

# 「交通運輸労働者の力の構築」

大会テーマ文書



**i→F**

**CONGRESS 2018**  
14-20 OCT SINGAPORE

# ようこそ

シンガポールITF加盟組合協議会を代表して、ITFの皆様を心より歓迎いたします。シンガポールへようこそ！第44回ITF世界大会のホスト国であることを光栄に感じています。シンガポール大会は歴史的な大会です。ITFの世界大会が東南アジアで開催されるのは、ITFの122年の歴史の中で初めてのことからです。アジア・太平洋のゲートウェイとしてのシンガポールをご覧いただくことを楽しみにしています

シンガポール大会のテーマ文書は、テクノロジーが交通運輸労働者に及ぼす影響を認識し、労働者のための政策選択を求めています。シンガポールにも同様のことが言えます。

シンガポールでは、45億ドル規模の官労使合同の「産業変革プログラム」が立ち上げられました。ここには、様々な産業の23のロードマップ（計画表）が示されています。各産業の様々な問題に対応し、未来に備えた経済を築き上げることが目標とされています。破壊的技術（disruptive technology）が変化をもたらす時代において、労使対話の重要性はますます高まっています。ゆえに、シンガポールでは、官労使の取り組みがとりわけ重視されています。各産業の「産業変革マップ（ITM）」は、全ての利害関係者の声を反映させるために、組合、使用者、業界団体、政府機関が合同で策定しました。

我々交通運輸労働者も同様です。時代に取り残されることなく、キャリアを前進させていくために、自身のロードマップを策定し、産業の潜在的壊要因や必要とされる技術を把握する必要があります。実際、ITM

は、今後、付加価値の高い新しい仕事が創出され、労働者の生産性や実質賃金が上昇することを予測しています。シンガポールで確立されている強固な労使対話のシステムによって、全産業の全労働者に公正な転換を確保しつつ、全ての者が国家の進展のために協力することが可能となるのです。

ITF加盟組合の皆様を心より歓迎いたします。シンガポール大会が皆様にとって、実のあるものとなることを願っています。

## メアリー・リュー

シンガポールITF加盟組合協議会議長  
シンガポール商船職員組合 (SMOU) 書記長

## 追悼

インドネシア船員組合 (KPI) のハナフィ・ラスタンディ委員長が、2017年7月3日に、東京で開催されていた国際交渉フォーラム (IBF) での労使交渉中に逝去されました。ハナフィ・ラスタンディ委員長は、ITFのアジア太平洋地域議長を務めていました。2010年の世界大会以降、執行委員にも就任していました。信念のために立ち上がり、不正と闘うハナフィ・ラスタンディ委員長は多くの人から愛されていました。ITFファミリーや世界の労働組合運動にとって大きな損失です。ご冥福を心よりお祈りいたします。

# 何百万人もの 労働者を組織する ITFに できないことはない



スティーブ・コットン  
ITF書記長



メアリー・リュウ  
書記長  
シンガポール商船職員  
組合(SMOU)



パディ・クラムリン  
ITF会長

## 目次

---

### 6 はじめに

### 8 ITFのビジョン

13 グローバル危機は続く

### 16 主な課題:

17 自動化・デジタル化の課題と機会

20 技術は次の通り、労働者に直接、影響を及ぼす

22 新技術と雇用

25 技術は次の通り、労働者に直接、影響を及ぼす

30 テクノロジーの変化を形成する

32 結論: デジタル経済における労働運動

---

### 34 ITFの戦略:

36 ITFの戦略的方向性

38 組織人員を拡大し、活性化する

40 革新的な運動(キャンペーン)展開

42 グローバルおよび地域レベルの政策に影響を  
及ぼす

44 成長が見込まれる分野

45 主な戦略:

---

### 46 ITFの優先課題

---

### 51 参考文献:

---

# はじめに

2014年のソフィア大会で、大会テーマ「グローバル危機からグローバル正義へ：交通運輸労働者の反撃」が採択された。ITFファミリーは、交通運輸労働者の反撃を「4つのレバー」戦略を通じて行うことを決め、誇るべき大きな成果を収めてきた。

1. 交通運輸は世界貿易と経済成長の礎だ。グローバル交通運輸産業は2018年に4兆8千億米ドルの収入を生み出すと予測されており、これは世界の国内総生産(GDP)の6%に相当する。世界には、グローバル経済を動かしている交通運輸労働者が何千万人も存在する。不平等の拡大を考えた時、交通運輸は社会を最も平等にする要素の一つだ。ITFは、万人のために交通の安全、平等、持続可能性を確保するという特有の役割を担っている。

2. 我々は、ハブおよびコリドール(輸送回廊)で組合の力を結集させた。空港、港湾、国際幹線道路で働く大勢の労働者が組織され、産業の枠を超えて組合の力を構築する方法について意見を出し合っている。

3. DHL、IKEA、ICTSIの労働者の権利を求める運動は、ITFが力のある業界の主要プレーヤーにも闘いを挑んでいることを示している。国際交渉フォーラム(IBF)を通じて、外航船員に幅広く適用される業界基準も確保している。

4. ITF加盟組織は、現場組合員の活性化にも優先的に取り組んできた。インドでは、鉄道労組が何十万人もの青年組合員を対象に民営化対応研修を開始したり、女性組合員を対象に暴力やハラスメントに関する意識啓発プログラムを開始したところだ。

5. 非正規の交通運輸労働者の組織化にも尽力してきた。10万人以上の非正規労働者が組織され、非正規労働者を組織する組合が新たに3つ誕生した。また、非正規労働者を対象とする団体協約が6カ国で新規締結され、非正規労働者の組織人員数は300%増加した<sup>1</sup>。

6. 地理的シフトにも対応してきた。カタール航空の労働組合権やミャンマー人船員のためのIFOMS設立は、ITF加盟組織が成長著しい地域で力をつけていることを示している。

7. 全活動において、女性のリーダーシップや女性の積極的な関与に関して進展が見られた。ま

た、運動方法や組織体制に関して青年の声を聴き、青年の参加を確保してきた。一方、交通運輸の組合が日々、新しい課題(ディーセントで安定した雇用を求める闘いを含む)に直面している中で、我々の戦略は長期的かつ継続的なものである必要がある。

8. 自動化や技術革新は、そういった課題の一つであるが、これらは、課題であると同時に、機会でもある。労働強化か雇用の海外移転が進むだろう。しかし、技術革新のマイナスの影響を阻止するために、ITFファミリーができることはたくさんある。我々のオルグに新技術を活用することもできる。データから労働者を守る新たな規制を勝ち取ることもできる。技術革新を労働条件向上につなげることを交渉することもできる。ITFファミリーは、共に活動し、技術を勤労生活の向上に役立てることができるのである。

9. 力の構築を目指すITFの計画は、交通運輸労働者が直面している従来および新規の課題に対応するものである多国籍企業は依然として労働条件の切り下げを行っている。グローバル経済の地理的シフトは、全地域の労働者に圧力をかけている。海運業界の基準低下を招いた規制緩和モデルが、民間航空部門に出現している。民営化による労働条件の悪化が続いている。

10. これらに対する我々の対応は、主要なハブ、コリドール、および成長著しい地域で、現場組合員を活性化させ、組織拡大を続けていくことだ。より多くの労働者に組合に加入してもらい、自らの権利のために行動を起こしてもらいたい。

11. 我々は、最も大きな影響力を持つ多国籍企業や技術革新等の重要課題について、画期的な運動を立ち上げる。

12. また、変化の目まぐるしい世界において、交通運輸労働者がディーセント・ワークを確保できるよう、国際および国内の規制を求めて闘っていく。

13. ITFの世界大会は、数千人規模の組合員が結集し、一つのまとまった声を上げる場である。そして、その声は行動に移される。世界大会には

<sup>1</sup> ネパール交通運輸労組(NETWON)の提案より

# ITFのビジョン

ITFの世界大会は、数千人規模の組合員が結集し、声を一つにまとめる場である。大会は、目的が定められ、戦略が構築され、意義ある成果を生み出すために、その戦略を真の行動に変えていく場でもある。

全加盟組織が招聘され、意見を出し合い、現状を打破するための行動の誓いやマニフェストを確認する。加盟組織が声を上げなければ、世界大会は空虚で意味のないものとなるだろう。行動に向けた我々の誓いや約束が、ITFのビジョンを形成する。

14. 世界大会に先立って開催された部会総会、地域総会、青年総会、女性総会の意見や成果を集大成させる時が来た。我々のビジョンおよび目標は、「大会への道のり」のプロセスを通じて、加盟組織が当事者意識と責任を持って活動を実践することを担保しながら、形成されてきた。

15. 我々のビジョンは、交通運輸労働者が力を構築し、未来を築く力を伸ばし、違いを生み出す持続可能な結果を達成するものである。

16. ガバナンスの失敗例は、世界中で散見される。2008年の世界金融危機以降の十数年間、企業のグローバル化や格差拡大が顕著になった。オックスファムによると、世界人口のうち所得の低い半分に相当する36億人の資産額と、世界で最も裕福な富豪8人の資産額が同じである。労働者の権利も一層ないがしろにされている。こういった状況が、人々の間に幻滅感を生み出し、世界中のポピュリストの政治家たちがこれを利用している。

17. 我々はソフィア大会で、これらの課題に対応するためにITFは変わらなければならないことを確認した。シンガポール大会では、我々のこれまでの成果をさらに発展させていく方法を決めなければならない。

18. 我々は、これまでの4年間、国際労働運動の一員として、労働者の反撃を主導してきた。我々の影響力、対応力、組織力は、毎年増加している。厳しい環境の中で、我々は成長を続けている。

19. 我々の優先プロジェクトは成果を上げてきた。DHLは組合との協議につき、経済協力開発機構(OECD)への申し立ては成功した。主要空港では、労働者が結集し、賃上げや労働条件改善を勝ち取っている。公共交通では、我々の政策が注目を集め、女性のリーダーシップや利益代表の強化、インフォーマル部門を含めた組織化を試験プロジェクトを通じて行っている。パナマでは、港湾労働者やロジスティクス労働者を組織し、航空労働者の労働条件を向上させた。戦略的に重要なグローバル・ハブにおけるITFの存在感は高まり、基準設定への影響力も強化された。

**加盟組織が声を上げなければ、世界大会は空虚で意味のないものとなるだろう。行動に向けた我々の誓いや約束が、向こう5年間のITFのビジョンを形成する。**

20. 「産業ハブ」プログラムのオルグのモデルは、組織拡大と持続可能な組織運営を実現させた。カタール航空キャンペーンは、カタール政府に差別的慣行を認めさせ、雇用契約内容を変更させたほか、労働者の代表制度や苦情申し立てについての検討を開始させた。LATAMやアビアンカでは、労組ネットワークを引き続き構築し、組織拡大と協約締結を実現させる。マスク・キャンペーンは、マスクの用船全てにITF承認協約を締結させることとした。協約には、便宜置籍(FOC)船員の保護も含まれる。DPワールド労組のグローバル・アライアンスは基準引き上げに成功し、インターナショナル・コンテナ・ターミナル・サービス (ICTSI) は現在、反労組的慣行の是正を迫られている。鉄道労組は民営化と戦っている。インドの鉄道労組は大きな成功を収めた。戦略的に重要な独立国家共同体 (CIS) 地域では、鉄道労組が産別の枠を超えた組織拡大と影響力強化を実現させた。倉庫、ターミナル、コンテナ・フレイト・ステーション、ロジスティクス・センターの労働者は、サプライチェーンや複雑なロジスティクス・オペレーションに対するITFの戦略に

とって最も重要な存在だ。これらの労働者を組織し、ITFの機構の中で彼らの存在や声を代表しようとする試験プロジェクトが世界規模で拡大している。これらの労働者グループをITFファミリーの強力な一員として迎え、労働者の力の強化を実現する。

