

OECD 雇用労働大臣会合
2022 年6月7日
閣僚声明(仮訳)

Moving beyond the COVID-19 crisis to a better labour market that works for all

コロナ危機を乗り越え、全ての人の役に立つより良い労働市場に向け前進する

1. 我々は、2022 年6月7日に、パリで、英国のテレーズ・コフィー労働・年金大臣を議長として、雇用労働大臣会合を行いました。副議長は、オーストラリアのトニー・パーク雇用・職場関係大臣、ベルギーのピエール＝イヴ・デルマーニュ経済・雇用大臣、スペインのホセ・ルイス・エスクリバ包摂・社会保障・移民大臣、エストニアのタネル・キイク保健・労働大臣、メキシコのルイサ・マリア・アルカルデルハン労働・社会保障大臣が務めました。大臣会合には、欧州評議会と国際労働機関(ILO)のほか、OECD 経済産業諮問委員会(BIAC)および労働組合諮問委員会(TUAC)の代表者も参加しました。
2. 我々は深刻な状況の中で会合を開催します。ロシアのウクライナに対する継続的で正当性のない戦争は明確な国際法違反およびルールに基づく国際秩序への重大な脅威です。我々は、ロシアのウクライナに対する侵略を、最も強い言葉で非難します。我々はウクライナの人々と民主的に選出された政府と連帯しています。また我々はロシア連邦とベラルーシの OECD への様々な参加を即時に停止するという 2022 年 3 月 8 日の OECD 理事会の決定を再確認します。
3. これまでのところ女性と子どもが多くを占めている何百万もの人々が、既にウクライナを逃れ欧州諸国や OECD 諸国に避難しています。我々は、彼らのニーズを踏まえた効果的な受け入れ条件を整え、労働市場への迅速な統合や、住宅・教育・医療・社会福祉事業など適切なサービスへのアクセスを支援するなど、十分なサポートを提供することにコミットします。帰還の見通しに関係なく、働く意思と能力のある避難民が迅速に労働市場に居場所を見つけ、スキルや能力が評価され、報酬を得られることが重要です。その観点で、我々は、彼らがスキル評価や言語サービス、訓練機会など利用可能なサービスにアクセスするよう働きかけます。
4. コロナ禍に続き、ロシアのウクライナ侵略もまた、我々の経済に対するショックとなるリスクがあります。エネルギー価格と物価の高騰は、インフレ圧力を更に悪化させ、労働者の実質所得に影響を及ぼしています。今回のショックで経済成長が鈍化し失業率が上がれば、状況はさらに悪化する可能性があります。我々は、本日議論したレジリエンス(強靭性・回復力)を強化するための教訓を活かし、エネルギー価格や物価の上昇が不利な立場にいる人々に及ぼす影響を緩和するための対策を講じることも通じて、戦争が労働市場と社会に及ぼす影響に対処するための用意ができています。
5. 引き続きコロナ禍から脱しようとする中、またロシアのウクライナ侵略戦争から生じる課題を踏まえて、我々は、より持続可能でやりがいがあり質の高い雇用機会を、全ての人に提供する包摂的な労働市場に向けて再構築することに注力していきます。我々は、2022 年 6 月 9 日、10 日に開催予定の OECD 閣僚理事会で、雇用・労働・社会的包摂が優先事項とされることを歓迎します。OECD 雇用戦略を土台として、また、国連の「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にそって、我々は、この復興がより質の高い安全で生産的な雇用の持続的な増加につながり、社会と環境の持続可能性と起業家精神を推進し、将来のショックに対する労働市場の強靭性を高めるものとなるよう、我々の管轄する全ての対策を講じることにコミットします。

Bringing all on board 誰も取り残さない

6. 我々は、これからも危機の影響を特に強く受け回復から取り残されるリスクのある人々に働きかけ続けます。我々は、回復プランを最大限活用しながら、経済成長が加速し復興段階が進む中で、人々が質の高い雇用を見つけ収入を確保するための積極的な支援を的を絞って提供し、この目的を達成します。
7. 特に若者は、教育や就職、昇進、キャリア形成、社会生活、ウェルビーイングの大きな混乱の影響を受けています。我々は全ての若者、特に NEET(雇用・教育・訓練に参加していない人)や不安定な仕事に就いている人のためにより良い未来を築くことにコミットします。我々は閣僚間の協力を通じた政府一体のアプローチで、雇用・教育・社会

¹ 「我々」とは OECD 加盟諸国、EU、OECD 加盟国以外の参加国の閣僚および代表を指す。

サービスのアウトリーチや統合の改善、インターン制度や実習型学習機会の改善、新規採用インセンティブおよび他の雇用促進インセンティブの改善、若者への適切な所得支援の強化を推進します。我々は最新の「OECD 若者行動計画」および「若者のためにより良い機会を創造するための OECD 勧告」を理事会で採択する予定であることを歓迎します。

