

働環境を実態的に作り上げていく取り組みも進められるべきだが、それは窺い知ることも出来ない。明らかに違法・不当と思われる労働実態があっても、それを是正する具体的措置がとられることを見聞きすることはない。労働監督制度が有名無実であることも大きく影響している。労働監督に関するILO条約（81号、129号）は、中核的労働基準と呼ばれる8条約に並ぶ重要4条約（ガバナンス条約）に含められているが、ミャンマーは批准しておらず労働監督制度は国際基準から大幅に立ち後れている。使用者側は「やり得」状態にあって、その是正を求める労働組合があれば「潰してしまえ」という悪辣な対応がまかり通っている。中には、仲裁委員会の決定すらも無視する例も多い。その状況が目にも余るものとなっていることから、ついに労使紛争解決法の改正手続きが始められた。

「政府は経営者の投獄を狙っている」

このセンセーショナルな言葉は、労使紛争解決法の改正を伝える地元紙の見出しである。労使紛争解決法は2012年3月28日に発効し、4月26日に細則が導入され具体的に適用され始めたが、それは、労働組合法の制定とともにテインセイン政権の労働分野における民主化を象徴するものとして受け止められた。しかし、当初から改正すべき点が指摘されていた。その中の一つが、違反者に対する罰が軽過ぎ実効性が疑われるというものであった。この法律に規定されている仲裁委員会決定の不実施に対する最も重い制裁は、30,000チャット（3,000円強）の罰金である。この規定を改正して仲裁委員会決定の実施を確実なものにしようというのである。

労働・雇用・社会保障省（以下、労働省）副大臣が、3月12日に「もし議会が労働省の要請に同意したら、仲裁委員会決定を受け入れない使用者は、3ヶ月以下の刑罰が課せられるように間もなくなるだろう」と、労使紛争解決法の改正案の国

会上程を明らかにした。副大臣は、「労働省が労使紛争解決法に刑事罰が加えられることを望んでいると議会に申し入れたのは、使用者の中に公然と労使紛争解決のための仲裁委員会決定を無視している者がいるからだ。もし、可能な制裁として刑事罰が加わるならば、使用者は以前よりも法律に従うようになるだろう。法改正によって使用者に法に従うよう強いることができる。それが改正の狙いである」と説明した。さらに「使用者は労働組合活動の故に解雇された労働者を再雇用することを特に嫌がる」と指摘し、それを許したら紛争解決にならないので改正が必要なのだと語った。

現在国会で審議中だが、この改正について労働組合側は概ね賛成だが、効果を危惧する声もある。例えば「刑罰だけでは使用者の態度をかえることは出来ない。経営者の投獄はビジネスを止めてしまうかも知れず、労働者にとって良い結果を導くとは限らない。力によってではなく、教育を通じて使用者の心づもりを変えることを望む」というのだ。また、「司法が法律を平等に適用するどうか疑わしい」という意見も多い。「刑事罰は中小企業主をただ脅すだけになってしまう」というのである。会社への抗議活動で解雇された労働者は、「抗議によって権利を要求し仲裁委員会が労働者の要求を認めたときでさえ使用者はそれを無視した。最終的には労働者が職を失っただけだった。使用者は改正を嫌うだろうが、我々労働者にとっては良いニュースだ」といつている。これが労働者の本音だろうと思うが、国会がどういう結論を出すか見守りたい。



UMFCCIでの対話
左側が日本ILO協議会・社会労働事情調査団、
右側がUMFCCI側