
参 考 資 料

雇用に関する反復審議に係る結論

I. 導入、動向、課題

1. 世界は、国際金融市場の危機を引き金とした過去70年で最悪の世界同時不況を切りぬけつつある。これにより、社会正義という目標に基づく公正なグローバル化の形成に向けた進展が妨げられた。景気後退が貧困とそれに先立つ低開発の危機をさらに増大させ、世界的な失業や不完全雇用、雇用不安を促した。人々の暮らしが損なわれ、多くの人が所得や生活水準を落とし、企業の持続可能性が脅かされ、生産的な投資が損なわれることとなった。

2. 相当な財政、金融刺激策を講じた末に、多くの国がようやく回復の兆しを見せ始めている。政策立案者らはより効果的な金融に係る監督・規制枠組の必要性に対応しようと尽力している。それでも、経済の回復はまだ脆弱でばらつきがあり、多くの労働市場で景気回復に見合った雇用の回復はこれからと見ている。株式、債券、通貨市場の最近の混乱は、回復の脆弱性をはっきりと映し出している。

3. 多くの国は難しい政策選択を迫られている。危機の影響を緩和することを目的とした財政刺激策の早すぎる縮小は、民間経済の脆弱な回復の足を引っ張りかねない。しかし、各国の置かれた深刻な債務や赤字の問題への対応を先延ばしにすれば、政府支出削減という同じ結果を招くだけだ。そうなれば、行政サービス、雇用、賃金水準、年金、または移転支出の減少につながり、総需要、成長、雇用にも影響が及ぶ恐れがある。

4. 先進国、発展途上国ともに多くの国ははまだ危

機の影響に苦しんでおり、先進国が抱える財政赤字の問題もどうにかしなければならない。回復過程のこの微妙な段階で世界の総需要が減少すれば、様々な問題が著しく悪化しかねない。国内外に潜む不均衡、失業、不完全雇用、今後の雇用喪失の可能性、ワーキングプアの数、社会的緊張、保護主義的な対応など、その他にも、すべての人が完全に生産的で自由に選べるディーセント・ワークに就くという世界目標の達成を遅らせ、より困難にする要因がある。

5. 過去の不況の経験から、雇用の回復は、景気好転に遅れてくることが分かっている。そのため、危機に対処するためのマクロ経済政策や枠組みは、生産の回復からすべての人への生産的な完全雇用とディーセント・ワークへの復帰までのタイムラグを縮小削減するものでなければならない。雇用の創出と成長をあらゆるマクロ経済政策の要とすべきである。

6. 雇用の回復は生産的な投資と所得に基づくものでなければならない。

7. 良好な投資環境により内外の投資や成長を促すべきであり、それによりディーセント・ワークを得る新たな機会を生み出し、労使双方に有益となる。

8. 同じく、消費も総需要の重要な要素である。負債を抱えた消費は持続し得ないことを今回の危機は教えてくれる。総需要を支えるのは働く男女の所得であり、生産性が収入増につながる。危機以前は、平均賃金の上昇は資本や生産性の伸びの回復に総じて遅れをとっていた。その理由は議論すべきである。ただ、明らかなのは、生産性向上のもたらす成果を賃金と収益の間で公平に分配することが需要を維持させるための

確かな基盤であるということである。

9. マクロ経済政策と持続可能な企業との間には明らかとなつていがある。持続可能な企業を実現させるための環境があれば、成長が促され、ディーセント・ワークが創出され、投資や雇用に対する確信も生まれる。そうした環境を生み出す政策がディーセント・ワークの創出には必要である。

10. 多くの国で、労働市場の需給両サイドの様々な要因の結果として、有期、パートタイム、その他といったように労働形態が多様化してきた。政府、労使、国際労働事務局（以下「事務局」）は、ディーセント・ワークを確保するためにそうした雇用形態への対応強化を求められている。

