

## パネルディスカッション

【中嶋】ただいまからパネルディスカッションを始めます。このシンポジウムに先立って、つい先日、9月5日にオスロでディーセント・ワークに関する国際会議が持たれました。その会議に出席したファン・ソマビアILO事務局長は、政策的な統合を推進しながらディーセント・ワークの実現を図っていかねばならないと。その政策的統合が必要とされる5つの重要分野を示したわけですが、その中に気候変動にこたえる環境に優しいグリーンジョブの推進ということがディーセント・ワークの実現を図っていくためにどうしても必要な欠かすことのできない要素なのだとすることを強調されております。これから私たちが各国を代表して取り組みの現状を伺うわけですが、グリーンジョブの基礎にディーセント・ワークの実現ということがあるということを通の認識にして具体的な討論に入りたいと思います。

グリーンジョブに対する考え方は、労働の場から環境に対する負荷を可能な限り軽減していくということで、それは原材料の確保から生産、流通、消費に至るすべての過程で仕事のあり方、その進め方、成果物の質など、全般にわたる抜本的な改革に取り組もうというものです。この取り組みは従来の植林などの環境保護活動、消費レベルでのむだをなくす運動などを超えて、仕事と生活全般を環境への負荷が少ないものに大変革しようとするものですから、しかも労働の場から取り組みを進めていこうということですから、労働者一人一人の仕事に対する意識変革、さらには消費を含む生活のあり方に対する意識変革をも求めることとなります。この難しい課題を推進するために、経験をシェアし合って、それを次の活動に生かし合うということが非常に重要だと思います。

きょうのこのパネルディスカッションは、その重要性にこたえていこうという試みの一つでありますので、そういう観点に立ってパネリストの方々から、それぞれの国でのグリーンジョブ実現に向けた取り組みの代表的な事例、既にプレゼンテーションを受けているわけですが、その中で触れられていたもの、あるいは他の事例でも結構ですから、グリーンジョブの実現に向けて取り組まれている代表的な事例を紹介をさせていただいて、その活動の中で労働組合が最も重視した事柄は何かということにも触れていただければありがたいと思います。

それでは、まずオーストラリアのACTU代表のジェニファーさん、よろしくお願いいたします。

【ジェニファー】 ありがとうございます。オーストラリアのプログラムについてお話をいたしました。クライメットヒーロープログラムということをお話いたしましたけれども、一つは職場でやっていることです。しかし、ほとんどの職場では、ほとんどが公共部門でありますので、これについてはまた後でお話をいたしましょう。このプログラムは非常に成功いたしております。特に、若い従業員の間、これは労働組合に入って大変によいということでありまして、今、若い人たちを組織化するのが大変難しい時代にありますけれども、しかしながら、メンバーに対して職場でコミュニケーションをよくとるとのこと、そしてまたそれぞれの個人生活についても話をする事ができると思います。

私は日本に来てたくさんのお話を学びました。オーストラリアではBBQと呼んでおりますけれども、私たちとしては人々にバーベキューに来てもらうということ、職場でのバーベキュー、また、社会的なイベントでバーベキューに来てもらって、バーベキューに来ながらそこでいろいろな問題について、例えば気候変動について話す。そして、気候変動に対応するために何をすることができるか。例えばエネルギーの効率を上げるとか、排出を下げる事ができればというようなことでバーベキューをやったり、それから午前中にお茶を飲んだりというようなことをやっております。これによって知識を高めるということで、オーストラリアの労働者たちに対して大きな変化を、あまり犠牲なくやるというようなことをやっています。そういうことで、今、既存のネットワークを使いながら、労働組合運動を展開しているところでもあります。

例えば、朝のお茶に来てくれるときには、一緒にディスカッションをするというようなことをやっておりますし、オーストラリア人はバーベキューが大好きですから。それから、環境に対する懸念を生み出して、そして心配するなら解決策を一緒に求めましょうということになります。また、積極的な活動をしてくれるようなアクティビストを見つけます。また、このプログラムは1週間に1回やる環境の問題についての話し合いもあります。例えば、エアコンの温度を変える、またはインターネットまたはEメールを使って紙を使わないで連絡を取り合う、請求書を出してもらうようにする。また、オーストラリアでは非常に大きな国なので自動車を使うのですけれども、また、公共輸送システムもあまり発展していません。ほとんどの人たちは車で仕事に行きますので、カープールをやろうと。何人かの人で1つの車に乗ろうということでもあります。そして、これによって大変によい効果を上げることができると思います。

小さな一歩が大きな違いを生み出すということを申し上げたいと思います。家庭でもや

ることが必要です。例えば、干ばつのときは1日1人当たり140リットルの水しか使うことができませんでした。これをきちんとやることによって、1日120リットルでうまくいったんです。本当は140リットルだったのだけれども、120リットルで何とか賄うことができました。1人が小さな違いを生み出すことによって大きな違いを生み出せるというお話です。

【中嶋】カナダCLCのアンドリアさん、よろしくお願いします。

【アンドリア】 こんにちは。カナダでは2008年6月4日に気候変動責任法というのが導入されました。これは法的拘束力のあるものであって、削減を求めるものであります。世界で初めてのものだと思います。でも、少数派の政府でありますので、なかなか大変です。しかしながら、環境に対すると、すべての野党も与党もこれを支持いたしました。労働組合としても、やはりこれらの国のターゲットを達成するためには職場で頑張らなければいけないということで、1つ組合のお話をしたいと思います。

オンタリオパブリックサービスエンプロイユニオン、オンタリオ州の公務員組合であります。これはカナダの公務員組合、CUPEの加盟組織であります。彼らは1年当たり3%、排出を削減しようということになりまして、組織としては排出ガスを80%も削減するという目標を設定いたしました。では、どうやってそうすればいいのでしょうか。まずこれだけアイデアがあったのですけれども、例えば紙を使わないということであります。なるべく紙を使わないようにする。プリンターが両面コピーができるようにしようというようなことをもいたしました。子供がいて、急いで家に帰りたくなれば車を運転することができるのですけれども、そのためには特別な許可を得なければなりません。また、飛行機なるべく乗らないということにしてあります。それから、エネルギー効率性のよい建物を使うということになります。また、ソーラーパネルを使ったり、ウインドタービンを使うことによって、再生可能エネルギーを使おうとしております。

また、クレジットカードを企業からもらっていること、そしてこれによってどれだけお金を使って1年間、ガソリンを買えるかというようなことも決めています。また、運転についても2,000ドルの枠があるとすれば、1,000ドルだけを使うと。そして、あと1,000ドルは自分のほうに使うことができるということで、500ドルをキャッシュにかえることができるということになります。

このような努力をすることによって、もっと簡単なことは、エアコンの温度を下げたり上げたりするというので、クールビズだとかそんなようなことをすることによって、排

出を削減するという努力もしてまいりました。

ありがとうございました。

【中嶋】 フィンランドのヤンネさん、よろしくお願いします。

【ヤンネ】 ありがとうございます。レスポンシブルケアプログラムというのを既にお話をしたと思いますが、フィンランドの化学産業においてはレスポンシブルケアをやっています。これは特にラトビアとかエストニアとか、そのようなバルチック諸国においてもやっています。また、化学セクターにおけます労使がロシアのソーシャルパートナー、化学セクターの人たちと協定を持ちまして、これによって環境、そしてまた職場における安全衛生などをよくするという合意を得ております。私が今お話をしたいのは、実際の協定、実際のプロセスでありまして、これは化学産業で何をやったかということです。

