          | TEAM会長（共同）   | TEF | ナショナル・タイランド        |
| 2  | コムリット・サラバン          | TEAM会長（共同）   | TAW | フォード・マツダ           |
| 3  | プラディット・パタヤコ         | TEAM会長（共同）   | メタル | スクサワット・コラカーン       |
| 4  | ヨンユート・メンタパオ         | TEAM事務局長     | TAW | タイNHKスプリング         |
| 5  | ソムクリアット・スッパセーン      | TEAM副事務局長    | TAW | ミツビシ・モーター・タイランド    |
| 6  | チャカパン・チャヤスワン        | TEAM副事務局長    | メタル | タイ・ベンカン            |
| 7  | シリポン・チャロンスク         | TEAM副事務局長    | TEF | ナショナル・タイランド        |
| 8  | キッティサーク・プリアクラトーク    | TEAM財政/登録担当  | TEF | マツシタ               |
| 9  | パチャラポーン・ヴィーチャイプラサート | TEAM教育担当     | TAW | ニッサン・タイランド         |
| 10 | チラティープ・テッサブット       | TEAM教育担当     | TEF | フレップ・ドッジ           |
| 11 | ヴィスット・ルエングリット       | TEAM統計調査担当   | TAW | タイNHKスプリング         |
| 12 | タナコーン・ソンクラム         | TEAM国際関係担当   | TAW | TID（いすゞ系自動車部品メーカー） |
| 13 | ティーラブット・ベンヤマット      | TEAM労働権利推進担当 | TAW | TID（いすゞ系自動車部品メーカー） |

|    |                 |                         |     |                 |
|----|-----------------|-------------------------|-----|-----------------|
| 14 | チラヴァット・チャンパトン   | TEAM労働権利推進担当            | TAW | ヤマダ・ソンボーン       |
| 15 | イッティコーン・ピサヌプラチャ | TEAM渉外担当                | メタル | サンチャロン・フロウディ    |
| 16 | バンチェード・ペンチャン    | TEAM渉外担当                | TAW | フォード・マツダ        |
| 17 | ワッサネ・サコーン (女性)  | TEAM青婦人担当               | TEF | マツシタ            |
| 18 | パイトーン・セータ       | TEAM労働保護／労組結成担当         | TEF | ヒタチ             |
| 19 | パイロート・ユーチャロン    | TEAM労働保護／労組結成担当         | メタル | アロイ             |
| 20 | タイラート・チュチャロン    | TEAM活動担当                | TAW | サンスター           |
| 21 | チューサック・ピヤマート    | TEAM安全担当                | TAW | ヤマダ・ソンボーン       |
| 22 | プラトゥアン・パクション    | カワサキ・タイランド・モーター労働組合委員長  | TAW | カワサキ・タイランド・モーター |
| 23 | タナポン・レーラス       | TEAM労働保護／労組結成担当         | TAW | カワサキ・タイランド・モーター |
| 24 | サヴェイ・チャイヤニート    | カワサキ・タイランド・モーター労働組合副委員長 | TAW | カワサキ・タイランド・モーター |
| 25 | スナテ・プーヴオンクライ    | 活動担当                    | TAW | カワサキ・タイランド・モーター |
| 26 | ソポン・トンソパ        | 教育担当                    | TAW | カワサキ・タイランド・モーター |
| 27 | スリヤ・ポチャイレート     | GM労働組合書記長               | TAW | ゼネラル・モーターズ      |
| 28 | トンチャイ           | スズキ・タイランド労働組合委員長        | TAW | スズキ・タイランド       |
| 29 | タナパット・ティアンテ     | 三菱・エレクトリック労働組合委員長       | TEF | 三菱・エレクトリック      |
| 30 | チェード・ナムソクラム     | 三菱・エレクトリック労働組合副委員長      | TEF | 三菱・エレクトリック      |
| 31 | サンヌコム・ヤカラ       | カンヤン・エレクトリック労働組合委員長     | TEF | カンヤン・エレクトリック    |

|    |                      |                         |     |                  |
|----|----------------------|-------------------------|-----|------------------|
| 32 | パイトーン・ポースレー          | カンヤン・エレクトリック<br>労働組合書記長 | TEF | カンヤン・エレクト<br>リック |
| 33 | ソムクアン・ソナリン           | フジツウ・タイランド労働<br>組合委員長   | TEF | フジツウ・タイラン<br>ド   |
| 34 | アピチェット・<br>スッカチャン    | フジツウ・タイランド労働<br>組合書記長   | TEF | フジツウ・タイラン<br>ド   |
| 35 | プリーチャ・パンノンワー         | サンヨー・タイランド労働<br>組合書記長   | TEF | サンヨー             |
| 36 | バンチャー・<br>プロイルーングロート | シャープ労働組合委員長             | TEF | シャープ             |
| 37 | プルン・ディーシー            | TEAM顧問                  |     |                  |

議題1：両国の IMF 加盟組織の機構紹介

－ IMF-JC 報告：岩井 伸哉 IMF-JC 国際局主任（省略）

－ TEAM 報告： ヨンユート・メンタパオ TEAM 事務局長

IMF-TEAM

### TEAM 設立の歴史

1998年に設立し、3つの金属産業労働組合連合会が加盟した。

1. タイ電子・電機器労働組合連合会
2. タイ自動車労働組合連合会
3. タイ金属労働組合連合会

1

IMF-TEAM

### TEAM 設立の歴史

- 2001年に IMF-TEAMとしてIMF本部に加盟
- 2002-2006年にTEAM加盟組織への教育研修実施、同産業内の組合結成支援。組織拡大を図る
- 2003年にタイ鉄鋼・金属労働組合 (IMWU) が加盟し、4つの労働組合連合会がTEAMの加盟組織となった。

2

IMF-TEAM

### TEAM 設立の歴史

- 2007年にタイ金属労連が脱退。
- 2007年にタイ自動車労連加盟の8つの組合が脱退し、「タイ・トヨタ労働組合連合会」等を設立した。その後、「自動車労働組合会議(ALCT)」が設立された。

3

IMF-TEAM

### TEAM 設立の歴史

- よって、現在のTEAMの組合員は

1. タイ電子・電機器労連(TEEF)  
加盟組合数20組合 = 24,670人
2. タイ自動車労連(TAW)  
加盟組合数 32 組合 = 20,262人
3. タイ鉄鋼・金属労連(IMWU)  
加盟組合数4組合 = 1,580 人

4

IMF-TEAM

### 各労連の組合員数

| 労連   | TEEF(電気電子) | TAW(自動車)  | IMWU(金属) |
|------|------------|-----------|----------|
| 組合員数 | 24,670.00  | 20,262.00 | 1,580.00 |

5

IMF-TEAM

### 組織内方針

- 1 加盟組合の強化支援、及び組合権利の促進
- 2 労働者向け教育の実施
- 3 労働者と使用者が一体となる労使関係の促進

6

IMF-TEAM

## 組織外方針

- 1 全国的活動、国際的活動の強化
- 2 自動車、電気製品、鉄鋼金属産業内の労働・社会活動の参加・支援
- 3 環境、安全、労働衛生活動の促進
- 4 児童・女性の権利保護

7

IMF-TEAM

## 2001 - 2006 年の活動

1. 韓国労働組合リーダーの逮捕に対して、在タイ韓国大使館へ抗議文を手渡した。
2. 金属産業の組合結成支援(40組合)
3. 他労働組織と協力し、労働保護法改正に参加

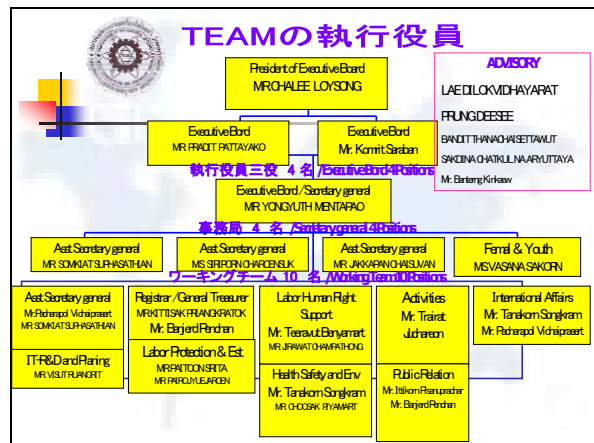
8

IMF-TEAM

## 2001 - 2006 年の活動

4. IMFの支援により、TEAM加盟組合へ研修を実施した。
5. TEAM執行役員の任期を2年から4年へ延長した。
6. 加盟規約に基づき、滞りなくIMFへ会費を支払いつづけた。

9



10

IMF-TEAM

## 第1 IMF加盟労連紹介

タイ電子・電機器労連(TEEF)  
 タイ自動車労連(TAW)  
 タイ鉄鋼・金属労連(IMWU)

11





今回はじめてこのような会議をタイで開催していただいたことに感謝申し上げます。わたくしどもはIMFに対してもこのような機会を設けることを要望してきました。日本の労働組合の幹部がタイを訪問し、一日かけて経験を共有できることは、日本のみなさんもタイの問題を共有していただけることになると考えている、労働組合として、多国籍企業が多く、多くの国で事業活動をおこなうことの影響をどのように考えるかの機会となる。日系企業が多く、多くの国で事業展開をすることによってそれらの国では雇用創出が実現することになるが、それを喜んでばかりはいられない。それによって日本国内にお

いて産業空洞化を招いてはいないか心配もある。両国の労働組合はそれぞれの国で雇用が守られるよう共存していくべきであり、タイの労働組合の力は経営に影響を与えられるような力はないが、なにができるか考えていきたい。

今回の会議が今後の協力の一步となり、これからも協力していきたい。また、タイにおいて経営との問題が発生したときには、ご支援ご協力いただきたい。率直な、胸襟を開いた意見交換ができればと考えている。さらには各企業の労働組合の幹部のみなさんと友好を深めることができると期待している。このような機会を設けてくれたIMF-JCに感謝申し上げます。

TEAM（タイ電機・電子・自動車・金属労働組合総連合）は1998年に3産別、TEF（タイ電機機器・電子労働組合連合会）、TAW（タイ自動車労働組合連合会）、TMF（タイ金属労働組合連合会）で設立し、2001年にIMFに加盟した。2002年-2006年にかけて教育活動を展開し、金属産業の労働組合結成を促進した。2003年には鉄鋼合金労働組合連合会（メタルアロイ）が4番目の産別として加盟したが、2007年にはTMFが活動の停滞のため脱退した。また、2007年にTAWに加盟の8つの労組が脱退し、メーカー別連合会を結成した。かれらはALCT（タイ自動車労働組合会議）を結成した。TEAMは現在、TEF（20組織、24,000人）TAW（32組織、20,260人）メタルアロイ（4組織、1,580名）の3産別で構成されている。運動方針は、①加盟組合の強化、組合の権利の促進、②労働者教育の展開、未組織の組合にも広く提供している、③三者協議のなかの二者、労使関係の推進である。また国内および国際的に、①労働組合を通じた社会活動、②安全衛生、③青婦人の分野で活動している。



2003年-2007年の活動として、韓国大使館への抗議文書提出、韓国の労働運動家の逮捕への抗議、40組織の結成の取り組み、労働法改正への取り組み、IMF本部支援による教育活動、組織の機構を変更し、役員任期を1期2年から4年に延長、継続的な活動を行うため、IMFへの加盟費をずっと支払いつづけていた。新しい組織になっても問題は生じていない。

TEAMは合計して4万人程度であり、組織機構の改革を行うことによって今後未組織の企業の組織化を重要項目としていく。歴史の短い組織であり、経験がない。10数年前にはIMF-TCがあったが、組織化がなかなか進まなかったため、IMFから脱退することとなってしまった。その後再結集してTEAMを結成した。国内では非常に認められた組織であるが、今後IMFにわれわれの実績を発表していきたい。IMFからの支援によって多くの活動を行っており、その成果を見せしていきたい。

#### －質疑応答

Q. 【TEAM】日本の金属産業の労働者の組織率はどのくらいか。



A. 【IMF-JC】主要な企業の労働組合はほとんどIMF-JCに加盟している。製造業で未組織の労働者は中小企業である。全体では大体35%から40%程度である。

Q. 【IMF-JC】自動車はTEAMを脱退して新しい組織を結成したが、それはどのような経緯か、それについてどのような見解を持っているか。

A. 【TEAM】自動車の労働組合は非常に大きな労働組合である。系列の労働組合を含めた系列系の労働組合を作りたいという機運が高まって、国を代表した組織をつくりたいということであった。対立したわけではない。それぞれのメーカーのやりかたで進めたいということであった。しっかりした方針に基づいている。

A. 【TEAM】個人としてTAWの設立当初からかかわってきた。1992年から自動車および自動車部品の企業の労働組合と協議し、1997年通貨危機に際して、しっかりした組織が必要であるという認識のもとに結成にこぎつけた。IMF東南アジア太平洋地域事務所のP・アルナサラム地域代表の協力でTEAMを結成した。

自動車の一部組織の脱退については、対立があったわけではなく、組織化について意見の違いからである。労働組合設立の方法は、企業別組織か産業別組織かであるが、タイでは企業別の組織の結成がほとんどである。産業別組織も多少はあるが。最近になってこの組織化の形態に関する意見の違いが表面化した。2つの同じタイプの組織が集まって産業別労連を結成できる。メーカーは多くのサプライヤから購買を分散しており、さまざまなメーカーに部品を供給している。だからこそ使用者側にいいようにされないために企業別の系列の労連ではなく、産業として一致団結すべきであると主張した。ある労働組合は系列で労働組合の連合会を作ろうとした。しかしその中でもは他のメーカー企業にエンジンを供給しているため企業もあるため系列は破られている。タイではひとつの労連にしか入れないという法律的規制がある。その動きはひとつの系列だけでなく、現在3つの企業グループの連合会が結成されている。さらに、自動車産業のナショナル・センターまで作ってしまった。われわれの組織と名前が良く似ている。このような動きは大きな問題となっており、今後どのようにしていくかは、今でも検討中である。

Q. 【TEAM】日本の労使関係に関して、日本の経営者と労働者はどのように推進しているのか。タイの日系企業で労働組合が結成されると、親労組と子労組となる。日本の労働組合と連絡をとりたい。どうすればコンタクトができるか。組合結成にはタイ人経営者が障害となっている場合

もあるし、日本人経営者が障害となっている場合もある。日本人が障害となっている場合、日本の労働組合に協力を求めることはできるか。

A. 【IMF-JC】次の議題での議論で詳しく説明するが、日本の労働組合とのコミュニケーションについては、今回のような機会を活用していただきたい。IMF-JCとTEAMは良い関係にあるのでいつでも話をしていただきたい。ただ労働条件の話になると、タイの労使関係で解決していただきたい。

(TEAM側からのコメント)

タイの電機関連のある企業の場合、日本の労働組合の幹部がタイを訪問したとしても連絡はない。タイの工場にも労働組合があり、日本の工場にも労働組合があるにも関わらずである。もしかしたらタイに駐在している日本人経営者が日タイの労働組合の間のコミュニケーションを大切にしていないのではないだろうか。わたしは彼と同じ企業グループの別の会社であるが、日本の工場の労働組合の幹部が工場を訪問するということをタイの工場の日本人社長がわたくしに伝えてくれて、彼らと話をする時間をとってくれた。日本の労働組合がタイに訪問するときはタイの労働組合との交流をとっていただきたい。

## 議題2：日常的な労使間の話し合いについて（IMF-JC報告）

－ IMF-JC報告：小池 新作 電機連合 富士通労働組合長野支部執行委員長

私たち長野支部での日常的な労使の話し合いの仕組みについてご説明致します。

### □労使協議に関する取り組み

労使協議は、歴史的に築き上げられた労使の信頼関係と情報共有をベースに構築されたものです。時代の大きな変革期の中で、多岐にわたる事業領域へ対応していくためにも、労働組合は各種労使協議の枠組みと、それぞれの機能・役割を再整理し取り組みを進めています。

富士通労働組合の日常的な取り組みとしては、組合員をベースに全般的課題・個別課題に対応する各種労使協議を行っています。大きく分類すると1つは経営対策のチェック、二つ目は労働時間、三つ目は安全衛生になります

### □支部生産協議会

労使相互間の意志疎通と労働生産性の維持向上を図るため「生産協議会」を設置し、四半期毎（3月・6月・9月・12月）に開催しています。

具体的な取り組み内容は次の通りです。

1. 工場の生産計画に関する事項
2. 生産技術、製品の品質及び労働能率の改善向上に関する事項
3. 標準時間設定に関する事項
4. 安全衛生及び福利厚生に関する事項
5. 時間外勤務に関する事項
6. その他前各号に準じ会社と組合が必要と認めた事項

上記生産協議会における付議事項を踏まえ「働きやすく・やりがいある職場」を目指して、情報の共有と職場環境の整備に努めています。

### □時間外協議会・労働時間委員会

協議内容は時間外勤務状況（年間900時間管理を含む）および諸休暇取得状況に関する協議を基本として、より創造性の高い効率的な働き方の追求や、職場環境づくりとともに、職場実態にふさわしい働き方を目指した取り組み内容は、次の通りです。

1. 毎月の時間外勤務状況（協定時間超過者理由説明）および諸休暇取得状況
2. 時間外労働年間900時間状況（目安時間超過者理由説明）



3. 裁量労働制に関する決議
4. 年間休日の設定

各職場の実態把握、より創造性の高い効率的な働き方の追求や職務実態に働き方を旨とした労使協議を行っています。

#### □安全衛生・防災委員会

「安全は全てに優先する」の基本認識に立ち、安全・防災に対する組織としての体制を強化し全従業員が危険に対する感受性を高め、災害発生を事前に予知し、その発生防止に万全を期するため、組織／従業員が一体となって安全衛生・防災活動を行っています。

主な活動内容は、毎月定期的に行っています。

#### 1. 定期報告

(1) 月度労働災害・交通事故発生状況

(2) 労働災害発生報告

(3) 交通事故発生報告

(4) 長時間残業者状況

#### 2. その他

健康と安全を維持・向上させ、快適な職場環境を作っていくための職場点検や職場安全パトロールを実施し、職場環境改善など労使協議を行っています。

以上のような労使協議を開催し、全般的な課題や個別課題に積極的に取り組んで組合員の組合活動への理解や組合満足度の向上に努めています。



議題2：日常的な労使間の話し合いについて（TEAM報告）

－TEAM報告

IMF-TEAM

## 第2 労使協議の仕組み

各組合は会社-組合協議会合を月1回の割合で開催し、次の議題について、議論することを決めている。

1. 前月の会社業績の報告。
2. 次年度の事業計画発表。
3. 問題解決・改善事項。(例)食堂、送迎バス、休日、安全、職場環境など。
4. 非正規労働者の正当な扱い。

1

IMF-TEAM

## 第2 労使協議の仕組み

例 NATIONAL THAILAND社の労働組合  
労働者と使用者との協議は労使対等という労使関係の元に行われ、会社側とは下記の内容を協議する。

1. 経営のチェック
2. 毎月の経営実績の報告
3. 職場安全
4. 各種福利厚生

2

IMF-TEAM

## 第2 労使協議の仕組み

PANASONIC社は関連会社を多く持つ企業であるが、一つの企業内組合しかない。労使協議は2つに分けることができる。

1 隔月に行われるPANASONIC GROUP労使会合

- 各関連会社の業績報告
- 会社の次年度事業計画の発表
- 会社内で発生した諸問題
- 社内安全に関する改善
- その他

3

IMF-TEAM

## 第2 労使協議の仕組み

PANASONIC社は関連会社を多く持つ企業であり、一つの企業内組合しかない。労使協議は2つに分けることができる。

2 各関連会社内の労使協議会合。  
PANASONIC GROUP労使協議が行われない月に行う。

- 各関連会社の業績報告

4

IMF-TEAM

## 第2 労使協議の仕組み

会社側との共同活動

- 新年会などの定例会合の実施
- 社内外のスポーツ交流
- 新年の合同布施・托鉢
- 地球温暖化関連活動
- 学校等への物品供与
- 会社カレンダー作成
- 食堂の管理

5

IMF-TEAM

## 第2 労使協議の仕組み

安全について

- 安全委員会に参加し、会社側と一緒に職場、設備の点検を行う。
- 送迎車の安全確認。ドライバーの運転技術、車体の安全性を確認。
- 5S活動に参加。
- 改善活動に参加。

6



NATIONAL THAIの執行役員の会合(要求書作成会合)

7



NATIONAL THAIの労使協議

8

**IMF-TEAM**

**NATIONAL THAI労働組合の歴史**

1976年3月26日に12名により組合結成。  
 結成目的 - よき労使関係の促進  
 - 労働者の権利と福祉の保護・向上  
 事務所: サムロン工場内、第一支部はパンブリー工場内。  
 結成当初は月会費5バーツ。現在30バーツ。  
 1980年8月23日に電気電子労連(TEEF)に加盟。  
 現在、IMF-TEAM の加盟組織であり、会員数 3,200 人  
 グループ企業の組合が一緒に団体交渉で要求を提出する。

9

**IMF-TEAM**

**NATIONAL THAI労働組合の歴史**

グループ企業(PANASONIC GROUP)の組合が一緒に団体交渉で要求を提出する。

要求内容

1. 月給の引き上げ
2. ボーナス
3. 各種福利厚生

当組合の執行役員は、関連企業毎の執行役員から構成される。

10



11

## 質疑応答

Q.【TEAM】日本には女性が妊娠したら残業してはいけないというような法律はあるか。

A.【IMF-JC】法律はあるが、女性がその権利使うかどうかは本人の判断。強制的に残業してはいけないということはない。ただ育児休業というものはある。わたしの企業では産後休暇として、出産して1年経過した4月21日まで休業できる。

Q.【TEAM】その休みは有給か。

A.【IMF-JC】女性が子供を産んで育てられるよう、地域や会社で支援しようという次世代育成支援法が制定された。法的な最低水準を設定し、各企業で協定していくものであり、それぞれの企業で女性の復職も含めた制度を取り決めてきている。ただ休業期間中は無給である。

A.【IMF-JC】法律を制定させるために、労働組合も要求してきた。少子化に対応するため子供が小学校の在学中でも会社を休むことができるようにしている企業もあり、なかには年金の会社拠出分の負担やや少ないながらも手当を出している企業もある。

A.【IMF-JC】出産予定日、産前産後休むことができる法律がある。30分単位2時間まで労働時間の軽減や、短時間勤務を決める制度もある。育児休業中の賃金は企業によって異なる。わたしの企業では賃金は無給だが、一時金は40%保証している。仕事に復帰したいという元組合員のために労使で話し合いを行っている。(自動車)

コメント【TEAM】非常に良い取り組みである。タイではそこまで進んでいない。妊婦の権利侵害もあり、妊娠したら解雇されるというような状況もある。

Q.【TEAM】執行役員は選挙で選ばれるだろう。そのときの給料、賃金は組合から出されるのか、その水準はどのくらいか、法律で決められているのか。専従になると会社から給料を支払ってはいけないということになるのか。

