



TRADE UNION ADVISORY COMMITTEE
TO THE ORGANISATION FOR ECONOMIC
COOPERATION AND DEVELOPMENT
COMMISSION SYNDICALE CONSULTATIVE
AUPRÈS DE L'ORGANISATION DE COOPÉRATION
ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

グローバル経済に社会的結束の回復を G8労働大臣会合に向けた労働組合声明(仮訳) 新潟 2008年5月11日～12日

目次

- ・ 概要:新潟会合の課題(§ 1～5)

- ・ 拡大する経済・金融危機と労働大臣
 - ディーセントワークを支える景気回復措置(§ 6～10)
 - 金融化の規制と労働の側面(§ 11～13)

- ・ 新潟アジェンダ(§ 14)
 - 公正な配分を政策の中心に(§ 15～23)
 - 不安定雇用、ワーク・ライフ・バランス、高齢化への対応(§ 24～32)
 - 不平等の地方および地域的側面(§ 33～34)
 - 気候変動への対応、「グリーンな職場」の役割と持続可能な雇用(§ 35～45)

- ・ 過去の G8 のコミットメントの遂行
 - 2007 年ドレスデン G8 労働相会合の成果を踏まえて(§ 46～47)
 - 企業の責任・義務と OECD 多国籍企業行動指針(§ 48～53)

- ・ 概要:新潟会合の課題

1. 労働大臣が一堂に会すのは、米国の住宅ローン市場を根源とする金融危機がグローバル経済に及ぼす影響が表面化しつつある最中のことである。既に、米国が 1930 年代の恐慌以来最も深刻な経済危機に陥っており、また、世界各地で経済成長と雇用が打撃を受けていることは明らかとなっている。ILO によれば、この金融危機に関連した経済的混乱により、失業者数は許容しがたいほどにまで増えることが予想される。これによって、ただでさえ不足しているディーセントワークがさらに減ることになる。労働組合は、財務大臣および中央銀行総裁がすでに講じていること以上のグローバル行動を求めており、各国政府の足並みを揃えた危機への対処と財政政策に支えられた金融緩和を要求している。この要求は今や、IMF によって受け入れられている。各国労働大臣はこの議論の傍観者であってはならない。各国労働大臣が経済・財務各担当大臣および中央銀行総裁による行動を促して、グローバル資本市場の透明性の欠如への対策や、実効性ある規制に取り組みせるとともに、何より重要な労働市場政策については、雇用の質的向上と量的拡大に特に重点を置くことが求められている。

2. 米国をはじめとして、G8 主要国の中には、賃金の中位水準が前回の景気循環における平均水準にまで回復しないまま下降局面に入ったところもある。労働者世帯の購買力不足は有害な政策の結果であると同時に、サブプライム・ローン危機につながった現在の不安定さおよび返済不能な債務の発生の背景にある主な要因でもある。行きすぎた金融の規制緩和により、不足する収入を補う、住宅を担保とした借金を融資者が促進できるようになったが、これは持続不可能であった。労働分配率の長期的低下と賃金格差の拡大はグローバリゼーションの特徴となっている。資産価格における金融バブルは、過度のレバレッジと緩んだ規則によって助長されたもので、所得分配に基づく持続可能な成長に取って代わった。日本をはじめ、G8 諸国の中には、不安定な雇用、つまり雇用保障も保護もなく、自分自身およびその家族の生活を支えるには不十分な報酬しか得られない非正規雇用が急増している国もあり、これ自体が不平等の拡大を示す証左である。

3. われわれは G8 労働大臣に対し、所得の公正な分配と機会の平等が政府の政策の中心に位置付けられるようことを求める。手始めに、G8 諸国の関連省庁および国際機関すべての経済・社会政策が所得分配に及ぼす影響について「公正監査(equity audit)」を通じ評価すべきである。

4. G8 会合が G8 諸国やそれ以外の各国の市民から信頼を得るためには、これまでに行ったコミットメントに基づいて行動することが不可欠である。このことは、G8 サミットおよび各大臣会合の両方にあてはまる。G8 は 2007 年ドレスデン労働大臣会合における成果をもとに事を進めなければならない。このことは特に、グローバル化の社会的側面、途上国における社会的保護へのアクセスに関して、また、企業の社会的責任および義務に対しより一層実効性のあるアプローチを策定するうえで求められる。したがって、われわれは労働大臣に対し、新潟でのコミットメントとともに、ドレスデンでのコミットメントを遂行するためにとった行動に関し、イタリアで開催される 2009 年労働大臣会合で報告するよう求める。

5. 以下は、われわれが労働大臣に対し、討議を通じて以下を実行するよう求めることの要約である。

- 失業増のリスクを削減しディーセントワークを支えるための政府の足並みの揃った政策対応(§ 6-10) ;
- 金融化が雇用に及ぼす可能性のある負の影響を相殺する手段、とりわけプライベートエクイティを含む投資家すべてに対する公正な規制を担保する手段(§ 11-13)
- 政府による政策の全ての関連分野において「公正監査」を促進することを含めた、拡大する不平等に対処するための行動(§ 15-23)
- 多数の G8 諸国における労働市場の不安定性、雇用保障の欠如、(常用雇用者の)臨時雇用化を是正するための行動(§ 24-32)
- 地域格差を縮小するための行動(§ 33 34)
- 貿易交渉において、グローバルな一貫性および貿易交渉の発展促進的成果を確かなものとし、気候変動、そして「グリーンジョブならびに持続可能な雇用アジェンダ」を発展させるという課題に対処するための行動(§ 35-45)
- 2007 年のドレスデン労働大臣会合での成果をベースとした前進。特に、グローバル化の社会的側面や企業の責任および義務に対するより一層実効性のあるアプローチの策定(§ 46-53)

