



# ILO ジャーナル

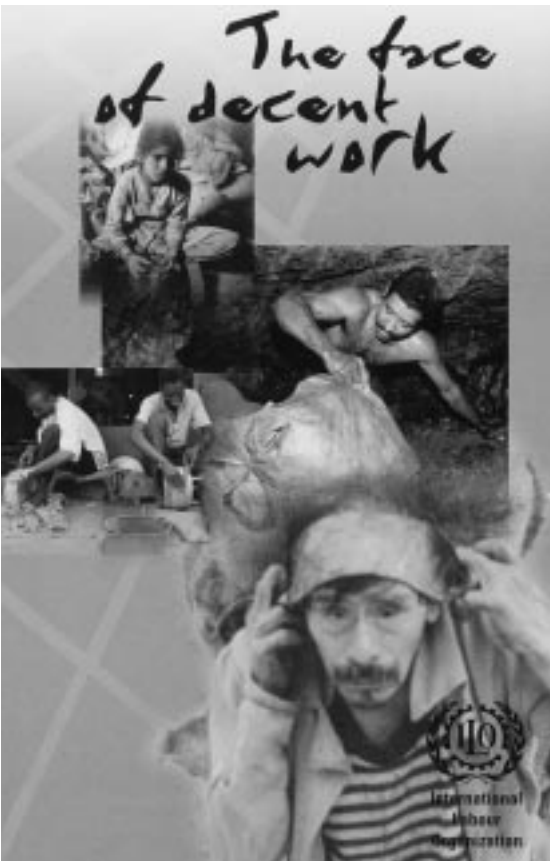
# 2001 5・6

ILO 東京支局

〒150 0001 東京都渋谷区神宮前  
5 53 70 国際連合大学本部  
ビル8F ☎03 5467 2701  
http://www.ilo.org/tokyo

## 第89回 ILO 総会 ILO 事務局長報告

# ディーセント・ワークの欠損を減らすための世界的な課題



ソマビア ILO 事務局長は 2 年前、就任後初の ILO 総会に提出した事務局長報告で、21 世紀の ILO の中心的な目標をディーセント・ワーク（権利が保障され、十分な収入を得、適切な社会的保護のある生産的な仕事）の確保と提案し、出席した政労使の支持を得た。ILO では、この目標に沿って、事務局機構の再編、事業目標の再設定等を行い、重要な課題について進歩をみている。今年の報告書は、この目標をさらに普及させ、全世界的に実現していくための方途を探るものである。

持続的な環境でディーセント・ワークの機会が提供される未来を人々は望んでいる。これは人々が認められるとか、尊厳が維持されるとか、保障があり、人々の声が聞き届けられるとか、男女平等と連帯が実現されるといったことにかかわるものである。しかし、社会における様々な不平等を反映し、ディーセント・ワークは世界的に不足しており、深刻な懸念の種となっている。

ディーセント・ワークの不足は、大量の失業や不完全就業といった「雇用の格差」、労働に関する権利がかなり否定されていることといった「権利の格差」、危険な労働条件や所得不安といった「社会的保護の格差」、声が届くための制度や代表制が不十分なことといった「社会対話の格差」の形で表される。この格差に取り組みない限り、社会正義の目標には手が届かない。

国や国際機関は予算の赤字削減に熱心に取り組んでいるが、今はディーセント・ワークの欠損をなくすことに焦点を当てるべき時である。各国はそれぞれの国内事情と可能性、歴史的・文化的遺産を十分考慮に入れながら、ディーセント・ワークの欠損削減に向け、個別に目標を定めることができる。この目標は開発戦略の中心に据え、国の前進にあわせて高めていく必要がある。

(2面へ続く)

### ILO の課題

なぜディーセント・ワークか？ディーセント・ワークは ILO の目標である。世界中の男性女性双方に共通した希望を反映しており、自由で平等、かつ安全に、人間的尊厳を保てる生産的な仕事をしたいとの人々の願いと直結したものである。労働の世界は変化しているが、人々が仕事を通じて得たいと思っていることの本質は、文化や開発水準にかかわらず不変である。ディーセント・ワークは個人や家族にとっての個人的な目標であるだけでなく、国家の開発目標でもある。

人々の多面的なニーズを満足させるには、統合的な政策アプローチが求められる。男女平等と開発を全てに関連するテーマとしつつ、4つの戦略目標（基準と労働における基本的原則及び権利、雇用、社会的保護、社会対話）を1つの課題に統合することによって、一貫性のある政策策定の枠組みを作り、事業計画を立案し、事務局の活動を再編成した。

ディーセント・ワークは、ILO と加盟国政労使だけで達成できるものではなく、ILO の加盟組織を超えた外部との対話と協力が必要である。

### 本号の主な内容

- ▶ ワイルド人材開発局長講演会 ... 4面
  - ▶ 第89回 ILO 総会日本代表団名簿 ..... 4面
  - ▶ 第89回 ILO 総会議題資料：条約勧告適用専門委員会報告書 ..... 5面
  - ▶ 論文紹介：安定雇用が不安定雇用か ..... 6面
  - ▶ 新刊紹介：変わりゆく労働市場における公共職業安定サービス & 若年失業と雇用政策 ..... 7面
- (ILO の現勢は3面に掲載)

**(1面から)****ディーセント・ワークの実現に向けて  
4つの課題**

**▶ディーセント・ワークは負担できるのか** ILOが依拠している権利と原則を経済的に正当化する必要はない。さらに、経済効率と社会効率は両立する。

ディーセント・ワークは経済的な配当を生じ、企業の生産性を高め、より公正で持続的な成長パターンを推進する。安定した労働市場は需要と投資の伸びを奨励し、男女平等の進展は経済成長にプラスに働き、社会対話は例えば企業が求める柔軟性と労働者が求める安定性のような異なった目標同士の均衡を達成させる。