A.【IMF-JC】日本の労働法では組合業務の期間に会社が給料を払うことは禁じられている。その分は必ず組合が支払っている。詳細はそれぞれの労使によって異なる。金額もそれぞれ異なるが、基本的に会社から支給される給与と同水準である。

A.【IMF-JC】組合員数や組合費の水準によって、何人の専従者をおくかというのは、組織によって異なる。それぞれの労働組合が話し合いによって決定している。

A.【IMF-JC】JAMでは組合員が5名や10名という組織も多い。そのような組織では専従者はおいていない。大企業では労働組合に財政的裏づけがあって専従者をおくことができる。財政的に裏づけがあって専従者を置いている組織のほうが少ないかもしれない。300名以下の規模の労働組合では委員長も非専従ということが多い。

Q.【TEAM】労働時間に関する話し合いについてだが、労働時間の管理について聞きたい。また日本で整備されている福利厚生について教えてほしい。

A.【IMF-JC】月に一度、個人個人の労働時間について協議している。長時間勤務の従業員については、法律の上限を超えないよう協議している。福利厚生にはさまざまある。住宅手当、通勤手当など。具体的にどんな手当について知りたいか教えてほしい。

Q.【TEAM】たとえば医療費は国や会社から補助が出るのか、通勤手当は給料と一緒に支払わ



れているか。

A. 【IMF-JC】健康保険組合を設立して、保険料は本人が50%、会社が50%負担している。年に2回健康保険組合連合会の報告に基づいて財政状況をチェックしている。国への高齢者の医療保険への負担から赤字になっているところが多い。財政状況についてチェックして保険料を値上げするかどうかについて協議している。通勤手当はそれぞれ異なるので一律ではない。車通勤の場合、自宅から会社までの距離によって、10キロあたり、1リットル分を支給している。ガソリン価格の変動が月5円以上の場合、金額を見直している。

A. 【TEAM】日本の自動車産業の場合、系列で共通の協約を締結しているか。それとも別か。またタイの経営者は日本の状況が不況であるからベースアップはないということを交渉で持ち出しているが、それは本当か。

Q. 【IMF-JC】2003年4月から分社して、現在は資本関係もない。グループの労連に加盟していても団体交渉は一緒に行っていない。別の取り組みを行っている。わたしたちの労働組合は2008年の春闘の取り組みでは、賃上げを要求していない。

Q. 【IMF-JC】賃金と一時金の交渉について聞いたが、日本のように一緒に交渉するというのでいいのか。業績によって変動するというが、業績に連動するのか、それとも交渉を行うのか。それはタイでは一般的なことか。

A. 【TEAM】わたしの企業の場合、固定ボーナスは職位によって違うが、同じベースで支払われる。また会計年度の占めにあわせて支払われるもので、会社の業績によって支払われるが、業績がランクわけされており、そのランクによって、また個人の成績によって、支払われる基準が決まる。

Q. 【IMF-JC】具体的な数値についての交渉はしないのか、またそれはほかの労働組合でも標準的か。

A. 【TEAM】実際、交渉するときは、ベースは何ヶ月というように要求して交渉する。3ヶ月としたばあい、それを原資として従業員の階級で決められていく。これは12月のボーナスの場合である。会計年度末の一時金では業績に連動する。事業部によって異なるが、テレビ事業部では業績はAAであった。

A. 【TEAM】自動車では業績、特に販売額、利益、販売見込み、産業動向などが参考となる。また組合員全員の利益となるよう取り組んでいる。

Q. 【IMF-JC】企業、労働組合として地域貢献活動が重要とのこと、日本でも地域と共存共栄するために地域貢献活動に労使とも取り組んでいる。タイの組合やそれぞれの組合の取り組みについて聞きたい。環境問題について、温暖化が問題となっている。鉄鋼業はCO<sub>2</sub>をたくさん出している産業であり、京都議定書の目標のため努力しているところであるが、タイではどのような取り組みをしているのか。

A. 【TEAM】クーラーを製造している。チョンブリー地域のHIV患者の子供たちへの支援を3ヶ月前から行っている。仏の日には僧侶に食事を出している。6月の満月の日には僧侶を招待している。従業員の子息への教育は社会貢献活動として考えている。

A. 【TEAM】工場の中の節電、節水、原材料の軽減、汚染物質の削減、ごみの削減、沿岸部での植林活動、奨学金支給の活動、学校では衛星放送の機材の寄付を6月6日に行う予定である。

A.【TEAM】労働組合は労使で教育支援活動として教材の寄付、特に僻地の貧しい地域の学校にたいして行っている。従業員たちからの協力と会社の支援が得られてこのような活動が行うことができた。障害者への昼食支給、昼食時に施設に行き昼食会を行っている。

A.【TEAM】年間計画に盛り込んでいるが、パソコン、勉強机や使わなくなったOA機器を学校に寄付している。また社内に同好会があるが、地方にいてさまざまな開発活動を行っている。地域の人々といろんな機会に宗教行事を開催している。使わない電気の消灯や節水活動を行っている。

A.【TEAM】社会貢献活動を行っている。HIV患者への支援は、末期患者を集めている寺院への金銭、米、器具などを組合員から集めて寄付している。またOA機器などの僻地学校への寄贈を行っている。これらは会社主導ではなく、組合員からの要求に基づき会社に支援してもらっている。地球温暖化の問題は、日本とフランスからの駐在員の関心事項であるが、労働組合としてはあまり関与していない。節電、節水など今年から会社に取り組むことにしているが、これから労働組合もなにができるか関与していかなければならないと考えている。

A.【TEAM】環境に力をいれて社会貢献活動を行っている。植林して政府に寄付すること、王女の植林活動に参加している。

Q.【IMF-JC】他の人からの報告もあったが、労使で長時間労働に関する協定を結んでいる。タイでは時間外労働の上限などの協定の締結を行っているか。

A.【TEAM】労働協約のなかで決めることはないが、法律では休日出勤も含め週36時間を越えないようにという規定がある。

A.【TEAM】労働組合はあまりそういうことを協約に盛り込みたくないと考えている。実際労働者は残業したいと考えている。それは基本給与では生活できないということである。8時間の労働時間の給与では生活できず、残業をしてようやく生活できるような状況である。

Q.【IMF-JC】実際どのくらい残業しているか。

A.【TEAM】タイの労働基準法では週48時間（危険作業は42時間）、残業は36時間である。

Q.【TEAM】日本ではどのように規制しているのか。1年間900時間という目標であるが、実際どのようになっているのか。タイの人事は、従業員に就業規則を守らせるのが主要な仕事になっているが、日本ではどうか。労働争議についてはどのようになっているか。

A.【IMF-JC】所定労働時間は週40時間、時間外については、週、月、年単位で労使で36協定を取り決める。また突発的な事態への対応は特別な条項を作って36協定に含めている。

A.【IMF-JC】360時間がひとつの基本的なラインである。

A.【IMF-JC】残業することによって収入は増えるが、ワークライフバランスという考え方で、定時で仕事が終わるようにしており、だから残業する人は評価しないということになっている。家庭も仕事も重視した生活でないと、子育てもままならないような状況ではいけない。労働組合も定時で十分生活できるように、賃金、各種手当や一時金などを要求している。労働争議はここ10年発生していない。通告したことがあるが、夜中の交渉で妥結した。話し合いや交渉で解決している。

A.【IMF-JC】交渉にともなう争議行為と労働者の権利侵害に関する争議行為がある。労働

委員会に持ち込まれることになるが、労働委員会の処理件数はそれほど多くなく、審理中の案件のない県もある。組織率が20%以下となりほとんどが未組織であり、個々の労働者の権利侵害を救済する制度がなく、労働審判員制度が設けられたが、この件数が非常に増加しており、年間1,000件以上となっている。労働組合権の侵害よりも、労働組合のない職場や労働組合員でない人たちの問題が増加している。

A. 【IMF-JC】36協定のほかに、安全衛生法で80時間/月を越えたら産業衛生医に相談することが決められている。労働問題相談ダイヤルでは、パートや非正規労働者の問題が増加している。

Q. 【TEAM】日本の会社の人事は労働組合役員の活動を抑制する動きがあるか。会社の制度で労働組合活動をやりにくくするようなことはあるか。

A. 【IMF-JC】わたしの企業ではそのようなことはない。会社も巻き込んで活動を行っている。もちろん事前に会社に連絡している。今日突然休むというとももちろん問題がある。問題ないように会社に話しているため、そのような問題は起こらない。

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（IMF-JC 報告）

－ IMF-JC 報告： 椋橋 孝裕 ダイキン工業労働組合中央執行委員

ダイキン工業労働組合の職場対話活動について

対話活動と組織の活性化について

- ・ 全組合員が日頃思っていること、感じていることを発露し、集約する。
- ・ このことを組織全体の運動として展開する。同時に、対話活動の充実と組織の活性化を図る。
- ・ “組合活動の原点は「職場」にあり” この原点にたつて、これまでの活動を振り返ると、その時代、その時々の問題点を対話の中から集約し、解決策を論議しながら意思疎通を図り、組織の活性化・一体感を醸成してきた。
- ・ 職場集会の参加率は8割程度と非常に高い。組合員もこの対話活動を好意的に思ってくれている。

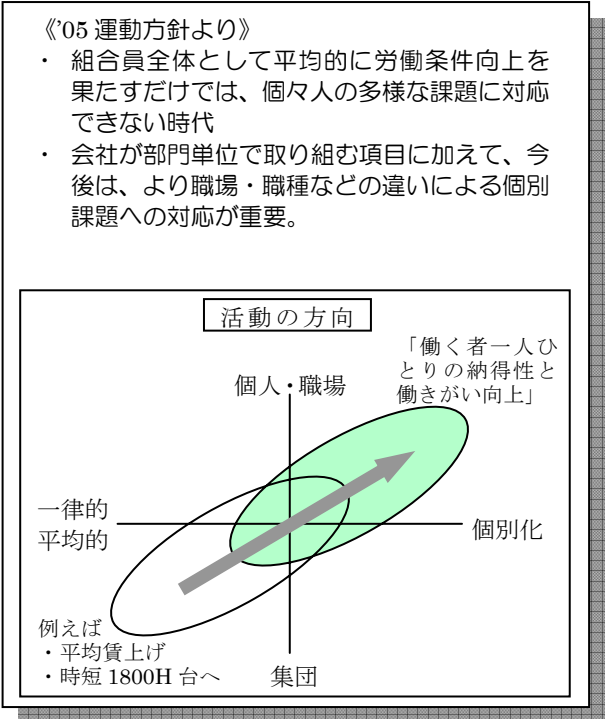
**具体的事例として**

職場・個人を原点とした重点活動「一職場一課題」運動” について

『「一職場一課題」運動の推進』

- ・ 働く者一人ひとりの納得性がより重要な時代との認識のもと、支部が主体となつての職場に密着した活動
- ・ 全支部、全職場が組合員参加で取り組める、シンプルな運動として再スタート
- ・ 活動の推進を担う委員会を本部に設置（全支部の書記長をメンバーとして）

「一職場一課題」運動とは、  
 “3Dチェック”の視点を持って、職場点検を進め、それぞれの職場で「解決すべき課題」を絞り、それを職場で共有化し、期限を決めて解決を図っていく取り組みです。この一連の取り組みのサイクルを回すことにより、組合と職場が一体となつて、働きやすい職場作りを目指します。

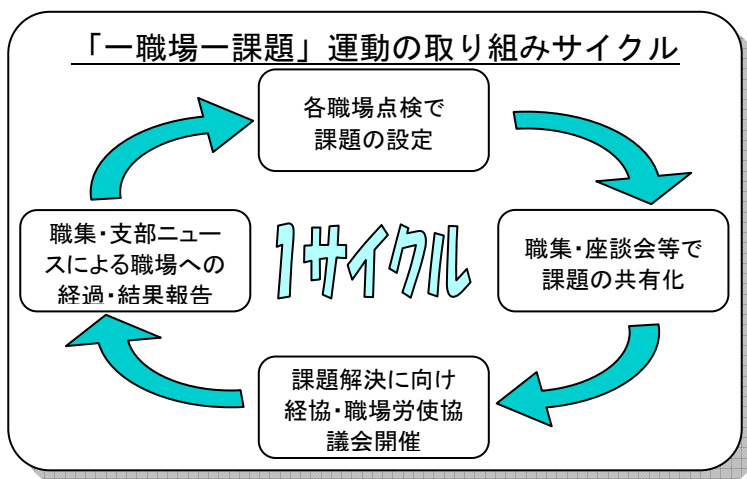


※ 3Dチェックとは、誰が、どこまで、どうやってを明確にするチェック活動

### 【「一職場一課題」運動の具体的な事例】

#### ●活動内容について


- 毎月1回の職場集会で、職場の課題について討議し、課題を設定する。
- 職場課題を捉える切り口として「安全・健康」「働き方改革」「長時間労働排除」「法令遵守」「品質」「職場環境」を掲げた
- 右図の取り組みサイクルに沿って活動を進める。



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（TEAM報告）

－TEAM報告：


**第3** IMF-TEAM  
組合員とのコミュニケーション  
及び組合員の責任感・意識



1. 掲示板にA4サイズ等の告示を掲示。
2. 朝会に活動報告、職場会合も開催する。
3. 組合員と直接コンタクトする。
4. 組合活動に関心をもつ組合員が少ないが、  
その中で、給与・ボーナス・各種福利厚生  
の引き上げを要求することに非常に関心を持つ。

1

**第3** IMF-TEAM  
組合員とのコミュニケーション  
及び組合員の責任感・意識




組合員の組合観

- 組合員のために、交渉を通じてあらゆる要求を実現するのに必要である。
- 困っている時に、権利や福祉を保護してくれる
- 困っていない時に、組合に見向きもしない。
- 組合費を払いたくない。（「何のために」と聞いてくる。活動報告を聞くために組合総会にも出ない。
- 組合執行役員の個別批判。

2

**第3** IMF-TEAM  
組合員とのコミュニケーション  
及び組合員の責任感・意識



まとめ

組合員は組合に対して信頼し切れていない。特に、自立できない弱小组合の執行役員は労働活動の経験が浅く、法律の知識も少ない。

3

## 質疑応答

コメント【TEAM】困ったときしか頼りにされないということもあるが、労働組合の必要性については認識されていると思う。しかし交渉がうまくいかなかったり、なぜ組合費を取っているのかという質問されることがある。結成したての労働組合の役員が、どのように活動していったらいいかわからず、組合員の理解を得られないことも多い。これから頑張っていきたい。

Q.【IMF-JC】労働組合活動の後継者はどうか。組合役員になる組合員はいるか、どのようにして育成していくのか。

A.【TEAM】定年は51歳であり、定年まで時間がない。そうすると新しい人を幹部として育てたいと考えている。そういう人は上司から目をつけられてなかなか昇進昇給できないことがあり、会社の監視も厳しくなる。そうすると若い人も労働組合を率いていこうというやる気がなくなる。安全衛生活動にも参加しなくなる。その中でも労働組合を愛し、努力しようという人もいるがごくわずかである。若手では2、3人しかいない。特に上司からいろいろ言われて大変である。日本ではそういう問題はないか。また、労働組合の若手リーダーということであるが、組織がしっかりして運営がきちんと行われている労働組合は、若手が労働組合の活動を競争している状況もあるが、会社の理解も得られず、運営も難しく、若手も育ってこないという状況もある。

Q.【IMF-JC】産業によっては女性の比率が異なるが、タイでは女性が何人くらい労働組合役員になっているのか、その比率と、組合役員になりたいという人がどのくらいいるのか。職場のコミュニケーションとしては、製造業であることからチームワークが労働組合としても大切であるが、職場の一番末端の労働組合役員は何人に1名か教えていただきたい。

A.【TEAM】男女いる職場では役員は20%くらい。女性が大半の職場では役員も多いが積極的に労働組合に参加しているのはあまり多くない。育児、家事もあるし、基本的に男性の世界ではないか。

A.【TEAM】職場の男女比率は半々だが女性役員は非常に低い。育児、家事、女性間の噂話などもあり、積極的に参加していない。他の労働組合を参考にして、女性の参加を促進しようとしている。末端職場の役員にお願いしてコミュニケーションをおこなっている。金型の職場など6つの職場があり、それぞれの職場に役員をおき問題解決にあたっている。職場で問題解決ができない場合、本部に持ち上げて、会社と問題解決を図っており、労働争議にならないよう努力している。幸いなことに日本人経営も労働組合に好意的で、タイ人経営も理解を示している。経営に関する情報交換や、労働組合の活動の報告も行っている。掲示板も利用しているし、月一回の朝会についても経営から経営状況の報告が行われ、労働組合活動も報告している。生産や社会貢献活動についても報告して、組合員の協力が必要なことも協議している。団体交渉も情報公開することによって組合員にも非組合員にも理解してもらっており、労働組合が努力したことによって成果が得られたとアピールしている。それによって非組合員にも労働組合について理解してもらっている。労働組合の活動が重要だということを理解してもらい、まずは安全第一で、会社の利益はそれについてくる。職場問題もみんなと協力して解決いくということを主張している。

Q.【IMF-JC】わたしの会社では10人に1人職場委員がいるが、タイではどうか。

A.【TEAM】若者の育成が大変である。1人で50人の面倒をみるという法律があった。それは大変である。職場の代表を労働組合が任命するが、そうするとえこひいきがあるのではないと言われる。そのため投票によって選出するようになるとよく勤まることがなる。下からの意見も吸い上げられ、効率も良くなった。選ばれた人も能力があがる。またその後役員になる。いまでも同様の方法である。法律は組合による任命だが、選挙したほうがいい。みんなが代表として認めてくれる。タイでは新しいことであり、金属産業ではまだ任命制度が多い。30人に1人くら

い、30人以下の職場であれば2人くらいを選出している。

Q.【TEAM】日系企業は、日本国外に拠点を移してきた。日本の工場を海外に移すしたとき、労働者に影響があったと思うが、日本ではどのように対応したか。

Q.【TEAM】わたしの企業では1989年に労働組合を設立したが、1990年ストライキが発生した。200人の労働組合リーダーが解雇され、労働組合活動する若手が出なくなってきた。また、1992年は解雇されるのではないかと組合員が恐れ、役員選挙ができなかった。現在組合員800名、従業員1,700名、外国人200名である。専従は18名、1997年からわたくしが委員長である。ほかの候補者がいないのでずっとやっている。会社とは良好だが、後継者がいない。役員をやると会社の昇進があやうい。また役員を行うと会社にもどっても昇進できないという問題がある。また最低賃金について県別か、毎年見直ししているか、解雇保証金はあるか、定年退職の保証金はあるか。

A.【IMF-JC】個人の見解として述べる。自動車業界の構成は大きな変化がある。日本でも海外への生産拠点の変化もあり、また部品の海外調達も増加しており、対応が難しい状況である。なにもしないしていると雇用も守れない。雇用を守るにはどうするか。開発のコスト削減、生産性の向上、価格の低減などによって雇用を守っていくことができる。われわれ社員一人ひとりが、自分たちのなにが強いかを考えていくこと、労働組合もそれに対応していることが重要である。なにもしなければ経営は安いところから調達したり、生産したりするだろう。

A.【IMF-JC】企業戦略のなかで各国に事業展開した。タイ、フィリピン、ベトナムに進出し、日本から海外に生産拠点を移している。2002年、会社から長野工場の海外への移転が発表され、4,000名の従業員が500名に減った。雇用を失う人にも支援活動、保証の問題、次の仕事を見つけてあげることなどの支援を行った。組合員の生活の安定が労働組合の役割であるが、これまで20年間の労働組合運動のなかで2002年は忘れられない年である。企業はグローバルに競争しているなかで勝ち続けなければならないということがあり、そのために労働組合も対応していかなければならない。労使でしっかり会社と協議していくこと、日常のコミュニケーションが重要である。国際的には日本の企業は厳しい状況にある。このことを理解していただき労使で緊密な関係を構築し問題解決にあたっていただきたい。

A.【IMF-JC】日本の最低賃金は、地域別、産業別、企業内で決定されている。企業内では最低賃金を産別の方針にしたがって18歳最低賃金を決めている、また年齢別でも協定を結んでいる。解雇の場合30日前の通知か30日分の賃金という規定がある。これは整理解雇などの場合で、通常は解雇には非常に厳しい規制がある。

A.【IMF-JC】整理解雇の4要件とは、①解雇の必要性が本当にあったのか、②他の手段をもって解雇を回避しながら、たとえば賃金カットなど、なお解雇せざるを得なかったという回避努力をしたか、③そのことについて労使でしっかり話し合ったか、協議を尽くしたか、④解雇の人選、たとえば100人従業員がいて10人解雇しなければならない場合、合理的であるかどうか、労働組合役員の解雇であったり、家族がいる従業員の解雇であったりする場合は問題がある。

A.【IMF-JC】退職金は2年1サイクルで団体交渉を行っている。わたしの企業では1年間の成果がポイントとして積み上げられ、それが退職時に金額になって支給される。また50歳で付加的なポイントがある。それを交渉で勝ち取ってきた。

A.【IMF-JC】勤続年数のみが算定基準であり、60歳35年勤続年数で退職した場合50ヶ月分というように計算される。最近会社からポイント制を採用したとの話があったと聞いている。

A.【IMF-JC】わたしの企業では、上司からにらまれるということはない。若手幹部になり



手がないということではなく、労働組合になると人間も成長するということから会社の理解も得られている。

A.【IMF-JC】大手労働組合では労働組合役員が昇給や不利益をこうむることはほとんどないと思うが、それがすべてではない。中小企業やワンマン社長がいるところは労働組合役員をよく思わないのもおり、表立って嫌がらせはしないが、昇進昇格を遅らせるようなことをすることもある。大企業では労働組合は会社に役立っているところもあるが中小企業では経営側にそういう理解はない。また未組織が多いなかで厳しい状況に直面している人もいる。われわれはめぐまれた状況にあり、その分がんばらなければならない。

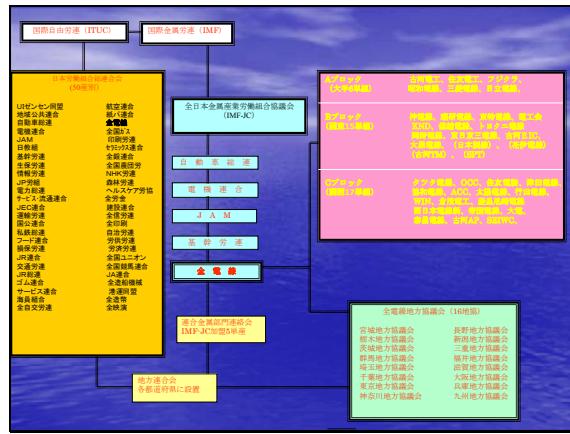
A.【IMF-JC】日本においても新しく設立された労働組合では、ほとんどが非常に厳しい状況にあると考える。

