

質 疑 応 答

司会 (早川) 討論に入りたいと思います。どういうふうにもとめて議論するかというのはたいへん難しい問題ですが、一つは委員会の中で出た議論、例えば伊古田さんが紹介されたようなアウトソーシングをめぐる意見の違い、それからフレキシキュリティという言葉をめぐる問題、団体交渉をめぐる問題等、委員会の中で争点となった問題が一方でございます。それから小杉さんのお話に引きつけて言えば、何といたっても日本の若者をめぐる状況で、正規、非正規、しかも非正規の中の教育の問題です。

私のほうから最初に問題提起をさせていただきたいと思います。これはフロアの方から質問がありました。基本的な概念の問題ですから、たいへん重要な問題です。

1点は今回のテーマにもかかわりますが、ディーセントワーク創出のための技能開発という場合の「技能」という言葉でもって、ILOの委員会あるいはこの場でも合意が自明の前提としてあるのだろうか。どういうものを、具体的に「技能」という言葉で想定しておられるのかです。第2点は「ソーシャルパートナーシップ」という言葉が結論のパラグラフの中に時々出てきますが、ソーシャルパートナーシップという言葉はILOではよく使われている感じを受けます。それでは、それは何か自明の概念としてあらかじめ合意があるものかどうか、その点も教えてほしいという質問が私のほうに届いておりました。

そこで最初にパネラーの方に、「もう少し言いたかったけれど、時間の関係で言えなかった」とか、あるいは相互に「少し意見がある」といったことでやり取りをさせていただく中で、今の点にも事実上、触れていただきたい。今の点は松原さんが中心かと思いますが、お願いします。ソーシャルパートナーシップは、あるいは長谷川さんかと思いますが、まず松原さんから口火を切っていただけないでしょうか。

松原 ビッグワードはどの議論でも、解釈、定義が問題になります。社会パートナーという言葉は、委員会の中で再三使われました。先進国グループの政府側参加者の間の議論では、ILOでの定義はともかくとして、関与すべき関係者の範囲の概念を広くとらえられて議論されていました。そこでILOの定義は、あとで必要に応じて紹介していただくとしまして、我々のグループで議論したときのこの概念をどう捉えたかについてお話しさせていただきます。

報告書では「社会パートナー」という言葉になっていますが、議論においては、むしろ技能開発のプロセスで肯定的に関与できる組織というふうにとらえられていました。それにはもちろん政労使、そしてNGOやその他の関係機関も含まれる形で議論されていました。

2番目の「技能開発」は非常に広く使われていまして、報告書では「スキルディベロップメント」という一般的な言葉になっていますが、今回の議論の中ではこの概念が非常に広くとらえられたと感じました。先ほどの話の中にありましたコア技能の中でも、例えば習慣的なもの、いわゆる狭義



のスキルとは別の職場での態度、姿勢、受容、人間関係といったものを広く含めた形の概念でスキルをとらえていただきたいと思います。そういった意味では、一般教育との連携が非常に重要だという議論になったわけです。

長谷川 「ソーシャルパートナー」という言葉は、いろいろな意味で使うと思いますが、ILOでは一般的には「労使」の意味で使うことが多いです。この結論をみますと、例えば31パラのC、「政府や社会的パートナーがMNE、多国籍企業宣言を履行することを支援し」という表現がありますが、政労使といった場合の主に労使を指すことが多い。しかし、松原さんも言ったようにNGOも含めた社会的なステークホルダーを皆含めて、社会的パートナーシップと言うこともあります。

労使といっても「社会的パートナー」という言葉を使うと、ニュアンスとしては一つの企業の労使というよりも、あるまつまり、その国の労働者側、使用者側というニュアンスで使われていることが多いと思います。きちんとILO条約等で定義したものがあるわけではありません。きちんとした概念定義が、国際的になされているわけではないと思います。

