

<パネルディスカッション>

# ディーセント・ワークと協同組合 ILOの展望

ユルゲン・シュベットマン（ILO協同組合部長）



日本労協連の25周年記念のシンポジウムにお招きいただいたことに感謝の意を表したいと思います。

## ディーセント・ワークと7つの原則

初めにディーセント・ワークと協同組合について、ILOの視点で少しお話をしたいと思います。ILOがいうディーセント・ワークの定義であります、これは誰もが自由・公正・安全ならびに人間の尊厳という条件の下でまとも、人間らしい、生産的な仕事を得る機会を持てるようにすることということです。いくつか重要な言葉がでてきますが、「雇用の機会を創る」これは男女共にということでもあります。そして、これは人間らしい、生産的な仕事でなくてはいけない、また、自由・公正・安全、並びに人間の尊厳という条件の下で実現しなくてはならないということでもあります。私は昨夜、日本労協連の7つの原則を読ませていただきましたが、これは私たちのいうディーセント・ワークとほぼ同じ、合致をしているといっても構わないと思います。

## ディーセント・ワークが欠けている状態とは

ILOではディーセント・ワーク・デフィシット (decent work deficit) と呼んでいる方法論があります。これはディーセント・ワークのこういった部分が欠落しているか

- ・1954年8月2日生まれ
- ・職歴
- ・1979-1983 カメルーンにて、コーヒー・マーケティング及び輸出を業とする4つの協同組合のアドバイザー
- ・1984-1985 カメルーンにて、「ドイツ・ボランティア・サービス」による協同組合開発プログラムのコーディネーター
- ・1985-1987 カメルーンの地方開発銀行 (GTZ) にて、信用業務アドバイザー
- ・1987-1988 GTZ、ILO 他民間コンサルティング会社にて、フリーランス顧問(特に、協同組合開発プロジェクトの策定に参画)
- ・1988-1994 ILO 業務として東、南及び中央アフリカ向けの協同組合開発に関する地域アドバイザー(本拠キンシャサ、後にヤーウンデ)
- ・1994-2000 在ジュネーブ、ILO 協同組合部主任。主務は、協同組合政策及び立法、協同組合による貧困削減及び協同組合による仕事おこし
- ・2001-現在 ILO 協同組合部長 (ILO 地域経済開発計画兼務)、「貧困、雇用及びエンパワーメント」を任務とするチーム・コーディネーター

## ディーセント・ワークが欠けている状態とは

- ① **雇用ギャップ**: [全世界で]1億6千万の人々が明らかに失業している。10億の人々が[生存を維持しうるだけの]低賃金で雇用されている。
- ② **権利ギャップ**: 労働の場における基本的原則及び権利[の尊重に関する]監督を受けられない[まま働かされている]
- ③ **社会保護ギャップ**: 全世界の労働者のうち、せいぜい20%程度が、真に適切な社会的保護を受けているにすぎない
- ④ **社会的対話ギャップ**: インフォーマル・エコノミーで労働する者の圧倒的多数は未組織[で、政府、使用者側組織 と交渉する道を閉ざされている]。

という視点から、それぞれの国々がディーセント・ワーク・パラダイムにおいてどういった位置づけになっているのということを見るものであります。このディーセント・ワーク・デフィシットは4つの項目からなっております。

### 雇用ギャップ

まずひとつは、雇用の欠落ということがあります。現在1億6,000万人の人が失業しており、10億人の人々が生活するに足らない程度の非常に安い賃金で雇用されているという問題があります。

### 権利ギャップ

もうひとつは、権利ギャップないしはその権利が欠落していることです。例えば結社の自由がない、また強制労働、児童労働といった問題がまだまだいろいろな国々で起きているということです。