議題4：労働組合組織化の活動—経験と課題—

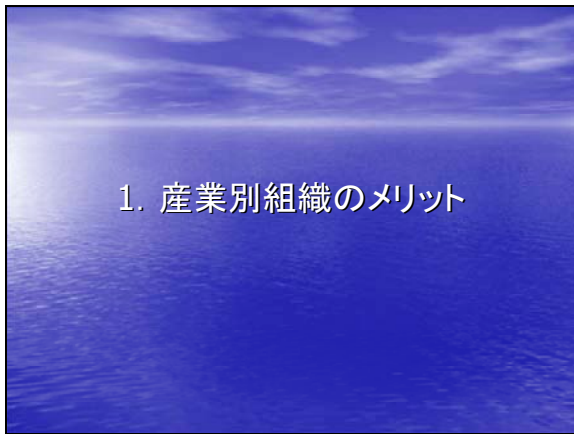
— IMF-JC 報告：田嶋 一美 全電線中央執行委員



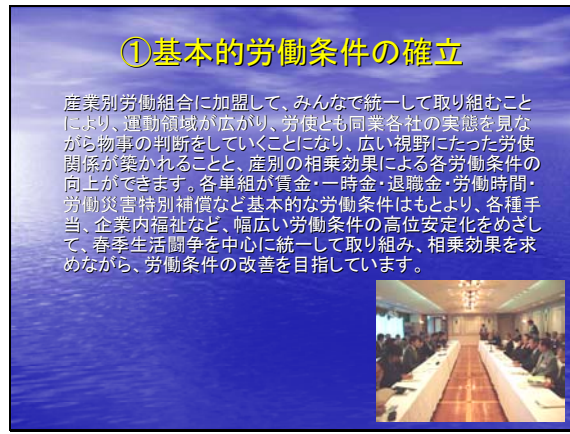
1



2



3



4

## ② 日常的な労働条件の改善

秋季交渉期間を設定し、労働協約・労働時間・労働諸条件・安全衛生・福利厚生・職場環境改善などに取り組んでいます。取り組み項目については、各単組の自主性で取り組んでいます。

5

## ③ 産業別労働組合のスケールメリットを活かした福祉の向上

中小組合の中には、各種の制度を導入したい意志は有りながらも組織人員が少なくて実施できないことが見受けられます。こうした組合の意向を踏まえ、全電線30,000人の組織力を活用して「退職者医療保険制度」「年金共済制度」「シニアセミナー」などができます。

6

## ④ 豊富な資料の提供

調査時報の発行により加盟各単組のあらゆる労働条件が入手でき、単組の活動に活用いただけます。また、ホームページ等を利用した情報提供を行っています。



7

## ⑤ 社会的労働条件の確立

全電線は連合・JCに加盟し、特に金属産業にふさわしい労働条件の確保を目指しています。また、連合については中央執行委員、JCには副議長の立場で、全電線中央執行委員長が会議などに参画し意見の反映等に努めていますし、連合・JCの各担当部門へも担当が参画しています。

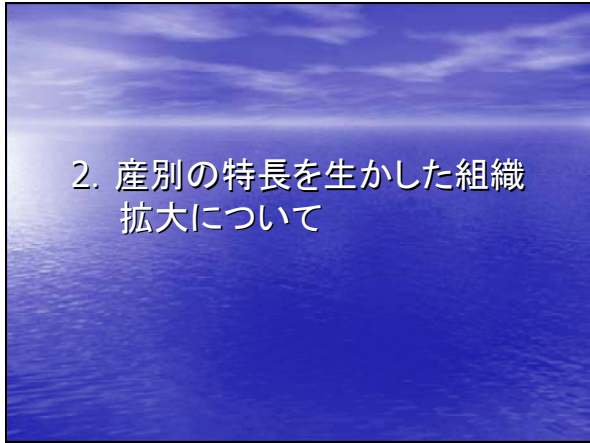
8

全電線は、同一産業で働く者の労働条件の平準化を図りたいとの考えのもと活動を行っています。そのためには、一般的には大手単組が先導性を発揮し、中小単組が追いつく取り組みが中心となっています。もちろん各単組が持っている優位性については守っていくこと、更に伸ばして他単組に波及させていくことも大切にしています。

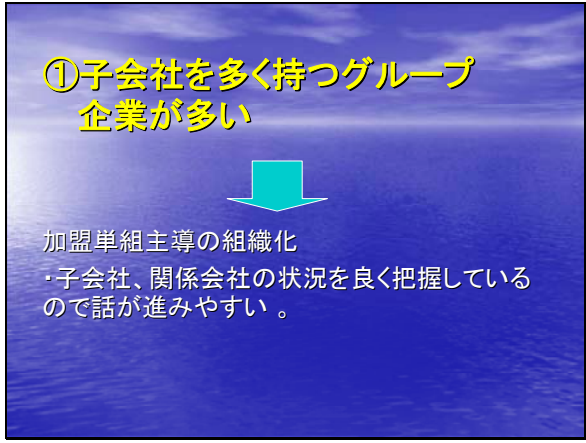
9

小さな単組がこうしたメリットの恩恵を受けるには産別への加盟が必要！  
また、こうしたメリットの効果をあげていくには組織の拡大が必要！

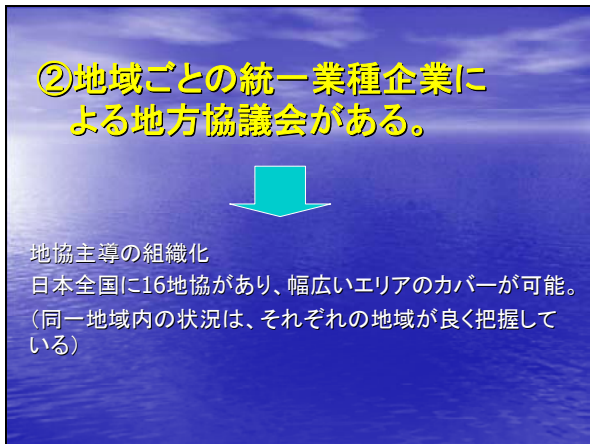
10



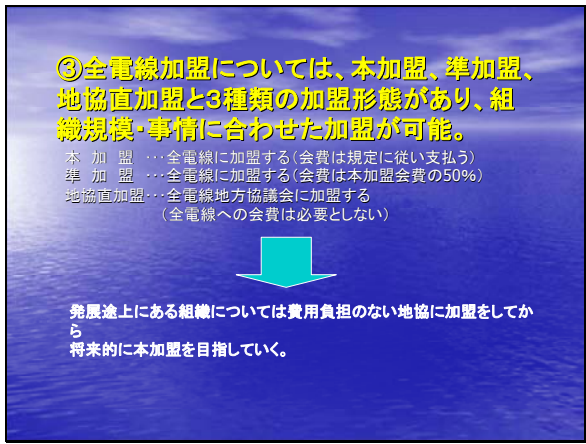
11



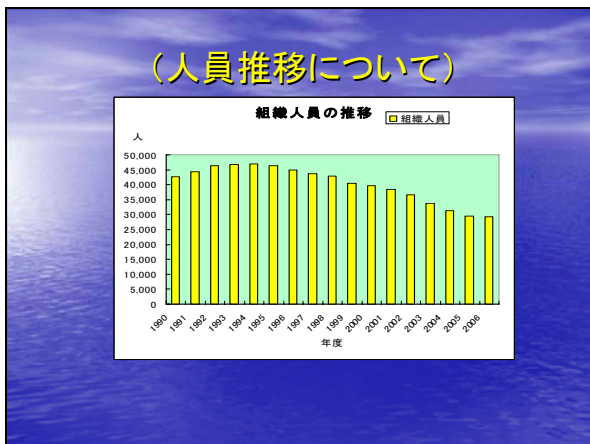
12



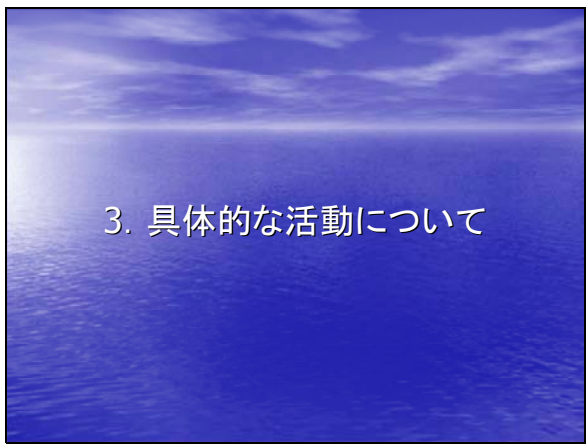
13



14



15




16

- ① 「組織拡大推進センター」を中心に、組織拡大検討委員会(仮称)を設置するなかで、全電線労連と各単組、各地協との連携を強化し、組織拡大の取り組みを行っていきます。また、未加盟単組へのオルグ活動や関連グループ労組との懇談会等を活用するなかで、未加盟組織の加盟促進を図っていきます。さらに、産業・企業の変遷変化による経営形態の変化などにも対応しつつ、組織の維持・拡大に取り組んでいきます。
- ② 将来に向けた組織基盤の強化については、連結経営企業の労働組合やアライアンス企業における従業員組織化など、中・長期的視点に立った対策を模索するなかで、組織の維持発展に向け積極的に取り組んでいきます。
- ③ 電線関連産業に働く仲間の加盟促進や組織拡大に向け、「全電線紹介ビデオ」と「全電線中期基本政策」のビデオやホームページによる宣伝活動を積極的に行っていきます。  
(ホームページアドレス: <http://www.densen.or.jp>)
- ④ 各地協については、組織拡大の拠点との位置づけのもと、地協直加盟組合への支援体制の充実と組織強化への対応を図るとともに、加盟促進に向けた意見交換などを行っていきます。
- ⑤ 各単組は資本系単組など、賛会費や懇談会などで全電線の情報提供に努め、加盟促進に向けた取り組みの強化を図っていくこととします。
- ⑥ 全電線単加盟・地協直加盟組合については、全電線単加盟に向けて意見交換を行うとともに、各地協と連携を図りながら対応していきます。

17

全電線は、「人(組合員)、仲間(組織)を大切にする産業別労働組合」です。また、全電線はより安定した労使関係を確立するために「相互信頼・相互理解」に努めています。



18

## 議題4：労働組合組織化の活動－経験と課題－（TEAM報告）

－TEAM報告：

同業の労働組合2つ以上が集まって労連を作れる。地域が異なれば支部をつくる。役員になれば総会参加の権利、経営との会合を要請する権利がある。日系多国籍企業を法律にしたがって組織化する方法を教えた。全従業員の15%の名簿を集め、会社に要請事項を送付する。10名以上の発起人を集めなければならない。秘密にしなければならない。労働組合の登録を行う。登録すれば120日以内に組合員を集めて総会を開催しなければならない。要求を会社に提出したら3日以内に会社の交渉代表を任命しなければならない。任命しなかったり、無視したりしたら不当労働行為になって、ストライキに発展することもある。その会社では15%集めて要求を提出したが、会社は一人ひとりに接触して要求提出への合意を撤回するよう強要した。

パイトーン：わたくしは上述の会社の労働組合委員長である。日本の親会社が資本の85%を持っている。タイ国内に他に26のヒタチ子会社があるが、アユタヤとわれわれの2社しか労働組合がない。TEAMでは組織の拡大を考えており、支援している。工業地域で労働組合組織を作りたいということで相談があった。もともとIBMのHD工場を買収した。その従業員が労働組合を作りたいということで10名の発起人を集めたが、会社は労働組合結成に反対した。タイでは多くの国の企業が操業している。要求書のための署名活動を行ったが、実際会社と対立すると給料がもらえないということで、会社は法律事務所と相談してあらゆる手段を講じた。しかしこれからも労働組合活動を行っていききたい。まずはそれらの発起人が法的に保護されるべきであると考えている。会社は発起人に妨害を加えようとしている。労働組合設立に活発ではない。設立に関しての知識が少ない。自分たちで行うことではなく、だれかについていくようなことになっている。使用者のアメ作戦、組合結成にともなうその運営での問題、労働時間外であるからうまく運営できない。タイの労働者は外国人に遠慮がちである。そのなかで十分に知識を集めないというタイ人の問題。資本主義のなかで人事の担当者に対して労働組合をないようにするという海外企業が多く、法律を使って労働組合を潰そうとしている。社長に会いたいとしても人事担当が自分の評価にかかわるとして応じなかったり、労働組合が会社に害であるとしている。日本は問題ないが、中国やアメリカの労働組合は多くの問題がある。IMF-JCは過去において260万の組織人員があったが、その経験も学びたい。


ヨンユート：単組の結成は難しい。会社に嫌がらせされる。労組の運営も難しい。シフト勤務外に活動をしなければならない。これに比較し、労連の結成は簡単である。

✖

### 第4

#### 組合結成 - 経験と課題

IMF-TEAM



TEAMは組合のない労働者を支援するために、2つの結成方法を展開する。


1. TEAMが主体となり、労働者に対して組合結成・労働者の権利保護についてPRする。その後、結成する者がいれば、法律面の相談及び組合結成の詳細セミナーを開催する。

1

### 第4

#### 組合結成 - 経験と課題

IMF-TEAM



TEAMは組合のない労働者を支援するために、2つの結成方法を展開する。

2. 不当に扱われ、強制労働させられた労働者がどのように対処すべきかと相談にきた場合、このような労働者は元来第1の方法の労働者より組合結成の意思が強いため、組合結成が成功し、しっかりした組織になる。

2

**第4** IMF-TEAM  
**組合結成 - 経験と課題**

労働連合会の設立について、産业内組合を推進する。2つ以上の組合が一緒になって、目的を定め、登録申請する。場所が違う場合、支部を設立し、担当者置き、組合員を支援、支部情報を収集し、毎月の会合に報告させる。

3

**第4** IMF-TEAM  
**組合結成 - 経験と課題**

組合の新規加盟について、TEAMの執行役員からの承認を必要とする。加盟組合に承認されれば、総会出席、執行役員選任、役員会の意見申し出、活動展開等が可能となる。

4

**第4** IMF-TEAM  
**組合結成 - 経験と課題**

現在、TEAMはプラチンプリー県にある日系企業の労働者の相談を受け、組合結成及び1975年労働関係法に基づく活動を支援している。組合結成について2つの方法で支援している。

5

**第4** IMF-TEAM  
**組合結成 - 経験と課題**

- 1 全従業員の15%以上の署名運動を行い、労働保護法に基づき、会社に対して要求案を提出させる。
- 2 その後、結成役員10人以上を集め、組合登録を申請する。実際、1700人の労働者が署名運動に参加し、会社に要求案を提出した。

6

**第4** IMF-TEAM  
**組合結成 - 経験と課題**

会社が要求案を受けた後、3日間以内に会社側代表を任命し、労使協議しなければならないが、会社側は要求案を受けた後、署名した労働者に圧力をかけ、署名撤回させる。法律の定めた「15%」以下にする。実際、1500人の労働者が署名撤回し、要求案提出の法的根拠がなくなった。

7

**第4** IMF-TEAM  
**組合結成 - 経験と課題**

労働者側が再度15%以上の署名運動を展開し、要求案再提出を行う予定。  
同時に、組合登録申請の準備等も行っている。

8

## 第4 IMF-TEAM 組合結成 - 経験と課題



### 問題・課題

使用者及び管理職からの反対で、組合結成がうまくいかない。

また、組合登録申請を行う労働者は労働関係法に保護されない。従って、法律上の不当解雇・転任ができなくなるため、一般労働者の署名運動・要求案提出を展開する。



## 討議内容

【IMF-JC】一般的にタイでは組織化をやりにくくするという状況がある。団結権の自由を認めるのであれば、組織の結成から中立であるべきなのに、会社は合法的に労働組合を潰そうとすることができる。法的な問題を解決していくことがまず必要である。タイはまだ組織化率は低い。3%程度。TEAMのようなきちんとした活動を行っている組織が、その活動を外に出して、労働組合は暴れる集団ではないということを示していく必要がある。中核的労働条件を明らかに侵害するという事例があるならば、それに対してわれわれも対応していくことができる。

【IMF-JC】タイの労働組合の現状を理解するため。日常的な労使間の議題ではパナソニックの非常に良好な事例を聞いた。日本に良く似ていると感じた。個別労使紛争の問題、労働組合の結成にいたる困難な状況など、個別の状況を聞くにあたって、タイの労働運動はどのようなレベルにあるのか。パナソニックは標準的なのか、それとも民主的な労働組合の先端を走っているのか。ほかに個別の問題があれば打ち明けていただきたい。

【TEAM】似たような労使関係を築いている労働組合もあるがそれらがすでに30年以上も前から活動している。そのような労働組合が他の労働組合を支援しているが、新しく結成すると会社の反対が行われる。労働組合の結成のとき従業員を解雇したり、給与をはらっても職場に来させないようなこともある。タイにはこのようなことは良くある。日系企業はお金があるからこういうことができるが、タイの企業では即解雇だろう。フォードではアメリカまで話をもっていかなければならなかった。

【TEAM】組織化の障害は直接経験した。会社は労働組合ができるとコストがあがると考えている。発起人を秘密にしなければならない。会社にばれると嫌がらせされる。名簿をあつめて要求をださないと法的に保護してもらえない。失敗すると発起人が目をつけられ仕事をし続けづらくなる。外部の顧問は会社から脅しを受けることがある。大部分の労働者は時間がない。なぜ結成するのか権利の必要性を勉強する機会もない。結成した後にも問題が生じる。普通の従業員よりも2、3倍負担がある。

【TEAM】TEAMで1998年から活動してきたが、IMFの支援で教育を受けた。それで組織化を行ってきた。どんな会社でも組合結成で会社は反対する。10年以上もやっていると会社も理解してくるが、10年以下だと認めてくれない。日系はすぐく反対するようなことはしないが、HR担当者や会社アドバイザーは反対することが多い。日系のトップは組合を潰そうとしていることを知らないのではないか。タイにも組合バスターが多くいる。組織化支援できていない。権利も十分教育できていない。新しい憲法は労働者権利を保護するような方向になっている。まだまだこれから支援が必要である。組合員が役員を認めると会社も労働組合を認める。会社は組合の活動を社内に限定するようなことを言う。

【IMF-JC】日系企業ではトップは反対することはないが、HRやアドバイザーが反対することであるが、コンサルタントも労働組合つぶしの弁護士もいるし、組織化を妨害する専門家もいるし、無用に煽る元労働運動活動家もいる。アジアの他の国では紛争を長引かせてお金をもうけるようなコンサルタントがいて、問題になっている。

【IMF-JC】日本の労働組合運動も敗戦があって、そこから70年以上の歴史がある。過去は皆さんと同じ立場にあった。先輩たちは団結の力、労働者が一致団結してその力で経営と対峙してきたことの積み重ねで、現在の労働条件や労使関係ができた。労働組合役員で、労働者に組合運動に参加してもらい、労働者の団結の力を強化していくべきではないか。日本の労働組合員は今の労働条件が先輩たちの血の出る努力で勝ち取ってきたものである。労働組合役員は過去からの成果を組合員に伝えていく必要がある。また過去から学べることは多いと考えている。

【TEAM】結成まで障害があった。特に会社からの妨害である。それらの問題を乗り越えて、安定した運動を進めることができています。結成前には、脅かしや嫌がらせを受けた。2005年になって要求を提出することができた。会社には労働組合を歓迎しない雰囲気があった。要求提出では拒否されてストライキとなった。たぶん日本人の経営者の考え方によって発生したのではないか。現在の経営者はあまり労働組合を良く思っていないのでは。会社のために活動したいと考えているが、社長と会う機会はない。ちょっとは良くなってきたが問題がまだある。日本の経営者は、もし悪口なら申し訳ないが、「タイの法律は脆弱だから、違反しても負担できる」ということを言っているらしい。組織化率は3%であり、組織化はまだ非常に難しい。労働者の権利を認めないと、経営者は強く考えているのではないか。

【TEAM】私の企業でも多くの困難があったし、ストライキも多く発生した。当時のタイ人の社長は、きちんとした労働組合をつくるべきだと言った。運営には多くの問題が発生したが、協議による解決、情報の透明性などを大切にされた。1997年通貨危機では、労使が情報を共有し、そのことによって労組もベースアップを見送るなど対応し、共存を図ってきた。無理な要求はしない。役員も系列8社の規模にあわせてクォータ制をとっている。すべての従業員の階級、工員も監督職も、労働組合員であり、会社も全従業員の代表であるとして労働組合を評価している。

【TEAM】一番大きな問題はマスメディアにも問題がある。ストライキになると労働組合の問題ばかり焦点をあてる。なぜストライキが起きたのかについてはまったく触れない。まず労働者に労働組合はなんなのかということを教育している。労働組合を結成するときは、労働条件が話と違うということからである。相談してくるが、メディアを見ると躊躇する。また労働組合がなくなるようなことをなんでもやろうとしている。工場のサムトプラカーンからチャチェンサオへ移転させるなど。わたしの企業はこの10年以上、5,000人以上の従業員維持し、労使関係も良好であるが、マスメディアはまったくそれを報道しない。

【TEAM】高圧の電線を製造している。会社が組織化を阻害できるのは、製造工程の原因、その製造工程そのものが問題。在庫をもてれば労働者の要求や争議行為に対応できる。送電線の製造であるが、結成のときは大変だった。労働組合を一度作れば管理が難しいと会社は考えた。国の安全保障にも関連する。技術の高い労働者を使っており、入れ換えるのも難しいので、会社は作ってほしくなかったのだろう。

【TEAM】2003年にドイツ/アメリカ系の自動車企業が資本参加し、労使関係に多くの変化があった。労使関係より収益を重視する欧米流の経営を進めようとした。日系だけの時と異なりドイツ人が経営に参加した。日系企業の労使関係は協力的であったが、ドイツ人経営者は机をたたいたり感情的になったりした。今回4%賃上げ+500パーツを獲得したが、会社は監督職への配分を厚くし、ここに格差が生じた。会社はこの格差をねらっていると考えている。日本の本社にこのことを伝えていただきたい。タイの労働組合は労使関係を良くしていきたいということを考えていることを日本の企業にも伝えていただきたい。

【IMF-JC】日本でも資本関係や経営者が変わって、経営方針が変わることは最近多くなってきた。タイの外資系の労働者はそのような状況に多く直面しているのであろう。タイの労働組合は外資系の経営者に対応しなければならないという大変な状況にあるということは日本の参加者も留意する必要があるだろう。

