

Decent Work for All

みんなが、
人間らしく
働ける世界へ。



国際労働機関



© Otaka Ikuko

The Future of Work We Want

仕事の未来

ILO創立100周年(2019年)に向けて

社会正義の実現こそが平和の基礎である。そのためには、重大な社会不安を引き起こす不正、貧困につながる劣悪な労働条件をなくそう——このような理想を掲げ、第一次世界大戦によって世界が疲弊していた1919年、ILO（国際労働機関）は創立されました。それから100年近くを経たいま、働くことや仕事をめぐって大きな変化が起きています。ILOは7つのイニシアチブ（P15）のひとつに「仕事の未来」を掲げ、働きがいのある人間らしい未来の仕事を考えています。

ガイ・ライダーILO事務局長の
メッセージ*

未来は われわれの手にある



仕事の世界ではいま、そのスピード、規模、深度においてこれまでに経験したことのない根本的な変革が起きています。ILOはその激変の中で、引き続き社会正義を追求し推進していくための答えを見出そうとしています。同時に、取り巻く環境が変化の中で、私たちを含む既存の制度や組織も真に任務を果たすために何をすべきかを熟考し、変わらなければなりません。

私たちは仕事の未来を構想する上で、変化を促している重要な要因は ①技術革新 ②人口動態 ③気候変動 ④グローバル化の4つだと考えています。ただし、未来というのは、これらの要因によって自動的に決められてしまうのではなく、働く当事者がこうしたいと決めるべきものです。「星空にわれわれの未来が描かれているわけではない。未来はわれわれの手の中にある」。シェイクスピアがそう述べたように、さまざまな要因を多角的に分析し、政策として議論する必要があるのです。

その際の論点は、①仕事の意味、社会との関係性 ②未来の仕事はどこから生まれるか ③仕事と生産が組織化されている仕組みの再検討 ④仕事のガバナンス、国際ルールをどうするか——という4点です。

こうした仕事の未来について幅広く議論し、新たな検討を加えることは、私たちの社会の未来を構想する上で決定的に重要です。私たちが望む「仕事の世界」をどのように創り上げるかがいま問われています。そのために広範な対話を実施し、行動に結びつけ、世界中の人々のニーズに応えることをILOは目指しています。

Guy Ryder
Director-General of ILO

1956年英国リバプール市生まれ。ケンブリッジ大学とリバプール大学で学ぶ。イギリス労働組合会議国際局勤務、国際自由労連ジュネーブ事務所所長などを経てILO事務局入局。その後、国際労働組合総連合初代書記長に選出され、2010年ILOに復帰。2012年に第10代事務局長に選出された。2016年に再選。

*2017年5月12日に東京で行われた
労働政策フォーラムでの事務局長による
基調講演をもとに作成。

仕事の「いま」

現在の問題をみずえることは
仕事の未来を考えることにつながります

世界で毎年4000万人が労働市場に新たに参入しています。その一方で、ILOの推計によると失業者数は2017年には340万人増えて2億100万人を超え、2008年の金融危機時より多くなっています。とくに深刻なのが若者と女性です。若年失業は平均失業率の2倍以上も高く、女性の労働市場参加率は男性と比べて26%低くなっています。男女の賃金格差は20%以上あり、かなりの女性が非標準的雇用や無償の家事労働に従事しています。

