

ILO広報誌

ワールド・オブ・

ワーク

2006

第2号  
(通巻6号)

ディーセント・ワーク  
に  
焦点を当てて



ILO駐日事務所

本号の他の記事

日本におけるディーセント・ワーク 企業の良心 第95回ILO総会  
第14回ILOアジア地域会議 ベトナムの農業における安全衛生  
職場内暴力 まともな労働時間

# 不朽の原則の根

(World of Work 2006年9月発行第57号より)



1944年5月17日：ホワイトハウスにおけるルーズベルト米大統領との特別会合においてフィラデルフィア宣言に署名するエドワード・J・フィーランILO事務局長

ILO憲章に初めて表現されてから90年近く経つにもかかわらず、「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」という文言は依然として真実を高らかに謳っている。「社会不安を起すような不正、困苦及び窮乏を多数の人民にもたらす労働条件が存在」するとの概念は、当時と変わらず今日でも通用する。

この斬新な思想の中心には、「人間の労働は、商品として扱われるべきではない」という原則があった。実際、この原則は他の複数の「労働条項」と共に、第一次世界大戦に正式に終止符を打った平和条約に、新設機関の事業計画の礎として挿入することが提案された。これには、労働時間の規制、妥当な生活賃金、社会保障、児童の保護、同一報酬、結社の自由が含まれた。この原則のほとんどが憲章前文に組み込まれたが、基本的な、しかし決定的に重要な例外が一つあった。

フィラデルフィアで会合した1944年のILO総会では、ILOが基礎とする基本的な原則を再確認することによってこの修復を試みた。今度は、「労働は、商品ではない」の原則が優先され、これに結社の自由のような考えや「一部の貧困は、全体の繁栄に

とって危険である」との概念が続いた。採択地の名が付された「国際労働機関の目的に関するフィラデルフィア宣言」は、それが掲げる原則が時を超えて通用する事実を想起させるものとして憲章に付属された。これはILOが国際連盟の崩壊から生き延びて、国際連合の専門機関となることを可能にした。

ILOは今日でもなお、フィラデルフィアの考えを信奉し続けている。人間らしい適切な仕事を意味する「ディーセント・ワーク」は、今日のグローバル化時代においてILOの活動を編成する枠組みとなっただけでなく、「すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ。このことを可能ならしめる状態の実現は、国家の及び国際の政策の中心目的でなければならない」との原則を体現している。このように、ILOの過去に埋め込まれた根を伝えて、ディーセント・ワークがこの機関の未来で花開き、一つ一つの国が今日、そして明日に向かって追求すべき世界的な目標となったのである。



『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56号(2006年4月発行)および第57号(2006年9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も示すものではない。

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  
印刷：(株)タイヨーグラフィック

# すべての人にディーセント・ワークを

(World of Work 2006年9月発行第57号より)

2006年7月初旬に開催された国連経済社会理事会 (ECOSOC) のハイレベル会合では、完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワークに関する閣僚宣言が採択された。宣言は、来る10年間に、仕事を創出し、貧困を減らし、14億人に及ぶ世界のワーキング・プア (働く貧困層) に新しい希望を与えるよう、国連と多国間システムによる取り組みの強化を支援することを表明している。「ワールド・オブ・ワーク」誌本号では、この宣言の影響について報告する。



©M. Crozet/ILO

## 4ページ

### 特集報告

ディーセント・ワークに焦点を合せて .....	4
日本におけるディーセント・ワーク：政労使の声 .....	8
柳澤伯夫 厚生労働大臣	
高木 剛 日本労働組合総連合会 会長	
岡村 正 社団法人 日本経済団体連合会 副会長	

### 一般記事

企業の良心：ベスト・プラクティスがグッド・プラクティスである理由 .....	10
もう一つのインド .....	14

### 書籍特集

「職場における暴力」 .....	17
猛獣を飼いならす：多様化する職場内暴力についての一考察	
「まともな労働時間：新しい傾向、新たな論点」 .....	18
まともな労働時間 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)」は過去のもの？	

### 最近の動き

第95回ILO総会 .....	20
世界の炭鉱労働者に新天地を開く新安全衛生規程 .....	23
米州とアジアのILO地域会議：ディーセント・ワークの十年を宣言 .....	24
世界各地で働くILO：ベトナムにおける農業労働安全衛生改善の取り組み ほか .....	26
「グローバル経済のためのルール 国際労働基準の手引き」 翻訳出版記念シンポジウム .....	28
ILO駐日事務所：活動ハイライト .....	29
書籍紹介 .....	30

国際労働機関 (ILO)：創立1919年。加盟国 (現在179カ国) の政府、使用者、労働者の共同行動を通じて、世界中の社会的保護、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。

# すべての人にディーセント 貧困削減と持続可能な開発の達成に ディーセント・ワークの推進を地球

(World of Work 2006年9月発行第57号より)



© M. Crozet/ILO

**国** 連経済社会理事会(ECOSOC)のハイレベル会合が2006年7月初旬に開催され、完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワークに関する閣僚宣言を採択した。宣言は、来る10年間に、仕事を創出し、貧困を削減して、14億人に及ぶ世界のワーキング・プア(働く貧困層)に新しい希望を与えるよう、国連と多国籍システムによる取り組みの強化を支援することを表明している。また、ディーセント・ワークの実現にむけたILOの取り組みを支持し、すべての人にディーセント・ワークを達成することを世界目標とするとともに、各国の現実とするための努力を強化することを約している。

【ジュネーブ】過去10年間に公式失業率は20%以上も増加した。さらなる上昇を防ぐためには、今後10年間にわたり、毎年少なくとも4,000万の新

しい仕事を創出する必要がある。このような「ディーセント・ワーク」の不足に直面して、国連経済社会理事会は、7月、貧困と闘い持続可能な開発を促進する地球規模の努力を強化する方向に動き出した。

経済社会理事会ハイレベル会合の発言者たちが世界雇用危機と呼んだ問題に取り組む緊急性に関する幅広い合意の中で、閣僚たちは、「飢えと貧困の根絶、すべての人の経済的・社会的福利の向上、すべての国家の持続的な経済成長および持続可能な開発の達成、十分に包括的で公平なグローバル化を実現するには、すべての男女に、自由、公平、保障ならびに人間の尊厳が確保された条件下で生産的な仕事を得る機会が不可欠である」ことを再確認した。

閣僚宣言は、政府その他の関係機関が、諸政策の雇用効果を検討し、政策の整合性を確保するた

# ・ワークを むけて 規模で強化する国連の動き

## ディーセント・ワーク：世界的な概念

ディーセント・ワークの概念は、ILOの主要な優先課題を明確化し、21世紀へのアプローチを改革、近代化するための手段として、ILOを構成する政府、労働者・使用者団体により策定された。それは、個人の尊厳、家族の安定、地域社会の平和、人々のための民主主義、生産的な仕事や企業育成の機会を拡大する経済成長の源としての仕事、という理解に基づいている。比較的短期間のうちに、この概念は、貧困削減を達成するためには、生産的な雇用とディーセント・ワークが重要な要素である、という政府と市民社会組織間の国際的な合意にまで発展した。

ディーセント・ワークは、各国や国際システムの社会・経済・政治課題における多くの優先課題を反映している。

公正なグローバル化 - グローバル化の進展は、人々をインフォーマル経済に追いやったり、大規模な労働移動を生み出すのではなく、人々が暮らす場所にディーセント・ワークの機会を提供する方法を見出さなければならない。

貧困削減 - 雇用創出と貧困削減は不可分に結びついている。仕事は貧困脱却への道であり、ILO憲章にも「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」と記されている。

保障 - 仕事のあるコミュニティは、平和に暮らせるところである。このことは、地域社会、国、国を越えた地域、世界というすべてのレベルに当てはまる。

社会的統合 - 機会の平等を達成し、雇用におけるあらゆる種類の差別を克服することは、人々が能力を十分に発揮する上で不可欠である。

尊厳 - 労働は商品ではない。労働に対する費用は、人間の尊厳と家族の幸福の源となる仕事に対する対価を反映してい



©M. Crozet/ILO

る。

多様性 - 政策は、それぞれの国に特有の必要性に応じて策定されなければならない。あらゆる状況に適合する万能薬は存在しない。

ディーセント・ワークの全体的な目標は、国と地域社会における人々の生活に前向きな変化をもたらすことである。ILOは、政労使と協調して策定した統合的なディーセント・ワーク国別計画を通して、支援を提供している。この計画は、各国の開発枠組みの中で、優先課題と目標を定め、重大なディーセント・ワークの欠如について、戦略目標を含む効率的な事業活動を通して取り組むことを意図している。

ILOは、他の国連機関などとも連携して、詳細な専門知識や、これらの事業活動を策定・実施する上で重要な政策手段を提供している。また、事業活動を実施し、進捗状況を測るのに必要な制度の構築支援も行っている。それぞれの事業活動のバランス調整は国によって異なり、

各国の必要性、財源、優先課題を反映している。

さらに前進するためには、世界レベルでの行動も必要である。ディーセント・ワークの実現にむけた取り組みは、世界の開発を推進する公正で安定した枠組みに基盤を提供する。ILOは、多国間システムとグローバル経済の主要機関や関係者と連携して、社会経済政策に向けたディーセント・ワークのアプローチを開発すべく取り組んでいる。

### ディーセント・ワークの 実現に向けた取り組み

ディーセント・ワークの実現に向けた取り組みは、四つの戦略目標の実行を通して実践される。ジェンダー平等は、横断的目標としてすべての戦略目標に関わっている。

仕事の創出 - 投資、起業、雇用創出、持続可能な生計の機会を作り出す経済。

仕事における権利の保障 - 働く人々の権利を認め、尊重する。すべての労働者、とりわけ不利な立場に置かれたり、貧しい労働者には、代表性と参加、そして、そういった人々に利益するように働く良い法律が必要である。

社会的保護の提供 - 安全な職場環境、適切な自由・休息时间、家族や社会的な価値観への配慮、所得の喪失や低下に対する適切な補償、医療へのアクセス、などの労働条件を確保することにより、社会的な包括と生産性を促進する。

対話と紛争解決の促進 - 貧しい人々は、交渉の必要性を理解し、対話が諸問題を平和的に解決する手段であることを知っている。独立した強い労使団体が関与する社会対話は、生産性を向上し、職場の争議を回避し、一体性のある社会を構築する上で、中心的な役割を果たす。

>>



©M. Crozet/ILO

めの一連の取り組みを示し、「ブレトン・ウッズ金融機関やその他の多国間銀行を含むすべての関係者（アクター）が、宣言の実行に向けた我々の取り組みに参加すること」を求めている。

ファン・ソマビアILO事務局長は、「こうした動きは、完全かつ生産的な雇用とすべての人にディーセント・ワークを達成する目標を、あらゆる国連関係機関の通常活動の中に主流化する絶好の機会である」とし、「これにより、ブレトン・ウッズ金融機関を含む多国間システムの中に、2005年の国連サミットで合意した世界目標に向けて政策の一体化を進める政策対話のプロセスを起動させることができる」と述べた。

国内および国際的なマクロ経済政策の中心的な目的とすることを決意した2005年世界サミットの勧告を取り上げる最初の主要国際会議でもあった。

ソマビア事務局長は、今回の合意を、「貧困を過去のものとする十分なディーセント・ワークの創出に必要な経済・社会・政治環境を生み出す事業活動の開始を助けるものである。今後10年間に、我々は、“働いて貧困から脱却する”との信念がミレニアム開発目標実現の鍵であることを、システムとして実践しなければならない。この両者は、手を取り合って前進するものだ」と述べた。

今回の閣僚宣言は、国連経済社会理事会が、14国連専門機関、10機能別委員会、5地域委員会の活動を調整している点でも意義深い。同理事会は、2005年世界サミット成果文書の中で、国連システムの再活性化に重要な役割を果たす機関として位置づけられている。ソマビア事務局長は、54名からなるパネルの決定を、「国連とディーセントな仕事に公正な機会を求める世界中の人々と家族の民主的な要求とを結びつけるもの」と総括した。

>> 「完全かつ生産的な雇用、すべての人にディーセント・ワークを」

宣言は、「ディーセント・ワークの実現に向けたILOの取り組みは、完全かつ生産的な雇用とすべての人にディーセント・ワークを達成するための重要な手段である」ことを認めている。また、公正なグローバル化を強く支持し、完全かつ生産的な雇用とすべての人にディーセント・ワークを達成する目標を、各国の国内政策、国際的政策、国の開発・貧困削減戦略の中心的な目的とすることを決意する。

そして、ILOに対しては、「政策と事業活動の双方において大きな前進を遂げるために、主要な国連会議やサミットで合意された完全かつ生産的な雇用とすべての人にディーセント・ワークを促進することに関する公約の実施に焦点を当てるよう求める。この目標を達成するため、ILOに、すべての関係機関と協力して、2015年までの期限付き行動計画の策定を考慮する」よう求めている。

宣言は、貧困削減と公平で包括的かつ持続可能な開発を達成するために、ディーセント・ワークを促進するILOの取り組みに、重要な前進をもたらす一歩となった。また、本会合は、公正なグローバル化を希求し、完全かつ生産的な雇用とすべての人にディーセント・ワークを達成する目標を、



©P. Viro/ILO

詳しい情報（英語）は下記へ。

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/event/ecosoc/index.htm>

経済社会理事会ハイレベル会合におけるILO事務局長演説（英語）

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/2006/ecosoc.pdf>

## ディーセント・ワークの欠如

今日の世界には、ディーセント・ワークの「欠如」が数多く見られる。それは、失業、不完全就業、質の低い非生産的な仕事、危険な仕事と不安定な所得、権利が認められていない仕事、男女不平等、などの形態をとる。とりわけ、多くの移民労働者たちは、搾取されやすく、代表性や発言権に欠け、病気や障害・高齢による所得の喪失に対する十分な保護を得られていない。

### ディーセント・ワークの欠如を示す指標

世界の労働者の半数は、自分と家族の生活を1人当たり1日2米ドルの貧困レベル以上に引き上げることができない。

世界各地で、雇用の質と量の双方において、大きな「男女格差」が見られる。女性は、男性に比べ、社会的保護の対象とならず高度に不安定なインフォーマル経済で働く傾向がある。

