

## 労働者の立場から



川野 英樹\*

ご紹介をいただきましたJAMで副書記長をしております川野と申します。ILO総会に労働者側委員として参加した際の報告をさせていただきたいと思います。

先ほども左藤さんからお話がありましたように、日本におけるディーセント・ワークという概念と、各国におけるディーセント・ワークの考え方には、差異が大きいようです。それゆえ、世界各国のインフォーマル経済の中で働いている人たちの、日本と比べて考えられないような働き方も存在するなか、日本の労働者という立場でディーセント・ワーク、働きがいのある人間らしい仕事を保障しろと主張することは、難しいのではと思ったこともございました。

また、私たち労働者側の立場で発言できるのは、ワーカーズミーティングという機会です。労働者の中で議論をして、その代表が、ワーカーズミーティングの全体をまとめて労働側の意見や主張として発言をするという立場でございますので、日本の発言がそのまま政労使会合の中で主張できるわけではありません。

そうした中で、今回のILO総会で日本の労働者の立場でどういったことを主張したのか、説明させていただきたいと思います。

### 1 ILO総会・委員会の概要

ILO総会の進め方についてですが、特に今回のテーマは来年予定されている「グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワーク」という議題に先んじて、その前段の議論ということで展開されています。委員会の前半では、報告書に挙げられている5つの討議ポイントを中心に議論が進められ、委員会の後半では、委員会の結論案について議論・修正が繰り返され、決定された結論文書を総会に提案し採決される、という流れになっております。

委員会の構成は、正委員201名です。政府98名、労働者側68名、使用者側35名で構成されており、議長団を政労使から選出しています。

この委員会に参加した日本の労働者委員は、須田連合総合労働局長、松浦UAゼンセン政策・労働条件局部長、川野JAM副書記長の3名です。須田連合総合労働局長が正委員です。松浦副委

---

\* 川野英樹（かわの・ひでき） JAM（ものづくり産業労働組合：Japanese Association of Metal, Machinery and Manufacturing Workers）副書記長。1987年、自動車部品製造会社に就職し1989年から労働組合役員に就任。2000年から連合山口の副事務局長に就任中、2006年にJAMへ転職。JAM山陰書記長、JAM全国オルグを経て現在に至る。



員のUAゼンセンは、化学・繊維・サービス・流通を含めて、全体では157万人を組織する産業別労働組合です。非正規労働者も多く、ディーセント・ワークに近い働き方の確保も課題となる組織です。私のJAMという組織は35万人の組織人員を擁していて、製造業、ものづくりの機械金属及び中小企業というセクターを組織している産業別労働組合です。このような組織の構成内容からUAゼンセンとJAMから副委員として選出いただいた背景がございます。

日本の労働者委員の主張を冒頭に申し上げておきますと、ワーカーズミーティングの中におけるわれわれの主張は3点に絞って主張させていただきました。1点目は、ILOが取り組む中小企業支援とディーセント・ワークの諸施策は、同じようなウエイトで重点とするべきだということです。2点目は、中小企業の賃金上昇を抑制する、制約となっているものは、取引関係における取引交渉力の弱さ、価格決定権の弱さだということを主張させていただきました。これは、来年のグローバル・サプライチェーン関係の議論になりますので、そこに資する提起ということにもなりますが、こうしたことが中小の賃金の上昇を抑制する、及び労働諸条件の前進を阻むものということで提起をさせていただきました。3点目は、すでにグローバル枠組み協定を締結いただいて、展開されている大手企業がございますが、グローバル枠組み協定（GFA）が、こうしたディーセント・ワークの実現に積極的な役割を果たすということです。この3点を、われわれはこのワーカーズミーティングの中で主張させていただきました。