． 拡大する経済・金融危機と労働大臣

ディーセントワークを支える景気回復措置

6. 米国および OECD 諸国全体が深刻な景気減速に陥る危険性は現実味を帯び、多くの途上国にも影響が波及している。「財政出動」に関する議論は深めていく必要があるが、企業や高所得者を対象としたさらなる減税については反対しなければならない。
7. 今年開かれた一連の G7 財務大臣・中央銀行総裁会議において、経済危機への足並みを揃えた財政的対応を求めるドミニク・ストロスカーン IMF 専務理事の主張を支持するよう世界の労働組合団体は各国政府に対し要求した。労働組合はまた、欧州中央銀行に対し、米連邦準備制度理事会と連携して金利引き下げによる必要な政策措置を講じるよう促した。
8. 世界経済が下降局面に入ったことから、IMF 専務理事は「タイムリーかつ狙いを絞った財政出動」を求めた。2007 年末および 2008 年初頭におけるグローバル経済・金融の低迷の深刻化に対する中央銀行の金融対応は歓迎されたものの、不十分であることが分かった。この危機は一年前、米国の住宅バブルがはじけたことで発生したサブプライム・ローン危機が、レバレッジが大きく不透明かつ規制のない金融市場によって悪化したことに端を発した。中央銀行の公定歩合引き下げ、あるいは金融システムへの流動性注入のおかげで、金融システムはどうか持ちこたえている。しかし、金融市場参加者間の信用は失墜し、銀行間の貸付はほとんど行われなくなった。すべての OECD 諸国および多くの発展途上にある経済圏において、需要が減退しているこのタイミングに世帯や企業への信用貸付基準が厳しくなっている。解決策は、緩やかな信用貸付基準を許容し更なる資産バブルを促進することではなく、有効需要を回復させることなのである。
9. 労働組合から見ると、G7 の財務大臣は中・低所得層への支援を含む裾野の広い多様な需要サイドに資する調整された戦略の実現に取り組みなければならない。これは労働大臣による支援が必要である。今般の景気下降は、後述するような地域格差の縮小と環境改善を目指して、ターゲットを絞ったインフラ計画・施策を前面に押し出すのには良い時期であることを意味している。
10. OECD 各国の労働世帯が現在直面する経済問題の中心は、低迷する賃金である。米国においては、基礎インフラや社会的サービスといった防衛目的以外の公的支出が大幅に削減されるなど、この傾向は更に深刻である。この 20 年間、世界中で労働分配率が低下してきた。OECD が 2008 年 1 月 31 日に発表した統計によれば、2007 年第 3 四半期において、大半の OECD 主要経済地域では産業における人件費が低下した。賃金低迷の解消はインフレ圧力とはならず、成長を押し上げる。欧州では最近、商品やエネルギーの価格が高騰し、インフレが進行した結果、普通の労働者の購買力は抑制されている。途上国の成長を債務帳消しや開発援助で押し上げ、ニーズ充足に程遠い人々が消費を拡大できるようにすべきである。

金融化の規制と労働の側面

11. 現在の雇用危機を引き起こした金融危機の根本原因は、金融機関による過剰なレバレッジを可能にした金融市場の無責任な規制緩和、資産価格バブル、不透明な「ストラクチャード(仕組み)商品」を装って不良債権を輸出した金融イノベーションにある。この脆弱なシステムは、金利と債務不履行

行水準が低い限りにおいて機能した。これが崩壊したのは、2006 年末に米国住宅市場で反転の兆候が最初に見られた時点であった。世帯および企業の原資産における本当の信用リスクは実体経済の良好な運営のための基本であるが、ストラクチャード商品を扱う企業の関心事ではないため、労働者の年金基金を含む投資家が、自分は何を買おうとしており、どのような事態に遭遇するのかについて理解することは不可能であった。その結果、信用リスクおよび損失がどこにあるか不透明であることから、信用の喪失が進んだ。銀行間貸出市場は機能を停止する一方、OECD 諸国を拠点とする銀行は時価評価額で 2007 年に 5,700 億ドルを、2008 年第 1 四半期に 3,370 億ドルを失った。ヘッジファンドは不透明性のおかげで一定期間傷つかなかったが、現在は相次いで崩壊している。さらに心配なのは、大手信用保証会社の格付け評価が下がることが見込まれており、これに端を発して、これら保険グループが保証する推定 2 兆 4,000 億ドルの社債が全般的に格下げされる可能性があることである。その結果生じる、「借り入れによる資金調達」が実体経済に課すコストは史上かつてない規模になる恐れがある。特に、OECD 全体で何百万人もの労働者を雇用している重債務のプライベートエクイティ会社が最もこうした影響にさらされている。

12. G8 労働大臣は、こうした危機が雇用に及ぼす影響に対処する責任を持つ。また G8 労働大臣は多数の OECD 諸国でますます多くの労働者が退職後の保障として頼りにしている年金基金の安全性を監督する政策的責任も持つ。労働大臣は、また、実効性ある規制を用いてこうした危機の再発防止を確かなものとするよう積極的に行動しなければならない。過去 1 年間の中央銀行による金融面の対応は前向きなものであったが、十分には程遠い。OECD 各国政府は社会的信用を回復するため、信用融資活動と機関に対する規制と監督の両方を見直し、再構築するための国際協力を加速させなければならない。G8 労働大臣会合は 6 月の G8 首脳会議に先立ち、こうした国際協力のあり方を見直し、金融・銀行部門が実体経済の資金調達ニーズを充足させるという自らの公共目的を達成するよう確認すべきである。

