

ILO広報誌

ワールド・オブ・

ワーク

2005

第2号
(通巻4号)

今日の
強制労働



ILO駐日事務所

ILOに 公式の旗が誕生するまで

(World of Work 2005年8月発行第54号より)



1971年にローマ教皇がジュネーブを訪問した際、ILOはその特色である三者構成を示すロゴの入った旗を掲揚することができなかった。それはILOの旗が国家元首級の訪問を迎えるのに不適切だったからというわけではなく、正式に準拠するものがなかったため、法的には旗が存在しなかったからである。

ILOは何十年もこの旗を使ってきたのだが、それは単なる“飾り”でしかなかった。1977年にILOが米国のフラッグ・リサーチ・センターに出した手紙には、以下のように記されている。「ILOに正式な旗はありません。(中略)さまざまな機会に会議室内の装飾を目的として使用してきましたが、正式な採択の手続きがとられていないため、屋外で使用することはできません」。

ILOの旗は、創設50周年を記念して1969年に作られたが、正式に登録されたことは無い。デイビッド・A・モース事務局長が1967年に定めたILOのロゴがライトブルーの布地に入っている旗を、ほとんどの人はILOの公式な旗だと思っていたが、公的な根拠がないということを、ILO外部の人々はもとよ

り、内部の職員ですらほとんど知らなかったのである。その結果、旗は公式の場で掲げることができず、さまざまな制約を受けていた。しかし、今年ついに状況が変わり、ILOは正式な旗の採択に踏み出した。

なぜこんなに長い間、ILOの旗は単なる“飾り”であったのか。そもそもの発端は1945年の国連創設にさかのぼる。このときILOをはじめとする国連専門機関は、それぞれ独自に公式の旗を採択することは控えるよう働きかけられた。複数の旗の存在は、すべての専門機関は幅広い国連システムの一部とみなされるべきとの意識を損なうものと考えられたからである。しかし時代は変わった。この間、他の国連機関が次々と独自に旗を採択し、国連ファミリー内での独自性をアピールし始めた。2005年6月のILO総会で決議が採択され、旗の法的根拠が確立されたことで、ILOも例外ではなくなった。もはや単なる飾りではなくなったILOの旗はようやく、今日の国連を代表する他の諸機関の旗と並んで正しい場所に掲揚されることになる。

ワールド・オブ・ワーク

『ワールド・オブ・ワーク(仕事の世界)』誌は、ジュネーブのILO本部コミュニケーション・広報局より年3回発行されている広報誌。英語版のほかに、アラビア語、中国語、チェコ語、デンマーク語、フィンランド語、フランス語、ヒンディー語、ノルウェー語、スペイン語、スウェーデン語の各国語版がある。英語版の記事の一部を和訳収録した日本語版は、ILO駐日事務所より年2回発行されている。

本号は、『ワールド・オブ・ワーク』誌英語版の第53号(2005年4月発行)および第54号(2005年8月発行)掲載記事の一部を和訳収録したものに、日本関係情報を盛り込んだものである。

本誌は国際労働機関(ILO)の公式文書ではなく、表明された意見は必ずしもILOの見解を反映するものではない。本書中に用いられる呼称は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関するILO側のいかなる見解を示すものではない。

企業名、商品名および製造過程への言及はILOの支持を意味するものではなく、また、特定の企業、商品または製造過程への言及がなされないことはILOの不支持を表すものではない。

本文および写真(フォト・エージェンシーのものを除く)は、出典明記のうえ、自由に転載できます(掲載誌を下記宛お送りください)。

発行：ILO駐日事務所

〒150-0001

東京都渋谷区神宮前5-53-70

UNハウス(国連大学本部ビル)8階

TEL: 03-5467-2701

FAX: 03-5467-2700

<http://www.ilo.org>

編集：ワーカーズコーポアスラン

印刷：(株)タイヨグラフィック

ILO新報告書

(World of Work 2005年8月発行第54号より)

強制労働は過去の遺物だろうか？『強制労働に反対する世界的な同盟』と題するILOの新しい報告書によれば、強制労働は今日の課題であるばかりでなく、現代における最も隠された問題のひとつであることが示されている。ILOの推計によれば世界全体で1230万人、うち半数は子どもたちが強制労働に従事させられている。報告書はこの問題に対する従来の見方を問い直し、強制労働に反対する世界的な取り組みを呼びかけている。



F. M. Montesano/ILO

メッセージ

川崎二郎厚生労働大臣	4
木剛日本労働組合総連合会会長	4
ILO駐日事務所：活動ハイライト	5
ILO駐日事務所戦後再開50周年記念シンポジウム	6
ILOと日本略年表	8

特集報告

ILO新報告書：強制労働に反対する世界的な同盟	10
-------------------------------	----

一般記事

少女戦闘員：リベリア(元)女性戦士の社会復帰への戦い	14
いまどきのパパ：ノルウェーの進歩的な父親休暇政策	18
仕立てあがりの未来の繁栄：カンボジア	22
MFA(多国間繊維取り決め)廃止と労働組合の取り組み	25

最近の動き

2005年の第93回ILO総会：労働面の重要な懸念事項に関し、行動のための道筋を敷設	28
船員の身分証明がより明確に：船員の身分証明書に関する新国際労働条約発効	29
労働安全衛生における最近のトピック：第17回世界労働安全衛生大会/アスベスト	30
ILO/ECフォーラム(於トリノ・イタリア)	32
世界と仕事：電子機器による職場内監視	33
世界各地で働くILO：サモア新規加盟ほか	36
書籍紹介	38

国際労働機関（ILO）：創立1919年。加盟国（現在178カ国）の政府、使用者、労働者の共同行動を通じて、世界中の社会保護、生活・労働条件の向上を図っている。ジュネーブにある国際労働事務局はILOの常設事務局。駐日事務所を含み、40以上の現地事務所がある。



世界の恒久平和の実現のために

厚生労働大臣 川崎 二郎

このたび厚生労働大臣に就任いたしました、川崎二郎です。

ILOが、1919年の設立以来、ILO憲章前文に掲げる「社会正義を基礎とした世界の恒久平和の実現」をめざし、フィラデルフィア宣言に謳った根本原則にのっとり国際社会の発展に大きく貢献してきたことに、心から敬意を表します。わが国は、このようなILOの活動に古くから賛同し、国際労働基準の遵守にとどまらず、マルチ・パイ方式による技術協力、アジア太平洋グループの活動などを通じ、中心的な役割の一翼を担ってきました。

経済のグローバル化が進んでいる今日、ILOに求められる役割はますます重要になってきており、ソマビア事務局長のもと、ディーセント・ワーク（人間らしい仕事）の実現に向け、仕事の創出、仕事における基本的人権の確保、社会保護の拡充、社会対話の推進といった戦略目標に積極的に取り組んでいると認識しています。

昨年12月、わが国はILOと共催で、「グローバル化と若者の未来に関するアジア・シンポジウム」を開催しました。仕事を通じて、すべての人にグローバル化の成果を得られる機会を与える方策、とくにアジアにおいて、ディーセント・ワークを実現するための取り組みについて、活発な議論が交わされました。シンポジウムを通じ、今後も引き続き、公正なグローバル化の実現と、若者がいきいきと働き開花する社会創造をめざして、関係者が努力する方向性を確認することができました。若年者雇用については、本年のILO総会においても、議題として取り上げられました。

日本政府は、ディーセント・ワークの実現、ひいては世界の恒久平和の実現に向けたILOのさらなる活躍に期待するとともに、引き続き、加盟各国および労使と手を携えて、精力的に活動してまいりたいと考えています。



グローバル時代への挑戦に協働・参画する

日本労働組合総連合会会長 木 剛

2005年の第93回ILO総会において、ソマビア事務局長が「我々は労働の世界における急激な変化の時代に生きている」と指摘されたとおり、世界中で労働者を取り巻く環境は急激に変化しています。

国境の壁があらゆる分野で低くなり、生産拠点のグローバルな移転、移民労働者の増加、雇用形態の多様化、インフォーマル経済の拡大などが、経済発展の段階に関係なく各国に共通して見られるようになってきました。このような状況のもと、各国社会経済の相互依存関係が深まっています。雇用の確保、賃金・労働条件の維持・改善という最も基本的な事項ですら、もはや一国内で自律的に決定することができない状況が顕著であり、ILOの持つ国際労働基準の設定・適用の役割や、開発途上国への技術協力などの活動がいっそう重要になっています。

このようなグローバルな課題に対処するため、ILOは国連の専門機関の中で唯一、政労使の三者構成という枠組みで構成されている強みを活かすべきです。この三者構成主義こそが、人間の存在の根幹ともいえる労働を扱う機関としてのILOの正当性と力の源泉であり、今後とも厳守していかなくてはならない原則であると確信しています。さらに、ILOが他の国連機関や国際金融機関との連携を強め、ディーセント・ワークの実現という理念を通じた相乗効果を引き出すことが重要だと思います。ディーセント・ワークが満たされていない社会環境は、テロや紛争という人類全体に対する脅威へとつながります。世界の安定を実現するためにも、ILOの取り組みの重要性が高まっています。

連合は、世界のすべての人々がディーセント・ワークを享受できるよう、ILOの意思決定の過程に参画し、その作業に協力し、またILOが採択した国際基準の国内への適用に引き続き尽力してまいります。

ファン・ソマビアILO事務局長メッセージ—ILO歴史写真展によせて

ILO駐日事務所（旧ILO東京支局）再開50周年記念写真展に、ようこそおいでくださいました。

ILO創設国のひとつである日本は、私たちの歴史の中で大きな役割を果たしてきました。政府、労働者、使用者の代表からなるILOの三者構成主義は、多国間システムの中でもユニークなものです。日本政府は、ILO常任理事国10カ国のひとつであり、労働者・使用者の代表も、現在、理事会のメンバーとなっています。

ILOは、日本の多国間主義へのコミットメントから、多くを得てまいりました。日本は、価値を促進し、仕事の世界を通して平和と安定の推進役を務めるILOの全活動に積極的にかかわってきました。日本のビジョンと識見、あわせて持つ実際の視点は、ILO執行機関の審議・決定を非常に充実したものにしています。

日本からの長年にわたる支援を得て、ILOは、アジア地域を中心とする多くの国々に、仕事の課題に向けて援助することができました。ILOと日本の協力による技術協力活動は、国際労働基準の推進、労働行政の強化、健全な労使関係の促進、雇用創出、職業訓練の分野に焦点をあてています。私たちは、児童労働の問題にともに取り組んでおり、また、日本はジェンダー

平等を推進するイニシアチブを常に支援してきました。

日本は、人間の尊厳と社会安定の基礎として、人間の安全保障の概念を創り出し、地球規模で積極的に提唱しています。平和、社会正義、安全保障の探求は、人間の尊厳への探求でもあります。日本は、人間の生命、生計手段、尊厳に対する脅威に取り組む喫緊の必要性を重視してきました。

「労働は商品ではない」ことこそ、ILOの価値の根幹をなすものです。働く人々が、ディーセントな仕事—すなわち、単なる仕事ではなく、権利、働く機会、社会保護、発言機会を与えられる仕事—に就くことができれば、働く人々とその家族は、人間としての尊厳を保てる生活を送ることができます。ディーセント・ワークは、社会安定の鍵となる対話とコンセンサスに基づいています。人間の安全保障は、貧困と社会的排除を終わらせる戦略を求めています。ディーセント・ワークこそは、貧困からの脱却を図る唯一持続的な道なのです。こうした人間の安全保障とディーセント・ワークのつながりは、日本とILOの協力をさらに強化する基盤を提供しています。

ILOに関心を持ち、写真展にお出かけくださった皆様方、どうもありがとうございます。皆様の友情とご支援に心から感謝いたします。
(下記50周年記念行事欄参照)

ILO駐日事務所の活動概況：2005年後半

ディーセント・ワーク

【9月16日】ILOアジア太平洋総局のリン・リム次長が来日した機会に、政労使・ILO関係者を対象として、第14回 ILOアジア地域会議事務局長報告書「ディーセント・ワークをアジアの目標にする（Making Decent Work an Asian Goal）」の説明会を開催。アジア地域の課題として、人口、貧困、雇用、競争力・生産性と仕事、若年雇用、労働力移動、ガバナンスの問題を取り上げ、現状を報告した。参加者との活発な意見交換も行われた。報告書（英語）はウェブサイト（<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/rgmeet/14asrm/dgprep2.pdf>）参照。

ディーセント・ワークと人間の安全保障（50周年記念行事）

【9月27日】ILO駐日事務所（旧ILO東京支局）再開50周年記念シンポジウム「変化する仕事の世界とILOの現代的意義」開催。詳細は、本文記事（6～8ページ）参照。これに先立ち、UNギャラリーにおいてILO歴史写真展「ディーセント・ワークの達成にむけて」（9月5～30日）が開催された。

若年雇用

【10月3日】第18回国際労働問題シンポジ

ウム「若者：雇用の促進とディーセント・ワークへの道」開催（法政大学大原社会問題研究所、ILO駐日事務所共催）。第93回ILO総会（2005年）の概況を堀内光子ILO駐日代表が報告した後、若年雇用促進の一般討議に出席した政労使代表が総会での討議の状況を報告した。厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部の田中歩氏は、政府の立場から全体討議の主な論点と委員会報告書の全体的な概要を説明。連合国際局の湯本健一氏は、若者におけるディーセント・ワークの不足、若年雇用が貧困撲滅と表裏一体である開発途上国に焦点をあてることなど、労働者側の主張を紹介した。日本経団連労働政策本部の平田充氏は、使用者側の主張である若年雇用促進の具体策、若者におけるアドバンテージ等について報告した。最後に、法政大学キャリアデザイン学部助教西充子氏が、若年雇用に関するILO議題報告書の重要な指摘を整理し、日本の若年雇用問題に照らして意見を述べた。

平和構築

【10月24日】国連創設60周年記念・国連デー公開フォーラム「21世紀に国連で働く - 平和構築への貢献」開催（日本にある21国連機関の共催）。アントニオ・グテレス国連難民高等弁務官が、「21世紀における平和構築」と題する基調講演を行い、国連諸機関の活動を有機的に連携させることの重要性を説いた。アフリカ、アジア、ミレニアム開発目標をテーマとするパネルの中で、ILOからは、クローディア・クーンヤルツILOスリランカ事務所長が参加して、「平和のための仕事戦略」（職業紹介、インフラ公共事業、起業支援、農村のエンパワ

メント、元戦闘員の社会経済統合、児童労働撤廃）を中心とするILOの平和構築活動について報告した。そのほかに、WFP、UNICEF、UNDP、UN-HABITAT、UNOPS、WHOなどからのパネリストが報告を行った。会場には約500名の参加者が集まり、フォーラム終了後、国連機関ごとの個別ワークショップも開催された。

特別協力事業

開発援助

【10月7日】JICA主催、厚生労働省・ILO駐日事務所の後援により、技術教育・職業訓練分野の国際協力のあり方を考える公開シンポジウムを開催。ILO中国北京事務所の企業育成・就業促進専門家佐々木聡氏が基調講演「スキル・デベロプメントと地域開発：中国の事例から」を行い、グローバル化の中で貧困削減に資する職業訓練のあり方について発表。また、実際に中国で展開している起業家育成活動について紹介した。ほかに、JICA専門家、雇用・能力開発指導員、職業訓練NGO活動家などが、途上国での実地活動経験に基づき、技術教育・職業訓練と地域開発の問題について討議した。

お知らせ

ILOの歴史パンフレット

ILO駐日事務所（旧ILO東京支局）再開50周年にあたり、ディーセント・ワークの実現に向けたILOの歴史を振り返り、その意義を考えるパンフレット（見開き4ページ）が作成された。入手希望の方には、UNハウス（渋谷区神宮前5-53-70）1階受付近くの情報ラックにて配布中。本誌8～9ページに年表の抜粋を掲載。

ILO 駐日事務所（旧ILO東京支局）再開50周年記念シンポジウム

「変化する仕事の世界とILOの現代的意義」

2005年9月27日、ILO駐日事務所は第二次世界大戦後の再開50周年（注：開設は1923年）を記念し、ILO本部よりカリ・タビオラ総局長を迎え、東京において標記シンポジウムを開催した。シンポジウムは、堀内光子ILO駐日代表の司会のもと、第1部では「人間の安全保障とILOの役割」をテーマとする議論、第2部では「仕事とジェンダー」と題するスピーチおよび「ILOに期待すること」をテーマとする政労使、NGOによるパネルディスカッションが行われ、最後にタビオラ総局長が議論を総括した。

藤井基之 厚生労働大臣政務官開会挨拶

日本は1919年のILO創設にかかわり、4年後に東京支局が開設されるなどILOの活動を積極的に推進してきた。一時期ILOを脱退し支局も閉鎖されたが、戦後再加盟し、再開50周年を迎えた駐日事務所は今や事務局長直轄となり、重要性を増している。

本日は、ILOが主唱するディーセント・ワークを世界に広めるため、何をすべきか考える貴重な機会である。社会正義の実現という理念のもと、雇用、労働条件の改善を通じ、生活や尊厳に対する脅威から人間を守るILOの活動は、第1部のテーマの人間の安全保障に直結する。また第2部は、ILOの果たしている役割および将来の方向性について参加者一同が考える良い機会となろう。

