

G7倉敷労働雇用大臣会合について

G7倉敷労働雇用大臣会合（開催結果）

令和5年5月12日、大臣官房国際課

G7倉敷労働雇用大臣会合

- ◆ **日程：**
2023年4月22日（土）・23日（日）
- ◆ **開催地：**岡山県倉敷市
- ◆ **会場：**倉敷アイビースクエア



- ◆ **参加国・機関：**日・仏・米・英・独・伊・加・EU、ILO、OECD、
労使(※)、女性・若者・市民団体等の代表
- ※日本から連合労野会長及び経団連市村国際労働部会長。
- ◆ **議長：**加藤厚生労働大臣

議題：「人への投資」

【議題の背景】

- ・ 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。人的資本に注目した経済活力の維持はG7諸国に共通の課題である。
- ・ 社会・経済の変化に即した人への投資と、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。

【副議題】

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/グリーントランスフォーメーションと人への投資
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

労使からのインプット（B7/L7共同声明など）

■ 労使代表から加藤大臣に手交された**共同声明**には、ディーセント・ワーク確保、人への投資、労働における基本原則と権利の尊重、持続可能な社会的保護、労働安全衛生の確保、スキル不足への対応、労使対話の促進、移民政策等が盛り込まれている。

■ 会合における労使発言では、**L7（労）**からはバランスの取れたマクロ経済政策、賃上げの必要性、「公正な移行」、社会的対話の役割などについて、**B7（使）**からは中小企業の経営課題への対応、柔軟な労働市場、仕事の世界の変化、スキル不足、社会的保護などについて言及があった。

■ 労使からのインプットも踏まえ、会合最終日に大臣宣言を採択した。

G7倉敷労働雇用大臣宣言「人への投資」のポイント (G7倉敷宣言)

令和5年4月23日採択（厚生労働省大臣官房国際課）

G7倉敷宣言の構成

0. 前文【パラ1－6】
1. 副議題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」【パラ7－9】
 - 1-2「デジタル/グリーントランスフォーメーションと人への投資」【パラ10－13】
2. 副議題2「包摂的な労働市場の整備」【パラ14－19】
3. 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」【パラ20－28】
4. 今後の対応【パラ29】

ポイント（総括）

今次会合では、G7各国が直面する人口動態変化、DX（デジタル・トランスフォーメーション）、GX（グリーン・トランスフォーメーション）を背景に対応の重要性が増している「人への投資」を議論。

「人への投資」の中心となるリスキリングは、働く人への支援という位置づけのみならず、生産性向上や賃上げにつながるとの観点から、「経費」ではなく「投資」であるとの理解を、G7の共通認識として確認。各国において積極的に取り組みを進める必要性があることを合意。

働く人がDX/GXによる産業構造変化に柔軟に対応して誰にとっても公正な形で新しい社会への移行が進むよう、そしてパンデミックの影響を強く受けた層や訓練機会へのアクセスが限られる層を取り残すことなく人への投資が行われるよう取り組むことについて、G7労働雇用大臣の決意を示した。

（副議題1-1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雇用対策と併せて個別的な産業政策を講じること、が重要との認識。

（副議題1-2関係）

DX/GX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。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。

（副議題2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。

（副議題3関係）

ワークエンゲージメント（WE）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。WE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。

「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。

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合意に引き続き取り組みを進めること、技術協力を進めるとの方針で一致。