

ディーセント・ワークと男女平等

—国連から見た日本の状況と課題—

堀内 光子

1. はじめに

女性の地位向上や男女平等問題の推進に、日本は欧米先進諸国や国連の政策からの影響を強く受けている。国連がなければ、間違いなく政策策定のスピードは、今よりずっと遅かったはずである。最も顕著な例の一つは、国連女子差別撤廃条約である。同条約は、「国連女性の10年」(1976-85年)の最大の政策面での成果であるが、我が国政府が「10年」最後の年、85年までの批准を目標に掲げ、そのために、重要な国内法整備の一環として男女雇用機会均等法が制定されたことは、周知の事実である。

私は84年から88年まで国連職員(国連女性の地位向上部・ナイロビ第3回世界女性会議準備事務局勤務)として、国外にいたために新聞報道等で制定のいきさつを知るだけであるが、この時期、既に欧米先進国では一般的であった男女雇用機会均等法について、わが国では伝統的な雇用制度である終身雇用慣行が維持できないとか、コスト高になるとかの理由により、企業側の反対ムードが強かった。そうした状況のなかで、国連女子差別撤廃条約批准という大目的がなければ、85年に男女雇用機会均等法が制定できたかは疑問であると思っている。批准後も、女子差別撤廃条約は、その監視機構—女子差別撤廃委員会(CE-DAW)—を通じて、NGO、労働組合の活動や日本の政策に影響を与え続けている。女性の地位向上問題・男女平等問題が、主流の政策として位置づけられていないために、良い意味での外からのプレッシャーが必要で、その役割を国連が果たしてきたし、今も果たしているといえる。

2. 国連・ILO(国際労働機関) 男女平等政策の進展

(1) 国連の政策目標—女性の地位向上からジェンダー主流化まで

国連は、その憲章で、男女平等を謳っている。45年の創設以来75年の国際女性年までは、女性の人権問題が主要任務であった。女性の地位向上・男女平等問題について国連活動の中心的役割を果たしている国連女性の地位委員会(CSW)が、発足当時人権委員会の小委員会として出発したことからわかるように(46年独立委員会となる)、その任務は明確に「女性の権利確保」であった。なお、付言すれば、95年の北京第4回世界女性会議以後、再び女性の人権問題に焦点が集まっている。元に戻って、70年代に入り、権利を超えた問題へと広がりを見せ、75年国際女性年は「平等、開発、平和」をテーマにと拡大した。これには、60年代多くの旧植民地が独立を果たしたことに伴い、開発問題が重要になり、「国連開発の10年」が継続していたことの影響も大きい。当時の国連政治の動きとして、西側諸国は平等を、東側諸国は平和を、開発途上国は開発を主張していたことも、述べておかねばならないが(当時は冷戦構造下)。その後「ジェンダー」、すなわち社会的に構築された男女の差、に焦点を当ててジェンダー平等の概念が確立するのは、95年北京会議である。開発の分野では、70年代半ばから出てきた考え方である「女性と開発」(WID)から、90年代初めには、「ジェンダーと開発」(GAD)にシフトしてきていた。すなわち、女性・男女平等問題・政策は、「女性」にのみ焦点を当てることから、「男女の違い」(社会的に構築されたという意味で、生物学的差異で

特集・憲法と男女平等、女性労働者

はない)に焦点を当てることへと進化してきたのである。そして、ジェンダーはすべての政策、プログラムに関係するとして、「ジェンダー主流化」が、男女平等目標達成の主要戦略と位置づけられるようになった。1997年国連経済社会理事会決議では、ジェンダー主流化を、「あらゆる領域・レベルで、法律、政策、プログラムを含む計画されているすべての活動で、男性および女性へのかかわり合いを評価するプロセス」と定義している。全国連機関がジェンダー主流化を進めており、例えば、具体的成果の一例として、男女平等の非伝統的分野である、安全保障分野での進捗が特筆できるよう。画期的な2000年安全保障理事会決議1325(①紛争予防・解決、平和構築、平和維持、復興・再建努力へのジェンダー視点を中心に据えることの重要性の強調、②女性の意思決定レベルでの参加拡大要請、③調査の実施を要請、などの内容)や国連軍縮局の「ジェンダー主流化行動計画」の策定(2003年)があげられる。しかし、2007年国連事務総長報告(E/2007/164)でも、ジェンダー主流化の理解と日々の国連職員の仕事との間にはギャップがあり、職員の能力構築と機関全体の組織目標とする必要性の二点の課題が指摘されている。

