

アジア太平洋地域における ディーセント・ワークを伴う 持続可能な未来の構築

会議の概要と成果

978-92-2-827420-2 (印刷版)
978-92-2-827421-9 (ウェブ版 pdf)

2013 年 3 月 日本語版 初版発行

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、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 のいかなる見解をも示すものではない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、ILO による刊行は、文中の見解に対する ILO の支持を表すものではない。

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

ILO の刊行物及びその電子版は、主要な書店、ILO 駐日事務所、スイスにある ILO 事務局本部の出版局にて販売しています。最新刊行物のカタログは無料で配布している他、ウェブサイトでもご覧いただけます。ご注文は電子メール (tokyo@ILOtokyo.jp) でも受け付けています。ウェブサイトは、www.ILO.org/publns をご参照ください。

Printed in Japan

目次

● 第 15 回アジア太平洋地域会議の概要	・・・ 1
● 第 15 回アジア太平洋地域会議の成果	
(1) 「すべての人にディーセント・ワークを通じたアジア太平洋の包括的で持続可能な発展」(結論文書)	・・・ 6
(2) フィジーに関する決議	・・・ 13
(3) 日本政府主催厚生労働大臣特別セッションによる成果 「自然災害に対応するための雇用政策に係る教訓」	・・・ 15
● 付録	
(1) 会議日程	・・・ 17
(2) 事務局長報告(要約)	・・・ 21
1 マクロ経済・雇用・社会的保護政策の調整	・・・ 22
2 生産的な雇用、持続可能な企業、技術開発	・・・ 29
3 グリーン・ジョブと公正な移行	・・・ 35
4 労働における権利と社会対話	・・・ 40
5 社会的保護の拡大	・・・ 51
6 児童労働の撤廃と若者のための雇用機会創出	・・・ 56
7 労働力移動に関するガバナンスの改善	・・・ 61
8 論点	・・・ 63
(3) 追加事務局長報告(全文)	・・・ 65
はじめに	・・・ 66
効率的な成長、社会正義と繁栄の共有	・・・ 68
不平等を縮小し、脆弱さに取り組む	・・・ 68
社会的保護：人々への投資によって効率的な成長を促進する	・・・ 70
国際基準に見合う包摂的な労働市場の促進	・・・ 72
仕事を豊かに生む成長を支援する	・・・ 73
今日の若者には仕事を創出し、将来の高齢労働力に備える	・・・ 76
中小企業の可能性を広げる	・・・ 77
グリーン・ジョブと公正な移行	・・・ 79
人々を中心に据えた災害復興とリスク管理	・・・ 81
地域統合と協力の強化	・・・ 82

今後の取組み	・ ・ ・ 84
ILO の役割	・ ・ ・ 86
結論	・ ・ ・ 87
(4) ソマヴィア事務局長 開会の辞 (全文)	・ ・ ・ 89
(5) 野田内閣総理大臣 特別演説 (全文)	・ ・ ・ 96
(6) 日本の政労使及び ILO 協議会理事長からの寄稿	
(6-1) 小宮山洋子 厚生労働大臣	
「アジア太平洋地域会議を終えて」	・ ・ ・ 100
(6-2) 古賀伸明 連日本労働組合総連合会会長	
「第 15 回 ILO アジア太平洋地域会議に参加して」	・ ・ ・ 101
(6-3) 西田厚聰 日本経済団体連合会副会長・(株) 東芝会長	
「『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」	・ ・ ・ 102
(6-4) 木村愛子 ILO 活動推進日本協議会理事長	
「第 15 回 ILO アジア太平洋地域会議に参加して」	・ ・ ・ 103

第 15 回アジア太平洋地域会議の概要

アジア太平洋地域会議とは

第 15 回アジア太平洋地域会議は、おおむね 4 年に一度開催される、いわば地域レベルの ILO 総会にあたる。本会議が日本で開催されるのは、昭和 43 年（1968 年）の第 6 回会議以来 43 年ぶりのこととなる。

前回の第 14 回会議は、2006 年 8 月に韓国の釜山で開催されたが、そこでは「アジアにおけるディーセント・ワークの 10 年」（2006 - 2015 年）が設定された。「アジアにおけるディーセント・ワークの 10 年」では、優先的に活動する分野として、①仕事を創出し、競争力と生産性のある持続可能な企業の促進、②若年雇用の展望改善、③労働力移動、④労働市場のガバナンス、⑤ディーセント・ワークのための地域開発、の 5 つを定めており、今回の会議開催時においては、ほぼその中間にあたることから、これらの優先的に活動する分野での進捗状況を確認すると共に、目標の達成に向けてさらに何をすべきかについて討議が行われた。

今次会議では、ILO 加盟国のうち、アジア太平洋諸国・地域（アラブ地域を含む）の 38 ヶ国から政労使の代表約 450 人が出席し、すべての人が、自由、公平、保障、人間としての尊厳が確保された労働条件を享受するディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の達成のため、これまでに成し遂げた進展を検討し、今後 4 年間の当該地域での活動の方向について討議が行われ、その討議の結果が、結論文書としてとりまとめられた。

開会式とリーダーズ・フォーラム

初日（12 月 4 日）の開会式において、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・ゴーバッシュ・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（本会議についての小宮山大臣からの寄稿は付録 6 - 1）。

議長選出に続いて、ILO 理事会議長グレッグ・ヴァインズ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その中で、過去 30 年の世界の成長モデルはいく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正で持続不能であり、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拓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（演説全文は付録 4）。

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。野田佳彦内閣総

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し、その復活の重要性が強調された（演説全文は付録5）。



野田内閣総理大臣による特別演説

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」を基礎としてディーセント・ワーク課題への取組み推進が不可欠であることなどが強調された（本会議についての西田副会長、古賀会長からの寄稿については付録6－2及び6－3）。

このほか、東ティモールのジョゼ・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・ルクラン事務局長（4日）、東南アジア諸国連合（ASEAN）のスリン・ピッサワン事務総長（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、若年者雇用問題に関して求められる対応等につき自由な討議が繰り上げられた。



若年者雇用に関するリーダーズ・フォーラム

本会議、テーマ別分科会

本会議では、各国政労使代表が、これまでのアジア太平洋地域における進展と残された課題について、議論の素材として事前にとりまとめられて会議に提出されている事務局長報告書（付録2として本報告書の要約を、付録3として追加報告書の全文を掲載）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、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3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。ここでの討論において今後一層力をい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。



本会議

サイドイベント

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。

アジア太平洋地域では、世界の自然災害の 40%が発生し、死者の 82%を占めるといわれている。この地域の各国が自然災害に対応する雇用政策に関心を持ち、自然災害による雇用の危機への対処能力を高めることができるよう、日本、ILO、各国政労使が経験を共有することを目的とし、5日夕刻に、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～」が開催された。ここでの討議を踏まえ自然災害時の雇用政策の教訓が取りまとめられ（本巻 p.15～）、会議報告書に添付された。



日本政府主催特別セッション



受付周辺のバナー

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（本巻 p.6～）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」（本巻 p.13～）も採択された。

なお、本会議における各国政労使代表からの各発言等の概要は、会議報告書（本巻には収録していない。）を参照のこと。会議報告書については、

http://www.ILO.org/global/meetings-and-events/regional-meetings/asia/aprm-15/reports/WCMS_169770/lang-en/index.htm

より英語版をダウンロードできる。



本会議場全貌

すべての人にディーセント・ワークを通じた アジア太平洋の包摂的で持続可能な発展

ILO 第 15 回アジア太平洋地域会議 結論

2011 年 12 月 4－7 日、京都

1. 我々は、東日本大震災とその結果の甚大な人的損失から立ち直りつつある日本国民の勇気と回復力に対して、心より敬意を表する。
2. 我々は、国家的な悲劇の直後に温かい歓迎を表明され、本会議に素晴らしい組織体制を発揮してくださった日本国政府および社会的パートナーに対して感謝申し上げるとともに、ここ京都に集まることによって、日本国民、特に被災地の人々への連帯の念を表明する。
3. 我々は、同地域会議中、特に雇用政策に焦点をあてた災害対応に関する重要な教訓を得る機会となった日本政府による特別セッションの開催に謝意を表する。
4. 我々は、同会議の開会式において野田総理大臣の演説を賜った栄誉に感謝の意を表する。
5. 我々は、事務局長が「ディーセント・ワークを伴う持続可能な未来の構築」と題する報告書、および同地域のより最近の動きに関する情報を提供し、社会正義を伴う新しいより効率的な成長パターンへの前進について論ずる追加報告書を用意されたことを感謝する。
6. 我々は、ファン・ソマビア ILO 事務局長がその任期において最後のアジア太平洋会議に出席され、同地域の発展に対するゆるぎない支援と世界中でディーセント・ワークの実現に向けた取組みの進展に多大なる貢献をされたことに敬意を表する。

1. 2006 年の地域会議以来の実績を振り返る

7. 2006 年、釜山で開催された前回のアジア太平洋地域会議において「アジア太平洋におけるディーセント・ワークの 10 年」のための計画を発足させて以来、5 年が経過した。我々は釜山での公約について、その進展状況を確認し、重要な成果を認めると同時に、すべての人にディーセント・ワークを実現する目標に向け、新旧含め、多くの課題が横たわっていることを認識した。
8. 我々は、ディーセント・ワークを国の開発戦略の中心的な目標に据え、ジェンダー平等を促進するためのガバナンスの枠組みを強化することを含め、労働市場のガバナンスを向上させてきた。2006 年 8 月以降、アジア太平洋地域の加盟国によって 68 の条約が批准された。しかしな

がら、当該地域の ILO 中核的条約の批准および履行数は、他地域と比較して依然として低い。移民労働者は、同地域の労働者の中で最も脆弱な者のままではあるものの、彼らの権利に関する意識と行動は、今日、向上している。社会的保護制度、児童労働の撲滅、若い男女の技能向上に対する投資は増大した。2007 年に 2 つだったディーセント・ワーク国別プログラム (DWCPs) は、太平洋地域の 6 つを含め、現在 20 のプログラムが実施中であり、別の 21 のプログラムが活動計画中である。これらのプログラムでは、雇用政策、職業訓練制度、社会的パートナーの能力強化、労働安全衛生および児童労働の撲滅などの活動を取り扱っている。

9. 釜山会議以来の 5 年間に、同地域では多くの大規模な自然災害—洪水、地震、津波、サイクロン、台風など—も被ってきた。最近日本で確認されたように、災害の予防と対応策において、雇用・社会政策はその重要な部分であり、同地域における ILO の協力の中で、その重要性は高まっている。

大きな課題に直面するダイナミックな地域

10. アジア太平洋地域は、世界で最もダイナミックな地域である。同地域における多くの国々の急速な経済成長は、家計収入を増大させ、数億人にのぼる人々を極度の貧困から脱却させた。
11. しかし、急激な成長に関わらず、多数のワーキング・プアーと巨大なインフォーマル経済を減少させるのに十分なディーセント・ワークは創出できていない。
12. 一世代のうちに、アジア太平洋地域は飛躍的な経済進歩を遂げた。同地域は、国際的な市場での競争がもたらす、あらゆる機会と挑戦とともに、一段とグローバル経済に統合されつつある。
13. 世界規模の経済と仕事の危機を経て、同地域は素早く立ち直った。しかし、現在、世界の他地域における新たな金融の混乱が、同地域の経済的・社会的発展を再び脅かしている。
14. 危機以前でさえ、急速な経済成長は、多くの国の経済で不均衡な広がりを見せ、所得と富の不平等は拡大した。何億人もの人々が最下層の貧困から脱出した一方、同地域は、依然として世界のワーキング・プアーの 73% を占めている。また、多くの国々が、自然災害および人的要因による衝撃に対して脆弱である。社会的保護制度については、最近、重要な進展があるものの、大多数の人々に効果的に適用されるには至っていない。
15. 我々は、極めて多様性に富んだ地域であり、この点を考慮して、発展に協力していくことが、我々の将来にとって不可欠である。

ディーセント・ワークの要望に応える

16. 同地域は世界で最も人口が多く、労働力が急速に増大しており、段階的にインフォーマル経

済の規模を縮小し、ディーセントな仕事の創出を奨励することにより、その巨大な潜在的生産力を拡大し、貧困を撲滅するために活用しなければならない。

17. ジェンダー平等によってもたらされる社会的・経済的恩恵を獲得する上で、ジェンダーの不平等、特に仕事の世界における女性の不均等な待遇と機会は、依然として現代社会の主要な問題であり、優先課題として取り組まなければならない。
18. 国内の地方から都市部へ、そして国境を越えて移動する移民労働者は、同地域の繁栄に寄与しているが、搾取や差別的処遇において最も脆弱な立場に置かれている。
19. アジア太平洋地域には家事労働に従事する（世界で）最多数の労働者が存在する。彼らが社会の経済的な機能に果たす役割の重要性にも関わらず、家内労働者、特に移民労働者は、とりわけ劣悪な労働条件と人権の侵害にさらされている。
20. 若い男女の多数が、ディーセントな生活への機会に不可欠なディーセントな仕事を見つけることができないでいる。それでいながら、同地域の数千万人もの学校に通うべき少年少女たちが働いている。
21. 域内のいくつかの国々は、人口の高齢化と減少する生産年齢人口の問題に直面している。
22. 我々はまた、往々にして壊れやすい自然環境に対して、経済開発が及ぼす影響についての認識を強めている。気候変動の影響と経済のグリーン化に地域全体で取り組む努力には、ディーセント・ワークへの機会を増加させる多大な潜在的可能性がある。
23. ビジネスが、労働者と共に、持続可能な経済および社会環境を活用して事業を展開することができれば、この地域が必要とするディーセント・ワークの機会が創出されるであろう。

改革と持続的な進展のための対話と協力

24. アラブ諸国における最近の動きは、社会的排除、ディーセントな仕事の欠如、基本的権利の否定がもたらす結末を端的に示している。社会正義、尊厳、ディーセントな仕事、基本的権利の尊重、経済的排除に終止符を打つことへの広範な要求は、ディーセント・ワークの実現に向けた取組みの重要性を強調している。
25. 国際労働基準は、国と市民が社会的・経済的・政治的により一層包摂的になることを支援する上で重要である。社会対話は、紛争を解決するのみならず、持続可能な企業の育成、ディーセント・ワークの機会の拡大、社会的保護制度の構築、労働者の権利を守る雇用環境の整備を前進させるために合意された方法で協力する上で重要である。
26. 我々は、労働における基本的原則と権利の尊重はもとより、中核的労働基準の批准と実施の

促進を強化していく。

27. 社会対話と労使の協力は、ILO の構成員のニーズを満たし、国家、地域、そして世界的な行動を通じて、「アジア太平洋におけるディーセント・ワークの 10 年」という目標を達成する新たな原動力に向けた合言葉である。ディーセント・ワーク国別計画は、政労使の三者構成員の優先順位付け、関与、主導権を適切に反映すべきである。我々は、ディーセント・ワークの実現に向けた取組みの 4 つの戦略目標に基づき、国情の違いに合った一連の具体的かつ实际的措置を通じて、地域を横断してディーセント・ワーク国別計画の拡大と実行の加速に取り組む決意である。
28. アジア太平洋地域の政府、使用者と労働者は、第 14 回アジア太平洋地域会議において発議された「アジア太平洋におけるディーセント・ワークの 10 年」への取組みを再確認するものである。
29. これらの結論事項は、前回の会議以来の進展を考慮した上で、2015 年までの「アジア太平洋におけるディーセント・ワークの 10 年」の更なる実施を目指すものである。

II. 「アジア太平洋におけるディーセント・ワークの 10 年」のための国内政策優先課題

30. 2006 年の「アジア太平洋におけるディーセント・ワークの 10 年」を基礎として、2015 年までの期間に向けた以下の政策優先課題は、同地域の多様な国々が共有するものである。その適用の仕方は、国情によって異なるかもしれない。社会対話は、政策設計および実施の質と実効性を確保する上で鍵となるものである。これらの政策分野を横断するジェンダー平等の促進もまた不可欠である。

a. 経済、雇用および社会政策

31. ディーセント・ワークおよび完全雇用が、強靱かつ持続可能で均衡のとれた成長と包摂的な開発に向けた政策の中心に据えられるように働きかける。
32. 公平で仕事を豊かに生む戦略を促進するために、ILO のグローバル・ジョブズ・パクトに基づく政策パッケージを設計する。
33. ディーセント・ワークの機会の増加、所得向上、生活・労働条件の改善の礎として、経済全体の生産性向上を推進する。
34. ILO 基準を基礎とする団体交渉および最低賃金制度の発展を促進する。
35. 貧困および所得と富における広範な不平等を低減する。

36. 各国の実情に応じた、効果的な「社会的保護の床」を構築する。
37. 整合性のある政策の必要性を認識し、経済・雇用・社会政策の設計および実施に関する国内のハイレベル討議への ILO の政労使構成員の参加を支援する。
38. ディーセント・ワークと完全雇用を国際的にも地域的にも調整されたマクロ経済政策の重要な目標とすることを支援するために、関連する国際機関および地域機関を奨励する。

b. 持続可能な企業、生産的な雇用、技能開発

39. 我々の地域に必要なディーセント・ワークの機会を創出するために重要な持続可能な企業のための環境づくりを改善する。
40. 労働および環境基準を維持する規定を含む、よく設計された透明で、説明可能な、かつよく周知された、ビジネスのための規制環境を促進する。
41. ILO の多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言の活用を促進する。
42. 若い男女を含む起業家精神を促進する。
43. 協同組合を含む良質の公共サービスおよび社会的経済を促進する。
44. ディーセント・ワークに合致する農村および農業の発展を後押しする。
45. 根拠に基づく政策策定に資するよう、男女別に集計された情報を含む労働市場統計を作成し、（データを）収集し、分析する能力を形成する。
46. 雇用サービス組織を強化する。
47. 例えばディーセント・ワークの創出と両立する公的雇用保障制度のように、必要に応じて、雇用集約的な投資を強化する。
48. 若い男女が持続可能な雇用やディーセント・ワークを享受できる機会の創出という課題に取り組む施策を実施する。
49. 労働力、特に若者に対し、ディーセント・ワークや生産的な雇用に必要なとされる技能を身につけさせる。
50. インフォーマル経済における労働者や企業を主流たる経済に移行し、所得や労働条件を改善することに資する統合された戦略に焦点を当てることを継続する。

51. 経済的・社会的な持続可能性を維持しつつ、より環境に配慮した緑の成長とグリーン・ジョブを促進する。
52. 労働安全衛生を改善する。
53. 救援活動や復興における雇用および社会的側面に特に焦点を当てた災害への準備と対応能力を改善する。

c. 労働における権利と社会対話

54. 中核的労働基準および ILO のガバナンスに関する条約¹を批准および履行する努力を強化する。
55. 生産的な社会対話を可能にするメカニズムとして、結社の自由および団体交渉の尊重を強化する。
56. 紛争の予防および解決のための社会対話の制度および手続きを支持し、必要に応じて構築する。
57. 社会対話および団体交渉に係る労使団体の能力を向上させる。
58. 社会対話を十分に活用し、低炭素経済への移行に伴う変化を含む労働市場の変化を予期し、これに対処する。
59. 労働安全衛生、最低賃金、その他の労働条件を含む法律の履行を確実にするために必須の制度として、労働監督を支持する。
60. 募集・採用慣行を改善し、移民の権利を保護するために、送出国・受入国間の対話および二国間協定を含む、労働移動に関する技術支援および協力を拡大する。また、移民に関する ILO の文書ならびに家事労働者条約（第 189 号、2011 年）および付属の家事労働者勧告（第 201 号、2011 年）を促進する。
61. 障害をもつ人々、児童労働に従事する少年少女、人身取引や強制労働の犠牲者、HIV/エイズ感染者、原住民、基本的権利が否定されている職場で働く労働者など、脆弱な労働者のニーズに対処するための取組みを強化する。

d. ILO の活動

¹ 労働監督条約（第 81 号、1947 年）、雇用政策条約（第 122 号、1964 年）、労働監督（農業）条約（第 129 号、1969 年）、三者の間の協議（国際労働基準）条約（第 144 号、1976 年）

62. 2016 年に向けた政策の優先順位に関する本会議における特定を考慮し、事務局は、
- a. 構成員を支援する作業計画を見直す。
 - b. 完全かつ生産的な雇用と「すべての人にディーセント・ワークを」を促進するために、社会的パートナーの全面的な関与のもと、アジア開発銀行やアジア太平洋における国際連合を含む地域・国際機関との協働を強化する。
 - c. 上記にて特定された優先事項に係る行動を促進するため、政策の整合性を促進し、共同研究を企図するべく、関連する国内機関や地域機関との協働の努力を発展させる。
 - d. 上記の優先事項やイニシアティブ、および第 14 回アジア地域会議での決定事項の実施について、その進展を監視し、助言を与え、報告を行う。
 - e. 第 16 回アジア太平洋地域会議での討議に資するよう、ディーセント・ワークを実現するための上記の優先事項やイニシアティブの実効性を評価する。
63. さらに、我々は、ILO 理事会が、ILO 事務局に対し「アジア太平洋におけるディーセント・ワークの 10 年」における政労使構成員の努力を、適切かつ要請に即して支援するよう指示することを求める。

フィジーにおける労働組合の状況に関する決議

2006 年、軍によって任命されたフィジー政府が労働組合指導者を投獄し、複数の行政命令を発することで総体として ILO 第 87 号及び第 98 号条約によって保障されている国際労働基本権をフィジーの労働者から剥奪してきたことに留意し、

2009 年の公共非常事態規則によって、政府が認可しない限り、組合が集会を開くことを違法化すると共に集会許可が与えられていない、あるいは直前に取り消されることを想起し、

さらにまた、当該規則は警察による労働組合集会の解散を許しており、今年に入ってから数回それが実行されており、また、軍はフィジーの労働組合上級役員に深刻な暴行・嫌がらせを何度も行い、時に重傷を負わせていることを想起し、

フィジー労働組合会議（FTUC）の全国書記長が国際労働総会、国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織（ITUC-AP）執行委員会に出席し、演説することを政府が阻止し、現在は全国書記長が 2011 年 12 月 4 日から 7 日まで京都で開かれている第 15 回アジア太平洋地域会議に出席するのを妨げる出国禁止を課していることを考慮し、

2009 年以降、政府は数度にわたって官民両部門の労働組合及び労働者の権利を激しく切り下げる複数の命令を発し、過去、現在、そして将来にわたる侵害に対する司法による見直しと救済手段への道を閉ざし、法律そのものの正当性を問う権利を許していないことに鑑み、

これらのことが労働組合との何らの協議もなく行われたことに留意し、

政府が発した不可欠国家産業令は、重要法人（金融、電気通信、民間航空、全ての外資系銀行と公益事業部門を含む）における組合登録を取り消し、全ての労働組合に同法に基づく再登録を求めており、さらにまた、労働組合による専従役員の選出を阻止し、首相の事前承認を得た交渉単位の設立のみを許していることを想起し、

これら及びその他の労働者の権利侵害を糾弾した結社の自由委員会第 2723 号案件の勧告に留意し、

ILO 事務局長による社会対話への呼びかけに政府が応じていないことを遺憾とし、

かかる違反行為はフィジーにおける投資と雇用並びにその地域社会及び国際社会における立場に悪影響を及ぼし続けることを考慮し、

以上のような深刻な懸念事項に鑑み、アジア太平洋地域会議はフィジー政府の行為を強く非難すると共に、事務局長が以下を行うよう理事会が指示することを要請する。

1. フィジーの情勢を密接に監視し、フィジーの労働者の人権及び労働者の権利を保護するために介入すること。
2. とりわけ「政府に対し、事実を明確にし、政府が社会的パートナーと共に結社の自由原則に沿って適切な解決策を見出すのを支援することを目的とする同国に対する

直接接触ミッションを受け入れるよう」求めることによって、第 2723 号案件に関する ILO の結社の自由委員会の勧告の完全なる履行を確保すること。

3. すべて人は、自国を立ち去り、自国に帰る権利を有すると謳う世界人権宣言に示されているように、フェリックス・アンソニーに課された移動制限を直ちに解除し、労働組合活動に関わる会合へ出席できるよう要求すること。

「自然災害に対応するための雇用政策に係る教訓」

日本政府主催厚生労働大臣特別セッション（2011 年 12 月 5 日）

自然災害の復旧・復興過程での雇用政策は、世界の自然災害の 40%が発生し、死者については 82%を占めるといわれているアジア太平洋地域での重要な課題の一つである。

日本政府は、第 15 回 ILO アジア太平洋地域会議の京都開催にあたって、域内各国が自然災害に対応するための雇用政策について相互に経験と情報を共有するため、2011 年 12 月 5 日、京都市で特別セッションを開催した。このセッションでは、「自然災害危機対応～雇用政策を中心に～」をテーマとし、自然災害対応に豊富な知見を有する各国政労使及び ILO がその取り組みについて報告を行うとともに、参加者との意見交換を行った。

日本国厚生労働副大臣は、このセッションを通じ、自然災害に対応するための雇用の維持・確保に係る政策は、ILO の提唱するディーセント・ワークのための政策の一つとして位置づけられること、社会的保護政策との連携が重要であること、その展開にあたって政労使の対話が重要であることを再確認し、これらが各国政労使に広く認識されることがアジア太平洋地域のディーセント・ワークの実現に貢献するとの認識が共有されたと確信した。

日本国厚生労働副大臣は、このセッションの成果が共有され、各国で今後の自然災害に対応するための雇用政策が効果的に実施されるよう、以下の通り教訓をとりまとめる。

記

- 1 自然災害は雇用に深刻な影響を与えうること、及び、自然災害に対応する雇用政策が復旧・復興のために重要であることが、広く認識されるべきである。
- 2 自然災害に対応する雇用政策は、失業状態に対する緊急的支援に加え、被災者の生活を中期的に支援し、雇用を確保・維持することにより、自立的な生計を回復することを目的として実施されるべきである。
- 3 自然災害に対応する雇用政策は、復興の各段階に応じ、復興需要と連携し、被災者の雇用が促進されるように実施されるべきである。
- 4 自然災害に対応する雇用政策は、社会的保護政策の一環として及びディーセント・ワークの実現に資するよう実施されるべきである。
- 5 被災者の就職を支援するため、公共職業安定組織による求人開拓・職業紹介サービス、復興需要や求人を踏まえた職業訓練が提供されるべきである。
- 6 所得保障、求人開拓、職業紹介、職業訓練のあっせんなど、自然災害により離職を余儀なくされた被災者が再就職するために必要な支援をワンストップサービスセンターで一貫して

行うことは、雇用に係る行政機能の早期の確保に資するとともに、被災者の生計を回復するために重要である。

- 7 社会的弱者が自然災害によってもっとも危機にさらされやすいことから、自然災害に対応する雇用政策は、社会的弱者に十分な配慮をして実施されるべきである。
- 8 自然災害に対応する雇用政策は、労使、地方政府、その他の関係者との対話を踏まえ、立案されるべきである。
- 9 被災地の経済活動の停滞によって、自然災害による直接的な被害を受けていない他の地域でも雇用が危機にさらされることがあることが認識されるべきである。
- 10 自然災害に対応する雇用政策は、必要なときに速やかに実施できるよう、準備がされているべきである。平時に雇用労働政策や社会的保護制度が整備されていれば、それを有事に応用することでダメージを軽減できることに留意すべきである。
- 11 自然災害に対応するための雇用政策は、企業を通じて実施することも有効である。また、企業間の協力が企業にとって、又、労働者にとっても有効であることが認識されるべきである。
- 12 復旧復興工事では、適切な労働災害防止対策が採られなければならない。特に、被災者を雇用する場合は、被雇用者に労働安全衛生に関する十分な知識がないことを前提としなければならない。
- 13 ILO アジア太平洋総局は、今回のセッションでとりまとめられたような日本をはじめとするアジア太平洋地域における雇用政策を中心とする災害対応への経験をさらに蓄積し、将来の自然災害への備えとして各国に提供できるよう、準備を進めることが望まれる。
- 14 ILO アジア太平洋総局は、域内におけるディーセント・ワークの実現のため、地域で大規模な自然災害が発生した場合には、当該国政府等との調整をふまえ、そのノウハウを提供し、また、現地で雇用・労働分野に関する支援活動を行うなどにより、被災者の就業支援及び被災地の復興支援を早急に実施するべきである。

第 15 回アジア太平洋地域会議 プログラム

12 月 4 日（日）

07:30 以降	レジストレーション（受付）
09:00 - 12:00 政: Room A 使: Room B-2 労: Room B-1	グループ会合（政府、労働者及び使用者）
12.00 - 14.00	昼食
14:00 - 15:00 Room A	開会式（全体会合） ■ 議長の選出 ■ 副議長の選出 ■ 暫定プログラムの採択 ■ 委任状委員会委員の任命 ■ 会議の結論起草委員会委員の任命 ■ 第 15 回アジア太平洋地域会議議長声明 ■ 理事会議長声明
	ILO 事務局長挨拶
	特別演説：野田佳彦（日本国内閣総理大臣）
	■ 歓迎の辞：日本の労使代表より － 古賀日本労働組合総連合会会長（労働者グループ） － 西田日本経済団体連合会副会長（使用者グループ）
15:30 - 15:45	休憩
15:45 - 16:30 Room A	基調演説： ■ ホゼ・ルイス・グテレス（東チモール民主共和国副首相） ■ アハマド・ルクマン（アラブ労働機関事務局長）
16:30 - 18:30 Room A	若年雇用に関するリーダーズ・フォーラム モデレーターによる発表とパネルディスカッション モデレーター：パランジョイ・タクータ（インド・ロクサバテレビ局） パネリスト（ユースリーダー）： ■ 東南アジア：マン・チン・ヤップ（マレーシア・記者） ■ 東アジア：シアオシャン・フアン（中国・学生） ■ アラブ諸国：バダー・ザマレ（パレスチナ・シャレクユースフォーラム事務局長） ■ 使用者代表：ノーラ・サレ・アルターキ（サウジアラビア・ジェッダ、ネスマ・ホールディングカンパニー組織開発部長） ■ 労働者代表：プラナヴ・シャゴトラ（インド・ITUC アジア太平洋若年者委員会議長） シニア政策立案担当回答者： ■ ダト・アズマン・シャー・ダト・セリ・ハロン（CAPE 議長） ■ 鈴木則之（ITUC アジア太平洋地域書記長）
18:30 - 20:30 宴会場さくら	ILO 事務局長主催レセプション
18:30 - Room C-2	会議結論起草委員会第 1 回会合

12月5日（月）

08:30 - 10:00 Room C-2	事務局長及び労働大臣による朝食会（招待者のみ）
09:00 - 10:00 使: Room B-2 労: Room B-1	グループ会合（使用者及び労働者）
10:00 - 12:30 Room A	全体会合 ■ ILO 事務局長への賛辞 ■ 事務局長報告の説明 ■ 事務局長報告の討議 ■ バチエレ・レポート発表： - ゲスト・スピーカー：スーダ・ピライ（インド政府計画委員会書記長、社会的保護の床諮問委員会委員） - アッサン・ディオップ（ILO 社会的保護総局長）
12:30 - 14:00	昼食
12:30 - 14:00 Room B-1	特別セッション「グリーンジョブで支える未来」 モデレーター：アショク・コスラ（IUCN 会長） パネリスト： ■ アミタ・シャーマ（インド・マドヤ・パラデシュ州政府第一秘書室） ■ 千賀邦夫（アジア開発銀行・東南アジア局局長） ■ ナジブ・サーブ（アラブ環境開発フォーラム（レバノン）事務局長）
14:00 - 15:45 Room A	テーマ別分科会 I 「マクロ経済政策、雇用政策、社会的保護政策の調整」 議長：アジア太平洋地域会議副議長 モデレーター：ステファン・パーシー（ILO 政策統合部部長） パネリスト： ■ 政府：ヤドン・ワン（中国人民資源社会保障省・雇用促進部・審議官） ■ 使用者代表：シャムスディン・バーダン（マレーシア使用者連合） ■ 労働者代表：ジアン・グアンピン（中国全国総会） リソース・パーソン：スーダ・ピライ（インド政府・国家計画委員会事務局長）
15.45 - 16:00	休憩
16.00 - 17.45 Room A	テーマ別分科会 II 「生産的な雇用、持続可能な企業、技能開発」 議長：アジア太平洋地域会議副議長 モデレーター：ホゼ・マニエル・サラザー・ジリナックス（ILO 雇用部門本部長） パネリスト： ■ 政府：牧義夫（日本国厚生労働副大臣） ■ 政府：アナップ・チャンドラ・パンディ（インド労働雇用省・局長兼局次長） ■ 使用者代表：ファズルル・ヘイク（バングラデシュ使用者連合会長） ■ 労働者代表：ハン・ソン・セン（シンガポール全国労働組合会議）
18:00 - 20:00 Room B-1	日本政府主催特別セッション「自然災害危機対応～雇用政策を中心に～」 モデレーター：道傳愛子（日本放送協会（NHK）） 開会の挨拶： ■ 牧義夫（日本政府厚生労働省副大臣） ■ ファン・ソマビア（ILO 事務局長） パネリスト： ■ 政府：准将サジド・ナイーム（パキスタン首相官邸・国家災害管理局） ■ 政府：ファデームチャイ・サソムサブ（タイ労働省） ■ 使用者代表：フィル・オレイリー（ビジネス・ニュージーランド会長） ■ 労働者代表：南雲弘行（日本労働組合総連合会・事務局長） ■ ILO 代表：ホゼ・マニエル・サラザー・ジリナックス（ILO 雇用部門本部長）

18:30 - Room C-2	会議結論起案委員会第 2 回会合
20:15 - さくら	日本国厚生労働省主催ディナー（招待者のみ）

12 月 6 日（火）

09:00 - 10:00 使: Room B-2 労: Room B-1	グループ会合
10:00 - 12:15 Room A	テーマ別分科会 III 「労働における権利と社会対話」 議長：アジア太平洋地域会議副議長 モデレーター： ガイ・ライダー（ILO 国際労働基準・仕事における基本的原則と権利総局長） パネリスト： ■ 政府：ジャシント・コリンズ（上院議員、オーストラリア連邦教育職場関係大臣） ■ 政府：ロザリнда・ディマピリス-バルドズ（フィリピン労働雇用省長官） ■ 使用者代表：ピーター・アンデルセン（オーストラリア商工会議所会頭） ■ 労働者代表：ザフー・アワン（パキスタン労働組合連盟）， リソース・パーソン： ■ シェン・キンキン（教授、中国労使関係協会副会長）
12.15 - 14.00	昼食
12.30 - 14.00 Room B-1	特別セッション「ディーセント・ワークのためのパートナーシップ」 モデレーター： パランジョイ・タクータ（インド・ロクサーバ テレビ局プレゼンター） パネリスト： ■ ジャシント・コリンズ（上院議員、オーストラリア連邦教育職場関係大臣） ■ モフイ・ジャン（中国人力資源・社会保障部・国際交流センター長） ■ 萱島信子（国際協力機関（JICA）人間開発部長） ■ チャン・サン・チョー（大韓民国企画財政部・貿易政策課長） ■ A.C.パンディー（インド労働雇用省・局長兼局次長）
14:00 - 18:30 Room A	全体会合 ■ 基調演説：スリン・ピッスワン（東南アジア諸国連合（アセアン、ASEAN）事務局長） ■ 事務局長報告の討議（続）
18:30 - 20:30 プリンスホテル	日本国政府主催レセプション
18:30 - Room C-2	会議結論起草委員会第 3 回会合

12 月 7 日（水）

08:00 - 08:45 Room B-1	インフォrmation・セッション ■ 1986 年の ILO 憲章改正文書
08:45 - 09:30 Room B-1	インフォrmation・セッション ■ 多国籍企業（MNE）および社会政策に関する原則の三者宣言（MNE 宣言）
09:30 -11:30 政: Room A 使: Room B-2 労: Room B-1	グループ会合（政府、労働者および使用者）
11:30 - 13:00 Room A	全体会合 ■ 労働者グループより提出されたフィジーの労働組合の状況に関する決議案の討議 ■ 会議報告書、結論、決議の採択 ■ 委任状委員会の報告書への留意
13:00 -	閉会式

第 15 回アジア太平洋地域会議

ILO 事務局長報告

アジア太平洋地域における ディーセント・ワークを伴う 持続可能な未来の構築

(要約版)

本編は、当初本会合の開催が予定されていた 2011 年 4 月に向けて取りまとめられ、発表された報告書をおよそ半分に ILO 駐日事務所において要約したものです。報告書全体については、英語版をご参照ください。

(http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/regional-meetings/asia/aprm-15/reports/WCMS_151860/lang-en/index.htm にてダウンロードできます)

また、この要約に従い、章立て、図表番号などは、上記オリジナルとは異なっていることに併せてご留意ください。

1 マクロ経済・雇用・社会的保護政策の調整

(1) 雇用を生む成長のためのマクロ経済政策

世界的な経済危機でアジアと太平洋地域の根底にある不均衡が浮き彫りにされ、雇用の課題が表面化した。危機の前からあったこの地域の活力が現在、世界経済を牽引しているが、将来も持続的に成長するかは、景気回復の内容といかに関成長に新たな方向を与えるかに大きく依存している。これには、より多くより良い仕事を供給する成長に注力するだけでなく、持続的な生産性の上昇と、その成果を分け合うより平等主義的な制度的基盤が求められる。

その出発点は、バランスのとれた包摂的な経済成長と生産的な完全雇用の確保を目指すマクロ経済政策の枠組みである。これには、しばしば思考の転換が必要である。アジア・太平洋地域においては、他の地域と同様に、マクロ経済政策は伝統的にインフレ抑制のための利子率の調整、財政均衡のための財政赤字の抑制に重点をおいて経常収支黒字を目指してきた。世界経済危機の結果、このような枠組みは慎重に吟味されるようになった。さらに、このような政策は一般的に成長と物価安定、そして輸出の増加を支えてきた一方で、総需要を抑制しがちであり（従って雇用も）、国が繰り返し危機になるのを防ぐことはできなかった。マクロ経済の安定とインフレ抑制は経済政策の重要目標であるが、よりバランスがとれた幅広い目標へ向かう必要がある。