【TEAM】タイには金属産業の日系企業が多く進出している。日本でも戦後、労働組合結成に苦労があったが、タイの労働者は今それを経験している。企業は投資の利益を最大化させることを目標としているが、労働者も自身の利益を確保していかなければならない。今回このような会議が開催できたことに感謝し、今後も開催していただきたいこと、IMF-JCを通じて労働組合間の支援を要請したい。労働者が不当に扱われたら労働組合は対応しなければならない。労働組合の役割は労働者の幸福のためであり、また労使が幸福でなければ、良い製品は作れない

と考えている。

【IMF-JC】今回の会議は難しいことを決めなければならないというのではなく、お互いの経験を交換するというものであり、今後の関係を深めることになればと考えている。たぶん日本の25名にもいろんな意味で刺激があったのではないかと。労働組合を結成するが非常に困難で、タイの組織率は3%程度であり、マスコミも労働運動を批判するなどおかれている状況は厳しいものがある。団結ということも話題にあがったが、どのようにして団結を作り上げるか。日本では労働運動が国民の大多数の必要性に合致して、労働組合運動が発展したということがあった。タイでどのように進めていくか。TEAMのようなしっかりした組織が中心となっていくことが期待される。経営者が労働組合に反対するということが万国共通であるといえるが、しかし何でもできるというわけではない。中には労働組合に理解のある経営者もいるが、労働組合についてまったく知らない人が経営者にあって、とんでもないことをするという事例がある。IMF-JCでは労使セミナーを開催して労務問題について理解促進をすすめている。冒頭、両国の労働者の雇用を確保できるようにするべきであるという意見があった。コスト競争一辺倒だと底辺への競争となる。アジアにおいてタイは上位にいるのではないかと。だからこそ、これからも高位への競争のため切磋琢磨していきたい。



工場見学：タイ・ヤザキ

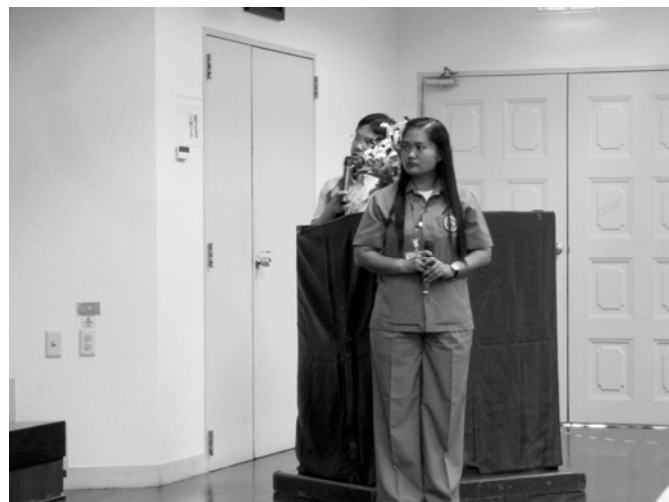
日 程： 2008年5月16日（金）

内 容：

- 今回は直前の依頼であったこと、また工場がエアコン修理のため稼働しておらず、工場内の見学はできなかった。
- 労働組合からのプレゼンに加え、日本人の副社長にも対応いただいた。
- 副社長からは、現地社会への貢献、雇用の創出、利益に相応した配分、よき納税者となることなどを目標している旨の説明があった。



- 従業員数は13,000名でそのうち派遣労働者が3,400名である。80%が女性。
- 労働組合は5つの工場それぞれに支部があり、全体でタイ・ヤザキ労働組合を形成している。組合員比率は全従業員の90%。この支部の委員長も女性（写真下）であり、女性に働きやすい環境づくりのための取り組みに重点をおいている。



- 労働組合の方針と会社の方針が、一字一句同じものであった。
- 先述のとおり、工場内の見学はできなかったが、労働組合事務所や食堂などの福利厚生施設への見学を行った。



労働組合事務所



食堂



食堂の売店

# 第 3 部 国内研修 2

議題・プログラム

参加者の所感

小島正剛 IMF-JC顧問総括

第1回IMF-JC国際労働研修プログラム  
国内研修2  
2008年7月7日-8日

議題・プログラム

2008年7月7日(月)

- 14:00 主催者挨拶  
-植松 良太 IMF-JC事務局次長/国際局長
- 14:05 海外実地研修報告書案について  
-岩井 伸哉 IMF-JC国際局主任  
(全体構成とポイントの報告)
- 14:30 アジアにおける金属産業の労働運動  
-小島 正剛 IMF-JC顧問  
(海外実地研修で経験した内容の評価および質疑を含む)
- ①日本の労働組合はどうあるべきか  
-組織機構、実力、役割、本社と海外子会社の労働組合の関係
- ②海外の労働組合の組織化への対応
- ③グローバル化への日本の労働組合の対応
- ④交流会議の際のマレーシアとタイの労働組合の反応
- ⑤日系企業以外の事例
- ⑥タイの金属産業の労働組合の動向
- 途中休憩をはさんで継続-
- 17:00 報告書のとりまとめについて  
-岩井 伸哉 IMF-JC国際局主任  
(前項の議論を受けたまとめの議論)
- 17:30 休会
- 18:00 夕食懇親会(於:ホテル内)

2008年7月8日(火)

- 09:00 今回の感想と今後の取り組みについて  
-各自報告
- 10:30 休憩
- 10:45 まとめと今後の活動について  
①海外実地研修の評価と課題(参加者からの意見を中心に)  
②今後の活動  
③まとめ  
-植松 良太 IMF-JC事務局次長/国際局長
- 12:00 会議終了予定

以上

第1回IMF-JC国際労働研修プログラム  
2008年5月11日-18日  
マレーシア・タイ

感想文

自動車総連 〈日本-マレーシア金属労組交流〉

産業政策室政 労働協約について、日本では個々の単組と企業が締結しているが、マレーシア  
策グループ部 長 ではNUTEAIWなどの各産別の組織が各社と労働協約を締結しているのに  
驚いた。

春田 雄一 また、日常的な労使間の話し合いについて、企業からの情報開示がないなど、  
マレーシアの企業側の組合に対する姿勢に非協力的な印象を受ける。企業が組  
合の設立について、よく思わないのは組合ができるとコストがかかるとの意識  
があるとの話しがあったが、企業にも組合ができることのメリットを理解して  
もらう必要があると思う。

組合を設立するのに会社に告知し、会社から確認書もらう必要があるが、  
その人数の確認など全国の組合まで行って確認しなければならず、かなりの時  
間を要する。もう少し企業側の協力があっていいのではないかと感じた。

また、IMF東南アジア太平洋地域事務所の方の話で、マレーシアでも日本  
と同じ様に外国人労働者が増加していることがわかった。外国人労働者が流入  
しているということは、他国からみて東南アジアの中でマレーシアが発展して  
おり、物価が高くそれなりに仕事があり稼げるからなのか、はっきりしなかつ  
たがそんな気がした。企業にとっては、外国人労働者を雇用することで人件費  
などコスト面でのメリットはあるが、現地の労働者にとっては、賃金が向上し  
ないなど大きな問題になっている。労働法に出稼ぎ者の規制がないとのことだ  
が、法律上での規制をかけないと外国人労働者の増加に歯止めがかからないと  
思われる。

〈日本-タイ金属労組交流〉

タイでの会議は、非常に緊張感のあるいい会議であったと思われる。マレー  
シアの方には申し訳ないが、タイの方が会議に取り組む姿勢が真剣であった様  
に感じる。

タイの会議で一番印象に残ったのは、労働組合組織化の活動であるが、JAW  
では第3次組織拡大中期計画において、正規従業員の組織化が計画通り進まな  
い中、再雇用者やパートなどの非正規労働者の組織化についてマニュアルを作  
成して取り組んでおり、タイでも似たような取り組みをしているのではと当初  
は思っていた。会議でのやりとりを聞いていると、タイの組織化の観点は、労  
働組合の設立に向けた取り組みがメインであった為、少し拍子ぬけた感があ  
った。

しかしながら、タイの方の労働組合を円滑に設立したいとの熱い思いは日本  
側に十分に伝わったと思う。タイの法律の詳細まではわからないが、組合の設  
立をやりやすくしているとの話があった。また、組合を設立しようとする会社  
側からも嫌がらせを受けたり、ユニオンバスターの存在もあり、新たに設立



するのは非常に困難な状況である。これに立ち向かっていくには、強い意思と勇気が必要であり、タイで組合を設立した方は大変苦勞されたのではないかと  
思う。国や企業が組合の設立に対し、もう少し環境を整えてくれればと感じた。

〈まとめ〉

タイ・マレーシアの金属労組と比較すると、日本の労働組合は、しくみがし  
っかりしており、まとまりがあるなど思った。タイについては、TAWから脱  
退している労組も多く、同じ自動車産業に関わる仲間としては寂しい印象を受  
けた。私個人的には、労連を設立しながら、JAWの様にまた自動車産業で一  
つの組織になればと思う。

今回の海外研修を通じて、海外の労組の方、国内の他産別の方と交流ができ、  
有意義な研修であったと思っております。

植松さん、岩井さんをはじめ、この海外研修の企画に関わった方に感謝申  
しあげます。ありがとうございました。

自動車総連

全日産・一般  
業種労働組合  
連合会企画局  
部長

小倉 圭介

- ・ 今回、プライベートを通じてマレーシア・タイ訪問は初めての経験であ  
ったが、日産労連の国際連帯活動として、2年毎の定期大会の際に、各国の労  
組役員を招聘し、話し合いの場を持っているので、それぞれの労組活動につ  
いての情報は多少持っていた。
- ・ 今回、実際に現地を訪問し、実態を見て、聞くことにより、更に各国での労  
使関係や文化等の認識が深まり、有意義な派遣であった。(もう少し訪問す  
る企業の情報等、事前に頂けるとさらに良かったと思います)

[マレーシア]

【IMF-MCとの会議】

- ・ 会社が利益や財務状況を組合員に開示することがなく、外部機関にお金(120  
ドル)を払って情報を得ているとの話があり、相当苦勞しながら交渉を進め  
ていることがわかった。
- ・ 法律上、仕組みとして組合を結成するのに時間がかかり、組織化にも大変苦  
勞しており、法律の修正も申し入れながら進めているとのことであった。
- ・ 改めて、日本は恵まれた環境で労組活動出来ていることを痛感した。
- ・ 逐語通訳ということもあり、やや集中力を欠いてしまった。やはり、同時通  
訳が望ましいと感じた。

【IMF 東南アジア太平洋地域事務所 アルナサラム地域代表の講話】

- ・ インドネシア・シンガポール・マレーシア・タイ・フィリピン・ベトナム・  
韓国・日本の各国における労働組合の歴史や現状を大変興味深く聞いた。ま  
だ労働運動家が虐殺といった実態があり、フィリピンでアルナサラム地域代  
表の友人が、少し前に銃弾を撃たれて、亡くなったという事実にはショック  
であった。

- ・ IMFとしては、非正規雇用の問題が大きくなり、今年の10月にグローバルキャンペーンを行う予定。
- ・ 労働組合の闘争：①経済面、②社会面、③政治面、④イデオロギー、⑤組織の構造。日本は⑤に課題があると感じており、日本の労働組合は意見が通らない、リーダーシップが弱い、企業の管理に縛られている、企業に所属していると制約から逃れられない、組織上の問題で人間がすぐに変わってしまう、といった点を言われた。日本の企業別組合の形態に対する問題提起と受け止めた。

#### 【企業視察：アルコム】

- ・ 会社の方針：EHS（環境・衛生・安全）。会社設立後48年で、経営陣は2回交代。日本式とアメリカ式が混合されているユニークな会社。従業員数：360名、組合員数：180名。
- ・ 経営陣と従業員の関係は良好。勤続20年～30年も多い。マレーシアでは稀。組合との関係も重視。
- ・ 勤務は交替制。ラインによって3交替 or 2交替（7:00-15:00、15:00-11:00、11:00-7:00）。一般部門は7:30-17:30。ラインストップはメンテナンスだけ（5～7日間／1年間）、1年中操業している。
- ・ 工場安全委員会（経営陣・組合代表者）で必要な対策を行う。環境・衛生・安全に関する内容は、工場安全委員会にかけて、従業員へ展開する。
- ・ 労働組合委員会（各部署1～2名代表）を毎月1回行い、経営からの情報を伝える。また、全従業員を食堂に集めて、先月の業績を社長から説明している。
- ・ 鉄鋼価格の高騰に対しては、アルミの生産量を増やすことで高騰を抑えようとしているが、米ドル取引きでダブルショックの状態。生産能力を高めるために、TPMを導入したとのこと。

#### 【企業視察：ボルボ】

- ・ 1966年設立、2000年にボルボ本社の直轄（100%）となった。2001年～TPM・ISO9001等、改善活動を積極的に行ってきた。この3月から社長が交代（スウェーデン出身）。労働組合委員会とも良好な関係
- ・ 従業員数：300名（ブルー：224名、ホワイト：38名）。勤務：7:30-16:42（8.8h）。生産能力：2,500台/年、現在は、1,400台/年（110h/1台）で、生産台数が低い時期。マレーシア国内用のみの生産。
- ・ 過去に従業員を解雇したこともあるが、1997年を最後に行っていない。現在の調整は、週休2日制を隔週で4日週にして、80%の給与を支給。新社長の就任に伴ない、新しいビジネスを取り込み、生産台数の減少を食い止めたい。
- ・ マレーシアでの企業視察は、日系ではなく外資や現地企業で調整頂いたが、アルコム・ボルボとも、労使関係は良好で、丁寧に対応頂いた。生産性に関しては、日本とは比較にならず、まだまだこれからという印象。

[タイ]

【TEAMとの会議】

- TEAM→1998年設立。当時は電子・電気、自動車、金属の3つ。2001年：IMF加盟。2002年～教育活動展開。2003年：鉄鋼が加盟。2007年：金属が脱退（活動を全く行わなかった為）。TAWの8つの加盟単組が脱退。現在は3つ。電気→20単組/24,670名、自動車→32単組/22,602名、鉄鋼→8単組/1,580名。
- IMF-TCは人が集まらなかった。TEAMを作り、成果を上げ、国内では認知されてきたが、国際的にはまだまだこれからとのこと。タイではインハウスユニオン（企業別組合）がほとんど。
- TAWから一部が脱退した理由は？→トヨタは系列別に部品を含めた大きな組織、フェデレーションを作りたいかった。対立したわけではない。それぞれのメーカーできちんとやりたいとの申し入れがあった。タイでは、2つの同じタイプの産業の組合が一つになって、フェデレーションが作れる。TEAMとしては、一つのサプライヤーが色々なメーカーに供給しているため（例えば、ニッパツはトヨタ以外の三菱にも供給している）、産業界は一致団結すべきだと考えたが、トヨタは労連を作った。いすゞとホンダも同じような動きとなり、TEAMから脱退し、ナショナルセンターを作ってしまった。（その結成した組織は、IMFには未加盟）
- タイの組織率は3%。日系企業でも、会社側が組織化を潰すケースがあり、困っている。是非、日本側からも支援を頂きたい。また、労働組合の活動をしていると会社から不当な扱いを受けることが多いとのこと。
- 日本の本社や組合との連絡を取りたいといった要望が多く寄せられ、日本に戻ってから各産別で要望を共有する必要がある。（日産労連はその体制が出来ていると思うが…。今回も交流している、タイ日産労組の委員長・事務局長が会議に出席し、情報交換ができた。）日本の会社窓口（人事部署）が、海外における労使関係に関して、重要視していない状況もあるので、今後、更に認識してもらうよう働きかけていくことが重要と考える。
- 日本と同じような企業別組合の組織が多い為か、マレーシアよりもタイ側の出席者の意識も高く、全般的に活発な意見交換となった。また、同時通訳でのスムーズな進行や、それぞれのグループ会社の組合役員が多く参加していたことから（緊張感もあり）、会議は充実していたと感じた。

【企業視察：THAI YAZAKI】

- 河崎副社長（人事・労務担当、タイに赴任して3年目）が同席。タイ国は、日本人と、ものの考え方や文化等、相通ずるものがあると感じている（アジアで他国に侵略されていないのは、タイと日本だけからか）。雇用の創出、地域（社会）貢献、利益の相応な配分、タイ国へ税金を落とすこと等を目指している。地域で受け入れられることにより、ヤザキで働くことに従業員はステータスを感じているとのコメントあり。
- 3日前に訪問が決まったこともあり、エアコン修理の為、工場内は見学でき

なかった、会社概要・労組活動や労組事務所・厚生施設の見学等、丁寧に対応頂いた。

- ・ 従業員数：13,000名（内、派遣が3,400名）。日本からの出向者が65名（工場長+アドバイザー）。組合加入率は90%。社員の80%は女性のため、働きやすい環境を作るために、様々な取組みを行っていた。
- ・ 労組の支部副委員長（女性）から活動の詳しいプレゼンがあったが、組合の活動なのか、会社の活動なのかわからないぐらい、労使が一体となって活動を行っているのがわかった。タイでは珍しいケースか？

最後に、第一回目の国際労働プログラムという貴重な機会を得て、他産別の方々とも知り合い、懇親を深め、色々な話を聞いたことは大きな財産となった。IMF-JCの事務局の皆さん、大変お疲れ様でした。この場を借りて、感謝を申し上げ、所感にさせていただきます。ありがとうございました！

#### 自動車総連

#### 三菱ふそう労働組合中央執行委員

#### 齊藤 恵治

今回、産業別の海外事業調査団ではなく、昨今、日系企業全体がグローバル展開を加速させる中、国情や労働事情について各国の労働組合代表者と協議を行ってきました。

訪問させていただいた各企業については、軽金属・自動車製造・ハーネス等、様々な職種ではありますが、各社の位置づけと、各国での実情・人、企業としてどのように労働者と関わっていくかを理解されているとは言えず、労務費の低さや環境整備など企業として各国を拠点とする事についてさらに検討すべきと考えます。

一方、労働組合の取り組みならびに結成に至るまでの道のりについては、現在の日本の労働組合としては、未だそのような状態にあることには驚きを隠せません。当初、私の感覚としては、過剰な賃金引上げや一時金の要求といった労働運動に関するイデオロギーが異なることから日系企業としても結成を拒んでいるものと認識しておりましたが、今回の協議を終え認識が多きく変わり、企業の取り組みへの協力と市場に物価動向に併せた労働条件の向上など、基本的な考え方に大きな相違はないという受け止めをしています。

また、今回のタイで開催した協議におきましては、当社の現地子会社の労働組合も参加し、当社の状況について非常に興味を持たれたことから、我々としても大きな課題として受け止めており、今後、タイを生産拠点としていくためにも、現地とどのように交流していくかなど、今後の対応を早期に検討する必要があると考えています。

いずれにしても、企業が将来の発展に向けて海外進出を行う場合、今後の動向を十分に注視していく必要があると考えますが、日系企業が進出して強化を図っている点や欧米企業の進出などを総合的に勘案しても、各国に拠点を設けることは大きな魅力であることは十分に理解した上で、現地で採用された従業員とどのように付き合っていくか、また友好的な労使関係を構築していくかなど、相互のメリットを創出することが、リスクの回避につながり、成功への礎になると考えます。

最後に日系企業が海外進出を行うということは、日本国内における雇用の受け皿が減少することになります。そのため労働組合としては、雇用確保に向けて、国内生産における創造性と生産性の向上に向けて労使で議論していきたいと考えます。

#### 自動車総連

まず、この様な研修の機会を与えていただいた皆様方に感謝申し上げます。

#### スズキ関連労働組合連合会事務局次長

佐藤 真一

今回の研修では、マレーシア・タイの2カ国8日間の訪問でしたが、それぞれ初めて訪問する国であり、また、この様な海外研修への参加も初めてであり、わたくしにとって大変有意義で貴重な経験をする事ができました。実は海外へ行くのも10年ぶり、英語も苦手であり、最初は参加者の皆様にご迷惑を掛けないかと、内心ドキドキ状態での日本出発でした。そんななか、日本と現地の参加者の皆様方には温かく接していただき、おかげさまで無事に研修を終える事ができました。

以下、今回の研修で実際に見て、聞いて、感じたことをご報告させていただきます。

#### ○マレーシア

##### (1) 日本—マレーシア金属労組交流

MTUCの会長も見えられ、活発な交流が行われました。そのなかで特に印象に残ったことは、以下の2点についてです。まず1点目は、日本と同様に非正規労働者や下請けの問題がクローズアップされており、出稼ぎ外国人労働者によりマレーシア国民の生活を脅かしているということです。もはや、非正規労働者の問題は日本だけの問題ではなく、世界共通の問題である事を改めて実感させられました。2点目は、マレーシアにおいても、一昔前の日本と同様に、いずれはもっと安い賃金の国へ工場が移転してしまうのでは？という危機感を持たれているということです。東南アジアにおいて、マレーシアの賃金水準は高い方であり、他国への工場流出は切実な問題であると感じました。全体的な印象としては、マレーシアの労働組合の考え方は、日本の労働組合に近いものがあり、会社の業績に応じた紳士的な対応をされていると感じました。一方、労働組合の結成に経営者側の承認が必要となるなど、法律的な問題も抱えており、活発な労働組合活動をするには、まだまだ多方面のフォローが必要であると感じました。

##### (2) 工場見学

###### ・アルコム社

日本軽金属が経営に参画していた時期もあったとの事であり、TPM活動やQCサークル、安全対策など、日本の企業とほぼ同様の活動がされていました。労使関係も良好で、労使協議や、情報交換も活発に行われている様に感じました。

###### ・ボルボ社

年間生産台数が1,400台(9台/日)という小ロット生産の工場でした。

業績も厳しい状況の様で、週休2日のところ、週休3日にして1日休日増加分の給料を80%で対応しているとの事でした。以前は、業績不振時に解雇を行ったこともあったそうですが、現在は、解雇を行わず優秀な人材の流出を防いでいるそうです。オートメーション化されていない工場のため、作業者が変更になると、相当、教育に時間が掛かるのでしょうか。海外進出に対する難しさを改めて感じました。

### (3) その他

マレーシアに行くまで、東南アジアの交通手段といえば『バイク』というイメージがありましたが、今回の研修で、東南アジアにおいても『自動車』が急速に普及していると感じました。(都市部だけかも知れないが…)市内に走っている車を見ても、金額の高そうな車(ほとんどの車が、アルミホイール、エアパーツ付きである。なかには、日本製高級ミニバンも…)が多く走っているように感じました。現地での日本車の価格は、300万円～500万円程度と言われているが、予想以上の普及率である。国もガソリン代を補填している(70円/ℓ)そうであり、完全に車社会が浸透していると感じました。

