

2019年3月15日に、5月に開催を予定している国際シンポジウムに向け、自治労連本部内で行われた学習会の内容を、編集部責任で書き起こし掲載いたします。

「世界の運動から何を学び、生かすか」 自治労連の国際シンポ成功のために

全労連事務局次長・国際局長 布施 恵輔

はじめに

自治労連の5月19日の国際シンポにあたり、すでに準備や議論が進んでいるかと思えます。全労連として国際交流のあり方と重要視している点についてお話しします。

自治労連の場合、国際組織には未加入で、日常的国際交流の機会が少ないと思われまふ。私たち日本から見て、世界の労働組合はどういう活動をしていて、また世界から日本の働き方はどういう位置にあるか、今の運動の課題を簡単にふれておきます。

現場の労働者や地方組織の組合員のみなさんは、世界の人たちがどういう環境で働いているかを比較することは多くありません。その点では、国際シンポをすることは「学べてよかった」となると思ひます。

長時間労働、休日が少ない日本

日本人の働き方は、「長時間労働で、休日が少ない」ことが大きな問題としてある。世界のどこへ行っても、議論しても大きな問題となります。

今回の国際シンポには、韓国の代表も参加

する予定ですが、とくに韓国と日本が長時間労働でトップ（ワースト）を争っています。

今年1月の終わりに、イタリアのナショナルセンターの大会に参加しました。ヨーロッパ諸国のほとんどが参加し、アジアからも韓国と日本の連合も参加していました。

ヨーロッパでは、いま労働時間の規制緩和を進める動きがいくつかあり、その中の筆頭がハンガリーです。昨年2018年の秋に、ハンガリーの政権が「年間の残業時間上限を400時間にする」と提案して、「残業時間400時間は奴隷法だ」と大闘争になっています。

日本は働き方改革でいろいろ条件は厳しいけど、上限がついた。といっても、「年間720時間」まで可能な法律の枠組みがある。韓国も文在寅（ムン・ジェイン）に政権になり、日本の労働基準法にあたる法律が変わり、残業の上限がかかっています。ただ、抜け穴があり、まだ全面的に実施になっていないので労働時間が長いです。

大会でイタリアの女性から「ハンガリーが、いまこんなひどいことになっている。あなたたちの国はどうか？」と聞かれて、韓国

(民主労総)の方と私は「どうしよう?」と受け答えに困りました。「400時間で奴隷法」と、労働者が街や外に出てたたかっている国の人たちと比較すれば、日本や韓国は落ち込んでしまいます。

有給休暇取得率も相変わらず50%台のままで、これも韓国と並んで非常に低い。有給休暇が100%取得できている国は、ヨーロッパや南米に多い。非常に長時間労働で、休日が少ないことは、「日本の特徴」になっています。

海外の労働組合の仲間と労働条件について話をする場合、必ず話題に出てくるし、労働時間など労働条件やたたかいかを知りたい場合が多いです。全労連の組合も、自分の職場や職種の範囲を越え、他市、他県の人たちがどう働いているかを比較し、運動にいかしています。日本と海外の働き方と比較し、私たちには「何が欠けているか」を認識しないと、ただ「日本人はまじめだから」で片付けられてしまいます。

労働時間について言えば、根本の原因は「法律・労働協約による規制が弱い」からで、海外の実態とたたかいを学ぶことは非常に大事なことです。

日本では基本的権利、人権が 職場で実現していない

もう1つは、日本のなかでは、基本的な権利や人権が職場では実現していないことであり、労働者自身がそれを自覚できていません。

学習会等で、公務員の労働基本権について、他の国ではどうなのか具体例をあげるとビビットに響きます。例えば、消防職員の団結権を一律に禁止している国は、日本ぐらいです。国公労連の学習会で「アメリカの国家公務員

の労働組合は、どこが一番大きいと思いますか?」という質問をします。日本の国公労連は、省庁の大きさからいっても労働と司法、法務が大きな組合ですね。

しかし、アメリカの連邦政府職員労連のなかでは一番組合員数が多いのは「国防総省」です。アメリカの国防総省の組合は、団交の項目に制限があり賃金は交渉できませんが、それ以外の労働条件については、国防長官と団体交渉をしています。

日本の防衛省は、ホワイトカラーも含めて団結権はないし、警察も同じです。ILO基準では「制服(ユニフォーム)の軍人は団結権を禁止してもよい」となっていますが、ホワイトカラーの公務員(労働者)たちは団結権があります。

日本では基本的な権利、人権が職場ではなかなか実現されていないということを実感してもらうことは大事なことだと思います。もっと権利がすすみ、当たり前ようになっていくことが大事です。権利・人権が守られている国が存在し、その権利を行使し労働条件を向上させている労働者が世界にいることを知ることは大事なことだと思います。

例えば、ポルトガルでは、1933年に成立したアントニオ・サラザールによる独裁体制が続いていました。1968年にサラザールが亡くなり、そのあと引き継がれた独裁政権を倒す革命が1974年に起こり、いまの民主共和国となりました。軍事独裁政権のサラザール政権を倒す過程のなかで、軍人が職務を放棄します。そのなごりで制服の軍人にも職員協会があり、そこが防衛省に要望書を提出します。労働条件は交渉できませんが、配置やシフトの問題については申し入れをして労働条件を改善させています。

