

ILO第14回アジア地域会議 (釜山・2006年8月29日～9月1日)

日本労働組合総連合会事務局長 古賀 伸明

議長、発言の機会を与您いただき、ありがとうございます。
私は日本の労働側代表である、連合事務局長の古賀でございます。

まず、開催地・韓国の政労使の皆さんが、この第14回ILOアジア地域会議の成功のため、ご尽力いただいておりますことに心より感謝申し上げます。

また、今回提出されている事務局長報告は、アジアのすべての人々へディーセントワークを実現するために、検討すべき課題と具体的活動について、幅広い切り口から分析されています。

この優れた作業をされたソマビア事務局長をはじめとする ILO 事務局の皆さんに敬意を表します。

さて、グローバル化の激化と IT 社会の進展などの環境変化は、私たちの住む社会や働く現場を大きく変貌させています。

そして、そのことによって社会や労働に光と影が生み出され、影の部分をどう克服していくのかが今問われています。

ディーセントワークの基本は、企業や社会の安定、すなわち雇用の安定や適切な労働条件であり、各国の政労使の役割、そして ILO の役割は益々大きくなっていると思います。

そのことを前提に、私からは、時間の制約もあり、具体的課題について2点の意見・要望を申し上げます。

第1は、ディーセントワークを実現するために、最も重要な要素である「結社の自由」についてです。

報告書では、結社の自由と団体交渉権に関する87号及び98号条約のアジア地域における批准率は、世界のなかで最も低い水準にあると指摘されています。

私は、批准が進んでいないことも大きな課題ですが、一方では、アジア各地で輸出加工区が拡大し、結社の自由がないがしろにされている現状

に強い憂慮を表明したいと思います。

多くの多国籍企業がアジア各地で操業し、現地の労働者を雇用しています。

これらの企業の経営者には、現地の事業所が中核的労働基準を遵守しているかどうか、そのサプライチェーンを含め、徹底的に点検すべきだと思いますし、現地における社会対話の促進に真摯な対応をお願いしたいと思います。

また、政府としても、海外に事業展開している企業の動きに十分に目を配っていただくことを要望いたします。

こうした観点から、2点目は、労働監督業務の重要性についてです。

結社の自由を現実のものにし、社会対話に基づく労働市場の統治を確保するには、労働法の裏づけが必要です。

インフォーマル経済の急激な拡大を見せているアジアにおいて、労働法の公正な施行を確実にするためには、労働監督業務の拡充が欠かせません。

しかし、現実には多くの国で、小さな政府の名の下にその業務が縮小化・弱体化されようとしています。

労働監督業務を効果的に実施するために、監督官を養成することが急務ですが、とりわけ女性の監督官を大幅に増員すべきだと思います。

たとえば、日本では、雇用労働者の44%、女性労働者の52%が非正規労働に従事しているのに対し、女性監督官の割合は7%に過ぎません。

アジア各国においても、同じような状況が見られるのではないかと思います。

女性労働者のニーズに適切に対応するには、労働者の男女比率と同率の女性監督官の確保が必要です。

各国政府の善処を強く求めたいと思います。

最後に、申し上げた2点に関連し、日本の役割について述べます。

アジアでディーセントワークを実現するためには、技術協力活動は非常に重要なツールであり、さらなる拡充が必要です。

この点に関し、私たちは、ILOの技術協力活動への一層の強化へ向けて努力していかなければならないと考えています。

とりわけ、ILO が推進している、ディーセントワーク・カントリープログラム (DWCP) をアジアに普及させることが喫緊の課題であり、各国が取り組みを強力的に展開することが重要です。

日本としてもその取り組みを支援する必要があると考えますし、連合としても、そのために努力をしていきたいと思えます。

連合は、日本が中核8条約をすべて批准するとともに、結社の自由委員会の勧告に沿って公務員の労働基本権を早期に付与するよう、働きかけを継続していきます。

さらに、アジア全体にディーセントワークが実現されるよう、努力を惜しまないことを表明し、意見といたします。

ご清聴ありがとうございました。