

パネルディスカッション  
「持続可能な経済発展における労働組合の役割  
—労働者の生活向上を伴う経済発展を求めて」

モデレーター：生澤 千裕 連合総合国際局長

パネリスト：

アレクサンドロ・サンパイオ・フェラズ

労働・社会経済研究所（DIEESE）アナリスト／ブラジル

ヴェラ・ペトロブナ・シュマコヴァ

ロシア独立労働組合連盟（FNPR）国際局次長

ジャガナタン・ラマスワミ

インド全国労働組合会議（INTUC）タミルナド州支部事務局長

フーシャン・ガン

中華全国总工会（ACFTU）国際連絡部処長

## 日本の状況

### 【生澤氏／連合】

#### 日本の雇用失業情勢

議論に入る前に少しお時間をちょうだいして、日本の状況について、連合の取り組みを含めてお話したいと思います。

まず、日本経済の現状と労働者の置かれている状況についてお話します。日本経済に対するこの間の見方ですが、世界経済危機の影響による最悪の状況からは脱出して、緩やかな回復基調にあると言われてきました。しかし、円高が急速に進行し、雇用情勢の改善もはかばかしくなく、景気が下振れするリスクが高まっているとの見方が大きくなっています。また、経済はデフレ傾向にあります。デフレ傾向は1990年代後半からずっと続いており、デフレからの脱却も景気回復に向けた大きな課題となっています。

次に、世界経済危機による雇用への影響についてですが、世界経済危機は日本経済にも非常に大きな影響をもたらしました。輸出の急激な落ち込みなどによって余剰労働者が急増し、失業率は2009年7月には統計史上最悪の5.6%を記録しました。しかし、これは心配

された最悪の数字よりは低いものでした。労使が協力して雇用調整助成金を活用したことや、政府による景気刺激策が功を奏した結果と言えます。一方で、多くの非正規労働者が雇い止めや解雇され、大きな社会問題となりました。

最近の雇用情勢は、今年7月の完全失業率が5.2%と、世界経済危機で悪化した1年前の5.6%に比べるとやや改善しています。有効求人倍率は0.53倍で、1年前の0.42倍に比べ、これもやや改善しています。しかし、これらは依然として厳しい数字であり、とりわけ15歳から24歳の若年層における失業率は9%という高率となっています。また、来年4月の新卒採用の内定率は78.9%と、10年ぶりの低水準にあります。有効求人数で見ると、正社員が44%、パート・派遣・契約社員などの非正規職が56%で、正社員の有効求人数の割合が非常に低くなっています。

見方を変えて有効求人倍率でみると、正社員は0.29倍しかありません。これは3.5人に1人しか正社員の就職口がないということを意味しています。円高が進めば企業収益の悪化や製造業の生産拠点の海外移転が加速し、雇用情勢はさらに悪化する可能性があります。

非正規労働者の増大傾向について、もう少し詳しくお話しします。約15年前には正社員が8割、非正規労働者が2割という状況でした。それが今では、正社員が65%強、非正規労働者が35%弱という構造になっています。非正規労働者は低賃金にとめ置かれ、雇用も不安定であり、こうした労働者の増加が社会を不安定化させています。賃金が生活保護水準にも満たないワーキングプアと言われる低賃金労働者の増加と、その固定化は、日本に格差社会という言葉で定着させる状況をもたらしました。

他方、正社員の雇用は比較的安定しているものの、長時間労働を強いられることが多く、暮らしとの両立に困難を抱え、メンタル面での不調や過労死といった問題が生じています。

働く者が元気になれず、また日本に活気が戻らない原因の1つとして、生産性や付加価値に見合った分配がきちとなされていないことを指摘しなくてはなりません。企業は、短期的な利益をどう確保するかというミクロの論理により、人件費抑制に頼った経営を続けています。経済のグローバル化はこの傾向に拍車をかけ、1人当たり名目賃金は、2005年平均を100とすると、2009年度は95.1まで落ち込んでしまいました。また、1997年度と2009年度を比べると、12年で実に13.4ポイントも賃金水準が下がっています。

経済のグローバル化により経営者はさまざまな対応を求められる状況にあります。しかし、その1つが、国際競争力の維持を理由とした労働者への一方的なしわ寄せであったと言えます。今お話ししたような非正規労働者の増大や労働者への分配のゆがみはその顕著

な例であり、経済も社会も持続可能でない状況を生みだしてしまったと言えるのではないのでしょうか。

## 連合の政策

連合の政策ですが、この間の大きな問題意識は、雇用や所得における二極化や格差拡大、貧困層の増大にどう歯止めをかけるのか、市場原理主義や株主主権主義といった新自由主義的政策からの転換をどう図るのかという点にあります。

