



G20 大阪サミットに向けた労働組合声明

2019 年 6 月 28-29 日

大阪

[仮訳 (英文正文)]

ブエノスアイレス G20 サミット以降、世界経済が再び成長鈍化に向かう兆候が次第に強まっている。一方で経済的不平等と世界的な金融リスクが拡大し、気候は不安定さを増している。GDP に占める労働所得の割合は減少し、生産性に比して賃金は上昇していない。何百万人もの労働者の所得は人間らしい生活を送るための水準に満たず、インフレによって賃金の価値はさらに下がるとみられる。不平等は深刻で、しかも格差は広がっており、社会的結束とインクルーシブな経済成長を妨げる重大な脅威となっている。全世界の債務残高は生産高の 3 倍に達すると国連貿易開発会議 (UNCTAD) は警告する。所得分配が著しく不均衡なため、家計は予算不足を債務で補てんすることを強いられる。政府も同じく、巨額の脱税と租税回避に起因する財政赤字を債務で穴埋めする。一方、OECD の最新報告書は、今や企業の社債債務が 13 兆ドルに達したことを強調する。これは金融危機前の 2 倍の額である。企業債務のかなりの額が向こう数年で満期を迎える。経済成長の鈍化とこうした金融面の脆弱性が重なることにより、予想を上回る危機が訪れるおそれがある。

デジタル化はあらゆる人々に大きなチャンスをもたらす可能性があるが、他の多くの分野と同様に、ビッグデータやネットワークの獲得を含め、トランスフォーメーションを牽引しているのは少数のエリートである。技術変革が労働者、勤労者世帯、労働者コミュニティの社会的昇格につながる保証はない。失業や労働条件の悪化、ジェンダーやその他の不公平といった形での移行コストが労働者に課されるべきでない。

最も重要なのは、気候危機が何十億もの人々の生活を脅かしており、それはすでに何百万人もの人々を移住に追い込んでいることである。無策やさらなる対応の遅れの代価は、特に開発途上圏、移行経済圏、先進工業圏の弱者にはるかに重くのしかかると科学者は警告する。

G20をはじめとする各国政府とソーシャル・パートナーは、これらの問題に効果的に取り組み、SDGs（特に、完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）に関する目標8と、不平等の是正に関する目標10）を達成するための努力を強めなければならない。G20のリーダーは国際社会を成功に導くために重い責任を負うと同時に、大きな影響力を持つ。

現在の国際経済モデルが生み出している不安定と不平等を削減させ、政府や公共機関に対する人々の信頼を取り戻すため、「新しい社会契約」が求められている。「普遍的労働諸権利保障（Universal Labour Guarantee）」には、ILOの労働における中核的条約および権利（結社の自由および団体交渉権、強制労働・児童労働・あらゆる形態の差別の禁止）、ならびに生活賃金、労働時間に関する主権、および安全衛生基準が含まれる。

2030アジェンダは、労働者を開発の代理人と定義する。それゆえ、このことは、国レベル、地域レベル、国際レベルでの公共政策の立案や実施、評価に関するG20の取り組みを促進し、強化するはずである。G20は、2030アジェンダの目的を達成するために、ディーセント・ワーク、結社および団体交渉の権利、ならびに労働における全ての基本的権利の尊重と促進に関する過去の全てのコミットメントを実践しなければならない。上記に加え、G20のリーダーは以下のことを実践すべきである。

ディーセント・ワークを促進するために

1. **最低生活賃金と団体交渉権を保証する。** 誰もが尊厳を持って生活できるだけの十分な賃金を得られる環境を形成するために、各国政府とソーシャル・パートナーは、生活費に基づく最低生活賃金の設定と、インフレを考慮した定期的アップデートを保証しなければならない。議長国トルコのもとで合意されたとおり、G20は労働分配率の負の変化を監視し、是正すべきである。さらに、労働者の公正な給与・報酬を保証するために、部門レベルを含め、賃金に関する団体交渉権を保証し、促進することが不可欠である。労働組合が非正規労働者および新しい形態の労働者を含む労働者に手を差し伸べられるよう支援することによって、団体協約の範囲を拡大できる。
2. **平和と民主主義による社会的統合のため、社会対話を促進する。** 社会対話は、社会経済開発における持続可能性と包摂政を確実なものにするための民主主義的なプロセスもしくは仕組みであり、説明責任と透明性を強化する。真の社会対話を促進するため、G20は、結社の自由と団体交渉権を尊重し、これに基づいた実効性のある制度枠組みを構築し、強化すべきである。
3. **社会的保護の権利を保証する。** ユニバーサル・カバレッジを実現させるため、

