

ILO広報誌

ワールド・オブ・

ワーク

2008

第1号
(通巻9号)

より良いビジネス 多国籍企業と ディーセント・ワーク



ILO 駐日事務所

本号の他の記事

児童労働に終止符を 新たな旅立ち：児童労働から教育訓練へ
グリーン・ジョブ構想を中心としたG8労働大臣会合、TICAD IV へのILOの貢献
小規模保険イノベーション・ファシリティ 2007年国際障害者デー

多国籍企業宣言

(World of Work 2008年4月発行第62号より)



©M. Crozet/ILO

ILO多国籍企業宣言の歴史は、今から30年以上前の、正式に採択された1977年より以前の1960年代終わりまで遡る。その頃から、多国籍企業の活動に注目が集まり始め、一部からは批判も聞かれるようになった。当時は、企業の社会的責任(CSR)という言葉もなかった。「宣言は、時代の先端をいくものでした。」ILOのファン・ソマビア事務局長は、宣言採択30周年を祝って開催された多国籍企業フォーラム(特集報告4~9ページ参照)で次のように述べた。「宣言は、ILOの歴史の一部であり、我々は、将来に向けて、これを活用していかねばなりません。」

当時を振り返ると、この宣言採択という偉業を、ILOがいかにして成しえたのか、不思議に思うむきもあるだろう。ソマビア事務局長の言葉通り、時代は、「社会的パートナーが、多国籍企業のように微妙な問題について合意できるとは到底思えない」ほど、極度に二極化していた。

しかし、産業界の多数の労使関係者によ

る数年にわたる努力の結果、その合意が可能となった。まず、1971年、ILO理事会は、多国籍企業と社会政策の関係について最初の会合を開く資金の提供に合意し、ILO総会は、1年後に、この決定を承認した。最初の政労使三者会合は、1972年の10~11月に開催され、その後、1976年に開かれた同様の会議において、ガイドラインの設定に向けて作業することが合意された。そして、懸命の作業が始まった。1977年初めの3か月間、政労使の作業グループが、後に多国籍企業宣言となる草案を作り、そこで合意された原案が1977年11月のILO理事会に提出され、採択された。

宣言は、その後、定期的に更新を重ね、最近では2006年に改訂されている。本号中の記事にあるように、今日、宣言は、かつてないほどに重要性を増している。ウェブサイト(<http://www.ilo.org/multi>)には、日本語を含む16カ国語で宣言文が掲載されている。

『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61号(2007年12月発行)及び第62号(2008年4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、商品名及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。

本文及び写真(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/tokyo>

印刷：(株)タイヨーグラフィック

多国籍企業とディーセント・ワーク

(World of Work 2008年4月発行第62号より)

地球規模の活動範囲、莫大な資本、数百万の雇用を左右する可能性を有する多国籍企業が世界経済において果たす役割はますます重要性を増している。本号の特集報告では、社会的に責任ある労働慣行の向上に向け、ILOが政府、社会的パートナー、市民社会と協力して行っている活動を取り上げる。

4ページ

児童労働に終止符を

(World of Work 2007年12月発行第61号より)

過去10年以内で、ILOは驚くべき目標を達成した。1999年に最悪の形態の児童労働条約を採択して以来、世界はかつて考えられなかった「最悪の形態の児童労働を撤廃」しようとしている。本号では一連の記事を通して、私たちをこの転換点にまで導いてきた活動の進展状況と過程を回顧し、未解決の課題を検討する。

10ページ

特集報告

より良いビジネス：回顧と展望	4
多国籍企業宣言採択30周年記念フォーラム参加日本企業 松下電器： 創業以来の経営理念「物をつくる前に人を作る」	6
児童労働に終止符を：数百万の声、共通の望みは一つ	10

一般記事

新たな旅立ち：児童労働から教育訓練へ	16
SIMPOC：数字に語る	19

最近の動き

世界と仕事

多国籍企業の社会・環境問題への取り組み	20
---------------------------	----

ニュース

小規模保険：ILOとゲイツ財団、開発途上国における一連の保険商品の開発で協力	22
公正なグローバル化に向けたディーセント・ワーク・リスボン・フォーラム	23
2007年国際障害者デー	24
国際生産体系の労働・社会的側面	25
21世紀における組合教育	25

世界各地で働くILO：ごみを収入に変える ほか	26
-------------------------------	----

G8労働大臣会合、TICAD IVへのILOの貢献：グリーン・ジョブ構想を中心に	27
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182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。

より良いビジネス 回顧と展望

(World of Work 2008年4月発行第62号より)



©M. Crozes/ILO

グローバル化に社会的側面を盛り込もうと国際社会が初めて取り組んだイニシアチブの一つが30周年を迎えたのを記念して、ジュネーブで重要な国際フォーラムが開催された。社会的責任を果たす労働慣行の採用を多国籍企業に促す上で鍵となるこのツールについて、アンドリュー・ピビーが報告する*。

【ジュネーブ】「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」または、略して「多国籍企業(MNE)宣言」は、初めて採択された1977年の時点で先駆的な文書であった。それ以来、この宣言は、グローバル企業が世界の良き企業市民として事業活動を行うことのできる枠組みを確立する上で、またILOが社会的責任を果たす労働慣行の推進に取り組む上で、有益なツールとなってきた。

最近では、企業の社会的責任(CSR)が広く話題となっており、企業もその顧客も倫理的な企業運営に対する関心がますます高まってきている。確固としたCSR方針を有する企業は、環境的要素と従業員の雇用条件の双方に配慮することの重要性

を認識しているが、ILOの多国籍企業宣言は、このうち雇用条件の分野において、良い慣行を推進する原動力となっている。

グローバル化は、この言葉が最初に使われた1970年代後半から急速に進展し続けており、多国籍企業はグローバルな使用者として、一層重要性を増してきている。現在、およそ65,000社の多国籍企業が全体で9,000万以上の人々を雇用しており、言い換えれば世界の全労働人口の20人に1人を雇用していることになる。上位百社の多国籍企業が直接雇用しているのはおよそ1,500万人であるが、多国籍企業は、加えてさらに何百万もの人々に対しても間接的な責任を負っている。つまり、こうした多国籍企業は、事業活動を行う各国での雇用条件や社会対話の機会の形成に寄与することを通じて、何百万もの労働者の生活に対して潜在的に多大な役割を担っているのである。

そのため、一部とは言え、このような多国籍企業が多国籍企業宣言を支える諸原則を公式に支持する意思を示していることは喜ばしい。2007年11月にジュネーブで開催された採択30周年記念フォーラムには、ネスレ、松下電器(パナソニック)、

*本報告記事は、ILO多国籍企業計画の荒井由希子技術専門官の協力を得てまとめたものである。

テレフォニカ、マンパワーといった有名企業を始め数多くの世界的大企業のシニア・エグゼクティブたちが出席した。ILOの三者構成主義という伝統にふさわしく、ユニオン・ネットワーク・インターナショナルや国際金属労連を始めとする数多くの国際産業別労働組合組織の書記長たちも出席した。

ファン・ソマビアILO事務局長によれば、多国籍企業宣言は、政府と企業と組合指導者たちが最初に議論をして形を作り上げた1970年代当時と同様、今日においても重要な意味を保っている。ソマビア事務局長はフォーラムの開幕に当たり、多国籍企業宣言には企業のニーズと労働者の幸福とは密接に結びついているとの共通認識が反映されていると発言した。「この宣言は時代を先取りしていました。これはILOの歴史の1ページとなっています。今度はそれが将来の1ページともなることを確実にしなくてはなりません。」

フォーラムの講演者の1人であるネスレ社のペーテル・ブラベック＝レトマス取締役会長兼CEOも、ソマビア事務局と同趣旨の発言を行った。聴衆の企業・労働組合指導者たちに向かって、同氏は「今まで、そしてこれからも、多国籍企業宣言は長きにわたり説得力のある文書で、企業にとって鍵となる重要要素を明確に示しています。つまり、長期的な成功を収めるには、人々を気遣い、

人々のための価値を生み出す必要があるのです。これこそ企業が存在し得る唯一の理由にほかなりません」と述べた。

良き行いをうまく行う

ソマビアILO事務局長によれば、良い社会慣行を実践している会社を選んで買物をしようという消費者が増え、企業側に対する圧力が高まってきているとされる。事務局長はジュネーブのフォーラムで次のように語った。「公正なグローバル化が必要であるとの認識が広まりつつあります。というのも、多くの人々が、目下のグローバル化の方向は道義的に受け入れ難く政治的に持続不可能であると気づいているからです。持続可能であるためには、企業は社会的な意味で競争力を備えていなければなりません。」J.-M.サラサール＝シリナチスILO雇用総局長も、「良い行いとそのうまいやり方とは、互いに強め合うもの」と述べている。

多国籍企業宣言は企業にとっての自主的な行動規範ではあるが、ILOの公式な三者構成機構を通じて作成された良い慣行に関する国際的な声明として、個々の企業が社会的責任に関して発表した独自の声明を超える重要性を備えている。つまり、使用者代表と労働者代表と政府との協働の成果なのであり、ジュネーブのフォーラムにおける講演者の1人、南アフリカ労働組合会議（COSATU）

>>

ILO多国籍企業宣言の内容



宣言はまず初めに、すべての当事者に対して良い慣行を促進するための一般原則を定めている。多国籍企業は、「労働における基本的原則及び権利」の遵守を訴えるILOの呼びかけを支持すること、事業活動を行う国の開発優先事項や目標と調和を保ちつつ活動することを求められている。

以上の一般原則に続く第1のセクションでは、雇用促進、雇用の安定、さらに機会及び待遇における均等の問題が述べられている。続く第2のセクションは、技能訓練を奨励する必要性に焦点を当てている。つまり、多国籍企業は個々の労働者の技能や昇進の機会の増進を援助し、事業活動を行う国々の開発政策を支援するために「適切な訓練が受入国におけるすべてのレベルの従業員に対して与えられることを確保すべ

き」であるとしている。

第3の「労働条件・生活条件」のセクションでは、賃金、就業に係わる給付及び労働条件、それに最低年齢要件といった諸問題を取り扱うほか、職業上の高い安全衛生水準を確保するために適切な措置を講じるよう促す諸規定が付け加えられている。

最後のセクションでは、健全な労使関係を奨励している。多国籍企業は「関係国において比較可能な企業が遵守している労使関係の基準よりも低くない基準を遵守すべきである」と規定されている。また、労働者が有する結社の自由の権利と共に、団結権や、団体交渉を通じて雇用条件について交渉する権利も明記している。続いて、協議、苦情審査、労働争議の解決に関する各条項がある。

宣言の核心を成す総体的テーマも明記されている。それは、「多国籍企業が経済的・社会的進歩に対してなし得る積極的貢献

を奨励し、その各種の活動がもたらす困難を最小にし、かつ解決すること」である。

ILOの多国籍企業宣言の採択に続いて、経済協力開発機構（OECD）の多国籍企業行動指針や1999年に導入された国連のグローバル・コンパクトといった国際文書、またその他の国際的イニシアチブがこれまでに導入されてきた。今日ビジネスの世界で、企業の社会的責任が1977年当時と比べはるかに広く認知されていることは心強い。しかし、多国籍企業宣言は、ILOの三者構成による社会対話のプロセスによってもたらされたという点において、その独自性は依然として薄れていない。使用者と労働者双方の代表の交渉によって達成されたグローバルな合意として、その核心には積極的なメッセージが込められているのである。この宣言は、社会的責任を果たす労働慣行に向けて世界が進んでいく上で有益なツールである。

©G. Cabrera /ILO



多国籍企業フォーラムで発言する参加者たち。上からファン・ソマビアILO事務局長、ネスレ社のペーテル・ブラベック=レトマスCEO、COSATUのエブラヒム・パテル執行委員、パナソニック・ヨーロッパ社のダニー・カルマン人事担当取締役、テレフォニカ社のオスカル・マラバル・サンチェス=バルデペニャス人事部長、UNIのフィリップ・ジェニングス書記長の各氏

多国籍企業フォーラムに参加した日本企業

「物をつくる前に人を作る」 松下電器の創業以来の経営理念

松下電器産業株式会社

松下電器は本年で創業90周年を迎えます。この松下電器の経営理念の根幹を成すものが「企業は社会の公器」であり、「事業を通じて社会に貢献する」という考え方です。創業者松下幸之助は企業活動に必要な人・金・土地・物、すべては本来、公のもの、つまり企業が社会から預かっているものである。したがって、企業自体も社会のもの、つまり公器であると考えました。中でも「人（人材）」については、「松下電器は電気器具をつくる会社である。しかし併せて人を作る会社である」と、その生涯を通じて、人を育てることの大切さを社員に訴え、自ら人材育成に力を注ぎました。そして何よりも社員一人ひとりが「社員稼業」の主人公としていきいきとやりがいをもって働くことを心から願っていました。この考え方は世界中のグループ社員にむけての「松下グループ行動基準」にも明記されています。行動基準の「第3



章「会社と従業員のかかわり」の中で、社員は能力や専門性を存分に発揮し自己実現を目指す一方で、会社はこういった社員の個性と意欲を尊重しグローバルに活躍の場を提供する、とあります。いわば社員と会社の自立した関係を何よりも大切にし、尊重してきたといえます。

松下電器のCSR活動については、ホームページ(<http://panasonic.co.jp/csr/>)をご参照下さい。

執行委員のエブラヒム・パテル氏もこの点を指摘している。「企業が自らの行動の指針として作成した規範は、いかにその企業にとって役立つものであっても、コンセンサスを得て作成された取決めの代わりになるものではありません。政治においては、単独行動主義の限界は既にはっきりしています。同様に労使関係においても、企業が自社独自で開発し社内慣行として課す取決めに代表される単独行動主義は、共同で開発された文書の価値には代わり得ないのです。」

ネスレ社だけでなく、松下電器、マンパワー、テレフォニカなど各社のシニア・エグゼクティブたちも、多国籍企業宣言の基礎を成す諸原則に対する誓約を表明した。例えば、パナソニック・ヨーロッパ株式会社のダニー・カルマン人事担当取締役によれば、企業の社会的責任と今日呼ばれているものに松下電器が関わるようになったのは、同社の創始者である松下幸之助氏にまで遡るとされる。カルマン氏は、創始者の有名な著書「People before products」[訳注：『人事万華鏡』、『折々の記』の英訳版]に言及しながら、松下幸之助氏は既に1929年の時点で、実業家たちに対して、社会の成長と発展や社会における人々の幸福に責任を負うよう説いていたと説明した。