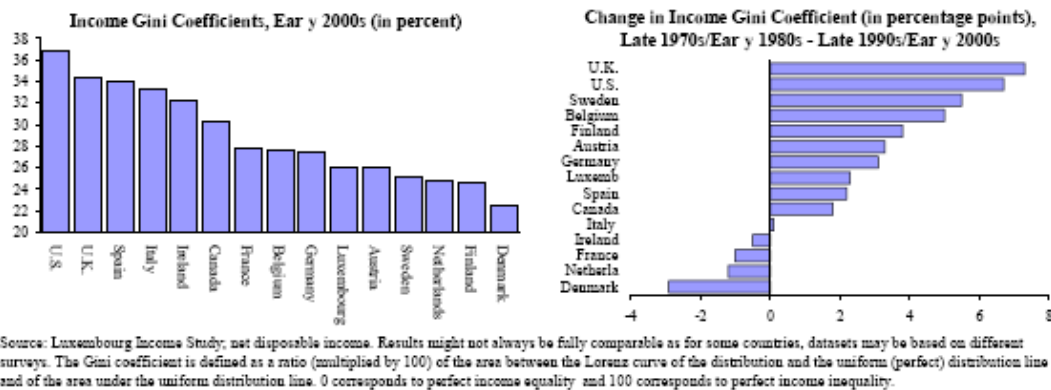
13. G8 労働大臣はまた、プライベートエクイティによる最近の相次ぐ企業買収が雇用に及ぼす影響、それゆえプライベートエクイティ・グループの経営者責任の問題にも焦点を当てなければならない。もっと広い文脈では、こうした論議を呼んでいるビジネスモデルが、確立されている労働者の権利を保護する既存の法律や規制にどのように適合しているのか、労働大臣は見直すことを確約すべきである。英国およびフランスにおいて、プライベートエクイティの傘下にある労働者は 100 万人を超えていると推定されている。米国だけで推定 1,000 万人に達している。労働組合は、プライベートエクイティに対する公正な課税、透明性、ガバナンスを要求してきた。プライベートエクイティが呈する規制上の課題において最も重要なものは、ディーセントな賃金と年金、団体交渉、結社の自由、情報や協議に対する労働者の権利などである。プライベートエクイティの意思決定は、傘下の各企業レベルで行われることはめったになく、それゆえ従来の法制や労働法制に負託されている権限の枠外にある。プライベートエクイティ体制の下では、労働法制も一筋縄ではいなくなっている。米国では、AFL-CIO が連邦議会に対し、株式上場会社に適用するものと同じ社会ルールに基づいて運営することをプライベートエクイティに義務付けるよう求めた。欧州では ETUC が、労働者との協議および「既得権」に関する EU 指令がプライベートエクイティに適用されていない分野をいくつか明らかにした。日本では連合が、2006 年の厚生労働省による調査後、プライベートエクイティ・ファンドの場合のように、一企業でかなりの比率の株式を所有する投資ファンドを対象とした使用者責任に関する法律を強化するよう求めた。プライベートエクイティ体制下で労働者の既得権を保護するという使用者責任の法的側面を再検討することは、OECD 全域を通じ極めて重要な課題となっている。

III. 新潟アジェンダ

14. われわれは、日本政府が新潟会合の議題に 3 つの小テーマ、すなわちワーク・ライフ・バランスと高齢化、労働市場政策と危機に瀕している集団および地域、持続可能性と気候変動に関する労働の課題を設けたことに留意する。これらは重要な論点だが、それらすべての根底にあるのは、G8 およびそれ以外の諸国にみられる不平等の拡大である。

公正な分配を政策の中心に

15. グローバル化が雇用、労働市場、賃金に対し及ぼす影響に加え、不十分な国内政策が分配に対して及ぼす影響は、各国間および各国内の不平等拡大を説明する重要な要因となっている。われわれはG8の労働大臣に対し、所得の公正な分配と機会の平等が政府の政策の中心に位置付けられるよう担保することを求める。手始めに、G8諸国の関連省庁および関連国際機関におけるすべての経済・社会政策が所得分配と社会的公正に及ぼす影響について評価すべきである。これにより「公正監査」という形態が確立するであろう。OECD諸国において、世帯間の不平等を測定する「ジニ係数」はこの20年に6%上昇した。不平等の拡大は特に英国と米国において顕著である。英国においては、世帯間の総可処分所得のジニ係数は1970年代の27%から34%に上昇したが、このことは不平等がほぼ30%も拡大したことを意味する。収入格差が比較的大きいという問題に長く直面してきた米国においては世帯間の不平等は深刻さを増している。



出所)IMF

国際的に見れば、国内外での格差拡大が顕在化している。UNDP¹によれば、データが入手可能な世界 73 カ国のうち、53 カ国(世界人口の 80%余りを占める)において、この 20 年間に所得格差が拡大した。

16. 先進諸国では、離職した肉体労働者および非肉体労働者の両方が、失業期間の延長や、再雇用の場合にも大幅な賃金カットをしばしば経験している。同時に、企業は労働組合との交渉において力を強めている。というも、競争圧力、税裁定、拠点の移転や当該国からの「撤退」という脅しを振り

¹ UNDP Human Development Report 2007/2008 and 2005 (『人間開発報告書』2007/2008 年版および 2005 年版)

