

令和4（2022）年度事業計画

1. 招へい事業

労働組合指導者の招へいセミナーの実施について

<海外進出先の労働組合指導者に対する招へいセミナーの実施>

COVID-19感染防止対策を徹底した上で、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関係法、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な労使関係の構築等を促進し、無用な労使紛争を回避し、長期的な雇用安定につなげていく。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。

また、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、当該外資系企業等に所属する労働組合の指導者を招へいし、帰国後、被招へい者が我が国の労使関係・労使慣行・労働法制等に関して学んだ内容を当該国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、オンライン形式によるセミナーと来日してのセミナーを併用し、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促進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労働法制等について講義を行った上で、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、日本経済団体連合会（経団連）や中小企業家同友会全国協議会（中同協）、日本生産性本部、さらには全国労働金庫協会（ろうきん協会）、全国勤労者福祉・共済振興協会（全労済協会）や労働者福祉中央協議会（中央労福協）等から、各組織の課題意識やそれに基づく取り組み状況を得ながら、我が国の労働運動と政府との関係、生産性運動や労働者自主福祉運動、相互扶助制度に関する取り組み等を様々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。なお、プログラムの実践を通じて、日本の労使関係基盤のなお一層の強化、高度化に資する。

セミナーは年間10チーム、116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10日（うち5日間はオンライン形式によるセミナー実施）のチームのほか、特別チームとして先進国チーム（7日間コース）、ミャンマー・中国チーム（5日間コース）を配置する。

なお、COVID-19による入国制限等が解除されない場合は、オンライン形式にて実施する。

<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や、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指導者を再招へいする。

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。

セミナーは年間1チーム、6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）の再招へいチームを配置する。

なお、COVID-19による入国制限等が解除されない場合は、オンライン形式にて実施する。

①対象国及び対象国として選定した理由

*海外進出先の労働組合指導者に対する招へいセミナー

東南アジア10カ国から成る東南アジア諸国連合（以下、ASEAN）は、過去10年間に高い経済成長を見せており、今後、世界の「開かれた成長センター」となる潜在力に注目が集まっている。とりわけ、ASEAN5（インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム）に加え中国、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の中核的労働基準である8つの基本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おり、COVID-19の流行以降、労働者を取り巻く環境は悪化の一途を辿っている。

上述を踏まえ、日系企業進出の多い国又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・労働法制や建設的な労使関係の構築、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。

（以下、実施順に記載）

〈ユーラシアチーム〉（ウクライナ、ウズベキスタン、カザフスタン、ベラルーシ）

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。係る状況の中、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認識する。

以上を踏まえ、日系企業進出の多いウクライナ、天然資源に恵まれ今後の発展が見込まれているウズベキスタン、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、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から労働組合指導者を招へいし、ロシア・中国の影響等を含めた現地労働事情を把握しつつ、我が国の労使関係や労働事情について共有し、建設的な労使関係の構築等に資する交流を進めていく。

〈ミャンマー・中国チーム〉（ミャンマー・中国）

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ミャンマー・中国から、労働組合役員を招へいする。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することで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。

ミャンマーは、2021年2月に発生したクーデター以降、それまで10年来続いてきた民主化プロセスは逆行しているが、現地ナショナルセンターとの連携は継続しており、参加

者の安全確保を最優先に民主化復帰後を見据え、健全な労使関係の構築などをテーマとしてプログラムを実施する。

中国は経済成長が鈍化する一方で、人権問題を国際社会から指摘される中ではあるが、外国投資等のさらなる呼び込みを強化している。そのような中、1万3千社を超える日系企業は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、建設的な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。

注) 中国は規制で、開催日数・参加人数に制限がある(来日5日間、5人以下)。

〈中南米チーム〉(アルゼンチン、コロンビア、チリ、ブラジル、メキシコ)

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中南米地域の中で、我が国からの企業進出も多く、豊富で安価な人的資源から世界の製造拠点かつ市場となる潜在性を保持しているあるアルゼンチン、コロンビア、チリのほか、既に多国籍企業が多く進出しているブラジル、メキシコの労働組合指導者を招へいする。

これらの国は、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。

〈アフリカ・中東チーム〉

(アルジェリア、ガーナ、ケニア、チュニジア、ナイジェリア、モロッコ、ヨルダン、南アフリカ)

54カ国、人口13億人を超える一大市場であるアフリカ大陸は、石油、鉱物、レアメタル等の豊富な天然資源を有し、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。特に南部では、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。

TICAD7で採択された「横浜宣言2019」では、アフリカのオーナーシップ、民間セクターによるインパクト投資、マクロ経済の安定等における日・アフリカ間の協力の重要性を確認した。2050年には人口倍増が見込まれているなど潜在的市場としての魅力を増している。将来を見据え労働運動の役割や建設的な労使関係の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・アフリカ関係のさらなる強化にも貢献していくことが期待されることから、南アフリカのほか、アルジェリア、ガーナ、ケニア、チュニジア、ナイジェリア、モロッコの労働組合指導者を招へいする。

また、アルジェリア、チュニジア、モロッコでは公用語としてアラビア語が話されており、中東地域に属するヨルダンについては当該国と比較的時差も少なく、同言語で意思疎通が可能であることから、中東地域の労働事情全般を収集する目的として、ヨルダンの労働組合指導者を招へいする。

〈アジアユース英語圏チーム〉（インド、スリランカ、ネパール、マレーシア）及び
〈アジアユース非英語圏チーム〉（カンボジア、バングラデシュ）

アジアの各国労働運動の牽引役として将来を有望視される若手の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、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。

英語でのセミナー受講が可能なインド、スリランカ、ネパール、マレーシアの若手労働組合指導者だけではなく、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カンボジア、バングラデシュの若手労働組合指導者を対象としたチームも設定する。

このチームでは我が国の将来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。

〈先進国チーム〉（イギリス、スウェーデン、ドイツ）

グローバル経済の進展等による国際競争の激化と技術革新の飛躍的な発展は、雇用の在り方そのものや労働者の働き方に大きな影響を与え、様々な変化をもたらしている。これに伴い、先進国では経済発展に向けた労働契約の多様化・複雑化への対応として労働者の権利保護等の課題に直面している。

このような状況にある欧州諸国のイギリス、スウェーデン、ドイツ3カ国の労働組合指導者を招へいし、コロナ禍における政労使の取り組みに着目しつつ、建設的な労使関係をさらに強化すること等を通じて、現地における雇用安定・労使紛争の未然防止に寄与するほか、他国への波及やネットワーク構築にも貢献する。

〈パキスタン・モンゴルチーム〉

パキスタンは2億人を超える人口を有し、アジアと中東の接点として地政学的にも重要な国である。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。

