

《第1号議案》

令和8(2026)年度事業計画(案)

はじめに

近年の国際社会は、地政学的対立の長期化、世界的なインフレや経済格差の拡大、気候変動への対応、急速な技術革新など、複合的な課題に直面している。こうした変化は、各国の労働市場や雇用形態に大きな影響を与え、労働者の権利保護や労働環境の在り方について、これまで以上に国際的な連携と対応が求められている。

I. 国際労働情勢をめぐる最近の動向

1. 労働者の権利向上の動きと課題

アジア諸国をはじめ世界各国では、労働条件や労働環境の改善に向けた制度整備や政策的取り組みが進められている。一方で、その実効性には依然として課題が残されている。特にアジア地域では、多くの労働者が正規の雇用契約を持たないインフォーマルセクターで就労しており、社会保障や労働法による十分な保護を受けられない状況が続いている。

各国には労働法制や人権保護に関する枠組みが存在するものの、監督体制や執行力の不足により、現場レベルでの改善が十分に進んでいない例も多い。こうした状況を背景に、企業活動における人権尊重、いわゆる「ビジネスと人権」の実効性を高める取り組みが、国際社会において一層重要視されている。

2. 労働環境における諸課題と労働組合の動き

低賃金や長時間労働、雇用の不安定化といった問題は、依然として多くの国で深刻な課題となっている。特に、非正規雇用労働者やパートタイム労働者、移民労働者など、脆弱な立場に置かれた労働者の権利保護と労働条件の改善が強く求められている。また、工場や建設現場を中心とした労働安全衛生の確保は、人命に直結する重要な課題である。

グローバル化の進展やデジタル技術の普及、産業構造の変化に伴い、労働市場は急速に変化しており、雇用の安定や職業能力開発の重要性が改めて認識されている。こうした中、アジア諸国を中心に労働組合の活動が活発化し、最低賃金の引き上げや労働条件改善を求める取り組みが一定の成果を上げている。さらに、新たな労働法制の制定や既存法の適切な適用をめぐる議論も進展しており、これらは労働者の権利を守る上で重要な動きとなっている。

3. 国際労働機関(ILO)の動き

国際労働機関(ILO)は、2008年に採択した「公正なグローバル化のための社会正義に関する宣言」において、ディーセントワークの推進、持続可能な企業の重要性、国際労働基準の戦略的役割、社会対話の重要性を柱とし、グローバル化の中で社会正義を実現するための指針を示した。

さらに、2022年のILO総会では、「安全で健康的な労働条件」をILOの労働における基本的原則および権利の枠組みに加えることが決定された。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」において、企業や投資家が労働者の権利を尊重する責任を負うことが明確化される中、従来の①結社の自由と団体交渉の権利、②強制労働の禁止、③児童労働の撤廃、④雇用および職業における差別の撤廃に加え、安全で健康的な労働条件が同等に重要な基本的権利として位置づけられた。

II. 財団の役割

1. 活動目的

財団は、労働分野における国際交流と協力を推進し、各国の労働運動の強化・発展を通じて、建設的な社会・経済開発に貢献することを目的としている。この目的のもと、世界各国の労働者の権利保護と公正な労働条件の確立に寄与し、労働環境の改善、人権の尊重、グローバル化がもたらす影響や課題に関する教育・交流活動を展開している。

2. 具体的な取り組みについて

財団は、「建設的な労使関係開発事業」と「草の根支援事業」に基づくキャパシティ・ビルディングを最重要課題として位置づけている。

「建設的な労使関係開発事業」では、各国の労働組合指導者を対象に、日本での研修や現地セミナーを実施し、相互理解と対話に基づく労使関係の構築を支援している。招へい事業、労使関係セミナー、多国間セミナー、職場環境の改善に関する取り組みなどを通じて、持続可能な労使関係の形成を促進している。

「草の根支援事業」では、アジアの開発途上国を中心に、低所得者や社会的に脆弱な人々の生活改善を目指した支援を行っている。具体的には、職業訓練、児童労働対策、社会的セーフティネットの構築、相互扶助を目的とした組織化支援などを実施している。

3. 最新の世界潮流への対応

国連および国際労働機関（ILO）は、多国籍企業による発展途上国での事業活動における国際労働基準の適用状況や、グローバル・サプライチェーン全体における責任あるビジネス慣行の推進を重視している。また、移民労働者や国境を越えた労働移動の増加に伴い、移民労働者の権利保護や安全衛生対策の重要性も一層高まっている。

こうした状況を踏まえ、財団は、（1）国連およびILOの最新動向に関する情報提供を行うとともに、（2）発展途上国における労使関係の多様な課題に対し、対話を通じた建設的な解決策を見出すための支援活動を展開していく。

III. 基本的考え方

1. 労使関係開発との草の根支援（SGRA）事業の一体的取り組みの推進

1989年財団発足当時より進めている労使関係開発事業は、建設的な労使関係構築に向けた地道な取り組みにより、多くの労働組合リーダーを輩出してきた。人間の安全保障を礎にしつつ、ILO中核的労働基準の遵守や、職場の環境改善を含めた労使協議・団体交渉などの「建設的な労使関係」アプローチの共有を通じて、現地に根差した「労使関係の開発」を行っている。

具体的には、来日して日本の労使関係や労使慣行、労働法制等について理解を深めてもらう「招へい事業」のほか、日本の労働専門家を現地に派遣し、建設的な労使関係の構築をめざす「労使関係セミナー」などの実施を通じて、アジアを中心に各国におけるディーセントワークの実現と、自由で民主的な労働運動の推進をめざしている。

一方、2011年より開始した「草の根支援（SGRA）」は、各国政労使の協力のもと、事業内容も充実し、一定の成果を継続的に生み出している。

アジア貧困地域の社会的に脆弱な人々、とりわけ自営業者、零細企業、若年者、児童労働従事者などのインフォーマルセクターで生活している人とその家族などを組織化（互助団体の設立）することにより、草の根レベルでの社会セーフティネットの構築支援を行い、インフォーマルセクターからフォーマルセクターへの移行を目指している。

具体的には、現地の労働組合、使用者団体、政府、国際労働機関（ILO）、NPOと協働で、ライフサポートセミナーの開催、職業訓練の実施、互助団体設立のための情報提供などの事業を展開している。その上で、地域ごとに事業の対象者に組織化を促し、自主的に生活情報の提供や職業訓練を実施する協同組合の設立と運営を支援することで、地域ごとの課題・特徴に根差した

自主的な生活支援の基盤（社会的セーフティネット）の構築と定着を目指している。

「インフォーマルセクターからフォーマルセクターへの移行」からさらに「建設的な労使関係の構築へ」を各国で展開するとともに、これを各国で担う人財の育成（「キャパシティ・ビルディング」）にも力を入れる。

2. 建設的な労使関係の開発を通じた「キャパシティ・ビルディング」

（1）各国の労使関係の高度化に向けて

- 1) 財団はこれまで、日本への招へい事業、現地での労使関係セミナーを通じ、健全な建設的労使関係の構築に努めてきた。一方で、草の根支援事業を通じ、支援対象国の政労使による社会対話の充実について展開してきた。世界の経済情勢と各国の経済・社会状況に鑑みつつ、企業と労働者を取り巻く複雑化する諸課題に対応するためには、各国の「労使関係の高度化」、「社会対話の高度化」が求められる。
- 2) そのためには、役員一人ひとりの能力開発（より豊かな知見獲得を土台としたリーダーシップの構築）とその集合体としての労働組合自体の組織能力（組織全体を統率する力と課題への対応力）の両面を念頭においた「キャパシティ・ビルディング」が必要と考える。

（2）人に焦点を当てた「能力開発プログラム」

- 1) 財団が各国のナショナルセンターとより緊密に連携し、計画的、体系的な人財の育成につながり得る「新たな能力開発プログラム」を、より現地・現場に即した内容に強化していく。
 - ① 海外の労働組合リーダーを日本へ招へいする「Invitation Program」を人財育成の起点とし、日本での学びを自国に広げる場として、アジア各国で実施中の「労使関係セミナー」を有機的に結び付け、相乗効果を高める取り組みを継続する。
 - ② 労使協議にかかる労働組合の参加型の労働環境改善の取り組みであるこれまでの「POSITIVE」の手法に、「ビジネスと人権」「責任あるサプライチェーン」の関係要素を取り込んだ「PROACTIVE」を普及させ、労使協議の質的向上に繋げるとともに、持続可能で強靱なサプライチェーンの構築に資するものとする。

（3）労働組合の組織能力向上に焦点を当てた取り組み

草の根支援事業（SGRA）は、各国ナショナルセンターの継続的な取り組みの土台となる組織基盤が不可欠であり、労働組合組織のキャパシティ・ビルディングをはかる上でも最適なフレームワークと引き続き位置づけて取り組む。

