

◆ ◇ ILOと使用者団体 ◇ ◆
◆ ◇ (ILO and Employers – Organizations) ◇ ◆

仕事の世界を扱うILOは、国連機関の中で唯一、政府、使用者、労働者の三者の代表が一緒になって政策及び事業計画を策定するという三者構成主義を取っています。この仕組みは社会・経済進歩を育む上での政府及び労使団体の協力の重要性を反映しています。政府と社会的パートナーである労使が対話することによって、仕事の世界の重要な利害関係者間の合意形成と民主的な関与が促進されます。

ILOの幅広い政策を決定し、国際労働基準を採択し、事業計画・予算を承認するILO総会は、個別に投票する政府2、労使団体代表各1名の各国代表団で構成されています。一つの総会から次の総会までの間のILOの活動を導く理事会も政府2・労使各1の割合で構成されています。このように労使が政府と等しい発言力をもつILOの構造は、労使の意見が国際労働基準、政策、事業計画に密接に反映されることを確保します。実際、労使双方が推薦したアルバール・トーマが政府側の提出した候補者(ハロルド・バトラー第2代事務局長)を抑えてILOの初代事務局長に選出された事実は、労使二者の合意が政府の方針を上回る結果を導き得る可能性を指し示しました。逆に今年の総会で国際労働基準におけるスト権の位置づけを巡る見解の相違から労使の合意が達成されず、ILOの歴史上初めて基準適用委員会で個別案件の審査ができなかったことは、社会対話の重要性を改めて認識させることにもなりました。

総会の労使代表については、ILO憲章上、「加盟国は、各自の国に使用者または労働者をそれぞれ最もよく代表する産業上の団体がある場合には、それらの団体と合意して選んだ民間の代表及び顧問を指名する(第3条)」ことになっています。これに基づき、日本の使用者代表は現在、日本経済団体連合会(経団連)から出ています。指名に対して意見がある場合には、総会の委任状委員会に異議を提出して審査を求めることができます。これに関連し、第二次世界大戦前から冷戦期にかけて、イタリアなどのファシズム国家やソ連などの旧共産圏諸国における労使代表が真にその国の労使の意見を代表しているかが問題になり、激しい議論が引き起こされました。総会で労使はそれぞれグループを結成して見解の統一を図り、議題審議に一致して対応し、これが三者構成原則を強固なものとしていますが、共産主義諸国の使用者代表の独立性を疑問視した使用者グループがこれらの代表をグループから締め出すような事態が発生しました。1955年にこの問題を検討するために法律の専門家による独立委員会が設置されました。この労使団体の自由に関する委員会(委員長の名を取って通称マックネア委員会)は、国家の重度の産業介入は使用者の見解の擁護者としての排他的な権原を民間部門から失わせることを認めつつも、憲章の字義通りの解釈は結社の自由が保障されていない3分の1のILO加盟国を排除することにつながり、共産圏の使用者はその技術的な義務によりILOに特別の貢献を行うことが出来るなどとした多数派報告書と結社の自由の存在そのものを問う少数派報告書がまとめられました。このような論議の末、1959年の総会から苦情審査委員会が設置され、その独立性を問題として使用者グループから排除された使用者団体の苦情を審査する仕組みが導入されました。

民主化に伴ってこの問題は自然に解決しましたが、労使を代表する強力で独立した労使団体の促進は依然としてILOの重点活動項目の一つです。健全な労使関係の確立、経済・社会環境の変化に対する労働法制の適応、労働行政向上などといった支援が政府及び労使団体に提供されています。労使団体の強化・支援に当たっては、効果的な社会対話の状況が形成されるよう支援しています。

I.社会対話と使用者団体

ILOにとっての社会対話には、政府、使用者、労働者の代表の間で行われる、経済・社会政策に係わる共通関心事項に関するあらゆる種類の交渉、協議、あるいは単なる情報交換が含まれます。社会対話は生活・労働条件

の改善、社会正義の増進を促進するのに最も適した手段であり、これを通じて多くの分野で統治(ガバナンス)を高めることができます。社会対話はより生産的かつ効果的な企業及び産業部門やより公正でより効率的な経済の達成を目指したあらゆる努力において活用することができます。仕事の世界の男女平等を増進するために必須の手段でもあり、したがってより公平でより安定した社会の達成に寄与します。グローバル化の過程で特に通用する手段でもあります。

この社会対話の基礎的な前提条件として、全ての当事者が社会対話に従事する明確な政治的意思を有すること、適切な技術的能力を備え、社会対話への参加を可能にする情報にアクセスできる強力で独立した労使団体が存在すること、結社の自由と団体交渉の基本的な権利が尊重されること、適切な制度的支援が与えられること、全ての社会的パートナー代表が相互に認め合い尊敬し合うこと、といったものが挙げられます。

1.1.危機時の社会対話

危機の時代においては、十分に確立した労使関係制度さえプレッシャーにさらされます。過去の経験から、政府だけでは危機の原因と結果に取り組むことも社会の安定と回復を確保することもできず、労使が話し合いに加わることで課題を乗り越えやすくなることが示されています。ILOはこのような社会対話の成功例を多数収集しています。

例えば、全国的な社会対話を定期的に行う慣行が古くから確立しているオランダでは、政労使のパートナーが協力して早い段階で今回の危機に対処することができました。危機が進行中の2009年に政府が招集した政労使特別危機対策チームは、余剰人員大量解雇の防止や勤労人口の購買力維持、失業者への訓練機会の提供などといった緊急事項に取り組んだだけでなく、労働組合がインフレ率を下回る賃上げ要求を行い、使用者が定年を65歳から67歳に引き上げないことを約束したことによって、訓練、フレキシキュリティー(安全保障を伴った柔軟性)、企業コストの制限を通じた雇用促進に関する政労使合意も達成しました。

