

参考資料

(ILO 駐日事務所仮訳)

中小企業とディーセントで生産的な雇用創出に関する決議

(2015年6月12日採択)

第104回ILO総会は、2015年にジュネーブで開催され、レポートIV「中小企業とディーセントで生産的な雇用創出」に基づいて、一般討議を行い、

1. 以下の結論を採択し、さらに、
2. 国際労働事務局長の理事会が今後の取組みを

計画する上でこの結論を十分に考慮するよう要請し、事務局長が、今後の事業予算の編成に際してこの結論を考慮すること、及び、2016～17年の2ヵ年の事業予算を実施する際に、可能な限りこの結論に実効性を与えることを要請する。

中小企業とディーセントで生産的な雇用創出に関する結論

中小企業のディーセントで生産的な雇用創出への貢献

1. 零細及び中小企業は、ディーセントで生産的な雇用と繁栄の実現にとって極めて重要である。世界的に、中小企業は全ての仕事の3分の2を占めるとともに、新しい仕事の大半を創出している。中小企業は、他の企業とともに経済成長に貢献し、イノベーションと経済的多様化を加速し、生計を立てる収入を提供している。

2. 中小企業の振興は、全ての人に、より多くの生産的な雇用とディーセント・ワークを創出する手段である。持続可能な中小企業は、生産的な仕事と収入を生み、貧困と不平等を減らし、ディーセント・ワークの欠如を解決する。中小企業における雇用創出勧告（第189号、1998年）、社会的保護の土台勧告（第202号、2012年）、第96回ILO総会（2007年）で採択された持続可能な中小企業の振興に関する結論、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ（1998年）、

世界雇用アジェンダ（2003年）及び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）は、中小企業の振興に向けた介入の指針を提供し続けている。

3. 中小企業は、国、規模、業種、農村経済か都市経済か、フォーマリティ（公式性）の程度、売上高、成長及び起業年数によって多様である。零細及び中小企業の多様性から、政策形成において課題が生じる。全ての中小企業にとって万能な政策は存在しない。

4. 加盟国は、国の社会経済状況を考慮しつつ、代表的な労使団体と協議の上で中小企業を定義すべきである。これらの定義は、通常、従業員数、年間売上高、又は企業の資産価値に基づく。

5. 中小企業とくにフォーマルな企業によって創出される仕事の数に関しては、確固たる実証的エビデンス（証拠）がある。中小企業の生産性と持続可能性、中小企業における仕事の質に関しては、エビデンスが不十分かつ不適切である。

中小企業及びその労働者が直面する制約の特定と克服

6. 中小企業が直面する制約はかなり多様であり、その国家の特有の背景の中で分析され、中小企業の性格により区分されるべきである。加盟国は、中小企業が成長し、ディーセント・ワークの不足を減らすためには、事業環境の整備が重要であることを認識して、この分野でのエビデンスに基づく政策形成の基礎を築くため、企業の性格により区分された中小企業に関する情報を収集し、定期的に更新すべきである。

7. データのある領域において、ディーセント・ワークの欠如は、概して大企業より中小企業で著しい。しかしながら、これらの欠如の規模と範囲に関しては、より多くの情報が必要である。雇用の質の運用上の定義に関しては、大きく進歩した。ILO 理事会はILOのディーセント・ワーク指標にまだ同意していないが、これらの指標は、加盟国が中小企業に特有の情報を生成する上で利用しうる評価のための有用な参照枠組みを提供する。中小企業の労働者のなかには、完全又は部分的に、結社の自由及び団体交渉権を含む労働法の適用から除外されているものもある。立法支援により、全ての労働者及び経済単位に対する適切な適用と保護を確保すべきである。

8. 事業環境は、中小企業とその労働者が直面する制約を克服し、ディーセントで生産的な雇用を創出する上で特に重要である。事業環境は、新たな企業の形成と持続可能性にとって不可欠である。EASE（持続可能な企業のための事業環境）を創出するためのILOの手法は、社会対話に基づき、中小企業の持続可能性だけでなく、労働者の雇用環境の改善策を含む、改革の行程表を定めるのに利用できる有望なツールである。企業の持続可能な事業環境には、中小企業の経済的な見通しを改善すること、労働者にとってのディーセント・ワークの欠如を解

