

2023年G7倉敷雇用労働大臣会合

1 はじめに

(1) G7労働雇用大臣会合の概要

G7労働雇用大臣会合は、日本、カナダ、フランス共和国、ドイツ連邦共和国、イタリア共和国、グレートブリテン及び北アイルランド連合王国、アメリカ合衆国の7か国と欧州連合（EU）に共通する労働雇用分野の課題に係る具体的な方策等について閣僚間で討議することを目的としている。1994年3月にアメリカのデトロイトにおける会合以降はほぼ毎年開催されている。（過去の開催状況については表1-1参照）

<表1-1> 2015年以降のG7労働雇用大臣会合

開催年	開催国・都市	主な議題
2015年 (雇用・開発大臣会合)	ドイツ・ベルリン	<ul style="list-style-type: none"> ・公正な生産のための公平な競争条件の促進特に中小企業に焦点を当てたデュー・デリジェンス ・消費者情報 ・開発途上国への支援 ・ビジョン・ゼロ・ファンド ・ピア・レビュー、ピア・ラーニング、アウトリーチを通じた OECD 各国のコンタクトポイントの強化
2017年	イタリア・トリノ	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル化、自動化と仕事の未来 ・持続可能で包摂的な変化プロセスを実現する社会基盤の強化 ・高齢化と仕事の未来と社会的保護
2019年	フランス・パリ	<ul style="list-style-type: none"> ・世界における不平等の削減に向けた取組 ・変化する仕事の世界における社会保護への普遍的なアクセス ・仕事の未来に向けた個人のエンパワー ・仕事の世界におけるジェンダー平等の確保
2022年	ドイツ・ヴォルフスブルク	<ul style="list-style-type: none"> ・ロシアの対ウクライナ戦争：労働・雇用政策への影響 ・構造変化の時代における雇用可能性（エンプロイアビリティ）の向上 ・気候変動を社会的に公正にするために ・労働安全衛生の向上

		・持続可能なバリューチェーン：国際的な拘束力のある基準のための成功要因
2023年	日本・倉敷	<ul style="list-style-type: none"> ・労働市場のレジリエンスの涵養 ・包摂的な労働市場の整備 ・ワーク・エンゲージメントの向上とディーセント・ワークの推進

(2) 最近のG7労働雇用大臣会合のテーマ

最近のG7労働雇用大臣会合では、デジタル化・グリーン化等による産業構造変化への対応や、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークといったテーマが取り上げられている。(過去のテーマについては表1-1参照)

2 2023年G7倉敷労働大臣会合

(1) テーマ

2023年4月22～23日に、G7広島サミット(同年5月19～21日)の関係閣僚会合の一つであるG7倉敷労働雇用大臣会合(G7 Kurashiki Labour and Employment Ministers' Meeting in Okayama)が、岡山県倉敷市の倉敷アイビースクエアで開催され、加藤厚生労働大臣(当時)を議長とし、G7各国やEU、ILO・OECDとともに議論を行った。

会合では、

- ・ G7各国が生産年齢人口の鈍化(減少)に直面する中、「人」の重要性はますます高まっていること、
- ・ 人的資本に注目して経済活力を維持していくことは、G7諸国に共通の課題であること、
- ・ 社会・経済の変化に即した人的資本投資と、性別や年齢等に関わらず本人の意欲・能力に応じて活躍できる環境の整備が重要であること

を背景として、「人への投資」を議題とし、以下の3つの副議題に沿って議論を行った。

1 労働市場のレジリエンスの涵養

1-1 ポストコロナや現下の課題に対応した労働市場政策

1-2 デジタル化・グリーン化による産業構造変化への対応と人的資本への投資

2 包摂的な労働市場の整備

3 ワーク・エンゲージメントの向上とディーセント・ワークの推進

(2) G7倉敷雇用労働大臣宣言のポイント

a 副議題1-1(ポストコロナや現下の課題に対応した労働市場政策)関係

コロナ下の雇用支援の振り返りでは、各国において既存施策の拡充や新規施策の実施によりおおむね成功裏に対策が行われたものの、予期せぬ財政支出につながったケースもあると

