

第 17 回
JCM国際労働研修プログラム
報告



国内研修1 2024年6月28日(金)

海外実地研修 2024年7月21日(日)－7月27日(土)

インド

国内研修2 2024年8月26日(月)


全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協/JCM)

目次

参加者名簿	1
全体日程	6
第1部：国内研修1	7
第2部：海外実地研修	19
第3部：国内研修2	86

参加者名簿

<p>1. Yusuke ISHIHARA Assistant General Secretary Director Japan Council of Metalworkers' Unions, JCM</p>  <p style="text-align: center;">石原 祐介 金属労協 事務局次長/国際局長</p>	<p>2. Shinya IWAI Chief Assistant Director, International Affairs Bureau Japan Council of Metalworkers' Unions, JCM</p>  <p style="text-align: center;">岩井 伸哉 金属労協 国際局部長</p>
<p>3. Kenji NAKANISHI Assistant to International Affairs Director Japan Council of Metalworkers' Unions, JCM</p>  <p style="text-align: center;">中西 賢治 金属労協 国際局員</p>	<p>4. Kazuhiro TOKUDA Deputy Director International Affairs Bureau, Confederation of Japan Automobile Workers' Unions, JAW</p>  <p style="text-align: center;">徳田 和宏 自動車総連 国際局 部長</p>
<p>5. Keita ASAI Bureau Director, Federation of ALL TOYOTA Workers' Unions, JAW</p>  <p style="text-align: center;">浅井 啓太 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 グローバル政策局 局長</p>	<p>6. Satoshi OONO Director, Federation of ALL TOYOTA Workers' Unions, JAW</p>  <p style="text-align: center;">大野 聡 自動車総連 全トヨタ労働組合連合会 組織活動局 部長</p>

<p>7. Yuta AKIYAMA President, UNIPRES Worker's Union, JAW</p>  <p>秋山 雄大 自動車総連 ユニプレス労働組合 執行委員長</p>	<p>8. Hiroshi OTSU Executive Committee Member, Federation of ALL HONDA Worker's Unions, JAW</p>  <p>大津 寛 自動車総連 全国本田労働組合連合会 中央執行委員</p>
<p>9. Chikara NAKAMOTO Executive Committee Member, Federation of ALL MITSUBISHI MOTORS and MITSUBISHI FUSO Workers' Union, JAW</p>  <p>中本 力 自動車総連 三菱自動車ふそう労連 中央執行委員</p>	<p>10. Yoshihiro IWAZAKI Chief Secretary, SUZUKI MOTOR Workers' Union Sagara Branch, JAW</p>  <p>岩崎 由紘 自動車総連 スズキ労働組合 相良支部 支部書記長</p>
<p>11. Daisuke YASUDA Director Irector Labor Policy Bureau, DAIHATSU Workers Union, JAW</p>  <p>安田 大輔 自動車総連 ダイハツ労働組合 労務政策局 局長</p>	<p>12. Naoto NAITO, Chief examiner Industrial Policy Department, Japanese Electrical Electronic & Information Union, JEIU</p>  <p>内藤 直人 電機連合 産業政策部 主査</p>

<p>13. Yasuhide YOKOKAWA Vice President, TOSHIBA Union, JEIU</p>  <p>横川 易季 電機連合 東芝労働組合 副中央執行委員長</p>	<p>14. Takashi MINAMI General Secretary, NEC Workers' Union Tamagawa Branch, JEIU</p>  <p>美並 聖 電機連合 日本電気労働組合 玉川支部 書記長</p>
<p>15. Tomohiro TAKAYAMA Deputy Secretary General, Murata Manufacturing Group Labor Union Federation, JEIU</p>  <p>高山 友宏 電機連合 村田製作所グループ労働組合連 合会 事務局次長</p>	<p>16. Yasunari TSUKUI Central Excecutive Committee, Meidensha Union, JEIU</p>  <p>津久井 康成 電機連合 明電舎労働組合 中央執行委員</p>
<p>17. Shin YAMAMOTO President, Altech Union, JEIU</p>  <p>山本 伸 電機連合 アルプス技研労働組合 執行委員長</p>	<p>18. Masayuki YAKUWA Public relations group/Assistant Director, Japanese Association of Metal,Machinery,and Manufacturing Workers, JAM</p>  <p>JAM 八鋏 雅幸 企画・渉外グループ/副グループ長</p>

<p>19. Kousuke YOSHIMURA Secretary General of Branch, KOMATSU Workers' Unions Hokuriku Branch, JAM</p>  <p>吉村 浩介 JAM コマツユニオン北陸支部 支部書記長</p>	<p>20. Katsunori ONO Assistant General Secretary, Union of NOK GROUP, JAM</p>  <p>小野 克典 JAM NOK グループユニオン 副書記長</p>
<p>21. Daichi ITO Vice President, DAIKIN INDUSTRIES Workers Union Yodogawa Branch, JAM</p>  <p>伊東 大地 JAM ダイキン工業労働組合 淀川支部 副執行委員長</p>	<p>22. Tsutomu UNOZAWA Central Executive Committee Member, Japan Federation of Basic Industry Worker's Union, JBU</p>  <p>宇野沢 勤 基幹労連 中央執行委員</p>
<p>23. Saki TAKETSUGI, Executive Committee Member, JFE Steel Fukuyama Worker's Union, JBU</p>  <p>竹次 咲樹 基幹労連 JFE スチール福山労働組合 執行委員</p>	<p>24. Kaori KIRIKIHIRA President, Kobe Steel Workers' Union Tokyo Branch, JBU</p>  <p>桐木平 香 基幹労連 神戸製鋼所労働組合 東京支部 執行委員長</p>

25. Shunki YAGI
Chief Secretary, Confederation of Mitsui
E&S Workers' Unions, JBU



八木 俊樹
基幹労連 三井E & S 労働組合連合会
支部書記長

26. Ryoji HISHIKURA
Secretary General, SUMITOMO ELECTRIC
Workers' Union Yokohama Branch, JEWU



菱倉 良二
全電線 住友電気工業労働組合横浜支部
支部書記長

27. Masaki AKAMATSU
Central Executive Committee Member,
SWCC LABOR Union, JEWU



赤松 正樹
全電線 SWCC 労働組合 中央執行委員

全体日程

1. 海外実地研修：インド

2. 実施日程：

【国内研修1】

2024年6月28日（金）13：30－17：30（終了後懇親会を実施）

【海外実地研修】

2024年7月21日（日）－7月27日（土）

2024年7月21日（日）

07：30 羽田空港集合・結団式
10：50 羽田発
16：30 ニューデリー着

2024年7月22日（月）

10：00 在インド日本大使館訪問
14：00 インド日本商工会訪問
16：30 インダストリアルオール南アジア地域事務所訪問
南アジア地域事務所との夕食会

2024年7月23日（火）

10：00 インド政府労働雇用省訪問
14：00 インド経営者団体との懇談会

2024年7月24日（水）

09：30 インダストリアルオール加盟組織金属部門労働組合との交流会議
18：00 交流夕食会

2024年7月25日（木）

10：00 工場見学(INDIA YAMAHA MOTOR)
14：00 INTUC訪問

2024年7月26日（金）

09：00 とりまとめ会議
18：00 ニューデリー発

2024年7月27日（土）

05：55 羽田着

【国内研修2】

2024年8月26日（月）13：30－17：30

第1部

国内研修 I

次第

開催日： 2024年6月28日（金）
開催場所： JCM本部

- 13：30 会議開始、主催者挨拶（5分）
- 13：35 参加者自己紹介・団の確認（35分）
- 14：10 JCM国際労働研修プログラムについて（20分）
- 14：30 派遣日程・役割分担（班分け）について（30分）
- 15：00 渡航手続き・諸注意（30分）
－安藤 浩也 株式会社 近畿日本ツーリストコーポレートビジネス
第1営業支店
- 15：30 移動
- 16：00 講義1：インド基礎情報について（60分）
－駐日インド大使館 公使（経済・商務担当）
デブジャニ・チャクラバルティ
- * * *
- 17：30 夕食懇親会 「インド料理ムンバイ 九段下」
東京都千代田区九段南 2-2-8 松岡九段ビル B1
TEL：03-3261-2211

第17回 JCM国際労働研修プログラム
役割分担について

1. 班分け ※敬称略

	JAW	JEIU	JAM	JBU	JEWU
1班	ユニプレス:秋山	電機:内藤	ダイキン:伊東	神戸製鋼:桐木平	—
	ダイハツ:安田	アルプス:山本			
2班	全ト:大野	東芝:横川	NOK:小野	基幹:宇野沢	全電線:菱倉
	三菱ふそう:中本				
3班	自動車:徳田	日本電気:美並	コマツ:吉村	JFE:竹次	—
	スズキ:岩崎	明電舎:津久井			
4班	全ト:浅井	村田:高山	JAM:八鍬	三井:八木	SWCC:赤松
	本田:大津				

2. 議事録・報告資料作成分担

		報告書作成者
2024年7月22日(月)		【1班】班長:伊東
10:00 - 12:00	在インド日本国大使館	JAW:ユニプレス労組/秋山 JAW:ダイハツ労組/安田
14:00 - 15:30	インド日本人商工会議所	JEIU:電機連合/内藤 JEIU:アルプス技研労組/山本
16:30 - 18:30	インダストリアルオール南アジア地域事務所	JAM:ダイキン労組/伊東 JBU:神戸製鋼所労組/桐木平
2024年7月23日(火)		【2班】班長:横川
14:00 - 16:00	インド政府労働雇用省	JAW:全ト労組/天野 JAW:三菱ふそう労組/中本 JEIU:東芝労組/横川 JAM:NOKグループ/小野 JBU:基幹労連/宇野沢 JEWU:全電線/菱倉
2024年7月24日(水)		【3班】班長:徳田
09:00 - 17:00	インダストリアルオール加盟組織金属部門労働組合との交流会議	JAW:自動車総連/徳田 JAW:スズキ労組/岩崎 JEIU:日本電気労組/美並 JEIU:明電舎労組/津久井 JAM:コマツユニオン/吉村 JBU:JFEスチール労組/竹次
2024年7月25日(木)		【4班】班長:大津
09:00 - 12:00	工場見学 (INDIA YAMAHA MOTOR)	JAW:全ト労組/浅井 JAW:全国本田労組/大津 JEIU:村田製作所労組/高山 JAM:JAM/八鍬
14:00 - 17:00	INTUC	JBU:三井E&S労組/八木 JEWU:SWCC労組/赤松

3. インダストリアル加盟のインド労働組合との交流会議における発表担当

交流会議議題	発表担当者 ※敬称略
議題1 「日本のインダストリアル加盟組織の紹介」	3班 自動車総連/徳田
議題2 「日常的な労使間の対話の状況と方法」	1班 ダイハツ労組/安田
議題3 「職場における組合員・労働者とのコミュニケーションと彼らの労働組合に対する認識」	2班 東芝労組/横川
議題4 「労働組合の組織運営と活動」	4班 三井 E&S 労組/八木

[付属資料 - I]

	<p>本日(国内研修1)の次第</p> <ul style="list-style-type: none"> 13:30 会議開始、主催者挨拶(5分) 13:35 参加者自己紹介・団の確認(35分) 14:10 JCM国際労働研修プログラムについて(20分) 14:30 派遣日程・役割分担(班分け)について(30分) 15:00 渡航手続き・諸注意(30分) 15:30 移動 ~在日インド大使館へ~ 16:00 講義1: インド基礎情報について(60分) 17:00 終了予定 17:30 夕食懇談会(インド料理@九段下) 									
<p style="text-align: center;">参加者自己紹介</p>	<p>自己紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> ・氏名 : 石原祐介 ・生年月日 : 1975年5月(満49歳) ・家族構成 : 妻/長男/長女の4人家族 ・入社年月日 : 1999年5月 ・所属部署 : 日立製作所 情報通信システム事業部 システムエンジニアとして入社 									
<p>業務歴</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1999年: 本社財務 新経理システム R/3適合性分析 ・2000年: 製缶会社 R/3システム構築 ・2002年: 海外業務研修(米国/Dallas)R/3システム開発プロジェクトに従事 ・2004年: 精油会社 R/3システム構築 ・2004年: 中国現地IT会社との協業支援、現地企業顧客開拓 ・2004年: (情報)財務本部 業務および開発の標準化作業 ・2004年: 本社財務部の資金管理システムの開発・導入 ・2006年: チェコ新工場(TV製造)におけるSAPの財務会計システム構築 ・2007年: 製缶会社 SAPバージョンアッププロジェクトPMO担当 ・2008年: 7月に日立労組情報システム支部の組合役員として活動開始 	<p>組合歴(日立製作所労働組合)</p> <ul style="list-style-type: none"> 33歳 ・2008年: 情報システム支部 執行委員(福利厚生部、副企業対策部) ・2009年: 情報システム支部 副執行委員長(企業対策部兼務) ・2010年: 日立労組本部 中央執行委員【1期目】: 調査部、教育部 ・2012年: 日立労組本部 中央執行委員【2期目】: 労働部、国際部 ・2014年: 日立労組本部 中央執行委員【3期目】: 企業対策部 日立Gr連合本部 政策局長(企業対策、法規対策、国際) ・2016年: 外務省研修(連合アタッシュ在在外公館派遣) ・2017年: 在英国日本国大使館: 一等書記官(経済班) ・2020年: 全日本金属産業労働組合協議会(事務局次長・国際局長) 									
<p>JCM Members</p> <table border="1"> <tr> <td> Hideyuki HIRAKAWA Assistant General Secretary</td> <td> Yusuke ISHIHARA Assistant General Secretary</td> <td> Toshiya UMEDA General Secretary JCM</td> </tr> <tr> <td> Makiko TAKASHIRO Director International Bureau</td> <td> Makiko TAKASHIRO Director International Bureau</td> <td> Satoshi KABEYA International Bureau Officer</td> </tr> <tr> <td> Kenji NAKANISHI International Bureau Officer</td> <td> Ayaka TAKIZAWA International Bureau Officer (On Maternity Leave)</td> <td> Kan Matsuzaki Assistant General Secretary, IndustriALL</td> </tr> </table> <p>インド同行: Hideyuki HIRAKAWA, Yusuke ISHIHARA, Makiko TAKASHIRO, Kenji NAKANISHI, Ayaka TAKIZAWA</p> <p>国内支援: Toshiya UMEDA, Satoshi KABEYA, Kan Matsuzaki</p> <p>Other Bureau: Administration, Policy</p>	 Hideyuki HIRAKAWA Assistant General Secretary	 Yusuke ISHIHARA Assistant General Secretary	 Toshiya UMEDA General Secretary JCM	 Makiko TAKASHIRO Director International Bureau	 Makiko TAKASHIRO Director International Bureau	 Satoshi KABEYA International Bureau Officer	 Kenji NAKANISHI International Bureau Officer	 Ayaka TAKIZAWA International Bureau Officer (On Maternity Leave)	 Kan Matsuzaki Assistant General Secretary, IndustriALL	<p>参加者全員の自己紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> ・氏名 ・出身組織 ・海外経験(出張、駐在、個人旅行, etc.) ・インドのイメージ(一言で) <p>お一人1分程度でお願いします</p>
 Hideyuki HIRAKAWA Assistant General Secretary	 Yusuke ISHIHARA Assistant General Secretary	 Toshiya UMEDA General Secretary JCM								
 Makiko TAKASHIRO Director International Bureau	 Makiko TAKASHIRO Director International Bureau	 Satoshi KABEYA International Bureau Officer								
 Kenji NAKANISHI International Bureau Officer	 Ayaka TAKIZAWA International Bureau Officer (On Maternity Leave)	 Kan Matsuzaki Assistant General Secretary, IndustriALL								

JCM国際労働研修プログラムについて

J M

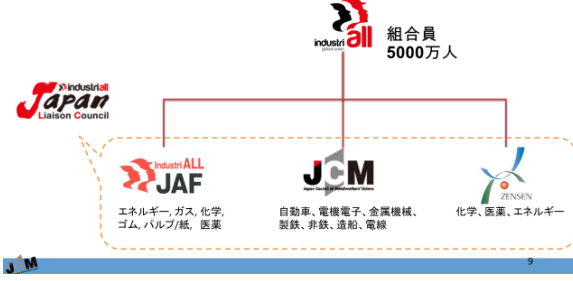
日本の労働組合の組織構造



J M

JLC (IndustriALL日本加盟協議会) を構成するGUF

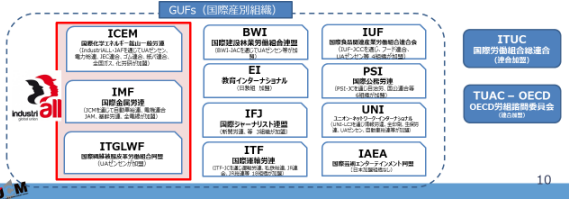
※GUF: Global Union Federations



J M

「IndustriALL」=「金属、化学・エネルギー、繊維産業」をカバー

- 各国労働者センターの連合体であるITUCと、OECD加盟34国労働者センターで構成するTUACに加え、各産業別に組織された国際組織であるGUFs (国際産別組織) を総称してグローバルユニオンと呼んでいる。
- 2012年6月、IMF (国際金属労連)、ICEM (国際化学エネルギー鉱山一般労連)、ITGLWF (国際繊維被服皮革男組同盟) の3組織が統合し、インダストリアルを結成 (140加盟、5,000万人)。本部はスイス・ジュネーブ。
- JCM議長は歴代、インダストリアル副会長、アジア太平洋地域の共同議長として就任。



J M

「IndustriALL」の様子



J M

現行のインダストリアル体制 ～本部～



J M

「IndustriALL」への派遣者 (松崎さん)

Assistant general secretaries



Ken Matsuzaki

J M

インドの労働組合 (今回の交流会議にも出席)

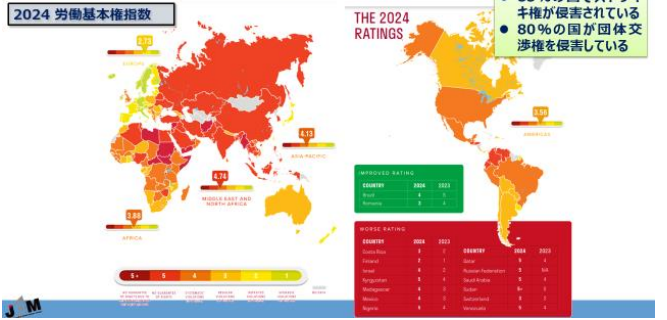
別紙参照

J M

世界の働く仲間たちは今・・・

J M

ITUC Global Right Index



J M

劣悪な職場



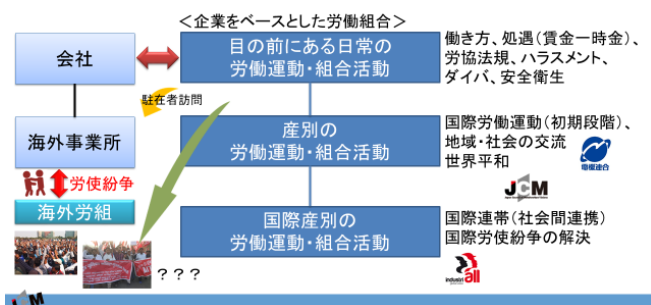
J M

絶えぬ紛争



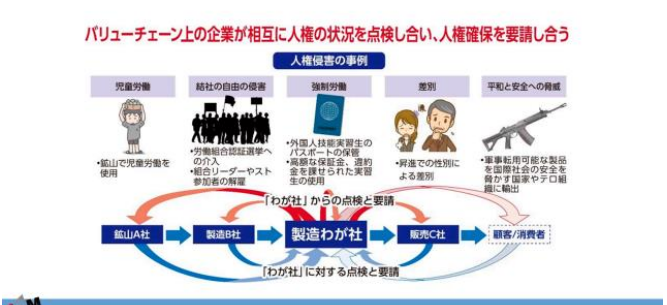
J M

何故かイメージしにくい国際労働運動



J M

バリューチェーン全体でのチェックが必要 (人権デュー・ディリジェンス)



J M

本プログラムの目的

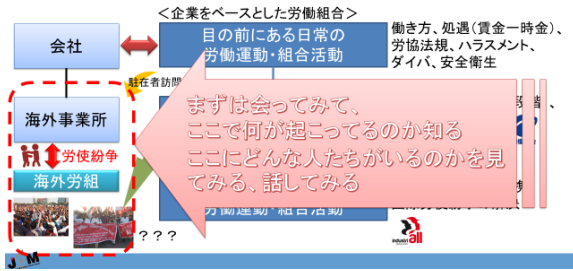
J M

まずは会って話してみる



J M

何故かイメージしにくい国際労働運動



国際労働研修プログラム 過去実績

年度	訪問国	訪問先(工場見学、現地労組等)
2008年春	マレーシア、タイ	VOLVO、ヤザキ、TEAM
2009年秋	フィリピン	トヨタ、東芝、大使館、商工会、PMA
2010年春	インドネシア	MM2100、Panasonic、大使館、商工会、FSPMI
2010年秋	ベトナム	トヨタ、大使館、商工会、VUIT
2011年春	タイ	ホンダ、大使館、商工会、TEAM、ALCT
2011年秋	インドネシア	エプソン、大使館、商工会、FSPMI
2012年	インド	エスコート、JCB、大使館、商工会、IA南アジア地域事務所
2013年	タイ	日産、Panasonic、大使館、JETRO、JILAFタイ事務所、ALCT
2014年	フィリピン	三菱自動車、労働雇用省、大使館、商工会、PMA、ALU、MWAP
2015年	ベトナム	ハイビール、ベトナム国営石油集団、大使館、商工会、VUIT
2016年	ミャンマー	日本ティワラ、ゴールデンDOWA、大使館、商工会、JETRO、ITUC-AP、CTUM
2017年	マレーシア	デンソー、大使館、JETRO、マレーシア経営者連盟、MTUC、MIEU
2018年	タイ	富士通ウゼナール、大使館、商工会、JILAFタイ事務所、ALCT、TEAM
2019年	シンガポール	フジテック、マキノ、大使館、商工会、シンガポール経営者連盟、ITUC-AP、NTUC、COVID-19の影響のため
2020~21年	中止	
2022年	マレーシア(Web)	Web会議での交流会(現地労組のみを対象に実施)
2023年	マレーシア	日野自動車、小糸製作所、大使館、JETRO、人的資源省、マレーシア経営者連盟
2024年	インド	エスコート、JCB、大使館、商工会、IA南アジア地域事務所

国際労働研修プログラム 2012 in India



国際労働研修プログラム 2012 in India



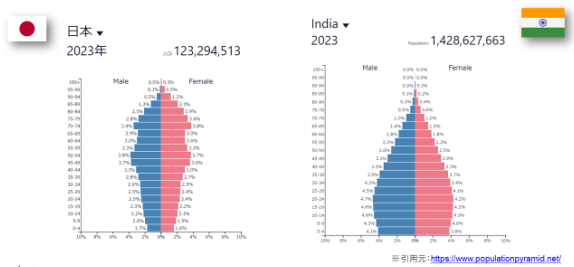
国際労働研修プログラム 2012 in India



インドの基礎情報

- 産業
情報技術(IT): バンガロールを中心とするIT産業は世界的に有名。
農業: 多様な作物が栽培されており、米、小麦、綿花、茶、コーヒーなどが主要な産品。
製造業: 自動車、鉄鋼、繊維、化学品などが盛ん。
- 出生率
2023年時点で約2.0。出生率は近年低下傾向にあるが、依然として比較的高い。
- 移民
インドは多民族国家であり、国内外からの移民が多い。特に周辺国(バングラデシュ、ネパール、パキスタン)からの移民が多く見られる。
- 国民性
インドは多様な文化と宗教が共存する国であり、多くの人々が親日的ですが、歴史的にはイギリス植民地時代の影響も強く残っている。

日印の人口ピラミッド



派遣日程・役割分担(班分け) について

班分け

敬称略

	JAW	JEIU	JAM	JBU	JEWU
1班	ユニフレ:秋山 ダイハツ:安田	電機:内藤 アルプス:山本	ダイキン:伊東	神戸製鋼:桐木平 (本日欠席)	—
2班	全ト:大野 三菱ふそう:中本	東芝:横川	NOK:小野	基幹:宇野沢	全電線:菱倉
3班	自動車:徳田 スズキ:岩崎	日本電気:美並 明電舎:津久井	コマツ:吉村	JFE:竹次	—
4班	全ト:浅井 本田:大津	村田:高山	JAM:八畝	三井:八木	SWCC:赤松

研修での目標設定
シートを記入してください

全体報告
書に掲載
します

帰国後に達成状況を確認します→

日-インド金属労働組交流会 次第

08:30 登録
09:30 開会

—JCM
—インド代表
—南アジア地域事務所

09:45 参加者紹介
10:00 議題1「インダストリアル加盟組織の紹介」
—日本:JCM(20分)
—インド:地域事務所(20分)
—南アジア質疑応答(20分)
11:00 休憩(10分)



日-インド金属労働組交流会 次第

11:10 議題2「日常的な労使間の対話の状況と方法」
—日本:JCM(30分)
—インド:参加者(30分)
—質疑応答(20分)

12:30 昼食休憩(90分)

14:00 議題3「職場における組合員・労働者とのコミュニケーションと彼らの労働組合に対する認識」
—日本:JCM(20分)
—インド:参加者(20分)
—質疑応答(20分)

日-インド金属労働組交流会 次第

15:00 議題4「労働組合の組織運営と活動」
—日本:JCM(40分)
—インド:地域事務所(40分)

16:20 休憩(10分)

16:30 議題4継続

—質疑応答、その後全体討議

17:15 閉会
—南アジア地域事務所
—JCM
—インド側代表

17:30 会議終了



日-インド金属労働組交流会 次第

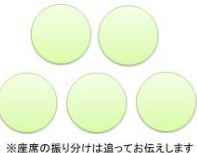
18:00 交流夕食会

- ・着座のコース料理
- ・1テーブル8名程度(日本:6名、インド〇名)
- ・ガイド通訳1名/1テーブル
- ・先方の一部はベジタリアンフード
- ・アルコール可(飲み放題ではないのでご注意を)



■ヒンドゥー教:多くのヒンドゥー教徒はベジタリアンです。特に牛は神聖視されているため、牛肉はほとんどの地域で食べられません。ベジタリアンの食事には豆類、レンズ豆、野菜、米、パン(チャパティやナンなど)が多く含まれます。また、多くの方がアルコールを避けますが、宗教的に禁じられているわけではありません。地域や個人の信仰度によって異なります。

■イスラム教:イスラム教徒は豚肉を食べませんが、鶏肉、羊肉、牛肉はハラール(イスラム法に則った方法で処理されたもの)であれば食べます。イスラム教徒はアルコールを禁じられています。しかし、インドでは一部のイスラム教徒が密かにアルコールを飲むこともあります。



※産産の振り分けは違ってお伝えします

インダストリアル・インド協会との交流会 次第


発表者を募集します!