**▶ディーセント・ワークは普遍的な目標となり得るか** 全ての働く人々は働くことに関わる権利を持つ。男女平等はディーセント・ワークの不可欠の部分である。労働における基本的権利と原則はディーセント・ワークの床である。これは各国の状況を反映しつつ、普遍的な権利と原則を持つものである。ディーセント・ワークの下限は、社会・経済進歩と共に上昇する。

ディーセント・ワークは貧しい人々にも関係がある。基本的権利、雇用、保障、代表、対話は、それ自体が目標であると同時に、貧しい人々が貧困から抜け出すための手段ともなる。インフォーマル・セクターを扱うことは難しいが、それを可能にした政策や成功例もある。

**▶一貫性のある政策課題をいかに形成すべきか** ディーセント・ワークの各戦略目標は互いに補強し合っているため、統合的なアプローチが不可欠である。全ての戦略目標は、貧困撲滅などの広範な目標を達成することに関与する。経済的及び社会的な目標と政策は、統合的なアプローチで共に考えなくてはならない。マクロ経済政策は社会に与える影響を考慮しなければならない。

**▶ディーセント・ワークは新しいグローバル経済の中で実現可能か** グローバル経済がもたらした新しい生産及び流通形態は、従来の国家政策の効果を一部減じると同時にグローバル・レベルで新しい制度の発展をもたらし、ディーセント・ワークの推進に向けた機会を生み出している。ILOにおけるディーセント・ワークに関する主な進展として、次のよ

うな事項をあげることができる。①1998年に採択された労働の基本的原則・権利ILO宣言の影響力の増大、②国連事務総長によるグローバル・コンパクトの推進、③国境を越えた労使関係及び労働慣行の指針となる国際的合意を推進する社会対話の役割の増大、④民間の自主的イニシアチブと社会的責任投資の増加。

**グローバル経済における社会進歩**

ディーセント・ワークの実現可能性はグローバル化の道筋によっても左右される。グローバル化が全ての人々に恩恵をもたらすために必要な政策が徐々に姿を現しつつあるが、これはILOの目標を指し示す。全ての人々にディーセント・ワークを確保する機会の拡大こそが、グローバル経済の適切な目標であるとの考えがますます広く受け入れられているように感じられる。グローバル化のデバインド(分断)を橋渡しする可能性を模索する必要がある。

貿易と労働基準に関する議論は白熱しているが、①中核的労働基準は労働における基本的原則と権利を構成すること、②これらの基準を設定し、管理する権限はILOにあること、③保護貿易主義的目的で労働基準を用いるのは正当でないこと、④労働における基本的原則と権利は開発自体の不可欠な一部であることの4つの合意が存在する。ILOの基準推進アプローチをもとに、途上国と先進国の双方に受け入れられる方法で、グローバル経済に社会的な下限を導入する目標を追求し、ILOはそのために力をつける必要がある。

グローバル化に関する議論は雇用、保障、対話に関する議論でもある。もっと多くの国家及び個人が、グローバル経済がもたらす雇用と所得創出の双方の機会から利益を得る必要がある。統合によるプラスの効果を強化するには、国家政策と国際政策の双方が求められるが、その際、雇用を優先政策目標の上位に置く必要がある。

ディーセント・ワークは価値と経済的・社会的目標とを合わせたパッケージであり、グローバル経済における社会進歩に向けてのILOの貴重な貢献である。ILO理事会の「グローバル化の社会的側面に関する作業部会」は、グローバル経済に価値を織り込む貴重な制度的枠組

みを提供している。

**ILOと加盟国政労使の今後の課題**

**▶ILOの新しい方向づけ** ILOは、①国家及び地方の政策立案能力の開発と②グローバル経済にILOの価値を織り込むための活動という2つの優先分野において新たに部門横断的なイニシアチブにより前進していく必要がある。

ディーセント・ワークを現実化するには規範設定活動が不可欠である。ディーセント・ワークの4戦略目標毎に基準を分類することは、加盟国がディーセント・ワークのそれぞれの側面を同時に進展させることを奨励しよう。

自由意思原則を尊重しながら考えられる新しい行動としては、一部の輸出加工区でみられる労働の基本的原則・権利宣言の精神に反する慣行をなくすための活動、社会対話における「正直な仲介人」としてのILOの新しい役割、児童労働の撲滅に向けた時限プログラムを行う政府への国際的な支援のような最悪の形態の児童労働条約(第182号)関連活動といったものがあげられる。

急速に広まる民間の自主的イニシアチブに関する知識を蓄積し、ディーセント・ワークの目標、政策目的、方式が社会対話を通じて取り込まれるのを推進すること、各種の問題が見られ、小規模融資機関など新しい組織や制度が重要な役割を演じているインフォーマル経済に依存する人々を優先取り組み対象の1つとすること、ディーセント・ワークに関する診断、評価、政策設計を効果的に支援するため、情報システムに投資すること等も考えられる。

ディーセント・ワークは開発戦略の一部でなくてはならない。より多くの雇用を達成することは、極めて重要なことである。ILOは現在、11月の世界雇用フォーラムで議論される課題を準備中である。最近開始したディーセント・ワーク・パイロット計画は、各国レベルでディーセント・ワークに対する統合的な政策アプローチを開発する際の重要なイニシアチブとなる。

**▶政労使の課題** ILOは、政府、労使団体が直面している大きな課題に関し、戦略的な支援とサービスを提供していく必要がある。

(3面へ続く)

