

ILO 本部 マリア・ヘレーナ・アンドレ労働者活動局長による講演会 ～仕事の未来～ 議事録

〔日時・場所〕 2016 年 5 月 16 日（月）14 時 国連大学本部ビル 5 階エリザベス・ローズホール

〔開会挨拶〕 田口晶子 ILO 駐日事務所代表

〔基調講演〕 マリア・ヘレーナ・アンドレ労働者活動局長

A. 仕事の未来イニシアチブ

仕事の未来イニシアチブというトピックは、ILO 事務局長によって、来る 2019 年の ILO 創設 100 周年に向けて議題に上げられた。このイニシアチブにおいては、三者構成主義に基づき、政労使の代表者が集まって「仕事の未来」というトピックについて議論することになる。

このような議論をする上で、本イニシアチブに関しては 3 つの主要な目的がある。

- (1) 仕事の世界を変容させる様々な力、そしてそれが政労使にどのような意味合いをもたらすのか、よりよく理解すること。
- (2) 政労使 3 者の間だけでなく、その他の利害関係者に対しても広く意見情報交換の場を提供するフォーラムを設置し、新しい政策とアプローチの形成に役立てること。
- (3) 代替的政策案や革新的パートナーシップの内容を明確にし、これらを推進し、政労使及びその他の重要なパートナーの間においてもこのような活動を広げていくこと。

B. 仕事の未来の 3 つの背景事情

仕事の未来というトピックを議論するに当たり、3 つの背景事情に着目したい。

- (1) 資本の未来について、経済活動の中で累積されている資本をどのように扱い、規制し、そして金融市場と労働の世界の境界について考察する必要がある。
- (2) 国家の役割について、いかなる種類の国家が必要なのか（肥大した国家かスリムな国家か）、公的投資と私的投資のつながりや協力体制はどうあるべきか、政党その他の社会パートナーの役割はどうあるべきかについて議論する必要がある。
- (3) 三者構成主義と社会対話の未来について、100 年以上保たれてきた三者構成主義が現代においても妥当しているか、交換や変更の必要があるか、また私たちは本当に強固で効率的な社会対話のシステムを有しているかについて、議論される必要がある。

C. 変化を牽引する 4 つの要素

このような議論の枠組みを考えるにあたり、変化を牽引する 4 つの要素が強調される。

- (1) 経済、社会、環境の持続可能性。ここでは、「スマートグロース」の定義及び仕事に与える影響、貧困の撲滅とディーセントワークの実現の方法、社会正義、富の分配、環境持続性の保持のための政策立案などが議論の対象となる。

- (2) 技術の進化。ロボット技術、演算能力、人工知能、医療科学、またナノテクノロジーなどの進化にあたり、これらの定義づけに囚われていないかを私たちは自ら見極める必要がある。
- (3) 労働市場におけるグローバル化とこれによる生産や仕事の組織の細分化現象。グローバルサプライチェーンや輸出加工地区に関して、グローバルサプライチェーンにおける利益の公正分配のための企業取引の規制という点が議論の対象となる。
- (4) 労働関係の変化と脆弱労働者の増加。労働市場における不安定性の増加、カジュアルな労使関係の増加に加え、若年、女性、移民労働者といった脆弱な労働者の問題にも対処しなければならない。日本では人口動態にこの問題の答えがあるように思われる。

D. 複雑な環境

以下に述べる非常に複雑な環境の中で、上記の 4 つの変化の牽引力に対応しようとしている。

複雑な環境として、いまだ金融危機からの回復途上にあり、2 億人もの失業者を生み出した経済情勢、毎年必要となる 4000 万の雇用に対する供給を困難にする成長予測の下方修正（これは人口動態および移民労働者の課題やインフォーマル経済にも圧力を加える）、あらゆる場所、国、社会で増大している不平等などが挙げられる。特に、不平等に対する対策は喫緊の課題である。

E. イニシアチブを推進するロードマップ

ILO 内で合意された 2019 年に向けてのロードマップは、3 つのステージから構成される。

- (1) 第 1 ステージ：本年度を目処に各国において仕事の未来に関する対話を構築する。この対話においては「100 周年の対話」と題して、4 つのトピック、すなわち「仕事と社会」「ディーセントジョブス」「仕事と生産の組織」「仕事のガバナンス」に焦点が当てられる。日本においても、政労使三者が仕事の未来に関する対話を構築することが望まれる。
- (2) 第 2 ステージ：2017 年から 2018 年にかけて、仕事の未来に関するハイレベルでのグローバル会議を設定する。
- (3) 第 3 ステージ：2019 年、これまでのステージの成果を集結し、ディーセントな仕事の未来を創造する戦略を構築する。

