

「連合国際労働戦略」

—世界を良くする労働運動をめざして—

目次

「連合国際労働戦略」の構成と概要.....	1
はじめに.....	3
I. 危機の状況.....	5
1. 労働ガバナンスの欠如.....	5
2. 取り巻く状況.....	6
(1) 不安定雇用の増大と集団的労使関係の立ち遅れ.....	6
(2) 企業行動の無制約化の進行.....	7
(3) 政府の無力化.....	7
(4) 政策パラダイムの転換の兆し.....	8
(5) 反グローバリゼーションの動き.....	8
3. 労働組合の対応.....	9
(1) 労働運動のレベル間の不十分な相互連携.....	9
(2) アジア太平洋の問題.....	10
II. 国際労働運動の目的と課題：地球を包み込む労働ガバナンスの整備.....	12
1. 目的の再定義.....	12
(1) 社会正義の実現.....	12
(2) 国境を越え、社会とつながる労働運動.....	12
(3) 建設的労使関係の構築.....	13
(4) 建設的労使関係を担う人材の確保.....	14
2. 課題の再認識：アジア太平洋における建設的労使関係の構築に向けて.....	14
(1) アジア太平洋を世界につなぐ.....	14
(2) アジア太平洋における自由で民主的な資本主義体制の構築.....	15
(3) 共同体づくりに向けた東南アジアの多様性.....	16
(4) 働く者の声を強める.....	16
3. 連合の課題.....	17
III. 国際労働戦略の実践.....	18
1. 国際労働運動に求められる役割.....	18
(1) 職場・地域社会を運動の基本に.....	18
(2) 社会対話の確立.....	19
(3) 政策力の強化.....	20
(4) 効果的なグローバル・キャンペーンの推進.....	21
(5) 途上国などナショナルセンターのキャパシティ・ビルディングの支援.....	21
2. 行動計画.....	22
(1) 職場・地域社会を運動の基本に（組織化の推進）.....	22
(2) 社会対話の確立.....	22

①国際労働運動を通じた国際的な社会対話の確立.....	22
<具体的行動計画>.....	22
②対話・交流を通じた国際労働運動への戦略的参画.....	23
<具体的行動計画>.....	23
③建設的労使関係の推進.....	23
<具体的行動計画>.....	24
(3) 政策力の強化.....	25
運動方針・政策制度要求への反映.....	25
<具体的行動計画>.....	25
(4) 効果的なグローバル・キャンペーンの推進.....	26
経営側へのアプローチ.....	26
<具体的行動計画>.....	27
(5) キャパシティ・ビルディング.....	27
①人材育成.....	27
<具体的行動計画>.....	28
②POSITIVEプログラムの実践（労働組合主導・参加型のトレーナー 育成トレーニング）.....	28
<具体的行動計画>.....	28
まとめ.....	29
資料1： 「連合国際労働戦略」 検討PTメンバー.....	31
資料2： 「連合国際労働戦略」 検討PT開催経過.....	32

「連合国際労働戦略」検討PT

—世界を良くする労働運動をめざして—

連合国際労働戦略の構成と概要

「連合国際労働戦略」は、連合が行う国際活動の戦略である。しかし、国際活動を展開する人たち、部署、あるいは組織のためだけの戦略ではなく、連合のメンバー一人ひとりに関わることである。世界で起きていることから何の影響も受けない人はいない。まして、グローバル化が加速する経済の下で働く連合のメンバーであれば、なおさらである。

「はじめに」では、連合のメンバー一人ひとりが、それぞれの職場や地域で、国際的な視点で世界を良くするために自分が何をできるかを思考するきっかけをつくるという、「戦略」の意図するところを明確にする。

第一部「危機の状況」では、世界をより良くするために、私たち働く者が直面する問題について考える。そこでは、問題が複雑で解決が容易でないことよりも、その問題をみんなで力を合わせて改善していく仕組み、すなわち労働ガバナンスが欠如していること、さらにはガバナンスの担い手の用意が不十分であることを指摘する。その観点から、現代の労働問題として挙げられている「不安定雇用の増大と労使関係の立ち遅れ」「企業行動の無制約化」「政府の無力化」などの事例を示し、さらにそれらの問題に対する労働組合の対応について、アジア太平洋に軸足を置いて分析する。

第二部「国際労働運動の目的と課題」では、労働ガバナンスをより良く機能させる、すなわち民主的な労働ガバナンスを構築・運用していく上で労働運動が果たすべき役割について考える。「シームレスな世界」における労働ガバナンスは、当然国際的なシステムと国内のシステムが有機的に結びついて、はじめてその双方が有効に機能する。

そこで、第二部は三つのパートに分けることとする。一つ目のパートは、国際労働運動の目的を再定義する。労働運動が目的とすることとして社会正義が挙げられる。社会的な不条理に対して声を上げる人々の受け皿となり、一人ひとりをつなぐことは労働組合の役割である。経済を安定させ、労働者とその家族の福祉を向上していくための、いわゆる建設的労使関係を構築していくことが、労働組合の重要な目的であることを再確認する。

二つ目のパートでは、連合が当然まずもって力を入れるべき地域であり、日本の労使が民主的な労働ガバナンスを構築する上で大きな鍵を握るアジア太平洋の課題を考える。この地域は、経済あるいは政治の分野での存在感が増す一方で、労働ガバナンスの一翼を担う労働組合の能力が依然十分ではない。アジア太平洋の多様性を踏

まえた上で、いかにしてこの地域の労働運動を強化していくことができるのか、その可能性について言及する。

三つ目のパートでは、アジア太平洋の課題の解決にも貢献しつつ、より良い世界を目指して、「シームレスな世界」に建設的労使関係を構築していくために、日本の労働運動とそれを束ねる連合がいかなる役割を担うことができるのかを議論する。

国際戦略の実践においては、国際労働運動に求められる役割として、(1) 職場・地域社会を運動の基本に、(2) 社会対話の確立、(3) 政策力の強化、(4) 効果的なグローバル・キャンペーンの推進、(5) 途上国などナショナルセンターのキャパシティ・ビルディングの支援の5本柱とした。

(1) 職場・地域社会を運動の基本に

労働組合が職場、地域社会で働く者とその家族などのために運動をしていくこと、また、あらゆるステークホルダーと問題可決に向けて取り組むことが必要であるとした。

(2) 社会対話の確立

使用者団体との対話の促進、地域の「共同体」との対話を重視するとした。

(3) 政策力の強化

連合もITUC、TUACの重要加盟組織として、政策の立案に参加し、政策力の強化に取り組む。

(4) 効果的なグローバル・キャンペーンの推進

現在行われているグローバル・キャンペーンは、特定の政府、個別企業をターゲットとしたものが多く、政府、使用者とのその後の対話をそこねたりするケースが多く見られる。キャンペーンは対話と両立するかたちで行うように進める。

(5) 途上国などナショナルセンターのキャパシティ・ビルディングの支援

途上国などにおいて、使用者はむろんのこと、政府、そして地域の多様なステークホルダーとの対話を進めることで、建設的労使関係を構築していくための、キャパシティ・ビルディングへの支援が必要であり、これを国際労働運動の重要な任務とする。

また、それぞれの項目を具体的に実践するために、だれが、いつまでに（短期、中期、長期）実施するかなどについて行動計画として提起した。

はじめに

<身近な話で地球を思い浮かべる>

「連合国際労働戦略」は、連合のメンバー一人ひとりに関わることではあるが、読み手としては、連合本部および構成組織の役員・国際担当を念頭に置いている。彼らが、組合員、職場、あるいは地域の仲間、そして家族等と、仕事や生活の話をする時、どこか他の国で暮らし、働く人々のことを思い、その人たちと幸せを分かち合えるようにするには、どうしたらいいかを考える手がかりになることを期待する。

例えば、春季生活闘争の時、あるいは日常において、組合員などと職場のことを話し合うだろう。なぜいま職場がそうなっているのか、これからどうしたら良くなることができるのかを話し合う時、地球の裏側にも自分と同じような境遇に置かれている人たちがいること、そして互いの取り組みが少しでも地球全体を良くすることにつながるということに気づいてほしい。その時、「連合国際労働戦略」に書かれていることを一つでも理解し使っていただきたい。そして、組合員やその他の仲間たちと、身近な話で地球を思い浮かべる心の習慣を育てていただきたい。

ここでいう「地球」とは、地球儀のような同じかたちをした人工物ではない。私たちは、地球をそれぞれ違ったイメージで思い浮かべる。地球という言葉で思い浮かべる人の顔や風景は同じではない。大事なことは、実際にはその全体像を見たことがない地球という惑星の上で、自分以外の多くの人々が暮らし同じような問題に取り組んでいるという事実を認識し、彼らを「仲間」として身近に感じることである。

<シームレスな地球を包み込む>

仕事を含めて私たちの毎日の生活は、より一層世界の動きに影響されるようになってきている。そして、そのことがより顕著に分かるようになってきた。そして、場合によっては、隣にいる人よりも、遠い他の国にいる人との距離をより近く感じることもある。例えば「国益」といって、多くの人々がにわかに思い浮かべられるものは、これまでよりも少なくなっているかもしれない。つまり、私たちは、いま、国境など私たちを区別してきた境界がこれまでのように重要な意味を有しない「シームレス」な世界に生きているといえる。

とはいえ、私たちは、個性のない「のっぺらぼう」な世界に生きている訳ではない。むしろ、世界がつなぎ目のない状態になればなるほど、違いは強調され、それが誰かを排除する理由にもなりうる。排除や対立がここかしこに起こる世界は、誰にとっても生きづらさを感じる社会である。

だからこそ、私たちにいま必要なのは、国においては様々な集団の異なる利益や関心を国全体の中でどう調整していくか、また異なる国益を地球全体でどう調整していくか、つまり個人の利害から集団、社会、国、地域、そして地球全体の利害をできる

