



国際労働機関 (ILO)

ILO 駐日事務所

>>トピック目次

ILO 駐日事務所メールマガジン・トピック解説

(2010年6月30日付第97号)

◆◇中小企業とILO◆◇ ◆◇(ILO and small and medium-sized enterprises)◆◇

中小企業について全世界共通の定義はなく、主として従業員数、固定資産価値、取引高に基づく国毎に独自の定義が用いられています。例えば欧州連合（EU）は2003年の委員会勧告で従業員数250人未満または年間取引高5,000万ユーロ以下及び貸借対照表年間合計4,300万ユーロ以下もしくはそのいずれかの条件に当てはまる企業を中小企業とすることを提案しています。英国は従業員数0～9人を零細企業、0～49人を小企業（零細企業を含む）、50～249人を中企業、250人以上を大企業としています。米國小企業庁は中小企業を自社の営業分野で支配的でない独立所有・営業企業と定義しています。

日本では中小企業基本法において、業種毎に異なる従業員数と資本金規模に基づいて定義されています。製造業その他の業種については従業員数300人以下または資本金3億円以下、卸売業については従業員数100人以下または資本金1億円以下、小売業については従業員数50人以下または資本金5,000万円以下、サービス業については従業員数100人以下または資本金5,000万円以下が中小企業と定義されています。このうち、従業員数20人以下（商業・サービス業の場合は5人以下）は小規模企業とされています。ILOに得られた情報では、先進国の場合、一般に従業員数50～250人が中小企業とされているように見えます。

このように定義はさまざまですが、中小企業は雇用の大きな受け皿であり、ほとんどの国で雇用と経済活動の大きな部分を占めています。例えば、欧州では中小企業が全事業のほぼ99%を占め、民間部門の仕事の67%を供給しています。日本でも企業の99.7%、雇用の69.7%を中小企業が占めています。インドネシアでは国内総生産（GDP）の半分強を中小企業が稼ぎ出し、雇用の約95%を占めています。米国では国民のほぼ3分の1が従業員数50人未満の企業で働いているとされます。途上国のほとんどの貧しい人々は、貧困から抜け出す最善の道は自営業であると考えています。

1. 中小企業における雇用の創出を奨励するための一般的条件に関する勧告（第189号）

1. 1. 第189号勧告採択に至る経緯

雇用創出における小企業の顕著な役割は既に1964年に採択された雇用政策勧告（第122号）の中で指摘されています。同時に採択された同名の条約（第122号）を補足し、雇用政策の内容を具体的に示す第122号勧告はその要素の一つである工業的雇用の促進に関連し、「手工業及び小規模工業を設けること並びにこれらの工業が雇用を増大することができるようにその技術進歩及び市場条件の変化への適応を援助すること」を目指した措置を提案しています。第122号条約及び第122号勧告を補足するものとして1984年に採択された雇用政策（補足規定）勧告（第169号）の中にも同種の内容が再掲されています。第169号勧告は小企業について扱った第V I部で、国の雇用政策は、仕事の供給源としての小企業の重要性を考慮し、また、失業との戦いにおけるその貢献及び特に特別の困難を有する労働者に提供するその雇用機会を認識すべきと規定しています。

1986年の第72回ILO総会でも中小企業に関する包括的な討議が行われ、中小企業の促進に関する決議が採択されました。この決議も社会進歩及び雇用創出の手段としての中小企業の役割を強調し、その育成に対する寄与を進め、強化することをILOに求めました。1990年の第77回ILO総会で行われた自営業の促進に関する討議は、中小企業の底辺にある事業体の促進に関連した問題を検討する機会を提供しました。1994年に開かれた第8回アフリカ地域会議を始め、その後の複数の地域会議でも中小企業の促進と雇用創出におけるその重要性について話し合いが行われました。

第169号勧告採択後の約10年間にわたる世界的な失業率上昇の中で雇用創出における中小企業の際立った力が確認され、中小企業の育成を促進するILOの技術協力活動も拡大しました。このような中、中小企業の雇用創出を促進する適切な措置を示し、この分野におけるILOの実務活動の参照基準となるような総合的な基準を採択する必要性が次第に感じられるようになり、ILOは1998年の第86回総会で「中小企業における雇用の創出を奨励するための一般的条件に関する勧告」（略称「1998年の中小企業における雇用創出に関する勧告（第189号）」）を採択しました。

1. 2. 第189号勧告に関する総合調査

ILO加盟国は批准した条約の実施状況について、ILOに定期的に報告する義務があります。これに加え、理事会の選択する特定の未批准条約と勧告についても加盟国に報告を求める仕組みが存在します。総合調査と呼ばれるこの仕組みに基づき、ILOは2003年と2009年に第189号勧告に関連する国内の法及び慣行についての情報をすべての加盟国から集め、それぞれ翌年の総会に条約勧告適用専門家委員会の報告書の一部として提出しました。勧告の内容に加え、以下にこの報告書から得られた情報を紹介します。