世界には8,800万人を超える若年失業者（15～24歳）が存在する。若年層は生産年齢人口の25%に過ぎないが、その失業者数は世界全体の失業者の約半数に相当する。

労働移動が増加している。世界には8,600万人の移民労働者がおり、そのうち3,400万人は開発途上地域で働いている。

グローバルな経済成長が、貧困削減につながるより良い新しい仕事を生み出すことが次第にできなくなっている。

### 国連経済社会理事会閣僚宣言の主要部分

我々は、多国間および二国間ドナーと関係機関が、完全かつ生産的な雇用とすべての人にディーセント・ワークを実現する目標を追求する中で、協力し協調することを強く奨励する。このため、すべての関係国際機関に対し、各国政府や関係者からの要請を受けて、その計画、政策、活動を通して、国内開発戦略に沿った完全かつ生産的な雇用とすべての人に

ディーセント・ワークを実現する目標に貢献するよう求める。

我々は、国連の基金、計画、機関および金融機関に対し、完全かつ生産的な雇用とすべての人にディーセント・ワークを実現する目標を、その政策、計画、活動の中で主流化する努力を支援するよう求める。これに関して、我々は、各国の自主的な開発に対し、より整合性のある実践的な国連のアプローチを達成するため、関係者がILOのディーセント・ワーク国別計画を正當に考慮することを求める。

我々はまた、機能別委員会と地域委員会が、完全雇用とすべての人にディーセント・ワークを実現する目標に対し、それぞれの活動がどのように貢献しているか、また貢献し得るかを検討するよう求める。

我々はまた、国連行政調整委員会の要請を受けて、現在、ILOによって進められているディーセント・ワークの促進に必要なツールの開発に、すべての関係機関が共同して積極的に取り組むことを奨励する。

我々は、ILOに対し、政策と事業活動の双方において大きな前進を遂げるために、2005年世界サミット及び世界社会開発サミットの成果に盛り込まれているものも含め、主要な国連会議やサミットにおいてなされた、完全かつ生産的な雇用とすべての人にディーセント・ワークを促進することに関する公約の実践に焦点



© M. Crozet / ILO

を当てるよう求める。そして、この目標を達成するため、ILOに、すべての関係機関と協力して、2015年までの期限付き行動計画の策定を考慮するよう求める。

我々は、この宣言を実行することを決意し、ブレトン・ウッズ金融機関やその他の多国間銀行を含むすべての関係者が、宣言の実行に向けた我々の取り組みに参加することを求める。

国連経済社会理事会ハイレベル会合閣僚宣言（採択文書）33～38項

（英語）

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/event/ecosoc/declaration.pdf>

（日本語仮訳）

[http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/conf/2006\\_arm/downloads/ecosoc.pdf](http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/conf/2006_arm/downloads/ecosoc.pdf)

## 日本におけるディーセント・ワーク実現に向けた課題

厚生労働大臣 柳澤 伯夫



この度、厚生労働大臣に就任いたしました柳澤伯夫です。皆様の期待に応えるよう全力を尽くしてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

ILOは1919年の設立以来、国際労働基準の設定活動を行うとともに、戦後のフィラデルフィア宣言採択後は、途上国への技術協力活動も開始するなど、世界各国の働く人々のために活動してきており、これらの功績に心から敬意を表します。特に1999年に現在のソマリア事務局長が就任されてからは、21世紀の目標として「全ての人にディーセント・ワーク（適切な仕事）を確保すること」が掲げられ、四つの戦略目標（①労働基準、②雇用、③社会的保護、④社会的対話）を柱として様々な取り組みがなされてきましたが、このような「ディーセント・ワーク」を中心軸にすえたILOの取り組みは我が国としても全面的に支持できるものです。本年においても、7月初旬に採択された国連経済社会理事会（ECOSOC）の閣僚宣言の中でILOが掲げてきたディーセント・ワークの実現目標が評価され、8月末から9月にかけて開催されたILOアジア地域会合で宣言された「アジアにおけるディーセント・ワークの実現に向けた十年」では、各国の状況に応じた目標設定・取り組みが呼びかけ

られるなど大きな前進があったと認識しています。

グローバル化が進み、経済・社会の状況が様々な変化の中で、我が国としても、労働政策に関して抱えている様々な課題を「アジアにおけるディーセント・ワークの実現に向けた十年」の取り組みの一環として位置付け、誠実に対応していく必要があると考えております。

現在日本が抱える大きな課題としてはまず、人口問題、労働力問題があります。我が国においては、2005年に総人口が平時において史上初めての減少に転じ、2007年からは約670万人の「団塊の世代」が60歳代に到達するなど、経済成長に直結する経済・社会の基本的枠組みが大きな転換点を迎えています。このような状況の中で、経済活動人口を増加させ、働く意欲と能力を持つより多くの人々、特に高齢者や若者、女性がその意欲と能力を十分発揮し、その結果、持続的で活力ある経済社会を形成していくことが不可欠となっています。

このための具体的な対応として、例えば、高齢者について、少なくとも年金支給開始年齢までの雇用確保措置の導入を事業主に義務付けるなどの就業支援に取組むこと、また、若者の学校から仕事への移行を円滑に進めるため、公共職業安定所や若者者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）における就職支援を強化することなど、雇用環境の整備に向けた総合的な対策の推進が重要になっております。

二つ目に、企業競争構造の変化への対応があります。グローバル化や規制改革の進展等により、企業間競争が激化しており、また、一方で、消費者ニーズの多様化がみられます。このような中で労働

者には、決められたものを効率的に処理するだけでなく、変化に適応する柔軟性や競争を勝ち抜くためのユニークな発想が求められるようになってきています。このような観点から、労働者自身が柔軟性や豊かな発想力を育み自分のものとするようにするとともに、仕事一辺倒の生き方から家庭、地域、学習、ボランティア活動など広範囲にわたる社会参加が可能となるよう社会環境そのものの整備を進めていくことが重要となっています。

三つ目は、働く人々自身の価値観が変化してきていることへの対応です。「ものの豊かさ」よりは「心の豊かさ」を追求したいとする層が増加し、これに伴い単純な所得水準よりも、選択肢の多い生活を享受できることを重視する人々が増加しています。また、このことは仕事が生計の二者択一ではなく、仕事と生活の調和のとれた生き方を求める動きにもつながっているものと考えます。

そして、以上に述べた三つの課題は、「全ての人にディーセント・ワークを確保する」という課題に集約することができるものであり、これらの取り組みはとりもなおさず我が国社会にとってのディーセント・ワークの実現のための取り組みでもあると考えます。

私としては、このような認識の下に、我が国における労働政策を強力に推進していく所存ではありますが、その成果を結実させるためには、ILOの根本精神でもある政・労・使の対話も欠かせないものと考えます。今後とも政・労・使による精力的な対話の促進を図りながら、ILOの活動全般に大いに貢献できるよう努力してまいります。

## 日本におけるディーセント・ワークの実現に向けた課題

日本労働組合総連合会 会長 高木 剛



ディーセント・ワークの欠乏は、労働における基本的原則・権利が否定される「権利の格差」、失業や不完全就業といった「雇用の格差」、危険な労働条件や所得不安といった「社会的保護の格差」、労使の声が届かない「社会対話の格差」といった格差の形であらわされる、2001年の第89回ILO総会に向けて上梓された事務局

長報告『ディーセント・ワークの欠乏を減らすための世界的な課題』はこのように指摘しています。

ディーセント・ワーク実現のための4本柱（①労働における基本的原則および権利の確保、②雇用の創出、③社会的保護の拡充、④社会対話の推進）は、ILOが政労使の真摯な議論を踏まえてディーセント・ワークの実現に向けて欠かせないものとして掲げているものであり、どれ一つとっても疎かにできないものだと思います。日本においてディーセント・ワークを実現するにあたって、まずはこの4本柱をいかに現実のものにしていくのか、政労使で協力して取り組むことが必要だと考えます。

1点目の「労働における基本的原則お

よび権利」については、少なくともILOの中核8条約をすべて批准し、尊重することが求められます。ところが、日本政府は105号（強制労働の廃止）と111号（雇用および職業についての差別待遇）の二つの条約をまだ批准していません。

日本が105号条約を批准していない主要な理由は、同条約がストライキへ参加した労働者に強制労働の刑罰を科すことを禁じているのに対し、日本の国内法制（国家公務員法と地方公務員法）がストライキに参加した公務労働者に懲役刑を定めているためだとされています。また、111号条約を批准していない理由は、さまざまな差別を禁ずる国内法制が整備されていないためだとされています。この二つの条約の批准を早期に実現するため

## 現在の日本におけるディーセント・ワークをめぐる課題

### ワーク・ライフ・バランスを中心に

社団法人 日本経済団体連合会 副会長  
株式会社東芝 取締役会長 岡村 正



#### 1. ディーセント・ワークとは

ディーセント・ワークとは「人々が生き生きと人間らしく働ける、生産的な仕事」と訳されている。ILOは、世界中の全ての人々がこのディーセント・ワークを確保できる環境の整備を21世紀の活動目標としている。

しかし一口にディーセント・ワークと言っても、国ごとの文化や労働観、あるいは経済発展の段階などを反映して意味するものが大きく異なってくる。したがって、ディーセント・ワークは、特定・固定の状態を指すというよりも、相対的な概念である。

また各国がより良い労働のあり方を求めて、克服すべき課題やその優先順位を定め、それらを一一つ解決し前進していくような、ステップアップしていくプロセスがディーセント・ワークへの取り組みとなる。当然のことながら、各国が直面しているディーセント・ワークの課題は異なっており多様である。

#### 2. 日本における

##### ディーセント・ワーク課題

それでは、現在の日本にとってディーセント・ワークを実現するための課題とは何か。それは「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」の実現であろう。

大方の予想よりも早く、わが国は少子化を主因として2005年から人口減少社会

となった。人材という資源以外にこれといった資源のない国として、人口の減少は、社会・経済に深刻な影響を及ぼすことが予想される。明日は今日よりもより良い社会になっていくという、希望に満ちた国を後世に残すためには、絶えざるイノベーション(革新)が必要と考えるが、そのイノベーションの原動力は、結局人材の力である。労働力人口が減少していく中でイノベーションの推進に取り組むためには、創造力豊かな人材が能力を十分に発揮し、組織全体の成果が向上するような働き方を構築していくことが不可欠である。その鍵となるのが、ワーク・ライフ・バランスの実践である。

個々人の価値観、ライフ・ステージあるいは置かれた状況によって仕事と生活のバランスの取り方は変わってくる。それに対応して企業が提供する働き方のメニューを柔軟で多様なものとし、個々人のモラルやモチベーションを高めるとともに、組織の生産性向上や活性化を実現するというのがワーク・ライフ・バランスの考え方である。それは、日本人の新たな働き方を創造するという、これからのディーセント・ワークを追求する上で、非常に有意義であると考えられる。

ワーク・ライフ・バランスを考える際、重要であると思っていることを2点述べたい。

第1は、ワーク・ライフ・バランスの本質についてである。ワーク・ライフ・バランス実践の出発点は、単に仕事と生活への時間配分を行うことではない。まずは仕事の目標を設定し、それを達成するための働き方を個々人と上司が合意して決めることが先決であろう。その働き方の結果として労働時間が減少することもあるだろう。生産性を高める働き方を

行し、結果として個々人の生活の充実につながるということが、ワーク・ライフ・バランスの本質であろうと考える。

第2は、ワーク・ライフ・バランス定着の方法についてである。ワーク・ライフ・バランスを企業等の組織において定着させるには、育児制度などの制度を構築するだけでは不十分であり、組織のトップから個々人までの意識改革が必要である。また、個々人の仕事の目標とそれを実行する働き方を明確にする必要があり、そのために上司と部下がよく話し合う風土が定着しなければならない。そして業績評価という形で、結果についても上司と部下が共有することが重要である。より広くは労使が働き方について緊密なコミュニケーションを行い、しっかり合意することがワーク・ライフ・バランスの定着に不可欠である。ワーク・ライフ・バランスの追求は、企業労使の、新たな自律的な働き方への挑戦である。

#### 3. ディーセント・ワークの

##### 実現に向けて

日本の現在のディーセント・ワーク課題として、ワーク・ライフ・バランスを取り上げたが、前述のようにディーセント・ワークは国ごとに異なる多様な概念であり、課題の発見、解決手法の選択などは、各国がオーナーシップを発揮して行うべきものである。そのためには、国内の政労使三者の協力が前提条件となる。

社会のあり方は、人々の働き方やライフスタイルによって決まるところが大きい。間もなく2007年の春季労使交渉・協議が始まるが、賃金問題のみならず、日本の社会のあるべき姿を視野に入れながら、労使の議論を重ねて、日本人のディーセント・ワークとしての新しい働き方を追求していきたい。

に、国内法制の整備を最優先で進めることが、日本におけるディーセント・ワーク実現の第一歩になると確信しています。

我が国では現在、さまざまな格差が看過できないほどに拡がりつつあります。非典型労働者が急増する中、違法派遣・偽装請負や働いても働いても生活保護水準以下の収入しか得られない、いわゆるワーキングプアの問題など、深刻なひずみが社会に広がっています。とりわけ、未来を担うべき若者がディーセントな雇用に就けず、十分な訓練も受けられないという現状では、健全な社会を持続することは到底ありません。一刻も早い対策が必要です。

さらに、我が国の長時間労働は異常なほど深刻な状態にあり、過労死や過労自殺の増加が報告されています。サービス残業という名の法律違反もまん延しています。現在導入が議論されている「ホワ

イトカラー・エグゼンプション」制度や、経済財政諮問会議が検討している労働市場の規制緩和「労働ビッグバン」は、いま日本社会にはびこっている長時間労働を一層助長したり、非典型労働の拡大につながり、ディーセント・ワークの理念に反するものと言わざるを得ません。

このような、昨今の労働をめぐる厳しい状況や議論のすう勢を鑑みますと、日本ではILOの「すべての人へディーセント・ワーク(Decent Work for All)」の理念が徐々に後退しつつあるのではないかと思います。すべての人にディーセント・ワークを実現するために、長時間労働の是正や、非典型労働者の正社員化促進、パート労働者の均等待遇の実現に向けた対策こそが喫緊の課題だと思えます。連合としてもより一層の努力を行う所存です。

今年の8月に釜山で開かれたILO第14回アジア地域会議において、「アジアに

おけるディーセント・ワークの10年」がスタートしました。さらに、同地域会議では、「アジアにおけるディーセント・ワークの実現」と題した「結論」が満場一致で採択されました。この「結論」の中で、各国レベルでディーセント・ワークを実現するための優先事項や具体的な取り組みを定めた「ディーセント・ワーク国別計画」を政労使の三者対話を通じて策定し、実施することが確認されています。

