

現代経済事情Ⅲ 世界経済と中小企業



第6回

2008年5月16日

高田好章



今日の富士山



今週の田畑の育ち



今週の田畑の育ち(滋賀県守山市付近)



車窓：瀬田川・瀬田の唐橋



大阪・天満天神繁昌亭

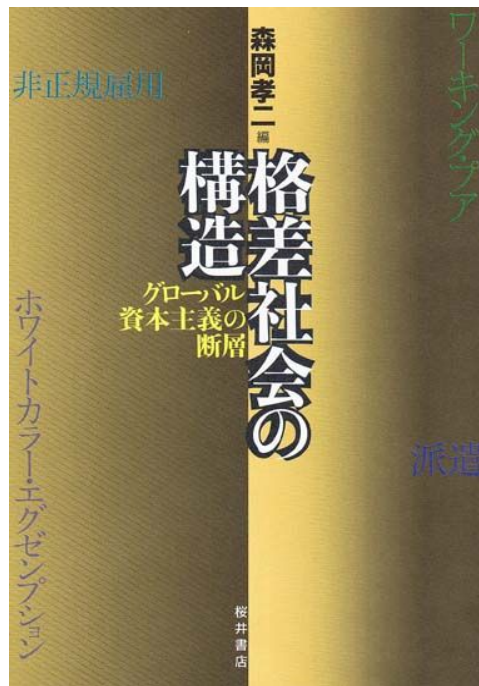
今週のテーマ



世界から
日本の労働基準をみる

テキスト

第4章 ディーセントワークと日本の労働基準



森岡孝二編著
『格差社会の構造
ーグローバル資本主義の断層』
桜井書店、2007年9月刊

ILO: 国際労働機関

International Labour Organization

1919年、第一次世界大戦の惨禍と
ロシア社会主義革命の影響を受けて、
世界の労働者の生活と職場に
社会正義をともなった繁栄をもたらすような
平和と安定の社会的な枠組み、
すなわち **国際的な労働基準** を構築することを
目的として創設された。




International Labour Organization - Home - Microsoft Internet Explorer

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

アドレス(D) <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> 移動

Español | Français Contact us | Site map |



International Labour Organization


Promoting decent work for all

Search

About the ILO Departments and Offices Regions Themes What we do

The International Labour Organization (ILO) is the tripartite UN agency that brings together governments, employers and workers of its member states in common action to promote decent work throughout the world. [more >](#)


What's new




Juan Somavia highlights ASEAN charter as foundation for helping "Marginalized Majority"

In an address to the 20th Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) Labour Ministers' Meeting in Bangkok, the Director-General of the ILO, highlighted the ASEAN Charter signed late last year as a "fundamental political commitment" to honour "the dignity of work and respond to the legitimate aspirations of people and families for a better life."

[Address by Juan Somavia to the 20th ASEAN Labour Ministers' Meeting in Bangkok - 8 May 2008](#)



Slideshow: My life, my work, my safe work - Managing Risk in the Work Environment



Promoting better work in global supply chains: Cambodian garment workers show talent


World Day for Safety and Health at Work 2008 - "Superman has fallen": Managing risk in the work environment

What we do

- Labour standards
- Official meetings
 - International Labour Conference
 - Governing Body
 - Regional meetings
- Events and campaigns
- Projects
- Publications and research
- Statistics and databases
- Training

Resources for

- Journalists and media



インターネット

国際労働機関(ILO)とは - Microsoft Internet Explorer

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

アドレス(D) http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/about/ilo.htm#top 移動



国際労働機関 (ILO)

ILO 駐日事務所

ENGLISH

● ILOの誕生	● ILOの機構:総会、理事会、事務局
● ILOの活動	● 政策と活動計画
● 国際労働基準:条約、勧告	● 技術協力:児童労働、ジェンダー、ディーセント・ワークなど
● 国際研修センター(トリノセンター)	● 国際労働問題研究所(IILS)
● 刊行物・図書館	● ILO加盟国

