

「生きる喜び」を 分かち合える世界へ



神津里季生

連合会長



ミャンマーの子どもたち



元林稔博

連合総国際局長

今、世界が直面する危機はコロナ禍だけではない。民主主義や人権が脅かされる出来事が相次いで起きている。香港では、昨年6月「香港国家安全維持法」が導入され、民主化運動が封じ込められた。今年2月にはミャンマーで軍事クーデターが発生し、民主化を求める市民が軍の攻撃に晒されている。中国・新疆ウイグル自治区では、ウイグル族への強制労働などの人権侵害が深刻化。米国やEUが制裁措置を強めている。アフガニスタンの動向も気がかりだ。

これは、海の向こうの問題にとどまらない。中国・新疆ウイグル自治区やミャンマーの国軍関連企業と取引する日本企業には、国内外から厳しい視線が向けられている。フランスでは6月、「人道に対する罪」(強制労働により生産された素材の使用)に加担した疑いで日系企業を含む大手アパレル4社の捜査が開始され、7月には米国議会が、中国・新疆ウイグル自治区関係製品の輸入を禁止する「ウイグル強制労働防止法案」を可決した。

日本で働き、くらす私たちは、こうした民主主義と人権の問題をどう受け止めればいいのか。労働組合には何ができるのか。篠田徹早稲田大学教授と神津里季生連合会長が語り合った。



篠田 徹

早稲田大学社会科学総合学術院教授

【しのだ・とおる】早稲田大学第一文学部卒業。同大学院政治学研究科博士課程中退。北九州大学法学部専任講師、早稲田大学社会科学部助教授を経て、現職。専門は比較労働政治。著書に『労働と福祉国家の可能性』(共編著、ミネルヴァ書房)、『福祉国家の転換—連携する労働と福祉』(共著、旬報社)、『世紀末の労働運動』(岩波書店)など。

アジアにおける人権や民主主義への攻撃をめぐって

人権を考えると、相手の立場になって考えること

元林 アジアで人権や民主主義に対する深刻な攻撃が起きています。どういう受け止めをされていますか。

篠田 日本でくらしていると、あまり「人権」を意識することはないかもしれません。でも、今この瞬間も、人権を踏みにじられ、苦しんでいる人たちがいる。そして人権は、私たち一人ひとりの、毎日の生活や人生に深く関わっていて、企業や労働組合や社会にとっても、今まで以上に

重要な問題になっています。

一連の許し難い出来事は、私たちが改めて「人権」の大切さに気づき、それぞれの場所で何ができるのかを考えるきっかけとすべきではないでしょうか。

神津 私たちは、人権や民主主義への攻撃について無関係でも無関心でもいられません。それは、私たち自身が「どんな世界で生きたいのか」という問題でもあるのだと思います。

篠田 おっしゃる通りです。今回のテーマをいただいて、改めて「人権

とは何かと考えました。私の父は売れない文芸批評家で、亡くなってから彼が書いた物を読んでいます。そこに「文学とは生きる喜びである。同時に文学を読むことも生きる喜びである」という一文があった。政治が大嫌いで、本を愛し、酒を愛し、食を愛し、自由奔放に生きた。その父の言葉を目にして、人権とは「生きる喜び」を感じるということなんだと思っただけです。

香港やミャンマーで人々が無残に打ちのめされる姿を見て、「生きる喜びが奪われるようなことがあってはならない」と多くの人が気づかされた。そして、「生きる喜びを分かち合える世界をつくらう」という動きが生まれています。

神津 そう思います。ただ、その世界的潮流の中で、日本はやや異質な存在になっているのではないかと思います。思いが拭えません。「民主主義国家」の一員であることは事実ですが、内実が伴っているのか。労働組合もそうです。連合700万組合員の私たち一人ひとりは、「人権」を自分事として受け止められているのだろうか……。