この確認に基づいて、我が国においても、政労使の三者対話と協力を通じ、日本版ディーセント・ワーク国別計画を早期に策定し、実施に移すことを提案したいと思えます。

以上、ディーセント・ワークの実現に向けての連合の取り敢えずのスタンスを申し上げ、ILOの一層のイニシアティブの発揮をお願い申し上げる次第です。

# 企業の良心

## ベスト・プラクティスが グッド・プラクティスで ある理由

(World of Work 2006年9月発行第57号より)



©ILOビデオ

1993年のカデル・インダストリアル玩具工場の火災は、その後、企業の社会的責任として知られるようになったものに対する、国際的な論議を引き起こした。



際ビジネスの多様化と成長が続く中、企業の社会的責任方針の採用と実行を奨励する上で社会対話は決定的に重要な役割を演じている。

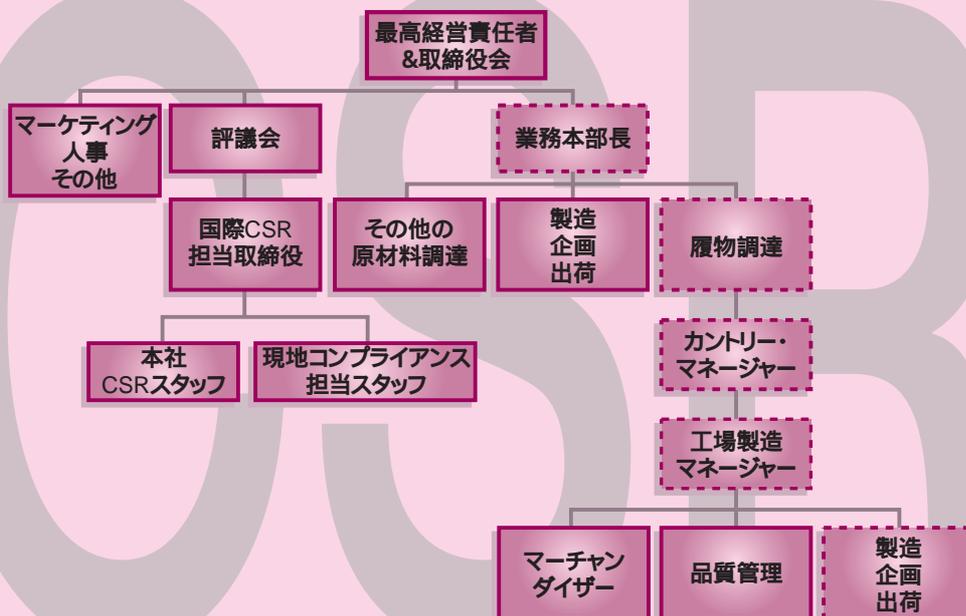
【ジュネーブ】1993年にバンコク郊外で発生したカデル・インダストリアルの玩具工場火災は、188人の従業員の命を奪い、469人の負傷者を出して、人々の心に深い悲しみと恐怖を与えた。しかし、それは同時に、企業の社会的責任（CSR）としてその後知られるようになったものに対する、国際的な論議を引き起こした。カデルの株式の大部分は、海外投資家によって所有され、その製品は主に米国を始めとした先進国向けであったのであ

る。この火災が特におぞましかったのは、大半が貧しい地方出身の若い女性であった従業員に、逃げ出す手段が全く与えられなかったことであった。何百人もの従業員が押し込められていた三棟の建物は焼け落ちたが、そこには消火器も火災報知器もスプリンクラーも非常口もなかった。

労働組合は、労働者の権利を侵害するサプライヤーと契約を交わす多国籍企業（MNEs）を糾弾し、世界有数のブランドの幾つかは、パブリック・キャンペーンの標的になった。国際自由労連（ICFTU）の年次報告書は最近になってやっと、多数の有名な多国籍企業における労働者の権利侵害について言及した。多くの多国籍企業は過去15年にわたり、サプライヤーが順守すべき最低限の行動規範を採用することに加え、規範順守を自身の業務の中心に据えるようになっている（次ページ図参照）。

2001年のダボス世界経済フォーラムにおいて、ビジネスリーダー達は、「透明性が必然とされる時代がやって来たという世界的企業の経営者達のほとんど情熱とも言えるコンセンサスの存在を指摘しても過言ではない」と述べた。2003年に国際使用者連盟（IOE）はこの問題を取り上げ、「CSRは単に大企業だけの問題ではなく（中略）、その自主性、多様性、柔軟性は、規模や立地に関わらず、すべての企業が市場の現実にいかに最善の形で対応するかを考える上で不可欠である」（IOE、2003）とした。IOEの見方では、CSRは企業主導の自主的活動で、社会、経済、環境の幅広い分野における法令順守を超えた活動である。肝心なのは、多くの企業行動規範は、グローバルな企業活動を規制する国内体系の欠如を埋めるために、進

## CSRのグローバル化：ある多国籍履物企業の組織図



出典：Mamic 2004, p. 106

化してきたことである。

マッキンゼーが2006年1月に出版した企業の重役に対するグローバル調査によると、世界中のCEO達が、社会における彼らの役割はただ株主に対する義務を果たすだけではなく、広範な公共財に対して確固たる貢献を行うことを含むと信じていることが分かる。つまり、ディーセントな（人間らしいまっとうな）仕事の供給、メセナ的な寄付、法令の上をいく厳しい汚染規制や、その他の事業のマイナス効果の規制である。多くの取り組みはビジネスケース、または企業活動を経済、環境、労働の3分野から評価する「トリプルボトムライン」アプローチに焦点を当てている。

株主や金融アナリストも企業の社会的活動を評価する重要性に気付きはじめた。ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックスやFTSE 4 Goodなど世界の主要な指数が、持続可能性に重きをおく企業の財務実績を国際的に追いかけて、サプライチェーンにおいて、多国籍企業の多くが国際労働基準の原則を順守するように働きかけてきた。

しかし、労働者代表は警鐘を鳴らしている。2006年6月のILO総会において、ILO労働者グループの議長であったリロイ・トロットマン卿は、一般的にCSRは善意に由来しているが、時として「団

体交渉や、ILOが詳細に定める仕事における基本原則や権利の十分な承認を避ける明白な目的のために決定されることもある」と述べ、注意を促した。また、ILOはCSRの内容と趣旨を精査し、「必要があれば、ILOの国際基準と一致するように指導すべきだ」と示唆した。

### ILOとCSR

ILO独自の三者構成はCSRを実施可能にする枠組みを与える。例を挙げると、ILOの「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（多国籍企業宣言、1977年採択、2000年改正）」は行動規範の時代に先行するが、現在においても、多くの点でCSRに関する最先端の手引き書であり続けている。

多国籍企業宣言の原則は、元来、政労使および多国籍企業を導くために示された。今日、ILOの国際重点事業は、その原則が、自主的な民間のCSR活動により正確および頻りに組み込まれるように支援する。重点事業の活動が重きをおくのは、より良い形の情報収集・分析・普及、ILO各部門の貢献を集結させた一貫した行動、啓発・技術助言サービスの提供である。

注目に値する取り組みは、2001年に政府、工場監督者、労働組合との協働の下に開始されたILO

>>

>> の「カンボジアより良い工場」プログラムである。現在では250工場、従業員28万人超をカバーする、工場監督システムに始まったこのプログラムは2009年まで続く予定で、2005年から経営側と労働者を対象とした訓練を開始している。GAPのダン・ヒンケル社会的責任担当副社長は、「すべてのプレーヤーが一堂にそろおうんだ。組合、使用者、政府、バイヤーが同じテーブルにつく」と語る。また、ILOのクリスティーン・エヴァンズ＝クロックは次のように述べる。「カンボジアはまたもや衣料工場における労働基準の改善で世界をリードしている。今回は監督システムではなく、従業員教育の点において。」

ILOと米国労働省の共同プログラムである「SHARE」（企業による戦略的HIV／エイズ対策）も、社会対話に重点を置くCSRの取り組みの事例である。SHAREは、300余りの企業と協力に関する覚書を交わし、23カ国、30万人の労働者を対象としている。

©K. Cassidy/ILO



### より良い結果のための グローバル・コンパクト

国際社会はまた、CSR強化のために多面的なアプローチを創り出した。1999年、国連は企業が、国連機関、労働団体、市民社会と協働して地球規模の環境、社会原則を支持する試みであるグローバル・コンパクトを立ち上げた。今日、70カ国の2,500社を超える企業がグローバル・コンパクトに参加し、「労働における基本的原則および権利

に関するILO宣言」に由来するものを含む、人権、労働、環境、汚職防止の諸分野に関する10の普遍的原則を推進している。

多種多様な組織や団体のCSRへの関心の高まりにより、労働基準が企業育成にもたらす潜在的なプラス面について企業も認識を深め、世界中の中小企業（SMEs）も自社の社会的責任について考えるようになってきた。実際、グローバル・コンパクト参加企業のほとんどが中小企業である。イタリア政府が財政支援するILOの「グローバル・コンパクトを通じた持続可能な開発」プロジェクトは、イタリア、アルバニア、モロッコ、チュニジアの主に中小企業に焦点を当てている。

### 行動規範の実施

企業の多くが社会、環境、人権に関わる活動を律する倫理基準やガイドラインを定めている。企業の行動規範は、企業自身が行い、直接コントロールできる活動と、通常開発途上国にある海外のサプライヤーや下請け企業の活動の両方に適用することができる。しかし、遠隔地からサプライチェーンの末端まで規範を実施することは困難な場合がある。「もし私達が明日、行動規範の押し付けを止めても、幾つかの工場は規範に見合った労働基準を守り続けるかもしれないが、その他は即日順守を止めるだろう」と、衣料製造を行う多国籍企業のあるカンントリー・マネジャーは述べた。

もしサプライヤーが企業の行動規範を自分達の利益にならないものと考えたら、一体どうなるだろうか？ 多国籍企業の中には、サプライヤーへの発注と規範順守をセットにしているところもある。「順守しなければ、取引しないまでだ」と、履物製造の多国籍企業のあるマネジャーは言う。しかし、もし零細サプライヤーに規範を守るための資金、人的資源がない場合、あるいは、規範の価値を理解しない場合、工場は閉鎖され、そこで働く労働者はより劣悪な雇用状況で働くか、失業に追い込まれてしまう。

だからこそ、サプライチェーンの隅々まで、つまり自社の経営陣、サプライヤー側のマネジャーや工場主から、労働者まで、すべてを対象にした教育・訓練に新しい重点が置かれている。ある地域マネジャーは、「最初に着手すべきは、株主と工場長を教育して、プログラムの利点を理解させることだ」と言う。

もう一つの問題は、規範の多様性である。衣料

## 完成間近の ISO 26000

国際標準化機構 (ISO) は、2008年の完成を目指して、社会的責任の国際規格 (ISO26000) の開発を行っている。この規格は、企業のみならず政府、非営利その他の組織にも適用され、人権、環境、労働者の権利、持続可能な開発、CSR、その他の事項に関する基礎的情報を提供する。

ILOは最近、ISOと覚書を締結し、ISOに対し国際労働基準の原則と組織内における最善の原則適用方法に関する技術支援の提供を約束した。一方、ISOはISO26000開発のすべての段階にILOを関与させることになっている。



© J. Delorme/ILO

産業だけでも1万の規範があると伝えられる。対策として、多国籍企業の中には、競合他社と協力して業界全体を対象とした規範を開発するものも現れた。例を挙げると、HP、Dell、IBMは2004年に、①電子産業サプライチェーンの安全な労働条件、②敬意をもって労働者を処遇すること、③環境に配慮した製造過程を確保するものとして、電子業界行動規範 (EICC) を発表した。もう一つの取り組みとして、玩具産業国際協議会 (ICTI) は、国際的な玩具の安全基準と児童への責任ある広告とマーケティングの取り組みを推進している。

業界別の行動規範に加え、国際的に認知された、最低賃金、就業時間、安全衛生、強制労働や児童労働等の最低限の基準に基づいた原則を備える、多様な関係者による取り組み (MSIs) も開始された。主要な取り組みには、ソーシャル・アカウン

タビリティ・インターナショナル (SAI)、公正労働協会 (FLA)、公正な衣料財団 (FWF)、エシカル・トレーディング・イニシアティブ (ETI) などがある。また2008年までに、新しい国際規格であるISO26000が誕生する (囲み記事参照)。

別の興味深い取り組みに、国際枠組み協定 (IFAs) の普及が挙げられる。これは、単独の多国籍企業と国際産業別組織 (GUF) などの組織との協定である。CSRに関する他のいかなる取り組みよりも国際枠組み協定において最も頻繁に、職場の安全衛生を始めとするILOの国際労働基準が言及されている。国際枠組み協定では、検証のフォローアップや対話、必要であれば、申し立ての実施手続きに、労働組合が関与する。1999年から2006年の間に、40以上の国際枠組み協定が締結された。

これらの最近の進展にも関わらず、問題は山積している。企業別あるいは独立したモニタリング、工場への定期的な立ち入り調査、報告要件が強化される必要がある。一方、教育・訓練は持続的な成果を収めつつある。企業はその行動に責任を持ち、経営目標にCSR戦略と国際労働基準を組み込む必要がある。そして、何より大切なのは、雇用関係を規制し、社会のあらゆる利益を保護する良い政府の役割である。

## 推奨文献

ILO. 2000. *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言) ILO駐日事務所発行の日本語版有り。  
ILO. 2002. *Codes of conduct and multinational enterprises* (行動規範と多国籍企業) CD-ROM。九つの産業分野にわたる209企業から240の行動規範を収集。  
国際使用者連盟 (IOE)。2003. *Corporate social responsibility: An IOE approach* (企業の社会的責任: IOEのアプローチ)

Mamic, Ivanka. 2004. *Implementing codes of conduct: How businesses manage social performance in global supply chains* (行動規範の実施: グローバル・サプライチェーンにおける企業の社会的パフォーマンスのマネジメント)

詳細情報については、ILO本部出版局 (英語、<http://www.ilo.org/publns>) E-mail: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) または ILO 駐日事務所 (E-mail: [ilo-tokyo@ilotokyo.jp](mailto:ilo-tokyo@ilotokyo.jp)) までお問い合わせ下さい。

# もう一つのインド

(World of Work 2006年9月発行第57号より)