1. 3. 中小企業における雇用創出に関する勧告（第189号）とそれに関連した世界の状況

中小企業の基本的な役割を認め、その育成に向けた環境整備を唱える1998年の中小企業における雇用創出に関する勧告（第189号）は、以下の5部構成で中小企業の促進における基本的な要素を提示しています。

◎定義、目的及び適用範囲

第1部「定義、目的及び適用範囲」は、最も代表的な労使団体と協議の上、国内の社会的及び経済的事実を考慮に入れて中小企業を定義することを提案した上で、完全雇用、生産的な雇用、職業の自由な選択の促進など中小企業が基本的な役割を果たし得る分野を列挙し、その潜在力を開花させる政策・戦略の策定を加盟国に奨励しています。勧告自体は定義を示していません。

促進措置の中には、中小企業の労働者の利益を保護するための適当な措置及び実施方法の採用も含まれています。

雇用目標、とりわけ若者を中心とした失業削減、貧困緩和、不安定雇用対策における中小企業の役割は広く認められています。2009年の総合調査に回答した加盟国政府はほぼ一様に、雇用創出における中小企業の役割を認識し、この種の企業の育成を促進する様々な国家戦略をとってきたと答えています。しかし、アルゼンチン、ドミニカ共和国、パキスタン、ブラジル、オーストラリア、ニュージーランドなどの複数の労働者団体から中小企業労働者の労働条件や就労上の基本的な権利に関する懸念が表明されています。アルゼンチン労働者連盟（CTA）は労働条件の水準を下げ、不安定雇用を増大させる目的での業務外注及び下請けにおける中小企業の悪用に懸念を示し、オーストラリアとニュージーランドの労働者団体は中小企業労働者を不利に扱う最近の法制面の動向について、労働者の権利を代償にして企業競争力が奨励されてはならないと主張しています。

◎政策及び法的枠組み

第189号勧告の目的は中小企業の成長及び育成につながる支援的な環境を構築することにあります。勧告はそれを達成する上での政策及び法的枠組みの重要性を認識し、第2部「政策及び法的枠組み」で支援的な環境の構築に向けて次の三つを行うことを加盟国に提案しています。

- 最適の経済環境（特に、インフレーション、利率、為替レート、課税、雇用及び社会的安定に関するもの）を促進する適当な財政、金融、雇用政策の採用及び実施
- 財産権、施設の用地、契約の履行、公正な競争に関する適当な法規並びに社会及び労働に関する適切な法令の制定及び適用
- 起業の魅力の向上

以上の一般的な措置に加え、適切な社会的条件の下で生産的及び持続的な雇用を提供することができる効率的で競争力のある中小企業を促進するための補足的な政策として、以下のような事項が示されています。

- 信用貸付などにおける平等な機会、公正な課税を措置し、労働法令の差別なき適用を確保し、中小企業による児童労働に係わる国際労働基準の遵守を促進するような状況を形成する政策
- 信用貸付及び資本市場の利用や調達機会を得る上での困難、不適當な、不十分なまたは過度に負担となる登録上の要件などに起因する中小企業の発展及び成長に対する制約を除去する政策
- インフォーマル部門が組織化された部門の一部となるようにそれを支援し格上げするための特定の措置及びインセンティブを含む政策
- 中小企業部門に関する国内のデータの収集、現行の政策及び規則が中小企業に与える影響の評価、労働及び社会に関する法令の検討を基盤とした中小企業育成のための政策及び法的枠組みの開発
- 政府は経済的に困難な場合において、中小企業及びその労働者を強力かつ効果的に支援するよう努めるべきこと

各国は立法または国家計画・戦略の実行を通じて中小企業を促進する政策を実施しています。例えば、インドは第189号勧告の規定を実行する零細・中小企業育成法を2006年に制定し、ブルキナファソ、ブルンジ、マリでは投資や課税の法を通じて小企業を促進する環境を構築しています。日本の中小企業基本法も中小企業の創出に向けた支援措置を強化することを目的としています。

マイクロファイナンス（小規模融資）計画を通じた零細企業の促進は企業開発政策の重要な側面です。2009年の総合調査に回答したほとんどの国が中小・零細企業による銀行保証、ローン、助成金利用機会を広げることによって金融サービスの改善に努めていることを報告しています。