10:00 議題1「インダストリアル加盟組織の紹介」
—日本:JCM(20分)
—インド:地域事務所(20分)
—南アジア質疑応答(20分)
11:00 休憩(10分)
11:10 議題2「日常的な労使間の対話の状況と方法」
—日本:JCM(30分)
—インド:参加者(30分)
—質疑応答(20分)
12:30 昼食休憩(90分)
14:00 議題3「職場における組合員・労働者とのコミュニケーションと彼らの労働組合に対する認識」
—日本:JCM(20分)
—インド:参加者(20分)
—質疑応答(20分)
15:00 議題4「労働組合の組織運営と活動」
—日本:JCM(40分)
—インド:地域事務所(40分)

志願者がいなかった場合は、JCM事務局が班に割り当てさせていただきます!

※本日の懇親会終了時までには必ず決めます。



<p>議題4「労働組合の組織運営と活動」について</p> <p>この議題の報告に含まれる項目</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 労働組合の結成の方法 <ul style="list-style-type: none"> ・ 最低2人集まれば労働組合を結成することができ、会社に団体交渉を要求することができる ・ 会社が団体交渉を拒否すれば、不当労働行為となる可能性が大きい ・ 当局への登録は任意であり、強制や必須ではない ・ しかし交渉力を強化するためには、職場での組織化活動が必須 ② 組織拡大の方法 <ul style="list-style-type: none"> ・ 例：企業別労組におけるユニオンショップ協定 ・ 例：産別労組における組織化活動 ③ 労働組合役員選出の方法 <ul style="list-style-type: none"> ・ 非専任役員／専任役員 ④ 組合費の設定や徴収方法 <ul style="list-style-type: none"> ・ 財政規模 ・ チェックオフ制度 ⑤ 組合員－職場組織／企業別労組－産別－連合という上部団体の関係 <ul style="list-style-type: none"> ・ 上部団体加盟費、派遣役員、活動参加など ⑥ 政治活動：政党との関係、選挙 <ul style="list-style-type: none"> ・ 政党が労組作ったのではなく、労組がどの政党を支持するか決める 	<p>連合アタッシェとして帰任した時に言われた一言</p>  <p>あなたの得た貴重な経験は労働者に帰属します。</p>
--	--

2024年6月28日(金) 駐日インド大使館

訪問日	2024年6月28日(金) 16:00～17:00
所在地	駐日インド大使館
対応者	公使(経済・商務担当) デブジャニ・チャクラバルティ

駐日インド大使館のデブジャニ・チャクラバルティ公使に「インドの基礎情報について」というテーマで講演をいただき、質疑応答を行った。



質疑応答

1 班

Q：インドは急速に経済が成長しているが、国内での経済格差が広がるのではないかと思います。そこに対するインドの実情と、政府としての考えを教えてください

A：結論として、経済成長に専念することが格差解消につながるものと考えている。現在の経済成長で、下流層から中流層へ多くの人に移ることができている。今後、収入格差を生まない

ための方策としては、非正規雇用を正規雇用へと移していくことがカギであり、各企業に期待することである。

2 班

Q：女性活躍について質問する。日本はジェンダーギャップ指数も低位にあり、女性の働く環境・地位など、まだまだ遅れている状況だ。先ほどこれからインド内で産業を発展させていき、地方へ工場を誘致し雇用を確保していくとの話もあったが、日本では女性活躍を推進させていくために、子供を安心して預けて、働くことができる環境整備に取り組んでいるが、インドでは女性の働く環境の整備やジェンダーギャップを無くしていく取り組みはどのように行われているのか？

参考：Global Gender Gap Report 2024 では、日本は118位、インド：129位

A：インドは先ほどお話ししたように、若い国であり人口も非常に多い国だ。インドの女性は非常によく働くが、家事は仕事として認められておらず多くの女性は農場や市場などで働いている。最近ではIT産業に就く人も増加している。

インドでは女性の政治家への進出が少ないことが課題だ。現在では段階的に女性の進出は進んできたが、ジェンダーギャップはまだまだあると思う。日本では見られないが、インドではこれまで国のトップに女性が就いたことがある。ただし、政治の世界では依然として女性比率が非常に低い状況であり、1992年には第3階層目（日本で言う市町村）の議会で、1/3を女性議員とする法律が制定された。議会において女性が前に出て意思決定ができる場を設ける必要がある。そうすることで、予算の使い方も変わり、今後さらに変化が期待される。西洋では子連れでの出社が当然のこととして行われているが、東洋的な考え方では子連れでの出社は難しい。保育所の状況について質問があったが、依然として保育施設は不足しており、企業などに対して保育施設の整備をお願いしているところである。ただし、保育所を設立するための法整備は既に完了しているため、今後の進展が期待される。

バングラデシュではそのような子育て支援が円滑に進んでいるため、インドでもこれを参考にしながら取り組みを進めていきたいと考えている。

3 班

Q：インドは日本とは異なり若年層が人員構成上のボリュームゾーンという説明があったが、今後更なる経済成長を目指す上では若年層への教育への投資が不可欠だと考える。

日本においても各政党で教育への投資の重要性を説いている状況であるため、昨今のインドの教育への投資の状況について参考までに伺いたい。

A：ご指摘の通り、教育はとても重要な課題である。インドは29の州とその他連邦直轄の地域があり、各地域において力を入れている。また、モディ首相が掲げる政策の中でも教育の改革が掲げられており、今インド全体としても重視している課題である。現状として、大学の理系を卒業する人が全世界で49%の割合であり女性も多い。

昨年インドの無人月面探査機が着陸に成功したが、この PJ リーダーも女性技術者だった。一方で、地域格差の課題もある。地方では特に低所得層を中心に教育体制や設備が整っていない地域も多いため、教育 IT 技術・ツールを活用し、遠隔授業等で各地域の状況に即したフレキシブルで多角的に課題に取り組んでいる。

また、子供の教育だけではなく大人のアップスキリングやリスキリングも課題だと認識しており、各企業の連携しながら取り組んでいる。例えば東芝や NEC といった日本企業がインド国内にデザインセンターを立ち上げており、国と連携しながら一緒に課題解決に取り組んでいる。

このような多角的な取り組みを続けることで、最終的には GDP に占める 4% を教育支出に割り当てられることを目指している。

4 班

Q：インドが言語や宗教など多様な文化であることが理解できた。多様な社員をまとめることは大変ではないかと感じている。そのような中、企業が労組に求めるものがあればお聞きしたい。

A：言語についてはほとんどの人が 3~4 か国語を話すことができ、4 割はヒンドゥー語、約全員が英語を話せる。そもそもインドに限らず世界は多様である。企業がきちんと向き合えば問題がないと捉えている。そのためにも対話を重視し、企業が労組とコミュニケーションをとることが重要であると捉えている。

Q：建設的な労使関係の構築には対話が重要であり、その意味でインドの企業も労組と対話を求めているかの確認をしたかった。企業がコミュニケーションをとることが重要であると捉えていることを確認できた。



第 2 部

海外実地研修

日程

2024年7月21日(日)

07:30 羽田空港集合・結団式
10:50 羽田発
16:30 ニューデリー着

2024年7月22日(月)

10:00 在インド日本大使館訪問
14:00 インド日本商工会訪問
16:30 インダストリアルオール南アジア地域事務所訪問
南アジア地域事務所との夕食会

2024年7月23日(火)

10:00 インド政府労働雇用省訪問
14:00 インド経営者団体との懇談会

2024年7月24日(水)

09:30 インダストリアルオール加盟組織金属部門労働組合との交流会議
18:00 交流夕食会

2024年7月25日(木)

10:00 工場見学(INDIA YAMAHA MOTOR)
14:00 INTUC訪問

2024年7月26日(金)

09:00 とりまとめ会議
18:00 ニューデリー発

2024年7月27日(土)

05:55 羽田着

2024年7月22日(月) 在インド日本国大使館訪問

報告者: 秋山 雄大(自動車総連・ユニプレス労働組合)

訪問日	2024年7月22日(月) 10:00~12:00
所在地	Plot No.4&5, 50-G Shantipath, Chanakyapuri, New Delhi 110021
対応者	木谷 聡 キヤ サトシ Kiya Satoshi (一等書記官) ※説明担当 萩原 竜佑 ハギワラ リュウスケ Hagiwara Ryusuke (一等書記官)



<木谷 一等書記官>

1. 内容

【木谷一等書記官の紹介】

- ・日立グループ連合・日立システムズ労働組合の出身。
- ・任期は2023~2026年の3年間。経済班に所属しており、日本企業の支援などを行っている。

【説明内容】

- ・大使館の規模はG7の国が大きいですが、インドの大使館も世界的にみて大きい方である。大使館の大きさは、日系企業が多いかどうか。インドへの日系企業の進出数は世界で3番目くらい。

～インドのポテンシャル～

- ・インドの面積はEUとほぼ同じだが、人口は14億人を超えている。24歳以下が54%で平均年齢が若い。
(現地通訳の話では、数えられていない人数が+2.5億人程度と予想される。)
- ・女性1人当たりの出生率は2021年時点で2.03人。人口分布ピークは46、47歳くらい。人口維持に必要な出生率は2.05くらいと言われており、インドもすでに人口減少局面にある。
- ・インドは2046年にも先進国入りを目指している。ただし、先進国の定義に明確なものはない。一方で、インドはODAの拠出を受けている最大の国である。にもかかわらず、インドのGDPは世界で5位くらい。イギリスを抜き、2026年にはドイツ、日本を抜いて3位になるとの予想がある。そうした国をODAで援助すべきかという矛盾感もある。ただし、1人当たりのGDPは低い。なお、ODAの開発援助対象国は国連が決定している。

～ナレンドラ・モディ第3次政権～

- ・大使館では、政治家や国際記者クラブとの交流もあり、インドの選挙情勢なども把握している。先の総選挙では、与党・インド人民党は単独過半数を失った。与党連合として過半数を獲得した。

～世界を牽引するインド系プロフェッショナル～

- ・アメリカ民主党の副大統領候補のカマラさんもインド系である。

～一方で…社会開発課題～

- ・インド人は教育熱心であり、借金してでも教育にお金をかけるという考え方が強い。良い教育を受けて、貧困から脱しようという考え方である。
- ・貧困率は、2015年時点で13.4%(1日1.9ドル以下での生活者)から、2022年時点には5%に減少した。指定カースト(不可触民)は2億人いる。
- ・大気汚染も深刻で、世界で最も大気が汚染されている100都市の内、63都市がインドにある(2021年時点)。

～日本にとってのインド～

- ・今後3年程度の有望な事業展開先国(仕事したいと思う国)の1位であり、ベトナムや中国がそれに続く。ただし、ビジネス環境には課題がある。ビジネスのしやすさランキングでは63位と低い。

～人的交流・学術交流～

- ・日中と比べると日印の人の交流は限定的であり、日本人の訪問者数は年間で24万人、一方で中国人の訪問者数は268万人にのぼる。

～インドの経済見通し～

- ・2023年時点のGDP成長率は+8.2%であり、直近で上方修正している。

～労働参加率、労働者率、失業率～

- ・労働参加率は、日本が60%台後半なのに対し、インドは50%台である。高いか低いかわからない。失業率は4.1%。2012～19年にかけて労働者数は増えていない。特に地方部・女性において顕著である。農業セクターの労働人口は減少し、一方のサービスセクターで増加している。生産性の高いセクターへ労働者が移動している。
- ・コロナ禍では厳しいロックダウンの影響で、都市部の仕事なくなり、帰村して農業に従事する者が増えた。地方部・女性の労働参加が進んだ。収入が減るため、女性の社会進出が進んだような印象である。自営業者、中でも家族経営の企業にて無休で働く者が多い。

～雇用の形態・質～

- ・正規雇用者は21.5%であり、55%を超える人が自営業、個人商店で働いている。定期的な収入がある人は少ない。インフォーマルセクター(社会保障が提供されていない、契約書がないなど)での雇用が8割を超える。インフォーマルワーカーは2011、12年時点で92.4%、2017、18年でも90.7%である。
- ・未組織部門(企業登録がされておらず、正式な雇用契約を結んでいない事業)の割合が2011、12年で82.6%、2017、18年で85.5%である。
- ・定期的な給与労働者が20.9%、自営業が57.3%、臨時労働者(ウーバー等のイメージ。働きたいときに働く人)が21.8%である。
- ・最低賃金は日本のように州別にある。広いので、州別にかかなりの格差がある。企業がたくさんあり、産業が発展している湾岸部の所得が高い。バンガロールやチェンナイなど。具体的な最低賃金は月1万ルピー＝2万円くら

い。

- ・インドは中間層が増えてきたため、物が売れるようになり、急速な経済発展をしているが、90%以上の人々が月収25,000 ルピー (45,000 円) 以下で、上位3%層は月収10万ルピー (18万円) 以上である。
- ・食材価格は安い。野菜・フルーツは日本の1/10ぐらい、一方で、パソコンやプラスチック製品などの石油製品は日本と変わらない。インドは関税が高いため、他国の商品はインドで買うと高い。
- ・経済が成長すると中間層が増えるというのが常である。2047年には中間層が10億人を超えると予想されている。現状の2.2倍になると予想している。したがって、多くの企業がインド進出を検討している。

2. 質疑応答

自動車総連 秋山

Q:カースト制度はいまだに残っているのか。また、それにより職業によって、就けるもの就けないものはあるのか。

A:法律でカーストによる差別は禁止されており、生活の上でカーストを意識することはない。インドにもマイナナンバーカードのようなもの（アーダルカード）がある。コロナ禍前に制度を開始して、いまや9割以上に普及している。カードにはカーストも記載されている。その理由の一例として、大学の人種別の入学枠として使われる。また、少数民族枠の国会の議席などに使われている。なお、インド人同士では、名前を見るとカーストが分かるようだ。

身分によって会社に入れないということは基本的にはない。ジョブ型の雇用のイメージ。ただし、伝統的な分業は意識されている。運転手、掃除人、料理人、給茶人、庭師など。

電機連合 内藤

Q:アーダルカード（インド版マイナナンバーカード）はインフォーマルセクターの人も持っているのか。また、誰もが利用できているのか。

A:アーダルカードが導入されるまでは、個人を証明するものがなかった。銀行口座も開けない。定期的に給与を受けとれない人とのやりとりが難しく、スマホ決済も銀行口座がないと使えない。それが出来るようになった。インド人の銀行口座普及率は、アーダルカードを作ることを支援して、高くなっているようだ。今やインドの銀行口座保有率は、他の東南アジア諸国よりも高い。その背景には、アーダルカードを作ることを支援する NGO 団体の存在がある。貧困をなくす活動を展開する NGO 団体であり、働きたくても、自身を証明できないと就職できないので、カード保有を支援しているようだ。

Q 日本では高齢者へのマイナナンバーカードの普及がなかなか進んでいないが、インドではどうか。

A:インドでの高齢者対応の実態はよく分からない。インドの平均寿命は70歳ぐらいで、そもそも日本に比べると高齢者の割合が少ない。

Q:若者のITスキルがあまり向上しないということだが、その理由は何か。

A:インドではそもそも教育の機会が行き届かない。パソコンを買えない貧困層も多い。日本の大学進学率は60%台、高卒は90%台なのに対して、インドでは大学進学率は33%であるものの、かたや高卒は90%には遠く及ばない。教育に関連する NGO 団体によると、インドでは、小学生5年生時点で2年生程度の読み書きができないのが1/4ぐらいという。インドでは早めに学業をドロップアウトする傾向が強く、借金できないような家庭の子は早めに働きに出ている。

基幹労連 八木

Q: 高収入にあたる人は基本的には高学歴なのか。失業率は都市部の高学歴層で高いとの説明があったが、この矛盾はどういうことか。

A: インド人は教育熱心だが、手段は人それぞれである。年収が上位 10% の職業で多いのは国家公務員など。Uber でも数をこなせば、月収 25,000 ルピーなどたくさん稼ぐことは出来る。インドにはフォーマルな登記がされている会社が少ないため、高学歴の人に対して働ける先が少ないということだと思われる。

JAM 吉村

Q: 非正規雇用型の就業率の男女比はどのくらいか。

A: 残念ながら不明である。労働参加率全体で言えば、2022 年時点で男性 77.2%。女性 32.8% である。感覚では、街中でも女性が働いているところをあまり見ない。車の運転している女性もあまり見ない。女性の社会進出には力を入れてきている。そもそも正規雇用が幸せかという感覚もあるのではないか。

Q: 定年制はあるのか。

A: 残念ながら不明。公務員にはあると思われる。

<集合写真>



第17回 JCM国際労働研修プログラム

2024年7月22日(月) インド日本商工会訪問

報告者: 桐木平 香(基幹労連・神戸製鋼所労働組合)他の報告者の方は?

訪問日	2024年7月22日(月) 14:30~16:00
所在地	B-7B, Third Floor, Green Park Main Market, New Delhi 110016
対応者	日本貿易振興機構 海外投資アドバイザー 波多野 知行氏 インド日本商工会 事務局長 杉野 健治氏



<左から 波多野氏、杉野氏>

1説明内容

1-1.インド概況と日系企業動向 (説明者)波多野氏

【日系企業の動向】

- ・ 従来インドは儲からないイメージであったが、他地域に遜色がないくらいになってきている。その背景には、自動車産業が好調で(OEM、tier1・2等)量が増えていること、投資の累損が良くなってきたこと、欧米企業が先行していた消費者向けビジネスが伸びていることが考えられる。【配布資料 P.12】
- ・ 日系企業の海外事業展開について、インドに対しては大企業の経営陣は重要視している一方で、中小企業の経営陣は事業リスクを考慮して要注意と捉えている。【配布資料 P.33】
- ・ インドにおけるビジネス環境上のリスクは、1位「税制・税務手続きの煩雑さ」、2位「行政手続きの煩雑さ(許認可等)」となっており、これらの項目は他地域では挙がっていない項目である。これらの項目を押さえなければ、ビジネスで躓く可能性があり、中小企業にとってはハードルが高い部分である。また、昇給率の高さやインフレも日系企業の悩みである。【配布資料 P.34】
- ・ 日本からの対内直接投資の推移をみると、コロナを境に日本からの投資が減ってきており、チャイナ・プラスワンのチャンスを活かしてきていない。要因としては業務上のリスクが懸されていることが考えられる。2016年に投資が突出しているのは、スズキによる投資によるものである。【配布資料 P.17】
- ・ 在インド日系企業数は2018年から横ばい傾向にあるが、足元は相談が増えている。タイは日系企業数が約6,000社、中国は日系企業数が約20,000社であることを鑑みると、日本企業のプレゼンスは高くない。【配布資料 P.18】
- ・ 在インド日系企業の地域分布は、土地価格の安さや物流面での優位性から南部が増えてきている。【配布資料 P.19】

- ・ モディ政権はビジネスフレンドリーな施策を種々展開しており、その中でも最も高い評価を得ている施策は全国一律の物品・サービス税(消費税)の導入である。【配布資料 P.12】
- ・ インドでは貿易赤字が慢性化しており、インドルピーが弱くなっている。政府は輸入代替となる製造業を誘致し、中国・タイの製造業比率である約 30%に近付けたいとしている。【配布資料 P.13】
- ・ インドでは EV 化はあまり進んでおらず、二輪の比重が高くなっている。半導体産業の誘致を試みているが、水(特に、北部における良質な水の確保)、電気(歩留まりに影響)と物流網の点で厳しい状況にある。米国アップルによる参入要請もあるものの、日系メーカーは慎重になっている。2027 年くらいにならないと、見極めができないと思われる。【配布資料 P.15】

【インド基礎情報】

- ・ 中国には 10 万人、タイには 8 万人の日本人が住んでいる一方で、インド在住の日本人の数は少なく、その内の半数強がデリーに住んでいる。【配布資料 P.3】
- ・ 若年層の失業率は約 17%(30 歳)である。仕事がないと経済成長が滞ってしまう。雇用創出にも製造業を増やしていく。【配布資料 P.4】

【インド経済概況とビジネス動向】

- ・ インド内で賃金の地域格差があり、日系企業としてはどこに進出するか検討がある。直接的・間接的に日系企業がターゲットにしているのは上位中間層以上の層と思われる。2011 年時点で上位中間層以上の層は 2 億 5 千万世帯であり、足元は 3 億世帯越えと思われる。

1-2. インド日本商工会(以下、JCCII)紹介 説明者)杉野氏

- ・ JCCII の会合は 1958 年から在インド日本国大使館で開催している。JCCII は業界別の部会・分科会、業界横断型の委員会・コミッティを組織している。半導体関係においては、情報収集の段階の参加企業もいる。インドではいつの間にかサプライチェーンが形成されてしまい、参入できなくなることがある。
- ・ JCCII では、各部会等の意見を集約してビジネス環境改善提案書を作成し、インド政府に提出・協議を行っている。直近のトピックス例としては、駐在員給与立替払に対する GST 課税問題がある。
- ・ JCCII の会員数の推移は自動車の Teir1、2の進出撤退により 2022 年まで踊り場だった。最近の入会会員の内訳をみると、特に、サービスグループが増加している。会員数では、現在のベトナムの商工会議所の規模を5年後の目標としている。

2. 質疑応答

電機連合 高山

Q:半導体関係で、2027 年頃に見極めるという話があったが、なぜその年なのか。

A:2027 年は企業の独自視点によるものであり、装置メーカーが進出していくことが必要であるが、慎重に見ているということだろう。

全電線 赤松

Q:GDP に占める製造業比率を 25%に上げることで、その一方、下がる産業があるのか。

A:農業の比率が落ちてくる。IT は伸び率が小さいため、製造業を増やしていこうとしている。達成目標年度は出しておらず、直近2~3年では増えていない。製造業振興のため、政府は 14 の業種に注力しているが【配布

資料P.15】、そもそも製品を作るための材料が国内にはなく、製造業に投資をしても材料輸入のために外貨が出ていってしまっている。政府の当初の目論見通りには進んでおらず、まずは裾野産業を育てないといけない。

基幹労連 宇野沢

Q: 若者の失業率の高さについて、日本では人材獲得競争が激しくなっているが、人材を確保するための施策、離職防止策があれば教えて欲しい。加えて、離職理由についても把握していれば知りたい。

A: デリーにおいても日系企業は人材獲得競争が激しくなっている。実情は、パソナやリクルートからの紹介で人材を確保している。インドの人は給料の高い方にジョブホップしている。欧米の会社の方が日系企業と比較してキャリアパスが明確であり、例えば、業績連動で実績があればアメリカに行けるなど、公平な評価が得られる。給与はもちろんのこと、公平な評価がポイントだと思う。

A: 企業間で人材の引き抜き合いになっている。人材確保はインドに限らず、ASEAN 共通の課題と認識している。分科会での話題の半分は労働関係であり、福利厚生の実施など当たり前のことをしている。

電機連合 内藤

Q: 生産連動型優遇策 (PLI) はどのような内容か。

A: 国内外企業を問わずに、同じ土俵で優遇措置が設定されているところが興味深い。ただし、中国企業は認定していない。国境を接する国からの投資は、法律により国の承認が必要となっている。中央政府の優遇策だけではなく、各州がそれぞれ別に優遇策を立てている。投資金額・収益に応じて補助金を受けられる。ただし、後払いのため、事業計画には織り込みにくい。期間は5年である。

自動車総連 岩崎

Q: 企業のインド参入を促進する対策にはどのようなものがあるか。

A: JCCII 窓口のビジネス環境改善活動などがある。改善を図っていくためには階層が異なることがあり、JCCII で課題を分別し、PDCA を回しているが、現実には難しいこともある。日本企業のようにスピードは早くないが、確実に進んでいる。あと2、3年以内にインド進出しないと乗り遅れるだろう。そのぐらいの速さでインド市場は習熟していく。

JCM 事務局 石原

Q: 日本の製造業では若い人にモノ作りの魅力を感じてもらうために処遇の改善を進めているが、労働組合も青年の意見を反映しなければと思っている。JCCII で何かアイデアがあれば知りたい。また、インドの若者が魅力に感じているのはどのようなところか。

