

**I L O 駐日事務所（旧 I L O 東京支局）再開設 5 0 周年記念シンポジウム
「変化する仕事の世界と I L O の現代的意義」**

**A Symposium commemorating the 50th Anniversary of reopening
of the ILO Office in Japan (formerly named “Tokyo Branch Office”)
“Changing world of work and the ILO today”**

2005. 9.27 thu. (木) 14:00 ~ 17:00

会場：UNハウス5階 エリザベスホール

Venue: Elizabeth Rose Hall at UN House 5th Floor, Tokyo, Japan

ILO 駐日事務所

ILO Office in Japan

ILO 駐日事務所（旧ILO東京支局）再開設50周年記念シンポジウム
「変化する仕事の世界とILOの現代的意義」

**A Symposium commemorating the 50th Anniversary of reopening
of the ILO Office in Japan (formerly named “Tokyo Branch Office”)
“Changing world of work and the ILO today”**

2005. 9.27 thu. (木) 14:00 ~ 17:00

ILO 駐日事務所

ILO Office in Japan

Contents

Preface..... 1

Brief Summary..... 5

Speeches

Opening Address

MP Motoyuki Fujii, Parliamentary Secretary for Health, Labour and Welfare..... 7

MP Mayumi Moriyama, President, Japanese Parliamentarians' League on ILO

Activities..... 11

Part I "Human Security and the Role of the ILO"

Moderator:

Prof. Dr. Ramesh Thakur, Senior Vice-Rector, United Nations University; Peace and Governance..... 15

Panelists:

Mr. Takahiro Shinyo, Director-General, Global Issues, Department, Ministry of Foreign Affairs..... 21

Prof. Yozo Yokota, Special Adviser to the Rector, United Nations University / Professor of International Law, Chuo Law School / Member of ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations..... 28

Mr. Kari Tapiola, Executive Director responsible for Standards and Fundamental Principles and Rights at Work , ILO..... 37

Part II

Address

Mr. Tadashi Nakamura, President, ILO Association of Japan 47

Speech "Work and Gender"

Ms. Ryoko Akamatsu, President, Japanese Association of International Women's Rights / Former Minister of Education..... 50

Panel Discussion "Challenges and Visions of the ILO in Today's Changing World"

Panelists:

Mr. Shigeru Nakajima, Director, International Affairs Dept., Japan Trade Union Confederation (JTUC-RENGO) 57

Mr. Hironori Yano, Senior Managing Director, Japan Business Federation 64

Mr. Kenji Tsunekawa, Assistant Minister for International Affairs, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare	72
Ms. Yuka Iwatsuki, Director, ACE (Action against Child Exploitation) / Member of Steering Committee, Child Labour Network	77
Summary of the Symposium	
Mr. Kari Tapiola, Executive Director responsible for Standards and Fundamental Principles and Rights at Work , ILO.....	83
Program.....	89
Profile	90
Message from the Director-General of the ILO to the Photo Exhibition.....	96

目次

はしがき	3
概要	5
スピーチ	
開 会	
開会挨拶 藤井基之 厚生労働大臣政務官	9
挨拶 森山真弓 ILO 議員連盟会長	13
第 1 部 人間の安全保障と ILO の役割	
ラメシュ・タクール〔座長〕 国連大学上級副学長「平和とガバナンス」担当	18
神余隆博 外務省国際社会協力部長	25
横田洋三 中央大学法科大学院教授・ILO 条約勧告適用専門家委員会委員	33
カリ・タピオラ 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	42
第 2 部	
挨拶 中村正 日本 ILO 協会会長	49
スピーチ「仕事とジェンダー」	
赤松良子 国際女性の地位協会会長 / 元文部大臣	54
パネルディスカッション：ILO に期待すること	
中嶋滋 日本労働組合総連合会 総合国際局長	61
矢野弘典 日本経団連 専務理事	69
恒川謙司 厚生労働省 総括審議官	75
岩附由香 児童労働を考える NGO ACE 代表	
児童労働ネットワーク運営委員	80
総 括	
カリ・タピオラ 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	85
プログラム	89
プロフィール	90
ILO 事務局長より写真展に寄せられたメッセージ	98

Preface

Shortly after Japan rejoined the international community, the ILO Office in Japan (formerly referred to as the Tokyo Branch Office) was reopened. Originally our office had first opened way back in 1923, only a couple of years after the creation of the ILO. This year we are proud to celebrate, together with our tripartite constituents (Government, employers' and workers' organizations), the 50th anniversary of that reopening.

Among the many important achievements of our office over the last half century, I would like to highlight its role as a valuable channel between the overall world community and Japan in the world of work. With Japan's vastly increased economic power and a fast changing global economic and social environment, the office's attention shifted more and more towards technical cooperation, in addition to the original task of promoting international labour standards. Through a truly innovative project, Japan, for example, initiated a programme to promote job creation in Asia through the economic empowerment of people in the late 1980's. Japan has also been supporting gender equity through activities aimed at empowering women at the community level. These examples of ILO-Japan cooperation reflect the country's longstanding and sincere concern over the welfare of the region's working men and women.

Unfortunately even now in the 21st century, as the international community continues to strive for security, development and human rights, poverty remains pervasive and conflict flourishes. Human rights today continue to face serious challenges. Without doubt, therefore, cooperation and active partnership between the ILO and Japan will continue to be needed more than ever before if we are to attain the goal of decent work which has proven to be a most effective route out of poverty and a key to a fair globalization.

A Symposium was organized to discuss the challenges and work of the ILO in today's changing world, in particular the role of the ILO and human security, a priority theme of Japan's foreign policy. All of the discussions are well summarized by Mr. Kari Tapiola, Executive Director responsible for Standards and Fundamental Principles and rights at Work, ILO, which is appeared in page 83 of the report. I thank very much all the speakers, namely, Mr. Takahiro Shinyo, Prof. Yozo Yokota, Mr. Tadashi Nakamura, Ms. Ryoko Akamatsu, Mr. Shigeru Nakajima, Mr. Hironori Yano, Mr.

Kenji Tsunekawa, Ms. Yuka Iwatsuki and Mr. Kari Tapiola for their invaluable contributions to our effective operations in a more responsive manner in the future. My particular thanks go to Prof. Ramesh Thakur, Senior Vice-Rector, United Nations University; Peace and Governance who has assumed a crucial role as the moderator of Part I of the Symposium to set the tone for the discussions at the Symposium. It is an honour to have Mr. Motoyuki Fujii, then Parliamentary Secretary for Health, Labour and Welfare and Ms. Mayumi Moriyama at the opening, who have given us encouraging and stimulating remarks.

I owe a debt of gratitude to all the panelists, speakers and participants, including ILO constituents. Without the cooperation of all those people who were present, the symposium could not have attained its fruitful outcome. I am particularly happy to see in the Symposium there has been a recognition of an important role of the ILO with the goal of decent work being played in attaining human security.

As most eloquently stated in the Nobel Lecture in 1969 delivered by ILO Director-General Morse: "*The ILO has never seen, and will never see, its role as that of defender of the status quo; it will continue to seek to promote social evolution by peaceful means, to identify emerging social needs and problems and threats to social peace, and stimulating action to deal with such problems. For there are still, to paraphrase the words of Frederic Passy, dangerous explosives in the hidden depths of the community – both national community and the world community. To the defusing of these explosives, to the building of a truly peaceful world order based on social justice, the ILO, with the immense encouragement it derives from the unique distinction of the Nobel Peace Prize, solemnly dedicates its second half-century existence.*"

Mitsuko Horiuchi
Director, ILO Office in Japan

挨拶

戦後、日本が国際社会に復帰して間もなく、ILO 駐日事務所（旧 ILO 東京支局）が再開設されました。事務所が最初に開設されたのは、ILO が創設されて数年後の 1923 年のことです。今年、ILO の構成メンバーである政府、労働者・使用者団体の皆さまと共に、再開設 50 周年を迎えることを誇りに思います。

過去の半世紀を振り返り、事務所の多くの業績の中で、仕事の世界における日本と世界との貴重な橋渡し役を担ってきたことを特に強調したいと思います。日本の経済力が飛躍的に高まり、世界の経済社会環境が変化する中で、当事務所は、国際労働基準の促進という創設当初からのもともとの任務に加え、次第に技術協力活動にも重きを置くようになってきました。日本は、1980 年代の後半に、人々のエンパワメントを通じてアジアの雇用創出を推進するという画期的な事業に着手しました。また、コミュニティー・レベルで女性をエンパワーする活動を通して、ジェンダー平等の促進を支援しています。ILO と日本の協力におけるこのような活動は、アジア太平洋地域で働く男女の安寧に、日本が長期的で誠実な関心を持ち続けていることを反映しています。

残念ながら、21 世紀の今日においても、安定した暮らし、開発、人権を希求し続ける国際社会において、貧困は蔓延し、紛争が絶えません。人権は、現在でも、深刻な課題に直面し続けています。ですから、公正なグローバル化の鍵であり、貧困から抜け出す最も効果的な道とされるディーセント・ワークという目標を達成するまで、ILO と日本の協力とアクティブ・パートナーシップが、今後ますます重要であることは、言をまちません。

当シンポジウムにおいては、変貌する今日の世界の中で ILO が直面する課題とそれへの対応について、特に日本の外交政策の優先課題である「人間の安全保障と ILO の役割」について話し合いました。カリ・タピオラ氏（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）がシンポジウムでの議論を非常にうまく要約しています。（報告書の 85 頁参照）神余隆博、横田洋三、中村正、赤松良子、中嶋滋、矢野弘典、恒川謙司、岩附由香、カリ・タピオラの各氏には、今後当事務所が問題により対応でき、効果的な活動を進めていく上で、多大な貢献をして頂きましたことに感謝申し上げます。ラメシュ・タクール（国連大学上級副学長「平和・ガバナンス」担当）には、第 1 部のモデレーターとして議論への基調を作って頂き、特に感謝申し上げたいと思います。

また藤井基之厚生労働大臣政務官（当時）と森山真弓（ILO 活動推進議員連盟会長）には開会式に御出席を賜り、激励と示唆に富む開会の言葉を頂きました。

パネリストの方々、スピーカー、参加者の皆様、特に ILO の構成員である政労使の皆様に感謝申し上げます。御出席の皆様のご協力がなければ、当シンポジウムがこれほどの実りある成果を成し遂げることはできなかつたでしょう。

当シンポジウムにおいて、ディーセント・ワーク目標と人間の安全保障に関して ILO の役割が大変重要であるという確認がなされたことを特に大変嬉しく思っております。

1969 年に ILO がノーベル平和賞を受賞した際、その記念講演の中で、当時のモース ILO 事務局長は、雄弁に次のように語っています。ILO の役割は、現状を守るものとは認識されてこなかったし、今後もされないであろう。ILO は、平和的手段による社会発展を促進し、出現する社会的ニーズと問題、そして社会平和の脅威を明らかにし、これらの問題に対処する行動を不断に促進し続けるであろう。それは、フレデリック・パシーの言葉を借りれば、各国そして世界のコミュニティの奥深くに危険な爆発物が隠されているからだ。その信管を取り除くために、そして、社会正義を基礎とした真に平和的な世界秩序を築くために、ノーベル平和賞受賞という無比の栄誉から受けた計り知れない激励を糧に、ILO は次の半世紀を捧げるものである。

ILO 駐日代表
堀内 光子

Brief Summary

On 27 September 2005, the International Labour Organization Office in Japan held a symposium in Tokyo, commemorating the 50th Anniversary of the reopening of the ILO Office in Japan, inviting Mr. Kari Tapiola, ILO Executive Director responsible for Standards and Fundamental Principles and Rights at Work. The symposium was chaired by Ms. Mitsuko Horiuchi, Director of the ILO Office in Japan.

The theme of the first part was “Human security and the role of the ILO.” The concept and the background of human security was introduced by Prof. Dr. Ramesh Thakur, moderator. Subsequent discussions by the academic experts further developed the theme. Some speakers focused on the concept of human security and Japan, human security and the tripartite structure and the Decent Work agenda of the ILO.

In Part II, speech entitled “Work and Gender” was presented, followed by a panel discussion under the theme “Challenges and visions of the ILO in today’s changing world,” participated by the representatives of the tripartite constituents and a NGO who made remarks from their respective positions. This discussion might have provided for all the participants a good opportunity to think about the role of the ILO and its future direction.

Mr. Kari Tapiola summarized the half-day active discussion at the end of the symposium.

概要

ILO 駐日事務所は、2005年9月27日東京において、その再開設50周年を記念し、ILO 本部よりカリ・タピオラ国際労働基準・仕事における基本的原則と権利担当総局長総局長を迎え、堀内光子 ILO 駐日代表の司会によりシンポジウムを開催した。

第1部では、「人間の安全保障とILOの役割」をテーマとし、ラメシュ・タクール 国連大学上級副学長が座長を務め、人間の安全保障の概念やその背景について問題提起を行った。これを受け、学識者が人間の安全保障と日本との関係、ILOの三者構成主義、ディーセント・ワーク目標と人間の安全保障との関係などに議論を発展させた。

第2部では、「仕事とジェンダー」と題したスピーチに引き続き、「ILOに期待すること」をテーマとするパネルディスカッション行われ、政労使、NGOがそれぞれの立場から発言し、ILOの果たしている役割及び将来の方向性について、参加者一同が考える良い機会が与えられることになった。

最後に、タピオラ総局長が半日にわたる活発な議論を総括した。

Opening Address

開 會 挨 拶

Opening Address

MP Motoyuki Fujii

Member of the House of Representatives

Parliamentary Secretary for Health, Labour and Welfare

I would like to congratulate the 50th Anniversary of reopening of the ILO Office in Japan and would like to say a few words to open the Symposium.

Japan was one of the founding members of the ILO when it was established in 1919. Four years later in 1923, the ILO Tokyo Branch Office was established. Since then, Japan had actively promoted ILO activities. However, in the early Showa period, Japan deepened its international isolationism and finally withdrew from the Leagues of Nations, and subsequently left the International Labour Organization, resulting in the closure of the ILO Tokyo Branch Office in 1939.

However, after the World War II, Japan rejoined the ILO in 1951 and the ILO Tokyo Branch Office was reopened in 1955. This reveals a part of the process of Japan's return to the international community in the course of its postwar rehabilitation. I can only imagine how much emotion was felt at that time by those who worked for the reopening of the ILO office. Subsequently, in 2003, the Tokyo Branch Office was reorganized as an office directly reporting to the Director General, and has increased its weight.

For fifty long years since the reopening, the ILO Tokyo Branch Office and the current ILO Office in Japan have been supported by many individuals. I would like to express my appreciation for their efforts.

I understand that today's symposium will focus on the changes in the world of work and the modern significance of the ILO. For the past few years, the ILO has worked under the banner of "Decent Work for All" or human work, and has taken many initiatives around the world in order to promote this concept. This symposium would provide us some insight into what the ILO can do and what Japan can do as a member state to make Decent Work a global reality.

Widening social gap accompanying rapid globalization, destitution of the people suffering from tsunami or other intense natural disasters, destruction of livelihood

due to regional armed conflicts, etc., are forcing people to live unstable lives, even now in the 21 century. In this context, working on idea of achieving social justice, the ILO takes initiatives to protect individuals from the threats on livelihoods or dignity by improving employment and working conditions. This is directly relevant to the theme in the first part of today's symposium, "human security."

In the second part of the symposium, the following theme will be addressed. With the progressive economic globalization, forms of work have also changed. In this context, how will the fruits of such changes be shared by all in the world, and what kind of role can the ILO play? I am convinced that the symposium will provide a good opportunity for all the participants to think about the role of the ILO and its future direction.

We, the government of Japan, will continue to support ILO activities through financial and personnel contribution and through proactive ratification and promotion of the ILO Conventions.

I would like conclude by saying that I sincerely hope that this symposium will be fruitful towards the promotion of Decent Work for all, and that the ILO Office in Japan which marked a turning point of its 50th anniversary will become an ever more active player.

開会挨拶

厚生労働大臣政務官
藤井 基之

「ILO 駐日事務所再開設 50 周年記念シンポジウム」の開催にあたり、一言ご挨拶を申し上げます。

我が国は 1919 年（大正 8 年）の ILO の創設に関わり、その 4 年後（1923 年（大正 12 年））には、東京に支局が開設されるなど、ILO の活動を積極的に推進してまいりました。しかし、昭和に入り、日本は国際的な孤立を深め、ついには国際連盟、続いて ILO を脱退、1939 年（昭和 14 年）には東京支局も閉鎖されてしまいました。

しかしながら、戦後（1951 年（昭和 26 年））日本は再び ILO のメンバーとなり、1955 年（昭和 30 年）には ILO 東京支局も再開設されました。これは戦後の復興の中でなされた、日本の国際社会への復帰というプロセスの一端を示すものであり、そのときの関係者の感慨もひとしおであったと推察しています。その後、2003 年からは事務局長直轄の ILO 駐日事務所として改組され、その重要性を増しております。

再開設以後 50 年の長きに渡って ILO 東京支局、現在の駐日事務所を支えた関係者の皆様に敬意を表したいと思っております。

さて、本日のシンポジウムは、変化する仕事の世界と ILO の現代的意義について語り合うとうかがっております。ILO においては数年来、人間らしい仕事、“ディーセント・ワーク”を旗印に世界各地において様々な取組を進めているところですが、このディーセント・ワークを世界に広めるために、ILO がどのように貢献できるのか、また、加盟国である日本として何ができるのかを考える非常に貴重な機会であると考えております。

急激なグローバル化に伴う社会的格差の拡大、津波のような激甚な自然災害に起因する人々の困窮、各地域における武力紛争による生活の崩壊など、21 世紀を迎えてもなお、人々は不安定な生活を余儀なくされています。このような中、社会正義の実現という理念の下、雇用・労働条件の改善を通じて、人間の生活や尊厳に対する脅威から個人を守るという ILO の取組は、まさに、第 1 部のテーマとなっている「人間の安全保障」に直結するものであります。

また、第 2 部では、経済のグローバル化が進展し、仕事の態様も変化していく中で、そこから得られる果実をどのような形で世界のすべての人々が分かち合えるようにしていけるのか、ILO はどのような役割を担うのかという議論が行われると聞いております。本

シンポジウムの議論を通じて、ILO の果たしている役割及び将来の方向性について、参加者一同が考える良い機会になるものと確信しております。

日本政府としましては、財政面や人材的な貢献、また、ILO 条約の積極的な批准とその普及などを通じて、引き続き ILO の活動を支援してまいりたい所存です。

本日のシンポジウムがディーセント・ワークの実現に向けた、実り豊かなものとなること、また、再開 50 周年の節目を迎えた ILO 駐日事務所の活動が今後益々活発になることを祈念いたしまして私の御挨拶とさせていただきます。

Opening Address

MP Mayumi Moriyama

Member of the House of Representatives President,
Japanese Parliamentarians' League on ILO Activities

I have been both personally and professionally involved in ILO activities, and so it is my great pleasure to be invited to address the symposium commemorating the 50th Anniversary of reopening of the ILO Office in Japan.

When I joined the Ministry of Labor about 50 years ago, Japan was one of developing countries that received aid from overseas. Owing to that situation, in 1962 I was given an opportunity to study in Europe for half a year as an ILO fellow. I stayed another month in Geneva, performing the tasks for the ILO Conference. I consider that such experience was very useful in my later career.