©ILOニューデリー事務所



©ILOニューデリー事務所

高度な彫刻で装飾が施されたインドの角製盆は、インターネットを通じて広く先進国で販売されている。しかし生産現場は熱くて塵まみれである。工場内の空気は、骨の薄片や研磨から出る粉塵でほこりっぽい。角の切断面を熱で伸ばして平らにする際は、工場内の温度は耐えられないほどの高温になることもある。

**電** 気通信、IT、ソフトウェア事業など、インドにおけるグローバル化した労働力の強さは際限がないかに見える。しかし、一方で熱心に働いてもグローバル化の恩恵をほとんど受けていない労働者たちがいる。ゴバル・ジョシが研究者・写真家チームと共に最近刊行した本では、グローバル市場向け製品の生産に携わる多くの男女の労働の質が浮き彫りにされている。

【ニューデリー】2005年にILO南アジア準地域事務所(ニューデリー)が発行した写真集『The other India at work(職場に見るもう一つのインド)』は、インド北部に集積する多くの小規模・零細製造業と伝統工芸職人クラスターの職場環境を図示している。企業研究上級専門官であるゴバル・ジョシによれば、これはILOが2000年から2001年にかけて行った、この地域の伝統的な真ちゅう製品、骨・蹄製品、絨毯織り、チカン刺繍、土木、手彫り木版刷り、手織物などの職場における商慣行、職業能力開発、職場環境、労働者の保護に関する調査に基づいているとされる。

小規模・零細企業クラスターは、国際的な供給網に積極的に貢献をしているが、供給先であるより大規模なフォーマル企業の関連会社としての利益を得ていない。調査により、とりわけ雇用条件、労働環境、収入レベル、社会保障の面で雇用の質が低いことが明らかとなった。これらのクラスターで働くほとんどの労働者は、怪我や病気、退職、危機に陥った際の面倒は自分で見なければならぬ。

ここに掲載したいいくつかの写真は、インド北部の様々な場所にある小規模・零細企業クラスターで2000年以降に撮られたもので、現代におけるもう一つのインドのスナップを提供する。



伝統工芸職人らによる美しい工芸品は、大抵厳しい職場環境から生み出されている。この写真では、彫版工の女性が乳児を職場に連れて来ているが、クルジャでは、陶磁器職人が埃や薬品にさらされて仕事をしている。また、大規模輸出に伴う組立ライン工程の導入により、伝統技能が失われつつある。

小規模・零細事業主らは、多くの役割を同時にこなそうとするため、長時間労働をしている。ここではモラダバードの真ちゅうクラスタ経営者協会が競争市場の中で共通して抱える懸念について話し合いの機会を設けている。仕事の質と職場環境のレベルは依然として低い。



詳しい情報または本書ご希望の方は、ILO南アジア準地域事務所（英語）へ。

ILO Subregional Office for South Asia

TEL : +91-11-2460-2101

E-mail : [sro-delhi@ilodel.org.in](mailto:sro-delhi@ilodel.org.in)

[http : // www.ilo.org / india](http://www.ilo.org/india)

©ILOニューデリー事務所



健康と安全を害するものは絶えず存在する。労働者や経営者らはほとんど保護装備を持たないため、無防備なベルトや滑車から起る事故が頻発する。塵や薬品は慢性的な病気の原因となっている。

©ILOニューデリー事務所



©ILOニューデリー事務所



### モラダバードの工芸品から得た教訓

本誌英語版が4年前にモラダバード真ちゅうクラスタを取り上げて以来(2002年6月発行第43号)モラダバードの真ちゅう製品は、ネット取引のおかげもあり世界的に知られるようになった。25,000以上の小規模・零細事業所が協力して、モラダバード真ちゅう産業に勢いをつけており、ますますグローバル化する市場において、評判の高い真ちゅう製品を製造者や小売業者に提供している。ここで二つのインドが出会っている。

2000年から2004年の間に、ILOはモラダバード真ちゅうクラスタの仕事の質改善プログラムを実施し、生産性や所得に影響する職場環境や労働条件、商慣行の問題に取り組んだ。

仕事はインフォーマルな下請け構造で分配されることが多い。これらの小規模・零細企業は国際的供給網の末端を代表するもので、一方、より大規模な工場、製造業者、輸出業者、国際的な買い付け代理店がその対極にある。「職場環境は極めて厳しい。もし我々が納期に間に合わなかったり、要求品質を満たさなければ、受注を失うことにな

ると、引退した熟練工モハマド・シャフィクは言い、次のように続ける。「我々は、安くてより良質の外国製品との競争にも直面している。」

低価格、高品質の製品を提供することで競争に勝とうとするあまり、小規模・零細事業主らは基準引き下げ競争の誘惑にかられ、その結果、低賃金や悪い職場環境を招くことになる。

オランダ政府の資金援助によるILOのプログラムは、州政府機関、労使団体、商業・輸出組合、地元企業といった供給網に関わる全ての団体らと緊密に協力し、実質的に国際貿易の利益を末端の貢献者にまで運ぶことを目的とした。とりわけ、有害な煙を取り除き、内部温度を引き下げる煙突など、コストのかからない改善案を示し、基本的な安全装置を導入して避けられる怪我の発生を減らした。また、製品への付加価値の付け方、利潤の上げ方、配送時間・価格競争力・生産性・市場とのつながり・技術力の向上に至る、経営者向けビジネス能力の教育に焦点を当てた。

# 猛獣を飼いならす 多様化する職場内暴力についての一考察

(World of Work 2006年 4月発行第56号より)

**セ**クシュアル・ハラスメント、いじめや脅し、権力の濫用、あげくは殺人などの職場内暴力については、誰もがなぜ起こったのか、誰が止められるのかと尋ねる。しかし、暴力は、姿形を変え、どんな職場にも潜在し、その発生や扇動者の特定は困難になりつつある。今日、職場内暴力は前より発覚しやすく、ILOなど諸機関は基準や実務規程を策定し、意識を高めるといった確固とした態度をとっている。誰が危険か、何が問題か、防止のために何ができるか、アリシア・ブリーストの考察によれば以下の通り。

この世は残酷で暴力的だ。最近のメディアはテロリスト攻撃を強調するので、一般の人の暴力への恐怖が膨らんだ。しかし、暴力行為は生活の大部分を費やす場面すなわち職場で発生していると知る人はほとんどない。暴力は、人が働くところどこでも 工場、病院、学校、レストラン、店舗、事務所、タクシー、個人の家 しかもほとんど気付かれないうちで発生する。

ILOの新刊書『職場における暴力(第3版)』<sup>(注1)</sup>の著者ダンカン・チャペルおよびヴィットリオ・ディ・マルティノは、世界中で何百万もの労働者が肉体的、精神的、情緒的な被害を受け、絶望、病気、怪我、死に至ることも多いと著した。職場の暴力行為には、殺人、レイプ、強盗、殴打、ストーカー行為、ののしり、セクシュアル・ハラスメント、悪口、道具や設備の妨害行為などがある。暴力とみなされにくい大きな苦痛に同僚や上司による集団いじめもある<sup>(注2)</sup>。スウェーデンでは自殺のうち毎年約10~15%は集団いじめが原因と推定されている。世界中の家事使用人に対する暴力<sup>(注3)</sup>もほとんど知られていない。

## なぜ起こるのか

職場内暴力は悪行の繰り返しどころではない。本書は暴力の根絶のため、その多面的な性質や世界的な傾向を理解することに挑戦した。皮肉にも、学校での銃乱射や郵便局内の殺人などの凶悪事件により、職場内暴力行為に対する意識が高まれば、その発生件数も膨らむ傾向がある。

「広範囲の職場内暴力の発生が報告されないのが例外でなく一般的」な開発途上国では、情報収集は特に困難を極める。何が暴力で、社会でどんな意味を持つかの文化的な定義が異なるため、状況は複雑化している。ブルガリアでは、暴力は「家族、社会、個人間、組織内の関係を規律する」方法として日常の一部と見なされている。南アフリカの高水準の職場内暴力は、この国の厳しい社会経済の現実に根ざした広範で長期的問題の兆候である。個々の特徴もあるが、職場内暴力の増加は明らかだ。「憂うべき傾向」は、地域社会の不安や社会的価値の破綻の拡大を反映している。

外部要因も職場内暴力の存在と増加に関連する。児童虐待が危険因子となって暴力的な攻撃につながったり、テストステロンなど性特有因子が、男性が女性よりも10倍以上も暴力行為で起訴される要因になっているのかもしれない。さらに現実の職場環境、特に腐敗した環境は暴力を招くきっかけとなる。

## 誰が被害者になりやすいか

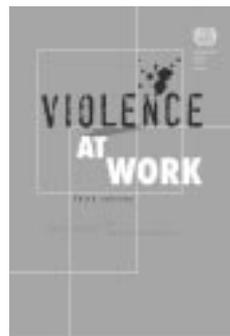
ある職業は他よりも危険が大きい<sup>(注4)</sup>が、基本的に被害者には共通点がある。女性、子供、若年者、一人で働く労働者、移民労働者、不安定雇用者といった弱者は虐待の危険性が高い。

さらに、一時解雇、膨大な仕事量、速い作業ペース、賃金カット、短期雇用や臨時労働への依存のようなストレス要因は「不安や激怒や脆弱性の増大による暴力発生の素地」となりやすい。特に脆弱性は「大半の職場内暴力の原因」である。

メディアは、職場内暴力行為を荒れ狂った不満分子の仕業と非難しがちだが、暴力はもっと蔓延しそんなに単純でもない。散発的、無分別、予測不能ではなく、複合的で、職場文化特有の社会的、組織的、経済的な骨組みに複雑に織り込まれている。職場内暴力の原因と結果は雇用関係と別個に分析できない<sup>(注5)</sup>。

## 頼るべきもの

しかし、変化への兆しはある。本書では、労働協約、産業別・業種別協定、政策介入、安全な作



(注1) *Violence at work* 第3版。Duncan Chappell, Vittorio di Martino共著、国際労働事務局、ジュネーブ、2006年、ISBN: 978-92-2-117948-1

(注2) 同僚にデンマーク訛りからかわれ続けたノルウェーの大工場の熟練修理工ライフは、止めてほしいと頼んだ。罵倒はさらにひどくなり、完全に孤立し、不安も強くなった。職場ののけ者となり、重い精神疾患になり、仕事を失い、就業能力もなくなった。

(注3) サウジアラビアの女性移民労働者は、雇い主の酷使から逃れるためしばしば高所から飛び降りる。2002年の同国のある大病院の記録によれば、施設された部屋や家から逃げようとして週に2~3人の家事使用人の外国人女性が重症の骨折で収容されている。

(注4) 伝統的には無難と思われていた教育施設、保健・医療・歯科治療関係者、バス・列車・地下鉄従業員、タクシー運転手、図書館勤務者なども対象となる。その理由は、仕事そのものではなく、誰でも出入りできる、現金を扱うなど仕事の態様によるからである。

(注5) 職場内暴力の費用を算出するのは困難だが、欠勤や疾病休暇の原因を作るといった間接的なコストも含め膨大なものになる。例えば、アメリカでは職場内暴力が使用者にもたらすコストは1年42億ドルと推計される。「新しい要求にも昔からの要求にも対応し、皆が有意義な生活を送れる公正でひずみのない社会のみが、暴力の発生を減少あるいは抑止できる」という35年前の社会学者の言葉は今日も生きている。

>>

>> 業場設計、好事例など職場内暴力に対する種々の対応を評価している。

(注6) 2002/73/EC

(注7) 郵便、芸術やジャーナリズム、運輸、教育、金融、ホテル、ケータリング、観光業など

職場内暴力の防止に関する、多くのガイドラインが共通して取り上げるテーマが三つある。

作業組織や作業環境はこの問題の原因や解決の重要な鍵となる。

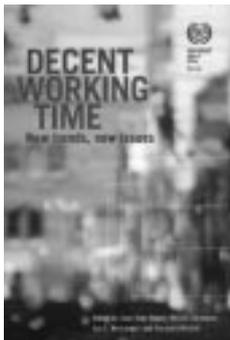
労働者やその代表者の参加は問題点を認識し解決策をとるのに重要である。

管理者と労働者の人間関係が鍵となる。

多くの政府の法規制や行動勧告が実施され始めたところである。男女均等待遇に関する欧州連合(EU)指令(注6)はEU諸国におけるセクシュアル・ハラスメントの国内法制の実施に影響を与え、多くの開発途上国や移行経済国ではセクシュアル・ハラスメントの防止や保護に関する法制度を整備した。

国際的には、職場内暴力に対し、1949年の世界人権宣言以来、重要な取り組みが行われている。直近では、国連人権委員会の特別報告による女性に対する暴力に関する2003年の大調査がある。同年にはすべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国連条約が発効した。ILO、世界保健機関(WHO)、国際看護婦協会(ICN)、国際公務員労組連盟(PSI)は同年、職場における暴力とストレスの関係についての特別調査を実施した。

ILOは、基本条約を通し、労働者の保護と仕事における尊厳に長期的継続的に関与している。2004年のILOの『サービス部門の職場内暴力に取り組む実務規程』は種々のサービス部門(注7)における職場内暴力の程度、深刻さについての調査に基づいている。



(注1) *Decent working time: New trends, new issues.* Jean-Yves Boulin, Michel Lallement, Jon C. Messenger, François Michon 共編、国際労働事務局、ジュネーブ、2006年

## 「まともな労働時間」に関するILO新刊書 「仕事と生活の調和」は過去のもの？

(World of Work 2006年9月発行第57号より)

**グ**ローバル経済化で、物事の関連性が増し、迅速な対応が必要になり、要求も上がり、世界中で仕事のスケジュールは非典型的で予測不可能となり、その結果、先進国ではワーク・ライフ・バランスは過去のものとなった。ジェニファー・モンローのレポートによれば以下の通り。

ILO新刊書『まともな労働時間：新しい傾向、新たな論点(注1)』は、ILOが共催してパリで開かれた第9回労働時間国際シンポジウムの成果である。編者であるジャン＝イブ・ブラン、ミシェル・ラルマン、ジョン・メッセンジャー、フランソワ・ミシヨンの各氏は、まともな労働時間のための政策や実例の変遷に関する主要論文 欧州連合(EU)加盟数カ国(フランス、ドイツ及びスカンジナビア諸国)、日本、イギリス、アメリカにおける労働者と労働時間の研究 を集大成した。

