
参 考 資 料

持続可能な企業の振興に関する決議

(Resolution concerning the Promotion of Sustainable Enterprises)

ILO駐日事務所訳

2007年における国際労働機関の第96回総会は、第6議題「持続可能な企業の振興」に基づき一般討議を行なった。そして、

1. 以下の結論を採択するとともに、
2. 国際労働事務局の理事会に対し、この結論を十分に考慮して「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）・アジェンダ」を中心に持続可能な企業の振興に関する今後の対策を計画するよう要請し、またILO事務局長に対しては、2010/11年次事業計画・予算の施行および2008/09年次に利用可能となる財源などその他の資源の配分に際して、この結論に配慮するよう要請する。

持続可能な企業の振興に関する結論

はじめに

1. 社会経済開発において民間部門と持続可能な企業とが果たす重要な役割（雇用創出、ディーセント・ワーク、環境保護など）については、世界じゅうで幅広く多岐にわたって議論されている。そのため、国際労働事務局の理事会は、持続可能な開発という、より大きな枠組みの中でディーセント・ワークを達成する一手段として、「持続可能な企業の振興」を第96回ILO総会の討議議題に含めることにした。
2. ヨハネスブルク地球サミット（2002年）では、社会開発・経済開発・環境保護という持続可能な開発

の三要素を、相互に深く関連し補強しあう柱としてその統合を促進するという公約が表明された。貧困の根絶、持続不可能な生産・消費パターンからの転換、そして社会経済開発における天然資源基盤の保護と管理とが、持続可能な開発の包括的目標であると同時に必須条件でもある。ILOその他の国際組織は、社会・環境・経済それぞれの持続可能性のあいだの強力な相乗効果をいまだ構築するにいたっていない。その結果として、これまで政策の一致に向けての進展は少なく、実際の成果もほとんどあがっていない。

3. 富の創出は社会全体の生産面での相互作用によって決まる。持続可能な企業は、成長、富の創出、雇用、そしてディーセント・ワークの主要な源である。したがって、持続可能な企業の振興は、ディーセント・ワーク、持続可能な開発、そして技術革新を達成し、生活水準や社会状況を長期にわたり改善していくための主要な手段である。各国政府と社会的パートナーとは、持続可能な開発の三要素（経済・社会・環境）の統合を、相互に関連し補強しあう柱として促進するために協力していく必要がある。社会的、経済的、そして環境的側面が分かちがたく一体となっているのは仕事という場においてであり、そのため、ILOは、ディーセント・ワークの促進をつうじて持続可能な開発に寄与するという、まさにふさわしい立場にある。

4. 持続可能な企業の振興という課題に取り組むに際

しては、ILOの幅広い「ディーセント・ワーク・アジェンダ」の指針となっている文書を忘れてはならない。「フィラデルフィア宣言」も含めたILO憲章と「仕事における基本的原則および権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」（1998年）では、持続可能な開発を広範囲にわたって実現し、社会正義を促進するうえで、経済社会政策はきわめて重要かつ相互に補強しあう要素であることが強調されている。また、ILO理事会で採択されたILOの「世界雇用戦略」では、企業の発展政策をはじめ、すべての人々に完全で生産的な雇用およびディーセント・ワークをもたらすことをめざす一連の方針が定められている。

5. 持続可能な企業を振興することは、企業を育成する制度、統治システム、法の支配を強化することであるとともに、企業に持続可能な経営を促すことである。その中核となるのが、投資、起業家精神、労働者の権利、そして持続可能な企業の創出・成長・維持を促進できるような環境である。ディーセント・ワークという価値と原則、人間の尊厳、環境の持続可能性を尊重する発展の道をめざす社会の願望と、企業のニーズ・利益のバランスをとることによって、持続可能な企業の振興をめざす。

6. 持続可能な企業を振興することは、持続可能な技術革新、生産性の向上、および企業のその他の発展のためのニーズを実現し、またその利益が企業のみならず広範な社会で公平に配分されるように、人的資源と金融資源と天然資源とを公平に組み合わせることでもある。そのためには、政府、企業、労働者、そして社会のあいだで新しい形態の協力関係を構築し、地球の持続可能性を守りつつ現在および将来の生活と雇用の質を最大限に高めることが求められる。これには社会対話や団体交渉を含む三者構成主義がきわめて重要な要素となる。

7. 持続可能な企業は持続可能な社会を必要とする。

企業は繁栄する社会において繁栄し、その逆もまたしかりである。そのためには、社会的・経済的な包摂が必要であり、また資源の配分やアクセスの公平性も必要である。持続可能な社会のためには、女性の経済的エンパワーメントがきわめて重要である。この実現には、起業の機会、金融サービス、そして労働市場への平等なアクセスが必要となる。なかでも、若者にたいする支援の必要性をはじめとして、不利な立場にある人々に対して社会的および経済的な機会を十分に提供することが非常に重要である。持続可能性が現実のものとなれば、豊かで安定した公平な社会という将来の展望を実現するための公共政策や規制の枠組みへの信頼が生まれる。

