

ILO広報誌

ワールド・オブ・

ワーク

2007

第2号
(通巻8号)

環境に優しい グリーン・ジョブ

仕事の世界
における
気候変動



ILO駐日事務所

本号の他の記事

- グリーン・ジョブ: 嵐に立ち向かう企業
- 気候変動に取り組む労働組合
- 先住民女性と差別
- 職場における平等の実現に向けて
- 職場内監視とICタグ
- 欧州のフレキシキュリティ
- 採用における差別
- グリーン化する地球
- G8とILO

対話とディーセント・ワークへの希望

(World of Work 2007年 8 月発行第60号より)



2007年6月、ILOは最初のディーセント・ワーク研究賞を、ノーベル平和賞の受賞者である南アフリカのネルソン・マンデラ前大統領と社会保障分野における卓越した研究者であり専門家であるカルメロ・メサ＝ラゴ名誉教授に授与した。これはディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の価値を、現実の人々の暮らしの中に移し替えた2人の功績をたたえるものである。

2人の受賞者は、ILO総会に出席していた3,000人の代表団を前に演説した。しかし、「ILOの中心的な関心事項に関する知識、理解、政策提言への生涯にわたる際立った貢献^(注1)」をたたえられるマンデラ氏にとって、ILO総会でのスピーチは初めてのことでない。

17年前の1990年6月8日、マンデラ氏は第77回ILO総会において演説した。それは、牢獄から解放された後、最初の訪問先の一つとして、民主主義のために闘い、南アフリカにおける民主主義の原則の促進に「多大な貢献」をした国際機関のILOに、マンデラ氏が敬意を払った訪問であった。そして、今回はビデオ・メッセージという形で、再びILO総会に向けて演説した。彼は1990年のスピーチを思い起こし、ILOは「我々

が共有する価値と、尊重しなければならない権利、そして前進は真の対話を通してのみ可能であるという理想を推進し続けている」と述べた。

「あなた方は、ディーセント・ワークという旗印のもとに、これらの原則を打ち立てた。そして、今日、ディーセント・ワークの原則は、我々に共通の価値、共有する対話の尊重、貧困にあえぐ市民たちの苦境への懸念を実証している、と言うことができる。(中略)ディーセント・ワークは、生き延びるためだけの権利ではなく、繁栄し、尊厳ある充足した生活を送る権利を表している。」

1990年に、マンデラ氏は、「最後の1マイルを共に歩みましょう」との言葉で演説を締めくくり、総会の代表団から万雷の拍手を浴びた。今回は、世界の人々の暮らしを向上するために、道を開こうと呼びかけた。「我々はディーセント・ワークを世界で実現するために闘い続けるILOを信頼している。」ファン・ソマビアILO事務局長は、次のように語った。「我々は、常に、ネルソン・マンデラ大統領の叡智と気品、謙虚さと真実、言葉と行いに勇気づけられるであろう。」

(注1) 2007年6月15日付ILO新聞発表第38号

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59号(2007年4月発行)及び第60号(2007年8月発行)掲載記事の一部を和訳収録したものに、日本関係情報を盛り込んだものである。

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

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

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

発行：ILO駐日事務所

〒150-0001

東京都渋谷区神宮前5-53-70

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

環境に優しいグリーン・ジョブ

(World of Work 2007年 8月発行第60号より)

仕事の世界は環境変化に敏感である。気候変動の影響が地球全体に及んでいる現在、政府、労働者、使用者は次第に高まるその影響に直面しているだけでなく、それを相殺する解決策を探し求めている。本号では気候変動が世界の職場にどのような影響を与えているかに焦点を当てると共に、持続可能な開発と環境に優しいグリーン・ジョブを推進する地球規模のイニシアチブ、全国的イニシアチブ、そして草の根イニシアチブによって形成された新たな雇用機会を取り上げる。



©M. Crozet/ILO

→ 4 ページ

特 集 報 告

「不都合な真実」に立ち向かうグリーン・ジョブ4

一 般 記 事

天候を語る：労働組合と気候変動12
いくつもの障害を乗り越える先住民の女性16
仕事における平等：実現に向けて20
職場でICタグを使った監視24

書 籍 特 集

『拡大EUにおいて進化する仕事の世界』と
『フレキシキュリティ：中・東欧に通用するアプローチ』28
ヨーロッパ型の社会モデルは生き残れるか？ フレキシキュリティがその答えなのか？

最 近 の 動 き

世界と仕事

雇ってくれますか？ 採用における差別31
グリーン化する地球34

ニュース

第96回ILO総会37
ILOのディーセント・ワーク研究賞：
ネルソン・マンデラ前大統領、カルメロ・メサ＝ラゴ名誉教授が受賞39
アフリカ地域会議：2007～15年ディーセント・ワーク課題を採択40

世界各地で働くILO：2007年児童労働反対世界デー ほか41

- ILO駐日事務所／早稲田大学共催シンポジウム：グローバル競争下における非典型雇用の未来42
- G 8 サミットと関連会合について44
- ILO駐日事務所：活動ハイライト45
- 書籍紹介46

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。

「不都合な真実」に立ち向かう グリーン・ジョブ

(World of Work 2007年 8月発行第60号より)



© IRIN

気 候変動こそ21世紀における最大の社会的及び環境的な課題になりそうだが、昨年から世界中の政策立案者や財界人、一般の人々にも認識され始めてきた。地球規模のこの複雑な課題が社会や労働市場に及ぼす影響について、気候変動問題を担当しているILOの上級政策専門家ベーター・ボッシュェンが考察する。

【ジュネーブ】気候変動問題に取り組むには、経済・社会・環境面での大きな変革が必要であるが、そうした変革のほとんどは相互に関連し合っている。気候変動には先進諸国が歴史的に責任を負っていることから公正に関する複雑な問題と、未来に向けての共通の努力の必要性が生じている。この取組みはまた、景気や選挙のサイクルではなく、通常とは違う時間の尺度で、数十年さらには数世紀にわたって考察し活動してゆくことが必要である。

気候変動は加速しており、2050年頃に到達する

と予測される「ボトルネック」を迎えるまでの間に対処しなければならない。世界人口はこの時点まで増大し続けるが、それ以降は90億人から100億人で安定するものと見られる。人類は、それまでの期間に物質的幸福を大きく増大させ、今もなお人口の約半分に影響を及ぼしている貧困を根絶しようとしている。この目標を達成するには、現在1日2ドル未満で暮らしている14億人のワーキング・プア（ILO、2006年）に対して、より好ましい雇用をより多く創出する経済成長が不可欠である。

熱に依存する社会 - 経済成長とエネルギーと排出

ところが、通常の商業活動によってもたらされる経済発展は持続可能ではない、という不都合な真実がある。そうした経済発展は、人間活動に起因する大規模かつ継続的な気候変動を引き起こし、人類を含め地球上のすべての生命に甚大な悪影響を及ぼす結果となる。これは主として、経済

成長には石炭・ガス・石油などの化石燃料由来のエネルギー消費が伴うことによる。世界の国内総生産（GDP）は毎年3%ずつ成長していき、2030年の時点では2000年の国内総生産の約240%に達すると一般的に予測されている。過去において成長とエネルギー使用とが密接に関連してきたことからみて、エネルギー消費は2020年までに50%増大するものと予測されている。

エネルギー消費には、現在使われているエネルギー源や技術を理由として気候変動を促進するという問題もある。2001年には、全エネルギーのおよそ80%が、石炭・石油・天然ガスなどの化石燃料に由来していた。これら化石燃料を発電所、自動車、工場、そして家庭で燃焼させると二酸化炭素（CO₂）が排出される。地球の大気が太陽から受け取ったエネルギーの一部を宇宙に戻す能力を減少させる「温室効果」の最も重大な要因が、この二酸化炭素なのである。こうしてエネルギーがますます蓄えられていき、やがては気温の全体的上昇、すなわち地球温暖化へと至ることになる。

CO₂排出量のまるまる4分の3は、化石燃料の燃焼によって排出されている。残りの25%は主に土地利用の変化、特に森林の破壊や転用によるものである。このどちらも人間活動の結果である。産業革命以前、大気中のCO₂濃度は280ppm（百万分率）であった。それが現在では約380ppmと、過去42万年で最も高い濃度となっている。人間活動からの排出によって、毎年およそ60億トンのCO₂が大気中に放出されている。

このCO₂排出の影響については、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が定期的に評価している（35ページ囲み記事参照）。IPCCは、世界中の約2,500人の専門家からの情報に基づく科学的知見を報告している。2007年に発表された最新のIPCC報告書では、これまでの調査結果（気温の上昇、降雨パターンの変化、海面の上昇、異常気象の増大）が改めて確認された。地球上のこうした変化は経済や居住パターンに重大な影響を及ぼし、そのため生計や雇用への影響も大きい。国、企業、そして個人は、そのような影響を和らげるための適応をしていかなければならない。

しかし、適応はある程度までしか可能ではない。しかもそれは問題の原因ではなく、表層の事象に対処するに過ぎない。温室効果ガスの排出削減に向けての対策がこれまであまりにも効果を上げていないように思われるのは、排出と気候変動との

タイムラグによるところが大きい。下のグラフに示すように、CO₂の排出が気温の顕著な上昇をもたらすのは排出後何十年か経過してからである。海面の上昇も、当初は海洋が温まり、やがて次第に氷冠が溶けることにより、百年もたってからようやく引き起こされるのである。

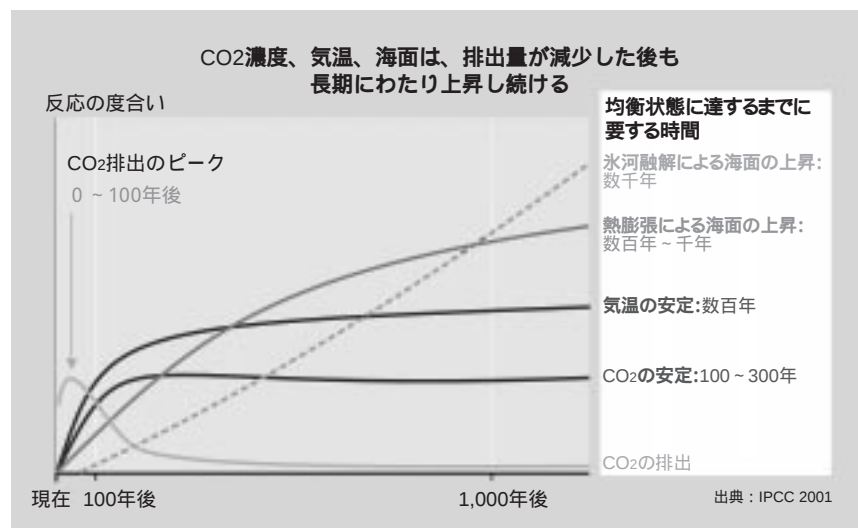
このタイムラグには二つの重要な意味がある。それは第1に、たとえCO₂の排出が今日ストップしたとしても、世界は既に著しい気候変動状態に踏み込んでいるということである。第2に、気候変動が自己増強して手の施しようのない事態に陥らずにすむように地球温暖化を食い止めようとするなら、人類は今後10～20年の間に排出量を急激に削減する必要があるということである。管理不能なほどの気候変動を回避する限界値は、2050年までに気温上昇が最大で2度まで、CO₂濃度が最大で550ppmまでであると考えられている。この限界値を超過しないためには、排出量を現在のレベルに比べ大幅に減少させなければならない。1人当たりの排出量が最大である先進諸国では、2050年までに60%から80%の削減をする必要があるが、ヨーロッパの幾つかの国々と米国カリフォルニア州は、このレベルを法的拘束力のある目標として採用している。

こうした目標の達成は難しい。マサチューセッツ工科大学のソコロ博士は、「安全」と見なされる大気中のCO₂排出レベルを年間で1人当たり1トンと算出している。平均的な米国市民ならマイカーを使用するだけで排出してしまう量である。開発途上国では、1人当たりの排出量は低いとはいえ増加のスピードは急激である。開発途上国における経済成長は、現行の技術と燃料を使用



© M. Crozet/ILCO

> >



> > する限り、先進諸国の場合に比べ付加価値1ドル当たりおよそ50%多くCO₂を排出している。目下の趨勢では、やがては開発途上国が、温室効果ガスの増大要因の3分の2以上を占めることになる予想される。中国は2006年に初めて米国を追い越して最大のCO₂排出国になったと考えられている。

気候変動は、今後の経済構造、居住パターン、生計、そして雇用に大きな影響を及ぼす。これには次の三つの要因がある（7～8ページの囲み記事参照）。

- 気候変動によって既に生じ始めた甚大な**損害**。
- 気候変動による「損害を抑制する」ための**適応**

策。

- **緩和策**。すなわち、ハーバード大学のホルドレン教授の表現に従えば、「管理不能なほどの気候変動を回避する」ための排出削減の方策。

気候変動による影響が人々の生計にどれほどの打撃となるかは、その地域、経済部門、社会集団によって異なる。

気候変動の証言

【ケリチョー（ケニア西部）】紅茶やトムロコシの栽培と数頭の乳牛の飼育をするネリー・ダマリス・チェブコスケイは、地元のボランティア・グループ「森林行動ネットワーク」のコミュニティー動員担当者でもあり、森林保護の重要性を地元の住民に教える活動をしている。「主に女性たちと一緒に働いていますが、女性は環境保護ということに関して、これまで蚊帳の外に置かれていたと思います」と彼女は語る。自らの農場で地域原産の若木を育ててもあり、採取して販売する他に地元の学校に寄付したりもする。過去30年にわたり気候と降水量の異常な変化を目の当たりにしてきた彼女は次のように述べている。「乾期の暑さが以前よりひどくなって、草がみんな枯れてしまいます。乳牛に与える飼料が十分ないので、牛乳の生産量も収入も減っています。また、乾期には土壌が剥き出しとなり、雨期が始まると土壌が浸食されてしまうのです。」

気温の変化の影響は、生計面に留まらない。これまでにない暑さのため、マラリアのような病気が発生しやすい環境が生じて



©WWF

いる。これまではマラリアの脅威にさほどさらされることのなかった高地のケリチョーで、気温の上昇に従い、住民の間でこの病が急速に広まっている。長期にわたり厳しい気候条件が続くことで、この地域に伝染病の脅威が広がりつつある。ネリーは次のように述べている。「この土地は涼しくて以前は蚊が出ることはありませんでし

た。それが、今ではマラリアで亡くなる人さえあるのです。こんなこと、20～30年前には聞いたことがなかった。」

出典：世界野生生物基金（WWF）。次のウェブサイトには他にも多くの気候変動の証言が掲載されている。

<http://www.panda.org/climatewitness>

「損害」 - 気候変動が社会に及ぼす悪影響

一般的な認識に反して、今後数十年間では、気候変動そのものによる主要な社会的影響は、年平均気温の上昇、降水量の変化、海面上昇の進行が原因でもたらされるのではない。これらはゆっくりと着実に進行するものであるが、損害の大半はますます異常の度を増す天候パターンによってもたらされることになると思われる。干ばつ、洪水、激しい暴風雨といった極端な事象が、これまでより頻繁に生じるものと予測されている。

IPCC(2007年)が指摘しているように、気候変動が雇用や生計に及ぼす影響については、困ったことにほとんど分かっていない。最も影響を受けると思われる部門は、天候に直接的に依存している部門、つまり農業と観光であるので、雇用と生計の面で問題である。農業が世界の雇用に占める割合はここ数十年で減少し続けており、現在では人類史上初めて農業人口よりサービス業人口の方が多くなっている状況ではあるが、それでも、農業部門が引き続き世界最大の使用者であることに変わりはないからである。

異常気象の被害は甚大で継続的なものとなる恐れがある。2007年6月にパキスタンの大都市カラチを襲った暴風雨は、200人以上の人命を奪った。この死亡者のほとんどは、脆弱な家々が立ち並ぶ貧しい人口密集地帯に暮らす人々であった。

道路や送電線のようなインフラストラクチャーが被害を受けると、経済活動が混乱し、所得の減少につながる。ガーナやウガンダのような開発途上国では、長期にわた

って続く干ばつにより、ダム水力発電の供給力が低下して各地で停電が頻発し、生活や経済発展が妨げられている。異常気象のために今後数年の間に約5千万の人々が移動を余儀なくさせられる恐れがあるとの予測もなされている。自然災害が本意な

保のため女性の仕事量が増えることになるかもしれない。また、マラリアのような伝染病が増大し、利用可能な労働力と労働者の生産性に影響を与えると予想されている。そうなれば家族を介護する仕事が増えるが、そうした仕事は女性の肩にのしかか

地球温暖化により縮小すると予測されるウガンダのコーヒー栽培地帯



移住に直結してしまう理由の一つに社会保障制度の不備がある。

開発途上国の場合も含め、観光部門はここ数十年間で最も急速に成長している使用者に数えられるが、ハリケーン・カトリナが残した爪痕は、異常気象で観光産業がどのような事態に陥る恐れがあるかを物語っている。このハリケーンで、ニューオーリンズでは約4万の雇用と人口の半数が失われた。その後2年が経過しても、ホテルの多くは依然として荒廃したままである。

女性は農業・農産物加工や観光のような

部門に従事しているだけでなく、家庭で果たしている役割もあり、男性に比べはるかに影響をこうむりやすい立場にある。気候変動で水不足が予想されるが、その結果、水の確

りがちである。

世界の地域の中でもアフリカ大陸は、これまで気候変動の原因となるような活動にはほとんど関与したことがなく、また今後しばらくの間、主要な排出源にもなり得ないにもかかわらず、多数の弱い立場の人々を抱え、適応力が低いため、最も影響をこうむりやすい状態にある。昔からコーヒーはウガンダの最も重要な輸出品であり、コーヒー産業はこの国最大の使用者の一つである。上の地図はコーヒー栽培に適した地域を示しているが、気温が2度上昇すると、ウガンダには栽培に適した地域がなくなってしまうと見られている。その事態は今世紀中頃までに起こる恐れがあり、そうなれば大規模な経済再編が生じることになる。

まだマスコミではほとんど報道されていないが、IPCCの報告書で強調された重要な事実がある。すなわち、気候変動により社会が受ける打撃は、少なくとも短中期的には、自然体系の変化にじかに左右されるよりは、経済及び社会の発展経路に左右される部分の方が多いのである。社会的影響の大半は、気候変動に適応するための政策・方策が雇用や所得への影響をも組み込むならば緩和できるが、場合によっては完全に回避することさえ可能である。



「損害の抑制」 - 気候変動に適応するための営み

人 企業、コミュニティ、そして国家は、変化する状況にこれまで常に適応してきた。よって、今後の気候の変化にも適応していくであろう。計画的適応策と自然発生的な適応策が既に講じられている。計画的適応策の大半は、護岸工事や洪水への備えといったインフラストラクチャーに集中している。集水と水の管理もこれからますます重要になる。こうした分野では、公共事業計画における労働集約的な手法が数多くの雇用を創出する可能性がある。このような事業によって得られる報酬は、個々の仕事や小企業において適応策を目的とした投資を促すと考えられる。

観光産業での適応策には、シーズンの変更が考えられる。例えば、クルーズ船は長期化したハリケーンのシーズンの間はカリブ海を避けることになるだろう。地中海沿岸地方では、夏の数ヶ月間は暑くなり過ぎ、観光客は涼しい春や秋を好むようになるかもしれない。ホテルやレストラン、交通機関などの稼働のピークもシフトする。スキー場では変化がより激しいものと予想される。低地にあるスキー場はもはや十分な積雪が望めず、代わりとなる事業を探す必要

が出てくると思われる。

農業従事者の仕事も変わってきており、全く新たな作物への転換を行っている場合もある。現在までのところ、営農システムにおける適応策は、その大半が選種や灌漑のような耕種学的作業に関するもの、あるいは代替作物の収益性に関するものであるが、雇用や所得の機会にも重大な変更が生じる可能性がある。国連食糧農業機関（FAO）が半乾燥気候のバングラデシュで行った最近の研究によって、耕種学的及び経済的観点から見て、マンゴーが米の代替作物として好適であることが明らかになった。ところが、雇用に関する見通しとなると暗い。というのも、マンゴーの栽培は米作に比べて格段に手間がかからず、しかもその労働力需要は1年のうち2度の短期間に極端に集中しているからである。このことは、日雇いの農業労働者として農業に依存するこの地域の3分の1の世帯にとっては悪い知らせである。政府は果たしてマンゴーへの転作を援助すべきか。もし援助すべきだとすれば、政府は土地を持たない農業労働者に対して、どのような援助を行うことができるのだろうか。

上の例は、効果的な適応策や適応プログラムには、問題とその問題に取り組む選択肢についてのより深い理解が必要であるということを示している。「ホット・スポット」、つまり最も影響をこうむると予想される地域や部門、人口集団について明確に特定し、こうした影響の性質や動態について理解する必要がある。このようなマッピングは従来なおざりにされてきたが、ようやく着手されてきている。例えば、国連開発計画（UNDP）の『人間開発報告書2007/2008』では、気候変動・適応策・貧困の関連性の分析が行われている。

最も懸念される産業や地域においても情報が十分でないのが現状であり、そもそも関心すら乏しい場合もある。最近の研究によれば、ヨーロッパでさえ一般的に備えが不足しており、適応策が労働市場に及ぼす結果について数字で示すことができないとされている。使用者、労働者、政府が以上のような移行を予測し、円滑化できる方策を提示するには、より一層の努力が求められる。

「緩和策」 - 低炭素経済におけるグリーン・ジョブ

人 類は適応策だけでは気候変動に対処することはできない。気候変動問題に対処するためには、専門用語で「緩和策」として知られる大幅な排出削減が必要であり、そのための第一歩がいま踏み出されている。主要な課題の一つは、排出と経済成長



