

《第2号議案》

令和2年（2020年）度「事業計画」（案）

【はじめに】

《背景》

世界経済は、貿易・投資の拡大やグローバルサプライチェーンの発展、絶え間ない技術革新やデジタル化が相乗的な駆動輪となり、不確実性（新型コロナウイルス含む）こそあるものの、総体的な成長を続けている。その一方で、昨今の自国中心主義や排外主義の台頭が持続可能な包摂社会（多元的共存社会）の実現や均衡ある成長と発展を阻む要因となっている。

また、一層深刻化する貧困と格差、不公正な分配などが自律的成長とディーセントワークの創出等を困難にしていることに加え、産業構造やビジネスモデルの劇的な変化が熾烈な競争を誘引している。このことは、開発途上国における労使関係の脆弱・不安定化や労働の劣化、雇用の多様化・流動化等とも関連し、労働者の権利蹂躪や大規模な労使紛争も後を絶たない。

《基本的考え方》

私たちは、時代とともに財団の果たすべき役割が益々高まっているとの認識のもと、設立30周年を機に作成したアクションポリシー“私たちの挑戦”をふまえ、開発途上国の自由にして民主的な労働運動の発展と労働ガバナンスの強化、社会開発事業や人材育成、さらに「国連・持続可能な開発目標（以下、SDGs）」への継続的な貢献に、“チーム JILAF”一丸となって積極果敢に取り組んでいく。

とりわけ“アジアの時代が到来した”とも称される今日、アジア太平洋地域を中心に、健全な集団的労使関係に基づく建設的労使関係を創造的に構築していくことを後押しし、雇用安定の取り組みを隅々まで浸透させていく。併せて、無用な労使紛争の未然防止、インフォーマルセクター労働者の生活改善・底上げ、児童労働撲滅のためのブリッジスクール運営、国際労働分野における人材育成と戦略的広報活動をさらに強化していく。

その上で、開発途上国との30年来にわたる信頼のネットワークや日本労働組合総連合会（連合）、国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織（ITUC-AP）等との連携を強みに、対象諸国の労働組合や脆弱な立場に置かれている労働者などに真に寄り添い、現地の主体性を尊重しながら公正・公平で持続可能な社会経済の発展に貢献していく。

加えて、IoTの更なる発展や次世代通信規格（5G：第5世代移動通信システム）の本格化が雇用・労働に与える影響を分析するとともに、SDGs第8ゴール（労働者の権利向上等）等へのさらなる関与をめざし事業全体の高質化を図っていく。

なお、草の根支援事業（SGRA）は、SDGsの基本精神である「Leave No One Behind（世界中の誰一人置き去りにしない、最も遠くに置き残されている人々にこそ、第一に手が届くよう最大限努力する）」に合致することから、7カ国（タイ、ネパール、バングラデシュ、ラオス、ベトナム、スリランカ、カンボジア）の政労使・ILO・財団がインフォーマルセクター労働者の生活改善を通じた自立化に三位一体となって取り組む本事業をさらに発展させていく。

これらに加え、連合や関係諸団体の協力により展開しているネパールおよびインドにおけるブリッジスクール運営（正規学校への橋渡し）については、SDGs第8ゴール・7（強制労働、児童労働の撲滅）および第4ゴール（「全ての人に包括的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する」）に副次的に結実することから、社会開発事業の一環としてこれを継続強化する。

《戦略拠点としての JILAF タイ事務所》

アジアを中心に活動を展開する現地支援事業の中核的推進事務所と位置付け、地の利を生かした戦略的サテライトオフィスとして引き続き各種事業の一翼を担っていく。

1. 労働組合指導者の招へいセミナーの実施（以下「招へい事業」）

（1）労働組合指導者招へいセミナーの実施

日系企業・事業所進出が多い国から労働組合指導者を招へいし、我が国の労使関係・労使慣行・労働法制等に関するセミナーを開催する。これを通じ、本事業参加者が我が国の労使関係や労働法制、労働事情等への理解を深めることにより、当該諸国における建設的労使関係の構築や、長期的に安定した雇用、生産性の向上、無用な労使紛争の回避につなげていく。さらには、進出国の社会・経済の健全な発展を通じ、多国籍企業の安定的な経営や経済連携のための人的基礎の構築を図り、我が国の雇用安定に貢献していく。

一方、我が国に進出する外資系事業者が多く存在する関係国から、当該外資系企業に所属する労働組合の指導者等を招へいし、帰国後、被招へい者が我が国の労使関係・労使慣行・労働法制等に関する理解を関係国内で普及させることにより、経済連携の強化や対日投資の拡大等に寄与する。

内容に関しては、我が国の労使関係や労働諸課題とその改善・対策等に関する理解深化に配慮したプログラムを設定する。具体的には、我が国の労使関係や法制度等について講義（日本経済団体連合会（経団連）含む）を行った上で、連合本部、産業別労働組合（産別）、企業別労働組合や連合地方組織等を訪問する。また、厚生労働省、日本生産性本部、さらには労働者福祉中央協議会（中央労福協）、全国労働金庫協会や全労済協会等の組織から講義を受ける等、我が国の労働運動と政府との関係、生産性運動や労働者福祉運動、相互扶助制度に関する取り組み等をさまざまな角度から重層的に学習し、我が国の労働関係全般について理解を深める。

セミナーは年間10チーム、110人程度を招へいする。1回のセミナーは移動日、休日等を除く10日（14日間コース）を原則とし、特別チームとして建設的労使関係強化チーム（7日間コース）および先進国チーム（7日間コース）を配置する。

（2）海外労働事情に関する情報提供業務の実施

招へい事業の過去の参加者であって所属組織内において一定の地位に就いている者を再招へいし、また、過去数年間に大規模な労使紛争が発生した国の労働組合の指導者を招へいする。これらを通じ、我が国の労働関係者に対し、諸外国の最新の労働情勢、労使紛争の要因や未然防止策、労使慣行等についての情報や事例を提供し、海外展開する我が国事業所での無用な労使紛争・労働争議を予防する。

セミナーには年間2チーム、10人程度を招へいする。具体的には、1回のセミナーが移動日、休日等を除き5日（7日間コース）の再招へいチーム、および1回のセミナーが休日等を除き5日（5日間コース）の労使紛争未然防止チームを配置する。

前掲（1）と（2）を合わせて、12チーム120人程度を招へいする。

① 対象国

《アジア地域全般等》

10年前から我が国の貿易相手国のシェア約50%を占め、米中貿易摩擦等の影響で減速傾向は見られるものの、平均で6%以上と今後も経済成長が最も期待される地域でもあるASEAN5（インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム）、さらに中国、インドも含めた「アジア」は我が国、日系企業にとって今後ますます重要となる。また、その周辺国も含め、安価な労働力や将来の市場拡大を求める日系企業や先進諸国・中国等から多くの多国籍企業の進出が加速している。関税撤廃の動きや物流・サービス・投資等の分野での経済的な統合により、ヒト、モノ、カネが国境を越えて移動する動きが加速する一方で、ILO中核8条約の批准や労働に関する共通のルール作り等は進まず、域内・各国内の格差と貧困の拡大、不公正な分配、対立的労使関係や頻発する労使紛争、分立する労働運動等が課題となっている。

上述をふまえ、日系企業進出の多い国または今後進出がさらに加速することが見込まれる国も含めたアジア地域を中心に、OECD-DACリストに掲載されているODA対象国から幅広く招へい対象者を選定し、我が国の労使慣行・労使関係・労働法制・生産性運動や建設的労使関係の構築、無用な労使紛争の未然防止等の重要性について共有するとともに、経済連携・取引の強化・発展、企業経営の安定と労働者の雇用安定に貢献していく。

〈ユース英語圏チーム〉（インドネシア、マレーシア、ネパール、フィリピン）

および〈ユース非英語圏チーム〉（モンゴル、ベトナム）

各国労働運動の牽引役として将来を有望視される若手労働組合活動家を招へいし、我が国の労使関係・労使慣行・労働法制、生産性向上と雇用安定の取り組み等の理解を促進することに加え、建設的な労使関係の構築と民主的な労働組合運営等について必要な情報を提供する。

また、セミナーには我が国の将来の労働界を担うことが期待される大学生との交流プログラムも配置し、若年雇用の課題等に関する意見交換等を通じて相互の理解促進や開発教育にも寄与する。

なお、英語でのセミナー受講が可能なインドネシア、ネパール、フィリピン、マレーシアの若手労働組合活動家だけではなく、英語でのセミナー受講は難しいが、日系企業のさらなる進出増が有望視されるベトナム、モンゴルの若手労働組合活動家を対象としたチームも設定する。

ベトナムは、ASEAN経済共同体（AEC）発足による域内経済統合や環太平洋パートナーシップに関する包括的及び先進的な協定（TPP）署名・批准等が労働市場・環境等に与える影響等に対応する他、顕著な経済発展と日系企業・事業所の進出が続いている。また、インフォーマル経済の拡大、労働法典改正に伴う団体交渉や労使対話の実施と実効性の確保、組織の再構築・強化や組織化の方策等が労働組合の主要な課題となっている。

中国とロシアの間に位置するモンゴルは、資源・エネルギーや安全保障の面からも我が国にとって重要な国である。外国からの直接投資拡大が同国の基本政策であるが、対立的労使関係と労使紛争（個別含む）の増加、労働者保護の取り組み等が課題となっており、労使関係の安定化が重要となっている。

〈ユーラシアチーム〉

中央アジア各国は、過去にロシアの影響下にあり、いまでもその関係は強い。その一方で、昨今「一帯一路」政策を掲げる中国の影響が強まっている。かかる状況の中、日系企業の進出も進んでおり、社会・経済の発展に向けた建設的な労使関係の構築や雇用安定の取り組み、我が国の労使関係や労働法制等に関する情報を共有することが重要となっている。

