

## 総会の概要

高崎 真一\*



皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきました ILO 駐日事務所の高崎です。本日はお忙しい中、当シンポジウムにご参加いただきまして、ありがとうございます。

今日のテーマは 2024 年の ILO 第 112 回総会において ILO 事務局長から提出された報告書「新たな社会契約に向けて」(“Towards a renewed social contract, Report of Director-General”)であり、この報告書に基づいて議論するということになります。報告書をお読みになった方はお分かりだと思いますが、同報告書は極めて難解な文章で構成されています。このシンポジウムの時間内で報告書を包括的に議論するのはほぼ不可能ですので、私のほうで今日のシンポジウムに合わせた形で、少し問題提起をさせていただきたいと思っています。

そもそも社会契約とは何かという話ですが、その一つを取っても本が 1 冊できる程さまざま議論がなされているテーマであります。私自身にわか勉強ではありますが、私なりのまとめをしてみようと思います。全ての人間は自由に生きる権利、或いは幸せになる権利を有しており、かつ義務も負っています。しかし、往々にして本来全員が有している権利が、さまざまな障害によってうまく行使できないという状況があります。そのような場合に、この社会の構成員、特に個人と国家との間で一定の契約を結ぶことによって、全ての人が自由で幸せになるような社会をつくっていくという、そのベースになるものが社会契約ではないかと私なりには理解しています。それについて少しお話しさせていただきます。

本来、人間は当事者だけでなく、広く社会全体の幸福を増進させる義務も負っています。各人が連携することによって、個人の利益が社会全体の利益につながっていく、それがあるべき姿だと思いますが、現実にはさまざまな問題から、うまくいかない状態になっています。そのような問題のために社会契約があるのですが、それも常にうまく機能するとは限りません。時にはうまくいかな

---

\* 高崎真一（たかさき・しんいち） ILO 駐日代表。高知県出身。東京大学法学部卒業。社会保険労務士。在米日本国大使館一等書記官、厚生労働省大臣官房国際課長、大臣官房審議官、独立行政法人国際協力機構（JICA）在インドネシア政策アドバイザー、愛知労働局長等を経て、2020 年 6 月より現職。2020 年 10 月より、日本政府の実施によるビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議構成員を務める。責任ある企業行動と人権尊重に関する政府機関、労使団体及び企業の取り組みに対し、労働分野の国連専門機関としてコンサルティングに従事。

くなっている状態が、国家形態や社会形態のなかで存在し得ます。では、社会契約の有効性を何をもって計るのかということになりますが、社会契約の有効性は単一指標で計ることはできません。相矛盾するようなニーズ、要請、欲求があり得るためです。

ただ、そのようななかであって、ILO が推進している「ディーセント・ワークへのアクセスを通じた社会正義の実現」という指標は、ある意味非常に明確な指標になっていると思います。ディーセント・ワークへのアクセスという視点でみると、仕事というのはまさに企業、事業体によって提供されています。それ故、社会契約において労働者の人権を尊重する企業活動の果たす役割が非常に大きくなってきており、今後はさらに社会契約強化の中心になっていくのではないかと考えます。

社会契約がなかなかうまくいっていない要因として、気候変動の問題、生活・食料安全保障の問題、或いはつい最近ありました感染症（COVID-19）の大流行の問題などがあります。そのような問題に直面したとき、社会の有する脆弱性があらわになって、全ての人が自由で幸せな生活を送ることが難しくなってきます。

事務局長の報告は、新たな社会契約を掲げ、社会契約を更新して、今日的な状況に合致したものに変更していく必要があると問題提起しています。

では、新たな社会契約とは、どのようなものでしょうか。冒頭に申し上げましたが、社会契約におけるもとの行動主体は国家であったと思います。それが20世紀末ぐらいに、国家だけでは難しいという状況が露呈するに至り、新たな行動主体を国際社会は求めていたわけです。国家に代わるといっても、国家が一切なくなるということではありません。国家は国家としてももちろん役割を果たしていくのですが、同時に企業が行動主体として大きな期待を担ってきています。

具体的には、全ての企業が持続可能な環境社会、ガバナンス慣行に従うことが求められます。例えば、ビジネスの主体による人権への悪影響の特定と、その結果を予防、緩和、是正するための措置として、人権デューデリジェンスを実施していただくことも必要ではないかということです。そのような形で企業が社会契約の行動主体の一翼を担うことが求められています。

ただ、それにあたって、いろいろ考えなければならない点があります。例えば、雇用形態が変化するなかで、昨今話題になっているプラットフォームワーカーと呼ばれるインフォーマルワーカーの人たちをどういう形で保護していくのかという問題、あるいは持続可能な公共調達をどのように組み込んでいくのかという問題などです。これは自治体や国家の役割ということになると思います。

或いは、労働組合という立場で申し上げますと、人権デューデリジェンスを企業が行おうとする場合に、そこに積極的に関わっていくことが求められます。また、使用者団体の皆さんにも、企業の取り組みについてさまざまな形でサポートしていただくことが求められると思います。

以上の理由から、各国にとって行動指標となる新たな基準においては、公正な移行に向けて、人権尊重、能力開発、普遍的な社会的保護、労働における基本的原則と権利の尊重、利益と負担の分かち合い、国際連帯責任への貢献が求められています。

今日の議論の題材を提供するという意味で、新たな社会契約の三つの要素を抜き出しておきます。第一に、「説明責任」です。これは情報開示と裏腹だと思います。第二に、労働市場の不均衡

に対する継続的な取り組みとしての「適応性，対応性，包括性」です。これについては，持続可能な公共調達ということも絡んでくるのではないかと思います。第三に，「社会，経済，金融政策の一貫性」（グローバルな金融・経済政策が社会正義の実現と合致しているかどうか）です。これについては，本日のスピーカーの方をお願いしているところですが，インパクト投資をどのように位置付けていくのかということも考慮する材料になると考えています。

最後に，社会契約の更新を進めるためのILOの取り組みを二つ挙げます。一つ目はILOが現在進めている「社会正義のためのグローバル連合」です。二つ目に，実体経済の声を反映するために，ILO作業部会は，2025年の第2回世界社会開発サミットに向けて，SDGs8に関する課題に優先順位をつけて，政労使で意見を出し合う予定になっています。

冒頭，私からの問題提起については以上です。ご清聴ありがとうございました。