かざすからである。その結果、生産性の伸びと所得の関係が切り離されることになった。最も顕著なのは米国などにおけるいわゆる柔軟な労働市場で、米労働統計局のデータによれば、同国では2000年から2005年にかけて労働生産性は16.6%伸びたが、労働者の中位所得は7.2%の上昇にとどまり、過去3年間のインフレ率を下回った。家計所得統計は、最富裕層の増加が全体を押し上げているので、不平等の拡大をさらに覆い隠している。米国における富裕世帯最上位1%の賃金所得シェアは1980年の6.4%から2004年の11.6%へと増加した。すべての収入源を対象とした場合、富裕世帯最上位1%のシェアは1980年の8%から2004年の16%へと倍増した。

17. 多くの国々では政府の政策自体により、力の均衡が労働者に対し不利に働いてきた。これは、労働市場の規制緩和、社会保障制度の縮小、高所得者・企業に対する減税、勤労福祉制度に関する政策の副作用など、雇用促進改革政策と喧伝されている政策を通じて行われた。このような一方的な労働市場改革は長い間、IMFによって提唱されてきた。これらはOECDの刊行物『成長に向けて (Going for Growth)』²に反映されているが、OECD雇用戦略改訂版³における根拠によって疑問符がつけられている。世界銀行も毎年「Doing Business」の発行で規制緩和に焦点を当てることにより、働く男女から基本的な労働・社会面の保護を剥奪することを先頭にたって助長している。経済成長とグローバル化から恩恵を受ける人数の減少は、社会的結束に対する脅威となるだけに留まらない。適切な政策対応がなければ、自由貿易に対する懐疑が生じ、ひいては「グローバル貿易や投資に障壁を築くべき」といった提案への支持が集まりかねない。効果的な社会保障制度の再建と発展、およびすべての労働者に対する労働市場保護の適用は、単に社会的に必要というのではなく、市場が機能する上で不可欠な要素なのである。

18. 世界63カ国のデータを分析すると、女性労働者の賃金は男性労働者よりも平均で16%少ない⁴。国によってはこの格差がゆっくりと縮小しているところもあるが、その他は変わっていないか、あるいは拡大している国もある。グローバル化による競争の増加は、こうした格差を縮めている場合もあるようだが、これは女性の所得増大というよりはむしろ、男性の賃金に対する下方圧力がかったせいである。主に発展途上国におけるインフォーマルかつ保護のない労働に従事する何億人もの人々の所得に関する情報が入手できないことは、グローバルなデータベースに大きな穴をあけたままにしているようなものである。他の諸国では、高い教育を受けた女性と同等の教育を受けた男性との給与格差はさらに広がってさえいる。

19. グローバル化の果実の公正な分配と並んで、より多くのより質の高い雇用の創出が、政府の政策において最優先されなければならない。失業への取り組みには、政府、労働組合、使用者が参加する社会対話に基づき、マクロ経済および社会政策を団体交渉制度と効果的に調整する必要がある。労働組合を組織し加入するという労働者の権利を再び実効あるものにすることは、発展途上にある地域と同様、先進国においても優先順位が高くなっている。労働組合が存在し、交渉しているところでは、低賃金は少なく、雇用の安定度は強く、労働者はよく訓練され、腐敗は少ない。つまり、経済の効率性や社会の公正さが高い。広範な団体協約の労働者適用はグローバルな公共財、すなわち成長の果実をより一層広く分配することを保障する重要なメカニズムとみなさなければならぬ。

² “Going for Growth” OECD 2008 (『成長に向けて』)

³ “OECD Employment Outlook – Boosting Jobs and Incomes” 2006 (『OECD雇用アウトLOOK：雇用と所得の増大』)

⁴ “The Global Gender Gap” International Trade Union Confederation 2008 (『グローバルなジェンダー格差』)

20. さらに、雇用の不安定性や不安を減らすためには積極的な労働市場政策が必要で、ディーセントワークの要件に則した十分な所得、基本的保護、そして所得と技能を向上させる機会を提供すべきである。雇用保護、特に余剰人員解雇の事前通知は、硬直性の象徴として捉えるのではなく、「削減対象の労働者が生産的な仕事を他所で見つける準備を可能にする手続き」とみなすべきである。

21. 累進課税制度に加え、ターゲットを絞った社会支出、団体交渉の適用範囲の拡大、政府の規制または社会パートナー間の団体交渉を通じて合理的に設定された最低賃金は、労働市場の最低ラインを決め、賃金格差のさらなる拡大を防ぐために重要である。

22. 発展途上国、先進国を問わず、世界中の全ての女性男性を対象とした、改善され、質の高い普遍的社会保障制度は、経済変化のプロセス全体を通じ、労働者に雇用保障を与えるために不可欠である。社会保障制度の極めて重要な論点として、税を財源とした社会保障、社会福祉制度、積極的労働市場政策には高経済コストが伴い、経済成長および発展を危うくするという主張がある。しかし国際的に見て、就労率と、GDP に占める移転のシェア、失業手当の法定上限(statutory generosity)といった社会保障制度の主要指標との間に負の相関関係はない。また、限界税率が全体的に高い国において就労率が低いということを示す証拠もない。

23. 最も大切なのは、先進国政府が教育制度に投資し、技能水準を向上させる必要性である。生涯学習に投資するという過去のコミットメントを実行に移すことは G8 各国政府の利益に適っている。また、発展途上の地域の教育、職業訓練、技能開発への投資を結集することは、先進国および発展途上国相互の利益となる。時間の経過とともに、こうした投資は今日の世界の不均衡に取り組む上で最も重要な要因の一つとなる可能性がある。これらの不均衡の結果、「(国境を越えた)人の移動」が生じている。グローバル経済においては移民と移動性の増大が見込まれるが、非合法、搾取的、不安定な形態の移民は、各国社会に倫理的課題を突き付け、失業に寄与し、社会的結束を脅かす。移民政策は移民の権利に基づくものでなければならず、また、送出国および受入国の両方における教育、訓練、技能開発の施策が含まなければならない。