ア 過去4年間の成果

ILOの支援を得て加盟国は開発計画の中で生産的雇用に高い優先度を与えている。例えば、中国はその社会経済開発プロセスにおいて雇用創出を優先しており、活発な労働市場政策を推進している。インドは、第11回5ヵ年計画で、雇用とディーセント・ワークを、包摂的な成長と経済発展の前提条件として強調している。インドネシアも同様にその中期開発計画（2010-2014）で雇用を中心に置いている。シリアは、5ヵ年開発計画（2006-2010）で雇用創出を優先して、社会経済改革パッケージ全体の一部として、インフォーマル経済を向上させ、労働生産性を高めることに焦点を当てた労働市場の再編成を目標にしている。パキстанは、「一つの国連（One UN）」プログラムの中で、ディーセント・ワークと生産的雇用に優先とした。バングラデッシュは2回目の貧困減少戦略ペーパー（PRSP-2）、ネパールはその開発計画の中で、両国ともに生産的雇用に焦点を置いている。ベトナムでは、主要政策分野の見直し、次の社会経済発展計画（2011-2020）に取り込まれる。

国家開発計画や戦略において生産的雇用に優先することに加えて、政府は具体的に雇用を促進する雇用政策やプログラムを採用した。こうした取り組みのひとつとして、雇用集約的な公共事業を通じた雇用創出計画が挙げられる。例えば、南アジアでは、雇用保証制度としての公共事業プログラムの利用が増加しており、インドでは、全国農村雇用保証スキーム（NREGA）が、雇用保証の必要な世帯に対して年間100日分の雇用機会を最低賃金で提供している。ILOとインド労働雇用省は、サービス提供のロードマップを作成するために、NREGAに関する協議会を開催した。ILOは、ディーセント・ワークとグリーン・ジョブの要素をこのプログラムに盛り込むよう主張し、インド政府がこの提案を検討している。

他方、ILOが主体的に推進するプログラムでは、雇用と所得の改善だけでなく、設備・物品・サービスへのアクセス改善を通じたインフラ整備にも重点が置かれてきた。これはミレニアム開発目標（MDG）の達成に貢献するものである。

加えて、アジア太平洋地域の各国において地方分権化が進展するに従って、実効的なローカル・ガバナンスがより一層重要さを増したため、ILOは地方経済開発（LED）戦略によって地方の競争優位性の向上と、社会的保護の供給能力の構築を目標に活動してきた。

さらに、カンボジア、中国、ベトナムの各ILO国別事務所は、先住民の文化に根差した創造

産業も促進している。

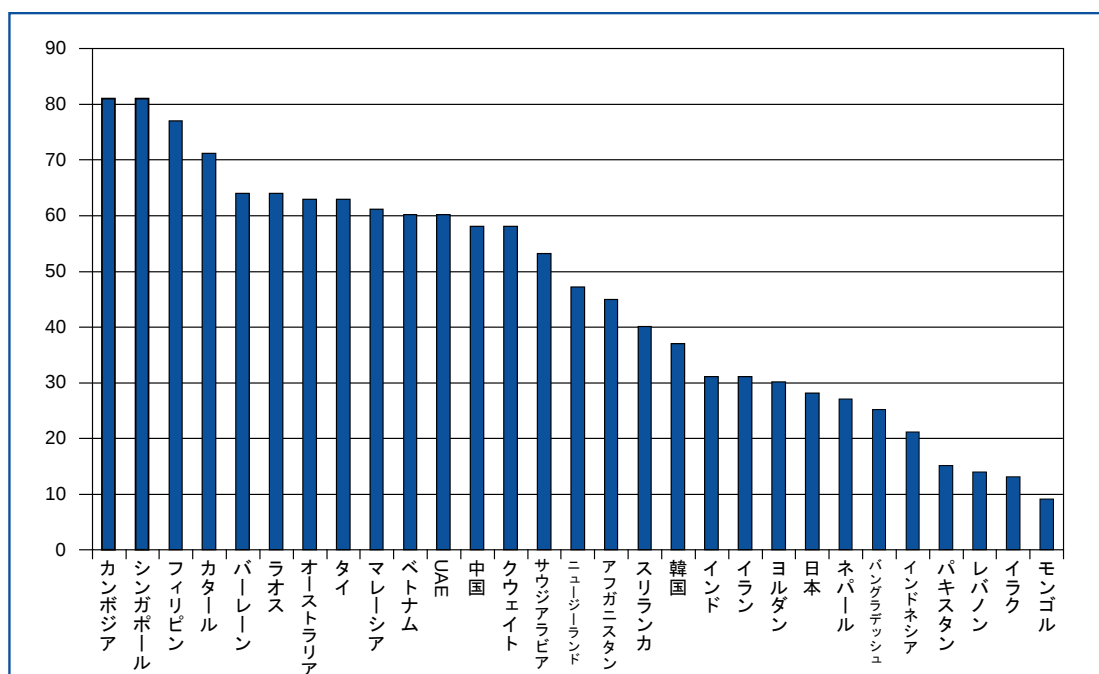
イ 今後の展望

(a) ディーセント・ワークによる共同体の改善

ディーセント・ワークが、家族生活、共同体及び国を改善していく活動のキーワードであることは広く認識されるに至った。かかる共通認識のもと、アジア太平洋地域全体で、各国政府は「女性や若者を含む全ての人に完全で生産的な雇用」を達成するミレニアム開発目標（MDG）を満たすことを目指している。

同地域全体においても、発展レベルに関わらずディーセント・ワークが求められている（図 1.1）。ディーセント・ワークを実現するためには、労働者参加型の対話を実施するとともに、労使組織だけではなく、中央銀行、統計機関、労働、経済、財務、企画など各省レベルも含めた国家全体の協調による労働と社会保障に関する政策と実務の相互作用が必要不可欠である。

図 1.1 雇用の数と質を増やす取組みに満足している者の比率（％）



出所：http://worldview.gallup.com/ Gallup World View, 2010 年 2 月 3 日アクセス

(b) 雇用創出を伴うマクロ経済政策

世界経済危機以前の 2001 年から 2008 年の期間、アジアのほとんどの国において、GDP の高い成長率は期待に応えるだけの雇用創出をもたらさず（表 1.1）、若年者の失業率の上昇につながった。

例えば、アラブ諸国においては、2010 年の若年層の失業率は 27% であった。たとえ雇用が改善しても、仕事の多くは不安定かつ不定期であり、当該地域の労働者の 11 億人近く（全体の約 60%）が不安定な雇用状態にあると言われている。

ほとんどの政府が、経済成長を通して貧困をなくすには、生産的雇用の推進が重要であることを認識している。それにも関わらず、必ずしも経済政策の枠組みにおいて雇用が優先課題とはされていない。この点を改善するには、GDP 成長の予測、雇用の弾力性及び労働力の供給の見地から政策形成を始め、これらを経済成長と雇用改善の目標の基礎とする必要がある。かかるアプローチにおいて、労働省主導で関連省庁や、労働者及び使用者の組織やその他のステーク・ホルダーとの協議を軽視してはならない。アプローチの方法としては、雇用創出の可能性が高く、比

較優位性が大きい部門を特定して障壁を取り除くことが有効である。加えて、政府は産業の高度化を促進し、インフラ整備と社会保障の充実に十分な投資をするべきであり、それがひいては当初の投資を上回る税収入を生むことになるだろう。

ところで、生産性は通常、GDP などにより計算されるが、短期的には生産性と雇用の間にはトレード・オフが存在しうる。しかし、長期的には、経済成長を成し遂げれば GDP、雇用、生産性のすべてが改善しうる。経済成長の成果を分け合う包括的な枠組みを構築するには、その国の産業の状況、人口構成及び開発目的を考慮に入れ、技術と雇用、賃金と生産性、及び投資と雇用の間での確なバランスをとることが重要となる。

アジア太平洋地域の特質として、同地域の成長は主に輸出製造によって牽引されてきた結果、雇用創出がしばしば先進国市場の需要によって左右されてきたことが指摘できる。なお、湾岸諸国も輸出指向であるが、これらの石油、天然ガス及び派生物の輸出業は、必ずしも労働集約的なものではない。このような外国市場へ輸出に対する過度な依存から脱し、貿易と雇用政策の間の一貫性を高める努力が継続されなければならない。貿易関連の外国直接投資（FDI）についても同様であり、生産的で持続的な雇用との関連性の文脈で、投資を評価するしくみが必要となろう。

表 1.1 GDP 年成長率及び雇用（％）

	平均 GDP 成長率 (2001－08)	平均雇用伸び率 (2001－08)
アジア及び太平洋		
中国	10.5	0.9
インド ¹	7.0	2.4
インドネシア	5.4	1.7
日本	1.4	-0.1
韓国	4.4	1.4
マレーシア	5.7	1.8
モンゴル	8.2	3.2
パキスタン	5.3	3.7
フィリピン	5.3	2.8
スリランカ	6.0	1.7
タイ	5.2	1.7
ベトナム	7.6	2.0
アラブ諸国		
バーレーン	6.7	2.2
ヨルダン	7.3	4.4
クウェイト	7.9	2.9
レバノン	4.8	2.1
オマン	4.6	2.3
サウジアラビア	4.2	3.2
シリア	4.2	4.0
UAE	7.9	5.0
イエメン	3.9	4.2

¹ 2000－05 の期間

出所：IMF: *World Economic Outlook* data base (2009); ILO: LABORSTA; ILO: *Key Indicator of the Labour Market* (KILM), sixth edition (2009); World Bank: *World Development Indicators* (2009); UNDP: *Arab Human Development Report 2009* (2009)

(c) マクロ経済政策と女性の権利

現状においては、多くの政策当局は女性を活力ある経済主体であると考えてはいない。しかし、実際には、東アジア、東南アジアにおいて輸出主導の成長、特に衣料品、電気製品及び玩具製造には主に、安価でフレキシブルな女性労働力がベースにされている。また、多くの女性がインフォーマル経済や農業において、しばしば無報酬の家内労働者として重労働に従事している。

このような女性労働者に対する評価と経済的現実の間の不一致から、女性は採用、賃金、技能

訓練、金融及び社会保障へのアクセスにおいて広範な差別を受けている。具体的には、アジア太平洋地域では女性の賃金は一般に男性の賃金の 54－90%である。南アジアでは、女性は男性よりも失業率が高いとされている。

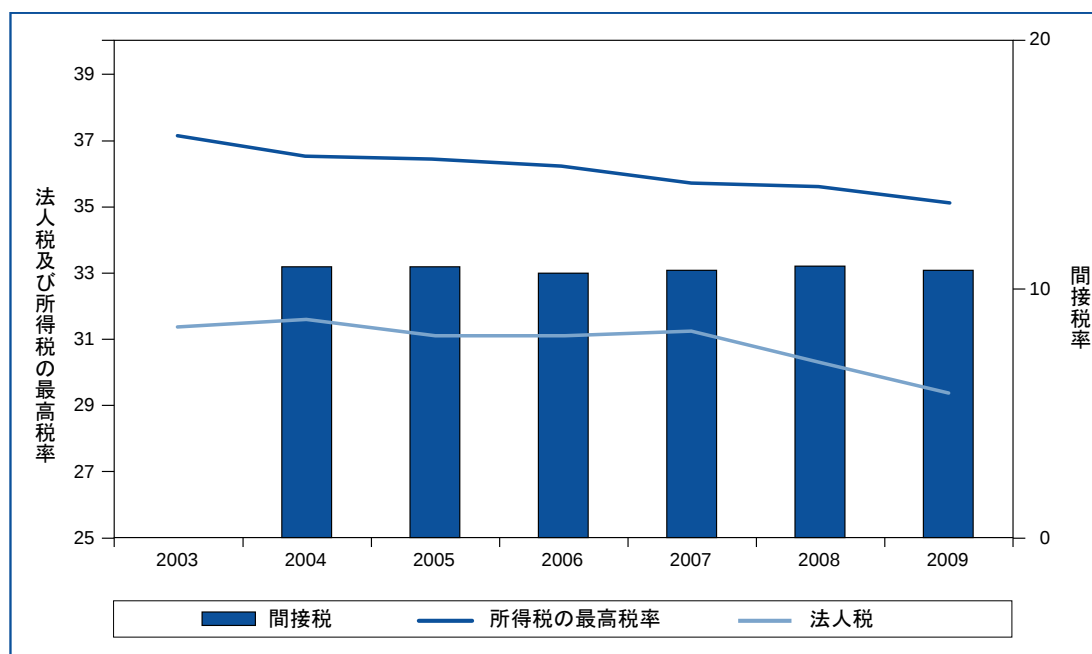
かかる現実を踏まえ、マクロ経済政策を実行するにあたっては、女性と男性は統一された政策パッケージ（保健衛生、教育及び技能への投資、平等な雇用機会及び家族に配慮した雇用政策）で、同じ機会を与えられる必要がある。

（２）財政政策への取組み

経済危機を経て、多くの政府が景気刺激策に取り組み始めた。この刺激策は労働需要を刺激して雇用と失業者を保護するだけでなく、社会保障を拡大し、社会対話を促進する重要な措置を含んでいた。例えば、オーストラリアでは、危機後の失業率を 1.5%減らすことを目指す一方で、長期的な目標として環境関連の仕事の促進に取り組む。このような政策は、多くの国で公共支出を大幅に削減した 1997 年のアジア金融危機とは対照的である。これらの政策の結果、この地域において 900 万以上の雇用が救われたか創出されたと推定されている。

もっとも、財政赤字と国の負債の増加に対する懸念から、政府に対して財政刺激策の終了又は規模の縮小を求めて圧力が加えられている。政府は、中期的な財政再建に向けた取組みにシフトする前に、雇用創出が促進されたことで家計消費と企業投資が回復し、経済成長をもたらしているか確認することを怠ってはならない。なぜなら、かかる雇用拡大こそが、税収増にとどまらず失業手当給付の歳出を減らし、中期的な財政の健全性を支えるからである。

図 1.2 アジア及び太平洋の平均税率（％）



注：アジア、太平洋 15 カ国の平均：オーストラリア、中国、インド、インドネシア、日本、韓国、マレーシア、ニュージーランド、パキスタン、バプアニューギニア、フィリピン、シンガポール、スリランカ、タイ及びベトナム。2003 年の間接税率は資料がない。

出所：KPMG の *Corporate and Indirect Tax Rate Survey 2009* 及び *Individual Income Tax and Social Security Rate Survey 2009* をもとに ILO が計算。

効率的な課税も財政を支えるが、政府の課税政策はグローバル化によって複雑化している。企業が国から国へ容易に移動できる現状では、企業誘致の観点は無視できず、政府に対しては企業優位の税制を求める圧力がかかっている。同様のことは個人においても言え、低所得層の労働者よりも、移動性のある高所得層の個人に対する優遇措置が生じうる。かくして政府は企業及び高所得層に対する税率を低く維持せざるを得ないことになる（図 1.2）。対照的に、消費税のような間接税はここ数年、ほとんど変化がない。この点については、貧困層は所得に占める消費支出の割合が高いため、貧困層にとって消費税の負担割合は逆進性と重要なかわりあいがある。

（３）社会的保護の床

より公平な課税は、社会保障の有効なシステムの基礎にもなる。しっかりした社会的保護の床（「Social Protection Floor」、以下「SPF」という。）の基盤は、①基本的な所得保障、栄養、健康及び教育の向上を提供する子供のいる家庭への現物もしくは金銭による福祉手当、②手ごろな負担のヘルスケア、③高齢者及び身体障害者への所得保障、④貧困もしくは失業者への社会的支援、及び⑤雇用機会へのアクセス、といった幅広いプログラムや措置を含んでいる。

急速なグローバル化の時期には強力な社会的保護制度がさらに重要である。各国が貿易と投資を自由化するにつれ、不安定な国際市場への関与が増え、労働市場の流動化が高まる。この結果、これらのスムーズな調整をする一方で、最貧困層を保護し、着実かつバランスのとれた経済的、社会的発展を遂げることが大事である。勤労家庭が有効な社会的保護制度に頼ることができれば、貯蓄を減らしすぐに家庭に必要なものや子供の健康や教育への支出を増やせる（ボックス1.1）。

ボックス 1.1 失業保険

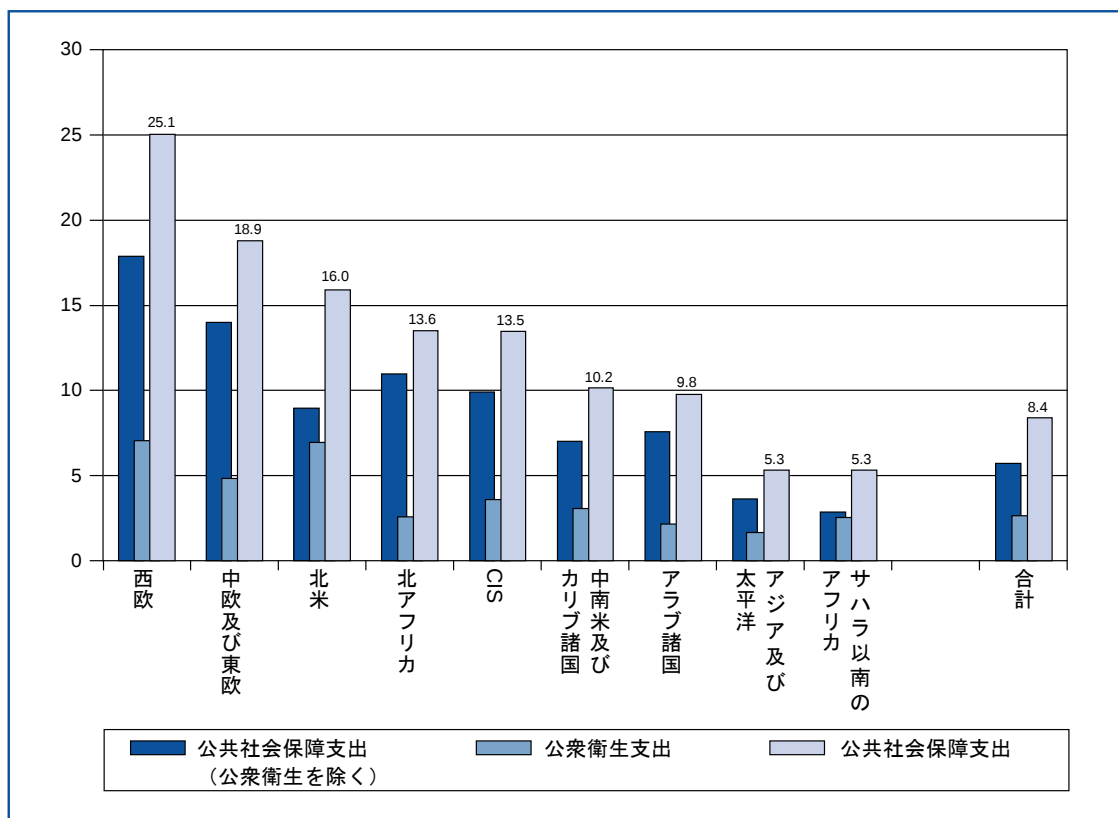
失業保険は経済的衝撃のショックを緩和し、総需要の維持を助ける自動安定化の機能を果たす。失業給付を当てにできる労働者は予備的貯蓄を蓄える必要が少なく、消費に多く向けられる。失業保険制度も労働市場の豊富な情報を提供して、政策決定もしくは投資のベースになり、バランスを回復する過程を伴う構造変化を促進する。ほとんどのアジア太平洋諸国にはそのような制度がないが、経済危機の結果、より多くの国（例えばフィリピン）が実現可能性を検討中である。アラブ諸国では、バーレーンがパイオニアとして 2007 年に失業保険制度を導入した。

しかしながら現状では、多くの国が社会保障には比較的わずかな額しか支出していない。アジア太平洋地域（アラブ諸国を除く）のヘルスケアと社会保障への支出はGDPの5.3%であり、アラブ諸国においては9.8%である（図1.3）。これは、しばしば、政府が全員を保護することは出来ないと感じていることによるものである。しかし、事実上ほとんどのアジア太平洋諸国において基礎的な社会的保護の床の整備はできるはずである。全ての高齢者、子供のいる家庭、及び労働年齢の貧困者への基礎的な現金手当をしたとすると、インドがGDP比の2.2%、パキスタンが2.4%、ベトナムが2.9%、バングラデッシュが4.6%、及びネパールが5.7%であるとの試算が示されている。

SPFの基盤となるプログラムの手法としては、非拠出型、拠出型、条件付き現金支給、補助金給付などの様々な形がありうる。

非拠出型プログラム：最貧困家庭への社会保障は一般税収で賄われる可能性が高い。例えば、タイにおいてはほぼ全員が基礎的なヘルスケア・サービスを受けられる。インドネシア及びベトナムでは、貧困者のための社会健康保障が非拠出で利用できる（全額補助スキーム）。インドは貧困者（貧困ライン以下）へ全額補助健康保険を提供するラシュトリア・スワシュヤ・ビマ・ヨジャナ（RSBY）を実施している。パキスタンは、2008年にベナジル所得助成プログラム（BISP）と呼ばれる社会的セーフティーネットを始めたが、これは500万の最貧困家庭に現金支給するメカニズムである。他の国は高齢者への所得保障を考慮中であるが、これは高齢者人口が増えるにつれさら

図 1.3 世界の地域別の社会保障への公共支出（GDP に占める割合、％）



注：データは直近入手可能な年で、人口により加重
出所：ILO-SEC SOC 推定

に重要になる。例えば、ネパールでは、長きにわたり75歳以上のすべての国民に基礎年金を提供してきており、目下、このスキームを65歳以上に広げるよう検討中であり、額も増やしている。バングラデッシュ、インド、スリランカ及びタイにおいては、様々な様式の非拠出年金が実施されているか、又は検討中である。太平洋島嶼国も健康及び教育に支出を増やすべく予算化している。

非拠出プログラムのほとんどは、援助がコスト効率の良い方法により、一般に最もそれを必要とする家庭に届くことを確保するように目標設定する必要がある。しかしながら、これには貧困者と不安定な者を見分けるシステムが必要であり、誤りが生じかねない。そこで、最も有効な目標設定の形態の一つは自己目標設定であり、受益者が必要な場合のみ参加して、他により良い機会があるとみた場合は脱退するようにプログラムを調整する。インドの国家地方雇用保証スキーム

(NREGS) はその一例であり、同じようなプログラムがネパールとパキスタンで進行中である。自己目標設定は公共事業プログラムや健康カードによる基礎的ヘルスケアの利用など特定のタイプのプログラムには有益であるが、現金支給プログラム、学校手当及び最低老齢年金などの最低所得保障には適切ではない。これらの現金給付はその予算の給付水準の違いに応じて、対象が特定されるか、又は普遍的かが決められる。

条件付現金支給と補助金給付：プログラムによっては、社会的支援を与えるだけでなく家庭の行動に影響することも目指している。2007年以来、受益家庭に子供を学校に行かせ健康診断を受けさせることを求める条件付現金給付スキーム（CCT）を試行しているインドネシアは適例である。しかし、CCTプログラムは十分な管理能力があることが条件であり、サービスは基本的な品質基準を満たしていつでも利用できなくてはならず、そうでなければ受益者は条件を満たすことができない。そのため、インドネシアでは共同体にまとまった補助金を提供している。すなわち、共同体は、例えば子供のための教育資材の購入に充てたり学校やヘルス・センターに通じる道路建設に充てたりする別のスキーム「健康で賢い世代のための国家共同体エンパワーメント・プログラム」（PNPM

Generasi) を持っている。パキスタンではシン県において、受給世帯に対し1人が職業訓練を受けるよう求めるCCTプログラムを試行している。CCTは、一般向けの基礎的社会保障の代わりになるものではないが、現在ある教育や保健制度の範囲を広げて、児童労働も減らすことができる。

拋出型プログラムと補助金給付: 多くの国では保険をベースにした制度を構築している。例えば中国では、老齢年金と健康保険を地方住民に供与している。2006年にバーレーンは二つタイプの失業給付を導入した。それまでの賃金のパーセントで規定される保険給付と保険給付の資格基準を満たさない最初の求職者などに対する定額給付である。ベトナムは2007年に強制社会保険、2008年に任意社会保険、そして2009年に失業保険を導入した。正規部門の労働者への社会保障スキームはその性格から拋出型であるが、非正規部門の労働者と地方住民対象としては拋出型と補助金付きの社会保険スキームの混合となりうる。このような戦略は、例えばベトナムにおいては人口のカテゴリーに応じて割増し補助金が異なる社会健康保護、中国では非拋出型の基礎的一般年金スキームを補完する高齢者貯蓄勘定、タイでは500バツの基礎年金スキームを補完する国家貯蓄ファンドにより労働者の「貯蓄」を共同拋出者として政府が補完することで拋出の奨励をするなど、様々に開発されている。

なお、これら国家社会保障制度は外国人労働者を除外していることが多い点には懸念がある。彼らの母国が社会保険制度を持っている場合であっても、一般に移住者は海外で働く場合には、その期間、受給資格を累積していない。現在、湾岸諸国の幾つかでは、移動可能な給付金や移民労働者に母国の社会保険制度に参加できるように検討中である。これらの協力の形態を広げることは、社会保障の措置について国家間の相違が減っていくことを意味している。

(4) 均衡のとれた成長政策と社会保障との調和

アジア太平洋地域は、経済危機から予想よりも早い回復を成し遂げた。その理由は、1997年から翌年にかけての金融危機の教訓を活かただけでなく、生産、消費、雇用への悪影響を抑えるべく、かつてないグローバルな協調の下、財政刺激策を実行したことにある。ひとつの国家の行動のみでは雇用と社会保障の促進範囲が限られるうえ、雇用水準は他の国における貿易と投資により大きく影響されるので、グローバルな協調を要する。最近の欧州における国家の債務問題のように、一国のみの行動は国際資本市場から厳しい評価をされかねない。今回の危機が去った状況においても、この地域における雇用不足とディーセント・ワークの欠如に対してマクロ経済、雇用及び社会的保護政策の調和が必要である。

加えて、政府の財政能力を失わせるような規制緩和と減税を防ぐための協調も検討されるべきである。より力強く公平な発展は、例えばASEAN, SAARC 及び PIF を通してより大きな地域市場を創るための協力にかかっている。投資や貿易にマイナス影響のある保護主義を高めかねない外国為替を巡る世界的不安、及び不安定な食品や日用品の価格といった課題にも、当地域全体の政策協調と統一性をもって対応することが必要である。

グローバル及び地域的な協調は、SPF を築くためにも必要である。この地域の発展途上国の多くは、財政及び政策の面で国際協力を必要としているところ、アジア諸国が加盟している経済協力開発機構 (OECD) 開発支援委員会は、調和した、調整された金融メカニズムを通して、社会保障制度を発展させることの支援の必要性を指摘した。これに関連して、国連 CEB は、「雇用、生産、投資及び総需要を増加させること」を目指したグローバル・ジョブズ・パクト、及び「基礎的な社会サービス、住居へのアクセス及び貧困者や不安定な者を自立させ保護すること」を目指した SPF を含む9つの共同取組みにコミットした。よりバランスのとれた包摂的な世界経済を構築するには、国際機関及び地域機関、とりわけアジア開発銀行 (ADB)、ASEAN、ALO、GCC 労働・社会問題担当相協議会、イスラム開発銀行、SAARC、国際通貨基金 (IMF)、PIF、世界銀行及び世界貿易機関 (WTO) との協力が必要となろう。

2 生産的な雇用、持続可能な企業、技術開発

(1) 高まる競争力、生産性と雇用

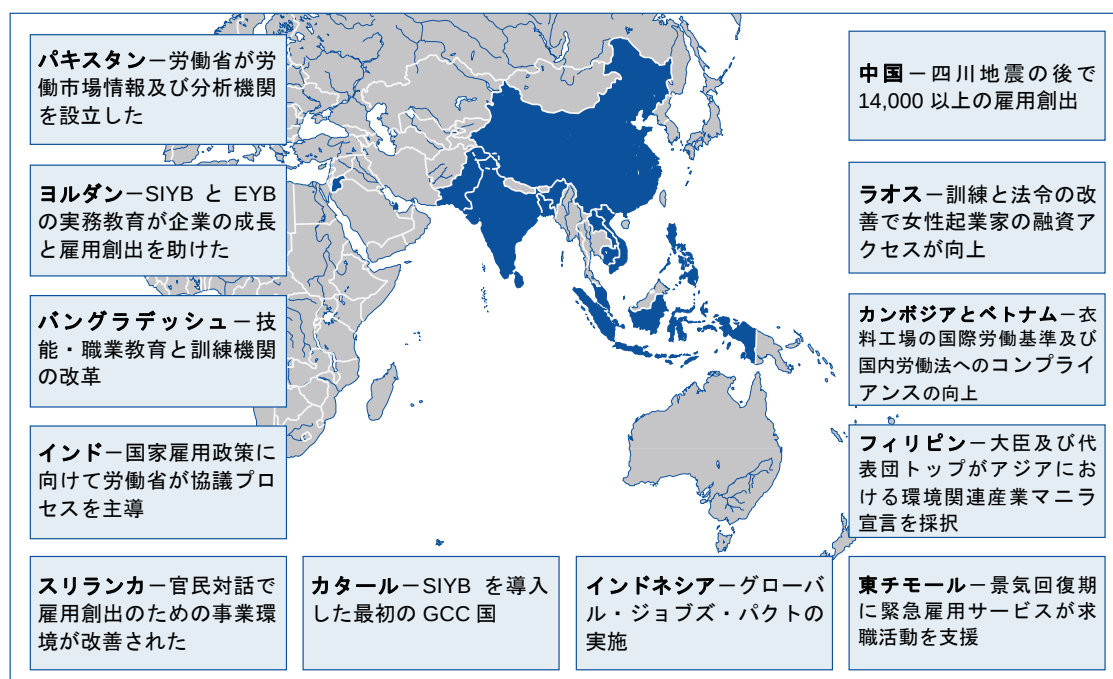
2006 年の第 14 回アジア太平洋地域会議において、ILO の加盟国は、生産性の伸び、競争力のある経済及び雇用創出は、地域を通してディーセント・ワークを実現し貧困を減らす上で相互に関連した優先事項の一つであると結論した。しかし、これらの達成は 2008 年にはエネルギーや食品価格の高騰が企業とりわけ中小企業に打撃を与えたことで脅威にさらされ、貧困者の生活水準を弱体化した。2008 年末にかけて、アジア太平洋諸国は世界的な金融、経済及び雇用危機の矢面に立たされた。危機は、所得誘導型で雇用創出力の高い回復過程をもたらす政策や措置と同様、雇用と人々を守るディーセント・ワーク・アジェンダに基づいた対応を求めた。

加盟国に対して、その競争力、生産性及び雇用を増やす取組みを支援する ILO は以下の分野に焦点を当ててきた：

- 雇用を経済及び社会政策の中心とする。
- 企業の発展を通して競争力と生産性を強化する。
- 障害者のためのものを含め技能やエンployアビリティ（雇用されうる能力）を高める。
- グリーンジョブを支援する。
- 労働市場の情報と分析を改善する。

世界的な金融、経済及び雇用危機に対応するに当たって ILO の中心目標は (a) ILO 加盟国に雇用、起業及び社会・雇用状況への危機の影響についての分析に基づいた情報を提供する、(b) 当該状況の動向及び政策対応について討議する三者フォーラムの提供、(c) 加盟国に世界危機がもたらした状況に自己努力で対応することを支援するツールの提供、であった。

図 2.1 競争力、生産性及び雇用に対する ILO 支援例



(2) 生産的な雇用

ア 過去 4 年間の成果と課題

ILO、政府及び労使は、雇用目標と戦略が国の全ての経済及び社会計画や政策に緊密に統合さ

れるように努めてきた。加盟国は、ILO の支援を得て、開発計画の中で生産的雇用の高い優先度を与えている。また、政府は具体的に雇用を促進する雇用政策やプログラムを採用した。

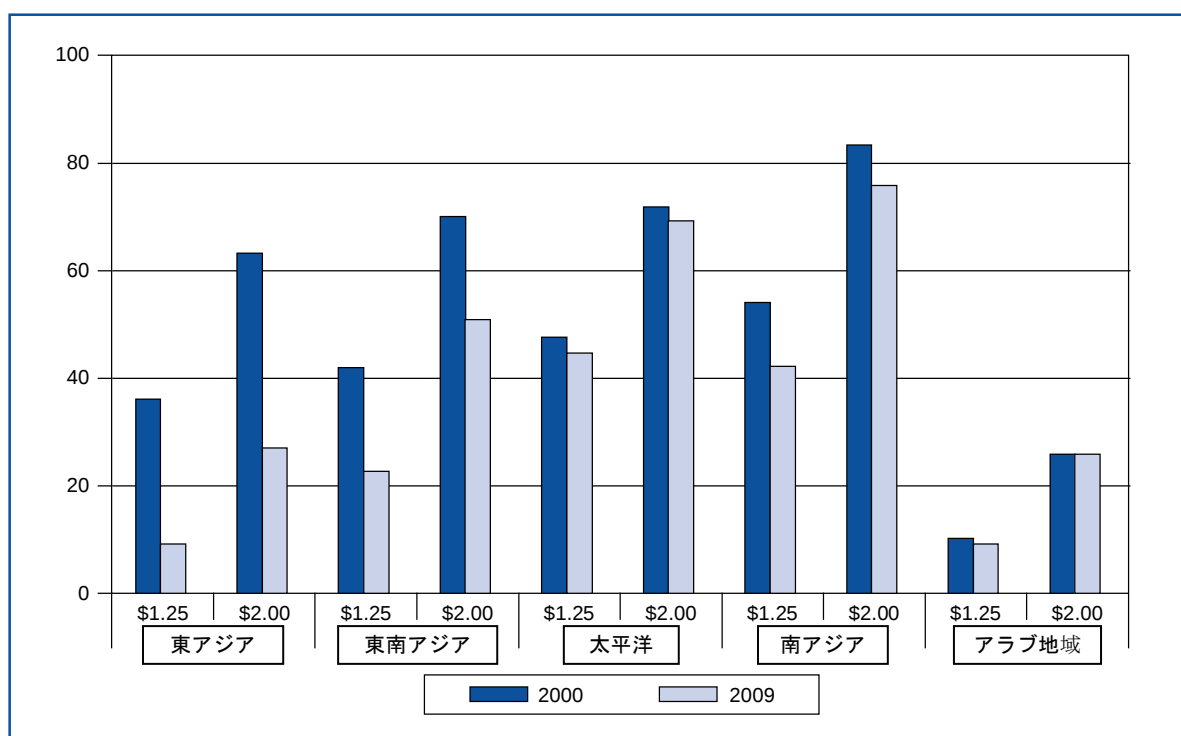
このような長期的課題に対処する一方で、加盟国は ILO のサポートを得て世界金融経済危機に対応して雇用を維持し保護する行動をとった。危機に際しての主な優先事項の一つは加盟国の分析及び政策提言能力の強化であった。

イ 今後

2009 年の時点で、アジア太平洋地域の 60%近い労働者、約 11 億人が不安定な雇用状態にあった。この比率は南アジアで 77%と最も高く、東南アジアの 62%、東アジアの 51%が続く。アラブ諸国における比率は約 25%である。ここでも性差があり、男性の 58%に対して女性の 63%が不安定な雇用である。これらの脆弱な雇用の大部分は法的・社会的保護のないインフォーマル経済のもので、職場においても意思表示や声を反映させることはできない。

2000 年から 2009 年にかけて、この地域全体として極貧状態にある労働者の割合は 41%から 23%に減少した（図 2.2）。しかしながら、アジア太平洋地域の労働者のほぼ 46%、8 億 6,800 万人が一日当たり 2 米ドル未満で生活しており、4 億 2,200 万人近くは一日当たり 1.25 米ドル未満である。今でも世界のワーキング・プアのうち、アジアの占める割合は 73%近くに上る。

図 2.2 域内各地域の貧困及び極貧状態にある労働者の比率（%）：2000 年－2009 年



出所：ILO: *Trends econometric models*, op. cit.