全国的な国家レベルの協定を結んだわけですが、すべての労働組合、これは単組も、それから産別も全部参加をすることになっておりまして、この協定に参加をいたしました。環境と職場における安全衛生に関係するものであります。104の会社がこれに参加をしております。そして、ブルーカラーもホワイトカラーも全部参加をする形になっております。また、労働者としては2万人の数の労働者が参加をしております。この枠組みの中で指標を生み出したわけです。それぞれの企業が環境と安全衛生に関する指標を出したと。そしてまた、共通の指標もこのプログラムのために出しました。そして共通の指標をもって報告をするということにしたわけです。これによって環境負荷を下げるのができたと思っております。いろいろな排出を下げるのができた。相当な削減を行いました。例えばCO<sub>2</sub>においては、99年以来、10%の削減に成功したということをお話ししておきます。ありがとうございました。

【中嶋】 オーストラリア、カナダはどちらかというとCO<sub>2</sub>削減を中心にした消費のレベルの取り組みを、組合員にできるだけわかりやすいように、親しみやすい方法を通じて取り組んでいると。それに対して今のフィンランドの例は、職場から労働者の労働安全衛生というところと環境との関係で、具体的に企業との間でネゴシエーションをして、協定を結んで負荷度の低いものに変えていくと。それに伴って仕事の質も変わるという取り組みがありました。

それでは、続いてドイツのDGBのキャスリーナさん、よろしくお願いいたします。

【キャスリーナ】 エネルギー効率のよいビルプロジェクトについてお話をしましょう。これは三者構成の政労使の対話から生まれたものだと申し上げました。その一環であ

るといふこと、88年に始まった対話です。最初の資金は連邦政府から出たものでありまして、そして次第に時間をかけまして参加を説得していきました。苦労したのは、このプロジェクトはまずは個々の消費者の意思によるわけです。エネルギー効率の高い、このビルに対する投資をする意思があるかどうかということで、消費者を説得しなければなりません。そして、最初に初期投資をやっていくことが必要になってまいります。しかし、最初に初期投資をすれば、長期的にはメリットが生まれるわけでありまして。エネルギーのコストが下がるからですね。ですから、こういった初期投資をやるということを説得しなければなりません。そういう意味で、最初は政府からの資金援助が必要でありまして、そして政府系の銀行からの低金利のローンというのができるようにいたしました。ほとんど金利なしのローンでありまして、政府がこれをサポートし、そして政府系の銀行が低金利のローンを出すということをしてくれたわけです。

一方では、小規模の企業はこの部分についてはアクティブだったのですが、これは建設業界ばかりではなくて、エネルギー効率のビルのアップということでは大変小さな規模の会社も関係してくるわけです。ですから、もちろんトレーニングについての投資もしなければいけないので説得をしなければなりません。技能も必要であります。また、資材も必要なわけです。ですから、説得しなければなりません。しかし、そのためにはインセンティブ、財政的なインセンティブであります低金利のローンというのが提供されました。

長期的には新しい人を雇って行って、短期的なものではなくて、長期的なものでありますから、長期的にはメリットがあるということとはたしかであるということ説得していくということをやってまいりました。

【中嶋】 アリスさん、よろしくお願ひいたします。

【アリス】 ありがとうございます。私のほうからは、グリーンワークプレイスプロジェクトについてもうちよつと詳しくお話ししようかなと思います。先ほどの報告の中で申し上げました例であります。特に、ITU Cは職場は気候変動対策の重要な場であると言っているわけです。そこで私どもはブリティッシュミュージアム、英国博物館が中心となりました。行ったことがある方はご存じかと思ひます。非常に大きなビルでありまして、大変多くの人を雇っております。そして、特有な展示物の保護のために温度の調整というのが大変微妙であります。私どもは労働組合の環境トレーニングいたしました。彼らはブリティッシュミュージアムに働く人たちですけれども、基本的な環境オーディットをやる

という、そしてエネルギー使用についてオーディットをする、監査をするというような訓練。また、環境委員会におきましては、変革について、またエネルギー使用についての交渉をするということをやりました。また、認識の啓蒙活動についても教育いたしました。

こちらのほうは労働組合がやったわけです。英国博物館での活動がありまして、オープナーがあって、そこではプロジェクトが紹介されまして、全労働組合、働いている従業員の25%が参加いたしました。そして何と、電力が初年度で7%削減を図りまして、また、リサイクリングレートは、これは温度調節によって実現いたしましたし、また、ターゲットとしては電力を17%、2年の間に削減しようというものでありまして、CO<sub>2</sub>の換算にいたしますと、3万1,000トンに相当いたします。

それから、ほかのパイロットサイトがありますけれども、これはTUCの本部にある例であります。私どもはTUCにおきまして、電力の使用の50%を削減することができました。これは夜間の消費を減らすことによって削減いたしました。組合が中心になって推進してまいりました。仲間に対して一緒になってこの交渉を会社側と行ってまいったものであります。

それから、イギリスの鉄鋼会社がありますけれども、そこでもこのプロジェクトに参加がありました。この場合は、環境の取り組みが組織側のツールになるということを目指いたしました。それがわかりましたので、全社的にそれを展開していこうということになりました。まず最初は事業所でやったわけです。労働組合のトップのほうコミットをしまして、そして組織化にも協力しました。

【中嶋】 NTUCのホーさん。

【フレデリック】 さっきのプレゼンテーションをもうちょっと詳しく申し上げたいと思います。グリーンジョブのポテンシャルについてです。全体には1万8,000ぐらいだと思います。もう既にグリーンジョブはあるんですけれども、ただ、グリーンジョブと称してはおりません。グリーンジョブというのは最近できた新しい用語だからです。一つは、新生水と呼ばれるものであります。新技術を使って新しく水に命を注ぐということであり、産業用水にも使うし、飲料水にも使えるというのであります。シンガポールはこうということによりまして持続可能な長期的な水の供給をやっていこうというものであります。

もう一つは下水道の管理であります。昔はごみをはらって、そしてそれを埋め立てたわけですが、しかし、あまり環境的には健全ではないということです。残ったものを沿岸の埋め立てに使用しておりました。多くの国ではグリーンジョブとは呼んでおります

けれども、まさに私どもはグリーンジョブとは呼んでおりませんが、そこではグリーンジョブと言えるものはやっております。

【中嶋】 アメリカのバーグさん、お願いします。

【バーグ】 労使の間で省エネということをやってまいりましたが、これはグリーンジョブというふうには呼んでおりませんでした。さっきフレデリックが言ったように、グリーンジョブというふうには呼んでおりませんが、中嶋さんともお話ししたように、やっているのはこのようなものであります。やってまいりました。労働組合も使用者も巻き込むということは大切であります。AFL-CIOの参加組織もやっていることは何なのか、職場における活動を普及させるということについて調査を行っております。ほかの国ほどやっていないことはわかりますけれども、現実をこれにとらえることができると思います。

それから、ソーシャルパートナーとの対話ということなんですけれども、現にGEとかいったような企業が広告を使ってグリーンカンパニーであるということを一時的に打ち出しているわけです。従業員に2つの電球の工場を閉鎖するということを発表しました。この組合は経営者とアメリカで一番効率の高い工場になるべく努力をしてきたわけです。じゃあ、それでは組合のほうはコンパクトな蛍光灯をつくる工場にしようかということをやったわけでありまして、閉鎖するんだということで聞く耳を持たずでありました。中国で工場を開いているわけでありまして。

