

「ILO「仕事の未来」から読み解く これからの働き方

前 ILO 駐日代表 田口 晶子

はじめに

ILO（国際労働機関）は、1919年に創設された政労使三者構成の国際機関である。創設当時、工業国で起きていた労働者搾取を背景として、平和を確保するに当たり、社会正義の重要性が強く認識されていた。

21世紀を迎えるにあたって、ファン・ソマビアILO事務局長（当時）は、1999年に「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（Decent Work for All）とす21世紀の戦略目標を提起し、特にディーセント・ワークが達成されていない状態や分野を課題（ディーセント・ワーク・アジェンダ）として取り組んできた。

そして、ICT技術の急速な進化など経済・社会情勢が大きく変化している中で、ILOは2019年に創設100周年を迎え、「仕事の未

来」について議論が行われ、ILO創設100周年記念宣言が採択された。さらに、2020年以降は、COVID-19（新型コロナウイルス感染症）により、リモートワークの導入など、生活様式全般にわたって変革を迫られることとなり、また以前から存在していた不平等が拡大し、脆弱な労働者は特に影響を受け、ILOも政策提言を行っている。

来」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。第1回国際労働総会（ILO総会）で採択された6条約のうち、4条約が女性、年少労働者の保護に関わる条約であるなど、保護の必要な労働者に対して特に力を入れて取り組んできた。

掲げられた、結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、強制労働の廃止、児童労働の撤廃、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境（2022年6月追加）の5分野[※]に関しては、ILO加盟国は尊重、促進、実現に向けた義務を負うとされている。

1. ILO創設と

20世紀における取り組み

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恒久平和の基礎であり、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

第2次世界大戦後、ILOは「フィラデルフィア宣言（1944年）」の採択により、基本目標と基本原則が拡大され、国際連合（国連）の最初の専門機関となり、開発協力もその活動に加えた。2022年9月現在の加盟国は187カ国である。労働者の権利の向上につとめ、1969年にはノーベル平和賞を受賞している。現在までの採択国際労働基準は、条約190、勧告206に上る。中でも、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（1998年）」に

2. 21世紀の戦略目標としての ディーセント・ワーク

(1) ディーセント・ワークの概念の提起
「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ILO第9代事務局長が1999年に用いたのが最初である。同事務局長は、「ディーセント・ワークは職業生活における人々の願望[※]と言換えることができる。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。ILOは、さらに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た。

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て、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。

ディーセント・ワークの概念が提唱された当初、特に大量失業が課題となつている加盟国から、多くの国では仕事があるだけでも満足しなければならぬのに、ディーセント・ワークの追及は非現実的だという批判も見られた。ILOは、この概念は一律的普遍的ではなく、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るものであると説明

し、特に開発途上国にはディーセント・ワークの欠如している分野に重点を置いた国別計画(Decent Work Country Program)の策定を要請し、それに基づいた開発協力を行ってきた。

2000年以降、ディーセント・ワークは、ILO文書のみならず、国連を始めとする各種国際会議においても言及されることが増加したが、2001年に国連で採択されたミレニアム開発目標(MDGs)ではわずかな言及にとどまった。

(2) ディーセント・ワークと持続可能な開発

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き、「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。

3. ILO創設100周年と仕事の世界における輝かしい未来

(1) 「輝かしい未来と仕事」

創設以来、劣悪な労働条件の撤廃や保護の必要な労働者に対する取り組みなどに特に尽力し、ディーセント・ワークの概念が提唱された後も、ディーセント・ワーク課題(アジェンダ)に力を入れて取り組んできたILOは、2019年に創設100周年を迎えることになった。「これからの100年にふさわしい働き方」を議論するために、2013年に100周年記念事業を立ち上げたが、その中心となったのが仕事の未来イニシアチブであり、国内対話と「仕事の未来世界委員会」から構成されている。

まず、ILOは、仕事の世界で、そのスピード、規模、深度においてこれまでに経験したことのない根本的な変革が起きていることを重視し、変化を促している重要な要因として、①技術革新、②人口動態、③気候変動、④グローバル化の4つに着目した。

国内対話は、ILOの要請に基づき、100カ国以上のILO加盟国が、「人にとって仕事とは何か」、「働きがいのある人間らしい、明日の仕事はどこからくるのか」、「仕事と生産の組織はどう変わるのか」、「仕事のガバナンス」の4つのテーマに沿って、政労使三者構成で実施し、その結果が2つの報告書にまとめられた。日本でも3つの議論が行われた。

「仕事の未来世界委員会」は、国内対話から得られた成果を検討し、仕事の未来を取り巻く機会と課題について幅広く検討するため、2017年に設置された。日本からは労働経済学者の清家篤慶義塾塾長(当時)が選任された。委員会では、15カ月間に及ぶ議論を行った後、2019年1月に「輝かしい未来と仕事(Work for a Brighter Future)」と題する報告書を発表し、同書は、2019年6月に開催されたILO創設100周年記念第108回総会に事務局長報告として議論に供された。

