

## 「日系企業、お前もか?!」

I T U C ミャンマー事務所・所長 なかじま 中嶋 しげる 滋

ミャンマーでは、労使関係を尊重しない会社側の対応が原因で労使紛争が深刻化することが依然として起っている。最悪のものは、労働組合を結成しただけで、様々な口実をつけて執行部メンバーを解雇するというものだ。そうした労働組合の存在そのものを認めない悪辣な攻撃は、これまで中国、韓国、台湾系の企業に多かった。日系企業での悪辣なケースは、ほとんどなかった。しかし最近、立て続けに問題が起き、「日系企業、お前もか?!」という感じである。

ひとつ目のケースは、ヤンゴン市郊外のシュエビター工業団地で起った。日系の縫製工場で、60名の労働者全員が一斉に「退職」したのだ。この原因は、管理職の横暴で抑圧的な労務管理にあった。労働者を怒鳴りちらすのが日常で、「給料泥棒」と罵ることも稀ではなかったという。それへの我慢が限界に達したとして労働者が一致して抗議に立ち上がり、その管理職の更迭を求めてストライキまで実施したが、会社側は応じなかった。シュエビター郡区・労働監督局への訴えがなされ、労使双方の代表が呼び出され話し合いが行なわれたが合意に至らず、全員一斉「退職」となったのだ。労働監督局の担当者は、「慰謝料を支払い、全員を解雇することで決着した」と説明しており、「慰謝料」付の「解雇」というべきものだった。

ふたつ目のケースは、縫製製品検品工場での不当解雇で、組合リーダーの2人に向けられた攻撃である。彼女ら2人への解雇理由として、①労働組合結成とその役員になったこと、②取引先から賄賂を受け取ったこと、③杜撰な仕事によって会

社の損害を与えたこと、④会社のルールに反して社員から金を集めたこと、が挙げられている。②は、ある工場からの検品作業が夜にまで至った際に、工場側から食事代として全労働者に渡してくれと頼まれ受け取ったもので、会社からの指示に従い返却していること（しかもこれは2013年のこと）、③は、全てを個人責任に帰すべき問題ではないこと、④は、組合費を日曜日に集めたもので何ら問題ではないこと、であって、真の理由は①であることは明らかである。また、解雇までにとるべき手続きがとられていない一方的で不法な解雇であって、そもそも2人との雇用契約も法令に定められている要件を満たしていない、という問題もある。

これらのケースから見えてくることは、日系企業の中にもコンプライアンスを欠き、労働者の基本的な権利を尊重せず労使関係の重要性を認識していないところが、少なからずあるということだ。これらが「氷山の一角」でないことを期待したいが…。

### 「イニシアチブ」関係者会議

このような状況を克服していくためには、ミャンマーの労働関係法制と労働行政の抜本的な改正が必要であることは明らかだ。国際労働基準に沿って労働関係諸法規が改正され、それを確実に適用実施する労働行政の確立が課題である。これに関連した進展があった。日本政府主催で5月18、19日にヤンゴンで開かれた「ミャンマーにおける

労働者の基本的な権利と慣行の促進に向けた新たなイニシアチブ」(以下、単に『イニシアチブ』)の「労働法改革と制度的能力向上に関するステークホルダー・フォーラム」である。

昨年11月に発表された「イニシアチブ」は、アメリカ政府が提起し日本およびデンマーク政府ならびにILOが参加し(2015年5月にEUも参加)、ミャンマー政府と同意したもので、「公正な貿易・投資」を実現していくための「労働」のあり方を国際労働基準に適合したものにしていける改革を進めようとするものだ。発表時の共同声明は、①複数年にわたる労働法改革および能力構築計画(労働改革プラン)を通じたミャンマーの労働行政制度の改善と、②利害関係者間の協議の仕組みを通じたミャンマーの政府、企業、労働者、市民団体間の強固な関係の醸成、を目指すことを明らかにした。今回のフォーラムは、その具体的な取り組みの一環であった。

ミャンマーの政労使代表をはじめ関係国政府代表(日本、アメリカ、EU、ドイツ、スイス、フィリピン、シンガポール)、国際労働組織代表(ILO Myanmar Office, BWI/Industrial Alliance Myanmar Coordinator, UNI-APRO, PSI-AP, US Labor Center, 連合:大久保暁子国際局長)、使用者代表(ヤンゴン日本人商工会議所)、ILO、FESなど約200名が参加した。多くの関係者の参加の下に、①労働法改革、②労働法改革プロセスに関する社会的パートナーの優先事項、③制度的能力向上、について議論をしたことの意義は大きい。課題に関する情報を共有し認識を深め合うことを基礎に、具体的な改革を如何に進めるかが重要だ。特にミャンマーの労組代表が提起した労働組合組織法ならびに労働紛争解決法の改正は、期限を切って着実に進めることが強く求められる。この2法が国際労働基準に反するばかりか、労働組合運動の進展に大きな障害になっている事実があるからだ。労働監督にしても、最低賃金にしても、児童労働

にしても、現状を打開するためには、具体的な改革に向けた取り組みが必要なことは明らかなことだ。このフォーラムが、取り組み開始のきっかけになることを切望する。

## 大きな日本の役割

巨大工業団地ティラワでの操業がいよいよ7月から開始されるという。ヤンゴンの中心部から南東20km程に位置するティラワ工業団地は、三菱、丸紅、住友の3商事会社とJICAとで49%の株を保有する日・ミャンマー合弁会社によって開発事業が進められてきた。これによって経済発展に弾みがつくことが期待されている。第1区画の操業は2015年中に開始といわれているが、40社(日系企業20、ミャンマー8、その他12)で従業員総数約5万人の規模になるようだ。これが「特区」として基本的労働権を制約するようなことがあってはならない訳で、「イニシアチブ」の当初からの参加国として、また第1回フォーラムの主催国として、「イニシアチブ」実施の責任を全うすべき位置に立っているのであるから、日本の役割は大きい。果たすべき役割は、日本政府のみならず日本の労使にもあり、まずはミャンマーへの日系進出企業での基本権尊重を基礎にした労使関係安定化に尽力すべきだろう。それが、ディーセントワーク実現とミャンマー全体の持続可能な成長に繋がる途と思う。



5月18・19日に日本政府主催で開かれた「労働法改革と制度的能力向上に関するステークホルダー・フォーラム」