メッセンジャーによれば、「まともな労働時間」とは、健康的で、家庭に配慮し、男女平等を推進し、生産性を向上させ、労働者が自分の働く時間を選択できる労働時間制度である。この五つの側面は相互に関連し、労働者の労働時間についての管理(特に労働時間の計画化が重要)がワーク・ライフ・バランスの創造 少なくともその認知

に必須である。

### 理想と現実

まともな労働時間の追求に関し、ILOが「ディーセント・ワークの欠如」と名づけた、求められる労働時間と労働者が望む労働時間の格差が存在する。メッセンジャーは、大別すれば3種類のディーセント・ワークの欠如した労働者が発生していると指摘する。①労働時間の短縮を望むのに、非常な長時間労働を余儀なくされる者、②もっと長く就業したいのに週20時間未満のパートタイム労働者、③いつも同じまたは標準的な労働時間制度を望むのに労働時間が定まっていな者である。

まともな労働時間を達成しつつ、ディーセント・ワークの欠如を解消するのは至難の業だ。本書第1章で指摘されているように、「ワーク・ライフ・バランス政策も生涯労働時間政策も『まともな労働時間』の哲学に当然根ざしているわけではない」。そして「労働者に提示される多くの選択肢は、性差別や社会的不平等につながる可能性がある」。ドイツの新しい労働時間規制についての研究によると、「フレックスタイム制」や「時間貯蓄制度」が有望なのは、よく管理され、労働者

参加や労使自治の要件を満たすときのみである。

パートタイム労働は、より多くまたは少なく働きたい者の格差縮小に役立つように見える。メッセンジャーは次のように記す。一般的には「短時間労働は家族的責任を果たすための就業の戦略に広く使われている。実際には、20～34時間の『長』時間労働の方が20時間未満の『短』時間労働より好まれるようだ。しかし、パートタイム労働者の大半は女性で、ほとんどどこでも性別による労働市場の分断が発生している。オランダ、ドイツ、イギリスで最初にパートタイム労働が増加し始めた場面で「周辺労働力化の危険」が見出された。つまり、多くの女性、特に働く母親にとりパート労働は「第二の選択肢」となり、「権利や所得や手当が保障されたフルタイムの仕事より、非労働力化や失業よりはましなパートタイム労働が選好されるようになった」。オランダはパートタイム労働の一般化(注2)に成功し、ドイツも同様のアプローチだが、イギリスでは伝統的にパートタイム労働はきちんと法制化されず、「その結果、周辺の労働、低賃金、ほとんど提供されない技能訓練機会と結びついている」。

仕事のスケジュールが一定でない労働者についてのディーセント・ワークの欠如は最も解消しにくい。使用者は、労働時間の決定を以前より戦略的に利用しているとの研究もある。労働時間についての合意も特定もない例や、合意労働時間は「短く不連続な期間に細切れになり、1週単位あるいは1年単位で経営者の要求に合致するように計画される」例もある。諸組織は、定型労働時間制度に戻る方向にはない。経営者は、労働時間は経営者や顧客の利益に合わせるべきで、そのためには全ての時間を同等にして割増賃金やコスト増が生じないのが望ましいと強調する。フランス、ベルギー、スペインの病院の看護師や銀行の管理職における「時間面からみた就業可能性」の分析で、雇用形態や条件の多様化がみてとれた。一方、カナダ(他の先進工業国でも同様なのは確かだが)での「週末労働者は誰か」との問への回答は、「1日24時間、週7日型の年中無休社会で週末働くのは、大概、教育レベルや技能が低い、臨時契約、パートタイムなどの不利な立場の労働者」だった。

労働者が真に労働時間の選択権を持つなら、まともな労働時間が存在する機会は増加するだろう。これは一般的にはあり得ないと考えられているが、オランダの企業では、「要求に応じて使用

者が労働時間の変更を認めるのはもっともらしい話」で、「労働者は労働時間の調整を要求するのを好まないが、要求すれば無理なく成功する」そうである。

### 過剰労働がいつまでも なくなるのはなぜか

労働者がより短い労働時間を要求しない理由は単純で、拒否されたり、キャリアにマイナスになったりすることを恐れるからである。他には、賃金が払われなくても、多く働くと企業に忠誠だと評価されると考えてという理由もある。

過剰労働を好ましい賃金レベルに合うとして「選択する」労働者もいるし、「仕事の一部」と考える者もある。フィンランドの知識労働者に関する研究によれば、半分がその総労働時間を明確にするのが困難で、管理者や専門職のほとんどが苦勞した。また「週労働時間についての合意」の風化及び労働時間の「拡張」もみられた。アメリカの研究でも同様の結果で、過剰労働が多いのは、週労働時間が長い者、管理監督者、科学者、エンジニア、ある種の技術者など特定の職種、保健、公益事業、運輸など特定の産業である。両研究とも、管理者は長時間労働を当然視しているようだが、週労働時間の短縮を指向する多くのフィンランドの労働者にはあてはまらないようだ。長時間労働者(週41時間以上)は、他の者(1～40時間)に比較し、労働時間短縮を好む傾向にあった。

反対に、労働時間を増加させたくとも、一方に過剰労働が存在するためその機会がほとんど提供されない者もある。問題の解決には、しばしばパートタイム労働や短時間労働に関連したイメージの改善が必要とされる。また、すべてのレベルの仕事でパートタイム労働が受け入れられる(言い換えるなら、パートタイム労働の標準化)なら、ディーセント・ワークの欠如を縮小し、男女平等、健康的で家庭責任に配慮した労働時間の推進に大いに役立つであろう。

グローバル経済化はパートタイム労働を著しく増加させたが、多くはキャリアの育成につながっていない。メッセンジャーは、「雇用の場で女性が男性と同等で、両者が共に賃金労働、家庭責任、生涯学習を両立できる」労働時間政策のみが男女平等を推進できると主張する。

(注2) オランダでは、政府、労使ともワーク・ライフ・バランスの達成のために短時間労働時間制度の導入に力を入れた。

## 第95回ILO総会

### 安全衛生に関する新国際基準を採択、仕事の世界におけるパターンの変化について討議 (World of Work 2006年9月発行第57号より)

第95回ILO総会はその会期の多くを、仕事の世界に打ち寄せている奥深い変化とディーセント・ワーク推進の必要性に関する活発な議論に費やした。4,000人の出席者はまた、労働安全衛生に関する新条約を採択し、雇用関係の見方を一新し、基準問題について論じ合った。

【ジュネーブ】今年の第95回ILO総会のキーワー

ドは、「妥当性」と「刷新」であった。総会の結論演説で、ファン・ソマビアILO事務局長は、今総会が、「あらゆる開発段階にある世界中全ての国に通用し、適用できる21世紀の基準を制定し」、「我々に与えられた『ディーセント・ワーク機関』としての承認に自信を持って、我々の多国間システム刷新のプロセスに完全に着手する強い委任」を与えるものになったと述べた。

実際、ディーセント・ワークの概念は、178(当時)のILO加盟国の政府、労働者、使用者の代表が集うILO総会の代表団の考えの非常に多くを占めていた。これには、労働安全衛生の観点から見たディーセント・ワーク、使用者と従業員の関係の観点から見たディーセント・ワーク、急速な変化における懸念と不確実性を緩和するためのディーセント・ワークが含まれた。

例えば、ILOの新しい報告書『*Changing patterns in the world of work* (仕事の世界におけるパターンの変化)』は、ILOの将来の活動について「情報を与え、形作る」のを助ける上で、「きわめて思索に富み、興味深い貢献」になったとソマビア事務局長は評した。この変化は労働者の不安感に寄与しており、変化するパターンに関する報告書(準備に1年かけ、仕事の世界のほとんどあらゆる側面を概説した全く新しい書)が見出した事項に関する議論は、現在進行中のILOの今後の活動に関する話し合いを推進させるよう定められていた。

#### 取り上げられた議題

総会は、労働安全衛生国家計画を通じた「予防的な安全衛生文化」の育成を取り上げた、労働安全衛生の促進的枠組みに関する新条約とそれに付属する勧告に圧倒的な支持を与え、安全衛生問題に取り組む新しい基準と措置を採択した。

毎日約6,000人の労働者が業務関連の事故や疾病で落命している現状に鑑み、この新しい措置は、労働安全衛生国家計画を開始して労働安全衛生を国の政策課題の上位に位置させることを通じて、「予防的な安全衛生文化」の育成を促進すると共

#### 国家元首2名とハイレベルの政労使代表

本会議における演説で、リベリアのエレン・ジョンソン・サーリーフ大統領は、リベリアの平和と開発に向けた緊急行動を訴えた。アフリカ初の民選女性国家元首であるサーリーフ大統領は、ILO総会中の特別会合で、「失業率が推計85%と信じられないほどの、そして耐えられないほどのレベルに上昇」したと示した後、「失業し、無為に過ごしている」若者は、「社会に幻滅する性向があり、私たちにとって、雇用は平和と同義語である」と訴えかけた。

コスタリカのオスカル・アリアス・サンチェス大統領は、より公正なグロ

ーバル化を確保する具体的な方策の採用を求め、総会に向かって次のように語りかけた。「人間らしく適切な雇用と平和、仕事と人間の尊厳の擁護との間には本質的なつながりがある。働く権利は基本的な権利であり、基本的な権利が尊重されずには平和は夢に過ぎない。」

総会議長は、チェコのチェストミル・サイダ労働・社会問題副大臣、副議長は、エジプトのアイシャ・アブデル・ハディ労働力・移民大臣(政府側)、メキシコのホルヘ・デ・レヒル氏(使用者側)そしてインドのアジャンタヤ氏(労働者側)が務めた。



©ILO リベリアのエレン・ジョンソン・サーリーフ大統領

コスタリカのオスカル・アリアス・サンチェス大統領



チェストミル・サイダ氏

アイシャ・アブデル・ハディ氏

ホルヘ・デ・レヒル氏

アジャンタヤ氏

## 基準問題

ミャンマーにおける強制労働の状況や他の諸国における働く上での権利の問題も検討された。総会では、ミャンマーの強制労働問題に進展が認められるのは、政府から実際の公約を得た場合に限るとされ、「明確で実証できる」行動が必要な二つの分野として、①7月末までに、ILOに接触した後に拘束されたあらゆる人を釈放し、現在進行中の訴追手続きを停止することと、②苦情を申し立てた人を保護するあらゆる必要な保障を伴う、強制労働苦情申立処理のための信頼のおけるメカニズムに関し、10月末までにミャンマーとILOが合意に達することの二つが示された。

ILO理事会はその2006年11月の会期において、この行動が取られたかどうかを審査し、最も適切な行動路線について決定する権限を全面的に付与された。総会の中でミャンマーは、ILOと協力する意向があることを表明し、昨年、労働を強制したとして政府役人に対して訴訟を起こすことに成功した2、3ヵ月後に身柄を拘束されて以来、ILOがその釈放を求め続けてきたス・ス・ヌエさんを

釈放した。

総会は、ILO加盟国が結社の自由、強制・児童労働、差別、雇用政策、労働監督、賃金などの条約を適用する方法に関して取り上げた25件の個別案件を含む基準適用委員会の報告書を採択した。

委員会はまた、コロンビアの政府、使用者、労働者の三者間で達成された歴史的な合意も記録に留めた。この合意は、同国のディーセント・ワーク国別計画の枠内で技術支援を提供するため、ILOの代表を常駐させることを予定する。この計画には、労働者の基本権、とりわけ結社の自由や表現の自由、団体交渉権、使用者側の企業の自由に関する権利の促進と擁護が含まれる予定である。

委員会で討議された年次総合調査のテーマは労働監督であった。委員会では、労働者の保護や全国レベルでの労働法の遵守を確保する上での労働監督の決定的な重要性、そして労働の世界の良い統治におけるそのカギとなる役割が強調された。

に、予防的な措置を通じて、より安全で、より健康な作業環境を推進する。

条約は賛成455票、反対2票、棄権5票、付属する勧告は賛成458票、反対3票、棄権6票で採択された。この措置は、2003年のILO総会で採択され、各国が予防的な安全衛生文化を構築し、維持することの重要性、そして安全衛生に対する体系的なアプローチを強調する「労働安全衛生世界戦略」に則っている。

総会はまた、毎年世界全体で約10万人の死亡原因となっている石綿への曝露に関する決議を過半数で採択した。この決議は、石綿への曝露から労働者を保護し、石綿関連の死亡や疾病の将来的な発生を予防するための最も効果的な手段は、石綿の将来的な利用をなくし、現在使われている石綿を把握し、適正に管理していくことであると宣言する。さらに、1986年に採択されたILOの石綿条約（第162号）を、石綿の継続的な利用を正当化するものまたは承認するものとして用いるべきではないと決議する。

雇用関係の存在の実効的な確立及び被用者と自営労働者の区別に関する国の政策を労使と協議の上、策定し、採択すること、偽装された雇用関係

に対する対策を講じ、あらゆる形態の契約取り決めに適用できる基準を確保することを加盟諸国に提案する雇用関係に関する新しい勧告も総会出席者の多くの支持を得た。

また、ILOの技術協力計画に関し、ディーセント・ワーク国別計画や国連システム内その他とのパートナーシップを含み、総会で本件が最後に審議された1999年以降にILOの事業計画や活動の手法及び態様が経験した大きな変化を考慮に入れた見直しが行われた。総会出席者は、政労使というILOの三者構成メンバーを強化すること、政労使が技術協力に参加することの重要性を強調した。

「完全雇用、生産的な雇用、そしてディーセント・ワークは、開発の中心的な推進要素であり、したがって、国際協力における優先的な目的である」ことに留意し、委員会では技術協力のあらゆる側面について幅広く見直しを行った。委員会の作業は、総会後の7月に開かれ、今年の特別テーマとしてディーセント・ワークと持続可能な開発に関する討議が行われた国連経済社会理事会のハイレベル会合にも有益に注入されることが期待された。

総会はまた、昨年の穏やかな景気回復にもかかわらず

>>

&gt;&gt;

## 児童労働に関する新グローバル・レポート (World of Work 2006年9月発行第57号より)

ILOは2006年5月4日に『*The end of child labour: Within reach* (児童労働のない世界: 手の届く目標)』と題する児童労働に関する新しいグローバル・レポートを発表した。6月の総会で審議されたこの報告書は最悪の形態のものを中心に、児童労働が初めて全地球規模で減少しつつあると記す。

