

ASEAN 地域の健康確保対策事業（WHO との協働）

1 概要

建設業、鉱業、化学業界は労働災害が多く、大規模な災害を起こす可能性があるため、ILO はこれらを危険な産業と見なしている。近年ベトナムで発生した、メコン川にあるカントー橋での事故を含め、ASEAN 諸国においては建設業の災害が増大している。その一方で、建設現場における労働者は、アスベストを含む高いレベルの粉塵にさらされ、肺癌を含めた肺疾患のリスクに直面している。また、鉱業や化学業界は社会経済の発展に重要であるが、これらの産業は大規模災害を起こすリスクがあり、適切な管理が必要である。

ILO／日本マルチバイ事業は、ASEAN 諸国における安全衛生基準の向上を支援しており、ASEAN 域内での労働安全衛生に関する協力を進めてきた。ILO と ASEAN の協力の中ではカンボジアが中心となっており、国家の基本的な労働安全衛生システムを強化している。カンボジアでは建設業の労働災害が急増しており、労働安全衛生上のリスクを削減するための適切で強い支援を行う必要がある。

この事業は、ベトナムとカンボジアの危険な産業における労働安全衛生に対処し、現行の国家労働安全衛生プログラムに従って、国家の労働安全衛生システムを強化し、職場での労働安全衛生基準を向上することを目的としている。ILO は WHO と密接に協力し、これらの産業における業務上の健康問題に対処し、「一つの国連」政策を促進する。ILO の中心的な労働安全衛生基準である労働安全衛生条約（187 号条約、2006 年）促進の枠組みが、国の関連する活動の強化ガイドとして利用される。国家労働安全衛生政策の促進及び労働安全衛生の好事例を共有・公表するため、カンボジアとベトナムを支援する ASEAN での協力が進められる。

2 目的・期待される効果

ベトナム、カンボジアそして ASEAN における労働安全衛生基準が促進され、ディーセントで安全な仕事が促進される。

3 事業内容

①ベトナムにおける危険な産業（建設業、鉱業、化学）の労働安全衛生基準が、第 2 次国家労働安全衛生計画の枠組みに於いて促進される。

1. 1 危険な産業に対処するための労働安全衛生の法的枠組みが、労働者及び使用者団体との協議の下、強化される。
1. 2 建設労働者への国家労働安全衛生訓練システムが開発され、建設業における労働安全衛生基準を促進するため広く実施される。
1. 3 鉱業に対する調査ツール及びシステムが強化され、戦略的調査が実施される。
1. 4 化学的安全基準が化学物質に関する ILO 条約に沿って改善され、危険物質を取扱う企業が登録され、労働安全衛生の手法が改善される。

②WHO との協働の下、ベトナムの危険な産業において、アスベストを含む業務上の健康障害・リスクに対処する。

2. 1 WHO との協力の下、アスベストを含む有害物質の使用について国家的調査がなされ、研究報告と提案が作成される。
2. 2 ILO の 2006 アスベスト決議に沿って、アスベスト全面禁止政策が促進される。
2. 3 アスベストを含む有害物質のリスクを軽減するため、労働者、使用者に訓練がなされる。
2. 4 国家雇用災害補償保険の策定と併せ、労働災害報告システムが強化される。
2. 5 小企業における危険な産業、インフォーマル事業場及び農業が特定され、ILO の参加型訓練プログラムを利用することにより、労働安全衛生上の保護が拡大される。

③カンボジアにおける危険な産業の労働安全衛生に対処するため、国家労働安全衛生システムを構築する。

3. 1 危険な産業における労働安全衛生の状況が検討され、研究報告と改善提案が作成される。
3. 2 危険な産業における労働安全衛生を促進するための労働安全衛生上の規制が策定される。
3. 3 ASEAN 諸国との協力の下、労働安全衛生監督官や地域労働事務所職員が、危険な産業での労働安全衛生促進に係る実践的手法について訓練を受け、戦略的な監督が実施される。
3. 4 危険な産業及びインフォーマル経済における労働安全衛生に対処する国家的な訓練プログラムとシステムが策定され、労働者・使用者団体と協力して実施される。

④ILO の労働安全衛生条約（187 号条約、2006 年）促進枠組みの批准が進められ、危険な産業における労働安全衛生の好事例がカンボジア・ベトナムそして ASEAN 諸国に広められる。

4. 1 ILO187 号条約に関する政労使地域ワークショップが開催され、同条約の批准及び地域レベルでの適用について政労使の合意が得られる。
4. 2 ASEAN での危険な業務における労働安全衛生に係る好事例が収集、分析され、報告が作成される。
4. 3 専門家の交流やワークショップの開催、スタディーツアーにより、危険な業務における労働安全衛生基準を促進するための ASEAN 域内協力が進展する。

南アジアにおける労働者保護の確保された 雇用への移行支援事業

1 背景・概要

南アジアはインフォーマル経済の存在で知られており、インド、バングラデシュ、ネパールといった国家は、全労働人口の約 80～90%がインフォーマル経済である。これは、2010 年 1 月にILOが出版した最新の統計によると、全地域の中で最も高い。

インドやバングラデシュのような経済活動の盛んな南アジア諸国に於いて、インフォーマル経済の存在は、成長の果実を得る妨げとなるのみならず、社会を2極化し、成長そのものを妨げる。また、ネパールのような紛争後の国家においては、インフォーマル経済は不安定化のリスクであり、紛争状況へ回帰する潜在的な要因である。