中小企業の育成と成長に対する制約の除去に関連しては、フランスやベルギーなど複数の国が開業に関

連した行政手続きを軽減する措置をとったことを報告しています。

◎企業文化の開発

質の高い仕事を創出できる競争力のある成長志向の中小企業を促進するには複数の相互支援的な条件が求められます。これには強力な企業文化の存在、資質ある中小企業の所有者及び労働者、企業の設立及び営業に必要な行政その他の手続きの簡便化、信用貸付その他の金融サービスを容易に利用できること、起業家が負担可能なコストで容易に利用できる幅広い効果的な事業開発・支援サービスの入手可能性などが含まれます。第189号勧告はこういった条件の重要性を強調し、加盟国によるその効果的な適用に向けた様々な措置を提案しています。

第3部「企業文化の開発」には、企業文化、つまり独創性、事業の創出、生産性、環境への配慮、品質、良好な労使関係、公平かつ適切な社会的慣行を奨励する環境の創出及び強化に向けた措置が列挙されています。これには、教育、起業家精神の開発、訓練を通じた起業家としての姿勢の向上を追求すること、危険を負うことに対する、より積極的な姿勢を奨励する適当な方法の確立、すべての種類の労働者及び起業家に向けた生涯学習の過程の奨励、法規及び労働者の権利の尊重などを促進する啓発キャンペーンの企画及び実施が含まれています。

企業文化の育成が成功するには本質的に、訓練に対する投資と女性や不利な層などの特定のニーズに配慮した措置の採用が求められます。2009年の総合調査では、この点でのさらなる努力の必要性を明らかにする政府もありました。フランスは若者の企業意識を高めるため、中等学校に職業発見の選択科目を導入し、ミニ企業を開発を教育体系に導入しています。モーリシャスは国内全土を巡回する中小企業キャラバンなどによる情報活動を展開し、チュニジアでは大学課程などを通じた個人の創業文化の普及が図られています。

ILOがイラクに提案した失業者をビジネスの世界に参入させるための指導員能力開発計画は、教育研修カリキュラムに組み込まれた全国計画の策定に結びつきました。アルジェリアでは手工芸の分野を中心とした経済活動の創出及び経営のための技術に関する発起人向け研修計画が導入され、これまでに7,000人近くが受講しています。日本でも「中小企業白書2010年版」によれば、雇用情勢が悪化する中、普段は大企業に向かいがちな人材や即戦力となる人材と、採用意欲のある中小企業とが出会う機会を提供する人材橋渡し事業や職を失った人、これから職を求める学生、中小企業の従業員が地域の中小企業が求める人材になるよう分野毎に必要な知識、技能を身につけてもらう実践型研修など幅広い人材・雇用対策事業が実施されています。

中小企業は不利な層や社会に疎外されている集団の経済参加機会を促進する必要不可欠な役割を演じることができるとしています。チェコでは不利な層の経済活動を奨励する目的で、18～21歳の若者が中小企業に初めて就職した場合には6カ月にわたって最低賃金を保障する規定が労働法典に盛り込まれています。ネパールでも中小企業の育成と女性やダリット（不可蝕民）、先住民などの不利な層の雇用機会の創出を助けることを目指し、1992年に工業企業法が制定されました。バーレーンでは主婦など特定の社会集団の融資利用の円滑化を目指した促進措置が講じられ、アラブ首長国連邦では中小企業の設立に従事することを希望する若い学卒者向けの特別の基金・計画が設けられています。ベナン、セネガル、ギリシャなどでも女性の起業を促進する特別の措置が講じられています。

◎効果的なサービスのための基盤の開発

中小企業の成長、雇用の創出の可能性及び競争力を高めるためには、中小企業及びその労働者に対する直接的及び間接的な支援サービスの利用可能性及び利便性について考慮が払われるべきです。第4部「効果的なサービスのための基盤の開発」には、中小企業の育成を促進することに向けた一連の措置が提示されています。

事業の開始準備、開始及び開発に対する援助から環境管理サービスに至る多様な支援サービスを提示した上で、勧告は、経済、社会及び文化の一般的状況並びに中小企業の規模、部門及び発展段階の相違を考慮に入れて、サービス内容及びその提供を中小企業の特定の必要性に適合させることや、提供されるサービスの決定に当たり中小企業及び最も代表的な労使団体の積極的な関与を確保することなどを通じて、これらの支援サービスが最適の関連性及び効率性を確保するように計画され提供されるべきことを規定しています。融資利用の円滑化など金融サービスに関する規定や労働及び社会に関する保護的な法令の差別ない適用の確保による中小企業における雇用のすべての側面を改善する適切な政策の検討など労働条件と生産性に関する規定も盛り込まれています。女性の起業家支援の奨励に加え、女性のみならず長期失業者や障害者など特定層の起業志望者向けの特定の措置やインセンティブの検討など、機会平等に向けた提案も含まれています。