(2) ILOの政策—女性労働者の保護から平等へと拡大

1919年第一次世界大戦終了後、国際連合の前身である国際連盟と共に設立されたILOは、人道的労働条件の確保を目的としている。しかし、仕事、労働の世界での当時の女性の状況を反映し、ILO憲章前文では人道的労働条件の具体的な問題として、「女性労働者の保護」と「同一価値労働同一報酬」が掲げられ、労働条件一般での男女平等は明言されていない。1919年の最初の総会で採択された6条約の2つは、女性の保護条約である(母性保護条約(2000年改正)と「女性の夜業」(現在棚上げ))。しかし、1944年の「労働は商品ではない」と謳ったことで有名なフィラデルフィア宣言では、ILOの目的に明

確に男女を含めた平等原則を掲げた。フィラデルフィア宣言は、国連憲章の礎になったことでも知られている。仕事・労働について男女平等に関する基本的人権条約であるILO第100号条約(同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する条約)は1951年、第111号条約(雇用及び職業についての差別待遇に対する条約)は1958年と、いずれも50年代と、比較的早い段階で採択されたが、実質的な雇用・職業の男女平等問題への取り組みは、国連の動きとあわせて始まったといって過言ではないと思う。ILOは、国連の世界会議にあわせて、男女雇用平等を促進する決議を採択しているが、仕事・職業の分野では、伝統的に女性労働者の保護規定があり、女性が大きく担っている家族的責任の問題や母性保護以外の女性だけの特別の健康保護の必要があるかどうか、さらにはそれらと広範な平等政策とどう折り合いをつけるかが大きな課題となった。ILO政策では、平等政策の一環であるべきワーク・ファミリー・バランスの問題は、81年の家族的責任を有する男女労働者条約が成立するまで、女性労働者のみを対象にしていた(第123号勧告、65年採択)のであった。また、歴史的に女性労働者保護の原点の一つでもあった(深)夜業禁止が、妊娠・出産期間を除き平等原則と相容れるかどうかについては、賛成・反対相異なる見解があり、いずれにも決着がつかず、90年には、男女両方の労働者を対象にした夜業についての規制(第171号条約)ができたが、女性の夜業に関する第89号条約(第4号条約及び第41号条約は、もはや機関の目的に貢献しないとして2001年11月のILO理事会で棚上げ)は、平等と特に途上国の女性の適切な社会・労働条件の維持とのバランスを取る可能性があることから、当面価値があるとされ、効力を有している。しかし、同条約は、廃棄通告の最も多い条約であり、夜業についての女性にのみ特別の規制が徐々になくなっている世界的傾向があることを示している。

3. ディーセント・ワークと男女平等

ILO 現事務局長ソマヴィア氏が99年に現職に就任したときにILOの目標として打ち出し、ILO 構成員の政府、労働者、使用者が合意し、推進されているのが、「ディーセント・ワーク」である。ディーセント・ワークという言葉自体は、99年から使われ始めたが、その活動は、99年から突然始めたものではなく、歴史的に展開してきていたといえる。ILOの歴史をたどれば、設立当初の労働条件改善のための国際労働基準の設定・推進から、1944年のILOフィラデルフィア宣言での貧困が与える全体の繁栄への脅威の明確な確認、ノーベル平和賞を受賞した1969年の「世界雇用計画」の開始と、ILOは働く人々の人権の確保と特に開発途上国での雇用創出に取り組んできた。90年代以降顕著になったグローバル化のなかで、負の側面である、その利益が平等に享受されていない、すなわち格差が国内外で拡大していることが認識され、人々中心の開発が国際政策の前面に押し出されてきた。95年の国連社会開発サミットは、国際社会政策の転換点であったといえよう。貧困、失業、社会的排除の三大課題をグローバルな社会正義課題の中心にすえ、生産的雇用の拡大を持続可能な開発戦略と経済・社会政策の中心に位置付けるべきであると、世界の指導者たちが合意した意義は大きい。このサミットを提唱したのはチリで、ソマヴィアILO事務局長（当時チリ国連大使）は準備委員会委員長（サミット全体委員会議長）として社会開発サミットを成功に導いた中心人物である。ディーセント・ワークは、このサミットの中心理念を体现しているといえる。