## ○タイ

### (1) 日本-タイ金属労組交流

タイでの交流会議で印象に残った事は、4点ほどあります。まず、1点目は、労働組合として積極的に社会貢献活動をしている点です。たとえば、学校へテレビや教材、机などを寄付したり、寺院へお金やお米を寄付したり、地球温暖化活動の一環として不必要な電気を消す活動をしたりなど、それぞれの労働組合で積極的に行われていると感じました。タイ側の出席者より次から次へと活動報告が行われ、労働組合の重要な活動として定着している事がよくわかりました。2点目は、新規組合設立の難しさについてです。法律の不備もあり、会社側に設立を邪魔される事が度々あるそうです。タイでは、労働組合を設立する時は、極秘に水面下で準備を進めるのが普通の様です。また、労働組合を設立してから10年ぐらい経たないと良好な労使関係も築くことができないそうです。日系企業の場合でもこの様な事があるそうなので、日本-タイの労働組合同士、交流を持ち、情報交換する事が重要であると感じました。3点目は、タイ自動車労連(TAW)の分裂についてです。この点については、あまり突っ込んだ話は聞きにくい状況でしたが、ぜひとも再結集していただきたいと思えますし、日本側からも何らかのフォローができれば、と感じました。最後、4点目は、女性組合役員についてです。これは、日本でも言える事ですが、女性役員が非常に少ないという話がありました。今回の交流会議では、タイ側から数名の女性役員が参加されており、活発な意見交換がなされました。それに対し、日本側の女性役員参加者は“0名”。もしかすると、日本の方が女性役員問題は深刻なのかもしれません。

### (2) 工場見学

#### ・タイヤザキ社

会社側が積極的に福利厚生に力を入れており、労使関係が極めて良好であると感じました。

一方、日本の労使関係と比較すると違和感を感じてしまう点もありました。それは、労使関係において、ギブ・アンド・テイクの考え方が強調されすぎていると思われる点です。たとえば、会社側が労働組合の要望にしっかり答えてくれる事に対し、社長と委員長の方針が一緒であったり、QCサークルに労働組合が積極的に関わっていたりする点などから見てとる事ができました。しかしながら、労使関係が良好なのは間違いなく、それはそれで良いのかな？と感じました。

### (3) その他

バンコク市内は、ホテルの窓から見るとビルディングが立ち並び、高速道路もクモの巣の様に張り巡らされており、東京にいるのかと錯覚しそうでしたが、ホテルから外に出てみると、衛生状態が悪い地域がところどころ見受けられ、貧富の格差が実際に見て感じる事ができました。

今回の研修で、海外の労働組合役員と交流を持つ事ができたことは、わたくしにとって、大変大きな財産となったことは、言うまでもありません。また、日系企業の多くが進出しているアジアに目を向ける事の重要性についても肌で感じる事ができました。

一方、日本側参加メンバー間においても、普段交流が少ない他産別の組合役員同士が、移動時間や食事の時間に積極的に意見交換することができ、大変勉強になりました。

最後に、植松団長をはじめ、IMF-JCの岩井さん、添乗員の今井さん、各産別から派遣された組合役員の皆さんに感謝申し上げ、参加報告とさせていただきます。

## 自動車総連

<はじめに>

### 全国いすゞ自動車関連労働組合連合会事務局長

荒蔭 善和

正直なところ、全いすゞ労連としての国際活動は、海外労働事情調査の枠内にとどまっており、海外の労働組合との定期的な交流や、国際労働運動として確立した活動が無いなかでの参加でありました。こうしたことから、今回の研修では、現地の労働運動の実情や組合役員の日系企業に対する思いなど、自分の肌で直接感じ取ることをテーマに参加いたしました。

以下、特に印象に残った点について、私見を交え記述いたします。

<マレーシア>

法律上、組合を結成するには2つの方式があるという。1つは産業別に組織化された産別組合、1つは、企業別に組織化された企業別組合、マレーシアでは産別組合が主流だそうだ。日本に置き換えると、前者は自動車総連、後者はいすゞ自動車労組ということであろう。

IMF-MCを構成する組織は、産別組合が3つ、企業別組合が1つであり、産別組合では1企業を1職場委員会と捉え活動している。日常の労使協議は職場委員会単位（企業労使）で行うものの、労働条件等を決定する団体交渉は、産別組合の執行部が交渉にあたっており、労使共に交渉が難しいのではとの思いが浮かんだ。

日本の労使関係に慣れている立場からすると、一部の労使を除き、企業による業績などの情報開示がなされていないことや、産別組合が賃金などの主たる労働条件の交渉を企業と行うという実態には大変驚かされた。

文化や歴史、労働法制など、日本とは取り巻く環境が違うとはいえ、企業は働く者により発展し、働く者は企業によって支えられていることには変わりはない。日本の常識が世界の常識では無いことは認識しつつも、その企業で働く者であるからこそ、真の労使交渉ができるのであり、産別組合を主体とした交渉形態を続けている限り、企業からの信頼を得るのは難しく、労使の相互信頼確立は困難ではないかとの思いに至った。

<タイ>

TEAMとの交流会では、組織化問題や労働組合・組合役員への差別など、現在の日本の労働界では考えられない事例が数多く紹介され、非常に緊張感のある交流会となった。

日本も過去そうであったように、タイでは今が健全な労使関係、労働運動を築き上げる苦しみのあるのだと感じた。そういう意味においては、日本の労働組合がそうであったように、労働組合がどのような信条を持ち、如何に企業との相互理解を保ちながら活動していくかが重要なのであろう。

特に日系企業においては、同じ企業グループに働く仲間として、過去の日本の労働運動の歴史や活動の変遷などを紹介しながら、労働組合の立場から、グループ企業に働く者の幸せを如何に構築していくかを、彼らと共に考える機会が大事なのではないだろうか。

一方、タイ矢崎のグループユニオンとの交流会では、健全な労使の信頼関係に基づく様々な取り組みが紹介され、良好な労使関係を垣間見ることができた。

こうした見習うべき労使の活動内容を労組間、あるいは企業間で共有化していくことが、これからの労働運動、労働環境の改善に繋がっていくのではないだろうか。そういう意味では、上部団体であるTEAMの役割は非常に重要であり、今後の活動に期待したい。

<最後に>

これまで述べてきたことは、あくまでも私見であり、研修に参加をした皆さんとも見解の相違があるだろうし、自身が身をおく組織のなかでも同様だと思ふ。まだまだ、経験が不足していることから、今後の国際活動をどのように進めていくかの判断は難しいが、実地研修で得た経験を大事にしながら、少しずつ歩みを進めていきたい。

最後になりますが、今回の実地研修を企画されたIMF-JC本部の方々、そして、研修に参加をされた皆さん、大変お世話になりました。



自動車総連 1、はじめに

大同メタル労働組合書記長 今回の海外実地研修に参加させていただき誠にありがとうございました。  
IMF-JCの皆様

濱島 正樹 また、産別を超えて集まり、約1週間を共に過ごした参加メンバーの皆様、色々とお世話になりました。今回の海外実地研修は、国際労働運動や国際労働問題への対応面で見識をもった人材を育成するため、実際現地へ出向き国際労働運動の一端を体得することが主な目的であり、小生と致しましてはマレーシア・タイ共にはじめての訪問でありましたが、各国の金属労組との交流をはじめ、工場見学、IMF東南アジア太平洋地域事務所の訪問など大変貴重な経験をさせていただきました。

## 2、マレーシア

マレーシアはマレー・中国・インド系などの民族から構成される多民族国家であり、資源が豊富ではあるが未だ発展途上の段階である。現在の労働事情として大きな問題となっているのは、多くの大企業が採用している派遣社員および外国人労働者問題であり、共に正社員の地位が驚かされているため、マレーシア連合として、政府に対し対策を行うため規定の制定をお願いしている状況である。また、日本と大きな違いは、マレーシアの組合は、政府の承認がないと組合として登録できなく、様々なチェックもあるため組合の登録には多大な時間を費やすとのことであった。さて、IMF-MCの皆さんとの交流会議においては小生より「日常的な労使間の話し合いの仕組みについて」という題目で単組事例について紹介させていただき、発表内容に対してIMF-MC側から3、4点の意見・質問もいただき、大変貴重な経験ができた。他にも様々なテーマで意見交換を行うことができたが、基本的な組合としての考え方は、日本とマレーシアの間に大きな隔たりは感じなかった。異なる点としては、国・企業レベルでの制度・規定の内容であり、具体的に「最低賃金」、「出産・育児に関する規定」などでは乖離を感じさせられた。加えて、労使の対話プロセスとして、組合の代表者が問題・苦情を会社に求め、労使間で解決しなければ全国組合へ議論が進展していくという流れも日本との異なりである。マレーシアの労働者の考え方として、労働組合に賃金・条件などで相談・対処してもらいう前に、労働者自身が会社を辞めてしまうというケースも多い様で、今後は組合の存在意義をもっとアピールしていくことも今後の課題ではないだろうか。

## 3、タイ

タイは最も多い企業は日系企業と言われる程、日本の子会社が多く存在している国である。大多数はタイ族であり仏教の国でもある。さて、交流会議において、TEAM側より、日本の本社の組合とタイの子会社の組合との交流を長年待ち望んでいたとの冒頭の挨拶もあり、今回の交流会議への期待度の高さを伺った中、マレーシアと同様に様々なテーマについて意見交換をさせていただきましたが、タイの労働組合においても、労使関係、職場コミュニケーションの考えは日本と大差は無く、タイの労働事情としても、日本・マレーシアと同様に「非正規労働者の問題」を抱えているようであった。タイ独特な組合活動として、エイズ患者の支援活動・障害者施設への寄付・寺院への寄付などを行っているようであり、国の置かれた状況・文化に応じて組合運動が行われている。また労働時間に対する考え方としては、残業をしないと生活ができないレベルとの実情を踏まえ、タイの労働組合としては労働時間の制限をしたくない

と考えているのが一般的なようである。さてタイの産別組合で現在抱えている問題として、自動車の労働組合において、TEAMにおけるTAWと、ALCTとに意見の食い違いによる組織の分裂が生じているため、何とか話し合いにより分裂を解消できることを期待したいと考える。

#### 4、まとめ

IMF-JC、IMF-TC、TEAMそれぞれにおいて、今後もこのようなコミュニケーションの場を継続して開催、今後も引き続き友好関係を作っていくどちらかが問題にぶつかった時に互いに支援できる関係としていきたいと考える。また、日本の労働組合役員のイメージとして、海外の子会社へ訪問しても組合側へは寄らずに帰国してしまうとの指摘もいただいたので、今後われわれが海外の連結子会社などへ立ち寄った場合は、労働組合の仲間として、ぜひ組合にも立ち寄ることを他の単組役員へも伝えていかなければならない。

#### 電機連合

この度、第1回 IMF-JC 国際労働研修プログラムの一員に加えさせていただき大変感謝しております。

#### 富士通労働組合 長野支部執行委員長

#### 小池 新作

80年代後半から日本の「ものづくり」は、低い生産コストと豊富な労働力を求め、日本を離れ、海外展開が急速に進み続けてきました。今、私たちは日本の「ものづくり」を再構築し、もう一度元気を取り戻そうと組合活動に取り組んでいます。

私は富士通(株)長野工場に入社以来、まさに「ものづくり」のなかで生きてきました。日本の「ものづくり」が大変厳しい環境に立たされ、常に危機感を持ちながら、「海外工場に勝つ」「この長野の地を未来へ繋げていこう」という志のもと労使で取り組んでいます。

今回の参加については、このような思いをもとに海外労働事情やそれに関わる労働組合の関係について学べればと思い参加しました。

また、産別・企業別組合、地域活動の経験しかない私には IMF-JC との関係は皆無に等しく、定期的に送られてくる IMF-JC の機関紙での知識しかなく、海外研修の前段における国内研修で、IMF-JC 顧問の小島正剛講師から（国際労働運動と日本の労働運動の役割・訪問国の金属労組について）の講演をいただき、情勢認識を深めることができたのは、私にとって心強いアドバイスとなりました。

今回の IMF-JC 国際労働研修プログラムは、昨年（2017年）の第46回定期大会金属労協2018年度活動方針の重点運動課題の推進の一つである「アジアを重視した国際連帯活動の推進」の一貫で実施されたと考えています。日本企業による海外進出先の現地雇用者340万人の内、金属産業は230万人を雇用し、この内170万人が中国を含む東南アジアに集中することから、企業動向そのものがそこに働く人たちに対して直接的な影響を与えかねないことなど、今回の研修目的である「国際労働運動や国際労働問題」への関心を高めることにあつたと思います。

マレーシア・タイ両国の金属労働組合との交流会議で、発表の機会があたえ

られ同時通訳での会議はとても経験できない貴重な体験となりました。それぞれの議題1～4に対する意見交換は現地労組幹部の真剣な眼差しと、この機会になんでも吸収してやろうという熱意と熱気が伝わってくるとともに、予定時間を超えて労働条件・制度、労使協議についてのやりとりは特に印象深かったです。

また、女性の就業機会も、以前の日本と同様に極めて限られていることから、男女平等・雇用機会均等・共生などの確立が労働組合の課題と思いました。

現地企業訪問・意見交換では、労働組合がある企業では、労働組合との健全な労使関係を背景に、労使関係の協調がうまく図られ定期的な懇談や経営内容についての話し合いが行われており、企業づくりの根幹をなす危機感の共有やモチベーション向上のための職場環境づくりも活発に行われていると感じました。

また、経営側も現地の慣習や文化に配慮した企業としてのアイデンティティをしっかりと持って企業活動し、お互いの信頼関係を築いている様子が伝わってきました。

多忙のなか快く私たちを受け入れていただいた現地会社の皆様のご協力、現地との調整にご努力いただいた皆様のお蔭で、実りの多い研修ができたこと実感しています。特に、現地企業訪問にご協力いただいた皆さんに心から感謝とお礼を申し上げます。

熱意と情熱にあふれている現地組合幹部の姿勢がうかがわれる一方で、今日の日本の成熟した労使関係のなかでは労働運動全体として熱意と情熱があるだろうか・・・と考えさせられました。

そこには、戦後日本が高度成長を遂げてきたように働くものの願いや、夢を追い求める熱い思いと似たものがあるような気がしました。私たち日本社会は、競争世界のなかで、これまでの日本の成長の源であり、本来日本人が持っている「協和」「共生」「信頼」というものが、どこか薄れてきているように感じます。

今回の研修を通じて現地金属労連に加盟する組織が IMF-JC の活動への期待や特に日系企業に対する日本側の労働組合の要望などが強く感じ取れました。

私はこの研修で働く仲間との連帯の必要性を改めて認識され、この貴重な経験を大切に、今後日々の業務のなかに活かしていくために、もう一度原点に立ち返り日常活動に反映していきたい。

最後に、研修会に参加した皆さんと引き続き友好を深め、情報交換をして行きたいと思っています。最年長者の私に対し、参加した皆さんに心配りいただいたことに感謝申し上げます。

## 電機連合 日本-マレーシア金属労組交流

三洋電機労働  
組合中央執行  
委員

高谷 哲也

マレーシアの労働組合事情について、私自身の勉強不足もあり、今回参加し IMF-MCの人たちの話を直接伺え、これまでの認識を改めなおしました。20年以上前に、シンガポールとマレーシアに工場があり、仕事の関係で訪問や、業務のやりとりした当時を思い出しました。その当時は、シンガポールの工場にマレーシアからワーカーの人が集団でバスに乗り働きに来ていました。現在では、マレーシアにミャンマーやベトナムの人たちが出稼ぎに来ている状況です。日本も野麦峠の映画のような実態が昔あり、現在では外国人や、非正規社員の人たちが形を変えて続いています。日本とマレーシアの違いは、働く労働者が自分たちの意見の尊重や、改善の要望できる労働組合を結成するのに、環境が非常に違うということです。日本も連合やJC、産別・単組が非正規社員の問題解決に向け活動していますが、マレーシアの場合、会社が認めなければ労働組合になれないのが大きな課題だと感じました。外国からの圧力により、企業内組合は認められるようになってきた経緯もお聞きしましたが、まだまだ労働組合を作っていくには厳しい環境であるのは違いありません。我々として、何ができるのか？改めて考えさせられる研修でした。

### 日本-タイ金属労組交流

タイのバンコクには何度か来たことがありましたが、タイの労働組合は過激というイメージが自分自身にありました。理由は、一昔前三洋の会社で、労働争議が起こり、組合員が倉庫を放火した事件がありました。その印象が残っていたのだと思います。実際にマレーシアで労働組合事情をお聞きしたり、三洋タイランド労働組合書記長のブリーチャさんと直接話すこともでき、苦勞されている実態や組織拡大に懸命に努力されている姿を見せていただいて良かったと思っています。コミュニケーション術でもあるように、「相手が構えるところからも構えてしまう」会社の立場で論議するのは当然ですが、日本の労働組合も会社からの情報のみで判断するのではなく、双方の意見を聞きながら協力できることは協力していかなければならないと感じました。ユニオンバスターの話がありましたが、日本から駐在する人に対して、ユニオンバスターに振り回されないように指導する必要もあるのかなあと個人的に思っています。

交流会では、マレーシアとは異なり、言葉が通じなくても一体になった感じを受けました。会議は会議、交流会は交流会とメリハリのある対応も、参加している一員としてうれしく思いました。

### 研修全体

非常に限られた日程の中、二カ国の労働組合と交流が持て、各国の労働組合事情を認識することが出来、参加して良かったと感じています。

日本のように行かない実態、海外から見た日本の労働組合など、書物や日本の人から聞くのではなく、現地で苦勞している人と接することが出来、直接伺えたのは有意義でした。参加するのに、「どんな質問がくるだろうか？」など不安はありましたが、日本メンバーの連携も大変よかったですと感じます。研修を開催するにあたり事務局はご苦勞されましたこと感謝申し上げます。ありがとうございました。この研修で感じたことを今後の組合活動に活かしていきたいと考えます。

**電機連合****シャープ労働組合中央執行委員**

津田 秋一

今回の海外実地研修の主たる目的は、現地の労働組合の実際の活動状況と、その背景となる各国の実情を知ることになりましたが、その目的は一定程度果たせたものと考えます。

**1. 両国における首都近郊の状況**

両国とも限られた時間の中ではありましたが首都を訪問することができました。ともにその発展は目覚ましいものがある一方、特に自動車の増加にインフラが追いついていない面もあり、道路渋滞が名物なる一面もありました。また、首都市内には日系百貨店、スーパーの入る大型ショッピングモールがあり、高所得者層が増加を感じさせるものでした。

**2. 両国の労働活動に関する状況**

両国の金属関係の労働組合活動は組織率が数%にもかかわらず、かなり活発に行われていると感じることができました。参加した労組役員は非常に積極的に会議に参画されており、大変な熱意を感じるすることができました。また、それぞれに歴史的背景と固有の労働法制に加えて、労働者のマインドによって組織拡大が思うように図れない一面も訴えられており、理解と共感を得ることの難しさという点では、日本との共通点もあると感じました。

マレーシアで最も印象的であったのは、参加した組合役員の経営側に対する不信感の大きさでした。実際の会議の場でも、特に経営情報の非開示について大きな不満を述べる役員が多くおられました。日本においてもかつてはそういった面も多くあったと思いますが、今日的にみれば、組合側と経営側とのコミュニケーションの重要性を改めて考える必要があると感じます。

タイは日本と同様企業別組合が大半であり、比較的労使関係は安定しているように感じられました。ただ、マレーシアほどではないにしても日本の親会社に対する不信感はあるようで、親会社の労働組合がタイを訪問した際に、現地組合を訪問しないことに対する不満も複数聞かれました。労使紛争の未然防止の観点からも、改善を要する点だと考えます。

**3. 全般を通じて**

両国の参加者にとってともに初めての試みではありましたが、各国のIMF加盟組織のご尽力により、円滑に会議が進められた点は大変有意義であったと考えますし、今回の研修目的は一定程度果たせたものと考えます。特に同じ労働者として、労組役員として、経営対策や組合員への対応、組織拡大の難しさ、労使間の話し合いの重要性など共有、共感できるテーマも数多くありました。今後とも定期的に両国の労働組合の交流を通じて、ともに高めあうことが出来る機会を設けることも必要だと考えます。

一方、やむを得ないことではありますが、相互に相手の質問に充分答え切れていない点も多くありました。可能であれば、事前に相互の状況や特に聞いておきたい事項をもう少しまとめておくことが出来れば、より有効に進行できたのではないかと考えます。

最後に、労使紛争の未然防止には、「労使間の話し合い」を真摯に行うことが必要だと改めて実感しましたし、加えて、互いに人として高めあうためにも、

国や人種を超えた交流が非常に重要だと感じ取りことができました。今後の日本での組合活動、また当社の海外拠点の労働組合との対応に生かしていきたいと考えます。

## 電機連合

2008年5月11日から18日に渡って行われました、マレーシア・タイ国際研修に参加した感想を報告いたします。

### 明電舎労働組合 沼津支部書記長

#### ■マレーシア

#### 杉本 敏彦

国内研修にて受けた印象は、現在自分が携わる労働組合活動とは全く異なる、というものでした。マレーシアでは、労働組合の設立に政府への登録が必要であるうえ、使用者の承認が必要であり、労働協約は労働裁判所の認証を受けなければ効力がない等、日本との共通点は感じられませんでした。

IMF-MCとの交流会議では、国内研修で感じていた印象は薄まり、日々の労働運動においては日本もマレーシアも共通であることを感じました。マレーシアの労働組合はオープンショップであり、組織率も低いうえ、活動家が迫害を受ける脅威を感じながらも労働者の地位向上・労働環境改善に傾注するマレーシアの方達に感銘を受けました。

工場見学では、ALCOM社およびスウェディッシュ・モーター・アセンブリ社を訪問させていただきました。ALCOM社においては、入所時の安全教育をはじめ食堂等の施設や現場も管理が行き届いており、日本企業となんら変わらない印象を受けました。

スウェディッシュ・モーター・アセンブリ社は、日本における自動車産業とは懸け離れた生産体制でした。日本のトヨタに代表される、生産効率至上主義的な要素は皆無であり、本当に稼働しているのかと思えるほどでした。

両社とも労使関係は良好であるとのことであり、特にスウェディッシュ・モーター・アセンブリ社においては過去リストラを実施したようですが、現在は雇用確保を優先し帰休で対応する等、業績不振のなかでも労使一体となって対応しているとのことでした。

#### ■タイ

タイに関しては、個人的に発展途上国的な印象があったために、労働運動というものの自体が活発でないという先入観がありました。

TEAMとの交流会議を通じ、前述した印象が消えたと同時に、参加された方達の真剣な姿勢に圧倒されました。TEAM側参加者が、IMF-JC側参加者の系列企業でセッティングされていたこともあり、TEAM側の方々から止め処なく質問があり、IMF-JC側からの質問にも各組織から回答と、非常に活発でした。中でも印象的だった事は、

地域貢献活動・環境問題への取り組みに関してTEAM側が回答された内容でした。どの組織も様々な活動・取り組みを実施しており、自組織内の活動に留まらず周辺地域へ目を向けた活動は、日本より意識が高いのかもしれない。