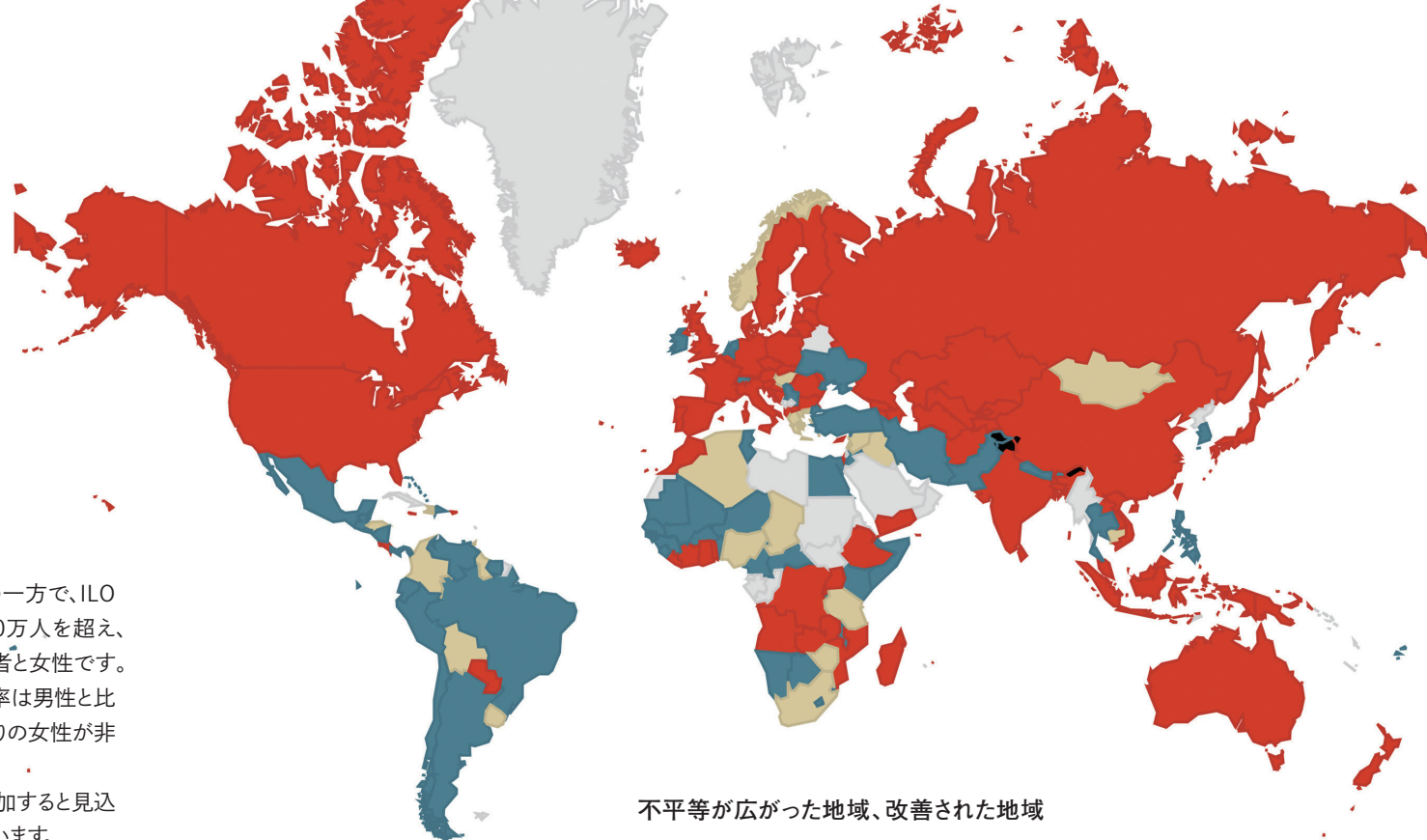
65歳以上の高齢者の割合は2040年にはいまの8%から14%に増加すると見込まれ、高齢者の雇用、働き方をどうするのかという課題にも直面しています。

こうした雇用をめぐる現状は貧困とも直結し、3億1900万人の働く男女がいまも一日あたり1・25米ドル未満で暮らしています。多くの国で経済的な不平等が拡大する一方、適切な社会的保護を受けられているのは世界人口のわずか27%に過ぎません。

人々の暮らしを支える雇用は、これまでも経済社会が進化するなかで常に圧力にさらされていましたが、近年さらに不安定化が強まる傾向にあります。

第一に、先進国・途上国間の格差は依然大きく、多くの途上国ではそもそも労働者の大半がインフォーマル経済で働き、雇用関係に基づく仕事は少ないのが現状です。第二に、先進国においても標準的雇用関係が一般的ではなくなりつつあります。新自由主義的な考え方から、解雇や労働時間などを制限する労働規制が経済成長に及ぼすマイナス面が強調され、雇用関係を柔軟化しようになったためです。その結果、非標準的雇用などが激増し、働き方が多様化する反面、雇用関係が保護されない状況をもたらしました。

その背景にあるのが、経済の急激なグローバル化にともなう生産システムの国際化です。それは経済発展にともなう雇用拡大の道筋をもたらす一方で、世界的な



不平等が広がった地域、改善された地域

■ 増加 ■ 減少 ■ 変化なし

Standardized World Income Inequality Database, version 4.1の資料を基にILOが作成

競争プロセスの激化が労働条件の悪化や諸権利を奪う圧力を生みだしているのです。また労働市場の国際化も進み移民労働者が増加していますが、時に排外主義や人種差別などの根深い差別的慣習による分断化を招くなど大きな社会問題となっています。