ILOの条約第102号および勧告第202号に沿って、十分な社会的保護の最低基準を確立し、社会的保護の恩恵を拡大すべきである。非正規労働者やインフォーマル労働者への社会保障格差に取り組むべきである。社会的保護支出の持続可能性を高めるための措置によって、労働者が社会的保護を受けにくくなる、あるいは保護の水準が下がるといったことを防ぎつつ、社会的保護のための十分かつ予測可能な財源を確保しなければならない。地域あるいは国家間の仕組みを通じた社会保護支出と便益の移転しやすさを向上させるべきである。

4. **長時間労働を是正し、時間主権を拡大する。** 労働時間に制限を設け、最大就業時間に関してより大きな自主性を労働者に持たせる必要がある。さらに、変形労働時間制契約で働く労働者および不完全雇用者の経済的安定性を高めるために、最低就業保証時間を定めるべきである。「ゼロ時間（オンコール）」契約は廃止すべきである。つながらない権利を可能とするために規制を行うべきである。
5. **雇用の分野で均等待遇を実現する。** 均等待遇に関するしっかりした立法と実効的な強制措置を通じ、雇用関係・出身・性別に基づく差別を解消する。就業規則とそこに定められた義務、さらには税負担または準税負担を意図的に回避しようとする雇用主が行う労働者の雇用関係の偽装に対処する。
6. **法的保護をインフォーマル労働者に拡大する。** ILOの勧告第204号に沿ってインフォーマル経済をフォーマル化するための取組みを強化し、労働法による保護をフォーマルな経済活動に従事する労働者に拡大すべきである。とりわけインフォーマル労働を所管する労働監督官を強化すべきである。さらに、プラットフォームビジネスの発達に伴い、労働法による保護を、弱い立場にある労働者や偽装自営業者、従属的雇用関係にある労働者に拡大することは、国内だけでなく国境を越えた課題でもある。
7. **移民労働者の権利を保護する。** 安全で秩序ある正規移住のための国連グローバル・コンパクトの実施と、パレルモ議定書の実行による移民への人身略取と人身売買と戦うためのさらなる努力を実行すべきである。移民の地位が合法非合法にかかわらず対象を拡大するとしているILO143号条約の批准と実施をすべきである。労働関連法、社会保障制度等に関する権利と規則を、母語または本人が理解できる言語で移民労働者に伝えるべきである。例えば、移民労働者が母語を使用できるワンストップの相談・支援制度は彼らの助けになるだろう。移民の権利保護を保証し、法規を守らない雇用主を訴追するために法執行と労働監督官を強化すべきである。さらに湾岸諸国における虐待的なカファラ制度を直ちに廃止し、このきわめて悪質な形の現代奴隷制に終止符を打つべき

である。

8. グローバルなサプライチェーンにおいて労働者の権利を保証する。 サプライチェーンに関する過去のコミットメントを実践し、サプライチェーンにおける不公正な賃金、不安定な雇用、インフォーマル労働、児童労働、強制労働、人身売買に取り組むための措置を直ちに講じる。社会的対話や労働者の代表選出の促進などを通じて、人権と環境保護に関する企業の責任の執行を強化し、国連、ILO、OECDで採択された国際ルールの遵守を徹底させるべきである。G20 は、強制的な人権デューディリジェンスの義務付けや、国連のビジネスと人権に関する指導原則の実施を通じて先頭に立つべきである。
9. ケア経済への公的投資を拡大する。 L20 の調査結果から、ケア経済への公的投資は雇用創出、雇用の質の向上、フォーマル化につながる大きな可能性を持っており、女性の就労を妨げる無報酬の介護労働その他の家庭の責任の軽減と新たな雇用機会創出の両面で、特に女性に良い影響をもたらすことがわかった。こうした措置は、労働市場への女性の参加を後押しすることにより、高齢化を背景とした労働力縮小への対応にも貢献する可能性がある。ケア経済への投資は成長を促進し、格差を低減する。大多数を女性が担っている何百万もの仕事をフォーマル化するための家事労働者に関する条約を批准、実施すべきである。こうした女性は虐待にさらされ、社会的保護や仕事に関する最低限の安全を欠いているのである。