## 2 政労使会合における主張ポイント

次に、政労使会合の5つの討議ポイントで労働側が主張したポイントについてご報告します。

「1. 中小企業による雇用創出と雇用の質」については、厚生労働省の左藤さんから説明がありましたとおり、中小企業が雇用創出へ大きく貢献していることは、多くの国で認められることです。しかしその雇用の質にばらつきが大きくて、ディーセントであるとは限りません。その検証が必要だと申し上げました。また、中小企業政策はディーセント・ワークの向上と一体的でなくてはならないということも主張いたしました。さらに、中小企業の除外規定のように、労働法制が中小企業のダブルスタンダードになることは許されないという主張をさせていただきました。これはのちに詳しく説明をさせていただきますが、“Think small first”の考え方の理解にばらつきがあって、まとめる際に若干苦労したところです。

「2. 中小企業と労働者が直面する課題とディーセントで生産的な雇用創出策」は、中小企業の労働者が直面する課題や制約になるような課題は何なのか、ディーセントで生産的な雇用創出策はどのようなものがあるのか、というものです。労働法が整備されることが中小企業の発展を阻害するというような主張が一部にあるのですが、労働側としては、そうでない、という主張をさせていただきました。つまり、労働法の整備は中小企業の健全な発展に寄与していて、制約になってはいないという主張です。実際、中小企業に対する労働基本権、社会保障の適用、生産性の向上、公正取引、安全衛生の取り組みは、ディーセント・ワークの実現につながります。多くの国で、人権を守る働き方と、生産性向上への努力がされています。価格決定権と公正取引の実現、特にインフォーマル経済がフォーマル経済から搾取されているという発言が多く労働者側からあったので、中小企業がこれから健全な成長を果たすためには、労働法規や安全衛生などの補強・整備が必要になるという主張をさせていただきました。そのほか、好事例（グッドプラクティス）の検証が必要であるとの意見をさせていただいたところです。

「3. ディーセントで生産的な雇用創出のための中小企業政策」としては、中小企業の多様性を踏まえながら、広範多岐にわたる中小企業が存在する中で、健全なマクロ経済政策や、地域・セクター・クラスターといったセグメントごとの政策が必要だとお話させていただきました。マクロ経済政策、セグメントごとの政策、そのほかさまざまなパッケージ運用の必要性や、安全衛生活動の定着によって企業の費用が大幅に節減できるという提起もさせていただきました。さらに、起業家の育成や、社会対話を含め社会包摂性が欠かせないといった話をしました。こうしたことが整ってこそ、中小企業の健全な成長、ディーセントな働き方が保障されるということで、中小企業政策に求められることはこうした観点だという主張をさせていただきましたということです。

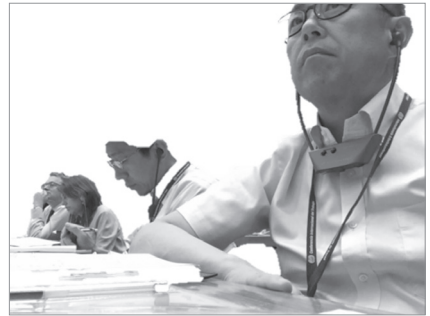
「4. ディーセントで生産的な雇用創出への政労使の役割」として、労働組合としてどういう役割を果たしていくのかという点では、各国におけるディーセント・ワーク、働き方の違いも広範にわたりますので、ILO189号勧告、これは家事労働の保護条約ですが、ここをベースにしたプログラム、持続可能性を持ったプログラムや、よいガバナンスを整備する必要があるということ。そのことがインフォーマルからフォーマル化につながっていくことになるという主張をいたしました。さらに、ステークホルダーが参加する社会対話が、中小企業のディーセント・ワークを推進するということを主張しました。労使の対話もそうですが、社会対話の必要性を訴えてきたということです。