仕事の質の悪化も大きな課題です。途上国を中心に世界の労働者の半数は、結社の自由及び団結権の保護に関するILO条約(1948年)を批准していない国に在住するなど、労働基本権が不十分です。1億5200万人の子どもの児童労働に従事し、今日でも4000万人が現代の奴隷制の被害者になっています。毎年、労働災害により実に278万人の労働者が命を失い、職業病による負担は社会経済的コストとなり世界の生産高の約4%にも及んでいます。先進国でも、健康悪化などで働けなくなった労働者の数は、いまや失業者の数を上回っているほどです。

1. 技術革新 innovation

歴史的に技術革新は、最初に省力型の効率化としてあらわれ雇用を減らす効果をもたらすため、労働者は不安に襲われるのが一般的でしたが、実際には過去55年間で雇用率は10%ほど上昇しています。ただ、近年のデジタル化を始めとする技術変革については、生産性の向上をもたらす一方で、これまでと異なる規模で既存の労働が置き換えられるという懸念が強まっています。この「第4次産業革命」と呼ばれる急激な変化は雇用破壊を招くのか、それともそれを補ってあまりある雇用を創出するのか、識者の判断は割れています。また、雇用を強く脅かすことは認めつつも、それは必然ではなく、社会的な選択と採用する政策次第で豊富な雇用は実現できるとする意見もあります。デジタル技術の進展は中度熟練労働への需要を喪失し、雇用が高度と低度なものに二極分化する可能性も指摘されています。さらに技術革新がもたらす利益を手にするのはおもにその所有者（資本）であり、今日のIT革命がこれまで以上に格差拡大を助長することが懸念されており、利益の平等な分配をどう実現するかが問われています。

Part 2

仕事の世界を変える 4つの大きな要素

The Four Mega-Drivers

2. 人口動態 demographics

多くの国で労働市場への新規参入数は増大しており、2030年までに世界でおよそ6億人分の新規雇用を創出しなければなりません。人口構成のありようは労働市場を左右する主要素で、とくに若者、高齢化、女性という三つの次元で検討する必要があります。現在、世界の若年失業者は7100万人を数え、途上国・新興経済諸国の若者のワーキング・プア率は就業者の37.7%に達しています（2017年予測）。一方、高齢化はすでに先進国経済に顕著な影響をもたらしており、これから一世代のうちに世界中のほとんどの社会で始まります。また、世界の女性の労働参加率はこの20年間下落、女性の失業リスクは男性を上回っているのが現状です。その原因ともなっているのが家事、育児、介護などの「無給労働」の問題です。こうした無給労働は労働市場における不平等、とくにジェンダーの不平等に大きく関係していますが、他方で育児・介護サービスなどのケア経済は将来的に大量の雇用創出の可能性を秘めています。

1 技術革新 innovation

2 人口動態 demographics

4 グローバル化 globalization

3. 気候変動 climate change

今日、気候変動をはじめとする地球環境の問題は、人類の生存を左右する課題であると共に仕事の世界にも大きな影響をもたらしています。温暖化などの気候変動いわゆる異常気象について、これまでは政労使を問わず皆が結局は二者択一が求められるだろうと考えてきました。これまでどおり経済成長と開発を推進して雇用を創出していくのか、それとも明確にブレーキをかけて環境を保護する道を取るのかという選択です。しかし、こうした二つに一つという考え方が必ずしも正しくないことが広く認識されるようになりました。成長と開発、雇用（ディーセント・ワーク）の創出を続けながら環境の持続可能性を追求する——この両立という道筋を描く必要があるということです。ILOはその現実的な対応をグリーン・イニシアチブとして提案し、最重要課題と位置づけています。

3 気候変動 climate change

4. グローバル化 globalization

世界中がグローバル経済に組み込まれた結果、生産システムは国際化し、サプライチェーンのグローバル化が急速に進みました。こうしたグローバル化の進展は、各国間の経済的不平等を増大させることがあるため、よりよい生活を求めて国境を超える大規模な労働力の移動をもたらしました。世界の移民の数は2億4400万人、そのうち移民労働者は1億5000万人と推計されています（2015年）。近年の特徴としては、女性が同伴家族としてではなく、みずから労働者として移動する傾向が増大し、移民労働者の44%を占めるまでになっています。この労働力移動が、それぞれの社会で有意義な就業と結びつくかどうかは重要な課題です。各国の移住政策のあり方も直結しており、全体としては永住ではなく一時的な外国人労働者受入制度が増大しています。受入国にとっては費用軽減、労働需要への柔軟な対応などの利点がある一方、立場の弱い労働者を生みだしてしまう懸念があります。労働力移動を有能な人材を募るという視点からとらえると、先進国と途上国との連携が密になるという見方と、人材獲得競争に勝つのは常に先進国であるために両者の不平等はさらに拡大するという主張に割れています。