男女平等を一層促進するために…

1. ジェンダーに基づく暴力を根絶する。労働の世界における暴力とハラスメントに関するILOの新しい条約と勧告の立案と採択を支援し、刑法、民法および労働法が適用される行為を含め、ジェンダーに基づく暴力を発見・防止・是正するためのあらゆる措置を講じるとともに、立法を通じて家庭内暴力被害者の有給休暇使用を促進すべきである。
2. 労働市場において男女平等を促進し、あらゆる政策立案にあたってジェンダーへの配慮を主流化する。我々は、法律その他の制度による対応を含め、差別とハラスメントを防止・禁止し、同一価値労働同一賃金を推進するとともに、職域分離やガラス・シーリング、女性の昇進制限を廃止する職場環境を要求する。

カーボンニュートラルな経済への公正な移行を達成するために…

1. 気候変動を緩和するために公正な移行を推進する。気候変動に関する政府間パネルによれば、世界の気温は産業革命前のレベルよりすでに約 1.2°C 上昇している。国際的に合意された 2°C の目標を達成し、下限である 1.5°C 以上の低減を維持する可能性を失わないためには、2030 年までに排出を 2010 年比で約 45% 削減し、2050 年前後に実質ゼロにする必要がある。これらの意欲的な政策を実現させるための鍵は、気候政策の社会的影響と、労働者およびその家族への影響を十分に考慮した、公正な移行のための措置の実施である。

技術革新が全ての人に恩恵を与えるよう保証するために…

1. 人中心の技術革新のための国際的枠組みを構築する。透明なデータ管理、個人データとプライバシーの保護、サイバースペースにおける規制と法執行、デジタル工業化とデジタルデバイドの解消、独占の解体、労働者の権利の保護と新技術の導入・適用への参加のためのグローバルな規範的枠組みを構築するための行動計画を主導すべきである。発表された世界貿易機関（WTO）における電子商取引（E コマース）協議は、これら全ての目標の達成を妨げるおそれがある。これらの協議は、各国の法令を管理し、実効的に執行する政府の能力に対する規律の導入を目指しているからである。G20 は、とりわけ労働者を含んだ個人データ保護、アクセス、使用のための最低限の基準を設け、労働者に関するデータ、アルゴリズムによって頻繁に差別的に生成された決定に関して労働者の権利を保護し、デジタル活動への課税を規制するための多国間取組みを WTO の枠外においても、開始すべきである。
2. 新技術の採用・普及のための労働力を準備する。デジタル時代の公正・公平な雇用を保証するために、G20 は ILO 仕事の未来委員会が提言した「普遍的労働諸権利保障」の採択を主導すべきである。我々は、職務技能開発・教育・生涯にわたる訓練等の機会が全ての者に平等に与えられる移行を実現させる必要がある。業務のデジタル化に起因する雇用喪失や労働力移動に対応できるように、社会的保護制度の改善・拡充を直ちに開始すべきである。2019 年 ILO 総会において採択が期待される宣言において、「新しい社会契約」および「普遍的労働諸権利保障」が含まれるよう支持すべきである。
3. プラットフォームワークに関する労働基本権と団体交渉を保証するために早期対策を講じる。プラットフォーム企業は、雇用関係に関わる責任と経済的負