ですから、このように使用者とアメリカで対話をするというのは極めて困難であります。いい仕事があるんですけれども、これを国内でとどめて、そしてグリーン環境をつくっていくということは、やらなくてはいけないのですけれども、非常に難しい状態にあります。

【中嶋】 各国からの報告を受けて、連合がその取り組みと同じようなことを連合自体、あるいは構成組織のところでどういう取り組みをやるかですね。あるいはどういう方向を目指すべきなのかというようなことについて、逢見副事務局長のほうから伺いたいと思います。

【逢見】 グリーンジョブというのは新しい言葉なので、連合で直接グリーンジョブという形での言葉を使った取り組みというのはまだ行っておりませんが、しかし、広い意味で言えばグリーンジョブ、あるいはグリーン職場というものをつくる取り組みは90年代から進めてきたところであります。

冒頭に連合エコライフ21を紹介いたしましたけれども、ここでは環境に優しい生活を

しようということで、組合員にこうした生活、ちょっとした生活の仕方の工夫によってCO<sub>2</sub>の削減ができるという情報を提供しております。例えば、クーラーについては夏は28度、冬は20度ということで液晶の温度計をつくりまして、こういったものを職場とか家庭に張ってもらって、クーラーの温度を常に意識してもらう。こういうことによって大体1日90グラムぐらいのCO<sub>2</sub>の削減ということも情報として提供しています。それから、テレビの時間を1日1時間、見る時間を減らすことによって、38グラムのCO<sub>2</sub>の削減になるという情報ですとか、あるいは電化製品は主電源を切るということによって待機電力の使用をとめることによって296グラムの削減ができますとか、あるいは通勤のときに公共交通機関を使う、あるいは自転車を使うということで、マイカー通勤を避けることによって300グラムの削減になるとか、あるいはお風呂の残り湯を洗濯に回す。これで19グラム。それから買い物をするときにマイエコバッグ、自分の買い物袋を持ち歩いて、包装を省くとか、そういう商品の買い方をするによって、1日1枚のレジ袋を削減すれば61グラムのCO<sub>2</sub>の削減になる。例えばこういうようなことのライフスタイルを提案して、組合員に呼びかけております。

こうした家庭や地域社会におけるライフスタイルの転換という意味では、今後、国民生活の夜型化ということ、どのようにして、それを環境という視点で変えていくかということもテーマになっていきます。NHKは10月から教育テレビで1日2時間17分、深夜の放送時間を削減するという発表をしましたが、これもCO<sub>2</sub>削減という試みでありますし、それから24時間営業型の店舗を減らしていこうという試みも行われております。こうした点についても連合として積極的に議論に加わっていきたいと思っております。

それから、雇用については、今後、産業のグリーン化と雇用のシフトということがこれからの論点になっていくと思います。例えば、自動車産業においてはガソリン車から電池あるいは水素などを使った車に変化していくということが想定されておりますが、こうしたことに伴う雇用の移動をどうするかということが議論になると思いますし、それから再生可能エネルギー、自然エネルギー、あるいは新エネルギーの比率をもっと増やしていこうということは、これは与党も野党もこうした政策を掲げております。日本にとって必要な政策の一つだと思っておりますが、それを具体化する上で雇用のシフトということも考えていかなければいけないと思います。

それから、日本にとっては京都議定書を実施する上でも、森林吸収源というものが非常に大きな役割を果たすわけですが、この森林吸収源のためには干ばつなどの森林のメンテ

ナンスというための労働力が必要なのですが、残念ながらまだ十分な労働力がこうした森林労働に割かれておりません。連合は環境のために必要な労働力は確保すべきだということを主張し、政府にも求めておりますが、こうしたことを今後さらに強めていく必要があると思います。

日本の取り組みは以上のようなものであります。

【中嶋】 ありがとうございます。今の各国からの報告の中で、個別企業の中における労使関係の中で解決できる問題と、それを超えて使用者団体あるいは政府と交渉し、三者協議の場に持ち込んで全体で解決を目指していくという、そうしなければ解決できない問題があると思うんですね。例えば、ドイツDGBの報告にあった、老朽化して環境に対する負荷度がどんどん増えてしまう。それをリニューアルして新しい環境に対する負荷度が少ない住宅に変えていくといった場合に、新しい技術を求める労働者が必要で、ひょっとしたら古いタイプの労働者が雇用の危機に直面するかもしれない。そうした場合には、雇用をスムーズに移行させるためのトレーニングとか教育とかいうのを国全体で保障する、あるいは経営者団体もそれに協力をする、労働組合もそれに対して積極的に推進の立場に立つということが求められるということが想像できるわけです。

そうした個別の労使関係で律しきれない問題をどのように解決してきたか、あるいはしていこうとするのかということについて、それぞれの国のこれまでの取り組みの中でぶつかった困難点の克服策、どのように克服したかという苦労話も含めて、そういう点について経験を紹介していただきたいと思います。

今度は逆に行きましょうか。じゃあ、アメリカから。

【バーグ】 さて、ここで提起された問題、これはいってみれば転換という問題です。これは非常に重要だと思っています。米国におきましては、我々は欧州、EUとは違います。ですから、いわゆる社会契約というのはないわけですね。同じ形でEUのようにはないと。ジョークがあります。我々はヨーヨー経済だと。オン・ユア・オンということでヨーヨーということですね。あなたはオン・ユア・オン、独自でやれと。これは変えなければいけないと思っています。

気候変動の問題、NGOとの議論、その他との議論の中で、しばしば労働のほうは、我々大きな転換プログラムがあるから心配すると言われるのですけれども、いいえ、我々のレスポンスというのはいい転換プログラムというのは、会話の最初の出発点ではないと。やはり労働運動の最初はどうやって雇用を出すか、それからディーセント・ワークにする

か、より質の高い雇用にするか。そして転換に来たら、非常にディベートを議会で、例えば法律の中で一つのモデル、社会プログラムのモデルをつくると。それによってストレスを受けた、あるいは失業した雇用者、労働者、そして影響を受けたコミュニティーを助けるというようなことを求めるわけです。3年間の、いわゆる賃金保障というものを失業者に対して提供する、それからファミリーサポート、いろいろなカウンセリングを含めて家族を助ける、あるいは労働者支援プログラム、カウンセリング、教育、訓練、いろいろなサポート、支援というものを提供するということが重要で、それからヘルスケアもそうですね。医療。というのは、我々は医療制度を国のものとしてないわけです。ですから、労働者の仕事の中での契約の中での保護というものがが必要です。それから、いわゆる退職のブリッジということを言うのですけれども、これについては高齢者、数年間のうちに年金生活に入ると。これは公共の資金とか、あるいは事業者の拠出ということで、やはり教育には年をとり過ぎている。あるいはその次の雇用先は難しい。ですから、こういう給付、労働者のほうがやはり学校に戻って、あるいは大学のほうに戻って技術的なディグリーを取ると。その際にかかなりの年月が必要だというような状況の中での資金ということです。