メキシコには技術知識・進歩の応用を通じた高付加価値事業の育成及び中小企業の競争力強化に向けた企業系列化を促進・形成するプロジェクトを支援する基金が設けられています。ペラルーシでは小企業・大企業間の産業協カメカニズムの開発などを通じて小企業の持続可能な開発を促進する条件を確立する国家計画が実施されています。

◎使用者団体及び労働者団体の役割

第5部「使用者団体及び労働者団体の役割」には、労使団体が中小企業の発展に貢献するための方策が

示されています。政府に対して中小企業またはその労働者の関心を表明することや訓練などの分野における直接的な支援サービスの提供などが挙げられています。また、中小企業及びその労働者が、結社の自由を十分に尊重して、適切に代表されるよう奨励されるべきことも規定されています。

◎国際協力

第6部「国際協力」では、情報交換、経験交流、好事例の共有、調査研究、組織連携などを通じた国際協力の促進が奨励されています。加盟国に対しては、他の国際機関に対してこの勧告の内容を促進すべきことなどが求められています。

2. 世界金融・経済危機と零細・中小企業

2. 1. 世界金融・経済危機の零細・中小企業に対する影響

2008年に始まった世界的な経済不振は規模にかかわらずすべての企業に影響を与えています。マスコミに派手に取り上げられるのは大企業の人員整理や売上高・企業収益急落のニュースですが、多くの中小・零細企業も弱い需要、厳しい借入環境、大企業からの注文減に何とか対処しようと苦闘しています。

小企業は大企業よりも敏捷性においては勝るかもしれませんが、好景気の時でさえも資金調達の困難、カギとなる技能における専門知識の不足、市場機会を捉えるのに必要な操業規模を達成することの困難などの不利な条件を抱えており、そのような制約要因は景気後退時に一層大きくなります。この結果、多くの国が従来の中小企業支援措置の実効性を見直し、中小企業が景気後退を生き抜き、できるだけ迅速に景気回復の利益を得ることを助けるためにその調整が必要か否か検討しています。

ILOは世界金融・経済危機の仕事の世界に対する影響を様々な側面から分析すると共に対応における好事例をまとめ、景気回復にあまり遅れずに仕事の危機からの回復が達成されるよう政策提案を行っています。そのような文書の一つである『Micro, small and medium-sized enterprises and the global economic crisis: Impacts and policy responses (零細・中小企業と世界経済危機：影響と政策対応・英語)』は、零細・中小企業に対する危機の影響と各国で取られている政策対応を次のようにまとめています。

2. 2. 零細・中小企業向け危機対応

金融・経済危機に際し、零細・中小企業が直面している主たる圧力は弱い需要と厳しい借入環境です。需要刺激策はすべての企業を支援するものですが、金融アクセスの点では小規模企業を特に対象にする必要があります。2009年の第98回ILO総会で採択された、世界的な仕事の危機への一連の対処策を提示するグローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）でも、雇用創出を加速し、仕事の回復を図り、企業を支える政策選択肢の一つとして、中小・零細企業の雇用創出に対する貢献を認め、負担可能な信用貸付の利用機会を含み、その育成に好ましい環境を確保するような措置を促進することが提案されています。

各国が講じた総合刺激策の多くに中小企業向けの特別の措置が含まれています。これは融資機会、税制上の優遇措置、雇用奨励措置と起業家精神育成、市場機会へのアクセスの四つに大きく分類されます。企業の所有者がこういった計画の存在を知り、官僚主義的な不当な遅れや事務処理手続きの弊害を被ることなく簡単に利用できることが大切です。

規模を問わずすべての企業に適用される措置は公式部門で営業する小規模企業も支援するものの、ほとんどの途上国で企業社会の主流を占める非公式のインフォーマル企業や零細企業に対する直接的な支援は限られています。こういった企業は調達や基盤構造計画に意識的に含まれて初めて恩恵を受けることができるでしょう。

解雇された労働者や帰郷した出稼ぎ労働者が生計を立てようと努力するため、零細企業の開業が増える可能性が高いと見られます。しかし、弱い需要と限定的な融資機会を鑑みると新規事業が、そして実際、既存の多くの企業の場合も、成功するのは難しいでしょう。起業家は起業家精神をフルに発揮して新たな事業機会を探り当てる必要があります。開業や新会社は景気下降の影響を緩和する上で重要な役割を演じる可能性があります。新規事業を開設する際には地元の解雇された労働者、労働市場への新規参入者、都市から農村へまたは海外から戻ってきた出稼ぎ労働者を活用することができます。新規事業は失敗する可能性が高い事実を認識する必要がありますが、支援サービスは生存率を、したがって雇用を高める可能性があります。公的機関や企業団体は適切な起業家研修や助言支援を提供することができます。企業や個人が訓練または専門知識の形で支援を購入できる方法としてバウチャー制度も考えられます。また、女性も男性と同じように適切な助言や研修を利用できるよう確保する工夫が必要です。