以上をふまえ、中央アジアから、日系企業の進出が多く我が国への投資呼びかけも行っているカザフスタン、次いで日系企業が多く進出しているウクライナを、近年 IT 産業の発展で日系企業も注目しているベラルーシとともに招へいし、同地域の労働事情等をロシア・中国の影響とともに把握しつつ、建設的な労使関係の構築等に資する交流を進めていく。

〈アフリカ英語圏チーム〉

54 カ国、人口 12 億人を超える一大市場であるアフリカ大陸は、石油、鉱物、レアメタル等の資源を多く保有し、我が国の産業発展や、エネルギー需要の観点からも極めて重要な国々となっている。特に英語圏の南部には、アフリカ最大の経済大国である南アフリカがその存在感を強めており、自動車関連産業を中心に日系企業・事業所の進出が加速している。

同地域は、今後の人口増加等に伴い、経済的にも一層発展し、潜在的市場としての魅力を増すことが想定される。将来を見据え労働運動の役割や建設的な労使関係構築の必要性等について理解を促進することは、経済連携のみならず、日・アフリカ関係の強化にも貢献していくことが期待されることから、南アフリカの他、日系企業が進出するガーナ、ケニア、ナイジェリア、ザンビアの労働組合指導者を招へいする。

〈カンボジア・バングラデシュチーム〉

両国ともに、繊維・製靴産業が集積しており、日系企業の進出も多い。

カンボジアは、AEC 発足による域内経済統合が労働市場に与える影響等に対応することに加え、現地労働組合組織の分立が安定した労使関係の阻害要因となっている。同国における日系企業・事業所の進出と多国籍企業における労使紛争の増加を重く受け止め、労働組合の安定した組織運営に根ざした建設的な労使関係の構築と無用な労使紛争の未然防止、さらには、最低賃金等の労働政策の前進を期すことが重要視されている。

バングラデシュは、人口規模や豊富で安価な労働力を背景に、多国籍企業の参入・投資が進み、年率 6 % 以上の堅調な経済成長を続けている。その反面、人口の 3 割が最貧

困層にとどまっているばかりでなく、平成 25（2013）年のラナプラザ崩壊事故による多数の犠牲者や、平成 28（2016）年にはダッカのレストラン襲撃人質テロ事件で、日本人 7 名を含む多数が殺害される等、劣悪な労働環境や治安面での厳しい実態も浮き彫りになっている。このような中であっても、投資先・市場として世界から注目を集めている現実や、繊維・製靴産業を中心に多くの外国籍企業が進出していることを直視すれば、社会・経済の発展を促進する労使関係の健全化や労働者の権利保護のための社会対話システムの整備が急務となっている。

〈メルコスール(南米南部共同市場)+メキシコチーム〉

中南米地域は、豊富なエネルギー資源、鉱物、食糧等を背景に、多国籍企業の有力な進出先となっている。我が国からの企業進出も多く、世界の製造拠点かつ市場となる潜在性を保持しているメルコスール加盟国であるアルゼンチン、ウルグアイ、ブラジル、準加盟国であるコロンビア、チリ、ペルーを、メルコスール・オブザーバ国で同様に多国籍企業が多く進出するメキシコとともに招へいする。これらの諸国は、労働法改革等が進み、注目度は高いものの情報量が少ないため、各国の労働事情を聴取しつつ、建設的な労使関係の構築と民主的な労働組合運営等について必要な情報を提供し、相互理解を深めていく。

〈トルコ・パキスタンチーム〉

東西文明の十字路と言われるトルコは、自由貿易協定（FTA）を締結している中東諸国や中央アジア諸国、エジプト等への進出の拠点として、日系企業・事業所が数多く進出している。

また、パキスタンの人口は約 2 億人で、24 歳以下が 55%、平均年齢が 22 歳前後と若いことから、労働力のみならず、潜在的な消費購買力も高い。同国は、中東やアフリカへのゲートウェイに地勢していることから、日系自動車関連企業・事業所を含む多国籍企業の進出が続いている。

このような状況にある両国から、労働組合指導者を招へいし、建設的な労使関係の構築と民主的な労働組合運営等について必要な情報を提供し、相互理解を深めていく。

〈ミャンマー・ラオスチーム〉

ミャンマーは、民主化の進展に伴い、多国籍企業の大きな関心が集まっているが、労働問題を解決する能力向上が政労使の喫緊の課題となっている。そのような現状をふまえ、我が国の労使紛争解決メカニズムや社会対話の現状を共有するとともに、建設的な労使関係の構築等をめざし、労働基礎教育を進めることが重要となっている。

ラオスは、タイに比し低廉な人件費や隣接国（カンボジア、中国、ベトナム、ミャンマー）に比べ安価な電力使用料金、安定した政情等により、日系を含む多国籍企業の進出が急増しており、隣国タイでの人件費高騰に伴いそれらの関心はさらに高まっている。ラオスは 2020 年までに後発開発途上国（LDC）から脱却することを目標に掲げて

おり、海外からの投資誘致のための投資法の改正、外貨獲得のための水力発電事業の拡大を推進している。他方、労働者の権利保護や労働関連法規の未遵守等の課題が顕在化していることから、労使関係の基本的枠組みへの理解促進や建設的労使関係の構築促進が必要になっている。

〈建設的労使関係強化チーム〉（スリランカ、パキスタン、フィリピン、マレーシア）

日系企業進出が増しているスリランカ、パキスタン、フィリピン、マレーシアから、建設的労使関係の素地が比較的根付きつつある日系企業で働く労働組合役員を中心に招へいする。その上で、我が国の労使関係や労働法制等に関する最新情報を共有し、建設的労使関係をさらに強化すること等を通じ、現地における健全かつ建設的な労使関係の強化・発展を通じた雇用安定・労使紛争の未然防止に寄与するほか、後発の進出企業への波及や各国での日系企業労働組合リーダーのネットワーク構築にも貢献する。なお、プログラム中では、現地労働事情報告会の開催（「労働事情を聴く会・拡大版」）や海外日系進出企業労使との交流を企画する。

〈先進国チーム〉（エストニア、スウェーデン、ノルウェー、フィンランド）

今般、日系企業が進出している国々の中で社会保障が相対的に充実している北欧3カ国の労働組合リーダーを招へいし、それぞれの国における労使関係に関する情報を得つつ、社会保障・福祉政策の現状について共有する。併せて、ITを利用した社会保障関連手続きやワンストップ行政に取り組んでいるエストニアからも労働組合リーダーを招へいし、我が国の現状と対比しつつ、今後の社会保障制度のあり方などについて展望する。

〈再招へいチーム〉（インドネシア、タイ）

インドネシアは、AEC発足による域内経済統合等もあり、ASEANの中で急速な発展が期待されている。その一方、日系企業を含む外資系企業における労使紛争の懸念が根深く残存し、健全かつ安定した労使関係の構築と社会対話の重要性が高まっている。

令和元（2019）年にASEAN議長国となったタイでは、短期的には堅調な経済動向の中でタイランド4.0等のデジタル産業化も唱えられている。一方で所得格差の是正や福祉政策は依然として重要な関心事となっている。また、外資系企業は、民政移管後の経済政策、経済特区（SEZ）等への影響について感心が高いことに加え、建設的労使関係の構築や労使紛争の未然防止が内外から求められている。

このような状況にある両国はいずれも過去の「招へいプログラム」に多くが参加し、我が国の労使関係・労使慣行や雇用安定の取り組みについて学んでいる。その中から数人ずつを改めて我が国に招へいし、これまでに発生した無用な労使紛争を含む労働問題の要因と分析、未然防止に向けた建設的労使関係のあり方等に関する研修を実施する。併せて、労使紛争事案と解決に焦点を当てた労働事情を聴く会を開催し、我が国の関係組織等に情報提供する。

〈労使紛争未然防止チーム〉（中国、インド）

*海外労働事情に関する情報提供業務

日系企業をはじめとする多国籍企業がとりわけ数多く進出している中国及びインドから、日系企業の進出が著しい工業団地で働く、労働組合役員を中心に招へいする。

その上で、我が国の労使関係や労働法制等に関する最新情報を共有し、建設的労使関係をさらに強化すること等を通じ、現地における健全かつ建設的な労使関係の強化・発展を通じた雇用安定・労使紛争の未然防止に寄与する。また、他国への波及やアジア内での労働組合リーダーのネットワーク構築にも貢献する。なお、プログラム中には、現地労働事情報告会や国際産業別労働組合組織(GUF)との交流も企画する。

中国は経済成長が鈍化する一方、さらなる外国投資等の呼び込みを強化しているが、日系企業は新型コロナウイルス対策をはじめ、社会経済の安定と内需拡大、労働処遇条件と格差是正、苦情処理件数の増加等の課題に直面しており、建設的労使関係の構築を通じた雇用安定と無用な労使紛争の未然防止が喫緊の課題となっている。

インドは、令和元（2019）年に下院総選挙を終え、「自由で開かれたインド太平洋地域」を実現する上での最重要パートナーとして、今後も引き続き緊密に連携していくことを日・印間で確認しており、日系企業の進出数も突出している一方で、労使紛争の件数も少なくない。