コミュニティーの中では経済開発プラン、あるいはリソース、あるいはいろいろな投資のためのリソースというものがが必要です。それからまた、グリーンジョブについての訓練というものに関しては、一般的にはマイノリティー、あるいは低所得のコミュニティーを行っています。機会を開くことによってグリーンジョブというのが出てくると。家に関しても改修の機会があると。そして、こういう機会をつくるわけですね。グリーンエコノミーの便益というものを共有する。それから、既存の現役の労働者も仕事の種類が変わるかもしれないからトレーニングをするということです。それから、スキルのアップグレードというのも非常に重要です。それによって新しい仕事を探せるような技術アップが図れる。これによっていろいろな機会が出てくる。非常に包括的なアプローチをとるということです。これによってコミュニティーのためのベネフィット、そして人々をグリーンジョブにつなげるための新しい転換、トランジションを行うということです。

【中嶋】 フレデリックさん、お願いします。

【フレデリック】 ありがとうございます。

さて、この問題の構成、やはり転換を助けると、いわゆるカーボンベースの経済からグリーン経済、これは労働者の訓練で始めなければいけないと。私としては、現在のプログラムを使うと。これは労働運動が行ったようなプログラムをつくることによって、このプ

プログラムが必要なスキルを提供するという事です。これによって、多くの労働者が転換するということを助けています。古い仕事から新しい仕事に転換する。あるいは、半導体の人たちが、例えば新しい生産のほうに移るといようなことができるようになっていきます。ですから、やはり既存の枠組みを使うことによって、労働者が転換するということです。サンセットからサンライズの産業に行く。グリーン経済、グリーンジョブのほうに転換できるようにする。このような枠組みに依存することによって転換ができるようになると思います。

やはり政府の補助金によって訓練費というのが賄われる。それから、こうした補助金を使うことによって労働者のほうがディーセントなインカム、所得が得られるような職種に移ることを助けるということです。

【アリス】 それでは、私のほうから訓練、それから教育について話をしたいと思います。この問題に関しましては政府に提起しまして、もちろん雇用主に対しても提起しているわけです。先ほど言った、TUCの持続可能諮問委員会、これは環境問題に関しての政府と組合との共同委員会です。非常に大きな教育訓練のニーズがこの点についてあります。例えば、我々の労働者を準備させて、グリーンジョブができるようにする、それからスキルを上昇することによって、新しいポスト、例えば再生可能なエネルギーのセクターで仕事につけるようにする。

それから先ほど言ったようなグリーンワークプレイスのプログラム、プロジェクトといったものです。ネットワークがあります。やはり英国の労働組合の代表というものがかなり長い闘いを通じて権利というものを実現してきた。ですから、やはり時間を取るということがそのためにできるようになったということがあります。

それからもう一つやっていることとしては、幾つかの環境の訓練というのを統合することです。環境の代表でも、今まで権利がない人たちに対して訓練を行うと。そして、学ばせるということです。そして、組合のある職場の中で、環境の問題を理解した人たちが仲間に関この問題について説明する。そして、それを通じてマネジメントの交渉を助けるということです。

それからまた、非常に多くの労働不足もあるかもしれません。戦略的な、全国的な形でこれをやるということによって、スキルをきちんと使えるようにする。環境部が政府の中にある。それから、政府の中のビジネス部というものが、こういうスキルの不足をカバーするような仕事を行っております。ですから、先ほどの我々のプロジェクトというものも、

公正な、フェアな転換というのが行われることになれば、やはり持続可能なスキルについての戦略を交渉するということが必要だということです。

私、幾らでもこれについてはお話しできるのですがけれども、ここでストップすべきじゃないかと思います。

【中嶋】 先ほどの具体的な事例ですね、住宅の改装、再建というプロジェクトの推進に関連してどういう困難点があって、どのように克服したかということをお聞かせいただければありがたいと思います。

【キャスリーナ】 はい、わかりました。そういうふうにトライしましょう。まず最初に申し上げたいのは、BMWのマネジメントが、先ほどの名前の解釈に合意するかというのはさておいて、実際にドイツの経済にとってはそれが全部変わってしまうと、経済にはマイナスかなと、ちょっと心配することもあります。BMWのふうになってしまうと。

しかし、先ほど言った三者との対話、これは非常に重要な場となっております。それから、申し上げなければいけないのは、すべてのこういうものはもちろん時間を使うに値すると。そういう制度はまだあります。現在は少しずつ変わっていますが、我々の経験というのは、これらのものはちゃんと機能すると。三者がいろいろここからプラスを得ることがあるということです。

それからまた、経済で2001年から今までのところの経済という状況の中では、例えば事業主がこういうことをやるという利益というのはあまりないわけです。安い労働者というのは簡単に入手できるというような状況です。成長は遅いと。会社としてはいつもいろいろな不満があるわけです。ほかの規制というものが課されてしまう。環境規制ということになりますと、非常に大きな負荷となって、これは米国との競争に負けるといったことが言えるわけです。それからまた、三者との対話というのは、我々は決してあきらめることはしません。公的にはそういうことは言わないのですが、経済が繁栄すれば、こういうものがもっとやりやすくなる時が来るかもしれない。いつも主張し続けるということです。こういうものをやりたいと言い続ける。とにかくこれが必要なんだと言うと。そしてメッセージを繰り返し続けるということです。これが非常に重要だと思っています。今後とも続くと。しかし、すべてのパートナーを説得するということが重要です。

いずれにしろ、それ以外でやっていること、もちろんこれも重要なんですけども、それを離れても、政府に対してのロビーイング活動も重要です。それから組合のロビーイングというのも必要かもしれない。それからまた、みずからのメンバーに対して働きかける

2つの形。いろいろなプロジェクトがあります。例えば、教育について。みずからのメンバーについての教育。そしてみんなに意識を与えるということですね。職場で何ができるか。それから家で何ができるかということを知らせる。それからまた、グリーンジョブあるいは持続可能性というものを、我々の団体交渉の中に入れるということです。これも非常に重要なツールです。団体交渉というのも重要ですね。ですから、コレクティブアグリーメントの中に、労働協約の中に環境というもの、それから異なるプロジェクトというものを入れることによって、持続可能な開発というものを可能にしていくということができると思います。

【中嶋】 次にフィンランドのほうから経験に照らしてどういうところが困難点としてあったか、それをいかにして克服したかというようなことについてお話を聞きたいと思います。

【ヤンネ】 ありがとうございます、議長。

いろいろな困難はあります。新しいプログラムが出てきた際には困難はつきものということです。ということは、雇用が削減されてしまう。環境問題ばかり言っていると、例えば汚染するような工場は閉鎖されるという危険もあるわけです。ですから、やはりこういう変化というものをうまく行うために、環境の問題というもの、グローバルイゼーションの問題を解決するためには、労働保障というものがきちんとなければいけない。新しい雇用と。もし失業しても雇用が保障されるという体制がなければいけないということです。この場合、訓練、教育というのは非常に重要だと思っています。そして、これがやはり雇用主の責任というふうに思うわけです。

ジェーンセキュリティという失業者に対する給付システムを導入いたしました。仕事を失った人たちに対して、勉強することができるようにと、そういうための給付であります。このような形で新しい仕事を得ることができるようにということで、雇用の安全保障から、新しい仕事の安全保障へと移転することができるようにと考えたわけです。

しかし、個々の企業を考えてみますと、企業はそれぞれ事情が違います。ですから、大事なことは協力だと思っています。使用者と従業員がお互いにどれだけ信頼し、協力ができるかということで、信頼関係があれば協力関係もよくいくだろうと思います。