21. 暴力に関しては、ITFの意識啓発活動に主要国の女性組合員数千人が参加した。現在、職場の暴力やハラスメントに関する国際労働機関 (ILO) の条約の実現を目指して、交通運輸労働者の声を結集させている。

## 暴力に関しては、ITFの意識啓発活動に主要国の女性組合員数千人が参加した。現在、職場の暴力やハラスメントに関する国際労働機関 (ILO) の条約の実現を目指して、交通運輸労働者の声を結集させている。

22. 新規プログラム「組合の構築」も我々の戦略を支えている。このプログラムは、持続可能な組織体制やオルグ力、交渉力、運動力を備えた、強い民主的な組合の構築を目指している。ターゲットとする組合を戦略的に選択したり、(あるいは、組合が存在しない場合は新たに設立したり、) 既存の組合の力をより強化したり、小規模組合を統合し、より大規模な力強い組織にしたりする。活発な運動、動員、自らの利益のために戦う力を組合執行部や組合員につけてもらうものである。我々のパートナーである労働組合連帯支援団体の継続的支援に感謝する。

23. ITFのキャンペーン戦略は、より精巧になり、より多くの成果を上げている。グローバルサプライチェーンについては、市場への影響力の大きさから、経済的使用者をターゲットにしている。彼らに影響力を行使することで、市場に影響力を行使する。反労組のロジスティクス企業、XPO等のクライアントの組織化もこの計画の一環だ。オーストラリアでは、グローバル企業のシェブロンに挑み、同社の納税回避を世間に暴露した。何百万ドルもの税金を回収し、長期的な是正策を講じさせた。

24. ITFと加盟組合は運動を展開する中で、資本戦略を活用することに成功してきた。資本戦略では、投資家としての組合の力を活用し、より責任ある企業行動とビジネスモデルの形成を促す。これは、年金基金や他の貯蓄手段に投資される労働者の資本を動員することや、他の投資家と取り組みを協調させることによって、直接行える戦略だ。ディープウォーター・コンテナ・ターミナル (DCT) グダニスク・キャンペーンではこの戦略を活用し、ITFのグローバル・キャンペーンを通じ、重要な港湾ハブで組合認知や団体交渉を勝ち取った。

25. 我々は、社会全体の問題を解決する手段として労働組合の再構築を目指す、グローバルな運動の一員として、今、勢いを増している。OECDや国際通貨基金 (IMF) でさえ、組合の組織率低下と格差拡大・経済成長低迷との関連性を検討しているところである。これを活かしながら、労働者に目に見える利益をもたらしていかなければならない。

26. 世界の交通運輸労働者の声として、次回大会までに交通運輸労働者の力を構築し、様々な課題に備え、組織体制やキャンペーン(運動)の民主性・代表制を強化していく。真の代表性を確保してこそ、種々の課題に立ち向かい、また、加盟組織との距離を縮めることができる。

27. 我々が直面している様々な課題のうち、技術、自動化、仕事の未来が、全産業・全地域の課題として認識されている。交通運輸労働者の未来は、ディーセントで安定した雇用やデジタル格差の問題に対して、いかに闘っていかにかかっている。新技術は、生産性の向上、安全性の強化、仕事の快適性の向上、労働時間の削減、所得の拡大の可能性を秘めている。しかし、これらの可能性・恩恵は、交通運輸労働者に自動的に分配されるとは限らない。新技術は、組合の力やオルグ、キャンペーンの強化に活用することもできる。数の力を利用して、技術の形を作り、その恩恵を我々に配分させなければならない。技術変化を組合の力の構築につなげるのだ。

28. もちろん、仕事の未来は技術だけに関する問題ではない。社会全体が直面する巨大な経済的・政治的課題に立ち向かうことだ。世界、地域、国のレベルで、仕事の未来に関する議論に積極的に加わり、技術変化の方向を労働者や社会全体に向けなければならない。

29. また、仕事の未来は、多くの産業で、非正規の形態となるだろう。そして、非正規の雇用モデルにおいては、技術が一層、大きな役割を果たすこととなる。例えば、プラットフォーム労働は、中間媒体として新技術を活用する非正規労働の一種である。我々は、未組織労働者を組織しなければならない。非正規の不安定な労働者の尊厳、正義、力を求める闘いは、世界の交通運輸労働者の未来を確保するための第一歩だ。途上国の組合は何十年も前から非正規労働者を組織してきた。非正規労働者の組織化を勝ち取った戦略、技術、ツールを、プラットフォーム労働者の組織化を模索する組合と共有する必要がある<sup>2</sup>。

30. 我々のビジョン「交通運輸労働者の力の構築」は、これまでの4年間の我々の反撃や成功に基づき、技術変化によってもたらされる様々な課題や機会に対応し、市場や産別の枠を超えて、勝利を収めることである。

## グローバル危機は続く

31. 1970年代以降、資本主義は危機に陥っている。この危機は、生産能力の余剰、失業の増加、賃金シェアの低下、格差の拡大、労働条件の切り下げ、生産的投資の減少という形で現れている。そして、我々は、経済、社会、政治、環境などのあらゆる面で危機を感じている。危機への対応は、賃金や労働条件の切り下げという形で行われてきた。

32. 今、世界中で経済や産業のリストラが行われ、交通運輸産業でも、資本や力が少数の多国籍企業に集中している。これら少数の多国籍企業が、貨物および旅客運送市場の大部分を支配している。力の集中は、規制緩和、アウトソーシング、細分化、民営化と一体的に進められ、交通運輸サービスを実際に担う労働者の賃金や労働条件を押し下げる。

### グローバル化と自由貿易協定:

33. 労働者から資本家へ、公共から民間へ、貧困層から富裕層への富の再配分は、これらの政策の結果である。この富の再配分は、人々の購買力、モノやサービスを消費する能力を縮小させる。その結果、多くの産業で生産能力が過剰となり、より多くの利益を求める大量の資本が別の投資先に流れて行く。そして、グローバル化(つまり、国際レベルでの資本主義の規制緩和・リストラを追求する資本戦略)、金融およびその他の市場の規制緩和、資本主義の金融化を特徴とする、資本主義の新たな段階に至る。

34. グローバル経済は、企業を利する形で意図的に設定されたルールや慣行に基づいて運営されている。新自由主義者のグローバル化のビジョンは、企業利益の最大限の保護を追求し、資本や生産能力の移動の自由を企業に付与し、政府や市民社会の介入を大幅に制限させることであ

る。今、企業の行動の自由は、グローバル・デジタル経済の中で確保されようとしている。

35. WTOや、新サービス貿易協定(TiSA)、環太平洋パートナーシップ(TPP)協定、環大西洋貿易投資協定(TTIP)のような貿易協定において、多国籍企業を利する形で貿易が形成されつつある。これらは米国主導で行われており、特に、デジタル企業(グーグル、アップル、フェイスブック、アマゾン、マイクロソフト等)による世界データのコントロールを可能とするような貿易協定の策定が推し進められている。データは「21世紀の原油」と言われている。民間企業の支配を許せば、資本はさらに強大化する。これらの企業は、デジタル貿易の枠組み、例えば、国内登録の免除等を求めている。政府の課税や規制の権限を事実上否定しているのだ。彼らはデジタル税や、データの国内保管を義務付けるルールにも反対している。このような彼らの要求を「デジタル植民地化」と揶揄する人もいる。彼らにとって、将来の経済はデジタルなことから、既存の支配力を一層強化したいと思うのは当然のことだろう。これは、世界中の労働者にとっての明確な脅威だ。

### 経済停滞と失業:

36. 各国の中央銀行は、インフレの過剰抑制(やデフレ突入)を阻止し、雇用や購買力を刺激するために、これまでとは異なる政策の実施を迫られている。多くの国において、(企業利益は堅調で、法人税は低下しているにもかかわらず)資本投資レベルは非常に低く、経済に影響を及ぼしている。もはや、新自由主義経済政策の信用性は失墜してしまっている。しかし、その遺産は、余剰労働力、根強い失業、不完全雇用、長引く景気低迷という形で残されている。企業は、不安定な雇用慣行(日雇い、契約労働、自営業者の活用等)を一層導入している。そして、このような雇用慣行が、デジタルプラットフォームの「ギグ経済」に行き着いた。

<sup>2</sup> ネパール交通運輸労組(NETWON)およびインド船員組合(NUSI)の提案により

## 気候変動

37. 世界の平均気温はここ100年の間に約1度上昇している。その大部分は、ここ数十年間に発生したものだ。気温上昇は加速している。世界平均気温が観測史上最も暑い年の17年のうち16年が2001年以降である。地球温暖化は、異常気象、生態系の混乱、感染症の拡大など、地球に危険な変化をもたらすリスクを増加させる。

38. 温暖化の最大の原因は、人間の活動に伴い排出される二酸化炭素等の温室効果ガスである。温室効果ガスの排出量のうち、エネルギー関連の排出量が約6割を占める。交通運輸関連は約14%で、2012年～2040年に毎年1.4%増加していくと予測されている。

39. 気候変動による大惨事を回避するためには、パリ協定を上回る規模の排出量削減が必要だ。エネルギー部門を民主的に管理し、雇用、経済、社会のための「公正な移行」を実現するために、政府と組合が協力すれば、これは実現可能である。この目的の下、ITFは、低炭素社会への移行の過程で労働者の利益を確保するために闘っていく。

## 力の関係の変化

40. 2008年の金融危機後に導入された緊縮財政政策が失敗に終わり、新しい経済の枠組みが誕生している。各国政府は格差問題に取り組み始め、経済成長、賃上げ、労働者福祉に投資し始めた。労働者や労働組合は、経済のガバナンス・モデルを独自に開発・提唱し、デジタル経済への移行が全ての人にとって持続可能なものとなるようにしなければならない。

### 右派の台頭:

41. 失敗に終わった新自由主義経済戦略は、経済停滞、失業、公共部門の縮小を招いた。雇用は高賃金部門から低賃金部門に流れた。関税が撤廃され、先進国の製品が途上国の市場になだれ込み、何百万人もが農業を去った。軍事介入が増え、武力紛争が繰り広げられた結果、地域内あるいは地域を超えて何百万人も難民が発生した。

## その結果、何百万人もの人々が、危険できつい、過酷な労働に、「違法に」従事せざるを得なくなっている。

42. これらの難民は、政治経済が破綻した国から、労働者が既に失業や劣悪な労働条件に苦しんでいる国々にやって来る。労働市場に対する規制は緩いが、移民の入国を厳しく取り締まっている国々である。その結果、何百万人もの人々が、公式経済の枠外で、危険、きつい、過酷な労働に、「違法に」従事せざるを得なくなっている。このことが、必ずしも経済全体の労働コストを引き下げているわけではないが、明らかに孤立した、通常は未組織の立場の弱い「最下層」の労働者を生み出している。そして、特に交通運輸産業では、他の多くの労働者グループに下方圧力がかかっている。一方、メディアは排外主義の論調を繰り返し、労働者の苦しみに目を向けようとはしない。

43. 北の先進国では、経済危機によって、生活水準は下落した。収入は低迷あるいは減少し、格差が拡大した。2008年の金融危機に伴う格差拡大は、人々の間に怒りと幻滅を生み出し、政治は二極化し、極右が台頭した。

44. 世界中で、独裁の傾向が現れ、民主主義が批判された。民主主義は、労働者が苦しい闘いの末に勝ちとった成果である。我々は民主主義を守り、より向上させなければならない。政治の独裁は、職場の独裁に結びつくことは歴史が証明している。独裁政権は、将来、デジタル・データのアクセス権を乱用し、反体制派の抑圧に利用するかもしれない。一方、企業も労働者や労働組合を抑圧するためにデータを利用することが許されるようになるかもしれない。

