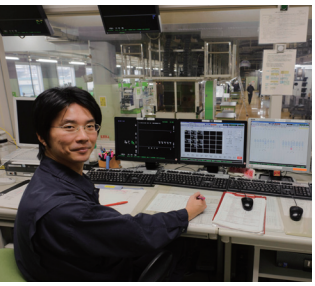
International Labour Organization

ILO創設100周年記念シンポジウム

レポート



テーマ　**仕事の未来**

開催日　2019.2.1（Fri）

会場　イイノホール&カンファレンスセンター Room A

- 主催：厚生労働省、国際労働機関（ILO）
- 後援：日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会

開会挨拶①（政府代表）

髙階　恵美子

厚生労働省 厚生労働副大臣

主催者の厚生労働省を代表して御挨拶を申し上げます。

本年は、1919年のILO創設から100周年という記念すべき年に当たります。第一次世界大戦後、国際連盟とともに発足したILOは、各国の政府だけではなく、労使の代表も参加するというユニークな国際機関として、世界の労働政策の発展に貢献してきました。

長年にわたり、ILOの活動を支えてきたILO事務局、また、我が国と世界各国の労使代表に対して、敬意を表したいと存じます。

今日、世界は、大きな、かつ、急速な変化を続けています。人口動態の変化、AIやIoT等の技術革新、グローバル化。これらの変化の中で、どのようにすれば、人々の仕事を創り、また、仕事を通じて人々が幸せになることができるか。この課題に取り組むため、政労使の三者が対話し、協力することが一層重要となっています。

このような中、ILOが、「仕事の未来世界委員会」を設け、全世界の多様な有識者で２年にわたる議論を行い、報告書をまとめられたことは、まことに時宜を得たものです。

我が国も、少子高齢化、生産年齢人口の減少という大きな構造的な変化の中にあります。こうした変化に対して、国民誰もがその能力を発揮できる社会を実現するため、労使とともに、「働き方改革」を進めています。

具体的には、長時間労働の是正、雇用形態による不合理な待遇差の禁止、ワーク・ライフ・バランスの確保。こうした取組みにより、一人ひとりの希望に応じた働き方を選択可能とする社会を追究していかねばなりません。そして、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにし、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を実現していかねばなりません。

我が国とILOは、世界の大きな変化に向き合う中で、より良い「仕事の未来」を実現するという、共通の目的をもって行動しているパートナーであると、私は考えております。

日本は、ILOの創設に関わった加盟国として、また、常任理事国として、その活動に貢献してきたと自負しております。そして、日本政府は、長い時間をかけて我が国とILOが築いてきたパートナーシップを活かし、今後ともILOの活動に協力してまいります。

本日のシンポジウムは、まず、「仕事の未来」について、グリーンフィールドILO事務局次長と清家篤先生に基調講演をしていただくとともに、働き方改革の先進的な取組みを労使から紹介していただいた上で、働き方改革の「いま」と「これから」について政労使が対話するという内容になっています。

今日一日、活発な議論が行われ、本シンポジウムが日本とILOの双方にとって実り多いものとなることを心から願っております。

最後に、ILOの益々の発展、そして、次の100年がILO、日本を含む加盟国、そして世界の労働者、使用者にとって、より良い100年となることを祈念し、私からの挨拶とさせていただきます。

開会挨拶②（労働者代表）

神津　里季生

日本労働組合総連合会 会長

ILOの創設100周年を記念してこのシンポジウムが開催されますこと、連合を代表し、心からお慶び申し上げます。ILO創設100周年を迎える本年、連合も結成30周年を迎えます。また、本年は日本が議長国を務めるG20サミットと関係閣僚会合が開催されます。私たち連合、労働組合もL20の会合を開催いたします。この節目の年に、ある意味では原点に立ち戻り、自分たちの取り組みを振り返りながら今後の大きな方向性、あるべき姿や未来を構想するという取り組みを行うことは大変に意義のあることと存じます。ガイ・ライダー事務局長のリーダーシップのもと、100周年イニシアチブの中で大変重要な位置づけとなる「仕事の未来世界委員会」の報告書が今般取りまとめられたことについて、日本から委員として参加をされた清家先生はじめ、関係者の皆さまに心から敬意を表したいと存じます。

連合も30周年を迎えるに際して、現在、新たなビジョン「働くことを軸とする安心社会　－まもる・つなぐ・生み出す－」を策定すべく、組織内で討議を展開しています。これは、すべての働く者が能力を最大限発揮しながら、働きがいのある人間らしい働き方（ディーセント・ワーク）のもと、希望を持って安心して暮らしていくことのできる社会をつくりあげていくために、2035年の社会を展望した中長期の「羅針盤」となる運動と政策の方向性を検討するものです。30周年を機に、我々が果たすべき社会的責任や求められている労働運動とは何か、を今一度見つめ直し、「私たちが未来を変える」という決意とともに、「持続可能性」と「包摂」を運動の基底に置き、多様なステークホルダーとともに、ビジョンの実現に向けて取り組みを進めていくことにしております。