ヨーロッパの国では警察の団結権がほとんど認められていることなどを、日本の組合員が知ることによって日頃の活動に生かしてもらうことは大きなことだと思います。

格差、差別にたいして 大きく遅れている日本

もう一つポイントとなるのは、正規と非正規の格差やジェンダー差別にたいして、日本が大きく遅れていることです。

正規・非正規の格差の問題で、日本はILO第111号条約を批准できていません。雇用形態における差別が半ば認められていて、同一の仕事であるのに賃金が違う状態があり、これは世界から見れば普通ではないことを認識する必要があります。また日本の場合、ジェンダー差別が根強くあることも認識しなければいけません。

残業代を英語では「オーバータイム ペイ (overtime pay)」と言います。オーストラリアは「ペナルティ ペイ (penalty pay)」と言われますが、残業代は誰に対するペナルティなのか。

オーストラリアは労働運動が盛んで、世界で初めて8時間労働を法律で定めた国です。そういう意味では残業は使用者に対するペナルティで、残業という言葉自身にそのニュアンスを持たせています。国によって、残業することに対する考え方も違う。そういうことを私たちはもっと知って、私たちが職場や組合員と対話するうえで生かすべき情報はたくさんあります。国際シンポでは直接聞くことができる機会であり、非常に大きなことです。

オーストラリアでは1856年に8時間労働制が初めて法制化されましたが、日本で言えばまだ五箇条の御誓文が出る前です。

1907年(明治39年)に、最低賃金制がオーストラリアではスタートし、明治時代に基準労働時間週38時間です。

平日の残業は、最初の2時間が50%増し、その後は2倍増し。土曜日の出勤は最初の2時間50%増し、その後は2倍。日曜は最初から2倍、祝祭日は2.5倍です。このようにすすんでいる国の経験を知ることによって励まされます。

外国の例をたくさん出すと、「うらやましい」と思われて、職場に戻ると「ああ、しんどい」となりがちです。お互いの違いと共通点を学び、どうやったら一緒にたたかえるのかを考えることが確信につながります。そこを理解してもらうことが国際シンポでできたらいいのではないかと思います。

世界の労働組合の仲間は どんなたたかいをしているか

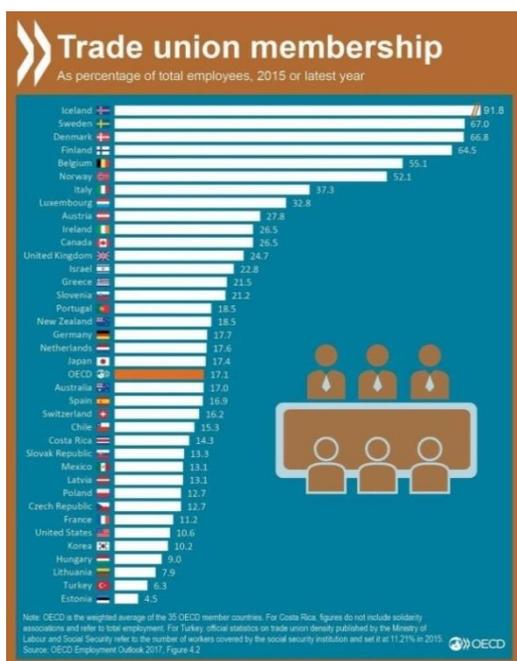
世界の労働組合については、ほとんど報道もなく知られていません。労働組合の組織形態(企業組合、産業別組合)、協約の適用範囲、社会的影響力なども大きな違いがあります。

2016年にOECDが発表した2015年の労働組合の組織率データ(次頁グラフ参照)で、オレンジの棒がOECD(17.1%)平均で、そのすぐ上が日本(17.4%)です。

一般的に言えば、労働組合の組織率が高いほうがいいに決まっています。一番上からアイスランド、スウェーデン、デンマーク、フィンランド、ベルギーぐらいまで大体6割以上あります。

今回、自治労連が招待しているイギリス24.7%、アメリカ10.6%、韓国10.2%と、それぞれ組織率の違う国がきます。この組織率は民間と公務を足した国全体の組織率です。

2019年4月27日



＜資料グラフ：OECD 労働組合の組織率＞

よくストライキがある国として思い浮かぶのがフランスですが、フランスの組織率は11.2%です。私たちの一般的なイメージとしては、フランスはストライキが盛んで、公共交通が止まり、管制官がストライキし、飛行機が遅れるというイメージをもっている。そのフランスの組織率でも11.2%しかない。

では組織率が上位にある国々が頻繁にストライキをし、戦闘的にたたかっているかという、そういうことはない。これは組合のスタイル、運動の歴史の違いもありますが、組織の社会的影響力の違いがあり、協約の適用率が決定的に違うからです。

日本の組織形態は、企業別組合が中心で、そのうえ結んだ労使協約が基本的に企業内の組合員の範囲にしか適用されていません。一方で、ヨーロッパの国々ではあまりこういう国は存在していない。日本と近いパターンの先進国はイギリス、アメリカ、カナダです。

ドイツのように、組合員でない労働者が、

組合の協約の適用は受けることができる国の方が多く、そういった国々では労働組合の社会的影響力、発言力は大きい。

いまマクドナルドなどのファストフードで時給を引きあげる「ファイト・フォー・フィフティーン（15ドルのためのたたかい）」という運動があります。イタリアのサービス業を組織しているニードルという組合の方に「イタリアのファストフードの労働者はどうなっていますか」と聞きました。

