

# 第3回インダストリアル世界大会と これからの運動課題

## 新書記長インタビュー アトレ・ホイエ インダストリアル書記長

9月14・15日、インダストリアル第3回大会が開催された。新型コロナウイルス感染症のパンデミックのため、予定を1年延期し、オンラインで開催されたが、世界111カ国から3000人余りの代議員・オブザーバーが参加して熱い議論を展開。新執行部を選出するとともに、向こう4年間のアクション・プランを採択した。さまざまな困難に対し、運動をどうリードしていくのか。新たに選出されたアトレ・ホイエ書記長に聞いた。

聞き手／高倉 明 金属労協顧問 浅沼 弘一 金属労協事務局長

### アトレ・ホイエ インダストリアル書記長

1966年ノルウェー生まれ。

1992年、農業協同組合 Felleskjøpet に物流コンサルタントとして就職。その後、ノルウェー労働総同盟 (LO) にて環境問題を担当。ノルウェー合同産業労組の国際書記を経て、2016年の第2回インダストリアル世界大会で書記次長に、今年9月の第3回世界大会で書記長に選出される。

— 今日はお忙しいところお時間をいただきありがとうございます。書記長就任、おめでとうございます。日本の加盟組織も新体制を精一杯サポートしていきたいです。まず、第3回世界大会を終えて、今の心境をお聞かせください。

— しい心配で成功に導いてくれたことに感謝しています。私も、この2年間、書記次長として規約作業部会、アクション・プラン作業部会で準備を重ねてきました。高倉顧問もこの部会のメンバーでしたので、いかにタフな議論が続いたかをよくご存知だと思います。また、情報管理という面でも本当に神経を擦り減らしました。大会のリハーサルでは様々な不備が生じて不安でしたが、多くの人々の力を借りて、最も大規模で最も複雑なWeb大会

を開催することができました。議事もスムーズに進行できましたが、いつもなら会場を埋め尽くす参加者の熱気が体感できませんし、その場で直接コミュニケーションをとることもできません。重要課題を世界中の3000人と議論しているという臨場感が持てなかったのは、少し残念でした。オンライン会議のメリットは十分認識していますが、次回はやはり対面で開催できるよう祈ります。

サンチェス書記長(前)が、素晴らしい

チャレンジでしたが、ヴァルター・

インダストリオール本部の執務室からインタビューに対応するアトレ・ホイエ書記長



## 組織の力を結集するために 双方の対話を重視していく

—新書記長としての抱負は？  
書記長 まだ実感がわかないのですが、書記長に選出されたことを光栄に思います。先日、ノルウェーの新聞の取材で「5000万労働者の代表になったお気持ちは？」と聞かれ、

るよう調整することです。

国や地域によって状況や課題は異なりますが、私たちは、互いに理解しあい、連携してともに進んでいくことができます。そのために、私は多くの人の意見を聞いて、双方向での対話を重視していきたいと思っています。

—オンラインの世界大会開催は、本

その責任の重さを改めて認識しました。

インダストリオールは、一致団結して同じ方向に進めば、大変パワフルな組織です。組織の力を結集できれば、我々に打ち勝てる者はいないでしょう。本部書記局がトップダウンで方針を示すのではなく、世界の6つの地域組織が議論を重ねて戦略を決定し、実行していく。それが基本的なスタイルです。そして、私の最大の役割は、優先事項を決め、全体として正しい方向に進め

当に大変であったと思います。今年12月の執行委員会もオンライン開催ですが、今回、役員交代がありましたので、一部対面も取り入れたハイブリッド開催はできないでしょうか。

書記長 世界大会についても同様の提案がありました。断念しました。少人数であれば可能だと思いますが、一定の数以上になると対応が複雑になり難しいのです。

またジュネーブの本部へのアクセスも、すべての加盟組織が可能な状況ではありません。渡航制限は解除されておらず、レッド国・イエロー国・グリーン国などに区分されています。アクセスに制限がある間は、フルオンラインでの開催とするの判断を行いました。ただ、次回執行委員会は、新体制のスタートとなる重要な会議ですので、会長と相談してハイブリッドの可能性も考えてみたいと思います。できるだけ早く対面の会議ができる状況が訪れることを祈っています。