F. 忘れてはならない 7 つの課題

最後に、忘れてはならない 7 つの課題について述べておく必要がある。

- (1) 増加する不平等への対策。全世界のうち 62 人が世界の全人口の半分の富を有している状況（Oxfam の報告による）や労働生産性の伸びが賃金の伸びを上回っている状況からすると、不平等への対策は十分とはいえないだろう。
- (2) 持続可能な開発の実現。技術の役割、持続可能な生産及び消費の役割を特定し、より多くの仕事はもちろん、より質のいい仕事をいかに生み出すか、より環境にやさしい生産や経済にいかに移行するかについて議論されるべきである。このままの生産と消費のペースでは、新

たに惑星が 1 つ必要になってしまう。

- (3) 雇用の創出と雇用関係。雇用の需給調整、生産性の向上や技術および生涯教育に資する政策、また失業者及びインフォーマル経済の減少に関する政策が必要となる。また、近年の多様化し不安定化した雇用関係の問題に対処することも重要と思われる。
- (4) 労働安全衛生基準。労働安全衛生基準に関するコンプライアンスを確保以下に確保するかが課題であり、新たなリスクである心理社会リスクにも着目すべきである。
- (5) グローバルサプライチェーンに対する規制。サプライチェーンへの理解を深め、その運用や生産プロセスに適用されるルールや条件を特定し、労働者の利益代表や団体交渉の保障についても議論される必要がある。
- (6) 社会対話と団体交渉。良い結果を生み出さないような、制度化した三者構成主義と社会対話について再考の余地がある。適切な社会対話が行われてこそ良い結果が生じる。団体交渉の法的な責任と契約関係についても見直されるべきである。「社会対話プラス」、すなわち伝統的な三者構成主義を超える市民社会を加えた対話とはどのようなものであるべきかについても議論すべきである。
- (7) 国際労働基準の役割。新しい生産モデルの下での権利のあり方と国際労働基準のギャップを特定することは、大変困難ではあるが早急に取り組まれるべき課題である。全ての利害関係者の参加の下での議論の成功は、究極的には将来の労働を定義付ける ILO の能力にかかってきている。

G. 2 つのメッセージ

本議論を締めくくるにあたり、2 点申し上げたい。まず、未来の労働は私たちが望むものでなければならぬ。そして、労働者活動局長のメッセージとして、労働者の本議論への参加が極めて重要であるということを申し上げたい。

〔政府代表者コメント〕 厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室参事官 鈴木英二郎氏

仕事の未来に関連して、日本における 2 つの政策上の動きを紹介したい。

まず 1 つ目の政策が「ニッポン一億総活躍プラン」である。これは、人口 1 億人の維持を目的とし、これに必要な成長と分配の好循環のメカニズムや社会保障について、今後 10 年間のロードマップを示すものである。

当該プランの核となるのが働き方の改革である。グローバル社会における競争力を持った生産力の高い労働者の育成、および若者、高齢者、女性や障がいをもった労働者が生きがいを感じながら働くことのできる環境の整備という 2 つのプランが盛り込まれる予定である。具体的な方策として、多様な働き方の促進、同一労働同一賃金や最低賃金の原則に照らした処遇を目指すこととしている。

もう 1 つの政策上の動きが、2035 年を見据えた働き方の改革である。科学技術の発展等に伴う

労働の構造変化で失業者が多く生まれるリスクを踏まえ、厚生労働省は本年度、「働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために」懇談会」を立ち上げ、夏には報告書を取りまとめる予定である。

これらの分野に関する ILO の動向に関心を持ちつつ、ILO と歩調を合わせて検討を深めていきたいと考えている。

[労働者代表者コメント] 連合国際顧問 ILO 理事 桜田高明氏

今日的な環境を見ると、児童労働、強制労働、地球環境への悪影響、汚職、腐敗、そしてコンプライアンス意識の劣化が散見され、これらの問題は、企業の短期利益思考の強まりに端を発している。さらに、ガバナンスの強調によって株主利益の最大化が促され、短期利益思考に拍車がかかっている状況である。

