

<パネルディスカッション>

地域をベースにした連帯で ディーセントワークの実現を

中嶋 滋（日本労働組合総連合会総合国際局長）



ディーセント・ワークについて

先ほどのプレゼンテーションでも何回も言われた、ディーセント・ワークに関してですが、人間尊重の労働であるとか、人間らしい労働とか、様々な訳がされています。この中身は非常に重要であるという認識を当然持っています。あえて連合的に定義をしますと、適切な社会保障に裏打ちされて、適切な賃金労働条件が保障された、社会的に意義のある生産的労働、ということになるかと思います。

これは連合のまったくの造語ではありません。この言葉がILOの場で使われ始めたとき、堀内さんが、「こういう意味として使われ始めた」と教えてくださったわけで、ILO的に認識をされている定義であろうかと思っております。

問題は、このように定義されているディーセント・ワークが、わが日本においてどのような状況になっているのか、私たちが日々従事をしている労働が、ディーセント・ワークという言葉にふさわしい実態をもっているのかどうか、というところにあるかと思います。

グローバル化と国際労働運動の課題

グローバル化の進展とともに、ディーセントではない状況がどんどん起こっています。一言で、グローバル化の負の側面という表現をされています。この負の側面をどのように克服するかは、国際労働運動の大きな現代的な課題となっていて、実は今年の12月、宮崎でICFTU(国際自由労連)の第18回世界大会が開催されますが、そこでの主要なテーマが、グローバル化の負の側面の克服です。

皆さんもすでにご承知のように、今年の2月24日に、ILOのグローバル化の社会的側面に関する世界委員会のレポートが発表されました。それ以降、3月のILOの理事会と6月の総会で、この報告書で分析・紹介された状況をいかに克服するか、ILOはそのためにどのような活動を進めるべきか、ということが議論され、今年の11月の理事会でも、より具体的な活動計画へと高めていく議論がなされる予定になっています。

このグローバル化の負の側面をもたらしている最大の問題は、短期的な視野からの利潤の確保・追求という多国籍企業を中心とした企業の姿勢にあらうかと思えます。そのために、数多くのアウトソーシングがなされ、非典型労働者の多用を通じた労働力コストの低下をねらう状況が進行しています。日本においても、パートタイマー、派遣労働者等の、いわゆる非典型労働者と呼ばれる人たちは、30%の水準に達しています。加えて、請負労働の横行。これが適正な基準をもってなされていれば問題は少ないのですが、偽装請負という形の労働が蔓延している状況も生まれています。また、外国人労働者を、研修・実習という名のもとに低賃金、劣悪労働条件で使用するという問題も生じています。

国際労働力を強化するための社会的基盤を整備するということが、高齢化社会に備えることと相まって、社会保障制度の切り下げという形で現れています。

こうした状況は、冒頭に申しましたディーセント・ワークとは何か、ということと比較して考えますと、ディーセントな状況はどんどん壊され、失われつつあるということが明らかになるかと思えます。

新しい運動のあり方

それでは、そういう状況に対して、どういう形で運動を進めていく必要があるのか、ということですが、先ほど笹森会長の方から申しあげましたように、連合は1年前の大会で、評価委員会 これは中坊さんが座長をされた委員会ですが の提言も受けて「組合が変わる、社会を変える」というスローガンのもとに、企業主義の克服ということも含めた、新しい運動のあり方を追求

していき、という方向性をとっています。そういう観点から、本日のシンポジウムのテーマを考えてみますと、非常に多くの示唆に富む内容があらうかと思っています。

もちろん、企業の社会的責任、CSRと略称で呼ばれていますが、これをきちんとさせること。例えば、ILOの多国籍企業に関する三者宣言の具体的な実施、OECDの多国籍企業ガイドラインの適用、1999年にコフィー・アナン国連事務局長が提起をしたグローバル・コンパクトの日系の多国籍企業の登録の追求、ということに幅広く取り組んで、ディーセント・ワークが実現される社会的環境を創りあげていく。しかし、こういう取り組みだけでは、なかなかディーセントな状況を日本国内で創りあげていくことは難しい。この状況は、皆さんご案内の通りだと思います。

では、どのような形でこの問題を考えていくのか、ということで、今日の資料や先ほどの2人の問題提起者のお話から、つくづく思ったのですが、やはり地域をベースにした連帯ということ、今後の運動のキーワードとしてきちっと据えることが必要ではないかと思いました。