だけ包み込む努力である。そして、一方でこれまでやいまの状況を十分考慮しつつ、他方で将来のあるべき姿を少しずつ共有していくという心構えが必要である。

<現実を忘れず、夢を語る>

もちろん、こうした心構えは、言うは易し、行うは難しである。ここで大事なことは、理想を追いつつも現実を忘れてはいけないという態度である。

例えば、働いていれば、企業や産業の利害を考えるのは当然である。また、日々の生活の中で、慣れ親しんできた仲間以外の人々を受け入れるのは、時間と手間がかかることであることも当たり前である。貧困や格差の問題も、では実際にどうするかと考えた場合、根本的な解決の手立てが簡単には見つからないのが現実である。

世界を見れば、国内および国家間のせめぎあいは激しさを増し、宗教や文化の対立は高まり、テロへの不安をはじめ暴力の脅威は増しつつある。こうした多難な時代に求められるのは、やはり現実を忘れず、一步一步より良い方向に向かって、各自が自分の生きる場所で努力するという態度である。

とはいえ、人には希望が必要であり、夢があればこそ、私たちはつらいことでも乗り越えていくことができる。希望や夢を仲間と語り合い、分かち合うことは楽しいことである。「国際労働戦略」では、そうした夢や希望を、国際戦略の理念や方向性というかたちで提起していく。ただし、それは現実についての冷静な解釈と判断に基づいての提起である。「世界を良くする労働運動をめざして」というサブタイトルを絵空事にしないためにも、「連合国際労働戦略」はこうした理想を追求する現実主義を大切にする。

<世界を良くする労働運動>

サブタイトルの「世界を良くする労働運動をめざして」だが、「良い世界」とはどのような世界なのだろうか。

連合は、2010年にわが国がめざすべき社会像として「働くことを軸とする安心社会」を提起した。そこでは、「安心社会」を、「働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型の社会」と定義している。支え合い、つながりあわなければ、一人では、あるいは日本だけでは、世界を良くしていくことはできない。そして、「支え合い、つながりあう」ということこそが、「良い世界」の普遍的要素ではなかろうか。

もとより労働運動の歴史とは、働く者のために「世界を良くする」歴史であった。「万国の労働者よ、団結せよ」というスローガンは、その歴史を導いてきた理想の象徴であった。しかし、現実には「働く仲間」といっても、階級、人種、民族、ジェンダ

一といった異なる属性に帰属し、産業、業種、職種、雇用形態、地域によっても異なる利益や関心を有する。組織労働者と未組織労働者の間、あるいは労働組合でも組織が違えば対立する場合もある。そして、そこに国家という属性がかぶると、違いや対立の構造は一層複雑になる。

こうした複雑かつ容易ならざる現実の中で、それでも労働運動は、労働組合を中心に、個人の利害から集団、社会、国、地域、そして地球全体の利益を包み込む努力を、試行錯誤を繰り返しながら、絶えず続けてきた。労働運動こそ、世界を良くすることを目標に掲げ、困難にくじけず我慢強く地道な努力を続けなければ達成できないことを十分に自覚しており、社会的なうねりを起こしていくために欠くべからざるものである。

国際労働組合総連合（ITUC）の第3回世界大会（2014年）のスローガンである「労働者の力を構築する（Building Workers' Power）」が示すように、働く者がつながりあい、みんなで協力しなければ世界は良くならない。つまり、より良い世界に生きたければ、その共同作業に加わらないという選択肢はない。日本という国で労働運動に携わる私たちが、世界を良くするという大きな共同作業で、どういう役割を担ったらその力を最も有効に発揮できるのか、「連合国際労働戦略」がそのことを考えるきっかけとなればと考える。

I. 危機の状況

1. 労働ガバナンスの欠如

「はじめに」で述べたように、私たちは、「連合国際労働戦略」において、「シームレスな地球を包み込む」、すなわち「国においては様々な集団の異なる利益や関心を国全体の中でどう調整していくか、また世界の中では異なる国益を地球全体でどう調整していくか」を考え、「個人の利害から集団、社会、国、地域、そして地球全体の利害をできるだけ包み込む努力をこれまでや現在の状況を十分考慮しつつ、将来のあるべき姿を少しずつ共有していく」ことをめざす。

そして私たちの場合、この努力の対象が、働くことに関する問題（以下「労働問題」）であることは言うまでもない。労働問題は、いま私たちが世界で抱える問題の中で最難問の一つである。それと同時に、労働問題が少しでも改善されれば、関連する多くの問題に曙光が差し込む。

例えば、地球環境の問題は、長い間それぞれのやり方で地球の資源を利用し、働いている人々のことを考慮せずに、解決することはできない。また、戦争や地域紛争、あるいはテロの背景には労働問題があることも知られている。さらに、人工知能（AI）やモノのインターネット（IoT）などのイノベーションの飛躍的な進歩は労働力不足を解消し、人々のコミュニケーション能力を高め、雇用や所得の格差を埋める

効果があると指摘されている一方で、そうした進歩が人間から永遠に仕事を奪う懸念についても議論されている。労働問題は、単に働く者の問題ではなく、地球とそこに住む人々にとって重要な問題である。

しかし、労働問題が私たちの前に立ち塞がっていることが危機なのではない。解決されなければならない労働問題があることを世界中の人々が認識しているにもかかわらず、それを解決する手だてが労働問題に最も影響を受ける働く者たちに備わっていない。労働問題を解決するために、すべてのステークホルダーが声を上げ、話し合い、一緒に行動する仕組み、つまり労働ガバナンスが機能していない、あるいは存在すらしていないことが危機なのである。

また、労働ガバナンスといっても、一つの正解やモデルがあらかじめ用意されているわけではない。複雑に異なる利益が内在するシームレスな地球を包み込んでいくためには、あらゆるレベル、様々な分野で労働ガバナンスを整備していく必要がある。例えば、途上国の職場から多国籍企業の最高経営会議まで、あるいは店頭での販売からグローバル・サプライチェーン全体のマネジメントまで、地域・国・国際的なルール決定と執行、企業や政府そして国際機関などでの取り決めなど、労働問題と直接的あるいは間接的に関わるあらゆる場面で、関係するステークホルダーが協力する仕組みが整えられなければならない。

2. 取り巻く状況

(1) 不安定雇用の増大と集团的労使関係の立ち遅れ

最も顕著で深刻な労働問題に、進行する雇用の劣化がある。先進国、途上国にかかわらず、不安定雇用、すなわち非正規、短時間、有期、派遣および臨時雇用あるいは偽装雇用形態が増大している。不安定雇用の増大は、働く者全体の賃金およびその他の労働条件を引き下げる強力な圧力となり、格差の拡大、貧困の増大と固定化を助長し、社会に不確実性と不安定性をもたらし、先の見えない働き方・暮らし方を強いられている人々、あるいは将来設計など不可能なその日暮らしを余儀なくされている人々が増え続けている要因となっている。

一方で、企業と労働者の個別的な雇用関係の比重が高まり、個々の労働者の処遇や評価をめぐる個別苦情処理の必要性も増している。労働組合は、組織率の低下を反転することができず、また個々の労働者のニーズに十分応えられないまま、集团的労使関係の恩恵を受けられない層が拡大している。こういった集团的労使関係の立ち遅れの構図は、日本を含めた先進国共通の問題となっている。

集团的労使関係の立ち遅れは、先進国にとっては比較的新しい現象ではあるが、集团的労使関係の諸制度や労働諸規制が整備されておらず、インフォーマル経済が拡大している途上国では、すでに常態化している問題である。そして、この途上国の状態は、先進国の企業・産業の海外事業展開のスピードの激化と、労使関係の海外展開が

それに立ち遅れたことによって一層深刻化している。これまでは、途上国における集团的労使関係の立ち遅れは、途上国にまだその準備がないということで例外として認められてきた。

しかし、企業によるサプライチェーンの網が世界中に張りめぐらされている今日、進出先の労使関係と進出元のそれとの相互関係はこれまでになく強くなっている。先進国の集团的労使関係の立ち遅れは、単に一進出企業を通してだけではなく、総体的に途上国や新興国の労働ガバナンスの欠如や立ち遅れの原因となる。その一方で、先進国の労使関係の当事者あるいは行政や議会の、「労使の関係の立ち遅れ」に対する危機意識は、「雇用の流出」といった別次元の問題の陰に隠れて、依然低いレベルのままである。

そうした背景の中、公共サービス部門では、事業委託や民営化、非正規化が進み、その結果、当該部門では労使関係が十分に機能せず、質の高い公共サービスの実現に欠かせない公務労働者の公正な労働条件の確保が困難な状況が生起しており、公共サービスの基盤が揺らいでいる。

(2) 企業行動の無制約化の進行

こういった「労使関係の立ち遅れ」は、この間の企業行動や企業モデルの変化にも影響を受けている。企業はグローバル化を牽引する主要な役割を果たしており、その主な受益者である。企業は、サプライチェーンを世界に網羅し、国内労働市場および国民経済に対し支配的な力を持ち、政府の権限に対してさえ巨大な影響力を及ぼしうる。税の軽減、住民の強制的な立ち退きによる土地の提供、環境基準の適用除外などの優遇政策の恩恵を受けるケースも少なくない。

一方で、企業の金融化に伴う企業内外での金融セクターの進化は、支配的企業の権力のさらなる巨大化をもたらしている。同時に、企業内の財務部門や株主さらにはヘッジファンドなど外部資本の発言力の拡大により、企業モデルのサイクルが短期化し、長期的な安定を指向した労使関係を尊重するビジネス・モデルは弱体化していった。

さらに、グローバル化の進展とイノベーションの進歩は、資本やサービスの提供における国際分業を促進し、ビジネスのスピードを急激に加速し、企業行動を不可視化した。グローバル・サプライチェーンの急速な進化は、企業自身も追いつかぬほどに、コーポレート・ガバナンスにおける盲点を生み出し、コンプライアンスにおける問題をも発生させてきた。個別企業に対する使用者団体の統制力は弱体化し、中国をはじめとする企業行動の規制が整備されていないあるいは積極的ではない国の台頭もあって、企業行動の無制約化が進行することになった。