### 社会保護ギャップ

それから、社会保護における欠落であります。労働者全体の20パーセント程度しか正式な、適切な社会的保護を受けていないということがあります。

### 社会的対話ギャップ

それから4番目が社会的対話における欠落であります。特に農村部などに働く人たちは組織化されておらず、代表が置かれていないという状況に立たされております。

### 雇用ギャップを解消するために

では、どのようにして協同組合がこれらの欠落を解消することができるのかということについてお話をしたいと思います。

まず初めに雇用ギャップですが、協同組合は仕事を創り出すものです。例えば西ヨーロッパのあらゆる種類の協同組合では800万人の、そしてまた、南アでは28万、インドにおいては1,450万人の人が雇用されています。ICAによると1億人の人たちが協同組合に関わって雇用を得ているということで、これは多国籍企業の総雇用数より多くなっています。

どのようにして協同組合は仕事を創り出すのか

それでは、どのようにして協同組合は仕事を創り出しているのかということですが、5つの方法があります。まず、協同労働の場としてであります。それから、使用者としての協同組合という側面があります。あらゆる種類の協同組合は人を雇っている、したがって仕事を創っています。また、農業においては零細農家などは、自分たちの生産物を協同組合を通じて販売しているという側面があります。もうひとつは、政府における協同組合の部署等々、既存の制度における協同組合の雇用の創出があります。また協同組合と取り引きをする企業での仕事を創出するという波及効果があります。

この雇用の創出において労働者協同組合は特に優位性があると思っています。というのは、個人では足りない、資本や交渉力、アイデア、スキル、専門性、生産性といったものを協同組合であれば補い合い、学びあい、革新をもたらすことができます。したがって、この労働者協同組合という形態はいくつかの雇用の分野において新たな機会をもたらすことになるでしょう。

#### 労働者協同組合の4つの選択肢

さてこの労働者協同組合のアプローチは4つの選択肢に分けてみるができます。まず、伝統的な労働者協同組合であります。ここでは最も成功した例としてスペインのモンドラゴン協同組合があります。これは、現在、世界各地に支部をもっており、何万人もの人たちが雇用され、しかもスペインで最も利益生の高い企業であります。それからもうひとつが、労働請負協同組合であります、ここではいろいろな人が集まって、そして自分たちのスキルをグループとして国にないしは民間に売るというものであります。このような協同組合は特にインド、スリランカで成功しています。インドでは1,300万人の雇用がこのような労働請負協同組合によって生まれています。それからもうひとつの選択肢は、労働者が自ら所有する企業であります。これは協同組合そのものではないのですが、似た形式になると思います。BNAというアメリカの出版社は、初めて完全に労働者が所有する企業であり、今日に至るまでその形式は保たれ、アメリカにおいても有数の出版社となっております。最後はサービスを共有する協同組合です。これは零細企業が集まったものです。私の国ドイツにはデニックというのがありますが、ここはインターネットのISP、プロバイ



ダーによって形成されたものであります。あらゆるISPがここに加盟をしている、そういった協同組合です。

#### 労働者協同組合のための適切な立法

さて、主催者から、現在日本において一番欠けているものの一つであるとお聞きしていますので、労働者協同組合のための適切な立法についてお話ししたいと思います。労働者協同組合は、特殊なものであります。労働者であり、かつ雇用主でありそしてまた所有者であるという3つの側面を持っているため、労働法と労働者協同組合との関係というのは非常にユニークなものになっています。ということで、労働法のすべてを、この労働者協同組合の労働者に適用できるかどうかは疑問であります。彼らは労働者であるのと同時に使用者であります。また、例えば労働者協同組合のメンバーが、

労働組合のメンバーになりうるのかといった、労働者協同組合における労使関係の問題があります。ILOは95年に専門家を集めて、この協同組合の法律について話し合いました。そのテーマのひとつは、労働法、そして労使関係、労働基準を協同組合で適用できるかということでした。そこから出てきた提言のひとつは、労働者協同組合のメンバーを政・労・使の関係にプラスして4番目のソーシャルパートナーとしてみなすべきということでありました。