日本政府としては、財政面や人材的な貢献、ILO条約の積極的な批准とその普及などを通じて、引き続きILOの活動を支援していきたい。

森山真弓 ILO議員連盟会長挨拶

個人的にも公的にもILOとのかかわりは深い。労働省時代は、ILOフェローシップを得てヨーロッパで研修し、1974年に婦人少年局長として、ILO/日本マルチ・パイ方式による技術協力の初事業であるアジア婦人労働行政セミナーを行った。

ILO議員連盟はILO活動の積極的な支援を行っており、その会長として、ベトナム、カンボジアでILOのフィールド活動を視察し、一人ひとりに実際の成果を生み出すその活動の重要性を実感した。

人身取引に関しては、自民党人身取引委員会委員長として、ILOの2005年グローバル・レポートを評価し、そのフィールド活動を支援したい。また、ディーセント・ワークについては、そのような仕事があってこそ、安定した生活、安定した社会がある。ILOが恒久平和の確立のため、政労使とともに、実際の活動を強化することを期待する。

第1部「人間の安全保障とILOの役割」

- ラメシュ・タクール座長（国連大学上級副学長）による問題提起

「国家の安全保障」から「人間の安全保障」への移行は、歴史的にみて重要である。2004年末の大地震と津波で、貧富、国籍、人種、宗教などにかかわらず多くの人が被災し、人間の安全保障についての認識が高まった。人間の安全保障には、国家を個人の安全保障に脅威をもたらす存在とみなす人権の流れと、国家を人間の安全保障を促進する担い手とする開発の流れがある。一般的に、カナダは前者、つまり個人を国家の迫害から守ることに重点をおくのに対し、日本は後者、つまり開発に基軸をおいた人間の安全保障をめざしている。どちらも国連の理念に反映されており、1994年のUNDPの人間開発報告書の中で使われて以降、広く知られるようになった。

世界は飢餓、安全な水や衛生の欠如、伝染病など多くの脅威で満ち、わずかな費用で助かる何百万もの人々が命を落としている。安全保障を人間という観点から考え直すためには、従来の政策評価を変え、政策のトレードオフを強いることになる。ILOの調査によると、世界人口のうち経済安全保障がある国の居住者は8%に過ぎない。本日はILOの活動、とくに人間の安全保障に果たす役割について知識を深めたい。

- 神余隆博 外務省国際社会協力部長

今日の各国の外交は人間の安全保障重視に動いているが、日本では、故小淵総理が外相時代、ASEAN歴訪の際、これを初めて外交政策に取り入れた。日本は国連に人間の安全保障基金を設立し、毎年約30億円弱の予算措置を講じている。人間の安全保障の概念に反対ないし慎重な国もあるが、わが国政府の働きかけなどにより、本年9月の国連首脳会議の成果文書に初めて人間の安全保障についての章を創設できた。

ILOの活動との関係についていえば、ディーセント・ワー

クの概念が人間の安全保障の概念に近い。ILOが熱心に取り組んでいる貧困削減問題も、アジアが経済成長により達成できたように、他地域でも、人間の安全保障に配慮した経済成長により貧困克服が可能であろう。ILOが主導的役割を果たしている人身取引対策も、この概念を掲げた活動によりその原因をなくすことができるのではないかと思う。ILOが人間の安全保障を推進していくうえで、さらに大きな役割を果たすことを期待し、外務省を含め関係省庁、労使とともに、努力していきたい。

●横田洋三 中央大学法科大学院教授・ILO条約勧告適用専門家委員会委員

人間の安全保障を脅かす脅威には、政治、経済、社会、文化、自然に関するものがある。

ILOは、創設時から、労働者の生活を脅かす脅威に対し、労使の代表が意思決定に参加する三者構成主義を取り入れている。また、ILOは国を離れた個人に着目して国際問題の解決を図っており、労働基準の設定、基準適用の監視、研究、技術協力などの諸活動に、条約勧告適用専門家委員会および事務局が非常に重要な役割を果たしている。

現在の課題は、失業者、未組織労働者など弱者の声をいかに反映させるかである。また、ディーセント・ワーク目標は「皆に尊厳のある仕事を」であるが、生活のためでなく、自分の存在を実感できるような仕事をするという今日的課題にもつながる。ILOは今後ともこのような課題に取り組んでほしい。

●カリ・タピオラ ILO労働基準・仕事における基本的原則・権利総局長

ILOの活動は人間の安全保障そのものである。社会的格差の拡大が大戦に結びついたこと等を背景に創設され、民主的で参加型の三者構成主義による紛争解決をめざした。当時からグローバル化時代も、社会正義と平和は経済成長の基盤である。経済成長や雇用拡大とともに、仕事における基本的人権や適正な労働基準、労働条件の確保が必要で、成長の成果は、分配のための交渉と協力により拡大し得る。

交渉、協議、三者協力というILOの伝統的な手法でグローバル化は管理可能だろうか。労働市場が変化し、組織や意思決定のあり方も変わっているとき、政府、労使団体は、その取り組みや構造を公正なグローバル化という共通目標にふさわしいものにしなければならない。ILOのディーセント・ワーク目標は、経済社会および、働き生活する人々の安全保障と基本的権利の確保をめざすものである。

1. 権利；労働基準 - 1998年の宣言に4原則が盛り込まれ、これはILOのみならず、多国間機関に適用されている。
2. 仕事 - 貧困削減には仕事が必要である。仕事の絶対量は十分にあり、政府の強い意思があれば創出できる。

3. 社会保護 - 失業者や高齢者等の社会保障、労働安全衛生などが課題で、セーフティーネットの確立がその内容である。

4. 社会対話 - 各種調整の手段で、これが機能しないと格差解消や成果の分配が困難になる。

人身取引など、グローバル化による諸課題に対し、日本の政労使には協力いただき感謝している。

第2部

中村正 日本ILO協会会長挨拶

ILOは日本で広く知られているが、政府と公共部門の労働者の争い事に判断を下す機関と思っている人もいるなど誤解も多い。ILOには監視機構があり、それが有効に機能するほど、政労使からなる構成員の一部は大きく期待し、他は困惑することになり、ILOが期待する社会対話を妨げる場合がある。

ILOは崇高な理念に基づいて創設され、その活動は広範多岐にわたる。アジアは非常に発展したが、労働分野では大きな問題を残している。日本の労働分野での貴重な体験を、ILOを通じアジアや他の開発途上国に提供することは大きな意味がある。

第2部では、日本のみならず、アジアの視点からILOに期待するという議論を期待し、この議論が発展し、ILOが正しい理解のもとに評価されることを願う。

スピーチ「仕事とジェンダー」

赤松良子 国際女性の地位協会会長・元文部大臣

ILOは、第1回総会で採択した6条約中2条約が女性労働関連であるなど、創設時からこの問題に取り組み、当初は女性労働者を弱者として保護した。戦後ILOは男女同一労働同一賃金を謳う条約（第100号）を採択し、日本は政治的意思が働き、この条約を比較的早く批准した。政治的意思は、1985年の国連女子差別撤廃条約批准にも大きな役割を果たし、その法整備の一環で男女雇用機会均等法（均等法）が制定された。今はILOも日本国政府も、母性保護は充実、一般の女性労働者については差別の撤廃、という方向である。

諸問題に女性の視点を反映させるには、女性の政策決定への参画を増加させる必要がある。ILOは事務局長も真摯に取り組み、総会への女性の参加者を40%にという目標を掲げているが、さらに国際自由労連（ICFTU）は代議員を50%にする旨規約を改正した。

均等法は、その成立過程で経営者からも労働組合からも理解を得るのが困難で、政府内にも反対の声があった。均等法成立、女子差別撤廃条約批准で、日本の女性労働者政

>>

>> 策は保護から平等に重点を移した。その後日本は男女共同参画社会の形成に向けて進んできたが、バックラッシュも起こっている。成立時批判の多かった均等法は大改正され、2度目の改正を間近に控えている。ILO、日本政府ともにこの分野での活動の充実を期待する。

パネルディスカッション「ILOに期待すること」 中嶋滋 日本労働組合総連合会総合国際局長

以下の点を期待する。時代に適合した国際労働基準の設定とその着実な運用・実施の促進、ILOの基準設定や、その適用・実施に向けた技術支援など各種活動の推進には優秀な人材確保等が必要であり、その基盤となる予算の拡充、三者構成主義の重要性に鑑み、具体的な業務遂行において労使の意見が反映されるような体制の整備。

矢野弘典 日本経団連専務理事

以下の点を期待する。環境変化によって生じる労働の諸課題に各国が的確に対応できるよう、迅速で先行した対応、加盟国の主体性発揮の支援。労働基準の設定には加盟国の多様性を配慮し、条約は普遍的に適用しうる原則のみとする、労働分野での専門性、三者構成主義という強みを活かした他の国際機関との差異化。

駐日事務所には、ILOの認知度の向上と日本の労働経済にかかわる情報の世界への発信を期待する。

恒川謙司 厚生労働省総括審議官

日本でILOの役割が正しく伝わるよう、その存在感が高ま

るよう、そしてILOが日本にとって有益な存在であり続けるよう、以下を要望したい。労働裁判所としてではなく、最悪の形態の児童労働条約（第182号）採択に関連した諸活動のような総合的な対応、時代に適合した真に必要な条約の採択、専門家会合中心ではなく、総会および理事会という正式の決定機関の議論のいっそうの重視。

日本の政労使は以下の行動をとるべきだと考える。ILOの諸活動の積極的なマスコミへの説明や、駐日事務所・ILO協会を通じた広報の充実、ILOの活動へのさらなる積極的な関与と国際機関への影響力の増進、事務局における日本人職員増加に向けた努力とそのための若者らへの広報。

岩附由香 児童労働を考えるNGO ACE代表

児童労働に限定して期待を述べる。ILOで子どもの声を反映できるのはNGOのみなので、NGOとのパートナーシップの継続・強化、児童労働の周知、活動する人の拡大のため、情報発信（とくに日本語）の充実と多くの機関との連携の強化、児童労働の分野で日本のODAを増加させるための働きかけ。

さらにILOにはグローバル化への対応も期待する。

議論の詳細は下記ウェブサイトを参照されたい。

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/conf/2005tbo/index.htm>（日本語）

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/tokyo/conf/2005tbo/index.htm>（英語）

注）肩書きはいずれもシンポジウム開催当時。

ILOと日本略年表

略年表

- 1919年 6月 パリ平和会議でILOの創設を決定。
10～11月 ワシントンで第1回総会開催。日本参加。条約第1号～6号を採択。
- 1920年 1月 ロンドンの国際連盟本部近くに事務局を開設。
7月 ジュネーブに移転。
11月 日本政府代表事務所開設。
理事会でアルベール・トーマ氏を初代事務局長に任命。
- 1922年 日本、ILOの8大産業国（独、ベルギー、加、仏、英、印、伊、日）の一員として常任理事国となる。
外務省が労働者代表を選定したことに対し、ILOは労働組合の権利を尊重するよう日本政府に勧告。
日本政府、初めてILO条約（第2号、9号）を批准。
- 1923年 11月 東京支局新設。初代支局長に浅利順四郎就任。
- 1930年 強制労働条約（第29号）採択。
- 1934年 モーレット事務局長補、日本のソーシャル・ダンピング調査のため来日。
- 1938年 日本政府、ILOに脱退通告（1940年11月発効）。
- 1939年 東京支局閉鎖。
- 1940年 第二次世界大戦勃発により、事務局を一時的にモントリオール（カナダ）に移転し、規模を縮小して活動継続。

略年表

- 1944年 総会（フィラデルフィア、米国） フィラデルフィア宣言を採択。
- 1946年 国際連合の最初の専門機関となる。
- 1947年 第1回アジア地域会議開催（ニューデリー）。
日本のILO再加盟の可能性および実情調査等を要請。これをもとに、
日本の社会労働事情調査のため、ラオ事務局長補来日（1949年）。
- 1948年 結社の自由および団結権保護条約（第87号）採択。
- 1949年 総会に日本の三者構成オブザーバー代表団出席。
団結権および団体交渉権条約（第98号）採択。
8月 日本駐在員事務所開設。
11月 三者構成の民間団体日本ILO協会設立。
- 1950年 理事会、結社の自由に関する実情調査調停委員会の設置を決定。
- 1951年 総会、日本の再加盟承認（11月発効）。同一報酬条約（第100号）採択。
理事会、結社の自由委員会の設置を決定。
- 1952年 東京で初めてのILOセミナー「職業安定行政アジア地域セミナー」開催。
- 1953年 技術協力案件として初の日本人ILO専門家（手工業）がインドに赴任。
第3回アジア地域会議、東京で開催。
- 1954年 日本、再び常任理事国となる。駐在員事務所の東京支局への昇格決定。
初めてのILOフェローがタイから来日（6カ月間）。
- 1955年 10月 東京支局再開設。
- 1957年 強制労働廃止条約（第105号）採択。
- 1958年 総評・機労、日本政府の結社の自由侵害を申し立てる。
官公労組の申し立てが続き、第87号条約批准問題が注目を浴びる。
差別待遇（雇用および職業）条約（第111号）採択。
- 1965年 結社の自由に関する実情調査調停委員会（ドライヤー委員長）来日。
国内関係法の改正とともに第87号条約の批准が実現。
- 1969年 10月 ILO、ノーベル平和賞受賞。
第一次国連開発の十年最終年に世界雇用計画（WEP）開始。
- 1973年 最低年齢条約（第138号）採択。
- 1974年 ILO／日本共催アジア地域婦人労働行政セミナー開催（東京）。
ILO／日本マルチ・バイ方式技術協力の開始。
- 1975年 日本の政労使そろって理事となる（～現在）。
- 1977年 米国、ILO脱退（1980年再加盟）。多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言採択。
- 1978年 日本政府、米国の脱退にともなうILOの財政危機を救うため、100万ドルの任意拠出決定。
- 1980年 日本で、アジア・太平洋地域技能開発計画（APSDEP）セミナー - 開始。
- 1987年 日本政府のILO技術協力に対する任意拠出が増加する。
- 1988年 7月 ILO活動推進議員連盟設立、衆・参両院議員約100名が参加。
- 1990年 ILOアフガニスタン難民訓練プロジェクトに、日本政府100万ドル資金拠出決定
（1992年72万ドル追加拠出）。
- 1998年 仕事における基本的原則および権利に関するILO宣言、ならびにそのフォローアップを採択。
- 1999年 最悪の形態の児童労働条約（第182号条約）全会一致で採択。
ソマリア新事務局長、21世紀に向けたキーワードとしてディーセント・ワークを提唱。
- 2000年 国連ミレニアム開発目標を採択。
国連グローバル・コンパクト（ILOもそのネットワークの一員）正式に発足、ILO宣言の4原則が
労働における原則となる。
- 2003年 日本政府の資金拠出による「国連人間の安全保障基金」から、ILOプロジェクトに121万ドル拠出。
4月 ILO東京支局の名称、ILO駐日事務所に変わる。
ILO／日本マルチ・バイ事業で日本人テクニカル・オフィサーの募集始まる。
東京大学／ILOノーベル平和賞社会政策シンポジウム「グローバル化と仕事の未来」開催。
- 2004年 グローバル化の社会的側面に関する世界委員会、報告書を発表。
厚生労働省／ILO／国連大学共催シンポジウム「グローバル化と若者の未来」開催、ソマリアILO
事務局長が基調講演。
- 2005年 「国連人間の安全保障基金」よりILOプロジェクトに158万ドル拠出。



フィラデルフィア宣言の署名
ワシントン 1944年



ILO東京支局再開局式
東京 1955年



ノーベル平和賞を受賞するモースILO事務局長
オスロ 1969年

ILO 新報告書

強制労働に反対する 世界的な同盟

(World of Work 2005年8月発行第54号より)

強制労働は過去の遺物だろうか？
『強制労働に反対する世界的な同盟』
と題するILOの新しい報告書によれば、強制労働は今日の課題であるばかりでなく、現代における最も隠された問題のひとつであることが示されている。ILOの推計によれば世界全体で1230万人、うち半数は子どもたちが強制労働に従事させられている。報告書はこの問題に対する従来の見方を問い直し、強制労働に反対する世界的な取り組みを呼びかけている。

ペルーのジャングルの中にある孤立した農園で、過酷な労働に従事する年配の先住民族の男性は、基本的な必需品を非常に高い価格で内部の売店から買うことを強いられ、何カ月もの労働の対価が1足の靴にしかない。

また、ウガンダの14歳の少女は、「神の抵抗軍（LRA）」によって自宅からさらわれ、誘拐したLRA司令官の「妻」にさせられている。

これらは、新しいILOの主要調査に描かれているぞっとするような絵の一部、奴隷的労働状態に



F. K. Cassidy/ILO

おちいった世界中の1230万人のうちの、ほんの2つの例に過ぎない。

『強制労働に反対する世界的な同盟^(注1)』と題された調査は、何百万もの人々の基本的権利を侵害する低賃金のために、奴隷制や農奴制、債務奴隷などの冷酷な束縛に人々が追いやられている世界経済について記す。強制的に働かされる何百万もの人々のうち、半数が子どもたちである。

このILOの報告書は、政府および労使の団体が人間の価値の尊重を表明した1998年の「仕事における基本的原則および権利宣言」に基づくものである。

多くの人々は、強制労働とは、わずかな賃金のために過酷な条件下で長時間苦役につくことだと考えている。しかしながら、それらにさらに2つの条件が加わる。その仕事は個人の自由意思に反し、処罰の脅威のもとで行われる、ということだ。脅威とは、殴打や拷問、性的暴行などの形をとるが、国外追放のおどしや身分証明書類を取り上げられることも含まれる。

