

公務出國或赴大陸地區報告（出國類別：考察）

臺中市政府勞工局 114年青年就業及工會組織參與 出國考察報告

服務機關：臺中市政府勞工局

姓名職稱：陳小菲專門委員

陳靖玟處長

曾傳銘科長

莊仁閔股長

翁宜君科員

派赴國家：日本(東京)

出國期間：114年9月24日至114年9月27日

報告日期：114年12月22日

目錄

壹、	摘要	3
貳、	出國人員名單.....	4
參、	目的	4
肆、	過程	5
一、	參訪期程及內容	5
二、	日本東京背景介紹	7
三、	參訪機構.....	10
(一)	東京勞動局、涉谷公共職業介紹所 Hello Work 及東京青年 Hello Work.....	10
(二)	CIC 株式會社	19
(三)	東京大學創業家實驗室	24
(四)	國際運輸勞聯(International Transport Workers' Federation)東京 事務所.....	28
伍、	心得	33
陸、	建議	39
柒、	附件	43

壹、摘要

依勞動部 15-29 歲青年勞工就業狀況調查，臺灣近年受少子化影響，113 年青年就業者 199.6 萬人，較 103 年 209.9 萬人減少 10.3 萬人，另 113 年 15 至 24 歲青年失業率為 11.27%、25 至 29 歲青年失業率為 5.87%，皆明顯高於整體之 3.38%，且 109 年、111 年及 113 年青年勞工初次就業平均尋職時間分別為 1.7、1.8 及 2.1 個月，顯示青年可能面臨就業障礙、初入職場的求職等待期有延長趨勢。

本次透過出國考察之方式，學習日本推動青年就業之服務措施及規劃，瞭解日本低青年失業率的關鍵就、創業措施、公立就業服務據點之青年支持策略，以及在少子化及高齡化衝擊之下，日本工會如何回應新型態勞動等議題，以作為本市未來政策精進之參考。

本次參訪先至東京都勞動局、涉谷公共職業介紹所 Hello Work 及東京青年 Hello Work，學習其提供求職諮詢、職涯診斷、履歷健檢、職場定著支持等完整服務流程；並參訪 CIC 株式會社及東京大學創業家實驗室，學習其以社群連結、專業輔導與跨域合作為核心的創業支持模式；另拜會國際運輸勞聯東京辦事處，瞭解日本工會面對少子化、非典型僱用及移工增加下的策略調整。藉由吸取日本成功經驗，作為本局未來規劃青年就、創業及工會服務措施及之參考，促進本市青年穩定就業與勞動權益保障。

貳、出國人員名單

序號	單位	職稱	姓名
1	勞工局	專門委員	陳小菲
2	勞工局就業服務處	處長	陳靖玟
3	勞工局勞動基準科	科長	曾傳銘
4	勞工局就業安全科	股長	莊仁閔
5	勞工局勞資關係科	科員	翁宜君

參、目的

根據經濟合作暨發展組織(OECD)統計資料顯示，2024年日本15至24歲青年失業率為4%(我國11.27%，本市11.4%)，為該組織主要成員國最低。另依據日本文部科學省及厚生勞動省2025年5月統計調查報告，2024年3月份畢業之大學生，在4月1日無縫接軌入職就業率，達到98.1%，亦即98.1%有就職意願之日本青年，可以在畢業後無縫接軌立即就業，顯見青年在就學階段就已著手進行就業準備，減少工作等待期。另依據日本最大人力銀行瑞可利公司(Recruit)2025年5月份調查指出，2026年畢業之大學生已有超過72%可以找到工作，預估其中有將近60%學生獲得不只一家公司之內定邀請。又我國預計2025年進入超高齡社會，未來將面臨與日本相同之就業力老化問題，日本藉由提升青年就業補足就業人口高齡化危機，顯見日本在青年就業力培育與運用措施值得學習。

日本目前工會組織現況，根據厚生勞動省調查，截止 2022 年 6 月，建立工會組織之企業約占 16.5%，對比 2021 年度呈現下降趨勢。企業主對於少子化及高齡化之衝擊，企業僱用部分工作時間勞動等非典型勞工有增加之趨勢，企業工會或全國性聯合會亦將提升勞工之安全衛生、勞動條件維持與改善，及協助企業主吸引青年就業列為工會首要任務，諸如提供職業諮詢和培訓、支持非正式員工之職涯發展，以及建立專門之青年就業支援中心，並提供更個人化之模擬面試和職涯諮詢。

本次期望透過出國考察方式，學習日本推動青年就業之服務措施及規劃，因應勞動型態演變下青年就業推動之挑戰及經驗；另吸取日本工會組織參與企業勞動權益之促進實務，以做為未來本市推動青年就業及工會參與之參考，提升為民服務品質及保障勞動者權益成效。

肆、過程

本計畫赴日本東京參訪期程自民國 114 年 9 月 24 日(星期二)至 114 年 9 月 27 日(星期六)，共計 4 日。

一、參訪期程及內容

時間	地點	參訪單位	參訪內容
9/24(三)	臺北-日本東京	去程 1. 東京勞動局 2. 涉谷公共職業介紹所 Hello Work	了解日本青年求職準備與僱用內定制度，以及公立就業服務機構促進青年就業相關政策作

		<p>(〒150-0041 渋谷区神南 1-3-5 渋谷神南合同庁舎)</p> <p>3. 東京青年 Hello Work(東京わかものハローワーク) (〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 2-15-1 渋谷クロス タワー8階)</p>	為。
9/25(四)	日本東京	<p>1. CIC 株式會社(〒105-6415 東京都港区虎ノ門 1-17-1 虎ノ門ヒルズ ビジネススター 15 階)</p> <p>2. 東京大學創業家實驗室 (東京都文京区本郷 7-3-1 東京大学南研究棟アントレプレナーラボ 261)</p>	<p>了解 CIC Tokyo 對創業空間的規劃與提供創業支援服務的內容。</p>
			<p>了解東京大學創業家實驗室針對新創團隊所提供的創業支援服務內容。</p>
9/26(五)	日本東京	國際運輸勞聯 (International Transport Workers' Federation ; ITF) 東京事務所(〒108-0023 東京都港区芝浦 3-2-22)	<p>了解日本青年勞工參與工會與勞工運動現況，以及 ITF 或相關工會如何吸引、培力與組織青年勞工參與工會。</p>
9/27(六)	日本東京-臺北	返程	

二、日本東京背景介紹

東京都（日語：東京都／とうきょうと Tōkyō-to）是位於日本關東地方的一級行政區，也是日本首都，是日本唯一以「都」命名的行政區，亦是日本經濟、文化、政治、交通的中心。面積在日本一級行政區中排名第 45 位，截至 2025 年 10 月，全境人口達 1,427 萬，是日本人口最多的一級行政區。

東京都轄有 23 區（特別區）、26 市、5 町、8 村，其中都廳所在地為新宿區。實務上，東京都可分為 3 大構成區塊，分別為東京都區部、多摩地域與東京都島嶼部（簡稱島嶼部）。東京都區部包括所有 23 個特別區，相當於東京都前身東京市的轄區範圍，也是一般狹義上「東京」所指的範圍。多摩地域指東京都在本土之轄區中特別區以外的部分。島嶼部則包括伊豆群島、小笠原諸島等由東京都管轄的太平洋島嶼，設有 4 個支廳。多摩地方和島嶼部合稱為「東京都下」。

依據日本總務省統計局資料顯示¹，日本整體青年（15 至 34 歲）勞動力人口在過去 20 年間呈現明顯萎縮，2004 年日本勞動力人口數為 6,642 萬人，其中青年勞動力人口數為 2,165 萬人（占

¹ 資料來源：<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200531&tstat=000001226891&cycle=7&tclass1=000001227003&tclass2val=0> (最後瀏覽日期 114 年 12 月 5 日)

全體 32.6%)，至 2024 年日本勞動力人口數為 6,947 萬人，其中青年勞動力人口數為 1,764 萬人(占全體 25.36%)，顯示日本在整體勞動力規模維持相對穩定的情況下，青年勞動力卻快速縮減。

相較之下，東京的青年勞動力近 10 年間呈現反向成長，依據東京都總務局統計資料顯示²，2014 年東京勞動力人口數為 759 萬 9 千人，其中青年勞動力人口數為 222 萬 9 千人(占 29.3%)。至 2024 年，東京勞動力人口數已增加至 867 萬 1 千人，青年勞動力人口數亦成長至 261 萬 7 千人(占 30.2%)，突顯東京都對青年就業與發展具有明顯的磁吸效應。

另 2024 年東京 45 歲以上中高齡勞動力人口數為 430 萬人，約占總勞動力人口數 50%，顯示東京同時面臨人口超高齡化與青年人口成長並存的雙重現象。此一結構變化代表企業在面對勞動力逐漸高齡化的同時，仍積極吸引與留用青年人才，以維持產業活力與人力供給的穩定性，亦凸顯青年勞動力在東京勞動市場中的重要性持續提升。

進一步觀察就業人數，亦呈現相同趨勢。東京就業人數自 2014 年的 731 萬 2 千人提升至 2024 年的 844 萬 7 千人；其中青

² 資料來源：<https://honyaku.j-server.com/LUCTOUKEAI/ns/tl.cgi/https://www.toukei.metro.tokyo.lg.jp/?SLANG=ja&TLANG=zh&XMODE=0&XPARAM=kw,&XCHARSET=UTF-8&XPORG=,&XJSID=0> (最後瀏覽日期 114 年 12 月 5 日)

年就業人數則由 212 萬 2 千人（占 29.02%）成長至 253 萬 7 千人（占 30.04%）。顯示東京整體就業市場持續擴張，城市對青年人才具吸引力，亦反映產業對青年人力需求持續成長。

由失業率觀察，東京 2008 年受金融海嘯影響，期間 15 至 24 歲青年失業率最高為 2010 年 10.2%、25 至 34 歲 6.5%，之後逐漸趨緩，至 2024 年東京 15 至 24 歲青年失業率已下降至 3.6%、25 至 34 歲年齡層失業率更僅為 2.8%，東京全體失業率則為 2.6%。

三、參訪機構

(一) 東京勞動局、涉谷公共職業介紹所 Hello Work 及東京青年 Hello Work

1.單位簡介

日本厚生勞動省(MHLW)東京都勞動局為確保勞動者工作條件、穩定就業等勞動政策執行機關，組織設僱用環境均等部、勞動基準部、勞動保險徵收部及職業安定部。為確保民眾獲得穩定就業機會，協助雇主招募適合人力，日本厚生勞動省在全國主要市、町、村共設置 610 個公共職業介紹所(簡稱 Hello Work)，係為勞動行政第一線服務機關，提供日本人及外國人就業資訊、職業介紹及諮詢、給付就業保險等服務。涉谷公共職業介紹所 Hello Work (以下簡稱涉谷 Hello Work) 係屬東京都勞動局轄下 17 個 Hello Work 之一。此外，在東京都尚有二處針對應屆畢業青年找工作之新畢業生支援 Hello Work (新卒応援ハローワーク，簡稱 New Hello) 以及三處為協助青年從非典型工作轉正職工作而成立之青年 Hello Work (わかものハローワーク，簡稱 Waka Hello)，東京青年 Hello Work 即屬青年 Hello Work 類型，東京都內另有新宿及日暮里兩處青年 Hello Work。



圖 東京 HELLO WORK 據點介紹

資料來源: <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/home.html>

2. 環境介紹

本次參訪單位包含東京都勞動局、涉谷 Hello Work 及東京青年 Hello Work 數個單位，因此日方協助安排本局參訪團先前往涉谷 Hello Work 會面，由涉谷 Hello Work 同仁簡要介紹涉谷 Hello Work 環境與服務項目後，再率隊前往東京青年 Hello Work，進行正式參訪交流。涉谷 Hello Work 主要有四個樓層，依不同業務類別分樓層辦理，求職者至 Hello Work 辦理求職登錄後，即可進行就業諮詢、職業介紹、參加座談會及推介應徵工作等。涉谷 Hello Work 除提供求職服務，亦協助雇主提供工作職缺以及找尋適合人選，並獎勵僱用有求職困難者(包括高齡者、身心障礙者、獨立負擔家計婦女、新畢業生等)。

3 樓設有失業給付受理專區，入門口左側配置一面白板，上方明確標示申請失業給付流程及步驟，提醒申辦民眾須先前往 2 樓進行求職登

記及職業諮詢，完成說明會或講習會後，始得辦理失業認定及領取失業給付。大致可見，日本公立就業服務機構並非採「一案到底模式」，為失業民眾進行初步就業諮詢與推介就業之就服員，與後續辦理失業認定程序之就服員並非同一人。當日現場井然有序，同時也看到好幾位帶著年幼子女之女性求職者正等待辦理失業認定程序。此外，在辦公室走道兩邊皆設置佈告欄，張貼各行政區求職情報、徵才活動與就業促進課程表等資訊，相當符合日本人擅於運用各種空間的特質。其中令人印象深刻之處，即是求職情報除了依照行政區分類外，還依照各主要捷運線或交通路線網進行職缺彙整(例如：JR 山手線沿線求人、東急東橫線沿線求人)，此種職缺分類方式非常貼心，對於身處都會區之求職民眾而言，可以一目了然掌握職缺相對位置以及通勤是否便利；此外，佈告欄貼了數張手寫小卡片，是參加研討會或就促課程的女性求職者所回饋，分享她們參與面試技巧指導、再就業準備、商務化妝與禮儀、基礎電腦課程後之心得，鼓勵更多有相似需求的女性求職者多加運用涉谷 Hello Work 免費資源。