この我々の取り組みは、ILOが進める仕事の未来に関する議論とも軌を一にするものであると考えています。「仕事の未来・世界委員会」の報告書のタイトルは、”Work for a brighter future”ということで、「今よりも明るい、輝かしい未来」のための提起ということであります。

世界を見れば、貧困や格差の拡大、ディーセントワークとはかけ離れた実態がそこら中にあります。そのような実態に目を背けることなく、一歩一歩、より良い方向に向かって、ひとりひとりが努力するという態度が必要です。そして、様々な関係者による真摯な議論や対話を尽くす姿勢なくして、「明るい未来」を描くことも実現することも困難です。ILOが100年かけて培ってきた基本的な原則や価値、これらは、様々な環境の変化が起ころうとも、「仕事の未来」を構想し、具体的な活動を展開していく際に、今後もしっかりと守っていくべきものであります。

最後になりますが、このシンポジウムの開催にあたり、ご尽力をいただいた関係者の皆様に改めて感謝を申し上げますと共に、今後もILO活動に積極的に参画をし、ILOの精神、価値を労働の現場で実践をしていく役割と責任を果たしていく、その決意を申し上げまして、連合を代表してのご挨拶とさせていただきます。

開会挨拶③（使用者代表）

岡本　　毅

日本経済団体連合会 副会長・雇用政策委員長

本日、「ILO創設100周年記念シンポジウム」が盛大に開催されますこと、心よりお祝い申し上げます。また、今般、ILO仕事の未来世界委員会の報告書が公表されましたことを歓迎し、取りまとめにあたられた委員各位に敬意を表したいと存じます。さて、経団連ではデジタル技術と多様な人々の想像力を融合させることで社会的課題を解決し、新たな価値を創造する社会、いわゆるSociety 5.0の実現を最重要課題に掲げ取り組んでおります。

現在、我が国では人口減少が本格化し、特に地方の中小企業において人手不足の影響が顕著です。加えて、働き方改革を推進し、長時間労働を是正していくことが急務となっております。このような中、我が国が持続的成長を実現するためには労働生産性の向上、すなわち限られた労働力と労働時間内での付加価値の増大が求められています。IoT、AI、ロボット、RPAなどの先端技術の活用やビジネスプロセスの見直しなどを通じて労働時間を削減しつつ、生産性を向上させる。そしてこうして捻出した資金や時間を、働く人々の処遇改善やさらなるイノベーションの原資とする。まさにこれがSociety 5.0時代の仕事の在り方ではないかと思っております。その際、ILO仕事の未来世界委員会の報告書が提言している通り、どのような技術を導入し、どのように仕事をデザインするのかという判断は最終的に人間が行う必要があります。そのためにも、最先端技術に関わる高度専門家の育成や働く人々のデジタルリテラシー向上が求められます。また、従来の仕事が新技術で代替された場合、労働者にはより付加価値の高い仕事へのシフトが期待されます。この点に関し、同報告書が、人々が生涯を通じて技能を身につけることを可能にする制度設計を10項目の提言の一番初めに掲げていることが意義深いことと存じます。

次に、ILO仕事の未来世界委員会の報告書は人間的で、やりがいがあり、かつ持続可能な仕事を創出すべく、企業に対し気候変動対策、再生可能エネルギー、インフラなどの戦略的重点分野への直接投資を促しています。この点、日本企業は世界最先端の環境技術を活用し、質の高いインフラを海外展開するなど、途上国における雇用創出のみならず、技術移転にも貢献しています。これは国連持続可能な開発のための2030アジェンダ、いわゆるSDGsの目標8.3に掲げられた雇用創出、起業、創造性およびイノベーションを支援する開発重視型の政策の促進とも一致する重要な取り組みです。本日のシンポジウムは、以上申し上げました日本企業の取り組みを含め、仕事の未来について議論を深める良い機会と存じます。最後に、Society 5.0の実現を通じたSDGsの目標達成に向けて政労使が連携していくことの重要性を申し上げ、私からのご挨拶とさせていただきます。

仕事の未来世界委員会報告書　「輝かしい未来と仕事」（概要）

仕事の未来イニシアチブは、ILO創立100周年を記念する取組の１つとして、加盟各国での国内対話から開始されました。仕事の未来世界委員会は、ILOのガイ・ライダー事務局長の招請により2017年10月に発足し、計４回の会合が行われ、最後の会合を2018年11月に行いました。委員会は、かつてない規模の変化がみられる仕事の世界の様々な側面に関する対話を通じて、重点課題と機会を特定し、政労使を含む全てのステークホルダーに対して、よりよい仕事の未来をもたらすための知恵を提供することを目指しました。以下は報告書の概要となります。

仕事の未来

新たな原動力が「仕事の未来」を変えつつある。変化に対処するためには、確固たる行動が求められる。労働生活の質を改善し、選択肢を拡げ、男女格差をなくし、世界的不平等が招いた損失を取り戻す機会は数限りなく存在する。しかし、確固たる行動をとらなければ、世界は一段と不平等と不確実性を拡大させる方向に向かっていくだろう。

