

ILO広報誌

ワールド・オブ・

ワーク

2007

第1号
(通巻7号)

共に働き
貧困から
抜けだそう



ILO駐日事務所

本号の他の記事

- 働く上での平等: ILOグローバル・レポート
- フィリピンの家事労働者
- 小規模保険: 貧しい人々の保護

75年前のアルベール・トーマを偲ぶ

(World of Work 2007年4月発行第59号より)



1932年5月8日の午前3時30分、私は鳴り続ける電話の音で目覚めた。「邪魔して悪いんだが...」と友人の声。「悪いニュースだ。アルベール・トーマが死んだ。昨晚、パリで突然亡くなったんだ。」

ILOの初代事務局長(1919~32年)アルベール・トーマは、「まさに、ILO事務局を体現していました。ILOが達成すべき目的である社会正義は、彼の人生を支配した情熱そのものでした。」1920年以降、アルベール・トーマの側近として働き、後にILO事務局長となったエドワード・フィーランは、このように書いている。

アルベール・トーマの輝かしいキャリア、すなわち、フランスのジャーナリスト、政治家、閣僚、大使としての経歴は良く知られているが、1919年にILOの事務局長に選ばれたことは、驚きであった。「その時から、彼は新しい仕事に全身全霊を傾けました。そして、1920年にはロンドンの民家を拠点とする職員数人の小集団だったものを、数年のうちに、世界中に影響を与える機関に育て上げたのです。」彼のリーダーシップのもと、ILO総会は、労働時間、就業最低年齢、健康保険、母性保護、失業、結社の自由、労働災害に対する保護、最低賃金、強制労働などの重要問題に関する33の国際条約を採択した。

トーマをよく知る人々の話から、ILOの

創設後最初の10年間の業績には、彼の人が大いに寄与したことは明らかである。ILO理事会の議長であったアチュル・チャテルジー卿は次のように述べている。「彼は、当時の世界で最も偉大な政治家の一人でした。彼のビジョンと熱意は、社会正義の理想に留まらず、国家間の相互理解と善意という遠大な大義を擁していました。彼は普通の人々の数人分の仕事をしました。彼の関心は無限に広がっていました。彼は、説得力のある偉大な雄弁家でした。頭の回転が速く、洞察力があり、記憶力も抜群でした。彼は卓越したオルガナイザーであり、そのイニシアチブとリーダーシップには目を見張るものがありました。攻撃的とも言える性格の素質をすべてもちながら、彼は、全身全霊を和解と調停に捧げました。彼の性格の強さは、優しさと善意に裏打ちされていたのです。」

トーマを引き継いだハロルド・バトラーは、彼の「信念、エネルギー、勇気、犠牲的精神」に言及し、1933年のILO総会で次のように語った。「社会条件の改善、個人の人権の保護、社会正義の推進は、彼が伝統として築き上げることに成功し、私たちが受け継いだ礎である。彼の仕事の記念碑として最もふさわしいのは、この伝統を守り、さらに強化することである。」

ワールドオブ
ワーク

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

本号は、『ワールド・オブ・ワーク』誌英語版の第58号(2006年12月発行)および第59号(2007年4月発行)掲載記事の一部を和訳収録したものに、日本関係情報を盛り込んだものである。

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

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

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

発行：ILO駐日事務所

〒150-0001

東京都渋谷区神宮前5-53-70

UNハウス(国連大学本部ビル)8階

TEL: 03-5467-2701

FAX: 03-5467-2700

http://www.ilo.org

印刷：(株)タイヨグラフィック

共に働いて貧困から脱却する

(World of Work 2006年12月発行第58号より)

アフリカからアジア、北から南にわたり、今日、貧困は世界中で大きな懸念事項であり続けている。世界全体で28億人となる労働者の半数近くが、自分自身と自分の家族を、1日1人当たり2ドルの貧困線から上回らせるだけの稼ぎを得ることができていない。それよりも低いレベルで生きている人さえいる。この問題について何ができるだろう。ファン・ソマピアILO事務局長が指摘するように、人々が欲しているのは奇跡などではなく、人間らしく働ける「ディーセント・ワーク」を見つける方法なのである。本号では、正にILOの支援する戦略を用いて、これに取り組んでいる姿を世界各地から示す。

→ 4 ページ

働く上での平等

(World of Work 2007年4月発行第59号より)

労働の世界は差別に取り組む上での独特の参入点となる。大きな進展が見られるものの、不平等は依然として強く残り、世界全体の数百万人に影響を与え、社会がその十分な潜在力を発揮するのを妨げている。本号のもう一つの特集では、ILOの新しいグローバル・レポート『働く上での平等に係わる課題への取り組み』を取り上げる。



©M. Crozet / ILO

→ 8 ページ

特集報告

共に働いて貧困から脱却する：奇跡はいらない、欲しいのはディーセント・ワークのみ	4
ILOグローバル・レポート	8
深く潜み、不安をもたらす：働く世界における新しい形態の差別と不平等	

一般記事

エンパワメントの火をともし：「私たちは重要な存在」と主張するフィリピンの家事労働者	12
---	----

書籍特集

『貧しい人々の保護：小規模保険概論』	16
小規模保険：社会財政と社会的保護の結びつき	

最近の動き

失業・不完全就業が増大し、働いても貧困で若者が痛い目に：ILO新刊	20
児童労働の隠れた恥部：仕事上の児童に暴力	21
国際運転手：遅延から病気まで、引きずる重荷	22
新しい技術、古い問題：小売部門における生産性向上と雇用の両立	23
世界各地で働くILO：ILOとUNDP - ディーセントな仕事の促進に向けて手を結ぶ ほか	24
・2007年労働安全衛生世界デー・フォーラム	27
・労働・人権分野におけるCSRシンポジウム	28
・ILO駐日事務所：活動ハイライト	29
・書籍紹介	30

国際労働機関（ILO）：創立1919年。加盟国（現在181カ国）の政府、使用者、労働者の共同行動を通じて、世界中の社会的保護、生活・労働条件の向上を図っている。ジュネーブにある国際労働事務局はILOの常設事務局。駐日事務所を含み、40以上の現地事務所がある。

共に働いて 貧困から脱却する

奇跡はいらない、 欲しいのはディーセント・ワークのみ

(World of Work 2006年12月発行第58号より)



©M. Crozet/ILO

世 界各地では、日々何千万人もの人々が簡素な行動、すなわち働くことによって貧困から抜け出そうとしている。しかし、多くの人々にとって、この取り

組みは貧困の罟を抜け出すのには十分ではない。

人々が必要としているのは仕事、しかも人間らしく適切な仕事であり、それを得るための公正な機会である。2006年10月の「貧困撲滅のための国際デー」に、ILOは世界の貧困問題に向けた段階的な取り組みを促した。本号では、人々が貧困から仕事を通じて脱却する上での幾つかの選択肢に焦点を当てる。

「世界的な経済成長にもかかわらず、成長と人間らしい適切な仕事は相関せず、所得不平等の拡大及び社会的緊張の高まりが増幅され、貧困撲滅に向けた世界的な取り組みの障害となっている。」

ファン・ソマビア(7頁囲み参照)

【ジュネーブ】基本的に人々が求めているのは奇跡ではなく、人間らしく働ける適切なディーセント・ワークである、とファン・ソマビアILO事務局長は、貧困撲滅のための国際デーに語った。

現在も貧困は依然として世界における大問題である。全世界の28億人の労働者とその家族の約半数が、1日1人当たり2米ドル以下相当で生計を立てている。

貧困の現状はどのような規模で、それに対してどのような手立てが可能だろうか。近年のILO事務局長報告の幾つかはこのテーマに焦点を当てている(注1)。本誌では、質疑形式でソマビア事務局長に貧困問題の概要と考えられる対策について聞いた。

世界全体で富める者はますます豊かに、貧しい者はますます貧しくなっているとの見方が広がっています。事務局長も同意見ですか。

ソマビア：世界の労働者の半数近くは1日2米ドルの貧困線上に、自分と家族の生活を上昇させるだけの収入が得られません。この数字は1994年の総数とほぼ同じですが、当時はそのような労働者が57%を占めていたのに対し、現在では50%を

(注1) 2006年の第95回ILO総会事務局長報告『Changing patterns in the world of work (仕事の世界におけるパターンの変化)』、2003年の第91回ILO総会事務局長報告『Working out of poverty (貧困からの脱却)』を参照。いずれもジュネーブの国際労働事務局発行。

やや下回る程度になっています。サハラ以南アフリカを除くすべての開発途上地域では、総雇用に占める働く貧困者の割合は低下しています。中国と東アジア近隣諸国では最も大幅な削減がありました。これは歓迎すべき進展ですが、例えばインドで2000年から2005年にかけて見られた力強い経済成長と貧困削減の実績が今後も続いたとしても、今日の高所得国に追いつくにはまだ1世紀もかかることでしょう。他方で、各国内での不平等は拡大しています。データが入手可能な73カ国のうち、世界人口の80%以上を占める53カ国で不平等が拡大している一方で、縮小している国はわずか9カ国しかありません。

貧困は開発途上世界に限った問題なのでしょうか。

ソマビア：いいえ。所得中央値の半分未満と定義される平均貧困者比率は、2000年に経済協力開発機構（OECD）加盟20カ国で10.6%でした。これは比率が10%だった1990年代半ばより高い水準です。貧困者比率はアイルランド、日本、トルコ及び米国でそれぞれ15%超、メキシコでは20%を超えていました。児童の貧困率は1990年代に上昇し、高齢者の貧困削減の進捗は鈍化しました。

所得不平等の拡大と賃金不平等の増大は関連し合っているのでしょうか。

ソマビア：ほとんどの移行経済諸国で不平等が劇的に拡大し、一部のラテンアメリカ諸国でもかなり拡大しています。アジアの状況は様々で、国によっては所得不平等の縮小に成功しています。しかし、中国やスリランカなどでは急激な拡大に見舞われました。総所得不平等（就業人口を分母として計算）はデータが入手可能なOECD加盟国で平均的に増加しました。

賃金差の拡大が進むと共に、より脆弱な労働者層における貧困問題への懸念から、最低賃金制度に注意が向けられるようになっていきます。多くの国では、以前は適用対象でなかった労働者への最低賃金保護を拡大するために目覚ましい取り組みを行ってきています。そうした取り組みの事例として、南アフリカの家事労働者と農業労働者への適用拡大（2000～01年）、ボリビアの農業労働者への最低賃金制度の拡大（2005年）、中国の家事労働者への適用拡大（2003年）が挙げられます。



© M. Crozet / ILO

依然として世界で最も貧しい人々の多くは自給自足農業で暮らしています。この部門の規模はどの程度で状況を改善するために何ができるでしょうか。

ソマビア：世界の最も貧しい人々の4分の3が開発途上国の農村地域に住んでいる状況の中で、農業の生産性向上及び所得と労働条件の改善は開発に必要不可欠です。したがって、極度の貧困を削減することは、農村部における農業以外の雇用機会を開発することと併せて、農業労働者と小規模農家の稼ぐ力を強化することと重なり合う部分が大いなのです。農村の貧困の罟を断ち切るには、インフラと教育への投資に加え、協同組合など、労働者と小規模農家の集団組織を育成する大規模な取り組みが必要とされます。

> >



© M. Crozet / ILO



©M. Crozet / ILO

> >

社会保障制度はどの程度貧困と不平等の削減に寄与できるでしょうか。

ソマリア：開発途上国の多くでは近年一般国庫を財源とする基本年金または児童給付制度を導入していますが、これは貧困と闘う強力な手段となっています。ブラジル、モーリシャス、ナミビア、ネパール、南アフリカなど多様な各国から、肯定的な経験を示す強力な証拠が集まっています。これらの諸国は社会保障メカニズムを通じた貧困撲滅策の道筋を示しているわけですが、世界で十分な社会保障が適用されるのはわずか5人に1人に過ぎません。残る4人も社会保障を必要としていることに変わりはないのですが、何とかそれなしでしのいでいかねばならないのです。そのため、ILOは「社会保障を全ての人々に適用拡大する」と題するグローバル・キャンペーンを開始し、貧困と社会的排除を撲滅する手段として社会保障適用範囲を拡大することを奨励しています。

世界全体で貧困を削減するために、他には何ができるでしょうか。

ソマリア：世界の労働者の約半数に及ぶ働く者の貧困を削減するためには、生産性及び所得と労働条件の改善に向けた大規模な取り組みが必要です。我々は、女性や男性が十分に能力を発揮する障壁の一部が取り除かれる一方、より良い生活を築くための安全の基盤を提供する良い仕事を見つけることがますます難しくなっている、機会と不確実性の時代に生きています。絶対的貧困を削減

し、所得格差を縮小する必要は先進国、開発途上国両方において社会・経済・政治の不安定の根底原因に対処する方法であるのみならず、道徳的にも必要不可欠であると広く認識されています。世界各地の選挙では仕事が勝ち負けを決する争点になっていることもしばしばです。