表 涉谷 Hello Work 樓層簡介

樓層	業務內容
1 樓 求才業務	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就業保險資格取得及喪失相關手續窗口 2. 就業延續福利窗口(包括高齡僱用繼續給付、育兒休業給付) 3. 雇主招聘申請窗口(不包括新畢業生和身心障礙者) 4. 學校角落(申請新畢業生招聘、就業諮詢) 5. 雇主各種補助金諮詢窗口 6. 就業促進計畫諮詢窗口
2 樓 求職業務	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就業諮詢台(求職、就業諮詢及推介就業) 2. 高齡支援角落 3. 人力資源保障及就業支援角落(針對缺工行業推介人才,例如護理、兒童保健、建築、安全和交通運輸)
3 樓 就業保險給付手續、職業訓練諮詢	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就業保險福利、教育和培訓福利窗口(辦理就業保險失業給付、失業認定等手續) 2. 職業訓練諮詢窗口(公共職業訓練之諮詢、申請)
4 樓 身障者求職求才業務	<ol style="list-style-type: none"> 1. 身障者就業諮詢及推介就業窗口 2. 雇主僱用身障者及高齡者之指導、援助窗口

東京青年 Hello Work 與涉谷 Hello Work 步行距離約 10 分鐘，位於涉谷十字塔大樓內，鄰近涉谷駅、交通十分便利，且同時也是當地青年流行、逛街之集散地。東京青年 Hello Work 為一平面樓層，配置有接待台、簡易諮詢區、深度職業諮詢區、人才招募及就業支援區、職業適性診斷與電腦操作區、職缺資訊區、會議室等。

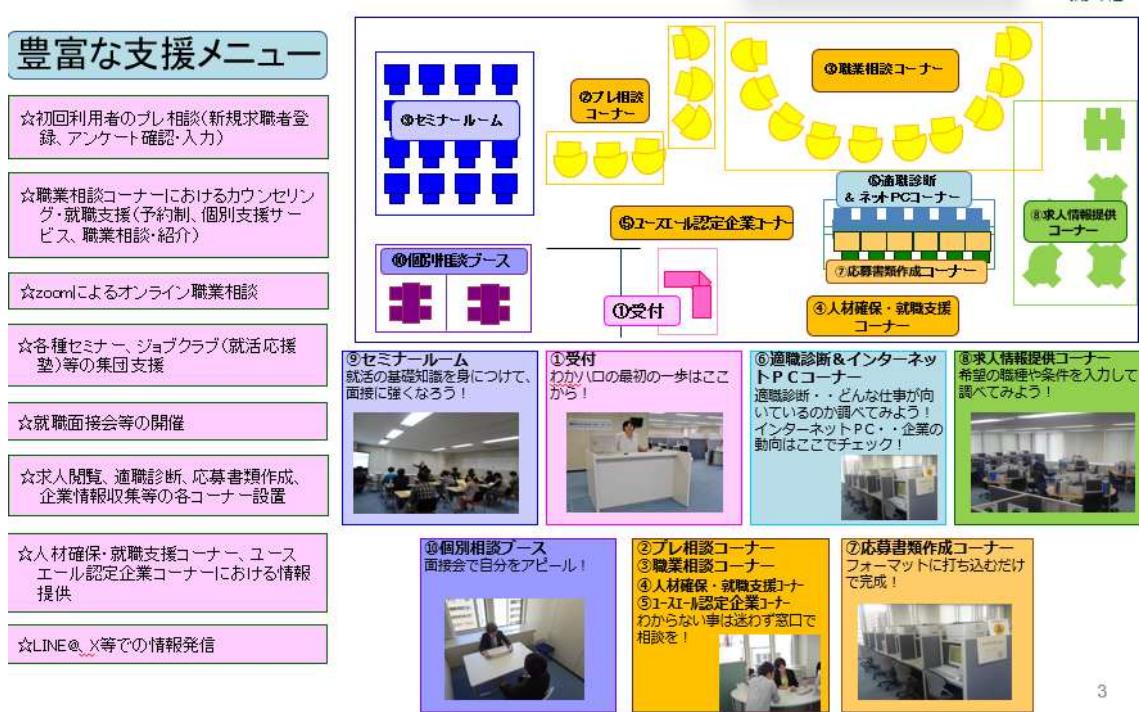


圖 東京青年 Hellow Work 場地配置圖

3. 簡報及業務交流內容

本次參訪期望了解日本政府透過哪些具體政策有效降低青年失業率、僱用內定制度的運作模式，以及公立就業服務機構推動青年就業之相關措施與規劃，包含因應勞動型態演變下青年就業推動所面臨的挑戰與經驗，以作為政府機關在促進青年就業及提升公立就業服務機構服務品質與效益之政策參考。

首先由東京勞動局職業安定部水野課長進行簡報，說明日本厚生勞動省青年僱用對策，從青年勞動力人口數分析可發現日本同樣面臨人口紅利減少問題，青年勞動力人口數(15 至 34 歲)在 2004 年為 2,165 萬人，約佔全國勞動力人口數 32.6%，但 2024 年青年勞動力人口數下降至 1,764 萬人，佔全國勞動力人口數 25.36%，比重跌破 30%，而且正逐年下降當中。

從近二十年的青年失業率趨勢圖可發現，日本在 2008 年金融海嘯期間青年失業率(15 至 34 歲)最高曾上升至 9.4%，之後失業率逐漸趨緩，除了在 2020 年新冠肺炎疫情期間稍微上升至 4.6%左右，2024 年再下降至 4.0%；25 至 34 歲年齡層失業率更較 15 至 34 歲年齡層低，僅為 3.4%，全體失業率則為 2.5%。

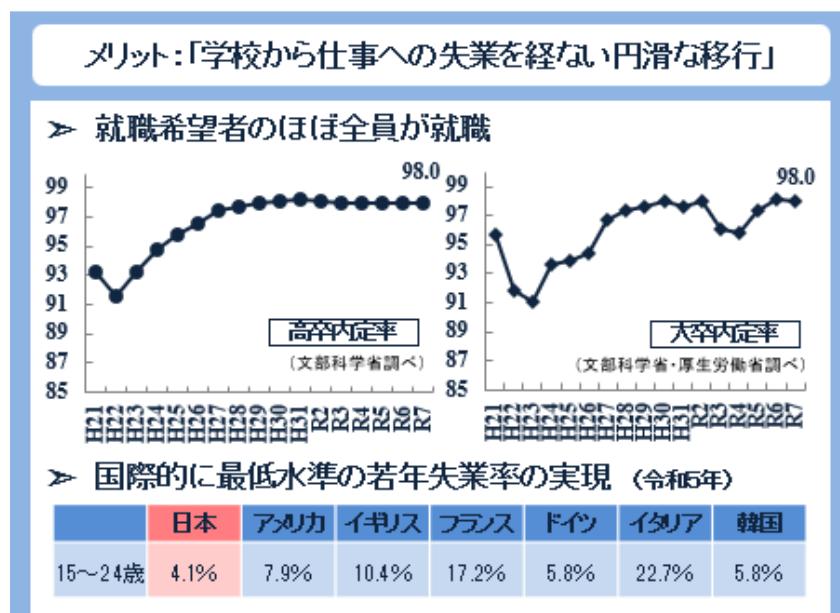


圖 日本應屆畢業生就職比率與其他國家失業率比較

水野課長也用對照表來說明日本企業與歐美企業對於錄用應屆畢業生之作法差異，在日本有規模之企業普遍以大學畢業生作為年輕層勞動力核心，穩定持續的大量錄取優秀大學畢業生，並執行育才計畫；歐美企業則是以填補空缺為原則，不限於固定期間招募應屆畢業生，可能會一整年都進行人員之招募及僱用。在錄用標準上，由於日本企業內部有系統性地教育訓練機制，因此會從大學畢業生中找出具有高度潛力人才進行培育；歐美企業相對較重視證照與技能。



圖 日本與歐美國家應屆畢業生勞動市場特徵

而日本大學生的就職活動期程也有別於歐美及臺灣，早於畢業前二年就開始準備，包含一系列職業適性診斷、就業資料準備(如履歷表)及產業與企業探索(業界研究・企業研究をしよう)等，在大學二年級升三年級暑假期間(6至9月)學生陸續進入企業實習，表現優異學生取得僱用內定資格，其他未取得僱用內定資格者進行下一輪9至11月的秋季企業實習(インターンシップ)，於11月至12月確認內定取得資格，近70%應屆畢業生已在大學三年級下學期即取得內定資格，企業會在隔年度10月份統一提供內定通知書給所有應屆畢業生錄取者，透過僱用內定錄取之應屆畢業生已達95%。由此可知，日本應屆畢業生在求職過程中，為尋找合適的企業需投入大量時間及精力進行準備。

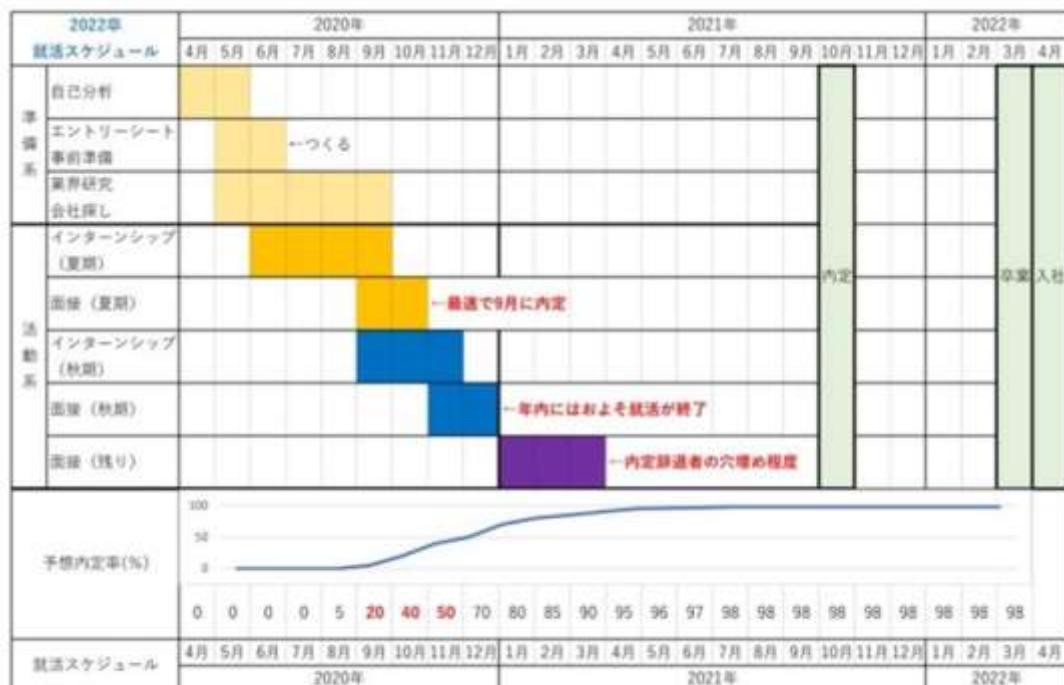


圖 1 MY 就活ネット(2020)的就職活動行程表

日本不論是大學或高中皆採取「僱用內定制」，且就職活動期程是由相關部會和機構〔內閣官房（主辦）、教育、科學、文化、體育、福利、經濟、貿易和工業〕聯絡會議共同決定。「僱用內定制」的優點是從學校直接銜接工作、減少失業問題，不過水野課長也提醒此制度也有其缺點，就是如果青年在畢業前找不到合適工作，離開學校之後工作機會就會大幅減少。因此，為了使「僱用內定制」發揮最大效益，政府部門與各學校皆致力提高應屆畢業生在勞動市場上的匹配程度、降低求職錯誤媒介(mismatch)的問題，對於那些無法找到合適工作的應屆畢業生或畢業後短期內離職之勞工提供足夠的就業支持，以彌補劣勢。

4. 照片

	
<p>參訪成員與東京勞動局、涉谷 Hello Work 及東京 Hello Work 工作人員合影留念</p>	<p>涉谷 Hello Work 樓層簡介</p>
	
<p>求職者手寫卡片分享參與講座感想</p>	<p>按行政區分類的職缺佈告欄</p>
	
<p>下方為按 JR 路線分類的職缺傳單</p>	<p>黑板標示辦理失業給付手續</p>

(二)CIC 株式會社

1. 單位簡介

劍橋新創中心(Cambridge Innovation Center；CIC)(下稱 CIC Tokyo)成立於 1999 年，總部設立於美國麻省劍橋市，鄰近麻省理工學院，是全球最具代表性的創新創業支援中心，CIC Tokyo 則為亞洲設立的首個據點，於 2020 年 10 月開幕，座落於「虎ノ門ヒルズ ビジネス タワー」15、16 樓，總面積約 6,000 平方公尺。

CIC Tokyo 除支援初創企業成長並協助與國際連結外，更以成為日本最大且國際化程度最深的創業支援與共創空間為目標。目前，CIC Tokyo 不僅是日本最大的創業支援中心之一，也是東京都推動「全球創業城市（Global Startup City）」政策的重要據點。其運作模式強調企業、學研機構、投資人及政府單位的協同合作，以打造一個高度互聯、跨界共創的創業社群。

2. 環境介紹

本次參訪是由進駐於 CIC Tokyo 的臺灣精誠資訊東京辦事處顧問 Eric 負責接待導覽及介紹，CIC Tokyo 位於交通便利的虎ノ門新商業區，是創新與商務活動的戰略地點，並與諸多政府機關及國際企業總部比鄰。CIC Tokyo 內部包含有辦公空間、公共空間及休憩設施等，裝潢相當新穎與現代，整體空間是以「共創、開放、舒適」為理念來

設計，以兼顧辦公效率與社群交流。

(1) 辦公空間

- I. 私人辦公室（Private Office）：約 160 間，適用 1 至 50 人的團隊，配置獨立門禁及辦公家具。
- II. 共同工作空間（Coworking Space）：約有 100 個共用桌位（shared desks）提供個人或小型團隊使用，並鼓勵不同團隊間的即興交流。
- III. 會議室／預約空間：約有 26 間會議室、24 間電話亭（phone booth）及多功能展示區，支援混合式會議及線上活動。
- IV. 基礎設施：場域支援 24 小時、全年 365 日使用，並提供雙語櫃檯、商務地址登記及印表機、網路等辦公設備。