2009年5月にチリで達成されたディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)に関する全国的な政労使合意は3週間後に12カ月間の時限立法化され、企業の人員保持の円滑化、労働者の技能向上、失業者の保護・再就職支援、インフラ公共支出の増大、税の軽減や信用融資・保証を受ける機会の付与を通じた企業支援、女性に対する助成金制度など、雇用、訓練、社会的保護に関する様々な措置が盛り込まれました。措置のスピーディーな採用と実行は、政労使の迅速な合意のおかげとされています。

世界経済危機によってもたらされた課題について話し合うために2008年12月に政労使が会合した南アフリカでは、協議を経て2009年2月に、公共インフラ投資、マクロ経済政策、産業貿易政策、雇用・社会措置、国際協調、社会的パートナーシップの六つの主要分野からなる南アフリカの国際経済危機対応枠組みがまとめられました。政労使三者は危機への対応に当たり、公正労働基準と国内法制の完全なる尊重と遵守の確保に合意し、人間らしく働きがいのある仕事の創出を約しました。同種の合意は、アルメニア、ドミニカ共和国、韓国でも見られます。

国民経済に対する危機の影響を話し合い、政府の第二次包括経済刺激策の大枠を定めるために2008年12月に政労使トップ会談が開かれたドイツでは、労使の社会的パートナーに政府の提案を検討し対案を出す機会が提供され、2009年1月に実行された包括措置にその意見が反映されました。同種の取り組みはブラジル、チェコ、インド、ナイジェリア、トルコでも見られます。これらの例は、社会的パートナーの合意がいかに労働市場と雇用の回復を始動させるかを例示しています。

1.2.使用者団体

使用者団体は、使用者または企業の集団的な利益を結集させ、増進するために設立されます。そのような集団的な利益の内容と範囲は国毎に異なるため、使用者団体の構造、会員基盤、機能は国によって異なります。

使用者団体は多岐にわたる機能を果たしていますが、会員数の増加、収入の創出、会員企業との関係改善はその使用者団体にとっても重要です。多くの使用者団体が団体交渉過程における直接的な役割にその歴史的な存在

意義を求めています。使用者団体はまた、会員企業を代理してのロビー活動、法定機関への参加、労働市場事項に関する協議などといった他の手段を通じて、労働市場や労使関係の環境にも影響を与えています。

使用者団体は会員企業に対し、情報提供、研修、相談対応などのサービスも提供しています。人事管理における好事例を探している企業にとっての情報共有と対話のための窓口となり、企業業績の向上をもたらすような事業慣行に光を当てることによって会員企業に対する広報提言活動を行ってまいります。

1.3.国際使用者連盟

ILO創立1年後の1920年に創設された国際使用者連盟(IOE)は、ILO総会、ILO理事会、そしてその他全てのILO関連会議の使用者側グループの事務局として機能しています。世界中の使用者が情報、見解、経験を交換するための常設連絡機関として、IOEは国連機関及びその他国際機関に使用者の見解を伝え、促進する公認の手段となっています。IOEの加盟組織は現在、144カ国151の国内使用者・企業団体に及んでいます。

ILO使用者活動局はIOEと密接な協力関係を保ってILOの扱う国際的な労働・社会政策事項に取り組んでいます。

1.4.使用者団体から企業団体へ

ILOは2011年9月にジュネーブのILO本部で「ビジネスを代表するというビジネス」に関する国際シンポジウムを開催し、企業を取り巻く変化が激しい今日の時代において効果的な使用者団体として会員企業にどのようなサービスを提供していくかについて経験を共有し、意見を交換する機会を設けました。

シンポジウムに先立つ2010年には、各国で見られる使用者代表業務における変化をより良く理解するため、環境変化や会員の要求の変化に使用者団体がどのように応えているか、企業が今後必要とするであろう組織の種類などの質問項目を加盟国使用者団体に送付して情報提供を求めました。調査結果は変化の存在を確認させるものでしたが、同時に相当数の回答団体が自らの事業環境の中で起こりつつある変化に気づいていないか認識していない事実も明らかにしました。

調査を深めるために開かれた昨年9月のシンポジウムでは、約40人の経験豊かな参加者から情報提供が行われました。組織変革を支援した指導者からは提供しているサービスの調整や事業再構築、他団体との合併などの行動を取った理由や何を見てそうするに至ったかについて、大手国際企業の上級代表からは国内及び国際的な企業団体に何を求めているかについて、そして研究者からはそれぞれの見解が披露されました。シンポジウムからはっきりと導かれた一つのメッセージは、各組織の目標、構造、財源、会員企業に価値を提供する機会とは異なるものの、中核的な能力はしばしば等しく、それはどんな事項が本当に会員にとって重要なのかを常に知り得る能力、国の利益と企業の利益を調和させる能力、そして変化を認め、革新をもたらす能力であるというものでした。

繰り返し指摘されたもう一つの重要なメッセージは、もっぱら労働関連事項を扱う使用者団体が今後も重要な役割を演じ続けると思われる国も幾つかあるものの、他の多くの国でこのサービスは依然として重要性は保ちながらも企業の全体的な需要の中で占める位置がどんどん小さくなってきており、もっぱら労働事項に焦点を当てた組織はより包括的な手法をもって政策分析に取り組む必要があるかもしれないということでした。