仕事の未来を考えるときに大切なこと

1 そもそも人にとって仕事とは何か？

働くこと、それは人にとってとても大切なことです。仕事の目的は、生活していくために必要な物を手に入れるという基本的なニーズを満たすためでもあれば、自己実現を図ったり、自分や自分の家族だけでなく広く社会の役に立ちたいという精神的なニーズを満たしたい場合もあるでしょう。職場は社会とのつながりを作る場所でもあり、それが個人の成長を助けたり心の支えになることもあります。世界のほとんどの成人が何らかの形で働いていますから、平和、公平、安全、貧困など現代社会が抱える様々な課題に取り組む際、労働の観点からアプローチするのは有効です。

2 未来の仕事はどこからくるのか？

世界で毎年4000万人が労働市場に新規参入してくることを考えると、2008年の金融危機前の雇用水準に戻そうと思えば、2030年までに6億近い新たな仕事を創出する必要があります。はたしてこの仕事はどのような分野で生まれるのでしょうか？ 将来の仕事創出が有望視されているのは、環境にかかわるグリーン経済と介護・看護にかかわるケア経済です。技術革新による効率化で雇用は破壊されていくのか、それとも逆に新たな分野での雇用が創出されるのかはいまだ議論の的であり、注意深く見ていく必要があります。何より大切なのは、単に数が満たされるだけでなく、これらの仕事が質的にディーセント・ワークの基準を満たすことで、人材育成の重要性はもっと強調されるべきでしょう。また、若者や女性、障がいのある人や移民・難民など、労働市場において不利な立場に立たされることの多い人々たちへの配慮も含め、バランスのとれた持続可能な経済成長をめざしていく必要があります。





3 仕事と生産の組織化は どうなっていくのか?

古典的な雇用の形態とは、フルタイムでフォーマル、かつオープンエンドの(期間の定めのない)取り決めの枠内で行われてきました。しかし、技術革新や人々の意識変化によって、従来の雇用とは違う形で働く人が増えています。たとえば近年急拡大しているのが、インターネットを通して単発の仕事を受け負う「ギグ・エコノミー」。配車アプリケーションを通じて運転手を務める職業運転士ではない人や、ネットで仕事を受注する「クラウドワーカー」たちが、保障された最低賃金を支払われているのか、あるいは労働者としての権利が守られているかなどを含めて、彼らの労働の質への懸念が生まれています。また、物やサービスを交換したり共有する「シェアリング・エコノミー」の中で労働がどう位置づけられていくのかもこれからの課題です。同様に、IT技術によって在宅勤務が広がる一方で、仕事と私生活の境界が曖昧になることへの不安もあり、新たな現実に対応できるような社会的システムの見直しが必要となっています。従来と比べると標準的でない働き方をする人たちの発言力と代表性を誰がどのように確保するのか、旧来の労働組合とは違う考え方が必要となりつつあります。



4 仕事の ガバナンス

仕事におけるガバナンス(統治)は、法律や規制、自発的な協定、労働市場システム、政府・労働者・使用者(政労使)3者のやりとりなどを通じて実践されてきました。ILOは、これらを活用しながらILO総会の場を通じて国際労働基準を設定し、加盟国が経済成長と社会的進歩を遂げる際の指針を提供する役割を果たしてきました。いま多くの国で規制緩和の動きがあるなか、3で述べたような標準的でない働き方をする人たちがガバナンスの外に置き去りにされないよう、変容する仕事の世界の新たな状況に即した労働基準を考えなければならないところにきています。グローバル化の加速によって企業の社会的責任(CSR)活動も拡大しており、政府や国際社会は法的遵守に留まらない要望を企業に対して抱くようになり、市民からの期待も高まっています。そうしたなか、厳密に法律に則る企業活動と任意のCSR活動の区別が曖昧になりかねない状況も生まれています。グローバル・サプライチェーンにおいて、製造現場でディーセント・ワークが確保されているのかといった問題も、CSR活動とからめて議論されることが増えてくるでしょう。