また、モンゴルについては中国とロシアの間に位置しており、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の増加、労働者保護の取り組み等が必要となっており、労使関係の安定化及び労働法制の改善等が課題となっている。

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、相互理解を深めていく。

〈ベトナム・ラオスチーム〉

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（CPTPP）の署名・批准等が労働市場・環境等に与える影響等に対応するほか、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、非正規経済の拡大、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。

また、ラオスは、後発開発途上国（LDC）からの脱却に向けた最終評価を受ける予定であり、引き続き海外からの投資誘致のための投資法改正、外貨獲得のための水力発電事業の拡大を推進している。また、隣国タイにおける人件費の高騰などに伴い、日系企業・事業所を含む多国籍企業の関心が急速に高まっている。

〈インドネシア・フィリピンチーム〉

インドネシアは、ASEAN諸国の中でも急速な発展が期待されている国のひとつである。その一方、日系企業を含む外資系企業の誘致を促進することも目的として法案可決されたオムニバス法（雇用創出法）を巡り、急速なビジネス・労働環境の変化が発生したことにより労使紛争の懸念は以前よりも高まっており、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より一層高まっている。

また、フィリピンは、日系企業・事業所を含む多国籍企業の進出が多い国であるが、COVID-19の影響により急激な景気悪化が進んでおり、労使関係の悪化が懸念されている。経済復興のためにさらに日系・外資系企業を誘致する動きがある中で、現地労組役員に対して対話を重視する建設的な労使関係の普及の必要性がより高まっている。

*海外労働事情に関する情報提供業務

〈再招へいチーム〉（タイ）

日系企業が多く進出しているタイから、建設的な労使関係の素地が比較的根付きつつある日系企業を中心に、労働組合指導者を再招へいする。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、建設的な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の労働組合指導者のネットワーク構築にも貢献する。

なお、これまでに発生した労使紛争事案と未然防止に向けた建設的な労使関係の在り方に焦点を当てた報告会（「労働事情を聴く会・拡大版」）を開催し、我が国の関係組織等に情報提供する。

② 招へい対象者数及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 122名

- ・カンボジア、パキスタン、バングラデシュ、フィリピン、ベトナム、モンゴル、ラオスから各7名
- ・インドネシア、タイ、ブラジル、ミャンマーから各6名
- ・中国から5名
- ・インドから4名

- ・ウクライナ、ウズベキスタン、カザフスタン、スリランカ、ベラルーシ、南アフリカから各3名
- ・イギリス、スウェーデン、ドイツ、ネパール、マレーシア、メキシコから各2名
- ・アルジェリア、アルゼンチン、ガーナ、ケニア、コロンビア、チュニジア、チリ、ナイジェリア、モロッコ、ヨルダンから各1名

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、若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が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。ユースチーム参加者については、若手組合役員の招へいという観点から、35歳以下の参加を原則とする。

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や役職のほか、当該国での影響力等を分析しつつ、総合的に判断する。また、女性の労働組合指導者の参加についても、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) 招へいスケジュール

初週にオンライン講義を実施した後、2週目末に国内移動・来日をし、3週目に来日対応を実施するものとする。（被招へい者が必ずしも首都・空港近傍に居住していると限らず、金曜日にオンライン講義受講後に移動した場合、翌週の月曜からの来日講義に間に合わない可能性もあるため）また、初週のオンライン講義については1チーム内で複数言語を利用するチームの場合であっても同一週に実施する。

b) オンライン講義の配信方法

オンライン講義については、事前に講義をビデオ収録し、公開期間・対象者を限定した上で被招へい者がYouTube上でオンデマンド受講をする方式で実施する。リアルタイム講義は、受講者のネットワーク環境が良好でないケースが多いこと、時差の関係で実施しない。ただし、受講者の理解促進のために、オリエンテーション・質疑応答等のリアルタイムセッションをオンライン講義受講週の月曜日・木曜日・金曜日にZOOMを用いて実施する。

c) 言語(通訳)の対応及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、可能な限り母国語又は母国語と同等の言語での招へいとする。ただし、先進国チーム、アジアユース英語圏チーム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。

通訳者の選定にあたっては、労働用語に精通しており、その能力を十分に保有する者と

する。また、事前に講義資料や補足資料を提供して、十分な準備期間も担保する。

〈母国語又は母国語と同等の言語での招へい〉

- ・ユーラシアチーム（ロシア語）
- ・ミャンマー・中国チーム（ミャンマー語、中国語）
- ・中南米チーム（スペイン語、ポルトガル語）
- ・アフリカ・中東チーム（英語、アラビア語）
- ・再招へいチーム（タイ語）
- ・アジアユース非英語チーム（クメール語、ベンガル語）
- ・パキスタン・モンゴルチーム（ウルドゥ語、モンゴル語）
- ・ベトナム・ラオスチーム（ベトナム語、ラオ語）
- ・インドネシア・フィリピンチーム（インドネシア語、タガログ語）

〈英語での招へい〉

- ・アジアユース英語圏チーム
- ・先進国チーム

d) 資料等（翻訳）について

講義内容をアップデートするとともに、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又は母国語と同等の言語に対応した翻訳を行う。被招へい国の現状に応じたテーマについても、現地組織と協議の上極力取り入れるようにする。

翻訳者等の選定にあたっては、原則、労働用語に精通しており、その能力を十分に保有する者とする。

e) 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、感染症対策を最優先に、利便性や効率等を考慮し、英語に加え、多言語への対応やチーム事情に応じて食事等を含めた宗教への配慮が可能な宿舎とする。

また、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。

宿泊施設の選定にあたっては、上記条件を満たす複数の業者からの見積もりを入手し、価格や対応等から総合的に判断・決定する。

f) 会場等について

講義会場、労働事情を聴く会等で、外部の会議室を利用する際は、感染症対策を最優先に、音響・プロジェクター等の備品等の設備が充実していること、地理的にも宿泊施設に近いことを基本に選定する。

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、価格や対応等から総合的に判断、決定する。

g) 航空券等について

経路、査証取得（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、財団又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、相見積もりによる最低価格落札方式とする。

h) 被招へい者の送迎について

来日・離日時、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又は母国語と同等の言語に対応可能な者とする。

i) 安全の確保及び危機管理について

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

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。

j) 研修効果の把握及び効果向上について

研修期間中、財団スタッフとPAは、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、講義ごとにアンケートを実施し、その分析により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、被招へい者及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、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。

k) COVID-19への対応について

事業実施にあたっては、来日までの期間や研修期間中において感染リスクを最小化すべく、厚生労働省や自治体のガイドラインに沿って必要な対策を講じる。また、被招へい者に対しても感染リスクを避ける必要な対策を講じるよう指示する。