日本でも労使関係を扱う日本経営者団体連盟(日経連)と経済事項を扱う経済団体連合会(経団連)が2002年に統合して経団連となっていますが、2010年の調査結果からは、使用者団体と貿易・経済事項を扱う団体の協力関係拡大の傾向も確認されました。整合性を確保し、費用を合理化するために他の団体とのパートナーシップの構築・提携を進めていると答えた団体は回答団体の36%に上り、12%が合併を考えていることが示されています。これは労働事項を独立した命題よりもむしろ企業社会の他の数多くの懸念事項の中で捉える重要性を再び示すものとなっています。そこで、シンポジウムの報告書ではILOがその三者構成原則の中で対象としている組織の複雑さをより良く描写するものとして伝統的な使用者団体の

語に代えて、ビジネスの利益を代表するあらゆる形態の会員制組織を意味するものとして企業団体(business association)の語が用いられています。

II.ILO使用者活動局

ILO事務局の中では社会対話総局内の使用者活動局が使用者団体に対する連絡窓口として機能しています。社会対話総局にはほかに、労働者団体との連絡窓口である労働者活動局や労働行政分野の支援を提供する労働行政・監督計画も置かれています。使用者活動局はジュネーブのILO本部及び現地事務所に駐在する専門家を通じて、加盟国の使用者団体と密接かつ直接的な関係を保ち、ILOの中で得られる資料を提供し、ILOが常に使用者団体の見解、懸念事項、優先事項に関する情報を得ているよう計らいます。ILOの政策及び技術協力活動が全体として企業の真のニーズにより対応したものとなるようILOを導き、奨励し、指導する役割も担っています。

競争力があり持続可能な企業が繁栄するよう企業団体または使用者団体が国の政策環境に影響を与え、それを形成できるとしたら、全体的な社会開発・経済発展に相当寄与することになります。使用者活動局の使命は、労使関係サービスに焦点を当てた伝統的な使用者団体であるか企業に影響するあらゆる政策分野を網羅する企業団体であろうとかわらず、この種の組織の育成を支援することにあります。使用者活動局は、以下に対する支援を提供することによって使用者団体が会員の直面する課題に対応するのを支援しています。

- ・使用者団体が自らの代表性を高め、会員に対するサービスを改善するために行う、組織の運営の仕組みや手続きの開発
- ・国家、地域、国際の各レベルで登場しつつある、企業が直面する問題を使用者団体が予測し、これに対応すること

使用者活動局はILO加盟国の使用者団体と密接な連絡を保ち、技術協力の提供を通じて途上国や移行経済諸国の使用者団体を支援しています。技術協力計画は使用者団体が企業に優しい環境を提唱し、現下の及び新たに登場しつつある課題に取り組めるようその能力を高める方向で提供されています。

III.技術協力

使用者活動局の技術協力計画の中心的な目標は、強く独立した代表的な使用者団体の促進です。目的は広範で多面的ですが、事業計画自体は、組織の育成・管理に向けた戦略的な手法を採用し、追求する能力、既存の及び潜在的な会員組織に対して価値を提供するためにサービスを向上させる能力、コミュニケーション力と十分な調査研究に裏打ちされた広報提言活動を基礎として政策に対する影響力を強化する能力といった使用者団体の特定の能力の育成に重点を置いています。すなわち、使用者団体が自らの価値を会員に宣伝し、会員企業の利益増進を目指す、会員を代表する組織という自らの任務を遂行するために必要な機構能力の中心的な要素の強化に焦点が当てられています。

使用者活動局の事業計画はジュネーブのILO本部の技術専門家チーム、ILO国際研修センター、各地のILO地域総局、現地事務所、ディーセント・ワーク技術支援チームを通じて地球規模、地域レベル、各国レベルで進められています。掘り下げた対話を通じて開発された徹底的な組織分析に基づく事業計画は、結果の持続可能性が確保されるよう使用者団体がその成果を自らのものとして取り入れ、所有することを求めています。

使用者団体に提供される支援は、助言サービス、研修、経験交流、視察訪問、技術支援など、把握されたニーズに応じて様々な方法と資源の最適の組み合わせが図られます。各国レベルの介入活動を支援するものとして、ツールキットやハンドブック、調査研究、好事例集など、グローバルに通用する汎用引き書や研修教材もあります。

2010/11年度には技術協力支出全体の1.5%が使用者団体向けに支出されました。例えば、ボツワナ商工・人材連盟(BOCCIM)が会員にもっと適切なサービスを提供することを目指して行った戦略計画開発プロセスに対する支援や職員研修、「持続可能な企業を可能にする環境(EESE)ツールキット」を用いて行った地元の事業環境評価に対して支援を提供しました。アルゼンチンではコルドバ産業連合(UIC)の役員研修や中小企業向けオンライン研修コ

ースの導入支援を行い、オマーンではオマーン商工会議所(OCCI)がEASEツールキットを用いて企業を取り巻く環境を評価して自らの組織構造を見直す過程を支援しました。フィリピン使用者連盟(ECOP)による中期政策・法制課題開発に対する支援と指導の提供、セルビア使用者協会(SAE)のクロアチア研修旅行への支援などを通じた教育研修センター開設や賃金外コスト研究実施に対する手助けなど、世界各地の使用者団体に幅広い支援が提供されました。

IV.知識の構築と共有

技術協力計画を設計・実行する役割に加え、使用者活動局はILO内で「ビジネスを代表するビジネス」の進化する性格についての資料源として機能しています。企業についての知識、その政策優先事項や取り組みをILO全体に伝え、ILOの政策分析と技術計画の強化に資することも使用者活動局の重要な役割の一つです。

知識は使用者活動局の政策機能の重要な一面であるだけでなく、巧みに設計された結果指向型の技術協力の必須前提条件でもあります。知識の開発と共有は使用者活動局の事業の中でますます顕著な位置を占めるようになってきています。使用者活動局の知識戦略は、組織力学に影響を与える趨勢、動向、外部・内部要因について調査研究・分析を行い、その結果を受益団体に届けることを目指しています。例えば、使用者団体に関する全世界的な調査は政策対話への参加、会員数の変動、サービス提供、新たな課題と問題に関する動向を示しています。組織化された企業権益内部の世界的な趨勢や動向に関する実証研究を支える学術ネットワークも存在します。

V.各種ツール

使用者活動局は世界中の多様な組織がそれぞれのニーズに応じて解決策を考案できるよう復元可能で持続可能な適応性を備え、好事例を提示するグローバルな制作物及びツールを開発しています。使用者活動局の専門家や国際研修センターが行う研修で用いられるこれらの制作物は使用者団体が独自に使用することができるようになっています。最近の制作物及び主な活動には次のようなものがあります。

5.1.ビジネスを代表することに関する知識の構築

上述のように、使用者団体の変化を推進している要素をより良く理解するために2011年9月に開かれたビジネスを代表するビジネスに関する国際シンポジウムには会員制企業団体トップ、企業代表、学者が集い、経験交流を図り、可能な前途について討議しました。シンポジウムでは今後10年間に予期される課題の概要が示され、それがビジネスを代表する組織にとってどのような意味を持つかについて話し合いが行われました。討議資料としてシンポジウムに提出された2010年の使用者団体調査の結果報告は根底を流れる使用者団体の趨勢を指し示しています。

シンポジウムの報告書は主なメッセージと結論を示しています。とりわけ、企業団体にはまだ企業のニーズに応えるための強力な市場が存在することが強調されました。しかし、将来的に成功する団体は企業の優先事項の変化に迅速に適応し、急速に進化する環境の中で新たな機会を捕らえることができるものであることが指摘されました。こういった主要なメッセージを基礎として、各地域に向けた提案をまとめるために今後地域会議が開かれる予定です。

この他に、加盟国政労使と外部の学識者からの寄稿を得て、ビジネスの代表という進化する分野における最近の動向をまとめたワーキング・ペーパーが作成されました。密度の濃い文献検証や現在得られる知識体系を基礎とした問題点及び課題の最新分析が含まれるこの刊行物は、使用者団体の優先事項と知識基盤を深める基礎資料となり、技術協力の新たな戦略形成に際して用いられる予定です。

5.2.効果的な政策評価と提言のためのツール

使用者団体・企業団体が開業と企業成長のための環境評価を行うための資料としてILO雇用創出・企業開発局と共同で開発された「持続可能な企業を可能にする環境(EESE)ツールキット」は、2007年のILO総会で承認された持続可能な企業の枠組みを構成する17の柱に基づき、22のツールと17の政策概要文書、追加情報で構成されています。持続可能な企業を制約する要素をあぶり出し、政府との対話及び広報提言活動をより効果的にするために用い得る改革提案をまとめる助けになるキットです。

スワジランド、モンゴル、オマーン、ボツワナの4カ国におけるツールキットの試行実験は成功裏に終了し、この4カ国については国別報告が作成されています。それぞれの国でツールキットは使用者団体が政策対話プロセスに用いる包括的なデータを集める助けになりました。

5.3.ILOグローバル・ビジネス障害ネットワーク

企業及び使用者団体の間で見られる職場における障害者の包摂に係わる知識の共有と好事例の発掘を目的としてILO使用者活動局と技能・就業能力局が2010年に共同で立ち上げたILOグローバル・ビジネス障害ネットワークは使用者、企業ネットワーク、多国籍企業、障害者団体で構成されるネットワークです。世界各地より43社の多国籍企業と17の使用者団体、複数の障害者団体が参加しています。

ネットワークはこれまでに民間企業と企業・使用者団体の障害問題に関する今日の経験を収集したワーキング・ペーパーを2冊(『Disability in the workplace: Company practices(職場における障害:企業事例集)』と『Disability in the workplace: Employers – organizations and networks(職場における障害:使用者団体とネットワーク)』)発表しています。ネットワークはそのウェブサイト、季刊ニュースレター、概要情報、障害事項関連の法制・政策の最新情報などといった資料や地域会議、運営委員会会合などを通じて、ネットワーク参加者に最新の情報を提供しています。

5.4.効果的な使用者団体研修パッケージ

サービス提供、代表性、提言を通じて価値を付加していると会員企業に認められることによって使用者団体は効果的になります。使用者活動局は強い使用者団体が企業のニーズをより良く満たせるための基礎を提供し、世界各地の使用者団体同士が知識の共有・移転を希望した場合に仲介役として機能する サービスも提供しています。

使用者活動局の代表的な制作物である「効果的な使用者団体研修パッケージ」は、使用者団体が自ら の組織をより効果的かつ戦略的に構築・運営するのを支援することを目的としたガイドシリーズです。 ガバナンス、戦略、広報提言、収入構築、説得的コミュニケーションの五つのガイドで構成されています。2010年に開発された最新のガイド『Persuasive communication: Making the voice of business heard(説得的コミュニケーション:企業の声に耳を傾けてもらう方法)』は、より効率的なコミュニケーション技術・戦略を設計・実行する方法を解説しています。使用者団体向けの新しいコミュニケーション研修コースも世界中で開催しています。

パッケージに加わる新しいガイドとして、労働法サービスと労使関係・人事サービスに関するモジュールを含む会員サービスに関する新しいガイドの開発が進んでおり、中・東欧とアジア太平洋の使用者団体を対象に実証と研修のための小地域ワークショップが開催されました。

5.5.ディーセント・ワーク国別計画

ILOは現在、政労使がILOの支援を受けて開発するディーセント・ワーク国別計画を通じて各国におけるディーセント・ワークの実現を促進しています。ILOはこのディーセント・ワーク国別計画の枠内で使用者団体の機会を最大化する方法に関するガイドや国連改革と使用者団体に関する広報資料 などを作成しています。ガイドと広報資料は使用者団体のみならず様々な国連機関にも幅広く配布され、ディーセント・ワーク国別計画と国連改革において企業の優先事項を表明する上での使用者団体の 役割や企業権益のより良い理解に資しています。ガイドをもとに複数の地

域で研修ワークショップが開かれています。

5.6. 児童労働撲滅プロジェクト

現在、世界には2億1,500万人の児童労働者がいるとILOでは推計しています。子どもが働く理由には、家族の貧困、十分なあるいは費用負担可能な教育が得られないため、児童労働を許容する社会規範の存在など様々なものがありますが、子ども側の供給要因に加え、農園や農場、工場や企業、家庭に需要があることも挙げられます。児童労働を世界中から撤廃することに成功するには、この複雑な需給両面の要素に同時に取り組む努力が必要です。

児童労働に対する世界的な闘いにおいて、使用者は様々なレベルで基本的な役割を演じることができ、実際にそのような役割を担っています。職場で子どもの採用を拒否することや児童労働が既に存在する場合には責任ある形で子どもを取り除き、十代後半の少年少女の場合には職場の危害から生じるリスクを低減することができます。使用者及び使用者団体は政策レベルで効果的な訓練・教育制度を求めてロビー活動を展開することも、人々を啓発して児童労働に対する姿勢を変える手助けを行うこともできます。

この分野の取り組みは主としてILO児童労働撤廃国際計画(IPEC)を通じて実施されていますが、使用者活動局でも2004年から使用者及び使用者団体の児童労働取り組み能力の構築を目指す技術協力計画を展開しています。この事業計画のもとで、地域会議や地域間会議、国内ワークショップ、情報・知識共有機会を通じて児童労働の取り組みにおける企業の好事例の交換やネットワークの円滑化が図られています。この事業計画の中では国内及び地域間レベルの双方における労使二者及び政労使三者のイニシアチブが強調され、児童労働における男女の違いにも重点が置かれています。アゼルバイジャン、エチオピア、グルジア、ガーナ、マリ、マラウイ、モルドバ、モンゴル、ウガンダといった国では国内の使用者団体と協力して、児童労働者の6割が見られる農業部門を中心としたプロジェクトが実施されています。

『Strategy for the prevention and elimination of child labour in businesses: The case of SODIMAC (ビジネスにおける児童労働の予防・撤廃戦略:SODIMACの場合)』、『Eliminating child labour: Guides for employers(児童労働の撤廃に関する使用者向けガイド)』、『Employers – and workers – handbook on hazardous child labour(危険有害児童労働労使ハンドブック)』などの実用的なガイドも作成されています。

5.7. 気候変動と使用者団体

気候変動と乏しい資源の過度の使用はより持続可能な開発への移行と経済グリーン化の要請を緊急のものとしています。この移行の中心にあるのがグリーン・ジョブの促進です。ILOにとってグリーン・ジョブとは、一言で言って、経済、企業、職場、労働市場を、ディーセント・ワークを提供する持続可能な低炭素経済に転換することを意味します。しかし、大いに必要とされているグリーン・ジョブ促進に向けた革新的な戦略も労働者と企業の完全な関与と参加を伴わない限り成功しません。

ILOは2007年に国連環境計画(UNEP)及び国際労働組合総連合(ITUC)と協力して、気候変動を含む世界的な環境面の課題に取り組むために必要とされる環境政策の結果として導かれる人間らしく働きがいのある仕事の創出を評価、分析、促進するグリーン・ジョブ・イニシアチブを立ち上げました。2008年にはIOEもこのパートナーシップに加わりました。

ILOはグリーン・ジョブ計画を新設してこの問題に取り組んでいます。使用者活動局でも使用者団体及びその会員組織に大きな影響のある可能性が高い気候変動プロセスについて、使用者団体と企業のニーズがこのプロセスで十分に反映され、考慮に入れられるよう確保するために、使用者団体と企業がこの過程で積極的な役割を演じるための理解の促進を目指し、幅広く情報提供を行っています。使用者活動局のウェブサイトには、ILOのみならず、IOEなどの使用者・企業団体、UNEPなどの国際機関の関連情報が入手できるリソースページが設けられています。

5.8.多様性と平等

使用者活動局はILO労働・雇用条件計画と協力して「職場における多様性と平等の管理研修パッケージ」を開発しています。この研修ツールは、企業が職場における多様性と平等に関するイニシアチブを開始または増進し、多様で性差別のない職場を育む際に支援・協力を提供する使用者団体その他の代表的な企業団体の能力向上を目指しています。これまでに仕事と家族と、高齢化の二つのパッケージが作成されています。

5.9.インフォーマル経済における使用者団体と企業開発

世界の多くの地域でインフォーマル経済は国の経済活動の多くの割合を占めています。近年、インフォーマル経済は世界中ほとんどの地域でも急速な成長を示し、一時的なまたは開発から取り残された現象ではないことを証明しています。実際、途上国では新規に創出される雇用と企業の多くの部分がインフォーマル経済に属しています。

とりわけ途上国及び移行経済諸国の使用者団体はインフォーマル経済の問題に取り組み、ここで事業を展開する人々に到達する最善の方法に関し、政策助言を提供できる戦略的に適した立場にあります。近年、ILO及びますます多くの使用者団体の間で、インフォーマル経済の分野におけるイニシアチブの採用は使用者を代表する団体に次のような利益をもたらすと幅広い理解が達成されています。

- ・インフォーマル経済の分野におけるイニシアチブの採用によって、使用者を代表する団体は、現在インフォーマル経済で縁辺に追いやられている相当規模の富と雇用創出の潜在力を主流に持ってくる差し迫った行動の必要性に対する注意喚起及びその行動自体において重要な役割を演じることができ、
- ・会員企業の利益の点で、インフォーマルな競争相手が会員と同じ要求事項に従うことを確保し、それによって税と社会的保護の負担のより均等かつ公平な拡散をもたらすことによって、(その上、行政法規の何らかの簡略化はフォーマル企業とインフォーマル企業の双方に等しく利益をもたらす可能性が高いため、)より平等な競争の地歩の達成に対して貢献することができ、
- ・多くの途上国その他の国で巨大な割合を占めている問題に取り組む将来性のある方法を示す助けを提供することによって国内の重要な行動主体としての立場を高めることができる。

こういった理由から近年、使用者活動局はフォーマル経済における企業開発の促進を全体目標にインフォーマル経済における使用者団体の活動を支援しています。この活動はロビー活動及び代表性とサービス提供の二つのテーマを中心に据えて展開されています。インフォーマル経済に係わる使用者団体の活動を導く情報ツールとして、学んだ教訓をまとめたCD-ROMが作成されています。これにはブルガリア、ブラジル、ケニア、モンゴルなどの使用者団体の経験と研究成果が収められており、使用者・企業団体が自ら行動及び介入を行う際の手助けとなるような情報及び資料が提供されています。

5.10.強制労働

使用者団体と企業はあらゆる形態の強制労働及び義務的労働に取り組む上で演じるべき中心的な役割があります。使用者団体はとりわけ、この不正に取り組む事業計画の持続可能性と制度的な関与を確保する上で格好の戦略的な位置を占めています。

使用者活動局は、ILO強制労働撲滅特別行動計画及びIOEとの緊密な協力の下、使用者及び企業向けの強制労働撲滅ハンドブックを開発しました。7冊の小冊子で構成されるハンドブックは、この問題への取り組みに関する手引きを求める世界中の使用者団体及び個別企業のニーズに応え、上級管理職や人事担当者、社会的コンプライアンスや調達業務に携わる社員など、全ての企業関係者のための実践的なツールとなることを意図しています。企業・産業の好事例を検証し、予防・是正活動を示すだけでなく、指導原則、行動ヒント、遵守を評価するための手引きが含まれています。

5.12. HIV/エイズ

現在、HIV(エイズウイルス)/エイズと共に暮らす人々は世界全体で約4,000万人に達しています。HIV/エイズは働き盛りの人々に最も影響を与え、したがって、企業にとっての大きな懸念事項です。この世界的な大流行の破壊的効果が貧困削減、経済成長、社会開発の大きな障害になっていることは広く知られています。道徳的及び経済的理由から使用者団体は各国政府及び労働者団体、ILO、IOEと共に、最前線に立って職場におけるHIV/エイズと戦っています。ILOは現在、3,000社以上の企業にこの分野における職場方針・事業計画の策定及び実行のための技術支援を提供しています。

2010年に総会で採択されたHIV及びエイズ勧告(第200号)は仕事の世界でこの問題に取り組む手引きを示していますが、使用者活動局では使用者団体と会員企業がHIV/エイズの影響を制御し、労働者と事業を保護し、この流行病に対する企業の対応を強化する助けになることを目指し、「HIV/エイズと働く世界ILO行動規範」をはじめとした訓練教材、使用者向け指針を収めた「使用者団体とHIV/エイズ」と題するCD-ROMを作成し、この取り組みのための参考文献とツールを提供しています。

5.13. ILO基準及び法務事項

総会における基準策定審議や、基準適用委員会、理事会の結社の自由委員会などの基準適用監視機構における審議に直接参加するだけでなく、代表的な労使代表はILO憲章に基づき、政府がILOに提出する批准・未批准条約及び勧告に関する報告や、採択された条約・勧告の権限ある機関への提出に係わる情報の写しを受け取ることができます。また、日本のように三者の間の協議(国際労働基準)条約(第144号)を批准している国の場合には、ILO総会の議題に関する質問書への政府回答及び事務局案への政府の意見、採択された条約・勧告の権限ある機関への提出に際して行う提案内容、ILOに対する批准条約の適用状況に関する報告から生じる問題や未批准条約・勧告に係わる措置、批准条約の廃棄に関して政労使三者による協議が求められています。労使団体はこういった事項に関してILOに直接意見を送ることもできます。このように基準分野のあらゆる面に労使の参加が確保されています。

使用者活動局はIOEと密接に協力して総会、理事会、ILOのその他の会議に参加する使用者代表が基準関連事項について立場を形成するのを支援しています。国際労働基準及び法務事項に関する使用者団体の能力強化を目指し、ILO国際研修センター及びILO国際労働基準局、IOEと協力して、国際労働基準及び関連労働法に関する研修を主催し、使用者団体向けのガイダンス文書を発行しています。これには、『The standard-setting and monitoring activities of the ILO: Legal questions and practical experience(ILOの基準設定・監視活動:法律問題と実務経験)』、『Employers – handbook on ILO standards-related activities(ILO基準関連活動使用者ハンドブック)』、『Employers – organizations and the ILO supervisory machinery (使用者団体とILOの監視機構)』、『Employers – tool kit on ILO standards (ILO基準使用者ツールキット)』といったものがあります。

5.14. 生産性と競争力

生産性と競争力はどんな国でも民間企業育成の鍵を握る事項であり、使用者団体は自らの政策活動の中でこれを下支えし、関連するサービスを会員企業に提供する上で重要な役割を担っています。生産的な企業開発とは、企業が新規に雇用を創出できることを意味し、これは翻って国の貧困削減努力に対する最も具体的かつ重要な貢献の一つです。

過去数年にわたり、使用者活動局はコーカサスや中央アジアの使用者団体がこの問題に関して会員企業及び会員となる可能性のある企業にサービスを提供する能力を育成・強化することを目指したプロジェクトを実施してきました。この目的で開発されたCD-ROMには、生産性と競争力に関するアルメニアなどの使用者団体の研究報告、ハンドブック、研修教材が含まれ、移行経済諸国におけるものを中心に使用者団体その他の企業団体が民間企業に対して

提供する活動を導く参考資料が提供されています。

5.15. 中小企業への到達

あらゆる使用者団体の任務は、規模の大小にかかわらず会員企業を代表し、その利益を支えることにあります。しかし残念ながら、使用者団体は各国の企業の時に9割以上を占める中小企業の利益を十分に代表していない場合があります。こういった団体は大企業のニーズを指向する傾向があり、中小企業に到達する努力を払っていないため、中小企業は使用者団体を大企業向けのものとして見て加入する気を失いがちです。

そこで、途上国及び移行経済諸国を中心に世界中の使用者団体の能力を強化し活動を拡充する広範な取り組みの一環として、ILOはIOEと協力してこの事態を変えるための電子ツールキットを開発しました。使用者団体の業務及び活動のあらゆる側面に中小企業の利益及び懸念事項を含む取り組みを育むことを意図したこのツールキットは、ミニガイド、ツールまとめ、自己評価ツール、事例研究で構成され、到達範囲を中小企業に広げることについて役員会の承認を得る場合、中小企業の代表性強化、中小企業のための広報提言活動、中小企業にサービスを提供する上での課題の4部構成で段階を踏んで中小企業に活動範囲を広げていく方法を示しています。

このツールキットは上述の「効果的な使用者団体研修パッケージ」を補完するものとなっています。

5.16. 若者の雇用

若者は世界屈指の資産であり、経済に活力、才能、創造力をもたらす、将来的な発展の基礎を築きますが、多くの経済地域で若者が無職となる可能性はより年長の人々の2-3倍に達し、問題は急速に悪化してきています。今日の若者はかつてないほど高い教育水準を有するにもかかわらず、先進国でも途上国でも若者の雇用機会は増えていません。機会の不足はもちろん全般的な経済・雇用情勢と関連していますが、若者が保有する技能と労働市場が求めている技能のミスマッチとそのような技能を得る上で の困難も一因になっています。こういった要素は失業や求職期間、低技能職及び不安定労働従事期間の長期化につながる場合もあり、若者に不利益をもたらすだけでなく、広く社会・経済一般にも大きな影響を与えます。

この問題に取り組むため、使用者活動局は『Tackling youth employment challenges – An overview of possible actions and policy considerations(若年者雇用の課題に取り組む-可能な行動と政策上の考慮事項の概観)』、『“Making it happen,” Youth employment: An electronic resource tool for employers(若年者雇用の達成に向けた使用者向け電子リソースツール)』、『ACTEMP YE guide for employers(使用者活動局の使用者向け若年者雇用ガイド)』といったツールを作成し、社会対話の活用によって若者の雇用に関連する国の政策に対する使用者団体の影響力を強化することなどを目指したプロジェクトを実施しています。

VI. 使用者活動局以外で得られる使用者団体・企業向けサービス

使用者団体そして使用者団体を通じた企業向けのサービスは主として使用者活動局経由で提供されているものの、政労使三者構成を取るILOではあらゆる活動が使用者団体に関係があります。このうち企業に直接関係する主なサービスには以下のようなものがあります。

6.1. 雇用総局

ILO事務局の中で雇用促進事項を担当する雇用総局には、技能と就業能力、雇用創出と企業開発を担当する局などが置かれています。雇用創出・企業開発局では、雇用創出を究極の目的として企業の育成を支援する幅広い活動が展開されています。これには次のようなものがあります。