ディーセント・ワークの条件を漸次進展させる出発点は、より高い労働生産性である。全体として、2000～09 年の間に労働者一人当たりの生産高は、アジア以外の国では年率で 0.4%しか伸びなかったのに対して、アジア太平洋地域では平均で 4.1%伸びた。もっとも、アジア太平洋地域全体としては、労働者一人当たりの生産高は北米及び EU のほぼ 6 分の 1 の水準である。

しかしながら、賃金と労働条件はまだ労働生産性と歩を一にしていない。ディーセント・ワークを促進するには、生産性の伸びがより高い賃金とより良い労働条件を通して労働者と企業の間で分かち合われなくてはならない。

（３）持続可能な企業、起業促進及びインフラ

ア 過去４年間の成果と課題

競争力と生産性を高めるための二番目の重点分野は企業の発展である。特に女性や若者向けに起業や事業開発、金融サービスを促進することで大きな成果が達成されている。

ILO のプログラムは起業とジェンダー平等などを促進することで女性をエンパワーした。これらのプログラムは、女性と男性の異なるニーズに配慮して、ビジネス訓練、利用可能なフォローアップ・アドバイス、金融の利用可能性など、ジェンダー平等などとともに経済的、社会的なエンパワーメントを重視した全体的な展望で進められている。

最も広範に適用されている起業プログラムは ILO の「起業・事業改善(Start and Improve Your Business, SIYB) プログラム」である。若者向けの起業の促進が学校から職場への移行を円滑にする鍵となっている。

さらに、起業の促進は災害復旧プログラムにおいても成功することが実証された。例えば、地震の被害を受けた中国の四川省では、労働省が SIYB プログラムを立ち上げ、これにより 1 年以内に 2,400 の小企業が設立されて 14,107 の雇用が発生した。

加盟国では事業及び事業環境が幾らか改善してきており、ILO は事業開発、金融サービス提供者、政府部局、事業主組織が企業及び起業家を支援するように、その能力開発を図り、非識字の零細起業家から成長指向の中小企業までの全ての範囲のターゲット・グループをカバーする訓練ツールを提供している。また、政府の多くは機能を分散化しているので、ILO はバリュー・チェーンを発展させ、地元経済を刺激する可能性のあるセクターの起業を促進し、地元レベルで社会対話とステークホルダー間の協力を促し、雇用を創出することに取り組んでいる。ILO はさらに、経済危機の期間において危機への対処能力、生活の回復、環境に配慮した解決策をもたらす革新を支援している。

加えて、児童労働、組合活動の妨害、又は危険な製品や製造工程にみられるように、労働法や行動規範の遵守に苦心している企業もあることから、ILO は各国政府、加盟国及び他のパートナーが行う企業の競争力を向上させ雇用の質を高めることを確保する努力を支援している。

また、この地域における企業の社会的責任(CSR)に対する関心の高まりから、ILO は特にサプライ・チェーンについて、ASEAN を含むパートナーと協力して CSR を支援してきた。

イ 今後

持続可能な企業と雇用創出の鍵の一つは競争力の向上である。競争力の点では、アジア太平洋地域は状況が非常にばらついている(表 2.1)。この地域で経済的な混乱から素早く回復した国は、中国、インドなど競争力を向上させた国である。アジアの経験は、危機の期間においては長期的な競争力の追求を続けることが大事であることを示している。

また、質の高い道路、鉄道、港湾、空運といった強固なインフラは、企業が製品、サービスを市場に確実かつタイムリーに届けるとともに、労働者が最も適した職場に移動することを可能にするため、国の競争力を高める。特にアジア太平洋地域では利用可能なデータによると、29 カ国中 23 カ国において競争力のランクよりインフラのランクが低いので、インフラ整備の優先度は高い。

活気のある事業環境は、特に構造変化が起きている時には起業家精神、革新及び想像力を必要とする。しかし、起業家精神には企業経営にとどまらず、常に、製品、工程及び技術を改善することが含まれる。この起業家精神は教育制度の中で育てなければならない。

インフォーマル経済の規模が大きく若年労働力が急速に伸びている国においては、起業文化の促進は若い男女を対象にしなくてはならない。国家戦略において若年層の多くを自営者として養成し、若者のニーズに応える有効な支援サービスを提供しなくてはならない。

(4) 小規模企業の持続と農村部の雇用促進

アジア太平洋地域を通して 50～90%の労働力が中小企業で雇用されているが、生産性は大企業の 20～40%と低い。中小企業を強化することで生産性と賃金を大幅に増やすことができ、生活水準と国内消費も上昇する。また、雇用創出力のある成長の促進には零細企業も含まれる。零細企業の大部分は自営業で、アジアの発展途上国では非農業雇用全体の 30%以上を占める。

この地域の貧困者の 4 分の 3 が地方に住んで農業に依存している。地方の労働者は不完全就業が多く、所得が低く、労働法や労働市場の制度で守られておらず、社会保障はほとんど利用できない。権利表明も弱い傾向があり、彼らの権利が実現されることはほとんどない。農業は依然として児童労働の最大の割合を占めており、また多くの児童が家内労働として無報酬で危険な環境で働いている。最貧困の農業労働者の生産性と所得を引き上げるためには、農業支援サービスが地方人口の大半を占める小規模農家のニーズに合っていること、そしてインフラ、資本、技術とノウハウ、金融、技能訓練及び市場をより十分に利用できるようにすることである。同時に、協同組合その他の共同体ベースの機関を含めた中小企業を通して、非農業雇用を増やす機会もあるはずである。

表 2.1 2010-11 及び 2008-09 のアジア太平洋諸国のグローバル競争力指数ランキング

国/経済	GCI* ランキング 2010-11	GCI ランキング 2008-09
シンガポール	3	5
日本	6	9
オーストラリア	16	18
カタール	17	26
サウジアラビア	21	27
韓国	22	13
ニュージーランド	23	24
アラブ首長国連邦	25	31
マレーシア	26	21
中国	27	30
ブルネイ	28	39
オマーン	34	38
クウェイト	35	35
バーレーン	37	37
タイ	38	34
インドネシア	44	55
インド	51	50
ベトナム	59	70
スリランカ	62	77
ヨルダン	65	48
フィリピン	85	71
レバノン	92	n/a
シリア	97	78
モンゴル	99	100
バングラデッシュ	107	111
カンボジア	109	109
パキスタン	123	101
ネパール	130	126
東チモール	133	129

注：2008-09 ランキングは 134 カ国中、及び 2010-11 ランキングは 139 カ国中。

*GCI=グローバル競争力指数

出所：World Economic Forum: *The Global Competitiveness Report 2010-11* (Geneva, 2010).

（５）教育と技能開発

ア 過去４年間の成果と課題

現在の大きな懸念は、失業した若者、地方の労働者及びインフォーマル経済を含む不安定なグループの技能の向上である。これらのグループはしばしば訓練へのアクセスが限られており、低い技能、低い生産性、そして貧困という悪循環に陥る。このようなグループを助けるために、ILO は試行プロジェクトを通じて地域経済強化訓練（TREE）を更に洗練されたものとしている。

ILO のワークショップや技術協力プロジェクトによる支援もあり、多くの加盟国が訓練システムの一環として能力適正基準と資格を導入し、産業界と協力してより効果的な訓練が出来るようになった。また、多くの国では、インフォーマル経済の労働者を支援する取組みを強化した。

もう一つの優先事項は、障害をもつ人々に平等な雇用機会を提供することである。この点での進歩が最も著しかったのは中国で、ILO がガイドラインを提供し、それが雇用規則になった。障害者の権利をサポートするとともに、ILO は介護者（一般に女性であり、賃金は少ないか皆無で、特に重度の障害の場合、酷使される）のニーズにも対応した。

将来エンプロイアビリティ（雇用されうる能力）が高まるかどうかは、公共雇用サービスの質にかかっている。各国は ILO の支援を得て既存のプログラムを強化するか需給をマッチさせるための革新的方法を開発し、経済危機の際に効果的であることが実証された。

さらに、過去 5 年間、ILO は地域内の政府、労使及び学界からの技能専門家を結びつけてきた。これは知識や経験を共有するために、ディーセント・ワークの 10 年の知識ネットワークを通じて地域技能ネットワーク（Regional Skills Network）を発展させることを含んでいた。また、産業と訓練機関のコミュニケーションを良くするために、ILO は地域モデル能力基準（Regional Model Competency Standard）を開発し、多くの国で、例えば製造、観光、建設及び農業などの重要セクターで使用されている。加えて、アプローチはライフスキルやワークスキルまで益々広がってきており、ILO はライフスキルと中核的なワークスキルを生涯学習、特に若者向けの雇用プログラムの構成要素として支援してきた。

さらに、政策立案者が競争力及び生産性の向上並びに雇用創出の拡大を図る場合、正確な労働市場情報分析（Labour Market Information Analysis、LMIA）が必要である。国としての LMIA の能力を増強するために ILO はディーセント・ワーク指標の技術的ガイダンスなど様々なツールを開発しており、加盟国に LMIA に関する技術的訓練と能力増強を提供している。

イ 今後

ディーセント・ワーク課題は、成長可能性と男女の機会を広げる基礎として生産性及び技能が高い労働力への投資を強調している。アジア諸国の多くは、質の高い普遍的教育、職業訓練、核となる仕事又はエンプロイアビリティ向上に資する技能及び生涯学習に注力する必要がある。大多数の国において高等教育への入学が、同地域の先進国の水準に比べてまだはるかに低い（図 2.3）。

経済危機後においては、労働力の質に優先度が移るとみられる。多くの国では、中等・高等教育への進学率を上げると共に教育の質の向上を望んでいる。

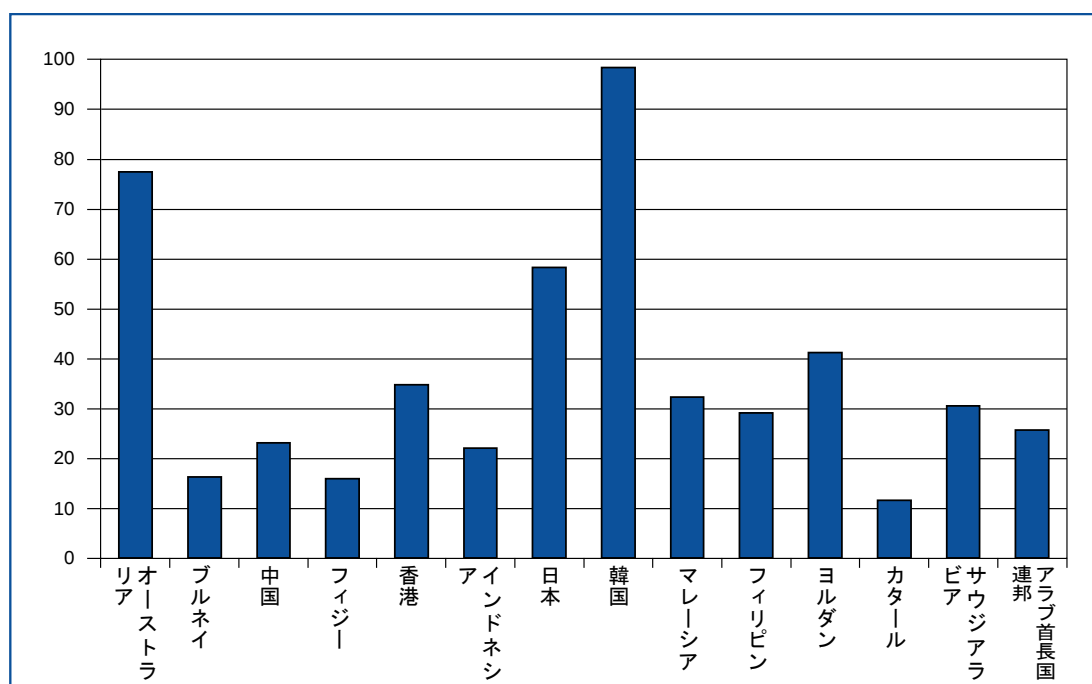
また、オン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）及び職場での学習を検討することも大事である。また、将来必要となる技能を特定することが必要であり、そのために労働力が現有する技能のデータを収集すると共に、高い潜在成長力を持つ業界の雇用及び技術の傾向を追跡することが重要である。

高度な職業や熟練労働者への需要は非熟練労働者を上回っており、この傾向は地域統合が進むにつれ加速するとみられるので、アジアへの移民の流れは今後 10 年間増加する可能性が高い。人口の高齢化と労働人口の縮小から、アジアの高度成長国は自国で育った人材の獲得競争になり、

彼らは益々高報酬で労働条件のよい欧州や米国を選択する。先進国にとって、高度な技能を有する移民の入国は受入国の生活の質と福利を増進するので恩恵を受ける。他方、移民を送り出す国は、送金の恩恵は受けるが、頭脳流出と人材の喪失の懸念があり、すでに限られている人材の基盤を枯渇させることになる。送出国も受入国も、極めて競争的な世界の労働市場の中での人材について十分考慮した、将来を見据えた政策とプログラムが必要である。この政策としては、労働移動の自由化、地域を通じた就業ビザ及び労働許可の標準化、安全保護、教育改革、職業基準を向上させつつ移動を奨励すること、プロフェッショナル人材のストック、流入及び流出についての情報収集・分析方法の検討、適切な労働者移住のインフラ開発並びに移民専門家の訓練などが挙げられる。

教育及び訓練は、インフォーマル経済の労働者にも焦点を当て、女性に適合する訓練方法とインセンティブを持たせることで、女性への差別にも対処すべきである。また、アジア太平洋地域の人口の10%以上は何らかの障害を持っており、ほとんどが労働市場や職場で厳しい差別を受け、教育や訓練から排除されているので、障害のある労働者の権利を考慮することも重要である。

図 2.3 第三次教育の入学総数（人口比、%）



出所：世界銀行、2010

3 グリーン・ジョブと公正な移行

現在及び将来の世代のために環境を保全し、クリーンで気候変動への抵抗があり効率的で競争力のある経済を望む社会は、グリーン・ジョブを創出する必要がある。グリーン・ジョブは環境の持続可能性とディーセント・ワークの二つの面を備えていなくてはならない。しかし、農業、建設、林業、リサイクル、廃棄物管理及びバイオマス・エネルギー生産などの「グリーン・エコノミー」の雇用の多くは人間らしい働きがいのあるものとは程遠い。

多くのグリーン・ジョブを生み出すことは、企業、使用者及び労働者に「公正な移行」を確保するものである。

（１）環境の変化が雇用政策に与える影響と対応策

環境と気候変動が雇用政策に与える影響としては、直接的には環境の悪化又は自然災害があるが、その他に人々が環境に優しい商品やサービスを求めることによる消費パターンの変化や、その他の市民社会や政府による行動がある。

気候変動のコストは甚大で、気候変動によって一人当たり消費が 5～20%減少すると推定されている。変動を緩和するか変動に適応できなければ、インドネシア、フィリピン、タイ及びベトナムでは長期的に年率で GDP が 5.7%失われることになる。

現在、世界の労働力のおよそ 38%が炭素使用量の多い部門で雇用されている。この労働力はリストラの対象となり不安定化しかねないので、とりわけ最も犠牲になる労働者のために移行期間を通じて支援措置を計画することが肝要である。

排出目標を達成するための措置には、企業や消費者が炭素排出コストを吸収するための炭素税やキャップ・アンド・トレードが含まれる。これらの措置は、再生可能な技術への投資に向けられる収入を生み、それが更に雇用を増やす可能性がある。ILO の「仕事の世界報告書 (World of Work Report) 2009 年版」では非賃金労働コストの削減など雇用支援策が伴えば、炭素税とキャップ・アンド・トレードの枠組みは 5 年間で先進国の雇用を 260 万人、世界全体では 1,430 万人増やし得るとしている。また、より技術的にも容易なオプションとして、化石燃料・農業補助金制度の見直しがある。

（２）消費パターンの変化とビジネスや市民社会の自主的な行動

消費性向の変化と製品の品質及び環境への排出に関する情報要求が増えたことで、企業にはコミュニケーションを改善して環境に優しい製品を作るよう圧力がかかっている。

多くの国内・国際企業が、職場だけでなくサプライ・チェーンを通してグリーン・ジョブを創出する目的で「グリーン・ジョブ評議会」を設立している。そのような仕組みは、正式な労働者組織や社会対話の代替物ではなく、労働者の発言力を強くし、これらの新しい課題について労使対話を始めることを可能にする。

さらに、公正取引の分野の地域及び国際 NGO や、女性組織や地域の協同組合も、再生エネルギー、廃棄物管理及び有機栽培農業の分野のディーセント・ワークの改善を通じ、生産的な仕事を創り出している。

また、アジア太平洋地域を通して、創生期ではあるが、社会事業が所得を増やして技能の低い労働者の生活を多様化させる役割を強めている。

(3) グリーン・ジョブの創出：進展と可能性

グリーン・ジョブの創出のための対策は、最近の財政刺激策において大きな位置を占めている（表 3.1）。これらには、鉄道輸送、水関連インフラ及び送電系統の拡充への投資、並びに建物効率の向上が含まれる。これにより多くの雇用が創出されることが期待される。

もともと、各国の「成長の柱」並びに人口、経済及び環境上の状況によって、それらの対策の効果は異なる。低所得で労働力が豊富な国では、水の保全、灌漑インフラ、ダム、洪水管理・保護、旱魃対策及び土地開発などの分野への公共又は民間の投資を通して、多くのグリーン・ジョブを創出できる。

また、グリーン・ジョブの創出は産業の要請に合致した職業訓練及び技能開発にも依存している。中国の太陽光パネル製造、バングラデッシュの太陽光パネル設置及び維持、フィリピンの農業ビジネスのように、多くの国の様々な新興セクターで重大な技能不足が報告されているが、オーストラリア、中国、日本、韓国及びマレーシアでは、経済危機を契機として台頭する環境関連の技能のニーズに対応している。

表 3.1 アジア太平洋における景気刺激策の中の環境関連投資

国	GDP に占める グリーン・ファン ドの%	エネルギー及 び環境関連支 出 (10 億ドル)	景気刺激策に 占めるグ リーン・ファン ドの%	雇用増加推定	
オーストラリア	0.87	2.5	21	不明	建設、輸送、エネルギー
中国	5.24	218.0	34	不明	鉄道インフラ、送電線、ビル省エネ 化、低カーボン車、排水処理、森林
日本	0.74	12.3	6	環境に優しい 産業、エネル ギー、輸送、建 設、製造で 100 万人の雇用	グリーン・イニシアティブで省エネ ルギー及び新エネルギーをカバー； 高速鉄道開発、省エネ及び新エネ ルギーへの投資、二酸化炭素捕捉・保 存を含む研究開発
韓国	6.99	37.0	79	輸送、エネル ギー、製造で 4 年間に 96 万人 の雇用	環境関連新規雇用創出プラン（The Green New Deal Job Creation Plan）で投資がされている： 再生エネルギー及び省エネルギー に 58 億ドル（雇用 17 万人）、森林再 生に 17 億ドル（雇用 13 万人）、水資 源管理に 6.9 億ドル（雇用 16 万人） 及び河川改修に 100 億ドル（雇用ほ ぼ 20 万人）
フィリピン	不明	不明	不明	11 万人の雇用	森林再生、地方での再生可能エネ ルギー、公共車輛の改造及び自転車道 の建設
シンガポール		0.7	5	2015 年までに 環境及び水の 技術で 1.1 万 の雇用、クリー ンエネルギー 産業で 0.7 万人 の雇用	環境持続可能性への徹底した支援
タイ		不明	不明	クリーンな新 規雇用 4 万人	2022 年までにエネルギー需要の 20%を代替エネルギー・ミックスと する目標。バイオ燃料、バイオマス とバイオガスの併給

出所：UNEP-Green Economy Initiative: *Global Green Deal*, op.cit.; N. Robins, R. Clover and C. Singh: *A global green economy? Yes, but in 2010* (London, HSBC Global Research, August 2009); IMF; government sources and Xinhua News Agency (China), CNBC (Singapore).

バングラデッシュ、中国、インド、インドネシア及びフィリピン（ボックス 3.1）でのデモン
ストレーション・プロジェクトは、グリーン・ジョブの原則を起業・事業改善プログラム（SIYB）、
ゲット・アヘッド及びバリューチェーン分析など現在ある ILO のプログラムや戦略に組み入れ

ている。

また、世界経済危機に対応して、インドネシア、日本、韓国及びタイのようにアジア太平洋地域の多くの国が「グリーン刺激パッケージ」を打ち出している。これらは特に発電、エネルギー効率、持続可能性のある建物、持続可能性のある輸送、廃棄物管理及び廃棄物処理など低炭素の将来に向けての基盤を整備するとともに、数百万のグリーン・ジョブを創出することを目指している。

ボックス 3.1 グリーン・ジョブにかかる各国の試行プロジェクト

ILO は調査、訓練及び技術協力を組み合わせたプロジェクトで政労使を支援している。

- **バングラデシュ**：ILO は労働雇用省及び二つの NGO、ウェスト・コンサーン、グラミン・シャクティと提携して、環境雇用関係の活動を進めている。パートナーは、国レベルでのマルチ・ステークホルダー・ワークショップを組織した結果、労働雇用省は調査、訓練、能力開発を中心にグリーン・ジョブの戦略を策定した。特に太陽光発電の分野の再生可能エネルギーの技能開発の促進のために、人的資源局、ILO 及びグラミン・シャクティとの間で官民パートナーシップが樹立された。
- **中国**：ILO は人材・社会保障省及び中国社会科学アカデミーとのパートナーシップの下、試験的取組みを行った。これには、農業、森林、エネルギー、輸送及び建設における炭素濃度の調査が含まれる。非常に成功した ILO SIYB 訓練パッケージをベースとして、世界資源研究所と協働の下、環境ビジネスを適用する可能性のある起業家を支援するためのグリーン・ビジネス・オプション（GBO）訓練モジュールが開発された。訓練は世界経済危機の影響を受けた若者を対象に 20 の機関で実行された。
- **インド**：試験的取組みが、労使の関与の下、労働省及び TARA 生活アカデミーとの協働により実行された。主な成果は、より環境的に持続可能な方向に雇用及び労働市場が動くようにするための「グリーン・ジョブ及び気候変動に関するマルチ・ステークホルダー・タスクフォース」を設立したことである。一つの重要な調査活動は、全国地域雇用保証スキーム（National Rural Employment Guarantee Scheme）においてグリーン・ジョブにあたるものを確認し、分類することである。
- **インドネシア**：グリーン・ジョブ及び全国的な啓蒙のためのワークショップに関する幾つかの研究が行われており、政労使三者の関与の下、全国グリーン・ジョブプログラムにつながっていくこととなっている。東ジャワでは、地方経済開発の一環として ILO はバイオガスの製造とグリーン・ツーリズムのマスター・プラン策定に関与してきた。
- **フィリピン**：ILO は「アグサン・デル・ノルテの気候耐性の強い農業」のための試行プロジェクトを支援。この事業は、気候変動に伴う災害の際、それに脆弱な住民の対応を支援し、同時に社会経済的状況の改善を、特に多様化した生計スキームを通して行うものである。リボルビング・ファンドや革新的保険手法といったリスク移転メカニズムにより、住民の抵抗力を高めることが期待されている。
- **レバノン**：ILO は UNDP と提携し、レバノンにおけるグリーン・ジョブの潜在的可能性の研究を実施した。研究の目的は重要な経済セクターであるエネルギー、建設及び廃棄物管理での可能性を評価することである。2011 年には、研究の主な結果を広い層に紹介し、グリーン・ジョブの認識を高めるためのワークショップが計画されている。並行して、ILO は、地方開発の一環として、必要な技能と労働市場へのアクセスの改善の促進を通じて太陽光エネルギーを推進しようとする政府の努力を支援するプロジェクトに乗り出している。
- **占領パレスチナ地区（ガザ地区）**においては、ILO と UNRWA が地元で生産された環境に優しい建築用の圧縮土レンガの使用を進めており、地元住民が建設で仕事を得られるように訓練を提供している。さらに ILO は若い起業家が非伝統的セクターでグリーン・ビジネスを立ち上げる刺激を与えるための訓練センターを設立するために、シャレク・ユース・フォーラムと提携した。

（４）グリーン・ジョブ・イニシアティブ

世界的に、「グリーン・エコノミー」に弾みをつけるには、様々な経済的手段と革新的な金融スキームを通じて GDP の 1% の投資が必要であると推定されている。例えばインドネシアは、森林破壊による炭素排出の削減と再生エネルギーのために 10 億ドルの気候ファンドの計画を立ち上げた。アジアの他の国では、環境関連企業へのゼロ金利ローン、環境製品及びサービスの調達、高速鉄道など炭素効率の高いインフラへの補助金、並びに省エネルギー及び新エネルギーの研究開発に対する税優遇などの措置を導入した。

2007 年 11 月、気候変動に対する世界的な懸念に応えて、ILO は「グリーン・エコノミー・イ

ニシアティブ」(ボックス 3.2) を立ち上げた。グリーン・エコノミー・イニシアティブは、ダイナミックな相乗効果を明らかにして、国の能力の範囲内で環境発展の「柱」となることを目指している。これは、①エネルギー及び原料の効率化(エネルギー効率に投資された 1 ドルは、供給サイドの投資を 2 ドル以上節約する)、②リサイクリングや廃棄物管理で多くの雇用を創出するとともに労働安全衛生に関する労働基準を構築すること、③地方における再生可能エネルギーの創出、④有機農業のような持続可能性のある農業の奨励、といった生産方法に焦点を当てるものである。特に、有機農業は、労働集約的であるとともに、より多くの所得を生み、ヘクタール当たりの CO₂ 排出もかなり低い。また、農薬、無機質肥料及び燃料、又はトウモロコシのような特定の作物への補助金を減らすことにもつながる。

ボックス 3.2 グリーン・エコノミー・イニシアティブ

グリーン・エコノミー・イニシアティブは、政府が、(1) 政策、(2) 投資、及び(3) クリーン技術、再生エネルギー、給水、グリーン輸送、廃棄物管理、グリーン・ビル及び持続可能性のある農業並びに森林などのさまざまな部門への支出、を再形成して焦点を定めなおすことにより経済を「グリーン化」することを支援しようとするものである。

経済のグリーン化は、同時に温室効果ガスの排出、自然資源の採取及び使用、並びに廃棄物を減らして社会的格差を縮小する一方で、自然、人的及び経済的資本投資の収益を高めるようビジネスやインフラを再構成するプロセスを示すものである。

出所：UNEP

(5) 公正な移行に関するデータの改善と対話の強化

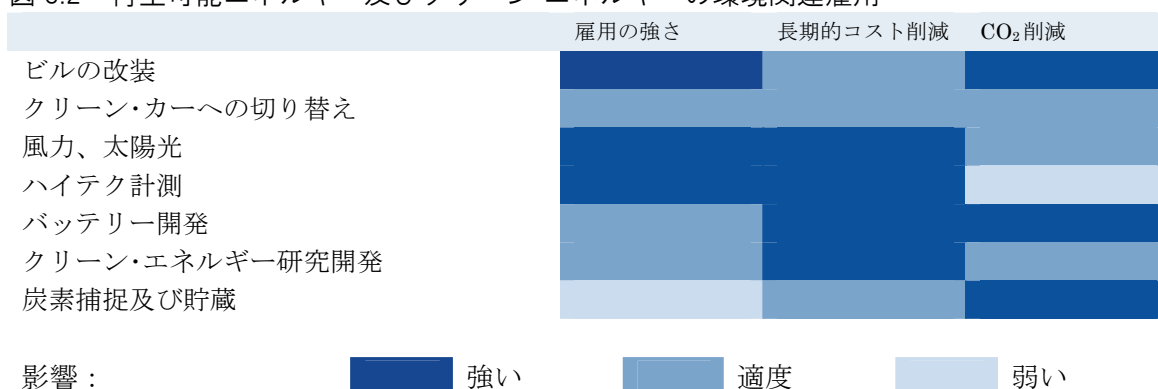
経済をより持続可能性のある軌道に乗せ、より多くの関連雇用を創出していくためには、良質な情報が必要である。しかし、ILO 加盟国の多く(特にアラブ諸国など)は、気候変動と ILO の任務との相互関連の認識と知識を欠いていると言わざるを得ない。このため、環境への順応・緩和政策がどのように労働の世界に影響するかについての情報収集・分析の訓練をより頻繁に実施する必要がある。

政治的な持続可能性は、適確な対話と合意形成にかかっている。多くの企業が、温室効果ガス排出目標と相まって、より厳しい環境及びエネルギー基準に直面するとみられる。そして労働者はより環境に配慮した工程のため、新しい技能を要求する新たな労働市場に直面するであろう。このため、労働安全衛生を含む社会的公正や労働に関する権利を確保するとともに、職業訓練によって技能のミスマッチに対応し、雇用創出に繋げることが肝要である。問題となる部門としては、エネルギー集約型のリサイクリング、建設及び輸送部門が挙げられるが、この移行によって農民や漁民なども直接的な影響を受ける。災害の多い地域の住民は、リスクに配慮したセーフティー・ネットを構築すると共に、暮らしを多様化し、コミュニティの利益を最大化し、適応能力をつけることなどが役立つ。

ILO は、グリーン・ジョブは環境の持続可能性とディーセント・ワークの二つの面を備えていなくてはならず、主な焦点はディーセント・ワークであるべきと考えている。ほとんどがインフォーマル経済にあるこの仕事は、不安定で賃金が低く危険で、労働者の権利が十分に保障されていない場合が多い。しかし、既に数百万のグリーン・ジョブが正しい方向に動いている。

公正な移行に関する社会対話は、競争力を促進し、環境パフォーマンスを改善し、ディーセント・ワークの機会を増やす。さらに、安全な労働条件を促進する現在のメカニズムは環境問題を導入する基本的な骨格として有益である。

図 3.2 再生可能エネルギー及びクリーン・エネルギーの環境関連雇用



出所：International Energy Agency (IEA), 2009

（６）グリーン・ジョブを促進する政策

グリーン・ジョブに関わる政策には、十分に調整された職業紹介と積極的な労働市場サービスが必要になる。それらは、政府、産業界及び労働組合の間の社会対話に基づき、低炭素技術及び新しい環境関連の技能への投資を確保するものでなくてはならない。さらに、それらは国連の主要執行理事会（CEB）による「社会的保護の床」イニシアティブの求めに沿って、解雇された労働者に対して失業給付その他の援助を提供する必要がある。同イニシアティブにより、労働者に求職に際して適正な条件を与えることが可能となる。

地域の中小企業は、既存建物の改装（省エネ化）、有機栽培農業、環境に配慮した社会住宅プログラム（建設）、持続可能性のある観光、LNG エンジンへの転換と維持（輸送）、及び機器の製造と据付（バイオガス消化器、太陽熱温水器、他）といった分野でグリーン・ジョブの増加において非常に活発な役割を果たすことができる。グリーン・ジョブで求める雇用は、必ずしも高い技術を求めるものでもなく、かつ地元で調達できるものである。中小企業がこれらの新分野においての成長可能性及び雇用創出につき確実に理解できるように、対策及び政策が採用されなくてはならない。

エネルギー効率の高い技術やグリーン・ジョブを奨励するには、政府は化石燃料への補助金を撤廃する必要がある。その際、漏れを最小限にした社会的セーフティー・ネットの改善、最貧困の地方だけでなく都市部の教育及び保健サービスの受益者負担の軽減、公共事業プログラムの臨時拡張、現金給付などにより、貧困者及び最も脆弱な者を保護する必要がある。

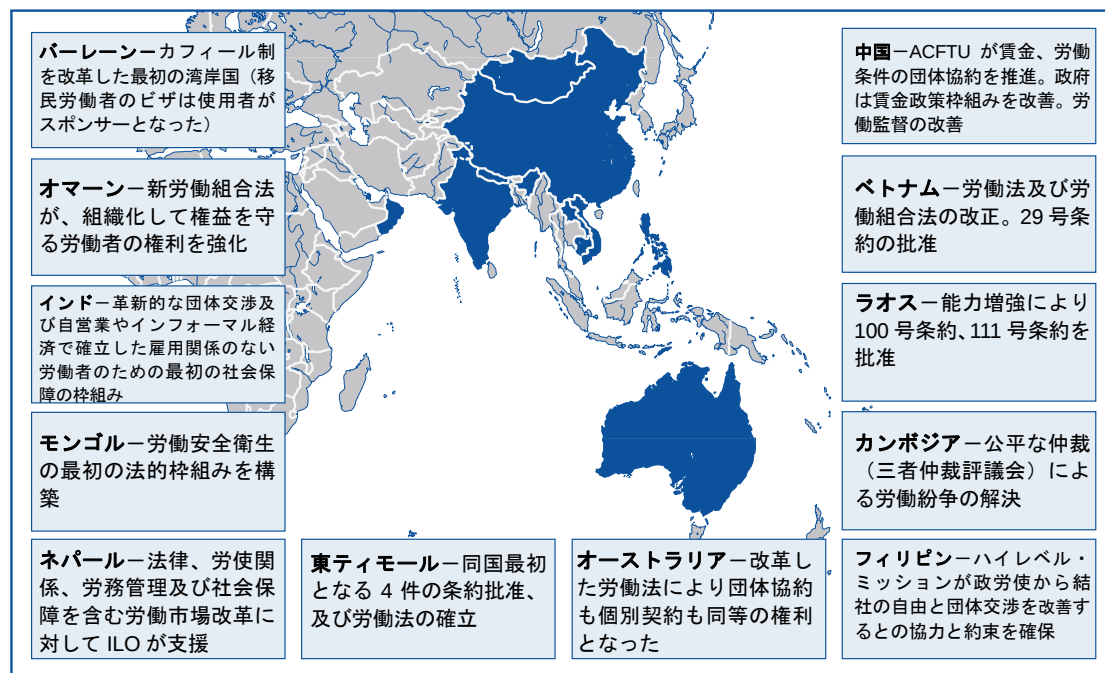
グリーン・ジョブのための技能開発に関して、各国は二つの大きな課題に直面している。第一は、特に環境への影響が大きい建物の建設、エネルギー、輸送及び農業を含む分野の企業及び業界を「グリーン化」するために、労働者の技能を再習得させて既に持っている技能を補完することである。第二は、次の世代が、拡大するグリーン経済で働くのに必要な技能を修得することを確認することである。グリーン・ジョブの技能開発プログラムを持つ国は極めて少なく、多くの国では熟練労働者の深刻な不足が報告されている。このような低炭素及びその他の環境問題に係る人材開発戦略は国家技能開発枠組みの不可欠な部分であり、それらは労使との交渉に基づき策定され、国の気候変動政策の中で位置づけられるべきものである。

4 労働における権利と社会対話

(1) 国際労働基準

ILO は、アジア太平洋地域において「アジアにおけるディーセント・ワークの 10 年 (Asian Decent Work Decade)」の目的を達成するため、労働市場のガバナンスを改善するだけでなく、ディーセント・ワークを実現する官民の取組みを支援してきた。

図 4.1 労働市場ガバナンスに関する ILO の活動抜粋



ア 労働市場のガバナンス改善

労働市場のガバナンスとは、労働市場の取引において持続可能な事業環境の中で社会正義を追求することを目的として権限が行使されうる仕組みとプロセスをいい、政策、法律、規則、制度などが含まれる。労働市場のガバナンスに不可欠な要素は、労使関係において労働者が団体を組織して団体交渉をする権利である。労働市場の改革は、労働市場のガバナンスを改善し、全ての主体がその結果を効果的かつ平等・公正と感ずることを目指さなければならない。

この分野における ILO の目的としては、①労働における基本的原則と権利の尊重に基づく国際労働基準の推進、②労務管理及び労働監督の強化、③団体交渉、労働争議の予防及び和解の仕組みの支援、④ビジネスの柔軟性と雇用保障のバランスをとるための労働法と社会保障の見直し、⑤労使協調と二者パートナーシップの発展、⑥男女平等の促進、などが挙げられる。

これらは、様々な活動を通して達成される。例えば、国際労働基準に従って労働法制を見直すための技術アドバイス・サービスとワークショップの開催、政労使三者による争議と和解の仕組みを改善するための新しい政策の企画、訓練による能力増強を提供する専門家と好事例を共有する視察ツアーの実施、労働管理の支援が機能するか試行するための企業レベルでの試行プログラム、などが挙げられる。

特筆すべきは、ILO と世界銀行グループの国際金融公社（IFC）との提携で一つの革新的な技術協力プロジェクトが実行されていることである。それは、国際労働基準へのコンプライアンスを実行しつつ、グローバルなサプライ・チェーンの中で競争力の改善を目指す「ベターワーク・

プログラム」である。当該プログラムは、労働監督の管理強化及び健全な労使関係の促進といった目的に対する活動を支援・補完すべく企画されており、労働市場のガバナンスを改善する ILO 戦略に固有のものである。このプロジェクトは、職場レベルでの児童労働問題の解決のために発足したものであるが、最近ではベター・ファクトリーズ・カンボジア・プログラムから影響を受けている。

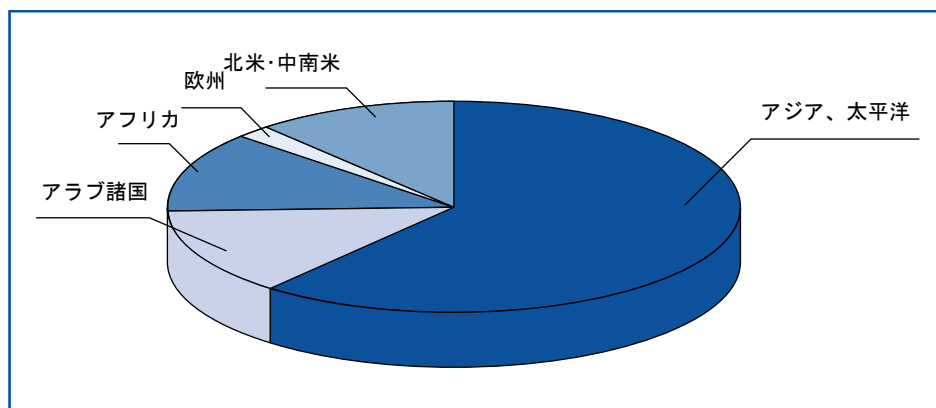
なお、アジア太平洋地域において、いまだに膨大な数の労働者がインフォーマル経済で働いており、過半数は土地を持たない農業労働者、自営業者、賃金又は雇用契約がない（あったとしても契約内容が不明確な）労働者である。最後のカテゴリーの労働者は女性や児童であることが多く、仕事はあっても貧困から抜け出すことができない。児童の場合は、働くために勉強を犠牲にしており、将来、社会の一員となるための成長が妨げられている。インフォーマル経済の拡大の原因は、三者協議なしに進められた不適切で非効率な経済及び社会政策、法制度面の枠組みの欠如、政策及び法律を適切かつ効果的に実施・運用するためのガバナンスの欠如などが挙げられる。所得、労働条件、生産性を向上させる鍵はガバナンスにあり、インフォーマル経済の労働者の経済活動が、仕事として理解されるようになる必要がある。2002 年の ILO 総会でも、「インフォーマル性は主にガバナンスの課題である」と結論づけている。

イ 条約によるガバナンス

国際労働基準の批准については、2006 年から進展が見られるものの未だ不十分である。ILO 加盟国は全世界で平均して 42 の条約を批准しているが、アジア太平洋地域の加盟国が批准した条約（失効したものを含む）は平均 22 条約、アラブ諸国に限れば平均 26 条約、太平洋島嶼国では平均 11 条約である。

1995 年以来、ILO は 8 つの基本条約への批准を促すグローバル・キャンペーンを展開し、目標期限を 2015 年としている。これらについては、ILO 加盟国全体の 70%以上がすべての批准を済ませているが、アジア太平洋及びアラブ諸国ではその 1/3 以下である（図 4.2 及び 4.3 参照）。図 4.2.が示すように、目標達成のために必要な批准の 75%以上は、アジア太平洋又はアラブ諸国でなされるべきものである。前回のアジア地域会議以来、アジア太平洋地域の加盟国は 21 の技術的条約の批准をしたが、そのうちのほぼ半分は太平洋の諸国（フィジー、キリバティ、サモア及び東ティモール）によるものである。全体として批准が低調であることは、ガバナンス条約を批准・適用する更なる取組みが必要であることを示唆している。