column

「仕事の未来世界委員会」発足

ILOは2019年の創立100周年にむけて2013年に「仕事の未来100周年記念イニシアチブ」をスタートさせ、2019年の100周年記念ILO総会で100周年宣言の採択をめざしています。2017年8月21日に発足した「仕事の未来世界委員会」が討議資料となる報告書を作成します。モーリシャス大統領とスウェーデン首相という2人の現役首脳が共同委員長をつとめ、世界各地から選ばれた22人の専門家とILO理事会役員とライダー事務局長で委員会は構成されています。日本からは労働経済学を専門とする慶應義塾大学の清家篤教授が参加しています。



Ameenah Gurib-Fakim



Stefan Löfven



column

持続可能な開発目標 (SDGs)における
ディーセント・ワーク

2015年9月、第70回国連総会で、「持続可能な開発のための2030アジェンダ (the 2030 Agenda for Sustainable Development)」が採択されました。これは、政府、市民社会、世界中の多くの一般の人々が参加して行われた交渉と対話を経て、193の国連加盟国が合意に至ったもので、2016年から2030年までの17の持続可能な開発目標 (SDGs) が定められました。ILOが世界的な目標として掲げる「ディーセント・ワークをすべての人に」が、開発目標8に取り入れられています。

開発目標8「ディーセント・ワークと経済成長」は、2030年までに6億以上の新たな雇用を創出し、1日2ドル以下で暮らす7億8000万の人々の生活向上をめざすもので、ディーセント・ワークは持続可能な開発の原動力として、他の目標の達成にも関わっています。

新たなる100年に向けて ILOが掲げる7つのイニシアチブ

変化し続ける仕事の世界について効果的に対応するため、ILOは2019年からの新たなる100年に向けて以下の7つの課題を掲げ、すべての人が人間らしく働ける世界を確立するために取り組んでいきます。



このテーマで世界的な対話の促進を図ります



労働市場、雇用と社会的保護を通して多面的に取り組めます



機会平等・均等待遇の実現に向けて女性の地位と状況を調査し、具体的取り組みを促進します



低炭素の持続可能な開発への公正な移行のため、政策的助言を含む様々な活動を行います



国際労働基準の妥当性・適用性を高めることをめざします



企業と連携しながらILOの活動目標を推進します



ILOの統治構造の改革を完了させ、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に関するILO宣言」の効果を評価します



ILO（国際労働機関）は、第一次世界大戦が終結した後の1919年に設立された最も歴史のある国連の専門機関（現在187加盟国）です。悲惨な戦争を経験した反省から、労働問題を国際的に解決することが世界平和につながるという強い信念に立脚し、労働および社会政策に関する国際制度や労働基準を提案、構築する役割を果たすことを目的としていました。そのためにILOは、各国の労働者と使用者（各1名）そして政府の代表（2名）の三者によって構成され、国際政府間機関でありながら唯一、政府だけではなく労使にも代表権を与えています。

ILOが必要とされた起源は、19世紀にまで溯ります。当時の資本主義の成立過程で、長時間労働、低賃金、年少者・女性の過酷労働などの劣悪な労働実態が大きな社会問題となっていました。労働者が搾取され安寧な生活が脅かされる社会状況を背景に、平和を確保す

るためには、社会正義を実現することの重要性が強く認識されていきます。このため一部の先覚者は労働者を保護するための具体的な立法制定が必要と考えましたが、一国内では競争力の弱体化を招くとして反対論も強かったために、国際的な制定を目指すことになったのです。

1900年、国際労働立法協会が設立され、その下に事務を担う常設機関として国際労働局が設けられました。これが今日のILO事務局の前身です。

ILOは創設した年に、理念を集大成した憲章を起草しました。その中で「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」という原則の上に、自らが立脚していることを謳っています。

最初の総会では、労働時間、母性保護、女性の夜業、工業に従事する最低年齢と若年者の

夜業などに関する6つの国際労働条約を採択、翌年にはジュネーブに本部を設置しました。創設以来の採択された条約数は189、勧告数は205に上ります。

1930年代末、世界は再び第二次大戦の戦火に見舞われましたが、ILOは縮小しながらも活動を続け、41カ国の代表が参加した1944年のフィラデルフィア宣言では、労働は商品ではないこと、完全雇用と生活水準の向上を図ることなどが再確認され、その理念は今日も生き続けています。

