

令和5（2023）年度事業計画

0. はじめに

《背景》

2022年に入り各国の人流抑制策が徐々に緩和される中、新型コロナウイルス感染症（以降、COVID-19）による感染拡大の振幅が継続する日本では、渡航制限を含む、厳格な出入国管理を余儀なくされてきた。一方、2022年秋以降、基本的な感染予防対策の徹底に並行して、水際対策の見直しが進展したことは、グローバルレベルの交流環境に明るさを取り戻す上で、重要な一歩となった。このことは、日本が大前提に置く、開かれた自由な経済活動の促進はもとより、我が国が、長年にわたり着実に成果を生んできた、国際協力、開発支援等の分野においても、求められる役割を発揮するための大きな前進と認識する。

しかし、この間のCOVID-19の世界同時多発的な拡大は、世界の人々の命と健康に深刻な影響を及ぼしてきた。同時に、コロナ禍が及ぼした様々な経験から、可能な限り早期に、経済社会活動を平時の水準に引き上げるには、各国の公衆衛生及び労働安全衛生に関する取り組みの高度化と実践が極めて重要であるとの認識も確認されるに至った。ILOの中核的労働基準に「安全で健康的な職場環境」が追加された重みを受け止める必要がある。

2022年2月のロシアによるウクライナ軍事侵攻は、国連を中心に形作られてきた国際秩序を根底から揺るがしかねない事態に陥れ、2021年2月のミャンマーの軍事クーデターは、無辜の市民に不当な弾圧を繰り返している。数多くの尊い命を失い、人々の平穏な暮らしが脅かされる日々からは、世界が希求する平和は今なお展望し得ない。しかし、いかなる事態においても尊重され、保護されるべき「人権」、そして、社会の進歩に欠くべからざる「労働組合権」が侵害される事態には、強く警鐘を鳴らし続けなければならない。

グローバル経済・社会の持続可能性をより確かなものとする上で、世界各国における「ビジネスと人権」へのコミットが不可欠となっている。サプライチェーンにおける人権問題へ適切な対処の必要性を事業に関わる全てのステークホルダーと共有することはもとより、職場を知る労働組合の発言を活かしながら、より一層、培ってきた建設的な労使関係の質的向上に努めなければならない。

《基本的考え方》

深刻な人権侵害や危機に晒される民主主義、拡大する格差と貧困の実態等、解決すべき課題がより顕在化する状況にある。複雑化する諸課題に世界が向き合うには、国際協調、国際連帯と多国間主義増進の土台を成す、グローバルレベルの社会対話の機会が不可欠となる。すなわち、政労使を軸とする労使関係開発及び草の根支援という財団の各種事業の意義そのものに他ならない。

COVID-19は、世界経済に小さくないマイナスをもたらしたが、今後とも成長駆動輪は引き続きアジアであり続ける必要がある。ついては、アジア諸国が、人口ボーナスの好機を逃すことなく、また、様々な経済連携の枠組みを活かし、確実に成長の道筋を固めることは、我が国の持続的な成長の基礎を成すこととなる。したがって、財団は、引き続き、アジア太平洋地域を中心に、健全な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

まで浸透させる。また、多様性ある社会、ジェンダー平等に基づく職場の推進にも継続的に取り組んでいく。一方、国際的な潮流を踏まえつつ、「ビジネスと人権」、「労働安全衛生」等への取り組みに注力していく。デジタル化の進展に伴う新たな働き方として世界各国で課題となっているプラットフォームワーカー、ギグワーカー等、いわゆる「曖昧な雇用」とされる労働者の職場環境・労働条件の改善、社会保障のあり方等にも焦点をあてる。

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(連合)、国際労働組合総連合(I T U C)及び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、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。

また、草の根支援事業(S G R A)が対象としている新興国経済におけるC O V I D-1 9危機の長期化は、インフォーマルセクター労働者等の経済的弱者の貧困問題を一層深刻化させており、生活改善・底上げのための草の根支援事業はこれまでになくその成果と実績の発現が期待されている。同事業はS D G s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、最も遠くに取り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)」にも合致していることから、7か国(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・I L O・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一体となって取り組んでいく。

これらに加え、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及びインドにおけるブリッジスクール事業(正規学校への橋渡し事業)については、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」)及び第8ゴール・7(強制労働、児童労働の撲滅)に副次的に貢献することから、社会開発協力事業の一環としてこれを継続強化し、支援・協力の輪を広げていく。

