

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2021
夏
季号

特集

SDGs と労働運動

SDGs と労働運動の課題

ディーセント・ワークとSDGs

変革目標としてのSDGs と企業の変革

SDGs ウォッシュを乗り越える

SDGs と子どもの貧困問題

リスクに向き合う教育：持続可能な学校生活を構想する

布施恵輔

脇田 滋

小栗崇資

鳥畑与一

松田洋介

内田 良

RODO SOKEN

編集・発行 労働運動総合研究所

発売 本の泉社

労働総研ブックレット No.11

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet / 編集：労働運動総合研究所

財界戦略とアベノミクス ——内部留保はどう使われる

藤田 宏 著



- 序 章 アベノミクスと財界戦略
- 第1章 バブル崩壊後の財界戦略——『新時代の「日本的経営」』と「新型経営」
- 第2章 財界・大企業の搾取強化の新段階——付加価値の企業配分の増大
- 第3章 「新型経営」下で急膨張する内部留保
- 第4章 財テク重視の「新・新型経営」による新たな資本蓄積方式
- 第5章 「新・新型経営」とアベノミクス
- 終 章 内部留保は国民経済の障害——内部留保を経済の好循環の糧に

ISBN：978-4-7807-1215-5 C0036 A5判・64 ページ・定価 600 円(+税)

『労働総研ブックレット』No.1～10も好評発売中

全てA5判／No.1～8：定価 571円(+税)／No.9：定価 800円(+税)／No.10：定価 550円(+税)

- | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|---|---|--|---|--|
| No.10
人間らしい働き方とジェンダー
平等の実現へ
労働組合の役割ととりくみ 64頁
労働総研女性労働研究部会編 | No.9
アベノ改憲の真実
平和と人権、暮らしを襲う濁流 104頁
坂本 修著 | No.8
労働時間の短縮で
日本社会を変えよう 64頁
斉藤隆夫監修・労働総合運動研究所編 | No.7
ブラック企業と就活・働く権利
——青年に希望を恵む企業を見分ける確かな眼 72頁
生熊茂実・鹿田勝一著 | No.6
最低生計費調査とナショナル
ミニマム 健康で文化的な生活保障 64頁
金澤誠一著 | No.5
地域循環型経済への挑戦 64頁
松丸和夫・吉田敬一・中島康浩著 | No.4
TPPと労働者、労働組合 64頁
萩原伸次郎著 | No.3
公契約適正化運動のすすめ
——発展方向と可能性を探る 64頁
伊藤圭一・斎藤寛生・原富悟著 | No.2
大震災と日本の社会保障
被災地から労働・生活・地域の
再建を考える 64頁
日野秀逸著 | No.1
フランス、イギリス働くルールと
生活保障の最新事情 72頁
日本が学ぶことを探す旅 72頁
労働総研仏英調査団編 |
|---|---|---|--|---|---|---|--|---|--|

本の泉社

21世紀を生きる人と社会に役立ち、
感動を共有できる本づくり

お求めはお近くの書店または本の泉社へ
〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6
HP：<http://www.honnoizumi.co.jp/> 郵便振替：00130-6-137225

TEL：03-5800-8494
FAX：03-5800-5353



☞ 単行本の出版のご相談をお受けいたします。お気軽にご連絡ください。☞

目 次

特集 **SDGs と労働運動**

- SDGsと労働運動の課題 布施 恵輔 2
- ディーセント・ワークとSDGs 脇田 滋 10
- 変革目標としてのSDGsと企業の変革 小栗 崇資 17
- SDGsウオッシュを乗り越える 鳥畑 与一 29
- SDGsと子どもの貧困問題 松田 洋介 37
- リスクに向き合う教育：持続可能な学校生活を構想する 内田 良 45

〈労働戦線NOW〉

全労連が「憲法が生きるコロナ後の社会と運動飛躍」討議へ

連合異例の新体制と課題、22春闘始動と最賃、総選挙で野党共闘効果 青山 悠 53

〈本の紹介〉

野中郁江・三和裕美子編『図説 企業の論点』 原富 悟 61

SDGs と労働運動

SDGs と労働運動の課題

布施 恵輔

はじめに

持続的開発目標（Sustainable Development Goals、略称 SDGs）は、書店に特設コーナーが設けられ、車内広告や紙媒体、ネットなどでも目にしない日がほとんどないほど一般的な言葉になっている。小学生の娘も学校で SDGs が教材になっているために、カラフルなロゴの入った資料を持ち帰ってきた。4 年生の「総合」で、海洋プラスチック問題、ジェンダー平等、貧困の問題などで映像資料から考えるという授業を受けており、様々な課題を考えるきっかけとして印象に残った様子だ。

SDGs は国連総会で 2015 年に採択された、2030 年までに「持続可能な社会」を実現するための世界共通の目標とされる。本稿ではその概要を紹介し、世界の労働組合がどのように考え、取り組んでいるのか紹介する。残念ながら、全労連ではまだ SDGs が公式の方針文書などに書き込まれている段階ではなく、組織としての議論や公式な見解を持っているわけではない。本稿の中での分析や見解は筆者個人に属している。

1 SDGs とは何か

冒頭に述べたように、日本では SDGs が多くの人の目に止まるようになり、政府、大企業、大手金融機関などの広告の力で国民的な認知度は向上している。後述する 17 の目標のシンボルカラーが環になったカラフルな金属製のバッジを、襟元につけているのは多くがスーツを着た男性ばかりだ。そのため、「おじさんバッジ」と揶揄する向きもあるようだ。

SDGs は、2015 年の国連総会で採択された国際目標・公約で、2030 年までに「持続可能な社会」を実現することを目標にしている。後述する 17 の目標、169 のターゲットと 200 以上の指標で構成されている。この広範で包括的な内容に基づいて、気候変動、生物多様性などを始め、「地球の限界」に由来する危機と、世界全体に拡大する格差と貧困、平和、公正やジェンダー平等などで取り組むべき内容を明らかにしている。この SDGs 自体は 2001 年に採択された MDGs（ミレニアム開発目標）の後継とされている。

SDGs は MDGs の反省を踏まえ策定された。MDGs は発展途上国を取り組みの主たる対象

に策定されたのに対し、SDGs は先進国も含めたあらゆる国や組織、個人を対象にしたユニバーサルな目標とされる。MDGs は発展途上国を対象にしていたが、発展途上国の課題、現在の地球規模の課題は、発展途上国だけで解決できない。それらの国の課題の多くは、先進国との関係からもたらされ、その支配構造の転換なしには解決せず、むしろ先進国の問題である面が大きい。SDGs は、先進国も発展途上国も、都市も地方も、企業経営者も労働者も、あらゆる人と組織を対象として策定されていることが一つの特徴だ。企業が自身の製品や技術で目標達成に貢献するのは良いが、企業の中でのディーセント・ワークの実現、サプライチェーンも含め労働者の権利が守られているか厳しく問われる。その意味で労働組合が SDGs を生かした取り組みを労使関係において進める事に意義がある。

そこで、私たち労働者、労働組合はどのように SDGs を考え取り組みに生かすべきなのだろうか。SDGs という言葉は急速に日本社会に浸透しつつあり、企業や自治体、生協などの協同組合も取り組みをアピールするようになっていく。ただ、SDGs を本当に持続可能な社会を作るためのツールとして活用しているかという点ではまだ課題が多い。

重要なのは、SDGs をそれぞれの運動にどう生かすかにある。例えば、自治体なら総合計画を策定するときに SDGs に照らして施策をレビューする。企業なら経営計画において、労働組合なら運動方針を議論する際に SDGs に照らしてレビューすることも必要になる。

例えば全労連の友誼団体の「新日本婦人の会」は、SDGs を積極的に押し出し、自らの運動と結びつけている。目標 3「すべての人に健

康と福祉を」では保健所の職員増員、国保料減免などの課題と、目標 5「ジェンダー平等を実現しよう」では性暴力、DV 防止の対策、生理用品を学校や公共施設で無償配布させるなどの課題に結びつけている。また目標 4「質の高い教育をみんなに」では 35 人学級の実現や、小中学校給食の無償化などに取り組んでいる。このように、SDGs を 1 つの指標にしながら自らの運動課題に引きつけた取り組みを進める事が重要だ。

2 17 の目標=ゴール

SDGs は、「地球上の誰一人として取り残さない」をスローガンとし、持続可能な世界を実現するために 17 の目標・169 のターゲットを掲げている。労働組合ではどのような課題に取り組むべきか、17 の目標との関連で労働組合の課題を考えると以下ようになる。

〈目標 1〉貧困をなくそう

SDGs 第一の目標からすると、1 日 2 米ドル以下で暮らす最貧困層の人口を無くしていくことがある。しかし、途上国だけでなく労働者の貧困は先進国とされる日本でも非常に深刻で、新型コロナ感染拡大の影響を女性と非正規労働者が最も強く受けていることから明らかだ。自分の職場、地域の労働者が貧困に苦しんでいないのか、労働組合として、自分たちの運動が貧困問題の解消に有効な対策を打ち出せているのかを検証する必要がある。最低賃金の大幅引き上げ、全国一律最賃制実現をめざす運動、非正規差別 NG などの運動はこの目標に合致している。

〈目標2〉飢餓をゼロに

一見、日本社会とは無縁の課題のように思えるが、目標1と同様、コロナで特に食べることにすら事欠く状況は私たちの周囲に存在している。この間全国で取り組まれているフードバンク、大人食堂など食料配布の取り組みからも明らかだ。その上で、食料の安定確保や持続可能な農業の推進という点は日本にもかかわる重大な問題だ。日本は、欧州のドイツやイタリア、スペインなどに比べ、有機農業の作付面積がとても小さく、食料自給率もカロリーベースで37%と非常に低い。労働組合の視点では、基本的食料にすべての労働者、国民がアクセスできる政策の実現と食料自給率の向上をめざすことが必要だ。食料を多国籍大企業に委ねてしまうような自由貿易に反対し、家族農業を守りながら食料主権を守っていく食健連の運動との共通性も大きい。

〈目標3〉すべての人に健康と福祉を

日本は、人口1000人当たりの臨床医の数が、OECD加盟国平均より低く、看護師も少ない。国民皆保険制度も本人負担割合が大きく、政府が進める公立・公的病院の統廃合などは目標3とは明らかに合致していない。労働組合として、病院などの医療機関、介護などの福祉施設で働く組合員の声を政策に反映させること。患者や介護利用者とともにより良い医療・社会保障制度を確立するために運動することが求められる。

〈目標4〉質の高い教育をみんなに

教育に対する公的支出の割合が先進国で最低レベルとなっている。少人数学級実現、教員の過重労働解消、特別支援学校の設置基準など、

教職員組合がこれまで取り組んできた運動がこの目標には合致している。さらに、子どもに対してだけでなく、働く人たちが新たな技能を身に付けるための教育＝生涯教育、リカレント教育もこの目標には含まれる。教職員組合の国際組織 Education International (EI) はこの目標4 (Quality Education for All) を基本目標として据えている。日本でも教職員組合だけの課題にせず、ナショナルセンター規模ですべての労働者の課題として取り組む必要がある。

〈目標5〉ジェンダー平等を実現しよう

いわずもがなの課題だが、女性部や女性組織任せにせず、職場の働き方におけるジェンダー平等実現に加えて、労働組合活動でもジェンダー平等を実現することが求められる。ジェンダー平等が実現することで、LGBTQを含めマイノリティーと呼ばれる人にも生きやすい社会になる。労働組合が積極的にこれに取り組むことの意義は大きい。

〈目標6〉安全な水とトイレを世界中に

これも途上国課題と思われがちだが、安全な水の問題はいま宮城県などで進められている水道事業の民営化攻撃とも深く関連している。基本的人権の一つとも言える安全な水を提供する公営の水道事業をどう維持していくかは労働組合の課題であり、雇用にも影響するテーマだ。直近の国連人権理事会で清潔な空気、水、環境を人権と位置付ける案に、日本はロシア、中国、インドなどと共に棄権している。安全な水は人権でないと考える政府にどう立ち向かうか、問われている。

〈目標7〉エネルギーをみんなに そしてクリーンに

省エネなどに個別に取り組むだけでなく、再生可能エネルギーへの抜本的転換を求める運動に取り組むことが労働組合にも求められる。持続可能性がない化石燃料や原子力によるエネルギー調達から、再生可能エネルギーに切り替える「公正な移行（Just Transition）」は、国際労働運動でも重要な課題になっている。雇用を増やし、地域でエネルギー循環を作り出す取り組みにもっと労働組合は関与すべきだ。

〈目標8〉働きがいも 経済成長も

ILO（国際労働機関）が掲げるディーセント・ワークと一致した、労働組合の本丸の課題である。世界の労働組合の取り組みは後で紹介するが、全ての人のディーセント・ワークを実現することが経済成長にもつながるという社会的合意を作り、賃金や労働条件を引き上げていくためにも労働組合の仲間を増やし、組織率を上げること、団体交渉力を強化することもこの目標に沿った活動だと言える。

〈目標9〉産業と技術革新の基盤をつくろう

日本は近年、研究環境が悪化し、研究者の労働条件も悪化している。大学の自治を守り、国のいいなりではなく自律的に研究できるような予算と体制を確保することは、大学の教職員組合の運動課題であると同時に、学問の成果を享受する全労働者の課題だ。学問の自由を守るためにも、菅政権による日本学術会議の人事介入など、国家による学問や研究への介入を許さない取り組みにも繋がっている。

〈目標10〉人や国の不平等をなくそう

国内および国家間の不平等を是正することが主要な課題となる。グローバル化によって経済の相互依存が高まり、多国籍企業が自由にビジネスを展開している今日の世界で、発展途上国の劣悪な労働条件は、国際競争を通じて、先進国の労働者にも必ず影響する。発展途上国の労働条件の底上げが先進国の労働者の労働条件の改善にもつながるため、労働組合のグローバルな活動が非常に重要になる。もちろん、国内での格差と不平等を解消する様々な運動課題も重要になってくる。

〈目標11〉住み続けられるまちづくりを

地域の衰退が大きな問題になっている。交通や公共サービスなどの地域間格差の是正が課題になるが、全労連がめざす地域循環型社会の実現がこの内容になってくる。公務の労働組合だけの課題にしない、持続可能な地域社会のあり方を提起し、運動を進めることが求められている。

〈目標12〉つくる責任 つかう責任

持続可能な消費と生産のパターンを確保する課題が含まれる。消費者の消費行動の変革に注目が集まるが、労働組合として生産現場が倫理的であるかどうかチェックすべき点だ。プラスチックやビニールの消費に見られるように、個人の行動がいくら倫理的になっても、結局プラスチックの生産と消費の帰趨を握っているのが大企業である以上限界がある。持続可能な地球を実現するために生産活動に関する必要な規制も必要になってくる。

〈目標13〉気候変動に具体的な対策を

待ったなしの気候変動、気候危機の問題は、労働組合もより協力に取り組みを進める必要がある。全労連も国際的に労働組合や NGO とともに、気候変動に関する国際会議に参加して 11 月に予定される COP26（英・グラスゴー）に向けた議論や提言活動にも参加している。エネルギー政策の転換と同時に、脱炭素社会に向け雇用に拡大させていくために労働組合が声を上げることが求められる。

〈目標14〉海の豊かさを守ろう

目標 13 同様、海に囲まれた日本では国民的に重要な課題だ。海洋汚染の問題、資源の乱獲など、課題は多い。

〈目標15〉陸の豊かさも守ろう

日本の場合、陸の豊かさが海洋の豊かさにも繋がり、循環と生物多様性を確保することが一体の課題になっていることが、日本の食料や農業、環境を守ることにつながる。

〈目標16〉平和と公正をすべての人に

平和と公正をすべての人に実現するためには、戦争をなくし核兵器をはじめとする大量破壊兵器をなくすこと、日本国憲法に基づく平和外交を実現することが重要な課題だ。一部の大国による別の国への介入や支配が機能しないことは、アフガニスタンの例からも明らかで、国連憲章に基づく相互尊重により平和と公正が実現できる世界をめざす運動も労働組合の課題だ。

〈目標17〉パートナーシップで目標を達成しよう

最後の目標にはこれまでの課題を達成するために、社会の中での重要なアクターである労働組合が様々な他のアクターとパートナーシップで、共同して問題解決に向かって努力することが必要になっている。政府任せ、企業や資本任せにしてはこれらの課題の本当の解決には繋がらない。社会の中でも一定の労働者を組織している団体である労働組合の役割が大きい。日本では労働組合の存在が必ずしも大きいとは言えないが、民主主義社会においてはもっと労働組合の声は大きくなるべきだ。

3 世界の労働組合が SDGs で果たしている役割

労働組合が SDGs の達成に欠かすことのできない役割を果たすことは、日本社会ではあまり強調されていない。しかし、SDGs を推進している国連や関係する国際機関では全く違う認識を持っている。国連ラテンアメリカ・カリブ経済委員会（UN ECLAC）のライス・アブラモ事務局長は「労働組合は 2030 アジェンダの達成の鍵だ。労働組合は社会の生産部門における中心的アクターであり、SDGs 目標 8 に関連するだけにとどまらない役割がある。ディーセント・ワークと経済成長だけではなく、ジェンダー平等、差別のない社会の実現、貧困の撲滅などで重要な役割がある。労働組合は 1 世紀以上にわたって団体交渉により協約を作るという経験を、世界中で蓄積しており、この経験こそが 2030 アジェンダ達成の力となる」と述べている。また欧州委員会国際開発協力局のフェリックス・フェルナンデス・ショー局長は「こ

の分野での労働組合の働きは、欧州委員会の戦略的な仕事である。2030 アジェンダの達成に向けたグローバルな対話には、草の根と繋がった労働組合が欠かせない」と述べている。

これには、SDGs そのものが政府だけの交渉でできたものではないことも深く関わっている。国連加盟国の合意という、政府間交渉でできたものと思われがちだが、SDGs は政府間交渉だけでなくオープンな場での議論を経てきている。市民社会の多様な声を反映させるプロセスが存在し、それぞれの分野ごとに女性、子どもや青年、先住民などに関わる団体や NGO、地方自治体、経済界、科学者、農業従事者などとともに労働組合も参加している。3 年以上の時間をかけた議論にはそのような背景がある。特に民間企業が参加して合意したことは、これまでの国際合意には珍しいとされている。しかし、労働組合、特に ITUC（国際労働組合総連合）は積極的に関与し、その実践に当たっても ILO などとも協力し、各国労働組合を支援している。

SDGs には 17 の目標が縦と横でつながっているとされ、経済、社会、環境のそれぞれの分野が別々ではなく一体の課題として考えられている。国連などの国際機関ではこれまでも別々に議論されており、国際条約か取り決めがこれまでも行われてきた。しかし SDGs がこれまでもと違う点として、経済分野が社会や環境などの分野と一体とされることにより、経済優先の思考を転換することが必然的に求められる点がある。これは近年の国連でのビジネスと人権の議論や、環境、社会、ガバナンスに配慮した ESG 投資などの動きにつながっている。労働組合の関わる目標 8 のディーセント・ワークの実現がなければ貧困は拡大し、貧困が健康状態

や子どもの教育にも悪影響が及ぶなど、相互に関連しあっている課題として位置づけられ、一体のものとしての解決がめざされている。これは労働組合にとって当たり前のことであると同時に、個別の課題のつながりをより意識した運動が求められるということでもある。

さらに SDGs はすべての人が当事者という点が貫かれている。前身の MDGs では途上国を主要な対象としたために、先進国の側では当事者意識を持ちにくい側面があった。SDGs では先進国により多くの責任を負わせている。改めて述べるまでもなく、グローバル化した世界では、途上国で起こる人権侵害や貧困、生活環境の悪化に先進国が大きな責任を負っている。2013 年にバングラデシュで多数の縫製工場が入ったラナプラザビルが崩壊し、1,000 人以上の労働者が命を落とした事故は、欧米先進国のファッションブランドのサプライチェーンの末端の労働環境がいかに深刻かという点を世界に明らかにした。その後、ILO も関与して協定が結ばれ、安全対策強化への支援が図られた。

この例だけでなく、日本など先進国の多国籍大企業の途上国での労働基本権や人権侵害は常に問題になってきた。東京オリンピック、パラリンピックの調達事業も例外ではない。解決は簡単ではないが、すべての国と資本がステークホルダー、当事者として真剣に取り組むこと、そこに労働組合の運動と連帯が求められている点は重要だ。

ITUC と ILO 労働者活動局が協力して、各国のナショナルセンターと共同して SDGs のその国での達成に向けた取り組みをモニターしている。「A Trade Union Take on the SDGs」という報告書を毎年公表して、各国の SDGs 達成に向けた取り組みと労働組合の関わりをレ

ビューしている。途上国と先進国の別なく調査がされているが、特にその国でのSDGs実施にあたっての「透明性」「協議」「社会対話」の3つの指標で分析しているのが特徴だ。

現在、新型コロナウイルスの感染拡大によって多くの政策が中止や延期になっている国も多い。しかし、コロナ後の「より良い回復＝better recovery」に向けた中でSDGsがその指針としてより大きな意味を持っている。持続可能な社会に向けて社会を根本から作り変えることをコンセプトにしているSDGsにとって、むしろコロナ危機によって必要な社会のあり方についての議論が進み、労働組合の取り組みの方向性がはっきりしてきた面もあるからだ。

4 目標8の中で労働組合が重視すること

そのような中で、特に労働組合が重視するのは目標8の中でも下記の項目だ（以下外務省訳から抜粋）。

目標 8. 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する。

8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する。

8.6 2020年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。

8.7 強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的

な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。

8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。

上記の内容はいずれもILOのディーセント・ワークの目標と合致しており、雇用を守り、創出させながらコロナ後のより良い世界を作る上でも必要不可欠な内容だ。パンデミックによって多くの雇用が失われ、各国で医療をはじめとするエッセンシャル・ワーカーが劣悪な条件にあることが明らかになったことが、各国で雇用・労働政策の根本的な見直しを迫っている。そしてその中で労働組合が、交渉力を発揮して賃金労働条件を確保、向上させることが大きく期待されている。

今、世界ではグローバル大企業への最低課税、富裕層・資産家への課税、最低賃金の引き上げなど、コロナ禍を経て一歩確実に政策の方向性が変わったと感じられる事例が増えてきている。労働組合がそれらの実現に果たす役割は、政治家へのロビーだけでなく広範な社会運動と連帯して新しい社会契約を作る運動なのではないか。SDGsはその指標として機能するはずだ。

5 指標、ベンチマークとしてのSDGs

SDGsはあくまで「道具」だと言える。チェックリストと言ってもいいかもしれない。それぞれの国において、労働運動においてもそ

の運動が、SDGs に照らして、どこまで進んでいるのか。一種の指標として使うことができる。

また、SDGs には、各国政府も、企業も、労働組合も総論で賛成している。これは合意形成の第一歩であり、対話の土俵がすでにつくられていることを意味している。職場や地域で、様々な運動の現場で、議論の土台はできていると言える。

日本は政府や大企業が SDGs に取り組んでいることを広く宣伝していることは述べた。最後に、様々な SDGs の取り組みを見極める上で重要だと思う点を述べたい。

SDGs には「トランスフォーム」と「誰一人取り残さない」という 2 つのコンセプトがある。SDGs は持続不可能な今の世界を変革＝トランスフォームするということ、つまり「すっかり形が変わるほど大転換する」という意味だ。例えば、エネルギーでは途上国の排出権を購入することで排出量の削減を免れるカーボンオフセットのような仕組みが存在するが、それでは「すっかり形が変わる」ほどの転換は達成できない。今までの延長線上の改革ではない、根本的な改革を実現しようとしているのかは重

要なポイントになる。

そして、大改革が行われる時には必ず取り残される人が出る。パンデミックで世界の学校でリモート授業が取り組まれたが、最新の国連総会における報告でも概ね 3 分の 1 の子どもたちしかオンライン授業を受けることができていない。パンデミックによってオンラインという一つの技術の普及が図られたが、それに取り残された子どもたちがいる。安価な衣料品をつくるために発展途上国のバングラデシュの女性労働者を犠牲にしてきたようなことは、もはや許されない。

中途半端な変革ではもはや、ここまで深刻化した地球の危機を救うことはできない。SDGs 前文には「我々は、世界を持続的かつ強靱（レジリエント）な道筋に移行させるために緊急に必要な、大胆かつ変革的な手段を取ることを決意している。我々はこの共同の旅路に乗り出すにあたり、誰一人取り残さないことを誓う」としている。これは国連の何としても未来を変えろという強い決意の表れだ。残された時間は少ない、労働組合が社会の重要なアクターとして果たす役割は大きい。

（ふせ けいすけ・全労連事務局次長）

ディーセント・ワークと SDGs

脇田 滋

1 国連 SDGs と労働人権保障

国際連合（以下、国連）は、2015年総会で、すべての加盟国の賛同で、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」を決議した。同アジェンダ前文では、「あらゆる形態と側面の貧困を撲滅することが最大の地球規模の課題」であり、「持続可能な開発のための不可欠な必要条件」であると指摘する。そして、2030年までの国連としての行動計画として、17項目の、いわゆるSDGs（Sustainable Development Goals）を発表した。このSDGsの17目標の第8番目に、「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する」が挙げられている¹。

