

質 疑 応 答

司会 (五十嵐 仁) さきほどの4人の方の報告を受けまして、質疑、討論のほうを始めたいと思います。初めに、質問ということはいかがでしょう。

堀内 ILOの堀内光子 (ILO駐日代表) でございます。皮切りに質問をさせていただきます。まず、中川先生にはILOの今の活動をいろいろご紹介いただき、ご評価いただきましてありがとうございました。

質問は、臼井さんへですけれども、おそらく真意はこういうことではないかということで確認の質問でございます。ディーセント・ワークという言葉が勧告の中に入れることについては、使用者側では、ディーセント・ワークという言葉がいつまで持つかわからないので使用者の方々からご意見があった、まあ消極的だったということだと思います。その真意は、この前の勧告が1966年でございますので、現在の勧告は30年余りでございます。そういう非常に長い期間にわたって、勧告というのは生きながらえるものであるので、そういう意味では現在目標にしているILOのディーセント・ワークというものを長い期間のものとしてとらえることに対して疑義があったということであって、ILOが目標にしているディーセント・ワークの活動そのものは使用者側が全面的に賛成し協力し、それに向けて活動しているというふうに私は理解をいたしておりますので、そういう意味でよろしいのかどうかという質問をさせていただきたいと思います。

司会 はい、わかりました。どんどん出していただいて、あとでまとめてお答えいただくということにします。ほかにいかがでしょうか。

小関 明治大学経営学部の小関隆志と申します。ディーセント・ワークについて教えていただきたいのですが、さきほどの中川先生のお話の中でインフォーマル・セクターと、それから協同組合を通じたインフォーマル・ワークの保護というお話がございました。インフォーマル・セクターそのものについては、発展途上国に昔より存在しておりましたので、別段、今初めて登場したものではありませんけれども、今このディーセント・ワークという言葉でインフォーマル・セクターの保護の問題が取り上げられ、しかもそれが途上国だけではなくて先進国も含めた形でこのインフォーマル・セクターの保護の必要性が打ち出されたというのはどういう意味があるのか、ということを教えていただきたいわけです。

また、さきほどのお話の中でグローバリゼーションとの関連というお話がございましたが、このグローバリゼーションの広がりの中で途上国から先進国までインフォーマル・セクターの問題というのが広がったという理解でよいのか。また、それを問題解決する上で協同組合がどのように役割を發揮しているのかということも教えていただきたいと思います。

ディーセント・ワークという言葉は日本語に訳しづらいというお話でしたけれども、いまひとつ



ディーセント・ワークというイメージが具体的につかみづらいので、もう少し具体的に教えていただければありがたいと思います。

渡辺 法政大学大学院政治学専攻博士課程2年の渡辺光子と申します。ワーカーズ・コレクティブについて研究をしています。水野さんに質問

をしたいのですが、中川先生からも雇用の創出の重要性というご指摘がございましたが、この20年来ワーカーズ・コープやワーカーズ・コレクティブが日本の社会の中で地道な実践を続けてきて、あわせて5万人ぐらいの労働者が仕事づくりをして300億円ぐらいの事業高を上げるまでに成長しているわけです。皆さんご存知のように、法案をつくって独自にロビー活動もしているのに国の対応が非常に遅いように思いますけれど、今、政府はどのようにこれをとらえていて、今後どのように対応しようとしているのか。もし管轄が所管ではないといわれると困ってしまいますけれど、伺わせてください。

中村 私は全国厚生連労働組合の委員長をやっている中村量長と申します。全国厚生連は、農協の病院関係の労働組合です。ちょっとお伺いしたいのですが、「協同組合を保護すると中小・零細企業が大変なことになっちゃうんだ」みたいな臼井さんのお話がありましたが、そのところをもう少しお伺いしたいと思ったのです。

臼井さん、今の医療の状況をいいますと、協同組合の病院でも倒産寸前なのです。ですからそういった意味でいいますと、中小・零細企業は単にこのグローバル化でもって疲弊しているというだけではなくて、協同組合自体が今大変なところにきているという状況があると思います。そういった状況の中で、「協同組合に対して保護をするべきじゃない」という意見については私どもとしては異論があるのです。そのへんのところについて、意見を聞かせていただきたいと思っています。

相馬 協同組合学会会員の相馬健次と申します。まず水野さんにお尋ねしたいのですが、日本政府の対応にかかわる問題です。水野さんのお話の中で、今回の勧告の意図は雇用の増進に協同組合が役立つように促進するのがポイントだということをおっしゃいました。日本政府としまして、現在の日本の失業の状態、どういうところで失業が生じているか、とりわけ大企業によるリストラが非常に大規模な失業を生んでいるという実態があると思うのですが、一方でそういう実態がある中で、協同組合の持っている雇用増進の機能ということについてどういうふうに評価をされているのか、ということをお伺いしたいと思います。

それから臼井さんにお尋ねしたいのですが、日本経団連の対応としては、ディーセント・ワークという言葉に対して当初は反対だったけれども、最終的にはそれを撤回して賛成したということで