◆ 国際労働機関

「いずれかの国が人道的な労働条件を採用しないことは、自国における労働条件の改善を希望する他の国の障害となる」(ILO憲章)

国際労働機関(ILO)は、「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」という憲章原則の上に打ち建てられています。

ILOは、1日8時間労働、母性保護、児童労働に関する法律、さらに職場の安全や平和な労使関係を推進する一連の政策といった産業社会の画期的な成果を生み出してきました。

ILOはこのような問題への取り組み、そして労働条件の世界的な向上をもたらす解決策の発見を可能にする国際的な制度的枠組みです。どのような国であろうと、産業であろうと、競争相手が同時に同じような行動を取らないかぎり、以上のような方策を導入する余裕はなかったでしょう。

★ILOの誕生

ILOは1919年に、ベルサイユ条約によって国際連盟と共に誕生しました。第1次世界大戦後の社会改革に対して高まる懸念、そしてあらゆる



ジュネーブのILO本部

インターネット



労働基準とは:

使用者による一方的な労働条件の決定に対する
公的な規制措置:

日本では

労働基準法:

労働契約、雇用、賃金、労働時間などの
労働条件の最低基準

ILOの活動:



ILO第1号条約

「工業的企業は労働時間を、
1日8時間かつ週48時間に制限する条約」

団結権、労使関係、賃金、休暇、差別、安全衛生

各国政府と企業に勧告・提言

1944年:ILO憲章: 正義と人道、世界の恒久
平和の立場から、労働条件の改善

1969年:創立50周年にノーベル平和賞授与



グローバル化による雇用・労働の変化

グローバル化によって
資本主義経済の労働政策「完全雇用」
という目標の理念が崩壊し、
「雇用流動化」がキーワードとなった



新しい国際的労働基準へ:

1980—90年代のグローバル化の急速な進展
国民経済への規制と調停では限界

人間生活の不安定と雇用・労働の問題が
世界の共通認識となってきた。

ILO: 新しい国際的労働基準の提言の必要性

ディーセントワークを提案：



1999年のILO総会

今日のグローバル化した経済において
国際労働基準は、
グローバル経済の成長が
すべての人に利益をもたらすことを
国際的に確保するための基本的要素に
なっている


「ディーセントワーク」を提案

Decent Work - ILO, International Labour Organization - Microsoft Internet Explorer

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

アドレス(D) <http://www.ilo.org/public/english/decent.htm> 移動

About the ILO **Departments and Offices** Regions Themes What we do

 International Labour Organization Search

[Français](#) - [Español](#)

Decent work - the heart of social progress

"The primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity." - ILO Director-General Juan Somavia

Decent work sums up the aspirations of people in their working lives. It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men.

Decent work should be at the heart of global, national and local strategies for economic and social progress. It is central to efforts to reduce poverty, and a means for achieving equitable, inclusive and sustainable development. The ILO works to promote decent work through its work on employment, social protection, standards and fundamental principles and rights at work and social dialogue.

In each of these areas, people throughout the world face deficits, gaps and exclusions in the form of unemployment and underemployment, poor quality and unproductive jobs, unsafe work and insecure income, rights which are denied, gender inequality, migrant workers who are exploited, lack of representation and voice, and inadequate protection and solidarity in the face of disease, disability and old age. ILO programmes aim to find solutions to these problems.

Progress towards decent work calls for action at the global level, mobilizing the principal actors of the multilateral system and the global economy around this agenda. At the national level, integrated decent work country programmes, developed by ILO constituents, define the priorities and the targets within national development frameworks. The ILO, working in partnership with others within and beyond the UN family, provides in-depth expertise and key policy instruments for the design and implementation of these programmes, for the building of institutions to carry them forward, and for the measurement of progress.