第二次大戦後、再出発したILO（国際労働機関）は、労働人権の国際化で大きな役割を果たしてきたが、1970年代後半から、国際労働人権とは相反する新自由主義的な経済・社会思想が台頭する中で各国で労働運動が後退して、その存在意義が問われるほどに活動が停滞した。しかし、1990年代以降、グローバル化による弊害が目立ち、経済的な貧富格差が国家間だけでなく、先進工業国の中でも、多様な非標準的雇用が広がり、格差、貧困問題が深刻化し、

社会が分断されるまでになってきた。ILO、OECD、EUなどの国際機関は、いち早くこうした格差・貧困の問題に取り組んできたが、2015年の国連のSDGsは、ようやく国連としても、「持続可能な開発のための不可欠な必要条件」という限定付きではあるが、貧困撲滅を「最大の地球規模の課題」とした点に意義がある。

本稿では、とくに、国連の一機関であるILOの最近の政策動向とSDGsの関連を中心に検討し、依然として新自由主義的な考え方から抜け出せず、労働人権後進国となってしまった日本の課題を考えてみたい。

2 新自由主義の台頭と国際労働人権の危機

（1）新自由主義と労働人権の抑圧

1940年代後半からILOは、結社の自由、団結・団交権、職業安定行政、有料職業紹介規制など、基本的な労働法、労働人権にかかわる数多くの条約・勧告を採択した。国連は、1966年の第21回総会で、国際人権規約「経済的、社会的及び文化的権利に関する規約」を採択して、労働の権利（第6条）、公正かつ良好な労働条件（第7条）、団結権、ストライキ権（第8条）、社会保障（第9条）など詳細な労働人権、社会人権の保障を各締約国の義務と明記した。これらの労働人権・社会人権の具体化に

は、国連の一機関でもある ILO が果たした役割はきわめて大きかった。

しかし、1970 年代、「石油ショック」を契機に、各国は経済の低成長に苦しむことになった。こうした背景で台頭したのが、経営者側の意図を強く反映した新自由主義(neoliberalism)で、それに基づく、労働人権保障とは大きく対立する政権が登場した。イギリスのサッチャー政権(1979 年)、アメリカのレーガン政権(1981 年)、日本の中曽根政権(1982 年)は、新自由主義に基づいた政策を強権的に進め、「小さな政府」を標榜して、福祉・労働関連の法規制を緩和・縮減し、労働人権・労働組合運動を抑圧した。一方、ソ連(ソビエト社会主義共和国連邦)が 1991 年に解体した結果、従来、労働人権を擁護し、労働条件の向上の運動を支えてきた労働運動が、各国で大きく停滞、後退することになった。この間、各国での条約批准も進まず、ILO は停滞ないし危機の状況に陥ることになった。

(2) 労働人権保障の必要性再確認

ア EU における非典型雇用規制

1980 年代以降、新自由主義政策、さらにグローバル化が進んだ反面、その否定的な影響が拡大した。とくに、貧富の格差が国家間だけでなく、各国の社会において働いても貧困から抜け出せない雇用脆弱層が増大した。労働関連の規制緩和と政策が進み、労働組合の役割が低下する中で、英米日だけでなく西ヨーロッパ諸国を含む OECD 諸国全体で、従来の常用、フルタイム、直接雇用を基本とする「典型雇用(あるいは標準的雇用)」とは異なる、パートタイム、臨時(有期)、派遣労働など、多様な「非典型雇用(atypical employment)」が増加する

ことになった。こうした非典型雇用は、雇用脆弱層としての若年者、女性、外国人労働者を中心に大量の「働く貧困(working poor)」層を生み出した。工業国の中でも、格差と貧困の問題が深刻化することになった。

EU 諸国内では、差別を争う裁判が提起される一方、その是正をめぐる労使が集团的協議(社会的対話)を粘り強く行うことになった。1989 年、社会憲章をめぐる論争が再燃し、ETUC(欧州労連)と UNICE(欧州産業使用者総連)、CEEP(欧州公共企業センター)が、1996 年 6 月から交渉を開始し、1997 年 6 月の枠組協約締結を受けて 1997 年 12 月 15 日、EU 理事会がパートタイム労働指針を採択した。同指針は、パートタイム労働者を「週単位又は 1 年以内の期間を平均して計算した所定労働時間が、比較可能なフルタイム労働者の所定労働時間より短い労働者をいう」と定義し、①差別禁止原則(第 4 条)と ②パートタイム労働機会の提供(第 5 条)などを規定した。

同様に、1999 年 6 月 28 日、EU「有期労働指針」が採択された。これに対して、2000 年 5 月から派遣労働の枠組み協約締結の交渉が始まったが、「比較可能な労働者の定義」をめぐる交渉が難航し、派遣労働者にも「非差別待遇原則」を導入するか否かをめぐって、労使、さらに加盟国間で異論が出た。結局、2008 年 7 月、差別をめぐる派遣労働者の労働・雇用条件を派遣先事業所の同種あるいは類似の仕事をしている労働者と比較できるようにする点で政治的合意が調い、2008 年 11 月によりやく EU「派遣労働指針」が採択された²。

イ ILO における「グローバル化」への対応

新自由主義やグローバル化の弊害に対応して、ILO は、1990 年代初めから弊害克服のた

めの議論を行い、積極的に関連の条約や宣言などを打ち出す姿勢へ大きく転換することになった。そして、1994年には「パートタイム労働（175号）条約」を採択した。これはEU諸国で論議されていたものと共通して、フルタイム労働者と同一業務に従事する場合、パートタイム労働者に「均等待遇」などを定める条約であった。この条約は、従来、ILOが、典型雇用労働者を前提に、その労働条件を規制する条約・勧告の採択を中心としていたのに対して、非標準的雇用の広がりを見直して、その弊害規制への積極的な姿勢へ転換する画期となった。その後、1996年には「在宅形態の労働（177号）条約」、1997年には「民間職業仲介事業所（181号）条約」、1999年「最悪の形態の児童労働（182号）条約」が続いた。

1998年、ILOは、「労働における基本原則及び権利に関する宣言」を採択した。この宣言は、「グローバル化の挑戦」に対抗する上で、きわめて重要な意義を有しており、まず、ILO加盟国が、社会進歩のために富の公平な分配のために、加盟自体によって生じる一定の基本的価値の実現に取り組む義務があることを確認する。この基本的価値は、①結社の自由及び団体交渉権（87号「結社の自由」、98号「団結権・団交権」条約）、②強制労働の禁止（29号、102号条約）、③児童労働の実効的な廃止（138号「最低年齢」、182号「最悪の形態の児童労働」条約）、④雇用及び職業における差別の排除（100号「同一価値労働同一報酬」、111号「雇用・職業差別待遇」条約）の4分野8条約（＝基本条約）に示される。これらは「中核的労働基準」とも呼ばれるが、日本政府は、この8条約の中で102号、111号条約を批准していない（2021年9月現在）。

通常のILO条約は、加盟国が国内批准手続きを経て発効するが、未批准の条約であっても加盟国は、中核的労働基準を尊重・促進・実現する義務を負う。同時に、ILOは、特別のフォローアップ手段など、目的達成のための支援義務を負う。つまり、フォローアップとして加盟国は、未批准のILO基本条約に対応するすべての基本的権利について年次報告をしなければならない。その報告は、理事会で審査され、そのコメントが、基本的原則・権利の実現状況報告に掲載される³。

ウ 1999年 Decent Work 提言

1999年6月、ILO総会で、ファン・ソマビア事務局長は、ILOの使命が、労働の世界において人々の置かれている状況を改善することにあるとし、大変革の時代において「ディーセントワーク（decent work）」のための持続的機会を見い出すことこそが、今後のILOの主要目標であると提起した。そして、その実現のために、①労働における基本的原則および権利、②雇用、③社会的保護、④社会的対話の4つを戦略目標として提示した。

この提言は、ILOが、それ以前の約20年間に及ぶ労働の世界の大きな変化を踏まえて、自身の使命を再確認し、改善の積極的政策を行う意欲を明言するものであった。それは、第2次世界大戦末期の1944年総会で採択された「ILOの目的に関する宣言」（フィラデルフィア宣言）が、「労働は、商品ではない（labour is not a commodity）」ことを再確認したのに匹敵する歴史的意義をもつ提言である⁴。

エ 2006年 雇用関係（198号）勧告

ILOは、2006年の第95回総会で、契約労働（contract labour）条約を採択する予定であったが、使用者や一部政府の強い反対のた

めに条約採択に至らず、「雇用関係に関する勧告（198号）」を採択した。この勧告は、1998年宣言の基本原則に反して、各国で広がっている「曖昧な雇用関係（ambiguous employment relationship）」の下にいる人々の保護を目的としていた。その前文は、①法令等による労働者保護、②「偽装雇用（disguised employment relationship）」慣行による権利・義務不明確等の問題性、③加盟国の責務、④政労使協議、⑤労働者の国際移動と保護、⑥問題の社会全体への広がり指摘する。そして、〔Ⅰ〕関係労働者保護の国内政策、〔Ⅱ〕雇用関係の存在の決定指標・方法、〔Ⅲ〕監視及び実施を勧告している。この勧告は、「自営業者（self-employed）」名目で「労働者性」を否定して、使用者責任を回避する労働力利用慣行に歯止めを加えようとしている。当時はまだ、プラットフォーム労働が広がっていなかったが、その後の仕事の世界で、極めて重要な意味を有する先駆的な勧告であった⁵。

オ 労働人権保障に逆行した日本政府

1990年代になって仕事の世界における格差や不安定労働など、それまでの新自由主義的政策の弊害が明確になってきた。ILOは、EU諸国等での非典型雇用見直しの動向を背景に、「グローバル化」に対抗して、ILOの原点を再確認しつつ基本原則（1998年）や「ディーセントワーク」（1999年）を提起し、積極的な姿勢を示すことになった。

しかし、ILOがパート労働条約を採択した1994年の前年（1993年）、日本政府は同条約の採択を察知して、その核心内容である「均等待遇」規制がない「パート労働法」（正式名「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」1993年法律第76号）を駆け込み的に成立させ

た。当時、日本ではILOの方向とは逆に、新自由主義路線に基づく労働法の規制緩和策が頂点に達していた。1995年には、多様な非正規雇用形態を活用すべきであるとする日経連「雇用三分化」論が打ち出され、1996年、派遣対象業務が大幅に拡大し、1999年には、「ネガティブリスト化」により、対象業務を原則自由化する労働者派遣法改悪が強行された。

当時、日本政府は、ILOが、1997年に採択した「民間職業仲介事業所（181号）条約」が、派遣対象業務限定方式を定めていないことなどを、1999年派遣法改悪の口実に利用した。他のILO条約批准には消極的であったのに、181号条約の批准だけを例外的に推進した。確かに、EU諸国でも、派遣労働が労働市場の新たな拡大に寄与するという認識があり、181号条約にも問題点・不十分点があった。しかし、20年以上を経過して、日本の派遣労働者は、きわめて不安定・無権利な状況に置かれている。とくに、その団結活動の権利行使は皆無に近く、181号条約と大きく矛盾している。当時のILOが「グローバル化」の弊害に対抗する姿勢であったことを踏まえて、181号条約の意味を見直し、派遣労働者の実態を調査し、抜本的改善を図ることが必要である⁶。

3 労働人権をめぐる最近の国際動向

（1）公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言

2008年、ILOは第97回総会で「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」を採択した。この宣言は、グローバル化時代において、仕事の世界における不確実性が広がり、労働の権利の侵害が続く、グローバル化

の行方に対する懸念が増している中、ILO の使命と価値を力強く再確認する。そして、1999 年以来 ILO が発展させてきたディーセント・ワークの概念を制度化し、憲章上の目的に匹敵するものとして、ILO の政策の中核に据え、ILO の能力を強化することを宣言したものである。

同宣言は、すべての国際経済政策・国際金融政策を社会正義という基本的目標に照らして検証するとし、労働における基本的原則・権利に関する 1998 年宣言を再確認、ディーセント・ワークに対する国際社会の認知を奨励する。そして、ディーセント・ワークの実現のための 4 つの戦略目標として、①雇用促進、②社会的保護（社会保障及び労働者保護）、③社会対話と三者構成主義の促進、④結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認を挙げている。そして、これら 4 つの戦略目標は不可分で、相互に関連し、支え合うものとし、いずれか一つでも促進できないものがあれば、他の目標に向けた前進を阻害するとしている。

この 4 つの戦略目標は、日本の労働法・政策の改善を考える上で、きわめて重要な意味を有している。この③の中で、「雇用関係の認定」、「良好な労使関係の促進」、「効果的な労働監督制度の構築」など、労働法及び制度を効果的なものとするのが具体的に指摘・強調されている⁷。

（2）国連「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」

国連は、2015 年総会で「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」を発表した。その前文では、「あらゆる形態と側面の貧困を撲滅することが最大の地球規

模の課題」であり、「持続可能な開発のための不可欠な必要条件」であると指摘し、2030 年までの国連としての行動計画を示した。加盟国すべての賛同を得たという、このアジェンダの基本的な性格は、きわめて抽象的であり、その本質的な意義を把握することは困難である。そこには、貧困をもたらした原因についての明確な指摘がないまま、「貧困の撲滅」が課題とされているからである⁸。

ただ、「貧困」と密接に関連する労働や働き方の変化について同アジェンダは、「今日の世界」の 14.（直面する課題）で、「国内的、国際的不平等の増加」、「機会、富及び権力の不均衡」に言及し、「ジェンダー平等」の課題性、「失業、とりわけ若年層の失業」の問題性を示している。そして、「新アジェンダ」の 27.（経済基盤）で「富の共有」「不平等な収入への対処」を挙げ、「すべての人々のための働きがいのある人間らしい仕事」の必要性を指摘する。そして、「若者の雇用促進、女性の経済的能力強化の促進を通じダイナミックかつ持続可能な革新、人間中心の経済構築を目指す。我々は、強制労働や人身取引及びすべての形態の児童労働を根絶する。すべての国々は、生産性と職務を達成するために必要とされる知識や技能、社会に参入できる能力を備えた、健全で優れた教育を受けた労働人口を有する立場にある」と宣言する。

さらに、「持続可能な開発目標（SDGs）とターゲット」では、17 の目標を列举し、「目標 8」で、「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する」ことを挙げている。労働・仕事関連の目標は「貧困撲滅」というアジェンダ

の目的から考えて、最優先と言えるにもかかわらず、17 目標中の第 8 番目という「後順位」に位置づけられている点に、どこまで真剣な目標設定なのか強い疑問を感じさせる。ただ、その目標の文言は、ILO が 1990 年代前半から、新自由主義的な「グローバル化」に対抗して提示してきた積極的方向を反映している。なお、他にも「あらゆる形態の貧困を終わらせる」（目標 1）、「健康的な生活の確保」「福祉の促進」（目標 3）、「教育」「生涯学習」（目標 4）、「ジェンダー平等」（目標 5）など、労働に関連する諸目標が挙げられている⁹。

（3）ILO 持続可能な開発のための ILO 実施計画 2030 アジェンダ

国連の SDGs 目標を受けて、2016 年 8 月、ILO は「持続可能な開発のための ILO 実施計画 2030 アジェンダ」を発表した。そこでは、国連 2030 アジェンダの目標 8 を中心に、政策アドバイス、SDGs 進捗状況を監視するディーセントワーク指標、能力開発、アドボカシーなど ILO の各国支援が具体的に提示されている¹⁰。

ILO は、翌 2016 年、「世界の雇用と社会の見通し：貧困を終わらせるための仕事の変革」という報告書を公表した。同報告書は、貧困削減、所得不平等と、仕事の関係を考察し、ディーセント・ワークが貧困を終わらせるために必要な前提条件であり、それがなければ、持続可能な開発アジェンダの目標を達成できないと指摘する¹¹。

他方、ILO は 2016 年、『世界の非標準的雇用：課題の理解と展望の形成』という報告書を公表した。同報告書は、非標準的雇用（non-standard employment）について、大別して、

① 非常用雇用（temporary employment）、② パートタイム・オンコール雇用（part-time and on-call work）、③ 複数当事者間雇用関係（multi-party employment relationship）、④ 偽装雇用／従属的自営業（disguised employment / dependent self-employment）が、2010 年代以降、世界で新たな広がりを見せていることを詳細に報告・紹介している。とくに、②では、オンコール労働が、ジャストインタイムの雇用管理として広がっており、「ゼロ時間労働契約」などをめぐる法規制が現れていること、④では、プラットフォーム労働など、新たな形態での自営業形式や「誤分類」の雇用管理の問題点が指摘されている¹²。

4 おわりに

10 年前、日本の雇用社会を、ILO が 1999 年に提起したディーセント・ワークの考え方との比較で批判的に分析する研究に、筆者も参加したことがある¹³。

2015 年の国連アジェンダによる SDGs の提言は、仕事の世界に関する目標の位置づけは決して高くないが、国連機関である ILO が、1994 年頃から新自由主義に基づくグローバル化への積極的な対抗姿勢を示していることを一部反映している。

そして、国連、ILO、OECD、EU に見られるこの 10 年間の労働をめぐる積極的な動向を概観したとき、依然として新自由主義的な傾向を色濃く帯びる日本の労働をめぐる法・政策が世界から大きく取り残されて周回遅れの状況にあることを痛感せざるを得ない。

現在、日本では、政府や経営者団体が主導して「雇用によらない働き方」を推進している。

労働力不足を打開するために、高齢者をギグワークで就労させることを提言し、法制化している。差別的な非正規雇用を温存する一方、プラットフォーム労働を含め、フリーランスとして不安定・低劣労働条件での就労者を拡大しようとしている。しかし、ILOは、加盟国に基本条約批准を求め、労働人権実現の方向に大きく変わったことを再確認しなければならない。国連のSDGsも、労働人権については、ILOとの関連でその意義を積極的に捉える必要がある。

既に、国連を舞台とした日本の女性団体、過労死家族の会などの先駆的な取り組みがあり、

法制定・法改正にもつながっている。また、非正規公務員の団結活動の権利侵害をめぐるILOへの申し立てでは、2020年2月13日、それに応えるILOの勧告が出ている¹⁴。それぞれの取り組みの主体は少人数であっても、日本は、世界から注目を浴びている。日本の労働組合、労働関連の市民団体は、狭く個別資本や当局との対抗関係に縛られず、労働人権をめぐる有利な国際動向を積極的に活用することが求められている。

(わきた しげる・龍谷大学名誉教授、会員)

- 1 United Nations, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (<https://sdgs.un.org/2030agenda>)。外務省の「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>)の仮訳を参照した。
- 2 濱口桂一郎「労働問題 概説 E U労働者派遣指令案：その経過と展望—派遣先の労働者との均等待遇原則を明記」世界の労働52巻5号、2002年5月、18頁以下、中野聡「E Uのフレキシキュリティ政策—社会的コンセンサスを求めて—」社会政策第3巻2号、2011年10月、48頁以下等参照。
- 3 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ (https://www.ilo.org/tokyo/information/terminology/WCMS_246572/lang-ja/index.htm) 参照。
- 4 西谷敏『人権としてのディーセント・ワーク 働きがいのある人間らしい仕事』(旬報社、2011年)40頁。本稿では、一般に普及した「ディーセント・ワーク」を使用する。なお、ソマビア事務局長報告全文は、ILO『Decent Work (ディーセント・ワーク)』(ILO東京支局：翻訳発行)参照。
- 5 脇田滋編著『ワークルール・エグゼンプション 守られない働き方』(学習の友社、2011年)参照。
- 6 181号条約については、佐賀一進『「非正規大国」日本の雇用と労働』(新日本出版社、2014年)315頁以下が詳しい。なお、派遣法改正の推移については、脇田滋『「ガラパゴス化」した日本の労働者派遣法—異形化した制度と抜本的見直しの課題』季刊労働者の権利336号(2020年7月)参照。
- 7 2008年「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」(日本語訳)参照 (https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_236375/lang-ja/index.htm)。
- 8 United Nations, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (<https://sdgs.un.org/2030agenda>)。アジェンダの日本語訳については、外務省の「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000101402.pdf>)の仮訳参照。
- 9 SDGsに関する文献としては、真嶋麻子「SDGsとは何か 変革のビジョンと課題」経済2021年7月、高柳彰夫・大橋正明編『SDGsを学ぶ 国際開発・国際協力入門』(法律文化社、2018年)、高橋真樹『日本のSDGs それってほんとにサステナブル?』(大月書店、2021年)参照。
- 10 ILO Implementation Plan 2030 Agenda for Sustainable Development (<https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-en/index.htm>)
- 11 ILO, WORLD EMPLOYMENT SOCIAL OUTLOOK 2016 Transforming jobs to end poverty. (https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016-transforming-jobs/WCMS_481534/lang-en/index.htm)
- 12 ILO, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. ILO東京事務所から日本語版が公開されている (https://www.ilo.org/tokyo/fow/WCMS_616021/lang-ja/index.htm)。
- 13 雇用のあり方研究会 佐賀一進、西谷敏、鷲見賢一郎、後藤道夫編『ディーセント・ワークと新福祉国家構想』(旬報社、2011年)
- 14 地公法改定による非正規自治体公務員の労働基本権剥奪に関するILO専門家委員会の見解 (https://02ae0dfd-85c4-4441-9442-311a084091f6.filesusr.com/ugd/f64231_f3994cde1d47408691ab4da72173b3ae.pdf)

変革目標としての SDGs と企業の変革

小栗 崇資

1 はじめに—SDGs はアヘンか

本稿は SDGs と企業の関係について検討することを目的としている。筆者は他の論稿（小栗、2020、2021a、2021b）でこの問題を論じてきたが、SDGs の実現にとって企業の変革は要（かなめ）の位置にある。SDGs を推進することは企業を変えることにつながり、企業を変えることなしに SDGs は実現しない。しかし、SDGs に取り組んでいる多くの企業において変革が進んでいるとはいえない。現在、SDGs は企業においてブームになっており、活発に推進している主体は企業であるが、表面的な取り組みが多いのが実態である。

そうしたこともあって、SDGs そのもののへの批判や懐疑を唱える議論も起きている。経済学・経営学においても、企業が経営戦略に SDGs を組み込む動きに対して警鐘を鳴らす批判的研究者も出てきている。特に話題の書となった斎藤幸平氏の『人新世の資本論』は、冒頭で「SDGs は大衆のアヘン」であると断じて話題を呼んだ（斎藤、2020）。斎藤氏は他の論稿で SDGs における貧困撲滅や格差是正等については賛意を表明しており、SDGs の全否定ではないようであるが、斎藤氏が問題にしているのは、SDGs における気候変動への対応であり「持続可能な経済成長」の提唱である。そもそ

も「経済成長」は持続可能性をもたらすものではないにもかかわらず、それを持続可能と称するのは幻想を与える誤った観念であるというのが氏の主張の核心である。氏はそうした観念に「脱成長」という考え方を対置したうえで、その実現は資本主義では果たせないとして「脱成長コミュニズム」を提起している。本論ではこうした問題提起そのものについて検討するものではないが、論議すべき重要な論点であることはいままでもない。

筆者は「脱成長」ではなく「成長管理」が必要であると考えている。マルクスは『資本論』第3巻第48章で「社会化された人間、結合された生産者たちが、…この物質代謝を合理的に規制し自分たちの共同的制御のもとに置く」ことによってはじめて「自由の王国」へとつながると述べている（『資本論』第3巻、大月書店版、1051 ページ）。仮に「脱成長コミュニズム」が将来の目標であったとしても、そこに行くには歪んだ経済成長や物質代謝の攪乱を制御するための中・長期の成長管理の過程が必要となる。そして、その過程では企業の果たす役割が重要となる。企業は経済社会を動かす単位であり続けるからである。「持続可能な経済社会」を実現するためには、改革へとつながる「持続可能な企業経営」を追求することが不可欠である。

そのためには、企業を変えていくことが経済

社会の変革にとって何よりも重要な課題となる。しかし、そのようにSDGsの推進と企業の変革を結びつけて進めることには様々な問題がある。特に現在の企業のSDGsの多くはSDGsウオッシュ（うわべだけのSDGs）となっており、その点を正していくことが重要な課題となっている。日本のSDGsはその多くがSDGsウオッシュであり、それが幻影をまき散らしているのではないか。「SDGsはアヘン」ではなく「SDGsウオッシュはアヘン」であるというべきではないか。

本稿は、SDGsがどのような意味で追求に値する課題であるか、日本のSDGsがどのような状況にあるかを見たうえで、SDGsの推進の中で企業をどう変えるべきかについて検討してみたい。