「5. ILOの中小企業政策の役割と検証」では、ILOのプログラムは、持続可能な企業の振興に関する2007年の結論に基づくものでなければならぬと主張しました。目的はディーセント・ワークを前提とした企業育成ですが、そのプログラムの中には労働組合の組織化につながるケースもあれば、むしろそうした企業育成の目的プログラムが労働組合を排除するような動きになるようなケースもあるため、労使対話・社会対話という観点から、そうしたプログラムの中身について検証して、より良いものをつくる必要があるという主張をさせていただきました。さらに、SCORE、SIMAPRO、EASEといったツールによるプログラムの検証や、成果の検証が必要であるということも主張いたしました。

以上が労働側としての主張の概要です。各国の温度差が非常にある中で、日本の労働者委員とし

では冒頭に申し上げた3点のポイント（①ILOは中小企業支援とディーセント・ワーク諸施策に相応の重点を置くべき。②中小企業の賃金上昇の抑制主因は取引における価格交渉力の弱さである。③グローバル枠組み協定がディーセント・ワーク実現に積極的な役割を果たしうる。）に就いて、主張をさせていただきました。

ほかの国から出た意見の中で印象に残っているのは、「技能労働者は教育から生まれる。スラムからは生まれない」という発言です。ポイント「4. ディーセントで生産的な雇用創出への政労使の役割」のところだったかと思いますが、企業の社会的責任を果たすだけでなく、そうした法の整備は不可欠であるとともに、職業訓練や人材育成の観点は欠かせないという意味での発言だったかと思います。そうした教育、人材育成、職業育成、職業訓練から、さまざまな技能労働者、働きがいのある質の高い労働力が生まれるということです。スラムの中、すなわちインフォーマルな経済の中からは、ディーセント・ワークを保障された働き方は生まれないという主張が、非常に重く心に響きました。



### 3 結論文書

こうした主張を経た後、政労使各8名ずつ、計24名で構成した起草委員会が立ち上がりまして、6月5日から8日まで、結論案を作成するための議論が行われました。

その後、政労使から修正案が出されて、6月9日から10日まで議論を行いました。労使のもう少し深めた議論が必要だという意見もあったのですが、委員会議長からは、三者合意を最優先にまとめるということで、われわれも合意形成に向けた議論に参加しました。

先ほども触れましたが、“Think small first”という記載に関しては、零細企業で働く労働者の保護を優先すべき、弱い立場の守るという考え方、つまり本来のわれわれが理解している“Think small first”という考え方があります。その一方に、中小企業政策がダブルスタンダードとなる危険性がある、それを生むような背景になるという主張がありました。そうした相容れない2点の意見があることから、報告書には文言を削除することで合意がされました。

「中小企業は生産性が低く、人件費がコストの大部分を占める」という表現についても、労使双方で議論がありました。労働側は、そういった表現は、人材投資としての視点が欠如しており、人件費の抑制はディーセント・ワーク確立の制約となりかねないので、その項目を削除すべきと主張しました。一方、使用者側は、人件費がコストの大部分を占めるという部分の削除には応じるけれども、それ以外は残してくれという主張でした。そういった中で調整が図られて、最終的に、お手元にあるような結論文書（参考資料：後掲）がまとめられ、6月12日の総会本会議にて採択されました。

若干、補足的にお話をさせていただくと、6月5日に、連合の古賀前会長が労働者側を代表してあいさつをされました。そのなかでは、持続可能性を踏まえた成長戦略と雇用戦略、ILOの1919年の宣言にあるように、同一価値労働同一報酬の確保や、自らの働き方を選択できるような働き

方、人間らしい働き方の実現に向けて、これまで社会対話による価値の確認をし続けたことによって、今の働き方が確立されたというあいさつでした。これからの100年も同じく、仕事の未来は絶え間ない対話によって実現されるものだということで、対話の重要性を主張されました。

われわれがめざすディーセント・ワークの保障、ディーセント・ワークが確立された働き方を実現するためには、あくまでも政労使の対話を基にやっていく必要がある、実現していく必要があるという話が非常に印象に残っておりますので、そうしたことを申し添えつつ、労働者側からの報告とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。(拍手)