雇用不安定、ワーク・ライフ・バランス、高齢化への対応

24. ミレニアム・バブル後の経済成長の回復は、G8 各国の労働者とその家族に対し雇用の安全保障と長期的な展望をもたらすことのない不安定な雇用が創出されてきたことと密接な関係がある。雇用の質の悪化は、ワーキングプアの増加という形だけで表れているわけではない。臨時契約に基づく雇用、アウトソーシング、偽装自営業者を含む労働の非正規雇用化の拡大は全て、労働者の保護を弱めることにつながっている。これにより、労働条件の改善が更に困難になり、ディーセントワーク達成に向けての足かせになる。また、労働者がこうした不安定な仕事から脱け出せない傾向もみられる。

25. 仕事と家庭各々の要求に対し、どのようにすれば労働者が使用者および家族の双方を満足させるべく折合いをつけられるかという課題に関し、これまでの政策的取り組みは十分でなかった。労働者と使用者を利するためには、柔軟な労働時間制度の実施を、時として提唱されているような、労働者個人とその使用者との合意だけに委ねるわけにはいかない。新しい労働時間制度の実施は、労働

者代表と使用者との合同交渉および協定に基づかなければならない。労働者には、労働時間の編成、柔軟性、ひいてはより良いワーク・ライフ・バランスに向けたアプローチの立案と実施に関する決定において個人および集団としての意見を表明する手段を与えなければならない。有期契約雇用、パートタイム、ジョブシェアリング、テレコミューティング、テレワークといった労働契約は、社会的保護に準拠した純粋な選択であるべきで、ディーセントな保護を受けられる仕事に就けないような、労働市場で無力な個人に対し押し付けるべきではない。

26. 労働者の健康に問題を生じ、極端なケースでは過労死に至らしめるような過度な長時間労働の文化にも、政策は対処しなければならない。G8 各国において労働安全衛生の規制を強化し、高い社会的・経済的コストを伴うこれらの新しい形態のストレス関連職業病を対象とする必要がある。

27. 政策や戦略においては、以下の障壁に取り組む必要がある。

- ワーク・ライフ・バランスに対する使用者の不十分なコミットメント
- ワーク・ライフ・バランスの適切な選択肢の利用可能性
- 仕事と家庭生活に折り合いをつける上で支障となっている労働市場のジェンダー不平等
- ワーク・ライフ・バランスがキャリア・アップに及ぼす潜在的な悪影響
- 組織文化、特に過度な長時間労働の文化

高齢化

28. 多くの国々における内外の労働市場には、年齢差別が広範に及んでいる。遺憾なことに、使用者の間に支配的な高齢労働者に対する見方は、「高齢者を訓練するのは難しく、往々にして新技術に適應できない」というものである。これは、また、募集条件の公然とした年齢制限、そして高齢労働者の募集や雇い続けることが戦略としてほとんど用いられていないことにも現れている。さらに、高齢労働者は、より若い労働者よりも昇進の可能性が小さい。

29. 年齢差別は、雇用および企業規模を問わず生じている。50 歳を超える労働者は昇進と追加的訓練へのアクセス、そして求人応募の成功が難しいことを示す根拠がある。しかし、高齢労働者は、若い労働者に比べ能力の面で決して劣っているわけではない。かくして、雇用において年齢差別を撤廃したビジネスは恩恵を得てきた。しかし、トリノ G8 労働大臣会合以降、使用者の高齢労働者に対する姿勢と実際の行動が改善したことを示す明白な証拠はない。それゆえ、高齢労働力の問題に対処するための積極的戦略に取り組む価値を企業に納得させる政策に重点を置かなければならない。具体的には特に、高齢労働者が自由に選択した仕事に留まれるような労働体制、労働時間、再訓練の立案と実施などである。各国政府は、高齢労働者の雇用には報償を、その解雇には懲罰を与えるインセンティブ/ディスインセンティブシステム(bonus/malus)の併用実施を検討すべきである。

30. ディーセントな退職制度の維持にも社会的価値がある。国際労働運動は長い間、有給雇用退職後に生活水準を維持し、貧困化を防ぐ選択肢を高齢労働者に与える退職所得制度を各国の事情を踏まえて構築するよう提言し、また、関わってきた。労働組合が支持し(そして政府により採用された)退職所得を給付する個別のアプローチは国によって様々だが、労働組合側にとって普遍的な原則は3つある。まず、一定の年齢以上については、有給雇用に就いていなくてもディーセントな生活

水準が享受できるようにするべきである。次に、この目的を達成するうえで、公的社会保障が重要な役割を果たすべきである。というのも、年金適用範囲、ポータビリティ、インデックス運用といった論点の取扱い、そして行政的効率性や財務的妥当性において相対的な利点を有するからである。第三に、積み立て年金制度を含む、退職所得制度は三者構成の枠組みで構築し、交渉すべきである。さらに、労働組合運動において、「雇用を希望するあらゆる人を対象としたディーセントワークの促進」という考え方の文脈の中で退職保障も追求されてきたことに留意するのは極めて重要である。これらの原則は、G8 やそれ以外の国で人口高齢化が進んでいる中においても、引き続き有効である。

