

建設的な労使関係を目指して 上級大臣参加の下で意見交換会

I T U C ミャンマー事務所・所長 なかじま しげる
中嶋 滋

いくつかの成功例

政府関係機関のピースセンター会議室を使って、F T U M（ミャンマー労働組合連盟）の呼びかけで建設的な労使関係構築を目指す政労使の意見交換会が開催された。雨期も真っ盛りの7月下旬、季節に相応しく（？）時折激しい雨が降る中で、労働組合代表を中心に100名を超える関係者が一堂に会し、意見交換がなされた。

F T U Mのマウン・マウン書記長の進行で進められたこの会議に、政府からソーテイン上級大臣（経済、労働などの省庁を包括管理）がヤンゴン管区の労働大臣とともに参加した。上級大臣は、良好な労使関係が国の経済発展に重要な役割を果たすことを強調し、外国からの直接投資を必要としている現在のミャンマーにはそれが特に必要なことであり、労使ともに実現に向け努力するよう訴えた。

主にF T U Mに加盟する民間およびM E C（ミャンマー・エコノミック・コーポレーション。元国軍経営の企業が民営化された）、国有鉄道などの労働組合と経営側が参加したが、まず自己紹介をかねながらそれぞれの労使関係の現状を簡単に報告しあった。その後、日系の縫製会社を含めた幾つかの企業の労使代表から、いわば「成功事例」として対立的関係から労使交渉・協議をベースにした建設的で安定した労使関係をつくりあげた経験報告があった。中には2週間以上のストライキ実施の経験を経て、労使双方が交渉・協議を

通じた問題解決を基本とする労使関係の重要性を確認し、新たな労使関係をつくりあげた例もあった。労使関係を長期的な視点からとらえ、継続的に課題解決をはかって行く共通の姿勢をとっていくことが、双方の利益に繋がることを確認したというのだ。長時間労働・低賃金によるローコスト製品を唯一の狙いにして進出してきている外資系企業が多い中で、一部に生まれ育ちつつある上記のような建設的で安定した労使関係確立を追求して行く動きが順調に拡大・定着して行くのか、容易に判断は出来ない。



地元紙に掲載された上級大臣参加の
政労使参加による意見交換会の模様

労使双方にある課題

この意見交換会実施の背景には、労使関係をめぐる深刻な事態がある。少なからぬ（というよりも多くのと言った方が適切かもしれないが）使用者にある労働基準や労使関係に関する無知・無理解が主な原因で、多くの労使紛争が生じ深刻な事態を生み出している。政府はこの事態を重く見て、労使紛争解決法の改正を行なった。仲裁委員会の

結論に従わない経営者に対して罰金を増額するにとどまらず懲役刑を科すなど刑罰を強化した罰則の改正である。それとともに、労働関係への理解を深め交渉・協議を促進するための使用者側むけの研修会を、6月から実施している。

一方で、労働組合側にも問題なしとしない。十分な交渉・協議を抜きにして組合内の民主的な手続きも経ずにストライキなどの実力行使に入り、要求が100%実現するまで非妥協的に闘争を続ける結果、労組の三役や執行部全員が解雇されるという泥沼的状况に至ってしまう事例も少なくない。労働組合の民主的な運営、個々の組合員の要求を組織的なものにどのようにまとめあげ会社側に提出するか、その実現に向け交渉・協議をどのように進めるか、妥結の判断をどのようにするか、妥結結果の協約締結をどのようにするかなどについて、経験も知識も持ち合わせていないのが組合指導部の圧倒的多数であり、その状況の克服が急務だといえる。

問題にされている第三者介入

主に使用者側から問題にされるのが、労使交渉の場に直接の当事者以外の「第三者」の介入である。かつて1988年民主化闘争を闘い労働者の間に一定の信頼と尊敬の気持ちがある「88世代」を中心とする労働組合への「応援団」が存在する。組織的に確立されているというよりも緩やかなネットワーク的な集団である。それらが、労使紛争が起ると駆けつけ組合側に様々なアドバイスを提供するのである。それにとどまらず、直接交渉の場に介入する場合もあるという。中にはブローカーまがいの役割を果たしているとの噂が立つ人物もいる。

他に例を見ないほど厳しい登録制度の制約下ではあるが、労働組合運動が合法化され活動が可能になってから、まだ2年しか経過していない（FTUMのマウン・マウン書記長が亡命先から帰国したのは2012年9月のこと）。個々の組合の指導

層に経験や知識が不足していることは致し方のないことである。「応援」が必要であることも否定できない。だが、組合の自主性への侵害や特定の価値観の押しつけがあってはならないことは自明のことである。ましてや労使の間に入り問題解決の「口利き料」を取るなどの行為が許されるはずがない。

UAゼンセン/JAMの講座の意義

概略以上のような状況下にあつて、UAゼンセンとJAMが実施している活動家養成講座は極めて重要な役割を果たしている。講座は、労使関係のあり方を含めた具体的な組合運営について日本の中小企業の活動実態を踏まえて参考例として丁寧に説明・伝達して、ミャンマーの労働組合若手活動家が自らの組合でそれらを如何に実施できるかを考えるように組み立てられている。講義内容はあくまで事例紹介から普遍的な原則や具体的な取り組みを学び取ってもらうようになっていて、ロールプレーに多くの時間が割当てられている。

労働安全衛生や福利厚生など賃金・労働時間以外のテーマも取り上げ、受講生を労使に分けてそれぞれ「作戦会議」で検討・討議させて団体交渉を行なわせるやり方は、刺激的で双方のグループとも「役」になり切った様子は興味深いものがある。ミャンマーでの労使関係の実態を映しているのか、時として相手を罵倒するような場面もでる。

7月にUAゼンセンが行なった講座の講師は^{あらた}新敦氏で国際局の中野英恵さんとともにヤンゴンに来ていただいた。新氏は労働者教育のスペシャリストで、計算し尽くされた（全然感じさせないところが凄い）プログラムを、受講生の様子をつぶさに観察しゲーム（これが多彩）を織り込み関心を引きつけつつ進める。ロールプレー後のコメントで罵倒の例もとりあげ労使関係の基本を再確認させた指導方法は、まさにスペシャリスト。講義後、さながらスターの如く氏にツーショット写真撮影要請が殺到、無理もない。