特に近年、日本でもスチュアードシップコードやコーポレートガバナンスコードにおいて ESG（環境配慮、社会正義、企業統治）がキーワードとして注目されているが、ガバナンスよりも社会正義への企業のコミットこそが重要視されなければならない。

現場レベルでは、仕事の未来および社会正義を実現するための社会対話が大変厳しい状況に置かれている。2007 年の持続可能企業のシナリオを具体化する政策、例えば人的資本への投資を誘導する税制や企業会計制度におけるインセンティブなどが実行されなければならない。

[使用者代表者コメント] 経団連国際協力本部 森田清隆氏

「忘れてはならない 7 つの課題」の 1 つとして挙げられている持続可能な開発を実現するに当たっては、労働の保護とのバランスを図ることが重要である。この点に関して、経団連は、ILO の加盟国の義務を確認する環太平洋戦略的経済連携協定 (TPP) を歓迎し、その早期批准と実施に期待している。

グローバルサプライチェーンは国境を越えた雇用創出やディーセントワークの提供に寄与しており、持続的成長に不可欠なものである。企業は、サプライチェーン全体におけるディーセントワーク実現のために、コンプライアンスに力を入れている。

サプライチェーンの上流から下流までディーセントワークを保障するために、バイヤーの行動を対象とした基準を策定することは適切でない。何故なら、バイヤーの行動に焦点を当てても末端の下請における労働条件にまで対応することはほとんど不可能だからである。むしろ、途上国におけるガバナンスの強化が必要である。この点に関する ILO の技術協力に期待している。企業は、コンプライアンス事例の共有などの形で貢献できると考える。

[ILO 局長コメント]

鈴木氏のコメントにおいて引用された政府の 2035 年に向けての政策は大変興味深く、さらに議論がなされるべきである。他の多くの国々では人口動態的側面は常に社会保障システムに圧力を与えるものとして議論されており、どのように調和的な職場、すなわち既存労働者の知識経験を生かして若年者や障がい者にも雇用の扉を開くような職場を実現するかについては、あま

り議論されていないからである。

民間セクター、特にサプライチェーンの仕組みにおいては、質の高いガバナンスシステムとコンプライアンスの重要性に注目すべきである。また、価値の最大化という本日の議論に関して重要なのは、その価値がどのように経済に再投資されるか、または公平に再分配されるかという点であり、また効果的な社会対話と団体交渉の仕組みを持つことである。さらに、桜田氏が警鐘を鳴らされたように、ガバナンス制度の中で環境問題や社会正義にかかわる問題も忘れてはならない。

私たちは新たな国際的制度の活用も議論しており、例えば多国籍企業とグローバル労働組合との間で締結されるグローバル枠組協定について、社会対話や新しい生産方法に適用される国際労働基準を促進するものとして注目している。

本日の議題や議論の結果について、これを頒布させる責任の多くは政府及び使用者の力に委ねるべきであるが、政労使三者は、それぞれの力を用いて、議論の結果を共有する責任を負うべきである。本日の議論は非常に難しい課題を投げかけるものであるが、私たちは株主価値、短期利益追求、企業の社会的責任、そして効果的な社会対話システムについて、それぞれの関係性について継続的に議論していかなければならない。

[専門家からのコメント] 全国社会保険労務士会連合会 国際部 小野佳彦氏

社会保険労務士は日本と韓国にだけ存在するユニークな制度である。現在はILO ジャカルタオフィスとも協力してインドネシアにおける社労士制度導入にも携わっている。社労士法において、事業の健全な発展と労働者の福利に資することが目的とされており、私たちには、依頼者が雇用者であっても労働者の利益をないがしろにしてはならないという使命がある。

政府の試算によると、日本における全企業の 99.2%が中小企業であり、労働組合組織率も低い。この観点から、中小企業において社会対話や団体交渉をどのように実現していくのかという点は大きな課題である。また、ワークショップなどでは大企業の労働組合が中小企業の労働者の利益を代弁しているという現状がある。もし社労士がステークホルダーとして社会対話に参加することができれば、ILO と中小企業をつなぐインターフェイスになることができるのではないかと考えている。

[ILO 局長コメント]

ILO においても、中小企業の課題すなわち社会対話に参加することの困難性やいくつかの基準から適用除外とされていることなどに対処するべく活動を行っている。非常に難しい問題ではあるが、議論と改善の余地は十分にあり、専門家の知見が議論の一部となれば非常に興味深い結果が生まれるのではないかと考えている。

[閉会挨拶] 日本 ILO 協議会理事長 木村愛子氏