8. 企業が持続可能であるためには、存続可能である必要があるが、活力あるダイナミックな経済においては、縮小もしくは倒産する企業もあり、常に登場と退出というプロセスが存在するという事実を否定するものではない。ディーセント・ワークという原則と価値は、成功し発展する企業だけでなく、縮小もしくは倒産する企業の場合においても多くの指針となる。この点については、各国の事情を考慮した効率的かつ社会的に公正な移行を管理するうえで、積極的労働市場政策と社会的保護がきわめて重要である。

9. 「ディーセント・ワーク・アジェンダ」の目標は、あまねく適用可能である。しかし、持続可能な企業を振興する政策の立案および実施において、すべてに当てはまる万能の解決策など存在しない。政策は、労働基準と環境基準の重要性を損なうことなく、各国の開発段階と各種資源や制度面の機能により多様な事情を認識する必要がある。同様に、企業は規模もバリューチェーン上の位置も多様なので、さまざまな介入が必要となる。一方、介入にあたり、中小企業（SME）は雇用創出のための主要な手段の一つと認識しなければならない。持続可能な企業の

振興にはまた、インフォーマル経済の事業者を支援してフォーマル経済へと移行させ、法律と規制がすべての企業と労働者に確実に及ぶようにすることを特に重視する必要もある。

持続可能な企業を生み出す環境

10. 企業が持続可能な形で創出・成長・変化する環境は、利益の正当な追求（経済成長の主要な要因の一つ）を、人間の尊厳、環境の持続可能性、ディーセント・ワークを尊重する開発の必要性に結びつける。

11. 持続可能な企業の発展を可能にする環境にはきわめて多くの要素があり、それら要素の相対的な重要性は、多様な開発段階において、またさまざまな文化・社会・経済的背景において、それぞれ異なっていることがある。しかしながら、一般的に必要不可欠であると考えられている基本的な条件も存在する。相互に関連し補強しあうその条件は、以下のとおりである。

(1) 平和と政治的安定。戦争・内戦が投資や民間部門の発展を抑止する主な妨げであるのにたいして、平和と政治的安定は持続可能な企業の形成と成長を促す基本的な前提条件である。

(2) 良い統治。民主的な政治制度、透明性と説明責任を備えた公共団体および民間団体、有効な不正行為防止策、そして責任あるコーポレート・ガバナンスは、市場経済を活発化させて企業の業績を上げ、社会の価値や長期目標に応えるための重要な条件である。

(3) 社会対話。結社の自由と団体交渉権に基づく社会対話は、制度上および法規上の枠組みによるものを含め、政府・使用者・労働者、そしてより広範な社会のために効果的かつ公正で相互に有益な成果を

達成するうえで必要不可欠なものである。

(4) 普遍的人権と国際労働基準の尊重。競争力は諸価値に基づいて築かれるべきである。人権と国際労働基準の尊重、特に結社の自由と団体交渉、そして児童労働・強制労働とあらゆる形態の差別の撤廃は、持続可能性とディーセント・ワークをうまく組み入れた社会であることを示す指標である。

(5) 起業文化。開発において企業の果たす重要な役割を政府と社会が認識すること、また起業家精神、技術革新、創造性、そしてメンターシップの概念を、とりわけ新興企業、小企業、そして女性や若者のような特定集団にたいして官民双方で強力に支援することは、持続可能な企業を生み出す環境の重要な決定要因である。起業文化の涵養をめざすプログラムには、労働者の権利の尊重が盛り込まれるべきである。

(6) 健全で安定したマクロ経済政策と良好な経済運営。金融・財政・為替レート政策は、安定した予測可能な経済状態を保証すべきである。健全な経済運営は、より多くのより良質な雇用の創出とインフレとの闘いという2つの目標のバランスを保ち、長期的な生産的投資を促す政策や法を策定するものである。また、各国の状況に応じ、経済成長の源として、総需要を増大させるよう注意を払うべきである。開発途上国および後開発途上国の場合は、健全なマクロ経済状態を達成するには、通常、国際社会による債務救済や政府開発援助をつうじた確固とした支援が必要とされる。

(7) 貿易と持続可能な経済統合。国内外の市場への障壁を取り除く際には、各国におけるさまざまな開発段階を考慮に入れる必要がある。貿易統合によってもたらされる効率向上は、雇用の増大やその質の改善（あるいは両方）を生じさせる可能性がある一

方、貿易統合が雇用の喪失、インフォーマル化、そして所得格差の拡大を生じさせる恐れもある。したがって政府は、貿易政策が雇用とディーセント・ワークに及ぼす影響について適切な評価と対処を行うために、社会的パートナーと協議したうえで措置を講じなければならない。さらに、貿易歪曲をなくすため、また開発途上国が付加価値製品を輸出し、変化に対処し、競争力のある産業基盤を發展させる能力を構築できるよう支援するために、地域間および多国間レベルにおいて対策を講じる必要がある。

