

労働者の立場から

則松 佳子*



連合副事務局長の則松と申します。私からは労働者の立場ということで、新たな社会契約を広げていくことの重要性と社会対話を通じた新たな社会契約の実現という二つの観点について、問題提起というつもりでお話をしたいと思います。

新たな社会契約を広げていくことの重要性

まずは、新たな社会契約を広げていくことの重要性について、あらためて私からもお話をしたいと思います。事務局長報告を見ていて、あらためて認識したのが、技術の進歩、気候変動、人口動態の変化、これらもろもろのことに伴うさまざまな変革が生じているなかで、今後その動きが早まることが予想されており、現在の社会契約では包摂できない多くの課題があるということでした。まさに高崎代表の言われていた更新が必要なタイミングということも感じられます。

ILO が社会の変化や新たな課題に対応するため、これまでも社会契約を見直してきたことを踏まえれば、このタイミングで新たな社会契約を打ち出したことは時宜を得たものだと考えています。

私たち連合は国際労働組合総連合（ITUC）に加盟していますが、ITUC が2022年に開催した世界大会の際のテーマ文書が新たな社会契約でした。この文書では新たな社会契約について、「仕事、権利、賃金、社会的保護、平等、包摂について労働者の要求に根差す形で構築されるもの」としています。基本的にはILOの認識と共通していますが、「労働者の要求に根差す形で構築される」というところが、ITUCとして重視している点だと考えています。

新たな社会契約に組み入れなければならない課題は多様にはありますが、ここでは私たちからもプラットフォーム経済、ビジネスと人権、この二つについて指摘しておきたいと思います。来年のILO総会ではプラットフォーム経済におけるディーセント・ワークに関する基準設定が議題となっています。技術の進歩などの影響により、プラットフォーム経済で働く人はますます増えていますが、社会契約という観点で見ればプラットフォーム経済については、ほとんど組み込まれていない

*則松佳子（のりまつ・よしこ）日本労働組合総連合会副事務局長。1988年に大分県立高等学校教諭に採用され、2007年より(株)大分県人権教育研究協議会事務局長、2011年以降大分県高等学校教職員組合書記長、日本教職員組合副委員長などを経て、現職。

というのが現状です。

プラットフォーム経済の急速な拡大という変化に、ILOとしてどのように対応していくのか。私たちが所属する国際労働組合総連合、ITUCの視点で言えば、労働者の要求に根差した新たな社会契約をプラットフォーム経済にもどうやったら広げていくことができるのかということが問われています。欧州などでは既に法規制も含めた対応が一定程度進んできていますが、日本はまさにこれからという状況です。新たな社会契約の実現という観点からも、来年のILO総会は非常に重要だと考えています。プラットフォーム労働者も含めた多様な就労者に対する連合の考え方や取り組みについて、簡単に紹介をしておきたいと思います。

連合はナショナルセンターの責務として、すべての働く仲間をまもり、つなぐための集团的労使関係の構築強化を追求しています。具体的には、フリーランス新法を踏まえた社会的セーフティネットの強化や労働者概念の見直し、そして拡充などに取り組むとともに、フリーランスの皆さんのサポートクラブとして、Wor-Qを立ち上げ、課題解決を求めているフリーランスの皆さん方の真の受け皿となるべく取り組んでいます。連合はプラットフォーム経済に関する基準設定の議論に臨むにあたり、連合が加盟しているITUCとも連携して、プラットフォーム経済で働く仲間に社会契約を広げていきたいと考えています。

また、新たな社会契約という観点では、ビジネスと人権もやはり重要だと考えています。近年ビジネスと人権に対する関心が急速に高まっていますが、「説明責任」、「適応性、対応性、包括性」そして「社会、経済、金融政策の一貫性」という新たな社会契約の三つの要素は、ビジネスと人権課題を解決するためにも重要な視点だと言えます。ビジネスと人権については、ILO駐日事務所の支援を得て、日本でも政労使による取り組みが進んでいますが、既に世界120ヶ国以上で設置されている国内人権機関が日本にはないことや、人権デューデリジェンスの法制化に向けた動きで欧米に明らかに後れを取っていることなど、さまざまな課題があります。