③ 実施スケジュール

準備日数	組織宛招へい状／推薦決定回答書	備 考
来日 90 日 以上前	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">財団から各国ナショナルセンター（NC）宛 「招へい状」発送</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">各国NCに招へい状到着</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">各NCで推薦者を決定し、 財団に「推薦状」を送付</div>	<ul style="list-style-type: none"> ・NC：ナショナルセンター
50 日前	<p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">財団に「推薦状」到着</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">財団で被招へい者決定</div>	<ul style="list-style-type: none"> ・原則、組合歴5年以上、年齢50歳以下とする。 ・被招へい者が決定した段階で、航空券の相見積もりをとる。 ・被招へい者と連絡を取り、来日までの日程等について確認する。
30 日前	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>◎財団→外務省</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">財団より外務省へ査証 発給の便宜供与依頼</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">外務省より在外公館へ 査証発給依頼</div> </div> <div style="width: 45%;"> <p>◎財団→各NC(被招へい者)</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">各NCに「招へい決定通知」 等発送</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">各NCに「決定通知」等 到着</div> </div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・各NCより被招へい者に対して通知する。 ・被招へい者に出発地を再確認し、Eチケットを本人へ送付。
20 日前	<p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">在外公館に査証申請</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">査証取得</div>	<ul style="list-style-type: none"> ・査証取得状況等についてNC、本人と密に連絡し、必要に応じ、財団が外務省や在外公館と連携し、来日まで支援する。
～来日	<p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">来日</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">離日</div>	<ul style="list-style-type: none"> ・到着空港で業者による出迎えを実施することで、来日を確実に確認し、宿泊先まで誘導する。 ・出発空港まで業者による見送りを実施することで、帰国についても支援し、出国を確認する。
離日 1 カ月後	<p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">各NCから アンケート提出</div>	

④ カリキュラム及び講師予定者の略歴

〈カリキュラム〉

ア) 標準チーム 14日間コース

	テーマ・ねらい	講義内容	講師等
第一週 (オンライン)			
1日目 (月)	財団の活動紹介 研修の目標設定 開会式 (リアルタイムセッション)	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、各自で目標設定を行う。	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 (オンライン講義)	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
2日目 (火)	労働者を支える法体系 (オンライン講義)	労働基準法、労働組合法、労働関係法規及び社会保障制度等に関する講義と意見交換を行う。	財団役職員
	労働者を支える労働行政1 (オンライン講義)	厚生労働省が取り組んでいる、労働行政等について学ぶ。	厚生労働省
	労働組合のビジョン1 (オンライン講義)	全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、ジェンダー平等、組織化、未組織労働者対応、生活福祉政策等)に関する講義・意見交換を行う。	連合本部 国際政策局 及び担当局
3日目 (水)	労働組合役員の政策立案力 (オンライン講義)	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。	産別・単組
	労使関係構築力1 (オンライン講義)	生産性三原則、生産性向上と労使関係の役割及び日本の労使関係(建設的な労使関係・労使協議制等)等に関する講義を行う。	日本生産性本部
	我が国の労使紛争解決手段 (オンライン講義)	我が国において、労使紛争が発生した折の紛争解決手段について学ぶ。	中央労働委員会 連合東京
4日目 (木)	今日的な労働組合の課題 (オンライン講義)	世界的に労働を取り巻く環境が大きく変わる中で、今日的な労働組合の抱える課題・対策について講義を行う。	財団役職員

	リアルタイムセッション (リアルタイムセッション)	チームごとの特徴に応じ、各国の労働事情について情報の共有や大学・労働関係団体などとの連携を行い、相互理解を深めるセッションを実施する。	財団役職員 被招へい者
	フォローアップ (リアルタイムセッション)	オンライン講義を通じての疑問などについて、フォローアップを実施する。	財団役職員
5日目 (金)	労働者互助のための仕組み 1 (オンライン講義)	我が国の労働者互助組織である全労済協会、ろうきん協会、中央労福協から、労働者互助の仕組みについて研修を受ける。	全労済協会 ろうきん協会 中央労福協
	労使関係構築力2 (オンライン講義)	経営側からみた労使関係や中小企業の労使見解、人材育成等の重要性に関する講義を行う。	経団連 中同協
	質疑応答・意見交換 (リアルタイムセッション)	オンライン講義を通じての疑問などについて、質疑応答・意見交換を実施する。	講師担当 財団役職員
第二週			
6日目～ 8日目 (金・土・日)	移動日・休日	当該国から日本への移動日・休日	
第三週 (来日対応)			
9日目 (月)	財団役職員との意見交換	オンライン講義を踏まえ、財団役職員による意見交換・フォローアップを行う。	財団役職員
	労働組合のビジョン2	全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、ジェンダー平等、組織化、未組織労働者対応、生活福祉政策等)に関する意見交換を行う。	連合本部
10日目 (火)		地方連合会へ移動	—
	労働組合のビジョン3	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)	労働者を支える労働行政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 ポリテクセンター 地方行政等
		帰京	

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理解を深めることを重点に、グループ討議を交えながら研修する。	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 2	我が国の労働者互助組織である全労済協会、ろうきん協会、中央労福協を訪問し、労働者互助の仕組みについて意見交換を実施する。	全労済協会 ろうきん協会 中央労福協
	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踏まえ、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
	閉会式		財団役職員 被招へい者
14日目 (土)	離 日		
15日目 (日)	離 日 (予備日)		

※オンライン講義については、事前に講義をビデオ収録し、公開期間・対象者を限定し、被招へい者がY o u T u b e上でオンデマンド受講をする方式で実施する。

リアルタイムセッションは、受講者の理解促進のために、オリエンテーション・質疑応答等をオンライン講義週の月曜日・木曜日・金曜日にZ O O Mを用いて実施する。

イ) 先進国チーム 7日間コース

	内 容		講師等
1日目 (日)	来 日		
	午前	午後	
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「今日的な日本の労働運動の課題」	財団役職員
3日目 (火)	連合本部訪問「連合の役割と直面する課題」	産別訪問「産業別労働組合の政策立案手法等に学ぶ」	連合本部 産別
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)	シンポジウム準備	シンポジウム	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		

ウ) ミャンマー・中国チーム 5日間コース

	内 容		講師等
	AM	PM	
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)	中労委訪問「労働委員会の取り組みと我が国の労使紛争解決手段」	連合本部訪問「連合の役割と直面する課題」	中労委 連合本部
4日目 (木)	労働事情を聴く会準備	労働事情を聴く会	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

エ) 再招へいチーム 7日間コース *海外労働事情に関する情報提供業務

	内 容		講師等
1日目 (日)	来 日		
	午前	午後	
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)	連合本部訪問「連合の役割と直面する課題」	講義「今日的な日本の労働運動の課題」	連合本部 財団役職員
4日目 (水)	中労委訪問「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」	中労委 連合東京
5日目 (木)	情報収集・労働事情を聴く会準備	労働事情を聴く会・拡大版	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		