した。今、水野さんへの質問の中でも申し上げたのですけれども、現在の企業の実態、そこでの労働の実態というのは大規模なリストラによる首切りというだけではなくて、過労死であるとか、あるいはサービス残業というのが大きな問題になっているという実態がございますね。日本経団連あるいは使用者側として、そういう実態に対してどういう展望を持ちながら、このディーセント・ワークに対して最終的には賛意を表されたのか、そのへんを伺いたいと思います。

司会 梅村さんへの質問がないようですが、梅村さんに対して何か質問がございましたら、労働組合の対応といえますか、見解ということについていかがでしょうか。

中村 さきほど梅村さんも言っていましたけれども、日本の労働界の中で協同組合に関係するそういう集まりといえますか、議論をする場所がまだないということだったのですけれども、ぜひつくってほしいという私の要望も含めて、そのへんがどういう展望になっているのかお聞かせください。

佐々木 佐々木浩と申します。「働きたいみんなのネットワーク」というところで、NPOとして今やっているところです。私は昔、金融で働いておりましたので、梅村さんのことはよく存じ上げております。大変、ご活躍の様子で仲間としてうれしく思っています。私は今、失業・休職の問題を取り扱っております。今もお話が出ましたように、失業問題が深刻な社会問題になってきている中で、この協同組合の理念をこういう方々、つまり働きたいという働く意志が完全にあるのにさまざまなハードルの中で働けないという状況を含めて、これらをどのように吸収しようとしているのか。そのへんのところをお立場から見てどうなのか、労働組合がどのような視点を持っておられるのか、ぜひ伺いたいと思っております。

司会 質問がかなり出ましたので、ひとまずこのへんでお答えをいただきたいと思えます。お一人ずつにお答えをいただきたいと思えます。

水野 お答えさせていただきたいと思えます。まず一つ目は渡辺さんからのご質問で、ワーカーズ・コレクティブであわせて5万人という形で雇用創出効果があるにもかかわらず、政府としてそれらに対してどのように考えているのかというお話です。今回の討議においては定義の話が非常に重要な争点になっていたというお話をさせていただいたと思えますが、結局のところは政府が施策を講じるということになりますと、その施策の対象がまさにどのようなものであるのか、ということを確認しなければならぬということになってくるわけでございます。そういう意味で今、協同組合というものを漠然と包括的に規定しているような基本法という形のものなかなか難しいと思えますし、消費者生活協同組合ですとか、あるいはもっと雇用創出効果の高い漁協・農協といったもの、あとはそれぞれの省庁が所管している協同組合が経済産業省関係でいくつかあると思えますし、あるいは財務省が所管する金融機関として信用組合とかそういったものがございますが、そういったそれぞれの専門的な官庁で専門的にそれぞれの個々の分野として扱っている。協同組合を横断的にくるといよりは、一つの方針においてその主体の一つとしてくっているというような形になっていると考えていいのではないかと思います。

そういった中でワーカーズ・コレクティブというのが現れて、それはそれで雇用創出効果というのが大きいと言われておりますが、そういう新たに現れている協同組合のあり方というものをまた定義して対象を明確にしていくということが必要になってくるということであると思

います。したがって、これまでの施策のあり方も既存の企業というものに対してだけ支援するんだという話では全然ないわけであって、そのワーカーズ・コレクティブという形を通してというわけではなく、そもそも個々の労働者の方が起業家として自立していくというようなことに対しては支援の措置というものを既に講じているところでございます。ワーカーズ・コレクティブというものはどういうものであるのか。ワーカーズ・コレクティブに対してという形になると、この定義づけというものをしていく作業を行った上でしか支援というのは難しいのかもしれませんが、ほかの切り口の中でワーカーズ・コレクティブというものが定義の中に含まれてくるということになれば、これは支援の対象になってくるということであると思います。ですから、政府としてどのようにとらえているかということをお断りしてお答えすると、今はまだ対象として明確でないままに施策を講じるということになると、これはまたかなり批判の対象というか、脱法行為・違法行為という話も出てきますので、今はそれを検討していく過程にあるのだと、これは私の個人的見解というに近いと思いますが、そういう状況にあるというふうに思います。

それから、協同組合による雇用拡大というのがあるのではないかと、これに対してどのように評価しているかということでございます。ILOでの討議で、先進国の発言が少なかったというのは相対的に発言が少なかったということで、むしろ途上国からは非常に積極的で活発な意見が多かったということだと思います。それはなぜなのかといいますと、やはり途上国の経済における協同組合の位置づけや規模というものが国内経済に占める比率として非常に大きいものを占めている、そういったことが原因にあるのだと思います。