強制労働はいたるところに見られる。農業、建設業、家事労働、レンガ製造、搾取的製造工場、性産業に集中してはいるが、すべての大陸、あらゆる経済、そしてほぼすべての国で起きている。そうであるにもかかわらず、逆説的ではあるが、強制労働は「現代における最も隠された問題」である。

強制労働に関し、最も注目されている側面といえば、人身取引である。しかし、ILO報告書の推計によれば、人身取引は強制労働全体の約5分の1を占めるに過ぎない。経済的搾取を目的に人を募集し、移送する人身取引の姿は、場所によって大きく異なる。手短かにいえば、人身取引された労働者の大部分は、移行経済諸国が先進工業国で働いていることが統計から明らかにされている。そのうちほぼ半数が性的搾取を目的として取引されており、ほとんどが女性か子どもである。このような人々の苦しみの中から、莫大な利益が生み出されている。人身取引された労働者が稼ぎ出す利益は、毎年320億ドルにのぼると推計されている。

強制労働の特徴やそのメカニズム、廃止するための最善策についての従来の見方を問い直すことが報告書の中核をなしている。報告書は、貧困の減少といった発展課題に意図的に焦点をあてている。貧困こそが強制労働の根本原因であり、貧困をなくすことによってのみ強制労働を廃絶するこ

とができるという議論がよくなされる。しかし、この主張は、強制労働が多くの場合、実際に貧困を生み出し、永続させているという事実を無視している。社会で最も貧しく、最も見過ごされている人々は、ほとんどの場合、働くことを余儀なくされているが、彼らの「仕事」がその苦境から抜け出す手段になることはほとんどない。彼らの仕事は単調で退屈な気分させ、屈辱的な感情を抱かせ、肉体を疲労させるものであることが多く、永久に続く窮乏の踏み車を踏み続けるよう、宣告されているようなものである。

例えば、南アジアにおいては、低いカーストや先住民族の人々が正式な仕事から締め出されており、厳しい貧しさから少しでも逃れることができるかもしれない信じながら、債務奴隷におちいることがある。しかし、いったん債務を負ってしまうと、支払いがあってもわずかなお金しか得ることができず、どんなに一生懸命、どんなに長い間働こうとも、借金の支払いが終わることは決してない。そして債務は家族の一員から一員へ、世代から世代へと受け継がれ、子どもたちや孫たちを継続的な欠乏生活に追いやる。

こういった状況にある女性たちはとくに、あこぎな使用者に対して弱者である。例えば、バングラデシュやインドにおける強制売春のひとつの形態として、若い売春婦に対して売春宿の経営者が食べ物や衣服、化粧品、生活費などの「借金」を背負わせ、無給で1年、あるいはそれ以上働かせるというものがある。

労働者に借金を押しつけるもうひとつの方法に、前払いがある。例えば、パキスタンのバロキスタン炭鉱では、鉱夫は相当額の前払いを受け、月給から差し引いて返済することとされている。これらの前払いは、鉱夫が生活必需品を買うことにより、またときには使用者が「勘定をごまかす」ことによって金額が増え続ける。鉱夫への山のような請求は、結局は長期の債務奴隷へとつながっていく。逃げ出そうとする鉱夫に対しては、脅迫が行われ、場合によっては暴力によって罰せられることもある。

こうした搾取形態が見られるのは、開発途上国や伝統的な奴隷労働の取り決めの場に限ったことではない。先進工業国や経済分野の主流にさえも、新しい債務超過形態が登場してきている。労働者募集機関による不正行為と、何重もの下請け構造によって課される費用がいまっぴり莫大なコスト



(注1) A global alliance against forced labour, 2005年5月、ILO、ジュネーブ。
<http://www.ilo.org/declaration>より入手可。

> >



> > を生み、合法的に採用された移民が債務奴隷におちいる原因となっている。

おそらく、報告書において最も異論のあるところは、強制労働とグローバル化の関連性であろう。市場の規制緩和の風潮と、より開かれた貿易へと向かう合意のもとで力を増し、拡大する民間部門が強制労働をやめさせるだろうと、多くの人々が主張している。これは、潮が満ちれば、すべてのボートもそれにともなって上に上がるという議論である。しかし、ILOの報告書は、政府や軍隊ではなく、民間業者が強制労働の大半を行っているとしている。

2001年に発表された強制労働に関する最初のグローバル・レポートでは、人身取引を「グローバル化の影の面」と述べている。新しい報告書はさらに、さまざまな環境下においてグローバル化が実際に強制労働をどのように引き起こすかについて、明らかにしている。

人間の酷使は、発展しつつあるグローバル経済が避けて通ることのできない結果なのだろうか？ 明らかに、強まる競争圧力が生産者をあらゆる手立てを尽くしてコスト削減に駆り立てており、これが極端になると強制労働につながるだろう。事実ILOは、請負業者が、労働者1人当たりの賃金にするとその国の労働法違反となるくらいの低料金で仕事を請け負っている実例をあげている。多くの国で、コスト削減の圧力は、他の2つの厄介な動向とともに生まれている。

1つは、移民労働者とその家族が多く存在することである。これらの国なき人々は、国外退去のおそれがあるため、不法な労働条件を報告しても得るものは少なく失うもののほうが多い。

2つ目は、労働市場における規制緩和の進行である。経済的な観点から確立した見方によれば、労働基準の解体は円滑で柔軟な経済取引条件を確保するために必要なものとされているが、規制の緩和や撤廃は、社会に破滅的な影響を与える。拘束のない市場は、労働監督業務の縮小につながり、同時に、法の適用の枠外で活動する未登録の企業の激増を招くことにもなる。結果、強制労働が増える。今日の世界において、最も不利な状況に置かれ、保護されていない人々への虐待がこのように広くみられるのは、まさに労働市場、制度、そして規制が大きく失敗しているからにほかならない。

ディケンズの小説に出てくる英国のようなこの環境の中で、強制労働ははたして廃絶できるだろうか？ できる、とILOは言う。『強制労働に反対する世界的な同盟』には、いくつかの国々が強制労働に立ち向かっている様子が紹介されている。これらの国々では、強力な法や執行政策の制定、貧困などの根本原因に取り組む開発プログラムの実施、被害者の生活再建支援といった活動が進められている。

しかし、まだまだ多くの取り組みが必要である。『強制労働に反対する世界的な同盟』は、ILOが、政府および労使の団体、開発機関、貧困削減にかかわる国際金融機関、市民社会に対し、この先4年間における強制労働に反対する行動計画の策定を呼びかけるものである。一般の市民もまた、重要な役割を担っている。靴から砂糖にいたるまで、教養ある消費者ならば、製品がどこから来て、どのように作られたのか知りたいと思うだろう。そして、生産過程における汚点が公開されず、隠されたままで済んだ日々も、そう長くは続かないだろう。

政治的意思と世界的な取り組みの決意があれば、強制労働はこの先10年間で根絶できるだろうと、ファン・ソマピアILO事務局長は言う。それが必要なことに疑いはない。

事務局長は、強制労働とは、「現代世界にあってはならない社会的な悪である」とも言っている。

世界が今、実のところ何世紀にあるかは、時がやがて教えてくれるだろう。

悲劇の計測：強制労働を推計する

ILOの推計によれば、現在少なくとも1230万人の人々が、世界中で強制労働の被害者となっている。これらの人々のほとんどはアジアにあり、経済的搾取の目的で民間業者によって強制労働に従事させられている人は、全体のほぼ3分の2にあたる。商業的性的搾取を目的とした強制労働は、アジア全体の強制労働の10分の1以下である。約20%が、ミャンマーなど国家に

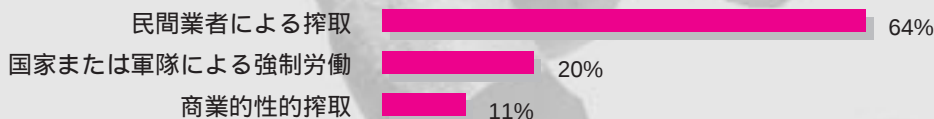
よる強制労働である。

世界中の強制労働従事者のうち、およそ5分の1が人身取引の被害者だが、数値は地域によって大きく異なる。人身取引の被害者割合が20%以下であるのは、アジア、ラテンアメリカ、サハラ以南アフリカだが、中東や先進工業国、移行経済諸国では数値は75%以上にもものぼる。移行経済諸国や先進工業国においては、商業的性的搾取が目的

の強制労働が圧倒的に多い。これらの被害者は、ほぼすべて女性や少女である。統計資料では年齢が示されているものがほとんどないため、正確な年齢別分布を知るのは不可能だが、ILOでは強制労働の被害者全体のうち、40～50%は子どもたちだと推計している。

現在の統計の内訳は以下のとおりである。

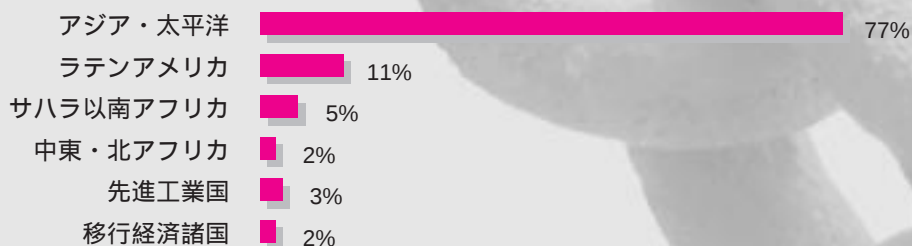
強制労働の主要形態



人身取引された強制労働の形態



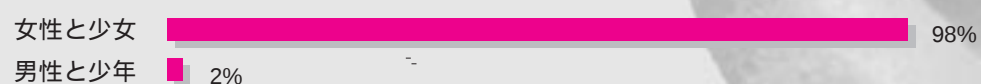
強制労働の地域内訳



経済的搾取を受けている人々



商業的性的搾取を受けている人々



少女戦闘員

リベリア(元)女性戦士の 社会復帰への戦い

(World of Work 2005年8月発行第54号より)



F. Teun Voeten and A.P./ILO

リベリアにおける非情な内戦の間、何千万人もの女性にとって、武器を手取るか取らないかは、つまり、殺すか殺されるかの選択であった。内戦は終結したが、不安は今でも女性たちにまとわりついて離れない。彼女たちの経験を知ることは、元女性兵士を社会復帰させるためのジェンダーに配慮した政策・プログラムをILOが開発するため

に役立った。イルマ・スペクトの報告である。

【リベリアの首都モンロピア】エレンは叫んだ、「男たちは、戦いにおいて私たちを公平に扱っていない！」。

彼女は24歳。リベリアで7年続いた残酷な内戦の間、1000人を超える女性兵士を率いた。彼女は感傷に浸りながらも、なぜ対立する双方の側の女

性たちが武器を取るに至ったかを説明し始めた。

「敵軍の女性たちに出会ったとき、私は銃を置いて彼女たちに歩み寄り、なぜ自分が武器を手になるようになったかを説明したよ」。エレンは、ブロークンだが、ハキハキとした英語で語った。「どうして女性がお互いを傷つけ合わなきゃいけないの！ 私たちが一緒に戦うべき敵は男だ！」。

エレンと彼女の部隊は、反乱軍のひとつであるリベリア和解・民主連合（LURD）に属していて、チャールズ・テイラー率いる政府軍と戦っていた。

世界的にみると、女性戦闘員の10～30%の割合を占めるが、その入隊の動機についてはほとんど知られていない。今回のリベリアにおけるILOの調査は、戦火にあった国々で実施される一連の研究プロジェクトの最初のものであり、なぜ女性たちが戦闘員になることを選択したか、その理由を探るものである。35歳までの元女性戦闘員に対する直接聞き取り調査も行われた。

多くの女性にとって、戦闘に参加した第1の理由は、レイプと殺人から自分と他の女性たちを守るためである。アムネスティ・インターナショナルをはじめとする人権団体は、レイプが女性とその所属する共同体の人間性を踏みにじる一種の“武器”として広く使われていると非難する。ILOは、戦争における性的暴力の横行とその影響についての国内外の認識を高めたいと考えている。

自分の眼前で両親を殺した男にレイプされた後、エレンは16歳で入隊した。別の女性は、出産したばかりの女性がきわめて残忍にレイプされ、出血多量で死んだということを聞き、入隊を決意した。多くの女性にとって、兵士になるかならないかは、生きるか死ぬかの選択だった。

その他の理由は、男性と対等であることを証明するためだ。同じような傾向は、コンゴ民主共和国（DRC）で増加する少女戦闘員の間でもみられる。DRCの元女性兵士キャサリーンは、3人の兄弟と一緒に父親が戦争の話をするのを聞きながら、“戦士”の家庭で育った。

「私は反乱軍を助けたかった。それに他の兄弟にできることなら、自分にもできると思った。幼いときは、誰でも背伸びしたくなるものでしょ？ 女の子なら、男の子のようにやってみたくるのよ」。

リベリアの内戦は終結したが、女性と少女たちに対する搾取と虐待は終わっていない。元女性戦



F. Teun Voeten and A.P./ILO

闘員は正常な生活に戻ろうと努力するが、多くの困難に直面している。それは、多くの男性が平和なときにおいても、女性を公正に扱っていないということを示している。元兵士の社会復帰は平和構築と復興において重要であるが、これまでの取り組みは、少女たちを元の有害な環境に戻そうとし、そもそも彼女たちを戦闘参加に駆り立てた根本的な問題を無視してきた。

ジェンダーにおける差別と暴力は、いまだにリベリアの日常生活にはびこっている。さらに悪いことには、長年にわたる戦いの後、ほとんどの少女や女性たちには戻る場所がない。親は殺され、家は壊され、国の経済的社会的基盤は粉々に砕かれたままである。このような悲惨な状況にもかかわらず、生活を向上させようという彼女たちの決意は固い。

エレンは言う。「初めは、銃を持って男たちに立ち向かった。今、銃は手放したけど、私たちは戦い続けたいといけない。今度はペンを持って。部下の少女たちにもそう伝えたいと思っている」。

元将軍のエレンは、多くの元少女兵の生活に、今でも心を砕いている。2004年5月の時点で、モンロピアのエレンの2部屋しかないアパートには、40人の元部下の少女たちが暮らしていた。その他に、何百人もの少女兵が近隣の村落に潜伏し、武装解除を拒んでいた。多くの不安材料が解消されないままである。何人かはいまだにエレンの指揮下にあると信じ、エレンが命令しない限りは、武装・動員解除には応じるつもりはない。

最近になって、何人かは武装解除に同意したが、

> >

リベリア：平和な中での危うい未来

挫折感にとらわれ、読み書き計算はできず、虐待を受け、親もいない。これが何年にもわたる戦いの後に「普通」に戻ろうと試みている新しい若者の姿である。過去の紛争の時代、一部の武装勢力は最大37%が子どもたち（その多くが少女）で占められていた。今、戦闘にかかわってきた1万5000人の子どもたちの多くがおとなになり、仕事のない若者となっている。

彼らが直面している労働市場は破滅的な状態にある。現在、就業しているのは、男性がわずかに55%、女性は41%程度に過ぎない。失業率は80%と推計され、さらに多くの失業者や不完全就業者が潜在している。女性全体の4分の3以上が現在、臨時労働者として働いている。多くは教育や訓練を受けていないことによって、また、地元経済の吸収力が低いことによって正規の雇用を得ることができない。

これは終わりのない絶望の循環に向けた公式なのか。ILOと国連児童基金（ユニセフ）はこの環を打ち破ろうと試みている。ILOの危機対応・再建国際重点計画の枠内で、ユニセフ・リベリア事務所と国連開発計画（UNDP）より資金協力を得て、イルマ・スペクトはILOのコンサルタントとして武力闘争に加わった少女戦士の動機を調査し、こうした少女たちへの支援を改善する方法について説得力のある提案を行った。

このILOの貢献はまた、米労働省の資金協力を得て進められている子ども兵士世界計画の活動の一環でもある。この労働市場および訓練の必要性についての分析による主な成果は、二次情報源の検証と、政府、国連諸機関、国際NGOおよび現地NGO、民間部門関係者、技能訓練提供機関から直接得た幅広い調査研究に基づいている。農業は雇用機会を提供する見込みがあり、建設業は地方でも都市部でも助けになるかもしれない。しかしながら、機会が乏しく、復員兵士たちは競争を勝ち抜くための困難な日々を過ごしている。

どんな将来が控えているか。現行プログラムのいくつかは比較的效果があるように見えるが、それでも若者たちの問題はなお最大の懸念事項であるとして、スペクト氏は次のように語る。「この世代は『普通の』生活や仕事がどんなものなのか、参考にできるものを知らない。指導者に対して不満を持ち、安全は保障されておらず、アルコールや薬物の中毒者になっている場合もある。ほとんどの少女が暴行された経験をもっている。早急に必要なのは中毒状態を終わらせ、教育を再開できるよう支援することだが、これには何年もかかると思われる。彼女たちは勉強しながら働く必要もあるのだから。だが、平和へと向かう唯一の道は、リベリアの若者、戦闘員、民間人を動員して、この国の再建に貢献させることだろう」。