・各種ツールの開発、指導の提供、労使団体に対する支援の提供、起業や中小・零細企業の持続可能性を育む

技術支援などを通じた、持続可能な企業を導く環境の形成

- ・経営者を対象とした開業・事業改善(SIYB)研修計画や「事業について知る(KAB)」起業家教育計画などを通じた、女性や若者を含む人々の起業家精神及び企業の育成
- ・「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」の普及・実行を通じた雇用創出に寄与する 多国籍企業の育成促進
- ・実践的なトレーニングと工場内カウンセリング・サービスの提供を通じて労働者の権利の尊重を促進しつつ中小企業の生産性及び競争力の向上を図る「競争力と責任ある企業の支援(SCORE)計画」などを通じた社会的に責任ある企業レベルの慣行の普及・促進
- ・環境に優しいディーセント・ワークというグリーン・ジョブの理解・促進を図るグリーン・ジョブ計画
- ・経済成長と開発の利益がより多くの貧困層に行き渡るような形で市場の仕組み全体の強化を通じて競争力と雇用創出の潜在力の育成を図るバリューチェーン(価値連鎖)開発(VCD)
- ・ILOに蓄積されたノウハウ・情報の伝授を通じた事業開発サービス提供者の能力構築
- ・一村一品運動のように経済的潜在力を秘めた部門を対象として地域経済活動を奨励しつつディーセント・ワークが創出されるよう促進する地域経済開発活動
- ・小規模企業が秘めるより多くのより良い雇用を創出する潜在力の開花を目指して様々な支援が提供される小企業計画
- ・法・政策面での助言提供や金融を得る機会の拡大、能力構築などを通じた社会的経済の支援

以上の様々な分野について、現場での技術支援に加え、『Value chain development for decent work: A guide for development practitioners, government and private sector initiatives(ディーセント・ワークのためのバリューチェーン開発:開発実務者、政府・民間部門イニシアチブ向けガイド)』、『The labour principles of the United Nations Global Compact – A guide for business (国連グローバル・コンパクトの労働原則:企業向けガイド)』など様々なツール・マニュアルなども開発されています。

責任あるグローバル・ビジネス促進活動の一環として、企業向け国際労働基準ILOヘルプデスクを通じた国際労働基準に関するアドバイスの提供や研修なども行っています。

6.2.社会的保護総局

社会的保護の拡充に向けた活動を担当する社会的保護総局では社会保障の整備に加え、労働安全衛生の向上、労働条件改善に向けた活動が行われています。労働安全衛生・環境部では労働安全衛生に関する情報提供や『ILOの労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン』などの各種指針、機械の使用における安全衛生や労働者の個人データの保護など様々なテーマに関する労働安全衛生の手引きである実務規程、『*Stress prevention at work checkpoints(職場におけるストレス予防チェックポイント)*』や『*Participatory action-oriented training(参加型行動指向訓練)*』など実務で用いられる各種ツールが作成されています。

労働・雇用条件部でも賃金、労働時間、母性保護、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和) など労働条件に関する様々な分析・技術支援を行っています。簡単かつ安価で効果的な技術を用いた簡便な作業環境改善のための参加型行動指向の研修計画である「小企業向け作業改善(WISE)計画」や「地区開発における作業改善(WIND)計画」なども開発されています。

HIV/エイズと仕事の世界ILO計画は、HIVが労働及び雇用に与える影響についての啓発活動、この世界的な大流行の制御に向けた各国の努力に対する支援、HIV陽性の事実に関わる差別や烙印の除去に向けた活動を展開し、技術協力や研修提供、ツール発行などを通じて職場におけるHIV/エイズ関連活動を支援しています。

6.3.社会対話総局

使用者活動局と労働者活動局が置かれている社会対話総局には健全な労使関係の促進や三者対話の支援

などを行う労使関係・雇用関係局もあり、政労使の能力構築、調査研究、知識共有機会の開催などの活動を展開しています。国際金融公社(IFC)と協力し、グローバル・サプライ・チェーン(国際供給網)における労働基準の遵守と競争力向上を図る国際的なベタワーク(より良い仕事)計画を通じた技術協力も提供しています。

6.4.国際研修センター

使用者団体と企業が使用者の利益を増進するために国の行動課題の設定に参加し、社会的パートナーとして効果的な役割を演じるための能力を構築するには研修が決定的に重要です。

トリノにあるILO国際研修センターは使用者活動局及びIOEと密接に協力して「学習する使用者(Lempnet)ネットワーク」を設け、職場事項から社会・経済事項にわたる幅広い分野において使用者団体に研修と経験共有の機会を提供しています。

VII.今後に向けて

ますます高まるグローバル経済への参加度合い、才能や新技術の入手可能性の拡大は企業の姿と事業運営のあり方を大きく変化させた様々な要素のほんの一部に過ぎません。多くの国で人口動態の動向や

気候変動が事業運営に制約を課すようになってきた一方で企業統治や事業基盤構造などの古くから見られる重要な分野の問題が依然大きな懸念事項である国もあります。直接または間接的に政策環境を決定する話し合いの場や政策対話の参加者は数多く、国際的なレベルで企業の発言内容をもっと調整する必要がある場もあります。この新たな環境の中、企業を代表する団体は会員組織にとっての価値を形成する機会を見出す必要があります。

ILO使用者活動局は、強く独立した代表的な団体が使用者に得られることという、その活動成果の達成に向け、現行の2012/13事業年度においても、世界経済危機によってさらにスピードを増している、ビジネスを代表する団体とその会員企業の状況変化に対処し続ける予定です。企業を代表する団体は企業の方針と組織環境の変化に迅速に応える必要があります。危機の影響に関連し、ILO使用者活動局の今後の技術・調査研究活動は、職場組織、新たな技能ニーズ、政策手法の拡大、リーダーシップの四つの分野で進められます。効果的で持続可能な能力構築を下支えするニーズ分析に関連して使用者団体に関する知識基盤の充実も図られます。制度構築、広報提言、研修を通じて、平等と差別禁止の促進活動や、使用者団体による女性の起業家精神及び経済的エンパワメント促進活動に対する支援も続けられます。使用者団体の能力構築、学識者や志を同じくするドナーとのパートナーシップの強化、ディーセント・ワーク国別計画などを通じた技術協力の提供も引き続き行われます。