そこで、これまでの価値観からの転換を図る5つの政策理念を掲げて、取り組みを進めてきました。すなわち、①協力原理を社会の中心に据えることを意図した「連帯」、②公正な所得再分配や労働分配率の向上などを求める公正な資本主義という意味での「公正」、③倫理なき欲望の追求が未曾有の金融危機を招き、世界経済を混乱に陥れた背景には、必要な技術までも脇に押しやってしまったことを反省しての「規律」、④公正な処遇と人材育成という視点なしには労働は持続可能なものにはならないことに目を向けた「育成」、⑤すべての人がディーセントワークを求める権利を有しており、そのために支え合い、包み込み、共に生きる社会を実現する「包摂（インクルージョン）」——です。

連合は、こうした政策理念に基づく具体的な政策を掲げて活動を行っています。現時点の大きな課題は、連合が最大の支持母体となって昨年9月に誕生した民主党政権の下で、政労使が議論して結実させた「雇用・人材戦略」の着実な実施です。この戦略は政府の「新成長戦略」の中にも盛り込まれ、今後10年をかけて実現していく明確な目標を掲げています。

この戦略には連合の主張が大きく取り入れられています。ディーセントワークの実現を掲げていますし、若者の就労促進、労働者派遣法の改正などを通じた同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進、雇用にかかわるセーフティネットの拡充、最低賃金の引き上げなど、実に多くの政策を実施することになっています。

ここで大切なことは政労使が力を合わせて取り組むという点です。三者の協力なくしてこうした政策を実施することは、不可能と言っていると思います。

また経済のグローバル化との関連で、世界経済におけるグローバルガバナンスが非常に重要になってきています。公正で持続可能なグローバル化を実現するための世界経済のパラダイムシフトに向けて、国際労働運動全体として取り組みを進める必要があると思います。二国間や地域で締結する貿易協定が社会的側面に配慮したものとなるよう取り組みを強化していかなければならないと考えています。

そうした意味で、先日はAPEC関係国の労働組合が東京で会合を持ち、11月に日本で開催されるAPEC首脳会議に向けた提言を、議長を務める菅直人総理大臣にお伝えしました。労働組合の主張をAPECの成果文書に反映するよう、日本政府に大いに努力していただけることを期待しています。

また、海外で事業を展開している日系多国籍企業における労使紛争の早期解決や未然防止に向けた取り組みも大きな課題であり、OECDのガイドラインの周知活動などを進めています。

## グローバル化のメリット、デメリット

### 【生澤氏／連合】

これよりパネリストの皆様からご発言いただき、議論を進めていきたいと思えます。

1つ目の論点として、グローバル化や急速な経済成長が労働者の生活に与えた影響についてお聞きしたいと思います。先ほどの皆さんの報告から、経済発展が社会や経済に多くのプラス効果をもたらす一方で、所得格差や不安定雇用の増大といった問題が生じていると理解いたしました。

ここでパネリストの皆さんにお伺いします。グローバル化や経済成長が労働者にもたらしたメリット、さらにはデメリットは、どういうものであったのか。とりわけ社会的格差が縮小するよりも拡大しているとの評価があるようですが、格差の具体的な状況やその背景などについてお話しいただきたいと思えます。

【フェラズ氏／ブラジル】 ブラジルでは、過去20年、不平等が徐々に縮小し、失業も減ってきました。最近の様子を見ると、グローバル化が必ずしも悪い効果ばかりもたらしたとは言えないと思えます。

国と国との間の競争という観点から見ると、先進国にBRICs諸国が追いつこうとしているのは、BRICs諸国のほうが経済成長の速度が早いということであって、必ずしも先進国が貧しくなっているわけではありません。

当然、BRICs諸国はもっと豊かになる必要がありますし、もっと雇用を創出しなければなりません。中国の参加者も雇用を強調していましたが、ブラジルも同じです。労働運動や労働者にとって完全雇用は大きな目標の1つであり、それが実現すれば交渉力も強化さ

れるでしょう。

ブラジルは、中国ほどではないにしても、それ相応の速度で成長しています。しかし、社会的平等の観点から、以前と比べ格差が縮小していても、とても十分な水準とは言えませんし、いまだに失業が大きな問題として残っています。

ブラジルでは改善のための政策の推進が求められています。少なくとも開発の成果を1970年代のように平等に分配してほしいという政策要求です。日本でも、1960年代、70年代に中流階級が生まれたと聞いています。その意味で、ブラジルはこの政策目標を目指していくことが重要と考えています。

