

ミャンマーにおける SDGs実現に向けた取り組み

——実態と課題

中嶋 滋*



ご紹介いただきました中嶋と申します。私はミャンマーにおいてSDGs実現に向けた取り組みがどのような形になっているか、そこから見えてくる課題について、お話をしたいと思います。

1 はじめに

私は2012年の秋から2015年末までの3年余りミャンマーにいました。ITUC（国際労働組合総連合）が設立したミャンマー事務所の所長として滞在したわけです。2016年から今日までは、平均するとだいたい2カ月に1回ぐらいのペースでミャンマーに行き、ミャンマーの労働組合運動の連帯支援活動に従事しています。

これからの私の話はその経験に基づいた話で、例えばカチン州、ザガイン管区、チン州など、日本からの観光客がなかなか入れない地域にまで出向いて、全土くまなくということではないですが、ミャンマー全国の各地を訪れて、そこにおける民主化の現状や労働組合の現状を見てきました。もちろん私の話がミャンマーの姿すべてではありません。あくまで労働組合運動という観点から見た物事の観察であることをご了承ください。

2 SDGs実現に向けた課題

今日、私が言いたいことは、突き詰めて言うと2つです。まずはじめに、今日のテーマはSDGsですが、2000年9月に国連はミレニアム・サミットと銘打って総会を開き、そこでMDGs（Millennium Development Goals：ミレニアム開発目標）を定めました。2015年までに達成すべき8つの目標を掲げ、21のターゲットをクリアするよう設定されたわけです。もしこのMDGsが2015年に達成されていたならば、SDGsは出てきたのだろうか。私は、SDGsは2015年になってもMDGsが達成されなかったがゆえに、策定されたと思っています。だとしたら、なぜMDGsが達

*中嶋 滋（なかじま・しげる） 前ITUC ミャンマー事務所長／元ILO理事。1964年全日本自治団体労働組合（自治労）に入職。1990～1999年自治労中央執行委員（国際局長）、1999～2005年連合常任中央執行委員（総合国際局長）、2004～2010年ILO理事。2011～2012年ILO協議会専務理事。2012～2015年ITUC ミャンマー事務所長。2015年～現在、CTUM顧問。

成できなかったのかということ、私たちはきちんと考え、それを教訓化して、SDGsの達成促進に臨まなければならないのではないかと。それが第1点です。

第2点目は、SDGsの活動の焦点に、あらゆるサプライチェーンに活動の焦点をあてると書いてあります。グローバル化した経済のもとで生産関係の変化があって、相互依存関係も非常に深まる。SDGsを成功させるためには、例えば日系企業がミャンマーに進出していて、その企業が日本の親会社のサプライヤーとしての機能を果たしている。そういう状況でSDGsを促進させるためには、ミャンマーにおけるサプライヤーとしての企業と、日本にある親会社あるいは取引先企業との間で、同時に問題をどのようにして解決できるのかという形の取り組みをしないと、問題の解決は果たせないことになろうかと思えます。つまり、サプライチェーンを視野に入れつつ取り組む必要があるというのが、2点目のポイントです。

3 労働組合運動の観点から見えてくる課題

労働組合運動の役割ですが、皆さん、UNGC（国連グローバル・コンパクト）はご存知でしょうか。1999年にコフィー・アナン国連事務総長（当時）が提唱したイニシアチブで、翌年から国連の中にグローバル・コンパクトの登録を受け付ける機関が設置されています。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野・10原則があり、これを尊重して遵守しますという宣言をした企業は、名前を登録する。これは国連が設定した10原則の遵守を宣言した優良な企業であると、国連がいわばお墨付きを与えたことになるわけで、他の企業に比べて差別化されることになるわけですが、その10の原則は、「人権」が2つ、「労働」が4つ、「環境」が3つ、「腐敗防止」が1つの4分野であり、2番目の「労働」は、ILOの中核的労働基準の4項目と全く同じなわけです。

UNGC（国連グローバル・コンパクト）の提起を受けて、では企業はどうするのか、労働組合はどういう役割を果たすのかということになるわけですが、実は労働を除いて社員総出でゴミ拾いをやっているとか、途上国で植林活動をしているとか、環境問題に関わっていることで、その企業自体に組合結成を認めていない、あるいは「下請け」企業や非正規労働者への「中核的労働基準」適用に反する経営姿勢を取り続けているにもかかわらず、UNGC宣言企業として条件をクリアしている企業も多くあります。労働組合は、10原則すべてに関して、具体的にどのように企業活動の中で尊重・遵守しているかということ、労使交渉・協議を通じ不断にチェックすることができるわけで、それがないと企業のUNGCの意義に反する対応を容認することになってしまいます。労働組合が果たす役割は非常に大きいということです。