「ディーセント・ワークをすべての人に」というILOのディーセント・ワーク・アジェンダを貧困削減と公正なグローバル化に向けた戦略に統合するにはどうすればよいでしょうか。

ソマリア：ILOは、「すべての人々にディーセント・ワークを」との目標を達成する政労使の取り組みを支援するとの使命を担っています。仕事と労働市場への国際的な影響がますます強化されている世界において、ILOはILO構成員の関与と尽力を得て、労働の世界の今後の変化の道筋に重要な変化をもたらすことができるでしょう。しかし、「すべての人々にディーセント・ワークを」との目標を実践に移すには、ILO及びその構成員の主たる専門領域を越えた広範な政策が求められます。世界的な目標としてのディーセント・ワークは多国間システム全体による協調的なアプローチを必要とし、ILOはそこにおいてディーセント・ワーク・アジェンダを貧困削減及び公正かつ包括的なグローバル化のための戦略への統合を促進するために重要な役割を担うことになります。



©M. Crozet / ILO

貧困撲滅のための国際デー

2006年10月17日

フアン・ソマビアILO事務局長声明文



©M. Crozet/ILO

本日、世界はさまざまな道筋をたどり「貧困撲滅のための国際デー」を記念している。世界各地で何千万人もの人々が、毎日、簡素な行動、すなわち働くことにより、自らの力で貧困から抜け出そうと努力している。

しかし多くの人々にとって、貧困の罠から抜け出すには自らの努力のみでは十分ではない。貧困の中で生活し、働く人々は奇跡を求めているのではなく、機会と成果、すなわち人間らしい適切な仕事を得る公正な機会を求めているのである。仕事の尊厳及び仕事における尊厳という、女性と男性からの中核的な民主的要求を果たすことを決意し、この「貧困撲滅のための国際デー」を記念したい。

1日2米ドル以下の所得で自分と家族を支える労働者の絶対数は10年前と変わらぬ水準である。今日ではその数は世界の労働者の約50%に相当する。アフリカでは1日1米ドル未満で生活する人々の数は過去25年間でほぼ2倍に増えている。さらに、新たに創出される仕事の大半は、働く男女が低い生産性のもと、またその結果としての低い所得のもとで何とか糊口をしのぐ過密なインフォーマル経済に生じている。世界的な経済成長にもかかわらず、成長と人間らしい適切な仕事は相関せず、所得不平等

の拡大及び社会的緊張の高まりが増幅され、貧困撲滅に向けた世界的な取り組みの障害となっている。

異なる結果を手に入れたければ、政策を変えなければならない。

コフィ・アナン国連事務総長（当時）は次のように述べた。「我々はアプローチを

評価し直し、仕事の創出を各国及び国際レベルにおける経済社会政策の中で経済成長の隣に置かなければならない。（略）マクロ経済政策の討議には、『これは仕事にどのような効果をもたらすか』と常に問いかける反射的な制度が必要である。」

国際社会は経済成長が女性と男性のディーセント・ワークに結びつくことを確保するために動き始めている。

昨年の国連世界サミットにおいて、国家元首及び政府首脳は、公正なグローバル化、完全かつ生産的な雇用及びすべての人々のためのディーセント・ワークを世界的な目標であり、各国の現実とすることを決議した。首脳たちはこれを、とりわけ貧困削減を中心として、ミレニアム開発目標を達成する手段であるとして認識したのである。

実務的なレベルでのフォローアップとして、近年の経済社会理事会（ECOSOC）のハイレベル閣僚部会は、質の高い雇用を促進するために結集するよう力強い声明を国連システムに対して発信した。ILOの具体的な貢献としてはディーセント・ワーク国別計画があるが、これは経済社会理事会において「より整合性あるかつ実践的な国連の開発へのアプローチ」の一部であるとして挙げられた。

我々は、貧困削減において雇用が果たす重要な役割への認識の高まりを受けて、それを人々と家族及びそれらの人々が生活し働くコミュニティに肯定的な影響をもたらす具体的な政策、事業計画及び投資に転換していくために、取り組みを結集させることを決意しようではないか。



©ILO

ILOグローバル・レポート

深く潜み、不安をもたらす：働く世界における新しい形態の差別と不平等

(World of Work 2007年4月発行第59号より)



©M. Crozet / ILO

職場には色々な人がいるが、変らないことが一つある。働く上での差別に対する取り組みは大きく進展したにもかかわらず、職場の主流集団と差別されやすい集団の不平等は依然として存在し、世界中で何百万もの人々が影響を受け続けている。『働く上での平等に係わる課題への取り組み(注)』と題したILOの新刊書は、この深く潜む慣行を撤廃するために、何が達成され、何をまだしなければならぬかを明らかにした、働く上での平等に関する最も包括的な研究である。また、より多様化し、より平等な職場を形成するにあたっての新旧の政策手法について評価を下している。

【ジュネーブ】ILOは、差別に関する前回のグローバル・レポートから4年後、働く上での平等を求める闘いにおける進展と失敗の混在した世界の状況について評価を出した。

改善点としては、職場における差別を撤廃するILO加盟国の努力が大いに進展したことがあげられる。2006年末現在、ILO加盟国の10カ国に9カ国が、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)という差別に関する二つの中核的条約を批准しており、差別を防止するための法制度や政策を整備することに応じたことになる。

『HIV／エイズと働く世界に関するILO行動規範』のような新しいイニシアチブは、働く世界におけるエイズに対する官民双方の対応に革命をもたらした。さらにより多くの国で、職場における差別に対処するための専門組織が設置された。

それにもかかわらず、平等対不平等を測定するはかりは相変わらず不均衡である。法の執行も依然として弱い。差別に対処するために設置された組織が適正な人員または予算を配備されていない国も多い。公式経済では非差別のための取り組み

(注) 2007年の第96回ILO総会議題資料 *Equality at work: Tackling the challenges. Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*、国際労働事務局、ジュネーブ。インターネットでも入手可 (<http://www.ilo.org/declaration>)。ISBN: 978-92-2-118130-9 ISSN: 0074-6681

は拡大しつつある一方で、数億人の人々が働く上での平等な機会を享受するのを妨げる障害を除去しようと努めている公共政策において、絶えず変動する膨大な対象層を構成しているのは、拡大を続けるインフォーマル経済である。

性別、国籍、人種や民族などの伝統的な形態の差別、若年者、高齢者、障害者、HIV／エイズと共に生きる人々、性的志向による非公正な処遇が社会や文化の中にまだはびこっているところで、新しい形態の差別が発生している。特に、特定の疾病にかかりやすい遺伝的特質を有する人々や職場外であっても喫煙するなど不健全と見なされるライフスタイルを有する人々を不利に取り扱う慣行が働く上での差別の新しいものである。

差別とは、ある人にとっては資格があり就きたいと思う特定の仕事に就けないことを意味し、他の人にとっては全く仕事に就けないことを意味する。このような経済的差別は、結果として社会的経済的不利益となり、「政情不安定や社会の激変」を誘発し、「投資や経済成長を妨げる」ことになる。

グローバル・レポートの主要メッセージは、働く上での差別への取り組み、より平等な社会の形成は、開発政策の中心目標にされねばならないということである。人種、宗教、障害、年齢、性的志向などと無関係に、男女を問わずすべての人が適切で人間的な仕事である「ディーセント・ワーク」を得る平等の機会の促進はこの方向に進む一つの手段である。

「平等に対するこれらの障壁は、社会が今日のグローバル化経済の潜在力を完全に発揮するのを妨げる可能性がある」とレポートは指摘している。

「働く上での差別は、生産性や経済成長に悪影響をもたらし、文字通り人間の才能を浪費する『人権の侵害』に他ならない」と、このレポートを2007年5月から始まった第96回ILO総会に提出したファン・ソマビアILO事務局長は言っている。「差別は、社会のまとまりや連帯を弱体化させる『社会経済的不平等』を発生させ、貧困削減にブレーキをかける。」

レポートは、1998年のILO総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に基づき作成された、ILOの中核的労働事項に関する一連の年次報告書の一つである。この宣言は、結社の自由、児童労働の撤廃、強制労働の廃絶、

差別撤廃という四つの基本的な原則に焦点を当てている。各事項は4年ごとに大規模な研究が行われることになっている。

潜行し、しばしば表に出ない差別

差別は、しばしば職場の中に深く組み込まれており、一般化している文化的社会的価値観や規範に根ざしていることが多い。差別は公式経済の職場、インフォーマル経済の職場の別なく存在するが、後者では、労働法や実施メカニズムによって提供される保護の外にあるため、よりあからさまな形態を取る場合がある。

最近、「特定の疾病にかかりやすい遺伝的特質を有する人々や不健全と見なされるライフスタイルを有する人々」を不利に取り扱う慣行が発生している。遺伝子学や関連する科学技術の発達で、遺伝的特質についての情報を得るのが容易になった。レポートは、遺伝的特質に関するスクリーニングは、例えば、使用者が将来ある種の疾病になりやすい遺伝的特質を有する者の排除に関心がある職場では重要な意味を持つと記す。世界中のいくつかの裁判で、働く上での遺伝的特質による差別が証明され、論争に勝利した。

報告書全体のもう一つの主要テーマは、雇用と賃金において依然残る男女間格差、そして職場における責任と家族的責任を調和させつつ、報酬における性差別と性別職業分離に取り組む統合的な政策の必要性である。労働力や雇用への女性の参加は世界のほとんどの地域で上昇傾向にあるが、失業における男女間格差はなお根強い。女性の労働力率が継続的に上昇した結果、世界全体の労働

> >



© M. Crozet / ILO



©M. Crozet / ILO

>> 力率の男女差は3.5%ポイント縮小した。しかし、女性の教育に関しては驚異的な進歩が見られたのに、どこでも女性のほうが男性より所得が少ない。

我々には何ができるか

グローバル・レポートは、差別と闘い、ILOが提案する行動計画を達成するための一連のステップを提言する。その内容は以下の通りである。より統合され、協調した世界的行動を通じたジェンダー平等の推進、異なる集団の特別なニーズに配慮し、非差別と平等をILOのディーセント・ワーク国別計画において主流化すること、より強力な法律と効果的な実施、政府の購入、融資、投資政策などのようなより効果的な非規制のイニシアチブ、社会的パートナーが労働協約や行動規範のようなメカニズムによって職場における平等を実現できるよう助力すること。

積極的労働市場政策には、求職、募集、職業紹介、訓練、雇用創出など数多くの支援サービスがある。それぞれの国で色々な方法で実施され、異なった結果も発生している。レポートでは、「これらは不平等を縮小する重要な機会を提供している」ことは明らかだとしている。

条約（第100号条約、第111号条約）の監視及び適用、規制の枠組みを構築する政府に対する技術援助、労使団体の能力強化、差別の原因や発現に関する広範な研究など、ILOの差別を終結させようとする活動には長い歴史がある。レポートは、

「仕事における基本的原則及び権利がさらに地域経済統合や自由貿易協定の内容とされるようになれば、働く上での差別の削減に大きな役割を果たすことができる」という事実を強調する。

レポートは、2006年7月の国連経済社会理事会が、ディーセント・ワークを世界的な目標にすることを承認したことを賞賛する。さらにその6ヵ月後には、欧州連合（EU）理事会がEU及び世界におけるディーセント・ワークの推進に関する結論を採択し、働く場での平等を世界の現実にすることを目指す取り組みを支持した。

レポートは、「この新しいグローバル・レポートは、差別との闘いは、国内、域内、世界の各レベルで取り組むことが必要であると認識し、その取り組みをすべての男女に対するディーセント・ワークというILOの目標のより幅広い戦略的な枠組みの中に据えている」と記し、仕事の世界ですべての人に対する機会の平等の促進が現実となるよう確保するフォローアップ活動を提案して、結論としている。

働く上での平等を達成するために、レポートが提言しているアプローチの一つは、包括的な法、効果的な実施機構、適切に資金供与された特別組織といった非差別政策の手段を、非差別及び平等目標を追求する積極的労働市場政策や公的調達政策などの他の政策手段によって補完することである。



©M. Crozet/ILO

『働く上での平等に係わる課題への取り組み』はこのテーマに関する2回目のグローバル・レポートである。このレポートは、働く上での差別と不平等を分析し、それらを撤廃するためには何をすべきか考察する。また、積極的労働市場政策や公的調達のような新旧の政策手法が、より多様でより平等な職場を作り出すのに、効果があるか評価する。さらに、労使団体が労働協約における同一賃金や人事労務管理政策や企業の社会的責任（CSR）等の課題に対処するにあたってのイニシアチブを検討する。しかも、労働市場を効率化すると同時に、差別を受けやすい人々の就業能力を向上させ、公務部門・民間部門での職業紹介機能を改善するような施策に光を当てる。

今回の新しいグローバル・レポートは、差別との闘いは、国内、域内、世界の各レベルで取り組むことが必要であると認識し、その取り組みをすべての男女に対するディーセント・ワークというILOの目標のより幅広い戦略的な枠組みの中に据えている。そして、仕事の世界ですべての人に対する機会の平等の促進が現実となるよう確保するフォローアップ活動を提案して、結論としている。