同書は、仕事の世界における急激な変化が引き起こしている課題を概説した上で、この課題に地球規模で集団的に対応することを呼びかけている。例えば、人工知能(AI)や自動化、ロボット工学は既存の技能の陳腐化をもたらすために雇用喪失

につながると同時に、経済のグリーン化と共に数百万人分の雇用を創出する可能性もある。

同書は、「人間の潜在能力」、「仕事に関わる制度」、「ディーセントで持続可能な仕事」それぞれへの投資を基盤とする以下の10提案を行っている。

①人間の潜在能力への投資の拡充

◆技能の取得・再取得・向上を可能にする生涯学習の普遍的権利の確立

◆仕事の未来の変容への対応を支援する制度・政策・戦略への投資の拡大

◆ジェンダー平等に向けた変革的かつ測定可能なアジェンダの実施

◆出生時から高齢期までの普遍的な社会的保護の提供

◆仕事に関わる制度への投資の拡充

◆普遍的労働諸権利保障の確立

◆時間主権(労働者が自らの労働時間をコントロールする)の拡大

◆ディーセント・ワークのための技術の活用・制御

◆公共政策によって積極的に推進される、公益としての社会対話を通じた、労使の集团的利益代表制度の保障

◆長期的な視野での投資アプローチに向けたビジネスインセンティブの仕組みの再構築、および人間開発と幸福度を測る補完的指標の模索

この10提案は、すべてこれからの100年にふさわしい働き方を示唆しているが、識者集団による提案であり、活用するかどうかは、各国、各企業、各個人の判断等に任されている。日本国内では、特に「生涯学習の普遍的権利の確立」、「時間主権の拡大」、「ディーセント・ワークのための技術の活用・制御」などが関心を集めたようである。

「時間主権の拡大」は「労使双方のニーズを満たす時間主権を実現する措置を提唱する」という副題が示すように、「労働者が、事業上の要請に応えつつ、その「時間主権」を拡大できるようにする。選択肢を広げ、仕事と生活の間の調和を実現するために、テクノロジーを活用することで、労働者は時間主権を拡大し、労働時間と生活時間の境界が曖昧化していくことに伴う負担に対処することができると。生産性を向上させる施策とともに労働時間の上限規制を導入すること、また労働シフト上の柔軟性と管理のための現実的な選択肢の提供を可能にする最低労働時間保証の導入には、継続的な取り組みが

必要となる。」

「ディーセント・ワークのための技術の活用・制御」については、『労働者と管理者自身が仕事のデザインについて協議すること、人工知能(AI)について、仕事に影響する最終的な決断は人間自身が行うこととする「人間主導」のアプローチを採用すること。そして、プラットフォーム(およびその顧客)に対して労働者の最低限の権利および保護の保障を要求するために、デジタル・プラットフォーム上の国際的なガバナンス制度も設けなければならない。テクノロジーの進歩に伴って、仕事の世界でのデータの取り扱いやアルゴリズムに基づく労務管理に関する規制が必要とされる。』との説明が付されている。

(2)仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言

ILO創設100周年記念総会では、加盟国政労使が総会開始後も議論を重ねた「仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言」が全会一致で採択された。宣言の前文では、これまでのILOの活動を評価した上で、「私たちが求める仕事の未来を形作り、仕事の世界における課題に対処する」にあたり、「多国間主義」を推進する重要性を強調している。¹¹「暴力とハラスメントのない仕事

の世界」にも言及している。本文では、ILOが力を向けなければならない行動分野とILOおよび加盟国政労使がとるべき行動の呼びかけを行っている。ILOは、この宣言について、「ILOの未来を導く羅針盤、行程表」と表現し、仕事の世界の大きな変革を考慮し「人間中心のアプローチ」を発展させることで、社会正義を次の世紀にも引き継いでいくべきとしている。『輝かしい未来と仕事』と重なる項目も多いが、同書では言及が少なかった活動分野にもきめ細かく対応している。

4. 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)とこれからの働き方

(1)世界の経済と労働市場に与えている影響の分析

2019年末から労働市場を未曾有の危機に陥れた新型コロナウイルス感染症の世界的大流行から既に2年以上が経過したが、現在も多くの人々がその影響に苦しんでいる。ILOは、2020年3月に労働市場への影響について最初の現状分析(ILOモニタリング初版)を行い、同年4月(同第2版)に、第2次世界大戦後最悪の危機と評した。その後も定期的に更新し、2022年5月

に最新の分析結果(同第9版)を発表したところである。さらに、各国から提供されたデータに基づく地域別・国別、産業部門別の影響、対応も公表している。

これら一連の分析によれば、新型コロナウイルス感染症は、以前から存在していた国内または国家間の不平等を顕在化させ、若者、女性、インフォーマル経済における労働者、移民など脆弱な労働者と一部の経済部門に特に打撃を与えてきた。第9版では、感染症に加えて、ウクライナでの戦争によるサプライチェーンの混乱やインフレなど複数の要因による世界の労働市場の回復の遅れを指摘している。