4 ミャンマーの現状

NLD主導の政権になってもなお非民主的な憲法により国軍の実質支配が貫徹されている状況下で、CSR（企業の社会的責任）とディーセント・ワーク（働きがいのある人間的な労働）の実現を、SDGsの取り組みを通して進展させるためには、労働法制の抜本的で体系的な改正を始め、ILO条約・勧告で示される国際労働基準とりわけ「中核的労働基準」が尊重・遵守される社会的な環境を作り上げていくことが求められます。

ILOが提起し活動の中心に据えているDecent Work for All！（すべての人々に働きがいのある人

間らしい仕事と暮らしを！）の実現に向けて、人々の人間としての営みの根源である労働の現場から、労使の交渉・協議による現状改革の努力を積み重ねていくことが求められています。そのことの重要性を認めず労働組合活動を敵視する使用者・管理者が多く、国軍による抑圧も強い中で、労働組合の推定組織率は1%にも達していません。しかし、ITUC（国際労働組合総連合）やGUFs（国際産業別労働組織）などによる連帯支援活動もあり、労働組合活動への理解は広がりつつあり、組合数も徐々に拡大してきています。

5 日本との関係で考えてみる

問題は、日系企業で働いている人々がどういう状況にあるかということです。企業の制服、既製服、スポーツウェアなどを生産して輸出している日系企業を例に考えてみます。

この企業は「CMP方式」をとっています。CはCutting、MはMaking、PはPackageですが、この方式をとると、原材料は全部外国から輸入し、それを加工して、できた全製品は輸出すると、輸入税も輸出税も一切かかりません。こういった方式で多くの日本の縫製工場はミャンマーで活動しているわけですが、これは労賃が安ければ安いほど企業としては利潤が上がるという構造であるわけです。そのため、ミャンマーにある縫製工場（写真1）は、労賃をいかに下げるところにかなりの労力を傾注しています。

写真1 ミャンマーの縫製工場



皆さんイメージしてほしいのですが、朝の7時半に縫製工場の多くは始まります。11時半まで4時間、休憩時間なしです。11時半から12時までの30分が昼休み休憩です。この間に昼食もとらなければいけない。午後の部は12時から4時まで4時間、休憩なしで働いて、4時から4時15分までの15分間の休憩があって、4時15分から8時15分まで4時間の残業がある。これで月曜日から金曜日まで1週間働くと60時間、土曜日は半日で、午前中の4時間の7時半から11時半まで働き、これを加えると週64時間労働になります。これが一般的な縫製工場の労働時間です。これだけ働いて、1カ月の賃金は、日本円にして1万円から1万2千円ぐらい。これが、地方の農村からヤンゴンに出

てきて工業団地にある縫製工場で働いている人たちの労働と賃金の関係です。

そういった状況下で、労働条件が低すぎる、もっと改善してほしいという要求書を組合がつくって闘おうとしたら、どうなるか。従業員全員解雇です。組合の執行部は強制登録制度のもとに7名定員と実質決められているのですが、7名の執行委員はもちろん全員解雇する。解雇したときに、二度と組合活動には参加しない、組合にも加入しないという誓約書を出した人は、当社を組合活動のゆえに解雇されたことにはしない。再雇用もあり得る。それに応じなければ、例えば「中嶋は組合をつくって解雇された」ということを同業の工場の経営者あるいはマネージャーに知らせる回状を回す。そうすると二度と他の縫製工場でも働くことができないことになるわけで、圧倒的多くの人はその圧力に負けて組合がつぶされてしまう。こういう事例はたくさんあるわけです。

ミャンマーの現状に見られる、そういった状態を克服していかなければ、SDGsの問題も解決しないのではないかというのが、私の問題意識なわけです。これを解決するためには、日本の親会社や発注元会社の方が、そういうことをやっていたらうちのサプライヤーとしてふさわしくないのでサプライヤーをやめてもらう、あるいは改善をしろと伝え改善を迫る必要があります。親会社や発注元会社が動かない限り解決はつきません。そういった問題がSDGsをどのように促進していくかといったときに解決しなければいけない課題としてあるということです。

6 おわりに

最後にご紹介する写真2は、ミャンマーの地方の学校です。私は授業の合間に行ったものですから、こういった格好で集まって写真を一緒に撮らせてくれました。この学校は、日本の大使館の草の根援助で建て直すことができたものです。でも、また大水が出て流されてしまい、もう1回建て直さなければいけないということになっています。

こういったこともMDGsの課題であり、もちろんSDGsの課題でもあります。まだまだこういった実態があり、こういうところで育った子どもたちが、ヤンゴンに出てきて、縫製工場等で働くことになるわけです。

与えられた時間になりましたので、私の報告はここで終わりにしたいと思います。ありがとうございました。(拍手)

写真2 ミャンマーの地方の学校と子どもたち