- 1) 現在、SGRAの事業対象国は、それぞれ特色ある取り組みを重ねてきている。事業を実施するそれぞれの組織のキャパシティ・ビルディング強化を促進させるため、中央、地域、協同組合（プロジェクト）各レベルのコーディネーター（リーダー）によるプロジェクト運営能力の強化をはかるとともに、各国における政労使のさらなる協働を促進し、自立・自走を指向したSGRA事業全体の質的向上につなげる。
- 2) 各事業に対する各国政労使の目標（ターゲット）に基づいてJILAF本部は支援対象国の推進状況を取りまとめ、年度末の政労使代表者会議（ITM）で相互確認できる場を設定する。各国のSGRAの前進（インフォーマルセクター労働者のフォーマル化）と組織能力向上の両面を狙う。

3. 草の根支援（SGRA）事業の推進

「草の根支援事業（SGRA）」を実施しているタイ、ネパール、バングラデシュ、ラオス、スリランカ、カンボジアの6か国をはじめ新興国においては、インフォーマルセクター労働者を含めた経済的弱者の貧困問題が一層深刻化している。ベトナムにおいては、安定した受け入れ態勢の構築が厳しく、数回にわたり対話が滞るなどの相手国の協力体制が確立しないため、現地ナショナルセンターの体制が安定しているパキスタンにおける事業の展開可能性を新たに模索す

べく、実現の可能性を調査していく。

事業では、継続的な自立・自走化に向けて、生活改善・底上げのため S G R A 事業を 7 か国の政労使・ I L O と財団が一体となって取り組む。

また、連合や関係諸団体の支援・協力により展開しているネパール・インドでのブリッジスクール事業(正規学校への橋渡し事業)を計画的に推進する。ナショナルセンターとの協力のもと、政府との連携強化を図る。

なお、この取り組みは I L O 中核的労働条約 182 号および関連条約 132 号への対応や、 S D G s 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」)、第 8 ゴール・7(強制労働、児童労働の撲滅)にも貢献することから、社会開発協力事業の一環としてこれを継続・強化し、支援・協力の輪を広げる。

4. 支援のネットワーク

事業の推進にあたり、30 年来にわたる発展途上国との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(I T U C)、同アジア太平洋地域組織(I T U C - A P)、 I L O 等との連携を強みに、各国のナショナルセンターの主体性を尊重しながら、公正、公平で持続可能社会の発展に貢献する。

5. 一般市民からの寄付募集について

弊財団は「ブリッジスクール」をはじめ、広く一般市民から寄付を受けることができる諸活動を進めている。広く一般に寄付を求めるにあたって、(1) ホームページ上から寄付を可能とするページにジャンプする、(2) S N S 等を利用したクラウドファンディング企業と連携する、方法がある。実現可能性調査(フィージビリティスタディ)を経て、これらを実現するにあたっては、まずは「なぜ寄付するのか」という寄付者の視線を大切にするとともに、一度、寄付者になっていただいた方に継続的に寄付をいただける「仕組み」をはじめから織り込むものとする。

6. 企業とのパートナーシップについて

持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals: S D G s) の関心が高まり、積極的に S D G s に取り組む企業に対して、消費者が好印象を持ち、その企業が提供する商品・サービスへの購買意欲が高まることが示唆されている。また、企業の社会的責任(corporate social responsibility : C S R) の一環として、企業がよりよい環境配慮、社会貢献を行う上で、重要なパートナーとして N G O との連携が進むとされている。財団がその一翼を担えないか、調査・検討、連携推進を行う。

7. タイ事務所について

タイ事務所(2011 年設立)は、草の根支援事業(S G R A 事業)を中心に各種活動を進めてきた。タイ(バンコク)に位置する地勢的優位性を発揮した S G R A 事業(タイ、ネパール、バングラデシュ、ラオス、スリランカ、カンボジア、パキスタン)のみならず、国際労働機関(I L O)・同アジア太平洋総局、 N G O との連携、労使関係・労働政策セミナー、労使紛争未然防止ネットワーク事業、「責任あるサプライチェーン」労使関係セミナーの開催等、より発展的活動が可能かの検討を進め、予算・組織体制も含めて、実施可能と判断したレベルから活動を展開する。

8. 外務省 日本 N G O 連携無償資金協力によるタイ国におけるミャンマー国籍労働者への教育実施

「日本 N G O 連携無償資金協力」(以下、「 N 連」。)は、日本の国際協力 N G O が開発途上地域で自主的に企画・実施する国別開発協力方針等の日本の O D A 政策の内容に沿う経済社会開発事業に対して、外務省が政府開発援助(O D A) 資金を供与するものである。

財団はこの制度を活用してタイ王国ターク県におけるミャンマー国籍労働者に、職業上必要な労働者の権利・人権、国際労働基準等の教育機会を提供する。2021年のクーデター以降、軍事政権による民主派勢力への弾圧によって、多くのミャンマー国籍労働者とその家族が国を追われ、タイをはじめとする近隣諸国へ移動しており、タイ国境地域におけるミャンマー国籍労働者とその家族に対する総合的自立支援を実施する。

IV. 労使関係開発事業

1. 招へい事業

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」）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>

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。

この開催を通じ、本事業参加者が我が国の労使関係や労働関係法、労働事情などへの理解を深め、当該諸国における建設的な労使関係の構築などを促進するとともに、労使紛争に至る予見可能性を高め、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、当該外資系企業などに所属する労働組合指導者を招へいし、帰国後、被招へい者が我が国の労使関係・労使慣行・労働法制など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。

さらに、被招へい者には、帰国後に J I L A F が実施する現地セミナーにおいて、セミナーへの参加に加えて、講師登壇など指導的役割を担い得るカリキュラムの内容を構成する。これにより、現地セミナーとの相互連関を図り、被招へい者自身と現地労働組合のキャパシティ・ビルディング（組織能力の向上）に資するものとする。

一部のセミナーでは、オンライン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・対策などに関する理解促進に配慮したプログラムを設定する。なお、当該国の国情によっては、すべてオンラインによるセミナーの開催を検討する。

具体的なセミナーの内容は、我が国の労使関係や労働法制などに関する知見に加え、我が国の労働運動と政府との関係、地域における労働運動、生産性運動の歴史や中小企業を取り巻く環境、さらには、労働者自主福祉運動、相互扶助制度に関する取り組みなどについて、様々な角度から重層的に学習し、我が国の労使関係全般について理解を深める。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、高度化に資するものとする。

滞日期间中は、外部への訪問や外部講師の招へいによって、参加者が直接訪問先の活動を見聞し、対話する機会を提供する。訪問先としては、連合本部、地方連合会、産業別労働組合(産別)、企業別労働組合、厚生労働省、日本経済団体連合会（経団連）、日本生産性本部、中小企業家同友会全国協議会(中同協)、全国労働金庫協会(ろうきん協会)、中央労働金庫、こくみん共済 coop、労働者福祉中央協議会（中央労福協）などとする。

セミナーは年間 10 チーム、100 名程度を招へいする。具体的には 1 回のセミナーが 10 日（うち 1 日はオンライン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（5 日間プログラム）、ミャンマーチーム（5 日間プログラム）を配置する。

<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。その対象者を、概ね 5

年以内に招へいセミナーを受講した者とする。

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、海外に展開する我が国資本の事業所における無用な労使紛争・労働争議の未然防止に資するものとする。

セミナーは年間2チーム、10名程度を招へいする。具体的には、1回のセミナーに移動日、休日などを除き6日（うち1日はオンラインによるセミナー実施）とする。

(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＞

成長著しい東南アジア10か国から成る東南アジア諸国連合（以下、ASEAN）、なかでも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、日系企業にとって引き続き重要なパートナーとなる。また、その周辺国も含め、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10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いる。

上述を踏まえ、日系企業進出の多い国、又は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、おもにODA対象国から幅広く被招へい対象者を選定する。その上で、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への貢献はもちろん、企業行動における「ビジネスと人権～責任あるサプライチェーン～」における労働組合の役割について共有する。これにより、適切な企業行動に基づく、企業経営の安定と労働者の雇用安定に貢献するステークホルダーの一員としての労働組合の機能が発揮できるよう、被招へい出身組織のキャパシティ・ビルディングの一端を担う。（以下、実施順に記載）

1) ネパール・バングラデシュチーム（ネパール、バングラデシュ）

ネパールでは、政治移行期が続く中で最低賃金制度の運用や海外就労者の保護など、労働分野の制度整備と実施の両面に課題が残っており、労働組合の政策形成力や社会対話機能の強化が求められている。出稼ぎ労働者からの送金に依存する経済構造の下で、国内雇用の質の向上と労働者保護の実効性確保が重要な課題となっている。

