

第4回インダストリアル世界大会とこれからの運動課題 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

第4回インダストリアル世界大会では、向こう4年間のアクション・プランが採択されるとともに、新執行部も選出され、アトレ・ホイエ書記長が再選された。民主主義が脅かされ、世界の労働者がかつてない困難に直面している今、世界大会のスローガン「組織化で公正な未来を」を実現するための決意を書記長に聞いた。

聞き手／梅田利也 金属労協事務局長



世界大会で書記局報告をするアトレ・ホイエ書記長

梅田事務局長（以下、梅田）…今日はお忙しい中、お時間をいただきありがとうございます。書記長再選、おめでとうございます。まず、今回の世界大会を振り返って、印象的だった点、重要な成果だったと感じた点をお聞かせください。

ホイエ書記長（以下、書記長）…最初のポイントは、全ての事項において非常に建設的な議論ができたことです。また、感情的にぶつかることなく議論ができたこともポイントです。私が感銘を受けたのは、お互いの意見に相違があるようなテーマでも、非常に建設的な議論ができたという点です。

そして非常に力強い二人の女性の間で会長職の交代があったというこ

と。これも我々の組織の今後の方向を強く示すシグナルだと思っています。マリー・ニルソンさんはこの2年間、会長としての務めを立派に果たし、その役割をベナーさんにバトンタッチして下さいました。ベナー会長も同様に会長としての役割を担ってくださると確信しています。

アクション・プランや規約についても、非常に重要なテーマが取り上げられました。たとえば青年や女性の参画についてです。建設的な議論ができ、とても良い形でこの重要なテーマに対応できたと感じています。そして、今大会で行われた最も重要な決定事項は、グローバル青年委員会を設置するということです。これは全く新しい機構であり、今後、青

年の参画を担保するためにも重要な決定でした。

梅田…これからの4年間で取り組みたいことを、お聞かせください。

書記長…各国や企業などで非常に敵対的な勢力が台頭する動きを見せる中で、我々にとって最も大切なのは、団結力を高めるといことです。今後我々が対抗勢力として闘っていく上で必要不可欠なことです。加盟組織の足並みを揃え、団結させること、危機的な状況に対して共通の基盤を構築するというのが、今後、最も大切な取り組みだと考えます。我々の議論を進めていく中で、労働組合運動に参加する仲間として多くの共通項をもっているという認識の下、議論をオープンに進めることが重要

です。

重要な課題―組織化

梅田：新しい4年間のアクション・プランが確認されました。この中で特に重視している優先課題は何でしょうか。

書記長：「組織化」です。今、世界における組織率は7%程度で、さらに下降傾向にあるということは大きな懸念材料です。数は力に直結します。人々の生活水準の向上、労働条件改善のために闘うには、我々が力を持つことが重要です。我々が行う全ての取り組みが組織拡大につながるものだということを強く認識しなければなりません。

重要なのは、実現に向けてさまざまな手段を活用するということです。例えばすでに存在しているグローバル枠組み協定（GFA）や多国籍企業労働組合ネットワーク、そして過去に成功した国際的な基準や取り組みについても考えなければなりません。

① サプライチェーンにおける組織化の重要性

今後の組織化で重要なのは、サプライチェーン全体を取り込むという点だと思えます。大企業の中では比較的組織化ができていますが、サブ

ライチェーンの深い層に行けば行くほど組織化されていません。多くの労働は、サプライチェーンの深い層で行われているのが実情です。ですから我々がまだ影響力を持っていない、組織化に苦戦しているところに力を入れることが重要です。

2016年に国際労働組合総連合（ITUC）が発表した報告書によれば、世界TOP50の多国籍企業において、これらの企業に直接雇用されている労働者はわずか4%で、残り96%はサプライチェーンの企業での雇用という構造になっているということです。大企業に関わる全ての労働者が企業価値に貢献しているという認識の下で組織化を考えなければなりません。

企業の中でも、そして我々の加盟組織の中でも、サプライチェーンにおける組織化の重要性がどんどん高まっているのです。それに対応した形での組織化戦略を打ち出していくことが重要です。サプライチェーン全体を通じた組織化を考えていかなければ、今後、高賃金で良い労働条件を享受できる、非常に限られた数の労働者が欧米等で誕生して、それに対して、ほとんどの価値を生み出しているサプライチェーンの労働者が、何の権利も教授できないという二極化が進んでしまうかもしれない