更に、これまで継続して実施してきた、国際労働分野における人財育成と戦略的広報発信・調査活動もさらに強化していく。

《基盤整備の推進》

2023年度は、2022年に進めた業務分掌、年間スケジュール、業務フローの整備結果を活かしつつ、より一層、効率的、効果的事業運営を図る。

《人財戦略、人財開発》

財団の事業推進に対する各国の期待を踏まえ、財団の持続可能性向上、国際労働人財の育成の観点等から、中期的な人財戦略の策定及び連合構成組織からの派遣条件等について整備を図る。

《財政基盤の確立》

投資環境を精査しつつ、安全性の高い金融商品を中心に中長期的な財政の安定化に向けた対策を検討する。

《新規事業の開拓》

新たにI L Oの中核的労働基準に位置付けられた労働安全衛生分野は、財団の取り組み実績に対する検証結果を踏まえ今後の展開方法を検討する。ビジネスと人権については、連合及び事業

推進に関わる各種団体との連携を深めつつ、新規事業として積極的に開拓に取り組む。

《事業体制の強化》

草の根支援事業の中核的役割を担うタイ事務所は、2022年に設立10周年を迎えたことを一つの契機として、一層の機能発揮に向けた今後の推進体制のあり方について検討を深める。

1. 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等の感染症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するとともに、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、110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3日間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(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等の感染症の影響により、入国制限等が課せられた場合は、オンライン形式による実施を検討する。

＜海外労働事情に関する情報提供業務の実施＞

COVID-19等の感染症防止対策を徹底した上で、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、12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等の感染症の影響により、入国制限等が課せられた場合は、オンライン形式による実施を検討する。

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か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）

〈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、労働組合指導者を招へいする。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、民主化復帰後を見据え、建設的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。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る実施も検討する。

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、多くの日系企業は社会経済の安定と内需拡大、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)。

〈インド・スリランカチーム〉 (インド、スリランカ)

日系企業が多く進出し、日本と更なる友好な二国間関係が期待されているインドのほか、インドと歴史的、文化的にも関係が深く、政治・安全保障上で重要な隣国であるスリランカの労働組合指導者を招へいする。

経済成長を続け、民主主義、自由、法の支配といった基本的価値観を共有する南アジア地域協力連合(SAARC)の両国との良好な関係を基礎に、現地における自由で民主的な労働運動の推進が望まれている。

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。

〈カンボジア・ネパールチーム〉 (カンボジア、ネパール)

カンボジアは、ASEAN経済共同体(AEC)の発足による域内経済統合が労働市場に与える影響等が懸念されることに加え、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。

ネパールは、中国・インドの両大国に挟まれた内陸国として地政学的にも重要な国であるが、最貧国の一つとして、ストライキなどが多発しており、低成長からの脱却が課題となっている。

両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、安定した組織運営に根差した建設的な労使関係の構築、さらには雇用安定に資する取組みを進めていくことが求められている。

〈フィリピン・マレーシアチーム〉 (フィリピン、マレーシア)

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、雇用安定のために労使対話を重視する姿勢が求められている。

マレーシアも、多くの日系企業・事業所が進出しており、日本と直接投資や貿易・技術協力などを通じた緊密な経済関係を築いている。一方で人材不足や感染症対策、勤務態勢の多様化などが課題となっており、その対応が急がれる。

このような状況から、両国ともに、柔軟な働き方や生産性向上の取組みなどに焦点を合わせつつ、現地の労働組合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。

〈中南米チーム〉 (アルゼンチン、コロンビア、メキシコ、ブラジル)

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アルゼンチン、コロンビアのほか、既に多国籍企業が多く進出しているメキシコ、労働組合が支持する大統領が就任して注目が集まるブラジル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。

〈モンゴル・ラオスチーム〉（モンゴル、ラオス）

モンゴルは、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。

ラオスは、後発開発途上国（LDC）からの脱却がスローガンとして掲げられ、引き続き海外からの投資誘致のための環境改善、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。

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。

〈アフリカチーム〉（アルジェリア、エジプト、チュニジア、モロッコ、ケニア、ザンビア、ナイジェリア、南アフリカ）

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。

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、日本とアフリカ諸国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、エジプト、チュニジア、モロッコ、ケニア、ザンビア、ナイジェリアの労働組合指導者を招へいする。