(8) 法規制環境の整備。不適切な法規や不必要に煩雑な届出・許認可手続きは、企業の新規立ち上げや既存企業の経営を制約し、インフォーマル化や不正行為、また効率性のコストが生じることになる。労働基準や環境基準に関する法規も含め、適切かつ明快で理解しやすい法規は、市場や社会の状況改善に有効である。これによりインフォーマル経済からフォーマル経済への移行が促進され、全体的な競争力が高められる。規制改革や事業活動の規制撤廃は、こうした基準を損なうべきではない。

(9) 法の支配と財産権の確保。すべての市民と企業にたいして、契約の尊重ならびに遵守、法の支配の尊重、そして財産権の確保を保証する正規の実効性ある法制度は、投資を呼び込むためばかりでなく、社会に確実性をもたらし信用と公正を醸成するための重要な条件である。財産は所有することにとどまらない。財産権の拡充はエンパワメントのための手段ともなり、融資や資本金が得やすくなる。それはまた、社会によって定められた規則や法規に従う義務をもともなうことも意味する。

(10) 公正な競争。民間部門においては、労働基準と社会基準を普遍的に尊重することなどの競争規則を確立するとともに、反競争的な慣行を国レベルで撤廃する必要がある。

(11) 金融サービスへのアクセス。正しく機能している金融システムは、成長段階にある活発な民間部門にたいして潤滑油の役割を果たす。協同組合や新興企業などの中小企業に対し、資金調達（融資、貸借契約、ベンチャー投資資金、またはそれと同種もしくは新種的手段など）を容易にすることにより、企業發展のより包含的な過程にとって適切な条件が実現する。金融機関、特に多国間機関や国際的機関には、融資を行う際にディーセント・ワークを含めるよう奨励すべきである。

(12) 物理的インフラ。企業の持続可能性と人間社会の發展は、企業のための設備資産、交通システム、学校、そして病院といった利用可能な物理的インフラの質と量とに大いにかかっている。とくに開発途上国においては、安価な水とエネルギーの確実な供給が依然として大きな課題となっている。サービス供給者、機械装置のサプライヤー、メーカーなどの裾野産業が地元にあることも企業にとっては非常に重要である。

(13) 情報通信技術。知識経済の時代にあって、情報通信技術（ICT）へのアクセス拡大はきわめて重大な課題である。この意味で情報通信技術は、持続可能な企業が發展するための土台をなすものであって、したがって十分に活用されなければならない。安価に利用できるブロードバンド技術もまた各国や企業にとってきわめて重要であり、促進すべきである。

(14) 教育、研修、および生涯学習。人材は今日の経済においてもっとも重要な生産要素である。質の高い教育・研修・生涯学習制度をつうじて熟練労働力の育成と能力開発に重点的に取り組むことは、労働者が良い職を探し出すうえでも、企業が必要とする熟練労働者を見出すうえでも重要である。貧しい労働者に研修や技能向上の機会が与えられるよう、財政的な援助も提供すべきである。これによって社会

は、経済的成功と社会的進歩という2つの目標を達成することができる。

(15) 社会正義と社会的包摂。不平等や差別は持続可能な企業の発展とは相容れない。社会正義、社会的包摂、雇用の機会均等を明確に謳った政策が必要である。生産性向上による利益の公正配分と労働者の適正報酬とを確保するためには、団結権や団体交渉権を効果的に行使することも効果的な方法である。

(16) 十分な社会的保護。質の高い保健医療、失業手当、母性保護、基礎年金といった重要なサービスを市民が利用できるようにする持続可能な税に基づく、または他の普遍的な社会保障モデルは、生産性を向上させフォーマル経済への移行を促進するうえで重要である。職場で労働者の健康と安全を守ることも、持続可能な企業の発展にとってきわめて重要である。

(17) 責任ある環境管理。適切な法規制や奨励策なくしては、市場は環境に望ましくない結果を招く恐れがある。そこで、税制上の優遇措置や法規制は、公的調達手続きを含め、持続可能な開発に必要な条件と両立しうる消費・生産パターンを促進すべきである。信用リスクや投資実績の評価に環境基準を用いるなど、民間の市場ベースでの解決策もまた、この課題に取り組むうえで効果的な方法である。

企業レベルでの責任ある持続可能な慣行

12. 企業レベルでの持続可能性とは、利益の増大と獲得のために事業を行なうことと同時に、企業が依って立つ社内外の人々の経済的、社会的な願望を認識し、かつ自然環境への影響をも認識することを意味する。企業が長期的に存続しうるためには、企業経営が経済面、社会面、そして環境面での持続可能性という3本の柱に基づいているべきである。それによって、企業は富とディーセント・ワークとを創出することが可能となる。