(3) 政府の無力化

この企業行動の無制約化に拍車をかけているのが政府の無力化、あるいは企業行動に対する公的ガバナンスの欠如または低下である。先進国を中心に 1980 年代から勢

いを増した新自由主義と、それに基づく労働分野を含めた規制緩和政策の進展が、特に労働分野における企業行動の規制を形骸化してきた。また、国際的に見るならば、中国や他の新興国の台頭、さらに冷戦構造の崩壊による旧社会主義圏の解体と不安定化、そして多くの人々が仕事を求めて移住するなどの動きも、企業行動の無制約化を助長している。

一方で、適切な規制を受けない企業行動が、こうした国際秩序の流動化あるいは無極化という状況を加速している状況もある。これらの諸状況が、労働ガバナンスに及ぼした、あるいはなおも及ぼし続けている影響は甚大である。特に 20 世紀を通して西側諸国や国際機関において確立しつつあった、政労使三者構成主義やソーシャル・パートナーシップという建設的な社会対話に深刻な影響を与えている。

(4) 政策パラダイムの転換の兆し

労働ガバナンスの危機に対応する明るい兆しも表れはじめている。2008 年秋の「リーマンショック」以降、市場の限界に対する意識が再び広く芽生え始めている。そして、ますます深刻化する貧困や格差の状況とあいまって、政策パラダイムの転換を求める声が、国を越え、世代を越えて広がっている。その動きは、国レベル、国際レベルの政策責任者にも共有され、包摂的成長やディーセント・ワークなどを尊重する方向へと、政策のパラダイムが漸進的に変化していつている。

ここで大事なことは、世界の多くの人々が、深刻化する貧困と格差の状況を目の当たりにして、それを不条理なことであり社会正義に反するという意識が高まりつつあるということである。雇用を競争関係の中において単にコストとしてとらえ続けることの非人間性が指摘され、ディーセント・ワークの維持・創出を通して社会的包摂を実現していくこそが、自律的な成長を達成していくための必須条件であることが広く認識されるようになった。それは、フランスの経済学者トマ・ピケティの著作「21 世紀の資本」の空前のブームを象徴とする不平等の原因への人々の関心、G20 の議論に占めるディーセント・ワークの地位の増大、あるいは貧困撲滅だけではなく格差にも注目した国連の「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」(SDGs) などにも表れている。

こういった政策パラダイムの転換の兆しは、労働ガバナンスの再生に向けての好機である。労働組合には今、各国で公平公正な発展に貢献し、その発展の公平な成果配分を追求してきた運動の経験を踏まえ、民主的な労働ガバナンスの再生、とりわけ建設的労使関係をそれぞれの場所で創造的に発展させ、地球のすみずみに浸透させる意志と覚悟が求められている。

(5) 反グローバリゼーションの動き

労働ガバナンスの強化を通して、より公正なグローバリゼーションに改善していく兆しが見られる一方、グローバリゼーションそのものに反発する動きが現れている。

2016年6月には欧州連合（EU）離脱の是非を問うイギリスの国民投票で離脱支持側が勝利し、同年11月のアメリカの次期大統領選では「アメリカの利益再優先」を強調するトランプ氏が当選した。EU域内では、幾度となく戦争の悲劇を経験した先人たちが、「多元的共存、無差別、寛容、正義、結束、男女平等」（EU条約第2条）という共通の価値を土台に築きあげてきた「共同体」を否定する右翼政党の台頭が相次ぐ。

このような「自国中心主義」の動きの背景には、貿易・投資の拡大と技術革新がもたらした利益が公正に配分されていないという人々の「労働問題」に関わる不満がある。国全体の経済の規模が拡大していても、自分たちの所得が減少し、仕事が奪われるのであればグローバリゼーションそのものを敵視してしまう。移民の流出が増加することにより、労働市場における競争は激化し、公的な負担が増加するにつれ、自分たちの生活が良くなるのは、異なる価値を持つ人々の所為であると思うようになる。排他的な思想を持つ勢力は、反グローバリゼーションの心理を煽り、人々を敵と味方に分断し、「敵」を差別的な言葉で攻撃することで「味方」の支持を拡大していく。結果として、民主的な手続きであるはずの選挙をとおして、国家の運営にまで影響を及ぼす。

こういった動きは、「個人の利害から集団、社会、国、地域、そして地球全体の利害をできるだけ包み込む努力」に逆行するものである。そして、自分の幸福が欠如している原因を他者に求めることは、全体の福祉を損なうだけではなく、自らの幸福の回復に何ら寄与するものではない。しかしながら、当該国の多くの労働組合員が労働組合の方針に反して投票したことも事実であり、何故、このような投票行動につながったのかについて、不満を持つ人々の声を的確にくみ取る必要がある。そしてそれを政策・制度に反映し、「労働ガバナンス」を強化し、政策パラダイム転換の兆しを確実な流れにしていくことが重要である。

3. 労働組合の対応

（1）労働運動のレベル間の不十分な相互連携

すでに各国内における労使関係の脆弱化と労働組合の弱体化や組織化の停滞が、世界の全体的な傾向であることを指摘した。その一方で、労働組合がこれまでのように組織のメンバーのための活動にとどまらず、境遇や志を同じくする人々や組織とともに、現状を変えようと力を合わせる指向や運動も、世界の各地で見られるようになった。例えば、連合は「すべての働くひと」のための運動をめざし、「働くことを軸とする安心社会」（2010年）をわが国のあるべき社会像として提起し、そうした試みを春季生活闘争における格差是正の重点化などで現実化させている。

しかし、「働くことを軸とする安心社会」は、国内での取り組みのみで実現しうるものではない。グローバル・サプライチェーンの発展のおかげで、海外の経済や企業の動向と無縁でいられる職場は少なくなりつつある。また、地元のコミュニティを資

本やサービスの提供先にしている企業でも、海外や国際的な規範からの治外法権を有していただけることはなく、また一方で、国外の労働問題に対して、企業内、産业内、国内の労使関係の対応には限界がある。国際労働運動に関わらずに、国内の労働問題を解決していくことはより難しくなっている。

国際労働運動のポジティブな状況としては、ポスト冷戦後の国際労働組合組織の統一が前進し、2006年には国際自由労連（ICFTU）と国際労連（WCL）が統合し国際労働組合総連合（ITUC）が結成されことが挙げられる。その結果、国際機関や政府間会合などに対する、労働組合の影響力が増大した。

しかし、国内での集団的労使関係の立ち遅れは、国内の労働組合の集合体である国際労働運動の組織的な停滞を招いている。国連や経済協力開発機構（OECD）あるいはG20などの超国家的なレベルでは、国際労働運動の取り組みを通して、社会対話の枠組みが定着し、国際的な各種の意思決定や規制の制定に、ディーセント・ワークの維持・創出による格差の是正や貧困の撲滅といった働く者の声が反映されているにもかかわらず、それらの政策が国内に十分に落とし込めていないという課題が生じている。

これは、国際労働運動が国内労働運動へのアプローチを怠っているという一方通行な問題ではない。「シームレスな地球」において労働問題が中核的な争点となっている状況では、労働組合が、職場から国際組織まで総体としていかに取り組むかが問われている。しかし、国内の労働組合は、依然国際労働運動の取り組みを、自分たちの日常の優先事項とは切り離してとらえがちである。国内の労働組合は国際労働運動を政策実現や組織化といった自らの取り組みのために活用し、国際労働運動はそういった視点を持って運動を展開する、このような国際と国内が相互に連携しあう構図が十分に確立していないのが現実である。また、こういった相互連携の難しさは、ナショナルセンターと産業別組織、全国レベルと職場レベルなどの間にも言えることであり、労働組合が抱え続けている普遍的な問題でもある。

（2） アジア太平洋の問題

この「普遍的な問題」への取り組みに関して、日本の労働組合にとっていま最も喫緊の課題になっているのがアジア太平洋地域である。依然としてこの地域の多くの国で、基幹的産業や公務あるいは貿易加工区における労働組合結成の禁止、労働組合登録への行政の過剰な介入等々、国内法で労働組合の存在や活動が制約・規制されている。ILOの「結社の自由及び団結権保護条約（87号、1948年）」と「団結権及び団体交渉権条約（98号、1949年）」は、批准・未批准にかかわらず、国内法整備の基本となる国際労働基準である。しかし、アジア太平洋地域35カ国における批准国数は、前者で18カ国（51.4%）、後者で21カ国（60.0%）である（2016年11月現在）。加盟国すべてが両条約とも批准し、労働組合が労働ガバナンスにおいて一定の機能を果たしている欧州連合（EU）と比べると、労働組合に課せられた制約の大きさをうかがうことができる。このような状況は、組織化の可能性を阻み、労働組合が使用者

に対して対等な地位を築いていく上での大きな阻害要因となっている。

また、例えば、労働法制や労使関係が整備されていたアジア太平洋地域の先進国であるニュージーランドでは、1990年代の国民（保守）党政権の時代には「労働組合」という文言が労働法制から消滅するほどに労働分野での規制緩和が断行され、民間セクターの集団的労使関係は大きく後退した。歴史的に労使関係が未成熟な国々がある一方で、このように労使関係の先進国であっても、グローバル化の波を受け、競争や効率性の名の下に、労働運動が衰退した状況が続いている。

次に、アジア太平洋以外の地域にも見られる傾向ではあるが、政府や政党、資本からの独立性、あるいは民主的な組織運営という点で、「労働組合」としての妥当性に疑問がある労働組合が少なくない。さらに、政府との距離や労使関係に関する考え方の違いにより、労働運動が分裂しているという現実がある。

一方で、日本では公務員の労使関係が、70年近く人事院（地方では人事委員会）勧告制度を基本に運用されてきたが、政治的圧力による勧告内容の一方的な値切りや凍結が行われたり、地方では財政赤字を理由にして勧告とは無関係に給与削減が行われるなど、この間、労働基本権制約の代償措置としての機能を完全に果たしてきたと言えない。

