



## 決議 4

# 新たな頂点を極める： 労働組合の成長に向けたブレイキングスルー

### 2016～2019 年度 UNI Apro ブレイキングスルー行動計画

UNI Aproは2010年の第3回UNI長崎世界大会で打ち出されたブレイキングスルー戦略に今後も取り組んでいく。UNI Aproは今後もUNIブレイキングスルー戦略の5つの目標（以下参照）を基に活動していく。

1. 組織化と能力開発
2. グローバル、地域、国内企業
3. 全ての人に社会保障と公正な雇用を
4. 政治的影響力と規制への影響力
5. 斬新で包括的な組織としてのUNI Apro

第3回 UNI Apro 地域大会で採択された 2011～2015 年度 UNI Apro ブレイキングスルー行動計画は、UNI Apro 及び加盟組合が直面している課題と未だ多く関連している。従って、我々は以下の戦略を適用し関連活動を実施することを呼び掛ける。

加えて、同ブレイキングスルー行動計画には、第4回 UNI 世界大会（ケープタウン）で採択された 2014～2018 年度 UNI ブレイキングスルー行動計画に挙げられた優先課題と、第4回 UNI Apro 地域大会に提出された「UNI Apro 新たな頂点を目指して」と題する大会報告書に示された勧告が含まれている。

アジアは成長のプロセスで世界をリードしている。しかしながら、アジアの労働人口の大多数は、この成長プロセスに一体感を持つことができていない。思慮のないグローバル化と急速な技術革新により、多くの人々が成長過程から排除されている。それは、グローバル化が進む経済部門で雇用を見つけることができない労働者、これらの部門で雇用を見つけたものの、労働の成果を共有する際に差別されている労働者、社会的保護がない、または制限されている労働者、そして野放図な底辺への競争の中でディーセントワークがほとんどないことに苦しむ労働者である。

不均衡なバランスを取り戻し、貧困と失業を排除し、格差を是正し、どこにおいても労働者の権利を承認し、尊重しなければならない。そのために、我々は権利擁護を強化し、人の顔を持つグローバル化を求めて闘う必要がある。つまり言葉だけでなく、働く人々の実体経済で機能する具体的な政策とプログラムを通して、人々が中心にいるアジア社会を統合するために、闘う必要があるのである。

またグローバル化と地域統合は、労働市場のグローバル化と地域化をも生み出した。社会のすべての部門は、すべての労働者が普遍的な人権と労働権を持っており、どこで働こうとそれが尊重されなければならないことを認識すべきである。

すべての労働者、特に移住労働者と日雇い、派遣、パートタイム労働者といった非典型的な基準に基づいて雇用されている人々の権利と利益を擁護する明確な法律があるべきである。労働者は恐れることなく犠牲になることもなく団結権を持つことができなければならない。時代遅れの労働法は更新されるべきである。ILO中核的条約で保障されている労働者の権利を保護するため、労働者の権利が確実に順守される効果的なメカニズムを実施しなければならない。

このような状況の中、タイの法改革委員会が提出した、ILO条約に基づき統一した最低労働基準を持つというASEANへの提案をUNI Aproは歓迎する。もちろん、これにはILOとの整合性を保つことが重要だ。

UNI Aproは、すべての労働者の団体交渉権の保護や、ILO中核的条約への批准と、それらの実施を確保する強力なメカニズムなどを含めた労働組合の権利を推進するためのキャンペーンにおいて、他のグローバルユニオンや市民社会団体と協力する。

### **社会対話とソーシャル・パートナーシップ**

UNI Apro は様々な産業で二者、三者構成の社会対話や団体交渉だけでなく、ピープル（特に労働者）、プラネット（環境）、プロフィット（収益）の3つのPに真剣に取り組んでいる企業との、大文字のSとPで表したソーシャル・パートナーシップの促進にも努力してきたのである。

基本的には、ソーシャル・パートナーシップは、継続的な社会対話、協調、協力的な争議管理、痛みと利益の公平な分担を通して、企業を生産的で競争力があり、持続可能なものにするために組合と経営者が共同で努力することを意味している。しかし最も重要なことは、ソーシャル・パートナーシップが労働組合の権利を尊重し、労働者の声が意思決定プロセスに反映されることである。

UNI Apro がアジア地域の協力的で熱心な企業と共に推進しているソーシャル・パートナーシップは望ましい成果をあげており、今後もUNI Apro 戦略的対応として継続していく。