**(2面から)**

グローバル経済において社会進歩と経済発展を同時に達成するには、公共政策、そして効果的でニーズに対応できる国家が依然基本になる。

労使団体では、生産及び雇用構造の変化、インフォーマル経済の課題に応える方法が異なる。それぞれのニーズに応じた新しい組織形態やサービスが開発されつつある。労使団体は共に、グローバル経済において基本的な権利と原則が推進される方法、作業環境の質と製品の質を結びつけることに関心がある。ディーセント・ワークに対する両者の貢献を高めるには、より効果的な組織とより強力な分析力及び対話力が不可欠である。

▶ILO と外部との関わり ILO が犯すかもしれない最大の戦略的な過ちは、今日の社会事象を理解するのに政労使の三者対話だけで十分と考えることである。

ILO は学習、リーダーシップ、そして影響力を通じ、より広い世界とつながる必要がある。共通の基盤を有する他の組織と、チームで、あるいはパートナーとして行動する用意がなくてはならない。これはILOの三者構成主義を脅かすものではなく、ILOがその野心の大きさに匹敵する影響を外部に与えるチャンスをもたせよう。そのためには創造性、新しい作業方法、手を差し伸べるための新たな形態が求められる。

国際社会は、より一貫性がある国際的な枠組みを新たに開発する必要がある。この点で国際社会はまだ十分に機能していない。これは共に活動するだけでなく、互いの目標を受け入れることも意味する。合意が常に達成されるとは限らないが、1つの政府に複数の国際機関が提供する政策助言に一貫性がないような「国際機関分裂症」にかかることは避けなくてはならない。

最終的に、ILOに変化を推進する能力があるかどうかはILOが正当であるかどうかにか左右される。これはILOの価値、現実とのつながり、人々の声に耳を傾け、応える能力、ディーセント・ワークの目標の妥当性から生まれる。

我々は2年前に定めたディーセント・ワークの課題を堅持する必要がある。一貫性のある三者構成主義を共通の行動基盤に、しっかりと針路を取ることが求められる。

## ILO 今後の会議

近い将来、次の会議の開催が予定されている。

▶第89回 ILO 総会 (ジュネーブ・6月5~21日)

▶第281回 ILO 理事会 (ジュネーブ・6月22日)

▶生産性向上が労働者に与える利益に関するアフリカ地域労働者教育セミナー (トリノ・6月25日~7月6日) 日本

## ILO の現勢

(2001年4月1日現在)

加盟国数	.....175
条約の数	.....183
勧告の数	.....191
加盟国の平均批准数	.....39
OECD 諸国の平均批准数	.....67
日本の批准条約数	.....44

労働組合総連合会の資金協力により、ベニン、ボツワナ、コートジボワール、ガボン、ガーナ、ギニア、マラウイ、マリ、ナミビア、ナイジェリア、ルワンダ、セネガル等アフリカ15カ国の労働組合代表を対象に、①生産性向上によって労働者が得る成果の評価、労働組合の役割、②生産性向上をめざし、団体交渉と社会対話を通じ、労働組合が取るべき活動、その戦略及び訓練計画の作成、③労働組合の協力を強化する国内及び国際フォローアップ計画の立案について訓練を行う。

▶実演家、レコード製作者、放送機関の保護国際条約(1961年採択のローマ条約)政府間委員会第18回通常会期(ジュネーブ・6月27~29日)ローマ条約の共同事務局であるILO、ユネスコ、WIPO(世界知的所有権機関)で2年おきに持ち回りで開かれる会合で、今回は同条約及び関連する国際所有権条約の締約国による遵守状況、著作権隣接権の保護等に関する調査研究等が検討される。

## ジュネーブ 便り

## ジュネーブの春

ILO 本部政府・労働法・労働行政局  
奥村 有香

「ジュネーブはもうすっかり春である.....」

しかし、一体何度この言葉を今年になってから使っただろう?実はこの言葉はジュネーブでは全くもってあてにならないのだ。嬉々としてこの台詞を使っても、その数日後には必ず気温がぐんと下がり、前言撤回する羽目になり、しぶとい冬の居座り具合に呆れながらも感心することになるからだ。

3月の終わりには夏時間になり、日も随分と伸び、天気の良い日も増し、この2週間程からは、ものの5分も都心から車で出れば、そこかしこに広がる満開の菜の花畑が、視覚から直接脳、そして気持ちを心地よく刺激する。街では人々が仕事の後の1杯をテラスでゆっくりと楽しんでいる。

ああこれでやっと寒くて暗いジュネーブとは当分お別れだと思いき、気持ちが明るくなっていたのだが、4月も終わりだというのに、なんと先日また随分と雪が降った。どっしりと重そうなダークグレーの雲に覆われた空はいかにも不機嫌そうにパラ

パラと雪を降らした。向かい部屋のドイツ人の同僚は週末にまたスキーに行けるとニコニコしていたが、南の島のカメハメ八大王並に天気に影響されやすい私にとっては、冬のこの悪あがきはかなりこたえた。頭痛はするし、気分も沈みがちになる。こちらに来て2年になろうとしているが、「人間も植物のように日光にかなり影響を受けるなあ」としみじみ思うようになった。太陽の有り難味を切実に感じるようになるのだ。

ところがどうだろう、またしても春が巻き返しを起こし、昨日位から暖かくてコートなど着ていられなくなった。それどころか、なんと無意識のうちに車の暖房をいきなりクーラーに代えてしまっていた!