そうした状況の下、2016年6月、ILO理事会は10度目となる「結社の自由委員会第378次報告・勧告」を採択し、日本政府に対して「公務員に対する労働基本権の保障を一日も早く実現すること」を要請しており、公務員の労働基本権回復を求める取り組みが必要である。連合は、国際労働組合総連合・アジア太平洋地域組織（ITUC-AP）の運動において牽引的な役割を担うことで、あるいは国際労働財団（JILAF）の開発協力などを通じて、この地域での建設的労使関係の構築に向けた支援を続けている。日本の産業別労働組合もまた、国際産業別労働組合組織（GUFs）の枠組みや独自の活動を通して、同様の取り組みを展開している。企業をはじめ、この地域における日本の役割や責任が高まるにつれ、このような日本の労働組合の取り組みは一定の成果をあげてきた。

しかし、政府あるいは使用者の労働組合に対する敵対的態度が激しい場合、労働組合は戦闘的になる傾向が強くなり、戦闘的な労働組合と、たとえ敵対的な政府や使用者であっても協議を維持していこうとする労働組合との間の対立は激しくなる。また、日本も含めた海外の支援組織の錯綜も、この地域における問題の一つである。連合をはじめとする日本の支援組織は社会対話を重視しているが、一方で自国の対立的な労使関係を被支援組織に推奨する海外の労働団体の中には、政府や使用者との協力関係を醸成しようとするアプローチを「従属」と非難する組織もある。さらには、支援組織への財政面での無規律な依存は、組織を拡大し、組合費を徴収し、財政的に自立するという労働組合の独立性や民主主義を害しかねない。

このような多様なステークホルダーとの関係性において複雑さが増している状況は、労働運動の統一と自律的な労働組合の発展に大きな影響を与えている。アジア太

平洋への、日本の労働組合のより高次の関与の方策を再検討することが求められている。

II. 国際労働運動の目的と課題：地球を包み込む労働ガバナンスの整備

1. 目的の再定義

(1) 社会正義の実現

労働運動の目的は、社会正義の実現と不条理との闘いである。これは、日本を含む労働運動の長い歴史の中で、共有されてきた理念であり経験知でもある。社会正義や不条理が意味するものは、場所や時代によって違うだろう。けれどもどのような場所でもいつの時代でも、「世の中はこうでなければいけない」「こんなことが続くのはおかしい」と、人々は「当たり前ではないこと」に対して声をあげることをやめない。

労働組合や労使関係の制度の発展が不十分な途上国においても、働く人びとはその仕事や生活をめぐって納得のいかないさまざまな問題に声を上げ、持てる力と可能な方法で正義を求め社会に訴えかける。大きな困難にぶつかっても、やがては社会はその声に共鳴し、国や企業を動かす。当たり前の社会への思い、そしてそういった社会の実現に向けて絶えず行動していくことを大切にする人々がいる限り、労働運動はそういった人々の受け皿とならなければならない。働く人々の声に耳を傾け、違う考えを持つ人々とも議論し、問題を共有し、様々なステークホルダーとより良い解決策を一緒に考えることは、労働運動が目的とすることである。

(2) 国境を越え、社会とつながる労働運動

さらに、労働組合は、国を越えたつながりを重視し、国際労働運動の組織と活動を営んできた。「働く仲間に国境はない」「助け合えば大きな力になる」という国際連帯の考えは、世界が大きな困難に直面し手を取り合って解決に努めねばならない時、多くの人々を鼓舞し勇気を与えてきた。国際連盟や国際連合、あるいは国際労働機関（ILO）の設立の背景には、労働組合の国際連帯があったことは確かである。

また、労働運動は、国際的な社会運動のパイオニアでもある。後発の国際的な社会運動や政治運動の誕生を促し、その成長を助け、それらに人材を供給してきた。ヨーロッパの社会民主主義政党、アメリカの公民権運動、南アフリカの反アパルトヘイト運動、賀川豊彦が始めたわが国における社会運動も労働運動が生み出してきた。このように、労働運動は、「地球運命共同体」という意識をいち早く人々に気づかせ、ともに力を合わせることの重要性を発信し続け、その考え方はやがて人権や平和そして環境など、国境を越えた様々な分野の運動に影響を与えてきた。

いま、労働問題は、国内や国際政治において、排外主義やテロとの闘い、あるいは持続可能な社会を構築・維持する取り組みの中心的な課題となってきた。それゆ

え、「地球運命共同体」に内在する様々な利害を調整することにより、より大きな利益のために労働問題を解決していく取り組みにおいて、労働組合の役割は一層重要になる。

(3) 建設的労使関係の構築

労働ガバナンスを実際に機能させていくには何が必要なのか。そもそも、労働ガバナンスとは、労働組合にとって新しい話ではなく、これまでも社会対話や集团的労使関係というかたちで実践してきたことである。例えば、労使間で対立する利害の調整を重ねながら、より多くのステークホルダーに最大限の利益をもたらす解決策を見いだす産業民主主義は、民主的な労働ガバナンスそのものである。そして、日本の労使は、立場の違いを前提に、当該企業の労働条件や企業の業績や行政や学校のありよう、そして経済、産業、労働市場等のマクロ要因についての関心を共有し、労使紛争を解決し、生産性向上と公正配分を実現するとともに、医療、福祉、教育などの質の高い公共サービスの確保や公共財の健全な供給実現のため「建設的労使関係」を実践してきた。

建設的労使関係とは、単なる労使間の利害を調整するメカニズムではない。働くということが、労使だけでなく、下請け企業、消費者、そして公共サービスという点では子ども、高齢者、障がい者など、すべての住民、さらには環境などの地球規模の課題に確実に利益をもたらすよう、労働組合が使用者、地域コミュニティ等あらゆるステークホルダーと信頼関係を醸成し、問題解決に向けてともに取り組んでいくことである。わが国の経済を安定させ、社会の持続可能性を強化するために、人々のつながりを促すための貴重なソーシャル・キャピタル（人間関係資本）である。

そして、ドイツやスウェーデンなどの中欧・北欧諸国でも同様の機能を発揮し、これらの国々の労働組合や関係する組織は、世界に広がるグローバル・サプライチェーンのすみずみにまで建設的労使関係を行き渡らせる取り組みを展開している。実際、多国籍企業の多くが、サプライチェーンを含めたコーポレート・ガバナンスのすべての領域で社会対話を実践し、労働組合と協力し事業の改善に努め、生産性を上げ、利益をステークホルダー全体で分かち合う建設的労使関係を実践し、それを競争力とブランドの源としている。また、世界中の市民は、そういった企業が先進国、途上国を問わず成長し、それぞれの国・地域で安定した社会づくりに貢献することを期待している。

以上のように、建設的労使関係には二つの意義がある。一つは、企業や産業あるいは行政や教育における労使関係を通して、すべての人々により開かれた公共空間を創造していくソーシャル・キャピタルとしての意義である。もう一つは、企業や行政がソーシャル・キャピタルの増進に貢献することで、社会から求められ信頼される存在になるという意義である。

(4) 建設的労使関係を担う人材の確保

建設的労使関係を適切に機能させていくには、それを担う人材の確保が必要である。労働ガバナンスに関わることができる潜在的なものを含めた能力、そしてこの能力を磨きそれを実態に即して活用する経験を備えた人材がいてこそ、建設的労使関係は労働問題を解決するための機能を発揮できる。労働組合にとって、そういった能力や経験を携えた担い手を自らの組織の中で養成するとともに、労使関係の一方の当事者である使用者、あるいは広く社会の中に志を同じくする仲間を発掘し、教育の機会を提供することが大切になってくる。

「シームレスな地球」における労働ガバナンスは、国際的なシステムと国内のシステムを有機的に結びつけていくことで有効に作用する。そのため、建設的労使関係の担い手には、貿易、投資、金融あるいは政府開発援助といった双方のシステムを結びつける枠組みに影響を与えていく能力と、労働問題の背景となる歴史的あるいは文化的なものも含めた国内システムを理解した上で、「問題」の改善に向けて地道な取り組みを進めていく意志が求められる。例えば、途上国の労働問題の解決に貢献していくためには、「グローバル・スタンダード」や自らの国の価値観を押しつけるのではなく、場合によっては労働問題の根源となっているその国特有の習慣を尊重しつつ、少しでもより良い世界にしていくために地道に取り組む人材が必要となってくる。

労働組合に求められるのは、労働組合員をはじめとする労働ガバナンスのより多くのステークホルダーに対して、建設的労使関係の意義を修得し、職場や地域の仲間や使用者、あるいは取引相手などと労働問題について話し合う関係をつくり上げる方法や技量を身につける機会を提供することである。すなわち労働ガバナンスの「いろは」を教える「学校」になることである。

2. 課題の再認識：アジア太平洋における建設的労使関係の構築に向けて

世界を見渡すと、いまだ多くの人々が建設的労使関係の恩恵を受けていないのが現実である。「連合国際労働戦略」では、私たちは特にアジア太平洋地域に注目する。もちろん、アフリカ、中南米等、深刻な労働問題に直面する仲間たちのことも考えていかなければならない。併せて、日本はアジア太平洋地域の一員であり、国際労働運動の組織形態を考えても、まずはITUC－APの仲間たちとのつながりに軸足を置くべきことは当然であるといえる。ここでは、アジア太平洋地域における建設的労使関係の構築と運用、そしてその担い手の能力を向上させるという課題に取り組む時に考慮すべき4点について述べていく。

(1) アジア太平洋を世界につなぐ

アジア太平洋は、経済的にはもちろん、政治的、社会的、文化的にも、その存在感と影響力は今後一層増大する。また、この地域には、政治・経済体制、開発の程度、

社会、宗教、文化など、多くの多様性が内在する。労働ガバナンスという点では、組織率の低迷、労働運動の分断、労働組合に課せられた制度・法律上の制約などを背景に、労使対等の原則が実現されず、多くの場合労使関係が対立的なものとなっているという共通項がある。このようにアジア太平洋がいかに労働ガバナンスを構築していくかという取り組みは、「地球運命共同体」の成否に大きく関わる。