11. 貿易や投資の拡大による恩恵にはばらつきがある。不利な条件に置かれ世界経済への参入準備ができていない国や労働者もある。多くの発展途上国にとって、経済の多様化を進め、より多岐に渡る製品やサービスを生産することは重要な課題である。政策オプションとしては、産業政策や部門別戦略が挙げられ、これにより働きがいのある人間らしい生産的な雇用機会を拡大する。

12. 都市や農村部でのインフォーマルな雇用は世界の多くの労働市場で大きな問題となっている。貧困者の大半は農村部に暮らし働いており、そこではディーセント・ワーク不足は深刻なものとなりかねない。このため、農村部における生産性向上と投資拡大は貧富の差を縮め、より包括的な経済を促進するために不可欠である。

13. 若者が必要な雇用機会を得られない、世代が取り残される恐れがあるという懸念も高まっている。多くの女性は相変わらず完全な社会進出を実現していない。これでは、社会的緊張が相当に高まり、社会的、経済的幸福、そして国の発展に向け回復し、長期的結果を出すことを目指す過程でさらに圧力がかかる可能性がある。若者や女性が社会参加に適した教育を受け、技能や機会を獲得できるようにすることが重要である。こうした認識が、国内外で長期にわたり社会から取り

残されたその他の社会的弱者に対応する責任を損なうことにはならない。

14. グローバル化の進展に伴い、情報化、技術化により職場でも新たな技能や能力を身につける必要性が高まり、知識経済が重視されるようになってきた。発展途上国において技術へのアクセスを促進することは、雇用機会を増やすことにつながる。

15. 国境を越えた物や資本の移動はグローバル化の一つの特徴だが、労働者もまた国を越える。グローバル化は移民を増やすこと、それにより各国の法律や慣行、該当する国際労働基準に照らして移民労働者を保護すると同時に、雇用の観点からも考える必要性が出てきたことを認識すべきである。

16. 気候変動への適応と自然環境を保護する必要性は、今後も仕事の世界に影響を与え続けるだろう。課題は、働きがいのある人間らしい環境指向の雇用創出と包括的な発展の大きな機会をとらえ、労働市場の移行を管理することである。

17. 国際労働機関（ILO）にはこうした問題に関連した雇用や社会面において特に果たすべき役割がある。

18. ILOは、危機のもたらす雇用への影響に取り組み、持続可能な回復を実現するための重要な政策ツールを持っている。2003年の世界雇用戦略、2008年の公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言、そして、2009年のグローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）である。国際労働機関（以下「機関」）と加盟国政労使は、この政策枠組みを利用して回復を促し、生産的な雇用とディーセント・ワークを国や国際レベルの政策枠組みの中核に据え、生産的なディーセント・ワークの機会が最大化される世界を実現することができる。

II. 背景

19. 2008年の第97回総会にて、公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言が採択された。同宣言は、改革促進とのからみで、機関とその加盟国政労使が、国際労働基準によるものなど、ILOの憲章上

の使命を実現し、経済社会政策の核に完全で生産的な雇用とディーセント・ワークを据えるという覚悟と取り組みを示している。この宣言の目的は、ディーセント・ワーク課題促進のためのILOの能力を強化し、進歩と社会正義を促し実現するグローバル化という難題への効果的な対応策を生み出すことにある。

20. 公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言へのフォローアップにより、機関は、国際労働総会（ILC）で定期的に議論し、加盟国の様々な現状とニーズへの理解を深め、ILOの活動成果を評価し、事務局が、不可分の、相互に関連し、支え合う機関の4つの戦略目標の各々に関してより効果的な対応ができるようにするとしている。4つの戦略目標とは、具体的には、雇用の促進、社会的保護の展開強化、社会対話と三者構成主義の促進、そして、労働における基本的原則および権利の尊重、促進、実現である。

21. 本稿では、雇用に関する反復審議や雇用に関する文書についての総合調査の所見を受け、2010年のILCの第99回総会で三者間の合意に達した結論を扱っている。

22. こうした結論に共通する目的は、完全で自由な選択による生産的な雇用とディーセント・ワークを生み出すための、ILO加盟国政労使の多様な現実とニーズに一層効果的に対応するべく必要な行動を特定することである。それにより、加盟国、労使双方およびその各組織が直面する問題を把握する。こうした問題に対応するために、本結論では、理事会、事務局、各国政府、各労使団体が、多様な現実を認識しながら、加盟国政労使のニーズを支援していくために講じることができる措置を提案している。

