

速報

(2013年8月30日)

Empowering You
Enabling
Inclusive Growth



UNI Apro 6 部会 合同プログラム

(2013年8月30日、バンコク)

UNI Apro6 部会大会合同セッションには、アジア太平洋地域 19 カ国 120 組織から集まった UNI 加盟組織代議員、オブザーバー、来賓等約 550 名が参加した。

ジェニングス書記長は、バングラデシュ安全協定等について基調講演を行い、事故後我々は安全協定を策定し、すでに 85 社が署名していると述べ、「不安定な労働モデルによって、我々の権利はどんどん浸食されてしまう。包含的な成長を求めて、勝ちに行くという気持ちが必要だ」と主張した。



続いて、テックカンジャナ・タイ国副首相の隣席のもと開会式が行われた。開催国を代表し、ニライモル・モントレカノン UNI タイ加盟協議長が参加者を歓迎した。加藤 UNI Apro 会長は、アジア太平洋地域の成長率が高いが、労働組合が弱いことに言及し、労働運動は社会を変革し、国レベルだけでなく地域・国際レベルで協力して取組むべきだと訴えた。UNI Apro の発信力を高め、結束を強め、社会的組織としての発展を呼びかけた。テックカンジャナ・タイ国副首相は「一部の業種ではフレキシビリティは確かに必要だが、同時に労働者に雇用の保障が必要ということも認識している。使用者だけの責任ではなく、政府の介入も必要であり、フレキシビリティ VS セキュリティというテーマは非常に重要だ」と述べた。臼杵博 UNI Apro 会長



代行がタイ国副首相の挨拶に対する謝辞を述べ、開会式は終了した。

集合写真撮影後、昼食時に UNI-Apro 執行委員会が開催され、委員の交代、2012 年度会計などが確認された。

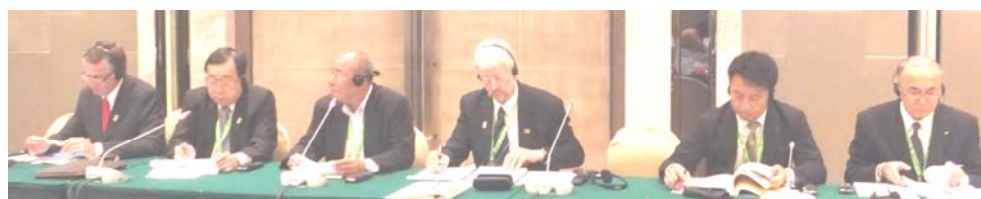
午後はテレーズ・ブライアント代議員の司会の下、女性のディーセントワークへのアクセス状況について、各国のパネリストが報告した。

マクシン・ゲイ代議員 (NZ ファーストユニオン) は、職場における女性労働者の立場は弱く雇用が不安定化しても解雇を恐れて何も言えずにいる。「女性がディーセントな暮らしができるよう努力していきたい」と述べた。



和田水穂代議員 (UA ゼンセン) は、日本の課題は育児と仕事の両立だと述べた。育休制度等の法律が整っていても退職する女性が多い理由として、託児施設の不足、ワークライフバランス、均等処遇の問題を挙げ、成功事例として妊娠中や育休中の女性向けのミーティングや、男性の育休取得促進を目指した有給育児休暇の制度化を紹介した。

ノラ・カン代議員 (シンガポール DBS 労組) は、シンガポールでは同一賃金、女性の意思決定レベルへの参加、意見反映を目指して取組んでいると述べた。また、DBS の取組みとして、DBS ケアという毎週金曜日には 5 時に帰宅する制度があり、生産性の向上につながっていると述べた。ミシェル・ベリーノ代議員 (フィリピン NUBE) は「非典型労働が増え、その多くが女性で、社会的保護がない。組合は、もっと女性に焦点を当て、組合が女性のニーズを理解していることを女性労働者に示





すことが必要」と述べた。

アンジャリ・ベデカーUNI インド加盟協コーディネーターは、インド女性の労働参加率は世界的には依然として低いことを指摘しつつ、都市部ではサービス業につく女性が増加し、女性の所得も増加したと述べ、南アジアで女性ネットワークが活発に構築されていると報告した。