もちろん、アジア太平洋にはオーストラリア、ニュージーランドそして太平洋上の島々が含まれる。そして、その先には南北アメリカ大陸がつながる。北米、特にアメリカの労使関係については、日本との違いが強調される傾向がある。それは制度と歴史が違う以上、当然のことでもある。しかし、一方で、特に企業内労使関係については、部分的かつ北米的な表現ではあるが、建設的労使関係への理解と実践が進みつつある。そして、北米が依然として国際的な枠組みの形成に大きな力を行使できる立場にあることは言うまでもない。また、ブラジルをはじめとする中南米は、労働組合の政治的影響力が大きく、強力な労働運動の歴史を有し、その経験は建設的労使関係を形成する共同作業に大きな意味を持つ。

このように、アジア太平洋を、労使関係を含めた様々な国際的な枠組みを通じて、太平洋を越えた世界の他の地域に有機的につなぐということは、世界レベルでの労働ガバナンスの再構築にとって重要である。そして、国際政治経済や社会文化の現在のありようとその歴史的背景を考えても、このつなぎ役としての日本の労働組合の使命に留意しなければならない。

(2) アジア太平洋における自由で民主的な資本主義体制の構築

アジア太平洋に建設的労使関係を広げるということは、インド洋から太平洋までの持続的かつ包摂的な成長と民主主義の体制を確立し、同じ指向で取り組んでいる大西洋地域の動きにつなぐという、日本の地政学的な関心と重なる。

確かに、労働組合を含めてアジア太平洋の国々は、冷戦時代、民主主義のありようをめぐる、様々な試行錯誤を経験した。冷戦後は、日本をはじめ西側諸国で共有していた自由で民主的な政治経済体制を広めることについて、一定のコンセンサスを得るに至っている。

かつて世界の大国は、独自の歴史や社会文化の特性を踏まえて、それぞれが自由で民主的な政治経済システムにアレンジを施してきた。その結果、私たちの世界は、多様な民主主義や資本主義を抱えるようになった。例えば、アメリカは、自国と共通のシステムを世界標準にすることで、自国の繁栄と安全を図ろうとし、それは今日の自由貿易体制というかたちで引き継がれている。

おそらくアジア太平洋地域も、それぞれの独自性を反映した自由で民主的な資本主義体制を構築することになるだろう。将来、建設的労使関係を基盤に、アジア太平洋のアイデンティティが一つになった時、この地域における包摂的な成長を可能とする自由で民主的な労働ガバナンスが確立し、日本は、同じ価値観を共有する真の意味での共

同体を獲得することになる。そして、それは日本の将来に安全と安定をもたらす源泉でもある。

(3) 共同体づくりに向けた東南アジアの多様性

アジア太平洋が建設的労使関係を基盤に共同体に発展していく上で、とりわけ重要なのが東南アジアの包摂的成長と民主主義の行方である。前述したように、世界の国々は、あらかじめ用意されたモデルに合わせて、政治経済システムや労働ガバナンスをかたちづくってきたわけではない。いくつかの価値観とルールを守りながら、共通の枠組みの中で、それぞれの歴史や文化の特性を反映した多様性を示してきたのが私たちの世界である。それは資本主義や自由民主主義の体制にもあてはまる。この点で、東南アジアはその多様性を色鮮やかに示している。

東南アジアでは、1967年には、東南アジア諸国連合（ASEAN）が設立され、政治・安全保障、社会・文化そして経済の分野における共同体づくりを着実に進めている。また、ASEAN諸国の労働組合ナショナルセンターは、ASEAN労働組合協議会（ATUC）を結成し、ASEAN使用者連合（ACE）との協議を重ねるとともに、ASEANに対して「ASEAN社会憲章」の制定を提案するなど、経済統合における社会的次元の強化に取り組んでいる。

もちろん、貿易や投資が拡大するスピードに労使関係や労働運動が追いついていない一面も否めない。また、欧州連合（EU）と比べれば、労働ガバナンスという点では、まだまだ発展途上である。しかし、東南アジアの動きは、その多様性を背景にしつつ、共通の価値観を生み出し、共同体をつくりあげていく一つのモデルになりうる。そして、それをより良いモデルとしていくためにも、「ASEAN共同体」に建設的労使関係の仕組みを組み入れていくことが重要である。多様性を有する東南アジアの働く人々やその組織といたかにして包摂的な成長を構想し、その実現に力を合わせることができるか、ここでも日本の労働組合の役割が重要となる。

(4) 働く者の声を強める

こうした複雑な諸条件の中で、日本の労働運動がアジア太平洋の仲間とともに、この地域に建設的労使関係の網の目をめぐらせようとする時、これまで指摘してきたような多様性を弱点ではなく強みにしていくアプローチが必要となる。

それにはまず「働く者の声を強める」という一点に的を絞り、そのことを地域内の約束事にしながら、例えば組織拡大や政策提言といったその実現形態やアプローチあるいはプロセスについては、私たちの価値観を一方向的に押しつけるのではなく、それぞれの国や地域、産業や職種の労働運動とその組織の選択に委ねることが重要である。そうすることで、日本も含めたアジア太平洋の労働組合は、的確に働く者の声をくみ取り、それを民主的な手続きでまとめ上げ、効果的に発信していく「ボイス・トレーニング」を経験することになる。そういった取り組みを、地域全体で共有し、互いに

切磋琢磨し、それぞれの取り組みを共同でフィードバックすることで、一見バラバラに見えるこの地域の様々な取り組みに統一性を持たせることができる。

その結果、アジア太平洋の働く人びとは、それぞれの組織や運動、そして労働問題をめぐるステークホルダーと、ともに同じ方向をめざして一緒に取り組むという連帯感を共有し、互いの存在を承認し、そういう仲間の存在と集合行為への関与が、自らと帰属する集団への誇りとなる。それが共同体としての集団的な自尊心へと発展する。こういう化学反応をいかに引き起こすかということは、つなぎ役としての日本の労働組合に与えられた大きな課題である。

3. 連合の課題

これまで見てきた国際労働運動の目的と課題は、連合に深く関係するものがある一方で、国内運動を超越したものがあるのも事実である。しかし、「はじめに」で宣言したように、「シームレスな地球」においては、私たちは、自分たちが職場を良くしていくことが、世界を良くしていくことと深く関わっているという自覚を常に頭の片隅に置きながら、自分の職場、企業、産業、地域、国における建設的労使関係の発展に、それぞれの立場で役割を果たしていかなければならない。したがって、国際労働運動の目的と課題を共有し、国際労働運動の機能をより高めていくことは、国内の労働運動に取り組むものの責務である。

そして、日本の労働組合が、アジア太平洋の建設的労使関係に関わる責任は大きく、その重要性について連合は、構成組織、単組、GUFs日本協議会との間で更なる認識の共通化を図り、深めていく必要がある。またそれは、必ずしも日本の建設的労使関係のモデルを、そのままアジア太平洋の他の国に移植するということではない。むしろ、アジア太平洋の一員として、一緒にアジア太平洋型の建設的労使関係を構築し運用していくということである。

そのためには、まず私たちは日本の建設的労使関係の現在を振り返り、その一層の充実に努めなければならない。労働運動のより多くの担い手に、建設的労使関係を支える潜在能力を高めるための学習機会を提供し、労働ガバナンスを実践していく能力は社会の一員として、その社会を豊かにしていくために欠かせない技能であることを理解させることが重要である。他方で、労使関係のもう一方の担い手である使用者に、建設的労使関係を基盤とする民主的な労働ガバナンスへの理解と実践が、企業の命運と使用者の評価を左右することを理解させるということにも注力していく必要がある。

そして、アジア太平洋の労働組合がともに取り組む共通課題、すなわち「働く者の声を強める」ことを実践していくためには、連合に集まる労働組合とそのメンバーは、国内そしてアジア太平洋、さらには世界のその他の地域において「何をすべきなのか」「何ができるのか」を念頭において、具体的な行動を起こしていくことが重要である。

III. 「国際労働戦略」の実践

「目的と課題」では、国際労働運動、とりわけアジア太平洋における労働運動が共有すべき目標として、建設的労使関係の構築とその担い手の確保を提起した。以降は、この目標を達成するために、国際労働運動に求められる取り組みについて具体的に提起することとする。さらに、世界とりわけアジア太平洋の仲間たちとともに、「働く者の声を強める」取り組みを強化していくために、連合自らが「世界を良くする労働運動」に磨きをかけ、国内、地域、国際などのあらゆるレベル、そして様々な産業・職種を横串にする運動で主導的な役割を担うための行動計画をとりまとめることとする。

この行動計画は、構成組織・単組や関係組織（GUF s 日本協議会、JILAF など）を含む「連合」総体としての行動計画であり、連合本部としての主体的な取り組みはむろんのこと、構成組織・単組や関係組織の理解と協力なくしては目的を達成し得ない内容も数多く含んでいる。

行動計画を確認し、取り組みを進めるに当たっては、まず国内の関係組織、さらには海外の関係組織との対話を丁寧に行い、理解と協力を広げていく。

1. 国際労働運動に求められる役割

(1) 職場・地域社会を運動の基本に（組織化の推進）

労働運動の基本は、職場、地域社会の現場にある。国際労働運動は、グローバルなレベルで働く者の声をより効果的に代弁する政治的な象徴としての役割が求められる一方で、それぞれの職場や地域社会で働く者とその家族、そして生活者のための運動であることを忘れてはならない。

職場や地域社会を構成する一人ひとりの声を的確にくみ取り、それをまとめ上げ、効果的に発信し行動していくことが労働組合の使命である。そのためには、労働組合は、単に労使だけではなくあらゆるステークホルダーと問題解決に向けてともに取り組む建設的労使関係を構築していかななくてはならない。

そして、一つの職場、一つの地域社会の利益を、より広い利益にまで効率的に調整していくためには、いわゆる上部団体の存在が不可欠である。産業別労働組合は、産業内で働く者の声をまとめ上げ、それをナショナルセンターが国レベルにまでまとめ上げ、さらにそれをグローバルなレベルにまでまとめ上げるのが国際労働組合組織の役割である。