テレフォニカ社のオスカル・マラバル・サンチ

エス=バルデペニャス人事部長は、1984年の時点では従業員67,000人でスペインの国内企業に過ぎなかった同社が、今や23カ国で事業展開し、24万人以上の従業員を抱える国際企業へと、いかにして変貌を遂げたかについて語った。マラバル氏の発言によれば、この急速な変化の過程で、労使関係と団体交渉に関するテレフォニカ社のモデルも変化したとされる。同社では1980年代に戦略的決定が下され、スペインで電話事業の独占的供給者であった時代に構築された旧来の対立的な労使関係モデルから、労働組合とのパートナーシップと対話に基づく労使関係モデルへと移行したが、マラバル氏はその経緯を説明した。「この新たな関係モデルは、労使双方の十分な相互信頼を必要としました。大変骨の折れる作業でしたが、ついに成し遂げることができました。新モデルは四つの目標に基づいています。つまり、社会対話、情報に関する完全な透明性、両当事者間のバランス、そして双方にとってメリットのある解決策の探求です。」

マラバル氏は、かつては労使対立が当たり前だった国々において、近年では労働争議が回避されるようになってきたとして、次のように述べている。「私たちは対話することを学びました。労働組合が戦略的役割を果たし続けてきたのです。」

フォーラムでマラバル氏の隣の席は、ユニオン・ネットワーク・インターナショナル（UNI）書記長のフィリップ・ジェニングス氏であった。UNIはサービス部門のグローバルな労働組合組織であるが、テレフォニカ社は2001年にこの組織と国際枠組協約を結んでいる。ジェニングス書記長もまた、多国籍企業と労働組合との間の世界レベルでの社会対話の利点について前向きなメッセージを発し、課題や問題が生じた際にその解決を図るためのハイレベルな機構を整備することが有益であると指摘した。そして、次のように主張して国際枠組協約への強い支持を表明した。「この会場のすべての企業の皆さんに対して、またこの場にはいない何十万もの企業に対して申し上げますが、もし自社のブランドや評判が気がかりであり、世間からどのような企業であると思われるのか気にかかるのであれば、ILOの宣言や条約に基づく国際枠組協約を最優先すべきです。」

しかし、ジェニングス氏は、多国籍企業宣言の運用に関連して業務を下請けに出すグローバル企業の慣行が引き起こす恐れのある問題について懸念を示した。これは、COSATUのエブラヒム・パテル氏も指摘した点で、同氏はとりわけ開発途上国の状況に関連して次のような発言を行った。

「1977年以降に生じた変化の一つは、多国籍企業が下請けに出す業務の増大でした。多国籍企業はしばしば、数百万もの下請け会社やサプライヤーが関与する複雑なグローバル・サプライチェーンを構築してきました。一部の主要セクターでは、会社間の関係は上下の系列関係ではなく取引ごとの関係となっており、これは雇用関係を変化させました。多国籍企業は今や、サプライチェーンの末端に位置する労働者に対して自分たちは責任がないと言っているのです。」パテル氏は、このようなビジネス状況においてもILOの宣言が引き続き生かされることが肝要であると示唆した。

南アフリカからのもう1人の発言者ボビー・ゴッドセル氏はかつてアングロ・アメリカン・コーポレーションの取締役を務め、最近アングロゴールド・アシャンティ社のCEOを退いている。労働組合ではなく企業畑のゴッドセル氏は、別の主張を繰り広げた。グローバル企業が事業活動を行う「受入」国で果たすべき役割について取り上げ、「多国籍企業は、大統領や閣僚との密室の会合ではなく、社会対話という機構の開かれた場にご参加すべきです」と述べた。

原則の実践

ILOのJ.M. サラサール＝シリナチス雇用総局長は、次のように述べている。「多国籍企業の多くは、多国籍企業宣言の諸原則を実践しています。雇用及び技能開発を促し、労働者の権利を保護し、良好な労使関係を育むために、興味深く重要な取り組みを行っているのです。」例えば、以下のような例が挙げられる。

アングロゴールド社は、アパルトヘイト時代に、黒人鉱山労働者が十分な労働組合権を認められないことに対する反対運動において、南アフリカで指導的役割を果たした。

ネスレ社は、技術移転、マイクロクレジットの提供、インフラ開発の支援を通じて、受入国の農業従事者たちを支援する活動を行っている。

松下電器は、パナソニック欧州会議など使用者代表と労働者代表との間の国境を越えた対話を支持してきた。

マンパワー社は、政府、労働組合、NGO、国際機関と連携しながら、最悪の形態の搾取に対する闘いに取り組んでいる。

テレフォニカ社は、UNIとの間で締結した国際枠組協約を効果的に利用し、社会対話がまだ十分に発展していない国々において、信頼関係の構築と労使関係の転換を図ってきた。

同氏はさらに、「常識的に考えて、世界181カ国で、完全な民主主義、本当に自主独立の労働組合、そして完全なジェンダー及び人種の平等が存在しているところはありません。したがって私としては、多国籍企業宣言の価値基準に従おうと望むグローバル企業は、本国の法令の遵守に終わらず、それ以上の努力が求められることが多いと考えます」と続けた。

変化する仕事の世界

1977年以降、仕事の世界は様々な点で変化してきた。特に変化の著しいのが、派遣労働、国境を越えたアウトソーシングやフレキシビリティに基づく、新たな雇用モデルの進展ぶりである。

フレキシブルな労働は仕事における脆弱性を増大させるのではと危惧する人々もいる。しかし、マンパワー社のデビット・アークレス上級副社長は、フレキシビリティは望ましいものと考えべきであると主張する。フレキシビリティが生産性を向上させ、それにより企業の競争力が向上し、その企業競争力の向上によって国内経済が強化さ

©G. Cabrera / ILO



多国籍企業フォーラムで発言する参加者たち。上からアングロゴールド社のボビー・ゴッドセル元CEO、マンパワー社のデビット・アークレス上級副社長、UNIのアルケ・ベーシッガー氏、IMFのマルチェロ・マレンタッキ書記長、エシカル・トレーディング・イニシアチブのダン・リース氏、ILOのスーザン・ハイターの各氏

>>



© M. Crozet/ILO

れ、雇用のさらなる創出が促されるという好循環が生じると、アークレス氏はILOフォーラムで発言した。人材派遣業界は今後果たすべき「極めて大きな役割」を担っていると言う。同氏によれば、マンパワー社は既に年間およそ450万人に正規職、臨時業務、契約業務を紹介しており、公共部門を除けば最大の使用者であるとされる。

ただし、アークレス氏は、フレキシブルな労働が労働者にとって雇用条件の後退を意味するものであってはならないと力説し、「私たちは皆さんのパートナーであり、労働基準の改善に全面的に協力していきます」とILOフォーラム

>> ムで語った。さらに、そのパートナーシップにおける労働組合及び非政府組織（NGO）の役割を認め、「皆さんは果たすべき大きな役割を担っていると思います。この役割はますます増大していきます。私たちは共に行動を起こすことができます」と同氏は述べている。

アークレス氏は、多国籍企業は労働組合が締め出された工場とのつながりも多いと指摘した。そして、こうした状況において、グローバル企業はその影響力や能力を積極的に行使して、ILOの宣言や条約、勧告を推進すべきであると訴えた。また、同氏はグローバル企業を人身取引との闘いに参画させようとしてきた自らの活動についても語った。「今こそ人身取引廃絶！」運動を通じて、そうした活動に特に積極的に取り組んできたと言う。

マンパワー社は、サービス部門のグローバルな労働組合組織であるUNIと緊密に協働している。UNIのアルケ・ベシッガー氏は、このパートナーシップを歓迎し、次のように述べている。「私たちはマンパワーやアデコ、ランスタッドとの協働を望んでいます。以上の各社はスタッフをディーセントに扱うことに専心しています。」彼女はまた、派遣労働部門が「クリーン」な業界であり、所定のルールに従うよう確保することが、関係者すべての利益になると指摘した。しかし、民間職

業仲介事業所に関するILO第181号条約が、1997年に成立してから10年間で、まだ20カ国からしか批准されていない事態には、懸念を表明している。

つまり、多国籍企業宣言の採択から30年が経過した今、現状に満足しているのであれば、それは間違っている。国際金属労連のマルチェロ・マレンタッキ書記長は、同宣言を「良いイニシアチブ」であると評したものの、実行を伴わせる実施・監視のメカニズムがないと主張した。同様の見解を持つフィリップ・ジェニングス氏も、宣言だけでは改善の方策として必ずしも十分ではないと論じ、「ILOを今以上に意義ある存在にする方策を見いだしたい」と述べている。さらに、ますます重要性を増しているプライベート・エクイティ業界を議論の場に加わらせるべきであるとも付言した。

この点はデビット・アークレス氏も問題視しており、ILO条約と多国籍企業宣言をどちらも確実に実施させるため、ILOは現在よりはるかに強力な手続きを備える必要があると主張した。「宣言があっても、厳しく監視していなければ意味がありません」と氏は述べる。同氏は特に多国籍企業宣言について「素晴らしい枠組み」であると評したものの、それが実際に効果的であることを明確に示さなければならぬと発言し、行動を訴える次のような呼びかけで、記念フォーラムでの発言を感動的に締めくくった。「この多国籍企業宣言の記念日を機に、現在行っている取り組みを一段と強化しようではありませんか。共にがんばりましょう。」

サラサール＝シリナチス総局長は「以上すべてのことから、ILOにはまだ極めて重要な課題が残されているのは明らかです」と総括した。その課題として、総局長はとりわけ以下の4点を提示した。

多国籍企業及びその他の企業に対し、多国籍企業宣言を生かして経済的・社会的発展に一層効



© T. Faise/ILO

多国籍企業における社会的責任を果たす労働慣行に対するILOの支援活動の一部

フォルクスワーゲン社は2004年以来、自社サプライチェーンの労働条件改善のために、ILO及びドイツ技術協力公社（GTZ）と共同で、「グローバル・コンパクトと安全衛生」プロジェクトを実施してきた。このプロジェクトの管理運営はILOが行っている。フォルクスワーゲン社はサプライヤーとのパートナーシップを通じて、法令遵守を確かなものとするために労働監督を強化した。同プロジェクトは、事業活動が行われている国々（ブラジル、メキシコ、南アフリカ）において職場レベルで安全性を向上させることで、中小企業の生産性向上を援助しようと手を差し伸べている。南アフリカのある取締役社長は次のように述べている。「私どもでは、多額のコストをかけることもなく、わずか5日間で既にたくさんの勧告を実行してきました。」

マジャーレ・テレコム社（ハンガリー最大の電気通信会社で、ブルガリア、マケドニア、モンテネグロ、ルーマニアで事業活動を展開している）は、ドイツテレコムの完全連結子会社である。企業文化に既にCSR関連の活動が含まれているマジャーレ・テレコム社であるが、「社内で既に実施されている様々なイニシアチブやプログラムについて、より系統立てて再考する参考にしよう」と機会均等及び多様性（ダイバーシティ）政策に関するILOの訓練に2006年に参加した。2007年には、ドイツテレコム・グループのグループ企業内で多様性賞を受賞している。

同じくハンガリーでは、2007年にILOの社会的排除・貧困対策戦略・手段（STEP）計画が、職場における機会均等とダイバーシティ・マネジメントの良い慣行を共有するため企業に提案を呼びかけたところ、計9社が提案を寄せた。外国の多国籍企業の子会社、それに大規模国有企業と中小企業1社からのイニシアチブ32件の内容は、ILOのブダペスト事務所から出されている刊行物で紹介されている。

ILOは最近、アグリビジネスとエレクトロニクスという二つの部門のバリューチェーンに関する調査を実施した。エレクトロニクス関連の研究は、2007年5月の「IT産業向け電子部品製造三者構成会議」の際に発表された。

新たにILOヘルプデスクが2008年に開設される予定である。企業が国際労働基準やILOの「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」の諸原則を実現する方法についての専門的助言を提供するためのもので、企業が国際労働基準を参照し、それをグローバル・バリューチェーンを含めた自社の事業活動へと取り入れることにますます関心を高めていることに対応するものである。

©G. Cabrera/ILO



ILOのJ.-M.サラサーレ＝シリナチス雇用総局長（左端）

©B. Marquet/ILO



果的に貢献できる方法についてよく理解できるよう支援する。

ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を促す投資の誘致に向けた多国籍企業宣言の勧告が、各国でよく理解され実行されるよう各国政府を支援する。

使用者団体及び労働者団体を支援し、多国籍企業とより緊密かつ効果的に協働する中で、社会的責任を果たす労使関係を通じて生産性と成長の目標を達成させる。

ILOがこれまで協働したことの無いグループに手を差し伸べる。例えば、ILOは金融市場に対して多国籍企業宣言の目標について理解を促す役割を担うことができる可能性がある。サラサーレ＝シリナチス総局長は次のように述べている。「金融市場に250年先を展望した投資を行うよう説得することはできないだろうが、松下電器の創業の精神に従って、少なくとも業界の一部に対してせめて次の四半期よりも長期的な取り組みを行わせることができるかもしれない。」

フアン・ソマビアILO事務局長の今後の課題の一つは、企業の社会的責任の礎として社会対話の重要性をいかに知らしめるかである。「社会的責任を果たすとは、労働者のために『何かをしてあげる』ことではありません。労働組合や労働者の代表たちと様々な問題についてじっくりと話し合うということです。つまり、対話なのです。」ソマビア事務局長は、対話は困難で複雑な内容になる場合もあると認めつつも、その過程からもたらされる成果は長きにわたって持続すると述べた。そして、企業が収益を上げつつ持続可能であると同時に、社会的公平が促進され、天然資源も保護されるような公正なグローバル化を目指すことが課題であると語った。

本記事の詳細な情報については、ホームページ (<http://www.ilo.org/multi>) を参照するか、multi@ilo.orgまでお問い合わせ下さい。

児童労働に終止符を 数百万の声、共通の望みは一つ

(World of Work 2007年12月発行第61号より)



©M. Crozet/ILO

この10年、児童労働に対する世界の動きの中では、考え方と行動がかつてないほどの収斂を見せている。児童労働撤廃国際計画（IPEC）がILOに設けられたから2007年で15年目になるが、この特集報告ではその業績と今後の行動に向けた将来像を検討する。この記事はIPECのアレック・ファイフ児童労働上級専門官の寄稿による。

【ジュネーブ】100カ国以上を横断した長く厳しい旅路を終え、グローバルマーチに参加した何百人もの子どもたちは、1998年6月2日にILO総会のステージに立った時、10年も経たないうちに自分たちの声が世界中に聞き届けられることになることは予想しなかったのではないだろうか。