> > 彼女たちの将来には暗雲がたちこめている。まっとうな民間人として、母、そして妻としての社会復帰のために十分な支援を得られるのか？ 尊厳をもって処遇されるのか？ 十分な生活費を稼げる職を得るための教育や訓練コースを修了できるのか？ 恐怖におののき、潜伏したままの元戦闘員たちをいかに取り扱うのか？ 社会復帰支援はひどく遅滞し、戦禍で疲弊した労働市場の雇用状況には光が見えない。

このような不確定要素のせいで、少女や女性たちは武装解除・動員解除・社会復帰のために集まることを拒む。男性と顔をあわせることで、忘れてしまいたい軍隊での辛い日々を思い出すことが怖いのだ。身分証明書の写真を撮られることを嫌って、元兵士の登録に二の足を踏む者も多い。女性兵士というラベルを貼られると社会的に疎外される。このことは、残念ながら厳しい現実としてある。地域社会、学校、雇用者、そして家族でさえ、将来に起こりうる問題に対する懸念から、伝

統的な女性の役割から外れた彼女たちの受け入れを拒絶する。その結果、少女や女性の多くは武装解除・動員解除・社会復帰のための経済的支援を受けることができない。

だからといって女性たちは沈黙を守っているわけではない。声を上げて自分たちの経験を語る勇気を持つこと自体が、女性たちに力を与えている。彼女たちの経験は、ILOをはじめとした各機関がジェンダーに配慮した政策、事業を立案する手助けとなり、彼女たち自身の社会復帰の可能性を高めることにつながる。ILOの危機対応・再建国際重点計画（ILO / IFPCRISIS）は、この観点から、リベリア人女性兵士の経験の調査と文書化に資金提供している。完成すると、この文書はより効率的な事業を通じた支援に役立つ。また、最近完成したILOの資金提供によるレイチェル・ブレットとイルマ・スペクト共著、『*Young Soldiers: Why They Choose to Fight*（若い兵士たち：なぜ戦うことを選ぶのか）』の内容を補うものである。

『Young Soldiers』では、若者を入隊に駆り立てる根本的な問題を特定し、その解決策を提案している。

性別にかかわらず元兵士に共通のニーズは、まっとうな仕事である。ILOはその児童労働撤廃国際計画（ILO / IPEC）を通じて、またユニセフとの協力により、女性、男性兵士両方の社会復帰プログラムの基礎となるベキリベリア労働市場と訓練ニーズの評価を実施した。

学習プログラム、職業訓練、小・中企業開発プロジェクト、徒弟制度、起業活動を強化し、若い元兵士が将来を切り開く第2のチャンスを得ることが期待される。現場での技術活動のほかに、

ILOは社会正義・統合・保護、持続性、ジェンダーへのきめ細やかな配慮等の重要な要素を社会復帰プログラムに加味している。人々の動機、ニーズ、懸念を理解してはじめて、各機関は問題解決のために効率よく計画を立てることができる。

エレンのもとに集まる“少女たち（元少女兵）”の多くは現在幼い子どもをもつ母親であるが、職を得るために教育や訓練を受けたい気持ちに変わりはない。お互いに支え合って、自分自身と子どもを養わなければならないからこそ、むしろ以前よりずっと強く、安全でディーセントな（まっとうな）仕事を手にすることを切望しているのだ。

若い兵士たち

10歳から18歳の年齢のころ、少年少女たちは時に真の自由への渴望感に見舞われることがある。自分が何者でどこに属するかを徐々に把握するようになり、伝統を問い直し、権威に抵抗し、正義を熱望する。

人生の可能性がいっぱい詰まった彼らが、なぜ軍や反逆集団に加わることによって生命を危険にさらし、戦う兵士になってしまうのか、今でもときどき理解しがたい。最近出版されたILOの書籍『Young Soldiers: Why They Choose to Fight（若い兵士たち：なぜ戦うことを選ぶのか）レイチェル・ブレットとイルマ・スペクト共著』はこの答えを見つけようと試みる。

現在、ほとんどの武力紛争において、子どもが戦っていることは疑いない。国際的な注目の焦点は、主として戦いに強制的に引きずり込まれてしまった子どもたちにあてられているが、自ら志願して加わる子どもたちはそれより数千人も多い。

武器を取る少年少女を理解しようと試み、著者らは世界各地で兵士や元兵士の少年少女53人に話を聞いた。足を運んだのはアフガニスタン、コロンビア、コンゴ共和国、コンゴ民主共和国、パキスタン、シエラレオネ、南アフリカ、スリランカ、そして英国の2つの集団（北アイルランドの準軍事組織と英国軍兵士）に及ぶ。インタビューに応じた全員が18歳になる前に軍や武力集団にかかわり、全員が自分たちを志願兵に分類した。

この2人のフィールド職員が耳にしたことは、「自由選択」の性格のような一般的に持たれているいくつかの観念を問い直す。例えば、ある若い

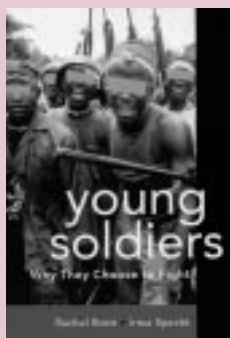
兵士は次のように言った。「自発的に加わったわけではない。でも、何もなければ、軍に志願するしかない」。

少年少女たちがあげたその他の理由には、自己防衛、復讐、貧困、退屈、失業などがある。こういった状況が地球全体でみられることは、西洋の少年少女兵はあらゆる点で西洋以外の少年少女兵と異なる、との考えに疑義をいだかせる。

しかし、ほとんどの子ども兵士が貧しい不利な環境の出身であるというのが一般的な知識であるものの、『Young Soldiers』は、問題ははるかに複雑であることを示す。多くの貧しい子どもは軍に加わらない。誰かが入隊を決心するかしないかを決めるのは、環境要因、教育要因、社会的要因、文化的要因、そして高い割合で影響する個人的要因の入り組んだ相互作用である。

戦場は子どもがいるべき場所ではない。ある若い兵士は、そこにいることを「あまりにも悲しい経験」と表現している。著者らは、なぜ青少年が軍に参加するのかを理解することによって、他の少年少女が彼らの後を追わないようにどんな働きかけができるかを人々が知ることを期待する。この本はまた、社会復帰プログラムの改善もめざす。そして、このようなプログラムは少年少女が武力集団に参加する理由に真剣に取り組み、再び加わることを予防するものでなくてはならないという。

本書は、自分たちの物語と考察を共有することを許してくれた勇敢な少年少女を讃えるとともに、物語を語ることなく命を落としていった彼女たちの友や、その他の人々を悼むものである。



いまどきのパパ

ノルウェーの進歩的な父親休暇政策

(World of Work 2005年8月発行第54号より)

子どもが生まれると、母親は出産休暇を取得できるが、父親はどうなのだろう？ 父親だって新しい生活に慣れる時間が必要なのではないだろうか。ノルウェーの、最近父親になった人を対象にしたファミリー・フレンドリー（家庭に配慮した）政策は、ヨーロッパ諸国の中でも際立った政策である。現在、ノルウェー政府は、父親だけが取得できる4週間の育児休暇「パバクォータ」を5週間に延長しようと提案しているのだ。

4週間の父親休暇と賃金補償を取得できる権利のおかげで、イサク・ベルンツェン海軍士官は戦艦を離れ、娘のエルレと自宅での平和な活動を楽しむことができた。

【ノルウェー】西側諸国では、有償労働と家族的責任を両立させようとする家庭がますます増えている。その結果、革新的な社会政策および措置へのニーズが高まるとともに、福祉国家、労働市場と家庭相互の関係が急激に変わりつつある。スカンジナピア諸国の中には、19世紀にすでに有給の出産休暇制度を設けた国もあるのだが、これらの国々はさらに一歩前進し、数々の斬新な発想を生み出すことにおいて先駆者となっている。そうした制度には、育児の権利の保障、両親休暇の共有、いわゆる「パパ休暇」、そして家庭での育児に対する現金給付が含まれる。

スペインでは2日、フランスでは2週間、というように違いはあるにせよ、欧州連合（EU）に加盟するほとんどの国では、有給の父親休暇制度を設けている。ノルウェーはEU加盟国ではないが、4週間の父親休暇制度を設けており、ファミリー・フレンドリーな国として筆頭にあげられる。

父親として励ます

最近発表されたILOの研究書『ジェンダー平等とディーセント・ワーク：職場の好事例（Gender Equality and Decent Work: Good Practices at the Workplace）』によれば、ノルウェーでは子どもの出産後、母親が取得できる11カ月の育児休暇に加え、西側諸国の中で最も長い父親休暇が与えられているという。

ノルウェーは4週間の父親割当休暇制度（以後「父親クォータ」）を1993年に導入している。この制度は、育児休暇期間のうち4週間を父親のみが取得できるというものである。これは母親の出産後、最初の1年間に、より多くの父親が育児に積極的な役割を果たすようながすことが目的であ



F. Hasse Berntsen/ILO

る。この4週間の休暇期間を母親に移行することはできず、父親が取得しない限りは休暇の権利が消滅してしまう。

育児休暇と所得保障に関する権利と資格は、国内法で確立されている。育児休暇の法的枠組みを策定する過程では、機会均等が基本理念だった。女性の労働市場への参加を促進すると同時に、男性が自宅で過ごす時間を増やして子どもの面倒をみるよううながすというのが狙いである。イサク・ベルンツェン氏はノルウェー王国海軍士官で、父親休暇をとって娘のエルレちゃんと自宅で過ごす時間が増えることを楽しみにしている。

「娘が幼い時期に、父親としてより深くかかわれることがうれしいです。私の家庭では、出産後の12カ月間は妻が80%の所得保障を受けて自宅にいるようにしました。父親クォータは、両親のどちらが利用してもよい育児休暇期間内ならいつでも取得できるのですが、父親がとらなければ消滅するので、今こそ私がとらなければならないと思っています。給料の満額を受け取りつつ、家庭生活にもっとかかわる機会が与えられるのは幸運なことだと思います。私はNATO（北大西洋条約機構）の常設即応部隊にいますが、他国から派遣された同僚の大多数は私と同じ権利を与えられていないですね」と、ベルンツェン氏は語る。

父親クォータを導入するにあたっては、育児休暇が延長され、女性の休暇機会が犠牲になることはなかった。父親は出産後母親が自宅にいるかどうかにかかわらず、この休暇が割り当てられている。つまり、父親が休暇取得中に、子どもの両親がそろって自宅にいることも可能だということになる。とはいえ、父親は出産後6週間は休暇を取得することはできない。

父親の参加をうながす

前述のILOの研究では、25カ国の実践と経験に基づき、世界各国の政府、使用者団体、労働組合がどのようにしてジェンダー平等を制度や構造、政策、計画、活動に組み入れているかが示されている。

ノルウェー政府は1978年以降、ジェンダー平等推進政策を積極的に推し進めている。この政策の実施は、児童家庭問題省内のジェンダー平等部、ジェンダー平等オンブズ室、ジェンダー平等センターが所轄している。児童家庭問題省は、育児、両親休暇、仕事と家庭生活の両立に関する諸政策も管轄している。

1978年に、ノルウェーはジェンダー平等法を制定した。この法律のもとでは、社会のあらゆる領域で性に基づく差別が禁止され、すべての公共機関に対し、労働、教育、保健などあらゆる政策領域でジェンダー平等を推進することが義務づけられている。ジェンダー平等法は2002年に施行され、現在では官民両部門のすべての使用者は毎年、自らの組織における職員および管理職に占める女性の比率について報告するよう求められている。

結果：より多くの父親が割当休暇を利用している

上記の制度により、父親休暇の取得者数が大幅に増加した。

育児給付期間が初めて導入された1978年から1994年までの間は、この制度を利用する父親はきわめて少なかった。しかし、ジェンダー平等オンブズ室は1997年に、有給休暇を取得する権利のあ

> >

父親クォータ取得の権利を行使した父親の数（1977年および2004年）

	1997年	2004年
育児給付を支給された女性の総数（終了した件）	48,664	46,690
父親クォータ取得権がある父親の推定数	38,392	37,352
母親が育児給付受給権がある出産件数に占める父親クォータ取得権がある父親の比率	78%	80%
父親クォータを取得した父親の総数（終了した件）	29,238	33,164
父親クォータ取得権がある父親における休暇取得率（推定）	75%	89%

育児休暇規定

ノルウェーの育児休暇に関する法律上の規定は、ジェンダー平等法（1978年）に準拠し、両親に平等に適用される。さらに両親のいずれも子ども1人につき最長1年の無給の育児休暇を取得することができる。その無給の育児休暇期間は、配偶者のいないひとり親の場合には、最長2年まで延長できる。

育児給付制度：仕事と家庭生活の両立

法定済の育児給付期間は、喪失所得補償金額100%の給付期間が42週間、あるいは80%の補償

率で52週間である。

受給資格のある両親は、給付期間を分かち合うこともできる。しかし、所定の週数は具体的な規則にのっとって利用しなければならない。

出産前の3週間は母親のみを対象とする
出産後6週間は母親のみを対象とする
4週間は父親のみを対象とする（父親クォータ）

これにより、残り29週間の育児休暇を母親か父親、あるいは双方が取得することができる。

> > る父親の7割が取得したと報告している。これは1992年の取得率であった2.4%よりかなり上昇したことになる。それ以来、父親の父親クォータ取得率は前の表に示されるように、一貫して高い。

父親休暇の延長

ノルウェー政府は改正国家予算の中で、父親休暇を、もう1週間延長することを提案している。これはつまり、育児休暇または養子休暇が全体で1年以上の期間に延長されることを意味する。

この提案は、2005年7月1日以降に生まれた、あるいは養子になった子どもの両親に適用される。新案の規定では、育児休暇および養子休暇が1週間は延長されるが、その1週間は父親のみが取得できるものである。これによって父親に割り当てられる休暇が5週間に延びる。

差別に終止符を打つ

かつては、大勢の父親に支払われた父親給付および養子給付は、母親への支給額に応じて減額されていた。男性は子どもの母親がフルタイム職の75%を超えて働いていなければ、最大給付金額を受け取ることができなかったのである。男性の配偶者やパートナーがフルタイム職の50～75%で働いている場合、母親の立場に応じて給付額が減額された。

多くの男性にとっては、金銭的な喪失が大きかったため、給付金の所得補償率が50%で4週間の休暇を取得するよりも、100%支給で2週間取得するという選択をせざるを得なかった。このような差別的慣行は現在では廃止され、父親は自分の勤労所得に基づく権利に応じて父親給付を受け取っている。

父親休暇を取得する予定のある男性の多くは、自宅で子どもと過ごししながら、今までよりも少しばかり多くの給付を受け取れるということを楽しんだろう。父親給付が自分の働き方のレベルに基づいて算定されるようになるからだ。今までは配偶者がパートタイムで働く新米パパは、父親休暇を取得しようとするときに差別をされ、金銭的なペナルティが科せられていた。

すなわち育児給付と養子給付の総額は、給付期間が所得補償率80%で52週から53週に、100%補償で42週から43週に延長されたのである。この給付期間の延長は、父親が延長された1週間の休暇を取得することが条件となっている。政府案は、父親クォータ取得権のある父親に適用される。父親が父親クォータから除外された場合、ないし取得の権利がない場合、追加の1週間は母親に移行する。母親がひとりで子どもの養育責任を担う場合も同様である。

ジェンダー平等とディーセント・ワーク：職場における好事例

ILOジェンダー平等局編

本書は25カ国の実践と経験を参照しつつ、世界各国の政府、使用者団体および労働組合がジェンダー平等を制度的な構造や政策、計画、活動にどのように組み入れているかを示す。

好事例は、8つのテーマごとにまとめられている。それらのテーマは、例えば性別データの利用、戦略的パートナーシップ、立法・政策・戦略における多部門的アプローチ、戦略的なジェンダーの専門知識の配置等である。本書は新鮮なアイデアと適用を引き出すことを目的に、理想のジェンダー慣行の要素を目に見える形で比較可能なものとするための行動を段階的に示している。また、読者がそれらの側面について、自分自身の状況に照らして関連性を見いだせるようにしている。



ノルウェーの父親クォータ

母親と父親の双方が育児給付・養子給付の受給資格があるならば、そのうち4週間の給付期間は父親のみに割り当てられる。父親がこれを活用しない場合、その権利は放棄したものとされる。受給資格を得るためには、母親は最低限でもフルタイム職の50%分は働いていなければならない。

両親が休暇期間を分け合う場合は、労働環境法により、まずは初めに母親が、次いで父親が続けて、それぞれの休暇期間を取得することとなっている。

しかし、父親は父親クォータを子どもの出生後少なくとも6週間経過しなければ取得できない。養子を迎える父親は、養子給付期間中であれば、いつでもクォータを取得できる。父親クォータは、使用者との合意があれば、いくつかの期間に分けることができるが、全体の育児給付・養子給付期

間以内に取得しなければならない。例えば、使用者が認めれば、父親は20週間にわたり週に1日ずつ休暇を取得することもできるのである。そうした場合は、母親は残りの週4日、休みをとらねばならない。父親はクォータをタイムアカウント合意（訳注：国家保険法および労働環境法に規定され、育児給付・養子給付を時間短縮労働と組み合わせることができる制度）の一部として取得しない場合もある。

母親は、父親が父親クォータを取得するときは仕事に復帰しなければならないというような義務はない。例えば、希望があれば、この期間中、母親がパートタイムで働く（タイムアカウント合意）ことも可能である。しかし、その期間中、母親は育児給付の50%を超える金額を受給することはできない。