(2) 公共空間

CIC Tokyo 在空間設計上，除辦公空間外，還會刻意營造「偶遇、交流、創新碰撞」的場景：

- I. 走廊轉角設有「ROJI CORNER」（小巷角落）提供創業團隊或個人可隨機交談、放鬆、思考的空間。
- II. 中央樓梯貫通兩層樓，形成動線、視覺與社群互動的中樞。
- III. 大型 Lounge/咖啡區，可放鬆、進行非正式會談、社群活動。
- IV. 休憩設施：配備廚房、咖啡吧、健身區、遊戲室與淋浴間，提

供舒適的工作環境與生活平衡。

(3) 進駐單位

- I. 初創企業 (startups) 為主體，例如科技、深科技 (Deep Tech)、生命科學、環境能源領域。
- II. 投資機構 (VC)、企業創新部門 (corporate innovation teams)、研究機構 (R&D labs) 亦有進駐。
- III. 中大型企業亦有將分公司／創新研發據點設置於此，以接軌創業社群。
- IV. 支援服務機構（如律師、會計、行銷、創業顧問等）也有入駐，以服務創業團隊。
- V. 大學研究機構及國際合作組織。
- VI. 政府單位，如其他地方政府為了招商也會進駐。

3. 簡報及業務交流內容

本次參訪的主要目的，是想了解 CIC Tokyo 對創業空間的規劃與提供創業支援服務的內容。

(1) 進駐企業可享有的服務：

- I. 基礎設施與行政支援：包括 24h 使用如會議室、印表機、電話亭、商務地址登記、網路設備、雙語櫃檯等。
- II. 全球 CIC 網路：提供進駐企業可連結美國波士頓、鹿特丹、

邁阿密、華沙等其他 CIC 據點的網絡與資源。

III. 創業支援：進駐團隊可加入創業社群，參加 CIC 主辦或協

辦之活動，取得夥伴、資金、導師等資源連結。

IV. 專業顧問諮詢：由法務、財務、投資、行銷顧問組成的支援

團隊提供輔導。

V. 社群媒合機制：透過內部平台與活動，促進創業者、投資人

及企業的合作。

VI. 空間彈性與升級：從個人桌位至團隊辦公室皆可，且支援升

級／降級或轉換契約形式。

(2) 定期舉辦各類創業支援活動

I. Innovation Program：針對創業團隊提供成長支援、國際連結

（特別是日本→美國）等課程與導師配對。

II. Growth Support Program：針對深科技（Deep Tech）、生命科

學、環境能源等領域之初創企業，提供加速器與資金媒合。

III. Japan Desk 計畫：連結日本與美國波士頓創新生態圈，提供

國際合作機會。

IV. 社群活動：每年舉辦數十場講座、工作坊及 Demo Day，促

進跨產業交流。

V. 「Venture Café Tokyo」：每週四舉辦的聚會活動，開放給社

會大眾免費參加，為東京活躍的創業社群聚會之一，為創業者、學生及投資人提供直接交流的機會。

4. 照片

	
CIC Tokyo 內部創業空間導覽及介紹	
	
電話亭 (phone booth)	神戶市東京事務所
	
「ROJI CORNER」(小巷角落)	休憩空間

	
業務交流	參訪成員與臺灣精誠資訊東京辦事處顧問 Eric 合影留念

(三)東京大學創業家實驗室

1. 單位簡介

東京大學創業家實驗室 IPC(UTokyo Innovation Platform Co., Ltd.) (下稱東大 IPC) 成立於 2016 年，由東京大學全額出資設立，為該校推展創新創業與研究成果商業化的核心機構。其設立宗旨為「從東京大學走向社會、走向世界」，因此積極推動將大學的研究資源實際轉化為解決社會問題的創新方案以落實社會實踐，並建立以「知識創新」為核心的創業生態系統。東大 IPC 兼具「創業支援機構」與「創投公司」雙重角色，透過資金支援、育成輔導及產學合作，建立起從研究、創業到商業化的完整鏈結，現為日本大學創業生態系中最具代表性的機構之一。

東大 IPC 的發展目標在於建立「學術成果 → 創業 → 成長」的完整支持體系，並聚焦於深科技（Deep Tech）領域，透過專業投資與輔導，促進創新技術的商業化與國際化。

2. 環境介紹

本次參訪東大 IPC 是由基金管理人古川尚史先生負責導覽及簡報說明，東大 IPC 位於東京大學附屬醫院旁，與東京大學校內的創業支援設施緊密結合，並且是由醫院病房改裝而成，這些空間不僅能容納不同規模的新創團隊進駐，亦設有會議室、展示區及多功能活動場地，營造活絡的創業交流氛圍。

東大 IPC 的空間類型主要分為三種：一為提供創業團隊日常營運使用的辦公型空間；二為針對生命科學、生醫、農業科技等領域團隊，提供具備研究與驗證功能的共用實驗室；三為促進團隊互動與知識分享的共創空間，用於舉辦說明會、創業競賽、導師輔導與成果展示活動。這些設施結合產學合作及專家輔導，讓新創團隊能在開放的環境中共同成長合作。

東大 IPC 支援的創業業態偏重「深科技（deep tech）」，主要涵蓋生命科學、生醫、農業科技、機器人與硬體、AI、太空與資訊科技服務等領域，充分展現東京大學深厚的研究基礎與技術優勢。

3. 簡報及業務交流內容

本次參訪的主要目的，是為了瞭解東大 IPC 針對新創團隊所提供的創業支援服務，藉由古川先生的簡報說明，分述如下。

(1) 資金與補助支持

東大 IPC 透過多項計畫提供創業資金與補助，其中 2025 年推出的新計畫「Launch 1000」，提供每案最高 1,000 萬日圓的非股權補助，為期約 6 個月，用於新創團隊的原型開發、市場研究與商業化驗證。此舉大幅降低初期創業者的資金壓力，並鼓勵具潛力的研究成果投入創業實踐。此外，東大 IPC 亦管理多支創投基金（如 IPC Fund 1、AOI Fund 1、ASA Fund 等），總規模約 600 億日圓，專注投資早期及成長期的「深科技（deep tech）」創業公司。

(2) 創業輔導與專業支援

東大 IPC 的「Startup Building Program」提供從創業構想到事業發展的全程輔導，邀請具有豐富經驗的創業者擔任導師，協助進行市場分析、商業模式設計與募資準備。同時，透過為期 6 個月的加速器計畫，提供創業諮詢、創業計畫書撰寫指導、募資與人才招募協助，並提供雲端資源、實驗設施及場地支援。另設有「DeepTech Dive」人才媒合平台，協助創業團隊媒合合適的專業人才、技術顧問與合作夥伴，促進新創公司發展與擴張。

(3) 活動與社群推動

東大 IPC 定期舉辦創業說明會、工作坊、投資媒合會及成果展示活動，促進創業者與企業、研究機構及投資人之間的互動。同時積極與國際加速器及創投單位合作，協助新創企業拓展海外市場，建立全球網絡。此外，也提供法律、財務與行政輔導，協助創業者降低初期創業風險。

4. 照片

	
參訪成員與東大 IPC 業務交流	致贈古川尚史先生台中名產太陽餅
	
東大 IPC 業務交流簡報	參訪成員與古川尚史先生合影留念

(四) 國際運輸勞聯(International Transport Workers' Federation)東京事務所

1. 單位簡介

國際運輸勞聯³(全稱國際運輸工人聯盟，簡稱 ITF)是由運輸產業勞動者之工會組織所組成的國際工會聯盟，任何由運輸行業成員組成或相關工會均有資格成為 ITF 會員。ITF 成員來自世界各國超過 700 個工會，代表來自 150 個以上國家/地區的 1,650 萬名運輸業勞動者向世界發聲。ITF 總部位於倫敦，在日內瓦、安曼、香港、新加坡、東京、新德里、里約熱內盧、喬治敦、雪梨、莫斯科等地設有辦事處。

ITF 創立宗旨為保障有關運輸行業勞動者之就業條件及安全等利益倡議，其重要職能是向所屬成員介紹、宣傳世界其他國家或地區運輸行業的發展動態，並設有專業的教育部門，致力於發展強大並具民主精神的運輸工會。當某一國家/地區的成員工會與雇主或政府發生衝突，需要由其他國家/地區的工會提供直接幫助時，ITF 負責維繫國際組織間團結及資源連結，維繫方式從抗議宣言、遊行示威與政治壓力，到罷工、聯合抵制等，典型成功案例是 ITF 組織海運業在全球範圍內反對船主通過使用方便旗(FOC)

³ 部分內容參酌：<https://www.itfglobal.org/ja> (最後瀏覽日期 114 年 11 月 18 日)

逃避國際法律與國家工會的約束。

2. 環境介紹

此次參訪交流單位為 ITF 東京事務所，位置在東京都港区芝浦 3-2-22 田町交通ビル 3 樓，大樓係屬當地交通主管機關所有，多個工會組織在此處設立據點，顯見此處對於勞工運動之重要。

環境介紹如下：

(1) 交通ビル為重要的勞工組織彙集大樓，特別是運輸業勞工組織，例如東京交通勞動組合、交運勞協、ITF 東京事務所都在這裡設點，表示這棟大樓在勞工運動、交通業勞資協商及國際勞動運動方面具有戰略意義。

(2) ITF 東京事務所設在此處 2 樓，另 ITF- JC(日本交通產業勞工協會)也進駐，顯見國內交通業與國際勞工團體在此有密切聯繫，有利提升國際交流力量。

(3) 連合東京（日本較大的全國性工會聯合組織在東京的地方分部）在 2 樓設立據點，3F 也有連合中南ブロック地協代表地方層級工會進駐，此處提供全國性與地方工會、小型企業勞工組織連結的平台。5、6 樓多個大、小型會議室可供借用。

3. 簡報及業務交流內容

此次參訪 ITF 希望瞭解日本工會現況，並藉由國際勞工組織

角度觀察工會青年參與率及相關勞動政策工會因應策略，並以問答式回應相關業務，交流內容如下：

(1) 日本工會發展及現況

自明治以降工業化興起，日本工會在企業壓力與不健全法制下初期發展受限，戰後在盟軍改革下重新建立工會組織，逐步建立集體談判制度，而高度經濟成長時期形成以企業工會、終身僱用、年功序列為核心的「日本式勞資關係」；然經濟泡沫後，派遣、契約、部分工時等非典型僱用快速擴張，勞動二元化加深，企業工會對大量非典型勞工的代表性下降，工會組織率亦持續下滑；近十年面對全球化競爭、勞動力不足、職涯多元化與外籍勞工增加，各級工會開始重視跨企業協商與產業別組織強化、女性與青年勞工參與、外國勞工權益保障、勞動安全衛生與工作方式改革。COVID-19 之後，日本社會重新檢視工資與職場安全，亦促使工會在春鬥等勞資談判制度中取得明顯加薪成果。

(2) COVID-19 之後的工會挑戰

疫情加速少子化與高齡化造成的勞動力萎縮，尤其在照護、醫療、運輸、物流等人力密集的產業，人手不足問題更趨嚴重。企業因而調整人力策略，包括延後退休、提高起薪、大量招募外國勞工等；伴隨青年職涯價值觀改變與企業追求彈性化，非典型

僱用(部分工時、派遣、平台工作者)成為補充人力的主流來源。日本工會因此面臨多重挑戰：企業工會難以涵蓋非典型工、工會組織率受僱用多元化衝擊持續下降、青年勞工對工會認同感與參與意願偏低、移工加入工會的制度障礙與語言問題、高齡勞工安全衛生風險上升。

(3) ITF 在全球及對日本區域交通業勞工運動的支援與影響

ITF 在亞太區有定期會議、區域委員會活動，曾在東京舉辦或參與區域會議(例如 2007 年在東京舉辦的亞太海員委員會等)，顯示 ITF 與日本運輸工會有長期接觸與合作基礎，並透過下列方式提供實質支援：

I. 國際聲援與支援力量之協調：當跨國運輸企業違反保護運輸勞動者權益之規範（如不當解僱、非法派遣、旗船註冊下的勞動剝削），ITF 協調多國工會採取聯合行動（罷工、消費者及港口抵制、啟動國際調查），增加談判籌碼。

II. 工會幹部培力及資訊流通：ITF 提供研究、培訓與資訊平台，日本地方或產業工會可以借鏡國際成功策略，幫助工會學習與跨國公司談判的談判能力，更在會議或教育訓練上重視青年及女性幹部之培力。

III. 政策及與國際標準之倡議：ITF 在國際勞工組織、國際海事組

織等場合進行政策倡議，促成建立運輸產業之最低勞動標準或安全規範，對日本相關產業的法規與政策形成間接影響。在涉及外籍勞工剝削案例時，ITF 亦能跨境連結移工來源國工會與法律資源，使問題從企業內部擴大為國際議題，強化改革與監督效果。

4. 照片

 The image shows the exterior of a modern office building with a light-colored facade, large windows, and a glass-enclosed entrance.	 The image depicts a meeting room where two men are seated at a long wooden conference table. They are engaged in a discussion, with papers and a bottle of water on the table. A projection screen is visible in the background.
田町交通ビル外觀	ITF 東京事務所 Katsuji Takim(左), Head of ITF Tokyo office Shigeru Fukuma(右), Assistant to Head