注）中国側の規制から、開催日数・回数・参加人数に制限がある（来日5日間、6人以下）。

② 招へい対象者数および対象者の選定方法・基準等

ア) 招へい対象者数

総数：35カ国 119人

- ・パキスタンから8人
- ・インドネシア、フィリピンから各7人
- ・インド、カンボジア、バングラデシュから各6人
- ・トルコ、ベトナム、南アフリカ、ミャンマー、モンゴル、ラオスから各5人
- ・カザフスタン、タイ、マレーシアから各4人
- ・ウクライナ、スリランカ、中国、ブラジル、ベラルーシから各3人
- ・エストニア、ガーナ、コロンビア、ザンビア、スウェーデン、ペルー、メキシコから各2人
- ・アルゼンチン、ウルグアイ、ケニア、チリ、ナイジェリア、ネパール、ノルウェー、フィンランドから各1人

イ) 対象者の選定方法・基準等

我が国に招へいする各国の労働組合指導者は、習得した内容を自国において広く伝授・普及可能な能力を有し、もしくは将来的に当該国の労働運動において有力な幹部となることを見込まれることを基本要件に、原則50歳以下、労働組合活動歴5年以上の者を選定する。

具体的な選定にあたっては、招へい対象組織（ナショナルセンター）から提出される候補者の推薦書に記載の労働組合活動歴および職務経験等を分析し決定する。また、女性指導者（活動家）の参加についてもこれまで以上に意識し、一定程度バランスのとれた参加となるよう引き続き対応していく。各招へい対象組織に対しては、予備候補の推薦も要請し、計画に沿った事業推進を図っていく。

ウ) 被招へい者への対応（研修効果を上げる方策等）

a) 言語（通訳）の対応およびチームの使用言語

言語については、研修効果を高めるため、可能な限り母国語または母国語と同等の言語での招へいとする。ただし、ユース英語圏、建設的労使関係強化チーム、アフリカ英語圏、先進国からの被招へい者については、原則英語での研修を実施する。また、英語の理解力については、ナショナルセンターからの報告と英語によるレポート（労働事情の報告）によって判断する。

通訳者の選定にあたっては、労働用語に精通している者を基本とし、事前に資料（労働関係用語集等）を提供して準備期間を担保する。

なお、通訳等の選定にあたっては、複数の業者からの見積もりを取り、価格や対応等を総合的に判断、決定する。

〈母国語または母国語と同等の言語での招へい〉

- ・ユース非英語圏チーム（ベトナム語、モンゴル語）
- ・ユーラシアチーム（ロシア語）
- ・カンボジア・バングラデシュチーム（クメール語、ベンガル語）
- ・メルコスール+メキシコチーム（スペイン語、ポルトガル語）
- ・トルコ・パキスタンチーム（トルコ語・ウルドゥ語）
- ・ミャンマー・ラオスチーム（ミャンマー語、ラオス語）
- ・再招へいチーム（インドネシア語、タイ語）
- ・労使紛争未然防止チーム（英語、中国語）

〈英語での招へい〉

- ・ユース英語圏チーム
- ・建設的労使関係強化チーム
- ・アフリカ英語圏チーム
- ・先進国チーム

b) 資料等（翻訳）について

内容を更新するとともに、被招へい者が講師等の発言や配布資料の内容を確実に理解できるよう、可能な限り被招へい者の母国語または母国語と同等の言語に対応した翻訳を行う。

なお、翻訳業者等の選定にあたっては、その能力を十分に確認し、複数の業者からの見積もりを入手し、価格や対応等を総合的に判断、決定する。

c) 宿泊施設(ホテル)について

研修期間中、快適かつ安全に研修を遂行できる宿泊施設を基本とする。また、利便性や効率的側面等から、地理的にも財団事務所近辺の施設とし、英語に加え、チーム事情に応じて宗教への配慮や多言語にも対応可能な宿舎とする。

また、被招へい者の宗教上の習慣にも十分配慮し、ビュッフェ方式で様々な食事が提供でき、滞在期間中、職場や家族等との連絡が取れるよう、インターネット環境についても配慮する。

なお、宿泊施設の選定にあたっては、複数の業者からの見積もりを入手し、価格や対応等を総合的に判断・決定するが、令和2年(2020年)度は、東京五輪の開催等で宿舎の利用が制限され、招へい時期に偏りが出る可能性があることも考慮に入れる。

d) 会場等について

講義会場、シンポジウム等で外部の会議室を利用する際は、音響、プロジェクター等の備品等の設備、地理的にも宿泊施設や財団事務所に近いことを基本に選定する。

なお、会場等の選定にあたっては、複数の業者から見積もりを入手し、価格や対応等を総合的に判断、決定する。

e) 航空券等について

経路(ビザ不要な経由地を選択)、現地発着時刻(特に女性参加者の安全を考慮)、乗り継ぎ時間等に配慮した最適なディスカウントエコノミークラスの航空券を手配する。航空券については、財団または旅行会社から直接本人に送付する。なお旅行会社選定については、複数業者による相見積りによる最低価格落札方式とする。

f) 被招へい者の送迎について

来日・離日時は、旅行会社を通じて被招へい者専属の随行者を配置し、安全かつ確実に宿泊施設・空港まで移動する。なお、その際の随行者は、可能な限り被招へい者の母国語または母国語と同等の言語に対応可能な者とする。

g) 安全の確保および危機管理について

研修期間中は、安全面に十分配慮し、財団スタッフおよび財団が契約するプロジェクトアドバイザー(労働運動経験者)の2人以上で全日程を引率する。プロジェクトアドバイザーは、研修内容のフォローだけではなく、生活面等についても適宜アドバイスする。

また、研修初日には、大規模地震等発生時の避難場所や避難方法等についても防災マニュアルに基づき説明する（被招へい者用のヘルメットも常備）。

失踪防止については、常時、被招へい者の行動に注意を払い、空港送迎時を含め万全を期す。万が一失踪が発覚した場合は、危機管理マニュアルに則り適切かつ迅速に対処する。

h) 研修効果の把握および効果向上について

研修期間中、財団スタッフとプロジェクトアドバイザーにより、各日プログラム終了後にフォローアップを実施する。

また、講義ごとに選択式アンケートを実施・分析し、その後のプログラム改善につなげ、研修効果の最大化を図っていく。被招へい者が研修期間中に記載するアクションプランに関しては、半年後を目途に被招へい者および派遣元のナショナルセンターに対してフォローアップを実施し、研修プログラムの効果を把握する。

さらに、アジアを中心とした現地セミナー開催国からの被招へい者に対しては、現地支援事業と連携しつつ、当該国で開催する労使関係・労働政策セミナーへの参加等を促していく。なお、現地セミナー開催国以外からの被招へい者に対しては、財団の自主財源を充当して直接現地に赴き、フォローアップセミナーの開催を検討する等、研修成果の把握・波及に努めていく。

④ カリキュラム

ア) 標準 14日間コース

	テーマ・ねらい	講義内容	講師等
1日目 (日)		来 日	
2日目 (月)	財団の活動紹介 研修の目標設定	研修初日に、財団の活動紹介を行うとともに、カリキュラム全体の研修効果を高めるために、各自目標設定を行う。	財団役職員
	労働市場の変遷と労働慣行 労働運動の役割と課題	我が国の労働市場・労働慣行の特徴や課題について学ぶとともに、労働組合の機能や労働運動の役割と課題について知見を深める。とりわけ、我が国の労働組合の特徴である企業別労働組合、春季生活闘争、生産性運動、労働協約、団体交渉と労使協議制等について重点的に研修を行う。	財団役職員
3日目 (火)	労働組合のビジョン1	すべての労働者の地位向上に向けた連合の役割と取り組みについて学ぶ。ナショナルレベルの課題に対する重点活動（雇用・労働政策、男女平等、経済・産業政策、生活福祉政策等）に関する講義と意見交換を連合本部で行う。	連合本部
	労働者を支える法体系	労働基準法、労働組合法等の労働関係法規および社会保障制度に関する講義と意見交換を行う。	財団役職員
4日目 (水)	労働者を支える行政1	厚生労働省において、労働行政等について学ぶ。	厚生労働省
	労働組合役員の行動力	労働組合リーダーとして必要な判断力と行動力等について、世界経済の動向をふまえ学ぶ。	財団役職員
5日目 (木)	労働組合役員の政策立案力	産業別労働組合を訪問し、当該組織の特徴的な取り組みを学ぶとともに、産業政策や加盟組織の労使関係等について知見を深める。	産業別労働組合
	労働組合役員の組織運営力	労働組合が民主的な運営を行うための活動や、組織強化・組織拡大への取り組みに関する講義と意見交換を行う。	財団役職員
6日目 (金)	労使関係構築力1	生産性三原則、生産性向上と労使協議の役割および日本的労使関係（建設的労使関係・労使協議制等）に関する講義と意見交換等について、日本生産性本部を訪問して行う。	日本生産性本部
	労使関係構築力2	経営側からみた労使関係と人材育成等の重要性に関する講義と意見交換を行う。	経団連
7日目 (土)	フォローアップ	前段の研修のフォローアップ、または労働組合が抱える課題についてグループ討議を行う。	財団役職員・プロジェクトアドバイザー