〈講師予定者〉

講師については、我が国の労働事情や労使関係等について精通している講師を選任する。このため、下記に記載の講師陣のほか、当財団の役職員や連合及び連合構成組織等で知識や経験が豊富な人材の派遣協力を仰ぐこととしている。

⑤ 事業評価及び業務改善の方法

招へい事業は、自国において社会・経済の発展に寄与している者を輩出しており、各国の社会・経済発展等の一助として、持続的な貢献をしている。

事業評価としては、チームごとに招へい事業が終了した後、担当した職員及びP Aの報告、並びに被招へい者のアンケート結果をもとに、役員会及び定例会（理事長以下、常勤の全役職員が出席）において事業評価と改善点等に関する検討を行う。併せて、年に3回開催する理事会・評議員会においても、事業報告を適宜実施し、評価と改善点について論議・検討する。

経費の効率的執行を徹底するため、旅行業者の調達方法は、多くの業者の参加を求めた上で、チームごとに見積もりの中から最低価格落札方式とする。

なお、役員会及び定例会は原則月2回開催するが、必要に応じ、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をレビューする。評価の基準は次のとおり。

- ア) 被招へい者からの事業評価アンケートの総合評価A（よく理解した）・B（概ね理解した）合わせて90%以上とする。
- イ) 被招へい者からのアンケートにおいて、事業で学んだ知見を母国で活用する予定のある参加者数が実績人数の90%以上とする。
- ウ) 被招へい者が「研修目標とアクションプラン」を設定し発表する。アクションプランについては、各組織においての活用方法等について被招へい者と意見交換を実施する。また、帰国後は所属する労働組合に対して必ずアクションプランを報告・提案する。
- エ) 被招へい者が所属する労働組合組織を対象にアンケート（被招へい者からの報告及び我が国の研修で得たことからの提案等）を実施し、被招へい者から労働組合への報告や被招へい者から招へい事業に参加したことによる提案（上記ウ）のアクションプラン等について確認する。このことで本事業参加者が我が国の建設的な労使関係、労働法制、労使慣行等について学んだ研修の成果を当該組織がどのように評価しているかの実態を把握する。
- オ) 被招へい者が帰国後、いかに労使関係を改善したか、また労使紛争を未然に防止したか等の改善事例を把握する。
- カ) 再招へいチームについては、上記エにより評価する。

<参 考> 招へい事業計画一覧

ア 海外進出国の労働組合指導者に関する招へいセミナー

イ 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	オンライン期間	来日期間	使用言語	参加国	現地連携組織	人数
14 日間	22-01 ア	ユーラシア	12	6月13日～6月17日	6月27日～7月1日	ロシア語	ウクライナ	KVPU	3
							ウズベキスタン	TUFU	3
							カザフスタン	FPRK	3
							ベラルーシ	BKDP	3
5 日間	22-02 ア	ミャンマー・中国	11		7月4日～7月8日	ミャンマー語	ミャンマー	CTUM	6
						中国語	中国	ACFTU	5
14 日間	22-03 ア	中南米	11	7月18日～7月22日	8月1日～8月5日	スペイン語	アルゼンチン	CGT-RA	1
							コロンビア	CTC	1
							チリ	CUT-CHILE	1
							メキシコ	CTM	1
						UNT		1	
						ポルトガル語	ブラジル	CUT	2
								FS	2
								UGT	2
14 日間	22-04 ア	アフリカ・中東	10	8月22日～8月26日	9月5日～9月9日	英語	ガーナ	GTUC	1
							ケニア	COTU(K)	1
							ナイジェリア	NLC	1
							南アフリカ	COSATU	1
								FEDUSA	1
						NACTU	1		
						アラビア語	アルジェリア	UGTA	1
							チュニジア	UGTT	1
							モロッコ	UMT	1
							ヨルダン	GFJTU	1
7 日間	22-05 イ	再招へい	6		8月29日～9月2日	タイ語	タイ	ITUC-TC	6
14 日間	22-06 ア	アジアユース英語圏	11	9月12日～9月16日	9月26日～9月30日	英語	インド	INTUC	2
								HMS	1
								BMS	1
							スリランカ	CWC	1
								NTUF	1
								SLNSS	1
							ネパール	NTUC	2
							マレーシア	MTUC	2
14 日間	22-07 ア	アジアユース非英語圏	14	10月3日～10月7日	10月17日～10月21日	クメール語	カンボジア	ITUC-CC	7
						ベンガル語	バングラデシュ	ITUC-BC	7
7 日間	22-08 ア	先進国	6		11月7日～11月11日	英語	イギリス	TUC	2
							スウェーデン	LO	2
							ドイツ	DGB	2
14 日間	22-09 ア	パキスタン・モンゴル	14	11月14日～11月18日	11月28日～12月2日	ウルドゥ語	パキスタン	PWF	7
						モンゴル語	モンゴル	CMTU	7
14 日間	22-10 ア	ベトナム・ラオス	14	11月21日～11月25日	12月5日～12月9日	ベトナム語	ベトナム	VGCL	7
						ラオ語	ラオス	LFTU	7
14 日間	22-11 ア	インドネシア・フィリピン	13	1月9日～1月13日	1月23日～1月27日	インドネシア語	インドネシア	CITU	2
								KSBSI	2
								KSPSI	2
						タガログ語	フィリピン	NTUC Phi	4
TUCP			3						

計35カ国122名

2. 現地支援事業

(1) 現地セミナーの実施について

① 開催国及び開催国として選定した理由

ア) 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、日本の貿易シェアの50%を超え、引続き今後の成長が最も期待されている。しかしながら同時に、COVID-19の影響が深刻に発生している地域でもあるため、労働者を取巻く環境は悪化している。労使紛争の発生及び雇用リスクが以前と比較して高まっている状況であり、生産性向上への貢献を通じた建設的な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。複雑化しているテーマに対応するため、より専門的な知識等を有する外部講師の派遣等も検討する。同時に、現地における過去の被招へい経験者とのさらなる連携等、二国間セミナーを通じ、日本国内における招へい事業の成果を各国人財の持続的発展に結びつける。

セミナーは最低でも1カ国2日以上、30名以上を原則とし、13カ国で実施する。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、又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・複数セミナーの開催を検討する。基本的には、感染対策に万全を期した上で現地に赴き、対面での取り組みを実施するが、入出国が不可の場合等、現地参加者は、十分な感染症対策を実施した上で集合、又は居所等から参加し、現地と日本をオンライン形式で結ぶ形でのセミナー実施を行うことを基本とする。

<インド>

(二国間セミナー：INTUC、HMS 30名×2回開催を検討)