ですから、先進国としてそれを雇用創出の一つのツールとして促進していくということについては、まったく反対しているわけではなくてむしろ賛成しているというわけではありますが、その中で先程来あった中小企業や零細企業との関係、あるいはそもそもいちばん問題になっている定義の問題、そういう問題をクリアした上でないと強力でプッシュしていけないという迂遠さが発言の少なさということにつながっている。ただその発言の少なさというのは、一般討議における意見としての発言の少なさだと思います。ですから、そもそも勧告案についての修正意見というのは、先進国が出しているものは途上国が出しているものを上回るぐらいの数が出ているというふうに理解しております。

司会 今のお話で、ワーカーズ・コレクティブにはいろいろあって、政策の対象としてまだ不明確であるということですが。検討の過程にあるということは、まだ運動として未成熟だということか、もっと大きな運動になってくれば、あるいはそれが一つの社会的な形になってくれば当然、法案化を含めた対策の対象になるということなのでしょうか。

水野 それは運動があればやるという話ではないと思うのです（笑）。ですから今、私は浅学にしてそれぞれ所管しているところがどのような検討状況にあるのかというのをちょっと知りませんので具体的なことをお答えできませんが、常識からいって当然にそれぞれ所管しているところ、所管できると考えているところというのは、それぞれ検討しているというふうに考えております。これはいやらしい言い方ではありますが、そもそも新しくそういうものができてくればそれを取り込めば、所管事項が拡大するという省利益的な観点からみましても、これは当然のごとく内々に検討をしているということが推測されるのではないかとというふうに私は思います。

司会 それでは梅村さん、よろしく申し上げます。

梅村 まず初めに、中村さんからのご質問というかご意見だと思うのですが、協同組合で働く労働者の労働組合で運動をつくるようにしてくれということだったと思います。言い訳で申し上げますと、私は一介の労働金庫の渉外担当者として、労働組合の役員をやってはいますが、日常的にそういった活動をするという立場にはないという物理的な面が一面あります。ただ、2年間この議論に参加したという事実も一方では大きくありまして、やはり通算で2年間参加した者の責務として、労働者の立場で協同組合の促進勧告の意義について議論を広めていかなければいけないという思いもあります。

私は、協同組合の促進の議論で初めてILOの会議に参加をさせていただいたのですが、その中で強く感じたのが、我が国における労働組合の議論というか、たとえば定期大会議論というのははっきり申し上げまして結論ありきだ、という事です。要するに大会の議案書に載っていることが覆るといのは、よほど組織分裂が激しいところでごく一部あるときがありますけれども、定期大会というのはほとんどその前段の議論でだいたいスケジュールどおり進んでいくというものです。

ILOの議論というのは、労働者グループの中での議論でも、スタートした時点ではどういうふうにまとまるのかだれもわからなかったと思うのです。ただ、もちろん方向性がありまして、その方向性を位置づけるのがいろいろな労働グループとか協同組合のグループですけれども、そこでそれをコーディネートする人間の裁量というか力量というものがものすごく問われまして、労働グループの議長のパテル氏という方は非常な能力を発揮されたのです。私は2年間参加して、「すごい人だな」というふうに思いました。人格・知識はもちろんそうなのですが、その方の話を聞けばかなりインパクトがあるのではないかと思ひまして、今年の総会に行っているときもチラチラと、私もあまり英語が話せないのと一緒に参加した日本労働協同組合連合会の玄幡真美さんという方に「日本に来てくれないかと言ってくださいよ」といって、そういう話をしていました。

実はまったくこれからの話ですけれども、労働者協同組合の促進の議論の過程でどういう意義があるのかということで日本にパテル氏を呼んで、それを一つのイベントにして賛同をされるいろいろな団体の方に呼びかけをしまして、一つのうねりというか、そういった協同組合の促進の意義を高めるものにできないかなという検討をしているところです。その際はさまざまな協同組合の経営者の方々もそうですけれども、もちろんそこで働く労働組合の皆さんにもお声をかけさせていただこうかなというふうに考えております。それと私個人ができることといいましたら、たとえば「労働者グループでどんな議論がされたのか話してくれ」というようなお声がかかりましたら、私自身はすべて「参加します」といっています。仕事が終わってからの執行委員会とか飲み会とか、「どんな場にも参加しますよ」というふうにいろいろな場で申し上げます。ですから、パテル氏にぜひ来てもらおうという動きがこれからの作戦というか、取り組みだと思います。いずれいろいろな組合さんにもお声をかけさせていただくことになりますので、その際にはぜひご協力をお願いしたいと思います。

あとは、佐々木さんからのご質問ですが、私自身が労働者全体の運動についてこういうふうにしていこうという機関にはないものですから、個人的な発言というか考えになりますけれども、ILO総会という国際会議に参加して、日本のサービス残業の異常さというものをつくづく感じまし

た。どこの業態でも労働組合が本音でもってサービス残業を調査をすると、さまざまな実態が出てくる。何年かぶりに労働者の健康状態を調べたら、過労死の人が何年か前よりも全然増えているとか、調査してびっくりする様な結果が出たということをはんとうによく聞きます。このサービス残業について労働組合としては、サービス残業撲滅とか、残業時間を減らそうとか地道な活動ですけれども、これが今の国際労働運動の趣旨に非常に沿った活動だというふうには感じているのです。