© P. Deloche / ILO

・発展との連鎖を断ち切ることで、そしてエネルギーや原料のより効率的な利用に基づく低炭素経済を導入することである。元世界銀行チーフエコノミストのニコラス・スターンによる気候変動に関する報告書は、緩和策が技術的に可能であると結論している。さらに同報告書では、排出量を安全なレベルに安定させるコストはそれほど高くなく、何も講じない場合の損失に比べればはるかに低いとの結論も示されている。

IPCCは部門別での排出量削減の技術的及

び市場的な可能性を明らかにした。先進国と開発途上国のいずれにおいても圧倒的に最も可能性が高いのは、建物でのエネルギー効率の向上である。その大半は冷暖房の必要性を減らす断熱であり、緩和策全体の20～30%を占めている。可能性が高いその他の部門には、エネルギー、農業、工業、運輸業界があげられる。低炭素経済では、より効率的な技術と、エネルギーの少量／ゼロ排出源が多用されるだけでなく、鉄鋼、アルミニウム、セメント、紙パルプ、輸送といった、エネルギー大量消費の物品やサービスの比率が低下することになる。

コストは高くないが、このような生産パターンと消費パターンの変化は広範囲に及ぶと考えられる。そのため、緩和策を実施すれば雇用を奪い、開発途上国の可能性を狭める結果になるのではないかという懸念が引き起こされた。しかし、その懸念は根拠がないと思われる。ヨーロッパの労働組合が2007年初めに公表した研究では、労働市場で大きな転換が生じるものの、雇用全体として見れば若干の増加が見込まれると指摘されている。新たな雇用の機会が雇用喪失のリスクを上回っているというわけである。同研究は、こうした移行の大半が経済部門間ではなく部門内で生じると見ている。例えば輸送システムの場合、今後ますます公共輸送機関への移行が進み、自動車による個人輸送の重要性は減少するということで、公共輸送機関サービスにおける雇用の増加分や設備の製造が、自動車産業での相対的な減退をある程度まで補って余りあるとしている。米国のアポロ・アライアンスの研究も同様の結論に達している。

手の届く仕事

気候変動への取組みが進展するか否かは、仕事や貧困削減、開発の将来性を取り巻く不安の軽減が可能であるか否かに大きく依存する。このような不安が、これまで気候問題に関する各国の国内政策の採択や国際交渉の進捗を妨げてきた主要な障害の一つであった。2007年後半に気候変動に関する国際連合枠組条約（UNFCCC）のもとで京都議定書以降の体制に関する協議が開催される際も、そうした不安は引き続き大きく立ちはだかっているものと思われる。人間らしく働きがいがあるディーセント・ワークと環境に優しいグリーン・ジョブは、持続可能な経済成長に寄与し、人々を貧困から救い出すものである。気候変動と発展との間にはプラスの結びつきを確立する必要があるが、そこにおいて中核をなすのがこのような仕事である。

労働生産性が高いだけでなく、環境効率がよく

排出量が少ないディーセント・ワークは、好ましい職場環境と所得を約束すると共に、成長と気候変動防止の両方に資する可能性を秘めている。こうした「グリーン・ジョブ」は既に存在し、なかには見事な成長を遂げたものもある（下の囲み記事参照）。成功例は再生可能エネルギーの生産、エネルギー効率化関連のサービスと機器製造、大量輸送機関、高度情報化都市開発、汚染工場跡地の再利用、リサイクルといった分野に見られる。これらの部門は決してマイナーではない。ドイツでは既に160万のグリーン・ジョブが存在し、同国の大規模な自動車産業での雇用数を超えるまでになっている。

幸いなことに、グリーン・ジョブの多くは「手の届く果実」の部類に属している。これらは既存の技術を基礎としながら、利益がコストを上回り、しかも多くの雇用を創出可能な方策である。その一例が、排出量を削減するための建築物の整備事業で、ドイツの「労働と環境のための同盟」が行

> >

エネルギーあふれるビジョン

【セニー（フランス）】小規模企業「ヌーヴェル・ヴァーグ」の売上高はここ5年の間で4倍になったと経営者のエステーフ夫妻は言う。「私たちが27年前にスタートした時、個人住宅に太陽電池パネルを設置するのはとても高くついたものです。だから20年の間でたった3件の仕事しかありませんでした。ところが、京都合意がなされてからというもの、185人の顧客を獲得したのです。」

ギー・エステーフの長期的なビジョンが実を結び始めた。暖房設備の専門技術を学んだギーは、再生可能エネルギーに関心を抱き続けてきた。経営する小さな会社は、ローヌ＝アルプ地域圏ジェックス地方で、太陽光と地熱の発電システムのパッケージ式を住宅所有者に最初に提供した会社の一つである。パッケージ式には、現状の分析、アドバイス、システム設計、機器の提供、設置が含まれる。現在、やる気いっぱいの15人の従業員を擁し、ここ3ヶ月の間にさらに2人を雇い入れた。「顧客の関心は高いです。でも、時には太陽エネルギーを考える前に、まずは断熱だけしてみるようアドバイスする必要があるんですよ」と氏は語る。

重要な要素としては、利用可能な材料が改良されたことが挙げられる。「材料は数年前よりもはるかに性能が向上しました」と夫妻は言う。また、業界自体に対する認知度や信頼が増したことも挙げられる。ヌーヴェル・ヴァーグには若い実習生たちも受け入れている。提携会社の一つであるレ・コンパニオン・デュ・ソレルには1年間の訓練コースがあり、大変人気を博している。

フランスでは目下、再生可能エネルギーに投資を行っており、ヌーヴェル・ヴァーグとその顧客は、以下のようなさまざまな手段で資金援助を受けることができる。すなわち、国による太陽エネルギーに対する税金控除（使用材料に関してENERPLANによる承認が必要）、ローヌ＝アルプ地域圏の先進的政策、フランス環境・エネルギー管理庁（ADEME）による助成金、そして「気候変動に対して共に行動しよう」と一般の人々に呼びかけて活発に活動している地元の団体エリアントによる助成金である。



©M. Crozet/ILO



©Nouvelle Vague

© M. Crozet/ILO



> > っているものである。労働組合、使用者、政府、そして環境団体によるこの共同イニシアチブで、集合住宅26万5,000戸の断熱が改善された。これにより、19万の雇用創出、200万トンのCO₂排出抑制、暖房費削減がもたらされた。失業率の低下、暖房費の削減、税収増による利益の総額は、40億ドルと見積もられている。これに対し、政府の初期投資はわずか18億ドルであった。この計画は後に規模を拡大し、政府の投資は2006～09年で4倍以上増の80億ドルへと増額されている。

様々な障害を克服するためには、政府の政策と官民のパートナーシップが必要となることが多い。例えば、化石燃料の価格はその使用に関わる環境コストを考慮に入れていないという事実がある。そこで、政府による再生可能エネルギー技術への投資と同エネルギーの利用に向けたインセンティブが、これまで条件の公平化に寄与してきた。

再生可能エネルギーへの投資は2006年に1,000億ドルにまで跳ね上がり、再生可能エネルギーは傍流の技術だというイメージは払拭された。

各国の政策は、気候変動の抑止策が発展の原動力となり得ることを示すための試みにおいても役割を果たしている。ブラジルのバイオディーゼル・プログラムは、特に同国の貧しい農村地帯に暮らす多数の小農地所有生産者が利用できるように立案された。また、技術移転や、必要とされる新たなスキルの育成には、とりわけ小企業においては、投資や協調的な取り組みが必要とされることが多い。こうした方策なしでは、雇用効果はかなり限定的になり、また、所得や富が広く分配されず集中してしまう可能性がある。

気候変動と労働市場の転換 - 社会対話の重要な役割

人類には、気候危機への対処として、世界的規模の雇用危機や貧困に何ら効果のない方法に莫大な資源・財源を投入するような余裕はない。こうした政策はコストが高くつくだけでなく、社会的に持続不可能でもある。他の方法ではるかに良い結果をもたらすことは可能である。

気候変動問題と経済的・社会的発展や雇用の問題に対処するための活動は、それぞれ競合し合う必要はない。気候変動の緩和策への投資は、開発途上世界の14億人のワーキング・プアに対してだけでなく、先進諸国の数千万に上る失業者に対しても、生産的で利得が得られる収入を伴う雇用を



© IRIN

創出する計り知れない可能性を秘めている。雇用と貧困削減を伴う経済成長を実現する相互利益の機会、気候変動の緩和策において極めて明瞭に見てとれるが、同様の機会は適応策に関しても実現可能であるし、実現しなければならないことである。

広範囲にわたる包摂的な成長と公正な移行は、それを最も必要とする数十億人の労働者や小農地所有の農業従事者、小企業に利益をもたらす。しかし、これは手をこまねいていて自然発生するものではない。その実現のためには、エネルギー政策、産業化政策、気候変動対策の策定における目標として、また発展をもたらす手段として、グリーン・ジョブをしっかりと盛り込み、慎重なステップを踏むことが必要である。

こうした政策やプログラムは、それによって実際に影響を受ける国レベルから農場や工場といった現場レベルにまで至る農業従事者、労働者、使用者の積極的な参画を得て立案・実行されるならば、最大の効果を発揮する。このような政策により、数多くのグリーン・ジョブが迅速に創出され、また気候保護とは両立しない仕事に従事している人々を支援して、別の仕事や収入源へと公平に移行させることができる。スペインでの炭素クレジットの割り当てにおける社会的パートナーの参画は、気候変動に取り組む上で、社会対話のもつ重要性を示している。拡大しつつある部門・職種と縮小しつつある部門・職種の双方において移行を進める上での政労使三者によるコンセンサスは、この課題に取り組む上で最も効果的な方法となる可能性がある。

気候変動に立ち向かう取り組みとして、ILOは、



©ADME

国連環境計画（UNEP）並びにその他の国連の機関やパートナーと協力し、労働市場のプラスの転換とグリーン・ジョブの実現を支援している。ファン・ソマビアILO事務局長は、ILO総会に出された『持続可能な開発のためのディーセント・ワーク』と題する事務局長報告の中で、気候変動に関するILOの事業計画を提案した。このILOのイニシアチブは、潘基文国連事務総長によって確立された国連システムの三大優先事項の一つである気候変動に対応したもので、知識ギャップの解消と政策立案に寄与し、ディーセント・ワーク国別計画の一環として加盟国を援助するものである。



© M. Crozet/ILO

天候を語る

労働組合と気候変動

(World of Work 2007年8月発行第60号より)



©EUR Oceans

それは、これまでは氷を砕くように緒を見つける一つの方法だった。しかし、今は氷山の一角だけでなく地球全体を救う解決策を見つけるために真剣な話し合いと交渉を行なう時なのである。大海のわずか一滴の水に過ぎない存在にならないために、ILOとしても気候変動に対処できる能力を強化し、気候変動に伴う職とその資格要件の変化に係わる移行過程において政労使の三者を支援していく必要がある。ILO労働者活動局のレネ・オルセンは次のように述べている。

【ジュネーブ】気候変動は我々が天候について語るときそのあり方を変えるだけではない。気候変動は世界、特に開発途上国の多くの人々の労働生活、収入、生活様式に大きな影響を与えずにはすまないのである。労働者はよりクリーンな新しい生産方法に適応することを求められるだけでなく、多くの場合に持続可能性のない生産のために、あるいは極端な場合には特定の地域が存在しなく

なるために職場が消える可能性さえある。このようなシナリオにおいてはコミュニティ全体が移住を余儀なくされることだってある。それほどでなくても、天候は既に特定の産業部門に影響を与えている。観光業が一つの例である。

観光業は気候変動の影響を非常に受けやすい。海面上昇の結果、多くの沿岸地域と小さな島嶼は生業を変える問題に対処する必要に迫られている。モルディブ諸島（観光業が国民総生産の18%、外貨収入の60%、政府の税収の90%を占めている）の海面上昇は、良くて海岸の深刻な浸食、悪くて島の陸地の大きな部分が今後30年のうちになくなり、塩水の浸食で島が人間にとって居住不能な場所になることを意味する。

影響を受けているのは沿岸地域だけではない。山岳地方も経済活動と雇用の問題に直面している。経済協力開発機構（OECD）の最近の研究によると、スキーは気候変動に敏感であるとされる。アルプス地方が特に危険に瀕しており、気候モデル予測は、低地における降雪量の減少、高地にお

ける氷河の後退と永久凍土の溶解によって今後数十年間にさらに大きな変動が起きることを示している。アルプス地方の観光業は経済にとって重要で、フランス、オーストリア、スイス、ドイツに毎年6,000～8,000万人の観光客とスキー可能日数1億6,000万日をもたらす。北米山岳地方の冬期観光業も同じ問題に直面するかもしれない。気候変動はこの産業部門の就業者に大きな影響を与えることになり、旅行ガイドや、ホテル、レストラン、さらには輸送業で働く人々は、欲する以上の緑の草原地帯が出現する事態と向き合うことになる。

欧州経済の課題

気候変動はあらゆる経済部門の雇用にとって課題になるであろう。2007年2月に欧州労働組合連盟(ETUC)は、社会開発機関(SDA) Syndex、ブッパータル研究所、仕事・環境・健康組合研究所(ISTAS)も参加)と協力して、2030年までの欧州連合25カ国の気候変動と二酸化炭素(CO₂)排出削減措置が雇用に及ぼす影響に関する共同研究を発表している。この研究は気候変動と雇用の間の関係に関する現時点での理解を深めるために欧州委員会環境総局が委嘱したものであり、欧州6カ国(ベルギー、フィンランド、フランス、イタリア、スペイン及び英国)が財政支援を行った。

この研究は、欧州における地球温暖化の雇用に対する影響を検証すると共に、2030年までのエネルギー生産、運輸、鉄鋼・セメント生産、建設・住宅の四つの産業部門におけるCO₂低排出経済に向けた移行の雇用面における課題を分析している。わずかな気候変動によっても欧州の経済活動と雇用は影響を受ける。一部の地域と経済部門は気候変動に対して特に脆弱である。温暖化の進行は有害な結果をもたらす可能性があり、気候政策と雇用政策の間の整合性を高めていく必要がある。この研究は、労働者が気候変動に関係する雇用移行計画・政策の形成に積極的に関与していくべきことをはっきりと勧告している。適応・影響緩和政策の実施のためには社会対話と団体交渉が必要である。

この研究は欧州連合だけに焦点を当てているが、同様な研究は開発途上国においても気候変動の社会的な結果と労働者に対する影響を十分に分析するために必要とされるであろう。

労働者の役割

今が行動する時である。世界の人口の3分の1以上は経済的に活動している人口である。したがって、職場が気候変動とその影響の問題に取り組むことが重要になってくる。世界の労働者と労働者の組織には果たすべき重要な役割がある。単独ではなく、使用者側、社会全体、各国政府、地域及び国際機関などと協力をしながら、地方レベルから国際レベルに至るまで、また職場のレベルから国連のレベルに至るまで、すべての人々が力を合わせる必要がある。

1992年のリオ地球サミットの行動計画(アジェンダ21)の第29章は持続可能な開発における労働者と労働組合の役割を強化することの重要性を強調している。すなわち、「労働者の代表として労働組合は、産業の変遷に対する取り組みに関する豊かな経験をもっている。また、労働環境と関連する自然環境の保護というものを極めて重視する。したがって、持続可能な開発の実現を推進していく際の不可欠な主体である。」

「労働者の代表として、 労働組合は持続可能な 開発の実現を推進していく 際の不可欠な主体である」

アジェンダ21第29章

労働組合にとっての最大の課題は企業レベルにある。自分たちの企業または組織が、自分たちの職場、生活、周辺の社会及び環境、結社の自由、団体交渉権に影響するあり方に影響力を行使していくことが根本的に重要である。こうした前提条件が満たされる場合には、労働組合と使用者側は職場における環境問題に関係する労働条件の改善に共同で取り組んでいくことができる。両者は環境保護を目的とした購入・リサイクル政策を形成することができる。低エネルギー消費型照明、低燃費自動車、生分解性清掃材料、環境保全上良好な管理の行われている森林の木材、リサイクル紙の優先利用、過剰包装の回避などがそれである。



©M. Crozet/ILO

> >

>>

妥当な移行に向けた社会対話

しかし、こうした環境問題の次元を越えて、気候変動の引き起こす構造的な変化を通じて多くの職場が完全に消えていくかもしれない。こうした事態は雇用に対して莫大な影響を与えるだろう。労働者と労働者組織としては全国的なレベルで社会経済政策に取り組む必要がある。社会的に、経済的に、環境的に持続不可能な産業からもっと持続可能な産業に向けて「妥当な移行」を図っていくために、労働者、使用者、政府は協力をする必要がある。変革の計画、教育、準備を通じた全国レベルの社会対話はこのような移行を一層公正で効率的なものにするであろう。

労働組合組織は世界中で、環境上より持続可能な開発に向けた活動に関与している。例えば、ドイツでは労働組合はCO₂排出を削減するためのエネルギー政策に関与している。そのような政策を推進し、雇用を創出する方向に向かわせるための18億ドルの投資と共に「労働と環境のための同盟」が設立された。スペインでは政府、労働組合、経済団体の参加を得て各産業部門における京都議定書の実施を行うために、「社会対話に関する産業部門別ラウンドテーブル」が設置されている。アルゼンチンでは政府は労働と環境に関するプログラムを採択した。ブラジルでも環境省と労働省が同様のプログラムを採択すべく交渉を行っている。

グローバル化に伴い、多くの国内企業が多国籍企業化している。多国籍企業のあらゆる職場において労働者の権利と労働条件が尊重されるよう確保するために、多国籍企業とその労働力を代表する労働組合（それぞれ個々の国際産業別組織（GUF）によって代表される）との間で50以上の国際枠組み協約（IFA）の交渉が行われ、署名がなされている。これらの協約の多くには具体的な環境問題に関する約束を定めた環境条項が含まれている。

近年、労働組合は環境上持続可能な開発に関して国連レベルで権利獲得のためのロビー活動を相当行っている。1992年のリオ地球サミット以降、労働組合は国連気候変動枠組条約（UNFCCC）プロセスに関与している。2006年11月に開催された第12回気候変動枠組条約締約国会議（COP12）においては、12カ国32の労働組合代表が、京都議定書の実施を求めて政府代表に対してロビー活動を

行う広範なプログラムに支援される形で、労働運動に参加した。

本年5月に開催された第15回国連持続可能開発委員会（CSD）には23カ国50名の代表から構成される労働組合代表団が参加している。その目的は、労働、職場、人間らしいディーセントな雇用を産業発展のための政策勧告の中心に据えること、各国政府が気候変動と大気汚染に関する監視及び業務においてもっと強力な役割を果たすように求めることにあった。代表団の調整役によると、最終文書中には、長年待望されていた、労働、労働者、職場、ディーセントな雇用、社会的移行及び労働組合の関与に対する言及が含まれているとされる。

COP12で労働組合が推進した気候変動における優先事項

1. 気候変動と雇用のつながりを確立する研究を実施すること。
2. 気候変動と持続可能な開発のつながりを確立すること。
3. 気候変動政策の持続可能性を決定する基本的な要素として労働者の参加を促進すること。
4. 職場を気候変動に対する取り組みのための行動の基本的な場であると認めること。
5. 持続可能かつ労働集約的なエネルギー問題の解決策を優先することによって社会的関与を強化するような技術的な選択肢を検討すること。
6. 2012年以降の開発途上国と先進国との間の排出削減負担の公平な分担のための長期的な合意を形成すること。

ILOの役割

こうした措置が成功するかどうかは労働者と労働組合の力次第である。つまり、労働者が自由な労働組合として組織化され、あらゆる水準で団体交渉ができる労働者の力に左右される。我々が薄氷の上を歩かされるのを避けたいのであれば、労働の基本的な原則及び権利、特にILOの1948年の結社の自由及び団結権保護条約（第87号）及び1949年の団結権及び団体交渉権条約（第98号）に規定されている原則及び権利の尊重が決定的に重要である。比較優位（政労使の三者構成主義と労働問題に関する基準設定活動）を有するILOとしては、ILO基準の履行における三者に対する支援と援助

©J. Maillard/ILO



実施手段であるディーセント・ワーク国別計画（DWCP）に基づく技術協力活動を通じて、気候変動の社会的影響に対処する上で重要な役割を果たすことができる。

ILOが気候変動の社会的影響に取り組んでいく上で二つの構造的な課題が前途に横たわっている。一つは実施手段であるディーセント・ワーク国別計画の利用である。もう一つは国連改革プロセスに対する参加である。これらの課題は特に気候変動問題だけに関係するものではないが、これらはILOにとって比較的新しい分野であるから、特別の懸念を生じさせる。ディーセント・ワーク国別計画はILOとその他の国連機関の間の協力の重要な手段になるものである。したがって、それはILOが国連改革プロセスにおいてディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）と環境的に持続可能な開発の分野で影響力を行使していくためにも重要な役割を担うであろう。ILOの気候変動問題における取り組みが成功するかどうかは、ディーセント・ワーク国別計画が成功するかどうかにかかっているのである。

ディーセント・ワークを国家政策の中心に据えるためにディーセント・ワーク国別計画は政労使と緊密に協力していくべきである。ILO加盟国政労使の三者の全面的な関与、国内及び国際的な主体・機関との連携はディーセント・ワーク国別計画にとって基本的なもので、その成功に欠かせないものである。したがって、ディーセント・ワーク国別計画に基づく活動の開発・実施における政労使、特に労働者の能力の強化は重要である。