テクノロジーの進歩は新たな仕事を創り出す一方で、新たな機会をつかむ準備ができていない人々は仕事を失うかもしれない。グリーン経済化により多くの仕事が創出される一方で、炭素・資源消費型産業の縮小に伴い失われる仕事もあるだろう。人口動態の変化も同様に影響が大きい。一部地域での若年層の増加と他地域での高齢化は、労働市場および社会保障制度に重大な影響をもたらしうる一方で、ケアサービスの供給や誰ひとり取り残されることのない活発な社会をもたらす新たな可能性をも秘めている。

輝かしい未来を創り、経済的保障・機会均等・社会正義を実現し、最終的には我々の社会組織を強化するためには、これらの変化のもたらす機会をつかみとることが必要である。

好機をとらえる：社会契約を再活性化する

この新しい道を切り拓くためには、労働者の経済への継続的な貢献の対価として、経済発展の成果の公平な分配、権利の尊重、リスクからの保護を約束する「社会契約」を再活性化しなければならない。社会対話は、仕事の世界の全ての当事者による参加を通じて、現在進行中の変化への対処として「社会契約」を活性化するための重要な役割を担うだろう。

人間中心のアジェンダ

社会契約を強化するために、人間と仕事を経済社会政策及びビジネス慣行の中心に位置付ける**「仕事の未来のための、人間中心のアジェンダ」**を提唱する。アジェンダは、成長、公平、そして持続可能性を推進していく相互に連携した三つの行動の柱で構成される。

人間の潜在能力への投資の拡充

1．**生涯学習の普遍的権利**を認め、生涯を通して技能取得・向上・再取得できる有効な生涯学習制度を確立する。
2．**仕事の未来の変容への人々の対応を支援**するための制度・政策・戦略への投資を拡大し、若年層の労働市場への参入経路を築き、高齢者が経済活動に従事し続けるための選択肢を広げ、労働者が労働市場の変容に積極的に対処できるようにする。

3．家事育児介護の責任分担を男女間で平等にし、その進展過程の透明性を確保し、女性の利益代表を強化し、ジェンダーに基づいた差別をなくし、職場での暴力とハラスメントを根絶することにより、**男女平等に向けた変革的かつ測定可能なアジェンダ**を実施する。
4．持続可能な財源と、社会連帯とリスク分担の原則に基づき、自営を含むあらゆる形態の労働者に対し、**出世時から高齢期までの普遍的な社会的保護を保障**するための社会的保護制度を強化する。

仕事に関わる制度へ投資の拡充

5．すべての労働者に対して、基本的労働権、「妥当な生活賃金」（1919年ILO憲章）、労働時間の上限規制および労働安全衛生の確保を含む保護の土台を提供する**普遍的労働諸権利を確立**する。
6．最低限必要な労働時間を確保し柔軟な制度運用を求める企業のニーズを満たしつつ、労働者が仕事と生活の調和を実現するために、業務日程や時間についての選択肢を拡げた働き方を形成することで、（労働者が自らの労働時間をコントロールする）**時間主権を拡大**する。
7．公共政策を通じて積極的に**労使の集団的利益代表制度と社会対話を推進**する。
8．**ディーセント・ワークのために技術を活用・制御**し、テクノロジーについて「人間主導」アプローチを採用する。

ディーセントで持続可能な仕事への投資の拡充

9．ディーセントで持続可能な仕事の実現に向けて、重点分野への**投資を推進**するインセンティブを創出する。
10．実態経済における**長期的投資を誘導するためのビジネスインセンティブの仕組み**を再構築し、幸福度、環境持続可能性と平等に関する進展度合いを測る**補完的指標を開発**する。

責任をもつ

我々は、すべてのステークホルダーに対し、公正かつ公平な仕事の未来を築くために責任を持つことを呼びかける。各国は、政労使の社会対話を通じて「仕事の未来」戦略を策定しなければならない。また、上記アジェンダの達成は、特に、貿易・金融・経済社会の政策間の調和に大きくかかっていることから、すべての多国間機関が共同作業を強化することを求める。

ILOは、労働基準設定の役割および三者構成主義のもと、アジェンダの実行支援における独自の役割を担う。ILOがその役割の普遍性に特に留意し、あらゆる課題に対処するための適切なツールとなる労働諸権利の保障の実現に向けて早急に注力することを推奨する。

本報告書は、長い旅路に向けた第一歩になるだろう。世界中の政労使を結集させるILOは、この先の旅への羅針盤かつガイドとして、適切な役割を果たすにふさわしい存在といえる。