建設部門などのインフラ投資を拡大していく必要があります。家族手当、失業保険など世帯向けの様々な保障制度について、政策の方向を最貧困層に向けていく必要があります。

グローバル化についてもう1点申し上げておきます。それは、平等な労働条件を求めてさらに闘っていかなくてはならないということです。トヨタやフォルクスワーゲンでは、本国と中国やインドを比べて、賃金は別としても労働条件面でどうして違っているのか。労働条件に違いがあってはならないと思いますし、我々はそこを攻撃して闘っていくべきだと思っています。

皆さんの中にはISO26000についてご経験をお持ちの方もいらっしゃると思います。これは労働条件について定めたものです。労働組合は、労働基準を労働者により有利に引き上げていくために、こうした議論の場に参加すべきだと思います。参加しなければほかのISOと同じような状況になってしまいます。

**【シュマコヴァ氏／ロシア】** ブラジルと同様、ロシアの労働組合にとっても完全雇用が一大目標です。しかし、単に雇用があるというだけでなく、雇用はディーセントな雇用で、ディーセントな賃金を伴うものでなければなりません。現在のロシアでは、インフォーマルセクターが増大しています。つまり社会的な保護が欠如しているということです。不法労働者が入国し、年金も健康保険もないインフォーマルな経済に流入しています。

労働組合は自国だけでなく、近隣諸国、つまり不法労働者を輩出している国との協力関係も重視する必要があります。

以前のロシアは生産部門の大企業が、輸出入産業と併せて大きな雇用を抱えていましたが、現在はサービス産業が急速に拡大しています。しかし特に若い人たちは自分たちの権利に関する理解が欠如し、組織化されていません。こうした若者を労働組合に取り込んで

いくことが我々の目的です。国境を越えた協力と連帯が重要であり、それによって新興諸国の労働条件や団体交渉力を整えていくことが大切だと思います。

**【ジャガナタン氏／インド】** グローバル化がインドにどのような影響を与えたかという点、まず外国の企業が何百万ドルもの資金をさまざまな部門に投資しました。特にIT部門ではグローバル化によって多くの雇用が生まれました。そういう点ではインドの労働組合はグローバル化を受け入れています。

しかしグローバル化は同時に失業も生み出しました。グローバル化で競争に負けた中小企業では、逆に雇用が減りました。インド全体で5億人もの労働者が存在しますが、そのうち多国籍企業で雇用されている労働者の比率は極めて低いと申し上げなければなりません。5億人のインド人すべてを雇用することは多国籍企業にはできません。雇用の創出という意味でインドの国内企業が果たす役割ははるかに大きいものがあります。

多国籍企業の賃金構造は、役員や管理職レベルでは国内企業に比べて高いと言えますが、工場労働者の賃金は国内企業に比べてずっと低く、多国籍企業における賃金格差は一層大きくなっています。

インド経済が急速に成長したのは外国からの投資、多国籍企業の進出によるという説明を、我々は受け入れることができません。もちろん、多国籍企業の貢献も大きいものがありますが、それだけがインド経済を押し上げた原因だと我々は考えていません。多国籍企業は数としては少なく、すべてが成長し続けているわけではありません。

グローバル化により近代的な設備や機械が導入され、労働者がスキルを向上させるチャンスができました。スキルが向上すれば、国内の多国籍企業や他国で働くことができるようになります。多国籍企業を通じてスキルや知識を身につけ、より良い職、より有利な職を見つける機会が生まれています。

インドには37の州がありますが、多国籍企業は、タミルナド州、グジャラート州、マハラシュトラ州など多くの州に進出しています。しかし州によっては地元企業しか存在しない州もあり、地域間格差が生じています。企業によってはカルナタカ州だけで操業しているところもありますし、日本企業が圧倒的な地域もあります。また多国籍企業の中にはケララ州などには行きたくないという企業も数多くあります。投資にばらつきがあり、格差が生じています。

多国籍企業のほとんどは、デーセントワークの観点で最善を尽くしているとは言い難い

状況にあり、もっと努力してもらいたいと思っています。

**【ガン氏／中国】** 私の意見では、グローバル化は世界のすべての国で起こっている趨勢であり、労働組合活動家を含めてこの趨勢を止めることはできません。従ってグローバル化と共に生きていかなければなりません。

ILOの様々な会議でも、グローバル化について、公正なグローバル化やディーセントワークの確保に関して多くの議論が行われてきました。

私は少し違った角度からグローバル化が開発途上国にどのような影響を与えたかについて考えてみたいと思います。

開発途上国の労働者にとってグローバル化は、近代的な産業で働き、職業訓練を受けることができることを意味します。これまで全く機会がなかった雇用に就いて訓練を受け、生活スタイルを変えていくことができます。経済も急速に発展し、その結果として生活水準が向上します。多くの労働者にとって貧困の問題は昔の状況と変わってきています。子どもたちにより良い教育を受けさせられる状況も生まれています。