工場見学では、タイ・アロー・プロダクツ社を訪問させていただきました。施設等は日本と遜色ない印象を受けました。労使関係についてはこれ以上ない程の労使協調型であり、非常に良好な関係にあることが伺えました。各種労働環境の改善例も紹介いただき、労働者の改善要求に対し、会社側が真摯に受け止め対応してきたことが、現在の良好な関係を構築し維持している要因であると感じました。

日系企業が東南アジアに進出する背景には、製造コストの削減があり、ともすれば劣悪な環境下での労働を強いるケースも考えられます。労働組合が結成され、タイ・アロー・プロダクツ社のような労使関係が認知されれば、タイにおける労働組合の組織率も自ずと上がるのではと思いますが、全体の組織率は非常に低いとのことでした。

#### ■まとめ

私の通常業務では、海外に関わる問題や活動はほぼありません。唯一、支部から海外駐在される組合員があった場合に、異動に際しての面談を行うことが活動として挙げられます。ただし現時点では私自身が対応したケースはなく、今回の研修は海外の状況を知る良い機会でした。

私の勤務先である明電舎は、今回の渡航先であるマレーシアおよびタイにグループ会社があります。事前に確認したところ、両社とも労働組合は結成されていないとのこと、残念ながら海外グループ会社における労働運動の実情を伺い知ることは叶いませんでした。

しかしながら同産別である電機連合からの参加があり、会社規模の差こそあるものの参考となる情報が得られました。

また、マレーシア・タイで労働運動に携わる方達の前向きな姿勢を見られたことも貴重な経験となりました。現在の日本において、労働組合役員となる経緯は様々あると思いますが、自発的というケースは希ではないでしょうか。マレーシア・タイの方々は、命の危険をも顧みず労働者の地位向上や環境整備に取り組み、自発的に労働運動に関わってきていることが感じられました。

日本の労働組合も、過去にはこのような時期があったのではと推測されますが、労働環境が整った現代においては、役員をはじめ職場委員や組合員の組合への関与意識が薄くなりつつあると思います。

今回の研修では、産別・国を越えた、労働運動に関する情報交換ができたことに加え、組合への関わり方について考え直す良い機会となりました。

最後になりますが IMF-JC 事務局のみなさまをはじめ、各組織より参加されたみなさま、現地での交流会議参加者の方々へ感謝申し上げます。ありがとうございました。

JAM

## 1. 日本-マレーシア金属労組交流

企画・渉外室  
次長

早川 行雄

マレーシアの労働組合・労働運動は比較的長い歴史を有するようだが、経済の発展段階とも関わって、いまだに長い揺籃期にあるようにも思える。それに関わらず、経済のグローバル化に伴って、われわれ日本の労働組合が抱えているのと同様の問題に直面していることが、双方の報告や質疑の中で明らかになったように思う。例えばマレーシア側からは非正規労働者への協約の適用の有無や契約期間、あるいは派遣労働者の導入についての労働組合の対応についての質問があった。同国の労働組合にとって移民（外国人）労働者問題と並んで派遣など非正規労働者の増加が大きな課題となっているようだ。

また労働組合の日常的な活動や運営に関わっても貴重な情報交換ができたと思う。組合費の水準や賃金交渉の要求根拠に関わっての質疑もあった。あるいは企業・経営情報の入手についてそれぞれの対応も話し合われた。興味深かったのはマレーシアで最近導入が進められようとしている業績連動賃金制度（PLWS）についての話だ。日本においても成果主義賃金については様々な見解があり、運用の如何によっては（特に中小企業では）単なる総額人権費抑制の手段とされる危険性も指摘されている。マレーシアにおける使用者側の説明は、生産性の向上分を適正に労働者にも配分していく、というようなことのようにだが、その限りでは日本における「生産性三原則」（昨今使用者側が公正な配分に心していないことが問題となっている）の考え方と一致する。しかし現地ではむしろ労働者の既得権を奪うものとして警戒されているようであった。このあたりについて日本の経験を十分に伝えられなかったが、日本側はマレーシアの労働組合にとって有用な多くの情報を持っているはずだと思われた。

ナショナルセンターであるMTUCの重要政策要求の報告もあった。「全国最賃制度」「物価上昇に対する生活手当て」「労使関係法、労組法改正」などいずれも連合の今日的課題と共通するものであり、経済のグローバル化による運動課題のシンクロ化をここでも感じたところである。

ところで、マレーシアではEU風に産業別労働組合が活動の主体となっているようだが、この国の歴史・文化・社会の実情に照らして、何か戦略の転換（までは行かなくとも調整くらいは）が必要なかどうか、検討してみるべき時期なのかも知れない。その場合日本の労働組合の経験も大いに参考になるのではないか。確かに後述する、IMF東南アジア太平洋地域事務所のアルナサラム代表が指摘するような問題も孕んではいるものの、日欧それぞれの労働組合運動のいいところ取りをしながら、それぞれを別の部分では反面教師として、いわば後発の優位性を生かした組織戦略もあっていいように思われる。

## 2. IMF東南アジア太平洋地域事務所との懇談

アルナサラム地域代表のプレゼンテーションは、単に東南アジア地域の労働組合運動の略史の解説に止まらず、今日の国際労働運動が当面する課題という意味でも、価値のある内容であった（さすがIMF本部のオルグですな）。まず東南アジアの労働運動といっても、各国にそれぞれの歴史があり、今日の様相も相当に「個性的」であることを、改めて教えられた。スハルト体制崩壊後7～8年の浅い歴史のインドネシア、産別と企業別の組合があり13のナショナルセンターが併存するタイ、アメリカが作った労働法下で企業別労組のみのフィリピン（労組指導者の暗殺もしばしば）、軍政の戒厳令下から20年の歴史を持つ韓国、社会主義体制下で政労使一体のベトナムなどなど。



また参加者の質問に答えて、アルナサラム氏はIMFの運動についても語った。曰く、労働組合の闘争は経済闘争、社会的闘争、政治政策的な闘争など様々な側面がある。またイデオロギー闘争もあるがIMF創設時は社会主義がイデオロギーであった。1923年社会主義インター（フランス社会党、イギリス労働党、ドイツ社会民主党など欧州で政権を担った経験のある政党が中心。日本ではかつて社会党や民社党が加盟していたが民主党は加盟していない。多分社民党が入っているのでは？）の結成と前後してIMFも結成された。思えばILO（国際労働機関）が創設された1919年の直後から、ある意味で共通の理念（イデオロギー）を掲げて運動してきたわけだ。歴史の重みを感じる。

そのIMFから日本の労働組合はどのように見えているのか。アルナサラム氏は日本の労働組合の構造をみると、力は企業や事業所ごとの労働組合にあるのではないかという。資金、人材など主要な資源の多くが工場の労働組合にあり、産別やナショナルセンターは大きな力を持っていない。リーダーシップについても交代が頻繁で、企業の管理に縛られず、自由に主張できるのかという問題もある。このままでは適正に機能できない。金属労働運動としてのインパクトを持つには単一の全国組織が必要で、工場の組合が持っている資源を産別やIMF-JCに集中させるような組織改革が必要ではないか。それができれば日本の金属労組は世界的な組織になるのではないか。

氏の主張は（いささかヨーロッパスタンダードの傾きは感じるものの）概ね首肯しうらと思う。ただしドイツであれフランスであれ、事業所レベルの労働関係について協議・決定する「労使委員会」的組織は必ずあるものである。その意味で日本の企業別組合は事業所レベルの問題解決という自分の仕事はきちんと果たしている（はずだ）。問題は産別活動やさらに国際活動について、企業内に閉じこもることなくどこまで射程に入れて活動できるのかということだろう。従ってアルナサラム氏の指摘は、なかなか国際水準に到達できずにもたもたしている、われわれ産業別組織への苦言として受け止めたい。

### 3. 日本-タイ金属労組交流

タイにおいてもグローバル化経済の下で課題が同一化していると感じられたのはマレーシアと同様だ。TEAMのロイソン会長からも、多国籍企業が多く、多くの国で事業展開していることに伴う産業空洞化や進出先での労働問題などを共に考えてゆきたいとの挨拶があった。

タイにおいては労働法の規定によって、労働組合の結成・団体交渉権の確立にさまざまな障害が設けられているようである。このような法制上の問題に加えて、外資系の会社では労務コンサルタントの入知恵やユニオンバスターの利用など色々な形で労働組合を忌避し、組合の結成を妨害するような施策がとられているとの報告（訴え）が、実に多くの組合活動家からなされた。またマスメディアにも問題があって、ストライキの寄って来る所以は説明せずに、結果としての企業の損失ばかり報道するということだ。日本においても未組織の中小企業を組織化しようとする、いまでも使用者から同様の抵抗を受けることがある。タイでは名だたる大手ブランドの企業でもそうしたことが日常茶飯事なのであろう。ともあれこれらの仲間は大変な苦勞をして労働組合を結成してきたわけだが、一度組合結成に漕ぎ着けたとしても、その後の運営にはまた多くの難題を抱えている。ひとつには労組役員の後継者難が語られた。ただ、日本にも同じような事情はあるが、その背景は日本より深刻である。つまり新しい人を幹部として育てたいが、そういう人は上司から目をつけられ、実際に役

員をやると会社の昇進が危うくなるという。

そうした中でもタイの組合活動家たちは職場の非組合員を含む仲間たちに、団体交渉の情報を公開して、労働組合の活動の成果をアピールするなどして組合への理解活動を進めている。また、自分たち自身が厳しい労使関係にある中でも多くの労働組合が地域貢献活動に取り組んでいるとの報告があった。特に僻地の学校への教材の寄付などの教育支援活動、H I V患者やその子供たちの支援、植林などの環境保全活動などに真剣に取り組んでいるとのこと。頭の下がる話である。こうした活動は長い目で見て、必ず社会的に認知され、労働組合の地位向上にもつながるものと思う。賃金・労働条件に止まらず、社会活動としての労働運動に取り組むタイの活動家から、逆に多くのことを学ばせてもらう結果となった。

なお、工場見学・職場交流については、今後も必ず研修プログラムに加えていくべきと思う。

J AM [今回の研修プログラムについて]

コマツユニオン書記

木崎 勇作

今回の研修では、それぞれの国において、「IMF加盟組織との交流会議」、「工場見学・現地労組との交流」というプログラムを消化したが、まず会議でその国の労働運動の事情を把握し、それを実際の現場で体感するというプロセスが、理解を深めるのに役立ったと感じている。また、IMF東南アジア太平洋地域事務所代表との懇談は、今回視察したタイやマレーシアのような事情がある中で、日本の労働界・産別組織・労働組合のおかれた立場を整理することができたという点で非常に有意義であった。ひとつ要望を言うのであれば、交流会議時の資料説明は事前に済ませるなどして時間を短縮し、質疑・意見交換にもっと多くの時間を割けるようにすれば、より一層良かったと思う。

[研修を通じて感じたこと]

タイやマレーシアでは、日本では当たり前ともいえる「中核的労働条件」が、まだまだ十分に実現できていない実態を目の当たりにした。特に、タイのTEAMとの交流会議で、タイ側参加者が「組合結成が妨害され満足に進まない。それは日系企業も例外ではない」と次々に訴える様子には非常に驚かされた。こうした状況があることをよく理解した上で、IMF東南アジア太平洋地域事務所代表が話していた、日本の労働界に対する思い（「世界の労働運動を牽引する立場になってほしい」）を振り返ると、改めてその重みを感じる。IMF東南アジア太平洋地域事務所代表が日本の労働界で最も力を持っていると表現した日本の企業別労働組合は、「国際的な労働運動の連携」という視点をほとんど持ち合わせておらず、「自分たちの生活をより豊かなにしていくためにはどうすればよいか」に専ら注力している。しかし、海外で、しかも日系企業でも、中核的労働条件が十分に守られていない事態が起こっている中で、本当にそれだけでいいのか、もっと世界に目を向け、何かアクションを起こす必要があるのではないか、などと考える必要性があることを肌で感じる事が出来た。

[さいごに]

今回の研修で学んだり肌で感じたことは、これまで自分がほとんど考えたことのないようなことばかりであった。その点で自分の視野を広げることができ、

本当に有意義な研修であったと思う。残された国内研修で、今回学んだことをきちんと整理・消化して、今後の日常業務の中で少しでも活かしていけるようにしたい。

JAM

ダイキン工業  
労働組合中央  
執行委員

掠橋 孝裕

1. IMF-MCとの交流会議から

- ・マレーシアの労働運動は、欧米に近く、産業別労働組がその役割を担う。よって、労使関係や労使交渉のあり方が日本とはまるで異なる。各企業には組合の役員がいるが、IMF-MCの指揮下に配置されている。参加者の多くがグローバル企業の役員であったが、親会社の国も違えば、経営者の考え方も違う中で、交渉を進めていくのは、本当に大変だと思った。
- ・そして、懇親会の席で、「組合役員は会社の経営者からは、よく思われていない。会社の敵だと思われている。」という話を聞いた。もちろん皆、非専従である。それを承知で労働運動に取り組んでいる彼らは、我々とは真剣さが違う。働く仲間のために労働者の権利を守り、労働条件の向上を目指している。しかし、暗さや辛さは微塵も見せない。一生懸命がんばっている。それを考えると、我々、日本の労働組合の役員は恵まれている。恵まれた環境をもっと活かすこと。組合員のためにもっとできることがあるはずだと考えさせられた。

2. IMF 東南アジア事務所との交流会議から

- ・IMF 東南アジア事務所の会長より冒頭こんな投げかけがあった「WTO発足以来、グローバル化が進展。世界には食べ物があふれているのに不足している国がある、世界には石油が十分にあるのに不足（高騰）している国がある。何故こんなことが起こるのか考えて欲しい。」これには、正直言ってまいった。こんなこと、労働組合の役員になってから、というよりも今まで生きてきた中で考えたことも無かった。そこには、全ての人が幸せ暮らしていくという概念は置き去りにされているような感覚を覚える。
- ・資本主義社会では、食料も石油も全てのものが利益を得るための手段となっている。自由競争がコストを下げ、その結果、安くて良いモノを手に入れることが出来る。これが資本主義の利点だと思っていた。真実はいかに？我々がこの問題にどう関わっているのか？何が出来るのか？自分自身もっと勉強し理解を深めなければならないと感じた。

3. IMF-タイとの交流会議から

- ・タイには日本企業の子会社が大変多い。そして、日本と同じ企業内組合が労働運動の中心である。その意味から、ほとんどの労組から、日本の労働組合（親会社の労働組合）として子会社の労組であるタイの労働組合に力を貸して欲しいという声が出された。タイの労組が考えているほど、我々日本の労働組合は海外の労働運動の事情が本当にわかっていない。海外の生産拠点には日本からの出向者がいるが、現地の組合の役員と話す機会はない。というより、労働組合の有無すら把握できていない状態である。よって、今すぐに何か力になれることは、はっきり言って何もない。我々は、母体である日本の組合員からも労働組合の存在意義を問われている。自分の所の組合員のための活動だけで、精一杯というのが、ほとんどの日本の労組の本音だろう。

- ・しかし、日本のほとんどの企業の利益の源泉は、新興国を中心とした海外にある。国際会計基準により単独決算が意味を持たない現在、我々の業績は、この海外の利益に支えられている。春闘も基幹労働条件もこの利益に支えられている現実がある。そのわりに、我々は海外のことを、そこで働く仲間たちのことを、あまりにも知らなさ過ぎると、改めて実感した。海外で働く人たちのことを無視して、真の企業発展はありえないし、組合員の幸せもあり得ないのとも感じる。具体的に何から手を付けていけばよいか？難しく考えず、タイの組合の皆さんが言うように、組合の基本である、まず会って話をする（対話）ことから始めることが必要だと思う。ぜひ、実践していきたい。

#### 4. IMF-JC国際研修プログラムについて

- ・私は過去、関西セミナーハウスで行われた IMF-JCリーダーシップコースに参加した。3週間にわたる宿泊研修である。そのときに知り合った仲間の絆は今も大切にしている。今回の研修会も何かの縁である。ダイキン工業という会社はこの縁を大切にしている。ダイキン工業労働組合もまた、縁を大切にしている組合であると私は思っている。人と人がめぐり合う確率は非常に低い。偶然の連続であると私は思っている。
- ・今回8日間、寝食を共にした先輩、同輩、後輩の皆さんとのめぐり合いもまた、私にとっては貴重な「縁」である。連合も産別の枠を超えたつながりが持てる場であるが、IMF-JCはモノ作りという共通の話題があり、置かれている境遇もだいたい想像がつくので、話に花が咲きやすい。今回も、JAMの各単組はもちろんのこと、自動車総連、電機連合、基幹労連、全電線の皆さんと大いに語り合えた。この人と人とのつながりが、一番の財産だと思う。この貴重は財産を大切にしていきたい。
- ・そういったことから、私にとっての国際研修プログラムは大成功である。ぜひ、今後も引き続き続けていって欲しい。

#### 5. IMF-JC国際研修プログラムに望むこと

- ・IMF 東南アジア太平洋地域会長から「日本の IMF-JC の役員は短期間で交代してしまう。人が変わるたびに、我々が抱えている課題や現状認識について、一から話をはじめなければならず、なかなか活動が前進しない。」「日本は、企業内労働組合が一番力をもっており、上部団体（産別、連合、IMF-JC）にはあまり力がない。」というお話がありました。
- ・我々は、この問題に対して真剣に考えるべきだと思います。今回、第一回という位置づけですが、毎年、新たな人を送り込み、海外の労働運動の現状を少し知った人を多く作ることで、果たして、国際社会（というか国際的な労働運動）に貢献できるのでしょうか？確かに、実際に現地に行って現状を知ることは非常に大事なことです。しかし、それと同時並行で、日本の労働組合がグローバル社会で果たすべき役割や現地の問題を深く認識し、具体的な解決策に向けて取り組むことも必要な時代に突入していると思います。
- ・このことから、今後も国際研修プログラムはずっと続けていって欲しい。と同時に、今回のメンバーが、来年、再来年と引き続き海外研修プログラムに参加できるような道筋を作って欲しいと思います。当然、年を追うごとに何

名か抜けていくでしょう。しかし、何人かでも残っていれば、ゼロからスタートすることは無いと思います。ぜひ、今回のメンバーが再び集まって、マレーシア、タイの労組役員と再会できる機会を作ってください。

最後に

- ・私は、会社の戦略もそうですが、労働運動においても、広く浅くではグローバル時代は通用しないと思っています。企業内労働組合の労働運動もスペシャリティを求められる時代です。私は、今回のこの経験をムダにしたくないので、これを機会に海外の各拠点の労働運動の現状についてもっと深く入り込んで、勉強をはじめようと思います。「幸せになりたい」この思いは、どこの国の人も同じだと思います。「地域社会への貢献から国際社会への貢献へ」労働運動を取り巻く環境も大きく動いている、そのことを肌身で感じた8日間でした。
- ・8日間いろいろとお世話をしてくださった IMF-JC の植松事務局次長と岩井主任に感謝いたします。ありがとうございました。

---

**JAM**

この度、IMF-JC国際労働研修プログラムに参加させて頂きありがとうございました。

**NOK労働組合副書記長**

今回の研修は、国際活動を軸とした産別を超えた労働組合役員の交流、訪問組織の産別・単組の幹部との意見交換と議論によって国際労働運動の一端を体感するなどの目的で行われました。

**越後屋 一彦**

私どもの会社は、顧客の現地調達化の動きに伴い、今後も海外生産の拡大が予想されます（タイにも関連会社有り）。海外関連会社の業績が、国内本体の業績へ与える影響が強くなる中で、労働組合としては企業の海外事業拡大へどう対応し、活動していくのか。また、海外関連会社の現地従業員で構成する労働組合との関係をどうしていくかなど、今までとは違う課題が出てくると考えられます。

私個人としては、今回の研修に参加するにあたって、他産別・他労組の方々のお話や海外現地組織の活動等についてお話を伺うこと、また工場などを自分の目で実際に見ることで、見識の幅を広げると共に、これからの活動で上記の課題にどう取り組んでいくか、参考にしていきたいと考えました。

出発する前、私は本格的に単組での組合活動に携わってから日が浅く、知識もまだまだ浅いため、研修会に参加することを非常に不安に思っていました。しかし、参加された他労組の皆さんは、非常に親切な方ばかりで、すぐに不安は解消されました。会議以外の時間にもいろいろな話を聞かせて頂き、私にとっては研修期間の全てが勉強となり、普段の活動の中では絶対に得ることの出来ない、貴重な経験をすることができました。

研修では、マレーシア・タイを訪れ、現地の日系企業の労働組合との交流会議、日系企業の工場見学をさせて頂きました。

マレーシアでは、IMF加盟組織の機構から日常的な活動の内容まで多岐にわたる意見交換を行いました。労働運動に関する法律、交渉の方法など多

くの違いを知ることが出来ました。現在外国企業を招き入れて発展を続けているという状況からだと思いますが、国自体がまだまだ労働運動の重要性を理解し、労働者を保護しようという段階まで来ていないと感じました。現地労働組合の方々が非常に苦勞しながら活動していることを知り、日本と同様に派遣労働者の増加というような問題があることも知りました。

IMF 東南アジア太平洋地域のアルナサラム地域代表との懇談会では、東南アジア諸国では、外国人労働者が増加しており、賃金の格差、雇用の確保という問題があることを知りました。これらの問題は日本だけでなく、世界中で起きている問題だということを知りました。また、地域代表からの日本の金属労働組合は、世界を引っ張るためにも力をもっと IMF-JC や産別単組に集中するべきで、そろそろ日本の労働組合は組織改革が必要では、との話は、海外から日本の労働組合がどう見られているか非常に興味深く聞くことが出来ました。

タイでも、IMF 加盟組織の機構から日常的な活動の内容まで多岐にわたる意見交換を行い、マレーシア同様に労働運動を取り巻く環境は非常に厳しいことを知りました。また、タイの日系企業の労働組合の方々は、なかなか会社との関係が構築できない中で親会社の労働組合との連携を強く求めていることを感じました。連携出来ることはあるとは思いますが、日本も多くの先輩たちの手で長い時間を掛けて、現在の状態を築いてきた歴史があるとの話が日本メンバーからありました。タイの労働組合の方々も時間は掛かるかもしれないですが、全員の団結を強化し、自分たちの労働条件の向上を目指していくことが非常に大切と感じました。

また、それぞれの国で行った工場見学では、日系企業の現地工場の雰囲気に触れることが出来ました。文化交流プログラムでの記念碑や王宮などの見学や食事などから、それぞれの国の雰囲気を肌で感じることも出来ました。

今回の研修全体を通じて、多くの日本企業が海外に進出し、そこで多くの現地の人たちが生きていくために働いていることを改めて実感しました。日本の企業別組合として、これまで以上に企業の海外進出が拡大し、海外の業績が大きく企業業績に影響を与える時代が進んだ場合、現地の労働組合との関わりを持つことが非常に重要になるのではないかと考えさせられました。

