



グッド・プラクティス

広がる良好実践

4

## ベトナムの大企業／多国籍企業における 新たな労働安全衛生課題に関する 全国政労使セミナー

石丸 知宏・吉川 徹

(いしまる・ともひろ 産業医科大学・産業医実務研修センター／よしかわ・とおる 労働科学研究所・国際協力センター)

近年、東南アジア諸国はめざましい経済成長を続けており、日本をはじめとする多国籍企業の進出が進んでいます。ベトナムを訪れた人々は、恐らくバイクの交通量に圧倒されるだけでなく、その道端に並ぶさまざまな多国籍企業の工場や看板にも目が行くはずで、8,600万人というインドシナ半島最大の市場、勤勉な国民性、安い賃金などのさまざまな魅力を求めて、社会主義国であるベトナムにも多くの多国籍企業が進出しており、その工場で作られた加工食品、衣類、電化製品は世界中に輸出されています。

これらの多国籍企業の工場における安全衛生上の対策は、親企業のノウハウや現地の努力もあって、一定の成果を生んでいます。急速な工業化や先進化に伴って、先進工業国と同様に労働ストレス関連疾患・生活習慣病などの新しい課題に直面してきていることもまた事実です。2010年11月、ベトナムのホーチミン市でベトナムの政労使三者を対象とした大企業／多国籍企業における新たな労働安全衛生課題に関する全国政労使セミナーが開催されました。ILO日本マルチバイプログラムによる資金支援を受けて、ILOアジア太平洋総局とILOハノイ事務所によって企画され、その内容はILOの安全衛生普及理念に従って、日本の経験や良好事例を題材としています。筆者らは本セミナーに参加する機会を得ましたので、その経験について報告します。

### ベトナムでの多国籍企業における産業保健の特徴

セミナーに先立って、筆者らは事前に4か所の大企業／多国籍企業でヒアリング調査を行いました。ベトナムの企業の実態に基づいてセミナーを企画するためです。ホーチミン都市部から一時間ほど郊外のクチ工業団地で、欧米向けに縫製／ニット製品、靴や衣料品の素材の繊維加工品を製造・輸出している韓国系と台湾系の企業を訪問しました。なお、クチ (Cu Chi) 地域はベトナム戦争中に、南ベトナム解放民族戦線によって作られた有名なクチ・トンネルがあるところです。そのクチに、現在、多国籍企業が進出していることは様々な意味で興味深く感じました。

これらの企業の調査を行う中で、産業安全保健上、いくつかの興味深い共通点が見られました。

#### 欧米企業による要請

欧米企業が途上国の企業と取引する際には、取引企業／親企業が、取引先企業に労働者の人権や周辺環境に配慮していることを取引の前提条件にしていることがしばしばあります。たとえば、有機溶剤管理や保護具着用の徹底、災害記録の作成と保存などの安全衛生上の指摘事項も多く含まれています。訪問

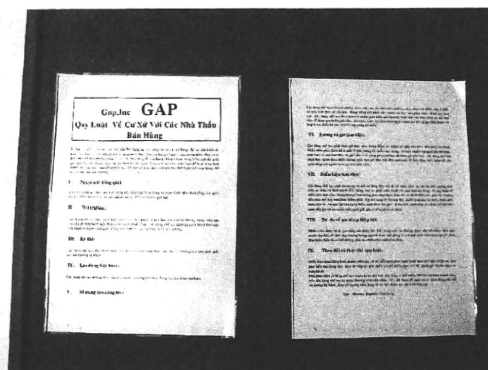


安全衛生マニュアルを見せてくれた担当者ら

した米国の大手衣料品メーカーと取引をしている台湾系企業では、取引先企業に対して、人権、環境、労働条件（賃金・保険など）、労働組合、安全衛生など5つの項目に対し、定期的に監査が行われています。もし、監査基準に合致しない場合は、取引条件が厳しくなり、最悪の場合、取引そのものが中止になることもあるようです。これらの企業にとって監査項目に列挙される安全衛生の取り組みの順守が死活問題になりえます。訪問した企業には欧米企業の記述をそのまま踏襲したと推測される安全衛生方針が掲げられていたり、労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）を簡素化したマニュアルを整備したりしていました。