13. 持続可能な企業は、環境に優しい適正な技術を開発・導入し、技能開発や人的資源の育成をはかるとともに、国内市場や国際市場で競争力を保ちつづけるために生産性を向上させるべきである。生産性の向上とディーセント・ワークの創出のための重要な手段としては、仕事における基本的原則および権利と国際労働基準の十分な尊重に基づく職場慣行を適用するとともに、良好な労使関係を作り出すべきである。以下に述べる原則は、すべての企業に当てはまる。

(1) 社会対話と良好な労使関係。持続可能な企業は、団体交渉や労働者への情報提供、協議や参加といった、社会対話と良好な労使関係の維持とに取り組んでいる。社会対話と良好な労使関係は、共通の価値観、信頼と協力、そして社会的に責任ある対応を促すものであり、双方にメリットのある状況を生み出す効果的な手段である。社会対話には国際レベルのものもある。その例としては、多国籍企業とさまざまな国際産業別労働組合とのあいだで交わされた「国際枠組協約」の締結などが挙げられる。社会対話は、長期的かつ社会的に責任ある投資戦略を採用する際の基礎となる。社会対話は、生産性向上と技術革新、職場における安全衛生、さらには公平さ、公正さ、そして企業のニーズや労働者の要求を満たす、認定され、移転可能な技能の開発にも寄与することができる。

(2) 人的資源開発。持続可能な企業における人的資源開発は、社会対話と労働者参加に基づくべきである。持続可能な企業は、熟練労働者を競争優位性の主要な源であると見なし、従業員を資産でありかつ変革の主体者であると見なす。必要な技能や能力を開発し有効利用することによって、企業の実産性と競争力が向上する。企業はどのような技能が必要なのかを見極めて労働者・管理者の研修に投資し、生涯学習と技術革新という社内文化を広めて、職場

での学習を奨励し知識の共有を促す必要がある。労働者は教育・研修・生涯学習の機会を利用するのが望ましい。技能と能力が向上すれば、労働者の就業能力は確実なものとなり、変化しつづける技術や作業組織に順応できるようになる。持続可能な企業は、人的資源開発を、あるべき姿の雇用関係を尊重し、労働者の技能・能力や生産性を向上させるにあたり、男女の労働者を平等に扱う経営戦略の一部とする。

(3) 労働条件。持続可能な企業が提供する労働条件は、安全で意欲の高まる職場環境と、労使ともに利益となる柔軟な作業組織である。ここでは差別や嫌がらせや脅しのない職場慣行が採用され、ジェンダー平等と社会的弱者にたいする機会と待遇の平等が促進されている。そして、労働・生活・家庭の持続可能なバランスを保つことのできる職場慣行があり、持続可能な開発における女性の役割が認められている。よい職場は安全で衛生的であり、労働者が変化や改善に貢献できる。持続可能な企業はまた、労働者の最低就業年齢などの関連労働基準を遵守し、最悪の形態の児童労働と強制労働を排除し、該当する場合には結核・マラリア・HIV／エイズその他生命に関わる慢性疾患に対処する。これに関しては、ILOの「HIV／エイズと仕事の世界に関する行動規範」が評価基準として役に立つ。持続可能な企業は、以上のような慣行により生産性が向上し、企業の革新性や競争力が高まることを認識している。

(4) 生産性・賃金・利益共有。労働者は、企業の成功に参加し、経済活動と生産性向上による恩恵の公平な取り分を獲得できる必要がある。このことにより所得や富の公平な分配が促されるが、これを実現するための重要な手段は、団体交渉と社会対話である。

(5) 企業の社会的責任 (CSR)。持続可能な企業は、持続可能な戦略や成果の追求において、CSRを利用

することができる。企業の自発的イニシアチブであるCSRは法令遵守を超える取り組みであり、法規制、法の施行、団体交渉に取って代わることはできない。しかし、透明性と信頼性のある真のパートナーシップに基づいている場合には、CSRにより、労働者や他の利害関係者が企業を動かして、企業の経済活動が社会や環境に及ぼす影響に取り組みさせることができる。倫理的で公正な貿易を振興することにより、バリュー・チェーンの中でCSRを広めやすくなる。ILOの「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(多国籍企業宣言)と、「OECD多国籍企業ガイドライン」は、良き企業行動や市民行動に関する指針である。

(6) コーポレート・ガバナンスと職場慣行。良いコーポレート・ガバナンスと職場慣行は、説明責任、公正と透明性、法の支配の尊重、仕事における基本的原則および権利の尊重などの価値に基づいている。持続可能な企業の原則は、サプライ・チェーンに沿って促進されるべきである。持続可能な企業は、経済・社会・環境上の目標を考慮に入れ、適切な経営刺激策、システム、責任及び職場協議を確保した責任ある職場慣行および基準を取り入れる。

14. 持続可能な企業は、業務に関連する法律や、自社と社会との関係を規定している法律を遵守しなければならない。持続可能な企業は、不正をなくし、透明性の向上に向けて努力する社会の取り組みに貢献する。