Promoting decent work is a shared responsibility of the ILO's constituents and the Office. In the tripartite ILO, the decent work agenda incorporates the needs and perspectives of the governments, employer's and workers' organization that constitute the ILO, mobilizing their energy and resourcefulness, and providing a platform for constructing consensus on social and economic policies.

[For more information on decent work >>](#)

[For more information on decent work and poverty reduction >>](#)

International Labour Organization (ILO): [Contact us](#) | [Site map](#) |

インターネット



ディーセントワーク Decent Work

Decent :

(服装が)かなり立派な、見苦しくない、世間並み
上品な、礼儀正しい
恥ずかしくない

Very good の控えめ表現

ディーセントワーク :「人間らしい仕事」 ILO



ディーセントワークとは:

「まともで人間的な仕事」であり、
労働者の「権利が保護され、十分な収入を
生み出し、適切な社会的保護が供与される
生産的な仕事」であり、
グローバル化された世界で、
「世界中の政治および実業界の指導者たち
に突きつけられている世界的な要求」であり、
グローバルゴールである



ディーセントワークの内容:

1. 結社の自由および団体交渉権の効果的な承認
2. あらゆる形態の強制労働の禁止
3. 児童労働の実効的な廃止
4. 雇用および職業における差別の排除



ディーセントワークの戦略目標:

1. 労働における基本的原則と権利
2. 男女が雇用と収入を確保できるより多くの
機会の創出
3. 社会保護の問題
4. 社会的対話と三者構成主義の問題



ディーセントワークの課題:

1. 人権と労働の基本的原則と
権利の統一のための運動
2. 雇用と収入: 人間らしい生活水準
成長が雇用増ではなく、生産性水準の上昇に
のみ反映されることに懸念
3. 社会保護と社会保障の強化
国家の責任: 「官から民へ」の見直し
4. 社会的対話の強化
市民社会、NGOとの連携

ILO後進国 日本

ILOの創生期から主要構成国として加盟

1940年に脱退扱い(国際連盟脱退1933年)

戦後、国連加盟より早い1951年に復帰

ILO活動には消極的



パートタイム労働条約(175号条約)

ILO1994年採択:

パート労働者を賃金その他の労働条件で差別することを禁じた。

イギリス: 法律で、パート労働者とフルタイム労働者の賃金は同一労働同一賃金という原則

日本: このILO条約を批准していない



労働時間に関する条約は未批准:

1号条約(8時間・48時間条約)をはじめ、
労働時間にかんする条約は
すべて批准していない

1号条約(一日8時間・週48時間制)
47号(週40時間制)



未批准条約:

1号条約(一日8時間・週48時間制)

47号(週40時間制)

132号(年次有給休暇)

140号(有給教育休暇)

などの労働時間・休暇関係の条約。



未批准条約:

1998年のILO新宣言(「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」)で「最優先条約」とされた8条約のうち、

105号(強制労働の廃止)

111号(雇用及び職業における差別待遇)
の二条約。



未批准条約:

その他

94号(公契約における労働条項)

148号(作業環境)

151号(公務労働者)

155号(労働安全衛生)

158号(使用者の発意による雇用の終了)、

171号(夜業)

173号(労働者債権の保護)

175号(パートタイム労働)

177号(在宅形態の労働)

183号(母性保護)など。



日本での団結権:

労働基準の第一、結社の自由と団体交渉権

日本国憲法第28条

「勤労者の団結する権利および団体交渉その他の
団体行動する権利は、これを保障する」

団結権: 使用者によって団結権が阻害され、
交渉拒否が行なわれている



日本へのILO勧告:

国家・地方公務員: ストライキ権剥奪

警官・消防団員: 団結権なし

ILO:

日本の公務員にストライキ権を含む
労働基本権を付与する勧告:

3回(02年、03年、06年、)

教員: 教育労働者の権利を守るように勧告





国際枠組み協約:

ディーセントワークを中心とする
企業と労働組合の協約

ヨーロッパで90年代以降広がる

日本では1社も締結した企業はない

ディーセントワークと若者の雇用：



ILO: 第93回総会報告書(2005年)