### **労働者擁護のための動員と組織化**

しかしすべての企業が社会対話に参加し、従業員との団体交渉を行おうと態勢を整えているわけではなく、さらに高レベルの労使関係であるソーシャル・パートナーシップに進む企業はさらに少ない。実際に、特にグローバル化の時代には、アジアや他の大陸の労働組合の最大の問題は、多国籍企業や投資家の間の底辺への競争である。多くの企業の人事管理者は、この底辺への競争を人事管理のコスト最小化と組合反対戦略に転換している。

また組合が交渉や対話のパートナーとして受け入れられたとしても、組合員数が減少し、組織が弱体で効果がないと分かると、その信頼性と交渉力を失いかねない。それ故に、労働者の権利と常に闘い、擁護できる強力な組合の構築と維持が、労働組合運動にとって不可欠であり、決して終わることのない課題なのである。それ故に、組織化、組織化、組織化、強化、強化、強化、とUNIとUNI Aproが主張し続けているのである。

そのため、組織化の取組みはグローバル化による課題に対するUNI Apro 戦略的対応として不可欠な要素であり続けねばならない。UNI Apro 組織化戦略は以下を目的とする。

- ✓ すべての労働者の権利を確保すること。
- ✓ グローバル企業における組合の力を強化し、グローバル協定締結に向けた基礎をつくること。
- ✓ 国内の加盟組織間で、調整を図った組織化戦略を共同策定し、組織化キャンペーンを実施するためのリソースを共有する協力関係を奨励・促進する。

- ✓ オルグの教育訓練と組織化戦略の策定を支援し、組織化や組合員勧誘における経験共有を促進し、ベストプラクティスを推進すること。

UNI Apro と加盟組織は、組織化、権利擁護活動、交渉、労働組合サービスの提供、そして急激に増えつつある非典型労働者をはじめとする労働者全体の権利を求めるキャンペーンなど、多面的な任務を行う労働組合の能力を強化していく。そして、労働組合がすべての人のための持続可能な発展を行う勢力にするための、このような能力構築において、女性、青年、専門職・管理職者に特別な焦点を置かなければいけない。社会全体の権利を守るという姿勢のもと、他部門と連携を取ることによって、UNI Apro と加盟組織はより良いアジア太平洋社会を形成していく上で大きく貢献するだろう。

**労働組合運動における女性の参画を促進し、不平等なジェンダー格差を縮小することは、UNI Apro 女性委員会にとって往年の優先課題である。**UNI Apro 及び UNI Apro 女性委員会は、あらゆる意思決定プロセスにおける女性の活発で積極的な参画の促進に取り組んでいる。意思決定プロセスについても、企画立案から実施、説明責任、評価など、すべての段階が対象だ。この目的を達成するには、UNI Apro は不平等なジェンダー格差の是正という、まだ終わりの見えない大きな課題に対する取組を強化し、女性の地位向上に努めなければならない。

**UNI 世界ケア部会 (UNICARE) と UNI 世界アスリート部会：**戦略的行動計画には、新しく設置された部会、UNI 世界ケア部会と UNI 世界アスリート部会のアジア太平洋地域での成長を促す UNI の努力を補足し、支援するための活動を含めなければならない。

**ゲーム部会と派遣部会：**戦略的行動計画は、この二つの部会の加盟人員を増やすことに努力を集中させることを検討しなければならない。

**将来の活動：**UNI 世界執行委員会の将来の活動に関する決定に従い、UNI Apro と各部会は将来の労働者の動力源として成功するために、そのアプローチを再設計する方法に関する問題に、特に焦点を置かなければならない。これは 2019 年の第 5 回 UNI Apro 地域大会までの間に開催される UNI Apro の各執行委員会で特に中心的に検討されることになるだろう。

**気候変動：**UNI Apro は 2015 年 9 月 30 日付の UNI GS 連絡文書 UNI049/GS で示されたように、UNI の指導の下で活動する。

#### **UNI Apro ブレイキングスルー年次行動計画**

UNI Apro 事務局は UNISCORE 及び UNI の部会や専門委員会の様々な責任者と緊密に協議し、包括的な UNI Apro ブレイキングスルー年次行動計画を作成し、UNI Apro の年次執行委員会で承認を求める予定である。