政府の役割

15. 持続可能な企業を振興するに際しての政府の役割は、以下の3点からなる。

(1) 労働基準と環境基準の施行などをつうじて、先に列挙した持続可能な企業の発展のための基本的条件を保証することにより、持続可能な企業を実現さ

せる環境を創出する。

(2) さらに、この基本的条件を上まわる取り組みを行う。すなわち好事例を普及させるなどして、企業が責任ある持続可能な形で成長し行動するようになる優遇策などを付与するプログラムや政策を積極的に策定する。

(3) 該当する場合には、使用者および商品・サービスの調達者としての立場で、持続可能な企業として行動する。

16. 以下に列挙する一連の政策や実践をつうじて、政府は持続可能な企業の規制役、調整役、そして振興役として活動することができる。

(1) 社会対話の促進と参加。社会対話、結社の自由、そして団体交渉権は、持続可能な企業の振興に関連した手段であり、経済のあらゆる部門に行きわたるようにすべきである。

(2) 労働監督制度を含む効率的な労働行政をつうじた労働法の実施。適切な労働立法や労働政策は、持続可能な企業の発展にとって重要である。政府は十分な予算と人材をあてた労働行政および労働監督制度をつうじて、労働法を施行すべきであり、法律の施行によって得られた経験を活かして見直しを行うべきである。すべての労働者（特にインフォーマル経済で働く人々、または偽装雇用関係で働く労働者）に労働法が適用されるようにとくに注意を払うべきである。

(3) 企業の社会的責任（CSR）という自発的概念の奨励。政府は中小企業の具体的なニーズを考慮に入れつつ、CSRを促進、助成し、その意識を高めるとともに、CSRという課題に共同で取り組む社会的パートナーの試みを支援すべきである。

(4) 社会・環境に責任ある公的調達、融資、投資の促進。政府は、公的調達、投資プログラムや融資政策において、二国間および多国間レベルの場合も含め、社会的基準および環境的基準の適用を進めるべきである。強固な事例を自ら示し、また環境に優しい慣行を促すことにより、労働者の権利を尊重する文化を強化すべきである。

(5) 各部門とバリュー・チェーンの促進。政府は、成長における雇用面を拡大させるうえで重要な特定部門への投資を促進したり、産業政策イニシアチブに取り組んだりすることが多い。こうした政策は、社会・環境上の目標を十分に盛り込み、バリュー・チェーンの全体を考慮に入れるべきであり、国内投資イニシアチブを妨げ弱めたり、労働者の権利を低下させたりすべきではない。

(6) 変化に対処するための柔軟性と保護。持続可能な企業と経済は、市場条件の急速な変化に対応する能力を発達させなければならない。こうした課題に取り組む企業とその労働者を支援するために、政府は、法的小および制度的な枠組み（労働法規制、社会的保護、積極的労働市場政策、そして企業の適応力を支援することにもなる効率的な雇用サービスなど）を発達させるべきである。こうした政策は社会的パートナーとの十分な協議のうえで策定すべきである。

(7) 対象別プログラム。政府は持続可能な企業の発展プログラムを促進するとともに、特定の集団（女性や若者や不利な立場にある人々など）や特定の部門、地域において、持続可能な起業家精神の文化を奨励すべきである。

(8) 研究と技術革新。政府は持続可能な企業の発展において研究開発投資を促進して、学術的パートナーシップ、技術移転、技術革新を奨励すべきである。これに加え、すべての企業に対し、技術革新を通じ

た成長を支援するため、研究機関へのアクセスの便宜をはかる。

(9) 情報へのアクセス、事業者向けサービスと金融サービス。政府は必要な関連情報を収集し広めるための適切な仕組みと枠組みを提供し、使用者と労働者のためのサービスを提供することで、情報の入手を阻む障害を減らすべきである。これには、企業に適用される法規・手続きに関する理解や労働者の権利に関する理解を深めるための情報とサービス、また特に零細企業、中小企業向けに融資その他の金融サービスへのアクセスを支援するための情報やサービスが考えられる。情報には、ディーセント・ワークの目標を達成するうえでの好事例を含めておくことが求められる。

(10) 政策の調整と一貫性。持続可能な企業は省庁の垣根を越えたニーズを有しており、そのため政府内には政策の一貫性と協調とが求められる。よい統治には、政府内での効果的な調整や協調が必要である。

(11) 国際的な政策。持続可能な企業の振興には、国際的な視点が重要である。そのため、貿易、金融、債務救済、投資、労働力移動、さらにグローバル化の社会面、環境面の各分野において国際レベルでの効果的な政策の構築が求められる。また、これら政策のあいだの一貫性を保つことも必要である。

(12) 生産パターンと消費パターン。政府は、持続可能性を高めるような生産と消費の形態を促進するための政策実施の役割をになう。

(13) 技能開発の支援。グローバル化が急速に進行する世界において、あらゆる集団にたいして労働市場への参入、再参入を支援するため、また生産性レベルと雇用の質とを向上させるためには、政府が差別のない質の高い教育・研修制度や生涯学習をつうじ