続くフロア発言では、花田代議員（JP 労組）が、環境整備や啓発活動によって男性の育児休業取得を推進する活動を行っていることを報告した。インドのパロミタは、組合のイメージが悪いので、女性が組合に参加するにも家族の理解を得るのが大変だと述べた。マレーシアのマーガレット・チン代議員は、サバ銀行従業員労組では既に 40 for 40 を達成し、女性役員がリーダーシップを発揮していると報告した。

最後に小川 UNI Apro 女性担当部長が、「献身的でダイナミックな女性リーダーからの経験を共有できて感銘した。特に南アジアから若い女性が積極的に発言したのは、エンパワーメントコースの成果だろう」と述べ、組合役員が常に女性を第一に考えることが習慣づけば、少しずつ社会的習慣を変えて行くことができるだろう、とまとめた。

次に、レネ・オフレネオ・フィリピン大学教授の司会のもと、包括的アジアに向けた社会契約をテーマにパネルディスカッションを行った。

まず大会背景報告「アジア諸国における非正規雇用形態と派遣労働：流れと課題」の著者であるメリサ・R・セラノ氏が東南アジア諸国における非正規労働者の現状について発表した。

次に相原康伸 UNI-LCJ 議長がパネリストとして発言し、日本の労働市場の特徴として企業別組合、終身雇用、年功序列型賃金を挙げた。「注意すべきは、正規と非正規に法的区別はないが、その労働条件の差は歴然としている」と指摘した。対応として、非正規労働者に関する法律が改正されていることを報告した。「私たちがどういう社会の在り方を求めているのか、そのコンセンサスがなければ組合の責任を果たすことはできない」と述べた。



ジョン・ウェスト・アジアンセンチュリー・インスティテュート理事は、日本の非正規労働者問題について、研修を受けることが出来ない、正規労働者へ転換できない、優秀な人材を無駄にしている、機会に格差があるという問題点を示した。「政府は平等な機会を与えるように取り組むべきだ」と提言した。

シャムスティン（バーダン専務理事・マレーシア使用者連盟）は、非正規労働者の保護と格差の解消には政府の取り組みが不可欠としつつ、労働者の雇用可能性改善に向けて、社員のスキルアップ、再訓練、スキルの認証を進めるように使用者に働きかけていると述べた。また、「使用者団体として雇用機会の提供が大きな役割だが、フレキシビリティが空虚なスローガンとならないよう、セキュリティを確保しなければならない」と論じた。

ジョセフ・デブリュン UNI 会長（オーストラリア SDA）は、全ての労働者に必要な権利として、1. 合理的な生活を営める賃金、2. 有給、育休等の基本的な雇用条件、3. 雇用の保障、4. 安全衛生の確保、5. 退職後の安心できる生活を挙げ、これら労働者の権利と組合の権利が確保された上で最後に必要なのは信頼関係のある社会対話であると主張した。

プラヴィン・シンハ博士（インド ILERA）は「不安定雇用が増加したため、大部分を占めるサービス産業もほぼ契約労働者や臨時労働者だ」と述べた。組合は、交渉するために政府がプレゼンスを持ってほしいと考えている。「労働者の保護は法律だけでは不十分で、三者による社会対話が必要である」と主張した。



ルーク・ヒー代議員（シンガポール SIEU）は、低賃金労働の改善のために「インクルーシブ・グロース・プログラム」に政府が拠出しており、企業はその拠出金を、生産性向上に使うことが出来るが、向上した分は労働者に配分するということが条件となっていると紹介した。

サラ・デロラヤ氏（フィリピン PALSCON）は「労働者派遣事業を信頼ある業界に変えていきたい。メンバー企業に対し、倫理的で信頼出来る契約形態を奨励し、労働法順守の要求だけでなく、ILO 基準等について注意喚起を行っている。業界にフレキシビリティと生産性の双方を提供し、それによりグローバル化に対応する。アウトソーシングによって企業は中核的業務に集中し、生産性を高め競争力をつけることができる。私達は組合や労働者の敵ではなく、パートナーだ」と呼びかけた。



全パネリストが見解を述べた後、フロア発言にて秋山庸子代議員（UA ゼンセン）が、西友労組における交渉の成果として、一部のパートタイマーを組織化し、会社との交渉を通して昇給制度見直しや休暇制度の充実などに成功した経験を報告した。

加藤会長のまとめに続き、逢見直人 UA ゼンセン会長が UNI Apro 新会長として承認された。逢見会長は就任挨拶で、加藤前会長が示した方向性を継承・発展させることを誓い、大会は閉会した。