8日目 (日)	自己研修	被招へい者の自己研修の時間とする。	—
9日目 (月)		地方連合会へ移動	—
	地域における労働者互助のための仕組み	地域における労働者互助の仕組みについて、地方の労働金庫や全労済、労福協等を訪問し、生活者の福祉支援事業や労働者の共済事業の役割や仕組み等について理解を深める。(13日目の労働者互助のための仕組みと違う団体とし、重複は避ける。)	労働金庫 全労済 労福協等
10日目 (火)	労働組合のビジョン2	地方の雇用情勢をはじめ、地方行政の雇用・労働分野の施策、地方連合会の日頃の取り組みについて学ぶ。また、地方の工場(職場)視察等を通して、現場で働く労働者や我が国の就業実態について理解を深める。	地方連合会
11日目 (水)	労働者を支える行政2	ハローワークや職業訓練校等の視察を行い、地方における雇用安定の取り組みについて、理解を深める。	ハローワーク等
12日目 (木)	労働組合役員の交渉力	労働組合役員としての交渉力を高めるため、我が国の企業別労働組合における労使協議や団体交渉について学ぶとともに、グループ討議を通じて理解を深める。	財団役職員
	労働組合役員の情報収集力	各国の労働事情や各国が抱える課題について報告するとともに、情報の共有、相互理解を深める。	被招へい者
13日目 (金)	労働者互助のための仕組み	我が国の労働者互助組織である全労済協会または全国労働金庫協会から、組合員の自主的な共済や金融の仕組みについて研修を受ける。	全労済協会 全国労働金庫協会等
	労働組合役員の問題解決力	被招へい者はプログラム全体で学んだことをふまえ、アクションプランを策定し発表する。 また財団役員との意見交換を通じて、これまでの研修等で感じたことや疑問点、各国の労働組合が抱える問題等について自由な意見交換を行う。	財団役職員 被招へい者
14日目 (土)		離 日	

イ) 労使紛争未然防止チーム 5日間コース

	内 容		講師等
1日目 (月)	来 日	オリエンテーション／財団の活動紹介／開会式	財団役職員
2日目 (火)	講義「我が国の労働運動の役割と課題」	講義「労働運動を支える労働・社会保障法制」	財団役職員
3日目 (水)	中央労働委員会訪問「労働委員会の取り組みと我が国の労使紛争解決手段」	GUF 訪問「建設的労使関係の構築と中核的労働基準の遵守について」	中央労働委員会 GUF
4日目 (木)	連合訪問「連合の役割と直面する課題」	労働事情を聴く会	連合本部 被招へい者
5日目 (金)	アクションプランの策定・発表／財団役員との意見交換／閉会式	離 日	財団役職員 被招へい者

ウ) 再招へいチーム 7日間コース

	内 容		講師等
1日目 (日)	来 日		
2日目 (月)	オリエンテーション／財団の活動紹介／開会式	講義「最近の労働・社会法制をめぐる動向」	財団役職員
3日目 (火)	産業別労働組合訪問「産業別労働組合の政策立案手法等に学ぶ」	我が国の労使関係についての労働界における有識者との意見交換	産業別労働組合 有識者
4日目 (水)	中央労働委員会訪問「労働委員会の取り組みと我が国の労使紛争解決手段」	連合東京訪問「労働相談対応と集团的労使関係の構築」	中央労働委員会 連合東京
5日目 (木)	連合訪問「連合の役割と直面する課題」	労働事情を聴く会	連合本部 被招へい者
6日目 (金)	アクションプランの策定・発表	財団役員との意見交換／閉会式	財団役職員
7日目 (土)	離 日		

エ) 建設的労使関係強化チーム 7日間コース

	内 容		講師等
1日目 (日)	来 日		
2日目 (月)	オリエンテーション／財団の活動紹介／開会式	講義「我が国の労働運動の役割と役割」	財団役職員
3日目 (火)	連合訪問「連合の役割と直面する課題」	講義「労働運動を支える労働・社会保障法制」	連合本部 財団役職員
4日目 (水)	中央労働委員会訪問「労働委員会の取り組みと我が国の労使紛争解決手段」	講義「労働組合の民主的運営」	中央労働委員会 財団役職員
5日目 (木)	連合東京訪問「労働相談対応と集团的労使関係の構築」	労働事情を聴く会	連合東京 被招へい者
6日目 (金)	アクションプランの策定・発表	財団役員との意見交換／閉会式	被招へい者 財団役職員
7日目 (土)	離 日		

オ) 先進国チーム 7日間コース

	内 容		講師等
1日目 (日)	来 日		
2日目 (月)	オリエンテーション／財団の活動紹介／開会式	講義「我が国の労働運動の役割と役割」	財団役職員
3日目 (火)	連合訪問「連合の役割と直面する課題」	産業別労働組合訪問「産業別労働組合の政策立案手法等に学ぶ」	連合本部 産業別労働組合
4日目 (水)	講義「経営側から見た日本の労使関係」	講義「日本の生産性の現状と課題」	経団連 日本生産性本部
5日目 (木)	連合総研または労働政策研究・研修機構等訪問「テーマに基づく情報交換・意見交換」	労働事情を聴く会	連合総研 労働政策研究・ 研修機構 被招へい者
6日目 (金)	アクションプランの策定・発表	財団役員との意見交換／閉会式	被招へい者
7日目 (土)	離 日		

<参 考> 招へい事業計画一覧

(1)労働組合指導者の招へいセミナー

(2)海外労働事情に関する情報提供業務

(人数：人)

期 間	チーム番号	チーム名	人数	期間	使用言語	参加国	現地連携組織	人数						
14 日間	R02-01 (1)	ユース非英語圏	10	5月17日～5月30日 (令和2年)	ベトナム語 モンゴル語	ベトナム	VGCL	5						
						モンゴル	CMTU	5						
14 日間	R02-02 (1)	ユーラシア	10	6月7日～6月20日	ロシア語	ウクライナ	KVPU	3						
						カザフスタン	FTRK	3						
						カザフスタン	CFTUK	1						
						ベラルーシ	BKDP	3						
14 日間	R02-03 (1)	カンボジア・ バングラデシュ	12	6月28日～7月11日	クメール語 ベンガル語	カンボジア	ITUC-CC	6						
						バングラデシュ	ITUC-BC	6						
5 日間	R02-04 (2)	労使紛争未然防止	9	8月17日～8月21日	英語 中国語	インド	INTUC	2						
						インド	HMS	2						
						インド	BMS	2						
						中国	ACFTU	3						
14 日間	R02-05 (1)	トルコ・ パキスタン	11	9月6日～9月19日	トルコ語 ウルドゥ語	トルコ	TURK-IS	2						
						トルコ	HAK-IS	2						
						トルコ	DISK	1						
						パキスタン	PWF	6						
14 日間	R02-06 (1)	メルコスール (南米共同市場)+ メキシコ	12	9月27日～10月10日	スペイン語 ポルトガル語	アルゼンチン	CGT-RA	1						
						ウルグアイ	PIT-CNT	1						
						ブラジル	CUT	1						
						ブラジル	FS	1						
						ブラジル	UGT	1						
						コロンビア	CTC	1						
						コロンビア	CUT	1						
						チリ	CUT-CHILE	1						
						ペルー	CUT-PREU	1						
						ペルー	CTP	1						
						メキシコ	UNT	1						
						メキシコ	CTM	1						
						7 日間	R02-07 (1)	先進国	6	10月18日～10月24日	英語	エストニア	EAKL	2
												スウェーデン	TCO	1
スウェーデン	LO	1												
ノルウェー	LO	1												
フィンランド	SAK	1												
14 日間	R02-08 (1)	アフリカ英語圏	11	11月1日～11月14日	英語	南アフリカ	COSATU	2						
						南アフリカ	FEDUSA	2						
						南アフリカ	NACTU	1						
						ガーナ	GTUC	2						
						ケニア	COTU(K)	1						
						ザンビア	ZCTU	2						
						ナイジェリア	NLC	1						
						14 日間	R02-09 (1)	ユース英語圏	10	11月22日～12月5日	英語	インドネシア	CITU	2
ネパール	NTUC	1												
フィリピン	NTUC Phi	3												
フィリピン	TUCP	2												
マレーシア	MTUC	2												
7 日間	R02-10 (2)	再招へい	9	12月13日～12月19日	インドネシア語 タイ語	インドネシア	CITU	3						
						インドネシア	KSBSI	1						
						インドネシア	KSPSI	1						
						タイ	ITUC-TC	4						
14 日間	R02-11 (1)	ミャンマー・ ラオス	10	1月10日～1月23日 (令和3年)	ミャンマー語 ラオス語	ミャンマー	CTUM	5						
						ラオス	LFTU	5						
7 日間	R02-12 (1)	建設的労使関係 強化	9	1月31日～2月6日	英語	スリランカ	CWC	1						
						スリランカ	NTUF	1						
						スリランカ	SLNSS	1						
						パキスタン	PWF	2						
						フィリピン	NTUC Phi	2						
マレーシア	MTUC	2												

計 35 カ国 119 人

2. 現地支援事業

(1) 事業別活動の考え方

①二国間セミナーの実施

我が国からの事業所進出が多いアジア地域諸国において、我が国の労働関係有識者を派遣し、招へい事業とのさらなる連携のもと、労働関係諸制度に関する二国間セミナー（労使関係・労働政策セミナー）を開催する。

アジア地域は、貿易シェアが日本の貿易全体の50%を超え、米中貿易摩擦等の影響で減速傾向にはあるものの、引き続き今後の成長が最も期待されている。生産性向上への貢献を通じた建設的労使関係の構築や労使紛争の未然防止、雇用安定のための労使協議・団体交渉の実現、さらには各国の労働課題に対して労使が協力した取り組み等がなされるよう、幅広い教育を実施する。

セミナーは最低でも1ヵ国2日以上、30名以上を原則とし、14ヵ国で実施する。なお、このうち各国首都に加えて地方都市に日系企業・事業所が進出している、または進出が見込まれる国々においては、費用対効果を最大限高める観点から、現地組織の運営能力等を勘案しつつ同一出張・複数セミナーを開催する。

②多国間セミナーの実施

アジア大洋州地域および東南アジア地域から30名程度の労働組合リーダーをシンガポールならびにタイに招集し、各国の労使関係（とりわけ日系企業が多数進出している国の労使関係と、その建設的なあり方、労使紛争の未然防止等）、労働政策、産業問題等に関し、情報交換ならびに講義等を配置する。これを通じ、それぞれの国の雇用安定、労使紛争未然防止の一助とするとともに、人的ネットワークの構築を図る。