イタリアでは「労働条件が三階方式となっています。まず法律で一番下の一階が決まっています。その上に産業別協約がのり、その上に企業別協約がのっている、基本的に労働条件は三段階で決まります。マクドナルドは企業としては協約を結んでいないので交渉中です。マクドナルドの労働者は最低賃金と法律で決められている部分とサービス業、レストラン業の産業別協約という二階までいっている。だからアメリカのように最低賃金に時給がはりついていることはありません」と断言されました。労働組合に入らなくても、労働組合が交渉して結んだイタリアでは二階部分の賃金引き上げがマクドナルドの労働者であれば適用される。この形はヨーロッパでは普通に存在している。

先ほどのフランスの組合組織率は11.2%です。でもルノー、プジョー、エールフランスなどでは、頻繁にストライキをしています。それは憲法でスト権は個人がもっていて、労働者がストをしたいという適切な呼びかけさえあれば個人でも参加できる。

フランスの場合も労働協約適用労働者は組合の人数よりはるかに多い。組合員は極めて少ない。とくに民間でいえば推定組織率6%だと言われていますが、ストライキが起

2019年4月27日

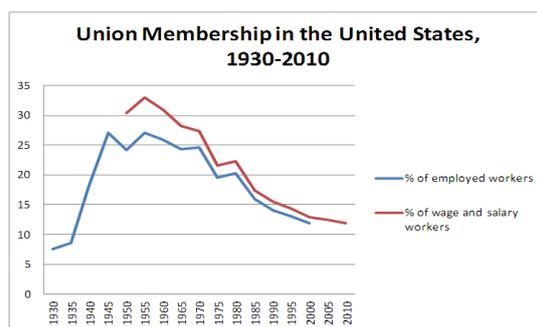
こっています。職場で100人いるなかでたった5～6人しかいない組合が、組合員以外の90何人によびかけたら自主的にストライキに参加してくる。これは日本の活動スタイルとはまったく違います。すべてを参考にすることはできないのですが、フランスのようなことが世界に存在している。世界の人たちがどうやってストライキをやっているかをちゃんと認識しておくことはとても大事なことです。

労働組合の社会的影響力

組合の組織形態（企業組合、産業別組合）、協約の適用範囲が決まっているところ、あるいは拡張適用があるところ、社会的影響力なども大きな違いがあります。例えばフランスなどは5つ大きなナショナルセンターがあります。過半数のナショナルセンターが合意しなければ労働法制を基本的には、変えることができない。この5つのナショナルセンターが発言することに大きな意味があり、報道もされ、周知もされる。世界のナショナルセンター間には違いもありますが、いくつか共通していることもあります。

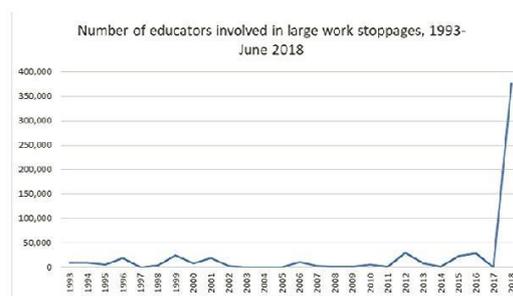
世界各国を見ると、どの国も公務の組合は組織率が基本的に高いので、運動の中心を担っているパターンが多く、これは日本も同じで、民間の方が組織率は低いです。

いま世界の労働組合の共通の悩みは、組合員と社会的影響力の減少です。世界の組合のなかで「うちの国は急速に組織を伸ばしました」という話はあまり聞かない。しかし、ここ数年を見ると新しい動きもたくさん出ています。



＜米国の労働組合組織率の推移グラフ＞

アメリカの組織率の出し方は賃金労働者あたりの組織率と労働者全体の組織率の二通りあります。全体的な傾向としては、1955年をピークにして基本的には下がっていますが、日本を含めて先進工業国と言われる国では概ね同じような経過をたどっています。



＜ストライキに参加した米国の教員数推移＞

このグラフは連邦の労働局が発表した統計をもとに、1993～2018年6月までの推移をアメリカ人が作成したものを借りました。ストライキに参加した教員（地方公務員）数の推移を見ると、2018年だけストライキの数が急激に上がっています。

先月初めに発表になったアメリカ全体のストライキ統計でも、民間も含めて2018年は急激な変化が起きて、そのなかでも教員が一番変化しています。いまアメリカではストライキでたたかうことが「流行って」います。

地方公務員である教員は、ストライキを禁

止されている人たちで、正確に言えば「合法的なストライキ」ではないですが、誰も処分されていません。アメリカの教員はストライキで、労働条件の向上を勝ち取っていますが、このたたかいについては、国際シンポでアメリカの代表からの話を聞いていただきたいと思います。

グローバリゼーションのもとで何が起きているか

組合員の減少と労働組合の社会的影響力の弱まりがおきている背景と労働者全体の課題として、「グローバル化」があります。そのグローバル化について公務に限らず、全体像について説明します。

グローバル化（グローバリゼーション）という言葉は、90年代から使われました。そもそもグローバリゼーションのグローブ（globe）は地球の意味で、野球のグローブ（glove）ではない。地球が一体になっていくという意味でグローバリゼーションと言い、中国語では「全球化」です。グローバリゼーションは「世界が一体になっていく」というニュアンスです。

グローバリゼーションというのは、人やモノ（生産物）、資本（金）が自由に国境を越えて動くことが本質的な意味です。私たちの生活は基本的にグローバル大企業に支配されている。

下のイメージ図の周りには、各国の企業のブランドですが、その真ん中にあるのは世界で展開しているトップ企業です。

例えば、ネスレ（Nestle）、コカ・コーラ（CocaCola）、ペプシコ（pepsico）などの会社は、世界中どこでも飲めるので世界的に展開している企業であることは分かる。