仕立てあがりの未来の繁栄： カンボジア

(World of Work 2005年4月発行第53号および2005年8月発行第54号より)



F.K. Cassidy/ILO

こ数年、カンボジアにおける繊維工場労働者の労働条件の改善には著しいものがあった。ILOのモニタリング・プロセスの支援により、労使はより安全な労働環境だけでなく、より良い労働条件を創出してきた。この記事では、ILOプロジェクトが、国外の買い手からの工場に対する信頼性を高めること、そして生産性向上を導くために、どのような役割を果たしたのかについて概観する。

【シアヌークビル】支柱の上に屋根が乗っかっているような、あり合わせの一部屋きりの小屋で、ソク・ケングは4人の弟妹たちの仕度を手伝っている。外では、激しい雨が降り続き、家畜の囲いの隣にあって1階のささやかな部分を占める台所はすでに水があふれている。雨季が来たのだ。

村人たちが覆いをするための木を取りに駆け出していくと、ドアの外からバイクの音が聞こえてきた。ソク・ケングの父親が、彼女を工場に送る

準備ができたのである。彼女は家族の大切な財産であるバイクに楽しげに駆け寄る。バイクは今や泥の川と化した砂利道を走っていく。

岩の採石場の断崖の上にあるこの小さな村では、美しいシアヌークビルの港で荷降ろししたり、コンテナを積み込んだりする船が見える。どんどん増えていく船の数は、この静かな世界の一角にも繁栄が訪れていることを物語っている。グローバル化のプロセスは、この町を日に日に変えていているのだ。

しかしながら、この村での生活といえば、だいたい採石場でのきつい肉体労働か、ここ数年急激に増えた繊維工場での早いペースだが単調な仕事かのどちらかだ。誰も仕事について文句を言う者はいない。なぜなら、みんな貧しさは給料日までの我慢だ、ということがわかっているからだ。

「以前は兵士でした。復員してからは、仕事がありませんでした。だから復員して以来、ここに来て岩を砕いています。他に私のできる仕事なんて

なかったんです。苦勞が刻み込まれた顔に表情を表すこともなく、マリカは言う。

ほとんど教育もなく仕事の機会もないような状況では、ときには子どもですら、何らかの方法で、手伝いなり収入を獲得する活動なりを家族の生活のために行うことが期待されているのである。

まともな仕事を見つける

3年前、家族の生活はとてもひどく、ソク・ケングは地元の繊維工場での仕事をもらえるように書類の偽造まで行った。仕事に出ることで家族の暮らしの貧しさが少しでも和らぎ、兄弟の教育費をいくらかでもまかなえないか、と思ったのだ。

しかしながら、仕事を始めたとたんに、工場を訪れた労働監督官はソク・ケングに気づいてすぐに書類を調べたのだった。彼らはすぐに単純な事実を、つまり、彼女が14歳になったばかりであるということを見いだした。カンボジアの現行法では、就業できる最低年齢は15歳なのだ。

使用者に罰金を科して彼女を放り出す代わりに、国際労働機関（ILO）は使用者とともに、ソク・ケングが縫製労働者として将来この仕事で必要となるであろう技能を、職業訓練として行うことにした。そして、例外的な扱いとして、使用者は彼女のそれまでの稼ぎの埋め合わせ分を、奨学金として支給することに同意したのである。

「最初に職業訓練センターに来たときは怖かった。読むことも書くこともできなかったから。でも、先生も年上の友達も私の面倒をみてくれて、読み書きや、裁縫についても教えてくれたの。今、私はスーツを作ることもできるのよ。晴れやかに彼女は言う。

競争における有利な立場に向けての基準

繊維産業のような重要部門においてILOが政府や使用者団体とともに協働する戦略は、カンボジアにおいて非常に成功した。

カンボジアの繊維部門は、1億2000万ドルの産業から、現在、年間収入で16億ドル以上の、主要輸出品目にまで発展した。1999年に調印された米国との二国間繊維協定により、カンボジアから儲かるアメリカ市場へのアクセスが可能となり、この急成長を遂げたのである。しかしながら、市場

アクセスは、労働法や労働基準の適用の改善が実証可能なレベルで行われることが条件であった。

現在、カンボジアなど繊維産業が主要な外貨取得産業となっている国々は、大きな課題に直面している。2004年12月31日、衣料貿易を統制するクォータ制を創設した世界貿易機関（WTO）の多国間繊維取り決め（MFA）が撤廃された。これにより、インドや中国などが経済規模に乗じて有利となり、より規模の小さい国々には大量の失業が発生するのではないか、と懸念されている。影響については、現在まだ評価中であり、明らかになるにはしばらく時間が必要であろう。

しかしながら、カンボジアでは高い労働基準を遵守しつつも競争力を維持し続けられるのではないかと考えられている。カンボジアは、ILOの「仕事における基本的原則および権利に関する宣言」の精神を尊重しつつ、フン・セン首相が最近提唱している公務員制度の合理化と汚職の削減のための抜本的改革を実施している。

ILOは、米国労働省（USDOL）の財政支援を受け、数多くの技術協力プロジェクトを通じて支援を行っている。製品の品質に対する消費者の圧力が高だけでなく、それらを生産している労働者の労働条件についても懸念をいただく世界の市場において、カンボジアの工場が効果的に競争できるように、である。これらのプロジェクトが開始されてから、多くの国際的な買付業者がカンボジアに戻り、他の業者からの注文も増えている。

ILOと協力している工場で法令遵守を担当しているソウン・ラタナは、この変化はビジネスにとっても良かったと確信している。「買付業者がILOから我々についての情報を得るといのは、喜ばしいことです。現在では、Eメールによる私たちの商品の注文がずっと増えています」。

工場経営者もこの結果について、驚きつつも喜

> >



F. K. Cassidy/ILO

> > んでいる。「物事は両面から見る必要があります。あるひとつの見方からは、我々は大変正しいことをしているといえます。労働者の生活様式を改善しようとしているのですから。一方、厳密に経済的な観点からみても、我々の生産性が向上したのです。ILOプログラムに参加するある工場の工場長は、このように言っている。

政府は、カンボジアからの輸出品生産にかかわるすべての工場の事業者に対し、事前予告の有無を問わず、ILOモニターの工場構内への完全なアクセスを企業が了承するというプログラムに、登録をするよう求めている。モニターは、労働組合の代表者や労働者、工場経営者と工場の内外で自由に話すことができる。そして、騒音や室温のレベル、残業代の計算から、児童労働の利用や結社の自由の侵害にいたるまで幅広い問題について評価を行う。

過去数年間において、ほぼすべての工場で非常に大きな改善がみられた。モニタリング・プロセスによって、労使にとっては、単により安全な労働環境とより良い労働条件の創出だけでなく、これらの変化が国際的な買付業者のカンボジア製品に対する信頼性を高め、生産性向上を導くことが理解されるようになった。

最近、ILOモニターはカンボジア政府に対し、プログラムに参加している工場においては児童労働がほぼ全廃されたことを報告した。20万人以上の従事者があり、カンボジアの輸出品の80%を占める産業にとっては、賞賛すべき成果といえよう。

「通常、我々のモニタリング活動では労働条件に関する問題を発見するのですが、ときとして児童労働問題にぶつかります。過去2年間の調査によって我々が見つけた児童労働は3件のみですが、いずれもさほど深刻なケースではありませんでした。だいたい、児童が仕事を得的ために文書を偽造しているのです」と、工場モニターを務めてい

るILOのプログラム・アシスタントのチェア・ソファルは言う。

カンボジアは、国際機関および財政支援国・機関と緊密な連携を持ちつつ、繊維産業でさらに激化する競争を前に、さらなる競争戦略の発案を行っている。カンボジアが直面する成長に対する主要な課題とは、社会基盤がほとんどない貧しい農村地域を中心とした教育制度の不備や、生産的な技能の不足などである。

カンボジアを訪れる観光客の増加だけでなく、繊維産業の継続的な振興は、人口的な不均衡に対応して十分な雇用創出を図り、民間部門を発展させようとするカンボジアにとって、必須事項である。20歳以下の人口は全人口の約60%を占めており、今後10年間に大勢の人々が労働力に参入する予定である。

現在17歳になったソク・ケングにとって、人生は可能性に満ちている。彼女は現在、欧米向けのテーブルクロスやナプキンを製造する新しい工場フルタイムの仕事をしている。地元の他の仕事より給与や福利厚生水準が高い彼女の仕事は、みんなの憧れでもあり、彼女の希望でもある。

目を輝かせながら、ソク・ケングは言った。「将来、結婚したら子どもを持つつもりです。子どもたちには、単に縫うだけの仕事ではなく、もっとさまざまなことを学んでほしいわ」。

モニタリング総合報告書

ILOカンボジア衣料産業プロジェクト「ベター・ファクトリー・カンボジア・プロジェクト」が、カンボジアの衣料産業における労働状況に関する10冊目のモニタリング総合報告書を発表した。報告書では、2冊目と5冊目の報告書で対象となった26工場に対し、ILOモニターが個々の工場での労働条件向上のために行った提案の実施状況の概観を記載している。プロジェクト諮問委員会（PAC）は次のように述べる。「この中で報告されているほとんどの工場では、労働条件において顕著な進歩がみられた。残念なことに、とりわけ安全と健康の分野でわずかの努力しか行わなかった工場が2、3あるようだ。カンボジアのWTO加盟、輸入割当量の廃止、米国との間の貿易協定の失効といった状況のもと、衣料部門における高水準の労働条件や労使関係が今、これまで以上に重要になってきている」。



F. K. Cassidy/ILO

MFA(多国間繊維取り決め) 廃止と 労働組合の取り組み

ITGLWF - TWARO (国際繊維被服皮革労組同盟アジア太平洋地域組織)

書記長 郷野 晶子

はじめに

昨年まで繊維貿易はGATTやATO協定の枠組みには入らず、繊維製品の主要輸入国が輸出国に対して輸出割り当てを課すことにより、その秩序を保ってきた。もともと繊維産業は、発展途上国が経済発展をうながすためにまず起こす産業であり、そのため繊維製品を輸出する国は多く約160カ国、これに対して輸出先は30カ国と、競争が厳しい産業である。このため、先進国の繊維産業を発展途上国からの繊維製品の輸出攻勢から一時的に守るために、輸出割り当て制度が設けられた。それが、1962年に開始された国際綿製品長期取り決めで、1974年に、綿以外の繊維製品も対象としたMFAに拡大された。その後、1995年から10年間で段階的に輸出割り当てを廃止することが合意され、MFAはATC（繊維協定）に取って代わられた。

これらの時間の経過とともに、輸出割り当て制度は当初の目的とは別に、発展途上国の繊維製品輸出を保証する役割を果たすようになった。自由競争のもとでは輸出が伸びなかったかもしれないバングラデシュ、インドネシア等アジアの発展途上国の多くが、この制度の恩恵を受ける形で欧米への輸出を伸ばしたのである。そして、2005年1月、長年の時を経て、繊維産業は自由競争下に置かれることとなった。

これまでのMFA廃止の影響と対応

10年間の準備期間があったのだから、繊維産業を主要輸出産業とする発展途上国は十分自由貿易に備える時間があつたはずである。世界的に繊維衣料労働者を代表しているITGLWFは早い段階か

ら、2005年の輸出割り当て廃止に備えて、組合としても政府としても対策をとり、貿易の秩序が乱れて労働者に悪影響が出ないようにすべきだと主張してきた。ITGLWFはWTOに対して、MFA廃止にともなう繊維貿易、繊維輸出国およびその労働者への影響を調査し、中国等特定の国が他の多くの諸国に多大な影響をもたらす場合には、それを緩和する何らかの対策をとるべきであると求めてきたが、聞き入れてもらえなかった。

残念ながら関係政府も、繊維産業の輸出業者も、さらには労働組合も十分な準備はせず、MFA廃止期限が迫ったころになって、その延長を主張するような状態であった。つまり、発展途上国で輸出割り当て廃止に備えた国はあまりなかったというのが実態である。

ただし、米国は早い段階から危機感を持ち、とくに組合は政府に対して繊維産業を守る手段をとるよう要求していた。同国では、すでに繊維産業はNAFTA（北米自由貿易協定）や段階的に始まった輸出割り当て廃止の影響を受け、2001年から2005年10月までに同産業で39万5300人の雇用喪失があつたからである。

輸出割り当てが廃止された製品については中国からの米国向け輸出が急増し、アジアおよび中米からの輸出が激減した。そればかりではなく、これらの製品の価格が下落したのである。つまり、繊維産業は輸出割り当ての廃止によって「RACE TO THE BOTTOM（奈落への競争）」に突入したのである。実際、米国では輸出割り当てが廃止された本年1月から8月までの間、中国からの繊維製品の輸出が90億ドル増加し、その一方で、他の発展途上国からの輸出が50億ドル減少している。米国は、いくつかの繊維製品に対しセーフガード

> >

> > を発動したが、セーフガードを発動しなかった製品については中国が米国向け輸出の73%を占め、同国の一人勝ちの様相が明確となった。

ILOのMFA廃止に関する会議に出された報告

ILOはITGLWFの要請を受け、本年10月24～26日、「MFA廃止後における繊維衣料産業の公正なグローバル化を促進するための三者構成会議」をジュネーブで開催した。この会議用に出されたILO報告は、私たち労働組合にとっても意外なものであった。MFA廃止後の中国の一人勝ち、またインドも綿を生産することから有利であり、他の国は一樣に欧米への輸出が減少するというふうにITGLWFは予想していたからである。バングラデシュでは衣料は主要輸出産業であり、約200万人が従事している。MFA廃止により、そのうち100万人が雇用を喪失すると予測されていた。同様に、他のアジアの国においても大量の失業が発生するとみられていた。

ILOの報告では以下のとおりである。中国およ

びインドは予想どおり当初は最も大きな勝ち組であり、中国は本年4カ月間に輸出を18.4%伸ばしたが、その後輸出は毎月減少した。インドは繊維輸出では本年3カ月間で前年比28%増という記録的伸びを示したが、同期間、既製服の輸出は24%減少した。

バングラデシュの衣料輸出は2005年1月に昨年比で5200万ドル減少したものの、2月には昨年比で1億5700万ドル増大した。パキスタンも同様に、繊維衣料輸出が本年4カ月間で昨年と比べ平均22.1%増大した。このように、多くのアジア諸国の繊維輸出が現状維持あるいは好調なのに対し、欧米、アフリカ大陸はおおむね負け組となっている。

特筆すべきなのはカンボジアである。ILOは同国で「カンボジアにおける工場の向上」プロジェクトを2001年に開始した。毎年、ILOが衣料工場状況を報告し、労働条件の向上が認められると米国向けの輸出枠が増大するという仕組みであった。このプロジェクトは成功し、毎年同国において着実に労働条件の向上が認められた。

輸出枠が廃止された今でも、同プロジェクトは



継続されている。それは、CSR（企業の社会的責任）の概念が進み、とくに衣料製品については製造現場の労働条件が児童労働を使用しない、差別をしないなどの国際労働基準を満たすことが強く求められており、労働組合やNGOが労働条件を監視しているからである。このため、ナイキ、リーボック等のブランドが発注する際の条件として、工場の労働条件が適切であることが必須となる。カンボジアではILOがモニターしていることによって、比較的労働条件面が整備されているとみられており、このため発注先としてカンボジアは比較的安全な国とみられている。

組合からの報告

残念ながら、組合は繊維産業に関する至近なデータを入手できていない。それでも、本年9月にILO主催により、アジアレベルで同趣旨の会議を開催したときに以下のような意見が出された。統計に裏打ちされたILOの報告とは異なるが、現地の感覚として参考までに示すことにする。

バングラデシュでは、MFA廃止後工場閉鎖が起きており、失業者に職業を紹介する制度もなく、またニット部門では新規工場が設立されているものの、すでに失業している労働者は雇用の機会を得ていない。また、問題なのは衣料部門の多くの仕事がディーセントではなく、低賃金、長時間労働、劣悪な安全衛生の状況があるということである。衣料労働者の最低賃金は、1994年に月930タカ（約20米ドル）となったが、その後まったく上昇していない。言うまでもなく、この最低賃金は必要最低限の生活を満たすものではない。職場での安全も無視できない大きな問題である。例えば、本年4月に衣料工場が崩壊し、それによって64名が死亡している。

タイでは、衣料協会は本年新規労働力が必要だとし、多くの注文を見込んでいる。バイヤーが生産工場に対して要求を厳しくしているため、労働者の負担は増大している。

ITGLWFとしては、今のところ、とくにアジア諸国全体がMFA廃止により大きな悪影響を受けてはいないものの、これは欧米の中国に対するセーフガード政策への警戒感の現れであり、いずれはボディブローのように雇用に影響が出てくるだろうと見ている。

労働組合としての今後の対応

私はアジアレベルの会議にしか出ていないので、10月のジュネーブの会議でどのような結論になったかは知らないが、ここでは前述の9月の会議で採択されたアジアの組合の今後の対応について記す。

国際レベルでは、引き続きWTOに対して繊維貿易問題を扱い、とくにMFA廃止にともなう社会および労働者への影響を調査し、適切な対応をとるよう要求する。また、製造業者、バイヤー、サプライヤー、労働組合、政府等関係者を集めた対話を行い、公正貿易を確保できるようにする。公正貿易を確保するうえで、すべての国がILOの基幹条約を遵守することが前提であることは当然であり、この点でILOが果たすべき役割は大きい。