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、特に日印国交樹立70周年となる2022年に「特別戦略的グローバル・パートナーシップ」としての日印関係のさらなる飛躍に向けた様々な取り組みを進めていくことを確認している。このことを踏まえ、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。

<インドネシア>

(二国間セミナー：CITU 30名×2回開催)

日系企業が多く進出する同国は、今後もASEAN諸国の中で継続的な発展が期待されており、2022年にG20議長国、その翌年にはASEAN議長国を務める予定となっていることを踏まえ、今後とも緊密に連携していくことを確認している。あわせてオムニ

バス法（雇用創出法）の施行に伴い、海外からの投資がさらに増加することが見込まれている。その一方、オムニバス法の導入にあたり、労働組合は強い拒否反応を示しており、建設的な労使関係や社会対話の構築にとって大きな課題となっている。そのような状況に鑑み、建設的な労使関係の構築や無用な労使紛争未然防止、雇用安定等を目指した「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。

<カンボジア>

（二国間セミナー：ITUC-CC（CCTU、CCU、CLC） 30名）

2022年にASEAN議長国を担う同国は、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が、2021年10月に新規投資の誘致や既存企投資の拡大等を目指した新投資法が施行され、日系企業等のさらなる進出先として一層注目されている。

一方で、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。これらを踏まえ、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ための「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

<スリランカ>

（二国間セミナー：CWC、NTUF、SLNSS 30名×2回開催を検討）

アジアと中東・アフリカの中間に位置するシーレーン上の戦略的要衝である同国は、インド市場へのアクセスの良さ等から、海外からの投資先として注目を集めている。政府も多くの産業で税の軽減や減免措置を実施する等、日系資本を含む投資環境の改善を図っており、建設的な労使関係の重要性が益々高まっている。これを踏まえ、「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）

30名×2回開催）

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。これらを踏まえ、建設的な労使関係の構築と無用な労使紛争の未然防止、組織連帯・強化を目指した「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） 40名）

インドと中国の間に位置し、同国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、2015年9月に新憲法が公布され、民主国家として着実に歩みを進める同国への投資や進出を検討している日系企業は増加している。政府も外交投資

誘致に積極的である一方で、ストライキの多発等、労使関係の健全化が重要な課題となっている。これらを踏まえ、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、建設的な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。

<パキスタン>

(二国間セミナー：PWF 30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。これらを踏まえ、多国籍企業内での建設的な労使関係の構築、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目指した「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

<バングラデシュ>

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

2022年に日本との外交樹立50周年を迎える同国は、繊維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。このような状況を踏まえ、労働組合の産業経済政策・政策提言能力強化等を目指した「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

<フィリピン>

(二国間セミナー：NTUC Ph1、TUCP 30名×2回開催)

経済成長が主にビジネス・プロセス・アウトソーシング産業を含む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、製造業の不在等産業構造の基盤が不安定である。これに伴い雇用は有期契約や業務請負契約等、限定的かつ不安定であることから、持続可能な成長を支える経済産業及び雇用安定政策が待望されている。このことを踏まえ、持続的で安定した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、建設的な労使関係の構築、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。

<ベトナム>

(二国間セミナー：VGCL 30名×2回開催を検討)

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、2021年に施行された新労働法への対応のため、団体交渉や労使協議の重要性が増す中、ストライキの大半が外資系企業に集中する等、団体交渉や労使対話の実施と実効性の確保が重要な課題とな

っている。さらに、最低賃金の急速な上昇などの課題も抱える同国において、労使の話し合いを中心と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に向けた「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 30名×2回開催)

中国とロシアに挟まれ、地政学的に重要な位置を占める同国は、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・事業所のさらなる進出が期待されている。また、2022年に施行される改正労働法では労働協約の権限が拡大される等、労使関係の構築の重要性が増している。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。これらを踏まえ、建設的な労使関係の構築と無用な労使紛争の未然防止等に資する「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

<ラオス>

(二国間セミナー：LFTU 50名×2回開催)

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な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。

<中国>

(二国間セミナー：中華全国总工会（ACFTU）30名)

我が国にとって最大の貿易相手国であり、日系企業の海外拠点数が最も多い同国はCOVID-19からの急速な経済回復を見せる一方、国際社会から人権問題を指摘されている。外国投資等のさらなる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、建設的な労使関係の構築を通じた雇用安定と労使紛争未然防止をテーマに、「労使関係・労働政策セミナー」を開催する。

※中国側規制により、開催日数・回数・参加人数に制限あり

労使関係・労働政策（I R）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」、「建設的な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、及び参加者によるグループ討議内容が決定）。

<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／COVID-19への労働面からの対応策等

（以下は1回開催／国の場合を前提に記載しており、2回開催／国の場合は変更も在り得る。）

【1日目】

開会／来賓挨拶（過去実績を踏まえた登壇者一例）

〔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 ほか）

財団代表者（理事長、専務理事、常務理事、事務長 ほか）

〔来賓〕

当該国労働関係行政代表者（労働関係所管省庁高官 ほか）

日本国大使館（総領事館）代表者（大使、公使、総領事 ほか）

当該国使用者団体代表者（会長／議長、事務局長 ほか）

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）及び質疑・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（財団側講師）及び質疑・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な労使関係の構築、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）及び質疑・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）及び質疑・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（財団側講師）及び質疑・意見交換

－付帯テーマの専門的内容等

【2日目】

講義6（学識者ほか）及び意見交換

－労使関係及び関連テーマに関する傾向や分析

グループ討議（参加者がグループに分散）

－労使関係及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／財団によるコメント、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
財団代表者

[二国間セミナー国別プログラム（労使関係・労働政策セミナー）]

<インド> ※2回開催を検討

<第1日>	
午前	開会式（政府、使用者側含む） 「本セミナーの主旨及び財団紹介」 「グローバル化／社会経済の発展と労働組合の役割」 「日本の労働運動の変遷と建設的な労使関係」 「今日の労働運動の課題」 開催国ナショナルセンター会長ほか
午後	講義「グローバル化と産業構造、社会経済の持続的成長に向けて」 課題1「産業経済政策と政策提言能力の向上」 ※講義とグループ討議
<第2日>	
午前	課題2「生産性・労使対話の重要性と良好な労使関係構築に向けて」 ※講義とグループ討議 課題毎グループ討議
午後	グループ討議の整理 グループ毎行動計画の立案／全体発表・相互論議 総括・閉会式ほか