ユース・リーダーシップコース（シンガポール）はJILAFが中心となり、国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織（ITUC - AP）と共催し、7日間で1回実施する。

また、ILO共催セミナー（タイ）はILO労働者活動局（ILO-ACTRAV）と共催し、5日間で1回実施する。

③社会開発活動

ア) 国際労使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支援事業（SGRA）

平成23年（2011年）度にスタートした本事業は、国際的な政労使・ILOネットワークを活用し、インフォーマル経済の拡大に伴い貧富の格差等が広がるアジア地域において、草の根レベルの低所得者や女性・障がい者等を対象に、生活改善・底上げと収入改善のための取り組みや相互扶助の仕組みづくりなどに取り組んできた。本事業は、SDGsのめざす「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包括性のある社会の実現にも貢献している。

SGRAはタイ、ネパール、バングラデシュ、ラオスの4ヵ国に加え、新規の3ヵ国であるベトナム、スリランカおよびカンボジアでパイロット事業を展開しており、今

年度も引き続き事業を継続する。

中でもタイにおいては、より困難な状況下におかれる障がい者やスラム在住インフォーマルセクター労働者などの生活改善・底上げをめざした「フェーズⅡ」事業を継続する中で、互助制度の確立等に取り組み、核要員の養成等を通じた現地の自立的運営を促進してきた。

その結果、各国においては、現地主導による取り組みが根付きつつあることに加え、職能開発訓練受講後に就労・就職・起業が実現（収入向上）したインフォーマルセクター労働者、協同組合の設立等、数値的な成果に加え具体的なアウトカムを確認している。

令和2年（2020年）度事業では、本事業が当該国の一つの社会システムとして着実に根付くよう、タイ事業「フェーズⅡ」の着実な履行とその他3カ国の自主・自立・自律化、パイロット事業を実施する3カ国における本格普及に向けた取り組みを進めていく。

令和2年（2020年）度は既存4カ国においては活動を重点化・絞り込みと自律・自走化の促進、地域における面での展開など、よりメリハリをつけた取り組みを展開する。

また、年度末には、すべての事業対象国からの関係する政労使代表が参加する会合を開催し、年度内事業のレビューと次年度計画を共有し、各国事業のさらなる充実と相互連携をめざす。

イ) 児童労働対策（ネパール／インドブリッジスクールプロジェクト）

児童の教育機会を奪い、健全な発育等を妨げる児童労働の撲滅をめざし、自主財源および全国電力関連産業労働組合総連合（電力総連）、日本教職員組合（日教組）、TOTOユニオン、東京電力労働組合をはじめとする労働組合等からの寄付を要請しつつ費用対効果を意識した運営を継続する。また、新たな支援団体の協力を得るための広報活動に等についても継続的に取り組む。

具体的には、現地ニーズをふまえネパールにおいて新たな3カ年計画として9校、インドにおいて5カ年計画として1校を運営し、8～14歳の子どもを対象に、現地ナショナルセンターや地域社会と協働した基礎教育の提供ならびに公立学校への編入等を促進する。

(2) 各国・各地域における具体的活動内容

<インド>

(二国間セミナー：INTUC、HMS 40名×2回開催／ブリッジスクール)

世界第二位の人口、アジア第三位の経済規模を誇る同国は、「自由で開かれたインド太平洋地域」を実現する上での最重要パートナーであり、今後も引き続き緊密に連携していくことを日・印間で確認している。このことをふまえ、同国に投資・進出する日系企業の雇用安定と無用な労使紛争の未然防止等に向け、両ナショナルセンター指導層との相互論議形式での「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

一方、ブリッジスクールプロジェクト(学習センター支援)については、アーンドラ・プラデシュ州グントゥール市にて基礎教育を中心に継続実施する。

<フィリピン>

(二国間セミナー：NTUC Phl 45名×2回開催)

経済成長が主にサービス産業をはじめとする特定分野の発展によってもたらされている同国は、製造業の僅少等産業構造の基盤が不安定であり、これに伴い雇用も限定的であることから、持続可能な成長を支える経済産業政策が待望されている。このことをふまえ、持続的な雇用とディーセントワークを通じた包括的な経済成長に向け、建設的労使関係の構築、産業政策提言能力強化のための「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

<モンゴル>

(二国間セミナー：CMTU 60名×2回開催)

資源やエネルギーの観点からも我が国にとって重要な国であり、今後、貿易量の拡大や日系企業・事業所の更なる進出が期待されている。一方で、所得格差の拡大と貧困率の増大、低賃金・劣悪な労働環境等に伴う労働争議の増加等の課題に直面している。このことをふまえ、建設的労使関係の構築と無用な労使紛争の未然防止とともに、順次改正段階にある労働法制の前進と経済産業政策に関し、それらの立案・提言能力の向上等に資する「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

<タイ>

(二国間セミナー：ITUC-TC (LCT、TTUC、SERC、NCPE) 40名×2回開催／SGRA)

ASEAN 経済共同体(AEC)の中軸国として、多国籍企業・資本の参入が続いている一方、経済・機会格差の拡大とインフォーマル経済の増幅、個別・集团的労使紛争の増加、脆弱な社会保障制度等の課題に直面している。これらをふまえ、建設的労使関係の構築と無用な労使紛争の未然防止、組織連帯・強化をめざした「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

また、「国際労使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支援事業(SGRA)」については、ITUC-TC、政府・地方自治体、使用者団体、ILO等との緊密な連携のもと、

より困難な状況下にある障がい者、少数民族、南部大洪水被災者やスラム在住インフォーマルセクター労働者の生活改善・底上げに「フェーズⅡ」として取り組み、自立・自主的な運営条件が整った一部活動を現地主導に切り替える。

<カンボジア>

(二国間セミナー：ITUC-CC (CCTU、CCU、CLC) 60名/SGRAモデル普及)

縫製・製靴品の輸出が牽引役となって高成長を続けている同国においては、法定最低賃金がここ数年毎年10%近く上昇しており、多国籍企業の進出への影響も懸念されている。また、現地労働組合組織の分立が安定した労使関係の阻害要因となっている。これらをふまえ、安定した組織運営に根ざした建設的労使関係の構築と無用な労使紛争の未然防止、さらには、最低賃金等の労働政策の前進を期すための「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

また、全労働人口のうち、インフォーマルセクター労働者が約7割を占める同国において、「国際労使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支援事業 (SGRA)」のパイロット事業二年目の取り組みを、現地政労使・ILOとともに実施する。

<パキスタン>

(二国間セミナー：PWF 60名、2回開催を検討)

人口約2億人を擁する同国経済の潜在性は、中近東へのゲートウェイという地政学的優位性も相まって非常に高い。また、経済特区 (SEZ) や輸出加工区 (EPZ) における外資参入優遇施策により、日系企業・事業所の一層の進出が期待される。一方、労働法等も未整備な部分が多く、とりわけインフォーマルセクター労働者に対する社会的セーフティネットの構築等の課題も抱えている。これらをふまえ、多国籍企業内での建設的労使関係の構築、インフォーマルセクター労働者に対する社会保障制度の導入等をめざした「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

<インドネシア>

(二国間セミナー：CITU 45名×2回開催)

日系企業が多く進出する同国は、今後もASEANの中で継続的な発展が期待されている。その一方、適正な最低賃金のあり方や労働法の改正論議の進め方等、政労使による調整が求められる課題も多く、健全かつ安定した労使関係構築に向けた社会対話の重要性が高まっている。そのような状況に鑑み、建設的労使関係の構築や無用な労使紛争未然防止、雇用安定等をめざした「労使関係・労働政策セミナー」を、工業団地が集積する地域を重点に開催する。

<スリランカ>

(二国間セミナー：CWC、NTUF、SLNSS 50名+30名、2回開催/SGRAモデル普及)

政治定な不確実性が増す反面、さらなる経済発展が見込まれる同国は、日系資本を含

む投資環境の改善を図っており、建設的労使関係の重要性が益々高まっている。これをふまえ、「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

また、全労働人口のうち、インフォーマルセクター労働者が約7割を占める同国において、「国際労使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支援事業（SGRA）」のパイロット事業三年目の取り組みを、現地政労使・ILOとともに実施する。

<ミャンマー>

（二国間セミナー：CTUM 80名）

民主化の進展に伴い、多国籍企業の大きな関心が集まっていることは衆目の一致するところである一方、労働問題を解決する能力向上が政労使の喫緊の課題となっている。そのような現状をふまえ、組織強化と建設的労使関係の構築等をめざし、労働基礎教育を中心とした「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

<ネパール>

（二国間セミナー：ITUC-NAC(NTUC、GEFONT、ANTUF) 60名／

SGRA／ブリッジスクール）

インドと中国の間に位置し、その持続的経済発展は地域全体の平和と安定にとって重要性を増している。また、同国への投資や進出を検討している日系企業の増加に伴い、労使関係の健全化も重要な課題となっている。これらをふまえ、政治安定に向けた労働運動の役割を再確認するとともに、建設的労使関係の構築や労働法制や社会保障の前進を期す「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

また、「国際労使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支援事業（SGRA）」では、JILAFブリッジスクールの卒業生と家族等のインフォーマル労働者・家族を中心に地域住民を組織化し、収入改善のための職業訓練や識字教育、互助組織（協同組合）の安定的運営に向けたノウハウ提供、自立的運営のための核要員育成等を継続する。

さらに、ブリッジスクールプロジェクトについては、国内9校にて継続実施し、教育機会の提供のほか、教員研修についても継続実施する。

<バングラデシュ>

（二国間セミナー：ITUC-BC(BMSF、BJSD、BLF、BFTUC、JSL、BSSF) 40名／
SGRA)