A: MSME (Micro Small & Medium Enterprises 零細、中小企業) が多く、処遇は問題があるところが多い。若者の製造業に対するイメージは、中小零細企業のイメージだと思う。日系・欧米企業はコンプライアンスや処遇、労働環境がしっかりしているため、そういうところで働いたことがある若者は、二次産業として認知している。IT は人材をアセットに使っているだけであり、製造業を根付かせることが重要である。

JAM 伊東

Q: インドの国民性で日系企業に合っているところ、合っていないところは何か。

A: 宗教的に祖先や家族を大事にしている部分は、日系企業に合っている部分だと思う。一方で、食文化を含めて大きく違うところがあり、日本人が生活するには厳しいところがある。

JCM 事務局 石原

Q: 労務・財務の相談が多いとの説明があったが、具体的な事例があれば知りたい。また、インドにおける労働組合の位置づけや労使関係についても教えて欲しい。

A: 離職者対策や会計・総務がくすねてしまったなどの相談がある。管理をインド側に任せっきりにすると、犯罪を誘発してしまうケースがある。労働争議に発展したケースが2件あった。日本人社長と労働組合との間でコミュニケーションが欠落している。駐在員側の対応が悪かったというケースが多い。マルチスズキは日本の労働組合幹部と一緒に研修していると聞いたことがある。インドの労働組合は、どちらかというと左翼的側面がある。

JAM 八鍬

Q: 日本では昨年末に労務費の価格転嫁を促す指針が出され、取り組みが進んでいるが、インドにおいて価格転嫁は進んでいるのか。

A: 自動車産業では毎年 Teir1 などと交渉していると聞く。物価・賃金は上がっているため、価格転嫁を進めないと厳しいのではないかと思う。日系企業は 1,400 社しかおらず、価格転嫁について国から発信されているようなこともない。現状は物価上昇が激しいので、いかに利益を出すかに苦心している。

<集合写真>



第17回 JCM国際労働研修プログラム

2024年7月22日(月) インダストリアル南アジア地域事務所訪問

報告者:山本 伸(電機連合・アルプス技研労働組合)

訪問日	2024年7月22日(月) 17:00~17:30
所在地	B-42 1st Floor, Left Side, Panchsheel Enclave, New Delhi 110017
対応者	Ashutosh Bhattacharya アシュトシュ 所長 M. Balasubramaniyan (Balu)バルー 総務担当 Kalyani Badola カリヤニ 調査・広報担当



<左から Kalyani Badola カリヤニ 調査・広報担当、岩井 JCM 国際局部長、
M. Balasubramaniyan (Balu)バルー 総務担当、Ashutosh Bhattacharya アシュトシュ 所長>

1. 内容

【挨拶】 JCM石原事務局次長

・本日はインダストリアル南アジア地域事務所を訪問させていただいたことに感謝する。インダストリアル南アジア地域事務所の組織紹介およびインドの労働組合の特徴について教えていただきたい。

【挨拶】 Ashutosh Bhattacharya アシュトシュ 所長

・皆様のご訪問を歓迎する。皆さんと意見交換できるのを楽しみにしている。

【挨拶】 Kalyani Badola カリヤニ 調査・広報担当

・皆様のご訪問を歓迎する。南アジアにおける女性労働者の研究と会計を担当している。

【挨拶】 M. Balasubramaniyan (Balu) バルー 総務担当

・皆様のご訪問を歓迎する。事務所の総務を担当している。

【説明内容】 Ashutosh Bhattacharya アシュトシュ 所長

・南アジア地域事務所は、インド、パキスタン、バングラデシュ、ネパールを管轄し、64カ所の企業が所属している。製造業が多い。自動車、化学製品、鉄鋼などで、57万5000人。以上は組合費を支払っている。実際はこれ以

上が組合員になっている。インドでは16カ所の企業が所属している。鉄鋼、自動車など。一方で、バングラデシュの80%以上が TGSL (繊維、服装、靴、革) である。

- ・インドは、国土の面積が広く多様性に富んでいる。また人口は 14 億人を超えており 4.5 億人の労働者がいる。労働者の多くが非正規労働者でありその割合は約 90% である。若い労働者は多いが、その多くが非正規労働者であり多くの課題を抱えている。一番の課題は、インドではインフレが進んでいるが、インフレに応じた賃金引き上げが行われていないことである。2つ目は、政府は労働法を変えようとしているが、その内容に労働組合が納得できず反発していること。3つ目は、非正規労働者が多いこと。4つ目は、失業率が高いこと。5つ目は、健康保険、安全衛生が整備されていないことである。
- ・これら課題の解決に向けて労働運動を行っている。我々が行う労働運動に、政府が協議に応じないことが大きな問題である。また、会社が労働組合と協議することに興味を示していないことも問題である。インドの企業では1つの企業で複数の労働組合が存在することが少なくない。現在では約 66,000 の労働組合がある。インドにもナショナルセンターがあり、インダストリアルは加盟してもらい取り組みを行っている。また、企業別の労働組合と、どのように労働組合の影響力を高めるかを一緒に考えている。しかし、若い労働者や女性労働者は労働組合に加入していないため、労働組合に加入してもらい取り組みも行っているが、加入してもらいのが難しい状況である。

2. 質疑応答

電機連合 高山

Q: インドにおいて労働組合に加入してもらいのが難しい理由を知りたい。また、その理由は組合費が要因であったりするのかわかるか？

A: 労働組合に加入しない理由は様々ある。組合費は年間で 20~100 ルピーと低い金額設定としているため組合費が要因で加入しないわけではない。労働組合に加入しない理由は、労働者が労働組合に加入すると、会社から罰せられる(解雇)との考え方が根付いているためだと考えている。日本の組合費はどのようになっているか知りたい。

Q: 私の出身組織では、給与の1%を組合費としている。

A: インドでは収入に関係なく、組合費は一律の金額を設定している。なお組合費は低く設定しているため、組合財政は厳しい状況にある。多くの労働者が労働組合に加入しないもう一つの理由は、期間労働者が多く、いわゆる出稼ぎなどのため、半年間で仕事が変わることも珍しくないからである。このような方々に、労働組合に加入してもらいよう引き続き努力を続けていく。政府や会社経営は、労働組合が大きくなるのを恐れている。インドのナショナルセンターは、労働者を守る取り組みを推進している。この取り組みで成果がでるには時間がかかるが、労働者は待つことができない現状にある。労働者が一つになれるような組織をつくるのが課題である。また、人材育成にも力をいれているが、育成には時間がかかるため、簡単には前には進まない状況である。

電機連合 津久井

Q: インドの労働組合はストライキをすることがあるのかわかるか？

A: インドでは賃金は様々な決め方がある。例えば、企業別、産業別、州別で最低賃金が決められる。10 年前から、ナショナルセンターにおいて、最低賃金を一つにまとめてほしいと要求している。また、インフレに応じた賃金引き上げも要求している。賃金だけでなく、その他の要求を実現するためにストライキも実施している。ちなみに 8 月 9 日から 21 日にナショナルセンターと企業別労働組合が協力してストライキをするための準備を行っている。インドでは明日 (7/23) から、通常国会で予算の議論が始まるとともに、労働に関する議論も行われる。そ

の議論に賃金に関することも取り入れてもらうように提案している。場合によっては、中央政府だけでなく州政府にも労働組合から各種の要求をする場合もある。なお、石炭産業の場合は、会社と労働組合で最低賃金を決めることもできおり、合意書に明記されている。

基幹労連 宇野沢

Q: 労使で安全衛生に関する会議はどのくらいの頻度で行われているか？また、会社は安全教育を行っているのか？

A: 製造業の場合、1年間で 5,000～6,000 件の労働災害が発生している。残念なことに、他にも約 1000 件の事故が報告されているが、労働災害とは認められていない。医療保険制度としては、45 歳以下の労働者の場合は 2～3 年ごとに、45 歳以上は毎年健康診断が必要となっている。インドでは、国有企業であっても労働組合があったり、なかったりする。労働組合がある場合は、労使で安全委員会をつくり、3ヵ月など定期的に議論を行っているが、安全委員会で議論されたことが、どれだけ実行されているか、どれだけ安全が守られているかが課題である。労働組合がない場合でも、労使で安全委員会をつくっているが、それは形だけで実態は何もしていないことが多い。民営企業で、労働組合がある場合は、安全委員会を労使でつくっているが、実際に対策が取られていないことが多い。我々は、コロナ禍以降は特に安全に対する取り組みを強化している。労働災害の実態について、メディア等を通じて、どのような事故が起きているかを知ってもらう取り組みを行っており、政府や労働者等、多くの方に知ってもらいたいと考えている。政府、企業に勉強会、研究会を行って安全衛生の教育を行ってもらうように要望している。

3. お礼 自動車総連 秋山

・貴重な時間をいただいたことに感謝する。インドの労働組合では、労働者に対する、政府、企業の対応に課題を持っていることを知ることができた。我々労働組合は、労働者と労働者の家族の幸せのために活動している。国は違うが、労働環境を改善する取り組みをともに推進していきたい。

< 集合写真 >



2024年7月23日(火) インド政府労働雇用省訪問

報告者：中本 力（自動車総連・三菱自動車ふそう労連）、小野 克典（NOK グループユニオン）
菱倉 良二（全電線・住友電工労働組合）、大野 聡（全トヨタ労働組合連合会）

訪問日	2024年7月23日(火) 13:30~17:00
所在地	Hotel The Royal Plaza
対応者	(インド政府) オンカー・シャーマ Mr. Onkar Sharma (労働雇用省長官) (IndustriALL) アシュトシュ Mr. Ashutosh Bhattacharya (南アジア事務局所長) (SMEFI) チャギ Mr. S D Tyagi (インド金属労組会長) (INTUC) サンジェイ・シン Dr. Sanjay Singh (INTUC 事務局長)



<Mr. Onkar Sharma インド政府>

1. 内容

【挨拶】

自動車総連 徳田

- ・本日お会い出来て非常に光栄です。

電機連合 横川

- ・初めてのインドでいろんな環境を学びながらインドの電気産業をしっかりと確認したい。

JAM 八鍬

- ・インドの労働事情を学び、一生懸命勉強し JAM の仲間の為に反映させていきたい。

基幹労連 宇野沢

- ・皆さんとお話をし、コミュニケーションを深めながら、いろんな事を学びたい。

全電線 菱倉

- ・私たち組合は、インドのケーブル工事にあたっている。インドの状況をしっかり聞き我々組合の方の働く環境が少しでも改善される様勉強したい。

金属労協 石原

- ・本日このような機会を、インド政府並びにインドの労働組合の各組織の皆様にご紹介いただき感謝申し上げます。インドは日本にとって重要なパートナーの国の一つである。それは政府同士や民間企業同士

はもちろんであるが、私たち労働組合レベルでも深い付き合いをさせていただいている。我々、日本企業の多くもインドで事業を展開させていただいておられますので、こちらにおける労働事情しっかりと日本の労働組合の役員と学ぶことが重要だと考える。本日は貴重な政府の話聞かせて頂けるこの事で我々非常に楽しみである。

Mr. Onkar Sharma インド政府

- ・日本から来ていただき感謝申し上げます。私は、インド政府の考えかたについては37年間毎日学んでおり今も学生のような感じです。インド政府が関与することは、賃金（最低賃金）、社会保障、労使関係です。現在、労働法改革について検討しているが、最低賃金と社会保障の2つが入っている。最低賃金については、現在の労働法では最低賃金が決まっている企業は決められている。どの企業でも最低賃金を支払うように変更を行っている。社会保障についてもどんな企業でも、正規・非正規問わず保障が適用されるように変更を行っている。労使関係については、経営側と労働者が対話をして調和してもらいたいが、できない場合に政府が入り、調和に向けて取り組むようにしている。

2. 質疑応答

Q：基幹労連 宇野沢

- ・インドでは若手の失業率が高いことが問題になっていると聞いている。政府も関与していることで労使関係、社会保障さまざまな対応はおこなっていると思うが、若者に特化してなにか対応、対策を行っているのであれば教えていただきたい。

A：インド政府

- ・若者に対しいろいろな考えがある。例えば若者にどういうふうにスキル・能力を与えるか。若者に対する教育のプログラムがいくつかある。若者が持っているスキルに対し、企業が求める人材を誘致できるかといったところを考えている。

Q：自動車総連 安田

- ・最低賃金について伺いたい。日本でも最低賃金は非常に大きな役目をもっていると思っている。インドで全国に最低賃金を広めるにあたって、一番の課題は経営者の理解が必要と考える。インドの経営者の人たちはどれぐらい理解があるか伺いたい。

A：インド政府

- ・我々が最低賃金を決めるときは三者会議で決めている。労働側・政府側・経営者側で決めているので、もし問題があったときは改めて解決に向けて話合う。いろんな段階を経て、決めているので経営側に納得していただいている。

Q：電機連合 高山

- ・労使関係のところ、経営者側と労使側が上手く関係性を保つには対話することが重要とおっしゃったが、対話をせずに労働者がストライキをしようとするメリットについて伺いたい。また、なぜ対話を

嫌うのか理由を教えてください。

A：インド政府

・対話が一番大事で対話することで様々な問題を解決することができる。対話が出来ない場合は、私たち政府が介入して納得してもらっている。その為に政府が間にいる。

労働省には 2000 人の方たちがおり、それでも問題が解決しない場合は労働裁判に進めます。



【挨拶】

インド政府

・ご清聴ありがとうございました。皆さんよくインドまで来ていただき感謝申し上げます。

金属労協 石原

・本日のご講演ありがとうございました。

JAM 八鍬

・ご安全に

本日は、大変お忙しい中、JCM の研修に貴重なご講演いただき感謝申し上げます。

昨日からインドの労働事情を勉強し、本日インドの労使改革 4 点を分かり易く説明頂きました。私たち労働組合も対話を重視しています。本日教えて頂いた労働改革が先行するように祈願しまして御礼の挨拶に変えさせて頂く。



<アシュトシュ所長、チャギ会長、サンジェイ事務局長>

(アシュトシュ所長)

・前半は法制度やインドの状況について、長官にもお越しいただき説明を行ってきた。後半は労働側の代

表を交えて対話を予定していたが、国会会期中につきお越しいただくことが叶わなかった。

- ・後半は組合側の関係者と対話を行っていききたい。

(サンジェイ事務局長)

- ・インドへお越しいただき誠に感謝している。鉄鋼企業や鉱山関係にも取り組んでいる。INTUC は加入者で見ると全国一位の組織です。我々が会長の支援を受けて、さまざまなことにも取り組んでいる。
- ・労働側の意見を政府に届けているが、政府からは弱気な回答が来ている。INTUC は配慮されている。政府との考え方に違いがあり、政府の意見はすべて誤っていると感じている。インドのすべての労働者の環境は過去から変わっていない。
- ・いろいろな考えの元、政府と対立してきた。ここ 10 年三者会は行われていない。政府がどれだけ労働者のことを考えているか考えることが重要である。
- ・これまで正規労働が多かったが、今は非正規労働者の比率が増している。今は 90%程度。
- ・各種の保険などの法律も改正されてしまい、労働者を守る法律がない。これまで 5 年の保証があったが 3 年になり制度自体がなくなってしまった。
- ・そのような事情で三者会が行われていない。こういった背景もあり徐々に非正規雇用が増え、賃金も安くなってしまった。
- ・会社にとって有利なものとなり、3 年で契約が切れることから非正規雇用が増加。こういう状況は産別に関係なく見られ、貧困の割合が増した。明日、また詳しく話すが、インドの概要としてはこんな感じである。
- ・以前は組合から異議があった場合は、政府が対策をとっていたが、近年では企業側に罰則がないよう法律の見直しが進められてきた。
- ・私たちは労働組合として手を合わせて企業と戦っている。国際の労組からも支援を受けている。政府の方からも対策をしている。BMS を INTUC の傘下に置きたいと考えている。25 日には INTUC のオフィスにお越しいただきたい。
- ・皆さんが日本から来られ、インドの労働事情を理解いただこうとしている姿勢には感謝。

(チャギ会長)

- ・明日の交流会では、いろいろなことについて話すことになっているが、日本における労働事情についても理解していきたいと考えているので、明日は本音で話をしてほしい。





第 17 回 JCM 国際労働研修プログラム

2024年7月24日（水） インド金属労働組合交流会議

報告者：徳田和宏（自動車総連、岩崎 由紘（自動車総連・スズキ労組）、美並 聖（電機連合・日本電気労組）、津久井 康成（電機連合・明電舎労組）、吉村 浩介（JAM・コマツユニオン北陸支部）、竹次 咲樹（基幹労連・JFE スチール福山労組）

訪問日	2024年7月24日（水） 9:30～17:30
所在地	ニューデリー市
対応者	日本側：28名 インド側：約35名

1. 開会式

JCM 石原：

・みなさんこんにちは。まずは、貴重な時間を割いて、交流会議のために、時間を作っていただいたことに感謝申し上げます。そして、この交流会議にあたって、さまざまなご調整をいただいた、インダストリアル南アジア地域事務所のアシュトシュ書記長をはじめ、INSMM・EEFの皆さまにも重ねて感謝を申し上げます。また、日本側から日本大使館の木谷さんにも、ご参加いただいたことにお礼を申し上げたい。日本の金属産業の労働組合が結集する組織である JCM の約 200 万人の組合員を代表して挨拶をさせていただく。

・日印の外交は、2012 年に 60 周年を迎えた。60 周年を祝して、ムンバイ-デリー間のインド貨物専用の鉄道建設計画（新幹線）やチェンナイ-バンガロール間の高速道路等の大規模交通インフラの整備事業に積極的に取り組んでおり、極めて重要な外交関係を築いてきている。その他には、2020 年に日印ビジネスサミットが開催され、ビジネス関係の情報共有やデジタル・インフラ整備について会合を行ってきており、このように日印はアジア地域の重要なパートナーとなっている。

・今日は、12 年ぶりに開催する貴重な日印の組合交流である。インドは近年において、経済的にも目覚ましい発展を遂げているが、昨日までのさまざまな交流を経て、労働者を取り巻く環境に課題があるとの話を聞いている。

・日本とインドで、文化的・歴史的違いはあるものの、日印の労働組合として「労働者の権利等を守る」という共通の強い思いをもっており、本日の交流を通じて、相互理解と情報共有を進め、日印関係を促進できるものと考えていることから、積極的な参加をお願いし、有意義な意見交換を行いたい。

・なお、本日の意見交換では、個別の労働争議に関するだけでなく、双方の労働組合としての取り組み等を中心とした意見交換の場としたい。最後に、改めて、本日が実り多き一日となることを祈念して、JCM を代表しての挨拶とする。

SMEFI Mr. S D Tyagi：

・日本とインドの関係として、これまで伝統的に交流を昔から続けてきている。昨日は、皆さまに政府側の考えを聞いていただいたうえで、我々、労働組合のお話を聞いてもらいたいとの思いから、

インド政府の労働省の官庁の方からの講演を聞いていただいた。本日の交流会議には、インダストリアルに加盟している労働組合の方々に参加していることから、その旨をこの場で共有させていただいた。

- ・インドでは、さまざまな投資に関して、インド政府が日系企業を大歓迎しているが、インドに参入している日系企業の経営側の考え方や日系企業側のインドの労働者に対する態度は、少し違うように感じている。

- ・具体的には、インドの労働者が新たに組合を組織化しようとするのを反対することや、すでに組織化している労働組合ならびに労働者に対する態度は良いものとは言えず、日本での労働組合と労働者に対する態度と違う現状にある。日系企業の経営者とインドの労働組合の間でも、日本での労使関係のような関係性を築くことが、インドにおける労働環境の改善に繋がるものと期待しており、日系企業の経営側にもその旨を理解してもらいたい。

- ・2012年のマルチ・スズキ社の問題は、いまでも、とても残念に感じており、そのような日系企業の経営側の態度は受け入れられない。その他の日系企業でいうと、クボタ社とエスコーツ社での合弁企業やヤマハ社、スズキ社でも、日系企業の経営側の態度は、日本企業と労働組合とのものとは違う現状にある。

- ・本日は日本企業の労働組合や日本大使館の方々に来ていただいていることから、日系企業の経営側のインドの労働組合や労働者に対する現状を理解をいただければ、今後のインドの労働事情は、改善の方向に進むものと考えている。

Unions United D.C.Gohain :

- ・インドに参入している数多くの日系企業は、インドで良い業績を残しており、デリーメトロの完工は、大いに日本の おかげだと思っている。いま、労働者が抱えている問題として、高インフレがある中、JCM は、昨年春闘において、物価高騰等のなかで大きな闘争を展開したと聞いている。

- ・本日、国境を越えて、対面で意見交換できること非常に重要だと感じており、この交流会議の場を通じて、金属部門における労働者たちが迎えている挑戦課題に関する意見交換を行いたい。インドの金属部門を代表して、一緒に協力してインドと日本の労働組合の連帯を築き上げていきたいと考えている。

INTUC Dr.Sanjay Singh :

- ・日印では、これまで、さまざまな交流を通じて、労働組合同士でいい関係性を築いてきており、我々は、世界一位の会員数の労働組合としての責任を果たすべく、これまでの間、労働者のあらゆる権利を守るために戦ってきている。インドにおける日系企業を含めた投資が年々、増えてきているものの、その投資案件に関わる労働者を取り巻く環境は、まだ何も構築されていない。

- ・昨日、政府から多くのインドの労働情勢等の話を聞いたと思うが、政府が言っていることと、実態はかなり異なるものとなっており、労働者の労働環境と生活事情は、悪化の一途を辿っている。足元、外資系の投資がインド国内で進んでいることにより、新しい工場が増えてきているものの、一部の日系企業も含め、インドに参入してきている外国企業のインドの労働組合に対する態度は良いものとは言えず、到底、受け入れられるものではない。

- ・インドに参入してきている外国企業にも、インドの労働者の生活がどうしたらよくなるのかをしっかりと考えてもらいたい。また、日印の労働組合が手と取りあって、今後も労働者のためにも取り

組んでいきたい。

インダストリアルオール南アジア地域事務所 Mr. Ashutosh Bhattacharya :

・我々、金属部門として、安全・衛生や女性の労働者の権利等の多くの問題を抱えている。インドの成長・発展において、労働者もステークホルダーの1つだと考えていることから、この考え方をもち、本日は、実りある意見交換としたい。

2. 議題報告

議題1:「インダストリアルオール加盟組織の紹介」

報告者：徳田 和宏 自動車総連 国際局

Introduction of JCM



Kazuhiro Tokuda
Confederation of Japan Automobile Workers' Unions (JAW)

Organizational Structure of Japanese Trade Unions



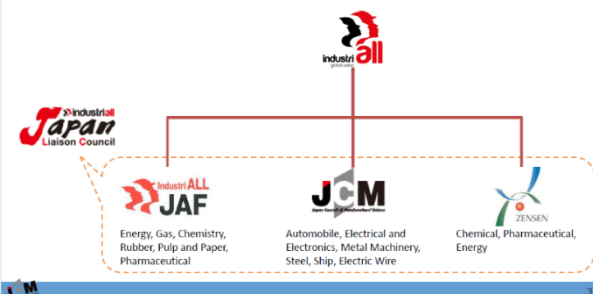
まず、日本の労働組合の組織構成を解説します。

組織構成のトップに、ナショナルセンターである JTUC - 連合があり、その下に 50 個の産業別労働組合が加盟しています。

そして、その産業別労働組合の下に企業別労働組合が加盟しているという構成になります。

JCM は、日本の金属産業の労働組合が結集する協議体としての組織です。あくまで協議体であり、JCM 自体は連合の構成組織ではありませんが、連合に加盟している産業別労働組合の中の 5 つの組織で構成されます。そして、これら 5 つの組織は JCM を通じてインダストリアルオールに加盟しています。

Constituent Organizations(Japanese GUF) of JLC



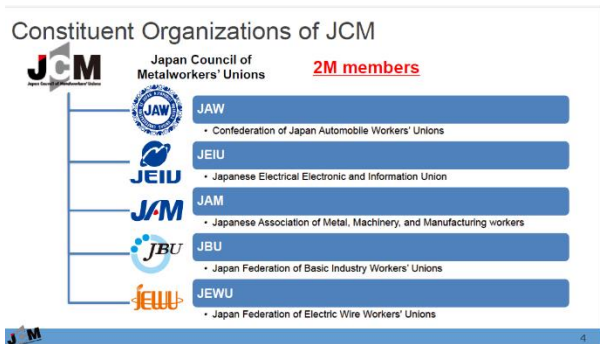
インダストリアルオールは、世界の製造に関わる労働者の雇用、労働条件の改善、基本的諸権利を守るために、グローバルな活動を展開しています。

本部はスイス・ジュネーブに置かれ、インダストリアルオールには、世界 140 カ国、5000 万人の労働者が結集しています。

金属労協は 1964 年に旧 IMF、現在のインダストリアルオールに正式加盟しました。その中で、JCM は、ドイツ

金属労組・イーゲーメタルに次ぐ2番目に大きな加盟組織であり、特に、アジア・太平洋地域のリーダー的組織の一つとして、その責任と役割を果たしています。

また、左のインダストリアルオール日本加盟協（IndustriALL-JLC）は、日本のインダストリアルオール加盟組織で構成されています。JCMとあとJAFとUAゼンセンですね。2012年に3つのGUFが統合してインダストリアルオールが結成されたことにともない、2017年1月より活動をスタートしました。JLCは、日本のインダストリアルオール加盟組織が共通で取り組んでいる国際活動推進のために、インダストリアルオール本部・地域事務所とのコミュニケーション等の窓口機能を果たすとともに、ウェビナー・講演会の開催、海外のインダストリアルオール加盟組織との交流などを目的に活動しています。



