

アクション・プラン2021-2025

金属労協/JCM国際局長 岩井伸哉

第3回世界大会ではインダストリアル・グローバルユニオンの運動方針である「アクション・プラン」が採択されました。2021年から2025年の4年間の目標を掲げ、その実現のための運動を定めた文書です。アクション・プランは、第1部の「世界の政治・経済・社会・労働情勢の概観と分析」で現状の分析、第2部の「インダストリアル・グローバルユニオンの戦略目標・行動」での4項目の戦略目標と行動で構成されています。

使命・現状分析・代替案

第1部の導入の「はじめに」では、インダストリアル・グローバルユニオンの使命を「万人のために適正な生活水準を実現し、社会的公正、平等、公平を確保することである」としています。これは

労働運動が始まってから現在まで、ある程度は改善が見られるものの、まだまだ社会は不公正で、不平等で、不公平であり、適正な生活水準が実現されていないということ在意味しています。さらにこれからの構造転換によって、仕事の世界が課題とリスクに晒されているとの認識を持っています。ここでは、現在は安定している雇用や労働条件が、構造変化によって、悪影響を受けてしまっているのではないかと懸念が示されています。

インダストリアルは「全世界の製造業労働者の代表として、ディセントな雇用と持続可能な生活に向けた公正な移行の概念に基づいて、この大規模な転換を管理（コントロール）できるようにする途方もなく大きな責任を負っている」と自らの責任を明確にしています。

具体的な状況については、現状分析の部分に記述されていますが、特に、新型コロナウイルスの世界的な蔓延により世界中の労働者が直面している危機が、医療や社会的保護の不平等さをあらわにしたことに触れています。それ以外にも

- ・保守的な右翼政党やポピュリズム、独裁的・権威主義的指導者の出現と強化が民主主義を危機に陥れている。
- ・富裕層に対する過小な課税や長年の緊縮財政と公共支出削減、現在の不正で持続可能なグローバル経済モデルが、不平等拡大の要因となっている。

- ・現行の貿易協定が労働者の権利と持続可能な開発の促進に貢献していない。
- ・外国投資が多い国々では労働条件や賃金、社会保障が改善していない。不安定雇用も減少していない。

- ・多国籍企業のサプライチェーンの末端では、最低限の生活しかできないインフォーマル経済で働いている労働者が多数を占めている。

と指摘しています。

これらの現状の危機に対し、インダストリアルは「代替案」を提示しています。それは「持続可能性と環境保全、それに地域統合と生産的相補性に根差した人間中心のグローバルモデル」であるとしています。具体的には、貿易協定に労働者・人権・環境の保護を盛り込むこと、企業のグローバル化への規制、グローバル資本への公正な規制と民主的グローバル・ガバナンス、グローバルな経済活動の利益の公正な分配を含んでいます。

インダストリオールの原則

- ・アクション・プラン第1部の終盤で、インダストリオールは主な原則として、以下の項目をあげています。
- ・世界中で労働者の真のニーズに応じて組織化すること。
- ・絶望に落ち込んでいるかもしれない人々に希望を生み出し、与えるために行動すること。
- ・労働者の技能向上に見合った適正な賃金を求めて努力すること。
- ・偽装自営など、すべての形態の不安定雇用の継続的な増加に反対すること。
- ・労働者と家族、地域社会のためにより良い生活を要求すること。
- ・普遍的な公共サービスと持続可能な未来への公共投資を求めて闘うこと。
- ・仕事の世界と社会で男女平等を擁護・促進すること。
- ・地域社会や国民に主導権を与え、声なき人々に発言権を与えること。

戦略目標と行動

アクション・プランは、この原則のもと、戦略目標に従って対応をさらに強化し調整し、インダストリオール加盟組織と書記局が実施してい

くものです。第2部の「インダストリオール・グローバルユニオンの戦略目標・行動」では「労働者の権利の促進」「組合の力の構築」「グローバル資本への対抗」「持続可能な産業政策」の4項目の戦略目標と行動について記述されています。またこの4項目それぞれについては現状と目標、そしてインダストリオールの行動が記載されています。特にインダストリオールの行動は、今後4年間の活動の具体的な指針です。

また、4項目を通じて、一貫して掲げられている課題もあります。それは、「基本的労働組合権の保護・維持・向上」「女性の参画促進」「新型コロナウイルス危機からの復興」「労働条件の向上・格差の縮小」「多国籍企業への対抗・サプライチェーンへの対応」「公正な移行」です。これらの点は日本の加盟組織にとっても重要なものです。