それから技能開発の「技能」という言葉ですが、私もよく勉強していませんが、結論の最初のパラグラフ2に2004年の人的資源の開発に関する勧告が出ています。この頃、人的資源の開発（ヒューマン・リソース・ディベロップメント）という言葉が使われていました。人的資源というと、どちらかというと経済の視点からとらえた言い方です。スキルというと、個人が身に付けるというニュアンスになります。広い意味で、技能あるいは身に付ける職業的能力一般について言っております。特に細かい定義を設けているわけではないと思います。

司会 それでは、委員会の中での議論を先に少しやってから、「ILOと日本」といった小杉さんが提起した問題も含めて議論したらと思います。

というのは、伊古田さんから出された3点の問題があります。アウトソーシングをめぐる議論あるいは異論と言いますか、労使の受け取り方の違いです。それから官民パートナーシップですが、これもソーシャルパートナーとは違う意味でしょうけれども、それをめぐる微妙な問題。それからフ

レキシキュリティ、柔軟性と保障と言うのでしょうか。撤回されたようですが、どういう点でどういう問題があったのかを、もう一度確認をしたいと思います。最後に団体交渉、労働協約の問題です。

平田 今4つ挙げられましたけれども、すべてについて私もつぶさに覚えているわけではないということをまずお許しいただければと思います。アウトソーシングについては、伊古田さんがご指摘のとおりで非常に警戒感があったと記憶しています。労働条件の切り下げにつながってしまうという危惧だろうと思います、私は客観的に聞いておりました。

日本の使用者として特に何かを主張したわけではありません。アウトソーシングにもいろいろあると思っています。得意な分野に特化して、その他の部分はもうやめるということも含めて、アウトソーシングがあるのだと思います。それは労働者側の懸念というものも十分に理解できますけれども、あえて言うとなれば、そうすることによってアウトソーシングするほうも強い企業になるでしょうし、されるほうもそれに特化してその分野で強い企業になっていけばより全体の競争力も上がり、結果として雇用は生まれていくだろうと思っています。日本の文脈で言えば、企業別の労使関係がベースですので、アウトソーシングされた企業と、する企業で労働条件を合わせるというのは、日本ではなかなか難しいだろうと思っています。

もう一つお答えしたいのは団体交渉、労働協約です。確かにいろいろと意見があって、最終的な結論は先ほどご説明があったとおりです。日本も含めてそこまで労働協約でやっている企業があるのかどうかということは分かりません。労使の協議の中で教育訓練のあり方や、こういったメニューは必要だとか、自己啓発の援助をしてくれという議論は当然あっても不思議ではないと思っています。企業にとってみれば、教育訓練費用も含めて総額人件費ということになると思います。配分を議論するというのであれば、パイは限られているわけですから、どのように配分するかは、人材育成を支援してほしいという主張があるのかどうかも含めて、それぞれの労使の知恵に委ねられているのでしょう。それを労働協約でやるかどうかは国によっても違うのではないかと思います。以上です。

司会 伊古田さん、何か付け加えることはありますでしょうか。

伊古田 全体的にはお話ししたとおりですが、アウトソーシングについてはとりわけ反応がすごくありました。労働側会合では、私が手を挙げるまでもなく、途上国の代表からの発言要請がひっきりなしにありました。途上国では問題意識として強かったのだと思います。アウトソーシングというものが、世界的な広がりを見せ、様々な問題が起きていることを実感したところでした。

民間に限らず、公務部門でのアウトソーシングも起こっているようです。その関係で言うと、ILOの第94号条約といったものもあるわけです。その批准についても、今回のアウトソーシングの文脈からそういう展開になっていくのかはわかりませんが、公共サービスの民間委託の問題は今後も議論していかなければいけないというか、起こっている問題として重要な課題ではないかと認識しています。

司会 それでしたら委員会の議論に限らず全く自由に、小杉さんが提起されたかなり深刻な問題も含まれますけれども、フロアの方もご自由に発言をお願いいたします。

相田 (法政大学社会学部) 今言ったこととも関連するかと思いますが、松原さんが言われていたことがすごく印象的で、学校から仕事への移行に効果がある施策、あるいは配慮が必要なグルー