よって1行目の言葉をまたもや訂正しなければならない。「ジュネーブはもうすっかり、すっかりいつのまにか春も終わりのようである.....」

## ILO ワイルド人材開発局長 国連大学、国際基督教大学、早稲田大学にて講演

昨年に引き続き、日本人職員の増加を図る採用ミッションのため、去る4月26～27日にアラン・ワイルドILO人材開発局長が来日し、ILO東京支局のほか、国際基督教大学と早稲田大学を訪れ、「ILOの人材育成と社会開発政策」をテーマとする講演を行った。

講演会には、全体で100名程度の学生が参加し、熱心に耳を傾けた。成蹊大学の広野良吉名誉教授がコーディネーターを務めたILO東京支局主催の講演会には、若い社会人の方々も参加し、現在の職務を国際機関への就職に結びつける方法等に関し、質問が相次いだ。ワイルド局長は、ILOの沿革、機構、主要な任務等について概要を説明した後、昨年より実施されている幹部候補生養成制度

(YPCEP Young Professional Career Entrance Programme) について詳しく紹介した。

YPCEPは、ILOに若さと新しい考え方を取り入れるため、将来を担う技術的能力及び管理能力の潜在性をもつ人材を、分担金率等に比して職員数の少ない加盟国から毎年約10名を採用する制度で、日本もその対象となっている(昨年の合格者は3名)。

合格者は、本部とフィールド2カ所における4年間の勤務を通して、専門性とILOの仕事の進め方を習得し、6カ月ごとの能力開発訓練により、幹部候補生としての資質向上を図る。

対象となるのは、25～32歳の若者で、労働法、国際法、経済学、経営学、統計

学、人材開発、ジェンダーなどの分野で学士号以上の学位を取得し、ILOと関連する分野での業務経験があり、ILO公用語(英・仏・西)の少なくとも1カ国語で、業務を遂行できる者。資質としては、ILOの活動目標に対する熱意をもち、分析能力にすぐれ、簡潔明瞭な報告書を作成する能力があり、世界各地で様々な人々と共に働く柔軟性に富み、公平性を尊重し、高度なコミュニケーション能力を有することが求められる。

書類選考の後、7月にILOアセスメント・センターにおいて実施される2日間の面接等を経て最終的に選考され、10月あるいは翌年の1月から勤務を開始する。応募はILOのウェブサイトですぐに受け付け、毎年3月末に締め切る。

ワイルド局長は、今回訪問した両大学において、講演会の後、日本における今後の採用関連活動の進め方について、関係者の方々と意見交換を行った。

### 第89回 ILO 総会 (ジュネーブ・2001年6月5～21日)

## 日本代表団

#### 《政府側》

代表 原口 幸市 (在ジュネーブ国際機関日本政府代表部特命全権大使)  
同 中野 秀世 (厚生労働省大臣官房総括審議官〔国際担当])  
代理 桂 誠 (在ジュネーブ国際機関日本政府代表部公使)  
同 渡邊 優 (在ジュネーブ国際機関日本政府代表部参事官)  
同 敏蔭 正一 (外務省総合外交政策局国際社会協力部国連行政課専門機関行政室長)  
同 別府 充彦 (在ジュネーブ国際機関日本政府代表部参事官)  
同 小鹿 昌也 (在ジュネーブ国際機関日本政府代表部参事官)  
顧問 森山 幹夫 (厚生労働省社会・援護局総務課長)  
同 今仲 康之 (総務省自治行政局公務員部公務員課長)  
同 丸山 浩司 (総務省消防庁消防課長)  
同 東 明洋 (厚生労働省参事官)  
同 安藤よし子 (総務省人事・恩給局調査官)  
同 高嶋 直人 (人事院事務総局総務局国際課上席国際専門官)  
同 永田 和博 (厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課副主任中央産業安全専門官)  
同 千葉 明 (在ジュネーブ国際機関日本政府代表部参事官)

同 小林 健 (厚生労働省政策統括官付労政担当参事官室長補佐)  
同 井内 雅明 (在ドイツ日本国大使館一等書記官)  
同 奈尾 基弘 (厚生労働省職業安定局雇用保険課長補佐)

#### 《使用者側》

代表 立石 信雄 (日本経営者団体連盟副会長)  
代理 鈴木 俊男 (日本経営者団体連盟政策委員)  
同 矢野 弘典 (日本経営者団体連盟常務理事)  
顧問 中嶋 豊 (日本経営者団体連盟国際部課長)  
同 臼井 啓能 (日本経営者団体連盟教育研修部課長代理)  
同 氏田 誠 (日本経営者団体連盟環境社会部課長代理)

#### 《労働者側》

代表 鷲尾 悦也 (日本労働組合総連合会会長)  
代理 村上 忠行 (日本労働組合総連合会政策グループ担当副事務局長)  
顧問 中嶋 滋 (日本労働組合総連合会総合国際局長)  
同 井ノ口 登 (全日本自治団体労働組合国際局長)  
同 市川 佳子 (産業別労働組合ジェーエーエム社会政策局長)  
同 梅村 敏幸 (全国労働金庫労働組合連合会中央執行委員)  
同 田中 光雄 (日本労働組合総連合会国際政策局長)  
同 渡邊ひな子 (日本労働組合総連合会国際局次長)  
同 中桐 孝郎 (日本労働組合総連合会労働対策局次長)

## 第89回 ILO 総会議題資料

### 条約勧告適用専門家委員会報告書 一般報告 & 工業における女性の夜業

毎年、ILO 憲章の規定に基づき加盟国が提出した報告書を審査した条約勧告適用専門家委員会の報告書が総会に提出される。第1部は一般報告であり、第2部は各加盟国の批准条約適用状況に関する委員会の個別意見、第3部は理事会の決定する特定の条約・勧告に関する、未批准国からの状況報告を含めた総合調査報告である。報告書の概要を以下に紹介する。