1. 労働者の権利の促進

〈基本的労働組合権〉

中核的労働基準であるILO基本8条約を含む重要な条約の批准、執行および尊重、創立100周年記念宣言の促進を目指すこと、特に結社の自由に対する基本的権利と団体

交渉権、適切な最低賃金、労働時間の制限、労働安全衛生に焦点を当てています。また労働者の基本的権利や団体交渉権の侵害があった場合には、グローバルな連帯支援によって対抗することで、加盟組織が対応する能力を強化できるよう支援するとされています。さらに「直接使用者・主要企業両方の法的責任を規定し、労働者の権利の尊重を確保する政策や法律を策定するための指針を与える、グローバル・サプライチェーンに関するILO条約を要求する」と適用されるような同様の規定は、すでにイギリスやオーストラリアの現代奴隷法や、ドイツで一定の法制化がなされており、EUにおいても法制化が検討されています。

〈グローバルな不平等と戦ううえで不可欠な賃金危機との闘い〉

繊維・衣料産業においては発注元である衣料ブランドの発注先の労働条件についても責任を負わせるという事例があります。発注先は主に発展途上国であり、特に東南アジアや南アジアの諸国において低い労働条件の下で縫製された衣料についての批判や、発注の停止や新型コロナウイルス危機による操業停止などで、

解雇された労働者への補償の対応などがその事例として挙げられます。賃金決定機構への労働組合の参加促進だけでなく、拘束力のある産業別団体協約の締結まで、行動に含まれています。

〈女性の権利〉

ジェンダー平等は女性だけで解決すべき課題ではなく、労働組合の中核的課題であり、男女が協力しなければ解決できないとし、国際労働基準の面では、基本8条約に加え、第111号条約、第183号条約、第190号条約の批准、実施、尊重を掲げています。インダストリオールと加盟組織の関係の面では、男女同数のメンバーによるジェンダー平等タスクフォースの設置による、女性参加拡大と加盟組織での女性の主導的役割獲得を目指すとしています。

〈不安定雇用〉

不安定雇用の増加は、労働組合の弱体化のみならず、社会的な影響も大きいとしており、労働組合による組織化が先決であり、そのための労働組合機構の改革も必要としています。さらに不安定雇用の制限、不安定労働者の権利確保、常用労働者と同等の労働条件確保、インフォーマ

ル経済で働く労働者のフォーマル経済への移行、不安定労働者の常用雇用への転換促進などの行動が挙げられています。

〈安全衛生〉

パン格拉デシユのラナプラザ火災事故のうちに締結された衣料ブランドと縫製工場との火災予防や建物の安全に関する協定があります。それをさらに他の国にも拡大させることに加え、鉱山における安全および健康に関するILO第176号条約の批准、生物学的危険（バイオハザード）に関するILO条約の採択、新型コロナウイルスを職業病として認めることなどが含まれています。前提として安全衛生の確保にはまず結社の自由の尊重が不可欠であるとし、それを促進するとしています。

2. 組合の力の構築

〈グローバルな組織化と行動〉

多国籍企業の本社の労働組合に最も関連する活動が含まれています。それは「すべての産業で企業別組合ネットワークの結成を支援して、世界的な主要企業のサプライチェーン全体で組合の代表を団結させるために資源を提供し、組合の力を強化す

る戦略を立案・実施する」という活動です。すでに多くの日本の加盟組織が、海外現地法人の労働組合と様々な形で接触し、連携しています。また特に欧州では欧州従業員代表を欧州外に拡大させるような形でグローバルな従業員代表による連携を行っている企業もあり、日本に所在する外資系企業でもそのグローバル従業員代表の連携活動に関与している日本の加盟組織もあります。今後、大手企業ばかりでなく、部品メーカーなどのサプライチェーンの海外現地法人の労働組合から、日本本社の労働組合との連携を求められることも多くなるのではないかと考えられています。

〈変化する職場に適應する労働組合組織の変革／組織化と団結／女性の代表制向上〉

働く人の価値観は多様化しつつあります。従来通りの活動では労働組合の組織人員は減少し、弱体化しているのではないかと、加盟組織は懸念しています。まず取り組むべきは、女性の労働組合役員が代表する組織になることや、契約労働者や請負労働者などの常用雇用労働者以外の労働者に組織の範囲を拡大することなど、それまでの組合員の範疇を超え

た組織化を実現させる行動です。さらには労働組合の声を広く伝えるための新たな手段としてのSNSなど新たな形態の開発・展開が必要としています。

〈グローバルな労使関係の構築〉

グローバルな組織化と行動と関連し、サプライチェーンの労働者にも組織化の網を拡大させるための行動です。「拘束力のあるグローバル協定の交渉・締結・実施」とは従来のGFA（グローバル枠組み協約）であり、それには効率的・効果的な国際労働調停・仲裁メカニズムを盛り込むことが提起されています。これら多国籍企業に関する行動項目は次章に引き継がれています。