世界各地の25のILO事務所ですべて同時に発表されたこの報告書は、過去4年間に児童労働者数は全世界的に11%減り(2000年2億4,600万人、2004年2億1,800万人)、危険有害労働に従事する子どもの数は26%減った(2000年1億7,100万人、2004年1億2,600万人)ことを示す。

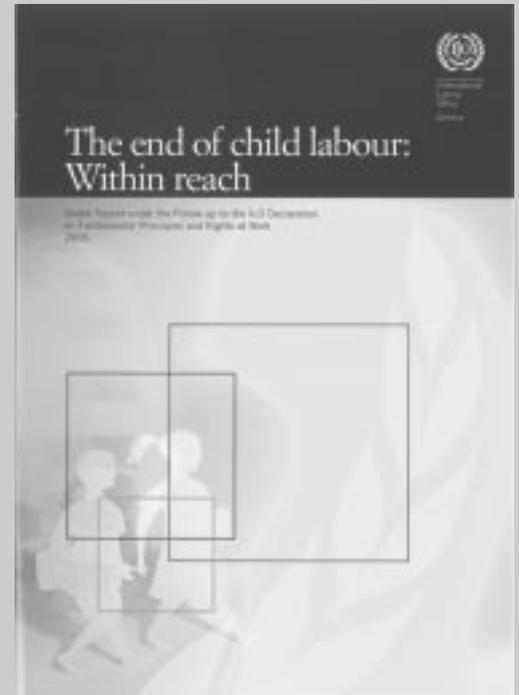
報告書は、過去4年間に最も急速な減少が見られたのは中南米・カリブ地域で、働く子どもの数は3分の1になり、今では子ども全体のわずか5%しか働いていないことを示す。

アジア太平洋地域でも経済活動に従事する子どもの数は大きく減ったが、子どもの人口自体も減少したため、働く子どもの割合にはそれほど大きな変化は生じなかった。この地域は依然として児童労働者数が最も多く、5~14歳の年齢集団の約1億2,200万人が働いているとILOでは推計している。

子ども人口の26%に当たる5,000万人内外が労働に従事しているサハラ以南アフリカ地域は経済活動に従事する子どもの割合が世界最大の地域となっている。高い人口成長、厳しい困窮、HIV/AIDSの流行は児童労働に対する闘いの進展を妨げてきたとグローバル・レポートは記す。しかし、例えば、2000年の初等学校就学者数が1990年比38%増を示しているように、進歩の兆しはいくつか見える。

ILOとその加盟国の政労使パートナーは、児童労働撤廃に向けた国際的な努力の先頭に立ってきたが、この過程に重要な貢献を行う人々・団体の多様化はますます進んでいる。達成された進歩の中心には、貧困削減、基礎教育、人権の諸分野における整合性のある政策の採用を通じた政治的公約が存在する。貧困削減と教育を受ける機会の拡充は各国が児童労働に対する取り組みにおける転換点に移行する際の重要な前提条件である。

ILO条約(第182号と第138号)の批准速度の速さは、子どもの権利に係わるその他の国際条約の前進と共に、最近の進歩に多大に貢献した。1999



年の最悪の形態の児童労働条約(第182号)を批准する国は、既に178(当時)のILO加盟国中160カ国を数える。

この幅広く支持された法及び政策の枠組みは、具体的な行動や啓発活動と組み合わせられて世界的な運動の焦点を強く定めた。進歩は主として、既に14年の活動の歴史があるILO最大の技術協力計画である児童労働撤廃国際計画(IPEC)を通じて達成された。

多くの機関、国連諸機関、NGO、その他の市民団体が、活動を再び活気づけようとのILOの呼びかけに加わった。以上のすべての要素が一緒になって機能したおかげで、児童労働は削減された。マスコミや学术界も児童労働問題に対する国際的な注目の高まりに応え、その撤廃における強力なパートナーになりつつある。

来る数年におけるILOにとっての課題は、児童労働撲滅に向けた各国の行動を支援する世界的な同盟にエネルギーを再注入する触媒として、より焦点を定め、戦略的な形で行動することであろう。この国際的なリーダーシップに向けた手法の転換は、児童労働を過去の歴史に葬り去る運動にILOがより効果的に寄与することを確実にしよう。

詳しくは、ILOの下記ウェブサイトへ。

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

ならず、貧困と失業問題の悪化が続くと記すアラブ被占領地の労働者の状況に関するILOの年次報告を巡る討議も行った。新しい報告書は、非常に急激な落ち込みの後、2005年に景気はわずかに回復したが、占領地に住むパレスチナ人の10人に4

人が1日2.10ドル未満の公式貧困線に満たない暮らしを強いられ、1999年に60万人であった絶対貧困者数は2005年に160万人に膨らんだと指摘している。

## 世界の炭鉱労働者に新天地を開く新安全衛生規程

(World of Work 2006年9月発行第57号より)

労働者、使用者、政府を代表する専門家が2006年5月に行われたILOの専門家会合において、地下炭鉱に関する新しい安全衛生実務規程を採決した。その規程は、世界で最も危険な部門の一つで働く労働者の安全と健康を改善するために起案されたものである。

【ジュネーブ】炭鉱業は50余りの国々で、工業化のための燃料を供給し、エネルギーと鉄鋼生産を可能としている重要な産業である。しかし、世界で最も危険で汚い仕事の一つでもあり、毎年何千人も炭鉱夫たちが深い地下炭鉱の暗闇の中で死んでいる。

しかし、事態は変わりつつある。新しい技術、より多くの資本投資と訓練、さらに規制当局、使用者、労働者及び彼らの代表者の姿勢の変化により、炭鉱業の安全と健康は持続的に大きく改善されてきた。そこで今回、ILOとその加盟国政労使は初めて、人命救助に役立つ言葉を紙に記し、実

用化する新しい実務規程を作成したのである。

三者構成の会議で採択された新規程は、新たに開発された職業上の安全と健康に関する新しいILOの条約・勧告、そしてこの産業とそれに携わる労働者に見られる多くの変化を反映するために、1986年に採択された現在ある規程に取って代わるものになる。新規程は、規制当局、使用者、労働者及び労働者団体の役割を明示する国内的な枠組みを定める。また、危険有害要因を発見し、リスクを予防または最小化する方法、及び安全に地下炭鉱作業を行うための明確な規定を含む。さらに、ILOが1995年に採択した鉱山における安全及び健康条約（第176号）及びそれに付属する勧告（第183号）を補助する実用的な手引きとなっている。

実務規程は、6日間の会議の後、政府、使用者及び労働者を代表する23人の専門家によって採択された。新規程は、承認を求めて、2006年11月に開かれるILO理事会に提出される。



©AFP

## 米州とアジアのILO地域会議：ディーセント・ワークの十年を宣言

(World of Work 2006年9月発行第57号などより)



©ILO

アジア地域会議で演説する韓国の盧武鉉大統領

2006年に開かれた米州とアジアの二つのILO地域会議では、今後10年間でそれぞれの地域でディーセント・ワーク（人間らしい適切な仕事）を普及させていくための期間とすることが定められた。

### 米州地域会議：ディーセント・ワークの十年に向けた「半球の課題」を設定

【ブラジル】2006年5月3～8日にブラジルで開催されたILOの第16回米州地域会議は、「米州におけるディーセント・ワーク推進の十年」の開始を発表した。会議は、中南米が直面している大規模な雇用不足を緩和するため、数百万の新規雇用が求められている懸念の中で開催された。

公式演説を行ったブラジルのルイス・イナシオ・ルーラ・ダ・シルバ大統領は、「仕事の世界の改善」を確保するため、民主主義は進化しなくてはならないと訴えた。

米州が直面している状況は、ファン・ソマビア ILO事務局長が会議に提出した報告書『Decent work in the Americas: An Agenda for the Hemisphere, 2006-2015 (米州におけるディーセント・ワーク：2006～2015年のこの半球の課題)』に詳

記されている。報告書は、中南米の1億2,600万人の人々に影響を与えている公式部門における雇用不足を含む地域の雇用上の課題に取り組むために設計された政策提案を含む。

会議の結論として、ソマビア事務局長は、「今、ディーセント・ワークを推進する十年に向けて公約することによって、我々は地域が2015年までに大きな進歩を達成すると期待することができよう」とした後、「地域の大変革の時期に」、政労使代表団が「きわめて有用な」結論に達したことを評価した。

ブラジルのセウソ・アモリン外務大臣は「人々に自らが集団的な努力の一部であると感じさせる」ディーセント・ワーク概念、そして経済成長を刺激しようと求める真の目的の重要性を強調し、「成長はそれ自体が目的ではない」との事実注意到喚起した。

ブラジリアの会議の結論は、「この会議から『米州におけるディーセント・ワーク推進の十年』が開始する」と明言し、さらに「域内諸国は社会対話を組み込んだ国内公共政策の策定及び適用の重要性を強調する」と付言する。

結論はさらに、「この政策は、国内外の投資、包摂的な経済成長、そして良質の雇用、社会的保

護、労働者の権利の実効的な尊重を伴うディーセント・ワークの創出を刺激すべきである」と明言する。

会議出席者は「この半球の課題」報告書に記載されているディーセント・ワーク国別計画の重要性、各国の特定の状況に政策を合わせる必要性について合意に達し、この計画は持続可能な社会開発・経済発展の推進にとっての貴重な貢献となるうとした。

そして、計画を開発するには、「全国レベルで労使団体の直接参加」を確保することが重要であると、ILOに対してはさらに、会議の結果をフォローアップする政労使三者構成のメカニズムを支援するよう求めた。

「非常に実践的かつ具体的な使命を与えられ、強化されて我々はここを去る」とソマビア事務局長は会議を評価した。

### アジア地域会議：ディーセント・ワークの実現に向けた十年を決議

【釜山】2006年8月29日から9月1日まで、韓国の釜山で第14回ILOアジア地域会議が開催された。アジア、太平洋、アラブ地域の40カ国の政労使など約600名が参加し、「アジアにおけるディーセント・ワークの実現」をテーマに熱心な討議が行われた。

日本からは、岡田厚生労働政務官、古賀連合事務局長、鈴木ILO使用者側理事を始め30余名が参加した。

開会式には、韓国の盧武鉉大統領、スリランカのウィクラマナヤケ首相、ヨルダンのバヒート首相が出席し、「21世紀のディーセント・ワーク：アジアの主導的役割」について演説した。

ソマビア事務局長は、「アジアの成長は1995年以来、世界の平均の倍以上を記録し、労働生産性は41%も上昇して、他の地域を凌駕している」としながらも、アジアが直面する「ディーセント・ワークの課題」を次のように指摘した。「大幅な経済成長に見合う仕事の増加が見られない。域内で働く19億人の男女の労働条件、賃金も十分に改善されているとは言い難い」、「不完全雇用、不安定性、過酷な労働条件、市場で有用な技能の不足、などが蔓延している」、「社会的保護の欠如は、特に、農業と都市インフォーマル経済で働く労働者について、深刻である」、「目覚ましい貧困削減の進展にもかかわらず、10億人を超える人々は、未

だに『働く貧困層』なのである」。

今回の地域会議には、前回2001年の地域会議から今日までの域内のディーセント・ワークの進展、貧困・人口・雇用などの現状の分析と今後の課題を提示する2冊の事務局長報告書が提出され、韓国の李相洙労働部長官が議長を務める全体会議で討議された。

また、次の四つの重要なテーマについて分科会で議論された。①グローバル化における競争力・生産性・仕事、②労働市場のガバナンス、③ミレニウム世代、若年層のためのディーセント・ワーク、④労働移動、ILOの多国間枠組み実施に向けた地域戦略。

最終日に全会一致で結論を採択し、この中で2006～15年を「アジアにおけるディーセント・ワークの実現に向けた十年」とし、すべての国が一致団結して持続的な努力を行うことを約束した。

国レベルでは「ディーセント・ワーク国別計画」の発展を歓迎し、加盟国の政労使三者による優先事項の設定、取り組みの重要性が強調された。

結論には今後域内各国がディーセント・ワークを実現し、貧困の削減を図るための15の優先事項が明記されたが、それらのテーマは次の通りである。

- 中核的労働基準の批准、権利の尊重の促進
- 生産性向上と競争力のある経済の促進
- 雇用創出
- インフォーマル経済・農村でのディーセント・ワーク
- 教育、訓練、生涯学習、すべての人への教育機会の促進
- 若年層のディーセント・ワーク
- 労使・労働行政の強化
- 児童労働の撲滅
- 送出国、受入国の労働移民にかかわる対話と管理の向上
- 労働法などによる効果的な労働市場のガバナンス
- 労使協力、社会対話などの発達
- 女性の地位向上、男女平等の促進
- 障害者、人身取引や強制労働の被害者、HIV(エイズウイルス)感染者やエイズ患者、先住民など弱い立場の労働者のニーズに特別な注意を払うこと
- 社会的保護の適用拡大
- 労働安全衛生の促進

アジア地域会議の詳細は、ILO駐日事務所下記ホームページまで。  
<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/conf/2006arm.htm>



AROUND THE CONTINENTS

世界各地で働くILO

(World of Work 2006年9月発行第57号などより)

農民トレーナーが農民をトレーニングする：ベトナムにおける農業労働安全衛生改善の取り組み

ILO東アジア準地域事務所  
労働安全衛生上級専門家 川上 剛

1. 農業における安全衛生の課題

農作業にはさまざまな安全・健康リスクが伴う。農業機械による事故、農薬による中毒、腰曲げの続くきつい作業姿勢や長時間労働による腰痛・肩こりの発症と生産性の低下、家畜による傷害等、課題が多い。さらに作業中の安全な飲み水・トイレ・休憩設備の確保、休日や家族との時間の確保も課題である。

ILOは農業を鉱業・建設業などと並び職業性健康リスクの高い職業の一つとしてその改善に力を入れている。2001年には農業安全衛生条約（第184号）を採択して、農業における安全衛生推進に取り組んできた。経済発展の続くアジア各国においては、農作業技術の近代化に伴い新たな安全・健康リスクが持ち込まれており、農民への安全衛生保護・サービスをどのように実地的に進めていくかがますます重要な課題となっている。

ベトナムは2001年からILO/日本マルチバイ・プロジェクトの資金援助を受けて、農業安全衛生の課題に取り組んできた。3年間の小規模なパイロット・プロジェクトによって農民への参加型トレーニング手法の有用性を確認した後、2004年から3年計画で国としての安全衛生計画に農業安全衛生を位置づけるために、ハナム省、ゲアン省、カント市、ハウザン省の4省市を対象とした試験プロジェクトを実施している。