ブの労働者の技能開発の視点と課題、こういうものは「当たり前のことだけれども、実現するのが難しい」という表現をされていました。

それに関わって、確かにここに書いてあることは非常に具体性をもったものですから、単なる空文句だとは僕も思わないのですが、具体性をもっているものだけれども、当たり前のことが実現できない。それはどうしてなのか。そこのところをもう少し教えていただきたいのが一つです。

僕は中小企業の研究者ということもあって、中小企業に関連することを2点、お聞きしたいと思います。パラグラフ23のところに中小企業に関する言及がありますが、これももっともなことだと私も思います。これについてそれぞれのお立場の方に、もしご意見があれば出していただきたいと思っています。それに関連して、小杉さんから非常に整理された話をしていただいて、たいへん勉強になったのですが、報告の中で中小企業のことについては、あまり触れられていなかったと思います。そういう視点をもし入れてくるとすれば、どういうふうに入ってくるのかを教えていただきたいと思っています。

司会 では最初の点は、松原さんからお話ししていただきたいと思っています。

松原 それでは、私が使った「言うのは簡単だけれども、非常に難しい」という言葉の意図から説明させていただきたいと思っています。たとえば、企業とリンクした形での訓練プログラムが、より市場ニーズに適合され得るだろうという推論は容易にできるわけですが、実際のところそのギャップをどのように埋めるかが継続的な問題になるわけです。

確かに先ほど紹介させていただきましたデュアルシステムについても、経験とノウハウを積み重ねられて、年々就職率が高まっています。これはギャップを埋めるための、企業の関与、教育機関の対応、教員の質、それから何よりも訓練生の態様などいろいろ左右されるものを捉える経験が積み上げられた結果だと思っています。ある意味でその共通項を見いだすのは難しいかもしれませんが、せっかく官民で協力して遂行させていただいておりますプログラムですので、我々としてはできるだけ良くしていくことが継続的な政策目標になるのだと思います。

もう一つの社会的セーフティネットについては、私の説明が足りなかったようです。セーフティネットの議論は、主に好循環を環境として支えるためのものだというとらえ方で、先進国グループでは議論されていた印象です。もちろんなかには日本よりも社会的セーフティネットが弱い国もたくさんあるわけですが、労働者が技能習得向上に、また企業が人材開発に安心して取り組める環境はどんなものか。それをどう整備していくべきなのかが外的な前提にあるということが、この報告書の中では一部にしか挙げられていませんが、先進国グループの間では技能開発とその期待される成果を可能とする前提として継続して捉えていました。

司会 小杉さん、先ほどのご報告全体に関わるとは思いますが、企業規模の問題を念頭に置くとどうなってくるのかという話だと思いますけれど。

小杉 フリーターだった若者たちを、正社員で雇ってくれるのがいちばん多いのも中小企業ですし、高校生の就職先で多いのも中小企業です。大企業ほど同期集団という効果が大きくて、中小企業はもともと年間1人とか2人というところはいくらでもあります。毎年採っていないところもあるし、ある意味では個別に対応する仕組みは中小企業のほうがとりやすいだろうと思います。それをどういうふうに進めしていくかということだと思います。

一つは、中小企業の場合には個々の企業での教育訓練にかけられる余裕は非常に少ないので、それをどうやって応援していくか。たぶんある種の能力が同じように必要な業界団体や専門職集団を通して、公的なものを少し注入をして能力開発をする仕組みを、企業独自ではなくて企業集団としてつくるような方向性がいちばん現実的なのかと思います。人を採用するからには、その人がちゃんと生産に貢献してくれなければ賃金を出せないでしょうし、その人たちが子どもをもって暮していける、食べていけるような人になってもらうためには、それだけ能力を発揮してもらわなければならない。そのために絶対どこかで教育訓練をしなければならぬ。それが好循環ということだと思います。教育訓練への役割を、中小企業の場合には企業がもっと負ってくれというのはぎりぎりのところでしょうから、そこで政府の役割が大きくなるのがこの分野だろうとは思っています。それがフリーターから正社員への移行というあたりの話です。