#### 本国からの出向幹部

多くの多国籍企業では、現地企業の社長などの主要な地位は本国からの出向者が占めています。日系企業でも同様です。比較的短期間で異動してしまう彼ら幹部の方針が現地企業の産業保健活動にもさまざまな影響を与えています。ある企業ではリーマンショック後の業績改善のために、本国から新しい幹部が赴任しましたが、目先の利益を追求するやり方であったため、労働者からの評価が非常に不評でした。ミスをした労働者を罵倒したり、殴打したりするようなことを恒常的に行っていた管理者がいたようです。しかし、結果として労働災害が増えたり、精神的不調を



玄関に掲載されていた安全衛生ポリシー

訴え辞職する労働者が急増したりと多くの問題が発生したようです。大企業であっても多国籍企業における労働者は、本国の出向者にその活動を左右されるという弱さを常に抱えています。これらは構造的に大小の差こそあれ、訪問した企業の特徴でした。

#### ベトナムの労働関連法規

ヒアリング調査からは、訪問したすべての企業で医師や保健師のいる健康管理室が常設されていて、3ヵ月に1度以上の頻度で安全衛生委員会を開催していました。全従業員に採血や尿検査などの雇用時健診や定期健診を行っている企業もありました。工作中的の事故は労災として扱われ、医療費を付与されているなど日本と大差ない法体系が整備されていることに、率直に感銘を受けました。良否は別として、日本の産業保健活動は健診に比重



健康管理室での受診風景

が置かれているため、他国にそのまま産業保健活動を移植した場合、日本式の活動を展開しにくいという側面があるといわれています。しかし、少なくともベトナムでは、健診のデータを活用した事後措置や職業病対策など日本に一日の長があるさまざまな活動が展開できる可能性があると感じました。

## セミナーの概要

今回のセミナーは2010年11月25日～26日の2日間、ホーチミン市にてILOアジア太平洋総局の川上剛先生と吉川徹(労働科学研究所)らを中心に、ILOハノイ事務局のスタッフの協力の下で開催されました。参加者はベトナムの大規模製造業から労働衛生に携わっている労働者代表15名、使用者代表15名と、政府から担当者10名の計40名が参加し、オブザーバーとしてタイ労働省、マレーシア保健省からそれぞれ1名の専門家が参加しました。

セッションの構成は、ILO視点によるそれぞれ課題の概説と取り組み方、専門家による日本の取り組みの話題提供、その内容を受けての参加者による討議と発表、という参加型のワークショップの形式で運営されました(表1)。



ワークショップの風景

### セッション1：

#### 工場訪問とチェックリスト実習

初日の午前中に、ベトナムにおけるILOの取り組み等のオリエンテーションの後、多国籍企業の実際の職場に訪問して、アクションチェックリスト演習を行いました。チェックリストはILOが開発し世界的にその手法が展開されているWISE (Work Improvement in Small Enterprises) で利用されているものを、多国籍／大企業向けに修正し利用しました。チェックリスト実習後のグループ討議結果では、良好事例として、移動式カートの多様で労働負担を軽減し生産効率がよい、自然換気を活用しているなどの低コスト改善視点や、3カ国語(ベトナム語、英語、中国語)で表記しているなど、中国との取引が著しく増加しているベトナムらしい良好視点が出ました。改善事例としては保護具の着用励行、作業スペースの確保と機械可動部の保護カバーの設置、飲料施設の十分な提供などが指摘され、活発な議論が行われました。

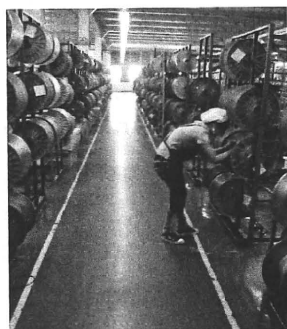
### セッション2：

#### 効果的な安全衛生委員会とは

ベトナムの大企業では、法令に従って定期的に安全衛生委員会を開催しているものの、単に形式的なものであったり、労災の報告のみにとどまり、具体的な改善に結びつく仕組みづくりの強化が必要とされています。セッションではまず「途上国における技術移転」について、職場における労働安全衛生継続改善の基本である活発な安全衛生委員会の取り組みとして、アスベスト、新型インフルエンザなどの最近の話題を取り上げて、安全衛生委員会が職場におけるキーとなることが強調されました。日本の取り組みからは、安全衛生委員会という労使参加の場面を通じて、職場巡視、健診結果を利用した職場対策の協議、各部署における時間外労働時間の比較、休職者の状況把握、安全衛生教育の場など、安全

