

工場視察、労働講座、想像を超える相談

I T U Cミャンマー事務所・所長 中嶋 滋

J A M大手組合の工場視察

6月下旬にJ A M大手労組の調査団がミャンマーを訪れ、工場視察やF T U Mとの交流を行なった。工場視察は、F T U Mの紹介で日系企業との事実上の合弁会社（法的な問題などからミャンマー人の経営する会社に協力する形を取っているとのこと）の縫製工場で行なわれた。ヤンゴン市郊外の工業団地にあるこの工場には、従業員約1,000人が働いている。ミャンマー人のオーナー経営者が「パートナー」と紹介した日本人から、事業の概要や労使関係、労働条件について説明があり、その後工場内を見学、労働組合執行部との意見交換がなされた。事前情報では「良好な労使関係」があるとされており、会社側の説明の中でも「ほとんどの従業員が組合に入っているではないか」と述べられていたこともあって、少なくとも過半数を組織している労働組合があり労使関係が良好に保たれていると考えていた。しかし、組合の実態は組合員75名で従業員の10%にも達していないものであった。通訳が75名と訳した時、75%の間違ひではないかと聞きただす一幕もあった。組合はそれなりに機能しているようで、会社側の対応からはとても極少数組合として扱われている様子はなかった。賃金労働条件についても工業団地内で同一業種の中では最も良い水準が確保されているという。1日2時間の超過労働で1人当たり月額平均140米ドルという賃金水準は、1日4時間の超過労働で100米ドル程度の工場が多

い中で、高水準と認めざるを得ないものである。照明や空調などについて気になる点が幾つかあったが、エアコンを含めより良い設備が整った新工場に近く移転することが決まっていて、既に準備が進められていた。組合執行部との意見交換では現在の状況に特段の不満は無いということであった。その故であろうか、組合員拡大について、それほど切実感が感じられなかった。そのことが気がかりだった。ヤンゴン市の北に位置するバゴ一市にある同じ会社の第2工場での労働条件は1人あたり月額平均90米ドルで、これからの事業拡大はより人件費の安い地域へと向かうことは確実のようだ。この動向にどう対応するか、課題は多い。

J A Mによる活動家養成講座

J A Mによる活動家養成講座が同じ時期にもたれた。講師はJ A M・O Bの小山正樹さん（連合会館専務理事）で、中小企業での組合活動の実例をパワーポイントでの写真紹介や実際に配られたビラを見せるなどしながら、労働組合運動の基本について、①労働組合とは何か、②労働組合の民主的な運営、③その具体的な方法、④組合員への情報提供・コミュニケーション、などを丁寧に説明した。その上で、活動の進め方について、①労働条件改善の活動（会社への要求づくり、交渉のやり方）、②賃金と労働時間、③組織拡大、についてグループ討論を交えながら実践に役立つように具体的な取り組み方法を伝えた。

要求の作り方について、①現状把握、②調査分析、③組合員の声を聞くこと、④要求策定、というプロセスを如何にたどるか実例を織り交ぜて説明し、団体交渉については、①実態を踏まえた論理的な主張が重要であること、②団交の進展状況を組合員に周知し団結を保ち続けることが大切であること、③最も重要なことは妥結の内容とタイミングの判断であること、④オール・オア・ナッシングの対応は取るべきでないこと、を強調した。これらの説明は、要求について十分に根拠説明・説得することなく、また交渉を粘り強く展開することもなく、執行部だけの判断でいきなりストライキに突入して、組合三役あるいは執行部全員が解雇されるなどの多くの犠牲を出しながら何の成果も得られない例が少なくないミャンマーの組合運動の状況打開に役立つに違いない。

講座の最後にもたれた模擬団交は、受講者を労使2グループに分けて行なわれ、大いに盛り上がった。労働安全衛生や福利厚生など賃金以外の要求をめぐって交渉する設定で実施されたが、両グループとも「役」になり切って丁々発止やり合う様子は受講者が置かれている日頃の労使関係を彷彿させるもので興味深いものであったが、結果は妥結に至らず「幕切れ」となった。「幕切れ」の要因は、組合側が課題を絞りきれず様々な課題を羅列した要求を出したことにあった。受講者の関心の中心は長時間労働・低賃金にあり、それ以外の課題となると日頃の不満事項をあれもこれもと優先順位をつけることなくあげることになったのだ。労働安全衛生問題に関して、例えば無防備なアスベストの使用など深刻な問題があるのに重要課題になっていない状況がある。こうした状況を改革していくためにも、この講座の意義は大きい。

想像を超える相談

講座終了後、小山さんと私を待っていたのは、受講者からの想像もしなかった深刻な相談であっ

た。長い間軍事政権の下にあったミャンマーならではの問題だ。ことは、少数民族と国軍との武力対立、最悪の形態の児童労働問題の最も深刻な例である少年兵問題に関連する。

受講者X氏は、15歳の時、強制的に少年兵として国軍に入れられたが、22歳の時、軍を離れ国営企業に就職し以降17年間その企業に勤務し続けてきた。その企業は民営化され雇用・労働条件に様々な変更がもたらされ、それに対し従業員の間には労働組合を作ろうという機運が高まった。X氏は、組合結成の中心人物となった。委員長となり労働組合法に沿って登録を申請する段階で、企業側からの「脅迫」がなされた。X氏を「脱走兵」として告発するというのだ。ミャンマーの法律では「脱走兵」は脱走期間と同年数の懲役刑が課せられ、しかも時効はないという。「脅迫」は、組合を作り委員長をやるなら17年間「脱走兵」として入獄することになるのだ、というものだ。17年前企業に就職する時、国軍から国営企業に移ったわけで前歴を隠す必要もなく会社側も当然承知していた、とX氏はいう。組合潰しの攻撃以外の何物でもない。相談は弁護士を交えたものとなったが、X氏は法廷闘争を含め闘うと言い切った。FTUMもともに闘うことを明らかにした。軍政の悪しき遺産はこういう形でも現れる。ミャンマーの労働組合運動は、他では想像もつかない事態が起る環境の下で進められている。



JAMによる活動家養成講座