寄稿

ディーセント・ワークと仕事の未来

田口　晶子
（ＩＬＯ駐日代表）

1．はじめに

2013年、バングラデシュで世界的衣料品ブランド向けの縫製工場が倒壊し、1,000人を超える死者が出て、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに国際的な関心が高まった。一方、わが国では、2015年の大手広告会社の若手女性職員の過労自殺が一つの契機となり、長時間労働の抑制など働き方改革について議論が始まった。ILO（国際労働機関）は、「『ディーセント・ワーク』をすべての人に（Decent Work for all)」を目標として活動を続けているが、悲惨な働き方に関するニュースは枚挙に暇がない。本稿では、2019年に100周年を迎えるILOの取り組みを振り返り、新たなる100年に向けた「仕事の未来」の議論を紹介する。

2．ディーセント・ワークとその実現に向けた４つの戦略目標

(1)　ディーセント・ワークの概念

日本では「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されるディーセント・ワークは、ファン・ソマビア前ＩＬＯ事務局長が、1999年の第87回ILO総会に提出した報告書[1]において用いたのが最初である。

ILOは、第一次世界大戦が終結した1919年に、社会正義の実現こそが平和の基礎であり、重大な社会不安を引き起こす不正、貧困につながる劣悪な労働条件をなくしたいという理想を掲げて設立された。創設以来、国際労働基準を採択し、その適用を確保するために監視機構を設置している[2]。戦後は国際連合（国連）の最初の専門機関となり、加盟国が倍増し、技術協力もその活動に加え、労働者の権利の向上につとめてきた。1969年にはノーベル平和賞を受賞した。現在までの採択条約数は189 、勧告数は205に上るが、批准や適用が進まない条約も多い。経済成長が人間の生活と尊厳の改善を主眼としたものになるためには、国際労働基準の採択と適用促進以外にも達成すべき課題が数多く存在する。

1999年3月に就任したソマビア事務局長は、「今日、ＩＬＯの最重要目標は、自由、公平、保障、人間としての尊厳が確保された条件の下で、人々にディーセントで生産的な仕事を得る機会を促進することである」と強調した。ディーセント・ワークは、職業生活における人々の願望であり、言い換えれば、まず仕事があることが基本で、その仕事は、権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、働く人々の生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事とされている。

ＩＬＯ憲章及びフィラデルフィア宣言[3]、1998年の「労働における基本的原則および権利に関するＩＬＯ宣言」[4]等それまでの主要文書においてはまったく触れられていなかったディーセント・ワークは、国際労働基準（例

えば2006年の第187号条約 、2011年の第189号条約 ）を含む、2000年以降のすべてのＩＬＯ文書で言及されている。

さらに、ILO内部のみならず、国連グローバルコンパクトや、Ｇ７やＧ20をはじめ、各種国際会議においても取り上げられるようになってきた。ただし、2001年に国連で採択されたミレニアム開発目標（MDGs）では、小目標1.Bで、「女性、若者を含むすべての人々に、完全かつ生産的な雇用、そしてディーセント・ワークの提供を実現する」に盛り込まれたにすぎなかった。

(2) ディーセント・ワークの実現に向けた４つの戦略目標

ILOは、前述の1999年の事務局長報告において、以下のディーセント･ワーク実現に向けた4つの戦略目標及び横断的目標としてのジェンダー平等を掲げている。

１．仕事の創出：世界中のどんな地域の人々でも、必要な技能を身につけ、働いて生計が立てられるように、国や企業が仕事を作り出すことを支援。

２．社会的保護の拡充：安全で健康的に働ける職場を確保し、生産性も向上するような環境の整備。社会保障の充実。

３．社会対話の推進：職場での問題や紛争を平和的に解決できるように、政・労・使の話し合いの促進。

４．仕事における権利の保障：不利な立場に置かれて働く人々をなくすため、労働者の権利の保障、尊重。

この４目標は、ディーセント・ワーク・アジェンダ（課題）を公式にＩＬＯの政策の中核に位置付けた2008年の「公正なグローバル化のための社会正義に関するＩＬＯ宣言」[5]で再確認された。この時期、ILOの主要政策は戦略目標の１つまたはいくつかに関連付けられ、事務局も４つの戦略目標に主眼を置いたものに改編された。