表1 ベトナムの大企業／多国籍企業における新たな労働安全衛生課題に関する全国政労使セミナーの日程

日程	内容
第1目 (2010年11月25日)	
07:30-08:00	受付
08:00-08:20	開会式
セッション1: 工場訪問とチェックリスト実習	
08:20-08:30	開会のあいさつ
08:30-09:00	ベトナムにおける安全衛生の現状と課題について ベトナム労働傷病兵社会省 (MOLISA) 安全局局长Vu Nyu Van氏
09:00-11:10	多国籍企業の工場実地訪問とチェックリスト実習
13:30-14:25	グループ討論と発表
14:25-15:00	ベトナムでの安全衛生の取り組み Vietso Petro社 (石油業)
セッション2: 効果的な安全衛生委員会の進め方	
15:00-15:25	効果的な安全衛生委員会と職場改善—ILOの視点 (川上)
15:25-16:30	安全衛生委員会の良好事例—日本の事例から (吉川/石丸)
16:30-17:00	グループ討論
第2日目 (2010年11月26日)	
08:00-08:20	グループ発表
08:20-08:40	質疑応答
セッション3: 生活習慣病対策	
08:40-09:00	職場の安全健康リスクとしての生活習慣病対策—ILOの視点 (川上)
09:00-10:00	職場における生活習慣病対策—日本の事例から (川上/石丸)
10:20-11:20	グループ討論と発表
11:20-11:30	質疑応答
セッション4: 職場におけるストレス対策	
13:30-13:50	大企業／多国籍企業における労働ストレス対策—ILOの視点 (川上)
13:50-14:50	職場におけるストレス対策—日本の事例から (吉川)
15:10-16:10	グループ討論と発表
16:10-16:30	質疑応答
16:30-17:00	総括および閉会のあいさつ



工場を訪問して実際に働いている労働者の様子を確認する

衛生委員会は幅広い取り組みが可能であることを解説しました。私の囑託先である県庁の某出先機関での活動事例などを紹介しました。グループ討議ではILO, 日本の事例から学ぶ点が整理され、定期的な職場巡視の活用や安全衛生に関する関心を全労働者に広げること、国として労使参加人数の法整備などが

指摘されました。

### セッション3： 安全健康リスクとしての生活習慣病対策

事前訪問したベトナム企業では労働者の平均年齢は30歳以下で極めて若く、かつ太った労働者は稀というような状況下で、はたし

て企業における生活習慣病対策という概念が理解してもらえるのか不安な部分もありました。しかし、現在は若い労働者でも、今後老いていく中で必ずこれらの疾患が問題となる時期が来るのは明白であり、予防医学の観点からも早期介入する必要があります。

2日目の前半は「職場に労働者の健康増進—ILOの視点」として、人間らしいよりよい労働生活・健康支援のため、ILOが進める薬物やアルコール、職場におけるHIV/AIDS、労働ストレス、職場における暴力、タバコフリーの職場対策等と合わせて、脳・心臓血管疾患や肥満・糖尿病など生活習慣病の職場での介入が安全健康リスクとしてなぜ重要かが取り上げられました。また、日本における生活習慣病対策を例にあげ、企業がなぜ日本では本対策を取り上げているのか、「健康日本21」、「特定健診・保健指導」などの施策のほか、健診事後措置や過重労働対策、運動支援プログラムが、職場の安全健康リスク低減にどのように役立っているかなどが紹介されました。グループ討議では、日本の政府の方針、分煙対策、質の高い産業保健スタッフの存在などの良好事例から学び、今後ベトナムでは生活習慣病と職域健康リスクの認識向上、職場でのファストフードの広がりに対す

る制限、パソコン利用増加に伴う運動不足対策、本課題に関連した統計整備などの必要性が指摘されました。

#### セッション4：

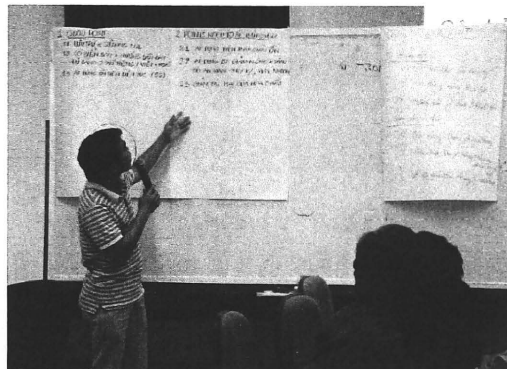
##### 職場におけるストレス対策

日本でもそうですが、多くのベトナム人はストレスと聞くと、専門的で難しく自分たちとは縁のないものだと思っています。キーパッチャーの同一姿勢・作業で頸肩腕症候群が発症し、それがうつ病の原因となることを説明すると、素直に驚いていました。毎日パソコン作業をしている彼女らにとって、ストレスは心身の負担となる作業姿勢や仕事の進め方にあることの説明は関心が高かったようです。訪問した企業では、毎日同じ長さに靴ひもを切るだけの労働、靴ひもの先の金具を止めるだけの労働など、多くが単純作業に従事していました。