45. 我々は今、労働組合運動史上、重大な局面を迎えている。ディーセントワーク、公正な処遇、持続可能かつ包含的な成長といった我々の要求の実現に向けて前進していくためには、より政治的な役割を担っていかなければならないだろう。左派が力を維持している、あるいは、力を取り戻している国は、政党が新しい経済や社会契約の形の必要性を認識し、労働組合が民主的権利や労働者の権利のための闘いの中心的存在となっている国である。我々は、右派のポピュリズムや新自由主義と闘うことなくして、バランスのとれた、労働者のための技術や革新を勝ち取ることはできない。

## 自動化・デジタル化の課題と機会

### 主な課題

スマホアプリからプロセスマネジメント・アルゴリズム、あらゆる種類の自動機械、ロボットまで、新しいデジタル技術が様々な業務・作業に導入されている。

46. 所有、生産、管理、流通が新技術によって再び形成されようとしている。これらの根本的な経済的、社会的変化は、資本と労働の間の新しい社会契約を必要とする。

47. スマホアプリからプロセスマネジメント・アルゴリズム、あらゆる種類の自動機械、ロボットまで、新しいデジタル技術が様々な業務・作業に導入されている。人口知能や機械学習テクノロジーが幅広く仕事に影響を及ぼすまでに時間はかからないだろう。

48. 企業は、自動化で仕事がなくなるという誤ったメッセージを伝えている。しかし、自動化や新技術は、むしろ新しい職場、職種、会社、部門、技術、雇用形態に仕事を移行させるものである。組合は、このようなデジタル経済への移行を管理する上で、一翼を担うことができる。

49. 誤ったメッセージは、グローバル化の危機、権利剥奪、右派ポピュリズムの台頭、労働条件の悪化、富や所得の格差拡大等の他の重要問題から我々の目をそらさせるものでもある。

50. 技術革新に伴う失業の問題は新しいものではない。産業革命以降、労働者は常に、スピードアップやコストダウンを実現する新しい機械・手法に立ち向かってきた。しかし、歴史を振り返ってみると、技術革新が、特定の地域の特定の労働者グループに深刻な影響を及ぼしたことはあっても、大規模な失業や貧困を生み出したことはない。

51. 自動化は大きな課題ではあるが、女性労働者や青年労働者にとっては機会でもある。女性労働者の業務は、自動化可能なものが不釣り合いに多い。しかし、自動化は、女性労働者の体力的負担を軽減してくれるものでもある。青年労働者に関しては、不安定なプラットフォーム型の雇用形態に従事するケースが増えているが、彼らは元々、変容する労働市場で勝ち抜くために必要な新しいデジタル技術に長けている。これらのデジタル技術を変容する労働市場で活用できるよう、組合は青年労働者を支援し、彼らに訓練を施さなければならない。<sup>3</sup>

52. 技術革新によって無数の命が救われてきた。しかし、こうした進歩は、明確な安全基準をもつ、明確な法的枠組みのもとに達成されてきた。倫理基準や安全基準に関する明確なルールがなければ、機械が難しい決断や、ときに生命を脅かす決断を下せるプログラムを組むことが、技術の所有者と開発者に委ねられてしまう。法的枠組みを準備せずに技術を早急に導入すれば、近代化の長期的な可能性を狭め、道路利用者の安全を脅かすことになる。

53. 技術による影響は、常に、社会、政治、政府が決めてきた。よって、社会は今、選択を迫られている。技術を全ての人の生活向上のために活用するのか？あるいは、少数のエリート利益のためだけに活用し、あらゆる形態の格差の拡大を許容するのか？その答えは、技術の恩恵が労働者にも及ぶよう、我々がいかに闘うことができるかにかかっている。

54. 現在の政治制度は、労働者が意味ある形で技術をコントロールできるようになっていない。労働組合は、どのような職場、経済、社会が望ましいのかについて幅広く議論し、対応を講じていく必要がある。

<sup>3</sup> ウクライナ海運労組(MTWTU)の提案より

55. 2018年の世界大会では、このような幅広い政治的背景を視野に入れながら、ITFが技術に関する代替的ビジョンをどのように構築すべきかについて方針を打ち出す。

### 新技術と雇用

56. 技術革新により、国内所得に労働が占める割合が過去40年間で半減したと見積もられている。何の規制もなければ、企業やテクノロジーの所有者が自らの利益を拡大する一方、労働者は単純な非正規労働に従事させられ、賃金は低下するだろう。

57. 技術は次の通り、労働者に直接、影響を及ぼす

- ・ 労働者に取って代わる
- ・ 作業行程で労働強化を生み出す
- ・ 雇用を再編する

58. 技術は労働者の監視・懲罰目的でも使われる。これらは、企業の利益最大化に支配される経済における労使間の力の不均衡を反映している。

59. 歴史を振り返ると、技術革新に伴う雇用喪失は不可避ではないことが分かる。新技術による雇用減少は、様々な形—新技術に関連する新たな業務の発生、平均労働時間の減少、積極的な社会経済政策や貿易政策等—で緩和される。

60. 自動化によって失われるのは、雇用ではなく、作業である。特定の任務・作業が自動化されたとしても、ほとんどの仕事において、労働力の中核は人間であり続けるだろう。今後10年～15年間に、ほとんどの仕事が新技術の影響を受けるだろうが、仕事自体がなくなることはない。各職場の完全「連結」、作業工程管理におけるアルゴリ

ズムの活用(倉庫管理システム等)、自動化ツール(ヘルパー・ロボットやスマートグラス等)の導入などで、ほとんどの労働者が労働強化に直面するだろう。多くの事務作業やデータ収集作業が徐々に自動化され、人員整理が行われるだろう。残った労働者には新たな業務が要求される。上司の監視・監督も厳しくなるだろう。

61. しかし、労働力は依然として全ての生産・サービスの原動力である。このことは、技術が進んだ経済においても当てはまる。従って、技術の影響は、作業のリストラが中心となる。我々は、技術革新が労働者に及ぼすリスクや課題を認識するとともに、新技術に伴う脅威と機会を総合的に評価・分析し、対応を決める必要がある。

62. 組合と政府は、作業や雇用における技術革新で顕在化する可能性のある労働者の技術格差、安全衛生、新たな形態の差別・不平等の問題に対して、協力して取りまなければならない。ITF加盟組織は、労働者の再訓練および教育のために協力し合い、政策や戦略を共有し、良質な雇用の維持・創出に努めなければならない。

63. 交通運輸の仕事に関しては、技術が唯一の変化要因ではない。ましてや、既に現れている仕事の質や安定性の変化の最大の要因でもない。交通運輸産業は、従来型の「標準」の雇用形態(フルタイム、終身、常勤、福利厚生制度)から非標準的な雇用形態(パートタイム、非正規、自営、有期)への移行を目の当たりにしてきた。これは、新自由主義に基づく規制緩和や労働者および労働組合の権利剥奪の直接の結果である。

64. 「デジタルプラットフォーム」(しばしば、単に「プラットフォーム」や「ギグ経済」と呼ばれる)は、交通運輸の雇用において、その重要性が

増し、割合も大きく なってきている。交通運輸業界のデジタルプラットフォーム(または交通プラットフォーム)とは、典型的に、生産者、流通者、使用者、労働者、消費者を情報で結び、情報の流れを管理する、オンラインの中間媒体のことである。

65. 我々は、交通運輸産業の技術革新を分析する際、目の前の変化が真に技術革新によるものなのか、それとも他の要因によるものなのかを見分ける必要がある。(オルグ、キャンペーン、政策立案を通じた)我々の集団の力で、交通運輸労働者を守り、新技術を労働者の生活向上につなげていかなければならない。

66. 「技術」とは、より優れた手法・ツールを活用し、より多くのモノやサービスを生産することを可能とする、知識の蓄積を意味する。技術によって、作業効率も上昇する。より精巧な道具、機械、その他の設備を活用することで、より様々な、より多くのモノやサービスを生産・提供することができる。技術革新のプロセスは人類と同じくらい古い。

67. やむことのない技術発展や経済発展のプロセスは社会に選択を迫る。技術発展は生活水準を押し上げ、所得や消費の増加を生む(公共サービスや民間部門を含む)。時間あたりの生産量は増加するため、労働時間の削減や家族に負担をかけない就労形態も促進できる。労働者はこれまで、所得の増加と労働時間の削減の両方を求めて闘ってきた(そして両方を勝ち取ってきた)。(もっとも、ここ数十年間、これらの勝利は、企業や企業優遇政策を取る政府によって減退しているが。)これはまさに政策選択だった。今日、我々

の社会は、新技術の恩恵をどう分配すべきかについて、選択を迫られている。所得の増加は、賃上げや労働時間の短縮を通じて、幅広く社会に還元させることができる。一方、その大変を少数のエリートに独占させることもできるのだ。

68. いずれの結果も、「技術」によって予め決められているわけではない。社会の選択を反映するだけだ。そして、この社会的選択は、競合するグループや階級の力のバランスを反映する。「技術」が、いわゆる「未熟練」労働者の所得減少や不安定雇用の増加を必ず招くわけではない。技術は、様々なグループが自己の利益の向上のために活用することができるものだ。投資や生産を管理しているのは使用者であるから、使用者の方に分があることは明らかだが、我々がどう働くか、どのような道具を使うのか、何を生産するのか、労働の成果をどのように分配するのかを決めるのは、究極的には、機械ではなく人間である。

# 技術は次の通り、労働者に直接、影響を及ぼす

**69.** 労働生産性が向上すれば、必要な労働者数は減ると結論付けることは簡単だ。技術革新によって、より少ない労働者で同量の生産が可能となるならば、この結論は正しいと言えるだろう。しかし、技術と労働需要の関係はもっと複雑で、他にも多くの要因が存在する。理由は様々だが、新技術は期待されたほど、労働生産性の向上をもたらしてはいない。実際、2008年の金融危機以降、統計上の労働生産性は低下している。仮に、労働生産性が急速に上昇し始めたとしても、雇用全体への影響を緩和させる要因がいくつか考えられる。

## 70. 新技術を実施する上での障害:

一部の国や市場では、実験的・試験的に運用されている新技術(交通運輸産業の自動運転車等)が実用化されるまでには、まだ何年もかかるだろう。安全かつ合理的な利用を確保するためには、法改正も必要となるかもしれない。社会や消費者に受け容れられるまでには時間もかかるだろう。資本投資の必要性から、特に、中小企業が多い部門では、機械や設備の導入に時間がかかるかもしれない。こういった理由により、省力化技術の総合的な結果として期待される生産性の向上が幅広くみられることはないだろう。

## 71. 新技術に伴う仕事や新規雇用の創出:

新技術そのものは、我々の仕事を変える外力ではない。技術は、物やサービスの生産性向上を目指す人間の努力を反映している。また、技術そ

のものに、大量の人間の労働力(技術革新、エンジニアリング、新機械・設備の設計、製造、運用、保守等)が必要とされる。従って、新技術の導入は、既存の仕事・雇用を消滅させる一方、新しい仕事・雇用を生み出す。(両者が同時に発生する、あるいは、両者の規模が同じだという保証はないが。)さらには、新技術によって、新しい種類の仕事が生まれ、新しいモノやサービスへの需要が創出される。雇用喪失と創出の規模や時間差が存在するため、労働者が古い仕事から新しい仕事へ移行しやすくすることが重要である。