## 「内部の民主主義」「透明性」「包摂性」をキーワードに

—「多くの人の意見を聞く」ことは、労働組合にとって非常に重要なこと

ですね。

書記長 民主主義の観点からも非常に重要です。「内部の民主主義」「透明性」「包摂性」。この3つが、リーダーシップに求められる原則です。本部書記局だけでなく、各地域組織においても、この3原則をどう拡充していくのが問われています。

執行委員会は、その参加メンバーの意見だけでなく、より広範で多様な意見を取り入れて議論することが大切です。開催に当たっては、すべての加盟組織にそのテーマを伝え、意見を求める。そして、副会長は、地域から汲み上げた意見を執行委員会に反映していく。そういうアプローチをお願いしたいと考えています。

また、執行委員会では、大会で採択したアクション・プランを実践していくだけでなく、将来的な方向性を含めた戦略的な議論を行っていきたいとも考えています。副会長のみならず、このチャレンジに貢献してくれることを期待しています。

## 最優先課題は組織化と 団体交渉を強化する活動

—重要なチャレンジですね。そのためには、副会長と執行委員の役割と

責任を明確にすることも必要になっ  
てきますね。さて、大会で採択され  
たアクション・プランについて、特  
に書記長が重視しているポイントは  
どこでしょうか。

**書記長** 第1に、団結権、団体交渉  
権の権利を勝ち取ること。労働者を  
組織して団体交渉を強化する活動こ  
そ、最優先すべき課題です。ILO  
の「結社の自由及び団結権保護条約」  
(第87号)と「団結権及び団体交渉  
権条約」(第98号)が完全に適用され  
れば、適正な団体交渉を通じて課題  
を解決していくことができます。組  
織化され、労働協約が締結されれば、  
児童労働や強制労働は発生しえませ  
ん。労働安全衛生についても、正し  
い措置が講じられるようになります。  
そのため今、最も目を向けるべ  
きは、サプライチェーンです。アウ  
トソーシングが進んでいる多国籍企  
業のTOP15社では、その企業価値  
の94%はサプライチェーンの従業員  
によって生み出されています。サプ  
ライチェーンが生み出す価値の比率  
が高まる一方、そこで働く労働者の  
権利はほとんど損なわれている実態  
があります。例えば自動車産業の場  
合、大手自動車メーカーとその一次  
下請企業の組織率は高く、団体協約

も整備されていますが、第5次、6  
次、7次の下請企業になると、組織  
率はゼロに近く、団結権、団体交渉  
権は確保されていません。チェーン  
のトップにいる多国籍企業の労使は、  
サプライチェーンに対してもっと責  
任を担うべきです。

2011年3月に示された国連  
の「ビジネスと人権に関する指導原  
則(Guiding Principles)」(ラギー原  
則)は、多国籍企業に対して企業内  
やサプライチェーンにおける人権侵  
害の発生を防止する対応を求めまし  
た。私たちは、これをさらに強化し  
なければなりません。これは多国籍  
企業の従業員のための取り組みでも  
あります。多国籍企業の労働組合は、  
インソーシングを望んでおり、それ  
を企業の発展につなげたいと考えて  
いますが、サプライチェーンが組織  
化されていないと、アウトソーシン  
グを拡大しようという経営者のイン  
センティブが高まるからです。

欧州連合(EU)でも、近くサプラ  
イチェーンに関する法規制が発効す  
る予定です。欧州に本社を持つすべ  
ての多国籍企業は、すべてのサプラ  
イチェーンを網羅して人権デュー・  
デリリジェンスを行うことが義務付  
けられます。アジアでも、EU、I