て人的資本への投資を増大させることが不可欠である。修得された技能は認定されるべきであり、労働市場の絶えず変化しつづける厳しいニーズに対応し、自己啓発や文化へのアクセスや、積極的な市民行動にも寄与することになる。社会的パートナーの参画は重要である。職業訓練も労働者の可動性を促進するが、このことは生産と仕事の構造の新たな進化という観点から見て重要である。職業教育および訓練制度の改革、そしてこれに関連して学校／就業間計画の開発が、起業文化を育成する推進力として機能しうる可能性がある。政府は、非識字率の低減、各段階での教育と研修との向上、および教育制度の継続的改善に必要な条件に投資し、そうした条件の整備に努めるべきである。

社会的パートナーの役割

17. 以上において概説したように、持続可能な企業を振興するための政策を策定し実施する政府を支援するうえで、労使とその団体はきわめて重要な役割を担っている。三者構成主義、二者構成主義、効果的な社会対話は、持続可能な企業が発展するうえで欠かすことのできない基本である。社会的パートナーは、以下の事項をつうじて効果的な役割を果たすことができる。

(1) アドボカシー。社会的パートナーは、ディーセント・ワーク、持続可能な開発、そして持続可能な企業の振興という相互に補強しあう関係を考慮し、持続可能な企業の発展を促すために適切な政策および法規を提言し立案する国内プロセスに参加すべきである。

(2) 代表性。社会的パートナーは、労働者と事業主（特に中小企業やインフォーマル経済の労働者や事業主）への働きかけにおいて、きわめて重要な役割を担う。また、一般に公共政策のアドボカシー、策定と実施といった分野における場合も含め、団体の利

益を拡大し、代表性、指導力を確保するために、その構成員の代表性を拡大するにあたり、きわめて重要な役割を担う。

(3) サービス。社会的パートナーはそのメンバーにたいして、持続可能な企業の形成や成長に大きな影響をもたらすさまざまな重要なサービスを提供する。たとえば、知識管理、研修、意識改革、公共サービスおよび民間サービスの利用方法に関するアドバイスと指針、研究資源やコンサルタント資源へのリンク、そして職場における革新的実践に関するアドバイスなどである。社会的パートナーはまた、団体交渉における好事例についての情報を提供し、CSRに関する情報の共有をはかる役割も担う。

(4) 政策や基準の実施。社会的パートナーは、人的資源開発についての政策や労働基準の実施などに関し、ディーセント・ワークを実行に移すうえで基本的な役割を担う。たとえば、社会的パートナーは企業レベルと国レベルにおいて労働安全衛生の促進に重要な役割を担う。主な例として、仕事の世界でのHIV／エイズに関する政策の策定や実施が挙げられる。

ILOの役割

18. 持続可能な企業を振興させるうえでのILOの活動は、その使命と予算と比較優位性に従ったもので、かつILO独自の基準設定の役割と「ディーセント・ワーク・アジェンダ」に基づいていなければならない。この点に関して、ILOは、その三者構成主義による組織、労使を代表する団体をつうじた現実の仕事の世界との真のつながり、社会対話という確立された文化、そして基準設定機関としての規範的枠組みを、十分に利用すべきである。

19. ILOは持続可能な企業の振興に関連する国際労働条約の批准および適用を促すとともに、勧告の適用

を促進すべきである（付属文書を参照のこと）。

20. 国際労働事務局は、政府・使用者・労働者と常に密接に協力しあい、以下に列挙する結論に照らしてその現在の慣行を評価すべきである。

(1) こうした慣行において「ディーセント・ワーク・アジェンダ」を中核とすること。

(2) プログラムの実行と成果の質を向上させる必要性。

(3) 持続可能な企業プログラムと「ディーセント・ワーク国別計画」(DWCP)との調整をはかり、地域の優先事項や状況に対する取り組みが確実に行われるようにすること。

(4) 持続可能な企業プログラムの実行と質を向上させる機会を提供すべく現場体制を見直すこと。

(5) ILOの活動に政府・使用者・労働者がそろって参加することの重要性。

介入にあたって、ILOは、社会的パートナーが活動するうえで実用的価値のあるツールや方法や知識共有といった、必要とされている実際的な対応に焦点を絞る必要がある。

21. 持続可能な企業の創出は、ディーセント・ワークの成果をあげるための重要な要素である。持続可能な企業の発展に向けたILOの取り組みは「世界雇用戦略」に基づいている。この「世界雇用戦略」は、「ディーセント・ワーク・アジェンダ」を支える雇用面の柱として、すべての人々に完全で生産的な雇用と、ディーセント・ワークをもたらすための指針である。この点において、持続可能な企業の創出は、仕事における権利、社会的保護、そして社会対話と

いう、その他3つの戦略的目標との調整がなされなければならない。

22. ディーセント・ワークという目標は世界共通である。しかし、さまざまな開発段階にある国々のあいだで持続可能な企業を振興する政策や実践はそれぞれ異なっている。この点に留意しつつ、ILOは各国政府や社会的パートナーにたいして、状況に応じた個別の実践的な支援やツールを提供しなければならない。研修プログラムをILO国際研修センターとの協力のもとで開発し実施する必要がある。同センターは、企業振興プログラムの分野で持続可能性とディーセント・ワークという重要な要素に重点的に取り組むべきである。