図 4.2 世界地域別の 8 つの基本条約についての未批准の内訳

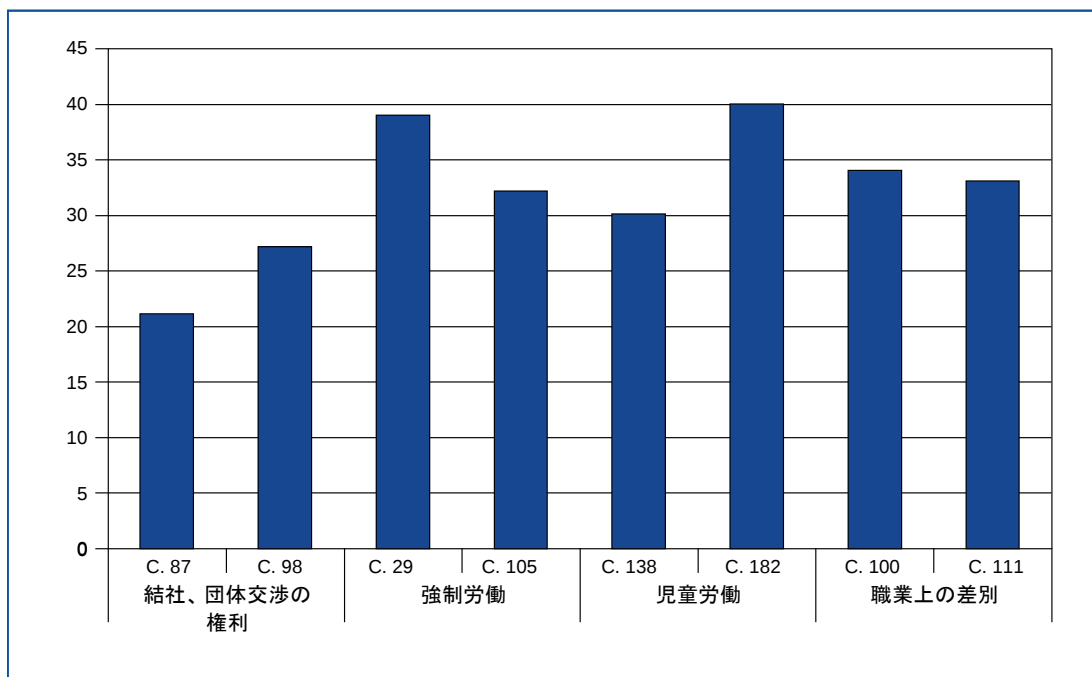


前回のアジア地域会議後、ILO はディーセント・ワークのための最低条件を求める条約に関する技術的支援を始めた。具体的には、正規の生産的な雇用を通じて生活水準の改善を目指す経済政策、三者協議の充実、及び効果的な労働監督の分野に関するものである。

このような活動が実際に、アフガニスタン、ラオス、シンガポール、ベトナムによる三者の間の協議、1976 年の三者の間の協議（国際労働基準）条約（第 144 号）の批准を容易にした。さらに、中国やモンゴルの 1947 年の労働監督条約（第 81 号）及び 1969 年の労働監督（農業条約）（第 129 号）の見直しを促すなどの成果を上げた。

以下、各分野に分けて概説する。

図 4.3 アジア太平洋地域における ILO 基本条約の批准国数



(a) 労働安全衛生

労働の安全及び健康についての国際労働基準への関心は高まりつつある。近年、バーレーン、中国、フィジー、韓国、ニュージーランド及びシリアが 1981 年の職業上の安全及び健康条約（第 155 号）を批准し、インド、フィリピン及びスリランカが批准を検討中である。シリアも 2002 年に 155 号条約の議定書を批准した。日本と韓国は 2006 年の職業上の安全及び健康促進枠組み条約（第 187 号）を批准した。

(b) 強制労働

強制労働については、1930 年の強制労働条約（第 29 号）及び 1957 年の強制労働廃止条約（第 105 号）については急速に批准が進んでいるが、残り 21 カ国のうちの 2 つはアジア太平洋地域の加盟国である。ILO は、これらの基準及び関連する問題（人身取引、労働搾取、債務による拘束及び移民労働者の虐待など）についての認識を高めるための技術援助を提供し、東ティモールとベトナムにおいては、この支援が 29 号条約の批准につながった。

最も懸念されるのはミャンマー及びタイである。ミャンマーにおける ILO の活動の全てを強制労働の廃絶に集中するという 2000 年総会の決議は依然有効であり（編者注：2012 年の ILO 総会で一定の改善が見られること等を理由に 1999 年及び 2000 年決議による制裁の大部分は解除された）、ILO とミャンマー政府の間での補足理解（Supplementary Understanding）として提出された内容についても協力してきた。しかし、軍隊での強制労働及び軍隊募集における未成年の強制入隊などの問題は未だ解決されていない。

このようなミャンマーの状況から、生活の向上を求めて何百万もの人々が国境を越えてタイに入っている。タイは第 29 号、182 号及び 138 号条約を批准しているにもかかわらず、児童及び

女性の人身取引に対する ILO-IPEC メコン・プロジェクト調査では、児童及び成人に対する人権侵害が報告されている。同調査によると、タイの漁業及び食品加工産業において、正式書類なしにミャンマーから入国した児童に対する搾取が存在するが、その原因は労働力の不足ではなく、容易に利用できる弱者の存在だと結論づけられている。若い移民が、正式な社会保障もない「家内労働者」として虐待されるケースも多く報告されている。これに対しては、入国書類の欠如及び杜撰な労働監督を改めなければならない。

また、債務奴隷労働に関しては、数百万人の南アジア人（バングラディシュ、インド、ネパール及びパキスタン）が、これによって極貧状態にあるとみられている。債務奴隷労働者は収入を債務返済に充てさせられているために極めて僅かな賃金か無報酬で働かされている。これらの労働者は、農業、鉱業・宝石研磨、レンガ焼成、繊維業及び家事労働に従事している。債務奴隷労働は、労働市場の機能不全、信用市場の未発達、根深い社会的差別や貧しい権利意識などに根ざしている。債務奴隷労働を強制労働の一種と認めず、適切な統計手法を用いた調査を躊躇することが、依然この問題の解決を妨げている。

なお、ILO 事務局は労働者を債務奴隷労働から救うだけでなく、予防するための支援もしてきた。具体的には、マイクロ・ファイナンスの紹介、債務奴隷労働による被害者の間での自営グループの樹立、及び法廷で債務奴隷労働を争う弁護士に対する支援などである。

(c) ジェンダー差別の撤廃

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」以来、1951 年の同一報酬条約（第 100 号）及び 1958 年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第 111 号）の批准が著しく進んだ。

その後、批准のスピードは落ちたものの、2006 年のアジア地域会議以降、ILO の支援によってアジア太平洋地域諸国はジェンダー平等を促進するガバナンスの枠組みを強化した。第 111 号条約の批准状況を概観すると、オマーンを除き、全てのアラブ諸国が同条約を批准している。ラオスは 2008 年に第 100 号と 111 号条約を批准した。中国は 2006 年に第 111 号条約を批准し、ILO は同国が女性、地方の移民労働者、身体障害者その他健康問題を抱えている労働者の差別についての対応に関して支援をしてきた。2007 年には、中国は様々な形態の職場差別を禁ずる雇用促進法及び労働契約法を導入した他、セクシャルハラスメントの対応についてもメカニズムを確立した。

ASEAN の中でも、雇用、賃金などについて差別と決別することで得られる利益に対する理解を深め、取り組みを持続する努力をしなければならない。

ウ 今後の取り組み

これまでに当該地域では、基本条約の批准促進が見られ、ASEAN 加盟国に批准傾向が戻ってきただけでなく新加盟国の関心も高まるなど、前向きな進展がみられた。

しかし、アジア太平洋地域諸国の多くが、未だ重要な条約を批准していないこと及び陳腐化した国内基準を変えないでいることが非常に懸念される。これらの国はディーセント・ワークという目的がより目に見える形をとり、それらが労働における基本的原則と権利及び国際労働基準によって支えられるよう注力しなくてはならない。

アラブ諸国においては、2009 年のアラブ雇用フォーラムで雇用のためのアラブ行動計画を採択し、国際労働基準を遵守することを再確認した。フォーラムでは、労働における基本的原則と権利の重要性が強調された。その具体的内容は、①代表的な労使団体に貢献する法的環境、②団体交渉のメカニズム、③雇用と職業の差別撤廃、④児童労働の撤廃、⑤国際労働基準の批准と実施、⑥労働監督システムの強化、などである。同計画では、第 1 回「開発と雇用のためのフォーラム」（ドーハ、2008）で発表されたドーハ宣言、並びにアラブ首脳による雇用と失業に関するアラブ経済、開発及び社会サミット（クウェート、2009）におけるコミットメントを再度強調した。

また、労働搾取のための人身取引、奴隷労働及び移民労働者の虐待的搾取を禁ずる立法のための組織を改善・強化する余地は大きい。それだけでなく、女性、少数民族又は公民権を奪われたグループに対し、「適した」職があるという雇用に関する先入観を改めることも重要である。法律を慣行に合わせていくことは、①政策立案者に対して彼らの措置がこれらのグループに及ぼす具体的影響をアドバイスする、②差別の犠牲者の解放を進める、③使用者、労働者及び雇用サービス従事者に公平な雇用実務を周知する、などの意味合いをもつ。アジア太平洋地域諸国は、これらの技術的な機能を専門組織に任せており、現在では様々なモデルが存在する。例えば、香港（中国）（機会平等委員会）、シンガポール（公正な雇用慣行のための三者提携）、オーストラリア（人権及び機会平等委員会）及び韓国（国家人権委員会）などである。

なお、海事労働条約（2006年）は、海運業界全体の基準を設定する一方で、船員の労働及び生活の基準を大きく改善させると期待されている。しかし、2006年の第14回アジア太平洋地域会議で同条約を促進する要請がなされ、この地域の幾つかの国は批准準備が進んだ段階にあるものの、現在までのところマーシャル諸島が批准したのみである。世界の主な海運国は早い段階で批准を済ませていることから、早急な取組みが必要である。

（２）団結権と団体交渉

ア 結社と団体交渉の自由の進展

労働組合は、代表性もしくは独立性を得るのに必要な基本的権利（結社及び団体交渉の権利）を持たない限り、有効でありえない。総会の基準適用委員会の個別審査対象となった本地域の16カ国のうち、半数近くが1948年の結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第87号）及び団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第98号）の実施について審査された。現在、結社の自由委員会においては、アラブ諸国の2カ国を含むアジア太平洋地域の50以上の案件が審議案件またはフォローアップ案件となっている。

これらの中で最も深刻なのは労働組合員の殺人、嫌がらせ、もしくは脅しのケースであり、これらの事象は労働組合にとって深刻な影響がある。監視機関からの委任を受けた調査団がこのような市民の自由の侵害を調査するためにカンボジアとフィリピンを訪問した。調査団による調査・協力は、合法的な労働組合の活動と、反政府的活動への不法な支援との間の線引きへの理解を高めることにも資するであろう。

移民労働者、家内労働者、臨時労働者及び輸出加工区（EPZs）の労働者に結社の自由が保障されていない場合には、事実上、労働市場の分割、不公平の増大及び労働者がインフォーマル経済に取り込まれることになる。さらに、「不可欠業務」とみなされている業務に従事する労働者を広範にわたって認定し、それらの者が基本的権利を行使できなければ、有意義な社会対話の見込みが小さくなる。反組合的差別（合法的な組合活動に関連した理由による解雇を含む）は、団体交渉を妨げ、GDPに占める家計所得の割合を減らして国内消費水準を引下げ、ひいては輸出依存度が高まることにもつながりかねない。それはまた、労働市場の柔軟性を乗り越えて組織化するという労働組合の役割を減殺する。

結社と団体交渉の自由については、前回のアジア地域会議の後に進展がみられた。

サモア及び東ティモールが1948年の結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第87号）及び1958年の団結権及び団体交渉権条約（第98号）をそれぞれ2008年及び2009年に批准した。また、アジア太平洋及びアラブ諸国44カ国中、19カ国が第87号条約を批准、又25カ国が第98号条約を批准している。なお、アラブ諸国11カ国中、第87号条約の批准を済ませているのはわずか3カ国にとどまる。

インド、マレーシア、タイ及びベトナムでは国際労働組合運動の支援を受けて、各国の労働組合が条約の批准に向けてキャンペーンを実施している。例えば、2009年には、国際労働組合総連

合アジア太平洋地域組織（ITUC-Asia-Pacific）の協力を得て、ILO は基本条約（特に第 87 号及び第 98 号条約）の批准を求めるキャンペーンを開始した。

2009 年 11 月、ILO は団体交渉に関するハイレベル三者会議を開催した。これによりアジア太平洋地域での進展を再検討することとなり、労使関係の制度的枠組みが国によって非常に異なる段階にあることが判明した。一方の端には、オーストラリア、日本、ニュージーランドやシンガポールのような労使関係が比較的良く発達した国があるが、他方、カンボジア、中国、モンゴル、ネパール及びベトナムなど新しく労使関係を築きつつある国がある。この地域の法的改革には発展段階が反映されており、より民主的なガバナンスにシフトしたインドネシアでは団結権を強化してその手続を制定している。

団体交渉の傾向として、交渉の大部分は企業レベルで行われる点が指摘できよう。例外としては、スリランカのプランテーション部門におけるセクター合意がある。ここでは多くのセクターで労使が参加する賃金委員会が存在する。アジア太平洋地域においては企業レベルの交渉が優勢であることを踏まえ、賃金を調整するためのメカニズム構築が重要となる。例えば、非正規雇用形態の急増に直面して、韓国のいくつかの労働組合は、従来企業ベースだった労働組合を産業ベースの組織に再編成する。なお、日本においては伝統的に春闘が重要な役割を果たしている。

問題は、多くの国で、公共部門の労働者は団体交渉権を享受していないということである。オーストラリア及びニュージーランドでは団体的労使関係の抜本的な規制緩和の後、最近の改革では団体交渉の支持を確認し、ニュージーランドでは団体交渉システムを公共部門にまで拡張した。

イ 団体交渉を妨げる組合組織上の問題点

近年、カンボジア、中国、モンゴル、ベトナムで見られるように使用者の団体が台頭してきたが、これらの団体による交渉の実践を妨げる要素の一つは、シンガポール、インドネシア、パキスタン及びフィリピンで見られるように労働組合が多様化していることである。

組合と団体交渉は、世界的に見れば多くの地域で停滞縮小しつつあるようであるが、東及び東南アジアでは、急速な産業化が労働争議の急増を招いており、労使は団体交渉及び紛争解決の仕組みを発展させることを望み、ILO に技術支援を求めている。

他方、ILO 事務局は、労使関係を改善するため多くの国を支援している。例えば、2005 年から 2007 年にかけて、中国政府と労使が紛争解決システムを見直す作業を支援し、制度の代替案を提供した。2007 年には、中国は新しい労働争議仲裁及び調停法を採択した。その成果かは定かではないが、中華全国総工会（ACFTU）によると 1999 年から 2008 年にかけて団体交渉でカバーされる労働者数は約 4,900 万人から約 1 億 5,000 万人に増加した。このように多くの地方政府が、労働組合により好意的な法的環境を提供している。現在、31 州のうち 22 州が団体交渉についての規則を採択しており、地方及び産業レベルでの団体協約も増えている。

これに加えて、ベトナム、インドでの支援経験をも踏まえ、ILO は南アジア（バングラディシュ、インドのマハシュトラ、タシル、ナドゥ並びにベンガル州、パキスタン及びスリランカ）における労使関係の現在の状況について本質的な調査をした。調査によって労働者が依然として結社及び団体交渉の権利について厳しい課題に直面していることが判明した。これらの課題とは、①政情不安定と制限的な労働法、②労働組合の多様性、③労働者組織の政治的關係、④設立された組合の平均組合員数の減少などである。前向きな動きとしては、契約労働者や中小企業の労働者向けの団体交渉の形態が現れてきたことが挙げられる。

ウ 団体交渉及び結社の権利を保護することの意義

国際社会は、独立し代表性のある労働者団体及び使用者団体の存在自体だけでなく、それらが団体交渉をすることの重要性をも認識している。労働組合は政治的な民主主義を強化する一方で、個々の労働者と使用者の非対称性を解消させるはたらきがある。

それだけでなく、団体交渉は賃金上昇及び賃金格差の縮小のためにも有効である。組合に所属

した女性労働者の賃金は未組織の女性労働者より高く、マクロ経済レベルでは組織化の度合いは賃金の不均衡や分散の減少と正の相関関係にあることが示されている。ILO の調査では、団体交渉のカバー率と賃金弾性値の間に正の相関関係があることが判明している。団体交渉のカバー率が 30%を下回る国においては、GDP 成長率の 1%追加につき賃金の伸びは 0.65%になる。交渉のカバー率が 30%を超える国においては、同じ率が 0.87%になる。

さらに ILO 調査によると、組合の組織率と賃金との間に相関関係が認められる。組合の組織率が 15%以下の国では 25%近くが低賃金に甘んじている。組織率が 15%から 30%の国では、21.6%が低賃金となっているが、労働者の 50%が組合に加入している国では 12.3%に過ぎない。

この点で、急成長に伴って 8 億人の労働力のために労働市場の制度を整備しつつある中国を検証することには意義がある。中国の所得格差はアジアでも最も大きい部類であるところ、GDP に占める賃金の割合は 1999 年の 52%から 2007 年には 40%に低下する一方で、同じ期間に個人消費の GDP 比も 47%から 37%に低下した。他方で、急速かつ不均衡な成長によって労働争議が増加した。労働争議の増加は、法制度上の問題と、労働者が法的権利に目覚めてきたことも反映しているともいわれるが、公式統計によると、労働争議調停委員会が審問した争議数は、1998 年の 10 万件弱から 2004 年には 25 万件に増えた。2005 年から 2008 年にかけては、31 万 4,000 件から 69 万件に倍以上となっている。争議のほぼ 2/3 は賃金支払と社会保険に関するものである。

これらの動向と、調和のある社会を築くという全体目標に比べて、中国では ACFTU が、組合員を減少から増加に転じさせるべく活動を始めた。この結果、賃金協定でカバーされる労働者数は 2007 年時点で 3,960 万人にとどまっているものの、団体交渉協定でカバーされる労働者は 1999 年の 4,270 万人から 2008 年には 1 億 5,000 万人に増えた。

もっとも、組織率だけでなく、組合と使用者との適切な関係も重要である。ベトナムでは、政府と労使は団体交渉を促進することで対処しようとしているものの、職場レベルでの組合の関与が弱いことと、労使関係の法的枠組みが不十分であることが、この促進を妨げている。2005 年から 2008 年にかけてストライキは 4 倍に増えたが、ほとんどは低賃金の労働集約的な FDI（外国直接投資）企業であり、ストライキの原因の多くは低賃金である。労働・傷病兵・社会省（MOLISA）によると、4 つの最も工業化の進んだ州のわずか 6%の企業でおよそ 80%のストライキが起き、団体協約が結ばれている。これらの協約のほとんどは、法律に定める最低基準をなぞったものとなっている。これは、企業における組合組織が弱いだけでなく、組合幹部がしばしば演じる管理的役割に原因がある。使用者は管理的立場にあるものを組合の指導的ポジションに据え、それが経営と労働者の有意義なコミュニケーションを阻害して、ストライキの増加につながるのである。このことから、使用者が適切に労働組合と関わり、有意義な団体交渉ができるようにする強力な経営者団体を創る必要性を示している。

また、ILO の調査によると、労働者の組合への主体的な関わりについて、労働者は賃金交渉を通じて交渉と組合の業務を自分達自身で行うことに大きな関心を持つようになることが報告されている。企業に対する調査では、組合のリーダーを組合員が直接選んだ場合、賃金が高くなり、かつ労働時間が短くなる傾向にあり、他の労働者も利益を得ることを明らかにしている。600 の事業所を対象としたその他の調査においても、団体交渉や職場協議への組合の参加や組合の組織率は、賃金不平等や労働争議の発生と負の相関関係にあるとされている。

アジア太平洋地域において広く存在する不平等とともに、団体交渉のもつ経済的及びガバナンスに関わる意義についての実証が現れていることに鑑み、この重要なツールがより広範に利用されることが望まれる。政府、組合及び使用者は、労働市場の生産高を増やす手段として基本的権利に関する法律、政策及び慣行の再検討を奨励すべきである。

（３）最低賃金

ア 賃金をめぐる現状

近年、賃金の伸びは労働生産性の伸びを下回っており、GDP に占める賃金のシェアはアジア太平洋地域全体で下がっている。これに伴い、賃金の不平などが拡大した結果、賃金についての紛争の増加・激化による緊張及び混乱並びに国内需要の不足を補うための持続可能性の無い輸出への依存など様々な問題が生じている。

これと並行して、ワーキングプアとなるリスクにさらされる労働者の割合が増加している。彼らは労働市場の底辺にいたるために、賃金の引き下げや不平等の増大の影響をより大きく受ける。

これらの問題に対して当該地域の多くの国では様々な政策を導入している。しかし、それらの取組みも必要な技術的能力が構築されていないため十分な成果を上げられていない。そこで、ILO では、ベトナム、中国、フィリピンなどで、最低賃金及び公共セクターの賃金の両者を設定する技術支援を行ってきた。

イ 停滞する賃金、不平等の増大と労働市場のガバナンス

技能、努力及び教育の成果を反映した賃金上昇は望ましい。しかし、努力による賃金上昇という差別化をインセンティブとして議論する以前に、差別や偏見に基づく賃金上昇に関する不平等がある場合、生産性を維持するために必要な労働力を活用できないことが問題となる。

アジア太平洋地域において、各国は貿易依存度を減らし国内需要への依存を高めて経済のバランスを回復することを目指している。これを達成する重要な方策は労働者の消費力を増やす労働市場改革であり、それに加えて団体交渉の奨励、最低賃金の定期的見直しを忘れてはならない。

アラブ諸国においても不平等が拡大している。豊かな石油産出国において、低賃金の移民労働者は特に建設業と家事に従事することが多い。これに対して当該国民は産出される石油の恩恵を受けて利益の多くを得ており、労働量とは反比例する形で富と所得の集中が起きている。従って、多くの国で賃金格差を縮小すると共に、国民の労働力率を上昇させる必要がある。

ウ 最低賃金の意義と賃金政策

最低賃金は最も弱い立場の従業員の所得を守り、貧困を根絶する主な手段になりうる。それだけでなく、伝統的に女性に従事してきた労働のカテゴリーに対する保護にも資する。さらに、インフォーマル経済における賃金にもプラスの影響があることが報告されている。

アジア太平洋地域のほとんどの国は、少なくとも一つ（多くの国は複数）の最低賃金を設定している。今も昔も、最低賃金と団体交渉の間には強い繋がりがあるが、団体交渉メカニズムが機能しない場合は、賃金要求は紛争やストライキに発展する。こういった要求に応えるため、政府は最も不安定な者のための賃金の最低値を提供することを試み、団体交渉を抑えようとするが、他方、使用者には負担となり雇用機会が減少するおそれもある。

もっとも、最低賃金は生産努力に見合った公平なものとは言えないことが多い。この現象が見られるのはフィリピンで、地方レベルで制度化される最低賃金は団体交渉の余地をなくしているが、他方で最低賃金が平均賃金の 90% 以上に設定されている（最低賃金は平均賃金よりある程度低くなるのが通常であることからして、平均賃金の算定に誤りがあるなどの問題が潜在することが予想される）。インドネシアやタイでは、最低賃金の決定が唯一の賃金設定の機会であるとみなされている。こうして、最低賃金が典型的に実効賃金になる。

アラブ諸国の幾つかでは、最低賃金決定のメカニズムには、使用者と労働者の双方の組織が関与する。例えば、レバノンにおいて、生計費指数に関する三者委員会の報告に基づいて政府が最低賃金レートを決定し、同委員会がコンセンサスに達しなかった場合に限り内閣の長が決定する。

適正な最低賃金の決定は、所得レベルで底辺にある者の所得を引き上げる助けになる。正式に最低賃金規則の対象になっていない者にも効果がありうる。中南米における調査によると、最低

賃金が引き上げられた後で、インフォーマル経済の賃金が急上昇する現象が見られた。

このように、各国の活動及び ILO の支援（又は支援の要請）が活発化してきているにもかかわらず、アジア太平洋地域の加盟国は前回のアジア地域会議以来、賃金政策を支える国際労働基準条約について一つも批准していない（表 4.1）。これは今までの総会や理事会によって議論、承認されてきた流れに反するものである。このような状況は、「賃金のデフレ・スパイラルと悪化する労働条件」を警告し、1970 年の最低賃金決定条約（第 131 号）を参照している「仕事に関する世界協定（Global Jobs Pact）」に沿った見直しが求められる。

表 4.1 賃金政策に関する ILO 条約の批准

批准	世界合計	アジア太平洋 合計	アラブ諸国合計	2006 年以降の 批准合計数
94 号条約	61	2	3	0
95 号条約	97	6	4	0
131 号条約	51	5	4	0
173 号条約	19	1	0	0

（４）労働法改革

ア 過去 4 年間の変化と成果

労働法により、労働市場の政治的及び経済的重要性を反映して、関係者の多様化する利害を調和させ、貧困撲滅の観点からディーセント・ワークのための最低基準の確保を実現しなければならない。そのための方法として、使用者と労働者が共に作り出した富の公平な分配のための社会対話、企業が柔軟に経営できる安定した環境の構築、及び政府による公共の利益を目指した労働市場統治などが挙げられる。

前回のアジア地域会議以来、加盟国のほとんどが労働法を導入又は従来の法を大幅に改正するといった改革を実行している。もっとも、これらの導入、改正は一般に最低限の労働基準に焦点を当てたものであって、労使関係の枠組みを強化するニーズについてはあまり配慮されてはいない。つまり、法律立案者は臨時労働者が増えていることを十分に考慮しておらず、これはディーセント・ワークを目指す流れに逆行するものと言わざるを得ない。

労働法の改革を、ディーセント・ワークに繋げるには、雇用関係や雇用条件に対する認識の変化が求められる。例えば、契約により労働者が使用者を変えることができなければ、労働者は強制労働や差別に対して弱い立場に置かれることとなりかねない。この点に対する考慮から、幾つかの国では雇用契約を作成もしくは終了させるための最低限のルールが設定されるという変化が見られた。

もう一つの変化は、有期雇用契約の制限である。幾つかの政府は企業のニーズに応じて、保護の為の最低基準を設定する代わりに一定の条件のもとで臨時雇用を合法化する法律を導入している。これに対し、多くの国では臨時労働者の保護が不十分であることからくる不平等性とワーキングプアに公の論議が再び向けられ、法的枠組みの見直しを求める動きに発展している。2009 年と 2010 年に、ILO 事務局は中国において、人材社会保障省が派遣労働についての規制の枠組みを策定するのを支援した。

イ 労働法整備の意義と団体交渉

経済発展の途上段階において、労働市場を統治する最小限度の基準としての労働法が必要となる。それだけでなく、雇用保護法は先進国における雇用関係の頼みの綱としても役に立つ。それは、賃金その他の労働条件を決める団体交渉の共通の枠組み及び開始点として、さらに家内労働者、内職者及び船員のように保障が行き届いていない特殊な労働者に対する参考基準としても有

益である。

雇用保護法をはじめとする労働法の発展のためには、労働者保護、雇用における公平及び雇用保障といった労働者側のニーズと、労働力の規模と構成を柔軟に組み上げたい使用者側のニーズとの間で適確なバランスを見つける必要があり、議論となるところである。複雑な利益が絡み合う状況では、かかる均衡を実現することは困難となる。そのような場合、雇用保護法としては、第一次的に最低基準に焦点を当てるべきである。なぜなら、使用者と労働者が具体的状況に合わせて妥協点を見出すにあたっては、団体交渉がその助けになるからである。

しかし、注意しなければならないのは、法定最低基準は団体交渉の代わりにはならないという点である。正規の交渉によって初めて、賃金やその他の条件は個々の企業や経済セクターの業績に見合ったものになりうる。団体交渉は、範囲が限られてはいるものの、法律がその性格から提供できないような柔軟な基準をもたらすこともできる。

（５）臨時雇用と雇用契約

臨時雇用は、企業の労働に対する柔軟性へのニーズを満たすために試みられている方法である。特に熟練労働者を求める多くの使用者が、反復訓練に要するコストを避けるため、臨時雇用の柔軟性を重視している。

無論、仕事によっては臨時の性格のものもあり、臨時雇用の取り決めで労働者と使用者の双方が利益を得るのであればその契約は認められるべきである。もっとも、国際労働基準は、性質からして有期性のない仕事に関して、有期雇用契約を制限するよう勧告している。基準が意図するところは、反組合的差別や妊娠といった違法な理由による解雇の余地を減らすことである。ILO 事務局は、幾つかの国の加盟国に対してこの件についての勧告をしている（例、カンボジア及びベトナム）。

世界経済危機の際、非正規労働者の多くが解雇されることとなり、課題が浮き彫りとなった。そのため、各国政府は、法的対応を求められている。

例えばフィリピンでは、労働法は労働者の権利を守るために労働の外注を制限し、労働大臣に対して多様な形態の労働契約に関し使用者に義務を負わせる権限を付与している。これに基づいて、労働雇用省（DOLE）は三者労使協調評議会（Tripartite Industrial Peace Council）を通して労働者代表、使用者代表及び政府の間の三者合意を織り込んだ規則を発表した。2009年に、議会は法律原案を討議し、会社が雇える臨時及び契約従業員の数の上限を、労働力全体の20%に抑え、さらに罰則も織り込んだ。

非正規雇用について、労働者の自由選択が確保されているか否か、交渉によって社会保障及び社会対話を害されることがないか否か、等を確認できる社会対話メカニズムに関してガバナンスが欠如していることも看過できない。この欠如は、労働組合の反対、社会不安、労働市場への法的介入の増加及び基本的人権の侵害を導くおそれがある。

（６）労働行政及び労働監督

労働行政は、労働市場ガバナンスにおいて広範で不可欠な役割を演じている。ILO 事務局は多くの国の労働監督に関わってきた。例えば2009～10年、ILOは「労働監督の効率性」に関する小地域プロジェクトをレバノン、オマーン、シリア及びイエメンで実行した。このプロジェクトにより、各国の労働監督能力を評価し、当局の制度構築及び労働監督官の訓練を支援した。

第95回ILO総会（2006年）の討議は広く普及した三者構成委員会による労働監督を、ディーセント・ワークを実施する基本的な手段として確認した。機能する労働監督システムは労働の世界における良きガバナンスの基本条件であり、このことは現在までに1947年の労働監督条約（第

81 号) を 135 カ国が批准していることに反映されている。労働監督の強化は、労働市場のガバナンス向上の不可欠の要素である。注意しなければならないのは、労働法を制定するだけでなく、コンプライアンスの促進並びに使用者及び労働者の教育に関するメカニズムの構築も併せて必要となることである。

一般に、労働監督当局については、監督官の不足、予算の制約、訓練不足など多くの問題が存在する。しかも彼らの扱う問題は、インフォーマルセクターの増大から、伝統的な雇用関係に生じた亀裂、労働組合の衰退、新しい形態の労働上の危険に至るまで、ますます複雑多岐にわたっている。

このことは、調停、和解及び訴訟といった他の紛争解決制度にも負担をかけることになる。法律を遵守する使用者は、法律を無視しようとする使用者が罰せられないことで不利益を被る。そのため、企業は職業安全や健康被害予防などに関する費用を積極的に内部化しなくなるおそれがある。その結果、労働監督官によって解決されるべき紛争が増加するとともにこれらが紛争解決手続に乗せられることとなり、労働者と使用者の間に不信感を植え付け、団体交渉のメカニズムや職場の協力関係に悪影響が生じることに繋がりがかねない。

これに対して中国、モンゴル及びフィリピンなど幾つかの政府は改善の対策を講じている。ILO は、労働監督官の割合につき、発展途上国には労働者 4 万人当たり 1 人、過渡期にある経済圏では 2 万人に 1 人、工業化過程にある経済圏は 1.5 万人に 1 人、工業化された経済圏では 1 万人に 1 人配置するよう勧めている。インドネシア、タイ、ベトナム及びフィリピンでは、この割合をはるかに下回っているのが現状である。もっとも根底にある問題に対応せずに単に監督官の数を増やしてもコンプライアンスが改善されるわけではない。効果的な労働監督は、十分な資源、明確な権限と戦略、適切な訓練と訓練設備を必要とする。

アラブ諸国のほとんどにおいて、労働監督の対象は都市部の正規雇用に限定される。法的な障壁と資源の欠如から、家内労働者、農業並びにインフォーマル経済の労働者及び移民労働者などその他の多くのグループは対象にされていない。加盟国は、1969 年の農業における労働監督に関する条約 (第 129 号) を批准、実施することを通じて、労働監督が農業労働者に対しても行き渡るようにすべきである。

ILO は現在、労働監督システムを強化するためにインドのビハールとマハラシュトラ州政府を支援中である。具体的には、監督政策及びワーキングメソッド、好事例の記録などの手法を用いている。

5 社会的保護の拡大

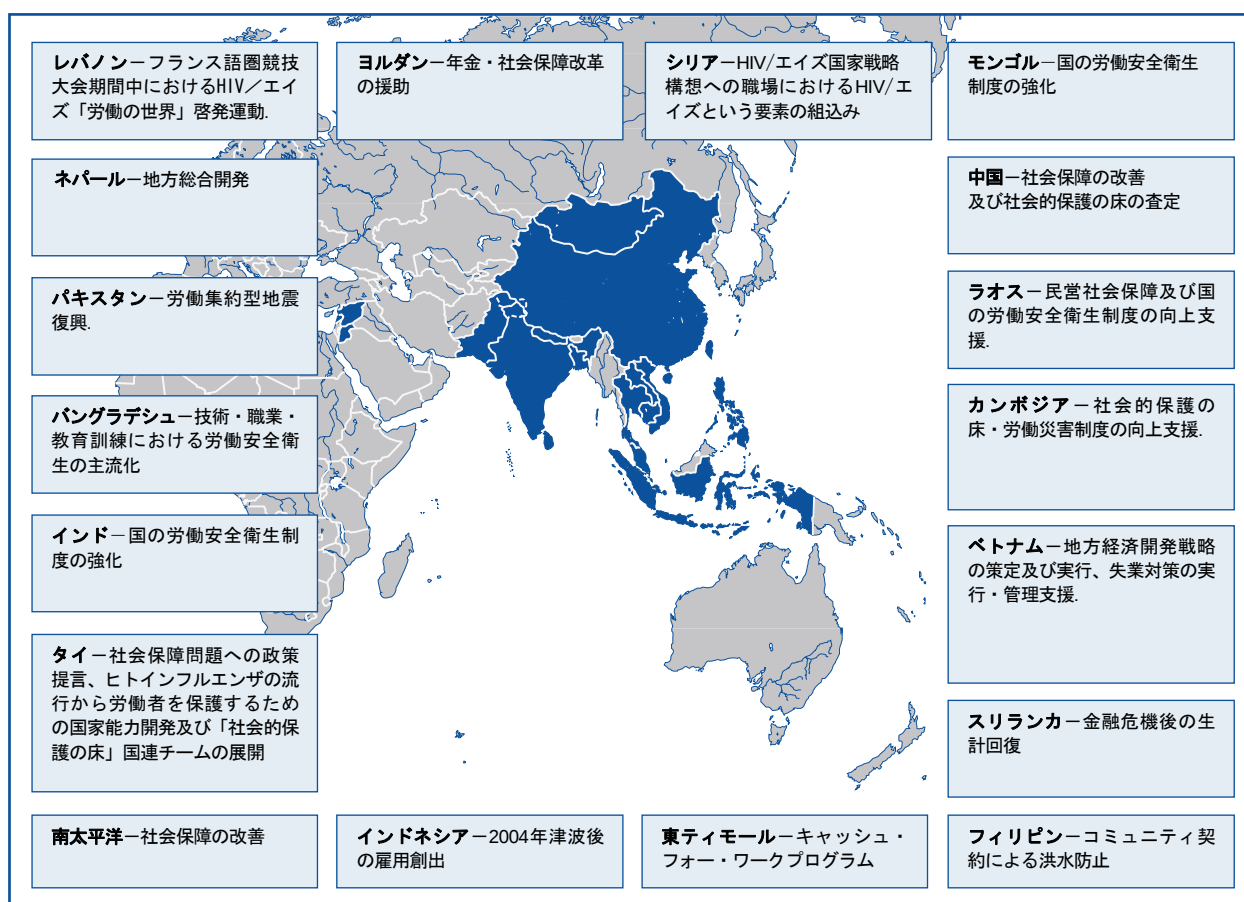
(1) 社会的保護にかかる ILO の取組み

第14回アジア地域会議は、「インフォーマル経済で働く労働者を含むすべての人々に対する社会的保護の有効性と適用範囲」を拡大する必要があるという点で強い合意に至った。この目標を受けて、各国の政労使の代表はILOに対し、働く人々とその家族すべてに対する社会的保護拡大に関するベンチマークと好事例を確立する上で、政労使への支援を提供するよう要望した。

これに対し ILO は次のような幅広い活動に着手した。すなわち、労働安全衛生、HIV/エイズの予防、補助金付き健康保険、年金、失業関連制度、高齢者と障害者のための最低所得制度、業務災害保障制度、条件付き現金給付制度、危機対応、そして雇用集約的な公共事業である。ILO は目下、国連の「社会的保護の床イニシアティブ」で主導的役割を果たしている。

このアジア地域会議での勧告を実行に移すべく、ILO は 2008 年、ニューデリーでハイレベル会合を開催し、適切かつ実行可能な選択肢について検討・評価を行った。

図 5.1 社会的保護の拡張に向けた ILO の活動（抜粋）俯瞰図



（２）社会保障

社会保障プログラムはリスクを緩和し、失業、健康不良、出産、傷病・廃疾、労働災害、一家の稼ぎ手の死亡、高齢化、その他の際の所得補助を提供する。社会保障制度が十分に発達した国は、アジア太平洋地域ではオーストラリア、日本、ニュージーランドの三カ国に限られる。ここ数十年間で、中国、韓国、タイなどのようにそれぞれのモデルにより急速な進歩を遂げた国もある。それ以外の国では、社会保障制度は未だ整備されていない。