31. こうした人口構成的課題に対処するには、すべての年齢集団の雇用見通しを改善させるための包括的な政策パッケージが必要である。女性および高齢労働者両方の就業率は現在低いので、これを好転させることに特別の注意を払う必要がある。個別の政策として、女性労働者の一般的に低い雇用形態(例えば低賃金労働、インフォーマル労働、パートに占める女性の割合が過剰であること)に起因する企業年金給付額の低さや、しばしば中断を余儀なくされ、短期間に留まる職歴の問題に取り組まなければならない。

32. 労働組合は各国政府に対し、労働から退職への円滑な移行を促進するよう求めている。柔軟な退職に向けたアプローチでは、労働時間の短縮により高齢労働者を現役に留まらせると同時に、所得支援の提供を目指さなければならない。このような措置は、高齢労働者の社会的排除を減らすことに寄与し、また、企業内に貴重な能力と技能を維持し、より若い労働者へノウハウを移転する一つの方法である。これまでよりも長期間働ける場合は、年金制度の負担も軽くしなければならない。労働から退職への移行が急速に進むことにより想定される「年金ショック」も緩和もしくは解消される可能性がある。

地方および地域レベルでの不平等

33. G8諸国の不平等拡大は地域および地方レベルにおいてもみられ、産業構造の変化、オフショアリング、高賃金の熟練工場労働の喪失が一定地域に集中する一方、サービス産業の成長は大都市産業圏に偏っている。ここにOECDが指摘したようなパラドックスが存在する。すなわち、「技術の進歩によって経済活動の地理的範囲が拡大可能となるはずだが、(中略)地理的集中はOECDのほとんどあらゆる国民・地域経済において相変わらず見受けられる顕著な特徴である」⁵

34. 各国の成長に向けた政策を強化する他に、G8諸国における低所得地域を発展させるための構造的イニシアティブに新しく取り組む必要がある。実効性が証明されている政策には次のものがある。

地方政府、企業、労働組合が参加する戦略的な地方・地域計画策定、積極的労働市場政策に裏付けられた労働力に関する調査、イノベーション、教育、訓練、再訓練に重点を置くこと、インフラの刷新・開発、労働および生活の環境および質の改善に重点を置くこと 低所得地域の経済構造の多様化に向けた中央政府の支援、である。

⁵ “Globalisation and Regional Economies” OECD 2007 (『グローバル化と地域経済』)

気候変動への対応、「グリーンな職場」の役割と持続可能な雇用

35. G8の労働大臣は、気候変動における雇用および職場の側面を議題に含めることを決定した。労働組合はこれを歓迎する。共同行動および協力の必要性は、気候変動を持続可能な雇用に組み入れるための労働大臣の配慮の一環として気候変動対策に取り組むことの証しとならなければならない。このメッセージを、洞爺湖サミットに伝えその後の行動につながるように、労働大臣は取り組まなければならない。

36. 現状を放置した場合、気候変動は世界の年間産出高の5%の損失に匹敵するコストを全体として発生させ、それが恒久的に続くと国際労働組合組織は認識している。リスクと影響を幅広く考慮すれば、実際の損失は世界の産出量の20%強になる可能性がある。反対に、温室効果ガスの排出量を削減して最悪の結果を回避する、すなわち2050年までに排出量を85%削減した場合、そのコストは世界の年間産出量の1%にとどまる。それゆえすべての政府は、これらの目標を達成するため、排出量削減に必要な行動をとらなければならない。その際には、「共通だが差異のある責任」という原則に基づき、各国の経済・社会発展の度合いにあわせたものとなる。気候変動対策は経済活動と雇用に変化をもたらすが、対策をとらなかった場合の人間社会と世界経済、そして持続可能な雇用の見通しに対する影響は破壊的なものになるであろう。

37. 持続可能な雇用に対し政策枠組みを確立すべきである。これには次を含むべきである。エネルギー節約および保全、再生可能エネルギーおよび新エネルギー源の開発、炭素隔離技術、変化の影響を被る労働者に対する「公正な移行」のための政策である。また、労働者およびその代表に対し、持続可能な生産を確かなものとするための事業に積極的に従事する権利を付与する「グリーンな職場」アジェンダも必要である。

38. これを次の活動によって支えなければならない。すなわち、エネルギー供給の代替策やエネルギー効率の高い建物の建設をはじめとする主要部門内の「グリーンジョブ」の推進やそこへの投資、また、交通形態、農業生産、食料体系管理、そして産業全体のグリーン化への転換をはかることである。国連環境計画(UNEP)とILOによる共同研究⁶の発表結果によれば、グリーンジョブには雇用創出の潜在能力がある。投資は雇用移行を支援しなければならない。具体的には、技術移転政策、職業訓練、成人教育、補償、政策立案に関する社会対話のための枠組み構築などである。同様に、適切な金融手段を用いた社会的資金調達を通じて経済多様化をはかる全体的努力の一部とならなければならない。水、保健、インフラに関する気候変動に脆弱な基盤を強化するための公共投資が必要である。これらに対し、国際的な資金調達によって支援をしなければならない。

39. 雇用促進は、低炭素経済を実施に移すための各国アプローチとつなげるべきである。その手段として、一括輸送におけるようなエネルギー節約/効率政策、あるいは住宅部門の新照明システム設置や改修がある。また、風力、太陽光、地熱といった持続可能なエネルギー源、バイオマスおよび小水力エネルギーのいくつかの形態、クリーン石炭や先進車両技術への投資につなげなければならない。また、雇用面を考慮に入れなければならないケースとして、発電所での二酸化炭素捕捉・貯留の

⁶ “Green jobs, Towards sustainable work in a low carbon world”. World Watch Institute for UNEP, ITUC and ILO, 2008. (『グリーンジョブ：低炭素世界における持続可能な労働に向けて』)