23. こうした結論では、機関と加盟国政労使が互いの経験から利益を得ることができる国際協力体制への改善を求めている。多くの場合、南南協力をはじめ各国、地域、国際レベルでの政策一貫性を高めると共に、他の関連国際機関との協働作業の拡充が求められる。

24. こうした結論の基盤となっているのがILO憲章（フィラデルフィア宣言など）や労働における基本的原

則および権利に関するILO宣言、そして、公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言である。いずれも2008年に始まる世界的な金融、経済、雇用の危機の深刻な影響を考慮している。また、理事会で合意した世界雇用戦略や総会で合意したグローバル・ジョブズ・パクトで扱うあらゆる要素をはじめとする各種政策および政策オプションを実現するための枠組みを確立している。

III. 充実した、働きがいのある人間らしい、生産的で、自由な選択による雇用を促進するためのマクロ経済政策の枠組み

25. 加盟国政府は適宜、以下を評価する

- (i) 労働における基本的原則および権利ならびにその他国際労働基準に準じた、生産的で自由に選べる雇用の創出と維持
- (ii) 賃金水準の維持を促す政策
- (iii) 「完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワークを経済社会政策の中心に据えるための」（公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言）、成長、投資、持続可能な企業、ディーセント・ワーク、雇用可能性、能力開発、および、公平な所得配分を促す雇用指向のマクロ経済政策の枠組みの設計と実施
- (iv) 政策立案のための信用できる実証的根拠を構築するための、ディーセント・ワークに関する質の高い労働市場統計と情報の生産、収集、分析、普及
- (v) 国内および輸出主導の経済成長による雇用成長の促進
- (vi) 代表組織を介した、雇用に関連する政策についての効果的な対話による、労使双方の見解と経験の活用

26. 労使の役割は以下の通り

- (i) 時宜を得た思慮深い建設的な政策意見を政府に提供する

- (ii) 合意した三者間の雇用政策の擁護
- (iii) ディーセント・ワーク課題と社会対話の促進
- (iv) 法律と慣行に準じた団体交渉への参加

27. 事務局は以下を優先的に行う

- (i) 雇用への成果という観点からマクロ経済政策を検証するための技術的、分析的能力の向上と調整。労働市場統計を収集できていない国において、事務局が能力構築を支援する場合に効果がある。事務局はまた、政府や労使への要請に応じて質の高い政策助言を行い、事務局の提供しうるサービスについて加盟国の認識を高める。
- (ii) 国際的なマクロ経済政策の対話への参加を増やし、雇用目的をマクロ経済的な助言や政策の枠組みに統合することに関して多国間システムに渡る他の関連国際組織との提携や対話を推進する。
- (iii) 雇用の拡大とディーセント・ワークを体現する持続可能な企業を実現できる環境に関する政策活動を推進強化する。
- (iv) 調査活動の強化。調査結果を外部ピアレビューに提出し、質、付加価値、可視性を高め、調査結果をもとに政策助言に役立つ情報を提供する。
- (v) 他の国際機関、国際金融機関、先進国と協力し、政策の一貫性を高め、危機に対応する財政、政策上の余地が制限される後発開発途上国、開発途上国、移行経済への開発援助および支援を深める。