## 72. 生産に対する総需要の変化

技術変化に伴う需要の増加は、生産の増加をもたらすため、生産性向上による労働需要へのマイナスの影響を緩和させるだろう。過去の急速な技術革新の例を見ると、新技術に伴う商機を逃すまいと急ぐ企業によって、投資は増加した。好調な資本投資は雇用を創出する。(19世紀の鉄道の発明、20世紀半ばの大量生産、1990年代のコンピューター・ブームがその例である。)しかし、今日、先進国のほとんどの経済は低迷し、資本投資は鈍いままだ。資本投資による雇用創出は期待できないかもしれない。所得の増加も消費需要を刺激する。交通運輸サービスに対する潜在需要を掘り起こせば、雇用喪失の影響を間違いなく緩和させることができるだろう。しかし、雇用喪失を相殺する消費の伸びも、近年、多くの先進国で導入されている緊縮財政、賃金の伸び悩み、一般的な不安感によって、抑制される。一

方、政府の雇用刺激策も、雇用全体への影響を緩和させることができるだろう。また、気候変動の脅威に対応するための商品・サービスの生産・消費も雇用の創出・移行の要因となるだろう。

## 73. 組織としての優先順位:

新技術によって、既存の業務から解放された労働者を、総生産量を変えることなく、組織内の別の業務に従事させることができる。例えば、交通運輸産業で、チケットを販売・確認する労働者を、サービスの質や効率を向上させる別の業務(追加的な支援を必要とする乗客への個別サービス等)に配置換えするなどである。この場合、技術導入で人員削減が可能となる一方、既存の労働力を全面的に活用し続けることもできるのである。しかし、この場合、企業は利益よりも他のことを優先させる必要がある。そしてこれは、経済全体がそれを選択する場合に初めて可能となる。多くの民間企業はこれを拒否するであろう。しかし、新技術を導入しつつ、現行の雇用レベルを維持することは、それを選択するならば、確かに可能なのである。

**74.** 新技術の導入が労働需要の一般的な減少をもたらすと予測することはできない。大規模な雇用喪失や大量失業の発生という劇的な予想は現実的ではない。

**75.** また、自動化の影響を大きく受けない仕事(サービス産業の仕事等)も多数存在する。だからといって、特定の産業、職業、地域における新技術の影響を無視してよいわけではない。職場への技術の導入(過度に侵食的な自動監視、監督、モニタリングを含む)が、広範囲にわたり、仕事の質を低下させたり、労働者の権利を侵害したりすることもあり得る。つまり、一般的には、新技術は仕事に取って代わるものではなく、労働需要の全体的なレベルに劇的な影響を及ぼすことはないと思われる。しかし、仕事の性質や労働の質を変えることは間違いのないだろう。

**76.** よって、労働運動の戦略としては、技術を「阻止」しようとするのではなく、技術の導入の仕方に関して、政治のレベルで影響力を行使し、労働者や社会が最大限の恩恵を受け、搾取的な適用(労働強化や労働の質の低下等)を制限・防止するとともに、マイナスの影響を受ける労働者への補償や転職支援を勝ち取ることに力を注ぐこととする。

# 新技術と雇用

77. 技術と雇用への影響に関する最近の調査結果は、交通運輸は自動化の影響を非常に受けやすいことを示している。多くの職場で自動運転システムが導入され、車両は自動的に管理されるだろうと、多くのアナリストが指摘している。自動運転システムは、他車両や歩行者との接触を制限し、指示やコミュニケーションのシステムが密接に統合された、管理された環境において、既に導入されている。鉄道や地下鉄の遠隔操作、限定された場所・空間でのトラック輸送（鉱山や工場）で利用される工業目的の自動運転車両等）、予め設定されたルートを行く小型の自動運転シャトルバスやポッドがその例である。このように、（管理された環境での）潜在的可能性が示されると、数年のうちに大勢の運転手が職を失い、労働市場に大きな影響が及ぶという予測がなされるようになった。

78. しかし、そのようなことがすぐには実現することはない。インフラ、規制、資本投資、消費者受容の環境が整うまでには何年もかかるだろう。ほとんどの交通モードで、運転手の雇用は拡大しており、縮小していない。一方、全ての交通モードで、特に、補助業務、管理、データ関連部門にお

**自動運転システムは、他車両や歩行者との接触を制限し、指示やコミュニケーションのシステムが密接に統合された、管理された環境において、既に導入されている。**

いて、緩い形で新技術導入が進んでいる。これらは、インフラ、規制、資本、世論に関して、自動運転車と同じレベルの包括的な変革を必要としないため、市民の関心や懸念をそれほど気にすることなく、個々の企業レベルで、より迅速に導入できる。

このような漸進的な新技術導入には、以下の事例がある。

- ・ ポジショニング(位置決め)、ローカライゼーション、容量・機能のマッピング
- ・ 車両やスタッフの位置を追跡するための監視技術
- ・ (自動運転システムには至らない) 運転支援、感覚・認識支援
- ・ 車列の連絡調整のための車両連結技術
- ・ (ルート、サービス、顧客への連絡を計画する上での) ビッグデータ分析、ディープ・ラーニング(深層学習)、アルゴリズムの活用
- ・ データ管理の広範なコンピュータ化(ペーパーレスの帳票システム等、運転手が実行するものを含む)
- ・ 旅客交通部門における自動発券・支払いシステム
- ・ (人間による査察や修繕の必要性を減らす) 保守・査察の自動化

79. 技術が生産(ひいては雇用)に及ぼす影響は、交通モードによって大きく異なる。しかし、影響を受けない仕事はない。

## 80. 航空:

今日、技術によって、航空管制、航空機、支援車両の遠隔操作やロボットの広範利用(ロボット単独あるいは人間の操作併用の両方)が可能となった。影響が及ぶ職種は、パイロット、管制官、空港の支援業務(バゲージ・ハンドリング、カスタマー・サービス、食事サービス等)である。自動操縦航空機が実現するまでには何年もかかるだろうが、現行のパイロット業務を支援する自動化技術に多額の投資が行われている。

## 81. 旅客鉄道:

都市部の地下鉄は、自動運転技術をリードしてきた。影響が及ぶ職種は、運転手、カスタマーサービス、運行管理システムスタッフ等である。国際公共交通協会(IAPT)の2016年の報告によると、完全自動運転地下鉄は37都市(そのほとんどが欧州およびアジア)に55路線、軌道総延長は800km以上、世界の地下鉄インフラの6%を占めている。列車の自動制御やその他の連絡通信体制の自動化は、雇用に影響を及ぼさずである重要な要因である。地下鉄の自動運転車両や無人発券機は今後も増加するものとみられている。多くの国で、鉄道の完全自動運転がますます普通になりつつある。運転手は列車を運転するだけでなく、同時に乗客の安全にも責任を負っている。乗客と鉄道従業員の安全基準を維持するため、鉄道の完全自動運転の拡大に反対する鉄道労組をITFが支援することが極めて重要だ。他組織や旅客との共闘も安全に対する支持拡大につながるだろう<sup>4</sup>。

## 82. 長距離鉄道:

長距離鉄道の自動運転は、ドイツ、スイス、フランス、オーストラリア等で試験走行が実施されている。長距離鉄道は、広範囲にわたり、比較的管理しにくいエリアを走行するため、高額な多重センサーや(線路上の障害を除去する等の)自動意思決定システムが必要となる。これらは、国境を越えて統一される必要がある。鉄道インフラの寿命は長いので、急速な変化は現実的ではない。最終的に影響を受ける職種は、運転手、保守、通信等である。

## 83. 路面運輸(貨物)

インフラと規制の状況によっては、道路貨物運送のプラトニング(隊列走行)(複数のトラックが、列車のように、間隔を空けずに列をなし、それを一人の運転士がまとめて操作する)が5年以内に実用化されるかもしれない。他の形態の運転支援(運転手が常時、運転する必要がない状態)はより早く実現するだろう。完全自動運転は長期にわたり実現することはないだろう。影響を受ける職種は、運転手、保守、通信等である。

## 84. 路面運輸(旅客)

ポッド(小型の自立走行車両)や自動運転シャトルバスは既に、韓国、ロンドン、アラブ首長国連邦(UAE)等、世界各地で、管理されたルートで実用化されている。自動運転車の走行実験も、管理された環境においてではあるが、急速に進展している。しかし、実社会の運転環境への適用はまだ先のことである。潜在的に影響を受ける職種は、大型、中型、小型トラックの運転手、宅配運転手、タクシー運転手、通信・ロジスティック労働者等、多数ある。

4 全英鉄道海事交通運輸労組(RMT)の提案より

# 技術は次の通り、労働者に直接、影響を及ぼす

## 85. 海運・内陸水運:

船舶の遠隔操作は、自動化技術の適用事例としては、短期的に最も可能性が高い。船長、乗組員、航海士、通信士等が影響を受けるであろう。既に、船内のプロセスの多くが部分的に自動化されている。完全自動化船のプロトタイプ(形式)も開発されているが、国際法の要件を備えるための大幅な修正が必要となるだろう。水中ドローン技術の開発も進んでいる。

## 86. 港湾:

交通運輸産業の中でも、特に港湾は、荷役機器やシャトル輸送の自動化の影響を大きく受けてきた。他産業と比較して、巨額な集中型の資本投資や管理体制が必要とされる港湾は、生産システムの迅速な自動化が可能だった。今後、より多くの港湾が自動化され、コンテナヤード、インターモーダル設備、その他の補助業務の自動化が進むだろう。影響を受ける職種は、クレーン運転士、荷役作業員、コントロールシステムスタッフ等である。

## 87. 宅配・倉庫

倉庫、ロジスティクス等の運送サポートサービスも自動化の影響を非常に受けやすい。高度な設備投資が行われている環境(アマゾン等)では、倉庫ロボットや労務管理システムのデジタル化が既に普及している。UPS、FedEx、DHL等、運送業の多国籍企業は、「ラストマイル」の運送コストを削減するために、自動ピッキングセンター、ドローン、自動カート等の技術を実験している。都市部の宅配運転手の雇用が影響を受けるだろう。

88. インターモーダルの技術、荷役ロボット、地上走行配送ドローンが普及すれば、長期的に雇用への影響は増すだろう。影響を受ける職種は、倉庫オペレーター、フォークリフトやクレーンの運転手、都市部の「ラストワンマイル」を担う運転手、総務・企画スタッフ等である。

89. eコマース(電子商取引)の劇的な成長は、従来型の小売業との比較優位で加速してきた。低価格、スピード、データ管理は、荷物をどこに、どのように運ぶかを変革している。アマゾンとアリババが消費者の購買パターンを変えている。彼らはサプライチェーンをコントロールし、混乱させようとしている。ウォールマートやイケア等の従来型の小売大手がeコマースに参入し、同様のビジネスモデルを採用している。このような混乱が雇用の場所、規模、手段のほか、グローバルサプライチェーンを通じた流通パターンを変えている<sup>5</sup>。

## 90. その他の交通運輸

交通運輸以外の技術革新が交通運輸に波及する可能性もある。3Dプリンターやその他の技術の発展は、遠隔地の製造工場を国内市場に近い場所へ移転させることを可能とする。貿易パターンにも影響が及ぶかもしれない。交通や配送をコーディネートするデジタル・プラットフォームの発展は、従来型の運送企業から代替ビジネスモデルへと雇用をシフトさせる可能性がある。

91. ここ数十年間、世界の労働形態は大きく変化してきた。これらの変化は、1970年代後半からの政治・経済の大きな転換(経済危機、ケインズ主義から新自由主義への移行、規制緩和、経済の国際化)を反映したものである。これに伴い、仕事の国際的分配、ビジネス構造、技術、労働条件も変化した。力の関係も、労働者から資本化、労働組合や民主機関から多国籍企業や金融機関へと大きくシフトした。

92. 近年、あらゆる産業で、不安定雇用が拡大している。不安定雇用は様々な形で存在する。有期雇用、非正規雇用、「ゼロ時間」契約、個人事業主や自営業者への依存増、労働力を確保するためのデジタル(オンライン)プラットフォームの活用等である。不安定雇用の拡大は、従来型の雇用モデル、労働規制、最低基準に根本的な課題を突き付けている。例えば、これまでの規制は、臨時契約労働者や独立事業者を対象としてこなかった。これらの基準を規制の緩いデジタル経済に適用するのが困難であることは明らかだ。既存の規制や雇用責任の回避が不安定な雇用契約の動機となっているケースもある。