決すること、経済活動が環境的に持続可能であることを確保することが同時に求められる。

9. 事業環境改善の方策は、持続可能な企業の振興に関する2007年の結論に沿いつつ、これに限られるものではなく、以下の点を含むべきである：

- (a) 労働者の保護と労働条件を確保しつつ、最も代表的な労使団体と協議の上で、過度に複雑な規制を簡素化すること。新しい規則と規制は、その導入前に、中小企業とその労働者の福祉に対する影響の可能性について考慮されるべきである。
- (b) 零細・小規模企業のフォーマル化政策の一環として、融資保証、新規事業助成金、クラウド・ファンディング又はグループ・ファンディングの促進、業種的に特化した金融機関、金融リテラシー（金融に関する知識・能力）の向上、ファイナンシャル・インクルージョン（経済的弱者を金融に受け入れ、適切な金融サービスを提供すること）などの手段を通じ、中小企業のファイナンスへのアクセスを改善すること。
- (c) 中小企業の規模と範囲の不足に対処するため、中小企業を集積化、ネットワーク化し、技術基盤やバリューチェーン、地方経済の発展と結びつけること。協同組合及び共済組合は、貯蓄を動員して社会保障を強化するとともに、供給者及びエンド市場における規模と地位向上を達成する実効的な手段となりうる。とりわけ農村地域においては、協同組合のための事業環境を創出することに、特別の注意を払うべきである。
- (d) 労働者の基本的権利の行使に対する制約など、中小企業におけるディーセント・ワークの欠如に取り組み、労働条件の向上を達成すること。これらの欠如を解決する明確な手段が必要とされる。
- (e) 中小企業が依存するところの教育訓練や

技術、インフラへの公的投資。特定の中小企業政策を国の開発計画と包括的政策に組み込むことで、改善は最も効果的に達成されうる。このことは、中小企業の技能ニーズに応え、職業訓練と起業家訓練を結びつける機会を提供する技術的及び職業的教育訓練（TVET）システムの近代化、生涯学習、並びに、社会的パートナーとの協力の下で行われる良質な技能見習い研修制度に特別な注意を払うことを含む。

- (f) インフォーマルからフォーマル経済への移行に関する勧告（第 204 号，2015 年）に沿って、中小企業のフォーマル化を支援すること。

10. 中小企業は、主要な雇用提供者の一つであるが、著しく生産性のレベルが低い。事業活動の高付加価値化及び TFP（全要素生産性）の改善は、製品品質を向上させ、資源とエネルギーの効率を改善する良好な職場関係と共に、この制約を克服するのに役立つことができる。

11. 中小企業に予防的な安全衛生文化を確立し、業務災害及び健康障害の不均衡な発生に取り組むため、労働安全衛生枠組みを適合させるべきである。このことは、人的な惨事を防ぐのみならず、費用効果が高く、生産性を改善する。そのためには、適切な法的枠組み、適切な執行能力、容易に利用できる評価手法、カスタマイズされた指導とともに、中小企業とその労働者が情報格差を克服するための実効的なアウトリーチが求められる。

何が役立つのか？ 生産的な雇用とディーセント・ワークの創出に向けた効果的な中小企業政策

12. 国の状況に則して適切に設計された中小企業政策は、より多くのより良い仕事を創出するのに役立ち、持続可能な経済成長に寄与することができる。それらの政策は、健全なマクロ経済政策、執行・遵守の改善を目的とする戦

略、教育・技能政策、社会対話、結社の自由、団体交渉、社会的保護の推進と調和したものとすべきである。

13. 政策・介入は、企業の特長、対象とする集団や国の状況を考慮したものとすべきである。今後の介入は、単独型のプログラムより実効的であることが証明されている統合的な手法での支援に集中すべきであり、また、仕事の質と企業の持続可能性に対する監視を取り入れるべきである。社会対話は、実効的な中小企業政策の支援に不可欠である。