#### 一般報告と個別意見

第1部では、今年採択50周年を迎える同一報酬条約(第100号)の意義、人身売買や民間刑務所における囚人労働と強制労働条約(第29号)との関わりに関する分析等が見られる。

第2部では、日本に関する言及は第29号条約、結社の自由・団結権保護条約(第87号)、団結権・団体交渉権条約(第98号)、第100号条約、社会保障(最低基準)条約(第102号)、家族的責任労働者条約(第156号)に見られる。

第29号条約については、従軍慰安婦と戦時強制労働の問題を再び取り上げ、賠償問題は解決済みとの日本政府の主張を法的には正しいと認めながら、条約違反との判断を再言している。その上で従軍慰安婦の問題については、被害者の多くがアジア女性基金による補償を拒否している事実から、政府がこれに代わる補償方法として被害者の期待に添うものを被害者及びその代表団体との協議を通じ、手遅れにならないうちに見出すことへの希望を表明する。また、戦時強制労働の問題についても、被害者が高齢である事実に鑑み、その要求に対し、被害者及び政府双方が満足できる方法で政府が対応できるよう希望が表明されている。

第87号条約については、自治労連等複数の組合から提供された情報をもとに、①消防職員の団結権否認、②公務員のストライキ権禁止、③病院職員に対する代償措置の問題を取り上げ、政府に情報の継続提供を求めている。第98号条約についても、連合等複数の組合から送られた情報に対する政府の見解を求めている。

第100号条約については、国立病院の賃金職員に関し、全医労から寄せられた情報に対する政府回答があったことに言及し、政府の取り組み及びその賃金格差解消への成果に関する情報提供をさらに

求めている。また、コース別人事制度等に関し、一部企業に当てはまるような、女性だけに留保された職種・職務の存在から差別が発生する可能性に言及し、労働省が2000年に発出した「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」が、委員会が指摘してきた男女賃金格差の原因の多くに対処するものと認めた。しかし、他方、この「留意事項」が女性の育児や家事の責任など、女性の抱える困難な問題に言及している点については、このアプローチが依然女性に主要な家族的責任を担わせるものであることを指摘し、この点で日本が批准している第156号条約に注意を喚起している。そして、上記留意事項の企業レベルでの実施、機会均等調停委員会に提起された男女賃金格差事件等に関する情報の継続提供を求めている。

第102号条約については、年金者組合神戸港連絡会から寄せられた港湾年金制度見直しに関する情報に対する見解を次回の報告書に盛り込むよう政府に求めている。

第156号条約については、連合等から寄せられた家族的責任を有する労働者の遠隔地転勤とその拒否を理由とする解雇からの保護の問題に関する情報等に触れ、政府に回答を促すと共に、委員会の次期会合で詳細に吟味すると述べている。

#### 総合調査

今年は、1919年採択の夜間における女性使用に関する条約(第4号)、1934年採択の第4号条約改正条約(第41号)、1948年採択の第4号及び第41号条約改正条約(第89号)、そして第89号条約を弾力化する1990年採択の同条約議定書が初めて対象となった。

工業における女性の夜業を原則として禁止するこれらの条約は、近年、男女均等待遇を阻むものと見られ、批准廃棄が

相次いでいる。

一般に工業化と都市化は夜間労働を増加させる。先進国では労働力人口の8~15%が夜業に従事する。夜業は男女を問わず労働者の健康に影響を与える。理事会の基準改正方針作業部会は、第89号条約とその附属議定書、または男女双方の夜業労働者の保護を規定する第171号条約の批准を推進すると共に、第4号及び第41号条約の廃棄を提案することを決定したが、既批准国については差し当たり現状維持との結論に達した。そこで、理事会は、当委員会に、女性の夜業禁止に関するILO基準の現状における適切性を吟味し、意見を提供するよう求めた。

報告書は第1章で条約の扱う分野に関する現状を概説し、第2章で基準の歴史的な経緯、適用範囲、根拠を吟味し、第3章で女性労働と夜業に関する国内法規を紹介し、第4章で女性の夜業禁止条約と男女平等原則との両立の問題を検討し、第5章で委員会の見解をまとめている。

調査の対象となった3条約が国内法規に与える影響はますます弱まっているように見える。現在、産前産後の女性、18歳未満の少女を除き、女性の夜業禁止規定の撤廃、緩和化が進んでいる。条約は夜間11時間の休息を規定するが、これが適用されている国はほとんどない。

条約勧告適用専門家委員会は、男女平等の観点から、第4号及び第41号条約は擁護できないとする。しかし、女性に家事を要求する社会的伝統の存在や夜間外出における危険性といったように夜業が女性により大きな影響を与える場合があるのも事実である。そこで、第89号条約とその議定書による保護は、平等な機会を否定する原因とならないような方法で、必要とする女性には提供されるべきとする。ILOは平等か保護の二者択一ではなく、常にその双方を追求してきた。前記3条約の批准廃棄が相次ぐ一方で第171号条約の批准国が多くない現状(今年5月現在で6カ国)は、女性に対するあらゆる保護措置の除去を通じた夜業の完全な規制撤廃が進む一方で、全ての夜業労働者に適切な保護を提供する法律が導入されない危険性があることを委員会は強調している。

## 論文紹介

安定雇用か不安定雇用か：  
先進国から得られた証拠の分析と解釈

ILOの季刊誌「インターナショナル・レイバー・レビュー」誌2000年4号にILO本部雇用戦略局のP・オーアとS・カゼスの両職員が標記の論文を寄稿している。以下はその概要である。