JCMは、日本の金属産業の労働組合が結集する組織です。自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線の5つの産業別労働組合で構成され、組織人員は200万人の規模になります。ちなみに私は自動車総連所属になります。



ここからは、JCMの4つの活動について説明します。

後ほどご説明しますが、JCMは国際活動だけではなく、日本国内でも活発な活動を展開しており、賃金・労働条件向上などの交渉を行う春季生活闘争（the Spring Labor Offensive）の中心的役割を担ってきました。さらに、「民間企業・製造業・金属産業」の視点から政策・制度、産業政策の作成と実現に向け、力強く活動しています。（左スライド）

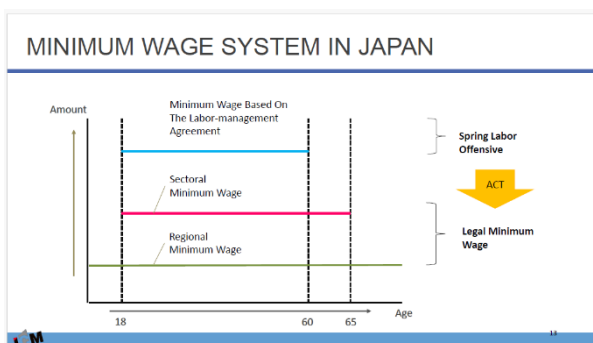
インダストリアルオールが開催する世界大会、執行委員会をはじめ、業種別部会や各種会議などに代表を送り、アジア・太平洋地域を代表する組織として意思決定に参画し、インダストリアルオールの活動推進に貢献しています。（右スライド）



海外でも現地労使を対象にワークショップを開催しています。

労使での徹底的な話し合いによる問題解決をめざす「建設的な労使関係」の構築や、労働組合のネットワーク構築を目的に、過去10年以上にわたりインドネシアやタイで実施してきました。(左スライド)

また、JCMに加盟する産業別労働組合・企業別組合で国際労働運動を担う人材育成の場として、今日開催されているような国際労働研修プログラムを毎年実施しています。さらに、海外で操業する日系企業における建設的な労使関係の構築に向けたセミナーを、日本国内でも労使参加のもとで毎年開催しています。(右スライド)



日本の賃金決定システムは、“春闘” (the Spring Labor Offensive) と言われ、毎年春に総合的な生活改善に向けた労働条件の交渉を行っています。金属労協は5つの産業別労働組合によるJC共闘 (the JC Joint Struggle) を組織し、賃金・一時金 (bonuses) をはじめ、労働時間の短縮、60歳以降の就労確保、ワーク・ライフ・バランスの実現など、金属労働者の総合労働条件の改善に向けて集中的に取り組んでいます。また、金属産業全体の労働条件の向上につながる産業別最低賃金 (industry-specific minimum wages) の実現にも力を入れています。(左スライド)

日本の最低賃金システムに関する説明です。

最低賃金には、法律で地域ごとに定められている「地域別最低賃金」(regional minimum wages)と、特定の産業ごとに定められている「産業別(特定)最低賃金」(industry-specific minimum wages)の2種類があります。地域別最低賃金に関しては、毎年改定されます。

まず起点となる青い線が、各社ごとに労使交渉を通じて決定される各社の最低賃金になります。この部分は、春闘で決まります。

そこで決まった各社の金額が、産業別に集約されて、産業別最低賃金が決まります。

そして産業別最低賃金が、地域別最低賃金を形成していくという流れになります。(右スライド)

Reforming and improving policy and institutional issue



Efforts to Strengthen the organization



国内のものづくり事業基盤を維持・強化し、国内雇用を確保するため、JCMは産業政策の立案と実現に取り組んでいます。他にも、地方におけるものづくり教室などに取り組んでいます。

金属産業の新たな成長軌道の構築を目指して、JCMは、民間産業・ものづくり産業・金属産業に働く者の立場から「ものづくりを支えるマクロ環境・事業環境の整備」「良質な雇用の確立」などを掲げ、国の政策や制度を改善する取り組みを行っています。

そのために、この写真のように連合（JTUC）や関係省庁への働きかけを行うと共に、JCMから輩出した国会議員を通じて、その実現に取り組んでいます。

左スライド右側の写真ですが、『地域金属産業の活性化』を目指した活動をしています。

具体的には、この写真のように子どもたちにもものづくりの楽しさを体験してもらう「ものづくり教室」を、労働組合として開催しています。また、各地域における政策・制度の取り組みの充実にも力を入れています。（左スライド）

将来を見据えた組織強化策の一環として、連合金属部門連絡会（RENGO's Coordinating Council for metalworkers' union activities）の事務局などの中心的役割を担っています。

また、国際基準を目標としたジェンダー平等の推進にも力を入れています。

女性の参画や意見反映をいっそう進めるため、金属労協では女性参画中期目標・行動計画を策定し、その実現のために女性連絡会や女性交流集会を開催するなど、多彩な活動を展開しています。

最後に運動をリードする人材を育成するためにJCMは、結成3年後の1967年から日本初となる大学と提携した「労働リーダーシップコース」（Labor Leadership Courses）を開講し、多くのユニオンリーダーを輩出してきました。現在は年1回、京都で合宿制による労働リーダーシップ研修を実施しています。

（右スライド）



私たちは「労使関係は車の両輪」という表現をしています。

会社は利益を追求し、生産性を高め、事業を拡大していく方向性を持っています。

一方、私たちの労働組合は、人間らしさ、人材の育成、成果の公正分配、職場のチームワーク、働きがい・やりがいといったことを大切にしています。

労使、それぞれアプローチは違いますが、同じ車の両輪として車が目指している方向は同じです。ここが違えば車は進めません。

方向性を合わせるためには、労使は常に対話の場を持ち、意思疎通を図りながら、「相互信頼・相互責任」の認識を共有していることが重要です。

役割や立場は違って、それぞれが役割を果たせるよう、信頼関係をもとに、お互いの立場を尊重し、お互いに協力することを惜しまないという姿勢です。(左スライド)

それぞれの立場が異なるので、意見の対立があるのは当然です。

双方で認識している事項に関して、労働組合と経営側が徹底的に話し合いながら一定の取り決めを行います。

多くの日本的労使関係は、対立と協力が併存しつつ、「企業の健全で永続的な発展と、雇用、そして働く者の生活の安定・安心・向上」という基本目標を共有していることにあります。(右スライド)

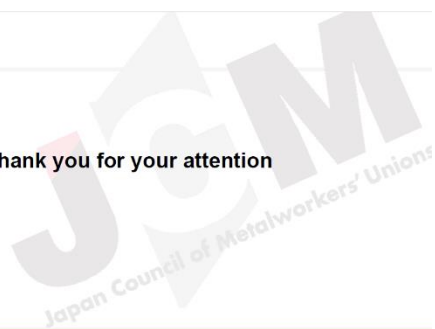


常に対話による問題解決を理想として、労使関係を築いています。

フォーマル／インフォーマル、どのような上下関係のコミュニケーションも重要であると考えています。この関係を通じてこそ、健全な企業・産業の発展、また、バランスのとれた社会の実現が可能であり、働く者の労働条件と生活の向上につながると考えて活動を進めています。(左スライド)

常にローカルの仲間同士で解決に努められるように日本からサポートしていきます。(右スライド)

Thank you for your attention



J M Japan Council of Metalworkers' Union (JCM)

ものづくり・金属産業の基盤を確立し、確かな未来に向けて、安心・安定した社会を確立すること、世界の仲間から信頼される運動を構築すること、それが私たちの使命です。

JCMは、これからも、インダストリアルをはじめ、世界の働く仲間と連帯しながら、大胆かつ着実にチャレンジしていきます。

【南アジアインダストリアル Ashutoshu Bhattacharya】

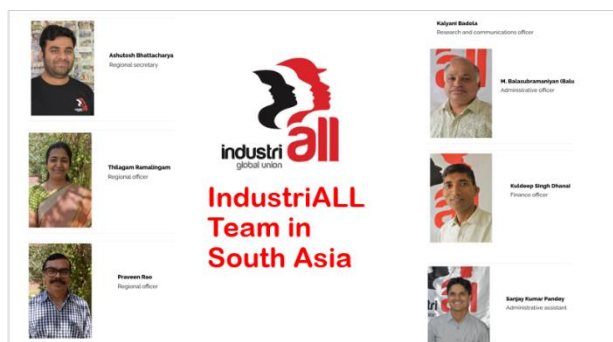
Introduction of IndustriALL in South Asia

Ashutoshu Bhattacharya
Regional Secretary-South Asia
IndustriALL Global Union

Affiliates in South Asia

Countries	Affiliates	Membership
BANGLADESH	20	161,920
INDIA	16	295,555
NEPAL	12	42,980
PAKISTAN	11	57,873
SRI LANKA	5	16,630
TOTAL	64	574,958

南アジアインダストリアルには 5,000 万人の製造業・鉱山で働く労働者が組織しており、アジア太平洋地域は広地域なため二か所の本部事業所あります。地域事務所は、南アジア地域事務所のインド、東南アジア地域事務所のマレーシア・クアラルンプール、CIS 諸国地域事務所のロシア、東部・南部アフリカ地域事務所の南アフリカ・ヨハネスブルグ、ラテンアメリカカリブ地域事務所のウルグアイ・モンテビデオの五か所が設置されています。



南アジアインダストリアルのメンバーになります。

SITUATION IN SOUTH ASIA

- Stagnant wage growth and rising inflation.
- Low wages and labour law reforms
- Jobless Growth and alarming unemployment rates
- Precarious employment
- Health and Safety crisis, particularly in India, Pakistan, and Bangladesh.
- Social dialogue and consultative process (Tripartism)



Building Inclusive Unions in South Asia Women and Youth Meetings



Significant Wins

- Regularisation of precarious workers by INSM&EEF – 2700 workers in Tata Motors, 250 workers in Brakes India (Chennai) in 2024
- In January, court favouring 650 precarious workers at Bokaro Power Supply Company, union members of Unions United and granted attendance allowance payments from October 2009 onwards.
- FTZ-GSEU established union and signed agreement in Texlan hosiery factory in February 2024 after 6 months long struggle.



女性参画や労働組合の力を強化していくか、インダストリアル全体の施策をどのように進めていくか、インドとの日本の関係はよくなってきているが、世界中の投資は増えているが、どのように利用できるか色々な組合の方々と協力していきたい。

ムンバイの INTUC の場合も 2700 人の正規労働者として認められた裁判の判決によって、650 人の労働者を正規化できた。労働運動は大きな挑戦だが、色々なところで改善を求めている。

その中で、南アジア地域事務所では、賃金が上がらないという大きな問題を抱えています。また、私たちは労使間の二者、労使政の三者で何度も協議を繰り返してきましたが、あまり雇用が展開されていないため失業率も高くなっています。

その他にも長期に渡って社会保障の問題や安全の問題があります。それらの問題に対し、協議を持って解決していきたい。労働組合の力をどのようにもっと良くするのかは、どのような背景を進めていくのか。どのような投資をうまく活用していくのか。と考えています。

Metal Industry in India

Praveen Rao
Regional Officer
IndustriALL Global Union
South Asia Office

Metal & Mining Industry in India

Industry Insights: Iron Ore, Aluminium, and Steel Production, and Future Demand Trends

- **Iron Ore Production**
 - Fourth-largest producer globally
 - FY23 production: 257.85 MT, up 23% from FY21 (205.04 MT)
 - FY22 production: 253.97 MT
- **Aluminium Production**
 - Second-largest production capacity in the world: 4.2 MTPA
 - FY24 production: 41.59 lakh tons
- **Steel Production**
 - Second-largest crude steel producer globally
 - April 2024: Crude steel - 1.838 MT, Finished steel - 11.215 MT
 - FY23: Crude steel - 125.32 MT, Finished steel - 121.29 MT, Finished steel consumption - 119.17 MT
 - Exceeded pre-COVID levels and last two COVID-affected years
- **Demand Growth**
 - Target: Crude steel capacity of 300 MTPA, demand/production of 255 MTPA by 2030-31
 - Increased power and electricity demand due to being the third-largest energy-consuming country
 - Steel demand expected to grow by ~10% due to infrastructure development
 - Zinc demand expected to double in the next 5-10 years due to infrastructure investments



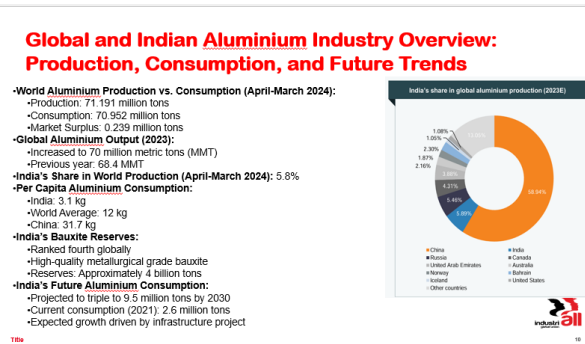
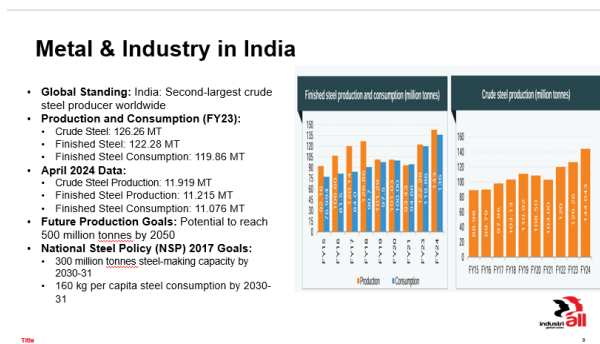
これからの金属産業に関して説明してもらう。

金属鉱山の話をするると鉄鉱石の場合はスライドの 257.85MT になっているが、世界 2 番目の生産量。

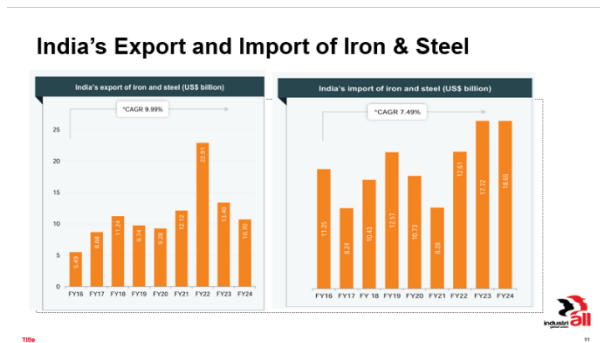
数字は後でゆっくり確認いただきたいが、数字以外にコロナの影響もあるが、鉄鋼の生産の数字を見ると

需要の拡大は上がっている、インフラの整備の影響もあり拡大している。

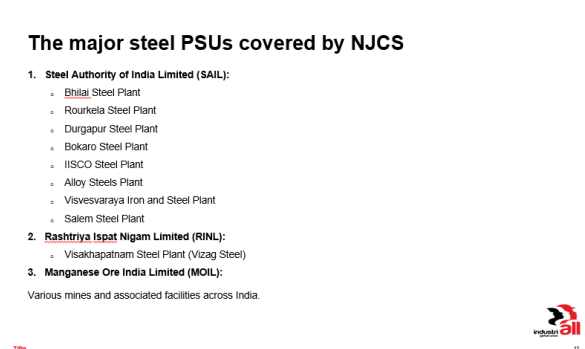
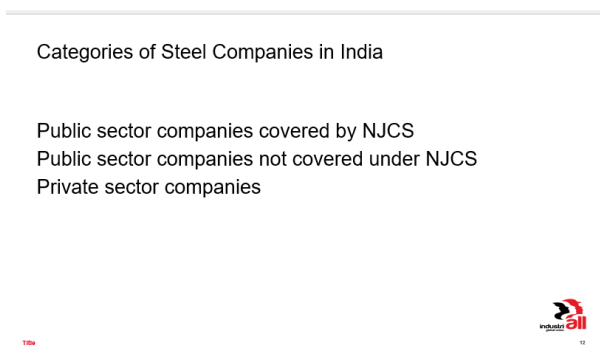
また、消費データを見ても、将来的に需要は増えていくと予想されている。アルミも伸びているので、インドルピーの消費も増えている。



鉄鋼のデータを見ていると、将来的には 50 ミリオン T まで拡大すると予測され、生産量は 300MT まで上がると見込まれている。



インドの輸出と輸入の関係はグラフの通り、FY24 には 10.7billion ドルになっている。鉄鋼企業の需要は高まっている。



インドの鉄鋼企業はどのようなものがあるか。

NJCS の対象となる公共部門の企業、NJCS の対象外の公共部門企業、民間企業、大きく 3 つに分けられる。主な企業の名前は資料の通りになる。(スライド右)

Major Metal companies that are not covered under NJCS

- 1. Hindalco Industries Limited** - A leading player in aluminum and copper production.
- 2. Vedanta Limited** - Engaged in zinc, lead, silver, aluminum, iron ore, oil and gas, and copper.
- 3. National Aluminium Company Limited (NALCO)** - Primarily involved in the production of aluminum.
- 4. Hindustan Zinc Limited** - Focuses on zinc and other related products.
- 5. Tata Steel BSL** - While Tata Steel is covered, its subsidiaries and other entities might not be directly under NJCS.
- 6. Steel Authority of India Limited (SAIL)** subsidiaries and other related entities not covered under NJCS agreements.
- 7. JSW Group (non-steel divisions)** - While JSW Steel might be covered, other divisions like JSW Energy, JSW Cement, etc., are not.



Major Private Steel Companies in India

- 1. Tata Steel Limited**
 - o A major global steel manufacturer with operations in India, Europe, and Southeast Asia.
- 2. JSW Steel Limited**
 - o One of India's largest steel producers with significant production facilities in Vijayanagar, Dolvi, and Salem.
- 3. ArcelorMittal Nippon Steel India Limited (AMNS India)**
 - o A joint venture between ArcelorMittal and Nippon Steel, operating major facilities like the Hazira plant.
- 4. Jindal Steel and Power Limited (JSPL)**
 - o Significant operations in steel production with plants in Raigarh, Angul, and Patratu.



NJCS の対象外となる主な金属会社は以下になる。(左スライド)

主要な民間鉄鋼会社は以下になる。タタスチールなどはご存知だと思う。(右スライド)

Major Aluminum Companies in India

- 1. National Aluminium Company Limited (NALCO) (PSU)**
 1. NALCO is one of the largest integrated aluminum companies in Asia.
 2. It operates in bauxite mining, alumina refining, aluminum smelting, and power generation.
 3. NALCO is a Navratna company under the Ministry of Mines, Government of India.
 - 2. Bharat Aluminium Company Limited (BALCO) (Initially PSU)**
 1. Initially a public sector enterprise, BALCO was privatized and is now a subsidiary of Vedanta Limited.
 2. Despite the privatization, it is often listed among significant aluminum producers in discussions related to public sector origins.
 - 3. Hindalco Industries Limited (Private)**
 - o Part of the Aditya Birla Group, a leading producer of aluminum and copper.
 - o Major facilities in Renukoot, Hirakud, Mahan, and Aditya Aluminium.
 - 4. Vedanta Limited (Private)**
 - o A major player in the metals and mining sector, with significant aluminum operations under its subsidiary, Vedanta Aluminium.
- Key plants in Jharsuguda and Lanigarah.



Other Metal Companies in India (Non-Steel, Non-Aluminium)

- Copper Sector
- 1. Hindalco Industries Limited**
 - o Also a leading copper producer in India with a major copper plant in Dabhi.
 - 2. Sterlite Copper (a subsidiary of Vedanta Limited)**
 - o Operates a large copper smelter plant in Tuticorin.
- Zinc Sector
- 1. Hindustan Zinc Limited (a subsidiary of Vedanta Limited)**
 - o The largest integrated producer of zinc in India with significant mining and smelting operations.
- Other Metals
- 1. Mithani (Mishra Dhatu Nigam Limited)**
 - o Specializes in manufacturing a wide range of superalloys, titanium, and special steel products.
 - 1. Balco (Bharat Aluminium Company Limited, a subsidiary of Vedanta Limited)**
 - o Engaged in aluminum production with facilities in Korba, Chhattisgarh.
 - 2. Sesa Goa Iron Ore (a subsidiary of Vedanta Limited)**
 - o Engaged in iron ore mining with operations primarily in Goa.



NALCO は一番大きいアルミの企業。ボーキサイト採掘、アルミナ精製、アルミニウム精錬などに力を入れていて、世界的にも地位が高い。(左スライド)

銅や亜鉛などの非鉄鋼、非アルミニウムを取り扱う企業は資料の通り。(右スライド)

National Joint Committee for Steel (NJCS)

- NJCS** - This is the primary body responsible for wage negotiations in the public sector steel industry. It includes representatives from management, various trade unions, and government officials.
- o **Bipartite Committee:** A sub-committee of NJCS that focuses on specific issues and preliminary discussions.
 - o **Preliminary Discussions:** Initial meetings to set the agenda, establish timelines, and agree on the framework for negotiations.
 - o **Formal Discussions:** Regular meetings between management and union representatives to discuss demands, counterproposals, and various aspects of the wage structure.
 - o **Government Involvement:** Government representatives may mediate to ensure negotiations are fair and within regulatory frameworks.



CBA in NJCS companies

- Implementation:**
- o **Notification:** The final agreement is officially notified and communicated to all employees.
 - o **Enforcement:** The new wage structure and terms come into effect, and mechanisms are set up to address any grievances or disputes that may arise during implementation.
- Monitoring and Review:**
- o **Continuous Monitoring:** Regular monitoring to ensure compliance with the agreement.
 - o **Periodic Reviews:** Periodic reviews may be conducted to assess the impact of the new wage structure and make adjustments if necessary.



NJCS については、公共部門の鉄鋼業界における賃金交渉を担当する主要な機関です。これには、経営陣、さまざまな労働組合、政府関係者の代表者が含まれている。鉄鋼関連企業のための二者間協議の会議会を開いている。しかし、企業は発展しているものの、労働者の労働条件は変わっていない。これは大きな問題だととらえている。

CBA in Non-NJCS and other Metal Companies

- Formation of Negotiating Teams:**
- Employees:** Represented by trade unions or employee representatives.
- Employers:** Represented by management or employer associations.
- Initial Negotiation Meetings:**
- Agenda Setting:** The parties agree on the agenda and ground rules for the negotiation process.
- Presentation of Demands:** Employees present their demands, which may include wages, benefits, working conditions, and other employment terms.
- Employer Response:** Employers respond to the demands, often with counter proposals.



CBA in Non-NJCS & other metal companies (Contd.)

- Bargaining:**
- Negotiation Sessions:** Multiple meetings are held where both parties discuss and negotiate terms.
- Mediation (if needed):**
- Agreement:**
- Drafting the Agreement:** Once an agreement is reached, the terms are drafted into a formal document.
- Review and Approval:** Both parties review the draft. The agreement may need to be ratified by union members or approved by the company's board.
- Implementation:**
- Signing the Agreement:** The final agreement is signed by both parties.



NJCS に入っていない企業及び、その他の金属会社の CBA は、交渉のグループを作って、交渉を行うことになっている。企業側に交渉の会議に入ってもらい、何度も交渉を実施して、合意書を作成し、検討する。両者が合意に至ったら実行される。

CBA in Non-NJCS and other companies

- Communication:** The terms of the agreement are communicated to all employees.
- Execution:** Both parties ensure that the agreed terms are implemented as per the agreement.
- Monitoring and Enforcement:**
- Follow-Up:** Regular follow-up meetings may be scheduled to ensure compliance.
- Grievance Redressal:** Mechanisms are put in place to address any disputes or grievances arising from the implementation of the agreement.
- Renewal and Renegotiation:**
 - Collective bargaining agreements typically have a set duration. As the agreement nears expiration, the process begins again to renegotiate terms for a new agreement.



The graphic features a red background with the text "IndustriALL platforms" at the top. Below it is a white box containing the website address "www.industriALL-union.org". Underneath are social media icons for Facebook, Flickr, YouTube, Instagram, TikTok, and Twitter. At the bottom, two white boxes labeled "IndustriALLGlobalUnion" and "IndustriALL_GU" have arrows pointing up to the Facebook and TikTok icons respectively.