〈トルコ・パキスタンユースチーム〉（トルコ、パキスタン）

日系企業のさらなる進出が有望視されているトルコとパキスタンから若手労働組合指導者を招へいする。

両国労働運動の牽引役として将来を有望視されている若手指導者に対して、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促進を図り、今後進出する日系企業における労使紛争の事前防止を図る。

更に、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〉（アメリカ、イギリス、イタリア）

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・複雑化への対応が求められている。

このような状況で、欧米諸国からアメリカ、イギリス、イタリア3か国の労働組合指導者を招へいし、ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用に焦点を合わせつつ、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。

〈タイ・ベトナムユースチーム〉（タイ、ベトナム）

すでに多くの日系企業や事業所が進出しているタイ・ベトナムから若手労働組合指導者を招へいする。

近年、日系企業における労使紛争が発生しており、若手労働組合指導者に我が国労使関係、労使慣行、労働法、生産性向上と雇用安定等、建設的労使関係の構築が民主的な友好な労使関係に資することについて理解を深め、当該国において無用な労使紛争の防止につなげる。

更に、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を通じて相互の理解促進や開発教育にも寄与する。

*海外労働事情に関する情報提供業務

〈再招へいチーム〉（インドネシア、バングラデシュ）

日系企業が多く進出しているインドネシアとバングラデシュから、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：31か国 122名

- ・ミャンマー、中国、インド、スリランカ、カンボジア、ネパール、フィリピン、ブラジル、トルコ、タイ、ベトナム、インドネシア、バングラデシュから各6名
- ・モンゴル、ラオス、パキスタンから各5名
- ・マレーシアから4名
- ・南アフリカから3名
- ・アルゼンチン、コロンビア、メキシコ、エジプト、モロッコ、ナイジェリア、アメリカ、イギリス、イタリアから各2名
- ・アルジェリア、チュニジア、ケニア、ザンビアから各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

情報習得期間として 3 日間のオンライン講義を実施した後、来日プログラムを実施するものとする。来日プログラムについては、対面によって実施する効果を最大限に高めるために、フォローアップや質疑応答、労働事情の収集などの双方向セッション等、可能な限り来日プログラムの中で行うものとし、7 日間の対面プログラムを実施する。

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、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。収録ビデオは必要に応じて再収録を行うとともに、収録済みビデオなどの資源を有効に活用することでコスト削減を図る。

また、受講者の理解促進のために、オンライン講義週の初日にリアルタイムセッションとして、オリエンテーションを行い、オンライン講義受講に関する諸連絡、及び来日プログラム参加に関しての諸注意などを ZOOM で実施する。

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。

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〉

- ・ミャンマー・中国チーム（ミャンマー語、中国語）
- ・インド・スリランカチーム（タミル語）
- ・カンボジア・ネパールチーム（クメール語、ネパール語）

- ・中南米チーム（スペイン語、ポルトガル語）
- ・モンゴル・ラオスチーム（モンゴル語、ラオス語）
- ・アフリカチーム（英語、アラビア語）
- ・トルコ・パキスタンユースチーム（トルコ語、ウルドゥー語）
- ・タイ・ベトナムユースチーム（タイ語、ベトナム語）
- ・再招へいチーム（インドネシア語、ベンガル語）

〈英語での招へい〉

- ・フィリピン・マレーシアチーム
- ・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舍とする。

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見積もり、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または財団事務所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、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）、乗継ぎ時間や経由地での感染症流行状況等に配慮した上で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、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はなく、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、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、現地セミナー事業と連携しつつ、当該国で開催する労使関係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。

③事前準備等スケジュール

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	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 ↓ 招へい状到着(各国NC) ↓ 各NCにて推薦者を決定し、 財団へ「推薦状」を送付 ↓	・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	財団へ「推薦状」到着 ↓ 財団にて被招へい者決定 ↓	・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	◎財団→外務省 財団より外務省へ査証 発給の便宜供与依頼 ↓ 外務省より在外公館へ 査証発給依頼 ◎財団→各NC(招へい者) 組織宛「招へい決定通 知」等発送 ↓ 「決定通知」等到着 (各国現地) ↓ 在外公館へ査証申請 ↓ 査証取得 ↓ オンライン講義受講 ↓ 適切な防疫措置を実施し つつ各国から移動 ↓ 来 日 ↓ 訪日プログラム受講 ↓ 離 日 ↓ 各NCからアンケート提出	・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・現地国の水際対策を確認し、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。 ・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2週間前		
来日1週間前		
来日		・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		・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