©M. Crozet/ILO

ILO条約

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）というこの分野における二つの重要なILO条約は、ほとんどすべての国で批准されていることが示すように、差別との闘い、職場における待遇と機会の平等の促進に関する国内政策は広く見られる。両条約を批准していない国はわずか一握りである。

両条約を始めとするILO条約の最新の批准状況のリストについては下記ホームページを参照のこと。

<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>

ILO駐日事務所の下記ホームページからは条約・勧告の日本語訳も入手できる。

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/list.htm>

差別と闘うためのステップ

- より統合され、協調した世界的行動を通じたジェンダー平等の推進
- 異なる集団の特別のニーズに配慮し、非差別と平等をILOのディーセント・ワーク国別計画において主流化すること
- より強力な法律と効果的な実施
- 政府の購入、融資、投資政策などのようなより効果的な非規制のイニシアチブ
- 社会的パートナーが労働協約や行動規範のようなメカニズムによって職場における平等を実現できるよう助力すること

重要な点

- 社会の価値観や規範に根ざしている差別に取り組み、撤廃する必要がある
- 差別に関しての唯一の定義はなく、その影響を測定する唯一の指標はない
- 法律のみでは働く上での差別は減少しない
- 働く上での平等は効果的な労働市場政策や反差別政策が要求される
- 国内の差別を減少させるにはそれを支援する経済商業政策が必要である
- 性差別は最も多くの人に影響を与えている

定義

差別とは何か - 雇用における差別とは、仕事に関する業績や仕事のための要件に無関係な特性によって異なった取り扱いをすることをいう。この特性には、人種、肌の色、性別、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身が含まれる。働く上での差別は、生産性や経済成長に有害な影響をもたらす、人間の才能を浪費する「人権の侵害」に他ならず、社会のまとまりや連帯を弱体化させる社会経済の不平等を発生させ、貧困削減のブレーキとなる。

異なる処遇が差別とならない場合 - 生産性の違いに基づく待遇や報酬の違いは差別ではない。技能、職業資格、能力などの違いから、労働者や職務の中には、他より生産性の高いものがある。これにより働く上での見返りが違ってくるのは、公正で効率的な処置である。能力、知識、技能といった個人の特性に基づく異なる処遇は差別的ではない。ある人々の持つ特定のニーズに合致する異なる処遇 - そして、機会の平等を確保すること - は、差別ではない。これはアフーマティブ・アクションとしてよく知られている。

エンパワーメントの 火をともし

「私たちは重要な存在」と主張する フィリピンの家事労働者

(World of Work 2006年12月発行第58号より)



©ILOマニラ事務所

フィリピンの家事労働者はこの産業における唯一の労働者組織であるSU MAPIによって発言権を与えられた。リカルド・R・カスコ (ILO-DOM WORK) が進展を報告する。

【マニラ (フィリピン)】フィリピンでは250万世帯が仕事と家庭的責任の相反する要求に対処するべく、家事労働者からの支援に頼っている。フィリピン人女性の家事労働者は世界約70カ国の家庭で雇われており、家庭生活と仕事におけるパターンの変化と共に、彼女たちの重要性はますます増している。しかし、家事労働の貢献は依然として

過小評価されたままであり、児童労働を排除するための闘いもいまだに続いている。

**ミラルナ・ティブボス (ミラ) が
身の上を語る**

「私は12人の兄弟姉妹と共に、非常に遠隔地ながら平和なイロイロ町で育ちました。幼い頃から私は、貧困の醜い現実と私の家族への影響を目の当たりにしました。私は学校を修了したいと思っていましたが、両親にはそれを経済的に支えることができないと分かっていました。他の少女たちと同様に、私も教育を受けて大学を卒業したかったです。当時はそのことばかり考えていました

が、同時に家庭の経済的事情もよく分かっていました。時には調理すべき食物がないために食事抜きのこともありましたし、市場で食物を買うお金もなかったことがありました。ですから私は先生になれば助けてもらえるのではと思い、助けを求めました。小学校の先生たちは、自分たちの家庭で家事労働者として働くように勧めてくれ、その後の高校と大学進学も助けてくれると約束してくれたのです。」

こうしてミラのエンパワメントに続く長い旅が始まった。しかし、物事は彼女が期待した通りには進まなかったのである。

「私は9歳から働き始めました。仕事は骨の折れるものでしたが、自分の学費を出し、家族を支えたいとの思いからです。仕事を始めた頃、私は2歳と5歳の幼児の世話をすることになりました。私もまだ子どもであり、その子たちをどう世話をよいか分かりませんでした。私が間違いを犯すと、雇用主は私を殴りました。私はほとんど給料も受け取れませんでした。1日たった1ペソです。時には、教師である雇用主の指示で、彼女の子どもたちの面倒をみるために、授業を休まざるを得なかったこともありました。」

現在、ミラは選ばれてSUMAPIを率いている。SUMAPIは、フィリピンにおける唯一の家事労働者の組織である。ILOの「強制労働及び人身取引から家事労働者を保護するための行動動員地域プロジェクト (ILO-DOMWORK)」の支援を得て、SUMAPIは家事労働者の権利と福祉を強力に推進してきたヴィサヤン・フォーラム基金 (VFFI) から今年中に独立した組織となるべく準備を整えている。

SUMAPIは、VFFIによって非株式、非営利の国民組織として、地域市場で働く移民の女性と子どもを保護する活動を行っている。1995年にマニラで設立された後、ダバオ、パコロド、バタンガス、イロイロ、セブ各州にも活動を広げた。現在の家事労働者の会員数は約8,000人と目され、現在は公園、学校、コミュニティー、教会区でサービスを提供する21の中核的グループから構成されている。

ミラと同じく、SUMAPIの中心的リーダーは、児童労働撤廃国際計画 (IPEC) のもと、VFFIが行う心理社会プログラム及び教育支援を受けて、成功裏に社会復帰した家事労働者から成っている。「身をもって体験」し、子どもの家事労働者

としての痛ましい過去を生き延びた彼女たちは、自分たちの権利と利益について語る信頼性を獲得している。彼らはこの産業において重要な役割を築く方法を理解している。

低い賃金と社会的地位

家事労働は需要の多いサービスであるが、現在の法のもとでの報酬基準はその需要に見合わない。

ミラは貧しい子ども家事労働者としての自らの労苦を語る中で、大学教育を受けたいとの熱意を持ちつつ、払った犠牲の対価として得たわずかな所得についても語っている。「私は次から次へと雇用主の手に渡り、7年間に全部で11人に仕えしました。私は故郷の州を離れ、家族から遠く離れた、ほとんどなじみのない場所でも仕事を求めました。問題があっても誰にも相談できませんでした。」

> >



©ILOマニラ事務所

>>

©ILOマニラ事務所



家族との連絡はほとんどないに等しかったのです。さらに悪いときには、私は雇用主の家の外に建てられたニッパヤシ小屋（現地の簡易住居）で寝かされる家庭で働いたこともありました。枕も毛布もなく、その他の必要な設備もないところで眠ったのです。私の食事は残飯でした。私の仕事は家事全般に及びました。殴られるという散々な目にもあいましたし、髪を雇用主の娘に引っ張られ、雇用主のみならず他の家族からも平手打ちされることもありました。こうした11人の雇用主のうち、月額500ペソ（約1,300円）を支払ってくれたのは1人だけです。後の人たちはたった25ペソ、ないし2ペソを支払うのみで、ときには払ってくれないこともありました。特に私を学校に行かせてくれたときにはそうでした。」

例えばミラの教師である雇用主のように、社会的に地位のある家庭の雇用主であっても、虐待の罪を免れない。家事サービスに対する歪曲された見方がこのような行動を増長している。多くの文化では、家事労働者を雇うことは、「家事手伝いまたは家庭の使用人」を雇うことと同等であると一段低く見なされている。こうした手伝いと使用

人は労働法適用と保護の基準が適用されるべき労働者としての扱いを受けていない。

さらに、海外雇用のために家事労働者を募集する業者は、この需要の大きいマーケットの利益を不当に奪取する傾向がある。家事労働の仕事内容は非常に低い技能水準しか必要ではないと思われるために、そしてより多くの貧しい国々が供給側に加わる中で、現地での賃金と報酬は悪化の一途をたどっている。

海外できるように自国でも

フィリピン労働雇用省は最近、海外家事労働者の技能訓練と知識増強を活発に推進すると発表した。それはこうした労働者における人身取引、強制労働、人権侵害が増加していることを認識してのことである。技能を基盤とする能力を所有することが脆弱な労働者の保護の鍵であると規定する1995年のフィリピン移民労働者及び在外フィリピン人法（共和国法第8042号）の適用と一貫して、ILOはフィリピンに対し、技能訓練、知識オリエンテーション、家事労働者のための試験と認証制度を開発するための支援を提供している。この事

業は技術教育技能開発局（TESDA）によって管理されており、海外の家事労働産業が相対的に高い報酬を維持し、世界市場において専門職としての位置づけを獲得できるようテコ入れするエンパワーメントを約束している。

しかし、このようなオリエンテーションと訓練が海外で働く家事労働者を保護し、競争力を高めるのに対し、地元市場でそのような事業を促進するためにやるべきことは多い。

地元の家事労働者の間では、海外でのプログラムと並行して、政府の規制とサービスを改善してほしいとの要求がある。移民労働者には共和国法第8042号があるのと同様に、彼らは家事労働者のための一括法、即ち家庭労働者のマグナカルタ（大憲章）となる、議会法案第1606号の成立を求めている。

教育も受けず、知識もない者が多いため、家事労働者たちは労働者オリエンテーションと技能訓練プログラムを受けたいと願っている。また、地元で営業する紹介事業者が責任を問われ、具体的な義務を果たして欲しいと願っている。これらが自国で得られれば、移民労働者のより良い条件を交渉する上で政府は自国の倫理基盤を強化することができるだろうというのが、家事労働者たちの主張である。

エンパワーメントのための闘いにおいて、ミラは今年SUMAPIの指導者として、ビジョン形成、戦略・事業計画、人権及び労働の権利の原則、組織化、資源動員、財務管理、アウトリーチ事業と起業などの盛りだくさんな技能構築講座スケジュールを、自由労働者連合とILOの指導の下で立案した。ミラは次のように語る。「私たちは、家事労働者が現在、そして将来にわたって、私たちのように子ども時代を喪失することがないようにするとの使命を担って開花したと信じています。過去数年間、ILOが動員した様々な社会的パートナーが私たちのために行ってくれた大小の事柄は、私たちのみならず、先の幾世代にもわたって啓発し、真のエンパワーメントへと導いてくれるでしょう。私たちは人数も多く、家庭や個人にとって大事な存在なのです。私たちの発言権は大きいのです。」

技能と社会的保護に向けた 地元のイニシアチブ

地元市場で営業する民間職業紹介所を司るフィリピンの規則規制の更新に関してILOが提供する支援のほかにも、いくつかのNGO及び地方政府部局によるイニシアチブがILOの関心を引いている。2004年12月に、ケソン市政府は、家事労働者の登録と社会保障適用及びカサムバハイ窓口とホットラインのプログラムへの十分な人員配備を求める条例を導入した。このイニシアチブは他の地方条例にも波及した。2006年2月には、マカティ市においても独自の条例が可決された。

「バランガイ（地方政府単位）と家屋所有者協会が共同して行うのが、実務的なサービスのイニシアチブを実施する最善の方法です」とコンスタンシア・リチャウコ（ベルエア・バランガイ長）は言う。ベルエアはマカティ市の高級住宅街である。ベルエアは「自宅のパートナー（KST）」プログラムを導入して11年目になる。これは、毎週水曜日の午後に行われる家事労働者を対象とした技能・知識・価値観に関する3ヶ月の研修プログラムである。フィリピン使用者連盟（ECOP）はKSTプログラムを雇用主の意識啓発運動及び家事労働者の雇用に関する倫理規範を策定するための基盤として採用した。



©ILOマニラ事務所

小規模保険

社会財政と社会的保護の結びつき

(World of Work 2006年12月発行第58号より)



(注1) *Protecting the poor: A microinsurance compendium*, Craig Churchill編、ILO、Munich re財団、CGAPの共同出版、ジュネーブ、2006年。

低 所得世帯のリスク管理を支援する小規模保険は、低所得世帯がかなりの脆弱性に直面してさえも、経済的自信の感覚を維持する手助けができる。新刊書『貧しい人々の保護：小規模保険概論』は、政府、ドナー、開発機関及び他の関係者が貧困撲滅活動及びミレニアム開発目標に取り組む上で、小規模保険が一つの武器であらねばならないと論じている。