ILOとしては、ディーセント・ワーク国別計画に対する労働者の参加を確保し、彼らの関与を高めるために援助する必要がある。気候変動に関する問題に取り組むために、特に開発途上国の労働組合を対象にした意識向上、訓練、教育が必要である。職と資格の変化に係わる公正な移行を巡る交渉における労働者と労働組合の役割を高めるために、あらゆるレベルにおいてその能力を高める必要がある。実用的な手引き、訓練資料、情報手段を作成し、これを各国語に翻訳する必要がある。2007年6月に開かれたILO総会の持続可能企業委員会の結論には、持続可能企業を推進していくためにILOの活動をどのように進めていくか、またどのようにして労働者と労働組合をそのような活動に関与させていくかに関する若干の指針が含まれている。このような関与は企業レベルだけで



©ADME

なく、気候変動に関する主要な政策決定が行われる各国レベル及び国際レベルにおいても重要である。

強力な労働組合は、国連改革プロセスにおいて政労使の三者構成というILOの比較優位を強化し、また多くの行動主体と権益の関与するプロセスにおいてILOが埋没してしまうのを防止するであろう。強力で効果的な労働組合は、各国レベルで使用者団体及び政府と協力しながら、ディーセント・ワーク国別計画を実施することができ、またディーセント・ワークの推進と気候変動の負の社会的影響を軽減する上で他の国連機関に影響力を行使することができるであろう。

さらなる参考資料

- ILO. 2007. *Conclusion of the discussion on the promotion of sustainable enterprises*, 96th Session of the International Labour Conference, Geneva, 2007 (Geneva).
- ILO (2007年) 第96回ILO総会（ジュネーブ・2007年）の『持続可能な企業の促進に関する討議の結論』（ジュネーブ）
- ETUC. 2007. *Climate change and employment: Impact on employment of climate change and CO₂ emission reduction measures in the EU-25 to 2030* (Brussels).
- 欧州労連（2007年）『気候変動と雇用：欧州連合25カ国における2030年までの気候変動とCO₂排出削減措置の雇用に対する影響』（ブリュッセル）
- UNEP. 2007. *Labour and the environment: A natural synergy* (Nairobi).
- 国連環境計画（2007年）『労働と環境：自然的な相乗作用』（ナイロビ）
- OECD. 2007. *Climate change in the European Alps: Adapting winter tourism and natural hazards management* (Paris).
- 経済協力開発機構（2007年）『欧州アルプス地方の気候変動：冬期観光と自然災害管理の適応』（パリ）
- UNFCCC. 2006. *Trade unions at the UN Framework Convention on Climate Change-UNFCCC COP 12/MOP2*, ITUC and TUAC, Nairobi, 6-17 Nov. 2006 (Nairobi).
- 国連気候変動枠組条約（2006年）国際労働組合総連合及び労働組合諮問委員会『国連気候変動枠組条約における労働組合 - 第12回気候変動枠組条約締約国会議及び第2回京都議定書締約国会合（ナイロビ・2006年11月6～17日）』（ナイロビ）
- ILO. 2005. *Decent Work Country Programmes: A guidebook (Version1)* (Geneva).
- ILO (2005年)『ディーセント・ワーク国別計画：ガイドブック（第1版）』（ジュネーブ）
- ETUC. 2004. *Climate change: Avenues for trade union action* (Brussels).
- 欧州労連（2004年）『気候変動：労働組合の行動のための道』（ブリュッセル）
- UNWTO. 2003. *Climate change and tourism*, Proceedings of the 1st International Conference on Climate Change and Tourism, Djerba, Tunisia, 9-11 Apr. 2003.
- 国連世界観光機関（2003年）『気候変動と観光業 - 気候変動と観光業に関する第1回国際会議（チュニジア国ジェルバ・2003年4月9～11日）議事録』

先住民族の女性

いくつもの障害を乗り越える

(World of Work 2007年4月発行第59号より)



© Christian Emi/TWGLA

世 界中で先住民族の人々は仕事において差別に苦しんでいる。しかしながら、先住民族の女性は特に民族とジェンダーという二重の運命によって特に強い打撃を受けている。ILO男女平等局のジェシー・フレドリンドと「協力と自助団体を通じた先住民・種族民の自立支援地域間計画 (IN DISCO)」は問題を探り、バングラデシュで成功物語を見つけた。

【ジュネーブ】先住民族の文化は計り知れないほど多様であるが、先住民族の人々がぶつかっている困難は驚くほど似通っている場合が多い。大陸を越え、幾つかの共通の問題点が浮かび上がる。

- 民族性による差別に加えて、先住民族のコミュニティーの人々は、言語的にも少数派であることが多く、これは教育や雇用、日常生活において困難な状況を作り出す。
- かつて先住民族に帰属していた多くの土地が侵略され、新しく来た人々が住むようになった。ほとんど法的保護を得られない先住民族が伝統的に占有していた土地を回復できることは稀である。
- 先住民族の人々が住む地域は、中心地から離れた、農村地域にあり、インフラや大きな市場へのアクセスを欠くことが多い。
- 先住民族のコミュニティーは歴史的に環境保護においても重要な役割を果たしてきた。先住民

族の伝統的な生活の糧は植物や動物、その他の壊れやすい生態系に依存する場合があります、環境破壊はその経済に非常に深刻な打撃を与えることが多い。

- 土地改革や財産法は多くの遊牧先住民族に制約を課し、しばしば伝統的な職業を維持できないものとしている。
- 疎外されていることが多いため、国の中で多数派を占めているかもしれない場合でさえ、ほとんどの先住民族や種族民の人々は国レベルや地方政府においてさえ影響力を欠き、こういった人々の利益やニーズはしばしば政策決定者に無視されてしまう。
- 何十年もの差別は、多くの先住民族を貧困に落とし入れ、エンパワーメントの好機や状況を向上させる機会をさらに狭めている。

民族性とジェンダーが交差することは、先住民族の女性がしばしば幾つもの差別に直面することを意味している。すべてのレベルにおいて意思決定から締め出されていることが多く、先住民族の女性は世界で最も恵まれない人々に数えられる。女性が歴史的に力をもってきた先住民族社会においてさえ、この数十年の経済及び政治構造の急激な変化によって、女性が伝統的にもっていた経済的独立の機会が阻害されることになっている。伝統的な産業の破壊によってもたらされる困苦は女性が過度に担う場合が多く、社会的なセーフティー・ネットも雇用の機会も奪われてしまう結果となっている。先住民族の女性は、不均等に高い死亡率、低い識字率、高い貧困レベルに直面していることが多い。

バングラデシュの3人の女性

先住民族や種族民の人々はバングラデシュの全人口のわずか1%程度を占めるに過ぎない。民族的に多数派を占めるベンガル人が98%を占めている。既に貧困に苦しんでいるこの国で、先住民族はしばしば貧しい人々の中でも最も貧しく、教育、雇用、そして市民権において差別を受けている。チッタゴン丘陵地帯における数十年にもわたる先住民族に率いられた反乱勢力と政府治安部隊との抗争は、社会的緊張を高め、先住民族の人々に深刻な人権及び市民権の侵害をもたらすことになった。およそ10年前に平和協定が調印されたにもかかわらず、このような不正義の影響が今も残っている。

バングラデシュの発展において女性たちが主な役割を担ってきたにもかかわらず、社会はまだ女性が家庭の外で働くということを完全に受け入れたわけではない。先住民族の女性は経済的な保障をほとんど持たないことがよくある。男性の家族に依存しているのである。しかし、そのセーフティー・ネットが消えた時、一体どうなるのだろうか。

スジャータ・ピガン・ククモリは、バングラデシュ東部のマニプリ先住民族に属するイスラム教徒である。米を販売していた父親が事故でトラック2台分の米を失って、家族が借金を負うことになった時、ククはまだほんの9歳だった。7年後、ククの弟は大怪我を負い、ひどい傷跡を残すこととなった。父親が鬱状態に陥ってしまったため、ククは自分自身と弟たちを食べさせていく責任を負うことになった。

15歳のククはウリライ・マヒラ・サミティというILOの「雇用と健康を通じた女性のエンパワーメント(WEEH)」プロジェクトから支援を受けている女性の自助グループに入った。商業、手工芸、園芸の研修を受けた後、トマトの栽培と機織りのために少額融資を受けることにした。この二つの活動はうまくいき、ククは一家の稼ぎ頭となった。20歳となった今、彼女は自分自身と弟たちを食べさせ、家族の貯蓄や家計を管理している。ILO-WEEHと参加している女性の自助グループの支援をさらに受けて商売を広げていきたいと考えている。

ジュリー・マーテルソンはバングラデシュ東部の森に住む先住民族であるカシア族の若い女性である。6年前、突然人生が壊れ始めた。パーンの葉を栽培していた夫が突然死亡してしまい、26歳のジュリーは未亡人となって3人の子どもと後に残されたのである。この地域のカシア族の人々がたいいていそうであるように、ジュリー夫婦は何世代にもわたり土地を使用していたにもかかわらず、土地を所有せず、政府から借りていた。多くの先住民族コミュニティと同じく、ほとんどのカシア族の人々は土地の所有権を持たない。伝統的に土地はコミュニティの共同財産であると考えられていたが、正式に認められたものではなかった。融資の担保として必要な土地の所有権がないため、農業を営むカシア族の人々のほとんど、特に女性が融資を受ける機会をみつけることは皆無に等しかった。

> >



©Philip Gaim

> > 夫が死亡する前から、ジュリーは融資の助けを借りて生計を改善できる可能性に気づいていた。地域の女性の融資グループに参加することにより、パーンの栽培を続けるのを助けてくれる何人かの人々を雇うのに十分なお金を借りることができた。畑で働いてくれる地元の人々を雇うことによって、ジュリーは収穫後の加工に専念し、仲買人にパーンの葉を売る仕事を担当することができた。

ジュリーは再婚し、今は再婚相手と共にパーンの生産に携わっている。今もジュリーが葉を売り、母系社会であるカシア族の伝統に則り、家計を握っている。ILOの「ディーセントな雇用を通じての女性のエンパワーメント (WEDE)」プロジェクトが提供する研修によって、収益を高め、融資を受けることが容易になったことから事業を拡大することができた。ジュリーがよく働き、商才にもたけていたことは相応の報いをもたらした。いい学校に通わせる余裕ができた今、子どもたちの将来は明るくみえる。

サノイ・シンハは54歳のヒンズー教徒の女性であるが、ククと同じく先住民族であるマニプリ族に属している。サノイの人生はほとんど、父親と夫の収入により比較的安定していた。しかしながら、1994年に夫が白血病と診断されると、治療費を支払うために家族の借金は急速に膨らんだ。家

族の努力にもかかわらず、夫は翌年死亡し、サノイと未婚の2人の娘には家と小さな庭が残されただけだった。

サノイは、夫が死亡する数年前から女性の融資・自助グループに参加していた。そして、NGOとILOが提供する研修の助けを借りて、趣味で何年も続けていた機織りの技術を使って、機織りの仕事を始めることができた。設備と備品をそろえるのに、いくつかの融資を受け、伝統的なものから伝統的でないものまで様々な製品を作り始めた。その収益とさらなる融資によって、織機のための作業場を建てることができた。今では、融資はほとんど返済されており、彼女は新たに融資を受けて、新しい織機を買い、織工をさらに雇いたいと思っている。今でも、自分自身と娘たちの生計をたてるために一生懸命働かなければならないが、サノイは将来に大きな希望を抱いている。

形成を変える

クク、ジュリー、サノイは先住民族の女性としての役割に強さを見つけることができた。3人全員が、現在のバングラデシュ社会の主流よりは、男性と女性の関係が伝統的により柔軟な社会に属している。ククはILOに対して、ベンガル人のイスラム教徒の家族は女の子が外で働くことを制限することが多いため、自分がマニプリ族だったから、家の外で働くことができたのだと言った。ジュリーは、カシア族がバングラデシュでたった二つの母系社会の一つであるからこそ、家計についてより大きな力をもつことができたと思っている。

「カシア族の社会では、女性が家計を握っているのです。」彼女はそう説明する。

クク、ジュリー、サノイは伝統的な先住民族の産業の知識を自分たちのビジネスの取っ掛けかりとしている。ククはほんの5歳の時に伝統的なマニプリ族の機織りを習い始めた。サノイの機織りのビジネスも同様に、マニプリ族の女性たちに何世代にもわたって受け継がれてきた知識を使っている。パーン葉の栽培についても、ジュリーが地域に伝わる知識を使ったものであり、伝統的な生計手段を基盤として商売を成功させ、拡大したものである。

彼女たちのように、数千のバングラデシュ全土や世界中の先住民族の女性たちが運命を自分自身の手に握り、貧困や差別を乗り越えるために働い

ている。伝統的な知識や価値が、政府、NGO、ILOのような機関の経済的支援と一緒に、先住民族の女性たちに自分自身、家族、そして地域がより良くなるような独特な機会を与えている。

このような話は、他の多くの話のように、みじめな状況に置かれていることが多い先住民族の運命に望みを与える。バングラデシュにおけるILOのWEEHプロジェクトは、パートナーであるNGOと共に、貧困と不正義に対する闘いにおいて、先住民族のコミュニティの女性たちと共に力を合わせてきた。このプロジェクトは先住民族の男性や女性たちに、ビジネスマネジメント、生産的な技術、女性や労働の権利についての研修を提供してきた。各機関は家族に小規模保険を提供する手助けもし、少額融資のグループを設立するのに力を貸し、女性や男性たちに新しい知識と長く続いている伝統を組み合わせる新しい事業の形にする機会を与えている。

バングラデシュのプロジェクトは、近年、ILOとNGOパートナーが進めている多数の事業のひとつである。中米で最近実施されたILOのプロジェクトでは、先住民族の女性がエコツーリズムの仕事を始めるのを手助けする教育と研修の機

会を与えている。また別のプロジェクトでは、フィリピンの都会に住む先住民族の女性たちが機織りを仕事にすることを助けたりしている。カメルーンの先住民族の女性たちは園芸ビジネスを始め、手工芸品を販売し、店舗を開くため、ILOから支援を受けてきた。インドでILOは先住民族の女性たちの間で、貯蓄や融資、起業のための協同組合を作ることへの手助けをしてきた。これらはほんの数例に過ぎない（下記囲み記事参照）。

近年、先住民族の女性へますます焦点が当てられるようになってきているが、それは最も不利な立場に置かれていることに加えて、女性たちが地域全体を向上させる鍵を握ってもいることが認識されてきたからである。女性たちは先住民族の家族の中心にすることが多い。女性のエンパワーメントは、家族のより良い暮らしに、ひいては地域の向上に不可欠である。先住民族の女性は伝統的な知識という富の管理者であることが多い。また、文化を問わず、女性は子どもを育てる第一の責任者である。女性たちは子どもの初めての、そして最も重要な教師である。女性たちへ与えられた知識は将来の世代にまで伝えられることが多く、子ども、そして孫へと機会は何倍にも広がっていく。

ILOと先住民族の人々

ILOには先住民族のニーズと権利のために前線に立つ長い歴史がある。この歴史はILOが「現地人の労働者」の搾取に反対するよう提言を始めた1920年代にまで遡る。1950年代にILOは先住民族の労働者の懸念事項にはっきりと取り組み始め、1957年に先住民及び種族民条約（第107号）を採択した。これはこの種の国際条約では初めてのものである。

その後30年にわたって、世界中の先住民族の人々は国際レベルで自分たちの声を聞いてもらえるよう組織を作り始めた。1970年代、国連とそのパートナーの機関は、先住民族の文化が次第に破壊されてしまうことを不可避のものと扱う姿勢に批判が増加しているのに気づき、先住民族の懸念事項に対する取り組み方を見直し始めた。その対応として、ILOは新しい先住民及び種族民条約（第169号）を1989年に採択した。この条約は先住民族の人々のディーセント・ワークへの機会を作ることとそのユニークな文化を保護することの両方を目指している。

先住民族に対するILOの仕事は二つに大きく分けられる。先住民族及び種族民の人々に関するILOの政策を促進するプロジェクト（PRO169）は、第169号条約に定められた原則を政府の実行に結びつけ、先住民族と各国政府との対話を増やし、条約への認識と理解

を深めることを目指した政策レベルの活動である。この点で、国、地域、国際レベルで関係するすべての主体の能力向上の取り組みも進められている。2006年にPRO169が特に活発に活動したのは、バングラデシュ、ボリビア、ブルキナファソ、ブルンジ、カンボジア、カメルーン、コンゴ、グアテマラ、ホンジュラス、インド、ケニア、モロッコ、ネパール、パキスタン、ペルー、フィリピン、そしてロシア連邦においてである。PRO169はアフリカ人権委員会とも協力し、先住民族及び種族民の人々を守るアフリカにおける立法の研究もしている。他方、ILO-INDISCOプログラムは、先住民族の人々の特定の文化、希望、特殊性に適した経済開発とディーセント・ワークのイニシアチブを進めることによってこのプロジェクトを補完している。2006年、INDISCOはカンボジア、ケニア、フィリピンで活動を行った。

近年、先住民族の女性はILOと国際社会全体においてますます注目を集めるようになった。1999年、ファン・ソマビアILO事務局長はジェンダーの平等と主流化についての政策を発表し、先住民の人々に代わって進める活動を含むILOのすべてのプログラムにおける女性たちの発言権を強めている。

仕事における平等 実現に向けて

(World of Work 2007年4月発行第59号より)



©M. Crozet/ILO

【ソフィア】ゲオルグは、ロマ社会に属するブルガリア人である。彼は私企業の求人広告を見て応募した時、応募用紙にはロマであることは何も記さなかった。しかし、呼ばれた面接は、採用される見込みが高くないことが伝わる内容だった。数週間後、説明なしに、面接は成功しなかったと伝えられた。ゲオルグは法的手続きを取った。会社は、不採用は民族的な理由によらないと主張したが、均等待遇原則を破っていないことについて証明することができなかった。ソフィア地方裁判所は彼の民族性と会社の不採用との間に因果関係のつながりを示す十分な状況証拠があると判断した。ゲオルグはブルガリアの差別からの保護法によって完全な補償を得た。

職 場における差別との闘いに勝つには、異なった関係者の共同努力が必要である。中央政府は法律を採択し、執行する。国際及び地域機関は規制を調和させ、好事例を広める。使用者や労働者の団体と企業は平等の目標を承認する。ILOの差別に関する上級専門家であるマヌエラ・トメイが、グローバル・レポートをまとめる際に出会った幾つかの話を紹介する。この記事はマリカ・シオフィと共同執筆されたものである。

この決定は、画期的なものであった。ブルガリアで初めて、差別を申し立てる被害者から差別したと訴えられた側へ立証責任を転換させた特別規則に基づいて、差別が推定された事件となったのである。立証責任の転換は最近、人種や民族的出身に関係なく平等の扱いを進める原則を実行する欧州指令2000/43/ECと、宗教、年齢、障害、性的指向と関係なく雇用における平等の扱いをする一般の枠組みを定めた欧州指令2000/78/EC^{注1}をきっかけに欧州連合(EU)加盟国の法律に取り入れられるようになってきた。法律を通じて個人の差別の解決を円滑化しよ

この記事の名前は本人の保護のために仮名としている

(注1) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF>

うという目標に対応するものである。原告が違法な扱いを受けたという証拠を提示するのが難しいことを認識し、この原則は使用者に、恣意的な考慮ではなく、客観的な理由により異なった扱いをしたことを証明する責任を課すものである。

法律—差別との闘いに不可欠な要素

ゲオルグの事件は差別との闘いにおいて、有効な法律の存在の重要性を示している。一貫した、総合的な反差別法は、職場における平等を達成するのに他に代えることができないものなのである。法律は、目標をいかに達成するかを示し、遵守しなかった場合の対価を指し示すと共に、この目標に向けた政府の決意を表明するものである。国の規制の枠組みはその国の状況と希望と共に法律の伝統を反映したものとなる。先進国では、幾つもの根拠に基づく差別を禁止する、一つの包括的な文章を採択する傾向にある。最近、上に述べた欧州指令を国内法へ置き換えた多くのEU諸国の場合がこれに当てはまる。開発途上国では特に重要で緊急を要する課題に対する特別な法律を制定する傾向にある。例えば、多くのアフリカ諸国ではエイズウイルス（HIV）／エイズの状況による差別についての法律を制定している。

労働裁判所と労働監督官に十分に情報を伝える

しかし、法律だけでは仕事における差別をなくすのに十分ではない。裁判官、労働監督官、労働

者や使用者などより幅広い公的グループや特別のグループが法律を理解することを確かにすることが、法律の遵守と執行を確実なものにすることの鍵を握る。

労働裁判所は、人権と平等の領域における特別の機関と共に、反差別法の監督と執行において共同責任を負うことが多い。裁判所は個々の事件を審理するだけでなく、差別が起きたかどうか判断し、それに対応する法的結果について決定する。判例によって、国の立法を強化し、さらに発展させることもできる。

この点で、ビシャカ対インドのラジャスタン州の事件は画期的なものであった。このとき初めて、インドの最高裁判所は「セクシュアル・ハラスメント」を女性の人権侵害と定義し、その予防と救済についてのガイドラインの概略を示したのである。それまで「女性のからかい」として考えられていたことからすると、「セクシュアル・ハラスメント」の法的定義の大きな変更であった。この判断は、女性が公共の場所に現れるのは「挑発的」なものであり、したがって男性の暴力を生じさせやすいとの考えから、女性に対する暴力に一般に寛容な社会に挑戦するものであった。

労働監督業務も、より平等な職場を形成していく上でもう一つの貴重な手段となる。労働監督官は事業所を点検し、秘密の情報を取得することができる。そのため、差別を申し立てる被害者が告訴することを待つことなしに法的遵守がなされているかチェックすることができる。裁判所に提訴