しかし、一方で労働者はより厳しい競争にさらされるようになったことを忘れてはなりません。労働移動が容易になると、プレッシャーも高まってきます。経営者側から心理的なハラスメントを受けることもあります。絶望的な状況に陥り、ストレスで自殺する人もいます。これらは先進国でしか発生していなかった現象ですが、現在は開発途上国でも起こるようになってきています。もし社会が必要なサポートを与えることに失敗すれば、このような悲劇が繰り返されることが懸念されます。多国籍企業による搾取に苦しんだり、地場産業が消えてしまったり、環境問題が発生することがあるかもしれません。

グローバル化による所得格差について、特に中国ではこの問題がより深刻になってきています。大企業で1人のCEOが毎年莫大な所得を得る一方で、一般労働者はやっと食べていけるだけの低賃金しか得られないような賃金格差も生まれています。従って貧困層には社会的な保護が重要になります。開発途上国の多くでは、全員が社会保障制度で保護されているわけではありません。

## ディーセントワークの確立に向けた取り組み

**【生澤氏／連合】** 多様な観点から各国が様々な状況にあるというお話をお伺いしまし

た。グローバル化が必ずしも悲観的な側面ばかりを生んできたわけではないというのは当然のことであると思います。

続いてお伺いしたいのは、ディーセントワークの確立に向けた各国労働組合の取り組みについてです。公正で持続可能な成長を求めていくときに、やはりディーセントワークの確立が非常に重要な取り組みになっていると認識しています。成長は公正でなければ持続可能なものとはならないという点を、私たちはしっかり押さえておく必要があると思います。

どのような状況にあっても、結社の自由や団体交渉権をはじめとする中核的労働基準を中心とした最低限の労働基準が遵守され、労働者が社会的に保護されなければなりません。公正な分配がもたらされ、フォローされなければ、成長は持続可能なものとはならないと言えます。その意味で、しっかりとした配分交渉ができる集団的労使関係の確立は非常に大きな要素の1つと言えると思います。また、先ほど、政府に対して政策をしっかりと求めていくことが重要だというご指摘もありました。

そこで、パネリストの皆様にお伺いしたいのは、このディーセントワークの確立のために、具体的にどのような取り組みを行っているかという点です。政府に対してどのような政策制度面の要求を行っているかも含めて、お話をいただきたいと思います。

**【シュマコヴァ氏／ロシア】** ディーセントワークを促進するために労働組合は非常に有効な手段を持っています。それは団体交渉と労働協約です。どのような企業であっても、労働組合があれば交渉することができます。使用者側と交渉し、労働協約を締結し、労働安全衛生、その他様々な条件をその中に盛り込むことによってディーセントワークを確保することができます。

しばしば交渉に不慣れな労働者は悪い労働条件でも押し切られてしまうことがあります。労働者の権利などの知識がないためにそういうことが起こってしまいます。そのため労働組合はさまざまなセミナー、研修、訓練などのプログラムを提供し、労働者の権利などについて教育を行っています。

政府に対する要求に関しては、ロシアには三者構成の委員会が全国レベル、産業別レベル、地域レベルで設置されています。全国レベルでは政労使が1年に数回労働問題・社会問題に関する話し合いや議論を行って、一般協定という形で合意が形成されています。ロシアの労働組合は議会などを通じても意見を表明しています。ロシアの連邦レベルの労働

組合組織は法律を提案する権利を持っておらず、助言するだけにとどまっています。しかし議員団の連帯グループと交流があり、そこを通じて政府に対し要求を行っています。また国際的には国際労働組合総連合（ITUC）アジア太平洋労働ネットワークなどもあり、関係国政府に向けた声明を発表しています。この声明は1つの国の政府に対してだけでなく、すべての関係国政府に向けられています。こうした活動を通じて労働組合が強くなることができると思います。

**【フェラズ氏／ブラジル】** ブラジルでは数カ月前に、労働組合、使用者、政府の間で、児童労働の撲滅、男女平等や人種間の平等など、ディーセントワークに関する議論を行いました。

そこで合意された主要なものうちの1つが、サトウキビ産業チェーンにおける隷属的な労働はやめさせようということでした。これからもまだまだやらなければならないことがたくさんあります。