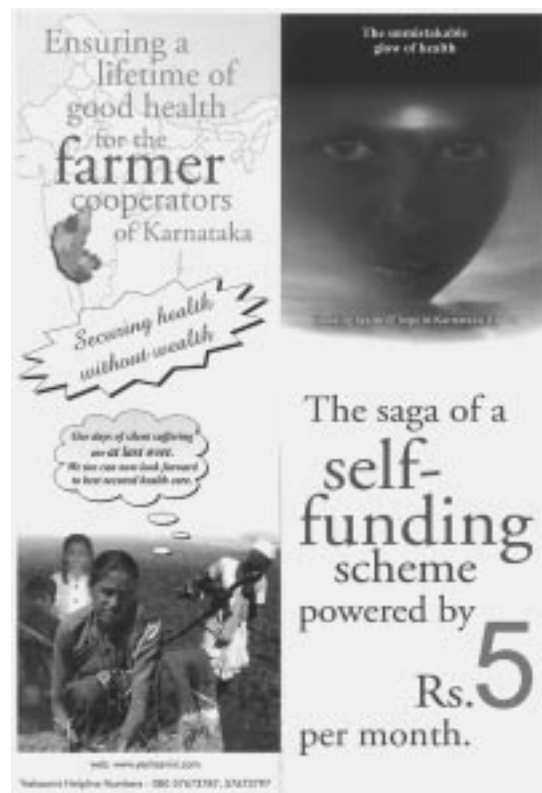
インフォーマル経済の労働者と家族はリスクの高い環境で生活し働いている。彼らは疾病、事故による死亡と障害、窃盗・火災による財産の損失、農業における損失、自然・人的災害など、数々の危険にさらされている。貧困者はそうでない者に比べてこれらのリスクに対してより脆弱な立場にあり、なおかつ実際にこうした危機が起きたときに対処することが最も可能ではない人々である。

貧困と脆弱性は互いに増強し合いつつ、下降傾向を加速させている。こうしたリスクにさらされることが結果的にかなりの経済損失になるのみならず、脆弱な世帯はいつそのような損失が起こるのかについての不確実性の継続にもさいなまれている。このような持続的な懸念のため、貧困者は貧困を削減することにもつながる可能性のある所得創出機会を活用することも少ない。

貧困者が自らを守る一つの方法が保険である。2006年11月にILOとMunich Re財団及び小規模保険に関するCGAP作業部会は、ILOの社会的金融計画所属のクレイグ・チャーチルの編集による新刊書『貧しい人々の保護：小規模保険概論(注1)』を出版した。世界各国における40以上の小規模保険制度の分析を行い、また35人以上の著者の専門知識を参照しながら、本書は低所得世帯への保険の提供についての主要な教訓をまとめている。

保護はどこにある？

多くの開発途上国では、政府と保険会社のいずれもインフォーマル経済の人々に保険を広げることにとりわけ効果的であったわけではない。政府



が社会的保護制度を有する場合、典型的に、公式部門の使用者を通じて、使用者が費用分担に加わる制度として提供されている。当然のことながら、このようなアプローチはインフォーマル経済の雇業者及び自営業の組織化されていない労働者には及んでいない。

保険事業者の中には未開拓の広範な低所得世帯の市場が存在することに気づき始めたものもいるが、小規模保険を提供するためには数々の障壁を乗り越えなくてはならない。社会的保護制度と同様に、保険事業者の流通制度は、低所得層市場にサービスを提供するよう設計されていないからである。伝統的に保険事業者が使う仲介事業者、代理店及び直販のシステムは貧困者には届かない。さらに保険事業者が提供する商品は、低所得層市場特有の特徴に適合するように設計されてもいない。商品設計の主な課題としては不適切な保険金額、複雑な適用除外条項、保険文書の分かりにくい法律的文言などがあるが、これらはすべて貧困

者への効果的なサービス提供に反する事柄である。

収益性のある小規模保険には大変小規模な保険取引を大量に必要とする。これらの小規模保険を管理する取引費用は保証金額と対比してみた場合、極めて高くなる可能性もある。小規模保険が保険契約者に対して何らかの価値を有するためには、保険事業者及び保険契約者双方にかかわる取引費用を最少にするために大きな改革が求められる。

保険事業者は、保険は低所得層には手が届かないものと見なしていることが多い。興味深いことには、保険が初めて普及し始めた19世紀末には、保険は貧困者向けの金融サービスであると見られていた。今日の大規模保険会社の多くは、1800年代に工場労働者の互助制度に端を発している。富裕層は本質的に自ら保証することができるために、保険を必要としていなかった。現在に至るまでに保険がより高度化し、富裕層が自らの脆弱性に気づいたことで、このような見方が逆転することとなったのである。

貧困者に保険を拡大する上での大きな課題は、市場を教育し、保険に対する偏見を克服することである。無形の商品、しかも将来の給付を申請しないかもしれないものに対して保険料を支払うことに懐疑的な者は多い。また、保険会社への信頼度も必ずしも高くはない。保険の価値に関する意識を培うことは時間と費用がかかることである。

公平を期すために言えば、偏見は一方通行ではない。保険会社で働く人々は通常は貧困者のニーズと懸念にはなじみがないものである。同様に保険会社における文化と報奨制度は、営業員に対してより金額の大きい保険と収益性の高い顧客に注力することを奨励しかつ報いる。そして、貧困者に対して保険商品を売ることを奨励しないのである。

小規模保険の二つの側面

小規模保険は本質的にこれらの障害を乗り越えるためのさまざまな戦略である。本書は小規模保険を提供する二つの主要な動機を特定している。一つは適切な政府制度が欠如している場合における貧困者への社会的保護の拡大に注目している。もう一つは商業的ないし協同組合の保険事業者が、貧困者の市場セグメントで収益を出す（または持続可能である）ことが可能である適切なビジ

ネスモデルを策定することにより、低所得世帯に対して重要な金融サービスを提供する動機である。

しかし、これら二つの動機には多くの共通点がある。本書は小規模保険を古代ローマの門と扉の神であるヤヌスに例えて考察している。ヤヌスは一つの体に二つの顔をもつ、始まりの神でもある。小規模保険を社会的保護ないし市場ベースのアプローチのいずれの観点から見るにかかわらず、保険制度の本体、基本的な事業はほぼ同じである。それゆえ小規模保険事業に関する書籍は双方の観点から教訓と経験を学びとらねばならない。

ヤヌスのいずれの側面から小規模保険を考察するかを問わず、意図としては働く貧困者の脆弱性を削減することである。それは公共部門（社会的保護）と民間部門（新市場）のどちらかあるいは双方が、どちらもあまり効果を発揮しえなかったこと、すなわち貧困者への保険提供をするよう仕向けることである。これらの二つの側面は同じ顔であるために、官民パートナーシップ、相互保険と協同組合、市場の失敗を是正するために政府が提供する奨励策など、貧困者を保護する代替的なモデルまたはシステムを創出する上での収束領域を模索することは合理的である。

本書は多様な制度手続きを通じて四つの大陸において提供されている異なる保険商品を取り扱ってはいるが、小規模保険について、その課題と解決策も含めた明確な全体像が姿を現しつつある。本書の知見からは、小規模保険は存続の見込みがあり、また一定条件のもとでは収益さえも得られることが示されている。

制度が費用をドナーや政府からの支援によって賄うか、あるいは保険料収入と投資収益から支出するかにかかわらず、持続可能性があることが、サービスの利用を将来にわたって確保する。持続可能性にまつわるジレンマは、煎じ詰めれば、三つの競合しあう目的の間でのトレードオフにつながる。小規模保険事業者は次の3点の間のバランスを見出す必要がある。つまり、①**対象層**、つまり大勢の低所得層のニーズへの対処、②**費用**、つまり保険事業者にとっての事業と取引の費用、そして③**負担可能性**、つまり顧客にとっての価格と取引費用、である。成功している小規模保険制度は通常、支払うことのできる給付水準と保険対象範囲を会員や顧客も参画して選択している。

> >

>>

কন্যা বিবাহ বীমা পরিকল্পনা
পরিকল্পনা নং-৪৪২



ডেল্টা লাইফ ইনসিওরেন্স কোম্পানী লিমিটেড
গণ-গ্রামীণ বীমা

কেন্দ্রীয় কার্যালয় : বায়তুল আবেদ ভবন, ৫৩ পুরানা পল্টন, ঢাকা-১০০০
ফোন : ৯৫৬৪০৮৯, ৯৫৫৬৫৩৪, ৯৫৭০৩২৪

本書の想定読者は

『貧しい人々の保護』の主たる想定読者は、在野の保険専門職と実務家で低所得者に現在保険を提供しているか、検討中である人々である。本書には先駆者の成功や失敗の経験から学ぶことができるようにとの願いも込められている。

本書はまた実務家を支援する、例えば技術支援提供者とドナーも対象にしている。課題と潜在的な解決策をより良く理解すれば、これらの個人と組織は保険へのアクセスを拡大するためにより効果的に財源・人的資源を用いることができるだろう。

政策立案者と規制当局もまた第3の読者層を代表する。新たな分野の活動である小規模保険は、そもそも適合しない環境で、しかも時には敵対的でさえあると考えられる状況のもとで事業を行っていることも少なくない。保険と小規模保険の主な相違点を知り、また小規模保険がより広範な社会的保護の枠組みのどこに組み入れられる可能性があるかを認識することで、規制当局と政策立案者は小規模保険の成長と発展を育成・支援することを可能にする環境を作ることに着手でき、より包含的な保険市場を推進することができる。

本書は数々の事項を取り扱う。小規模保険を定義するほかにも、低所得世帯のリスク管理ニーズへの洞察を提供し、小規模保険がもつ重要な社会的保護の機能を説明する。さらに、健康保険、長期生命保険及び貯蓄と信用商品に関連付けられる短期保険から得られる重要な教訓を分析し、また保険商品を女性と子どもの特徴に対応するよう調整することにも触れている。

本書はさらに詳細にわたり小規模保険事業を検討している。本書中には、商品設計、マーケティング、保険料徴収、請求、価格決定、財務管理、リスク管理、ガバナンス、組織開発、及び損失防止に関する章が含まれる。また、保険を貧しい者に提供するためのさまざまな制度的取り決めも検討している。その中には保険事業者とMFI（小口

感情に訴えるマーケティングは、しばしば危機を乗り越えた受益者の証言に頼る。左の広告は婚姻遺贈商品についてのものであり、保険加入者の娘は18歳になると、積立額または保険加入者が死亡している場合にはその保険給付を受け取る。婚姻はふさわしいものであるが、花嫁はその喜びを分かち合う親がいなかったため泣いている。

小規模保険とは？

『貧しい人々の保護』において、小規模保険はリスクの確率と費用に応じた定期的な保険料の支払いの対価として、低所得層の人々を特定の危険から守るものと定義される。この定義は、通常の保険と本質的に同じであるが、対象市場が「低所得の人々」であることが明確に特定されている点が違う。しかし、本書を通して示されるように、この言葉は大きな意味を持つ。

小規模保険の対象となるのは、どの程度貧しい人々なのだろうか。一般的に小規模保険は主流の商業的保険と社会保険制度から無視され、適切な商品を利用できない人々を対象にしている。金の流れが不規則であるインフォーマル経済の労働者よりも、少額であっても予測可能な所得のある人々に保険を提供することの方が容易であるため、インフォーマル経済の労働者が小規模保険の開拓領域ということになる。

小規模保険事業者の中には小規模でインフォーマルなものも含まれるが、小規模保険はリスクを担う事業者の規模には触れていない。しかし、AIG ウガンダ、バングラデシュのデルタライフ、そしてインドにおける多くの保険会社など、大企業であっても低所得層向けの適切な商品群をもつ小規模保険事業者の例もある。

小規模保険はまた、顧客から見たリスク規模にも触れていない。リスクそのものは、それを経験する世帯にとって「小規模」であるはずはないからである。小規模保険は疾病、死亡、財産喪失など、補償対象でありうる限り多種多様なリスクを対象としている。本書は、しかし、一義的に生命・健康保険に焦点を当てている。これは、多くの国にまたがる需要調査から、ほとんどの低所得家庭では、疾病と死亡のリスクが主要な懸念事項であることが判明しているからである。

金融イニシアチブ)の協力、コミュニティに根ざしたアプローチ、貯蓄・信用協同組合網が所有する保険会社、小売事業者を通じた流通も含まれる。

さらに、本書はドナー、規制当局、政府、保険事業者、再保険事業者、技術支援提供機関など、さまざまなステークホルダーの役割を考察している。保険対象範囲、費用と価格の間のトレードオフを克服する戦略を要約し、小規模保険の将来的な発展に関する見通しを提供する。

全体的に、本書は小規模保険を「基本に立ち返

る」ための運動と位置づけており、その中で弱い立場にある人々のリスク管理のニーズに焦点を当てつつ、リスクプールによる連帯性を通じたリスク管理を支援している。小規模保険制度のすべてがこれらの価値に合致しているのではないが、本書はその価値に近づけば近づくほど、それを最も必要とする人々に恩恵をもたらすものであると結論付けている。