IV. 完全な、働きがいのある人間らしい、生産的で、自由な選択による雇用を促進するための雇用・労働市場政策

28. 加盟国政府は適宜、以下を検討および/または実行する

- (i) グローバル・ジョブズ・パクトの勧告。雇

用サービス、雇用保証制度、インフラ投資、公的部門の開発、社会対話、団体交渉、リストラ中の雇用保護、および、長期的雇用と成長を実現するための持続可能な企業など

- (ii) 経済政策、部門別政策、投資および歳出計画における雇用の成長を目指す質的、量的目標の統合による雇用のターゲット化とその実施状況の評価
- (iii) 雇用政策立案に関する政府官庁全体の有効な調整、統合、参画のためのメカニズムの確立または強化
- (iv) 国の開発枠組みに雇用政策を明記すること、労働市場の情報システムを構築および/または改善すること、労働市場指標を国のモニタリング制度や予算見直しへ統合すること
- (v) 全部門における持続可能な企業の創出と成長の支援、および、対象となる取組みの相乗効果を認識した、経済の各部門に渡る雇用創出の支援
- (vi) 医療、高齢者、教育、治安といった高成長部門の更なる発展に対するG20の労働担当大臣による支援の明記
- (vii) 中小企業、協同組合、労働集約型のインフラ投資などによる、社会的弱者や恵まれない層が働きがいのある人間らしい雇用や適切な所得を得る機会を創出するための支援への注力
- (viii) 持続可能な企業の創出と発展による雇用創出に役立つ支援的な環境規制の導入
- (ix) 特に労働市場政策を通じて、持続可能な雇用やディーセント・ワークへの若年層の就業を支援するために、若年雇用の問題に取り組むための政策措置
- (x) 臨時・非正規労働者へ適切な保護を確保する、雇用形態の変化により生じうる新たなディーセント・ワークの機会

- (xi) 偽装された雇用関係からの保護
29. 労使の役割は以下の通り
- (i) 時宜を得た思慮深い建設的な政策意見を政府に提供する。
 - (ii) 適宜、社会対話や団体交渉を利用して、雇用や労働市場の問題に取り組む。
 - (iii) グローバル・ジョブズ・パクトの各種オプションについて加盟国間での認識を促す。
 - (iv) 世界雇用戦略、ILOデータベース、国際労働市場に関する情報、好事例や、教訓に対し積極的に貢献し、それらを活用する。
30. 事務局は以下を優先的に行う
- (i) 各国が雇用に関してコミットメントをしていく上で活用が期待される様々なメカニズム（ミレニアム開発目標、貧困削減戦略など）を、その一貫性と集団的な報告義務といった点から見直し、関連した報告を行う。
 - (ii) 雇用政策に関して目的に応じた、時宜を得た助言を行い、その影響を評価し、教訓を引き出す能力を高め、その業務を拡充する。
 - (iii) 質の高い雇用の創出に関連するものや経済戦略やデータベースの評価に関する助言なども含め、事務局のサービスやツールの活用、有効性、適用範囲について評価する。評価結果を理事会に報告し、事務局の政策や業務の改善を続ける努力のためそれらから学ぶ。
 - (iv) 雇用政策の見直しを行い、それらから教訓を引き出す方法を改善し、加盟国政労使と共有する。
 - (v) 政府、労使、その他主要関係者が、効果的な雇用政策の立案に向けた労働市場統計の作成、分析、活用に関する研修など、雇用政策の設計、実施枠組みや評価について定期的に学習する機会を提供する。
 - (vi) フォーマルセクターやディーセント・ワークへの移行を妨害または促進する各種要因

に関する調査や国別レビューを充実させることにより、インフォーマル経済における不安定な雇用に関する活動をさらに拡充する。

- (vii) 臨時雇用のための公的な雇用保障制度、緊急公共事業プログラム、その他対象を絞ったインフォーマル経済を含む直接的な雇用創出計画といった雇用集約型の投資に関する活動を強化する。
- (viii) 重要な雇用創出分野としての協同組合や社会経済に関する活動を強化する。