93. (モノとサービスの生産量や生産の質を向上させる)生産技術の変化と、(労働の形態、管理、報酬の方法を決める)労働慣行や雇用関係の変化とを区別することが重要だ。技術は労働形態を変更する時の理由として使われることが多い。一方、労働形態は社会のプロセスを反映する。現代の仕事の世界の負の潮流—労働者の所得低迷・減少や不安定な非正規雇用(デジタル・プラットフォームの仕事を含む)の増加—は技術のせいにされがちだ。しかし、これらの潮流は、技術だけによってもたらされたわけではない。労働形態を決める社会関係や権力の序列の変化を反映したものだ。

94. 交通運輸産業では不安定な雇用モデルがいち早く導入されてきた。柔軟で流動的な労働力へのアクセス、コストやリスクの労働者への転嫁、伝統的な雇用責任・義務の回避を望む使用者側の姿勢がその背景にある。新技術がこのような動きを後押しすることはあるかもしれないが、雇用形態の変化の原因が技術にあるということはいえない。

95. 昔から、様々な交通運輸業(宅配、タクシー、トラックを含む)で個人事業主が利用されてきた。雑で、縦型のサプライチェーンの発達も、雇用の不安定性に拍車をかけてきた。最近では、交通運輸産業がデジタル・プラットフォーム—最も有名な(悪名高い)プラットフォーム・ビジネスであるウーバーの配車サービスを含む—の性能試験場になっている。プラットフォームをベースとする他の交通運輸業(ライドソーシング、宅配、都市間の小包・貨物輸送を含む)が成長し、より幅広い交通運輸産業がデジタル・プラットフォームの影響を受けることが懸念されている。交通運輸産業の既存の顧客のビジネスが低迷し、その影響が交通運輸産業に及ぶことも考えられる。例えば、オンライン小売販売の成長が、既存の運送業の需要(大規模な小売りチェーン向けの大型荷主等からの需要)を圧迫すると同時に、他の運送業(小規模の宅配サービス等)の需要を押し上げるかもしれない。

<sup>5</sup> ミチームスター (IBT) の提案より

96. このような新しい形態の不安定労働について、実質的に何が新しいのかを詳しく検証することが重要だ。今日の不安定労働の特徴は、何ら目新しいものではない。これらの慣行は、資本主義が始まり、賃金労働が開始された数百年前から普通に行われていた。むしろ、仕事の不安定化（デジタル・プラットフォーム関連の仕事を含む）は、技術革新そのものではなく、主に社会関係や力関係の進化を反映したものである。

#### 97. 近代の非正規労働の主な特徴を検討する

- ・ 仕事が要求ベースや必要ベースで行われる。サービスの提供者は、そのサービスが必要な時だけ働き、その仕事が継続する保障は全くない。
- ・ 出来高ベースで報酬が支払われる。生産者は働いた時間ではなく、個々の業務ごとや、産出物のユニットごとに支払いを受ける。
- ・ 生産者はしばしば自分で設備投資を行うことを求められる。
- ・ 仕事の運営者がしばしば、産出物のエンドユーザーや消費者とは異なり、生産者、エンドユーザー、仲介者（労働者の派遣事業者やデジタル・プラットフォームなど）の間に三角関係が存在することを示唆する。
- ・ また、しばしば、業務の委託、監督、最終消費者への納品、支払いの円滑化などのために利用されるデジタル仲介プラットフォームも存在する。

98. 雇用関係の形成と管理のためにデジタル・デバイスを利用するという以外の要素はすべて、競争の激しい労働市場では長らく見られてきた特徴だ。この数十年間に、こうした労働形態は、経済、政治、社会、テクノロジーなどの広範な要素に依存して、使用の頻度が上がったり、下がったりしてきた。

99. 近年になり、いくつかの要素が、例えば、独立請負業者、自営業者、日雇いや非正規労働者、デジタル・プラットフォーム労働者などの不安定な形態の雇用の拡大を促進してきた。技術は確実に役割を果たしてきた。すなわち、使用者が利用されていない労働力を容易に利用し、労働者を業務に割り当て、監督し、報酬を支払うことができるようにしてきた。広範な経済状況もまた重要な要素だった。特に、利用されていない労働力が大量に継続的に存在する状況（失業者、不完全就労、意欲を失った労働者の増加など）が継続することが、使用者サイドが不安定雇用戦略を展開する前提条件になっている。労働力がそれほど急速かつ効果的に供給できるという自信がなければ、使用者はより安定した正規の雇用を提供しなくてはならなくなるだろう。一般的に労働規制や最低基準が受け身のものであり、かつその適用状況が一貫性を欠いていることも不安定雇用を促進するもう一つの要素となっている。規制者は不安定雇用が拡大し、従来型の労働規制が侵食されることが引き起こすリスクを素早く認識できずにいる。つまり、彼らは増加する不安定な、名ばかりの「独立契約」で働く労働者を包括するための規制変更をできずにいる。

100. ウーバーや他の成長中のライドソーシング（車による輸送の調達）産業の参入企業ではよく知られることだが、新技術どうしの境界線が曖昧になる事象と、新しい雇用関係の誕生という要素が顕著に見られる。こうしたビジネスは、効果的なデジタル配車システムと低運賃により、従来のタクシー業界の仕事を奪っている。そこではドライバーは従業員としてではなく、通常は自営の契約者とみなされるが、労働者の地位については、複数の国の裁判所で争われている。ウーバーは運賃を設定し、（自社独自のアプリを利用しているため、ほとんどの国で車内での現金のやり取りを禁じているので）顧客から支払いを受け取り、ドライバーを監督し、規律を課し、ドライバーを解任するし、事前に決められた距離と時間などに基づいて得た収入の一部をドライバーに支払っている。つまり、ウーバーは仕事や生産活動を大いにコントロールしているのであり、ウーバーが言う、「ドライバーは真に「独立した」存在である」との主張は説得力が弱い。ここでもまた、大企業が通常、雇用関係に付随する義務を果たすことなく、事実上、労働者を雇用するという、「依存的な請負業」のパターンが見られ、この慣行は多くの先進国で長らく行われてきた。

101. 実際のライドソーシングにおける生産プロセスは、従来のタクシーと変わらない。すなわち、ドライバーが乗客を乗せ、乗客の希望地まで送り届ける。利用者の多くにとってオンラインの配車アプリは、流しのタクシーを拾ったり、電話でタクシーを呼んだりする従来の方法よりも利便性が高い。しかし、ウェブベース・システムをタクシーサービスへ導入することは、ウーバーと同様の不安定雇用戦略を採用しなくとも容易にできる。実際、従来のタクシー会社でもウェブベ-

スの配車テクノロジーを使っているところは多い。ウーバーが従来のタクシー会社と根本的に違うのは、そのビジネスモデルにおける運転手の働き方だ。ウーバーの運転手は自ら車両を準備し、減価償却、ガソリン代、維持費などの車両に関わる全ての費用を負担し、ウーバーからは運賃に基づく報酬を得る。時間給や日給といった保障は存在しない。このビジネスモデルにより、ウーバーはタクシーサービスの提供によって利益を得ることができているが、それは車両を所有したり、走らせたり、ライセンスを購入したりといった導入コストなどの設備投資をしないで済んでいるからだ。ウーバーは配車サービスを中央からコントロールしているため、収益を押しやる力も有している。したがって、この新たなビジネスモデルは、民間の利用者が新技術の利益を増幅させ、一方で当該のサービスを提供する労働者の収入や安定性を犠牲にすることをベースに構築されている。つまり、ウーバーがタクシーの仕事にもたらした破壊的な効果は、究極的には新技術ゆえに起きているということにはならない。このように、純然たる技術と雇用関係の性質と区別する事象は、他のデジタル・ビジネスにおいても見られる。

102. 運輸会社はあらゆる交通モードにおいて、またサプライチェーンの全ての段階において、継続的に新たな戦略を構築し、[ジャストインタイム]ベースで不安定労働を活用し、従来の雇用関係から生じるリスクや義務を排除している。この結果発生する不安定雇用が意味するものを、そこに働く労働者とその家族、また地域社会などが様々な形で経験している。すなわち、収入の低下、収入の不安定化、家族のストレスと不安定性の増加、ワークライフ・バランスの崩れ、健康被害などだ。

103. 現在では、公営の輸送業者ですら、「デジタル・プラットフォームを通じた労働」などの不安定労働モデルの導入に向け実験を行っている。例えば、アメリカのいくつかの都市では、公共交通が完全に廃止され、代わりに住民がウーバーや他の民間のライドソーシング・サービスを利用する際に助成金を支払う制度へと移行した。まさに、一部の政治指導者はデジタル・プラットフォームというチャンスをつかみ、公共交通システムの完全なる民営化を図ろうとしている。ここでもまた、デジタル技術、不安定雇用、民営化のつながりは殆ど切り離せないほどに密接に関連している。コスト削減や民間企業の利益よりもまず、公共サービスを提供するという目的をもつ公共交通システムにとって、オンデマンドのデジタル技術は、交通運輸労働者のディーセントワークを確保するという目標を維持しつつ、公共サービスの質や柔軟性を強化する形で活用できる可能性がある。

104. 雇用が非典型かつより不安定な方向へ広く移行していく状況は、今後数年間でも継続的に見られる可能性が高く、ビジネス戦略やマクロ経済的状況、労使関係において大きな変化が起きることがないまま、そのような状況が続いていくだろう。

**つまり、ウーバーは仕事や生産活動を大いにコントロールしているのであり、ウーバーが言っている、ドライバーは真に「独立した」存在であるとの主張は説得力が弱い。**

**不安定雇用の拡大は、従来型の雇用モデル、労働規制、最低基準に根本的な課題を突き付けている。**

# テクノロジーの変化を形成する

105. 交通運輸の仕事の質や安定性に対する脅威は、主にテクノロジーによって引き起こされていると捉えるべきではないとITFは主張してきた。そうではなく、変化の方向性は、使用者や労働者、政府、規制当局の間の変化が変わり、これまでとは異なる力のバランスへと進化していることで説明できる。

106. ITFはテクノロジーが労働者やより広範な社会に害を及ぼす形で適用されるのを防ぐために闘うことができる。これには、現在の「コストを最小化し、利益を最大化する」といった偏狭な考え方ではなく、この変化のプロセス全体を導いていくような、別の基準の設置が必要だ。しかし、逆にそれには力強く、ぶれない戦略的な労働運動が必要になる。すなわち、それは組合員の力を活用し、組合員の運動の力を活用し、政策に影響を及ぼす能力を活用し、もっとバランスの取れた、ハイテク交通運輸部門といった恩恵をもたらすビジョンをもつことを意味する。

107. 労働者が新しい技術の恩恵を受けられるようにするためには、従うべき一般的な原則がある。その原則とは以下である：

- ・ 民主主義的な計画に基づく技術の発展。現在、経済は一握りの企業の短期的な利益によって支配されており、そうした企業は広範な結果を考へることなく、テクノロジーを導入している。このプロセスを巻き戻すためには、市民が経済に関する政治的決断に参加する必要がある。
- ・ そして、これを達成するためには、職場でもっと民主主義を広める必要がある。社会レベルと職場レベルの両方でテクノロジーの問題に対処して初めて、労働者はテクノロジーが万人に資するように適用されるよう担保できる。
- ・ 経済について労働者が直接意見を述べることを担保すること。また、職場で労働者が公平な当事者意識をもっていることも必要だ。

