

人間中心の仕事の未来の創出

2019 年 G20 労働雇用大臣会合

大臣宣言（仮訳）

1. G20 及び招待国の労働雇用大臣は、雇用に関連するグローバルな進展とこれまでの合意事項の進捗状況について議論するとともに、人口動態の変化や新しい形態の働き方に対応するための政策上の優先事項やジェンダー平等を実現するためのグローバルな取組について合意するため、2019 年 9 月 1 日から 2 日まで日本の松山で会合を開いた。
2. 近年、世界経済の成長と労働市場に改善が見られる一方で、経済の見通しに関する不確実性も生じている。これにより、特に、グローバル化、デジタル化、人口動態の変化の結果として G20 各国が既に直面している課題がさらに増大すると見込まれる。
3. 人間中心の仕事の未来を創出するために、我々は、力強く持続可能で、バランスの取れた包摂的な経済成長、社会的包摂、完全かつ生産的な雇用及び、ディーセント・ワークのための政策間の一貫性の確保を追求する。我々は、人口動態の変化への適切な対応、ジェンダー平等のさらなる進展、新しい形態の働き方の健全な発展に基づく仕事の未来を確実に創出するためには、社会的パートナーとの活動及び協力が重要であると認識する。また、労働市場と社会の課題に対応するためのコミットメントを引き続き追求する。
4. この目標の追求において、我々は、過去の G20 議長国の成果に立脚し、関連する国際的枠組みを考慮し、政労使による協調的努力と共に、各国の状況に応じて、人間中心の仕事の未来に関する次の政策上の優先事項に取り組む。上記の国際的枠組みには、特に、持続可能な開発のための 2030 アジェンダ及び 2019 年の仕事の未来に向けた ILO 創設 100 周年宣言 (ILO Centenary Declaration for the Future of Work, 2019) などがある。
 - ・ 主要な課題を特定し、政策上の優先事項を作成することによって、人口動態の変化に適応する。
 - ・ ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントのために、包摂的かつ公正な労働市場を促進する。
 - ・ 各国の経験と事例に関する情報交換などを通じて、新しい形態の働き方に対応する。

人口動態の変化

人口動態の変化への適応

5. 人口動態の変化は、技術発展及びグローバル化と共に、仕事の世界を再形成している。G20 各国ではさまざまなペースで高齢化が進んでいる一方で、若年者の人口比率が増加し続けている国もある。
6. 高齢化は「シルバーエコノミー」に関連する新たな雇用機会をもたらすが、適切な措置を講じなければ、労働力とスキルの不足、経済成長の鈍化、高齢者の貧困と格差につながる可能性もある。我々は、すべての人々が差別なく労働市場に参加できる、アクティブ・エイジング・ソサイエティを推進することの重要性を認識する。また、労働移動は労働市場のより良い需給調整を促進する可能性があることを認識する。
7. シルバーエコノミーとアクティブ・エイジングに関する G20 原則（G20 Principles on Silver Economy and Active Ageing、2015 年、アンカラ）に立脚し、我々は、雇用におけるアクティブ・エイジングに向けた G20 政策上の優先事項（附属文書 1）を支持する。
8. 我々は、アクティブ・エイジングに向けて包括的なアプローチを実施する。このアプローチでは、高齢労働者と使用者を対象とする政策介入と社会的パートナーとともに高齢労働者のエンプロイアビリティを高める政策介入とを組み合わせる。寿命の延伸に適応するために、我々は、十分かつ持続可能な年金給付を維持する一方で、労働者に対して必要に応じてより遅く柔軟な退職の選択を可能にし、奨励する政策を推進する。我々は、使用者に対し、高齢労働者の雇用維持、スキルの再習得、年齢による差別のない採用を奨励する。我々はまた、生涯学習を強化し、高齢労働者の転職を支援する。
9. 多くの G20 各国は、若年者の高い失業率とインフォーマル労働の多さにも直面している。我々は、教育や訓練などを通じて、若年者の雇用機会を拡大し、エンプロイアビリティを高めるために、引き続き対策を講じる。これは、労働市場において恒久的に取り残されてしまうリスクが最も高い若年者の割合を 2025 年までに 15%減らすという、アンタルヤで首脳によって合意された目標の達成に寄与する。