V. 雇用可能性、生産性、生活水準、社会発展の向上

31. 加盟国政府は適宜、以下を検討および/または実行する

- (i) 賃金や所得、時間およびすべての人が発展の成果を公正に共有し、保護を必要とするあらゆる被雇用者の最低生活賃金を保証するといった、その他の労働条件に関する政策を設計し、促進する。
- (ii) 貧困と不平等を減らし、需要を増やし、経済の安定に貢献しうる最低賃金などのオプションを検討する。1970年の最低賃金決定条約（第131号）が、この件に関するガイダンスを提供している。
- (iii) 基礎教育や基幹能力の質や範囲を充実させる。
- (iv) 個人や企業が経済の再構築や景気後退に対応調整しやすくなり、フォーマルセクターへの参加を可能にするディーセント・ワークや起業のための技能に関する知識を充実させる。
- (v) 長期的雇用可能性や生産性に資する職業教育訓練の機会の提供によるより高次の能力の付与も含め、生涯学習や能力開発の機会を提供する。

- (vi) 特に女性、若年層、弱者のニーズに対応した、職業に関する適切な訓練や必要に応じた起業に関する訓練の利用機会を拡充する。
- (vii) 特に協同組合や中小企業に対する、職業、起業訓練の利用機会を拡充および改善を進める。
- (viii) 訓練政策とその実施など、労働市場政策のための情報を提供し、現行の政策対応に情報を与え、教育訓練の影響や効果を見極めるために、労働市場情報システムに投資する。
- (ix) より多くの求職者や使用者に到達し、キャリア指導やカウンセリングなどの腕を上げるために、雇用関連サービスの能力を強化する。
- (x) 訓練の優先事項を定め、各部門、各国レベルで訓練の質や妥当性を保証する作業に労使ともに継続的に関わるための制度、慣行、メカニズムを強化する。
- (xi) とりわけ訓練と生活水準を扱う「多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言(MNE宣言)」を推進する。

32. 労使の役割は以下の通り

- (i) 国、部門、地域レベルで、使用者とその組織、労働組合、職業教育訓練の設計および実施を担う機関を含む訓練機関の間での対話を持続させるための社会対話や制度への参加。
- (ii) 多国籍企業から零細中小企業まであらゆるタイプの使用者の間での被用者および若年者双方のためのOJT機会の支援。
- (iii) 特に中小企業を対象に、生産性や責任ある職場慣行の奨励と、適切な訓練、情報、サービスの利用促進。

33. 事務局は以下を優先的に行う

- (i) 例えば、緑の成長をはじめ、教育、技能、生涯学習に関する国際的なナレッジバンク

の設立と管理を検討するなど、どんな状況の下でどんな資源を使えば何が上手くいくのかを文書にまとめ、その情報の普及を促進させることにより、ILOが作成したG20訓練戦略を基盤に、能力開発における主導的役割を拡充させる。

- (ii) 各国が潜在的な雇用創出能力をどのように発揮しているか、伝統産業をどのように適応させているか、環境的に持続可能な生産への移行をどのように進めているかを追跡し、質の高い世界的に妥当性のある情報を普及できるようにし、また、特に発展途上国が、グリーンジョブの問題や対策をディーセント・ワーク国別計画に組み込めるよう支援するために、グリーンジョブに関する綿密な調査を実施する。
- (iii) スキルニーズを予測するための診断ツールを開発する。これには、スキルのミスマッチを減らし、産業ニーズにより適切に応え、教育と技能の向上に基づく成長と雇用を改善するための、人口構成上の変化や経済のグリーン化に関する検討も含まれる。
- (iv) 生産性向上やその便益の公正な配分を強化または妨害する各種要素に関する情報の文書化、統合、普及。また、好事例の実行を拡大させるための方法の考案。
- (v) 生活水準や社会発展の推進向上を目的とする他の国際組織や民間の活動との協力などにより、MNE宣言を推進する。

VI. 完全で、働きがいのある人間らしい、生産的な雇用を促進するための通商投資政策

34. 加盟国政府は以下を検討および/または実行する。

- (i) 政策選択に必要な情報を提供するために通商投資政策の雇用やディーセント・ワークへの影響を評価する措置を講じる。
- (ii) 通商投資政策による雇用機会やディーセン