公定歩合は下がったもののリスク回避行動を取る銀行は景気後退時には融資を渋ります。貸し渋りが小企業に与えている実際の影響は不明ですが、2008年後半に中南米・カリブの19カ国の銀行幹部を対象に行った調査では58%が翌2009年には小企業向けの貸付額が減少するとの見通しを示していました。金融危機の影響を直接受けた国では2009年後半になっても銀行貸出額はまだ危機前の水準よりかなり低く、中小企業の活動を損なっています。政府は貸付計画を拡充することによって資金不足を軽減しようと試み、英国やインドなど多くの国が中小・零細企業向けの借入保証計画の新設・拡充を図っています。中小企業の活動が信用貸付の制約を受けている場合、効果的な措置には借入保証の引き上げ、加速償却、当座貸越金融手段、代金決済の迅速化が含まれます。

社会保障から資本利得や付加価値税に至るまで一部の国では減税措置が適用される税の種類が拡大されました。一般にこのような税制変更は規模にかかわらずすべての企業に適用されますが、存亡の危機にある小企業の場合は決定的な重要性を帯びる可能性があります。こういった企業はまた、税制優遇措置を十分に活用するにも支援が必要な場合があります。

中小企業への業務発注を含むよう設計された政府の基盤構造計画は大企業を対象とした大型事業よりも雇用に与える影響が大きい可能性があります。小口入札や調達決定の分権化は小企業の機会を高めるため、政府は可能な限り入札資格に企業規模の下限を設けないよう確保すること、小型事業及び大型事業の個別構成要素を中小企業に発注すること、政府契約の一定割合を中小企業に割り当てること、雇用集約度が高い中小企業からの入札を優遇することが提案されます。

労働時間の短縮、一時的な事業閉鎖、訓練制度、従業員維持助成などさまざまな措置を用いて、可能な限り、解雇を回避する措置が各国で講じられています。失業保険が存在する国ではその用途を訓練資金に拡大している例もあります。

多くの国で使用者団体と労働組合も加わって適当な危機管理策についての話し合いが進められています。経済活動を促進し、危機時の社会の緊張を軽減することに向けた政労使三者の合意が達成された国もあります。

2. 3. ILOの零細・中小企業向け危機対応支援活動

今ある零細・中小企業が危機を乗り越え、失業者が自営業者の道を踏み出すのを支援するILOの活動は以下の5点で構成されています。

◎中小・零細企業が感じている制約をピンポイントで確定するための簡便評価

突然やってきた危機の影響と深刻度を評価し、それが企業をどのように弱くしているか把握することが適切な対応策の設計に向けた重要な第一歩です。

◎政策策定者に対する企業の資金調達戦略に関する実例を用いた助言の提供

危機時に零細・中小企業が感じている重要な活動制約要素は資金調達に係わるものです。ILOは世界各国で取られたこの分野の対策の実例を集め、刊行物やウェブサイト上で公開しています。こういった実例は他の諸国の参考になると思われるが、各国は自国の金融機関構造や信用貸付計画、資金、専門知識、規制環境に応じた独自の手法を開発する必要があります。

◎政策策定者に対する公共調達に関する助言の提供

公共調達に対するILOの取り組みは、零細・中小企業が政府の契約にアクセスする上で直面している制約の除去と高度に労働集約的なこれらの企業の積極的な促進の二つを通じて行われています。多くの政府が危機対応策として公共事業に対する支出を伴う需要刺激策を実施しており、十分なアクセスが確保されれば道路・建築工事を中心とした関連する部門で活動する零細・中小企業は公共部門向けサービス提供比率を高めることによって民間部門の需要減を補うことができるでしょう。ILOには零細・中小企業の公共調達に関する研修計画があり、これを用いて政策策定者に助言やアイデアを提供することができます。

◎事業開発サービスに関する助言と訓練の提供、とりわけ、起業家精神及び企業経営研修の提供

伝統的な市場における需要の減少に対処し、小企業は危機の中から現れる新たな機会と新たな市場に向けた製品及びサービスを開発しなくてはなりません。そのためには固定的な考え方の枠を外し、新たな起業家精神を養う必要があります。起業家精神の育成は個人の資質、支援文化、活動を可能にする政策環境を巻き込んだ複雑な問題ですが開業・企業経営の方法に関する訓練を通じて支援することができます。ILOは既に何年も前から開業・事業改善(Start and Improve Your Business - SIYB)研修ツール集を用いて起業家精神の促進を図ってきました。SIYBには事業アイデアの創出や事業拡大のモジュールもあります。これらは津波後のインドネシアやスリランカ、四川大地震後の中国など緊急時にも用いられ、被災者の生計支援に役立っています。ILOは500以上の提携機関を通じて7,000人のSIYB指導員と277人の免許を保有するマスター指導員のネットワークを維持しており、10の小地域で開催されるワークショップを通じてこの危機に際して即時に展開できるようネットワークの活性化と動員を図っています。ILOは起業家及び起業志望者向けに需要減に対処し、新たな機会を捉えることに関する訓練を提供することができます。