**【ガン氏／中国】** 中華全国総工会はこれまで何年間にもわたって、最低賃金の改定について、政府の諮問委員会、三者構成制度の中で非常に努力してきました。最低賃金は各省で設定されることになっていますが、その金額は極めて低く、政府に対して最低賃金を改定するよう要求してきました。

過去2年間、個別的紛争を含めて多くの労使紛争が起こり、その結果、23の省で最低賃金が20%以上引き上げられました。非常に大きな引き上げですが、まだ十分ではありません。政府に対しては賃金をさらに引き上げるシステムを構築するため、さらなる方針を策定するよう要請しています。

**【ジャガナタン氏／インド】** インドの最低賃金は、法律によってすべての部門で定められています。インド政府は2年前に農村部における保障プログラムを策定しました。それ以前は農村労働者に対して1日100ルピーしか払っていませんでしたが、エンジニア部門の労働者の最低賃金が3,000ルピーとなりました。これは100ドルを超える額です。

ディーセントワークに関し、INTUCはこれまで数多くのセミナーを実施してきました。特に繊維や衣料部門の労働組合は6、7カ月前にある活動を開始し、この部門の使用者に対して生活賃金の支給を要求しました。私がいるインド南部の2つの州支部と、さらにほか

の2つの州支部で、どれくらいの金額が労働者にとって、ディーセントな生活をしていくために必要かを調査しました。この調査に基づき、1カ月前に衣料部門に対して要求を行い、現在、交渉が行われています。どれだけ成果を収めることができるか分かりませんが、ディーセントワークの目標を達成するために努力しています。

2番目に、賃金の不平等は多国籍企業だけの問題ではありません。どの国内企業にもこの問題があります。例えば繊維部門においては、正社員は9,000ルピー、約200ドルの賃金を得ていますが、契約労働者はその半分から60%くらいしかもらっていません。そこで、INTUCは、全国活動委員会で討議し、首相に、契約労働者に対しても正社員と同等の賃金を支給するよう法律改正を要求しました。

INTUCのサンジェバ・レディ会長は、この問題で首相及び繊維産業界の会長と話し合いを持ちました。繊維業界も含めて、多くの業界で問題となっているのは、全社員のうち正社員の割合が70%から80%で、それ以外は契約社員であるということです。しかし経営側は、契約社員は契約社員のままとしておきたいと考えます。我々は、政府に対して法律を改正して、契約労働者に正社員と同等の賃金を払うよう要求しました。

**【生澤氏／連合】** 公正な分配が非常に重要な視点であり、ディーセントワークの確立に向けた取り組みの中で、そこに重点を置いて活動を行っている事例を数多くお話いただきました。

最後の論点になりますが、公正で持続可能な経済発展と労働者の生活向上の実現に向けた労働組合の国際連帯の必要性について、どのように考えていらっしゃるかをお聞きしたいと思います。

グローバル化した経済の中で、公正で持続可能な経済発展を追求するには、やはりグローバルレベルでのガバナンスを追求していく営みが重要になると思います。従って、先ほどロシアのシュマコヴァさんもおっしゃっていましたが、G20、APECなどの政府間会合、IMF、世界銀行やWTOなどの国際機関に対して、労働組合がその主張を表明していく国際的な取り組みが重要であると考えています。

そこで、パネリストの皆様は、国際労働運動との連携の必要性をどう考えていらっしゃるかについてお伺いします。また、各国労働組合組織間の連携についても、お考えがあればお話いただきたいと思います。

**【ジャガナタン氏／インド】** グローバリゼーションのプロセスの中で多国籍企業が進出し、より強力になってきました。労働組合はグローバル・ユニオンとの協力のための戦略をつくり、連帯を強めて課題に挑戦していかなければなりません。

労働者は、社会のどこにいても同じ問題に直面し、同じように危機にさらされています。労働組合は、多国籍企業による不公平な行為を防止していくために協力して取り組んでいく必要があります。

国際産業別労働組合組織（GUFs）あるいはグローバル・ユニオンと一緒に活動した経験から特に申し上げたいことがあります。インドのタミルナド州で営業している小売企業に関して我々の支部組織から苦情があった場合、それらの苦情は通常、GUFsに伝えられます。例えば、何度も国際繊維被服皮革労組同盟アジア太平洋地域組織（ITGWF・TWARO）に対して支援を求めました。ITGWFも含めてGUFsは多くのイニシアチブを講じ、多国籍企業に対して行動を改めるよう要請しています。このように、GUFsは非常に助けになる存在です。