Munich Re 財団と C G A P

Munich Re 財団は、親会社である再保険会社 Munich Re が蓄積した広範な知識に準拠し、それを人類に役立てるために用いることを目的にしている。人々がリスクに対処し、生活条件を改善することを支援するため、人口成長、資源の減少、環境汚染と気候変動といった地球的な課題によって強められているリスク状況にとりわけ注目している。財団は教育訓練、科学調査、災害防止、環境保護と公共保健にまたがる領域に積極的に参加している。詳細情報は <http://www.munichre-foundation.org> を参照されたい。

最貧困層支援協議グループ (CGAP) は、33 の公共・民間開発機関の連合体であり、開発途上国に

おける貧困者向けの金融サービスを拡大するために連携した取り組みを行っている。小規模保険に関する CGAP 作業部会には、低所得世帯に対する保険サービスの開発普及に関するドナー活動を調整することに関心を持つ、ドナー、保険事業者その他の関心ある当事者が参加している。作業部会の主要な活動は、ドナー指針の開発、調査の委託、小規模保険に関する 4 半期ごとのニュースレター発行、及び小規模保険フォーカス・ウェブサイト (<http://www.microfinancegateway.org/section/resourcecenters/microinsurance>) の管理運営である。

失業・不完全就業が増大し、 働いても貧困で若者が痛い目に： ILO新刊

(World of Work 2006年12月発行第58号より)

©M. Crozet/ILO



今日の若者は、これまでで最も教育水準が高い世代である。しかし、15歳から24歳までの若者の間では、完全雇用と生産的な雇用の欠如が増大し、経済的不安の程度は高まっている。ILOの新しい報告書『*Global employment trends for youth* (世界の雇用動向：若者編)』は、警戒すべき状況を明らかにしている。

2005年、若年層の失業者数は8,500万人と推定されるが、これは世界の失業者数の44%に相当する。一方、15歳以上の総生産年齢人口に占める若年層のシェアは、わずか25%である。

25歳未満の若年層が失業する可能性は、それ以上の人々の3倍以上と考えられる。若者が雇用面で年長の人々より不利となることは、労働力に占める若者の割合が先進国より相当大きい開発途上国でより顕著である。

若者の失業率が最も高い地域は中東及び北アフリカで、25.7%に達している。2番目に高いのは、欧州連合(EU)域外の中東欧と独立国家共同体(CIS)諸国の19.9%である。サブサハラアフリカは18.1%で、それに続くのが、ラテンアメリカとカリブ海(16.6%)、東南アジアと太平洋地域(15.8%)、先進国とEU(13.1%)、南アジア(10%)、

東アジア(7.8%)である。

しかし、失業は氷山の一角に過ぎず、これ以外に3億人が働いていても貧しく、1日2ドル以下で生活している。ほかに約2,000万人の若者は、求職活動をあきらめている。何とか就職できた若者についても、労働条件は「人間らしく生産的」と考えられる水準を下回る傾向にある。若い勤労者は労働時間が長く、雇用期間は短いか正規な雇用契約はないため賃金は安く、社会的保護はほとんどないか全くなく、職場に対する要望を述べる機会もない場合が多い。

世界全体で合計11億人の若年層の約3分の1が、人間らしい適切な働き方である「ディーセント・ワーク」の機会が欠けている状況にある。すなわち、今日の若者が生産潜在力を十分発揮するためには、最低4億の人間らしく適切な雇用機会(簡単に言うと、新たなより良い雇用)が必要である。

雇用を見つけることができない若者の間には、自分は弱く、使いものにならず、怠け者との感じが広まる。したがって、若者の雇用不足は、若者自身にとっての大きな挑戦課題となるが、貯蓄と人的資本が消滅するという点で大きな経済的コストとなり、犯罪、麻薬に対処する矯正活動を行うという点で社会的コストにもなる。

このような世界的な課題に取り組むため、国際援助によって助成される若年層に対する重点的かつ総合的な雇用政策及び計画が求められる。国際レベルでは、若者の雇用は、ミレニアム開発目標(MDGs)の主要な焦点となってきた。この点については、2006年の国連経済社会理事会ハイレベル部会で再確認されている。ハイレベル部会は、「世界全域の若者に対して、完全雇用、生産的な雇用、そしてディーセント・ワークを見つけるための現実的かつ平等な機会を与える戦略」を策定し実行することを約束している。

詳細は以下へ。

<http://www.ilo.org/youth>

児童労働の隠れた恥部： 仕事中の児童に暴力

(World of Work 2006年12月発行第58号より)

職場での暴力が増えている世界において、その最も脆弱な犠牲者は児童である。これが、児童に対する暴力に関する国連事務総長報告の一部として作成されたILOの新しい調査報告の結論である。

暴力は労働が児童に与える影響の中で、見落とされている一つの側面である。数字によるデータはほとんどないが、先進国でも開発途上国でも、この現象の増加を示す証拠がある。これが、この度新たに発表された、職場における児童に対する暴力に関する国連調査報告の結論である。

2億人以上の世界の児童労働者の多くは、日常化した暴力を経験しているが、約1億人の合法的に雇用された青少年も影響を受けていると、本報告書は指摘する。職場での暴力について知られるものの多くは、先進国での成人労働者の調査から得られた情報であるが、児童は大人よりも小さく、発育の途上にあり、成人に頼っているため、職場内暴力に弱いことを報告書は示す。すべての児童労働者の中で、少女のほうが性的暴力や障害に弱い。

職場における児童に対する暴力で最もよくある形態は、身体的暴力、心理的暴力、言葉による暴力、性的暴力である。働く児童が経験する暴力は、怒鳴り声、言葉による暴力、セクハラ、ひどいときは強姦、殺人などを伴う身体的な蛮行の集団的職場文化の一部となっていることが多い。

最も極端な事例は、売春、ポルノ、ポルノショップにおける18歳以下の児童の搾取である。多数の人身売買被害者を含む強制労働及び債務労働に従事する570万人の児童の多くは、家事使用人として働き、記録に出てこない数百万人の児童と同様、絶えず暴力の危険にさらされている。

安全でない労働環境にある児童も危険な状態にある。2004年において、世界の働く児童の60%以上が、健康・安全規則が緩やかであるか存在しないガラス工場、鉱山、農園農業その他の職場にいると考えられる。



© P. Deloche / ILO

職場での児童に対する暴力に対応するためには、広範な対策が必要である。こうした問題は、生計、人権、労働、保健と安全、法律の執行という問題として取り組む必要があり、まず最初に、未成年児童の職場への参入を防ぐ努力から始めなければならない。

重要な出発点は、法律の中であれ外であれ、組織体となっている職場であれインフォーマル経済であれ、「働く児童に対する暴力は絶対に認めないという政策」でなければならない。

詳細は以下へ。

<http://www.violencestudy.org>

国際運転手： 遅延から病気まで、引きずる重荷

(World of Work 2006年12月発行第58号より)



©KT LUONG / ILO

ILOの新しい報告書^(注1)によると、国境での遅延がひどいこと、係官が非効率で腐敗していること、運転手がHIV／エイズのような性感染症にかかりやすいことなどで、国際道路輸送部門は危機的な状況にある。

世界的に国境越えにおいては、時間は金と言われることが多くなっている。インフラが貧弱であり、公的手続きの事務が非効率であり、国境の係官にプロ意識が欠如していることは、世界全体で国境を越える国際運転手の生活及び労働条件に負の影響を及ぼすだけでなく、経済的にも負の影響が出ている。これは、2006年10月23～26日にジュネーブで開催された三者(政府、使用者、労働者)構成会議用に作成された報告書の指摘である。

ILOの運輸問題の専門家であるマリオス・メレティオウは次のように述べている。「欧州、アフリカ、米州、アジアの道路及び国境越えにおいては、現在のビザ政策のような問題は、働く権利の制限など、運転手にとって大きな障害を作り出している。多くの事例において、輸送コストの増大

は製造と配送のサイクルの中断も伴っている。」

本報告書は、道路輸送部門において、国際運転手が国境を越えて移動する際の問題に起因する経済・労働・社会問題について分析を行っている。最近の調査に基づく一つの例は、インフラの不備により、総生産における推定数十億ドルと言われる損失と数万の雇用の損失がいかに発生しているかを示す。

例えば、欧州連合(EU)で有効なシェンゲンビザの取得に要する公式の時間は2005年に平均4日とされるが、同時期に、カザフスタン、モロッコ、ウクライナ、トルコといった非シェンゲン国のバス及びトラックの職業運転手が要した実際の時間は、トルコの運転手で15日、カザフスタンの運転手で31.5日であった。

さらに、報告書によると、裏金の支払いや嫌がらせが、運転手、使用者、政府、さらには消費者にとっても大きな問題となっている。こうした主な支出は運転手と道路輸送会社で吸収されるが、政府は積荷に課する税を失い、このコストは供給プロセスを通じて他の企業に、そして最終的には消費者に転嫁される。

報告書は、国際道路輸送に従事する労働者は、HIV／エイズのような性感染症にかかりやすいことを強調する。こういった病気は、運転手が労働し、生活する地域全体を通じて、より多くの人達に影響を及ぼす。

報告書によると、上記の大部分の問題に取り組む一次的責任は政府にあるが、一方、使用者と労働者も状況改善のため、必要不可欠な貢献をすることができるとされる。報告書はまた、ILOの2003年の船員の身分証明書条約(改正)(第185号)にも言及しているが、これは国際運転手にとっても同様なアプローチのための有用なヒントを提示する可能性がある。

詳細は以下へ。

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmrts06/index.htm>

(注1) *Labour and social issues arising from problems of cross-border mobility of international drivers in the road transport sector* (道路運輸業における国際運転手の国境通過問題から生じる労働・社会問題)、討議資料、国際労働事務局、ジュネーブ、2006年。ISBN: 978-92-2-118477-5

新しい技術、古い問題： 小売部門における生産性向上と 雇用の両立

(World of Work 2006年12月発行第58号より)

小売部門においては、新技術の導入が生産性の向上に寄与する原動力の一つとなるが、これは雇用の水準と質的内容にどう影響してくるか。最近ジュネーブで開催されたILOの三者構成会議では、商業部門での雇用構造形成における新しい小売技術の役割が討議された。

新しい技術は、無線IC (RFID) タグ、ミニアンテナが組み込まれたコンピューター・チップにより、メーカーと消費者の製品監視能力の向上を可能にする。この技術は、価格、メーカー、賞味期限、重量、製品の何らかの特徴など、既存のバーコードによる情報よりも多くの情報の、無線を使った非接触電力伝送を可能にする。

供給プロセスへの無線IC導入を推進する大きな理由には、家畜を追跡する能力の向上を通じて食品の安全性向上を図ること、製品情報の入手、偽造品対策、そしてそれによる生産性向上と競争力増大が挙げられる。

無線ICのコストは、最大手の小売業者以外の人達にとっては手が出ないほど高いものであるが、コスト削減の潜在力には計り知れないものがある。また、無線ICのような新技術の導入は、労働需要を低下させる力があるため、関係する企業と業界で雇用が減る懸念も出てくる。人的資源は、顧客への助言といった付加価値の高い業務に転用することができよう。

多くの労働組合が、無線ICの職場での利用におけるいくつかの側面、とりわけこの技術が、人の移動の追跡や労働者の監視のために悪用される可能性があることについて批判的である。会議のために作成された報告書によると、技術がまだ発生期にあるため、今のところこの点についての規制はほとんどない。しかし、無線IC推進者にとっては、この技術に対する公衆の不安は、バーコードが最初に導入された時の、短命であった懸念を想起させるものである。

ILOの報告書(注1)によると、労働者及び使用者は広範な社会対話と適切な研修により、生産性

が向上し、消費者の満足度が高まり、労働条件が改善されるなどすべての関係者にとってプラスの効果を達成することができる。バーコードの新しい無線IC技術への全面的切り替えは、少なくともあと15年は完了しないと思われるため、政府機関と労使が技術の細部を検討する時間は十分ある。

すでに、政府及び労使団体は、技術変化の中で、この部門の社会対話の対象には、企業の技術ニーズとその雇用への影響、雇用への影響に対処する方策、就業能力のための技能と研修、調和のとれた労使関係の維持、労働者のプライバシーへの懸念を含むことで合意ができています。

詳細は以下へ。

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmart06/index.htm>

(注1) *Social and labour implications of the increased use of advanced retail technologies* (先端小売技術の利用増大が社会と労働にとってもつ意味合い)、討議資料、国際労働事務局、ジュネーブ、2006年。ISBN : 978-92-2-118652-6



©P. Deloche / ILO



AROUND THE CONTINENTS

世界各地で働くILO

(World of Work 2006年12月発行第58号及び2007年4月発行第59号より)