バングラデシュでは、縫製産業を中心とする輸出主導型産業がグローバル・サプライチェーンの中核を担い、日系企業を含む多国籍企業の進出が続く一方、労働安全衛生、賃金水準、労働組合活動環境の改善などが引き続き課題とされている。政変後の制度再構築の過程において、労働法制の安定的運用と建設的な労使関係の確立、「ビジネスと人権」に基づく取り組みの定着が重要となっている。

本チームでは、両国の労働組合指導者を招へいし、日本の建設的な労使関係や雇用安定に向けた取り組みを共有することで、社会対話の実効性向上と労使紛争の未然防止、健全な労使関係の発展に寄与することを目的とする。

2) ミャンマーチーム（ミャンマー）

日系企業をはじめとする多国籍企業が数多く進出してきたミャンマーは、2021年2協力体制が確率しない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を逆行させている。そうした中でも現地ナショナルセンターとの連携は継続しており、民主化回復後を見据え、建設的な労使関係の構築や「ビジネスと人権」にかかる内容をテーマとして、プログラムを実施する。

実施にあたっては、参加者の安全確保を最優先にオンライン形式により実施し、開催が不可能と判断された場合には、代替国に振り替えて実施することも含めて検討する。

3) アジア太平洋チーム (パプアニューギニア、フィジー、フィリピン、マレーシア)

アジア太平洋地域では、デジタル化や人材流動化の進展により若年層の働き方が大きく変化し、ギグワークや短期契約、海外就労の増加が共通課題となっている。マレーシアやフィリピンでは技能流出と国内人材不足が並行して進み、フィジーやパプアニューギニアでは観光・資源産業の再活性化に伴う労働者保護や社会対話の強化が求められている。

こうした中、各国の労働組合には、若年層の組織化、団体交渉力の向上、多様な働き方への対応、「ビジネスと人権」への理解深化など、国際基準に沿った能力強化が求められている。

本チームでは、4か国の労働組合指導者を招へいし、日本の建設的労使関係や雇用安定の取り組みを共有することで、地域の組織力向上と、健全な労使関係・労使紛争の未然防止に寄与することを目的とする。

本チームでは、参加者の登壇による建設的労使関係・ビジネスと人権を主題としたシンポジウムを開催し、チームより得られる労働事情について広く公開する。

4) トルコ・パキスタンチーム (トルコ、パキスタン)

トルコでは、2024年以降も高インフレと生活費高騰が続き、最低賃金引き上げが行われているものの実質所得の改善には至らず、労働者保護や公正な労使協議の必要性が高まっている。また、EUなどからは、労働組合結成や団体交渉権の制約改善、社会対話の強化が求められており、建設的労使関係の確立が課題となっている。パキスタンではIMF支援の下で経済安定化が進む一方、増税や補助金削減による生活負担増が抗議行動を招き、賃金・雇用をめぐる社会的不安が続いている。気候災害や構造改革の負担も労働者層に重く、労働環境の改善と労働権保護が重要課題となっている。

本チームでは、こうした状況にある両国から労働組合指導者を招へいし、日本の建設的労使関係や雇用安定政策、「ビジネスと人権」の取り組みを共有することで、両国の組織能力向上と労使紛争の未然防止を図り、社会・経済の安定に寄与することを目的とする。

5) 中南米チーム(アルゼンチン、コロンビア、チリ、メキシコ、ブラジル)

中南米地域では、政情・経済の変動に伴い労働政策や社会対話の在り方が大きく揺れ動いており、外資導入やサプライチェーン拡大の進行とともに、賃金・雇用調整、非正規労働の増大、労働条件格差などへの対応が重要課題となっている。

また、各国の労働組合は組織規模が大きく政策形成への影響力も強い一方、団体交渉機能や組織運営の強化、「ビジネスと人権」への対応など、国際的基準への適合が求められている。

本チームでは、地域を代表する労働組合指導者を招へいし、日本の建設的労使関係の経験や雇用安定に向けた取り組みを共有することで、労使紛争の未然防止、社会対話の質向上、組織能力の強化に寄与することを目的とする。

6) ベトナム・ラオスチーム (ベトナム、ラオス)

ベトナムでは、日系企業を含む外資進出が進む中、改正労働法の施行によって独立した労働者代表組織の設置が認められたものの、その運用や団体交渉制度の実効性には課題が残り、国際基準に沿った労働権保護の強化が求められている。労働組合法の改正により外国人労働者の組合加入が可能となる方向性が示され、「ビジネスと人権」への対応重要性が高まっている。

ラオスでは、後発開発途上国卒業に向けた外資誘致や制度整備が進む一方、インフレや雇用の質的低下や喪失などの脆弱性が残り、労働者保護や社会対話の強化が必要とされている。移住労働者・非正規労働者への保護も不十分で、労働組合の組織運営能力向上が課題となっている。

本チームでは、いわゆる社会主義国である両国から労働組合指導者を招へいし、日本の建設的労使関係や「責任あるサプライチェーン」に関する知見を共有することで、組織運営力・団体交渉力の強化と労使紛争の未然防止を支援する。

7) 先進国（カナダ、ニュージーランド、ノルウェー）

グローバル経済の進展など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・複雑化への対応が求められている。

このような状況で、日本との関係も深く、国内の労働組合中央組織がほぼ単一であり、国内の労働政策に極めて大きな影響力を有する3か国から労働組合指導者を招へいし、建設的な労使関係をさらに強化することなどを通じて、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、「ビジネスと人権」にかかる取り組みにかかる情報も得て、我が国や他国への波及や当該国とのネットワーク構築に貢献する。

本チームでは、参加者の登壇による建設的労使関係や責任あるサプライチェーンを主題としたシンポジウムを開催し、チームより得られる労働事情について広く公開する。

8) ユース非英語圏チーム（カンボジア、モンゴル）

カンボジアでは、縫製産業を中心とする輸出産業がグローバル・サプライチェーンの中核を担い、若年労働者が産業の主要な担い手となっている一方、最低賃金、労働安全衛生、労働組合活動の環境整備などをめぐる課題が引き続き指摘されている。労働組合の分立や組織運営力の差もみられ、若手世代の組織化とリーダー育成が重要な課題となっている。

モンゴルでは、鉱業依存型経済からの多角化を進める中で、都市部への人口集中や若年層の失業・非正規雇用の増加が課題となり、労働者保護や社会対話の実効性向上が求められている。労働組合においても、次世代を担う若手指導者の育成と組織基盤の強化が重要性を増している。

本チームでは、両国の若手労働組合指導者を招へいし、日本の建設的労使関係や若年層育成、社会対話の進め方に関する知見を共有することで、ユース世代の組織運営力および政策対応力の向上を図る。あわせて、若年層の働き方や労働課題に関する意見交換を通じて相互理解を深め、将来の労働運動を担う人材育成と健全な労使関係の発展に寄与することを目的とする。

9) アフリカユース英語圏チーム（ケニア、ガーナ、ザンビア、ナイジェリア、南アフリカ）

サブサハラ・アフリカの英語圏諸国では、人口増加と都市化の進展により若年層が労働市場の中心的存在となる一方、若年失業率の高さやインフォーマル雇用の比率の大きさが依然として深刻な課題となっている。デジタル経済やサービス産業の拡大により新たな就業機会が生まれる一方で、ギグワークや短期雇用の増加に伴う社会保障の未整備、労働者保護の不十分さも指摘されている。

また、各国では労働法制や社会対話の枠組みは存在するものの、若年層が労働組合活動や団体交渉に十分に参画できていない状況もみられ、ユース世代の組織化と次世代リーダー育成が共通の課題となっている。

本チームでは、これら英語圏5か国の若手労働組合指導者を招へいし、日本の建設的労使関係や若年層育成、社会対話の実践に関する知見を共有することで、ユース層の組織運営力および政策対応力の向上を図る。あわせて、学生との交流を含むプログラムを通じ、若年層の働き方や雇用課題に関する相互理解を深め、将来の労働運動を担う人材育成と健全な労使関係の発展に寄与することを目的とする。

10) インドネシア・タイチーム（インドネシア、タイ）

インドネシアでは、雇用創出法（オムニバス法）の施行とその後の修正をめぐり、労働者保

護、最低賃金制度、解雇規制、団体交渉の実効性などに関する議論が続いており、労使関係の安定化と社会対話の強化が重要な課題となっている。複数の労働組合組織が併存する中で、組織間の協調と交渉力の向上も求められている。

タイでは、観光・製造業を中心とする経済回復が進む一方、最低賃金調整、外国人労働者の受入れ、産業の高度化に伴う雇用構造の変化などに対応した労働政策と、社会対話の実効性向上が引き続き課題となっている。

両国は、日系企業を含む多国籍企業が集積する東南アジアの主要拠点であり、グローバル・サプライチェーンにおける重要性も高いことから、建設的な労使関係の構築と「ビジネスと人権」に基づく労働者保護の強化が共通の課題である。