ト・ワークの増大に十分な注意を払うために関係閣僚間の協働を強化する。

- (iii) 閣僚間での調整メカニズム内で、通商および雇用問題ならびに通商支援に関連した労使との対話を制度化する。

35. 労使の役割は以下の通り

- (i) 他のディーセント・ワーク機会をはじめ、職を失った者の転向を促す公正な調整プログラムなど、通商投資政策の雇用への影響評価に関する社会対話と協力。
- (ii) 適宜、発展途上国における付加価値のある成長と工業化を支援する政策に関する協力。

36. 事務局は以下を優先的に行う

- (i) 通商、投資、産業政策の雇用やディーセント・ワークへの影響を評価するために、関連する専門知識を強化する。
- (ii) 通商や投資のダイナミックな質的、量的な雇用への影響を評価するツールを開発し、そうしたツールを要請に応じて各国へ現地支援をすることも含め、加盟国に奨励する。
- (iii) 政策助言に必要な情報を提供する目的で、通商、投資、産業政策の雇用への影響に関する調査分析を行う能力を高める。
- (iv) 政労使を、個別に、または一緒に、通商や投資に関する協定が雇用やディーセント・ワークに与える影響に関する調査結果についての討論や普及に参加させ、実証的な調査結果を各国の政策立案に活用するよう奨励する。
- (v) 他の関連国際機関との協働を拡充させ、例えば、国、地域、国際的な議論に必要な情報を提供し政策の一貫性を促進するために、通商政策の雇用への影響に関する調査結果

の普及を拡大させる。

- (vi) 例えば、ベターワークプログラム、競争力と責任ある企業を通じた持続可能性プロジェクト（SCORE）、MNEヘルプデスクなど、通商機会により生じた便益が企業や労働者にも及ぶことが立証された活動を拡大する。
- (vii) 各国輸出部門におけるILOの中核的労働基準の促進。さらに、労働安全衛生および母性保護に関する各種ILO条約を批准していない国において、安全な職場と妊婦の公平な処遇を促進する。

VII. 雇用に関する戦略的目標からむ基準関連活動

37. 世界雇用戦略により権利と経済的便益との相補性が再確認された。

38. 各国政府に以下の措置を講じるよう奨励する。

- (i) 効果的に実行するための措置を講じながら、積極的に、優先事項として、中核的労働基準と（公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言の附属書で特定された）1964年の雇用政策条約（第122号）を含む「ガバナンス」条約の批准を促す事務局の組織的活動に対応する。
- (ii) 2010年の雇用に関する法的文書⁽¹⁾に関係する総合調査で扱った最新の各種条約を批准し、効果的に実施する。
- (iii) 2010年の雇用に関する法的文書⁽²⁾に関係する総合調査で扱った勧告を効果的に実施する。
- (iv) グローバル・ジョブズ・パクトの14項で言及した関連する基準を十分に考慮する。

(1) 1964年の雇用政策条約（第122号）、1975年の人的資源開発条約（第142号）、および1997年の民間職業仲介事業所条約（第181号）。

(2) 1998年の中小企業における雇用創出勧告（第189号）、および2002年の協同組合の促進勧告（第193号）。

- (v) 景気後退により労働における基本的権利や各国労働法の違反や弱体化につながることを防ぐ取組みを再活性化する。

39. 政府や事務局と協力し、上記的文書の批准と実施を促進するよう労使団体を奨励する。

40. 各企業の基本的義務は国内法の順守である。関連する国内法規がない場合は、国際労働基準で合意された原則を指針とすべきである。MNE宣言はこの点で重要な参照文書となる。

41. 事務局は以下を優先的に行う

- (i) 上記38 (i) に言う法的文書の批准と有効な実施を促進する。
- (ii) 各国の雇用政策やグローバル・ジョブズ・パクトの各国での実行に関する助言や、他の多国間組織と交流がある地域的、国際的な場で妥当なそれらの原則をILOが活用することにより、国際労働基準の一貫性確保と実施を促す。
- (iii) 2006年の雇用関係勧告（第198号）を、特に女性と若者に注目して、偽装の雇用関係を防止するための手段として奨励する。
- (iv) 雇用サービスの近代化と強化を支援するために官民の雇用関係機関に関する各種ILO条約⁽³⁾から、また各国の好事例から、助言を引き出す。
- (v) 上記38 (i) に述べた各種条約や勧告を効果的に実行できるよう能力構築を強化し、加盟国に技術支援を行う。