の認識に立ち、①今般の対策を検証し、危機対応時の timely, targeted, temporary な対応の教訓を活かして社会的保護制度の持続可能性に損なうことのないよう対応する必要があること、②国家経済や国民生活の基礎となる産業については影響を受ける産業政策と労働政策・社会的保護政策との連携も重要であるという認識を共有した。

b 副議題 1 – 2 (デジタル化・グリーン化による産業構造変化への対応と人的資本への投資) 関係

デジタル化・グリーン化を踏まえた人への投資については、生産性の向上など大きな可能性が見込まれる一方で機会に恵まれない労働者が取り残されるリスクやスキル労働者不足の懸念があることを指摘した。特定のグループや産業分野にも留意した訓練機会の確保を図り、十分な賃上げや、本人の希望に沿った社内外の成長分野への労働移動の後押しに取り組む決意を述べた。

また、労働者本人のモチベーション維持を図るための方策や、訓練に充てる時間の確保など企業側の配慮の必要性を指摘した。

c 副議題 2 (包摂的な労働市場の整備) 関係

包摂的な労働市場の整備については、年齢に応じて変化する働き方ニーズに寄り添った対応や、障害者雇用の「質」に留意した支援に取り組む姿勢を示した。また、無償ケア労働に関する女性の役割のアンコンシャスバイアスの解消や共働き共育てモデルの構築、若年者支援における教育から労働市場への移行の円滑化の重要性も指摘された。G7 各国の多国籍企業等が高齢者や障害者等の雇用促進において果たしうる役割も認識した。

d 副議題 3 (ワーク・エンゲージメントの向上とディーセント・ワークの推進) 関係

ワーク・エンゲージメントの向上が生産性にも資するとの共通理解に立ち、その要素として、自律性、仕事の多様性、仕事の重要性、働く人の健康とウェルビーイング、組織内で評価を受けること、適切な給与、昇進機会などを指摘。ワーク・エンゲージメント向上のために、格差の是正、適切な賃金の確保、労働安全衛生の確保及び女性特有の健康課題に対応した労務管理、職場における健康の促進、キャリア形成支援、ケア労働の仕事の質の向上などに取り組む必要があるとの認識を示した。

また、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に示された 5 つの基本原則に取り組む決意を示し、社会対話の尊重を認識した。

さらに、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワーク確保に向けて、昨年の G7 合意に引き続き取組を進めること、技術協力を進めるとの方針で一致した。

<参考：加藤厚生労働大臣 会合後記者会見（全文）（2023 年 4 月 23 日）>

本日と昨日と2日間に渡りまして各国の労働雇用大臣をはじめとする国・機関の代表のご参加を得まして G7 倉敷労働雇用大臣会合を開催いたしました。会合では「人への投資」をテーマとして3つのサブテーマごとに議論を行いました。1つ目が労働市場のレジリエンスの涵養、2つ目が包摂的な労働市場の整備、3つ目がワーク・エンゲージメントの向上とディーセント・ワークの推進であります。会合中活発なご議論をいただき、先ほどこれまでの議論を踏まえ G7 として「人への投資」を進めるために共に取り組むためのあるべき方向性とその方策などを示した大臣宣言を採択することができました。お手元に大臣宣言と資料をお配りさせていただいていると思います。

人口動態の変化や DX や GX を背景に「人への投資」の重要性が増す中で、リスクリングは労働者が社会変化に対応するための能力向上支援にとどまらず、生産性の向上や賃上げに繋がるものであります。「人への投資」は「経費」ではなく「投資」であるとの認識を G7 各国で共有しました。その上で人への投資を進めることにより、国内の労働者の幸福及び健康と社会・経済活動の好循環に繋げていくことを我々の使命として宣言に明記するとともに、G7 労働雇用大臣同士が引き続きグローバル社会への一層の貢献のため緊密に協力を図っていくことを確認しました。