3. グローバル資本への対抗

〈高まるグローバルな企業への対抗〉

ここでは、国連条約やILO条約に加え、人権・労働権のデュー・デシリジェンスを義務化する拘束力のある規制策定に向けた運動や、サプライチェーンの労働権に対する責任を多国籍企業（発注元）に負わせる規制策定に向けた運動を、各国レベルで実施するとあります。

〈多国籍企業の責任〉

多国籍企業に対して、国境を越えた組織化キャンペーン、労働協約に関する情報交換、同じ多国籍企業の各国の労働組合がストライキなどの直接行動ができる権利の擁護、グローバル・サプライチェーンの労働者の権利と労働条件の改善のための戦略の策定、産業部門の垣根を超えた部門間協力による多国籍企業の購買行動の改善など、直接的な働きかけが提起されています。労働組合のコーポレート・ガバナンスや投資への影響力強化や投資家との同盟の構築による労働権侵害企業への投資阻止という、より広範な行動にも言及しています。



書記次長就任後の初仕事。
アクション・プランを提案するインダストリアル松崎書記次長。

〈多国籍企業とサプライチェーンでのグローバルな組織化〉

多国籍企業との強力な労使関係の構築による、サプライチェーンを含むすべての労働者の組織化、雇用保障、団体交渉の権利の保障を掲げています。そのためのグローバル労働組合ネットワークの構築であり、グローバルな従業員代表の設置であり、さらにはGFAの締結と実施です。これにより全世界の同じ多国籍企業の労働組合を強化し、それをサプライチェーンにまで拡大していこうという行動を示しており、さらには、拘束力のある紛争解決条項や多数の多国籍企業に締結される協定の追求が示されています。

4. 持続可能な産業政策

〈産業政策への労働者の発言権確保〉

インダストリオールの特徴の一つとして、資源・燃料の採掘から精錬、部品部材製造、組立、最終製品の製造、解撤・廃棄、リサイクルまでの一貫した流れに加え、また工程間の輸送機器や製造のための機械の製造も含め製造サプライチェーン全体の労働者を代表している、ということが挙げられます。サプライチェーン全

体で持続可能な産業政策を策定し、労働者・労働組合の声を産業政策に反映させ、製造業の雇用の確保を目指すことが必要です。

〈労働者と社会全体に利益をもたらす貿易政策〉

労働者と社会全体に利益を与える貿易でなければならない、というのが労働組合がかかげる原則であり、現在の貿易政策は十分ではないという認識です。貿易政策が重要なのはそれを適切に利用すれば、適正な経済・社会・環境開発を反映した包括的社會をもたらし重要な要因の一つになるからです。そのためには、貿易政策や貿易協定に、労働者の権利の強力かつ強制力のある保護を盛り込むこと、労働者の権利や利益が保障された公正な貿易協定を確保し、あらゆるレベルで協調行動をとることが行動として提言されています。

〈エネルギー政策／公正な移行〉

気候変動、エネルギー転換、デジタル化などの産業構造の変化が、雇用や労働条件など労働者に与える影響について、公正な移行が実現するよう、国内の地方自治体からグローバルまで、あらゆるレベルにおいて労働

組合が討議に参画できるように確保することを求めています。

〈インダストリー4.0〉

インダストリー4.0に代表される産業構造の変化を積極的に利用するため、その前提となる公正な移行を実現するため、労働組合はなにをすべきか。それは「インダストリー4.0の影響に対応するために労働組合4.0を求めろ」というテーマの下に、インダストリオール内で議論されていくこととなります。新しい技術・技能に適応するための教育訓練、職場の変化に対応するための労働協議、新しい労働様式への適切な規制・保護なども重要ですが、やはり将来の産業・技術転換への労働者・労働組合の全面的参画が必要であるとしています。この持続可能な産業政策の項目全体にわたって、行動を効果的なものにするためには、加盟組織の政策提言能力向上のための訓練機会を提供することが重要であると考えています。

以上の方針に加えて、第3回世界大会は、アクション・プランを補強する大会決議を採択しました。これらはこのアクション・プランを強化す

るためのものです。

これまでアクション・プランの内容についてご紹介してきましたが、第1部は最後に「インダストリオール・グローバルユニオン加盟組織には、よりよい世界、より輝かしい未来を構築できる決意と能力、権限がある。一緒に取り組もう！人々に力を！公正な未来のために団結！」という一文で締めくくられています。重要なのはアクション・プラン実現のためにインダストリオールの努力と同時に、インダストリオールの加盟組織が一致団結して行動することであり、各国国内においても同様の取り組みや調整が必要となります。2012年のインダストリオール結成から来年で10年になります。各国でインダストリオール加盟組織による連絡機関が設立されてきており、地域での産業を超えた行動などが展開されてきています。アクション・プランを実現し、加盟組織の組合員とその家族の生活の維持・向上に向けて、グローバルな活動とともに、各国・各組織の活動を支援していくことが必要です。