ITF 東京事務所業務交流簡報



參訪成員與 ITF 東京事務所合影留念

伍、心得

一、日本青年僱用內定制度與臺灣青年就業管道多元化之差異

日本青年僱用內定制度為日本終身僱用制及年功序列工資制度所衍生的企業僱用習慣，在終身僱用體系下勞工一旦以正式員工（正社員）的身份被僱用後就不容易失業，再加上日本年功序列工資制，勞工年資越久，職級及工資均會隨之調升，造成日本勞工一旦進入企業後，基於年資考量相對地離職意願也隨之降低。反面來說，對於曾經在其他公司任職因轉職加入之員工不論是在工資或是職級的安排則較為不利。在日本，多數大型且知名企業皆採僱用內定制度，將招募大學（高中）應屆畢業生列為僱用重點，而學生也知道，一旦錯過畢業前之內定程序，就很難再有機會進入心目中理想企業就業。因此，多數學生們會把在畢業前取

得內定視為大學生涯中最重要的目標，時程上從大學二年級升三年級暑假就開始進行職業適性診斷與各項就業前準備，積極爭取進入企業實習的機會，以利取得僱用內定資格。

在我國，企業招募策略偏向歐美通用制度，用人原則多屬於有缺工才開始補人，並不像日本企業每年定期從應屆畢業生中遴選優秀人才，進入公司內部培訓後分發到適合的職位；當於也與國內企業多屬於中小企業有關，囿於企業本身存活年限較短，自然無法形成長期僱用制度。因此我國就業市場轉職情形非常自由與普遍，不論勞資雙方都能夠接受轉職（跳槽）行為。

在不同國情下，日本青年尋職行為早在校園時期就開始鳴槍，青年普遍感受到如果畢業後找不到工作就會面臨失業的壓力；反觀我國青年尋職行為一般從大四下學期開始，對於職涯選擇呈現多方嘗試與探索的態度，甚至有些青年選擇給自己一年 GAP YEAR（空檔年、壯遊年或休學年），出國遊學、旅行、個人探索興趣、發展技能、拓寬視野、為未來做準備或充電。

日本僱用內定制度對於「提升整體畢業生就業率」的確效果顯著，然而這種制度卻也限縮了青年多元發展、開創獨特性的機會，這項菁英制度也很難容許失敗，一旦青年畢業前無法取得企業僱用內定資格，等同於宣告與社會大眾認可為「好」的工作機

會絕緣。他山之石，可以攻錯，然而日本僱用內定制度可借鏡之處並非全盤複製，反而可以關注在學校端與企業端雙方合作推動預聘制度、產學合作過程中，為學生所規劃的職業適性診斷、職場探索、就業資料準備等活動及期程安排，並尋求公立就業服務機構合作機會。

二、創業支持不僅是空間或補助，更須注重「社群形成」與「文化營造」

藉由本次實地參訪 CIC Tokyo，除可以看到在整體上多以新穎、現代化的方式來營造舒適的辦公環境外，針對整體場域的運營規劃，更著重於打造讓創業團隊能增進合作交流氛圍的空間與環境，讓人深刻體會到 CIC Tokyo 作為創業空間的提供者，其核心並非僅止於「空間提供」，而是「創業生態與文化的建構」。

CIC Tokyo 讓人印象深刻的是那種開放而又高效的氛圍，無論在咖啡區、開放走廊或開放空間的規劃上，都能看到那種讓創業者能隨時交流、分享與合作的設計。這樣的互動模式，讓創新不再只是一種概念，而是成為日常生活的一部分。

此外，CIC Tokyo 將每一位進駐成員都視為創業生態系統的一環，包含新創團隊、投資單位、中大型企業的創新研發單

位、學研機構、創業支援機構等，彼此間在同一創業空間下的協作與支援，更可激盪出創新的火花而成為推動創業成功的重要力量。另外像是「Venture Café」活動的活力與多元性，也展現出創業文化應有的開放精神，CIC Tokyo 的成功模式提醒我們，創業支持不僅是空間或補助，更需注重「社群形成」與「文化營造」，以交流為核心的創業空間設計與運作方式，將更能有效激發青年創業潛能，並帶動城市創新能量。

三、透過高度整合的創業生態系統，形成持續性的創業支持鏈

本次參訪東大 IPC，透過古川先生的簡報說明，可以深刻感受到東大 IPC 致力於打造完整且高度整合的創業生態系統。東大 IPC 不僅只是提供創業空間與資金協助，而是從研究成果萌芽階段開始，就以市場導向為核心，串連起研究、孵化、投資及國際化發展的各個環節，形成持續性的創業輔導支持鏈，且「非股權補助」制度讓新創團隊在創業初期不需讓渡股份即可獲得資金的支援，大幅降低創業風險與門檻，這對青年創業者而言具有極大的誘因。雖然東大 IPC 主要是偏重輔導深科技型的新創團隊，與本局目前輔導的創業團隊在業種及規模上有相當程度的差異，不過其完整及高度整合的輔導模式仍然值得學習。

四、日本工會組織參與

(一) 僱用制度變化：青年勞動者的流失與工會組織率下滑

日本長期面臨的非典型僱用擴張(派遣、兼職、定期契約等)，使青年與女性勞動者成為彈性勞動市場的主要對象，此類勞動者缺乏穩定職涯、對企業的歸屬感較弱，亦不易產生組織凝聚力，使得日本整體工會組織率持續下降。工會若仍集中焦點於傳統製造業與正式員工，將難以回應新世代勞動者的需求，進而削弱工會的社會影響力。因此日本工會的改革經驗凸顯以下重點，可供臺灣工會借鏡：

1. 以青年關心的議題為工會重視議題的新核心，包含職涯發展、穩定收入、工時彈性、心理健康、平台經濟勞動等。
2. 運用新型宣傳媒介以觸及年輕族群，善用 Facebook、IG、YouTube、Podcast 等社群工具，使工會能「看得見、聽得懂、願意靠近」。
3. 在組織內部建立青年參與制度，包括青年委員會、青年諮詢機制等，使青年可直接影響工會議題發展與活動方向。
4. 促進企業建置友善職場制度，如育兒支持、彈性工時、職涯訓練，使青年從工作現場親身體驗工會帶來的正面價值。透過上述策略，工會可重建青年世代的信任感，並強化工會作為勞動市場改革力量的正當性與永續性。

(二) 疫後勞動人口減少：移工成為工會新課題

COVID-19 之後，日本人口減少與高齡化造成勞動力急速萎縮，政府遂擴大引入外籍勞動者(特別是服務業與照護產業)。同時，疫情也改變移工留任意向、就業條件，使移工議題更具多元性與跨國性。對日本工會而言，移工的快速增加帶來語言差異、法律地位脆弱性、勞動及居住條件更易遭剝削等三大挑戰，因此，日本工會建議逐步採取以下策略，其經驗同樣值得臺灣參考：

1. 推動多語系工會服務、提供越南語、印尼語、泰語等服務窗口，包含：翻譯、法律諮詢、勞資爭議協助，使移工願意「走進工會」。
2. 將移工權益納入工會談判範圍，例如：膳宿品質、仲介費負擔、工時與加班管理、就業契約透明度等，使移工議題成為正式勞資協商的一部分。
3. 與地方 NGO、國際組織合作，尤其是跨境勞動議題，需要 NGO 與國際工會(如 ITF、UNI 等) 提供資訊、技術與國際經驗。
4. 保障移工加入或成立工會權利，降低參與障礙包含會費調整、簡化入會流程、設置移工代表制度等，讓工會成為

「所有勞動者」而非僅限「本國正式員工」的代言者。

陸、建議

一、積極與青年建立尋職夥伴關係，深化公立就業服務機構與學校端之鏈結

從日本僱用內定制度經驗中發現，各所大學辦理應屆畢業生相關就業與招募活動期程皆依循全國統一的期程表，該期程表係內閣官房與教育、福利、經濟與工業等部會共同討論制定，以確保各校公平性與一致性。學校端與企業端雙方合作推動僱用內定的過程中，校方為學生規劃一系列職業適性診斷、職場探索、就業資料準備活動。在校園內也設置 job café，由地方政府所設立的一站式青年就業服務站，實務上多委託民間機關辦理就業諮詢服務，也提供青年職業適性診斷、面試準備與能力開發課程或研討會、求才資訊情報等就業相關服務。

因此，未來本市公立就業服務機構與 17 所大專校院可朝類似校園 job café 的定時駐點模式，提供青年簡易就業諮詢、連結臺中市政府強化 15 至 24 歲青年就業服務計畫，針對青年就業問題提供五大對策，強化在校生就業觀念，提高應屆畢業生於畢業前尋職之意願，同時也可加深青年對於公立就業服務機構的品牌印象與使用習慣培養，以縮短青年初次尋職待業期間及降低青年失業

率。

二、就業促進工具可更細緻區分為應屆畢業生及非典型轉正職青

年，並藉由求職者小聚模式建立同溫層正向支持

日本青年失業率雖然低於 OECD 國家平均，然而青年僅於畢業後 3 年內較易尋職，如畢業超過 3 年之後再轉職，便難獲得雇主青睞，陷入長期失業的困境。因此，日本公立就業服務機構針對畢業後三年內的青年成立新畢業生支援 Hello Work（簡稱 New Hello），以及為協助青年從非典型工作轉正職的青年 Hello Work。兩者主要服務項目皆包含就服員就業諮詢、職業適性診斷、履歷健診、面試技巧指導、公司說明會及徵才活動。比較特別的是青年進入職場後，還是可以至 New Hello 尋求工作支援協助(職場定着支援)，針對工作環境、人際關係、未來職涯發展等問題提供諮詢，協助青年更快融入職場。

未來在規劃青年就業促進工具上，可嘗試針對青年不同尋職階段所面臨之需求與困難，提供相對應就業促進措施或獎補助資源，以及推介就業後，持續提供工作支援協助(類似支持性就業服務或個別化關懷服務)，增進青年職場適應力進而穩定就業。

三、職缺資訊可嘗試以交通路網或生活圈方式分類，更實用便民

目前公立就業服務機構求才職缺刊登方式主要以行政區劃分，

依據本市三處就業服務站(台中就業服務站、豐原就業服務站及沙鹿就業服務站)轄區進行分類，方便求職民眾根據居住地位置選擇鄰近的就業服務站接受服務。

未來本市都會區大眾捷運系統路網建置完成後，即可參考日本經驗以主要捷運線或交通路線網來呈現職缺(例如：捷運藍線事求人、捷運綠線事求人)，一方面求職民眾可以清楚掌握職缺相對位置以及通勤便利性，也可鼓勵民眾搭乘大眾運輸工具，實踐低碳永續城市願景。

四、調整光復新村 2 樓空間使用規劃，並逐步促成創業社群形成

本局轄管光復新村及審計新村二處青創基地，目前進駐的新創團隊大都是以文創手作及咖啡輕食為主要營業項目的初創業者，其中光復新村或因地理位置關係致前往的遊客較少，也導致創業青年進駐意願較低，目前仍有閒置空間未有創業青年進駐。光復新村分別有 1 樓及 2 樓的空間供創業青年進駐營業，因少有遊客會上 2 樓，因此 2 樓目前 12 個單元，僅有 4 個單元進駐中，為活化空間使用，建議 2 樓部分可規劃作為辦公空間使用(非營業用)，招募進駐對象除採非直接銷售形式的新創團隊外，並可開放創業支援機構、學研機構等進駐，以形成創業生態系統促成彼此協作與支援。此外，建議可將青年一站式創業服務站的資源再加強導

入光復新村，除提供創業顧問陪伴輔導機制外，更可針對光復新村的進駐單位辦理小聚與資源媒合等活動，以逐步形成光復新村創業社群，並凝聚共識，激發青年創業潛能，導引光復新村舊眷舍的創新能量。

五、在全球化與跨國產業鏈高度整合的趨勢下，工會若僅以國內視角思考勞動議題，已不足以應對全球勞動政策的挑戰與變化，不只是日本，臺灣工會同樣需要具備理解國際局勢、掌握結構變化及參與全球勞工組織行動的能力，才能維持工會影響力並保障勞工權益。因此，建議本市在補助工會辦理勞工教育的制度中，增列下列國際化面向：

(一) 教育內容導入國際勞動標準與跨國規範

工會幹部與會員應熟悉以下國際勞動規範架構，以提升談判能力與政策倡議深度，例如：國際勞工組織 ILO 核心勞動標準、全球供應鏈勞動治理趨勢，透過鼓勵工會辦理上述教育訓練，理解這些規範工具，工會更能監督跨國企業在臺營運的勞動責任，並強化勞工權益保障。

(二) 強化工會參與國際工會網絡的能力

當前許多產業面臨跨國化競爭，例如科技製造、物流運輸、照護、人力派遣等，因此臺灣工會有必要與國際組織建立合作，

例如：ITF(國際運輸工人聯盟)、IndustriALL(全球產業工會聯盟)等，透過加入國際組織，參與研究議題與跨國談判交流，能減少工會「單打獨鬥」的弱勢，本市可鼓勵工會邀請國際工會參訪、舉辦跨國工會論壇或工作坊、與國際工會簽署合作備忘錄(MOU)、建立跨國青年工會網絡等。

柒、附件

附件一、申請失業給付就業輔導課程宣導單張

附件二、就業輔導相關說明會或講習會日程表(對象為申請失業給付者)

附件三、東急東橫線沿線求人宣導單張

附件四、東京 Hello Work 青年(34 歲以下)求職輔導講座簡介單張

附件五、國際運輸勞連(ITF)簡介

失業給付の求職活動実績対象

託児付き(3家族まで)

対面式

自分の強みを探し・知る

自己理解セミナー

こんな経験はありませんか？

- *PRできるようなスキル・経験がない
 - *応募書類にどのように自己PRを作成したらいいのか分からぬ
 - *どんな仕事に就いていいのか分からぬ
- 強みを一緒に探ししましょう！！

開催日時

令和7年10月15日(水)

10：00～11：30 (受付開始9：45)

参加条件

★仕事と家庭の両立を目指している方

★セミナー後1週間以内に

マザーズハローワーク東京で職業相談を
希望している方

9月17日(水)～申込開始

HPまたはLINEからお申し込みください。
(定員16名、先着順)