この役割分担について、ナショナルセンターから提起された例はないが、今後ITUCとGUF sのそれぞれの存在意義や役割に関して整理し、連合はITUCへ、産業別組織はGUF sへ発信していく必要がある。例えば、GUF sは「産業を良くすれば社会が良くなる」と考え、ITUCは逆に「社会を良くすれば産業が良くなる」

といったアプローチで議論し、連合から世界に提起すべきではないだろうか。

その一方、ここで重要なことは、建設的労使関係といっても、具体的なあり方や構築していく手法は、それぞれの国、産業、職場、地域社会などによって異なるということだ。建設的労使関係を構築するイニシアティブは、あくまでも主体となる現場の労働組合が持つべきである。そして、それぞれの上部団体は、自らの構成組織に対して「ボイス・トレーニング」を提供するとともに、世界貿易機関（WTO）、アジア開発銀行（ADB）、アジア太平洋経済協力（APEC）など国際機関・政府間会合における社会対話の枠組みづくりを前進させていくべきである。

（２） 社会対話の確立

<使用者団体との対話促進>

持続可能かつ包摂的成長を実現していく上で、使用者団体は重要なパートナーである。しかし、個別企業の集団的労使関係への関心の低下、そして使用者団体の個別企業に対する統制力の弱体化という傾向が見られる。英国使用者連盟（CBI）の国際使用者連盟（IOE）からの脱退については、ILOの三者構成主義を形骸化しかねないと懸念する声も聞かれる。

ITUCは、IOEとの対話を強化することで、ILOにおける三者構成主義の維持・発展に努めるとともに、加盟組織と連携し、集団的労使関係、とりわけ建設的労使関係に関する国内等の使用者団体の理解を促進していくべきである。

また連合からも、国際労働基準の遵守や総合的なCSR、多国籍企業に関わる課題、GFA（国際枠組み協定）の締結、さらにはSDGsへの貢献について、日本の経営団体が個別企業任せではなく責任を持って対応し、積極的に対話に参加するよう働きかける必要がある。

具体的には、連合をはじめGUFs日本協議会、部門別連絡会や構成組織が労使対話を行っている経済団体や経営者連盟との対話・協議に国際関係の課題をテーマ・アップし、その中からどのような連携ができるか模索する。

連合は、経団連、日本商工会議所、中小企業団体中央会などと労使対話を行っていることから、この対話の中で国際的な課題をテーマ・アップすることから始める。

<地域「共同体」における社会対話の促進>

「連合国際労働戦略」は、労働ガバナンスを通じた共同体の構築を提言している。「自国中心主義」が拡大する中、共同体を維持・構築する取り組みはこれまで以上に重要となってくる。ヨーロッパの欧州連合（EU）、南北アメリカ大陸の米州機構（OAS）、アフリカのアフリカ連合と、各地域では形態や程度の違いこそあれ社会対話が一定程度組み込まれ、単なる経済統合を越えた「共同体」が構築されてきた。

アジアにおいても、東南アジア諸国連合（ASEAN）に対してはASEAN労働

組合評議会（ATUC）が、南アジア地域協力連合（SAARC）に対しては南アジア地域労働組合協議会（SARTUC）が、それぞれ「共同体」の政策や活動に働く者の声を反映させる取り組みを着実に進めている。ITUCおよびITUC-APは、このような地域「共同体」で労働ガバナンスを構築・強化するそれぞれの組織の取り組みをより効果的に支援するべきである。そして、ITUC-APは、アジア太平洋使用者連盟（CAPE）とのより実質的な対話を実施するなど、アジア太平洋地域全体での社会対話を促進していくべきである。

連合は、アジア太平洋使用者連盟（CAPE）との対話に、労組側メンバーとして参加していることから、ITUC-APと連携してより実質的な対話となるよう努力するとともに、日本政府も巻き込んだ日本の政労使の主体的コミットについて模索する。

また、中国についても、中国の労働者の状況はアジア全体の労働者に多大な影響を及ぼすことから、中華全国総工会との対話・交流を継続していく必要がある。

対話の結果については、国際委員会をはじめ関係するGUFs日本協議会、構成組織と情報を共有するとともに、どのような協力をするかについては、事前の合意形成や十分な意見交換を行う。

（3） 政策力の強化

グローバルレベルでの政策づくりにおける経済協力開発機構（OECD）の存在は依然大きい。1980年代以降新自由主義的な政策モデルの推進力になってきたのもOECDであり、また「リーマンショック」以降、トリクルダウン仮説から格差是正政策への転換をいち早く提言したのもOECDである。その転換は、TUACが日常的なコンタクトを含めて絶えず働く者の声をOECDに主張し続けた結果でもある。このことから、国際機関および政府間会合との協議を制度化する重要性をうかがうことができる。

そして、国際機関や政府間会合との政策協議をより効果的なものにしていくためには、十分な政策力が伴わなければならない。政策力とは、単に政策の中身を立案する技能だけではなく、それを実現していくための政治的かつ戦略的技能を意味する。国際機関・政府間会合では、事務局は一定の権限を有するが、最終的決定においては、いわゆる主要国が影響力を発揮する。つまり、働く者の声を反映していくためには、ITUCの「主要加盟組織」の取り組みが不可欠ということである。ITUCは、それぞれの国際機関・政府間会合において働く者の声を反映していくため、関係する加盟組織との十分な議論を経た上で政策提言をまとめ上げ、実現にむけての加盟組織と連携した取り組みを展開していかなければならない。その意味では、独自の「政策チーム」の強化が必要不可欠である。

連合は、今後ITUCの「主要加盟組織」との対話を深めるとともに、TUACの

政策力強化に向けた取り組みを進めていく。

(4) 効果的なグローバル・キャンペーンの推進

政府あるいは企業や使用者団体と対話していくことは、働く者の福祉を向上していくために国際労働運動がとるべき一義的な手段である。しかし、一方で、政府や企業の反組手的行動・姿勢に対しては、毅然と対峙するべきである。その意味では、現在 I T U C が進めている、特定の政府や個別企業を糾弾するキャンペーンは、最終的な方策としては、必要かつ有効な手段と考える。

しかし、その実行に当たっては慎重な配慮と民主的な手続きが必要である。政府や使用者との対話を損ねたり、将来の対話の可能を消滅させたりするかたちで実行されるのであれば、当該する労働者や労働組合を真の意味で救済することにはつながらない。キャンペーンは、対話と両立するかたちですすめていかなければならない。

また、貧困の撲滅、格差の是正、雇用創出型の地球温暖化対策など、これまで主張し続けてきた課題に社会全体の関心が集まっていることを好機ととらえ、志を同じくする市民社会団体など多様なステークホルダーと連携しキャンペーンを展開していくことは有用である。そういった連携をさらに進めていくためにも、労働運動内での意思統一を図っていかなければならない。グローバル・キャンペーンが成功するためには、すべての加盟組織が納得し、主体性を持ってグローバル・キャンペーンに参加し、国内のキャンペーンとの相乗効果を起こしていかなければならない。I T U C は、加盟組織および関係する組織との十分な協議を踏まえ、実行にいたるまでのプロセスの透明性を確保した上で、地域組織、ナショナルセンターが一丸となって取り組み、そしてそのプロセスや効果を検証することにより、より効果的なキャンペーンを推進していくべきである。

(5) 途上国等ナショナルセンターのキャパシティ・ビルディングの支援

途上国・新興国のナショナルセンターが、使用者、政府そして地域社会の多様なステークホルダーとの対話を進めることで建設的労使関係を構築していく技能を磨く、キャパシティ・ビルディングをより支援していくことは、国際労働運動の重要な任務である。

I T U C およびその地域組織は、それぞれの国において建設的労使関係を構築していく主体はそれぞれのナショナルセンターであるという原則に立ち、途上国のナショナルセンターのキャパシティ・ビルディングにかかわるニーズをよりの確に把握し、先進国ナショナルセンター、労組連帯支援組織などとのよりいっそうの連携を通して、より効果的な支援を進めていかなければならない。

とりわけ参加型の労働安全衛生トレーニング (P O S I T I V E) については、途上国の労働安全衛生についてのニーズも高く、社会対話の実践にも役立つため、ニー

ズの再確認とともに、予算的な措置について早急に検討する。

2. 行動計画

(1) 職場・地域社会を運動の基本に（組織化の推進）

職場や地域社会で働く者とその家族の声を的確に社会に発信していくには、労働組合が必要であり、労働組合の使命でもある。労働組合は単に労使だけでなく、あらゆるステークホルダーと問題解決に向けて取り組む必要がる。建設的な労使関係を構築し社会対話を進め、さらにはサプライチェーンも含めた付加価値の適正な配分を図るためにも、多国籍企業や、サプライチェーンの枠組みの中でも、組織化について検討をする。

<具体的行動計画>

- ・ 組織化事例のケーススタディーを行う。
(連合、構成組織、GUF s 日本協議会：短期)
- ・ 組織化専任チームと連携した未組織の国内多国籍企業・サプライチェーンの組織化についても検討する。
(連合、構成組織：短～中期)
- ・ 組織化にかかわらず、サプライチェーンやバリューチェーンが搾取に使われている、といった負の側面だけでなく、付加価値を生み出すプラットフォームとしての機能を高めていくことの重要性を広く発信していく。
(連合、構成組織、GUF s 日本協議会：中～長期)
- ・ 多国籍企業の国内外における組織化状況の基礎調査について検討する。
(連合、構成組織、GUF s 日本協議会：中期)

(2) 社会対話の確立

① 国際労働運動を通じた国際的な社会対話の確立

I T U Cをはじめとしたグローバルユニオンと連携し、国際レベルや経済統合の進む地域レベルでの社会対話の確立について提起し、民主的ガバナンス構築のための工程計画の策定について関係諸機関で提起していくことも必要である。