職業生活の長期化

10. アクティブ・エイジング・ソサイエティでは、職業生活が長期化する可能性がある。我々は、労働者の心身の健康と安全のために、質の高い労働条件が重要であることを認識する。また、職業生活を持続可能にするために、私生活に十分な時間を取る必要があることを確認する。我々は、生涯の職業生活を通じて、仕事への高い満足度を維持するために、労働者のスキルを向上させ、それを十分に活用する機会の重要性を強調する。
11. 我々はまた、多くの人々にとって、職業生活の構造は教育、労働、引退という従来の三段階のモデルから、人々が自らのキャリアとワークライフ・パターンをより頻繁に変更することもありうる、よりダイナミックなマルチステージのモデルへと移行するものと予想する。したがって、労働者は、労働市場の進化するニーズに後れを取らないために、人生のさまざまな段階で、スキルを向上させ、新しいスキルを習得する必要性が生じることがある。
12. 我々は、雇用の質と労働者の適応力を高めるために、雇用におけるアクティブ・エイジングに向けた G20 政策上の優先事項に従って、人々のより長期化するキャリアを支援する。
13. 我々は、長期化する職業生活を通じて、持続可能で安全かつ健康な労働環境を促進し、生活と仕事の質を高めるために柔軟な働き方の採用を拡大し、より充実したキャリアのためにより若い時期からの生涯学習を強化し、キャリア移行を支援する社会的な保護と雇用サービスを改善する。
14. 職業生活が長期化し、よりダイナミックになることによって、政府、社会的パートナー、個人に考え方と行動の変化が求められるようになる。これには、年齢に基づく雇用慣行やステレオタイプなどの課題に対処することが含まれる。我々は、すべてのステークホルダーがより適切に準備できるように、こうした課題の克服のために社会的パートナーと協働する。

高齢化社会における新たな雇用機会：介護労働の未来

15. 高齢化により、新たな雇用機会が生じる。特に介護は、成長が見込まれるセクターの一つである。我々は、このような仕事の質を改善する必要性を認識する。
16. 多くの G20 各国は、特に高齢化による需要の増大のために、介護における労働力

不足に既に直面している。

17. 特に対処すべき課題は、介護の役割の多くを無償の家族や、主に女性や移民で、多くの場合インフォーマル労働で働いている労働者が果たしていることである。介護セクターでは、劣悪な労働条件、基本的な労働者の権利の欠如並び訓練、キャリアアップ及び専門化の不足が指摘されることが多い。また、このセクターでは、大きな身体的、心理的、精神的ストレスが、家族介護者と労働者にとって特に課題となっている。
18. 我々は、介護分野における雇用を良質なものとするのが、介護の受け手、介護労働者、家族介護者にとって状況の改善につながることを強調する。また、無償ケア労働における男女の格差の縮小はジェンダー平等に寄与し、ディーセント・ワークと経済成長を促進し得る。
19. 我々は、各国の状況に応じて、ケアエコノミーへの投資を促進することにより、このセクターにおいて質の高い雇用を増やすことができることを認識する。
20. 我々は、介護における雇用の質を高めるには、フォーマル化、賃金、労働時間、安全及び健康、社会的保護を含む労働条件の改善、暴力及びハラスメントからの保護、並びに社会対話の促進が必要であることを合意する。また、訓練、専門化、より良いキャリアアップの機会を増やすことの重要性も認識する。このような措置は、また、男性と若年者を含むより幅広い求職者にとって、介護セクターの魅力を高める可能性がある。
21. 革新的な技術は、介護労働者の生産性と労働条件を大幅に改善することができる。我々は、各国の状況に応じて、介護の現場における技術の活用を促進する。
22. 我々は、雇用におけるアクティブ・エイジングに向けた G20 政策上の優先事項(附属文書 1) に従って、特に、介護の雇用の質を改善するために経験と好事例を共有することにより、介護の課題に対処する。

ジェンダー平等

23. ジェンダー平等は、公正で、包摂的で、持続可能な成長のために不可欠である。首脳が、ブリスベンにおいて、労働市場参加率における男女格差を 2025 年まで

に 25%縮小させるという目標に合意して以来、我々は、この目標の達成に向けて取組を進め、進捗のモニタリングを行ってきた。2018 年には、ほとんどの G20 諸国でさらなる進展が見られるが、より一層の対策が必要である。