☆キャンセルの際は、キャンセル連絡フォームまたはお電話でご連絡ください。

☆職業相談も必ず受けてください。

☆やむを得ず急遽セミナーを中止する場合があります。あらかじめご了承ください。

マザーズハローワーク東京

渋谷区桜丘町1-2 渋谷サクラステージ
セントラルビル SHIBUYAサイド10階

TEL : 03-5728-8609 (平日9時-17時)



2025年 October

仕事と家庭の両立を目指す方が対象です！！

10月セミナー日程表

マザーズハローワーク東京



MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN	
					3		
HP・LINEの申込フォームからお申込みください。各セミナーの申込開始時間は9:00～です。							
★セミナー受講後、1週間以内に窓口かオンラインで職業相談が必須となります(予約制)							
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
託児あり		10:00～11:30 対面式 自分の強みを探し 知る自己理解 ●先着● 申込開始 9月17日(水)～	9:30～11:30 メイクアップ・ ビジネスマナー ★抽選★ 申込期間 9月9日～23日		託児あり		
託児あり							
20	21	22	23	24	25	26	
9:30～12:00 パソコン講習 基本5日間	9:30～12:00 パソコン講習 基本5日間	9:30～12:00 パソコン講習 基本5日間	9:30～12:00 パソコン講習 基本5日間	9:30～12:00 パソコン講習 基本5日間			
全5日間 ★抽選★ ●申込期間：9月9日(火)～9月23日(火) ●受講決定者には9/29(月)までにマイページまたはお電話でご連絡いたします							
27	28	29	30	31			
	10:00～11:30 オンラインセミナー 「介護で仕事をあきらめない」 ●先着● 申込開始 9月17日(水)～						

2025年 October

10月

開催予定のセミナー情報

全セミナーで“無料託児サービス付”です！(オンラインは除く)

*託児サービスは定員3名 *生後3ヶ月～未就学児対象 *申込時に託児希望を選択ください

託児あり

抽選

託児あり

抽選

対面式

パソコン講習基本5日間

主に3か月以内の就職を目指している方を対象に、WordとExcelの基本操作を学んでいただく講習です。キーボード操作ができる方対象。
(全5日間受講可能な方限定)

- 当選者には9/29(月)までにマイページ
または電話にて連絡いたします。

(定員12名)

対面式

メイクアップ・ビジネスマナー

相手に好印象を与えるメイク、身だしなみ、
ビジネスマナーをお伝えします。
いつも使用しているメイク道具や鏡をご持参
ください。帰りに履歴書用の写真を撮ってい
かれる方もいらっしゃいます！

- 当選者には9/29(月)までにマイページ
または電話にて連絡いたします。

(定員12名)

託児あり

先着

先着

対面式

自分の強みを探し・知る自己理解セミナー

こんな経験はありませんか？
「PR出来るような経験・スキルがない」「応募書類にどのように自己PRを作成したらいいか分からず」「どんな仕事が向いているか分からず」
自分の強みを見つけて整理し自己理解を深めましょう。

(定員16名)

オンラインセミナー

介護で仕事をあきらめない

仕事と介護の両立や介護離職のリスクにつ
いて、今後直面する前に準備できる事、し
ておくべき事を一緒に考えていきましょう。
介護だけでなく様々なライフイベントをイ
メージして乗り越えるためのコツもお伝え
します。

(定員30名)

【ご案内】

- ※ マザーズハローワーク東京でご相談されている方、
およびご利用予定で相談を希望される方が対象です。
- ※ 多くの方にご参加いただくため、セミナーを複数回受講することを
ご遠慮いただいております。
(抽選制セミナーは先着セミナーと同時に申込み可能です)
- ※ 決定後、キャンセルされる場合は、速やかにキャンセルフォームから
ご連絡願います。
- ※ オンラインセミナーにおける端末・通信費は参加者負担です。
- ※ 「オンライン参加型」セミナーはマイク・カメラをONにしていただきます。
- ※ やむを得ない理由によりセミナーが急遽中止になる場合がございます。
予めご了承願います。

申込方法

すべてネット申し込み↓コードから☆

HP



LINE



先着順セミナーは定員になり次第締め切り
となります。キャンセル待ちフォームをご利
用ください。

抽選セミナーは、当選者に9月29日(月)
までにご連絡いたします。

問い合わせ

マザーズハローワーク東京

TEL 03-5728-8609

〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町1-2 渋谷サクラステージ
セントラルビル SHIBUYAサイド 10階

【平日9:00～17:00 土日祝休み】

東急東横線沿線求人

フルタイム

渋谷区、目黒区、世田谷区
が就業場所です！

求人情報は
こちら！

事務



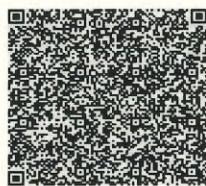
営業



販売



技術・専門職
(IT含む)



ご希望の求人がございましたら
裏面の連絡先までご連絡ください



ハローワーク渋谷

ハローワーク渋谷のご案内

ご希望の求人がございましたら、下記までご連絡ください。

ハローワーク渋谷

渋谷区神南1-3-5

【窓口相談時間】

平日8:30~17:15

【窓口】

- ・職業相談、紹介窓口

TEL 03-3476-8609

音声案内に従って部門コードを入力してください。

- ・職業相談（54歳以下）部門コード41#
- ・職業相談（55歳以上）部門コード45#

HP



左側から
各種情報をチェック！

ワークサポートめぐろ

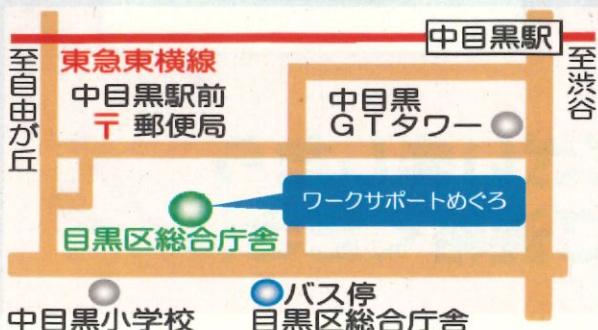
目黒区上目黒2-19-15

目黒区総合庁舎 1階

TEL 03-5722-9326

平日9:00~17:00

※土曜・日曜・祝日は休み



ワークサポートせたがや

世田谷区太子堂2-16-7

世田谷産業プラザ 2階

三茶おしごとカフェ内（三軒茶屋就労支援センター）

TEL 03-3413-8609

平日9:00~16:30

※土曜・日曜・祝日は休み



※求人の申込み、雇用保険の各種届出、失業給付の手続き、職業訓練の相談・申込みは
ハローワーク渋谷（管轄のハローワーク）をご利用ください。

東京わかものハローワーク



34歳以下の雇用保険受給者限定

開催日 **9月** 9/10(水) 9/24(水) **10月** 10/8(水) 10/22(水)

雇用保険受給者 のための転職講座

～スムーズな就職活動のために～

- ・就職活動をどう進めていけばよいのか

これから就職活動を始める皆様を
対象としたセミナーです。

(雇用保険の求職活動実績対象です)

『東京わかものハローワーク』は、
ご希望によりマン・ツー・マンで
皆様の就職活動をサポートします。



スタートダッシュ
で転職を有利に！

《開催予定》

開催日時：9/10（水）、9/24（水）、10/8（水）、10/22（水）
各日14:30～15:30

開催場所：東京わかものハローワーク セミナールーム

【お申し込み方法】

東京わかものハローワークHP内のセミナー・面接会等イベント
ページにて開催日直前の開庁日15時までにWebにてお申し込みください。



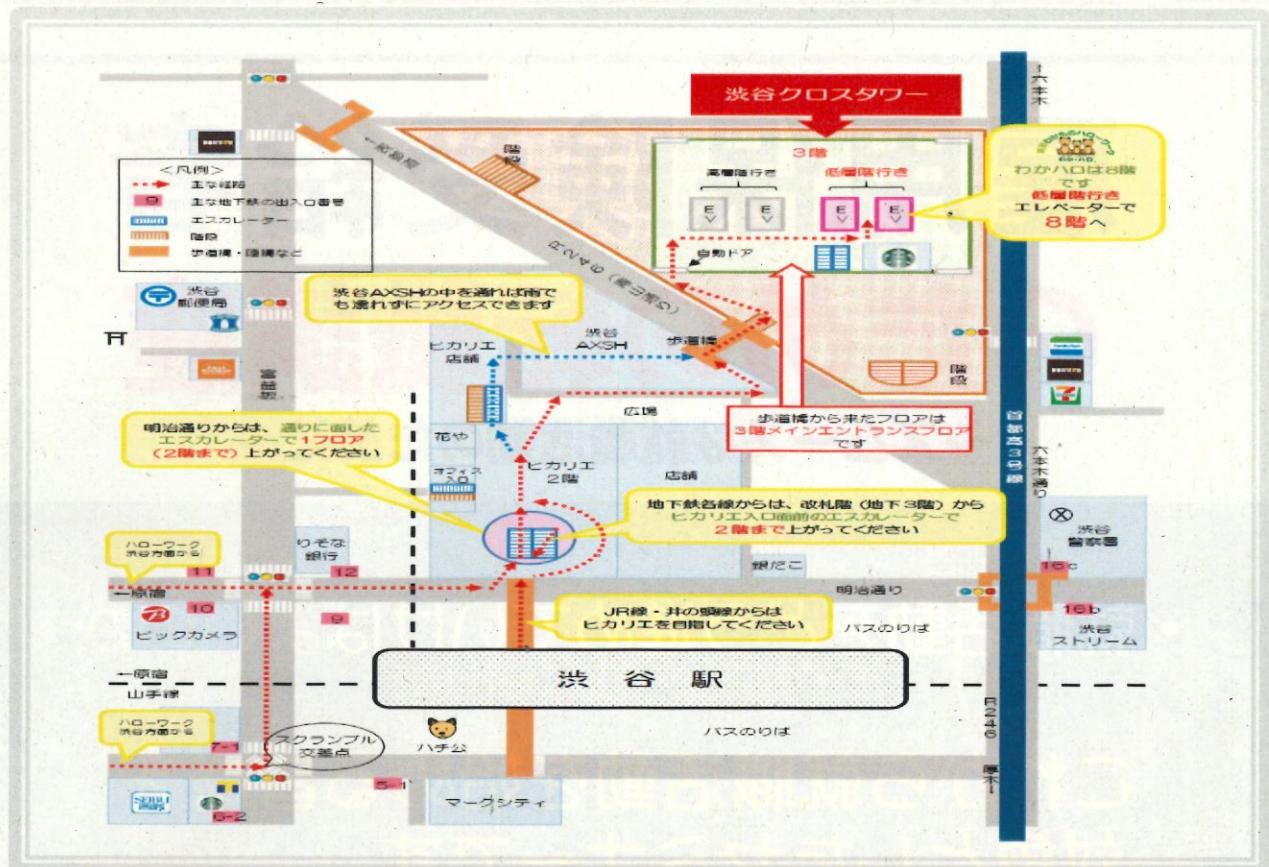
わか・ハロー・HP

Welcome!

東京わかものハローワークへのアクセスマップ

渋谷区渋谷2-15-1 渋谷クロスタワー8階

JR渋谷駅徒歩5分



迷ったら
お電話
ください！

東京わかものハローワーク

TEL: 03-3409-0328

月~金 10:00~18:00 (土日祝は閉庁)

*正社員を目指す34歳までの対象



参加者のこえ

有効求人倍率など
今の転職の動向を
知ることができて
よかったです。

求職活動について、
具体的にイメージ
することができる
ようになりました。

再就職は早めがよ
いということで、
転職活動に専念し
たいと思います。



わかものハロー
ワークの使い方や
相談方法がよく知
れてよかったです。

初めての転職で不明
な点が多くだったので
すが、わかりやすい
講義で大変勉強にな
りました。



国際運輸労連 — ITF

ITF とは

ITF は、交通運輸労組の世界的組織である国際運輸労連（International Transport Workers' Federation）の略称です。世界 147 カ国の 670 組合の連盟である ITF は、組合員 1,970 万人を代表しています。

ITF は、スト破りに対抗するための国際組織の必要性を認識した欧州の船員組合と港湾労働者組合の指導者によって、1896 年にロンドンで結成されました。現在 ITF は、海運・港湾・鉄道・路面・貨物旅客輸送・内陸水運・水産・観光・民間航空で働く労働者を組織しています。

ITF は、世界レベルで交通運輸労働者を代表し、グローバル・キャンペーンと連帯を通じて交通運輸労働者の利益を促進します。また、独立した民主的な労働組合運動の発展と基本的な人権・労働組合権の擁護にも寄与しています。あらゆる形の全体主義、暴力、差別にも反対しています。

ITF は、国際労働組合総連合（ITUC）と共に活動する国際産別組織（GUF）のひとつです。

ITF の主な活動は？

ITF の役割は、その加盟組合を支援し、グローバル経済の中で交通運輸労働者の利益を守る方法を見出すことです。

組合間の調整

ITF は、情報を共有し共通戦略を築くために、組合を結集します。組合は、国際会議の場で、それぞれの産業や多国籍使用者について協議します。特別な国際作業グループも作られ、労働安全衛生など、特定の技術的問題を扱っています。

連帯の動員

ITF は、加盟組合の相互の連帯行動を支援します。ある国の交通運輸労働組合が、使用者あるいは政府と対立し、他国の組合からの直接的支援を必要とする際、ITF は、国際支援を提供できます。最近の争議においては、国際的

な行動と圧力が、組合の目的の達成を大きく後押ししています。また時には、決定的要素となっています。

キャンペーン

交通運輸労働者特有の問題に焦点をあてるために、ITFは国際キャンペーンを行います。鉄道労働者は「安全」、民間航空労働者は「エア・レイジ(迷惑行為)反対」、路面運輸労働者は「長時間労働反対」を掲げて国際行動を組織し、港湾労働者は港での組合弱体化攻撃と闘っています。ITFの最も古く最も有名なキャンペーンは、便宜置籍船（FOC）反対キャンペーンです。