い。そういった状況を回避する必要があります。

賃上げや労働条件の改善をサプライチェーン全体で行うことは我々にとっても利益をもたらします。格差がどんどん拡大すれば大企業は賃金の高い先進国から、より安価な労働力のあるサプライチェーンの他の地域に仕事を移転させることが想定されるからです。賃上げや労働条件の改善をサプライチェーン全体で行うことは、実は皆のためになるのです。我々が質の高い雇用、賃金を先進国で維持するためにも、サプライチェーン全体での取り組みは肝要です。

② 人権DDの意識を高める

人権デュー・デリジェンス（以下、人権DD）は我々にとって非常に有効で重要な手段です。1990年代から企業側が自主規制という形でCSRを導入しました。我々も同時進行的にGFAや、その他の拘束力のある協定を求めてきました。2011年にはOEC D多国籍企業行動指針が改訂され、人権デュー・デリジェンスを実施することが

明記されたことでこの動きはさらに加速化しました。英国、フランス、ドイツなどでもこの人権DDに関する法規が續々と導入され、EUにおいても推進されました。つまり全ての企業に対して、自らのサプライチェーンを監視し、人権DDという観点から監査しなければならぬ。人権侵害リスクを特定し、重大なリスクを中心に労働組合と協力してそれを解決しようということ。人権DDというツールがあるということ、それに対する意識を高めることが極めて重



書記長の本音に迫る金属労協・梅田事務局長



要です。大企業がある本国においても、サプライチェーンの全体を介して労働組合加盟組織に対してそのツールがあるということを認識させ、

有効活用していくことが重要です。このような力強いツールがある以上、我々はこれを使わなければなりません。

梅田「労働組合はメンバーズ・クラブであってはならない。全ての働く人の幸せを追求する組織だ」と、先輩から教わってきました。グループ企業や中小企業、非正規労働者の方々についても、ナショナルセンターと連携して組織化していく必要があると、改めて認識しました。

書記長「それはグローバルな問題であると考えています。日本の大企業のサプライヤーは、主にアジア太平洋地域、場合によっては、さらに遠方にある可能性があります。本社と離れば離れるほど監視の目が行き届かず、条件は劣悪であり、権力の乱用などもあるわけです。北欧の企業もしかりで、本国、本社に近いところでは権利を尊重していても、自分たちから離れたところにいればいほど利益を中心に考え、自分たちから離れた場所にいる労働者に関しては関心が薄い状況です。

キーワードは「コネクティビティ」

梅田「インダストリアルとしてグローバルサプライチェーンの人権保

護についての考えをお聞かせください。

書記長「重要なキーワードは「コネクティビティ」つながる、接続性」です。つまりサプライチェーンで働く労働者がお互いのことを知っていて、特にサプライチェーンの深い層で働く労働者が大企業で働く労働者とパイプを持つことが重要だと思います。お互いを知っていれば、問題が発生した時に誰に連絡を取れば良いのか、本社のどこに連絡をすれば良いのか、より分かりやすくなりま

す。ですから「多国籍企業労働組合 ネットワーク」が極めて重要であり、今後これを強化・構築していくことが重要であると考えます。例えば本社にいる経営陣のトップも数多くある子会社やサプライチェーンの中で、何が起きているのかを十分に把握できていない場合があります。だから我々が監視役として、サプライチェーン全体に目を向けて注視していかなければならないのです。我々はサプライチェーンの深い層にもパイプがあり、本社レベルにもパイプがあります。何か問題があった時には企業に対して我々が情報を提供して、大企業が問題解決する手伝いをする役割を担うということも重要なのです。

そういったことを担保するために、労働者の加盟組織間でのコミュニケーションチャンネルが構築されているということが肝要です。例えば日系企業であれば、自動車メーカーのどこかで問題があった場合、日本の加盟組織のどこに連絡を取れば良いのか、窓口になるのはどの人物なのかを明確にしておけば、大問題が勃発する前、マスコミに報道されてしまう前に、手を打ち、問題解決することも可能になるかと思いません。

つまり、こういった体制をとるとは労働運動にとっても企業にとっても Win-Win ではないかと思えます。企業側に、我々がサプライチェーンにおける問題解決に貢献できること、我々が関与する体制を築くということ、企業が側にとってもプラスであることを知ってもらう。そして経営陣であれ労働者であれ、企業がしっかり事業を展開して適切に利益をあげることが必要です。収益を出せる企業でなければ我々も質の高い安定した雇用を享受することができないのですから。

