資料３

ILO 事務局長 『2002～03 年　計画と予算案』 （抄訳）

第 89 回 ILO 総会に対する第 2 報告 （再発行と補足）

翻訳　菅野正純（日本労協連・協同総研）

◆ 「事務局長からのメッセージ」より

「戦略的な政策枠組は、『尊厳ある労働の確立(to consolidate decent work)』の必要を、中心的な優先課題として置いています。それは、急激に変化するグローバル経済の状況の下で、４つの戦略目標を横断するテーマです。尊厳ある労働に焦点を当てることによって、私たちは諸活動を関連づけ、相乗作用を得て、４つの戦略目標を達成しようとしているのです。尊厳ある労働は、就労の創出（job creation）こそが、労働における権利と社会的保護、社会的対話の前進にとっての、本質的な出発点であることを認めます。後者の目標が現実となるのは、就労を通じてなのです。尊厳ある労働はまた、各国における４つの戦略目標の達成の進捗が、すべての人に役立つグローバル経済の成長に大きくかかっていることを認めます。各国レベルでのその実践的適用こそが、中心的な管理上・政策上の挑戦課題であり、私の2002～03年に対する報告も、そのことに向けられている。

◆ 戦略的目標

○ 「尊厳ある労働の確立」より

(29) 尊厳ある労働は、４つの全戦略目標の下での本部諸部門とリージョンによる仕事と、ILOの横断的活動を結ぶ統一テーマである。尊厳ある労働という課題は、急激に変化するグローバルな社会的、経済的そして政治的な環境の変化によって定義されつつある。この環境変化は、雇用と、職場に関わる権利、社会的保護および社会的対話に影響を与えている。尊厳ある労働の課題は、ILOの長期にわたる役割と力によって、また加盟国と社会的パートナーが重視する新たな強調点によって、定義されつつある。

(30) グローバル化は諸国内部と諸国間の双方に、きわめて多様な影響を及ぼしつつある。貿易と投資に対する障壁が低下したことは、世界中で新たな就労を創出する助けとなっている。多くの雇用者と労働組合は、対話への参加と、人々と労働技能への投資、ならびに安全で公正な職場が職場の長期的な競争力にとって有効であることを認めている。多くの政府と社会パートナーが、よく設計され、管理された社会的保護計画が、それを必要とする市民に、各国経済にとって維持可能なコストで安全を提供できることを認めている。

(31) あらゆる大きな変動と同様に、グローバル化の社会的・経済的影響は、必ずしも積極的なものだけではない。雇用者と労働者は、競争力の低い職場の閉鎖に直面している。国際労働基準のあまりにも多くの違反が起こった。諸国が、ほとんどどんな犠牲を払ってでも投資を引きつけ、雇用創出を図るにつれて。政府は、社会保護計画がカバーする範囲や、コストへの関心や他国の類似の計画との比較に直面する中で、その制度の機能のあり方について、再検討を余儀なくされた。いくつかの計画は実際に破たんした。多くの政府は、労働法制ないしは健康、安全、その他の労働基準の施行に、ほとんど資源を投入できずにきた。

(32) こうした（グローバル化の）便益と費用はよく知られている。大半の国で市民の間には、次のような期待がますます増大している。すなわち、成長する国際経済の便益を広範な人びとのために残し、他方で人びとがこうした新しい環境の下で直面している不安を縮小するような、方法が見出されなければならない、という期待である。

(33) そうした期待に応える一助が、尊厳ある労働という課題の根本にある。ILOとその構成員は、尊厳ある労働の概念をどう具体化するのか、決定的な場に立たされている。そのためには、新しいグローバルな経済・社会環境の下で、成長と就労を促進することが可能であるということを示さなければならない。ILOがどのような役割を果たすべきかという点については、多くの基本的な考え方が、すでに出されている。ILOには、グローバル化をどのようにすべての人に役立つものとするかを定義する、重要な役割がある。

(34) 2002～03年に尊厳ある労働を具体化するためには、各国及びリージョナルレベルの戦略への援助と、部門別の取り組み、および他の国際機関との増加する協力関係において、いよいよその中心に据えることが期待される。

(35) 2002～03年の間に、尊厳ある労働が多くの方法によって具体化されるだろう。リージョンは、尊厳ある労働のプロジェクトチームをもち、政府や社会パートナー、その他のグループや組織と共に活動することになる。2001年に始まったパイロットプロジェクトが、指針や経験を提供して、それをILOが2002～3年の、より国レベルでの尊厳ある労働の取り組みを設計し開始するために使えるようにすることが期待される。本部は、そうした尊厳ある労働プロジェクトチームの努力を支えるだろう。