(1) ディーセント・ワークとは

最近の情報通信技術の発達とグローバル化の進展により急速に変貌する社会の中で、人々は、不安や脅威を今まで以上に強く感じるようになってきているのではないだろうか。だからこそ、人々が普通に願っていることは、家族と平和に

ちゃんとした生活ができる、そのために、まともな仕事、すなわち、ディーセント・ワークを得るということではなからうか。仕事は、人々の生活の根幹に関わっているから、ディーセント・ワーク実現の目的は、人々のごくごく普通の願いに答えようとするにある。

ディーセント・ワークを簡潔な日本語に訳すのはむずかしい。ディーセントは平易な英語であるが、この日本語訳が難しいのである。「まともな、人間らしい仕事」といえようか。ディーセント・ワークの概念は、簡潔には次の2点から説明できる。1つは、自由、公平、保障及び人間の尊厳を基本としている生産的な仕事であること。これら原則は、「ILO フィラデルフィア宣言」に既にある。2つめは、権利が保障され、十分な収入を得、適切な社会保護のある、そして社会対話（労使対話）のある生産的で生きがいのある仕事であること。ディーセント・ワークは4つの要素から構成される。職のあること、権利、社会保護、社会対話である。ジェンダーは、4要素の全てに関係する横断的な優先課題である。ディーセント・ワークは、人権—もちろん仕事とのかかわりであるが—を基礎に据え、質、量あわせた仕事の概念であることを強調したい。

(2) ディーセント・ワーク、雇用危機—仕事量の不足

まず仕事の量については、世界的にその不足が深刻な問題である。2006年に世界のGDPは5.2%の堅調な成長を示したにもかかわらず、失業者は減少していない。加えて、世界の労働者の半数を占める約14億の人々が満足な暮らしのできない1日2ドル以下で暮らしている。すなわち経済成長だけでは雇用ニーズに対応できていない事実が明らかになっている。失業者の半分は若者である。自分の住んでいるところで仕事がなく他へ移動する移民労働者が容易に緊張の種になる状況があることも指摘しておかなければならない（ILO「2007年 年次雇用報告」）。ディーセント・ワークが開発努力の中心になるべきことや経済開発と社会開発のバランスの重

特集・憲法と男女平等、女性労働者

要性はここからも容易に理解できる。女性の労働市場参加は世界的に拡大しているが、女性は、家族従業者、低所得自営業主に多く就いている。女性の賃金労働者も増加しているが、賃金格差など男性に比べさまざまな格差が依然大きい。さらに、世界の貧困層の6割は女性であるし、労働条件が低く、地位も不安定である非正規雇用・インフォーマル経済に働く人々のなかでの女性の割合は、圧倒的に大きい。

(3) ディーセント・ワークの質的面

仕事の質の問題での欠損も大きい。世界競争激化による労働市場の柔軟化、非正規化は残念ながら世界的現象である。質の第一は、人権の確保。仕事の関わる人権の推進は、ILOの伝統的、基幹的使命である。2007年10月31日現在、188条約と199勧告が採択されている(うち条約は、5撤回、25棚上げ。勧告は36撤回・置き換え)。条約は加盟国が批准しなければ国内効力は生じないが、98年採択された「仕事における基本的原則・権利宣言」は、①結社の自由と団体交渉権の確認、②強制労働(人身取引はここに入る。)の撤廃、③差別の撤廃(ジェンダー平等は重要な要素)、④児童労働の撤廃の4原則を仕事に関する基本的原則・人権として定め、これら原則について、ILO加盟国は条約の批准の有無にかかわらず尊重する義務があり、他方ILOは実際の実現に向けての技術協力の義務を負うこととなった。この4原則は国連グローバル・コンパクトに盛り込まれ、企業の社会的責任(CSR)の参照基準でもある。権利の不足の例として、賃金格差などのジェンダー不平等は大きい。更にいえば、2億1600万人の児童労働の存在、子どもや女性の人身取引の増加傾向など、数々の例がある。世界の40%の国々では、結社の自由の問題がある。次に、社会保護の面でも、世界の20%の人しか社会保障がカバーされていない。高い失業率、高齢化、貧困の増加、労働移動の増加及び人々の期待の変化等が20世紀の偉業である様々な形の「福祉国家」にプレッシャーをかけている。社会保障・社会