【中嶋】 次に、カナダ、お願いします。

【アンドリア】 アメリカの方がおっしゃったように、透明性とフェアな政策が必要だと思っています。

カーボンプライシングについてお話をしたいと思います。これは大変に重要なことであって、炭素に対して価格をつける。または、それを通して減税というようなこともあります。これによって産業を開発し、そして仕事を開発し、そして技能を開発することが必要であります。そうすれば、雇用保障を得ることができるでしょうが、52週間の間、賃金の60%を得て訓練をするということを考えていますが、しかしこれではとても十分ではないと思っております。

例えば、アスベスト産業というのがカナダではあるのですけれども、賃金60%をもらいながらも、この仕事が終わったらどこに行ったらいいんでしょうか。もう存在しない仕事のために訓練するのでしょうか。また、一生懸命頑張ってきたものが、その技能がゼロになってしまうということで、移動する場所がないと。ですから、保障プログラムがいいかもしれませんけれども、しかし、労働者にとってはよくないわけです。したがって、今、炭素に価格をつける、例えば炭素の取引であるとか、そういうことがあるときには、この基金からの100%を使って2つのことをやってもらいたいと思っています。

それは、このカーボンタックスで、また炭素の取引で不利益を得る人たちに対してこれを割り当てるということ。また、温室効果ガスに対しては、例えば再生可能エネルギーを使うとか、省エネルギーの効率性を上げるとか、公共輸送機関を使うようなことに使ってもらいたいと思っています。ということで、地域社会で雇用を生むためにこれらのお金を使ってもらいたいわけです。特に、アスベストの産業で働いている人もそうです。しかし、カーボンタックスがのは技能を得るとか、雇用を開発するために使ってもらいたいと思います。

このような資金をつくることによって、直接プログラムにお金を出してもらいたい。そして、十分にプログラムにお金を出し、そして特に経済の発展の低いところに対して割当をすることが必要だと思います。ですから、質を高くすることができるような努力が必要だと思います。

【中嶋】 それでは、オーストラリアからこの点に関する報告をいただきます。

【ジェニファー】 ありがとうございます。

どうやって政府や組合とグリーンジョブについて協力をするかということでありまして、まず楽なほう、政府から言いたいと思います。

昨年11月、ご存じのように、オーストラリアの労働党が過半数となりました。しかし、上院のほうはまだことしの半ばまで少数派でありました。もう一つは、政府が我々と

話をする態度を持っていることです。例えば、労働党は70%までが元組合の役員でありますから、私たち組合と話そうという態度を持っているということで、我々はラッキーだと思っております。でも、まだまだ初期でございまして、まだ多くの対話を持つまでに行っていません。昔の連立政権だったときには、組合は政府に対して怒っていました。したがって、全く話をする機会はなかったんです。どんなことについても、気候変動についても話すことはできなかつた。ですから、政府に対する反対キャンペーンばかり張っていたわけです。しかしながら、今は話をするできるようになっております。

経営側のパートですけれども、私たちは労使の会合を持っています。そして、いろいろな問題を代議員が経営側に対して話すことができます。これらの委員会において、例えば、グリーンジョブだけではなく、どうやって環境のインパクトを職場で下げていくかというようなことも討議をしまして、これはなかなかうまくいっていますけれども、しかし、職場では場所によって違います。組合に優しいところもあるし、また、労使委員会がないようなところもあるんです。

以上です。

【中嶋】 ありがとうございます。

今の話を受けて、逢見さんのほうからまたご意見をいただきたいと思うのですが、今の話、それぞれの報告の中にも、何人かの方が触れられたように、政府、使用者が国によって少しずつ立場が違ふと。比較的易しく三者協力ができるところと、政府が非常に重要な役割を負っているにもかかわらずなかなかできないところとか、政府はよくなったけれども使用者がなかなかかたいという話がありました。

ILOの中でおもしろいことがありまして、ILOにおけるエンジンは労働側だと。車、車輪は政府で、ブレーキが使用者側だという言葉があつて、時としてその言葉のとおりそれぞれが作用する場合がありますが、このグリーンジョブの推進に関しても、ひょっとしたら同じようなことが言えるのかもしれませんが。その場合に、多くの使用者は、国際競争に負けると。今、フィンランドの方も言いましたけれども、国際競争に負けるということが理由にされるというようなこともあつて、日本の企業の場合、国際競争力が落ちてしまうからということであらゆる局面で言うということもあつて、経団連等々と話し合う際も、逢見さんもその辺で苦勞なされているのではないかと思います。

そういうことも含めて、政労使三者の協力体制というものをどのようにつくることを進めようとなさるのか、ちょっと考えたいと思います。

【逢見】 日本の経験として、エネルギー転換では、1960年代以降、石炭産業から石油にエネルギーがかわることによって、石炭産業に従事していた人たちの雇用をどのように転換するかということが大きな問題として挙げられたわけです。そのときに、炭坑を閉山しなければいけないと。そこに働いていた人をどう転換するかということで、政労使三者がそれぞれの役割と責任を担うということで、政府は公共職業訓練をこうした炭坑離職者の人たちに施すとともに、移動に伴って住宅がない人たちのために、炭坑離職者のための住宅をつくるということをやりました。それから、使用者は炭坑離職者をみずからの経営する企業、産業に積極的に雇うということで、炭坑の離職者が失業者として外に出ないように、それぞれの経営者も協力をする。それから、労働者のほうは広域の移動、あるいは積極的に職業訓練を受けることによって、新しい仕事に挑戦するということを受け入れるということで、炭坑は北海道とか九州とか、そういった離れたところにあったのですが、そこから越えていろいろなところに移動いたしました。

そういうことによって、長期的には炭坑からの離職者が失業者として大量に発生することではなく、エネルギー転換が図られたわけです。これが1960年代から大体20年ぐらいかかってこうしたことが行われたわけです。

今日では、こうしたエネルギー転換、グリーンジョブということについてどうかというふうに考えますと、今ちょうど公共職業訓練をやっている政府機関である雇用能力開発機構を廃止すべきだというのが政府部内で起こっておりまして、これにはいろいろな背景があるのですが、端的に言うと、政府はこうしたことをやる必要がないということを出す政治家がいるということでもあります。これはもちろん連合は強く反対しておりまして、こうした公共職業訓練を国がやらなければいけない役割と責任というのは非常に大きいということを強調しておりますが、しかしながら、政府の中にそういうことを言い出す人たちがいるということは事実であります。

それから、経営者にも、中嶋さんが言われたように、国際競争で生き残るんだということを必ず言う。ですから、果たして産業構造転換が起こったときに、国内でこうした離職者を積極的に受け入れるという経営行動が今後行われるかどうかということについては、やや疑問と、率直に言って言わざるを得ないと思います。

そういう意味で、過去の経験が今後日本でも生かし得るかどうかということについては、連合も含めて非常に当事者の強い取り組み姿勢が必要だということ言えると思います。

それから、個別労使の中でこうした産業構造転換に直面したものとして、去年、日本の

人たちに大きな感動を与えた映画で「フラガール」というのがありました。参加者の皆さんは多分見られた方も多いと思いますが、海外の皆さんにちょっと紹介する意味でこのお話をしたいと思いますが、東京から200キロぐらい北に行ったところ、ちょうど茨城県と福島県の県境に常磐炭坑という炭坑があったんです。今はもう石炭は掘っていませんが、ちょうど60年代の後半に、もうこの炭坑が採算的に維持できなくなる、もう閉めざるを得ないというときに、なかなか地域に雇用がないものですから、そこで石炭を掘るのをやめて、かわりに温泉が非常に出ると。この温泉を使ってリゾートセンターをつくろうという計画をしたわけです。当時まだ日本はハワイに行くなんていうことは考えられなかったので、ハワイを日本に持ってこようと。つまり、その炭坑の跡地でハワイの雰囲気が味わえるような施設をつくろうということで、炭坑に働いていた人たち、労働者の娘さんですね、そういう人たちを訓練して、ハワイのフラダンスを習わせた。ところが、まだフラダンスなんか全く知らない人たち、それを一生懸命訓練してフラダンスショーを売り物にいてリゾート施設をつくって、そしてこれは今でもまだやっております、ことし、連合の環境のチームでそこへ行きまして、フラダンスを見てきましたけれども、ここは当時の労働組合、常磐炭坑の労働組合が、今も同じ施設の中でそうした人たちの組合を組織してやっております。

