

JILPT国際フォーラム 「英国労働運動の挑戦」



英国労働組合会議 書記長 ブレンダン・バーバー氏

英国の労組ナショナルセンターTUC（英国労働組合会議）の書記長、ブレンダン・バーバー氏は、昨年二月一日、労働政策研究・研修機構の主催する国際フォーラムで、「英国労働運動の挑戦」と題する講演を行った。バーバー氏は、

二月四日から宮崎で開催されたICFTU（国際自由労連）世界大会に出席、その後東京に立ち寄ったもの。フォーラムでは、ICFTU宮崎大会に触れ、WCL（国際労連）との統合問題など、再編の進む世界の労働運動の潮流について

言及した後、英国の労働運動が直面しているいくつかの課題を取り上げ、英国の労組がどのように諸問題に立ち向かおうとしているのかについて講演した。

まずは組織化

「TUCの設立は一八六八年。世界で最も歴史の古い組合と言われているが、これだけ長い間存続していると、犯せる限りの過ちは犯してきたと思う」。講演の冒頭、バーバー氏は微妙な言い回しでTUCが置かれている立場を表現してみた。本誌一月号「先進諸国における労働運動の現状―英国／産別組織の大型統合」で報じたとおり、英国では今年に入り産別労組同士の大型合併が進んでいる。背景には組織率低下による労組組織力の弱体化がある。合併は生き残りをかけた窮余の策というわけだ。最近における組織率の低下は顕著で、とりわけTUC傘下の労組については深刻。バーバー氏によると、TUCの現加盟人員は六五〇万人で、サッチャー元首相が就任した当時の一二一〇万人からするとほぼ半分に減った。

保守党政権下の一八年間は、英国の労働運動にとって冬の時代と言われる。厳しい労組切り崩しに遭ったこの時代を振り返り、バーバー氏はこれをまず組織率低下の第一の理由にあげた。第二の理由は、経済構造の変化だ。一九七九年当初、製造業に従事する労働者は七〇〇万人を超えていたが、現在は三〇〇万人に満たない。組織化が進んでいたこの分野での労働者の減少が組織率の低下につながっ

たというわけだ。色々な理由があるにせよ、TUCが組織率の低下に歯止めをかけられなかったのは事実。世界で最も伝統を持つと言われているこの組合も、組織率の低下にはかなりのダメージを受けている。組織運営そのものに関わるこの重い問題に、TUCはどう取り組もうとしているのか。

オーガナイジング・アカデミーを設立

「顔色がよくない、使い古された、白人の男性」。英国における労働組合リーダーのイメージを、バーバー氏は自虐的にこう形容した。労働組合の支持率をあげるには、まずこうした労働組合に対する負のイメージを払拭することから始まなくてはと説く。TUCは一九九六年、オルガナイザーを養成するための学校「オーガナイジング・アカデミー」を創設した。設立には当時組織局長だったバーバー氏自身が深く関わった。歯止めのかからない組織率の低下に強い危機感があったという。このプログラムに参加しているのは現在約二〇〇名の組合員。このプログラムを通して、最近、労働組合参加者のプロフィールがかなり変化してきたと感じている。従来年配の男性に支配されてきた労働組合のフィールドに、女性や若者が増えてきた。民族的には少数派のコミュニティーの参加者も多く目につく。各加盟組織がオルグ活動を展開していく上で、新しいアイデアや実践方法などが試されるようになった。TUCはこうした変化を歓迎し、提案されたアイデ

アを実際のプログラムに採用するなど、運動の中に積極的に取り入れていきたいとしている。

女性の参加者が増えてきたことにより、女性に関する労働条件の問題を議論する場面も多くなった。例えば、女性労働者における賃金平等の問題。英国の職場において女性に平等な給与を支給しなければならぬという法律はすでに三〇年前に確立されているにもかかわらず、現実的にはまだまだギャップが存在している。

ある統計によると、フルタイムで労働に従事する女性と男性を比較した場合、女性の方が二割ほど少ないという結果が出た。さらに、パートタイムで働いている女性の場合、そのギャップはもっと広がるという。バーバー氏は、「こうした格差は、同一労働同一賃金という欧州のスタンダードから見ても是正されなければならぬ問題」と指摘、女性の組織率を上げるためにも、力点をおいて取り組むべき課題であることを強調した。組織化の鍵は、組織化が遅れている層の不満の中に潜む。

キーワードは ワークライフバランス

現在TUCが取り組む活動の中で優先度が高いもののひとつに、ワークライフバランスの問題がある。なかでも労働時間の問題は重要。英国の労働時間は欧州先進諸国の中でも最も長い。バーバー氏によると、週労働時間はフルタイム従事者で平均四三・五時間、定期的に週四八時間以上働いている労働者が四〇〇万人