24. 首脳は、大阪において、ILO と OECD によって作成される年次進捗報告書に基づき、女性の雇用の質に関するものを含め、ブリスベン目標に向けて G20 各国の進捗ととられた行動について情報交換することに合意した。我々は、ILO と OECD に対し、G20 雇用計画の年次報告に基づき、進捗と実施された政策の分析を継続することを求める。
25. 女性は、男性よりもはるかに多くの時間を無償ケア労働に費やしている。有償の労働を加算すると、女性は男性よりも長時間働いている。我々は、無償ケア労働における男女間の格差が、依然として女性の労働市場への参加を妨げる主要な障壁及びジェンダー不平等の要因となっていることを認識する。
26. 我々は、男性による家族関連休暇の取得を含め、よりバランスのとれた家事とケアの分担を推奨する。また、関連する大臣及びその他のステークホルダーと協働して、働くことについて女性の機会を制限し得る、ジェンダーのステレオタイプの解消に取り組む。
27. 仕事の世界における政策と慣行は、ワーク・ライフ・バランスとジェンダー平等の改善を支援するために調整する必要がある。我々は、各国の状況に応じて及び社会的パートナーと協力して、長時間労働を是正すること、キャリア形成に影響を及ぼすことなく男女にとって適切な時間と場所の柔軟性を高めること並びに質の高いパートタイム労働を創出することに取り組む。
28. 我々は、各国の状況に応じて、質の高いケアサービスの提供を増やすために、育児・介護に投資する。
29. 我々は、女性のエンパワーメントを前進させるために、適時かつ比較可能なデータの必要性を認識する。「女性の仕事の質を改善して労働参加率と賃金の男女格差を減らすための G20 政策勧告（G20 Policy Recommendations to Reduce Gender Gaps in Labour Force Participation and Pay by Improving Women’s Job Quality）」（2017 年、バート・ノイエナール）に立脚し、我々は、労働市場におけるジェンダー平等を促進するための取組を継続する。この取組には、適切な場合に、ジェンダ

一平等の達成度に関して透明性を高めることを使用者に奨励することが含まれる。

30. 我々は、すべての性別に基づく暴力とハラスメントを根絶するための措置をとることの重要性を再確認する。我々は、ILO 創立 100 周年記念総会によって採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約 (Convention on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work)」が、ジェンダー平等において果たす重要な役割を認識する。

新しい形態の働き方

31. 特に新しい技術によってもたらされる新しい形態の働き方は、労働に対する障壁をなくし、雇用と所得の重要な供給源をもたらし、各国の経済をより包摂的なものにする機会を提供する。他方で、劣悪な労働条件、不十分な社会的保護、社会対話と団体交渉への制限、労働者の権利の尊重及びディーセント・ワークの促進に対する懸念が生じ得る。特に、国際的に分散するデジタル・プラットフォームを使った働き方により、労働者の効果的な保護はさらに困難なものとなる。
32. 各国の状況は異なるものの、新しい形態の働き方に対する政策の方向性は、G20 各国間で類似 (労働者の分類の適正化、労働者の権利の拡張、社会的保護と生涯学習機会の促進) している。
33. 上記の課題に対処し、新しい形態の働き方の機会を最大化するために、我々は、エビデンスを強化し、社会的パートナーとの協議及び国際機関の支援のもと、各国の経験と好事例を引き続き共有する。また、デジタル経済におけるより幅広い政策の発展に留意し、労働における基本的原則及び権利と調和した国際的な対応の可能性を検討する。

今後の予定

34. 我々は、G20 雇用計画のさらなる作成と実行を継続する。これには、人口動態の変化への適応に関する行動を報告することが含まれる。
35. 我々は、女性のエンパワーメントとジェンダー平等に関するものを含め、その他の G20 の作業系列と引き続き協力する。
36. 我々は、持続可能なグローバル・サプライ・チェーンのためにディーセント・ワ

ークを促進することに引き続きコミットし、児童労働、強制労働、人身取引、仕事の世界における現代の奴隷制を根絶することへの我々のコミットメントを再確認する。これに関して、ドイツの G20 議長国下で我々の要請に応じて作成された有益な報告書について、国際機関に感謝の意を表明する。我々は、2021 年を児童労働撤廃国際年と宣言する国連総会決議が全会一致で採決されたことを歓迎しつつ、我々の進捗のレビューを継続する。