そういうような形で、地域で雇用をつくるというために労使で努力してやっているというケースもありまして、個別にはそのような産業転換をどう切り抜けるかという努力をしている例はあると思いますが、これは日本の労使関係がつくってきた経験として新しいグリーンジョブという問題に対しても、ノウハウを生かしていくべきだと思っております。

【中嶋】 ありがとうございます。

いずれにしても、先ほどの、労働組合がエンジンで、政府が車輪で、時として使用者団体はブレーキの役割を果たすかもしれないという関係性はどうも皆さんの話を聞いて、グリーンジョブという場においても、そういうことが言えるのではないかと、こういうふうには私は感じました。

そこで、今までの話の中でドイツのエコロジカルな住宅への転換というのは、どうしてそうやってうまくいったのか、もうちょっと聞いておきたいところですね。「どうしておまえのところうまくいかないの？」というのを、例えばAFL-CIOのほうに聞いたら、「そんなものジョージ・ブッシュの政権が悪いに決まってるじゃないか」というふうに答えられたら話にならないのですが、パネリスト同士で、この点は確かめておきたいとか、

それからもう一言だけこれはぜひ言っておきたいとかいうことがありましたら、最後にちょっとその機会を皆さんに提供したいと思います。

まず、バークから。

【バーク】 クリエイティブにならざるをしかないと思います。労働組合としましても。私どもは炭坑労働者が影響を受けるかもしれないというような状態の中でも、やっぱりクリエイティブでなければいけないと思うんです。法案のためのことにつきまして、上院議員と話をしますと、おそらく私どもアメリカでやっているような鉱山では既に環境が破壊されていると思うんですね。ですから、私どもの考えとしては、鉱山の技術を使って、そして破壊した環境を修復するべきではないと思うんです。そこに投資をすることによりまして気候変動によって職を失った鉱山労働者の環境をもとに戻すという仕事生まれるんじゃないかという、こういった考え方は労働組合としては考えがあります。革新的な考えで、既存の技能を使いまして、そして新たな職を得るというような考え方ですね。そうすることによって仕事を守り、そしてコミュニティーにおけます生活を守っていくことができます。

じゃあ、生態的な変化につきまして、現に北西においてもこういったプロジェクトをやってまいりました。そういう経験があります。これは森林産業なんですけれども、森林労働者に対しまして訓練を施して、ディーセント・ジョブで環境を回復するというような仕事につけるといようなことをやったプロジェクトが現にあります。

【中嶋】 はい、TUC。

【アリス】 別な点なんですけれども、グリーンジョブがイコール、ディーセント・ジョブということかどうかについての区別ですね。TUCもサポートしていたのですけれども、そういった定義についてですが、もっと定義についての理解を深める必要があると思います。例えば、UKの例ですと、ごみの収集とリサイクルという産業ですけれども、それにつきましては、市のカウンスルがどれだけのリサイクルをやるかということについて管理をする責任があります。うまくいっております。現在、ごみの収集そしてリサイクルについて、現在UKでは17万の職があります。ただ、全部が組織化されているわけではないのです。民営化されまして、そして下請けされているわけでありまして。民営化の結果、安全衛生の成績も悪いわけです。全国での災害率は4倍、そして死亡につきましては10倍も悪い成績があります。

つまり、ここで重視したいのは、このアジェンダでありますグリーンジョブをイコール、

ディーセント・ジョブであるということ、そして安全衛生もその中に入らんと。そして、学習と労働組合を承認するということが全部入らんとという定義を打ち出していくということが大変重要だということを強調したいと思います。

【中嶋】 カナダ、どうぞ。

【アンドリア】 2点。一つは、エコハウスへの移行です。これはグリーンジョブづくりで簡単な方法だと思うんですね。下請けできないです。中国とか労働が安いところに海外移転することはできません。国内でやらざるを得ません。そして、労働組合も力がある。その力を使って家庭を改修する場合には、コントラクターはだれなのかということ、その場合には労働組合でなければいけない。それを労働組合のメンバーであればいい仕事をするとということを保障すると。

そして1970年代におきましては、エネルギー効率スタンダードというものをつくりました。これはRスタンダードと呼ばれるものです。R2000と呼ばれていたのですが、というのは、すべての家庭が2000年までにR2000であるというような規定を設けました。ところが、2000年になりました。それでは0.6%の住宅がR2000の基準でありました。ほとんどが30年も経過したような老朽化した家だったわけです。ですから、法律で基準を設けるということがいかに重要であるかということをお願いしたいと思います。義務づけるということですね。重要だと思っております。

【キャスリーナ】 私たちはそれしかやっていないというふうに思わないでくださいね。ただ非誇りに思っています。非常にうまくいっていますから。おっしゃるように、アンドリアさんが言ったように、住宅というのはそこに不動産であると。ほかに移すことはできないと。そのとおりであります。アウトソースはできない、海外移転はできない、もうそこにあるんだと。そこから手がければいいわけです。ドイツの場合は、さらに幸運だったのは、なぜうまくいったかということ、多くの需要があったわけなんです。ドイツの統一があって、ベルリンの壁がなくなって、統一されました。その後、旧東ドイツの住宅は非常な状態でありました。したがって、こういったことをするマーケットがあったわけですね。せっかく改装するのであれば、スタンダードに合ったものにしようということになったわけでありまして。それから、建設労働者、これも非常にしっかりとした労働組合ができていくということです。こういったことが功を奏したというふうに思っています。

もう一つ、私どもの観測として皆様に申し上げたいこと、ちょっと思ったのですけれども、グリーンジョブ、ディーセント・ジョブという話になりますと、ドイツの経験から申

し上げるのですけれども、大企業でのシステムの中には、いわゆるブラックブックというようなことがあります。つまり、企業でも悪い慣行、ディーセント・ワークをやっていないとブラックリストがあります。グリーンジョブでないような会社、そしてグローバルコンタクトに準拠したような国のブラックリストがあります。例えば、この会社はブルースタンドだと言われるのがいいわけなんです。というのは、企業のイメージにかかわってきますね。大企業を説得する上では、法律がないならば自主規制というものがあってもいいと思うんですね。こういったものがあるということはあると思います。それをうまく活用するということができると思います。

【中嶋】 ほかにおられますか。もしおられなかったら、会場から質問が寄せられておりますので、それに対してお答えをいただくというセッションに移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

多くの方から質問をいただいたのですが、時間の関係もあり、また、できるだけ同一の質問があった場合に、これをまとめてという手法を事務局のほうでとっていただいて、私の手元に4人の方からの質問が届いております。