労働者が当事者意識をもっていると、どのようなテクノロジーを適用すべきかについて、意見を述べることができよう。

- ・ 計画策定のカギはデータであり、情報は力となるので、労働者はまた、自らが生み出すデータを所有すべきだ。そのためには、組合がデータに関する国内法整備のために活動する必要がある。
- ・ 労働者がテクノロジーに関して情報に基づく決断を下せるようにするためには、テクノロジーを理解する必要がある。これには情報へのアクセスできることと、テクノロジーに関する専門知識が必要になる。

108. 新技術が労働者に恩恵をもたらすようにするため、労働者は以下を求めて闘わなくてはならない：

## i)雇用の移動性の促進：

一部の交通運輸の仕事が新技術によって消滅することは明らかだ。しかし、新技術によって新しく生まれてくる仕事もあるだろう。この問題へのITFの対応は、その事実を知らせたり、支援したり、訓練や調整プログラムに参加できるようにしたりして、仕事を奪われた労働者が新しい仕事をできるように支援することだ。青年は、仕事の世界の変化の影響を不平等に大きく受けているため、その結果必要となる支援や訓練の提供においては、青年を優先させるべきだ。<sup>6</sup>

## ii)スキルや資格について基準を設置する：

新しいテクノロジー集約型の交通運輸の仕事には、広範な新しいスキルが必要になるだろう。これは、労働市場に新たに参入してくる青年の場合、特にそうだ。そのようなスキルを正式に規制し、特定のタスクについて必要な資格をつくることにより、賃金レベルを含む規制が容易になるだろう。被雇用者と労働組合が基準設置団体と連携し、新しい仕事に必要なスキルを見極め、リストアップ

6 ウクライナ海運労組 (MTWTU) の提案より

すべきだ。移動可能な資格証明書があれば、労働者や従業員が必要なスキルを把握・取得することができる資格をもった労働者を育てる上で役立つだろう。交通運輸部門において、質の高い訓練生制度の活用を強化することも、新しいスキル要件を満たすための準備を進める上で重要なもう一つの側面だ。

## iii) ディーセント(人間らしい)引退生活の促進

交通運輸労働者の高齢化も、移行期においては有利に働く可能性がある。雇用縮小は一部には退職したくない、あるいは退職できない年配の労働者を再訓練したり、退職するための調整を行ったりすることで行われ得る。政府から支援を受けて、年金と早期退職制度の橋渡しを行うことが、多くの労働者の退職金受け取りまでの期間を支援し、意思に反する失業を避ける上で役立つ可能性がある。

## iv)テクノロジーの変化について交渉する：

全てのステークホルダーが実施や管理の方法について本当の意味で意見を述べるができるなら、変化への順応は実現可能性があり、成功する可能性もある。この点で、労働組合が新技術に関する情報共有を行い、会社に組合との協議、交渉を要求することが重要だ。労働者と労働組合は新技術に関する会社の計画について初期段階から知らされるべきだ。新技術への投資のタイミング、範囲、効果について職場で議論がなされるべきだ。どのような技術を開発すべきか、どこに新技術を使うのか、またその変化をどう管理すべきかについて、早い段階で労働者が意見を述べられるようにすべきだ。団体交渉も新技術とその応用について包括し、技術変化の主な特徴について労使が合意する機会を提供すべきだ。

## v)基準と恩恵を保護する：

仕事の不安定性が益々増していることと、非典型的な非正規雇用が拡大していることにより、雇用の質や保障内容、報酬の水準が既に変化しているが、このことは新技術の影響とはまた別に起きていて、全ての労働者に悪影響をもたらしている。交通運輸労働者と交通運輸労組は、非正規や独立契約者、プラットフォーム雇用などの立場の人々を含め、労働者に世界的な水準と恩恵が適用されることを担保するために闘わなくてはならない。また、ITFは、基準や恩恵についてより公平性を確保するために、革新的な政策や規制の設置を目指して運動を展開しなければならない。

## vi)偽りの自営業を防ぐ：

いわゆる「自営業者」に仕事を委託するデジタル・プラットフォームやシステムの多くが、実際は従来の雇用モデルを利用している。デジタル・プラットフォームを利用することにより、政府の規制をかいくぐり、納税義務を回避するためにこうした偽りの雇用関係が許されることがあってはならない。

## vii)技術による搾取を防ぐ：

デジタル技術が悪人の手に渡るなら、労働条件が耐えられないほどに劣化しかねない。労働、データ保護、プライバシーに関する適切な法律がなければ、使用者はテクノロジーを利用して、生産プロセスを強化し、労働者により強い監視の目を光らせ、精神的な面を含む労働者の安全衛生と尊厳に負の影響をもたらすだろう。権利の濫用的でプライバシーを詮索するような形態のモニタリングや監視を禁止するために活動をし、労働者を「デジタル処罰」から守り、監督や懲戒などにおいて「法の適正な過程」を守らせることも、モニタリングやスピードアップ技術の応用が拡大する中で、益々、優先事項となっていくだろう。

# 結論： デジタル経済における労働運動

## viii)労働時間の短縮：

労働生産性が上がることは、労働時間の短縮の素地を生み出す。短縮された労働時間を広くシェアすることで、少なくとも、新技術によって労働者が置き換えられる状況は幾分相殺され得るし、一方で、働く人たちの生活の質を上げるだろう。また、同時に、環境面の目標達成を支援することもできる。余暇を過ごすことで、生産性向上の恩恵を潜在的に比較的環境に影響の少ない方法で、享受することができるからだ。生涯の労働時間を減らすことは様々な戦略を通じて可能だ。一日や一週間の労働時間を短縮する、年次休暇や長期休暇の増加、教育、育児、介護などの人生の様々なイベントに合わせた休暇の設置や早期退職制度などが考えられる。これら全てが労働運動にとっては検討する価値のある目標といえる。

109. 今後数年で、仕事はますますテクノロジーの影響を受けることになるだろう。しかし、テクノロジーはコントロールできない力ではないが、テクノロジーが仕事に及ぼす影響は絶対に避けることはできない。新たな発見の方向性から、イノベーションに投資し、管理している人々の優先事項や関心が見えてくる。新技術は決して中立にはならず、絶えず、競争が起きる。テクノロジーが職場にいかに応用されるかは今後の議論、交渉、闘争次第だ。

110. テクノロジーの登場で、労働者は何とかして物事をあきらめることが必要になる、という使用者や政府の主張をITFは拒否する。問題は分配が不平等であることであり、生産にあるのではない。テクノロジーはより良い生活の見通しを開くべきであり、より安全で、より収入が高くなり、余暇を増やすことにつながるべきだ。テクノロジーは多くの人(労働者を含む)の生活に悪影響を及ぼす方法で誤用される可能性があるが、その使われ方には計画的な社会の選択が反映される。

111. テクノロジーや自動化が労働需要にいかに影響するかを予測することは不可能だ。消滅する仕事もあれば、多くの仕事が増えるだろうし、新たに生まれる仕事もあるだろう。なくなる仕事と増える仕事が「とんとんとなりバランスがとれる」と期待できる保証はないし、規制が緩和された、競争の激しい労働市場で、仕事を失った労働者が他の生産的な機能へと移ることができる保証も全くない。

112. 大量失業を生み出すのはテクノロジーそのものではなく、失業は社会的、政治的選択の直接的な結果として起きることは歴史から示唆されている。したがって、技術変化の経済、技術変化が労働者の生活を良いものにし得るのか、または害を与える形で技術が利用されるかを定める上で、政治、社会的な文脈は極めて重要だ。経済は社会的ニーズや社会全体で構成に財をを中心に形成されるのだろうか？失業を最小限にとどめようという政策が取られるのだろうか？労働法や労働関係の規則は、使用者が労働者と技術の変化のタイミング、プロセス、効果と対応を話し合うことを義務づけるだろうか？法律は権利の濫用的な方法で技術が応用されること、例えば、プライバシーを詮索するような形態のモニタリングや監視、その他の形態の不当な労働強化や危険な慣行から労働者を守ってくれるだろうか？

113. 労働者の恩恵を高め、労働者の犠牲を減らす目的で、技術革新をめぐる議論や選択に意味ある形で参加できるようになるためにも、職場や業界、社会全体においても、労働者には力が必要だ。労働者が力をもつためには、より強い組合を構築し、同調的な政治家と協力し、民主主義をより参加型に変え、それを職場へと広げるような改革を行うよう主張していくべきだ。より公平な所有構造を求めて闘わなくてはならない。また、右翼ポピュリズムと闘わなくてはならない。

## したがって、技術変化の経済、技術変化が労働者の生活を良いものにうるのか、または害を与える形で技術が利用されるかを定めるうえで、政治、社会的な文脈は極めて重要だ。

114. 今日、交通運輸の仕事の多くに影響を及ぼしている変化は、テクノロジーだけの結果ではなく、仕事のあり方と雇用関係の負の変化から起きている。これはデジタル・プラットフォームやそれが不安定な雇用、偶発的工作、「単発の仕事(ギグ)」、その他の非正規の仕事の増加に結び付いている場合には特に顕著だ。企業がオンライン・プラットフォームを活用して雇用保障、安全、安定性、報酬を弱体化させ、リスクとコストを労働者に押し付けることを許す法的政治的状況は、「テクノロジー」が引き起こした結果ではない。労働者と労働組合がテクノロジーと働き方の違いを認識することが重要だ。そうすることで、労働者は運動や闘争の優先課題を選定する際に、より戦略的かつ効果的になることができる。

115. 新技術は今日、世界中で労働運動が直面する最も重要な課題の一つだ。新技術、貿易協定、右翼ポピュリズムの台頭などの課題の一つ一つが結果となり得るが、そのためには、労働者が変化する必要がある。労働組合は、世界で新しい経済ビジョンや政治ビジョンが形成される中

で役割を担う必要がある。組合は国内経済や国際貿易協定において、新自由主義の負の遺産と闘い、克服するべきだ。労働組合が労働者の権利を活用できる、より参加型の民主主義を求めて闘わなければならない。そして、そのために、労働組合はテクノロジーを活用するべきだ。

116. 技術や組織の革新に直面しても、労働基準を守るために、労働者の生活の質向上のために労働時間を徐々に減らすため、また、テクノロジーが搾取的な形で悪用されるのを禁じるために、経済のあり方やテクノロジーの管理の仕方について意見を述べるように、力強い運動を展開できる。これらの目標を達成するためには、ITFの活動の指針となる3つの戦略的方向性全てにおいて労働運動が成功を収め、組合員を拡大・活性化し、革新的運動を展開し、地域やグローバルレベルの政策策定に影響力を行使することが必要だろう。

# ITFの戦略

ソフィア大会から4年が経過し、ITFは今、主な課題に対応するためにITF戦略をさらに明確化する準備ができている。

## ITFのグローバルな戦略的計画

ビジョン

力を構築する交通運輸労働者

ITF戦略の方向性

組織人員を拡大し、活性化する

革新的な運動(キャンペーン)展開

グローバルおよび地域レベルの政策に影響を及ぼす

焦点をあてる分野

労働組合と新技術  
今後実施予定のキャンペーン  
交通運輸の成長  
インフォーマル労働者、女性、青年

前例を打ち立てる。  
加盟組合のプロジェクト  
テクノロジーの変化  
キデジタル・ツール

貿易政策  
テクノロジーの変化  
労働基準

成長が見込まれる分野

航空

FOC(便宜置籍船)キャンペーン

テクノロジー会社

アジア太平洋地域

主な戦略-4つのレバー戦略をもとに進捗する

ハブとコリドールの統合

業界の主要プレイヤーに影響を及ぼす

地理的シフトを捉える

テクノロジーを形成する:

### 戦略的枠組み

117. ソフィア大会から4年が経過し、ITFは今、主な課題に対応するためにITF戦略をさらに明確化する準備ができている。ソフィア大会では4つのレバーがITF活動で焦点をあてるべき基本として採択された。この戦略により、キャンペーンやプロジェクトの実施が各部会、各地域、各部門で成功し、ITFの加盟登録人員の全体的な拡大につながった。ITFの影響力がいよいよ増しているが、今、直面している課題を考慮すると、ソフィア大会の成果の上にさらに積み上げる必要がある。

118. 今回のシンガポール大会では、主な課題に対応していく際の基本となる、ITFの戦略的枠組みをさらに調整していくことになる。

119. そしてそれは、次の世界大会までの期間において、ITFのグローバルな戦略的枠組みとなっていく。ITFの部会・地域・部門も同じ枠組みを使って活動を形成していくことになる。こうすることで、ITF全体で活動の整合性を確実に取ることができるだろう。

### 目的

120. ITFの目的は明確で、交通運輸労働者の力を構築することだ。これこそまさにITF活動の真髄であり、ITF活動の焦点だ。

## ITFの戦略的方向性

121. ITFの目的を達成するためには、ITFの資源を、交通運輸労働者の力を最もうまく構築する方法を反映した、少数の戦略的な方向へと集中させる必要がある。これはソフィア大会以降のITFの経験や、最近、ITFの役員や加盟組合の経験に関して行った調査結果に照らして、以下の3つの戦略的方向性が定まった:

### 組織人員を拡大し、活性化する

122. 加盟組合は組織人員を増やすことに注力している。ITFは加盟組合と協力して、彼らの組織人員、ひいてはITFの組織人員を増やす責任がある。ITFはまた、加盟組合と協力し、加盟組合の組合員が所属組合の運動や連帯行動に積極的に参加し、労働運動のあらゆる側面に参加するよう促したいとも考える。

### 革新的な運動(キャンペーン)展開

123. ソフィア大会以降、ITFは多くの資源をキャンペーンに勝利することに集中させてきた。その中には、ITF主導のものもあれば、加盟組合主導のものもあった。ITFは加盟組合と共同で新しいキャンペーン戦略や技法を展開したり、加盟組合と共同で資源を利用したりする方法を試している。

### グローバルおよび地域レベルの政策に影響を及ぼす

124. グローバルおよび地域レベルの規制や政策の枠組みは直接また間接的に交通運輸労働者に影響を及ぼしている。加盟組合からは、グローバルおよび地域レベルでこうした規制面や政治面の課題に対応する際の支援を求められている。



**「ITFの目的を達成するためには、ITFの資源を、交通運輸労働者の力を最もうまく構築する方法を反映した、少数の戦略的な方向へと集中させる必要がある」**



## 組織人員を拡大し、活性化する

## 目標

### 125. 次の大会までに、ITFは以下を達成する:

- ・ ITFの登録人員を10%増やす。そのうち5%は既存のITF加盟組合により多くの人員を登録してもらうことで達成し、残りの5%は新たな人員を加盟させることで達成する。
- ・ 加盟組合にITFのキャンペーンや連帯行動に積極的に関与してもらう。
- ・ プラットフォーム労働者のための組織化モデルを構築し、少なくとも3つの組織化キャンペーンにおいてそれを活用する。
- ・ 組合同士の合併も含め、優先国および(または)優先産業において、組合の持続可能性を高める。
- ・ ITF加盟組合が当該の産業におけるテクノロジーの変化についてきちんと知識をもてるようにする。

## 焦点をあてる分野

126. 既存の組合や新しい組合と協力し、組合を成長させ、ITFと加盟組合のキャンペーンをもとに組織人員を拡大する。交通運輸産業の中の成長分野に焦点をあて、インフォーマルセクター、女性交運労働者、青年交運労働者の分野でより積極的に活動する。

127. 組織人員の拡大と活性化においては、以下を特に重視する:

- ・ 現在または将来のキャンペーンにとって重要な組合
- ・ 交通運輸産業が高成長しているが、組合の組織人員が低い国や、将来のメガ経済国、ロジスティクス都市国家

- ・ 女性や青年の組織人員拡大について潜在力の高い組合
- ・ 成長分野(下記を参照)において潜在性のある組合
- ・ 革新的な組織化モデルをもつ組合。例えば、インフォーマル労働者やテクノロジー系の労働者など。

## 目標

### 128. 次の大会までに、ITFは以下を達成する:

- ・ 業界を変革するような勝利を少なくとも3つのITF優先キャンペーンにおいて達成する。例えば、少なくともテクノロジー系のリーダー企業1社や使用者、航空業界の主要業界プレーヤー1社など。
- ・ 地域の主要な加盟組合において、キャンペーンに関するリーダーシップを育成する。
- ・ デジタル・キャンペーンのツール(手段)を考案し、支援し、促進する。
- ・ 革新的キャンペーン展開の中心軸としてのITFを確立する。

## 焦点をあてる分野

129. 世界、地域、地元レベルで交通運輸業界の労働者のための前例を打ち立てるキャンペーンを勝ち取る。加盟組合のキャンペーン(運動)展開能力とリーダーシップ構築を通じ、加盟組合の運動をITFが支援する。プラットフォーム労働などの新たな自動化分野における運動に勝利する。また、デジタル・キャンペーン・ツールを構築・使用・共有する。

130. ITFが運動展開で革新を遂げるにあたり、以下に焦点を当てる:

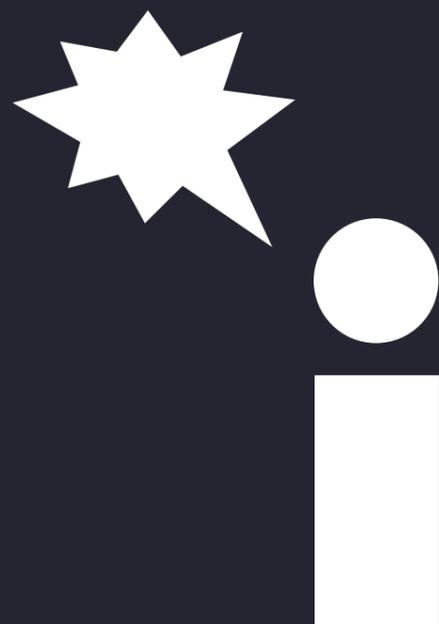
- ・ ITFのグローバル・キャンペーンや加盟組合のキャンペーンにおいて、革新的アプローチを採択する。
- ・ 産業レベル(例えば、ビジネスモデルに異議を唱えるなど)で前例を打ち立てることで、労

働者の利益を確保する。

- ・ 加盟組合で、キャンペーン(運動)展開のリーダーシップを育成し、ITFキャンペーンへの加盟組合の参加を促す。
- ・ 世界、地域、国レベルで以下のような、技術革新への革新的な対応を探す。
  - 労働代替技術による雇用喪失への対応。
  - 職場の技術に関する基本原則の確立。
- ・ 技術の活用について組合の運動を主導する。革新的な組合の運動展開のためのデジタルツールを構築し、利用する。
- ・ プラットフォーム労働や技術に関して、国際産別(GUF)の共同活動に引き続き貢献する。

## 革新的な運動(キャンペーン)展開





## グローバルおよび地域レベルの政策に影響を及ぼす

## 目標

### 131. 次の大会までに、ITFは以下を達成する:

- ・ 信頼できる、グローバルな意見表明者としてのITFの地位を強化する。
- ・ ITFの海事産業における高評価を利用し、サプライチェーンの海事以外の部門においてITFの影響力を強める。
- ・ サプライチェーンで働く労働者の労働権の尊重や、経済的使用者の責任について定める国際基準設置を目指して運動を展開する。
- ・ 労働者や労働組合に影響する問題について、加盟組合を通じ、各国の政府に影響を及ぼす。

## 焦点をあてる分野

132. グローバルおよび地域レベルの政策に影響を及ぼすというITFの活動においては、以下の分野に関して、労働者のために規制水準の引き上げのために政策介入することに焦点をあてる:

- ・ 貿易政策と貿易協定: 例) サービス貿易協定 (TiSA)
- ・ 投資政策と投資決定
- ・ 公正な移行の枠組みと職場における技術に関する基本原則などの技術革新 (例: ILO、世界経済フォーラム (WEF))
- ・ 国際労働基準 (例: ILO、国連国際海事機関 (IMO)、OECD、国連民間航空機関 (ICAO))

## 成長が見込まれる分野

133. ITFによる加盟組合の運動面や組織化面でのサポートはグローバルに行っていく。一方で、ITFが今後成長すると見ている特定の分野がある。すなわち、交通運輸労組の組織化や運動展開に関して最も潜在力があると見なしている分野のことだ。

134. ITFが成長分野に指定したのは以下の分野である：

### 航空

135. ITFのリサーチから航空業界が急速な成長を見込める分野であると判明した。現時点では成長していないが、将来的には成長を見込める。格安航空会社、空港、レガシー航空会社（従来の航空会社）、中東の航空会社、空港サービス、貨物、派遣労働を含むアウトソーシングなどの様々な要素が関係してくるため、非常に複雑な業界だ。航空産業と航空関連サービスにおける雇用の成長は世界中で起きると見込まれる。しかし、こうした新規雇用の多くが未組織労働となる。交通運輸労働者の力を構築するのであれば、航空産業の組織化を進め、組合の成長を実現しなければならない。

### 便宜置籍船(FOC)キャンペーン

136. FOCキャンペーンは長年展開されてきた。団体協約の末に達成される賃金や安全基準、労働条件が、ILO海上労働条約(MLC)に規定される最低基準を上回るレベルで改善されることを通じ、海事産業の労働者の力を示すことが極めて重要だ。自動化により、海運のあらゆる側面が変化しつつあるが、FOCキャンペーンは絶対的に必要であり、海運産業におけるITFの成長の基盤であり続ける。

### 自動化とテクノロジー：

137. 交通運輸産業の仕事は急速かつ継続的に増えているが、これらの仕事は新しい方式のテクノロジーや自動化によって直接影響を受けたり、混乱させられたりする。したがって、これらの労働者を雇用形態に関わらず組織することが必要だ。そのためには組織化や運動展開で新しい発想が必要になる。組合が組織化の新しいモデルを検討することが必要になるかもしれない。

### アジア太平洋地域

138. ソフィア大会でも確認した通り、アジア太平洋地域は交通運輸労組にとって、極めて大きな課題のある地域であると同時に、成長のための極めて大きな機会も提供する。したがって、次の数年間においても、アジア太平洋地域の成長に引き続き焦点をあてていくことが必要だ。

## 主な戦略：

139. ソフィア大会では、ITFは4つの主要(4つのレバー)戦略に集中して活動することを決めた。

140. ソフィア大会以降、ITFと加盟組合の共同の経験をもと、その戦略に変更も加えてきた。ITFは3つレバーを保ちつつ、1つ(現場組合員の活性化)を新しい戦略、すなわち、「テクノロジーの変化を形成する」で置き換えることとする。

141. この新たな戦略は、使用者だけではなく、労働者にも恩恵を与えるように自動化とテクノロジーを形成していくことの必要性を包括している。ITFはこの戦略を活用して、加盟組合とその組合員が実際に、自動化から恩恵を得られることを確保しなければならない。

142. ITFの新たな主な戦略は下記の通り：

- **ハブやコリドール(輸送回廊)における組合の力の構築**
- **業界の主要プレイヤーに影響を及ぼす**
- **地理的シフトを捉える**
- **テクノロジーの変化を形成する**

143. この新たな戦略の実施を支援するため、次の大会までの期間における、以下のITF部会・地域・部門(SRD)の優先課題がシンガポール大会期間中に開催される各総会に提出されることになる:

部会、地域(事務所)、部門	組織人員を拡大し、活性化 する	革新的な運動(キャンペーン)展開	グローバルおよび地域レベルの政策に影響を及ぼす
港湾労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ポーランドにおける組織化キャンペーンを完了する。</li> <li>・ トルコの主要港湾ターミナルで団体協約(CBA)を勝ち取る。</li> <li>・ その他の主要ハブ港で組織化キャンペーンを構築・展開する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ DPワールドでグローバルレベルの最低基準を確保する。</li> <li>・ アラブ地域や中南米のAPMTで、地域レベルの最低基準を確保する。</li> <li>・ 業界の水準を引き上げる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自動化に関して組合が合意できる内容を勝ち取るよう、加盟組合を支援する。</li> <li>・ レバレッジ(てこの原理を利用した)キャンペーンを通じて安全衛生についてより高い水準を実施させる。</li> <li>・ ITFの「荷役条項(訳注: 船員による荷役を禁ずる条項)の実施と実施の徹底」。</li> </ul>
船員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性船員や青年船員の雇用促進と就労継続</li> <li>・ 海技の保持と船員のキャリアパスに投資する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 船員のメンタルヘルス</li> <li>・ 船内の船員安全委員会を効果的に開催する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 強力なガイドラインを通じてテクノロジーの変化の影響に影響を及ぼす。</li> <li>・ 国際労働機関(ILO)と国際海事機関(IMO)において安全基準に関する作業を前進させる。</li> </ul>
特別船員部(SSD)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メキシコシティ・ポリシーの完全なる実施とクルーズ船や石油ガスターミナルにおける現場の活性化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国際交渉フォーラム(IBF)交渉を通じてITF協約適用船を増やし、船員の条件を向上させ、全世界に配置されたITFのインスペクターが先頭に立って、海事サプライチェーンや標的会社のビジネスに影響力を行使できるようにする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ カボタージュ規制の促進と強化</li> <li>・ 多国籍海運コングロマリットと社会対話を確立する。</li> <li>・ 船員の「安全衛生と福祉」の側面について、マリタイム・アカデミー(海技学校)のカリキュラムにそれを含ませることを確保することや、使用者との交渉を通じ、その知名度を上げる。</li> </ul>

# ITFの優先課題

産別部会、女性労働者、青年労働者、地域の優先課題

部会、地域(事務所)、部門	組織人員を拡大し、活性化 する	革新的な運動(キャンペーン)展開	グローバルおよび地域レベルの政策に影響を及ぼす
水産	<ul style="list-style-type: none"> <li>タイの国内漁船員や移民漁船員を組織・代表する水産組合を設置し、組合承認を確保する。</li> <li>アイルランドの水産業で、定期的に働く移民労働者の35%を組織する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国別プロジェクトを通じ、排他的経済水域 (EEZ) 内の漁業や移民漁船員の保護を確立する。</li> <li>水産物を供給するグローバル・サプライヤーの間で、漁船員の組織団体としてのITFの地位を確立する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ILO188号条約の批准国を増やす。</li> </ul>
内陸水運	<ul style="list-style-type: none"> <li>加盟組合主導のタグボート・ネットワークを設置し、組織化、最良慣行の促進を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リバークルーズ・オペレーターとの枠組み協約の締結を目指し、運動を展開する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存の先例のない国において、安全衛生規制に関する最善の慣行を実施する。</li> </ul>
民間航空	<ul style="list-style-type: none"> <li>主要空港ハブ(空港を拠点とする組織化のハブ)において組織化を進め、良好な組織化の方法を共有する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>航空会社の未組織の子会社で組織化と不公正競争反対運動を展開することによって、未組織航空会社に異議を唱える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連民間航空機関 (ICAO) でより大きな声を発信することを通じ、良質のグローバル航空規制を促進し、国内法を保護し、賃金ダンピングと便宜置籍 (FOC) 慣行に抵抗し、青年航空労働者のための訓練を促進する。</li> </ul>
鉄道	<ul style="list-style-type: none"> <li>再編後、民営化後の鉄道会社において、組合を強化し、組織化を進める。</li> <li>独立国家共同体 (CIS) の組合の強化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>連帯行動要請への迅速な対応を含む、多様な運動展開戦略を通じ、民営化と闘う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強力なガイドラインを通じてテクノロジーの変化の影響に影響を及ぼす。</li> <li>鉄道の公的所有を保護する。</li> </ul>
路面運輸	<ul style="list-style-type: none"> <li>戦略的コリドール(輸送回廊)や青年労働者を組織化する。青年に関しては特に、プラットフォーム労働や不安定雇用労働者に焦点をあてる。</li> <li>多国籍企業や小売り業者に関する活動を調整する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンの説明責任とセイフレート(安全報酬)を確立し、「現地には現地の労働条件の適用」、「使用者の(組合活動に対する)中立、団結権を達成する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンにおける適正労働(ディーセントワーク)働きがいのある人間らしい仕事)確保を目指し、多国籍企業と協約締結を確保する。</li> </ul>
観光サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>観光労組に空港組織化プロジェクトに関与してもらう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>欧州観光連絡協議会 (ETLC) や他の国際産別 (GUFs) など、グローバルレベルでの協力関係を拡大する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人身取引防止のための訓練に関するICAOの客室乗務員用ガイドラインの活用を促進する。</li> </ul>

部会、地域(事務所)、部門	組織人員を拡大し、活性化 する	革新的な運動(キャンペーン)展開	グローバルおよび地域レベルの政策に影響を及ぼす
私たちの公共交通 (OPT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>都市交通労働者を組織化し、地下鉄、バス高速輸送 (BRT) システム、統合型都市交通などの分野の会社に影響力を持てるようにする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>官民両方の都市交通業界において労働者の雇用権と団結権を勝ち取り、乗客や地域社会への協力関係へとつなげる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たな合意書の設置や既存の合意内容を通じ、社会問題や労働問題に関して、世界レベルや地域レベルの意思決定者に影響力を発揮し、公共交通へのモーダルシフトやディーセントな(人間らしい)雇用を促進する。</li> </ul>
組合の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>民主主義的機構、女性や青年労働者の組織化、団体交渉、キャンペーン展開スキルのそれぞれを強化することで、組合の能力を構築する。</li> <li>アフリカやアジア太平洋地域のメガ経済圏や、民間航空産業、主要業界プレーヤーや輸送コリドール(輸送回廊)の組織化に関連する組合の課題に優先的に取り組む。</li> <li>組合構築の方法論を活用し、ITFの産別部会・地域・部門 (SRD) の優先課題を支援する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場レベル、地域レベル、グローバルレベルのキャンペーン(運動)展開スキルを構築する。特に、組合の構築とキャンペーン展開のデジタル・ツールを活用する。</li> <li>現場レベル、地域レベル、グローバルレベルでのスキル構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(それだけに限らないが)例えば、コリドールに沿った小地域の規制当局や政策決定組織に影響を及ぼそうと目指すITFの産別部会、地域事務所、部門 (SRDs) を支援する。</li> </ul>
女性交通運輸労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー平等政策を促進し、女性のリーダーシップ育成と女性労働者の組織化を進めることで、私たちの都市交通 (OPT)、倉庫、ハブ、インフォーマル労働者のプログラムを強化する。ジェンダー平等政策を促進し、女性のリーダーシップ育成と女性労働者の組織化を進めることで、</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性に対する暴力反対キャンペーンを拡大し、新しい地域や標的とする会社を増やす。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場における暴力に関するILO条約を制定させる。</li> <li>会社(特に都市交通企業と海運会社)や、政府機関、国際枠組み協定を標的とし、職場での男女の職域分離を縮小する。</li> </ul>
青年労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織人員を増やし、関係する産別部会の優先課題に沿った形でサプライチェーンやインフォーマルセクター全体に青年機構を設置する。また、リーダーシップ育成も強化する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新技術を活用し、革新的な対応を編み出すことにより、テクノロジーの変化の影響を受ける青年労働者を保護し、力を与える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際労働組合総連合 (ITUC) や他の国際産別 (GUFs) と活動を調整し、調整の取れた組織化戦略と運動を展開し、テクノロジーの変化や失業の課題に対応する。</li> </ul>

部会、地域(事務所)、部門	組織人員を拡大し、活性化 する	革新的な運動(キャンペーン)展開	グローバルおよび地域レベルの政策に影響を及ぼす
アフリカ	<ul style="list-style-type: none"> <li>バス高速輸送(BRT)システムやインフォーマル労働者などの都市交通分野を組織化する。</li> <li>例えば、携帯電話を使った組合費徴収など、組合構築のために新技術を考案する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>路面、鉄道、港湾の労働者をつなぐコリドール(輸送回廊)、例えば、南部アフリカ・中央アフリカ・コリドールなどにおいて、組織化のための影響力を構築する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>世銀のBRTシステム政策で、ディーセントワークやILOの中核的基準が促進されるよう、担保する。</li> </ul>
アラブ地域	<ul style="list-style-type: none"> <li>路面運輸や民間航空の分野において、標的を定めた組織化を推進する。</li> <li>女性や青年のリーダーシップ活性化を含め、ハブにおける組織化を推進する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ペルシア湾岸諸国の航空会社で労働者の組合加入を確保する。</li> <li>特に、女性に対する暴力や戦争、領土紛争地域への法令違反に関する調査を活用し、この関連で労働組合の権利を主張して運動を展開する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>世界、地域、国レベルで、技術革新がもたらす影響に対して影響力をもつ。</li> <li>旅客輸送多国籍企業や海運会社を標的に活動し、地域の水準設置を確保する。</li> <li>会社、規制団体、政策決定団体の地域レベルで労働者の権利を促進する。</li> </ul>
アジア太平洋地域	<ul style="list-style-type: none"> <li>特に女性と青年に焦点をあてつつ、域内各国で組織人員の拡大を達成する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>航空会社や空港で運動を展開し、組合の権利を確保し、組合敵対的な企業と対峙し、標的と定めた特定の空港で組織化を進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>シンガポール政府や世界経済フォーラム (WEF)アジア会議との関係作りを進め、将来に必要なスキルに関する議論や政策の策定を促進する。</li> </ul>
中南米・カリブ海地域	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後、高成長が見込まれるが、現段階で組織率の低いターゲット産業、例えば航空産業、プラットフォーム産業、Eコマース、ロジスティクス産業などで、青年、女性などを組織する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>民主主義的な組合設置、協約(CBA)締結、社会保障、自動化に関して、業界の前例を設置するための運動を展開する。</li> <li>労働者の組合への参加を強化し、組合のリーダーシップを促進する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>規制水準を引き上げ、自由貿易協定に反対することで、賃金・労働条件ダンピングを防止し、結社の自由を強化する。</li> </ul>

## 参考文献:

Autor, David, Frank Levy, and Richard Murnane (2003). "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration," Quarterly Journal of Economics 118(4), pp. 1279-1333.

Frey, Carl Benedikt, and Michael A. Osborne (2013). **The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?** (Oxford: Oxford Martin School).

International Association of Public Transport (2016). **Statistics Brief: World Report on Metro Automation** (Belgium: UITP).

Lambert, Rob, and Andrew Herod, eds. (2016). **Neoliberal Capitalism and Precarious Work Ethnographies of Accommodation and Resistance** (Cheltenham, Edward Elgar).

Levinson, Mark (2008). **The Box: How the Shipping Container Made the World Smaller and the World Economy Bigger** (Princeton: Princeton University Press).

Lewchuk, Wayne et al. 2015. **The Precarity Penalty: The Impact of Employment Precarity on Individuals, Households and Communities** (Toronto: United Way of Greater Toronto).

Rifkin, Jeremy (1995). **The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era** (New York: Putnam & Sons).

Standing, Guy (2011). **The Precariat: The New Dangerous Class** (London: Bloomsbury).

Stanford, Jim (2017). 'The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives'. *The Economic and Labour Relations Review* 28(3), pp. 382-401.

# シンガポール

# 14.10.2018



**i→F**  
**CONGRESS 2018**  
14-20 OCT SINGAPORE