その他大臣宣言について過去の宣言にない点を申し上げますと、1つはコロナ禍の労働市場政策を振り返り、次なる危機の際の対応の基本的な方向性として timely、targeted、temporary すなわち迅速なタイミング、適切な対象、適切な終了時期に留意することの重要性や、また産業政策との連携の必要性を指摘いたしました。また G7 の労働トラックとしては初めてワーク・エンゲージメントの向上の重要性を取り上げたところであります。今回の会合の1つの特筆すべき成果だと考えております。

ワーク・エンゲージメントは仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、活力、熱意、没頭の3つがそろった状態と定義されています。ワーク・エンゲージメントの高さは労働者の仕事への満足度のみならず、パフォーマンスの向上、生産性の向上に繋がる可能性が示唆されています。今後、働く方々の働きがいの向上の観点から、様々な課題に対する取組の方向性に視座を与えるものと考えています。G7 労働雇用大臣会合の歴史でも新しいテーマであります。今後とも各国と議論を深めていければと考えています。

今次会合はそれぞれの国において同じ政策分野を担当し、そしてそうした経験の中で同じような視点を持つ立場あるいは同じ状況にあるもの同士で率直な意見交換ができました。各国の大臣においてそれぞれ各国がある意味では文化的・制度的な違いがありますが状況認識においてはかなり同じようなものを持ってもらえている、またそれぞれいただいた発言に対して刺激をいただいた2日間でありました。例えば障害者の活躍推進は道義的な意味だけではなく人口減少下の経済合理性が高い取組であるとの発言があり、

私を含め多くの方から共感の声が上がりました。また「人への投資」が DX・GX への更なる投資を呼び込み社会・経済活動の向上に繋がるという指摘や、DX が進む中では働く人々を「今日の仕事」ではなく「明日の仕事」にふさわしい人材にしていくことが政策の役割なのだという指摘もありました。まさにそれぞれ国は違えど「人への投資」が喫緊の課題として捉えられているということをお大変強く印象を受けたところであります。

様々な制度・文化的背景を持つ国々が人口動態の変化や DX・GX などの共通の構造変化を背景にした課題について意見を交わし、そして共通の方向性を見だし、そしてそれを大臣宣言としてとりまとめることができた大変有意義な会合だったと考えております。今後は今回採択させていただいた大臣宣言に盛り込んだ施策を着実に実施していく、また引き続き各国とも協調しながら取り組んでいきたいと思っております。またこの間は大臣会合だけではなくて各国とのバイの議論もさせていただき、さらにそうした各国との連携を深めることができたということも併せてご報告したいと思います。私の方からは以上であります。

3 おわりに

本会合では、人口動態の変化やデジタル化・グリーン化を背景に、「人への投資」の重要性が増大する中で、リスクリングは、労働者が社会変化に順応するための支援措置にとどまらず、社会全体の付加価値を高め賃上げや生産性向上につながるものであり、「経費」ではなく「投資」であるとの認識を明確に形成し、発信することができた。

また、大臣宣言について、過去の宣言にない新しい内容として、コロナ下の労働市場政策を振り返り、平時からの適切な制度設計のほか、次なる危機の際の対応の基本的な方向性として timely (迅速なタイミング)、targeted (適切な対象者)、temporary (適切な終了時期) に留意することの重要性や、産業政策と労働政策・社会的保護政策との連携の必要性を指摘したこと、G7 労働トラックでワーク・エンゲージメント向上の重要性を取り上げたことは、今回の会合の特筆すべき成果だと言える。

こうした成果について、次回会合以降での議論にも寄与できるよう、G7 各国間での協働を推進していくことが期待される。

4 参考

G7 倉敷労働雇用大臣宣言は以下のホームページを参照。

■厚生労働省ホームページ (G7 労働雇用大臣会合) :

<https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kokusai/g8/g7labour2023/overview.html#agenda>