With the times, Japan developed as a country, and in 1974, the Japanese Government began providing special contribution to the ILO. The ILO / Japan multi-bilateral program was thus launched and the first project was "Asia Regional Women's Labour Administration Seminar" held in Japan over which I presided as the Director-General of the Women and the Young Workers' Bureau of the Ministry of Labor. I assume some of you may have seen the photograph of this seminar as you entered the reception hall of the UN House building. Now Japan provides approximately 20% of the ILO regular budget, which ranks the second among all ILO member countries, and in 2003 ranked 7th in the amount for its special contribution.

In the year 2000 I was appointed as the President of the Parliamentarian's League on ILO activities, and I have lead a study tour of Japanese Parliamentarians to observe the ILO field activities in Cambodia and in Vietnam. Based on this experience, I reaffirmed the importance of the ILO field activities. In Cambodia, child labour was actually eliminated from the brick-laying factories and the children were attending nearby public schools, whereas previously they had been studying at informal schools. I also visited an irrigation facility that contributed to employment creation and agricultural production. Such ILO activities from which individuals can reap actual fruits are truly important.

The Parliamentarians League on ILO activities was originally set up to support ILO technical cooperation activities. Currently, it is providing strategic assistance to ILO activities, including the promotion of the ratification of ILO conventions, the support toward increasing Japanese ILO officials that are still underrepresented.

The ILO treats a wide range of matters. I understand Mr. Kari Tapiola, who has traveled from Geneva to attend this symposium is also responsible for trafficking matters in the ILO. I would like to mention one specific point. I am the chairman of the human trafficking committee of the Liberal Democratic Party, the ruling party, and I would like to appreciate this year's ILO Global Report. As is stated in this Global Report, the Japanese government adopted a national plan of action in December 2004 and is promoting various measures to seriously combat human trafficking. In this area, we are hoping to actively support the ILO activities, in particularly the field activities in the area of human trafficking.

Lastly, I would like to touch upon the agenda of "the Decent Work for All" People need to have productive work in conditions of freedom, equality and human dignity. Without such work, stable livelihoods or social stability cannot be achieved. This was also the reason the ILO was awarded the Nobel Peace Prize in the year of its 50th anniversary. As was pointed out at the United Nations World Summit during the UN General Assembly in September, to which Mr. Koizumi attended, we are living in a global and increasingly inter-dependent society. No nation can exist by itself, and as such, the significance of international agencies and organizations will certainly grow. I look forward to ILO's enhanced practical activities in cooperation with its tripartite constituents to establish lasting peace.

挨拶

ILO 活動推進議員連盟会長
森山 真弓

個人的にも公的にも ILO に深くかかわってきた者として、ILO 駐日事務所再開設 50 年の記念シンポジウムの開会式でご挨拶できることをうれしく思います。

私が労働省に入省した 50 余年前には、日本は国際的に支援を受ける側で、開発途上国の一つでありました。そのおかげで、1962 年、私は ILO のフェローとして、半年間ヨーロッパで研修する機会を与えられ、その後その年の総会のお手伝いをして、ジュネーブに 1 カ月滞在しました。このような経験は、その後の職業生活に非常に役立ったと感じております。

1974 年には、わが国は ILO に特別拠出を行えるまでに発展しました。ILO 日本マルチバイプログラムの開始が決定され、私は婦人少年局長として、その最初の事業であるアジア地域婦人労働行政セミナーをわが国で開催しました。このビルの入り口にある、そのときの写真を皆様もご覧になったのではないかと思います。現在わが国は、ILO の通常予算の約 2 割を拠出しており、これは ILO 加盟国中第 2 位です。特別拠出は 2003 年で第 7 位に位置しています。

2000 年に、私は ILO 活動推進議員連盟の会長を仰せつかり、議連の議員の方々とカンボジア、ベトナムで ILO のフィールド活動を視察しました。その経験から、ILO の現場での活動の重要性を再確認いたしました。カンボジアではレンガ工場での児童労働がなくなり、子供たちは初期の非公式学校から近所の公立学校に通っていました。また雇用創出と農業生産に貢献した ILO の灌漑施設も視察いたしました。こういう 1 人 1 人の人々に実際の成果を生み出す ILO の活動はとても重要だと実感した次第です。

ILO 活動推進議員連盟は当初は ILO の技術協力活動を支援するために設立されました。現在は ILO 条約の批准促進、まだ少ない日本人職員の増加の支援など、ILO 活動への支援を行っています。

ILO は非常に幅広い問題を取り扱っていますが、今回、ジュネーブから今日のシンポジウムにご出席のため来日されたカリ・タピオラ氏は、ILO の人身取引の責任者でもあると伺っています。私は自民党の人身取引委員会委員長を務めていますが、今年の ILO グローバルレポートを評価したいと思います。ここに報告されているように、日本政府も 2004

年 12 月には「国内行動計画」を策定し、諸対策を推進するなど、人身取引撲滅に真剣な取組みを行っています。この問題で、ILO の特にフィールドの支援援助活動を積極的に支援したいと思っております。

最後に「すべての人々ヘディーセント・ワークを」に言及したいと思います。人々が自由、平等で尊厳を保てる生産的な仕事をしなければならない、そのような仕事なくして人々の安定した生活はなく、ひいては社会的安定はありません。これは ILO が 50 周年を迎えたときにノーベル平和賞を授与された所以でもあります。小泉首相も出席されたこの 9 月の国連世界サミットが指摘しているように、私たちはグローバル社会、すなわちますます相互に依存する社会に生きています。他国と関係なく一国のみで存在することは不可能で、そのような状況下で、今後とも国際機関の重要性は一層増していくものと思います。ILO が、永続する平和を確立するために、政労使とともにさらに実際的な活動を強化することを期待しています。

Part I

“Human Security and the Role of the ILO”

第 1 部

人間の安全保障と ILO の役割

Human Security as Policy Template

Dr. Ramesh Thakur

Senior Vice-Rector, United Nations University; Peace and Governance

The shift from 'national security' to 'human security' is of historic importance.

The challenge posed by the massive earthquake and devastating tsunami of 26 December 2004 was a vivid illustration of the advantages of conceptualising security within the inclusive framework of human security. The natural disaster caused catastrophic loss of life in many countries around the perimeter of the Indian Ocean, including thousands of Westerners vacationing in the pleasure resorts. Mother Nature did not discriminate between Muslim and Christian, Tamil and Sinhalese, poor and rich, native and foreigner. She claimed them all equally to her bosom in the sea to bring forcefully home the realisation that we are indeed one human family. We inhabit the same planet earth, and artificially constructed enmity and rivalry based on the competitive and exclusionary concept of national security can be irrelevant to securing citizens against the real threats to their safety.

As the tsunami example illustrates, the concept of security has been stretched both horizontally, to embrace issues beyond just the military; and vertically, moving up to embrace regional and global structures and down to local and individual identities. Human security puts the individual at the centre of the debate, analysis and policy. He or she is paramount, and the state is a collective instrument to protect human life and enhance human welfare. The fundamental components of human security – the security of *people* against threats to personal safety and life – can be put at risk by external aggression, but also by factors within a country, including 'security' forces.

The reformulation of national security into the concept of human security is simple, yet has profound consequences for how we see the world, how we organise our political affairs, how we make choices in public and foreign policy, and how we relate to fellow-human beings from many different countries and civilisations.

One 'leg' of human security is in the human rights tradition which sees the state as the problem and the source of threats to individual security. The other is in the

development agenda that sees the state as the necessary agent for promoting human security. Both are reflected in the UN policy discourse, and indeed may well explain why the human security discourse first arose within the United Nations and was popularised by the 1994 *Human Development Report*. Human security was said to include the seven dimensions of economic, food, health, environmental, personal, community, and political security.

In general, Canada and Japan have emphasised a different leg each of human security. Canadians have given priority to protecting citizens at risk of atrocities arising from failed or perpetrator states and set up an international commission to try to reconcile the imperative to render effective protection to at-risk populations with the persisting reality of state sovereignty. Japan has prioritised the developmental leg of human security, and set up its own World Commission on Human Security.

The Canadian-sponsored commission defined human security as 'the security of people – their physical safety, their economic and social well-being, respect for their dignity and worth as human beings, and the protection of their human rights and fundamental freedoms'.

The Japanese-sponsored commission defined it as protecting 'the vital core of all human lives in ways that enhance human freedoms and human fulfilment. It means 'creating political, social, environmental, economic, military and cultural systems that together give people the building blocks of survival, livelihood and dignity'. The emotional rod that connects both the protection and wellbeing agendas is solidarity across borders, the sense of shared affinity with fellow human beings qua human beings regardless of differences in nationality, race, religion or gender.

The reality of human insecurity cannot simply be wished away. To many poor people in the world's poorest countries today, the risk of being attacked by terrorists or with weapons of mass destruction is far removed from the pervasive reality of the so-called soft threats – hunger, lack of safe drinking water and sanitation and endemic diseases – that kill millions every year, far more than the so-called 'hard' or 'real' threats to security. The 2005 Human Development Report has some telling – and grim – comparative statistics. For all of India's economic successes in the past decade, its child mortality reduction rates have not matched those of its poorer neighbour Bangladesh. *Had India matched Bangladesh, 732,000 fewer Indian children would have died in 2005.* Among children aged 1-5, girls are 50 percent more likely to die

than boys. That is, 130,000 girls are discriminated to death every year in India. Globally, on 2005 trends, the shortfall in the Millennium Development Goal target for reducing child mortality will lead to *4.4 million avoidable deaths* in 2015. Some 2.3 million children could be kept alive through preventive and curative neonatal interventions at a cost of \$4 billion – just two days of military spending in the developed countries. More than one billion people in the world lack access to clean water and 2.6 billion to sanitation. These deficits could be overcome through a decade-long annual investment of \$7 billion – less than what Europeans spend on perfume – which would save 4,000 lives *each day* from the resulting reduced exposure to infectious diseases.

Reconceptualising security in human terms compels scholars and policymakers into an explicit evaluation of such policy trade-offs. This was starkly and tragically illustrated with Hurricane Katrina in New Orleans when it became clear that because of Iraq, the region had been starved of funds that could have strengthened the levee flood protection system, and had about one-third fewer National Guards available to help with the disaster rescue and relief operations.

Human security thus gives us a template for national policy and international action, and that is its attraction for the United Nations both in peace and security, and in development. And that is also why it gives me great pleasure to be able to moderate this session on “Human Security and the Role of the ILO”. An ILO study last year concluded that only 8 percent of the world’s people live in countries providing favourable economic security; about three-quarters live in circumstances of economic insecurity that fosters a world full of anxiety and anger.¹ I look forward to learning more about the ILO’s work and role in promoting human security.

¹ International Labour Organisation, *Economic Security for a Better World* (Geneva: ILO, 2004). The book is described as exploring the social and economic dimensions of human security: www.ilo.org/public/english/support/publ/xtextsp.htm#b6117.

人間の安全保障 - 政策の一類型

国連大学上級副学長「平和・ガバナンス」担当
ラメシュ・タクール

「国家の安全保障」から「人間の安全保障」への移行は、歴史的にみて重要である。

2004年12月26日の大規模地震および大津波は、人間の安全保障という包括的な枠組みの中で、安全保障を概念化することが、いかに有効かを、はっきりと示した。自然災害により、インド洋に面した多くの国々で、膨大な数の生命が失われ、その中にはリゾートで休暇中の何千人もの欧米人が含まれていた。母なる自然は、イスラム教徒とキリスト教徒、タミル人とシンハラ族、富者と貧者、現地の人と外国人を区別することなく、すべての人を平等にその胸元、海の底に呼び寄せ、我々はすべて、「人間」という家族であるという現実を痛感することになった。我々は同じ地球という天体に居住しており、国家の安全保障の概念に基づいて人工的につくられた敵意と対抗心は、人間の安全に対する現実の脅威から国民を保護するには意味を持たないことがわかる。

津波の例で明らかになったように、安全保障の概念は水平にも垂直にも広がりをもっている。水平には単なる軍隊を超えた問題を包含し、垂直には上には地域と地球全体の仕組みを包含し、下には地元と個人のアイデンティティを包含する。人間の安全保障とは、個人を議論、分析、政策の中心に位置づけるもので、人間こそが至上の存在で、国家は人間の生命と安寧を保護するための集合体である。人間の安全保障の根幹をなすもの - 個人の安全と生命に対する脅威から人間を保護すること - は、外部からの攻撃により危険にさらされることもあれば、「治安」部隊を含む、国内の要因によって脅かされることもある。

国家の安全保障を人間の安全保障に再構築するのは単純ではあるが、世界に対するもの
の見方、政治の体系付け、公共政策や外交政策での選択、そして、他国や他文明の人間と
のかかわりに深遠な影響を及ぼす。

人間の安全保障には、国家を個人の安全保障に脅威をもたらす存在とみなす人権の流れ
と、国家を人間の安全保障の担い手とする開発の流れがある。いずれも国連の政策論議に
反映されており、なぜ人間の安全保障の議論が最初に国連で行われ、1994年の人間開発報
告書でその内容が広く知られるようになったかの説明になる。人間の安全保障は経済、
食糧、衛生、環境、個人、地域、政治という7つの側面を包含すると考えられている。

一般的にいうと、カナダと日本は人間の安全保障のそれぞれ異なる流れを強調してきた。カナダは、国としての義務を怠っている国家もしくは国民に危害を加えている国家から迫害の危険にさらされている国民の保護に重点を置いており、危険にさらされる集団を効果的に保護するという命題と、国家主権という普遍の現実の調整のための国際委員会を設置した。一方、日本は開発を支柱として、「人間の安全保障世界委員会」を設置している。

カナダが主唱する委員会は、人間の安全保障を「人々の安全保障 - 人々の身体の安全、経済的社会的安寧、人間としての尊厳や価値の尊重、人権と基本的自由の保護」と定義した。

日本が支援する委員会は、人間の安全保障を「人間の自由と可能性を実現できるように、人間の生命にとってかけがいのない中枢部分」を保護することと定義した。つまり、「政治、社会、環境、経済、軍事、文化のシステムを、人間の生存、生活、尊厳を確保するための基本的要素を提供するものにするという」定義である。保護と安寧の目的を結ぶ情緒的なつながりは、国境を越えた連帯感であり、国籍、人種、宗教、性別の差を超えて人間が人間として連帯感を持つことである。

人間の安全保障の実現は、簡単に願うだけではかなわない。世界の最貧国に住む多くの貧困者にとっては、テロリズムや大量破壊兵器により攻撃を受けるリスクよりも、いわゆる「ソフトな」脅威が蔓延しているという現実がある。すなわち飢餓、安全な飲料水や衛生の欠如、伝染病などで、毎年何百万人が命を落とし、その数は「ハードな」あるいは「現実の」安全に対する脅威によるよりもはるかに多い。2005年の人間開発報告書には、意味のある国際比較統計が - 残酷な結果であるが - 載っている。過去10年間のインドの経済成長にもかかわらず、幼児死亡率の低下は、近隣諸国でより貧国であるバングラデシュのレベルに及ばない。インドとバングラデシュが同レベルであったら、2005年に73万人の幼児が命を落とすことはなかった。また1歳～5歳の幼児をみると、女兒は男児よりも5割多く死亡している。つまり、インドでは、毎日13万人の1歳～5歳の女兒が差別されることにより命を失っている。全世界では、2005年の状況が続くと、ミレニアム開発目標の乳幼児死亡率の低下が達成できず、2015年には本来であれば避けられるはずの440万人の死につながる。約230万人の子どもが40億ドルの費用で、新生児への予防や治療のための医学的介入によって生存可能となるが、この費用は先進諸国のわずか2日間の軍事経費である。10億人以上が安全な飲料水へのアクセスがなく、260億人以上が安全な衛生設備にアクセスできない。これらの不足は、10年間毎年70億ドル投資すれば - この額はヨーロッパで香水に消費される額より少ないが - 克服可能で、つまり毎日4000人の感染症の罹患を減少させることができる。

安全保障を人間という観点から考え直すことは、学識者、政策決定者に対し、政策のトレードオフについて明白な評価の変更を強いることになる。これに関しては、ハリケーンのカトリーナがニューオーリンズを襲った際、イラク問題が原因で、その地域の洪水防止施設を強化する資金が欠乏し、水防災害救助や援助活動を行える国防軍が約3分の1少なかったという、際立った、悲劇的な事実により明らかになった。

このように、人間の安全保障は、国家政策と国際的な行動の一類型を示し、平和、安全保障、開発という観点から、国連も関心を持っている。それゆえに、「人間の安全保障とILOの役割」というセッションで座長を務めることができ、光栄に思う。昨年出されたILOの調査結果によれば、良好な経済的安全保障が提供される国に住んでいるのは、世界人口の8%に過ぎない。一方、不安と怒りに満ちた世界に住んでいるのは4分の3に達する。ILOの取り組み及びILOが人間の安全保障で果たす役割についてさらに多くのことを学びたい。

The Role of the ILO and the Human Security

Takahiro Shinyo

Director-General, Global Issues Department of Ministry of Foreign Affairs

It is my great pleasure to be invited to address the symposium commemorating the 50th Anniversary of the reopening of the ILO Office in Japan.

The ILO is an international organization with a very long history that exudes authority supported by its history and tradition. Such thoughts were reaffirmed when I had recently visited the ILO Headquarters and talked with Mr. Juan Somavia, the Director-General.

Mr. Kensuke Horiuchi, who participated in the Peace Conference in Paris in 1919 as a member of the Delegation from Japan, commented in his memoir that the Japanese Delegation's main interests at that time were in discussing the Japanese rights and interests of Shandong province and the South Pacific Islands that Japan was to inherit from Germany. Japan did not show much interest in establishing the League of Nations for international peace and security nor international labour bodies. It is impressive that almost 100 years have lapsed since those times.

With regard to human security, Prof. Dr. Thakur has already made a very comprehensive and organized clarification, so I would focus on the topics of human security and the role of the ILO, and of human security and Japan.

The concept of human security is not a Japanese invention, but this term was first used in the UNDP Human Development Report in 1994 to present the concepts of human security and human-centered development. It was the late Mr. Keizou Obuchi, the Prime Minister, who first introduced this concept into the diplomatic policy of Japan. When he was the Minister for Foreign Affairs, he referred to this concept of human security in his speech entitled "Japan and Asia" presented during his visit to the ASEAN. Human security is about comprehensively eliminating all types of threats to human lives, livelihood and dignity and to reinforce efforts to combat these threats. In other words, it is about maintaining human dignity, and is equivalent to the statement included in the preamble of the UN Charter, to reaffirm the worth of the

human person.

Recently human security and national security are often cited in comparison, however they are parallel concepts, not contradictory, hierarchical, nor does one embrace the other.

The overview of diplomacy today points to more emphasis on the human security concept: There are many elements that threaten human existence pointed out by Prof. Thakur, such as tsunami, hurricane, HIV/AIDS, malaria, and tuberculosis. Recently we have recognized that the avian flu is also a serious threat to people's lives. Mr. George Bush, the President of the U.S.A., has also attached importance to this problem in his speech at the recent summit of the United Nations. Immediately after this the U.S. government held a Conference in New York to which I myself participated, to establish international partnerships to combat the avian flu. U.S.A., Japan, Canada, Australia and the U.K., the current EU Presidency holder are the focal nations in an effort to influence neighboring countries in Asia. As this example displays, the emphasis of foreign policy is shifting to human security, and the U.S.A., Europe, and Japan have come to place more interest in this issue.

The Japanese Government has been trying to advance the concept of human security, following the paths opened up by Mr. Obuchi, then Minister of Foreign Affairs and others. Japan established the Human Security Trust Fund within the United Nations to which it contributes about three billion yen annually from our national budget. More than 130 projects have already been financed by this fund. Japan does not only limit itself to making human security one of the guiding principles in diplomacy, but also created a trust fund to pursue the realization of the concept of human security for nearly a decade in cooperation with the UN and the beneficiaries.