ために新しく登場している技術の導入を計画するケース、表層の貯留層への二酸化炭素隔離、ならびに伐採削減や植林・保全耕うんの増加による森林および土壌への炭素隔離を行うケースがある。

40. 現行の排出量削減政策の社会的影響、特に発電、エネルギー集約的および化石燃料に基づく産業、航空および道路輸送の雇用に関するものについて理解を深め、雇用の混乱を予測し、緩和するために役立てなければならない。望ましくない社会的影響を望ましいものへと変える排出量削減戦略の立案、とりわけジェンダー間の平等、貧困削減、全体的な生活の質の改善に資する調査をしていく必要がある。

41. 雇用の移行と「グリーンジョブ」促進は、国際機関の行動になくてはならない要素とすべきである。こうした行動には、国連の「国別持続可能な開発戦略」、「持続可能な生産および消費」、OECDの「環境保全成果レビュー」(Environmental Performance Review)、ILOのディーセントワーク国別計画、気候変動に関する国連枠組条約(UNFCCC)交渉などがある。こうした行動が貧困削減、社会および公正な目標達成、十分な報酬や社会保障のある雇用創出、労働安全衛生の確保に確実につながっていくようにすべきである。

42. 公共サービスには、教育、公衆衛生、輸送、エネルギー供給などで人間としての基本的なニーズを提供し、変化を支援する役割があることを大いに強調すべきである。気候変動対策に伴う移行政策には、高度な能力をもった人材と研究者や技術者の再訓練が必要なため、政府は最適な実践(ベスト・プラクティス)の推進役になれる。労働大臣は、他の省庁による気候変動対策を雇用への影響や技能訓練と結びつけるうえでリーダーシップを発揮できる。こうした活動は、UNFCCCの国別報告と評価の対象に組み入れるべきである。とくに、パリ行動計画のうち、持続可能な開発の促進とニューデリー行動計画の実施に対するマンデートに関するものについて留意すべきである。

43. 京都議定書を遵守する努力の結果として生じかねない潜在的な社会的悪影響を防止、回避、あるいは緩和するための移行計画では、各国の協議枠組みがその土台となり得る。例えばスペインでは、全国および部門レベルで政労使による社会対話が、この目標に向けて邁進するために有用であることが分かり、影響を受ける労働者への対策も明らかとなっている。また、同国を温室効果ガス排出量の削減に向かう軌道にも乗せた。英国では、持続可能な開発労働組合諮問委員会(TUSDAC)が、持続可能な開発および気候変動を含む環境問題に関する政労間の協議フォーラムとして設立された。フランスでは環境グルネル(Grenelle de l'Environnement)懇談会が刷新され、環境措置をめぐる合意形成に必要な討議のための(労働組合を含む)マルチ・ステークホルダー対話が設けられている。EUの化学物質の登録・評価・認可に関する規制(REACH)といった他の環境対策分野では、社会パートナーの意思決定への関与について貴重な教訓を引き出し得るであろう。

44. 各国の労働大臣は、貿易政策の中でも気候変動対策と雇用との結びつきを強めることができる。自らの生産体系内で炭素排出量削減コストを内部化する諸国は国境調整メカニズム(すなわち関税)を必要とするかもしれない。このようなメカニズムが発展途上国に影響を及ぼす限りにおいて、そこから生じる収入を発展途上国におけるグリーン技術の導入または気候変動影響への適応に使うための対策が必要となる。発展途上国が気候変動自体の影響に加え、新たな負担を引き受けなくてもいいように、調整メカニズムには差異を設ける必要がある。また、知的所有権の貿易関連の側面に関する協定(TRIPS)のルールを変更し、クリーン技術を開発する途上国の能力をさらに促進すべきである。物資

の輸送と汚染産業の途上国への移転に伴う真のコストを内部化することによる影響も詳しく調査すべきである。各国労働大臣は、自国の貿易、環境、社会担当大臣と共同で調査と開発に取り組むべきであり、その際、OECD開発援助委員会の貧困と環境に関するネットワークが現在進めている作業の統合的アプローチを参考にすべきである。同時に、WTOドーハ・ラウンドの非農産品市場アクセス(NAMA)交渉や経済連携協定(EPA)交渉が雇用および発展を損なわないよう担保することで、多国間システムの発展途上国に対するアプローチの一貫性を示すことが不可欠である。このような貿易交渉はむしろ、発展を促進する方向で締結されなければならない。

45. G8の労働大臣は最初のステップとして、ILO、UNEP、その他の機関によるグリーンジョブに関する分析を支持すべきである。労働組合は労働大臣に対し、雇用創出と気候変動対策との相乗作用を生じさせるための行動を含める必要性に関し、G8北海道洞爺湖サミットに明確なメッセージを送るよう要請する。これには、雇用と気候変動との強い関連性を打ち立てるため、自国や国際機関において政労使による対話プロセスを構築すべきとの勧告も含めるべきである。

IV. 過去のG8のコミットメントの遂行

2007年ドレスデンG8労働相会合の成果を踏まえて

46. 「グローバル化は人々に機会を提供するものの、負の影響を必然的に伴い、『格差』をもたらしこと」を強調したドレスデンにおける労働大臣のコミットメントをグローバルユニオンは歓迎した。大臣らが挑戦課題としたのは、「労働の移行を成功させること」および「国際労働基準の効果的促進・履行とともに社会的保護を発展させること」であった。さらに、労働大臣は、「各国政府、国際組織、社会パートナーは、この課題に対処するにあたって役割を担う」と言及している。