しかし、サプライチェーンに関する状況は、ここ数年で大きく変わっていると思います。大企業の本社もサプライチェーンに対する関心がど

ほとんど高くなっている、インダストリアルでもいくつかのプロジェクトを立ち上げています。その一例がバッテリーサプライチェーンに関する取り組みです。大手の自動車メーカーなどを巻き込んで、使用者と一緒に労働組合が監視しているプロジェクトです。例えばコバルトやニッケルやリチウムなどは鉱山から入手しているのです。多くの場合、鉱山の労働条件は劣悪で労働安全衛生は担保されておらず、労働組合権が尊重されていないという職場です。この問題に関する企業の関心も高まっています、自分たちのサプライチェーンがどのような状況にあるかを知ろうという姿勢が強まっていると思います。それに対してどのような措置を講じたらリスクを軽減することができるのかにまで目を向けているという状況が変わってきています。特にここ数年はそういった動きが顕著です。

をいただけるような関係が構築できました。これが非常に重要なことだと思っています。「コネクティブティ」は我々の運動と合致していると思います。

に、若年層に関する明確な規定が設けられたのは、非常に大きな動きでした。常設のグローバル青年委員会が設立され、執行委員会においても、2人の青年代表が参加し、発言権を持つということになります。彼らはこれから執行委員会でも多くの発言をすることになると思います。彼らの声は執行委員会レベルでも反映されるということには非常に重要です。来年私は60歳になりますが、私が若者に語り掛けてもあまり理解してもらえない。と言うのは、私が育った環境はソーシャルメディア一つ取っても彼らとは全く異なり、私が若かったころと今の若者が置かれている状況とは大きく変わっています。いくつかの地域では昔から青年の組織が存在していましたが、今回、グローバル青年委員会が発足したことは重要なことです。6つある地域からそれぞれ2人が青年委員会に選出されることは重要な動きです。

らを巻き込み、青年たちの視点をしっかり反映させるとのこと。3点目は、特に組織化などの活動において、若い人を現場で登用すること、彼らに他の若年層に働きかけてもらうということ。例えば私自身、Facebookのプロフィールを持っていますが、他のSNS、TwitterやInstagramなどは、ほとんど知りません。若い人はもはやFacebookは使わないと聞いています。若年層にはもう少し自由な余地を与えて、彼らが最も効果的なツールを使って組織化の活動を展開することを労働組合活動の中で許すことが重要ではないかと思っています。

梅田：JCMも国内外における建設的労使関係の構築に力を入れており、日系企業の多くが進出しているタイ、インドネシアの労働組合と現地の経営側も巻き込んで、ワークシヨップを毎年開催しています。結果として、現地の労働組合とのネットワークができ、現地で何かあれば我々に連絡

書記長：私は日本の加盟組織の取り組みを高く評価しています。例えば200人の従業員を持つインドネシアの自動車メーカーのサプライヤー企業で何か問題が起きたとします。インドネシアの企業の職場代表が元の経営陣に対して、「私は本社にコンタクトするパイプがある」とほめかしただけで、地場の経営陣が再検討するかもしれないという状況も起こりうるのです。こういったコミュニケーションケーションチャンネルがあるということが、人権侵害リスクに対する抑止力となります。

今回の世界大会で新しく選出されたクリステイアーネ・ベナー会長は、ドイツにおいて若い人とコミュニケーションを行う際、「猫を使う」と言っていました。実はドイツでは猫が非常にうけている、バズっている、若い人の間で大きな関心を集めて成功を収めたのです。何を言えば最も効果的な形で若い人たちに積極的な働きかけができるのかを、当の若者たちに任せるといったことも有用かもしれません。そういった自由を与えないと、ごく一握りの労働運動や歴史に興味がある若者たちは、我々に対してアプローチしてくれるかも

なぜ今、若年層の参画が重要なのか

梅田：日本の組織にとっても若年層の労働組合運動への参画は大きな課題だと認識しています。世界の団体ではどういった取り組みが進んでいるのか、我々が取り組むにあたってアドバイスをお願いします。

書記長：若年層の労働組合運動参画への取り組みは、極めて重要な課題であると考えます。大会で規約の中

若年層のことを考える時に、次の3点が重要だと思えます。1点目は若年層の間で自分たちにとって重要なテーマを議論し、色々なアイデアを生み出すことのできる「場」を彼らに与えるということ。2点目は労働組合の様々な政策に関する議論や労働運動の未来に関する議論に彼