<インドネシア> ※2回開催

<第1日>	
午前	開会式（政府、使用者側含む） 「本セミナーの主旨及び財団紹介」 「グローバル化／社会経済の発展と労働組合の役割」 「日本の労働運動の変遷と建設的な労使関係」 「今日の労働運動の課題」 開催国ナショナルセンター会長ほか
午後	「グローバル化と産業構造、社会経済の持続的成長に向けて」 課題1「労働政策と労働組合の対応」（労働法制・最低賃金等） ※講義とグループ討議
<第2日>	
午前	「産業経済政策・政策提言能力向上に向けて」 課題2「雇用問題と労働組合の対応」 ※講義とグループ討議
午後	課題3「生産性・労使対話の重要性と良好な労使関係構築に向けて」 ※講義とグループ討議 課題毎グループ討議 グループ毎行動計画の立案／全体発表・相互論議 総括・閉会式ほか

<カンボジア>

<p><第1日></p>	
午前	開会式（政府、使用者側含む） 「本セミナーの主旨及び財団紹介」 「グローバル化／社会経済の発展と労働組合の役割」 「日本の労働運動の変遷と建設的な労使関係」 「今日の労働運動の課題」 開催国ナショナルセンター会長ほか
午後	課題1 「最低賃金の在り方と労働運動」 ※講義とグループ討議 課題2 「労働法制・労働者福祉・社会保障」 ※講義とグループ討議
<p><第2日></p>	
午前	「産業経済政策・政策提言能力向上に向けて」 課題3 「生産性・労使対話の重要性と良好な労使関係構築に向けて」 ※講義とグループ討議 課題毎グループ討議
午後	グループ討議の整理 グループ毎行動計画の立案／全体発表・相互論議 総括・閉会式ほか

<スリランカ> ※2回開催を検討

<p><第1日></p>	
午前	開会式（政府、使用者側含む） 「本セミナーの主旨及び財団紹介」 「グローバル化／社会経済の発展と労働組合の役割」 「日本の労働運動の変遷と建設的な労使関係」 「今日の労働運動の課題」 開催国ナショナルセンター会長ほか
午後	課題1 「加速するグローバル経済への対応と組織化」 ※講義とグループ討議 課題2 「労働者の権利保護とディーセントワーク・労働者福祉」 ※講義とグループ討議
<p><第2日></p>	
午前	課題3 「生産性・労使対話の重要性と良好な労使関係構築に向けて」 ※講義とグループ討議 課題毎グループ討議
午後	グループ討議の整理 グループ毎行動計画の立案／全体発表・相互論議

総括・閉会式ほか

<タイ> ※2回開催

<第1日>

午前 開会式（政府、使用者側含む）
「本セミナーの主旨及び財団紹介」
「グローバル化／社会経済の発展と労働組合の役割」
「日本の労働運動の変遷と建設的な労使関係」
「今日の労働運動の課題」 開催国ナショナルセンター会長ほか
午後 講義「グローバル化と産業構造、社会経済の持続的成長に向けて」
課題1「産業経済政策と政策提言能力の向上」
※講義とグループ討議

<第2日>

午前 課題2「生産性・労使対話の重要性と良好な労使関係構築に向けて」
※講義とグループ討議
課題毎グループ討議
午後 グループ討議の整理
グループ毎行動計画の立案／全体発表・相互論議
総括・閉会式ほか

<ネパール>

<第1日>

午前 開会式（政府、使用者側含む）
「本セミナーの主旨及び財団紹介」
「グローバル化／社会経済の発展と労働組合の役割」
「日本の労働運動の変遷と建設的な労使関係」
「今日の労働運動の課題」 開催国ナショナルセンター会長ほか
午後 講義「雇用政策・改正労働法・社会保障の諸課題」
課題1「労働者の権利保護とディーセントワーク・労働者福祉」
※講義とグループ討議

<第2日>

午前 課題2「生産性・労使対話の重要性と良好な労使関係構築に向けて」
※講義とグループ討議
課題毎グループ討議

午後	グループ討議の整理 グループ毎行動計画の立案／全体発表・相互論議 総括・閉会式ほか
----	---

<パキスタン> ※2回開催を検討

<第1日>	
午前	開会式（政府、使用者側含む） 「本セミナーの主旨及び財団紹介」 「グローバル化／社会経済の発展と労働組合の役割」 「日本の労働運動の変遷と建設的な労使関係」 「今日の労働運動の課題」 開催国ナショナルセンター会長ほか
午後	課題1 「民主的労働組合運営の基本」 ※講義とグループ討議 課題2 「労働者・女性の権利保護とディーセントワーク・労働者福祉」 ※講義とグループ討議
<第2日>	
午前	課題3 「生産性・労使対話の重要性と良好な労使関係構築に向けて」 ※講義とグループ討議 課題毎グループ討議
午後	グループ討議の整理 グループ毎行動計画の立案／全体発表・相互論議 総括・閉会式ほか

バングラデシュ>

<第1日>	
午前	開会式（政府、使用者側含む） 「本セミナーの主旨及び財団紹介」 「グローバル化／社会経済の発展と労働組合の役割」 「日本の労働運動の変遷と建設的な労使関係」 「今日の労働運動の課題」 開催国ナショナルセンター会長ほか
午後	課題1 「労働者・女性の権利保護とディーセントワーク」 ※講義とグループ討議 課題2 「労働者福祉と社会保障」 ※講義とグループ討議

<第2日>

- 午前 課題3「生産性・労使対話の重要性と良好な労使関係構築に向けて」
※講義とグループ討議
課題毎グループ討議
- 午後 グループ討議の整理
グループ毎行動計画の立案／全体発表・相互論議
総括・閉会式ほか

<フィリピン> ※2回開催

<第1日>

- 午前 開会式（政府、使用者側含む）
「本セミナーの主旨及び財団紹介」
「グローバル化／社会経済の発展と労働組合の役割」
「日本の労働運動の変遷と建設的な労使関係」
「今日の労働運動の課題」 開催国ナショナルセンター会長ほか
- 午後 講義「グローバル化と産業構造、社会経済の持続的成長に向けて」
課題1「産業経済政策と政策提言能力の向上」
※講義とグループ討議

<第2日>

- 午前 課題2「生産性・労使対話の重要性と良好な労使関係構築に向けて」
※講義とグループ討議
課題毎グループ討議
- 午後 グループ討議の整理
グループ毎行動計画の立案／全体発表・相互論議
総括・閉会式ほか

<ベトナム> ※2回開催を検討

<第1日>

- 午前 開会式（政府、使用者側含む）
「本セミナーの主旨及び財団紹介」
「グローバル化／社会経済の発展と労働組合の役割」
「日本の労働運動の変遷と建設的な労使関係」
「今日の労働運動の課題」 開催国ナショナルセンター会長ほか
- 午後 課題「改正労働法への対応」
※講義とグループ討議