**【シュマコヴァ氏／ロシア】** 連帯は労働組合の基本的な原則だと思います。これは産業別労働組合においても、ナショナルセンターレベルにおいても、さらに国際的レベルにおいても同じです。我々は国際労働運動に対して責任を持たなければなりません。

世界のほとんどの労働組合はITUCに加盟し、ITUCの中で様々なネットワークに参加しています。そのうちの1つ、ITUC人権ネットワークは最も重要なものの1つであると考えています。

毎年ILO総会で国際労働基準の適用を監視する条約勧告適用委員会が開催されます。このような場において様々な国の労働組合関係者と会うことができ、政府関係者とも意見を交換することができます。このようにして国際社会に参画していくことができるわけです。

協力関係の構築は非常に重要です。ロシアにおいては、国境を越えた協力の活動があります。例えばバルト海諸国や北欧諸国の様々な労働組合との協力ネットワークがあって、これらのネットワークが我々を支援してくれます。

**【フェラズ氏／ブラジル】** ブラジルにおける国際的な協力の例を紹介します。例えば、UNIはブラジルにおける情報通信部門における課題に取り組んでおり、ブラジルの関連労働組合はそのイニシアチブに参加しています。また2年前には、ブラジルの金属労働者、金

属労働組合はドイツの同志、フォルクスワーゲンの労働者に対する連帯を表明するため、1日の争議活動を行いました。また、ブラジルの銀行業界は全国銀行家協会を組織しています。しかし、銀行部門の労働組合は各州バラバラで、各州において異なる団体協約を締結しています。労働組合はそれぞれの州での団体協約を勝ち取るために、何度も団体交渉で闘っています。労働者は、自分たちが団結して団体をつくり、統一した交渉を行う必要があると認識していました。現在、銀行部門における協約は全国的なものとなりました。各州において取り決めの内容は異なりますが、以前よりも有利な内容となっています。

今後、同じようなことを国際的なレベルで、国際的な委員会を設置してトヨタなどの多国籍企業と交渉を行うことができれば良いと思います。

連帯して国際的な最低限の基準を定めていくことが大切だと思います。長い道のりであることは分かっていますが、不可能ではないと思います。

**【ガン氏／中国】** 私は国際的な連帯はある意味、表現として労働組合が開始したものだと思っています。しかし現状では、使用者側は以前から団結し、世界では使用者側は単一の組織となっています。一方、労働組合を見ると、中国の労働組合は国際的に1つの独立した組織です。労働組合に携わる者として、我々にはもっとやるべきことがあると何度も声を上げなければなりません。

中国の労働組合は世界の様々な組織と協力して、グローバル化が労働者との関係で、国によってどういう影響を与えているか、特に途上国の労働者にどういう影響を与えているかについて調査してきました。グローバル化と労働組合をテーマに2004年には北京でフォーラムを開催し、様々な国の労働組合を招待しました。このようなフォーラムを既に6回開催しています。そこではそれぞれ共通の問題を1つ選んで、アジアやアメリカなどから労働組合指導者を招聘して意見交換しています。行動計画という形で意見調整し、連携する努力をこれまで行ってきました。

## 質疑応答

**【質問者】** 社会主義国の中国で、現在、自由主義的な経済が導入され発展しています。中国においては都市部と農村部、東部と西部、富裕層と富裕でない層との間に大きな格差が生じていると聞いています。富裕層は大きな所得を得る一方、貧しい層の所得は非常に

少なく、所得格差が極めて大きくなっています。

高額な所得を得ている者がいくらでも多く儲けて良いというものではありません。国として、所得格差を拡大させたくなければ、税制の問題として、所得が多くなるにつれて累進的に課税して再配分することによって、格差を是正していくやり方があります。さらに税を各地方に再配分して、地域間の格差を縮小する手法も取られています。中国とロシアでは税制上の問題はどのようになっているのか。労働組合としてどのような主張を行っているのかお伺いします。

**【ガン氏／中国】** 中国の大きな格差は、所得格差、発達段階上の格差、農村と都市の間の格差、そして東西の格差の形で存在します。それには幾つかの歴史的な理由があります。かなり昔にさかのぼっても、西部は常に発展が東部より遅れていました。また、農村と都市部の格差ははるか昔からありました。