本チームでは、両国の労働組合指導者を招へいし、日本の建設的労使関係や雇用安定に向けた取り組みを共有することで、社会対話の質の向上、組織運営力・団体交渉力の強化、労使紛争の未然防止に寄与することを目的とする。

<海外労働事情に関する情報提供業務>

1) 再招へいチーム① (インド、スリランカ)

インドでは、経済成長と外資進出の拡大により産業構造が変化し、IT・製造分野を中心に雇用が増加する一方、非正規雇用の拡大や移住労働者・プラットフォーム労働者の保護など、新たな課題が顕在化している。2020年に制定された労働法典は州ごとに施行状況が異なり、団体交渉や社会対話の実効性を高めるための運用改善が引き続き求められている。

スリランカでは、経済危機からの回復過程において財政再建や産業構造調整が進められる中、賃金調整、雇用確保、社会保障制度の持続可能性などをめぐり労使関係の安定が重要な課題となっている。IMF支援の下での改革に伴い、労働者の生活への影響を踏まえた社会対話の強化が求められている。

両国は、グローバル・サプライチェーンの中で重要な役割を担い、日系企業を含む外国企業の進出も続く中、建設的な労使関係の構築と「ビジネスと人権」に基づく労働者保護の実効性確保が共通の課題である。

本チームでは、前回参加者を再招へいし、これまでの成果を確認・深化させるとともに、日本の建設的労使関係や雇用安定に向けた取り組みを改めて共有することで、両国における社会対話の質の向上、労使紛争の未然防止、健全な労使関係の発展に寄与することを目的とする。

2) 再招へいチーム② (アゼルバイジャン、ウクライナ、ウズベキスタン、カザフスタン、ジョージア、モルドバ)

ユーラシア地域では、ロシアとの歴史的・経済的な結びつきが強い国と欧州志向を強める国が混在するなど、地政学的に複雑な環境が続いている。とりわけウクライナでは、ロシアによる侵攻の長期化が社会・経済活動および労働環境に深刻な影響を及ぼしており、周辺国においても安全保障情勢や国際環境の変化が投資・雇用環境に影響を与えている。また、中央アジアおよび南コーカサス地域では、中国を含む域外諸国の経済的関与やインフラ投資の拡大により、グローバル・サプライチェーンの再編と労働条件、社会対話の在り方にも変化が生じている。

こうした状況の下、前回招へいで構築した各国ナショナルセンターとの連携を継続・深化させるため、同一国・同一組織からの再招へいを行い、労働者を取り巻く最新の雇用情勢、労使関係の変化、外資企業との関係性や「ビジネスと人権」に関する取り組みについて継続的な情報共有を図る。

あわせて、社会対話の強化と建設的な労使関係の構築に向け、日本の雇用安定の取り組み、労使関係や労働法制の運用に関する知見を共有し、労使紛争の未然防止と持続的な労使関係の発展に寄与する。実施にあたっては、参加者の安全確保を最優先とし、必要に応じて代替国での実施やオンライン形式を含む柔軟な対応を検討する。

(2) 招へい対象者数及び対象者の選定方法・基準など

1) 招へい対象者数

総数：36 か国 123 名

- ・ミャンマーから 8 名
- ・ネパール、バングラデシュ、インド、スリランカ、トルコ、パキスタン、ブラジル、ベトナム、ラオス、カンボジア、モンゴル、インドネシア、タイから 6 名
- ・フィリピンから 4 名
- ・南アフリカ 3 名
- ・パプアニューギニア、フィジー、メキシコ、ガーナ、ケニア、ザンビア、ナイジェリア、カナダ、ニュージーランド、ノルウェーから 2 名
- ・マレーシア、アルゼンチン、コロンビア、チリ、アゼルバイジャン、ウクライナ、ウズベキスタン、カザフスタン、ジョージア、モルドバから 1 名

2) 対象者の選定方法・基準など

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などを基本要件として、複層的な習得機会の創出と、学習内容の現地での広範化、我が国との連携人材の育成を図る。

世代としては、原則 50 歳以下、労働組合活動歴 5 年以上の者を選定する。若手指導者を対象としたユースチーム参加者については、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、J I L A F が提示する基本要件に沿って被招へい対象組織（ナショナルセンター）から提出される候補者の労働組合活動歴や役職のほか、当該国での影響力などを分析しつつ、総合的に判断する。

また、女性の労働組合指導者の参加を呼びかけ、ジェンダー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。被招へい対象各組織に対しては、予備候補の推薦も要請しながら、計画に沿った事業推進を図る。

3) 被招へい者への対応（研修効果を上げる方策など）

① 参加予定者に対する事前課題と内容の深掘り

参加予定者に対しては、その国、あるいは自組織の現地労働事情(労使間の争点、労働法制・社会保障の課題と改正要求の内容とその具体的取り組み)についてあらかじめ提出を求め、滞日プログラムにおいて、これらの中から一題をチームごとにあらかじめ抽出し、参加者から発表を受け討議を行うことで、記述内容を深掘りする。得られた内容は、ホームページを通じて公開していく。

② 招へいカリキュラムについて

参加者の理解度を向上させ、プログラムの効果を最大限に高めるため、一部をオンラインとしつつ、来日プログラムの中で対面形式を実施の基本とする。

③ 言語(通訳)の対応及びチームの使用言語について

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。

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>

- ・ネパール・バングラデシュチーム（ネパール語、ベンガル語）

- ・ミャンマーチーム（ミャンマー語）
- ・トルコ・パキスタンチーム（トルコ語、ウルドゥー語）
- ・中南米チーム（スペイン語・ポルトガル語）
- ・ベトナム・ラオスチーム（ベトナム語、ラオス語）
- ・カンボジア・モンゴルユースチーム（クメール語、モンゴル語）
- ・インドネシア・タイチーム（インドネシア語、タイ語）
- ・再招へいチーム②（ロシア語）

<英語での招へい>

- ・アジア太平洋チーム
- ・先進国チーム
- ・アフリカユースチーム
- ・再招へいチーム①

④ 資料など（翻訳）について

講義内容をアップデートするとともに、被招へい者が講師など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、現地組織と調整の上、積極的に取り入れる。

翻訳者など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。

⑤ 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、J I L A F スタッフ及び J I L A F 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、P A）の2人以上で全日程を引率する。P A は、研修内容のフォローだけでなく、生活面などについても適宜アドバイスをする。

また、研修初日には、大規模地震など発生時の避難場所や避難方法など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、離日時の国内空港到着まで万全を期す。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。

⑥ 研修効果の把握及び効果向上について

研修期間中、J I L A F スタッフと P A 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、全プログラム終了時にアンケートを実施し、回答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る。

被招へい者が研修期間中に記述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、現地セミナー事業と連関を保ち、当該国で開催する労使関係セミナーへの参加や登壇を派遣元組織に促し、体験や学習した内容の重要性を共有してもらう。

(3) 実施スケジュール

準備日数 (暦日)	組織宛招へい状／推薦決定回答書	備 考
90日以上前	<p>厚生労働省と相談し来日可否を判断の上、財団から各国ナショナルセンターに「招へい状」発送</p> <p>↓</p> <p>招へい状到着(各国NC)</p> <p>↓</p> <p>各NCにて推薦者を決定し、財団へ「推薦状」を送付</p> <p>↓</p> <p>財団へ「推薦状」到着</p> <p>↓</p> <p>財団にて被招へい者決定</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各NCにて組合役員として活躍している者、または今後組合役員として活躍が期待できる者を推薦する。
50日前	<p>↓</p> <p>財団へ「推薦状」到着</p> <p>↓</p> <p>財団にて被招へい者決定</p>	<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。
30日前	<p>↓</p> <p>◎財団→外務省 ◎財団→各NC</p> <p>財団より外務省へ査証発給の便宜供与依頼</p> <p>↓</p> <p>外務省より在外公館へ査証発給依頼</p> <p>◎財団→各NC</p> <p>組織宛「招へい決定通知」等発送</p> <p>↓</p> <p>「決定通知」等到着(各国現地)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 被招へい者と連絡をとり、来日までのスケジュール等について確認する。 日本・現地国の必要な手続きを関係箇所と調整の上適宜実施する。 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 来日2週間前	<p>↓</p> <p>在外公館へ査証申請</p> <p>↓</p> <p>査証取得</p> <p>↓</p> <p>オンラインプログラム受講</p> <p>↓</p> <p>適切な防疫措置を実施しつつ各国から移動</p>	<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、必要であればJILAFが外務省や在外公館と連携し来日までサポートする。
来日	<p>↓</p> <p>来 日</p> <p>↓</p> <p>訪日プログラム受講</p> <p>↓</p> <p>離 日</p>	<ul style="list-style-type: none"> 到着空港でミーティングサービスを実施し来日を確実に確認し、宿泊先まで送迎する。
離日 1ヵ月後	<p>↓</p> <p>各NCからアンケート提出</p>	<ul style="list-style-type: none"> 研修終了後、センディングサービスを実施し、帰国についても確実にサポートする。

(4) カリキュラム

1) 標準チーム (10日間プログラム)

	テーマ・ねらい	講義内容	講師等
<オンラインプログラム> ※来日プログラム開催週の前週に実施			
1日目	オリエンテーション J I L A Fの活動紹介 関心事項と目標設定 日本の労働運動の基礎情報の共有	来日プログラムに向けたオリエンテーション J I L A Fの活動紹介 関心事項を聴取し、各自目標設定を行う。 日本の労働運動の基礎 (リアルタイム講義)	J I L A F 役職員
<来日プログラム> ※オンラインプログラム開催週の翌週に実施			
2日目 (火)	開会式		J I L A F 役職員
	今日的な労働組合の課題	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。	
	労働者を支える法体系	労働基準法、労働組合法、労働関係法規及び社会保障制度などに関する講義と意見交換を行う。	
3日目 (水)	労働組合のビジョン	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とともに、連合の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、生活福祉政策など) に関する意見交換を行う。	連合本部
	労働者を支える労働行政	厚生労働省が取り組んでいる、労働行政などについて学ぶ。	厚生労働省
4日目 (木)	労使関係構築力1	生産性三原則、生産性向上と労使関係の役割及び日本的労使関係 (建設的な労使関係・労使協議制など) などに関する講義を行う。	日本生産性本部
	労働組合のビジョン2	世界的に労働を取り巻く環境が大きく変わる中で、ビジネスと人権に関する課題・対策について講義を行う。	J I L A F 役職員
5日目 (金)	労働組合役員の情報収集力	(労働事情を聴く会準備)	J I L A F 役職員 被招へい者
		労働事情を聴く会 (または国際シンポジウム) 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。	
(土)	(自己研修日)	参加者が休養と自己研修できるよう休日とする。	J I L A F 職員等

	テーマ・ねらい	講義内容	講師等
6日目 (日)	フォローアップ	前段の研修を受け、そのフォローアップなどを行う。	
	(移動)	地方連合会へ移動	
7日目 (月) ・ 8日目 (火)	労働組合役員の 情報収集力 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）視察などを通して、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
	地域における労働者自主福祉のための仕組み	地域における労働者自主福祉の仕組みについて、地方労福協や労働金庫またはこくみん共済 coopなどを訪問し、自主的な金融ないし共済の取り組みなどについて研修を受ける。	地方労福協 ろうきん こくみん共 済 coop 等
	労働者を支える 労働行政2	ハローワークや職業訓練校などの視察を行い、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
	(移動)	帰京	
9日目 (水)	労使関係構築力 2	経営側からみた労使関係や中小企業の労使見解、人材育成などの重要性に関する講義を行う。	経団連 中同協
	産別訪問	産業政策や加盟組織の労使関係などについて知見を深め、当該組織の取り組みを学ぶ。	産業別労働 組合
10日目 (木)	労働者自主福祉のための仕組み	我が国の労働者自主福祉組織であるこくみん共済 coop、労働金庫、中央労福協から労働者自主福祉の仕組みについて研修を受ける。あるいは労使紛争が発生した際の解決機関である中央労働委員会などを訪問し、仕組みについて意見交換を実施する。	こくみん共 済 coop、 労働金庫 中央労福協 中労委
	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 J I L A F 役員との意見交換を通じて、これまでの研修などで感じたことや疑問点、各国の労働組合が抱える問題などについて自由な意見交換を行う。	J I L A F 役職員 被招へい者
	閉会式		

2) 先進国チーム 6日間プログラム

		内 容	講師等
<オンラインプログラム> ※来日プログラム開催週の前週に実施			
1日目	オリエンテーション J I L A Fの活動紹介 関心事項と目標設定 日本の労働運動の基礎情報の共有		J I L A F 役職員
<来日プログラム> ※オンラインプログラム開催週の翌週に実施			
	午前	午後	
2日目 (月)	オリエンテーション/J I L A Fの活動紹介/開会式	講義「今日的な日本の労働運動の課題」	J I L A F 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 産業別労働組合
4日目 (水)	シンポジウム準備	シンポジウム	被招へい者
5日目 (木)	講義「経営側から見た日本の労使関係」	講義「日本の生産性運動の現状と課題」	経団連 日本生産性本部
6日目 (金)	アクションプランの策定・発表	J I L A F役員との意見交換/閉会式	被招へい者

3) ミャンマーチーム 5日間プログラム

		内 容	講師等
	午前	午後	
1日目 (月)	オリエンテーション/J I L A Fの活動紹介/開会式	講義「我が国の労働運動の役割と課題」	J I L A F 役職員
2日目 (火)	講義「労働者を支える法体系」	(グループ討議など)	J I L A F 役職員
3日目 (水)	連合本部訪問「連合の役割と直面する課題」	(グループ討議など)	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

	内 容	講師等
5日目 (金)	アクションプランの策定・発表／JILAF役員との意見交換 ／閉会式	離 日 J I L A F 役職員 被招へい者

4) 再招へいチーム 6日間プログラム *海外労働事情に関する情報提供業務

	内 容	講師等	
<オンラインプログラム> ※来日プログラム開催週の前週に実施			
1日目	オリエンテーション J I L A Fの活動紹介 関心事項と目標設定 日本の労働運動の基礎情報の共有	J I L A F 役職員	
<来日プログラム> ※オンラインプログラム開催週の翌週に実施			
	午前	午後	
2日目 (月)	オリエンテーション／J I L A F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」	J I L A F 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 J I L A F 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「労働相談対応と集団的労使関係の構築」	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	J I L A F役員との意見交換／閉会式	J I L A F 役職員

<参 考>

チーム番号	地方	チーム名	人数	オンライン	来日期間	使用言語	参加国	現地連携組織	人数		
26-01	東北	ネパール・バングラデシュ	12	5月12日	5月19日～	5月28日	ネパール語	ネパール	NTUC	6	
								バングラデシュ	ITUC-BC	6	
26-02	—	ミャンマー（韓国）	8	—	6月8日～	6月12日	ミャンマー語	ミャンマー	CTUM	8	
26-03	—	再招へい①	12	6月8日	6月15日～	6月19日	英語	インド	INTUC	2	
									HMS	2	
									BMS	2	
								スリランカ	CWC	3	
									SLNSS	3	
26-04	関東	アジア太平洋 <6/26 国際シンポジウム開催>	11	6月16日	6月23日～	7月2日	英語	バファニューギニア	GTUC	2	
								フィジー	FTUC	2	
								フィリピン	TUCP	2	
									NTUC Phil	2	
								マレーシア	MTUC	1	
26-05	北陸	トルコ・パキスタン	12	6月30日	7月7日～	7月16日	トルコ語	トルコ	HAK-IS	3	
									TURK-IS	3	
								ウルドゥー語	パキスタン	PUWF	6
26-06	東海	中南米	11	7月21日	7月28日～	8月6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	1	
								メキシコ	CTM	1	
									UNT	1	
								ポルトガル語	ブラジル	CUT	2
									UGT	2	
	FS	2									
26-07	近畿	ベトナム・ラオス	12	9月1日	9月8日～	9月17日	ベトナム語	ベトナム	VGCL	6	
		<広島>						ラオス語	ラオス	LFTU	6
26-08	—	先進国	6	9月28日	10月4日～	10月9日	英語	カナダ	CLC	2	
		<10/7 国際シンポジウム開催>						ニュージーランド	NZCTU	2	
								ノルウェー	LO	2	
26-09	中国	アジアユース非英語	12	10月13日	10月20日～	10月29日	クメール語	カンボジア	CCTU	2	
		<大学連携>							CCU	2	
		<広島>							CLC	2	
								モンゴル語	モンゴル	CMTU	6
26-10	四国	アフリカユース	11	10月30日	11月10日～	11月19日	英語	ガーナ	GTUC	2	
		<大学連携>						ケニア	COTU(K)	2	
		<長崎>						ザンビア	ZCTU	2	
								ナイジェリア	NLC	2	
								南アフリカ	COSATU	1	
									NACTU	1	
		FEDUSA	1								
26-11		再招へい②	6	11月24日	11月30日～	12月4日	ロシア語	アゼルバイジャン	AHIK	1	
								ウクライナ	KVPU	1	
								ウズベキスタン	TUFU	1	
								カザフスタン	FPRK	1	
								ジョージア	GTUC	1	
								モルドバ	CNSM	1	
26-12	九州	インドネシア・タイ	12	12月1日	12月8日～	12月17日	インドネシア語	インドネシア	CITU/KSP1	2	
		<長崎>							KSPSI	2	
									KSBSI	2	
								タイ語	タイ	ITUC-TG	4
										ALCT	1
										CILT	1