<第2日>

- 午前 グループ討議の整理

グループ毎行動計画の立案／全体発表・相互論議
総括・閉会式ほか

<モンゴル> ※2回開催

<第1日>

午前 開会式（政府、使用者側含む）
「本セミナーの主旨及び財団紹介」
「グローバル化／社会経済の発展と労働組合の役割」
「日本の労働運動の変遷と建設的な労使関係」
「今日の労働運動の課題」 開催国ナショナルセンター会長ほか

午後 課題1 「労働法制の諸課題と労働組合の対応」
※講義とグループ討議
課題2 「労働協約の諸課題と労働組合の対応」
※講義とグループ討議

<第2日>

午前 課題3 「生産性・労使対話の重要性と良好な労使関係構築に向けて」
※講義とグループ討議
課題毎グループ討議

午後 グループ討議の整理
グループ毎行動計画の立案／全体発表・相互論議
総括・閉会式ほか

<ラオス> ※2回開催

<第1日>

午前 開会式（政府、使用者側含む）
「本セミナーの主旨及び財団紹介」
「グローバル化／社会経済の発展と労働組合の役割」
「建設的な労使関係の構築による雇用と生活条件の向上」
「今日の労働運動の課題」 開催国ナショナルセンター会長ほか

午後 課題1 「労働者の権利保護と労働法制」
※講義とグループ討議

<第2日>

午前 課題2「生産性・労使対話の重要性と良好な労使関係構築に向けて」

※講義とグループ討議

課題毎グループ討議

午後 グループ討議の整理

グループ毎行動計画の立案／全体発表・相互論議

総括・閉会式ほか

<中国>

<1日セミナー>

※中国側の規制（NGO活動管理法）により派遣者滞在が5日に限られ、セミナーは1日とせざるを得ない

=到着日・準備・セミナー・精算・帰国日で各1日ずつ

午前 開会式（政府、使用者側含む）

「今日の労働運動の課題」

午後 「日系企業における建設的な労使関係の構築」

「第四次産業革命と労使の課題」

「高齢化社会への対応」

総括・閉会式ほか

イ) 多国間セミナーの実施

アジア大洋州地域から30名程度の労働組合リーダーをシンガポールおよびタイに招集し、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、その建設的な在り方、労使紛争の未然防止等）、労働政策、産業問題等に関し、情報交換並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）は財団が中心となり、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。

各国参加者は、感染対策に万全を期した上で現地に赴き、対面での取り組みを実施することを基本とするが、入出国が不可の場合等は居所等からのオンライン参加を基本とする。

a) ユース・リーダーシップコース

アジア大洋州約20カ国からおおむね30名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・雇用安定の取り組み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、その建設的な在り方、労使紛争の未然防止等）、労働政策、産業課題等に係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、日本ほか

b) ILO共催セミナー

日系企業・事業所が多数進出しているアジア大洋州各国を対象に、労働組合リーダー層約30名をタイのバンコクに招集し、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な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、スリランカ、タイ、ネパール、パキスタン、バングラデシュ、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 ほか

[多国間セミナープログラム]

<ユース・リーダーシップコース>

<p><第1日></p> <p>午前 開会式（本セミナーの主旨及び財団紹介ほか）</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（財団、ITUC-AP）」 ※講義とグループ討議・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（財団）」</p> <p>午後 「平等な社会に向けた公平な労働条件を目指して（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（財団、ITUC-AP）」ほか</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）」 ほか</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」ほか</p>	
<p><第6日></p> <p>午前 「戦後の日本の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（財団）」</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（財団、 ITUC-AP）」 ※講義とグループ討議・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な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（財団）」</p> <p>午後 総括・閉会式</p>	

< ILO共催セミナー >

<p>< 第1日 ></p> <p>午前 開会式 (タイ政府、使用者側含む) 「本セミナー主旨及び財団紹介ほか」 「ILOの任務と役割」</p> <p>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)」 ※講義とグループ討議・発表</p>	
<p>< 第2日 ></p> <p>午前 「ILO-ACTRAVの取り組み」 (ILO) 「日本の労使慣行と労使関係」 (財団)</p> <p>午後 課題2 「職場で抱える労働問題と労働組合の対応」 (ILO、財団) ※講義とグループ討議・発表</p>	
<p>< 第3日 ></p> <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 ～戦後の日本の労働運動の変遷と労使関係の特質～」 (財団)</p> <p>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>	
<p>< 第4日 ></p> <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、財団)</p> <p>午後 課題3 「無用な労使紛争の未然防止に向けて」 (ILO、財団) ※講義とグループ討議・発表</p>	
<p>< 第5日 ></p> <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</p>	

② 現地(開催地)での受講者数等

<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	1 又は 2	5月	デリー、 その他の都市	45 又は 30×2	1
インドネシア	CITU	2	10月	ジャカルタ、 その他の都市	30×2	1
カンボジア	ITUC-CC	1	8月	プノンペン	30	1
スリランカ	CWC、NTUF、 SLNSS	1 又は 2	10月	コロンボ、 その他の都市	30 又は 30×2	1
タイ	ITUC-TC	2	7月	バンコク、 その他の都市	30×2	1
ネパール	ITUC-NAC	1	12月	カトマンズ	40	1
パキスタン	PWF	1 又は 2	9月	イスラマバード、 その他の都市	45 又は 30×2	1
フィリピン	NTUC Ph I、 TUCP	2	5月	マニラ、 その他の都市	30×2	1
ベトナム	VGCL	1 又は 2	12月	ハノイ、 その他の都市	40 又は 30×2	1
バングラデシュ	ITUC-BC	1	9月	ダッカ	40	1
モンゴル	CMTU	2	6月	ウランバートル、 その他の都市	30×2	1
ラオス	LFTU	2	11月	ビエンチャン、 その他の都市	50×2	1
中国	ACFTU	1	5月	北京 (又はその他の都市)	30	1

<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
J I L A F / I T U C - A P / O T C 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	10～ 11月	シンガポール	30	2
J I L A F / I L O 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

③ 実施スケジュール

- ・セミナー実施計画国ナショナルセンター／国際組織へのプロポーザル要請・（4月）
- ・セミナー実施計画国ナショナルセンター／国際組織がプロポーザルを財団に提出
・・・（4月）
- ・財団における各国プロポーザル内容の精査・検討・承認・・・（4月）
- ・セミナー実施計画国ナショナルセンター／国際組織への承認通知・・・（5月）
- ・セミナー実施に向けた各国ナショナルセンターとの電話・メール等による連絡調整を行い、開催時期・内容詳細・講師・会場等について決定し、実施・・・（5月以降）

④ テーマ及び講師予定者の略歴

ア) テーマ

労使対等及び労使自治に基づく建設的な労使関係構築や雇用安定、ディーセントワークの実現に向け、各国の労働組合及び労働者の能力向上を図ることを目的としたテーマを設定する。