(36) 尊厳ある労働の課題を実施する、そうした国レベルの基盤をつくることが、他の国際組織、とりわけ経済開発を使命とする組織による支持の拡大と、あい合わさっていくことだろう。そうした支持を強めるために、ILOはその技術力・分析力を増し、他の組織との関係を強め、その見解と行動を伝えるより効果的なコミュニケーションの仕事を行うだろう。この仕事の焦点は、「グローバル化の社会的次元」に関する理事会作業部会となるだろう。

◆　労働における基準、基本原理、および権利（戦略１）

――使命：「ILOは、その構成上、国際的な付託機関であり、国際労働基準を設定し取り扱うことを任務とする団体である。それはまた、その構成原理の表現として、労働における基本的権利の促進において、普遍的な支持と承認を受けている」（ILO「労働における基本的な原理および権利」勧告）

◎　戦略目標：労働における基本的な原則と権利を促進し、実現すること

◎　実践的目標

――ILO加盟国は、結社の自由と団体交渉に関する原則と権利、および強制労働と児童労働、ならびに雇用と職業における差別の廃絶を実効あるものにする

――児童労働を漸次根絶すること。その最悪の形態の速やかな廃絶、および児童と家族に対する代案の提供を優先課題とする

――サービスを、監督機関や構成組織、政府機関、および国際労働総会に提供し、現存基準が監督を受けられ新たな基準が設置できるようにする。

◆　雇用（第２戦略）

――使命：「われわれは、次のことに献身する。すなわち、われわれの経済・社会政策の基本的な優先課題として、完全雇用の究極目標を促進すること、ならびに、すべての男女が安全で維持可能な生活を、自由に選んだ生産的な雇用と仕事を通じて獲得できるようにすることである」（「世界社会開発サミット」付託事項３）

◎　戦略目標：女性と男性が尊厳ある雇用と所得を確保する機会をより大きくつくりだす

◎　実践的目標：

――ILO構成組織は、体制を充実して、全国あるいはグローバルな雇用と労働市場の趨勢を分析し、男性と女性のための尊厳ある雇用の促進にとって効果的な戦略を策定し、主張し、実施する。

――ILO構成員は、研修と技能開発にもっと投資し、尊厳ある仕事への、改善された平等な接近の機会を提供する。

――ILO加盟国と構成員は、体制を充実させて、企業開発計画や雇用促進投資の分野で、雇用促進計画を設計し実施する。ここには危機後の状況における計画を含み、女性の状況に特別の注意を払う。

◆　社会的保護（第３戦略）

――使命：「社会発展の究極と目標のためには、家族と社会のために、社会的苦痛と不安の最大の源泉を減らし根絶する、一貫した努力が必要とされる。われわれは、次のことを誓約する。すなわち、わが人民の健康と安全、平和、保障と福祉に深刻な脅威を課す、世界的な

条件との闘いに、特別の焦点を置き、第一義的な注意を払うことを」（世界社会開発サミット）

◎ 戦略目標：すべての人のための社会的保護の守備範囲と効果を広げ高める

◎ 実践目標：

――加盟国は、社会保障制度の範囲と手段を広げ（インフォーマルセクターと貧困勤労者（working poor）を含む）、便益を向上させ多様化し、統治と管理を強化し、政策を発展させて、社会的・経済的不安を産み出す逆効果と闘う

――ILOの構成員は、安全と健康、労働条件の改善を図り、効果的な活動を行う。職場における最も危険な条件に特別の注意を払う

◆社会的対話（第4戦略）

――使命：「欠乏に対する戦いのためには、各国内での不屈の活動と、持続的かつ調整された国際的な努力が実行されることが必要である。そこでは、労使の代表が政府代表と対等な地位を得て、共通の福祉の促進の観点から、自由な討論と民主的決定に参加する」（「フィラデルフィア宣言」）

◎ 戦略目標：（政労使）三者構成原則および社会的対話の強化

◎ 実践目標：

――社会パートナーの代表（権）、サービスおよび影響力を強化すること

――社会的対話のための法的枠組み、制度、機構、プロセスを強化すること

◆ 雇用戦略の７つの柱（ILOの包括的な雇用枠組み）

＊ 多様なマクロ経済政策が産み出した雇用効果に関するILOの知識を高めること

＊ 企業、とりわけマイクロ企業、小企業および協同組合企業の促進。これらの企業は、新たな就労創出にとって、最大の潜在力を有する

＊ 男性と女性の知識、技能および就労能力を高める政策

＊ 再構築および雇用誘発投資を通じて雇用を促進すること

＊ マイクロ金融、自己雇用、地域経済開発、およびその他の所得形成活動を通じて、生活を向上させること

＊ 自発的な民間のイニシアチブや企業の社会的責任を通じて、尊厳ある労働を促進すること

＊ 雇用におけるジェンダー平等を促進する政策と計画。中心的なジェンダーおよび雇用問題の諸側面を、尊厳ある労働の文脈の中で、政策と計画手段の主流に転化すること。