VIII. 4つの戦略目標の相互関係と雇用に関する戦略目的への影響

42. グローバル・ジョブズ・パクトにて示されている4つの戦略目標の不可分で相互に関連し支え合うという特徴は、効果的な危機対応回復戦略としてのみならず、雇用中心、所得主導の公平な成長を特徴とする、

新たな社会的、経済的発展パラダイムの枠組みとして注目が高まっている。

- (i) 社会の経済的、社会的な成長潜在力は、人々が社会的保護の床から利益を得ていなければ発揮されない。
- (ii) 同様に、社会保障制度は、健全な経済・雇用基盤がなければ財源を確保し得ない。
- (iii) 自由に選べる雇用は、労働における基本的原則や権利が守られなければ実現し得ない。
- (iv) 生産性向上と成長から得る便益、および経済危機における調整負担の公平な分配は、社会対話なしでは保証され得ない。
- (v) また、生産性向上や雇用の成長は持続可能な企業を実現する環境なくして達成し得ない。

43. 事務局および政労使は、4つの戦略目標の一貫性の保持や相互補完的な特徴を制度化するために、公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言、グローバル・ジョブズ・パクトおよび世界雇用戦略を活用するための各自の技術、制度上の能力を高める必要がある。

44. 加盟国政府は適宜、以下を検討および/または実行する

- (i) 最低賃金、所得移転、社会的保護、雇用政策、公共投資、能力開発、起業家精神育成などの措置を組み合わせ、労働市場で一般に不利とされる層について、仕事の質量ともに高める。
- (ii) 景気後退時も職を保持し、新しい仕事を探さざるを得ない人たちの雇用可能性、教育訓練、適切な技能を高め、労働条件を定め、生産性を向上し、それによる利益を共有するための措置に合意できるよう、団体交渉をはじめとする結社の自由に基づく社会対話を奨励するメカニズムを活用する。

(3) 1948年の職業安定組織条約（第88号）、および1997年の民間職業仲介事業所条約（第181号）。

- (iii) すべての人のための適切な社会的保護策を確立する。
 - (iv) 使用者の法の施行や教育による国内の労働法の順守を支持し、労働安全衛生関連などの技術的な訓練教育サービスの利用の促進なども含め、労働監督業務の能力を強化する。それにより労働者の生活の質を高め生産性を引き上げられるようにする。
 - (v) 例えば、政策やプログラムが男女機会均等の目的に対応し、労働市場で一般に不利な立場にある層のニーズに応えられるようにするなど、より包摂的な社会を構築するための雇用政策を実施する。
45. 事務局は以下を優先的に行う
- (i) 制度的な監督調整プロセスを強化し、世界雇用戦略やグローバル・ジョブズ・パクトを始め、基本となる政策枠組みに関して、事務局の雇用総局および他の三つの総局間の協働を確実なものとしていく。
 - (ii) 資源配分の透明性向上、相乗効果の創出、技術協力プロジェクトなどへの労使の参加促進、事務局業務における使用者活動局と労働者活動局の分野横断的な役割の認識。
 - (iii) 加盟国政府の要請があった場合の、各国レベルでのグローバル・ジョブズ・パクトの実施プロセスの加速化に向けた適切な資源の拡充と再配分。これは次の方法で行うことができる。(a) 各国レベルでのグローバル・ジョブズ・パクトの適用に関するILOの4つの戦略目標全体から選ばれた指定事務局チームを創設し、現地事務所への迅速な診断および対応支援を主導する、(b) 必要に応じて、加盟国政労使の能力構築など、国レベルでの真の三者間プロセスを確保するよう政府を奨励する、(c) 最初のステップとして完了させるべき国別の全国完全調査法を採用する。
 - (iv) 他の多国間組織と協力して活動し、公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言、世界雇用戦略、および、グローバル・ジョブズ・パクトの指針に基づく公正なグローバル化に向けた政策の一貫性を促進する。
 - (v) デイセント・ワーク国別計画など、国レベルでの雇用促進のための各種ツールや手法の体系的な見直しと、可能な範囲での統合。
- Ⅹ. 本議題に設定された項目に関する理事会への要請**
46. 国際金融機関や国連などの国際機関が雇用政策や雇用目標に対して行っている支援方法やILOとの協力状況について報告を受ける。
47. 迅速かつ質の高い雇用創出のためのマクロ経済政策オプションや政労使へのマクロ経済的な助言によりILOが雇用に関する目標をいかに推進しているかについての話し合いの場を理事会会期中に設ける。この討論は各国の経験に基づく実例分析をもとに進める。
48. 各種政策の影響評価を指針とした雇用政策の分析と設計について地域内で大規模かつ定期的な能力構築活動に関する議論の場を検討する。
49. 雇用および社会政策に関して金融危機または経済の再構築に対応するための戦略の構築についての支援を要請する国を援助するため、単独または他の国際機関と協力して効果的に活動できるよう、事務局全体の「迅速対応」能力を高めるべきかどうかを検討する。
50. 経済、金融、雇用、社会関連の各政策間の国際的レベルでの一貫性を高めるために、主な国際金融経済機関およびその他の関連する国際組織との話し合いを速やかに進めるよう事務局長に要請する。こうした各政策間での一貫性を促す目的で、考えられる枠組み形態とその各種要素について概説した文書を2010年11月理事会に提出するよう事務局長に求める。互いに協力し経験の共有をしながら、政労使に、経済、社会政策