「U」はユニリーバですが、日本ではシャンプーや石鹸が主ですが、いまパキスタン、アフガニスタン等に進出し、トイレタリーやバス用品の生産量では相当数を占めている。

「ダノン」は日本ではヨーグルトが一番の商品ですが、ヨーロッパでは多くの食品市場を占めている。

この図の真ん中にある会社は世界中の市場を席捲し、いろんな国の企業を傘下に収めて、モノを売り買いしています。これがグローバル化です。

一番安い原材料を調達し、一番安い賃金の



労働者を雇用し、一番売れる市場で売る。これに必要なのは、関税と非関税障壁をなくしていくことです。

世界貿易機関 (WTO) をつくり、貿易のルールを一括して管理し、できるだけ関税を下げる。非関税障壁は関税だけではなく、通貨・申請・特許の手続き等を簡素化し、できるだけ国境を越えてビジネスがしやすくするようにつくってきている。これは80年代から着々と世界中で進められて、かなり完成に近づいている。

自由貿易が実感できる例として、TPP ができてからニュージーランドとオーストラリアからの牛肉の輸入が、この1年で2～3割ぐらい増えました。その他にもブラジル産の鶏肉、スペイン産の豚肉等の輸入量が、近年増えています。また、中東のオマーンから輸入されたインゲンがスーパーで並んでいますが、それで利益が出るわけです。それはいったいどういう世界なのかを考えなければいけません。

モノが自由に行き来する 80～90年代グローバル社会

日本の自動車会社はいま東南アジアの拠点は、ほとんどタイのバンコク周辺になっている。トヨタも日産も大きな拠点をバンコクに置いています。日本とASEANの間はFTA協定が存在しており、日本とASEANの間で車や部品が行き来することに関税はほぼかかりません。

自動車のようにかなりの技術が必要で、価格として大きいものであれば、それがペイする可能性は高いです。だからこそ、自動車や電気製品からグローバル化はすすむのです。

一番象徴的であったのは、日産のマーチ、

トヨタのカローラがタイで完成車をつくり、日本に「逆輸入して売る」という形が2000年代の半ばから始まっています。

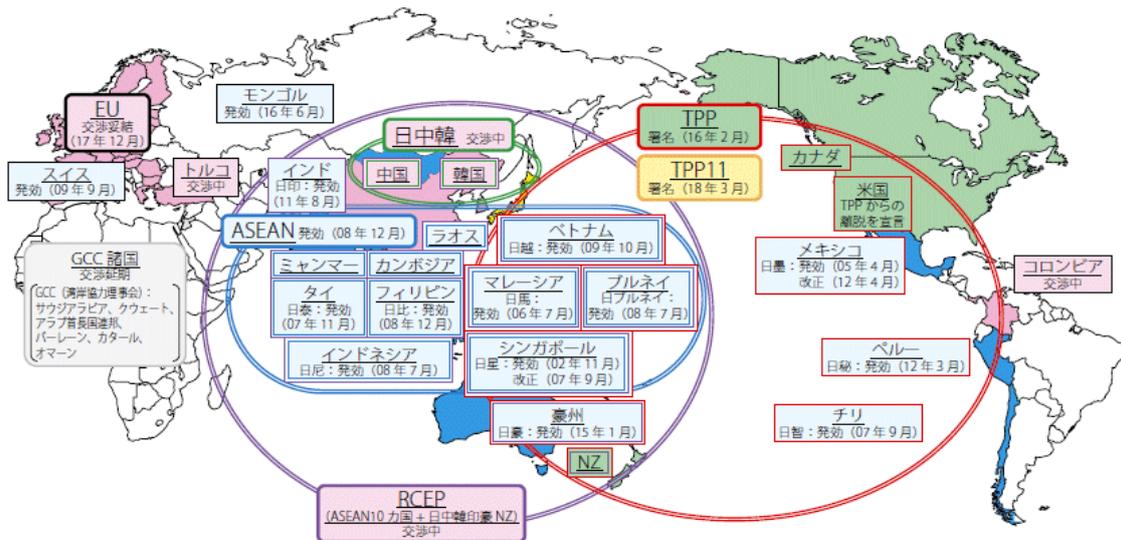
以前は輸入車といえば高級車ベンツ等でしたが、いまは大衆車をタイで組み立て、2～3週間かけて船で輸送しても、日本国内でつくるより安いわけです。

FTA (自由貿易) 協定をどんどん広げていくことで、日産は、賃金の高いオーストラリアの工場を2000年代はじめに閉鎖し、タイに集約している。オーストラリアとニュージーランドとASEANも自由貿易協定を結んでいます。オーストラリアよりもタイの賃金の方が安いからです、タイでつくったものをオーストラリアで売ったほうが儲かります。そういう形で安い賃金の国に工場をつくり売る。

民間の製造大企業のグローバル化はそういう形で、90から2000年代の頭ぐらいにかなり完結している。それを支えているのが自由貿易協定 (メガ協定) と言われるものです。いま日本は、これだけの国 (資料: 参照図) と自由貿易協定を結び、モノが自由に行き来をしているわけです。

多国籍企業について批判が強かったのが80年代でしたが、70年代後半から80年代に日本の多国籍企業の海外進出がすすんだ。とくに80年代は日米貿易摩擦があり、自動車産業がアメリカに進出し現地に工場がつけられた。ただし二国間の貿易では面倒なので、WTOで共通の貿易ルールをつくりどんどん貿易障壁を少なくして、賃金が安いところで生産する方がいい。