◎小企業団体が危機の間、積極的な提言・支援機能を果たせるようこれらの団体の強化に向けた助言及び研修の提供

企業団体は景気後退時に企業を支援する貴重な仕組みとなり得ます。会員間でのアイデアや知識の交換、新たな政策や事業計画についての情報提供、会員を代表しての政府に対する提言など企業団体は幅広いサービスを提供することができますが、その実効性は会員誘引能力、財源水準、リーダーシップや運営能力に応じて相当に違いがあります。効果的な団体の例として、英国の小企業連盟とカナダ独立企業連盟を挙げることができますが、一方でそれほど効果的でない小企業団体も多く見られます。ILOは小企業

団体向けの研修計画を通じてこれらの団体が景気下降期により積極的な役割を演じられるようその強化を図る用意があります。

3. ILOと中小企業

ILOは訓練や対事業所サービスの提供を通じて起業家精神の育成に向けた経験を相当培ってきました。この支援の大半が零細企業、小企業、協同組合を対象としています。また近年、若者や女性を対象にした活動の比重も高まってきています。最近、しばしば現地レベルの課題や制約要因に対処することによって特定の産業部門やバリューチェーン（価値連鎖）の支援を通じて市場を機能させる体系的な取り組みを促進することに一層重点が置かれるようになってきました。この一例として、ILOが後援する、地域社会を基盤とした中南米の観光ネットワークRedtursが挙げられます。これは中南米の農村及び先住民社会において地域社会を基盤とした観光業における事業機会の育成及び雇用創出を目指す市場指向型のイニシアチブです。

女性の起業家精神育成（WED）計画は現在、24カ国で展開されていますが、多くの国で女性起業家団体の発言力とリーダーシップを強め、女性起業家が政策策定レベルに進出し、中小企業政策に影響を与えることを助けました。アフリカで続けられている女性起業家月間の催しは女性起業家のプロフィールを高める働きをし、既に5カ国で自立的な年次活動となっています。ILOはまた、複数の国で性差に配慮した中小企業政策の策定に寄与しました。WEDの調査研究成果を基礎として様々なツールや手法も開発されています。

ILOはまた、企業開発におけるマスコミの利用においても先駆的な試みを行っており、例えば、ウガンダで実施されているILOの「アフリカにおける小企業メディア（SEMA）プロジェクト」は小企業ラジオ番組を支援することによって貧しい人々に自らの事業権益を主張する力を付与しました。番組聴取者の3分の1がラジオで学んだ結果を応用することによって事業を拡大できたと報告しています。

事業知識構築（Know About Business - KAB）起業家精神計画は中等・高等教育レベル及び専門・職業研修を受けている若者に自営業の提示する利益と機会に関する知識を与えることによって企業文化の創出に寄与することを目指しています。多数の起業家や潜在的な起業家の訓練には、開業・事業改善（SIYB）訓練パッケージ及び関連するツールも用いられています。ILOは起業家によるマイクロファイナンスを含む金融サービスの利用機会拡大に向けたガイドやマニュアルも作成しています。

3. 1. 小企業開発を通じた雇用促進（SEED）

1998年の第189号勧告の採択を受けて、ILOは1999年に事務局雇用総局雇用創出・企業開発局内に「小企業開発を通じた雇用促進国際重点計画（IFP/SEED）」を設け、小企業に係わるILOの古くからの活動の多くを仕事の質の促進を中心とした新たな基盤の上に結集させました。IFP/SEEDは第189号勧告の主な要素を反映した構造を取り、戦略の重点は中小企業の活動を可能にするような政策、事業開発サービスの刺激、市場機会の拡大、団体構築の強化に置かれました。活動全体を通じて男女のバランスに配慮する一方で、特に女性起業家を促進することに相当の努力が払われました。IFP/SEEDは小企業に関する相当の知識基盤を構築し、多様な専門分野にわたる現地事業を実施し、政労使の能力構築に重要な貢献を果たしました。

