

月例研究会（2023年12月13日）

労働組合の気候変動、公正な移行に対する政策

鈴木 玲

報告は第1に、気候変動は環境問題であるとともに、労働問題であるとして、化石燃料に依存する産業で働く労働者にとって雇用の移行が必ずしも円滑でないこと、これらの労働者を代表する労働組合が「仕事をとるか環境をとるか」のディレンマに直面していると指摘した。

第2に、広義の文脈として、社会全体の気候変動へのアプローチを概観した。Hayden (2014) と Goods (2014) に依拠して、3つのアプローチ（経済発展至上主義で市場の規制に反対する“Business as usual”，経済発展と環境保護が両立するとするエコロジー的近代化論、これら2つのアプローチが前提とする経済発展主義、消費主義、あるいは資本主義体制を批判する視点[“sufficiency”「充足論」およびエコマルクス主義]）を紹介した。

第3に、労働組合の気候変動に対する政策の中核となる「公正な移行」の概念について説明をした。「公正な移行」の概念の成立（1990年代）とアメリカ労働運動（とくに化石燃料に依存する産業の労働者を組織する組合）の消極的な対応、および2000年代から2010年代にかけて「公正な移行」が国際労働組合組織、国際NGO、ILOなどの国際機関の政策に取り入れられたことを指摘した。また、「公正な移行」の内容を規定するものとして、「幅」と「深さ」を挙げた。「幅」は、政策が適用される地理的範囲（狭い範囲か広い範囲か）、政策のタイムスパン（短期的か長期的か）、政策が適用される産業や労働者の範囲（例えば、石炭産業だけなのか、あるいは他の化石燃料産業も含むの

か）を指す。「深さ」は、「公正」の規範の側面に焦点を当て、1つの国でエコロジー的に公正とみなされる政策が、グローバルな文脈に置かれても公正であるのか、気候変動を生み出す構造的要因（資本主義体制とその根底にある差別や支配）の改革がどの程度追求されるのか、などが問われるとした。

第4に、労働組合の気候変動や公正な移行に対する政策あるいは戦略を分類する3つの研究をとりあげ、それぞれについて説明した。そのうち、Thomas and Doerflinger (2020) は、ヨーロッパ諸国の製造業と電力産業の労働組合の気候変動の科学的根拠、気候変動の影響を軽減する対策、（気候変動の影響による）雇用の移行に対する立場を検討し、労働組合の気候変動戦略を3つのタイプ（「反対」「防御」「支持」）に分類した。同研究は、明白な「反対」と「支持」戦略をとる組合は少なく、ほとんどの組合が組合員の利益（仕事や労働条件を守ること）を重視して、2つの極の中間の「防御」戦略をとると指摘した。

第5に、労働組合の異なる政策（戦略）を説明する要因について説明した。最も明白な要因は、労働組合が組織対象とする産業や部門（化石燃料に依存し、雇用が脅かされる程度）であるが、媒介要因として「ユニオン・アイデンティティ」についても言及した。また、労使関係制度のあり方（コーポラティズム、多元主義）も、労働組合の政策に影響することを指摘した。労働組合のガバナンスへの参加を促進するコーポラティズ的な制度は、労働組合の気候変動対策や「公正な移行」への積極的な取り組みを促進すると論じる先行研究が紹介された。しかし、コーポラティズム制度のもと、労働組合が化石燃料に依存する産業の既得権益を守る抵抗勢力になった事例を指摘する研究もあることが指摘された。

（すずき・あきら 法政大学大原社会問題研究所教授）