まず、NPO法人サステイナブルマネジメントフォーラムのヒロセさんからの質問ですが、ヒロセさん、どこにいらっしゃいますか。どうも。それじゃあ、ちょっとマイクが回らないので私が代読してよろしいでしょうか。

「英国、TUCに対する質問ですが、英国議会としてサステイナビリティについて5原則を決議されたと聞いている。そこに至る経緯について説明をいただきたい」という問題ですが、ちょっと答えを考えていただけますか。

【アリス】 気候変動法案にうたわれている5つのプリンシプルですか。まだ通っていない法案ですけれども、その提出されている気候変動にかかわる法案の中の5つの原則ということですか。

【ヒロセ】 ……限らなくて、もっと広いブロードミーニングオブサステイナビリティに関するアカウンティングフォーサステイナビリティという活動が英国で行われていると理解しておりますけれども、そのアカウンティングフォーサステイナビリティのためのファイブプリンシプルですか、議会で決議されたというふうに伺っているのですが、もしそうであればご説明いただければ幸いです。

【アリス】 具体的にどの法案のことについておっしゃっているのかちょっとわからないのですけれども、ただ、現在、政府が取り組んでいる重要な課題について申し上げたい

と思います。

確かに持続可能な開発に関する政策があります。エネルギー政策、再生可能なエネルギー等々といったようなことが持続可能な戦略という中でうたわれております。このサステイナビリティ、持続可能性にかかわりまして、結構活動が展開されておりました、企業活動について、CSRについてもっと報告する。サステイナビリティ、持続可能性についてもっと報告するというようなアカウンタビリティということが規定されております。そのことなんでしょうか。こういった分野につきましては、より広い労働組合のメンバーが影響力を行使して、例えば年金基金が企業のCSR、あるいは企業労働基準と、また環境基準と、コーポレートガバナンスといったことについてのアカウンタビリティを要求するということがありました。その1つがCSRですけれども、非常にファッショナブルですけれども、企業は非常にすばらしいレポート、美しいレポートを作成して、そして、こんなことをやって、こんないいことをやりましたということをやっているわけなんですけれども、ただ、時としましてトップダウンのアプローチで持続可能性についてやっているに過ぎないということになることがあります。

ですから、私どもがやっているのは、もっと効果的なメカニズムを持って、ボトムアップの方法でやっていくことによって、より効果的に、より長期的に持続可能性を確保しよう、そして労働者がそこに関与しているわけで、確実に実施できるというようなメカニズムを追求してまいりました。グリーンウォッシングと訳せるかどうかかわからないのですけれども、企業が「こんないいことやってますよ、言っていますよ」というふうに言っていますけれども、実際には本音はどうだろうか、その信憑性についての問題があると思います。

お答えになったかどうかかわからないのですけれども。

【中嶋】 それでは、2番目の質問ですけれども、オガワさんから、エネルギー効率にプロジェクトの具体的なスキームについてもう少し詳しく教えてほしいということで、これはドイツ、DGBの方への質問かと思いますが、よろしく願いいたします。オガワさん、どこにいらっしゃいますか。オガワさんからの質問です。よろしく願いいたします。

【キャスリーナ】 それでは、正確にお答えいたしますけれども、連邦政府、ドイツの連邦政府であります、このプロジェクトをスポンサーいたしました。60億ユーロが予算です。直接のすべての活動をこのプロジェクトに関して政府支援があったということです。それから、ちょっとはつきり最初のところはわからなかったのですけれども、スキー

ム、これは国営銀行のスキーム、これがこれに加わりました。特に1つ、安い、低利のローンがクレジットアシメントという銀行によって提供されたということがあったんですね。これは信用機関でありまして、公的な投資銀行でありまして、第二次世界大戦後につくられたもので、実際にこれが多くのいろいろなローンを提供すると。政府の資金が入ったこのローンに関しても、今申し上げた名前の国営銀行通知でのローンがあった。そして、これは非常にプラスな影響を出したわけです。先ほど私が申し上げたような、いろいろないい効果があったということがあります。

27万5,000の雇用というのがこれによって創出されたということがあります。これは2006年だけ1年をとってです。これは最新の数字であります。もっと正確な数字についてご関心がある向きであれば、我々のほうからもっと詳細をまとめたものを差し上げることができます。我々のDGBのウェブサイトに入っておりますので、これもごらんいただけたらと思います。ぜひともそれをごらんいただいて、情報をもっと得ていただきたい。そして、いろいろな議論をしたいと思っております。

【中嶋】 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

それでは、3番目の質問です。JEC連合のヤマモトさん、いらっしゃいますか。日本の化学労組では業界団体や行政と提携をして窓枠の改良——合成樹脂の利用等ですが——や、住宅断熱の促進をやり始めていると。カナダでの同じような窓枠の改良の話がカナダの代表から報告されましたが、具体的にどのようなやり方がなされているのか教えてほしい。参考にしたいということですので、お答えをいただきたいと思えます。

【アンドリア】 ありがとうございます。私のほうからちょっと確認したいのですけれども、技術的な側面ですか。効率がよかったのは、技術的にどうだったかということをお知りになりたいのか、それとも、プログラムとしてどういう形でロールアウトされたのかという、どちらでしょう。

【ヤマモト】 やり方。

【中嶋】 やり方ですね。後者です。

【アンドリア】 プログラムの導入ということなんですが、非常に単純なものです。やったことというのは、みんなに対して実際に、この法律の中で家の窓は変えなければいけない、全員やるということを義務づけたわけです。新しい窓を一定の年月の中で取りかえるということです。ですから、窓を買うことができる。いろいろな場所から買うことができると。それから、この窓を買った場合には、それを設置するためにコントラクターにお

金を払うか、自分で設置する。そして、電力料金を通じてお金が返還されるんですね。この窓を買った料金。貧しい人たちのほうは、実際にこれについてはコストを払うことができない。さらにインセンティブも与えられるということです。最も最貧の人たちは窓を実際に無料で提供されるということです。実際にローンを使っても返さなくてもいいと、ギフトになるわけですね。これによって、家を借りている人たち、これはいろいろな形で貧しい人たちのほうは、非常に効率のいい窓をそれで使うことができるようになる。

それから、窓のメーカー、前にはこういうところはなかったんですね。新たにこの問題を解決するために窓のメーカーがつくられたということです。この窓のメーカー、非常に熱心に効率よくやりたいと思いましたので、窓を売ると。プログラムが実際に設置する前に売るようにしました。ですから、会社のほうは、実際に早くしなさいと、窓が売れるという状態になっているからということを行いました。全面的なビジネスをそこで作り出した。みんなが窓を買って、一定の期間の中でやって、数か月じゃなくて数年ということであります。実際に最もおもしろいというふうに思いましたのは、この会社は非常に効率のいい窓についての技術を持っていた。そして、北米全体の窓を売ったわけですね。マニトバ州だけではなくて、全体に売った。これは非常に産業としても成長するわけです。多くの失業のあるような業界に雇用も創出することに成功したということです。

【中嶋】 どうもありがとうございました。それでは、最後の質問ですが、JILAFのカウンセラーをされているアジマさんから、AFL-CIOのバークに対する質問として、オバマ上院議員の500万人グリーンジョブ創出の中身はどういう種類のジョブかという質問ですが、お答え願えますか。