- 1) 若者支援の雇用戦略は若者への投資であり、若者がディーセントワークにつくことは、経済機構全体に相乗効果をもたらし、消費者需要を高めさらには税収入の増加をもたらす
- 2) 若者の初期におけるキャリア発達の成功は、社会的サービスの必要性を大幅に減少させるのみでなく、雇用の成功は、若者の経済的自立を促し、家族の形成など重要な社会的人間発達に資するし、少子化対策など社会への積極的な貢献となる。



ディーセントワークと若者の雇用:

ILO: 第93回総会報告書(2005年)

- 3) 雇用への移行に時間がかかることは他の移行にも影響を及ぼし、人生その後の人間発達を妨げる。
- 4) 若者の失業と不完全雇用は社会に重いコストをもたらし、他のエンプロイアビリティや所得、良質の仕事へのアクセスを恒久的に損なうことになる。

企業の社会的責任：



CSR: Corporate Social Responsibilities:

企業の本業にとって直接生じる社会的責任

調査企業の8割でCSRに取り組む

取り組み重視の順序：

- 1) 顧客・消費者
- 2) 社会
- 3) 株主
- 4) 社員

※社員が4番目

CSR・環境への取り組み

三井住友ファイナンス&リース (SMFL) は、「事業を遂行する中で、(1) お客さま (2) 株主・市場 (3) 社会・環境 (4) 従業員に、より高い価値を提供することを通じて、社会全体の持続的な発展に貢献していくこと」が企業の社会的責任であると考え、三井住友フィナンシャルグループの社会的責任に関する共通理念『ビジネス・エシックス』の下、コンプライアンス重視の経営を進めています。

CSR (企業の社会的責任) の考え方



三井住友フィナンシャルグループの社会的責任に関する共通理念 ビジネス・エシックス

お客さま本位の徹底

私たちは、お客さまに支持される企業集団を目指します。

健全経営の堅持

私たちは自己責任原則に基づき、公正、透明、かつ健全な経営を堅持する企業集団を目指します。

社会発展への貢献

私たちは、社会の健全な発展に貢献する企業集団を目指します。

自由闊達な企業風土

私たちは、従業員が誇りを持ちいそいそと働く企業集団を目指します。

コンプライアンス

私たちは、常にコンプライアンスを意識する企業集団を目指します。



CSRと労働基準:

CSRに

労働雇用に関する規定を盛り込むことが含まれる
という認識が薄い、

企業倫理基準に

ILOの主張するディーセントワークが
含まれているものは少ない



企業の労働者保護に対する社会的責任:

企業は一定の利益を獲得することを
公に認められている社会的存在であり、
その限りにおいても
ILOの定めた国際的労働基準すなわち
ディーセントワークにもとづいた労働者保護
という社会的責任を負うべき存在である。

新たな労働運動:



市民運動や地域運動などとの協同した
新しい労働組合運動の発展:

フランス2006年春の初期雇用契約の反対運動、
学生と労働者の運動

トヨタでの新しい労働組合運動: 非正規労働者や
管理職、下請労働者や外国人労働者を含んだ関
連企業横断的労働組合

個人加盟ユニオン

今週のテーマ



世界から
日本の労働基準をみる

終わり

今週の元気な企業と人



マイン(愛知県刈谷市)

SQUET 2008-05

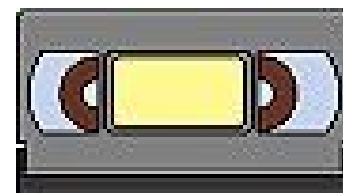
ビデオ鑑賞

絶望職場に光を！
～働くものに明日はあるか・第2章

ガイアの夜明け

テレビ東京：2008年5月6日放送

23分



現代経済事情Ⅲ 世界経済と中小企業

第6回 終わり

2008年5月16日

高田好章