10年も経たないうちに、ILOの90年近い歴史の中では最速の批准率で、加盟182カ国の90%が最悪の形態の児童労働に関する第182号条約を批准した。さらに、IPECは88カ国で実施されているILOの中では最大の技術協力プログラムであり、そのうち55カ国で現行190の現地事業が年間支出

6,000万ドルで実施されており、450人のスタッフのうち90%が現場で活動している。

「子どもたちの声は1998年に始まった討議の全体にこだまし、1999年に第182号条約として成立したのです」と、第182号条約策定当時の中心人物の1人であったIPECのミッシェル・ジャンカニシュ部長は語る。「これらの子どもたちは、自分たちの生活のみならず、数百万人もの仲間の生活をも変えるであろう基準について決定する代表団に直接話しかけるといってつもない前例を作ったのです。」

「『私たちは傷ついている、そしてあなたたちは私たちを助けることができる』というのが子どもたちのメッセージでした。それは我々が誰のために働き、何をすべきなのか、ということ全体の人に悟らせたのです」と、本号用に行われた最近のインタビューの中で部長は述べている（14～15ページ参照）。

あの日、子どもたちの行進を起立して迎えた何千人もの政労使三者からなる代表団の喝采は、その後何年もこだますことになった。グローバル

マーチを組織したカイラッシュ・サティヤルティ氏が「人類社会の表面にある、取り去るべき黒い汚点」と呼んだものをなくすため、政労使が団結して世界中の最悪の形態の児童労働と闘ってきたのである。

1999年以降、ILOは以下の事項を確認した。

ILO加盟国の160カ国以上が第182号条約を批准した。

富める国の小売店で販売される安価な商品 子どもたちが作ることによってグローバル化が推進されるべきではないという点で歴史上初めて意見が一致し、世界中で児童労働反対の動きがまき起こった。

児童労働の存在 特にその最悪の形態 は経済的利点ではなく、貴重な人的資源の浪費であり、ミレニアム開発目標 (MDGs) の実現を阻止するものであることがほぼ全世界で認識された。2016年を最悪の形態の児童労働の撤廃目標年とする「最悪の形態の児童労働撤廃の期限付き計画」が23カ国で開始された。

百万人の声、共通の関心は一つ

この目覚ましい動きはどのように実現したのだろうか？ 20年前には、このような展開は想像もつかなかったことだろう。1980年代末、ILOで児童労働を扱っていたのは1人の専従職員と一つの現地プロジェクトだけであった。1979年の国際児童年が児童労働問題への関心を刺激し、児童の権利に関する条約 (1989年) の採択が国際的討議への新たな視点を開き、1990年代末までに流れが変化した。1997年のオランダ、コロンビア、ノルウェーでの会議で、政労使と市民社会のリーダーたちが児童労働の終結を求める声を強め、他の国連機関、国連児童基金 (ユニセフ)、世界銀行がこのコンセンサスに共感した。

これらの声 そして、1998年のILO総会における子どもたちの歌とスローガン が世界中で聞かれるようになった。百万人以上の児童が家族や政府または労働組合と使用者との合意によって児童労働から切り離され、学校へ行くという新たな生活を見いだした。

しかし、2006年に発表されたILOの推計によれば、5歳から17歳までの2億人以上の子どもがいまだに児童労働に従事している。最悪の形態の児童労働の大半を占める危険な仕事については1億2,600万人と推計される。働く子どもの大

半 (69%) は農業に就いており、工業が9%となっている。世界的に見ると、アジア太平洋地域が最大数を占め、全体のうち1億2,200万人、以下サハラ以南アフリカ地域 (4,930万人)、中南米とカリブ海地域 (570万人) と続く。

しかし、ILOは2000年から2004年にかけて、5~14歳のコア年齢層で、働く子どもの数が初めて2,000万人減少し、特に危険な労働に関与する子どもの数が顕著な減少を示すというプラスの傾向が見られたことを発表した。全体では、中南米とカリブ海地域で最大の減少となった。児童労働はいまだ大規模に残存するが、これは良いニュースである。

理念と戦略的行動の収斂

実際、児童労働に反対する世界的な運動の中で、過去十年間に考え方と行動が過去になかったほどまとまってきた。新たな千年紀を迎え、児童労働の撤廃は、貧困と闘い、普遍的な人権を促進するというより基本的かつ世界的なコミットメントの一つとしてますます認識されるようになってきている。

最悪の形態の児童労働に関する第182号条約は、大いに必要とされた問題の焦点と戦略的行動に触媒作用を及ぼし、かつては近代的であった1973年のILOの最低年齢条約 (第138号) に再び活力を与えた。1999年以降、児童労働に関するこの二つのILO基本条約の批准国数は並行して増大し、ものの2、3年で第182号条約の批准国数の方がそれより25年前に成立した最低年齢条約の批准国数を追い抜いた。

今日、この新たな世界的コンセンサスが求めているのは以下の事項である。

- 最悪の形態のものに優先的に取り組むこと
- 少女を含む、特に弱い子どもたちに対応すること
- 一つの要因として貧困の重要性を認めることはあっても、それを活動しないための言い訳としては認めないこと
- 児童労働問題をグローバルな開発と人権の枠組み、特に「万人のための教育 (EFA)」の主流に据えること
- 最大の開発課題を抱える地域として、アフリカに対する取り組みを優先させること
- このコンセンサスは、拡大の一途をたどるあらゆるレベルの行動主体の集団による積極的な行動

>>

©M. Crozet/ILO





©G. Cabrera/ILO

主義への発展を見た。さらに、ドナー社会は、ILOに対するものを中心に、資金協力を増大している。ILOはIPECを通じて、かつてないほどの資金を獲得し、加盟国政

でのその潜在力を十分発揮する上で、そしてとりわけほとんどの児童労働が見られるインフォーマル経済にどう入り込んでいくかといった点で、労使団体はどちらも重要な課題に直面している。自らの比較優位性を生かした一貫した戦略を開発してそれを正しく導入し、非政府組織(NGO)など他の行動主体との重複を避けるため、社会的パートナーにはまだなすべきことが多くある。意思を同じくする市民社会の他の行動主体と連携を形成していくことは、労使団体双方にとって依然として相当の課題になっている。

>> 使の児童労働取り組み努力を支援する一連の技術的ツールを開発してきた。

とはいえ、前途には多くの課題が残っている。今日の世界の運動はあまりにも拡散し、細分化されており、目的の対立や重複の危険がある。児童労働反対世界デーには毎回、世界中の国々において膨大な熱意のほとばしりが見られるものの、1990年代末に生まれた世界的な勢いが維持されていないのではないかと認識がある。オスロ会議から10年を経た今こそ、これまでの動きを再検証し、新たなグローバル戦略とさらに統合された国際的な努力に再度焦点を定め直す時期に来ている。

今後の道筋

多くのイニシアチブが、組織間協力拡大の方向を指し示している。ILOがユニセフ及び世界銀行と共に重要な役割を果たしている「子どもたちの仕事を理解する(UCW)プロジェクト」が2000年に開始されたことは、より強力な組織間の協力体制とデータ収集に関する共通の視点の開発に向けた道筋を開いた。その後、児童労働と万人のための教育(EFA)に関するグローバル・タスクフォース(GTF)の下、ILO、国際教育科学文化機関(ユネスコ)、ユニセフ、世界銀行、国連開発計画(UNDP)、教育インターナショナル、グローバルマーチが政府の代表と結びつき、この相互につながっている二つの目標のさらなる整合化が推進されている。この新しいモデルは、農業や保健のような他の分野でも適用できる機会があるだろう。

ILOの構成組織として、また、地域と世界を結び、国際法に基づく義務に従った行動を取るよう政府に対してロビー活動をする圧力団体として機能する大規模なメンバー団体として、労使団体は世界的な運動を成功させるためになくはならないものである。しかし、世界的な運動の一部とし

近い将来の課題は、共通の視点、目標、戦略を核に、世界的運動の勢いを復活させることであろう。上に記したコンセンサス形成に向けた展開は、この課題は克服できるという楽観論を導く枠組み及び土台を提供する。しかし、2016年までに最悪の形態の児童労働を全廃するというILOの設定した野心あふれる目標に鑑みると特に、これは「いつも通り」にやっけては達成できるものではなく、進歩をより加速させる必要がある。

ジャンカニシュ部長は次のように述べている。「1998年のグローバルマーチに参加した子どもたちはとても大きな見込みと希望を掲げていました。それ以後、多くのことがありましたが、今は再び2倍の努力をする時期にきています。児童労働廃絶に向けたILO自体のマーチの最終部分である最後の10%は、疑いなく一番苦しい部分になるでしょう。」



©M. Crozet/ILO

参考図書

The worldwide movement against child labour: Progress and future directions (児童労働反対へ世界の動き: 経過と今後の行方) Fyfe, A. 著、ILO、2007年、ジュネーブ。
The end of child labour: Within reach (児童労働のない世界: 手の届く目標) 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言のフォローアップに基づくグローバル・レポート、ILO、2006年、ジュネーブ。



©G. Cabrera/ILO

児童労働：産業とILOのパートナーシップ

(World of Work 2008年4月発行第62号より)

シアルコット・サッカーボール・イニシアチブ(パキスタン)

10年前にILOと国連児童基金(ユニセフ)とシアルコット商工会議所(SCCI)が調印したアトランタ合意は、グローバル・サプライチェーン(地球規模の供給網)における人権問題に取り組むために、産業界が多国間機関及び主要な利害関係者と自発的な協力関係を築いた初期の例であった。主要課題は児童労働で、パートナーにはパキスタン政府、世界スポーツ用品工業連盟(WFSGI)、国際サッカー連盟(FIFA)と社会的パートナーが含まれる。

以来、世界的な潮流に沿って、サッカーボール計画を児童労働の防止と根絶の範囲を超えたすべての中核的国際労働基準にまで拡大するようILOは要請を受けてきた。シアルコートをサッカーボール生産の優良モデルにするシアルコット・コンパクト(盟約)



©M. Crozet/ILO

に発展するよう話し合いが展開することが期待される。コンパクトの六つの優先課題の中には、政府の監督体制の強化と効果的な社会対話の促進が含まれている。

カカオ産業(西アフリカ)

人身売買の被害者である子どもたちが奴隷同様の状態で働いて西アフリカのカカオ農場にメディアの関心が集まり、2001年には児童労働や強制労働を利用せずにカカオが生産されることを確保する期限を設定するハーキン=エンゲル議定書ができた。ILOはこの議定書の立会人であった。

このパートナーシップは2002年7月ジュネーブにおいて、国際ココアイニシアチブ(ICI) カカオ栽培に対する責任ある労働基準に向けて と呼ばれる財団を設立するに至った。今日、ILOはココア財団のアドバイザーであり続け、マルチステークホルダー・フォーラムに参加している。2002年から2006年まで、ILOの児童労働撤廃国際計画(IPEC)は、アフリカ5カ国(カメルーン、コートジボワール、ガーナ、ギニア、ナイジェリア)におけるカカオと農業分野における児童労働と闘うために、このイニシアチブを支援した。

ペトロブラス(ブラジル)は、ILOの支



©IIMP

援のもとに農業分野における児童労働と闘う戦略を開発している。この会社は、バイオ燃料となる農産物生産における児童労働対策に特に関心を寄せ、この分野への追加的な資金援助を検討している。

アブリンク財団(ブラジル)は、子どもの権利の促進と児童労働をなくすことに関与している会社の結束を図っている。アブリンク財団からロゴを取得する条件として、企業は10項目の約束を守らなければならない。IPECの期限付き計画(TBP)の枠内で、共同の意識向上キャンペーンも推進されている。

「Red de Empresas en contra del Trabajo Infantil(反児童労働企業ネットワーク)」(アルゼンチン)は、児童労働に反対する企業のネットワークとして、ILOの支援を得て2007年に設立された。加盟企業には、アコー、アデコ、アルコル、アンドレア二、サルタ・タバコ会議所、マンパワー、ノブレス・ピカルド、テレフォニカが含まれる。これは2004年に出された反児童労働アルゼンチン企業宣言をフォローアップするものである。

タバコ栽培における児童労働撤廃財団(ECLT)、2003年以来、IPECはECLTの資金協力を受けて、タンザニアのウランボにおいてたばこ産業における児童労働と闘うための計画を実行してきた。ILOはECLT財団の顧問でもある。

バングラデシュ衣料品製造・輸出業者協会(GBMEA)、ILOとユニセフの間で1994年に締結された合意覚書は、バングラデシュの衣料品部門における児童労働の防止と根絶のための計画の策定につながった。実施に成功した後、この計画の規模は他の労働問題を包含するまでに拡大した。



©M. Crozet/ILO

パキスタン絨毯製造・輸出業者協会(PCMEA)、1998年、ILOがPCMEAと協定を結んで以来実施されてきた計画は、肯定的な影響力を持ち、実際の介入のモデルとされてきた。PCMEAはこの計画に資金を拠出している。

できるだけ迅速な活動が道徳上の至上命令



【ジュネーブ】ILOは誕生から間もなく90年を迎えるが、最悪の形態の児童労働に関する第182号条約も採択から10年目となる。児童労働は常にILOの主要課題であり続けてきたが、この機関の最大かつ最も成功したキャンペーンの一つとなったのは過去およそ15年足らずのことである。本誌は児童労働撤廃国際計画(IPEC)の部長であり、第182号条約策定におけるキーパーソンの1人であったミッシェル・ジャンカニシュにIPECの将来ビジョンについて尋ねた。

最悪の形態の児童労働撤廃まで10年と言われています。これはどれほど現実的に期待できるのでしょうか。

ジャンカニシュ部長：まず、我々ができるだけ迅速に活動することが道徳上の至上命令です。考えてみると、命と手足を危険にさらしながら、自分たち自身と家族に人間らしい将来をもたらすはずの教育を受ける機会を逸している何百万人もの子どもたちにとっては、2016年というのは耐え難い時間量なわけです。

1999年に第182号条約を採択した時、ILO総会は最悪の形態の児童労働による子どもの搾取は我慢できないと言ったのです。搾取を止めさせるため、緊急事項として即時の方策が求められました。ターゲットを設定することは、このコミットメントの緊急

性に焦点を当て続けることとなります。

「現実主義」はもちろん相対的なものです。決意を一つにして追求すると、最も野心的な目標でも完全に実現可能となることが証明されています。一方、最も控えめな目標でも真剣に取り上げられなければ、非現実的となる可能性があります。つまり、問題はしばしば政治的な力が目標の背後に据えられるか否かということになり、これはどれだけ一生懸命試みるかに関係します。