LO、OECDが「アジアにおける  
責任あるサプライチェーンプロジェ  
クト」を共同で進めています。多国  
籍企業の労働組合は、その責任をと  
るに担い、多国籍企業のために利益  
を生み出しているサプライチェーン  
の労働者のために行動しなければな  
りません。

たとえば、バッテリー製造には、  
コバルトやリチウムなどの採掘から、  
リチウム電池の製造、組み立てまで、  
さまざまサプライチェーンが関わっ  
ています。そのエンドユーザーであ  
る自動車メーカーや電機メーカーの  
労働組合は、自らのサプライチェー  
ンで何が起きているかを知る必要  
があります。自社がサプライチェー  
ンにおいて団結権・団体交渉権を侵  
害していることがないか関心を持つ  
必要があります。サプライチェーン  
に働くすべての労働者を組織化し、  
その権利を守っていかなければなり  
ません。これは組合員の賃金水準を  
維持するためにも重要な取り組みで  
す。アウトソーシングがあまりにも  
拡大してしまうと、企業は生産のコ  
ントロールを失いかねません。これ  
は、アクション・プランの極めて重  
要な柱であり、これからの4年間で  
具体的な改善を積み重ねていきたい

と思います。

第2は、女性参画です。規約およ  
びアクション・プランに基づいて、強  
力に女性参画を推進し、ジェンダー  
平等課題に取り組みたいと思います。  
また、アクション・プランでは大き  
く掲げていないのですが、ホワイト  
カラー労働者の組織化も強化したい  
と考えています。OECD加盟国で  
は、ホワイトカラーの数がブルーカ  
ラーを大きく上回る状況になってい  
ますが、多くの加盟組織は、いまだ  
ホワイトカラーの組織化には消極的  
です。これは労働組合運動の将来に



新書記長の本音に迫る聞き手の二人

とって大きなリスクです。ホワイトカラー労働者はさまざまな問題を抱えており、組織化と団体交渉が必要です。労働組合は、すべての労働者のために働く存在です。ホワイトカラー労働者にもっと労働組合に関心を持ってもらうよう努める必要があります。あるいは、労働組合がホワイトカラーに魅力的ではない理由は何なのかを自問する必要があります。もしもありません。

第3は、「気候変動」への対応です。そのカギは「公正な移行」です。何も手を打たなければ、200年後には人間が生きられる地球環境は失われる。まず、気候変動がどれほど重要なテーマであるかを、すべての組合員が正しく理解する必要があります。そして「公正な移行」のプロセスを具体的に示していく必要があります。たとえば石炭鉱山に完全に依存する地域の労働者は大きな不安を抱えています。しかし、鉱山は、今後確実に閉鎖されていきます。鉱山への依存経済からの移行を、いまずぐ開始しなければなりません。石炭産業に代わる希望を示さなければ、彼らとともに脱炭素化の道を行くべきではありません。「公正な移行」を通して気候変動対策を加速させることが、すべての人により良い未来をもたらすのだということ、私たちは強く訴えていく必要があります。



和やかな雰囲気の中インタビューする  
金属労協の高倉顧問(上)と浅沼事務局長(下)

また第3章では「グローバル資本に対峙する」ことを掲げました。日本や北欧、ドイツでは、100年以上の闘いを経て、健全な集団的労使関係を構築してきましたが、多くの国ではいまだ実現されていません。特に途上国では政府より多国籍企業の力が強く、政府はその言いなりになっている。成熟した労使関係の恩恵を受けている労働組合は、自国の状況と途上国で続く労使対立の現実を直視し、その橋渡しを行うことが求められています。

「サプライチェーンへの対応は、JCMでも強化しているところだ。女性参画については、日本のナショナルセンター連合の会長に初めて女性が就任しました。JCMの構成組織であるJAM出身の芳野友子会長です。また、日本の労働組合は、ホワイトカラーを含めて組合員化してはいますが、インダストリオールにとってホワイトカラーの組織化は非常に重要な課題だと思っています。気候変動への対応における「公正な移行」については、雇用問題への影響を考えると、段階的に進めていく必要があります。これはまた、別の機会にしっかりと議論したいと思います。