37. 我々は、G20 経済の起業研究センター（Entrepreneurship Research Center on G20 Economies）及び G20 労働安全衛生専門家ネットワーク（G20 OSH Experts Network）の活動の十分な進展に満足を持って留意し、その継続的な貢献を期待する。また、長期化する職業生活を支援するために労働者の精神的及び身体的な安全と健康を改善し、新しい形態の働き方の安全で健康な職場を促進する方法を検討することを G20 OSH 専門家ネットワークに要請する。
38. 我々は、社会対話の重要性を認識し、G20 プロセスにおける L20（労働組合）と B20（経済団体）の貢献に感謝する。また、エンゲージメントグループ、特に W20 との対話も歓迎する。
39. 我々は、雇用作業部会及び我々のこの会合に対して、ILO、OECD、WBG、IMF によって提供された専門知識を評価し、各報告書（附属文書 2）に留意する。我々は、これらの機関との有益な協力を継続する。
40. 我々は、議長国である日本のリーダーシップに感謝し、サウジアラビアが議長国を務める 2020 年の次回の会合を心待ちにしている。

雇用におけるアクティブ・エイジングに向けた G20 政策上の優先事項

高齢労働者のための包摂的な労働市場を促進し、職業生活の長期化に対する適応を進め、シルバーエコノミー、特に介護セクターにおける新たな雇用機会を活用するために、各国の状況に応じて、検討すべき幅広い政策上の優先事項を特定した。我々は、これらの政策の形成と実行における社会対話の重要性を認識する。

第 1 部

人口動態の変化と職業生活の長期化への適応

- i. **労働者がより長期のキャリアを選択することを可能にし、奨励する**
 1. 段階的な退職や仕事と個人の利益、責任のバランスの改善を含め、柔軟な退職を促進することにより、個々の労働者の選択と能力に応じて、キャリアの長期化を奨励する。
 2. 十分な年金給付とその持続可能性を確保する一方で、適切な場合には、年金制度においてより遅い引退や柔軟な退職を可能にし、奨励し、年金と労働所得の組み合わせを認めることにより、さらに高齢まで働き続ける労働者の選択を促進する。

- ii. **高齢労働者の雇用維持と採用を使用者に奨励する**
 1. 差別禁止法制やステレオタイプを解消するための公的意識向上キャンペーンなどの手段を通じて、採用、昇進、訓練、雇用維持における年齢差別をなくす。
 2. 高齢労働者の採用と雇用維持に対する障壁を取り除くために、必要に応じて、企業や産業の雇用、給与及び退職慣行の見直しを奨励する。
 3. 差別禁止及び退職に関する法令の遵守を徹底させるために、効果的な措置を講じる。
 4. 個々の労働者の身体的能力、健康、家族その他の責任に合わせた職責、労働環境、労働時間の調整など、多様性管理の好事例を奨励する。
 5. 高齢労働者から若年労働者へのスキルの移転など、異なる年齢層間での知識と経験の共有を奨励する。
 6. 高齢労働者が長い職業生活の間に身につけた経験を認定する。

iii. 職業生涯を通じて労働者のエンプロイアビリティを高める

1. 職業生活の高齢期におけるエンプロイアビリティを高めるために、教育と訓練を通じた生涯学習の機会を促進する（ライフサイクルアプローチ）。
2. 個人、企業、政府、社会的パートナーの間で分担される責任に基づく生涯学習制度に投資する。
3. 技術の変化に合わせて調整する機会を含め、キャリア中期及びキャリア後期の学習に重点を置いて生涯学習の機会を拡大し、多様化する。
4. 特に高齢労働者やパートタイム労働、有期雇用、第三者の仲介による働き方などの特定の雇用形態の労働者に対して、労働を通じた学習を含め、教育及び訓練の機会を増やす。
5. 労働者のスキルの再習得、デジタルと起業スキルの習得の促進など、職業訓練とスキル開発を促進する。
6. キャリアを通じたスキルのニーズに関して、キャリアの手引きと情報を労働者に提供する。
7. 労働者が学習できるように、長時間労働を是正し、適切で柔軟な働き方を促進することを使用者に奨励する。
8. 個人が学習機会に参加し、企業が学習機会を提供するためのインセンティブを提供する。
9. 関連する過去の学習事項について認定し、証明する。
10. 初期の不平等を減らすため、早期教育への投資を促進する。