基調講演 1

仕事の未来世界委員会：報告書の概要とその意味合い

デボラ・グリーンフィールド

国際労働機関（ILO）政策担当事務局次長

ILOの雇用・労働分野の政策、研究、統計を統括。仕事の未来、グローバルサプライチェーン、労働移動、不平等イニシアチブ及びG20、G7、BRICS首脳会議責任者。
入局前、オバマ政権下で米国労働省副法務官として労働長官に労働者の権利や保護に関して助言。
アメリカ労働総同盟・産業別組合会議（AFL-CIO）の次席法務顧問、控訴裁判所及び最高裁判所・労働省担当弁護士も歴任。
ペンシルバニア大学法務博士。サセックス大学修士。スワースモア大学学士。

基調講演１では、「仕事の未来世界委員会：報告書の概要とその意味合い」と題し、グリーンフィールドILO政策担当事務局次長が登壇しました。仕事の未来世界委員会は2017年10月から活動を開始。それに先立ち、仕事の未来をテーマとした政労使での国内対話を加盟110カ国で展開されました。日本でも２回の国内対話が開催されています。

同委員会の報告書作成にあたっては、未来に待ち受ける好機を掴むために、政府・使用者団体・労働組合を含む全てのステークホルダーにとって断固たる行動をとるための道標となるような、短くも具体的で、政治的かつ行動指向型のものとすることが目指されました。それゆえ、報告書は他の報告書とは異なり、技術報告書ではなく、テクノロジーのために将来創出される雇用や失われる雇用の予測値を分析するものでもありません。報告書の焦点は、仕事の未来に向けた人間中心のアジェンダにあります。人間中心のアジェンダは、人間と仕事を経済政策・社会政策およびビジネス慣行の中心に据え、社会契約（すなわちILO憲章およびフィラデルフィア宣言）の再活性化を可能にするものです。事務局次長は、人間の潜在能力への投資、仕事に関連する制度への投資、そしてディーセントで持続可能な仕事への投資という３つの重点的な投資分野の柱のもとで人間中心のアジェンダを構成する、意欲的な10の提言をひとつひとつ紹介しました。

「人間の潜在能力への投資」では、生涯教育を受ける権利の認識、移行期を乗り切るための制度・政策・戦略への投資拡大、男女平等を実現するための変革的かつ測定可能なアジェンダ、出生時から高齢期までの普遍的な社会的保護の４つの項目です。

「仕事に関連する制度への投資」では、普遍的な労働諸権利保護の確立、時間主権の拡大、公共政策を通じた団体交渉や社会対話の推進、技術でディーセント・ワークを支えることの４項目を提言しています。

「持続可能なディーセント・ワークを生み出すための投資」では、変革を活用して投資をディーセントで持続可能な仕事に向けること、ビジネスのインセンティブ構造を再構築して実態経済における長期投資を奨励することの２項目を示しました。
5ページに『仕事の未来委員会報告書』概要あり。

そして公正かつ公平な仕事の未来は、社会対話を通じて成し遂げられることを再確認しました。そういう意味でILOは、国際システムの中で中心的役割を担わなければなりません。また、すべての多国間機関に対し、人間中心アジェンダの実現に向けた共同作業の強化を求めました。

グリーンフィールド事務局次長は、次のように述べ、講演を締めくくりました。この報告書は、単なる始まりに過ぎません。仕事の未来、社会の未来は我々の選択にかかっています。重要な労働問題に取り組もうとしている日本にとって、この報告書が１つのインスピレーションとなることを期待しています。

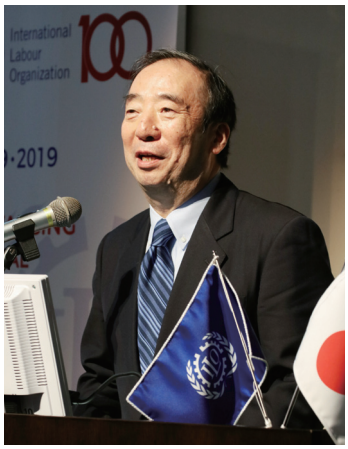
基調講演 2

仕事の未来世界委員会の議論：日本への示唆

清家　篤

日本私立学校振興・共済事業団理事長、慶應義塾学事顧問

専攻は労働経済学で、ＩＬＯの仕事の未来世界委員会委員を務める。日本労務学会会長、社会保障制度改革国民会議会長、日本私立大学連盟会長を歴任。慶應義塾大学において長年教鞭を執り、その間カリフォルニア大学客員研究員、ランド研究所研究員、経済企画庁経済研究所客員主任研究官、ハーバード大学客員教授なども務め、現在は経済社会総合研究所名誉所長、社会保障制度改革推進会議議長を兼務。



基調講演２では、日本私立学校振興・共済事業団理事長、慶應義塾学事顧問である清家氏が日本への示唆として、次のように語りました。日本には「不易と流行」という言葉があります。労働条件改善を通じた社会正義やディーセント・ワークといったILOの変わらない原理原則を、変化しつつある経済社会環境の中で、いかに実現していくか。今回の仕事の未来世界委員会の仕事は、「不易と流行」の議論だったと思います。