## 多様性に満ちた リーダーシップチーム

「新しい本部書記局は、アトレ書記長、再任のケマル・ウズカン書記次長、新任の松崎寛書記次長(前インダストリオールICT電機・電子造船・船舶解撤部門担当部長)、クリスティン・オリビエ書記次長(南アフリカNUMSA国際書記)というメンバーですが、どういうチームにしていきたいとお考えですか。書記長 多様性に満ちた大変素晴らしいリーダーシップチームになると思います。再任のケマル書記次長は、これまで加盟組織との関係構築に尽力し、各種プロジェクトについても熟知しています。新任の松崎書記次長は、2008年から本部で働き、政策立案に大きな役割を果たしてきました。アジア地域最大の加盟組織であるJCMの出身であることも大きな強みです。クリスティン書記次長は、アフリカの二大組織の一つであるNUMSA(南アフリカ全国金属労働者連合)の出身で、自動車セクターの副議長を務めていました。彼女の能力は長年の知り合いですし、彼女の能力も私はよくわかっているつもりです。インダストリオールの加盟組

織の多くが途上国にあり、課題のほとんどが途上国で起こっていることを考えると、その現場での経験・知見を持つているリーダーが本部に入ることが非常に重要です。そして私自身は、調整役を果たせればと思っています。一つバランスを欠いているとすれば、4人の年齢が近いことでしょうか。これから2週間をかけて役割分担を決め、12月の執行委員会で報告したいと思っています。

―大いに期待しています。再任されたホフマン会長や副会長との連携については？

**書記長** ホフマン会長とは、会合や計画についてつねに事前に協議しています。ドイツIGメタルのトップでもあり、非常に多忙ですが、できる限り密にコミュニケーションを取りたいと考えています。また、今回の規約改正で、会長、副会長の責任がより明確になりました。各地域は希望すれば副会長に加えて共同議長を選出することも可能です。

副会長との連携も強化したいと考えています。60人からなる執行委員会にメンバーを配置していない加盟組織との協力強化が極めて重要になっています。執行委員は地域大会で

選出されますが、必ずしも地域のすべての加盟組合の情報を取集できるわけではありません。副会長がサポートして地域全体の意見を汲み取ることが必要です。これまで本部の戦略が加盟組織との間で必ずしも共有できていなかったという反省があります。戦略立案のスタートから参加すれば、その実行に積極的に参画してくれるでしょう。そのために従来以上に民主的なプロセスを重視したいのです。6人の副会長が組織内民主主義強化のために貢献してくれることを期待します。また共通の理解を確かなものにするために、書面でのコミュニケーションを強化していくことも考えています。

### アジアにおける組織化や問題解決への日本の貢献を期待

―アジア太平洋地域や日本の労働組合に対して期待することは？

**書記長** アジアは、世界の生産拠点として極めて重要な地域であり、今後その重要性は高まっていくでしょう。また、アジアは、組織率が高く良い労働協約を持つ国と、何も持たない国との格差が最も大きい地域でもあります。だからこそ、アジア

での取り組みが重要なのです。アジアで問題解決をはかることができれば、それは他の地域にとって強いインスピレーションになります。そして、そのために日本の労働組合がリーダーシップを発揮してくれることを期待します。なぜなら日本の加盟組合は、アジアで最も大きく力強い組織であり、リソースもノウハウも最も豊富であるからです。その専門知識や産業政策を活かし、アジアにおける組織化や問題解決に貢献してくれることを願っています。

私の出身のノルウェーでは、現場で働く組合員は、他の国や地域でどれほどの搾取や権利侵害が起きているかをよく理解しておらず、国際的な活動への関心は高くありません。ノルウェーの労組に対しては、もっと国際的な課題を理解し、国際労働運動に関与していくことが必要だと訴えました。アメリカ、欧州、日本の加盟組織は、本国に多国籍企業を持ち、サプライチェーンのデュー・デシリジェンスに関して本社や本部に働