より良い工場、より良い仕事

■世界銀行グループ内で民間セクターを対象とする国際金融公社(IFC)とILOは、2006年8月21日に、グローバル・サプライチェーンにおいて労働基準を推進するグローバルプログラムを共同開発することに合意した。このベターワーク・プログラムは、衣料、履物、大規模農園、電子機器、軽工業等、多様な産業を対象に、労働水準を改善し、労働条件改善のためのビジネス・ケースを推進することに焦点を当てる。この新規プログラムは、2001年から国内労働基準及び中核的国際労働基準に照らし合わせてカンボジア衣料工場の労働条件についての報告をまとめたベター・ファクトリー・カンボジア・プログラムを始めとした広範にわたるILOプロジェクトの成功例に基づくものである。

詳細はバンコク(タイ)のILOアジア太平洋総局へ(TEL: +662-288-1234 FAX: +662-288-1735 E-mail: bangkok@ilo.org)。

初のカンボジア衣料産業メロドラマ

■ILOのベター・ファクトリー・カン

ボジア・プログラムは2006年4月に、カンボジアの衣料産業における実際の問題と解決を扱うメロドラマの作成を委託した。この「工場の通用門で」と名づけられた連続ドラマは、チャム・ブラシディ通商大臣、ネップ・ブンチン労働・技能訓練大臣、クリスティン・エヴァンズ＝クロックILO東アジア準地域事務所長の出席の下、プノンペンでプレミア上映された。シリーズ最初の2話は、争議の解決方法、合法スト実施における権利と責任に関して労働者を教育することに重点が置かれ、カンボジアの全国ネットのテレビ局2局で放送された。これらはベター・ファクトリー・カンボジアのトレーニング・プログラムの一部としても利用される予定である。

詳細はバンコク(タイ)のILOアジア太平洋総局へ(TEL: +662-288-1234 FAX: +662-288-1735 E-mail: bangkok@ilo.org)。

児童労働インターネット動画

■ILOは、世界全体で2億人を超える児童労働者の窮状を伝える一方、児童労働をなくすことは可能であるという希望の印を示す新しいインターネット動画を作成した。ILOは2016年までに、

最悪の形態の児童労働を撤廃するために政府の支援を重点的に行っている。児童労働をなくすための世界最大のプログラムである児童労働撤廃国際計画(IPEC)を通して、ILOは児童労働に対処する国家の能力構築を支援し、政策助言を提供している。また、この10年間で500万人を超える子どもたちに直接的な支援を行った。これらの取り組みは、行動の喚起と児童労働がいかに撤廃可能であるかを示すことにおいて重要な触媒的役割を果たした。IPECは1992年の開始から、3億5千万ドルを支出し、2005年の年間支出額は7千万ドルを超えた。

詳細は下記リンクへ。何百万人もの子どもたちがなぜあなたの、そして私たちの助けを必要としているかをご覧ください。

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/wdacl/index.htm>

韓国／ILOパートナーシップ

■2006年8月2日、韓国政府とILOはジュネーブでアジア太平洋地域における80万ドル相当の技術協力実施のための同意書を締結した。この資金は、仕事の創出と質、エンプロイアビリティと技能、若年雇用、労働災害、労働安



ILO

全衛生、労働争議解決などの分野で、アジア太平洋地域の国々で実施される技術協力プロジェクトを1年間支援する。加えて、韓国の八つのパートナー機関が、28万8千ドル相当の現物支給により、このプログラムの実施を支援する予定である。韓国政府からの支援は、2002年から毎年増加し、その合計は200万ドル以上に及ぶ。韓国／ILO技術協力パートナーシップ・プログラムは2004年に正式に発足した。

詳細はバンコク（タイ）のILOアジア太平洋総局へ（TEL：+662-288-1234 FAX：+662-288-1735 E-mail：bangkok@ilo.org）。

多様性の価値評価

■2006年10月5～7日の期間、世界的な多国籍企業のトップを始め、英国の上級大臣、労働分野の国際的な専門家やNGOが、ケン・リビングストン市長の招致した、職場における差別に関するハイレベル政策対話に参加するためロンドンに集まった。「ディーセント・ワークのための差別撤廃と平等推進」と題するこの会合には、200名を超える、多国籍企業の幹部とILOの専門家が参加した。2日間の話し合いでは、人種差別、高齢化、障害とジェンダー不平等などの問題が取り上げられ、採用、昇進、雇用保持、報酬、ワークライフバランスに関する方策と業績など、職場関係のある分野に関する段階的な解決方法が発表された。この会合の結果と好事例のための助言は、『Valuing diversity（多様性の価値

評価）』という題名で、グローバル・コンパクトとILOの共同出版物として出版された。2000年7月の開始以来、グローバル・コンパクトは企業と国連機関、労働団体、市民社会を結びつけ、環境と社会における普遍的原則を支援している。

2006年グローバル・コンパクト政策対話に関する詳細は以下へ。



<http://www.policydialogue2006.org>
及び<http://www.unglobalcompact.org>

貿易と雇用に関するILO/WTO共同研究書

■これは世界貿易機関（WTO）とILOとの共同研究書であり、両機関にとっての関心事項である貿易と雇用の関係について述べている。

本研究書は、議論が多い貿易と雇用の関係について、既存の学術文献の概観に基づいて、何をどの程度確信をもって言えるか、中立的な立場から示している。貿易政策と社会労働政策の関連性に焦点を当てる。分かりやすい表現で書かれており、政策策定者、労働組合員、使用者、貿易と労働市場に関する経済学者、その他の研究者など、この問題に取り組む多くの人の関心を



呼ぶ一冊である。

本書の購入・閲覧は以下へ。

<http://www.ilo.org/public/english/support/publ/textem.htm#b5511>

ブルネイとマーシャル諸島の加盟で、ILO加盟国181に

■ブルネイよりアダナン・ユソフ内務

大臣名にて、ILO憲章義務を正式に受諾する旨の書簡がジュネーブ本部において受理されたことにより、ブルネイ・ダルサラーム国は2007年1月17日付でILOの180番目の加盟国となった。同国は既に1984年9月21日に国連に加盟している。

さらに、マーシャル諸島共和国よりジェラルド・ザキオス外務大臣名にて

ILO憲章義務を正式に受諾する旨の書簡が届けられたことにより、同国は2007年7月3日付で181番目のILO加盟国となった。マーシャル諸島は既に1991年9月17日に国連に加盟している。

国連加盟国はILO憲章の義務の正式な受諾をILO事務局長に通知することによってILOの加盟国となることができる。

ILOとUNDP - ディーセントな仕事の促進に向けて手を結ぶ

ILOは「すべての人へのディーセント・ワーク（人間らしい適切な仕事）」を活動目標に掲げているが、貧困削減とより多くのディーセント・ワークの創出に向けた国連の活動を強化する努力の一環としてこの度、国連開発計画（UNDP）とパートナーシップ及び協力関係強化に向けた合意を達成した。

ジュネーブのILO本部における公式式典でファン・ソマピアILO事務局長とケマル・デルビシュUNDP総裁が調印した共同合意文書は、底辺から2～4割の人口層に利益するような社会開発を伴った包摂的な経済成長を推進し、2015年までにミレニアム開発目標を達成するための国連の努力を強化することを目指している。

「我々はこれまで以上に包摂的な経済成長を緊急に必要としている。我々は過去に例を見ないほどの繁栄の時代に暮らしているが、現在見られる格差拡大は貧困削減努力を阻むものである。民主的な参加と同時に、経済力の強化、すなわちすべての人へのディーセント・ワークを我々は必要としている」とこの合意書は記す。

ディーセント・ワークと完全雇用に関する2006年の国連経済社会理事会閣僚宣言を直接フォローアップする今回の合意は、国連システムの一体的な業務提供努力の実

施に向けた実践的な一歩を表すものである。

既に両機関では、ディーセント・ワークを国連国別計画の中心的な要素とする上で、ILOとUNDPの支援を連結できる最大の機会を提供している国を複数把握している。この合意は他の国連諸機関、基金、プログラムにも開放されており、現在進められている国連改革への取り組みにも寄与することが予想される。

今回の新たな合意は、130以上の国で国連国別チームを率いる国連常駐調整官は、国連の諸課題全体の確固たる有能な推進派でなくてはならないという必要要件を具体的に示すものとなる。UNDPの調整的役割を考えると、今回の合意は、今後ILOのディーセント・ワーク国別計画を国連加盟国間に広める手段となり、また国連の国別計画に対するILOの今後の関わりに弾みをつけるであろう。

ILOでは今後、いくつかの国から選ばれた国連常駐調整官とILO側のカウンターパートを対象とした研修計画をILOトリノ・センターで実施し、ディーセント・ワーク課題の理解拡大、ディーセント・ワーク国別計画を国連の国別計画並びに、調整とプログラミングのための国内枠組みと結びつける戦略の開発に努める予定である。

2007年労働安全衛生世界デー・フォーラム

労働安全衛生枠組み条約が日本とアジアの職場環境改善にもたらす意味について検討

ILOは2003年より、4月28日を「労働安全衛生世界デー」として、職場における安全と健康の重要性に人々の意識を喚起し、適切で人間らしい働き方である「ディーセント・ワーク」の核をなす安全な仕事の意義を広める日としている。この日に合わせて、世界各地で様々な行事・イベントが行われている。日本でも世界デー前日の4月27日に、ILO駐日事務所主催、厚生労働省、(社)日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会、中央労働災害防止協会、(財)日本ILO協会後援で、「グローバル化と労働安全衛生：ILO新条約(第187号)が日本とアジアの職場環境改善にもたらす意味」をテーマとするフォーラムを開催した。

今年の世界デーのテーマは「安全で健康的な職場：ディーセント・ワークを現実のものに」であった。フォーラムでは、2006年に採択された「職業上の安全及び健康促進枠組条約(第187号)」及び付属する同勧告(第197号)の観点から、安全で健康的な職場環境の達成に向け、日本及びアジアの職場環境改善例の紹介なども交えながら話し合いが行われた。

当日は、労働安全衛生の専門家の方々を中心に50人を超える参加者があった。関係資料として、世界デーに際して作成された報告書の日本労働組合総連合会による邦訳版『安全で健康的な職場：ディーセント・ワークを現実にする』なども配布された。武見敬三厚生労働副大臣からも来賓挨拶を頂いた。また、サミーラ・マジアド・アルトゥワイリILO労働安全衛生部長による世界デーに際してのビデオ・メッセージも上映された。

第187号条約については、フォーラム開催後間もなく国会で批准が承認され、7月24日に批准書を寄託し、日本はこの条約の最初の批准国となった。

基調講演 - 第187号条約と日本の労働安全衛生対策

基調講演として、ILO労働安全衛生部の町田静治労働安全クラスター・コーディネーターより第187号条約と第197号勧告の世界的意義について、厚生労働省労働基準局の小野晃安全衛生部長より日本における労働安全衛生対策について講演が行われた。

町田氏は、新条約・勧告が2003年のILO総会で採択された労働安全衛生世界戦略を基礎としているとして、採択までの背景を紹介した上で、継続的な改善のサイクルとして企業レベルで採用されているマネジメントシステム・アプローチの国家レベルでの導入を図った新基準の内容を詳しく紹介した。条約は、労働安全衛生の①政策(ポリシー) ②システム、③プログラム(計画)の策定を骨子とし、これを補足する勧告は、この枠組構成要素の策定に寄与する④プロファイル(データ収集)作成の推奨、安全衛生意識の啓発・教育活動、国際的な情報交換の促進などを規定している。町田氏はさらに、オーストラリアなどの国家労働安全衛生計画の例を

示した後、新条約の実施については多くの国が前向きな動向を見せていることや、アジア太平洋地域でも日本を含めた9カ国で国家計画が既に策定されていることなど、各国の取り組み状況を紹介した。

小野氏は、一度に3人以上の死傷者を伴う重大災害の増加など日本の労働災害の現状を紹介した後、リスク低減に向けた安全対策、過重労働対策など労働者の健康対策、アスベストなどの化学物質対策の3分野に分けて日本の労働安全衛生対策の概要を述べた。また、第187号条約の内容ともなっている中・長期の政策の方針として労働災害防止計画(現在は第10次)が策定されていることも紹介した。

アジアにおける職場環境改善について討議

基調講演に続き、4月18日からハノイで開かれたILOのアジア地域労働安全衛生使用者団体ワークショップに出席した三菱化学(株)人事部健康開発センターの武田繁夫グループマネージャーからワークショップの模様について報告を受けた後、町田氏の司会で参加者を交えて、第187号条約とアジアにおける職場環境改善に関する討議が行われた。このセッションでは、YKK(株)環境・安全衛生グループで安全衛生を担当されている村井和夫氏から「YKK台湾、上海、タイ社の職場環境における安全衛生の課題と改善事例」と題する発表を受けた後、厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課の一瀬幸国際室長と日本労働組合総連合会の中桐孝郎雇用法制対策局次長よりコメントをもらい、全体討議に進んだ。