さて、日本においては現在このような労働者協同組合のための法制化を図っておられるということですが、ILOもまたこの分野においては支援をしたいと思っておりますし、いろいろなアドバイスを提供したいと思っております。私たちの協同組合法には950くらいのレファレンスがありますので、そういったデータ提供し、必要な情報サービスを提供したいと思っております。ですから労協連の皆様も是非ご相談いただければと思います。この法制化をなんとか実現する上でお役に立てればと思います。

### 権利ギャップを解消するために

ディーセント・ワークと協同組合のテーマに戻りますが、二つ目は権利ギャップを解消するために協同組合に何ができるのかということです。まず、結社の自由を促進し、確固たるものにし、定着をさせるということであります。国によっては結社の自由がなく、そこには協同組合は存在しません。協同組合が存在することがあればこの結社の自由を定着させることができます。例えばイギリスの協同組合やガーナの協同組合と一緒にあってガーナのココアのプランテーションにおける児童労働に対し、反対

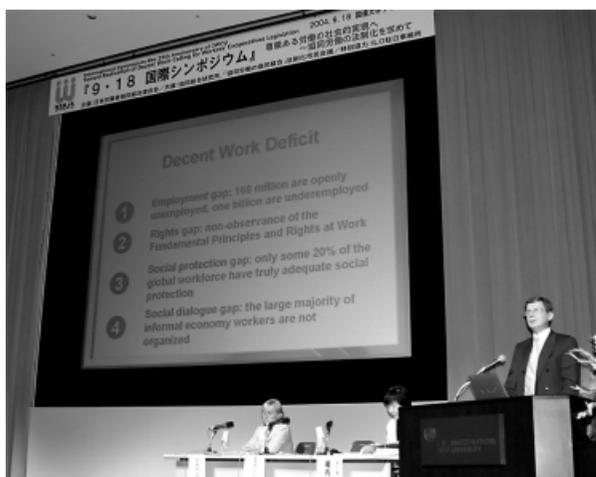
運動を展開しております。

### 保護ギャップを解消するために

もう一つは、保護のギャップをいかに解消できるかということがあります。具体的には社会的サービスのオルタナティブな給付のメカニズムを提供するということです。これは日本では、児童、身体の障害を持つ人たち、そして特に高齢者に対するケアという新しい分野において、パイオニア的な存在が沢山あると思いますし、他の国々は日本から学ぶことが非常に大きいと思います。それから、保護ギャップを解消するもうひとつの方法としては、社会的に不利な立場にある人たちが自助を通して仕事を創り出すということです。例えばイタリアの社会的協同組合では、現在6万人程の雇用が生まれております。知的障害、精神障害、またアルコール中毒の人たちなど、通常であれば施設に入るところを、彼らは社会的協同組合を通じ仕事を見つけ出すことができました。

### 対話ギャップを解消するために

社会的な対話のギャップを埋めるという点ですが、私自身はこれが最も協同組合が貢献できる部分ではないかと思っています。組織化することによって代表権や声を持たない人、また自営業者、零細企業を助けることができるわけです。現在、ICAとILOと一緒にあって、5ヶ国で活動しております。特にインフォーマル経済における労働者や中小企業の人たちにアクセスすることによって彼らが声を持ち、代表権をもち、そしてプログラムをもてるように非常に革新的なアプローチをしております。東部または南部アフリカですで行われていますし、



ネパールでもまもなく実行される予定になっています。

また協同組合は小規模な自営業者に大きな力を与えることとなります。通常はそのようなことが保証されていません。たとえばコーヒー・マーケティングの協同組合が多くの発展途上国で重要な役割を果たしております。協同組合がなければ、こういった人たちは自らの関心を代弁する術をもたないわけです。

### 協同組合はディーセント・ワークを創造する

まとめになりますが、協同組合はディーセント・ワークを創り出すことができます。というのは、協同組合は経済的な機会を創造することができるからです。また協同組合は貧しい人びとの権利を保護することができます。また協同組合は、互助を通じて基本的な保護をコミュニティへ提供することができます。また協同組合は当事者能力を組織的発展を通じて人々に与えることができます。そして民主的な運営や公正な利益配分を協同組合は提供することができます。だからこそILOはこの協同組合