(2) 新型コロナウイルス感染症とILOの政策提言

新型コロナウイルス感染症に関する

- ※1 ILO加盟国は対応する10条約(+1議定書)については、未批准の場合でもこの原則の推進に向けて努めるべきとされている(日本は2022年7月に第105号条約を批准、第111号条約と第155号条約は未批准)
- ※2 「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言(2008年)」において公式にILOの政策の中心に位置付けられている
- ※3 小目標1.B 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
- ※4 2022年10月よりトーゴ出身のジルベール・F・ウングボIFAD総裁がILO第11代事務局長に就任予定
- ※5 日本の国会は、衆参両院において全会一致で「国際労働機関(ILO)創設百周年に当たり、ILOに対する我が国の一層の貢献に関する決議」を採択した
- ※6 7つのイニシアチブ(仕事の未来、貧困撲滅、企業、グリーン経済、働く女性、国際労働基準、ガバナンス)から構成される
- ※7 厚生労働省「働き方の未来2035」報告書、「働き方改革実行計画」、ガイ・ライダーILO事務局長が基調講演を行った「仕事の未来」労働政策フォーラム(2017年5月12日、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)及びILOの共催)
- ※8 スウェーデンのステファン・ロヴェーン首相と南アフリカのシリル・ラマボザ大統領が共同委員長を務め、世界各地のビジネスや労働、シンクタンク、学界、政府、非政府組織の第一人者27人で構成
- ※9 仕事の未来世界委員会:輝かしい未来と仕事(ILOホームページ)報告書の発表後、わが国では2019年2月1日、ILO駐日事務所及び厚生労働省がILO創設100周年記念シンポジウムを共催
- ※10 仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言(同上)
- ※11 同総会で採択された新国際労働基準(第190号条約及び第206号勧告)、現在の批准国は19カ国。わが国は未批准であるが、条約の採択を契機として関連分野の法整備が行われた。
- ※12 例えば、II A(ix)で協同組合や社会連帯経済の果たす役割に言及
- ※13 港湾、食肉加工、建設、ケア労働者、都市旅客輸送サービス業、林業、メディア・文化教養、保健医療、旅行・観光業、公務、教育、陸運業、食品小売業、海運・漁業、救急公務、自動車産業、農業・食品製造、民間航空、繊維・衣料・皮革・履物業など
- ※14 新型コロナウイルス危機からの人間を中心に据えた回復のための包摂的かつ持続可能で強靱な行動に対する世界的呼びかけに関する決議文書(参考日本語訳)(ILOホームページ)
- ※15 労働安全衛生:ILO/WHO新刊:テレワーク中の労働者の健康を守るために求められている重要な変革(同上)

前代未聞の規模でテレワークが急速

(3) テレワークの普及と労働者の健康を守る措置の導入

新型コロナウイルス感染症により、

「仕事の未来に向けた創設100周年記念宣言」の実施を早める道を提示し、ILOには誰も置き去りにしない回復戦略の設計と実施を支える決め手となる指導的役割を果たす義務を課している。

新型コロナウイルス感染症により、ILO事務局長が基調報告で引用したシ

に普及したことに對し、ILOと世界保健機関(WHO)は、2022年2月、テレワーク勤務に関わる健康上のリスクと利点、テレワーク中の労働者の健康を守る措置の導入、新型コロナウイルスの世界的大流行及び仕事のデジタル変容もたらした様々な形態の遠隔勤務の取り決めへの移行に適應するために必要な変更点に焦点をあてた政策提言を行っている。

おわりに

「星空に我々の未来が描かれているわけではない、未来は我々の手の中にある。」これは、2017年5月12日に「仕事の未来」をテーマとして我が国で実施した労働政策フォーラムにおいて、ガイ・ライダーILO事務局長が基調報告で引用したシエクスピアの名言である。未来(の働き方)は自分たちの手のうちであり、自分たちがつくっていくものであるということは、つねに努力を重ねる必要があることも意味している。仕事の世界では、これからの100年も大きな変化が続く。「ILO創設100周年記念宣言」の人間中心のアプローチは、新型コロナウイルス感染症の政策提言に盛り込まれたが、この宣言や「輝かしい未来と仕事」が示唆した未来の働き方に対する提案をもってしても、対応が困難な新しい課題が発生するかもしれない。労働における基本的原則と権利など、今までの成果は大切に活用しつつも、ILOが今後とも歩みを止めることなく、つねに輝かしい働き方の未来を追い求めていくことを期待している。



田口 晶子 たぐち・あきこ

前 ILO 駐日代表 / 中央大学法学部兼任講師
京都大学法学部卒業
1980年労働省(当時)入省。2015年3月に退職するまで、ILO駐日事務所次長を含め、省内及び関係機関で多様な業務に従事
2015年4月～2016年1月 立命館大学大学院公務研究科教授
2016年2月～2020年5月 ILO駐日代表