計 36 か国 123 名

2. 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

1) 二国間セミナーの実施

アジア地域は、日本の貿易シェアの 50%を超え、とりわけ東南アジア地域では、引き続き今後の成長が最も期待されている。しかしながら、ここ数年間の物価高騰や通貨安などの影響を大きく受けている地域でもあるため、労働者を取り巻く生活・労働環境は良好とはいえ、かつ貿易において多くを依存する米国の関税施策に大きく影響を受けるなど、労使紛争の発生及び雇用リスクが高い状況にあるといえ、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、これらを生産性向上につなげる取り組みは重要である。また、多国籍企業に求められる「ビジネスと人権」を重視した適切な企業行動、ステークホルダーとしての労働組合の機能発揮、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などがなされるよう、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、より専門的な知識などを有する外部講師の派遣なども検討する。

また、「(1)『招へい事業』」の被招へい者には、帰国後に、二国間セミナーへの参加はもとより、運営や講師登壇など指導的役割が担えるよう、二国間セミナーのカリキュラムの内容を構成する。これにより、招へい事業との相互連関が図られ、日本国内における招へい事業の成果を、二国間セミナーを通じた各国人材との持続的な連携強化や人材のキャパシティ・ビルディングに結びつける。セミナーは 1 か国につき 2 日程度、1 地域 30 名以上を原則とし、これを 11 か国で実施する。開催形態は、J I L A F 役職員、専門家等が現地に赴き対面で開催を基本とする。

政情不安や治安の悪化などにより現地における開催が困難な場合は、現地と日本を結ぶオンライン開催とし、状況が回復した場合でも、外務省の海外安全情報を参考に、在当該国日本国大使館の助言を得るなどにより開催可能性を判断し、必要であれば延期とするなど、出張者・参加者の安全を第一に運営する。

------(以下、国の選定とその考え方)-----

<インド>

(二国間セミナー：INTUC、HMS、BMS、SEWA)

世界第一位の人口、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る。このことから、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などに向け、ナショナルセンター指導層との相互論議形式での「労使関係セミナー」を開催する。加えて、労働者の 9 割以上を占めるインフォーマルセクターの労働者を組織するナショナルセンターを対象に含めることで、幅広い労働者層に取組みの成果を届ける。

<インドネシア>

(二国間セミナー：KSP I/CITU)

2024 年 11 月、外国資本による積極的な投資の呼び込みを目的とした「改正オムニバス法」(雇用促進法)について、労働にかかる規制の大幅緩和を違憲であるとする労働組合による申し立てを受け、憲法裁判所において違憲の判断がなされた。同国の労働組合では、今後必要となる新たな立法措置の内容に関して大きな議論となっている。この機を捉え、多数の日系企業が進出する同国において、労使紛争の未然防止や建設的労使関係の構築に向けた制度の再構築に関する考え方を共有する意義は大きいことから、二国間セミナーを開催する。

<カンボジア>

(二国間セミナー：ITUC-CC (CCTU、CCU、CLC))

2022 年度に A S E A N 議長国を担った同国は、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などを旨とした新投資法が施行され、日系企業など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、最低賃金などの労働政策の前進を期すための「労使関係セミナー」を開催する。

<スリランカ>

(二国間セミナー：CWC、NTUF、SLNSS)

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だが、慢性的な貿易赤字及び財政赤字を背景として外貨流出が続き、食料・燃料などの生活必需品の不足と物価上昇が急激に進行している。特に燃料不足は長時間の計画停電や生産活動の停滞につながり、雇用面での負の影響も拡大している。こうした状況を踏まえ、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「労使関係セミナー」を開催する。

<タイ>

(二国間セミナー：ITUC-TC(LCT、TTUC、SERC、NCPE))

アセアン経済共同体(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などの課題に直面している。これらを踏まえ、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・強化を旨とした「労使関係セミナー」を開催する。

<ネパール>

(二国間セミナー：ITUC-NAC(NTUC、GEFONT、ANTUF))

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同国は、2025 年 9 月に通信の自由を求めた倒閣デモを契機とした政変により、現在暫定内閣が統治している。同国は外交投資誘致に積極的でありながら、統治の不安定さもあり、ストライキが多発していることから、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、建設的労使関係の構築や労働法制や社会保障制度の前進を期す「労使関係セミナー」を開催する。

<パキスタン>

(二国間セミナー：PUWF)

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。現地労働組合組織は、2024 年には 9 つの別の労働組合連合組織との統一を成し遂げたほか、使用者中央組織、政府との関係は概ね良好であり、現地経済界におけるプレゼンスは高い。一方で、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、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旨とした「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、BSF))

2024 年 8 月に学生デモが発端となってそれまでの政権が倒れたのち、民主的政権を構築すべ

く、評議会を中心とした暫定政権が政府運営を行ない、政府機構などの再構築が進められている。経済活動も正常化しているものの、繊維業など多国籍企業が多い同国では、労働環境の整備と労働者の権利保護が急務であった。政権交代以降、望まれる制度が構築できるかは課題となっており、これまでの与野党勢力に分立している同国のナショナルセンターが協働し、統一したテーマ設定のもとでセミナーを開催することは非常に有意義であることから、労働組合の産業経済政策・政策提言能力強化などを旨とした「労使関係セミナー」を開催する。

<フィリピン>

(二国間セミナー：NTUC Phl、TUCP)

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、製造業の不在など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など、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「労使関係セミナー」を開催する。

<モンゴル>

(二国間セミナー：CMTU)

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年に施行された改正労働法では労働協約の権限が拡大されるなど、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・劣悪な労働環境などに伴う労働争議の増加などの課題に直面している。これらを踏まえ、建設的労使関係の構築と無用な労使紛争の未然防止などに資する「労使関係セミナー」を開催する。

<ラオス>

(二国間セミナー：LFTU)

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、安定した政情などにより、日系事業所を含む多国籍企業の進出が急増しているが、2022年以降、燃料不足や物価上昇が続いている。他方、労働者の権利保護や労働関連法規の未遵守など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などに向けた「労使関係セミナー」を開催する。

● 労使関係セミナー「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）。その際、過去の招へいセミナーにより得られた内容を講義内容に反映させるほか、過去の被招へい者から講師としての参加を得るなど、開催国に即した内容とする。

<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／曖昧な雇用を含む非正規雇用への対応／職場の環境改善／責任あるサプライチェーン など

(1回開催／国の場合を前提に記載しているが、各国のニーズによって内容の変更があり得る。)

【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）

J I L A F 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（I L O）各国事務所代表者

講義1（現地ナショナルセンター講師）質疑・意見交換

◆現地の概括的労働情勢・課題

－ 昼食・休憩 －

現地組織ニーズに沿ったテーマに基づくセッション

講義2（使用者組織もしくは政府側講師）

◆産業界や国の課題に関する概括的内容、労使間の課題などへの対応及び質疑・意見交換

講義3（現地ナショナルセンター講師／過去の被招へい者）

◆過去の参加プログラムから得られた内容と現在の課題に対する取り組み

講義4（J I L A F 側講師／過去の被招へい者）質疑・意見交換

◆労使協議／職場環境改善と労働組合の役割

【2日目】

講義5（J I L A F 側講師）及び質疑・意見交換

◆労使協議／責任あるサプライチェーンと労働組合の役割

－ 昼食・休憩 －

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

◆各グループの発表（現地ナショナルセンター／J I L A F によるコメント、講評など）

2) 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（または近隣国）及びタイに招集し、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など）、労働政策、産業問題などに関し、情報交換並びに講義などを配置する。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（または近隣国））は国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織（I T U C - A P）と共催し、5日間で1回実施する。

また、I L O 共催セミナーはI L O 労働者活動局（I L O - A C T R A V）と共催し、5日間で1回実施する。

各国参加者は現地に赴き、対面でのプログラム実施を基本とするが、入出国に制限が課されている場合などは居所などからのオンライン参加も検討する。

① ユース・リーダーシップコース

アジア大洋州約20か国からおおむね30名の若手労働組合リーダー層をシンガポール（または近隣国）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などに関する講義を実施する。

なお、ITUC-A P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など）、労働政策、産業課題などに係る情報交換などを通じ、多国籍企業・日系事業所の雇用安定など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、フィジー、フィリピン、ベトナム、マレーシア、モンゴル、ヨルダン、日本 ほか

② 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などを共有する。

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、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、フィジー、フィリピン、ベトナム、マレーシア、モンゴル、ヨルダン、日本 ほか