ILOは、①フォーマル部門の従業員や公務員のための法定社会保障の立案及び実施、並びに同社会保障の施行と適用範囲の改革及び拡大、②最低年金制度又は補助金付き健康保険などインフォーマル経済や弱い立場にある労働者全体を対象とする皆制度若しくは特定の対象向けの無拠出制度の立案及び実施、③インフォーマル経済で働く労働者に対する社会保険の適用実現、に関して技術援助を提供してきた。

より具体的には、以下のような取組みをILOは行っている。

- ILOのアプローチとツールの推進、並びにILOを構成する政労使、市民社会又は国連諸機関との間で社会的保護に関して得られた国際的経験知の共有、とりわけ全国規模又は地域規模のワークショップや会議を通じて行うもの。
- 社会保障や社会的保護に関する国のタスクフォースへの参加、並びに開発パートナー間の連携を向上させるためのSPFワーキング・グループ及び「一つの国連」チームに対する支援。
- 国内の社会的保護戦略及び行動計画の策定並びに実施。
- 各国政府の社会的予算編成に対し、国の社会的保護戦略とこれに付随して実施又は拡充が必要なスキームの最終立案、及び財政余地に関する国内議論の支援を目的とした援助。ILOはカンボジアにおいて、2010年に社会予算編成実験に着手した。
- 様々な分野（老齢年金、失業給付金、医療、業務災害、母性保護）におけるフォーマル部門の労働者、公務員及びインフォーマル経済の労働者たち（貧困者や社会的弱者を含む）に向けた新スキーム（部分的拠出制又は無拠出制のスキーム）の立案並びに実施。また、スキームの実現可能性の評価、手続きとツールの開発、さらに社会保障スタッフの能力育成など。
- 年金制度評価の見直しと制度のさらなる発展のための推奨事項など、保険数理的サービスの提供。
- 現行法改正又はアンブレラ法施行（施行に関する法令規則の起草による）のための政策提言の提供。
- ILOを構成する政労使及び社会保障機関スタッフのために、社会的予算計上、保険数理モデリング、社会保障機関の管理、社会的保護の床の評価と原価計算、社会保障の調査、健康保険政策、失業保険などの各分野において国レベル及び地方レベルの能力育成を行うこと。
- 出版物、報告書及びサイトのプラットフォームなどを通じて、各国の経験を記録し広めること。ILOは2008年、スリランカが国民皆保険に加え高齢者と障害者の所得代替を国民の約50パーセントに提供する社会保障制度を確立したことを伝える報告書を発表した。さらに、社会保障制度により、現金給付という形で貧困者に対して所得補助金が支出され、人口の約40パーセントの人々に恩恵が及んだ。

（３）労働保護

アジア太平洋地域の政労使は、労働安全衛生（Occupational Safty and Health、以下「OSH」という。）にますます重点的に取り組むようになってきている。その目的は、個々の労働者を損なうだけでなく、企業の生産性と収益性（最終的には社会全体の福祉と社会経済的発展）に対しても影響を及ぼす業務災害や疾病を防ぐことである。ILOに加盟する多くの国はその支援を受けつ

つ、自国の「ディーセント・ワーク国別計画」（DWCP）の一環として、1981年の職業上の安全及び健康に関する条約（第155号）や2006年の職業上の安全及び健康促進枠組み条約（第187号）など、OSHに関する主要なILO条約の内容を実施している。

近年、OSHに関する主要なILO条約の批准国はかなりの数にのぼるとともにアジア太平洋地域の各国は、第187号及び第155号条約に従って、それぞれのOSH政策を導入済みまたは導入中である。多くの国も既存の国内OSH制度の拡充をはかっている。

以上のような活動の多くは緊密な協議を必要とするもので、様々な省庁、労働者団体、使用者団体が協力して取り組む機会をもたらした。また、東アジア、東南アジアの労働者団体と使用者団体はいずれもそのOSH活動を拡大し、小規模企業とインフォーマル部門の職場も対象とするようになった。

他方、OSHを技術協力プロジェクトに組み入れるイニシアティブも見られた。

（４）職場における HIV/エイズの予防

HIVの平均感染率はアジア太平洋地域では比較的低いものの、特定の地理的区域や特定グループ内で高い有病率が見られる。ILOは、HIV/エイズと仕事の世界に関する行動規範に従って、国レベルでも企業レベルでも、労使と協働して効果的なHIV予防プログラムを確立している。その目的は、予防サービスを提供すると同時に、すでにHIVに感染している人々には雇用保護や手厚い介護・治療へのアクセスを提供することにより、すべての労働者を守ることである。HIV感染者の雇用権利を守る国の政策とガイドラインの作成のため、ILO はカンボジア、中国、インドネシア、ネパール、スリランカ、タイの政労使と協働し、125社を超える企業（労働者数推計65万人）の職場プログラムを確立した。また、プログラムを支援するために、様々な研修教材とコミュニケーション教材を作成した。

ILOと国内パートナーは、労働条件とそれに関連する生活条件に起因してHIVに感染するリスクが高い労働者（若い移民労働者等）について危惧しており、そのような労働者の多い産業を対象として取り組みを行っている。

世界的な経済危機という状況下で、多くの工場労働者、特に女性移民（例えばカンボジアの衣料品工場労働者）が職を失った。不安定な状態は解雇された労働者の多くをセックス・ワークへと追いやり、それがエイズの蔓延にいつそう拍車をかけることになった。ILOは、経済危機のジェンダー的側面とそれがこの地域のHIV流行に及ぼす影響の可能性を考慮に入れつつ、技術協力プロジェクトを行っている。

ILOは、HIVを抱えて暮らす人々（感染者の60%以上が失業している）が雇用へのアクセスを確保できるような手段（職業訓練、雇用サービス等）も講じてきている。

2010年6月、ILO総会は、HIV及びエイズ並びに労働の世界に関する勧告（第200号）を採択した。この勧告は、HIVに関する最初の国際的労働基準である。同勧告には、HIV及び結核、肝炎などその他の仕事関連の感染症に罹った労働者とその家族が、予防、治療、介護、及び支援のサービスを受けることができる権利が明示されている。

（５）雇用集約的な公共事業

近年引き続いた危機、自然災害、及び高水準の貧困の蔓延への対応として、アジア太平洋地域の多くの国々は、貧困者と社会的弱者を守るための無拠出制給付プログラムなどセーフティネットの構築に重点的に取り組んできた。一部の低中所得国の場合、こうした試みには雇用集約的な公共事業を通じた雇用創出計画が含まれており、単純労働者や半熟練労働者が現金収入を得る。一般に、ILOが推進するプログラムでは、雇用と所得がもたらされるだけでなく、設備・物品・

サービスへのアクセスが改善されることによりミレニアム開発目標の達成に貢献しうるインフラも整備される。

ILOは多くの国々で、地方行政府、小規模契約者、コミュニティに対し、雇用集約的な戦略に関する研修支援を行った。そして、「インフラ投資と雇用を通じた地方開発」（ボックス5.1）のための追加資金を提供した。

ボックス 5.1 インフラ投資と雇用を通じた地方開発

ILOは、5カ国におけるディーセント・ワーク達成のための優先事項を支援するため、「インフラ投資及び雇用を通じた地方開発」のための追加資金を提供してきた。

- カンボジア—ILOは、貧困層や弱い立場にある人たちのための社会的保護戦略の公共事業部分に深くかかわっている。インフラ事業における労働集約の最大化が狙いである。
- インドネシア—ILOは、景気刺激策のインフラ部分の労働集約を改善するために政府と共に活動。ILOは、異なる下位部門における労働集約の分析及び資本集約型施工から労働集約型施工への移行による労働市場利益の分析を提供した。
- ネパール—ILOの援助は、都市低所得者居住地における地域社会により計画・実行される仕事及び地方道路整備の成果対価契約の有用性を示した。また、ILOは、都市低所得者地域における地域社会型インフラ開発及びチーム単位型地方道路整備について一連のガイドライン及びマニュアルを策定した。
- フィリピン—ILOは、小規模地域社会洪水管理業務の企画、設計及び保守における受益者の参加を促す地域資源型手法を用いた災害準備対応並びに気候変動対応を示した。これは、ILOの雇用集約型施工とともに地域資源型手法の使い方の地方政府のための一般基準になった。
- 東チモール—ILOは、コミュニティ契約を通じた定期的な労働集約型道路保守制度を設け、さらに、地方道路修復の小規模土建業者の技能開発を行った。また、ILO事務所は、訓練課程のための関連教材を作成している。

（6）危機対応

世界的な経済危機への対応として、例えば、アジア太平洋地域の様々な国は景気刺激策を導入したが、これに公共事業が含まれていた。

また、アジア太平洋地域は、様々な自然災害を蒙りやすく、迅速な対応が要求される。最近数十年で最も甚大な被害をもたらした自然災害の一つが、2004年の津波であった。ILOはスリランカで、コミュニティに根差した研修及び価値連鎖プログラムを支援し、このプログラムにより30万以上の人々に援助の手が差し伸べられた。アチェとニマス島での津波の対応への貢献では、緊急雇用サービス、道路とインフラの復旧、女性の起業支援及び技能訓練活動が含まれていた。

アジア太平洋地域には紛争に見舞われた国もある。ILOは内戦が終結後の人々の生計の立て直しや元戦闘員のための枠組みの提案、紛争の影響を蒙った若者のために雇用機会を創出するなど、様々なプロジェクトを実施中である。

H1N1亜型インフルエンザの世界的流行は、仕事の世界に多大な損失をもたらす恐れがあった。ILOは、世界保健機関（WHO）その他の国連機関と協働して、小規模企業従業員の保護と事業継続への援助に重点を置き、この危機に取り組む小規模企業を支援した。各国はILOのWISEプログラムに基づいて、職場でのインフルエンザ予防のための参加型で行動指向的な研修教材を開発した（例えばカンボジア、インドネシア、マレーシア、タイ、そしてベトナム）。また、労使団体及びに政府機関との連携により、職場インフルエンザ・トレーナーのネットワークが形成され

た。2010年8月21日、WHO は大流行が終息したと宣言し、現在ILOは、職場におけるインフルエンザ大流行予防についてのILOの実践的経験を再検討、分析、記録しているところである。将来起こりうる同様の出来事に対して迅速な対応ができるよう、ここでの教訓を活かし、組織としての有益な記憶を構築しておくこととしている。

（7）地域経済開発と社会的保護戦略

アジア太平洋地域の各国政府が地方分権化し、職務や歳出を下位の行政機関に割り当てる例が増えるにつれて、効果的なローカル・ガバナンスを備えていることが一層重要になった。このことは、特にディーセント・ワークに関連する機能について関係が大きく、ILO は地方経済開発（LED）戦略（地方の競争優位性の向上と社会的保護の供給能力の構築とを目的としたもの）によってこれに対処してきた。

地方行政府もまた危機対応において重要な役割を演じる。一例を挙げれば、雇用と消費を維持する景気刺激策の実施、持続可能で現地の市場に資する適切な経済戦略の作成、新しい優先事項やニーズにマッチした技能政策の立案などがある。こうした課題は、2009年インドネシアのマラnde ILO と OECD によって開催された地域専門家グループ会議「危機のルート：地域雇用、技能育成、そしてアジアの社会的保護のための戦略」でテーマとして取り上げられた。

6 児童労働の撤廃と若者のための雇用機会創出

(1) ILO の戦略

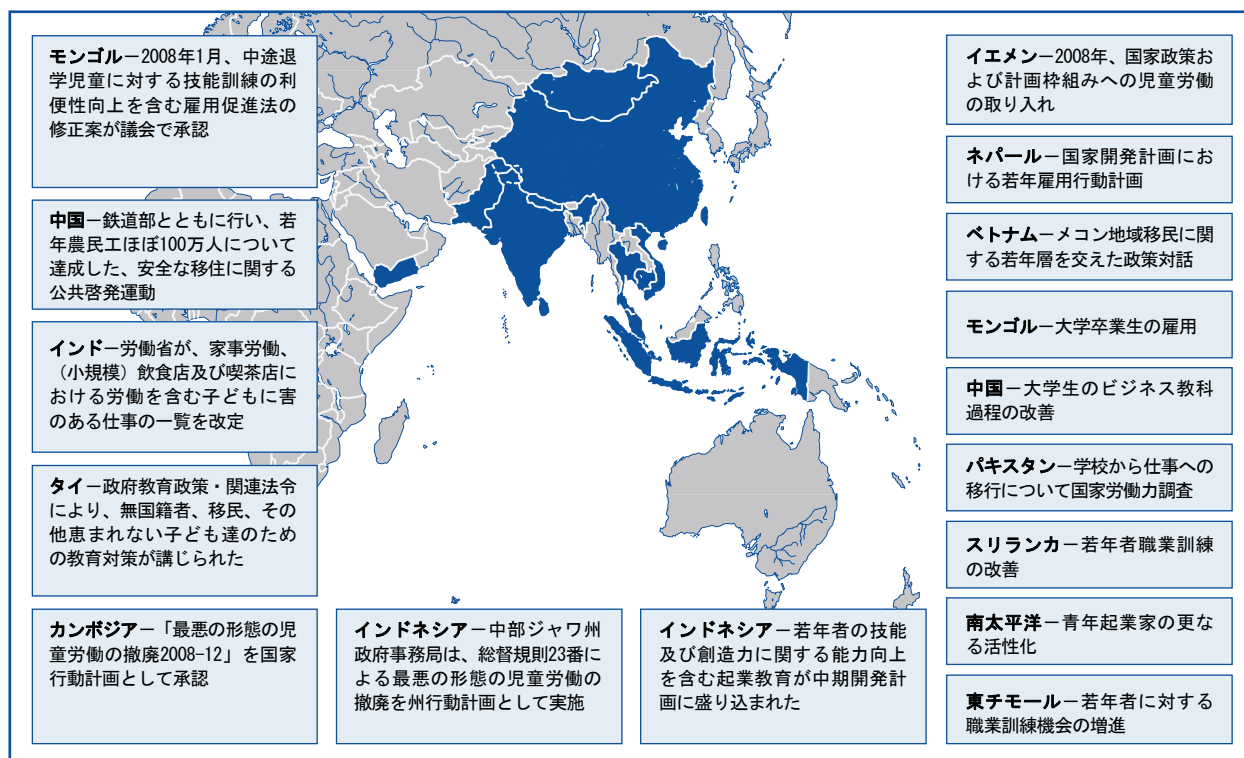
ア 児童労働と若年雇用の現状

近年の統計データでは、世界全体の若者の失業者数は、2007年から2010年の間に420万人増加した。アジア太平洋地域では、5歳から17歳までの約1億1,400万人が児童労働に従事し、しかもその多くが最悪の形態の児童労働である。児童労働は若年雇用と密接に関連している。一方では学校に通うべき時に働いている児童がいる。その一方で、男女の若者が生産的雇用を見つけようと必死になっている。しかも、児童労働は若年労働市場の需給両面に影響を及ぼす。安価な労働力が利用可能なことで労働市場は歪められ、需要が若者から児童へとねじ曲げられてしまうからである。また、児童労働は児童の基礎的な教育や技能の習得を妨げるため、非熟練の若年労働力を生む一因ともなる。この両方の問題に対処する戦略としては、ディーセント・ワークに対するライフサイクル・アプローチに基づくものが考えられる。

イ 児童労働に関するILOの戦略

児童労働に関して、ILOは「世界行動計画」(2006年)を受けて、①主に児童労働の問題を開発政策枠組みに組み入れることにより児童労働に対する各国の対応策を支援し、②国の動きをサポートすべく、世界的運動が深化し強化されるよう援助し、③より効率的に児童労働問題に立ち向かうための取組みをILOのディーセント・ワーク課題に統合するとともに、児童労働と若年雇用問題との関連性を指摘した。

図 8.1 児童労働の撲滅と若年雇用の改善へのILOの支援



ウ 若年雇用に関する ILO の戦略

若年雇用に関して、ILO は世界的な「若年雇用プログラム」を策定し、各関係省庁間あるいは使用者団体や労働者団体との調整のための支援を提供するとともに、地域団体や国際機関と協働した。特に成功を収めた事例は、国連と世界銀行とが協力した「若年雇用ネットワーク（YEN）」で、ILO は資金提供メンバーであり事務局を務めている。

（２）児童労働撤廃における成果

ア 児童労働撤廃における課題

2010 年の ILO「児童労働に関するグローバルレポート」は、経済活動を行う児童と危険有害業務に従事する児童の人数は一定の減少をみたものの、アジア太平洋地域は依然として世界で最も児童労働者が多い（1 億 1,400 万人、児童の 8 人に 1 人強）と述べている。多くの国が 1973 年の最低年齢条約（第 138 号）と 1999 年の最悪の形態の児童労働条約（第 182 号）を批准してはいるが、それを十分に実行するには至っていない。その上、アジア太平洋地域の 13 カ国とアラブ諸国の 2 カ国が第 138 号条約を批准しておらず、そのうち 6 カ国は両条約とも批准していない（表 6.1）。

国によって進展の度合いは様々で、国家行動計画や期限付きプログラム枠組み、又はその他同様の国家枠組みを備えている国もあるが、多くの場合プログラムが活用されていなかったり、関連する国家開発プログラムに組み込まれていなかったりする。プログラムが存在していても、子ども兵士、強制労働・奴隷労働、あるいは家事労働に従事する児童の問題といった、最悪の形態の児童労働の撤廃の方向性がないものもある。児童労働の撤廃に取り組む活動に必要な資金の調達には依然として課題だが、それに要する費用は莫大ではない。

表 6.1. アジア太平洋地域における 138 号条約又は 182 号条約を批准していない国

	138号条約	182号条約
オーストラリア	X	批准 (2006)
バーレーン	X	批准 (2001)
バングラデシュ	X	批准 (2001)
ブルネイ	X	批准 (2008)
インド	X	X
イランサウジアラビア	X	批准 (2001)
モルジブ	X	X
マーシャル諸島	X	X
ミャンマー	X	X
ニュージーランド	X	批准 (2001)
サウジアラビア	X	批准 (2001)
ソロモン諸島	X	X
東チモール	X	批准 (2009)
ツバル	X	X
バヌアツ	X	批准 (2006)

[注] x：未批准、太字の国：138号も182号も未批准

イ 児童労働撤廃における成果

アジア太平洋地域の多くの国々は、ILO の手法を活用して児童労働の規模の評価とその結果報告をしてきた。また、ILO は能力開発（主として児童労働撤廃国際計画（IPEC）の研修教材を

使用するもの)の援助も行っており、例えばカンボジアにおける女性の起業に関する能力開発、家族向け金融教育、そして自助グループの形成は、人々の暮らしの改善をもたらし、3,000世帯で最悪の形態の児童労働からの離脱と防止をもたらした。さらに、インド、インドネシア、モンゴル、スリランカなど、法的枠組み上の対応を行う国も多い。

アジア太平洋地域内の各国政府は、優先課題として最悪の形態の児童労働に取り組んできた。現在有望視されている一つの仕組みが、貧しく弱い立場にある家庭に対する条件付き現金給付(CCT)で、子どもを学校に行かせる決断を促すインセンティブを提供するものである。また、児童補助金のようにすべての人々を給付対象とする同様の制度もある。

児童労働を撤廃するために採られたその他の重要な政策措置には、以下のようなものがある。
①バングラデシュでの2010年の全国児童労働撤廃政策導入。②カンボジアでのILOによる貧困者・社会的弱者のための社会的保護国家戦略の開発に向けた情報の提供。最重点分野として、児童労働の撤廃と、教育へのアクセスの向上に関する情報を含む。③モンゴル政府による、2015年までに鉱業における児童労働を撤廃するという目標の設定。また、畜産部門での最悪の形態の児童労働の撤廃に特に注目した牧夫に関する国家政策の導入。④パキスタンでの、ILOからの技術支援の下での新たな国家教育政策導入(2009年)。すべての公立学校での新しいインフォーマル教育の流れを提唱することで、働く児童という教育上の問題に対処。ILO政労使によるアドボカシーにより、児童労働は「パキスタン社会的保護戦略」で特別目標グループに認定されることが確実となった。⑤スリランカにおける児童労働問題の国の若年雇用政策での主流化。

さらに、カンボジアやインドネシアでは数値目標が設定され、インド、インドネシア、ネパールはモニタリング制度を強化した。

ウ 労使、地域、国連機関とのパートナーシップ

ILOは、使用者団体と労働組合が児童労働に対して採る対策の支援をしてきた。労働組合は、児童労働の特定とモニタリングに係わり、社会対話に関して使用者との協働に努め、さらに、中核的労働基準を普及させた。使用者は児童労働問題を自身の行動規範の不可欠な部分としつつある。ILOの労働者活動局(ACTRAV)とIPECは、労働者団体の役割をさらに強化するために、労働者団体の代表に訓練を施すと共に、中心となる人々のネットワークを構築するプログラムを実施している。

ILOはまた、ASEAN、APEC、南アジア地域協力連合(SAARC)などの地域団体とのパートナーシップも強化してきた。2009年、ASEAN諸国は2016年までに同地域での最悪の形態の児童労働を撤廃するためのロードマップを作成するILOのイニシアティブを支持することで合意した。さらにILOはASEAN向けの戦略文書を起草し、この文書は近い将来に承認される見通しである。

加えてILOは、国連開発援助枠組み(UNDAF)、国連女性開発基金(UNIFEM)、国連開発計画(UNDP)などの国連とのパートナーシップも強化してきた。2008年、「児童労働反対世界デー」に際してのILOとUNICEFの連携は、ILOを構成する政労使を含め、インドでの大規模な市民社会運動へと発展した。「子どもの仕事を知るために」(UCW)プロジェクトでは、様々な分析報告書を刊行した。

(3) 若年雇用促進における成果

ア 若年雇用の実情

アジア太平洋地域では、若者は大人より失業する可能性が三倍高く、しかも、この地域には世界の全若年失業者の半数が存在する(表6.2)。若者が直面する状況は往々にして男女で異なっており、そのため若者の失業問題と取り組む際には、ジェンダー平等の問題に注意を向けなければ

ならない。失業している若者の中には、裕福で高学歴の者も多い（そのため自分の資質に見合った職を探そうと懸命になる）。また、「最後に雇用されたものが最初に解雇される」という原則のために職を失う若者もいる。このような若者よりも困窮しているのが、失業している余裕などないほど貧しい若者で、インフォーマル経済（社会的に保護されていなかったり危険だったりする傾向の高い職業）で不完全就業の状態にある傾向が高い。

多くの国、とりわけ、東チモール、パキスタン、パプアニューギニア、フィリピン、そしてアラブ諸国は、これから数年のうちに生産的雇用機会を必要とする若者人口の顕著な増加を経験すると推測される。

表 6.2 2010 年のアジア太平洋地域における若年者失業

	東アジア	南アジア	東南アジア	大洋州	アラブ諸国
若年失業（100万単位）	11.9	16.13	7.96	0.06	2.17
男	7.03	10.64	4.56	0.03	1.46
女	4.94	5.49	3.40	0.03	0.71
若年失業率（％）	8.3	10.1	14.3	6.4	27.2
男	9.7	9.6	14.0	5.5	23.3
女	6.9	11.1	14.7	7.4	41.5
若年層失業率の成年失業率に対する比率	2.5	3.4	4.7	4.0	4.3

出所: ILO: Trends econometric models, op. cit.

イ 若年雇用促進における効果

最優先事項の一つは、労働市場情報のうち若者が直面している特有の障害に関する情報（学校から仕事への移行が容易であるか、困難であるかなど）の改善であった。アジアやアラブ諸国における多くの国は、ILO の援助を受けて、学校から仕事への移行調査を実施した。

インドネシア、イラン、ネパールは、ILO の支援によって改良された現状分析を土台として、若年雇用に関する国家行動計画をそれぞれ立案した。スリランカでは最近、この計画が青年省の事業計画に編入された。東チモールでは、政府が「若年雇用国家行動計画」を承認した。カンボジアでは、ILO はまとめの段階に入った「国家青少年政策」について政府と協働中である。ネパールでは、国家計画委員会が ILO の援助を受けて、「若年雇用に関する国家行動計画」を、次期の国家開発三カ年計画に組み入れる予定である。

ウ 自営業

若者に対する経済的エンパワーメントのための強力な手段として、自営業がある。しかし、事業を立ちあげるとは困難であり、ビジネス教育と支援サービスが極めて重要な役割を果たす。ILO は十分に実証済みの学校カリキュラム「ビジネスについて知る」(KAB) を提供している。アラブ諸国では、多くの男女は真っ先に公共部門の職業を目指すため、起業家文化の発展は遅いと予想される。しかし近年では、各国政府は職業・技術教育制度に起業教育を取り入れようとしている。また、ネパールやバヌアツなど、ILO の起業・事業改善プログラム (SIYB) 研修・パッケージを若者に対して使用してきた国も多い。

ILO はスリランカやインドネシアなどで、起業する若者向けのビジネス研修と教育を補うものとして、資金アクセス改善のための支援を提供した。

エ 職業訓練

インドや東チモールなどの若い起業家その他の若年労働者は、「専門職業教育訓練 (TVET)」からも恩恵を受けた。アラブ諸国では、TVET 機関は特に若い女性についての受け入れが少ない。

こうした機関は男性が支配的な肉体労働に必要な訓練を提供するものだというイメージが強いためである。ILO はイエメンとアラブ被占領地域で、TVET 制度に若い女性をより効果的に組み入れるための戦略を支援し続けている。

パキスタンやバヌアツなど、政労使により技能研修用の ILO 教材が国内 TVET カリキュラムに編入された国もある。

オ 雇用サービス

若者は無料の雇用サービスも必要としている。アフガニスタンでは、労働社会福祉・殉教者・障害者省により、若者を対象とする緊急雇用サービスが制定された。インドネシアの東ジャワ州では、人的資源局により若者のための雇用サービスセンターが設置されている。

カ 弱い立場にある若者

多くの政府は最も弱い立場にある若者、すなわち、若い女性、障害のある若者、紛争の影響を蒙った若者、若年の移民労働者などを対象とした支援も行っている。カンボジア、ラオス、ベトナムでは、若い女性起業家の開業と業務改善を政府が助力している。インドネシアでは、ILO による支援を受けた地域経済開発戦略において、農村地域の若者に重点的に取り組んでいる。

また、アジア太平洋地域の全移民労働者のうち 30% は若者であり、社会的保護と医療の欠如、不正で搾取的な労働条件といった問題に直面している。その上、移民の若者は人身取引と搾取を最も被りやすい。

キ 知識共有

若年雇用促進のために「何が有効か」の知識、様々な戦略の比較、好事例などについての知識共有メカニズムとして、ILO は「若年雇用に関するアジア太平洋知識ネットワーク」(APYouthNet) を設立した。これは「アジアにおけるディーセント・ワークの実現に向けた 10 年・知識ネットワーク」を通じて若者により良い機会を創出することに重点を置いた地域の実践コミュニティである。

7 労働力移動に関するガバナンスの改善

(1) ILOの戦略

ア 労働力移動の現状

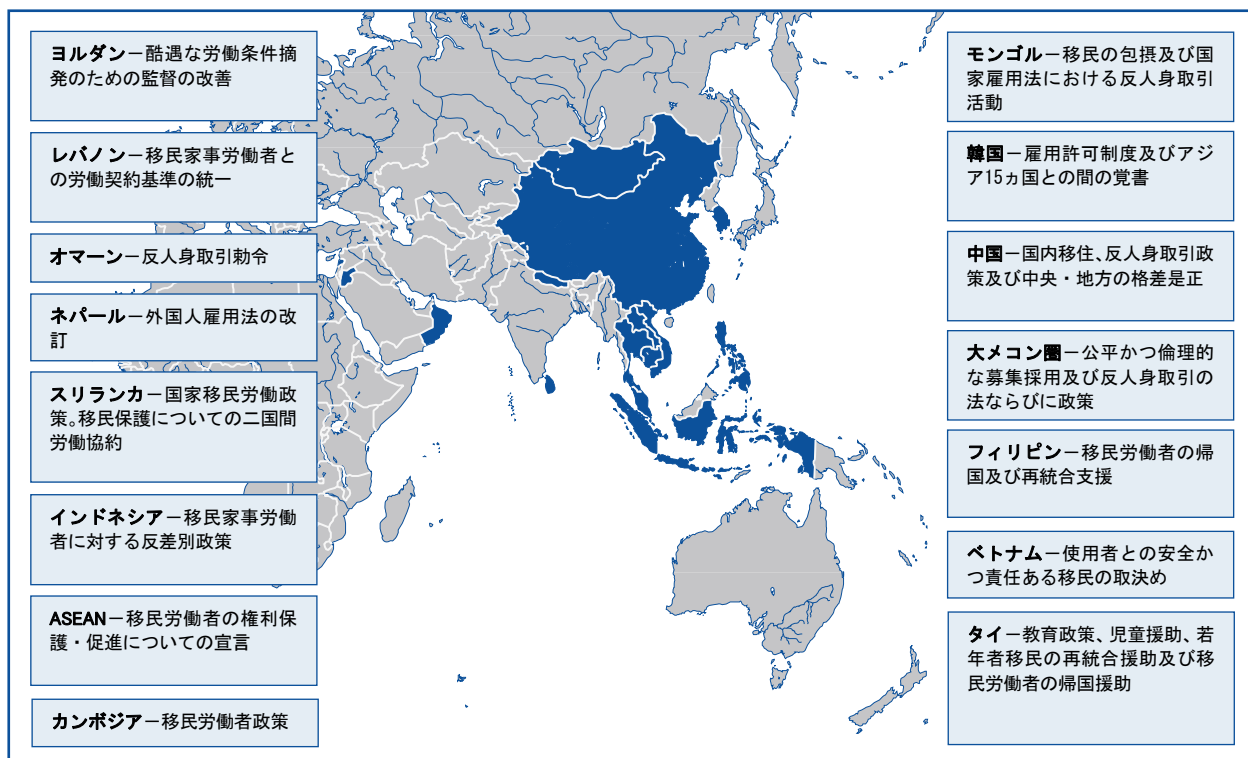
現在 2,500 万人以上のアジア人が母国を離れて働いており、これは世界全体の移民労働者の約四分の一に相当する。ペルシャ湾岸諸国に移り住むアジア人が依然大半であるものの、東アジア及び東南アジアの国々に移住する人々がますます増えてきている。太平洋地域の小国からは、かなり多い割合の労働者がオーストラリアとニュージーランドで働いている。移民労働者の大半は男性で、特に建設業が多いが、女性の割合も確実に増えており、主として家事労働に従事している。

受入国にとって、移民労働者は主要経済部門を支え、技能・労働者不足の穴埋めとなり、労働力移動は移民の母国と受入国に対し相当の利益をもたらす可能性があるため、アジア太平洋地域の労働力移動は増大しつつある。東アジア及び太平洋地域への送金の流れは 2011 年には 7.2%、2012 年には 8.5%の増加が見込まれ、2012 年には 1,060 億米ドルに達すると予測されている。

アジア太平洋地域の移民の大半は短期契約で雇用されている臨時雇用であり、多額の費用を民間職業仲介業者に支払わなければならないケースが多い。それゆえ、移民は借金を負ったり、それにより隷属状態に陥ったりするおそれがある。アジア太平洋地域には、世界全体の人身取引被害者の 60%がいると推計されている。

世界的な経済危機を受け、東アジアと東南アジアでは、一部の国の政府が移民労働者の雇用凍結を発表したり、移民労働者の受入れ人数を削減したりした。多くの労働者が解雇され、多くは移住するために負った借金を抱えたままであった。しかし、この経済危機が移民に及ぼした最大の影響は、権利や労働条件の侵害であったと考えられる。

図 9.1 移民労働ガバナンスの改善



イ ILO の戦略

ILO の移民戦略は、労働における基本的権利、移民に関する ILO 条約、「ILO 労働力移動に関する多国間枠組み」に基づいている。一連の ILO プログラムは、移民児童、人身取引被害者、労働法による保護がほとんどない危険部門に従事する移民（例えば家事労働に従事する女性、漁船で働く男性）といった、最も弱い立場にある人々を対象としている。その介入は移住サイクルの各段階（母国、移動中、目的地、帰国）をカバーしている。

（２）地域協力

ILO は移民労働に関する ASEAN フォーラム、「人身取引に関するメコン地域協働行政イニシアティブ」（COMMIT）、「児童と女性の人身取引と闘うメコン準地域プロジェクト」による「準地域諮問委員会」（SURAC）、メコン若者フォーラムのような、多くのプラットフォームを通じて労働力移動の管理に関する地域対話を促進してきた。

（３）労働力移動に関するガバナンスの改善

ア 公正な人材募集と人身取引禁止法、労働組合、移民に対する教育

ILO の主要な優先事項の一つが公正な人材募集業である。また、ILO は主に送出国と受入国の労働組合運動間での二国間・多国間協定の開発と推進を通して、移民労働者の保護に関する労働組合との協働も行ってきており、移民労働者を援助する労働組合の取組みも支援してきた。加えて、2007 年以降、ILO は大メコン圏（GMS）で働くための移住に関心をもつ 15 歳から 24 歳の若者を対象として、「賢く旅するー賢く働く」キャンペーンを展開し、移民に対する教育を推進してきた。

イ 家事労働者

開発途上国の中には、家事労働が全雇用の 10%にのぼっている国もあり、2010 年以降家事労働に対して特に関心が注がれてきている。アラブ地域における家事労働の状況の持続可能な改善は、女性の移民家事労働者を含む家事労働者たちの自己組織化にかかっている。移民労働者は往々にして、母国の労働組合に加入することができず、働いている国の労働組合に快く受け入れられることもない。

ウ 帰国と復帰

ILO はまた、総合的な「労働力移動のガバナンスに関するアジア・プログラム」の一環として、「帰国ー前進：EU とその近隣諸国からの帰国移民（人身取引被害者を含む）の経済的・社会的エンパワーメント」三ヵ年計画を実施中である。この計画は、欧州連合とその近隣諸国から帰国したタイ人とフィリピン人を対象として直接的な支援サービスを提供するものである。

その他の特筆すべき ILO の活動には図 9.1 に掲げたものなどがある。

8 論点

第15回アジア太平洋地域会議が「アジアにおけるディーセント・ワークの10年（2006-15）」の目標達成のために提供する三者構成による討論の場における具体的な諸論点は以下のとおりである。

（1）マクロ経済政策、雇用政策、社会的保護政策の調整

- 物価安定、財政の持続可能性及び完全かつ生産的な雇用に関するマクロ経済枠組み実行について、参加国はどのような経験と教訓を共有できるか。
- マクロ経済、雇用及び社会的保護に係る政策についての政府組織の能力強化のために必要なことは何か。また、労使団体はこの枠組みの中でどのように効果的な役割を果たすことができるか。
- 税・社会福祉制度及び貿易政策は、成長と生産性から得られる利益をより広く割り当てられるよう保障する一方、雇用創出や持続可能な企業活動への生産的な投資を助成するため、どのように改善できるか。
- 資金調達及び社会的保護の床の構築について、参加国はどのような経験と教訓を共有できるか。
- 世界・地域・国家間の調整は、整合性のある経済、雇用、社会的保護政策に取り組むための国家の財政及び政策余地をどのように高めるか。

（2）生産的な雇用、持続可能な企業、技能開発

- 中小企業が富と雇用の創出に重要な役割を果たしていることに鑑み、ILO加盟国は、中小企業がより多くのより良い仕事を生み出すことのできる環境を促進するために、どのような手段が採れるか。
- あらゆる職場で労働安全衛生を確保した成功例はないか。どのような手段・ツールが、とりわけ中小企業やインフォーマル経済において、安全・健康という職場文化を促進するのに効果的であることが認められたか。
- 包摂的で均衡のとれた成長を可能にする、将来必要な技術及び人材開発戦略に対するより調整的・統合的手法の開発の好事例は何か。国はどのように労働移動ないし海外移民を支援するための能力基準及び技能認定に向けた地域枠組みを促進することができるか。
- 不利益を被っている諸集団が低技能、低生産そして低賃金労働の悪循環から脱け出すのを助け、また、彼らに新たな機会を利用する力を与えるための技能開発に成功している取組みは何か。

（3）グリーン・ジョブと公正な移行

- グリーン・ジョブ及び公正な移行に向けた努力について、参加国はどのような経験と教訓を共有できるか。
- グリーン・ジョブ政策は、具体的にどのように、また、どの部門で、人間らしい働きがいのある（ディーセントな）、良質な仕事を促進することができるか。
- 低炭素で気候変動の影響に対応可能な経済への公正な移行は、災害の多い地域に住む人々、失業者、女性、若年層及び零細・小企業を含む、最も脆弱なグループを対象とする社会的保護

スキームの拡充を求める。グリーン・アジェンダは、アジア太平洋地域に社会的保護プログラムの展開を拡大していくことができるか。それはどのような方法か。

- グリーン・ジョブについての利点と課題が十分理解されるためには、依然多くの問題がある。加盟国には、労働市場内の移動を予想し、技術の傾向を把握し、かつグリーン政策の雇用に対する影響及び機会の評価のための手段が必要となろう。調査、知識の共有及び能力向上において、ILO 加盟国は優先的に何を必要とするか。

（４）労働における権利と社会対話

- 各国は、「中核的労働基準とされる条約・勧告並びにガバナンスの観点から最も重要とみなされる三者構成、雇用政策及び労働監督の分野の条約・勧告に特に力点を置きつつ、戦略目標毎に漸進的な適用の拡大を達成する観点から」各国の批准記録を見直すよう求める「公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言」の呼びかけに対してどのように応えることができるか。
- 域内を通じ、各国は、最低賃金の設定のための仕組みの創設に重点をおいている。地域から学ぶことのできる経験と教訓は何か。生産性・賃金の連結強化について、参加国はどのような経験と教訓を共有できるか。賃金の不平などを減らすため、最低賃金を上回る平均賃金の上昇のために、各国はどのような政策を実行することができるか。
- ある国々におけるストライキ数の上昇や、他の国々における個別紛争数の上昇の根底にある原因は何か。ほとんどの国は、紛争の予防・解決のための機関及び手続きを有している。これらは、現在及び将来の課題にとって適切か。紛争の早期かつ公正な予防・解決のための地域における優れた取組みは何か。
- インフォーマル経済における、短期及び日雇い労働の増加の結果は何か。激増する不安定雇用を通してではなく、社会対話を通して労働市場の柔軟性をより大きく達成した好事例は何か。多様な雇用形態の増加に基づく労働契約法改正の影響は何か。
- 統計により、インフォーマル経済における女性への偏り及び同等の職業における男女間の根強い賃金・所得格差が明らかにされた。企業・産業・国家の各レベルにおける、又は差別禁止に係る法、政策及び諸機関を通じた格差の減少について、地域で学ぶことのできる教訓は何か。
- 労働法の改正は、この４年間のアジア太平洋地域における目立った特徴である。社会対話はどのように立法の質及び法改正の全過程に貢献したか。