2 SDGsの特質と問題点

2015年にMDGs（ミレニアム開発目標）の後継目標として設定されたのが、SDGsである。SDGsは、その前身であるMDGsが国連専門家や先進国の主導であったことへの反省から、政府だけでなく企業や市民などの多様な意見にもとづき、世界を網羅する5つの地域グループの代表によって準備された（蟹江、2020）。その結果、SDGsは国連の全加盟国（193カ国）の賛成により全世界が合意するはじめての目標として決定された。SDGsは様々な点で歴史的な意義をもつ重要な特質を備えている。

（1）世界変革目標としてのSDGs

SDGsの特質は、それが世界変革の目標であるという点である。SDGsが提起されたの

は「2030 アジェンダ」という宣言においてであり、SDGsという目標だけが示されたのではない。その正式なタイトルは「我々は世界を変革する：持続可能な開発のための2030 アジェンダ」である。ここでは単なる変化ではなく構造転換という意味を込めて、「変革」（Transforming）という言葉が使われている（南、稲葉、2020）。

すなわち、2030 アジェンダは「世界変革宣言」であり、SDGsを知るにはアジェンダを理解しなければならない。アジェンダには世界が向かうべきビジョンとして「目指すべき世界像」が書かれている。あたかも世界革命の方向が示されているかのような変革的なビジョンである。

「目指すべき世界像」は、3つのパラグラフ（7, 8, 9）で「貧困、飢餓、病気および欠乏から自由な世界、恐怖と暴力から自由な世界」「人権、人の尊厳、法の支配、正義、平等および差別のないことが尊重される世界」「持続可能な経済成長と働きがいのある人間らしい仕事を享受できる世界」として示され、そのもとにさらに具体的な世界像が列挙されている。目指すべき世界像には長年の人類の夢が書かれている。SDGsはその宣言を具体化するものとして提示されており、その点で、SDGsは「世界変革目標」であるといわねばならない。

SDGsはこれまでの単発であった個々の取り組みを統合した包括的な目標である点も特質である。SDGsは、これまでの国連や様々な組織の多様な取り組みをはじめて統合し一体化したものであり、そうした取り組みを包括するのがSDGsである。つまり、労働運動をはじめ多くの社会運動がすでに取り組んできた課題の集合がSDGsである。自分たちの取り組みをSDGs

の全体的目標の中に位置づけ直して、改めて運動や取り組みを相互に連携させながら大きくしていくことが求められている。

(2) SDGsの基本骨格と弱点

SDGsの基本骨格となるのは、「目指すべき世界像」に示されるように、貧困・飢餓の撲滅、人権の尊重、格差・不平等の解消、ジェンダー平等、働きがいのある人間らしい仕事等の変革的な目標である。気候変動対策についての目標が不十分なものに見えるが、パリ協定の数カ月前に設定されたSDGsはパリ協定等の気候変動枠組条約に従うとして、気候変動対策の目標をパリ協定等にゆだねる形をとっている。

SDGsにはいくつかの弱点も指摘されている。平和の目標17では核兵器の廃絶について示されておらず、またエネルギーの目標7ではクリーンエネルギーの提示はあるが原子力発電問題については触れられていない。こうした点は、全加盟国の合意を得るために、妥協の産物としてSDGsが生まれたことによるものである。その結果として不透明で曖昧な部分が存在することとなった。

日本学術会議はSDGsにたいして135の提言をしているが、その中で完全雇用・ディーセントワークと持続可能な経済成長との関係について疑問を呈し、「完全雇用と人間らしい労働環境の実現に、規制緩和と自由な経済活動により促進されるという市場主義的発想が入り込んでいる」と批判をしている¹。またニューズウィークは、SDGsの実現を測定する指標について、富裕国ほど点数が高くなるような開発優先、環境軽視になっていると批判し、「SDGsの見直し」が必要であると述べている²。

またSDGsは目標のみが設定されており、ど

のように取り組むかは各主体の自由にゆだねられているため、SDGsの曖昧な部分を都合よく解釈する余地がある。SDGsを実現するためにはSDGsの不透明な部分を批判し、その改善を図っていかなければならず、見かけだけの取り組みである「SDGs ウオッシュ」(ウオッシュとはうわべだけの意味)をなくしていかなければならない。

3 日本におけるSDGsの問題点

(1) 日本政府の取り組みの概要

EUを中心とする欧米のSDGsの取り組みと比べて、日本の取り組みは大きく遅れており、様々な問題を抱えた状態にある(高橋、2021)。

日本では2016年5月に、SDGs推進本部が総理大臣のもとに全閣僚を構成員として設置され、16年にSDGs実施指針が決定された(19年に改定)。17年にはSDGsアクションプランが策定され、それ以降、毎年新たなプランが発表されている。そこには政府の重点施策として3本の柱と8つの優先課題が示され、それを日本の「SDGsモデル」と呼んでいる。それらは次のものである。

〈3本の柱〉

- ① ビジネスとイノベーション—SDGsと連動する「Society5.0」の推進
- ② SDGsを原動力とした地方創生
- ③ SDGsの担い手としての次世代・女性のエンパワーメント

〈8つの優先課題〉

1. あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現
2. 健康・長寿の達成
3. 成長市場の創出、地域活性化、科学技術

イノベーション

4. 持続可能で強靱な国土と質の高いインフラの整備
5. 省・再生可能エネルギー、防災・気候変動対策、循環型社会
6. 生物多様性、森林、海洋等の環境の保全
7. 平和と安全・安心社会の実現
8. SDGs 実施推進の体制と手段

(2) 日本の取り組みの問題点

こうした3本の柱と8つの優先課題は、取り組みの仕方を含めて大きな問題をはらんでおり、世界のSDGsの取り組みに比して異質なものとなっている。

第1の問題点は、SDGsの基本骨格となる目標から大きく乖離したものとなっている点である。3本の柱にも8つの優先課題にも、貧困・格差・不平等を是正するための重要な目標が欠如している。21年度のアクションプランの総論部分では「貧困・格差解消」の目標はなく、「子供の貧困対策」、「ディーセントワークの実現」は掲げられているが、各論では、予算計上のないまま従来の一般的方針が書かれているのみである。「ディーセントワークの実現」に至っては各論での例示すらないのが実態である。子どもや女性、高齢者の貧困をいつまでにどのような方策で無くしていくかというSDGs目標はどこにもない。結局、政府の従来の施策をSDGsに関連づけて並べ直すことが中心のアクションプランになっているのである。

第2は、SDGsを企業や地方における科学技術イノベーションについての目標に歪曲しているという点である。第1の柱は、SDGsをデジタル・トランスフォーメーション等により企業のビジネスチャンスを拡大する目標にすり替え

ており、変革抜きのイノベーションに矮小化している。柱に掲げた「Society 5.0」は経団連が提唱する未来社会構想であり、それをSDGsの中心目標としているのである³。政府の第1の柱は、経団連の目標と一体的であり、それを中心に作られているといっても過言ではない。こうした本来のSDGsとは異なるものを世界に発信すべき日本の「SDGsモデル」と称するのは、独善の極みである。日本の取り組みにおいて、基軸となる政府のSDGs推進策は無いに等しいといわねばならない。

(3) 日本政府に求められるSDGs政策

日本政府に求められるのは、本来のSDGsを実現するための政策と体制の構築である。この点では19年の実施指針の改定に際して、推進本部の下に置かれたSDGs推進円卓会議メンバーのうちの構成員有志から次のような提言が出されている⁴。

- ・ 日本におけるSDGs推進のための目標およびターゲットを設定し、進捗度をレビューすること。
- ・ SDGs実施推進のための「司令塔」を設置し、権限と予算を与えること。
- ・ そうした制度を担保するために、SDGs推進基本法を策定すべきこと。

しかし、実施指針の改定にはこうした提言は採用されることなく、外務省を窓口とする連絡会議的な組織のままで、計画的な目標もなく、実質的な法的枠組みがない状態が続いている。「世界を変革する」のがSDGsの目標であるが、残念ながら、日本では「日本を変革する」目標としてSDGsは取り組まれていない。このままでは日本のSDGsはSDGsウォッシュに堕しかねない。

4 企業による SDGs の問題点

「世界を変革」し「日本を変革」する SDGs となるかどうかは、政府・自治体がどのような政策を立て企業がどのような取り組みを行うかによって大きく左右される。日本での企業の取り組みの現状はどうであろうか。

日本経団連は SDGs に積極的に取り組む姿勢を示しているが、その内容にはいくつかの問題がある。経団連は「企業行動憲章」改定版を 2017 年 11 月に公表したが、以前の版を大きく改定し、SDGs の推進を掲げるものとなった。改定のポイントは次の通りである。

- ・ サブタイトルを「持続可能な社会の実現のために」に変更。
- ・ イノベーションにより持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図ることを、新たに追加（第 1 条）。
- ・ 人権の尊重を新たに追加（第 4 条）。
- ・ 働き方改革の実現についての表現を追加（第 6 条）。
- ・ 自社・グループ企業に加え、サプライチェーンにも憲章の精神にもとづく行動を促す表現を追加（第 10 条）。

この改定は、「SDGs の達成」に向けて、第 4 条で「すべての人々の人権を尊重する経営を行う」、第 6 条で「従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する」として、SDGs 推進の姿勢を示している。これまでの憲章になかった人権やディーセントワーク（と思われる）の課題について示したことは意義あるものといえる。しかし、憲章改定の前文で Society 5.0 の実現を提唱し、第 1 条においてイノベーションの発揮を謳っている点は、

SDGs の方向を歪曲しかねない大きな問題である。第 4 条で人権、第 6 条でディーセントワークに言及しながら、本筋はイノベーションに傾斜した SDGs を中心にしようとしている。なぜなら、前文で「経団連では、Society 5.0 の実現を通じた SDGs の達成を柱として企業行動憲章を改定する」と述べているからである。すなわち経団連にとっての SDGs は、Society 5.0 の実現を目指すことに事実上、収斂しているのである。

イノベーションの意義を筆者は否定するものではないが、技術革新だけで SDGs は達成されえない。人権の尊重やディーセント・ワークの実現は、SDGs の根幹でありイノベーションの前提となる課題である。人権尊重等が先でそれにイノベーションが続くものであり、その逆ではない。経団連憲章は、多くの企業での SDGs の取り組みを、イノベーションを中心にしたビジネスチャンス拡大を目指す取り組みにそらすものになっている。

帝国データバンクによる「SDGs に関する企業の意識調査（2021 年）」（20 年に続く 2 回目の調査）は、そうした日本の企業の SDGs への取り組みの特徴の一端を示している。この調査は、大企業・中小企業の計 1 万 1,109 社（大企業 1,886 社、中小企業 9,223 社）からの回答にもとづくものである。「SDGs へ積極的」な企業は前年より 15.3 ポイント増え 39.7% となる一方、SDGs に取り組んでいない企業は 50.5% となお過半の状況にある。

SDGs に取り組む企業が 17 の目標のどれに力を入れているかを示すのが次の図 1 である。もっとも力を入れているのは「働きがいも経済成長も」であるが、経団連の SDGs 事例集を見ると、実態は「働きがい（ディーセント・ワー

ク)」ではなくイノベーションによる「経済成長」を目指す取り組みがほとんどとなっている。目標の上位には、地球環境の危機を反映して、気候変動対策の目標も入っているが、他の多くはイノベーションとビジネスチャンスに関連する目標となっている。ジェンダー平等、平和と公正、不平等の解消、貧困や飢餓の撲滅、海と陸の環境保全などSDGsの基本骨格に関わる目標は、いずれも下位となっていて、力の入った目標とはなっていない。

政府や経営者団体が本来のSDGsを推進する姿勢と方策を示すことなく、科学技術とイノベーションの発展にSDGsの取り組みを矮小化しようとする現状では、企業に先進的なSDGsの推進を期待することはできない。その点でEUを中心とする欧米の姿勢は日本と異なっ

ている。どのような取り組みが国連とEUでなされているかを見てみよう。

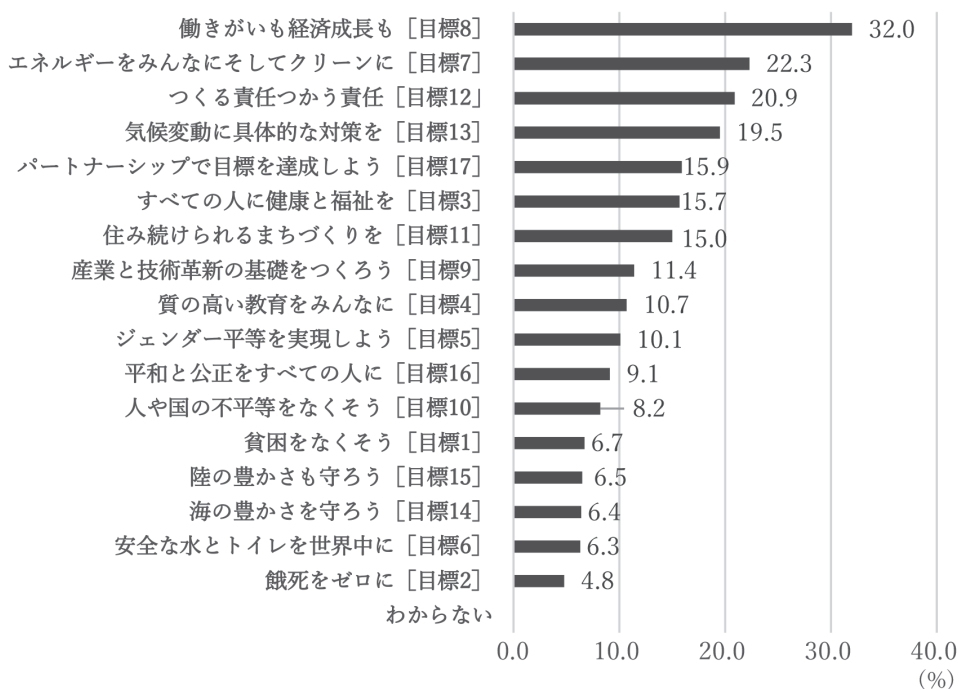
5 国連・EUの企業変革の取り組み

(1) グローバル・コンパクト、PRI

国連においては、多国籍企業規制やILOでの労働に関する条約制定のための活動を経て、2000年以降、SDGsへとつながる企業・経済を改革する取り組みが行われてきた。

2000年に国連ミレニアム・サミットで「国連ミレニアム宣言」が採択され、そこから生まれたのがMDGsであるが、MDGsの実現を支える重要な取り組みとして同時に立ち上げられたのが「グローバル・コンパクト」(Global Compact)である。「コンパクト」とは「誓

図1 SDGs 17目標の中で力を入れている項目(複数回答)



(出所) 帝国データバンク「SDGsに関する企業の意識調査(2021年)」

約」という意味であるが、人権と労働権の尊重、雇用差別の撤廃、環境への責任、腐敗防止など10の原則の実行を誓い、署名入りの書簡を国連事務総長に送付してグローバル・コンパクトに参加することを企業に求める行動であった⁵。

続いて2006年に提起されたのが「国連責任投資原則」(PRI: Principles for Responsible Investment)である。グローバル・コンパクトは企業に協力を求めるものであったが、資本主義を支える本丸である機関投資家に協力を要請するものとなったのがPRIである。PRIは投資における6つの原則からなるが、そこで提唱されたのがESGというコンセプトである。ESGとは環境(Environment)、社会(Society)、ガバナンス(Governance)の頭文字をとった用語である。社会的責任を果たすために、環境、社会、コーポレート・ガバナンスを考慮した投資を求め、署名を通じて参加することを投資家に要請するのがPRIであった⁶。

(2) ビジネスと人権の取り組み

グローバル・コンパクトとPRIは企業と投資家に対して協力を求める国連の活動であるが、あくまでも企業や投資家の自発性にもとづくものであった。自発性にゆだねるだけでは、多国籍企業の利益追求のための無責任で有害な行動をなくすことはできず、多国籍企業との対立は次第に人権をめぐる問題を中心とするようになっていった。

そうしたビジネスと人権の問題に取り組んだのが、国連事務総長アナンからの要請に応えたハーバード大学教授のジョン・ラギーである。ビジネスと人権をめぐる長年にわたる対立があり、人権問題に対して強制的な規制か自発

的な対応かの論争が続いていた。ラギーは国連事務総長の特別代表としてこの難題に取り組み、2007年に「保護・尊重・救済：ビジネスと人権のための枠組み」を公表した。その上に立って、2011年に「ビジネスと人権に関する指導原則」を国連人権理事会に提出し、全会一致の推奨を得た(ラギー、2015)⁷。

「指導原則」は、人権を保障する国の義務や人権を尊重する企業の責任、人権デューデリジェンスなどについて31の原則を定めたものである。特に、人権デューデリジェンスがビジネスと人権の取り組みの核心をなすと考えられる。ラギーは「人権デューデリジェンスはビジネスにおける人権尊重へと企業を導いていくための、実践的かつ達成可能なアプローチ」であると述べている(ラギー、2015)。

デューデリジェンスとは、デューは義務、デリジェンスは努力をさし、適正な調査・対応を意味する言葉であるが、人権デューデリジェンスは、企業がもたらす人権への有害な影響をリスクとして評価・管理し、適切に対処する企業行動を求めるものである。後述するように、この人権デューデリジェンスが多国籍企業規制の重要な要素となり、企業に変革を促す方策となっていく。

そして「指導原則」が契機となり、それにもとづく国際条約の検討も進んでいる。2018年には条約案が作成され、20年には第2次条約案が提示されるに至っている。多国籍企業の規制をめざす国際条約化への動きは画期的な段階に入っている(筒井、2021)。

このように、企業と資本市場の社会的責任を求める取り組みがなされ、2015年にSDGsが提起されたのであるが、そこには企業と資本市場の変革を促す様々な取り組みが集約されて

いったといわねばならない。

（３）EUを中心とするSDGsの取り組み

EUにおいてはSDGs実現の様々な取り組みが行われてきたが、以下のような企業・経済に関わる方策がとられている。

EU 人権デューデリジェンス法案

国連でビジネスと人権に関する国際条約化が検討されている中で、欧米ではそれを待たずに企業における人権についての法制化が次のように進められてきている。

2015 年 イギリス 現代奴隷法

2017 年 フランス 人権デューデリジェンス法

2019 年 オーストラリア 現代奴隷法

2019 年 オランダ 児童労働人権デューデリジェンス法

2021 年 ドイツ サプライチェーンにおけるデューデリジェンス法

名称は異なっているが、いずれも国連の指導原則が提唱する人権デューデリジェンスの義務づけを求める法律となっている。すでに見たように、ビジネスと人権はSDGs実現の重要な要素である。こうした動きはさらに、EU全体で人権デューデリジェンスを法制化する方向に進みつつある。

それを導いたのはNGO「企業正義を求めるヨーロッパ連合（European Coalition for Corporate Justice）」による法制化への活動である⁸。20年9月に法案「企業におけるデューデリジェンスと説明責任」が出され、21年1月にはEUの法務委員会での可決となり、22年にかけてEU法（指令）として制定が見通される段階に入っている。EU法の制定後に各国での法制化が義務づけられることになれば、企

業における人権の尊重は企業の自発性に依拠する段階から一挙に強制的な適用へと進むことになる。国連での国際条約化にも重要な影響を与え、SDGs実現への大きな支えとなると考えられる。

またこの法案は、「環境のリスクは人権のリスクと密接に結びついている」として、人権だけでなく環境についてのデューデリジェンスも企業に義務づけており、人権と環境の双方の取り組みを求めるものになっている。EUでは「企業正義」（Corporate Justice）と「気候正義」（Climate Justice）を一体化して推進する局面に入りつつあるということができる。

ESG情報の開示

EUは2014年に非財務報告についてのEU指令も発している。非財務報告指令（Non-Financial Reporting Directive）は、PRIで提起されたESGに関する情報の報告を企業に要請するものである。環境、社会、従業員、人権尊重、腐敗防止に関する情報、および取締役会の多様性に関する情報の開示である。その後、環境に関する議論の進展の中で、金融安定理事会の設置した組織、TCFD（気候変動関連財務情報開示タスクフォース）によって気候変動に関連する情報の開示が提案されたが、それを受けてEUの非財務報告指令の改定が気候変動情報開示を組み込む方向で現在、検討されている。

またそれとは別にEUは、19年に気候変動対策「欧州グリーンディール」を公表し、2050年までのカーボンニュートラルを含む気候中立への目標を世界で初めて掲げたが、そのためのサステナブル・ファイナンスを導く情報開示策として「EUタクソノミー」を20年6月に法制化した。タクソノミーは分類の意味であ

り、事業活動をグリーン（環境目標に貢献）か非グリーン（貢献なし）か、ブラウン（環境目標を阻害）か、に分けて報告することを企業や金融機関に求めている。EU タクソノミーも非財務報告と並ぶ ESG 情報開示の一環となっている。

こうした ESG 情報の開示は、企業の環境、社会、ガバナンスに対する姿勢を市場・社会に示すものであり、開示によって姿勢の転換を企業に促す効果があるとされている。「企業正義を求めるヨーロッパ連合」は企業における人権の尊重とともに、説明責任の強化と非財務情報開示の強化・拡大を提起し、企業に変革を迫ろうとしている。ESG 情報の開示は SDGs を推進するうえでの重要な手段となるといわなければならない⁹。

以上のように、EU を中心とする欧米の SDGs の取り組みは積極的かつ広範であり、SDGs の達成度上位のほとんどにおいて、スウェーデンやデンマークなど北欧を中心とした欧州の国々が占めるという結果となって現れている。

6 企業の変革と SDGs

「世界の変革」をめざす SDGs は、「企業の変革」や「経済の変革」を必要としており、SDGs の実現のためには企業による先進的な取り組みが求められている。

国連グローバル・コンパクトは、GRI（グローバル・レポーティング・イニシアチブ）、WBCSD（持続可能な発展のための世界経済人会議）と共同で 2016 年にそうした企業の行動指針として「SDGs コンパス（Compass）」を公表している¹⁰。コンパスの目的は、「企

業が、いかにして SDGs を経営戦略と整合させ、SDGs への貢献を測定し管理していくかに関し、指針を提供することにある」として、SDGs への企業の貢献を経営戦略化とともに呼びかけている。

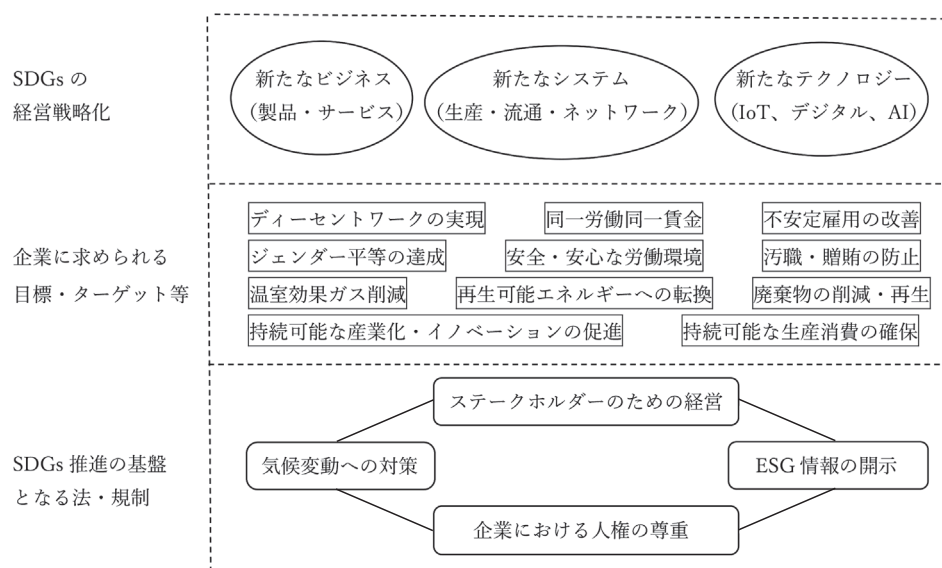
コンパスが求めるのは単なる SDGs の経営戦略化ではないことに注意すべきである。コンパスの特徴は、関連する法令を遵守し、優先課題として基本的人権の侵害に対処する責任を認識することを、企業行動の前提として求める点にある。コンパスは「企業にとって得になろうとコスト増になろうと、人権を侵害するような影響やリスクは、何をおいても対処されるべきである」と述べ、ILO の多国籍企業 3 者宣言やグローバル・コンパクト、ビジネスと人権に関する指導原則などを指針とすべきとしている。

さらにコンパスは、様々なステークホルダー（利害関係者）とのより良い関係を構築することを求めている。コンパスの示すステークホルダーは、顧客や従業員だけでなく、女性、子ども、先住民族、移住労働者など不利な立場に置かれ社会的に疎外されたりしている人々や、将来の世代、生態系（自然環境）など自らの見解を明確に表現できないステークホルダーまで及ぶ、非常に幅広い利害関係者を含んでいる。

このようにコンパスは、SDGs の経営戦略化とともに、人権を尊重し多くのステークホルダーに向けた経営を行う企業に転換していくことを促しており、「先進的企業」として持続可能な開発に寄与することを要請している。SDGs コンパスは、国連事務総長アナンの言葉を借りれば「人間の顔をした」企業となることを求めているのである。