具体的には、「グローバル社会経済の発展と労働組合の役割」、「建設的な労使関係の構築と雇用安定」、「無用な労使紛争の未然防止」を基本テーマとし、対象国ごとに関連課題を付帯テーマとして追加設定する（これに応じ、講演内容や講師、及び参加者によるグループ討議内容が決定）。

〈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／男女平等、等

イ) 講師予定者の略歴

講師予定者については、基本テーマ及び前項付帯テーマに関する参加者の理解深化に資するよう、招へい事業における講師に加え、開催当該国の使用者団体及び政府の関係者、並びに有識者等の専門家を活用する。また、財団招へい事業の過去参加者を含む現地労働組合指導者の活用により、開催目的及びテーマに立脚したうえで事例に即した講義・論議内容となるようにする。

⑤ 事業評価及び業務改善の方法

現地セミナーの事業評価及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。実施基準は下記のとおり。

ア) 参加者によるグループ討議を行い、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、関心度等を評価する。

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。

(2) 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)

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、経済基盤の脆弱な人々に対する社会的セーフティネットの構築と生活改善・底上げと収入改善のための取り組み、すなわち、SDGsの目指す「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向けた取り組みを実施してきた。2020年初頭からの新型コロナウイルス感染症の蔓延は、アジア地域のインフォーマルセクターに多大な影響を与えており、当該事業の重要性は一層増している。かかる状況下、2022年度においても、当初からのタイ、ネパール、バングラデシュ、ラオスの4カ国に加え、ベトナム、スリランカ及びカンボジアで事業を展開する。

中でもタイにおいては、より困難な状況にあ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・底上げを目指した「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する。各国において、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、数値的な成果などの具体的な成果を継続して確認する。

また、年度末には、すべての事業対象国の、関係する政労使代表が参加する会合を開催し、年度内事業の総括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目指す。

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目指し、連合構成組織をはじめ、労働組合関連団体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、現地ニーズを踏まえネパールにおいて9校、インドにおいて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て基礎教育の提供並びに公立学校への編入等を促進する。

これらの社会開発活動に対しては、必要に応じ各地に赴き、現地・現物・現実を見る「三現主義」に基づき、かつ「Face to Face」の取り組みとする必要があるが、渡航者の安全等を考慮し、場合によっては、現地側担当者にそれらを任せ、オンライン形式でのフォローアップなどで対応する事も視野に入れる。

<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	30
		ダン郡	30
		スルケット郡	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	VGCL VCCI(使) MOLISA(政) ILO 等	北部（ハノイ）	30
		南部	30
スリランカ	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	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	2022 年度予定児童数
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	グントウール	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及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、招へい事業及び現地支援事業、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、財団の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

各国の労使関係等について、我が国の労働関係者に最新の情報を提供するために、国内外の専門家へのヒアリング等を通じて情報収集に努める。

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

a) 活用度が高いナショナルセンター情報を随時更新する。

具体的には、期首及び期中を目処に、調査・広報グループが主体となって連合や I T U C - A P 等と連携しつつ更新する。

b) 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。

c) データベースは、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

a) 財団事業を紹介し理解促進を図るため、ウェブサイトの作成・活用を行い、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情報等のデータベースを公開する。

b) 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に図り、より広い言語域で財団の活動を発信していく。

c) スマートフォンの普及に合わせ、また若年層へのアプローチを考慮してウェブサイトのスマートフォン対応も検討する。

ウ) メールマガジンによる情報発信

- a) 国内外における無用な労使紛争の未然防止に資するべく、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、英語版メールマガジンでは海外の関係者に向け、国内労働関連情報を発信する。
- b) 財団が実施する招へい事業・現地支援事業の参加者・関係者等から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) 「シンポジウム」の開催

我が国労使関係者に対し、海外の労使関係、労働政策及び法制、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及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、マスコミ等に幅広く参加を呼び掛ける。

a) 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及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7月初旬に開催する。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、中国及びカンボジアから労使関係者を招へいする。

b) シンポジウム II 「新型コロナウイルス感染症の雇用・労働への影響と対応」

我が国への企業進出又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、11月初旬に開催する。テーマには令和2年度から全世界を巻き込んでいるCOVID-19を取り上げ、各国の政労使で取った対応とその成果について展望する。招へい国は、招へい事業の先進国チームにあわせる。

③事業評価及び業務改善の方法

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。

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・要望及び情報提供数
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。

④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
 - a) 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。
 - b) 「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」等の情報を発信する。
- 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。
- エ) デジタルトランスフォーメーションへの対応
IT技術の進歩によるデジタルトランスフォーメーション（DX）の進行に伴い、これに即した広報の在り方（ソーシャルメディアの活用による積極的な情報発信等）を検討する。

4. 労働分野におけるグローバル人材養成

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「人材」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カ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、財団の労働講義への参加や国際労働関係組織訪問等により、労働組合関係の知識・知見を深めるものとする。

研修については、新型コロナウイルス感染状況を踏まえて、2021年度の実績を活かし、オンライン形式での実施可能な体制も含めた開催とする。また、引き続き、前年度の参加者及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。

5. 国際労働関係組織等との連携強化

(1) 国際労働関係組織等との連携強化

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。

財団と類似事業を展開する韓国労働雇用事業団（KLE S）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、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。

(2) 連合、連合構成組織及びGUF等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、連合構成組織及び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。

(3) 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。

(4) ネットワークの確立・検討

日本の労働分野における開発協力の推進に賛同する超党派の議員を対象に、財団事業の内容等を積極的に発信・共有し、賛同者を拡大することを目的に、2021年4月に設立した

「JILAF国際労働開発懇話会」について、財団事業に関する助言・提言を受ける意見交換等の場として取り組みを継続する。

JILAF設立30周年プロジェクトアクションポリシーを踏まえ、事業成果と課題等の共有、現行事業や開発協力に対する提言・示唆を把握する機会を創出するため、さらなるネットワークの形成に努めていく。

併せて、広く国際交流、国際協力等に取り組む国内の関係団体等との連携を図りつつ、COVID-19感染拡大下における事業推進の在り方等についてなお一層の知見獲得に努める。

6. 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

財団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財の育成、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) 人財育成とチームJILAFとしての能力発揮のための環境整備

事務局員の人財育成・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財の育成、働き甲斐のある人事・育成制度等を再検討する。

さらに、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及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。特に、事業を支える事務局員を新型コロナウイルス感染から守るために、感染防止に係る情報収集及び職場環境整備、勤務態勢含めた働き方の変更等に取り組む。

また、財団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

日本国政府及び連合等の財源のみに依拠しない事業の持続可能な財政構造を構築すべく、事業理解の浸透を図りながら寄附等の財政支援を受けられる体制を中期的に検討する。

以上