繊維・製靴業を中心に多国籍企業の進出が加速する一方、労働環境の整備と労働者の権利保護が急務となっている状況をふまえ、労働組合の産業経済政策・政策提言能力強化等をめざした「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

また、「国際労使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支援事業（SGRA）」については、ITUC-BC、政府・地方自治体、使用者団体、ILO、NGO等との連携により、インフォーマルセクター労働者とその家族を対象としたSGRA協同組合が中心となった組織化と各級における核要員の育成を継続して実施するとともに、政府・使用者団体・

ILO 等との連携により職業訓練を継続実施する。

<中国>

(二国間セミナー：中華全国総工会 (ACFTU) 30名)

新型コロナウイルスの影響で経済成長がさらに鈍化する一方、継続的な外国投資等の呼び込みを強化する同国において、①社会経済の安定と内需拡大、②労働条件と格差是正、③苦情処理件数の増加——等の課題改善に向け、「建設的労使関係の構築を通じた雇用安定と労使紛争未然防止（仮称）」をテーマに、「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

※中国側の規制により、開催日数・回数・参加人数に制限あり

<ラオス>

(二国間セミナー：LFTU 60名×2回開催/SGRA)

タイに比し低廉な人件費や隣接国（ベトナム、中国、カンボジア、ミャンマー）より安価な電力使用料金、安定した政情等により、日系事業所を含む多国籍企業の進出が急増している。他方、労働者の権利保護や労働関連法規の未遵守等の課題が顕在化していることから、労使関係の基本的枠組みへの理解促進や建設的労使関係の構築等に向けた「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

また、「国際労使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支援事業（SGRA）」については、インフォーマルセクター労働者とその家族の組織化と、各級の核要員育成を進め、政府・使用者団体等との連携による職業訓練の継続実施、相互扶助制度運営を進めていく。

<ベトナム>

(二国間セミナー：VGCL 40名×2回開催/SGRA モデル普及)

顕著な経済発展と日系企業・事業所の進出が続く同国では、2019年6月、ILO第98号条約（団結権および団体交渉権についての原則の適用に関する条約）を批准し、遵守に向けた労働法典の改正プロセスが進んでいる。この動きに伴い、労働組合は、組織の再構築・強化や組織化促進に注力していることから、組織化強化や建設的労使関係構築に向けた「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

また、インフォーマルセクター労働者が約6割を占める同国において、「国際労使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支援事業（SGRA）」の事業運営経験等を普及するパイロット事業三年目の取り組みを、現地政労使とともに実施する。

労使関係・労働政策（IR）セミナー「標準プログラム」

<基本的考え方>

当該セミナーでは、「グローバル社会経済の発展と労働組合の役割」、「建設的労使関係の構築と雇用安定、無用な労使紛争の未然防止」を基本テーマに、対象国ごとに関連課題が付帯テーマとして追加設定される（これに応じ、講演内容や講師、および参加者によるグループ論議内容が決定）。

<付帯テーマ例>

労働法改正／労働協約／労使紛争解決システム／最低賃金制度／生産性向上／社会保障制度／労働者保護のための協同組合組織の設立と運営／産業経済政策と労働組合の政策提言／非正規雇用への対応等

（以下は1回開催／国の場合を前提に記載しており、複数都市開催／国の場合は変更もあり得る。）

【一日目】

開会／来賓挨拶（過去実績をふまえた登壇者一例）

〔共催主催者代表〕

現地ナショナルセンター代表者（会長・事務局長 他）

国際労働財団（JILAF）代表者（理事長、専務理事、常務理事、事務長他）

〔来賓〕当該国労働関係行政代表者（労働関係所管省庁高官 他）

日本国大使館（総領事館）代表者（大使、公使、総領事 他）

当該国使用者団体代表者（会長／議長、事務局長 他）

国際労働機関（ILO）各国事務所代表者

講義1（現地政府関係者）および質疑・意見交換

－労使間の課題等に関する制度・施策説明等概括的内容

講義2（JILAF側講師）および質疑・意見交換

－グローバル化の中での労働組合の役割、日本の労使関係の変遷と建設的労使関係の構築、雇用安定の取り組み等を中心とした内容

－ 昼食・休憩 －

講義3（使用者組織講師）および質疑・意見交換

－産業界の現状と課題に関する概括的内容、労使間の課題等への対応

講義4（現地ナショナルセンター講師）および質疑・意見交換

－労働組合の重点活動や労使関係・労働政策に関連する現状と課題

講義5（JILAF側講師）および質疑・意見交換

－付帯テーマの専門的内容等

【二日目】

講義6（学識者他）および意見交換

－労使関係および関連テーマに関する傾向や分析

グループ論議（参加者がグループに分散）

－労使関係および関連テーマに関するグループ毎発表素材の取りまとめ

－ 昼食・休憩 －

各グループからの発表（現地ナショナルセンター／JILAFによるコメント、講評等）

参加者による行動計画／セミナー評価記入

総括・閉会

現地ナショナルセンター代表

JILAF代表者

(3) 多国間セミナー

ア) アジア大洋州各国 (於 シンガポール)

アジア大洋州約 20 カ国・地域からおおむね 30 人の若手労働組合リーダー層をシンガポールに招集し、我が国の労使関係・雇用安定の取組や労働法制等に関する講義を実施する。

なお、ITUC-AP と共催する同セミナーは、参加各国の労使関係（とりわけ日系企業が多数進出している国の労使関係と、その建設的なあり方、労使紛争の未然防止等）、労働政策、産業課題等にかかる情報交換等を通じ、多国籍企業・日系事業所の雇用安定等に資する内容とする。

〈参加国〉 (予定)

インド、インドネシア、カンボジア、スリランカ、タイ、トルコ、ニュージーランド、ネパール、パキスタン、パレスチナ、バングラデシュ、東ティモール、フィジー、フィリピン、ベトナム、マレーシア、ミャンマー、モンゴル、ヨルダン他

イ) 東南アジア等各国 (於 タイ)

日系企業・事業所が多数進出している東南アジア各国を対象に、労働組合リーダー層約 30 人をタイのバンコクに招集し、ILO 労働者活動局 (ILO-ACTRAV) との共催のもと、我が国の労使関係・雇用安定への取り組み等を共有する。

その上で、各国の労働組合リーダーに我が国の建設的労使関係の有用性を説き、雇用安定と無用な労使紛争未然防止の一助とする。

〈参加国〉 (予定)

インド、インドネシア、カンボジア、タイ、フィリピン、ベトナム、マレーシア、ミャンマー他

[多国間セミナープログラム]

＜アジア大洋州各国（於 シンガポール）＞

<p>＜第1日＞</p> <p>午前 開会式（本セミナーの主旨および JILAF 紹介他）</p> <p>午後 課題1 「自国が直面する社会経済問題と 労働組合の対応（JILAF、ITUC-AP）」 ※講義とグループ論議・発表</p>
<p>＜第2日＞</p> <p>午前 「グローバル化／社会経済の発展と労働組合の役割（JILAF）」</p> <p>午後 「平等な社会に向けた公平な労働条件をめざして（ITUC-AP）」</p>
<p>＜第3日＞</p> <p>午前 「男女平等（ITUC-AP）」</p> <p>午後 「雇用保護と安定（JILAF、ITUC-AP）」他</p>
<p>＜第4日＞</p> <p>午前 「若者雇用の課題と対応（ITUC-AP）」</p> <p>午後 「持続的社会的実現に向けたセーフティネットの構築（ITUC-AP）」 他</p>
<p>＜第5日＞</p> <p>午前 「ILO 中核的労働基準の推進に向けて（ITUC-AP）」</p> <p>午後 「組織化」他</p>
<p>＜第6日＞</p> <p>午前 「戦後の日本労働運動の変遷と労使関係の特質、 日本の労使慣行と労使関係（JILAF）」</p> <p>午後 課題2 「より良い労働条件の実現に向けた労使関係（JILAF、ITUC-AP）」 ※講義とグループ論議・発表</p>
<p>＜第7日＞</p> <p>午前 「生産性向上への貢献を通じた建設的労使関係の構築と雇用安定、 無用な労使紛争の未然防止に向けて（JILAF）」</p> <p>午後 総括・閉会式</p>

<アジア大洋州各国（於 タイ）>

<p><第1日></p>	
午前	開会式（タイ政府、使用者側含む） 「本セミナー主旨および JILAF 紹介他」 「ILO の任務と役割」
午後	「グローバル化と AEC への労働組合の対応」 課題1 「自国が直面する労使問題と労働組合の対応（ILO）」 ※講義とグループ論議・発表
<p><第2日></p>	
午前	「ILO 労働者活動局の取組」（ILO） 「日本の労使慣行と労使関係」（JILAF）
午後	課題2 「職場で抱える労働問題と労働組合の対応」（ILO、JILAF） ※講義とグループ論議・発表
<p><第3日></p>	
午前	「建設的な労使関係の構築による雇用と生活条件の向上 ～戦後の日本労働運動の変遷と労使関係の特質～」（JILAF）
午後	「経済統合と労働組合の役割 ～多国籍企業労働者への影響と課題～」（ILO）
<p><第4日></p>	
午前	「ディーセントワークの実現 ～社会対話の推進／労働協約の締結～」（ILO、JILAF）
午後	課題3 「無用な労使紛争の未然防止に向けて」（ILO、JILAF） ※講義とグループ論議・発表
<p><第5日></p>	
午前	無用な労使紛争未然防止に向けたパネル討論 総括・閉会式