新たな社会契約に向けた動きがビジネスと人権をめぐる現状を改善し、課題の解決につながることを期待しています。ビジネスと人権に関する連合の考え方や取り組みについても少し紹介させていただきます。

連合は2023年8月の中央執行委員会で「ビジネスと人権に関する連合の考え方」を確認しました。そこでは人権尊重の取り組みは連合が本来的に果たすべき社会的責務であり、ビジネスと人権課題への対応を通じて、人権が尊重された働きがいのある職場づくりや、建設的な労使関係の構築につなげることができるという基本的な考え方にに基づき、連合本部、構成組織、単組、地方連合会がそれぞれの立場で取り組むことを明記しています。現在その「考え方」を踏まえて、学習会の開催や春季生活闘争における取り組みなどを進めているところです。

労働組合の取り組みはまだまだ道半ばですが、ビジネスと人権課題の解決は新たな社会契約の実現にも資するという意識を持って引き続き取り組んでいきたいと思っています。

社会対話を通じた新たな社会契約の実現

次に、社会対話を通じた新たな社会契約の実現についてです。事務局長報告では「人間らしい労働条件を達成するための普遍的な最低基準と政策を策定するための最も効果的かつ合理的な手段

は、三者構成と社会対話である」と述べています。ILOの原点である三者構成による社会対話の重要性に言及されていることに、私たちが意を強くしたところです。気候変動への対応やさまざまな差別の解消など、社会課題の解決を求める動きが世界中で広まっていますが、それらとILOの提唱する新たな社会契約との大きな違いは、社会対話をその基盤に置いているか否かだと考えます。

ウングボ事務局長のイニシアティブで設立された、「社会正義のためのグローバル連合」というものがありますが、これはまさにそのことを体現していると考えます。近年、社会の分断と対立が深まって、異なる意見や価値観を持った人に対して攻撃的な言葉や暴力を用いて黙らせようという風潮があることを強く危惧しています。政労使というそれぞれ異なる立場にあるものが、丁寧な対話を通じて合意形成を図ってきたというILOの百年を超える経験は、今日その意義がますます高まっていると言えるのではないかと考えます。

ただ、世界に目を向ければ、残念ながら三者構成原則がないがしろにされている国が少なくありません。とりわけアジア太平洋地域においては、結社の自由及び団体交渉権について定めたILO第87号条約と第98号条約の批准と完全な実施が進んでいないこともあり、社会対話から労働組合が排除されているなど不十分な現状があります。

このことについて引き続き改善を図っていく必要があることは言うまでもありません。今年の8月末にアメリカ政府とITUCアジア太平洋地域組織（ITUC-AP）の共催で、またILOの協力も得て、インド太平洋経済枠組み（IPEF）の参加加盟政府とその国のITUC-AP加盟組織、アメリカのナショナルセンターであるAFL-CIOも加わって、対話をする機会が設けられました。ビジネスと人権、そして新たな社会契約の潮流を受けて、IPEFは他の経済枠組みと異なり、その根底に労働者の権利保護が大きく据えられています。

今回持たれた会合ですが、この点についてまずは参加国政府間の認識のギャップを埋めるべく開催されたものと認識しています。政労使の三者構成でなされるIPEFの労働者権利諮問委員会の今後の議論による影響をもたらすものとなったと考えています。アジア諸国の状況に比べれば、日本では三者構成原則に基づく政労使の社会対話が機能しています。今日のこの場で政労使の皆さんが集まって、それぞれの立場から問題提起できていることからそれは明らかだと思っています。新たな社会契約の実現に向けては社会対話がその基盤となる、これをILOが提唱し、現場で確実に実践されるように取り組みを推進することに価値があると考えています。

最後に、新たな社会契約の実現に向け、私たち連合としても引き続き積極的に関与していくことをこの場でもお約束して、私からの問題提起としたいと思います。ありがとうございました。