これは私の個人的な見解ですが、中国政府の焦点が経済開発に偏り過ぎ、社会的な正義が少し無視されてきたのではないかと思います。

ただ、政府は最近になってこの社会的な面に注目するようになりました。日本を含めて様々な国の例を参考にして、多くの地方がこの問題を是正するための取り組みを始めています。中国は国レベルでもまた地方レベルでも税制の問題、社会保障の問題を是正するために新しい政策の策定に取り組んでおり、状況はよくなっていくと思います。

**【シュマコヴァ氏／ロシア】** 経済的なブームが1990年代に始まったときに、規模の大小に拘かわらず、すべての事業体に対する課税を変更しようとする動きがありました。地下経済は様々な手を使って徴税を逃れようとします。累進課税策を導入しましたが、確かに所得の再分配が公正に行われているとは思えません。

ロシアでは問題解決の1つの方策として、労働組合が最低賃金の問題に真剣に取り組んでいます。最低賃金はモスクワでは3,000ルーブル、地域によっては1万5,000ルーブルのところもあり、地域格差がありますが、昔に比べると良くなっています。それから、累進課税率も労働組合の働きかけで上がりました。この問題は次の三者協議の議題となる予定ですので、FNPRの経済部局も提言を準備しています。

**【質問者】** インドでは多国籍企業は労働組合が結成されることにあまり賛成していな

いというお話がありました。少し残念に思います。日系企業に限って言えば、いわゆる企業内組合に慣れていまして、企業の従業員ではない組合役員が外部から入ってきて交渉することに慣れていないのが一般的です。インドに進出している日系企業がインドの労使関係についてもう少し勉強していれば、ある程度解決できるのではないかと思います。

中華全国総工会の方に質問させていただきます。総工会は組織化に努力しているというお話がありましたが、中国の工会は本当の意味で労働組合の形をなしているのか、従業員の利益を真に代表する機能を持っているのかどうか、そこがいま一つ分かりません。その点を教えていただきたいと思います。

それから、現在、北京政府が進めようとしている賃金協定集団協議条例の全国への展開についてです。この条例で、例えば従業員が20%以上の賃金引き上げ要求を行った場合、企業側に団交応諾義務が生じるという仕組みが設けられようとしています。こ仕組みができると、既存の工会の役割はどのように位置づけられるのか、それに対して総工会はどう対応しようとしているのか、教えていただければありがたいと思います。

**【ガン氏／中国】** 中国で外資系企業を組織化することは並大抵のことではありません。大変厳しいものがあります。賃金交渉や団体交渉を行うことは難しいです。経営側は常にさまざまな口実を見つけて交渉を拒否するからです。日系企業でも起こっています。それに対して多くの労働組合が大変な努力をしています。中国において、もし多国籍企業の労働条件が改善されたなら、それは中国の労働組合の大きな貢献によるものだと思います。

**【質問者】** 日本の労働運動は長い歴史の中で組織率の低下がずっと続き、それに伴って社会的な影響力も低下せざるを得ませんでした。一方で、国民生活、勤労者生活を向上させるために、労使の交渉だけで解決できる部分がどんどん狭まってきていることも事実であり、いかに国の政策や制度の枠組みを変えていくかが非常に重要になってきています。多国籍企業に対する規制や非正規の問題についても、現在、法律を優先させることが非常に求められていると思います。

昨日、民主党の代表選挙がありました。我々が関わってきた日本の労働運動、とりわけ連合が支援する民主党政権ができて1年。政権との話し合いや協議の機会がずっと増え、連合の経済社会における重みも増してきていると思います。

これから先の日本の労働運動の影響力を考えると、組織率もようやく底を打ってきた感

があり、さらに、政府の政策制度に対する労働組合の影響力が向上すれば、もう1度労働運動全体の影響力を向上させる可能性が十分にあると思います。

その意味で各国の労働運動の現状を見ますと、中華全国総工会は、政府に対する非常に強大、強烈な影響力を持っています。インドのINTUC、ブラジルのCUT、そしてロシアのFNPRも、それぞれ政府に対する影響力をかなり持っていると思います。これを少し歴史的な文脈で見たときに、現在、過去と比較して、政治や国の政策制度に対する労働組合の影響力がどの程度あるのか。それが強まってきているのか弱まってきているのか、どう判断しているかをインド、ロシア、ブラジルの皆さんにお伺したいと思います。労働運動として、こうあるべきと考える政策や制度が、どれだけ実現可能なのか。その実現力の度合いが高まってきているのか、また将来はどうなるのかという問題です。