14. 中小企業政策は、整合性があり、エビデンスに基づくものであることが必要である。中小企業への介入の費用効果を評価することにも注意が向けられる必要がある。

中小企業における生産的な雇用とディーセント・ワークの促進に向けた政府及び社会的パートナーの役割

15. 委員会は、189 号勧告及び持続可能な企業の振興に関する 2007 年の結論に規定されたように、生産的な雇用とディーセント・ワークに寄与する中小企業の振興における政府及び社会的パートナーの役割を再確認する。

16. 政府の役割は、以下の通りである。

- (a) ポイント 8 及び 9 で強調されたように、持続可能な中小企業とディーセント・ワークのための事業環境を創出・改善し、
- (b) 労働・環境基準の執行及び容易に利用できる、効果的に機能する公的サービスや強固な機関を確保し、
- (c) 中小企業を対象とする政策又は計画の設計、資金提供又は資金提供の支援、実施、監視・評価を行い、中小企業とその労働者が直面する制約の克服のために特に重要な包括的政策を強化し、
- (d) 賃金、労働時間とワーク・ライフ・バランス、労働安全衛生、社会的保護、社会対

話、労働組合代表、団体交渉を考慮する際には特にジェンダー平等に注意を払いつつ、中小企業の質量両面での成長・雇用に関するデータを収集・報告し、

- (e) 中小企業の製品・サービスの責任ある調達者として行動し、
- (f) 社会対話を促進して、これに参加し、
- (g) 中小企業の労働者が労働における基本的権利を行使できるよう保障し、効率的かつ実効的な労働監督及び行政システムを通じて労働基準を執行し、中小企業におけるディーセント・ワークの不足を減らす労使関係システムを推進し、良質な技能見習い研修制度の主たる要素に関する B20 と L20 の合意に沿ってビジネスのニーズと実習生の関心に対応する質の高い最新の技術的及び職業的教育訓練を保証し、実習生のための契約の約定を包む良質な技能見習い研修制度の統制のため法的枠組みを定めること。

17. 使用者団体及び労働者団体は、中小企業とその労働者が制約を克服することを支援するに際し、重要な役割を果たすことができる。労使団体は、双方ともに中小企業とその労働者の代表を増やし、社会対話を改善し、その構成員の団体交渉を支援すべきである。社会的パートナーは、中小企業に属する構成員にとって有益なサービスを強化すべきである。これらのサービスには、労働の権利、労働法制・規制、社会的保護、法的支援に関するツールと情報とともに、起業家精神を含む訓練、公的及び私的な事業支援サービスの利用方法の指針、研究及びコンサルティングの資源との関係、ビジネス・マッチング、責任ある職場慣行に関する助言などが含まれる。社会的パートナーは、さらに、協同組合や共済組合のような機関を通じてサービスを提供し、生産協同組合及び労働者協同組合の創設を支援することができる。最後に、それらは、事業環境を評価・改善するために、政

府と関わりを持つべきである。

中小企業における生産的な雇用とディーセント・ワークに関する ILO の今後の役割

18. ILO は、加盟国に対し、生産的な雇用とディーセント・ワークを創出する中小企業政策の策定と実施に向けて支援すべきである。ILO は、政策と指針の開発にあたり、中小企業とその労働者の特定のニーズを十分考慮すべきである。ILO は、持続可能な企業のための事業環境及び労働安全衛生を含む労働における権利を促進する方策を、中小企業政策の中に体系的に組み込み、労使団体と協議・協力しながら、実効的な労働監督、仕事の質、社会的保護の仕組みを促進すべきである。

19. ILO は、地域と業種に特定の状況を考慮した政策指針を開発すべきである。

20. ILO は、現在の介入ポートフォリオを維持し、世界及び国のレベルで、社会的パートナーの十分な関与の下で達成された成果を踏まえるべきである。ILO の活動は、戦略的で測定可能である必要があり、政府及び社会的パートナーを適切に中小企業政策に方向付けられるよう、厳密なデータと分析を提供する必要がある。ILO の活動は、以下の点を特に強調すべきである。

- (a) 起業家精神の開発と労働における権利、金融サービスを結びつける方策を拡大・改善すべきである。介入は、女性起業家、若者及び高成長企業のような特定の対象グループ向けにカスタマイズし、管理能力と金融サービスの提供を強化すべきである。
- (b) EESE（持続可能な企業のための事業環境）プログラムは、これを拡大する目的で、社会的パートナーの十分な関与の下、見直されるべきである。その拡大は、以下のことを伴う。
 - (i) ILO のディーセント・ワーク国別プログラム、雇用と仕事の質に関する政策に

- おける取組みとより強力な連携を創出すること
- (ii) 中小企業の事業環境及び労働者の労働条件を改善するための改革を特定・実施・監視することに向けた政労使の支援及び能力開発を盛り込むため、評価の水準以上のことをすること
- (iii) 企業のフォーマル化を支援する ESSE のアプローチを拡大すること
- (c) ILO は、インフォーマルな中小企業のフォーマル化への移行の促進を目的とする実績あるプログラムを拡大すべきである。ILO は、中小企業のフォーマル化及び労働社会法制の遵守を促進するアプローチに関する強固な知識をより多く構築すべきである。
- (d) 中小企業における生産性向上や労働条件改善に関し、ILO は、社会対話及び確かな影響評価に基づき、競争力と責任ある企業を支える計画 (SCORE) のように、国の政策及び計画に組み入れることが可能な介入を強化することを目的としてモデルを開発すべきである。ILO は、そのような介入を監視・評価し、これに寄与する社会的パートナーの能力を強化すべきである。
- (e) バリューチェーン及び部門別開発への ILO の取組みは、潜在的な影響力が高く、中小企業の市場へのアクセスを改善し、必要に応じて、経済団体・労働組合・協同組合との協力により、特定業種の労働条件を分析し、これを改善することに寄与するべく、拡大されるべきである。ILO は、2016 年の ILO 総会でのグローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関する議論に資するべく、大企業によるサプライチェーンにおける製品及びサービス調達の好事例や、中小企業が付加価値を獲得できるように支援する中小企業戦略について研究を行うべきである。
- (f) 協同組合企業に関する ILO の取組みは、拡大と複製が可能な金融・業務サービスの提供において企業及び労働組合を支援する介入モデルの開発に向けて拡大されるべきである。ILO は、協同組合の促進に関する勧告(第 193 号, 2002 年)で概要が示されたように、協同組合政策及び法制度の改革に関する技術支援を継続・拡大すべきである。
21. 中小企業の育成に役立つ方策を策定するため、特に、企業の持続可能性、労働条件の改善、また女性・若者・社会的弱者の起業に関するデータ収集、エビデンスに基づく政策設計、監視、厳密な評価、影響測定をさらに強調すべきである。協同組合に関する統計について、ILO の取組みは加速されるべきである。また、ILO は、中小企業の環境的な持続可能性及び中小企業とその労働者のための低炭素社会への適切な移行に関する取組みの開発も継続すべきである。さらに、ILO は、社会対話や団体交渉が中小企業の労働条件及び中小企業の労働者の情報と協議に及ぼす影響に関するエビデンスに基づく研究を提供すべきである。
22. ILO は、その使命に沿う場合には、関係者との連携の下、技術訓練や技術移転に関する取組みをさらに強化し、中小企業とその労働者の育成のための職業的教育訓練 (TVET) に関する取組みを拡大するべきである。
23. ILO は、国連のシステムの内外で、中小企業育成の領域において、国際的・地域的な組織・機関との協力と連携を拡大すべきである。特に、ILO は、中小企業の生産性・持続可能性及び中小企業における仕事の質に関する大きな知識格差を縮小するためにも、他の組織との協力を強化すべきである。
24. 了承を得た事業予算及びその成果に組み込まれた目標・スケジュール・必要資源を含む行動計画を、2015 年 11 月の ILO 理事会に提出すべきである。