保護制度の再検討は世界のあらゆるところで優先課題である。移民、HIV / エイズ、仕事と家庭の両立、健康と安全など今日の課題は多い。社会対話もまず代表性—働く人々が代表されているのか—の問題があり、特に女性は意思決定の場に少なく、女性の関心やニーズが労使交渉に十分反映されていないのではないかなどの問題がある。

なお、ディーセント・ワークの研究によれば、ディーセント・ワークの日本の順位は15位という結果も出ている(ダラン・ガイ。ディーセント・ワークの概念策定者)ILO経済安全保障指数(2004年発表。注1)。でも、我が国は18位である。我が国は、経済開発レベルに比べ、人間開発が相対的に遅れ、人間らしい仕事と生活の実現のための課題は多いことを最初に指摘しておきたい。

(注1) ①労働市場—十分な雇用機会—、②雇用—一方的な解雇等からの保護—、③職務—昇進の機会等—、④労働安全、⑤技能再生、⑥所得、⑦表現—労使団体等を通じた意思表示・発言機会の確保—、などの仕事に関わる7つの安全保障に関する指数をベースに測定したもの

4. 世界からみた日本の女性の地位及び男女平等度

世界から見た我が国女性の地位は、国連開発計画(UNDP)が毎年発表している、ジェンダー・エンパワーメント指数が簡潔に表しているといえよう。この指数は、女性が積極的に経済社会や政治社会に参加し、意思決定に参加しているかどうかを測るものであるが、2006年は、日本は測定国75カ国中42位と相対的に低いうえに、この順位は改善をみていない。この指数を構成している労働市場の代表的な二つの指数を見てみよう。

(1) 管理監督者など

日本の管理者に占める女性の割合は、9.9%と途上国、先進国を問わず、最も低いグループに属する(第1図)。

なお、労働組合の女性の参加も、男性に比べ低く（女性12.4% 男性22.9% 05年）、特に、パート・タイム労働者の組織率は4.3%（06年）ときわめて低い。また、労使団体の女性指導者も少ないことも、ここで指摘しておきたい。

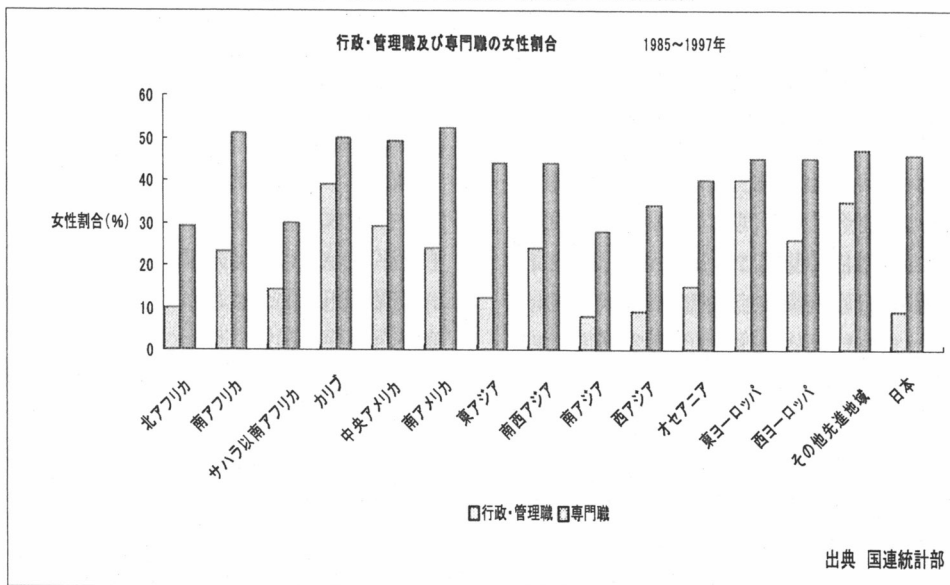
(2) 男女賃金格差

賃金格差も、ボーナスを除いた所定内給与で見ても、男性の賃金の3分の2で、他の先進諸国に比べ、格差は大きい（第1表）。

(3) 女性のライフサイクルと働き方

女性の年齢別労働力率は、出産・乳幼児のための育児時期が「谷」を示す、すなわち労働市場から退出することを表しているM字型カーブを描いている（第2図）。育児責任が女性に大きくかかっている証左であり、またこの時期に特に女性の働きにくさを表しているといえる。さらにいえば、男性社員の長時間拘束される働き方（働かせ方の方が正確であろう）が、主に妻が家族的責任を負う状況を作り出していることも指摘しておかなければならない。つとに知られている通り、日本