さらに2006年のグローバル・レポートでは、2016年の目標を楽観視させる傾向が把握されています。もちろん多くのことが発生する必要があり、他の地域より困難度が高い地域もあるでしょう。一つ一つの地域の特別な課題を考慮した地域ごとの戦略を取る必要があります。進展が鈍く、HIV(エイズウイルス)／エイズの影響を受けているサハラ以南アフリカや紛争から脱却しつつある諸国に特別の焦点が当てられています。

目標に向けて働く時にはまた、必要とされる知識と手段が広く入手できるとの事実を頼みとします。必要な資源に関しては、ILOの調査では児童労働撤廃は大いに有益な投資であり、コストの数倍を上回る恩恵をもたらすとされています。コストの大半は教育の機会を提供することでしょうが、これは国際社会が既に、2000年にダカ

ールで開催された世界教育フォーラムで誓約したことです。2016年までに最悪の形態の児童労働をなくすという目標追求のために必要な追加的資金は比較的少なく、第182号条約第8条は既に、批准国の相互扶助を規定しています。もはや引き延ばしのための理由などありません、これまでもあったとすればですが、やれるのです。だから、実行しましょう。

これが実現すればILOの歴史の中で最初となるでしょうが、全加盟国による第182号条約批准達成を現実のものにするために何が必要でしょうか。そして、この問題についての国際的見解は。

ジャンカニシュ部長：オスロが国際的な関心とコミットメントをもたらし、その後最悪の形態の児童労働に関する第182号条約の採択が続きました。この勢いは続き、第182号条約を批准する国が相次いで、批准キャンペーンには高いペースで反応がありました。批准国は165カ国に達しましたが、現在最後の一步の難しい段階にきています。第182号条約の採択以来、全加盟国による批准に向けた活動に対する理事会の指示が揺らいだことはありません。私たちはILO加盟国の政労使に対し、全加盟国による批准に向けて支援と広報活動を継続するよう要請しています。





©M. Crozet/ILO

条約は世界に向けて、批准国はすべて、自国の児童を最悪の形態の児童労働から保護することを気遣うだけでなく、開発の段階に関わらず、どんな国の子どももこの災難を被るべきでないことを示すものであると明言しています。とはいえ、極度の貧困の継続、排除、差別、良質の教育を受ける機会の欠如といった現実、願望だけでは問題解決には不十分であることを明らかにしています。十分な政策、資源・財源、政治的意思の欠如といった負担を世界の子どもたちに負わせまい、国家を援助する

必要があります。

事実、第8条はこの国際的連帯を具体的に表すもので、ここでは加盟国が児童労働のない世界の形成、特に最悪の形態の児童労働の緊急なる撤廃に向けて、相互に援助し合うことを誓約しています。援助には社会的経済的發展、貧困撲滅計画、普遍的な教育、資源・資金の動員、目標を絞った介入、技術的かつ相互間の法的支援の提供における支援が挙げられます。

一般的に言って、批准などでは多くの成果をあげることができたと思います。しかし、我々の仕事は実際に、児童労働を過去のものにするために必要な社会的態度の形成、文化を変えるに至ったと考えておられますか。

ジャンカニシュ部長：長い道のりでしたが、幸いにも否定、牽制、嘲笑の日々から抜け出し、有難いことに、そのような態度はほとんど、よりオープンで、より積極的に関与する世界観へと置き換わってきました。しかし、いまだに、児童労働の罠に捕らえられた若い世代の真のインパクトと、その結果としての貴重な人的資源が有効利用されていないことについての無知が散見されます。中には、子どもたちにとってノーマルであるかもしれない仕事（手伝い、学び、大人への準備のための仕事）と、子



©M. Crozet/ILO

どもの基本権や搾取されない権利の否定である活動の差異を見分け、区別できない親さえるのです。

毎年、児童労働反対世界デーのイベントを見ると、世界中のコミュニティーで例えば、児童労働反対の感情の大きなほばしりや児童労働に関する態度や文化的規範の変化の証言を目にすることができます。各地を回りますと、この意識の変化を直接目にしますし、児童労働反対の行動を取る必要性に新たに気づいたことやこれを評価する話を沢山見たり聞いたりするのです。ILOなどの現場における仕事は、子どもたちを児童労働から救い出し、当然の権利である教育を受けられるようにする上で、日々違いを作り出しているのです。子どもたち自身が私に、今では手の届くところにあるように思われる新しい夢を語ってくれるのです。それらの話には心温まると同時に胸が痛みます。

態度と文化を変えるという正式なコミットメントは、現在進行中の児童労働撤廃を目指す政策の策定や立法といった形でも見られます。たとえ個人個人が揺らぐ可能性があるとしても、児童労働撤廃のための基盤を確立する上でこれは大変重要なのです。



©M. Crozet/ILO

新たな旅立ち

児童労働から教育訓練へ

(World of Work 2007年12月発行第61号より)



©M. Crozet/ILO

児童労働をなくす上で、教育は重要な役割を果たす。そして、ミレニアム開発目標(MDGs)と万人のための教育(EFA)の両目標の進展状況に関する最近の報告では、児童労働が教育へのアクセスを阻む主な障害であると指摘されている。この記事では、働く子どもと若者に対する教育と訓練を促進する児童労働撤廃国際計画(IPEC)の活動を追った。

【ジュネーブ】最近結成された機関間のパートナーシップである「児童労働と万人のための教育グローバル・タスクフォース」は、児童労働に取り組む努力と子どもの教育へのアクセスを高める努力をより密接に結びつけるようになっている。

MDGsは、2015年までにすべての子どもが男女の区別なく初等教育の全課程を修了できるようにすることを目標としている。しかし、2007年のEFAグローバル・モニタリング・レポートは、7,700万人の初等教育年齢にある子どもたちが依然として学校に通っておらず、2015年までの目標達成が多くの国で危ぶまれていることを示している。報

告書は、「『万人のための教育』目標には、ほかの手段では教育や学習へアクセスできないかもしれないグループに手を差し伸べる必要性を強調した包摂的なアプローチが必要」として、児童労働のニーズを克服する政策を含め、「手が届かないところへ手を差し伸べる」ことを目指した政策の必要性を訴えた。

国際開発の分野では、児童労働対策と教育へのアクセスの取り組みのつながりがますます認識されるようになってきている。2003年11月にニューヨークで開催された国連教育科学文化機関(ユネスコ)主導の万人のための教育ハイレベル・グループ年次会合の中で初めて開かれた児童労働と教育に関する機関間円卓会議は、すべての子どもたちに良質の教育を提供し、児童労働を撤廃することに向けたイニシアチブと資金・資源のさらなる調整を求める宣言を発表した。認識されたこのニーズに応じて児童労働と万人のための教育グローバル・タスクフォースが結成され、2005年11月に正式に発足した。

グローバル・タスクフォースの全体的な目標は、児童労働の撤廃を通じてEFAの目標達成に貢献す

ることである。その主要な戦略は、政治的意思を動員しEFAの目標に貢献できる国内及び国際的政策の枠組みの主流に児童労働問題を位置付けるような活動に弾みをつけることである。この戦略は、知識基盤を強化し、提唱・広報活動を継続し、政策の一貫性を推進することで進められている。

グローバル・タスクフォースは最近、子どもの家事労働と教育に関する共同作業（ユニセフが主導）児童労働をEFAの枠組みに統合する国家レベルのイニシアチブ（ILOが主導）児童労働と教育との関連性に関する調査研究といった計画について合意した。

この新たなパートナーシップのメンバーは、ILO（事務局を提供）、ユネスコ、国連児童基金（ユニセフ）、世界銀行、国連開発計画（UNDP）、教育インターナショナル（教員労働組合の世界組織）児童労働に反対するグローバルマーチである。タスクフォースの活動にはノルウェー政府とブラジル政府も参加しており、重要な視点を追加している。2008年12月にノルウェーはEFAのハイレベル・グループ会合を主催することになっており、児童労働やより一般的な教育排除といった問題に対する焦点を強めようと熱心に取り組んでいる。ブラジルは、教育の促進において重要な経験をもっており、児童労働と教育問題に関する南南協力の積極的なサポーターである。

トルコでは、15歳未満の働く子どもの約65%が農業に關与しており、トルコ国家教育省(MONE)はアダナ近郊のカラタス地方で季節農作業に關与している子どもの具体的なニーズに取り組むIPECプログラム(2005~07年)を実施している。トルコ南部の綿花栽培地域では、多くの移住農業労働者の子どもたちが親の傍らで働いており、収穫のサイクルに合わせて親と共に自宅のある村から移動して生活している。これらの子どもたちが学校に通うのは非常に難しい。というのは綿花のシーズンは5月から11月であり、学校に行く時期と重なるからである。大半の子どもたちが学校をやめるが、一度も通ったことのない子どもたちもいる。

このプログラムの中核は、通年の寄宿学校プログラムと、教育関係者、親、使用者（農民）、ソーシャルワーカー、地方当局が一体となり、働く児童を特定して、子どもたちが仕事に戻ることがないようにフォローアップを行う、学校をベースとした児童労働監視(CLM)制度である。幼い弟妹た

ちにも就学前の特別プログラムや通年の幼稚園、その他のサービスが提供されており、働き始めるのを防いでいる。

このプロジェクトには二つの主要な要素がある。第1は実用的な政策環境作りを目指していることで、第2は子どもたちに直接的を絞ったもので、農村での危険有害労働から子どもたちを引き離し、季節農作業に従事することを予防し、公式または非公式の教育プログラムや就業前職業訓練を含む職業訓練を受けさせている。これらの要素にはジェンダーの視点やアドボカシー（提唱・広報活動）などを含めた横断的な側面が組み込まれている。

カラタスには、プログラムの対象となる子どもたちの特定のニーズを満たすために地域社会に根ざした社会支援センター(SSC)が設立され、子どもたちのために設けられた様々な選択肢に子どもたちを組み込む助けを提供している。センターには、子どもたちが教育の階段を上るのを見守る任務も与えられている。

このプロジェクトのもう一つの重要な活動は、農村地帯の奥地で働く子どもを支援するため革新的な方法を使ったアウトリーチ・サービスである。子ども同士のピア教育プログラム、子どもの福祉を扱う別のプログラムとのネットワーキングなどの方法が取られている。



©M. Crozet/ILO

>>

児童労働と教育政策に関するトレーニング

最近、労働省、教育省と教員労働組合の代表者は、児童労働と教育政策に関する新たな訓練プログラムに参加した。2007年11月にILOの国際研修センターで行われたこのプログラムにおいては、働く子どもが直面する教育への壁を除去することを援助できるような教育政策のあり方が検討された。

17カ国からの参加があり、広範囲にわたる児童労働に取り組む実践的体験が持ち寄られた。議論で繰り返し取り上げられたテーマは、学費と間接的コストの両面において教育を阻む金銭的な障害を是正する必要性であった。ブラジル代表からは、現金移転プログラムが良い影響を及ぼし、学校の出席率アップと児童労働削減につながったとの報告が出された。

参加者たちは、国が就学率を高めることに成功しても、入学した子どもたちに良質の教育を提供する準備が十分整っていないという実際的な問題が発

生する可能性についても話し合った。教員労働組合の国際組織である教育インターナショナルの代表は、教員の高い地位と良質の教育の目標を確保する上での、教員の地位に関するILOとユネスコの勧告の重要性に注意を喚起した。

この訓練プログラムではまた、児童労働に従事して学校に通っていない子どもたちを扱う際に必要な特定のアプローチ、HIV(エイズウイルス)/エイズが児童労働に及ぼす影響や教育と労働市場との連携についても検討が行われた。

このコースはトリノの研修センターで2008年にも再度行われる(トリノのコース・カレンダー<http://www.itcilo.it>参照)。IPECは、地域及び国レベルでもトレーニングプログラムを提供することを検討している。詳しい情報をご希望の方は、ipcc@ilo.orgまでお問い合わせ下さい。



©M. Crozet/ILO

2005年に開始されたこのプログラムは、今までに1,400人(うち少女が45%)を超える子どもを見つけ、入学手続きを取った。そのうち約半数が農作業を離れ、小学校に通うようになった。100人以上(大半が少年)

>> が労働から引き離され、カラタイ、コザン、ムスタファベイリ、ヒルヴァンにある寄宿学校への入学手続きが取られた。その他はSSCや周辺の小学校がプログラムの枠内で主催する補助教育プログラムや社会活動の恩恵を受けている。

インドネシアでは、IPECから支援を得て、アピンド(インドネシア使用者協会)が、最悪の形態の児童労働から引き離され、新たな人生のスタートを必要とする年長の子どもたち(15歳以上)を対象とした技能実習プログラムを始めた。参加した3社(アストラ・ホンダ株式会社、ユニテックス株式会社、ボガサリ株式会社)で、過去にチオマスの履物工房で働いていた、麻薬取引に従事したり、ストリート・チルドレンだった約30人の若い男女にオンザジョブ・トレーニング(OJT)が提供された。目標は彼らに労働市場で生かせる技能を学ぶ機会を提供するだけでなく、小規模な起業家としてのスキルを活用して生計を立てる準備をさせることである。

メタと彼女の友人らはかつて、チオマスのインフォーマルな履物工房で危険な環境で働いていた。ユニテックス社の工場まで道のりは10キロあったが、彼女らの熱意をくじくことにはならなかった。3ヵ月間毎日の長旅で疲労は募ったものの、それは以前の苦勞に匹敵するものではなかった。若い男女は衣服作りのスキルを学ぶ機会に興奮した。同時に工場で働くことを習得せねばならなかった。中には最初、新しい生活のペースと求められる規律になかなか適応できなかった若者もいたが、仕事を通じて新たな自尊心と自らの将来をいくらかでもコントロールできるという感覚を得た。

OJT終了後、メタと友人たちは引き続き忙しかった。実習生グループはILO、アピンド、ユニテックス社からミシン、かがり縫い機、布地を与え

られ、話し合いの結果、全員一致でこの道具を使用して商売を始めようと決めた。ILOとアピンドから支給された交通費の中からためた貯金で十分な開業資金を集めることができ、ベッドカバーと枕カバーを作る小ビジネスを始めた。コーチ役はポゴールに拠点を持つ非政府組織(NGO)のELSPATが務めているが、このNGOはIPECと協力して、履物産業の危険有害労働から子どもを引き離す活動を行っている。

グループの日々の話し合いはマーケティングに関するジレンマで、製品の質の向上と技能の向上方法を巡るものとなっている。グループはなんとかデザイナーの助けを得ることに成功し、既に製品の質を向上させるであろう上級裁縫コースも発見した。マーケティングではグループの製品サンプルを持って戸別訪問を行っていてもいる。彼らは、注文が入るのも時間の問題だと自信をもっている。