However, not necessarily all countries agree on the concept of human security, although it may appear that it would be well received by all countries. For example, such countries as China, Cuba, India and Bangladesh are either opposed or reluctant to this idea. A certain number of countries did not agree to include the human security concept in an international document. At the UN World Conference on Disaster Reduction held in Kobe this January, despite Japanese efforts to include the human security concept into the adopted document, it was not possible due to objection by several countries. Varied reasons against the concept exist; however, it seems that there are some concerns that this concept might be used as a pretext for foreign

interference in domestic affairs. It is a fact that some countries are apprehensive to this concept although this is about protecting human dignity and not about military invasion or interference with domestic affairs.

Japan had to overcome such opposition. Japan continued its outreach so that every UN member countries can share this concept. The efforts materialized into the outcome document of the 2005 UN World Summit held from September 14th to 16th. Although this was not widely reported by the media in Japan, the outcome document incorporated a paragraph referring to human security. The definition of human security will be discussed at the UN General Assembly. The human security concept should be expanded to all countries including the developing countries, and we would like to position ourselves in the center of such activities, although we do acknowledge the work of human security network group initiated by Canada.

The ILO has a long history of working on human security. The ILO's focus on Decent Work in my view is very close to the human security concept. The people need work with dignity to achieve human security, and the ILO has been working for such goal through its tripartite structure, with the cooperation of the employers, workers and the government. There may be different opinions among them, but activities to achieve human dignity may be described as a symbol of ILO activities.

As for poverty eradication, the ILO enthusiastically works on this issue. To put an end to poverty is not easy, but one of the suggested solutions is overcoming poverty through economic growth, as have Japan and Asian countries experienced. Economic growth sometimes could be accompanied by various distortion or problems so it cannot be the single solution. But by being aware of the concept of human security, we will be able to overcome poverty by decent work and economic growth. If we can achieve this target in other countries besides the Asian countries, we will come near to achieving the Millennium Development Goals.

As for human trafficking issues touched upon by Ms. Mayumi Moriyama, Japanese Government is working hard on this issue. The ILO also takes initiatives on this issue. With the human security concept through various undertakings, we hope we will be able to eliminate causes of human trafficking. We need to continue our efforts to eliminate this problem and I believe the ILO can play very important and significant role in this area. I hope that the ILO will be an ever more important player in this area with the Ministry of Foreign Affairs and related ministries and agencies, trade

unions and businesses.

人間の安全保障と ILO の役割

外務省国際協力部長
神余 隆博

本日は ILO 駐日事務所再開設 50 周年で発言する機会をいただき、感謝する。

ILO は歴史の長い国際機関で、その歴史や伝統に裏打ちされた権威を感じる。最近 ILO 本部を訪問し、ソマビア事務局長と会談しその思いを深めた。1919 年のパリ講和会議の参加者の堀内謙介氏の回顧によれば、当時の日本代表団は、ドイツから引き継ぐことになった山東省、南洋諸島の権益問題に主に没頭し、国際連盟の設立すなわち平和機構をどう構築するか、国際労働組織の立ち上げなどにはあまり関心を示さなかったとしている。その頃から数えると 100 年近く経ち、感慨深い。

「Human Security (人間の安全保障)」については、今タクール副学長から包括的でまとまりのあるご説明をいただいたので、「人間の安全保障と ILO の役割」「人間の安全保障と日本との関係」に焦点をあててお話したい。人間の安全保障という概念は、日本が最初に使い始めたのではなく、1994 年に出版された UNDP の人間開発報告の中で、人間の安全保障、人間中心の開発という概念が示されたのが最初である。これを外交政策に取り入れたのは故小淵総理大臣で、外務大臣当時、ASEAN 訪問時に行った「日本とアジア」と題するスピーチの中で、人間の安全保障という概念を初めて使われた。「人間の安全保障」とは、人間の生存、生活、尊厳をおびやかすあらゆる種類の脅威を包括的に取り除き、これに対する取組みを強化するというものである。言い換えるなら人間の尊厳を保つということで、国連憲章の前文の「人間の価値に重きを置く」と同義である。

最近では「人間の安全保障」は、「国家の安全保障」と対になって語られることが多いが、両者は相反するものでも、上位下位の関係、一方が他方を包括する関係でもなく、重なり合っている。

今日、各国の外交の動きをみると、「人間の安全保障」重視に動いていると感じる。タクール副学長も言われたように、津波、ハリケーン、HIV/エイズ、マラリア、結核など多くの人間の存在を脅かす要素がある。最近の鳥インフルエンザもその 1 つで、ブッシュ米大統領もこれを重要視し、先般の国連の首脳会議のスピーチで取組の必要性を指摘している。米政府はその直後にニューヨークで会合を開催し - 私も参加したが - 、鳥インフルエンザ対策としての国際的パートナーシップを打ちたて、アメリカ、日本、カナダ、オーストラリア、EU 議長国イギリスが中心になって近隣のアジア諸国に働きかけを行うこと

になった。このように、外交の重点が「人間の安全保障」に移行し、アメリカ、ヨーロッパ、日本もそれに関心を向けるようになった。

日本政府は「人間の安全保障」を進めるため、小淵外務大臣(当時)の努力を引き継ぎ、国連に人間の安全保障基金を設立し、毎年約 30 億円弱の予算措置を講じている。今までに 130 以上のプロジェクトを支援した。日本は、「人間の安全保障」を外交の基本の 1 つにしているのみならず、基金をつくり、10 年近く、国連、受益国と共に、人間の安全保障の概念の実現を図っている。

一見どこの国からも受け入れられそうな人間の安全保障の概念にも、中国、キューバ、インド、バングラデシュなどのような反対ないし慎重な国もある。これらの国は、国際文書に「人間の安全保障」という概念が入ることにしばしば賛成しなかった。本年 1 月神戸で開催された国連防災世界会議でも、日本代表団の努力にもかかわらず、数カ国の反対により採択文書に「人間の安全保障」を入れられなかった。反対理由は様々だが、「人間の安全保障」を口実に内政干渉が行われるのではないかというものだが、軍事的な侵略、内政干渉ではなく、人間の威厳を保護する趣旨である「人間の安全保障」についてすらその懸念を感じる国があるのが現実である。

日本としてはこれらを乗り越える必要がある。国連のすべての加盟国が共有できるようにしていきたいと努力を続け、各国に働きかけた。その結果、国内ではあまり報道されなかったが、9 月 14 日～16 日に国連で開催された首脳会議の成果文書に「人間の安全保障」というパラグラフを創設できた。定義については今後の国連総会で議論の予定である。「人間の安全保障」という概念を、日本が中心になって - カナダのネットワークグループなどもあるが - 開発途上国も含めて広げていきたいと考えている。

ILO は人間の安全保障に取り組んできた非常に長い伝統のある組織である。ILO が掲げているディーセント・ワークは「人間の安全保障」という概念に近い。人間の安全保障実現のためには、人間として尊厳の保たれる仕事が不可欠であり、ILO は政労使という三者構成主義でそれを目標として活動してきた。三者の意見の違いもあるが、人間の尊厳を目指した活動は ILO の象徴といえる。

貧困解消の問題についても、ILO は真摯に取り組んでいる。貧困解消の道筋は平坦ではないが、1 つの方法として、日本やアジア諸国が経験してきたような経済成長を通じた貧困の克服がある。経済成長にはさまざまなひずみや問題を伴うこともあり、これがすべてではないが、「人間の安全保障」という概念を意識することによって、人間らしい労働、経済成長を通して貧困を克服できる。これがアジア以外の国でも可能なら、ミレニアム開発目標の達成に近づけるだろう。

森山先生のお話にあった人身取引の問題についても、日本政府は努力しているところである。ILO も主導的な役割を果たしている問題であるが、「人間の安全保障」という概念をかかげて活動をしていくことにより、人身取引の原因となるようなこともなくなるのではないか、これからも努力が必要であろう。この分野で ILO の果たす役割は大きい。外務省としても関係省庁、労働組合、企業とともに、ILO が「人間の安全保障」のためにさらに大きな役割を果たすことを期待し、ともに努力していきたい。

The Role of the ILO and Human Security

Yozo Yokota

Professor, Chuo University Law School,
Expert Member of the ILO Committee of Experts on the Application
of Conventions and Recommendations

Introduction

Human Security is a perspective on security that focuses on people, as against the traditional state-oriented view of national security. Since the inception of the United Nations in 1945, human-centered perspectives, such as human rights, human environment, and human development have become new trends in international relations. The concept of human security also conforms to this trend. It became popularized especially after the UNDP took up this idea and analyzed it extensively in its “Human Development Report” in 1994.

1. The Concept of Human Security

The concept of human security has already been elaborated by Prof. Dr. Thakur and Mr. Shinyo and I agree with the ideas presented by them. I would therefore like to contribute by underlining the main points only.

Human security is a way of thinking which emphasizes the importance of securing the life, safety, health, freedom and enhanced life of the people by protecting them from various threats. The threats against human security include the following:

Firstly, political threats can translate into oppressive regime, suppression on human rights by the state, genocide, terrorism and failure of state functions, etc.

Secondly, economic threats include economic turmoil (such as hyperinflation, depression), poverty, unemployment, depletion of resources, and destruction of the environment.

Thirdly, as for social threats, we can point out human trafficking and other crimes that threaten the social existence of human beings, communicable diseases, pollution, malnutrition and the lack of water supply and sewerage systems.

Fourthly, cultural threats, - which are not widely discussed - include destruction of traditional cultures especially those of the indigenous and tribal peoples, linguistic discrimination, limitations on cultural and artistic activities, religious suppression,

limitations on freedom of thought, expression, conscience and academic freedom. Lastly, natural threats will include typhoons (also monsoons, hurricanes), earthquakes, tsunami, volcanic eruption, flood and drought.

2. The significance of ILO's tripartite structure

The concept of human security has been in use since the mid 1990's, but within the traditional international system surrounding the main axis of relations between states, this concept that treats problems by removing national barriers and focuses on the people has been nurtured since earlier times in the UN system. In fact, the ILO, inaugurated 26 years before the creation of the UN was the first organization to realize this concept. In the ILO, the representatives of workers and employers as well as governments have been involved in the dialogue for problem resolution. It could be said that the ILO's tripartite system was the first example of the application of a human-focused approach on international relations. Specifically, at the ILO, international deliberations are made on such issues pertaining to workers' rights, livelihood, workplace, and safety and health in a forum that directly reflects the voices of the workers and employers. There is also a mechanism that promotes action to safeguard such matters. The term "human security" was not used back in the times the ILO was founded, but the human-centered approach to international issues that the ILO focused on was an undercurrent that later lead to the culmination within the UN of the broader concept of human security.

Now, let me turn to the question of how to translate the general concept of human security into the functions of the ILO. More concretely, I should like to analyze the threats to workers lives as follows:

First of all, as for political threats, we may point out to repressive policy of the government and the infringement of the workers rights and other suppression of the labour movement. Forced labour under the military regime of Myanmar is one example of such oppression. The notorious apartheid, once practiced in South Africa, is one real example oppression that violates the freedom of labour.

Secondly, as for economic threats, mass unemployment due to economic turmoil could be pointed out. Pressure on workers lives due to inflation and significant rise in public utility charges is another example of an economic threat.

As for social threats, there are discrimination at the workplace based on race, sex, language, religion, family origin and disability, and unequal treatment in finding employment and in daily lives due to such discrimination. We may also point out that inadequate application of health and safety measures by companies, and the injuries

and diseases resulting from this are the real example of social threats.

As for cultural threats, political interference in learning and practicing art and literature and thus the violation of the rights of scholars, artists and person of letters is an example.

Natural threats include the loss of fruit of labour due to natural disasters (for instance, damages on crops by typhoon), and unemployment due to loss of workplace.

In countering such threats to the security of workers, the ILO, which enables direct participation of the workers to the discussion under the tripartite structure, can be said that it is an absolutely effective forum for policy making and implementation.

In relation to this, a quarter of the representatives to the International Labour Conference and the ILO Governing Body are from the worker side. These are significant organs in standards setting, which Mr. Tapiola is responsible for in the ILO Office. In fact, the tradition of the ILO goes that the workers and employers discuss and reach an agreement whereas the government representatives do not interfere much before reaching a conclusion. Based on this modality, the workers can be said to have a strong voice, almost equivalent to one half representation. It was ground breaking that this system was created in the ILO in 1919.

3. The significance of the Committee of Experts and the Office

The ILO, apart from its tripartite structure, has mechanisms to focus on individuals, and plays significant roles in activities concerning the standards-setting, supervision, research and technical cooperation of labour standards. One is the ILO Office and the other is the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, which I have the honor to serve as an expert member.

This Committee consists of about 20 experts and meets once a year in the autumn for a period of about two weeks and a half. There are 185 ILO Conventions altogether and the states are obliged to comply with the provisions of the ratified Conventions. In case of violation of such conventions, while the government and the employers are not direct stakeholders and may not make statements on the problems, the workers may be in a situation where their lives, livelihood and safety are threatened, so there is a mechanism through which the workers may file complaints about the violation. The complaints are sent to the ILO Office by the trade unions and the Committee of Experts reviews such cases and may find that there are violations, identify the scope of improving the circumstances, or may comment that it is not necessarily a violation. Assessments are made on a case-by-case basis, compiled into a comprehensive report that would be referred to the Conference Committee on the Application of Standards.

The tripartite structure of the ILO stands on the balance between the stakeholders in the government, workers and employers, but the Committee of Experts is composed of experts chosen in their individual capacity, not as governmental representatives. This displays how the ILO ensures in many layers the effectiveness of its activities of setting international standards of conduct and securing their compliance focusing on the people.

The ILO Office, of which Mr. Tapiola is a senior member, is one of the oldest with long history among the UN agency secretariats. The ILO Office must ensure its international character and neutrality. They are also expected to display high levels of expertise. I was highly impressed by the expertise of the ILO officials who appropriately respond to the questions raised by the expert members with supporting documents to ensure smooth deliberations by the Committee of Experts. Another unique activity of the ILO Office is the technical cooperation. In many developing countries, especially the newly emerging states and new member states often lack experts who can give advice on the application of ILO labour standards, and the procedures to be taken after ratification. In that case, the ILO Office plays an important role by sending personnel or training officials in the developing countries. My good friend, Prof. Shinichi Ago, has been engaged in this work for a long time at the ILO. The ILO officials, as experts independent of the tripartite constituents, provide advice and guidance to show a better direction for the working population of the beneficiary countries. I highly evaluate this work of the ILO.

4. The challenge of the ILO in the future

At the outset of the 20th century, the ILO introduced an innovative scheme of tripartite structure, the ILO Office and the Committee of Experts and thereby made significant contributions in the human security of the workers. Almost 90 years later, as we stand in the beginning of the 21st century, we see the situation where the workers representatives are chosen on the basis of the trade unions, and the employers representatives are chosen from among the management of the companies. This function has worked very well and I think it will continue to work in the future. However, I am of the view that the conflict relationship that existed between workers and employers in the beginning of the 20th century, and the workers voice that are to be represented by the trade unions are gradually changing today. There are many unorganized workers, many unemployed people who have no place to work. Voices of those are not necessarily represented under the current ILO tripartite system. There may be instances where the workers' representatives and some of the government

representatives try as much as they can to speak on behalf of them. But despite the fact that the current tripartite structure nor the Committee of Experts nor the ILO office is organized on the basis of the national representation, not enough systems are in place to listen directly to the voices of the unemployed, the poor, the disabled, or the foreigners and migrant workers. This is a more recent issue. I would like to raise the issue that the ILO is at a turning corner to think about how to reflect the voices of these workers, the unemployed, and the socially vulnerable to the policy planning, standards-setting and technical guidance of the ILO.

Lastly, “Decent Work” advocated by the ILO is extremely significant. It goes without saying that it is important for human beings to work in dignity, but until now, the idea of work has been that it is unavoidable in order to earn a living. The people’s modern ideas on work is not the same as it used to be in this sense, and it would be a challenge to bring about a situation where people can try to find a self-fulfilling work. I am encouraged that the ILO is taking up this new challenge.

人間の安全保障と ILO の役割

中央大学法科大学院教授・ILO 条約勧告適用専門家委員会委員
横田 洋三

はじめに

人間の安全保障は、従来の国家中心の安全保障の概念に対して、人間に着目した安全保障である。1945 年の国連の創設以来、人権、人間環境、人間開発など人間に焦点を当てたものの見方が国際関係の新しい潮流となりつつあるが、人間の安全保障も、この流れに沿ったもので、1994 年の UNDP の『人間開発報告書』において使われたことから、一般に通用するようになった。

1. 人間の安全保障の概念

人間の安全保障の概念については、タクール上級副学長、神余部長が詳細に話され、私もその考えに賛成であるが、論点を以下のように整理したい。

人間の安全保障とは、人間に対するさまざまな脅威から、生命、安全、健康、自由、充実した生活などを確保する考え方である。これらの脅威の中には、以下のものが含まれる。

政治的脅威（抑圧政治、国家による人権弾圧、集団殺害、テロ、国家機能の破綻等）

経済的脅威（インフレ・デフレ、恐慌等の経済混乱、失業、貧困、資源の枯渇、環境の破壊等）

社会的脅威（人身取引のような人間の社会的存在を脅かす犯罪、感染症、公害、栄養失調、上下水道の不備等）

文化的脅威 - あまり議論されていないが - （伝統文化の破壊とりわけ少数民族に対するもの、言語的差別、文化・芸術活動の制限、宗教的弾圧、思想・表現・良心・学問の自由の制限）

自然的脅威（台風、地震、津波、火山噴火、洪水、旱魃等）

2. ILO の三者構成の意義

人間の安全保障という概念は 1990 年代から使われ始めたが、国家間関係を主軸とする伝統的国際関係秩序において、国家の壁を崩して、人間に着目した問題の処理方法は、以前から国連の中で培われていた。そして、これを最初に実現したのは、実は国連よりも 26 年も前に創設された ILO である。ILO においては、政府代表のみならず、使用者代表、

労働者代表が問題解決のための議論に参加してきた。ILO の三者構成主義は、人間に着目した問題の捉え方を国際関係に応用した最初のケースと言える。具体的には、労働者の権利、生活、安全、職場、健康等の問題を、労使の代表の声を直接反映する場で、国際的な審議を行い、それらを守る活動を行うしくみである。ILO 創設当時には、人間の安全保障という表現は使われなかったが、ILO が着目した人間中心の国際問題の処理が底流にあり、国連の中で、より広い安全保障概念として、人間の安全保障という考え方が開花した。

さて、ILO における人間の安全保障に関する活動をみてみよう。特に労働者の生活を脅かす脅威としては、以下のものがあげられる。

第一に、政治的脅威としては、政府の抑圧政策による労働者の権利の侵害等の労働者運動の弾圧がある。ミャンマーの軍事政権の下で行われている強制労働などが、このような弾圧の事例と言える。かつて南アフリカにおいて行われていた悪名高いアパルトヘイトも、労働の自由を侵害するこの種の弾圧の実例である。

第二に、経済的脅威としては、経済混乱による大規模な失業があげられる。インフレや公共料金的大幅な値上げによる労働者の生活の圧迫も経済的脅威の一例と言える。

社会的脅威としては、仕事に関連して人種、性、言語、宗教、門地、障害などに基づくさまざまな差別による就職や日常生活における不平等な取り扱いがある。企業による健康対策や安全対策の不徹底によるけがや病気も、労働者に対する社会的脅威の実例である。