> >



中・東欧を通じて、少数民族ロマは差別の対象となっている。ペストの通りにおけるロマの男性

©Matias Costa/Panos Pictures

ブラジルで平等の機会を推進する ヌクレオからの教訓

雇用と職業における差別の予防センターは、通称「ヌクレオ」として知られているもので、ブラジルの労働省とILOとの協力により1995年に設立された。差別の申立てを受け取り、調査し、仲裁の機能を果たし、啓発活動の責任を負う機関である。特に最初の数年、幾つかの問題があったにもかかわらず、ヌクレオは企業と建設的な対話に従事し、大学やNGOと有望な関係を作り上げるのに成功している。ILOの技術支援により、ヌクレオの運営方法と報告ラインに数多くの変更が加えられた。2006年には、労働省の長官に直接

に報告する、差別と平等の問題についての特別顧問部門が設置された。このことにより、省内でこの問題についての意識が高められた。

Alexim, J. C. ; Cappelin, P. ; Lettieri, C. et al. *A experiencia dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação* (雇用及び職業上の差別撤廃並びに機会平等の促進におけるヌクレオの経験)、ブラジリア、ILO、2005年。

> > することもできるし、他者が起こした裁判の手続きに介入することもできる。技術的な助言と情報の提供を通じて、差別事件において予防と救済で重要な貢献を果たすことができるのである。ブラジルのヌクレオの経験はそれを示すものである（上の囲み記事参照）。

法的アプローチを越えて

法律以外のアプローチも、差別の撲滅を試みる上で非常に意味がある。平等委員会やオンブズマンなど、平等に特化した機関を設立したり育成することは、これを立証する。このような機関は、平等の促進を仕事とすることを委任され、一つないしは幾つかの差別の理由となるものを担当する。（先進諸国で多くみられる）幾つもの理由を担当する機関の利点は、幾つもの形態の差別に直面している人々により効果的な支援をすることができ、また、法律や政策が発展している分野から「新しい」分野への知識の移転を促進することができ、

職員やその他の資源のより効果的な使用を確かなものとする点である。しかしながら、このような包括的な機関の潜在的な危険は、特定の問題について焦点を当てることができず、そのため、全体的な効果が落ち、また特に資源が限られている場合、差別にさらされている多人数のグループを扱うのが難しいという点である。

これらの機関の権限は国毎に、また時代によってもかなり異なる。平等法や可能な救済方法について広報キャンペーンを実施することから、人事の役職者や役人に対してチェックリストやガイドラインを作成したり、国の平等に関する政策を作ったりすることまで幅広い。平等侵害の申立てを受け取ったり、自ら調査し、勧告を出す場合もある（下の囲み記事参照）。

使用者や労働者団体の重要な役割

使用者と労働者の団体も平等において中心的な鍵を握る存在である。いかに法の改正が行われ、

平等を専門とする機関 平等と非差別に対する促進的アプローチ

2001年より、スウェーデンのオンブズマンは、情報提供や研修活動を通じて、使用者や労働者の団体が平等の機会に関する法律における義務を果たすのを支援している。

香港の地方裁判所は、平等の機会委員会の調査を経て、親が精神分裂症であるとの理由で、仕事を断られたもしくは解雇された3人の男性に損害賠償を認めた。委員会の調査により、3人の解雇と家族の歴史との間につながりがあることが明らかにされ、遺伝による差別の主張が受け入れられた（ガーディアン、2000年10月1日）。

カナダのオンタリオ人権委員会は、職場におい

て日中の特定の時間に祈りの時間をとったり、特定の服装を守ることなど宗教上必要とされることと、確立された職場における慣行との間に生じる可能性のある緊張を和らげる助けとなるよう方針を作り上げた。

メキシコでは、2003年に作られた差別予防のための全国審議会（CONAPRED）のもと、初めての差別と闘うための国家政策が始められた。現在、審議会は差別を数値で測り、それに基づき公共政策に影響を与えることができるように、指標を開発しているところである。

いかに有効にそれが執行されようとも、これらの団体が参加しなければ平等の前進はほとんど期待できない。

労働組合と企業は、労働と家族の緊張関係など、職場で発生する問題を乗り越えるのに力を合わせることができる。仕事と家庭の両立は、先進国でも途上国でも、移行期にある国においても同じく、今まで以上に問題とされるようになった。労働者が長時間働き、仕事が増え、男女共生活費を稼ぐ必要が出てきた。そのため、家族的義務を有する労働者が家族の面倒をみることに賃金のために働くことの両方を果たす方法を工夫する必要が出てきたのである。タイのバンコクでは、TOT PLCという会社と労働組合が従業員のために費用を出し合って保育園を設立することに合意した。会社が建物を提供し、組合が保母への給料を出し、親が子どもの毛布、おしめ、水やミルクを持ってくるのである。

団体交渉は使用者と労働者の団体が仕事と家庭の両立の問題に取り組むためのもう一つの手段である。この種の条項は先進国でよく見られるものであるが、ラテンアメリカでも進展が見られるようになった。国の立法で要求されていないにもかかわらず、父親の育児休暇や保育の取り決めに関する条項が労働協約に盛り込まれるようになってきているのである。

企業の社会的責任

企業も企業の社会的責任（CSR）イニシアチブを通して平等と非差別の原則を現実的に効果あるものとして行うことができる。役員により承認され、会社の方針と実行に取り入れられた場合、より多様な職場を作ることの促進することができる。例えば、IBMは、すべての従業員は性的指向と関係なく平等に扱われなければならないという方針を採用したアメリカで初めての大企業の一つである。この後、IBMは、少数派・供給業者イニシアチブの一部としてゲイやレズビアン等の供給業者を把握することに専念する人材をフルタイムで世界的に確保するなど、多くの手段を講じてきた。2002年には、多様性に関するアメリカ国内の企業方針と世界的な企業方針に「性的指向」を含めた。このことは重要な一歩であるが、IBMは異なった文化的背景や法律をもつ国々がある中、世界中でその方針を適用することを確保する困難にぶつかっている。

インフォーマル経済における 幾つもの差別に取り組む

差別は、公式のフォーマルな仕事と非公式のインフォーマルな仕事の区別をつけない。しかしながら、非差別法と制度の対象外にあるインフォーマル経済においてより顕在化する傾向にある。さらに、差別は貧困を悪化または永続させることが多く、貧困がより差別をもたらすという悪循環に陥る。幾つもの形態の差別に苦しむ人、つまり、黒人で、年老いており、身体的障害がある人々が、最も貧しい人々の中に多く見られる傾向がある。貧しいからだけでなく性別や障害などの理由から技能や資本その他の生産的な資産の利用機会を取得するのを妨げている制度的な、また政策的な障壁を取り除くことは仕事における差別との闘いに有効な方法である。レテンシアの話は励みになる。レテンシアは紛争で傷ついた女性で、今は東アフリカの地元の市場で店を営んでいる。「いい商人になりたい、本当のプロの。だから勉強を続けたの。今やっている仕事が本当に好き。私の人生は仕事だわ。」

レテンシアの夢を部分的に助けたのは、東アフリカで紛争によって障害を負った女性を対象とする「障害を負った女性の企業家を育成する」ILOの技術協力プロジェクトである。このプロジェクトは、零細企業の技能訓練と、地元のNGOと少額融資機関との協力を通じた、商売を始めるための金融支援を組み合わせたものである。

職場は広く社会における差別との闘いにおける戦場である。差別はステレオタイプや偏見が取り除かれない限り続いていく。すべての関係者が差別の広がりや費用を認識し、一緒に解決方法を探るよう今まで以上に努力する緊急の必要性がある。



© A. Florentine/ILO

職場でICタグを使った監視

(World of Work 2007年 4 月発行第59号より)



©PHILIPS

無線ICタグ—略してRFID—利用は、世界的にも重要な技術応用分野に発展しつつある。従業員の監視に対するその意味合いについてアンドリュース・ビビーが報告する。

【ジュネーブ】配送においては、RFIDは貨物を個々に監視したり追跡したりすることを可能にする。農業においては、牛及びその他の耳タグにRFIDチップが利用される（屠殺した後は食肉の追跡に使用される）。公共輸送機関においては、香港のオクトパス・カード（交通機関用のカード）といった無線ICタグを利用したプリペイドカードが一段と普及し、また、電子「財布」として、低額の現金取引にも用途を広げている。小売業においては、個別商品のICタグは、遠からずバーコードに取って代わると予想されている。企業活動全般において、RFIDチップは資産の追跡と在庫管理のための極めて効率的な手段となっている（注1）。

無線ICタグには一つの役割があり、それは文字通りゆりかごから墓場までの役割と考えられる。

一部の産院では、安全目的のために、新生児に無線ICタグ付きのブレスレットを付け、いくつかの老人ホームでは、同じ目的で、認知症の入居者にタグを付けている。また、現在、墓地に埋葬する遺体用にRFIDを特注しているところが少なくとも1社ある。

この一見どこにでもあるような技術はどんなものであるか？ 各RFIDタグは、小さなマイクロチップであり、米粒位の大きさのものもあり、タグを付けた対象物に関するデータが入っている。タグには小さなアンテナが付いており、データをRFID読取り器に送信する。通常のRFIDが作動するのは短い距離においてである—例えば、香港の大量交通機関に乗車する際のオクトパス・カードを持っている人の場合。ただし、一部のRFIDタグは、数キロメートル離れていても読み取ることができる。通常、タグは受動式であり、読取り器の要求に応じてのみ起動する。ただし、小型電池入りの能動式のタグもある。

RFIDの利用が議論の対象になるのは、これが職場で利用されるときである。問題の中心は、雇

（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）、ILO、ジュネーブ、2006年。

用者が、大っぴらにでもこっそりとでも、RFIDを使って従業員の動きや行動を監視できる見込みである。幾つかの国内労働組合に加え、ユニオン・ネットワーク・インターナショナル（UNI）のフィリップ・ジェニングス書記長もこの懸念を表明している。UNIは最近、電子機器による職場監視の増大に注意を喚起している。RFIDが利用されると、従業員は休憩時間や休みの時でさえ、仕事から本当に解放されたとの実感が持たなくなる可能性がある、とジェニングス書記長は指摘する。

別の言い方をすれば、監視カメラや電子メール監視などより確立した技術利用法とほぼ同じ形で、職場におけるプライバシー問題を提起するものと労働組合では見ている。

こうした懸念はどれだけ根拠があるか？ RFIDの利用について、報道で最も大きく取り上げられるのが、チップを人間の皮下に埋め込み、どこへ行ってもRFIDが読み取れるようにするという発想である。こうした発想は科学空想小説のように思われるかもしれないが、実際には既に限定的ながら利用されている。例えば、あるナイトクラブでは、入場資格を得、飲み物の代金支払いに便利な方法として、会員にRFIDチップの埋め込みを提案している。また、個人の病歴を記録し、緊急時に医師がこの情報を取り出せるようにする貴重な方法としてもチップの埋め込みが推奨されている。しかし、職場の場合には、従業員にこのようにチップを埋め込むことは現在は極めてまれである。最も多く引用されるのはメキシコの事例であるが、メキシコの法務大臣官房に働く18人の職員が、規制された区域に自動的に入れるよう、自主的にチップを体内に埋め込んでいる。

それほど大きな新聞の見出しにならないが、より大きな広がりを見せているのが、RFIDチップを従業員の制服に取り付ける傾向が増えていることである。産業筋によるとタグの販売量は1社だけで2,000万個に達し、このタグは高温で何度も洗濯し、アイロンをかけてもチップは影響を受けないよう設計されているとのことである。やがては、布地に実際に織り込んだ糸をRFIDのアンテナとして用いることもできようと、タグを供給する側では考えている。

ラスベガスの一つの事例では、カジノの経営者が、制服中のRFIDチップによって従業員の行動を監視し、仕事をさぼっていた従業員を後で処分したと報告されている。しかし、同じ業界に制服

中のタグがうまく機能している別の事例がある。シドニーの大型カジノであるスター・シティー複合施設では、RFIDタグを制服に埋め込まれた従業員に当初は不安があったが、これはすぐに克服されたようであった。同地の労働組合である酒類接客一般労働組合（LHMU）は、制服は職場外で着るわけでないため、従業員が勤務時間外に監視される危険性はないと言っている。LHMUは、いずれにせよカジノは何百というカメラが設置され、既に厳しく監視される環境にあったとも言っている。

一般的に、使用者がICタグを制服に付けようとする時、その理由は、通常、洗濯物の管理をするということになっている。衣服を洗濯屋に出す時は、元々、英数字かバーコードの入ったタグが付いており、毎年、この種の識別タグは何億も販売されている。RFIDは、ある意味において、こうした用途が単に進歩したものと言える。

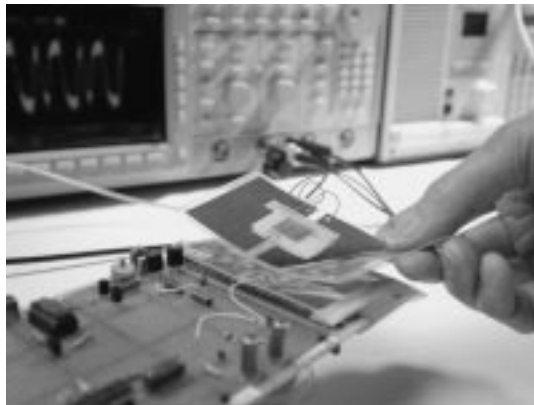
しかし、論争がない目的用に導入されたRFIDタグも、その後、従業員の監視を中心とするその他の目的に使用される可能性がある。職場において最も普及しているRFIDの利用法は、従業員の名札と入館証用である。従業員のパスに組み込まれたRFIDチップから集められたデータは、より広範に利用することができる。例えば、あるIT企業は、入館システムのデータを、出勤、残業、欠勤、早退といった記録を含む他の報告に統合するソフトを宣伝している。これらのデータを、従業員の人事記録、給与及び給与明細報告に統合することは簡単である。

ランド・コーポレーションが米国で行った調査は、だれもが小規模と認めるものであったが、使用者は広くこうした機能を活用しているとの結果を示すものかもしれない。ランドは米国の六つの

> >



©REXAM



© PHILIPS

> > 組織を調査したが、そのすべてが、入館システムのデータを他のデータベースに結び付けていた。ランドの研究者が特に懸念したのは、これらのデータがどのように利用されているかに関し、透明性が欠如していたことであった。報告書は、「こうしたカード（従業員の入館証）をどう利用するかについての明確に文章化された方針は一般的に存在せず、どんな方針に従って用いられているかについても従業員には伝えられていない」と指摘している。報告書はさらにより重要な点を指摘している。「こうしたシステムの採用により、個人

的都合、職場の安全性と機密保持、個人のプライバシーの伝統的なバランスが変わり、『実質的な人目につかない箇所』の消滅につながっている。また、こうしたシステムは、公正な情報活動の意味と実践に対する課題を提起している。」

ランドの研究者たちがこの発見に驚いたことは確かである。この研究は、RFIDに基づく入館証を持つ従業員なら誰でも、この報告書を読んで「不安」を感じるだろうと推測している。

いわゆる「データベースの忍び寄り」は多くの場合、使用者が単に自分たちの入手したソフトウェアによって自動的に提供される機能を利用する過程で、意図的に計画してというよりもむしろ考えもせずに行っているように見える。にもかかわらず、UNIのジェニングス書記長は、これは組合が注意すべき分野であると見ている。「多くの従業員にとって、使用者がひそかに自分たちを監視しているかもしれないとの感触は、後味の悪いものである。情報技術は人間の潜在力の解放と知識社会の構築を助けるどころか、時に職場における独立的思考と行動の可能性を低下させるために使用されているように見える」と氏は述べている。

職場における電子監視

多くの技術利用と同様に、RFIDが従業員にとって好ましいか、好ましくないかは、その利用の仕方によって決まってくる。

- スウェーデンのある鉱山では、鉱夫の安全性を高めるために、2003年以来RFIDを利用している。主要なアクセスポイントに計測器が取り付けられている。鉱夫が付けているRFIDタグは、アクセスポイントの範囲内に入った時に起動する。鉱山内で事故が発生した場合、レコーダーが鉱夫の番号と最後の所在地を瞬時に処理し、事故現場付近の鉱夫に注意を喚起するための警報が発せられる。このシステムでは、閉じ込められた鉱夫の所在地を特定し、救助活動を円滑化させる。鉱山のような職場においては、RFIDは救命措置の役割を果たす可能性がある。
- 他方、この技術は、一部の日本の使用者によって、従業員の作業効率を監視するために利用されている。従業員は強制的にRFIDタグを付けられ、そこから得られるデータが分析され、各従業員が生産にどれだけ寄与したかが示される。このシステムは使用者と従業員の信頼関係

に関する懸念を生じさせたが、データ保護面の問題点は、使用者にこうした監視を行う正当な理由があるかどうか、個人データの使用は、そこから得られる利益に比例したものかどうかという点である。

ILOの『労働者個人情報の保護実施要綱』には、監視に関する以下の節が含まれている。

- 6.14 (1) 労働者のモニタリングを行う場合、事前にモニタリングの理由、スケジュール、用いられる方法と技術、収集されるデータを通知しなければならない。また、雇用者は労働者のプライバシーの侵害を最小限としなければならない。
- (2) 秘密裡のモニタリングは、以下の場合にのみ認められる。
- (a) 国内法に適合している場合
 - (b) 合理的な根拠に基づいて、犯罪行為または他の重大な問題があると疑われる場合
- (3) 継続的モニタリングは、安全や保健または資産の保護のために必要な場合にのみ認められる。



2006年、UNIは職場におけるRFIDを対象とする適正行動規範を作成している（右の囲み記事参照）。

RFID業界では、この技術に関する社会の不安は間違いであり、—バーコードの場合と同様—RFIDが衆知されると、この不安が沈静すると信じている。RFIDの主な世界貿易団体のAIMグローバルは、（主として消費財を念頭において作成されたものであるが）「タグの読み取りが行われるのは、いつか、どこか、なぜかを知る」権利を主張するプライバシー方針を作成している。

RFIDタグの利用が拡大しているのは、他の技術変化が従業員のプライバシーに対する懸念を引き起こしている時期でもある。最も分かりやすい事例としては、GPS（全地球測位システム）衛星航法、携帯電話、無線LANコンピューター通信は、個人の動きを追跡し、監視することをさらに容易にする可能性を秘める。こうした技術は、適切に使用されるならば（例えば、往診中の医療関係者の動きの監視）、従業員の安全を高めるというプラスの方向に作用する可能性がある。適切な配慮に欠けるならば、従業員のストレスを高めることになる。GPSで監視されたある米国のトラック運転手は次のように述べている。「権力に監視されているようなものだ。飲食店でコーヒーの行列に並んでいてもいらする。見られているぞ、行かなきゃ、てなもんだからね。」



©REXAM

法律か自主規制か

多くの国でデータ保護法が施行されているが、利用が増大するRFIDへの適用の仕方は必ずしも明確でなく、この技術の利用を監視し、自主規制するために作成されている行動規範及びその他の基準を参考にしたいという者が多い。

- ILOの実務規程、*Protection of workers' personal data*（労働者個人情報の保護実施要綱）は、1996年、ILO理事会が承認した労働者のプライバシーに関する専門家会議によって採択されている。この専門家は、ILOの三者構成の仕組みに従い、政府、使用者団体、労働者団体との協議を経て任命された。RFIDについて特に言及はないが、この規範には、監視に関する一節が含まれている（前ページ囲み記事「職場における電子監視」を参照）
- 欧州連合（EU）においては、RFIDの意味合いについては、2005年1月に発表された作業文書において、データ保護問題に関するEU専門家グループが検討を行っている（*Working document on data protection issues related to RFID technology*（RFID技術に係わるデータ保護問題に関する作業文書）第29条、データ保護作業部会）。本原案では、以下の原則を提案している。RFIDのタグと読み取り器が目に見えること、労働者が自らのRFIDデータにアクセスし、これを修正できる権利、プライバシーを高める技術の活用、例えば、解除キーの活用、データの管理者は誰であるか、あるいは、データはなぜ収集されるかといった、ハイレベルの検索の詳細が目に見えること、同意の取り消し、個人データの秘密保持。作業部会は、一部のRFID利用は人間の尊厳とデータを保護する権利を侵害するのではないかと懸念を表明している。作業部会の結論は、RFID技術を利用して収集した個人データは、一般的に、データ保護に関する欧州指令（95/46/EC）の義務の範囲内にあるというものである。
- 英国においては、情報監督庁（ICO）が技術指針書を発行し、RFID技術を簡単に説明すると共に、1998年データ保護法の本技術への適用について概説している。この法律は、「RFIDを直接的あるいは間接的に使用して、個人データが収集され、作成され、公表されるところ」に適用され、RFIDの利用者は、公正な処理、使用の制限、データの質、データの保持、流出防止に関するデータ保護の原則に留意する必要がある。ICOは次のように指摘する。「コンピューターがいつでもどこでも使用できる世界においては、流出防止とプライバシーの保護は、RFIDシステムの構造に後付けされるのではなく、組み込まれていなければならない。」
- 2006年、ユニオン・ネットワーク・インターナショナルはRFID in the workplace: UNI Code of Good Practice（職場におけるRFID: UNI適正行動規範）を作成した。その目的は次の通りである。「職場におけるRFID技術が、合意されたILOの中核的労働基準に従い、最良のデータ保護原則に準拠し、個人のプライバシーのための基本的人権に沿って導入されることを確保すること。この目的は、職場環境の改善により、企業と従業員の双方の利益になるように、RFIDが職場で利用されることでなければならない。」

ヨーロッパ型の社会モデルは生き残れるか？

フレキシキュリティがその答えなのか？

(World of Work 2007年4月発行第59号より)



(注1) The evolving world of work in the enlarged EU: Progress and vulnerability, François Eyraud 及び Daniel Vaughan-Whitehead 共編、ILO 及び欧州委員会、ジュネーブ、2007年。

雇用の流動性(フレキシビリティ)と安全保障(セキュリティ)のより良い組み合わせの追求は欧州連合(EU)内部における大きな課題であり、これは新加盟国に限ったことではない。ILOの最近の二つの主な研究は、雇用と労働条件の違った側面を取り上げている。