8. 雇用・賃金・昇進におけるジェンダー格差は、未だに許容しがたい大きさです。加盟国の大半でコロナ危機の間、失業や有償労働の時間の削減など経済的な困難を、女性は不釣り合いに多く経験しました。また、女性は無償労働をより多く負担しながら、パンデミックと闘う最前線の仕事にもより多く従事しています。我々は、賃金制度の透明性向上などによる賃金・雇用・昇進のジェンダー格差解消の取り組み、ジェンダー差別を解消するための取り組みの強化、女性たちの声を大きくするための取り組み、全ての人のワークライフバランスをより健康的にするための取り組み、誰もが利用しやすく料金も妥当な保育・介護の制度の提供を通じて、労働市場におけるジェンダー平等に向けた具体的な進展を加速させます。
9. 我々は労働市場の回復がいかなる差別もなく全てのの人に恩恵をもたらすことを確実にする決意です。特に、民族的・人種的少数者、先住民コミュニティ、移民・難民・その他の避難民、レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー・インターセックス(LGBTI)、高齢者、障がい者など歴史的に不利な立場におかれてきた人々が直面する継続的な困難を我々は認識します。²
10. 我々は、社会的パートナー(労使代表)と協力し、職場をより包摂的でバリアフリーかつ年齢の違いに配慮したものとします。全ての年齢層の人々の仕事の選択肢を広げ、生涯を通じた学びの機会に資金を投じ、年齢の多様性を上手く活用する経営手法の優れた取り組みを普及させることは人々のウェルビーイングを高め、企業業績を上げ、年金制度の妥当性と持続可能性を向上させます。
11. 我々は、社会保障制度のギャップに対処します。コロナ危機は、非典型的な雇用形態の労働者および自営業者の社会保障が脆弱な国もあること、全ての人に十分な社会的保護を保証する必要があることを浮き彫りにしました。我々は、ジェンダーに配慮しながら、全ての雇用形態のあらゆる労働者に必要に応じてより幅広く適用されるように、また社会保障の義務から逃れようと一部の労働形態を悪用することを防ぐよう取り組んでいきます。

Promoting sustainability and resilience 持続可能性と回復力(レジリエンス)の向上

12. 我々は、社会的・環境的に持続可能な活動と保健医療や教育といった分野に重点を置きながら、質の高い雇用の創出を他の閣僚と共に推進することにコミットします。女性が多いこのような分野の労働者の賃金と労働条件を改善することは、これらの分野のキャリアを全ての人にとって魅力的で満足のいくものにつながります。我々は、非典型的な形態の雇用の質を高め、雇用の不連続性と収入の不確実性を低減させることも目指します。そのために、雇用形態が正しく分類されていることを確認したり、集団的な代表制度を拡大するための取り組みを支援したりするなど、法規制を通じた保護を強化し、同時に訓練機会へのアクセスを拡大します。我々は OECD 多国籍企業行動指針にもとづいて国内外のサプライチェーンにおける責任ある企業行動を推進するための取り組みも強化します。
13. 低炭素経済への公正な移行を加速し、気候変動レジリエンスを高め、エネルギー安全保障を確保するために、アクションが必要です。我々は他の閣僚および労使代表と協力し、企業や労働者が環境配慮型の産業分野の成長から生じる機会やグリーン経済への移行から生じる既存の仕事の機会を活かせるよう支援します。
14. 人々が新たな雇用機会に移行するのを支援するため、我々は雇用支援サービス、求職者向けの就労化政策(アクティベーション政策)および企業向け支援策の適応力と即応力、アクセスのしやすさを強化します。申請手続きや求人情報の登録、プロファイリング、ジョブマッチング、訓練ニーズの特定にデジタルツールを責任ある方法で幅広く活用することや有効なものとしてでないものをより体系的に評価することもこれに含まれます。
15. 新たに生まれる雇用機会に移行するには、学び直しやスキルアップへの多大な投資が必要です。我々は、訓練機会への平等で効果的なアクセスを拡大し、同時に訓練コストと生産性向上の恩恵が個人、雇用主、政府の間で確実に公平に負担され共有されるようコミットします。我々はグリーン移行やデジタル移行に必要なスキルを含め、個人や地域のニーズを考慮しながら、全ての人、特にスキルの低い人々のための生涯を通じた教育訓練の提供や

² ハンガリー、ポーランド、トルコ共和国はパラグラフ9の不利な立場の人々の描写に賛成しておらず、不利な立場の人々の構成はそれぞれ自国の事情に照らして解釈する。

キャリアアドバイスの提供を拡大します。我々は、新しい技術を活用することによって、ジェンダーに対応しエビデンスに基づく政策を策定し、雇用障壁やスキルと労働力の目詰まりを低減させます。

***Paving the way to the new workplace* 新しいワークプレイス(仕事の場)への道を拓く**

16. コロナ禍によってさらに加速している、仕事の世界の変化を牽引する世界的な潮流を受け、我々は、今後も個人や組織がこれらの変化がもたらす恩恵を上手く活用できるよう支援し続けます。同時に、職場の危険要素から人々が守られることの重要性も強調します。我々は、政府・労使代表・市民社会が協力しながら、人間中心かつアクセシブルなデジタル技術と倫理的な人工知能を、誰も排除されないような裾野の広い方法で責任をもって仕事の場に導入することで、生産性と包摂性を高めることにコミットします。我々は、従業員本位の柔軟な働き方(テレワークを含む)は企業と労働者の双方に益をもたらすことができると信じます。しかし、労働安全衛生を含む労働者の権利と労働基準が確かに守られ履行され、雇用の質と労働者のワークライフバランスとウェルビーイングがきちんと管理されるよう確認する必要もあります。
17. 我々は協力的な労使関係を推進し、これからの仕事の場がもたらす機会と課題を特定し、共働して対応策を策定するために、労使代表と緊密に連携することを目指します。我々は、各国の慣行に従いながら、プラットフォーム労働を含む非典型的な雇用形態の労働者や新しい形態のビジネスも含めた、包摂的で継続的な社会対話を推進することの重要性に合意します。これは雇用形態の適切な分類の推進、労働者の権利向上、雇用の質の向上、訓練機会へのアクセスの向上を促進すること、最も適切な政策パッケージを見つけ、全ての関係者が可能な限り政策の実施に貢献するよう奨励することを目指すべきです。