このセッションでは、労働ストレスが今世紀最大の職場における健康リスクとして認識され始めていること、ILOの川上専門家が10年前にタイの多国籍企業調査<sup>1)</sup>の研究結果を紹介し、多国籍企業では福利厚生や健康管理へのケアは充実している一方で、異文化コミュニケーション、現地スタッフのキャリア



参加者による集中討議  
(中央の男性は監督官のHoaさん)



参加者の発表風景

1) 川上剛, タイ進出多国籍企業4社における安全保健マネジメントの現状, 労働科学 2001; 77(5): 193-201.

形成、作業編成・人間工学に改善課題が多いことなどが解説されました。続いて参加型の職場改善がストレス対策一次予防として取り組まれている現状を紹介し、メンタルヘルスアクションチェックリストを使用した演習を行いました。グループ発表では、職場におけるストレス対策の専門チーム強化がベトナムで必要であるとの指摘とともに、単純・反復作業の改善、職場改善への労働者の参加などが職場におけるストレス対策として重要であることが発表されたことも印象的でした。

## セミナーの印象

セミナーは全体を通して、非常に活気に満ちたもので、参加者の問題意識の高さに驚きました。ベトナムではこの10年間で急速な工業化が進み、10年前の労働者の最低賃金の30USドルが、現在では80USドルと3倍近く上昇し、インフレも急激に進んでいます。これは東南アジアの多くの国で共通です。日本にもかつてそういう時代がありました。

工場で作られた衣服が先進国でひとつ30USドル前後の価格で販売されていることを考えると、彼らの給与水準はまだ低く、今後も上昇していくことが容易に予想されます。今後、さらなる工業化や生活水準の向上に伴って、労働に対する意識も徐々に上昇すると考えられます。例えば、隣国のラオスでは、大雨が降ると工場の労働者の2割くらいが欠勤してしまうというような、まだまだのんびりした、裏を返せば、労働契約に対する認識がのどかな地域ともいえますが、ベトナムでも少し前は大差ない状態だったと思います。しかし、近年の経済発展は、そのような労働の意識を劇的に変え、安全衛生についても真剣に取り組む下地が広がっています。

セミナーでの質問のひとつに、「日系企業もさまざまな安全衛生上の取り組みをわが国

の工場でも行ってくれるが、どうも日本でやっている活動のようにはうまくいかないケースが多い。それはどうしてだろうか。」というものがありました。品質改善に結びつかない、労働災害が多い、現場主導の改善がうまくいかないことなどを指しているのではと感じました。その原因として個人的に思うのは、ベトナムでは高層ビルのオフィスでパソコンを使って仕事をしているような現代型の労働者もいれば、薄暗い環境下、ほぼすべてを手作業で行っているような、いわば戦後の日本とほとんど変わらないような労働者が一緒くたになって同じ工場の中で仕事をしているわけで、そのような環境下で日本型モデルや欧米型モデルを直輸入しても全ての労働者がこれに対応できるわけもなく、当然無理があります。安全衛生の問題に関しても、時代に換算して50年弱以上の問題意識の差が労働者間に存在しており、それぞれの意識レベルに対応した対策を視野にいれ取り組む必要性を感じました。

\* \* \*

今回のセミナーを通して、安全衛生委員会などで定期的に労使が意識共有を行うとともに、個々の生活習慣病やメンタルヘルスの課題を職場で低減可能な健康リスクであると考え、ポピュレーションアプローチとハイリスクアプローチのように対象を分けて行うこと、またアクションチェックリストのようなわかりやすく活用しやすいツールが有効であることなど、日本の経験を踏まえたさまざまなメッセージを参加者それぞれが感じ取ってくれたのではないかと思います。

今回のセミナーは2011年度にはベトナム北部(ハノイ)、中部(ダナン)でも開催を予定しています。現地で生まれたさまざまな良好実践(グッド・プラクティス)が、このセミナーを契機によりよい活動となっていくことを願っています。