失業、過熱する競争、そしてEUの10から27カ国への移行は、EU内部の雇用と労働条件に甚大な影響を及ぼしたと『拡大EUにおいて進化する仕事の世界：進歩と脆弱性(注1)』は指摘している。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、そしてイギリスでの事例研究をもとに、この報告はEU拡大過程における社会政策と労働市場の傾向、そしてそれが労働者やその家族に与えるかもしれない影響について時機を得た情報を提供している。

「一方では、雇用契約や労働時間編成におけるさらなる多様化といった労働市場の革新が労働市場における入退場を促しており、他方では、特に

女性や移民、若者や高齢者にとって新しいリスクを生んでいるのです。」ILOの労働条件に関する上級専門家であり、この報告の編者の1人でもあるダニエル・ボーン＝ホワイトヘッドはそうように述べている。

報告によれば、欧州における雇用創出は主に、小売業や個人サービスなどの規制の緩い部門で生じており、それは特に若年労働者に影響を与えている。「問題は私たちの将来を担うこの年齢層にとって最も厳しい」と、ボーン＝ホワイトヘッドは語る。

本報告は、27カ国に拡大したEUの仕事の世界について重要なすべての要素の傾向に関する情報を提示している—雇用契約、労働時間と労働強度、賃金、訓練、健康と安全、社会対話と労働者の参加、及びワークライフバランスである。

「この報告は、イヴァンのような事例(次ページ囲み記事参照)や、EU諸国のその他の自営業者と被用者に関する一連の事例研究を通じて、独自の視点からこうした情報を提供しています。企業レベルでどのような慣行が導入されているか、そして異なった労働条件や雇用条件が地域レベルでどのように組み合わせられ、相互に関連し合っているのかを強調しているのです」とボーン＝ホワイトヘッドは説明している。

同時にこの報告は、国内に存在する無数の「働く貧困層(ワーキング・プア)」をしばしば代表する弱い労働者たちを明らかにしようとしている。おそらく複数のリスクにさらされているこうした労働者について価値ある分析も行っている。「このアプローチは、『より多く、より良い仕事』を創出するというEUの新リスボン・ターゲットと、ディーセント・ワークを世界で実現するというILOの目標に対するEUの貢献によくなじんだものです」とボーン＝ホワイトヘッドは語っている。

本報告は、経済や社会のアクターと同様に、政策立案者に対しても労働者の脆弱性や労働条件、



そして雇用の質について一層の注意を払うように呼びかけている—つまり、賃金や労働時間だけでなく、仕事と家庭生活の調和などの事項についてもである。

中欧・南東欧：肯定的な傾向、根強い問題、そして新しい課題

『フレキシキュリティ：中・東欧に通用するアプローチ(注2)』の著者であるサンドリン・カゼスとアレナ・ネスポロヴァによれば、雇用の流動性と安全保障のバランスを取ることは、経済と社会の両方に論拠を持っている。経済成長は2000年以来、中欧・南東欧で加速したが、雇用の創出には十分つながらなかった。若者の失業は悪化し、職場における保護も低下した。この報告は、フレキシビリティとセキュリティを結合するアプローチはこの地域に最も適していると論じ、経済政策、労働市場政策及び社会政策の適切な改革を提案している。

中欧・南東欧の1990年代における困難な移行プロセスは、大規模な雇用破壊と実にわずかな新しい仕事の創出を特徴とする。現在は安定化と自由化の段階に移行してきた。EUの新加盟国と旧来の加盟国における労働市場のパターンは一つに収斂しつつある。雇用の柔軟な形態、特に有期契約が増加している。

雇用保護法制はさらに自由化されて経済協力開発機構(OECD)レベルに到達し、一方で団体交渉を通じた労働者の保護は、低下する組合組織率と労働協約の対象範囲の縮小の結果として弱められた。この仕事の保障レベルの低下は、仕事仲介へのアクセス改善、再訓練や解雇された労働者の再就職を促進する他のプログラム、失業給付期間の延長などを通して、雇用と収入の保障を手厚く

増加する自営業：満足のためか、それとも生き残りのためか

クロアチアのリエカに住むイヴァン(49歳)は、自宅のあるアパートに小さな店を構え、新聞やタバコ、文房具、おもちゃ、本、そして学生が学校で必要とするようなものすべてを販売している。

1992年の「どたばたした始まり」の後、1996年以降に商売は落ち着いた。彼は2人の従業員を雇っていたが、2000年に1人以上雇えないことに気が付いた。イヴァンはとても思いやりのある使用者である—従業員の二人は期限の定めのない契約で、残業も週末労働もない。彼女は2回産休を取得したが、その間イヴァンは独りで、普段以上に懸命に働いた。そしてそれは既にめいばいである。店は月曜から土曜まで毎日朝7時から夜9時までやっており、日曜日の朝も8時から12時まで開けている。年休について尋ねられると彼は笑った。「この5年間で1日だってないよ!」

この量の仕事は報われているのだろうか。金銭的な意味ではほとんどノーである。この店の年間純利益は6,000から7,500ユーロ(約98万~122万5,000円)で、週90時間ほどの労働で月当たり500から622ユーロ(約8万~10万円)なのだ。

では彼のワーク・ライフ・バランスはどうか。イヴァンはこれを妥当だと考えている。「子どもたちは、懸命に働かなければいけないということを学べる家庭で育つことになったんだから。」他方でイヴァンは働き過ぎであり、「常に疲れを感じている。」彼は今でもこの仕事を好んでいるが、変更を考えてもいる。「もうこれ以上今のようには続けられないよ。」

イヴァンの事例は代表的なものとして捉えられるべきではないが、確かにクロアチアや他の欧州諸国の自営業や小規模事業が直面している多大な困難を映し出している。多くは非常に長時間働き、睡眠や休息を奪われ、自らが生活の糧を提供している家族たちと共に過ごす休暇など言うに及ばない。

「もし自営業がクロアチアにおいて満足の源であると同時に主要な生存戦略であるならば、多くの人々にとってそれは、多大なリスクとそれに付随した脆弱性を伴った厳しい選択なのです」とダニエル・ボーン＝ホワイトヘッドは述べている。

本報告によれば、2000年以来クロアチアでは「労働市場のノーマライゼーション」や「労働条件の前進」へ向けた傾向があった。これは、EU統合の諸条件と共に、政治的なノーマライゼーションや堅調な経済成長、高まる信頼性などによって支持されてきた。しかし圧倒的多くの人々にとってこの「ノーマライゼーション」とは名ばかりで、実際の雇用や労働条件は厳しいままか、あるいは悪化させたのである。

自営業の割合はほとんどの新加盟国で増加したが、ドイツやスペイン、オランダ、オーストリア、フィンランド、スウェーデン、そしてイギリスでも増加している—そしてそれはあらゆる方面にわたり、肉体労働者から専門家や技術者にも及んでいる。一層の自由を得られる自らの地位にとても満足している者もいれば、支払われる対価—不定期な収入、高まるストレス、超過労働—が自営業を自由な選択肢というよりも生存のための戦略にしている者もいるのである。



(注2) Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe, Sandrine Cazes 及び Alena Nesporeva 共編、ILO、ジュネーブ、2007年。



> > することによって部分的にしか相殺されなかった。

仕事なき成長と労働力移動

同地域において経済成長は加速し失業は低下したが、雇用は中欧・南東欧諸国のうちわずか5カ国で増加したのみであり、そうした国々においてさえ本当に微々たるものであったから、同地域全体で「仕事なき成長」を指摘することができる。雇用レベルは旧来のEU加盟国のレベル以下に留まっている。失業の低下は雇用よりも非労働力を増やした。失業の影響を低減したもう一つの重要な要素は労働力移動であり、これは2004年にEUが拡大して以来加速している。

昨今まで最も懸念すべき労働市場状況はポーランドに見られ、好調な経済にもかかわらず2002～03年の失業率は20%近くに達した。ポーランドの雇用は2004年まで低迷し、2005年ようやく上昇し始めた。ここ2年間はついに失業率の大幅な低下をみたが、推定される労働力移動には100万を優に超えるポーランド人が含まれている。

誰が最も危機にあるのか

2000年以来データが存在するすべての国で離職率は低下し、平均在職期間はわずかに伸びた。しかし労働市場の一層の分断もまた進んでいる—同じ使用者の下に10年以上在籍する労働者と1年未満の労働者の割合が高まっている。前者はほとんどが壮年期にあって高い技術を持ち、期間の定めのない正規契約を享受している労働者であり、後者はそれより若いが高齢の労働者で、典型的に技術力で劣り、短期の仕事に陥ってしまった者たちである。

労働市場に参加あるいは再参加するとき最も高い障壁に直面するのは、若者や高齢の労働者、民族的少数者、技術の低い労働者、産休から復帰

する女性、そして健康上の問題を抱えた人々である。多くの人々が切り詰められていく社会福祉制度の利用を余儀なくされ、そうした人々の多くが家計のやりくりのためにインフォーマル労働に従事している。

ジェンダー格差は地域全体で根強い。労働市場への参加においてはこの格差を縮める方向にかすかな動きがあるものの、雇用については2000年以来逆の動きが観察されている。失業状況もまた男性の方が女性よりも回復している。雇用に関して、わずかながら男性が女性よりも経済成長の恩恵をより多く受けている。

多くの国が失業給付や社会給付と比べて基本最低賃金を増加させることによって仕事の魅力を上げようとしている。企業の支払い不能や倒産のリスクに対する収入の保護は、地域のより多くの国において、賃金保証基金の設立によって確保されている。

ウィン・ウィン戦略

本報告は中欧・南東欧の経済社会政策への重要な示唆を見出している。仕事なき成長への対応は同地域の雇用政策にとって最も重要な課題である。雇用や社会開発を決めるのは、労使組織や社会的弱者・失業者の代表と共に立つ政府の役割である。対話を通じて、自国が主として経済的な目標によって導かれ続けるのか、あるいは経済社会政策を、EURLISボン戦略や、十分で上質な雇用、高い労働生産性、社会の団結と包摂という三つの目的に向かうILOのディーセント・ワーク目標に沿って立案するのかを決定しなければならない。

この本は、より流動的な労働市場を、もっと生産的な新規の仕事や、失業や貧困への転落に対する保護を目指す確実な動きを醸成する刺激と組み合わせた「フレキシキュリティ」アプローチを通じて、こうした戦略をどのように達成できるかを示している。いかにして競争力を維持強化しつつ、同時に生産的要素としての社会政策の潜在力を十分に活用するかというジレンマに対して一つの回答を提示している。しかしフレキシキュリティ・モデルの唯一万能な形などなく、フレキシビリティとセキュリティの様々な結合が、異なった国内状況にある使用者と労働者の双方にとって利益となり得る。そのバランスは繊細ではあるが、使用者と労働者の両者にとってウィン・ウィンとなる戦略の追求がこの概念の中心にある。



©M. Crozet/ILO



仕事の世界に関する世界各地の動向・最新事情の紹介

雇ってくれますか？ 採用における差別

(World of Work 2007年 4月発行第59号より)

採用における差別は、世界全体に広がる問題である。本欄のため、ピディア・ラビが従来の問題と新しい問題の双方を取り上げ、労働者、彼らの代弁者、使用者、立法界がこの問題にどう対応しているのかにつき、報告する。

多くの企業及び採用機関の雇用方式が、特定の人種、性差、年齢、民族的出自、性的指向、さらには、遺伝特性による間接差別の形態になっている。多くの企業が、氏名、性差、民族的出自などの履歴書データによって就職希望者を拒否したと非難される一方、採用手続きの一環として、強制的な検査（HIV検査、遺伝プロフィールのいずれか）を行い、別の次元の問題を起こしている企業もある。どこに線を引くべきであるか？ 使用者は、応募者の個人情報に対し、あるいは、こうした情報による採用決定に対して、どの程度の権利を持っているか？

定着した差別形態

■ 雇用における性差別は常に存在し、現在、多くの国では、女性労働者の権利を保護するための立法を行っている。例えば、中国では、労働法が、民族、人種、男女、宗教によって労働者を差別してはならないと規定している。しかし、北京、上海を含む10大都市で行った調査では、3,424人の回答者の85%が、労働と雇用における差別が存在すると回答し、58%が問題は深刻であると述べている。労働法には細かい規定がないため、多くの企業は、実際には法律に違反することなく、差別的な雇用方法を採用している。特に差別の対象となるのが女性であり、外観、既婚か未婚か、身長によって採用で差別されることが多い。(Northeast Network、2007年1月8日)

■ 個人の人種あるいは民族による差別は、最もよく知られ、広く見られる差



©M. Crozet/ILO

別の一つである。BBCのRadio Five Liveは、採用における差別の原因の方向を特定するために、英国で実験を行った。伝統的な白人、黒人、アジア系の名前を持つ6人の架空の応募者の履歴書が50社に提示された。すべての応募者の資格と職歴の水準は同一とした。しかし、試験の結果は、白人の応募者は、同じ資格の黒人やアジア系の応募者よりも、面接に呼ばれる可能性がはるかに高いことを示した。(BBC News、2004年7月12日)

■ 欧州人種差別・外国人排斥監視センター(EUMC)は、企業の採用方式が雇用差別の出発点であることを強調している。フランスでは、最近の統計によると、大学卒業生の失業率は5%であるのに対して、北アフリカ系の大学卒業生の失業率は26.5%になっている(INSEE - フランス国立統計経済研究所)。ベアテ・ヴィンクラーEUMC事務局長は、これは差別的採用慣行によるものと指摘する。「名前がマグレブ

系であると、面接に呼ばれる確率は、名前が純粋にフランス系の人々の5分の1である。」(The Paris Times、2006年12月1日)

雇用裁判所の役割

■ フランス政府は企業に対し、求職申込書を最初に点検する管理職から応募者の個人データを隠すようにする内部システムを構築するように要求している。このような匿名応募システムを利用することにより、フランスは雇用の差別を克服し、同時に、米国流の被差別者優遇措置に依存することなく、自国の平等主義原則を保護しようと努力している(33ページ囲み記事参照)。CSAとFrance Infoの世論調査によると、回答者の47%は被差別者優遇措置に反対であり、賛成は44%であった。(Angus Reid、2006年12月26日)

■ 過去20年間、米国は厳格な積極的差別是正措置(アファーマティブ・アクション)を採用してきた。しかし、過

> >

> > 去の多くの人種差別問題が現在になって表面化し、雇用裁判所と採用方式の効率性に関する議論が激しくなっている。アラバマ州運輸省がアフリカ系米国人を採用に際して差別したという裁判が、21年にわたる法廷闘争の末、終了しようとしている。この裁判には6人以上の知事が関与し、州政府の支出は2億ドルに達している。裁判が終了すると、州政府は10年間の採用凍結を経て、人種に中立的な採用及び昇進のための試験を設けることに注力できるようになることを意味する。裁判で人種差別問題に対する認識が高まったため、アラバマ州運輸省では、アフリカ系米国人の代表性の度合いが高まっている。2003年、同省職員の35%が黒人であったが、この比率は労働市場全体よりも高く、より重要なこととしてアラバマ州の黒人人口比率24%をも上回っている。(Decatur Daily News、2007年1月8日)

■障害者差別に関するウォルマートに対する訴訟はまだ続いている。2004年1月、雇用機会平等委員会(EEOC)は、アーカンソー州に本社を置くウォルマート社が、松葉杖と車椅子を使う脳性麻痺の障害を持つスティーブン・ブラッドレー氏の採用を拒否したため、障害者法違反で同社に対して訴訟を起こした。同社は、自社の反差別方針を引用するだけで採用拒否についてのコメントは出していない。しかし、EEOCはウォルマート社を、1994年から1998年にかけて、採用前質問票を用いることで障害者法に違反したとして告発し、また、障害者に便宜を図らず、解雇した他の複数の事例を扱っている。(Forbes、2007年2月14日)

■英国では、2006年10月に、職場における年齢差別を禁止する法律が成立している。新しい政策は、雇用者が65歳未満の応募者を年齢で差別したり、新規採用に際して年齢の上限または下限を指定したり、年齢を理由に解雇したり機会を拒否したりすることの禁止を

含み、一連の雇用事項が網羅されている。この法律が成立したのは、雇用における年齢差別の慣行が英国全土に広がっているとの認識が高まったことによる。年齢差別は、技能を持った応募者の労働市場へのアクセスを妨げ、企業にとっても採用及び人材確保のための費用が増え、高齢の労働者は柔軟性に欠けて訓練が困難であり、若い労働者は経験不足と決めつける固定概念を強くする。(BBC News、2006年9月25日)

■ブラジルは2001年に人種差別に取り組む諸政策の実施を開始し、2003年に人種平等推進特別局(SEPPIR)を設けた。こうした公共政策による対応は、ブラジルでは長期間にわたり最近まで続いた奴隷と強制労働の影響を払拭するという目標のもとに導入された。この狙いとするところは、個人の権利と取り残されたグループの権利を保護し、意識を高め、大多数の黒人が直面する貧困を軽減するプロジェクトを開発するために、政策を調整していくことである。SEPPIRは、職業訓練、教育とディーセント・ワーク(人間らしい働きがいのある仕事)へのより幅広いアクセスを供与する包摂ネットワークの創出といった、積極的労働市場政策を採用している。こうした新政策の実施には依然として問題はあがあるが、SEPPIRは、ブラジル社会で長年にわたり無視されてきた問題に取り組む現状打破的な試みを意味している。(Ethical Corporation、2007年2月4日)

直接的差別

■採用における直接的差別は、依然としてよく見られる現象である。最近、シンガポールのオンライン求人ポータルに次のような広告が出た。「インド人以外が望ましい。」この広告を出したのはフロントライン・テクノロジー社であるが、その後謝罪し、差別的な条件を削除した。この1件によって、シンガポール社会における差別の広がりに関する議論に火がついた。マレー

人及びインド人の求職者は、応募書類を提出するに際して、中国語が話せるか、あるいは、書けるかについて問われることが多く、職務への適格性について聞かれることがないとの不満を述べている。統計によると、シンガポールの労働者の3人に2人は、職場において何らかの差別を経験しているとされ、その第1の原因は年齢であり(29%)、それに人種(19%)、性差(11%)、障害(2%)が続いている。(Today Online、2006年12月29日)

■世界のある地域では、差別は人種ではなくカースト制度に基づいている。カーストとは、圧倒的に南アジアに存在する社会区分制度である。カースト制度は古い伝統に根ざすものであり、この制度では、職業は人々の生得権によって割り振られる。したがって、低カースト社会には、卑しいとされる仕事が配分され、食料品の生産、加工、販売、家事労働、公共及び民間部門のサービス分野の労働市場へのアクセスは拒否される。

ネパールではカースト制度は20年以上前に禁止されたが、低カーストのダリット社会は引き続き差別に直面している。地元のNGO、「無視された社会の意識(NCA)」は、ダリットの世帯は依然としてほとんどの経済及び開発活動から排除されていると明言している。ダリットの女性の雇用はインフォーマル経済での仕事に限定され、多くの女性は生計を維持するために、都市での搾取的な労働に耐えている。ダリットNGO連合(DNF)の記録によると、合計500万人強のダリット人口の80%前後が貧困線以下にあるとされる。(Reuters Alertnet、2007年1月5日)

■ケニアのヌビア社会では、採用と雇用における差別は単なる行動規範ではなく、制度化されている。国がヌビア社会を合法的な市民として認めていないため、ヌビア人には身分証明書が発行されていないことが多い。したがって、就職を希望する時に身分証明書が

積極的差別是正措置は機能するか？

積極的差別是正措置の目標は、教育と雇用における平等な機会と代表性を確保する積極的な対策を通じて、過去あるいは現在の差別を是正することである。こうした政策は、以下の方策によって実現される。女性あるいは少数グループの求職者に点数の下駄をはかせる（米国の場合）、条件が不利なカーストの席を予約する割当制度を導入する（インドの場合）、企業が代表性の最低条件を満たさなくてはならない点数制度を適用する（南アフリカの場合）。これらの対策はかなりの程度で成功し、国際人権法によっても承認されている。あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約では、「差別を是正するためにこうした（積極的な）行為が必要である限り、こうした措置は条約のもとで正当な差別である」と規定している。

しかし、積極的差別是正措置の反対論者は、差別を増やすことで差別に対応するのは正しいのではなく、この方法は、人種、性差、民族、障害を根拠とするのではなく、技能と資格で人に報償を与える能力主義の概念を無視するものと論じている。例えば、学部学生の入学における積極的差別是正措置（アファーマティブ・アクション）についてミシガン大学が訴えられた1997年の裁判が終了したところである。この4万人の団体

訴訟は、人種と性差で志願者の点数に下駄をはかせる入学方針に反対するものであった。この訴訟は裁判所の外で和解したが、裁判はこの問題に対する関心を高め、2006年11月、ミシガン州の選挙民は、第2提議案を承認している。これは、大学の入学、政府の採用に際して、人種及び性差によって優遇することを禁止している。

米国とは異なり、英国はアファーマティブ・アクションに対して懐疑的な姿勢を維持している。英国における2001年の夏の暴動は、一つには、少数グループを優遇する議会の資金配分に、白人の貧しい若者が反発したことによるものである（BBCニュース、2001年12月1日）。英国の雇用者グループEEDFのマーチン・テンブル事務局長は、過去の人種暴動を念頭に置き、積極的差別是正措置は、「表面的には興味ある対策であるが、他の人たちを不利にせずには雇用者が対応することができない、あらゆる複雑さをもたらす」と述べている（*Personneltoday.com*、2007年1月16日）。