ただ、その労働組合の地道な活動が一気に芽を吹くということはありませんので、今回の協同組合の促進の中には労働者の権利は国際的な労働基準が普遍的に適用されるという文言が入ってしまっていて、まず協同組合の人たちがそういった適用を受ければ、当然その周りの人たちもその適用を受けなければいけないと思います。やはりこの協同組合の促進勧告が持つ意義というものをより多くの人に知ってもらって、ILOで決まった文書には協同組合で働く人たちの権利の擁護まで入っているんだ、ということを知ってもらうことも非常に大きな成果になるのではないかというふうにも考えております。ILO文書はあまり一般紙には載りませんので、そうした意味ではさきほど申しましたとおり、促進勧告については地道に「こういう文書が採択されたんですよ」というふうにいるいるな場でどんどん言っていかなければいけないと思います。

それと、さきほど中川先生からご報告がありましたけれども、失業者対策の一面です。こういった面でも、ワーカーズ・コープの法案への協力などを労働組合としてできる限りやっていかなければいけないと思っていて、私はそういった協力を要請できるような場にはなるべく多く参加をしていきたいというふうに思っています。

司会 はい、ありがとうございます。それでは白井さん、よろしくお願いします。

白井 はい。最初にILOの堀内代表からいただいたご質問でございます。ご指摘のとおり、ディーセント・ワークということについて使用者側が、それは日本の代表である日本経団連(旧日経連)でもいいのですが、その考え方に反対だというわけではございません。さきほど、言葉足らずで説明が至らなかったところがあるかと思えますけれども、ご指摘のとおり、ディーセント・ワークという言葉が現在のILOの目指すべき方向であることに間違いのないわけですが、定義が確定されていないディーセント・ワークという言葉、国際文書の中に入れることは良いかどうか、しかもそれが何十年も先、100年以上先までのタームで見た場合、果たしてディーセント・ワークの言葉で言い切れるかどうかという懸念を持っていることから、使用者側は疑問を持ったわけでございます。

それから中村さんのご質問でございます。今、病院の経営もたいへんな時期にあるということで、その中で協同組合に対して保護すべきではないというようなご理解をされたと思うのですが、ほかの経済主体に対する政府の支援措置といったものと比べますと、協同組合だけ優遇したものでいいのかなという疑問を持っているわけで、言い換えると、仮に協同組合に対して支援措置を取るのであれば他の経済主体にも広げられるようにすべきではないか、こういうふうには使用者側は考えております。また、ここのとらえ方としては、「国内の法令と慣行にしたがって」の文言が追加されましたように、各国の国内法令で優遇措置をはかれば良いのではないかと。そういった視点でとらえております。

それから、相馬さんのご質問で、現在のリストラや過労死、サービス残業ということを取り上げられました。やはりそういう事実があることは報道などで私も聞いております。ただ、団体として

こういったことに対してどういうふうに指導しているかといいますと、やはり雇用の維持ということを優先してお願い申し上げております。

具体的にどういうことを展開しているかといいますと、昨年10月ですからちょうど1年になりますけれども、旧日経連とナショナルセンター連合との間で「雇用安定宣言」というものを出しました。つまり、企業側も非常に苦しい状態で経営をしている中で賃金と雇用の問題について言えば賃上げについてはなかなか上げることはできない。ただ、雇用については維持を図ろうという趣旨の宣言です。文言はもう少し長いものになるのですが、賃上げよりも雇用の維持を図ろうという趣旨の安定宣言を結びました。そうしたことが功を奏しているのではないかなと私どもは思っております。あるいは労使交渉、いわゆる春闘の中で労働組合から出されている要求の一つに雇用安定協定の締結ということがあると思います。この雇用安定協定に経営側も協力しているということも聞いておりますので、こういったところに雇用の安定という日本経団連の主張が具体的に浸透しているのではないかなと思っております。

私どもは経済団体、使用者団体でありまして、会員企業からの要望を伺う一方で、ビジョンやわれわれの考えを会員企業、あるいは会員でない企業に対しても広めていきます。しかし、実際に個別企業の判断につきましては、個別企業の自治や労使の話し合いにお任せしております。ただ、さきほど申し上げたように、具体的にはそういった連合との間の雇用安定宣言が少しずつ浸透しているというふうに私は理解しております。以上でございます。

司会 それでは中川先生、お願いいたします。

中川 小関先生のディーセント・ワークの必要性がどうして出てきたのかということでございますけれども、ILOの歴史を読んで、第二次世界大戦後間もなく、フィラデルフィア宣言で「労働は商品ではない」ということをILOは宣言していることを知りました。実はILOはこの「宣言」から一貫した流れをつくってきているということが分かります。ディーセント・ワークが出てきた背景は、もちろん言うまでもなくグローバリゼーションであります。一つにはこの「宣言」の流れがあり、また一つにはグローバリゼーションの下でのインフォーマル経済の拡大という事実があります。