● 多国間セミナープログラム

A. ユース・リーダーシップコース

<p><第1日> 開会式（本セミナーの主旨及びJILAF紹介ほか） 「自国が直面する社会経済問題と労働組合の対応（JILAF、ITUC-A P）」ほか ※講義とグループ討議・発表</p>
<p><第2日> 「建設的な労使関係の構築と雇用安定、労使紛争未然防止に向けて（JILAF）」 「組織化（ITUC-A P）」ほか ※講義とグループ討議・発表</p>
<p><第3日> 「若者雇用の課題と対応（ITUC-A P）」 「持続的社会的な実現に向けたセーフティネットの構築（ITUC-A P）」 ほか ※講義とグループ討議・発表</p>
<p><第4日> 「責任あるサプライチェーン（JILAF）」 「ILO中核的労働基準の推進に向けて（ITUC-A P）」 「男女平等（ITUC-A P）」ほか ※講義とグループ討議・発表</p>
<p><第5日> 「より良い労働条件の実現に向けた労使関係（JILAF、ITUC-A P）」ほか 総括・閉会式</p>

B. ILO共催セミナー

<p><第1日></p> <p>午前 開会式（政府、使用者側含む） 「本セミナー主旨及びJILAF紹介ほか」 「ILOの任務と役割」</p> <p>午後 「グローバル化とアセアン経済共同体（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」（JILAF）</p> <p>午後 課題2「ビジネスと人権～職場の環境改善と建設的労使関係の構築」（ILO、JILAF）① 導入</p>	
<p><第3日></p> <p>午前 「ビジネスと人権～職場の環境改善と建設的労使関係の構築」（ILO、JILAF）②</p> <p>午後 「ビジネスと人権～職場の環境改善と建設的労使関係の構築」（ILO、JILAF）③</p> <p>※講義とグループ討議・発表</p>	
<p><第4日></p> <p>午前 「ビジネスと人権～職場の環境改善と建設的労使関係の構築」（ILO、JILAF）④</p> <p>午後 「ビジネスと人権～職場の環境改善と建設的労使関係の構築」（ILO、JILAF）⑤</p> <p>※講義・模擬訓練と発表</p>	
<p><第5日></p> <p>午前 課題3「無用な労使紛争の未然防止に向けて」（ILO、JILAF） パネル討論 総括・閉会式</p>	

(2) 現地(開催地)での受講者数など

<二国間セミナー>

開催国	現地連携組織	回数	時期	場所(案)	参加 予定人数
ネパール	ITUC-NAC	1	5月	カトマンズ	30 以上
タイ	ITUC-TC	1	6月	バンコク	30 以上
スリランカ	CWC、NTUF、 SLNSS	1	7月 or 8月	コロンボ	30 以上
インド	INTUC、HM S、BMS、SEW A	1	8月	デリー	40 以上
インドネシア	CITU(KSPI)	1	8月	ジャカルタ	60 以上

カンボジア	ITUC-CC	1	8月	プノンペン	30 以上
バングラデシュ	ITUC-BC	1	9月	ダッカ	30 以上
フィリピン	NTUC Ph 1、 TUCP	2	9月	マニラ	30 以上
モンゴル	CMTU	1	9月	ウランバートル	30 以上
ラオス	LFTU	2	11月	ビエンチャン、 サワナケート	60 以上
パキスタン	PUWF	1	1月	ラホール	30 以上

<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	9～ 10月	シンガポール または 近隣国	30 程度	2
JILAF/IL 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	10～ 11月	アジア圏	30 程度	2

(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JILAFに提出
・・・(4月)
- ・ JILAF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・メールなどによる連絡調整を
行い、開催時期・内容詳細・講師・会場などについて決定し、実施・・・(5月以降)

(4) テーマ

建設的な労使関係構築や無用な労使紛争の回避、雇用安定、生産性向上、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、職域に直結する職場環境改善や「責任あるサプライチェーン」の構築の一端を担う労働組合の役割と労使協議の重要性に関する講義や、過去の招へいプログラムや現地セミナー参加者による、習得内容と建設的労使関係構築や自組織がかかわる現在の取り組みの課題との関連性などを共有する講義などを配置する。このほか、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

を決定する)。

〈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／職場の環境改善、など

3. シンポジウム

我が国労使関係者に対し、海外の労使関係、労働政策及び労働法制、社会経済の動向などの情報を提供するため、「国際シンポジウム」を2回開催する。

今年度は、2回行うこのシンポジウムの主題を「労働移動」とし、「責任あるサプライチェーン」を構成するこうした労働者を送り出す側・受け入れる側の双方からの見解を共有するとともに、安全な労働移動の実現に向けた両者が帯びる共通の責任や協働の在り方を考える機会とする。

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、学生、マスコミなどに幅広く参加を呼び掛ける。

(1) シンポジウム I

国際的な労働移動の拡大に伴い、移民労働者はグローバル・サプライチェーンの重要な構成要素となっている状況を踏まえ、「国際シンポジウム I」を6月に開催する。本シンポジウムでは、我が国企業を含むグローバル・サプライチェーンにも取り込まれている移民労働者を「送り出す側」の国々の立場から、安全な移住、職能開発、移動前支援体制の整備、「ビジネスと人権」に基づく企業の責任と労働組合の役割を取り上げ、グローバル・サプライチェーンの下で求められる労働政策の在り方を広く発信する。登壇者は、招へい事業の「アジア太平洋チーム」の参加者とする。

シンポジウム I プログラム (案)

開 会 13:30
主催者・学識者
「状況報告並びに問題提起」
休 憩
「パネルディスカッション」
総 括 まとめ (J I L A F 役員など)
閉 会 16:00

(2) シンポジウム II

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、10月に「国際シンポジウム II」を開催する。登壇者は、招へい事業の先進国チーム参加者とし、参加者の登壇による建設的労使関係および「ビジネスと人権」を主題とする。

本シンポジウムでは、国際的な労働移動をテーマに据え、先進国における「受け入れ側」という立場から、安全な移住、移民労働者の権利保護、社会統合、労使の役割について経験と課題を共有し、グローバル・サプライチェーンの下で求められる建設的労使関係の在り方を広く発信する。

シンポジウム II プログラム (案)

開会 13:30
「状況報告並びに問題提起」

休憩

「パネルディスカッション」(同テーマについて先進国労働組合、我が国の労使関係者
または有識者などを交えての討論)

総括 まとめ(J I L A F 役員など)

閉会 16:00

V. 草の根支援事業

1. 事業別の基本的な考え方

<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、移民労働者等、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を進めてきた。これは、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でもある。

現在、アジア地域の各事業対象国では、コロナ禍で落ち込んだ経済から回復し、現在は成長を見せつつも、食料やエネルギーの世界的高騰がインフォーマルセクターにも多大な影響を与えており、成長の成果が広く享受されているとは言い難く、本事業の重要性は一層増している。かかる状況下、2026年度においては、事業をタイ、ネパール、バングラデシュ、ラオス、スリランカ、カンボジアの6か国で展開する。さらに2026年度は、パキスタンにおける事業の展開可能性を模索すべく、実現の可能性を調査していく。

各国においては、実施年間計画一覧内に記載の新規ネットワークメンバー対象者に対して、現地連携組織の協議・主導の下、①SGRAネットワークメンバーとして組織化、②ライフサポートセミナーを通じた生活に役立つ情報提供及び互助制度構築の啓発、③現地のニーズに適した職業訓練の実施、④互助組織の立ち上げや既存の組織への加入、等の活動を実施することで対象者の生活の向上と自立化を目指す。

また、既存のネットワークメンバーに対しては、⑤現状及び事業成果の把握(協同組合の設立、具体的な成果の継続的な記録)とフォローアップをおこなう。運営側の現地連携組織に対しては、⑥事業運営・推進のための核人財育成ワークショップを実施し、担い手のキャパシティ・ビルディングによる現地事業運営の自立化及び自走化を促進する。

そして、⑦事業年度末には、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の共有を行い、年度の各国事業の共通目標を当事者間で議論検討し、⑧その共通目標を次年度首期の各国の中央推進委員会等において、各国の具体的事業に反映させる。

これら①～⑧のサイクルを通じて、各国事業の相互連携による内容の充実、底上げと担い手のキャパシティ向上をはかり、事業対象地の生活水準向上につなげる。

これを促進させるため、各国SGRAコーディネーターとJILAF担当者の定例会合(コーディネーターズミーティング)により、目標確認と実施内容のレビューや不断の各国各地域のプロジェクトの現状(人数・実施内容)把握を行い、運営改善、運営能力向上に資するものとする。

さらに、事業実施国においても、自立自走化に向けた実施主体のガバナンス能力の向上(キャパシティ・ビルディング)に資するため、とくに⑥に注力し、現地事業運営に必要な素材や情報の提供を行う。自立・自走化を指向した現地組織による活動、会計の立案、実行、報告のサイクルを定着させる取り組みをすすめる。