<具体的行動計画>

- ・ I L Oの三者構成主義、O E C Dの政労使の枠組みにも見られるように、労働に関係する他の国際機関（UNDP、WTOなど）、国際金融機関（IMF、世界銀行など）、そして政府間会合（G20、G7など）においても労働組合を含む社会対話の仕組みを確立するべく、グローバルユニオンと連携した取り組みおよび日本政府への要請を行う。

(ITUC、連合、GUFs：短期～中期)

- ・ 地域レベルにおいても、EUやアフリカ、南アメリカ、アジア欧州会合 (ASEM) のような労働組合を含む社会対話の仕組みが国際金融機関 (ADB など) や政府間会合 (APEC) に含まれ、自由貿易/経済連携協定 (RCEP など) などの地域共同体における協定に組み込まれるよう、グローバルユニオン、該当地域の労組と連携した取り組みおよび日本政府への要請を行う。

(ITUC-AP、連合、GUFsのアジア太平洋組織：中期～長期)

- ・ また、上記行動計画の推進にあたり、ナショナルセンターと産業別組織の役割分担についても整理を進める。

(連合、GUFs日本協議会：中期～長期)

② 対話・交流を通じた国際労働運動への戦略的参画

国際労働運動の世界において世論形成を進めていくためには、建設的労使関係についての理解を広めていく必要がある。そのためには、いままでよりも一歩踏み込んで、国際労働運動への戦略的な参画を行う必要がある。また、建設的労使関係国との連携を深め、国際的な取り組みへの組み込みを行っていく必要がある。

<具体的行動計画>

- ・ ITUC、ITUC-AP、ILO、GUFsなどへの役員やスタッフの派遣を計画的に進めるとともに、各種会議において従来以上により積極的な発言を行う。
(連合：短～中・長期)
- ・ アジア各国のリーダーや若手リーダーの招聘・研修プログラムの検討。
(連合、構成組織、GUFs日本協議会：中～長期)
- ・ アジア各国におけるキャパシティ・ビルディングプログラムの実施。
(連合：中～長期)
- ・ 日本の労使協議の紹介や(5)②のPOSITIVEプログラムなどの実施。
(連合：短～中・長期)
- ・ ドイツやスウェーデンなどの中北欧の建設的労使関係国との連携を深めるとともに、英米系、中国、韓国の労組とも連携する。(二国間協議・実務者協議他)
(連合：短～中期)
- ・ アジア各国と開催している二国間セミナーの更なる充実を図るとともに「日本の建設的労使関係」についても紹介する。また、二国間セミナー等を通じて、GUFs、構成組織と産業団体、単組と会社等々あらゆるレベルでの社会対話の実施を推進していく。
(連合：短～中・長期)

③ 建設的労使関係の推進

日本の建設的労使関係をアジア各国に紹介していくためには、まず戦後日本の労使関係と現在について振り返る必要がある。生産性向上運動は、生産性の向上による雇用の維持・拡大のみならず、春季生活闘争を通じたその公平公正な成果配分、年間を通じた労使協議の充実に寄与してきた。

また、労組としての産業政策の確立や政策推進活動も、政労使や労使の合意形成に寄与し、労組自らが責任を持って取り組みを進めてきた。

このような日本のモデルを提示しながら、アジア太平洋型の建設的労使関係の構築に向けてパートナーシップ型の協力を推進していく必要がある。

<具体的行動計画>

- 日本の労使関係の特徴は、団体交渉に加えて労働安全衛生や生産性向上などについて労使が話し合う労使協議制度があることであり、社会対話のツールとしての労使協議制度、さらには産業別労使会議、政労使対話などについて紹介する。
(連合：短期～中期)
- J I L A F が作成している招聘プログラム用の日本の労使関係や生産性の取り組みについての各国語バージョンを整備し共通で使えるように整備する。
(連合、J I L A F：中期～長期)
- 春季生活闘争についても、日頃の労使協議の積み重ねと生産性の向上、その総決算として、春季生活闘争でのベアについての団体交渉など、各国に紹介できるツールを作成する。
(連合：短期)
- 公務部門においては、長年にわたり労働基本権の回復を求めつつ、公務セクター、とりわけ非現業部門においては、労働協約締結権はないものの、そのことと匹敵する取り組みを行ってきている。国、地方自治体における各級議会に対し、勤務条件以外の課題として、公共サービスの充実に向けた政策・制度要求を行い、交渉・協議などを行っており、その内容は、税財政、教育、社会保障、交通、水道、環境、消防、防災など多岐にわたる。こうした政策・制度要求の礎は、地方自治研究活動などの取り組みをこれまでの間積み重ねた結果である。このように、労働基本権が制約されている下においても労使が話し合う取り組みについて、海外にも紹介できる事例を収集し整備する。また教員組合についても同様に労使の話し合いの事例を収集し整備する。
(連合、構成組織：中期～長期)
- 雇用契約に拠らない新たな働き方などについても注視し、随時情報収集と整理を進めていく。
(連合、構成組織：中期～長期)

*建設的労使関係の普及に向けたプロセスについて

連合としてアジア太平洋地域に建設的労使関係を広めていくにあたり、目標として具体的なゴールを決めることによって、建設的労使関係がどのようなもので、何を行えば建設的労使関係が構築されたかを確認する必要がある。そのため以下のとおり具体的な達成目標を設定する。

・具体的達成目標

- ① 団体交渉とは別に、事業所単位、企業単位の労使協議の場を設置して情報の共有化を図る仕組みをつくる。
- ② 使用者団体、政府などと経営運営や勤労者生活など全般について協議する「社会対話」を促進する。
- ③ 労働紛争に対する常設の仲裁機関を政府が設置する。
- ④ 生産性向上との成果配分についてのルールを労使が共有する。
- ⑤ 国を越えた、地域共同体や、自由貿易圏においても社会対話を通じて、労働者の声を反映する仕組みを構築するなどの目標設定も行っていく。

(3) 政策力の強化

運動方針・政策制度要求への反映

国際労働戦略を具体化し、連合、構成組織、GUF s 日本協議会、さらにすべてのステークホルダーの行動につなげていくためには、それぞれが行動の主体として、自ら何ができるか考えていくことが重要である。そのためにはまず、運動方針や政策・制度要求などの取り組みへの「戦略」の反映を随時行っていく必要がある。

また、2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)の目標8は「すべての人のための持続的、包括的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する」としている。ディーセント・ワークのアジェンダは雇用創出、労働における権利、社会的保護および社会対話の4本柱からなっている。建設的労使関係における労使の話し合いも「社会対話」の重要な一部であり、政府への要請も強めていく。

同時に、SDGsは途上国だけの問題ではなく先進国も含めた地球的課題であり、連合がキャンペーンを行っている「底上げ、底支え、格差是正の取り組み」や、生活困難者自立支援法も、SDGsの目標と合致する取り組みであることを、組織内、そして国民に周知し、経済界に訴えていく必要がある。

<具体的行動計画>

- ・ 2018-2019 連合運動方針に反映する。さらに活動計画でより具体化する。
(連合、構成組織、G U F s 日本協議会：短期)
- ・ 随時運動方針や活動方針への反映を行う。
(構成組織、G U F s 日本協議会：短～中期)
- ・ 「2018～2019 年度 政策・制度 要求と提言」の中で、政府のODA でSDG s の目標8：ディーセント・ワークの推進に向けた、仕事の創出、労働者保護、社会的保護、社会対話などのプログラム実施を求める。
(連合：短～中期)
- ・ I L Oプログラム（日本政府が資金を拠出するプログラムやI L Oアジア太平洋地域総局（R O A P）のプログラム）においても、SDG s の目標8の推進に資するプログラムの強化を求める。
(連合：中期)
- ・ SDG s について日本の政労使が協力して実施するべきものの理論付けと政府への要請。
(連合：中・長期)
- ・ 上記、日本の政労使のコミットについて、アジア太平洋使用者連盟（C A P E）へ投げかけ。
(I T U C - A P、連合：長期)
- ・ SDG s についての国連経済社会理事会ハイレベル会合のフォローと、国際委員会や連合内の関係局、関係する委員会での情報共有。
(I T U C、I T U C - A P、連合：短期)
- ・ 同じくSDG s についてのアジア太平洋経済社会委員会（E S C A P）フォーラムなどのフォローと連合内関係局、国際委員会での共有。
(I T U C、I T U C - A P、連合：短期)
- ・ SDG s の達成の目的とするNGO-労組フォーラム（参加NGOは海外支援が主）、および市民社会フォーラム（SDG s 関連の多くのNGOが参加）との連携および労働組合、さらには国民への周知活動の強化。
(連合：短期)
- ・ さらには、NGOと連携したすべてのSDG s に関するステークホルダーとの連携やメーデーにおける周知活動、シンポジウムの開催など。
(連合：短～中期)
- ・ 建設的労使関係の普及状況をはじめとした本報告書の進捗状況をアセスメントする方法やレビューするための好事例報告会の開催についても検討する。
(連合：短～中期)

(4) 効果的なグローバル・キャンペーンの推進

経営側へのアプローチ

経営側に対しては、グローバル経営がサプライチェーンを展開する地域の公平公正な社会発展に貢献し、持続可能な発展に寄与するためには、建設的労使関係を基盤とする民主的な労働ガバナンスの理解と実践が重要であることへの理解を進める必要がある。また、そのための話し合いができる人材育成も必要となる。

政府あるいは企業や使用者団体と対話していくことは、働く者の福祉を向上していくために国際労働運動がとるべき一義的な手段である。しかし、一方で、政府や企業の反組手的行動・姿勢に対しては、毅然と対峙するべきである。その意味では、現在ITUCが進めている、特定の政府や個別企業を糾弾するキャンペーンは、最終的な方策としては、必要かつ有効な手段と考える。