「事業計画を立て、開業し、マーケティングに関係していくのは楽しい。これが、実習期間中に身に付けたあらゆる技術と知識を実行に移す最善の方法だと思う。以前の履物工房の仕事と比較して大きく改善された」とメタは楽観的に語った。

メタと彼女の友人らと同じような経験は、自分たちも小ビジネスを始めようとしているほかの実習同窓生の間にも見られる。ボガサリ社を通じてケーキとパン作りを習得した者は同じような話し合いの段階を経て、彼らの製品とマーケティング戦略を決めた。アストラ・ホンダ社でOJTを受けた若い男性は、さらに高度な技術を身につけるために実習を継続中である。

「我々は最初の実習生グループの経験から学習しています。例えば、この種の経験を持つ子どもたちのために技能実習を組織するには、強力なネットワーク、強固な決意、このプログラムに関与したすべての当事者の貢献に対する尊敬の念が必要です。この三つの原則が守られなくては、この種のプログラムに成功も持続もありえないでしょう」と、アピンドの女性・社会問題・ジェンダー部門のトップであるニナ・トゥルシナさんは述べている。

IPECが希望することは、この技能実習プログラムが他地域に反復拡大され、インドネシアにおける最悪の形態の児童労働に対する闘いにおいて、使用者と政府の双方にとっての一つのツールとなることである。

SIMPOC : 数字に語らせる



PECの統計部門である児童労働統計情報・監視計画（SIMPOC）は、児童労働の規模、特徴、決定要因に関する数字を提供している。このSIMPOC計画は1998年に設けられ、その後、世界最大の世帯調査計画の一つへと成長を遂げた。SIMPOCの主な成果には、以下のようなものが挙げられる。

300以上の児童労働調査に対し技術面と財政面で支援した。

児童労働に関する国別と世界のデータベースを構築した。

大規模な訓練計画を築き上げた。

2002年と2006年に児童労働に関するグローバルな推計値を出した。

2006年、SIMPOCは初めて児童労働の世界動向を発表した。この努力の根底には、ますます拡大し一層洗練されたデータの蓄積がある。ILOは、「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」のフォローアップの一部として、4年ごとに児童労働に関する傾向分析を提示する責任がある。その際、SIMPOCのデータ集積と分析能力がカギとなる。

現在、SIMPOCは、例えば、債務奴隷労働や児童の人身売買など、無条件に最悪の形態の児童労働とされるものについて新たな計測ツールを開発しており、それによってこの種の形態の児童労働の規模を国レベルで推定して出せるような調査技術の達成を目指している。

児童労働統計に関する技術支援を世界の60カ国以上に提供してきたSIMPOCの経験は、広範な調査手段を生み出した。これには多種多様なデータ収集方法による、質と量の両面からデータを収集するための質問票が含まれる。

比較的進んだデータ収集・処理能力を伴い、全国的な児童労働調査を開発しようとしている諸国向けには、包括的で標準的な質問票が工夫された。そうでない国には、児童労働の必須データの収集を促進する短い質問票が提案されている。様々な最悪の形態の児童労働の調査に関しては、迅速評価と基礎調査用質問票が得られる。

『調査を通じたデータ収集のための方法論に関するSIMPOCマニュアル』では、児童労働分野の様々なデータ収集方法について

詳しく紹介されている。これには、世帯ベースの全国児童労働調査、事業所調査、迅速評価、学校調査、ストリート・チルドレン調査、基礎調査が含まれる。マニュアルはデータの作成者と利用者を対象とし、調査立案、質問票デザイン、サンプリング問題、データ収集、質問処理、データ分析などについて包括的に取り上げている。また、多種多様なタイプの児童労働調査用質問票のサンプルも含まれている。

児童労働統計に関しては、2008年11月から12月にかけてジュネーブで開催される次の国際労働統計家会議（ICLS）において、児童労働のデータ収集と測定に関する一連の世界基準を開発し採択することを目標にして、討議されることになっている。

詳細は、SIMPOCホームページ（<http://www.ilo.org/ipecc/childlabourstatisticsSIMPOC/>）まで。



参考：Statistical Information and Monitoring Progress on Child Labour（児童労働に関する統計情報とモニタリングの進展）、Hagemann, F., Diallo, Y., Etienne, A., Mehran, F. 共著、ILO、ジュネーブ、2006年。



仕事の世界に関する世界各地の動向・最新事情の紹介

多国籍企業の社会・環境問題への取り組み

(World of Work 2008年4月発行第62号より)

今日のグローバル市場において、企業倫理はこれまでになく声高に唱えられている。商品やサービスがどこから来たのか、また、その生産・流通過程が社会的・環境的に健全なものであるかについて関心を持つ消費者が増えている。ここでは、倫理的で持続可能な企業活動を世界中に生み出し推進するための、多国籍企業、各国政府、関連機関、投資家、イノベーターの取り組みに関するメディアの報道を見ていく。

オーストリア、ドイツ、オランダ、ポーランドの政治家代表と少数民族に関するパキスタン首相顧問であるアマル・ラン氏がイスラマバードで会談した後、これらの国の多国籍企業は、パキスタンのエネルギー部門等に300億ドルの投資を行うことを約束した。この投資により、炭鉱業や風力発電、ガス・タービンプロジェクトへ資金が提供され、教育、保健、観光訓練センターを改善するプロジェクトも開始される予定である。地元企業と国際企業によるこの合併事業は、パキスタン国内外で100万ずつの雇用を創出することが期待される。カナダ、アメリカ、アラブ首長国連邦の企業もまた、パキスタンの新住宅建設計画に投資する意向を示している。(Associated Press of Pakistan、2008年3月4日)



©M. Crozet/ILO

生体模倣(バイオミクリー)デザインが注目を集め、企業活動のグリーン化を進める上で自然の営みに目が向けられている。『自然と生体に学ぶバイオミクリー』と『Nature's 100 best technologies (自然界の技術百選)』の著者であり、米タイム誌から2007年の環境ヒーローに選ばれたジャンニ・



©J. Benyus

ジャンニ・ベニユスは、自然界の驚異を産業デザインに活用することを推進している

ベニユス氏は、バイオミクリー運動の牽引的存在である。生体模倣デザインとは、自然界を模倣してエネルギー効率の高い、非汚染型製造技術を開発する取り組みである。ベニユス氏のコンサルタント会社、バイオミクリー・ギルドは技術者や設計者と協力して、自然観察から得たアイデアを企業・商業活動に取り入れようとしている。「一つの製品を環境に優しいものにするだけではなく、会社全体を環境に優しいものにするにはどうしたらよいかという相談をよく受けます」とベニユス氏は語る。バイオミクリー・ギルドの顧客は、ゼネラル・エレクトリックやヒューレット・パッカド、インターフェイス、米航空宇宙局(NASA)などである。同社は、インターフェイス社が環境に有害な繊維製造法を13億ドルかけて持続可能型モデルに転換するのを支援した。その他多くの企業も自然からヒントを得た革新的デザインを開発しているが、その一例が、2005年

にフォード社ボルボ部門が開発した衝突回避システムである。このシステムは、バッタが互いにぶつかり合うことなく群れで行動できる神経学的メカニズムをもとに作られた。(Business Week、2008年2月11日)

ドイツのRWEグループの傘下にある再生可能エネルギーの専門プラントであるRWEイノジーと、風力タービンを製造する国際的エンジニアリング会社のリパワー・システムズ・グループは、2010年以降4～6年の間に、リパワー・システムズが、450の風力タービン(陸・沖)を製造・供給する枠組みの交渉に向けた覚書を調印した。風力は、配電網につながれた大規模な風力発電所や、遠隔地に電力を送る個別タービンで生産される。風力は再生可能なエネルギー資源である一方、風力発電所の資本コストが高いことを始め、その経済的・環境的成本に関して様々な議論がある。(Energy Business Review、2008年2月22日)



©ERNV

マラウイのタバコ農園における子どもの搾取の開始は、同国で商業的タバコ生産が始まった1889年に遡る。今日、この地域の多国籍タバコ会社は、企業の社会的責任(CSR)の向上を目指し、非政府組織(NGO)と協定を結び、反児童労働プロジェクトを企画し、投資し始めた。アライアンス・ワン、アフリカ・リーフ、プレミアム、ブリティッシュ・アメリカン・タバコ等のタバコ会社は、「タバコ栽培における児童労働撤廃財団(ECLT)」に資金を提供している。このプロジェクトは、「共に子どもの安全保障の確保を(TECS)」という企業合同により運営されている。ECLTにも批判の声はあるが、TECSのプログラム・ディレクターであるリンバニ・カコム氏は、このプロジェクトが児童労働を直接なくすわけではなくとも、社会状況の改善を通してやがて児童労働の問題縮小につながるだろうと説明する。マラウイは、就業の最低年齢を設定するILOの第138号条約と、児童労働を禁止する第182号条約を批准している。(Corpwatch.org、2008年2月25日)

開発途上国のコーヒー農家の利益を増やすために、世界のバイヤーや焙煎業者はコーヒー豆を農家から直接購入するようになっている。東アフリカ・

ファインコーヒー協会(EAFCA)は、コーヒーのサプライ・チェーンにおいて仲介者の数を減らす協定を、国際的バイヤーであるスターバックスやニューマン・グループと結んだ。EAFCAのエグゼクティブ・ディレクターであるフィリップ・ギタオ氏は、「この協定の目的は、加盟国が上質の銘柄品種を開発し、訓練を提供し、梱包がすみ、消費者に届ける準備が整った商品を買手と結びつけられるよう手助けすることです」と語る。ギタオ氏は、この協定によってコーヒー農家の利益が増え、生活水準の向上、貧困削減、経済開発が推進されると言う。(allAfrica.com、2008年2月26日)



東南アジア諸国連合(アセアン)加盟10カ国の協同組合、NGO、政府の代表が、フィリピンのケソン市で会合し、女性の起業と貧困緩和について話し合った。「協同組合の零細企業育成を通じたアセアン女性のエンパワーメント」と題する会合では、女性のエンパワーメント、起業家育成を通じた貧困削減、地域内での情報通信技術の応用に関して、アジア女性協同組合開発フォーラム(AWF)とアセアンフォーラム(AF)が始めた開発プロジェクトが紹介された。フェアトレード、情報技術サービス、協同組合など、女性の起業家精神を扱う多様な話題が取

り上げられた。(フィリピン情報庁、2008年2月24日)

カリフォルニアのドミニカン大学が新しい研究プログラムを開始する。「持続可能な企業証書」と呼ばれるカリキュラムで、経営学修士号(MBA)の既得者と数年間のマネジメント経験を持つ人を対象としている。履修者はこのプログラムを通して、今日の企業活動における持続可能性の問題やその解決法について学ぶ。プログラム・コーディネーターであるマシュー・ヘイム教授は、「このカリキュラムは、ビジネス・マネジメントの基礎を教え直すものではなく、管理職が持続可能性の今日の課題に取り組むことを可能にするような体験学習と理論の適切な組み合わせを提供するものだ」と語る。授業科目には、「ビジネス再設計のための批判的思考法」、「企業活動の社会的影響」、「環境的事業活動におけるリーダーシップ」、「再生的企業の繁栄」などがある。(Ascribe.org、2008年2月22日)

デジタル・デバインドを解消する試みとして、ヒューレット・パッカードとマイクロソフトは2004年から、マルタの投資・産業・IT省との共同投資事業を開始した。この取り組みにより、第8コミュニティ技術学習センター(CTLC)が誕生した。マルタのバレッタ市にできたこの新しいセンターでは、情報通信技術の訓練コースが無償で提供される。「デジタル・デバインド」とは、デジタル情報技術にアクセスできる人々とそうでない人々の格差を表す言葉である。地球規模のデジタル・デバインドは、現存する世界の経済格差の反映であり、それを更に広げてしまうことさえある。教育、技能、資源、そしてしたがって経済成長が情報技術に依存する今日の世界において、このような取り組みはますます重要になっている。(The Malta Independent、2008年3月3日)

小規模保険

ILOとゲイツ財団

開発途上国における一連の保険商品の開発で協力

(World of Work 2008年4月発行第62号より)



©ゲイツ財団

ゲイツ夫妻。2人の財団から補助金の支援を受け、ILOのマイクロインシュランス・イノベーション・ファシリティが創設される

開発途上国の多くの低所得の人々がディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）につけるように、ILOとビル&メリンダ・ゲイツ財団は新たにパートナーシップを組んで、新しい保険の開発及び既存商品の改善を目指している。ゲイツ財団は3,400万ドルの資金援助を行い、5年間の革新的な試みとしてマイクロインシュランス・イノベーション・ファシリティ（小規模保険刷新ファシリティ）を創設し、貧しい人々の役に立っている多数の組織に補助金と技術支援を提供する予定である。

【ジュネーブ】今後3年間、マイクロインシュランス・イノベーション・ファシリティは半年毎に事業提案を受け付ける。このプロジェクトは、新たな保険商品を立ち上げ、現場の効率性を改善し、より人々のニーズに合った新商品を作る技術を用いている試みに資金提供すると共に、トレーニングを実施し、技術専門家が成功モデルを広める手助けをする。

この取り組みは、マイクロインシュランスを含む、幅広い金融サービスを革新的なやり方でパートナーたちと開発し、開発途上国の貧しき人々のために導入するビル&メリンダ・ゲイツ財団の「貧しい人々のためのフィナンシャル・サービス」の一環である。マイクロインシュランスには働く人々が、干ばつ、入院、家族の死などによる経済的

苦難を乗り越える手助けとなる一連の保険商品が含まれる。

マイクロインシュランスはインフォーマル経済の働き手や農村部の貧困層のような疎外された人々に社会的保護を広げる一つの戦略として活用され得るものであり、より包摂的な保険市場の創出に貢献するものである。本ファシリティからの補助金により、2012年までに少なくとも2,500万人の貧しい人々が、これ以外の方法ではカバーされることのなかった保険の恩恵を得ることができるようになるであろう。ファシリティはまた、マイクロインシュランス産業に投資が将来的に導かれるように、サービスの利用可能性及びその利用の拡大の影響を定量化する調査を行う。

より具体的には、この新しいマイクロインシュランス・イノベーション・ファシリティは、①低所得世帯や農村世帯向けの貴重な保険商品の開発支援、②多くの低所得の男女に保険を効果的に提供する制度モデルとパートナーシップの奨励、③低所得層の消費者が保険の有用性の真価を認め、高い価値を持つ商品を見極める手助けをするための市場教育の促進等に、資金の提供と技術協力を行っていく。

上記三つの課題に効果的に取り組むことで、ファシリティは低所得者層にサービスを提供する保険業者や社会的保護システムに大きな影響を与えることができるだろう。そして、補助金の受益者は顧客や会員の危機管理能力を飛躍的に改善することで、これらの人々が永遠に続く貧困のサイクルから抜け出すことを可能にする。