47. 社会的保護については、G8は「社会的保護の多くの側面は、貧困との闘いにおいて、また、社会的経済的發展を促進するにあたってきわめて重要である」と認識しており、さらに、少なくとも基本的サービスパッケージを「より広範囲にわたって促進するために」強化された技術協力を支援することも約束している。また、「WTO加盟国、関係国際組織に対し、ILOとの密接な連携のもと、国際的に認知された中核的労働基準の遵守、履行を促進するよう」要請し、さらに各国政府に対し「ディーセントワークに十分配慮すること、特に二国間貿易協定においては中核的労働基準を尊重すること」を呼びかける新たな要素が取り入れられた。こうした原則は、2006年7月の国連経済社会理事会や2008年2月の国連社会開発委員会で国連加盟国によって採択された結論においても支持されている。これらをもとに、特に2008年6月のILO総会では、実効性ある討議を通じ、グローバル化を背景としたディーセントワークの役割についての明確な勧告が採択されなければならない。さらに、G8会合が信頼を得るためには、これまでなされてきたコミットメントに基づき行動することが不可欠である。したがってわれわれは労働大臣に対し、ドレスデンでの結論およびそれに続く新潟での合意を実施するためにG8諸国、国際機関、社会パートナーがとった行動に関し、十分に報告するよう求める。これらの報告は、イタリアで開催される2009年労働大臣会合で発表すべきである。

企業の責任・義務と OECD 多国籍企業行動指針

48. G8 労働大臣は、ドレスデン会合において、各国政府と企業は、現在進行しているグローバル化について、その社会的側面を形成するために重要な貢献をすることが出来ると宣言した。さらに正確に言えば、「人権と労働基準の履行と向上は、主に、各国政府に課された任務である」と労働大臣は強調している。同時に、企業に対しては、これよりもさらに先を行くよう呼びかけている。彼らが言及したのは、CSR の国際的な枠組みを提供するものとして、ILO 三者宣言、OECD 多国籍企業行動指針、そして国連グローバルコンパクトであった。労働大臣は G8 とその他諸国の企業に対し、OECD 多国籍企業行動指針を遵守するよう強く促した。また、新興国と途上国政府に対して、これらの行動指針に込められた価値と基準を支持するよう訴えた。さらに、これらの行動指針の普及を積極的に支持し、OECD 多国籍企業行動指針のナショナルコンタクトポイントを通じてより良い統治を促進することにもコミットした。

49. こうしたドレスデン G8 労働大臣会合での前向きな発言は、ハイリゲンダム宣言に反映されている。とりわけ重要なのは、OECD 多国籍企業行動指針のナショナルコンタクトポイント改善に関する言及であり、また、途上経済と新興経済に対して、これらの行動指針を支持するよう呼びかけていることである。これらのメッセージは、ステークホルダーにとって非常に重要であり、そのフォローアップはさらに重要である。

50. 各国政府は、企業の自主行動を通じグローバル化の社会的側面に取り組む能力には限界があるという観点から、規制に関する自己の重要な任務を担保する必要があるし、グローバルなレベルでより良い統治を保證する必要がある。主な優先課題は、世界中の労働者の権利 - ILO によって規定されているような - の擁護を実際に行い、強化する必要性である。労働者の中核的な権利が尊重され、労働者が自由に組合を結成する時、それは、拡大しつつある不平等をくい止めるための重要な解決策となる。国際労働基準の尊重は、すべての国際機関(IMF、WB、OECD、WTO、国連)、そして ASEM、APEC 等の地域機構におけるすべての政策分野に適用される国際基準(ベンチマーク)とならなければならない。G8 諸国は、こうした基準を適用しなければならない。

51. 各国政府は、拘束力のある規制に加えて、自国で操業する企業の社会的責任を高めるうえで重要な役割を担っている。それが可能となるのは、法の支配を履行することにより、透明性と良い統治を促進し、また、腐敗と闘い、真の労使関係のための適切な法的枠組みを提供する場合である。G8 政府は、国内・国際レベルのあらゆる政策分野において、国際労働基準や労働組合の認知、さらには良好な労使関係について、それらを支持はするが損なわないことを保証することによって自ら範を垂れることが出来る。G8 諸国は、遵守することに合意済みの文書を確実に実施しなければならない。OECD 多国籍企業行動指針に関する約束は、労働組合や他の関係団体が加わって効果的にナショナルコンタクトポイント(NCP)を活動させない限り意味をなさない。数多くの NCP は、いくつかの G8 諸国においてすら、本来の機能を果たさず、紙の上だけの存在となっている。これらの政府は、行動指針違反と見なされるものについては、ドレスデン労働大臣会合での約束に沿って、NCP によって適切に調査されることを担保しなければならない。全 NCP の実績点検は、OECD 多国籍企業行動指針の履行メカニズムの実効性を高めるために何を改善する必要があるかを示すうえで有用となり得る。

52. 国境を越えた投資に関しては、グローバル化の社会的側面を形成するために OECD 多国籍企業行動指針に従うことの重要性について、G8 政府は G5 諸国(中国、インド、ブラジル、南アフリカ、メキシコ)を納得させなければならない。行動指針のメリットを知らしめるために、政府は途上国に特段の注意を払いつつ、その普及に一層多くの資源を充てるべきである。

53. 「雇用と労使関係:グローバル経済において責任ある企業行動を促進する」に関するハイレベル円卓会議が 2008 年 6 月、OECD と ILO の共催で開かれる予定であり、新興国と発展途上国も積極的にこの会合に参加することが重要である。OECD と ILO との覚書拡大版は、現在進められている作業のたたき台として役立つ可能性があり、今後数ヵ月以内に着手すべきである。

以上