戦後は、植民地解放など新しい国際秩序の下で加盟国は倍増し、ILOは一層世界規模の使命を帯びようになります。また、途上国が多数を占める中で、「技術協力」が正式な活動と規定され、その活動は飛躍的に発展しました。国際労働基準の設定や監視機構、さらに職場の安全や平和的な労使関係などを推進する政策の導入など、産業社会に社会正義を実現

するための活動が評価され、1969年にはノーベル平和賞を受賞しました。

経済のグローバル化が進む中、ILOは1998年に「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」を採択し、①結社の自由と団体交渉権の効果的な承認、②強制労働の禁止、③児童労働の撤廃、④雇用及び職業における差別の排除を基本原則と定め、加盟国は、その尊重、促進、実現に向けた義務を負うとし、対応する8基本条約については未批准の場合でも、原則の推進に向けて努めることを求めています。さらに2008年、「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」を採択し、進歩と社会正義の達成を支援するというILO憲章に体现された価値と原則の上に立ち、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現をめざして、グローバル化の課題に取り組んでいます。

1919

ILO誕生

1920

事務局を
ジュネーブに設置

1944

ILOの目的を再確認し、
戦後への体制を整えた
フィラデルフィア宣言
を採択

1946

国際連合の最初の
専門機関となる

1969

創立50周年、
ノーベル平和賞受賞

1998

労働における
基本的原則及び権利
に関するILO宣言と
そのフォローアップを採択

2008

公正なグローバル化
のための社会正義に
関するILO宣言を採択

2019

創立100周年



[左] 1919年パリ和会会議の期間中に開かれた国際労働法律委員会。この委員会がILO憲法の草案を作った。[右] 1944年エドワード・フェラン事務局長（着席右端）がホワイトハウスでフィラデルフィア宣言に署名。左端はフランクリン・ルーズベルト大統領。



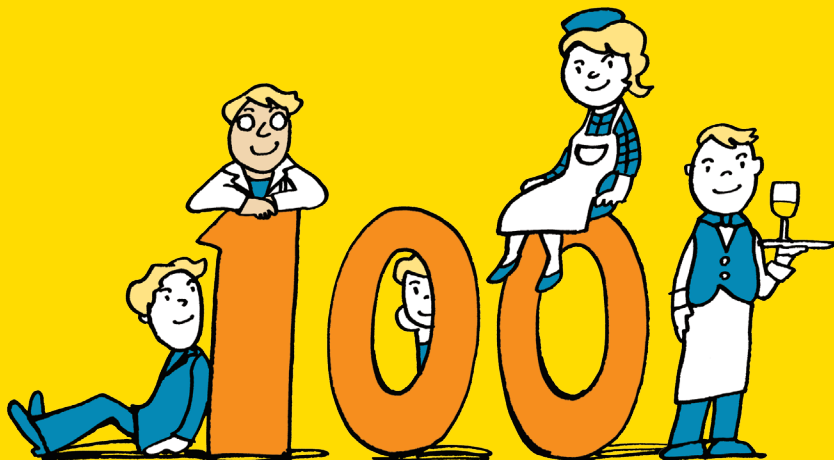
[左] 1969年ノーベル平和賞受賞。右がデイビッド・モースILO事務局長。[右] 2012年6月、国際労働会議でスピーチするアウン・サン・スーチー国民民主連盟中央執行委員会議長（当時）。



Decent Work for All



国際労働機関



仕事の未来イニシアチブに参加しよう

「未来は決められたものではありません。

私たちが望む未来を創るのは、私たちなのです」

仕事の未来について、みなさんの意見をお聞かせください。

詳しくはILO駐日事務所のウェブサイトをご覧ください。

ILO駐日事務所

〒150-0001

東京都渋谷区神宮前5-53-70

国連大学本部ビル8階

Email : tokyo@ilo.org

URL : www.ilo/tokyo/



@ILO_Tokyo

日本とILO

日本は創設メンバーとしてILOと長きにわたる関係があり、ILO常任理事国10カ国の一員です(労使代表も正理事)。ILO駐日事務所は、世界各地で展開されるILOの活動内容などを日本の方々にお伝えすると同時に、政府や労使団体と密接な関係を保ち、ディーセント・ワーク(人間らしい働きがいのある仕事)の普及・促進のために活動しています。