第1図 行政・管理職及び専門職での女性割合



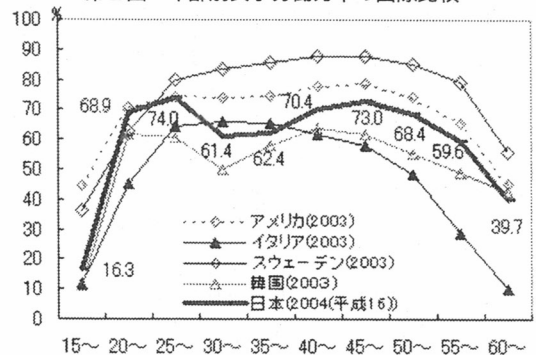
第1表 全労働者における男性の賃金に対する女性の賃金の割合(%)

下記のOECD諸国の合計: 84 (韓国、日本を除く)

オーストラリア(2000)	84	オランダ	79
オーストリア	89	ニュージーランド(2001)	84
ベルギー	93	ポルトガル	95
カナダ(2000)	81	スペイン	86
デンマーク	89	スウェーデン(2000)	83
フィンランド	82	スイス(2001)	78
フランス	89	イギリス	75
ドイツ	81	アメリカ	78
ギリシャ	87	韓国	55
アイルランド	79	日本(所定内給与)1	64.0
イタリア	91	日本(現金給与総額)2	50.0

資料出所: 日本以外は OECD「雇用展望2002」(2006年)、日本1 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、日本2「毎月勤労統計調査」(2006年)

第2図 年齢別女子労働力率の国際比較



資料出所: 厚生労働省「平成16年版働く女性の実情」

特集・憲法と男女平等、女性労働者

の男性の生活時間は他の先進諸国と比べると、仕事などに費やす時間が長く、家事に費やす時間は極端に短い。M字型カーブは、韓国、日本を除き、先進諸国では見られない。ただし、近年日本のM字型カーブの谷底が低くなっており、結婚しても働き続ける女性や非婚が増えつつある。

更に、女性の再就職は、パートタイム労働や非正規雇用など就業機会が著しく狭められているという問題もある。女性労働者の過半数は、いわゆる非正規で働いており、女性は非正規の大部分を占めている、これら雇用形態については、5の国連、ILOの勧告が、—その後我が国で関連法改正があって改善が図られたものの—、課題を良く表している。

生活と仕事の調和については、現状では、正社員は男性、女性共に、仕事優先としているが、将来については、仕事も生活も同じくらいの優先度とする人が多い(注2)。現実にはパートタイムで就業している者は、勤務時間の自由度・短時間を挙げる者が多い。女性(正規従業員)の今後利用したい勤務制度も、「短時間正社員制度」、「自己啓発強化制度」、「子どもの送迎等のための遅刻・早退制度」が多く(注2)、労働時間の適正化とともにライフサイクルに応じた柔軟な雇用制度の必要性は高い。よく知られている言葉で言えば、ワーク・ライフ・バランスの推進といえよう。

(注2) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」(2007年)

5. 国連・ILOの条約監視機構からの日本への勧告

我が国女性雇用の課題を、国連、ILOの批准条約の実施についての監視機構の勧告から見てみる。国連、ILOともに、国の報告義務と個人や労使の申し立てが監視の主要な柱である。女子差別撤廃条約は、批准国は国連に4年ごとの報告義務を負っ

ている。ILOは、批准した条約について、先に述べた基本的原則・人権に関する8条約及び優先4条約は2年ごと、それ以外の条約は5年ごとに、政府がILOに実施措置を報告する義務を課している。ILOへの政府報告は、代表的労使団体に送付義務がある。労使団体は政府報告にコメントを付すことができるとともに、条約適用について、ILOに直接意見を送ることもできる。実際には、後者のILOへの直接意見が幅広く活用されている。なお、ILO条約は、仕事・労働問題の当然の関係者として労使の関与が組み込まれており、国連人権規約と異なる。ILOの諸活動には、政府・労働者・使用者の三者構成原則が貫かれているのである。