日本のNGOや現地労働組合・NGO、事業目的に賛同する企業などとの新たな連携を模索し、リソースの補強・豊富化を通じたより高い効果を上げるための取り組みを進める

2. 実施計画一覧

	対象国	現地連携組織	実施地域	対象者数(予定)	
1	タイ	ITUC-TC ECOT(使) MOL(政) ILO等	中央部(首都圏)	80	650
			北部		
			東北部		
			南部		
2	ネパール	NTUC FNCCI(使) MOLE(政) ILO等	バクタプール郡	210	
			バルサ郡		
			モラン郡		
			ラリットプール郡		
			ダン郡		
			スルケット郡		
3	バングラデシュ	ITUC-B C-BC BEF(使) MOLE(政) ILO等	ダッカ	120	
			ボグラ		
			クルナ		
			チッタゴン		
			シレット		
			ラジシャヒ		
4	ラオス	LFTU LNCCI(使) MLSW(政) ILO等	首都圏	160	
			南部		
			最南部		
			北部		
5	スリランカ	CWC NTUF EFC(使) MOL(政) ILO等	コロombo近郊	40	
			ヌワラエリア		
6	カンボジア	ITUC-C CAMFEBA(使) MOLVT(政) ILO等	プノンペン及びその近郊	20	

<パイロット>

7	パキスタン	PUWF MOPHRD	パンジャーブ州 シアルコート	40	
---	-------	----------------	-------------------	----	--

		(政) E F P(使)	バハーワルプル		
--	--	-----------------	---------	--	--

<児童労働撲滅事業（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	2026年度予定児童数		
1	ネパール	NTUC	カスキー	50	450	500
			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		
2	インド	INTUC	グントウール	50		

3. 事業のポイント

< S G R A >

- (1) タイ事務所・ネパール連絡事務所、各国のコーディネーター等と定期的に会議を行い、年度の共通目標に基づき事業実施国について日常的に情報や運営ノウハウの共有や J I L A F 他事業とのさらなる連携を進め、より一体となった事業運営を実施する。
- (2) I L O プロジェクトや A G R I プロジェクトで培った教材・ノウハウ等を全 S G R A 事業対象国へ展開し、既存のリソースの最大限活用するとともに、現地連携組織の事業実施能力や技術レベルの向上に向けて国内外ネットワークを通じた技術共有の場を築き、担い手のキャパシティ・ビルディングを進める。
- (3) 自立・自走化への流れをつくり、事業の特徴・成果が見える化すべく、事業実施国内・実施国間の現場レベルでの相互扶助グループの状況、諸活動成果の把握・評価を行う。そのための地域・プロジェクトのコーディネーターを発掘、養成する。
- (4) 国際機関、実施国の公的セクター、アカデミア、NGO等との情報の共有化と連携の強化を図り、具体的な事業協力を模索し、プロジェクトのリソース豊富化や強化を図る。
- (5) 物価上昇や過去の実績に基づいた精度の高い予算作成と定期的な執行状況の点検を実施し、それに伴う費用対効果の分析を行う。

<児童労働撲滅事業（ブリッジスクールプロジェクト）>

- (1) ネパールにおいて9校、インドにおいて1校を継続運営し、7~14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ならびに児童の公立学校への編入等を行う。
- (2) モニタリング強化により、地域実情や保護者層に関する現状の詳細な把握に努め、適切な運営につなげる。
- (3) 精度の高い予算編成と定期的な執行状況の点検により、説明責任の伴った運営を継続する。地元の資源の活用を働きかけ、プロジェクトの持続性を高める。
- (4) 学校ごとの成果（公立学校への編入率、卒業生の進路、サクセスストーリーの収集）の見える化と、成果を活用したドナーや関係団体への説明を通じた共感の輪を拡大させる。

- (5) 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、自主財源及び全国電力関連産業労働組合総連合、日本教職員組合、TOTOユニオン、東京電力労働組合をはじめとする労働組合などからの支援を得つつ、費用対効果を意識した運営を継続する。
- (6) ブリッジスクールの活動を支援者により身近に感じていただき、さらに支援の輪を広げていく行動の一つとして、JILAF機関会議や寄付組織と現地サイトとつなぐ（機会に触れてもらう）を設定する。

<タイのミャンマー移民の労働者とその家族の支援プロジェクト>

- (1) バンコクの2地区においては、ラーニングセンターの設置と、教育促進ボランティア育成、タイ語教育及び基礎教育の提供によって教育支援を行う。それに加え、その子どもたちの保護者に対しては、教育促進ボランティアが教育の重要性への理解を高める啓発活動を行う。
- (2) ターク県メーソットでは、タイで働くミャンマー国籍労働者50名に対する労働セミナーを開催し、て、3日間の講義を年間6回提供する。1年間でのべ300名を対象とする。
- (3) そのメーソットでは（講義期間の前段階で）、労働者の権利・人権、ILO中核的労働基準等に基づく労働基本権等に関するミャンマー語の教育研修教材を作成・印刷し、講座を開設することにより、世界最先端の潮流を学んでもらうものとする。本事業は2025年度を開始年として3年を計画し、のべ850名の受講を目標にする。

VI. 広報事業の展開

1. 基本方針

国内外の労働関係者とともに、広く一般の方にもJILAFの事業の内容や意義を理解していただくことを主眼とした活動を引き続き展開していく。

メールマガジン等の手段も活用し、招へい事業および現地セミナー事業ならびに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. 具体的取組み

(1) 広報事業（労使紛争未然防止ネットワーク事業）

1) 財団データベースの充実

活用度が高いナショナルセンター情報を随時更新する。招へい事業や各種セミナー等でのやり取りのある各国ナショナルセンターへ情報提供を依頼するとともに、連合やITUC-AP等と連携しつつ更新する。

2) ウェブサイトの運営

財団事業を紹介し理解促進を図るため、ウェブサイト(日本語版、英語版)の充実と活用を進める。具体的にはホームページトップ上に引き続きJILAF紹介動画(youtube)を掲載し、概要を理解していただくとともに、支援に賛同される方々に向けて設置したホームページ上での寄付サイトを継続し、告知活動も強化していく。また、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（地域毎に段階的に調査を実施する）。

3) メールマガジンによる情報発信

- ① 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。日本語版メールマガジンは月3件（年間36件）以上、英語版メールマガジンは月2件（年間24件）以上、タイムリーに配信する。また、更なるメールマガジンの充実に向けた検討を進める。
- ② 財団が実施する労使関係開発事業の参加者・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。

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、年1回以上、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。

- (1) ウェブサイトアクセス数
- (2) ウェブサイト情報更新回数
- (3) メールマガジンの配信登録者数
- (4) 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。
- (5) 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
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速やかに改善を図る。

4. その他の広報事業

(1) 財団事業の理解促進のためのツールの活用

パンフレット上で事業展開の根幹となる「労使関係開発と草の根支援（SGRA）（JILAF's philosophy）の活動について積極的に示していく。

(2) イベントへの出展

財団事業を広報するため、積極的に各種イベントに参加・出展する。

(3) 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) ソーシャルメディアによる情報発信

VII. 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、国際的に活躍可能な「人財」を養成する観点から、労働分野における国際活動に必要な語学力（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（5回）と労働組合国際人財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への訪問や講義受講により、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、2025 年度の実績を活かし、オンライン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とアップデートを図るとともに、多くの参加が得られる内容を検討する。募集開始前に各産別に講座紹介、参加者応募増のオルグを実施する。

VIII. 国際労働関係組織等との連携強化

1. 国際労働関係組織が開催する諸会議への参加及び関係組織との協力関係の構築

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。

財団と同様の事業を展開する韓国労働雇用事業団（KLES）と 2026 年春に両国に共通する労働関係の課題に対する情報・意見交換を行う。

2. 連合、連合構成組織および 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すべく、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。

3. NGO 等との連携強化

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。

また、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、今後の事業推進のあり方等についてなお一層の知見獲得に努める。

IX. 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. 人財育成と役職員全員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、組織マネジメントの強化や組織・事業継承のための人財の育成、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活用し、職場環境の改善に努める。

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。労務管理業務においては、2025年度内にて導入した「JILAF 出退勤管理システム」を活用する。

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さまざまな感染症から守るために、感染防止に係る情報収集および職場環境整備、勤務態勢含めた働き方の変更等に引き続き取り組む。

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. 財政業務における効率化の取り組み

財政業務における事務効率化として、電子回覧／電子書庫の導入を進める。また、タイ事務所と連携をとりタイ事務所の財政事務の効率化の取り組みを進めていく。

5. 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財団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の拡充方法を検討する。

6. 40周年記念事業にむけた検討

1989年の財団創立より2029年には40周年を迎えることから、連合および各関係団体等と連携を図りながら記念事業を検討し、必要な予算措置に向けた対応を進めていく。

以上