2. 農民が農民をトレーニングする

このプロジェクトを進めるに当たって実際の検討課題となったのは、農民への安全衛生保護の担い手をどのように確保するかであった。労働省、保

健省、農業省の3省は、労働監督官、地域の保健センター、農業普及員というそれぞれの現場レベルにおける職員を有している。しかしその数には限りがあり、またすでにある多忙な日常業務から考えるとこれら職員だけでは、多くの草の根の農民に実質的に到達することは難しい。

そこで取り入れられたのは、農民安全衛生トレーナーの養成である。他の近隣農民を助けたいという意欲を持った農民に簡便で実的な安全衛生トレーニングを実施して、これらの農民トレーナーが他の農民をトレーニングする。そして、省レベルにおいて労働・保健・農業の三つの政府関連機関と農民組合・女性組合が協力して農民トレーナーの活動継続を支援するのである。この仕組みを図1に示した。

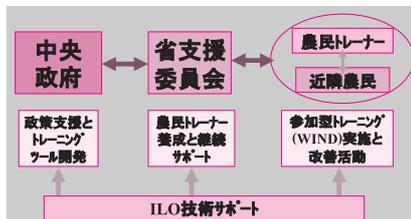


図1. 農民安全衛生トレーナーと支援の仕組み

こうした農民トレーナーの養成はベトナム南部のカント市においてすでに地元の保健局が試みて成功を収めていた。本プロジェクトではこの方式を労働・農業局との連携も視野に入れて他の省に広げたのである。

3. 参加型・対策指向型のトレーニングが農民の自主改善努力を強化する

農民安全衛生トレーナーの養成に用いられたのは、WIND (Work Improvement in Neighbourhood Development) 方式参加型トレーニング・プログラムである。WINDプログラムは、1996年にベトナム・カント市の労働衛生・環境センターとわが国の労働科学研究所がトヨタ財団の資金助成を受けて共同開発したもので、ベトナム南部を中心にその有効性が確認されてきた(注1)。

WINDプログラムの特色は、参加型でトレーニングを行い、農民自身の安全衛生自主改善活動を強化することで

ある。農民にとって身近な職業安全・健康リスク改善課題「重量物の運搬と保管」、「作業姿勢の改善」、「農業機械と電気の安全」、「作業環境及び農薬の管理」、「福利施設と作業編成」を重点的に取り上げる。これらの分野は農民自身の知恵と身近にある資源を用いて低コストでの改善が可能な分野である。

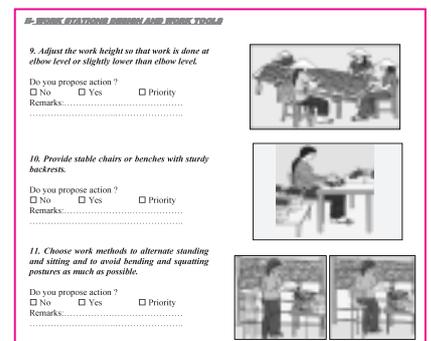


図2. WIND対策指向型チェックリスト

参加型トレーニング・ツールの核として対策指向型チェックリストが応用される。図2にこのチェックリストの一部を示した(注2)。42項目からなるチェックリストは簡潔なイラストで改善ポイントを具体的に示している。参加する農民はこのチェックリストを用いて自身の農作業の現場においてポイントごとに改善が必要かどうかを判断し、自身の改善提案を作成する。

地元改善例を示す写真シートも重要なトレーニング・ツールである。農民トレーナーは参加した農民の改善提案作成を支援するために地元ですでにある安全衛生改善例写真をたくさん提示する。他の国ではなくてベトナムにすでにある事例を、また悪い事例ではなく良い事例を示すベスト・プラクティス・アプローチを取ることで、農民の具体的な改善努力を強化する。また、最初から完璧な改善を実施しようとするよりも、農民自身が身近な材料を用いて低コストでできる改善から始めて一步一步の強化をめざす(注3)。

農民トレーナーは各自のコミュニティで熱意をもってWINDトレーニングを実施してきた(写真1)。男女の同数参加を原則として男女の意見が平



写真1. 庭先で近所の農民をトレーニングする農民トレーナー（中央の女性）

等に反映されるよう配慮したこともWINDトレーニングの特色である。その結果、最初の試行3ヶ月間に636回のWINDトレーニングが近隣農民を対象に実施された。その後のフォローアップ訪問で、トレーニングに参加した農民による身近な資源を用いた4,196例の低コスト改善の実施が確認された。その内訳は、重量物の運搬と保管1,039例、作業姿勢の改善788例、機械と電気の安全419例、作業環境と農薬の管理942例、福利施設と作業編成963例であった。

写真2、3に改善例を示す。トレーニングを受けた農民は幅広い安全・健康リスクに目を向けながら一歩一歩の自主改善活動を継続している。



写真2. 重量物運搬のための手作りの台車

#### 4. 国の政策レベル及び他のアジア諸国へのインパクト

草の根レベルの農民安全衛生トレーナーによる自主改善支援活動の成功は国の政策にもインパクトを与えた。農民の生活・健康改善と生産性向上を実際的に支援する進め方として政府が注目し、新たに他の10省において農民トレーナー養成が始まった。さらに、2006年に採択されたベトナムの国家労働安全衛生5カ年計画(National Occupational Safety and Health Programme)に農業安全衛生が七つの重要課題の一つとして取り入れられた。その中でWINDプログラムを用いた農民トレーナー方式は、目標達成の具体的で実績のある進め方としてさらなる拡大を期している。

ベトナムにおけるWIND活動の成功



写真3. 自然光利用により明るくなった台所

経験に触発され、カンボジア、モンゴル、フィリピン、タイ等でもWINDプログラムが広く応用され始めている。政府機関、経営者団体、労働組合、開発NGO等との協力のもと地元WINDトレーナーを養成して、参加型トレーニングを継続する試みが着実に広がっている。また、アセアン(東南アジア諸国連合)諸国は安全衛生分野の技術協力や交流を進めているが、農業安全衛生拡大のためにWINDプログラムと農民トレーナー方式の応用が検討され始めている。

#### 5. 終わりに

本稿では、ILO/日本マルチバイ・プロジェクトによるベトナムの農業安全衛生推進について手短かに紹介した。WIND方式による参加型プログラムの拡大と定着、農民トレーナーによる草の根の現場への広がり、さらに農民の自助努力を支える国及び省レベルからの支援が共に重要であった。地域の知恵と経験を基に実施可能な低コスト改善が目に見える成果をもたらし、それが人々の自信をさらに深めて安全・健康リスク改善活動継続への強い動機づけとなる。WIND方式に代表される参加型職業健康リスク改善がアジアの多くの職場においてさらに活用・実践されるようILOとしての努力を続けたい。一方でアジアの草の根の人々の自助努力と成功経験から、私たちの日本も学び続けたい。

参考文献:

- 1) 川上剛、トンタット・カイ、小木和孝(1999)「ベトナムメコンデルタ農村における住民参加型労働・生活改善プログラム(WIND)の開発と実践」『労働科学』労働科学研究所No.75, pp.51~63
- 2) Kawakami, T., Khai, T. and Kogi, K. (2005) *WIND Manual Asian Version*. ILO and Cantho Centre for Occupational Health and Environment (WIN-ASIAアジア作業

改善ネットワークの次のウェブサイトよりダウンロード可<http://www.win-asia.org>

- 3) Kogi, K., Phoon, W. and Thurman, E. (1988) *Low-cost ways of improving working conditions: 100 Examples from Asia*. ILO.

## 予防は安全と健康のカギ

『Asian-Pacific Newsletter on Occupational Safety and Health (労働安全衛生アジア太平洋ニュースレター)』最新号は、職業上の事故及び職業関連疾患を防ぐためにいかに安全文化を構築し、維持するかについて論じている。ILOは、2006年6月にILO総会で採択された、労働安全衛生の促進の枠組みに関する条約及び勧告が掲げる重点事項の一つである安全衛生に関する国家プログラムの策定を強く推奨している。この点で、企業経営者または団体管理者は中心的な役割を果たすものの、予防的安全健康文化の形成・維持を成功させるためには国家による援助と対象を定めたプログラムが不可欠であると、ILOのユッカ・タカラ労働安全衛生・環境国際計画部長は語る。

本ニュースレター第13巻第1号(2006)の電子版は、次のウェブサイトで入手可。

<http://www.occuphealth.fi/Asian-Pacific-Newsletter>

## 児童労働なしのサッカー

ドイツにおけるサッカーのワールドカップ開幕が近づいていた頃、ILOは、パキスタンのシアルコット地方にあるサッカーボール工場における児童労働反対に関するパンフレットを発行した。1997年から行っているこのILOのプロジェクトは、この地方の親、規制当局、事業者の姿勢を変化させ、子どもたちの将来のために教育がいかに重要であるかという点に気づかせる上で大きく貢献してきた。現在、この地方におけるサッカーボール製造ラインの95%以上が児童労働なしで行われている。そして、この事業が始まってから1万人以上の若者たちが、勉学に対する援助を受けている。パンフレットは、成果を挙げているこの事業について詳しい情報を提供し、他の国々や他部門における児童労働廃絶に向けた活動に対する提案を示している。

本パンフレットは、次のウェブサイト

で入手可。  
[http://www.ilo.org/public/english/standards/ipecc/publ/download/2004\\_soccerball\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/standards/ipecc/publ/download/2004_soccerball_en.pdf)

## 「グローバル経済のためのルール 国際労働基準の手引き」 翻訳出版記念シンポジウム

ILO駐日事務所では、ILO本部国際労働基準局が『Rules of the game: A brief introduction to international labour standards』の題名で2005年に発行した国際労働基準に関する簡単な入門解説書の日本語版を出版した。その完成を記念し、2006年9月22日(金) 東京で、「グローバル経済のためのルール - 国際労働基準の手引き」翻訳出版記念シンポジウムを開催した。

冒頭に、カリ・タビオラILO国際労働基準・仕事における基本的原則と権利担当総局長のメッセージが上映(日本語訳も同時配布)され、日本語版監訳者の吾郷眞一九州大学大学院法学研究院教授による基調講演が行われた。パネル・ディスカッションでは、政労使の代表がそれぞれの立場から意見を述べ、最後に会場の参加者との活発な意見交換が行われた。

### 吾郷眞一教授による基調講演

#### - グローバリゼーションの中の国際労働基準

##### 1. 過去、現在、未来における国際労働基準

1919年のILO設立当時には、ILO憲章の前文に謳われているように、社会正義(social justice)の実現による平和の達成が強調された。当時労働者は悲惨な労働環境に置かれ、人道的な労働条件を達成しないと社会不安が助長される、という認識から国際労働基準の設定という機運が高まった。

60年代においては、冷戦構造の下、資本主義陣営は自由権、社会主義陣営は社会権を強調し、国際労働基準は東西対立の材料として使われるようになり、東西の援助(技術)合戦も行われた。当時の総会や条約勧告適用専門家委員会の資料や議論から、国際労働基準が政治性を帯びようになってきたのがみてとれる。

そして冷戦が終結した1980年代以降、経済のグローバル化が急速に進んでいる中で、国際労働基準は新しい局面を迎えている。

##### 2. 21世紀における国際労働基準の意義と課題

現在の国際労働基準には、守るべき価値と促すべき変化の二つの側面が存在する。グローバリズムの影響を受け、社会正義の達成のための国際労働基準という理念に変化が現れた。世界貿易機関(WTO)で、人権を無視した輸出競争力の増強に対し、社会条項の議論が持ち出され、ILOの存在意義が問われたこともあったが、労働問題に関しては、ILOにおいて議論されるべきであるとの一応の整理になった。ILOの1998年の「仕事における基本的原則及び権利に関するILO宣言」は、社会条項に関する議論に対する回答であり、経済制裁を求めるWTOに対し、ILOは政労使三者での対話と技術支援により問題解決を図ろうとしている。

かつて国際労働基準は絶対的で、例えば、条約勧告適用専門家委員会も、強力な権限を持っていた。1998年の「宣言」も加盟国に義務を課しているが、拘束力はない。タビオラ総局長のメッセージにおいても「provide substantive guidance

(指針を提供する)」程度に後退したような感があり、いわば国際労働基準が相対化してきたといえる。しかしILOとしては、監視機構の強化を図る必要がある。国際標準化機構(ISO)などに関しても国際労働基準はその存在感を示すべきである。

##### 3. 国際労働基準と日本

条約は批准により国内法になり、裁判で直接適用が可能であるが、裁判官にさえその知識がない者がいる。今後はロースクールを始め法律専門家に対する教育が必要となる。

また、ILOを構成している政労使のみならず、一般の人々の理解も促進する必要がある。

日本はさらに、日本政府の抛出によるマルチバイ技術協力の一環として、アジアにおける労働法学者の国際労働基準の理解を広める目的で、Launch Labour Law Projectという国際協力プロジェクトも行っており、現在3年目に入っている。

### 政労使によるパネルディスカッション

#### - グローバル経済下におけるILO条約の意義

松井一實 厚生労働省大臣官房総括審議官

ディーセント・ワークとは、「倫理的にも社会的にも適切な仕事」を指すもので、それが目標とする内容は、各国の実情に応じて多義的なものである。

日本では、少子高齢化という人口構造の変化、企業競争構造の変化、働く人自身の変化が起こっている。これらの課題に対し、個々の働く人々が、職業生涯における各々の段階で、仕事と生活を様々に組み合わせ、調和のとれた人間的な働き方を安心・納得して選択できるような環境の整備が政策課題となっており、その実現こそ、ディーセント・ワークの実現と言えよう。

国際労働基準との関係では、その尊重は、規範的活動を伴うことでの意味内容を具体的に明確にすることになる。

さらに、アジアにおけるディーセント・ワークの実現には、我が国が持つ知識・経験がアジア地域で共有されるような国際社会への貢献が不可欠である。

中嶋 滋 連合国際代表

ディーセント・ワークの達成には、国際労働基準、特に中核的労働基準の尊重・遵守が必須である。アジアの現実、ILOアジア地域会合の出席国でも、第87号、第98号条約の批准国は少なく、中国、インドも未批准。9月のマレーシアでの東南アジア諸国連合（ASEAN）政労使セミナーでも、ASEAN諸国の現状は国際労働基準にほど遠いことを認識した。「アジアにおけるディーセント・ワークの実現に向けた10年」を達成していくためにも、この現実の克服が必要だ。