どのように合意書の内容を実行するか、実行されているかをオープンにする。クレームがあったら対応していく。

実行されてからも交渉することはある。

資料は共有するので後で確認してほしい。また、各種SNSも参考にしてほしい。

議題 2：「日常的な労使間の対話の状況と方法」

日本側：安田 大輔 自動車総連 ダイハツ労働組合

説明内容(スライドは左から右へ)



第17回JCM国際労働研修プログラム

日常的な労使間の対話の状況と方法



ダイハツ労働組合(DAIHATSU Workers Union)
労務政策局 安田 大輔(Daisuke Yasuda)

目次

①会社概要

②ダイハツ労働組合について

③日常的な労使対話について

①会社概要

① 会社概要

- 社名 : ダイハツ工業株式会社
(DAIHATSU MOTOR CO., LTD.)
- 本社 : 大阪府池田市ダイハツ町1番1号
1-1 Daihatsu-cho Ikeda-shi, Osaka
- 代表取締役社長 : 井上 雅宏
(Masahiro Inoue)
- 創立 : 1907年3月1日
- 資本金 : 28,400百万円
- 従業員数 : 46,191名 (連結)
12,508名 (単体)



① 会社概要

- 主な事業内容 : 自動車の製造および販売

日本 660cc ~ 1,200cc ※660ccは日本独自の“軽自動車”規格



インドネシア 1,000cc~1,300cc



マレーシア 1,000cc~1,300cc



① 会社概要

2016年、ダイハツ工業はトヨタ自動車の完全子会社となる



① 会社概要

- ◆日本、インドネシア、マレーシアに事業所を持ち、車両の製造および販売を行っている他、トヨタ自動車のOEMとして新興国を中心に世界各国に輸出



① 会社概要

- グループスローガン

Light you up

らしく、ともに、軽やかに

- ブランドビジョン

ダイハツグループは、世界中の一人ひとりが自分らしく、軽やかに輝くモビリティライフを広げます

① 会社概要

- グループ理念

私たちダイハツグループは、時代をリードする革新的な「クルマづくり」への挑戦を通じて、

**“世界の人々に愛されるグローバル・ブランド”
“自信と誇りを持った企業グループ”**

を目指します

ダイハツ工業株式会社 1907年に内燃機関の制作と販売を目的として「発動機製造株式会社」を設立
その後小型三輪自動車の開発から自動車業界に参入し、社名を「ダイハツ工業株式会社」に改め、自動車製造メーカーとして社会に貢献

従業員：約 46,000 名 (国内外のグループ全体)

約 12,000 名 (国内)



②ダイハツ労働組合について



②ダイハツ労働組合について

- 発 足 : 1953年3月9日 (労働組合結成日)
- 代表者 : 東添 孝 (中央執行委員長)
- 組合員数 : 10,615名 (24年5月現在)
- 加入形態 : ユニオンショップ制



②ダイハツ労働組合について

■ 組織詳細



②ダイハツ労働組合について

■ 上部団体との関係



②ダイハツ労働組合について

■ ビジョン



全ての人に、LIGHTSな瞬間を。
一人ひとりが輝き、安心・笑顔・成長が続く世界へ

「照らし出す」から「自ら輝く」への
トランスフォーム



②ダイハツ労働組合について

■ ダイハツ労働組合の運動方針

- Ⅰ 人材育成と組織作り
・リーダー育成・組合ビジョン実現・組織拡大・青年部活動 等
- Ⅱ 魅力ある職場・会社づくり
・雇用確保・経営チェック・働き方・賃金・労働環境・安全・生産稼働 等
- Ⅲ ライフデザイン活動の充実
・セミナー・機関紙・相談窓口・休暇支援・共済 等
- Ⅳ 地域・社会とのつながり強化
・社会貢献・生活環境改善・政治活動 等

自主運営と相互扶助

ダイハツ労働組合は1953年に単一組織として結成
組合員は全部で10,615名、管理職を除く正社員の他、非正規の有期雇用社員も組合員として組織化されている

加入形態はユニオンショップ制であり、労働者の権利として組合員の資格を有する形をとっている
ダイハツ労働組合は大きく4つの運動方針を掲げて活動している

- ・一つ目は人材育成と組織作り
- ・二つ目は魅力ある職場、会社づくり
- ・三つ目はライフデザイン活動の充実
- ・四つ目は地域、社会とのつながり強化

これらの運動方針の詳細は、1年に1回組合員の総意として機関決定をしている

③日常的な労使対話について

③日常的な労使対話について

■ 労使対話に臨むスタンス

- ①友愛と信義の精神のもと
- ②会社を良くして自分たちの生活を良くすることを目指し
- ③労使の協力と協議を徹底する

<補足>

- ① 相手を思いやる気持ちを持ち(友愛)、互いに約束を守り己の務めを果たす(信義)
- ② 生産性を向上し、働く者の雇用の確保や労働条件の維持向上を図る
- ③ 企業を守り発展させていくパートナーとして、労使対等の立場で話し合う

③日常的な労使対話について

■ 労使の関係性

安定した労働力なくして、会社の存続はなし

会社の存続なくして労働者自身の生活の安定はなし

⇒労働条件の維持改善
⇒人事賃金制度の維持改善
⇒職場労働環境の改善 など

⇒経営・事業活動への提言
⇒社内秩序維持への協力
⇒生産性向上への協力 など

議題別に様々な労使協議体を設定

③日常的な労使対話について

■ 各種労使協議体

職場の課題を協議する場	テーマ別課題を協議する場
<ul style="list-style-type: none"> ◆労使協議会 会社全体にまたがる課題の解決に向けた協議 ◆機能別労使懇談会 部・室単位では解決が難しい課題の解決に向けた協議 ◆職場懇談会 部・室単位で解決できる課題の解決に向けた協議 	<ul style="list-style-type: none"> ◆安全衛生委員会 災害、健康など従業員の安全に関する項目の協議 ◆福利厚生制度・施設委員会 寮、作業服、財産形成、建屋改善など福利厚生全般に関する協議 ◆給食委員会 事業所の食堂に関する困りごと、メニューの改善などの協議 ◆労使委員会 人事制度、労働条件の改善に関する協議

③日常的な労使対話について

■ 労使協議会

出席者 [使]社長、副社長、本部長
[労]委員長、副委員長、書記長、本部執行委員、支部長

議題例
・会社の経営計画、決算状況について
・会社全体にまたがる職場の課題について
[人材育成、能力評価、業務負荷、高齢者活躍、etc]

③日常的な労使対話について

■ 機能別労使懇談会

出席者 [使]本部長、部長
[労]支部長、支部執行委員

議題例
・部・室では解決が難しい課題
[生産] 操業の変動に伴う人員の配置転換について
[技術] 複数車両の同時開発に伴う労働負荷について
[管理] 業務量と人的リソースの不整合について

ダイハツ労働組合が考える労使対話に臨むスタンスには大きく3つのポイントがある

- ・一つ目 「友愛と信義の精神」
- ・二つ目は、「会社を良くして自分たちの生活を良くする」との考え方
- ・三つめは、「労使の協力と協議を徹底」すること

労働組合は企業を守り発展させていくパートナーであり、そのためにも労使対等の立場で話し合うことが必要

③ 日常的な労使対話について

職場懇談会

- 出席者 [使]部長、室長
[労]支部執行委員、中央委員、職場委員
- 議題例
・部・室で解決を目指す課題
*組合員の残業時間、年休取得状況の確認
*日常的な労働を行う上での環境改善（暑い寒いなど）
*働きやすさの改善に向けた取り組み



③ 日常的な労使対話について

安全衛生委員会

- 出席者 [使]本部長、部長、安全衛生担当者
[労]支部長、支部執行委員、中央委員、職場委員
- 議題例
・災害事例と対策の共有
・健康指標の確認（メンタルヘルス、健康診断など）
・職場の安全パトロール



落下事故の共有 安全パトロールの様子

③ 日常的な労使対話について

福利厚生制度・施設委員会

- 出席者 [使]人事部、事業場統括担当者
[労]書記長、労務政策局、支部長
- 議題例
・寮の環境改善、作業服の刷新
・建屋の改修、多目的トイレの設置



給食委員会

- 出席者 [使]事業場統括担当者
[労]支部執行委員、中央委員、職場委員
- 議題例
・食堂利用者の困りごと解決
・食堂イベントの企画（新メニュー立案など）



③ 日常的な労使対話について

労使委員会

- 出席者 [使]人事部
[労]書記長、労務政策局
- 議題例
・人事制度、労働条件の改善について
[育児介護、出張旅費、通勤交通費、休暇制度、etc]



③ 日常的な労使対話について

日常的に労働環境改善を行うべく、定期的に協議体を設定

	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
労使協議会		▼	▼	▼
機能別労使懇談会	▼	▼	▼	▼
職場懇談会	▼▼▼	▼▼▼	▼▼▼	▼▼▼
安全衛生委員会	▼▼▼	▼▼▼	▼▼▼	▼▼▼
福利厚生制度・施設委員会		▼		▼
給食委員会	▼▼▼	▼▼▼	▼▼▼	▼▼▼
労使委員会	1回/週開催			

一般的に、使用者は企業経営のために安定した労働力を望み、労働者は会社の存続なくして自分たちの生活の安定は望めないことから、積極的に経営や事業活動への提言を行い、生産性を向上すべく取り組むことが必要となる

労使の関係はお互いの利害が一致していることから、労使協調の考え方のもと、議題別に様々な労使協議体を設定して日常的に対話を重ねている

～労使対話の4つのポイント～

提案

職場実態をもとにした提案をすること
⇒推測ではなく、事実をもとに対話する

協議

相手の立場を尊重すること
⇒相手の立場を理解し、共に最適となる解を考える

合意

労使がWIN-WINとなること
⇒お互いの利益に結び付く内容で合意する

実施

効果を確認し問題点をフィードバックすること
⇒組合員の声や職場の実態を確認する

ご清聴ありがとうございました!!

最後にダイハツ労働組合が考える労使対話の4つのポイントをお伝えする

- ・一つ目は「提案」、これは、職場の実態をもとにした提案を会社に対して行うこと
 - ・二つ目は「協議」、ここでは、相手の立場を尊重した協議が必要
 - ・三つめは「合意」、ここでは、労使お互いがWIN-WINになることが必要
 - ・最後は「実施」、ここでは、実行した効果を確認し、問題点を会社にフィードバックすることが必要
- これら4つのポイントを意識することで、労使対話は建設的なものになり、会社の発展とともに労働者の生活の安定と向上を図ることができると考えている

【インド側：Shakti Hiranyagarbha Unions United BLUE STAR LIMITED】

説明内容(スライドは左から右へ)

- 1943 年 設立
- 売上 1820 億円 利益 100 億円
- 従業員 15000 名 (正規：3000 名 非正規：12000 名)

主な業務は、冷凍庫や配管などの製造及び電力を扱っている
 国際的企業であり、日本や UAE、北米、ヨーロッパに拠点がある
 日本では労使の関係性は自動車の両輪と説明いただいたが、インドは真逆で対峙する関係にある

▶ Our Legacy

- 1969 • Blue Star workers join a general workers union - Sarva Shramik Sangh Company retaliates by transferring production to another site (Thane)
- 1971 • Workers join forces at Thane to register Blue Star Employee's Union under TU Act
- 1973 • Members from Sarva Shramik Sangh join Blue Star Employee's Union
- 1975 • Union expands to other states and among sales workers
- 1975 • State union units federate to Blue Star Employees Federation. Workers in white collar jobs flock to the federation

▶ Our Legacy

- 1994 • Second generation of management takes charge
1 June 1994 lockout declared at Thane production unit
Lockout drags for 9 months, Union emerges victorious
- 2000 • Management starts shifting production to other locations as a form of union busting
Production facilities expand in Gujarat
- 2001 • Ahmedabad, Dahej and Wada become new production centres

▶ Our Legacy

- 2004 • Union gains strength in Dahej production unit
- 2006 • Management shuts down production in Dahej and Thane
- 2008 • Production shifts to Kala Amb and Dadra
- 2011 • Permanent workers at Kala Amb, Himachal Pradesh Unit succeed in gaining TU recognition as Blue Star Employee's Union H.P

▶ Our Legacy

- 2020 • Union amends its constitution to include precarious workers
- 2020 • Precarious workers at Dadra unit join Blue Star Workers Union, Mumbai
- 2021 • Management retaliates by not renewing contracts of union members who have been on yearly renewable contracts for over 8 years

▶ Structure of Affiliation



▶ Negotiation Process



組合はあくまで正規労働者が対象であり、非正規は組合員にはなれなかった
 しかし非正規も組合員になれるように活動を進め、今は組合員として加入できている
 会社は 1 年契約の非正規に対し、組合に入らないように契約を更新しないなど多くの非正規が解雇とな
 った

<h3>▶ Union – Management Dialogue</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Union – Management dialogue has mostly occurred through legal channels and in the court room due to constant attempts of union busting by management • Company management offered wage hike, increased retirement benefits and investments in form of silver coins after permanent workers from Dadra unit held a meeting with Blue Star Workers Union, Mumbai expressing interest to join the union • Blue Star Employees Union H.P has signed 3 Long Term Settlements(LTS) with the management. • Fresh round of LTS negotiation has begun last month 	<h3>▶ Blue Star Employees Federation Future Goals</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Fair distribution of profits generated by the workers, to the workers • End of contractualisation, equal treatment of workers • Contribution in R&D to ensure growth of BSL
<h3>▶ Recent Industrial Actions by the Union</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Go-Slow in 2020 for 2 days against delay in LTS negotiations at Kala Amb • Black badge protests for 54 days in 2021 for unfair treatment of precarious workers at Kala Amb • 2 day mass strike in 2021 by contract workers at Dadra plant • Union has filed a case for permanency claim of contract workers in Labour Court in Dadra 	<p style="text-align: center;">私に聞いていただきありがとうございます とうございます</p>

現在は工場レベルで会社と交渉を進めているが、連合では全国レベルで使用者側と交渉を進めている
 本当の意味で労使間の対話は訴訟で勝利して初めて行われる
 会社は正規社員が組合に加入しない場合は待遇を良くし、組合に入らないようにしている
 組合は各製造工場に出来ているが、最近是不安定な労働者が増えていることが課題

【インド側：Raghunath Pandey INSM&EEF (INTUC)】

タタの従業員は 700 名。
 労働組合の役員は 23 名で組合員の中から選ばれている
 会社とは職場の安全や団体交渉について議論、交渉を行っている
 内容について組合役員で話し合い、コンセンサスを取り、組合員へ周知を行っている
 会長と役員は労働者たちに定期的に聞き込みを行い、年次総会で各組合のリーダーたちが意思決定できるように協議している
 製鉄や金属の組合員は 170000 名おり、TSPDL、JCPCPL、tata、Bluescope 他が含まれる

【インド側：Ranjeet Singh SMEFI (HMS)】

我々の組合は認められていて、選ばれた役員達が経営側と交渉を行う権利を持っている
 経営側とは団体交渉を行い、協議の上、意思決定している
 組織化している公的企業の組合の場合は、問題がある場合は使用者側と協議できる仕組みがあるが、我々の意見がすべて通るとは限らない、懸案事項もある

しかしながらこの会社では労働者と会社側の協議の仕組みができています

【インド側：タタスチール】

1911 年創業開始

インドは当時植民地で、独立運動が盛んに行われていた。

政治的には独立の目途が立ったが経済的に独立するためには組合の設立が必須となった

マハトマ・ガンディーが運動を始め、1956 年に協約ができた。その時に労使間での相互理解は「経済状況が悪くなっても解雇しない。労働者もストはしない」となった

インドでは第 2 次世界大戦後、鉄鋼でリードするようになったが、産業で発展しても会社や組合が成長しないと意味がない

労使の関係は電車の線路に例えられる。(運転手と線路)まっすぐに運転しないと脱線してしまう。

世界がインドに投資を始めているが、誰が操縦するのか？組合と会社両方にハンドルを握る権利がある

【インド側：Sanjyot Vadhavkar SMEFI (HMS)】

金属とエンジニアリングを主とする会社

SMEFI はインド労働者連盟の産業別組織で南アジア最大のインダストリアル加盟組織で全国の主要な産業に属し 20 万人の組合員がいる

SMEFI は契約労働者の代表であり、これまで闘争を積極的に行い、大会なども定期的に行ってきた

大会には大勢のメンバーが参加しており、執行委員会も定期的に行っている

インドの鉄鋼産業はボカロの製鉄所が大きな工場となり、契約労働の為にも闘争を続けている

バイザックでは手当を受けるための闘争を行っている。政府は民営化としないことを決断している。

ドルガプールの組合は積極的にデモを行うなど活動している

ラウルケラー製鉄所では座り込みやデモなどを行い、退職金など組合の要求が認められた

エンジニアリング部門はすべての産業の母親であり、SMEFI は活発に活動を行っている

船舶解体産業の労働者たちは飲み水ももらえない。などの環境だった、中には作業中に亡くなった方もいたが、ニュースにもならなかった時期がある

安全衛生については大きな問題がある。我々にとっても最優先課題であり、金属や鉄鋼などの産業にとっても非常に重要な課題となっている

ジェンダー問題にも重視しており、セクハラや女性に対する暴力、職場の問題などにも活動している数少ない団体。それを奨励するためにも様々な活動を行っている

万国共通の気候変動や環境問題、CO2 排出削減にも取り組んでいる

EV 自動車などグリーン産業にも積極的に取り組んでいる

SMEFI は国際連帯行動(フィリピンや韓国の組合への支援など)を行っている

職業上の衛生や安全、そして賃金改定に積極的に取り組んでいる

SMEFI と太平洋諸国の企業とは友好的な関係であり、安全衛生や雇用の問題、女性問題などを取り上げ、協議している。そういった問題の対応を強化するためにも女性や若い労働者の参画が必要であり、そういった方々が参加できるように取り組んでいる

労働者たちが委員会で自分の考えや困りごとについて伝え、それを組合のリーダ達はその意見を盛り込み、その意見を会社に伝え、解決できるように活動している

製鉄業界の連合が集まる委員会に代表が入っている
 公的機関に政府のトップが参加し、賃金などを話あっている公的企業の場合)
 非正規社員の問題に対しても合意に向かって活動を進めている
 これは大きな課題であり、これを実現して次は正規社員にシフトしていきたい
 (今は非正規を優先)

議題3：「職場における組合員・労働者とのコミュニケーションと彼らの労働組合に対する認識」

日本側：横川 易季 電機連合 東芝労働組合

説明内容(スライドは左から右へ)



議題3

職場における組合員・労働者とのコミュニケーションと 彼らの労働組合に対する認識

東芝労働組合 (TOSHIBA Union)
 副中央執行委員長 (Vice President)
 横川 易季 (Yasuhide Yokokawa)

TOSHIBA UNION 1

◆目次



- ・ 自己紹介
- ・ 会社概要
- ・ 労働組合概要
- ・ 組合員とのコミュニケーション
- ・ 労働組合に対する認識

TOSHIBA UNION 2

◆自己紹介



- ・ 東芝労働組合
- ・ 副中央執行委員長 横川 易季
- ・ 1972年生まれ (52歳)
- ・ 労働組合専従歴 6年

- ・ 半導体組み立て生産技術



- ・ 世界遺産：姫路城がある兵庫県から単身赴任中

TOSHIBA UNION 3

◆会社概況：株式会社東芝

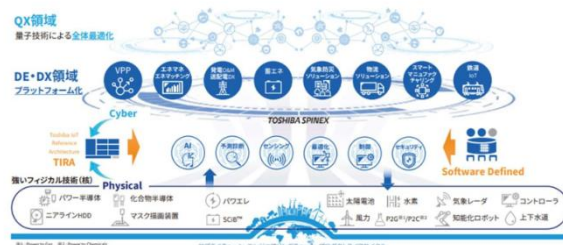
- ・ 創業：1875年7月 (来年150周年)
- ・ 資本金：2,014億4,900万円
- ・ 売上高 (連結)：3兆2,858億円 (2023年度)
- ・ 従業員数 (連結)：105,331名 (国内：60%、海外：40%)
- ・ 平均年齢：47.1歳 (平均勤続年数：20.8年)



◆会社概況：東芝グループ



「人と、地球の、明日のために」の経営理念のもと、様々な事業に取り組んでいます。



TOSHIBA UNION 4

TOSHIBA UNION 5

下水処理事業：2014年以降インド政府と提携し、ガンジス川浄化計画に取り組む。

発電事業：インドでの素材調達から加工まで、一貫製造ができる体制を構築し国内技術者の指導のもと、製造された発電タービンの出荷を行っている。

リチウムイオン電池、エレベーター：リチウムイオン電池では、スズキ、デンソーとの合弁会社で電池パックの製造。エレベーターは大型住宅プロジェクト向けなど都市化に向けたプロジェクトに参加している。

電力流通システム：電力・配電用変圧器および開閉装置事業の製造・販売、および鉄道車両向け電気品等の製造・販売等

◆労働組合概況：東芝グループ労働組合連合会と上部団体との関係図



◆東芝グループ労働組合連合会：基本理念

東芝グループ労働組合連合会の基本理念

「すてきな仲間・すみよい社会」



愛称は「more」（モア）です
「より親しみやすく」、「より参加しやすく」、
「より行動しやすく」の活動向上を意味しています。

シンボルマーク

東芝グループ労働組合連合会への求心力が委われ、なおかつ結集・団結が図られ、成長・発展を意図として、人と人が輪（和）で仲間、地球をやわらかな曲線で表現しています。

◆東芝労働組合：基本理念

東芝労働組合の基本理念

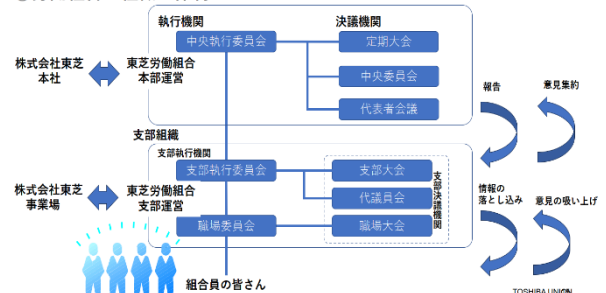
「一人ひとりの幸せづくりをすすめ、
広く社会に貢献します」

愛称は「TOUCH」（タッチ）です
TOSHIBA UNION an Open community
Useful to members, promoting a
Creative life and Harmony
with the Earth



◆東芝労働組合のしくみ

②労働組合の組織・体制



労働組合概要

- ・日本のナショナルセンターである連合の一員として電機連合があり、電機・電子・情報関連産業および関連産業の労働組合を集結した組織。構成組合数 612、組合員数約 58 万人となる。
- ・東芝グループ労働組合連合会は 50 組織 約 52,000 人で構成されている。東芝労働組合は、東芝グループ労働組合連合会の筆頭組合であり、10 支部 約 12,000 人と構成されている。
- ・東芝グループ労働組合連合会の基本理念は「すてきな仲間・すみよい社会」。愛称は「more」で、より親しみやすく、より参加しやすく、より行動しやすくといった意味が込められている。
- ・東芝労働組合の基本理念は「一人ひとりの幸せづくりをすすめ、広く社会に貢献します」。愛称は「TOUCH」。「東芝労働組合は、開かれた組織で組合員に役立ち、創造的な生活を実現し、社会に貢献し、地球と調和を図っていくこと」の意味。

◆組合員とのコミュニケーション

◇東芝労働組合 本部の役割

- ・ 支部へコミュニケーション強化を要請（組合員との接点強化）
- ・ 支部役員への教育実施
- ・ 支部活動に対する後方支援

◇東芝労働組合 支部の役割

- ・ 職場委員と支部執行委員との信頼関係の構築
- ・ 相談窓口による様々な対応（職場や家庭での悩み事相談・法律相談など）
- ・ イベント開催により、組合員同士の接点強化

TOSHIBA UNION 16

◆組合員参加の支部イベント

職場対抗ボウリング大会



東京ディズニーランド弾丸ツアー



「劇団四季」観劇ツアー



「よしもと新喜劇」観劇ツアー



ソフトテニス部応援ツアー



健康増進ハイキングツアー



TOSHIBA UNION 17

◆組合員参加の社会貢献活動

助け合いカンパ
地域貢献活動



タオル1本活動
地域貢献活動



クリーン作戦(近隣地域)
地域貢献活動



カンボジアボランティア



アフガニスタンの子ども達にランドセルを送るプロジェクト



TOSHIBA UNION 18

◆組合員参加の各種研修会

ユニオンセミナー



メンタルヘルス研修



支部ユニオンセミナー



- ・ 会社の状況
- ・ メンタルヘルス勉強会
- ・ 政策制度実現研修会
- ・ 可成/市政/県政/国政報告
- ・ グループ討議 など

健康増進



交通安全



ライフプラン



- ・ 安全教育
- ・ 交通安全
- ・ 食の安全
- ・ リスクアセスメント

- ・ ライフプランセミナー
- ・ 保険制度の勉強
- ・ 保険の見直し必要性
- ・ お金の貯め方、増やし方
- ・ カードローンの怖さ

TOSHIBA UNION 19

◆機関紙により情報共有

東芝労組本部・支部の機関紙

月刊TOUCH

組合の活動をみなさんにわかりやすく伝える機関紙

TOUCHニュース

制度の改定や、一時金の支給内容などを伝えるニュース

議案書

定期大会・中央委員会の議案や、会社から提案内容などとともに組合の考え方を掲載

支部ニュース

支部の活動をみなさんにわかりやすく伝える機関紙



TOSHIBA UNION 20

◆東芝労働組合の活動

・労組本部のホームページ

組合員の皆さんを対象に議案書、広報紙「TOUCH」、TOUCHニュース、春闘関係などの情報をタイムリーに掲載しています。



TOSHIBA UNION 21

組合員とのコミュニケーション

本部の役割としては

- ・ 支部へコミュニケーション強化を要請（組合員との接点強化）
- ・ 支部役員への教育実施
- ・ 支部活動に対する後方支援

支部の役割としては

- ・ 職場委員と支部執行委員との信頼関係の構築
- ・ 相談窓口による様々な対応（職場・家庭・法律相談など）
- ・ イベント開催により、組合員同士の接点強化

支部では、組合員とのつながりを目的に各種のレクリエーションイベントを行っている。

また、組合員と地域・社会とのつながりとして社会貢献活動も実施している。

- ・ 会社状況、社会・国の制度、メンタルヘルスなどの組合員の意識・知識向上のセミナーの実施、機関紙作成、ホームページ強化にも取り組んでいる。

◆労働組合に対する認識

2021年に実施した組合員総合意識調査の結果では、労働組合の活動に満足するという割合が約55%、不満という割合が30%未満いる。

組合員総合意識調査質問：現在の組合活動への評価



TOSHIBA UNION 22

◆労働組合に対する認識

組合員総合意識調査の結果では、賃金に関する項目は上位。

◇組合員総合意識調査質問：組合に力を入れて取り組んでほしいことは何ですか？

- ①賃金・一時金の改善 : 71.8%
- ②退職金・企業年金制度の改善 : 43.4%
- ③評価制度の改善 : 39.6%
- ④勤務制度の改善 : 37.1%
- ⑤福祉制度の充実 : 21.9%
- ⑥年次有給休暇の取得促進 : 18.8%
- ⑦育児・次世代育成支援制度の充実 : 18.7%
- ⑧時間外勤務や総実労働時間の短縮 : 18.5%
- ⑨介護関係制度の充実 : 13.4%
- ⑩組合員からの相談・苦情処理 : 7.9%