国レベルでは、まず政労使の三者が協力し、繊維産業を維持・発展させるための政策を講じなければならない。残念ながら、アジアにおいては労使間に不信感があり、共通の目的のために協力し合う土壌がない国が多い。そのため、TWAROとしては、いかにこの三者間の対話を醸成できるようにするかが課題となる。

現在注目されているCSRを活用し、ナイキ、アディダス等とすでに開始されている対話を活用しながら、アジアにおいてこれらのブランドを生産している工場と協議し、労働条件の向上および組織化に取り組むことも必要である。前述したカンボジアの例にあるように、適切な労働条件を保証することができれば、NGOや組合から劣悪な労働条件を非難されることを回避するために、ブランドが発注する可能性が大きいからである。これは、組合にとっても、会社にとっても理想的なWIN-WINゲーム（双方とも勝利するゲーム）になる。そのために、ITGLWF - TWAROは現在アジアの数力国でブランド、その発注先の工場と組合との対話を開始する準備を始めているところである。

いずれにせよ、繊維産業は世界中で4000万人の労働者を雇用する重要な産業であり、その労働者が自由貿易の嵐の中で奈落への競争を強いられるために、組合としてもさまざまな対策を試行錯誤しながらとっているというのが実態である。また、最も基本的な対策として、組織化を行わなければならない、この点についても加盟組合の努力をうながしている。

2005年の第93回ILO総会

労働面の重要な懸念事項に関し、 行動のための道筋を敷設

2005年5月31日～6月16日にジュネーブで開かれた第93回ILO総会には、ILO加盟178カ国の大半から約3000名の政府、使用者、労働者の代表が出席した。総会では、若者の就業促進や強制労働等に関する話し合いが行われ、労働安全衛生の分野における促進的な枠組みの形成に向け、来年の総会で基準採択をめざした審議を行うことが決定された。

特別ゲストとして、アルジェリアのアブデラズ・ブテフリカ大統領とナイジェリアのオルシェゲン・オバサンジョ大統領が出席し、演説を行った。総会議長としてヨルダンのバシム・カリル・アルサリム労働大臣、副議長としてカナダの使用者代表、メキシコの労働者代表、エクアドルの政府代表が選出された。会期中には、ILOおよび加盟国政労使のディーセント・ワークとインフォーマル経済に関する良い慣行例の展示や、5～10年以内に小規模鉱山および採石場から児童労働を廃絶しようと呼びかける、第4回児童労働反対世界デーのイベントも催された。

総会のハイライト

第93回ILO総会の議題と主な成果は次のとおりである。

(1) 理事会業務報告、事務局長報告とグローバル・レポート 理事会議長および事務局長の報告

昨年の総会以後1年間における理事会業務報告、ILOが直面している課題をまとめた事務局長報告、アラブ被占領地の労働者の状況に関する事務局長報告付録が提出され、これをめぐる審議が行われた。

グローバル・レポート：強制労働

1998年に採択された「仕事における基本的原則および権利に関するILO宣言」のフォローアップ活動として、人身取引問題を含む世界各地における現代の強制労働の実態とその背景原因について報告するグローバル・レポート（10ページ参照）をもとに、強制労働廃絶に向けた今後4年間の技術協力行動計画の基礎となる話し合いが行われ、国際的に手を組んでこの世界規模の問題に取り組

もうとの事務局長の提案が支持された。

(2) 事業計画・予算案その他の財政問題

組織としての投資ニーズと臨時項目に対応するため、現行予算比実質1.1%増となる総額5億9431万ドルの2006/07年の事業計画・予算が採択された。採決に際し、事業部門以外でのさらなる合理化を強く求める英米政府は反対票を投じ、日本政府は棄権した。

新事業計画・予算は、ILOが21世紀の活動目標としている、まともな人間としての尊厳が確保された仕事を意味するディーセント・ワークを世界の目標とすることに焦点をあて、基準ならびに働くうえでの基本的な原則および権利の推進、企業振興および男女がまともな雇用と収入を確保できる機会の拡大、社会保護をすべての人々に広げその実効性を高めること、そして政労使の三者構成主義と社会対話の強化といった4つの戦略目標を核に、そのために必要な活動から構成されている。

(3) 条約・勧告の適用に関する情報と報告

基準問題では、ミャンマーやベラルーシにおける結社の自由に関するものなど、計25の個別案件が審議された。5年目となるミャンマーの強制労働問題に関する特別会合では、問題の継続や政府の解決意欲に懸念が表明され、政府に早期解決をうながすとともに、加盟国政労使に対し、対外直接投資や国有・軍有企業との関係を含めて、ミャンマーとの関係を早急に見直し、11月の理事会までに報告するよう求めた。

総合調査の対象となった労働時間の審議では、グローバル化する世界における公正な国際競争に寄与するため、労働時間を制限する国際労働基準は依然必要との結論が導かれる一方で、1919年採択の労働時間（工業）条約（第1号）と1930年採択の労働時間（商業および事務所）条約（第30号）は労働時間の規制に関する現状を十分反映しておらず、ますます多くの国から過度に硬直的な基準と見られるようになってきている事実が再確認された。審議においては、労働者の安全保障・健

康・家族の生活の保護と、柔軟性の2つの要件を調和させることの必要性が強調された。

(4) 労働安全衛生 - 第1次討議

2003年の総会で行われた一般討議の結論をもとに、労働安全衛生の分野における促進的な枠組みの形成に向けた第1次討議が行われ、そのための文書は勧告に補足された条約の形式をとることが決定された。内容としては、労働安全衛生が各国の課題の上位に置かれるよう支援することに加え、マネジメント・システムズ・アプローチを通じた予防原則に基づき、より安全でより健康的な作業環境、労働安全衛生国内計画の開発、国内の労働安全衛生制度の継続的改良を推進するものとすることが提案された。

(5) 漁業労働 - 第2次討議

現在この分野について存在する7つの基準を改

正し、新たな条約と勧告を採択することに向けた最終的な話し合いが行われた。しかし、圧倒的多数を占める途上国の小規模漁業に適用が難しい内容であったことなどから、投票結果が定足数に満たず、条約採択に至らなかった。総会は、理事会に対し、総会委員会の審議報告書をたたき台として、勧告の再検討も含め、2007年の総会で本議題を再び取り上げるよう求めた。

(6) 若者の就業促進(統合方式に基づく一般討議)

あるテーマについて、将来の活動の全体的な方向性を決めるために総合的に検討する一般討議が、今年は若者の就業促進について行われた。近年、若者の失業率は世界的に記録的な水準に達し、2004年時点で働ける状態にある若者の半数以上が働いていない。討議では、ILOの行動計画を含め、若者にディーセント・ワークへの道を開くための政策および計画が採択された。

総会の議事録、議題資料などは、ILOのホームページ(英文)上で公開されている。
(<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/index.htm>)

船員の身分証明がより明確に 船員の身分証明書に関する新国際労働条約発効

(World of Work 2005年4月発行第53号より)

世界全体で120万人に達する船員に、安全な身分証明書を発行することを目的とした国際的な生体認証(バイオメトリックス)身分証明システムを初めて創設する国際条約が、2005年2月9日に発効した。

【ジュネーブ】2003年6月に開かれたILO総会で政府、使用者、労働者の代表によって採択された2003年の船員の身分証明書条約(改正)(第185号)は、2005年9月現在、フランス、ハンガリー、ヨルダン、ナイジェリアの4カ国で批准されている。この条約の発効は2カ国の批准を要件としている。

ILOのクレオパトラ・ドゥンビア＝ヘンリー国際基準局長が説明するように、「この条約は、生体認証による義務的な身分証明技術の国際的な実施を初めて可能にする包括的なセキュリティ・システムを導入したことによって、証明書を保有する船員の明確な身元確認を可能にする。」

セキュリティ強化を求める世界的なニーズに、世界貿易の9割近くを扱う海運業における労働者の権利を保障しつつ対応すること、これをめざし

て、第185号条約の採択に帰結した交渉が始まった。

2004年3月にILO理事会は、2本の指の指紋を、船員の身分証明書(SID)に印刷される国際標準2Dバーコードに保存される「生体認証テンプレート」に変換する規格を承認した。船員の身分証明書に用いられる生体認証身分証明システムの基本的な要件のひとつは「国際的相互運用性」、つまり、ある国で発行された指紋情報が他の国で用いられている装置で正確に読み取れることである。

ILOは30カ国126名の船員の自発的な協力を得て行われた6週間の試験の結果、2004年12月に、す

> >



> > でに2つの製品がこの国際的相互運用性の要件を満たしており、したがって船員の新しい身分証明書の発行に利用できると発表した。

第185号条約批准国はすべて、このILO SID-0002として知られる規格に明記された要件を満たす身分証明書の発行を求められる。

ILOに寄せられた情報によれば、すでに50カ国以上が検討を求めて条約を国会に提出している。

インド、フィリピン、インドネシアといった船員の主要出身国を含む多くの国が、条約の批准を検討するとともに実施に向けた計画を練っているという。

第185号条約は、運送業に従事する世界全体の船舶の6割以上を代表する、61のILO加盟国によって批准されている1958年の船員の身分証明書条約（第108号）に置き換わる条約である。

労働安全衛生における最近のトピック

ILO労働安全衛生・環境国際計画

労働安全衛生専門家 町田 静治

第17回世界労働安全衛生大会

(米フロリダ州オーランド・2005年9月18～22日)

去る2005年9月18日から22日まで、米国フロリダ州オーランドにおいて、「グローバル世界における予防：パートナーシップを通じた成功」をメインテーマに、第17回世界労働安全衛生大会が開催された。ILO、国際社会保障協会（ISSA）および主催国における安全衛生機関の共催で、労働安全衛生分野の専門家と実務家の方々の情報交換の場として、3年おきに世界各地で開催されているこの国際会議だが、米国で開かれるのは今回が初めてである。今大会は、ILO、ISSA、米国安全衛生評議会（NSC）の共催で開催され、110カ国を超える国々から約3000人の参加があり、活発な経験交流と意見交換がなされた。

世界大会の実質的討議は、ILOによる世界の労働安全衛生の最近の動向についての基調報告で幕を開けた。基調報告では、業務関連の災害や疾病により毎年全世界で220万人を超える人々が死亡、2億7000万人が負傷、1億6000万人が疾病にかかっており、その経済損失は世界のGDPの4%にのぼるとしている。こうした災害は、先進国では産業構造の変化などにより減少傾向にあるものの、多くの開発途上国では、工業化の進展とともに有害化学物質使用の増加、機械化等によって増加傾向にあり、世界全体としては増加している。

こうした状況下、ILOでは、2003年のILO総会で採択された労働安全衛生に関するグローバルストラテジーに基づき、仕事における安全と健康のための世界の日（4月28日）などを通じた世界的な安全意識高揚のための活動、2006年採択予定の安全衛生促進の枠組条約の策定、開発途上国に対す

る技術協力、安全衛生情報の共有、国際機関間の協力などを推進しており、これらの分野におけるILOの活動状況が報告された。

具体的事項としては、タイのタクシン首相が本年のILO仕事における安全と健康のための世界の日に際して、ビデオメッセージを世界に発信したこと、先進各国におけるアスベスト問題と対応、ILOガイドライン（ILO-OSH 2001）に基づく労働安全衛生マネジメントシステムの世界的普及などが報告された^(注)。

技術的討議では、グローバル化によるインパクト、安全衛生におけるリーダーシップ、変化する労働の世界でのチャレンジ、防止（Prevention）はグローバル化した世界における価値（Value）である、の4つのテーマのもとに政府、現場での専門家、研究者、労働組合、マネジメント、国際機関といったさまざまな立場からの活動報告がなされた。

また大会期間中には、フィルムとマルチメディアフェスティバルが開催され、192の作品が参加し、安全衛生教育と知識普及の観点から優秀な作品が表彰された。コンピュータやインターネットを使った教育ツールでは、小企業のための安全計算（Small Business WorkSafe Safety Calculator <http://smallbusiness.healthandsafetycentre.org>、カナダ）、危害防止のシミュレーション（Simulacion de Prevencion de Riesgos <http://www.asepeyo.es>、スペイン）、安全衛生101（Health and Safety 101 <http://www.hs101.ca>、カナダ）などが優秀作品に選ばれた。

大会のクロージングでは、グローバル化は働く人々の健康と福祉を保障するための防止対策とともに進められなければならない、実行可能な最高

(注) 詳細は報告書『ディーセント・ワークとは安全な仕事 (Decent Work - Safe Work 英文・48ページ)』参照。
(<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcgrs17/intrep.pdf>)

レベルの安全衛生水準を得る権利は基本的なものであり労働は安全かつ健康的であってはじめてディーセントといえる、安全衛生はビジネスの不可分な要素であるべきである、安全衛生は重要な国家的課題とされるべきである、防止システム確立と実施がすべてのレベルでなされるべきである、リーダーシップは有効な防止戦略の基本である、安全衛生にかかわるすべての人々が災害防止を社会的関心事の重点とすべく協力すべきである、などを骨子とするステイトメントが第17回世界労働安全衛生大会のビジョンとして発表された。

最後に、次の第18回世界労働安全衛生大会（2008年7月）の開催国である韓国代表が招待演説を行い、ソウルでの再会を期して閉会した。

アスベスト

日本でも深刻な健康被害で国民の懸念と関心が高まっているアスベスト（石綿）について、ILOの活動と最近の動向について記す。

アスベストはその優れた化学的、物理的特性から、建設資材、ボイラー配管等の保温材、自動車のブレーキ、化学設備におけるシーリング材をはじめ、さまざまな用途に使われている。しかし、一方でアスベストは、暴露された人々のあいだに石綿肺、中皮腫、がんなどの重篤な疾病を引き起こすことも知られている。

そこで、ILOの労働安全衛生プログラムにおいても、労働者のアスベスト健康障害防止を重要課題のひとつとして取り組んできている。まず、1938年に出版した『ILO安全衛生エンサイクロペディア補足版』では、アスベストの健康影響について警鐘を鳴らすとともに、防止対策の必要性を述べている。1973年にはアスベストの安全使用に関する専門家会議を開催して、病理学的知見とアスベスト暴露によるリスク軽減のための対策を討議し、会議の報告書を労働安全衛生シリーズ第30巻として出版した。また、1983年には、アスベストの使用における安全に関する実施規定（Code of Practice）を策定し、さらに、1986年にはILO総会において、アスベストの使用における安全に関する条約（第162号）および勧告（第172号）を採択している。日本でも本年、この条約を批准した。

アスベスト条約は、アスベストにさらされる労働者の保護のため、政府や使用者がとるべき措置を定めている。具体的には、石綿を含む製品の代替の促進 アスベストの吹きつけ作業の原則禁

止 アスベストを使用、取り扱いをする作業場での作業環境へのアスベストの飛散防止対策 作業衣、保護具の自宅持ち帰り禁止 アスベストに暴露された労働者の健康診断の実施 労働者への情報提供と教育 アスベストを含む設備の取り壊しや、建築物からのアスベスト除去の際の適切な措置、などを求めている。

世界的にみても、1986年のILOのアスベスト条約の採択以降、ILO条約の批准（2005年11月現在、批准国は28カ国）をはじめとするアスベスト取り扱い労働者の保護の強化、国レベルでのアスベストの全面使用禁止などの取り組みがなされてきている。国際自由労連（ICFTU）、国際産業別労組（GUFs）などの労働組合組織が連携して構成するグローバルユニオンズは、2005年のILO総会開催期間中の6月8日に、アスベスト使用禁止促進の世界キャンペーンをスタートさせたところである。

政府機関がアスベストによる年間死亡者数等、健康被害の国レベルの数値（統計・推計）を公表している国は非常に限られている。こうしたなか、アスベスト対策を強化しているイギリス安全衛生庁（HSE）は、イギリスにおける過去のアスベスト暴露による中皮腫および肺がんによる死者は毎年3500人以上にのぼっていると推計しており、その数は2010年代まで年々増加すると予測している。中皮腫による死亡者数は、2011年から2015年ごろにピーク（年間1950～2450人）を迎えるとしている。これは、1950年代から80年代にかけて、アスベストが建設用資材として大量に使用されており、その使用は1960年代後半にピークを迎えているため、そのころアスベストに暴露した人々に中皮腫の発症が予測されるためである。

日本では、昨年からアスベストの使用が原則的に禁止されたほか、おそくとも2008年には全面的に禁止になる予定と聞いている。しかしながら、イギリスの例にみられるように、過去のアスベスト暴露による健康影響は今後も引き続き起こると考えられ、継続的健康管理と被災労働者の適切な補償が課題といえる。また、アスベストの使用が禁止になっても、アスベストを使用した建築物、設備、船舶などの解体、改修などに際しては十分な暴露防止対策をとる必要がある。大型船舶の解体については、その多くがインド、バングラデシュなどの発展途上国に売却され、不十分な労働安全衛生対策のもとで行われており、アスベストをはじめとする化学物質の管理も重要課題のひとつ

< 参考URL >

ILO条約・勧告
<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/list.htm>
ILOの船舶解体における安全衛生ガイドライン（英語）
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000020.pdf>
ILOの労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン（英語）
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf>
イギリス安全・衛生庁（英語）
<http://www.hse.gov.uk/asbestos/>
労働安全衛生・環境国際計画（英語）
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/index.htm>