SDGs への企業の取り組みはどのようなものであるべきかについて、本稿で述べてきたこと

図2 企業に求められるSDGsの取り組み



(注) 図は筆者により作成。

をまとめると次の図2となる。

企業の取り組みを支えるのは図の下部にある「SDGs推進の基盤となる法・規制」である。「企業における人権の尊重」「気候変動への対策」「ステークホルダーのための経営」「ESG情報の開示」の4つが重要な基盤を構成する。いずれも相互に深く関連しており、こうした法や規制にもとづく経営が企業に求められる。

そうした基盤に立って、SDGsの実現が図られなければならない。労働・生産の場としての企業に求められるSDGsの目標やターゲットを例示したのが、図の中間の部分である。その場合、目標・ターゲットの間で対立することのない統合的な実現を図ることが必要であることはいうまでもない。

SDGsコンパスが推奨するSDGsの経営戦略化においては、そうした基盤と目標・ターゲットを前提に取り組むことが求められる。SDGs

の経営戦略化は、企業の自発的で先進的な貢献を引き出すうえで重要な意義をもつ。SDGsは企業の協力なしには達成できず、持続可能な経済も実現しないからである。

その場合、経営戦略化が、図の下部にあるSDGsを支える法・規制や、中間にあるSDGsの目標やターゲットと矛盾することなく行われることが必須であり、それが大前提とならなければならない。SDGsの経営戦略化それ自体を批判する見解もあるが、有用な経営戦略化を認めたいうえで、経営戦略化の内容を分析し、問題があれば是正させるという観点が必要であろう。

図のようなSDGsの取り組みが企業において行われることになれば、「企業の変革」は漸進的ではあるが進むと考えられる¹¹。またSDGsとともに株主資本主義からの転換が進めば、「経済の変革」をもたらす資本主義そのものの

変革につながっていくであろう。

7 おわりに—SDGs か SDGs ウォッシュか

以上のような検討を踏まえれば、「変革目標」としての SDGs の実現が我々にとっていかに重要な意義をもつかを確認することができる。SDGs の弱点についての改善を図りつつ、SDGs を「世界変革」の大義として位置づけ、その実現に取り組んでいくことが重要となる。

疑義や批判は SDGs ではなく SDGs ウォッシュに対してこそ向けられなければならない。特に日本においては、政府の施策や経団連の方針が歪んだ SDGs 像を作り出しており、このままでは日本の SDGs は SDGs ウォッシュへと変質していく危険がある。まがいものの SDGs が人々を誤った方向に導くのであり、その意味で「SDGs ウォッシュはアヘン」といわねばなら

ない。

特に企業における SDGs ウォッシュを許すことなく、本来の SDGs 実現の取り組みを求めていくことが必要となっている。そのためには EU が取り組んでいるような、政府による法的・規範的規制が不可欠である。取り組みの遅れている日本においては、人権デューデリジェンス法の制定や ESG 情報開示の義務化、ガバナンスの転換がなされなければならない¹²。そのうえで、企業の SDGs の取り組みに対する批判的な監視やモニタリングが労働運動や社会運動の側に求められる。そうした過程で、企業の変革を迫っていくことは可能であり、企業の変革なしには SDGs の実現は望めないであろう¹³。

(おぐり たかし・駒澤大学名誉教授、
労働総研常任理事)

- 1 日本学術会議・科学と社会委員会報告「学術と SDGs のネクストステップ—社会とともに考えるために」2020 年 9 月。
- 2 ニューズウィーク日本版「SDGs 優等生の不都合な真実」2020 年 10 月 8 日。
- 3 経団連の「Society 5.0」に対する批判については、友寄（2019）の第Ⅱ部第 5 章を参照されたい。
- 4 SDGs 推進円卓会議構成員有志「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針改定に向けた提言」2019 年 9 月。
- 5 グローバル・コンパクトには、20 年 12 月末現在、1 万 6,339 企業・団体が参加している（日本では 392 企業・団体）。
- 6 PRI には、20 年 12 月末現在、3,991 の機関投資家・金融機関が参加している（日本では 93）。19 年には「国連責任銀行原則」（PRB）も発足している。
- 7 ラギーは、強制的と自発的の対抗する 2 つのアプローチをとるのではなく、「規範的枠組みとそれに対応する政策ガイダンスを開発して、合意を獲得する」という新たな方法をとったことを述べている（ラギー、2014、124 ページ）。
- 8 「企業正義を求めるヨーロッパ連合（European Coalition for Corporate Justice）」は「戦略的枠組」（Strategic Framework）において、「企業が人権、社会権、環境権を遵守すること」が持続可能な世界をめざす上で必要であるとしている。
- 9 ESG 情報開示をめぐる基準の統一が課題となっている。GRI（グローバル・レポート・イニシアチブ）や IIRC（国際統合報告評議会）、SSAB（サステナビリティ会計基準審議会）などが提起する基準が乱立しているが、国際会計基準審議会（IASB）は基準統一に向けた提案を 20 年 9 月に公表しており、ESG 情報基準設定の他の機関とともに基準統一化のための本格的な論議が始まっている。
- 10 United Nations Global Compact, GRI and WBCSD, SDGs Compass : The guide for business action on the SDGs, 2016. 日本語訳「SDGs Compass : SDGs の企業行動指針—SDGs を企業はどう活用するか」。
- 11 企業の変革に関する理論的な根拠はマルクスに求めることができる。マルクスは株式会社を資本主義を超えていく過程の「通過点」と捉えている（小栗、2016）。
- 12 日本においてもようやく、20 年 10 月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画」が政府により策定され、遅ればせながら取り組みが開始された。企業における人権の尊重を求める取り組みを強めることは、気候変動対策と並んで企業変革への戦略的な意義をもつ運動の課題と考えられる。

- 13 『世界』（岩波書店）2021年9月号は「持続可能なあり方へ、企業を変えなければならない」として、特集「企業を変える—気候・人権・SDGs」を組んでおり、企業の変革を考えるうえでは必見である。特に企業の人権侵害については、伊藤（2021）を参照されたい。

【参考文献】

- 伊藤和子（2021）「ビジネスと人権—国際社会の動向と日本企業・社会の課題」『世界』2021年9月号。
- 小栗崇資（2016）「株式会社とは何か—マルクスの「所有と機能の分離論」から」『経済』2016年12月号。
- ———（2020）「コロナパンデミックとグローバル企業の戦略」『月刊全労連』2020年11月号。
- ———（2021a）「企業・経済の変革とSDGs」『経済』2021年7月号。
- ———（2021b）「SDGs 実現目指して①～④」『赤旗』2021年7月6日～7月9日。
- 蟹江憲史（2020）『SDGs（持続可能な開発目標）』中公新書。
- ジョン・ジェラルド・ラギー（東澤靖訳）（2014）『正しいビジネス—世界が取り組む「多国籍企業と人権」の課題』岩波書店。
- 高橋真樹（2021）『日本のSDGs—それってほんとにサステナブル？』大月書店
- 筒井晴彦（2021）「企業と人権（上・下）」『赤旗』2021年4月16日・17日。
- 友寄英隆（2019）『AIと資本主義—マルクス経済学ではこう考える』本の泉社。
- 夫馬賢治（2020）『ESG 思考—激変資本主義 1990 - 2020』講談社 a 新書。
- 南 博・稲葉雅紀（2020）『SDGs—危機の時代の羅針盤』岩波新書。

SDGs ウォッシュを乗り越える

鳥畑 与一

はじめに— SDGs Wash (ウォッシュ) とは何か

2030 年に向けて「行動する 10 年」に入った SDGs の進捗について国連等による達成状況の定量的評価やモニタリング強化が進んでいるが、その過程で SDGs に取り組んでいるように見せて、実際には「実態が伴っていない」SDGs ウォッシュが問題になっている¹。

もともとは実態を伴わない環境問題の取り組みである「Green Wash」の SDGs 版とされる (IDEAS FOR GOOD)。実際、実態を伴わないどころか、それを覆い隠すような宣伝広告によるイメージ戦略が、石油産業等によって多用されて来た。近年、SDGs とりわけ ESG 投資の影響が増大する中で、多くの企業が SDGs をアピールするようになっているが、実態を伴わないイメージ戦略に終わっている事例が多い。英リサーチ&カンファレンス大手 Ethical Corporation のレポートによると、対象 1,400 社中の回答企業の 3 分の 2 以上が SDGs を事業戦略に入れていると発表している一方で、明確な目標を設定し、SDGs がしっかりとビジネスに落とし込まれているのは 12% だったとされる (IDEAS FOR GOOD)。

この SDGs ウォッシュは、実は企業レベルに留まるものではない。日本では SDGs 推進本部

が 2016 年に設立され、「SDGs 実施指針」のもと「SDGs アクションプラン」が策定され「国家戦略」として取り組まれているが、それは SDGs を政府の成長戦略や既存の各省庁の政策に読み替えた国家的 SDGs ウォッシュとなっている。また経団連は SDGs を重視した「企業行動憲章」(改定 2017 年 11 月)や日本型 SDGs として「Society5.0 for SDGs」の提唱を行っているが、それは「Society5.0」なるイノベーション戦略に SDGs を読み替える経済界ぐるみの SDGs ウォッシュとなっている。このような国家・経済界ぐるみの SDGs ウォッシュが、個々の真摯な取り組み事例がありつつも自治体や企業レベルでの SDGs ウォッシュの跋扈^{ばっこ}を許すことになっている。

その一方で、SDGs は成長至上主義の資本主義下では実現不可能であり、SDGs は資本主義の矛盾を覆い隠す「アヘン」という主張もされている。確かに、SDGs ウォッシュの跋扈を目の当たりにすれば SDGs は「アヘン」のように見えるかもしれない。しかし SDGs は、その目標達成のために、不可分に統合された経済・社会・環境の世界のあり方の根本的転換を迫るものである。例えば、宇宙船地球号という有限な資源の下で次の世代を犠牲にしない持続可能な開発を実現するために「右肩上がりの成長」の否定が必要ならば、それを定常的経済に転換していくことを我々に迫っているのである²。ま

た世界経済フォーラム「ダボス宣言」が示すように、貧困格差の是正のためには株主資本主義からステークホルダー資本主義への転換が必要ならば、株主資本主義との決別を我々に迫っているのである。

SDGsは、その目的達成のために必要な経済・社会・環境の根本的転換を迫る目標であり、それに抵抗するSDGsウォッシュの動きや、資本主義の不変性を前提にして否定されるものではない。問われているのは、変革を担うのはステークホルダーとしての市民社会であり労働者（労働組合）の決意と力量なのである。SDGsウォッシュを許さず、世界を、何よりも日本をトランスフォームしていくことが、我々に課された課題なのである。

1 日本政府のSDGsウォッシュ

世界のSDGs実現に向けた変革の勢いが増している。化石燃料から自然エネルギーへの転換が車のガソリンエンジンから電気モーターへの転換に示されるように、まさに経済のあり方を根本的に転換する形で進んでいる。火力発電インフラの輸出を成長戦略として位置付けてきた日本と海外との「温度差」がますます際立っている。

その原因は、政府と経団連のSDGsの取り組みが、国家と経済界ぐるみのSDGsウォッシュをもたらし、自治体や企業等の実態を伴わない、時にはSDGsのコンセプトとは真逆のSDGsの取り組みを生み出しているということである。その結果、日本のSDGs達成度は世界の中で年々後退しつつあり、国連「Sustainable Development Report 2021」のランキングでは18位となっている。ジェンダー平等の評価は、世界で120位台である。国家的SDGsウォッ

シュが日本のSDGsの国際的水準からの劣後を生み出している。

日本政府は、国連でのSDGs成立翌年の2016年5月にはSDGs推進本部を設置し、年末に「SDGsの実施のための我が国の指針」を制定、その後「指針」の具体化として「SDGsアクション・プログラム」の策定と実施に取り組んでいる。しかし、それはSDGsの17の目標を日本政府が重視する8つの優先課題（①あらゆる人々の活躍の推進、②健康・長寿の達成、③成長市場の創出、地域活性化、科学技術イノベーション、④持続可能で強靱な国土と質の高いインフラの整備、⑤省・再生可能エネルギー、気候変動対策、循環型社会、⑥生物多様性、森林、海洋等の環境の保全、⑦平和と安全・安心社会の実現、⑧SDGs実施推進の体制と手段）に読み替えた上で、その課題に沿うように各省庁の既存の取り組みをさらに読み替え、横並びに列举したに等しいものであった。

例えば、ジェンダー平等や女性のエンパワーメントは、「女性の活躍推進のための開発戦略」とされ、「女性の力は成長の源泉と認識」が基本理念にあげられるなど、女性の労働力としての活用による生産性向上という成長戦略に組み込まれてしまう。具体的政策としては、STEM教育支援や女性の理工系研究者への支援が挙げられ、女性の基本的人権を尊重する、ジェンダー間の差別を是正しようとするSDGsの目的から外れた成長戦略の手段にされてしまう。「誰一人取り残さない」という理念も「一億総活躍プランの、誰もが活躍できる全員参加型社会の構築の方針を推進していることと軌を一にしている」（指針3頁）と換骨奪胎され、一億総活躍という経済政策の成果による成長と分配の好循環を「いわば他の先進国に先駆けて

持続可能な経済、社会づくりに向けて日本が示す新たな『日本型モデル』と呼ぶべきメカニズム」として、日本の成長戦略がSDGsの先駆的モデルと自画自賛されてしまう。この結果、「我が国は、このような持続可能な経済・社会づくりに向けた先駆者、いわば課題解決先進国として、SDGsの実施に向けた模範を国際社会に示すような実績を積み重ねてきている」（指針4頁）とされ、成長戦略で掲げられた既存の政策実施そのものがSDGsの実行と同一視されてしまう。SDGs推進本部も「関係行政機関相互の緊密な連携」を図る役割に留められ、本部としての具体的計画はなく、各省庁の政策の羅列を計画と称しているだけであり、実質的に各省庁に丸投げの「司令塔不在」のSDGs推進体制であった。

また「日本の文脈に即して再構成」（指針4頁）したという8つの優先課題は、科学技術イノベーションによる成長戦略が軸となっており、「Society5.0 for SDGs」として経団連が主張するデジタル社会への移行戦略が政府の日本型SDGsとされている。例えば、「SDGsアクションプラン2018」（2017年12月）では、「日本の科学技術イノベーション力や情報のチカラ、そして『誰一人取り残さない』との信念の下」「SDGsが創出する市場・雇用を取り込みつつ、国内外のSDGsを同時に達成し、日本経済の持続的な成長につなげていく」として、①「SDGsと連動する『Society5.0』の推進（破壊的イノベーションや生産性革命）、②SDGsを原動力とした地方創生（先進モデルの自治体の成功例の普及）、③SDGsの担い手としての次世代・女性のエンパワーメント（働き方改革、女性の活躍推進、人づくり革命）のようにSDGsがSociety5.0に解

消されてしまっている。

具体的施策でも各省庁の政策の羅列であり、なぜこれがSDGsなのか不明な政策も多く紛れ込んでいる。「SDGsを達成するための具体的施策」を見ると、内閣官房「希望を生み出す強い経済」の政策として、規制制度改革を進め、「攻めの経営」を促進、経済成長と温室効果ガスの排出抑制を併せて実現、T P Pを含む経済連携交渉、投資協定の締結改正の促進、観光先進国の実現に向け総合的戦略的に取り組む、公的サービス・資産の民間開放を推進する、開業率・廃業率10%の達成などが盛り込まれているが、経済成長と温室効果ガスの排出抑制の両立こそが日本の脱炭素の取り組みを阻害していることへの反省はない。また観光先進国に向けてカジノ合法化が具体的柱になっている時、社会的責任投資やESG投資においてギャンブルがネガティブスクリーニングの対象になっている状況への反省はない。MDGsを継承発展させたSDGsの本質や、そこに具現された国連憲章や世界人権宣言、そして「尊厳ある労働」など労働関連の国際社会の到達点との断絶が生み出され、かつ不可分に統合されたものとしての経済、社会、環境の三側面が分断され、デジタル化というイノベーションの成否にSDGsが解消され、政府のSDGsウォッシュを許す構造が生み出されている。

その結果、政府の「SDGsの取組み状況」や「自発的国家レビュー」等で示される取り組み成果は、既存の政策のアピールや先進的事例とされるものの表彰や紹介に留まってしまう。第2回の「自発的国家レビュー」（2021年）でも、「SDGsの達成に向けては、あらゆる分野において革新的なイノベーションを活用し」というイノベーション頼みが継続される一方で、今

後の進め方では具体性なしの状態となっている。

このような状況に対しては、SDGs 推進円卓会議で厳しい批判が寄せられている。第1回円卓会議（2020年9月14日）では「単なる普及・啓発のみならず、課題解決のために何が必要かという本質的な発信が必要」、「本来幅広い分野を包含する一方、一部の施策のみが強調されている」と、SDGs 目標の絞り込みや抽象的スローガンに終わっていることへの指摘がなされている。第2回円卓会議（同年11月13日）でも「理念だけでなく、SDGs 達成のための具体的アクションを紹介していくことが重要」、「SDGs に関する施策の中には具体的にどのようにSDGs に貢献するのか『合理的で十分な説明』を要するものがあり、対応が必要」として、目標に向けての具体的数値目標の欠落や、到達点を定量的総合的に評価し、共有する仕組みの欠如が指摘されている。

日本のSDGsの進捗の深刻な遅れへの危機感も表明されており、「SDGs 実施指針改定に向けた提言」（円卓会議構成員有志、2019年9月）でジェンダー平等の遅れの「状況を改善する十分な政策・施策がとられておらず、現在のところ、有意な改善はみられていない」、またLGBTで「国や多くの地方自治体において無策の状況に」とあると指摘されている。「推進円卓会議構成員による提言」（2020年7月）は「SDGsの複数ゴールへの貢献（社会的価値）を科学的、定量的に把握・評価する仕組みの構築が重要」とするが、「Society5.0は巨大なビジネス・投資機会でもある」とする潜在的イノベーションの成否に目標達成を委ねた日本型SDGsにおいては、具体的実行メカニズム構築は構造的に重要視されないと見える³。SDGs 目標達成に向けた明確な数値目標が設定され

ず、各省庁の到達点を総合的・定量的に評価する仕組みも、それを共有しフィードバックする仕組みもない状態が、国家的SDGsウォッシュを生み出している。

確かにSDGsでは目標をどう達成するかは各国の裁量に委ねられており、「幅広い分野において科学技術イノベーションが持つ潜在力もまた同様である」（4頁）とイノベーションの役割を否定していない。しかし、それは目標の換骨奪胎を許す裁量性でもなければ、イノベーションの潜在力に全てを委ねることではない³。イノベーションの進展いかんにかかわらず実行すべき計画性と行動を、そしてそれに必要な経済、社会・環境の変革をSDGsは求めているのである。

2 経団連のSDGsウォッシュ

TDB「SDGsに関する企業の意識調査」（2021年7月）によれば、重要性を理解し取り組んでいる企業は前回（2020年6月）に比べて8%→14.3%、重要性を理解し取り組みたいと思っている16.4%→25.4%と一定の前進は見られるものの、取り組む課題の偏在と企業規模別の格差が大きいとされる。また営利活動としての取り組みが基本であり、TDBも「SDGsに取り組む企業の景況感が全体よりも良好」（SDGs景気DI）として「企業の見られ方や魅力の向上にとって外せないキーワードとなっている」（7頁）、「自社の強みの再確認やビジネスチャンスを拡げるきっかけにもなり得る」とビジネスとしてSDGsを位置付けている。

経団連「第2回企業行動憲章アンケート調査結果」（2020年10月）でもSDGsは、事業活動をSDGsの各目標にマッピングするのが中

心（65％）であり、そのために優先課題の決定（63％）が行われ、ビジネス戦略にSDGsを組み込む（42％）が、優先課題の達成をモニタリングする目標（KPIなど）設定するのは39％にとどまっている。さらに企業のSDGsの「二重人格」と表現されるように、SDGsの目標から選択した優先課題と他の目標とのトレードオフを定量的に評価する仕組みは欠落しており、環境問題に取り組みつつも社会的・経済的側面でSDGsに反する活動を行う企業も後を絶たない。

このように企業レベルのSDGsは、その本来の目的を理解した上でビジネス戦略の中に統合的に落とし込むというよりは、既存ビジネスをSDGsに読み替えることでSDGsを企業イメージアップのために活用する傾向が強いと言える。このような個別企業のSDGsウォッシュの背景には、経団連などの経済界ぐるみで行われているSDGsウォッシュが存在している。

経団連「Society5.0 ―ともに創造する未来―」（2018年11月）は、近江商人の「三方良し」など社会に根差した商売の営みなど「SDGs等に通じる思考を経済活動に内包してきた」（3頁）のが日本であり、狩猟、農耕、工業、情報社会に続くデジタル技術を基盤とする第5段階の社会（Society5.0）は「人間だけではなく自然や技術にも想像をめぐらし、共生の道を探ることで、持続可能な発展を遂げていく。Society5.0は、国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）の達成にも貢献できる概念」（10頁）であり、「Society5.0の実現によって多様な視点からの創造的な課題解決を引き起こし、その解決策をデジタル革新で支援することで、Society5.0 for SDGsが現実のものとなる」（15頁）としてSociety5.0を日本型SDGsとしてその世界標準化を提唱するのである。

しかしそこで描かれている世界は、SDGsばかりか日本社会の現実をウォッシュするような空想の世界である。例えばSociety5.0では「多様な人びとが多様な才能を発揮し、多様な価値を求める社会になる。人々は性別や人種、国籍等による差別、考え方や価値観の違いによる阻害といった個性の抑圧から解放され、暮し、学び、働くことができる」（12頁）とするが、現実に関団連が進めているのは働き方改革の名の下での雇用の多様化・不安定化を通じた賃金格差の拡大であり、経済格差によって教育の機会均等が奪われ、個性の発揮が抑圧される社会である。イノベーションによる豊かな可能性も利益極大化の手段として活用された場合には、経団連が描く世界と真逆の現実がもたらされるのであり、科学技術の可能性を「誰一人取り残さない」包摂的な経済社会の実現に活かして行くためには、新自由主義的経済からの脱却、株主利益に奉仕する株式会社の転換が必要なのである。

経団連「SDGsへの取組みの測定・評価に関する現状と課題―「行動の10年」を迎えて」（2021年6月）は「SDGsへの取組みを加速するため、関係者間で、取組みの成果や達成度の評価について基本的な共通理解を持つことは不可欠」（1頁）であり、「企業による透明性の高い成果の開示は、ステークホルダーとの対話や協働の基盤になるだけではなく、『SDGsウォッシュ』との批判を受けないためにも重要である」（1頁）とする。しかし、「経団連・東大・GPIF 共同研究報告書」（2020年3月）の「ESG投資の進化、Society5.0の実現、そしてSDGsの達成へ―課題解決イノベーションへの投資促進」で示されるのは、ESG要素にSociety5.0を組み込んだESG投資の推進であり、ESG投資の名を借りたSociety5.0向けの投資増加策で

ある。「新たなアイデアとして、『SDGsの迅速かつ確実な達成には、ESG投資が更に進化し、Society5.0が実現することが不可欠である』（3頁）とする経団連の方針は、ESG投資とSDGsをどうSociety5.0に解消するかというものであり、SDGsウォッシュの新たな勸めとなっている。このようなSDGsの成長戦略への解消を止めない限り、どんなに情報開示を進めてもSDGsウォッシュの歪みは解決できない。

3 SDGsウォッシュを乗り越えるためには何が必要か

既存の産業構造や政治経済体制のもとでの利権構造を維持しながらSDGsに取り組もうとするならば、例えば、破壊的な地球温暖化を回避するための脱炭素への転換が不可避の中で石炭火力発電を維持しようとするならば、その乖離をSDGsウォッシュで糊塗せざるを得ない。また、貧困格差拡大による社会の持続性の破壊を阻止するために株主資本主義からステークホルダー資本主義への転換が不可避の下で株主重視の経営を継続しようとするならば、やはりその乖離をSDGsウォッシュで糊塗せざるを得ない。

問題は、SDGsが提起する地球と人類の持続可能性の崩壊の危機の深刻さをどこまで深く認識し共有するかにあり、SDGsの目標達成のために何をどう変革していくのかを科学的に明確にし、政治的意志として共有していくことである。また、その変革の担い手の影響力を決定的に高めることにある。この点で注目されるのは、貧困格差拡大や環境破壊による地球・人類の持続可能性の危機、言い換えれば現在の資本主義経済の持続可能性の危機に対応したESG投資の発展であり、世界経済フォーラム「ダボ

ス・マニフェスト」の株主資本主義からステークホルダー資本主義への移行への試みである。地球と人類の生存と持続性の危機そのものが、資本主導自身の自己変革を迫っているのである。