しかし、同時にグローバリゼーションでわれわれの日々の活動がグローバルになっているということでは必ずしもありません。われわれの場合、つまり多くの発展途上国では自分たちが生活しているその場で経済活動をしている訳です。その方が圧倒的だろうというふうに思います。しかし、そういうインフォーマルな労働をフォーマルな労働にしていくということと、そのインフォーマルな労働が地域社会にどのように役立っているのかということはしっかり区別したほうがいいと私は思っているのです。とりあえずインフォーマルな労働をフォーマルな労働にいくために協同組合が非常に重要な役割を果たすのではないかと思います。

ディーセント・ワークの何よりの目的は、国際基準に基づいて働く人たちの人権擁護であるということなのです。その中には結社の自由、団体交渉権の確認、強制労働の廃止、児童労働の撤廃、雇用平等の確保などがあります。これらがディーセント・ワークの最終的な獲得目標であるわけです。そういう目標あるいは目的を遂行していこうということの中に、働きがいのある仕事であるとか、つまりわれわれの日々の仕事の価値というものをわれわれの経済活動の中にしっかり生かして

いこうということがあると私は思っております。したがって、ディーセント・ワークを呼び起こしたのは、ILOが戦後一貫して追求してきた「流れ」があると同時にグローバリゼーションの一層の深化と拡大があるというふうに私は思っております。

しかしディーセント・ワークは、発展途上国だけの問題ではありませんで、先進資本主義諸国の問題でもあります。大企業のリストラによる失業は日本でもご承知のようにドイツでも、他の国でも見られます。特にドイツでは失業率は10%以上です。またドイツには失業者の中にアジア人が多数見られます。イギリスもそうでして、失業率が減ったといってもまだ4%ぐらいあるわけです。やはりマイノリティの人たちが失業するというようなことで、こういう市場経済のグローバリゼーションによる労働市場の規制緩和等々によって働く条件が非常に劣悪化してきている。こういう中でいかにして雇用をつくり出し、なおかつ労働条件・生活条件を整えていくかということが非常に重要なことになってくる。ということで、ディーセント・ワークというコンセプトが果たす役割というのは非常に大きなものになっていくのではないかと、というふうに私は思っております。

最後にまとめますとこうです。インフォーマル経済もディーセント・ワークも、これはグローバリゼーションのいっそうの広がりに基づいているんだということです。あとはそれぞれどういう現象があるかということをお考えいただければと思います。

司会 一通りお答えをいただきましたけれども、これについての再質問あるいは自由にご意見を交えて発言をしていただければというふうに思います。

岡安 労働者協同組合で副議長をしています岡安喜三郎と申します。協同総合研究所のほうの専務理事もやっております。私のキャリアをいいますと、その前は大学生活協同組合連合会全国組織の専務理事ないし副会長をずっとやっていましたし、日本生協連の理事を十数年やっております。質問の部分がいくつか入るとは思いますけれども、特に範囲、定義、目的を中心にして話をしたいと思います。協同組合が経済のあらゆる部門で活動していることが認められるが、残念ながら日本は、法的にそれが十分、認識されていない現状でよろしいかということです。あるいは、あらゆる種類と形態の協同組合に法的に適用されるようにということでもあります。たとえば労働者協同組合はICAに加盟している正式会員です。したがって国際的には協同組合として認められていますから、ここに対しても法的適用が当然のごとくあるべきだということです。ただ、法律がないのでそういう設立しやすい法律が欲しいということです。ぜひよろしくお願ひしたいというのが一つです。

2番目のところは、ICAの定義の適用については確かにいい面はあるなというふうに思うのですが、懸念という意味で申しますと、ILOがICAの定義をそのまま採用することは必ずしも万々歳という関係ではないのではないかと。たぶんICAの中でもILOの会議の中でも議論がされたと思いますけれども、理由としては、市民とか国民のさまざまな運動で進めているわけですから、あまり秩序立ててつくり上げるという形でいくと、なんとなく秩序の中でなければ運動ができないような感じになるという点では、もう少し自由度があってもいいという単純な理由が一つです。

もう一つは、この定義は1995年です。どちらかという世界的にはまだバブルの時期で、定義とあとのICAの原則を見ますとわかりますように、もうかったときはどうするかという話は書いてありますけれども、つぶれるときとか、ほんとうに困ったときにはどうするのだという原則はあ

まり書いていなくて、たまたま責任を引き受けるというところに1行あるだけです。ところが現実には、日本を見てわかりますように結構厳しくなってきた、組合員が責任を分かち合うというのはどうなのかという問題についても、ほんとうは重要な問題が実践的にはあるのだろうということも考えておきたいなど。逆にいいますと、生協とかいろいろなところがつぶれたりしても、組合員がその経営責任を引き受けるという感覚は残念ながらかなり希薄だと思います。したがって、経営者は組合員に経営実態を教えるのが怖いのです。ですから、ディスクロージャーもしなければアカウンタピリティも成立しなくなるのです。そういう問題も含めて、ILOの勧告の中に、リスクの問題とかもっといろいろ書いてあったらよかったなというふうに思ったけれど残念ながらなかったという、少数意見ではありますが一応そういう意見があるということです。