23. ILOは雇用とディーセント・ワークを促進する研究と政策策定に着手するとともに、雇用とマクロ経済および貿易の問題との関係についての専門的知識を蓄積するために、関連する国際機関と協力しあうべきである。ILOはまた、持続可能な企業を創出するための産業開発に関する政策の策定・実施において、開発途上国を支援すべきである。

24. 「ディーセント・ワーク国別計画」は、ILOが世界各国で政府・使用者・労働者と協力しあうための主要なメカニズムである。それぞれの「ディーセント・ワーク国別計画」では、加盟国がディーセント・ワークの実現に向けて前進することができるようにする一貫した枠組みのなかに、ILOの協力を体系的に組み入れている。持続可能な企業の発展に関する国際労働事務局の取り組みにおいては、「ディーセント・ワーク国別計画」に含まれる戦略にたいして直接的かつ適切な支援を提供すべきである。この支援は、以下に列挙する事項に貢献するものでなければならない。

(1) 持続可能な企業を可能とする環境整備のため各

国政府と社会的パートナーの能力を強化。ILOは、持続可能な企業の創出を可能とする環境作りに寄与する政策や法規を策定する各国政府を支援し、フォーマル経済の拡大と労働者の権利やジェンダー平等の尊重を進める必要がある。ILOのこの支援は、政府と社会的パートナーにたいし、以下に列挙する事項によって行うべきである。

(a) 各企業が労働市場や経済社会状況に関する理解を深め、それに基づき持続可能な決定を下すうえで助けとなる、情報資源やツールや方法論を開発する。これは特に開発途上世界において重要である。

(b) 政策および法規の策定により、労働条件の改善、持続可能な企業を可能とする経営環境、インフォーマル経済からフォーマル経済への移行、そして経済社会開発を支援していく方法に関する指針を提供する。

(c) 持続可能な企業をつうじたディーセント・ワークの達成度を国が評価しやすいよう、より正確で信頼できる統計の作成に関して、加盟国にたいし指針と技術援助とを提供する。

(d) ジェンダーと女性のエンパワーメントの必要性といった分野横断的な社会問題に対処する政策と、持続可能な企業の発展のための政策との関係についての情報をとりまとめ、普及させる。

(e) 労使の諸団体を支援して、労働者の権利促進、代表性の格差の解消、経営環境および労働環境の力学を分析する能力の向上を進め、持続可能な企業の発展のための提言を行う能力をつけさせる。

(f) ネットワーク化、労働者の資質・能力の開発、地域レベル、世界レベルのバリエーション・チェーンとクラスターの改善などをつうじて、新興企業、零細企

業、中小企業が持続可能となるよう支援するための技術援助を提供する。

(2) バリュー・チェーンの改善とクラスタリング。ILOは、政府と社会的パートナーが持続可能な企業やディーセント・ワークを創出する可能性のあるクラスター／部門を発展、改善させることができるよう支援する必要がある。ILOが具体的に取り組むべきは、働きがいのある人間らしい雇用の創出の可能性をもつ部門を識別する研究・分析と、こうした可能性を活用した戦略開発である。

(3) 地域開発戦略。持続可能な企業とディーセント・ワークの創出に貢献する地方レベルでの戦略の企画・実施において、ILOは、研究・研修・知識共有・技術協力プロジェクトをつうじて、政府と社会的パートナーにたいする支援を提供すべきである。こうした戦略がとりわけ適切なのは、主要な経済部門や伝統的産業が競争圧力や環境圧力のもとにある地域、成長と雇用創出のための新たな機会が必要とされている地域、そして危機後の状況における場合である。

(4) 持続可能かつ責任ある職場慣行の適用。ILOは、国・部門・企業の各レベルで職場の好事例の文書化とその紹介・普及を支援するとともに、持続不可能な慣行が残る企業に対しては専門的知識を活かして持続可能性が実現するよう支援すべきである。サプライ・チェーン全体で責任ある職場慣行を促すために、「多国籍企業宣言」の利用など具体的な指針を企業に提供すべきである。これはつまり、ディーセント・ワークという概念、労使団体の役割、労働者の権利の重要性、そして持続可能な慣行の事業事例を、包括的な企業の発展プログラムに取り込むことである。ILOは、生産性と労働条件を改善するための労使関係や労使協調の育成に関する専門的知識の面で貢献すべきである。こうしたプログラムでは、企

業経営者・代表者・労働者それぞれに向けた講師と教材を用意し、社会対話や団体交渉の能力向上をはかる必要がある。また、ILOの新規企業立ち上げおよび研修プログラムにおいて、起業家がディーセント・ワークの概念、労働組合の役割、そして労働者の権利の尊重を確実に理解するようにする必要がある。