【バーク】 うれしかったんです。同じ質問を、そうじゃなかったらしようというふうに思っていたぐらいです。

実際にリサーチをしなければいけないんです。いろいろな最終的な数字、どのぐらいの雇用創出があるのかということを経験しているわけです。何が新しいのか、それから新しいという意味、それから既存の仕事からどういうふうになるのか。何か別のものを雇用として作り出すのかということがあるわけです。いろいろな研究がありました。そして、例えば、労働・環境コアリション、そしていろいろな党派を超えた形でグリーンアライアンスということで、きのうちょうど調査報告を発表しております。みんないろいろなことを言っているわけです。さまざまな数字をそこで言っている。オバマ上院議員というのは、1,500億ドルで、この500万というのは、直接・間接的な雇用創出の数字

だと言っています。ですから、そこにはいろいろな違いがあるわけです。

この数字をもう1回考えてみますと、先ほど同じような数字が出たのでおもしろいと思います。実際に3,000億、これ、10年間ということを行っていますけれども、その中で直接に関しては300万の雇用と。直接の雇用、これは大体10万ドルの投資ということになるわけですね。そうすると、幾つかの業界にまたがっているということです。ですから、どの業界かということによって数字が変わると思います。

ニューグリーンスタディー、こちらのほうはちょうどきのう発表されたばかりなのですがけれども、同じようなことを言っています。例えば、500万という数字を言っているのですけれども、いわゆるリニューアブルなオキュペーションということを行っています。ここで10万ドル、新しい雇用の創出に使われる。これは1つの投資当たりこれだけ。それから、またその中でちょっと一つ誇張して数字を言っているという向きもあります。例えば、雇用の創出という中で、業界ごとにいろいろな数字が出ているわけです。例えば、20万を10年間で行えば200万の仕事だと。しかし、実際は20万の仕事に過ぎないわけですね。しかし、投資レベルでこういう仕事というものを実際20万なのに200万にしてしまうということもあるわけです。ですから、もうちょっと、とにかく何百万の雇用はできると思います。これには投資が必要だ、長期投資が必要だと、毎年毎年の連続投資が必要だと。直接的な資本投資か、あるいは税上のいろいろな優遇策かもしれません。しかし、500万の雇用創出、これは一連の研究を行って、例えば太陽業界、それからテネシー大学、ランドコーポレーションというところで500万ということで、直接・間接の雇用創出ができるということを行っているわけです。そして、これで1,500億の投資ということを通じてこの数字になったようです。

果たして、もちろんここには現実があるということで、10万ドルを雇用ごとに投資するということは非常に新しい形ですね。ですから、新しい形の雇用形態になるかもしれません。

【中嶋】 以上なのですが、ここでこれは聞いておきたいと、こういう方、いらっしやいますか。よろしいですか。

非常に多くの示唆に富む報告やご意見を伺いました。ご意見の中にも改めて強調されたように、グリーンジョブ、グリーンであれば何でもいいという話ではないと。グリーンジョブというのは、ディーセントなものでなければならない。これは長谷川さんも強調され、先ほど英国TUCの方も全体を代表する形でそのことを強調されました。

じゃあ、ディーセントとは何かと、こういう話になるのですが、まずジェンダーイコーリティーの原則というのはきちんと貫徹されていなければいけない。その上に立って、中核的労働基準、ILO条約でいいますと4つの分野の8つの重要条約がきちんと満たされる。効果的に保障をされていなければならない。2つ目に、良質な雇用が確保されなければならない。3つ目に、社会保護の拡充が追求されなければならない。そして諸問題の解決、あるいはディーセント・ジョブの促進に関しては、社会対話が重要であると。この1つの原則と4つの戦略的な目標というものをきちんと満たした形でディーセント・ジョブの実現がなされなければならないということで、こういう中身を持ったグリーンジョブというのを労働組合としては追求していこうということが、きょうの経験の報告、あるいはその中で浮かんできたさまざまな課題、その克服策ということの意見の中で、いわば前提的にそのことがあつたらうと思います。

これから、ですから私たちは、グリーンジョブの実現を推進していく場合に、常にディーセント・ワークの一環であると、グリーンジョブというのはディーセント・ワークでなければならないという思いを共通なものにして各地で運動を進めていきたいと思います。

それから、きょうの議論でドイツ、カナダ等からも言われたエコハウス、環境に優しい住宅の問題、これは言われてみればそのとおりでなと思ったのですが、これは海外に向けてアウトソーシングできないわけですね。幾ら、例えば中国で住宅建設が安くいくといっても、中国で建てるわけにいかないわけで、それは、だからエコハウスの事業を推進するというのを一つの重要な分野としてあり得るのではないかと。

先ほど逢見副事務局長が紹介されたように、60年代から70年代にかけて雇用促進事業の一環として大量の住宅が建設をされて、建ててからもう既に40年以上で、半分スラム化をしていると。どんどんスラム化が進行しているという状況があるので、このエコハウスの考え方というのを日本におけるグリーンジョブを政府等にその実現を迫っていく一つの重要課題として考えることもまた可能ではないかと思いました。

それから、雇用の確保と再教育、訓練の重要性というのがジャストトランジション、グリーンジョブへのシフトの中に非常に重要な要素としてある。これは確保しなければいけない。その資金をどうするのかという問題に関してCO<sub>2</sub>タックス、それをもとにした基金の創設で、雇用を中心にした被害を受ける人を、きちんとそのファンドを使って救済をしていくという視点というのは重要じゃないかという指摘もなされまして、何でもかんでも政府が公的資金を使ってやればいいというものじゃないという議論が日本でははやって

いますけれども、世の中をグリーンなものに転換をしていく、避けて通れない雇用の確保とかスキルのアップのための教育再訓練のもとに、どのような資金をもとにしてそういうことを可能にするのかといった場合に、非常に示唆に富んだ意見が出されたのではないかと思います。

日本の場合も、環境税ということで議論されていますが、それが労働者の雇用とかスキルアップのために使われるという内容についての議論はまだまだ非常に少ないという現状がありますので、その点からもきょうのディスカッションは得るところが多かったのではないかと思います。

それにしても、社会全体がエコロジカルなものにシフトしていくというために、政府の役割は非常に大きいと。きょうの報告、意見をお聞きしても、政府を含めた三者協議がうまくいっているところは、それなりの成果を上げているということが明らかでありまして、オーストラリアのように政府がついこの間転換をしたと、労働者の声をきちんと受けとめる政府になったということで、新しい希望、前向きな展望が開ける状況が生まれつつあるというお話もありました。我々も選挙を目の前にしておりますので、我々の声を聞きとめるような政府への転換の実現が可能になればいいなと、その点からも思ったところです。

いずれにしましても全地球的課題で気候変動に対してどう対応するかという課題はあるわけで、それを職場から、あるいは生活の場から推進をしていくという意味で、グリーンジョブの課題というのは非常に重要な課題だと思います。きょうのシンポジウムを契機に、これからこの課題に積極的に取り組んでいくと。また機会がありましたら、それぞれの国でどのような進展があったかということをもたお聞かせ願って、お互いに刺激し合って情報をシェアし、次の活動に生かし合うというネットワークにつなげていけたらいいと思います。

参加者、パネリストの皆さん、長い間、ほんとうにありがとうございました。それから、私の司会のまずさから必ずしも十分な議論がかみ合った形でできなかったかもしれませんが、その点に関してはおわびを申し上げます。それから、私たちの仕事をスムーズに進めるために通訳のお三方にご協力をいただいたことを心からお礼を申し上げまして、このパネルディスカッションを閉じたいと思います。ありがとうございました。