『しんぶん赤旗』の連載で、アップルの特集をやっていましたが、アップルは皆さんが持っているiPhoneやコンピュータも含めて、



特許は sacrament にあるアップルの本社で管理し、製品はほとんど中国の沿海部と台湾でつくっています。

台湾や中国で完成品になれば、その商標登録は一旦シンガポールにとぼして、そのあとアイルランドにとぼしてということをしてしながら、課税逃れをしつつ、アメリカ、日本、ヨーロッパ、中国等々で携帯電話を売っています。しかし、アップルは多くの国で税金をほとんど納めていません

モノから公務公共サービスをねらいだしたグローバル企業

80年代、90年代はじめの私たち労働組合は、企業の工場が日本から東南アジアや中国などの海外に移転し、そのあとの雇用をどうするかという、産業空洞化問題に取り組みました。しかし、世界はそのとき、グローバル大企業は日本対アメリカ、日本対メキシコ、日本対タイという二国間の関係ではなく、世界を見て、貿易障壁を1つずつつぶし、関税を下げ、自由貿易体制をつくっていきました。その結果、どこでモノを売買しても大丈夫という世界をつくりました。

日本とASEANのFTA、アメリカが抜けて

いますがTPP、日欧EPAを結び、RCEPは東南アジアプラス日中韓とインド、オーストラリア、ニュージーランドが入ってくる協定でこれはいま交渉中です。

いま私たちが着ている服のほとんどは日本製ではありません。無印良品、ユニクロなどを見てもまず日本でつくっていない。これを実現するためには各国で規制緩和と民営化がすすみ、労働法制も規制緩和させる。これがすすむと公務公共の分野が民間にいく規制緩和の流れは、グローバル化のなかでますます強まる。企業というのは一番先に製造業等をグローバル化して儲けて、次にサービス業にいく。

インドは90年代まで市場が閉じていて関税が高く、WTO加入も遅い国でした。インドに最初に進出した外資の自動車メーカーはスズキ自動車で、いまスズキ自動車では軽自動車を製造し、日本の8大自動車メーカーのなかでは7番目か8番目です。

そのスズキ自動車はインドの工場生産する売上と、日本の浜松や湖西市あたりでつくっている売上を比較するとインドのほうが大きいぐらいです。インドの市場を押さえることで、中東、東南アジア地域に軽自動車を輸

出していく。

以前の多国籍企業は、頭にトヨタ（本社）があり、そこに重層下請工場がたこ足のようになぶら下がっているとかたちが日本の多国籍企業支配のイメージでした。その足にあたる部分がもう海外に出ていて、愛知の周辺ではどんどん中小企業が疲弊している。だけど頭はトヨタにあると何となく私たちは思っていますが、今はそうではない。

スズキは、浜松の工場がたとえなくなっても、インドですべて生産ができる。アップルもアメリカにはほとんど生産拠点をもちませんが、世界中に市場をもち商品売りさばっている。

民間で市場がどんどん満ちていくと、次に狙うのは、公務がもっているサービスです。企業は、公務がもっているサービスを次々に買い漁ろうとします。それがいま、各地で次々に起きていることです。

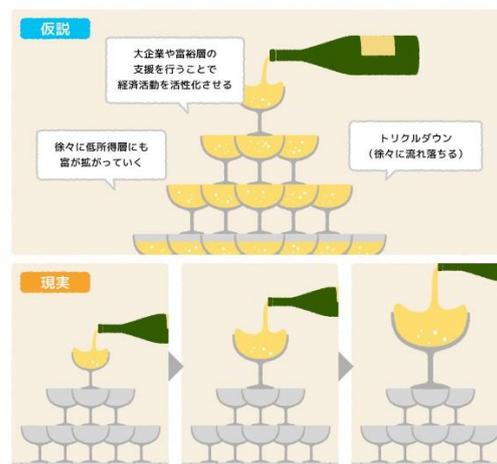
格差と貧困が広がるのはグローバリゼーションの基本的な実態ですが、そこから企業が一番活躍しやすい国づくりをするには、次は公務・公共サービスを狙うことしかなくなっています。

各国で新自由主義政策がとられる 企業ファースト、1%のための政治

グローバリゼーションの政策がすすむことにより、各国で新自由主義政策がとられ、日本でも企業第一主義、企業ファーストで1%のための政策、政治がすすみます。これにともなって公務公共サービスの民营化と非正規不安定雇用が増加する、というのが大体の構造になっている。

トリクルダウンというのも、一番上の図(資料参照)は仮説で、いわゆるシャンパンタワー

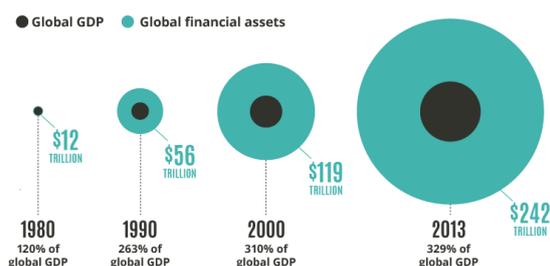
です。上を注ぐとだんだんと下も満たされるはずというのが、トリクルダウンの理論です。



トリクルダウン理論

<http://whatsdemocracy.jp>

ところが現実には上ばかりにお金が集まっている。これはグローバリゼーションと新自由主義の基本的な現実です。これはどこの国でもそうになっています。だから最近、格差と貧困が進行していくことによって、モノが売れなくなっている。そうすると金融資本ばかり太るとするのは下の図(参照資料)を見ると分かります。