米国に拠点を置くコンサルティング会社、マイクロインシュランス・センターによると、2006年現在、246のマイクロインシュランスの保険提供者が最貧国100カ国において7,800万人以上の生活を守っていると推計される。

「この数字を聞くと悪くないように感じるかもしれませんが、マイクロインシュランスがその危機管理に適度に貢献し得る貧しい人々が何十億人も存在することに比べると、満足いくものではあ

りません。しかも貧しい人々を実質的に守る十分な金額を提供するようなマイクロインシュランス商品はほとんどありません」と、ILOの社会的金融プログラムの責任者、パード・バルケンホールは言う。

この新しいファシリティは社会的金融プログラムが主導する。このプログラムは、ILO内でマイクロファイナンスを管轄し、ディーセント・ワークを生み出し、働く人々の脆弱性を軽減するための金融政策とそれに見合った金融サービスを促進する。マイクロインシュランスを含むマイクロファイナンスはILOの実施する活動の重要な一面であり、次の2年度計画における重点活動項目でもある。社会的金融プログラムが最近共同で出版した新しい調査報告書には、マイクロファイナンスの制度を支援する規準を策定することでビジネスと貧困削減のバランスの問題に政策決定者や実務関係者が対処する方法に関するガイダンスが盛り込まれている。

「ビル&メリンダ・ゲイツ財団はILOと連携して、多くのニーズを抱えながらも限られた資金しかない多数の人々のために貢献できることを誇りに思う。マイクロインシュランス・イノベーション・ファシリティが触媒となって、マイクロインシュランス・サービスを提供する革新的な手法が新たに多数生まれることを期待すると共に、ILO、この補助金の受益者、そしてマイクロインシュランス・イノベーション・ファシリティそのものを

ゲイツ財団について



©ゲイツ財団

ゲイツ財団のパティ・ストーンシファールCEO、アフリカの少女たちと会う

すべての命は平等の価値を持つという信念のもと、ビル&メリンダ・ゲイツ財団はすべての人々が健康で、生産的に生きられるように支援活動を行っている。開発途上国においては、人々の健康状態の改善や、極度の貧困や飢えから抜け出せる機会を与えることに注力している。米国においては、すべての人々、特に最も資金が乏しい人々でも学校や人生において成功するために必要な機会が与えられるように働きかけている。シアトルを活動拠点に、ビルとメリンダのゲイツ夫妻とウォレン・バフェットの指揮の下、パティ・ストーンシファールCEO（最高経営責任者）と共同議長のウィリアム・H・ゲイツ・シニア（ビル・ゲイツの父）が財団を率いている。

通じて、開発途上国の人々のための保険のインパクトと価値についてもっと知ることができればと思っている」と、財団の「貧しい人々のためのフィナンシャル・サービス」部長のボブ・クリステンは言う。

公正なグローバル化に向けたディーセント・ワーク リスボン・フォーラム

「ディーセント・ワーク運動」に向けた道を敷設

(World of Work 2007年12月発行第61号より)

2007年10月31日～11月2日にリスボンで開催された「公正なグローバル化に向けたディーセント・ワークILOフォーラム」は、より公正なグローバル化と、人々の仕事や生活に対する世界的な経済混乱の影響の相殺に向けた「ディーセント・ワーク運動」への道を開いた。

「現在起こっている動きはとても実践的なものだ」とファン・ソマビアILO事務局長は、リスボン・フォーラムに出席した300名以上の政労使、



©M. Crozet/ILO



>> 国会議員、市民社会の代表、オピニオン・リーダーに向かって述べた。「今人々が求めているのは、美辞麗句ではなく結果である。」

このフォーラムでは、幅広いグローバル化の問題や、ディーセント・ワークを持続可能で包摂的な経済、社会、環境のためのカギとして促進する方法について検討が行われた。インフォーマル経済、訓練と技能、労働移動、若年雇用などのテーマが取り上げられた。

また、国際システムにおける政策統合問題についても話し合われた。最近、国連機関運営責任者調整委員会(CEB)で合意された『Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work (雇用とディーセント・ワーク主流化のためのツールキット)』が今後の実践的な手引きとして提供された。

今フォーラムは欧州委員会の後援を受け、当時の欧州連合(EU)議長国であったポルトガル政府の招請によって開かれた。

ポルトガルのジョゼ・ソクラテス首相、東南アジア諸国連合(アセアン)のスリン・ピツワン次期事務局長、ポルトガルのジョゼ・アントニオ・ヴィエイラ・ダ・シウバ労働社会保障大臣、ウラジミール・シュピドラEU雇用・社会問題・機会

均等担当委員、アブラハム・カッツ国際使用者連盟(IOE)会長、マッツ・カールソンCEBプログラム・ハイレベル委員会副委員長、ガイ・ライダー国際労働組合総連合(ITUC)書記長、リアライジング・ライツ:ジ・エシカル・グローバルイニシアチブのメアリー・ロビンソン理事長、ルロイ・トロットマンILO理事会労働者側副議長、ダニエル・フネス・デ・リオハILO理事会使用者側副議長、ダヤン・ジャヤティルカILO理事会議長らによる基調講演が行われた。

今回のフォーラムは、グローバル化の社会的側面世界委員会の2004年の報告書で提案された。世界委員会は、公正で公平なグローバル化の必要性に関する国際対話に着手し、各国のみならず、地域的・国際的な強い支持を得た。公正で公平なグローバル化とすべての人へのディーセント・ワークの必要性は2005年に開かれた国連世界サミットや2006年の国連経済社会理事会などで国際的に承認されてきている。

フォーラムのハイライト、背景文書、基調講演については下記へ。

<http://www.ilo.org>

2007年国際障害者デー 障害者のためのディーセント・ワークを強調

(World of Work 2007年12月発行第61号より)

障害を有する人々は世界全体で6億5,000万人以上いるが、その大半は開発途上国で暮らしている。12月3日の国際障害者デーに発表されたILOの新しい報告書『ディーセント・ワークへの障害者の権利』の中では、障害者の生計手段の改善においては近年多大な進歩が見られるものの、権利の侵害についてはいまだに数百万人が苦しんでいると述べられている。

報告書によれば、障害者は障害のない人々よりも非労働力となる可能性はるかに高いことが得られる統計から示されている。例えば、2003年に欧州連合(EU)内において、生産年齢にある障害者の就業率は40%であったのに対し、障害のない人の場合は64.2%であった。さらに、労働市場に参加していない人の割合は、EU内で生産年齢に

ある障害者の場合は52%である一方、障害のない人の場合は28%であった。

障害者、そしてとりわけ女性は、一般的に労働市場において大変不利な立場にある。障害のない人々と比べて、非労働力化する可能性が高く、失業者の中に占める割合が平均以上であり、収入もずっと低い傾向にある。仕事への意欲が単純に雇用に結びつかないことから、成人早期に欲求不満や失望に見舞われ、労働市場における競争力に対する自信が低下する経験をする場合が多い。

この世界的な報告書では、仕事の世界において障害者が直面する他の多くの問題についても光を当てている。一般的に障害者は低レベル、低賃金の仕事に集中し、より高いレベルでは十分平均的な存在を示していない。交通、住宅、職場を含む物理的環境へのアクセスの問題、仕事を始めるこ

©M. Crozet/ILO



とによる給付喪失のリスクといった問題は、多くの雇用主、同僚、一般の人々の間でいまだに見られる偏見と共に、既に厳しい状況をさらに悪化させる。

過去20年間に達成された主な改善として、2006年12月に国連総会で採択された国連障害者の権利条約がある。これは、障害者も障害のない人々も等しく人権を享受することの確保を目指して、すべての利害関係者が共に取り組むための基盤を提供する。この新しい国連条約の諸原則は、現在80カ国で批准されている1983年の職業リハビリテーション及び雇用（障害者）条約（第159号）を含むILOの関係諸基準に沿っている。

障害者は、しばしば潜在能力が活用されていない膨大な集団となっているが、この集団は、一つ

の仕事に留まる可能性の高い、信頼できる良き従業員で構成されていると、報告書は結論づけている。

ILOは、障害者問題への理解をさらに深め、障害者の尊厳、権利、福祉への支持を集めることを目的とした世界的なイベントの一環として、ジュネーブの本部において「障害者のためのディーセント・ワーク」と題したパネルディスカッションを開催した。同時に、国際障害者デーを記念する行事が世界中で開催された。

詳細については下記へ。

http://www.ilo.org/global/Themes/Skills_Knowledge_and_Employability/lang-en/index.htm

国際生産体系の労働・社会的側面

(World of Work 2007年12月発行第61号記事を元に編集)

グローバル・バリューチェーン（国際的価値連鎖）、グローバル・サプライチェーン（国際的供給網）、グローバルな調達など、世界各国で人々が世界市場のモノとサービスの生産に参画することは、多分最も具体的で目に見えるグローバル化の形であろう。ILOは2007年10月17日から19日までジュネーブで、国際生産体系が誰にでも恩恵の機会を提供するように企業が政策環境の向上を図ることができるよう支援するために、「国際生産体系の労働と社会的側面に関するシンポジウム：ビジネスへの課題」を開催した。

結論では、国際生産体系は生活の向上、貧困削減、世界的なディーセント・ワーク目標に向けた進歩を達成する重要な機会を提供する可能性があること、中小企業をバリューチェーンに関与させると強い開発効果が期待でき、生産性向上に

つながること、すべての当事者による人権と労働基準、経済的に持続可能な環境の尊重が必要なが指摘された。さらに、人権や労働者の権利に関する中核的国際基準は国際生産体系の規制枠組みの重要な一部を構成するが、結論は、このような枠組みを形成する際の国内法や国家の役割、法は万人に平等に適用されるべきことも強調している。

また、社内規則、自主規範、買い手独自の規範などの「ソフト・ロー」も、好事例を指し示し、柔軟性を提供する上で規制枠組みを補完する重要な役割を果たす可能性がある。事業団体に関しては、加盟会社を拡大し、特にほかの事業団体との連合によって、パートナーシップを構築する必要性が指摘された。

21世紀における組合教育

(World of Work 2007年12月発行第61号記事を元に編集)

2007年10月8日から12日まで、45カ国から150人以上の労働組合の代表がジュネーブのILO本部に集合し、社会経済政策と開発戦略に影響力を持つような労働組合の機能強化のあり方を討議した。「労働者教育における労働組合の役割に関す

る国際労働者シンポジウム」では、国内、地域、国際レベルにおける労働者教育のニーズを明らかにし、労働者教育活動を評価することを目指し、ILOのディーセント・ワーク課題を実施する上で労働者教育の役割などを検討した。

>>

>> シンポジウムでは労働組合の能力を構築し、強化する戦略の開発が図られた。政府に対しては、組合教育及びディーセント・ワーク国別計画を開発する上での組合の基本的な役割を確保する手段として、労働者の基本権、特に結社の自由と団体交渉の権利の尊重と促進を要望した。今日、労働組合の訓練プログラムは、経済のグローバル化の影響、ディーセント・ワークへの要求、HIV（エイズウイルス）／エイズの広がりに対する闘い、HIV感染者への差別問題対策、気候変動、移民、インフォーマル経済の拡大を考慮する必要に迫ら

れている。労働者代表は、経済統合のプロセス、戦略的貧困削減計画、フレキシキュリティ（安全保障を伴った柔軟性）、多国籍企業の労使協議会などの複雑な交渉に対処する能力を備える必要があり、労働者教育も大学を含む教育システムのすべてのレベルと重なる部分が出てきている。トリノにあるILOの国際研修センターでも毎年、数百人に上る労働組合の指導者に訓練を提供しており、教育を通じた労働団体の機能強化にILOが付与する重要性が確認される。



AROUND THE CONTINENTS

(World of Work 2007年12月発行第61号及び2008年4月発行第62号より)

世界各地で働くILO

ごみを収入に変える

ごみを収入に変える、それはブルキナファソの野心的なプロジェクトの目標であり、イタリアのトリノで開かれるイタリア・フィルム・フェスティバル「シネマンビエンテ」で2007年に上映されたILOのドキュメンタリーのテーマである。「ブルキナファソ～ごみから利益を生み環境を保護する」は、ILOトリノ・センターの修了生であるアンドレア・ミッコーニが企画し、賞を取ったプロジェクトの話である。このプロジェクトでミッコーニは、自治体と企業の協力を得て、ブルキナファソの首都・ワガドゥグに自営のプラスチック・リサイクルセンターを立ち上げた。センターがオープンする前、ワガドゥグの街や周辺の農村にはプラスチック袋やペットボトルなどのごみがあふれ返っていた。このリサイクルセ



©D. Riinaud/ILO

ンターは、大きな公害問題を解決しただけでなく、ブルキナファソの人々に持続可能な働き口と収入源を新しく提供した。

詳細はILOトリノ・センターまで (TEL: +39-011-693-6111 FAX: +39-011-663-8842 E-mail: communications@itcilo.org ホームページ: http://www.itcilo.org/)

ECが開発援助でILOの主要パートナーに

欧州委員会 (EC) が2007年に初めて、ILOの開発援助活動における主要パートナーとなった。ECからの資金協力により、様々なILOプロジェクトの実行が可能になる。湾岸諸国の移民労働者の保護や人身取引対策を始め、ベトナムの雇用創出と技能の向上、ACP (アフリカ・カリブ・太平洋) 5カ国の貿易と雇用の拡大を通じた貧困削減、バングラデシュのインフォーマル経済に対する社会的保護の強化と職業訓練、などのプロジェクトである。2007年末にECとILOが締結した新しい協定により、ACP12カ国で、教育に重点を置いた児童労働撲滅プロジェクトへの資金提供が可能になる。

詳細はブリュッセルのILO欧州連合・ベネルクス諸国事務所まで (TEL: +32-02-736-5942 FAX: +32-02-735-4825 E-mail: brussels@ilo.org)

強制労働と闘う世界的な協力体制

2008年2月にウィーンで開催された「国連人身売買根絶フォーラム」は、労使団体代表による強い支持の下、強制労働根絶のための今後10年の世界的な協力体制に新たな息吹を与えた。六つの政府間機関の連合体である「人身取引と闘う国連グローバル・イニシアチブ (UN. GIFT)」により企画・運営されたこのフォーラムでは、人身取引と強制労働に対する国際的な憤りをILOの提唱する国際的な協力体制づくりに活用することで一致した。ILOによれば、少なくとも240万人の児童・女性・男性が人身取引され、渡航先の国で苛酷な労働や性的搾取を強いられている。このような人身取引は主要な産業、インフォーマル経済の両方で見られ、これにより年間320億ドルの利益が生まれていると推計される。ILOは同フォーラムで、サプライ・チェーンの管理 (SCM) や、強制労働及び性的搾取の需要、人身取引をなくすために使用者団体・企業・労働組合が果たすべき役割についてのセッションを開催し、多くの参加者が人身取引の予防策について話し合った。

