

いよいよ最低賃金を施行 — 9月1日より全国一律、日給3,600チャット —

I T U C ミャンマー事務所・所長 なかしま 中嶋 しげる 滋

問題は適用事業所規模に

最低賃金法が改正・公布されてから2年余り経過しているのに具体的な金額等が確定できずに実施されなかったミャンマーの最低賃金制度が、いよいよ9月1日からスタートすることになった。全国一律、日給（8時間労働）3,600チャット、適用事業所規模15人以上というのが、その概要である。

労働側の反応は、CTUM（ミャンマー労働組合総連合会）が受け入れ可能の態度を示したが、AFFM/IUF（ミャンマー農民組合のCTUM未加盟グループ）やTUM（ミャンマー教員組合）などは反対の立場を明らかにした。CTUMはMGMA（ミャンマー縫製業協会）をはじめとする使用者側が猛反対する状況下で、最低賃金制度の発足・定着を重視し、受け入れ可能の態度をとった。具体的内容をめぐる政・労・使協議の中で、最低賃金額に関して使用者側は日給2,500チャット以上の額は受け入れ難いとの強固な立場に終始したのに対し、CTUMは日給4,000チャットを主張してきた経過から、日給3,600チャットは受け入れ可能な金額だと判断したのだ。

CTUMは、適用事業所に関して、小規模事業所が圧倒的に多くそこに働く労働者の賃金が極めて低い実態から、適用事業所規模を5人以上とすべきであると主張してきたが、それは実現できなかった。せっかく発足する最低賃金制度の具体的な実施を考えると、金額もさることながら適用事業所規模がもたらす問題は大きい。零細事業所で働く労働者との賃金格差が一層広がることが確実と思われるからだ。労働組合の組織化の現状を

見ても、零細事業所における労働組合は皆無といっている。CTUMは、適用事業所規模の問題を中長期的課題として引き続き改善に取り組んでいくとしているが、金額に関して反対の立場を明らかにした他労組ははじめから「15人以上」に賛成している経過からすると、実現にはかなりの困難が伴うと思わざるを得ない。しかし、差別を排し全体的な低賃金構造を打破していくためには、この課題を追求し続けねばならない。

最低賃金導入をにらんだ 首切り合理化の攻撃

縫製業を中心にしたミャンマーの製造業の多くは、基本賃金が極めて低く、多種にわたる手当の支給によって月収が一定の水準に達するという賃金支払いの仕組みをつくり実施している。一定の水準の収入を確保しようと思えば、使用者側の「要請」に従わざるを得ない仕組みなのである。手当の多くは、「要請」に従わなければ支給されないものになっている。皆勤手当、皆超勤手当（超勤手当そのものではなく全ての超勤要請に従った者への支給）、指導手当、経験手当、技術手当、生活手当などである。これらの他に当然なことに通勤手当や超勤手当がある。こうした仕組みの中で基本賃金が月収に占める割合は50%以下で、30%台の工場も珍しくはない。

ミャンマーの超過労働への賃金割増率は100%である。多くの工場では、基本賃金と超勤手当はほぼ同額であるのが実態だ。典型的な労働時間は、朝7:30始業で11:30までの4時間、30分の昼食休憩後、12:00から16:00までの4時間、15分の休憩後、16:15から20:15まで4時間（超勤）を行うと

いうものである。これが月曜日から金曜日までの5日間、土曜日は超勤がなく7:30から16:00までの8時間で、週労働時間は68時間（法定48時間＋超勤20時間）となる。そして、基本賃金は高い所で日給（8時間労働）1,500チャット前後という実態であるから、諸手当抜きだと1週9,000チャットで1ヵ月39,000チャットにしかならない。これに1ヵ月88時間の超勤手当10,500チャットを加えると49,500チャットとなる。縫製労働者の平均賃金は100,000から120,000チャットといわれているから、諸手当の名目で支払われている部分はおおよそ50,000から70,000チャットである。

最低賃金制度の導入は、この賃金構造の抜本的な変革を迫ることになる。1,500チャット程度の基本賃金を最低でも3,600チャットに引き上げなければならないからだ。肉体的・精神的負荷、知識・技術の必要性などを考慮し、それらが最も低い労働であっても日給3,600チャットを下回る賃金であってはならない訳であるから、縫製労働者に対しては、団体交渉によって決定されるべきではあるが、例えば日給4,000チャットを最低支払うべきとなった場合、先の例からすれば日給を最低2,500チャット引き上げることになる。仮に、これまでと同様に超勤をすることになれば、基本賃金と超勤手当で196,000チャットとなる。他の手当をすべてなくしても、これまでの2倍近い月収となるわけであるから、賃金をめぐる労使交渉は緊迫したものにならざるをえない。

既に使用者側、とりわけ中国や韓国系の企業は最低賃金制度が導入されたら工場閉鎖をすると脅迫まがいの態度表明をしており、大規模な人員整理などの「合理化」を強行しようとする動きをみせている企業もある。多くの企業は、これまでの諸手当を廃止しその原資を基本給に充てることと、超過労働の削減によって負担増をしのごうとしている。これに具体的にどのように対応していくかが、労働組合側の課題だ。これまで以上に、きちんとした根拠をもった合理的で説得力のある交渉を展開する「組合力」の発揮が必要とされる。

この面で、足掛け2年間にわたって実施してきたU AゼンセンやJ A Mなどによる労働組合活動家養成講座の成果が現れることを期待している。

生活実態の把握を基礎にした要求討議、ロールプレイによる実践的な団体交渉の実習は、実際の労使交渉に臨むにあたって多くの示唆を提供するだろうと思う。

はじめた熾烈な攻撃

あたかも先制攻撃をかけるかのように、ライタヤ工業団地にあるA R縫製工場で大規模な首切り事件が起った。400名余りの労働者のうち196名の労働者を突如指名解雇するという攻撃だ。ミャンマーの労働法でも、解雇に関しては一定の手続きが義務づけられている。その中心は、労働組合との交渉をしなければならないことであり、その際に解雇せざるを得ない事情についてキチンと説明をしなければならないことである。今回の解雇攻撃は、必要な手続きを一切しておらず、被解雇者の中に組合執行部7名全員が含まれている不当きわまりないものである。しかも許し難いことは、解雇の「穴埋め」をするかのように新規雇用を行なおうとしていることである。これらに対して、労働省も手続きの瑕疵と不当な新規採用は認められないとし是正を求めているが、使用者側は応じていない。

A R労働組合は、C T U M、I W F M（縫製を含むC T U M加盟の産業別組織）とともに国際産業別組織IndustriAllやU Aゼンセン（A R工場の全製品が日本への輸出向けであることから特段の要請を受けている）との連携の下、解雇撤回闘争を進めている。



闘争に向けた組合集会の様子