経済のグローバル化、情報通信技術の発展、規制緩和の進展等によって、先進国の雇用は不安定になったと言われている。果たして先進国では労働市場の弾力化が進んでいるのだろうか。こうした観点から国際比較を試みた研究はほとんどなく、本論文は欧州連合(EU)諸国、米国、日本の労働市場の変遷を労働力調査等を元にした豊富なデータで検証している。職業の安定度の指標として使われるのは、在職期間(同じ雇用主の下で働く期間)と離職率である。

## 職業の安定度の評価

表は調査国における平均在職期間の最近の推移を示す。性別、産業別、教育水準別の平均在職期間、1年未満と10年以上の在職者がそれぞれ就業者全体に占める割合等に関する表も論文中には盛り込まれている。

表中では米国の平均在職期間が比較的短いことが目立つ。しかし、推移を国別に見てみても、一般的に言われていることとは違い、先進国で一般的に労働市場が不安定化したことを示すデータは見られない。平均値ばかりでなく、中央値のデータを見てもそれは同じである。

ところで、在職期間は人口構成と景気循環の影響を受ける。人口構成の影響は、若者の方が中高年齢者よりも勤続年数が短い傾向にあることによって生ずる。その理由は若者の方が転職志向が強く、解雇の対象にもなりやすいからである。景気と在職期間との関係は、景気が良く、雇用が拡大している時には在職期間が短くなり、その逆の時は長くなるというものである。好況時にはレイオフが減り、自発的な離職が増えると共に、在職期間がゼロの者の新規採用も増えるため、総じて平均在職期間は短くなるが、景気停滞期には逆の現象が起きるからである。

また、労働者の性別などの属性や産業ごとの在職期間も異なる。男性の方が女

平均在職期間(年)

国名	1992年	1995年	1998年
ベルギー	11.0	11.3	11.6
デンマーク	8.8	8.5	8.5
フィンランド		10.7	10.6
フランス	10.4	10.7	11.3
ドイツ	10.7	10.0	10.4
ギリシャ	13.5	13.4	13.2
アイルランド	11.1	10.8	10.1
イタリア	11.9	12.1	12.1
日本	10.9	11.3	11.6
ルクセンブルク	10.1	10.6	11.2
オランダ	8.9	9.1	9.4
ポルトガル	11.1	12.3	11.6
スペイン	9.9	9.9	10.0
スウェーデン		10.6	11.9
イギリス	8.1	8.2	8.2
米国	6.7	6.7*	6.6
調査国平均	10.2	10.4	10.5

\*1996年

性よりも長く(特にアイルランド、日本、オランダで著しい)、年齢が上がるにつれて長くなる。産業別では、電力・ガス・水道と公務で長く、ホテル・飲食店で短い。職業では、熟練ホワイトカラーで長く、未熟練の肉体労働者と未熟練ホワイトカラーでは短い。このような在職期間の傾向は、各国ともよく似ている。

さて、平均在職期間は安定性のある職業の推移をよく表しているが、短期的な仕事や労働市場の「激動」は、離職率によってよく把握することができる。在職期間同様、離職率は景気循環の影響を受け、停滞期には下がり、上昇期には増加する。1992～99年の離職率を雇用から失業(職を失ったが、依然として就職活動をしている者)と、雇用から非労働力(早期引退者、意欲喪失者)に分けた表から見ると、両方とも、調査対象国ではおおむね減少した。日本については離職率の内訳は得られなかったが、他国とは異なり離職率が高まる傾向が見られ、日本で中途採用が増えつつあることの影響が示されているのではないかと分析される。

## 職業の安定度と職業の安定感

在職期間と離職率から見る限り、先進

国の労働市場で職業の安定度が大きく低下したことを示す証拠はない。平均在職期間は全般的に安定しているし、短くなった国でも、労働市場の状況はよく、職業に対する不安が生じるような状況ではない。離職についても、雇用から失業への動きが大きく増加したという証拠はない。このようなデータによる実証にも関わらず、雇用が不安定になったとの見方が強くなっているのはなぜだろうか。

考えられる理由のひとつは、平均在職期間は職業の安定度を測るのに適しているが、人々が実感として持つ職業の安定感の指標としては不十分であるということである。もうひとつの可能性は、離職後の生活条件が悪化したため、労働者の不安が増大したことが挙げられる。こうした見方からは、職業の安定感、マクロ経済環境にも影響されると考えられる。経済と労働市場の業績がよい国では、新たな仕事を得やすいので、労働者の職業安定感を改善させる。

また、マスコミ報道によって数少ないミクロ事例が「事実」として一般化されれば、雇用が弾力化したとの印象を人々に広めることもあるだろう。これと同じことは、調査研究でも起こる。非典型労働の弾力性に関する分析から、全体の労働市場への推論がなされれば、不安定な労働市場のイメージ形成に一役買うことになるだろう。

## 結 び

長期的な雇用関係は過去のものであるとの一般的な見方を実証的なデータ分析は裏付けていない。むしろ、労働市場がその大勢を占める安定的な中核と周縁層に分かれていることを示唆している。このような労働市場の変化に対応する新たな形態の安定とはどのようなものか。まず考えられるべきこととして、周辺的にしか変わっていない労働市場に対して、急進的な解決策を適用することは避けられるべきであろう。とられ得る対策としては中核的な雇用から疎外されている者を保護し、中核的雇用への橋渡しを行う対策を提供することや、完全雇用、あるいはより長期的な雇用を基礎とするディーセント・ワークに向けての政策を模索することだろう。