元来、労働組合と人権は、切っても切れない関係にあります。ILOの中核的労働基準の最初の項目は「結社の自由」。低賃金や長時間労働を強いられた労働者が、生きるために結成されたのが労働組合です。労働組合が「人権」に敏感なのは当然であり、「人権を守る」というスタンス

■「ビジネスと人権」に関する
行動計画 (2020-2025)



「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)の表紙。背景は青と白の幾何学的デザインで、手と地球のイメージが描かれている。

（MDGs）」や、それ以前の様々な人権擁護の流れを受け継いで策定されました。ただ、それがここ数年で急速に世界に浸透しつつある。背景にあるのは、世界中至るところに生きづらさを感じる人たちが増えているからだと思っんですね。

神津 「縁遠い」などと言っられては、人権を守るために国際的なルールづくりに力を入れるようになっていきました。その中でSDGsとあわせて注目されるのが「ビジネスと人権に関する国別行動計画」です。すでに「OECD多国籍企業行動指針」や「ILO多国籍企業宣言」、「国連グローバル・コンパクト」などが策



ミャンマーでの抗議デモ

定され、企業行動においても人権や環境を重視すべきことが提唱されてきました。2011年には「国連ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、これにもとづいて各国政府に行動計画の策定が推奨されました。日本政府は、2016年に計画策定を約束し、その後、マルチステークホルダーと呼ばれる、連合や労働組合、NGO、消費者団体、経営者団体などが積極的に参画して、昨年10月に行動計画がとりまとめられました。その作業部会や諮問委員会の議事録が公開されていますが、連合推薦の委員は、非常に大事なことを発言されている。他人事ではなく自分事として「ビジネスと人権」の問題に向き合おうというスタンスで参画されたことがよくわかります。

神津 連合は2017年に「連合国際労働戦略」を確認しました。「世界を良くする労働運動をめざして」という副題がついています。その冒頭で「これは国際活動を展開する人たち、部署、あるいは組織のための戦略ではなく、連合のメンバー一人ひとりに関わることであり、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

責任だと思いつまみ込まれている。置かれた境遇はそもそも皆めぐり合わせです。労働組合はそれを自己責任とするような考え方には依拠すべきではありません。ただ、世の中全体に、自分の生活が守られていけば、まわりで起きている問題は取って置けない空気があることも事実です。

それはコロナ禍への対応にも現れています。日本社会の脆弱性が露呈し、社会変革が問われているのに、政府の対応は後手にまわり、感染防止対策も中途半端。しかし国民には不思議な楽観も広がっています。なんとかなる。自分さえしつかりしていればどうということはない。ワクチン接種が進めば、何事もなかったかのように課題から目を背けてしまうのではないかと。人権という大きなテーマには、さらに縁遠さがつきまといているような懸念があります。人権を守ろうという世界の潮流には相当の距離があるのではないかと。

篠田 お気持ちはいくつわかります。確かに「追いつかなくていい」という人も少なからずいる。でも、やっぱり「生きる喜び」をみんなを感じたいじゃないですか。定され、企業行動においても人権や環境を重視すべきことが提唱されてきました。2011年には「国連ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、これにもとづいて各国政府に行動計画の策定が推奨されました。日本政府は、2016年に計画策定を約束し、その後、マルチステークホルダーと呼ばれる、連合や労働組合、NGO、消費者団体、経営者団体などが積極的に参画して、昨年10月に行動計画がとりまとめられました。その作業部会や諮問委員会の議事録が公開されていますが、連合推薦の委員は、非常に大事なことを発言されている。他人事ではなく自分事として「ビジネスと人権」の問題に向き合おうというスタンスで参画されたことがよくわかります。

環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)に問題があるビジネスには投資しないと「ESG投資」は、かなり浸透していますが、やはり労働分野にも関連する「S(ソーシャル)」の分野が弱い。強制労働や児童労働

私は、神津会長と同じく野球が好きで、最近は大谷翔平選手が活躍する大リーグも観ていますが、ワクチン接種が進んだアメリカでは、球場に満員の観客がいて、満面の笑みで応援している。日本では一年以上見ることがない光景ですが、その姿に「生きる喜び」ってこういうことなのだと改めて思いました。欧米主導の動きに抵抗があるのなら、日本の得意分野やり方を見

連合のメンバーであれば、なおさらである」と記しています。この戦略が「行動計画」への意見反映においてもベースになりました。**篠田** 日本の行動計画は、EUなどと比べると非常に緩やかな印象があります。でも、ESG投資を担当するコンサルタントの分析レポートは「企業は、この問題を甘くみると大変なことになる」と警告しています。

神津 篠田先生には、香港で民主化運動への弾圧が強まっていた時にも、中国との向き合い方についてアドバイスをいただきました。直接的に抗議の意を示すことは重要だけれども、それだけで即時に解決できる問題でもない。国際的な経済活動にはルールがあり、そのルールを守ってこそ成り立つ。だから、ビジネスルールに「人権」や「環境」を織り込んで、そのルールを遵守して経済活動を行うことでじわじわと包囲していく。そういう形でしか解決できないのではないかと。環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)に問題があるビジネスには投資しないと「ESG投資」は、かなり浸透していますが、やはり労働分野にも関連する「S(ソーシャル)」の分野が弱い。強制労働や児童労働

つけていけばいい。大上段に人権問題を語っても心に届きません。私の妻は「みんなが自分の好きなことをやる時に、ちよつとずつ相手のことを考えたり相手に譲ったりすれば、もつとまういくの」とよく言うんです。人権を考えると、相手の立場になって考えること。そう考えれば、みんなが生きやすい、生きる喜びを分かち合える社会にしていけることができるはずなんです。

国際的な人権に関する動き
「SDGs」と「ビジネスと人権に関する行動計画」

公正なグローバル化への
ルールづくり

元林 人権をめぐる国際的な動きをどう見ればいいのか。

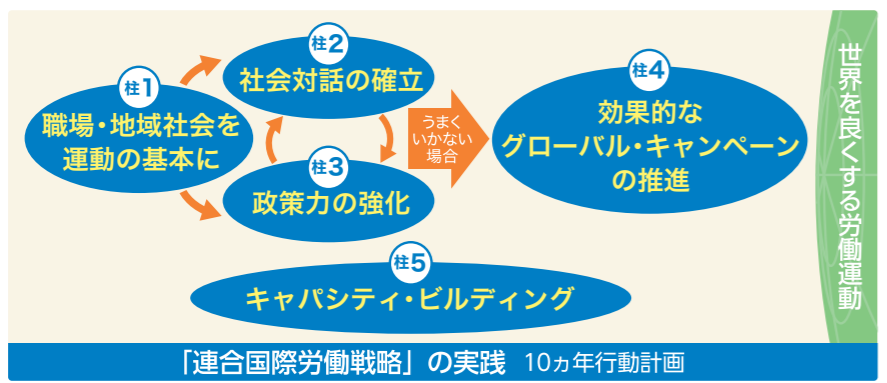
篠田 今、「民主主義国家VS専制主義国家」という対立の構図で報じられていますが、それは「闘い」というより「競争」になりつつある。取って「競争」と言うのは、異なる考え方を持つ国々が、守るべきものをどう守ろうとしているのか、自らに問いかけることが重要になっていくと思うからです。そして、この競争は、SDGsをめぐる一層激し

いものになっています。**神津** SDGsにおいて「人権」は大きな要素ですね。

篠田 SDGsの17の目標と169のターゲットは、どれ一つとして人権に関わりがないものはありません。連合大阪とも関係がある「ビューライツ大阪」のサイトに、SDGsの17の目標が権利条約や宣言にどう対応しているかの一覧が掲載されていますが、これを見ると守るべき人権が具体的にイメージできます。

SDGsは、その前の目標である「国連ミレニアム開発目標

■「連合国際労働戦略」-世界を良くする労働運動をめざして-



連合は、2017年「連合国際労働戦略」を策定。この戦略では、国際労働運動に求められる役割を上記の5本柱とし、その具体的な実践として10ヵ年行動計画を定めている。



ギになるといことです。企業自身もそのことを認識し、取り組みへの意欲を高めています。その裏には「ESG」に目を背ければグローバル市場から撤退させられるという恐れがある。

2000年代のグローバル資本主義は、労働コスト削減による底辺の競争に陥り、劣悪な労働環境や格差社会、貧困層の拡大をもたらした。そのことへの反省から、公正なグローバル化を求める声が高まり、コ

ト削減や技術革新によって企業価値を高めるだけでなく、企業行動が倫理観にもとづいたものであるかどうかを市場参入の前提とするルールがつくられてきました。私はこれを「倫理資本主義」と呼んでいます。まさに「倫理観」が企業の重要な付加価値となる時代になっているんです。

だから政治的には対立している中国系の企業も、グローバルなビジネスルールには抵抗しない。マーケットは正直です。顧客は、自分が良いと思うものを買うし、良いと思う企業に投資する。政治や体制は関係ない。この倫理資本主義の中で、どの国の企業も、生き残るためには、企

民主主義と人権に関する国内の課題

企業別組合の社会的責任(EUSR)の観点から

元林 では、そういう世界状況における日本の労働組合の課題とは？

篠田 生きる喜び、働く喜びを分かち合う。そのためのアプローチは2つ。「労使関係」を通じた労働条件の向上と、CSRなら

連合の突破力を活かして

元林 国内の課題についても少しお話を聞かせてください。

篠田 労働組合に組織されていない83%の労働者のために何ができるのか。

今でも「春闘」こそ、企業別組合の社会的責任を果たす最大のステージです。労使関係を通じて労働条件向上を勝ち取っても、それだけではむしろ格差が拡大してしまふ。だから「春闘」を通じた波及効果が重要なんです。企業別組合の春季交渉の結果が相場となり、人事院勧告に反映し、最低賃金や生活保護に反映していく。その機能を改めて認識してほしい。もう一つは、企業の倫理的行動を後押しすること。これまでも「経営のチェック機能強化」を掲げてきましたが、何か問題が起きたら、企業別組合は「当事者」です。疑問に思うことがあっても沈黙せざるをえない職場は、やがて大きな問題を抱えることとなります。だから、労働組合は、自由にモノが言い合える風通しの良い職場をつくる。それが会社のためにもなる。

地域では、政策・制度要求が力になりません。主体は地方連合会や地

業の社会的責任(CSR)を果たし、倫理的に行動しなければならぬことを痛切に感じています。そういう世界状況の中で「ビジネスと人権」に関する行動計画が策定された。

神津 ESG投資に関連していえば、連合は「ワーカーズキャピタル責任投資」という考え方を打ち出しています。例えば企業年金積立金は、額に汗して働いた労働者の成果から拠出しているものであり、運用については労働組合が参画する仕組みが整備されています。労働組合は、ESG投資を通じて、直接人権問題にアプローチできるルートがあるわけです。

ぬ「EUSR (enterprise unions' social responsibility / 企業別組合の社会的責任)」の観点からの課題解決です。日本の組織率は17%ですが、アジアの国々はさらに低い。労使関係を通じた解決には限界があります。EUSRという概念を導入すれば、日本の企業別組合にはできることがたくさんある。「企業別組合だ

協です。実は今、地方において連合以上の突破力を持つ組織はありません。行政とも経営者団体とも市民団体とも良好な関係を築いていて、首長に直接会って話ができる。他の団体はうらやましがっています。ならば、そういう地域の人たちの意見や要望を聞いて政策・制度要求に反映させ、一緒に要請していく。それは連合への信頼や共感という形で必ず返ってくるはずなんです。

例えば地域別最低賃金は、首都圏と地方の差が大きく、それが労働力の流出にもつながっている。審議会における引き上げの努力とあわせて、地域の有力企業と地方連合会が「最低賃金1500円」の協定を結び、賛同する企業がエントリーする。もはや何でも安ければいいという時代ではありません。高くて環境や働く人に優しい品物やサービスを選ぶ人が増えていきます。「最低賃金1500円」のステッカーのある店や企業が選ばれていけば、職場に労働組合がなくても人権や労働条件を守っていける。あるいは、介護や教育にも労働組合は関わられる。連合大阪や連合石川では、中学生や高校生を対象とした職場見学ツアーを実施して大人気です。組織されていない83%の人たちにデー

から社会問題には取り組みない」との言い訳はもう通用しません。国際社会は、企業とともに企業別組合の行動をも注視しており、その眼差しは年々強まっています。

産業や企業規模を問わず、すでに多くの日本企業がアジアに進出しています。これまで本国の企業別組合は、進出先の労働問題には「口も手も出さない」というスタンスをとってきた。また、企業の人事労務も、労働問題への対応を「現地任せ」にして紛争になるケースが後を絶たなかった。発端となる問題の本質は「働きたい」であり、自分たちの働きが正当に評価されないことに対する異議申し立てです。だから、紛争になる前に、日常的に労働条件や職場環境のメンテナンスを行ったほうが企業にとってもメリットは大きい。

そして、そのために企業別組合は、進出先の問題にもっと口や手を出していくべきです。本社の人事労務と組合が一緒に現地に向いて事情を聞く。それだけで現地の労働者は、自分たちが認められたと受け止める。気持ちが変わって、問題解決のアイデアも出てくる。

早稲田大学先端社会科学研究所では、6月にITUC-IAPと共同で

ント・ワークをいかに広げるか。そのためにいろいろなアイデアを出して行動を広げてほしいと思います。

神津 自分が働いていることと、世界の人権問題は直接的に結び付いている。個々の課題もつながりあっている。だから、労働運動も世界規模でのつながりを深めてこそ、その価値をさらに発揮し高めていけるのだと改めて思います。それだけに、そうした国際労働運動や労使関係の重要性をもっと広く発信していかねればなりません。

篠田 NHKの大河ドラマ『青天を衝け』はご覧になっていますか。主人公の洪沢栄一は、倫理的経営を説き、「協働会」という労使対話の活動を強力に推進しました。いわば日本の労使関係の育ての親の一人です。ドラマはこれから佳境に入ります。洪沢栄一に絡めれば、広く労働運動の意義を発信できるかもしれません。

神津 洪沢栄一の経営理念はまさに倫理資本主義です。あの時代に洪沢栄一は労働組合を認め、労使関係が大事であると明確に主張したことは画期的です。このことはもっと知られるべきだと考えています。

元林 今日はありがとうございました。



2021年7月 連合会館にて

オンラインシンポジウムを開催し、アジア太平洋地域のILO労働代表や労働組合リーダーと経験を共有したのですが、そこでもそういう事例が報告されました。企業別組合には、グローバル化するサプライチェーンも含めて進出先の労働問題に関心を持つことから始めてほしいと思います。

連合に期待するのは、ルールメーカーとしての役割です。政府関係では、日本は国際的なルールメーカーの場からほとんど外れている。しかし、連合は、国際労働運動において、長年にわたって信頼関係を築き、重要なルールメーカーとして存在感を高めています。その強みを活かして、アジアに社会対話を広げてほしいと思います。

神津 篠田先生は、いつも連合労働運動を世界とのつながりのなかで捉え、的確なアドバイスをしてくれる。本当に感謝しています。先ほど「日本は人権問題に後ろ向きだ」という言い方を敢えてしましたが、お話を聞いて、実は身近なところに問題を考えるカギがあると再認識しました。職場に最も近い企業別組合を通じて、人権問題を前に進めていくことができるということですね。