第 15 回アジア太平洋地域会議

ILO 事務局長追加報告

アジア太平洋地域における
ディーセント・ワークを伴う
持続可能な未来の構築

本編は、当初本会合の開催が 2011 年 12 月に延期されたことに伴い、同年秋に付録 2 掲載の本報告を補充することを目的にとりまとめられた追加報告の全文です。

はじめに

2011年初頭、第15回アジア太平洋地域会議の報告書を発行して以来¹、その中心的なメッセージであった社会正義を伴う、より効率的で新しい成長パターンに移行することの責務を強調する出来事が起きた。この追加報告書は、効率的で持続可能な開発への道筋、社会正義及び公正なグローバル化に資するディーセント・ワークの枠組みの中で形成された議論を、一層深化させるものである。そのためには、市場の活力、社会対話の力、そして根本的には労働の尊厳に立脚した政策の策定や現場での行動を包含する多層的な戦略を必要とする。具体的なアプローチは、各国の特性に適応して形成されるであろう。第15回アジア太平洋地域会議は、様々な加盟国の現実に対応する共通の議題を形成する重要なフォーラムである。

アジア太平洋地域は、数十年以内に、世界の生産、貿易、投資の半分を占めるとされている。この地域は、急速な経済成長だけでなく、貧困削減を含む多くの分野において、著しい成果を挙げってきた。しかし、同時に、アジア太平洋地域は、不均衡な生産性の伸び、拡大する不平等、限定的な社会的保護、存続する雇用の脆弱性とインフォーマル性、結社の自由及び団体交渉の制限を含む弱体化の代表性や「声」によっても特徴づけられる。さらに、不安定な経済状況や継続する高失業、米国やヨーロッパなど従来から重要な輸出市場における景気の停滞は、アジア太平洋地域が将来安定して成長するためには、国内需要とさらなる地域統合・協力の深化に依存しなければならないことを示している。

アジア太平洋地域で際立つダイナミズム、活力、創造性を持続可能な将来に向けて活かすためには、経済的・社会的・環境面で効率的な新しい成長パターンが必要になる。統合的な政策パッケージが作られれば、地域の雇用及び社会の課題により良く取り組み、繁栄を平等に分ち合う均衡のとれた持続可能な発展に向けた動きを支えることができるだろう。

このような成長モデルに不可欠な要素が、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）である。すなわち、生産性の広範な増大、人的資本や社会的保護への投資、仕事における権利の尊重や強力な労働市場制度によって裏づけられた成長である。

このようなシナリオにとっては、環境の持続可能性が肝要である。アジア太平洋地域が気候変動の影響に取り組む際には、さまざまな経済活動における仕事、技能及びビジネスチャンスなど、仕事の世界に及ぼす影響に注意する必要がある。社会対話を活用して、正しい移行を管理するために早期に行動することが不可欠である。

ここ数ヶ月、日本を襲った巨大な地震と津波、そして食料や商品作物の価格高騰の再発は、アジア太平洋地域の多くが、自然災害や外的衝撃に対して極めて脆弱であることを再認識させるものである。準備と対応策には、仕事の世界への支援が含まなければならない。

われわれが無関心ではいられない数多くの重要な動向が立ち現れている。2011年初頭、チュニジアとエジプトで始まった政治変革の波は、今やアラブ世界の多くの地域に波及している。このような民衆運動の行方は、予断を許さない状況であるが、過去50年間のアラブ地域における最も劇的な変革であることは明らかである。

このような出来事は、民主的な権利や自由の否定が、社会的及び経済的欠陥（例えば、若年の高失業率、拡大する賃金格差や伸び悩む民間部門の成長）と相まって、いかに社会的・政治的な激変に油を注ぐかを浮き彫りにした。チュニジア、エジプト、イエメンといった国々の若者が先

¹ ILO: *Building a sustainable future with decent work in Asia and the Pacific* (アジア太平洋地域におけるディーセント・ワークを伴う持続可能な未来の構築)、第15回アジア太平洋地域会議事務局長報告書(ジュネーブ、2011年) 本書付録2

導した変革への要求は、様々な異なる背景を持つ人々を団結させ、ディーセントな仕事、基本的な権利や自由、人間の尊厳の尊重を求めることの普遍性を示したのである。

西アジアの多くのアラブ諸国において、政治的変化が究極的には多大な経済・社会的恩恵をもたらすだろう、との希望がある。このような恩恵に含まれるのは、若い世代の抑圧された創造力や起業家精神を束縛から解き放つことや、発言力や参画や民主主義が開花する新たな仕組みや労働制度をもたらすことである。

文化や政治体制、開発の段階は異なるものの、世界中に響き渡る人間の基本的な希求は同じである。それ故、本年6月の第100回ILO総会に出席したILOの構成員（政府、労働者団体、使用者団体の代表）は、「社会正義の新しい時代」、公平な成長、「発言力」、ディーセント・ワークに裏付けられた持続可能な開発への呼びかけを強く支持した²。

アジア太平洋地域では、政府と社会的パートナーである労使は、成長の均衡を再調整し、人々の根本的な希求に沿った持続可能な開発を追求する上で必要な改革を始動するために、今行動する必要がある。

効率的な成長モデルは、アジア太平洋地域の諸国が「中所得の罅」、すなわち、経済が低賃金の生産者から高度の技能をもつ革新者へと転換できず、その中間に捕らわれて成長が減速するのを避けることにも役立つものである³。過去10年間、同地域は製造業や少数の高度サービス部門に重点を置くことで（不均衡ではあるが）高い生産性を伴う成長を達成してきた。今後は、生産を多様化させ、バリューチェーンのレベルを上げ、質と量ともに今以上の仕事を創出するために、より均衡のとれた生産性の伸びが必要になるだろう。そのためには、技術革新や成長及び仕事の創出を促進するところの事業創出と技能向上への投資を奨励する環境整備に集中して取り組む必要がある。同時に、社会的保護や仕事における権利の尊重、関連する労働制度を強化することにより、成長の恩恵を公平に分ち合えるのである。

アジア太平洋地域の将来にとって、「中所得の罅」を克服することは特に重要である。ここ数十年、中所得諸国は地域の堅調な成長の大半を生み出し、現在では同地域のGDPの70%以上を占めるとともに、そこに人口の80%以上が暮らしている⁴。中国、インドネシア、マレーシア、タイは、中所得の罅に取り組み、技術革新や技術、人的資本及び生活水準を、より豊かな国の水準に押し上げ続けなければならない国々である。その結果、社会正義や公正なグローバル化を伴うより均衡のとれた持続可能な開発の道筋が開け、同地域が繁栄を追求する中で直面するディーセント・ワークの課題（長期的な課題と新しい課題の双方）に取り組む助けとなるのである。

同時に、ペルシャ湾岸の石油産出国の経済政策の主な方向性は、経済を多様化し、投資や国民のために生産的な雇用を創出する労働市場改革を促す施策を実施することに、焦点を置き続けることにある。石油の輸出収益を基盤とする開発を超える労働市場モデルは、外国人労働者に影響する重大なディーセント・ワークの欠如に取り組むとともに、人材開発に集中すべきである。この2つは、確固たるリーダーシップと大胆なイニシアティブを必要とする経済的・倫理的な責務である。

² ILO: *A New Era of Social Justice* (社会正義の新たな時代)、第100回ILO総会事務局長報告(報告書I(A)) (ジュネーブ、2011年)、ILOプレスリリース「第100回年次総会：社会正義の新たな時代へ向けて閉幕」6月17日(ジュネーブ、2011年) http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/mediacentre/news/WCMS_157996/lang-en/index.htm で入手可

³ 最近の報告書の中には、中国やアジア太平洋の他の中所得諸国も、歴史的に、経済の急成長を経験した国が急速に失速して中所得の罅に陥ったように、遠からず一人当たりの所得水準が頭打ちになる、と指摘するものもある。B.Einchengreen, D.Park, K.Shin 共著 *When Fast Growing Economies Slow Down: International Evidence and Implications for China* (急成長が減速する時：世界の事実と中国への示唆)、経済調査局ワーキング・レポートシリーズ第16919号(マサチューセッツ州ケンブリッジ、2011年) ADB: *Asia 2050: Realizing the Asian Century* (2050年のアジア：アジアの世紀の実現) (マニラ、2011年) 33ページ ニューヨーク・タイムズ紙：「中所得の罅を回避する」10月25日(ニューヨーク、2010年) <http://www.nytimes.com/2010/10/26/business/global/26inside.html> で入手可

⁴ 世界銀行の所得分類による中所得国 <http://data.worldbank.org/about/country-classifications>。参照 IMF「世界経済展望データベース(2011年4月)」に基づくGDPデータ。国連「世界人口予測2010年改訂版データベース」に基づく人口データ

効率的な成長、社会正義と繁栄の共有

不平等を縮小し、脆弱さに取り組む

ここ数十年のアジア太平洋地域の力強い経済発展により、数百万人もの人々が貧困からの脱却を果たした。全体として、同地域の人々は今日、その両親や祖父母よりも裕福で健康でより良い教育を受けている。平均寿命は延び、成人の読み書き能力は向上した。しかし、同地域の急速な成長には、不平等の拡大と存続する脆弱さと貧困の窪みがついて回った。このことが、社会の一体性を脅かし、また長期的な発展の展望を損なう可能性がある。

先の報告書で示したように、所得格差が浸透し拡大している。最下層と最上層の間で賃金の二極化が進み、低賃金で働く人々の割合が増え、賃金の上昇は生産性の伸びに追いつかず、男女の賃金格差は存続している。

- 2000～09 年に、アジア太平洋地域における労働者一人当たりの生産高は、世界の他地域よりも 10 倍の速さで上昇した⁵。しかし、生産性の向上は均一ではなかった；労働者一人当たりの生産高の格差は、産業部門や地域、企業の形態に係わらず存在する。同時に、賃金や労働条件は、同地域における弱体な労働制度や限定された団体交渉の役割により、生産性の伸びに追いつけなかった。これが、多くの国で、国民所得に占める賃金比率が低下し、所得及び富における不平等が増大する原因となった。
- 所得の不平等（ジニ係数で測られる）は、2001 年から 2010 年にかけて高い水準を維持するか、又は上昇した。世界で最も人口の多い中国とインドは、高い経済成長率（1990～2008 年、一人当たり GDP の年間平均成長率は、それぞれ 10.1%と 6.3%）と所得格差の拡大が同時に起きた例である。両国のジニ係数は、同期間で、それぞれ 12.2 ポイント、3.8 ポイント上昇した⁶。
- データが存在するアジア太平洋地域の国々では、低賃金労働者（賃金中央値の 3 分の 2 未満と定義される）の割合が、1995～2000 年及び 2007～09 年の間に上昇した⁷。
- 男女の賃金格差は存続し、女性の賃金は男性の賃金の 70-90%に留まる。ヨルダンでは、専門職に就く女性労働者の賃金が男性のそれより 33%も低い⁸。この差は、いくつかの要因によるものであるが、一つは移民や障害者、HIV/エイズ感染者にも影響を及ぼす差別の結果と考えられる。
- 所得格差はアジアの大半の国々で存在するが、例外もある。2005～09 年、インドネシアでは教育、保健・社会政策を活用して、所得格差を縮小することに成功した。所得格差は、2001～07 年に東ティモールで、また、2004～08 年にはベトナムでも縮小した⁹。

⁵ ILO : *Building a sustainable future with decent work in Asia and the Pacific* (ILO:アジア太平洋地域におけるディーセント・ワークを伴う持続可能な未来の構築) 22 ページ引用

⁶ I.Ortiz, M.Cummins 共著 *Global inequality beyond the bottom billion: A rapid review of income distribution in 141 countries* 「10 億の底辺を越えた世界的不均衡：141 カ国の所得分配の検証」、社会経済政策ワーキング・ペーパー（ニューヨーク、ユニセフ、2011 年 4 月）27 ページ； 世界銀行 *World Development Indicators* (世界開発指標) (ワシントン DC、2011 年)

⁷ ILO: *Global Wage Report 2010-2011: Wage policies in times of crisis* (世界賃金報告 2010/2011 年：危機時の賃金政策) (ジュネーブ、2010 年) 35 ページ

⁸ ILO: *Combating pay discrimination: The example of Jordan*, 2011 (賃金差別と闘う：ヨルダンの事例、2011 年)
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_155417/lang-en/index.htm から入手可

⁹ 世界銀行： *World development indicators* (世界開発指標) から引用

アジア太平洋地域の国々、とりわけ東アジアと東南アジアは、極度の貧困の中で生活する労働者の割合及び数を減少させる点で多大な進展を見せたが¹⁰、同地域の人口の約半数は未だ貧困に陥りやすい状態に置かれている。労働者の大半は、1日2ドルの貧困線のやや上周辺の比較的狭い所得帯に集中している¹¹。この状況から見て、外的な経済ショック、事故、病気又は家族の緊急時には、貧困に逆戻りしやすい。また、それは個人及び国民の生産性と所得を下支えする長期支出や投資パターン—すなわち、教育、保険、小規模ビジネスの起業—を取りにくくさせている。

脆弱性は、所得だけの問題に限らない。アジアは、質と量の面でより良い仕事を創出し、女性、少数民族、移民、家事労働者、発言力や代表性をもたない労働者に特に影響を及ぼし、貧困の土台となっている社会的・環境的要因の克服に取り組まなければ、成功への道のりを歩み続けることはできない。

■約11億人の人々（アジア太平洋地域の労働者の60%）は、貧弱な労働条件、断続的で不安定な就労形態を伴う、質が低く低賃金の仕事に代表される脆弱な雇用に就いている¹²。

■5億6600万人が栄養失調であり、4億6900万人は安全な水を手に入できず、18億の人々は公衆衛生へのアクセスのない状態に置かれている。急速な都市化、増大する環境面でのストレス、気候変動は、こうした問題を悪化させることになるだろう¹³。

■中東における女性の労働力率は24.8%で、世界平均の52.7%と比較すると世界で最も低い¹⁴。

■2008年、1億1400万人の子どもたちが未だに児童労働をしており、そのうち4800万人の子どもたちは危険有害な労働条件下にある¹⁵。

今日、経済成長率は危機前の水準に戻ってはいるが、いくつかの国の大多数の人々は、生活水準が向上しているとは感じていない（図1）。同様に、同地域の開発途上国（西アジア以外）の中で、国民が生活を（「繁栄」「奮闘」「苦痛」と）格付けすることで国を評価するギャラップ社の2010年幸福度指数の上位20位に入った国はない¹⁶。インド、インドネシア、マレーシア、フィリピン、ベトナムでは、自分たちの生活を「繁栄」と位置づけている人々は20%未満である。バングラデシュ、中国、モンゴル、イエメンでは15%未満であり、カンボジア、ネパール、スリランカは10%未満となっている。

力強い成長力を維持するには、成長の恩恵をより公平に分配するとともに広範にわたる生産性の上昇が必要である。このことは、社会的一体性を支持するだけでなく、経済的にも理にかなったことである。社会的保護や他の施策によって、貧困と不平等、脆弱さを低減すれば、低所得世帯が収入のより多くを消費に回すことで、より多くの国内需要を生み出すだろう。賃金上昇と生産性の伸びが歩調を合わせれば、国内消費が成長の強力なエンジンとしての役割を果たせるようになる。そうした連鎖が、生産性の向上、不平等の縮小、そして持続可能な発展という好循環を維持するはずである。

¹⁰ 国連：The Millennium Development Goals Report 2010（ミレニアム開発目標報告2010年）（ニューヨーク、2010年）6ページから11ページ；ILO：Building a sustainable future with decent work in Asia and the Pacific（アジア太平洋におけるディーセント・ワークを伴う持続可能な未来の構築）21-22ページ引用

¹¹ A.Bauer: Social inclusiveness in Southeast Asia: How does inclusive growth matter?（東南アジアの社会的包摂：包摂的成長はなぜ重要か？）東南アジアの社会的結束に関する専門家会合 7月21日への提出文書（バンコク、2011年）

¹² ILO: Building a sustainable future with decent work in Asia and the Pacific（アジア太平洋におけるディーセント・ワークを伴う持続可能な未来の構築）4ページ引用

¹³ UNESCAP, ADB and UNDP: Paths to 2015: MDG Priorities in Asia and the Pacific: Asia-Pacific MDG Report 2010-2011（2015年への道：アジア太平洋におけるミレニアム開発目標の優先事項：アジア太平洋ミレニアム開発目標報告2010/2011）（バンコク、2010年）8、15ページ

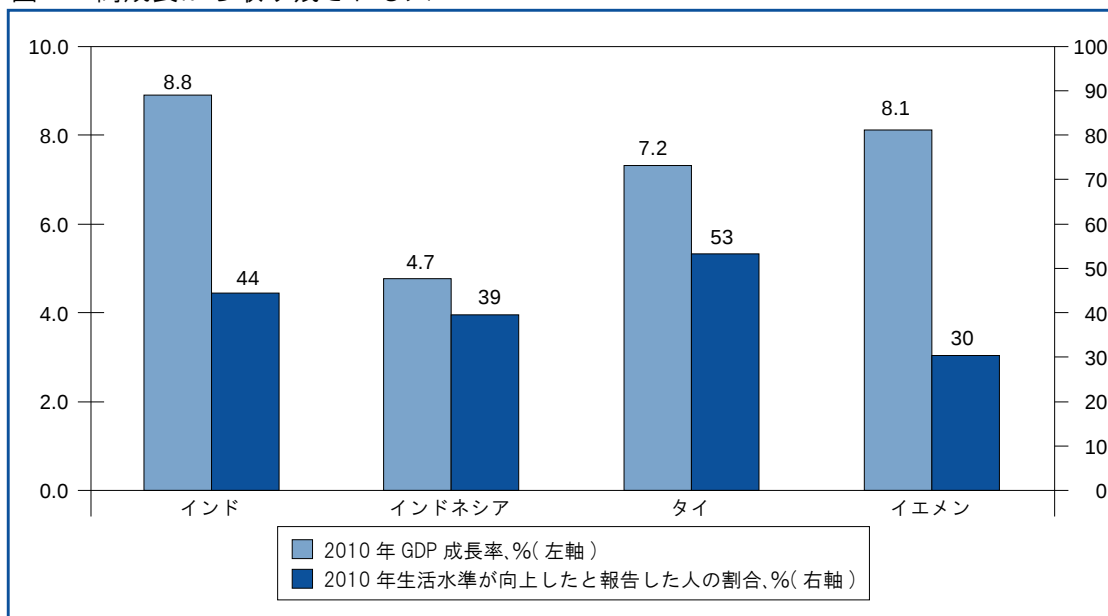
¹⁴ ILO: Global employment trends: The challenge of a jobs recovery（世界の雇用情勢：雇用回復の課題）（ジュネーブ、2011年）表A8

¹⁵ ILO: Accelerating action against child labor（児童労働に反対する行動を加速する）第99回ILO総会、事務局長報告（ジュネーブ、2010年）10ページ

¹⁶ J.Ray: High wellbeing eludes the masses in most countries worldwide（世界の大半の国で幸福は大衆を避ける）（ワシントンDC、ギャラップ社、2011年）
<http://www.gallup.com/poll/147167/high-wellbeing-eludes-masses-countries-worldwide.aspx>から入手可

このようなアプローチにおいて、力強い均衡のとれた持続可能な未来を確保するためには、社会的保護・労働基準並びに社会対話が不可欠である。このことは、ディーセント・ワークの実現に向けた取組みが、今まで以上に重要になる理由を明らかにしている。

図1. 高成長から取り残される人々



出所：ギャラップ世界調査；IMF：世界経済展望データベース(2011年4月)

社会的保護：人々への投資によって効率的な成長を促進する

社会的保護は、人的資本と経済発展の双方への投資である。国家と国民にとって、社会的保護は単に資格や社会的責任の問題ではなく、権利の問題である。国連事務次長であり、アジア太平洋経済社会委員会事務局長であるノエリーン・ヘイザー女史は、第67回アジア太平洋経済社会委員会の閣僚級会合において、社会的保護は「それは、国民との社会的契約である」と述べている¹⁷。西アジア経済社会委員会事務局長であるリマ・カラフ女史も、第100回ILO総会においてこの考えに共鳴した¹⁸。

もちろん、そのような投資は、近年、アジア太平洋地域が（経済危機時にも関わらず）広く経験してきた急速な経済成長によって促進された。この地域は、目覚ましい成長の社会的側面を強化し、社会的保護を国の開発政策の主軸に据えることで、世界を均衡のとれた持続可能な開発に導く潜在的可能性を有している。

すべての国は、財政的な持続可能性の枠内で、そして持続可能な成長と繁栄、人間の安全保障のための政策の一部として、社会保障への最小限の普遍的な権利を基礎とする「社会的保護の床」の構築に集中すべきである。この「床」に関する社会保障の規定や給付は国ごとに異なるが、一般的には、子どものいる世帯、生産年齢人口、高齢者や障害者に基本的な医療と所得保障を確保するための施策が含まれる。「社会的保護の床」を構築することは、社会の一体性を強化し、男女平等を支持することになる。また、児童労働をやめて子どもを学校へ行かせるための強力な手段

¹⁷ UNESCAP プレスリリース: *Asia-Pacific governments agree on the need for universal basic social protection as a "staircase" out of poverty and exclusion* (アジア太平洋各国政府は、貧困や排除からの階段として、普遍的かつ基本的な社会的保護の必要性で合意) 5月23日(バンコク、2011年) <http://www.unescap.org/unis/press/2011/may/g20.asp> から入手可

¹⁸ 暫定議事録 23号(パネルディスカッションの概要報告) 第3パネル「より公平で環境に配慮した持続可能なグローバル化におけるディーセント・ワークの役割」6月14日(ジュネーブ、2011年) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157819.pdf から入手可

にもなる。

社会的保護は、(2008～09年の経済不況下で見られたような)収入と消費の低下を緩和する経済の安定化装置として機能することにより、危険なほどに不安定化させる経済的衝撃から社会と個人を防護する。さらに(これはアジア太平洋地域の大規模な変化の文脈において特に重要であるが)社会的保護は、変化する市場に生じる機会を個人がつかめるように力をつけ、それによって構造的変化への調整を容易にすることで、経済成長を高めることができる。

アジアの国々は、他の地域と比較して、社会的保護への支出が少ない傾向にあった。GDP 比で見ると、アジア太平洋地域(西アジアは除く)の公的医療や社会保障への支出額は低く、ラテンアメリカ・カリブ地域が 10.2%であるのに対し、5.3%とされている¹⁹。アラブ諸国では、社会的保護制度の均一性と効率性に幾分懸念があるものの、その支出は GDP の 10.2%と割合は高い。さらに、大半の移民労働者は、社会的保護制度から除外されたままである。

アジアにおいて社会的保護への公的支出が低いことは、しばしば、普遍的な保護措置は負担しきれないという根強い認識に由来する。しかし、よく設計され、必要度が高い人々を対象を絞り、段階的に導入すれば、そうではないということを示す証拠がある。

■インドでは、インフォーマル経済で働く 3 億人以上の労働者への基本的な社会的保護施策が、GDP の 0.5%未満で提供されている²⁰。

■49 の後発開発途上国における「社会的保護の床」—子ども、貧しい労働者や高齢の男女に最低限の所得保障を提供する—には、各国 GDP 計の約 8.7%に相当するコストが必要である。これは、段階的に実施されれば管理可能な範囲である²¹。

■ILO と他の国連機関は、アジア太平洋地域のいくつかの国々で、政策的なギャップを特定し、社会的保護の床を確立するための勧告を提供し、床を導入する際の追加コストを計算するために国民対話に基づく評価を実施している。

ベトナムでは GDP の 2%を追加支出する必要があるとの結果が出ている。

第 100 回 ILO 総会に提出した報告書で強調したように、各国は今日、社会的保護に一層の投資を開始すべきである²²。

アジア太平洋地域の多くの国々は、拋出型・非拋出型双方の制度を通じて、社会的保護の拡大に大きな進展を遂げてきた。

■タイは、基本的医療において、ほぼ全国民を対象としたサービスを提供している。

■インドネシアとベトナムの政府は、非拋出型制度を通じて、最貧困層向けの医療を拡大してきた。

■保険型制度も増加しており、中国やヨルダンでは年金や健康保険、バーレーンやベトナムでは失業保険給付が、保険によってカバーされている。

■サウジアラビアは現在、サウジ国民のための失業保険制度や失業扶助制度を導入しつつあり、また、移民労働者のための従業員退職金準備制度(provident fund scheme)の構築を考慮中である。

一方、インドネシア、ネパール、パキスタンや東ティモールのような国々での公共事業計画は、基本的な雇用創出だけでなく、重要なインフラ整備をも支える個人向け扶助の例を示してきた。これは、貧困の削減及び地域の経済開発に直接的かつ前向きな影響を及ぼしている。

アジア太平洋の全域にこのような取組みを構築し、「社会的保護の床」の段階的な導入及び拡充

¹⁹ ILO: *World Social Security Report 2010-2011: Providing coverage in times of crisis and beyond* (世界社会保障報告 2010/2011 年: 危機とその後における社会保障) (ジュネーブ、2011 年) 表 8.1、81 ページ

²⁰ *The challenge of employment in India: An informal economy perspective* (インドにおける雇用問題: インフォーマル経済の展望) 非組織部門企業全国委員会 第 1 巻 (ニューデリー、2009 年 4 月)

²¹ ILO: *Can low-income countries afford basic social security?* (低所得国に基本的な社会保障は可能か?) 社会保障報告政策ブリーフィング第 3 号 (ジュネーブ、2010 年)

²² ILO: *A new era of social justice* (社会正義の新しい時代) 34 ページ

を支援することが重要である。アジアの途上国にとっての大きな課題は、財政的に持続可能な方法で、医療・社会保障のための十分な公的基金を確保することである。所得の再分配を妨げる大規模なインフォーマル経済に起因する限定的な税基盤を含め、現在の徴税面の弱点に対応する革新的なプログラムが必要である²³。社会支出がはるかに高い西アジアでは、均一ではない社会的保護制度の整合性、適用範囲と効率性を向上させることが課題となっている。

今後は、すべての市民に最低限の保護と福祉を漸進的に保証していく地域の能力が、地域全体の繁栄を確保していく上で、重要な要素となるだろう。アジア太平洋において、発展するための社会的要因を強化しようとする国と地域の政治的意思が、優先事項として強化されなければならない。

国際基準に見合う包摂的な労働市場の促進

仕事における基本的な原則と権利を堅持することは、市場の力が効率的かつ公正に機能する基本的な枠組みを提供する。その枠組みによって、地域の経済的転換の利得が広く共有されることが確保される。しかし、国際労働基準の批准の進展は緩慢であり、場合によっては後退しているケースもある。後退によって、強制労働、債務奴隷労働、人身売買、差別、団結権、団体交渉権を含む多くの分野の権利が脅かされる。

■世界的には、ILO 加盟国は平均 42 の条約を批准しているが、アジア太平洋地域の加盟国の批准条約数は 21 であり、アラブ諸国は 26 である²⁴。

■世界的に見て、ILO 加盟国の 73%以上がすでに 8 つの基本条約を批准しているが、アジア太平洋地域では批准国は 3 分の 1 未満であり、アラブ諸国では 5 分の 1 未満である。

これまでに述べたように、経済危機以前でも、結社の自由や団体交渉権がなければ、賃金上昇は平均的な生産性の伸びとマッチしない傾向にあることがわかった。所得格差はアジア太平洋地域の多くの国で拡大しており、これは少なくとも部分的には、存続するインフォーマル経済、職業訓練と技能開発への不十分なアクセスに起因している。その上、継続し広範に及ぶ差別、強制労働、児童労働（最悪の形態を含む）は、人的資源や生産性の浪費（現在と将来にわたる）にとどまらず、人間の尊厳の侵害でもある。アジア太平洋地域において、国家がより均衡の取れた持続可能な成長の道へ進むのであれば、ILO 基本条約の批准と効果的な実施について改善する必要があることは明白である。

労働市場の柔軟性と雇用保障の間に、より良い均衡を確保するためには（構造変化の時代には特に適切なことであるが）、政府は、労働法改革に一層注意を払い、投資する必要がある。団体交渉を含む社会対話は、労働法改革や職場における柔軟性について交渉し合意するための重要なツールの一つである。しかし、これまでの改革は、最低労働基準に焦点を置く傾向にあり、労使関係の枠組みの強化に対する関心は限定的であった。同様に、多くの国で、立法者は、不安定な仕事（一時雇用を含む）の拡大や労働移民の新しいパターンなど、労働市場に台頭する潮流に十分な注意を払ってこなかった。そのため、労働条件や基本的労働基準において獲得した利益が侵害された例もある。

アジア太平洋地域の労働統治に見られる顕著な制約は、社会的パートナーである労使の能力がしばしば限られていることにある。その上、多くの場所で、団体交渉はあまり理解されておらず、その適用範囲も限定されている。これは、いくつかの地域で、労働法が制限的であり、国際労働基準が尊重されていないことの結果とも言える。労働法は、労働と経営が機能して調和のとれた

²³ IMF: “Revenue mobilization in developing countries” (開発途上国における資金動員) (ワシントンDC、2011年3月)

²⁴ 2011年8月時点で、アジア太平洋の34の加盟国（ツバルとモルティブを除く）は合計698の条約を批准し、アラブ諸国は282の条約を批准している。2006年以降、アジア太平洋の加盟国（ツバルとモルティブを除く）とアラブ諸国は、平均してそれぞれ2つしか新条約を批准していない。ILO-APPLIS
<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm>. 参照

労使関係を発展させるために平等な機会を提供するというよりも、時として労働組合を統制するために策定されている。確かに、多くの国では、急速に変化する労働市場と職場における条件の軋轢や、新しい経済状況に対処するための改革（労働法、紛争解決の仕組みや労使関係制度）の遅れから生じる紛争（個人、集団双方）²⁵の急増から裏付けられように、建設的な労使関係を発展させることが課題として残っている²⁶。

労働行政の分野では、貧弱な資源と大規模で拡大し続けるインフォーマル経済が、労働監督、結社及び自由に交渉する権利を保護する上での大きな障壁となっている。アジア太平洋地域の国々が、国内需要の拡大に向けて輸出主導の開発を再調整し、社会的に持続可能な成長を支持するためには、このような制度を強化し、賃金政策を見直す必要がある。

このように、長期にわたるディーセント・ワークの欠如に取り組むには、包摂的で公平な成長を確保するために、労働市場制度の強化を一層重視する必要がある。西アジアでは、こうした欠如が近年の不穏な動きや政治的混乱を助長し、改革の必要性を喚起した。その上、地域全域にわたって増大する教育を受けた中産階級は、自らの将来により大きな発言力を与えてくれる強化されたガバナンス構造に一致するより強力な労働市場制度を要求し続けていくことだろう。彼らは、自分たちのキャリア、収入、福利に影響する政策決定において、意見を述べる機会を増やすよう要求するだろう。彼らは、腐敗を根絶し、企業の育成、仕事の創出、労働の権利を尊重する規制の枠組みを施行する実行力のある政府を求めている。

仕事を豊かに生む成長を支援する

2010～20 年、アジア太平洋地域は、拡大し続ける労働力に対応するため、2 億 1300 万以上の仕事を創出する必要がある。これは、現在失業中である 9400 万人の人々²⁷が必要とする仕事を別にした数字である。しかし、さらに重大かつ重要な任務は、十分な仕事を創出だけでなく、ディーセントな賃金と労働条件を提供する質の高い仕事の創出を強化することである。このことは、革新的で包括的な政策対応を要する難しい課題である。

生産的な雇用の創出は、2008～09 年の経済的・社会的危機以前にまで遡る課題である。域内の多くの国々で、雇用創出率は、危機発生の数十年前と比較すると危機前の十年間に減少した。このことは、飛びぬけて高い経済成長率を達成した中国やインドのような国々においても当てはまった。雇用の減少により、貧困削減のペースは鈍化し、成長の恩恵を公平に分配することも損なわれた。

これまで強調したように、質の良い雇用は、雇用創出それ自体と同様に重要である。広範に上昇し続ける生産性の伸びに支えられる雇用の質は、生活の質そして究極的には社会の質を決定づける。質の良い、ディーセント・ワークを伴う仕事を創出することは、アジアの将来の競争力や繁栄の共有のための重要な要素である。生産性を高め（それにより雇用の質を高め）なければ、低所得国は中所得国の地位にたどり着くための競争力や効率性を改善できないし、中所得国はバリューチェーンを上昇すべく生産を多様化することができない。

先進国経済にとっても、雇用の質を向上させることは不可欠である。シンガポールのサーマン＝シャンムガートナム財務大臣は、2010 年予算を提示する際、前年の世界危機時に優先したのは

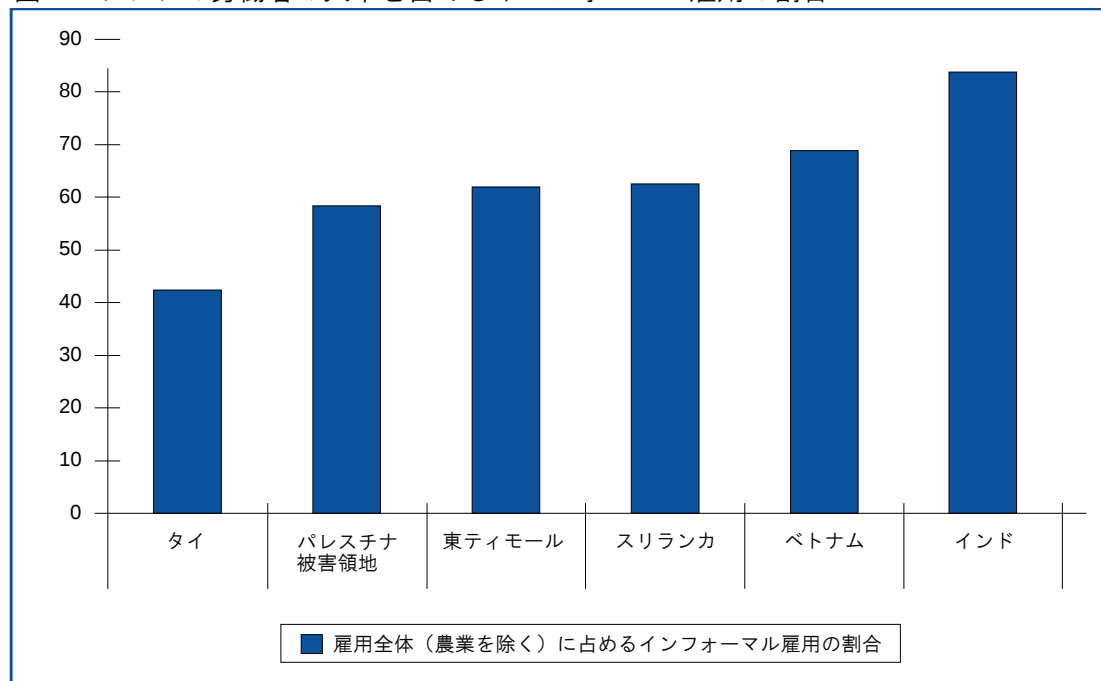
²⁵ 中国国家統計局: *China Statistical Yearbook 2010* (中国統計年鑑 2010 年) (北京、2011 年) によれば、労働紛争の数は 2007 年の 25,424 件から 2008 年には 33,084 件に、2009 年には 83,709 件に増加した。ベトナムでは、2011 年 1-4 月に 335 件のストライキがあり（多くは非合法）、2008 年の 762 件を上回る勢いである。ブルームバーグ・ビジネスウィーク参照「ベトナムの労働不安」2011 年 6 月 23 日 http://www.businessweek.com/magazine/content/11_27/b4235015577710.htm から入手可

²⁶ ILO: *Building a sustainable future with decent work in Asia and the Pacific* (アジア太平洋におけるディーセント・ワークを伴う持続可能な未来の構築) 94 ページ

²⁷ ILO: *Trends econometric models* (計量経済モデル動向) に基づく予測、(2011 年 10 月)、ILO: *Economically Active Population Estimates and Projections Database* (労働力人口予測データベース) 第 5 版 2009 年改訂

仕事を確保することであったが、今は仕事の質を向上させることが優先されなければならない、と語った²⁸。この声明は、国が長期にわたる成長の可能性と世界で競争力のある地位を向上させる上で、ディーセント・ワークの重要性—また雇用の質に関連する利得—を示したものと言えよう。

図2. アジアの労働者の大半を占めるインフォーマル雇用の割合



出所：ILO: Statistical update on employment in the informal economy（インフォーマル経済の最新雇用統計）（ジュネーブ、2011年6月）表1、3ページ
http://laborsta.ilo.org/sti/FILES/20110610_Informal_Economy.pdfで入手可

同様に、ヨルダンのアブドゥラ国王は、ヨルダン市民のために最高の未来を築き、すべての人にディーセントな生活を与え、発展の利益を公平に分配することで社会正義を確保することを約束した²⁹。

しかし、以前の報告で述べたように、アジア太平洋地域で働く男女の大半は、未だに自営や家族の手伝いで生計を立てている。これは、選択の結果というより必要に迫られた結果である。インフォーマル雇用は、雇用の中の主要な、いくつかのケースでは支配的な形態である（図2）。このような仕事に就く労働者は、概して法的・社会的保護を欠き、職場での代表性や発言力をもたない傾向がある。女性は、男性と比べると、脆弱でインフォーマルな雇用に多い。多くの人々は、景気や他の外的ショックに最も左右されやすい部門に置かれている。このような低生産性の低賃金雇用が続くことで、生産性の向上や内需の拡大が妨げられ、それによって今度は生産性・賃金・需要の上昇という好循環の成長が阻害される。