以上おり、また、賃金の支払われない残業（いわゆるサビ残業）も多いという。サビ残業に対する不払い賃金の総計が二三〇億ポンドという推計もある。どうして英国の労働時間はこれほどまで長いのか。こうした英国の長時間労働の実態についてバーバー氏は「オプトアウト（適用除外）」の存在を指摘、ビジネスメリットを追求する影で多くの労働者が犠牲になっていると経営側の姿勢を批判した。

TUCが労働時間を重視するのには理由がある。労働時間の問題は生活の問題と直結するからだ。特に最近関心が高まっているのが子育ての問題。働くことと家庭のバランスをどうやって調和させていくかというテーマは、今英国で最も関心を集めるテーマになりつつある。バーバー氏によると、TUCがこのテーマで特に力を入れて取り組んでいるのは、①労働者にとってより柔軟な労働時間の運用、②子育てを支援する施設の充実、③子育て施設利用料の引き下げ、④職場環境の改善など。これらについて、全国的なキャンペーンが展開されている。

ユニオン・ラーニング・リプレゼンタティブを設置

さらにバーバー氏は、労働組合が取り組むべき課題として労働者の職業スキルの向上というテーマをあげた。現在、約三五〇万人の労働者が、識字、あるいは計算といった基礎的な能力における職業上の困難を抱えているという。バーバー氏は、職業訓練の体系の面で英国には弱



いところがあると指摘。公共政策の議論の中で、労組はこの弱点を補うよう要求してきたが政府は放置してきた。ただし、この六、七年の間、労組はより現実的な対応にシフトしてきており、労組が実際に従業員にアプローチすることににより労働者が学ぶチャンスを支援しようというプログラムを進めている。バーバー氏は、「ユニオン・ラーニング・リプレゼンタティブ（職業訓練に関する組合代表）」といった職場における新制度を創設したことを明らかにした。現在すでに八〇〇〇人ほどがこの役割を果たすべくトレーニングを受けているという。

このプログラムは三つの役割を担っている。一つ目は、従業員向けの研修（例えばIT技術及び語学研修など）への投

資に関し使用者と交渉すること。二つ目は、従業員と研修プログラムを提供する企業との仲介、地元大学と地元企業とのパートナーシップ（産学連携）の推進、職場における学習センターの創設など。三つ目は、労働者に対するカウンセリング（メンタル的なアドバイス）などを通じた労働者サポート体制の強化。バーバー氏はこれらプログラムについて、「地方におけるモニタリングを実施した結果、実際にかんがりの効果をあげ始めている。今後、全国的に展開していきたい」と、新制度の拡充に意欲を示した。

英国 はどうに向かへべきか

バーバー氏はこのほか、年金問題や、情報共有に関する労働者の権利の問題、ニューレーバーとの関係など、今英国労組が直面する課題について言及した後、最後に「このように英国が直面している労働分野の問題は様々であるが、これら問題の背景には大きな議論がある」と述べた。英国はいったいどこに向かうべきかというテーマだ。

バーバー氏は、「欧州には、福祉国家、社会の団結、連帯感、社会のパートナーシップを重視し、その下で労組の担う適切な役割を認識し、働く人々の権利を保護するといった共通のパターンが存在する」と説明。これと対極的な位置にあるのが米国的モデルであるとした。解雇が頻繁に行われる米国流のやり方に関し、「西部開拓の歴史を持つ米国には、フロンティア的な資本主義を優先するという土壌がある。雇用してすぐに解雇すると

いうのが米国では一般的だが、労働者は保護されないと批判。また極端な規制緩和の傾向について、「規制緩和すればすべて良いというわけではない。規制緩和して悪くなった事例は多い」と、こうした米国的手法に対しては懐疑的だ。バーバー氏は、「人間関係を介し、協議により職場関係を構築していくといった手法」いわゆるこれが欧州における伝統的やり方であり、英国は他の欧州諸国と協力し、こうしたモデルをこそ追求していくべきだ」と強調し、講演を締めくくった。

プロフィール

ブレンドン・バーバー (Brendan Barber) ロンドン市立大学を卒業後、TUCに入り出版・情報局長、組織・労使関係局長、書記長代理を経て二〇〇三年より現職。オーガナイジング・アカデミー（組織家養成学校）やパートナーシップ・インスティテュートの設立に尽力、組織化に貢献する。労使間の「パートナーシップ」に基づき労働者の権利、福祉を重視する欧州型社会の発展を提唱。年金制度改革、労働時間といった国内外の諸問題に取り組んでいる。