情報

ITFは、それぞれの地域活動や国内活動に影響を及ぼす国際的な動きについて、加盟組合に情報を提供します。報道関係者など外部に対しても、労働者に影響を及ぼす交通運輸産業の実情を詳細に知らせています。

利益代表

ITFは、雇用・労働条件・安全性などについて決定を下す国際労働機関（ILO）、国際海事機関（IMO）、国際民間航空機関（ICAO）などの国際機関において交通運輸労働者の利益を代表しています。また交通運輸労働者にかかる問題を経済協力開発機構（OECD）、国際通貨基金（IMF）、世界銀行、世界貿易機関（WTO）でも提起しています。

グローバル経済の中での交通運輸労働者

世界経済のグローバル化は、国際的な交通運輸の技術と組織の大幅な変化によって、可能となりました。このグローバル化は、衛星通信、低価格な海上輸送、安価な航空移動費、コンテナ化に大きく依存しています。また、地域的な運輸ハブに適合する新しい高速路面・鉄道ネットワークや、世界的な港湾オペレーター、多国籍企業、国際的な航空会社アライアンス（提携）へも結びついています。

世界経済のグローバル化は、かつてない量のモノとヒトを、かつてない低価格で移動することを要求します。しかし、この「経済近代化」というコスト削減への継続的な圧力は、海上では便宜置籍制度による劣悪な安全基準と不当な労働基準につながり、陸上では何千ものトラック運転手に非人道的で危険な長時間労働を強いています。グローバル化により、全ての交通運輸労働

者の労働密度は高まり、労働条件は悪化してきています。

ITFに加盟できるのは

交通運輸産業の労働者を組織する労働組合は、ITFに加盟を申請できます。加盟が承認される前に、一定の基準を満たし、手続きを経なければなりません。加盟についての詳細は ITFまでお問い合わせください。 mail@itftokyo.org

ITFの活動費は？

ITFの全体的な活動は、加盟組合の納入する加盟費で賄われています。加盟費の額は、その組合の組合員数によって決まります。財源の乏しい組合には、減額措置が適用される場合もあります。

ITFは、この資金を活用して活動し、加盟組合を支援します。海事活動については、FOC キャンペーンを支援し世界の船員に福祉を提供するための、別個の特別会計を設けています。

ITFを運営しているのは？

ITFは加盟組合によって運営されています。主たる方針決定機関は、5年毎に開かれる大会です。加盟組合は、投票権を持つ代議員を大会に送ることができます。代議員は、

- * 会長1人と副会長（副会長のうち少なくとも1人は女性、残りはそれぞれ異なる地域の選挙グループから選出）
- * 常勤スタッフを置く ITF書記局の責任者である書記長
- * 加盟組合の代表で構成される執行委員会(年2回開かれ、大会と次の大会までの期間の ITF 活動全般の責任を持つ)を選出します。

現在、日本の執行委員は2名です。

副会長 住野 敏彦 (交運労協(私鉄総連))

運営委員兼執行委員 森田 保己 (海員組合)

ITF東京事務所

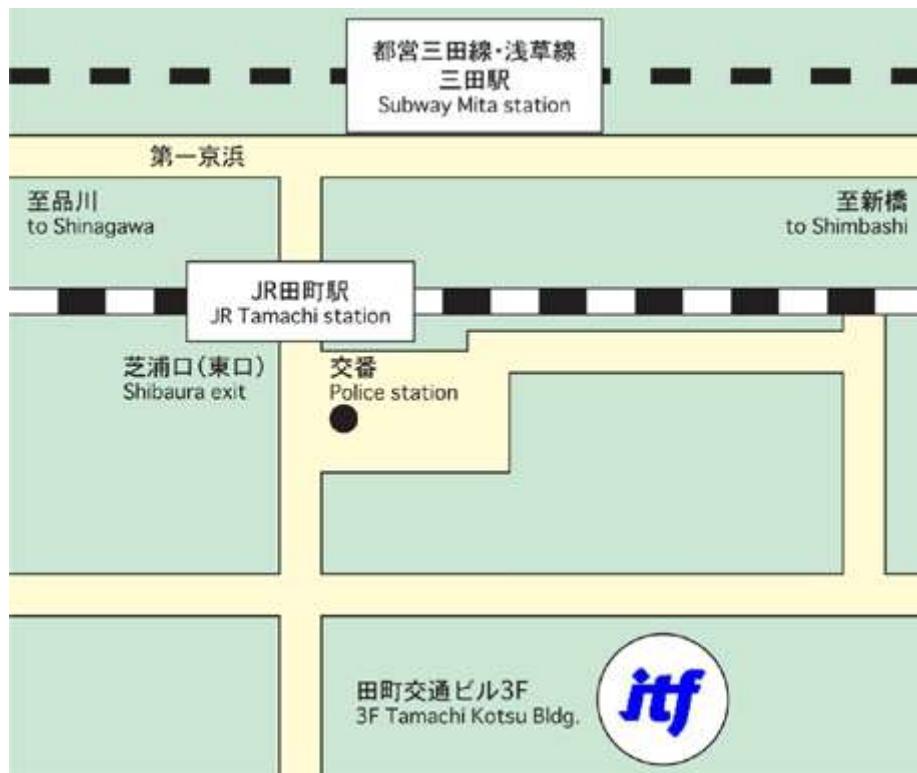
〒108-0023 東京都港区芝浦3-2-22 田町交通ビル3F

Tel: +81 3 3798 2770

FAX: +81 3 3769 4471

Email: mail@itftokyo.org

URL: <http://www.itftokyo.org>



国際運輸労連各関連部會

一、港湾港湾労働者部会

港湾荷役の近代化

ターミナルの生産性の向上、荷役時間の短縮、コスト削減など、船会社の要求により、港湾の近代化が急速に進んでいます。自動荷役設備や近代輸送などの新技術の導入により、港湾労働者は多大な影響を受けてきました。近代化により多くの職が失われ、職場に残った労働者の仕事も大きく変化しています。技術や訓練、賃金、手当、退職条件などにも影響が出ています。ITFは、港湾の近代化に反対しているわけではありません。実際、近代化は職場環境の改善を通して労働者に多くの恩恵をもたらします。失業者を最小限に抑えるため、ITFは港湾労働者との協議に基づいた近代化を推進するように要求しています。

グローバル化と民営化

民営化に続く規制緩和により、国際的に展開する民間企業が港湾ターミナルを所有し、船荷の積み下ろしから倉庫への搬出入、港湾局、港湾インフラ、場合によっては土地の所有まで含むターミナル経営がこうした企業に任される傾向にあります。

企業間の競争激化により、港湾労働者は失業と賃金や諸条件の切り下げに直面しています。国際企業は効率を高め、大手船会社の要求に対応するためコスト削減を図っており、これは安全対策の後退と雇用の縮小につながっています。

ITFは、労働者の権利と権益を保護するため、港湾の民営化に際しては、関係する港湾労働者を広く交えた協議が行うよう要求しています。

安全衛生

港湾の仕事は危険でストレスの多いものです。だからこそ、安全衛生の問題は港湾労組の重要議題として常に取り上げられてきました。全てではありませんが、多くの港湾において大変重要な歓迎すべき改善がなされました。しかし、新技術の導入、生産性向上への動き、サイズも容量も大型化した船舶、新種の化学品や危険な船荷の登場により、安全衛生は今後も重要課題でありつづけるでしょう。

ITFは、よりよい港湾安全衛生基準を設けるためにキャンペーンを行い、港

港湾労働者を保護する法制度を弱体化あるいは廃止しようとする港湾当局、政治家、使用者らの試みを阻止するために努力しています。

ILO 第 137 号条約と第 145 号勧告

1973 年、国際労働機関（ILO）は、港湾における雇用と港湾労働者の生活や労働条件に新技術が及ぼす影響を取り扱う第 137 号条約および第 145 号勧告を採択しました。

第 137 号条約と第 145 号勧告は、新技術の導入により労働者に最悪の結果がもたらされることを防ぎ、そのマイナスの影響を軽減するために公的手段を講じるべきだと強く唱えています。第 137 号条約と第 145 号勧告のもう一つの目的は、労使関係の改善です。

しかし、第 137 号条約と第 145 号勧告を批准したのは僅か 22 カ国だけで、そのうち数カ国では、これらの条約や勧告が国内法の枠組み内でまだ施行されていません。ITF は全ての国が同条約および同勧告を批准し、世界各国の当局および企業が ILO 条約の精神と規定に従って行動するよう促しています。

あらゆる港での組合潰しの根絶

組合に対する攻撃は昔からありましたが、全世界で港湾の再編が行われている近年、組合に対する攻撃はますます激しさを増しています。港湾当局と企業は、再編の機会に乗じて組合を弱体化し、あわよくば葬り去ろうとしています。

使用者が組合に所属していることを理由に労働者を解雇すると脅す場合のように、反組合主義があからさまな攻撃の形をとることもありますが、組合を協議の場から締め出したり、常用労働者を日雇い化するなど、巧妙に組合の弱体化を図るやり方もあります。

組合潰しに対する ITF 国際キャンペーンは、港湾産業における組合潰し政策を禁止すること、使用者や当局を含む全ての利害関係者に対して労働組合の権利に関する教育活動を行うこと、加盟組合員数を増やし、世界各地の港湾労使紛争に国際連帯を示すことにより、組合の力を一層強化することを目指しています。

荷役キャンペーン

毎年港湾労働者は世界中から集まる数百万トンの貨物の荷役を行っています。貨物はさまざまな形で梱包されており、様々な技術、あるいは手作業により荷揚げされたり運搬されたりしています。これは特殊技能を要する危険

な仕事ですが、最近では、船主は船員に荷役を行うよう指示することもあります。その結果、船員は危険にさらされ、港湾労働者の雇用が脅かされています。

ITF の港湾労働者部会は、船員部会と協力し、船員に荷役を行わせている港湾当局や民間企業に反対する世界的キャンペーンを行っています。

参加するには

ITF の港湾労働者部会は、荷役に直接関わる労働者（港湾労働者、ステベドア、倉庫労働者）に加え、事務職員や一部の国では港湾当局などが雇用する労働者を含む間接労働者を組織する組合を代表しています。

我々は労働者が関心を寄せる様々な情報の収集と普及を通して加盟組合を支援しています。例えば、港湾改革や民営化、業務委託、新技術導入の影響、労使紛争やその他の港湾労働者の利益を守るために闘いにおける加盟組合間の相互支援に関する情報、特定の問題を中心に据えた国際キャンペーンの展開や加盟組合が情報交換し、政策を策定する場として会議や部会総会、各種セミナーの開催に関する情報などを提供しています。

港湾労働者部会は、ITF 内の他の部会や、地域事務所、加盟組合、他のグローバル・ユニオン・フェデレーション (GUF) や国際自由労連 (ICFTU) とも緊密な協力関係を築いています。

ITF は世界的組織であり、世界中の労働者のありとあらゆる要求に答える準備があります。

ITF 活動に参加を希望する組合の代表者は、各労働組合、特に国際担当部に連絡してください。あなたの組合がまだ ITF に加盟していない場合は、加盟方法を ITF にお問い合わせください。

今日の港湾労働者

今日、港湾、港湾当局、荷役作業は、大きな技術革新と世界的構造改革の時期にあり、世界中の港湾労働者と労働条件がその影響を受けています。広範な民営化と自動化により、職が失われ、企業や港湾当局は組合潰しをしています。このような脅威の中、これまで地域コミュニティや雇用、労働条件を地域レベルで擁護してきた労働組合は、世界規模で活動を行うことの必要性を急速に感じています。

今日、ITF は約 40 万人の港湾労働者および港湾関係労働者を代表する 170 余の組合を組織し、世界のあらゆる主要港で自らの職と生活、安全、公正な待遇を守ろうと活動している労働者を支援しています。

1997 年、ITF の港湾労働者部会は、米国フロリダ州マイアミで部会総会を開

催し、米国沿岸の労働者への連帯と支援を表明しました。マイアミ総会では、特に、港湾改革と組合潰しの2つの主要な議題が取り上げられました。政府と港湾企業によるあらゆる形態の反組合政策に反対するITFの世界キャンペーンは1997年にマイアミで始まりました。

「国際連帯契約（国際ソリダリティ・コントラクト）」は、マイアミ総会で採択された政策を象徴するもので、重大な労使紛争や争議の際に加盟組合が相互支援を約束した誓約です。多くの加盟組合が国際連帯契約を額に納め、組合事務所の目立つ場所に掲げています。また、小型のポスター版国際連帯契約は世界中の港湾ターミナルで食堂の壁に掲示されています。

二、船員部会

船員の基本的権利

世界経済における海運の重要性は強調してもしすぎることはありません。世界の貨物量の9割を海上輸送が担い、世界の船舶数は、貿易の拡大に合わせて着実に増加しています。しかし、国際海運委員会（ICONS）は、2001年の海運報告の中で、「今日国際的に就労する幾千もの船員は近代の奴隸のような生活を強いられ、職場である船はまるで奴隸船そのものだ」と指摘しています。船員を気ままに選び出しても、働くかせ、独断的に決めた給料を支払い、必要でなくなればすぐに解雇し、場合によっては船員が受給する権利を有する諸給付すらごまかして巻き上げようと考えている使用者が余りにも多いのです。

船員は必要に応じて大量生産出来る商品ではありません。十分な訓練を受けねばならず、そのための訓練費用は誰かが負担しなければなりません。この点では、便宜置籍船（FOC船）はきわめて悪質です。FOC船は、多数の外国人船員を雇い入れ、訓練のための費用負担を行なうことなく資格証明書のための費用を受け取っています。大抵の船主は、従順で、低賃金で仕事に応じ、願わくば組合に加盟していない船員を雇おうとします。また、多くの船員が、組合やITFに連絡を取れば、解雇され、二度と船で働けないようにされると脅されています。いわゆる「ブラックリスト」に載せるという脅しです。