(5) 特定集団および社会的弱者を対象としたプログラム。零細・中小規模の持続可能な企業の発展、協同組合・若年層の雇用と就業能力・起業家精神の促進（学校のカリキュラムを含む）、女性のエンパワーメントと起業家精神、そして不利な立場にある人々のための起業プログラムについては特に力を入れる必要がある。インフォーマル経済に関しては特別な注意が必要である。ILOは法規とインフォーマル性との関係や、労働条件と経済成長との関係についての指針を提供するほか、インフォーマル経済の事業者に対しフォーマル経済への移行を支援するプログラムも開発できると思われる。

25. 上述の取り組みを行うにあたり重要なことは、ILOが「ディーセント・ワーク・アジェンダ」の推進のために世界保健機関（WHO）や国連環境計画（UNEP）など国連の他の機関や団体と協力関係を構築することによって（とりわけ国連改革という背景のもとで）、一貫性を確保して労力の重複を避けることにより、その比較優位性を有効活用して効率よく成果をあげることである。ILOはまた、ブレトンウッズ機関その他の国際的および地域的な金融機関、経済協力開発機構（OECD）、世界貿易機関（WTO）、学術機関、さらに持続可能な企業とディーセント・ワークの促進に関与するその他の関係パートナーと協力しあうことが望まれる。そして、国際機関や多国間機関、二国間機関とも協力しあい、国際労働基準や「多国籍企業宣言」に含まれる原則を理解し取り入れた持続可能な調達手続き・融資手続きが必ず

実行されるようにすべきである。ILOはさらに、国連に属する他の機関および団体や国連外組織とも協力して、ディーセント・ワークと社会・環境問題に関する手引きを作成し、起業のためのツールキットに含めることを検討すべきである。

26. CSRに関してさまざまな民間の基準が流布しているの、ILOは、首尾一貫したアプローチを実現する方法について、政府・使用者・労働者で議論を進めるべきである。

27. 以上にくわえて、国際労働事務局は、新たな課題に関する知識基盤を構築し（たとえば気候変動が企業や雇用に及ぼす影響と持続可能性との関係といった分野についての研究調査をつうじて）、各国で知識の共有化を促すと同時に実践を行い（たとえば、団体協約、労使関係、そして持続可能な企業を可能とする環境といった主題に関するウェブサイトやデータベースをつうじて）、技術協力プログラムを強化すべきである。

●ハイト労働者の組織拡大の取り組みなど、その成果を検証!!

鈴木玲・早川征一郎編著 ― AS判・三二二頁・四四二〇円（税別）

労働組合の組織拡大戦略【法政大学大原社会問題研究所叢書】

I 日本の労働組合運動における組織化活動の史的展開……兵頭淳史

II ナショナルセンターの組織拡大政策の歴史……鈴木玲

IVIII ローカーセンターにおける組織化の取り組み……山垣真浩

VIV パートタイム労働者組織化の現状と課題……浅見和彦

VIII 大企業組合の組織拡大戦略の分析と評価……松尾孝一

IX 公務員労働組合の組織拡大……長谷川義和

XIX 非常勤職員の組織化をめぐる取り組み……斎藤力

No.17 『アンシエ』日本の超国家主義 『アンシエ』編集委員会編

光 清水耕介、ギブソン松井佳子、安藤社二、永井順子、高原幸子他執筆 二〇〇〇円（税別）

グローバル化する市民社会《叢書アレティア7》

仲正昌樹編 橋秀和、川久保文紀、堀江有里、小島剛、権安理、小森謙一郎、澤里岳史、橋本努、安井正寛、ドウルシラ、ノーベル執筆。三三六〇円（税別）

市民社会とグローバル化のシナジー

伊藤述史著 市民社会、国民国家、グローバル化の各々の論点を開示し検討を進め、国民国家の姿容と新しい分析枠組みを提示する。二九四〇円（税別）

「辺境」の抵抗――核廃棄物とアメリカ先住民の社会運動

鎌田 遵著 先住民の声と思想から、米国民権地主義の不正義の歴史と現在の状況を探る。三九〇〇円（税別）

フランス地域民主主義の政治論

中田晋自著 一九五〇年代以降、分権・参加型政治の時代を対象とする地域民主主義の政治学的検討を通じ、現代デモクラシーの理論化を探求。六〇〇〇円（税別）

雇用労働者の労働時間と生活時間

水野谷武志著 仕事と生活のバランスを保ちつつ男女が共同で生きる社会をどう実現するか、時間の側面から労働と生活を総合的に捉える。五四六〇円（税別）

●平成十八年度「発展途上国研究奨励賞」受賞

複雑適応系における熱帯林の再生

関 良基著 違法伐採から持続可能な林業へ
ルソン島北部の商業伐採跡地を事例に森林再生と持続可能な森林管理のあり方を探る。五九八五円（税別）

御茶の水書房 〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 電話03(5684)0751
ホームページ http://www.ochanomizushobo.co.jp/