大部分のインフォーマル労働の特徴は、社会保障が欠落し、労働保護が不適切で、労働条件が悪いことであり、これが労働の権利に対する認識不足や、労働者を代表する声の不在と相まって、インフォーマル労働者の不利益となっている。インフォーマルセクターでは、女性や障害者はさらなる社会的疎外に置かれ、児童労働の温床にもなっている。

ただし、状況は悪いばかりではなく、いくつかの進展も見られる。バングラデシュでは、政府が関係省庁や民間セクター代表からなるフォーラムを設置し、法令・規制の面からフォーマル化の促進を進めている。またインドでは、第11次5カ年計画において、仕事の量と質の両面に重点を置き、ディーセントワークを中心的な戦略の一部としている。各国とも、職業訓練や社会保障・労働法制の改革により、インフォーマル経済のフォーマル化に取り組んでいるところである。

この事業は、南アジア諸国でのインフォーマル経済という大きな課題に対し、フォーマル化に向けた支援を行うものである。

2 目的・期待される効果

この事業により、成長と雇用政策が、フォーマルセクターの拡大とインフォーマル経済の抑制につながり、各国の脆弱な雇用を削減するように転換すること。

- (1) インフォーマル労働・企業のフォーマル化を促進するような複合政策が、三者構成の会議体や他の国家／地方レベルの関係者間で議論され、統合モデルや関連する研究に反映される。
- (2) インフォーマル経済のフォーマル化を促進する統合モデルが主要な政策立案者に提示される。

3 対象国

インド、バングラデシュ、ネパール？

4 活動内容

- (1) 仕事が十分にある成長に向けた、一貫する政策策定支援
 - i フォーマル労働増大の円滑化とインフォーマル経済からの移行についての統合された観点から、競争の政策・枠組み・事業、労働市場、能力、社会保護そして平等性が検討される。
 - ii 対象地域において、仕事が十分にある成長の機会が特定され、それらを促進する戦略が、ディーセント

ワークの原則に則り実施・促進される。これには、MGNREGA(マハトマガンジー国家・地方雇用保障法)への支援が含まれる。

- iii 対象地域に於いて、インフォーマル経済における脆弱なグループの代表が研究され、彼らの特別なニーズに取り組む戦略が策定・実施される。これには、女性(GOWEs 等)、移民労働者、監禁労働者、障害者、HIV 感染者、児童労働、少数民族、カーストが含まれる。

(2) フォーマル化促進に係る障害・インセンティブへの対処

- iv 対象地域における登録されていない小企業や自営労働者のフォーマル化における規制上の課題とインセンティブについて検討され、フォーマル化促進のための規制戦略が策定・実施される。これには、フォーマル化のコスト・ベネフィットに関する調査と、情報キャンペーン、登記事務所における政府職員の能力開発及び登記の支援等を含む。
- v 対象地域に於いて、個々の労働者がインフォーマルでいること及びインフォーマル労働者を雇い続けること、インフォーマルとすることのコスト・ベネフィットが検討され、フォーマル化促進のための規制戦略が策定・実施される。この検討には、とりわけインフォーマル労働者の社会保障/支援枠組みへのアクセスや、対象地域で可能なフォーマル化へのインセンティブが含まれる。また、有期契約の雇用から期限のないフォーマルな仕事への移行といった、フォーマル化に係る MGNREGA(マハトマガンジー国家・地方雇用保障法)の影響についての検討はここに含まれる。iii と同様な活動が行われるが、保障や支援等の枠組みについて、利用者視点からのサービスに関する地方政府職員のトレーニングが含まれる。

(3) インフォーマルな企業・労働者のフォーマル化への向上

- vi インフォーマルな企業及び自営業者が、起業・能力・財務・管理・市場調査・安全衛生に係る支援へのアクセスが向上されることにより、フォーマル化へ向上する。これには、協同組合や製造業の枠組み、社会的貢献をするマイクロファイナンス機関とのパートナーシップ、ILOの有名な企業プログラムの実施等による集約モデルを含む。
- vii インフォーマル労働者や若い家族の構成員が、求職情報やキャリアガイダンス、フォーマルな仕事への就職を円滑とするような能力訓練、非公式に得られたスキルを資格認定するシステム、見習いの機会を含めた配置転換サービスへのよりよいアクセスを得る。
- viii インフォーマル企業や労働者の向上への努力がフォーマル化へつながるように、法律・金融知識を得るための教育へのアクセスが整う。

(4) 社会パートナーの強化とフォーマル化に向けた社会対話の促進

- ix インフォーマルな仕事のフォーマル化を円滑にするよう、労働者団体の組織が、地域・国家レベルに於いて強化される。これには労働組合をより包括的でインフォーマル労働者の懸念に対応したものへ転換することや、労働者への教育プログラム提供、労働法令遵守のキャンペーン実施、インフォーマルセクターでのインフォーマル性の監視能力向上が含まれる。
- x 使用者団体のフォーマル化促進及びフォーマルセクターの雇用創出能力が、地域及び国家レベルで強化される。これには、使用者団体の新規設立や拡大から経営者連盟への移行、集团的な意志決定の基盤への参加拡大、フォーマル化に係る技術的な理解や管理能力向上を含む。