

ILO は、2000 年以降、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）をすべての人に」を世界的目標に掲げて活動している。2012 年 10 月、第 10 代 ILO 事務局長に就任したガイ・ライダー氏は、昨年 6 月の第 102 回 ILO 総会に、「ILO 創設 100 周年に向けて：現実、刷新、政労使三者の公約」と題する報告書を提出した。本稿では、この報告書に基づき、21 世紀における ILO 活動の方向性を紹介したい。

【変容する世界：「21 世紀の仕事」を変革する 7 つの力】

<人口構成変化の影響>

2050 年までに世界人口は 93 億人（10 人に 7 人は都市で暮らす）に達し、2035 年には後発開発途上国の人口が先進国を上回ると予測される。高齢化が進み、世界人口の年齢中央値は 2050 年に 38 歳（2009 年は 28 歳）となり、生産年齢人口 4 人で 65 歳以上の高齢者 1 人を支えることになる（2000 年は 9:1）。人口構成は、地域によって大きく異なるが、労働市場への新規参入者（今後 5 年間に 2 億 2200 万人、毎年 4450 万人）にディーセント・ワークの機会を提供しなければならない圧力は、南アジア、中東、アフリカで特に強く、急を要する。ILO には、仕事の創出、社会的保護、労働力移動、紛争の影響を受ける脆弱な国家（貧困率が他の国家より 21% ポイント高い）、有限な地球資源を維持する持続可能な生産プロセス、という 5 つの主要分野で取り組むことが期待される。

<環境持続性への移行>

環境の持続性は、持続可能な企業と仕事の前提条件である。気候変動の影響（2002 年、洪水や旱魃などの環境要因で 2400 万人が難民となった。2050 年には、海面上昇などにより最大 2 億人が現在の居住地に住み続けられなくなるとの予測）を踏まえ、ILO は低炭素型で持続可能な開発への移行に結びつくディーセント・ワーク、すなわちグリーン・ジョブの創出を推進する。こうした移行に伴う転換の影響を最低限に抑え、持続性を達成するためには、政労使の社会対話が力強い手段となる。

<科学技術の進化>

製造業では、毎年 20 万台の産業ロボットが投入され、2015 年には計 150 万台に達すると見込まれる。オートメーションの結果、製造業が国内総生産に占める割合は増大するが、雇用創出にはつながらない。他方、情報通信技術の飛躍的な進化により、世界の外国為替市場の 1 日当りの平均取引高は、商品貿易の 100 倍にあたる 4 兆ドル（2010 年 4 月）にのぼる。こうした技術革新は、労働市場における技能への需要に直接的な影響を及ぼし、失業率が高いにもかかわらず、企業が求める技能をもつ人材が見つからない、という状況を生んでいる。また、仕事の二極化（少数の高技能・高収入の仕事と多数の低技能・低賃金の仕事）による労働市場の空洞化が広がっている。教育や訓練システムの強化による基本的な技能の提供は、公共政策のみならず、政労使で共有される最優先課題である。

<貧困と繁栄の趨勢変化>

貧困との闘いは、近年、実質的に進展し、多くの国でかつてない規模の新しい中間層(購買力平価で1日1人当たり10~100ドルを消費する層で、世界人口の28%を占める。残り70%は貧困層、2%が富裕層。)が台頭した。2015年までに世界の貧困を半減させる国連ミレニアム開発目標が5年前倒しで達成され、2030年までに世界から極度の貧困をなくすという世界銀行が提唱する目標は、現実的となっている。しかし、世界の貧困の4分の3は中所得国に見られ、そこでの不平等削減が、持続可能な貧困削減の達成につながる。ディーセント・ワークは、貧困撲滅の鍵である。ILOは、2015年以降の国連開発アジェンダの要として、この命題に広範な支持を得ている。2001年以降、新興国・開発途上国では中間層の労働者が4億人も急増した一方、先進国においては当該層の仕事の空洞化が進んでいる。また、世界的に若年雇用の危機が顕在化している。

<不平等の拡大： 社会正義への挑戦>

近年、世界の不平等の水準と傾向は、経済社会の適切な機能を阻む脅威となっている。受け入れ難い水準の不平等は、社会的安定を損ねる。信用の再構築には、社会対話が重要である。また、極めて少数の高所得者層と大多数の低所得者層は世界全体としての需要を弱め、成長をもたらす貧困削減効果を減少させ、所得と生産性の連関を分断して経済的なインセンティブを歪めている。世界では、拡大する不平等を反映して、所得格差や性・人種・宗教・社会的出自などによる差別が存続している。今日、基本的権利の普遍的な尊重は、確立された世界的目標であり、仕事の世界における不平等の拡大について、ILOが果たすべき役割は大きい。

<グローバル経済の再均衡、収斂、回復>

グローバル経済の不変的な構造変化の要因として、2019年までに、新興国・途上国による生産(55%、うち中国15%、BRICS28%)が先進国(EU18.7%、米国18.6%、等)を上回ることが挙げられる。IMF(国際通貨基金)は、世界経済回復の一番手はアフリカ、二番手は米国、三番手はEUと日本、としている。しかし、成長の水準は金融危機前より低く、グローバル経済の不均衡が持続的な力強い成長を阻んでいる。金融市場は、実体経済における持続可能な投資の成長に必要な資金を提供するという役割を果たさないまま、規模と影響力において実体経済を支配し続けている。こうした状況下で、不安定が再燃するリスクは高いが、多くの国々は危機の教訓から、輸出依存を減らし、インフラ投資や賃金向上・社会的保護システムの改善などを通して内需を刺激しようとしている。競争力の向上は、すべての経済と企業にとって正当な目標であるが、すべての国が競争力を増すことは論理的に不可能である。そこで、2008年の「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」と2009年の「グローバル・ジョブズ・パクト」の重要性が再確認される。

国際的な収斂の事例としては、2000年以降の賃金動向が挙げられる。2000~11年、実質的な月平均賃金は、世界全体で25%増、アジアで倍増、中国で3倍となった。中南米・カリブ海地域では15%増、アフリカは18%増、先進国平均は5%増であった。絶対的な支払額で見ると、2010年、フィリピンの製造業労働者の手取りは時給1.4米ドル、ブラジルでは5.4米ドル、ギリシャは13米ドル、米国は23.3米ドル、デンマークは34.8米ドルであった。このことから、

賃金収斂への道は遠く、賃金コストの圧縮による国際競争力戦略は、国際的な賃金格差によって覆される。さらに、先進国・途上国の双方で、賃金が生産性の成長に追いついていない。その結果、国民所得に占める賃金の割合は減少し、先進 16 カ国における平均的な労働コストの割合は、1970 年代中頃の約 75%から、世界金融危機直前の 65%に低下した。

仕事を中心として均衡のとれた持続可能な成長を取り戻そうとする国際社会の目標は、ILO を G20 や国際金融機関を含む主要な政策論議の中心に据えている。これは、ILO にとって、回復のダイナミクスにディーセント・ワークの実現に向けた取組みを反映する重要な機会である。

<生産と雇用の変化>

今日、ディーセント・ワークとは、どのような仕事か？「単一の使用者のもとで所定の労働時間にフルタイムで働く終身雇用の仕事で、定年後は給付額が約束された年金を受給する」ことは、もはや非典型的な例外となっている。冷戦後の世界における内部・外部労働市場の柔軟性に関する議論を背景として、ILO は、1990 年代にパートタイム労働、在宅形態の労働、民間職業仲介事業所などの条約、また、2006 年に雇用関係に関する勧告を採択した。関連する議論は、外部柔軟性問題の核心である雇用の終了条約(1982 年、第 158 号)に及んでいる。こうした状況のもと、基本権条約を根底として構築されるべき今日のディーセント・ワークという労働市場構造が危機にさらされている。これまで標準的であった雇用形態・関係が多種多様に分解され、生産プロセスが複数の国や地域に複雑に分散するのは、分離が進行する労働市場の側面である。今日、消費者が手にする製品は、しばしば、複数の国の労働者による付加価値が組み立てられたものである。このようなグローバル・サプライチェーンの広がりにより、加盟国のみならず、国境を越えて生産・貿易・投資する民間企業の事業活動におけるディーセント・ワークを促進することも、ILO にとって極めて重要である。

【ILO を建て直す 4 つの課題】

このように変化する仕事の世界で、ILO は、いかにして社会正義の理念を前進させ、「ディーセント・ワークをすべての人に」という世界共通の重要政策課題を達成することができるのか？ ILO がその役割を果たすためには、4 つの組織的な課題に取り組む必要がある。すなわち、政労使三者構成主義と代表の正当性、基準設定、多国間システムにおける整合性の課題、ILO と企業、である。

<三者構成主義>

政労使三者構成主義は、ILO の本質的な運営方式であり、加盟国における社会経済問題に取り組む重要な手段でもある。しかし、この三者構成が、もはや現代の仕事の世界の現実を反映していない、との批判も聞かれる。構成員が減少する一部の労使団体は、インフォーマル経済も含む大多数の働く人々の声を届けられない、というのだ。集団より個人、公式に結成された組織より技術を介したネットワークを通して人々がコミュニケーションをとりあう今世紀の傾向は、ILO にも影響を及ぼしている。しかし、団体交渉を通じた集団的利益の代表と社会対話のために多くの人々が組織に加入しており、当事者双方が権利と役割を認識・尊重することによって成立する三者構成主義の正当性と強みは、個人の契約が労使代表による団体交渉と

同等の代替手段たりえるとの考え方と、簡単に折り合うものではない。今後は、仕事の世界において確固たる代表機能を有する政府と独立した労使団体の立場を堅持しつつ、政労使以外の人々や組織にも ILO の活動に適切に関与してもらうことが、専門性や知識面での付加価値をもたらすであろう。

<基準設定>

基準設定は、ILO の中心的任務であり、その適用状況は、監視機構によってフォローされている。現代の課題は、この基準システムを、変化する仕事の世界のニーズと現実に適応させることである。基準設定に際して、政労使三者がそれぞれの代表する利益や立場のために強硬姿勢をとり続け、建設的な対話に前向きでなければ、前進は望めない。また、監視機構である条約勧告専門家委員会の見解に同意できない場合に、とりうる行動についても議論されている。基準システムの権威と信用を取り戻すためには、政労使三者の十分な支持とコミットメントが必要である。

<多国間システムにおける整合性の課題>

整合性に関しては、ILO もその一員である多国間システムが、今日、世界の課題に効果的に対応できるのかが問われている。世界の多国間貿易交渉や気候変動に関する話し合いは不調で、金融危機に際して、実際に国際社会として対応したのは、既存の多国間枠組みではなく G20 サミットであった。同様に、多国間プロセスに代わり、さまざまな地域内・地域間・準地域の取組みが生まれている。つまり、グローバル化のガバナンスが問題である。2015 年以降の国連開発アジェンダは重要な一例であるが、国際機関は、共通の目標に向けて整合性をもって取り組む必要がある。ILO は、ディーセント・ワークの実現に向けた取組みとグローバル化の社会的側面に関して、国際機関間の政策面における整合性を高めることに貢献できる。第一に IMF、世界銀行、地域開発銀行、WTO など金融・貿易機関との対話と協力；第二に「一つの国連」として、開発目標、社会的保護の土台、移民、児童労働などへの取組みに対する貢献；第三に政策的な整合性を高めるための機動的取決めの確立（金融市場政策と雇用の関連性など）である。

<ILO と企業>

持続可能な企業の促進は、ILO のディーセント・ワークの実現に向けた取組みの一部であるが、企業と ILO の直接的な関わりは、これまで十分でなかった。果たして、ILO は企業が求めるようなサービスを提供しているのか、そして、こうした活動に企業の適切なアクセスがあるのかを問い直し、多国籍企業や国際産業別労働組合、国際的なサプライチェーンにおける労働問題に、積極的に関わっていく必要がある。

【ILO 創設 100 周年に向けた 7 つのイニシアティブ】

ILO 創設 100 周年を迎えるにあたり、また、次の 100 年に向けて、ILO には、仕事の世界で最も不利な立場に置かれた脆弱な人々－貧困層、基本的権利を否定されて酷使される人々、社会やディーセント・ワークの機会から疎外されている人々、人間としての尊厳や肉体的・精神

的健全性を脅かすような働き方を余儀なくされている人々、社会的サービスや保護へのアクセスが不十分で将来に不安を抱えて暮らす人々へのために活動することが求められている。こうした人々に手を差し伸べ、彼/彼女たちのニーズに応えることは困難を伴うが、だからこそ ILO は、その責務を果たすために一層の努力を払わなければならない。このような対応の一環として、2014-15 年には、インフォーマル経済のフォーマル化、農村経済におけるディーセント・ワーク、受け入れ難い労働形態で働く労働者の保護、社会的保護の土台の拡充、などを含む 8 分野を最重要分野として取り組んでいる。しかし、ILO 憲章に定められたその使命を十分に果たすためには、さらなる努力が必要である。

今日の仕事の世界においては、世界経済が、貧困を過去のものとし、世界中でまともな生活水準を実現し、すべての人々に働く年代に起こりうるさまざまなリスクからの保護を提供する能力をもっている。にもかかわらず、往々にして、このような潜在能力が活かされず、失業や不完全就業、不平等、不公正などの問題が深刻度を増しているのが現実である。

ILO は、100 周年の機会に、以下の7つのイニシアティブを打ち出し、公正なグローバル化と均衡のとれた持続可能な開発、社会的進展に寄与する経済成長の実現に貢献したい。その成功は、ILO とその目標に対する政労使三者のコミットメントにかかっている。

●仕事の未来イニシアティブ

2019 年の ILO 創設 100 周年総会で議論される仕事の未来に関する報告書を作成する。

●グリーン・イニシアティブ

低炭素で持続可能な開発への移行にディーセント・ワークを実践的に適用し、政労使の貢献を促進する。

●働く女性イニシアティブ

仕事の世界における女性の地位と条件を調査し、機会と待遇の均等を実現するための具体的な行動に政労使の関与をもたらす。

●貧困撲滅イニシアティブ

2015 年以降の開発目標における雇用・社会保護指標などを通して、すべての働く人々に適正な生活賃金を確保する緊急性の高い要請に応える。

●企業イニシアティブ

企業の持続性に貢献し、ILO の目標に資する企業との関わりを強化するプラットフォームを創設する。

●基準イニシアティブ

権威ある基準監視システムに関する政労使の合意を確固たるものとし、基準見直しのメカニズムを通して、国際労働基準の妥当性を高める。

●ガバナンス（統治）イニシアティブ

ILO の統治機構改革を完了させ、2008 年の「公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言」の影響力を評価し、その結果、必要な行動をとる。

(これは、国際経済労働研究所発行の機関誌「Int'l ecowk (イントレコウク)」、2014 年 7 月号、通巻 1041 号、Vol.69-7 に掲載された原稿に加筆したものです。)