

グローバル化のなかの労働運動

吉田 昌哉

(国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織 (ITUC-AP) 書記長)

「グローバル化したアプローチは、労働運動の遺産である。世界が経済的にグローバル化しているのと同じように、ディーセント・ワークに関する優先事項とその多様な経済的、政治的、社会的な要請についてもグローバル化した理解が必要である。」(アマルティア・セン)

現状認識

労働基本権の否定、労働分配率の減少等によって、働くことの尊厳は損なわれ、その結果国家間、国内の格差はこれまでになく拡大してきている。その一つの要因が、グローバルサプライチェーン（以下「GSCs」）の発展であり、とりわけその末端で行われている低賃金で劣悪な労働環境である。

グローバル化の進展とイノベーションの進歩は、資本やサービスの提供そしてモノの製造における国際分業をさらに複雑化し、ビジネスのスピードを加速化していった。企業は、世界にはりめぐらされた自社のサプライヤー・ネットワークの個々の行動を的確に把握することさえ難しくなり、コーポレート・ガバナンスにおける盲点を生み出している。さらには、企業の金融化に伴う企業内外での金融セクターの進化は、企業モデルのサイクルを短期化し、長期的な安定を指向し労働関係に高い価値を置いてきたビジネス・モデルは弱体化していった。

各国政府は、海外からの投資を誘致するため、税の軽減、住民の強制的な立ち退きによる土地の提供、環境基準の適用除外など企業

にたいする規制を緩和していった。とりわけ、労働に関する規制については深刻である。例えば、モジ政権下のインドでは、従業員40人未満の事業所を14の労働関係法から除外する「小規模工場法案」が提出されるなど、これまで労働組合が積み上げてきた権利が失われる事態が続いている。

一方、国際社会の中で、国家間・国内の格差を是正していくことが持続可能な成長を促していく前提条件であることが再確認され、企業行動を規制するあるいは企業による人権の遵守を促進しようとする動きがみられるようになった。G7、G20では、主にドイツ政府の主導でGSCsの問題が取り上げられ、2017年の「ハンブルグG20首脳宣言」は、企業が人権を遵守していくようそれぞれの国で適切な「政策枠組み」を構築することを確認している。具体的には、「ビジネスと人権に関する国連指導原則（UNGPs）」(2011年)にもとづく国内行動計画の策定、「OECD多国籍企業行動指針」のナショナル・コンタクト・ポイントの機能強化、「国際枠組み協定」の締結促進などを通して企業行動に緩やかな縛りをかけていくことを確認している。

企業行動の新たな規制

次に、労働組合の取り組みと課題について三つの角度（企業行動の新たな規制、企業との社会対話、労働ガバナンスの強化）から解説する。

国連は、1970年代初頭より多国籍企業に関する行動規範作りに取り掛かった。しかし、

国際労働運動の後押しを受けながらも、市場の規制に反対する米国政府そして低い労働条件、環境基準などの比較優位を否定されることを懸念した途上国政府の反対により不成功に終わった。その間、OECDは1976年に「多国籍企業行動指針」を、ILOは1977年に「多国籍企業及び社会政策に関する原則三者宣言」を採択しているが、とりわけ違反があった場合の救済措置については十分に機能が発揮できていない。

2011年に国連人権理事会で承認されたUNGPは、企業にたいして、デュー・ディリジェンスつまり人権に負の影響を及ぼさないよう事前に認識、防止、対処していくことを求め、違反があった場合の救済措置について規定している。その措置として国内の司法手続きに加えて労使関係や社会対話が挙げられているが、具体的な措置については各国政府が策定する「国別行動計画」で規定される。すでに策定済みのヨーロッパ諸国の「国別行動計画」には、政府、労働組合、経済団体が協力して、個別企業のデュー・ディリジェンスを徹底するより実効性のあるメカニズムを構築している例もある。また、デュー・ディリジェンスという観点からは、企業はGSCs上の関連するあらゆる企業・事業者にも目を配り、例えば労働組合がある場合には国内法に基づき真摯に団体交渉に応じることを徹底していかなければならない。企業としても、労働組合との協力が不可欠となり、自主性が前提であった企業の社会的責任（CSR）から一歩踏み出す必要に迫られている。UNGPを後述する企業との対話のきっかけにしていきたい。

「持続可能な開発目標（SDGs）」は、雇用や社会保障を通じて誰をも社会から疎外しない「包摂的（inclusive）」という概念を17の目標全体に反映し、国内外でマスコミの対応を含め広く支持を得ることに成功している。17の目標の8番目には「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワークを促進する」が挙げられている。