最後になりますが、今回の研修に植松事務局次長、岩井国際局主任を始め多くの方々にお世話になりました。マレーシア・タイの労働運動の歴史や現状、また、現地の状況などについても見聞を深められたことと同時に産別を超えた多くの方と知り合え、沢山の話が出来たことは非常に良い経験となりました。このような機会を頂き、心から感謝を申し上げます。有難うございました。この経験をこれからの活動に活かしていきたいと考えます。

基幹労連 全体総括

事務局次長

濱淵 正幸

- ・研修目的とした初企画の取り組みであったが、国際感覚をもった人材育成など実施目的について、概ね達成することができた。プログラム全般についても3部構成（①事前の国内研修②海外実地研修③事後の国内研修）とした今回の企画であったが、今後開催予定の③を残しているが、①の受講が②の成果や目的達成に大きな役割を果たしており企画全般の纏まりや構成について評価できる。
- ・JCとしての海外視察のあり方について検討を重ねてきた中での見直しであったが、方向性を含め間違いのない決断であったと確信する。
- ・今企画の実施意義を高め、かつ継続実施と参加者拡大に向け、質・量を含めた研修内容について、今回の評価を踏まえた検討の必要性を強く感じる。

日程

- ・個人的な感想になるかも知れないが、8日間で2カ国訪問という日程は少しハードであったという印象を持つ。
- ・労働環境の相違点が理解できることなど、2カ国訪問によって得られるメリットもある一方で、1国単位での研修内容が短かったこと、国際会議や交流の経験のない参加者もあったことを考えれば、1カ国に絞り込んだ5日間程度（現地3日間程度）の日程としながら交流密度を上げる手法もあるのではないか。

行き先

- ・日系企業が数多く進出し、また日本と歴史文化面でも関わりや交流の大きい東南アジア諸国を訪問国としたことは、行き先として適地であったと評価できる。
- ・ただし、現地日系企業においては、現在もなお様々な労使間トラブルが発生している中で、そうした課題や事情について、厳しい現実も知る観点でもう少し突っ込んだ生々しい情報把握ができる内容であっても良かったのではないか。

研修プログラム

#### ① 交流会議

- ・一方的な説明ではなく、逐語通訳を介してはあるが共通する課題について自分の言葉で直接対話できたことは、相互理解の第一歩として意義あるプログラムであった。
- ・テーマの選定は概ね適切であったと判断するが、時間の制約もあり消化不良の面もあった。次回に向けてはテーマを絞り込むなど工夫も必要ではないか。
- ・訪問国側参加者（日系企業の労組役員）は皆紳士的・友好的でありいずれも日本的な労使関係に近い環境にあるとの印象を持ったが、彼らの立場や

発言は現地の労働環境・事情の平均レベルなのかどうかについては今一つ判断できなかった。

## ② (夕食) 懇談

- ・ 交流会議を補完する位置付けとしても役立つ場であったが、互いに初対面でもあることも考慮すれば班編成や班リーダーの選出や共通話題の事前検討など、テーブル毎の会話を促進させるための運営を図ることも今後の検討課題ではないか。

- ・ 各テーブルに通訳を配置いただいたことはコミュニケーションアップに大きく貢献した。

## ③ 工場見学

- ・ 3箇所の見学が行えたことに対し、JCの尽力に感謝したい。(直前での見学先変更などからも調整にご苦労があったことを容易に察することができた) 実際の工場見学の前後での概要説明と質疑応答からの質問に対し丁寧なる対応をいただいたことにも感謝する。

- ・ 各工場とも労組役員も同席いただいたが、会社とは別の懇談の場を設定し組合側の思いを聞く場があると、実情把握面で良かったのではないか。(とりわけタイ矢崎の労使関係の説明にはあまりに労使協調関係を強くアピールする内容に違和感を感じた)

## ④ 文化交流

これについては、目的のひとつであったにも関わらず不十分であったと考える。特にタイでの日程が急遽何の相談もなく変更(史跡見学→市内ショッピング)となったことは不満であった。

- ・ 現地ガイドのレベルが低かった(現地事情などガイドらしい説明が極めて少なかった印象)。

## スケジュール

### 次回開催に向けて

- ・ 開催目的はひとつであるが、参加者の立場や経験の違いもあり、また目指すべき習得目標レベルはそれぞれ異なるものと考え。これに合わせ本研修プログラムも階層別(例えば参加者により①初級②中級③上級コースまたは①単組支部②企業連・単組本部③産別役員コースなど)に企画してはどうか。

- ・ (上記の階層別研修に関連し、) 訪問国の選定については、WLBや福利厚生政策面での先進国となる欧米諸国も検討してはどうか。

- ・ 研修的要素の明確化や労組の経営対策活動に資する観点からも、交流会議テーマの絞り込みや会議時間枠の拡大についても検討すべきではないか。



## その他

- ・(今回の参加を通じて改めて気づいたことであるが) 同じ国内でJC加盟し同じ労働運動に関わっていながら他産別(他単組)の活動について知識がないことを認識した。春闘取り組み以外にも、役員の人材育成などに関する産別間での共通課題への解決に向けJC加盟組織間での相互交流のメリットは大きいのではないか。JCには今後の活動において加盟産別・単組間交流の促進に向けた機会提供増についても検討願いたい。

## 基幹労連

新日本製鐵労働組合連合会  
中央執行委員

## 持田 和之

私たちは、去る5月11日から18日までの間、「労働組合役員の国際感覚を養成する」「訪問組織の産別・単組の幹部との交流と議論によって国際労働運動の一端を体得する」などを目的としたIMF-JC国際労働研修プログラムの海外実地研修として、マレーシアならびにタイへの渡航を行いました。

今回の実地研修のプログラムとして組み込まれた両国の組合役員との交流や工場見学等によって、それぞれの国における労働運動の実態や課題、日本の労働組合に対する期待などをつぶさに見聞するなかで自分自身が感じたままを報告します。

## 1. IMF-MC (IMFマレーシア協議会) との交流会議

IMFマレーシア協議会との交流会議においては、労働組合の結成にあたり「使用者の承認を得なければならない」という法的な規制があり、その承認に対する経営者の対応によっては2年から3年、場合によっては承認されるまで5年から7年を要する場合もあって、マレーシアでの組合結成にむけた大きな問題となっている。この問題に対しては、法制面からの改善が欠かせないが、労働組合が特定の候補者を支持するなどの政治活動も禁止されていることから、労働組合としては八方塞の状況といえる。マレーシアの労働運動にとってみれば、そのさらなる発展を目指すための根本的な課題が法制面にあると感じられた。

また、正式に認められた労働組合においても、使用者側が会社業績に関わる情報を組合に提供しない会社もあるなど、労使が企業の発展にむけてお互いに協力していくという関係が形づくられておらず、こうした使用者側の対応は、企業の生産性や収益の向上に労働組合の果たす役割の重要性が認識されていない証ではないかと思われた。

## 2. 工場見学 (ALCOM、SMA)

ALCOMは、創業から48年が経過しているアルミ素材の製造企業であり、企業の特徴として、マレーシアでは一般的に転職を繰り返す労働者が多い中で社員の勤続年数が長いということであった。また、労使関係としては3ヶ月1回、社長も出席のうえ安全や収益情况等について労働組合との情報交換を行っているとのことであり、国内において比較的良好な労使関係を作っているのではないかと感じた。

SMAは、ボルボ社の資本をベースとした自動車の現地組立企業であり、ボルボの他にダイハツ、スズキ、アルファロメオ、フォード等との提携により年

間で約1,400台の自動車の組み立てを行っているとのことであった。労使関係に関しては、詳しい情報を得ることができなかったが、生産台数の変動に伴う対処法についての質問に対して、過去には労働者の解雇（1997年が最後）を実施したこともあるが、現在は週に1回90%の賃金を支払う臨時休業で対応しているとのことであり、労働者にとって最も大切な雇用の確保について、それなりに会社の配慮が伺えるものであった。

### 3. IMF 東南アジア太平洋地域事務所との懇談

アルナサラム氏より IMF 東南アジア太平洋地域事務所が管轄するインドネシア、シンガポール、マレーシア、タイ、フィリピンなどの労働事情について説明を受けた。東南アジア各国の労働事情については、植民地支配や軍事クーデターの発生などそれぞれの国における歴史経過のもと、労働運動は総じて厳しい対応を強いられてきている。とりわけ、フィリピンは、世界の中でもコロンビアに次ぎ、労働組合役員の虐殺が多いとのことであり、アルナ・サバ氏の友人も昨年凶弾に倒れたとのことであり、日本とそう遠くない国で労働運動に携わる私たちの仲間が未だにこうした状況に置かれていることに対して大きな憤りを受けたところです。

### 4. タイ金属労働組合との交流会議

タイ金属労働組合との交流会議では、総勢40名にも及ぶ現地の労働組合リーダーと間で、現地日系企業に対する親企業（日本の企業）労使の対応上の課題認識や、マレーシアと同様に労働組合の結成や活動に厳しい規制があるなかで、組合員の組合活動に関する理解の浸透や組合役員の後継者育成などに関する問題などについて情報交換を行うことができました。

夕食交流を含め、彼らが自国の労働運動を発展させ、企業で働く者の労働条件と社会的地位を向上させたいとする思いは、言語の違いを乗り越えて、その力強い瞳の中にひしひしと感ずることができました。このことは、日本の労働運動がそうであったように、このようなリーダーの情熱が様々な障害を克服してタイの労働運動を前進させていく原動力になっていくものと思います。私たちは、この交流会議で日本の親企業労使が現地日系企業の実態を十分に認識していないのではないかとする指摘を真摯に受け止め、海外展開を進める企業に対する労働組合の対応のあり方などについて検討していく必要があると考えます。

### 5. 企業見学

タイの企業見学は、タイ・矢崎グループのチャセンタオ工場に訪問させていただいた。残念ながら工場内の見学は、レイアウトの変更を行っていることで叶わなかったが、急遽の訪問にも関わらず丁寧な対応をしていただいた、川崎副社長や労働組合のタンジャナ副委員長（女性）をはじめとする関係者の皆さんに改めて感謝しておきたい。

企業の印象としては、労働組合結成以降、28年が経過しているということもあり、安定した労使関係が構築されていると感じられた。その背景には、労働組合と企業がコミュニケーションを大切にして、コツコツと相互の信頼を高めてきたことの成果であり、そのベースがあるからこそ会社の経営方針に沿って組合方針を定めるなど、労働組合としても企業の生産性の向上にむけた取り

組みを行うことで企業業績をアップさせ、その結果として従業員の雇用と生活を安定させていくという認識につながっているのではないかと思われた。このような労使関係を作り上げるための企業努力は、並大抵のものではないと思われるが、海外に進出する企業が末永く存在するためには、そこで働く従業員やその国（地域）における信頼が欠かせないということを、タイ・矢崎グループのチャセンタオ工場への訪問によって改めて感じられたところです。

## 6. 全体感

今回のマレーシア・タイへの訪問ではこのような感想をもったが、それぞれ国が国策として外資参入を容易にしたいとする事情や、これまでの労働運動の歴史、さらには文化の違いなどから、日本の労働運動の考え方や仕組みを導入していくことの是非はあるものの、日系企業にとってグローバル化の進展はもとより、よりグループ全体としての連結経営が重視されるなかで、現地企業の更なる発展や良好な労使関係の構築にむけて、日本の親企業の労使が現地の実態を把握しつつ、適切な助言や具体的な対応を図っていく必要があると感じました。

また、このことはIMF東南アジア太平洋地域事務所との懇談のなかで、アルナサラム氏が「日本の労働組合には、その長所と短所を見極め、世界が日本の労働組合をどう見ているのかを意識した活動を展開して欲しい」と述べたように、各国へ海外展開を図る親企業の労働組合として責務でもあると認識したところです。

最後に今回の海外実地研修を企画していただいたIMF-JCの植松事務局次長と岩井主任、添乗員の今井さんや現地ガイドの方、マレーシア・タイで通訳をしていただいた皆さん、そして各産別から今回の研修に参加された皆さんにはたいへんお世話になりました。改めて感謝を申し上げます。

---

### 基幹労連

<感想>

#### JFEスチール労働組合連合会書記次長

この度の研修に参加し、まずはこの研修を企画して頂いたIMF-JCと受入れて頂いたマレーシア金属労協、タイ金属労協に感謝を申し上げたいと思います。

#### 柳田 哲

これまでも産別や上部団体が企画する海外研修には参加してきましたが、労働事情視察が中心で外面的にその状況を理解していたに過ぎませんでした。しかし、今回のように具体的なテーマを披瀝し合い意見交換したことによって今研修の期初の目的であった「労働組合役員の国際感覚の養成」「国際活動を軸とした産別を超えた労働組合役員の交流」「訪問組織の産別・単組の幹部と交流と議論によって国際労働運動の一端を体得する」「企業の海外事業に対応する労働組合の経営対策活動を認識する」「海外の関連企業の労働組合との関係を構築する端緒とする」について一緒に参加したメンバーとの情報交流するなかで、わずかながらでもその実情を認識でき有意義な企画であったと思います。

なかでも日本企業の海外進出が進む中で、そこに働く労働者との関係、すなわち労働組合と経営側との意思疎通、話し合いの場の設定が今後更に重要であると感じました。

訪問組織の中では、経営側の理解のもと従業員がモチベーションを高めて働いている実情もみえましたが、そこには経営側のトップダウン思想が強く、独自の労働運動としては一抹の物足りなさを感じたのも事実です。

いずれにしても、今後も進められていくであろう日本企業の海外事業については、日本の各企業連としてその経営体制へのチェック機能を更に強化し、そこに働く従業員との情報交流を進め、経営側と「国際競争力の強化と魅力ある労働条件の向上の好循環」について認識を共有化することが私たち労働組合にも求められてくると思います。

今回の研修を通じて知り合ったメンバーとは、こうしたことについて今後も情報交流・意見交換を行っていきたいと思っています。

最後に、日本の「ものづくり産業」の更なる発展、すなわち「ものづくり産業」としての人材育成を図るため、IMF-JCとしての役割は重要であると思えますので、「国際労働研修」の一層充実を期待し、今回の研修に対する感想とさせていただきます。

ありがとうございました。

---

#### 基幹労連

・ 交流会議

#### 住友金属労働組合連合会書記次長

マレーシア、タイでの交流会議は私にとって大きな経験と成りました。

今まで海外の労働組合とはほとんど接する事がなく、どのようなものなのか事前研修でも今ひとつ理解できずにいました。

#### 山内 靖雄

しかし、実際にテーブルを挟み情報交換するうちに両国での労働組合の事情、とりわけ「労働組合結成の難しさ」について痛感するところでした。正直、日系企業においては進出している企業のほとんどで国内には労働組合が組織化されているのでそれほど困難ではないだろうと考えていました。でも、実際には日系企業でも組織化への妨害が行われるなど、想像もつかない報告を受け、衝撃を受けたの一言に尽きるものでありました。

そして、夕食懇親の場では彼らから真剣なまなざしで「まだまだ聞きたい」といろいろ質問され、こちらが答える度にそれに関連する質問がされるなど、労働運動への熱意はもしかすると我々よりはるかに上回るものではないかと感じました。

それを見ると私もまだまだ勉強不足、内向きばかりだなと考えさせられました。

余談ではありますが、会議の休憩でしっかりした食事が出るのには驚きました。あれでは1日5食になりより一層メタボへの道に進んでしまいました。

・ IMF 東南アジア太平洋事務所との懇談

アルナサラム氏の話は、経験不足の私にとって、些か難しくは感じましたが、東南アジア各国で抱えている問題などについて、詳しく聞く機会となり有意義

なものでした。

日本の労働組合組織についても、率直な意見が聞けたことも大きかったです。その中でアルナサラム氏が全国労組を作らなければならない。上部団体をもっと強化しないといけないということについて、日本の労働運動が他の国と比較して形態が違うのかということがはっきりわかった瞬間でもありました。

またまた余談ですが、夕食交流会の会場について、かなりびっくりしました。客が楽しむというより、店員が楽しんでいるという感じがとれ、日本とは違うなとつくづく感じました。

#### ・現地企業視察

今回、マレーシア2社、タイ1社を訪問させていただきましたが、いずれの企業もいい見学をさせていただきました。

1社目のアルコア社では安全対策としてほとんどの機械を覆ってしまい、入り口のセンサーで管理しているのを見て、日本より進んでいるのかもしれないと感じました。

2社目のボルボ社では私個人として自動車工場のイメージとは全く違うのを見て、正直「これでやっていけるのか」と感じました。生産台数も日本とは桁違いで改めて違いを実感しました。昼食も現地従業員が食べているものとほぼ同じ？物を食べさせていただき、大変貴重な体験となりました。

3社目のタイ・アロープロダクツでは実際の作業現場は見る事が出来ませんでした。会社の概要説明などを副社長自ら行っていただいたのにはびっくりしました。

今回の訪問で一番よい労使関係・労働組合組織ではなかったかと感じました。最も驚いたのは組織率の高さです。これまで聞いてきたので考えると、組織率が50%に満たない組織が多かったように記憶する中で、90%以上の組織率はほとんどユニオンショップと同じと感じました。質疑応答ではちょっとしたハプニング？もありましたが、総じて良い視察となりました。

#### ・最後に

今回、本研修プログラムに参加するにあたり、当初は不安だらけでありましたが、JC事務局をはじめ、参加者にも恵まれ、大変よい研修を送る事が出来ました。

日程的にタイトなものではありましたが、それぞれの国の労働事情などに直接触れる事が出来た事は、大変貴重な経験となりました。

ありがとうございました。

基幹労連

神戸製鋼所労働組合溶接支部副委員長  
大原 勝則

海外研修としては9年振り2回目となるが、海外の組合関係者との交流としては初めての体験であった。今回の海外研修に神戸製鋼所労働組合の代表として大変光栄であると同時に、重圧を感じながら参加させて頂いたわけであるが、ある意味今までとまったく違った環境を知ることによって大変貴重な体験となった。

特に、日本の労働組合と海外の労働組合の現状、あるいは環境の違いにはある意味驚かされた感じであり、世界の中で日本の労働組合の役割はどうあるべきか、又どうすべきか考えさせられる内容であった。

とりわけ 自分自身今までは、海外の労働組合の仕組みあるいは活動すら分からず、国内の1組合の1執行役員としての立場でしか物事を判断していない状況であった。

それは組合本部専従役員で数多くの他産別あるいは上部団体との交流が頻繁にできる環境と、工場単位の支部組合非専従役員の立場で、単組本部あるいは地域組合との交流しかできない環境とでは当然のことかも知れないことはご理解願いたい。

但し、現状はグローバル化で、日本の企業が海外に多く進出して生産拠点を構えている中で、組合役員として同じ社名で働く海外の労働者がどういう環境で働いているのか、又 組合はどのような活動をしようとしているのか知る必要はあると考える。

その為には、情報の収集等関係機関への問い合わせを行なえる仕組みを作る必要はあると考えるが、実際どこまで出来るかは分からない。しかしながらやらないより、やったほうが良いのは当然であり、その時には、いろんな意味でお願いすることがあると思いますので、ご協力をお願いしたい。

会社と組合のあり方について、日本ではほとんどが企業内組合でありお互いの立場を尊重した信頼関係の下で成り立っている、これは日本独特の姿かもしれない。

しかし、それは会社の存続と成長がなにより重要である事と、企業の存続なくして組合は成り立たないと認識しているからこそではないかと考える。マレーシアの組合役員との懇談の中で、日系企業の経営側は組合を受け入れたがらないと話していた。なぜ、受け入れたがらないのかと深くは聞かなかったが、今回の研修の中での情報を整理すると、日本的な労使関係と異なり海外の組合は過激な対応をとり易く、団結権、結社の自由にかかわる労使紛争が発生しやすくなるのではないかと考える。

しかしながら、違いは事実として受け入れて対応すべきと考える。

又、タイも同様に組合結成を会社に申請した場合、会社からの圧力が入るとの話であった。いずれにせよマレーシアもタイも今後組織の拡大をいかにするか、いかにできるかが大きな課題と感じた。

最後になりますが、今回の研修を通じてそれぞれの国の文化、習慣、宗教の違いで日本では当たり前のことが、当たり前ではない事を知ることが出来た。しかしまだまだ初歩的なことしか知り得てない状況であり、分からない部分が多すぎると感じている。じゃー今後どうすれば良いのかと聞かれてもはっきり言って分からないのが現実である。今年7月に国内の研修があり、まとめが行われると思うが、海外研修で何が分かって今後どうしたらよいか自分なりに整理して望みたいと思っています。

来年以降も引き続き海外研修がおこなわれると思うが、継続した活動となるよう又方向性をきっちり決めて、一定の成果が出るよう期待しています。

何も分からない私に今回の研修に参加させて頂き有難うございました。心よりお礼申し上げます。

---

**基幹労連**

**三菱重工労働組合中央執行委員**

**山本 義臣**

1. 全体感想

三菱重工社がグローバル事業展開を目指す中で、今後も現地法人設立・現地社員雇用の機会が増加すると予想される。今回の研修によりマレーシア・タイの労使関係の実態が良く分かったので、引き続き状況をフォローし今後の取り組みに活かしたい。

2. 交流会議感想

今回研修前は、東南アジアでは労使紛争が頻繁に発生し、ストライキを容易に行なうイメージがあり、労組役員というところがちの運動家を想像していた。

しかしながら、今回マレーシアでもタイでも交流会議に参加した労組役員は、労働法制の不備という困難な環境におかれているものの、その中で合理的かつ（全てではないが）現実的な活動を行っていると感じた。

3. 工場見学感想

マレーシア2社、タイ1社を見学した。それぞれ違いはあるが、共通して言えることはいずれの工場においても、急な来訪にも関わらず極めて厚いもてなしを受けたことである。これは、会社・組合、幹部・従業員等立場地位に関わらず、自分の会社に高い誇りを持っていることの証明ではないかと感じた。

4. 最後に

急なスケジュール変更・資料の事前準備不足等現地事情（グローバルスタンダード？）と国内では当然できて当たり前との参加者との認識の相違の中で事務局は大変苦勞されたかと思います。個人的にはその時は当然驚きましたが、今改めて考えてみると現地の実態（常識）を知る良い機会であったと逆に考えております。

## 全電線

## &lt;マレーシア交流会&gt;

## 中央執行委員

田嶋 一美

今回の IMF-JC の交流会で、マレーシアでは労使の関係がとても良好ではない事が交流のなかで浮き彫りとなり、話を聞く前は、多少の問題はあるとは認識していましたが、それ以上に深刻な問題になっていると強く感じました。4つの議題に分けお互いの報告をしてきたわけですが、どの議題に対してもマレーシア側は、経営者側を敵対視しているような報告が多かったように感じられ、日本では普通に行われている企業の経営状況の開示が、マレーシアでは行われていないなど、労使間での隔たりが大きいことがわかりました。労働組合を立ち上げるにも、法律や組合員の認識不足により、非常に労力と時間がかかってしまう現状があることが彼らの訴えでわかりました。