詳細はILO強制労働対策特別行動計画まで (E-mail: forcedlabour@ilo.org)

G8労働大臣会合、TICAD へのILOの貢献

～グリーン・ジョブ構想を中心に～

2008年、日本はG8サミットのホスト国を務め、その前段として労働、財務、環境、外務など複数のG8会合が開催された。本稿では、グリーン・ジョブ（環境に配慮した仕事）構想^{注1}を中心に、G8労働大臣会合（5月11～13日・新潟市）とその関連会合や、TICAD（第4回アフリカ開発会議、5月28～30日・横浜市）でILOの果たした役割について紹介する。北海道洞爺湖サミット（7月7～9日・洞爺湖）の環境・気候変動に関するサミット文書にも、環境への取り組みと雇用機会について言及があった。

G8労働大臣会合の準備会合出席者を招いた国際シンポジウム

2月27日、ILO駐日事務所は、東京で「変化する仕事の世界とこれからの労働政策 - 持続可能な社会の実現をめざし、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）をすべての人に」と題するシンポジウムを行った。ILOから出席した山本幸子アジア太平洋総局長は、アジア太平洋におけるグリーン・ジョブに関するILOプロジェクトの事例として、インド・ベトナムにおける工場改善、カンボジアの農村インフラ構造改善、南アジアの環境配慮型の船舶リサイクル、中国の廃棄物リサイクル起業イニシアチブなどを紹介した。

グリーン・ジョブに関するILOアジア・太平洋地域研究会議

4月21～23日、新潟市において、ILOのアジア太平洋総局、国際労働問題研究所、本部政策統合局の共催で、標記研究会議が開催された。この地域は過去30年間に前例のない経済成長を達成し、数千万人が貧困から脱却したが、大きな環境問題が発生している。例えば、1995年から2002年の間に水、エネルギー、原料に対する需要が50%も増加し、「成長第1、環境第2」というパラダイムの転換を余儀なくされている。

会議には、日本を始めとするアジア太平洋諸国を中心とした研究者、政策決定者、政労使、国際機関の専門家など19カ国から40人以上が出席した。

まず、総括セッションで、持続可能な生産と消費パターンに向けた経済の転換にグリーン・ジョブが果たす役割、持続可能な開発の観点からのグリーン・ジョブとディーセント・ワークの関係などについて問題提起が行われた。続いて開かれた4セッションでは、①環境への関心とグリーン・ジョブの促進に向けた政府の政策、②低炭素経済と労働市場：再生可能エネルギーとエネルギー効率、③循環型経済における雇用：リサイクルと廃棄物管理、④天然資源管理と環境保護におけるグリーン・ジョブの各テーマについて議論された。

政府の取るべき政策及び政労使の対話の促進やそれぞれが果たすべき役割の確認、ILOの活動のあり方や各機関とのパートナーシップの強化、今後の研究課題や研究ネットワークの構築などについて議論を重ね、以下のメッセージをG8労働大臣会合に提言することになった。

環境、経済、社会の各側面の相互の重要性を認識すること
環境配慮や気候変動への取り組みは、雇用や発展の機会をもたらすこと

環境に配慮した成長や気候変動への取り組みは、環境に配慮する企業活動やグリーン・ジョブの果たす役割が大きいこと
労働市場や各種制度は変化に備えること
公平で環境配慮型の開発への道筋をつけること
整合性の取れた政策の推進、各アクターの意識を向上させ、積極的に取り組みに参加させること

G8労働大臣会合におけるILOの貢献

G8労働大臣会合は、5月11～13日、新潟市で「涸渾とした持続可能な社会の実現に向けたベストバランスを求めて」を主テーマとして開催された。ILOのファン・ソマビア事務局長は、「持続可能なグローバル社会への課題とG8の貢献」と題されたセッションで発表し、議長総括にも環境問題に対応した労働政策の遂行が盛り込まれた。

(1) ソマビア事務局長の発表要旨

グリーン・ジョブ構想とは

グリーン・ジョブ構想は、環境、特に気候変動に対するILOの取り組みである。環境への関心が高まり、環境を事業機会と捉える企業も出ている。ILOは国連環境計画（UNEP）、国際労働組合総連合（ITUC）、国際使用者連盟（IOE）等とこの分野で協働してきた。持続可能な発展は、生産や消費のパターンを変化させ、身近な企業や職場にも影響がある。創出される仕事も、消えたり変化したりする仕事もある。継続的な構造変化に新しい機動力を期待すべきだ。リスクを管理できれば、機会は拡大する。数多くのグリーン・ジョブが現存し、拡大も期待できる^{注2}。

炭素系燃料への依存が減少すれば、多くの仕事が危機にさらされる。また、質の良いグリーン・ジョブは自然発生せず、廃棄物コンピュータや携帯電話のリサイクルなど質の悪い仕事も多い。仕事の質に配慮する必要がある。

現在の経済社会制度の基盤の転換により発生する課題への取り組み

移行期を通して企業と働く人々を支援する政策の枠組みが確立されなければ、変化を進める政策は反感を招く。移行を円滑にする政策の例を紹介する。

発生しうる変化の規模とペースについて分析すれば、予防策がとれる。特に産業レベルや地域レベルの業界や労働組合、政府との対話が鍵になる。

環境への配慮が労働者を失業に導かないような雇用政策の展開。特に技能開発や新規雇用機会を創出する投資が必要である。多くの国では、専門職や技能労働者不足のために、エネルギー

>>

>> 効率の改善、再生可能なエネルギー開発などが遅れている。社会的保護の強化。投資による雇用創出政策は、離職や不本意な移動を伴う。人々への影響を配慮し、公正な移行を図る政策が必要。企業や労働者に対する衝撃の緩和に、雇用政策と社会保障制度を同時に実施すれば効果が大きくなる。実行可能で、効果的で、公正な問題解決法となるような、地方や国内、国際的なレベルでの社会対話。社会対話は相互信頼を構築し、変化が何をもちたとしても、関係者すべてが公正な将来像を描ける。社会対話は、政府、労働者、使用者、地方自治体など、変化によって最も影響を受ける人たちの間で、効率的で費用便益の観点からバランスの取れた公正な政策を目指すために必要だ。

地球規模でのグリーン・ジョブ・アプローチ

発展の3側面 - 経済面、社会面、環境面 - の政策的な持続可能性を高めるには、均衡や公平が重要だ。開発途上国は、G8諸国とは異なる出発点から気候変動に取り組むことになる。歴史的に温暖化効果ガスの排出への関与が少なく、今も1人当たりのエネルギー消費量は先進国より低い。しかし、始まりつつある気候変動の悪影響を受ける可能性は高く、貧困削減にはまだ開発が必要だ。後発開発国にとり、開発援助の拡大は気候変動に対する世界的な取り組みに加わるために必須である。中所得国は環境に配慮した製造に投資を始め、技術開発や技術の移転はこれらの鍵となる。協力政策・援助において、ディーセントな雇用機会を最大にするような適切な技術進歩は、持続可能な整合性の取れた政策に貢献する。雇用集約型のインフラ整備への投資は、貧困を削減し、水、燃料を節減し、多くの発展途上国が備えるべき厳しい気象条件に対する対処への保護を強化できる。基本的な社会的保護の政策や危機に対する迅速な反応能力は、破壊的な気候にさらされたときに社会を活性化し、最弱者集団の貧困の削減につながる。能力開発は技術革新や技術移転の成功に必須だ。

昨年のドイツ・ドレスデンのG8労働大臣会合で議論したように、気候変動は中期的な地球規模の課題で、グリーン・ジョブ構想は、ILOが推進する公正なグローバル化の1局面だ。環境的・社会的・経済的・政治的に持続可能な戦略の策定が求められており、国家間、国内で公平なアプローチを模索する必要がある。ディーセント・ワークに焦点を当てれば、仕事は変化する人々の日常生活と直接関連がないような事業も、公正で現実的なものになりうる。

結論 - グリーン・ジョブ戦略についての主要な課題

最後に、ILOの研究会議で確認されたグリーン・ジョブ戦略についての主要な課題を紹介する。

持続可能な成長に導くための政策の転換の結果、増加・減少する雇用機会の確認。

仕事の環境への負荷を少なくするため、国、産業、企業、職場の各レベルにおける対話の推進。

グリーン・ジョブの雇用機会に対応できるように能力開発政策を見直し。

包摂的な労働市場形成政策へグリーン・ジョブ・アプローチを統合。

小企業のエネルギー節減、資源効率的で環境負荷の少ない生産

及びリサイクルを推進するプログラムの支援。

景気刺激策におけるグリーン・ジョブの推進。

雇用機会の予測や把握に関する政策主導権について、国内の他大臣、特に環境担当大臣などと対話。

開発途上国の労働や開発の担当大臣との、例えば基礎的社会的保護制度についての対話や気候変動対応プログラムにおける雇用集約的な投資への協力。

環境配慮型開発や温暖化ガス発生抑制をより多くのより良い雇用の創出、貧困削減への道筋を示すに当たって、開発途上国の労働、開発、環境の政策担当者との協力。

この労働大臣会合は、G8ばかりでなく、世界全体で、いかに持続可能な開発に必要な雇用への公平な移行を実現するのかという議論に推進力を与えた。G8労働大臣会合は、我々が直面する最大で拡大する地球規模の課題の一つに職場を結びつけ、地球的なバランスへの道を示したものと記憶されていくであろう。北海道洞爺湖サミットでグリーン・ジョブ・アプローチが強化されることを期待する。

(2) 議長総括 (関連部分)

グローバル社会全体をはたらつとした持続可能なものとするために、環境問題に起因する雇用・社会の課題への対応に貢献する意思があることを宣言する。持続可能な社会に必要な三つの柱、すなわち経済的発展、社会的発展、環境保護という3要素が柱になるとの認識のもと、グローバル社会が直面する諸課題に取り組むことを確認。

環境問題に関連した労働市場・雇用政策については、気候変動による労働移動に対応すること、環境に優しい技術革新に対応できる能力開発を進めることについて合意すると共に、各職場において労使が協力して環境に優しい働き方を促進するとの新潟宣言を採択。

ILOによるこれらの課題への総合的で三者構成の取り組みであるグリーン・ジョブ・イニシアティブに注目すると共に、ディーセント・ワークの推進やグローバル化の社会的側面に取り組むドレスデンG8労働大臣会合及びハイリゲンダムサミットの成果を確認。

新潟宣言

政府、使用者、労働者は成長、雇用、生産性及び環境問題の相互のバランスを取るために協力する必要がある。職場レベルの社会対話、社会協力はこの目的に向けた重要な寄与となる。この活動を促進することが、我々の「新潟宣言」である。

TICAD

TICAD (第4回アフリカ開発会議)は、5月28~30日にアフリカの40カ国以上の大統領・首相、55国際機関が参加し、横浜市で開催された。1993年に開始され、5年に1回日本で開催されている。

ILOは、アフリカで様々な技術支援活動を実施し、「コミュニティ開発」のセッションで発言を求められた。日本政府が拡大しようとしているアフリカでの一村一品運動への協同組合の参加の意義やベトナムで成功したILOのWIND(農村における労働安全

衛生改善プログラム)のアフリカへの適用の可能性について、グリーン・ジョブに触れながら説明し、知識の共有や活動の強化の必要性、コミュニティ・レベルでの関係者の協働の重要性などを主張した。

北海道洞爺湖サミットにおける環境と雇用

7月7～9日、北海道洞爺湖で開催されたサミットでは、環境・気候変動がテーマの一つとされた。サミット文書には、「気候変動への取組及びエネルギー安全保障の強化のための重要性に鑑み、適切なモニタリングを伴う国別目標の設定及び行動計画の策定により、クリーン・エネルギーを推進する。我々は、相当程度かつ増大する経済的及び雇用機会がこの分野に存在すると信じ

る」と盛り込まれた。

(注1)グリーン・ジョブ構想の定義や経緯については、本誌前号を参考にされたい。

(注2)ドイツ・再生可能エネルギー産業やエネルギーの効率化により、何十万のグリーン・ジョブが現に創出されているか創出される見込み。
アメリカ・環境産業の労働者は製薬産業の10倍。
中国・1,000社の太陽光装置製造企業が約60万人を雇用。
バングラデシュ・10万以上の太陽光起電性パネルの設置により家庭に電気を供給。何千人も女性を直接雇用し、さらに多くの女性がグラミン銀行の支援により事業開始。
インド・デリー市で環境にやさしい圧縮天然ガスによるバスを導入、1万8,000人新規採用。

ILO 駐日事務所の活動概況：2008年前半

【1月28日】ILO/平和構築フォーラム共催セミナー「ディーセント・ワークを通じて平和を創る」開会の挨拶：長谷川 真一 ILO駐日代表 発表：アルフレド・ラサルテ・オイレ ILO危機対応・再建計画部長「平和へのディーセント・ワーク：アフリカの経験から」/ティネ・ステアモース ILOスリランカ事務所長「スリランカの事例：課題と機会」コメント：上杉 勇司 広島大学、平和構築フォーラム/紀谷 昌彦 外務省国際平和協力室長/滝澤 三郎 国連難民高等分務官事務所 (UNHCR) 駐日代表

【2月27日】国際シンポジウム：「変化する仕事の世界とこれからの労働政策 - 持続可能な社会の実現をめざし、ディーセント・ワークをすべての人に」第1部 発表：ステファン・パーシー ILO政策統全局長「仕事のパターンの変化及びILOの取り組み」/ポール・スウェイム 経済協力開発機構 (OECD) 主任研究員「はつらつとした持続可能な社会をめざす労働政策」/山本 幸子 ILOアジア太平洋総局長「グリーン・ジョブ・イニシアチブ - 環境にやさしい仕事に関するILOの取り組み」第2部 発表：G8労働大臣会合参加国・機関 第3部「グローバル経済下における仕事の世界における変化と政労使の役割」モデレーター：林 雅彦 厚生労働省国際課シニアアドバイザー/コメント：松井 博志 日本経団連労政第二本部長/長谷川 裕子 日本労働組合総連合会総合労働局長