村井氏は、台湾、上海、タイの3海外工場で見られた課題として、①経営トップの旗振りの音が聞こえない(明確な方針を出していない) ②管理者が声を発していない(問題を提起し難い) ③オペレーターの目から見えない(危険を発見しにくい)という3点を指摘した上で、各社の豊富な事例を示しながら、エネルギーリスクアセスメント、危険予知活動、体感教育、事象マニュアル、提案制度などを用いた自社の職場環境改善の取り組みを具体的に紹介した。また、本社のある富山県では、地元の労働基準監督署との協力で、中小企業が導入しやすい労働安全衛生マネジメント・システムを立ち上げ、すでに55社に提供していることにも触れた。

日本のCSR活動について幅広く論議

労働・人権分野におけるCSRシンポジウム

2007年5月9日(水)午後、東京、国連ハウス内のウ・タント国際会議場において、国際労働機関／国連大学／国際労働問題研究所共催によるシンポジウム「労働・人権分野におけるCSR(企業の社会的責任)」が開催された。

森山眞弓元法務大臣からのご挨拶の後、日本経団連国際労働委員長の立石信雄氏、ILO国際労働問題研究所上級アドバイザーのジャン・クロード・ジャビリエ氏、ILO雇用総局雇用創出・企業開発局多国籍企業プログラム長のドミニク・ミシェル氏が基調講演を行ない、また、中央大学法科大学院の横田洋三教授より報告があった。

その後、日本の現状を踏まえて、政府・労使のパネリスト(山田亮厚生労働省労働政策担当参事官、讃井暢子日本経団連国際第2本部長、熊谷謙一連合総合政策局経済政策局長)によるパネル・ディスカッションが行なわれた。最後に、ISO社会的責任作業部会日本代表エクスパートの関正雄氏が、ISO社会的責任総会におけるISO26000ガイダンス文書の審議状況についての特別報告を行なった。以下に基調講演と報告の要旨を紹介する。

■「これからの日本企業のCSR活動」

日本経団連国際労働委員長 立石信雄

CSRは「企業が、自ら市民、地域及び社会を利する形で経済・環境・社会にかかわる諸問題の解決に関与し、持続可能な社会の創造に協力することにより、さらに事業を成功させること」と考えられる。特に、昨今では、サプライチェーンのCSRが注目されているが、今後は、日本企業も、環境分野のみならず、人権・労働分野にも積極的に取り組んでいく必要がある。日本企業の課題としては、従来の予防的CSRから戦略的CSRに転換し、CSRを事業戦略に組み込んで推進していくこと、そして、CSRの実績を情報発信することにより、評価を得ていくことが重要である。

■「労働人権分野のCSR」

中央大学法科大学院教授 横田洋三

人権は企業活動にとって基本的に重要であるが、必ずしも本質的なものとして捉えられず、むしろ、厳しい競争の中であって、余裕のある会社が配慮したらよいと考えられている場合もある。人権は豊かな企業の贅沢品だろうか。技術革新



も思想や学問の自由なしには実現しない。人権は、分野によっては企業にとって死活的な重要性をもつであり、プロアクティブ(先攻的)に取り組むことが重要である。航空業界の優先搭乗や鉄道業界の障害者への付き添い乗車の無料化などは、新しい商品・サービス開発や顧客開拓の契機を与えている。人権をCSR

の重要な要素に据えることは、これからの企業経営にチャンスを与えるものである。

■「グローバル化時代のCSRと民間部門による国際労働基準の利用」

ILO国際労働問題研究所上級アドバイザー
ジャン・クロード・ジャビリエ

今日、さまざまなアクターが出現し、変容する世界の中で、CSRのあり方について考える時、法とガバナンス、CSRが法に与える影響、その中でILOが果たす役割、などが問題となる。CSRは、会社法、労働、人権、環境、消費者などの分野が関連し合う企業活動であり、その目的は、制裁ではなく、効果的な事例を促進することである。また、普遍的な価値をもつ国際労働基準や宣言を民間企業が利用するという状況を生み出す。民間企業が責任あるCSRを実行しようとする時、CSRに関する私法と公法のあり方、CSRの領域と法、法の支配など、真剣に議論し、学び合うべき課題がある。

■「社会における企業の役割：CSRとILOの多国籍企業宣言」

ILO多国籍企業プログラム長 ドミニク・ミシェル

CSRは、企業の自発的な取り組みであり、企業経営に組み込まれた体系的な活動である。ILOには、労働分野のCSRに関する主要なガイドラインとして「多国籍企業及び社会政策に関する三者宣言」(1977年採択)があり、企業が、受入国の開発目標と調和するかたちで事業活動を行なうこと、現地での雇用創出、技能開発、労働・生活条件の改善、良好な労使関係などの分野に取り組むことを奨励している。ILOでは、今後、企業の参考となるように「効果的な取り組み事例」を収集し、データベース化して共有したいと考えている。

ILO 駐日 事務所の活動概況： 2007 年前半

【1月18日】ILO 駐日 事務所主催公開セミナー「災害や紛争後の生計手段の回復：インドネシアと東ティモールにおけるILOの復興活動」●講演：アラン・ボルトン ILO インドネシア事務所長「インドネシアと東ティモールにおける生計手段の回復：バンダアチェとジョグジャカルタでのILO復興支援を中心に」●講演：アルフレド・ラサルト ILO 本部危機対応・再建国際プログラム部長「ILOの危機対応と再建活動」

【3月8日】国連大学・在京国連機関共催2007年国際女性の日第6回公開フォーラム「女性と女兒への暴力に終止符を」- 専門家による講演やディスカッションを通じて、ジェンダーに伴う暴力や偏見をなくすことについて考える●挨拶：森山 真弓 ILO 活動推進議員連盟会長

【3月15日】ILO 駐日 事務所主催ILO 移民政策に関するワークショップ●講演：ピアシリ・ウィクラマセカラ ILO 本部移民政策専門家「『多国間枠組み』採択を中心としたILOの移民政策について」●コメント：井口 泰 関西学院大学経済学部教授

【4月24日～5月13日】ILO 駐日 事務所主催ILO 写真パネル展「児童労働のない世界をめざして」

【4月27日】ILO 駐日 事務所主催2007年労働安全衛生世界デー・フォーラム「グローバル化と労働安全衛生：ILO 新条約（第187号）が日本とアジアの職場環境改善にもたらす意味」●来賓挨拶：武見 敬三 厚生労働副大臣●基調講演1：町田 静治 ILO 本部労働安全衛生部労働安全クラスター・コーディネーター「2006年の職業上の安全及び健康促進枠組条約（第187号）及び同勧告（第197号）の世界的意義」●基調

講演2：小野 晃 厚生労働省労働基準局安全衛生部長「日本における労働安全衛生対策」●報告：武田 繁夫 三菱化学株式会社人事部健康開発センター「ILOのアジア地域労働安全衛生使用者団体ワークショップに出席して」●発表：村井 和夫 YKK 株式会社環境安全衛生グループ「YKK 台湾社、上海社、タイ社の職場環境における安全衛生の課題と改善事例」●コメント：一瀬 壽幸 厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課国際室長／中桐 孝郎 日本労働組合総連合会雇用法制対策局次長（27ページ参照）

【5月9日】国際労働機関／国連大学／国際労働問題研究所共催シンポジウム「労働・人権分野におけるCSR（企業の社会的責任）」●挨拶：森山 真弓 ILO 活動推進議員連盟会長●基調講演1：立石 信雄 日本経団連国際労働委員長「これからの日本企業のCSR活動」●コメント：横田 洋三 中央大学法科大学院教授●基調講演2：ジャン・クロード・ジャビリエ 国際労働問題研究所上級アドバイザー「グローバル化時代のCSRと国際労働基準の適用性」●基調講演3：ドミニク・ミシエル ILO 雇用総局雇用創出・企業開発局多国籍企業プログラム長「社会における企業の役割 - CSRとILO 多国籍企業宣言」●ディスカッション「労働・人権分野におけるCSR活動」について・司会：長谷川 真一 ILO 駐日 代表●パネリスト：山田 亮 厚生労働省労働政策担当参事官／讃井 暢子 日本経済団体連合会国際第2本部長／熊谷 謙一 日本労働組合総連合会総合政策局経済政策局長●コメンテーター：ジャン・クロード・ジャビリエ 国際労働問題研究所上級アドバイザー／ドミニク・ミシエル ILO 雇用総局多国籍企業プログラム長●特別報告：関 正雄 ISO／SR（社会的責任）WG 日本代表エキスパート「ISO 社会的責任総会におけるISO 26000の審議状況」（28ページ参照）

【5月15日～6月14日】ILO 駐日 事務所主催ILO 写真パネル展「児童労働のない世界

をめざして」

【6月12日】ILO 駐日 事務所主催／国連食糧農業機関（FAO）日本事務所、国連世界食糧計画（WFP）日本事務所、国連児童基金（UNICEF）東京事務所協力／JICA 地球ひろば協賛「2007年児童労働反対世界デー フィリピン、ネパール、インドの児童労働に関する視察報告会」●講演：長谷川 真一 ILO 駐日 代表「世界の児童労働と農業」●報告1：NTT 労働組合児童労働撲滅スタディーツアー参加者「フィリピンにおける児童労働とIPECの取り組み」●報告2：石川 隆宣 毎日新聞大阪本社社会部記者「輝き奪わないで - ネパールとインドにおける児童労働の実態」●講演：ダン・ローマン 国連児童基金（ユニセフ）東京事務所（日本・韓国兼轄）代表「児童労働とユニセフの取り組み」

【6月17日】ILO 駐日 事務所、NGO - 労働組国際協働フォーラム、児童労働ネットワーク共催「児童労働反対世界デーキャンペーン～映画＆トーク「児童労働、農業、貧困～今アフリカでは」」●講演：長谷川 真一 ILO 駐日 代表「世界の児童労働と農業」●映画「エチオピア コーヒー生産国の悲劇」（原題「Black Gold」）の上映●講演：石 弘之 北海道大学教授、「子どもたちのアフリカ」著者●講演：アセファ・ベケレ アフリカ児童政策フォーラム理事長「アフリカの児童労働 課題と展望」●児童労働反対世界デー・ウォーク



2007年児童労働反対世界デー（6月12日）のポスター

第96回ILO総会報告書(英文)

■差別に関するグローバル・レポート

Equality at work: Tackling the challenges

2007年刊 127pp. 3,500円

(8ページ記事参照)



本報告書は、労働の世界における差別の現状を扱ったグローバル・レポートの2冊目で、主要テーマの一つとして、雇用と賃金における男女間格差や、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら報酬上の性差別・性別職業分離に取り組む統合的な政策の必要性を取り上げている。本書によれば、欧州連合(EU)諸国全体の全事業所を通じた時間当たり平均賃金総額は、平均15%の男女間格差があるという。また、立法職・上級公務員・管理職といった質の高い職への女性の参入は依然として少なく、その割合は世界全体で28.3%に過ぎない。地域別の進展状況は不均等で、北米では41.2%、中南米・カリブでは35%、EUでは30.6%を占めているのに対し、南アジアでは9年間でほぼ倍増と伸びが著しいものの、わずか8.6%に過ぎない。

一方で、職場内差別をなくすためのILO加盟国の努力は相当前進し、「雇用及び職業上の差別の糾弾は、それに取り組むことへの政治的公約と共に、今日ほとんど普遍的に見られ、非差別と平等に対する制度的な公約が全体的に強まる傾向にある。にもかかわらず、「不平等、不安定、危険性がますます高まっているように見える世界において」働く上での差別をなくす必要性は緊急性を増しており、「所得、資産、機会の面で依然残る相当量の不平等は何らかの差別対策に向けた行動の有効性を薄めており、この事態は投資と経済成長を打ち消す政治的不安定や社会的混乱につながる可能性がある」と警告する。

平等に対する障壁は、社会が今日のグローバル化経済の潜在力を完全に発揮することを妨げる可能性があり、人種、宗教、障害、年齢、性的志向などと無関係に、男女を問わずすべての人々が適切に人間的な仕事である「ディーセント・ワーク」を得る平等の機会の促進が必要であり、そのための方策を提案する。

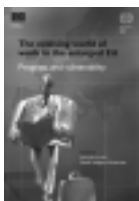
新刊書(英文)

■拡大EUにおいて進化する労働の世界：進歩と脆弱性

The evolving world of work in the enlarged EU: Progress and vulnerability

F. Eyraud, D. Vaughan-Whitehead 編

2007年刊 582pp. 8,000円



ILOが欧州委員会と共同で発行した本書は、じきに27カ国となる拡大欧州連合(EU)の労働・雇用条件の重要な要素(雇用契約、労働時間と労働の強度、賃金、訓練、安

全と健康、社会対話と労働者参加、ワーク・ライフ・バランス)について、この分野の第一人者22人が共同で執筆したもので、初めての包括的な研究書となっている。

午前営業の日曜以外は毎日午前7時から午後9時まで年中無休で営業しているクロアチアの小さな雑貨店の店主は、この5年間一度も休みを取っていない。しかしこの週90時間の労働で得られる収入は、月わずか500~622ユーロ(現行替レートで約8万~10万円)である。この店主は最も危機的な状況にある労働者といえる。本書は、ブルガリア、クロアチア、チェコ、デンマーク、フランス、ドイツ、ハンガリー、ポーランド、ルーマニア、スペイン、スウェーデン、英国の事例研究をもとに、EU拡大プロセスにおける社会政策と労働市場の動勢に関する時宜的な情報を提供すると共に、拡大のプロセスが労働者とその家族に与える影響を検討する。そして、欧州の雇用創出は小売業、対人サービス業といった規制が緩い部門で主として発生していることを明らかにし、労働者の脆弱性、労働条件、雇用の質にもっと注意を払う必要性を指摘する。