文化的脅威としては、学問、芸術、文学活動への政治的干渉による学者、芸術家、文学者の権利の侵害がその事例である。

自然的脅威としては、自然災害による労働の成果の喪失(台風による作物への被害等)、職場の喪失による失業などがある。

このような、労働者の安全保障に対する脅威に立ち向かう上で、三者構成のもとで労働者代表が直接審議に参加する ILO は、きわめて有効な政策立案・実施の場といえる。

この関連で、ILO の活動特に基準設定において - タピオラ局長が事務局の責任者であるが - 、重要な役割を担っている ILO 総会、理事会には労働者代表が 4 分の 1 参加している。実際には、使用者代表と労働者代表が議論し、合意ができたところで、政府代表はあまり干渉せず結論が出されるという ILO の伝統があり、労働者代表は 2 分の 1 に近い発言権を持っているといってもいいくらいの役割を果たしている。この仕組みが ILO で 1919 年に作られたのは画期的である。

3 . 専門家委員会および事務局の意義

ILO は、三者構成以外にも国家を離れた個人に着目し、労働基準の設定、基準適用の監視、研究、技術協力などの活動の面で、重要な役割を果たす仕組みがある。1 つが事務局、もう 1 つが私も参加している条約勧告適用専門家委員会である。

専門家委員会は、20 名程度の専門家で構成され、毎年秋に 3 週間弱の会合を行う。加

盟国は批准した ILO 条約 - ILO 条約は 185 あるが - について遵守の義務がある。条約が遵守されない場合、国や使用者は直接利害関係がなく発言を行わない場合でも、労働者は生命、生活や安全等が脅かされることがあり、労働者も問題提起しうる仕組みになっている。労働組合から ILO 事務局に出された条約違反の通報について審査し、違反がある、改善の余地がある、必ずしも問題があると言えない、など問題ごとに審査を行い、報告書にまとめ、総会の条約勧告適用委員会に送る活動を行っている。ILO の三者構成は、政労使の利害関係者のバランスの上に立っているが、この委員会はそれとは別に国家代表ではない個人的資格で選任ないし任命された専門家が審議する場である。ILO が人間に着目して国際的な行動基準を設定し、それを遵守させるという活動に対し、何重にも実効性をもたせている事例と言える。

事務局は - タピオラ総局長も責任者の一人であるが - 多くの国連事務局の中で最も古く、最も伝統がある。事務局は国際性、中立性が保障され、専門性が求められている。専門家委員会の作業が円滑に行われるべく、委員の疑問・質問にサポート資料を添えて的確な回答を出す ILO 事務局職員の専門性の高さは印象的である。また、事務局独自の活動として、技術協力がある。発展途上国、特に新興国や新規加盟国では ILO 労働基準をどう実施すべきか、条約批准後どうすればいいかにつき、手続の面で専門家がいなくて多いが、事務局が技術協力という形で、人材の派遣、発展途上国の人材の訓練などに重要な役割を果たしている。私の友人である九州大学の吾郷真一教授も、ILO でその業務を長く担当した 1 人である。ILO の事務局職員は、政府、使用者、労働者から独立した専門家の立場で、受益国の働く人たちにとってよい方向を指導助言する活動を行っており、私はこの活動を非常に評価している。

4 . 今日の ILO の課題

ILO は 20 世紀の初めに三者構成、事務局、専門家委員会と言う画期的な制度を導入し、これにより労働者の人間としての安全保障という面で大きく貢献してきた。それから 90 年近く経ち、21 世紀の入り口に立っている今、三者代表のうち労働者代表は労働組合を基盤にして選ばれ、使用者代表も企業の経営者の代表が選ばれている。これは今まで機能してきたし、今後も続くと思われる。私は、20 世紀初頭にみられたような労働者と使用者の対立の関係、労働組合に代表される労働者の意見が今日では少しずつ変わってきているのではないかという問題意識をもっている。組織化されない多くの働く人たち、働き場がない人たち - 失業者などの声は現在の仕組みでは直接的には反映できない。労働者代表 - 政府代表の一部 - もそういう人たちの声を代弁しようとしている場合もあるが、現在の三者構成主義、専門家委員会、事務局の体制は国家中心ではないが、失業者、貧困者、障害者、外国籍者 - 特に最近の問題である移住労働者等の声を直接聞く体制は十分整っていない。これらの労働者、失業者、社会的弱者の声を、どのように ILO の政策立案、基準設定、技術指導に反映させていくかを考える曲がり角にきているのではないかという問題

提起をしたい。

ILOの主唱しているディーセント・ワークは非常に重要な意味を持っている。人間にとって尊厳のある仕事をすることはもちろん重要であるが、今まで仕事とは、いやなことだが、生きるためにせねばならないという発想でとらえられてきた。現在の人々の仕事に関する考え方は異なり、仕事を通して生きがいを感じるような仕事を見出せる状況にすることが今日の課題であろう。ILOがこの新しい問題に取り組みつつあることを心強く思う。

Human Security and the Role of the ILO

Kari Tapiola

Executive Director

responsible for Standards and Fundamental Principles and Rights at Work, ILO

Summary

The linkages between the work of the ILO and human security are more than obvious. The creation of the ILO back in 1919 - with Japan as one of the founding members - was all about human security. In a global crisis, security had broken down, and social tensions had contributed to World War I. The ILO was founded on the conviction that gaps between the privileged rich and the exploited poor, and gaps between and within countries, could at worst lead to conflict and war.

Against the background of a devastating war, and attempts at revolution as a solution to social tensions, the tripartite structure of the ILO showed a democratic and participatory way to deal with conflicts that affect the working people and disrupt or prevent their well-being as well as disrupting healthy economic and enterprise activity. Social justice and peace were then seen as a necessary basis for economic growth. This was equally true in the reconstruction period after World War II. And it is also true in our globalized times.

The formula is quite simple, and it has been well proven in times of growth. Its elements include human rights at work and decent labour standards and conditions of work, together with economic and employment growth. The effects of growth are expanded through negotiations and cooperation for sharing in the outcomes of growth.

Cooperation, whether bipartite or tripartite, is however easier when the prospects of growth are good. The situation is more difficult in times of economic troubles. It is one thing to have shelter from short-term economic downturns. Then you know that you are going through a period of bad weather and you have to cooperate to keep dry until the sun shines again. But it is more difficult when the economies are facing deep-reaching structural change. Then instead of a rainy day, or even a hurricane, you are rather facing climate change, and behaviour, organizations and processes have to be adjusted accordingly.

The challenge today is how to use the traditional method of the ILO - negotiation, consultation, tripartite cooperation - when parameters change. Can this method be applied to manage globalization, so that it would be a socially responsible process? The recent World Summit at the UN General Assembly supported on 13 September 2005 fair globalization as an aim, referring to the ILO's concept of decent work for all, with an emphasis on full and productive employment, including for women and young people; national development including poverty reduction strategies; and full respect of core labour standards as expressed in the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

Governments and employers' and workers' organizations will have to ensure that their actions and structures can be relevant to this common goal. It is important to see what kind of change we are undergoing in the labour markets. The world of work is no longer dominated by monolithic, massive work collectives. Centralized command structures are fading away. Units of work and entrepreneurship are smaller and more spread out.

The organizational challenge is how to function efficiently when your organization - and your bargaining partner - no longer is a hierarchy: it has become a network instead. Decisions are less and less top-down, they are more horizontal. More adjustment of interests of equal partners is needed. More attention has to be paid to individual concerns and aspirations, although this has to take place in a coherent framework.

The ILO's four-pronged decent work approach gives indications on how the security and basic interests of both the economy and people who work and live in it can be ensured in the new circumstances.

1. Rights - labour standards

The observance of commonly agreed standards provides a framework, which is also a framework for flexibility. Standards are not against flexibility - in fact, they are a precondition for flexibility. They guarantee equal rights and the setting in which individuals (workers and entrepreneurs) can pursue their aspirations.

The four categories of fundamental principles and rights at work (core labour

standards) are spelled out in the 1998 Declaration. They are not for ILO purposes alone but concern the whole multilateral system, and they cover all situations in both the formal and informal economies. They are universal in scope but, of course, their application is both national and local. There is no contradiction between the universal character of human rights at work and their application by people and authorities who have to gain sufficient ownership over them.

(The four categories are: freedom of association and the right to collective bargaining; the abolition of forced labour; the elimination of child labour; and non-discrimination in employment and occupation.)

2. Employment

In general the dignity of a human being is determined by what he or she does, most often as a worker, an administrator or an entrepreneur. In order to be viable, poverty reduction measures need to lead into more and better jobs. As a report presented by the Director-General to the International Labour Conference two years ago underlined, people have to be assisted to work their way out of poverty.

Real employment has to match real needs. It is difficult to share the often heard statement that there is not enough work in the world. Just to take care of the effects of both man-made and natural disasters would call for work on a massive scale. If the political will is there, the question then is of how to organize the work. It is difficult to accept that there is not enough to do when nearly a quarter billion of children are made to work around the globe every day.

Employment calls for investments in the skills of young people, to give them a tangible promise for the future and avoiding the danger which may be the biggest one of all: a loss of belief in that progress is possible.

3. Social protection

Not everyone can or even should work. Societies have to look after the young and the old as well as those who temporarily are not able to gain their living through a decent job. Adjustment measures have to be in place when there is short-term downturn. Increasingly, we need to address the effects of long-term structural change on whole categories of workers who need protection while alternatives are being found.

We also need to address the issues of health and safety in a working environment where the development of a safety culture and its protective measures is not as easy as in big work collectives. Every day thousands of lives are lost in work-related accidents. If the daily global casualty rate at work would be concentrated in one place, it would be all over the first pages of the world's newspapers. In addition to the endless human tragedies involved, most of these losses are entirely preventable.

Our societies are ageing - in both industrialized but also in developing countries. In addition, for many reasons, both young and ageing workers are more vulnerable to accidents and occupational diseases. Against a global background, we have to have a comprehensive review of trends of both retirement age and remuneration as well as those of migration.

4. Social dialogue

Social dialogue offers what we could call "the method" to deal with these interlinked questions. Adjustment can be done through collective bargaining, information and consultation, and different ways of participation and inclusion. For instance, workplace cooperation is key for occupational safety and health measures.

Employers' organizations and trade unions may change, but there will always be those who run enterprises and public services as well as the many who work in them. Social and economic progress will continue to depend on how their interests are reconciled. A good deal of human security will, in turn, be dependent on this.

If we lose belief in this method, we no longer have a decent way of settling our divergencies and of agreeing on how to make the best of our opportunities. The fairness can be brought to globalization through a process which engages those directly involved in the world of work, on the basis of the strategic objectives underlying the ILO's decent work approach.

The way to do this will differ from one country to another, depending on levels of economic development and strength and the different needs of the economies. We are currently building on the concept of "decent work country programmes", which should help in finding the right mix of social and employment measures for each country. Rights, employment, social protection and social dialogue form a coherent package. But their application needs to be determined by the governments and other key actors,

in particular employers and workers and their organizations, in each of the countries.

We also need to address new challenges. I wish to thank the government as well as the employers' organizations and trade unions of Japan for their support in our search for solutions to many difficult questions which globalization has brought to the foreground. Here I am in particular thinking about the problems raised by human rights at work, such as trafficking of human beings, on which there is recently more and more global attention and where we are developing new programmes.

人間の安全保障と ILO の役割

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 カリ・タピオラ

ILO の活動と人間の安全保障の関係は非常に明白である。1919 年の ILO の創設は - 日本も創設にかかわった国の 1 つであるが - 人間の安全保障そのものであるとあってよい。世界的危機の中で、安全保障が崩壊し、社会的緊張により第一次世界大戦が起こることとなった。ILO は、特権階級の富裕層と搾取される貧困層の格差、国家間の格差、国内の格差が最悪の場合には紛争や戦争に発展する可能性があるとの信条にもとづいて創設された。

壊滅的な被害をもたらす戦争、社会的緊張の解決のために革命が試みられた時代を背景とし、ILO の三者構成主義は、民主的で参加型の手法により、健全な経済活動や企業活動を阻害し、労働者に悪影響を与えその幸福を破壊したり阻んだりする紛争に対処しようというものである。当時、社会正義と平和は経済成長のために必要な基盤とみなされた。これは第 2 次世界大戦後の復興期でも同様であったし、グローバル化の時代でも同様である。

この公式はきわめて単純で、経済成長期にはそれが正しいことが証明された。その公式は、経済成長や雇用の拡大とともに、仕事における基本的人権やディーセントな労働基準と労働条件から成り立っている。成長の成果を分かち合うための交渉と協力により、成長の効果は拡大する。

成長の見通しが良いときは、二者間でも三者間でも協力は比較的容易である。しかし、経済危機のときはより困難になる。短期的な経済危機に備えて避難所を設けるのも一つだ。悪天候に見舞われた際、また好天になるまで濡れないように協力する必要があるとわかるであろう。しかし、経済が大規模な構造変化に直面しているときは、さらに困難である。雨、さらには台風に遭うというより、気候の変化に直面しており、行動、組織そしてプロセスをそれに合わせて調整しなければならない。

諸条件が変化している現在、交渉、協議、三者協力という ILO の伝統的な手法をどのように活用していくかが今日の課題となっている。これらの手法はグローバル化を管理するために利用できるだろうか。そして社会的責任のプロセスになりうるだろうか。2005 年 9 月 13 日の国連総会世界サミットにおいて、「女性及び若者を含む、完全雇用と生産的な仕事に重点を置いたすべての人々にディーセント・ワークを」という ILO の目標、「貧困削減戦略を含む国家開発」、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」の全面的な尊重に言及したうえで、公正なグローバル化が目標の1つとして支持を集めた。

政府、労使団体は、その取組みや構造がこの共通目標に相応しいか確認する必要がある。どういう変化が労働市場で起こっているか見極めることが重要である。仕事の世界は、もはや単一的な、集団的な仕事を中心ではない。一極集中で決定する構造はほとんどなくなり、仕事の単位や起業はより小さくなり、分散がより大きくなっている。

組織に関する課題は、あなたの所属する組織やあなたの交渉相手が階層的でなく、ネットワーク化しているとき、どうしたら効率的に機能できるかである。意思決定についてトップダウン方式は少なくなり、より水平的になっている。対等なパートナーの利益の調整がますます必要になっている。個別の関心や要望も考慮しなければならず、しかもすべて均一な整合性のある枠組みの中で行われなければならない。

ILOの4本柱からなるディーセント・ワークのアプローチは、新しい環境においても、経済社会、その中で働き、生活する人々の安全保障と基本的利益の確保をめざすものである。

1. 権利 - 労働基準

共通の合意として成り立っている基準の遵守において枠組みがつくられる。枠組みは柔軟性を持っているものでもある。基準は柔軟性と矛盾するものではない。柔軟性の前提条件として基準があるといてもよい。基準が保障するのは平等な権利、1人1人（労働者及び起業家）の目標実現のための環境の実現である。

1998年のILO宣言において4分野における「仕事における基本的原則及び権利（中核的労働基準）」が謳われている。この宣言はILOのみのためではなく、全ての多国間制度に関連し、フォーマル経済のみならずインフォーマル経済も含めたすべての状況に関わるものである。普遍的な内容であるが、国レベルでも地域レベルでも適用される。仕事における人権が普遍的であることとそれを人々や当局が主体的に適用することは矛盾することではない。

4分野とは、結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の撤廃、雇用及び職業に於ける差別の除去である。

2. 仕事

一般的に、人間の尊厳はその人が何をしているか、具体的には労働者、管理者、起業家として何を行っているかによって決定される。生きていくためには、貧困削減措置はより多くのよりよい仕事の創出につながっている必要がある。2年前のILO総会における事務

局長報告において、貧困から抜け出る策として仕事を得られるようにすることが強調された。

実際の雇用は実際のニーズに合致しなければならない。世界中に十分な仕事がないとする意見もよく聞くが同意しかねる。人災、自然災害の影響に対処することでさえも、大規模な雇用を創出するチャンスである。関係政府の強い意思があるなら、問題はどのようにして仕事という形にするかである。毎日世界中で約 2 億 5000 万人の子どもが働かざるを得ないという現実があるのに、仕事がないというのは受け入れがたい。

仕事は若者の技能向上のための投資を必要とする。それにより若者に将来への確実な希望を与え、進歩できるという確信を失うという最も大きな危険を避けることができよう。

3．社会保護

すべての人が働けるわけではなく、また働くことはない。若年者、高齢者、また当面ディーセントな仕事により生計を立てることができない人も、社会が面倒を見る必要がある。短期的な経済低迷には調整機能が必要である。ますます、長期的な構造変化の場合は、代替手段を模索する過程において、そのために保護が必要となるすべての労働者に対処しなければならないようになってきている。

さらに職場環境における健康と安全についても対応していかなければならない。安全文化の育成と防護措置をしくのは、大きな仕事の集合体ではそれほど簡単なことではない。しかし何千という生命が毎日仕事に関連する事故で失われている。毎日職場で発生する死亡負傷が 1 カ所に集中していれば、世界の新聞の第 1 面に毎日掲載されるであろう。絶える事なき被災者の悲劇に加え、これらの損失の大部分は完全に防止できるものである。

先進国、途上国両方において高齢化が進んでいる。さらに、多くの理由から若年層や高齢層は労働災害や職業病の被害者となりやすい。グローバルな観点から、適切な引退年齢と報酬、移民などの問題を包括的に見直していかなければならない。

4．社会対話

社会対話は、相関関係を持った問いに答えを出すためのいわゆる「手段」となる。団体交渉、情報提供と協議、さまざまな方法による参加と仲間に入れることによって、調整は行いうる。たとえば、職場での協力が職場における安全と健康措置の鍵となる。

使用者団体も労働組合も変わるかもしれない。しかし企業を経営する人、公務を管理する人は存在し続け、そこで働く人も存在し続ける。社会と経済の発展はこれらの人々の利害をどう調整するかにかかっている、そしてまた、人間の安全保障もこれにかかっている。

もしこの手法についての信頼を失うと、いろいろな格差を解消したり、今ある機会を最も活かすために意見を一致させたりするための人間らしいやり方がなくなってしまう。ILO のディーセント・ワーク・アプローチの中心となっている戦略的な目標に基づいて、直接仕事の世界に関わっている人の関与を通じて、公正なグローバル化がもたらされることになる。

これに取り組む方法は、経済発展のレベルや経済力や経済のさまざまなニーズによって国ごとに異なる。私たちは、現在「ディーセント・ワーク国別計画」概念を策定中で、これは各国の総合的な社会・雇用政策を形作るのに役立つであろう。基本的人権、仕事、社会保護、社会対話から構成される包括的な取り組みができています。しかし、それをどう適用するかについては、各国の政府をはじめ他の重要なアクター、特に使用者、労働者、その団体が決定する。

その他にも対応しなければならない新たな課題がある。ILO は特にグローバル化により浮き彫りになった多くの困難な課題を解決するために取り組んでいるが、日本の政府、労使団体に御支援いただき、心より感謝する。私は、仕事における人権に関わる問題 - たとえば人身取引 - について特に念頭においている。この問題は特に最近世界的に注目を浴び、ILO も新しい対策を進めつつあるところである。

Part II

Speech “Work and Gender”

Panel Discussion “Challenges and
Visions of the ILO in Today's Changing
World”

第2部

スピーチ「仕事とジェンダー」

パネルディスカッション：ILO に期待すること

Address

Tadashi Nakamura

President, ILO Association of Japan

I believe the ILO is one of the best-known international organizations in Japan; however it is misunderstood in many ways. Some people think that the ILO makes judgments on the conflicts among workers in the Government and the public sector. One contributing factor to that misperception is the media coverage of the ILO, featuring the ILO activities related to such subjects.