勧告の中でもう一つありますのは、第4パラグラフの(h)のところで、「コミュニティの社会的・経済的な必要性に応えるため」ということで、「ダイナミックな独自の経済分野を確立し拡大すること」というところが最後に入っておりますが、これは比較的重要な中身だと思います。別の言い方をすると、社会・経済的な要素をこの中に入れていたということで、これ自身は協同組合で努力することでありませぬ。

水野さんの所属する省ですが、ヨーロッパで行っている社会・経済的な動きというのは、日本でいうとやれる省としていちばんふさわしいのは厚生労働省だなというふうに常々思っています。もともとの厚生省の活動の分野である趣旨とかいろいろなものを含めると、こういうものと地域での活性化の中に協同組合だけではないさまざまな社会セクターのところの振興を進めるという点について、ぜひお願いをしたいなというふうに思うところであります。

司会 あとで、この問題について水野さんのほうからコメントをお願いするということにします。

手島 手島繁一と申します。主催団体の大原社研の研究員です。お聞きしたいことは二つあります。一つは水野さんに、この新勧告が採択され日本政府も採択に賛成したという段階で、新しく雇用促進に協同組合を役立てるための新たな法制度ないしは政策の準備があるのかどうかということ。あるいは、新たなということがなければ既存の法制度や政策の見直しに入っているのかどうかということですね。あるいは、入っているとすれば、それは省の政策形態のどの段階までいっているのかということまでお聞きしたいのですが、それは秘密だということであればあえてお聞きしません。

二つ目は、中川先生にお聞きするのが妥当だと思いますけれども、ILOの堀内さんにもお答えしていただければ大変うれしいと思います。この新勧告には、ILOの第一の目標が実はディーセントなワーク、ディーセントな労働の実現であるというふうに前文に書いてあるわけです。つまり、これはILOの目的規定であって、それがなぜ協同組合の振興に関する勧告の前文に書かれなければならなかったかということです。これは推測ですが、ディーセントなワークというのは、さまざまなワークプレイスにおいて実現されるべき目標であるわけですね。もちろんワークプレイスということでは非協同組合、つまり協同組合にあらざる部分のワークプレイスのほうがむしろ多いわけですが、にもかかわらず協同組合の振興というところにディーセントなワークの実現ということを書き込むのは、協同組合というものに対するILOの何らかの特別な期待なり関心なりというものが

あるのではないかと、というふうに推測されるのですが、そのへんのことはいかがでしょうかということの中川先生と堀内さんにお聞きしたいと思います。

司会 わかりました。時間もなくなってきましたので、短めにどんどん意見なり質問なりを出していただきたいと思います。

玄幡 日本労働協同組合連合会の玄幡真美と申します。そちらの壇上にいらっしゃる梅村さんと一緒に、協同組合の促進の分科会に2週間ほどジュネーブに行ってまいりました。臼井さんにお聞きしたいのですが、今度の答申は協同組合に対して突出するものではないけれども、他の民間団体と同様に協同組合に対して促進のサポートをしていくという勧告だったと思うのです。私は中小企業と協同組合は敵対するものではないと思っておりますので、いわば日本の多くの人びとが働いているこういうセクターに対して、共通して日本経済団体連合会としてサポートしていくような具体的な課題というか政策というものがあればご指摘いただきたいと思いますというふうに思っています。

相馬 協同組合学会会員の相馬です。水野さんにさきほど私が質問をしたことについてのご回答をいただいたのですが、ちょっと私の質問とのズレがあるような感じがいたします。私の質問を簡単に申しますと、政府サイドとして雇用創出の面で協同組合に対して期待しているのかどうかということなのです。さきほどの水野さんのお答えの中で、途上国から意見が出たのは途上国では協同組合が重要な役割を果たしているからであると、先進国のほうからあまり意見が出なかったのは、私の推測ですが、先進国の場合は協同組合が果たしている役割というのはそれほど重要ではない、といったようなニュアンスを含んだ回答ではないかと思うのです。日本政府としては、協同組合の雇用創造に対する役割にほんとうに期待しているのかどうか。

実は現実を申しますと、厚生連の中村さんがちょっとおっしゃいましたように、日本の場合は雇用者をやや増やしているという分野はおそらくワーカーズ・コレクティブですね。労働者協同組合の分野というのは新しい協同組合ですので、そういう部分というのはあると思うのですが、そのほかの協同組合は今はおしなべて一般企業と同じような、いわばリストラを進めているというのが現状です。そういう状況の中で協同組合に対して雇用創造について期待するとすれば、協同組合に対してよほどの支援策を講じていかないといけないのではないかと思うのです。