ア) 標準チーム

	テーマ・ねらい	講義内容	講師等
情報習得プログラム（講義動画視聴）			
1日目 (月)	オリエンテーション 財団の活動紹介 (オンライン講義)	オンライン講義・来日プログラムに向けたオリエンテーション 財団の活動紹介を行う	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 (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。	連合本部 国際政策局
3日目 (水)	労使関係構築力1 (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
	労使関係構築力2 (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
当該国から日本への移動日・休息日			
来日プログラム（対面実施のメリットを生かした組織訪問主体のプログラム）			
1日目 (水)	オリエンテーション	来日プログラムに関するオリエンテーション	
	開会式 研修の目標設定 財団役職員との意見交換	来日プログラム開始にあたり、目標の設定、財団役職員によるオンライン講義を踏まえたフォローアップ・意見交換を行う。	財団役職員
	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。	財団役職員
2日目 (木)	労働組合のビジョン2	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、生活福祉政策等）に関する意見	連合本部 担当局

		交換を行う。	
	産別訪問	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
3日目 (金)	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
		労働事情を聴く会（または国際シンポジウム）	
4日目 (土)	フォローアップ	プログラムに関するフォローアップ	財団役職員 被招へい者
		(休息・準備)	
(日)	(移動日)	地方連合会へ移動	
5日目 (月)	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
6日目 (火)	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	
7日目 (水)	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、ろうきん協会から、労働者互助の仕組みについて研修を受ける。あるいは中央労福協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等を訪問し、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 中央労働委員会
	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

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)	シンポジウム準備講義「経営側から見た日本の労使関係」	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	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		

<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
5 日間	23-01 ア	ミャンマー・中国	12		6月5日 ～ 6月9日	ミャンマー語	ミャンマー	CTUM	6
						中国語	中国	ACFTU	6
14 日間	23-02 ア	インド・スリランカ	12	6月5日 ～ 6月7日	6月14日 ～ 6月21日	タミル語	インド	INTUC	2
								HMS	2
								BMS	2
							スリランカ	CWC	2
								NTUF	2
								SLNSS	2
14 日間	23-03 ア	カンボジア・ネパール	12	6月19日 ～ 6月21日	6月28日 ～ 7月5日	クメール語	カンボジア	ITUC-CC	6
						ネパール語	ネパール	NTUC	6
14 日間	23-04 ア	フィリピン・マレーシア	10	7月10日 ～ 7月12日	7月19日 ～ 7月26日	英語	フィリピン	NTUC Phil	3
								TUCP	3
							マレーシア	MTUC	4
14 日間	23-05 ア	中南米	12	7月24日 ～ 7月26日	8月2日 ～ 8月9日	スペイン語	アルゼンチン	CGT-RA	2
							コロンビア	CTC	2
							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	22-06 ア	モンゴル・ラオス	10	9月11日 ～ 9月13日	9月20日 ～ 9月27日	モンゴル語	モンゴル	CMTU	5
						ラオス語	ラオス	LFTU	5
14 日間	23-07 ア	アフリカ	13	9月25日 ～ 9月27日	10月4日 ～ 10月11日	アラビア語	アルジェリア	UGTA	1
							エジプト	EFITU	2
							チュニジア	UGTT	1
							モロッコ	UMT	2
						英語	ケニア	COTU(K)	1
							ザンビア	ZCTU	1
							ナイジェリア	NLC	2
							南アフリカ	NACTU	1
								FEDUSA	1
14 日間	23-08 ア	トルコ・パキスタンユース 大学連携	11	10月30日 ～ 11月1日	11月8日 ～ 11月15日	トルコ語	トルコ	TURK-IS	3
								HAK-IS	3
						ウルドゥ語	パキスタン	PWF	5
7 日間	23-9 ア	先進国 (国際シンポジウムⅡ 11/29水)	6		11月27日 ～ 12月1日	英語	アメリカ	AFL-CIO	2
							イギリス	TUC	2
							イタリア	CGIL	2
14 日間	23-10 ア	タイ・ベトナムユース 大学連携	12	12月4日 ～ 12月6日	12月13日 ～ 12月20日	タイ語	タイ	ITUC-TC	5
								CILT	1
						ベトナム語	ベトナム	VGCL	6
7 日間	23-11 イ	再招へい	12		1月22日 ～ 1月26日	インドネシア語	インドネシア	CITU	2
								KSPSI	2
								KSBSI	2
						ベンガル語	バングラデシュ	ITUC-BC	6