As Mr. Tapiola pointed out in his speech, the ILO is equipped with a supervisory mechanism, which is very unique to an international organization. The more this mechanism becomes effectively functional, one party of the tripartite constituents will become all the more expectational, at the cost of disillusionment and embitterment of another. In this situation, the ILO might face the dilemma that social dialogue that the ILO would like to see may not always be successful. Recently, I have noticed that there is a tendency not only in Japan but also throughout East Asia and all of Asia that the ILO is understood on the basis of such misperception.

The Asian region had achieved an outstanding economic development; however, major issues are yet to be addressed in the area of labour. As Mr. Tapiola and others mentioned, the ILO was founded on the supreme idea that “universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice,” as is stated in the preamble of the ILO Constitution. Actual activities of the ILO cover broad and various fields, including stable employment, protection of working conditions, establishment of basic labour rights and promotion of social dialogue. The ILO sets international labour standards and extends technical cooperation as its means to further these goals. I think now, more than ever, the ILO is needed by the countries in Asia.

In the past 60 years Japan made a big progress, and Japan often received attention from rest of the world in addressing its labour issues. I think it would be most meaningful that Japan through the ILO would provide to other Asian countries or developing countries the successes and failures of the Japanese experience.

A short time of this afternoon is dedicated to a panel discussion entitled “Challenges

and visions of the ILO in today's changing world." I look forward to the panelists view on what is expected of the ILO on the basis of a broader perspective of the Asia region, not only focusing on Japan. It would be difficult to reach a certain conclusion, but I hope this discussion will provide good ground for further discussion on later dates and lead to solving the misperception of the ILO which would then allow this international organization to be evaluated on rightful appreciation.

挨拶

日本 ILO 協会会長
中村 正

ILO は、国際機関の中でも、日本で特に広く知られている機関である。しかし、誤解されている面も多い。一部の人々からは、ILO は政府と公共部門の労働者の争い事に判断を下す機関であると思われているようである。ILO がマスコミでとりあげられる場合、その面が中心になることも、この誤解を助長する一因となっている。

タピオラ氏のスピーチにもあったように、ILO は、国際機関としてはめずらしい監視機構を持った機関である。この監視機構が有効に機能すればするほど、政労使の一方は大きな期待を持ち、他方はそれに対し非常な幻滅あるいは苦々しさを感じる。このため、ILO が期待している社会対話は成功しない場合があるというジレンマがある。最近、日本のみならず、東アジアあるいはアジア全般において、ILO が誤解に基づいて理解される傾向があるようだ。

アジアは非常な発展を遂げたが、労働分野では大きな問題を残している。ILO は、タピオラ氏等が説明されたように、「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（ILO 憲章前文）」という崇高な理念に基づいて設立された。ILO の現実の活動は、雇用の安定、労働条件の保護、労働基本権の確立、政労使の対話の促進など広範多岐に亘っており、そのための手段として国際労働基準を設定し、技術協力を行っている。今こそ、アジアにとって ILO は必要といえるであろう。

日本は戦後 60 年で大きな成長を遂げたが、労働問題については、世界で注目を浴びるような対応をしてきた。今こそ、ILO を通じて、日本の経験をいい例、悪い例を含めて、アジアに提供する、あるいは開発途上国に提供することは非常に意味があると思う。

本日の午後は、時間は決して長くないが、「ILO に期待すること」と題したパネルディスカッションが行われることになっている。私は、パネリストの方々が日本という視点でみた ILO への期待に限られることなく、アジアの視点から ILO に期待するという観点で、議論をされることを期待している。結論は出ないであろうが、この議論が基礎となって発展し、ILO に対する誤解が解消し、ILO が正当な理解の下に評価されるようになることを期待する。

Work and Gender

Ryoko Akamatsu

Former Minister of Education

President, Japanese Association of International Women's Rights

I joined the Ministry of Labour slightly before the reopening of the ILO Tokyo Office in 1955. While I was in the Ministry, I was granted UN fellowship to study in the USA thanks to the ILO. The ILO in turn imposed an assignment on me to submit a monthly report. Subsequent to the final report I submitted a follow-up report after the study, for which I received a commendation.

1. How the ILO worked on gender issues and what happened in Japan in keeping pace with the movement of the ILO

The ILO has placed importance on women workers since its foundation. At the beginning the ILO set a goal of protecting women workers because they were vulnerable. At the first ILC in 1919 six Conventions were adopted, two of which were about women workers. One is Maternity Protection Convention, (No 3. Convention concerning the Employment of Women before and after Childbirth) and the other is Night Work (Women) Convention (No.4 Convention concerning Employment of Women during the Night). After that gradual improvement has been seen in maternity protection and on the other hand the prohibition of female night work has become more flexible. This indicates that the ILO strikes good balance between the protection and equality, namely maternity protection was strengthened, and as for women workers in general equal treatment with male workers has been more emphasized than protecting them as vulnerable workers.

In 1951 the Equal Remuneration Convention (No. 100 Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value) was adopted and Japan ratified it relatively early in 1967. I was working in the Women Workers Division, Women and Young Worker's Bureau then and thought it was difficult to ratify it very early, considering the situation in Japan. However, strong political will made the early ratification possible. It is regrettable to say that the wage gap between men and women did not diminish after the ratification.

In 1958 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111 Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation) was adopted. This Convention precludes any discrimination in respect of employment and occupation but it remains unratified.

One of good examples of the political will in terms of gender issues was the ratification of the CEDAW (UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) which has a wider scope to eliminate all forms of discrimination, not just the discrimination in respect of employment. The process of its ratification pushed the enactment of the EEOL (Equal Employment Opportunity Law) which had been subject to various criticisms. I will come back to this later.

Now common awareness of the ILO and the Japanese Government is the following: maternity protection is necessary, but the idea that women in general are deemed weak and should be protected is out of date. The current policies place importance on the elimination of irrational discrimination.

2. The importance of women participation in policy-making

Even nowadays women's perspectives are not fully reflected in various areas. It is necessary to increase women's participation in policy making to rectify the situation.

Mr. Juan Somavia, the Director General of the ILO, has been very active in promoting gender issues and appointed Ms. Mitsuko Horiuchi, the Director of the ILO Office in Japan as Special Advisor on Gender Issues. He set the goal for the member countries that women should account for 40 percent of the representatives at the ILC, and directly called on increasing women's voice in the ILC. But the goal was not fulfilled in the last ILC, and I also see under representation of women for the panel discussion this afternoon.

On the other hand, the ICFTU had revised its constitution, saying half of the delegates should be women and affiliated organizations made efforts to send an equally-represented delegation to the World Congress in Miyazaki last year Ms. Sharan Burrow who was elected as the ICFTU President was the first woman to hold the position. The ICFTU could be said to be more advanced than the ILO in terms of gender and women's participation.

I hope everybody would become more aware of the importance of increasing the

representation of women and to reflect women's perspectives on policy decisions.

3. Enactment of the EEOL and thereafter – from protection to equality

Ms. Tamako Nakanishi, who is here with us today, is a former Senator, and had once been the Deputy Director of the ILO Tokyo Branch Office. I was quite encouraged by her presence that a woman was active in an international organization, when fewer women were working in Japan.

As I mentioned earlier, I would like to touch upon the enactment of the EEOL which was an epoch-making event in gender issues. I was engaged in the process of formulating the law as the Director General of the Women and Young Workers Bureau of the Ministry of Labour. I felt that the law-making process was a struggle against gender bias (gender meaning prejudice based on cultural and social differences of men and women). Some of the employers claimed that Japanese companies generated profit by treating men and women differently, or that gender equality did not agree with Japanese culture and tradition. The trade unions were also against the bill because they were unwilling to change their long-held campaign for and policy of protecting women workers, on account of the ratification of the CEDAW. I explained that the government would strengthen maternity protection and the ILO's view that complete ban of female night work was out-of-date. I further persuaded them that the Government would not lift the ban on women's night work immediately in 1985 at the point of enactment of EEOL, but unless we set out the idea that it will be lifted in the future, we would not be able to ratify the CEDAW, or could we promote gender equality in the workplace. I tried the best I could to fulfill my accountability, but it was difficult to persuade all the parties concerned. Even within the Government some were reluctant to ratify the CEDAW, saying that it was too early to consider its ratification since there were other conventions which should be given priorities for ratification. With all these opposition we faced with, the EEOL was passed in the Diet and the CEDAW was also ratified. This is how Japan took its first step to shift its policy on women workers from protection to equality.

It has been twenty years since then and Japan has moved toward the creation of a gender-equal society, but we have also seen some backlash. The EEOL which had once been criticized underwent a major revision and the revised law has been enforced since 1999. It is due to be revised for a second time in the near future. I hope both the

ILO and the Japanese Government will make further progress in this field.

仕事とジェンダー

国際女性の地位協会会長 元文部大臣
赤松 良子

はじめに

私が労働省に入省したのは、1955年にILO東京支局が再開された少し前である。労働省時代、ILOのおかげで、国連のフェローシップをいただきアメリカに留学した。毎月ILOにレポートを提出するという義務が課せられ、最終レポート、帰国後のフォローアップレポートを提出し、特にフォローアップレポートは高い評価を受けたことを記憶している。

1. ILOのジェンダー問題への取り組みと日本の対応

ILOは、その設立当初から女性労働者の問題に熱心に取り組んできた。当時、女性労働者は弱い存在として保護すべき対象とされており、1919年の第1回ILO総会において、採択された6条約のうち、2条約は女性労働者の保護に関するものである。1つは「母性保護条約」(第3号、正式名：産前産後における婦人使用に関する条約)、もう1つは「夜業(婦人)条約」(第4号、正式名：夜間に於ける婦人使用に関する条約)である。その後の進展をみると、母性保護は充実、女性労働者に対する夜業禁止はその反対の方向つまり弾力的になってきた。これはILOが保護と平等のバランスへの配慮、つまり母性保護は充実の方向に向かい、一般女性労働者については「弱者としての保護」から「男性労働者との均等取り扱い」に重点が移ってきたことを示している。

1951年には「同一報酬条約」(第100号、正式名：同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約)が採択され、日本は比較的早く1967年に批准した。私は当時婦人少年局婦人労働課に在籍し、日本の情勢を鑑みると、早期の批准はきわめて困難ではないかと思っていたが、強い政治的意思(ポリティカルウィル)があり、批准が可能となった。ただ、条約批准により男女間賃金格差が縮小したと言えないのはきわめて残念である。

1958年には「差別待遇(雇用及び職業)条約」(第111号、正式名：雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)が採択された。この条約は、雇用と職業の面で、どのような差別待遇も行われてはならないことを規定した条約であるが、わが国は未批准である。

ジェンダーに関連して、政治的意思が大きな役割を果たした例としては、国連の「女子差別撤廃条約」の批准がある。これは労働分野の男女差別のみならず、あらゆる形態の女性に対する差別を撤廃することを規定した条約で、この批准のための国内の法整備の一環

として、当時いろいろ批判もされたが、男女雇用機会均等法の成立にこぎつけた。これについては後ほどまたお話しする。

現在、日本国政府も ILO も、共通した認識として、母性保護は必要であるが、女性労働者を一般的に弱者として保護するのは時代遅れであるとして、合理的な理由のない差別を解消することに重点を置いた政策をとっている。

2．女性の政策決定への参画の重要性

現在では、まだまだ諸課題に女性の視点が十分反映されているとはいえない。それを解消するためには、政策決定の場に女性を多く参画させることが必要である。

ILO のファン・ソマビア事務局長は、就任以来ジェンダー問題に真摯に取り組み、堀内光子駐日代表はそのジェンダー特別アドバイザーに任命されている。ソマビア事務局長自身が、女性の ILO 総会への参加者については 40% を目標とし、総会での女性の発言の増大を直接呼びかけている。しかし今年の総会もその目標が達成されていたといえないし、本日のパネリストも女性の比率が少ない。

これに対し、国際自由労連 (ICFTU) では、代議員の 50% を女性にする旨の規約改正が行われ、昨年 12 月の宮崎における世界大会では、各加盟組織は原則男女同数の代議員を出すこととなった。さらに新会長にシャラン・パロー女史を女性として初めて選出した。この面では、ICFTU が ILO に先行しているといえる。

すべての場に女性の代表が存在し、女性の視点が政策決定に反映されることの重要性を皆様に認識していただきたいと思っている。

3．男女雇用機会均等法の成立とその後 - 保護から平等へ

本日御出席になっている前参議院議員の中西珠子氏は、元 ILO 東京支局次長で、日本では女性の活動の場が少なかった時代に、国際機関では女性が活躍していると勇気付けられた記憶がある。

先ほど少し触れたが、仕事とジェンダーに関して、わが国における最も画期的な出来事と言える 1985 年の男女雇用機会均等法の成立についてお話しする。私は、労働省婦人少年局長として携わり、法案策定過程はジェンダーバイアス (ジェンダーすなわち文化的社会的男女の性差に基づく偏見) との戦いであった。当時の経営者の中には、「日本企業は、男女異なる取り扱いにより利益をあげてきたので、現在の仕組みをそう簡単にかえられない。」「男女平等は日本の文化伝統になじまない。」と言われる方もいた。労働組合も、「長年、女性労働者を保護する運動を展開してきたのに、国連女子差別撤廃条約を批准するからといって、急に方針を転換することは困難である。」として反対していた。私は、「母性保護は充実させる、女性労働者の夜業の禁止は、ILO も時代遅れといっている。1985 年の時点で女性の深夜業禁止は直ちに廃止しないが、将来的には廃止する方向であることを

打ち出さないと、国連女子差別撤廃条約も批准できないし、職場における男女均等を進めることも無理である」と説明責任を果たしたつもりだが、反対をなくすことはできなかった。政府内にも、「多くの重要な未批准条約があるのに、なぜ国連女子差別撤廃条約を早期に批准する必要があるのか。」と、条約批准に反対の声も大きかった。四面楚歌といってもいい状況の中で、男女雇用機会均等法の成立、国連女子差別撤廃条約の批准が行われ、女性労働者に対する政策も保護から平等へと重点を移した。

それから 20 年、日本は男女共同参画社会の形成に向けて進んできたが、これに対するバックラッシュ（反動）も起こっている。成立時批判の多かった男女雇用機会均等法は大改正が行われ、1999 年から施行されている。現在二度目の改正を間近に控えているところである。

日本国政府、ILO とともに、この分野での活動を充実していくことを期待する。

The Workers' Expectations for the ILO

Shigeru Nakajima

Director, International Affairs Dept., Japan Trade Union Confederation
(JTUC-RENGO)

The Rengo is affiliated to the ICFTU which is more advanced than the ILO in terms of gender and women's participation, as was pointed out by Ms. Akamatsu earlier on. The ICFTU held its World Congress in Miyazaki in December 2004. Its rules state that the delegates must equally be represented by women and men and in accordance with this the Rengo delegation to the ICFTU Congress comprised of equal numbers of both sexes. The same rule applies to ICFTU's regional organization, the ICFTU-APRO. As such, the workers have seen great advances in the area of gender. But when it comes to women's representation to the ILC, it barely accounted for 30%, and much more efforts are required to improve the situation.

The Director-General's report to the ILC this year pointed out to the challenge that "we are living in an era of rapid changes in the world of work, and that these changes are posing a number of new challenges both in terms of organization and policy of the governments, as well as the workers' and employers' organizations. We are about to face a critically important era in respect of the role of the ILO and the development of multilateral organizations for the next decade. What is at issue is the value and dignity of work in our contemporary society."

I received the intent of this statement as the challenge of enhancing the role of the ILO, so that it will be even more responsive to the intense changes of the times. I would like to share this awareness and join forces in order to address it.

The so-called neo-liberal economic policy and the rapid globalization of the economy led to the widening gap between the rich and poor. Decent work is yet to be achieved everywhere around the world. The ILO has a significant role to play. I would like to make a few points with respect to how the target of "Decent Work for All" should be pursued and how the activities grouped under this slogan should be strengthened.

The first is about the new fundamental role of the ILO. The primary fundamental role that the ILO should assume is the standards-setting role that matches with the times,

and the promotion of the steady application and implementation of these standards. Dynamic reform to enable the ILO to keep abreast of the times should be included in this role. There are some instruments which have completed its role or are no longer adaptive to the current situation. Efforts are needed to reform such instruments so that it would be adaptive to the new social situation.

Progressive globalization is deepening the mutually dependent relations between the nations to the extent that even the most basic issues such as securing employment, maintaining and improving wages and working conditions, can no longer be decided autonomously within a country. This, I consider is heightening more than ever the necessity and importance of setting and implementing ILO standards. This is evident when we recall the issues of foreign migrant workers and outsourcing across the national borders.

Nowadays we have been observing the trend that this standards-setting role has been somewhat slighted in the Governing Body discussions concerning the decision on the agenda of the ILC and in other matters. I must say that this is most regrettable in the aforementioned sense. Sometimes there have been alternative debates that technical cooperation should be more emphasized than standards-setting. However, technical assistance is extended to create social environment and conditions that enable the application and implementation of standards, and it should be considered as one of the fundamental roles of the ILO.

National barriers are becoming lower and weaker in various fields. For instance, the transfer of production base across the borders is leading to the creation of a mutually and directly affecting relation in both origin and destination countries in various fields, such as the quality and quantity of employment, wages and working conditions, occupational safety and health, social security, and furthermore the environment and consumption.

On the social aspects, in particular issues surrounding work, if a common rule, in other words the international labour standards that are valid in both countries do not exist, and if there are no appropriate application and implementation of such rules, the situation could evolve into an unhappy one for workers in both of the countries, resulting in the loss of employment and the spread of not decent jobs in destination countries. As the numbers of complaints to the Committee on Freedom of Association indicate, there are numerous companies that prioritize profit gains on a very short term, and that emphasizes cost reduction in the name of strengthening international

competition. That situation is giving an abrupt rise in the cases of violation of human rights and trade union rights.

The absence or the non-implementation of basic rules to secure fairness will translate into unacceptable levels of disparity everywhere in all levels, and would exacerbate social instability. If the situation continues as such, or would further aggravate, the concept of exploitation and the exploited, and deprivation and the deprived, dominance and subjugation, all representative of raw and crude antagonism, cannot be claimed to be relics of the last century that we have already conquered. In this sense the ILO activities are very important.

The second point is the budgetary issue that is the basis for ILO's work. As the earlier discussions pointed out, Japan provides approximately 20% of the ILO regular budget. This is true; however the central issue of the ILO's work is to make Decent Work a Global Goal. To achieve this goal with focus on securing decent and productive employment, the Report of the World Commission on the Social Dimension of the Globalization identified that the ILO should coordinate closely with other international organizations and should play a pivotal role in the international society. In order to do so, the ILO needs to be backed up by personnel that are capable of displaying abilities supported by expertise and experience. And for that reason the ILO's budget should be secured.

In standards-setting and technical cooperation for their application and implementation, the success is dependent on the quality of the human resources. For this purpose we need to enhance the budget of the ILO. Of course efficient operation is necessary and redundant expenses should not be allowed, but I'd like to point out the importance of securing the budget.

Compared with the military expenditure of the superpowers, that is said to be in the billions, how modest the ILO budget is. And the ILO contributes through its peaceful work to create situations that makes military responses unnecessary, and so the nobility of ILO existence is high and ILO's budgetary value is even not comparable to military expenses. I would like to share this conviction with all the stakeholders.

Seen from that point of view, the attitudes taken by government representatives of developed countries with high contribution rates during the course of discussion on the budget proposals this year should be condemned.