そういう点では臼井さんのほうにもお聞きするのですが、経営者団体としては協同組合に対して有利な条件を与えるのに反対であるといったようなスタンスのようですが、もし雇用創造ということ協同組合に期待して協同組合の発展を期待するとすれば、それには中川先生もちょっと触れられましたけれども、相当積極的な支援というのがないとやっていけない。一般企業に対する支援策は非常に巨大な予算を投入して行われていると思うのです。それに比べて協同組合に対する支援というのは、現実的には日本の場合はたいへん少ないと思います。これは協同組合の分野によっても違いますけれども、全体的に見て非常に少ないと思います。そういった点から見て、果たして日本政府としては雇用創造という点で協同組合に期待しているのかどうか。正直に申しまして私は疑わしいというふうに思っているのですが、それがどうかということです。

司会 はい、わかりました。ほかにいかがでしょう。

堀内 さきほどご質問がありましたので発言させていただきます。ILOの堀内です。ディーセン

ト・ワークと協同組合とインフォーマル・セクター，私どもはインフォーマル経済といっておりますが，ILOの立場といたしますか，見解を説明させていただきます。

ディーセント・ワークの関係ですが，すでに中川先生がおっしゃいましたけれど，まさにILOとしてはグローバル化の中での格差拡大，特に貧困層が非常に多いということが大きな問題として考えられておまして，それとともに非正規雇用が増加しているような労働市場の柔軟化という問題がございます。そのためにILOが開発戦略を人びとの目線にとらえた場合に，いったい人はほんとうに今何が必要なのだろうか。人びとがほんとうに必要なのはディーセント・ワーク，要するにまともな仕事が欲しいと思っているのではないか。したがってILOとしては，人びとの目線で考えた開発戦略をするということを明確にするということで，ディーセント・ワークという目標を掲げたのでございます。これは1995年に開催されました社会開発サミットとも関連しているものでございます。このディーセント・ワークとは何かというと，まともな仕事ということですが，まず仕事があること，そして権利があって，社会的保護があって，労使が対話できる，こういった仕事を進めるということです。ですから今，それぞれの国の実情において具体化を進めているということでございます。

それからインフォーマル・セクターと協同組合ですけれども，インフォーマル・セクターと協同組合は関係はしますけれども，まったく同じ問題ではないというふうに理解をしております。協同組合というのは，やはりすでにICAにあるような自主，自立，責任，透明性，参加，民主主義とか，そういったものに基づいた使用者と労働者が同じ立場でやる企業経営体の一つでもあるというふうに理解をしております。しかしながら，そういう民主的な運営体で行われているからこそ働く人の条件がきちんと確保できる運営体であるというふうに考えておまして，そういう意味では，ソマリア事務局長がこのILO総会の最後に発言したように，「協同組合というのは，まともな仕事を生み出して貧困を減らし，そして社会的阻害と闘い，そして継続的，持続可能な開発，それを進めるための最もパワフルな手段の一つである」というふうに申し上げております。

ですから，これがすべてであるというふうに私どもは申し上げていないのですが，今のお答えをさせていただくと，これが一つのパワフルな手段であるという見解のもとで進めているものでございます。そういう意味で私どもの定義では，保護に欠けている，特に法律的な保護に欠けている層の人びとというふうにとらえておりますので，そういう人びとが法律がなくて組合もないところでまともな労働条件があるような仕事ができるのは，やはり協同組合というのが一つのいい形の進め方であるという考え方で協同組合を見ているということです。以上でございます。

司会 ありがとうございます。まだ質問を受けようかと思ったのですが，時間がなくなってしまいまして申し訳ありません。今まで出されたご意見・ご質問に対してお答えをいただくということでシンポジウムを終わらせていただきたいと思います。

中川 さきほどの手島さんのご質問ですけれども，堀内さんがお答えになったとおりでと思います。したがって私は，インフォーマル経済と協同組合が，ディーセント・ワークを基礎に，あるいは支えとして，どういうふうにかかわっていくかということが，日本も含めた多くの国々における社会経済的課題になるだろう，と理解しております。以上です。

白井 新団体である日本経団連として，中小企業とか零細企業，あるいは協同組合に対してどう

いう支援をしているのかというご質問ですが、規模とか業態で分けてどういう支援といわれてもちょっとわかりませんので答えられない、というのが正直なところでございます。

そうですね、新しい団体というのは、役割としてたとえば社会保障をどういう枠組みにしていくなのかとか、税制体系についてどういうふうにしてほしいとか、あるいは起業の支援をどうするかとか、そういったことはあると思うのです。もちろん全体の構成の中で細かいところまでもいろいろ考えるのですけれども、ただ、企業規模あるいは業態別にどういう支援といわれてもお答えできない、というのが私の正直な気持ちです。

梅村 このILOで採択された協同組合の促進勧告は、ディーセント・ワークが挿入された初めての勧告であるということから、やはり労働組合の立場、そしてまた勤労者の立場として特に広めていく意義がある文書だということで、私ができる限りの活動をこれからしていきたいというふうにご考えております。

