

強まる組合潰し攻撃

ITUCミャンマー事務所・所長 中嶋 滋

国会でも問題に

最近、国会で労働法の改正あるいは新法制定に関する議論がなされ、マスコミも注目している。いくつかの地元紙が国会での論議をかなり詳細に報告している。その中には、使用者側による悪辣な組合潰しを批判し、それを防止するために法改正等が必要であるという強い主張も紹介されている。

例えば、ヤンゴン管区の選挙区選出のミャ・ニャ・ナ・ソウ博士は、10月末の上院の会議で、労使間の争いの解決を手助けするために現行法を改正すべきだと提起した。同じ会議で、ヤンゴン管区の他の選挙区選出のキン・ウィネ・チー女史は、解雇にかかわる大多数のケースは使用者が労働組合員である労働者を解雇しているものだ、と指摘している。これらの議論に関連して、労働・雇用・社会保障省副大臣のウィン・マウ・タン女史は、組合潰しの事実を認める次のような発言をしている。解雇された労働者を見ると、大部分は労働組合員であること。使用者は解雇の際に労働者を呼び出して金を受け取って辞職のサインをするよう告げ応ずると一斉に解雇する手段をとっていること。いくつかのケースでは、使用者は、労働組合の委員長、書記長、財政部長だけを呼び金を与え辞職のサインと直ちに職場から立ち去ることを強めていること。

抗議デモ参加者を全員解雇

先月、ミンガラドン工業団地にあるF縫製工場

に働く700人近い労働者が一斉解雇された。3人の組合指導者の解雇に抗議するデモに参加した故である。解雇された3人の指導者は、F縫製工場労組の委員長、書記長、財政部長だ。それに抗議し700人近い労働者が、仕事に就かず、被解雇者の復職を求めるための工場前デモを開始した。就労拒否の3日目、使用者は工場の門に、700人の労働者は3日間の欠勤により解雇されたことを告げる文書を掲示した。

組合員は、デモは理由なく解雇された労働組合のリーダーの復職を求めるものであったといい、使用者側の理不尽さに怒りをあらわにしている。解雇されたリーダーの1人は、タウンシップ労働事務所で調停の努力がなされたが解決に至らず、問題が仲裁委員会での審議に移ったと述べた。その後、仲裁委員会の指導による交渉と妥協の合意に従って、デモを終結させ組合員は職場復帰したが、3人の指導者の解雇問題は残っており最終解決には至っていない。

御用組合づくりも

以上のことから分かるように、新しい労働法の下に組織された多くのミャンマーの労働組合は、法的に労働組合づくりが保障されても、使用者側からの強い反対に直面している。使用者側は、労働者の解雇を常態化して組合潰しを強行するばかりか、労働者を分断する御用組合づくりを始めている。このことは、軍事政権によって労働組合が非合法と宣告されてから数十年たつてようやく合法化された意義を真っ向から否定するもので、他の基本的な権利をも否認することにつながる民主

化の逆行そのものである。

労働法の下で合法的に組織された労働組合にもかかわらず、それらの大部分は権利を十分に保障されていない、と多くの活動家が指摘する。労働者は工場内で会合する機会を得られず、定期的に会合を開くこともできずにいる。使用者側と会い交渉・協議することもできず組合活動を実質的に展開できていないところが圧倒的に多い。組合指導者や活動家に対する工場内・職場での嫌がらせや脅しも多発している。確かに多くの労働組合にとって状況が良くなっていることは否定できないが、高いパーセンテージの労働者が使用者側による抑圧の下で苦闘している事実は見逃せない。

使用者側は、多様な手段で組合員を抑圧して組合離れを強いている。組合関連の用事で持ち場を離れたら容赦なく賃金カットを行なうなどの手段だ。多くの労働者は賃金カットで脅かされたら何もなし得ない。先に触れた組合の中心人物を買収して辞めさせる手口も横行している。「相場」は日本円で10～30万円だという。低賃金の工場の場合の年収あるいは年収の数倍だ。最近起きた事例では、委員長と副委員長が担当した仕事にミスがあり、会社が大きな損失を被ったので全額を弁償するか会社を辞めるかどちらか判断しろという脅しである。仕事は上司の指示通りに行なったもので彼らのミスと断ずることは出来ないこと、弁償すべきと示された額は年収の数十倍に匹敵する額でとても支払えるものでないこと、前の委員長も同様の手口で辞めさせられていること、などを考えると、仕組まれた罠と言う見方が強い。恐らくそうだろうと思っている人が多い。しかし使用者側は、法廷でもとことん闘う、組合にも弁護士はいるだろうから全面解決の力比べだ、などとうそぶいている有り様だ。

徐々にではあるが

しかしながら、特にヤンゴン地域では、労働組織法が工場内の条件を良くすることに徐々にではあるが役立ってきているという確証が得られてい

る。2年程前は、山猫ストが常態化していた。何を要求しているか分からないままいきなりストに突入する事態がよく起った。現在は、法律を使い始めていて合法的ストを行使するようになってきている。ライタヤ工業団地のS縫製工場労働組合やシュエ・ピ・ター工業団地のW縫製工場労働組合のリーダーたちは、異口同音に労働者は労働組合の結成と活動を通じて確実に利益を得ていると述べている。S縫製工場労働組合は、5月にストライキを実施したが、要求は賃金引き上げだけではなく、スーパーバイザーの間違った恣意的な取り扱いから労働者を守ったり日曜出勤の超過勤務させることが無いようにするなど工場内の運営を改善することなど多項目にわたった。賃金引き上げ以外の諸要求はほとんど全て実現出来た。W縫製工場では労働組合活動によって自由が拡大したという。最初は、工場主は労働組合を嫌悪し存在すら認めようとせず圧力をかけたが、徐々に関係が改善されてきているということだ。

しかし、こうした好事例は少ないのが実態で、使用者側が労使協議の必要性・重要性を認識し、建設的で安定的な労使関係の確立が企業の持続可能な発展を担保することを確認してほしいと思う。その日が一日でも早く来ることを期待しつつヤンマーの労働者とともに歩みたい。



労働組合権保障と行使について学ぶ組合員