<具体的行動計画>

- ・ 多国籍企業における労使協議のツールとして、「多国籍企業の社会的責任と国際ルール」にSDGsを追加し、改訂版を発行する。
(連合：短期)
- ・ また、本報告書のポイントをまとめ、図表などを入れてわかりやすく解説し、組織内の議論や職場での理解促進、労使協議など労使における話し合いに活用出来るようなリーフレット作成も検討する。
(連合：短～中期)
- ・ 加えて国内のサプライチェーン、バリューチェーン（原材料の調達から製品・サービスが顧客に届くまでの企業活動を、一連の価値（Value）の連鎖（Chain））としてとらえる考え方において労働基本権が確保されているかなど、未組織も含めた国内のチェックや労使での話し合いを行う。
(構成組織：中期～長期)
- ・ 政労使または労使で、多国籍企業における建設的労使関係構築に向けた取り組みを進められないか検討する。
(連合：短～中期)
- ・ ITUC、およびITUC-APがグローバル・キャンペーンを推進する場合は十分な事前の連携を前提に、連合も協力する。
(連合：短～長期)

(5) キャパシティ・ビルディング

① 人材育成

行動計画の横串として中・長期的の視点に立った人材育成プランの開発と実施も必要である。

それぞれの<具体的行動>を通じて、国内においては連合、構成組織、単組、GUFs日本協議会の国際担当者、海外（特にアジア太平洋）においてはナショナルセン

ター、産業別組織、G U F s のアジア太平洋組織で人材育成・キャパシティ・ビルディングを進めると同時に、その横串として人事交流・研修や、政府、使用者団体へのアプローチも進める必要がある。

また、人材育成に当たっては、まず日本の国際労働運動を担う人材を育成することが重要であり、当然各構成組織で国際関係に関わる人員を補強する必要がある、その際には構成組織の規模なども勘案しながら柔軟に進める必要がある。

<具体的行動計画>

- ・ 連合本部と構成組織の人事交流について検討するとともに、連合、構成組織、単組、G U F s 日本協議会の国際担当者間の情報共有やの能力向上などのためのフレキシブルな「勉強会」などの開催を企画する。また、テーマ設定、準備、開催頻度や勉強会呼びかけの対象者等についても検討する。
(連合、構成組織、G U F s 日本協議会、J I L A F : 短期～中期)
- ・ アジア太平洋地域からの招聘計画、欧米、北欧への派遣・研修の検討。
(連合 : 中期)
- ・ 政府 (外務、厚労、経産)、経営団体へ人材育成について働きかけを行う。
(連合 : 短～中期)

② P O S I T I V E プログラムの実践 (労働組合主導・参加型のトレーナー育成トレーニング)

建設的労使関係の構築がめざすところは「ディーセント・ワーク・フォー・オール」であり、まずはアジア太平洋諸国において、労使が建設的に話し合い、ディーセント・ワークが促進されるような実践的なプログラムの実施が求められる。まずは労使が建設的に話し合うための実践的な取り組みとして、労働組合主導による実践重視の労働安全衛生トレーニングを実施する。また、労使での話し合いが始まった企業においては労働生産性向上トレーニングも実施する。

<具体的行動計画>

- ・ 労働組合主導・参加型の労働安全衛生改善トレーナー育成プログラムである「P O S I T I V E」ならびに労働生産性向上トレーナー育成プログラムである「P R O G R E S S」を実施する。
(I T U C - A P、連合、J I L A F : 短～中・長期)

※「P O S I T I V E」プログラムは、途上国の職場の安全衛生状況の改善をはじめ、労使関係の改善、労働者の意識改革、労働組合の組織強化を目的として、I L O の W I S E (中小企業向け職場改善) プログラムを労働組合向けに開発したプログラムである。

開会式～オリエンテーションの後、最初に職場を訪問してチェックリスト演習を行い、その後6つの技術領域（①資材の運搬、②ワークステーション、③安全な機械操作、④作業環境、⑤福利厚生施設、⑥環境保護）についてレクチャーを受け、グループ討議や発表などの参加型手法を通じて参加者が職場に戻ってから安全衛生改善を進めたトレーナーとして職場で効果的な訓練を実施するスキルを身につけることができる。

1990年代～2000年代中盤にかけてJILAF（国際労働財団）が日本を含むアジア12カ国で実施し、各国語のマニュアルが整備され、各国にトレーニングを受けたトレーナーも多く残っている。プログラムの最終日にはチェックリスト演習を行った職場の経営側への提案プレゼンテーションもあり、労使対話の練習にもなっている。

また、労使協議の仕組みが整いつつある国においては、同じく労働組合主導・参加型の生産性向上トレーナー育成プログラムである「PROGRESS」の実施についても検討する。「PROGRESS」は、「POSITIVE」を労働生産性向上トレーナー育成用に修正したプログラムで、トレーニング方法は同じである。

（ITUC-AP、連合、JILAF、：中期～長期）

まとめ

連合は、国際労働運動を実践するITUC、ITUC-APそしてOECD労働組合諮問委員会（TUAC）の中心的な加盟組織であり、連合がまとめたこの提案を国際労働運動の中で確実に実行されるものにしていかなければならない。

また、国内での行動計画を推進していくためには、連合本部内での共有、構成組織、地方連合会など連合運動全体での認識の共有化を図り実践していかなければならないとともに、GUFs日本協議会とも連携を図り、取り組みを進める必要がある。

既に述べてきたようにグローバル化や地域統合が進む中、経済統合が持続的成長に結びつき、域内不平等を圧縮しつつ包摂的な公正配分に結びつくかどうかは大きな課題であり、そのためには対政府、政府間会合、国際機関会合に対する取り組みと同時に、地道に労働組合を作り、建設的な労使関係を築いて職場におけるディーセント・ワークを実現していくことが不可欠である。

この提案では、国際労働運動に求められる役割として、（1）職場・地域社会を運動の基本に、（2）社会対話の確立、（3）政策力の強化、（4）効果的なグローバル・キャンペーンの推進、（5）途上国などナショナルセンターのキャパシティ・ビルディングの支援を運動の5つの柱とした。提案の根底にある考え方は、建設的労使関係が国際労働運動にとって最も重要な項目であり、労使関係を複雑にするようなキャンペーンに陥ることなく労働組合の存在感を高め、労使の対話の仕組みが重視されるよう国際労働運動のうねりを作っていくことである。

また、このことを実践するに当たって欠かせないことは、人材の育成であり、今後10年で日本における国際労働運動を発展させるためには、やはり国際人材を育成する必要があり、連合、構成組織は積極的に人材を世界の舞台へと送り出すことが求められる。

連合、構成組織、地方連合会、G U F s 日本協議会はこの提案を着実に実践に移し、世界を良くする労働運動をめざして取り組みを進める。

以上

「連合国際労働戦略」検討PTメンバー

座長：	郷野 晶子	UAゼンセン副会長	
アドバイザー：	篠田 徹	早稲田大学社会科学総合学術院教授	
メンバー：	田中 浩二	自治労総合企画総務局国際局長	
	山口 健	自動車総連副事務局長	第8回～
	佐藤 崇生	自動車総連国際局長	第1回～第7回
	倉田 秀樹	電機連合国際部長	
	大谷 直子	JAM組織副グループ長	
	弥久末 顕	基幹労連事務局次長・政策推進局長	
	赤池 浩章	日教組国際部長	第1回～第4回
	丹野 久	日教組国際部長	第5回～
	山本 健二	フード連合事務局長	
	佐藤 良雄	インダストリアル・JAF事務局長	第1回～第9回
	井上 徹	インダストリアル・JAF事務局長	第10回～
	岩井 伸哉	金属労協（JCM）国際局部長	
	小川 陽子	UNI-LCJ事務局長	
	團野 久茂	国際労働財団（JILAF）専務理事	第1回～第2回
	塩田 正行	JILAF事務長	第2回～
主査：	吉田 昌哉	連合総合国際局長	第1回～第11回
	元林 稔博	連合総合国際局長	第9回～
事務局：	大久保 暁子	国際局長	第1回
	勝又 麻美子	国際局長	第1回
	鈴木 宏二	国際局長	第2回～
	平川 秀行	国際局長	
	佐々木 緑	国際局次長	第2回～
	内田 敬子	国際局部長	第1回～第9回
	伊古田 隆一	国際局部長	
	林 俊孝	国際局部長	第2回～
	本吉 真人	国際局職員	第1回
	渡壁 麻希	国際局職員	第7回～

「連合国際労働戦略」 P T開催経過

- 第1回 2015年9月25日(金) 15:00~17:00
検討事項:「連合と国際労働運動」
講師: 古賀伸明 連合会長
- 第2回 2015年12月15日(火) 15:30~17:30
検討事項:「習近平時代の労使関係~『体制内』労働組合と『体制外』労働NGOとの間」
講師: 石井知章 明治大学教授
- 第3回 2016年1月15日(金) 13:30~15:30
検討事項:現状認識と国際活動の目的、ITUC-APについて
講師: 鈴木則之 ITUC-AP書記長
- 第4回 2016年2月23日(火) 13:30~15:30
検討事項:海外労使紛争実態について
講師: 西原浩一郎 JCM顧問(日本労働文化財団連帯社会研究交流センター運営委員長)
- 第5回 2016年4月25日(月) 13:30~15:00
検討事項:世界経済の構造転換とアジア各国労働運動の現状-アジアにおける「連合国際労働運動」のプレゼンス確立を求めて
講師: 團野久茂 JILAF相談役
- 第6回 2016年5月9日(月) 13:30~15:00
検討事項:「より良い地球」についての提起(中間報告に向けて)
講師: 篠田徹 早稲田大学社会科学総合学院教授
- 第7回 2016年8月1日(月) 14:00~16:00
検討事項:「『中間報告』の議論に向けて」
講師: 篠田徹 早稲田大学社会科学総合学院教授
- 第8回 2016年9月13日(火) 10:30~12:00
検討事項:「中間報告(素案)」の議論
- 第9回 2016年11月15日(月) 15:00~17:00
検討事項:「中間報告(案)」の議論

- 第10回 2017年1月19日(木) 10:15~12:15
検討事項:「最終報告」に向けた論点整理
- 第11回 2017年2月17日(金) 15:30~17:30
検討事項:「最終報告」(素案)について
- 第12回 2017年4月10日(月) 16:00~18:00
検討事項:「最終報告案」について