> >

> > となっている。

船舶の解体廃棄については、作業労働者の安全衛生および環境保護を適切に行うための国際的なシステム作りが望まれる。船舶の解体の例にみられるように、アスベスト対策も単に国内対策にとどまらず、グローバルな視点に立った問題意識と対策をとっていくことが重要となっている。先進国では、アスベストの使用禁止や厳格な管理が進んでいるが、解体、廃棄の問題が残っており、開発途上国では一般労働者および国民の間ではアスベストの有害性の認識が低く、全般的に取り組みが遅れており、アスベスト対策は世界的重要課題

である。

職場にはさまざまな危険有害要因が存在し、アスベストのように労働者および一般環境に影響を与える要因も数多くあるので、これらによるリスクをシステムティックに管理していくことが重要である。ILOでは、労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン（ILO-OSH 2001）に基づき、労働者参加のもと、労使が協力してリスクを排除するシステムの構築を推奨している。安全衛生対策をシステムティックかつ継続的に進めるシステムを全職場に確立することが不可欠である。

ソマビア事務局長の発言

ILO/ECフォーラム(於トリノ・イタリア)

(World of Work 2005年8月発行第54号より)

【トリノ】国際労働機関（ILO）と欧州委員会（EC）高官は、5月イタリア、トリノにあるトリノセンターで会合を開き、世界の労働力が国際貿易による恩恵へよりよくアクセスするための新たな手段を検討した。フアン・ソマビアILO事務局長、ペーター・マンデルソン欧州委員会貿易担当委員、J.K.アッダ ガーナ政府人材開発雇用大臣らが主な発言者であった。

フォーラムは、雇用と生産量の伸びとの間にある、拡大しつつある隔たりを背景に開かれた。2004年、全世界の生産量5%という力強い成長は、1.7%という雇用成長率をはるかにしのいでいた。それはつまり、過去10年間で成長率に対する雇用の割合が減少していることを確証している。全世界の生産量と労働力の割合は1991年と2005年の間で、それぞれ55%、24%増加している一方、雇用の伸びはわずか22.8%に過ぎなかった。その結果、

報告されている失業率は45%増加し、インフォーマル経済への雇用という傾向が長期的に続いた。

取り組むべき基本点のひとつは、雇用や労働条件に与える貿易政策の影響の査定、雇用集約型のさらなる普及、活発な労働市場政策を通じた変化の調整などの分野において、効果的な国内の社会経済政策や機関を支援する投資と能力開発の必要性であった。そのような対策がなければ、最貧国、最弱国はグローバル化から辺縁部として取り残される危険性があるのだ。

「我々は、貿易拡大がもたらす恩恵の最大化、その経費の最小化、そして国内、国際間において、我々が国際協調の負担と配当を公正に分かち合うことを保証する社会、経済、環境分野における総合政策を必要としている」とソマビア事務局長は述べた。

マンデルソン委員も、「貿易政策が社会政策の代用にはならないが、適切に操作されれば、貿易自由化が長期的な経済成長、貧困撲滅、生活や労働基準の引き上げを促進することは可能であろう」と、同意している。

元欧州議会議長であるエンリケ・バロン・クレスポ国際貿易委員会委員長がフォーラムの議長を務め、ジョン・モンクス欧州労連（ETUC）書記長と、フランソワ・ペリゴ国際使用者連盟（IOE）会長が労働組合と使用者側の立場からそれぞれ見識を示した。



F ILOトリノセンター



PLANET WORK

仕事の世界に関する世界各地の動向・最新事情の紹介

(World of Work 2005年8月発行第54号より)

インターネットの出現により、組織と企業が電光的なスピードで世界を相手に通信する能力が大きく高まってきている。しかし、電腦空間に入っていくと、現場で新たな条件と慣行が発生するが、それらは必ずしも人間の目に見えるものではない。世界全体の経営慣行の大きな流れとして、職場内での監視が行われるようになってきた。従業員の電子メール、インターネット、電話、その他の通信方式を監視するための安全管理ソフトウェアやビデオテープといった手段が使用されている。このため、プライバシーの権利に関する活発な議論が世界的に広がっている。

スクリーンの裏側： 職場の監視と隠れた目

■ ジョージ・オーウェルは50年以上前に究極の暗黒郷を想像したが、今日のIT技術にあふれた職場の動きを見たら驚いたことであろう。本誌『World of Work (英語版第40号、2001年8月発行)』は、その“メールを受け取ったのは誰か？”という記事の中で、電子メールとウェブの監視が増加しているという問題を取り上げた。そのとき以来、ウェブ評論家は、オフィスコミュニケーションの監視が強まると、ハイテクの新時代は“革新の暗黒時代”に転換する可能性があるとして指摘している。事実、多くの事務職員が、現在は2005年といっても、本当は1984年ではないかとの疑問を持っている。



F.L. Fiore/ILO

■ これは事実であるか誇張であるか？
いくつかのオンライン調査を見ると、パソコンの所有者たちは、パソコンを使っている人たちが何をアップロードし、何をダウンロードし、何を電子メールしているかを知りたいという願望が強くなっている。これらを知りたいと思うには十分な理由がある。パソコンを使用する人たちの本来の職務に影響するからである。実際のところ、各方面の調査によると、多くの事務職員は情報を探したり、ブログを書いたり、ゲームをしたり、買い物をしたり、旅行の予約をしたり、“娯楽”のサイトを見たり、株価をチェックしたり、あるいは、バクチまでしていることがわかる。これらの行為は、必ずしも、定められた彼らの職務の一部ではなく、企業の利益に結びつくものでもない。雇用者が自分たちの従業員が職場で仕事をしているか、遊んでいるかを知りたいと思うことに十分な理由があることは明白である。しかし、プライバシーと会社への責任の間の線をどこで引くのか？

■ ある調査によると、米国の成人インターネット利用者の中で、一度でも仕事中に個人目的のためにインターネット

トを利用したことがある人は76%を超えており、一方、76%の企業が従業員によるウェブサイトへの接続を監視している。インターネットが全世界との通信を普及させる原動力であり、情報管理を“グローバル化”しつつあるとすれば、それが従業員にどのような影響を及ぼすかという問題も同様に一般化し、グローバル化している。これは従業員の組織内の地位には関係がない。“友人”への電子メールは一部の最高経営責任者(CEO)の地位を奪い、一方、不正目的、あるいは個人的理由による電子メールの悪用によって職を失う従業員が非常に多くなっている。

(CNET new.com)

■ ePolicy Instituteおよびアメリカ経営者協会(AMA)との関連で発表された2005年電子監視・監査調査(2005 Electronic Monitoring and Surveillance Survey)によると、調査の対象となった米国企業526社のうち26%は、規則遵守を“徹底”させるために、インターネットを不正使用したとして従業員を解雇し、25%は電子メールを不正使用したとして雇用契約を打ち切っている。このように、上から下まで、電子メールあるいはITを不正に使用

>>

>> できる立場にある雇用者と従業員は、考え方を始め始めている。どこかで、何らかの方法で、自分たちにわからないように、誰かが自分たちのオンライン活動、電子メール、コンピュータのキー操作を監視し、電話を傍聴あるいは記録し、さらには、どんな動きをするか、どのような人物であるかも監視しているか、あるいはその可能性があると感じつつある人が増えている。(AMA、2005年5月)

■ それでは、職場のプライバシーは脅かされるのか？ 職場のプライバシーは存在すら認められないのか？ 職場で提供されるハイテク機器を使用するに際して、認められることと認められないことの境界線を誰が引くのか？ あなたが使うさまざまな装置や、あなたが処理する情報の所有者は誰なのか？ 仕事の世界において、仕事上のコミュニケーションと私的なコミュニケーションの区別が大きな問題となっているため、これらの問題は他の問題とともに、新たな関心の対象となりつつある。

■ これは大きな賭けでもある。従業員のコンピュータおよび電話活動を監視するためのソフトウェアを作成している米国企業が行った調査は、IT企業の経営者が管理するインターネットの遠隔使用者は、本年には3500万人に達し、2010年までにインターネット機器数は140億になるとの独立機関の調査を引用している。また、同社の試算によると、インターネットを使用する従業員数を5300万人とすると、オンラインタイムの全費用は米国だけで1380億ドルとなる(同社では、端末同士のリクエストの30%はポルノのダウンロードであり、インターネットによるポルノの検索の70%は9時から5時までの勤務時間中に行われていると指摘する)。

■ その結果、先進国を中心に、従業員

がコンピュータ通信を行う職場での監視を強める経営者が増加しつつある。AMAの2005年の調査でもこれを裏付ける結果が出ている。調査の対象となった米国企業526社のうちの76社は、従業員の電子メール、電話、インターネットの使用を規制している。約65%の企業が、企業や組織のIT部門が“不適切”と判断するウェブサイトとの接続を阻止する、特別のソフトウェアを使用している。さらに、雇用者の36%が、通信内容、キーボードの操作状況と使用時間を調査し、50%が従業員のコンピュータ・ファイルを保管して検閲し、55%が従業員の通信文を回収して検閲している。

■ AMAによると、大多数の雇用者は、従業員を監視していることを彼らに通知することで成果をあげている。雇用者の80%はすべての電子メールを監視していることをそのまま従業員に通知し、82%は会社がコンピュータ・ファイルを保管して検閲していることを従業員に明かし、86%は電子メールを監視していると従業員に警告し、89%は従業員に彼らのウェブ利用を監視していることを通告している。「従業員の電子メール、IM(インスタントメッセージ)、ブログ、インターネットの内容は文書として記録に残るが、これはDNA鑑定のエレクトロニクス版である」と、ePolicy Instituteの事務局長、ナンシー・フリン氏は述べている。

■ 調査の対象となったいくつかの企業



は、従業員の業務成果と行動を監視するために、新しい技術を使用していることを認めている。一部の企業は、従業員の人物確認のために新技術を使っている。企業の5%は携帯電話を監視する全地球測位衛星システム(GPS)を使用し、8%は社有車を追跡するために、8%は従業員がどういう人物であるかを確認するために、このソフトウェアを使用している。採用が比較的遅れている技術としては、指紋認証(5%)、顔認証(2%)、虹彩認証(0.5%)といったバイオメトリクス認証技術がある。

AMAとePolicy Instituteによる2004年職場電子メールおよびIM調査によると、雇用者の5人に1人は、裁判所と監督機関によって電子メールを証拠として提出するよう求められ、13%の雇用者が従業員の電子メールで引き起こされた裁判に巻き込まれている(1986年電子通信プライバシー保護法では、雇用者が通信を傍受するのは違法とされている。しかし、これが適用されるのは電話だけであり、電子メールには適用されない)。「今日の職場ではプライバシーは幻想である」と、ある専門家は指摘する。「今日のように、空間は仕切られただけであり、デスクは共有され、コンピュータはネットでつながり、在宅勤務者が仕事をしている時代では、プライベートな空間に固執するのは現実的ではない。仕事は雇用者が所有する機器を使って行われており、雇用者はそれを使用する従業員の仕事の成果に対して法的権利を保持している」。

■ 実際のところ、従業員に提供された機器が、個人的な通信やはっきりした遊びにではなく、仕事に使われているかどうかについて、雇用者の関心が高まっている。CIO Magazine(経営戦略を支援するIT総合誌)とPricewaterhouse Coopers(世界最大規模の会計事務所)が2004年に行った最高情報管理責任者に関する世界全体の調査で

ある世界情報安全保障の現状（Global State of Information Security）によると、各社の情報安全保障政策において最も多く取り上げられているのは、インターネットの適切な使用（46%）、電子メールの適切な使用（56%）、インターネット使用者の管理（69%）、ネットワークの安全管理（55%）、システムの安全管理（52%）であった。この調査は、62カ国のIT安全保障に関する8000人以上の専門家からの回答によるものであった。

■一部の雇用者が、インターネットによって、あるいは、会社の通信施設の私的使用によって失われる時間と利益について懸念するのは理解できるが、従業員の言い分は、善意を無視しての職場の監視は、従業員の生産性抑制、モラルの低下、職務上のストレスの増加によって本来の職務に悪影響を及ぼす可能性があるというものである。民間部門を中心とする230のメンバーで構成されるスコットランドの公共サービス連合（Public Service Union）が2004年に行った無作為の職場調査によると、従業員自身を監視すると彼らの生産性に負の影響が出るという。回答者の半数以上が、“強圧を受け、ストレスが発生して”不安におそわれるといい、17%の回答者にうつ病が発生している。従業員監視によるそのほかの反応には、不眠と病気による長期欠勤がある。（unison-scotland.org、2004年1月）

■しかし、こうした動きは行き過ぎなのか？ 経営首脳を巻き込んだ最近注目を集めた事例については、当局が監視者を監視し始めているようである。例えば、フィンランドでは、大手情報通信企業の元最高経営責任者と元従業員4人が、従業員の電話と電子メールの監視を命じたとして、最近、プライバシー保護法違反で有罪となっている。フィンランド当局は、1997年から2001年にかけて、経営陣の内紛に関する情

報をメディアにリークした疑いのある者を中心とする、従業員80人の電話と電子メールを監視した数十件の事例を摘発している。電話と電子メールの内容は追跡されず、判明したのは当事者の名前だけであった。フィンランドのプライバシー保護法は、電話を監視する権利があるのは裁判所の命令を受けた警察だけであると規定している。（ABCニュース、2000年5月14日）

■時には、経営トップが企業組織の下部にある者を監視した代償を支払うことがある。典型的な事例としては、最近、米国の著名なCEO（最高経営責任者）が、特別な関係にあるとみられる女性社員に露骨な電子メールを送って失職している。失職したのは性的関係によるのではなく、電子メール中の不適切な表現が企業の行動指針に抵触したためである。（Wall Street Journal、2005年5月）

■職務外の行為と職務内との結びつきはあいまいであり、結びつきの根拠はさらにあいまいなケースがある。2004年11月、米国の大手航空会社の従業員が、フィクションまじりの匿名のウェブ日記の中で、“空の女王”として知られる客室乗務員の職について不適切なイメージを用いたとして解雇された。彼女は解雇について警告あるいは説明を受けておらず、米国雇用機会均等委員会に対して差別であるとの不服申し立てを行った。この事件は、利害の対立、雇用法、個人ウェブサイトに関する言論の自由などについて、多くの議論を呼び起こした。

■英国では、近いうちに、企業は従業員に対して彼らが監視されている場合、それを通知することが義務づけられる。英国情報委員会は、英国のデータ保護および人権保護に関する法令のもとで、



F. L. Fiore/ILO

企業の義務についての明確な指針を示すための行動基準を発表している。情報委員長は、この指針の目的は雇用者のニーズと従業員の権利のバランスを図ることであると、次のように付言している。「実のところ、隠密的な監視が正当化されるような状況はほとんどない」。同時に、英国労働組合会議（TUC）は、監視とインターネットに関する政策についての質疑応答をそのウェブサイトに掲載している。（BBCニュース、2005年5月）

■一方、オーストラリアのニューサウスウェールズ州では、従業員が電子メールとインターネットを使用しているのを雇用者が秘かに監視することを禁ずる新しい法律がまもなく施行される。オーストラリア労働組合の広報も、新しい法律は従業員と雇用者の権利のバランスを図ろうとするものとしている。しかし、大多数の従業員は、勤務中の電話は自動的に傍聴されてはならないが、電子メールが電話の代わりになっている現在、この原則はインターネットにも適用されるべきであると考えていると、論じている。（News 24.com、2005年5月）



AROUND THE CONTINENTS

国連ミレニアム 開発目標報告 への協力

■ ILOは、統計局（STAT）と雇用動向チーム（Trends）を通じ、今回公表された国連の『ミレニアム開発目標報告書2005』に多くの協力をしている。報告書は、8つのミレニアム開発目標達成に向けての進捗状況について定期的に報告するよう、国連総会が世界へ向けて要請したことを受けて作成されたものである。進捗状況のモニタリングは、今回の目的のために明確にされた48指標に基づいて行われている。

参考： <http://unstats.un.org/unsd/mi/pdf/MDG%20Book.pdf>

■ 国連の諮問委員会メンバーとしてILOには、『World of Work』の中でも述べているミレニアム開発目標の具

体的な次の2指標、指標11：「非農業部門における女性賃金労働者の割合」と、指標45：「15～24歳の失業率」について、基本データ（世界、地域、国レベルにおける）の収集、分析の義務がある。またこの取り組みは、目標3：「ジェンダー平等の推進と女性の地位向上」の領域にある、「人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）」と「労働市場における男女格差の削減」の重要な結びつきへの理解向上につながる。また、公正なグローバル化促進のため、人間らしく生産的な雇用を政策策定の中心に据えて「開発のためのグローバル・パートナーシップの推進」（目標8）を図ることに貢献している。

■ さらに、進捗状況のモニタリングにILOが参加することで、ディーセント・ワークとその他の目標との重要なつながりが明らかになった。目標1：「極度の貧困と飢餓の撲滅」に関してILOは、目標達成には、世界中で5億

3500万人の貧困に苦しむ労働者が、人間的で生産的な仕事を見つけることが必要であることを強調した。そうすれば労働者自身とその家族が1日1ドル未満で生活するという貧困状況から脱出できるのである。目標2：「普遍的初等教育の達成」に関しては、基礎教育と職業訓練の促進が、雇用と収入創出の機会向上につながるであろう。つまり、そうすることで働くおとなの生活が改善され、その結果、子どもたちが男女の区別なく学校へ行くことができるようになり、働く必要もなくなって、学校でよりよい結果を出せるようになるのだ。