積極的差別是正措置の考え方は、それ自体、代表性と機会の平等を唱えるものであるが、問題は常に、目的は手段を正当化するか、ということである。

ないと、収入の良い雇用を確保することができない。この社会の内部では、失業率と貧困率が高くなっている。また、ヌビア人は、公務員の仕事を探すことも妨げられている。この部門への採用は地区レベルで行われ、先祖の村がない人々は、応募の資格がないからである。（*OhMyNews International*、2006年12月23日）

新しい形態の差別

■先進国を中心とする新しい形態の差別は、性的指向による差別である。過去において、ゲイとレズビアンを保護する法律はなかったが、現在は、実際のまたは認識される性的指向による差別を禁止する法律を採用する国が増加しつつある。

最も活発な議論が行われている問題の一つは、米国の軍隊における「聞かない、言わない」方針である。この方針は1993年に導入されたが、軍隊にいる同性愛者が、性的関心を明らかにしたり、自分から話すことさえも禁じるものである。しかし最近、ジョン・シャリカシュビリ元統合参謀本部議長がニューヨークタイムズ紙に投稿した論説の中で、米国の軍隊における同性愛者

採用に関する従来の姿勢を撤回し、ゲイとレズビアンがそれを公表しても軍隊の効力を損なわないとの見解を明らかにしてから、この方針は批判を受けている。「聞かない、言わない」方針のもとでは、9,500人の軍人が同性愛者であるために除隊させられ、人員の除隊と補充の関連費用、3億6,400万ドルが納税者の負担になっている。（*The New York Times*、2007年1月2日及び*The Washington Post*、2006年2月14日）

■もう一つの新たに知られた差別形態は、職場におけるエイズウイルス（HIV）／エイズ差別である。多くの企業の採用方針には、HIV／エイズの検査義務が入っている。ジャマイカにおける採用前の強制的検査に関する一連の問題は、2006年10月に開催された編集者フォーラムで取り上げられた。現在までのところ、ジャマイカ憲法に、健康を理由とする職場での差別を禁止する条項はなく、また、政府は、HIV／エイズ検査結果の秘密保持について法律を作成していない。その結果、HIV陽性と判定された応募者の採用に際しては、HIVであるとの烙印が押され、差別されるような状況が強くなる。保健省、HIV／エイズに関するジャマイ

カ企業協議会、全国エイズ委員会の代表、及び、何人かの雇用者代表で構成されるフォーラムの総意は、問題の中心はHIV／エイズそれ自体ではなく、雇用者に職場での強制検査を止めさせ、健康を理由とする差別を禁止し、自主検査結果の秘密を保持する法律を作成するため、全国的な呼びかけを行う必要性であるということであった。（*Jamaica Gleaner*、2006年10月8日）

■先進国では、遺伝による差別が多くの職場で発生している。一部の雇用者は、糖尿病などの遺伝的に受け継いだ疾病の可能性を検知するため、労働者に対する強制的な遺伝子検査を導入している。強制的なプロフィール作成に対しては、多くの労働者、雇用機会平等委員会（EEOC）が反対しているが、その根拠は、こうした情報は悪用され、従業員が企業内でポストを失ったり、健康保険の適用を拒否されたり、保険料が引き上げられたりする可能性があるからである。2007年2月、米国上院は、雇用者が、現在の従業員、あるいは、採用予定の従業員の遺伝情報により、採用、解雇、昇進の決定を行うことを禁止する法案を可決している。（*Kaisernetwork.org*、2007年2月1日）



グリーン化する地球

(World of Work 2007年 8月発行第60号より)

ファン・ソマビアILO事務局長は、2007年6月に開催されたILO総会への演説で、持続可能な開発とグリーン・ジョブとを提唱したが(37ページ「ニュース」参照)外部でもこれに関連する報道があった。ここでは、現在世界中で大きく取り上げられている気候変動に関するニュース、話題、出来事の数々と、この問題に企業がいかに適応しているかを掲載する。

気候変動という全世界的現象は、もはや傍観してはいられない問題である。北極の氷冠は溶け出し、アフリカではサバンナの川床が干上がってひび割れ、海水が町や都市に押し寄せ、世界中の人々が最悪の事態の到来を懸念している。家屋は倒壊し、仕事は失われ、住み慣れた土地を離れることを余儀なくされる。このような状況が、世界の多くの地域で既に発生しているのである。これはまた、そうした地域以外に暮らす我々全員をも待ち受けている未来なのだろうか。気温の上昇という難題に立ち向かい、地球温暖化の影響を相殺する対策努力から、林業や石油部門などに向けられる投資の減少と、バイオ燃料・ハイブリッド技術その他のクリーンエネルギー事業における雇用の増大という成果が現れ始めている。

G 8 サミット

■ 気候変動問題に関して今年最も画期的なニュースは、G 8 サミットで首脳宣言が採択されたことである。2007年6月にドイツで開催されたG 8で先進諸国は歴史的取り決めに合意し、温室効果ガスの排出量を「大幅に」削減すると誓約したのである。G 8は次のような声明を発した。「地球規模での温室効果ガス排出の上昇を食い止め、次に、地球規模で排出を大幅に削減しなければならない。」(BBC News、2007年6月)

■ このG 8会議は世界の指導者たちによる環境保護への取り組みにおける大いなる前進である。米国のブッシュ大

統領は次のように述べている。「京都議定書以降の枠組み、つまりポスト京都の合意に、米国が先導的な役割は演じないまでも積極的に関わる姿勢を、私は本日改めて表明しました。米国の役割は、ヨーロッパと、インドや中国の人々とを橋渡しすることにあると思っています。」また、ドイツのメルケル首相も、この結果に「大変満足」していると表明した。しかしながら、誰もがこの結果を評価したわけではない。環境問題の専門家たちは、G 8の取り決めには具体的な数字も期限も明示されておらず、行動も遅きに失する可能性があるとの不満を示している。(CNN.com、2007年6月8日)

■ 世界中の開発途上国もまた、このG 8による炭素排出抑制の決定に異を唱えている。インドのクマル産業担当大臣は、気候変動問題についての同国の立場を訴え、この重大な問題に対する取り組みは極めて重要であるが、新興経済諸国の発展に基づいて、平等なバランスが保たなければならないとした。すなわち、炭素排出の抑制は、人口1人当たりの均等割で行うべきだというわけである。クマル産業担当大臣は次のように述べている。「議論においては持続可能な開発に係わる大きな負担を開発途上国に対して不当に押しつけるような言説をすべきではない。」巨大な人口を抱えるインドは世界のエネルギー消費大国の一つであるが、人口1人当たりの炭素排出量は世界平均の4分の1の量に過ぎず、これは米国の1人当たりの炭素排出量のわずか4%である。(NewsPost、2007年6月16日)

地球温暖化の影響

■ 地球温暖化は、既にコミュニティを激変させている。環境移民が生まれているのだ。国際移住機関(IOM)のミシェル・クライン・ソロモンは、この趨勢が今後も継続すると見ており、次のように述べている。「世界中の人々の生計能力に非常に長期的でしかもごく差し迫った変化がもたらされる事態となることは明らかです。」クリスチャン・エイドの予測によれば、地球温暖化により移住を余儀なくされる人々は、2050年までに10億人近くに達すると見られている。洪水、干ばつ、砂漠化、そして海面の上昇と、一例を挙げるだけでもこれだけの環境破壊現象が発生している。こうした状況では人々は往々にして、生き残るため、少しでもましな環境でのディーセント・ワークを求めて逃避せざるを得ない。(Boston Globe、2007年6月18日)

■ 今年初め、オーストラリアは大規模な干ばつに見舞われたが、これはおそらく先進国を初めて襲った気候変動による災害である。被災地はオーストラリアの農産物の40%を産出する南東部のマリー・ダーリング盆地で、干ばつの原因は、降雨不足により同地域に流れ込む2本の主要河川がほぼ干上がってしまったからであった。灌漑は不可能となり、山火事が燃えさかる状況で、農業従事者や牧畜農家は家財を捨て、家畜を底値で売り払う事態に陥った。オーストラリアとニュージーランドに対する地球温暖化の影響については、気候変動に関する政府間パネル(IP

CC)の報告書(囲み記事参照)で、農業と林業の生産が2030年までに干ばつや火災の増大のために衰退するであろうという警告が発せられていた。にもかかわらず、オーストラリアは依然として世界最大級のエネルギー消費国である。また、同国は、先進国の中で1997年の京都議定書を批准しなかったただ二つの国の一つ(もう1カ国は米国)である。(The Independent、2007年4月)

■6月8日にトリニダードで開催されたヨーロッパ・カリブ地域ビジネス・フォーラムでは、気候変動がカリブ地域の経済と発展に及ぼす影響について議論が交わされた。同フォーラムの会議においては、気候変動問題はカリブ地域の発展にとって大きな課題であるが、これまで政府も民間部門もその重大性を十分に理解してこなかったとの認識が示された。ジャマイカのヒルトン外務・外国貿易相は、商業倫理に従う企業ならば、環境コストと気候変動対策を事業計画に必ず組み入れることが急務であると発言した。気候変動の結果としてカリブ地域は将来、食糧とエネルギーの不安定供給、水の危機、インフラ問題、そして生物多様性の減少に直面すると見られている。そうした事態を回避する方策としては、企業のカーボン・フットプリント低減(36ページ囲み記事参照)、公共部門から民間部門に対する排出量削減促進インセンティブの提供、地域全体の事業ビジョンの一環としての気候変動緩和策の採用などが挙げられる。(Jamaica Gleaner、2007年6月17日)

現行雇用形態の将来像

■バイオ燃料は農産物などのようなバイオマスに由来する再生可能エネルギーの一種である。ガソリンや石油といった天然資源の代替として、バイオ燃料の利用が始まっている。年間数十億ドル規模の新興のバイオ燃料産業は、20年以内に世界のエネルギーの25%供

給を目指している。ところが、エネルギー作物を栽培するには、農業の工業化が必要である。グリーンピース・インターナショナルのアムステルダム本部のヤン・ファン・アーケンを始めとする環境専門家たちの多くは、こうした大規模農業経営は効率的な農業形態だとは思われないと言う。「バイオ燃料に関しては、深刻な環境問題や食料安全保障の問題があるという認識が広がってきている。気候変動は確かに最も重大な問題であるが、大規模な森林破壊をしてしまえば気候変動に打ち勝つことはできない。」2007年4月に「国連エネルギー」が編纂した報告書は、エネルギー作物の栽培に向けた性急な動きは、開発途上地域の農業従事者や都市部及び農村部の貧困層にマイナスの影響を及ぼす恐れがあると警告している。食品価格が急変しやすくなり、食糧供給の不安定を招いて、貧困層の生計がさらに逼迫すると見られているのである。(The Guardian、2007年5月9日)

■世界最大の鉱業会社であるBHPピリトンは、温室効果ガスの排出削減に向けた対策に年間収益のわずか0.2%しか費やさないと発表した。同社の最高経営責任者チップ・グッドイヤーの主張は、環境のために石炭の使用を差し控える国があるなどと考えるのは「甘過ぎる」のであって、あくまでも「開発途上国も先進国も共に経済発展を阻害されることなく」前進するための手段として炭素排出量の最小限の抑制を考える方がより現実的であるというも

のだ。オーストラリア自然保護基金のヘンリー会長は、BHPの計画を「不十分で期待外れ」とであるとし、問題に真剣に取り組むことを求めて次のように述べている。「オーストラリアでの気候変動政策を巡る協議においてより公共的かつ建設的な役割を果たすよう、BHPピリトンに対して働きかけるつもりだ。」(Earthtimes.org、2007年6月18日)

■バングラデシュでは、植林イニシアティブが加速している。小企業や研究団体が活動を請け負い、参加した33万5,000人以上が恩恵を受けた。利益分配の原理に基づいた社会的植林によって、農村部で大規模な就労機会が創出され、貧困の軽減がもたらされている。植林プロセスに参加する地域の先住民たちには、そのための資材と財政的支援が与えられた。バングラデシュの低地帯は洪水が起きやすく、一部の地域は今後50年以内に水没する恐れがあると危惧する声があがっているため、各種の植林プロジェクトは将来を見据えた洪水防止対策でもある。(The New Nation、2007年6月14日)

■アフリカの観光はエコツーリズムのおかげで著しく発展した。エコツーリズムは、手つかずの自然を求めて先進諸国からやって来る行楽客を引き付けたのである。世界野生生物基金(WWF)その他の国際的な自然保護団体と国連は、持続可能な観光業の発展が地域のニーズである貧困の軽減と環境への配慮とを共に満たす手段になると考え、このエコツーリズムの流行を後押しし

>>

気候変動に関する政府間パネル(IPCC)

気候変動に関する政府間パネル(IPCC)は、世界気象機関(WMO)と国連環境計画(UNEP)とが協力して1988年に設立された。IPCCの役割は、包括性、客観性、公開性、そして透明性に基づいて、人間が引き起こした気候変動が及ぼす危険と潜在的な影響、そして取り得る適応策と緩和策の選択肢について、その科学的根拠を理解するための科学的、技術的、社会経済的な情報を評価することである。IPCCは気候変動の現状の知見に関する評価報告書を定期的に作成している。第4次評価報告書(2007年5月)は、同パネルのウェブサイト(<http://www.ipcc.ch>)で入手できる。

>>

カーボン・フットプリントとは？

二酸化炭素の排出量削減に対する昨今の関心の高まりや、二酸化炭素排出権取引の導入により、企業や個人のエネルギー消費を調べるための新たな仕組みが次々と作られている。近頃よく耳にするカーボン・フットプリントという新語は、人間活動が気候に及ぼす影響を、温室効果ガスの生成総量で測定しCO₂の単位で示すものである。カーボン・フットプリントとは、個人が日々の生活で行っている選択が地球に対してどのような影響を及ぼすのかを個々に示す指標である。例えば、我々の燃料・電力消費や輸送関連活動によってもたらされるエネルギー量

はすべて、カーボン・フットプリントに加算される。

各人が自分のカーボン・フットプリントを計算することができるウェブサイトもある(<http://www.carbonfootprint.com>)。炭素測定器などの機器でカーボン・フットプリントを測定することによって、自分がどのような影響を及ぼしているのか、そして自分のライフスタイルのどこに最も注意を払わなければならないかを実感することができる。企業もまた、各々が及ぼしている影響を計算することが可能で、いかに消費量を最小限に抑えサプライ・チェーンをてこ上げするかを知ることができる。

ている。世界観光機関の持続可能観光セクションの責任者であるユージェニオ・ユリスは、次のように述べている。「アフリカで見られる成長は、(中略)主としてエコツーリズムの成長によるものと断言できる。」ところが、ケニアなど多くの地域では、低コストのエコツーリズムに人が集まり過ぎたことにより問題に直面した。このことは強力な規制の枠組みも必要であることを示している。サントメ・プリンシペなど、その他の地域では、エコツーリズムはちょうど脚光を浴び始めたところである。(Enquirer, Cincinnati.com, 2007年6月10日)

■開発途上国におけるもう一つの重要な環境問題は水管理であり、これを地方の雇用状況の改善にいかに関与させることができるかが課題となっている。ウガンダのムタガンバ水資源・環境相は、水問題関連の多数の外国人技術者への報酬支払いだけでアフリカの公的開発援助全体の35%が費やされていると述べている。ユネスコIHE水教育研究所によれば、平均で毎日6,000人が下痢・寄生虫・脱水症などの水関連の病気で死亡しているとされる。ムタガンバ水資源・環境相は、外部の人材ではなくアフリカ人の有資格者や国外居住者を雇用することでコスト効率が高まると指摘し、地域コミュニティ自らが水の供給を管理できるようになることを目指している。(Reuters, 2007年6月15日)

新エネルギー関連の雇用状況

■企業は今、気候変動への対処法を真剣に考え始めている。事業経営に環境の視点を取り入れると共に、クリーンエネルギーの生産技術に投資することで炭素に抑制される将来に備えようとしている。ニューエネルギー・ファイナンス社の調査によれば、再生可能な発電、バイオ燃料、低炭素技術に対する投資は、世界全体で2004年の280億ドルから、2006年には710億ドルへと増大している。(The Economist Special Report, 2007年6月)

■炭素排出量削減に向かう世界的な趨勢を受けて、数多くの雇用部門が新たに生み出されている。メルリ・リンチ社のSRI調査部門責任者の見解によれば、企業はエネルギーとコストを削減し、サプライ・チェーンと従業員に対する破壊的リスクを最小限に抑えることができるだけではない。新製品を生み出し、米国での来たるべき炭素排出量取引計画のような政策・規制立案に関与することも可能であるという。法律は今後更に厳しくなり、一層広範な分野に影響を及ぼすことになりそうである。排出データを数値化して公開することが標準化するにつれて、投資家はCO₂排出トン当たりの収益といった新たな環境評価の基準に基づいて、使用者を判断することになると考えられる。(Climate Change Corporation, 2007年6月18日)

■クリーンエネルギー・ビジネスでは

太陽エネルギーも有望である。再生可能なエネルギー源は世界のエネルギー需要の13%を提供しており、地熱、水力、バイオマスといった主要な再生可能エネルギー源と並んで太陽熱発電に期待が寄せられている。多くの国で、エネルギー供給に再生可能エネルギーが占める割合について目標が設定されている。しかしながら、ダム建設の規模を考えれば、あるいは太陽熱発電の太陽電池パネルに必要なシリコン不足の状況下では、民間部門が関与する範囲は限定されてしまうため、民間部門に対する公的助成が利用できるようになってきている。各国ではさまざまな種類の助成が試みられている。例えば電力用の定額支払いを組み入れた税制、電力会社の供給電力のうち一定割合を再生可能エネルギーと義務付ける割当量販売制度、投資促進を目的として米国で行われている再生可能エネルギー生産者に対する生産税の税額減免(キロワット時当たり0.019ドル)などが挙げられる。(The Economist, 2007年6月)



ルワンダの持続可能な植林

©M. Crozet/ILO

第96回ILO総会

(World of Work 2007年 8月発行第60号より)

第96回ILO総会は漁業労働に対する新国際労働基準を採択し、持続可能な企業とディーセント・ワークを促進するための新たなアプローチを検討し、その他多くの行動を取った。15日間の会議で7人のゲストスピーカーの演説、第1回ILOディーセント・ワーク研究賞の授賞式、そして農業部門における児童労働撤廃を目指した新しいパートナーシップ立ち上げのための足場を提供した。

【ジュネーブ】第96回ILO総会では、アルバニアのカストリオット・スルカ労働・社会問題・機会平等省副大臣が議長を務めた。副議長はブラジルのカルロス・アントニオ・ダ・ホチャ政府代表、スイスのミシェル・バルド使用者代表とフランスのマルク・ブロンデル労働者代表であった。

持続可能な発展を促進する上でのディーセント・ワークの役割を広範囲に分析するに当たり、ファン・ソマビアILO事務局長は多くの前線でILOの機能強化を呼びかけた。事務局長は代表団に対し、持続可能な発展を支援するために新たな「グリーン・ジョブ・イニシアティブ」(気候変動が雇用に与える影響を分析するための先取的取組み)を考慮するよう要請し、貿易と雇用、労働市場の分析と「グローバル化がディーセント・ワークに与える負の側面」を削減するよう呼びかけた。

ソマビア事務局長は今行動に移すべき重要課題は経済、社会そして環境政策の一環としてのディーセント・ワークだと明言した。「我々の前にはとてつもないチャンスがある。国連環境計画の推定によると、クリーンエネルギー技術がもたらす市場は2020年までに1兆9,000億ドルに達すると見られる。それは多大な投資であり、多くの雇用を生む。」

ソマビア事務局長は、最近ILOと世界貿易機関(WTO)が貿易と雇用に関する「率直なる」報告書を出版したことに触れ、「貿易自由化は雇用破壊にもなれば雇用創出にもなる」と結論づけた。

ソマビア事務局長は、ILO理事会が2007年11月に開催される理事会のグローバル化の社会的側面に関する作業部会でこのディーセント・ワーク問題を討議することと、フォローアップとして必要な技術協力活動を行うことを提案した。



©M. Crozet/ILO

左から右へ：ミシェル・バルド第96回ILO総会副議長（使用者代表）、マルク・ブロンデル同副議長（労働者代表）、カストリオット・スルカ同議長、カルロス・アントニオ・ダ・ホチャ同副議長（政府代表）

討議議題

会議では漁業に従事する何百万人もの労働者の労働環境改善に向けた新たな基準作りに圧倒的支援が得られた。その新基準は漁業分野の労働者の海上における安全や健康、医療ケアが改善されてきたこと、傷病者が陸上で治療を受けられること、健康と安全のために十分な休養、労働契約の保護と他の労働者たちと同様の社会保障の確保に向けた規定を含んでいる。

「第96回ILO総会では、すべての地域においてディーセント・ワークへ多大な需要があることを再確認した。我々は時代に即応した次のようなメッセージで締めくくろう。ディーセント・ワークは、持続可能な発展の核心に位置付けられるものである。ディーセント・ワークというグローバルな優先目標をその地域の現実にしようと強調している声を世界のあらゆる地域の指導者たちから聞いた。」

ファン・ソマビアILO事務局長

> >



©M. Crozet/ILO

>>

2007年の漁業労働条約として知られる条約と付属する勧告はILOの181カ国の加盟国のうち（沿岸8カ国を含む）10カ国の批准をもって発効する。

持続可能な企業に関する委員会の結論として、持続可能な企業は成長、富の形成、雇用とディーセント・ワークの主要な源であると述べている。これらを実現するために、平和と政治的安定、良好な統治と法支配の確立、社会対話、普遍的な人権と国際的労働基準の尊重、起業家文化、健全な経済政策、公正な競争と金融サービスへの利用機会、物理的技術的インフラ、教育訓練、環境の持続可能性を含めた持続可能な企業へと発展させる環境整備が不可欠であると述べている。企業レベルで重要な慣行としては、社会的保護、社会対話、良好な労使関係、健全な人的資源開発の慣行、労働条件、生産性、賃金と利益の共有、企業の社会的責任と企業統治などが討議された。