企業による人権の遵守についての直接的な言及はないが、日本のSDGs推進本部が採択

した「SDGs実施指針」では、民間企業については「ビジネスと人権の観点に基づく取り組みは、公的課題の解決に民間セクターが積極的に関与するうえで重要である」、労働組合については「社会対話の担い手として、集団的労使関係を通じた適正な労働条件の確保をはじめ、労働者の権利確立・人権・環境・安全・平和などを求める内外の取り組みを通じ、ディーセント・ワークの実現や持続可能な社会の構築に重要な貢献を果たすことが期待される」と重要なステークホルダーに位置付けている。SDGsの「ゴール8」では、「労働者の権利を保護し、職場環境の安全を促進する」ため、「ILOの基準に基づき、結社の自由と団体交渉権の国内遵守を拡大する」ことが提起されている。日本政府がODAまたは日本が拠出する世界銀行やアジア開発銀行のプロジェクト等を通して途上国に結社の自由と団体交渉権の遵守を促し、また政労使が共同して日本企業がデュー・ディリジェンスを果たしていくよう後押しするといった取り組みを展開していく。

UNGPにしるSDGsにしる、国際合意に国内の政策制度により実効性を与え、広く社会に啓蒙し、ステークホルダーと連携していくのは政府の任意の取り組みであり、それを後押しするための政治的意志が必要である。それを促していくのは労働組合の仕事である。ITUCは、各国のSDGs達成に向けた進捗状況を透明性、協議、社会対話の3つの視点から分析し公開する取り組みを行うとともに、加盟組織にたいして自国政府の定期報告に積極的に関与するための支援を行っている。連合にはこういった取り組みで主導的な役割を担い、特に途上国の労働組合好事例を示すことを期待する。

企業との社会対話

個別企業との直接対話の例としては、国際産業別労働組合組織（GUFs）が約120の多国籍企業と締結した「国際枠組み協定」があるが、ここでは公的な機関を関与させた2つの事例を紹介する。

2016年、スウェーデンのロヴェーン首相（金属労組出身）は、ITUC、ILO、OECD等と

共同して、ディーセント・ワーク実現のための社会対話を促進する「グローバルディール」を設立した。これまでに個別政府ではカナダ、フランス、インドネシア、バングラデシュ等18か国、そしてエールフランス、ダノン、H&M等26の個別企業が参加している。2017年に出された報告書「Achieving decent work and inclusive growth: the business case for social dialogue (ディーセント・ワークと包摂的成長の実現：社会対話のためのビジネス事例)」では、いかに社会対話が生産性の向上と質の高い雇用の創出を通して、持続可能かつ包摂的な成長に貢献しているかを好事例をもって分析している。

次は、オリンピック等のスポーツ競技の運営を通して、企業との対話につなげる取り組みである。2017年に、ITUCとInstitute for Human Rights and Business (人権とビジネス協会)の主導で、「人権のためのメガスポーツイベント・プラットフォーム (MSE)」が立ちあげられた。MSEは、オリンピック・パラリンピック、FIFAワールドカップ等の競技会のスポンサー企業、あるいは施設の建設や期間中の警備、清掃、ケータリング等を請け負う企業にたいして、人権の遵守を徹底する取り組みである。これまでにスイスおよびアメリカ政府、ILO、国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR) 等の国際機関、ヒューマン・ライツ・ウォッチやアムネスティ等のNGO、国際オリンピック委員会 (IOC) やFIFA等の競技団体が参加している。具体的な競技大会、例えばTOKYO 2020については東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会と協力関係にある。同組織委員会の「持続可能性に配慮した調達コード」は、企業にたいして結社の自由・団体交渉権を含む中核的労働基準の遵守を求めるとともに、調達コードの不遵守についての通報を受けつけ適切に対応する「通報受付窓口」を設置することになっている。

二つの取り組みが示唆するのは、デュー・ディリジェンスを違反した場合のリスクを真剣にとらえその防止に努めていくことについての企業の関心の高まりである。世界中にはりめぐらされたGSCsの末端で行われる、そ

れほど密接な関係にない事業者によって行われる人権侵害が自社のブランドに与える被害を最小限にしていいため、国際および国内の労働組合との連携を望む企業は確実に増えている。個別企業との関係は一義的にはGUFsの仕事であるが、ITUCはGUFs、国内ナショナルセンターや関係する公的機関と連携して社会対話の促進に努めていく。

一方で懸念されるのが、経済団体の加盟企業にたいする統制力の弱体化である。伝統的な社会対話は、労働組合と経済団体の二者あるいはそれに政府を含めた三者によって構成されてきた。ILOの三者構成主義が一つの典型である。労働組合が個々の労働者の利益を包括し社会全体の福祉の向上に努めると同様に、経済団体は時には加盟企業にたいして企業の利益を離れて社会的な役割を担うことを提唱してきた。個別企業へのアプローチを進めていくのと並行して、グローバル、地域そして国レベルの経済団体との対話を通じて、政労使による社会合意の影響力を維持することの重要性を訴えていきたい。

労働ガバナンスの強化

貧困、所得格差、不安定雇用、若者の高失業率、児童労働、強制労働、ジェンダー不平等、移民労働、インフォーマル経済等々、アジア太平洋地域の労働者は多くの課題に直面している。しかし、問題なのはこう言った問題が私たちの前に立ちふさがっていることではなく、それを解決する手立てが労働組合に備わっていないことである。労働問題を解決するために、すべてのステークホルダーが声をあげ、一緒に行動する仕組み、つまり労働ガバナンスが十分に機能していない、あるいは存在すらしていないのがアジア・太平洋地域の現実である。

地域の多くの政府は、貿易加工区あるいは基幹産業や公務セクターにおける組合結成を禁止し、労働組合の登録に過剰に介入し、国内法で労働組合の活動を制約している。まずは、こういった制約を除外していくことが重要である。ILOの87号と98号は、結社の自由や団体交渉権を保護するための国内法整備の基本となる国際基準であるが、この地域のこ

の二つの条約の批准率は南米やアフリカと比べても低い。批准されていても、日本を含めてその適用に問題が残る。労働ガバナンスを機能させていくには、政府に当該ILO諸条約を批准させ、それらの条項に沿って国内法を改正させることが必要である。ILOの監視機構やディーセント・ワーク国別計画プログラム、EUの関税優遇措置や経済連携協定等あらゆる手段を使って、政府にプレッシャーをかけ続けていきたい。

一方で、労働組合も変わっていかねばならない。この地域の多くの国で労働運動は分断している。それが労働組合の力を弱めている。多くの場合、分断の背景には政党との関係がある。労働組合が、自らが求める政策制度を実現するために、特定の政党を支援し協力関係を持つのは当然の手段である。しかし、労働組合が政党に対して政治的動員をかけるのではなく、政党が労働組合を支配する例が多くみられる。

ほとんどの国で、複数のナショナルセンターがITUCに加盟している。例えば、ある国では、ナショナルセンターAと密接な関係にある政党が政権についているとする。政府は、審議会の委員に任命するなどAにだけ優先的待遇を与える。審議会で行われる議論や法案文書が、Aを通じて他のナショナルセンターに共有されない。また、主要ナショナルセンターで構成する共闘プラットフォームが、政府への申し入れや抗議集会を開催しても、Aの参加は期待できない。政府と敵対関係にあるA以外の労働組合はより戦闘的になり、Aとの距離はさらに遠くなり、労働運動はさらに分断される。こういった構図が多くの国で見られる。

このような事例を紹介するまでもなく、だからこそ、政党政治とは離れた、労使関係あるいは社会対話というかたちでの労働ガバナンスが必要なのである。日本や欧米では労働ガバナンスのシステムが定着しているため、どのような政党が政権に就こうと、成長と配分の機能が阻害されることはない。

ITUC-APIは、労使が相互信頼を前提に経済成長と配分についての共通基盤の拡大を目指すことの重要性を、特に労働運動が分断し

ている国の加盟組織に訴えてきた。第3回地域大会（2015年）では、「建設的労使関係に関する決議」を採択し、建設的労使関係を可能にしていくためには、労使ともに迫害等の恐怖にさらされることなく自由に活動ができる環境を整備することが重要であり、87号・98号に沿った国内法の整備を訴えとともに、地域レベルでの社会対話を構築することを決定している。同時に、労働組合が政党から自立し、政府や使用者にたいしてより対等な立場にたつためには、外部財源への依存をすこしでも減らし、メンバーシップを土台とする強固な財政基盤を持つことが重要である。ITUC-APIは、加盟組織がこれまで未開発であったインフォーマル経済などでの組織化をすすめることを支援している。もちろんそれは一朝一夕でできることではない。これまでも幾多の挫折を経験している。しかし、地道な歩みを止める理由にはならない。

最後に

アマルティア・センは、第87回ILO総会（1999年）での特別講演で、単なる国家間の調整にとどまらず「基本的な倫理規範あるいは政治的かつ社会的手続きの構築に向けて、真の意味でのグローバル化した連帯とコミットメント」の重要性を強調し、労働運動はその先駆者であると評価している。そもそも、労働運動とは、個人の利害から集団、社会、国そして地球全体の利益を包み込むための共同作業である。連合はここ数年の春季生活闘争のなかで、「サプライチェーンにおける公正配分」を訴え続けている。春季生活闘争の時あるいは日常において、仲間と自分たちの職場のことを話す機会があるだろう。その時、GSCsの片隅に低賃金で劣悪な環境の不安定雇用に従事する多くの仲間がいることに思いをはせていただきたい。