水野 まず一つは、社会セクターの振興というような質問があったかと思いますが、多様なものについてはこれまでもいろいろ振興策はとっているところで、たとえばボランティア活動などにも振興策をやっていたりとか、あるいはワーカーズ・コレクティブということではシルバー人材センターとか、それがどこまでどうなのかというのがありますが、そういったいろいろなツールを通じて振興策はあるわけです。こういったものを振興していくときの手法として、役所の場合は、例えば、公益法人を通じてというのがやり方の一つとしてありますが、今はむしろ「なんでこんなものについて公益法人があるんだ」という批判が国民の皆様方から激しく寄せられているところがございます。促進策ということだけを取り上げると、確かに「それは促進すればいいじゃないか」という話もあるわけですが、具体的に個々の対象について実際にやっているやり方というのを見ていくと、これは今の公益法人の話みたいに「けしからんじゃないか」という話もあって、今は非常に難しい時代であるというところがございます。

それから、この勧告を受けて何か新しい施策をとということですが、私が聞いている限りではこれを受けてというのはございません。勧告を受けてという形でこういう施策をつくるのは、時期的にも新規施策というのは予算要求の時期とかございますので、今後ちょうど出たのでこれを使うということもあるかもしれませんが、それが主たるというよりは、むしろまず施策としての目的が何かあってこういう施策をうちますと。についてはILOからも新しい勧告としてこういうものが出ていますので、単にわれわれが勝手に言っているだけではなくて国際機関でも支持されるようなものですよというような話の展開になると思いますが、とりあえず私が聞いている限りでは今のところはございません。

そもそもさきほどのご質問に答えていないのではないかというお話ですが、ちょっとまた答えさせていただきたいと思っております。さきほどの重要であるのかどうかという微妙な話になりますと、途上国に比べると活動の比率が小さいということを申し上げたわけで、期待しているか、重要であるかといえば、それはやはり重要であると考えておりますし、期待しているというものなのだと思います。さきほども申し上げたと思うのですけれども、実際、協同組合の定義が難しいという話で、ワーカーズ・コレクティブという話になれば別なのですけれども、農業協同組合・漁業協同組合などはまさに非常に大きな雇用創出効果がこれまであったし、今後もあるはずだと思います。地方に行

けば企業誘致とか、普通にいうような雇用創出の方法というのはもうなかなか立ち行かないというところで、やはりそういった農業協同組合・漁業協同組合といったところで雇用していることによって生じるまさに創出効果、数としての創出というだけではなくて、雇用機会が極めて限られているその場所で雇用を生み出しているということで非常に大きいものがあるのではないかと思いますので、協同組合という名称からいえばそれは非常に大きなものだと思います。

ワーカーズ・コレクティブとかそういったところに限定した話ということになりますと、さきほどのご質問の中の話にも出てきたと思いますが、協同組合というが民法上の組合ですね。組合であれば会員が無限責任を問われるということで、そういった問題がどうなるのかという話が出てくると思うわけです。その中で有限責任の企業というか、有限会社なりなんでもいいわけですが、そういったものを支援して雇用を創出するという形ではなくて、わざわざなんで協同組合という無限責任を支援するんだというような指摘がなされるわけです。だからこれも「とにかく雇用創出するからいいじゃないか」ということでへたに支援策をやってしまうと、あとあと「なんでそんなことをやったんだ」という話になりかねない部分もあるわけで、そういった問題をすべて検討してクリアした上でないと政府としてはなかなか動けないというのが実態としてあるわけです。

司会 この勧告に基づく法的・制度的枠組みの検討、あるいは再検討の現状ということではいかがですか。何か今までの制度や法律を見直したりとか、新しいものをつくるというような動きは厚生労働省の中であるのでしょうか。今回の勧告を受けてということですね。

水野 さきほどの新施策の話と関係しますが、サイクルとしてちょうど新しい施策が出てしまったところで勧告が出てくるという形になりますので、今時期的なこともあって、これが出たからその直後すぐという話としては、難しい面もありますが、またしばらくすると次のサイクルの中で新施策が出てくるのかなというところはあるかと思います。

司会 そうですか、わかりました。どうもありがとうございました。ちょうど予定の時間でございます。進行にご協力をいただきまして、たいへんありがとうございます。働きがいのある仕事、働く人びとの人権が守られるような仕事、これがディーセント・ワークであると思います。これが今回ILOで提起され、新しい勧告として出されたわけでありまして、ただ一方で日本の現状を振り返ってみますとリストラと高失業ということで、ディーセントであろうとなかろうとワークが欲しいという声もあるだろうという気がします。ILOが掲げているこういう目標と日本の現実との間にはやはり大きな落差があるような気がするわけですがけれども、協同組合を振興しILOの新勧告を日本で具体化していくということを通じて、少しでもこの落差が縮まるように、またそのために今日のシンポジウムが役に立てばいいなというふうに思っております。

皆さん、本日はご出席ありがとうございました。また、パネラーの皆様、お忙しいところご出席いただきましてありがとうございました。それでは、本日のシンポジウムを以上で閉じさせていただきます。どうもありがとうございました。(拍手)