総会ではプログラムと2008/09年の2年間に6億4,170ドルの予算を採択した。この予算レベルは理事会が提案したのと同額であり、実質ゼロ成長である。総会の基準適用委員会は、ILO憲章の第33条に基づき取られた措置のフォローアップとして1930年の強制労働条約（第29号）をミャンマーに適用する特別会合を開催した。特別会合の他に、委員会はILO基準に係わる他に25の労働案件の審議を実施した。ベラルーシにおける結社の自由を尊重することに進展が見られないことを指摘し、委員会は特別パラグラフでベラルーシの状況に懸念を表明した。今年、委員会が討議した総合調査は強制労働に関するものであった。（委員会に関する詳しい情報とその報告は次のウェブページを参照。<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>）

standards/norm/index.htm)

総会は過去急激に悪化し続けているアラブ被占領地の労働者の現状についてもILO年次報告で扱っている。報告書によると、アラブ被占領地の貧困ライン以下の世帯数が2006年3月から2007年3月の1年間で26%増となり、当地区の1人当たりの国内総生産（GDP）は1999年比で2006年に40%低下した。報告書では10世帯中7世帯に相当する約240万人が貧困にあえいでいると述べている。

報告書の実態は今年最初西岸、ガザ地区、ゴラン高原を含めたアラブ占領地区、イスラエル、シリアを訪れた視察団の報告に基づいたものである。詳細は2007年にジュネーブで開催された第96回ILO総会への事務局長報告付録 *The situation of workers of the occupied Arab territories*（アラブ被占領地における労働者の状況）を参照。以下のウェブページで入手可。<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a-ax.pdf>

7人のゲストスピーカーたち

総会には5カ国政府の首脳、2人の皇太子殿下が臨席された。チリのミチェレ・バチェレ大統領（写真①）、アフリカ連合の議長でもあるガーナのジョン・クフォー大統領（写真②）、バーレーン王国シェイク・サルマン・ビン・ハマド・アル・ハリーフ皇太子殿下（写真③）、ジャマイカのポーシャ・シンプソン＝ミラー首相（写真④）、セネガルのアブドゥライ・ワッド大統領（写真⑤）、スペインのフェリペ・デ・ボルボン皇太子殿下（写真⑥）、スリランカのマヒンダ・ラージャパクサ大統領（写真⑦）。



ILOのディーセント・ワーク研究賞 ネルソン・マンデラ前大統領、 カルメロ・メサ＝ラゴ名誉教授が受賞

(World of Work 2007年8月発行第60号より)

6月15日、ILOは第1回ディーセント・ワーク研究賞を、世界中の人々の暮らしを向上させることに尽くした功績をたたえ、ノーベル平和賞の受賞者である南アフリカのネルソン・マンデラ前大統領と社会保障分野における卓越した研究者であり専門家であるカルメロ・メサ＝ラゴ名誉教授に授与した。

ILO年次総会における授与式で、マンデラ氏は、ILOの中心関心事項に関する知識、理解、政策提言への生涯にわたる特別な貢献に対する特別賞を受賞した。カルメロ・メサ＝ラゴ名誉教授は、ディーセント・ワークの促進に向けた社会経済関係と政策手段の分析、特に社会保障と年金改革分野における偉大な学問的功績が受賞の対象となった。

ソマビアILO事務局長は、「ディーセント・ワークの価値を体現する人がいるならば、前大統領こそ、まさにその人である。弁護士として、活動家として、囚人として、政治家として、ネルソン・マンデラは、生涯を通して、対話、理解、公正、社会正義、そして、何よりも尊厳というILOの理想を生きてこられた」と語った。

米国ピッツバーグ大学のカルメロ・メサ＝ラゴ名誉教授（経済学及びラテンアメリカ研究）は、



第1回ディーセント・ワーク研究賞を受賞する社会保障専門家カルメロ・メサ＝ラゴ名誉教授

その研究を通じて、長年にわたり中南米における社会保障及び年金改革の過程に注目すべき影響を与え続けてきたとされる。

1969年にILOが受賞したノーベル平和賞の基金を元にILO国際労働問題研究所が創設したディーセント・ワーク研究賞は、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）をすべての人

に、というILOの中心関心事項に関する政策指向の知識の促進における傑出した貢献に与えられる。

受賞者は、労働社会政策分野の著名な国際的専門家からなる審査員によって決定された。ILO国際労働問題研究所は、教育と研究活動を通して労働問題への理解を深めるため、社会労働分野の先進的研究のセンターとして、1960年、ILOによって設立された。

マンデラ氏に代わり第1回ディーセント・ワーク研究賞を受賞するネルソン・マンデラ財団代表者



©ILO

©ILO

アフリカ地域会議 2007～15年ディーセント・ワーク 課題を採択

(World of Work 2007年 8月発行第60号より)



©A. Florente/ILO

第11回アフリカ地域会議
(アディスアベバ・2007年4月)
パネルディスカッション

【アディスアベバ】第11回アフリカ地域会議が4月24～27日にアディスアベバにて開催され、ディーセント・ジョブ(安全で働きがいのある人間らしい仕事)の創出を推進しアフリカ大陸のワーキングプア(働く貧困層)の生活向上を目的とした、全く新しいアフリカにおける2007～15年のディーセント・ワーク課題を採択した。

「アフリカにおける2007～15年のディーセント・ワーク課題」と呼ばれるこの新しい取組みは、国と政府の3人の政府首脳から緊急に提出された開発問題に答えたILO会議において、約500人の代表による4日間にわたる白熱した討議の結果採択された。この課題は、より多くのより良い職を目指す政策を国家の開発戦略の主流に据えるためのメカニズムとして、ディーセント・ワーク国別計画の立案にILOを構成する政労使三者が関与することを公約するものである。

ファン・ソマピアILO事務局長は、ILOの第11回アフリカ地域会議での閉会の辞で次のように述べた。「この課題は政策の方向性と実施へ向けた

ツールが見事に結合したものである。採択された目標は野心的であるが達成可能である。アフリカが目指す方向、達成する手段を決定するのはアフリカである。これはアフリカの経営者たち、労働者たち、政府とそれに相当する多国間システムのパートナーシップと対話に基づくものである。」

重要目標は、雇用集約的成長を促進するために、ILO、アフリカのILO加盟国、そして国連開発計画(UNDP)などの国際機関が強固で新しい連携に合意することである。

ケマル・デルビシュUNDP総裁は、UNDPとILOとの発展的協調体制を、すべての人への恩恵のために「一体となって貢献する」国際機関の新たな努力事例であると述べた。どのように機能すべきかについては、デルビシュ総裁は「雇用と完全に統合した」貧困削減戦略を提唱し、「ディーセント・ワークは開発の核心であり国連が推進する開発に関する多様な職務の核心でもある」と述べた。

代表団はILOに対し、完全雇用かつ生産的雇用とすべての人にディーセント・ワークをという目標を推進するために、地方レベルからアフリカ大陸レベルまで広めた各機関の強化を支援する実質的なプログラムの開発を要請した。最終声明の中でILOに対し、アフリカの人たちと国際的パートナーたちが協働しながら労働市場への統治機能を向上させ、労働行政機関と社会のパートナーの能力強化に焦点を当てた包括的アプローチを開発するよう要請した。

会議では、雇用促進、企業の発展、社会的保護の拡充、社会対話の促進、基本原則の尊重と職場での権利など、アフリカのILO加盟国が2015年までに達成すべき多くの目標が承認された。また、2009年末までに、アフリカにおける全ILO加盟国がディーセント・ワーク国別計画を策定することを促すために、ILOが政府、労働者、経営者と協調するよう要望した。



AROUND THE CONTINENTS

世界各地で働くILO

(World of Work 2007年4月発行第59号及び8月発行第60号より)

アジアの雇用なき成長に関するILO/UNDP共同報告書

■多くのアジア開発途上国は驚異的な経済成長を享受したものの雇用創出、所得配分の改善、貧困削減ができず、「雇用なき成長」がアジア太平洋地域におけるミレニアム開発目標に深刻な影響を及ぼしている。なぜなら、生産的な雇用が貧困削減への主な道筋となるからである。2007年2月、国連開発計画(UNDP)とILOは、カンボジア、中国、インド、インドネシア、マレーシア、フィリピン、スリランカとタイの8カ国を調査した共同研究報告書を出版した。*Asian experience on growth, employment and poverty* (成長、雇用そして貧困に関するアジアの経験)と題するこの研究は、貧困削減の一つの手段として経済成長下の雇用の重要性に焦点を当て、急成長する幾つかのアジア諸国において、なぜ雇用が減少しているかを洞察している。

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)。

2007年児童労働反対世界デー(6月12日): 農業における児童労働への新たなグローバル・パートナーシップ

■2007年6月12日、ILOは農業における児童労働への新しい画期的なグローバル・パートナーシップを立ち上げるために主要な五つの国際的農業機関と手を結んだ。

児童労働の70%が農業分野で働くことと推定され、1億3,200万人に相当する5~14歳の青少年たちが我々の消費する食料や飲料の生産を手伝っている。

ILOの総会で新たなパートナーシップに署名した機関は、国連食糧農業機関(FAO)、国際農業開発基金(IFAD)、国際農業研究協議グループ(CGIAR)の国際食糧政策研究所(IFPRI)、国際農業生産者連盟(IFAP)、国際食品関連産業労働組合連合会(IUF)である。

主要政策と活動分野は以下の通り。

- 農業における児童労働への法の適用を促進する。特に健康に害を及ぼす作業をさせないことを確認する。
- 農村の生活改善と児童労働問題を農業の主流化政策にする。
- 教育における都市と農村との格差を正とジェンダーギャップを縮小する。
- 農業と農村における若年労働者への雇用機会を促進する。

子どもたちにとって農業は最も危険かつ有害な労働分野の一つである。肉体と精神がいまだ成長途上であり労働経験がないため、大人と同じ危険にさらされる子どもたちは一層大きなリスクを負っている。児童労働撤廃国際計画(IPEC)によれば、事例の中には5歳から働き始めたり、10歳以下の児

童が20%を占める地域もある。

同時に、ILOは児童が従事する農業すべてが悪いわけではないこと、または児童の権利に関する条約第138号や第182号に抵触するとは限らないことを強調している。児童の年齢にふさわしい仕事や、学業や遊びの時間に支障のない作業は農村における通常の生育環境の一部になり得る。

詳細はIPECのサイトへ(<http://www.ilo.org/childlabour>)。

アセアン諸国の雇用情勢: ILOが新報告書

■東南アジア諸国連合(アセアン)加盟国が持続可能な成長を確保し、2015年までに繁栄する地域社会を構築するためには、労働生産性を向上させ、加盟国間の格差を是正しなければならないとの新しい報告書がILOから出された。この報告書はアセアン諸国の労働生産性、分野別雇用とインフォーマル経済を含めて、包括的に雇用と社会統計を扱った最初のものである。2000年から2006年にかけて、アセアンの全雇用は11%以上の伸びを示し2億6,300万人増加し2,700万の新たな雇用を生んだ。同時に、アセアン地域の失業率は5%から6.6%に上昇し、特に若年層での失業率が際立って高い。また当報告書は最近の経済成長にも関わらず何百万人ものワーキングプア(働く貧困層)が残存しているとする。2006年にはアセアンの2億6,200万人の労働者のうち1億4,800万人以上が1日1人当たり2ドル以上の生活費を稼げなかった。

詳細はILOアジア太平洋総局へ(E-mail: bangkok@ilo.org)。



©ILO

>>

ILO / アセアン協力協定締結



© M. Crozet / ILO

2007年3月20日、オン・ケン・ヨン東南アジア諸国連合（アセアン）事務局長とファン・ソマビアILO事務局長は、スイスのジュネーブでパートナーシップを強化するための協力協定に調印した。両機関は職業上の健康と安全、HIV／エイズと職場、貿易自由化が雇用 に及ぼす影響、若年雇用、職業訓練、社会安全保障、労働移民を含む計画とプロジェクトの実施面で協力を深める。また、情報や調査研究面での交流、作業レベル会合での代表面でも協力する。

ブルネイ・ダルサラーム国、カンボジア、インドネシア、ラオス、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、シンガポール、タイ、ベトナムで構成されるアセアンは人口5億6,000万人、毎年4,000億ドル以上を消費し、3億3,000万人の労働力を抱える。2000年から2006年に、アセアン地域の年間GDP平均成長率は5.7%を達成した。しかし、同時期の域内の失業率は5%から6.6%へと上昇した。アセアンからの輸出額は2005年で6億5,000万ドルに達し、アジア全体の輸出額の約22%を占める。

ILO駐日事務所／早稲田大学共催シンポジウム

「グローバル競争下における非典型雇用の未来：日欧比較の観点から」

2007年9月27日、早稲田大学とILO駐日事務所は、ILO本部から雇用問題の専門家を招聘し、非典型雇用を巡る世界的な動向及びヨーロッパにおける議論を紹介し、我が国の政労使の専門家と共にこの問題に関する今後の課題と必要な対策を考えるシンポジウムを開催した。主要発言を紹介する。

第1部 雇用の質と雇用政策：ILO、EU諸国、日本

■ 鈴木宏昌 早稲田大学商学大学院教授

欧州諸国では、1970年代半ばの失業率上昇と共に雇用政策の役割が増大した。解雇規制の強化に始まり、各種雇用助成、職業訓練の充実、80年代は早期退職の促進、90年代は労働市場の弾力化と規制緩和が進められた。近年は就業率向上も目標とされる。

80年代から拡大した欧州の非典型雇用は国ごとに違うが、有期雇用、派遣労働、作業補助者等が含まれ、若年者・女性を始めとする典型雇用に就きにくい層が中心だ。パートタイム労働は、労働者の自発的な選択によるものなら問題は少ない。非典型雇用の増加要因は①働き方の多様化—労働者の自主的な選択、②経済のグローバル化と雇用情勢の悪化とする二つの見解がある。

非典型雇用についての日欧の共通点としては、女性の就業率向上や若年層の働き方の多様化、雇用の不安定性と低賃金・付加給付が挙げられる。相違点は、欧州ではパートタイム労働者の多くは自発的で典型雇用と大差なく、また非典型雇用でも一定の労働条件が担保されること等だ。

我が国の非典型雇用に関して、雇用情勢の推移に対応し、職業生活を通じた所得確保、技能の向上、労働条件の改善、安全網の構築などが課題として挙げられる。

■ ダンカン・キャンベル ILO経済労働市場分析局長

最近公表されたILOの『主要労働市場指標』によれば、2006年の世界の失業率は6.3%に低下したが、問題は多い。経済成長が雇用拡大に結びつきにくく、1990年代は4%の経済成長率を記録したのに、雇用は比例して増加していない。1日1ドル未満で生活する「働く貧困層」は5,000万人で、就業者総数の20%を占め、1日2ドル未満では50%に上る。

多くの開発途上国では、「失業する」賢沢は許されず、不完全就業や非生産的な就業が常態化している。このため、ILOでは主に自給自足的な自営業と家族従業者をさす「脆弱な雇用」を、開発途上国の労働市場の健全性を測る指標としている。南アジアでは、生産性が低く保障もない「脆弱な雇用」者が80%に達している。多くの開発途上国では、先進国が経験したように、労働者が農業部門から製造業部門に移行せず、都市のインフォーマル経済に流入している。「脆弱な雇用」は貧困と強い相関関係があり、世代を通じて再生産される。労働生産性の向

上が貧困脱却の鍵となる。

■ ベーター・アウアー ILO同局雇用分析調査室長

労働市場の柔軟性と保障のバランスを図るフレキシキュリティの議論は、80年代の欧州の労働市場制度への批判から始まった。この議論は労働市場の柔軟性と保障が補完関係にあることを強調する。今日ではフレキシキュリティはヨーロッパ雇用戦略の一部となっているが、最初から受け入れられたわけではなく、また、アプローチにも国ごとの違いがみられる。

フレキシキュリティは「職の保障」・「(企業内での)雇用の保障」から「労働市場での保障」への移行を重視する。日本は同一企業における「雇用の保障」が強いといえる。デンマークはフレキシキュリティが成功した国で、臨時雇用から常用雇用への移動割合が大きく、長期失業が少なく、労働市場が分断されておらず、非自発的パートタイム労働者が少なく、賃金格差が小さい。

日本がアメリカ型の労働市場の柔軟性が高い制度か、デンマーク型の「労働市場での保障」と柔軟性が両立する制度のどちらの方向に進むかは注目に値する。

■ 茶谷和俊 ILO同局雇用分析調査室アソシエート・エクスパート

日本経済は輸出主導の長期的な拡大傾向が続いているが、可処分所得が低下し、若年世帯を中心に貯蓄の減少が著しく、消費は力強さに欠ける。企業部門の好調さが家計部門に波及していないこと、そして所得格差の拡大・固定化は、非正規雇用の増加と無関係ではない。グローバル化、株主の影響力の増加等により、景気拡大の中で日本の分配構造に変化が見られる。

長期的な経済社会の健全な発展を促すには、労働市場の柔軟性と労働者のセキュリティーの最適なバランスを実現することが必要だろう。男性正社員中心の雇用社会の是正、雇用形態間の公正な処遇、技能向上機会の提供や労働力の最適配置が課題である。企業に過度に依存せず、労働市場及び社会を通じた雇用の安定を視野に入れる必要がある。欧州が到達したフレキシキュリティの結論は日本にも大いに示唆的だ。

第2部 パネルディスカッション「日本における雇用形態の多様化—今後の課題と必要な対策を考える」

■ コーディネーター：島田陽一 早稲田大学法学学術員教授

日本の非典型雇用は身分の問題となっている。正社員は、期間の定めがなく、変化してきたとはいえ、年功序列賃金、賞与、退職金、福利厚生等を享受でき、社会的な信用が得られ、労働法の保護の対象となる。非正社員にも、労働法は原則的には適用されるが、現実には利益を享受できないことが多い。最終目標は、雇用形態に中立的な制度の構築であろう。長期的には、

職業能力開発の充実、労働市場の改革、当面は有期労働契約の法的規制、擬似パートの保護制度、企業の労働の側面のモニタリングの強化が必要だ。

■ 村木厚子 厚生労働省大臣官房審議官

人口減少社会では、若者、女性、高齢者などすべての人の意欲と能力が最大限発揮できるような環境整備が大切。少子化対策には、若年層が家族や子どもを持ちやすい社会の構築が必要。若年者の雇用は多様化し、非正社員の多くは、低賃金かつ技能向上の機会がなく、未婚で親に経済的に頼っている。正社員は長時間労働、転勤など拘束性が強く、特に30代の男性は労働時間が最も長く、これも少子化の要因だ。

政府は、若年者対策、働く貧困層対策等に力を入れている。今回成立した改正パートタイム労働法では、身分ではなく仕事や貢献による処遇を義務付けた。採用時の労働条件明示、正社員との処遇格差に対する事業主の説明責任、福利厚生、教育訓練の義務付けなどが盛り込まれている。また、ワーク・ライフ・バランスも重要な政策の柱。多様性、公平性、安定性をキーワードにして労働政策を進めていきたい。

■ 木谷宏 ニチレイ経営企画部長CIO

企業のあるべき姿は社会的責任を果たすことだ。経済、社会、環境的側面のバランスを考え、従業員を含む様々な関係者を意識し、対話することが重要になる。人材のあるべき姿はプロフェッショナルであり、専門性、自律性、継続的努力が求められる。成果主義とはプロのための制度である。そして働き方のあるべき姿は多様な働き方によるワーク・ライフ・バランス(WLB)に他ならない。「正社員=会社人間、非正社員=社会人間」の固定化が問題であり、正社員から働き方を変える必要がある。

成果主義の定着、WLBの実現が働きがいの向上につながり、最終的には企業の社会的責任を果たすことに寄与する。

■ 龍井葉二 連合総合人権・男女平等局長兼総合労働局長

正社員という画一モデルに合わせるか、能力開発の機会、社会保障から締め出された非正社員しか選択できない現実が問題。背景として、企業の短期的利益・即戦力重視がある。政府も規制緩和を通じて雇用増を図るなど、この傾向を助長したといえる。その結果「貧困」が問題になってきた。労働組合も正社員支援が中心だった。

労組は今、非正社員の正社員組合への受け入れや地域での組織化、パートタイム労働者の処遇改善に注力し、保護の対象が限定されている改正パートタイム法のさらなる強化を要求している。また、連合は非正規労働センターの立ち上げを予定している。今後は正社員の働き方の見直しを進めていきたい。

G 8 サミットと関連会合について



© G 8

2008年、日本はG 8 サミットの本拠地である。北海道洞爺湖サミットは7月7～9日に予定されている。温暖化などの地球環境問題、アフリカ等の開発と貧困削減などが主要な議題になると予想されている。

G 8 の前段として幾つかの関連会合の開催が予定されている。このうちILOに大きく関連するのは5月11～13日に新潟市で開催されるG 8 労働大臣会合であり、また5月28～30日に横浜市で開催されるTICAD IV（第4回アフリカ開発会議）である。

2007年のG 8 サミットは6月6～8日、ドイツのハイリゲンダムで開催された（写真）。そして先進主要8ヶ国はILOのディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）への支持を表明した。

G 8 はディーセントで生産的な雇用の創出、社会保護のシステムへのアクセス確保、社会対話の促進、中核的労働基準の尊重という、ILOのディーセント・ワークの四つの戦略目標が重要であることを強調した。中核的労働基準とは、児童労働、強制労働の禁止、雇用上の差別の撤廃、労働組合の団結権などである。