iv. キャリア移行の支援

1. 長期的な失業のリスクが比較的高い高齢労働者に特に重点を置きつつ、年齢に関わらずすべての労働者に対して、効果的な雇用サービス、職業情報、起業支援を提供する。
2. 訓練、相談、就職斡旋、起業支援の提供によって、高齢求職者が労働市場に再び参加できるよう支援する。
3. 大きな変化に直面する産業や地域の労働者のため、転職を改善するための早期の効果的な介入を支援する。
4. 十分な社会的保護の適用を促進する。
5. 社会保障給付のポータビリティを推進する。

v. 長期化する職業生活を通して、持続可能、安全かつ健康な労働環境を確保する

1. 職業における心身の安全と健康を促進する。
2. 職業生活の過程における労働者の健康状態の変化に合わせて、労働者の健康管理に関する予防的及び啓発的な措置を奨励する。
3. 企業の文化及び慣行への対応も含め、長時間労働を減らし、十分な休日を確保するための手段をとる。
4. 仕事の世界におけるあらゆる形式の暴力とハラスメントを予防し、防止する。

vi. **ワーク・ライフ・バランスの改善のために、適切な柔軟な働き方の採用を増やす**

1. 時間と場所の適切な柔軟性を伴う働き方の採用を奨励する。
2. 家族に対する責任を含め、私生活の変化に適応するために、職場の責任と労働時間の柔軟な調整を奨励する。
3. 柔軟な働き方を促進し、支援するために、先進技術を活用する。
4. 同一労働同一賃金を含め、契約及び労働時間の取り決めが異なる労働者の公平な待遇を確保する。

第2部

高齢化社会における新たな雇用機会

-介護労働の未来のために-

vii. より良い介護政策を目指して努力し、ケアエコノミーに投資する

1. あらゆる形態の介護のデータを収集し、誰が介護を提供しているかを認識する。
2. より良い介護政策を目指して努力し、介護サービスの増加及び質の改善のために投資し、インフォーマル及び無償ケア労働を減らす。

viii. 働きがいのある人間らしい労働条件及び社会的保護の適用を確保し、フォーマル化を促進する

1. 特に労働監督など、適切な措置を通じて、介護労働者のフォーマル化と社会的保護適用の拡大を促進する。
2. 介護労働者に対し、労働における基本的原則及び権利を保護する。
3. 一又は複数の脆弱なグループに所属する、あるいは脆弱な状況にある者達に注意を払い、介護労働者に対する暴力及びハラスメントを防止する。
4. 労働法の効果的な執行によって、介護労働者の賃金、労働時間、休息时间、休日を含む労働条件を改善する。
5. 介護労働者の身体的、心理的、精神的なストレスに注意を払い、予防的な安全及び健康管理を促進し、職場での安全及び健康の改善を図る。
6. 介護労働者の保護のための社会対話を促進する。

ix. 介護労働者の人材及びキャリア開発を促進する

1. 介護労働者の労働条件を改善することを使用者に奨励し、支援する。
2. 介護労働の標準化と資格化などを通じて、介護職の専門化を促進し、十分なスキルを有する人材を開発する。
3. 介護労働者のスキル及びキャリアパスを特定し、能力開発の機会を提供する。
4. 介護セクターの労働条件とパブリックイメージを改善することにより、若年者や男性を含むより多様な労働力を引き付ける。

x. 労働条件と労働生産性を改善するために技術を活用する

1. 介護補助ロボットや他の革新的な機器の開発を促進することにより、介護労働者の仕事を向上する。
2. 国際的な好事例の意見交換などを通じて、介護施設における技術の導入及び応用を支援する。
3. 介護労働者から意見を求めることにより、労働者及び実際の介護のプロセスにおけるニーズを満たす技術ソリューションの開発及び導入を奨励する。
4. このような機器の利用に関して、介護労働者の十分な訓練の提供を使用者に奨励する。

国際機関によって作成された報告書のリスト

我々は、G20 労働雇用大臣会合及び雇用作業部会会合のために作成された以下の報告書に対して、感謝の意を表明する。

OECD, *Adapting to Demographic Change*

ILO, *Supporting longer working lives: Multistage approaches for decent and productive work*

ILO and OECD, *New job opportunities in an ageing society*

ILO and OECD, *Women at Work in G20 countries: Progress and policy action*

ILO and OECD, *Gender equality in the G20 – Additional analysis from the time dimension*

OECD, *Policy responses to new forms of work*

ILO, *Policy responses to new forms of work: International governance of digital labour platforms*

ILO, OECD, IOM and UNICEF, *Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains*