

ワーク

ワールド



ILO駐日事務所

ILO広報誌 — 2011年第2号(通巻16号)

労働問題を 審議する 世界の議場が 刻む 100回の 歴史



『ワールド・オブ・ワーク（仕事の世界）』誌は、ジュネーブのILO本部コミュニケーション・広報局より年3回発行されている広報誌。英語版のほかに、アラビア語、中国語、フィンランド語、フランス語、ヒンディー語、ノルウェー語、スペイン語の各国語版がある。英語版の記事の一部を和訳収録した日本語版は、ILO駐日事務所より年2回発行されている。

本号は、『ワールド・オブ・ワーク』誌英語版の第71号（2011年4月発行）及び第72号（2011年8月発行）掲載記事の一部を和訳収録したものに、日本関係情報を盛り込んだものである。

本誌は国際労働機関（ILO）の公式文書ではなく、表明された意見は必ずしもILOの見解を反映するものではない。本書中に用いられる呼称は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関するILO側のいかなる見解をも示すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及はILOの支持を意味するものではなく、また、特定の企業、商品または製造過程への言及がなされないことはILOの不支持を表すものではない。

本文及び写真（フォト・エージェンシーのものを除く）は、出典明記のうえ、自由に転載できます（掲載誌を下記宛お送りください）。

発行：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：03-5467-2701
FAX：03-5467-2700
<http://www.ilo.org/tokyo>
印刷：（株）プレシーズ

目次

2011年 第2号（通巻16号）

特集報告

4 1919～2011年：ILO総会の歴史を振り返る

ILOは、世界恐慌、植民地独立、ポーランドにおける労働組合「連帯」の創立、南アフリカでのアパルトヘイトに対する勝利など、これまでに起こった重要な歴史的節目、そして、今日では、公正なグローバル化を実現するための倫理的・生産的な枠組みの構築において一定の役割を果たしてきた。2011年6月の第100回国際労働総会（通称「ILO総会」）は、1919年以降の会期の中の画期的な出来事を振り返るよい機会である。



第1回ILO総会
（ワシントンDC・1919年）

10 第100回ILO総会：社会正義の新時代に向けて

一般記事

16 第100回ILO総会で社会保障の主要課題について討議

20 仕事に関連した差別

22 禁煙？ 職場の禁煙が喫煙者の権利に関する議論に火を付ける

24 家事労働は「家庭内の問題」にとどまらない

26 アラブ諸国は果たして家事労働に関する歴史的な国際労働基準を批准するか？



©M. Crozet / ILO

最新の動き

ニュース

27 職場における女性のエンパワーメント促進

27 先住民の権利向上に向けた初の世界的パートナーシップ



©ILO

ILO駐日事務所より

28 特集：第15回ILOアジア太平洋地域会議

会議参加者の声：小宮山洋子厚生労働大臣／古賀伸明日本労働組合総連合会会長／西田厚聰社団法人日本経済団体連合会副会長／木村愛子NPO法人ILO活動推進日本協議会理事長



©M. Crozet / ILO

32 2011年ILOコープアフリカ 協同組合リーダー育成研修の実施

33 BSR／ILO共催シンポジウム 「CSR基本課題－国内および海外における労働問題」

34 ILO駐日事務所：活動ハイライト

35 書籍紹介

国際労働機関（ILO）：創立1919年。加盟国（現在183カ国）の政府、使用者、労働者の共同行動を通じて、世界中の社会的保護、生活・労働条件の向上を図っている。ジュネーブにある国際労働事務局はILOの常設事務局。駐日事務所を含み、40以上の現地事務所がある。

歴史の中のILO

国際労働総会：ILOを動かす原動力

（World of Work 2011年 4月発行第71号より）

©ILO



第1回ILO総会に出席した
各国代表たち（ワシントン
DC・1919年）

1919年10月、第1回目の国際労働総会（通称「ILO総会」）が、希望と期待の中で開催された。各国代表がワシントンDCに集い、ベルサイユ条約中の仕事の世界に関する要素についての作業に着手した。そして、丸1カ月後の11月29日の総会閉幕までに、条約6本、勧告6本、決議19本がそれぞれ採択されたのだった。

しかし、ILO総会は国際的な労働基準を採択するだけではない。総会では、ILOの様々な政策の策定も行われている。その良い例は、1919年の第1回ILO総会から数えて90年後に採択された「グローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）」である。世界的な金融経済危機を受けて、この文書は、各国がその国独自のニーズや状況に適合させながら取り入れることのできる、広範囲にわたる対応策を提起するものである。

現在、ILO総会は年に一度6月にスイスのジュネーブで開催されている。特別に海事総会を招集する場合もある（1919年以来、この海事総会は計10回開催）ため、創立100周年を迎えるよりもかなり前の今年、ILOは第100回目の総会を迎えたのである。

労働に関する世界議会ともいえるILO総会には、加盟各国から政府代表2人、使用者代表1人、労働者代表1人、及びそれぞれの代表の顧問が出席する。政府代表の多くは国内で労働問題を担当する閣僚で

ある。使用者及び労働者の代表は、各社会的パートナーの中で最も代表的な国内団体と合意の上任命される。

ILO総会に出席する労使代表は、政治の都合や省庁の見解にしばしば異議を申し立て、政府の立場からの優先事項に企業の観点と労働者の権利の観点を付け加える。各代表は皆同等の権利を有し、自らの意見を自由に発言することができ、自分の考えで投票できる。場合によっては、労使代表が自国の政府代表と反対の投票、または互いに反対の投票をすることもある。しかし、こうした見解の多様性があったとしてもなお、圧倒的な賛成多数または場合によっては満場一致による決定が行われるのが妨げられることはない。■

「各代表は皆同等の権利を有し、自らの意見を自由に発言することができ、自分の考えで投票できる」

特集報告

1919～2011年：ILO 総会の歴史を振り返る

（World of Work 2011年 4月発行第71号より）

ILOは、世界恐慌、植民地独立、ポーランドにおける労働組合「連帯」の創立、南アフリカでのアパルトヘイトに対する勝利など、これまでに起こった重要な歴史的節目、そして、今日では、公正なグローバル化を実現するための倫理的・生産的な枠組みの構築において一定の役割を果たしてきた。2011年6月の第100回国際労働総会（通称「ILO総会」）は、

1919年以降の会期の中の画期的な出来事を振り返るよい機会である。総会は、各国代表の政府、使用者、労働者の三者で構成される唯一の国際会議である。この三者構成原則により、総会は、ILOがその長い歴史の中で、常にその時々社会と経済の優先事項に合った活動を展開することを可能にしてきたのである。

労働条件のトレンド設定

設立当初から、ILOは、国際連合の前身である、1919年に創立された国際連盟の他の組織とは一線を画した任務を育んできた。国際連盟の設立過程が難航したのに対し、ILOは最初から大車輪で活動に取り組んだ。初期のILOは、アルベール・トーマ初代事務局長のまれに見る手腕の下、事務局は各国労働大臣との対話に従事し、総会にもエネルギーがあふれていた。1919年から1920年の間だけで、9本の条約と10本の勧告が採択され、これにより、仕事の世界の姿は変貌した。

ILOの第1号条約では、労働法上、最も古い懸念事項の一つであ

る労働時間が取り上げられている。過重労働が労働者の健康とその家族にもたらす危険は、既に19世紀には認識されていた。1919年の労働時間（工業）条約（第1号）で、かの有名な1日8時間、週48時間労働の原則が定められた。労働時間は1920年代及び1930年代を通じ、ILOの課題であり続け、ILOは、この問題についての国際的な討論と、国際労働基準採択の主要な場であった。今日、労働時間に関するILOの基準は労働時間、休憩時間や週休、年休などの規制の枠組みを提供している。これらの基準文書によって、高い生産性が確保されると同時に、労働者の心身の健康が守られている。

©ILO



アルベール・トーマ初代ILO事務局長（フランス出身）



©ILO

国際労働基準の推進：ILOの監視手続きの設立

国際労働基準は、国際的に見ても独特で、かつ各国が批准条約を確実に履行することを助ける監視システムに支えられている。ILOは、加盟国の基準適用状況を定期的に審査し、適用の改善を図る余地がある箇所を指摘する。基準の適用に問題がある場合には、ILOは、社会対話及び技術援助を通じ各国への支援を図る。

1926年、各国が提出する批准条約に関する報告書数

の増大に伴い、条約勧告適用専門家委員会が設置された。現在、同委員会は、3年の任期で理事会によって任命される20人の高名な法律家で構成されている。専門家委員会の役割は、国際労働基準の適用状況に関し、中立的かつ専門的な評価を行うことであり、専門家委員会及び基準適用総会委員会が作成する報告書は、ILOのホームページ上で公開されており、月間の閲覧件数は数百万件に上る。したがって、政府と社会的パートナーには、これらの機関による批判を回避するために、基準適用上の問題解決に一層努力する動機が与えられる。ILOはまた、加盟国から要請があれば、国際労働基準に適合する国内法制を起草・改正するための多大な技術支援を提供している。



1939年及び2010年に開催されたILO総会の中での基準適用委員会の様子

©M. Crozet / ILO



世界大恐慌：世界経済に対して「ニューディール（失業者対策）」を推進

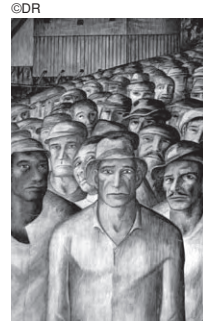


1930年代初めのILOの取り組みは、当時の最重要問題であった大恐慌に対して解決策を提案することに直接関わっていた。1929年に発生したこの世界的な経済危機によって、多くの国で即座に大量の失業者が生まれた。前代未聞の失業者の急増に対し、当時知られていた失業対処方法であった失業保険では対応しきれず、この経済崩壊がもたらした幅広い社会の困窮に対処するために、追加的な政策手段が至急求められているのは明らかだった。

ILOは、この挑戦に巧みに応え、世界経済を回復するための国際的な取り組みの協調を先頭に立って

提唱した。ILOの『*International Labour Review*（国際労働評論）』誌に数々の論文を掲載し、1931年には主要報告書を刊行した。1932年の第16回総会では、大恐慌を克服する手段として、金融、貿易、公共事業の諸政策上の国際的な行動を協調するための包括的な事業計画を求める決議が採択された。

1930年代には、当時の経済・社会政策に関する進歩的な考え方に沿い、公共事業が重視された。米国では、大恐慌を引き起こした正統派的金融・財政政策に代わり、ルーズベルト大統領のニューディール政策が施行された。1934年の第18回総会で採択された失業給付条約（第44号）は、その後1988年に改正され、雇用の促進及び失業に対する保護条約（第168号）として採択された。



フィラデルフィア宣言：基本的人権及び経済的権利の確保



第二次世界大戦によってILOの取り組みは著しく制約された。ILOの母体であった国際連盟は事実上機能を停止し、ILOはヨーロッパからカナダのモントリオールに避難した。ILOが国際連盟の消滅にもかかわらず生き残り、すぐに活動を本格的に再開できたのは、1944年に採択されたフィラデルフィア宣言に負うところが大きい。同宣言では、労働は商品ではないことが明言され、「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」という原則の下、基本的人権及び経済的権利が定められている。

フィラデルフィア宣言は、戦後の世界の中で、ILOにより幅広い任務の基盤を与えた。同宣言が採択され、そして、1946年にはILO憲章に取り込まれたことによって、基準設定活動の新しい時代が幕を開けた。第二次世界大戦後の10年間に採択された基準の数々は、その後国連が定めた多くの人権関連基準の知的基盤となった。また、これらの基準は、新たに出現しつつあった植民地独立後の世界の職場政策、より一般的には人権の最低線を設定する上で、大きな影響力を発揮した。

フィラデルフィア宣言に署名するフランクリン・ルーズベルト米国大統領とエドワード・フィーランILO事務局長



結社の自由：ILOの基盤の確立

フィラデルフィア宣言はまた、結社の自由と団体交渉権に関する新たなILOの基準に向かう扉を開いた。1948年の総会では、結社の自由及び団結権保護条約（第87号）が採択された。団結し労使団体を結成する権利は、健全な団体交渉と社会的パートナー間の社会対話の必要条件であり、これは、翌1949年の総会で採択された団結権及び団体交渉権条約（第98号）によって保護された。

団結権は民主政治と深く関わり、民主政治は結社の自由が認められない限り十分に機能できない。労働組合の指導者は、さらなる民主化を求め、政治変革の最前線に立つことが多く、そのため、自らの信念や行動によって暗殺されたり、投獄・国外追放されたりすることもしばしばである。

その後の歴史の中で、ILOの関与が成果を挙げた事例は数々ある。電気技師のレフ・ワレサ氏がストを主導し、当時の東側諸国初の独立自主管理労働組合を誕生させ、後に同国の大統領になったポーランドへのILOの関与は成功を収めたが、これは珍しいケースではない。1973年にチリで発生したクーデターの後、ILOは同国の人権侵害に関する苦情申し立てについて調査するために入国を許可された唯一の国際機関であった。同国では、結社の自由に対する最悪の制限は1979年に取り除かれたが、民主主義の回復にはその後もさらに長い時間を要した。ILOの監視機構に提起される案件の中には、使用者の権利を積極的に擁護するものが、限られてはいるが重要な数存在する。



レフ・ワレサ氏とフランシス・ブランシャールILO事務局長





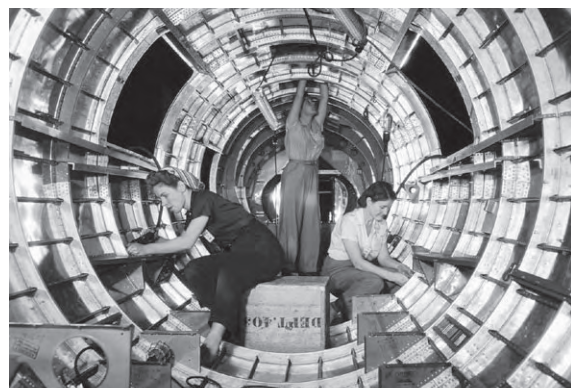
男女の平等：女性の仕事の増加と質の向上の促進

第二次世界大戦中及び戦後、女性労働力人口が増えたことから、ILOは「女性の関心事項」を、他と並ぶ人権及び平等が求められる事項の一つに再構築する作業を開始した。こうして1951年の同一報酬条約（第100号）採択への道が開かれた。同条約は、その3年前に採択された世界人権宣言の「同一労働同一賃金」の規定をはるかに上回った。

男女平等に関連する重要なILO条約は現在、同一報酬条約（第100号）、差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）、家族的責任を有する労働者条約（第156号）、母性保護条約（第183号）の4本である。

第111号条約は、差別待遇の禁止理由に性別を追加したことで、男女平等が求められる分野の幅を広げた。また、第100号及び第111号条約は、平等の促

進及び差別撤廃という明確な目標を持つ最初の批准可能な国際条約となった。第183号条約は、批准国に居住する女性を対象とした14週間の産休を定めている。



©DR

アパルトヘイト政策に関する宣言の採択

©ILO



1990年のILO総会におけるネルソン・マンデラ氏

平等を唱道するILOの政策にとって、南アフリカのアパルトヘイト政策に対する闘いは、最初の大きな試金石となった。1964年、ILO総会は、南アフリカ共和国のアパルトヘイト政策に関する宣言と、労働の分野でのアパルトヘイト

の撤廃に向けたILOの事業計画を全会一致で承認した。このアパルトヘイト宣言は、機会平等原則をあらためて主張し、南アフリカ政府の人種政策を非難し、アパルトヘイト政策の放棄を求めるものであった。

これらの動きに対し、南アフリカ共和国は、公式に排除されることを避けるために、1964年3月11日、脱退を通告し、自発的にILOから去った。しかし、アパルトヘイト宣言に従い、事務局長は毎年、特別報告書を総会に提出し、この報告書は、1994年に南

アフリカがILOに復帰するまで特別委員会を設けて審議された。これらの報告書には、アパルトヘイトと闘う南アフリカ国内の解放運動と労働組合への物質的な支援の増大とともに、最終的にはアパルトヘイト政策を採る同国に対するボイコットと孤立化をもたらした、25年以上にわたる国際社会のアパルトヘイトに対する圧力の展開が記録されている。

1990年に開催された第77回総会に、当時、アフリカ民族会議（ANC）副議長であったネルソン・マンデラ氏が出席し、アパルトヘイトに対するILOの闘いに感謝の意を表した。南アフリカは、アパルトヘイトを公式に廃止する法が成立してから3年後、そして、マンデラ氏の大統領選出10日後の1994年5月26日にILOに再加盟した。

2007年6月、ILOは、マンデラ元大統領とカルメロ・メサ＝ラゴ教授の2人に第1回ディーセント・ワーク研究賞を授与し、世界の人々の生活向上に果たした独特の個人的な功績を顕彰した。

児童労働との闘い：行動の加速化

©M. Crozet/ILO



©米国議会図書館 E.F. Brown

ILO設立当初から児童労働はILOの懸念事項だった。1919年の第1回ILO総会では、工業で働く児童の就業最低年齢を14歳と定める最低年齢（工業）条約（第5号）が採択された。その後長い間、児童労働に関する初期のILO条約の批准速度は低迷し続けたが、1973年の第58回総会で、経済分野全体を対象とする新たな最低年齢条約（第138号）が採択されると、その流れは変わった。

児童労働問題解決に向けた運動が勢いを増したのは、第138号条約が採択され、また、1992年に児童

労働撤廃国際計画（IPEC）が誕生するに至ってからであった。ある種の形態の児童労働は非常に深刻かつ非人間的でもはや許容できないとの懸念が高まり、これを背景に、1999年の第87回総会で、児童労働に関するもう一つの文書である最悪の形態の児童労働条約（第182号）が全会一致で採択された。現在、同条約はILO加盟国の約95%が批准し、第138号条約に関してはその批准率は約85%に達している。

ILO 多国籍企業宣言を通じた責任ある事業の促進

1960年代及び1970年代に入ると、多国籍企業の活動に関する活発な論議が起こった。その結果、多国籍企業の行動を規制し、主として途上国である受入国との関係条件を規定する、国際文書起草に向けた取り組みが始まった。

多国籍企業の活動によって、労働関連や社会政策問題などの懸念が引き起こされた。1976年に開催された世界雇用会議を中心に1970年代を通じて、それらの問題がテーマとなり、激しい議論となった。ILOは自らの権限領域内で国際的指針を模索し、ついに、1977年のILO理事会で「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言 (ILO多国籍企業宣言)」が採択された。1979年のILO総会では、世界雇用会議のフォローアップに関する決議が採択され、ILO加盟国での多国籍企業宣言の実施に関する報告制度を含む、宣言のフォローアップ手続きの全面的な活用が求められた。

ILO多国籍企業宣言に定められた原則は、多国籍企業のみならず、政府及び労使団体にも雇用、訓練、

労働・生活条件、労使関係などの分野におけるガイドラインを提供する。また、同宣言の規定を補強する幾つかのILO条約及び勧告も存在し、社会的パートナーはこれらに留意し、また可能な限り適用するよう求められている。

多国籍企業宣言に続き、1999年に導入された国連のグローバル・コンパクトなどの国際文書や国際的なイニシアチブが他にも次々に誕生した。勇気づけられるのは、1977年当時と比べ、今日では企業の社会的責任 (CSR) の重要性に対するビジネス社会の認識がずっと高まっている点である。にもかかわらず、ILOの多国籍企業宣言がその独特の位置を確保し続けているのは、これがILOの政労使三者による社会対話の過程を経て作成されたものだからである。肯定的なメッセージを中核に、労使双方の代表が交渉して得た全地球レベルの合意であることから、ILO多国籍企業宣言は、社会的に責任ある労働慣行を目指す国際社会の遍歴における貴重なツールであり続けている。



職場での安全と健康の促進



ILOは、すべてのILO加盟国が既に導入され簡単に得られる最善の労働災害防止戦略及び慣行を活用することで業務上の死亡・災害の約8割は防げたであろうと考える。1919年以来、ILO総会で採択されてきた189本に達する全ILO条約の半数近くが、安全と健康に関係する問題を扱っている。

1981年にILO総会で採択された職業上の安全及び

健康に関する条約 (第155号) では、幅広いセクター及び労働災害一般が網羅され、労働安全衛生に関するILOの基準体系の礎石であり続けている。これらの基準の核にあるのは予防であり、その概念は、職業上の安全及び健康促進枠組条約 (第187号) と付随する同名の勧告 (第197号) に埋め込まれている。第187号条約と第197号勧告は、国の政策、制度、事業計画を通じた安全衛生マネジメントシステムとともに、安全と健康に関する危害防止の文化を促進することを意図している。



先住民と種族民の権利の実現

世界全体で約3億5,000万人と推計される先住民の人々の権利に関する現代の議論の多くが、この問題に関するILOの取り組みに基づいて展開されている。ILO総会では世界に二つしか存在しない先住民・種族民に関する国際条約が採択されている。1957年の先住民及び種族民条約 (第107号) と同条約を改正する1989年の先住民及び種族民条約 (第169号) がそれに当たる。

第169号条約は、先住民と種族民に影響が及ぶ可能性のある政策及び事業計画に関しては、先住民・種族民と協議し、その参加を認めるよう規定している。第169号条約は、先住民・種族民の基本的な権利の享受について規定し、慣習と伝統、土地権、伝統的な土地にある天然資源の使用、雇用のための職

業訓練、手工業と農村工業、社会保障と保健、教育、国境を越える接触とコミュニケーションに関する一般的な政策が定められている。

これまでに、多くの国々が、第169号条約を履行するため、法律の制定及び改正を行ってきた。ボリビア、コロンビア、メキシコ、ペルーなどの多くの中南米諸国は、それぞれの国民の多民族性を憲法で認めている。グアテマラでは、1995年に和平プロセスの基盤として、政府と四つの反政府グループとの間で、先住民の独自性及び権利に関する協定が結ばれた。一方、ノルウェーでは、1987年に協議権限と限定的な行政権限を備えた、サーミの人々のための議会が設立された。デンマークでは、グリーンランド地方自治機関が設置され、グリーンランドのイヌイットの人々が自分たちの手で自分たちのために地元の多くの事項を司ることが可能となった。



すべての人に最低限の「社会の床」を構築する：労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言

©ILO



労働における基本的原則
及び権利に関するILO宣
言の最終投票

1998年6月18日、ILO総会は、1944年のフィラデルフィア宣言以来の明示的かつ包括的な人権に対する誓約を示す声明を採択することとなった。この「労働における

基本的原則及び権利に関するILO宣言」は、今日では、全世界的に支持を受けているものの、当時は、多くの発展途上国が安価な労働力を生かして輸出市場を維持する自分たちの利点が損なわれることを危惧していたため、かなりの論議を呼んでいた。

同宣言が掲げる原則及び権利には、結社の自由の権利、団体交渉権、児童労働・強制労働・雇用に関わる差別の撤廃などが含まれる。また、この宣言の

重要な特徴は、その普遍性にある。同宣言には、関連基準を批准しているか否かにかかわらず、ILOに加盟した事実に基づき、すべての加盟国が尊重すべき権利と原則が規定されている。

したがって、本宣言は、グローバル経済の社会的な最低ラインの構築に向けた最初の一步であったとも捉えることができる。宣言にはさらに、各国がそれらの原則を実現するのを支援するフォローアップと進捗状況に関する定期的報告のシステムも盛り込まれている。本宣言に関しては賛否両論があったが、実質的な成果として、関連する八つの中核的労働条約の批准率が上昇し、今やそれらすべてが、加盟国の8割以上に批准されている。

すべての人にディーセント・ワークを目指すディーセント・ワーク課題の設定

©OMC



旧ILOビル内のモーリス・ドニ作壁画『労働の尊厳』

1999年にファン・ソマビアILO事務局長によって開始された、すべての人にディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を目指すディーセント・ワーク課

題は、すべての人の生活の中で仕事占める中心的な役割を認識する開発戦略を推進している。ILOは、各国政労使と共に総合的なディーセント・ワーク国別計画を策定するという形で支援を提供している。

国別計画では、各国の開発の枠組みの中での優先事項と目標が定められ、①就労に関わる基本的な原則及び権利並びに基準の促進と実施、②男女が共に適切な就労の場と賃金を得られる機会の拡大、③すべての人への社会的保護の範囲拡大と実効性の向上、④三者構成主義と社会対話の強化、といったILOの四つの戦略目標の一つ一つを満足する効果的

な事業計画を通じ、ディーセント・ワークの欠如が大きい箇所に取り組むことが目指されている。

第87回総会に提出した報告の中で、ファン・ソマビア事務局長は、ディーセント・ワークの概念に内在する論点を想起して次のように記している。「ILOはディーセント・ワークを気にかけている。この目標は単なる仕事の創出ではなく、許容できる質の仕事の創出である。雇用の量と質を切り離すことはできない。ディーセント・ワークの概念はどの社会にも存在するが、雇用の質が意味するものは様々である。様々な労働形態、異なる労働条件、さらには価値観や満足感といったものが関係してこよう。今日必要とされているのは、非常に競争が熾烈なグローバル市場の急速に変化する環境に適応できる能力を維持しつつ、基本的な安全保障と働く場が確保される社会・経済システムを考案することである」。

社会保障をすべての人に拡大する

1948年の国連総会で採択された世界人権宣言は、その第22条で、「すべて人は、社会の一員として、社会保障を受ける権利を有する」ことを認めている。ILOは1952年に社会保障（最低基準）条約（第102号）を採択し、2001年には、すべての人への社会保障適用拡大を呼びかけるグローバル・キャンペーンを展開することを決定した。

このグローバル・キャンペーンは二つの側面で構成されている。まず一つ目の「水平的な」側面は、たとえわずかなレベルでも基本的な所得保障と保健医療の機会を国民すべてに行き渡よう拡大することからなる。二つ目の「垂直的な」面は、人々の生

活水準を、たとえ失業、健康不良、廃疾、老齢、世帯主の喪失などといった生命に関わる重要な不測事態に直面した場合でも保護できるレベルの、より高い水準の所得保障とより質の高い保健医療の機会を提供するよう努めることであると言えよう。

一方、国連のプログラム・ハイレベル委員会は、社会的保護の床イニシアチブについて、国連全体で一つの共通の概念を開発する作業を進めている。ILOは、世界保健機関（WHO）及びその他の複数の機関と共に、この取り組みを主導している。

©DR



船員の権利章典

創設当初よりILO加盟国は、仕事の世界において船員と船主は他と異なることに気付いていた。船員と船主は、陸上ではなく海上で働き、90年前でさえ既に膨大な量の貨物を世界的に行き来させるだけでなく、地球上で最も流動的で幅広い労働力を代表していた。そこで、1920年にイタリアのジェノアで開かれた第2回総会では船員問題だけが扱われた。このILO海事総会は過去10回開かれ、海上の労働条件のあらゆる側面を網羅する全部で68本の海事条約・勧告を採択している。

しかし、時代は変わり、海上輸送の取扱量も変化した。そして次第に、「超大型タンカー」やその他の船で働く船員のみならず、船舶所有者や政府のニーズに対応し、公正な競争を図る「超条約」の必要

性が明らかになっていった。こうして、最新のILO海事条約が生まれた。2006年2月に開かれた第94回ILO海事総会で採択された海事労働条約は、包括的な労働基準を提供し、海事部門の規制にとどまらず、グローバル化が提示する諸問題にも対処するという今後採択され得る条約の基調路線を定めた。この新たな基準は、海上にとって画期的な出来事であるだけでなく、グローバル化を公正なものにするための先駆的な貢献を行うものとなっている。



1920年にイタリア国ジェノアで開催された第2回ILO海事総会



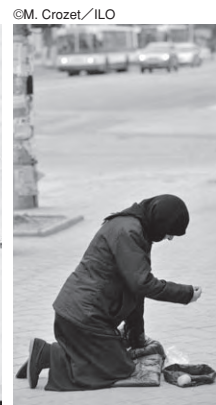
2006年のILO海事労働条約の採択

不確実性の高い時代において社会正義を促進：公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言

金融不安から景気後退、果てには失業やインフォーマルな就業形態の増大、不十分な社会的保護に至る不確実性が仕事の世界に広がる中で開かれた第97回ILO総会は、ディーセント・ワーク課題を促進し、拡大するグローバル化の課題に対する効果的な対応策を形成するILOの能力を強化することを目的とした画期的な宣言を採択した。この「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」を通じて、すべての加盟国の政府、使用者、労働者は、社会正義、生産的な完全雇用、持続可能な企業、社会の結束を基礎とした、開かれた社会と開かれた経済を支える新たな戦略を求めている。宣言はグローバル化の利益を認める一方で、すべての人がそれを公正に

享受する手段、またそれがもたらす結果を改善する手段として、さらなる努力をもってディーセント・ワーク政策を実行するよう求めている。

宣言は1944年の歴史的なフィラデルフィア宣言の採択以来のILOの最も重要な刷新を意味している。また、1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」の尊重、促進、実現に向けた意義ある一歩でもある。



古代エジプトの真実と正義を司る女神マアト。「マアト」は、「正義」、「真実」、「世界秩序」などと訳される

グローバルな危機を脱した軌跡をたどる：グローバル・ジョブズ・パクト

失業、貧困、不平等の長期化と企業崩壊継続の見込みに直面し、2009年に開催された第98回ILO総会では、景気回復を刺激し、雇用を創出し、働く人々とその家族を保護することを目指した国内・国際政策に指針を与えるためにグローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）が採択された。

グローバル・ジョブズ・パクトは、総会プログラムの一環として3日間開催されたILOグローバル・ジョブズ・サミットで、国家元首・政府首脳、副大統領、労働大臣、労使代表、その他指導者による強い支持の表明を受けた上で採択された協定である。サミットでは同時に、主要20カ国・地域（G20）の議論の過程にILOがもっと関与していくことについても強い支持が示された。

グローバル・ジョブズ・パクトは、性差に対する配慮をすべての措置に含めながら、また、特に最も脆弱な層を守る社会的保護制度と組み合わせ、雇用者の維持、企業の支持、雇用創出・雇用回復を加速させる方策を提案している。本協定では、「金融部門が実体経済の役に立ち、持続可能な企業とディーセント・ワークを促進し、人々の貯蓄と年金をより良く保護するよう、より強力で、かつより全地球規模で一貫した金融部門の規制と監督の枠組み」の構築も求めている。



©アルゼンチン国大統領府

2009年9月のG20ピッツバーグ会合で、世界の指導者たちは、ILOのグローバル・ジョブズ・パクトを歓迎し、「経済回復の中心に、質の高い雇用を置く」ことを約束した

第100回ILO総会

（World of Work 2011年8月発行第72号より）

社会正義の新時代に向けて

©ILO



国際労働機関（ILO）の年次総会は6月、フアン・ソマビアILO事務局長の呼びかけた「社会正義の新時代」へと歩みを進めるための幾つかの決定を下して、第100回目となるその歴史的な会期を終えた。

国家元首及び政府首脳、それにILO加盟183カ国の政府、使用者、労働者を代表する4,000人以上の出席者は、すべての人のディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を目指すILOのディーセント・ワーク課題に対して、また国際体制におけるILOの役割強化に対して、強い支持を表明した。

フアン・ソマビアILO事務局長は、総会の開幕に際して、社会正義の新時代と持続可能な開発に基づく経済成長に向けて、緊急に取り組む必要があると訴えた。

「現在、仕事の世界は混乱に陥っています」とソマビア事務局長は総会演説で述べ、「社会正義の新時代、持続可能な開発に基づく社会正義の伴った成長が可能な新しい時代に向けて、緊急の取り組みが求められています」と呼びかけた。

ソマビア事務局長はまた、仕事の世界が、若年失

業率の許容しがたい高水準、実体経済に対する世界の投資の低迷、雇用を創出する中小企業の周縁化、そして「ディーセントでないレベル」に達した破廉恥なほどの富の集中といった、複合的な危機に直面しているとも述べている。

「今こそ、より強力なILOを」

ソマビア事務局長は、総会に討議資料として提出した事務局長報告『社会正義の新時代』を引用し、各国代表たちに次のように述べた。「社会正義の新時代が、単にあるべき将来像の理想的ビジョンにとどまるか、それとも私たちの社会に根付く現実的現実になるかは、多くの点で皆さん、私たち、つまりILOファミリーにかかっています」。

ソマビア事務局長は「今こそ、より強力なILOを」と訴え、まだ脆弱な回復ぶりにもかかわらず、これに甘んじている現状に懸念を表明し、次のように警告した。「私たちが直面しているのは、非効率な成長パターンと不公正なグローバル化のルールがさらに堅固になりつつある危険の増大です。こうした成長パターンとグローバル化こそ危機の根源にあるもので、ここ30年間ほぼあらゆる場所で組織的に不平等を拡大してきたのです。手をこまねいていれば、遠からず新たな危機に見舞われることになります」。

事務局長はまた、「人々の怒りやいらだちはもともと」であり、「中流階級を含め、長期的な傾向とこのような危機によって社会にもたらされた直接的な影響との間に挟まれて、搾り取られているように感じる人があまりに多い」と語る。

一部の金融機関が「大き過ぎて倒産させられない」

©ILO



アウン・サン・スー・チー氏、ILOに訴える



ミャンマーの元国民民主連盟総書記アウン・サン・スー・チー氏は、ビデオメッセージを通じて、第100回ILO総会に出席した各国代表たちに語りかけた。そして、ILOのミャンマーでの活動拡大に期待を寄せるとともに、それにより社会正義の時代が実現されてゆくことへの希望を表明した。ILOが現在ミャンマーで行っている活動としては、強制労働の廃絶に向けた取り組みなどが挙げられる。

同氏のビデオメッセージは以下で閲覧できる。
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/videos/videointerviews/WCMS_157494/lang--en/index.htm

の基準体系の対象を初めてインフォーマル経済にも広げようとしているのであり、これは大きな意義のある画期的出来事」だとして、「歴史が作られつつあるのです」と述べた。

総会に出席した各国代表は、2011年の家事労働者条約（第189号）を賛成396票、反対16票、棄権63票で、また付属する勧告を賛成434票、反対8票、棄権42票で採択した。ILOは三者構成を取る唯一の国連機関であり、183の加盟国はそれぞれ、政府代表2名、労働者代表1名、使用者代表1名を総会に送り、各代表は独立した投票権を有している。

このたびの二つの基準は、1919年のILO設立以来、採択された条約としては189番目のもので、補足的勧告は201番目のものである。ILO条約は批准加盟国を拘束する国際条約であり、一方勧告は条約の適用方法に関する詳細な指針を提供するものである。

新たな基準では、家族の世話や家事を行う世界中の家事労働者は他の労働者と同じ基本的な労働者の権利を有するべきとして、妥当な労働時間、最低でも連続24時間の週休、現物払いの制限、雇用条件に関する明確な情報の提示、結社の自由や団体交渉権といった就労に係わる基本的な権利及び原則の尊重などが規定されている。

世界117カ国での国勢調査などに基づきILOが最

（14ページに続く）



とみなされる一方で、多くの人間は「小さ過ぎてどうでも良い」と見なされているように感じられ、そのことでも人々は怒りを覚えている、とソマビア事務局長は言う。

その結果として、「カイロのタハリール広場から、マドリードのプエルタ・デル・ソルに至るまで、多くの国々の通りや広場において、この世界を変革するかもしれない社会的・民衆的運動が若者たち主導で誕生する様を、私たちは目の当たりにしています」とソマビア事務局長は述べ、次のように続けた。「今こうしている間にも、アラブ世界やその他の地域での大胆で勇気ある献身的取り組みが私たちに力強いメッセージを与えてくれていることを忘れてはなりません。つまり、今日における真の変革においては、人々の声と要求を政治的意思決定の中枢に投影することができる幅広い平和的な社会的・大衆的動員が求められているということを忘れてはならないのです。私たちはまた、そうした声に耳を傾けなければなりません。これまで改革に取り組んできた人々のように勇気と大志を持ち続けましょう」。

ILOの政策は「緊張緩和を進め、より公正で、より安全性が強化された世界に寄与します。私たちはその価値観と政策をもって、歴史の正しい側についているのです」とソマビア事務局長は述べた。■

家事労働者のための基本的な労働権

6月16日、各国代表は、世界中の何千万人もの家事労働者たちの労働条件改善を目指す歴史的な国際基準を採択した（本誌「一般記事」も参照）。

フアン・ソマビアILO事務局長は、「私たちはILO



ILO 総会での国家元首・政府首脳たち

ドイツはILOの役割強化を支持

ドイツの首相として初めてILOを訪れたアンゲラ・メルケル首相は、国際協力が緊密化する中、ILOはますます大きな役割を果たしていると強調した。

メルケル首相は、G8及びG20の会合は「ILOが培ってきた豊かな経験がなければ考えられない」であろうとして、ILOの関与なしでは「グローバル化の形態、構造」がまとまらないと語った。そして、ILOとその総会に対して、新たな課題に取り組む「情熱と勇気」を示すよう、また「他の諸機関にならってグローバル化にその足跡を刻む」よう求めた。



インドネシアは若年雇用に取り組むための連帯を訴える



インドネシアのスシロ・バンバン・ユドヨノ大統領は本総会で演説し、若年雇用に取り組むための世界的な連帯を訴えた。

大統領は各国代表に対して、若者の間で増加している失業を食い止めるために協働するよう訴えるとともに、これは社会正義の新時代を創出する上でも不可欠なことだと語った。大統領はまた、世界中の何百万もの移民労働者が果たした貢献について、またこの労働者のニーズと権利について特別に認識することが必要だとも強調した。

ロシア連邦はディーセント・ワーク課題を支持

ロシア連邦のウラジミール・プーチン首相は、自国の政策は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）を目指すILOのディーセント・ワーク課題と歩調を合わせていると語った。そして、その目標達成に向けた進捗を加速する方法に関する国際会議を来年ロシア連邦で開催することを提案した。

プーチン首相は第100回ILO総会の演説で、一部の国だけでなく国際社会全体に利益をもたらすような「より持続可能でバランスの取れた」経済成長モデルの必要性を説き、景気回復政策の形成に際してILOが担う重要な役割を強調した。



総会で特別ゲストとして演説したのは、ドイツのアンゲラ・メルケル首相、インドネシアのスシロ・バンバン・ユドヨノ大統領、ロシアのウラジミール・プーチン首相、フィンランドのタルヤ・カーリナ・ハロネン大統領、タンザニアのジャカヤ・ムリシヨ・キクウェテ大統領、スイスのミシュリン・カルミ＝レ大統領、そしてクラブ・オブ・マドリッドのメンバーである5人の元国家元首・政府首脳たちである。

フィンランド：ILOの価値観がかつてないほど必要とされている

フィンランドのタルヤ・ハロネン大統領は、本総会の開会に際しての演説で、この世界に「欠けている社会正義」に言及し、「緊張緩和が進み、より公正で、より安全性が強化された世界」を作るために、ILOの「価値観と政策がかつてないほど必要とされています」と語った。

ハロネン大統領はまた、「ILOが採択してきた中核的な条約の数々は、いまだ今日の話題性を失ってはいません。しかしながら、世界各地で、それぞれの国内で条約実施に向けて取り組むべきことは、今なお多く残されています。世界経済の成長促進策の検討に当たっては、こうした基本的権利が尊重され



なければなりません」と述べた。

タンザニア連合共和国は社会正義の新時代を提唱



タンザニアのジャカヤ・ムリシヨ・キクウェテ大統領は、社会正義の新時代に向けた効率的な成長路線の促進を通じてグローバル化に対処するという、新たなアプローチを提唱した。

キクウェテ大統領は次のように述べている。「近年の世界金融経済危機によって、ディーセント・ワーク課題を実現する上での新たな課題が提起されました。そして、ここ数十年間に世界で実現した大きな進歩の一部が損なわれようとしています。こうした新たな課題には、新たなアプローチが必要なのです」。

スイスは社会的保護の床を支持

スイス連邦のミシュリン・カルミ＝レ大統領の演説の中心は、社会正義と、国際的なガバナンスにおけるILOの役割であった。

カルミ＝レ大統領は、社会正義には「基本的な社会的保護の床」が必要であり、社会的保護制度が世界の生産年齢人口のわずか20%程度にしか確保されていない現状は、「大いなる不正義」であると同時に「政治の安定性を危険にさらすもの」であると主張した



100th Session of the International Labour Conference

Building a decent world of work

▶ (11ページより)

©ILO

家事労働者条約の最終投票結果が出た後に、事務局の責任者であったILO労働・雇用条件部のマヌエラ・トメイ部長(中央女性)を祝福する各氏。(左から)ILO公式関係部のクリストフ・ペラン部長、ロバート・ヌキリ第100回ILO総会議長、ファン・ソマビアILO事務局長、モルテン・ホブダILO欧州上級顧問

近行った推計では、家事労働者の人数は世界全体で約5,300万人とされている。しかし、この種の労働は未登録で表に出ない場合が多いことから、その総数は1億人に上ると見る専門家もいる。開発途上国では、家事労働者は賃金労働者の少なくとも4%から12%を占めている。家事労働者の約83%が成人女性または少女で、その多くが移民労働者である。

第189号条約では、家事労働を「一つもしくは複数の世帯においてまたはそうした世帯のために遂行する業務」と定義している。この新たな基準はすべ

家事労働者にとって、またディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を切望するすべての労働者にとって、力強い展開です。しかしこのことはまた、移民の問題にとっても大きな意味合いを持っています。もちろんジェンダー平等についての意義も忘れてはなりません。

新条約はその前文で次のように記している。「家事労働は依然として低く評価され、目に付かず、主として少女を含めた女性が従事し、その多くが不利な条件にある地域の出身者や移民であり、雇用条件や労働条件に関する差別その他の人権侵害に対して特に弱い立場に置かれている」。



第100回ILO総会は6月1日に開幕し、カメルーンのロバート・ヌキリ労働・社会保障大臣を議長として選出した。ヌキリ議長は、「総会が象徴的かつ歴史的な会期を迎えた」ことに言及し、各国代表に対して、「ILOがより良い仕事の世界に向けた解決策を

追求する上で中心的なプレーヤーとなることを確保しよう」と呼びかけた。

同総会は、副議長として、ブラジルのダゴベルト・リマ・ゴドイ氏(使用者側)、ルーマニアのボグダン・イウリュ・ホッス氏(労働者側)、そしてドミニカ共和国のオメロ・ルイス・サンチェス＝エルナンデス氏(政府側)を選出した。

リマ・ゴドイ氏はブラジルの全国工業連盟(CNI)の相談役、ホッス氏はルーマニアの全国労働組合総連合(Cartel Alfa)の会長、そして、サンチェス＝エルナンデス氏は、ドミニカ共和国の在ジュネーブ国連常駐代表である。

ての家事労働者を対象としているが、その中でも特に、年齢が低いこと、国籍、あるいは住み込みで働いているなどの理由によって、他の家事労働者よりもリスクにさらされる恐れが高い者たちに対しては、これを保護するための特別規定も定めている。

ILOの手続きに従い、この新条約は2カ国が批准すれば発効する。

ソマビア事務局長は次のように述べている。「家事労働者を私たちILOの価値観に迎え入れることは、

「家事労働者を私たちILOの価値観に迎え入れることは、家事労働者にとって、またディーセント・ワークを切望するすべての労働者にとって、力強い展開です」

2011年会期中にILO総会で取り上げられたその他の事項

●**労働行政委員会**は各国政府に対して、急速に変化している仕事の世界での課題に対処するために、効果的な労働行政制度と労働監督制度を設けるよう要求した。

●**社会的保護委員会**は、コストをあまりかけずに経済成長を促進し、貧困を削減し、危機の影響を緩和するための強力なツールとして、すべての人々に適用される社会保障を確立する方策について議論した。

©ILO





●条約勧告適用委員会は、ILOが取り組む様々な問題に関する25件の個別案件について検討した。

●ハイレベル・パネル討議においては、世界的金融経済危機を経た後の仕事の世界のあり方に関し、次のテーマで議論が行われた。①北アフリカ、中東、その他の地域における若年者の失業問題、②グローバル化する経済における雇用と社会正義、③より公正かつグリーンで持続可能なグローバル化におけるディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の役割、④社会正義の新時代というビジョン。

●差別について報告した今年度のILOグローバル・レポート（20～21ページ記事参照）に関し、特別ゲストのミチエル・バチエレ・ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）事務局長を迎えて総会本会議で議論が行われた。■

若きリーダーたち、ILOに仕事の必要性を訴える

世界各地から集まった若者リーダーたちは、本総会において、自分たちに必要なのは「とにかく仕事」とであると訴えつつも、自分たちの取り組みがやがては雇用、より公平な社会、そしてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）へとつながるであろうとの希望的観測を表明した。

アルジェリアの若い活動家ウィッサム・ケディムは、「ひとつ絶対にしてはいけないことは、あきらめること」と強調し、目標達成に向けた闘争を続けるよう若者たちに呼びかけた。

ファン・ソマビアILO事務局長は、パネル討議での演説で、若者たちに「皆さんは世界の他の方々にとっての触媒の働きをしています」と語りかけ、若者が始めた変革はもはや止めることができないとして「尊厳と社会正義を求める人々の渴望は、やがて人々に勝利を収めさせることになります」と付け加えている。

前例のない若者ハイレベル・パネル討議に参加し

た若きリーダーたちは、ILO総会の議場に懸念だけでなく楽観的見通しと希望も直接持ち込んだ。そして、仕事・訓練、政治プロセスへの関与という形で機会が与えられたならば、若者は状況の改善に貢献する用意も意欲もあるというメッセージを中心に訴えた。

世界の若年失業者数は過去最高を記録し、ILOの推計では15歳から24歳までで8,100万人とされている。しかし、国連ユース・チャンピオンの米国人女優モニーク・コールマンは次のように述べている。「絶望感があるとは思いません。（中略）プラスの物の見方をしなければ、プラスの結果に至ることもありませんから」。

エジプトで1月に抗議デモに参加した学生活動家ナズリ・フセインは、国際社会に対して、母国再建の取り組みに手を貸してくれるよう訴え、「ほとんどの抗議行動は、ヨーロッパ諸国の場合でさえも、民主主義よりも社会正義を強く求めています。社会正義が達成されるには、世界のシステム全体が変わる必要があると考えます」と述べた。■

クラブ・オブ・マドリッドのハイレベル・パネル討議



クラブ・オブ・マドリッドのメンバーであるエクアドル、ガーナ、オランダ、ナイジェリア、イエメンの元国家元首・政府首脳は、このたびのILO総会の二つの特別イベントに参加し、世界的な金融・雇用危機を受けて求めら

れる社会正義の新時代と持続可能な社会について発言した。

グローバル危機の影響が長引く中、その対策の再活性化が急務とされる現状に対し、クラブ・オブ・マドリッドのメンバーは、目下のグローバルな社会的・経済的課題に対する政治的に持続可能な解決策に向けて、本質をついた深い洞察を提供した。

クラブ・オブ・マドリッドは、世界各国の民主主義的な大統領・首相経験者80人からなる独立の非営利組織である。民主的リーダーシップとガバナンス、そして危機及び危機後の状況への対応という二つの重要分野において、指導者層から支援の要請が高まったことをきっかけに結成された。



一般記事

第100回 ILO 総会で 社会保障の主要課題について討議

(World of Work 2011年 4 月発行第71号より)

2011年 6 月、第100回 ILO 総会では、すべての人に社会保障の適用を拡大するためのILOの戦略目標について討議が行われた。われわれが直面するのは、世界の大半の人々には社会的保護へのアクセスがなく、最も社会的保護を必要としているのは発展途上地域で生活する大多数の貧しい人や脆弱な人々だとい

いう現実である。彼らは皆、手ごろな金額で保健医療を利用することができていない。さらに、子ども、高齢者、障害者や失業者には、より発展した諸国の男女が享受している種類の頼りがいのある形での所得支援も得られない。しかし一方で、適用範囲の拡大を目指す努力は、多くの国々において既に成果を出し始めている。

ILOは「すべての人への社会保障適用世界キャンペーン」を8年前に開始して以来、こういった取り組みを強く支援してきた。活動には、すべての高齢者に基礎年金をもたらすことも含まれており、既にボリビア、ブラジル、レソト、モーリシャス、ナミビア、ネパール、南アフリカ、タイで実行されている。多くの中・低所得国も今後実施すると期待される。第100回 ILO 総会での討議は、いかに早く効果的に世界規模で社会的保護の適用範囲を拡大するか、そして最低限の基礎的な「社会的保護の床」を達成できるか、について考察を深める時宜を得た機会を提供した。社会的保護の拡大は、次の二つの記事が示すように、発展途上国、先進諸国どちらにおいても、社会の高齢化によってますます大きな課題となってきた。

発展途上国における 社会保障と高齢化

一般に知られているのは、過去数十年間で西欧諸国の平均寿命は延び、今後も延び続けるだろうということである。しかし、先進諸国より発展途上国において高齢化の速度が速いという事実を知って驚く人がいるかもしれない。さらに、新興諸国における平均寿命は、富裕国のそれを上回っている場合もある。今日既に、世界の高齢者の大半が、年金の適用のない低所得国で暮らしている。今後50年のうちに、高齢者の80%がこういった低所得国で暮らすようになると見られる。ILOでインターンをしているアリッサ・スーラルが報告する。

1950年代初頭、世界全体の平均寿命はおおよそ46.6歳だった。2010～15年には、68.9歳になると予測されている。1950～55年に平均寿命がわずかに41.2歳であったアジアであるが、2010～15年には70.3歳に達すると予想されている。平均寿命が延びたことに加



え、世界の多くの地域で出生率も低下した結果、60歳超人口の急増という人口動態上の変化が起こった。しかし、人口の高齢化が起こっている発展途上国において、現在資金が限られている政府が効果的な退職後所得制度の導入を確保するための時間はあまり残されていない。

インドの例

インドは興味深い例である。現在8,000万人近くの高齢者を抱えるが、今後その数は大幅に増加すると見られる。この急激な年齢別人口構造の変化には多くの理由があるが、教育、医療、衛生そして家族計画の進展が大いに関連している。

こういった進展は人々の寿命に影響を与えるだけでなく、特にインド文化の最も際立った特徴の一つである大家族制度という社会的側面も変化させてきた。インドでは、成人した子供は伝統的に自分自身または配偶者の親と一緒に住み続け、老年になった親のケアとサポートの確保において重要な役割を果たしている。しかし、この状況はインド経済の急速な発展に伴い徐々に変化しつつあり、高齢者が特に不安定な立場に置かれるようになってきている。高齢者のインフォーマルな所得扶助体制が常に存在してきたなどの理由から、国が運営する年金制度はほとんど普及せず、最近までインフォーマル経済で働く労働者には大部分このような機会は与えられてこなかった。

インドの従業員国家保険公社のビマル・カンティ・サフ保険長官は、成人した子供たちが年老いた親や親戚の世話をすることを義務づける法律を制定することで、大家族制度の復活を提案する政策立案者もいた、と述べる^(注1)。しかし、そうした政策は実際には問題を悪化させるかもしれない、と長官は言う。また中には、働く人々に対して、公的制度であれ民間の制度であれ、自分たちの引退に向けて貯蓄するよう求める要件の強化を提案した人たちもいた。しかし、このような提案に代え、インドは今後、年金及びその他の退職給付制度という形で、伝統的な家族支援と自助とのバランスを見出す必要があるように思われる。

高齢化：発展途上国と新興国にとっての主要課題

総会討議のために作成されたILOの報告書^(注2)は、ますます高齢化する人々をどう世話するかという問題はインドだけでなく、高齢化が急ピッチで進むと見られるアフリカ、アジア、中南米の急速に発展し



©米国軍

つつある他の国々においても問題であることを示している。これは、インドの場合のように、これらの国では資金に全く余裕がないことを意味している。

報告書が指摘するように、非常に多くの高齢者がインフォーマル経済で就業しており、何らかの拠出型の社会保障制度にほとんどあるいは全くアクセスできない事実によって問題は複雑化している。すなわち、これは社会保障支給の諸問題に適切に取り組むことを優先的な事項とすべきことを意味する。

かつて、開発議論の焦点は社会的支出を制限することに置かれていたが、現在は社会的支出は成長に実際必要であることが広く理解されている。総会用報告書の中でILOの社会保障専門家は、うまく設計された社会的保護計画、特に社会保障年金の方式は、経済発展を妨げるのではなく、「個人の一生を通じて貧困と社会的不安定を防止する上で極めて効果的」であること、さらにそれは経済的安定化装置として重要な役目を果たしていることが立証されていると指摘している。

(注1) Bimal Kanti Sahu: *Improvements in life expectancy and sustainability of social security schemes* (平均寿命の改善と社会保障制度の持続可能性)、第6回社会保障に関する国際政策研究会議(ルクセンブルク・2010年9月29日～10月1日)報告書

(注2) ILO: *Social security for social justice and a fair globalization* (社会正義と公正なグローバル化のための社会保障)、第100回ILO総会(ジュネーブ・2011年)第6議題報告書

「インドでは、成人した子供は伝統的に自分自身または配偶者の親と一緒に住み続け、老年になった親のケアとサポートの確保において重要な役割を果たしている」

インドのデリーにあるジャーマー・マスジッドの近くで中古自動車部品工場を経営する高齢者



©ILOニューズリー事務所

基礎的な「社会的保護の床」は、発展途上国でも賄える

金融機関やエコノミストの中には、発展途上国は社会保障制度をとて負担できないとの立場を取る者たちもいる。しかし、もし危機が何か良いものをもたらしたとしたら、それは社会の最も脆弱な人にとって社会保障給付と社会扶助がいかに価値があるかを証明したことである。ILOの社会保障チームによれば、基礎的な一連の社会的保護はほとんどすべての国で負担できるというのが真実であり、その費用は、適正に設計された場合、国内総生産（GDP）の比較的少ない割合で済むということである。これらのプログラムが成功するためには、漸進的な実施がカギになる。

社会保障は長く先進国が備えてきた要素であり、人生の中で生ずる一連の危機のみならず、多くの経済危機の打撃を緩和する上で決定的な役割を果たし、実効的に所得の不平等を縮小させる働きをしてきた。なぜ新興国と発展途上国の政府が普遍的な社会保障プログラムを構築し実施する必要があるのか、については明確な理由がある。とりわけ、もし何も手を打たなければ、国家はやがて貧困にあえぐ多数の高齢者を目の当たりにすることになる。しかし、重要なことは、高齢者が若かりし時に国の発展にどれだけ貢献してきたかを特に認識し、老いて後尊厳をもって生涯を生き抜けるよう確保すること、とビマル・カンティ・サフ保険長官は述べる。

先進国の年金改革と高齢化

2011年のILO総会では、先進国における年金改革の問題も取り上げられた。この討議は2013年の総会でされる新たな人口構造下における雇用及び社会的保護に関する一般討議に引き継がれる。この2回にわたる討議で、この分野の他の国際機関が推奨する政策に対するILOの立場があらためて明確になると思われる。在米ジャーナリストのゲリー・ハンフリーズが報告する。

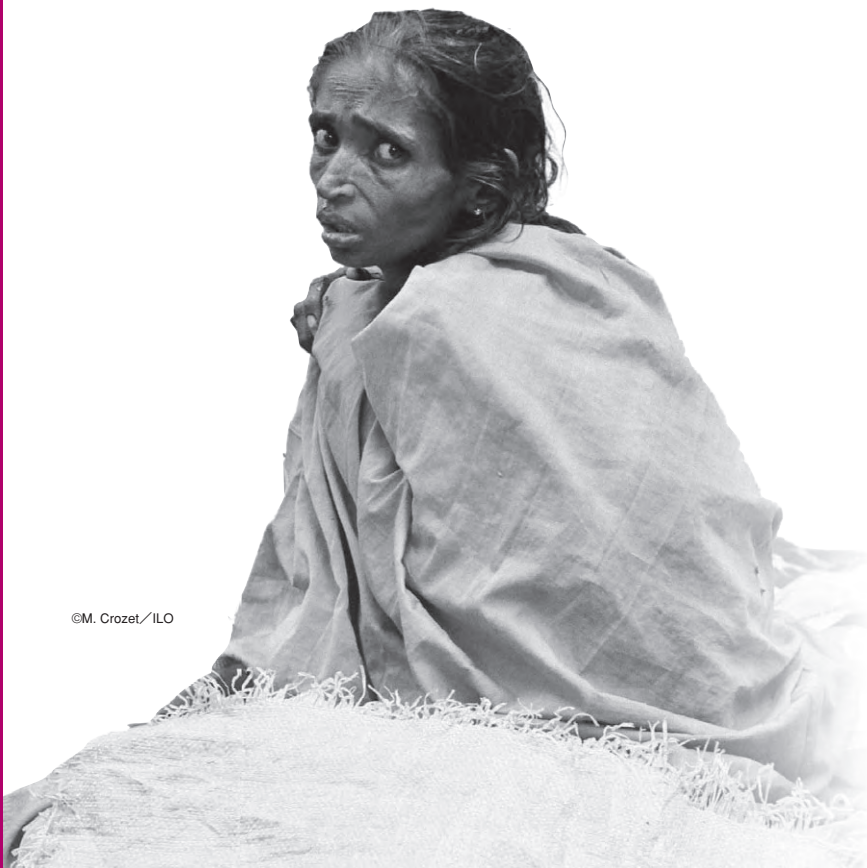
経済協力開発機構（OECD）雇用・労働・社会問題局社会政策部のエコノミスト、エドワード・ホワイトハウス氏は次のように語る。「1950年代、OECD諸国では年金受給者と生産年齢人口の比率は1：7以上であった。2047年までに、この比率は1：2にまで低下するだろう」。

ホワイトハウス氏は、この問題に取り組むには、労働市場において得られるすべての資源を動員して生産性を高める必要があると考えている。その動員策には、高齢者、特に高齢男性を、退職年齢を引き上げるか早期退職のインセンティブを減らすかのいずれかの方法で長期間働かせることが含まれる。氏は、「1970年代以降、高齢男性の労働力率は大幅に低下した」とし、年金制度に組み込まれた早期退職のインセンティブがそうした傾向の主要な推進要素として働いたと見ている。

問題は理解されているか？

ホワイトハウス氏は、政策立案者はほとんどの場合、より長く働くよう奨励し、早期退職を強く奨励する規定に対処する何らかの要素を含んできたことを指摘し、この問題が十分理解されていることは、過去数十年にわたり多くの国が行った年金改革の傾向を見ると明らかだ、と述べる。しかし、どの国もそうであったわけではなく、ギリシャ、ルクセンブルク、スペイン、トルコなどそのような変更を行うことをこれまでのところ選んでいないところもある。

だが、OECDが年金改革にそれほど力点を置くのは正しいだろうか。オーストラリアのウロンゴン大学で経済学と高齢者雇用問題を専門とするマーティン・オブライエン氏は正しいとは考えておらず、OECDは労働市場の情勢が高齢労働者の選択肢に与



©M. Crozet / ILO



えている影響を考慮していないと論じる。氏は最近の論文^(注3)の中で「幾つかのOECDの調査では労働市場変数の比較推定結果などから、高齢労働者が労働市場で直面する不利な状況を認めているように見えるものの、労働需要と雇用に関する強く積極的な政策姿勢を採るに至っていない」と述べている。

言い換えれば、年金制度をいじくりまわしても高齢男性がとどまれる仕事がないならばあまり意味はない。ILOのジョン・ウッドール社会保障上級専門官も同意見であり、「人々をより長期間働かせるという考えは、適切な仕事の機会があって初めて現実的であることを何度も繰り返し説く必要がある」と述べている。

ホワイトハウス氏はOECDが高齢労働者の需要問題を考慮していないとの考えを否定する。そして、例えば、現在、雇用における年齢差別を禁止した何らかの形の法律が整備された多くのOECD諸国に光を当てたOECDの最近の刊行物を示して、「われわ

れはこの問題をよく認識している」と述べている。しかしながら、ホワイトハウス氏は、「こういった方策が、年齢差別に取り組んだり高齢者の雇用機会を改善するのに効果的か否かを検証するのは困難」とするOECDの最近の報告書^(注4)にあるように、このような政策の効力に関する証拠は説得力に欠けるとしている。

ILOのジョン・ウッドール上級専門官から見れば、この問題に関するILOと

OECDの分析には重なる部分が多い。「この分野で活動するすべての機関の間で、それにはもちろん、ILOやOECD、世界銀行が含まれるが、大筋では合意が達成されるだろうと思う」とウッドール専門官は語る。

包括的アプローチの必要性

とはいえ、認識されるべきは、重点の置き方に重要な相違がある点であるとウッドール専門官は考える。「(機関同士の)違いは、広範な問題の様々な局面に置くべき重点の評価方法に関わる」と専門官は述べ、次のように語る。「社会の高齢化に応じた引退給付の財源確保問題と、労働市場政策を高齢労働者のニーズに適応させる問題は密接に関連していることを認識することが最も重要である。これらの問題には、包括的な形で取り組まなければならない」。

(注3) M.J. O'Brien: "Older male labour force participation in OECD countries: Pension reform and 'the reserve army' of labour (OECD諸国における高齢男性の労働力化：年金改革と労働予備軍)"、2010年

(注4) A.C. d'Addio, M. Keese and E. Whitehouse: "Population ageing and labour markets (高齢化と労働市場)"、*Oxford Review of Economic Policy* 高齢化問題特集号に掲載

この他に必要な政策対応

ILOの観点から言うと、世界中の社会が直面している人口動態上の課題に関する議論には以下の諸点も含むべきである。

- 若年雇用の促進に向けた包括的で整合性あるアプローチ
- 女性労働力率の増大とジェンダー平等の促進
- 障害者の雇用機会の促進
- 人の移動の管理
- 高齢者の雇用機会の改善
- 生涯学習の枠組み内での就業能力への投資
- 高齢女性に特に注意した年齢関連の偏見及び差別の撲滅
- すべての労働者にとっての公平かつ安全な労働環境の構築



仕事に関連した差別

世界経済危機により、仕事に関連した新たな差別が

(World of Work 2011年8月発行第72号より)

(注1) *Equality at work: The continuing challenge*、第100回 ILO 総会 (2011年) に提出された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」のフォローアップ手続きに基づくグローバル・レポート、ILO、ジュネーブ

経済的に困難な時代は、仕事の世界における差別、さらに幅広く社会における差別が助長されやすい。『仕事における平等：続く挑戦』^(注1)と題されたILOの新しいグローバル・レポートは、差別問題の取扱い機関に寄せられた申し立ての件数が増大していること、また、職場内差別が多様化し、様々な理由に基づく差別が一般化してきていることを指摘している。

景気後退期には差別禁止政策や労働者の権利の実態に対する取り組みの優先順位が下がる傾向にある、とこのレポートでは警鐘を鳴らしている。ファン・ソマビアILO事務局長は、「こうした傾向は大衆迎合主義的な解決策の増加とともに見受けられますが、これは、ここ数十年間で苦労して達成された成果を脅かすものです」と語る。

同レポートによれば、緊縮措置及び労働行政・労働監督業務の予算削減や差別問題の専門機関の資金切り下げが講じられることによって、経済危機による差別や不平等の増大を防止する既存の機構の機能が激しく損なわれるおそれがある。

信頼におけるデータの欠如により、こうした緊縮措置の正確な影響評価が困難になっていることを報告書は指摘し、差別に関するデータ収集を国レベルで促進させるべく、人的・技術的資源や財源を整備するよう各国政府に求めている。

また、仕事に関連した新しい形態の差別が増加している一方、従来からの問題についてはせいぜい部分的な対処にとどまっており、問題はなくなっていないとも指摘している。

ILOの対応

グローバル・レポートでは、差別と闘うための一連のステップを推奨している。まず四つの優先分野として、①平等と差別禁止に関する二つの基本的なILO条約を全加盟国が批准及び適用するよう促進すること、②雇用上及び職業上の差別の撤廃に関する

知識の開発と共有、③ILO三者機構の能力育成を通じ仕事に関連した差別禁止に関する基本的権利をより効果的に実行すること、そして、④平等に関する主要アクターたちとの国際的パートナーシップ強化を挙げている。

1951年の同一報酬条約(第100号)と1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)という、この分野での基本的なILO条約2本を批准しているのは、ILO加盟全183カ国のうち、前者が168カ国、後者が169カ国となっている。批准率が90%を超えたら、加盟国すべての批准という目標は達成可能であるとレポートでは述べている。

ソマビア事務局長は、次のように述べる。「すべての女性と男性に対する雇用上及び職業上の差別禁止に関わる基本的権利は、持続可能でバランスの取れた経済成長と、より公正な社会を目指すディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)政策の要です。正しい対応策としては、経済成長政策を、雇用政策、社会的保護政策、仕事に関わる権利に関する政策と組み合わせ、政府、社会的パートナー、市民社会が、教育を通じた意識の変革その他で協働できるようにすることです」。

このグローバル・レポートは、ILOの中核的労働基準に関して毎年発行される一連の研究調査報告書の一つであり、1998年のILO総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に基づいて作成された。この宣言は、結社の自由、児童労働の撤廃、強制労働の撤廃、差別の撤廃という四つの基本的原則に焦点を当てている。■

「差別はここ数十年間で苦労して達成された成果を脅かす」





©K. Cassidy/ILO

この他に必要な政策対応

- 仕事の世界におけるジェンダー平等についてはここ数十年で大幅な進展が見られた。しかし、男女の賃金格差は依然として存在し、女性の賃金は男性の賃金の平均70～90%という状況である。より家族に優しい政策の一つの要素として柔軟な勤務スケジュール編成が次第に導入されつつあるものの、いまだに妊娠や母性に関わる差別は日常的に見られる。
- セクシュアル・ハラスメントは職場での大きな問題である。若く経済的に自立していない独身女性または離婚した女性、そして移民が、最も弱い立場にある。一方、セクシュアル・ハラスメントの被害男性は、若年者、同性愛者、または民族的・人種的なマイノリティに属する者という傾向にある。
- 人種差別との闘いは、今日においてもなお重要性を失っていない。特にアフリカ系・アジア系の人々、先住民、少数民族、その中でも特に女性のために、労働市場への平等なアクセスを阻む障害を取り除く必要がある。
- 移民労働者は、仕事を探す段階で広範な差別に直面するほか、雇用された後は、その多くの者が社会保険制度への加入などで差別に遭遇している。
- 宗教的な理由に基づき差別を受ける女性・男性が増加している。また、政治的見解に基づく差別は公共部門で生じやすい傾向にあり、時の権力者の政策に忠実でなければ就職に際して差別を受ける可能性がある。
- 世界中で6億5,000万人に上る障害者の多くに対して、仕事に関連した差別が引き続き存在している。障害者の就労率が低いことがその証左である。
- HIV（エイズウイルス）感染者／エイズ患者は、強制検査政策または純粋に自発的でない検査あるいはプライバシーの守られない状況での検査を通じて差別を受ける可能性がある。
- 欧州連合で実施された調査によれば、全回答者の64%に当たる人々が、経済危機により労働市場での年齢による差別が増大することになると予測した。
- 先進諸国の一部では、ライフスタイルに基づく差別、特に喫煙と肥満に関連しての差別が、時事問題として取り上げられるようになってきた。

禁煙？ 職場の禁煙が喫煙者の権利に関する議論に火を付ける

（World of Work 2011年 8 月発行第72号より）

世界の15歳以上人口の25%に当たる人々が喫煙者であり、その大半が生産年齢にある。こうした状況では、職場での喫煙がここ数年の間で極めて今日的な問題となったことは驚くに当たらない。すべての従業員に対して安全で衛生的な職場環境を提供することは企業・組織が軽視することのできない責任である。ジュネーブを拠点に活動するジャーナリストのタラ・S・カーペルマンがレポートする。

世界保健機関（WHO）によれば、たばこの害によって毎年600万人近くが死亡しているという。これはニュージーランドの人口の1.5倍以上に相当する。死亡者の83%は喫煙者または元喫煙者であったものの、60万人以上は、副流煙にさらされ続けた非喫煙者であった。「広く見られる非感染性疾患に関して、喫煙は高血圧に次ぐ大きな寄与要因となっている」とWHOは指摘している。

職場での禁煙環境に関して打ち出された比較的新しい動きがきっかけで、激しい議論が沸き起こっている。職場方針の中には、指定場所以外での喫煙の禁止から、公園のような屋外の公共エリアを「禁煙」場所と宣言すること、喫煙者か否かを確認して求職者を選別することにより職場から煙を完全になくす、などの方策がある。

喫煙者を雇用から締め出すのは明白な差別であると主張する人もいる。喫煙は嗜好の問題であり、したがってこの種の選別行為は人権侵害であると述べる者もいる。一方、保護された環境で働くことは、喫煙しない従業員の権利であると考える者もいる。

スイスのジュネーブにある人材コンサルティング会社の求人担当者アンドルー・ビーンは「喫煙は依存症ですが、個人の選択でもあります」と言い、喫煙者に働く権利を認めないのは、宗教、ライフスタイル、政治的見解ゆえに働く権利を拒否することと同じだという見解である。

ILOは雇用差別を次のように定義している。「人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身または社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除

「雇用に関わるすべての決定は
個人の業務遂行能力に基づくものでなければならない」

外または優先で、雇用または職業における機会または待遇の均等を破りまたは害する結果となるもの」。

「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」推進プログラムのリサ・ウォン上級宣言担当官は、次のように述べている。「仕事に関連した差別禁止及び平等の原則でカギとなる重要な考え方は、雇用に関わるすべての決定は個人の業務遂行能力に基づくものでなければならない、ということです」。

「勤務時間外や職場外での場合も含め、業務の遂行に喫煙が影響を及ぼすと証明されるならば、喫煙者を不採用とするのは構いません」とウォンは言う。そして、「同様に、喫煙者が日々の仕事で接する同僚その他の人々に害を及ぼすならば、喫煙は妥当な解雇理由となり得ます」と述べている。

スイスのチューリッヒで働く専門家ザンドラ・フォルケンは、そのような状況に遭遇した。彼女はある女性求職者との面接の後、次のように言った。「あの女性は雇いませんでした。とてもたばこ臭かったから。皆不快に感じました」。

健全な職場環境の育成

企業が禁煙を社内規則に採用しようとしているのには、従業員の福祉を守るための健全な職場環境の実現というねらいが大きい。「たばこの規制に関するWHO枠組条約」を受けて、WHOは2005年、喫煙者が同機関へ求職申し込みをしてきても採用しないという方針を掲げた。

志望者は応募書類で喫煙者が否かを問われ、喫煙者であれば、同機関への内定が決まった場合に、たばこをやめる意志があることを示さなければならない。WHO人事管理局のデイビッド・ノーラン採用・キャリアマネジメント組織設計調整官は言う。「喫煙者またはたばこ使用者は、たばこをやめるという意志を示さなければ、それ以降の選考対象から除外されます」。

ノーラン調整官は、WHOはこの方法をプライバシー侵害や人権侵害とは見なしていないとして、次のように述べている。「WHOはたばこの蔓延を食い止めようとする世界的運動の最前線に立っているのですから、この方針を、人事採用を含めそのすべての職務に確実に反映させる責任があります。喫煙者その他のたばこ使用者を採用しないという方針は、WHOは喫煙が『当たり前のことではない』ことを知らしめ、世界規模でたばこ規制の促進に取り組んでいることを示す実践的デモンストレーションなのです」。

2002年、キャロライン・フィヒテンバーグとスタントン・グランツの2人は、職場の禁煙が喫煙行動に及ぼす影響を調べる系統的調査研究を行い、次のように述べている。「職場の禁煙は非喫煙者を受動喫煙の危険から守るだけでなく、喫煙者がたばこをやめたり本数を減らしたりするよう奨励する効果もあり、その結果、たばこ消費量の合計は従業員1人当たりで29%減少した」。

「米国及び英国で現在まだ禁煙が義務付けられていない職場がすべて禁煙となったとすると、(全成人人口) 1人当たりの「たばこ」消費量は、前者で4.5%、後者で7.6%それぞれ減少すると見込まれる」とこの調査報告は指摘している。

増加する反喫煙法

ここ数年多くの国で、非喫煙者を受動喫煙の被害から守るため、公の場での喫煙を禁じる法律が施行された。これによりマイナスの影響を被った産業の一つが接客業界である。常連客だった喫煙者がたばこを吸うことを禁じられた結果、経済的な被害が出ている。

ジュネーブで最も老舗のレストランの一つに数えられる「ラ・バガテル」でも客が減少した。「私どもの朝のお客様の3割ほどが、コーヒーを飲みながらたばこをお吸いになる学生さんでした。今では皆さんおいでになりません」と共同支配人ダビッド・ワイリエは言う。「店内にお客様が1人もいなくなってしまう時さえあるほどです」。

禁煙環境をさらに推し進めるための議論が続く中、政府、使用者、労働者は、問題点について十分に情報提供を受け、安全で健全な労働環境を作るための最善の方法を見いだすべく協力しなければならない。リサ・ウォンは言う。「勤務時間外における喫煙を理由に有資格の人材の雇用を拒否したり解雇したりすることは、差別となり、つまりは私生活への不当な立ち入りということになるでしょう」。それでは、一体どこで線引きしたら良いのであろうか。将来的には、すべての当事者が互いに合意に達することができ、また喫煙者と非喫煙者それぞれの権利に関する国際的基準が実施できるようになることを願いたい。■

家事労働は「家庭内の問題」にとどまらない

(World of Work 2011年 8 月発行第72号より)

ILOによる推計では、世界で5千万人から1億人もが家事労働に従事しているが、多くの国では従来、家事労働者は労働者を保護する法律の対象から除外されてきた。家事労働者のための社会的・法律的セーフティーネットを確立する法律が2010年8月に米国で初めて可決されたニューヨーク州から、イアン・ウィリアムズがレポートする(11~14ページも参照)。

家庭内で働く家事労働者たちの窮状は「家庭内」の問題にとどまらない。家事労働者のほとんどが先進国で働く移民であり、その多くが不法滞在者であるが、これはとりわけ米国における現状である。

家事労働者はたまにマスコミの注目を浴びる以外は、個人の家庭で1人が少人数で働いており、人目に付かず、人々の記憶にも残らない。長年にわたって弱い立場に置かれ続けており、社会的・法律的セーフティーネットから除外される可能性が極めて高い。

しかし現在、事態の変化に希望が差している。2011年6月に開かれた第100回ILO総会で採択された新しい家事労働者条約(第189号)は、総会に出席した各国代表たちから圧倒的な支持を得た。この条約は家事労働者に対してそれ以外の労働者と同様の権利を与えるものである。フアン・ソマビアILO事務局長は、この条約は「ILOにとって、そして何より世界中の家事労働者にとって、歴史的な重要文書である」と述べた。

家事労働者の権利の促進を先導したのはニューヨーク州であった。同州ではILO条約に先駆けて、2010年8月に家事労働者権利章典が可決された。これは米国で初めてのことであり、休憩時間と最低賃金水準を保障し、雇用法の施行を約束する内容となっている。

この画期的な権利章典は、ニューヨーク州の数多くの家事労働者たちの決意と組織力があって可能となった。同州では伝統的に労働団体の組織率が高く、家事労働者たちはこうした団体の支持を得られたほか、社会的関心も集めることができた。ニューヨークはベビーシッターや家事労働者のために活発に運動している幾つかの団体の本拠地である。このよう

な団体と他の州の同様の団体は、アメリカ労働総同盟・産業別労働組合会議(AFL-CIO)の支援のもと、2011年のILOの家事労働者条約採決のため代表者をジュネーブへ派遣した。また、それに先立って、自分たちの経験に基づいて記した、同条約の最終草案のための詳細な提言書も提出している。

ベビーシッターの4分の1が貧困レベル以下

ニーズは大きい。全米家事労働者連合(NDWA)のエイ＝ジェン・プーは、ニューヨーク州のベビーシッター20万人のうち4分の1が貧困レベル以下で暮らしていると推測し、次のように述べている。「そうした人々は圧倒的に女性であり、国外からの移民で、有色人種の女性、59%がシングルマザー、そしてここ米国と祖国で暮らす家族を一家の主たる稼ぎ手として養っている働く貧困層(ワーキングプア)です。かなりの数の者が不法滞在者であり、それが使用者につけ込まれるさらなる口実を与え、そのため多くの者が保険や税金もなしでパートタイムや臨時で雇われているのです」。

多くのアメリカ人労働者もそうであるが、こうした家事労働者はほとんどが健康保険に未加入である。すなわち、「彼女たちは病気でも仕事に行かなければなりません。高齢者とか子どもとか、最も弱い立場の者の世話を抱えている場合でもです。もし病気で休むなどと連絡したら職を失う恐れがあるからです」とエイ＝ジェンは指摘する。

NDWAは全米17都市と11州における33の家事労働者の地方団体を代表している。その中でニューヨークに所在する諸団体は、家事労働者権利章典のために活発にロビー活動を展開した。エイ＝ジェンは、家事労働者に「大使」運動のための訓練指導を行う週末オリエンテーションからちょうど戻ったところだ。彼女は言う。この運動は「新しい家事労働者権利章典とそこで認められている権利や保護について広く知らしめるために行っている活動です。私たちは家事労働者たちを大使として、ほとんど職場代表に対するような訓練をします。彼女たちが仲間の労働者を教育したり、自分たちの権利を行使してより良い労働条件について交渉する方法を教えたりでき

「この条約は、ILOにとって、何より世界中の家事労働者にとって、歴史的な重要文書である」

るようにするためです」。この訓練指導はまた、家事労働者をその道のプロとして育成し、心肺機能蘇生術（CPR）や正しい清掃技術のような技能も伝授する。それによって、使用者にとってもより良い見返りが提供されることになる。

これらの団体は「家事労働者を虐待する使用者に反対する運動を行うことで」労働者を支援している、とエイ＝ジェンは説明する。「つまり、私たちはよく訴訟を起こしたり、訴訟について広く知らせたり圧力をかけたり、時にはその家の外でデモを行ったりします。また、正しく行動する使用者たちが集まる『正義をめざす雇用主ネットワーク』も組織しています」。

法律の施行は政府の各省庁次第であるが、その予算は限られている。そのため、行政当局者はえてして大規模な職場ばかりをチェックしがちである。例えばベビーシッターに不当な扱いをしている世帯主を追求するよりもそのほうが効率的に思われるからである。

エイ＝ジェンは言う。「組織化によって一般の人の意識も大いに高まり、さらに家事労働者権利章典が成立したことで、私たちは労働条件改善のために労働省と連携することになりました。しかしそれでも行政当局者たちは、労働者が1人か2人だけの場所を優先させることはできないと言うでしょう。ですから私たちは、たとえ小規模な職場であっても、『他者を励ますための』象徴的メッセージを伝えることができる戦略的な施行法を理解してもらうため、行政当局と協力し合っています」。

「やればできる」

別の方法で自ら組織化する労働者たちもいる。特にニューヨーク州ブルックリン区は、清掃作業員の「シ・セ・プエデ！ We Can Do It！ Inc.」や、子どもの世話を扱う労働者の「ビヨンド・ケア」のような幾つかの関連する協同組合の本拠地である。

ブルックリンを拠点に、こうした団体が事務所を置く家族生活センターで協同組合コーディネーターを務めるバネッサ・ブランズバーグは、シ・セ・プエデの15人の創設メンバーはほとんどがメキシコのプエブラ州出身の女性たちであったと振り返る。この組織は2006年に創設され、近年の金融危機を乗り切ったばかりか、今年になって大きな発展を遂げた。新人15人が3カ月間の厳しい研修プログラムを修了して、これから実務に就くことになっているのだ。今でも新人たちの大半はプエブラ州の出身者だとは

いえ、現在ではバングラデシュ人の組合員も存在する。ビヨンド・ケアは、ラテンアメリカやカリブ海諸国の出身者が大半ではあるがシ・セ・プエデよりもグローバルである。

前述の研修プログラムは、専門的技能と組織化の技能を共に身に付けることのできるプログラムである。労働者の交渉能力や新人採用能力を育成するとともに、職務遂行上の技能として、ハウス・クリーニングの最も良い方法、最善で最も安全な使用材料の選択、そしてCPRのような必須の技術研修も提供している。その結果、この協同組合のメンバーは使用者に対して金額に見合う以上の価値を提供できるようになる。その使用者にしても、低水準の公的育児支援しかない社会で懸命に働いて、やっとのことで家族を養っている、中流階級の労働者であることが多いのである。

協同組合員たちはまず、主としてブルックリンのパークスロープ・フードコープなどでチラシを配布することからスタートした。有名なパークスロープ・フードコープは小売事業で成功した店で、2万人の組合員を擁している。ブランズバーグによれば、現在は主に口コミで営業活動を行っているが、清掃員は時給20ドルから22ドルを得ていると言う。これは家事労働者にとってかなり良い金額である。ビヨンド・ケアの協同組合員は、フルタイムで時給12ドル、パートタイムでは16～18ドルを得ている。そして、家族生活センターが事務的な支援をしているものの、この協同組合の運営を担っているのは女性たち自身だ、とブランズバーグは述べている。シ・セ・プエデの方は、2週間に1度メンバーが集まり、組織の内規から個人資産の最善の管理方法に至るあらゆる事項について議論する。電話対応や事務処理を担当する受付係の給料は組合費で賄われている。

現在までのところ、家族生活センターも上記の協同組合も、使用者に対して訴訟を起こさずに済んでいる。その背景には、今では労働者と使用者が契約書を取り交わしているという事実が確かな影響を及ぼしている（その契約書の条項には、新しい家事労働者権利章典とILO条約との両方が反映されている）。こうした協同組合やNDWAのような組織において、家事労働者たちは力を合わせ、本当に「やればできる！」ということを示したのである。■

2011年6月16日、「家事労働者のためのディーセント・ワークに関する条約」の投票を終え、ファン・ソマビアILO事務局長と共に喜びを分かち合う家事労働者たち

©ILO





アラブ諸国は果たして 家事労働に関する 歴史的な国際労働基準を批准するか？

(World of Work 2011年 8月発行第72号より)

アラブ諸国の政府、労働者、使用者は、2011年の家事労働者に関する条約と勧告の採択におおむね賛成し、現在その批准の検討を迫られている。

ILO総会に出席したアラブ諸国の代表たちの大半は、6月16日になされた家事労働者のためのディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に関する歴史的な国際労働基準の採択に賛成し、棄権したのはほんの一握りであった。しかし、一部の代表たちは、この地域での批准と実施に向けての困難の大きさを認識している。

アラブ諸国の家事労働者は、国内労働法、社会保障制度、労働安全衛生規定から除外されていることがほとんどで、往々にして拘束的な保証人制度を通じて使用者と結び付けられている。大半の家事労働者はパスポートや書類を使用者に取り上げられており、休日に出外することも許されていない。この仕事のインフォーマルで規制のない孤立的な性質ゆえに、家事労働者は搾取や虐待をこうむりやすい立場に置かれている。

2011年の総会で採択されたILO第189号条約と第201号勧告は、家族の世話や家事を行う家事労働者は他の労働者と同じ基本的な労働者の権利を有するべきとして、妥当な労働時間、最低でも連続24時間の週休、現物払いの制限、雇用条件に関する明確な情報の提示、結社の自由や団体交渉権といった就労に係わる基本的な権利及び原則の尊重などを規定している。

国際法に基づき、ILO加盟国の次なるステップは、批准を含めた国内法化その他の行動のために、この新しい労働基準を国内の権限ある機関へ提出することである。批准とは、このILO条約と勧告を法的拘束力のある文書として受け入れることを意味する。また、国の法令の調整その他の方法により、同条約と勧告の適用を確保する必要も出てくる。アラブ諸国政府がこの新しい基準の批准または実施に努めるか否かは、現時点では不透明である。

広範囲にわたる変革が必要

バーレーンの労働者代表イブラヒム・ハマドは、次のように述べている。「アラブ諸国は、家事労働者のためのディーセント・ワークに関するILOの条約と勧告を採択することでは意見の一致を見ている。しかし、それを国レベルで実施する上で、重大な障害が存在しています。湾岸協力会議の加盟国のように、大量の移民家事労働者を受け入れている国では、広範囲にわたる法改正を行う必要があるでしょう」。

サウジアラビアの労働者代表ニダル・モハンマド・ラドワンも批准を達成するにはまだしばらく時間がかかるとしている。しかし、一部のア

ラブ諸国では、国際的基準に従った国内法を導入するために、重要な取り組みが既に進行中であるとして、次のように述べている。「サウジアラビアでは、家事労働者とその使用者である家庭の両方に対する保護の改善を図る新しい法令、例えば保険制度など、の導入が議論されているところです。このような法令が可決されれば、サウジアラビアは条約批准の可能性に近づくことになるでしょう」。

アラブ首長国連邦の政府代表フマイド・ラシード・ビン・デマスは、ILO総会の家事労働者委員会の場で湾岸協力会議加盟国を代表して、クウェートでは家事労働者のための共通労働契約が導入されており、またアラブ首長国連邦では新しい法律によって個人の家庭における労働監督が認められる予定であると発言した。

2011年の家事労働者条約（第189号）は、賛成396票、反対16票、棄権63票で、また付属する補足的な同名の勧告（第201号）は、賛成434票、反対8票、棄権42票で、それぞれ採択された。棄権63票のうちの10票は、アラブ諸国代表によって投じられた。これは主として、家事労働の主流化や人権の配慮への支持を明確に示しながらも留保を表明した使用者たちによるものである。

2010年、使用者団体は条約よりも独立した勧告に賛意を示し、規定過多の条約では批准率が低くなる恐れがあると主張した。使用者たちはまた、家族の権利が尊重されなければならない家庭内で行われる、家事労働ならではの事情についても強調している。

労働監督が最大の課題

エジプトの政府代表イマン・ナハスは、次のように述べている。「本条約と勧告を実施する上で、特にアラブ諸国において最大の課題となるのは、一つには家庭のプライバシーを尊重しつつ、いかにして労働監督を実施するかということです。どこの労働監督官も家庭に踏み込むことのできる権利は有していないのです。したがって、このことがアラブ諸国にとって最大の課題の一つになるかもしれません」。

多くの人々は、条約が効果的に実施されるためには法改正だけでなく考え方の切り替えが必要になるだろうと考えている。実際のところ、むしろ考え方の切り替えのほうが先に求められるかもしれない。

「法律の文言や条約について議論するのは簡単です。国内法を改正して条約を批准することも可能かもしれません。しかし、本当の課題は、いかにして条約の諸原則を現実のものとするかです。この条約についての議論と採択を通して、私たちは国際的及び国内的な義務を受け入れました。私たちは、家事労働者のための自分たちの取り組みが、法的かつ道義的なものであるよう望んでいます」と、アラブ首長国連邦の政府代表フマイド・ラシード・ビン・デマスは述べている。

バーレーンの労働者代表イブラヒム・ハマドは、次のように付け加えた。「家事労働者に対する一層人道的な見方を深めるため、そして家事労働者は召使いではなく、紛れもない労働者であると認識するためには、アラブ諸国ではひとえに意識の向上が必要なのです」。

アラブ諸国は多数の移民労働者を受け入れている。その数は約2,200万人に上り、うち3分の1は家事労働に従事する女性で、バングラデシュ、エチオピア、インドネシア、ネパール、フィリピン、スリランカといったアジア・アフリカ諸国の出身者である。移民家事労働者の人数は国によってまちまちである。サウジアラビアが約150万人を受け入れているのに対して、レバノンとヨルダンの推計人数はそれよりはるかに少なく、それぞれ22万5,000人と7万7,000人である。



職場における女性の
エンパワーメント促進



先住民の権利向上に向けた初の
世界的パートナーシップ

最近の動き

職場における女性のエンパワーメント促進

(World of Work 2011年 8月発行第72号より)

2011年6月13日、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Women)は、ジュネーブにおいて、ジェンダー平等促進、男女差別撤廃、家事労働者の保護、「社会的保護の床」の促進、職場におけるジェンダーに基づく暴力の撲滅などの重要な問題を多岐にわたって取り上げた覚書をILOとの間で締結した。

この合意は、南南・三角協力など一連の協力手法を予定している。両国連機関は、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)とジェンダー・エンパワーメントの分野における政策の整合性

を高め、さまざまな活動の中でもとりわけ、政労使に対する提言・意識向上イニシアチブ、調査研究、訓練、技能向上、能力開発などの活動を共同で実施する。

ILOのファン・ソマビア事務局長は、ミCHEL・パチエレUN Women事務局長がUN Womenのビジョンと活動計画の提供に対する支持を迅速に集めたその「見事な統率力」を賞賛した。覚書はILOとUN Womenとの間に存在する既に強固な協働関係を制度化するものである。■



©ILO

覚書に署名するミCHEL・パチエレUN Women事務局長(左)とファン・ソマビアILO事務局長

先住民の権利向上に向けた初の世界的パートナーシップ

(World of Work 2011年 8月発行第72号より)

2011年5月20日、潘基文国連事務総長は、先住民の権利を促進・保護する国連諸機関による初めての国際的なイニシアチブを歓迎した。国連=先住民パートナーシップ(UNIPP)と呼ばれるこのイニシアチブは、先住民族の権利に関する国連宣言に対する公約であり、財政協力と技術的支援を動員することにより、宣言の完全実施を求める。

国連事務総長は、「宣言の原則を現実のものとするこの新しいイニシアチブの潜在力が十分に発揮されるよう、これを支援すること」を各国に促し、先住民は何世紀にもわたって抑圧に苦しみ、自分たちの土地、言語、資源を驚くべき速度で失い続けてきたことを指摘した。

「このような障害に関わらず、先住民は、大地との精神的なつながりなどを通じて、世界に大きな貢献をしている。彼らが権利を取り戻せるよう支援することにより、われわれもまたすべての人々の利益になるよう共有環境を保護することになるのだ」と事務総長は述べた。

UNIPPの目的は、先住民の権利を守り、先祖伝来の土地や天然資源の利用に関する紛争の予防を含め、地域や国レベルのガバナンスと政策プロセスへ先住民が完全に参加するため、その制度と能力を強化することにある。

多くの先住民のコミュニティは、採取産業による彼らの土地や資源の搾取が、多

くの場合、彼らの権利など構わずに行われていることを目撃している。

国連常設フォーラムのミルナ・カニンガム議長は次のように述べる。このパートナーシップは、「あらゆる場所の先住民が自分たちの人権を十分に実現できるようにするための取り組みにおける重要な一歩であった。われわれは、発言力のない人々の声が聞かれるようになるよう、そして自分たちの文化、伝統、歴史、望みの多様性を尊重し、尊厳をもたらすことができるよう、引き続き国連と協力していくことを期待している」。

2007年の「先住民族の権利に関する国連宣言」と1989年に採択されたILOの「先住民及び民族民条約(第169号)」は、先住民族の権利を促進・保護するための重要な国際文書として広く認識されている。

およそ90カ国に3億7,000万人以上の先住民が住むが、先住民は世界全体の貧困層の15%、そして極度の貧困状態で暮らす9億人の人々の3分の1を占める。先住民はまた、低い教育水準、多くの健康問題、高い犯罪率と人権侵害を経験する傾向にある。■



©M. Crozet/ILO

多くの先住民コミュニティが
土地や資源の搾取を目撃している

ILO駐日事務所

第15回ILOアジア太平洋地域会議 ディーセント・ワークを伴う持続可能な未来の 構築に向けて討議

© M. Crozet / ILO



第15回ILOアジア太平洋地域会議が2011年12月4日から7日まで、京都国際会議場にて開催された。本会議は、ILO総会の地域版ともいえるべきもので、世界の4地域（南北アメリカ、アフリカ、欧州・中央アジア、アジア・太平洋）にて原則4年に1度開催されるものである。

本会議は、当初2011年4月に同じく京都にて開催予定であったが、3月に発生した東日本大震災の影響により延期され、12月に開催されたものである。なお、日本で本会議が開催されるのは43年ぶり、3度目となる。

今回の会議では、「ディーセント・ワーク（働きたいのある人間らしい仕事）」を伴う持続可能な未来

会議参加者の声

アジア太平洋地域会議を終えて

厚生労働大臣 小宮山 洋子

ILOアジア太平洋地域会議は、この地域のディーセント・ワークの実現に向けた議論を行う重要な会議です。今回、日本は43年ぶりに開催国となり、私は、会議全体の議長という非常に重要な役割を務めました。この会議の日本での開催について、私は、東日本大震災に際して世界各国からいただいた支援に対するお返しであるとともに、復興に取り組む私たち日本人にとって大きな励みになるものと考えていました。会議が無事に終了した今、私のその考えのとおりだったと確信しています。

12月4日から7日までに開催されたこの会議には、出席者の到着を待っていたかのように、最も美しい紅葉が京都の青空に映える中、元首級出席者を含め400名以上の方々が参加されました。初日の開会式から最終日の閉会式に至るまで、参加各国の政労使代表から、開催国日本に対する感謝の言葉とともに、東日本大震災から立ち直りつつある日本国民に対する心からの敬意と連帯の念が、惜しみなく表明されました。

日本は、野田総理の特別演説と私の開会演説、そして分科会で牧厚生労働副大臣が日本の労働政策を紹介し、日本が復興を力強く進め、ディーセント・ワークを通じて人々が希望と誇りを持てる社会の実現を目指している姿を示しました。この日本の姿勢は、国内外からの政労使代表者の方々に感じ取っていただけたと思います。

会議の結論文書でも言及されていますが、前回の韓国国会合以降の5年間に、アジア太平洋地域は多くの大規模な自然災害に見舞



© M. Crozet / ILO

われました。日本は、自然災害時の雇用政策を中心テーマとする特別セッションを開催しました。東日本大震災での日本の経験を踏まえ、時宜を得た有益な議論の場を提供できたと確信しています。この特別セッションの議論をもとに取りまとめられた「教訓」は、会議の結果報告の中に位置づけられました。

4日間にわたる議論を経てまとめられた結論文書には、この地域のディーセント・ワークの実現に未だ多くの課題が残されているとの認識が示され、参加各国が共有すべき2015年までの政策優先課題が列挙されました。これは今後、国内でディーセント・ワーク実現に向けた政策を進める上で、重要で有益な指針になるものです。この結論文書に基づいて、日本は引き続き、国内でのディーセント・ワークの実現に取り組むとともに、アジア太平洋地域でのILO活動に協力し、域内のディーセント・ワーク実現に貢献していきます。

の構築」を全体テーマとして、2006年に釜山で開催された前回会議にて採択された「アジア太平洋におけるディーセント・ワークの10年」の中間年であることを意識し、アジア太平洋地域におけるディーセント・ワーク課題の実現について幅広く意見交換が行われた。

開会式とリーダーズ・フォーラム

初日開会式において、小宮山洋子厚生労働大臣が議長に選出され、副議長には、サクル・ゴバッシュ・アラブ首長国連邦労働大臣(政府側)、金榮培韓国経営者総協会副会長(使用者側)、桜田高明日本労働組合総連合会(連合)国際顧問(労働側)がそれぞれ選出された。

議長選出に続いてILO理事会議長グレッグ・ヴァインズ在ジュネーブ豪政府代表部公使より報告がなされた後、ソマビアILO事務局長より開会演説が行われた。ソマビア事務局長はの中で、過去30年の世界の成長モデルは幾つかの域内諸国に経済的な利益をもたらしたものの不均衡かつ不公平で持続不能

であり、放置しておけば社会の結束、政治の安定、長期的な発展を脅かすと警告し、社会正義の新たな時代に道を開く成長と開発の新たなビジョンの必要性を強調した。さらに現下の情勢を主としてユーロ圏の金融市場の信頼の危機と捉えるのは「深刻な誤り」と指摘し、逆に「我々の多国間統治の枠組み、さらには多くの国内政治体制さえもが、世界の金融を操作している人々の力にうまく抗し切れていない」との思いが広がっている」として「勤労世帯と地域社会のために、そして実体経済の企業や起業家のために公共政策を策定する政府の能力に対する人々の信頼感を維持・回復することが急務」と訴えた。

続いて、ホストカントリーとして、日本政労使代表から特別演説が行われた。野田佳彦総理大臣からは、日本の歴史的経験から、グローバル化が進展する中で「分厚い中間層」の重要性を再認識すべきであると、その復活の重要性が強調された。これに呼応する形で、使用者側を代表して西田厚聰日本経済団体連合会(経団連)副会長からは、他国との公平な競争条件を向上させることが雇用創出やディー



会議参加者の声

第15回ILOアジア太平洋地域会議に参加して

日本労働組合総連合会会長 古賀 伸明

第15回ILOアジア太平洋地域会議では、拡大する不安定雇用や悪化している若年者及び女性の雇用・労働条件、不十分な社会的保護施策、横行する労働者権利の侵害など、この地域で私たち労働者が直面している様々な課題について議論が交わされた。結果として、「ディーセントワークの実現に向けた10年」前半期を經過しても依然これら課題が山積していることが各国政労使で再確認され、結論文書にも労働者側グループが求めた優先分野が盛り込まれたという点で、同会議は意義あるものであった。具体的には、労働に関する権利の尊重、中核的労働基準の批准・実施の促進に向けた取り組み強化、団体交渉や社会対話の促進、成長に向けた政策の中心にディーセントワーク及び完全雇用を据えることなどである。

しかし重要なことは、結論文書を単なる文書で終わらせることなく、各国における施策の確実かつ完全な実施を確保することである。中核8条約の批准は早急に推進されるべきであり、とりわけ第87号、第98号条約の批准は、社会対話の促進や健全かつ建設的な労使関係を構築していく上で不可欠な、ディーセントワーク実現の基盤となるものである。日本は第105号、第111号条約が未批准であり、連合の取り組み強化についても改めて決意した。また、進捗の周期的なレビューとその後の取り組み改善が各国政労使によって着実に進むよう、ILOの適切な助言・働きかけにも期待したい。

また同会議には、政府代表欠席の中、フィジー労働組合会議

(FTUC)とビルマ労働組合連盟(FTUB)の仲間が参加することができた。両国では非常に深刻な労働者の権利侵害が横行しており、労働者側の会合など様々な機会を捉えて最新情勢を共有した。その上でフィジーについては、労働者側グループが提起した決議案が政労使三者の総意として採択された。これを踏まえILO及び各国政府には、フィジー政府に対する一層の働きかけを求めたい。

その他、日本政府主催特別セッション「自然災害危機対応～雇用対策を中心に～」では、連合として、「雇用なくして、復興・再生なし」という考え方を基本に被災地の特性を踏まえた産業政策と雇用政策を一体的に進めていくことの重要性を訴えた。ILOの効果的なコーディネートにより、日本の政労使の取り組みが好事例として今後活用されることを期待している。

最後に、同会議の日本開催は、私たち日本の政労使がそれぞれの役割を果たしたことで実現したものである。この場をお借りして、日本政府をはじめとする関係者の皆さん、同会議の準備・運営など様々なことにご尽力いただいたILO及びILO駐日事務所の皆さんに、心より感謝を申し上げたい。



©M. Crozet/ILO



© M. Crozet / ILO

▶ セント・ワーク実現の基盤となることなどが、また、古賀伸明連合会長からは、依然多くの問題・課題を抱えるアジア太平洋地域においては、「社会対話」を基礎としたディーセント・ワーク課題への取り組み推進が不可欠であることなどが強調された。

このほか、東チモールのジョゼ・ルイス・グテレ

ス副首相（4日）、アラブ労働機構（ALO）のアハマド・ルクマン事務局長（4日）、東南アジア諸国連合（ASEAN）のスリン・ピッスワン事務総長（6日）の基調演説も行われた。

4日、開会式に続いて行われた若年者雇用に関するリーダーズ・フォーラムでは、域内各地からの5名の若年者代表（学生、労働者、経営者など）により、現在直面している問題、若年者雇用問題に求められる対応等につき自由な討議が繰り広げられた。

本会議、テーマ別分科会、サイドイベント

本会議では、各国政労使代表が事務局長報告に基づきそれぞれ意見を開陳した。また、「テーマ別分科会」という形で、全体テーマについてより具体的に討議ができるよう、①マクロ経済政策、労働政策、

会議参加者の声

「持続可能な企業」の雇用創出によりディーセント・ワークの実現を

社団法人 日本経済団体連合会副会長／
株式会社 東芝会長 西田 厚聡

4月に開催予定であった第15回ILOアジア太平洋地域会議が、東日本大震災で延期されたものの、当初予定通り国立京都国際会館での開催にこぎつけたことは誠に喜ばしいことであり、まず、ILO関係者並びに日本政府のご尽力に対して謝意を表したい。

今回の会議は、「ディーセント・ワークを伴う持続可能な未来の構築」を主要テーマに掲げ、アジア太平洋地域において、働きがいのある人間らしい仕事を実現するための政策的課題について、①マクロ経済政策、雇用政策、社会的保護政策の調整、②生産的な雇用、持続可能な企業、技能開発、③労働における権利と社会対話等の観点から幅広く意見交換を行った。また、近年のアジア太平洋地域での自然災害の頻発を背景に、雇用政策を中心に自然災害危機対応について各国が経験交流を行うサイドイベントを日本政府が主催した。

開会式において、日本使用者を代表し、まず、雇用創出には民間部門の活性化が不可欠であること、そしてILOの推奨する「持続可能な企業」を支える事業環境の整備がディーセント・ワークの実現につながることを認識し、これを前提にした国内政策を展開することの重要性を強調した。次に、野田総理がTPP交渉参加に向けた方針を決定したことを歓迎しつつ、他国との公平な競争条件を確保し、事業環境を向上させることが雇用創出やディーセント・ワークの実現につながることを指摘した。そして、持続的な成長を達成するために、政治の強力なリーダーシップと共に、経営者の競争力強化のためのイニシアティブが不可欠であり、あ



© M. Crozet / ILO

わせて、労使の緊密なコミュニケーションによって労働者側の協力を得ることの重要性を指摘した。

我々使用者側の考え方が、4日間にわたる議論を通じて結論文書の随所に盛り込まれたことは歓迎すべきことである。とくに、①ディーセント・ワークの機会の拡大、所得増大、生活・労働条件の改善の基礎となる経済全体の生産性向上を推進する、②各国の事情を踏まえた社会保障制度の構築が重要、③国内法の透明化によるビジネス環境の向上、労働及び環境基準を維持する規定の明確化を推進する、④経済社会の持続可能性と両立する形で「グリーン成長」、「グリーン・ジョブ」を推進する、などである。

経済の先行きの不透明感が高まる中、アジア太平洋地域の成長を確実なものとしていくために、今回の成果を踏まえ、日本の経済界としては民間企業の活動を通じて今後とも雇用創出に貢献していきたい。最後になったが国連関係の国際会議に出席するのは今回が初めてであり、このような場で、日本の経済界の考え方を発信することの重要性を再認識させられた。

社会的保護政策の調整、②生産的な雇用、持続可能な企業、技能開発、③労働における権利と社会対話、の三つのテーマについて政労使からのパネリストを中心に討議が行われた。ここでの討議において今後一層力を入れるべきとされた政策課題等については、結論文書に盛り込まれた。

また、テーマ別分科会でカバーしきれない課題のうち特に重要な「グリーン・ジョブ」と「パートナーシップ」についてはサイドイベントとして討議が行われた。

5日夕刻には、日本政府主催の特別セッション「自然災害危機対応～雇用政策を中心に～」が開催され、そこでの討議に基づき自然災害に対応するための雇用政策についての教訓が取りまとめられ、会議報告書に添付された。

会議の成果

以上の討議においては、「アジア太平洋におけるディーセント・ワークの10年」へのさらなる取り組みを再認識し、政府及び労使団体の積極的な関与、実効的な社会対話、団体交渉の促進を伴い、ILOの

「グローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）」を基礎とした、公平で雇用を伴う成長を促進する政策群が提案された。それとともに、生産性向上を生活・労働条件の改善、所得向上、ディーセント・ワークの機会拡大の基礎とすべきことも求められた。また、持続可能な企業や生産的かつディーセントな雇用を生み出すための、透明かつ説明可能な規制環境の促進、必要に応じた雇用集約的投資への支援、最低賃金制度の整備、効果的な「社会的保護の床」の構築、よりグリーンな成長とグリーン・ジョブの促進、若年雇用及び労働力移動に関わる問題に対処する諸政策、インフォーマル経済の労働者の主流たる経済への移行のための統合された戦略の必要性などが挙げられた。

これらは、最終日の7日、結論文書^(注)としてとりまとめられ、採択された。また、労働者側から提出された「フィジーの労働組合の状況に関する決議^(注)」も採択された。

なお、本会議の各発言等概要は報告書^(注)に記載されているのでそちらをご覧ください。

(注) 全文は第15回ILOアジア太平洋地域会議の以下ウェブサイトで入手できる。結論文書とフィジーの決議については、日本語訳もある。
<http://www.ilo.org/aprm2011>

会議参加者の声

ILO第15回アジア太平洋地域会議に参加して

NPO法人ILO活動推進日本協議会 理事長 木村 愛子

2011年12月4日から4日間にわたって、紅葉の美しい京都国際会議場において開催されたILO第15回アジア太平洋地域会議に、筆者は参加する機会を得た。ILO活動推進日本協議会は、2011年8月にNPO法人として認可された公労使三者構成の組織で、ILO駐日事務所と密接に連携しつつ、ILOの理念と活動を日本国内において普及させる活動を行っている。

日本にとって43年振りという記念すべき今回の会議には、38ヶ国の政労使代表450人が参加し、2006年の韓国釜山会議で宣言された「アジアにおけるディーセント・ワークの10年」の実施状況を振り返り、今後4年間に進めるべき諸施策について、熱心な討議が行われた。

参加諸国は、経済のグローバル化の影響を受けて、多様な経済・労働諸事情を抱えており、貧富の格差も大きい。そのような状況を考慮して作成された会議プログラムは、会期の長さには比べると盛り沢山で、どのテーマについても時間不足であった。そのため、野田総理の演説でも言及された非正規労働者の増加および格差の拡大などの問題や、労働者側にとって関心が高い不安定雇用あるいはジェンダー不平等などの問題の討議が十分に尽くされなかったことは心残りであった。

とは言え、軍事政権によって2006年に任命されたフィジー政府が、労働組合や労働者の権利を違法に侵害している事態に対し、ILO第87号条約および第98号条約の遵守を、この会議の名において強く要請する決議案が労働者側から提出され、政労使の満場一



会議会場で長谷川真一ILO駐日代表及びガイ・ライダーILO総局長（基準並びに労働における基本的原則・権利担当）と。右端が筆者

致で可決された。これは特筆すべきことであった。

若年雇用問題についての討議では、マレーシアの女性記者、中国の男性学生、サウジアラビアの女性使用者、インドの国際労働組合総連合の男性代表ら、若い男女リーダーたちがパネリストとなり、「危機を乗り越えるためには、革新的な力をもつ若者たちの新しい工夫を受け入れて活用すべきだ」と主張していたことは、この地域の明るい未来を予感させ、筆者の印象に強く残った。

また、日本政府主催の「自然災害と雇用」に関する特別セッションでは、地震や洪水などの被害に苦むことの多いこの地域の特殊性を反映し、また東日本大震災の厳しい経験から学ぶという期待もあって、夕刻にも拘らず、会場は満席の盛況を呈した。この地域においてディーセント・ワークを実現するための今後の活動にとって、日本のリーダーシップと国際的パートナーシップの強化が大切であることを痛感させられた。

2011年ILOコープアフリカ 協同組合リーダー育成研修の実施

©Y. Nabeshima/ILO



IDACA、JA東京むさし及び三鷹緑化センターの皆さんと研修参加者。左から、2人おいて、マンヤカビ地区協同組合（ウガンダ）のバシェメルエルウェ（クレア）・カバキャンガ事業コーディネーター、オロミア協同組合公社（エチオピア）のパビル・テクレ・ロビ副事務局長、ILOコープアフリカのサム・ムシュウ協同組合育成専門家、カゲラ協同組合ユニオン（タンザニア）のヴェダスタス・ンガイザ・ジェネラルマネジャー、ルワンダ全国協同組合連合会のジャン・ンダンユズエ事業マネジャー、東アフリカ農業従事者連合会（ケニア）のステファン・ムチリCEO

協同組合とは、共同で所有され民主的に運営される事業体で、共通の経済、社会あるいは文化的なニーズと願望の実現のための自主的で自発的な人々の集まりを指す。組合員のニーズを満たす自助組織として、協同組合はコミュニティに基盤を置き、雇用や所得の創出を促進することで、持続可能で包摂的な開発を支援している。世界では10億世帯が協同組合活動に関わり、1億以上の雇用を生み出すことで、世界人口の約4分の1の生計を確保している。ILOは1920年から協同組合の育成に携わっており、この分野で国際基準（協同組合の促進に関するILO第193号勧告）を策定している唯一の国際機関である。2012年は国連の定める国際協同組合年であり、2011年10月末に行われたキックオフに向けた声明で、ファン・ソマビアILO事務局長は、「市場価値と人間の価値の両方のバランスをとる協同組合の理想は、“労働は商品ではない”というILOの設立原則にまさに合致している」と述べている。

協同組合育成に関する事業例として、アフリカの協同組合育成のために東部及び南部アフリカ各国で

ILOが実施する技術協力プロジェクト「コープアフリカ」が日本生活協同組合連合会（日本生協連・JCCU）の協力を得て行っている研修が挙げられる。この2010年に始まった事業では、公募者の中から選抜されたアフリカの協同組合リーダー数名が一週間の日程で来日し、日本の協同組合活動について学ぶ。研修実施2回目の2011年は9月25日～10月2日の期間、ILOコープアフリカが推薦するアフリカ5カ国（エチオピア、ケニア、ウガンダ、タンザニア、ルワンダ）の協同組合組織代表者5名を対象に、都内及び近郊において指導者育成研修を実施した。タンザニアにあるILOコープアフリカ事務局からもサム・ムシュウ協同組合育成専門家が同行した。プログラム

の一環として、9月30日午後、アフリカからの参加者による公開報告会も開催された。

研修1日目、参加者はまず、日本生協連本部において浅田克己日本生協連会長と長谷川真一ILO駐日代表から歓迎の挨拶を受けた後、日本の協同組合運動全体、また生活（消費者）協同組合について包括的な講義を受けた。参加者は、日本の協同組合運動における組合員の自主性に任せた活動や、生協における3～4名の組合員をまとめた「班」制度に大いに関心を持った。

2日目は全国労働者共済生活協同組合連合会（全労済）本部と早稲田大学生協を訪問し説明を受けた。早稲田大学では、生協が運営する食堂で学生と一緒に昼食をとったり売店で買い物をし、大学生活に溶け込んでいる生協活動を実体験した。また、夕方にはILO駐日事務所において、ILO及び駐日事務所の活動に関して説明を受けた。参加者はアフリカにおける児童労働の現状と、その防止に関して協同組合が果たし得る役割などについて熱心に意見交換を行った。

3日目の午前、(財)アジア農業協同組合振興機

関(IDACA)を訪問し説明を受けた。講義では主に戦後日本の農業の発展の歴史、それを支えた農協の役割、現在の農協の構造や活動がDVD上映も交えて説明され、参加者からも数多くの質問が出た。午後は、JA東京むさし／三鷹(東京むさし農業協同組合)に移動し、農協事務所で説明を受けた後、三鷹緑化センターで産直農作物や苗木の販売の様子を視察した。視察の後にはJA東京むさし組合長、スタッフの皆さんと旬の梨を食べながら活発な意見交換を行い、親交を深めた。

4日目は、農林中金総合研究所と全国労働金庫協会を午前、午後とそれぞれ訪れ、協同組合金融に関する説明を集中的に受けた。アフリカでは貯蓄・貸付協同組合のニーズが高く、数が多いこともあり、参加者は両機関の活動に強い関心を示した。

最終日は、さいたまコープの交流センターで、高齢者向け弁当サービスの試作料理教室を視察し、南浦和店で見学を兼ねて昼食のお弁当を購入した後、午後には日本生協連及びILOを交えた総括セッションと公開報告会で全研修を締めくくった。

総括セッションで参加者から寄せられた主な意見は、当研修を通して、組合員の自主、自立に基盤を置く日本の協同組合運動について学ぶことで視野が広がり、協同組合活動に対する自らの考え方が変わったという点であった。そして他のアフリカ協同組合リーダーにもこのような「気付き、学び」の機会を与えるためにも、当研修の年次継続開催の希望が



©Y. Nabeshima/ILO

表明された。

最終日の日本生協連におけるレビュー

2012年は国連が定めた「国際協同組合年(International Year of Cooperatives)」であり、日本国内でも国際協同組合年・全国実行委員会が発足し、「協同組合がよりよい社会を築きます」の国際スローガンの下、様々なイベントをはじめとした広報活動が実施される予定である。ILO駐日事務所は、今後も国内外の協同組合組織、ILO本部・協同組合部、コープアフリカなどと一層緊密に連携し、日本と開発途上国の協同組合運動の促進を様々な形で支援していきたいと考える。

BSR／ILO共催シンポジウム 「CSR基本課題—国内および海外における 労働問題」開催

ILO駐日事務所と国際NPOであるBSR(Business for Social Responsibility)は、9月2日午後、国連大学エリザベス・ローズ国際会議場において、シンポジウム「CSR基本課題—国内及び海外における労働問題」を開催した。

この共催イベントでは、まず冒頭、長谷川真一ILO駐日代表が労働の側面からみた「CSRの基本課題」について話し、ジェレミー・プレプシウスBSRアジア統括責任者が「ビジネス・インテグレーション—ビジネスの価値を求めて、労働問題の様々な角度からの考察」と題して、ジョン・ラギー国連事務総長特別代表によってこの夏に提出された「企業と人権

に関する指針(Guiding Principles on Business and Human Rights)」についても説明した。発表に続いて、二つのパネル・ディスカッションが行われた。パネル・ディスカッション1「今日の日本の労働課題とその傾向」では、中央大学専門職大学院の和田征樹氏の司会の下、テラーメイドゴルフ株式会社リーガルコーディネーターの小杉文美氏、ILO駐日事務所の林雅彦次長がそれぞれの経験に基づいて発表し、日本企業が労働CSRにグローバル基準で対応すること、その実施のための人材育成の必要性などが議論された。また、男女共同参画、ワークライフバランス、障害者雇用促進など、ハードローとして





©ILO駐日事務所



の労働法で守りきれない部分は、ソフトローでカバーして、疎外されている人々や分野にも目を向ける

ことの重要性が確認された。

パネル・ディスカッション2「海外のサプライチェーンにおける労働問題」では、ジェレミー・プレブシウスBSRアジア統括責任者が司会を務めた。パネリストは全日本金属産業労働組合協議会政策企画局次長の浅井茂利氏、富士ゼロックスCSR部企画グループマネジャーの浅野浩正氏、BSR広州事務所ジェイソン・ホー氏の3名で、海外、とりわけ中国のサプライチェーンにおける労働問題の事例が詳しく取り上げられた。また、企業のマネジメントに必要なのは、CSRに関するリーダーシップと戦略で、特にCSRを企業活動の負担としてではなく、企業価値を創造するものとして捉える考え方が重要ではないかという点も議論された。このシンポジウムには、企業のCSR担当者、労使団体関係者、研究者、学生など幅広いバックグラウンドの参加者約90名が集まり、コーヒープレイク中も含め、有意義な情報交換、議論が行われた。

ILO駐日事務所の活動概況：2011年後半

【9月2日】ILO駐日事務所／BSR (Business for Social Responsibility) 共催、日本財団ニューヨーク事務所協賛シンポジウム「CSR基本課題—国内および海外における労働問題—」(東京) ●オープニング：長谷川 真一 ILO駐日代表「CSRの基本課題について」●基調講演：ジェレミー・プレブシウス BSRアジア統括責任者「ビジネス・インテグレーション—ビジネスの価値を求めて、労働問題の様々な角度からの考察」●パネル・ディスカッション1「今日の日本の労働課題とその傾向」モデレーター：和田 征樹 中央大学専門職大学院戦略経営研究科／パネリスト：林 雅彦 ILO駐日事務所次長／小杉 文美 テーラーメイドゴルフ株式会社リーガルコーディネーター●パネル・ディスカッション2「海外のサプライチェーンにおける労働問題」モデレーター：ジェレミー・プレブシウス BSRアジア統括責任者／パネリスト：浅井茂利 全日本金属産業労働組合協議会政策企画局次長／浅野 浩正 富士ゼロックスCSR部企画グループマネジャー／ジェイソ

ン・ホー BSR広州事務所●総括：ジェレミー・プレブシウス BSRアジア統括責任者／長谷川 真一 ILO駐日代表●司会：鍋島 由美 ILO駐日事務所 (上の記事参照)

【9月30日】ILO駐日事務所／日本生協連共催研修報告会「アフリカにおける協同組合運動」(東京) ●報告：サム・ムシュー ILOコブアフリカ協同組合育成専門家「アフリカにおける協同組合運動」●研修参加者による発表：アフリカ5カ国(エチオピア、ケニア、ウガンダ、タンザニア、ルワンダ)の協同組合組織代表者 (32～33ページ記事参照)

【10月6日】法政大学大原社会問題研究所／ILO駐日事務所共催、日本ILO協議会後援第24回国際労働問題シンポジウム「持続可能な社会保障をめざして～ILOの戦略と日本の課題」(東京) ●長谷川 真一 ILO駐日代表「2011年のILO総会について」●山端 浩 ILO本部社会保障局専門家「2011年6月の第100回ILO総会での社会的保護・社会保障をめぐる議論」●清野 晃平 厚生労働省大臣官房国際課課長補佐「政府の立場から」●中島 圭子 日本労働組合総連合会総合政策局長「労働者の立場から」●森田 清隆 日本経済団体連合会国際協

力本部主幹「使用者の立場から」●武川 正吾 東京大学大学院人文社会系研究科教授「グローバリズムと地域主義の狭間で—日本の役割」●司会：榎 一江 法政大学大原社会問題研究所准教授

【10月24日】在日国連機関共催国連デー2011 @東北大学(仙台) ●基調報告①「持続可能な社会の新生に向けて～大学からの提言」●基調報告②「持続可能な社会の新生に向けて～企業からの提言」●午後の部開会挨拶：長谷川 真一 ILO駐日代表●パネル・ディスカッション「被災地：パートナーシップで取り組む」ファシリテータ：山下 真理 国連広報センター(UNIC) 所長／パネリスト：紺野 美沙子 国連開発計画(UNDP) 親善大使／佐野 直哉 国連世界食糧計画(WFP) 日本事務所民間連携推進マネージャー／菊川 穰 日本ユニセフ協会東日本大震災緊急支援本部コーディネーター／安住 宣孝 女川町長／山根 木 晴久 日本労働組合総連合会総合組織局長●「災害とボランティア」からユース宣言へ

【11月1日】「仕事の世界報告2011」(World of Work Report 2011) 記者セミナー(ビデオ会議・東京) ●報告：レイモン・トレス 国際労働問題研究所(IILS) 所長

書籍紹介



代替案はある：主流を越えたところにある経済政策と労働戦略

There is an alternative: Economic policies and labour strategies beyond the mainstream

Nicolas Pons-Vignon編
ISBN978-92-2-124581-0
2011年刊 140pp. 3,000円

経済危機の発生以来、経済学者と労働組合員たちは公平かつ持続可能な回復を達成できる均衡の取れた政策の採択にたどりつこうと願いながら、政府と経済界との対話を求め続けてきた。本書は、一面的思考が経済危機の対応を困難にしている主要な原因の一つであったことをあぶりだしている。寄稿文は、世界中で起こっている昨今の労働者の闘いと成功した制度的方策に関し、示唆に富む概要を示している。著者たちが提案する計画は野心的なもので、多くの労働者の賃金交渉からの排除、増大する非正規化、広がる賃金格差などの流れを変えることを示唆しているが、もし代替案があるとすれば、そのような野心は必要である。

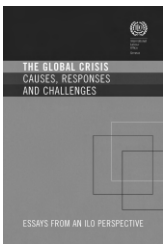


子供たちから見た児童労働

Children's views of child labour

ISBN978-92-2-024976-5
2011年刊 1,400円
英語/フランス語/スペイン語
3カ国語表記

本書は、子供たちからの贈り物である。連帯と希望の網が張り巡らされている世界中の国から集められた絵画と詩集が掲載されている。作者たちは、搾取や虐待の犠牲となった子供たち、または保護されていない子供たちを救済しようと緊急行動の必要性を訴える仲間たちである。彼らのメッセージは、正義への叫びであり、何百万人もの子供たちの健康と発達を危機に陥れる、堅固で恐ろしい状況を公然と非難するものである。本書は、児童労働の原因と結果に関する意識を高めるために、学校教育及びノンフォーマル教育双方において広く公開されるべき豊富な情報を含む教育学的ツールである。ILOとGeneva-World Associationの協力によって共同出版されたもので、児童労働に終止符を打つために、決意と実効性ある行動を呼びかけることを目的としている。

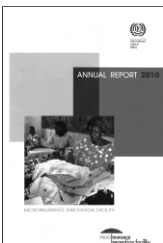


世界危機：原因、対応、課題 ILOの見解

The global crisis: Causes, responses and challenges. Essays from an ILO perspective

ISBN978-92-2-124579-7
2011年刊 240pp. 5,000円

この重要なエッセイ集は、2008年の世界金融危機以後のILOによる研究の主要成果を取りまとめたものである。多様な研究分野からの寄稿で成り立っており、雇用及び所得主導の成長、規制が果たす役割に関して新しい展望を提示し、今後の政策への勧告となっている。各地域で実施されてきた異なる政策対応を提示し、その効果を評価している。また、仕事の世界における持続可能な回復を達成するための労働市場、所得、企業及び社会対話において必要な改革案を検証している。これらの改革を実行するに当たっての障壁を克服し、公平を確保するための社会対話の役割が議論されている。最後に、貿易と金融のグローバル化をいかに公平なものにできるか、について考察している。



ワーキングプアを守る：小規模保険イノベーション・ファシリティの年次報告書 2010年

Protecting the working poor: Annual Report 2010 of the Microinsurance Innovation Facility

ISBN978-92-2-124553-7
2011年刊 68pp. 1,500円

これは、ILOがビル・アンド・メリンダ・ゲイツ財団の支援を受けて2008年に開始した小規模保険イノベーション・ファシリティの第3回目の年次報告書である。小規模保険は、貧しい人を事故、病気、家族の死、天災、財産喪失などのリスクから保護する目的で作られ、人々の選択と支払い能力に合わせて、保険金の支払いが行われるメカニズムである。



回復を持続可能なものに：各国のイノベーションからの教訓 公平を伴う成長に関する研究

Making recovery sustainable: Lessons from country innovations. Studies on Growth with Equity

ISBN978-92-9014-968-2
IILS/ILO2011年刊
19pp. 1,000円

新シリーズ「公平を伴う成長に関する研究」の総説書。ILO国際労働問題研究所によって書かれた本論文は、もし正しいポリシーミックスが実施されれば、成長と公平は達成できることを示している。ブラジル、ドイツ、インドネシア及び本プロジェクトのために収集された他の国の経験を基礎とした詳細な分析に基づく書物である。雇用と社会・マクロ経済政策の一貫性あるパッケージを採用したことで、成功裏に危機に対応できた国があったことが示されている。また、国別行動には限界がある事を示し、国際的な政策調整への教訓を引き出している。



グリーン・ジョブへの技能開発：世界の見方・21カ国の研究報告

Skills for green jobs: A global view. Synthesis report based on 21 country studies

ISBN978-92-2-125091-3
2011年刊 442pp. 6,000円

本書は、より環境に配慮した経済への新たな需要に見合うよう訓練の提供を調整するに当たっての21の先進国と途上国の経験を検証している。環境に配慮した産業の発展が雇用の可能性を開くには技能開発が不可欠だとし、技能不足がこの雇用創出の可能性を現実のものとする上で障害になるとしている。本報告書では、十分な情報に基づく政策決定、社会対話、省庁間及び使用者と訓練提供者との間の調整に基づく戦略を各国が開発することを提案している。



家事労働者も
同じ労働者