事業評価および業務改善の方法

現地セミナーの事業評価および業務改善については、現地セミナーごとにセミナー終了後の定例会において、担当役職員の報告をもとに、事業の評価と改善点等について検討を行う。加えて、年に3回開かれる理事会・評議員会においても、事業報告を行い評価と改善点について検討を行う。なお、定例会は月2回開催するが、必要に応じて総業務統括者のもとで業務統括者、改善提案統括者、担当グループリーダー、担当職員等により、事業の評価と改善点等について検討を行う。実施基準は以下のとおり。

- ア) 参加者によるグループ論議を行い、問題解決（発表）により理解度を測る。
- イ) セミナー参加者へのアンケートにより理解度を把握するとともに、得られた知見の今後の自身の活動への活用（行動計画）についてアンケートに記入を求める。
この行動計画提出者総数をセミナー参加者数の90%以上とする。
- ウ) セミナー終了後、現地組織に参加者アンケート（イ）の「アンケート」集約結果を含む報告をさせ、理解度、関心度等の評価する。
- エ) ウ) をもとに、現地組織指導者と労働者の教育活動の成果に関する報告を受け、意見交換を行う。また、外部の専門家に講義を依頼する場合は、外部講師からも参加者の受講態度や理解度、関心度等について報告を受ける。
- オ) これらを総合的に判断し事業評価を行う。

(4) 実施年間計画一覧
 現地支援事業 計画一覧
 <二国間セミナー>

開催国	現地連携組織	回数	時期	場所	参加人数	派遣講師数
インド	INTUC、HMS	2	5月	デリー、 その他の都市	40×2	1
インドネシア	CITU	2	10月	ジャカルタ、 その他の都市	45×2	1
カンボジア	ITUC-CC	1	8月	プノンペン	60	1
スリランカ	CWC、NTUF、SLNSS	2	10月	コロンボ、 その他の都市	50 +30	1
タイ	ITUC-TC	2	7月	バンコク、 その他の都市	40×2	1
ネパール	ITUC-NAC	1	12月	カトマンズ	60	1
パキスタン	PWF	1 (※)	9月	イスラマバード	60	1
バングラデシュ	ITUC-BC	1	11月	ダッカ	40	1
フィリピン	NTUC Phl	2	5月	マニラ、 その他の都市	45×2	1
ベトナム	VGCL	2	12月	ハノイ、 その他の都市	40×2	1
ミャンマー	CTUM	1	9月	ヤンゴン	80	1
モンゴル	CMTU	2	6月	ウランバートル、 その他の都市	60×2	1
ラオス	LFTU	2	11月	ビエンチャン、 その他の都市	60×2	1
中国	ACFTU	1	7月	北京 (またはその他都市)	30	1

(※) 同一出張複数都市開催を検討

<多国間セミナー>

セミナー名称	内 容	回 数	時 期	場 所	参加 人数	派遣 講師 数
JILAF/ITUC- AP/OTC 共催 ユース・リーダー シップコース	アジア大洋州諸国の若手 組合リーダー候補への労働 政策セミナー	1	6～7月	シンガポール	30	2
JILAF/ILO 共催 多国間セミナー	アジア大洋州諸国の労働 組合指導者への労働政策 セミナー	1	9～10月	バンコク	30	1

<社会開発事業・SGRA 事業展開>

対象国	現地連携組織	実施地域	新規対象者数
タイ	ITUC-TC ECOT(使) MOL(政) ILO 等	中央部（首都圏）	20
		北部	20
		東北部	20
		南部	20
ネパール	NTUC FNCCI(使) MOLE(政) ILO 等	バクタプール郡	30
		パルサ郡	30
		モラン郡	30
		ラリットプール郡 （自己資金）	30
		ダン/バケ郡	30
		スルケット郡	30
		カイラリ/ カンチャンプル郡	30
バングラデシュ	ITUC-BC BEF(使) MOLE(政) ILO 等	ダッカ	30
		ボグラ	30
		クルナ	30
		チッタゴン	30
ラオス	LFTU LNCCI(使) MLSW(政) ILO 等	首都圏	30
		南部	30
		最南部	30
		北部	30

ベトナム (ハ イット)	VGCL VCCI(使) MOLISA(政) ILO 等	北部 (ハノイ)	30
		中部 (ダナン)	60
スリランカ (ハ イット)	CWC EFC(使) MOL(政) ILO 等	コロombo近郊	30
		ヌワラエリア	30
カンボジア (ハ イット)	ITUC-CC CAMFEBA(使) MOLVT(政) ILO 等	プノンペン	30

<社会開発事業・ブリッジスクールプロジェクト>

対象国	現地連携組織	開校地	2020年度予定 全校児童数
ネパール	NTUC	カスキー	50
		カイラリ	50
		ナワルパラシ	50
		バーラ	50
		バクタプール	50
		パルサ	50
		パルパ	50
		モラン	50
		ルパンデヒ	50
インド	INTUC	グントゥール	75

3. 調査・広報事業の展開

(1) 基本方針

① 調査事業

国内外の専門家の協力を得て、諸外国の労働・社会事情に関する調査研究を行い、我が国の労働関係者に研究成果を共有する。そのことを通じ、国内外を含めた建設的労使関係および健全な労働組合の発展等に貢献する。

② 広報事業

ウェブサイトやメールマガジン等の手段を活用し、招へい事業および現地支援事業、国内外のネットワークを通じて得られた労働関係情報を、国内外の労働関係者等に提供するとともに、日本の労働関係情報を海外の労働関係者等に共有する。

また、活動状況や財務内容に関する情報を適切に公開し、事業の透明性の確保や、公益性の高い組織としての説明責任を果たしていく。

(2) 具体的取り組み

① 調査事業

海外調査活動は2006年以降より今日まで定例的な調査を実施していない。この間、各国の労使関係、労働事情はグローバル化による経済社会成長の進展も相まって変化が著しい。今後、継続的かつ客観的で最新の情報を提供するために、現地労組関係者からのヒアリングや現地労組訪問等が不可欠である。労働事情や労使関係を調査するために、調査チーム（国内の専門調査員とJILAFにて構成）を派遣し、調査対象国の政労使関係者等へのヒアリング等現地調査を実施する。我が国の隣国であり、最大級の資源保有し、世界経済社会に大きな影響力を有するロシアとする。労働界、経済界からも同国の労働事情や経済活動については、関心が高まっている。2020年には日本の首都圏からの初の直行便が就航するなど、日系企業の進出が加速的に増加することが見込まれるロシア・ウラジオストクを中心に調査を行う。

② 広報事業（労使紛争未然防止ネットワーク事業）

ア) 財団データベースの充実

(i) 活用度が高いナショナルセンター情報について、随時更新する。

具体的には、期首および期中を目処に、招へいおよび現地支援グループが取得した情報に基づき、調査・広報グループが主体となって連合やITUC-AP等と連携しつつ更新する。

(ii) アジア各国の概要と労働情報、労働法等を翻訳して完成させたデータベース「各国データベース（アジア）」を適宜更新する。

(iii) データベースについては、セキュリティ管理を万全に適宜更新し、財団事業全般における活用を図る。

イ) ウェブサイトの運営

(i) 財団事業を紹介するため、ウェブサイトの作成・運営を行い、事業紹介動画や

活動報告、シンポジウム・セミナー等の資料、ナショナルセンター基礎情報等のデータベースを公開する。

- (ii) 英語版ウェブサイトに加え、フランス語・スペイン語・中国語版サイトの充実を図り、より広い言語域で財団の活動を発信していく。
- (iii) シンポジウム等のイベント開催時は、広く案内するためにウェブサイトにはバナーを作成する。

ウ) メールマガジンによる情報発信

- (i) 国内外における無用な労使紛争を未然に防止する観点から、メールマガジンを活用し、財団のネットワークを活かした労働分野における海外情報を日本語版で発信する。また、海外の関係者に向け、国内労働関連情報を英語版で発信する。
- (ii) 財団が実施する招へい事業・現地支援事業の参加者・関係者等のメールマガジン登録を積極的に募り、継続的な関係構築を促進する。

エ) 「労使紛争未然防止シンポジウム」の開催

我が国の労使関係者に対し、海外の労使関係、労働政策および法制、社会経済の動向等の情報を提供するため、シンポジウムを2回開催する。

シンポジウムは、国内外の労使関係者および有識者の協力を得るとともに、労使関係者、研究者等有識者、学生、マスコミ等幅広く参加を呼び掛ける。

(i) シンポジウム I 「建設的な労使関係の構築をめざして」

グローバル化の進展はアジア各国における雇用労働および労使関係に大きな影響を与えている。アジア各国に進出する日系企業が、現地の労働者と建設的な労使関係を築くことで、無用な労使紛争を未然に防止できるよう、「労使紛争未然防止セミナー」を1月に開催する。具体的には、アジアにおける日系企業進出国の労使関係者を我が国に招へいし、建設的な労使関係の実践事例を共有するとともに、最新の労働事情に関する理解を深めるべく、インドネシアおよびマレーシアから労使関係者を招へいする。

(ii) シンポジウム II 「最低賃金制度の変化（仮称）」

我が国への企業進出または投資が顕著な先進国の労働組合役員や有識者に加え、我が国の労使関係者の協力のもと、シンポジウム I（労使紛争未然防止セミナー）と同様、労使紛争未然防止ネットワーク事業単独の事業として11月に開催する。

テーマは「最低賃金」とし、日本の最低賃金制度の今後を展望すべく、最低賃金制度の枠組みを定める法律を検討している欧州連合（EU）内で、労働協約により最低賃金を守る自国の伝統が崩れるとして EU の動きに反対するデンマーク、労働組合組織率の低下により低賃金労働者の増大に対応するため平成 26（2014）年に最低賃金制度を導入したドイツから招へいする。