平田仁子「“脱炭素”は企業を変える」（『世界』2021年9月号）は、「この脱炭素を目指す目標は、経済のあり方の抜本的な転換が不可避であり、……これまで企業が取組んで来た実践の延長線上で達成できるものではない。……企業経営には、根底から問い直しが迫られている」とするが、その動きを担うものとしてのESG投資が急拡大し、企業経営に対する影響力を急速に強めている。いわゆる「責任投資原則」（PRI）署名機関は世界で4,100を超え、その運用額は31兆ドルを超えている。また化石燃料関連企業からのダイベストメントについても1,300の機関が方針化し、環境アクティビストの広がりや環境派の役員選出など一般の投資家の支持を獲得するようになっている。水口剛「ESG投資が変える社会」（『世界』2021年9月号）は、「この大きな潮流には資本主義のあり方そのものを変える可能性がある」（89頁）と指摘する。

もちろんESG投資においても、通常の投資と差異が少ないものにESGという冠を付けるなどのESGウォッシュやグリーン・ウォッシュも広範に発生している⁴。機関投資家も投資家の利益を実現する義務である受託者責任を負っており、利益を犠牲にしたESG投資を選択することは困難とされる。しかし、金融庁がサステナブル金融を促進する立場からESG要因の考慮を受託者責任の一部と明言するなど、短期的な利益が損なわれたとしてもESG要素を考慮することで長期的で持続性のある投資を

実現することが受託者責任の一部と認める動きが広がっている。ESG 投資を通じて社会や環境に好影響を与えていくことを目的としたインパクト投資も拡大しており、短期的利益よりもSDGs 目標実現を通じた危機の克服を優先させた ESG 投資が可能になってきている。

短期保有の投資家の権利を制限し、より長期的な株保有を行う長期的投資家（ユニバーサルオーナー）の影響力を高めることで、ESG 投資の役割を高める動きもある。このようなユニバーサルオーナーにとっては「経済活動の基盤を守るために、環境や社会に対する負の外部性も考慮して投資をすることは合理的な選択である。それは投資先企業からの直接的なリスクやリターンとは異なる。ESG 投資のもう一つの論理と言えるだろう」（前掲水口 92 頁）とされる。PRI の規範化によって投資家にとっての資本概念が社会関係資本や自然資本を含むものに拡大がされており、「資本主義のあり方そのものを転換する試み」（前掲水口 93 頁）と言うのである⁵。

ESG 投資の影響力は環境問題だけではない。「ビジネスと人権」についても、1998 年 ILO 「労働における基本原則および権利に関する ILO 宣言」、1999 年の国連「グローバル・コンパクト」を発展させた 2011 年「ビジネスと人権に関する指導原則『保護、尊重及び救済』枠組み実施のために」が 2016 年企業人権ベンチマーク（CHRB）に組込まれ、2018 年には Investor Alliance for Human Rights が生まれるなど影響力を増している。伊藤和子「ビジネスと人権」（『世界』2021 年 9 月号）は「企業はそれまで、NGO やメディア、国連などから指摘を受けてもたいてい黙殺してきた。しかし、こうした態度を機関投資家から指摘されて

改善を求められ、人権問題への消極的な態度を理由に株価が下がり、投資が引き揚げられるなどといった脅威にさらされることになれば、無視を決め込むのは難しい」（123 頁）とする。労働政策研究・研修機構「国連指導原則と国別行動計画」が「従来の ILO 多国籍企業宣言、OECD 多国籍企業行動指針や国連グローバル・コンパクトには法的拘束力がなく、各国労働法の水準を超えた国際労働基準の遵守やサプライチェーンへの適用は、企業の社会的責任（CSR）に基づく、任意の自主的な取り組みと位置づけられてきた。これに対し、国連の指導原則は、『人権』という概念を用いることにより、企業の人権尊重責任を、CSR の取り組みを超えたコンプライアンス（法令および社会規範の遵守）上の課題として位置づけた。指導原則は、労働に関する個別的な権利やルールについて具体的に規定してはいないが、普遍的な『人権』概念に基づき、企業に対して、企業活動における国際労働基準の遵守やそのサプライチェーンへの適用を強く要求している」と指摘するように、SDGs そしてそれを具現化した ESG 投資が社会のあり方を変革する力を発揮しつつあるのである。

終わりに— SDGs はアヘンなのか

斎藤幸平氏の『人新世の「資本論」』（集英社、2020 年 9 月）は、「SDGs は『大衆のアヘン』である」という刺激的な言葉で始まる。温暖化対策として「レジ袋削減のために、エコバッグを買った？」などなどの取り組みに対して「はっきり言おう。その善意だけなら無意味に終わる。それどころか、その善意は有害でさえある」とまで言い切る⁶。SDGs の目標・ター

ゲットは多岐に亘り、その全てに取り組むことは一団体・企業・個人では不可能であり、何か一つのターゲットを選び、取り組む「SDGsの自分化」も推奨されている。では何ゆえに、斎藤氏は「有害でさえある」と言うのだろうか。

斎藤氏は「温暖化対策をしていると思ひ込むことで、真に必要とされているもっと大胆なアクションを起こさなくなってしまうからだ」と言う。「政府や企業がSDGsの行動指針をいくつかなぞったところで、気候変動は止められないのだ。SDGsはアリバイ作りのようなものであり、目下の危機から目を背けさせる効果しかない」とする。

国家と経済界ぐるみのSDGsウォッシュは、確かに「アヘン」かもしれない。しかし国連SDGsはまさに現実の危機を直視し、危機克服のためには「世界を根本的に変える」ことを突きつけたものである。SDGsは、アヘンではなく処方箋なのである。処方箋を飲むふりするSDGsウォッシュが繰り返されているが、それを許さないことが問われているのであり、

SDGs そのものをウォッシュの手段＝アヘンとは言えない。

SDGsの実現は、世界の、何よりも日本の経済・社会・環境のあり方を根本的に転換することを求めている。ESG投資では投資家の役割が期待されているが、年金基金や、いわゆるワーカーズ・キャピタルの資金運用においてはESG要素を考慮した投資促進に対して発言していく必要がある。そしてもう一方の変革の筋道であるステークホルダー資本主義への移行では労働者（労働組合）が果たすべき役割は大きい。斎藤氏は「労働を抜本的に変革し、搾取と支配の階級的対立を乗り越え、自由、平等で、公正かつ持続可能な社会を打ち立てる。これこそが新世代の脱成長論である」（137頁）とするが、それはまさに労働者（労働組合）が担う課題である。SDGsを変革の羅針盤として、ステークホルダーとしての労働者（組合）の変革主体としての力量を高めることが今求められているのである。

（とりはた よいち・静岡大学教授）

- 1 南博・稲葉雅紀『SDGs—危機の時代の羅針盤』（岩波新書、2020年11月）は、「SDGsの精神は、SDGsの認知度が高いビジネス・パースンの中でも、『きれいごと』『建前』としてしかとらえられていないところがあったとも考えられる」（vii）と指摘する。また高橋真樹『日本のSDGs—それってほんとにサステナブル？』（大月書店、2021年3月）は、石炭エネルギーセンターHPにSDGsロゴが付けられている事例で、「これは明らかにSDGsウォッシュだ」（131頁）とする。
- 2 国連「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」（2015年9月、第70回国連総会）が「地球が現在及び将来の世代の需要を支えることができるように、持続可能な消費及び生産、天然資源の持続可能な管理並びに気候変動に関する緊急の行動をとることを含めて、地球を破壊から守ることを決意する」という決意は、地球資源の有限性を説くエコロジカルフットプリントの見地から言えば成長至上主義との決別も迫るものである。
- 3 高橋真樹氏は「このテーマをSDGsアクション・プログラムの柱にするのであれば、目標を達成するために義務やペナルティを含めた具体的な計画を盛り込むことが欠かせない。しかしSDGsアクションプランでは、そうした具体策が何も求められていない。それが出来ない理由は、日本政府のSDGsへの向き合い方に根本的な問題があるからだ」（55頁）と批判している。
- 4 前掲南博他『SDGs』は、「SDGsに向けた取り組みが科学技術イノベーションに依存しすぎると、貧困格差を是正し、気候変動を止め、環境汚染をなくしていくための社会的・経済的アプローチへの取組みが後退してしまう危険がある」（171頁）と警鐘を発している。また高橋真樹氏も「技術さえ発展すれば社会課題がすべて解決されるとする説明は、あまりにも楽天的な技術至上主義のようにも見える」（60頁）と批判する。
- 5 ESGウォッシュに対しては、EUが21年3月にサステナビリティ関連の開示規制を施行し、金融商品のグリーンウォッシュを防ぐためにESGについてカテゴリーごとに厳格な情報開示を求め、またフランスがグリーンウォッシュ規制の導入（4月1日）で虚偽宣伝費用の最大80%に相当する罰金、広告及びメディアにおける訂正記事の掲載、説明文章の自社ウェブサイトへの30日間掲載など、不正確な情報提示等による取り組みが進んでいる。
- 6 コリン・メイヤー『株式会社規範のコペルニクス的転回』（東洋経済新報社、21年4月）は、株式会社はその設立目的実現に向けて経営される組織であり、目的を株主利益からステークホルダーの利益に変更し、経済・社会・環境の改善効果を資本概念の拡張や会計制度の改善によって株式会社を変革していくことを論じている。

SDGs と子どもの貧困問題

松田 洋介

1 SDGs は貧困問題を第一の課題に掲げている

SDGs の 17 あるゴールで最初に挙げられるのは「あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる」ことである¹。この「貧困」問題のゴールには 7 つのターゲットが設定されており、最初のターゲットは「1 日 1.25 ドル未満で生活する」「極度の貧困」を終わらせることであるが、続いて「2030 年までに、各国定義によるあらゆる次元の貧困状態にあるすべての年齢の男性、女性、子どもの割合を半減させる」こと、さらに「各国において最低限の基準を含む適切な社会保護制度および対策を実施し、2030 年までに貧困層および脆弱層に対して十分な保護を達成する」ことが掲げられている。これを文字通りに解釈すれば、SDGs は、「健康で文化的な最低限度」に満たない生活をしている層、さしずめ、生活保護制度の活用によって「最低生活費」以下で暮らす層を半減させることを最重要目標の一つとして位置付けている。だとするならば、日本社会で SDGs の実現を阻んでいる重要な要因のひとつは生活保護の捕捉率の低さである。

本稿では、このように貧困に関わる SDGs のターゲットを理解した上で、とりわけ子どもの貧困に焦点を絞り、現在の日本社会における子

どもの貧困はいかなる状態にあるのか、子育て世帯の上述の SDGs のターゲットの実現を阻害している要因は何か、といった問題を各種公的データや筆者が関わった調査データを用いて検討する。その上で、子どもの貧困問題克服のために SDGs はいかに活用しうるのかを示す。

2 「最低生活費」未満で暮らす子どもが数多く存在している

日本の子どもの貧困が注目され始めたのは、いわゆる企業主義的統合²の収縮が進んだ 2000 年代に入ってからである。これは近年の SDGs の隆盛とは全く関係が無い。とりわけ 2008 年は「子どもの貧困元年」と呼ばれ、子どもの貧困に関わる書籍が相次いで出版された。また、2009 年に誕生した民主党政権ではついに子どもの貧困率（15.7%）が正式に発表され、子ども手当や高校無償化法案などが矢継ぎ早に成立した。自民党の政権復帰後は、民主党政権時の政策のバックラッシュが生じたが、子どもの貧困は政策的アジェンダとして維持されており、2013 年 6 月には「子どもの貧困対策の推進に関する法律」が成立し、2014 年には「子どもの貧困対策大綱」が閣議決定された。

しかしながら、これまで具現化している子どもの貧困をめぐる政策は弥縫策の域を出ていない。例えば、直接的な効果のある貧困世帯への

現金給付は拡充されていない³。2018年の国民生活基礎調査において、子どもの相対的貧困率は14.0%となっている。2012年に16.3%を記録してから若干減少しており、政策的効果が現れているかのようにみえるが、実際には、低所得層の賃金増加が主因であり、社会保障の拡充が理由ではないのである⁴。

そもそも、相対的貧困率の推移だけでは、貧困の実態の変化を把握することは困難である。相対的貧困率は、等価可処分所得の中央値の半分を貧困線として設定した上で、それを下回る世帯の割合を示している数値であるに過ぎず、全体的な所得水準が低下した場合、相対的貧困率に変化がないまま、生活水準は低下している可能性があるからである。実際、子育て世帯の生活水準はこの20年間で大きく低下している。1997年には等価可処分所得の中央値は297万円・貧困線は149万円であり、現在はそこから中央値で50万円、貧困線は25万円ほど低下している。現在の貧困層は、20年前の貧困層よりも一層厳しい生活をしている。

後藤道夫は、この間の子育て世帯の変化を、「中間階層化」と「『下一割』のひどい貧困」という枠組みで整理している⁵。1995年の時点では、40歳代男性で、夫婦で子育てをしているのは71%であったのに対して、2015年には51%まで急減している。この20年間で子育て世帯が大幅に減少していることがわかる。重要なことは、とりわけ低所得男性の世帯形成割合が低下していることである。一般的に所得が高いほど世帯形成率が高い。そのことを踏まえて40代男性の世帯形成率を所得階層別に確認すると、2002年の時点では250～299万円の年収階層でも世帯形成率が50%程度あったのに対して、2017年では、400～499万円の年収階

層にならないと世帯形成率が50%程度に至らない。低収入での世帯形成が困難になっていることを示している。こうした子育て世帯の「新中間層化」に加えて、さらに注目すべきは、子育て世帯の所得階層の「下十分位」（所得階層を10つに分類した際の最下階層）に着目すると、その実質等価可処分所得が著しく低下していることである。このことは、下十分位の子育て世帯は最低賃金が上昇しているにもかかわらず、生活がいっさい改善されていないことを意味している。最低所得階層の子育て世帯の経済状況がより悪化していることがうかがえる。その上で重要なことは、こうした下十分位の子育て世帯の収入平均が最低生活費を下回っていると算定されることである。生活が悪化しているにもかかわらず、この層の多くが、生活保護を利用していないことを示している。

周知の通り、2013年以降、生活保護の生活扶助基準は大幅に引き下げられてきた。その結果、多くの世帯で生活保護費の受給額が減少しただけでなく、生活保護制度に準拠している住民税の非課税基準や就学援助や保育料などの基準も低下し、最低生活費に近い水準で生活している生活保護を受給していない低所得子育て世帯の生活にも打撃を与えた。生活保護を受給せずに最低生活費以下で生活している世帯が数多く存在している問題状況を前に、自公政権は、生活保護制度の運用改善をするのではなく、最低生活費以下の世帯に生活保護制度を切り下げることで対応しようとしてきた。子どもの貧困問題に関わっては、「1」で示したSDGsの理念に真っ向から反するような施策が展開されてきたのである。

3 ワーキングプアを生きる保護者はなぜ生活保護を受給できないのか

こうした状況を踏まえた上で、次に、低所得層子育て家族が生活保護をどのように捉え、どのように利用しているのか／していないのかを、筆者が関わった低所得者向け公営団地での調査の結果にもとづいて検討したい⁶。上述の通り、生活保護制度の捕捉率の低さが、SDGs のいう「2030 年までに貧困層および脆弱層に対して十分な保護を達成する」というターゲットの実現を阻む主要因だからである。調査は当該団地の住民基本台帳をもとに子育て世帯 200 ケースを無作為抽出し、郵送と直接訪問で調査を依頼し、66 ケースに協力を得た（2009 年から 2011 年にかけてインタビューを実施：2009 年調査）。さらに 2015 年に 2009 年調査対象者に追跡調査を実施し、66 ケースのうち 23 ケースの協力を得た（追跡調査）。その上で、調査対象者から得られた収入と福祉利用に関する情報をもとに、調査対象世帯を経済状況に応じて

（ただし、収入に関わる情報は口頭で述べられた概算であり、緻密な分析に耐えられるものではない）、「最低生活費未満」（世帯収入が最低生活費に満たない世帯）、「生活保護受給」（生活保護を受給している世帯）、「経済的不安定」（世帯収入が最低生活費の 1.4 倍未満の世帯）、「安定」（世帯収入が最低生活費の 1.4 倍以上）の 4 つに分類した⁷。以下の表は「追跡調査」に協力したケースに限って、上述の経済状態に関する分類と就労状態のクロスを二つの調査時点別に示したものである。

表から視えるのは、第一に、ケース数が少なく母集団の割合を反映しているとはいえないが、追跡調査時点で世帯収入が最低生活費以下の 11 ケースのうち、生活保護受給世帯は 5 ケースであり、それ以外の 6 ケースは生活保護を受給していないことである。「非正規」世帯×「最低生活費未満」のいわゆる「ワーキングプア」世帯がほとんどである。第二に、正規世帯でも「経済的不安定」世帯であるケースが一定の割合で存在しており、正規就労は必ずしも生活の安定をもたらしていない。ちなみに、

表 世帯類型別雇用形態の変化

	2009年調査(2009～2011)					追跡調査(2015)			
	非就労	非正規	正規	合計		非就労	非正規	正規	合計
生活困 難層	最低生活 費未満	53,135	02, 131, 36, 91, 124, 100	193,103,137,173	12(7)	53	36, 91, 124*, 164*		6(5)
	生活保護	07, 69, 67	49, 84		5(4)	07, 69, 67, 84, 135			5(4)
	経済的不 安定		33, 163 79	76	4(2)		33, 49, 131, 163	103, 137, 173, 193	7(4)
安定層	安定			26, 164, 44, 190	4			26, 44, 02, 190, 76, 79, 100	7(3)
	不明		125		1		125		1(1)
	合計	5(4)	12(10)	9	26(14)	6(5)	9(9)	11(3)	26(17)

※セル内の数字はケースの番号。

※太字はひとり親世帯。太字のイタリックは父子世帯。また合計欄の（ ）内はひとり親世帯の内数。

※「追跡調査（2015）」において、二重線は経済類型／雇用形態に変化があったもの。*の付いている太字は、前回調査時以降、離別し、ひとり親世帯になったケース。

2009年から2015年にかけて経済的に好転している世帯が11ケースあるが、それらは①転職や一時的な賃金増による主たる稼得者の所得増②家族の多就業化の二つによってもたらされていた。家族の多就業化は子育てに専念していた母親が就業するケースに加えて、子どもが離家せずに就労したことで所得が増加したケースがあった。いずれも、かつての企業主義的統合の枠外にある家族構成員たちの試行錯誤による生活状況の改善であった。

「最低生活費未滿」世帯の保護者たちはなぜ生活保護を受給しないのだろうか。保護者の語りから明らかになったのは次の3点である。第一に、生活保護制度の理解不足である。インタビューが生活保護について訊ねると、保護者たちは「わたしはまだ働けるので」や「まだまだがんばりたいんだよね」と語っていた。生活保護は、就労不可能な健康状態になって初めて受給可能になると認識しており、就労しながら最低生活費に満たない部分を補填する利用方法が想定できていない⁸。

第二に、できる限り生活保護受給申請を受理しないようにする福祉行政の対応、いわゆる水際作戦である。あるケースでは、生活保護の申請に行った際に窓口のケースワーカーにさまざまな理由をつけて申請受理してもらえなかった（その後、児童委員に勧められて二度目のチャレンジをしたところ、受給申請受理された）。水際作戦は、当事者たちに屈辱的な経験をもたらす。当事者に親身になるケースワーカーもいるが、誰が担当者であるか、民生委員の口添えがあるかどうかなど恣意的な理由によって受給申請の受理が左右される状況こそが、生活保護受給申請を躊躇わせている。

第三に、生活保護受給によってさまざまな生

活上の制約を課せられることへの忌避感である。積み立てた学資保険を失わなければならないこと、車の所有が認められないとされていること、ケースワーカーから就労督促を受けること。扶助を受けることで、自身の生活の裁量が喪われ、他者から介入を受ける立場になることへの忌避感が強かった。

第四に、これが最も大きい理由であるが、扶助を受ける存在になること自体への忌避感である。例えば、あるシングルマザーは「それ（生活保護を受給するの）だったら、這ってでも、仕事した方がいいなって」と語った。こうした意識は、生活保護受給者への差別意識にも繋がっていた。以下は、生活保護受給経験があるが、調査当時は生活保護を受給していないシングルマザーの語りである。

「あの、今、ね、やっぱこの団地でも生活保護の方とかっていらっしゃるけれど、生活保護費もらって、でもパチンコ屋に入り浸ってるとか、何かそういうのをね、やっぱ見ると、何かきちっとした、本当に必要な人に受給が、何か厳しくなってて、こう、まだ働けるんじゃないかな、え、働いても別にいいんじゃないかなっていう人たちがもらってるっていうのがやっぱり、ね、私もいつとき生活保護はもらってましたけれど、やっぱ自分で子どもを育てていく上で、やっぱりきちっと、あの、働いて、今、生活保護のほうももらってない状態にまで持ってきているので、何か働けるのに働かないで生活保護を受給してる、何かそこがちょっと違うのかなと思って」

彼女が語る生活保護受給者像は、生活保護の

ネガティブキャンペーンでしばしば目にするステレオタイプである。彼女の身近に実際にそうした事例があったわけではないだろう。ポーガムは、貧者の地位を決定するのは、ある人物が集合体から公的に受けとる扶助であるとする。そして、扶助を受けとることで他のすべての人々に依存している特殊な階層（≠貧者）となり、必然的に自らの価値を貶められてしまうと指摘する⁹。生活保護非受給者は、自身が決して裕福な暮らしをしていないことを自覚しつつも、生活保護受給者のように扶助を受けずに子どもを育てる存在になり得ていることを精神的な支えとしながら、経済的に厳しい生活をやりくりしていた。

4 生活保護を受給している保護者はどのように納得しているのか

次に、同じ調査で出会った生活保護を受給している保護者に着目する。生活保護受給世帯は、上述のような生活保護を忌避する阻害要因を共有しながらも、受給することを選択している。だとするならば、生活保護受給者は、どのような論理で生活保護受給を納得しようとしていたのか。

最初に確認しておきたいのは、調査対象者たちが、あらゆる公的扶助や公的福祉を忌避しているわけではないことである。というのも、児童扶養手当や特別児童扶養手当、児童手当、就学援助など、生活保護以外の公的扶助、とりわけ子育てに関わる扶助は忌避感なく受給しているケースがほとんどだからである。例えば生活保護受給を忌避していた母親は、児童扶養手当については「まあ、もらえるものはきちんともらいながら生活したいですね」と語っていた。

保護者たちは、これら子育てに必要な資源として納得して受けとっていた¹⁰。別言すれば、生活保護以外の手当は、貧者にならずに受けとることができるものとして認識されていた。

だとするならば、生活保護受給者は自らの価値を貶めることを前提に生活保護を受けとっているのであろうか。しかし、実際には生活保護受給の論理は一様ではない。最も典型的な論理のひとつは、就労自活の挫折の甘受である。あるシングルマザーは、離婚後しばらくは近所の知り合いに子どもを預けて働いていたが、それも難しくなり、仕事を辞めて生活保護を受給することを選択している。生活保護受給中は貯蓄が難しいため、子どもの成長に伴う支出増を心配しつつも、「お世話になっている以上は、文句は言えないでしょ。お金が多いだのとか少ないだのとか、文句は言えない」と語った。就労自活規範への準拠を維持しつつも、その規範からの挫折者として自身を捉えることで生活保護受給を納得しようとしていた。このように苦悶する生活保護受給者は、世間一般が期待するイメージを具現化しているといえる。

他方で、より積極的に生活保護受給を選択する場合もあった。すなわち、子どもをケアするために、生活保護受給を選択するという論理である。あるシングルマザーは、生活保護を受給することで時間に余裕が出来、子育てに充実した日々を送れるようになったと積極的に語っていた。授業参観にも参加できるようになったことで、他の保護者との良好な関係が生まれ、現在ではPTAの役員を担うまでになった。また、別のシングルマザーは「もっとお金を稼ぎたい」という気持ちもあるが「子どもがやっぱちっちゃいからそばにいたいっていうのもあるし。初めて寝返り打ったとか、はいはいしたと

かを自分の目で見たい」から、仕事よりも子育てを優先したいと語った。

以上のように、とりわけひとり親世帯においては、子どもに十分なケアができるようになるために生活保護を受給するという選択がなされることがあった。これは、自身が困窮状態に陥ったら生活保護を受給する権利があるといういわば生存権に依拠した正当化のあり方とは異なっている。というのも、自分の生活のためというよりも、自分より脆弱な存在である子どもを育てるべきという規範、いわば保護者としてまっとうに役割を果たさなければならないという規範に裏打ちされた生活保護受給の論理だからである。これは、フェミニズム法学者であるファインマンの言葉を用いれば、異性愛を前提とした性的ユニットを基盤とした家族という私的領域において子どものケアを行うという既存の制度¹¹では、ケアの担い手（＝多くの場合は妻）の生活費を稼ぐ存在（＝多くの場合は夫）がいなければ（＝ひとり親になると）、ケアも生活も窮地に追い込まれるという事態を前に、子どものケアを支える担い手の生活を公的に負担することを正当化し¹²、それを支える制度として生活保護を読み替えることで受給を納得していることになる。自身の生存権の論理とは別に、こうした子どものケアを保障するために生活保護制度を利用するという論理を公的に保障することで、ひとり親たちは自らを貧者とみなさずに生活保護を受給できるようになる可能性がある。