ILO 新刊書

The public employment service in a changing labour market

変わりゆく労働市場における公共職業安定サービス

英文・2001年刊・258頁・¥3,000

本書は、激変する労働市場で活躍する先進国及び移行国の公共職業安定所の最新状況をまとめると共に、そのあるべき姿について考察する。

内容は、公共職業安定所の業務の4分野 職業紹介、労働市場情報、労働市場調整(就職支援、教育訓練、大量解雇、福祉から労働への転換など)、失業給付を網羅し、組織や運営のあり方、他の機関との連携も包含されている。また、日本の総合雇用情報システムを含め、新しい情報技術を活用した各国における革新的な制度、ノウハウが紹介されている。

さらに、今日、世界の公共職業安定所が直面している財源不足、民営化圧力や、失業給付の適性化と顧客満足との間での葛藤、あるいは分権化とシステムとしての一貫性との間での葛藤などの問題も取り上げられている。

著者らは、各国の公共職業安定所を取り巻く多様な状況を紹介したうえで、それらが最も良好に機能するためには、①外部環境の変化への迅速な対応、②政府の雇用政策との調和、③総合的サービス、④関係機関とのオープンで幅広い連携、⑤サービス業者としての不断の業務改善が重要であると主張する。

また、開発途上国における公共職業安定所の整備のあり方についても、政治的バックアップの重要性等を指摘する。

Youth unemployment and employment policy : A global perspective

若年失業と雇用政策

英文・2001年刊・212頁・¥2,750

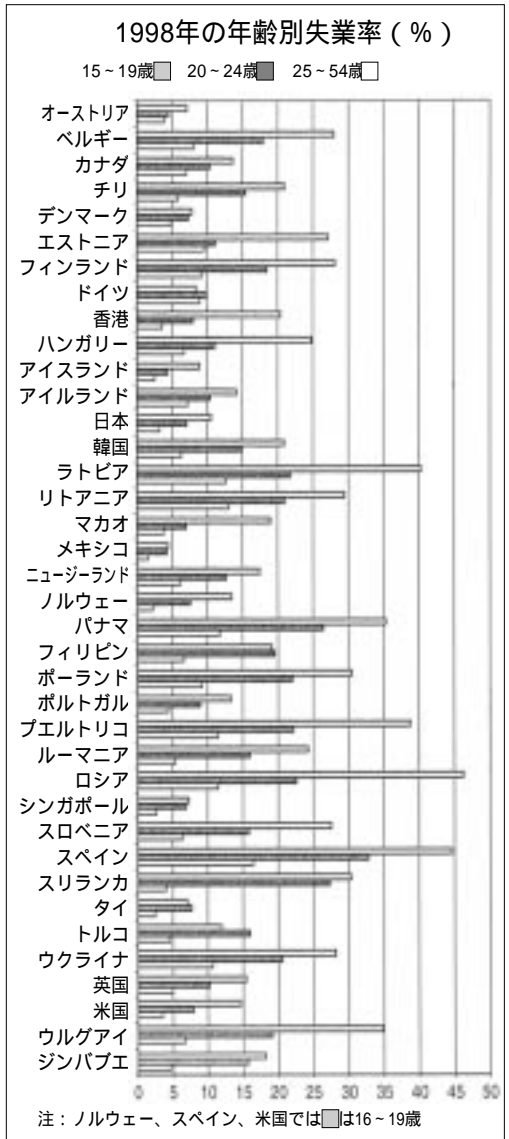
本書は、若者の失業問題を取り上げ、現状を詳細に分析すると共に、教育訓練や労働市場政策などの処方箋を検討している。そして、より良質の仕事を、より多く確保するためには、特に労働市場情報の提供、政策・事業の評価が重要であると強調し、先進国、移行国及び開発途上国それぞれの若者政策について、具体的な指針を示している。

まず若者の失業の特徴や要因、影響を分析し、一般の労働市場との違いを解明し、さらに教育訓練や最低賃金制度との因果関係も検証する。また、関係するILO条約・勧告を調べ、多くの国々が直面している、より広範な政策課題を検討する。

積極的労働市場政策の成功例、失敗例が研究され、雇用、自営の促進、特別な配慮を要する若者への対策も詳細に検討されている。

本書は、若者の失業が何よりもまず一般的な経済状況の停滞を反映したものであることを明らかにしている。そして、各国がどのようにしてそれぞれの状況に応じ、調整された雇用政策

を取り得るかに  
ついて、いくつ  
かの方法を示し  
ている。本書が  
強調しているの  
は、これまでの  
ように職業訓練  
をはじめとする  
供給サイドの対  
応に留まってい  
てはいけないと  
いうことである。  
そして、成長を  
促進するマクロ  
経済政策、所得  
政策及び労働市  
場政策を併せて  
推進する必要が  
あると指摘して  
いる。また、政  
労使の関与のあ  
り方について言  
及すると共に、  
長期的かつ総合  
的な戦略づくり  
と、社会のあら  
ゆるレベルでの  
行動の必要性を  
述べている。



日本労働研究雑誌

2001年 4月号  
定価 895円  
年間 10,740円  
(千共)