The third point is the importance of tripartism. As many previous speakers have already pointed out, the tripartite system is unique feature of the ILO. To meet rapid changes in the times, major reforms are called for, and in order to facilitate it, the tripartite mechanism should be even more effective than it has been. In the implementation of specific work, the opinions of workers and employers should be communicated to the Director-General as the chief executive through ACTRAV and ACTEMP. Organizational reform to this effect should be considered. Regional Office and in ILO Office here in Japan, reform should be made in the office structure with a view to enable work to be done based on tripartism. In the times when the activities of the ILO is requested to meet the rapid changes and major reforms are called for, I hope that the ILO will continue on with its work and the trade unions are willing to take part in the work and we will make continuous efforts to make decent work a goal for everyone.

ILO に期待すること

日本労働組合総連合会 総合国際局長
中嶋 滋

連合は、赤松氏から御指摘があったように、ジェンダー、特に参加の問題では ILO に先行している ICFTU に加盟している。ICFTU は昨年の 12 月に宮崎で大会を開催したが、代議員は男女同数でなければならないという規約があり、連合の代表団も男女同数としている。地域組織の ICFTU-APRO にも同じ規約があり、ジェンダー問題には大きな進展をみた。しかし、実態は、ILO 総会の労働側の代表団は男女同数ではなく、ようやく 3 割を確保できたにすぎず、この面ではますますの努力が必要である。

今年の ILO 総会における事務局長報告で、「我々は労働の世界における急激な変化の時代に生きており、変化は政府および労使団体に多くの新しい組織的、政策的課題を投げかけている。次の 10 年間のための ILO の役割ならびに多国間組織の発展にとって非常に重大な時代が我々の目前にある。問題になっているのは我々の同時代社会における労働の価値と尊厳である」という問題意識が示された。

私は、激しい時代の変化に対応しうる新しい ILO の役割を如何に充実させるかという問題意識としてこれを受け止め、この問題意識を共有し、その実現のために共に努力したいと思っている。

いわゆる新自由主義的な経済政策で主導されている現在、グローバル化により貧富の格差が拡大している。世界のいたるところで「ディーセント・ワーク」が実現していない。ILO が果たすべき役割は非常に大きく、「すべての人々にディーセント・ワークを」という標語で示されている活動を如何に強化していくべきかという観点から、いくつか申し上げたい。

第 1 は、新しい ILO の基本的な役割についてである。

ILO が果たすべき最も基本的な役割は、時代に適合した基準設定とその着実な適用・実施の促進である。この役割の中には、時代に適合させるための大胆な改革を含めるべきである。役割を終えたもの、現在の状況に適應していないものを新しい社会状況に適應したものに変革をする努力が求められる。

グローバル化の進展は、雇用の確保、賃金・労働条件の維持・改善という最も基本的な事項ですら、最早、一国内で自律的に決定することが出来ない相互依存関係を深めている。この状況は、これまで以上に国際労働基準の設定と実施の必要性・重要性を高めていると思う。このことは、外国人労働者問題や国境を越えたアウトソーシング問題を思い浮かべれば明らかである。

近年、基準設定の役割が疎かにされる傾向が、総会議題の決定に関する理事会討議などで見られることは、この意味から残念といわざるを得ない。基準設定活動よりも技術援助を重視すべしという二者択一的な議論が時折されるが、技術援助は適用・実施を可能とする社会的な環境・条件をつくりだすためのものであり、この基本的役割の一環ととらえるべきである。

国境の壁があらゆる分野で、低くかつ薄くなっており、例えば、国境を越えた生産拠点の移転の問題は、移転元、移転先双方の国において、雇用の質・量、賃金・労働条件、労働安全衛生、社会保障、さらには環境、消費生活など国民生活全般であらゆる面で直接的な影響を与えあう関係を作り出す。

社会的な側面とりわけ労働を巡る諸課題において当事国双方に共通するルールつまり国際基準と、その的確な適用・実施がないと、移転元における雇用喪失、移転先におけるディーセントでない職の蔓延という、双方の労働者にとって不幸な事態が進行することになる。結社の自由委員会への提訴案件数の急増が示すように、極めて短期的な視野からの利益確保を追求することに優先価値をおき、国際競争力強化の名の下にコスト削減を至上命題にする企業が多い中で、人権・労働組合権を侵害するケースが急増している。

公正さを確保する基礎となるルールの不在あるいは不実施は、許容しがたい格差を、あらゆるところに、あらゆるレベルで生み出し、社会的な不安定さを深化させている。この状況が進行・拡大すれば、搾取と被搾取、収奪と被収奪、支配と隷属という、むき出しで粗野な敵対的關係は、前世紀の遺物として克服済みの問題ということにはならなくなる。この意味で ILO の役割は大きい。

第 2 は、活動推進の基盤となる予算に関する問題である。

日本の ILO の分担金は全体の 20%弱という説明があった。これは事実であるが、ILO の活動推進の中心課題は、「ディーセント・ワークを全世界の目標とする」である。ディーセントな生産的雇用の確保を軸とした、目標の達成のため「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」報告で明らかにされたように、ILO は他の国際機関との連携を密にしつつ国際社会の中での的確な役割を中心的に果たすべき存在である。その達成に向け、高度な専門的知識と経験に裏付けられた能力が発揮できる人材が必要で、そのためにも財政は確保されねばならない。

基準設定にしても、その適用・実施に向けた技術支援にしても、その成否は、人的リソース特にその質の高さに依拠せざるをえない。そのための予算拡充は必要である。もちろん効率的運用は必要であり、冗漫な支出は許されないが、財政確保の重要性も指摘したい。

1 日当たり 10 数億ドルといわれる超大国の軍事支出に比べると、ILO 予算はささやかなもので、しかも、ILO は平和的な活動を通じて、軍事的な対応が不必要となる社会的状況を作り出していくことに貢献するのであり、その崇高性において、予算的価値は軍事費とは比較にすら値しないほど高いことを共通の認識にしたいと思っている。

その観点からすると、今年の予算審議の過程で分担金比率の高い諸国の政府がとった態

度は残念であると言わざるを得ない。

第3は、三者構成主義の重要性である。

多くの方が指摘したように、三者構成主義は ILO の特徴である。時代の急激な変化に適合するための大改革が求められ、それを推進していくためには、これまで以上に三者構成メカニズムが実質的に発揮されねばならない。具体的な業務遂行の中で、労使の意見が、ACTRAV と ACTEMP を通じて、最高責任者である事務局長に直接届けられ政策に反映出来るように、機構上の改革が検討されてしかるべきだと思う。同様なことは、あらゆる活動の場面で実現すべきである。地域総局においても、ここ駐日事務所においても、活動が三者構成主義にもとづいて遂行されるように、事務局体制も含め改革が求められていると思う。時代の状況変化に適合した ILO の活動とそれに向けた変革が求められている時代にあって、ILO の大胆な改革を含めた活動の推進を期待したい。労働組合もその活動の一役を担い、すべての人にディーセント・ワークを実現できるよう努力していきたい。

What we expect from the ILO

Hironori Yano

Senior Managing Director, Japan Business Federation

Ms. Ryoko Akamatsu introduced earlier the views of the employers at the time the Equal Employment Opportunity Law between Men and Women was adopted, but I think employers' attitude on this issue have changed significantly over the past 20 years. During these years a huge change has been made although you may hardly perceive what changes took place every year. More will likely take place in the next decade.

I would like to congratulate the 50th Anniversary of reopening of the ILO Office in Japan Considering the history prior to the reopening, Japan's involvement in the ILO spans even longer. This is a breakpoint in history, and I would like to congratulate the ILO Office for their engagement.

As a part of the tripartite constituents, I would like to speak from the perspective of employers, hoping that the ILO remains and continues to be a significant entity. I would like to elaborate on three points: firstly to prompt adaptation to changing environment; secondly, to support realization of ownership; and thirdly, to differentiate itself from other international organizations. After that I would like to talk about what we expect of the ILO Office in Japan.

1. Prompt adaptation to changing environment

Since its foundation in 1919, the ILO has always focused on labour issues, while flexibly modifying its activities with the changing environment. For example, when many developing nations joined the ILO and membership was diversified, it added a new area of action, i.e., technical cooperation in addition to its standard-setting activities.

The world of work is changing quickly. The changing environment caused by globalization, emphasis on the service economy, technological innovation,

demographic changes, etc. has brought different challenges in the field of work. To facilitate each member country to effectively respond to these issues, the ILO should be ahead in choosing their agenda and in their speed, and not lag behind. A recent good example is the adoption of the ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up in 1998. This Declaration made a significant impact in the world and was also reflected in the UN Global Compact.

A debate is already underway at the Governing Body as to how the International Labour Conference and the Governing Body should be restructured and be improved. With the introduction of IT and the accelerated speed of the changes in the economy and the society, we should consider more appropriate ways to hold meetings. The fact that the ILC agenda is identified two years in advance is too early in my view.

2. Supporting the realization of the ownership

Ever since Mr. Juan Somavia, the Director-General of the ILO assumed his position, he has spearheaded the organization with the agenda of realization of Decent Work for all. Decent Work need not be explained in detail to this audience today, but it does not represent any specific or fixed concept. Rather, the efforts on Decent Work is a process of climbing step by step towards reaching a goal or a challenge to be overcome, set by and renewed by each country in their pursuit to realize better work. Of course each nation has different challenges and diverse issues so it is only natural that the processes are different from one another.

A Fair Globalization, the report of the World Commission on the Social Dimension of Globalization published last year stated “beginning at home” is a key to participate effectively in the gains of globalization. I believe in the realization of Decent Work, too, identifying the challenges and selecting their solution should be done on the initiative of each nation, under their ownership. In such activities, the tripartite cooperation within a nation is crucial. In this sense the ILO could help establishing tripartite structures and support the autonomous efforts of each member state. This is a critical role of the ILO.

When one country tries to address its issues, it could learn greatly from other nations. It is more efficient to take stock of existing collective wisdom instead of starting from scratch making trials and errors. Therefore the ILO should provide its member states

with opportunities to learn from one another, propose appropriate menus of countermeasures for respective countries based on a body of information and facilitate the achievement of the Decent Work process in timely and efficient manner.

From these perspectives, standards-setting, one of the pillars of ILO activities may need to go through some review. With the diverse composition of current member states, Conventions should only include general principles that could be applied universally, while more detailed measures could be presented as options in the form of Recommendations, so that the member states could adopt those that appropriately suit their situation at home.

3. Differentiations from other international organizations

At present there are a number of international organizations engaged in social development. If the ILO desires to achieve its mission in full, differentiation from others would be necessary. With the strength of its specialty in the world of work, it must create unrivaled achievement. One of the strength of the ILO is their expertise in the world of work and the tripartism founded on this.

Jobs and employment are not only means of earning livelihood, but they are fundamental in generating dignity and *raison d'être* of individuals as well as building relations with the society. It is enterprises that create jobs and employment, and ILO is a precious organization in that both employers and workers take part in its work. In pursuing the Decent Work goals, the mechanisms and the role of enterprises should be recognized again to appropriately position them within the undertakings of the ILO. Productivity and competitiveness, the very source of employment and better working conditions, should not only be brought up by the employers' side, but should naturally be discussed in the ILO in its work.

Another advantage of the ILO is its regional organizations. The contents of Decent Work is not uniform, and if every country is to solve their challenges one by one, information sharing at the local level in the region would be effective. To ensure employment creation and improvement of the working conditions, decentralized approaches are called for. On the other hand, centralized approaches in data collection would be more sensible. Depending on the types of activities, decentralized and centralized approaches should be creatively used.

4. Expectation to the ILO Office in Japan

As today's Symposium is to commemorate the 50th Anniversary of reopening of the ILO Office in Japan, I would like to share with you my expectations to the office.

1) Improving visibility of the ILO

In Japan today, the ILO lacks visibility from the general public. Because the ILO deals with the world of work, I think it should be closer and better known to the main actors, namely the working people. There were times in the past when filing of the cases to the ILO made the headlines, and so this organization may be more familiar to senior people, but for younger generations the ILO must be a distant organization. As a local office of ILO, the Japan office needs to communicate activities and its role to increase the ILO's visibility. At the same time it is hoped more active public relations activities would realize that many highly competent Japanese people would be working at the ILO Office.

2) Communicating Japanese situation to the world

I think it is very important to communicate information on the labour and economy of Japan not only to the ILO Headquarters but also to the world. Latest and important data should be gathered at the ILO, so that it could fully play a role as a clearing house. It needs to be checked constantly whether the data on the Japanese labour economy are latest and ample enough to be fully utilized by the member states and the ILO HQs. I hope the ILO Office in Japan will fulfill the function of being a good information transmitter.

Of course these responsibilities I have pointed out should be fulfilled in cooperation with the Government, labour and employers. As employers, we the JBF would like to contribute to this process.

As regards the visibility of the ILO, in Japan we have the ILO Association, one of few such associations around the world. I see some countries have set up this association, and the same association could be expanded to other countries. This association works with the Government on human resources development projects in developing

countries, apart from the promotion of the ideas of the ILO. I consider it would be effective that such activities of this Association be acknowledged widely.

ILO に期待すること

日本経済団体連合会 専務理事
矢野 弘典

はじめに

先ほど、赤松良子氏より男女雇用機会均等法成立当時の経営者の意見が紹介されたが、この20年間で経営者の考え方は大きく変わったと思う。毎年の変化はごくわずかでも20年経つとかなり変わっており、これからの10年でもっと変わるであろう。

今年はILO 駐日事務所の再開50周年であるが、その前史も含めれば、日本のILOへの関わりはさらに長いものがある。区切りの時であり、お祝い申し上げる。

本日は、ILOを構成する政労使の一員として、ILOが将来にわたって意義のある存在であり続けることを期待して、3点についてお話をしたい。環境変化への迅速な適応、オーナーシップ発揮の支援、他の国際機関との差異化の3点について述べ、その後で駐日事務所への期待について申し添えたい。

1. 環境変化への迅速な適応

ILOは1919年の設立以来、労働の問題に焦点を当てながら、環境変化に合わせて、活動も柔軟に変化させてきた。例えば、多くの途上国の加盟によるメンバーの多様化に対しては、労働基準作成に加えて技術協力という活動領域を加え、地に足のついた加盟国の支援を行なうようになったことを挙げるができる。

労働の世界は今日めまぐるしく変化している。グローバル化、サービス化、技術革新、人口動態の変化など、こうした環境変化によって生じる労働の課題に各国が的確に取り組んでいくことができるように、ILOもテーマの選択やスピードの面で後追いではなく、先行して対応していかなければならない。最近の良い例としては、1998年の「仕事における基本的原則及び権利に関するILO宣言並びにそのフォローアップ」の採択が挙げられる。これは世界各国に大きな影響を与え、国連のグローバルコンパクトの中にも反映されている。

既に理事会において、総会や理事会の改革が議論されているが、IT化が進み、経済社会の変化のスピードが加速している時代にふさわしい会議の持ち方を考えることが必要であろう。特に総会の議題を2年も前に決めるのは、早すぎるのではないか。

2. オーナーシップの発揮の支援

ソマビア事務局長が就任以来、ILOの活動目標として掲げているのはディーセント・ワ

ークの実現である。改めて説明する必要はないが、ディーセント・ワークとは特定・固定の概念を指すものではない。各国がより良い労働のあり方を求めて、克服すべき課題を定め、その達成に向けて努力をしていく、そして、一つの目標が達成されれば、さらにその次の目標・課題を定めて取り組むというような、一つ一つステップを上がっ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。各国が直面している課題は当然のことながらそれぞれ異なり、様々であるから、プロセスも変わることは当然である。

グローバル化の社会的側面に関する世界委員会では、グローバル化への対応について、“Beginning at home”、「国内から始めよう」と述べているが、ディーセント・ワーク実現についても、課題の発見や解決の手法の選択は、各国がオーナーシップを発揮して自ら行なうべきものであろう。こうした取り組みにおいては、それぞれの国で政労使の協力が欠かせない。ILO が、今後とも三者構成主義という仕組みづくりを支援し、各国の自主的な取り組みを支えるという重要な役割を果たすことが大切である。

各国の取り組みにおいては、他国の事例などが大いに参考になる。誰もがーから試行錯誤を繰り返すよりも、既存の智恵を活用することが効率的である。こうした意味で、ILO は、加盟国に相互学習の機会を与えたり、情報の集積の上に各国が描くべき処方箋のメニューを提示し、ディーセント・ワーク実現のプロセスを速やかに、効率的に進めることを支援すべきである。

このような観点から、ILO 活動の柱である労働基準作成について、もう一度そのあり方を考えることが必要である。ILO を構成する加盟国の多様性を前提とすれば、条約は普遍的に適用しうる原則のみを掲げることとし、それ以上の細かい施策についてはメニューとして勧告で提示し、各国が自国の状況に応じて、相応しいものから採用していくことができるようにすることが望ましい。

3. 他の国際機関との差異化

今日、社会開発に関わる国際機関はたくさん存在する。ILO がこれらの中で、存分にその使命を達成するには、他の機関との差異化に努めることが必要である。その強味を生かして、他の追随を許さない成果を出すべきである。ILO が有する一つの強味は、労働分野における専門性を有していることと、それに基づく三者構成主義である。

仕事・労働というものは、生計を営むためだけではなく、個人の尊厳や生きがいを生み出し、また、個人が社会との関わりを形づくる上での基本となるものである。仕事や雇用を創出するのは、企業の重要な働きであるが、その企業と働く人自身が参画しているという意味で、ILO は貴重な存在である。ディーセント・ワークを追求するにあたり、企業のメカニズムや役割を改めて認知し、ILO の活動の中に正しい位置付けを与えていくべきである。雇用や労働条件の向上を生む源泉となる生産性や競争力という考え方が、使用者側から語られるだけでなく、ILO においてもものごとに取り組む際に自然に語られるようになって欲しいと思う。

もう一つの ILO の強味は地域組織の存在である。ディーセント・ワークの中身は一様ではなく、各国がそれぞれに一つ一つ解決していくものであるとすれば、地域内での情報交換や共有といった、より現地に近い対応が有効となる。このように雇用創出と労働条件の向上をより確実にこなうためには分権的なアプローチが求められる。他方で、情報やデータの集積は集中してこなうことが効果的であり、質も高くなる。活動の種類によって分権的なアプローチと集権的なアプローチを使いわけていくことが必要である。

4 . 駐日事務所への期待

さて、本日は ILO 駐日事務所の再開設 50 周年を記念してのシンポジウムであるから、駐日事務所への期待についても述べさせていただきたいと思う。

1) ILO のビジビリティの向上

今日の日本においては、ILO という国際機関は一般の人にはやや見え難い存在となっている。私は、ILO はそのミッションからして、主役である働く人達にもっと身近な良く知られた存在であってよいと思う。年輩の人には、「ILO への提訴」というような活字が新聞をにぎわせた時期もあり、まだ馴染みがあるかもしれないが、若い世代にとって、ILO は遠い存在であろう。ILO の出先機関として、駐日事務所には ILO の活動や果たしている役割を日本社会に伝えていくこと、ILO のビジビリティを増していくことが求められている。積極的な PR が重要である。同時に日本から優秀な人材が数多く ILO 事務局で働くようになってもらいたいと思う。

2) 日本の情報の世界への発信

他方で、日本の労働経済に関わる情報を ILO 本部も含めて世界に発信することが重要である。ILO が世界の情報センターとしてその役割を十分に果たすためには、最新の情報、有益な情報が ILO 本部に集まる必要がある。日本の労働経済に関する情報が、ILO 加盟国や事務局本部が直接活用するに十分なものとなっているかどうか常にチェックする必要がある。ILO の日本における情報のアンテナとして、駐日事務所に期待するところ大なるものがある。

もちろん、今述べた二つの役割は、日本の構成員である政労使も協力して担っていくべきものであり、我々も寄与していきたいと考える。

なお、ビジビリティの向上に関し、日本には日本 ILO 協会という世界にも数少ない組織があり、他国でも創設されたところもあるが、これを各国に広げていけばいいのではないか。協会は、ILO 思想の普及のみならず、途上国の人材育成も行なっており、多くの国で評価され、独立した団体として活動していくことが有効ではないかと思っている。

以 上

Our Expectations for the ILO

Kenji Tsunekawa

Assistant Minister for International Affairs, Minister's Secretariat,
Ministry of Health, Labour and Welfare

I was asked to speak about the expectations for the ILO, so I would like focus my speech on our expectations one of ILO constituent. As you are aware, the ILO is comprised of the International Labour Conference, the Governing Body and the ILO Office. The ILC and the Governing Body consist of governments of member countries and the workers' and employers' Organizations. The Office performs activities in accordance with the decisions reached at the Governing Body.