労働組合の協同組合活動

従来の日本の労働組合の協同組合活動への関わりを振り返ってみますと、生協法との関連で、いわゆる職域生協に組合員、およびその家族の福祉活動という形で展開をするという関わり方に留まっていた、と言えます。先ほど堀内さんに紹介していただいたように、私は自治労という労働組合の書記局に入職しまして、35年以上、組合の専従として活動を続けてきました。自治労の場合も職域生協ということで、自治

労共済を設立して、協同組合活動への関わりを持ってきたわけです。しかし、同等の生保・損保のサービスを、民間の会社よりも安く組合員に提供するといった次元に留まっているのが率直に言って実態だろうと思います。

もちろん、それが事業として成り立つためには、一定のスケールメリットが必要ですから、当然、職域生協活動を展開できるのは大規模労組に限られる、という面もまた限界としてあります。日本の労働組合の協同組合活動の多くは、そういう領域に留まってきたと思います。

今日、皆さんがこのシンポジウムで取り上げている課題は、新しい雇用の創出というこれまでの労働組合が取り組んできた協同組合活動とは大きく異なる、質的に転換した内容を持っています。これは、新しい労働運動のあり方を示すものとして、十分注目されると考えております。

今日、話がありましたように、2002年のILO総会で、協同組合に関する勧告を改正する討議がなされて、連合も労金労組の役員をされていた上村さんを代表として、具体的な議論の参加を菅野さん、玄幡さんとともに行ってきたという経過があります。

それを土台にして、日本にどういう形でこの運動を定着をさせ、拡大していくのか、という問題意識を持ち続けられ、具体的な法改正を含めた取り組みを進められていることにつきまして、この場で敬意を表するとともに、連合としてもそういう運動とともに追求して、新しい運動のあり方、組織のあり方を創りあげていきたいと思っていることを申し上げておきたいと思います。

国際的水準に達していない日本の労働

基準

先ほどの話の中で触れました、ディーセント・ワークの定義に関連してですが、もちろん労働組合権、労働権の保障が第一の基礎にならなければなりません。日本の場合、ILOで中核的な労働基準とされている4つの分野の8つの基本条約のうち、105号条約と111号条約の2つがまだ批准されていません。これは、例えば、先進工業国が集まっている組織と言われているOECD30カ国の中でも、非常に下位にランクされる水準ですし、また批准をすでに行っている6つの中核的労働基準の具体的な適用状況を見ても、十分なものとは言えない状況です。

そういう意味では、ディーセント・ワークの基礎が十分に形成されているかということ、必ずしもそうではない状況があって、この分野でも皆さんとともに協同して取り組む課題はたくさんあると考えております。

一つだけ例を申します。消防職員の団結権の問題で見ますと、ILOの87号条約、結社の自由と団結権保護に関する条約ですが、これを批准して公務員に団結権を与えているのにもかかわらず、消防職員には団結権を与えていないという国は、ILOの加盟国177のうち、日本だけです。

1994年の時点では、そのような国は日本とガボンとスーダンの3カ国でした。しかし、97年の一般調査が終わった後、ガボンとスーダンは、ILOの指導と勧告を受けて法律を改正し、消防職員に団結権を与えています。一方、日本は未だに団結権を与えていない、という状況にあります。

OECDの30の加盟国で日本、韓国、オーストラリア、ニュージーランドはアジア太平洋地域で、北米からアメリカとカナダ、残りはすべてヨーロッパということになりま

すが、そこで公務員に協約締結権を含む団体交渉権を与えていない国は、日本と韓国だけです。ところが、韓国は今年の秋の国会で公務員に関する労働法規を改正、あるいは設立し、本省の課長の以下、韓国の公務員のランク付けで言うと、6級以下の公務員には、団体交渉権を協約締結権を含めて与える、という法律改正を国会で行うことをすでに決定していて、具体的審議に入っています。日本ではそういう動きがなかなか具体化しない現実があります。

私たち日本は、欧米と並んで、アジアにおいてあるいはアフリカやラテンアメリカ、いわゆる途上国の多い地域の中で、数少ない民主的な国という自覚を持ったり、そういう認識をしたりしているんですが、権利の実態を見てみますと、今紹介したような状況です。ディーセントな状況を創り出すには、まだまだ大きな課題が残っていると言えると思います。

ディーセント・ワークの実現を通して、課題の解決、状況の克服を一緒に追求していきたいと思っております。