事業評価および業務改善の方法

労使紛争未然防止ネットワーク事業では、定例会（理事長以下、常勤の全役職員が出席）において、担当役職員の報告をもとに、事業の評価と改善点等について意見交換を行う。

なお、メールマガジンやウェブサイトに掲載した内容について指摘等があった場合は、総業務統括者、業務統括者、改善提案統括者、担当職員等で協議し、速やかに改善を図る。評価基準は下記の通り。

ア) ウェブサイトアクセス数

イ) ウェブサイト情報更新回数

ウ) メールマガジンの配信登録者数

エ) メールマガジンの配信回数は、計画した配信数の90%以上とする。また、年1回満足度に関する読者アンケートを実施し、回答の90%以上の満足度が得られる内容で配信する。

オ) 国内外の労働組合関係者等からの意見・要望および情報提供数

③ その他の広報事業

ア) 財団事業の理解促進のためのツールの活用

(i) 25言語で作成している財団事業の紹介パンフレットを活用する。

(ii) 「財団事業紹介」「児童労働撲滅のための事業紹介」、「草の根支援（SGRA）事業紹介」等の動画を発信する。

イ) イベントへの出展

財団事業を案内するため、積極的に各種イベントに参加・出展する。

ウ) 連合組織内への積極的な情報提供

財団事業の理解促進を図るため、事業紹介等を継続する。

4. グローバル人材の育成と国際労働関係組織等との連携強化

(1) 労働分野におけるグローバル人材養成の取り組み

将来の国際労働運動等の担い手として、国際場裏で活躍可能な『人財』を育成する観点から、労働分野における国際活動に必要となる語学力（英語）の向上を図るとともに、幅広く労働運動・労働組合に関する知識、労使関係等の知見を習得するプログラムを提供する。

国際活動に必要な英語力の向上は、5ヵ月間にわたる集中講義により、基礎固め（3回）と労働組合国際人材としての実践的コミュニケーション力の向上（10回）という2つのプログラムを配置する。併せて、JILAFの労働講義への参加やGUF訪問により、労働組合関係の知識・知見を深めるものとする。

引き続き、前年度の参加者および参加組織からのニーズや課題等を棚卸し、さらなるプログラムの充実を図るとともに、多くの参加が得られる内容を検討する。

(2) 国際会議等への参加

ITUC、ITUC-AP、ILO 等の国際労働関係組織が開催する開発協力を中心とした会議や財団事業に関連する諸会議に参加し、情報収集や交流を深め、関係組織との協力関係の構築を図る。

JILAF と類似事業を展開する韓国労使発展財団（KLF）との交流により両国に共通する労働関係の課題に対する情報・意見交換を行い、財団事業にその成果をフィードバックする。また、日韓労働関係者による情報交換や交流機会の共同開催の可能性についても検討する。その上で、今年度は韓国への訪問を予定する。

(3) 連合、連合構成組織および GUF とのネットワーク強化

連合との有機的な活動を推進していくべく、国際政策局を中心に定期的な情報交換を行っていく。

また、連合、連合構成組織および GUF アジア地域事務所、日本加盟組合協議会等と連携し、財団事業の理解促進や協働行動を推進する。

(4) NGO との連携強化

NGO と労働組合が協力・連携して人権確立・児童労働撲滅等の課題克服に向けて取り組む「NGO—労働組合国際協働フォーラム」に引き続き参加し、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」の取り組みに寄与する。

また、日本国内で活動している国際協力 NGO とのこれまでのネットワークを活かし、情報収集を行う。

5. 持続可能な事業体制の構築(人事・総務・財政分野)

(1) 基本的考え方

JILAF の持続可能な事業体制は、理念実現に向けた①事業の活性化・高度化への取り組み、②長期展望を持った人材の育成、③能力発揮のための環境整備、④安定した財政基盤の確立、⑤適切な管理とガバナンス体制の構築によって支えられる。

(2) 人材育成とチーム JILAF としての能力発揮のための環境整備

事務局員の人材育成・能力開発を目的に、事務局研修の実施、外部機関の研修への派遣、自己啓発の支援等を継続実施する。

また、事務局員の事業へのモチベーション等を向上させるため、役員会を中心とした組織マネジメントの強化や組織・事業継承のための長期的牽引人材の育成、働き甲斐のある人事・育成制度等を再検討する。

さらに、労働時間適正化委員会や安全衛生委員会等を通じて、「チーム JILAF」としてのコミュニケーションの強化を図っていく。

(3) 総務機能の充実

財団の事業運営が健全に持続できるよう、各グループとの連携を深めながら業務改善および後方支援に取り組む。

また、法令遵守はもとより、多様なリスクに対する管理機能（危機管理体制、情報管理体制、安全衛生管理体制他）の充実を継続的に図る。加えて、JILAFの公益性を維持向上し、社会的価値を高めるべく、関係諸団体・関係省庁等含めたステークホルダーとの円滑な関係構築を引き続き図っていく。

(4) 健全な財政運営

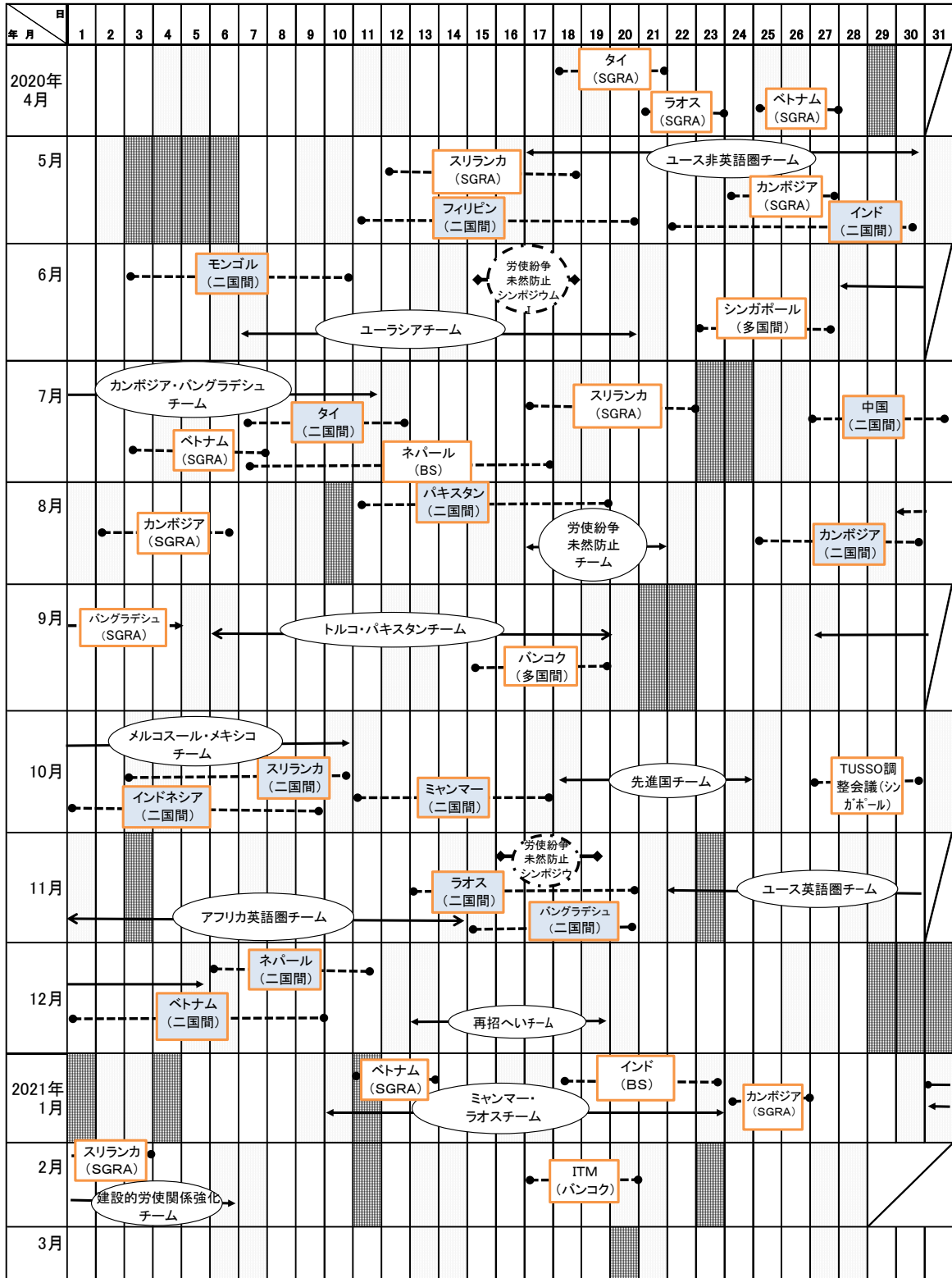
日本国政府および連合等の財源のみに依拠しない JILAF 事業の持続可能な財政構造を構築するべく、中長期的な財政のあり方等について引き続き検討する。

(5) ネットワークの確立

①事業成果と課題等の共有、②現行事業や開発協力に対する提言・示唆を定期的に把握する機会を創出するため、過去 JILAF に所属していた OB・OG を中心とした賛同者・サポーターで構成する「JILAF クラブ（仮称）」や、「グローバル人材養成研修修了者ネットワーク（仮称）」の創設、日本の開発協力推進に賛同する超党派の議員で構成する「JILAF 議員連盟（仮称）」の設立を検討する。

以上

【令和2年（2020年）度事業全体の実施スケジュール（令和2（2020）年3月現在）】



土、日曜日
 土、日以外の休日
 ← 招へい事業 ●---● 現地支援事業 ◄---► 労使紛争未然防止セミナー BS ブリッジスクール