この委員会では最初、人口構造の変化、技術構造の変化、グローバルな競争構造の変化に加えて気候変動を大きな外部構造変化ととらえました。こうした外部環境の変化は、雇用の不安定化や格差の拡大をもたらす可能性があります。しかし、それを宿命として受け止めるのではなく、私たちはどのような仕事の未来を望んでいるのか。そのために、どのような行動が求められるのかを考えました。私たちの意志の力で、仕事の未来をよりよいものにしていこうという姿勢は、報告書の中で何度も強調されています。

そして今、起きている様々な変化を好機として捉えるということも、もう１つの大切な視点です。例えば、人口の高齢化は大きなチャレンジですが、それは同時に、ケアエコノミーにおいて雇用を増大させるチャンスにもなるわけです。

第一の提言である「人間の潜在能力への投資拡大」という点では、生涯を通じた学びや能力形成の大切さを強調しており、ここは日本が最も貢献できるところだと思います。日本の目指す生涯現役社会は、生涯学習社会と一対のものです。

第二の提言である「仕事に関する制度への投資拡大」では、労働時間を主体的にコントロールする働き方を拡大することを提言していますが、これは今日の日本の働き方改革に重要な指針を与えてくれるでしょう。そして第三の提言である「ディーセントで持続可能な雇用機会への投資拡大」ではとくに長期的視点に立った投資の重要性や高齢社会におけるケアエコノミーなどへの投資拡大の大切さと指摘していますが、長期的視点に立った経営や高齢化への対応はまさに日本から先進事例を示すべき分野であるといえるでしょう。

生涯現役社会の実現に関して、日本は、引退の自由が確保されている中で、高齢者の就労意欲も先進国の中で最も高い水準にあります。これを活かした生涯現役社会のモデルをILOの加盟国や世界に向けて発信していくべきだと思います。また学卒一括採用で若者の失業率が低く、採用後の企業内訓練で生涯にわたる能力開発第一歩を踏み出せることは、世界に発信できる事例といえるでしょう。一方で、日本の課題として、長時間労働や労働力の多様性の乏しさが挙げられます。またこれから高齢化社会の支え手を増やしていくためには、子育てや介護の支援サービスをもっと充実していかなければなりません。

清家氏は、仕事を通じた個人の成長ということの大切さを強調し、生産性向上の成果が労働者にしっかりと分配されるためにも、能力開発は重要であると強調しました。

セッション

働き方改革の取組（事例報告）

浅野　秀浩

株式会社お佛壇のやまき　代表取締役社長

MBA（経営管理学修士）
静岡大学 地域創造教育センター 特任教授、2018年より静岡市生涯現役促進地域連携協議会、静岡県医療勤務環境改善アドバイザー。

セッションでは、働き方改革の取組について４名による事例報告が行われました。まず、お佛壇のやまきの浅野社長は、従業員35名（男性17名、女性18名）が、有給休暇の取得率100％、１人当たり平均残業時間15分／日を長年達成している取組を紹介しました。同社では、顧客と同じ目線で商品や供養の方法を提案できるベテラン従業員の確保、長期間勤務を可能とする仕組みづくり、昼休みの確保、繁忙期の対応といった諸課題を解決するために、高齢者活用を進めています。浅野社長は、高齢者にやさしい働き方改革を進める上では、高齢者のニーズに合った就業制度、高齢者でもこなせる単純化した作業、業務効率の向上による企業とのWin-Winを実現することが大切だと語りました。

竹舛　啓介

サントリーホールディングス株式会社 人事部課長

2002年、サントリー株式会社入社、2016年、人事部　企画・労務グループ課長、人事部門戦略立案・推進、人件費マネジメント・労使交渉・人事制度改定・働き方改革等を担当。

次に、サントリーホールディングス人事部の竹舛課長より「サントリーにおける働き方改革」について、説明が行われました。同社では、全ての部署において働き方改革推進リーダー（12社で400名強）を選任し、全社一律ではなく、各部署の目指す仕事のあり方に繋がる自律的な改革を業務として推進する体制を整備しています。さらに、サントリー働き方改革ナレッジサイト「変えてみなはれ」によって、創発的な活動を推進。昨年10月からは、変えてみなはれへの事例投稿へのいいね・コメントの数をポイント化し、投稿者に図書カードを付与する「変えてPoint」キャンペーンを行っています。「寺子屋」では、社員が互いから学び合い、繋がり合える場を提供することで、サントリーならではの「自律的に学ぶ風土」を醸成。RPA活用にも積極的に取り組んでいます。全部署で対応案件を掘り起こすことで、年間４万時間の自動化を達成。次年度は８万時間を目標としています。

セッション

働き方改革の取組（事例報告）

春川　徹

情報産業労働組合連合会（情報労連）政策局長

1995年KDDI株式会社入社、以降、KDDI労働組合西日本支部執行委員、同中央執行委員、同事務局長を経て2017年より現職。

続いて登壇したのは、情報産業労働組合連合会（情報労連）の春川政策局長です。情報労連では、労働時間の適正化に向けた取組として「組合員の健康を守る（心身の健康は何よりも優先）」「メリハリある働き方を推進する」「サービス残業（不払い残業）の撲滅」の3つを掲げ、労働時間適正化月間、一斉安全休工日等を設定しています。2006年には『情報労連21世紀デザイン』を策定。2015年には、ガイドライン『「勤務間インターバル制度」の導入に向けて（第2版）』を発表し、ホームページ上で公開しています。こうした事例を紹介し、春川政策局長は、長時間労働の防止・抑制は、労使の責務であると強調しました。

深見　正弘

全国労働金庫労働組合連合会（全労金）書記長

1996年愛知労働金庫入庫、以降、東海労働金庫労働組合執行委員、同書記長、全労金書記次長、東海労働金庫労働組合執行委員長、全労金中央執行副委員長を経て2015年より現職。

全国労働金庫労働組合連合会（全労金）の深見書記長は「嘱託等労働者の処遇改善について」をテーマに、いわゆる非正規雇用の職員の取組について語りました。全労金では2008年6月より、全加盟組合で嘱託等労働者が労働組合に参加しています。毎年の春季生活闘争において、月例賃金（時給）の改善、一時金の制度化、諸休暇等の正職員との同一化が進む中、2010年8月、全国の嘱託等労働者を対象にアンケート（回答数1,500名）を実施。その後、2013年春季生活闘争では、全加盟組合の統一要求として、改正労働契約法の趣旨を踏まえ「安定雇用の実現」を掲げました。

こうした取組の結果、2017年3月までに全国の労働金庫で安定雇用が実現。一時金の制度化・改善、諸休暇・諸制度等の正職員との同一化等も実現し、2019年4月からは、嘱託等労働者を対象とした全国統一的な退職金制度の導入が決定しています。

さらに深見書記長は、今後の課題として、多くの関連会社が労働金庫からの業務委託を受けているにも関わらず、安定雇用、一時金の支給、諸休暇・諸制度等に雇用形態間や労働金庫職員との違いが大きいことや、パート・有期法が求める「均衡・均等待遇」をどのように実現していくかといった点を示しました。

パネルディスカッション

基調講演やセッションを踏まえた議論

＜パネリスト＞

麻田　千穂子

厚生労働省 国際労働交渉官

1983年労働省入省、1996年外務省経済協力開発機構日本政府代表部　一等書記官、2010年大臣官房国際課長、2011年静岡労働局長、2014年独立行政法人都市再生機構　監事、理事を経て、2018年7月より現職。

相原　康伸

日本労働組合総連合会 事務局長

1983年トヨタ自動車株式会社入社、1990年トヨタ自動車労働組合執行委員、以降トヨタ自動車労働組合副執行委員長、全トヨタ労連事務局長、自動車総連事務局長、同会長、連合副会長等を経て、2017年より現職。

得丸　洋

日本経済団体連合会 雇用政策委員会 国際労働部会長

1974年東京大学教育学部卒業、三井石油化学（現三井化学）入社、2005年執行役員　人事・労制部長、2007年常務取締役、2009年専務取締役、2010年専務取締役　中国総代表、2011年社長補佐　中国総代表、2015年参与。

＜モデレーター＞

鶴　光太郎

慶應義塾大学大学院 商学研究科教授

慶應義塾大学大学院商学研究科教授/RIETI プログラム・ディレクター。1984年東京大学理学部卒業、オックスフォード大学経済学博士。
経済企画庁、OECD経済局、日本銀行金融研究所、（独）経済産業研究所を経て、2012年より現職。

モデレーターの鶴教授は、これまでの基調講演やセッションを踏まえ、政労使による意見交換を行うにあたり「長時間労働の是正」「テレワーク等の柔軟な働き方」「非正規雇用の処遇改善」「高齢者の就業促進」という４つのテーマを示しました。

鶴　光太郎

まず「長時間労働の是正」について、厚生労働省の麻田国際労働交渉官は、独立行政法人で働き方改革の担当役員を務めていた経験から、働き方改革の取組における次の課題は、暮らしの在り方の改革、そして仕事の進め方にまで踏み込んだ働き方改革であると語りました。

日本労働組合総連合会の相原事務局長は、過労死・過労自殺が年間200件認定されているという現実を見据えた上で、働き方改革を通じて明るい未来を創造したいという思いは、働く人の総意であると強調。働き方改革は全体の底上げが必要であると述べ、Action!36や高校・大学におけるワークルールを学ぶ寄付講座等の取組を紹介しました。

経団連雇用政策委員会の得丸国際労働部会長は、働き方改革に関するセミナーやシンポジウムを毎月のように開催している中で、各企業における事例が蓄積され、ノウハウが水平展開されており、この4～5年の進化は目覚ましいと印象を語りました。

鶴教授は、仕事の内容やプロセスを変えていかなければ、単に労働時間を減らしただけでは、ひずみが生じてしまうと指摘。また、非常に悩ましい問題ではあるものの、1企業のみでなくサプライチェーン全体、社会全体で考えていく必要があるとの認識を示しました。

次に「テレワーク等の柔軟な働き方」に議論が移ると、麻田国際労働交渉官は、在宅ワーク等の制度の利用がワーキングマザーに偏ってしまうという課題や「つながらない権利」が団体交渉事項として法定されているフランスの事例を紹介しました。相原事務局長は、諸外国と比べて睡眠時間が短い日本において、テレワーク等の雇用形態が労働者の生活時間にプレッシャーをかけることも懸念されるため、様々な工夫と努力が必要な段階であると指摘。得丸国際労働部会長は、今後、高齢化がさらに進み、団塊の世代が要介護となっていく中で、テレワークや雇用類似といった柔軟な働き方は、重要なアイディアであると述べました。

麻田　千穂子

3つ目のテーマは「非正規雇用の処遇改善」です。麻田国際労働交渉官は、本日の事例報告のように非正規雇用労働者の組織化を進めることでその声がきちんと把握され、改善が進んでいくのは素晴らしいことと述べました。相原事務局長は、連合全体のメンバー700万人のうち非正規雇用で働く人は115万人を占め、15年前の26万人から大幅に伸びている現状を説明。非正規雇用の課題は、ジェンダーにまつわる問題に収束する傾向があること、「非正規労働者」という呼称自体の見直しについても組織討議中であることを明らかにしました。さらに今後、同一労働同一賃金に取り組んでいく必要があるとし、一人ひとりを大事にするという意味において、重要なアプローチであると付言しました。得丸国際労働部会長は、同一労働同一賃金について、職務内容の違い、あるいは、期待されている仕事や役割の違い等を整理する必要性に言及しました。鶴教授は、職務横断的な賃金体系が確立されている欧州でさえ、雇用形態による賃金格差がある中で、わが国における非正規雇用の処遇改善は、待ったなしの状況であると指摘。賃金だけでなく正社員への転換等、雇用の安定をセットで考えていくことが重要であると述べました。

「高齢者の就業促進」について、麻田国際労働交渉官は、日本のOECD高齢者就労レビューとそれに関するセミナーにおいて、「日本の高齢者雇用は、量的には労働力率が高く、進んでいるという位置づけではあるものの、質を見ると色々な課題がある。例えば、定年後は嘱託等の非正規雇用が多く、技能がフルに発揮されない状況も多いことから、モチベーションは必ずしも高くない」と議論されたことを紹介。今後の進むべき道として、個人の能力や成果に応じた処遇によって雇用の質を高めることと、個々の事情に応じた柔軟な働き方が大事であり、生涯現役のための条件であると述べました。

相原　康伸

相原事務局長は、働く場に高齢者や女性がどれだけいるか、その変化がどういう形で表れているかを頭に置いておく必要があると指摘。この5年間の推移を見ると、歴史的なハイペースで60～69歳の人々が労働市場に参加しており、子育て期にある25～45歳の女性に関しても同様の動きが見られる中で、働く場のコンディションを整え、やりがいを感じられる、よりよい労働市場

をつくることが、私たちの使命であると語りました。

得丸　洋

得丸国際労働部会長は、お佛壇のやまきの事例を挙げ、年を重ねるほど、やりたい趣味や制約条件が増えていく中で、個々の要望に応じていくことがWin-Winにつながるとし、こうしたノウハウを学校の現場で生かしていければいいと提案しました。鶴教授は、成果や能力に直接結びつくような処遇にすることが、高齢者のモチベーションを高め、いきいきと働くことにつながるのではないかと指摘しました。

最後に、感想を求められると、麻田国際労働交渉官は、仕事の未来世界委員会の報告書が「人間中心のアジェンダ」やジェンダーの視点を明確に打ち出している点に言及し、賛同の意を表明するとともに「生涯にわたる能力開発」に政労使で取り組むこと、無償労働を女性が担っている状況を改善していくためのケアエコノミーへの投資の重要性を強調しました。続いて、相原事務局長も「人間中心のアジェンダ」に賛同し、多くの人々と共有しながら、社会対話を広げていきたいと語りました。得丸国際労働部会長は、変化に対応できる種が生き延びるというダーウィンの進化論を例に挙げ、組織も個人も、変化に対応していくことが大切であるとし、企業はイノベーションによって、個人は能力開発によって、互いに高め合う努力が求められると述べました。

パネルディスカッションの総括として、鶴教授は、政労使での対話の重要性がますます大きくなっているとし、環境変化に対応するためには、それぞれが従来のゼロサムではなく、プラスサムの解決につながるアイディアを出していくしかないとの見解を示しました。そして、利害の対立を超えた「人間中心」を基本的概念とし、政労使の対話をより活性化していく必要があると述べ、締めくくりました。

閉会挨拶

田口　晶子

国際労働機関（ILO）駐日代表

ILO駐日代表の田口氏は「多くの人々にとって、それはwild dream（とてつもない夢）でした。各国政府が一丸となって国際的に労働水準を上げるなど、誰が思いつくことができたでしょうか」というフランクリン・ルーズベルト米国大統領（当時）のILO創設にまつわる回想を紹介すると、次のように語りました。

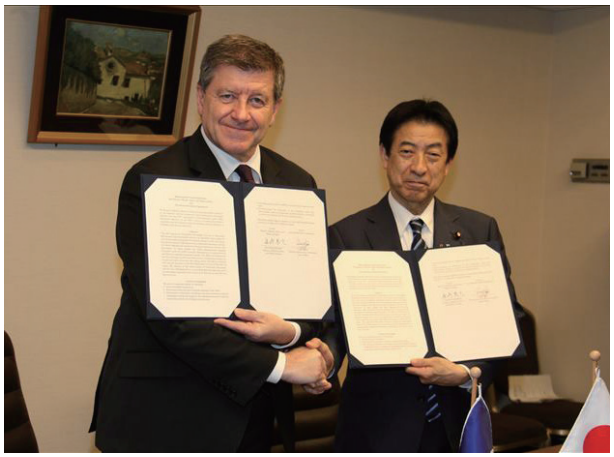
今日、紹介した「仕事の未来のための人間中心のアジェンダ」を実行に移すのは、やはりwild dreamなのかもしれません。しかし、問題を放置することなく、公正かつ公平な仕事の未来を築くためには、私たちも100年前の関係者のように責任を果たす必要があると思っています。最後に同氏は、シンポジウム開催の尽力に対する感謝の意を表し、閉会の挨拶としました。

日本とILOの歴史

国際労働機関（ILO）は、幅広い労働の問題に取り組む国連の専門機関であり、日本はILO理事会の常任理事国として、労使とともにILOの活動に積極的に参加しています。
日本は、ILOが創設された1919年以来の加盟国として、ILOの活動に貢献してきました。
1922年には、正式に常任理事国となり、初めてILOの条約を批准しました。その条約は、失業に関する第2号条約と海員紹介に関する第9号条約でした。

1923年にはILO東京支局が開設 、1928年にはアルベール・トマ初代事務局長が来日し、日本とILOは緊密な関係を築いていました。
しかし、1930年代からの日本は国際的に孤立を深め、1938年にはついにILOに脱退を通告し、1940年に脱退しました。
第二次世界大戦後、多くの人々の後押しにより1951年にILOに再加盟した日本は、再びILOの活動に積極的に取り組むようになりました。
1950年代後半からは、結社の自由と団結権に関する第87号条約の批准問題が国内外の注目を浴びるようになりましたが、1965年に同条約を批准しました。
その後、日本は国外への支援にも取り組むようになり、日本政府は、1974年にILOの開発協力事業への支援を開始して以来、アジア太平洋地域において、男女を問わず、多くの人々の生活を向上させてきました。

2011年には、第15回アジア太平洋地域会合を、ホスト国として京都で開催しました。
会合では、アジア太平洋の政労使が、ディーセント・ワーク“働きがいのある人間らしい仕事”を通じた包摂的かつ持続的な成長への取組みを再確認しました。
今日、日本は、世界第2位の分担金拠出国であり、任意拠出金においても、アジア太平洋地域における主要な存在となっているほか、近年はアフリカにも支援を行っています。
日本の協力により、ILOは、その役割を果たし、社会正義、雇用の創出、労働者の保護を実現しています。
2015年には、在ジュネーブ国際機関日本政府代表部の次席常駐代表の嘉治美佐子大使が、ILO理事会議長を務め、ILOにおける議論をリードしました。
日本の労使も理事会の理事として、ILOの議論に積極的に参加してきました。2018年のILO総会では、郷野晶子氏が労働者側副議長に選出されました 。松井博志氏は、2014年から結社の自由委員会の使用者側委員として活躍しています。
また、ILO条約勧告適用専門家委員会は、ILOが設定する国際労働基準の実効ある適用に大きな役割を果たしていますが、日本人の専門家として、横田洋三氏は、2003年から2014年まで同委員会の委員を務め、2010-2012年には委員長としてその重責を担いました。また、2015年からは吾郷眞一氏が同委員会の委員を務めています。
2017年に、塩崎厚生労働大臣とガイ・ライダー ILO事務局長は、「日本国厚生労働省と国際労働機関との間の協力覚書」に署名し、年次戦略協議を行うことや、ILO事務局が日本人職員の採用と昇進に関するさらなる取組を行うこと等を確認しました。これにより日本とILOの関係は、今後もより強固かつ安定的なものになっていくことが予想されます。



さらにILOは、ILO駐日事務所を中心に、政労使はもとより、ILO活動推進議員連盟、日本ILO協議会、研究機関、市民セクターなど多くの機関の協力を得て様々な活動を行っています。
このように、日本とILOの長期にわたる強力なパートナーシップは、国際労働基準、開発協力、そして調査研究といった分野を通じて、労働の世界において多くの改善をもたらしてきました 。
日本の政労使は、ILOが世界中で進めている仕事の未来に関する対話に取り組んでいるところです。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

International Labour Organization