



国際労働機関 (ILO)

ILO 駐日事務所

>>トピック目次

## ILO 駐日事務所メールマガジン・トピック解説

(2010年10月29日付第101号)

### ◆ ◆ ディーセント・ワークの測定 ◆ ◆ ◆ ◆ (Measuring decent work) ◆ ◆

#### 1. 世界の目標としてのディーセント・ワーク

1999年6月に開かれた第87回ILO総会に提出された事務局長報告の中で、「今日のILOの第一次的な目標は、自由、公平、安全保障、人間の尊厳が確保された条件下で、男女が共にディーセントで生産的な仕事を得る機会を促進すること」としたファン・ソマビアILO事務局長の提案が支持されて以来、「すべての人へのディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」というディーセント・ワーク課題が、今日のILOの活動目標となりました。

ディーセント・ワークは働く人々の願いを集大成した言葉と言え、機会と収入、権利・発言力・認識、家族の安定と自己開発、公正と男女平等を求める人々の願いを一つにまとめています。2008年の第97回ILO総会では、ディーセント・ワーク課題を公式にILOの憲章目的達成に向けた政策の中核に位置づける「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」が採択されました。ディーセント・ワーク課題及びこの宣言は、2005年の国連世界サミットや2006年の国連経済社会理事会ハイレベル会合、2007年のG8ハイリゲンダム・サミット、2008年の第63回国連総会などの国際会議に加え、2005年の第4回米州サミットを始めとする各地の地域首脳会議など、国際社会から広く支持を受けています。2009年6月の第98回ILO総会では、ディーセント・ワーク課題を基礎として現下の仕事の危機に取り組むことを提案したグローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）が採択されましたが、この文書に対しても2009年の国連経済社会理事会やG20ピッツバーグ・サミットなどで支持が表明され、ディーセント・ワークの達成は広く世界全体の課題となっています。

##### 1. 1. ディーセント・ワーク国別計画

ILOはディーセント・ワーク国別計画を通じて加盟国におけるディーセント・ワークの実現を支援しています。この計画は、国の開発戦略の重要な要素としてディーセント・ワークを促進すると共にILOが比較優位を有する分野内でディーセント・ワーク課題の前進に向けた協力を政労使に提供できるようにILOの知識や協力活動を組織したものです。計画の立案と実施においては、政労使の三者構成主義と社会対話が中心的な位置を占めています。

各国のディーセント・ワーク国別計画には、限定数の優先事項と一定期間内に達成すべき成果目標が盛り込まれ、これをもとに詳しい実行計画が立案されます。2009年末現在で既に80以上の国でディーセント・ワーク国別計画の立案が終了または作業中の段階にあります。国別計画の効果を測定し、新たな計画の立案に備えるためにも、ディーセント・ワークに向けた各国の歩みをモニタリングし、評価する必要があります。

##### 1. 2. 公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言

2008年の総会で採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」は、ディーセント・ワーク課題を構成する具体的な戦略目標として以下の四つを掲げ、それらは等しく重要であり、不可分で、相互に関連し、支え合っていると宣言しています。横断的な課題として、男女平等と差別禁止が掲げられています。

1. 以下のことを可能にする持続可能な制度・経済的環境を創り出すことにより、雇用を促進すること
  - 個々人が、自己実現と共通の福利のための生産的な活動に従事するために必要となる能力と技能を身に付け、更新することができること
  - 官民を問わず、すべての企業が、成長し、より多くの雇用と収入の機会や、すべての人にとっての将来見通しをもたらすことができるよう、持続可能なものとなること
  - それぞれの社会が経済発展、良好な生活水準及び社会の進歩という目標を達成することがで

きること

2. 持続可能で、各国の状況に適合した、以下を含む社会的保護（社会保障及び労働者保護）の方策を展開し強化すること
  - 必要とするすべての人に最低限の収入を提供する方策を始め、社会保障をすべての人に拡大し、その適用範囲と適用対象を、急速な技術的・社会的・人口学的・経済的変化から生じる新たなニーズと不確実性に適合させること
  - 健康で安全な労働条件
  - 賃金及び所得、労働時間その他の労働条件に関する政策で、すべての人に進歩の果実の公正な分配を保障し、かつ、最低生活賃金による保護を必要とするすべての被用者にこの賃金を保障することを意図するもの
3. 以下の事項にとって最も適切な方法として、社会対話と三者構成主義を促進すること
  - 戦略目標の実施に関し、各国のニーズや状況に適合させること
  - 経済発展を社会進歩に、社会進歩を経済発展に転換させること
  - 雇用及びディーセント・ワークの戦略とプログラムに影響を与える国内政策及び国際政策に係る合意形成を円滑にすること
  - 雇用関係の認定、良好な労使関係の促進及び効果的な労働監督制度の構築など、労働法及び制度を効果的なものとする
4. 以下に留意しつつ、すべての戦略目標の完全な実現に必要な権利及び促進的条件として特に重要である労働における基本的原則及び権利を尊重し、促進し、実現すること
  - 結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認は、四つの戦略目標の達成を可能にするために特に重要であること
  - 労働における基本的原則及び権利の侵害は、正当な比較優位として援用その他利用されてはならず、また、労働基準は、保護貿易の目的に用いられてはならないこと

宣言は、各国がディーセント・ワークに向けた取り組みを実行するに際しては、各国のニーズと優先事項に左右されるとし、代表的な労使団体と協議の上、その責任を果たす方法を決定するのは加盟国の責任事項であるとして、そのために、「必要に応じて ILO の支援を得ながら、進展状況を監視し評価するための適切な指標又は統計を策定すること」を検討するよう加盟国に提案しています。

## 1.1. ディーセント・ワーク測定の試み

ILO は早くも 2000 年からディーセント・ワーク測定の試みを開始しました。事務局が 2002 年に提案した、ディーセント・ワーク測定のための中核的な統計指標集合は、2003 年の第 17 回国際労働統計家会議におけるディーセント・ワーク指標作業部会で検討されました。さらなる作業を求める第 17 回会議の提案を受けて、2008 年 9 月にディーセント・ワークの測定に関する政労使三者構成の専門家会議が開かれ、ディーセント・ワークの諸側面を捕捉する様々な測定選択肢について、理事会における検討の手引きとなるような包括的な提案をまとめることを目指した話し合いが行われました。専門家会議は統計指標のリストを検討し、権利の重要性を強調し、ILO の基準適用監視システムと一致した形でディーセント・ワークの法的枠組み及び労働における権利に関する体系的な情報を提供することや国の順番付けを行わないことなどといった具体的な提案をまとめました。専門家会議の報告書は 2008 年 11～12 月に開かれた第 18 回国際労働統計家会議に提出され、検討されました。

### 2. 1. 第 18 回国際労働統計家会議（ジュネーブ・2008 年 11 月 24 日～12 月 5 日）

第 18 回国際労働統計家会議では、ディーセント・ワークの測定に関する将来の活動に対する指針提供を目指して話し合いが行われました。金融危機の中で生産的な雇用を得る機会が多く国で乏しくなってきたことや展望の悪化を懸念する声が多く聞かれ、「公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言」の要請にも応えるものとして、ディーセント・ワークとその四つの戦略目標を測定する方法に関する明確な手引きの必要性が強調されました。会議では作業部会が設けられ、専門家会議の報告書をもとに測定方法に関する具体的な細かい話し合いを行った上で、将来の活動について以下のように提案する決議が採択されました。

1. ILO 事務局は、専門家会議で導かれた結果をもとに、理事会の手引きに従って ILO 加盟国政労使及び関心のある各国統計局と協力し、パイロット・ディーセント・ワーク国別概況を作成すること
2. ディーセント・ワーク統計指標の定義は、最大限の整合度と国際比較の可能性を確保するために、可能な限り、国際労働統計家会議のこれまでの決議及び指針並びにその他関連する国際統計基準を基礎とすること
3. 事務局は、専門家会議及び第 18 回国際労働統計家会議における検討の過程で光が当てられた分野における統計指標のさらなる開発作業を続けること
4. ディーセント・ワークの測定及びモニタリングに関するさらなる手引きを提供するために、第 19 回国際労働統計家会議（2011 年開催が提案されたものの、現在、2013 年に予定）に進展状況と得られた成果に関する完全なる報告書を提出すること

### 2. 2. ディーセント・ワーク指標集合

上記のようにディーセント・ワーク課題は、雇用、社会的保護、社会対話、労働における基本的な権

利・原則及び基準の四つの戦略目標で構成されていますが、これまでの話し合いの結果、この四つの側面すべてを網羅すべきことが提案されています。横断目標である男女平等の目標に対処するため、可能な限り男女別の指標を出すことも求められています。

労働統計はこれまで就業、失業といった労働需給に関する統計、賃金や労働時間といった労働の量と労働費用に関する統計で構成され、労働の質的側面を計測しようというディーセント・ワーク指標の開発は全く新しい試みです。現在、以下のように、ディーセント・ワークの主要要素を含んだ10の指標集合に、ディーセント・ワークを導く経済・社会的状況に関する指標集合を加えた計11の指標集合が提案されています。各指標については、ディーセント・ワークに向けた進歩を直接見るための中核的な指標（主たる指標）に加え、データが得られる場合または適切な場合に用いることが推奨される指標（追加的指標）、ディーセント・ワークを導く経済・社会的環境に関する情報を提供する指標（状況指標）、現在はその利用が現実的でないものの、今後データが幅広く入手可能になった際に含むべき指標（将来指標）、法的枠組みの下で含むべき情報（法的枠組み指標）といった多層構造の指標集合とすることが提案されています。

労働における権利について、2008年の専門家会議はディーセント・ワークを測定する枠組みの一部に組み込むべきと強調し、この手段として二つの補完的な提案を支持しました。一つは労働における権利に関する文章情報を提供する法的枠組み指標の編纂であり、これには出産休暇規定や最低賃金、失業保険などに関する情報を含むべきとしました。もう一つは、労働における基本的な権利と原則の実施面の歩みを捕捉する、再生可能で信頼できる数値指標の開発です。前者については、既に実施されているパイロット・ディーセント・ワーク国別概況の中で用いられ、その実用化が試みられています。後者については、まず結社の自由と団体交渉権の分野で開発が進められており、今年11～12月に開かれる条約勧告適用専門家委員会にも提出されて検討される予定です。

ディーセント・ワーク課題の横断的懸念事項であるジェンダーについては、すべての重要な要素において男女別の状況が把握できるべきとされ、合計に加えて可能な限り、男女別の統計数値も報告されるよう提案されています。また、垂直面・水平面での分離を示す指標を含むことも提案されています。

表：2008年9月に開かれたディーセント・ワークの測定三者構成専門家会議の手引きに基づき事務局が開発したディーセント・ワーク測定案

<p><b>ディーセント・ワーク課題の実質的な要素</b></p> <p>括弧内の数値はILOの各戦略目標に以下のように対応</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>労働における基本的な権利・原則及び基準</li> <li>雇用</li> <li>社会的保護</li> <li>社会対話</li> </ol>	<p><b>統計指標</b></p> <p>各要素に関する歩みを見ることが可能な統計指標集合</p> <p>M－主たる指標 A－追加的指標 F－指標候補または事務局で作業が継続中のもの C－ディーセント・ワークを導く経済的・社会的状況 (S)は合計に加え、男女別に報告すべき指標</p>	<p><b>労働における権利に関する情報とディーセント・ワークのための法的枠組み－各要素に関するテーマ</b></p> <p>各要素に係わる関連国内法制の記述。関連する場合、◇給付水準に関する情報、◇実施の実効性に関する証拠や法律上及び実務上、対象となっている労働者の範囲、◇ILOに届いた苦情及び申立、◇ILO監視機構の見解及び進展案件、◇関連するILO条約の批准情報を含むものとする。</p>
<p>1. 雇用機会 (1、2)</p>	<p>M－15～64歳の就業率 (S) <b>MDG指標</b> M－失業率 (S) M－教育も就労もしていない15～24歳の若者 (S) M－インフォーマル (非公式) 就労 (S) A－15～64歳の労働力率 (S) A－15～24歳の若者の失業率 (S) A－教育水準別失業者数 (S) A－従業上の地位別就業者数 (S) A－全就業人口に占める</p>	<p>1. 完全雇用に向けた政府の公約 2. 失業保険</p>

	<p>個人事業主として働く労働者と寄与的家族従業者の割合 (S) <b>MDG指標</b></p> <p>A - 農業外就業人口に占める賃金労働者の割合 (S) <b>MDG指標</b></p> <p>F - 労働力の不完全活用度 (S)</p>	
<p>2. 十分な収入と生産的な労働 (1、3)</p>	<p><b>M - 働く貧困層 (S) MDG指標</b></p> <p><b>M - 低賃金率 (低賃金は時給中央値の2/3未満と定義) (S)</b></p> <p>A - 特定職種の平均時給 (S)</p> <p>A - 平均実質賃金 (S)</p> <p>A - 賃金中央値に対する最低賃金比率</p> <p>A - 製造業賃金指数</p> <p>A - 最近 (過去1年または過去4週間) 職業訓練を受けた従業員 (S)</p>	<p>3. 法定最低賃金</p>
<p>3. まともな労働時間 (1、3)</p>	<p><b>M - 過度の労働時間 (通常労働時間が週48時間超) (S)</b></p> <p>A - 通常実労働時間 (標準化時間帯) (S)</p> <p>A - 就業者当たりの年間実労働時間 (S)</p> <p>A - 労働時間から見た不完全就業率 (S)</p> <p>F - 年次有給休暇</p>	<p>4. 最大労働時間</p> <p>5. 年次有給休暇</p>
<p>4. 仕事、家庭、個人生活の両立 (1、3)</p>	<p>F - 非社会的/普通でない労働時間</p> <p>F - 母性保護</p>	<p>6. 出産休暇 (休暇週数、所得代替率、対象範囲を含む)</p> <p>7. 父親休暇及び親休暇 (追加的)</p>
<p>5. 廃絶すべき労働 (1、3)</p>	<p><b>M - 児童労働 (S)</b></p> <p>A - 危険で有害な児童労働 (S)</p> <p>F - その他最悪の形態の児童労働 (S)</p> <p>F - 強制労働 (S)</p>	<p>8. 児童労働 (その撲滅に向けた公的政策を含む)</p> <p>9. 強制労働 (その撲滅に向けた公的政策を含む)</p>
<p>6. 仕事の安定性と安全保障 (1、2、3)</p>	<p><b>M - 仕事の安定性と安全保障</b></p> <p>A - 臨時労働者/日雇い労働者の数及び賃金 (S)</p>	<p>10. 雇用保護法制 (終了予告週数を含む)</p>
<p>7. 機会平等及び雇用上の処遇における平等 (1、2、3)</p>	<p><b>M - 性別職業分離</b></p> <p><b>M - I S C O (国際標準職業分類) - 88の中分類11 (立法議員、上級行政官) 及び12 (企業管理職) における女性就業者比率</b></p> <p>A - 男女賃金格差</p> <p>A - 労働における基本的な権利及び原則指標 (雇用及び職業に関する差別の撤廃)</p> <p>A - 国家レベルで入手でき、関連する場合、先住民族/ (最近移住した)</p>	<p>11. 労働者の性に基づく差別禁止法</p> <p>12. 人種、民族、宗教または国民的出自に基づく差別禁止法</p>

	移民労働者／農村労働者 ／人種別／民族別の差別 測定値 F－（最近移住した）移 民労働者の産業部門別／ 職種別分布の分散度 F－障害者就業の測定値	
8. 安全な労働環境（1、3）	M－死亡業務災害率 A－死亡以外の業務災害率 A－業務災害による損失時間数 A－労働監督（就業者1万人当たりの監督官数）	13. 労働安全衛生保険 14. 労働監督
9. 社会保障（1、3）	M－65歳以上人口に占める年金受給者比率（S） M－公的社会保障支出（対GDP比） A－個人世帯を財源としない保健医療支出 A－全人口に占める（基礎）保健医療が提供されている人の割合（S） F－経済活動人口中の年金制度に拠出している人の割合（S） F－ニーズに基づく所得補助金に関する公的支出（対GDP比） F－所得補助金受給者（貧困層に占める割合） F－疾病休暇	15. 年金（公的／私的） 16. 疾病に基づく就労不能／疾病休暇 17. 廃失に基づく就労不能
10. 社会対話、労使代表（1、4）	M－労働組合組織率（S） M－使用者団体加盟企業数／率 M－団体交渉適用率（S） M－労働における基本的な権利及び原則指標（結社の自由及び団体交渉） A－ストライキ及びロックアウトによる非就労日数／率	18. 結社の自由及び団結権 19. 団体交渉権 20. 三者協議
11. ディーセント・ワークを導く経済的／社会的状況	C－非就学児童（年齢別比率）（S） C－生産年齢人口に占める推定HIV感染者比率 C－労働生産性（就業者当たりのGDP、水準及び成長率） C－所得不平等（所得階層上位10%と下位10%の比率、所得または消費） C－インフレ率（消費者物価指数） C－経済活動分野別就業者数 C－成人人口の教育水準（成人識字率、成人中等学校修了率）（S） C－GDPに占める勤労所得 C（追加的）－購買力平	事務局では、1）教育、訓練、生涯学習、2）企業文化、3）授権法規制枠組み、4）公正競争、5）法の統治と所有権の保障についての指標を含む持続可能な企業のための環境を反映する指標を開発中。労働法の適用範囲や労働省その他関連省庁の対象範囲など他の制度的な取り決めを反映するための作業も予定

	価建て一人当たり実質GDP（水準及び成長率） C（追加的）－国際標準産業分類（ISIC）大分類産業別女性就業率 C（追加的）－賃金／収入の不平等度（所得階層上位10%と下位10%の比率）	
--	---	--

### 2. 3. ディーセント・ワークとミレニアム開発目標指標

2000年9月に国連ミレニアム・サミットで採択されたミレニアム宣言は、貧困や飢餓、男女平等など、2015年までに達成すべき測定可能な八つの時限目標を定める行程表に移し替えられました。2000年のサミットで提示されたこのミレニアム開発目標（MDGs）に含むべき目標の中に、雇用とディーセント・ワークは、若年雇用を除き、含まれていませんでした。しかし、サミット後にこの二つが開発の主たる優先事項であることを明確に認識した各国から非常に強い要求があり、2005年の国連世界サミットでは、「公正なグローバル化を強く支持し、女性と若年層を含めた全ての人に対するディーセント・ワーク及び生産的な完全雇用の諸目標を、貧困削減戦略を含め、ミレニアム開発目標を達成するための我々の努力の一部として、国家開発戦略と同様、我々の関連する国内的及び国際的政策の主たる目的とする決意」が表明されました。これを受けた2006年の国連経済社会理事会で採択された閣僚宣言でも、生産的な完全雇用とすべての人へのディーセント・ワークについて、目的そのものとしてのその重要性のみならず、貧困根絶を含むMDGs達成の手段としての重要性が強調され、多国間機関及びドナー機関全体に向けて、MDGsのみならず、国際的に合意されたより幅広い開発目標の達成に向けて、ディーセント・ワーク課題をその政策、事業計画、活動の主流に据えるよう呼びかけがなされました。

以上を受けてILOの協力の下に国連で取り組みが進められ、2008年に、MDGsのゴール1「極度の貧困と飢餓の撲滅」のもとに、新しい**ターゲット1B「女性と若者を含むすべての人々にディーセント・ワーク及び生産的な完全雇用を達成すること」**を設定し、その進捗状況を見るために新たに以下の四つの指標を導入することについて合意が達成されました。

1. 労働生産性の成長率（就業者1人当たりGDP）
2. 就業率
3. 貧困線を下回る生活をしている就業者（働く貧困層）の割合
4. 総就業者数に占める個人事業主と寄与的家族従業者（脆弱な就業者）の割合

今年9月に開かれた国連ハイレベル会合に提出されたMDG1の2010年進捗状況レビューは、金融・経済危機の影響により、2009年末までに5,100万人の仕事が失われたと推計しています。2009年に働く貧困層は前年より最大2億1,500万人、若年失業者は850万人増えるなど雇用と企業に対する影響は深刻で、すべての人のまともな就業と完全雇用に向けた取り組みの再活性化が求められます。

### 2. 4. ディーセント・ワーク国別概況

2008年9月の専門家会議の提案を受け、同年11月に開かれた第303回ILO理事会は、提案されたディーセント・ワーク測定のための包括的な枠組みを限られた数の国で試行することに合意しました。世界中のすべての地域と低・中・高所得国のそれぞれを網羅するよう、オーストリア、ブラジル、タンザニア、マレーシア、ウクライナの5カ国が実験に参加し、既に前3カ国の概況が発表されています。各国とも早い段階でパイロット・ディーセント・ワーク国別概況の趣旨について政労使に情報を提供した上で、統計局その他関連機関と密に協力し、多様な情報源を駆使してディーセント・ワークの法的枠組みを含む情報を収集し、政労使による検証ワークショップが開催されるという共通の手続きが踏まれました。ワークショップでは測定概念の意義と有用性についての好意的な意見が聞かれる一方で、信頼のおけるタイムリーなデータの欠如や国際的な定義と国内で用いられている定義の違いなど様々な課題も指摘されました。

パイロット国すべてで過去10年間にディーセント・ワークに向けた歩みが見られた分野が明らかになりました。同時に、例えば、2000年から急減してきた賃金遅配が2008年後半から再び増加に転じたウクライナや2008年に3.8%まで低下した失業率が2009年前半に4.7%に上昇したオーストリアのように、進展が現下の危機によって脅かされている事実も示されました。タンザニアでも公式雇用の順調な拡大が観光業を中心に脆弱性を有することが示されています。一方、1999年から公式雇用が成長してきたブラジルでは、6都市域の調査データによれば、危機が雇用に与えた否定的な影響は一時的でわずかなものに限定されていることが示されています。

ジェンダーに関連する指標が含まれ、ほとんどの指標が男女別で集められたことからディーセント・ワークを得る機会における男女の違いが明らかになりました。例えば、タンザニアでは女性に男性ほど公式雇用の機会が与えられていないこと、ウクライナでは女性よりも男性の労災死亡率がはるかに高いこと、オーストリアではパートタイムで働いたり、ケア責任のために労働市場を去る女性が多いのに対

して男性は非常に少ないこと、ブラジルでは就業上の労働時間は女性が男性より少ないものの家事労働を含めるとその労働時間は長くなることなどが判明しました。

また、性別以外によるデータの分類も試みられました。例えば、ブラジル及びタンザニアでは農村部と都市部のデータを分け、ブラジルでは欧州系以外の労働者の不利な点を捕捉するために人種（白人と非白人）による区別を行い、オーストリアでは一部の雇用指標を高年齢労働者と移民労働者について別に出しています。

試行作業の結果、政労使の密接な関与や統計局等の機関との緊密な協力、国内政労使の参加するワークショップにおける概況草案の検証など、踏まれた手続きはおおむね妥当であることが示されました。現在の枠組みはディーセント・ワーク課題に向けた歩みを捕捉するのに有意義であり、細かな変更の必要点は指摘されたものの全体的な構成は維持できようとして結論づけられました。問題点としては、ディーセント・ワークを得る機会が特に阻まれている移民労働者と障害を有する労働者の状況を示す指標が不足していることが指摘され、状況の是正に向けた取り組みが提案されました。また、HIV感染者及びエイズ患者である労働者にあまり目が向けられていない現状も指摘されました。

2009年3月の第304回ILO理事会で検討された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」の実施のための行程表では、試行作業で得られた経験を元に、6年かけて2015年までにディーセント・ワーク課題に向けた歩みを測定する手段を全加盟国に普及させることが計画されています。

**ディーセント・ワーク指標例**  
**指標1：雇用機会－オーストリア**

(%)	1998年	2003年	2008年
<b>就業率 (15～64歳)</b>	<b>67.8</b>	<b>68.9</b>	<b>72.1</b>
男性	77.0	76.4	78.5
女性	58.5	61.6	65.8
<b>就業率 (55～64歳)</b>	<b>29.0</b>	<b>30.3</b>	<b>41.0</b>
男性	41.3	40.4	51.8
女性	17.5	20.8	30.8
<b>失業率</b>	<b>4.2</b>	<b>4.3</b>	<b>3.8</b>
男性	3.9	4.3	3.6
女性	4.6	4.2	4.1
<b>教育も就労もしていない若者 (15～24歳) が同年齢層に占める比率</b>	<b>7.4</b>	<b>9.2</b>	<b>8.6</b>
男性	6.4	8.7	8.5
女性	8.3	9.8	8.7

**ディーセント・ワーク指標例**  
**指標2：十分な収入と生産的な労働－ブラジル**  
**法的枠組み指標3：法定最低賃金**

**法、政策、制度：**本件は統合労働法（CLT）で規制されている。民間部門における法定最低賃金であると同時に最低年金水準でもある全国的な最低賃金が存在する。最低賃金は法または政府令によって設定される。最新の調整は政府令によって行われ、2009年2月1日に施行された。ブラジルの最低賃金設定の仕組みは複雑で、全国的な最低賃金に加え、州及び地方自治体もそれより高い最低賃金を設定することができ（例えば、当該地域の生計費が全国より高い場合など）、それは経済部門毎に異なっても良い。地域レベルでも地域の生計費に応じて、地域最低賃金委員会が最低賃金額を調整することができる（ただし、引き下げはブラジルの憲法によって禁止されているため、引き上げだけが可能）。特定の労働者群について労働協約で最低賃金を決めることもできるが、一般的な最低賃金より高いことが条件となる。2005年4月に中・長期的最低賃金政策を策定するために最低賃金見直しに関する四者委員会が設立された。しかしながら、条約勧告適用専門会委員会の最新のコメント（2008年）によれば、委員

会は2006年に活動を中止している。

**最低賃金水準**：2009年の全国的月額最低賃金は465リアル（約256ドル）

**実行における実効性の証拠**：最低賃金と生計費の間に相当の差が存在

**法が適用される労働者の範囲**：被用者

**実質的に適用される労働者の範囲**：統計は把握されていないが、同国には相当数のインフォーマル就業者が存在する。

**ILO条約の批准**：ブラジルは1970年の最低賃金決定条約（第131号）を1983年に批准

**ディーセント・ワーク指標例  
指標5：廃絶すべき労働－タンザニア**

	2000/01年	2006年
<b>児童労働（5～17歳）の同年齢層に占める割合（％）</b>	<b>31.3</b>	<b>27.5</b>
男子	32.8	30.8
女子	29.7	24.0
都市部	12.0	10.7
農村部	36.4	32.3

**ディーセント・ワーク指標例  
指標6：仕事の安定性と安全保障－ブラジル**

	1992年	1997年	2002年	2007年
<b>平均勤続年数（年）</b>	<b>7.5</b>	<b>7.8</b>	<b>7.6</b>	<b>8.0</b>
女性	7.2	7.5	7.1	7.4
男性	7.7	8.0	8.0	8.5
黒人	7.3	7.8	7.5	7.8
白人	7.7	7.8	7.8	8.2
農村部	11.0	11.9	12.3	12.6
都市部	6.4	6.6	6.7	7.1
<b>就業者全体に占める勤続1年未満の人（％）</b>	<b>20.0</b>	<b>19.1</b>	<b>19.7</b>	<b>18.2</b>
女性	19.7	19.7	20.5	19.2
男性	20.2	18.7	19.1	17.4
黒人	22.4	21.2	21.7	19.7
白人	18.0	17.5	18.0	16.8
農村部	16.6	13.5	12.1	11.6
都市部	21.1	20.7	21.3	19.4
<b>就業者全体に占める勤続5年以上の人（％）</b>	<b>45.0</b>	<b>46.4</b>	<b>45.9</b>	<b>47.4</b>
女性	43.8	44.7	43.5	44.5
男性	45.8	47.4	47.6	49.5
黒人	42.9	45.3	44.3	45.9
白人	46.7	47.2	47.2	48.7



農村部	57.8	61.3	63.3	63.6
都市部	40.9	42.1	42.2	44.2

**ディーセント・ワーク指標例**

**指標9：社会保障－タンザニア**

**法的枠組み指標16：疾病に基づく就労不能／疾病休暇**

**法、政策、制度：**全国社会保障基金法（1997年第18号法）を2005年に施行

**給付（水準及び期間）：**法定現金給付の支給はないが、給付には入院及び外来による医療サービスの提供が含まれる。医療給付は全国社会保障基金と協定を結んだ認証病院によって提供される。

**実行における実効性の証拠：**ILOで把握している情報なし

**法が適用される労働者の範囲：**民間部門被用者、公式部門の組織団体（協同組合員等）並びに準国営の特別制度の対象外となっている公務被用者及び自営業者。任意加入も可能。家事労働者は対象外。

**実質的な適用範囲：**社会保障が適用されるのは経済活動人口の4%未満

**ILO条約の批准：**タンザニアは1952年の社会保障（最低基準）条約（第102号）も1969年の医療及び疾病給付条約（第130号）も未批准

**ディーセント・ワーク指標例**

**指標10：社会対話、労使代表－オーストリア**

**法的枠組み指標20：三者協議**

**法、政策、制度：**オーストリアは、1976年の三者の間の協議（国際労働基準）条約（第144号）に基づき、国際労働基準に関する三者協議の確立した慣行を有する。これ以外にも、国内法及び欧州法の設計及び実行に関するものを含み、経済・社会・労働政策に関する三者協議の慣行が確立している。加えて、政府は一般に労使団体が二者協議で合意した立場を考慮に入れ、それに従うことも多い。

**実行における実効性の証拠：**政府は第144号条約の枠内で、条約及び勧告の権限ある機関への提出、批准、起草、廃棄の可能性に関し、定期的に三者協議を行っていることを報告する。これは随時書面で行われるほか、毎年開かれるILO総会の準備会合の過程や必要に応じて特定のテーマに関する作業部会の形でも行われる。協議には、オーストリア労働組合連盟、連邦労働会議所、オーストリア連邦経済会議所、オーストリア産業連盟を含むと報告されている。第144号条約に基づく報告は、「すべての関係者」に協議の幅を拡大していると記しているが、詳細は示されていない。三者協議は、第144号条約の対象範囲を越えた幅広い事項について実施されている。

**ILO条約の批准：**オーストリアは1976年の三者の間の協議（国際労働基準）条約（第144号）を1979年に批准

**2. 5. ディーセント・ワーク進捗状況のモニタリング・評価（MAP）プロジェクト**

ILOは欧州連合（EU）の資金協力を受け、ディーセント・ワークに向けた進捗状況をモニタリング・評価するプロジェクト（MAPプロジェクト）を実施しています。2009年から4年間の予定で実施されているこのプロジェクトは、政府機関、各国統計局、労使団体、研究機関と協力し、途上国及び移行経済諸国がディーセント・ワークに向けた進捗状況を自らモニタリングし、自ら評価できる能力を強化することを目指しています。

国別背景研究の実施、ディーセント・ワーク指標の確定に向けた国内協議会の開催、ディーセント・ワーク指標に関する地域ワークショップの開催、各国統計局その他関連機関の支援、掘り下げたディー

セント・ワーク国別研究の実施、国別研究の結果普及を目的とした研究者及び政策策定者との国内会議の開催、訓練・知識共有ワークショップの開催、「ディーセント・ワークに向けた進捗状況の自己モニタリング・自己評価国際方法論」マニュアルの作成といった活動を通じて、それぞれの国に関連したディーセント・ワーク指標の把握及びデータ収集を支援し、収集されたデータが政策策定に際して有用となるよう統合的なディーセント・ワークに関する政策分析におけるその活用を働きかけています。

対象国はアフリカ2カ国（ニジェールとザンビア）、アジア4カ国（バングラデシュ、インドネシア、マレーシア、カンボジア）、欧州2カ国（ロシアとウクライナ）、中南米2カ国（ブラジルとペルー）の計10カ国ですが、各地で開かれる研修活動には対象国以外も参加でき、マニュアルの編纂を通じて対象国外へも方法論を普及させることが計画されています。プロジェクトのウェブページでは、参加国の背景調査報告書を始め、各地で開かれたワークショップの資料が掲載されています。

### III. 仕事の危機の中でのディーセント・ワーク

2008年から始まった金融・経済危機は仕事の危機をもたらし、ディーセント・ワークが脅かされています。労働市場の低迷は続き、2011年以降もなかなか回復が見込めません。今世紀初めに6%強であった世界の失業率は2004～07年に低下した後、急激に上昇して2010年には平均約10%となっています。2009年に世界の貿易量は約12%減少し、2010年の失業者数は2億900万人と推計され、2007年比3,100万人増という増加率は史上最大です。データが得られる国の半数以上で2009年に実質賃金が前年より低下しています。今の若者層の雇用展望と生産性は長期的に損なわれ、「失われた世代」となる危険性が指摘されています。

仕事の危機の中、記録的な失業水準は氷山の一角に過ぎず、求職意欲を喪失した失業者、非自発的な臨時労働者やパートタイマーの存在、労働法の保護を受けていないインフォーマルな就業形態の拡大、賃下げ、各種手当の削減など仕事の質の低下も深刻です。企業を取り巻く環境も労働者を取り巻く環境も不安定で不確実です。このような中、世界の労働力の将来予測の精度向上、インフォーマル性、若年失業、就業意欲を喪失した労働者、産業部門別労働統計、労働力移動、賃金格差、不安定な形態の労働（労働時間、自営業、臨時契約）の増大、勤労所得・生産性・労働費用、総合刺激策の影響など、今ある統計では十分に対処しきれない事項が話題になることが多くなっています。

ILOでは統計局を事務局長直轄とし、統計手法や成果物の品質保証、ILO事務局内の調整と整合性の促進といった新たな任務を付与するなどして、新たな需要に応えるよう努力しています。最近の統計局の活動には、短期データや年間データなど高まる需要に対処すべくデータ編纂力の向上、利用者に優しくインタラクティブなILO統計ポータルサイトの開発、国際レベルの時系列技法の開発・応用、途上国に対するILO技術支援の強化、政労使を支援する能力構築、G20における報告・討議過程への積極的な関与などが含まれます。

### IV. 世界統計デーとILO

今年から始まった10月20日の世界統計デーを記念し、ジュネーブでは当日、ILOを含む9国連機関が共催で、今日の経済、社会、環境面の課題を形作る最も緊急の問題を解決する上での統計の役割を話し合う記念会議「グローバル化する世界の計測：ジュネーブの貢献」を開きました。ILOからはラファエル・ディエス・デ・メディナ統計局長が出席し、「仕事の危機の時代におけるディーセント・ワーク統計の役割」のテーマで講演しました。本記事は主としてその発表資料をもとにしています。

ILOではまた、第1回世界統計デーを記念し、労働統計オンライン・データベースLABORSTAを改良しました。労働力率、失業率など一定のデータについて月別・四半期別の短期指標を新たに掲載すると共に国別データの推移のグラフ表示や地図画像上でのデータ選択・表示機能などを追加し、よりビジュアルかつ分かりやすく、新しい数値を入手できるように工夫しました。これまでは不十分だった複数国の比較も可能になりました。

ファン・ソマビアILO事務局長は、世界デーに際して発表した声明で、この数十年で最悪の仕事の危機の一つに直面している世界において、ディーセント・ワークの四つの側面を網羅したよりタイムリーでより良い統計に対する政策関係者からの需要が高まっていることを紹介した上で、「ディーセント・ワーク課題の実現においてその進捗状況をより良く測定することは非常に重要」として、ディーセント・ワーク政策の実証的な基盤を向上させ、求められている、時宜を得た関連するデータを提供することにILOは高い優先順位を付していると語っています。

ディーセント・ワークの測定－ディーセント・ワーク国別概況等関連資料（英語）----->

<http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm>

最新のディーセント・ワーク指標リスト案（英語）----->

[http://www.ilo.org/integration/resources/mtgdocs/lang--en/docName--WCMS\\_115402/index.htm](http://www.ilo.org/integration/resources/mtgdocs/lang--en/docName--WCMS_115402/index.htm)

ディーセント・ワーク進捗状況のモニタリング・評価プロジェクト（英語）----->

[http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/WCMS\\_123804/index.htm](http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/WCMS_123804/index.htm)

統計局（英語）----->

<http://www.ilo.org/stat/lang--en/index.htm>

LABORSTA (英語) ----->

<http://laborsta.ilo.org/>

LABORSTA 労働市場短期指標 (英語) ----->

[http://laborsta.ilo.org/sti/sti\\_E.html](http://laborsta.ilo.org/sti/sti_E.html)

第1回世界統計デー記念会議－国連貿易開発会議 (UNCTAD) サイト (英語) ----->

<http://www.unctad.info/en/World-Statistics-Day-Geneva/>

世界統計デー事務局長声明 (英語) ----->

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/2010/statistics.pdf>

ディーセント・ワーク国別計画 (英語) ----->

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/index.htm>

公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言----->

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/downloads/2008declaration.pdf>

2008年12月4日付第78号トピック解説：労働統計1－国際労働統計家会議----->

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/feature/2008-11.htm>

2008年12月26日付第79号トピック解説：労働統計2－労働統計データベース----->

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/feature/2008-12.htm>

最終更新日：2010年10月28日 作成者：EU 責任者：SH

## ILO 駐日 事務所

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-70 国連大学本部ビル8階  
Tel: +81.3.5467.2701 Fax: +81.3.5467.2700 E-mail: [ilo-tokyo@ilotokyo.jp](mailto:ilo-tokyo@ilotokyo.jp)

ILO駐日事務所 [ [トップ](#) | [ホーム](#) | [国際労働機関\(ILO\)とは](#) | [最新情報](#) | [ILOと日本](#) |  
| [出版物・資料室](#) | [メールマガジン](#) | [会議・行事予定](#) | [求人情報](#) | [サイトマップ](#) ]

© 1996-2011 International Labour Organization (ILO) | [Copyright and Permissions](#) | [Privacy policy](#) | [Disclaimer](#)