の要として完全で生産的な雇用とディーセント・ワークを実現するための考えうる最高の助言を提供する一貫性ある枠組みをこの文書は提供すべきである。このような枠組み要素を準備するにあたり、国際的レベルにおいて経済、金融、雇用、社会政策間の国際的な一貫性をより高めるために、国レベルの政府施策と海外での主義主張の一貫性を促すために自らがなしうる貢献を念頭に置きながら、事務局は主な経済金融国際機関と協議すべきである。

51. できるだけ早く、新たな人口構造の下での雇用や社会的保護の実施に関する影響に関する総会での討論日程を組み直す。

52. 多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言の促進オプションの構築のため、多国籍企業小委員会にて同宣言のフォローアップ・メカニズムの見直しを開始する。

53. 雇用関連の基準が常に最新のものであるよう適切な措置を特定するための枠組みを定める。

54. ディーセント・ワーク国別計画など国レベルでの雇用促進のための各種ツールや手法の体系的な見直しと可能な範囲での統合を行う。

55. 持続可能な企業の振興に関する結論文書（ILC 2007）に関して、国際労働機関がどのように効果を挙げているか最新情報を提供する。

56. 影響評価をより一貫性をもって改善・実施し、

こうした影響評価を事務局の今後の活動の枠内で体系的に取り扱っていくための各種オプション

57. 理事会役員は本結論を検討し、遅滞なく、関連する理事会の各委員会の役員と協議のうえ、その討論の結果として、理事会役員は事務局に要請する可能性のある報告書または情報を特定する。

58. 国際労働機関が総会で反復審議を行うよう規定した公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言に従い、とりわけ、「計画、予算、その他のガバナンスに係る決定に資する情報となるよう、ILOの活動の成果を評価する」ために、事務局長は以下の必要なあらゆる措置を講じる。

(i) 2010～2011年度およびそれ以降の2年毎の活動計画および予算の実施に際して、また、既存の資源の限度内で本結論を必ず考慮する。

(ii) 例えば補正予算やRBSAなどにより、本結論を十分実施するために必要な資源を見つける方法を探る。

(iii) 2010～2015年度の承認済みの枠組みに沿って、まず、2010年11月の第309回理事会に提出する提案のプレビューにおいて、2012～2013年度の活動計画および予算案で理事会が本結論をどうすれば最適に実施できるかの検討を確保する。