現在、実質賃金が26カ月連続でマイナスになっている状況からも、賃金水準改善が組合に大きく科せられたミッション。

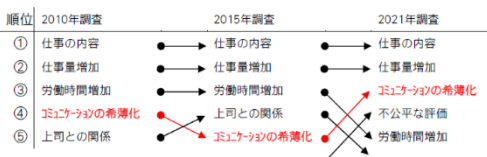
東芝労組としては、22年、23年、24年と要求に対する満額回答を勝ち取っており、組合員の期待に込めている。

TOSHIBA UNION 23

◆組合員とのコミュニケーション

COVID-19の流行以降、テレワークが急速に進み、組合員同士・上司・組合など様々なコミュニケーションチャンネルが希薄になり、「ストレスを感じる原因」として、コミュニケーションが挙げられている。

◇組合員総合意識調査質問：ストレスを感じる原因として最も影響が大きいものはなんですか？



TOSHIBA UNION 24

◆最後に

柔軟な働き方は継続され、多くの組合員がテレワークを行っているが、その中でコミュニケーションが徐々に浸透してきた。

労働組合は「Face to Face」が基本。また「職場が原点」を大切に役員が職場に足を運ばせ組合員と話をすることが、組合員とのコミュニケーション、組合員との信頼関係強化に重要なことと考える。



TOSHIBA UNION 25



ご清聴ありがとうございました。

東芝労働組合
一人ひとりの幸せづくりをすすめて、広く社会に貢献します

TOSHIBA UNION 26

労働組合に対する認識

- ・数年毎に組合員の意識調査を実施している。2021年の調査では、今の組合活動に満足するという方が約55%、不満という方が約30%となっており、まだまだ活動が足りない。
- ・多くの方が、賃金・一時金・退職金・企業年金・評価制度の改善と自身の賃金に関する取り組みをしてほしいという結果になった。
- ・日本では、2月から3月に春季生活闘争を行い、賃金水準改善に取り組んでいる。しかし、この20年近く賃金は上がらず、労働組合の活動に対する不満へと繋がったと考えられる。
- ・2010年から2015年に向けては、コミュニケーションの希薄化は改善しているが、2021年とCOVID-19が流行し、テレワークが盛んに取り込まれていた時期の調査では悪化している。
- ・労働組合は「Face to Face」が基本。また「職場が原点」を大切に役員が職場に足を運ばせ組合員と話をすることが、組合員とのコミュニケーション、組合員との信頼関係強化に重要なことと考える。

【インド側：Ashish Yadav INSM&EEF(INTUC)】

- ・鉄鋼石油分野、ダイヤモンド鉱山の発掘や国営企業の製鉄事業に取り組んでいる。
- ・我々の組合活動ではコミュニケーション促進のため、中央委員会や支部の委員会があり、支部委員会

では10人に1人選出、中央委員会では100人から1人を選出することとしている。

・コミュニケーションとして、毎日職場別に会議を開いており、役員を交えて問題を確認している。実行委員会は週で実施し、大会も1か月1回程度している。

・鉱山関係の企業では危険な箇所があり、コミュニケーションを取らないと問題が起きやすい。

・安全、食堂関係などの委員会があり、50年間で経営側と協力し問題解決できており、労使の関係は友好的である。

・エンタテインメント、スポーツ、契約労働などの委員会もあり、労働組合の代表も入っている。

・全インドで3つのナショナルセンターある。労連は2つの委員会がある。最高委員会に活発な指導者がメンバーになっている。また、副委員会が経営側に対し提案を出しており合意に至っている。

・全国でも非正規労働者、契約労働者に問題がある。170ルピーの勤務与えているところもあるが、最賃の上に270ルピーを与えている。最賃に加え、公平の賃金として労組から手当を与えている。

・無償で家族の子供に教育、保健を与えている。一番大きな問題は製鉄企業の民営化の問題である。政府が民営方針を決めたが、組合が長く戦い民営化を阻止することができた。

・インダストリアルオールとの協力もあり、安全の確保や男女差別も無くすことできた。若者への研修プログラムの設置、退職者への取り組みもできた。

【インド側：Sanjyot SMEFI (HMS)】

・組合員の代表者は、安全、食堂、職場の課題に対し、それぞれのレベルで委員会を作り調査する。重要な問題が出た場合、組合の役員は早期に経営側と会合を行い、労働問題を取り上げて交渉し、労働問題に対して解決することに努める。

・様々な部門の代表者が組合員の方から選出され、全国で様々なレベルの課題に対して話し合いを行っている。ハラスメント、保険、安全なども研修プログラムがあり労働員に教育している。

・若い労働員や女性の労働者に対しては、上司とコミュニケーションをとる際に、どんな問題を感じているか、理解してもらえよう教育をしている。

・組合員との交流として、組合の家族を呼んで交流会を行っている。コミュニケーションの促進が目的であり、労働者がどのように問題を感じているか理解するための施策である。

・先日、労働省長官から政府の考え方を示す機会があったが、政府と労働者との考え方の違いを理解してもらいたい。

・会費がなければ組合活動ができないため、なぜ払う必要があるか皆に納得してもらう必要がある。

・会合にて会費を増やすかそのままとするか伝え、納得してもらうためのコミュニケーションが必要である。

【インド側 : JYANTILAL GUPUTA SIEMENS WORKERS' UNION】

説明内容(スライドは左から右へ)



17th JCM Meeting
24th July 2024

SIEMENS WORKERS' UNION

UNIONS UNITED

Prepared By
Jayantilal Gupta

SIEMENS

- ❖ A German Multinational company.
- ❖ Giant in Electrification, Technology, Automation, Digital industry and Mobility business in India.
- ❖ Global Headquarter : Munich, Germany
- ❖ Indian Headquarter : Worli, Mumbai.
- ❖ 22 factories in India.
- ❖ Employees in India : About 8,888.

Sectors of Operations

1. Building Technology
2. Drive Technology
3. Energy
4. Finance
5. Industrial Automation
6. Healthcare
7. Mobility

SIEMENS

SIEMENS
energy

SIEMENS
Healthineers



SIEMENS WORKERS' UNION In INDIA

<p>Kalwe, Thane. 1966: Motor Unit 1970: Switchgear Unit 1974: Switchboard Unit</p>	<p>Ambad, Nasik. 1987 : Industrial Electronic Components and Railway Signaling</p>	<p>Waluj, Aurangabad. 1992 : Additional Switchgear Factory</p>	<p>Verna, Goa. 2012 : Industrial Relays and GIS Factory</p>
<p>Turbhe, Navi Mumbai. : Morgan Construction : Siemens Ltd. : Siemens Mitsubishi Primal Technology</p>	<p>C&S, Haridwar 2022 : Bus Trunking</p> <p>➤ SIEMENS WORKERS' UNION have celebrated its Diamond Jubilee in April, 2024 ➤ About 1307 Members in 7 Locations ➤ Women : 12 ; Precarious : 91 ; Rest all are Permanent 6</p>		

シーメンスの企業紹介

- ・ドイツ系の多国籍企業、電機、自動化、デジタル企業。
- ・シーメンスはインドの22箇所で工場を持っている。労働員が8000~9000人。
- ・7つのセクターで活動。
- ・建築技術、ドライブテクノロジー、ファイナンス、産業オートメーション、ヘルスケア、モビリティの製品をインドに出荷している。
- ・電機関係、工業専門装置、エネルギー伝達に関するものをシーメンスが生産し、提供している、
- ・シーメンスはムンバイなどに数多くの工場を持っており、三菱合弁会社であるTurbheもある。

Affiliations

- 2006 : SWU affiliated with IMF through IG Metall – a union of metal workers in Germany
- 2007 : Affiliated with NTUI
- 2010 : Siemens Employees Federation is formed
- 2018 : Affiliates with IndustriAll through Unions United



Present Issues

❖ **C&S Unit, Haridwar**
Workmen : 49 members (2021)
Products : Bus Trunk

❖ **BIC Unit, Aurangabad**
Workmen : 25 members (Dec., 2023)
Products : Transformers Coils

❖ **AIS Unit, Aurangabad**
Workmen : 28 members (Apr., 2023)
Products : Extra High Voltage Switchgears
 Earlier 29 Membership were registered. Mgmt. offered 25% Salary Hike, Mobile Phone Allowance and Monthly Recharge.
 11 Members left our Membership. Further Members joined SWU.

In Discussion with Works Councils in Germany referring to GFA (Global Framework Agreement)

Union Building

1. Training Sessions, Seminars & Sports

- Trade Union Workshops arranged @ Pragati, Thane (Union Office). In 2023 We have Covered about 380 Members and about 40 Couples on the following Topics :
 - Decoding The Labour Code
 - Building Union Power
 - Unionism & Its Importance
 - Departmental Enquiry
 - Importance of Trade Unions in Changing Scenario.
 - Family Stress Management (Couple)
- Each Factory/ Location arrange Factory Seminars cum Picnic Every alternate year @ Indrayani Holiday Home, a union Guest House @ Lonavala, Pune.
- Inter Unit Cricket Matches are arranged Alternate years @ different locations.
- In Lieu of our Diamond Jubilee Celebration Inter Union Cricket Matches are arranged.





SOCIETY ← UNION → MEMEBRS

1. Training Sessions, Seminars & Sports
2. Welfare Schemes For its Members by Union
3. Siemens Aikya Education & Welfare trust
4. Vanrai Giriraj Trekkers
5. Siemens Sanskrutik Sanstha (Cultural Platform)

労働組合

- ・2022年にシーメンス労働組合は60周年記念を迎えた。7つの工場で1307名いるが12名が女性である。
- ・労働組合の活動は、研修だけでなく社会福祉事業である研修の場、スポーツも存在する。
- ・研修機会を作り、家族のため、子供たちのため、308名のメンバーが入った。ワークショップではあたらしい研修プログラムも作っている。
- ・2024年に実施したことは2025年に繰り返さず、新しい研修プログラム、活動を行っている。その活動の場で組合員が労組に望んでいること、期待することを確認している。
- ・クリケットの試合などのスポーツの活動の場を設け、コミュニケーションや交流を進めている。

Union Building

2. Welfare Schemes For its Members by Union

Medical Scheme	Medical Reimbursement Scheme	Retirement Gift
<ul style="list-style-type: none"> - Contribution Of ₹ 20/- Per Month (¥ 37.6) - Without Interest Loan Up to ₹ 40,000/- - Recovered in 20 instalments - On Retirement Whole contribution is Paid Back 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribution Of ₹ 100/- Per Month (¥ 188/-) from Mgmt. - Up to ₹ 60,000/- (¥ 1,12,800/-) is settled depending upon the Hospital Bills/ Claim raised. - Cover Member and 1 Family Member, nominated carlier. 	<ul style="list-style-type: none"> - Retirement Gift of ₹ 40,000/- (¥ 75,200/-)

Union Building

3. Siemens Aikya Education & Welfare trust

Union Building

4. Vanrai Giriraj Trekkers

- Unions Member as well some Employee (Executive, Managers) Volunteer the event.
- Organise 3 Days Camps for children of Employee @ economical rate.
- In Operation from Last 30 Years.
- Tree Plantation during rainy seasons.
- Transportation by Management.
- Time off for the Volunteers.

Union Building

5. Siemens Sanskrutik Sanstha (Cultural Platform)

- In Support with Maharashtra Labour Welfare Board (State Government Body) many activities are carried out in our union office Pragati, Thane.
- Every Members Contributes ₹ 12/- (¥ 22.56) and Management Contributes ₹ 36/- (¥ 67.68) in the month of June and December to the MLWB.
- Members can participate in competitions such as Singing, Dancing, Act Play, Samargeet (Revolutionary Group Songs) etc.
- Outdoor sports like Kabbaddi, Kho- Kho, Wrestling.
- Indoor Games like Chess, Carrom etc.
- For Women workers Daily household work related activities like Sewing, Cloth designing, Pillow Making, Jewellery Making etc.
- Scholarship for further education of workmen and higher or abroad education of their Children.

福利厚生や地域活動など

- ・ 福祉活動として保険料として20ルピーの会費を払うことで、組合員の家族が病気となり緊急な治療が必要の場合、4万ルピーを与え、治療が終わってから毎月少しずつ返してもらうことを実施している。医療基金を作り、組合員を助けることが出来る。
- ・ 医療費を払い戻すスキームもある。100ルピーを会員から出してもらえれば家族には6万ルピーまで医療費として払い戻すことができる。また、退職金として4万ルピーを与えている。
- ・ 社会的な責任の背景から、2006年には政府が運営している学校で、高校学生に訓練の機会を与えている。PCの知識習得の機会を無償で与えており、今まで5000名が受講した。また、2015年から基本的な電機関係のコースを設け、中学校卒業することでそのコースに入ることができる。100時間程度のコースであり、過去175名が受講した。
- ・ 飲み水が確保できない場所には飲み水用の機械の設置や、自然などの環境守る植栽などを行っている。植栽に関しては20万本程度を植えた実績がある。
- ・ 3日間のキャンプを実施し、子供たちへ森林でどのように生き残るかについて訓練の機会を与えている。歌や文化的な取り組みとして楽器を学ぶ機会の提供など行っている。
- ・ 労働組合は、食事や事業にかかる費用、文化的、スポーツ、特別スキルなどの提供も行っている。

質疑応答

Q : S D Tayagi SMEFI (HMS)

- ・ 万国共通の問題は契約労働者の問題である。日本で、契約労働者の扱いはどうなっているか。インド国内で活動している多国籍企業で100%可能であれば契約労働者にしたいとのこと。組合が反対するため、正規労働者に留まっているものもいるが非常に限られている。
- ・ インドでは、勤務時間や医療手当や食事手当などは、組合があれば非正規労働者でも使えるが、8時間の労働時間にもかかわらず12時間働かせたり、食堂使えない組織もある。

- ・労働者が搾取されており、阻止することが出来ていないのが現状。
- ・多国籍企業の場合、企業は労働者を自分の都合のいいように使えるため、組合が無い状態を望んでいる。他の国でも度合いが違えど同じことに直面している。11の連合があるが、93%は非組織である。
- ・政治レベルでの腐敗していることが最大の理由である。選挙時に政治家は企業から支援を受け立候補し、当選したら企業のために政策づくりをする。資本主義、工業化は悪くないが、このような発展は本当に良いのか。企業に搾取され、好きなように使われるのは良いことなのか。
- ・8億人に政府が無料で食料を配布してきたことは、真実を物語っている深刻な問題である。
- ・搾取に対して何百年前から戦ってきたが事態は悪化している。
- ・我々の闘争を頭の切り替えをして、違った発想をして対応しないと悪化していく。
- ・一つの産業で一つの組合が理想。複数の組合があると団結力が弱ってしまう。
- ・インドの場合、強い組合は会費を集めて活動を実施している。しかし、ワーカーたちの収入が少なければ、組合員にならない。会費を払う能力が無ければ組合は弱くなってしまう。
- ・日本の成長は組合や従業員の関係が非常によく、ストライキも実施しないことに付随する。また、会社の利益は従業員に配分されている。
- ・もし、企業の利益が出せず、減益となった場合は賃金カットになるのか。

A : JCM 石原

- ・非正規雇用は日本でも大きな問題になっている。1990年に労働者の派遣法が改正され、派遣できる範囲が広がった。正規雇用が減り、非正規雇用が増えてしまった。同じように正規は処遇が良く非正規は悪い。多くの非正規は組合に入りづらい。どのように守るかは日本インド共通の課題である。

A : 全本田労連 大津

- ・販売出身では製造と販売があり、販売の中途はほぼ非正規。人口が減ると人手不足になるため、基本的には1年以内に正規化して欲しいことを会社に伝えている。1年後の正規化率は7~8割。

A : ユニプレス労働組合 秋山

- ・製造業で問題になるのは生産量のボリューム。多い時は人欲しいが少ないといらなくなる。正規の雇用維持を考えた時は致し方ないという理解。一方、3年無期転換権ルールがあり、必要ある人間であれば正社員登用をしている。

A : JCM 石原

- ・3年間同じ仕事しているなら正規にする法改正を行った。経営者も労働者をコストと捉えている。労働者はコストではなく、財産であり企業の価値である。コストとして見ないで欲しいことを経営側に伝えている。

Q : Shakti Hiranyagarbha Unions United

・2023年6月にサプライチェーンにデューディリジェンスのOECDのガイドラインを発表した。インドで数多くの日系企業がインド国内に進出し活躍している。ガイドラインがあるが実施するのか。

A：JCM 石原

・日本の場合人権デューディリジェンスは法制化されていない。経産省からガイドラインを発行されている。日本の多国籍企業だけでなく、インド含め「海外のサプライチェーンの人権を確保せよ」というガイドラインを政府が3年前に発行している。

次のステップで、サプライチェーンの人権確保が守られていないのであれば、人権侵害を法制化し、対会社だけではなく対国に対しても対応していかなければならない。

Q：Vansh Bahadur INSM&EEF (INTUC)

・事故や災害があった場合、どのような対策を取っているか。

A. 神戸製鋼所労働組合 桐木平

・災害発生した部署から災害速報の横展開や安全担当の部署から組合への報告を実施。なぜ災害が起きたのか労使で究明している。原因は報告の通りか、現場での対策をしているか労使確認して詰めていく。その後、実際に対策が取られているかパトロールを行い確認している。

A：ダイハツ労働組合 安田

・法律として亡くなった場合、障害を持たれた場合、障害レベルによって金額が支払われる。ダイハツでは独自の制度として別に保証金が出る。労使で積み重ねてきた労働条件であり、死亡、障害のレベルで金額が決まる。

Q：Sanjay Singh INSM&EEF (INTUC)

・ブルーから、ホワイトカラーの割合はいかがか。

A：JCM 石原

・自動車はブルーから多くブルー6割～8割である。金属では電機ではホワイトが7割などある。情報通信ITはホワイトカラーの方が多い。ホワイトにも物理的な障害、メンタルでつぶれるまで働くなど悲しい事件もある。ブルーだけでなく、ホワイトを守るも踏まえ各職場で対策をしている。

Q：Sanjay Singh INSM&EEF (INTUC)

・女性に対する条件を教えて欲しい。労働時間や特別な措置があるかなど確認したい。

A：JFE スチール 竹次

・男女の労働時間、福利厚生は差はない。妊娠、出産する方は、化学物質を扱う職場で働かせないなどの配慮はある。出産後に同じ勤務時間で働けない場合、深夜時間や時間外労働時間が免除される措置がある。

Q：アルプス技研労働組合 山本

・インドはインフレ7%に対して賃上げ10%を実施したと聞いている。この状況をインド労組はどう見ているのか。インドの労組は賃上げにどう関与しているか。

A : S D Tayagi SMEFI (HMS)

・町地方などで指数値がある。団体交渉が強い会社だといいい条件で賃上げできるが弱いところでは不利になる。組織率は7%。93%は非組織であり団交の力はない。賃金はインフレに合わせて上がっていくのは管理職やマネージャーのみ。インドのIT会社だと初任給2.5ルピーから5万。今は3万ルピー程度。大手だと7%よりは高い比率で上がっている。但し、食料品だと2%しか年率上がっていない。業種によって異なる。

A : Sanjay Singh INSM&EEF (INTUC)

・日本の成功している会社がインドに進出した場合、同じ労働条件になるとは限らない。会社によってはコスト9%の比率で上げている場合もある。会社でもし死亡事故があった場合、給付金が支給されるが、家庭で何かあった場合、何も支払われない。但し、TATAのような企業だと収入レベルによって会社が支払う場合もある。

・全ての雇用主が悪いわけではない。時間通りに入退社し、それに応じて給料が払われている。バルコーの会社だと、非正規労働者の給料も12%更新されて払われている。バルコーは組合が無いが、賃金が適正に支払われている。

A : SANJEEV CHOUDHARY INSM&EEF (INTUC)

・従業員が自宅で亡くなった場合、年齢が40であれば20年労働の期間がある。その場合、基本給20年分を配偶者へ60歳に到達するまで支払っている。医療手当を両親と配偶者、子供に与えている。勤務中の事故の場合、25歳だったら、25~60歳の期間の本人の給料分を全額払う。

・子供が18歳で理系大学を出ているなら、その人を採用する配慮をしている。コロナ禍の時、従業員が無くなった場合、給料はもちろん、毎年昇給するが昇給金額まで払うと決定している。

・契約労働者の場合、エージェントが中抜きをする。直接採用して仲介業者を挟まないなどの対策を進めている。

・仲介会社TATAグループの子会社で作って、契約が切れた場合グループ全体のどこかで採用される配慮をしている。TATAの正規の共済年金、食事なども非正規であっても福利厚生などが全て適用される。

Q : SMEFI SANJYOT

・産休は公的企業だと6ヶ月の有給休暇があるが、民間では与えられていない。日本の場合、産休の扱いはどうなっているか。

・セクハラに関して。委員会がある。日本ではセクハラ委員会はどこに設けられているか。問題ある場合の対処方法を知りたい。

・コロナ後、教育訓練受けていない非正規が危険なところに配置されて危険な目に合うことがある。災害が発生した場合、どの程度の慰謝料が払われているか。

A : 村田製作所グループ労働組合連合会 高山

・産前6週間、産後8週間の有給休暇が設けられている、会社によっては産前8週など法律以上付与されることがある。

A：SWCC労働組合 赤松

・パワハラ、セクハラの対応をする委員会がある。中央に委員会があるが、支部でも委員会がある。当社ではセクハラ、パワハラの動きは15年間ではない。

A：三菱自動車ふそう労連 中本

・労災保険に加入している為、会社で対応する。労働組合は、労使の協議にて会社の責任で対応することに加え、災害速報や現場検証など求め、今後再発させないことを会社へ訴えていく。

Q：RAGHUNATH INTUC

・タタスチールの場合トランスジェンダーの人を雇うこともあるが、日本の企業ではそのような事例はあるか。

A：ダイキン工業労働組合 伊東

・企業内のダイバシティー推進部では、LGBTQなどの多様性の検討を進めるためのチームがある。労働組合も参画し、決まったことが実行されたタイミングで組合員に確認し、状況を会社へ提言している。多様性を認める文化があり、積極的に採用している。

A：ユニプレス労働組合 秋山

・参画する者はシールやバッジでアピールしている。また、企業では男性女性誰でも使えるトイレを設ける事例もある。ハラスメントに厳しく取り組んでいるが、近年過剰になっていると感じる。何でもハラスメントとしてしまうハラスメントがある。話の本質を捉えるということが重要である。

① 労働組合の結成の方法（日本の労働に関する法令と組合結成）

1. 日本国憲法

第27条 すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

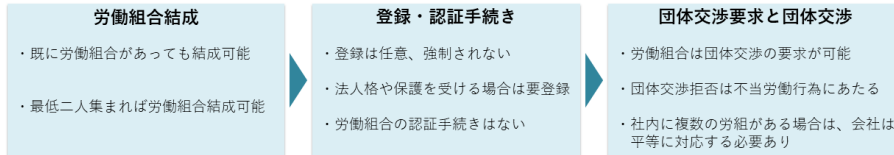
② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律（労働基準法）でこれを定める。

③ 児童は、これを酷使してはならない。

第28条 勤労者の団結する権利および団体交渉その他の団体行動をする権利はこれを保障する。

2. 労働三法 → ①労働基準法 ②労働組合法 ③労働関係調整法

3. 労働組合の結成とその性質

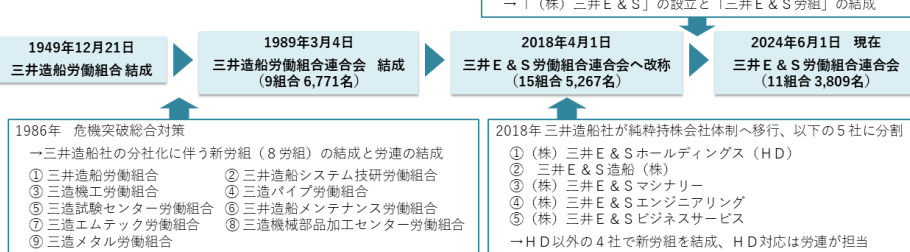


Check! 交渉力強化のためには、社内労組間の競争を避け、連帯と職場での組織化活動が必須



① 労働組合の結成の方法

（三井E & S労働組合連合会の結成と変遷）



<連合会（労連）と加盟組合（単組）の任務と役割>

労連の任務と役割：連合会は、加盟組合ならびに組合員に対し責任を負い、次の活動を行う
① 基本労働条件の維持・改善 ② 組合員の雇用 ③ 企業グループの経営 ④ 組織の強化・拡充 ⑤ 労連共済 ⑥ 上部・友誼団体との連携
⑦ 加盟組合間の連携・協力 ⑧ 組合員の社会的向上 ⑨ 政治活動 ⑩ 加盟組合組合からの要請事項 ⑪ その他

単組の役割：各単組は、加盟組合員に対し責任を負うとともに、連合会の指導のもと次の諸事項に取り組み活動を行う。
① 労働条件の維持・改善 ② 福利厚生 ③ 生産・安全衛生 ④ 労働協約の締結・改廃 ⑤ 組織の強化・拡充 ⑥ その他



② 組織拡大の方法（一般的事例）

事例1：企業別労組におけるユニオンショップ協定（過半数組合との協定）

ユニオンショップ協定とは？

- 職場において労働者が必ず労働組合に加入しなければならない
- 会社に採用されたら労働組合にも加入する（新入社員は「自動的」に労働組合の組合員になる）
- 労働組合に加入しない場合、脱退した場合、除名された場合、会社は解雇する義務を負う

Check! 労使間の信頼関係の構築が最重要

事例2：産別労組による組織化活動（オルガナイザーによる組織化活動）

- 未組織労働者に組合加入を促すなどの勧誘活動の実施
- 労働組合のない職場や会社の従業員の労働組合結成の支援

Check! 職場での組織化活動、労組と組合員のコミュニケーションが重要

事例3：企業の買収や統合などによる労働組合のない部門の組織化活動

- 労働組合のある部門からない部門への組合加入活動
- 労働組合同士で連携や経営側への理解活動

Check! 労働組合同士の連携と連帯が重要



②組織拡大の方法（三井E & S労連の取り組み事例）

三井E & S労働組合連合会

三井E & Sグループの関連企業の企業別労働組合11組合で構成
(組織人員：3,809名(2024年6月1日現在))

- ユニオンショップ協定締結済み(新入社員は自動的に組合員になる)
- 労働協約に定める非組合員になるor定年退職まで組合員籍がある

関連労組連絡会議

- 労連に加盟していない関係労組5単組と労連を加えた6組織で「関連労組連絡会議」を開催
- 三井E & S D U労組の結成とその組織化を2023年に実施

Check!