例えば1980年が世界のGDPの120%が金融資産でした。まわりの水色のところがどんどん大きくなっていますが、1990年には世界のGDPの263%が金融資産で、2000年になると310%、2012年には329%が金融資本です。

だから人びとの基本的なモノの売り買い、

食べたり、飲んだりすることも含めた実体経済から乖離した金融資本がいま、どんどん大きくなってきている。こうやって増えていくとお金の使い方を考えると、「公務を買い占める」しかなくなるのです。これはもうはっきり言って摂理です。

まり世界の貿易量は伸びていない。これを通商白書で「スロートレード」と言います。この10~20年で関税は下がり、非完全障壁は、縮小してきた。2008年の世界経済危機以降スロートレード（モノの貿易は伸びていない）となっています。

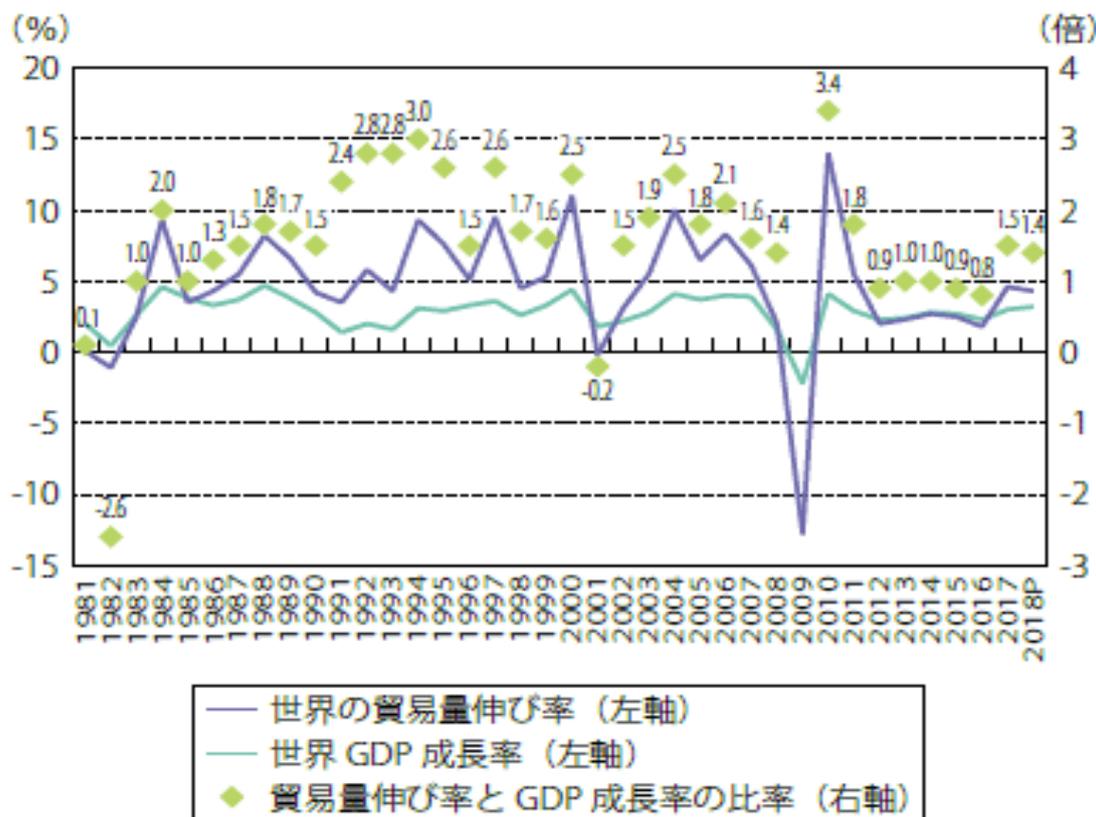
グローバル化の方向転換

グローバル化は FTA 協定がすすむことでかなり完成形に近づいています。政府が出している通商白書をみると、ここ 30 年は関税が下がり非関税障壁が縮小してきた。

図（資料：通商白書から引用）を見ると、世界の貿易量の伸び率は5~10%の間で、2008~2009年にかけては世界経済危機がありマイナス10数パーセントです。これが一旦反動で上がりますが、それ以降の10年間は5%より上がったことは基本的にない。つ

つまりモノの貿易自体はそれほど伸びていない。これにはいくつか原因がありますが、1つには世界経済危機を経て各国で内需拡大策に踏み切ったが、日本はそうはなっていない。例えば中国は、あれだけ世界に輸出している「世界の工場」だった中国が、農民や奥地貧しい人たちの生活を改善することによって、中国の国内で経済が回るような政策に舵を切った。

中国は輸出で儲けるのではなく、内需でも



資料：WTO から引用。

儲ける経済に変えました。その証拠に中国は相当な勢いで最低賃金を引き上げている。大体この10年間で13~15%ぐらい全域的に賃金を引き上げています。

同時に、今まで貧しかった農村部に対する助成を引き上げています。中国で製造した電化製品等は輸出するのではなく、国内で買ってもらって儲かる形にした。グローバル経済に頼らず国内経済をまわしていくという動きが一方ですすんだということでもあります。

もう1つは、ヨーロッパや日本などがそうですが、基本的に貧困化がすすみ、モノを買わない、買えない世界になっているために、モノの輸出入の総量がそれほど伸びない。グローバル化が行き過ぎ、貧困化が進むとグローバル大企業は儲からないのです。