5 貧困を生きる子ども固有の困難とニーズを明らかにする必要がある

以上、家庭の経済的事情という視点から子ど

もの貧困をめぐる問題を検討してきた。しかし、貧困を生きる子どもには、保護者の経済的状况に還元されない固有の困難がある。SDGsも同様の視点に立っている¹³。この間の調査研究で明らかにされてきた貧困を生きる子ども固有の困難として、例えば、以下のようなものがある。

第一に、貧困家庭では、子どもが健康的に育てられる環境が成立しにくい。東京都が実施した「子どもの生活実態調査」¹⁴によれば、小学校5年生の保護者のうち、過去1年間で必要な食料の購入を控えた経験があると回答したのは、「一般層」では2.6%であったのに対して、「周辺層」は21.2%、「困窮層」では72.6%に及んでいる。また、医療の受診抑制経験があると回答したのは、同じく小学校5年生の保護者では、「一般層」が15.0%であるのに対して、「困窮層」では24.8%である。実際、小学校5年生の子どもに自身の健康状態について訊ねたところ、「よい」と回答している割合は、一般層では47.1%であるのに対して、「周辺層」は36.7%、「困窮層」は38.2%と低く、とりわけ「困窮層」の16-17歳ではその割合が28.4%まで低下し（「一般層」43.5%、「周辺層」39.2%）、年齢が上がるにつれて健康格差が拡大している。さらに、子どもができてからの経験として、「配偶者から暴力」を受けた経験、我が子を虐待していると思い悩んだ経験などが、困窮層の保護者に多い。貧困家庭の子どもは暴力に晒されるリスクが高く、精神的に不安定になりやすい環境を生きることが覗える。

第二に、貧困家庭の子どもは学校で不利な状況に陥りやすい。同調査における成績の主観的評価では「上の方」「やや上の方」と回答する

割合は、小学校5年生で「一般層」では43.8%であるのに、「周辺層」「困窮層」はおおよそ30%弱であり、「やや下の方」「下の方」と回答する割合が高い。通塾率、親に勉強を教えてもらえる割合、自分専用の勉強機の所有率などが「一般層」に比べて低く、家庭での学習環境に不利がある。さらに海水浴、博物館・科学館・キャンプなど家族での課外活動の経験が少ないことも、学校での不利につながりやすいだろう。

第三に、貧困家庭の子どもたちは、子ども社会に浸透している消費文化世界で不利になりやすい。同調査でも「たいていの友達がもっているおもちゃ」「おやつや、ちょっとしたおもちゃを買うお小遣い」「友達が着ているのと同じような服」「携帯電話やスマートフォン」などは、「困窮層」の子どもの所有率が顕著に低い。家庭の経済的資源の不足から生じる消費文化世界での逸脱によって、仲間集団から排除されたり、いじめの対象となるリスクが高まる。実際、「困窮層」や「周辺層」の小学5年生の「いじめられた」経験や学校に行きたくないと思った経験の割合は「一般層」と比較して高い。

以上、貧困を生きる子ども固有の困難を3つ指摘したが、とりわけ第二、第三に挙げた困難は日本においてはいまだ公的保障の対象とは認められにくいだろう。貧困を生きる子どもの不利が放置されやすいということである。子どもの貧困対策法制定後、子どもの貧困実態調査を実施する地方自治体が増加し、保護者だけでなく、子ども自身が回答する調査も多い。子どもそれぞれ自体に焦点をあてた貧困指標の開発は未だ発展途上であるとはいえ、上述の調査結果も手掛かりにしつつ、子どもへの支援＝保護者への

支援という図式を相対化し、子どもの固有のニーズを把握し、子どもを直接支援する施策の展開が期待される。

6 SDGs は日本の子どもの貧困対策に今 のところ何ももたらしていない

現代日本の子どもの貧困に関する問題を概観してきた。その上で、SDGs は子どもの貧困問題になにをもたらすのか。

これまで見てきたように、日本社会における子どもの貧困は、深刻な課題を内包しつつ、SDGs とは無関係に社会問題化されてきた。また、現在のSDGsの社会的な盛り上がりが、日本社会の子どもの貧困問題解決に寄与しているわけでもない。「SDGs アクションプラン2021」（SDGs 本部 2020年12月）をみても、「子供の貧困対策や教育のデジタル・リモート化を進めると共に、持続可能な開発のための教育（ESD）を推進し、次世代へのSDGs浸透を図る」という記載がある程度である。その具体的な施策も、弥縫策の域を出ない既存の子どもの貧困対策の羅列に終始している。最低限、生活保護制度を十全に機能させるだけでも状況は改善されるが、その記述はない。SDGs は日本の子どもの貧困対策に今のところ何の影響ももたらしていないように見える。

とはいえこのことは必ずしもSDGsそれ自体に原因があるわけではない。もちろんSDGsの理念それ自体への懐疑は持ち続けるべきだが、現在の日本ではSDGsで掲げられた貧困をめぐる最低限の理念すら実現から程遠い。これはSDGsの理念に内在した問題ではなく、日本社会が直面している課題であり、反貧困政策を本格化するだけの情勢が生まれていないことを表

しているに過ぎない。だとするならば、SDGs それ自体が「言説闘争の妥協」の上に成立しているものであることを踏まえ¹⁵、SDGs という公共政策に影響を与えうる言説闘争にあえて参与する意義はある。たとえば、貧困問題は開発途上国の問題として認識されがちであるが、SDGs は先進諸国も抱える問題として明確に打ち出しており、日本の貧困に消極的だった層に一定のメッセージを発するものにはなりうるからである。また、学校現場では、SDGs 教育がひとつの進歩的な教育理念として頻出してい

る。SDGs 教育の一環として日本社会の貧困問題を取り上げることができし、SDGs の理念を実現するよう学校に働きかけることもできるだろう。

このように、SDGs は、ひとまずローカルレベルにおいて、貧困問題に関心が薄い層も巻き込みながら施策を展開するための理念として活用されうるのである。

(まつだ ようすけ・大東文化大学教授、
労働総研理事)

- 1 SDGs の基本的理解については、南博・稲場雅紀『SDGs』岩波新書、2020 年を参考にした。
- 2 後藤道夫『収縮する日本型〈大衆社会〉』旬報社、2001 年。
- 3 広井多鶴子(2021)「貧困“再発見”から 15 年……子どもの貧困対策が「現金給付」に消極的である理由」<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/87208> 2021 年 9 月 28 日
- 4 ちなみに、2018 年国民生活基礎調査において、ひとり親世帯の貧困率が 48.3%であり、ふたり親世帯の 11.2%と比較して著しく高い。ひとり親世帯の貧困率が高いのは先進国で共通しているが、ひとり親の就業率は高いにもかかわらず、貧困世帯が多いのは日本固有である。ひとり親の多くが女性であり、女性に非正規労働者が多く、また雇用形態に関わらず女性の賃金が低く抑えられていることが背景にある。
- 5 後藤道夫「新自由主義改革と子育て世帯」『季刊 保育問題研究』306 号、2020 年 12 月、pp.133-145.
- 6 本調査の全貌については、小澤浩明・松田洋介編『低所得層家族の生活と教育戦略』明石書店、近刊を参照のこと。
- 7 なお、経済状態に関わる「不明」は収入が聞き取れなかったケースである。
- 8 就労不能な健康状態になって初めて生活保護を受給すると、就労可能な状態にまで回復するのに長期間を要することになる。
- 9 セルジュ・ボーガム(川野英二・中條健志訳)『貧困の基本形態』新泉社、2016 年、pp.18-19.
- 10 近年、これまでの近代社会でイメージされてきた依存と自立の関係それ自体の問い直しも進んでおり、依存と自立は対立概念ではないとする捉え方も拡がりつつある。公的扶助を受けることで「特殊な階層」に陥るという前提を自明視する必要はない。その方向での生活保護受給の論理がありうることを認めつつも、ここでは、生活保護受給当事者が紡ぎ出したつあった別の論理について考えていく。
- 11 マーサ・ファインマン(上野千鶴子監訳・速水葉子・穂田葉子訳)『家族、積み過ぎた方舟』学陽書房、2003 年。
- 12 もちろん、児童扶養手当や特別児童扶養手当はケアの担い手の生活を支えるためにも存在している制度であるが、支給額が少なく、実際にはその生活を支えることはできない。
- 13 例えば、Chzhen,Y., Bruckauf, Z. andToczydlowska, E. (2017) . Sustainable Development Goal 1.2: Multidimensional child poverty in the European Union, *Innocenti Working Paper* 2017-07, UNICEF Office of Research, Florence.
- 14 首都大学東京 子ども・若者貧困研究センター「東京都子供の生活実態調査報告書【小中高校生等調査】」2017 年 3 月。本調査では、①低所得②家計の逼迫③子どもの体験や所有物の欠如という 3 つの要素について、2 つ以上の要素に該当するケースを「困難層」、いずれかひとつの要素に該当するケースを「周辺層」、いずれの要素にも該当しないケースを「一般層」として定義している。
- 15 太田和宏「SDGs と開発イデオロギー」『経済』(No.301) 2021 年 7 月号、pp.71-82

リスクに向き合う教育：持続可能な学校生活を構想する

内田 良

1 完全廃止でも完全存続でもなく

1.1. リスクは偏在する

この1年半、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、私たちは日本社会のみならずこの世界に住まう人たち全体の「安全」を考えつづけている。

国際標準化機構（ISO）による国際基本安全規格（ISO/IEC GUIDE 51：1990年に策定され、改訂版が1999年に、三訂版が2014年に発行されている）において、「安全」（safety）という概念は、「許容不可能なリスクがないこと」と定義されている。「安全」とはまずもって、「リスク」（risk）を裏返したかたちで定義されている。

そして、「許容不可能なリスク」という表現からは、その一方で「許容できるリスク」があることが示唆される。リスクとは全面的に回避すべきものではなく、どこかの段階で受け入れなければならない。「安全学」を展開する向殿政男はこの国際基本安全規格における「安全」観を、「絶対安全やリスクゼロをはじめから放棄していて、安全といっても許容可能なリスクは存在している状態ということである」と整理する（向殿政男「安全の理念と安全目標」『学術の動向』第240号、pp. 8-13、2016年）。

冷静に考えてみれば、私たちは安全な環境下

にいるつもりであっても、そこにはさまざまなリスクが想定できる。ソファに座って本を読んでも、いつソファから滑り落ちて尻もちをつくかわからないし、突然に強盗が入ってくることもありうる。これらのことが起きる確率は高くはないけれども、確率がゼロとまでは言えない。

さらに言うと、一つのリスクをできる限り小さくしたところで、それがまったく別のリスク、すなわち副作用を生み出すこともある。GrahamとWienerらは、『リスク対リスク』（昭和堂、1998年）という著書のなかで、「特定のリスクを減らそうとよく考えてした努力が逆に他のリスクを増やしてしまうことになる」現象を「リスク・トレードオフ」（Graham and Wiener eds. 1995=1998: 1）と呼んだ。「あちらを立てればこちらが立たず」の状態である。

新型コロナウイルス感染症の発症を予防するためのワクチンを接種した際に、発熱、倦怠感、頭痛、注射部分の痛みや腫れなどの副作用を経験した人も多くいることだろう。厚生労働省の発表によると、モデルナ社製のワクチンでは2回目接種後に約8割が37.5度以上の発熱を経験している（「新型コロナワクチンの投与開始初期の重点的調査（コホート調査）中間報告」）。

また、新型コロナウイルスの感染を回避するためには“Stay Home”が有効な方法であることを私たちは知っている。だが、2020年3月

における全国の一斉休校に際しては、日本小児科学会はすぐに「留守番をする子どもの安全をまもるためにできること」と題する資料を、学会ウェブサイト上に公表し、“Stay Home”のリスクを訴えた。資料には、「保護者が不在の中、子どもだけで留守番をしなければならないという状況には、危険が多く潜んでいます。子どもだけで留守番をさせる際の安全対策をまとめました」として、キッチン、浴室・洗面所、リビング・子ども部屋、ベランダ、玄関などの場所別に、注意点が列挙されている。

私たちはこの世に生を受けた時点で、死亡確率100%というリスクに直面する。どのような方策をとろうとも、私たちの生活にリスクは遍在する。ゼロリスク（絶対安全）は幻想に過ぎない。

1.2. リスクは受け入れるべきもの

教育界でとりわけリスクへの向き合い方が喫緊の課題として問われたのが、2020年の全国一斉休校後の学校再開のタイミングであった。

2020年2月27日の安倍晋三首相（当時）による突然の全国一斉休校の要請に始まり、学校は全国的に同年5月下旬頃まで長期間の休校状態がつづいた。当初は、春休みが明けた時点で再開されるとの期待もあった。だが実際には、4月7日に7都府県を対象とした緊急事態宣言が発せられ、同月16日にはそれが拡大され全都道府県が対象となり、一部の地域を除くほとんどすべての学校で、臨時休業がつづくこととなった。5月14日に8つの都道府県を除く39県で緊急事態宣言が解除され、それが25日に全国で解除されるまで、約3カ月間にわたって、学校からは子どもの声が消えた。

長期にわたる臨時休業と、その間に高まった

新型コロナウイルス感染症への恐怖は、保護者や教員の間で学校再開に対する不安の声を増大させた。文部科学省では5月1日の時点で、学校再開を見据えた通知「新型コロナウイルス感染症対策としての学校の臨時休業に係る学校運営上の工夫について」を、6月5日には通知「新型コロナウイルス感染症に対応した持続的な学校運営のためのガイドライン」（2021年2月19日改訂）を发出し、コロナ禍においても持続的な学校運営が可能となるよう指針を定めた。

これらの通知と連動して、文部科学省は学校の衛生管理に関するより具体的な事項を示した「学校における新型コロナウイルス感染症に関する衛生管理マニュアル～『学校の新しい生活様式』～」を作成し、現在（2021年9月15日）のところで、「Ver. 6」まで内容を更新している。このマニュアルには高まる不安を背景に、「新型コロナウイルス感染症とともに生きていく社会を作るためには、感染リスクはゼロにならないということを受け入れつつ、感染レベルを可能な限り低減させながら学校教育活動を継続していくことが重要です」との見解が示されている。ゼロリスクが不可能であることを「受け入れつつ」、「感染症とともに生きていく」と記されているように、マニュアルには、リスク対応をめぐる原理原則が貫かれている。

コロナ禍の日常生活は「ウィズコロナ」と言われる。これはすなわち、「ウィズリスク」と言い換えることができる。リスク関連の入門書には必ずと言っていいほど、「ゼロリスクはありえない」ことが明記されている。私たちの周りには幾多のリスクがあり、そこから完全に逃げ切るのは不可能なのだ。だから私たちは、リスクと共存せざるを得ない。

1.3. リスクは回避すべきもの

リスクは受け入れるべきものであることを確認したうえで、改めてここで、リスクは回避すべきものであることを強調したい。ゼロリスクが幻想であるとしても、だからと言って、いくらでもリスクにさらされてもよいということではない。

私たちはリスクが現実化したとき、安易に「仕方ない」「ケガはつきもの」といった定型句で事態を片付けようとする。この定型句が乱発されるのが、スポーツ活動時だ。

日本スポーツ振興センター刊『学校の管理下の災害（令和元年版）』のデータ（2018年度の医療費給付事例）を見てみると、学校管理下の負傷・疾病事案のうち、中学校では73.7%が、高校では81.2%が、スポーツ活動時に起きている（図1）。学校管理下のリスクというのは、多くがスポーツ活動に関係している。「スポーツにケガはつきもの」は、事実としてそう主張することは可能だ。

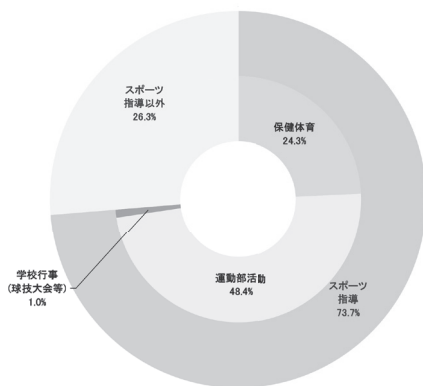
しかしそうした発想は、数値に裏打ちされた事実を指し示しているというよりも、むしろあきらめの気持ちを表現しているように、私には

聞こえる。すなわち、「スポーツにケガはつきもの」なのだから、問題視することなく、起きたことを受け入れるしかない」と。そこでは、事故の原因追及（なぜ事故が起きたのか）から、安全対策の立案（どうすれば防げるのか）まで、一連のプロセスはすべて放棄される。その結果、防げたかもしれない同種の事故は、その後もくり返されていく。

かつて、バイク（原付を含む）の運転では、ノーヘルが認められていた時代があった。車のシートベルトも、着用しないままで公道を走行することもできた。だが重大事故を抑制するために、ヘルメットの装着やシートベルトの着用が道路交通法により義務化された。かつてのそれらの変革について、私たちはいま、「車やバイクの運転に事故はつきものだから、ヘルメットもシートベルトも着用しなくてよい」とは考えない。私たちは着用義務を受け入れ、安全を享受している。今日の安全な生活とは、かつてあった重大な危険が、一つひとつ抑制されるなかで生み出されてきたものである。

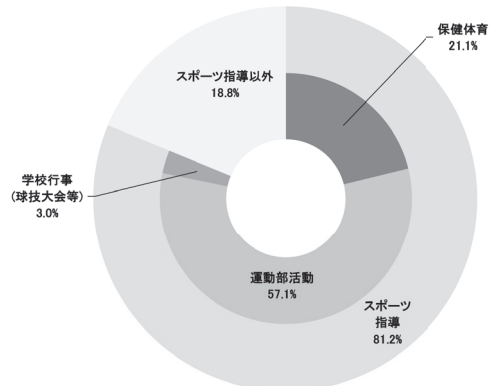
国際的に定評のある医学雑誌 British Medical Journal は2001年に、“accident” という言葉

図 1-1 学校管理下で発生した負傷・疾病事案の活動別内訳（中学校、2018年度）



出所：独立行政法人日本スポーツ振興センター「学校の管理下の災害（令和元年版）」

図 1-2 学校管理下で発生した負傷・疾病事案の活動別内訳（高校、2018年度）



出所：図 1-1 と同じ

の使用を禁じた。accidentとは予測できないがゆえに回避不可能であるという意味であり、他方でたいていの傷害や突然の出来事というのは予測可能かつ防御可能であるということが、使用禁止の理由である（Davis and Pless 2001）。英和辞書を引いてみると、accidentという語には、「不測の出来事」「偶然の出来事」という意味が当てられている。予測も回避もできないというのがaccidentであり、これからはそうした発想を捨てて、事故は防げるという立場から、事故に向き合ってみようということがBritish Medical Journalの主張である。

「ケガはつきもの」というならば、「ケガはどれだけ起きてもいい」「いつまでも起きつづけてよい」のか。けっしてそうではないはずだ。何らかの方法で改善・解決できるのではないかと、一つひとつの事故事例をもとに、思考を重ねていく。こうして、事故の再生産に歯止めをかける策が具体化・明確化し、実際に安全な状況がおとずれる。事故はなぜ起きるのかといえ、事故は起きるものだとかきらめてしまうからである。「ケガはつきもの」という発想自体が、ケガを再生産している。

字義だけで言うならば、「ゼロリスクは幻想」と「ケガはつきもの」は、一定のリスクの実在を前提とする点では、同じような主張に読み取れる。だが「ゼロリスクは幻想」であるとしても、「ケガはつきもの」だと開き直すことはゆるされない。「ケガはつきもの」は、リスク回避という営みを最初から放棄するときを示される態度であり、「ケガはつきもの」という発想自体が、ケガを再生産する。リスクは「ゼロ」でもなければ「つきもの」でもない。ゼロか100ではなく、リスク回避を目指しつつも、それでも（残ってしまった小さな）リスクをど

こかの段階で受け入れる。こうして、当該活動の持続可能性が高まっていく。

2 教育活動の持続可能性を高める

2.1. 魅惑モデルと持続可能モデル

学校で子どもに対して意図的に提供される各種活動は、基本的にすべてが「教育」である。授業だけではなく、学校行事や部活動、食事のとり方や清掃の方法も、すべて広い意味で教育活動に含まれる。「教育」とは、「望ましい知識・技能・規範などの学習を促進する意図的な働きかけの諸活動」（『広辞苑』（第七版））を指す。望ましい知識・技能・規範を提供するということは、教育に無駄なものではなく、すべて「子供のため」に必要なことである。学校のあらゆる活動はこうして、つねに正当化されることになる。

リスク研究の分野では、「リスク」を検証する際にその対になる言葉として「ベネフィット」（便益）が措定される。たとえば、暴風雨のなかでコンビニに行こうとすれば、欲しいものが手に入るけれども、途中で身体がびしょ濡れになったり思わぬ事故に遭ったりするかもしれない。手に入れたいというベネフィットを重視する（＝コンビニに行く）か、びしょ濡れになってしまうというリスクを重視する（＝コンビニには行かない）か。

私たちはつねに、リスクとベネフィットを天秤にかけながら生活を送っている。このリスクとベネフィットの両面を考慮することが、リスク研究の基本的な着眼点である。一方、学校でおこなわれる「教育」という名の営みは、「望ましい知識・技能・規範」が提供されるという点で、ベネフィットそのものである。ベネ

フィットが優先される状況下では、リスクは軽視されやすくなる。だからこそ、ベネフィットではなく、あえてリスクの側面を強調し、リスクを可視化させる必要がある。

リスクが可視化されようとするとき、大きく分けて2つの反応が想定できる（図2）。その一つは「魅惑モデル」と名づけることができる。これは、リスク（図中のマイナス）を見える化した際に、次々とベネフィット（図中のプラス）を提示してくる反応である。部活動についていうと、部活動がいかにすばらしいか、その教育的意義が情熱的に語られる。プラスが次々と重ねられていくため、マイナスはほとんど見えなくなり、部活動はいつそうの輝きを増していく。

ただし、この魅惑モデルのもとでは、マイナスはいっさい減らない。生徒が大きな事故に遭ったり、教員が過労で倒れたりしていても、その事態が改善されることはない。その犠牲のうえに、プラスが輝きを放っている。

もう一つの反応は、「持続可能モデル」と名づけられる。これは、ベネフィットはそのままに、リスクだけを減じていく方法である。部活動がなぜ過熱してきたのかかという、部活動には魅力がたっぷりあるからだ。魅力的すぎるから、歯止めがかからない。そうだとすれば、もう魅力を語る必要はない。マイナスだけを削減していけばよいのであり、その結果として相

対的にプラスは多くなっていく。

ここでは部活動を例にとったが、さまざまな教育活動に当てはまる。巨大組み体操のリスクを明らかにすれば、いかにそれが子どもに一体感や感動を生み出すかが語られる（魅惑モデル）。だがそれではケガは減らない。運動会本番が大いに盛り上がるなかで、練習中に骨折した子どもは参加できずにいる。それよりは、負荷の小さい組み方で、すべての子どもが順調に運動会に参加できるようにすべきである（持続可能モデル）。

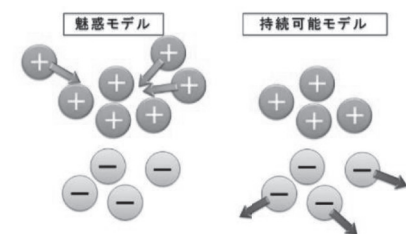
2.2. 学校柔道におけるリスク対策の成果

先ほど、学校管理下ではスポーツ活動中の事故が大多数を示していると述べた。なかでも、部活動中の事故が目立つ。学校管理下の負傷・疾病事案のうち、中学校では73.7%がスポーツ活動時で、48.4%が運動部活動で起きている。高校では81.2%がスポーツ指導時で、57.1%が運動部活動である。

運動部活動においては各種競技種目のなかで、柔道でとりわけ多くの生徒が命を落としてきたことが知られている。1983～2011年度の間には、中学校と高校で118件の死亡事故が発生した。他の競技種目と比較すると、柔道部の死亡率は突出して高い。多くのケースで、初心者（中学1年生や高校1年生）が5月～8月にかけて、柔道部の練習中に大外刈りをかけられて頭部を損傷し、死亡している（内田 2013）。

全日本柔道連盟が発行している『柔道の安全指導』を手にとってみると、その第1版にあたる2006年版の巻頭言には、重大事故の「80%近くが、中学生や高校生の部活動において発生したものです。その原因はほとんどが不可抗力的なものと考えますが、被災者の苦痛や家族の