高校生の就職の場合にも、やはり高校生は地域の労働市場に就職することが非常に多いですね。ごく最近、大企業が生産工程の仕事で大量に採るようになったので地域間移動が増えています。基本的には地域の中で育ち、その地域の人として人生を送っていくタイプの人が、低学歴で学校を出る人には多いと思います。そこで高校での職業教育を、どうやって彼らの人生を築いていくための糧にできるかということ、地域の産業界と、どう連携をとっていくかということだと思います。

まさにそれが中小企業だと思いますが、若い人を必要としている地域の中小企業と学校教育が連携して在学中の教育にあたる。インターンシップで見学に行くというだけではなく、そこで生きていく生き方を考えるきっかけをつくり、実際にその職場でやっていくのにプラスになるような技能を身に付ける。単に意識啓発としてのキャリア教育ではなく、能力形成としてのキャリア教育をもっと幅広く展開する必要があります。地域の産業界と地域の工業高校、商業高校、あるいは実際には就職者がいる普通高校等でネットワークをつくる。私は、これも一つのパートナーシップだと思います。学校と企業と、そして行政のパートナーシップの中で人を育てていくことが大事だと思います。中小企業の役割は、低学歴層ほど大きいのではないかと思います。

五十嵐（法政大学大原社研） 大学での教育や研究所の研究が社会的需要とどの程度マッチしているかという点で、ドキッとするようなご指摘がありました。いくつか質問をしたいと思います。

一つは、今年の『労働経済白書』の中で、非正規化の進行について人材育成という点から大きな問題意識が表明されています。このままでは大変なことになるというニュアンスでした。平田さんにお聞きしたいのですが、非正規化あるいは配慮が必要なグループという捉え方もあるそうですが、総額人件費の抑制の点では、非正規化は経営者あるいは使用者にとっては人件費を抑制できるという点でのメリットがあると言われていました。しかし『労働経済白書』が言っているように、技能形成や人材育成という点では、非正規がどんどん進むことは必ずしもプラスではないというところもあると思います。この点について、つまり総額人件費という点ではなく、技能の形成、後継者の育成や人材養成という点から言って、使用者側はどう考えておられるのか。これが1点目です。

もう一つ、松原さんにお聞きしたいのは、今の25歳～34歳未満、つまりロスジェネ世代ですが、先ほどの小杉さんのご報告の中でも、こここのところは突出して大きな問題を抱えています。生まれたときに悪かったのかと言いたくなるでしょうが、今後中途採用される必要があるけれども、しかし技能を持っていない、つまりキャリアがないから中途採用できないという矛盾を抱えているわけ

です。ロスジェネ世代と言われている人々を救済するために、特別の施策等は考えられているかどうか、この点をお聞きしたいと思います。

それから、小杉先生のご報告の最後のほうで、自己啓発や社会の教育訓練機関等を含めて、教育訓練市場が1兆3000億円ほどの規模だと言われましたが、これは商売になるんだということだろうと思います。この場合、教育訓練市場として成熟してきているということで民間だけに任せることで良いのか。その場合の公的な関与と民間の市場、民間企業がこういう分野に進出し業態展開を行う。つまり公共と民間のかかわり、あるいは関連みたいなものについて何かお考えがあるのかどうか。すべて民間でやればよいというお考えなのでしょうか。

平田 非常に難しい質問です。私どもはかねてから多様化ということを行っています。正規と非正規という二つにしか分けない。片方が良くて、片方だけがいけないという考え方ではないと思います。それから現実の動きを見ていますと、例えば派遣社員を直接雇用しに切り替えるという事例もたくさん出てきています。コンプライアンスへの徹底等も含め、直接雇用し、きちんと教育しなければならぬ層もあるという判断もあると聞いております。