(3) ディーセント・ワーク実現のための技術協力

ＩLOは、加盟国に国内の実情に応じたディーセント・ワーク国別計画の策定を義務付けた。この計画は、各国の政労使が連携して優先課題と目標を定め、重大なディーセント・ワークの欠如に対して、戦略目標を推進する効率的な事業活動を通して取り組むことを意図し、ILOは、この国別計画に沿って、さまざまな技術協力を行ってきた。なお、計画を策定した先進工業国もあるが、ディーセント･ワークの欠如の多寡は別として、非技術協力対象国（日本も含む）には策定義務は課されなかった。

また、地域事務所や主要国別事務所にはディーセント・ワーク技術支援チームが設置された。

３.「持続可能な開発のための2030アジェンダ」及びディーセント・ワーク

(1) ディーセント・ワークは「持続可能な開発」の原動力

2012年に就任したガイ・ライダーＩＬＯ第10代事務局長は、ILOが国連の社会労働分野の専門機関であることを重視し、国連と同じ方向をめざし、持続可能性に重点を置く。「ディーセント・ワーク」の実現は、国連が提唱する持続可能な開発目標の原動力ともされるようになった。

2015年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」における17の持続可能な開発目標（SDGs）の目標8は、包摂的かつ持続可能な経済成長及び生産的な完全雇用とディーセント・ワークをすべての人に推進することをめざしている。ＩＬＯが長らく取り組んできた、社会的保護の提供、強制労働と児童労働の撤廃、生産性の向上、若年雇用問題への取組み、中小企業と技能開発等に関する項目別ターゲットによって補強されている。

推計によれば、世界の就業年齢人口の増加に伴い、2030年までに６億以上の新たな雇用を創り出す必要があるが、これは、毎年約4,000万の雇用を創出することを意味する。働いても十分な収入がないため、1日2ドルで暮らすことを余儀なくされている７億8,000万人もの人々の生活を向上させる必要もある。

一方、ILO内部においては、ディーセント・ワークの実現が主要目標であることには変わりはないが、以前のようにすべての主要政策に4つの戦略目標が関連付けられているわけではなく、事務局も１つ１つの戦略目標の達成に主眼を置いた体制から改編されている。

(2) ILO創設100周年事業とディーセント・ワーク

創設から100年近くを経た今、仕事の世界では、これまでに経験したことのない変革が起きている。ＩＬＯは100周年記念事業の１つとして、「仕事の未来」について議論を始めている。変化を促している主要要因として、技術革新、気候変動、人口動態、グローバル化に着目し、我々が望む仕事の未来についての論点として、人にとって仕事とは何か、未来の仕事はどこから来るのか、仕事と生産の組織のあり方、仕事のガバナンスをとりあげている。加盟各国で行われた議論をまとめた報告書[6]やこれから行われる議論のために作成された報告書が公表され、それをもとに「仕事の未来世界委員会[7]」で議論が始まっており、2019年の100周年記念ILO総会での100周年宣言の採択をめざしている。未来の仕事は、よりディーセントな仕事であることが求められているが、ＩＬＯ駐日事務所では、紹介リーフレット（次ページ参照）や関連インタビューなどを、ホームページに掲載しているので、ご参考にしていただきたい。

4. ディーセント・ワークの実現のための取り組み

ディーセント・ワークは一律的普遍的な概念ではなく、時代、経済の発展レベルやグローバル化の度合いによって変わってくる。ディーセント・ワークの実現は、労働者の保護のためのみならず、生産性の向上、ひいては経済成長につながると考えられている。ディーセント・ワークの実現に関連する取り組みをいくつか紹介する。

(1) 児童労働と強制労働の撤廃

ディーセント・ワークの実現が困難な場面は世界各地に数多く存在するが、児童労働と強制労働は深刻な問題である。世界の児童労働者数（5～17歳）は、その撤廃への取り組みが本格化した2000年の2億4,600万人からは減少したものの、2016年でも1億5,200万人と推計され、うち7,300万人が危険有害労働に従事している。地域別には、アフリカが7,200万人（対象人口の19.6%）で最も多く、アジア太平洋地域が6,200万人（同7.4%）とそれに次いでいる。産業別では、依然として農業（全体の70.9％）が多く、次いでサービス業（17.1％）、工業（11.9％）となっている。

一方、4,000万人以上が強制労働及び強制結婚（両者合わせて、現代の奴隷制といわれる）の被害者で、前者が約2,500万人、後者が約1,500万人である。2,500万人のうち、1,600万人は民間経済部門、480万人は性的搾取の被害者、残り410万人は国家が関わる形態の強制労働から搾取されている。別の推計によれば、強制労働によって民間経済に生み出されている違法利益は年間1,500億ドルに上る。