図2 マイナスの可視化に対するリアクション



※筆者作成

負担を思えば事故防止は最優先の課題です」と書かれている。重大事故の発生は不可抗力的であり、回避は困難であるという姿勢だ。

2011～2012年にかけて各種メディアが、事故の実態を一挙に報道した。初心者が大外刈りなどの技で頭部を損傷しているという特徴が可視化されたことで、事故防止の着眼点が明確になり、事故防止への機運が高まった。第3版となる2011年版の『柔道の安全指導』では、第1版に見られたような態度は消え失せた。巻頭言には、「受傷者の苦痛や家族の負担を考えたとき、不可抗力や避けることのできないこととして責任を回避することが許されるものではありません。事故要因の分析は、指導者や管理者が安全対策を講じるうえで欠かせないことです」と、事故防止のためのたしかな意志を読み取ることができる。「頭部・頸部の怪我」が「重大事故に直接結び付くと考えられる」とされ、その発生機序や予防策に多くのページが割かれることになった。この姿勢は、その後の改訂版（2020年時点で第五版）にも引き継がれている。

2012年度以降、学校管理下の柔道部の死亡事故は、激減している。「ケガはつきものだ」といってリスクから目をそらすのではなく、頭部外傷の防止に注力することで、子どもは安心してスポーツ活動に専念することができる。今日の柔道は、一部の犠牲のうえに成り立つものではなく、子どもがみな安全に従事できる活動、すなわち持続可能性の高い活動へと生まれ変わっている。柔道事故の改善は、リスクに向き合うことの重要性を教えてくれる、一つの成功例である。

2.3. 生涯学習の観点から部活動を考える

部活動全体に話題を広げよう。2010年代後半頃から、生徒ならびに教員両者が抱える負荷の面から、部活動の過熱が問題視されている。

生徒の部活動に関して、私は大学教員としてとても残念に思っていることがある。大学への入学者が、部活動をつづけてくれないのだ。高校時代に全国大会を目指して熱中したような学生であっても、大学までは持続しない。「せっかく頑張ったのに、もったいない」と私が嘆くと、「もう十分にやりましたから」と答えが返ってくる。もはや燃え尽きているようにさえ感じられる。中学校や高校に限定して考えるならば、部活動で盛り上がって3年間ないしは6年間で満足に終わることができれば、それでよいのかもしれない。だが、大学教員は、その残念な結末を目の当たりにする。

高校から大学に進学する際に、どれくらいの生徒が部活動から離脱するのか。その全国の実態はよくわからないものの、いくつかの調査結果から実態の一端をつかむことができる。九州大学における2015年6月の調査では、体育の授業に参加した1年生のなかで、高校時代に運動部に所属していた535名のうち、大学でも運動部に所属しているのは209名（39.1%）である。大学に入った時点で、約6割は運動部から離脱している。また、やや古い調査ではあるものの、関東圏の4大学（千葉大学、帝京大学、青山学院大学、東京工芸大学）で2002年7月に1年生を対象に実施した調査（有効回答数604）では、高校時代に運動部に所属していた者のうち30.9%が、大学に入ってから運動部に加入したという。ここでは約7割の離脱が認められる。

高校では運動部に所属していたものの、大学

に入学するや6～7割が運動部から離脱していく。高校生のスポーツ活動は、持続可能なものではなく、大学入学時に途切れてしまう。中学校や高校で経験し夢中になったのであれば、それを一生涯のものにしていくことが望ましい。すなわち、部活動の持続可能性を高めなければならない。

それは必ずしもスポーツや文化活動の拡大や充実を目指すというわけではない。拡大や充実はともすれば過熱となって、その参加者を疲弊させたり、活動の目的を見失わせたりする。そうではなく、とりわけ教育機関においては、長期的なスパンで生涯学習の観点から、スポーツや文化活動への参加が模索されなければならない。

生涯学習の観点からのスポーツ活動については、昨年10月に経済産業省が「地域×スポーツクラブ産業研究会」を立ち上げて議論を重ね、今年6月25日には、「第一次提言」をまとめている。後述するとおり、部活動を指導する教員の長時間労働の問題があるため、部活動そのものの持続可能性が危ぶまれるなか、その担い手を地域社会に移すことによって、ジュニア世代も学校の枠を超えて、スポーツ活動を継続することができる。「第一次提言」には、「学校の卒業に際して訪れる『引退』という概念が消え、生涯、競技を楽しめる」(p. 21)と、新たなスポーツ活動のあり方が示されている。

2.4. 部活動の未来

部活動は、教員にとっても心身に重大な負荷を与えている。

2019年1月、中央教育審議会は「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(答申)」を発表し

た。答申は、「我が国の学校教育は大きな蓄積と高い成果を上げているが、いま持続可能かどうかの岐路に立っている」との危機認識にもとづき作成された。「我が国の学校教育の高い成果が、教員勤務実態調査に示されている教師の長時間にわたる献身的な取組の結果によるものであるならば、持続可能であるとは言えない」のであり、「持続可能な学校教育の中で教育成果を維持し、向上させるためには、教師が我が国の学校教育の蓄積を受け継ぎ、授業を改善するための時間を確保できるようにするための学校における働き方改革が急務」(p. 5)と記されている。

2016年度に文部科学省が公立の小中学校を対象に実施した教員勤務実態調査によると、「教諭」における平日1日あたりの勤務時間(平均)は、小学校が11時間15分、中学校が11時間32分に達した。2006年度と比べると、小学校では43分、中学校で32分の増加となった。厚生労働省が定める「過労死ライン」(時間外労働が月80時間以上)を超える教師は、小学校で33.5%、中学校では57.6%を占めている(図3)。

答申では長時間労働で教員の業務量が膨大であることを背景にして、何が教員の本来業務なのかという観点14項目の業務が整理された。14項目のなかでは、部活動顧問の負担についてはもっとも多くの分量が割かれ、外部人材の活用や地域への移行等による負担軽減の必要性が説かれている。

世界的に見ても、日本の学校では部活動指導に多くの時間が割かれている。OECD(経済協力開発機構)が2018年に加盟国等48の国・地域を対象に実施した「OECD国際教員指導環境調査(TALIS)」によると、日本は小中学校

ともに教員の1週間あたりの勤務時間がもっとも長く、中学校ではとりわけ「課外活動」の時間が長かった。課外活動の時間数は、調査参加国・地域の平均が1.9時間であったのに対して、日本は7.5時間と群を抜いて多かった。

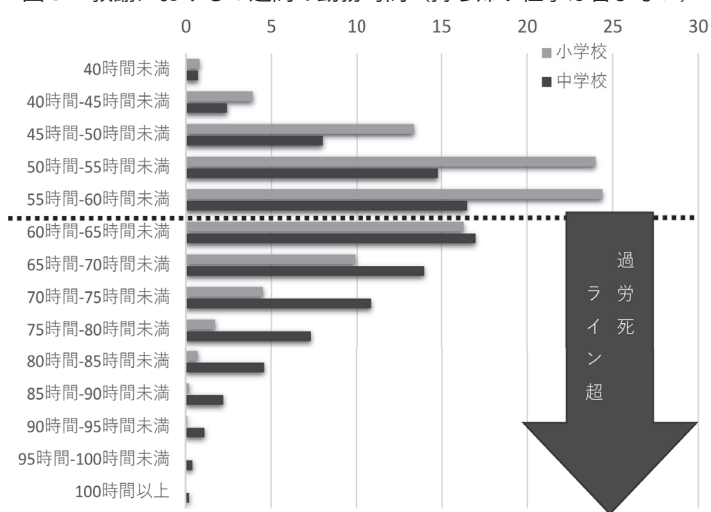
部活動は、「教育課程外」に位置づいており、平たく言うと、必ずしも学校で指導すべき事項ではない。そうであるならば、リソース（ヒト、モノ、カネ）の有限性を踏まえたうえで、過熱し肥大化してきた部活動を再設計しなければ

ならない。つまり、現状のリソースに見合ったかたちで、部活動を構想するのだ。

そのためには端的に、部活動の活動量を大幅に縮小すること、すなわち「総量規制」を進めることが要請される。ここでいう「総量規制」とは、具体的には大会やコンクールの参加回数の制限、練習時間数や日数の制限を指す。活動の総量がこれまでの半分以下になることを目指す。そもそも部活動というのは、授業後の付加的な活動として、生徒にスポーツや文化活動に親しむ機会を提供するものである。競争原理にもとづいて過熱すべきものではない。

このような活動量であればこそ、地域移行も容易になる。専門性と安全性を保障してくれる指導者が、限られた日時だけ指導にあたればよ

図3 教諭における1週間の勤務時間（持ち帰り仕事は含まない）



(注) 公立小・中学校教員における1週間の勤務時間（2016年度）

出所：文部科学省「教員勤務実態調査（平成28年度）」

い。指導者にかかるべき予算も、少なくても済む。しかも総量の拡大には諸々の追加的予算が必要であるが、総量の削減には基本的に予算は不要である。過熱した教育を冷ましていくことは、子どもと教員の両者の負荷を減らすことにつながっていく。

学校の日常は、子どもと教員の活動によって成り立っている。「教育」は、前向きで明るい活動であるべきだ。だがそれを実現するためには、遠回りのように見えるけれども、リスクに向き合っていくことが先決である。持続可能性を高める営みとは、目の前の影を冷静に見つめ、その先にあるはずの光に向かって、歩いていく実践である。

（うちだ りょう・名古屋大学准教授）

【文献】

- Davis, Ronald. M. and Barry Pless, 2001, Bmj Bans "Accidents": Accidents are not Unpredictable, British Medical Journal, 322: 1320-1321.
- Graham, John. D. and Jonathan B. Wiener eds., 1995, Risk vs. Risk, Harvard University Press. (= 1998, 菅原努監訳『リスク対リスク』昭和堂。)
- 向殿政男、2016、「安全の理念と安全目標」『学術の動向』第240号、pp. 8-13.
- 浪越一喜・藤井和彦・谷藤千香・井崎美代、2003、「運動部活動経験が大学生のスポーツ生活に与える影響」『千葉大学教育学部研究紀要』第51巻、pp. 129-136.
- 須崎康臣・入部祐都・杉山佳生・齊藤篤司、2016、「大学における運動部の実態調査」『健康科学』第38巻、pp. 33-41.
- 内田良、2013、『柔道事故』河出書房新社。

..... 労働戦線NOW

全労連が「憲法が生きるコロナ後の社会と運動飛躍」討議へ

連合異例の新体制と課題、22 春闘始動と最賃、総選挙で野党共闘効果

青山 悠

全労連が新たな運動方針づくりへ向け、「コロナ後の社会と全労連運動の飛躍」の討議を進めている。一方、連合は難航人事の結果、結成 32 年で初めて中小 J AMから芳野友子女性会長を選出し、日教組からの清水秀行事務局長も初めての就任となる。22 春闘も始動し、全労連などは春闘先行を決定。連合は共闘のあり方とパターンセッター見直しなど新たな動きも見え始めた。最賃引き上げは近年最高の時給 28 円増を確保したが、さらに先進国並みの水準実現も大きな課題だ。コロナ禍の「シフト」労働の問題や総選挙と野党共闘の効果などにも焦点を当てた。

■全労連がナショナルセンター強化へ討議

全労連が来年 7 月の定期大会に向けての先行討議として、「憲法が生きるコロナ後の社会と運動の飛躍」を論議している。黒澤幸一事務局長は「全組合員参加の論議で労働運動の再構築をめざしたい」と抱負を語っている。

提案では、コロナ危機の社会的転換方向をめぐる激しいせめぎ合いのなか、全労連に期待される社会的な役割と課題はこれまで以上に高まり、新たな飛躍が求められていると強調している。

あわせてコロナ危機で浮き彫りとなった新自由主義からの社会経済政治の転換には、労働組合の社会的影響力の発揮がかぎになると指摘。結成 32

年を迎え、ナショナルセンターの強化へ綱領で定める、「すべての労働者・国民とともに切実な要求実現」「労働戦線統一の母体」「希望に輝く未来」など歴史的役割の発揮を強調しているのが特徴である。その上で、運動強化へ春闘再構築や組織拡大など 4 つの「問題提起」を行っている。

★企業内組合の弱点克服へ

「問題提起 1」は、産別の強化・拡充である。行動綱領が示す「企業内労働組合の弱点克服」を提起。職場を基礎にした産別統一闘争と地域闘争を強化し、全国的な統一闘争の組織などをあげている。企業横断的に影響力を高める「組織のあり方」などを提起しているのも注目される。

★春闘で「理念だけでなく具体的強化論」も

「問題提起 2」は、賃金、労働条件の改善へ国民春闘の再構築を提起している。

春闘は企業内組合の弱点克服へ産別や地域に団結して賃金の相場形成・波及をめざす闘いであると強調。情勢では、財界・大企業の春闘破壊攻撃や大企業労組の労使協調、企業内主義などの問題もあげた。一方、労働組合の総体的な力の低下やストが成立しないなど厳しさのなかでも前進している事例もあり、その検証も提起している。

さらに、賃上げ・労働条件改善など切実な職場、地域の要求を「どうやって実現させるのか」「理念だけでなく具体的な方策の検討」を強調し、産

別春闘や地域春闘の再構築を提起した。また、大企業の内部留保活用でも論議を呼びかけている。

雇用構造の変化も指摘し、日本的雇用の崩壊（年功賃金、終身雇用）と非正規労働者や「雇用によらない働き方」が就労者の半数近くを占める中で、春闘や労働運動のあり方などの検討も提起した。

★組織拡大の「スキル」も

「問題提起3」は組織拡大と学習教育活動の再構築である。全労連の組合員は98年の最高153万人から21年に97.4万人へと減少している。対策として、産別と地方・地域組織一体の活動やローカルユニオンなど地方・地域組織の強化の教訓に学び、「組織化のスキル」なども提起した。活動家育成へ「全労連版の組織戦略」の検討も提起している。

★飛躍へ魅力ある賃金、労働政策

「問題提起4」では、飛躍をめざし魅力ある要求・政策づくりを例示した。課題では①賃金の社会的規制へ全国一律最賃1500円の実現。産別・職種別最賃、②均等待遇、同一労働同一賃金の推進、③労働時間の短縮へ1日6時間働けば暮らせる社会（ヨーロッパ並み・週5日で30時間労働）、④公共の充実。公務、医療、介護、福祉、公共交通、物流、卸小売、農林水産をあげ、「再公営化」なども提起している。

★地方、産別から期待の声

問題提起に対して期待の声が表明されている。

7月の評議員会では「全労連結成32年。企業内組合の弱点克服や組織拡大など働く者の要求実現へ組織変革の転機に」（道労連）、「単産、地方を有機的に機能させ、全員参加の運動構築へ全国的な交流も」（秋田）、「これまでの運動の問題を踏まえた論議を」（神奈川）、「企業内の運動の危機感を共有しあい、30年で変えてはならないもの、変えるべきものなど踏まえて、全労連、産別、地方、1人ひとりが全労連の未来を創る論議を」（岐

阜）、「新自由主義のたたかいと方向性の認識は重要だ」（九州ブロック会議）と発言。国公労連や全教なども要求実現と組織拡大を含めて賛同を表明している。

10月14日の幹事会で黒澤事務局長は、問題提起ごとに4グループで討議を進め、来年の定期大会で提言案を確認し、23年の評議員会で提言確認の方向を提起した。

■いくつかの論点

討議ではいくつかの論点もある。

例えば、企業別組合の弱点克服と産別強化、統一闘争との関係などである。企業別組合については学者、活動家、労働界を含めて克服論や擁護論、内部変革論など論争がある。討議では具体的な運動課題で検討することも必要だろう。

企業別組合の検討では、企業別と産別の賃金、時短、雇用や組織拡大、教宣、争議支援、産業政策、政治闘争など横断的運動と交渉方式や加盟形態なども課題となる。欧州との運動比較も必要だ。

参考文献では『労働組合の組織と運営』（大河内一男・氏原正治郎編・光文堂）、『企業別組合』（白井泰四郎著・中公新書）、『企業別組合の理論 もうひとつの日本的労使関係』（河西宏祐著・日本評論社）、『企業別組合は日本の「トロイの木馬」』（宮前忠夫著・本の泉社）なども検討素材となろう。

春闘再構築では、金属大手の企業主義・共闘軽視の打開へ向け、今年初めて挑戦し成果を上げた春闘先行の強化拡大も重要課題だ。統一闘争で産別間のバラッキ克服も重要課題となる。

組織拡大では毎年約9万人を拡大しているが、さらなる拡大が課題。ローカルユニオンは42都道府県191ユニオン9,376人で、今後の拡大も重視されている。産別と地方、地域とローカルユニオンとの関係や「二重加盟」容認なども論点となる。

職場の問題も重要課題。原案では「職場組合員の結集、地域の統一行動に結集する力は組織的な後退傾向にある」と指摘していた。

連合もこれまでの職場総対話では「成果主義で職場は深刻」「組合離れ」「合理化で人手不足」「役員のみ手がない」など事態は深刻だ。労働界共通の職場活性化は喫緊の課題である。

■連合異例の新体制と難航人事の歴史と運動

連合の新体制は難航した結果、10月6日の定期大会で芳野友子会長、清水秀行事務局長を選出した。連合結成32年で初めて中小のJAMから女性会長、日教組からの事務局長も初めてである。

ナショナルセンターの女性トップは、全労連の小畑雅子議長に次いで2人目となる。

連合人事8代目。これまでも難航を重ねてきた32年8期の難航人事と運動の特徴を検証した。

★初代、連合結成、「政治好き」参院選で11人当選（1989～94年）。山岸章会長（全電通）・山田清吾事務局長（ゼンセン同盟）、藁科満治会長代行（電機労連）。山岸会長は総評・全電通の委員長で「政治好き」といわれ、野党再編の起爆剤として行動し、社会党と民主党との合流に動いた。90年の参院選では座別の組織内候補者で「連合の会」を設置し、11人を当選。93年には細川日本新党・非自民8党連立政権を確立した。

★2代目、早くも混乱人事。減税で国会前座り込み（1994～97年）。芦田甚之助会長（ゼンセン同盟）・鷺尾悦也事務局長（鉄鋼労連）。事務局長は95年の第4回大会で初の選挙で波乱。JR総連の福原福太郎委員長が「連合運動の活性化」を掲げて立候補。選挙では鷺尾事務局長が485票を獲得して再選された。福原氏には予想を上回る1割近い49票が集まり、連合運動への不満の表れとみられた。

運動では連合は大衆運動を嫌っていたが、芦田

会長らは97年に初めて2兆円のサラリーマン減税廃止反対で国会前座り込みを行った。

★3代目、会長選で波乱。全労連と同時多発的行動（1997～2001年）。鷺尾悦也会長・笹森清事務局長（電力総連）。97年の第5回大会は会長人事で紛糾。会長に2人が出馬を表明。役員推薦委員会は、会長に鷺尾事務局長を昇格。出馬を表明していた得本輝人自動車総連会長（トヨタ労組）は消滅した。

こうした会長一本化の動きにJR総連の柴田光治委員長が「密室での調整だ」と批判して会長に立候補し、連合初の会長選が行われた。鷺尾氏が477票を獲得して会長に選ばれたが、柴田氏も29票、白票30票を含めると59票を占めた。

運動で鷺尾氏は98年の裁量労働の拡大反対で全労連と国会前で同時多発行動や春闘集会で東京・代々木公園での時差開催準備なども進めた。

★4代目も会長選。有力産別の幹部2人が選挙（2001～05年）。笹森清会長・草野忠義事務局長（自動車総連）。03年の第8回大会も会長選挙。現職で再選をめざす笹森会長に対し、高木剛U Aゼンセン同盟会長が立候補。選挙結果は笹森氏346票、高木149票、無効7票で、笹森氏が続投を決めた。

笹森会長は全労連に雇用限定共闘を呼びかけ、連合サマーセミナーには共産党を含む7党幹部も参加した。全労連は連合に「健闘期待」を表明した。

★5代目も会長選。憲法争点に全国ユニオン奮闘（2005～09年）。高木剛会長・古賀伸明事務局長（電機連合）。05年の会長も3回目の選挙。高木剛氏の会長立候補に対して、全国ユニオンの鴨桃代会長が9条改憲反対で立候補。投票結果は高木氏323票、鴨氏107票、白票39票、無効3票で、高木会長が選出された。一方、鴨氏の予想外の健闘に、会場から「ウオー」と声があがった。

高木会長は大会後、連合の9条改憲論議の保留を表明。JCのベアゼロ回答に対抗し「有志共闘」

の結成や労働審判制度の創設にも寄与した。

★6代目、与野党政権。国会14,000人包囲も(2009～15年)。古賀伸明会長・南雲弘行事務局長(電力総連)。13年から神津里季生事務局長(基幹労連)。任期中に与党、野党時代を経験。15年に安保法制反対で連合最大の14,000人が国会を包囲した。

★7代目、700万連合回復、コロナ禍で苦闘(2015～21年)。神津里季生会長・逢見直人事務局長(UAゼンセン同盟)。17年から逢見直人専従会長代行、相原康伸事務局長(自動車総連)となる。

運動では、組織を700万人台に回復させ、同一労働同一賃金制の法制化などを実現。一方、残業代ゼロ法案修正問題で組織的な混乱。政治では立憲、国民の一体化で混迷し、20年からコロナ禍の新自由主義打開で苦闘した。野党共闘では結成30年前の反共主義への先祖返りをみせ、連合32年で大衆運動の少ないのも特徴である。

■今回8代目。異例の難航、初の中小・女性会長

第8代(2021年～)。芳野友子会長(JAM)・清水秀行事務局長(日教組)、会長代行は松浦昭彦UAゼンセン同盟会長、川本淳自治労委員長が就任した。連合結成32年で中堅中小産別の女性会長は初めて。JAMでは前身の全金同盟で旧同盟の天池清次会長以来の会長就任。官公労から日教組の事務局長も初めて。日教組では旧総評の榎枝元文議長以来のトップ就任となる。

役選人事は難航した。役員推薦委員会が大会で「38回の会議」「生みの苦しみ」と報告するほど難航混迷ぶりを見せた。立候補者の成り手が少なく、選挙管理委員会は告示を延期し、トップ人事の推薦が決まったのは10月6日の大会開催日の10日ほど前という前代未聞の異常事態となった。

会長候補とみられた相原事務局長や役員推薦委員長の難波淳介運輸労連委員長なども出身組合な

どの都合で頓挫した。連合結成以来の混迷ぶりの背景には、単組・産別優先や政治問題など連合運動の見直しを含め、連合役員OBからは「連合の危機」との声も聞かれた。選挙は役員62人一括で投票480人のうち信任は435票だった。出身産別の安河内賢弘会長は「産別として全力で支える」と語り、会長代行の松浦、川本両氏も「両脇から2本柱としてサポート」と表明。協力体制でナショナルセンターのリーダーシップの発揮が問われている。

■前途多難、リーダーシップの発揮を

新体制で会長、事務局長ともナショナルセンターレベルの運動関与は初めてであり、春闘や組織拡大、政策・政治などで手腕が問われることになる。

大会の新方針にはコロナ禍打開へ「新しい運動スタイルの構築」を掲げ、集团的労使関係の強化拡大を決定。中小・非正規の組織拡大へ「地域ゼネラルユニオン」の検討や労働者代表制の法制化、「あいまい雇用」で労働者概念の拡大をうちだした。

愁眉の春闘では、世界でも異例とされる日本の賃金低下の打開や男女格差、非正規労働者の均等待遇など処遇改善などが重要課題。単組・産別自決でなく、連合への求心力を高め、要求遵守と共闘強化による高い春闘相場の形成波及へ向けた調整・指導力の発揮が課題となる。政治では立憲、国民との一体化が最大の焦点となっている。

また連合は22春闘で、国民生活の維持・改善へ労働組合は前に出て「けん引役」を果たし、社会的責任を果たす春闘としていることも注目される。

岸田首相が新設した「新しい資本主義実現会議」に労働者代表として芳野連合会長も参加した。経団連から参加している十倉会長は同会議について経団連の「新成長戦力と軌を一にしている」と評価。経済成長を最優先に、労働時間改悪や違法解

雇の合法化なども掲げている。

芳野連合会長は首相や経済界との接点は薄かったとされ、政府会議で分配構造のゆがみ是正や働き方改革などで手腕が問われることになる。

会見で芳野会長は「女性のガラスの天井を破るチャンス」と表明。「不安はあるが、現場の意見を聞いて合意形成」と語る。前途は多難。構成組織の意見調整とあわせ、諸闘争でナショナルセンターのリーダーシップの発揮が問われている。

■22初陣春闘で新体制の手腕問われる

新体制はまず22初陣春闘で手腕が問われることになる。会長、事務局長ともでナショナルセンターレベルの春闘関与は初めてだ。

芳野会長は初陣春闘で「男女の賃金格差、非正規の処遇改善で連合は変わったと踏み込んだ春闘にしたい」と強調。清水事務局長は「20数年間、日本の賃金が上がっていないことは衝撃的だ。構成組織にはよく検討してもらい」と、世界から異例とされる日本の賃金停滞の打破をにじませた。