もう1つは、今までのように日本でつくって輸出する、本社のある国でつくって輸出するのではなく、日本の企業であっても海外で作りそこを中心に販売網が完成されているので、いちいち、完成品を動かす必要がない。だから輸出や輸入の総量は減っています。

モノ（商品）の輸入がいきづまってくるとサービスに手をつけ、サービスに手を付けると、そして公務・公共サービスに手をつけるようになります。だから世界中で民営化がすすんでいる。

いま日本でもよくある議論ですが、「賃金の停滞や格差の拡大は自由貿易のせいではなく、技術革新や教育、雇用政策の失敗である。だからグローバリゼーションは悪くない」という考えのもと、安倍政権は自由貿易を守ると言っています。

自由貿易は極端に非民主的で、労働者の利益を反映せず、国民による政策的な関与ができない密室でできる。つまり、私たちの生活

のことが選挙や政治的な議論もなく決まってしまうという非常に大きな問題があります。しかも各国の政策の幅を制限してしまうことは大きな問題です。

例えば、ポルトガルはEUに組み込まれ、ドイツ、フランスに産業の主力部門をとられ、国内的な産業はほとんど衰退してしまった。欧州経済危機があり、ヨーロッパ全体で賃金や労働条件が下がっています。

ヨーロッパ全体のレベルで欧州中央銀行やEUが押しつけている緊縮財政策として公務員サービスを売り払い、年金を下げ、最低賃金を下げ、労働協約を破棄し、公務員の賃金を上げない、という緊縮財政策によって借金を減らし経済は回復するという処方箋を、経済破綻すると言われているギリシャ、イタリア、スペイン、ポルトガルなどは押し付けられている。

労働者の懐をあたため経済を回すことが大事ですという主張をいつも私たちはします。ポルトガルは2015年、EUから押しつけられている緊縮財政策ではなく、最低賃金、年金、公務員の賃金等々を元にもどし、国内の経済を回るようにするという政権が変わりました。そしていま徐々に国内の経済をあたためることで経済の指標が上向いている。GDP成長率もずっとマイナスを推移していたのが、ポルトガルはプラスに転じています。

ところがEUの貿易協定の枠組みはポルトガル一国で決められないので、どうしても限界がある。経済や金融政策が一定範囲までに限られ、根本的な政策転換はできない。同様に、いま世界各国の政策の幅が、どんどんと制限されている。

こういうグローバル化の基本的な流れを変えないとまずいということに、公務を含め世

界の労働組合は気づいている。その運動をやってきた人たちが国際シンポに来てくれるので、そこをちゃんと学んでいただくことが希望です。

強まる再公営化の流れ

『再公営化の選択』という本はPSIとトランスナショナル研究所がつくった報告書で、英語の膨大なものがあります。参議院議員の山本太郎氏が質問に使っています。この本の出所は確かなので是非参考にしてください。いま世界でどれだけ公営化がすすんでいるかということでパリの事例が出ていますし、再公営化のすすんだ事例が翻訳されています。

グローバル化にともなう規制緩和、民営化の流れの失敗例が出てきています。再公営化の流れは日本でも出てきていますが、南米はとくにすすんでいます。こういうことも是非学んでいく。そのためには世界で再公営化がどうしてすすむのかということの背景として、グローバル化の流れを理解しておくことが必要です。そこはぜひ、共有していただきたいと思っています。



労働組合の国際連帯活動について

1つは労働組合の国際連帯のあり方として、私たちはこの30年間、相当制約があるなかで活動してきました。

連合と全労連に分かれ、双方のナショナル

センターをつくったときにわれわれ先輩たちが踏み絵にさせられた条件は、当時の国際自由労連への一括加盟でした。加盟ができない、加盟には賛成しないということも全労連をつくった1つの理由でありました。

1989年から今までの間、全労連の加盟している組織のなかで、国際組織に加盟していた組織はきわめて少なかったという現実があります。

90年代の初めぐらいまでは世界労連がそれなりに活発に活動していたので、世界労連のなかで活動していた組織もありました。全労連の加盟組織のなかで、世界労連の産業別組織に残って活動していたのは、例えばいまの組織で言えば建交労、国公労連もオブ加盟をしていました。日本医労連は完全に脱退しましたが、一時期国際組織のなかで加盟していました。全教のなかでは日高教も教員の産別組織に以前は入っていました。

そういう組織は世界労連のなかで国際活動をしていたので、日常的に機関会議や情報交換やニュースが入ります。各国の状況や運動、例えば各国の教員はどんなたたかいをしているのか、国家公務員はどんなたたかいをしているのかという情報が入ってくる可能性があったわけです。

ところがそれ以外の大多数の単産は、国際組織には加盟をせず、国際組織に日常的には接しないで活動をしてきたという、ある意味の制約がありました。

ただ、われわれが全労連をつくってからの30年間の間に、世界のグローバル化が激しい勢いですすみ、海外の運動の見え方も、運動スタイルも変化しました。ここは私見が入りますが、私たちの先輩たちがやってきた国際連帯活動のあり方も変化してきました。全労連も

ずっと中立の組織でしたが、組織のなかに世界労連の加盟組合がいくつかあるために世界労連の大会に行き、いろいろ論戦してきたこともありました。

総評の時代から含めて、労働組合のわれわれの直系の先輩である国公労連、日本医労連、建設一般等の先輩たちがやってきた国際活動は、率直に言えば、いろんな交流もあったけれども、ソ連や中国の覇権主義とたたかうことが相当な命題でした。世界労連の会議に行き、ソ連や中国とたたかってくるのが国際活動みたいな感じがあった。