一九八九年（当時、組織・労使関係局長）と九六年（当時、書記長代理）の二回、JIL（当時日本労働研究機構）の招聘プログラムで来日。夫人のメアリー・バーバーは、長くTUCの国際局で活躍し、日本を含む世界中の労組関係者に人気がある。

（国際研究部・主任調査員 天瀬光二）

労働政策フォーラム



共に働き、共に生きる 社会づくりをめざして

障害者の就労支援に関する「共働宣言」が伝えたいこと

労働政策研究・研修機構は「障害者週間」の初日となる昨年十二月三日、都内で労働政策フォーラムを開催した。テーマは、「共に働き、共に生きる社会づくりをめざして」。

フォーラムでは、堀田力・さわやか福祉財団理事長の基調講演の後、谷畑孝・厚生労働副大臣が障害者雇用施策の現状を報告した。

続いて行われたパネルディスカッションは、厚生労働省が昨年九月二十九日に発表した「障害のある人の『働きたい』を応援する共働宣言」を軸に進行。各パネリストが「共働宣言」にコメントを寄せたあと、障害者の就労支援などについて意見交換した。

パネリストは、伊野武幸・ヤマト福祉財団常務理事、箕輪優子・横河電機人材労政部、畠山千蔭・日本経団連障害者特例子会社連絡会会長、勝又和夫・全国社会就労センター協議会副会長、関宏之・大阪市職業リハビリテーションセンター所長。会場には企業や福祉の関係者など約二〇〇人が参加した。

自立して、共生を

フォーラムではまず、堀田氏が「共に働き、共に生きる社会づくりに向けて」をテーマに基調講演した。

厚生労働省は昨年九月、「障害がある人の『働きたい』を応援する共働宣言

——共に働き、共に生きる社会づくりをめざして」(以下「共働宣言」)を発表。

「共働宣言」は、堀田氏が座長を務める「障害者の就労支援に関する有識者懇話会」のメッセージをまとめたものだ。

「共働宣言」は福祉の関係者には浸透したものの、企業側の反応はいまひとつ。そこで堀田氏は、「今日は是非、これをご覧いただきたい、企業のトップにまで上げていただきたい」と強調し、会場に集まった企業の人事担当者に「共働宣言」の積極的活用を求めた。

また堀田氏は、成熟化した今の日本社会では、「どんな能力の人であろうと、どんな状態の人であろうと、それぞれが幸せになることが社会全体の幸せである」との考えを示したうえで「障害者の方々をみんなで受け入れ、みんなでその能力を活かし、障害者が自分に自信を持って可能な限り自立して生きていける社会をみんなで作り出したい」とまとめ、共生社会の実現を訴えた。

続いて、「共働宣言」の発表時、厚生労働省の副大臣を務める「有識者懇話会」の主催者でもあった谷畑氏が障害者雇用政策の現状を報告した。

ノーマライゼーションが国際的に進み、「施設から地域」へ障害者施策の転換が進むなか、谷畑氏は「障害があってもなくても、働くということが非常に大事だ」と前置きし、「働くことで生計が成り立ち、人格も高まり、社会参加できる」と述べ、仕事をすることの重要性を指摘。そのうえで障害者が仕事を通じて地域で自立していくた

めには、就労環境の整備が必要だと訴えた。また、就労支援のあり方についても、「身体障害者であろうと、知的障害者であろうと、精神障害者であろうと、一元化した地域での取り組みが重要である」とし、地域が一体となった障害者の就労支援が必要との認識を示した。

「思い込みを捨てる」

続いて行われたディスカッションでは、各パネリストが「共働宣言」の実現に向けたコメントを寄せた。

ヤマト福祉財団の伊野氏は、特例子会社のスワンネットで障害者雇用に取り組み立場から、「共働宣言」のメッセージにある「障害者には向かない」という思い込みを捨てたらできた」という経験を紹介した。伊野氏は、スワンネットが経営するベーカリー店で、エスプレッソ珈琲を抽出する専門技術者を、知的障害の従業員が見よう見まねで覚えた事例や、フォークリフトを健常者以上に上手に操作している事例などを報告。「障害者はちよつと能力が劣るから何もできないんじゃないか」という先入観を見事に打ち破った一つの例だ」と話し、障害者に対する思い込みを捨てるべきだと主張した。