計 31 か国 122 名

（２）労使関係セミナー

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の影響のみならず、ウクライナ紛争等に端を発した物価高騰、通貨安等の影響が深刻に発生している地域でもあるため、労働者を取り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か国２日以上、３０名以上を原則とし、１３か国で実施する。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、感染症対策に万全を期した上で現地に赴き、対面での取組みを実施するが、入出国制限が課せられた場合等については、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）

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組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「労使関係セミナー」を開催する。

<インドネシア>

（二国間セミナー：CITU）

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おり、２０２２年にG２０議長国、２０２３年にはASEAN議長国を務めることを踏まえ、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

の導入後も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))

2022年度にASEAN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・燃料等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等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・強化を目指した「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。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：PWF）

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））

2023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「労使関係セミナー」を開催する。

＜フィリピン＞

（二国間セミナー：NTUC Phil、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。

＜ベトナム＞

（二国間セミナー：VGCL）

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「労使関係セミナー」を開催する。

<中 国>

(二国間セミナー：中華全国総工会（ACFTU）)

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

[二国間セミナー国別プログラム]

標準セミナーモデル

<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「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

1日セミナーモデル（中国）

※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、感染症対策に万全を期した上で現地に赴き、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等は居所等からのオンライン参加も検討する。

a) 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、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、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>

<第1日>	
午前	開会式（本セミナーの主旨及び財団紹介ほか）
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、I T U C－A P）」 ※講義とグループ討議・発表
<第2日>	
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）」
午後	「平等な社会に向けた公平な労働条件を目指して（I T U C－A P）」
<第3日>	
午前	「男女平等（I T U C－A P）」
午後	「雇用保護と安定（財団、I T U C－A P）」ほか
<第4日>	
午前	「若者雇用の課題と対応（I T U C－A 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（I T U C－A P）」 ほか
<第5日>	
午前	「ILO中核的労働基準の推進に向けて（I T U C－A P）」
午後	「組織化」ほか
<第6日>	
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）」
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、 I T U C－A P）」 ※講義とグループ討議・発表
<第7日>	
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）」
午後	総括・閉会式

< I L O 共催セミナー >

< 第 1 日 >	
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」 「I L O の任務と役割」
午後	「グローバル化とA E C 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（I L O）」 ※講義とグループ討議・発表
< 第 2 日 >	
午前	「I L O - A C T R A V の取り組み」（I L O） 「日本の労使慣行と労使関係」（財団）
午後	課題 2 「職場で抱える労働問題と労働組合の対応」（I L O、財団） ※講義とグループ討議・発表
< 第 3 日 >	
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）
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～」（I L O）
< 第 4 日 >	
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～」（I L O、財団）
午後	課題 3 「無用な労使紛争の未然防止に向けて」（I L O、財団） ※講義とグループ討議・発表
< 第 5 日 >	
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

②労使関係セミナー受講者数等
 <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	I N T U C、H M S	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	C I T U	2	10 月	ジャカルタ、 その他の都市	30×2	1
カンボジア	I T U C－C C	1	8 月	プノンペン	45	1
スリランカ	C W C、N T U F、 S L N S S	1 又は 2	10 月	コロンボ、 その他の都市	45 又は 30×2	1
タ イ	I T U C－T C	2	11 月	バンコク、 その他の都市	30×2	1
ネパール	I T U C－N A C	1	12 月	カトマンズ	45	1
パキスタン	P W F	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	N T U C P h l、 T U C P	2	6 月	マニラ、 その他の都市	30×2	1
ベトナム	V G C L	1 又は 2	7 月	ハノイ、 その他の都市	45 又は 30×2	1
バングラデシュ	I T U C－B C	1	5 月	ダッカ	45	1
モンゴル	C M T U	2	6 月	ウランバートル、 その他の都市	30×2	1
ラオス	L F T U	2	11 月	ビエンチャン、 その他の都市	50×2	1
中 国	A C F T U	1	9 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

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

（3）シンポジウム

<シンポジウムの開催について>

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、学生、マスコミ等に幅広く参加を呼び掛ける。

①シンポジウムⅠ

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を目的とした「国際シンポジウム」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、「柔軟な働き方（ギグワーク等）に対する労使の取り組みについて」や「生産性向上に向けた労使の取り組み」、「ビジネスと人権」等に焦点をあてて、理解を深める。招へい国は招へい事業のフィリピン・マレーシアチームにあわせる。