らに巻き込み、青年たちの視点をしっかり反映させるとのこと。3点目は、特に組織化などの活動において、若い人を現場で登用すること、彼らに他の若年層に働きかけてもらうということ。例えば私自身、Facebookのプロフィールを持っていますが、他のSNS、TwitterやInstagramなどは、ほとんど知りません。若い人はもはやFacebookは使わないと聞いています。若年層にはもう少し自由な余地を与えて、彼らが最も効果的なツールを使って組織化の活動を展開することを労働組合活動の中で許すことが重要ではないかと思っています。

梅田：JCMも国内外における建設的労使関係の構築に力を入れており、日系企業の多くが進出しているタイ、インドネシアの労働組合と現地の経営側も巻き込んで、ワークシヨップを毎年開催しています。結果として、現地の労働組合とのネットワークができ、現地で何かあれば我々に連絡

書記長：若年層の労働組合運動参画への取り組みは、極めて重要な課題であると考えます。大会で規約の中

若年層のことを考える時に、次の3点が重要だと思えます。1点目は若年層の間で自分たちにとって重要なテーマを議論し、色々なアイデアを生み出すことのできる「場」を彼らに与えるということ。2点目は労働組合の様々な政策に関する議論や労働運動の未来に関する議論に彼

らに巻き込み、青年たちの視点をしっかり反映させるとのこと。3点目は、特に組織化などの活動において、若い人を現場で登用すること、彼らに他の若年層に働きかけてもらうということ。例えば私自身、Facebookのプロフィールを持っていますが、他のSNS、TwitterやInstagramなどは、ほとんど知りません。若い人はもはやFacebookは使わないと聞いています。若年層にはもう少し自由な余地を与えて、彼らが最も効果的なツールを使って組織化の活動を展開することを労働組合活動の中で許すことが重要ではないかと思っています。

しませんが、広範な若年層を労働運動に取り込むという事は難しくなるからです。

今の若者にとつてもっとも重要な問題は気候変動です。もちろん我々もこれを大きな課題として位置付けていますが、彼らは自分たちの未来が脅かされているという事で、極めて重要なテーマとして取り上げています。もう一つは、マイノリティの権利、LGBTI+の問題です。もちろん我々としても問題意識は持っています。LGBTI+の問題は、中核的な課題としてはまだ位置づけられていないと思います。若者と問題意識の温度差があるという事は否めません。

我々は広範な若年層と対話しなくてはなりません。実際、彼らがどういったことに関心を持っているのかを特定して、我々もそういう問題に取り組むという姿勢を見せなければ、彼らにとつて労働組合は自分たちと無関係な組織だという意識が残ってしまいます。もちろん、労働者の正義のためには労働組合がどれだけ必要不可欠な存在であるかを理解している若者もいて、労働組合に入ろうという人もいるかもしれませんが、我々がターゲットとしているの

はそういう一握りの若者だけではありません。彼らがどんな問題に関心を持っているのかを十分理解し把握することが重要です。

梅田：我々も若年層の労働組合活動への参画の重要性はもちろん理解しています。今後もグローバル台での動きを参考にさせて頂きながら、JCMとしてしっかり取り組んでいきたいと思っていますので、引き続き連携していただければと思います。

「公正な移行」に労働組合が果たすべき役割

梅田：次に「公正な移行」についてお話を聞かせてください。今、日本でも「公正な移行」が労働組合にとつても非常に重要なテーマだと知られていきます。「公正な移行」について労働組合が果たす役割をどのように考えていますか。

書記長：明らかなのは、我々が「公正な移行」に積極的な役割、責任を果たすことが重要だということです。つまり「公正な移行」に関する交渉が行われる議論のテーブルに、必ず我々がつくということが肝要です。政府、使用者も我々が議論に関与することが成功のためには重要であるという認識が高まっています。

世界的に議論されている気候変動

というテーマに立ち戻りたいと思います。気候変動が危険であるということは世界的に認識されています。

我々が今のやり方を変えなければ地球が崩壊するという認識もあります。気候変動は実際に起こっている。そして何か手を打たなくてはならないという意識はあると思います。化石燃料から他の何かに移行するという事ですが、では具体的に何なのか。おそらく再生可能エネルギー、新しい技術、たとえばEV車やさらなる車種の普及、再生可能エネルギーを燃料とした小型航空機などの方向に行くだろうということは見えています。

す。いずれにせよ我々としては正しい形で移行が行わなければなりません。もし遅れたり、間違った措置を取ったりすれば甚大なコストが伴います。大多数の人は、これは一刻の猶予もなく取り組まなくてはならないことだと理解していると思います。