「ネットワークの構築」

全国社会就労センターの勝又氏は宣言のなかの「ネットワークの構築・地域を耕す」についてコメントした。勝又氏は、これからは地方の時代と前置きしたうえで「それぞれの地域社会のなかで、福祉や医療、労働や教育関係者などがお互い手を携え、地域に住ん

でいる障害のある人たちを応援し、みんなで支えていけないだろうか」と述べ、地域ネットワークを通じた障害者支援の必要性を訴えた。

「障害をみんなが知っている」

横河電機の箕輪氏は、知的障害者雇用のため特例子会社を設立し、障害者の採用・教育に携わる立場から、宣言のなかの「自分の障害をみんなが知っている」について言及した。障害をもっている人が就職活動する際は、自らの障害をオープンにしたうえで、①自分が出来る仕事②出来ない仕事③挑戦したい仕事——をきちんと企業側に伝えることが大事だと指摘。また、障害者自身が自分のできる仕事を十分に理解していない場合、障害者の支援団体が「障害をもっている人は一体何が得意なのか」、「潜在的なものも含めて、専門的な立場で障害者の能力を引き出し、育てていくことが必要だ」などと述べ、障害者が就職する際は、支援団体のサポートが重要との認識を示した。

障害者の就労支援

厚生労働省では現在、障害者福祉を改革するグランドデザイン案を示している。柱の一つが障害者の自立支援。障害者がその程度にかかわらず、自己実現や社会貢献できる仕組みの整備を促すものだ。障害者が自立するうえで、鍵となるのは就労。特例子会社で障害者雇用に取り組んでいた畠山氏は、「障害には身体、知的、精神、いろいろあって、皆さん一人一人違う」と障害の特性、重さはそれぞれ異なっていると指摘。そのうえで障害者が就労する際

には、「自分は、どの程度、何ができるか」を企業側に明示することが重要だと述べた。

畠山氏は企業側に対して、「こういう障害だったら仕事がある。だけれどこういう障害なら、残念ながらうちに仕事がない」と障害者雇用のニーズを明らかにすることを求め、障害者の就労を支援するため、企業と福祉、教育関係者の連携を進め、「障害者雇用の情報を共有する仕組み」が不可欠であると主張した。

大阪市の職業リハビリセンターで就労援助している関氏は障害者の就労について、「親も本人も企業も就労、雇用への戸惑い、ためらいみたいなものがある」と指摘。こうした戸惑いを払拭するために「何度でも再就職へ挑戦できるようなセーフティネットが大事」と述べ、障害者の雇用でミスマッチが生じた場合、安心して福祉の側に戻り、もう一度就職に挑戦できるように安全網の構築を求めた。

障害者の能力の見つけ方

一般に障害者は就労の経験が少ない。なかでも知的障害者は、自分に何ができるのか分からない人が多い。障害者の能力を見つげ出すコツについて箕輪氏は、自分には何ができるのかを、自分自身で考えてもらうことが大事だとしたうえで、①すぐにできること②ちよつと頑張ればできること③失敗してもいいからやってみよう——を詳しく聞いたうえで、職場で様々な経験を積んでもらうことがポイントだと述べた。

さらに箕輪氏は、前の職場でオシボ

りを広げる作業に適性がなかった重度知的障害者が、新たな職場でパソコンを使う仕事につき、メキメキ頭角を現し周囲を驚かせた事例を報告。「前の職場の話はあまり気にせずに、会社の中を見渡し、とりあえず全ての仕事を経験をしてもらい、潜在的な能力を早期に発見することが重要だ」と訴えた。

障害者の雇用を増やすには

会場には企業の人事担当者も多数出席した。障害者雇用は会社全体の問題。人事担当者の取り組みだけでは障害者雇用の拡大にも限界がある。畠山氏は、障害者の雇用を増やすには、会社の上層部の理解が不可欠と主張。そのうえで上層部の理解を深める手段として、①経営トップを対象とした障害者雇用セミナーの開催②企業が障害者雇用をテーマとした社内研修の実施③企業同士の交流——を提起。障害者雇用を増やすためには、上層部を含めて社内全体の理解を深め、障害者雇用を進める企業間の交流が有効だと述べた。

また、職場内での障害者に対する理解については畠山氏は、「障害のあるなしに関係なく、人間は皆同じ」と主張。そのうえで、「能力が違う、適性が違う」ということは、「障害のあるなしに関係ないということをきちんと頭の中に置いて接していくことが重要だ」と強調した。

フロアとの質疑応答では企業側から「障害者と健常者が一緒に働く企業風土づくり」に向けたアドバイスを求め、声などがあがった。福祉側からは、障害者雇用の情報共有を要望する意見などが出た。

(調査部 遠藤彰)