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、11月末に開催する。テーマは「働き方～ジョブ型雇用とメンバーシップ雇用について」とし、各国の労使の対応取り組み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。

2. 草の根支援事業

(1) 事業別の基本的な考え方

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、本事業の重要性は一層増している。かかる状況下、2023年度においても、タイ、ネパール、バングラデシュ、ラオス、ベトナム社会主義共和国、スリランカ民主社会主義共和国及びカンボジア王国の7か国で事業を展開する。

具体的には各国において、次頁（2）実施年間計画一覧内に記載の新規対象者に対して、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（ILO プロジェクト含む）、③現地のニーズに適した職業訓練の実施（AGRI プロジェクト含む）、④互助組織の起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。

上記の活動の他、既存のネットワークメンバーに対して、⑤現状及び事業成果の把握（職業訓練受講後に就労・就職・起業が実現（収入向上）した対象者、協同組合の設立等、具体的な成果を継続して確認）とフォローアップを、運営側の現地連携組織に対しては、⑥事業運営・推進のための核人材養成ワークショップを同時並行的に実施し、現地事業運営の自立化及び自走化を促進する。

また、年度末には、⑦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めざす。

イ) 児童労働撲滅事業（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、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等からの寄付をお願いしつつ費用対効果を意識した運営を継続する。

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ならびに公立学校への編入等を促進する。

(2) 実施計画一覧

< S G R A >

	対象国	現地連携組織	実施地域	新規対象者数		
1	タイ	ITUC-TC ECOT(使) MOL(政) ILO 等	中央部（首都圏）	20	80	680
			北部	20		
			東北部	20		
			南部	20		
2	ネパール	NTUC FNCCI(使) MOLE(政) ILO 等	バクタプール郡	30	210	
			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		
			カイラリ郡	30		
3	バングラデシュ	ITUC-BC BEF(使) MOLE(政) ILO 等	ダッカ	20	80	
			ボグラ	20		
			クルナ	20		
			チッタゴン	20		
4	ラオス	LFTU LNCCI(使) MLSW(政) ILO 等	首都圏	40	160	
			南部	40		
			最南部	40		
			北部	40		
5	ベトナム	VGCL VCCI(使) MOLISA(政) ILO 等	北部（ハノイ）	30	60	
			南部	30		
6	スリランカ	CWC EFC(使) MOL(政) ILO 等	コロンボ近郊	30	60	
			ヌワラエリア	30		
7	カンボジア	ITUC-CC CAMFEBA(使) MOLVT(政) ILO 等	プノンペン	30	30	

<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	2023 年度予定児童数		
1	ネパール	NTUC	カスキー	50	450	510
			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	60		

（３）事業のポイント

< S G R A >

- ① I L O ・ A G R I プロジェクト等、既存の S G R A 事業スキームを活用したプロジェクトを通じた、事業対象者のさらなる生活向上と現地連携組織の事業実施能力の向上を図る。
- ② 各国・地域ごとの事業の特徴・成果（アウトカム）の見える化を通じた成功事例や運営ノウハウの水平展開の強化、及び関係団体への説明を通じた共感の輪を拡大させる。
- ③ 各国 I L O , N G O の活動状況についての情報収集の強化と意見交換を通じた具体的な事業協力を模索する。
- ④ タイ事務所・ネパール連絡事務所等と定期会議を開催し、日常的な事業実施国について情報や運営ノウハウの共有、及び、より一体となった事業運営を実施する。
- 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 モニタリング強化による、より詳細な現状把握と運営面の指導を強化する。
- ② 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。
- ③ 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する。

3. 広報事業

（１）基本方針

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セミナー、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I T U C - A P 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。

日本語版ウェブサイト以外に、英語版ウェブサイトを構築し、財団の活動を発信していく。

③メールマガジンによる情報発信

ア) 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、配信する。

イ) 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) 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

ア) 財団事業の紹介パンフレットを複数言語で作成し、活用する。

イ) 「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(S G R A) 事業紹介」等の情報を発信する。

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

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か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、新型コロナウイルス感染状況を踏まえて、2022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

I T U C、I T U C－A P、I L O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（K L E 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、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。

（2）連合、連合構成組織及びG U F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G U F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「J I L A F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、COVID-19感染拡大下における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。

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) 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。

以上

【2023年度事業全体の実施スケジュール】

【2023年度事業全体の実施スケジュール（2023年2月現在）】

