

## バングラデシュにおける労使紛争解決に向けたプロセス

Mr. Khaled Masud Mohammad Iqbal

バングラデシュ

バングラデシュから来たイクバルと申します。J社の人事部長をしています。4カ月前は家庭用用品を扱うグローバル企業におりました。その後、今の会社に移りました。英国をベースとした繊維関係のグローバル企業にいたこともあります。本日、私がお話しすることは労使紛争に関するものですが、特に、それが労使コミュニケーションの実践を通じてどういう解決プロセスを歩むかを、私の経験をお話ししたいと思います。

まず労使紛争法と呼ばれる現地の法律があります。そこでは特に、人が雇用されるとき条件、労働条件に関するものがうたわれています。実際に労使紛争に発展した場合、団体交渉代理人、CBAと呼ばれていますが、この人たちが労使紛争を提起する権利を持ちます。

バングラデシュの法の下では、労使紛争が生じた場合、書面によって提起しなければいけません。そして、提起された後に15日以内に第1回目の交渉会議を行います。そして一定期間内に労使で合意に達する必要があります。双方の当事者間で労使紛争が解決されない場合、つまり、2カ月間、5回、6回の交渉会議でも合意に達しない場合は、調停人を通す必要があります。そして、調停人がいても労使の労使紛争が解決しない場合、政府関係者が介入するというので、合意が委ねられます。政府が調停者となっても変わらない場合、どちらの当事者からも選ばれたという形で、中立な立場である労使交渉の代理人が設けられ、解決に向けた努力をするというのが、労使紛争の解決に向けたプロセスになります。

ただ、この調停レベルでも解決しない場合、ストライキに発展することがあります。ストライキの場合でも、政府関係者の前で労働者が秘密投票によって3分の2の賛成を得なければなりません。これが憲法でうたわれている合法的なストライキの方法です。

ただし、それは15日前に通告される必要があります。そして投票が行われた後、また15日かけてCBAの集団交渉人のほうでストライキにいくかどうか交渉する時間があります。つまり経営者にとっては、その間に解決に持っていく猶予期間にもなるわけです。

和解をする場合は、公式な合意に持っていく必要があります。合意期間は2年間になります。ただ、時間がかかることはありますが、遡及的に要求申請時にさかのぼって計算されます。公平な使用者は、こうしたルールに基づき労働紛争の解決を実行するようにしています。これはバングラデシュのあらゆる産業に適用されるものですが、必ずしもすべてに適用されているわけではありません。遵守していない産業もあるからです。

労使で労働協約が決められたときは、それを遵守しなければいけません。もし、それ

がされない場合は違反になります。協約違反が行われた場合、労働裁判所に提起することができます。CBA あるいは従業員が提起することになります。

労使のコミュニケーションは、直接 CBA すなわち団体交渉代理人が行うことは、先に述べましたが、労働組合が所属しているフェデレーションと組み、フェデレーションの幹部が CBA となって使用者と交渉する権利を持つこともあります。

労使交渉には、オピニオンリーダーがいることもあります。CBA の投票で票を十分にとれず CBA になり得なかったものの、十分な影響力を持つ人がいる場合、その人たちがオピニオンリーダーとして解決に力を貸すこともあります。

またバングラデシュでは、祭日は、労使コミュニケーションを取る機会として非常に重要なものとされています。労使のコミュニケーションを図るために、祭日や祭りに労働者の家族を呼び、イベントを開催するからです。

また、生産性に関連して、従業員の長期欠勤の追跡調査もします。特にバングラデシュでは、欠勤をする人がしばしばいるという問題があり、今後も十分な対話、協議を通じてよりよい形で解決していきたいと望んでいます。

懲戒処分をする際は非常に難しい問題が伴います。違反した人数が非常に多い場合、また、地域によって考え方が異なるなど、いろいろな思惑が働き、ひとつの規則、法律を適用することが難しい場合もあります。

私は家庭用生活用品を売っているグローバル企業にいましたので、その中の経験について少しお話ししたいと思います。あるとき、出勤率を自分の名前をサインしてチェックするという方法を実施していました。これは一般に行われている方法で、経営側でもこのような方法を採用していましたが、ただバングラデシュの法律としては認められないものでした。そこで経営者側は磁気カードを使った新しい出勤管理システムを取り入れることを考え、組合に提案しました。どういことを会社側がしたかという、直接、従業員に説明し、一緒に労働者と話し合おうとしました。質問があったときは回答するということもしました。労働組合のリーダーたちを集め、家族の不安や企業の中のことなどについて話すことになりました。新しい出勤管理システムでは、彼らにとってしつかりした仕事ができないということで、交渉がうまく行かず、結局、ストライキに入ることになりました。そこで、その地域の国会議員も実際に労使紛争の解決策に向けて協力してもらうことになりました。懲戒処分は、最終的には解雇というものになります。もちろん従うべき手続きとルールがありますので、それに従って行わなければなりません。

私が現在所属する会社では医療部門にいます。ここも大きな産業部門のひとつで、非常に大きな有望な産業です。バングラデシュの GDP も 6~7%の年間成長率を示しておりますが、その中でも非常に医療部門が貢献する比率が大きいわけです。実際に 200 万人が医療部門で働いています。その中でいろいろな制約条件もあり、CBA が実際うまく機能していないなど、労使紛争に関する法律や実施について、まだ、いろいろな問題

もありますが、労働者と使用者側、両方において、いろいろ改善を図ろうとしています。

バングラデシュの人口は1億6000万人です。やはりおもな収入、雇用分野はいろいろな産業および海外からの送金に頼っているということがあります。ただバングラデシュは非常にこれから先、有望な国として国連からミレニアム開発目標賞を与えられています。大きな可能性のある、そして意欲的な国民を持つ素晴らしい国であると申し上げたいと思います。