3. 2. 持続可能企業計画

2007年の第96回ILO総会において持続可能な企業の促進に関する討議が行われ、採択された結論は「持続可能な企業の育成を可能とする環境には幅広い要素が含まれ、その相対的な重要性は開発段階や文化及び社会経済的状況の違いに応じて異なる可能性がある」としつつも、「一般的に必要不可欠と考えられている幾つかの基本条件が存在する」としています。相互に連結し、補強し合うこの条件には、企業文化の重要性、企業活動を可能にする法規制環境の確立、金融サービスの利用機会が含まれ、この点で、総会は加盟国に対し、中小企業が信用貸付、リース、ベンチャーキャピタル基金または類似のもしくは新しい種類の金融手段を利用する機会の円滑化を図り、より包摂的な企業育成過程のための適切な状況を形成するよう提案しています。

2008年の第97回ILO総会で採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」は、社会正義、生産的な完全雇用、持続可能な企業、社会の団結を基礎とした開かれた経済及び開かれた社会を促進する新しい戦略を唱えています。宣言は官民を問わずすべての企業に言及し、持続可能な制度・経済環境の構築は成長を促進し、すべての人々の雇用と収入の機会及び展望を拡大するであろうことを認めています。

雇用創出・企業開発局の活動は現在、2007年の総会の結論に基づいて新たに開発された持続可能企業計画によって導かれています。IFP/SEEDは「小企業開発を通じた雇用促進班（EMP/SEED）」となって、協同組合、多国籍企業、地域経済開発を担当する各班と共にこの下に組み込まれています。この計画は零細企業から大企業まで規模と種類を問わずすべての企業、そして社会的経済企業や協同組合も含む持続可能な企業におけるディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の創出を目指しています。

持続可能企業計画は、1）持続可能な企業と雇用を可能にする環境の構築、2）持続可能で責任ある職場、3）起業家精神と企業の開発の三つの柱を基礎としています（下図）。この中で、EMP/SEED

は、企業の強化を通じて労働需要を増大させると同時に企業で働く男女の適切な保護と労働条件を確保する権利その他の基準を促進する企業環境の構築及び普及に努めています。

第1の柱のもとでは、例えば、零細・小企業の設立及び成長を助けるような方向での法の制定・改正に向けた支援、トリノにある国際研修センターと協力しての小企業育成を可能にする環境構築に関する研修コースの開発、女性の起業家精神育成に関する評価ツールの開発などを行っています。まだ歴史の浅いこの活動ですが既に幾つかの教訓が得られています。とりわけ、質の高い仕事の創出においては、個別企業への直接支援よりも政策改革の方が費用効果が高いこと、法規遵守方法を簡略化の方がしばしば例外を認めるよりもより効果的であること、制裁の脅威よりも遵守を奨励するインセンティブの方がしばしばうまく機能することが経験上明らかになっています。企業の設立・経営にかかる費用を軽減し、遵守の利益を高め、促進することは持続可能な企業の成長に貢献し、働きがいのある人間らしい仕事の創出につながる可能性があります。

第2の柱のもとでは、主として仲介団体に対する能力構築支援を通じた中小企業におけるディーセントで生産的な職場慣行の適用を促進する活動が展開され、労働基準、職場内協力、進歩的な経営慣行を基礎として、中小企業クラスターにおいて持続可能な生産性及び競争力向上計画を提供する国の能力強化を図る「競争力と責任ある企業の支援（SCORE）計画」などが実施されています。

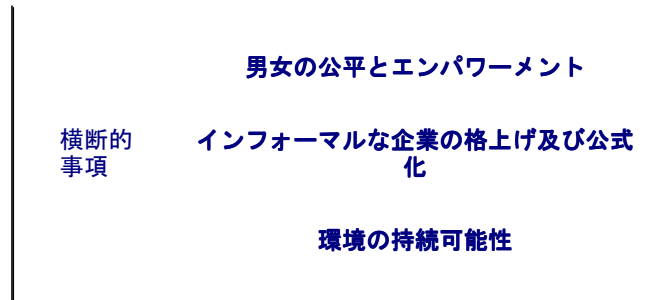
零細・小企業への支援を中心にILOに相当の経験が蓄積されている第3の柱のもとでは上記のWEDやKABなどの計画を通じて積極的な技術協力が提供されています。

ILOの持続可能企業計画

対象層

- 中小企業 (第189号勧告)
- 協同組合 (第193号勧告)
- 多国籍企業 (多国籍企業宣言)