情報交換、相互交流を通じて組織化し、組合数と組織人員を拡大することが重要



③労働組合役員の選出の方法（労使自治の原則）

非専従役員：会社の仕事をしながら、労働組合活動を行う

- グループや職場やシフト毎に組合員から選出=職場委員
- 原則として勤務時間中は会社の仕事に従事し、勤務前や定時後に組合活動を行う。
- 勤務時間中に組合活動を行う場合、会社からの賃金支給はなく、組合が補填する。

専従役員：労働組合活動のみを行う

- (企業の)組合員から選出。組合員による選挙。
- 人数は組合規模により異なる。一般に組合員数が多い組合は、専従役員も多い。
- 賃金・給与は労働組合が支給する(会社は支給しない)。

Check!

- ・組合役員の取り扱いについて労使間で取り決めることが必要
- ・選出の手続きや任期などは労働組合の規約によって定める
- ・賃金・給与の支給などについては労使協議を通じて合意する



③労働組合役員の選出の方法（三井E & S労連の取り組み事例）

1. 組合役員（執行部）

組合役員は組合規約に基づいて当該単組の組合員の投票によって選出される

- 三井E & S労連の役員（専従）
会社を退職し、組合活動のみを実施している、専従役員の賃金は労働組合から支給される
- 三井E & S労連に加盟する単組の役員（非専従）
勤務外の時間で組合活動を実施、就業時間中に組合活動をする場合は就業扱い or 賃金補償として取り扱う

2. 職場の代表者（機関人）

大会代議員： 組合員100名につき1名を基準を定数として選出
中央委員： 組合員150名につき1名を基準を定数として選出
支部委員： 組合員40名につき1名を基準を定数として選出

3. 機関会議の種類と構成

大会： 三井E & S労組における最高議決機関、大会代議員および本部役員で構成
中央委員会： 大会に次ぐ議決機関、中央委員と本部役員で構成、大会から次期大会までの組合活動方針を決定
支部委員： 支部における議決機関、支部委員と支部役員をもって構成

Check!

執行部・機関人の両輪が成り立つことで健全な組合活動に繋がる（一方に権力が集中するのはNG）



④組合費の設定や徴収方法（一般的な事例）

1. 組合費（組合員が支払う組合費）

- おおよそ基本賃金の約1%～2%で設定、チェックオフ制度を採用している労組も多い。

チェックオフ制度とは？

- 会社が給与支給の際、労働者の賃金から組合費を控除し、労働組合に一括して渡す制度。
- 過半数組合（労働者の過半数で組織する組合）or過半数代表者との間で労使協定を締結する必要がある。

2. 組合共済

- 労働組合が運営する一種の社会保障制度、保険事業（生命保険、損害保険、火災保険など）。
- 産別が運営する共済や、全労済（全国労働者共済生活協同組合連合会）という共済事業もある。

3. ストライキ基金

- 将来の闘争に備え、ストライキの際に組合員に賃金相当分支給するための積立。
- ノーワーク・ノーペイの原則より、会社がストライキ中の従業員に給与は支払わないことに留意

Check!

組合員が納得できる組合費の設定と収入に見合った組合活動が重要（組合会計はガラス張り）



④組合費の設定や徴収方法（三井E & S 労連の取り組み事例）

1. 組合費（組合員が支払う組合費）

- 基本給×0.014+350円（チェックオフ制度を採用、組合員の毎月の賃金から組合費を給与控除）
- 組合加入金：500円（加入時のみ）
- 基幹労連会費：640円（毎月組合費と同時に給与控除し、三井E & S 労連から基幹労連へ納入）

2. 組合共済（労連共済）

- 共済会費：400円/月（毎月組合費と同時に給与控除）
- 労連共済加入金：1,000円（加入時のみ）
- 結婚や出産の祝金、退職饗別金、私傷病者への見舞金、育児休業者への支援金など
- 産別が運営する共済として災害見舞金や死亡弔慰金などがある

3. ストライキ基金（闘争積立金）

- 毎月1,000円ずつ積立（2022年まで）
- 三井E & S 労連では、2022年に積立の停止を決定、組合員全員への払い戻しを実施
- 争議期間中に必要な資金組合員の生活扶助の資金は、労連が管理する闘争資金から拠出

Check!

組合員が納得できる組合費の設定と収入に見合った組合活動が重要（組合会計はガラス張り）



⑤組合員－職場組織／企業別労組－産別－連合という上部団体との関係

- ① 単組（企業別労組） → 産別 → 連合
- ② 支部（工場／事業所） → 単組（企業別労組） → 産別 → 連合
- ③ 単組（企業別労組） → 労連（企業グループ別労連） → 産別 → 連合
- ④ 単組（企業別労組） → 地方産別 → 産別 → 連合

派遣役員：専従役員の中から上部団体に派遣する役員を選出する。

活動参加：上部団体の主催する会議、セミナー、研修などに参加

< 組合費の流れの一例 >



⑤組合員－職場組織／企業別労組－産別－連合という上部団体との関係（三井E & S労連）

① 単組（企業別労組） → 産別 → 連合
 ② 支部（工場／事業所） → 単組（企業別労組） → 産別 → 連合
 ③ 単組（企業別労組） → 労連（企業グループ別労連） → 産別 → 連合
 ④ 単組（企業別労組） → 地方産別 → 産別 → 連合

	三井E & S労連	基幹労連	連合
中央	労連本部	基幹労連本部	連合本部
地方	労連県本部／企業別単組	各県本部	地方連合

<組合費の流れ>

連合 → 一人あたり120円/月 ※連合同山の場合
 ↓
 基幹労連 → 一人あたり640円/月
 ↓
 三井E & S労連
 ↓
 三井E & S労連の加盟組合
 ↓
 組合員 組合費：基本給×0.014+350円 共済会費：400円

<派遣役員>
 上部団体である基幹労連に1名派遣

<上部団体への活動参加>
 地方連合の地域連絡会や基幹労連の県本部役員を兼務

Check!
 上部団体との連携や交流を通じた加盟単組との情報交換等も重要

⑥労働組合の政治活動：政党との関係、選挙支援（含 三井E & S労連の取り組み事例）

Check!
 労働者のための政策の実現を目指すことが政策実現活動の目的
 労働組合主体の政治活動を行っている
 国・都道府県・区、市町村の各単位で議員を当選させることが重要

- 労働組合の政策に合致する政策を持つ候補者を応援する
 産業政策：産業・企業の発展のための政策（脱炭素社会推進・エネルギー政策・安全保障など）
 政策・制度：組合員が暮らしやすい社会を実現するための政策（年金・教育・税制・公共交通など）
- 政党が労組作ったのではなく、労組がどの政党を支持するか決める
- 政党が労組を管理したり、指示したり、指導したりすることはない
- 各候補者への支援活動はボランティア活動
- 連合に加盟する労働組合の支持政党は国民民主党と立憲民主党

組織内議員：組合員の中から首長や各議会議員に立候補する者を選び応援する
 候補者支援：上部団体（連合や産別）が支持している候補者を応援する

国	都道府県	区・市町村
・衆議院（任期4年）定数465名 ・参議院（任期6年）定数248名 ※参議院議員は3年ごとに定数の半数を選挙	・都道府県議会（任期4年） ・都道府県知事（任期4年）	・区議会、市町村議会（任期4年） ・区長、市町村長（任期4年）

2. 質疑応答

Q：IndustriALL South Asia Mr. Ashutosh

・日本の役員選挙はどのような実施されるか？無記名投票で実施されているか？

A：全電線 菱倉

・企業別労働組合の事例ではあるが、我々は第三者機関として役員選考委員会を立ち上げて、次年度の役員を選考して選出して選挙する。

A：JMC 石原

・基本的には民主的な選出方法なので選考する。日本の最小単位は企業別の労働組合であり、今の回答は企業別労働組合の事例であるが、次は上部団体についての事例を紹介する。

A：基幹労連 宇野沢

・基幹労連も役員選考委員会を立ち上げて選出する。各種役員の人数が割り当てられており、各種部会から選出して立候補してもらう。最終的には定期大会で、大会代議員の直接無記名投票によって

選出される。

A : JCM 石原

・各種産業別配下の組織の労働組合から選考し、役員選考委員会で承認後に立候補してもらい、大会の投票で最終承認をもらうという流れが一般的である。

Q : IndustriALL South Asia Mr. Ashutosh

・組合員だけでなく、企業外の労働者も立候補できるか？

A : JAM 小野

・労働組合に加入している組合員しか立候補できない。外部の方が立候補することはできない。

Q : INTUC Mr. Ashish

・発表では2名以上で労働組合を組織できるということであったが、企業内に2つ以上の労働組合がある場合に競争や衝突は起きないのか？

A : 基幹労連 八木

・日本にはユニオン・ショップ制という日本独自の制度があり、ユニオン・ショップ制を取り入れている企業では1つの労働組合しか組織されていないケースが多い。しかし、全てがユニオン・ショップ制ではなく、労働組合が複数存在する企業も認識している。

そういった状況においては、労使協調か労使敵対かという方針の違いによって互いに相容れずにそれぞれで活動していると認識している。また、複数の労働組合が存在する場合は、加入先は選択することができるが、我々のような企業内労働組合が加入先は強制できるものではない。

Q : INTUC Mr. Ashish

・複数の労働組合が存在することに関しての法律は何かあるか？

A : 基幹労連 八木

・法律については認識できていないが、私の解釈としては平等に扱わないといけない認識。であるからこそ、会社は複数の労働組合の対応を避けるためにユニオン・ショップ制を採用している部分もあると思う。

Q : IndustriALL South Asia Mr. Ashutosh

・従業員が入社した際に組合員なること、組合費のチェックオフのシステムを設けることについては義務付けられているのか？

A : 基幹労連 八木

・ユニオン・ショップ協定を結んでいる会社は義務付けられている。一方で、私の会社では非正規労働者は組合に入ることはできないというルールになっている。会社の中には非正規労働者も組合員化の対象になっている会社もあると認識している。

Q : INTUC Mr. Harjit

・複数の組合があった場合、どのように課題を解決するのか？1つの組合が反対している問題についてはどのように解決するのか？

A : J AM 八鍬

・私の経験での回答となるが、ユニオン・ショップ制導入企業の労使関係については基本的には八木さんのプレゼンの通りで、2人以上で実際に別の労働組合を結成できる。J AMの加盟組織の中でも対立組合として共産党系の組合が存在する企業もある。主流組合と非主流組合が存在する場合、会社は交互に対応することになる。J AMの加盟組織の中で勢力が拮抗している組合はないが、J AM加盟組合の方が基本的に主流組合となっており、そちらの組合と交渉を行ったら、もう一方は協議しないというケースが多いと認識している。

Q : INTUC Mr. Vansh

・仮に同一企業内に3つの労働組合があり1つの組合が反対した場合、会社はどのように対応するのか？

・経営側は2人で作った労働組合を無視することができるのか？大勢が作った労働組合を優先するのか？

A : J AM 八鍬

・主流の労働組合を優先する。

Q : INTUC Mr. Harjit

・主流の労働組合はどのように決まるのか？

A : J AM 八鍬

・人数で決まっている。しかし、人数が拮抗しているケースや同一企業内に3つの労働組合が存在する事例はこれまでの経験上聞いたことはない。仮にそのような事態が発生した場合、J AMの加盟組合、共産党系の組合、オープンショップ組合は組合に入らなくて良いという3つの選択肢に分かれると想定する。基本的にはJ AMはJ AM加盟組合が主流となる。上部団体未加入組織でも条件は適用される。

Q : INTUC Mr. Vansh

・共産党系の組合は優先されるのか？

A : J CM 石原

・基本的には人数で決まる。ただし会社は民主的に選出される労働組合を優先する。日本では共産党は少なく、今回の出席者は全員民主的に選出されている労働組合から参加している。

3. 閉会式

JCM 石原 :

- ・本日の交流会議を通じて、お互いの労働運動が強くなるうえで、とても重要な位置づけの会議だったと感じている。1日だけでは、すべてを議論しつくすことはできなかったと思うことから、この関係性を今後の継続していきたい。
- ・しかしながら、このような大きな交流会議を頻繁に開催することは難しいことは皆さまもご承知だと思うが、そうしたなかで、重要になるのは、それぞれの個々の労働組合同士の連携である。

INTUC Dr.Sanjay Singh :

- ・インドと日本の労働組合の活動について共有しあったが、日常対話やチェックオフシステム、組合役員の選挙における無記名投票等似ている活動が多くあると感じた。
- ・インドは、人口が多く、労働組合の組織化における現状は、日本とは違う状況にあるものの、少しずつインドの労働者を取り巻く環境は、よくなってきていると感じている。
- ・本日は、インドの労働事情を皆さまに知っていただく機会となり、非常に嬉しく感じている。皆さまの活動を知って、今後のインドの労働組合は、さらに強い労働運動を推進していくことができると強く感じた。

SMEFI Mr.S D Tyagi :

- ・本日の交流会議を含め、この2日間で日本の労働組合の皆さまから、今後のインドの労働組合にとって参考になる良い情報を得ることができた。
- ・我々の最大の使命は、労働者の権利を守り、労働者の生活をどのようにより良いものへと変えていくことである。今後も、皆さまと一緒に労働者を守る取り組みを進めていきたい。

インダストリアルオール南アジア地域事務所 Mr.Ashutosh Bhattacharya :

- ・本日、相互の取組みを情報交換することができ、とても充実した交流会議になったと感じている。1日では、議論を尽くすことができなかったが、今回が最初で最後ではなく、今後も良い関係を築いていきたい。
- ・今回の交流会議に参加いただいた皆さまにお礼を伝えたい。そして、これからも、さまざまな問題があると思うが、ともに協力して1つ1つ克服していきたい。

第17回JCM国際労働研修プログラム

2024年7月25日(木) INDIA YAMAHA MOTOR 工場 訪問

報告者：浅井 啓太（自動車総連・全トヨタ労連）、大津 寛（自動車総連・全本田労連）
高山 友宏（電機連合・村田製作所グループ労連）、八楯 雅幸（JAM）
八木 俊樹（三井E&S労連）、赤松 正樹（SWCC労組）

訪問日	2024年7月25日(木) 10:00~13:00
所在地	ウッタル プラデーシュ州・グレーターノイダ市
対応者	INDIA YAMAHA MOTOR 労組

1. 内容

【説明内容】

・社名) INDIA YAMAHA MOTOR

設立) 1955年7月1日 ※毎年7/1はヤマハの誕生日として祝っている。

概要) 1960年代から海外で活動。200カ国で販売。

協力会社が109社（海外87社、日本22社）あり。

スラジュプール工場は60万台/年、チェンナイ工場は80万台/年のバイクを生産する能力あり。

会社スローガンは、KANDO（感動）。

・YAMAHA では、バイク、スノーモービル、ヘリ、モーターボート、車いすなどを製造しており、INDIA YAMAHA MOTOR では、バイクを生産。

・1985年 生産開始

2000年 エスコーツとの合併会社であったが、ヤマハの協力会社となる。

2015年 南インド チェンナイで工場設立。

2018年 新商品を出しシェアアップした。



2. 工場見学～食堂にて昼食

・車両組立ラインを見学

5つの建屋に分かれている。1985年～2023年までの間に増設。

1990年以降、バイクの機種を増やしている。



3. 質疑応答

Q：JAM 伊東

- ・「THE CALL OF BLUE」に込めたコンセプトを教えてください。



A：YAMAHA

- ・若者を象徴する色＝青色としており、ユニークなものを生み出していきたいと考えている。そのため、制服に色も青色にしている。

Q：自動車総連 浅井

- ・工場の従業員数は何人か。

A：YAMAHA

- ・正規・非正規・研修員で計3,000名いる。ホワイトカラーは内200名である。

Q：JCM 石原

- ・安全衛生として会社で気を付けていることはあるか？また、労使で取り組んでいることはあるか。

A：YAMAHA

- ・安全第一の考えであり、3つの委員会で安全衛生活動を進めている。

①上部の人が月1回、現場をみて対策を確認する委員会がある。

②部門別のトップ、労働組合の会長、現場の労働者が参加する委員会が月1回ある。

③現場の労働者の職場別の委員会

- ・事故0を目指している。一人一人が危険を感じたら書類に記載し提出している。



Q：電機連合 山本

- ・労働組合が労働者とコミュニケーションを日頃から取っているか。

A：YAMAHA

- ・執行委員がみんなに毎日あいさつをしたり、握手をしたりしている。また、グループリーダーが現場の雰囲気をよくしている。



Q：自動車総連 大野

- ・組合員からどのような困りごとの声があるか。

A：YAMAHA

- ・組合員に対して、毎日挨拶をするときに困りごとがあれば、伝えてほしいと言っている。

また、毎月各部門で委員会を開催し、話を行っている。労働組合で解決できないことがあれば、経営側に伝えている。職場の暑さ対策については、さらに進めることを検討している。

Q：JAM 吉村

- ・よくある組合員からの相談は何か。

A : YAMAHA

- ・問題があれば、労使で話し合うが、問題が大きければ、経営側の日本人も入って話をしている。普段から問題が出ないよう労使で話をしている。



2024年7月25日（木） INTUC 訪問

報告者：浅井 啓太（自動車総連・全トヨタ労連）、大津 寛（自動車総連・全本田労連）
高山 友宏（電機連合・村田製作所グループ労連）、八楯 雅幸（JAM）
八木 俊樹（三井E&S労連）、赤松 正樹（SWCC労組）

訪問日	2024年7月25日（木） 14:30～15:40
所在地	ニューデリー
対応者	サンジャイ・シン Sanjay Singh（会長）

1. 内容

<設立>

- ・1947年にインド独立前に設立

<所属人員>

- ・インドで一番の最大の組織。繊維、鉄道、医療、鉄鋼など全国の様々な労連の下、6,500の組合が所属し3,400万人の組合員がいる。

<活動内容>

- ・2年に1回定期大会を開催、また3か月に1回集まって活動を決めている。
- ・中央センターの下、各州・地域に支部があり、連携しながら活動を推進。
- ・労働新聞を1か月に2回発行し、情報を伝えている。新聞は2,000ルピー払えば一生もらえる。
- ・労働員と経営側との関係を良好にするための活動も進めている。
- ・政府にも労働者の権利向上のための要求もしている。



2. 質疑応答

Q：自動車総連 安田

- ・政府に対して労働環境改善のために要求することが大事だが、INTUCには組織内議員がいるのか。

A：サンジャイ・シン

- ・前会長が国会議員だった。その前はインド南部の州で労働省の役員を出していた。
- ・INTUCは国民会議派の政党を支持している。我々役員の中には上院下院の議員や、州レベルでも議員

になることがある。

- ・かつては国民会議派が政権を握っていたが、労働員のことを一番優先しているため、労働者を守らない労働政策が出された場合は反対することもあった。



Q：自動車総連 岩崎

- ・春闘について、どのくらいの頻度で交渉しているのか。

A：サンジャイ・シン

- ・インドでは各組合によって年数分かれるが、3年または5年毎に交渉し、毎年この先いくら賃上げするの合意書が決まる。合意書に基づき、例えば来年は20%、再来年は30%賃上げすることが決められている。また、インフレ手当も条件によって入れることがある。決められた年数が経つと、再度交渉して賃金が決まる。合意書は法律により守られている。

Q：JCM 石原

- ・交渉はINTUCが使用者側と実施するのか。また、産業別の労働組合が実施するのか。

A：サンジャイ・シン

- ・民間企業の場合は、企業別の実施され、各企業各工場の役員が交渉する。その中にINTUCの代表も入る。
- ・国営企業は政府側も入って交渉する。交渉がまとまらない状態が発生した場合はINTUCが介入して、合意に至る様に努力する。
- ・企業別・工場別で交渉するので要求はどのような中央できめることができない。
- ・各労使で話し合っで決まるが、最低賃金の法律を違反してはいけない。

Q：自動車総連 大津

- ・どのくらいの交渉期間で行っているのか。

A：サンジャイ・シン

- ・赤字・黒字などの条件があるが、利益が増加した場合一時金で支払っている。
- ・民間企業は黒字にしないようにして支払いを押しえている。
- ・交渉期間は基本的には1ヵ月で終わるが場合によっては6ヵ月かかることもある。
- ・例え長くなった場合でも、合意されれば要求日にさかのぼって支払われる。

Q：電機連合 高山

- ・合意書は非正規労働者も含まれるのか。

A：サンジャイ・シン

- ・非正規労働者が入っている場合もあれば、そうでない場合もある。入っていない場合は非正規労働者のために別の合意書がある。

Q : JCM 石原

- ・ILO中核的労働基準の団結権や団体交渉権等の条約の批准にむけて政府に働きかけはしているのか。



A : サンジャイ・シン

- ・政府は労働組合に団結すること、団体交渉をすることは認めていない。政府内で働く公務員や警察は企業会を作って交渉しているが、外務省の法律に基づいている。民間企業では、権利が与えられていない。ナショナルセンターとして政府に批准するように求めているが、まだまだ進んでいない。

Q : JAM 伊東

- ・日本では建設的な労使関係に基づき、労働者も生産性を上げることを意識しているが、インドの労働組合の理念や考え方を教えてほしい。

A : サンジャイ・シン

- ・労働組合として労働者の現状を変えるために継続して闘っている。例えば、新しく労働者のための法律が決まるが、法律が実行されていないことが問題となっている。5年前は労働組合から問題提起したら、労働省から捜査員が会社に入って罰することがあった。今は法律が変わり、捜査官は調査する権利もないので、捜査が行われず、罰せられることがない。労働組合は裁判に訴えるしかないが、裁判は何年間も続き、労働者にとって不利。今の政権は資本家を支援しており労働者に冷たい。



第3部

第17回JCM国際労働研修プログラム
国内研修2
2024年8月26日

次第・プログラム

- 13:30 主催者挨拶
－梅田JCM事務局長
- 13:35 報告書の確認
- 13:40 各自の研修目標の達成状況の振り返り
今後の目標設定と発表（グループワーク）
- 14:50 休憩（10分）
- 15:00 当プログラムから何を学び、どう活かすか？
－石原JCM事務局次長／国際局長
- 16:00 休憩（15分）
- 16:15 自組織における今後の国際活動について
－各研修生からのコミットメント－
- 17:20 まとめ
－石原JCM事務局次長／国際局長
- 18:00 夕食懇親会

国際労働研修プログラムで達成したいこと、
研修後の達成状況や所感

<1班>

氏名	目標設定	研修後の達成状況や所感
秋山 雄大	<ul style="list-style-type: none"> ・労働紛争で話題に上がることの多いインド。実際に、どのような事をきっかけとして問題に繋がってしまったのか、その実態を直接伺ってきたい。また、インドに拠点のある日本企業の労組として、それらの問題の解決の為に、日本側からも出来ることに気付ければ尚良い。 ・英語で多くの会話をしてくる。 	<p>“労働問題については日本とインドの労働事情の大きな違い、何をもって幸せだと言える労働環境なのかという事も大きく違っていることが今回の研修を通し分かったため、日本側から口出しをして解決に向かわせるという事は出来ないというか、すべきでないと感じた。また、ほぼ企業別の労働組合となっていない実情から、「労使が両輪となって」という考え方も難しく、加入先組合がバラバラの状況では、労組間での協力というも現時点ではなかなか難しいという事も理解が出来た。ただ、今後労働法制が大きく変わろうとしているインドの状況も分かったため、これから先はまだ協力が出来る事が出てくるのではないかと思った。</p> <p>また二つ目のテーマとしていた英語で沢山会話をしてくるという点については、積極的に出来たと思う。そのおかげでホテルスタッフとも仲良くなれ、滞在先のホテルも到着時より居心地がよく出来たし、本当に僅かであったが、リアルなインド(デリー)の貧富の差や、人々の性格、また公用語と言っても英語を話せない人、また独特の文化についても知れたように思う。”</p>
安田 大輔	<p>インドの労働に対する価値観を学び、多様化する日本の労働環境に対してできることは何かを考える</p>	<p>日印の文化は異なれど、労働者として大切にすべき価値観は共に同じであることを学んだ。インドの労使関係は国営や民間などの企業形態によっても異なる中、特に労働者の多数を占める非正規雇用者の労働環境改善が急務との話を受け、日本においても労組加入者のみならず全ての労働者に対して活動していくことが必要であると感じた。また、日系企業も多く進出する中、人権DDをよりリアルに、強くイメージすることができた。今後は、日本のみならずグローバルな視点で物事を見て労働環境改善に取り組んでいきたい。</p>