サミットの最終声明では、世界貿易機関（WTO）加盟各国に対し、ILOと緊密に協力して国際的に認められているILOの中核的労働基準を実施することを要請した。さらにG 8 各国は、労働及び社会基準は保護貿易目的に使用されてはならないことを想起しつつ、二国間貿易協定において、ディーセント・ワークとILOの中核的労働基準の尊重を取り込むこととしている。ILOドイツ事務所のヘラー所長によれば、ドイツのメルケル首相は、開かれた貿易市場を含めたグローバル化は、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に示されている共通の価値観に基づいていなければならない、と強調した。

また、「アフリカの成長と責任」の問題に関する共同宣言において、G 8 各国首脳はアフリカの

医療と健康保険問題への取り組み拡大を支持した。各国の社会保障制度の確立支援に関して長年の経験を持つILOもまた、アフリカ支援に関するこの措置を歓迎し、G 8 支援国の継続的な努力を支持した。

さらにG 8 声明の中では企業の社会的責任（CSR）の基準をより明確に示すことに向けた国際的努力へのILOの参加も求めている。

このような2007年の成果の上に立って日本でのG 8 サミットが行われるが、まずは5月の労働大臣会合ですべての人へのディーセント・ワークの実現に向けた議論が行われることになる。ドイツでの労働大臣会合と同じくILOと経済協力開発機構（OECD）も会合に参加する。ソーシャル・パートナー（国際的労使団体）との対話も予定されているが、G 8 の労働組合も同時期にサミットに向けたレーバーサミットを開催する。「はつらつとした持続可能な社会」を目指した活発な議論が期待される。本号の特集記事にあるようにILOは今年「グリーン・ジョブ」の重要性を強調しているがこの議論もG 8 の間で深められることとなる。環境、経済、社会、労働などの諸政策が統合的で一体的に進められることがグローバル化が進む中でディーセント・ワークを実現するためにますます必要である。

来年は5年に1回開催されるTICADも日本で行われる。アフリカ開発はこのところG 8 サミットでも主要なテーマであり、TICAD IVでの議論は重要である。ILOはこの数年のアフリカの堅調な経済成長の成果が必ずしも貧困削減に結びついていないことを懸念している。貧困削減のためには生産的な雇用とディーセント・ワークの拡大が必要であり、雇用にやさしい経済政策も大切である。ILOは国連開発計画（UNDP）や国連児童基金（UNICEF）、世界食糧計画（WFP）、世界銀行など他の国際機関と連携してTICAD IVの成功のために協力することとしている。

G 8 サミットが行われる2008年は国際的に日本が注目される年であり、また日本の国際的貢献が問われる年でもある。ILO駐日事務所もこれらの国際会議に関連した様々な活動を行う予定にしている。

ILO 駐日事務所の活動概況：2007年後半

【7月25日】ILO 駐日事務所主催「児童労働撤廃にむけた最近の動向報告会」・講演：野口 好恵 ILO 本部児童労働撤廃国際計画（IPEC）上級法務官

児童労働に関する2006年のILO グローバルレポートのフォローアップを含めた活動の最新情報と、子どもに対する暴力に関する国連調査について報告

【9月25日】ILO 駐日事務所主催 - ILO 記者懇談会 - ILO 新刊書『主要労働市場指標 - KILM』新版のご案内とILOの最近の活動について・報告1：ダンカン・キャンベル ILO 雇用総局経済労働市場分析局長「ILO 新刊書『主要労働市場指標 - KILM』第5版について」・報告2：ペーター・アウアー ILO 経済労働市場分析局雇用分析調査室長「雇用形態の多様化、フレキシビリティに関するヨーロッパの動向について」・報告3：長谷川 真一 ILO 駐日代表「ILOの最近の活動と今後の予定 - ディーセント・ワークについて」

【9月27日】ILO 駐日事務所・早稲田大学労働問題研究会主催／早稲田大学ヨーロッパセンター共催／（財）日本ILO協会後援「ILO／早稲田大学共同国際シンポジウム：グローバル競争下における非典型雇用の未来：日欧比較の観点から」・開会挨拶：田山 輝明 早稲田大学ヨーロッパセンター長・副総長／長谷川 真一 ILO 駐日代表・第1部「雇用の質と雇用政策：ILO、EU諸国、日本」- テーマの導入報告：鈴木 宏昌 早稲田大学商学学術院教授「日本の雇用問題とヨーロッパの雇用問題：国際比較の視点から」・基調報告1：ダンカン・キャンベル ILO 経済労働市場分析局長「労働市場における弱者 - 世界的な傾向」・基調報告2：ペーター・アウアー ILO 経済労働市場分析局雇用分析調査室長「雇用の保障から労働市場の保障へ - フレキシビリティをめぐるヨーロッパの議論」・報告：茶谷 和俊 ILO 経済労働市場分析局雇用分析調査室アソシエイト・エキスパート「労働市場の柔軟性とセキュリティ：日本」・第2部パネルディスカッション「日本における雇用形態の多様化 - 今後の課題と必要な対策を考える」- コーディネーター：島田 陽一 早稲田大学

法学学術院教授・パネリスト：村木 厚子 厚生労働省大臣官房審議官／木谷 宏 ニチレイ経営企画部長兼CIO／龍井 葉二 連合総合人権・男女平等局長兼総合労働局長（42～43ページ記事参照）

【10月2日】ILO 駐日事務所／UNI-LCJ 共催「サービス産業の将来：先端小売技術の利用が社会と労働に与える影響に関するILO三者構成会議フォローアップセミナー」・開会の挨拶：長谷川 真一 ILO 駐日代表・講演：マイケル・エンリケス ILO 本部雇用創出・企業開発局長「サービス産業における生産性」・「サービス産業の将来：先端小売技術の利用が社会と労働に与える影響」に関するILO三者構成会議フォローアップ - 報告：千頭 洋一 UIゼンセン同盟労働条件局副部長「労働側の視点」／玉井 清 株式会社高島屋東京店副店長「使用者側の視点」／六本 佳代 厚生労働省大臣官房国際課ILO担当「政府側の視点」・コメント：ルネ・オフレネオ フィリピン大学労使関係学教授・閉会の挨拶：桜田 高明 UNI-LCJ 議長

【10月3日】ILO 駐日事務所・法政大学大原社会問題研究所共催／（財）日本ILO協会後援「第20回国際労働問題シンポジウム - 持続可能な企業の振興：企業の社会的責任／企業の人材育成と活用」・長谷川 真一 ILO 駐日代表「2007年のILO総会について」・講演：マイケル・エンリケス ILO 雇用創出・企業開発局長・パネリスト：武田 康裕 厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室長補佐「政府の立場から」／成川 秀明 日本労働組合総連合会参与「労働者の立場から」／高澤 滝夫 日本経済団体連合会労政第二本部国際労働グループ長「使用者の立場から」・報告：谷本 寛治 一橋大学大学院商学研究科教授「ILOレポートと日本」・司会：鈴木 玲 法政大学大原社会問題研究所准教授

【10月17日&24日】財団法人津田塾会主催秋のグローバルセミナー「ILOで働きたい」・10月17日講演：山本 幸子 ILO アジア太平洋総局長・10月24日講演：長谷川 真一 ILO 駐日代表
国際機関で働く専門家による、機関の活動内容やキャリアパス構築に関する専門分野についての説明会

【10月24日】在日国連機関共催「国連デー2007 国連とアフリカと私」・パネルディスカッション「妊産婦の健康を守る」- パネリスト：長谷川 真一 ILO 駐日代表・

JICA／ILO 共催児童労働パネル展示・「体験ゾーン」出展：FMラジオによる農業関連企業の起業家のためのプログラム紹介（英語・スワヒリ語・アチョリ語）放送、子どもを対象とした児童労働の現実について学ぶプログラム紹介、児童労働学習教材（すごろくゲーム）の配布

【10月29日】ILO・UNFPA・UNHCR・IOM 共催／UNDP・UNICEF・UNU協力国際シンポジウム「人の移動と国際機関の役割」・基調講演：酒光 一章 内閣官房内閣参事官／立花 宏 日本経済団体連合会専務理事／井口 泰 関西学院大学教授・パネルディスカッション「国際的な人の移動の現状と対策 - 国際機関の役割とは -」- モデレーター：山脇 啓造 明治大学教授・パネリスト：長谷川 真一 ILO 駐日代表／中山 暁雄 IOM 駐日代表／池上 紀代子 UNFPA 東京事務所長／滝澤 三郎 UNHCR 駐日代表

【11月14～17日】2007年ユニバーサル技能五輪国際大会（第39回技能五輪国際大会／第7回国際アピリンピック）・11月16日国際会議「Good skills, Good job, Realizing a Society for All」講演：デボラ・ペリー ILO アジア太平洋総局障害担当上級専門官「障害者雇用・訓練の国際的動向」・期間中ILOブースの展示

【12月19日】ILO 公開セミナー「アフリカにおけるディーセント・ワークの実現 - TICADⅣに向けて」・挨拶：E.E.E. ムタンゴ タンザニア連合共和国特命全権大使（在京アフリカ外交団代表）／目賀田 周一郎 外務省アフリカ審議官・アフリカ問題総理大臣個人代表・基調講演：ユルゲン・シュベットマン ILO タンザニア・ケニア・ソマリア・ウガンダ事務所長「アフリカにおける雇用創出：ILO 東アフリカの取り組み」・報告：小笠原 稔 ILO 児童労働撤廃国際計画（IPEC）プログラム・オフィサー「アフリカにおける児童労働への取り組み」・パネル・ディスカッション「アフリカにおける生産的な雇用と所得創出」- 進行：ユルゲン・シュベットマン・パネリスト：田中 香織 国際協力機構（JICA）人間開発部技術協力チーム主任／中嶋 滋 日本労働組合総連合会国際代表／ジョン・マッケンタイアー 世界銀行タンザニア事務所長（ビデオ参加）／小松原 茂樹 国連開発計画（UNDP）ガーナ事務所常駐副代表（ビデオ参加）

新刊書（英文）

■ アセアンの労働・社会動向2007年版：統合、課題そして機会

Labour and social trends in ASEAN 2007: Integration, challenges and opportunities



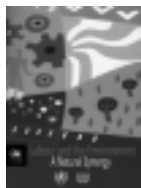
ISBN 978-92-2-119838-3

2007年刊 110pp.
在庫僅少 PDFにてダウンロード可（無料）

アセアンの労働と社会動向をテーマにしたシリーズ最新版（第3版）。アセアン加盟国の動向、若者の雇用、競争力・生産性・仕事、経済統合と労働市場、アセアン域内の労働力移動、労働安全衛生などの8章からなり、巻末には豊富な統計資料が含まれる。2007年1月のアセアン首脳会議で採択された2015年までにアセアン共同体の創設を加速する宣言のフォローアップとなっている。

■ 労働と環境：自然なシナジー効果

Labour and the environment: A natural synergy



ISBN 978-92-807-2740-1
2007年刊 152pp. 25ドル
日本円はお問い合わせ下さい

本書はUNEP（国連環境計画）の活動内容と、環境の視点から持続可能な開発の戦略実施に労働者が担う役割を関連づけながら、気候変動とエネルギー、資源とサービスへの公共アクセス、職業・環境・公衆衛生、化学物質のリスクと有害物質、などの具体的な問題点を解説する。持続可能な消費と生産のパターン、CSRとアカウンタビリティ、教育、能力形成、知識の共有に関する行動のための共同枠組みを確立し、ステークホルダー間の相互理解や、環境の重要課題における働く人々の取組みを促進することに焦点を当てている。

■ 先進諸国における実際の労働時間と労働者が希望する労働時間の調和の探求

Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the balance



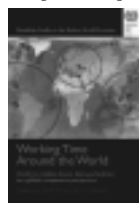
Jon C. Messenger 編
ISBN 978-92-2-119697-6
2007年刊 4,500円

労働時間が週50時間を超える労働者は、欧州諸国の大半では労働力の1割に達しないが、米国、オーストラリア、ニュージーランド、日本では2割を超えたとするILO労働・雇用条件計画の研究成果がこの度発表された。オーストラリア、欧州連合、日本、ニュージーランド、米国といった先進諸国の労働時間を扱った同書のデータは、実労働時間と労働者が希望するまたは必要とする労働時間の間には大きな差があることを示し、例えば米国では全労働者の半数が労働時間の短縮を希望している一方、欧州では労働時間20時間未満の労働者の46%が労働時間の延長を、週50時間以上働いている労働者の81%が短縮を希望していることを示している。

米国、英国、オーストラリアのように、労働時間の規制が比較的限定的な国で労働時間が長くなる傾向が高いことを指摘しつつ、本書は企業への要求と労働者のニーズを調和させるには、1）健康と安全の推進、2）労働者が家族的責任をより良く果たせるよう支援すること、3）男女平等の推進、4）生産性向上、5）労働者が自らの労働時間を選択し、意思を反映させられる余地の拡大の五つの側面に沿った労働時間政策が必要と結んでいる。

■ 世界の労働時間：国際比較の視点から見た労働時間、法、政策の動向

Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective



Sangheon Lee,
Deirdre McCann,
Jon C. Messenger 共著
ISBN 978-92-2-119311-1
2007年刊（ハードカバー）
15,500円

国際的視点から労働時間削減に向けた法律面の動き、実労働時間の世界的動向、性別と年齢から見た労働時間の特徴を紹介する。また、第三次産業の成長が労働時間の多様化を引き起こした可能性を検証するため、サービス産業とインフォーマル経済における労働時間の動向を示す。途上国と移行経済諸国に焦点を当て、これらの国における労働時間問題を検討した後、1）健康と安全を保つ労働時間、2）家族に優しい労働時間、3）男女平等を推進する労働時間、4）生産性を高める労働時間、5）労働時間に対する労働者の影響力と選択可能性、の五つの基準のそれぞれの観点から、途上国及び移行経済諸国でまともな労働時間を達成するための政策を提言する。巻末には労働時間別の労働者数に関する詳しい国別統計資料が添付されている。

ILO出版物の日本語版

■ 障害者のディーセント・ワーク、その権利

The Right to Decent Work of persons with Disabilities
O'Reilly 著
ISBN 978-92-2-120144-1

2007年刊 英語 160pp. 3,000円
日本語 近日刊行 3,000円

障害者の雇用と仕事に関する権利をまとめた。第1章は、主な国際労働・人権文書、政策、イニシアチブを多数集めて紹介。第2章は、仕事と雇用オプションについて。オープン・競争雇用、保護雇用、支援つき雇用、社会的企業への雇用に分け、最近の傾向と個々の問題点を挙げ有効性を検証している。第3章は、仕事と雇用政策について。雇用サービス、雇用のためのトレーニング、財政支援、技術・個人的支援、割当雇用、非差別法制、

説得方策、障害者マネジメント、相談メカニズム、政策モニタリング及び評価に触れる。第4章は、今後の課題、2006年国連で採択された障害者権利条約（CRPD）に対し提言すべきは何かを問う。巻末には用語集と20世紀初期の先進国における障害者の仕事と雇用機会発展の歴史が収められている。

■ 仕事の世界におけるパターンの変化

Changing Patterns in the World of Work: Report of the Director General, International Labour Conference, 95th Session, 2006 Report I (C)



ISBN 92-2-116623-6
日本語 2007年刊 91pp. 2,000円
英語 2006年刊 74pp. 2,000円

第95回ILO総会で「仕事の世界におけるパターンの変化」と題する事務局長報告が提出された。これは、ILOの活動領域である仕事（労働）の世界で最近見られる主な変化について、事務局が有する情報をまとめたものになっている。変化を推進している主な要因と変化のパターンを記した上で、ILOが21世紀の活動目標とする「すべての人へのディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」という目標の達成にどのような影響があるかを検討。社会保障制度の課題や各種の労働市場メカニズムが変化にどう対応しているかも取り上げている。「変化の原動力」「グローバルな労働市場における動向」「社会保障の未来への課題」「労働市場ガバナンスの適応と近代化」「将来の展望」といった章から構成される。

■ ILOの労働力移動に関する多国間枠組み

ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration



2007年刊 英語 2,000円
ISBN 978-92-2-119118-6

【特典】英語版をお求めの方に、日本語版を無料で差し上げます。

ILOは2004年の総会で国際労働力移動について統合方式に基づく一般討議を行い、移民労働者の公正な処遇に向けた行動計画を採択。行動計画は権利を基盤として労働力移動に取り組むための拘束力のない多国間枠組みの開発をILOに求め、2005年にILOは専門家会議を開催してこの枠組みを採択した。

本書は、移民政策に関する国の主権を認めた上で、各国の移民政策を導くことを目指す拘束力のない実務的なガイドラインと原則集になる。九つのテーマ「ディーセント・ワーク」「労働力移動に対する国際協力的手段」「世界的な知識基盤」「労働力移動の実効的な管理」「移民労働者の保護」「移民に対する虐待的な行為（不適切な処遇を含む）及びその防止と保護」「国境を越える人の移動のプロセス」「社会的統合及び一体化」「国境を越える人の移動と開発」からなり、巻末には15の大まかな原則とそれに対応する指針、132の好事例集が添付されている。



■雇用契約を超えた労働ならびに雇用法の適用

Application of labour and employment law beyond the contract of employment

オックスフォード大学雇用法教授M. Freedlandが労働法の適用範囲に関する議論に資するものとして、個人の仕事(パーソナル・ワーク)とのつながりに焦点を当てた類型を提示する。

雇用法における個人領域の定義は現在も多くの議論が交わされている。一般に支持されている領域の定義を用いた契約分析に満足しない著者は、個人の仕事関係を「標準的な従業員」「公務員」「自由職業」「個人起業家」「マージナル・ワーカー」「労働市場新規参入者」といったヨーロッパ・ベースの経験的な6つの類型を構築し分析を試みる。これらのカテゴリーとその相互関係を「個人の仕事の結合体」(契約の枠組みを超えた複雑な法律の影響を受けているという概念)の観点からダイナミックに分析し、労働法を「近代化する」ための、ILOと欧州委員会による最近の活動にこの類型分析方法が有効であることを強調して結んでいる。

■企業行動規範を越えて：ナイキ社供給業者の作業組織と労働基準

Beyond corporate codes of conduct: Work organization and labour standards at Nike's suppliers

マサチューセッツ工科大学スローン経営大学院のR. Locke 他

世界51カ国800社に及ぶ大手スポーツシューズメーカー・ナイキ社の下請け工場の労働条件監査結果を用いて、国際労働基準の遵守及び国際供給網の労働条件改善に企業の行動規範が果たす役割を検討した。最後にナイキ社の企業行動規範や法令遵守の評価システムを例として紹介している。

■OECD諸国における所得配分

The distribution of earnings in OECD countries

オックスフォード大学ナッフィールド・カレッジのA.B. Atkinson著

1980年以降、OECD諸国では所得格差が広く見受けられるようになった。一般的には格差拡大の原因は、グローバル化による国際競争を背景に、スキルに偏った技術革新による熟練労働者の需要が相対的に安定増加した一方で、非熟練労働者も増加したためと説明される。しかし、原因はこれだけだろうか。所得配分の不公平感は国境を越え、また経営トップの報酬が突出していることも所得格差の要因となっている。格差の根拠を見直し、技術と教育間の競争がもたらす格差について考える。

■米国製造業における業務外注、海外発注、生産性測定

Outsourcing, offshoring and productivity measurement in United States manufacturing

E. アップジョーン雇用研究所のS. Houseman著

産業別または経済の生産性測定は、賃金改善を図る上で重要な経済統計である。しかし、国内ならびに海外へのアウトソーシングが進展した経済においては、経済主要指標の読み取りが複雑化し、それが、生産性測定の誇張を生みミスマッチの増加をもたらしているかもしれない。著者は米国製造業分野のアウトソーシングとオフショアリング雇用が生産性測定に与える影響の大きさをいくつかの実例を挙げながら指摘する。この論文を通じ、なぜ米国の製造業分野における生産性成長率が相対的に高いのに、大半の米国労働者の賃金成長率が低いのか、その理由が見えてくるだろう。

■中南米のインフォーマル経済、安定性の欠如、社会的結合

The informal economy, insecurity and social cohesion in Latin America

元ILO中南米・カリブ総局長V.E. Tokmanが経済成長の果実が社会全体に行き渡る社会的結合の基礎となる福祉国家をモデルとして採用している中南米諸国における最近の社会及び経済面の変化を分析し、それが社会的結合に与えてきた影響を示す。

中南米諸国の大半は、採用した福祉国家モデルを目指すも、自国と先進国間の構造上の違いから取り入れがしばしば不完全であることに気付かされる。社会保護の補償範囲は依然まちまちであり、インフォーマル経済で働く多くの労働者は社会保護を受けず、その不安感は広範囲に広がる。著者は、複雑な構造と労働者の状況を検証、社会的結合を強化するEU諸国とラテン・アメリカについて最新のアイデアを述べている。また、著者はインフォーマル・セクターのモダン・セクターへの加入、社会的な排除、労働者保護と雇用者の柔軟性の結合へのアプローチの分析を行う。

これらの論文及び書評に加え、読者の方々の関心を引きそうな新たな出来事、労働の世界における最新の動向の分析、今後の政策に影響を与える可能性がある重要な文書などを紹介する「注釈、文書、通信」コーナーでは、欧州委員会の労働法緑書やスペインで2006年に行われた労働改革などが取り上げられている。

【重要なお知らせ】

International Labour Reviewは2007年12月31日をもってILO本部ならびに東京駐日事務所での取り扱いが中止いたします。

2008年1月1日以降、バックナンバーを含めたご購入・ご購読、その他のお問合せ先はすべて下記版元が窓口になりますので、ご承知下さい。International Labour Reviewに関する新規お問合せ先：

Blackwell Publishing
9600 Garsington Road, Oxford,
OX42DQ United Kingdom
Tel: +44-(0)-1865-778315
Fax: +44-(0)-1865-471775
E-mail: customerservices@blackwellpublishing.com

働く上での平等