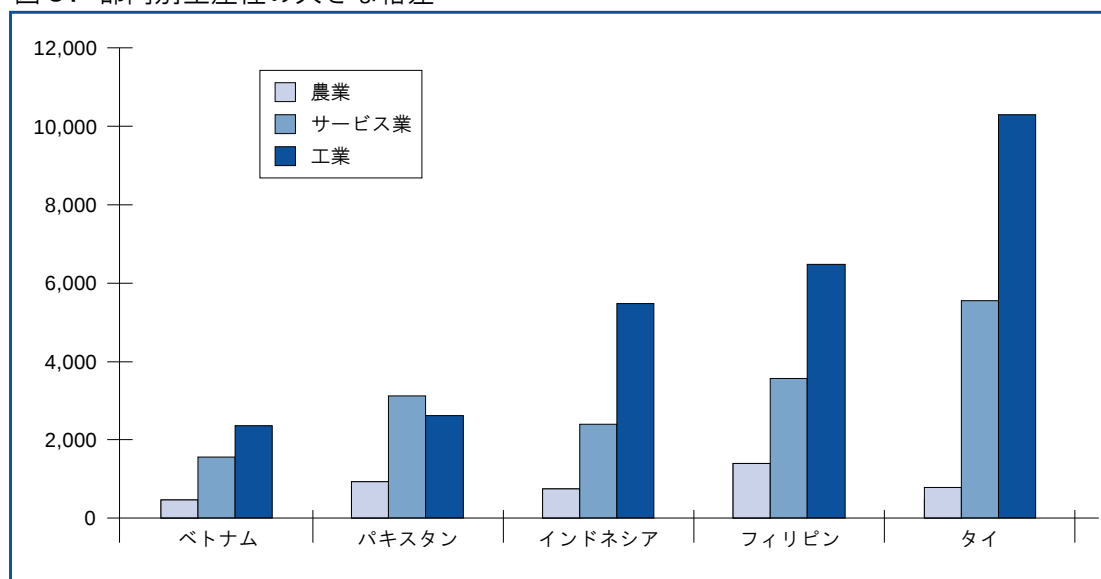
こうした傾向が起こる理由の一つは、経済成長の優先事項と社会や雇用面の目的との均衡が、しばしばとれていないことにある。アジア太平洋地域の政策担当者は、力強い成長があれば自動的に市民に十分な雇用機会が生み出されると期待していた。しかし、多くの場合、この推測は正しくなかった。国が、より生産的な雇用の成長を達成したいのなら、開発政策・マクロ経済政策・構造政策が、仕事の創出という明確な目標と調和する方法を見出す必要がある。

²⁸ T. Shanmugaratnam: Towards an advanced economy: Superior skills, quality jobs, higher incomes（高度経済をめざして：優れた技能、質の良い仕事、より高い収入）2010年予算スピーチ、ストレーツ・タイムズ紙
<http://www.straitstimes.com/STI/STIMEDIA/pdf/20100222/2010BUDGETSTATEMENT.pdf> から入手可

²⁹ ヨルダン王アブドゥラ 2 世: *Our last best chance: The pursuit of peace in a time of peril*（最後のベストチャンス：危機の時代における平和の追求）（アンマン、2011年）

もう一つの理由は、アジアの労働生産性は極めてスピーディーに向上したが、まだ先進国経済の水準には程遠いままであることである。部門を通じた労働者一人当たり生産高の大きな格差(図3)に示されるように、生産性の伸びは均一ではなかった。アジア太平洋地域のほとんどの国々では、過去 10 年間の生産性の伸びは工業と少数の高度サービス部門に偏っていた。その結果、タイでは、2009 年の工業部門の労働者一人当たりの生産高はサービス部門よりも 1.9 倍ほど高く、また農業部門よりも 12 倍高かった。同様に、インドネシア、パキスタン、フィリピン、ベトナムでも、農業部門における生産性は、工業に大きく遅れを取っている。労働生産性の不均衡な伸びは、所得の不平等を生じ、食料価格の上昇が貧富の差を拡大させて社会的緊張を高めた。仕事の権利を尊重する均衡の取れた生産性の伸びに焦点を当てることにより、究極的に、経済・社会の両側面で、より持続可能な包摂的成長モデルを促進することができる。

図 3. 部門別生産性の大きな格差



注：2009 年、部門別労働者一人当たりの実質生産高（2000 年米ドル価値換算）

出所：国家統計局の雇用データと世界銀行の GDP データ（世界開発指標 2011 年）に基づく ILO の計算簿

明らかに、より質の高い仕事への出発点は、労働生産性を上げることである。生産性向上の恩恵は、（インフレ圧力を加えることのない）賃金上昇、より良い労働条件、人的資源に対する投資の拡大につながる。しかし、この連動を確保するためには、政労使の効果的な三者対話や職場における実効性のある団体交渉の慣行に支えられた強力な労働市場制度が必要である。労働災害や疾病が労働者個人の生活と生産性にも影響を及ぼすことから、労働条件もまた雇用の質や全体的な生産性の向上に重要な役割を果たすことができる。

生産性を伸ばし雇用の質を改善させることは、極めて多くの労働者に雇用を提供している農業において、緊急の課題であろう。生産高への寄与が弱い半面雇用数が多いことは、農業と他の部門間の実質的な生産性の格差を強調している。農業、農業関連産業、農村企業への投資を増やすことは、ディーセント・ワークを広め、貧困を減らし、都市と地方の格差を縮小するために不可欠である。今後 10 年間に、食料や他の農業関連製品への需要が増えることが予想され、また極端な天候異常で食料供給が減る可能性があることは、インフレ圧力を強めるだろう。これらの要素は、食料安全保障と生活への短・中期的リスクを増大させると考えられる。アジア太平洋地域の農業生産性を高めれば、食料価格の下降圧力となり、農村の所得を向上させることができる。

サービス部門は、既に、アジア太平洋地域で仕事を創出する主要な原動力であり、域内の中産階級の拡大及び国内需要の増加に伴い、同部門は増大する傾向にある。しかし、これらの仕事の

あまりに多くが、インフォーマルな賃金労働者から路上行商人や（しばしば移民の）家事労働者に至るまで、都市部のインフォーマル部門で拡大してきた。各国が、経済状況と仕事の質の向上が釣り合うように再調整することを望むのであれば、労働生産性やサービス部門の仕事の質に特別な関心を払わなければならない。

今日の若者には仕事を創出し、将来の高齢労働力に備える

雇用の質が社会の質を決定するように、社会の未来は若年労働者の雇用によって決定づけられる³⁰。若年失業は、今日アジア太平洋地域が直面する最も喫緊の問題の1つである。若い男女の失業率は、平均して成人失業率の3倍にのぼる。若年雇用問題の根本的な原因は様々である。特に南アジアでは、学校に通っている割合が低いことや児童労働の蔓延と関連している。多くの国で特に深刻なのは、学校卒業後に職に就けないことである。

■アラブ地域では、若年失業率が極めて高く、2010年には27.2%を記録している³¹。世界のどこよりも、労働市場への参加率が低いアラブ地域の若年女性の平均失業率は、41.5%とさらに悪い数字である。

■若者が職を得ている地域でも、労働条件は非常に貧弱で賃金は低い。若年に対する社会的保護は殆ど無く、安定した雇用契約は欠如し、彼らの代表性や声は通常弱い存在しない。

■若年失業率は、香港（中国）、インドネシア、ニュージーランド、フィリピン、スリランカでも高い³²。

政府が若年雇用の課題にいかに取り組むかが、その国の経済成長が持続するか、若者の才能・創造力・活力の喪失により停滞するかを決定づけるだろう。若い男女に対して、十分なディーセント・ワークを創出することが、社会の一体性と政治的安定を強化する上でも不可欠である。

私たちは、この課題に立ち上がらなければならない。インドネシアのスシロ・バンバン・ユドヨノ大統領は、第100回ILO総会において、増加する若年失業を防ぐために協力し、若者の仕事を創出する分野への一層の投資と整合性のある政策が必要である、と述べた³³。

子どもたちに仕事をさせず、より長期間教育を受けさせる先取的な政策とは別に、若年雇用の課題に取り組むには、企業の需要を認識した賢い教育及び技能政策も必要である。使用者は、企業の需要を代弁する立場にあるため、重要な役割を担っている。

各国の若年失業が持つ固有の原因に応じて、若者が学校から仕事へと円滑に移行できるようにするためには、より充実した労働市場情報の提供、職探し支援及び雇用サービス、見習いやその他のオンザ・ジョブ・トレーニングの拡大など、幅広い対策をとることができる³⁴。力強く持続可能な経済成長のためのマクロ経済的環境を支えるべく、高い雇用可能性を持つ戦略的な部門への投資と連結した政策は、アジアの国々を、将来の労働力という経済的・社会的な潜在性能力を最大限生かす立場に押し上げることだろう。

若年労働力の急増は、今後十年間、労働市場へ流入してくる大量の新規参加者に仕事を創出する必要がある中・低所得国にとって、とてつもなく大きな圧力になると予想される（図4）。これらの国々は、とりわけ投資・産業・教育・訓練政策を正しく組み合わせることにより、人口増がもたらす配当を手にすることが可能である。

³⁰ 若者とは、15-24歳の者をいう。

³¹ ILO: *Trends econometric models* (計量経済モデル動向) (2010年10月)

³² ILO: *Asia-Pacific labour market update* (アジア太平洋最新労働市場) (バンコク、2011年8月)、4ページ

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/documents/publication/wcms_154215.pdf から入手可

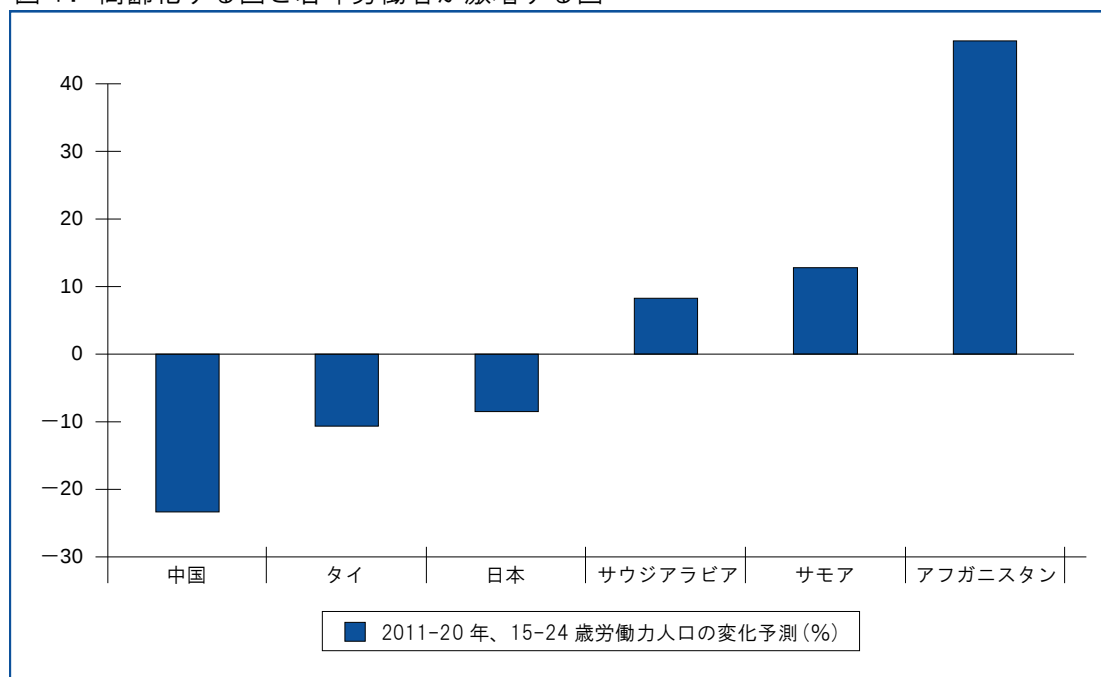
³³ ILO: "Indonesian President calls for Global Coalition for Youth Employment", ILO プレスリリース、2011年6月14日(ジュネーブ)

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/press-releases/WCMS_157666/lang-en/index.htm で入手可

³⁴ ILO: *Labour and social trends in ASEAN in 2007: Integration, challenges and opportunities* (2007年アセアンの労働社会: 統合、課題と機会) (バンコク、2007年)、30ページ

他方、東アジア及び東南アジアの先進経済のいくつかは、急速に高齢化している。彼らは、「裕福」になる前に、「高齢」になるという課題に直面している。これらの国々は、「老年化する」人口を支えるために社会的保護を強化し、労働集約型産業から知識集約型産業へと産業構造を転換させ、女性労働力率の引き上げと生涯学習を通じて労働力不足に取り組む必要がある。また、適切な移民政策を通じて労働力不足に対応することも、検討されるべきである。

図4. 高齢化する国と若年労働者が激増する国



出所: ILO: Economically Active Population Estimates and Projections (労働力人口予測) (第5版、2009年改訂)

中小企業の可能性を広げる

以前の報告書において、私は、より均衡がとれ持続可能な開発へ移行するには、技術、革新、そして特に企業家精神の潜在的可能性を十分に活用する必要がある、と強調した³⁵。金融機関と熟練労働者へのアクセスを高め、大企業とのより強い連携を通して、民間部門における零細・中小企業 (MSMEs と SMEs) (急速に拡大している生活協同組合と類似機関を含む) は、国内需要の増大と地域統合の深化から生じる機会を捉えることで、成長と雇用創出の原動力になりうる。

アジア太平洋地域全般で、零細企業 (MSMEs) は、その数と雇用している労働力の割合の両方の点で、大企業を大きく凌駕している。しかし、低・中所得諸国にある零細企業の大多数はインフォーマル経済で活動しており、彼らのニーズは政策立案者と規制当局から見過ごされてきた。彼らは、しばしば金融、訓練機会、その他の支援へのアクセスを欠いている。彼らの生産性が大企業に比べて非常に低いことは、驚くに当たらない。零細企業を政策立案の優先課題とし、彼らを存続から持続可能な状態にまで引き上げる手助けをすることは、経済全体の生産性を向上させ、インフォーマルな状況の縮小に不可欠である。

開発途上国において、金融へのアクセスが限定されていることは、ビジネスの形成と成長にとって、主な制約要因である。小規模金融 (マイクロファイナンス) 変革によって、零細企業が信用貸しを受けられるようになった一方、銀行は大企業に重心を置き、中小企業 (SMEs) 向けの融資条件は、マイクロファイナンスの提供者にとって時として大変厳しい。これが、雇用の大半

³⁵ ILO: *Building a sustainable future with decent work in Asia and the Pacific* (アジアと太平洋地域におけるディーセント・ワークを伴う持続可能な未来の構築)、前掲 26 ページ。

が零細企業や寄与的家族労働者で占められ、中小企業の貢献が非常に低い開発途上国経済において、いわゆる「ミッシング・ミドル（中規模企業不足の企業構造）」の出現に繋がった。これは、中小企業が雇用の大部分を占める高所得国とは対照的である³⁶。このことが、所得、技能開発の機会及びフォーマル経済の仕事における不平等の原因となっている。

中小規模の民間部門が、技術革新を果たし、拡大し、雇用を創出できるよう、その潜在的可能性を広げるために、中央銀行と金融機関は信用貸付へのアクセスを増加させる必要がある³⁷。これは、小規模企業にとって重要であり、そして、成長と雇用を創出する可能性が最も大きい中規模企業にとっては、より一層重要である。

企業が変化に適応し、革新し、成長し、そして生産的な雇用を創出できるようにする規制環境の整備にも、細心の注意が払われなければならない³⁸。良く設計され、透明性があり、説明責任を果たす規制の欠如が、不十分なインフラと市場へのアクセスの悪さを伴うと、フォーマル経済におけるビジネスの創出と成長を阻害する。図5が示すように、インド、インドネシア、スリランカは、ビジネスの創出に関して、明らかに高所得国の仲間遅れをとっている。

事業に対する規制を改善することは、労働・環境基準の尊重を確保しつつ、成長と多様化への障害を発見し、必要な介入を判断するため、民間部門と協働することを意味する。ヨルダン、アラブ首長国連邦といくつかの太平洋諸島諸国における最近の規制改革は、競争力の増加と雇用創出によって、努力が報われることを示している³⁹。

活発なビジネス環境は、特に、急速な構造変化の時には、起業家精神、革新そして創造力を必要とする。起業文化の促進は、特に大規模なインフォーマル経済を抱え若年労働力が急増している国々においては、若者をターゲットにしなければならない。さらに、アジアの女性たちの創造性あふれる潜在力が十分に活用されなければ、起業家精神と包摂的成長も意味をもたないだろう。2009年、アジア太平洋地域（西アジアを除く）で、有給の従業員を雇って自分のビジネスを行っている女性は、働く女性のわずか1%であった⁴⁰。男性の場合、その割合は約3%である。私が以前の報告で述べたように、アジアは、女性に対する伝統的な固定観念を超越する必要がある。

³⁶ 「ミッシング・ミドル」の存在は、インドとインドネシアの製造部門で確認されてきた。しかし、フィリピン、タイ、ベトナムでは、GDPへの貢献度ははるかに低いものの、フォーマル経済の雇用に対するSMEsの貢献は高所得国において見られる状況と似ている。そして高所得国には存在しない大規模なインフォーマル部門がある。参照：K. Yokota: "Globalization, productivity changes, and missing middle in Indonesia's manufacturing sectors" (インドネシアの製造業におけるグローバリ化と生産性の変化とミッシング・ミドル)、東アジア開発国際研究センター、調査報告シリーズ（北九州、2008年）、2008-03巻。M. Ayyagari, T. Beck and A. Demirgüç-Kunt: "Small and medium enterprises across the globe: A new database" (世界の中小企業:新データベース、世界銀行政策研究報告書 3127号、(ワシントンDC、2003年)。D. Mazumdar: "Small-medium enterprise development in equitable growth and poverty alleviation" (公平な成長と貧困緩和における中小企業の振興)、貧困に関するアジア太平洋地域フォーラムで発表された報告: "Reforming policies and institutions for poverty reduction" (貧困削減のための政策・制度改革) (マニラ、2001年) <http://www.adb.org/poverty/forum/pdf/mazumdar.pdf> から入手可。

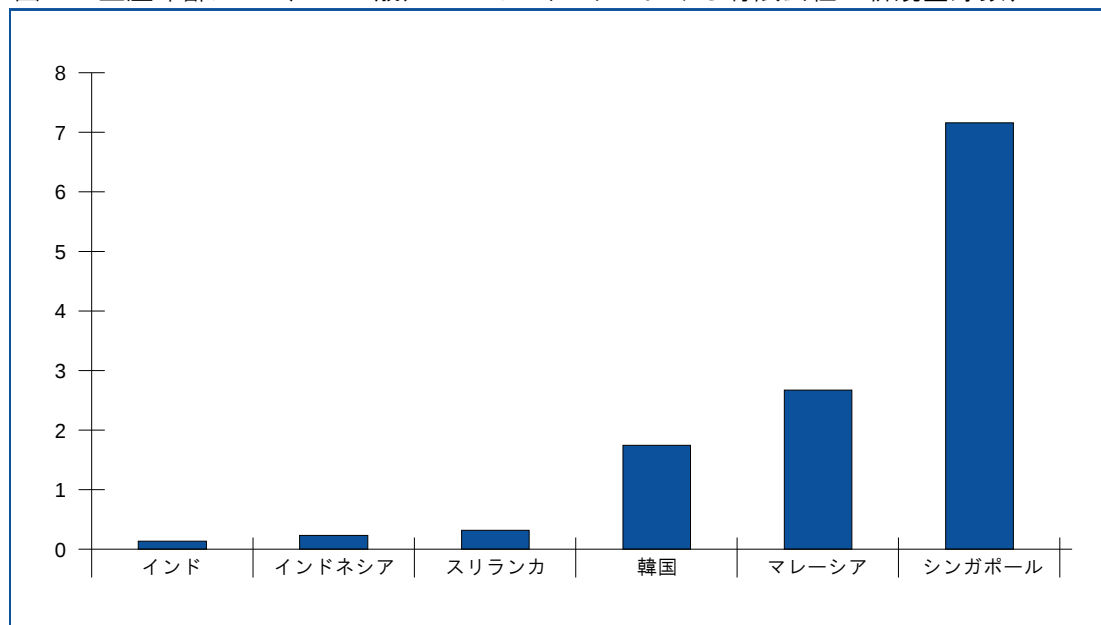
³⁷ G. Sziraczki 他: "Recovery, job quality and policy priorities in developing Asia" (発展するアジアにおける回復、仕事の質、政策の優先課題)、in *The global crisis: Causes, responses and challenges* (世界金融危機: 原因、対応と課題) (ジュネーブ、ILO、2011年)、47-48ページ。

³⁸ G. Buckley, J.M. Salazar-Xirinachs and M. Henriques: *The promotion of sustainable enterprises* (持続可能な企業の振興) (ジュネーブ、ILO、2009年)

³⁹ ILO: *Building a sustainable future with decent work in Asia and the Pacific* (アジア太平洋地域におけるディーセント・ワークを伴う持続可能な未来の構築)、前掲、25-26ページ。

⁴⁰ ILO and ADB: *Women and labour markets in Asia: Rebalancing towards gender equality in labour markets in Asia* (アジアにおける女性と労働市場: アジアの労働市場におけるジェンダー平等の再考) (バンコク、2011年)、6ページ。

図 5. 生産年齢人口（15-64 歳）1000 人当たりにおける有限会社の新規登録数、2008 年



出所：世界銀行グループ 企業概略 2010 年

上述したように、政府は、教育制度を適切なものにし、技術と新産業を育てる政策を立案する役割を担っている。急速な変化の時代において、最も難しい問題は、新技術の需要をより早く詳細に把握し、労働者には新しい機会を獲得させ、企業には新技術と市場への適応を促すことである。職業訓練と技能開発を、企業と職場の要請に連結させることが決定的に重要である⁴¹。質の高い教育と技能に投資することは、労働者、企業、社会に対して多くの利益をもたらし、政府、労働者・使用者団体、そして職業訓練の提供者を結びつけるパートナーシップは、学習を仕事の世界に根づかせることができる。

グリーン・ジョブと公正な移行

気候変動は、私たちの人生の中で最も重要で長期的な問題であり、地球上のすべての人々に影響を及ぼす。世界人口の半分がアジア太平洋地域に暮らしていることから、同地域は他のどの地域よりも、多くの危険に晒されていることは疑いない⁴²。

グリーン・ジョブの問題は、政府が雇用創出と気候変動という 2 つの課題に取り組むための統合戦略を模索していることから、アジア太平洋地域における政策課題として挙がってきた。環境に配慮しながら雇用成長を支える革新的な新政策を探求する機会が、アジア地域の全域に存在している。それには、高度な技術の活用だけでなく、伝統的な技術とプロセスを革新的に応用していくことも必要だろう⁴³。チャンスは、新しいグリーン・ジョブの創出だけでなく、既存の職場を環境に配慮したものに変えていく中にも存在している。

低所得で労働力が豊富な国々は、財政及び社会政策面で余力のある国々と同程度に重要な役割を有している。それらの国々は、特に、水と灌漑の管理、インフラ、持続可能な建造物や土地開発などの分野において、民間或いは公共投資プログラムを通じて、グリーン・ジョブの機会を創出できる。

⁴¹ World Economic Forum: “Creating jobs in Asia: the entrepreneurship equation”（アジアにおける仕事の創出：起業家精神の方程式）、6 月 23 日（ジャカルタ、2011 年）東アジア世界経済フォーラムの委員会概要。
www.weforum.org/node/100251 から入手可。

⁴² ADB: *Asia 2050: Realizing the Asian Century*（2050 年のアジア：アジアの世紀の実現）、前掲、25-26 ページ。

⁴³ ILO（2011 年）: *Green jobs programme for Asia and the Pacific*（アジア太平洋地域のグリーン・ジョブ計画）、背景資料概要 No. 1、8 月（バンコク、2011 年）。

最近の傾向は、これを明確に示している：

- アジアは、最大のエネルギー消費地域として、北アメリカとEUを上回ることが予想されている。そのため、アジアは、エネルギーの輸入動向に最も影響され、また、影響を及ぼすことができる⁴⁴。
- すでに、アジア太平洋地域の数百万人もの生活が、大規模な森林伐採、生物多様性の喪失、土壌浸食、水質汚染、そして貧弱な廃棄物の管理によって、破壊されたか、そのリスクに晒されている。
- ヨルダン、サウジアラビア、シリアなどアラブの国々の事例のように、気温上昇と異常気象は、農業における数百万の仕事を脅かし、将来の食料安全保障を危うくしている。
- 生産活動と仕事が増えつつ集約されている都市部の中心地も、異常気象、海面上昇、その他の災害の脅威に晒されている。そのような危機に瀕している世界8大都市のうちの6つは、アジア太平洋地域にある。

アジアの今後の競争力とその地域の人々の福利は、天然資源のより効率的な利用及び低炭素社会に向けた世界競争に勝てるかどうかの二つにかかっている⁴⁵。ILOの政労使は、気候変動それ自体と、気候変動がもたらす消費・生産及び雇用の新たなパターンによって生じる機会と課題に取り組む必要がある。

低炭素で持続可能な社会への移行は、公平なものでなければならない。言い換えれば、それは正しい移行でなければならない。経済的・社会的再編は、労働者、ビジネス、そして地域社会に多大な影響を与えるだろう。そして、それにかかるコストを分担し、利益を広げるために、政策を正しく組み合わせることが必要である⁴⁶。

社会対話は、この移行において、決定的に重要な要素である⁴⁷。これらの問題について、社会対話を効果的に行うために、政労使は、労働市場と技能の転換を予想し、グリーン化政策が生み出す雇用への影響と機会を評価する適切なツールを備えておく必要があるだろう。

多くの労働者は、変化し続ける技術を扱い、雇用機会にアクセスできる新たな技能を習得する必要があるだろう。中小企業は、環境政策と規制に適合し、インセンティブから恩恵を受ける立場に位置するための支援を必要とするだろう。この部門をグリーン化するための支援は、生産の新形態が看過できない新しいリスクをもたらすかも知れないとは言え、相当な数のグリーン・ジョブを創出するだろう。

要するに、グリーン・ジョブの創出には、ディーセント・ワークの全ての側面に注意を払うことが必要なのである。

⁴⁴ ADB: *Asia 2050: Realizing the Asian Century* (2010年のアジア：アジアの世紀の実現)、前掲、71ページ。

⁴⁵ 討議の詳細は、世界銀行: *Securing the present, shaping the future* (現状を確保し、未来を形成する)、東アジアと太平洋経済最新情報(ワシントンDC、2011年)、57-63ページ参照。

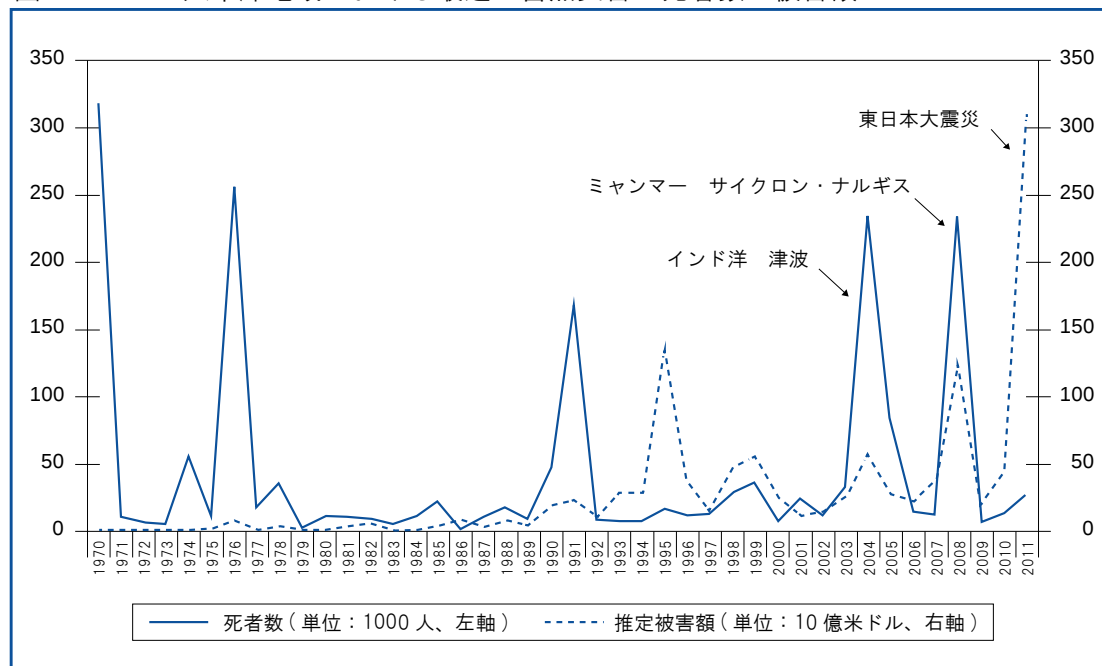
⁴⁶ 詳細は、ILO: *Building a sustainable future with decent work in Asia and the Pacific* (アジア太平洋地域におけるディーセント・ワークを伴う持続可能な未来の構築)、前掲、35-45ページ参照。

⁴⁷ ILO: *Promoting decent work in a green economy* (グリーン経済におけるディーセント・ワークの促進)、UNEP: *Towards a green economy: pathways to sustainable development and poverty eradication* (グリーン経済をめざして：持続可能な発展と貧困削減への道)(ジュネーブ、2011年)への背景資料。

人々を中心に据えた災害復興とリスク管理

自然災害がもたらす経済的・社会的影響を管理する国の能力を向上させることは、総合戦略の一部たるべきである。日本を襲った破壊的な津波と原子力災害、中国やニュージーランドの地震、パキスタン、フィリピン、タイの洪水は、アジア太平洋地域の脆弱性をはっきりと思い出させた。過去十年間、アジアは、人命と経済的損害の観点から、最も破壊的な災害を乗り越えてきた（図6参照）⁴⁸。

図6. アジア太平洋地域における最近の自然災害の死者数と被害額



出所: WHO 災害疫学共同研究センター(CRED): 国際災害データベース(EM-DAT)、 www.emdat.be から入手可。

これらの災害から学んだ教訓は、効果的な対応を行うには、官民の緊密なパートナーシップと調整、堅固なインフラ、綿密な計画、対象を絞った社会的保護策、生計の回復を中心に据えた復旧と、雇用重視の復興が必要であるということだ。社会的パートナーである労使は、準備、復旧及び復興を強化する上で、必要不可欠な役割を担っている。ディーセント・ワークは、社会がより早く良い状態を「取り戻す」よう、支援することができる。

⁴⁸ アジア太平洋地域は、貧しく十分な保護を受けずに暮らす数百万人もの人々が移転することになったアフガニスタンの戦争、パキスタンやミャンマーのような国々での政治的不安定や紛争など、「人災」が発生しがちな地域であることに注意することが重要である。

地域統合と協力の強化

地域協力を強化することは、より公正で包摂的かつ持続可能なグローバル化を促す上で、地域が指導力を発揮する大きな機会となる。それは、既存のパートナーシップを強化し、ディーセント・ワークと社会正義の促進を可能にする新しいパートナーシップを構築する機会を提供するものである。

地域対話とパートナーシップが効率的に適用された一例として、2008～09 年の世界金融危機が、数百万人のアジアの労働者に及ぼした影響を軽減するためにとられた集団的な行動があげられる。黒田東彦アジア開発銀行総裁は、金融危機をアジア地域主義にとっての「引き金」となったと指摘した⁴⁹。その他の例は、貿易、インフラ、金融の安定、労働力移動、気候変動、そして食料とエネルギーの安全保障の分野で見られる。

アジア太平洋地域諸国の統合の原動力となっているのは、モノとサービスの取引である。地域は、貿易、投資、労働者の移動を推進するために、境界を開放することにおいて、目覚ましい前進を果たした。貿易による恩恵が広く共有されることを確実にするために、調整を促し、国と地域レベルでの補完的な行動がとられれば、開かれた市場は、成長とより良い雇用の成果に貢献できる。貿易政策、労働市場及び社会的保護策は、密接に相互作用するものである。この相互作用を認識することは、貿易を通じた地域統合の深化が、成長と雇用の双方に重要でプラスの効果を生むことを確実にする上で役立つ⁵⁰。

2008 年に採択された公正なグローバル化のための社会正義宣言が、開かれた貿易体制の中で平等な活躍の場を作るに際して、国際的に認められた労働基準の重要性を強調したことを想起することは、同様に重要である：「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」⁵¹。ILO は、この目標に向けて、有益な支援をすることができる。

サービス・物流・規制関連の非関税障壁の低減、及び効果的な資本市場の発展を通じて、アジアの巨大な国内貯蓄を新輸送システムの建設を含めたインフラ投資に向けることは、非常に大きな経済成長と雇用創出の可能性をもつ。

貿易と投資に加え、国際的な人の移動を通じて、諸国間の繋がりは深まっている。2500 万人以上のアジア人が母国以外の場所で働いている。⁵²この数は、人口動向、所得格差、人間の安全保障の問題、そして気候変動の結果として、今後増えていくことが予想される。地域協力は、移民の保護を改善し、移民労働者たちの実質的な経済・社会貢献を認識し、より円滑な送金方法を作り、また労働力移動に関するガバナンスを強化する機会を提供する。この最後の要素は、ILO の移民労働者に関する条約の適用と、労働力移動に関する ILO 多国間枠組みの促進を通じることであり、確実さを増し、互惠的なものとなるだろう。

地域協力は、金融の安定を維持するためにも必要である。金融システムそれ自体の安定性だけでなく、いかにそのシステムが労働者、家族、地域社会のニーズに役立つものとなるかを考慮することが重要である。近年の発展するアジアへの急激な資本流入と、突然の資本流出のリスクは、さらなる経済的不安定に繋がる。マクロ経済的不安定さが貧困と脆弱な労働者に及ぼす影響

⁴⁹ H. Kuroda: *European and Asian integration: Achievements and challenges* (ヨーロッパとアジアの統合：成果と課題)、欧州委員会での開会挨拶(ブリュッセル、2008 年)。 <http://www.adb.org/Documents/Speeches/2008/ms2008011.asp> から入手可。

⁵⁰ OECD, ILO, 世界銀行と WTO: *Seizing the benefits of trade for employment and growth* (雇用と成長のために貿易の恩恵を捉える)、2010年11月11日-12日にソウルで開催されたG20サミットに提出された報告書。
www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/g20_seoul_report.pdf で入手可。

⁵¹ ILO: *ILO Declaration on Social Justice and Fair Globalization* (公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言)、6月10日、第97回 ILO 総会で採択された (ジュネーブ、2008 年)、11 ページ。
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf で入手可。

⁵² ILO: *Building a sustainable future with decent work in Asia and the Pacific* (アジア太平洋地域におけるディーセント・ワークを伴う持続可能な未来の構築)、前掲、127 ページ。

を考えると、域内のより良い政策の調整が図られるべきである。域内対話、為替レート管理、資本規制策と地域通貨基金の創設を、新たに考慮すべきである⁵³。

地域協力は、低炭素経済活動とグリーン・ジョブ創出への転換を加速させることもできる。アジア太平洋地域は、長期的な食料・エネルギーの安全保障の課題に対して、地域での解決を進めることで、世界の模範となることができる。貧困に陥りやすい数百万人の人々が存在していることから、食料・エネルギーの安全保障は経済問題であるばかりでなく、政治・社会問題でもある。食料・エネルギー危機の再発は、集団的行動の必要性を強調するものである：

■世界の食料価格は、2010年初頭から高騰しており、2011年6月の世界食糧農業機関（FAO）による食料価格指数は前年比で39%上昇した⁵⁴。

■食料価格の上昇は、貧困層に影響するだけでなく、苦勞して手に入れた開発の利益を失わせている。アジア太平洋地域（西アジアを除く）では、食料・エネルギー価格の高騰により、2010年の時点ですでに影響を受けていた1900万人に加えて、2011年には4200万人が貧困状態のままに置かれている⁵⁵。

⁵³ ADB: *Institutions for regional integration: Toward an Asian economic community* (地域統合のための制度：アジアの経済社会をめざして) (マニラ、2010年)。

⁵⁴ FAO: *World food situation: FAO Food price index* (世界の食料事情：食料価格指数) (2011年7月)。
<http://www.fao.org/worldfoodsituation/wfshome/foodpricesindex/en/>から入手可。

⁵⁵ UNESCAP: *Economic and social survey of Asia and the Pacific 2011* (アジア太平洋地域の経済社会調査 2011年) (バンコク、2011年)、8ページ。

今後の取組み

ディーセント・ワークの実現に向けた取組み及びそれと相互に関連・補強しあう目標は、特に、ディーセント・ワークを伴う経済成長を生むアジア太平洋地域における新たな開発への道筋を形成するにあたり、かつてないほど重要性を増している。この新しい道は、環境の持続可能性を確保しながら、社会正義と公正なグローバル化に貢献するものでなければならない。西アジアのアラブ諸国の状況に示されるように、新しい開発モデルは、相互責任と説明責任という社会契約に基づく国家と市民の新たな関係の中に定着したものでなければならない。そして、この新しい社会契約は、社会正義と人間の尊厳に根ざす包摂的な社会・経済のガバナンス体系に基づいた法の支配を確保しなければならない。

われわれが前進する時、アジアにおけるディーセント・ワークの実現に向けた10年とミレニアム開発目標の両方を実現するための努力から学んだ経験と教訓に立脚しなければならない。同地域の多様性と広範に異なる国情を考慮すれば、具体的な行動や時期は様々であろう。

国内レベルでは、広範かつ相互に関連する三つの行動分野が特定できる。

(1) マクロ経済政策、雇用政策、社会的保護政策の調整

ILOのグローバル・ジョブズ・パクト（仕事における世界協定）で繰り返し述べられているように、国内レベルにおいて、マクロ経済、雇用、社会的保護政策間に、より大きな整合性を築くことは、生産的投資、仕事を豊かに生む成長、そして十分な財源の裏付けがある社会的保護に基づくディーセント・ワークを目指して、実効性のある戦略を策定する上で必要不可欠である。生産的雇用と並行して貧困を削減し、構造改革を進め、ショックに対する社会の回復力を高める社会的保護が果たす役割を認識することは、財政的な持続可能性の範囲内で、「社会的保護の床」の漸進的な構築に繋がらなければならない。