内藤 直人	インドの経済状況、暮らしぶり、インドの方々の考え方、インドにおける労働組合の位置づけや組合活動や労使関係の状況などを学びたいです	インドにおける経済発展や労使関係、文化暮らしなどを見聞きし体感することができた。インドにおける契約労働者の増加や若者の失業率の高さなど、経済発展の一方での課題が多いこと、これらは日本が直面してきた課題とも共通していると思いました。ただ、これらの課題に対して労働組合がどのようなアクションを起こしているかは見えにくく、十分な理解が得られませんでした。
山本 伸	今回の研修で、インドの労働環境や労使関係について学び、労働組合の活動における新たな気づきを得られればと考えています。特に、現地労働者の労働条件や労働環境、労働者の権利などを知ることで、当労組における労働組合活動に活用できればと考えています。また、急速に経済成長を遂げるとともに、世界最大の民主主義国家であるインドの労働市場と経済政策等を知ることができればと思います。	今回のインドでの研修を通じて強く感じたことは、程度の大小はあるものの我々のような中堅中小組織の労働組合が抱えている課題と同じ状況であることでした。また、インドは「IT大国」であり、様々なところで先鋭的な街であることをイメージしていましたが、イメージとは相反することに驚きました。
伊東 大地	当社は成長の柱としてインドに一大拠点を設立。今後、その役割が大きくなると捉え、経済状況、インフラ、国民性などを肌身で感じ、労働組合の活動に活かしていきたい。また、通訳なしで現地の方と会話をする事でインドの方の人間性を直に感じ取りたい。	<ul style="list-style-type: none"> ・木谷さんとの対話やインド日本商工会の方々の説明を通じて、知識としてインドという国を少しだけわかったように思う。加えて、“現地を歩く”や“工場見学”を通じて海外出向者がインドで働くイメージが湧いた。今後、当社従業員の多くがインドに出向するため、現地の労働条件など会社と協議する際に活かしていきたい。 ・インドの方と通訳なしに意思疎通を行うことを目標としており、おおよそ達成できたと考える。一方で、キャラクターに助けられた面が多々あるので、日常会話程度の英語力は必要と実感。今後、取り組んでいきたい。

桐木平 香	<p>① 現地の労働に関する問題や課題を把握し、これまでにどのような対応を行ってきたか、労働組合の役割・活動内容を学ぶ。</p> <p>② 現地の方々との交流を通して、異なる文化、慣習や価値観を理解する。</p> <p>③ ①②に関連して、バックグラウンドの異なる方々と連携し、共通の課題に取り組むための協力関係の構築に必要な行動を考察する。</p>	<p>①労働に関する課題やこれまでの対応について、研修訪問先での説明等から一部を把握することができた。一方で、政府側と組合側との間で、労働政策に対する意見が異なるところがあり、混乱した部分もある。インドの労働関係に関するレポート等を通して理解を深めていきたいと思う。</p> <p>②時間感覚の違いには、ある意味で寛大さを感じた。また、交通事情や挨拶の仕方など、ちょっとしたことから文化の違いを感じ取ることができた。会議の合間にティータイムがあったり、工場内にティールームがあったり、ティータイムが日常の一部であり、大切にされていることが印象的だった。</p> <p>③まずは、色眼鏡や自分の物差しではなく、相手やその背景をそのまま見て受け入れること、そして、異なる部分に関心を持ち、理解しようとする必要がある。その上で、「相手（または双方）にとって、何が最善なのか」について、自分の価値観だけを押し付けることなく、相手の価値観を尊重する姿勢を示すことが協力関係の構築に有効であると考えられる。</p>
-------	---	---

< 2班 >

氏名	目標設定	達成目標
大野 聡	<p>現地での交流会で日本とのモノ作りの違いや、労使関係の違いを学び、今後に活かす。</p>	<p>各訪問先での活動のご説明や対話で、インドの労働環境や労使関係について確認ができた。ただ、インド労組との交流会もそうだが、労働組合と政府との活動や難しさ等の課題が日本とは違うため、日本とインド労組やインダストリアルとの対話、議論に難しさを感じた。</p> <p>ヤマハ発動機工場見学において、労組の執行委員等が毎日巡回しながら、労使で組合員の困りごと（安全や作業ルール、環境等）を吸い上げすぐに解決する事は単組と同じように感じた。</p>
中本 力	<ul style="list-style-type: none"> ・インドの労働環境や文化に触れ、知見を広める。 ・他産別の方と積極的にコミュニケーションを取り交流を深める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・インドの労働環境や文化に触れ、知見を広める。についてですが、事前に聞いている話以上に実際、現地を目で見て肌で感じる事ができ日本がいかにか恵まれた環境で生活が出来ていること、また労働環境についても当たり前前に労働組合がある会社に勤めているが、労働組合の重要性・必要である意味を身に染みて感じました。 やはり、日本でも同じで労働環境や実態把握は実際に問題が起きているところを見ることもっとも重要であると感じました。 ・他産別の方と積極的にコミュニケーションを取り交流を深める。についてですが、皆さんと会話し交流を深めることができ、さまざまな気づきを得ることができました。

横川 易季	<p>海外の労働組合と接する機会を通じて、インドの労働環境など知り、自組織に行かせることなどないか学んでいきたい。</p> <p>インドは魅力のある国とよく耳にするので、インドについて学びたい。</p>	<p>インドの労働事情について確認を行うことができ、国としては高度成長期に入る 1960 年代～1970 年代のように発展が急速に進んでいるようにも感じるが、労働法の差により、労働組合・労働条件の改善には大きな差があるように感じた。</p> <p>また、歴史や国民性の違いなどにより、さまざまな課題があるようにも感じました。</p> <p>これらを受け、当社のインド現法の状況を、今後さらに調査して、対応できることを考えていきたいと思います。</p>
小野 克典	<p>インドの労働組合の活動内容を理解する。</p> <p>賃金交渉において日本と異なる点を理解する。</p>	<p>インドの労働組合がどのように会社と交渉しているのかが理解できた。</p> <p>日本との組合の違いも理解できた。</p>
宇野沢 勤	<p>①労使関係と労働条件の把握 ②安全衛生活動の内容と災害発生状況</p>	<p>目標 ①インドの労使関係と労働条件の把握 ②安全衛生活動の内容と災害の発生状況</p> <p>達成感 ①労使関係、労働条件については会議を通じて理解できたと思っている。安全衛生 活動と災害の発生状況については「ヤマハモーター」工場見学での意見交換だけであったので別会議に参加された方々と意見交換を行うべきであった。</p> <p>所感 インドの労使関係については「健全」とは言い難いと思いました。健全な労使関係の構築が経済発展に大きく関係することや構築するうえでコミュニケーション（話し合い）が重要であるということを理解していただくためにも日本がこれまで以上に積極的に関与していく必要があると感じました。</p> <p>今回の研修で学んだことをより多くの方に伝え、加盟組合、構成組織が国際労働運動に対して関心が高まるよう活動していきたい。</p> <p>今回の研修に参加させていただき貴重な経験ができましたことに感謝申し上げます。</p>

菱倉 良二	<p>①インドにおける労働者の考え（会社の対応、組合としての意識、安全活動）を聞きたい</p> <p>②インドから見た日本の印象を確認する</p>	労働者の考え方については十分に懇談できたと感じますが、経営側との懇談会がキャンセルになってしまったのでこの点は大きく未達です。安全の取り組みについても会社側から十分に対応いただけないことを確認出来ました。
-------	---	--

< 3班 >

氏名	目標設定	達成目標
徳田 和宏	<p>■実物大のインドを実体験を通じて学ぶ&積極的な意見交換をする</p> <p>①大使館や商工会議所では、日本側から見たインドについて知る。②インド政府や経済団体への訪問で現状や日本への期待を知る。③現地組合との交流を通じて、どんな意見や考え方を持っているかを知る。</p>	基本的にはほぼ達成できたと思う。特に政府と労働組合の認識の違いの大きさには、新しい発見があり、まだまだこれから発展の余地があると感じた。その点、日本の建設的な労使関係は、非常に成熟した関係であり、改めて進んでいる認識を持った。但し、目標に設定した日本への期待を知ることについては、あまり達成できなかった。人口規模も文化も違う中で、どう国際連帯を深めてそれがどう繋がっていくか自分の中ではまだ不透明。まずは、一つの成功例として日本の例を広く共有していくことが大事なのではないかと思っている。

<p>岩崎 由紘</p>	<p>労働組合の具体的な活動内容を知りたいです。</p> <p>日本の組合だと、組合員の時点でそれなりの生活環境が整っているため、福利厚生に近いような活動が多いように感じています。その点インドは、日本とは違う環境下にあるのでは？(新興国)と思っています。そんな中で、組合が役割を果たしているのか？どんな活動を行っているのか？どんな位置づけなのか？ということを知りたいです。</p>	<p>直接、現場の末端の声を聞くというよりは上部団体の方の意見が中心でしたが、インドの労働組合や社会について少しでも触れることができ、とてもいい経験になりました。</p> <p>現場の具体的な労働抗争について詳しくは知ることができませんでしたが、労働者にとっていい環境ではないことは理解できました。</p> <p>また、労働抗争の前に様々な問題(社会、雇用形態、政治など)をインドは抱えているように感じました。労働組合が一つの大きな集団を作ることがとても重要だということを再認識することができましたが、インドでは社会全体のしくみ作りにも多くの課題があるように思います。</p> <p>最後に、インドに行かせていただき感じたのは、組合活動にしてもそれ以外のことでも、自分の常識が世界や周りの常識とは限らないということを知りました。日本国内の他労組・海外の労組、場所が変われば取り組みが変わる。取り組みが変わればやり方も変わる。</p> <p>自分の置かれている立場ややりたい規模に応じて活用できる情報は異なると思いますが、多くの情報を取り入れ、行動に移して行くことがとても重要だと勉強になりました。</p>
<p>美並 聖</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・インドの労働環境と日本の労働組合との違いを理解したい。 ・経済状況と日系企業の進出状況と立ち位置を理解し、自社のインドの部門と出向者の状況の理解に役立てたい。 ・参加者同士の人脈を広め、深めたい。 	<p>現地の状況を理解し、出向組合員の今後のフォローへ活かすという観点について、実際に治安や食の不安について自ら体感することにより、より現場の課題感を解像度高く理解できそうな手ごたえをつかむことができた。また経済発展の状況理解するという点については、実際に行くことにより想像との大きな GAP を感じ、理解できた点が増えた一方で逆にわからない点も増えた。</p> <p>労働組合の活動状況については、ある程度想像できていた点もあったが、置かれている状況、法律の違いによる日本との考え方のスタンスの大きな違いなどはより理解が深まった。最後に参加者間の繋がりを作りたいという点についても、多くの方々と交流を深めることができたので今後活かしていけると感じている。</p>

<p>津久井 康成</p>	<p>・インドと日本の労働環境や賃金実態の違いを把握し、自国に求められる姿とのギャップを認識する。</p> <p>・インドと日本のサプライチェーンの実状を理解し、自国の立場から何をすべきで何ができるかを学びたい。</p>	<p>目標に対する達成状況は50%。</p> <p>日本とインドの労働環境や賃金の違い、政労使の関係性などを把握することができ、知識の幅が広がった。</p> <p>インドの労働者の多くが非正規労働者であり、賃金が上がらない実状を理解した。</p> <p>また、経営側からの監視や圧力から労働組合にも入ることが難しい状況であることを学んだ。</p> <p>インドに対し労働環境を提供する日系企業として、労働者が働きやすい労働環境と、日常生活を営む上で不自由のない賃金を提供することが責務であると感じた。</p> <p>これからの取り組みとして、今回学んだことを活かし、自組織の実態把握と課題解決に努めたい。</p> <p>インドにあるグループ企業やサプライチェーンの実態把握を進め、労働環境や賃金の改善の手助け等に積極的に関わっていきたい。</p>
<p>吉村 浩介</p>	<p>インドで働く方々の労働環境や考え方を学び、自単組へフィードバックする。</p> <p>研修を踏まえて、改めて自単組および自分の活動、状況を見つめ直す。</p>	<p>インド現地労働者の労働環境や賃金などの報酬面、またインドの労働組合は組合への加入に対し、企業からの報復があるなどから加入数が増えないといったことに対し、あまりにも日本と違ってしたことにより、正直参考にできる点はあまりありませんでした。しかしながら、日本で聞くインドの話は労働人口が多い、人件費が安い、優秀な人材が多い。と聞いておりましたが、これはあくまで経営者目線であり、実際は非正規ばかりで安定していない。給料が安い。お金を工面できる人しか教育を受けられないなど、まったく違う状況にあることから、改めて先入観にとらわれずに同じ目線で物事を考えることの大切さを学ぶことができました。今回の研修では非常に良い経験をさせていただきました。ありがとうございます。</p>

竹次 咲樹	働いている方々の労働環境や仕事のへの意識、その根幹にあるインドの国民性や大切にされていること等、日本との違いも含めて学びたいです。	<p>目標設定に対しては、概ね達成できたものと受け止めている。</p> <p>インド渡航前は、経済的にも目覚ましい成長を見せているインドでは労働環境も日本と同じレベルかより良い環境なのだろうと想像していたが、実際にインドに渡航して現地で交流させていただき、インドの労働者を取り巻く環境は、渡航前の想像とは大きく異なる非常に厳しい状況にあることに衝撃を受けた。</p> <p>一方で、インドの労働組合の方々との交流において、インドの組合でも日本の労働組合と同じように労働者の皆さんとの日常対話を大切にされていることや労働者の権利を守るために日々、懸命に尽力されていること等を知ることができ、数年で労働者を取り巻く環境が劇的に改善されることは難しいかもしれないが、インドの労働組合の皆さんの地道な活動によるうねりが少しずつ大きくなっていくことで、労働者が雇用・安全・日々の生活の面を含め、安心して働き暮らすことのできるインドへと繋がる希望も見えたように感じた。</p> <p>日本の労働組合としても、微力ながら一助となれることがないかを考えさせられた。</p>
-------	---	--

< 4 班 >

氏名	目標設定	達成目標
浅井 啓太	<ul style="list-style-type: none"> ・全トヨタ労連内の加盟組合・会社が今後インド現地事業体の組合と交流することを促進するために、インドの経済・労働事情を理解する。 	<p>全トヨタ労連内の加盟組合・会社が今後インド現地事業体の組合と交流することを促進するために、インドの経済・労働事情を学びたく参加しました。今回の研修では現地の組合役員との交流や企業訪問を通して、経済・労働事情を深く知ることができましたが、インドの状況が複雑ですので更に学んでいく必要があると感じています。今後、トヨタ系の多い南インドへの訪問も検討しながら当初の目的を達成できるように進めていきます。</p>
大津 寛	<ul style="list-style-type: none"> ・全本田労連とインドにあるホンダの組合との国際交流が作れるのかを探る。 ・積極的にインドの方々と対話し、生の労働環境や企業・労組の考えを学んでくる。 	<p>インド研修では人口が世界一であることや、今後の経済的発展などから、今後インドが世界にとっても、日本にとっても重要な国になることがわかった。</p> <p>一方で、日本で言う労働法や労働基準法など法整備が十分でないことや、一部企業では組合つぶしのようなこともあるなど、組合や労働者の立場が非常に弱い状況にあり、人権 DD の観点からも放っておけない状況にあるのではないかと感じた。</p>

<p>高山 友宏</p>	<p>①日本とインドの労働問題や労働組合が抱える問題の違いを知り、双方で問題の解決につなげられる情報・意見交換を行うこと。</p> <p>②インドのモノづくり現場の実状を確認し、日本企業が進出する上での課題と対応すべきことを知ること。</p>	<p>目標① 日本とインドの労働問題や労働組合が抱える問題の違いを知り、双方で問題の解決につなげられる情報・意見交換を行うこと。</p> <p>→インドの労働組合・政府・経営者の3者の状況や考えを見聞きすることができ、インドの労働問題は日本に比べるとかなり複雑で解決することが難しいことを理解した。また、インドの労働組合・労働団体と情報・意見交換を行うことはできたが、問題解決につなげられることまではできなかつたと思う。</p> <p>目標② インドのモノづくり現場の実状を確認し、日本企業が進出する上での課題と対応すべきことを知ること。</p> <p>→当初の工場見学先から変更となったが、INDIA YAMAHA MOTORの工場見学をすることができ、良かった。日本のモノづくり現場と同じく、2S（整理・整頓）や安全衛生対応、標準作業などができており、職場環境がしっかり整っていた。</p> <p>日本企業が進出する上での課題は、インド日本商工会からの説明を聞くことでマクロ視点では理解したが、各産別で見た場合の課題とその対応までは知ることではできなかつた。</p>
<p>八畝 雅幸</p>	<p>①海外労働事情が全くわからないので、インドの労働事情を知る。②インドのものづくり産業の将来について ③公正取引（価格転嫁）ができていないか。</p>	<p>①海外労働事情が全くわからないので、インドの労働事情を知る→正規、非正規の処遇・待遇など日本では想像できないような過酷な実態がわかつた。特に非正規労働者は組合員と公表すると解雇されるなど、正規従業員になるまでのハードルが高すぎる実態がインド労組幹部からの説明で理解した。商工会とインド労組側の賃上げの見解が違ってどう捉えたらよいのか不明。②インドのものづくり産業の将来について→日系企業の新規進出には電機・水・物流問題のほか、税制面など複雑でハードルが高く、既に進出している日系企業と現地製造業は人口増（人口平均年齢が若い）で将来拡大するのは間違いないでは。一方で日系企業数が2015年からは伸びていないので、日系製造業の新規進出はそれほど伸びないのではと認識。③公正取引（価格転嫁）ができていないか→JETROと商工会の認識はインドでの価格転嫁に関してあまり認識していない印象。インド経営者団体との交流がキャンセルになったので、ここでの質問ができなかつたのが残念。</p>
<p>八木 俊樹</p>	<p>インドの歴史・文化・宗教・政治・経済情勢・労働情勢を知り、自身の視野と知見を広げ、自身の資質向上と自組織の成長につなげる</p>	<p>自身の知見と視野拡大に大いに役に立つ経験だった。インドという国の光と影、力強さ、歴史、労働界が抱える課題について知れたことで、自身と自組織の資質向上にどうつなげていくかを考えていくうえでの材料にしていきたい。この経験は多くの方々にして欲しい。</p>

<p>赤松 正樹</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・国内の組織と国外の組織（労働組合のあり方等）の考え方や認識について違いを知ること ・組合員とのコミュニケーションの取り方 	<p>この度の国際労働研修プログラムという貴重な機会に参加させていただき、ありがとうございました。私自身、海外経験は新婚旅行での一回しかなく21年ぶりの海外となり初のインド訪問でありました。労働組合の経験も3年と少なく、出発の日が近づくにつれ不安な気持ちがあるなかで、当日を迎えることとなりました。</p> <p>今回研修に参加し、インド（国外）の組合組織がもつ考え方や認識について日本（自単組）との違いはどのようなものがあるのかを知るのを目標にして参加いたしました。</p> <p>各訪問先でインドの様々な組合の状況等をお聞きする中ですべてを知りえたわけではありませんが自分が現状経験してきている組合の環境より遙か</p> <p>会社と組合の関係に対し対立が多いことや、政府や政治等の問題も関わってくる中で問題の解決に組合と一緒に解決する姿勢が低位であると感じるところもありました。また労働条件等の様々な交渉についても決定したことに対し守られていない現状があるなどとても厳しい状況があると感じました。</p> <p>そのような中でも工場の視察をさせていただいたインディア・ヤマハの労使の関係については、安全等についても会社側は精力的に問題に対し動いているのを感じるし、休憩所や工場内の職場環境についても私が知りえる職場の中でも素晴らしい環境であると感じるところでありました。ただ、各訪問先などでお話を伺う中で企業により労使関係の状態については大きな乖離がある状況と感じました。今後の労組活動に対し貴重な経験をさせていただきました。</p> <p>また、プログラムを通じてインドの状況をお聞きしていく中で、組合活動の難しさがあることを考えさせられ、今後の労組活動に対して何ができるのか、どのように生かしていくかを模索して行かないといけないとの思いを感じています。加えて、英語が理解でき、話せることの重要性を再認識しました。やはり言葉が分かることで人とのつながりが強くなることを実感したため、少しずつでも英語を学んでいきたいと今は考えています。</p> <p>最後に、各所にて非常に大変な調整をいただいた事務局の皆様には感謝申し上げます。また今回参加された皆さんと様々な場面でコミュニケーションをとることができたことは非常に貴重な経験でありました。私自身、参加された皆さんと一緒に、今回の研修プログラムに参加できたからこそ、大変ながらも楽しみながら過ごすことができ、本当に感謝しています。ありがとうございました。</p>
--------------	--	---

第 17 回 国際労働研修プログラム 国内研修 2

グループワーク：今後取り組んでいけそうなこと

< 1 班 >

■短期的に取り組めそうなこと

- 海外出向者、海外赴任者の方が働いている状況について、ローカル従業員の働き方含めた労働環境をヒアリングに含めて、確認する（例：ローカル従業員との待遇格差により働きづらさにつながるようなことはないか、文化の違いによって困ることはないか、など）
- 海外事業体に自ら赴き、現地の環境確認を自らの目で確認する
- 海外事業体の経営トップ含めた労使協議体（もしくは、対話の場）を作る
- インド含め、労組の活動において海外現地で得た情報等を労使で共有する

■中長期的に取り組んでいくべきこと

- 会社の人権 DD に対する遵守状況をチェックし、推進する体制づくり
- 海外事業体も含めて、自企業の経営状況や労働環境を確認、改善していく仕組みづくり
- 日本の労働組合が、世界からモデルケースとして認められるような活動（グローバルスタンダードとなれる労使関係、労働環境改善、など）
- 組合員の方含めて、国内従業員全員が海外事業体の働き方を意識し、国内だけでなく海外含めた環境改善の必要性を認識するための理解活動

< 2 班 >

■短期的に取り組めそうなこと

<対インド>

- 海外にある事業所の駐在員（出向者）へのオルグを通じた労働条件・環境の把握
- →まずは、現地で困っていることや、働いている環境について話をする。
- 海外にある事業所に労働組合があるのか調査
- 海外にある事業所の現地従業員の労働条件・環境の調査

<自組織（国内）で出来ること>

- 研修会を通じて知った国際労働における課題を自組織内へフィードバックを行い組織内で情報共有を図る
- 今回の経験を通じて、国際労働運動について組織内の教育の場で広げていく

■中長期的に取り組んでいくべきこと

<対インド>

- 現地労働組合と国内労働組合の関係構築（まずは、課題の把握）
→まずは、相互の関係を作る（日本から訪問、インドから来日など）

<自組織（国内）で出来ること>

- 継続的に、海外実態の調査・研修活動を行い、国際労働運動への理解
- 海外にある事業所の現地従業員の労働条件・環境の調査
- 労使協議会を通じて海外事業計画、人員計画などを確認など状況の把握
- 人権デューデリジェンスとして、国内会社に対して海外での不当労働などにより製造された製品を使用しないような取り組みを引き続き労使で会話

< 3 班 >

■短期的に取り組みそうなこと

- グループ企業の賃金を含めた労働環境について、まずは実態を調査していく。
- 出向者へのフォロー活動で、現地に行った際に、実際にそこで働かれている現地の方の労働環境の実態を把握していく。
- 国際労働研修プログラムで学んだ、インドの活動を産別 - 企業連 - 単組・支部へ広める。

■中長期的に取り組んでいくべきこと

- 日本の建設的な労使関係をさまざまな機会を通じて広めていく。
(例) JCM の国際労働研修プログラム、産別独自の企画、加盟組合を通じた交流等
- 国際的労働研修プログラムへ継続的に参加者を派遣して、国際労働運動への理解者を一人でも多く増やしていくために、産別 - 企業連 - 単組・支部の連携強化と情報の共有化に努める。
- 今回の国際労働研修プログラムで知り合った仲間との築いた関係性を今後も継続させていく。

< 4 班 >

■短期的に取り組みそうなこと

- 本研修で得た経験をより多くの人に伝え、より多くの方々に理解していただき、その人数を増やしていく。
- 現在、自社で拠点を持っている国・地域の労働事情や経済情勢を把握すること、また、可能な限り現地の方々の生の声を会社側にも伝えるとともに自社の事業状況のチェックにも活用していくこと

■中長期的に取り組んでいくべきこと

- 海外の経済状況、労働情勢は国内の生産状況に大きな影響を及ぼすことから、生産拠点のある国や地域の労使関係にも関心をもち、必要に応じて国内労使双方がその国や地域の歴史・文化を尊重し、海外の協力会社やサプライチェーン全体の労使関係の維持・改善に取り組んでいくべき。

2024年10月16日発行
全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協・JCM)

全日本金属産業労働組合協議会

〒103-0027

東京都中央区日本橋 2-15-10

宝明治安田ビル 4階

電話： 03-3274-2461

F A X： 03-3274-2476