持続可能かつ良質の海運業を築こうと考える人々の間では、船員を適切な方法で採用し、きちんと訓練し、適切な給与と労働条件を提供し、合理的な労働時間を定め、海上および港のレクリエーション施設を含む良質の福利厚生を用意し、長く働き続けられるように男女ともに昇進の機会を与えるべきだという考え方でまとまっています。

ITF の船員部会は、船員が労働組合に加入し、活動に参加する権利を含め、IMO や国連海洋法条約（UNCLOS）、ILO が定めた安全・雇用・船上の状態に関する基準を船主が遵守・実行するように働きかけるキャンペーンを行なっています。例えば、UNCLOS は、船主と旗国の間の「真正な関係」の必要性を明記しています。さらに、海運に関する社会、安全、環境に関わる問題に規制を設けることの必要性にも言及しています。

便宜置籍船

便宜置籍船（FOC 船）とは、船主の国籍とは異なる国の旗を掲げて運航する船を指す言葉です。国際貨物輸送市場で競争に参加する船主は、老朽化し、錆ついた船をきちんとした安全装置も取り付けずに運航し、船員の賃金を低く抑え、時には全く賃金を支払わないことさえあります。船が故障したり、港湾局により入港を「指示止めされたり」した場合は、船員を船ともども遺棄してしまうこともあります。

UNCLOS などの国際法のもとに要求されている厳密な社会保安および環境保護基準を遵守することは、船主には高くつきます。こうした基準を無視することが便宜置籍船の大きな利点となっています。旗国との間に真正な関係が欠落しているため、旗国は、船主が船員や環境に対して責任ある行動をとることなどには関心をもたず、またそれを強制するだけの力もないことを、便宜置籍船の船主は承知しています。

リベリアのような国の法のもとで働いている便宜置籍船の船員にとって、その意味するところは非常に深刻です。例えば、船が沈没して船員が死亡あるいは負傷しても、船主が覆い隠されているため、船員もその家族も補償を求めることが出来ないのです。司法制度が正しく機能しておらず、いずれにしても船員の人権や労働組合権よりも船主の商業的利益を重視するような国の法律からは、何も得ることはできないでしょう。ITF は、このような不条理な FOC 制度から、船員とその家族が少しでも正義ある結果を得られるように常に支援しています。

ITF は、便宜置籍国リストを作成し、便宜地籍国の旗を掲げる船の査察を行うなど、便宜置籍システム廃止のためのキャンペーンを展開しています。

政治キャンペーン

便宜置籍船は金儲けのために存在し、主に二つの形態で運航されています。その国自体が船籍証明を受け、便宜置籍国として機能する形態と、ある国から船籍をフランチャイズされた商業組織がその国に代わって船籍の管理を行なう形態です。いずれにしても、船員の権利を保護することを目的としたシ

ステムではありません。便宜置籍船廃止キャンペーンの政治面での活動として、ITFは、関係する政府間組織の枠組みの中で活動しています。

ITFは、便宜置籍船で働く船員を含む全ての船員のためにキャンペーンを行っています。船員を保護するための法律は多数存在しますが、船主と船籍国の真正な関係が欠けているために、法律の施行を義務づける機構がしばしば欠落しています。

2002年5月、船員の労働条件および生活条件に関する海事関係の専門家によるILO会議では、「海運産業における適正労働欠如の問題には、早急かつ効果的に取り組む必要がある」と結論でづけています。船員が問題や苦情を訴えやすく、また苦情に公正に対処してもらえるような機構を作り上げることを含め、船員の権利に関するILOの統一基準を作成するために、ILOの枠組み内で活動しています。ITFは、この基準の2005年実施をめざして努力しています。

海の安全

これまでテロ組織の所有する資産の追跡調査に多大な努力が払われてきました。テロ組織がどこからもチェックされることなく、FOCシステムのもとに船舶を所有・運航することが可能であることが実証されています。

企業の調査員たちも、今日の船舶所有の枠組みのもとでは、船の所有者が自らの名を明かしたくないと考えれば、追跡調査は実際不可能だと認めています。

一方で、一部の国では、保安に対する意識の高まりから、船員が上陸休暇を取ることができなくなるという問題が発生しています。つまり、これらの国に到着しても船員は上陸休暇を取ってショッピングを楽しんだり、電話をかけたり、厚生センターなどの施設を訪れることができなくなってしまったのです。なお、船員の適正な身分証明に対する懸念もこの問題と関わっています。

船員部会について (About the Section) ITFは、1896年以来船員への支援を続けてきました。現在では世界中に120万人にいる船員の利益を代表しており、そのうち60万人がITFの加盟組合に加入しています。

ITF船員部会は、あらゆる国籍の船員の労働条件を改善するために、そして、労働者の利益と権利を保護するため、海運業に適正な規制を設けるために活動しています。ITFは、船員の国籍や乗船している船の船籍に関わらずあらゆる船員を援助しています。

ITF船員部会は、ILO、IMO、OECD、その他の国際機関に関わる活動では、加盟組合を国際的に代表し、国際協調を推進するために活動しています。船員部会は必要があればいつでも加盟組合に連帯と支援を提供します。また、

個々の船員の支援、世界中に 100 人以上いる ITF インスペクターのネットワークの維持、FOC 船での団体協約締結、情報の提供と普及などに努めています。

グローバル産業

今日、重要な問題となっているグローバル化は、海運業界では数十年前から既に存在していた問題です。世界貿易の大部分を担う海運業界がグローバル経済に果たす役割は大きくなっています。しかし、激化する競争の中、国際的に合意された船員の最低労働基準を守らせる機構がないこともあります。世界の海運産業は、船員の生命や環境の犠牲の上に繁栄してきたと言っても過言ではありません。

抑制なき不当競争により、貨物の運賃は押し下げられました。しかし、こうしたコスト削減は、規律なき一発主義の企業の到来により相殺され、その結果、船員の賃金と労働条件はさらに押し下げられることになりました。そして搾取、不正、危険性が広くはびこる産業基盤を作り上げてしまったのです。

グローバル化が責任を伴わない競争を意味するようなことがあってはなりません。価格を下げるために雇用や製品を世界の他地域に移していくのであれば、基本的な権利を保護するための規制がなくてはなりません。あまりにも長い間、船上の問題が放置されてきたのは、それが一般の人々から見えない、気付きにくいところで起きてきたからです。

船員のための活動

ITF は、アフリカ、アメリカ大陸、アジア太平洋および欧州各地で活動し、船員や船員組合を様々な方法で支援しています。例えば下記の活動例が挙げられます。

- 加盟組合の利益を代表します。
- 国連（UN）、国際海事機関（IMO）、国際労働機関（ILO）、経済協力開発機構（OECD）の場で、船員の利益を代表し、特に、基準以下船（サブサタンダード船）の排除、便宜置籍国の責任追求、海の安全性の追求、海賊行為の撲滅、船員資格証書の偽造、疲労、事故、船員の労働条件と生活基準、出産・育児に関わる男女の権利などの問題に取り組んでいます。
- 船は、船員にとって職場であると同時に生活の場であることを再認識し、国際的に合意された船員に関する最低基準を維持・改善していくためのキャンペーンを行ないます。
- 海事安全委員会を通して船員の安全のために活動します。

- カボタージュ特別委員会を通じてカボタージュを維持・強化するための様々な方法を模索し、内航船員の雇用機会を増やし、運輸システムの統合性を保つよう努めます。
- 部員特別委員会を通じて伝統的海運国における部員の失業問題に取り組みます。
- 船員組合開発プログラム（ISUDP）を通じて組合員へのサービス改善にむけ、加盟組合を支援します。

三、鉄道労働者部会

所有形態

歴史的に見ると、ほとんど全ての鉄道システムは、政府または政府所管の会社によって保有され運行されてきました。しかしながら最近の20年ほどの間、政府は民間会社の方が経営が上手にいくという口実のもと、鉄道運行の責を免れようとしています。

利益追求、企業化、下請け契約、そして政府と民間のパートナーシップなどによる新しい民営の運営形態は、大きな雇用削減につながり、また多くの場合、利益追求のために安全性が軽視されることになりました。

多くの組合員が、鉄道運営にとっては政府が所有することが最善の方法であると主張しています。国家保有が会社運営に社会的重要性を組み込むのに最適な方法だからです。

ITFの鉄道労働者部会は、近代化と効率アップの方法としての民営化を盲目的に追求することなく、加盟組合による代案の策定に協力しています。この方法で、政府および会社が、変化を続けるこの産業分野での雇用や安全、そして長期的な社会・経済の目標の確保への道を見出すためには、初期の段階から組合と相談するように訴えています。

ITFは、鉄道労働者が直面する課題に立ち向かえるよう、そして組合員の利益を守れるよう世界中の労働組合間の国際的連帯と協力を推進しています。

労働組合権

ILOは、労働組合に加入する権利や、ストライキに参加しても差別的待遇を受けることがない権利を含む労働組合の権利の保障を議定書として作成しました。

鉄道のように変化のスピードが早い運輸部門での労働者と経営者側の関係は根本的な変化をするので、鉄道労働者が自分の権利を守るために取るべき行

動を十分に認識していることが大切です。

ITFは、鉄道労働者全員のためにストライキ権を含む全ての労働組合権の実現を目指して行動します。部会は会社に対して正しい行動基準を尊重すること、そして ILO 条約に従い、労働者が組織した組合を承認するよう要求しています。

安全第一

所有形態のいかんに関わらず、安全こそ最優先課題です。

労働者および労働組合は、安全管理マニュアルの作成と見直しには十二分に関与しなければなりません。万一事故が発生した場合には、責任者探しに終始することなく、事故の再発を防ぐためその原因を調査することに力をいれるべきです。政府や経営者は、鉄道労働者や労働組合の安全に役立つ意見を積極的に聞き入れる必要があります。

キャンペーン

ITF の鉄道労働者部会は、安全第一、鉄道ネットワークの政府所有、産業のグローバリゼーションが社会に与えた影響の認識、および組合の権利の認識を提唱してキャンペーンと行動日を組織します。

グローバル連帯

ITF は、ストライキ実施中の労働者の連帯の中から誕生しました。ITF は、闘争中の他の労働者を支援することが運輸労働者の団結にとって最善の方法であることを現在も 確信しています。

ITF の鉄道労働者部会は、争議中の鉄道労働者のための連帯を世界中に呼びかけることも少なくありません。即ち、世界中の加盟組合から争議中の労働者に支援のメッセージを送るよう、また相手側当事者には抗議の文書を送るよう促すことです。加盟組合は電子メールや ITF のホームページの連帯のページで行動への呼びかけを受けます。

鉄道の安全のための国際行動日は、さまざまな地域の一般大衆に現在の鉄道の問題点を認識してもらうためにまたとない機会です。行動日は、組合員に安全は全世界的問題であり、国際連帯の経験を通じて我々の問題解決の方法が見つけられることを教えてくれます。 一ロシア鉄道・運輸・建設労働者組合一

鉄道労働者国際行動日

2000年以来、ITFと全世界の加盟鉄道労組は、毎年、国際行動日を組織してきました。毎年、何千人の鉄道労働者が団結し、交通運輸政策立案者が鉄道利用者と鉄道労働者の利益に関心を向けるようキャンペーンをはっています。

昨年は、51カ国、85組合から20万人以上の鉄道労働者が行動日に参加しました。ビラ配り、抗議集会、決起大会、研修会、ピケなどの行動をおこし、「安全第一」のテーマを訴えました。

ITF鉄道労働者部会内の組合は、約130を数え、63カ国の国営および民営の大小の鉄道また地下鉄などの企業に働く労働者約400万人を代表しています。

この多種多様な労働者を結束させるものは、全員が何らかの形で鉄道産業に携わっているということだけでなく、交通手段としての鉄道を発展させること、雇用条件または労働者・組合員としての権利を改善すること、といった共通の関心事をもっていることです。

鉄道労働者部会は、鉄道労働者の関心事について世界からの最新情報を提供するほか、民営化、安全性、労働組合に関する背景情報なども提供します。また共闘を求める声に応えて、加盟組合からのメッセージや抗議文の送付をコーディネートします。

活動計画と会議

ITFの活動計画は、鉄道労組を守り、成長させるよう立案されており、次の活動が含まれます。

- 鉄道の発展と安全性重視の文化を促進するための国際行動日の開催
- 鉄道の民営化、規制緩和、自由化がもたらすマイナス影響に対する闘い
- 鉄道の再編や鉄道労働者の安全衛生に関する情報のとりまとめ
- 鉄道の安全、外部費用の内部化、持続可能な交通モードの促進などの産業政策の策定
- 多国籍鉄道運行会社に関するITFネットワークの構築
- 労働条件の改善や安全規則の調和のための行動やフォーラムへの参加
- 国際労働運動や鉄道の問題に関する一般組合員のための教育活動の開発・促進

鉄道労働者部会は、ドイツのノルベル・ハンセン（トランスネット）が議長を、英国のミック・クックス（アスレフ）とアルゼンチンのフリオ・ソーサ（友愛）が副議長を、そしてモンゴルのシュ・ブヤナー（モンゴル鉄道労組）が女性代表を務めています。

ITF路面運輸労働組合と鉄道労働者部会は都市交通関連の活動をする常設組

織「ITF 都市交通委員会」を設けました。活動計画と部会代表者についての詳細はお問い合わせください。

変化する鉄道産業

鉄道産業は現在も大きな変革を遂げつつあります。世界各地でさまざまな形態の変革が行われてきました。大きな雇用削減を伴った民営化が広範囲で行われ、インフラと列車運行の経営と所有を制度的に分離しようとする政治的圧力が強化されました。