一方で、そうではない職種も当然あると思います。非常に単純な、技能の蓄積があまり必要のない仕事もあると思います。どのような雇用形態の社員によって担ってもらうかは、各企業が合理的に判断していくことだと思っています。

非正規の人に対しては、教育の機会がないという批判があることもよく存じ上げています。ただ、一律に教育の機会というのは非効率的であって、投資をすればリターンを考えなければいけないわけでしょうから、重点的な層に重点的に投資をしていくのは当然のことだと思っています。もちろん、意欲や能力に応じて、教育訓練も含めさまざまな機会を提供していくことは非常に重要なことだと思っています。

それから追加的になってしまいますが、先ほどの小杉先生との議論にも少し関連しますが、ある私立大学の就職担当者と話す、「まず大企業に行けと。それでだめだったら、もう1回就職部に戻ってきなさい。次に中小企業に行きなさい。絶対、派遣とかになってはいけない」という指導をしているようです。なりふり構わず、「まず大企業に全部アタックしていきなさい」という就職のガイダンスのあり方が、もしかしたら七五三現象の小さな原因なのかもしれません。言われるとおりに大企業に入ってみたいけれども、何かちょっと違うとか、そういうことも当然あると思います。それがいけないというわけではなくて、そこはもう少し別の解もあるのではないかと考えています。そういったことが若年雇用問題の一つの解決策に、ほんの少しかもしれませんが、貢献するのではないかと考えております。以上です。

松原 フリーターの問題については、小杉先生の資料にもありましたように、近年特に非典型雇用者の定着化が進んでいるという現状を深刻にとらえています。具体的な取組みとしては、年長フリーターを対象にした施策も実施を予定しております。

一つは、まず年長フリーターの方に円滑に就職活動をしていただくためにどのように援助をするかというアプローチが一つ。キャリアガイダンスを通じて、その人の抱えている問題を踏まえた就職指導を経て訓練へつなげたり、さらには、ジョブ・カードというしくみで客観的に若年者が経験したスキルを評価していただけるようなものにしていくという政策のパッケージが考えられています。

また、企業での実習先行型の訓練委託や、キャリアコンサルティングを経て業界と連携してどのようにすれば正規雇用の可能性が高くなるか等を踏まえて開発した訓練を実施することなどが考えられています。いずれにしましても、そういったものを官民で考えながら、限られた予算の中で工夫し実施していきたいと考えています。

小杉 1兆3000億円というのはいくつかの調査結果から推計したのですが、その調査の中では民間プロバイダーだけを考えているわけではありません。公益法人や国立大学などの公的プロバイダーも含め幅広く調べています。公共職業訓練は計算には入っていません。

専門学校等をはじめ、民間とか大学も含めて社会人向けの職業訓練をコースとして提供しているところを調べているのですが、やはり民間と公共とでは役割が大きく違っています。提供している内容も、かなり設備投資が必要なタイプの訓練が多い。製造現場型の訓練はほとんど公共の独占で、民間が強いのは設備投資が少ない、パソコン1台あればいいというタイプの訓練です。

司会 先ほど紹介を端折ってしまって申し訳なかったのですが、「インフォーマル経済」という言葉が結論の中でも割合使われています。働く労働者とか、あるいはインフォーマル経済からフォーマル経済へとか。この言葉もかなり重要な意味を持つ言葉なので、長谷川さんのほうから説明をお願いします。

長谷川 簡単にコメントをしたいと思います。外国で、日本の非正規労働者の問題をすると、インフォーマルセクターに働く労働者だと誤解をする人があります。これは概念的に違う話です。Grannallさんが「技能開発について必要とされる行動は」という最後に、「インフォーマル経済及び農村経済ならびに不利益集団に対する訓練と救済、教育へのアクセスの向上」と書いています。