ILOは、1992年に児童労働撤廃国際計画（IPEC）を立ち上げ、世界最大規模の開発協力を行ってきたが、SDGｓのターゲット8.7[8]が児童労働や強制労働の撤廃の目標を掲げたため、この目標達成に向けて地球規模の連携行動のために形成された8.7連合（Alliance 8.7）の主要メンバーとなり、強制労働、現代の奴隷制、人身売買、児童労働の撲滅に力を入れている。

(2) 日本の働き方改革

現在の日本は、失業者数178万人、失業率2.7% (2017年11月)と完全雇用に近い数値になっている。ILOは、批准条約の適用に関する指摘を除き、原則として先進国の政策については評価しないため、わが国のディーセント・ワークに関する問題点について正式のコメントは出していない。

しかし、過労死を招くほどの長時間労働や正規労働者と非正規労働者の待遇格差、男女間賃金格差、労働者がほとんど意見を述べることができないブラック企業などの存在は、ディーセント・ワークが実現されていな

い局面と言えるであろう。ILOは、特に、長時間労働は、労働者の健康、家庭生活に問題を発生させるのみならず、生産性の低下を含め、社会全体に悪影響を与えると指摘している。日本の働き方改革については、ＩＬＯの「仕事の未来」についての各国の議論を紹介したレポート[9]にも言及されるなど、ILO内部でも関心がもたれている。関連法案についての国会での議論が注目されるところである。

(3) グローバル・サプライチェーンとディーセント・ワーク

現在、世界の労働者の約6人に1人が多国籍企業のバリューチェーンの一部となっていると言われており、ビジネスは自らのバリューチェーンにおいて、労働者の人権を尊重することが求められている。日本から海外に進出している企業においても、人権やディーセント・ワークの達成が問題とされる。ILOでは、すべての人が人間らしく働き、責任ある持続可能な発展を実現することをめざす「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言[10]」を1977年に採択し（2017年に最終改定）、すべての企業が労働CSRに取り組む際のガイダンスとして用いることを推奨している。

5．おわりに

「星空にわれわれの未来が描かれているわけではない。未来はわれわれの手の中にある。」このシェークスピアの言葉は、昨年5月に来日した、ガイ・ライダーＩＬＯ事務局長の仕事の未来に関する講演で引用された。冒頭で述べたような悲惨な事件が今後2度と起こらないよう、いまや持続可能な開発目標達成の鍵とされるようになった「すべての人にディーセント・ワーク」についてのILOの活動に、皆様が今後とも支援してくださることを期待する。

---

1 http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

2 http://www.ilo.org/tokyo/standards/lang-ja/index.htm

3 http://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/organization/WCMS_236600/lang-ja/index.htm

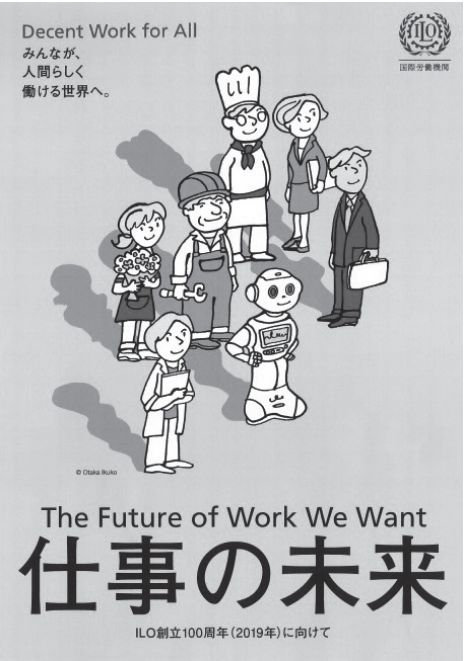
4 http://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_246572/lang-ja/index.htm①結社の自由及び団体交渉権（第87、第98号条約）②強制労働の禁止（第29、第105号条約）③児童労働の撤廃（第138、第182号条約）④雇用職業における差別の廃止（第100、第111号条約）の4分野、8条約を中核的労働基準として、全加盟国の全条約批准と適用促進、未批准国にも尊重を求めている。

5 http://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_236375/lang-ja/index.htm

6 http://www.ilo.org/tokyo/fow/lang-ja/index.htm

7 わが国からは慶応大学の清家篤教授が参加。

8 開発目標8.7：強制労働を根絶し現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施 、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。 2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。

9 注6と同じ。

10 http://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_577671/lang-ja/index.htm