我々としては今後も、特に政府、そして使用者を強く説得する必要があります。我々が議論のテーブルに参加しなければ「移行」はあっても



演壇に並んだ新執行部

「正しい移行」が担保されないことを、強くアピールする必要があります。例えば、石炭火力発電所を気候変動ゆえに閉鎖しなくてはならなくなるとします。発電所の労働者は、自分たちの次の職場が確保されていることが確信できれば、閉鎖に協力し、正しい形でこれを行おうとするでしょう。しかしそういう安心・保証がない中でただ「閉鎖せよ」と言っても彼らはそれに抵抗する。自分たち

の雇用を何が何でも守ろうとするのは自明なことです。

もし移行によって雇用が失われるのであれば、労働者が違う職につけることを保証することが、政府が担うべき大きな責任です。ここで重要なのは「誰一人取り残さない」という概念です。「誰一人取り残さない」という考えは、政府だけ、使用者だけが議論のテーブルについている場合には忘れられがちな概念です。我々労働組合が参加して労働者としての知見、経験を提供して初めて、最適な形でCO₂排出削減ができる。そして雇用を守り、雇用の転換が可能になる。我々の貢献は欠かせないものであるということを理解してもらい、その認識を浸透させることが重要です。そしてもちろん、新しい職に移行するのであれば、新しい職は、条件の良い組織化された賃金も高い、質の高い雇用であることを担保するのは言うまでもありません。

そのために松崎書記次長たちが、かなりの時間をかけて政府および使用者に働きかけコミュニケーションをとっているのです。ただ単に移行を行えばよい、結果だけがあればよいということではなく正しい形で移行を行うことが重要なのです。プロセスを正しく担保することによって、

本場に正しい結果、公正な移行が担保できるといふことです。

梅田：我々としても最も重要なのは「失業なき労働移動」の実現だと認識しています。日本の雇用慣行では労働者のスキル向上やスキル転換は雇用者が責任を持って行うということでしたが、昨今では企業では対応しきれない状況にあります。

書記長：例えば工場を閉鎖して1万人の労働者が影響を受けるといった場合は、一企業で対応するのは不可能だと思えます。特に地域社会で代替雇用が容易には見つからないような場所では、政府が介入する措置を講じることが極めて重要です。

梅田：全くその通りです。政府は企業のニーズと労働者のスキルとのミスマッチを解消する方法について、何をしたら良いのが良く分かっているのではないのか。それを知っているのは私たち労働組合ですから、改めて労働組合として議論に参画していくことが重要だと認識しました。これからも政府に対して働きかけを強化していきます。

アジア太平洋地域を代表する組織として 国際労働運動への貢献を

梅田：最後に、インダストリアルと

して私たち日本の労働組合に、どのような役割、貢献を期待していますか。また、組合員に対してメッセージをお願いします。

書記長：JCM及び日本の労働組合は、少し謙虚すぎるのではないかと思います。もともと積極的に発言することをお願いします。JCMはインダストリアルの中でも二番目に大きな組織なのです。それだけの労働者を代表しているということ念頭に置いて、より積極的な発言をしていただければと思います。JCM、日本の加盟組織の見解は極めて重要であることをもっと意識していただき、会議においてバランスの取れた議論を行うことに貢献していただきたいと思います。

日本は数多くの多国籍企業の本拠地でもあるので、JCMはそうした企業に対する取り組みを行う責任も担っていると思います。本社の事業やサプライチェーンという間接的な状況でも、企業が行っていることに目を光らせ、議論し、必要であれば介入して対応することも期待したい。私が言及した「コネクティビティ」を構築する上で、日本の加盟組織に期待しています。日系企業やそのサプライチェーンで働く人たちに問題

が起った場合にはJCMにアプロ

ーチすれば何らかの解決策を期待することができるといふ安心感を持つような状況を作っていたいただきたいと思えます。可能であれば、そうした取り組みを公な情報として発信していただきたいと思います。

最後に日本の組合員に力強いメッセージを送ります。日本の労働組合には、自分たちが持っている強みを強く認識して欲しい。それを活かし、国際労働運動に貢献してくれることを期待しています。

梅田：ありがとうございます。発信力を高めていけるよう努力してまいりますし、改めてJCMの立ち位置、アジア太平洋地域を代表する組織であるということを確認し、役割を担っていきたいと思います。今後とも、JCMとインダストリアルとの連携を深めていききたいと思っておりますので、引き続きご協力をお願いします。

※1 日本における「公正な移行(Just Transition)」とは、脱炭素社会への移行に伴う産業・雇用・地域社会への影響を、公平で包摂的な形で調整し、誰一人取り残さない持続可能な社会を目指す考え方です。