担を回避するために非正規の就業形態を使用する。各国政府はこうした統制・規制の格差を解消し、これらの職務に携わる労働者が、2018年9月の労働雇用大臣の宣言に沿って全ての労働基本権を享受できるよう保証すべきである。特に、一部の地域の競争法は、どのような雇用取決めが交わされているかに関わらず、ILOが提唱する団体交渉に関する全労働者の基本的権利を妨げるべきでない。プラットフォーム企業と労働者の間に雇用関係があると認めることで労働者は労働に関する諸権利を享受することができる。

脱税・租税回避・租税ダンピングを撲滅するために…

1. 脱税と租税回避を助長しているG20政府とその管轄区域は、その行為を止めるべきである。G20の一部参加国とG20参加国の管轄区域は、秘密主義、匿名性、低税率、ペーパーカンパニーその他のスキームを利用して金融資源を呼び込もうと競うのではなく、自国の手で租税徴収を開始するとともに、諸外国も同様に税を徴収できるように税制を直ちに再編しなければならない。
2. 租税回避／脱税を撲滅するために、切迫感を持って、考えられるその他全ての対策を講じる。個人も多国籍企業もタックスヘイブンを利用している。その結果、気候変動対策、社会的保護、公共サービスその他の重要なニーズの財源になるはずの歳入が失われている。L20は、多国籍企業が全世界で得た利益に定式配賦方式で課税することを提案する。この方式では、多国籍企業とその子会社が単一の事業体として取り扱われる。定式配賦方式は、デジタル化の進展に照らし、評価が困難で、ある地域から別の地域への移動が容易な無形資産への依存度が高い企業に特に適している。価値は生み出された場所で課税されなければならない。とどまるところを知らない法人税軽減という形で現れた底辺への競争を止め、G20をはじめとする諸国においてグローバルな最低税率を定めるべきである。同時にL20は改めて公の国別報告を呼び掛けるとともに、必要な人員と物理的資源、教育訓練を提供することで各国の税務当局の能力向上を提言する。従って、税源浸食と利益移転（BEPS）行動計画には大規模な改革が必要である。全ての国家が協力して国際税制について協議し、租税回避防止のための国際協力を強化する必要がある。
3. 累進課税を導入する。G20は公正な経済の基礎を生み出し、予算財源を増加させ、所得を再配分するため、累進課税を導入することにより国際社会を主導すべきである。

グローバルな貿易システムを補強するために…

1. 労働・環境基準の適用を取り入れるためにWTOの野心的で必要な改革に着手する。国際的な経済活動に関し、L20は、全ての国家の持続可能な経済開発、環境保全・保護、ILOの中核的労働基準、および職場の安全・衛生の改善を促進する公正な多国間貿易システムの中で、より質の高い経済協力を行うよう求める。世界貿易システムは、「新しい社会契約」と「普遍的労働諸権利保障」の実現を後押しする必要がある。
2. ILOと国際金融機関およびその他の国際機関との間で政策の一貫性を持たせること。公正な経済を促進するためには、貧困と不平等の拡大に寄与する勧告に対処するのではなく、公正なグローバル化のための社会宣言に関するILO宣言およびフィラデルフィア宣言の目指すものの達成を金融統治機関が支援するILO、世界銀行、IMFにおける政策調整が必要である。

ソーシャル・パートナーからの強力なインプットと並行して、労働・財務大臣合同会合のような、政策の一貫性を維持するための強力なメカニズムが存在しない限り、特に構造改革の優先分野に関して、G20の雇用・財務両分野の成果物に相反する結果が生じるおそれがある。ステークホルダーとのコンサルテーション、特に過去何回かのG20サミットにおいて優れた実施例となっていた、G20リーダーレベルを含むソーシャル・パートナーのエンゲージメントを維持し、強化することが重要である。

G20のリーダーは、政策決定とグローバルレベルでの実施を調整するために自らが手本となり、多国間協議の場でコンセンサスを形成する重要な責任を負っている。G20のリーダーは、気候変動、広範囲にわたる労働の不安定、極度の富の集中、金融投機と金融不安、ハイレベルな債務、法人税引下げ競争、持続している失業、その他広がりつつあるさまざまな形の不平等を含む、グローバルな一連の差し迫った脅威に直ちに対処することを目指すべきである。