マクロ経済政策と社会的保護政策との間の調整を促進するためには、以下の要素が重要である：

- 完全雇用を、健全な財政政策及び金融政策と共に、優先的なマクロ経済の目標とする。
- 中小・零細企業を金融サービスに組み込むことで、信用貸付と投資へのアクセスを促進する。
- 通常の議会プロセスの一部として、様々な政府支出及び税制政策の雇用・社会効果を明確にすることで、予算の優先順位をつける。
- 国情に合わせて、最も脆弱な立場にある人々に対する「社会的保護の床」を築き、強化する。
- 例えば、インドネシアやモンゴルが国としてのグローバル・ジョブズ・パクトを採択し、また、ヨルダンが国の雇用戦略を策定した例など、世界危機に対応する国々のアプローチに示されるように、政策の設計と実施に社会的パートナーである労使の参画を保障する。

(2) 生産的な雇用、持続可能な企業、技能開発

成長の原動力となり、若い男女を含む人々に仕事を創出する中小・零細企業の役割を考慮すると、ディーセント・ワークを伴う持続可能な未来の構築には、中小・零細企業のニーズに改めて注目する必要がある。

生産性の向上とより良い労働条件は、企業の競争力とディーセント・ワークの促進の双方にとって重要である。起業家精神と農村における雇用を後押しし、グリーン・ジョブを支援するための機

会も創出されなければならない。

中小・零細企業にとって、生産性の向上及び人的・社会的開発のためには、教育と技能が必要不可欠である。特に、若年の技能向上に十分な投資をしないと、若者を低技術で生産性の低い仕事に固定化し、子どもたちを学校から遠ざけるという深刻な結果をもたらす。そのため、これらの分野にとっては、以下が優先的課題である：

- 行政と規制の負担を減らし、実質的な投資に一層有利な税制度を築くことによって、持続可能な企業、特に中小企業（生活協同組合を含む）が活動しやすい環境を促進する。
- 若い男女を含む人たちの間に、起業家精神を促進する。
- 職業訓練カリキュラムの開発における労働者と使用者の関与や、公共雇用サービスの機能強化を通して、若年を含む働く人々が力強く均衡のとれた持続可能な成長に必要な技能を習得できるようにする。
- 関連する労使を対話に関与させることによって、特にインフォーマル経済と中小企業における労働条件（労働安全衛生を含む）を改善する。これらの分野において、ILO の試験的プログラムの規模拡大を検討することが考えられる。
- 例えば、労働生産性を向上させ、環境に配慮した産業の成長とグリーン・ジョブを促進し、これらの分野の労働者に革新的な社会的保護を導入することにより、農村・農業開発を後押しする。

（3）労働における権利と社会対話

労働における基本的原則と権利の尊重は、ILO による社会正義の実現に向けた取組み及び公正なグローバル化への貢献の礎石となるものである。それは、効率的な成長を促進するために必要な制度的な能力を構築する際の出発点である。

ディーセント・ワークの欠如をなくするためには、ILO の政労使三者が代弁する実体経済からの意見が十分に反映されることが必要である。これは、均衡のとれた政策を立案するための必要条件である。

国内消費と輸出の両方が支える均衡のとれた成長には、賃金と生産性向上との連動性を改善する施策が必要である。これを達成するためには、賃金決定において、社会的パートナーがより大きな役割を担う必要がある。そしてまた、このことは労働雇用省、使用者団体及び労働者団体を含む労働市場機関を強化することを意味する。

それ故、以下の分野において、労働市場のガバナンスを向上させることが重要である。

- ILO のガバナンスに関連する条約とともに、基本的な労働基準を批准・適用する努力を強化する。
- 団体交渉及び最低賃金の取決めを含む賃金設定メカニズムを改善する。
- 紛争を防止し、公平かつ迅速に解決するための機関と手続きを強化する。労働者の安全と保護に関するニーズを、生産性と競争力の必要条件を両立させるために不可欠なツールとして、労働監督制度を支持すること。
- 企業が、ディーセントな（働きがいのある人間らしい）仕事を創出し、仕事に関連する不安定さやインフォーマル性を減らせるよう、労働法を改善する。太平洋地域を含む多くの国々において、労働法の改革が重要な政策課題となっていること、そして最近中国が労働契約規制を強化したことは、注目すべきことである。
- 労働団体と使用者団体が、メンバーを代表し、その役に立ち、そして異なるレベルでの社会対話と団体交渉のための実効性あるメカニズムを構築する能力を向上させる。特に、マクロ経済政策が雇用に及ぼす影響を評価し、低炭素経済への移行によって生ずる技能と労働市場の変化を予測するための適切な知識とツールを、政労使が習得できるように特別の関心が払

われるべきである。

地域レベルでは、経済的・社会的目標の間で政策的な整合性を促進することが必要である。優先課題に含まれるべき事項は以下の通りである：

- 幅広い分野、特に社会正義へ寄せる人々の希望と地域市場の管理をリンクさせる分野で、地域組織間の政策的整合性を促進する。これは、地域統合の社会的側面を進展させるために重要である。最近では、ASEAN 事務局が ILO とアジア開発銀行（ADB）に対して、地域と国の両方のレベルで、貿易が雇用に与える影響を評価する能力強化について、支援を要請した事例がある。
- 気候変動に関する地域協力を強化し、環境の悪化を軽減すること。これは、グリーン・ジョブと正しい移行への推進とともに、学んだ教訓を共有することを含むであろう。
- 自然災害に効率的に対応するための協力関係を進展させる。特に、生活を重視し雇用に焦点を当てた復旧・復興策が重要である。
- 移民労働者が、送出国と受入国双方の国内経済にもたらす経済的貢献の証拠を提供し、より良い対話と移民労働者の権利の保護を含む労働力移動に関するガバナンスの向上を支援する。
- 地域機関に関連する仕事に従事する労働者と使用者の発言力を強化する。

2020 年までに、グローバル経済に対するアジアの貢献度は 40%を超え、アジアには世界人口のほぼ 5 分の 3 近くが住むようになるだろう⁵⁶。アジアの指導者たちが、強まる影響力を行使し一層の責任を担うにつれ、彼らは雇用・社会問題が世界規模の課題の中で重要な意味を持つことを保障する機会と責任も持つようになるだろう。

強力な地域機関は、経済的繁栄と社会の一体性を促進する上で、地域が世界に与える影響力を集約し強化する基盤を提供することができる。これには、影響力を有する国際金融・貿易システム及び気候管理枠組みが含まれるだろう。ASEAN+3、南アジア地域協力連合（SAARC）や太平洋諸島フォーラム（PIF）など既存の機関は、雇用・社会問題に関する政策対話のための地域フォーラムとして、その役割を強化することが可能である。

ILO の役割

ILO 事務局は、各国の状況及び特定の地域・準地域の事情に従って、ディーセント・ワークの目標を実現するために、これまで明らかにされた分野で政労使を支援しなくてはならない。政労使のための能力開発に体系的な焦点を当てて取り組むことを、優先課題としなくてはならない。例えば、ILO は、貿易条件の開放、生産性向上の維持及び競争力のある経済の強化を下支えする仕事における基本原則と権利、その他の関連する労働基準の実施に係る支援の要請に応えるべきである。また、ILO は、働く貧困層（ワーキング・プア）を、商品価格の上昇から保護するための地域対話にも関与すべきである。

ILO 事務局は、より効率的な成長パターンの形成に寄与するため、政労使に対して、生産性、賃金、団体交渉などの分野における助言サービスを提供できなければならない。助言が重要だと考えられる分野としては、「社会的保護の床」を構築するのに必要な費用、運用可能性及び財政的な余地、適切で費用対効果の高い技能開発制度、そして中小企業を通じた質の高い雇用促進プログラムなどが挙げられる。

ILO の仕事のもう 1 つの重要な側面は、政策開発に重要なリアルタイムのデータ、知見及び問題・政策・好事例（地域及び地域を超えたもの）の分析、また、統計システムの開発・改善に向けたイニシアティブへの支援に関する政労使からの要求に対応することであろう。

⁵⁶ IMF:世界経済展望・データベース（2011 年 4 月）と国連：世界人口展望 2010 年改訂版データベースに基づく ILO 予測

ILO は、政策の整合性と共同研究を促進し、知識の共有の向上などの要求に応えるために、関連する国内や地域機関と協働し、パートナーシップを形成するだろう。

ILO は、ディーセント・ワークの任務と開発目標を調和させるパートナーシップの深化・拡大に努めるだろう。協力プログラム（ILO とオーストラリア、日本、韓国のような）は、ディーセント・ワークの原則とアプローチを実際に適用できるようにする上で、重要な役割を果たしてきた。これらは、さらに規模を拡大して、国内政策の策定に活用することもできる。こうした行動は、ディーセント・ワークの実現に向けた取組みを前進させる戦略において、決定的に重要な要素であり続けるだろう。

ILO 事務局は、すでに確立している南北間の協力取決めを補完する方法として、南南協力及び三国間協力を拡大することに、特に努力を払うだろう。シンガポールと ILO は、最近、ASEAN の南南協力を支援するパートナーシップ協定を締結し、また、ブラジル、インド、南アフリカとの南南協力に関するパートナーシップに踏み出した。中国も、南南協力を支援する上で、重要な役割を果たしている。

ILO 事務局は、地域委員会やその他の国際機関を含む国連システム全体との積極的な関係を強化し続けなければならない。これには、政策立案と実施における整合性を追求し、国連改革の議論に貢献し、三者構成主義に対する意識を向上させ、その他の共同行動に参加することが含まれるだろう。

ILO 事務局は、課題が多いこの時期に、2008 年の公正なグローバル化のための社会正義に関する宣言の中で求められているように、成果に基づく運営を通じて、ILO が仕える価値観を常に維持しつつ、行動に優先順位をつけるために政労使と共働しながら、より高い効率性と実効性を追求していく必要がある。

結論

今日、アジア太平洋地域を取り巻く環境には、大きなチャンスもあれば、多くの不確実性もある。こうした状況を背景に、2008 年の公正なグローバル化のための社会正義に関する宣言において繰り返し述べられた ILO の価値観が示す指針は、これまで以上に重要である。同地域の国々が中所得の罅を克服して市民を貧困から引き上げ、また、アラブ諸国の場合には民主的な権利と自由に基づく新たな開発への道筋を形成するために、成長の均衡を再調整しようとする時、ILO のディーセント・ワークと社会正義を伴う経済成長戦略は、実体経済に根ざす主要なアクターが作成し、開発のすべてのレベルに適切である重要な行動枠組みを提供するものである。

アジア太平洋地域は、ディーセント・ワークを中核とする新しい開発のパラダイムを構築するにあたり、その指導力を発揮する大きなチャンスを有している。第 15 回アジア太平洋地域会議は、この目標に向かって、ILO が果たす貢献を方向づける上で役立つであろう。

ファン・ソマビア ILO 事務局長 開会の辞

日本、京都
2011 年 12 月 4 日



野田佳彦 日本国内閣総理大臣
グテーレス 東チモール副首相
アハマド・ラックマン アラブ労働機構事務局長
小宮山 厚生労働大臣
各国労働大臣及び政府代表団
ダト・アズマン・セリ・ハロン アジア太平洋経営者団体連盟会長
西田 日本経団連副会長
古賀 連合会長
鈴木 ITUC-AP 書記長
労使代表団
ご来賓の皆さま
そして ILO の同僚たち—私は彼らの素晴らしい準備、特にこの会議のために作成された卓越した文書に感謝します。

本日、ここにご参集賜った皆さまに、御礼申し上げます。

野田総理大臣、ご臨席の栄誉を賜り、感謝申し上げます。貴殿は大変困難な時期に総理大臣に就任され、「国民の生活が第一」を理念として掲げておられます。

貴殿は、「絶望と怒り」ではなく、むしろ「温かさ」のある社会の回復なくして、「希望」と「誇り」を持つことはできない、と警告されました。このように美しく、あるべき姿を描きだされたことに感謝いたします。

野田総理大臣、これはディーセント・ワークの背後にある考え方と大変良く調和するものです。

本日、ご臨席を賜ったことは、この多極化する世界の中で、友情のつながり、つまり「絆」を築いていこうとする貴殿の誓約の証であります。

本日、アジア太平洋地域全体に「希望をつくろう」とする我々の共通の取組みにご参加いただいたことに、感謝します。

小宮山労働大臣、会議の成功に向けた貴殿と厚生労働省チームのたゆまぬ努力に謝意を表します。

そして、京都市には、我々の到着を待っていたかのような素晴らしい紅葉に引き合わせてくれたことに感謝します。

日本はILO創設時からの加盟国であり、ILOの意義、活動、そして政労使によるディーセント・ワークの実現に向けた取組みへの献身的な支持者です。つまり、今回、第15回アジア太平洋地域会議のために、我々が参集するのに、大変にふさわしい国なのであります。

野田総理大臣、我々は何よりも、日本と連帯したいとの思いで、ここに参りました。

2011年3月、我々は、地震と津波による破壊、そして、それが日本国民の生活と日本社会に与えた影響を、恐怖とともに目の当たりにしました。

今再び、ILOと本日ここに参集した全ての参加者を代表し、心からのお悔やみと哀悼の意を表します。

しかし、あのような悲劇にもかかわらず、世界は、日本の人々の対応への称賛に満ち溢れました。

なぜなら、我々は、その悲劇の最中に、尊厳と思いやり、敬意と連帯、そして国全体が一つになろうとする姿を見たからです。それは、今日の世界において、往々にして失われている資質であります。

アジア地域では、至る所で、環境的な脅威や自然災害が頻発しています。とりわけ2011年は日本、パキスタン、サモア、タイ、フィリピン、カンボジア、ベトナム、オーストラリア、ニュージーランド、ネパール、インド北部で起きた災害が示すように、悲惨な年でありました。

それらは全て、アジア太平洋地域を特徴づける回復力—経験から学び、より強くなって再浮上する能力—の例であります。

気候変動の課題から、不均衡なグローバル経済がもたらす負の影響、社会正義の希求に至るまで、アジア太平洋諸国は、古い定説や指図を受け入れようとせず、新たな解決策を求めて前進しています。

敬愛する皆さん、

アジア太平洋地域は、活力と希望の地域です。

アジアの過去20-30年の経済的成果により、数百万人にのぼる多くの人々が貧困から脱却しました。全体として、この地域の人々は両親や祖父母の先代に比べて裕福であり、健康でより良い教育を受けています。それに見合うように、多くの人々が、以前よりも高い期待を持っています。

アジアは、ここ数年の困難な時期を経て、今は回復基調に戻り、世界危機を比較的うまく切り抜けたと考えられています。

アジアは、これまでになく開かれています。それは、至る所で、肯定的な展開と否定的な展開の双方に対して、開かれていることを意味します。

そして、成長と生産は回復し、生産性は上昇し、投資は戻っているにも関わらず、再び暗雲が立ち込めています。

この30年間に発展してきた世界的な成長モデルは、アジア地域のいくつかの国に経済的に良い結果をもたらしてきました。しかし、それはまた不均衡で、不公平で、持続可能ではないことが証明されています。

グレッグ・バイン ILO 理事会議長が詳細に述べられたように、それは、不平等、新たな環境問題、そして、若年雇用などの重大なディーセント・ワークの欠如を生み出しました。

これらの問題に取り組まなければ、社会の一体性、政治の安定、長期的な開発は、脅かされることでしょう。

世界とアジア太平洋地域は、社会正義の新時代への道を切り開くことのできる成長と開発の新しいビジョンを必要としています。

しかし、アジア太平洋地域の人々と諸国の発展を見て私が感じるのは、各国それぞれに異なる状況下において、各々のやり方でこれらの問題に取り組むことへの強い意志と自信であります。

それは新たな解決策への模索です。なぜなら、アジア太平洋地域は、現在経験している世界危機へと導いた従来の処方箋を単に継続することを良しとしないからであります。

敬愛する皆さん、

世界経済で現在起きている展開について、いくつかの見解を述べさせていただきたい。

世界経済の回復は低迷しています。アジアの貿易パートナーであるヨーロッパ諸国の多くは、今、深刻な国家債務危機に取り組むという途方もない困難に直面しています。他方、アメリカでは、合意形成、投資家と消費者の信頼感、労働市場が全て脆弱なままであり、IMFの世界成長予測は下方修正されたばかりです。

しかも、今後、景気は二番底入りするかもしれず、その痛みはこれまでよりも深く、長期化する可能性があります。

何が間違っているのでしょうか？

私は、世界経済が経験している重大な局面を、主としてユーロ圏における金融市場の信用危機と読み違えることは、深刻な間違いであろうと考えています。

逆に、多国間のガバナンス枠組みや、多くの国内政治制度さえもが、世界的な金融機関の力にうまく対処できていないという感情が、各地で高まっています。

今こそ、働く家族や地域社会の利益となり、実体経済のビジネスや起業家のためになる公共政策を策定する政府の能力に対する人々の信頼を回復させ、持続させることが急務であります。

大勢の人々が、「大きすぎてつぶれる心配のない銀行がある一方で、我々の存在は小さすぎて問題にもならない。」と考えています。当然ながら、そこには、不安、苦悩、怒りがあります。

「アラブ世界」で起きている民衆蜂起、集団抗議行動、デモ、暴動、そして懸念の表明や危険が

高まっています。

若い男女が、経済的な排除や真の機会の欠如に対する不満や怒りを表わす多くの行動をリードしてきました。

政権交代や民主化への期待と結びついたものもあります。危機に全く関係のない最も脆弱な人々に影響を及ぼすあまりにも厳しい緊縮措置に反応している者たちもいます。あるいは、高まり続ける不平等や社会的公正さの問題から行動を起こす者もあります。

しかし全ての場所において、ディーセントな仕事への公正な機会を求める声が聞かれます。

世界の政策策定者たちは、働いている家族のニーズと結びつき、世界的な仕事の危機の根元に取り組む必要があります。

ディーセントな仕事を創出し、インフォーマル性を吸収し、非生産的な金融業務の余地を大幅に削減する生産的な企業によって、実体経済における投資を刺激する世界的な政策や取組みを実施することが重要です。

これまで「退屈な金融」と呼ばれていた、革新・生産的投資・貿易・消費のための融資に回帰する世界的な金融サービス業の改革が重要です。

完全雇用を経済政策の中心的目標とするべきです。測定可能な仕事と投資目標を掲げ、インフレと他のマクロ経済目標の監視とを並行して、その達成度を緊密に監視することは、強力な信号を送ることになるでしょう。

ILO のグローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）は、国連、全ての地域、そして G20 からの広い支持を受け、危機に上手く対抗した国々において、幅広く適用されました。

これは、迫りつつある景気後退に取り組むための良い政策手段ともなるでしょう。

これら全ての取組みが十分に効果を発揮するためには、世界的な金融機関が「退屈な金融」と呼ばれていたものに回帰し、それが、革新・生産的投資・貿易・消費のための融資という本来の機能に立ち戻るように導く、全体として整合性のある政策的アプローチの一部に組み込まれていなければなりません。

要約すれば、グローバル・ジョブズ・パクト政策を通じた実体経済への生産的な投資を促進し、非生産的でリスクの高い金融商品を規制することなのです。

このように、将来の動向の不確実性が、アジア太平洋地域の政府・ビジネス・労働者たちを脅かしているのです。

その悪影響により、数百万にのぼる働く男女が脆弱な不完全就業に押しやられ、また企業にも脅威を与えています。

悪影響を最小化し、長期的に明るい未来を展望するためには、アジア諸国の実体経済の成長を促し、アジア太平洋地域の貿易と統合を増進し、集团的な政策提案を用いて、世界経済がこうした目標に向かって進むよう、その方向に影響を与える政策が必要であります。

私は、アジア太平洋地域が、今後益々、世界的な役割を果たすよう求められるであろうことを信じて疑いません。

結局のところ、G20 のうち 6 カ国がアジア太平洋地域の国々であり、この地域は世界人口の 60% 以上、世界の生産の約 39% を占めています。

しかし、13 カ国は後発開発途上国であり、従って、皆さんは、世界的視野で、多様な現実を調和させながら、考えることができるのです。

この地域は、開発途上、中所得、産油国、先進国、21 世紀の技術、島国からなる多様性を擁しています。そして、世界が必要とする多様性一つまり、世界が危機からの脱却に必要とする経験、を有しているのです。

敬愛する皆さん、

アジアの労働大臣に対し、G20 首脳宣言の力強い成果を形成する上で果たされた役割に感謝の意を表します。

フランスのカヌで行われた会合で、ILO とディーセント・ワークの実現に向けた取組みの役割を認めた仕事と成長のための世界戦略が承認されました。

野田首相がサミットにおいて果たされた役割に感謝します。

ここで、地域会議に提出された報告書の中で取り上げられている主要な政策課題に取り組むための活動分野について強調します。これは、より社会的・経済的に効果的な成長モデルの形成にも関連するでしょう。

第一に、より効率的で仕事を豊かに生む成長パターン

次に、社会的保護の床を構築・強化し、とりわけ最も脆弱で貧困に暮らす人々を保護すること

第三に、中小企業の潜在的な可能性を開花させること

第四に、グリーン・ジョブの発展と公正な移行の支持

第五に、国際的な労働移動に関する基準及び社会対話を中核とする職場における権利を掲げる包括的で公正な労働市場を形成すること

第六に、地域協力と統合への支持、スリン・ピッツワン ASEAN 事務局長が明日の会議に出席されることは大変喜ばしいことです。

最後に、若者にディーセントな雇用機会を促進すること

これに関して、少し付け加えたいと思います。

15～24 歳の若者は、この地域の人口の 5 分の 1、失業者の 40% 以上を占めています。

さらに、数百万人にのぼる若者が、将来への展望がほとんどない脆弱な雇用に陥っています。これは人的な潜在能力の大きな損失であり、地域の繁栄にとって重大な制約となります。

今年の第 100 回 ILO 総会における特別セッションで、インドネシア共和国のスシロ・バンバン・ユドヨノ大統領は、若年雇用問題に取り組む世界的な連携を求めました。

若い労働組合員グループが発出した私宛を含む公開書簡の中でも、若年雇用に関する広範な活動が求められています。

このような多くの要求に、我々は留意すべきであると考えます。

しかし若者たちからは、「私たちの声に耳が傾けられていない。」と、よく聞きます。

若年雇用は、来年6月に開かれる ILO 総会の主要なテーマであることから、我々には声を聞き、行動する機会があります。

私は、若者に対して、ILO は彼らのニーズを理解し、よく聞き、行動し、仕事の世界における彼らの希望や不安に応える機関であることを示せるよう、皆さんの積極的な参加をお願いするものです。

その際、この地域の女性の労働力率は 50%にすぎず、それは男性の労働力率より 30%近く低く、状況は国によって大きく異なる、ということを忘れてはなりません。

敬愛する皆さん、

ILO は、アラブ被占領地において労働者が置かれている受け入れ難い状況に、引き続き取り組んでいかなければなりません。

私は、パレスチナの人々の苦闘と、新しく独立したパレスチナ自治国家に暮らしたいという真なる願望に、連帯することを再び表明します。

我々は、これからもアラブ世界における展開を緊密に追いつけ、そのニーズや要求に応えていくものです。ILO 事務局と私は、ILO のツールが各国の政労使三者によって長期的な平和と安定の構築に使われることを確信して、この問題に積極的に関与してきました。

多くのアラブ諸国が、安定した平和な民主国家への移行に支援を必要とするでしょう。強力な労働市場制度と社会対話の構築は、こうした取組みの中核を成すものであり、また、各国の社会的パートナーが、それらを構築する上で主要な役割を果たし、彼らが推進する政策を支援することも同様です。

すべての歴史上の大きな激変がそうであるように、これらは複雑で、地域に根差し、各国特有のプロセスを経過します。

しかし、そこには、仕事における尊厳、発言の機会と参加、人権の尊重に根差した社会の希求という共通の目標があります。

そして、アラブ世界から参集された全ての私の友人たち、変革の最前線にいる方々、また、後方にいる方々に、あなた方は皆、私の兄弟姉妹であると申し上げたい。

歴史を創ることのできる世代に属することは稀有な機会であります。私は、この機会という窓が、皆さんに光と英知をもたらし、あなた方の国々にとって実り多いものとなることを希望します。

敬愛なる皆さん、

日本には、「行動を伴わないビジョンは白昼夢であり、ビジョンを伴わない行動は悪夢である。」

という名言があります。

道徳的指針のない世界または国内経済は、あまりに多くの人々にとって悪夢のような存在を生み出します。

今後なすべきことは多いものの、ディーセント・ワークのビジョンは政策策定に根付き、多くの方法で実行されています。

我々は、これを持続させなければなりません。

敬愛なる皆さん、

私がアジア太平洋地域会議で事務局長としての職責を果たすのは、これが最後です。

そのため、個人的な言葉で締めくくりたいと思います。私がとても深く尊敬し、称賛するこの地域への感謝を表したいのです。

この地域は常に、ひらめきの源であり、この上ない友情、活力、創造性、そしてチリ人としての私に関わることのできる多くの問題を見出した地域でありました。

アジア太平洋地域との絆、そして、皆さんの中にある私の存在は、私の任期と共に終わるものではありません。私は引退することなく、今後も活動続けるつもりであります。ただ故郷であるチリに帰国します。我々には、2012 年の ILO 総会に向け、共に成し遂げなければならないことが多くあります。

これまでの長き歳月を支えてきて下さった皆さん、本当にありがとう。

野田総理大臣、ご出席を賜り、感謝を申し上げます。偉大な国の首相が、本日ここにご臨席下さり、会議の成功を祈り、ILO の理念を支持して下さっていることは、我々にとってこの上ない励ましであり、心から感謝するものです。

(了)

野田内閣総理大臣 特別演説

京都、日本
2011 年 12 月 4 日



1. 歓迎の挨拶

日本国の内閣総理大臣、野田佳彦です。晩秋に彩られた古都・京都の地で、歴史ある ILO アジア太平洋地域会議が開催されるのは、大変に意義深く、そして喜ばしいことです。世界各国からお越しいただいた皆様を心から歓迎いたします。

御承知のとおり、日本は今、世界中からの温かい励ましに支えられながら、本年三月に発生した東日本大震災からの復興を力強く進めています。この間、各国政府、労使関係者からいただいたご支援に改めて感謝申し上げます。大震災の影響でいったんは延期となっていた国際会議が、季節は変わっても、当初の計画通り我が国で開催されることは、復興の道を歩む確かな証の一つとして、我が国の国民を大いに勇気づけてくれるものです。ご尽力をいただいたソマリア事務局長、山本アジア太平洋地域総局長、アルナシフ・アラブ地域総局長をはじめとする関係者の方々に改めて感謝を申し上げます。

さらに、今回の会議の日本開催は、我が国の労使の皆様の並々ならぬ御協力によって、実現することができました。このことは、我が国が政労使の社会対話を重視することの証となるものがあります。御列席されている古賀日本労働組合総連合会会長、西田日本経済団体連合会副会長を初め、労使の皆様方に厚く御礼申し上げます。

アジア太平洋において、いかにして将来に持続可能な形で「働きがいのある人間らしい仕事」を広げていけるのかという点が、今回の会議のテーマだと伺っています。グローバルに繋がった経済が我々に次々と難問を投げかける現代において、「働く」ということの意義をどう捉え直すべきなのか。これは、各国の政労使が真摯に向き合わなければならない、シンプルではありますが、本質的な命題です。

その解を導く作業は、決して単純ではありません。刻々と変わる経済の諸条件を変数としながら、社会正義と経済合理性の問題が交錯する、極めて複雑な方程式を解いていかなければならな

いからです。そして、私が日本国内でこれから取り組もうとする「分厚い中間層の復活」という課題とも極めて密接な関係を持っています。

本日は、私の問題意識の一端と我が国のこれまでの取組みについて言及しながら、これから四日間にわたる皆さんの議論の端緒を切らせていただきたいと思います。

2. 社会的包摂を伴った均衡ある経済成長を実現するために

（１）「分厚い中間層」が支えた高度成長

我が国で ILO アジア太平洋地域会議が開催されるのは、1968 年以来、実に四十三年ぶりになります。半世紀前の日本は、戦後の荒廃から立ち直り、人類の歴史においても類例のない高度経済成長の道をひた走っている最中でした。

高度成長期には、我が国の経済全体のパイが大きくなるとともに、国民一人当たりの所得も着実に伸びていき、日本国民は「額に汗して働けば、今日よりも明日は必ず良くなる」という確かな自信に溢れていました。そして勤労の対価として、テレビ、冷蔵庫、洗濯機といった新しい家電製品を手にし、5 年、10 年の間に、目に見える形で生活が便利になっていったのです。国民経済の向上と一体となった豊かさを一人ひとりが実感できる、そうした希望に溢れた時代でした。

その最大の原動力となったのは、確かな社会保障制度に支えられた「分厚い中間層」の存在です。高い経済成長の果実は、決して一部の富裕層に偏在することなく、国民の大多数を占める中間層に均霑されました。中間層が豊かになり、その購買力が高まることによって更なる経済成長が呼び込まれる好循環が作られていたのです。

（２）各地で顕在化する「中間層の危機」

私が敢えて「中間層の厚み」を強調するのは、今、世界の至るところで「中間層の危機」とでも呼ぶべき事態が同時進行しており、世界各国が共通して抱える課題ではないかと感じているからです。実際、様々な統計資料では、先進国も含め、多くの国々の内部で貧富の差が拡大し、「社会の二極化」が拡大している傾向が見て取れます。

「富を独占する 1 % とその他 99 %」を区分して、「ウォールストリートの占拠」を訴えたニューヨークに集った米国の若者たちの行動は、その象徴的な出来事だと言えるのかもしれませんが。かつては「一億総中流」といわれた我が国においても、この数年来、「格差社会」が論じられて久しくなっています。途上国の多くでは、そもそも中間層と呼ぶべき階層が育っておらず、多くの人々が日々の生活にも困窮する貧困の問題に直面しています。

こうした二極化の進展は、社会正義の観点から、それ自体が大きな問題を孕んでいることは論を待ちません。格差が世代を超えて固定化してしまうような事態となれば、社会システム全体への信頼が失われ、社会の安定さえ揺るがしかねません。しかし一方で、分配の公平性を重んじるあまり、競争とその結果を完全に否定してしまえば、社会の活力は失われてしまいます。

社会の活力を維持しながら、いかにして社会的なセーフティネットを構築していくのか。経済成長と雇用創出に向けた明確な戦略づくりと具体的な制度設計に各国は知恵を絞ることを求められているのです。

（３）グローバル化の光と影を冷静に見つめる

各国の中で格差が拡大した原因を「グローバル化」それ自体に求める向きがあります。グローバルにつながった世界経済のもとでは、ヒト、モノ、カネ、サービス、情報などあらゆる事象が国境を越えて移動し、かつてないほどの規模とスピードで経済活動が進行しており、世界大での競争が激化している側面があることは間違いありません。

しかし忘れてはならないのは、このグローバル化は、何よりもアジア太平洋地域の経済面での著しい台頭をもたらし、誰よりも、この地域に住む人々にとって、大きなチャンスをもたらしているということです。新興諸国で急速に育ちつつある新たな中間層は、大きな市場を生み出

す原動力となり、かつて日本が経験したような高度成長をもたらし、世界全体の経済を牽引していくことが期待されています。

こうした大きな「チャンス」を生み出すグローバル化は、格差を拡大しやすくする効果があるかもしれません。また、これまでは十分な経済成長に見合う十分な雇用創出がなされてこなかったとの指摘もあります。しかし、だからと言って、時計の針を強引に戻し、繋がってしまった世界を遮断することはできません。

私たちは、グローバル化から逃げず、その便益を最大限に追求しながら、賢明な政策対応によって、グローバル化のもたらす社会的な課題に対処し、負の影響を適切にコントロールしていくべきです。今問われているのは、グローバル化とうまく付き合っていく工夫であり、各国がどれだけ意識的、戦略的な対応を取れるかということなのです。

3. グローバル経済のもとで「分厚い中間層」を復活するために

（１）グローバル経済のリスクとセーフティネット

前回会合以後の五年間に、世界経済は百年に一度とも言われる世界経済危機の激動を経験しました。我が国もその影響を大きく受け、多くの若者や非正規労働者が仕事や住まいを失い、生活の基盤をなくし、大きな社会問題となりました。

そして、現在も、欧州発の債務危機は不気味な広がりを見せており、頻発する自然災害、一次産品の価格の高騰など、世界経済が抱えるリスク要因は枚挙に暇がありません。

グローバルに繋がった世界では、様々な形態の「危機」も容易に国境を越えて伝播し、一国の問題は金融やサプライチェーンを通じて他国にも悪影響を及ぼします。ひとたび危機が顕在化すれば、その悪影響は「雇用」を通じて労働者の生活を直撃し、最も立場の弱い人々に甚大な影響を及ぼすのです。

地域におけるディーセント・ワークの実現のためには、何よりも、こうしたリスクに備えた社会的なセーフティネットを幅広く張っておくことが欠かせません。重要なことは、一時的に失業しても、それを新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変えられるようにすることです。我が国では、そうした考えに沿って、去る 10 月から、職業訓練、生活支援、就業支援を一貫して行う新しい制度を始めたところです。

高度成長期の日本の「分厚い中間層」を支えてきたものの一つは、その時期に確立した社会保障制度だと先ほど申し上げました。我が国は、戦後、労働法や社会保障制度などのセーフティネットを少しずつ充実させ、今も絶えざる「カイゼン」を続けています。我が国としては、こうした自らの経験を生かし、ILO と協力しながら、域内におけるセーフティネットの構築に尽力していきたいと考えます。

今般の会議において、自然災害時における雇用対策をテーマとした特別セッションを主催するのも、東日本大震災での経験で得た教訓と知見を、全世界の自然災害の 40 パーセントが集中するアジア太平洋地域と率先して共有したいと思うからです。有意義な議論が行われることを期待します。

また、アジア太平洋地域の多くの国々でも、あと 10 年もすれば、日本と同じような超高齢化社会が到来します。その先駆けとなる我が国は、少子高齢化のもとでも持続可能な社会保障制度を確立させ、この地域全体のモデルとしていきたいと考えています。

（２）雇用の創出に向けた戦略的な対応

個々人の就労支援を中心としたセーフティネットは重要ですが、それだけでは、雇用の場が生み出されるわけではありません。ディーセント・ワークを確保するためには、雇用を生み出す企業とも協調し、その積極的な投資を促す環境整備が欠かせません。

2000年代に入ってから以降、我が国は、ややもすると市場の機能を重視し過ぎるあまり、「雇用」への影響に重きを置かず経済政策を展開しがちでした。厳しい雇用情勢への対処が求められる中で2009年に誕生した民主党を中心とする政権は、そうした過去の経済政策の反省に立ち政策哲学の再構築に取り組みました。

その成果が、2010年6月にまとめた「新成長戦略」です。その中で、「雇用の創出」を中心的な課題に位置付け、雇用の確保を通じて国民の将来不安を払拭し、経済成長を推進するとの立場に立つことを明確にしたのです。

「新成長戦略」の示したもう一つの新たな政策哲学は、地球環境問題や少子高齢化などの「社会的課題」の解決に資するような技術やサービスによって新たな需要を生み出し、それを雇用に結び付ける、というものです。いわゆるグリーン・ジョブの推進や、医療や介護分野では、規制改革や人材育成策を組み合わせ、新たな雇用創出につなげていこうとしています。

そうしたディーセント・ワークに繋がる新たな「雇用の場」づくりにも、ILOなどの国際機関とも協力しつつ、様々な知見を提供し、我が国として積極的に貢献していきたいと考えています。

4. 終わりに

我が国では、古くから、働くことは単に賃金を得るためだけではなく、何かを成し遂げる達成感、あるいは社会に役立つことの喜びをもたらすものと考えられてきました。

これは「ディーセント・ワーク」の考え方と底流で通じるものがあると考えます。働きがいのある人間らしい仕事に自分の居場所を見だし、活躍の出番に誇りを持つ。これは皆様の母国でも同じように求められていることだと思います。

雇用には、人々の生活を支え、豊かにするという経済的な側面と共に、働くことを通じて人々に「居場所」と「誇り」を提供するという社会的な意義があります。「分厚い中間層」を復活させることは、一人ひとりがその能力を発揮できる場を作るという意味合いを含んでいます。

グローバル経済の下で、「中間層」は様々な試練に直面しています。しかし、その厚みを増していく経済社会を構想し、その実現を図ることは決して不可能ではありません。その実現のためには、雇用の質を守り、セーフティネットを拡げ、人への投資を大切にすること、すなわちディーセント・ワークを基盤とすることが欠かせません。そして、成長によるパイの拡大を目指しながらも、それを自己目的化せず、格差を固定化せず、貧困を生まない社会を目指し、社会参加の機会と経済成長の果実がすべての人にいきわたる社会を実現させることにあります。

日本は、国内の「分厚い中間層」の復活を端緒として、世界へと広げるための貢献を続けていきます。将来の世代へも持続可能な未来へ向けて、すべての人が希望と誇りを抱くことのできるアジア太平洋の地域づくりに共に取り組んでいこうではありませんか。

本来ならば、この後、古賀連合会長のご挨拶、あるいは西田日本経団連副会長のご挨拶もお聞きをしてから帰ろうと思っておりましたが、スピーチが終わったら、中座をさせていただくことをお許しをいただきたいというふうに思います。

最後になりますが、今回の会議で有意義な議論が積み重ねられること、そして御参加の皆様の更なるご発展とご健勝をお祈りして、私の発言を締めくくらせていただきます。

御清聴ありがとうございました。

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 名以上の方々に参加されました。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。

(ワールド・オブ・ワーク 2011 年第 2 号 (通巻 16 号) より)

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」前半期を経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行われるよう、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ます。

(ワールド・オブ・ワーク 2011 年第 2 号 (通巻 16 号) より)

「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)東芝会長 西田厚聰

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。

(ワールド・オブ・ワーク 2011 年第2号 (通巻16号) より)

第15回ILO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第15回ILO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し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。

(ワールド・オブ・ワーク 2011 年第2号 (通巻16号) より)