**【ジャガナタン氏／インド】** インドの場合には政治的影響力は減ってきていると思います。組織率は減少しています。インドの労働組合組織率は約8%で、そのうちの60%は公共部門の労働者です。組合員はどんどん減っていますので、労働組合は労働問題に関してあまり強い要求はできません。国レベルでの調整委員会などで発言するのみに留まっています。

インドでは、12のナショナルセンターがあり、たくさんの政党があります。また、地域にしかない政党もあります。イデオロギーの差や地域社会同士の歴史的経緯がありますし、政策が食い違っている場合もあって、そう簡単には労働組合同士の合併ができない状況にあります。

目標を達成するために力を結集できないことが弱みだと分かっています。それで先月、インドの7つの主要なナショナルセンターが共同してインフレの問題や労働法の不十分で不適切な適用問題などに抗議してストライキを実施しました。これは過去50年間で最大規模のデモになりました。労働者のニーズを理解し、適切な政策を実施してもらうため、このようなデモを行って政府に圧力をかけています。

ナショナルセンター間の方針・行動を調整する全国調整委員会が設置され、様々な問題を取り扱っています。タミルナド州では繊維部門にも共同委員会があって、すべての組合が参加し、共に団体交渉などを行っています。また、衣料・衣服部門においても取り組みが行われています。

地域には労働組合も政党も様々ありますが、それを1つにまとめるのは、インドでは簡

単なことではありません。しかし、我々は協働して力を結集することを考えていかなければなりません。グローバル・ユニオンも合併しています。我々は自分たちの問題点を十分に認識しています。

**【シュマコヴァ氏／ロシア】** ロシアの労働組合は1990年代が最も強力であったと思います。多くのストライキが起こり、世論もそれを後押ししました。それは当時の状況がそうさせたのです。労働市場は混乱していました。現在、政党はあまり多くなく、それらはほとんどが似通っています。

FNPRは政党、中央政府、地域政党、地域自治体とロシアの三者構成委員会の枠組みを通じて協力しています。

政策を実現していく上で、一部のケースにおいて労働組合は政府に対して影響力を行使することができると思います。

**【フェラズ氏／ブラジル】** 労働組合の力は、政治経済、あるいは組織といった多くの要素によって決まると思います。ブラジルの1990年代は良い状況ではありませんでした。1990年代の初めにインフレが起り、失業率も高い状況にありました。

1980年代から1990年代の初めにかけてはストライキが爆発的に起こりました。しかし、私はストが力の誇示だとは思いません。申し上げたいことは、強い組合はストを通じて力を誇示する必要はないということです。もし労働組合がストせずに良い協約を勝ち取ることができれば、その組合は、ほかのストをする組合より強い組合だと見なされるのではないかと思います。現在は強い組合ができ、ストも減って、以前より良い労働協約ができています。

我々を助けてくれたのは経済の状況です。雇用状況が良くなり、政治の状況も良くなりました。ブラジルでは、現在の政府与党は労働組合によってつくられたと言っても過言ではありません。与党は州警察などに対する影響力もあります。20世紀の初頭の社会的な民主主義が誕生した頃、組織率は現在よりも低かったです。組織率だけで組合の力が分かるものではないと思いますが、1990年代の終わり頃のブラジルの組織率はとても低く、現在はそうでもありません。

労働組合は強制的に徴収される組合費によって資金を得ています。多くの労働者は労働組合に入っていないので、労働組合は少数の労働者しか代表していません。もしブラジル

で世論調査を行い、一番信頼する制度は何かと尋ねたら、国民は労働組合と答えるでしょう。国民の信頼は、教会よりも労働組合のほうが高いと思います。

## 討議のまとめ

**【生澤氏／連合】** パネルディスカッションでは、各国の様々な状況をお話いただき、様々な形で努力している状況についてお聞きすることができました。

ブラジルの方のお話しにありましたが、やはり経済成長自体が我々の様々な困難の解決に役立つというのは、その通りだと感じます。ただ、それを続けていくために、社会的な存在としての労働組合がその役割を果たしていくことが非常に重要であると思います。

皆様が異口同音におっしゃったのは、公正な分配をしっかりと行っていく必要があるということでした。先ほど、日本は政権交代後、連合がこれまで以上に政策を実現しやすい状況になったというお話がありました。そういう意味で、連合もこれから社会的な存在として、政策の実現に邁進してまいりたいと思います。

また、国際連帯も非常に重要だと思っておりますが、皆様も同じお考えであることが分かり、これからも一緒に努力していきたいと心を強くいたしました。

いずれにしても、大変熱心に議論に参加していただいた4名の皆様に、改めて感謝申し上げます。ながらパネルディスカッションを終わらせていただきたいと思います。