戦 略 の 柱		
持 続 可 能 企 業 計 画		
<p>第1の柱： 持続可能な企業と雇用を可能にする環境の構築 持続可能な企業を可能にする環境の向上に向け、政策または規制枠組みの改革において加盟国及びその社会的パートナーを支援</p> <p style="text-align: center;">重点分野</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 調査研究とツールの開発、改革の証拠基盤の構築 2. 政策策定及び活動を可能にする環境改革に参加する上での政労使の能力強化 3. 協同組合事業体の政策及び法改革の支援 4. 多国籍企業の雇用に対する貢献を高める政策の支援 	<p>第2の柱： 持続可能で責任ある職場 持続可能で責任ある企業レベルの慣行の採用を育む事業計画の実施において加盟国及び社会的パートナーを支援</p> <p style="text-align: center;">重点分野</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. 持続可能で責任ある中小企業の支援 6. 多国籍企業による包摂的で持続可能な事業慣行の採用を支援 7. 民間の労働・雇用イニシアチブの強化 	<p>第3の柱： 起業家精神と企業の開発 仕事を創出し、貧困を軽減する企業の開発及び起業家精神の促進において加盟国及び社会的パートナーを支援</p> <p style="text-align: center;">重点分野</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. 若者の起業家精神：キャリアの選択肢としての自営業の促進 9. 女性の起業家精神：女性のエンパワーメントに関する政策及び事業計画の促進 10. 雇用と仕事の質に焦点を当てたバリューチェーンの手法を通じた企業開発の促進



3. 3. 2010年の第99回 ILO総会

今年の総会では雇用文書に関する総合調査報告書が提出されただけでなく、2008年に採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」のフォローアップ活動として、宣言の定める四つの戦略目標の一つである雇用について、「戦略目標に係る、加盟国の多様な現状及びニーズをより良く理解し、基準関連活動、技術協力、及び事務局の技術的機能や調査機能など、用いることのできるすべての手段をもって、より効果的に加盟国の現状及びニーズに応え、また、優先事項及び活動計画をそれらに適合させること」を目的とした討議も行われました。この討議でも雇用創出における中小企業の役割が強調され、採択された結論では、規模にかかわらずすべての持続可能な企業とマクロ経済政策の明確なつながりを認めた上で、ディーセント・ワークを創出するには持続可能な企業が成長を育める環境を形成することの必要性が唱えられました。結論は加盟国政府が検討または講じるべき措置や労使団体の役割、ILOの活動優先事項を示していますが、零細・中小企業に関しては、加盟国に対し、職業訓練及び起業家精神育成の機会拡大に向けた適切な措置を講じることなどが提案されています。

* * *

EMP/SEEDのウェブページではその様々な活動及び技術協力プロジェクトの詳細に加え、女性の起業家精神育成ガイド、ディーセント・ワークに向けたバリューチェーン開発ガイド、小企業団体運営指導員ガイド、開業・事業改善モジュールなどの訓練教材、マニュアル、ガイドブック、現下の危機の中小企業に対する影響など各種のテーマに関するワーキング・ペーパーや研究書など幅広い情報が入手できます。

EMP/SEEDのほかに、労働安全衛生分野では社会的保護総局で小企業向けの実践的な作業改善プログラム(WISE)が実施されています。

1998年の中小企業における雇用創出勧告(第189号) ----->

http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/st_r189.htm

2004年の第92回ILO総会討議資料III(1B)『Promoting employment: Policies, skills, enterprises(雇用の促進:政策、技能、企業)』(英語) ----->

<http://www.ilo.org/public/english/standards/realm/ilc/ilc92/pdf/rep-iii-1b.pdf>

2010年の第99回ILO総会討議資料III(1B)『General Survey concerning employment instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization(公正なグローバル化のための社会正義に関する2008年の宣言に照らし合わせた雇用文書に関する総合調査)』

(英語) ----->

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/lang--en/docName--WCMS_123390/index.htm

2010年の第99回ILO総会討議資料VI『Employment policies for social justice and a fair globalization(社会正義と公正なグローバル化に向けた雇用政策)』(英語) ----->

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/lang--en/docName--WCMS_126682/index.htm

2010年の第99回ILO総会(英語) ----->

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/99thSession/lang--en/index.htm

ILO小企業開発を通じた雇用促進班(英語) ----->

http://www.ilo.org/empent/WorkingUnits/lang--en/WCMS_DOC_ENT_DPT_SEE_EN/index.htm

2007年10月31日付第65号トピック解説: 持続可能な企業 ----->

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/feature/2007-10.htm>

2008年5月1日付第71号トピック解説: ILO作業改善プログラム ----->

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/feature/2008-04.htm>

最終更新日: 2010年6月29日 作成者: EU 責任者: SH

ILO駐日事務所

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-70 国連大学本部ビル8階

Tel: +81.3.5467.2701 Fax: +81.3.5467.2700 E-mail: ilo-tokyo@ilotokyo.jp

ILO駐日事務所 | [トップ](#) | [ホーム](#) | [国際労働機関\(ILO\)とは](#) | [最新情報](#) | [ILOと日本](#) |
| [出版物・資料室](#) | [メールマガジン](#) | [会議・行事予定](#) | [求人情報](#) | [サイトマップ](#) |

© 1996-2011 International Labour Organization (ILO) | [Copyright and Permissions](#) | [Privacy policy](#) | [Disclaimer](#)