■ 目標6：「HIV／エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延防止」に関して、ILOは、2005年までに失われる男女労働力は2800万人に達することを示した。この数字は2010年までに4800万人、2015年までには7400万人に達する恐れがあるとみられている。そうすると男女格差はいっそう拡大し、児童労働に拍車をかけ、すでに不足している社会的な保護の手だてを使い果たしてしまう。目標7：「持続可能な環境の確保」達成のためには、スラムで生活する人々の生活状況を改善し、周囲のインフラ整備を改良するためにも、雇用創出が必要であろう。世界経済に関していえば、グローバル化は機会とともに課題を与える。——ILOはこれからもその重要な機会を捉えて、よりよい仕事の世界を創り出すため多くの挑戦をし続けるであろう。

詳細について、指標11については統計局（stat@ilo.org）ウェブサイト（<http://www.ilo.org/stat>）、雇用動向チーム（kilm@ilo.org）ウェブサイト



MDG目標1：極度の貧困と飢餓の撲滅



MDG目標2：普遍的初等教育の達成

(<http://www.ilo.org/trends>) までお問い合わせください。

ILO海事統合条約

■ ILOでは、すでに存在していた60以上の海事条約・勧告を1つの条約文書にする作業を、ILO合同海事委員会の勧告に沿って2001年1月より始めた。統合の目的は、すでに存在する海事労働基準に含まれている保護システムを、

急速に発展しグローバル化を遂げているこの分野に見合うよう、これまでよりも海事労働者に身近なものとするものである。そしてシステムの適用性を改善し、ディーセントな労働状況を船員に与えたいとする船主や政府が、そのような保護を保証する際に不公平な負担を背負うことのないようにするためである。この統合の狙いは、これまで以上に一貫性と明確さ、迅速な適用性、そして一般的な応用性を持たせることにある。2006年2月に開催される



ILO総会に先がけ、2005年4月21日から27日にジュネーブで開催された予備技術海事総会フォローアップ三者構成会期間会議において、主な懸案事項であった協定の草案が合意に達した。

詳細については、

部門別活動局（SECTOR）

Tel. +4122/799/7513、

Fax. +4122/799-7296

e-mail: sector@ilo.org

までお問い合わせください。

サモア独立国が178番目のILO加盟国となる

■ サモア独立国トゥイラエバ・サイレレ・マリエレガオイ首相名で、同国がILO憲章の義務を正式に受諾する旨を記した書簡を受けて、サモア独立国は178番目のILO加盟国となった。2005年3月7日に施行された。同国は1976年12月15日より国連に加盟している。



ILO出版物（英語版）

■労働時間の法：世界的な視点

ILO労働・雇用条件データベースから
Working time laws: A global perspective
Findings from the ILO's Conditions of Work
and Employment Database



D. McCann著

2005年刊 78pp. 2,000円

グローバル化が進む現在、競争力、生産性、安全と健康、仕事と生活のバランス、ジェンダー平等、労働基準の役割に関する国内外の議論において、労働時間に関する法は重要な論点となっているが、世界の労働時間法に関する広範かつ詳細な分析による裏付けは行われていない。本書は、こうした議論に資することを狙いとし、ILOが約10年ぶりに行った労働時間法に関する比較分析である。

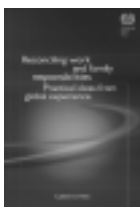
本書は、第1章：通常労働時間の上限、第2章：時間外労働、第3章：労働時間の上限、第4章：休憩時間、第5章：年間休日という構成で、各章の初めに関連する国際労働基準の規定を紹介し、各国の労働法ではどのように規定されているか、またその趨勢、主な動向などについて解説する。

本書の元となったデータは、ILO労働・雇用条件プログラム（Conditions of Work and Employment Programme - TRAVAIL）が構築した「労働・雇用条件データベース」で、100カ国以上を網羅し、労働時間のみならず「母性保護」「最低賃金」に関しても世界各国の法律情報が掲載されている。各国ごとに検索ができるほか、特定の項目について数カ国の法律情報を比較対照することもできる。

ILO労働・雇用条件プログラムの労働時間に関する調査研究活動は、先進国の労働時間政策と慣行を吟味し、労働時間の分野でILOのディーセント・ワーク・アジェンダを推進するための政策提言を盛り込んだ書籍を英国の出版社Routledgeより出版した（「Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance」、本誌2004年2号で紹介）。同書では、安全と健康、ファミリー・フレンドリー、ジェンダー平等の推進、生産性改善、労働者の選択と影響力の促進を「ディーセントな労働時間」の5つの原則としている。今後は、開発途上国と移行経済諸国の労働時間を分析した報告書の出版を予定している。

■仕事と家族的責任の両立：世界の経験から得られた実用アイデア集

Reconciling work and family responsibilities:
Practical ideas from global experience



C. Hein著

2005年刊 207pp. 3,500円

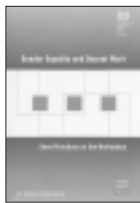
育児や介護といった家族的責任と仕事の両立を支援するため、世界各地で労働者に対して国や地域社会、企業が持っている措置の具体例を紹介した本書は、政府、労使団体、関連する市民団体にとって有用なアイデア集である。

仕事と家庭の衝突を減らすための介入行動が、なぜ政府や労使にとって利益となるのか、社会的経済的観点から理由を提示し、国レベル、地域社会レベルの政策を多岐にわたって検討する。法・政策の枠組みを定め、対話を刺激する政府の役割を強調し、家族に優しい職場のための方針と慣行についても詳しく解説する。

育児や高齢者・病人などの介護を担う人が仕事も両立できるよう、各種支援の取り決めについて幅広い情報を提示し、また家族の緊急時の短期休暇、出産休暇、父親休暇、親休暇、介護休暇などの休暇制度、長時間労働対策、柔軟な労働時間編成、パートタイム労働、テレワークといった労働時間関係の取り決めを含む家族に優しい労働条件も取り上げている。日本の介護休業や延長保育などの例も紹介されている。

■男女平等とディーセント・ワーク：職場における好事例

Gender equality and decent work: Good practices at the workplace



2005年刊 121pp. 2,500円

本書は、男女平等の推進に向けて政府、使用者団体（企業）、労働組合が実際に行っている25の好事例を世界各地から集めて紹介する。第1部の導入部は、25の事例を仕事の世界で男女平等が達成されるための8つの基礎的構成要素ごとに整理し、第2部では、A B C順で国・地域の各事例のポイントを簡潔にまとめた。8つの構成要素とは、1）法令、政策、戦略における多部門にわたる男女平等アプローチ、2）男女平等のための政策と計画立案、3）性別データと情報の活用、4）戦略的に配置されたジェンダー専門知識の活用、5）男女それぞれを対象にした活動、6）男女平等に関する知識と能力の構築、7）戦略的パートナーシップ、8）参加型アプローチ、である。例えば、1）の分野の例としては、ロシア等7カ国における法整備や英国の食品小売業のセインズベリー社で実施されている親休暇などの家族に優しい多様な措置、2）の例としては、国際自由労連アジア太平洋地域組織（ICFTU - APRO）などでとられている役員における女性割り当て数などの措置、7）の例としては、女性企業協議会（WBCP）が政府系金融機関と協力し、女性企業家に融資機会を提供しているような、フィリピンにおける政府と使用者団体の協力例などが紹介されている。

■使用者団体がリードする男女平等：10カ国事例研究集

Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries



2005年刊 85pp. 2,500円

2002年3月7日、ノルウェー政府は、2005年までにノルウェーの企業が取締役会における女性の割合を40%とする目標を達成できなかった場合、2005年に全企業を対象とした法定割り当て制を導入するとの考えを発表した（当時の女性役員の割合は8.6%）。これに応えて、2002年秋にノルウェー企業産業連合（NHO）

が実施した企業調査では、84%の企業が女性役員の増加に肯定的であったものの、候補者が少ないとの回答もみられた。そこでNHOは2003年に、ネットワークやメンター制度などを通じ、会員企業による女性役員増員努力を支援する「女性未来」と題する事業を発足させた。

ILO使用者活動局がまとめた本書は、ノルウェー、ニュージーランド、クロアチア、ケニア、ジャマイカ、マレーシア、フィリピンなど、さまざまな開発段階にある10カ国の使用者団体が行っている男女平等に向けた多様な活動を紹介する。例えば、若い夫婦の間で家庭内分業が進んでいるフィリピンでは、企業責任に関する幅広い活動の枠内で、仕事と家庭の調和に向けた事業が行われた。ジャマイカ、ケニア、マレーシアの使用者団体は、とくに女性の場合、雇用および職業上の平等達成における本質的な障害となり得るセクシュアル・ハラスメント対策に取り組んだ。

男女平等問題に対する使用者団体の取り組みは国によってかなり異なるものの、使用者団体を通じた自主行動は、上から押しつけられた措置より、自分たちにとっても社会全体にとっても、利益となる方法で改革に影響を与えることができるという共通の流れが浮かび上がっている。

■仕事と食物

Food at Work: Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases



Christopher Wanjek著

2005年刊 448pp. 6,000円

ILOが初めて世界各地の職場における飲食習慣を検討した結果をまとめた本報告書によると、世界の「食物不均衡」は深刻で、世界人口の6人に1人（約10億人）が栄養不足状態にある一方で、主として先進国では6人に1人が太り過ぎか肥満状態にあるという。裕福な国では保健医療費全体の2~7%を肥満関連が占め、米国では企業が保険、有給疾病休暇等の形で支払う肥満関連経費が127億ドルに達していると推計される。一方、東南アジアでは、鉄欠乏による生産性の損失額が50億ドルに達している。いずれにしても、不適切な栄養摂取は生産性を最大2割低下させる可能性があり、職場における栄養状態を改善することで、国の生産性を向上させ、病欠日数や事故の減少といった利益を企業にもたらす可能性がある。

第1部で職場における栄養に関する歴史と経済学、各種栄養素の概要、職場を十分な栄養摂取の場とするための各種配慮事項など、職場と栄養の関係を理論的に説明した後、第2部で日本を含む世界28カ国より、企業内食堂、食券、飲食スペース、簡易炊事設備、地元販売業者との提携、飲料水などに関するさまざまな企業の好事例を幅広く紹介している。第3部は、会議等で脂肪分やカロリーの少ないヘルシーな食事を出すためのガイドラインなどを含み、食事休憩と職場における栄養に関わる法規、ガイド、各種チェックリストなどの資料が豊富に掲載されている。

ILOは、多くの労働者が1日のかなりの時間を過ごす職場は健康面の介入活動を行うのに適した場であるとの考えから、食堂やカフェテリア、その他の給食施設の設置に関するガイドラインを含む福祉施設動告（第102号）を1956年に採択している。

■障害者の機会均等法ガイドライン

Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: Guidelines



2005年刊 88pp. 2,500円

全世界の人口の約10%に該当する6億以上の人々が何らかの障害を抱えている。障害者はどの国にも存在するが、その3分の2以上が開発途上国に住んでいる。

障害と、貧困・社会的排除には否定できないつながりがあるが、障害者が機会均等を受けられないことがその根本原因のひとつになっている。労働市場等において障害者は健常者に比べて不利な扱いを受け、差別されているのである。

労働市場における障害者の機会均等を前進させるための法律は各国で異なるが、障害者のニーズに向けた法律を起草する際に留意すべき点は、他の法律との関係、使われる用語、樹立される規範の内容、適用範囲および施行と遵守を促すメカニズムの形成などがあげられる。国際人権法、ILOの国際労働基準、国の労働法にのっとり、各国は障害者が労働市場での機会均等の権利を享受できるよう最善を尽くす必要があるだろう。

本ガイドラインは、障害者と労働に関する法案の起草者を対象にしたポイントと解説からなり、障害を持つ男女の機会均等を推進する団体も視野に入れている。そして、ILO労働基準、既存のILO労働法ガイドライン、その他の国際労働・人権文書を参照し、施行に必要なさまざまな政策手段を解説し、仕事の世界で障害者の権利を認めることの重要性を説く。

本書の構成は、「1章：ガイドラインの目的と理論」、「2章：障害者法制の最近の動向」、「3章：非差別法制」、「4章：雇用割り当て」、「5章：実施計画」、「6章：法案起草と政策」、「7章：法の施行」、「8章：主要ポイントのまとめ」からなる。

ILO出版物の日本語版

■人間中心の企業成功戦略：国際労働基準を活用する

Corporate success through people: Making international labour standards work for you



Nikolai Rogovsky, Emily Sims 共著

日本語 2005年刊 137pp. 1,000円

英語 2002年刊 129pp. 2,500円

今日のグローバル経済において企業経営者は、経営管理方針を抽象的な展望から具体的な現

実へと変容させる役割を突きつけられている。ILOが制定する国際労働基準は、働くうえでの基本的な権利から人的資源開発や労働時間等の労働条件、労働安全衛生、解雇など、多岐にわたる分野を網羅しているが、本書は、国際労働基準が、企業方針や慣行を打ち立てるうえでの拠り所として、効果的かつ力強いツールになりうると主張する。従

業員の処遇の良さと、ビジネスの成功は両立するのである。通常多くの経営者は、従業員の処遇の良さは、より高いコストと低い利益率を生み出すと決めつけている。しかし、多くの企業がこの2つが両立することを発見した。本書は、「どうしたら」それが達成できるのかという問いに答えたものである。

本書の構成は次のとおり。第1章「社会的マネジメントの実践」、第2章「高い質の労働者を引きつけること」、第3章「非差別」、第4章「労働条件」、第5章「人的資源開発」、第6章「労使関係：結社の自由、団体交渉、意思決定における労働者の参加」、第7章「レイオフと規模縮小」、第8章「児童労働と強制労働」、結論。

■公正なグローバル化：すべての人々に機会を創り出す

A Fair Globalization: Creating Opportunities for All

World Commission on the Social Dimension of Globalization



日本語 2004年刊 185pp. 3,000円

英語 2004年刊 168pp. 4,500円

ILOは2002年2月、学識者、政財界・労働界・市民社会の代表者、社会・経済問題専門家など26名からなる「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」を設立。グローバル化にまつわる議論を対立から対話へと方向づけ、経済、社会、環境における目的を組み合わせる革新的で持続可能な方法を模索し、グローバル化の恩恵がより多くの人々に届くような方途を検討し提言をまとめた。

報告書は大きく4部からなる。第1部では、人々に資するグローバル化のビジョンを提示し、第2部ではグローバル化への地域ごとの視点とグローバル化の本質と影響について、第3部ではグローバル化のガバナンスのための国内機構の強化と国際的なガバナンスの改革について、第4部では、変化を起こす行動に動員する方法について述べている。

また資料1では、国内のガバナンスと国際的なガバナンス（公正なルール、国際政策の改善、制度の説明責任の向上、変化のための行動への動員など多岐にわたる）についての提言内容が簡潔にまとめられている。

■今こそ職場に平等を

Time for Equality at Work



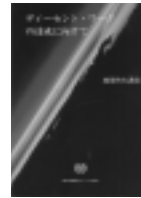
日本語 2005年刊 134pp. 1,000円

英語 2003年刊 136pp. 2,000円

2003年度のグローバル・レポート。雇用および職業における差別の排除の問題を扱い、職場における差別を排除することの利点が、個人だけでなく経済・社会全般に及ぶと主張する。また、雇用や職業における差別の排除をめざす政策や実際の対策について、最新情報を紹介する。

■ディーセント・ワークの達成に向けて：地球的な課題

Reducing the decent work deficit: A global challenge



日本語 2001年刊 66pp. 1,500円

人々の生活を支える安定した仕事の実現のためには、経済政策と社会政策の統合的アプローチが重要。グローバル経済の中で、開発戦略の一環としてディーセント・ワークをめざすという意欲的な課題の実現に向けて、何が必要かを提言する。

■ディーセント・ワークとインフォーマル経済

Decent Work and the Informal Economy



日本語 2003年刊 133pp. 500円

グローバル化の中で急速に拡大しつつあるインフォーマル経済。そこで働く人々は、社会保護や、労働にかかわる権利や代表権も保障されていない。社会的に認知され、保護されたディーセント・ワークを実現するための戦略を提案する。

■人の心に耐え難い行為：子どもの人身売買をなくすための行動

Unbearable to the Human Heart: Child trafficking and action to eliminate it



日本語 2002年刊 108pp. 1,000円

子どもの人身売買をなくすためには、情報、経験、知識の共有が重要である。本書では、子どもの人身売買について世界で知られている主要事項をまとめるとともに、問題解決に向けて成果をあげた事例を報告する。

■HIV／エイズと働く世界：ILO行動規範

HIV/AIDS and the world of work: ILO code of practice



日本語 2004年刊 54pp. 1,000円

職場におけるHIV／エイズの問題について、働く人の尊厳を尊重した効果的で適切な職場の規則、国の政策を策定するうえで、貴重な指針を示す。

お問合せ・ご注文はILO駐日事務所まで Tel:03-5467-2701 Fax:03-5467-2700

強制労働に従事する人々

1,230万人

人身取引の被害者

240万人超

人身取引業者が獲得した利益

320億ドル

強制労働

に反対する
世界的な同盟



強制労働をなくそう

<http://www.ilo.org/forcedlabour>