の発展という分野に重点的に取り組んでいるわけです。

### ILO 勧告第 127 号から 193 号へ

新しいILOの勧告193号について少しお話しします。こういった経緯で2002年にこれが採択されたかということです。1966年に採択された127号という勧告がありました。ILOがこれを修正することになった理由はいくつかあります。まず、グローバル化の流れというものです。1966年当時、世界はまだ分裂した状況にあり、いくつかの圏、ブロックにわかれていました。そして127号の多くの部分が2つのブロック、資本主義と共産主義の間の妥協の産物であったわけです。しかしそういった2つのブロックの対立がなくなり、そのために純粋な協同組合に関する役割あるいは内容を提示することが可能になったのです。また、66年当時はまだ国家が開発において主要な役割を担うべきだと信じられていました。しかし今日においては、市民社会、そして民間社会がより重要な役割を担い、条件のフレームをつくっています。また一方、新しい発展のパラダイムというものが出てきました。たとえば貧困削減戦略ペーパーが世銀から出されました、これは非常に重要なもので、発展途上国を改善するための構造改革プログラムというものが始まったわけです。また2000年に国連総会が4つのミレニアム開発目標をかけた。そしてILOは自らのディーセント・ワークのパラダイムを開発しました。こういったものをすべて新しい勧告に反映させる必要があったわけです。また協同組合の解放ということもありました。つまり協同組合は誰かの道具であるということではなくなったわけです。協同組合が国家、あ

るいは開発関連庁の一部ではなく、自らの存在をもつものとして解放されたということも新たな勧告の中に盛り込まれています。そして勧告第127号は発展途上国にのみ限られた内容となっていました。ILOにおいてはすべての加盟国に適用されるものを作りたいと思っていただけです。これはあくまでも勧告であり、義務として課されるものではありませんが、非常に嬉しいことに2002年6月以来、25ヶ国がすでにその自らの法律においてこの新しい勧告の条項を採択しております。そしてさらに60ヶ国が、日本もそうですけれども、国全体での会議などを設けてこの問題について話しあっております。そしてICAなどもこのやり方というものを促進しております。

では最後に一部抜粋ということになりますが、ILO事務局長ジュアン・ソマビア氏のスピーチを紹介したいと思います。これは1年前、オスロでのICA総会で語った言葉です。

協同組合運動は、目覚ましいグローバルなネットワークを代表しています。それは地方のコミュニティと、世界のすみずみと社会のすべてのセクターから引き出された事実に基づいたものです。

それにもかかわらず、協同組合企業はまだ、私たちILOが協同組合の優位点と呼んでいる現在のな挑戦の多くに解決を与える基本的なツールとしては、十分認識されていません。率直に言って、あなた方は新自由主義経済の世界で、ファッショナブルではありません。

そこで今日、私はシンプルで明確なメッセージをお伝えします。私はあなた方を支

援してきました。それは、心からの信念にもとづいてです。コミュニティの声とそれを代表する人々があり、仕事をおこし貧困を減少させ、価値と利潤を結合させ、グローバルイゼーションをより公正で包括的なものにしようとするところはどこでも、協同組合運動はより公正で生産的であり、かつバランスある社会のための主要な担い手として考慮されるに違いありません。

聞こうとしない人のために、大きな声で明確に言いましょ。あなた方は現在と未来を代表しており、過去の遺物でないということ。

今でも、私たちは私たちの歴史を誇りに思っています。ILO - ICAのパートナーシップは、ごく初期の日々にさかのぼります。おそらく、初代ILO事務局長アルベール・トーマが1930年に議会で演説をした時の言葉が、最上でしょう。「私たち2つの組織は、技術的にも構成上も、ともにリンクしています。しかし、最大の事柄は、技術でもなければ、手続きでもありません。両組織を生き生きさせているのは、心底からのコミュニケーションに基づく内なる精神なのです。」

ありがとうございました。