日本国内でも中核的基準の尊重・遵守及びディーセント・ワークの達成に関し課題は多いが、日本貿易振興会（JETRO）の調査などで、海外進出日系企業でもかなり問題があることが判明している。現地労働者に国際労働基準、特に中核的労働基準を広めていくのが今後の課題。特に社会対話の促進については、本書の活用が有意義となる。

讚井暢子 日本経団連労政第二本部副本部長

ILOの三者構成主義は、職場の実態をよく理解している労使が関与しているのが強みである。また、国際労働基準の適用が技術協力で補完されていることも特徴である。

労働をめぐる環境は大きく変化しており、基準も変化に対応したものにするべきである。基準の実施は本来、国の義務であるが、CSRの観点から企業の関心も高まっている。国際労働基準は数多く採択されているが、すべて同一には論じられない。批准数が極めて少なく、存在意義が問われているものもある。特に中核的労働基準とそれ以外の条約について、

峻別する必要があるのではないかと。

国際労働基準の信頼性は批准数と採択のプロセスに依拠する。基準は三者構成で採択されることになっているが、財政事情から労使の参加が十分でない現状もある。グローバル化の下で国際労働基準の役割への期待が高まっているのに応えるため、基準の採択に関わる政労使の責任は大きい。

### 主要質疑応答

「特に経済成長を重視しているアジアの開発途上国への国際労働基準の適用について」の問に、労使から「国ごとのディーセント・ワークの多様性を認めた上で、その達成には、社会対話が不可欠。労使団体の能力開発（capacity building）が必要で、その面で技術協力を行っている」、政府から「国際労働基準は、現代の経済社会に適合しているのみならず、経済の実質的な強化につながっているという認識が広がっており、基本的には、ILO本来の働きを助けるのが日本のすべきことと考える」との回答がなされた。

「結社の自由委員会における迅速な取組みと罰則化」を求めたコメントには、吾郷教授が、「基本条約の適用に関し、多くの先進国も、国内法との関係上問題を指摘されている。監視機構はあるが、罰則・拘束力がないのが実態。CSRなど新しい動きも出てきたが、労使関係では、ILOのやり方が根本的な解決になると考えている」と回答した。

さらに「ILOの活動へのNGOの参加の可能性について」の質問に対し、駐日事務所や労側からILOの現状について他の国際機関の動きにも触れつつ紹介した。

## ILO駐日事務所の活動状況：2006年後半

【9月22日】ILOシンポジウム～「グローバル経済のためのルール」翻訳出版記念～

基調講演：吾郷眞一 九州大学大学院法学研究院教授 パネル・ディスカッション「グローバル経済下におけるILO条約の意義 - 政労使の立場から」パネリスト：松井一實 厚生労働省大臣官房総括審議官、中嶋滋 連合国際代表、讚井暢子 日本経団連労政第二本部副本部長

【10月3日】法政大学大原社会問題研究所・ILO駐日事務所共催 第19回国際労働問題シンポジウム～雇用関係と労働者保護～

講演：長谷川真一 ILO駐日代表「2006年のILO総会について」、安達栄 厚生労働省労働基準局監督課中央労働基準監察監督官「ILOにおける討議をめぐって」、

二片すす 日本労働組合総連合会雇用法制対策局「労働者の立場から」、津守恵子 日本経済団体連合会労働法制部「使用者の立場から」、永野秀雄 法政大学人間環境学部教授「ILO『レポート』と日本」司会：早川征一郎 法政大学大原社会問題研究所教授

【10月25日】東京・在日国連諸機関の共催事業 2006年国連デー記念国際シンポジウム「日本の国連加盟50周年を記念して」

【10月25日】ILO公開セミナー～グローバル化の中で変化する仕事の世界～ 講演：リン・リーン・リム ILOアジア太平洋総局長「アジアのグローバル化とディーセント・ワークの課題」、マーク・レビン 人材開発局人事・能力開発部長「グローバル化時代におけるILOの戦略的能力開発政策」

【10月30・31日】国土交通省海事局・海洋政策研究財団共催 ILO海事労働条約セミナー クレオパトラ・ドンピア＝ヘンリー ILO国際労働基準局長 出席

【10月30・31日】厚生労働省・経済協力開発機構（OECD）共催 OECD新雇用戦略東京フォーラム ダンカン・キャンベル ILO政策統全局長 出席

【12月6日】国際労働財団（JILAF）・ILO駐日事務所共催 職場におけるエイズ問題国際シンポジウム

【12月16～19日】国連大学・沖縄県主催 2006年国連大学グローバル・セミナー沖縄セッション～グローバル化の光と影 - 私たちは他者とどうかかわるのか 講演：リン・リーン・リム ILOアジア太平洋総局長「グローバル化時代における労働の尊厳 - すべての人にディーセント・ワークを」

### <お知らせ>

ILO刊行物の日本語版ができました。

“Rules of the Game”日本語版／「国際労働基準の手引き：グローバル経済のためのルール」（吾郷眞一九州大学大学院法学研究院教授監修）

## 第95回ILO総会報告書(英文)

## 事務局長報告 仕事の世界におけるパターンの変化

Changing patterns in the world of work

2006年刊 74pp. 2,000円



本報告書は、ILOの活動領域である仕事(労働)の世界で最近見られる変化について、変化を推進している主な要因と変化のパターンをまとめ、ILOが21世紀の活動目標とする「全ての

人へのディーセント・ワーク(まともで、人間らしい仕事)」の達成にどのような影響があるか検討している。

報告書は、①変化の要因、②グローバルな労働市場の動向、③社会保障の将来課題、④労働市場のガバナンスの適応と近代化、⑤今後の展望、の5部構成となっており、能力を十分に発揮したい男女にとって機会を増えているものの、より良い生活の基盤となる安定した仕事をみつけることが困難な不確実性の高い時代状況を描き出している。

## グローバル・レポート 児童労働のない世界：手の届く目標

The end of child labour: Within reach

2006年刊 90pp. 3,500円



本書によると児童労働の数は減少しており、児童労働撤廃に向けた世界的な動きがこの勢いを保つならば、最悪の形態の児童労働のほとんどが10年間で撤廃できると予測している。

4年前のグローバル・レポートと同じ統計手法を用いると、2000年に世界全体で2億4,600万人と推計された児童労働者数は、2004年には11%減って2億1,800万人になり、危険な仕事に従事していた子ども(5~17歳)は同じ期間に1億7,100万人から26%減って1億2,600万人になったと推計される。児童労働減少の原因として、取り組みに向けた政治的意思と問題認識の拡大と具体的な行動、特に貧困削減と大衆教育の分野における活動が、「世界的な反児童労働運動」につながった事実が挙げられている。

ILOは1992年に開始した児童労働撤廃国際計画(IPEC)を通じて児童労働に取り組む各国の能力構築を支援し、政策助言を行っており、IPECが過去10年間に直接的な行動を通じて手を差し伸べた子どもの数は約500万人に達している。

## 第5議題 雇用関係

The employment relationship

Report V(1)

2005年刊 87pp. 2,000円



近年、伝統的な雇用主(employer)と雇用者(employee)の関係におさまらない、雇用関係の確定が困難な範囲が広がっている。このような一定の従属

就業者の増大を背景に、労働者の概念を再検討し労働者保護法の適用対象に含めるべきではないか、との議論が行われてきた。その結果、今年の総会で雇用関係に関する勧告(第198号)が採択された。本書はこの勧告の検討に資するため、事務局がまとめた報告書で、問題の概要と包括的な分析、加盟国政府に対するアンケートを掲載している。

このほか以下の報告書がある。

Report V(2A) 2006年刊 209pp. 2,500円  
アンケートに対する加盟各国の回答とILOの注釈  
Report V(2B) 2006年刊 10pp. 750円  
各国のコメントを受けて起草された最終勧告案

## 新刊書(英文)

## 雇用課題への対応：グローバル経済におけるアルゼンチン、ブラジル、メキシコ

Meeting the employment challenge: Argentina, Brazil, and Mexico in the global economy

J. Berg他著

2006年刊 247pp. 7,000円



アルゼンチン、ブラジル、メキシコは90年代に輸出代替工業化政策を放棄し、経常勘定・資本勘定を自由化し、公社を民営化し、財政・金融引き締め策を採用し、労働市場改革に乗り出した。こういった幅広い構造的な変化は経済成長を促進するものと期待されたが、経済成長や雇用の伸び、貧困減少といった結果は達成されなかった。景気は80年代の失われた10年よりは回復し、一人当たり経済成長は高くなったものの、60年代・70年代と比べ、経済は依然として弱く、変動も激しくなっている。増加する労働供給量に見合うだけの雇用成長は達成されず、1990年に比べた2004年の状況として、アルゼンチンとブラジルでは就業率が下がり、ブラジルとメキシコではインフォーマル経済に従事する労働者の比率が増え、製造業の実質平均賃金はブラジルとメキシコではわずかに上昇したもののアルゼンチンでは低下した。

豊富な統計資料を用いて、1990~2004年のこの3カ国の経済・労働市場の推移を分析する本書は、良質の雇用の創出を再び政策目標とする政策転換を提言し、そのためには市場の力や自由貿易だけに依存するのではなく、政府及び社会的パートナーのもっと先を見通した積極的な姿勢が必要と唱えている。

豊富な統計資料を用いて、1990~2004年のこの3カ国の経済・労働市場の推移を分析する本書は、良質の雇用の創出を再び政策目標とする政策転換を提言し、そのためには市場の力や自由貿易だけに依存するのではなく、政府及び社会的パートナーのもっと先を見通した積極的な姿勢が必要と唱えている。

## 中小企業における労使協力の形態と要素

Labour-management cooperation in SMEs: Forms and factors

T. Fashoyin他著

2006年刊 121pp. 3,500円



生産性は全ての企業の主たる関心事項であるが、中小企業の生き残りや事業拡張においては特に重要となっている。生産性と競争力を向上するためには労使のパートナーシップが不可欠である。グローバ

ル化の進展、貿易自由化の広がり、消費者嗜好の国際化、情報・生産技術の急速な発展は、企業の成長と生き残りにとってきわめて重要な事項について労使が相談し、協力し合っていくことの必要性をますます高めている。

本書は、ボツワナ、ケニア、ネパール、フィリピンの食品加工業における中小企業の事例研究をもとに、労使協力に影響する要素の分析を試みている。序章の第1章に続き、第2章でグローバル化や生産性の性格の変化といった状況下で労使協力の重要性が増してきている現状を説明し、第3章で調査企業で取られている労使協力形態を分析した後、第4章で採用、査定など個別事項の方針と慣行に係わる労使関係の形態を、第5章で市場構造、関連法規、下請け業者との関係など、労使協力の形態と規模に影響する具体的な要素について検討し、第6章で結論をまとめている。これらの事例研究から本書は、小企業の生産性向上を図る政策を策定する際には、能力構築の支援に焦点を当てることが重要だと指摘している。

## 国際労働問題研究所 (IILS) の本(英文)

## 才能を求め地球規模の競争

Competing for global talent

C. Kuptsch, Eng Fong Pang編

2006年刊 275pp. 4,000円



本書は、国際的な才能の探求をテーマにシンガポール経営大学ウィー・キム・ウィー・センターの主催で2005年1月に開催された国際会議で発表された文

書を編纂したもので、高技能労働者や外国人留学生といった才能を求め新しい形態の国際競争や、国際関係論の視点から見た才能を求め国際的な動きに関する論文に加え、オーストラリア、インド、日本、シンガポール、英国、米国の各国の経験に関する論文が収められている。日本からは、上林千恵子教授(法政大学社会学部)が、IT業界における外国人エンジニアの例を中心に、日本における外国人労働者受入の姿勢について報告している。

## 労働の商人

Merchants of labour

C. Kuptsch編

2006年刊 259pp. 3,500円



2005年4月に国際労働問題研究所が開いた専門家会議「労働の商人：国際労働力の移動に関わる業者に関する政策対話」で発表された文書を編纂した本書

は、国際的な官民の職業斡旋業について幾つかの地域の現状を探り、将来の選択肢を提言している。「労働の商人」に関する歴史的な考察、民間人材募集業者と外国人労働者の送金を手がける業者の比較、農業、医療産業など特定の経済部門に見られる特別の課題、アジアにおける人材募集業者の規制、中東・北アフリカにおける労働の商人など、海外職業斡旋に関する幅広い事項を扱っている。

## ディーセント・ワークの目的と戦略

*Decent work : Objectives and strategies*



D. Ghai編  
2006年刊 224pp. 3,000円

ILOが21世紀の活動目標とするディーセント・ワーク、つまり、人間らしいまともな働き方を達成するには何が必要なのか。国際労働問題研究所ではディーセント・ワークの概念を普及させるため、教材作りに取り組んでおり、その活動の中から生まれた本書は、ILOがディーセント・ワークの四つの柱とする①働く上での権利、②雇用、③社会的保護、④社会対話の側面からディーセント・ワークの概念を説明し、この目標を達成するための戦略を提案する。

## ILO出版物の日本語版

## 貧困からの脱却：貧困削減のためのディーセント・ワーク

*Working out of Poverty*



日本語 2006年刊 137pp.  
2,000円  
英語 2003年刊 106pp.  
2,000円

本書は開発途上国における貧困を、ディーセント・ワークの機会と社会的包括の欠如という観点から分析し、貧困問題の現状、貧困削減に向けたILOの取り組みの全体像を紹介している。貧困の中で生活し働く人々が、人間らしい生活を求めて営む所得創出活動の中でどのような問題に直面するのか、またミレニアム開発目標の達成に向けた国内外の取り組みにおいて雇用を優先事項とするための戦略を明らかにする。

## 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ると主張する。

## 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が2002年2月に設立した「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」は、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*

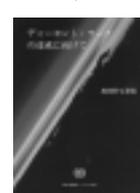


日本語 2005年刊 134pp.  
1,000円  
英語 2003年刊 136pp.  
2,000円

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的排除の問題を扱い、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的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、社会保障や、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実例を報告する。

## 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。

ILO出版物の最新情報は、ウェブサイト (<http://www.ilo.org/publns>) でご覧いただけます。

また、駐日事務所が毎月発行しているメールマガジンでも新刊書を紹介していますので併せてご利用下さい。

メールマガジン配信の登録は以下のページでできます。

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/newsletr/index.htm>

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

夢



希望



2006年第二号(通巻6号)



国際労働機関

児童労働のない世界

手の届く目標

抱負



未来



機会