In short, it would be desirable that the role of the ILO would be properly communicated to the Japanese public so that the presence of the ILO would be better acknowledged and so that the ILO continues to be a beneficial entity to our country. That is because, the ILO is less well-known than UNICEF or UNESCO, and among the older generation, the ILO is recognized as a body to file complaints on conflicts between the civil servants and the government. Many in the younger generations even have never heard of the ILO. Both the ILO Office and the ILO constituents in Japan are responsible for this situation.

To begin with, I would like to request the ILO Office of the following:

Firstly, some ILO officials appear to think that their functions are similar to those of judges in labour tribunal, but I would like such awareness to be corrected at the earliest opportunity. Sometimes, the Office is still considering whether to hand down ruling of violation of conventions to countries where the law pertaining to past cases have already been revised. The role of the ILO is to analyze and assist countries as to how to improve their current labour legislation to achieve the goals raised. A recent good example is the adoption of the Worst Forms of Child Labour Convention in 1999 (No. 182 Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour). In order for countries to ratify the convention, the ILO is promoting activities on a step by step basis to build institutions needed to ratify the Convention. Such efforts include assistance to the educational systems that receive the children once they have left their jobs, and securing employment opportunities for parents so that their children are not obliged to work. I

think the ILO should promote such activities.

On the second point, the government holds a different opinion from the workers. As a result of following the rule of adopting one convention per ILC, we now have 185 Conventions. Some conventions are ratified by only a few countries, and such conventions are tantamount to waste of resources. There had been discussions in the Expert Committee that no more new industry-specific conventions should be adopted, nevertheless adoption had ensued. I would like to request the ILO office to respect the decisions of the Governing Body and perform their duties in coherence with such decisions.

Thirdly, recently, many ad hoc expert meetings were set up and sometimes the office would perform their duties based on the conclusions of such meetings. I would request the Office to use the formal institutions for decision-making, the International Labour Conference and the Governing Body for thorough discussions. These two fora are places for discussion by the official ILO constituents chosen from the ILO member states, but if decisions adopted in other meetings would be implemented, it will lead to the weakening of the tripartism on which the ILO stands. It goes without saying that not only the tripartite constituents, but also the NGOs should be invited to actively participate in ILO activities in the formal meetings as observers.

Turning to the role of the Japanese ILO constituents, I would like to mention some points.

First, the Japanese constituents should make proactive efforts to explain to the media in Japan what the ILO is doing. The media tend to focus only on complaints so more explanatory efforts should be directed so that they will also report on many other activities by the ILO. On top of such efforts, I would like to ask the ILO Office in Japan and the ILO Association in Japan to leverage their activities.

Secondly, Japan should engage itself more proactively to the ILO activities. All three constituents in Japan, the Government, workers and employers, are members of the Governing Body. I am a member of the Committee on Freedom of Association Committee and also serve as the coordinator of the Asian region. In such ways, the Japanese have been part of various initiatives in the ILO. However, Japan cannot be described as sufficiently influential in the organization. In comparison, the Europeans are very skilled at mobilizing international organizations, and so Japan needs to be more actively engaged in the ILO so that we have more substantial influence.

The third issue is to increase the number of Japanese officials working in the ILO. Although Japan is the second largest contributor, the Japanese are absolutely under-represented in the ILO Office. To mitigate this situation, we need to inform the public, especially the young people about the activities of the ILO, and motivate awareness and interest in them so that more would aspire to work for the ILO.

The ILO Office as well as Japanese government, workers and employers are responsible for the weak presence of the ILO in this country. We would make further efforts so that the role of the ILO would be properly understood by the Japanese people.

ILO に期待すること

厚生労働省総括審議官
恒川 謙司

「ILO に期待すること」というテーマではあるが、ILO を構成している総会、理事会、事務局のうち、総会、理事会は加盟国政府、労使から構成され、事務局は理事会の決定に基づき業務を行う。本日は、「ILO の構成員として何をしたいか」について述べたい。

一言で言うと、日本において、ILO の役割が正しく伝わるよう、ILO の存在感が高まるよう、そして日本にとって有益な存在であり続けるようにしたい。というのは、ILO は、ユニセフ、ユネスコほどの知名度はなく、中高年世代は公務員と政府の争い事の提訴機関であると認識し、若い世代には存在さえ知らない人も多いからである。これには、ILO 事務局、政労使ともに責任がある。

まず、ILO 事務局への要望をあげる。

第一に、ILO 事務局には、自らの機能を労働裁判所の裁判官のようなものと認識している職員が存在するが、これを早期に是正していただくよう要請する。過去の案件について、当該国で法改正が行われたのに、まだ条約違反の裁定を下すかどうかに取り組んでいることがあるが、ILO の役割は、その掲げる目標の達成のために、当該国の現行の労働法をどう改善すべきか分析し援助することである。1999 年の「最悪の形態の児童労働条約（第 182 号、正式名：最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約）」採択を好事例として紹介したい。第 182 号条約に関しては、批准のために必要な制度づくり - 子どもが児童労働をやめた場合に受け皿となる教育制度への援助、子どもが児童労働を余儀なくされないための親の雇用機会の確保など - 諸課題に 1 つ 1 つ対応しながら活動を進めている。ILO はこういう活動を進めていく必要がある。

第二は、労働側と意見が異なるが、一総会一条約という原則に則った結果、現在までに 185 条約が採択された。この中には批准国が数力国という条約もあり、不必要な条約は資源の無駄遣いである。検討委員会で新規の産業別条約は採択すべきでないという議論がなされたが、その後も採択されている。理事会の決定を尊重し継続性のある業務を行うよう、事務局に要請したい。

第三は、近年、専門家会合が多数設置され、事務局がそこでの議論に基づいて業務を実施することがあるが、総会及び理事会という正式の決定機関を通して議論を尽くすことを要請したい。総会、理事会は、各国から選任された正式な構成員が議論する場であるのに、それとは別の会議で決定されたことが実施されるのでは、三者構成主義という ILO の存在自体を危うくする。もちろん政労使の三者のみならず、NGO も積極的なオブザーバーとして、正式の場で ILO の活動に参加していくことも重要であると思う。

つぎに、日本の政労使が行うべきことを述べる。

第一は、日本の政労使は、ILO の活動を積極的にマスコミに対して説明する努力を行うことである。特に、マスコミは提訴のみとりあげる傾向があるので、それ以外の ILO の数多くの活動をとりあげるように説明を重ねる必要がある。また ILO 駐日事務所や日本 ILO 協会は、ILO の活動が日本国民に伝わるよう、活動を充実させてほしい。

第二は、わが国が ILO の活動にさらに積極的に関わっていくことである。現在日本は政労使とも理事会メンバーで、私は結社の自由委員会委員で、アジアのコーディネーターも行うなど、ILO の様々な活動に参加してきた。しかし、日本はまだまだ影響力があると言える状況にはなっていない。これに対し、ヨーロッパ諸国は国際機関を動かすのに熟達している。わが国も、ILO を実質的に動かせるように、さらに積極的に関与していくべきであろう。

第三は、ILO 事務局で働く日本人の増加を図ることである。日本は ILO に対する拠出が第 2 位であるのに、事務局員に占める職員が絶対的に少ない。このため、ILO の活動を国民特に若者に伝え、若い人の ILO に対する興味を高め、ILO で働きたいと思う人を増やしたい。

今まで述べたように、わが国で ILO の存在感が高くないことについては、ILO 事務局、日本の政労使ともに責任がある。ILO の役割が国民に正しく理解されるよう、さらに努力していきたい。

What we expect from the ILO

Yuka Iwatsuki

Director, ACE (Action against Child Exploitation),
Member of Steering Committee, Child Labour Network

I am very pleased to be given the opportunity to speak along with the representatives of the government, the employers' organization and workers' organization on behalf of NGO. It is also a great honor to speak in front of distinguished and experienced women forerunners. The ACE, the Action against Child Exploitation, which has become a specified nonprofit organization this year is tackling with the issue of elimination of child labour that deprive children of their rights. We have been collaborating in some areas with the ILO. Today, I would like to make three points in relation to child labour.

1. Continuity of partnership with NGOs

Some examples of domestic partnerships: Our press conference on soccer balls and child labour dubbed the World Cup Campaign was held with the attendance of Ms. Mitsuko Horiuchi, the Director of the ILO Office in Japan and Mr. Abe, Director of International Department of the Japan Trade Union Confederation (JTUC-RENGO). In the past four years, we have been holding events in cooperation with the ILO to raise public awareness on the World Day against child labour. Some previous speakers pointed out that the ILO should be make itself better known to younger people, and so, as far as child labour is concerned, we have already been active in that pursuit. For example, about 150 young people, 50 more than the auditorium capacity, participated in the Youth Workshop on the theme of trafficking on 12 June 2003. This meeting triggered cooperation and partnership among the ILO and a number of NGOs that address child labour in Japan. Last year, we founded the Child Labour Network, a platform to share information and develop action against child labour. On the World Day against Child Labour this year, the Network organized and conducted a March against Child Labour after the ILO Workshop, to which about 150 people participated.

As for cooperation overseas, the output document of the ICFTU Congress that was held in Miyazaki in 2004 noted in its paragraph on child labour the partnership with the NGOs, and referred to the Global March Network against Child Labour. Global

March Network, to which ACE participates, was the first NGO to be present at the ILO Conference when they were discussing the adoption of Convention No. 182 on the worst forms of child labour. It is often the case that the IPEC activities around the world are conducted with the participation of the local NGOs.

Business production bases are now becoming much smaller in scale and child labour is used in such establishments. Children's voices are not represented in the ILO tripartite structure. The NGOs are the one who can represent their views, so the NGOs views need to be reflected.

2. Providing information and coordination (government, business, trade unions, NGOs, citizens and other ILO offices)

The ILO has been sending out a lot of information on child labour but few are in Japanese. The ILO Office in Japan has been active in public awareness raising through translation of booklets and creation of Japanese brochures, and we hope the Office will continue such efforts. As for coordination, the Office coordinated with the ILO Office in India to organize a study tour for trade unionists as part of their campaign to combat child labour and to observe ILO child labour projects carried out by IPEC in cooperation with trade unions and employers. We were given the opportunity to participate in this tour. Actually, many activities are jointly carried out by the ILO constituents and other organizations. Providing information and coordination are important so as to publicize child labour, for instance to inform the fact that as many as 264 million children are engaged in child labour, and to increase the number of people who will work together on this issue.

3. Promotion of international cooperation

Child labour is deeply rooted in poverty. Promotion of basic education, which is one of the Millennium Development Goals, will not be easily attained unless we address child labour. The U.S. Government in collaboration with the Government of India and through the ILO, co-funded half of the 40 million dollar project. The Netherlands Government is now drafting a policy paper on child labour to be positioned in its international cooperation. The Japanese Government has provided support to the Asian Regional Conference for five years, but the ODA contribution directed to child labour issues cannot be described as large. We, as a NGO, would call on the Japanese Government to enhance their efforts, but would also look to the ILO Office in Japan,

as a catalyst for inter-governmental cooperation, to urge and promote Japanese government's cooperation on child labour.

The Declaration of Philadelphia states that "Poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere" and I understand the ILO is an organization that conducts international cooperation, further tackling issues related to human security as well as issues that encompass more than one country. Child Labour perpetuates poverty. Working children who miss schools grow up to be parents without good jobs and their children will also become child laborers. This is a vicious cycle. Unless we cut off this sequence, it will have effects on other areas of ILO work such as reducing unemployment or improving working conditions. It could be said that eliminating child labour would lead to the solution of all other issues.

In addition to the three points mentioned above, I would like to add that response to globalization is another issue expected from the ILO. The WTO coordinates the economic interests among countries, but the ILO needs to play a role in reflecting the voices of the workers. In the context of globalization, a lot of expectations are held with the ILO.

Thanks to our recent collaboration with the ILO Office in Japan, we have received increased media coverage that helped raise awareness on child labour issues. We hope that the ILO will continue to support our activities, and at the same time we will aim to strengthen our collaboration with the ILO.

ILO に期待すること

児童労働を考える NGO ACE 代表 児童労働ネットワーク運営委員
岩附 由香

厚生労働省、連合、日本経団連と並んで NGO として、また諸先輩の女性の前で発言できることを光栄に思う。ACE は、今年特定非営利活動法人となり、子どもの権利が守られる社会をつくるために、子どもの権利を奪う児童労働を撤廃する活動に取り組んでいる。事業の中には、ILO と一緒に活動をしているものもある。本日は、ILO に期待することとして、児童労働分野に限定し 3 点発言する。

1 点目は、NGO とのパートナーシップの継続である。

国内の連携としては、児童労働とサッカーボールに関する「ワールドカップキャンペーン」の記者会見に、堀内光子 ILO 駐日代表と阿部連合国際局長に出席していただいた。また、4 年前から、ILO と一緒に 6 月 12 日の「児童労働反対世界デー」の世論喚起のためのイベントを行っている。今日は ILO をもっと若者に広報すべきとの発言が相次いだ。児童労働については若者にアピールをしてきている。2003 年の世界デーでの人身取引をテーマとした若者のワークショップには、定員 100 名に対し 150 名の参加があった。これをきっかけに、ILO と国内で児童労働反対に取り組む多くの NGO との連携が図れるようになった。さらに、昨年、児童労働に関する情報を共有し、日本国内で運動をともに実現できるように「児童労働ネットワーク」を設立した。今年の世界デーでは、このネットワークは、ILO のワークショップに引き続き、150 人の参加を得てウォークを行った。

国外の連携としては、ICFTU 大会の採択文書における児童労働の項に、NGO とのパートナーシップがあり、児童労働に反対するグローバルマーチネットワークが紹介されている。これは 1999 年の ILO 総会における「最悪の形態の児童労働条約」採択の場に入った初の NGO で、児童労働ネットワークも参加している。IPEC でも現地の NGO がプロジェクトに参加していることが多い。

現在ビジネスの拠点が小規模化し、その中で児童労働が行われている。また、ILO の三者構成に子どもは入っていないので、子どもの声を反映できるのは NGO だけであり、NGO の声を反映させることが求められていると思う。

2 点目は情報提供と連携である（政府・企業・労働組合・NGO・市民・他国 ILO 事務所）。

ILO は児童労働問題について数多くの情報を発信しているが日本語が少ない。駐日事務所はブックレットの翻訳、パンフレットの作成など注意喚起を行っているが、今後もその努力を継続していただきたい。連携の面では、労働組合が児童労働のキャンペーンの中で

組織したスタディー・ツアーで、ILO のインド事務所とそのコーディネートを連携していただき、インドの ILO プロジェクト - 労働組合や使用者団体が IPEC と一緒に行っている - を視察することができた。海外では政労使三者とそれ以外の団体が一緒に行っている活動も多い。情報提供や連携は、児童労働そのものの周知、たとえば児童労働は 2 億 6400 万人という事実の周知、またこの問題と一緒に取り組む人の増加のために重要である。

3 点目は国際協力の推進である。

児童労働は貧困と大きな関わりがあり、ミレニアム開発目標に掲げられている基礎教育の普及も、児童労働の問題に対応しない限り実現は難しい。アメリカはインド政府と協力して ILO を通じて 4 千万ドルのプロジェクトを行い、その半額を拠出している。オランダは、国の国際協力の中に児童労働のポリシーペーパーを考案中である。このように諸外国政府は児童労働と貧困の問題に非常に熱心に取り組んでいる。日本はアジア地域会議での拠出は 5 年間行っているが、児童労働問題に対する ODA の拠出は多いとは言えない。今後は、NGO として日本政府に働きかけるのは当然として、駐日事務所も政府対政府の仲介役として、政府の児童労働分野での国際協力を促し、推進していくことを期待したい。ILO のフィラデルフィア宣言には、「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である世界の脅威である」とあり、ILO は国際協力を行う機関であると私は認識している。これは人間の安全保障、国家を超えた問題に国際的に取り組む必要があるということにも通じると思う。児童労働は貧困を永続させる。子どもが働き、学校に行かずに親になると、いい職を得られず、その子もまた児童労働を行うという悪循環となる。これを断ち切らないと、失業の解消や労働条件の向上など ILO の他の活動にも影響する。児童労働問題の解決はすべての問題の解決にもつながるといえる。

この 3 点に加え、ILO に期待することとして、グローバル化への対応がある。WTO で各国の経済に関する利害関係が調整されているが、労働者の声の反映は ILO の役割である。グローバル化の中で ILO に期待されることは大きい。

最近 ILO 駐日事務所と一緒に活動することにより、マスコミにとりあげられることも増え、児童労働問題への関心も高まっていると思う。今後とも私たちの活動への支援をお願いするとともに、ILO との連携をさらに深めてまいりたい。

Summary of the Symposium

総 括

Summary of the Symposium

Kari Tapiola

Executive Director

responsible for Standards and Fundamental Principles and Rights at Work, ILO

All the participants in the discussion have made very useful inputs for the ILO so that we know their expectations.

Particularly the remarks made by Mr. Tsunekawa, Mr. Nakajima and Mr. Yano reflected the discussions we have had in the Governing Body. They have summarized well the trends and debates concerning future challenges and orientations of the ILO, including the debate on how the International Labour Conference and the Governing Body might be restructured and be improved.

In the discussion on human security and the role of the ILO, very complimentary statements were made about the ILO. It seemed to me that while we may use different concepts, we are talking about the same thing. When Mr. Shinyo spoke about human dignity, he came very close to the idea of “decent work”. In fact, the different concepts we are using are not contradictory at all; they are mutually reinforcing concepts. Good ideas have several parents. The ILO provides one method for human security, which is built on tripartite cooperation and the gaining of ownership over what is being done. It complements the others, and this experience of the ILO can be used. It is important to see which issues can be efficiently treated by the ILO – questions such as core labour standards, child labour and trafficking are areas where we can bring in added value from our debates and action.

Now, which way forward will the ILO go? Improving gender equality, certainly, but unfortunately the Conference this summer had a lower share of women than before. It is not enough to complain and blame our member States and employers’ organizations and trade unions for it. There are things we have to do.

- We have to safeguard standard-setting role of the ILO while opening to new issues – we have to adapt to the changing environment.
- We need to have ownership of decent work programmes at home and promote tripartite cooperation.

- We need to strengthen the identity of the ILO and disseminate more information, both to the general public and to different groups who want to know more about the ILO.
- We need to find a right balance between different ILO methods of work and approaches. The media may focus on individual issues where actually we may have large stories which go beyond that sphere.
- Finally, we need to listen more closely to different voices. The IPEC, child labour programme, is a good example that tripartite structures can find ways of opening to others, and the role of committed NGOs is very crucial on the whole questions of child labour.