■柔軟性を伴う安全保障：中・東欧に通じるアプローチ

Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe



S. Cazes, A. Nesporova 編

2007年刊 262pp. 3,500円

需要変動や生産性成長に適応するため、企業は絶えず操業内容と労働力を調整する必要がある。しかし、労働者に十分な雇用・所得保障を提供しないまま

企業の柔軟性ニーズに応えるだけでは、雇用不安は増加し、変化に対する労働者の抵抗は強まる。そして、所得低下は消費者需要や経済成長の低下をもたらす、社会的影響のみならず、マクロ・ミクロ経済的にもマイナスの影響を与える。そこで、欧州連合(EU)では、競争力増強と同時に欧州社会モデルを維持する不可欠な手段として、柔軟性と安全保障を組み合わせたflexicurityのアプローチがますます強調されている。本書は、2003年に出された同じ編者らによる類書『Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe (移行する労働市場：中・東欧における柔軟性と安全保障の調和・英語)』に続くもので、EUの新規加盟国及び加盟予定国(クロアチア、ブルガリア、ハンガリー、リトアニア、ポーランド)における1999~2003年の労働市場の変化に、いかに対応すべきか政策提言を試みる。労働力率、雇用、失業、不完全就業、非労働力率、雇用関係における主な特徴といった主要な労働市場指標を通じた労働市場の推移と調整状況、各種の柔軟な雇用形態の登場の度合いや賃金の柔軟性、法、団体交渉、課税制度、各種労働市場政策の変化を詳細に検討し、flexicurityアプローチはこれらの国にも十分通用する手法であると結んでいる。

■スコアボードの向こう側：スポーツ部門における若者の雇用機会と技能開発

Beyond the scoreboard: Youth employment opportunities and skills development in the sports sector



G. di Cola 編

2006年刊 229pp. 3,000円

スポーツは、「人生の最良の学校」と言われるように、バランスのとれた全体的な成長にとって重要な生活上のスキルと基本的な価値を教える場となり得る。対人コミュニケーション、チームワーク、問題解決力、リーダーシップ、規律、フェアプレー、忍耐力など、スポーツを通じて習得される技能や価値を備える若者は、労働市場でも、創造力、チーム形成力、文化的多様性に対する平和で寛容な態度を保有している。ILOは2000年から訓練とイノベーションを通じてディーセント・ワーク(人間らしい適切な仕事)の達成を目指すUniversitasという事業計画を展開しており、この一環としてスポーツを通じた地域開発や若者を社会に組み込む事業を支援する、若者スポーツ計画を実施している。

国際的に有名な専門家、政府関係者、学識者の論文集である本書は、第1部「スポーツ部門の課題」で学校の体育、スポーツにおけるジェンダーと女性のエンパワーメント、スポーツを通じた障害者の社会への組み込みといったスポーツ界が直面する重要な課題について説明した後、第2部「世界・地域レベルでの機会」でスポーツ部門関連の状況やニーズについて、現地レベルと世界レベルの二つの視点を用いて世界各地から様々な経験を紹介する。最後の第3部「若者の育成に対するスポーツの貢献」では、スポーツが就業能力など若者の社会的成長をいかに促進しているかを示す。

■結社の自由：ILO理事会結社の自由委員会の決定及び原則ダイジェスト

Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO



第5改訂版 2006年刊 275pp. 3,000円

50年間で、2,500件を超える案件を審査した結社の自由委員会の決定は、結社の自由と団体交渉に関する原則体系を築き上げている。10年前に出された第

4版を改訂する本書は、結社の自由委員会と社会的パートナーに関する手続き、いかなる差別もなしに団体を設立し、加入する労働者及び使用者の権利、ストライキ権、反組合的差別行為に対する保護、団体交渉、労働組合運動の内紛など19の章別に、2005年11月の委員会会合までに導かれた原則と決定を要約する。資料として、結社の自由の侵害に関するILOの苦情申立審査特別手続きと過去に取り扱われた案件の国別一覧が付属。結社の自由委員会の過去の案件に関する情報は、ILOの結社の自由案件データベースLibSynd、本書電子版はILOの基準データベースILOLEXを通じてそれぞれオンラインでも入手できる。

ILO産業別委員会の報告書 (英文)

■先端小売技術の利用増大が社会と労働に与える影響

Social and labour implications of the increased use of advanced retail technologies



2006年刊 53pp. 1,500円
(23ページ記事参照)

無線ICタグ(RFID)のような新技術の導入は、小売り部門の生産性向上に寄与する推進要素の一つであるが、雇用水準や雇用の質にも影響を与える。無線ICタグは、価格、メーカー、賞味期限、重量などといった商品情報を無線を用いて直接アクセスに伝達することを可能にするが、莫大な費用を伴うため、この新技術を展開できるのは、当面大手小売り業者だけであろうと報告書は予想する。一方で、新技術導入の費用節減効果も多大で、世界最大の小売業者であるウォルマートはすでに数年間にわたり30億ドル近くを新技術に投資し、その費用節減効果は年間最大83.5億ドルに達すると予測されている。

新技術の導入は労働需要を減らすため、関係者には雇用喪失の懸念をもって迎えられているが、商業部門のILO専門家は、「無線ICタグの導入は従業員に対する需要を変化させ、ルーティーンの倉庫業務を減らし、「訓練やキャリア開発を含む支援措置を用いて、人材をカスタマー・アドバイザーサービスのような、より付加価値の高い業務に異動させることができると唱えている。報告書は、幅広い社会対話と適切な訓練を伴えば、労使共に、生産性向上、顧客満足度の増大、労働条件の改善、労働者利益の増加といった、双方に利益となる結果を達成できると予測。さらに、バーコードが最新の無線ICタグ技術に完全に置き換えられるには少なくともまだ15年かかるため、社会的パートナーや公的機関が、この技術のあらゆる副次的影響を吟味し、その利益が否定的影響を上回るような措置を設計・合意する十分な時間があるとする。

■IT産業向け電子部品製造：グローバル経済において求められる労働力の変化

The production of electronic components for the IT industries: Changing labour force requirements in a global economy



2007年刊 119pp. 1,500円

IT産業における外国直接投資の誘致、雇用創出、訓練提供、賃上げにおいて、多国籍企業は世界的に重要な役割を担ってきた。しかし、その操業は社会・労働面にかんがりの課題ももたらす。世界全体で約1,800万人が就業する電子部品産業における最近の動向をまとめた本報告書では、産業全体の動向、下請け構造、パソコンや携帯電話における国際的なバリュー・チェーン(価値の連鎖)と相手先ブランド製造(ODM)、外国直接投資の誘致や輸出産業の構築に向けた各国・地域の戦略、企業における訓練上のニーズと要件、労働条件に影響する新しい社会・労働問題といった事項に加え、多くの多国籍企業や産業団体が労働・社会問題に関して採用している自主イニシアチブや企業の社会的責任についても取り上げる。例えば、グローバル・持続可能性イニシアチブ(GeSI)は、サプライ・チェーン(供給プロセス)作業部会を設け、サプライ・チェーンにおける社会・環境問題のより効果的な管理方法を探索している。電子産業サプライ・チェーンの労働条件が安全で、労働者が敬意と尊厳をもって扱われ、環境に責任を持った製造工程が確保されるよう26の企業が集結して発足した電子産業行動規範(EICC)グループは、共通の質問票と監査手順を開発し、規範の順守状況を評価している。この規範には職業の自由な選択、児童労働の撤廃、差別禁止、結社の自由といったILOの掲げる働く上での基本的な原則と権利もいくつか含まれている。また、労働時間は週60時間以下、労働者は国内法に定められた最低賃金・残業規制に沿った支払いを受ける権利があることも規定されている。

労働・社会問題に関して採用している自主イニシアチブや企業の社会的責任についても取り上げる。例えば、グローバル・持続可能性イニシアチブ(GeSI)は、サプライ・チェーン(供給プロセス)作業部会を設け、サプライ・チェーンにおける社会・環境問題のより効果的な管理方法を探索している。電子産業サプライ・チェーンの労働条件が安全で、労働者が敬意と尊厳をもって扱われ、環境に責任を持った製造工程が確保されるよう26の企業が集結して発足した電子産業行動規範(EICC)グループは、共通の質問票と監査手順を開発し、規範の順守状況を評価している。この規範には職業の自由な選択、児童労働の撤廃、差別禁止、結社の自由といったILOの掲げる働く上での基本的な原則と権利もいくつか含まれている。また、労働時間は週60時間以下、労働者は国内法に定められた最低賃金・残業規制に沿った支払いを受ける権利があることも規定されている。

ILO出版物の日本語版

■貧困からの脱却：貧困削減のためのディーセント・ワーク

Working out of Poverty



日本語 2006年刊 137pp.
2,000円

英語 2003年刊 106pp.
2,000円

(4ページ記事参照)

本書は開発途上国における貧困を、ディーセント・ワークの機会と社会的包括の欠如という観点から分析し、貧困問題の現状、貧困削減に向けたILOの取り組みの全体像を紹介している。貧困の中で生活し働く人々が、人間らしい生活を求めて営む所得創出活動の中でどのような問題に直面するのか、またミレニアム開発目標の達成に向けた国内外の取り組みにおいて雇用を優先事項とするための戦略を明らかにする。

■人間中心の企業成功戦略：国際労働基準を活用する

Corporate success through people: Making international labour standards work for you



Nikolai Rogovsky, Emily Sims 共著

日本語 2005年刊 137pp.
1,000円

英語 2002年刊 129pp.
2,500円

今日のグローバル経済において企業経営者は、経営管理方針を抽象的な展望から具体的な現実へと変容させる役割を突きつけられている。ILOが制定する国際労働基準は、働くうえでの基本的な権利から人的資源開発や労働時間等の労働条件、労働安全衛生、解雇など、多岐にわたる分野を網羅しているが、本書は、国際労働基準が、企業方針や慣行を打ち立てるうえでの拠り所として、効果的かつ強いツールになると主張する。

労働基準が、企業方針や慣行を打ち立てるうえでの拠り所として、効果的かつ強いツールになると主張する。

■公正なグローバル化：すべての人々に機会を創り出す

A Fair Globalization: Creating Opportunities for All World Commission on the Social Dimension of Globalization



日本語 2004年刊 185pp.
3,000円

英語 2004年刊 168pp.
4,500円

ILOが2002年2月に設立した「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」は、グローバル化にまつわる議論を対立から対話へと方向づけ、経済、社会、環境における目的を組み合わせる革新的で持続可能な方法を模索し、グローバル化の恩恵がより多くの人々に届くような方途を検討し提言をまとめた。

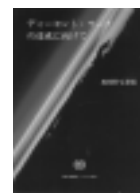
報告書は大きく4部からなる。第1部では、人々に資するグローバル化のビジョンを提示し、第2部ではグローバル化への地域ごとの視点とグローバル化の本質と影響について、第3部ではグローバル化のガバナンスのための国内機構の強化と国際的なガバナンスの改革について、第4部では、変化を起こす行動に動員する方法について述べている。

また資料1では、国内のガバナンスと国際的なガバナンス(公正なルール、国際政策の改善、制度の説明責任の向上、変化のための行動への動員など多岐にわたる)についての提言内容が簡潔にまとめられている。

また資料1では、国内のガバナンスと国際的なガバナンス(公正なルール、国際政策の改善、制度の説明責任の向上、変化のための行動への動員など多岐にわたる)についての提言内容が簡潔にまとめられている。

■ディーセント・ワークの達成に向けて：地球的な課題

Reducing the decent work deficit: A global challenge



日本語 2001年刊 66pp.
1,500円

人々の生活を支える安定した仕事の実現のためには、経済政策と社会政策の統合的アプローチが重要。グローバル経済の中で、開発戦略の一環としてディーセント・ワークをめざすという意欲的な課題の実現に向けて、何が必要かを提言する。

お問合せ・ご注文はILO駐日事務所まで TEL: 03-5467-2701 Fax: 03-5467-2700

与えられてしかるべき人々に 信用を供与

それは、**機会とディーセント・ワークを**
求めて日々努力する数百万人の男女

ムハマド・ユヌス氏とグラミン銀行の2006年ノーベル平和賞受賞をILO
は心よりお祝い申し上げます

「この顕彰は、至る所の男女が共に自らの才能を活用し、仕事、尊厳、
団結、発言を通じて貧困を克服していく機会が与えられるように小口金
融運動の世界的な拡大を呼びかけるものと言える」

ファン・ソマピアILO事務局長