## &lt;工場見学&gt;

2社の工場見学をさせて貰いましたが、ALCOM（アルミニウム工場）は日系企業と欧米企業の資本が入っているためか、安全面では日本と変わらない状態で管理されていて非常に進んでいる企業だと思いました。一方、VOLVOは日本での大量生産とは異なり、国内の販売状況による生産を行っているためこともあり、ライン作業がすべて、手作業による非常にゆったりした工程で、自動車工場としてはちょっと不思議な感じがしました。

## &lt;IMF 東南アジア太平洋事務所との交流&gt;

東南アジア各国の現在に至るまでの経緯等を講義頂き、日本の労働組合の今後のあり方というか、IMF-JC への問題提起というか、ちょっと考えさせてられる内容だったと感じました。

## &lt;タイ交流会&gt;

マレーシアと違いタイでは、日系企業が多いため、日本と同様の労使関係が成立している労組もあり、労使関係については良好な関係が持たれていると感じました。一方、逆に労働組合の結成を阻止する動きもあり、組合役員になる人が少ない上、労働組合結成後も後継者の育成が困難な状況に置かれていることもわかりました。また、日系企業が多いことから、日本の労働組合に求めること、「コミュニケーション」を非常に強く要請していたように見受けられますし、親会社の組合役員に助けて貰いたい（支援）と思っているなど、これからも IMF-JC と TEAM との交流を行っていかないといけないと思いました。

## &lt;工場見学&gt;

タイ矢崎の工場見学では、タイ矢崎の労使関係はとても良好で、組合員への福利厚生面がとても充実しており、なかでも女性の組合員が多いことからその配慮がされていて、日本でも学ぶべき所がたくさんあったと感じました。また、タイ矢崎を手本として労働組合を作っていくことは、良いことだと考えますがタイでは組合員の意識の向上から始めていかないと難しいのではないかと感じました。工場内は、見学させて貰えませんでしたでしたが、とても有意義な時間をとって頂きました。



<総括>

今回、私は海外も初めてで、このような研修に参加させて頂き、たいへん勉強になるとともに、研修としてはとても良かったのではないかと考えています。マレーシア・タイの労働事情については、ある程度認識できたと考えていますが、もっと各国の情勢や風土を事前に勉強していくことも大事ではないかと思いました。また、初めての他国の労働組合役員や国内の単組レベルの人達と接する機会に参加させて頂き、たいへん勉強させて頂きました。

全電線 (マレーシア)

中央執行委員 1. 交流会

吉岡 大介

今回のIMF-MCとの交流会において、一番感じたことはいかに日本の労使関係が良好であるかという点です。(この場合の良好とは日本の労働組合の一員としての見方であり、他の国の労働組合からみたら良好ではないのかもしれないが・・・)今回、両国から発表された「日常的な労使間の話し合い」、「職場におけるコミュニケーションと労働組合員の意識」、「労働組合組織化の活動」という3つのテーマでは、どのテーマにおいてもタイトルからイメージしているものが日本側、マレーシア側で異なっていたような気がしました。

日本側の発表資料では労使の信頼関係に基づいて様々な活動が行われている点、様々なところで織り込まれていましたが、逆にマレーシア側の発表資料には常に使用者側を敵対視した様な表現が多かったように感じられました。

組合員の生活を良くしていこうという根本の部分は両国とも同じなのですが、それぞれ抱えている問題が大きく異なる為、この様なギャップが生じるのかなと感じました。

2. 工場見学

今回ALCOMとボルボの2箇所の工場を見学しましたが、一番感じたことはマレーシアの工場がどうだということではなく日系企業と、欧米企業の違いでした。

ALCOMは日頃みている工場とあまり大きな違いはなく、安全、品質に重点をおいているという点でも、日本の企業と同じであると感じました。

一方ボルボについては、特に見学の際に安全について触れることもなく、欧米の企業を見学したことはありませんが、こういうものなのかなと思いました。

できれば、現地のローカル企業がこういったものであるかを見ることができれば面白かったのかなと思いました。

3. IMF 東南アジア太平洋地域事務所との懇談

交流会の項でも記載していますが、アルナサラム氏の話聞き、我々は日本の労使を良好であると感じていますが、他国の組合役員はそうは見えていないのかなと感じました。最後に日本の組合に望むこととして機構の改革について話

をされていましたが、果たして、その改革を行った結果、組合員の生活が本当に向上するかという点について、個人的には疑問を感じました。今後のあり方について考えさせられる講義でした。

(タイ)

## 1. 交流会

マレーシアとの交流では、マレーシアの組合の機構がどのようなものであるかは理解できましたが、マレーシアの組合役員の方々が日本の労組に対してどのような見方をしているかについては最後の講義でしか知ることができませんでした。一方タイとの交流ではタイの組合役員の方々が日本に対してどのようなことを望んでいるかがはっきりとわかりました。タイの組合役員の方々が親企業の組合役員に何とか手助けしてもらいたいと考えるのも当然のことです。現在取り組んでいるCOCの観点からも、現地で何が起きているかを把握することは重要であると再認識しました。

## 2. 工場見学

タイ矢崎については、福利厚生面で学ぶべき点は多かったのですが、人事の方に話を聞いたところ、基本的には勤怠管理等を含め日本の矢崎のシステムをそのまま持ってくる人が多いとの事でした。組合の方針の中に企業の利益について記載されている点など多少違和感を覚える点もありましたが、従業員の満足度が高いという点でも良い労使関係が結ばれているなど感じました。

### 【全体を通して】

全く、スタイルが異なる2国の労働組合を見ることができたことは非常に勉強になりました。また、そういった他国の労働組合の形態を知ることにより、日本の労働組合の良い点、悪い点について考える良いきっかけとなりました。

要望事項をあげるとすれば、タイ・マレーシアの労働組合については良くわかったのですが、そのベースとなる、タイ・マレーシアの国の風土、ローカル企業の企業風土について知る機会が少なかったように感じたので、そういったプログラムを増やして頂ければと感じました。

いずれにしても、初めて見ることや知ることが多く、今後の業務を遂行していく上でも非常に勉強になりました。

以上

## 小島正剛 IMF-JC顧問総括

### ① 日本の労働組合はどうあるべきか

ー組織機構、実力、役割、本社と海外子会社の労働組合の関係

小島顧問：みなさんの印象記を読むと、アルナサラム IMF 地域代表との懇談が印象に残ったように見受けられる。みなさんにとって、日本の労働組合について海外の組合関係者からコメントを聞くことは、これが初めてのことだろうと判断した。海外の労働組合幹部が、日本の労働組合をどう見ているかについては、アルナサラムの言っている事と共通点が多いように思う。基底は労働組合が強いのか弱いのかという視点での疑問はともかく、なぜ企業別の労働組合が組織されているのかということにあるだろう。こうした関心は産別組織の存在を軽視するもので、昔からあった印象なのだ。良く理解されない一因には、日本労組から海外への「発信」が非常に少ない。だから、何をどうやっているのかが伝わらない。EU諸国の労組などではウェブサイトから簡単に情報を得ることができ、内容も幅広く、量も多い。その差もあって、日本の労働組合について理解が進んでいないし、これまでも改善されていない。加えて、海外労組活動家の研修生を日本に受け入れる IMF-JC プログラムが打ち切られたことも、作用しているとする。かれらの日本労組への関心や支持の気持ちが薄れたのだ。飛躍的な言い方だが、アジア太平洋地域を代表する IMF 執行委員の一人を日本がうけたまわっているが、そのうち日本頼むに足らずで、対立候補が出てくるだろう。それはいいことではあるのだが。いまは、国際労働財団 (JILAF) の海外労組指導者招聘プログラムの価値が高まっていることを知っておいてよい。

日本労組について英文に翻訳するときの問題もある。企業別労働組合を Company Union と翻訳した場合、御用組合という語感がある。例えば、みなさんが訪問されたマレーシアの場合、マハティール前首相が提唱したルック・イースト (東方に学べ) 政策の一つに「日本の Company Union に学べ」というものがあつたため、企業別労働組合が正確に捉えられていない。もっとも、かれらは In-House Union としていたのだが、よけい悪い。本来の訳語は Company-based Union もしくは Company-wise Union、Company-wide Union などであろう。労働運動全体の中の単位組合 (単組) という位置づけであることが分からない。そして問題なのは今でも「企業別労働組合=御用組合、もしくは日本の労働組合は御用組合」という見方が払拭されていないことである。なぜ誤解がそのままなのか。もしかしたら海外の労働組合幹部にまだそう思わせる、そう見られるような要素が日本側にあるのではないか。企業別組合の活動が、当該企業の内部問題への対処だけで完結している状況が、そうさせているとみられるのだろう。また、例えば、日本の企業別労働組合の幹部が海外事業所の駐在日本人 (組合員) の条件調査などを目的に訪問した時に、事業所だけ訪れ、現地の組織に会わずに帰国してしまうことがある。まず、組合に顔を出して情報交換ぐらいはするべきだろう。あとから日本労組幹部が来ていたことを知る現地幹部はどんな思いをするだろう。そんなことも、日本労組の特殊性とか欠陥とかと見られるその要因の一つかもしれない。これが誤解が新たに引き起こされたり、容易に払拭できないもう一つの要因でもある。

それでは、企業別の労働組合組織ではだめなのか。だめということはない。機能しさえすればだが。問題はそこなのだ。海外事業所の組織化を望む現地従業員の支援要請にまともにこたえられないなどは、機能マヒ以外のなにものでもない。企業別組合の長所と短所、メリット/デメリットともいえるが、企業別組織には有利な点—Advantages—と限界—Limits—があると指摘したい。有利な点の一つは企業別に組織されていることによって労使間の意思疎通の速度が速いということである。欧米では企業の外に労働組合があることから、労使間に隔たりが多い。限界とは、企業の外の問題への対応が難しいことがあげられる。もしかすると、企業内のことしか関心を持たない。たとえば非正規職への取り組みや、かつては海外で失業の発生を原因として発生した貿易摩擦への対応などは、関心があっても取り組めまい。その限界は産業別組織があることによって補完されることが期待されているが、春闘時の共闘なり安全衛生分野の協調などいろいろあげられる。また、例えば貿易交渉もあろう。思い起こすのは日米貿易摩擦、特にカラー

テレビの貿易摩擦で、日本のIMF-JCと電機連合とが、アメリカのIUE、IBEW、IAMとの間に会合を持ち、情報の分かち合いと対策協議を行った。アメリカ側に日貨排斥運動の走りが見られたからだ。会議は声明を発し、協調を確認するとともに、それぞれの政府、経営者に働きかけた。日米加金属労組定期協議という枠組みもあり、そこでの議論もあった。米通商代表部のストラウス代表がこの問題で来日したときは、電機連合とも事前調整をしたほどだ。こんなことは、企業別ではできない。IMF-JCの存在理由はその辺にもあろう。

こんな話もある。知り合いの韓国人の研究者が産別化を強力に進めている韓国のKCTUを訪問したとき、事務所の壁には「日本型の労働組合はいらぬ」との張り紙があったそうだ。この研究者はKCTUが日本の労働組合に関して、歴史的な経緯や役割を無視していると嘆いていた。たとえば、戦後の経済成長に果たした労使協議の機能、中流意識の高まりを見せるまでになった春闘方式とその波及効果などを、理解していない。この話は連合の機関誌に寄稿される予定だそうだ。ではなぜマレーシアは産業別の労働組合機構なのか。これにも、歴史がある。戦後イギリス労組の幹部の提言があったのだ。産業別がいいか、企業別がいいか、というのは不毛な議論であり、産別として何をしているか、企業別として何をしているか。これをきちんと説明できるかである。企業別労働組合は企業内では役割を果たしているが、社会的には果たしているか。社会的公正に関心が向いているか。不安定雇用、非正規職への取り組みはどうなのか。襟を正して取り組むべきだ。マレーシアの産別組織は多くて2万人から3万人であり、8,000人とか5,000人の産別もある。日本は企業別組織でも数万人の組織もある。企業グループ労連では数十万人の組織人員を抱える組織もある。協約の適用範囲は、企業別の日本のほうがはるかに広いという現実もあるのだ。

海外事業所の労働組合との関係では、よく日本の企業別労働組合が海外関連企業の労働組合の幹部を大会などに招聘することがある。基本的には推奨できようが、これには国際的な労働組合組織、IMFの認識、認知が必要だと思おう。そうでないと公式の国際労働運動とは別個の活動ということになり、なにやら不透明感が生じよう。まして、IMF非加盟の組合を呼ぶようだと、当該組合は、IMF非加盟でも日本との交流は可能と考え、IMF加盟への意欲を失うことになろう。やらないよりましかもしれないが、国際活動としては記録に残らない活動になってしまうし、実行を伴うまい。たえずJCを通じ、国際組織と連携しながら取り組むのが良い。

## ② 海外の労働組合の組織化への対応

在外企業が、ILO条約に違反しているか否かを判断基準とするべきだろう。

労働組合の組織化に対抗しているマレーシア政府のやり方はILO条約違反であり、これまでIMFもILOも非難し続けているが、いまだにその不条理な法律を適用している。そのことが大きな問題である。マレーシアの経営者は労働組合に厳しい。労働組合はまことに穏当な全国最低賃金制度の導入を求めているが、経営者は国際競争力に影響を与えるとして拒否している。マレーシアのスト発生件数は極めて少ない。労働組合は穏健だとみられているが、じつは、ストをやりにくい規制がかかっているにすぎない。労使問題に関する苦情は年間1,000件以上が裁判所に提訴されている。だから、労使関係が平穏とは言えない。良く知られた話がある。マレーシア政府には、輸出の先兵である電子産業に労働組合を作らせないという方針であった。それを問題視したアメリカの労働組合がアメリカ政府、議会、議会の貿易小委員会に働きかけて、一般特恵関税措置の適用をはずそうとした。マレーシア政府はあわててその方針を撤回したが、多国籍企業や使用者側の圧力があり、インハウス・ユニオンなら許可するというに後退した。インハウス・ユニオンとは企業内労働組合のことである。現在存在するインハウス・ユニオンは、企業経営者が働きかけてできたもので、数は少ない。一方、タイの経営者も同様に労働組合に対して厳しい姿勢をとっている。いずれも、もし日系企業本社が組合を認知しさえすれば、政府も経営者も反対しない、というのが、現地組合の言い分である。確かにそうだ。政府は組合嫌いの企業

が資本を撤収してしまうのが怖いのだ。中国や、最近ではベトナムからの資本誘致競争もあるし。

### ③ グローバル化への日本の労働組合の対応

海外の労働組合もグローバル化のプラスの面を理解している。しかし現象としてコスト削減のための人員削減や採用の際の非正規化など、「底辺に向かう競争」の激化を無視できず、当然、労働組合としてグローバル化のマイナス側面に目を配っているわけだ。海外労組はグローバル化のプラス面を評価していないという主張もあるようだが、そんなわけがないし、そんなことを言っているのは日本だけだろう。多国籍企業がOECDガイドラインや、ILOの三者宣言を遵守するだけでも状況は改善できるはずである。最近、国連のグローバル・コンパクトもあることだし。しかしこれらを遵守する企業はいまだ限られているし、労働組合も遵守させることができないでいる。やはり、グローバル・ユニオン・フェデレーション（GUF）や親企業元の組合が関与する「国際枠組み協定（IFA）」の締結が最重要だろう。日本にまだ締結企業がでないのはなんとも肌寒い思いがする。断わっておくが、IFAはすぐれて労使ウィン・ウィンの協定だということだ。協定に持続的成長の確保を謳うなどは、眼からうろこだろう。21世紀型の、人間重視の企業文化を持つ企業、CSR重視の企業には、ぜひ締結してほしいものだ。近未来においては消費者も顧客もそして投資家もそうした企業を尊重するはずだ。日本労組はその方向で、内外連携をはかり、内外の経営者に働きかけていくことが望まれる。現地でも、企業は社会的な公器だということを忘れるべきではない。グローバルに企業民主化を。中核的労働基準をベースに、内外事業所で情報の共有化、労使協議を。人事はグローバルに。それがグローバル経営だろう。

### ④ 交流会議の際のマレーシアとタイの労働組合の反応

タイは企業別、マレーシアは産業別労働組合であることはすでに把握しておられると思うが、マレーシアにおいて産別と各企業内にある労働組合の支部委員会との関係はかなり緊密であり、産別によるしっかりとした調整活動も行われている。団体交渉方式は、いわば対角線型で、企業レベルの賃金交渉においては産別本部の書記長や書記長代行がスポークスマンとしてのりこんできて、企業内執行部と交渉チームを組む。産別は各企業、同業他社の状況を把握しており、要求もいくつかのパターンを準備し、要求案を策定している。高度な調整が行われている。だから、本部の専従役員（協約調印者）に対する企業レベル幹部（非専従）の姿勢には、一歩引いたところがあるのだろう。（この国では労働法によって団体交渉の手順が規制されているところにも問題がある。）一方、タイの活動家はどちらかといえばオープンな議論を好むし、みなさんとの交流の場に産別レベルの役員がいたとしても、言いたいことは自由に言うという雰囲気はあるだろう。

### ⑤ 日系企業以外の事例

アジア四人組と言われているのが香港、台湾、韓国、シンガポールの多国籍企業や資本である。4悪党とも呼ばれ非常によくない。例えばかつて、マレーシア・ペナン島とバタワース市の間の鉄橋の建設工事を韓国系企業が落札したが、その建設には韓国人労働者を船で大量に連れてきて、地元の労働者をほとんど雇用しなかった。下働きだけで、現地住民は大いに失望した。しかも、かれらを効率が悪いと言って足蹴にした課長が、韓国に送還されたケースもあったほどだった。欧米と比較すると、当初は、日系企業の評判はよかった。しかし現在昔築き上げた労使関係は壊れてきている。賃金は、欧米系企業の方が2、3割高かったが、日系企業は雇用を守るという利点が比較優位としてあって、地元には評価されていた。しかし現在は非正規労働者を使用したり、容易に解雇したり、さらには団体協約も破るようなことまでしている。「底辺に向かう競争」に日系も取り込まれつつあるのだろう。だから、日系以外の事例と言っても、大差がなくなりつつあるように見えるのだ。ただ、賃金水準はいまでも欧米系が上だし、昇進の機会も日系は遅いシグラス・シーリングのために一定の役職以上には昇進できない傾向があるので、能力次第で昇進する欧米系のほうに魅力がある、と地元では指摘している。

タイの、多国籍企業の多い電機産業では、労働組合が組織されているのは日系企業が多いのであり、欧米系はフィリップスなど、きわめて少ない。これらの労働組合は企業別だが、タイの労働法が企業別組織のシステムを基礎にしているためでもある。だから産別は緩やかで、しかも作りやすく、ナショナル・センターも作りやすい。ただ、経営者は、上部団体、または外部団体に、かれらの企業内組合が近づくことを好まない。賃上げなどで影響されたくないから、妨害するのが常だ。

## 質問

アルナサラム氏はアジア各国の状況をよく知っていて、その上で日本のことをどう考えているか聞いてみた。企業別組織のメリットとデメリットについてであったが、それを小島顧問にお聞きした場合、どのようなお答えをいただけるか。

## 応答

課題によっていくつかの切り口がある。課題とは組織率の低下、労働運動の構成、政治的力量などである。日本の組織率の低下はいま危険な水準にある。企業別組織になんらかの限界があると考えられないか。高木連合会長の言う反転攻勢はできるのか、できるのであればなにが必要か。単位労働組合は企業別組織に組織されていない人々を組織するにはどうすればいいのか。これに対する回答はやはり産業別組織の役割の重要性であろう。企業別組織でできないことはないが、大会を経て非正規職を組合員にする規約の改正や、対経営の交渉も必要となるだろう。産別で規約を改正したところもあるが、産別段階でもどう取り組んでいくかいま一つ弱いのではないかとの印象を持っている。日本の労働組合の強みは協約におけるユニオン・ショップ条項であった。右肩上がりの成長のときには企業の成長とともに労働組合員もある意味自動的に増加するが、不況の時は弱点を抱えているということをよく認識するべきである。また、正社員だけの労働組合であってはならない。産別機能の強化ということも必須の課題だが、そのためには合わせて企業別組織の機能も必要不可欠である。欧州にはワークスカウンシル／従業員代表会議が企業ごとに設置されており、これは労働組合とは別のものである。これが産別組合の機能を補完している。日本の労働組合はワークスカウンシルの役割を果たしているが、産別は欧州並みにはなっていない。欧州の労働組合の団体交渉方式は地域レベルの産業別交渉であり、地域の標準賃金に関する交渉を中心に行っている。最近、グローバル化にともなう影響で、ワークス・カウンシルの機能が拡大しつつある。権限の分散化と言えるだろう。つまり、企業別組織の役割の再検討が求められているわけだ。

日本ではこれまでの歴史的経過から企業別の労働組合が主流であった。しかし交通や通信の便の悪い戦後の時代で、そのような地理的・物理的制約があったにもかかわらず、全国レベルの産業別組織を形成してきた。それは企業別労働組合では必要かつ十分ではなかったためである。歴代の連合の会長は退任するときにはたいがいの場合、次期会長には企業別組織の垣根を越えて活動してほしいと述べているが、在任中にそれを目指して仕事をしてほしいものだ。よく引き合いに出される韓国の例を話そう。民主労総（KCTU）系の金属労組連盟は、産別単位労働組合への組織転換に数年かけて取り組んできた。まず中小労働組合が産別単一化し、大手は同時には参加しきれなかった。大手組合が単一化に踏み切るには時間がかかるのは当然なのだ。かれらにとって今後の課題は、組合専従者賃金の会社支給禁止となるのだが、企業負担とは労使紛争の解決のための妥協の産物であった。もちろん日本では専従者の賃金を会社が支給することは不当労働行為である。しかし労使自治が原則なのにこれを法律で規制するのはおかしいとする見解がある。これ以外にも労働組合に対する会社からの便宜供与、たとえば社用車の提供など既得権益化しているものもある。このような既得権益を産別単一化することによって当該企業別労働組合は失うことになる、ということで抵抗が大きかったといわれている。今後企業別組織の上部へのさらなる権限委譲がポイントになる。ただ産別化が非正規労働者の組織化の戦略の一つであることは確

かであり、産別の財政力確立の手立てであることに変わりなく、今後も産別化の色合いは強くなるだろう。産別化した組合員は、韓国労組員の50%を超えているとの報告がある。ある意味、すでに日本の先を行っているといえるだろう。(口述要旨記録：IMF-JC国際局)



---

全日本金属産業労働組合協議会  
Japan Council of Metalworkers' Unions

〒103-0027  
東京都中央区日本橋2-15-10  
宝明治安田ビル4F  
電話：03-3274-2288 F A X：03-3274-2476  
Eメール：info@imf-jc.or.jp

---