インフォーマル経済というのはアジアなど発展途上国の経済ですと、国がつかまえない企業、零細企業が中心ですが、そういうところがかなり大きな部分を占めていて、これがインフォーマル経済と言われている部門です。したがって労働法の適用もないし、会社の登録もしていないし、税金も払っていない。発展途上国ではインフォーマル経済に働く労働者の割合が非常に多い。つい最近インドに行ったのですが、インドでは9割以上の労働者がインフォーマル経済に働いている現実があります。

技能開発の議論をするときに、例えば中国あるいはインドを考えていただければよいのですが、成長率が高いわけですね。労働力の需要も非常に大きくなってきている。中国でおわりのとおり、かつては農村部に大きな労働力があって、そういった人たちが都市、広東、新圳や、上海の工場に働いて3年ぐらいして農村に帰って、また新しい若い人たちが来るというシステムが働いていたわけです。だんだんそういう若い人がいなくなってきて、今は中国のかなり奥地でないと人がいなくなってきた。そこで中国やインドの政府も技能開発の問題、技能、スキルを付けなければいけないということを政府の方針として、かなり重視しています。

この場合のスキルというのは、日系企業も含めて外資系の工場に働くためにはある程度基礎的な知識、基礎的な学習をしていなければいけない。そういう層の労働者、スキル労働者が不足している。中国は少子化しています。インドはまだ若い人が多いですが、やはりだんだん出生率が落ちてきている。ILOは長期的には世界的にスキルが不足するであろう、したがって教育訓練は重要だと言っています。

ここで言うスキル、技能開発は、先ほどGrannallさんが最後のレポートの前の「技能開発の課題」で触れた、むしろ高成長と高生産性がある分野における技能の問題です。この問題ともう一つの問題、つまりインフォーマル経済で働く人たち、たとえば基礎教育からドロップアウトしているような人たち、あるいは児童労働に入ってしまった人たちはアジアにたくさんいて、こういう人たちは非常に貧しい層ですね。この人たちに技能を付けて、ソーシャルインクルージョン、社会の中に包含する。そこで必要な技能開発、技能が一つの重要な分野だということが、いちばん最後にGrannallさんが言ったことですが、この二つはきちんと分けて議論しなければいけない。

日本でもフリーターなり、ニートの人の一部は訓練しても、すぐに工場で働けるというわけではたぶんないだろうと思います。そういうところの問題と、それから正規雇用に就けるための技能の問題とは少し違う。アジアなどの発展途上国の問題とは違いますけれども、この区分はたいへん重要な話だと思います。私からのコメントは以上です。

梶 私は全労連全国一般の中小企業の東京の運動をやっているものです。今おっしゃったインフォーマルセクターということで言いますと、先ほど相田先生が言われた中小企業の分野に、日本でもインフォーマルセクター化するような傾向が起きてきている。これは深刻な事態で、これは非正規でなくても正規の就労者の中にも起きています。ディーセントワークを実現していくということで、雇用の分野を1次下請けという関係で働く、そこでの労働者、あるいはその下の2次下請けで働く労働者。そういう雇用の関係者を含めてディーセントワークの実現を考えたときに、いま大企業のそういう意味での責任が重要になっているのではないかと。

さまざまあるのですが、例えば、都市ガス関係のある大企業は、都市ガス会社が労働基準を守って待機労働、いわゆる緊急工事に対する24時間の待機労働を1次下請けに出します。待機自体は労働時間である、という規定で契約をするように内部資料で規定しています。ところが1次下請は、2次下請けに当然、ほとんど出しています。2次下請けの段階ではたこ部屋のような4畳半の部屋で、24時間の待機労働を3日続けてやっても時間外労働が一切付かない。それは1次下請けと2次下請けの間が、そういう単価であることによって費用が出てこない。そういうことという途上国ではないけれど、まるで途上国のインフォーマル経済分野のような状態が実は広がっていると言えると思います。もちろん裁判も起きています。