連合は10月21日の中執会議や11月2日の春闘中央討議集会で22春闘構想として、世界から異例とされる賃金停滞の打開へ、「4%程度」（ベア2%程度）の賃上げ要求案を提起した。

春闘構想案ではコロナ禍で非正規、女性の雇用・生活への影響が大きいと指摘。日本の賃金水準は1997年をピークに停滞を続け、その背景には不安定雇用の増大と中間層の圧縮、貧困や格差拡大など「分配のゆがみがある」と指摘。春闘ではすべての組合が月例賃金の改善に取り組むことを基本的に、「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を提唱している。

要求案は賃上げ分2%程度と定昇相当分を含め4%程度を目安とし、8年連続の同水準となる。個別賃金は30歳、35歳で設定。中小組合は定昇相当分4,500円にベア2%分の6,000円を目標に

10,500円以上を目安に設定。連合のベア獲得組合は14年の40.4%をピークに21春闘では26.8%と低下し、ベア獲得の組織内波及も大きな課題としている。

闘争体制では、金属、化学、流通、交通、公益など5部門別共闘連絡会議の設置と闘い方について、共闘とパターンセッターのあり方も検討としているのが注目される。春闘に影響を与えてきた金属労協も46年。産別・単組自決で共闘は崩れ、パターンセッターの機能は低下。今後は春闘などを連合金属部門に移行し、連合も13部門構想を打ち出し、今後の動向が注目されている。

日本の賃金低下は20年の平均賃金でみると、OECD（経済協力開発機構）加盟国で日本は22位で、19位の韓国よりも低い。この30年間で韓国は90%以上の賃上げをしているが、日本は4%にとどまる。「過少ベアはデフレ加担」と連合総研も指摘しており、世界でも異例とされる日本の賃金停滞打破は新体制の大きな課題となる。

■全労連など22年も春闘先行、成果を継承

全労連など国民春闘は10月20日に総会を開き、22春闘も金属大手より1週間早い3月9日に集中回答、10日にストを含む全国統一闘争の方針案を確認した。11月22～23日に22国民春闘討議集会を開き、さらに論議を深める方針である。

春闘先行は全労連などがコロナ禍の21春闘で連合トヨタなど金属大手のベア見送り・要求内容非公開など自社型で共闘軽視の春闘変質に対して、結成32年で初めてストを含む先行回答に挑戦して成果を獲得。メディアも初めて全労連などの先行回答を報道した。

22国民春闘方針の構想案でも、21春闘の成果を踏まえ、国民春闘共闘・全労連だからこそできる闘いとして、春闘全体をリードできる戦術となる大手金属より先行する方針を確認した。産別か

らも「春闘先行回答とストで成果を上げている。22 春闘も先行し、春闘共闘すべての組合のストを構えた全国統一闘争を」(JMITU)、「コロナ禍で病院の人手不足は深刻だ。人材確保のためには労働条件の引き上げが重要であり、スト権確立を背景に産別結集を重視」(医労連)などが表明されている。

闘争体制ではとりわけ先行組合（昨年は29産別中12産別、41.3%が回答集中日で統一）の増加を重視。また初めて「全国5,000事業所前宣伝行動」を展開し、未組織労働者の春闘参加と組織拡大を連動させているのも注目される。

要求案はアンケートを踏まえ、昨年と同水準の月額25,000円以上、時間額150円以上、産別・企業内最賃は時間額1500円以上、全国一律最賃の確立も重視している。

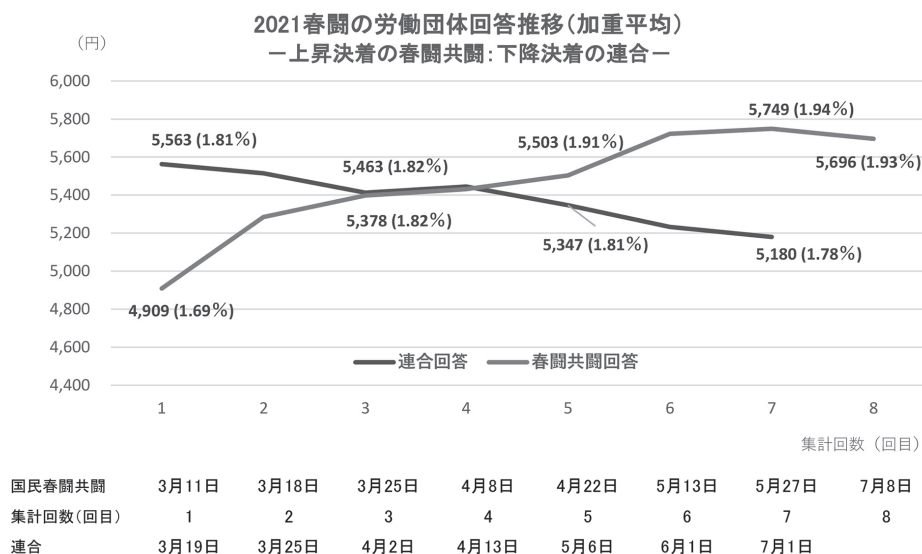
■春闘先行の前進成果と今後の課題

22春闘では全労連、連合とも世界から異例とされる日本の賃金停滞の打破では共通している。違いは、全労連などは生計費に基づく大幅賃上げと全国統一ストを背景に、先行回答で春闘のリード役に挑戦していることである。

全労連などが春闘先行の前進成果として挙げているのは次の通りだ。①先行回答、記者会見で水準獲得成果など影響力を高めた、②要求提出率、スト実施率が昨年を上回り、スト権確立率(60.4%)はこの10年間で最も高くなった、③コロナ禍でも労働組合に結集して、職場、産別、地域への行動を強め、雇用も賃金も獲得する闘いを前進させた、④春闘で組織拡大・強化も図られた、⑤初めての「変えるリーフ」は産別・地方一体の取り組みで106万配布、⑥アンケート「VOICE！」で職場、地域の切実な声が寄せられたことなどを挙げている。

また、粘り強い交渉で回答集計ごとに賃上げ水準がアップし、連合集計の下降回答との違いも見せた。検証すると、1次集計(3月11日)の平均4,909円(1.69%)から最終の8次集計(7月8日)には5,696円(1.93%)と獲得額・率とも上昇妥結となっている。他方、連合の1次集計(3月19日)は5,563円(1.81%)だが、最終の7次集計では5,180円(1.78%)へと下降妥結となっている。(表)

一方、課題としては、①賃上げ結果は要求額からすると低額であり、長期に続く賃金の低迷に歯



止めをかける流れを作るに至っていない、②減少傾向にある要求アンケート総数（目標 100 万人、集約 25 万 2,346 人）や要求提出組合数を増やすこと、③コロナ禍で業界・企業ごとの業績が異なる中、産別統一闘争を強めること、④全国統一行動への結集を強化することなどを指摘。賃金闘争のさらなる発展と実践に向けた論議を提起し、黒澤事務局長は「春闘前進へ職場、地域の労働者の立ち上がりにこだわった春闘をめざそう」と訴えている。

■過去最大の最賃28円増とEU並み水準へ

全労連など 22 国民春闘総会では「地域最賃時給 28 円増を踏まえ、企業内最賃など全体の賃上げへ活用を」（道労連）などの発言も出されている。

21 年度の最賃改定は全国加重平均で 28 円増（3.1%増）と、上げ幅では 78 年度の目安制度以降で最大となった。水準は現行の 902 円から 930 円、最高は東京の 1,041 円で、最低の高知、沖縄 28 円増の 820 円となり、地域間格差は 221 円。全都道府県で 800 円を超えたのは、民主党政権時の 10 年の政労使・雇用戦略対話で合意した「できる限り早期に全国最低 800 円、全国平均 1000 円」から、11 年を経てようやく 800 円に到達したことになる。

最賃の水準と決定方式では、今年の政府の改定諮問でも「諸外国の取組も参考に」とされるように、各国の水準と取り組みの連携が重要となっている。21 年の最賃引き上げはドイツが 1.6% アップ（18.4 円増、1,239 円）、フランス 0.99%（12.3 円増、1,338 円）。イギリスは 10 月 25 日に 6.6%（95 円増、1,489 円）の引き上げを発表した。

賃金の中央値に占める最賃の割合もフランスは 61.4%と高く、イギリス 55.1%、カナダ 51.2%、ドイツ 48.2%だが、日本は 43.6%に過ぎない。

決定基準もフランスは実質賃金上昇率の 2 分の 1 以上など賃上げと最賃を連動。ドイツも労働協

約の賃金動向に従うこととし、イギリスも政府目標は 24 年までに賃金中央値の 3 分の 2 水準と決めている。ILO の最賃条約も「国内の一般的標準賃金」「労働者の団体協約の賃上げを参酌」と規定し、組合の賃上げと最賃引き上げを連動させている。

中澤秀一・静岡県立大学短期大学部准教授も「審議会のあり方を変え、水準に関わる法改正も必要だ」と述べつつ、春闘など組織労働者の賃金水準引き上げと最賃引き上げとの連動を視野に入れた運動を示唆している。

■「シフト制労働」を是正し、組織拡大へ

コロナ禍は雇用破壊にも大きな影響を与え、新たな問題として「シフト制労働」がクローズアップされている。シフト制労働とは、厚労省通達では「月、週または日ごとの所定労働時間が、一定期間ごとに作成される勤務表により、非定型的に特定される労働者」の働き方と規定している。

首都圏青年ユニオンが行った昨年 4 月から 12 月までの労働相談には例年の 2.5 倍に当たる約 800 件にのぼり、65%が事業主都合の「補償なし休業」で、パート・学生・アルバイトが 8 割を占めた。

シフト制労働の是正運動の結果、政府は昨年、休業手当が支払われない労働者について「休業支援金」の制度を創設した。当初は中小企業だけが対象だったが、その後、大企業にも適用できるようになった。しかし、予算 5,700 億円のうち活用は約 3 割にとどまり、活用の改善・拡充が求められている

青年ユニオンは政府に対して最低保障賃金などの政策を要求。組合加入も進み、約 40 企業、約 80 人に拡大し、支部結成など手応えを語っている。

■総選挙結果と野党共闘効果

岸田政権のもとで初めての総選挙が10月31日投票で行われた。選挙戦は与党に対する「野党共闘」の構図となったが、自民は過半数の261議席（15減）を確保した。野党共闘の立憲（13減96議席）、国民（3増11議席）、共産（2減10議席）、れいわ（2増3議席）、社民（現状1議席）となった。野党共闘は全289選挙区のうち217選挙区で候補者を一本化し、当選は62議席となった。1万票以内で惜敗した選挙区は32に上っている。

連合は立憲、国民など213人を推薦し、当選は前回と同じ99人とどまった。11月1日に選挙結果について清水秀行事務局長の談話を発表。要旨は「自公の絶対安定多数を許し、国会の勢力図は変わらず極めて残念」と指摘。その上で「国民民主党は現職全員の当選など健闘し、一方、立憲民主党は改選前の議席を割り込み大きな課題を残した。両党には選挙結果を検証し、連携・協力の深化を期待し、連合も両党とより密に連携する」としている。

産別では、電力労組幹部などが福井2区で原発推進の自民党候補を支援（連合福井は立憲推薦）とも報道され、愛知11区ではトヨタ系候補が辞退し、カーボンニュートラル政策で保守系を支援、東京12区では連合東京が公明党候補支援とも報じられている。連合産別、単組が産業政策・利害などで自民、公明候補支援など大きな課題を残した。

芳野会長は選挙後の会見で「立憲と共産との共闘は残念」と述べ、「来年の参院選でも、立憲と共産との共闘は認められない」「共産党と共闘する市民連合も受け入れ難い」と踏み込んだ。しかし、連合内部は「野党の共闘体制を強化」（自治労）、「中道非共産を基軸に」（UAゼンセン）から自民、公明候補支援まで分散化。「かつてなく政治的な溝は深い」との声も聞かれる中で新会長の政治分野の一体化への前途は多難だ。

共産と立憲などとの共闘について、神津前連合

会長は「共産党との共闘には与しないが、選挙区の候補者調整は選挙戦術上の事柄として政党間で協議・決定されるものであり、連合が関知するものではない」と語っている。新会長はその事実をどう受け止め、今後、どう対応するのか論議となる。

また市民連合と共産党など4野党の関係についても、連合産別内では共闘支援の組織もあり、市民連合に対する共闘選別も問題となろう。

全労連は11月1日に選挙結果について黒澤幸一事務局長の談話を発表。骨子は「市民と野党共闘4野党の統一候補は全体として議席を伸ばすには至らなかったが、多くの選挙区で競り勝つ成果を得た」と指摘。その上で「市民連合と4野党の共通政策は政権づくりまで合意した画期的なものとなったが、短期間の選挙戦で国民に十分に浸透しきれなかった。全労連は政策実現へ市民と野党の共闘がさらに豊かになるよう力を尽くし、来年の参院選で改憲勢力を過半数割れに追い込み、労働者・国民の要求実現の政治転換へ奮闘する」としている。

市民連合も総選挙結果に関する声明を発表。各地で野党候補勝利のために奮闘した市民に敬意と感謝を表明した上で、「多くの選挙区で僅差で敗北したことは極めて残念だ。しかし接戦の選挙区が多かったことは野党と市民の協力に一定の効果があった」と評価。選挙の反省をもとに、「日常的な政策実現の取り組みとあわせ、来年の参議院選挙を戦う体制を再構築し、今後とも自民党に代わる選択肢の創出に努力を続ける」としている。

全労連は総選挙で市民連合と4野党の政策合意を支持し、生活・雇用・生業を守る政策実現政権の確立へ全労協、総がかり行動実行委ともエールを交換。中央、地方で市民と労組、野党との共闘のすそ野を拡げ、今後の運動展開が注目される。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）

本の紹介

野中郁江・三和裕美子 編

『図説 企業の論点』

(旬報社、2021年5月 1,500円＋税)

原富 悟



政治も経済も、そして社会のあり方までもが大企業の利益追求を軸に回っているような日本の社会について、「企業中心社会」と言い、あるいは「日本的経営」と呼ばれる企業システムを称して「会社主義」と称する人たちもいる。

今日、働く貧困層が増大し、富める者は富み、「格差社会」は流行語にもなった。「失われた20年」と言われるように、経済の長期停滞が指摘されてもいる。

その一方で、コロナ禍で多くの国民が不安を抱える中でも、景気の指標、あるいは企業業績の動向を反映すると言われる株価は、今年2月に30年ぶりに3万円を突破し、徐々に下がったかと思えば、菅首相が退陣を表明したとたんに再び3万円を突破、31年ぶりの高値を更新した。企業の利益は高水準で、内部留保も積み上がっているという。それでも賃金は上がらず、若者の将来不安は尽きない。

確かに、経済活動は企業を軸に回っている。そして社会的存在である企業の「存在の仕方」、現代企業の行動原理は変化してきた。労働者や一般市民が、その変化に適切に対応するのはむづかしい。企業というものは、そこで働くこと

によって生活を維持している労働者にとって、いい話ばかりではなく、リストラもあり、過労死もあり、企業の不祥事などもあって、いまや「いい学校を出て、大企業に就職すれば安心」という観念は昔話になったようだ。

経済や金融の専門家、企業家や労働組合の指導的な立場にある活動家などならともかく、労働者や一般市民にとって、現代企業はわかりにくい存在であるばかりか、ある場合には理不尽な存在であるようにも思える。

『図説 企業の論点』は、そのような人たちにとって、現代の企業をどう見たらいいのか、その道案内の書である。

本書は、4つの章で構成されて、各章は、それぞれの項目ごとに設定されたキーワードが、短い文章で解説される。

第1章「株価重視で変わる日本の企業」は、「企業とは何か」から始まって、「会社は誰のものか」で括られる。

第2章「企業が生み出す富と社会」は、「わが国の企業構造」で始まり、富の行き先、企業の内部留保などを経て、「アベノミクスでつくられた株価」に至る。

第3章「働く人と企業」では、『働き方改革』がもたらすもの」という問題提起から、「コロナ禍の労働問題」まで、企業で働く人に焦点が当てられる。

第1章から第3章まで、「企業とは」「富の行き先は」「働く人は」と問いかけてきて、第4章の「私たちの未来 企業と地球・市民」は、視野が広げられて「持続可能な世界を求めて」に始まり、社会的企業の役割にも触れ、「フェアトレードで実現する持続可能な社会」で結ばれる。



第1章では、わが国における株式保有構造の変化と株主の匿名化が語られ、所有と経営の分離、「モノ言うファンド」による企業支配など、日本企業の支配構造を明らかにし、短期的な利益を指向する株主の存在と「株主主権」の強まり、それを制度的に保障しようとする会社法の変遷が、株主重視の経営を促進し、株主への富の分配を増加させ、企業の活動を株主利益の最大化へと向かわせたと解説する。そのうえで「会社は誰のものか」と問う。そして、「株主主権論に対して、従業員、消費者、取引先などの多様なステークホルダーを重視した経営を求める機運が高まっています」「企業は様々なステークホルダーで成り立っており、株主だけが特別に重要であるという考え方は見直されつつあります」と指摘し、「日本的経営における経営者の使命感、理念、『国民の福祉を増大するための経営』に今一度立ち返ってみる必要があるのではないのでしょうか」とむすび、第2章の解説に向かう。

第2章は、「企業が生み出した富がどのように回りまわっているのか」を見ることで「どうすれば人々の生活を豊かにしながら企業も発展

できるか、政府の役割は何か」と課題が設定される。利益のもととなる企業の価値（富）＝付加価値を生み出しているのは労働者であり、付加価値の分配をめぐる労働者と企業（資本家）との闘いは階級闘争である。近年、企業の収益力は高まっているが、労働者が生み出した付加価値の労働者への分配は減少し、税負担は軽減され、配当がふえ、内部留保が積み上がっている。この章では、原発事故の負担の構造やアベノミクスの「3本の矢」、そして「作られた株価」が説明される。

第3章は、企業で働く人の問題＝労働問題を扱っている。「民主主義は工場の門前で立ちすくむ」と言う現状と、国際労働機関（ILO）のディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）をひきつつ、現代企業に対する、労働者と労働組合、消費者、市民の社会的な監視が求められているとして、「労働問題は、労働者だけの問題ではなく、企業の問題そのもの」と言う視点から、働き方改革、ブラック企業、非正規雇用、コンビニ会計、ウーバーイーツ、ハラスメント、遅れている日本企業のジェンダー平等、会社再建と整理解雇、企業再編と純粹持ち株会社など、具体的な事例をあげてその問題点を指摘し、労働法の意義と労働組合の役割が語られる。

第4章（終章）の標題は「わたしたちの未来 企業と地球・市民」とされ、章の冒頭には「資本主義の発展につれて企業は成長し、大きな富を人々にもたらしてきました。しかし、貧困はなくなり、社会的な格差が拡大することによって起きる様々な問題、また、地球温暖化など環境への影響が深化しています。新型コロナによってもたらされたパンデミックにより、私たちは企業を変革する必要性を一層強く感じ

ています」とある。そして、サプライチェーン企業の人権問題、タックスヘイブン、企業と原発、社会的企業、クラウドファンディング、地球温暖化、SDGs、フェアトレードなどについて取り上げ、企業のあるべき方向性を指し示そうとしている。

○

企業とは何か。企業は誰のものか。企業は社会の中でどういう存在であるべきか。こうした問いかけが、本書の中に、コンパクトに詰め込まれている。

本書の執筆には、様々な専門分野の研究者、弁護士、ジャーナリスト、労働運動家が参加している。39項目に設定され、それぞれに図表を伴ったキーワードは、各章に括られながら、その全体の配列そのものが、読者の思考を促

す。

問題が、原理的に簡潔に解説され、専門家でもなくとも、経済や企業活動にかかわるリテラシーを高めることができる。つまり「素人にも読める」解説書であり、読者に考える視点を提供してくれるテキストになっている。専門用語や横文字が出てくるが、それは文脈で理解できる。

労働組合運動に、社会運動に、あるいは職場で、地域で、どのように生かすかは、読者次第である。

(はらとみ さとる・労働総研理事)

※本稿は、「労働総研ニュース」No.379（2021年10月号）から転載したものです。

Editor's note
編集後記

■今号の特集では、もはやブームにさえなっているSDGs（持続可能な開発目標）について、労働運動がこの壮大なゴールにどう向き合い、どう取り組むのかを考えるための一助となるべく論点整理を行っている。

■経済、社会、環境の各分野で抱えているさまざまな課題は、どれも一筋縄では解決できず、まさに変革（トランスフォーム）なしには解決不可能である。本文で触れられているように、SDGsは変革のための道具でもあり、処方箋でもあり、羅針盤でもある。だからこそ、労働運動にはSDGsを使いこなすだけの知識、スキル、見識、慧眼などが求められているのである。使いこなすことは容易ではないが、労働運動が取り組む価値は大いにある。

■特集以外でも、全労連が来年の定期大会に向けて討議している「憲法が生きるコロナ後の社会と運動の飛躍」の内容のほか、結成以来初の女性会長を選出した連合の動向、始動した22春闘、最賃引き上げの課題等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。（S.N.）

次号予告（No.121 2021年秋季号）

【特集】

労働総研「若者の仕事と暮らしに関するアンケート」
調査結果分析

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見を、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail: rodo-soken@nifty.com

季刊 労働総研クォーターリー No.120（2021年夏季号）

2021年11月25日発行 定価：1320円（税込） 年間：5280円（税込）

編集 ● 労働運動総合研究所

発行 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

<http://www.yuiuidori.net/soken/> E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒112-0005 東京都文京区水道2-10-9 板倉ビル2階

TEL.03-5810-1581 FAX.03-5810-1582

<http://www.honnoizumi.co.jp/> E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 亜細亜印刷 株式会社 / DTP ● 木棕 隆夫

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

©The Japan Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-1889-8 C0336

コロナ禍をのりこえ、労働者・市民の命を守る
社会への転換をきりひらく2022国民春闘へ！

12月初旬刊

2022年 国民春闘白書

全労連・労働総研 編 (A4判 96頁)

定価 1000 円＋税
(ISBN 978-4-7617-0915-0)

〈もくじより〉

総論 2022年国民春闘の課題

- I 私たちをとりまく経済情勢
- II 社会的な賃金闘争と切実な賃上げ
- III 労働者の権利を守るたたかい
- IV 働くルールの確立とディーセントワークの実現
- V 危機に直面する医療、社会保障の拡充を
- VI 安心して暮らせる日本めざし、憲法を守り発展させよう
- VII 主要企業の内部留保分析
- VIII 春闘基本資料(時系列、地域別)

いのちと生活の危機！
労働組合で声あげ
変えよう！



【発売】学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645

コロナ禍で問い直される日本の社会保障
その全体像と運動の焦点を分野別にコンパクトに解説

11月下旬刊

社会保障運動入門

労働総研 社会保障研究部会／原富 悟 編

定価 1320 円(税込)
(ISBN 978-4-7617-0731-6)

【執筆】

相澤興一 福島大学名誉教授
小澤 薫 新潟県立大学准教授
唐鎌直義 佐久大学特任教授
公文昭夫 元中央社保協副会長
浜岡政好 佛教大学名誉教授
原富 悟 労働総研理事
堀 幾雄 元中央社保協事務局長
宮崎牧子 大正大学教授
山口一秀 中央社保協事務局長

【A5判 135頁】

〈もくじ〉
はじめに

- 第1章 社会保障運動への接近
～私たちの暮らしと社会保障
- 第2章 制度の成り立ちと現状
～日本の社会保障制度
- 第3章 社会保障の必然性を考える
～理念と運動
- 第4章 現代の暮らしと社会保障の争点
～各分野の制度と運動
- 第5章 社会保障をよくする運動の場
～職場・地域からの運動
- コラム 10項目 / 年表 社会保障形成史

【発売】学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645

Featured Theme

SDGs and the Labor Movement

SDGs and Challenges for the Labor Movement Keisuke FUSE

Decent Work and SDGs Shigeru WAKITA

SDGs as Goals for Change and Changes Needed for Companies

..... Takashi OGURI

Overcoming SDGswash Yoichi TORIHATA

SDGs and Child Poverty Yosuke MATSUDA

Education Facing the Risks: Shaping Sustainable School Life

..... Ryo Uchida

Labor Front Now

Zenroren to Discuss "A Post-COVID-19 Society where the Constitution Can Play
Its Role and Leap Forward of the Movement"

Rengo's Unprecedented New Leadership and Its Tasks, Start of the 2022 Spring
Struggle and a Minimum Wage, Impact of the Opposition Parties' Joint Efforts
in the General Election Yu AOYAMA

Book Recommendation

"Illustrated Exposition: Arguments of Companies," edited by Ikue NONAKA

and Yumiko MIWA Satoru HARATOMI



9784780718898



1920336012005

ISBN978-4-7807-1889-8
C0336 ¥1200E

定価：1320 円 (税込)
本の泉社