【3月10日】在日国連機関共催公開フォーラム 国際女性の日2008：「女性と女兒に投資すること」

【4月21～23日】ILOアジア太平洋総局/国際労働問題研究所/ILO政策統全局共催アジア・太平洋地域におけるグリーン・ジョブ研究会議出席のため、以下のILO職員が来日。山本 幸子 アジア太平洋総局長/レイモンド・トレス 国際労働問題研究所長/ダンカン・キャンベル 経済・労働市場分析局長/ベーター・ポツェン 政策統合・統計局上級政策専門家/ジョルジオ・スチクラスキ アジア太平洋総局/コンスタンス・トマス 北京事務所長

【4月21～28日】ILO/国連教育科学文化機関 (ユネスコ) 教職員勧告適用合同専門家委員会 (CEART) 実情調査団として、マーク・トンプソン プリティッシュ・コロムビア大学サウダー・ビジネススクール労使関係学名誉教授及びコナイ・ヘル＝サーマン サウス・パシフィック大学太平洋文化・教育学教授、事務局員として、ビル・ラトリー ILO部門別活動部教育部門専門官、スティーブン・オーツ ILO基準・労働における基本的原則及び権利総局コーディネーター、カロライン・ボンテフラクト ユネスコ高等教育部教員教育課長が来日。全日本教職員組合 (全教) による指導力不足教員政策及び新教員評価制度に関する申し立てに係わり、文部科学省、東京・大阪・香川の各教育委員会、関連する教員団体、教育分野及び労使関係の専門家にヒアリング

【5月11～13日】G8労働大臣会合出席のため、以下のILO職員が来日。ファン・ソマビア 事務局長/マリア・アンジェリカ・ドゥッチ 官房総局長/山本 幸子 アジア太平洋総局長/ステファン・パーシー 政策統合・統計局長兼事務局長官房シニ

ア・アドバイザー/アネット・チン 事務局長官房アジア太平洋地域担当シニア・アドバイザー

【5月18日～6月15日】ILO/JICA (国際協力機構) 横浜共催 児童労働パネル展

【5月18日】ILO/JICA横浜共催 児童労働写真パネル展オープニング・イベント 発表：ミッシェル・ジャンカニッシュ ILO-IPEQ 児童労働撤廃国際計画 部長「アフリカにおける児童労働の実態について」

【5月28～30日】第4回アフリカ開発会議 (TICAD IV) 出席のため、以下のILO職員が来日。ムベンガ・カブンディ 雇用総局アフリカ特別アドバイザー/ローレンス・エグル アフリカ総局マクロ経済専門家

【6月8日】ILO/NGO - 労働組合国際協働フォーラム/児童労働ネットワーク共催 トーク&ムービー「児童労働、教育、貧困～インド、そして世界の子どもたちは」報告：長谷川 真一 ILO駐日代表「児童労働と教育」特別ゲストによるトーク：酒井 美紀 女優、ワールドビジョン・ジャパン親善大使 ビデオ「インド・学校が楽しい！児童労働者学校の子どもたち」上映 パネルディスカッション モデレーター：岩附 由香 ACE代表/パネリスト：大橋 正明 国際協力NGOセンター (JANIC) 理事長/甲斐田 万智子 国際子ども権利センター代表理事/堀内 光子 児童労働ネットワーク代表

【6月12日】ILO/JICA横浜共催 児童労働反対世界デー・セミナー「児童労働と教育 - アフリカで今、何が必要か」報告：長谷川 真一 ILO駐日代表「児童労働と教育の役割について」/尾形 美沙子 元青年海外協力隊「セネガルにおける教育現場での経験」

新刊書(英文)

「結社の自由」の実践：得られた教訓
仕事における基本的原則及び権利に関
するILO宣言のフォローアップに基づ
くグローバルレポート2008

Freedom of Association in practice: Lessons learned



Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2008. International Labour Conference, 97th Session 2008, Report 1 (B)
ISBN 978-92-2-119481-1
2008年刊 103pp. 3,500円

結社の自由と団体交渉権に関するこのグローバルレポートでは、すべての男女に自由、公平、保障、そして人間としての尊厳が確保されたディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を達成することは、経済・社会の発展や仕事や生活条件にこの権利がどのように影響するかについて人々が発言権を持ってこそ実現可能だと論じている。そして団体交渉、紛争解決、正しく機能する労働行政、強い労使団体を促進するために、法律や実践上の環境整備の必要性を強調している。

労働市場制度の擁護

In defence of labour market institutions



J. Berg, D. Kucera共著
ISBN 978-92-2-119319-7
2008年刊 293pp. 12,500円

本書は、労働市場の制度・規制・政策のもつメリットとその経済的費用に関するきわめて重要な議論に対して、価値のある論点を提供する。過度の労働市場規制は労働市場の硬直性と同等であり、特に開発途上国の経済成長と開発にとって悪影響を及ぼすとする一般通念に対し、所得レベルの異なる国々のニーズと課題を区別し、労働市場政策と基準を維持することの経済的・社会的理由を提示する。

世界的な雇用の問題

The global employment challenge

A. K. Ghose, N. Majid, C. Ernst共著



ISBN 978-92-2-12305-6
2008年刊 290pp. 5,000円

生産的な仕事の不足、国境を越える貿易・資本・労働力の移動など、今日の世界の雇用動向の特徴と性質について画期的な分析を提供し、政策決定者が直面する課題について詳細で総合的な全体像を描いている。

海事労働基準集

Compendium of Maritime Labour Instruments

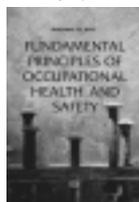


ISBN 978-92-2-120612-5
2008年刊 260pp. 4,000円

海事労働関係者必須の新しい参考文献。2006年海事労働条約の全文に加え、船員の身分証明書(改正)に関する185号条約(2003年)、漁業労働条約(188号、2007年)とそれに付随する勧告、仕事における基本的原則及び権利に関するILO宣言などが盛り込まれている。

労働安全衛生の基本条約 第2版

Fundamental principles of occupational health and safety second edition



B. O. Ali共著
ISBN 978-92-2-120454-1
2008年刊 4,000円

労働安全衛生に関するILOの基本基準に基づき有効な労働安全衛生政策とプログラムを開発するための実務ガイドは、国や企業が労働安全衛生システムを促進・運営するのに欠かせない重要なトピックに焦点を当て詳しく解説している。第2版では、職業上の安全及び健康促進枠組に関する最新のILO基準、HIV/エイズと働く世界、労働安全衛生マネジメントシステム、化学品安全情報ツールなどの新しい分野も紹介している。

家計調査及び事業所調査から導く業務上の傷害統計 ILO方法論マニュアル

Occupational Injuries Statistics from Household Surveys and Establishment Surveys: An ILO manual on methods



K. Taswell,
P. Wingfield-Digby共著
ISBN 978-92-2-120439-8
2008年刊 186pp. 5,500円

業務上の傷害の届出制度を通じてまとめられたデータを補足するツールとして新しく開発されたデータ収集メソッドのマニュアル本。実務ガイダンス、統計に係る定義と概念の説明、段階別アプローチ、調査のための質問表モデル、訓練教材などが含まれている。

若年者雇用行動計画の作成ガイド

Guide for the preparation of national action plans on youth employment



G. Rosas, G. Rossignotti共著
ISBN 978-92-2-120616-3
2008年刊 71pp. 1,500円

若年者雇用に関する行動計画の作成に関与する政府、使用者団体、労働者団体、その他ステークホルダーのためにILOが開発した必須のガイドブック。

教育と児童労働における好事例

Consolidated good practices in education and child labour



ISBN 978-92-2-1220734-4
2008年刊 160pp. 3,500円

本書では、ILO児童労働撤廃国際計画(ILO-IPEC)が見出した児童労働の防止・根絶のための戦略形成に利用できる最も重要な良い教育と技能訓練の事例を紹介する。ILO-IPECがもつ児童労働分野に関する膨大な知識を共有し、児童労働の撤廃と万人のための教育イニシアティブを結びつける一歩である。

雇用及び職業における先住民と種族民に対する差別的撤廃

Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation



ISBN 978-92-2-120519-7
2008年刊 38pp. 1,500円

雇用・職業上の差別待遇を受けない権利を保障したILO第111号は、先住民の男女平等と男女のディーセント・ワークへの権利を促進する重要な枠組みを提供している。先住民のニーズと願望を尊重するディーセント・ワークへの平等なアクセスは、人権問題としてのみならず国内外の開発目標の達成にとって重大な課題となる。

世界にみる積極的労働市場政策:グローバル化による変化に対処する 第2版

Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization Second edition



P. Auer,
U. Efendioglu, J. Leschke共著
ISBN 978-92-2-120456-5
2008年刊 103pp. 3,500円

高い評価を得た初版を全面改訂した第2版では、積極的労働市場政策(ALMP)が、どのようにグローバル化を世界中の労働者の利益となるように機能しているかを分析する。今回は新たに積極的労働市場政策の財政面に関する章が設けられた。

ILO出版物の日本語版

アジアにおけるディーセント・ワークの実現

事務局長報告書 第14回アジア地域会議、韓国、釜山 2006年8月 - 9月

Realizing decent work in Asia
Report of the Director-General, Fourteenth Asian Regional Meeting, Busan, Republic of Korea, Aug. Sept. 2006



日本語 2008年刊 94pp.
1,500円
ISBN: 978-92-2-821026-2
英語 2006年刊 78pp.
1,500円
ISBN: 978-92-2-118772-1

2006年の第14回アジア地域会議に提出されたこの報告書は、世界の労働力の6割を擁するアジア地域でディーセント・ワークを実現することの重要性を強調している。グローバル化と労働、若年雇用、国際的な労働力移動の管理、労働市場の統合、インフォーマル経済への社会的保護の拡充という五つの検討テーマが与えられ、地域的取り組みを推し進めるための主要な政策課題がテーマ別に明かされている。また、日本語版には、同年出版された「アジア太平洋地域における労働社会動向2006：ディーセント・ワークに向けた進歩」の中から統計資料の分析を中心とする抜粋翻訳も合わせて収録されている。

ディーセント・ワークへの障害者の権利

The Right to Decent Work for People with Disabilities



O'Reilly著
日本語 2007年刊 131pp.
特価 2,000円
ISBN 978-92-2-820148-2
英語 2007年刊 149pp.
3,000円
ISBN 978-92-2-120144-1

雇用と仕事に焦点を当てながら、障害をもつ人々の権利に関する国際法、政策、及び取り組みに関する貴重な概説を提供する。働くことを希望する障害者に開かれた選択肢である、通常雇用・保護雇用・支援付き雇用・社会的企業での雇用について、それぞれの選択肢の傾向を分析しながら、直面する主要な課題を浮き彫りにしている。また、障害をもつ人々に仕事と雇用を確保・維持し、これを促進する国内レベルの主要なアプローチ（法制、職業紹介、雇用訓練、障害の管理、財政的・技術的・個人的支援、使用者への雇用促進措置）も扱っている。さらに相談や情報収集、監視や評価に必須の要素についても網羅している。

仕事の世界におけるパターンの変化

Changing Patterns in the World of Work
Report of the Director General, International Labour Conference, 95th session, 2006 Report I (c)



日本語 2007年刊 91pp.
2,000円
ISBN 978-92-2-816623-1
英語 2006年刊 74pp.
2,000円
ISBN 92-1-116623-6

仕事は、人々の生活の中心に位置している。それはまた、家族とコミュニティの安定性と幸福の決定要因でもあり、自治体や国内政策の核心でもあるだろう。仕事は、尊厳と満足感の源でありうるのだ。しかし、それは同時に搾取と失望の原因にもなりえる。家族とコミュニティにとって、働きがいのある人間らしい仕事を手にすることは、安定と社会発展の基盤である。2006年のILO総会に提出されたこの報告書は、変化する仕事の主な特徴について、グローバルな視点を与えている。仕事の世界に影響を与える主要な原動力と、仕事のパターンが受容している変化の形式、こうした変化が、「すべての人にディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」という目的の達成に対して与える影響を明らかにしている。

ILO労働力移動に関する多国間枠組み

ILO Multilateral Framework on Labour Migration



ISBN 978-92-2-119118-6
2007年刊 英語 1,000円
【特典】英語版をお求めの方に、日本語版を無料で差し上げます。

2004年のILO総会で国際労働力移動についての一般討議が行われ、移民労働者の公正な処遇に向けた行動計画が採択された。行動計画は、労働力移動への権利に基づく取り組みのための拘束力のない多国間枠組みの開発をILOに要請し、翌年の枠組みが採択された。本書は、移民政策に関する国家の主権を認めたと上で、労働力移動への協調した取り組みをめざす、非拘束的だが実用的な指針を提供する。

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

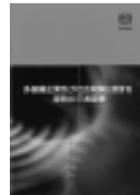


日本語 2004年刊 54pp.
特価 1,000円
ISBN 92-2-811633-1
英語 2002年刊 63pp.
2,000円
ISBN 978-92-2-11633-2

この規範は、働く世界におけるHIV/エイズの拡大を防止し、その影響を軽減することを目的としている。中心的な狙いは、差別からの労働者の保護と感染の予防である。職場は、HIV/エイズに関する情報の提供、教育啓発、行動の変化を促す上で、きわめて重要な場所である。この規範は政策策定者、団体、社会的パートナーである労使が、働く人々の尊厳を尊重した効果的で適切な職場の規則及び国の政策を策定する上で、貴重な指針を提供している。

多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(第4版)

Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (Fourth Edition)



日本語 2007年刊 26pp.
1,000円
ISBN 978-92-2-819010-6
英語 2007年刊 25pp.
1,000円
ISBN 978-92-2-119010-3

1977年に採択されたこの宣言は、世界各地で事業を展開する多国籍企業の関心分野である労働関係及び社会政策について、多国籍企業、政府、使用者団体及び労働者団体に向けたガイドラインを提示している。宣言は2000年と2006年に改正され、社会経済のグローバル化の過程で多国籍企業が重要な役割を果たしている今日、その必要性は採択時と同様に大きい。宣言の規定は、当事者によって可能な限り考慮され、適用されることが推奨される。その効果を監視するための定期的な調査が行われているが、社会・労働分野において多国籍企業の活動が有するプラスの効果が高めるための指針として使用されることが期待される。

International Labour Review Vol. 147 (2008), No.1

管理された柔軟性に向けて：ラテン世界での労働監督の復活
途上国における最低賃金の決め方：一般的な失敗と救済
南欧における社会モデルの継続と変化
労働者の欠勤は生産性に影響を与えるか？
教育の場合

International Labour Reviewのご注文・お問合せは：
Blackwell Publishing
9600 Garsington Road, Oxford,
OX42DQ UK
E-mail：
customerservices@blackwellpublishing.com

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



児童労働に
終止符を。
数百万の声、
共通の望みは一つ