世界銀行は、アフリカ、アジア、ヨーロッパ中東部さらにはラテンアメリカでの国営鉄道の再編に強い影響力をもっており、鉄道とインフラを民間企業に貸与する政策を好む傾向があります。

かつて、国有であった鉄道網の多くを細分化、民営化した重大な結果は、数を増やし続ける多国籍鉄道会社の誕生です。

その例としては、ウィスコンシン セントラル トランスポーテーション（WCTR）や、フランスの会社ビベンディがあげられます。

鉄道労働者部会は、全てのレベルで活動しており、例えば加盟組合員の雇用、特に外注化によって余剰となる雇用を守るだけでなく、鉄道のネットワークの一貫性を守ります。鉄道労働者部会はグローバル化と民営化によってもたらされる結果に対応する必要性を認識しています。われわれは、組合や労働者が会社や鉄道産業全体の将来に関わる討議に計画初期段階から参加出来るよう要求しています。

四、民間航空部会

地上業務スタッフ

地上業務（チェックイン、手荷物取扱、清掃、ケータリング、機材整備など）の外注化が進んでいます。航空会社が民営化後に地上業務から撤退するにつれ、この分野で巨大なグローバル市場が生み出されました。これにより、地上業務を扱ういくつかの多国籍企業が成長してきています。

一方、空港も民営化され、商業化、グローバル化が進んでいます。

ITFはこれらの産業分野の労働者を結集し、新しく誕生した多国籍企業に対して、安全性とサービスの質を維持し、社会のニーズに応えるよう、訴えています。

客室乗務員

客室乗務員の役割は「優しい笑顔」をふりまくだけではありません。事故や緊急事態が発生したり、乗客に何か起きたりした時のために必要とされる保安要員なのです。

ITFは加盟組合と共に、客室乗務員の保安上の役割を認める安全基準の設定を国際機関に呼びかけています。

また、客室乗務員を疲労から守るためのフライト時間や拘束時間の規制、機内持込手荷物の制限、より安全で健康的な職場環境づくりを支援しています。

コックピット・クルー や客室乗務員の組合員は、乗客に快適な空の旅を提供し、安全な機材設計を開発する運動の最前線に立っています。

航空管制官

空の交通量は増え続けています。航空管制業務は空の安全を守るために中心的な役割を果たしていますが、航空管制官やサポートスタッフは商業化やリストラに直面しています。

ITFは空の安全を守るプロである航空管制官の仕事を守り、航空管制業務に十分な投資が行われるように活動しています。

安全衛生

乗客の命は航空労働者の機敏な対応、技術や知識にかかっています。しかし、空港や暑くて騒がしいケータリングの厨房、重機や機材が行き交う悪天候下のランプ、空気の質が悪く宇宙放射線の影響も無視できない客室など、多くの労働者が危険で、決して快適とは言えない環境の中で働いています。ITFは世界の加盟組合から職業安全衛生のプロを集め、専門知識を分かち合い、労働者と乗客のための基準向上に努めています。

アライアンス

スターアライアンス、ワンワールド・アライアンスなどを始めとする、航空会社のアライアンスが増えています。ITFはこの動きに対応するために、同じアライアンスに所属する航空会社の組合で「ソリダリティー（連帯）・アライアンス」を結成しています。

ITF 民間航空部会は会議や加盟労組間の連絡調整を通じて、各アライアンスの労働条件を比較したり、情報を交換したりするなどして、労働者同士が競争することのないように、協力体制を築いています。

キャンペーン

ITF 民間航空部会は活発なキャンペーンを行ってきた伝統があります。ITF の「エア・レイジ（迷惑行為）」反対キャンペーンが世界的な注目を集めることで、政府、航空会社、空港も、サービスの質や安全性の問題、法的問題に対応せざるを得なくなり、労働者だけでなく、乗客をめぐる環境も改善されてきています。

この他にも、航空業界の性差別主義や亡命権の制限に反対するキャンペーンも行ってきました。

これらのキャンペーンを主導してきたのは加盟組合であり、着実に成果を上げています。

規制要求活動

ITF は、安全性、サービスの質、労働者の権利を向上させることで、産業の成長を維持するとともに、乗客や社会のニーズに応えることができると確信しています。

そのために、政府が必要な経済インフラの整備にしかるべき役割を果たすこと、安全基準を上方向に調和させること、国内規制の回避を目的とする機材の外国登録を防止することを要求しています。

ITF の加盟組合は、国際民間航空機関 (ICAO)、経済協力開発機構 (OECD) のほか、欧州合同航空当局 (JAA) や米連邦航空当局 (FAA) などの安全規則設定機関でも主導的な役割を果たしています。また、二国間航空協定の締結や、欧州連合 (EU)、メルコスール（南米南部共同市場）、アジア太平洋経済協力機構 (APEC) などの地域組織やアフリカ民間航空委員会 (ACAC) などの航空機関を通じて、地域政策にも関与するようになっています。

ITF の活動に参加するには？

ITF 民間航空部会は、民間航空産業の労働者を組織する ITF の加盟組合で構成され、定期的に開催される部会総会や、より専門的な客室乗務員委員会、地上職委員会、各種作業部会、企業別・アライアンス別のフォーラムで方針を決定しています。

各地域、航空会社、業種ごとに特別な配慮が必要とされることもあるでしょう。ITF は世界的な組織です。異なる状況に置かれた世界各国の労働者のさまざまなニーズに応えられるように努力しています。

21世紀の航空産業

航空産業はグローバルで大規模な再編期を経てきました。政府の厳しい規制と国営の恩恵を受けてきた航空産業は今日、グローバルな市場原理や、メガ・キャリヤー、大規模な企業提携にますます支配されるようになっています。

これまで、地域社会、雇用や労働条件を守るためにローカルに行動してきた労働組合も、これからはグローバルに行動する必要性が高まっています。ITFは200以上の加盟航空労組と共に、世界の航空会社や空港で働く60万人以上の労働者の雇用、生活、安全を守り、公正な待遇を確保するために日々活動しています。

五、路面運輸部会

多国籍企業

路面運輸業界での多国籍企業の数は、民間及び国営の路面運輸事業の買収により、全世界的に増加しています。この現象は、特にバス部門において多く見られ、イギリスのステージコーチ社やフランスのコネックス（ビエンディ）社は、バス、鉄道、路面電車ネットワークの買収を行い、世界的企業へと発展を遂げました。

多国籍企業は世界の多くの国で公益事業を手中にすると、自国での雇用条件よりも安く雇える外国の労働力を得ようと全力を尽くします。多国籍企業は、出来る限りの反組合的手段を使い、より安い未組織労働者を雇うのです。

大企業や多国籍企業の多くは、会社側のコスト削減のため、運転手に自営業者となるように奨励します。会社によっては、それを雇用の前提条件とすることもあります。しかし、多くの国で自営の運転手が労働組合に加盟するのは難しいのが現状です。多国籍企業は世界的なブランドネームで仕事をしながら、家内工業的産業を育成しています。

路面運輸

路面運輸業界での規制緩和はトラック運転手に強い打撃を与えました。競争の名のもとに運賃の標準タリフが廃止され、その結果運転手の賃金や労働条件は切りつめられ、労働時間が延長されたからです。

さまざまに異なる労働者を結束させるものは、経済的発展の利益を得ること

が少なく、民営化や規制緩和によって最も大きな打撃を被る立場に追い込まれているのが、路面運輸労働者であるという事実です。世界の交通運輸労働者が顔をあわせる回数は少ないにしても、皆、同じ経験をしているのです。

安全衛生

業界の規制緩和の結果、路面運輸労組は労働条件の劣悪化に直面しています。労働者自身の生命ばかりか、他の道路利用者の生命も危険にさらすことになりかねないひどい長時間労働はそうした問題の一つです。

路面運輸部会全般についていえば、貨物と乗客、男性と女性、乗務と非乗務の区別なく、規制のない長時間労働が事故の原因となっています。

ITFは、運転手の労働時間については、運転時間に限らず、全労働時間を週当たり最長48時間以内とするキャンペーンを行っています。労働時間に関する規制がある場合は、その規制がきちんと守られるように査察の力が必要ですし、運転手が快適かつ安全に休息をとれるように休憩室の設置も必要です。

労働者の組織化

交通運輸労働者の労働条件に対する攻撃に抵抗し、安全衛生問題を改善していく効果的な手段の一つは、全ての労働者が組合を組織することです。組合に加入した労働者は、賃金も労働条件もよくなります。米国では非組合員のトラック運転手の平均収入は組合員の運転手平均に比べて40%低くなっています。

労働者が組合員でない場合、組織労働者であれば承知しないような給与や条件を受け入れないわけに行かず、その結果すると最低の条件まで引き下げられ、ひいては全ての交通運輸労働者に悪い影響をもたらします。労働条件に対する共通の脅威に対し、立場の異なる路面運輸労働者の各グループがまとまって闘うためには、労働組合の団結力が不可欠です。

国際行動日

毎年65カ国以上で、何万人もの労働者が結束し、路面運輸業界における労働条件、賃金、安全衛生などの待遇改善を要求しています。

この日は、労働条件の切り下げに対して、路面運輸労働者の結束と連帯を促し、また路面運輸業を一つの産業として振興させていくための日です。

国際活動日の主題は「疲労は命取り！ 労働時間の短縮を」です。なお、各組合はこの主題にそれぞれの地域での要求事項を加えることができます。

昨年は、65カ国から約25万人の労働者が行動日に参加しました。労働組合

員は、疲労、民営化および規制緩和の問題に焦点をあて、道路封鎖、デモ、情報セミナー、ピケ、政府陳情などの活動を行いました。

疲労は命取り

世界的調査によれば、疲労こそが道路上の事故の主な原因ですが、これは防止可能であることが判明しています。危険物満載のトラックや満員のバスを巻き込んだ大事故は、運転手の居眠りや過労によるものです。長時間労働、僅かな名ばかりの休息、乏しい休憩施設などが運転手の疲労を生み出す中心問題です。

連帯

ITF の路面運輸部会は、争議中の路面運輸労働者のための連帯を世界中に要請することも少なくありません。世界の加盟組合に支援メッセージを送るよう呼びかけたり、関連当事者に抗議文を送るように呼びかけたりします。多国籍企業が多くの国の公営の交通運輸システムの買収を行っている今日において、世界的な行動や地球規模の連帯が重要なことです。

ITF の活動計画と会議

ITF の活動計画は、労働組合権を確保し、組合の効果的な成長を支援するように立案されており、次の行動が含まれています。

- 長時間労働に反対する ITF 国際行動日の促進。
- 公営の公共交通の推進。
- 未組織労働者の組織化を支援する実践的訓練と教育の実施。
- 多国籍企業に関する組合のネットワークの開発。
- 非乗務、ロジスティックス、タクシー、スクールバス、自営運転手などの労働者のための活動の展開。
- 職場暴力に対する組合活動への支援
- 安全衛生に関する計画の促進 (HIV／エイズを含む)、ロジスティックスや地域経済機構に関する部会を超えた活動への参加

キャンペーン活動を促進するために部会会議を定期的に開催しています。路面運輸部会は各地域の代表者に加えて、議長のピーター・バラノフスキイ（ベルディ、ドイツ）、副議長（貨物）のヒュゴ・マヨノ（トラック輸送者連盟、アルゼンチン）、同じく副議長（旅客）のアズビヨン・ウォール（NKK、ノルウェー）、女性代表のキャシー・ランディ（バーミューダ産業組合）で構成されています。

ITF 路面運輸労働者部会と鉄道労働者部会は合同で都市交通委員会と呼ばれる常設の委員会を設置し、共に活動しています。委員会の行動計画や代表者の詳細はお問い合わせください。

路面運輸

路面運輸部会は ITF の部会のうちの一つで、世界中の 191 余の組合と、その組合が代表する 150 万人以上の組合員を擁しています。

加盟組合には公営・民営の会社に従事するバス運転手、トラックやロリーの運転手、タクシーやミニキャブの運転手、非乗務の路面運輸労働者、また関連の情報産業分野の労働者が含まれます。運輸ロジスティクスに従事する労働者の数はますます増加しています。

他の運輸部門と同様に、路面運輸業もグローバル化によって多国籍企業に新しい市場が開かれた結果、業界における規制緩和の結果として、最近、大きな変化を遂げています。

かつては公営または国営であった産業の民営化と産業界を通じての規制緩和により、労働条件、特に労働時間、賃金、そして労働者を組織する権利に対する圧力が強くなりました。

路面運輸部会は、労働者に関する世界の情報や、規制緩和、民営化、安全、労働組合に関する背景知識の提供を行います。また、加盟組合からの支援メッセージや抗議文の送付をコーディネートし、共闘の要請に応えます。

ITF の路面運輸部会は組合員の労働条件、賃金、権利を擁護するために活動している加盟組合を支援するとともに、改革が実施される場合には労働者との十分な協議がなされるように、呼びかけています。

オープン・ボーダー（開かれた国境）の結果、別の国で低賃金労働に従事させる労働者がある国で採用するという現象に組合は直面しています。また、運転手は請負契約は自営運転手として契約するように圧力を受けています。ほか、乗客の暴力や、バスやトラックのハイジャックなどの犯罪に直面する事態も増えています。

国際輸送に従事する運転手は、国境を通過する際、悪質な担当職員や警官から迅速な処理への賄賂を要求されることもあります。ITF は加盟労働組合と協力して、運転手が適正な保護を受け、円滑かつ合法的に国境を通過できるよう使用者側に申し入れを行っています。

長距離運転手は長い距離を移動するため HIV・エイズにかかりやすく、この病気の危険性について教育を受ける必要があります。ITF は加盟組合と協力し、路面運輸労働者に HIV・エイズやその他の職業上の衛生問題に関する知識と教育が一層充実するよう行動しています。