(1) 国連女子差別撤廃条約日本報告書(4回及び5回) 審査

2003年7月に行われた審査では、男女共同参画社会基本法の制定及び雇用機会均等法などの男女平等促進に大きな成果があったと評価したが、雇用関連部分では、賃金格差の存在、間接差別の慣行・影響についての認識不足及びパート・派遣の賃金格差について懸念が表明され、次の5点の勧告がなされた。

- ①間接差別を含む差別の定義の国内法盛り込みと間接差別の意識啓発
- ②男女の役割分担意識改善のためのプログラム策定・実施及び政府広報促進
- ③子育ては父母の社会的責任に向けての取り組み強化、仕事・家庭の両立可能政策の強化
- ④男女の平等な地位と責任を奨励
- ⑤男女の水平的・垂直的職業分離撤廃の取り組み

我が国政府は、パートタイム労働法の改正や間接差別を部分的に認める男女雇用機会均等法の改正を行ったが、上記の要請に十分答える状況になっていないといえる。政府の第6回報告は期限を過ぎていますが、まだ提出されていない。この政府報告に注目する必要がある。

(2) ILOの勧告

日本のILO100号条約の適用については、今2007年ILO総会に提出した条約・勧告適用専門家委員会

(以下「専門家委員会」という)報告で、引き続き関連情報提供要請の意見とともに、間接賃金差別の対応策の提案、及び「同一価値労働同一賃金」の法文上の明文化の希望を述べている。同件を検討した2007年ILO総会条約適用委員会は、政府の取った措置を歓迎しながらも、男女賃金格差が依然大きいことに留意して、男女同一報酬についてより一層積極的な促進、法令実施・監視の強化、間接差別及び同一価値労働同一賃金、賃金・雇用管理制度のインパクトについての評価を要請すると共に、賃金格差撤廃のためになる環境の醸成、客観的職務評価方法を促す努力の強化及び更なる三者協議を要請した。付け加えると、同条約の適用に関しては、従来から、①パートタイム労働者及び賃金職員などの非正規職員の問題、及び②コース別人事制度について、労働組合からコメントが出されていた。2005年の専門家委員会では、次のような見解を出している。①パートタイム労働者については、男女・契約形態にかかわらず、適切な報酬を得られるよう努め、また雇用状況に関する、男女別データを含む詳細な情報を提供すること。②コース別人事管理については、間接的差別につながるとして、コース別人事制度のみならず他の多様な契約形態に対応しうる、法的、組織的、手続き的枠組みを整備することが重要であること。男女・契約形態にかかわらず、適切な報酬を得られるよう努め、また雇用状況に関する、男女別データを含む詳細な情報を提供すること。

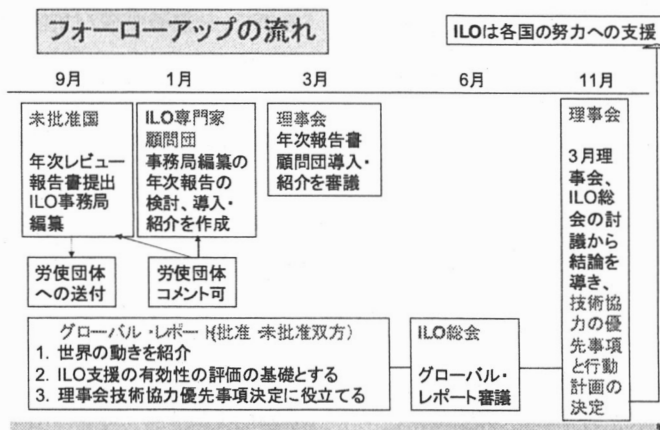
6. ILOグローバル・レポート

ここで、ILOの監視機構と別の手続きである、98年ILO新宣言のフォローアップの一つである、グローバル・レポートに触れたい。このレポートは、基本的原則・人権に関する個々の国の状況ではなく、グローバル規模での包括的な概観を提供するとともに、ILOの支援効果を評価し、今後の技術協力の優先事項を策定するための基礎を提供するものである。フォローアップの手続きの概略は、第3図をごらんいただきたい。雇用・職業平等に関しては、2003年初の報告が発表されたあと、同年ILO理事会で技術協力の焦点を絞った2003年～07年までの行動計画が定められ、人種・民族的差別と男女の報酬平等の2つのテーマが焦点とされた。