その場合にディーセントワークの実現で1次下請け、あるいは2次下請けまで含めて、雇用という概念を広げてILOでは決議等と言われていると思います。今回そういう議論があったかどうかはわかりませんが、その都市ガス会社に行きますと、一応会ってくれたのですが、1次下請けに対する責任はそういうことでやっている。2次下請けは我々の関連ではないのだと。しかしILOは、その2次下請けまで含めた雇用ということについて言っていると思います。日本の問題としてディーセントワークと雇用労働の実態を、ぜひ引き続きどこかで議論できるのではないかと思います。

小川 生活協同組合のほうからうかがいました小川と申します。ここで尋ねていい問題かどうかは、私は初めて参加しましたのでわかりませんが、労働問題ということなのでこういう質問はどうかと思いました。話の中で「教育」という話がよく出ます。スキルの概念の中に、人間関係、態度、コミュニケーション能力も含むということでしたのでお尋ねします。

働き出してからコミュニケーション、コミュニケーション能力があるかないかというのは、家庭教育というのとはわかりませんが、小さいときから培ったものも影響しているのではないかと思います。ILOの中で労使間の教育だけではなく、政府の教育もあるでしょう。政府の教育の中にコミュニケーション能力というのは、大きくなってからのコミュニケーション能力だけが考えられているのか。私は女性ですから、やはり子どもを育てるということから考えると別個に切り離して考えられないような気がします。そういう討論というのは、ILOの中では関係ないのでしょうか。

司会 今の2点ですが、最初は雇用が1次、2次といくに従ってインフォーマル化していくことをどう考えるかということ。それと2番目は、労使の間だけではなくて、もっと広げたコミュニケーションということで、どなたかお答えになりますか。

松原 2番目の問題は政府間の討論の中でもありましたので、少し触れさせていただきます。コアスキルの養成という話題が取り上げられました。それに関する先進国の意見を取りまとめるに当たって「幼児段階から養成する環境をつくるべき」という案がありましたが、どこから政労使が責任を持てるかという議論もありまして、実際に発言するときに「初等教育段階から」と修正されました。

長谷川 コミュニケーション能力のご質問で、家庭教育のことも含めての議論は、ILOの中にはないと思います。ILOで行われる基礎教育の議論になると、発展途上国を含めるとドロップアウトが多いという問題があります。そのへんをどうするか、教育機会あるいは教育の質を、どういふうに確保するかという問題を議論している。

それから家庭教育の問題に広い意味では入ると思いますが、教育に対する親の意識の問題です。例えば児童労働の問題でも「子どもは働くものだ」という慣習があるところがあって、それを変えていく必要がある。ある最低年齢までは教育を受けて、必要なスキルを付けて、ディーセントワーク、仕事の場に入っていく。この流れをどうつくるかにILOは関心があるものですから、それに関連してコミュニケーション能力の向上、識字率を向上させるとか、そのための先生の質をどうするかという議論が行われています。

司会 1番目の質問は、数年前にこのシンポジウムで、「雇用関係の範囲」というテーマで議論しました。ILOの場で伝統的な雇用関係だけではなくて、あいまいな雇用関係、あるいは偽装された雇用関係をどうやって保護するかという議論として、ここでかなり突っ込んでやりました。時間がないので申し訳ありませんが、そのときのことが大原雑誌に概要が載っていますので、ぜひそれを参考にさせていただいて、なお質問があればILO駐日事務所などに問い合わせ願いたいということで、よろしくをお願いします。

5時半ということで、約束を過ぎましたので終わらせていただきます。たいへん難しく抽象的なテーマではありましたが、林さんのご紹介のように、ディーセントワーク、生産性、雇用の拡大に貢献するような技能開発とは何だろうかということが総論的な問題提起です。それに対して、ILOとしてのアクションプランが具体的に5つぐらい示されている。それに政労使あるいは関係者が、それぞれどのようにコミットしてくるのかということで、一般的な提起あるいはまとめであったかと思います。それを日本でどうやっていくか、さらにどう進めていくかというのは、これからの具体的な課題になるかと思います。その一端として、このシンポジウムが役立てれば幸いです。以上でこのシンポジウムを終わることにいたします。どうも長い間、ありがとうございました(拍手)。