Somebody has once said that the ILO is actually a well-kept secret, and we don't talk enough about it. My general conclusion would be that we need to share our secrets more. This symposium has been an effort to open up, and we need to continue to do that. The ILO is not the solution to all the world's ills and problems, but it is part of the response. We should use it better.

総 括

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 カリ・タピオラ

討議に参加されたすべての方から、ILO に対する貴重な御意見をいただき、皆様の ILO に対する期待をよく理解することができた。

特に、恒川氏、中嶋氏、矢野氏の発言は、理事会で行なわれている議論をよく反映していたと思う。この3人のお話は、ILO 総会、理事会をどのように組織改変するか、改善するかも含めて、ILO の動向や将来の課題やあり方に関する議論を丁寧にまとめていただいたと思う。

人間の安全保障と ILO の役割に関する議論では、ILO に対しお褒めの言葉をいただいた。我々は異なるコンセプトを使っているかもしれないが、言っていることは同じだと思う。神余氏が人間の尊厳についてお話されたとき、これは「ディーセント・ワーク」に近い概念だと思った。実際、我々が使っている異なる概念は対立するものでなく、相互に補完するものである。良い考えには、そのもとになる考えがいくつもあるものである。人間の安全保障に関し、ILO は1つの方策を提供している。すなわち、三者協力、また行なわれていることに関して、関係者がオーナーシップを獲得できる方法である。それらは相互に補完しあうもので、こうした ILO の経験は利用可能であろう。どのような課題について、ILO は効率的に取り扱うことができるであろうか - 中核的労働基準、児童労働、人身取引などの分野においては、私たちの議論や活動は価値の高い貢献ができるであろう。

さて、ILO はどのような方向に進むべきであろうか。ジェンダー平等はもちろんであるが、残念なことに、今年の ILO 総会には以前に比べて女性の参加者が少なかった。これについては、政労使にもっと努力すべきだと呼びかけるだけでなく、ILO の側でも改善すべきことがある。我々がすべきことは以下のとおりである。

- ILO の基準設定という役割を守り続ける一方で、環境変化に対応して、新たな課題に対応しなければならない。
- 各国のディーセント・ワーク・プログラムに主体性を発揮し、三者協力を推進していかなければならない。
- ILO のアイデンティティを高め、より多くの情報を、一般に対しても、ILO についてより知りたいと思っているさまざまなグループに対しても提供していく必要がある。
- ILO にはさまざまな活動方法やアプローチがあるが、その中でよいバランスをとる

必要がある。メディアは個別の事柄に注目しがちだが、ILO はそれをはるかにしのぐ大規模な活動を行なっていることもある。

- 最後に、私たちは数多くの声にもっと耳を傾ける必要がある。IPEC - 児童労働プログラムは、三者構成主義が三者以外の関係者に向けても開かれたものとなる方法を見出せる例である。児童労働の問題に関して、関与している NGO の役割は非常に重要である。

ILO はよく知られているが、その中身はよくわからないという声があった。また私たちがあまりお話してこなかった。私の結論は、ILO の知られていないことを明らかにしていかなければならないということである。このシンポジウムはその第一歩で、その努力を続けていかなければならない。ILO は、世界中のすべての困難や問題に対する解決法とはいえないが、そのうちのあるものには対応可能である。私たちはもっと ILO を活用できるはずである。

P r o g r a m

P r o f i l e

Message from the Director-General of the ILO
to the Photo Exhibition

プ ロ グ ラ ム

プ ロ フ ィ ー ル

ILO 事務局長より写真展に寄せられたメッセージ

15:50-	Panel Discussion: Challenges and Visions of the ILO in Today's Changing World
15:50-16:00	Mr. Shigeru Nakajima , Director, International Affairs Dept., Japan Trade Union Confederation (JTUC-RENGO)
16:00-16:10	Mr. Hironori Yano , Senior Managing Director, Japan Business Federation
16:10-16:20	Mr. Kenji Tsunekawa , Assistant Minister for International Affairs, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare
16:20-16:30	Ms. Yuka Iwatsuki , Director, ACE (Action against Child Exploitation) / Member of Steering Committee, Child Labour Network
16:30-16:45	Questions and answers
16:45-16:55	Summary of the Symposium by Mr. Kari Tapiola , Executive Director responsible for Standards and Fundamental Principles and Rights at Work, ILO
16:55-17:00	Closing remark
17:00-	Reception at UN House 2 nd floor

プログラム

ILO 駐日事務所（旧 ILO 東京支局）再開設 50 周年記念シンポジウム 「変化する仕事の世界と ILO の現代的意義」

14:00-	開会挨拶
14:00-14:05	藤井基之 厚生労働大臣政務官
14:05-14:10	森山真弓 ILO 議員連盟会長
14:10-15:10	<u>第 1 部 人間の安全保障と ILO の役割</u>
14:10-14:20	ラメシュ・タクール〔座長〕 国連大学上級副学長 「平和・ガバナンス」担当
14:20-14:35	神余隆博 外務省国際社会協力部長
14:35-14:50	横田洋三 中央大学法科大学院教授 ILO 条約勧告適用専門家委員会委員
14:50-15:05	カリ・タピオラ 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
15:05-15:10	まとめ
15:10-15:30	休憩
15:30-17:00	<u>第 2 部</u>
15:30-15:35	挨拶 中村正 日本 ILO 協会会長
15:35-15:50	スピーチ「仕事とジェンダー」 赤松良子 国際女性の地位協会会長・元文部大臣
15:50-	パネルディスカッション：ILO に期待すること
15:50-16:00	中嶋滋 日本労働組合総連合会 総合国際局長
16:00-16:10	矢野弘典 日本経団連 専務理事
16:10-16:20	恒川謙司 厚生労働省 総括審議官
16:20-16:30	岩附由香 児童労働を考える NGO ACE 代表 児童労働ネットワーク運営委員
16:30-16:45	質疑応答
16:45-16:55	総括 カリ・タピオラ 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
16:55-17:00	閉会挨拶
17:00-	レセプション UNハウス 2 階 レセプションホール

藤井基之 厚生労働大臣政務官

1969年東京大学卒業、同年厚生省入省。薬務局新医薬品課長、薬務局審査課長を経て1998年厚生省退官。同年より（財）ヒューマンサイエンス振興財団専務理事を務める。2002年より参議院議員。2004年より現職。

MP Motoyuki Fujii, Parliamentary Secretary for Health, Labour and Welfare

Graduated from the University of Tokyo, and joined the Ministry of Health and Welfare in 1969. Served as Director, New Drugs Division, Pharmaceutical Affairs Bureau, and Director, Inspection and Guidance Division, Pharmaceutical Affairs Bureau. Assigned as Director-General of the Japan Health Sciences Foundation in 1998. Was elected to the House of Councilors (Liberal Democratic Party) in 2002, and appointed to the current position in 2004.

森山真弓 ILO 活動推進議員連盟会長

1950年東京大学卒業、同年厚生労働省入省。労働省婦人少年局長を務めた後、政界において活躍。衆議院議員。1989年女性で初めて内閣官房長官に任命される。第1次小泉内閣において、法務大臣を務めた（2001年 2003年）。

MP Mayumi Moriyama, President, Japanese Parliamentarians' League on the ILO Activities

Graduated from the University of Tokyo, and joined the Ministry of Labour in 1950. Served as the Director of Women's and Young Worker's Bureau before starting a career in politics. Member of the House of Representative, Ms. Moriyama is the first woman to have been appointed as Chief Cabinet Secretary in 1989. She was appointed to the Minister of Justice in the first Koizumi Cabinet (2001-03).

ラメシュ・タクール 国連大学上級副学長「平和とガバナンス」担当

国連大学の学術部門上級スタッフとして「平和とガバナンス」プログラムを担当する。インドのカルカッタ大学卒業後、カナダのクイーンズ大学で政治学博士号を取得した。1980年から95年までニュージーランドのオタゴ大学政治学部講師、準教授を経て、教授に就任。同学部学部長の経験もある。1995-98年、オーストラリア国立大学平和研究所長。

Ramesh Thakur, Senior Vice Rector for Peace and Governance, the United Nations University

Member of the UNU's senior academic staff and directs the Peace and Governance Programme. He studied at the University of Calcutta and Queen's University in Canada, where he earned his PhD. Professor Thakur taught politics at the University of Otago in New Zealand from 1980 to 1995, and then headed the Peace Research Centre of the Australian National University in 1995-98.

神余隆博 外務省国際社会協力部長

1972年大阪大学卒業。同年外務省入省。在外では、スイス、中国、ドイツの各日本大使館勤務。在デュッセルドルフ総領事。外務本省では国際連合局軍縮課長、国連政策課長、欧州局審議官などを経て、2005年1月より現職。その間、大阪大学教授、立命館大学大学院客員教授、東京大学院客員教授を務める。法学博士。

Takahiro Shinyo, Ambassador and Director-General, Global Issues Department, Ministry of Foreign Affairs

Graduated from Osaka University, and joined the Ministry of Foreign Affairs (MOFA) in 1972. Served at the Japanese Embassies in Switzerland, China and Germany, and had been appointed the Consul-General in Düsseldorf, Germany. Within MOFA HQ, Mr. Shinyo has held such posts as the Director of Disarmament Division, Director of UN Policy Division and the Deputy Director-General of the European Affairs Bureau. He was appointed to the current post in January 2005. Holds a LL.D and has lectured as Professor at Osaka University (Osaka School of International Public Policy), as Visiting Professor at Ritsumeikan University in Kyoto and at the University of Tokyo Graduate School.

横田洋三 中央大学法科大学院教授、国連大学学長特別顧問

1940年ニューヨーク生まれ。国際基督教大学卒業。東京大学大学院法学政治学研究科博士課程修了（法学博士）。世界銀行法律顧問、国際基督教大学教授、アデレード大学客員教授、ミシガン大学客員教授、コロンビア大学客員教授、東京大学教授を経て現在中央大学法科大学院教授。同時に国連大学学長特別顧問、国連人権促進保護小委員会委員、国際労働機関（ILO）条約勧告適用専門家委員会委員を兼ねる。専門は国際法、国際機構法、国際人権法、国際経済法。

Yozo Yokota, Professor, Chuo University Law School; Special Adviser to the Rector, UNU

Born in New York in 1940. Graduated from the International Christian University (ICU) and the Graduate School of Law and Politics at the University of Tokyo (LL.D.). Was Legal Counsel at the World Bank, Professor at the ICU and the University of

Tokyo, Visiting Professor at the University of Adelaide, the University of Michigan and Columbia University. Professor Yokota is currently Professor at Chuo University, Special Adviser to the Rector of the United Nations University. Member of the UN Sub-Commission on Human Rights and Member of ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Specialization: international law, law of international organization, international human rights law, international economic law.

カリ・タピオラ 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

1996年ILO事務局次長に就任。直前5年間は、ILO理事。1974年ILO総会フィンランド労働側代表。フィンランドでジャーナリストとして活動（1966 - 72年）後、1972年外務大臣政務担当秘書官、フィンランド労働組合中央会議（SAK）国際担当書記（1972 - 76年）、国連多国籍企業センター・エグゼクティブディレクター特別補佐官（ニューヨーク、1976 - 78年）、OECD労働組合諮問委員会（TUAC）事務局長（パリ、1978 - 85年）などを歴任。フィンランド労働組合中央会議情報局長、同国際局長も歴任。多国籍企業、グローバル化と労働基準、技術変化と労使関係、移行経済諸国の社会問題の専門家。

Kari Tapiola, Executive Director responsible for Standards and Fundamental Principles and Rights at Work, ILO

Appointed to Deputy Director-General of the ILO in 1996. In 1991-96, he was a member of the ILO Governing Body. Attended International Labour Conference as a Workers' Delegate of Finland in 1974. After having worked in Finland as a journalist (1966-72), he was appointed to the Political Secretary of the Minister for Foreign Affairs in 1972. Served as International Secretary of the Central Organization of Finnish Trade Unions (SAK) (1972-76); Special Assistant to the Executive Director of the United Nations Centre on Transnational Corporations (New York) (1976-78); and General Secretary of the Trade Union Advisory Committee (TUAC) to the OECD (Paris) (1978-85) as well as Information Director and International Affairs Director of SAK in Finland. He is an expert on questions of multinational enterprises, globalization and labour standards, technological change and industrial relations, and the social problems of countries in transition.

中村正 日本 ILO 協会会長

1958年東京大学卒業。同年労働省入省。1986年労働大臣官房総務審議官、1988年ILO事務局次長補(アジア太平洋地域担当)、1996年(財)高年齢者雇用開発協会顧問理事長、(社)中高年齢者福祉協会理事長、1999年日本ILO協会副会長を経て2004年より現職。

Tadashi Nakamura, President, ILO Association of Japan

Graduated from the University of Tokyo, and joined the Ministry of Labour in 1958. Has held posts such as Assistant Minister of Labour in 1986; Assistant Director General of the ILO (for Asia and the Pacific) in 1988; President, Association for the Employment Promotion of Older Persons in 1996; President, Association for the Promotion Worker's Welfare; Vice President, ILO Association of Japan in 1999. He was appointed to the current position in 2004.

赤松良子 国際女性の地位協会会長

1953年東京大学卒業。同年、労働省入省。1979年国連代表部公使(ニューヨーク)。1983年労働省婦人局長時代、男女雇用機会均等法を成立させる。ウルグアイ大使(1986-89年)、文部大臣(1993-94年)などを歴任。

Ryoko Akamatsu, President, Japanese Association of International Women's Rights

Graduated from the University of Tokyo, and joined the Ministry of Labour in 1953. Was assigned to the Minister and alternate Japanese delegate to the United Nations in New York in 1979. While serving as the Director-General of Women's Bureau of the Ministry of Labour, she was responsible for drafting the Equal Employment Opportunity Law between Men and Women, and a major force to its passing by the Diet in 1985. Appointed to Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary to Uruguay in 1986, and she was Minister for Education in 1993-94.

中嶋滋 日本労働組合総連合会(連合)常任中央執行委員・総合国際局長

早稲田大学法学部卒業。1969年に全日本自治団体労働組合(自治労)入職。自治労中央執行委員・国際局長を経て1999年より現職。2004年3月にILO労働側理事に就任。

Shigeru Nakajima, Standing Member of the Central Executive Committee / Executive Director, International Affairs Department, Japan Trade Union Confederation (RENGO)

Having graduated from the Faculty of Law, Waseda University, he joined All Japan Prefectural and Municipal Workers' Union (JICHIRO) in 1969, where he had been a member of the Central Executive Committee and the Director of International Affairs. In the current position since 1999.

He became a worker member of the ILO Governing Body in March 2004.

矢野弘典 日本経済団体連合会 専務理事

1962年東京大学卒業。同年株式会社東芝入社。国際部長、欧州総代表 兼 東芝ヨーロッパ

社社長を経て、1999年日本経営者団体連盟理事・国際部長となる。2002年より現職。

Hironori Yano, Senior Managing Director, Japan Business Federation (Nippon Keidanren)

Graduated from the University of Tokyo, and joined Toshiba Corporation in 1963. Served posts such as General Manger, International Division; Corporate Representative – Europe; President and CEO, Toshiba of Europe Ltd. He was appointed to the Director, International Division of NIKKEIREN in 1999, and to the current position in 2002.

恒川謙司 厚生労働省大臣官房総括審議官(国際担当)

東京大学卒業、1975年労働省入省。欧州共同体日本政府代表部一等書記官、職業安定局外国人雇用対策課長、在ジュネーブ国際機関日本政府代表部参事官、大臣官房国際労働課長、厚生労働省大臣官房国際課長、厚生労働省大臣官房審議官(老健、健康担当)、厚生労働省労働基準局安全衛生部長を経て、2004年より現職。

Kenji Tsunekawa, Assistant Minister for International Affairs, Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW)

Graduated from the University of Tokyo. Joined the Ministry of Labour in 1975. Held positions such as First Secretary, Japanese Mission to the European Community in 1988; Director, Foreign Worker's Affairs Office, Employment Policy Division, Employment Security Bureau in 1992; Counsellor, Permanent Mission of Japan to the International Organizations in Geneva in 1994; Director, International Labour Affairs Division, Minister's Secretariat in 1998; Assistant Director-General for International Affairs, MHLW in 2001; Assistant Minister, for Health and Welfare Bureau for the Elderly and Health Service Bureau, MHLW in 2002; Director-General, Industrial Safety and Health Department, Labour Standard Bureau, MHLW in 2003. He was appointed to the current position in 2004.

岩附由香 児童労働を考える NGO ACE 代表 / 児童労働ネットワーク運営委員

1974年生まれ。上智大学文学部卒、大阪大学大学院国際公共政策研究科修士課程修了。1997年にACE (Action against Child Exploitation) を創設。以後代表として、児童労働の世論喚起・キャンペーンの企画・運営に携わり、講演・執筆・翻訳も行う。

Yuka Iwatsuki, Director, ACE (Action against Child Labour) / Member of Steering Committee, Child Labour Network

Born in 1974. Graduated from Sophia University and Osaka School of International

Public Policy and holds a Master's degree. Established a NGO, ACE (Action against Child Exploitation) in 1997. As Director of ACE, she is engaged in awareness raising / campaign activities against child labour. She also gives lectures, writes articles and translates materials.

Message from the Director-General of the ILO to the Photo Exhibition

Welcome to this exhibition marking the 50th anniversary of the re-opening of the ILO's Office in Japan.

Japan was a founding member of the ILO and it has played a key role in the Organization's history. The ILO's tripartite structure is unique in the multilateral system. Japan is one of the 10 permanent government members of the ILO's Governing Body. Japanese employer and worker representatives also currently hold Governing Body seats.

The ILO has benefited from Japan's commitment to multilateralism. Japan has actively engaged in the life of the ILO promoting its values and championing its role in promoting peace and stability through the world of work. The work of the ILO's executive bodies has been greatly enriched by Japan's vision and insight as well as by its practical perspectives.

With long standing support from Japan, the ILO has been able to assist many countries, particularly in the Asian region, on world of work issues. The ILO/Japan technical cooperation programme has focused on promoting international labour standards, strengthening labour administration; promoting sound industrial relations systems as well as employment creation and vocational training. We have worked together to tackle the challenge of child labour and Japan has consistently supported initiatives to promote gender equality.

Japan has been instrumental in developing and globally advancing the concept of human security as the basis of human dignity and social stability. The quest for peace, social justice and security is commonly also a quest for human dignity. Japan has underscored the urgent need to deal with threats to human lives, livelihoods and dignity.

The ILO has always held that labour is not a commodity. When workers have decent work - rights, work itself, social protection and voice, they can work in dignity and they and their families can live in dignity. And the decent work agenda is based on dialogue and consensus-building, key building blocks to social stability. Human security calls for strategies to end poverty and social exclusion. Decent work is the

only sustainable route out of poverty. This link between human security and decent work has provided a further basis for reinforcing the cooperation between Japan and the ILO.

To all of you visiting this exhibition - thank you for your interest in the ILO. We greatly appreciate your friendship and support.

Juan Somavia

ILO事務局長からのご挨拶

ILO 駐日事務所（旧 ILO 東京支局）再開設 50 周年記念写真展にようこそお出で下さいました。

ILO 創設国の一つである日本は、私たちの歴史の中で大きな役割を果たしてきました。政府、労働者、使用者の代表からなる ILO の三者構成主義は、多国間システムの中でもユニークなものです。日本政府は、ILO 常任理事国 10 カ国の一つであり、労働者・使用者の代表も、現在、理事会のメンバーとなっています。

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

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

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

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

ILO に関心をもち、写真展にお出かけ下さった皆様方、どうも有難うございます。皆様の友情とご支援に心から感謝いたします。

ファン・ソマビア