特集 イシュー労働研究

- 従業員代表制は立法化すべきか?.....毛塚勝利・中村圭介
- 個別紛争処理はどの機関が担当すべきか?.....道幸哲也・中山慈夫
- ユニオン・ショップ協定は適法か?.....西谷 敏・盛 誠吾
- 労働者派遣の法規制はどうあるべきか?.....小嶋典明・脇田 滋
- 労働市場の将来展望.....八代尚宏・村松久良
- 職能資格制の将来展望.....田中 滋・楠田 丘
- 人材育成にかかわる企業の責任範囲.....高橋俊介・小池和男
- 高卒者の就職指導・あっせんのあり方.....本田由紀・石田 浩
- 若年失業は豊かな親が産みだしているのか?.....山田昌弘・太田聡一
- 女性の年金のあり方をいかに考えるべきか?.....塩田咲子・高山憲之
- 正社員とパートの処遇の均等・均衡をはかるべきか?.....浅倉むつ子・中窪裕也
- ホワイトカラーの労働時間管理はどうあるべきか?.....佐藤 厚・今野浩一郎・鶴飼良昭
- 退職金・企業年金の受給権はいつ発生するか?.....小島晴洋・永永真生・大竹文雄
- パートの賃金率決定に103万円の壁は重要か?.....永瀬伸子・安部由起子
- 外国人労働者を導入すべきか?.....井口 泰・中村二郎

資料 JIL 労働文献目録.....日本労働研究機構  
日本労働研究機構(〒163 0926 東京都新宿区西新宿2 3 1 新宿モリスビル)  
☎03(5321)3074(出版課)

# 人事ニュース

## 新アフリカ総局長

▶昨年10月15日付でナイジェリアのレジナ・アマジ=ヌジョク UNIFEM (国連婦人開発基金) 地域局長がエリアス・マベレ氏の後任としてILO アフリカ総局長に就任。氏はナイジェリア社会開発情報文化省、世界銀行等複数の機関で、各種開発プロジェクトにも幅広く携わってきたジェンダーと開発の専門家。

## 日本人職員異動ニュース

▶昨年4月1日付で本部国際労働基準局社会的保護・労働条件部の野口好恵職員が児童労働撲滅国際計画 (IPEC) へ異動。  
▶昨年7月1日付でジャカルタ事務所宮本三知子職員が本部復興・再建局へ異動。  
▶昨年11月1日付で本部人材開発局キ

ャリア開発・人材発掘部の有竹素子職員がIPECへ異動。

▶昨年12月1日付で本部人材開発局人材政策・情報システム部の新美啓子職員が同局キャリア開発・人材発掘部へ異動。

▶今年1月1日付で本部財務局資金会計部の上岡恵子会計課長が資金会計部長に就任。

▶今年2月1日付で友田シズエ・コロンボ事務所長が本部部門別活動局へ異動。

ILOジャーナル (ILO Journal)

第四九一号

二〇〇一年五・六月号 (May-June 2001)

転載自由

印刷 (株)タイヨーグラフィック

I L O の 出 版 物  好 評 発 売 中

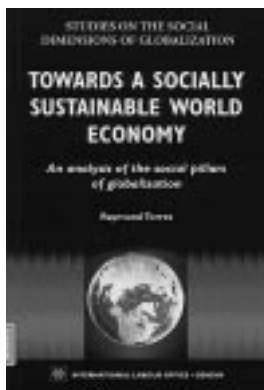


### Studies on Social Dimensions of Globalization

Towards a socially sustainable world economy: An analysis of the social pillars of globalization

「社会的に維持可能な世界経済に向けて: グローバリゼーションの社会的支柱の分析」

グローバリゼーションがもたらす様々な社会的影響(自由な資本移動のコスト、所得の不均衡、不安定な仕事、新しい雇用パターン、税制への影響、多国間自由貿易化と発展途上国)を分析した上で、グローバリゼーションの恩恵を増幅しコストを縮小する政策(ビジネスチャンスの強化、教育・訓練、社会的安全網、労働法・労使関係、中核的労働基準)について提言する。



R. Torres 著  
2001年刊 101pp. 2,000円

### Republic of Korea 「グローバリゼーションの社会的側面: 韓国」

ILOの国際貿易自由化の社会的側面に関する作業部会による研究調査の一貫としてまとめられた7つの国別報告(バングラデシュ、チリ、韓国、モーリシャス、ポーランド、南アフリカ、スイス)の一冊。韓国におけるグローバリゼーションの影響を貿易と投資の自由化、労働市場の動向と所得の不均衡、労使関係と労働者の基本的権利の諸側面から分析し、政策課題として機能する社会的安全網、労働市場のニーズに応じた訓練、公正で効力のある労働法・労使関係、コーポレート・ガバナンスを論じる。他に、バングラデシュ、チリについての国別報告も既刊。

R. Torres 著 2001年刊 74pp. 2,000円



### 第89回 ILO 総会議題報告書

Promotion of cooperatives  
「協同組合の振興」

今総会の第5議題である標記テーマに関する報告書(Report V 1)とILO第127号勧告の改正に向けた質問票に対する加盟国の回答(V 2)。V 1は、21世紀に向けて協同組合が果たすべき経済活動、社会サービス、市民社会における役割を探り、その成功を導く必要条件としての公共政策、法制、支援サービス、構造変化について報告する。



V 1 2000年刊 132pp. 1,750円  
V 2 2001年刊 145pp. 2,000円



Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

「多国籍企業と社会政策に関する原則の三者宣言」

2000年の3月及び11月理事会で採択された修正と追補「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」との関連、及び児童労働の撤廃を念頭に置いた最低年齢に関する条項の追加 発組み込んだ三者宣言の最新第3版。



2001年刊 第3版 25pp. 750円

ご注文は下記へ

# I L O 東京支局

〒150 0001東京都渋谷区神宮前5-53-70 国際連合大学本部ビル8階  
TEL.03 5467 2701 FAX.03 5467 2700  
郵便振替 00140 2 19221番  
三井住友銀行 神宮前支店 普通口座3149206