私も世界労連の会議に行ったときに、当時、「金正日將軍の偉大な…」という決議が提案され、個人崇拜はダメだと北朝鮮と大喧嘩したことはありました。日常の交流もあるのですが、国際活動の中心の記録として北朝鮮や中国、ソ連の覇権主義とたたかうことが中心でした。

しかし、輝かしい歴史もあります。例えば、ベトナム戦争とき神奈川の戦車止めるなどという運動をやっていた。ああいう活動が国際連帯活動の中心だったんです。それはそれ自体でその当時としてはすごく大事なことで、とても意義のある活動です。いまこれだけグローバル化しているもと、攻撃の本質は一緒に、歴史的な経過や労働組合の力で差があるけれども、各国で表れている攻撃のパターンもすごく似通ってきている。私たちの労働組合活動の国際活動のあり方、求められているものはかなり変わっている。

いまは要求実現とわれわれの権利や利益を守るために国際活動は必須であると世界の労働組合の人たちは理解しています。ところが、われわれはあまり国際組織と日常的に接することがなく、どうしてもその理解は意識的に

訓練していかないと深まらない。今度の国際シンポを1つのステップとしてぜひ活用していただきたいと思います。

世界から期待されている日本

また日本の組合は世界から期待されています。率直に言って、全労連系労組への期待も、われわれが思っている以上に、世界の人たちにあります。

直近の話で言うと、3500人を雇用しているイギリスのホンダの自動車工場の閉鎖が発表されました。イギリスの組合は「全労連で何かできることありますか」と連絡してきました。そういう具体的な支援は全労連系の組合に頼みたいと言ってくる組合はたくさんあります。

いま自治労連が一步踏み出して、世界の仲間たちと具体的な課題で連帯をつくっていく時期にきていると思います。

そのときに大事な視点は職場、地域でのたたかいを基本に、これを世界と結ぶことです。できるだけ職場と職場、現場の人たちと現場の人たちを結ぶということを全労連の国際活動では基本にしたいと思っています。

世界の組合のなかで左派や進歩的な組合だけではなく、保守的な組合もたくさんあります。社会的運動、ロビー活動、ILOなど、要求実現のための国際的な運動には様々な手段がありますが、一緒に運動できることを見極めて運動していかなければいけない。

伝統的な国際労働運動のパターンを越えて、グローバルな労使関係を結ぶということも展望できるようなところまで特定の産業分野ではきています。国境を超えた労組、単一労働協約の展望ができていなかでは、従来型の交流と友好から要求実現に具体的に踏み込む

国際活動にどのように発展させるか、という問題意識が常にあります。

自治労連も是非、国際シンポで交流して、「すごい話を聞いたな」と思って終わりではなく、ここから先、どうやって踏み込み、一緒に活動できるのかということを考えていただきたいと思います。

おわりに

自治体の場合、職種の範囲が広いし、問題がいろいろあります。今回の場合、主には民営化の問題ですが、シンポでも交流を受けて、いついつまでにこれをするという具体的な共同行動のリストができなくていいと思います。何を共通にし、目的と課題は明確にし、何かを一緒に取り組む展望が見えるまでいけたらすごいです。基調報告で、何を伝えたいのか、言いたいことをはっきり提示してください。

外国語と日本語では相当に考え方が違います。真実に到達するために、モノの発想が違う。例えば、私たち住所を表記するときは、「東京都文京区湯島 2 丁目 4-4 全労連会館 4 階」と言います。英語圏のアドレスの表記は4階から始まり、〇〇ビル、何丁目 文京区 東京都 ジャパンとなりますね。

私がいるのは場所は変わらないのだけでも、それを説明するのに、私たち日本人は外堀から埋めていく発想があるのです。英語圏の人たちは、ピンポイントを打って、そこから周りをつけて説明していきます。住所を例に出すだけでも、ものを説明するときに到達するパターンが違うことがわかります。

相手に絶対に合わさなければいけないわけではないですが、「今日のシンポで、言いたいことは、これとこれです」と、何が言いたいのかを、冒頭に明確にするパターンが絶対に

うまくいきます。

何度も強調しますが、違いがあり、その中から共通点をさがすので、違いがあってもいい。だからわれわれが向こうに合わせる必要もないし、向こうの言うことを全部受け止める必要もない。違いを認めたらうで共通点を探すことを大事にしてほしい。

世界に学ぶということと、日本のたたかい実践に誇りをもっていただきたい。たぶん初めて海外の自治体公務員の人たちの話を聞くと、「わあ〜、自分の職場って大変だな」と思う方もいるでしょう。

そうではなく、全労連、自治労連がやっている運動は、どちらかと言えば世界のスタンダードに近い。そこには是非、確信をもってやっていただきたいと思っています。

最近ヨーロッパの組合活動で使われている言葉です。「ANSWERS (答え) は『simple but wrong (シンプルだけど間違っている)』か、『complex but right (複雑だけど正しいこと)』だ」。これは政治のプロパガンダを指して言っていることです。

キャッチーな言葉をスローガンに騙されて、右の方に行く人たちはたくさんいる。実は組合員のなかにもたくさんいるかもしれない。その問題意識を込めてヨーロッパの組合ではこれを使っています。これは世界のなかでも、全労連のなかでも、自治労連のなかでも必要な問題意識ですが、たぶん、彼らも悩んでいる。そういうことを是非一緒に議論して、シンポジウムとして成功することを願っています。