2007年2回目のレポートが発表されたが、過去4年間、反差別への取り組みに大きな進展があるものの、所得及び機会における不平等の拡大や、様々な形態を取り、存続している職場の差別に懸念が増していると記している。

報告書の主要テーマの一つは、雇用と賃金において依然残る男女間格差であり、ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ、報酬における男女差別と男女別職業分離に取り組む統合的な政策の必要性を指摘している。特に男女賃金格差に関し、先進国で、女性が伝統的についている職

第3図 グローバル・レポートのフォローアップ



特集・憲法と男女平等、女性労働者

業が過小評価されているのを正し、その職業の価値に合った評価にする「ペイ・エキティ」（公平賃金）の推進があげられているが、そのための客観的職務評価方法が途上国の多くは有していないと指摘している。すなわち男女「同一価値労働同一報酬」の原則が確立されていないのであり、我が国もパートタイム労働者の調査（注3）でも明らかなように、勤務の自由度の違いという理由が主ではあるが、職務内容が正社員とほとんど同じでも賃金格差があるのが通常で、我が国もこれが課題といえる。

（注3）厚生労働省「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」

7. 最後に一日本の課題

字数の制約もあり、既に上記でも随所に触れてはいるが、最後にごく簡単に日本の課題を概括する。我が国の職場の男女格差は相対的に大きく、女性のディーセント・ワーク実現の中心課題は、平等といえる。男女平等を達成することは、今の男性の働き方に近づけることではなく、人間らしい生活を確保することだと、最初に指摘しておきたい。

まず何とんでもILO111号条約の批准が急務である。ILO加盟国全体の9割が批准しており、先進国は言うに及ばず、アジアでも中国を含め批准が進んでいる。同条約は、漸進的性格を持つ条約であり、現状の法制度でも批准は可能である。第2に職場での平等原則の徹底である。我が国の職場で人材や働き方の多様性が尊重されるようになっているが、多様化が働く人々の格差拡大をもたらさないためには、男女はもとより働く人々に対して「同一価値労働同一賃金」の概念を広く導入する必要がある。パートタイム労働者について最近ごく限定的に導入されたが、女性雇用者の半数を占める非正規雇用者の正当な職務評価が必要である。結論を急げば、長時間、労働過密に

なっている日々の働き方に加え、ライフサイクルを考慮して、日本人の働き方を規制している雇用制度・慣行のあり方を変えなければならない。男女平等の問題は、職場の組織文化に関係している。組織文化を真の平等尊重に変える必要がある。更に広くいえば、常に新しく生ずる差別の問題があり、女性も女性であることでの二重・多種の差別を受けることとなる。そのため、効果的な、総合的差別法の制定が望まれる。3点目は、仕事の領域全般にわたるジェンダーの主流化と女性のエンパワーメント支援の必要性である。最後に法律の適切な執行の問題のほかに、それを超えたイニシアチブの重要性を指摘したい。それは、企業の社会的責任（CSR）の問題であり、CSRとも関連する調達基準の問題である。CSRの国際的参照基準ともなっている国連グローバル・コンパクト（GC）にはILOの中核的労働基準が含まれている。日本は現在57組織（企業は55社。世界では3000以上の企業、組織合計は4000以上）加入しているが、日本の参加企業は環境問題に重点をおいている。GCはそもそも任意の、自発的参加であり、実施のフォローアップはあいまいとの批判があるが、人々の監視が有益な方法である。2007年7月、正式に、GC参加企業は、作成義務のある「年次コミュニケーション及び進歩」を、グローバル・レポート・イニシアティブ（GRI）の「サステナビリティ報告」を基にするよう、要請された。この報告は、国連ウェブ・サイトで公表されているので、一般の監視が可能である。

ILOグローバル・レポートも指摘している公共調達基準は、民営化の流れもあり、今後、「平等原則」をいれることが重要になると考える。そもそも政府が推進している公共政策を自らの契約事項にすることは、当然といえると思う。日本経団連の企業憲章にも雇用平等は組み込まれており、グループ企業や取引先にも周知するようになっていることに注意を喚起したい。

（ほりうち みつこ・文京学院大学教員・元ILO事務局長補）