きかけることができる存在です。それを行うには、加盟組織の一般組合員が、国際活動により関心を持つことが重要です。それがないと運動は広がりにません。

多国籍企業は、政府に圧力をかけて、他国の労働条件を弱体化させようとしています。それが起きているのは途上国だけではありません。アメリカ国内でも反労働的な動きが生じています。本国の労働組合は、組合



員に他国の状況を説明し、より高い

関心を持って自分たちの企業が本国以外で何をしているのかを理解してもらうことが必要です。これはすべての先進国の加盟組織の課題です。こ

こにもっと力を入れたいと思います。

―正確な「情報発信」が求められますね。アジアにおいては、中国の影響をどう考えるのかという問題があります。アトレ書記長は中国に対してどんなイメージをお持ちですか。

**書記長** 中国にはインダストリオールと直接の関係をもつ労働組合がありません。これまでも執行委員会において、中国とどう関係を構築していくかを話し合ってきました。さまざまな意見がありますが、私自身は、直接的な協力や対話をもっと促進していく必要があると考えています。直接のやり取りを行うことで、正式な組織の意見だけではなく、現場の人々の感想や感触をより把握できるからです。

ACFTU（中華全国总工会）との対話促進も課題です。大変センシティブな問題ですが、中国に対してはもっと関与を深めていかなければなら

ないと思っています。

―JCMでは、中国の金属産業の労働組合と定期的な交流を続けてきました。ドイツの労働組合もパイプを持っていきます。連携をしながら引き続き取り組んでいきたいと思っています。

### ワーク・ライフ・バランスを確保して働ける環境に

―プライベートなことをお聞きします。書記長の仕事は激務ですが、仕事と家庭の両立についてはどうお考えですか。

**書記長** 北欧では、家事や育児は男女が平等に責任分担するという考え方です。女性の労働参加がますます求められています。そのためには、家事・育児を女性にすべて任せることはできません。男女が公平に同じ責任と義務を持つことが必要です。

私自身は、どうしても仕事の比率が高くなっていますが、プライベートでは、妻と一緒に食事を作ったり、映画をみたり、散歩をしたりなど、リラクセスできる時間を過ごしています。本部で働くスタッフについて

もワーク・ライフ・バランスをきちんと確保できるようにしたいと思います。

―最後に読者にメッセージを。

**書記長** 自分の周りで何が起きているのか、世界で何が起きているのか、自らの目を見張って関心を持ち続けてください。多くのことを学べるはず。他国で起きていることを見ることによって、地元で起きていることをより深く理解できると思います。好奇心を失わないでください。常に質問して答えを要求してください。そして組織化を要求してください。シンプルですが、これが私からのメッセージです。

―素晴らしいメッセージをありがとうございます。インダストリオールの運動の輪を拡げられるよう、ともに努力していきたいと思えます。ありがとうございます。

(2021年10月11日インタビュー  
文責：組織総務局)

### インタビューを終えて

第3回インダストリオール世界大会が、コロナ禍の影響で1年延期され、オンラインでの開催となったが、新執行部の選出やアクシヨン・プランが採択され、活動がスタートした。今回、ホイエ新書記長へのインタビューが実施できたことで、インダストリオールとして今後取り組むべき課題や活動が明確になり、また新書記長としての決意の一端も聞くことができ、今後のJCMとしての国際労働運動の方向性を確立する上でも大変有意義なものとなった。

デジタル革命など大変革期中で、コロナ禍で尚一層顕在化した格差拡大などの負の部分も是正し、自由にして民主的な労働運動を基盤とした、力と英知の結集が必要だ。松崎新書記長を含む新たな本部書記局のリーダーシップに期待するとともに、JCMとしても連携・連帯を強化していきたい。

(金属労協顧問・高倉 明)