

第107回 ILO 総会の議題について

ILO 駐日事務所

国際労働総会（International Labour Conference, 通称 ILO 総会）は、年1回、ILO 本部の所在地ジュネーブで開催される。ILO 総会は、ILO の最高議決機関であり、国際労働基準、ILO の政策、ILO の予算及び活動計画が決定される場であるとともに、世界の労働問題、社会問題を討議するフォーラムでもある。三者構成主義に基づき、総会には加盟国より政府側2名、労働者側1名、使用者側1名の代表に各側の代表顧問等を加えた代表団が出席する。代表はそれぞれ独立して発言し、投票する。今年の第107回総会は、5月28日（月）～6月8日（金）にジュネーブのパレ・デ・ナシオン（国連欧州本部）と ILO 本部にて開催される。また、ILO 第333回理事会が6月9日（土）に予定されている。

議題には、例年扱われる常設のものと年毎に内容が変わるもの（後者を「技術議題」と称している）があり、後者は理事会で決定される。本年は計7つの議題がアナウンスされており、技術議題は4つ設定されている（第4議題～第7議題）。

議題を直接扱う委員会（技術問題を扱うため総会毎に設置される技術委員会と財政委員会）の他に、手続き上の問題を扱う常設の委員会として、総会議事日程の決定等を扱う選考委員会、各代表団の委任状、それに関する異議及び苦情の申し立てを審議する委任状委員会が設けられる。

以下、技術議題と称されている議題のうちの第4～第6議題とその報告書の内容について簡単に紹介する。なお、各議題のために準備された報告書（英語版）は以下のリンク先からダウンロードする事が出来る。

<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/lang-en/index.htm>

（常設議題）

- [第1議題] 理事会議長報告及び事務局長報告
- [第2議題] 事業計画・予算案その他の問題
- [第3議題] 条約・勧告の適用に関する情報と報告

（ILO 理事会又は総会により設定された議題）

- [第4議題] 持続可能な開発目標を支える ILO の効果的な開発協力
- [第5議題] 仕事の世界における男女に対する暴力とハラスメント（基準設定、第1次討議）
- [第6議題] 社会対話と三者構成原則—2008年に採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言」のフォローアップ手続きに基づく反復討議
- [第7議題] 条約の廃止・勧告の撤回

第4議題

「持続可能な開発目標を支える ILO の効果的な開発協力」

第4議題は、2015年に採択された国連の持続可能な開発目標（SDGs）という大きな枠組みの中でディーセント・ワーク達成に向けてのILOの開発協力のあり方を検討する。

[2030アジェンダ（SDGs）と開発協力]

2030アジェンダは、社会、経済、環境等様々な側面において持続可能な開発を追求する枠組みであり、世界の労働を取り巻く、失業、不平等、貧困、社会的排除など様々な課題も踏まえて策定されている。ディーセント・ワーク促進がその中核を占めるSDG8をはじめ様々なSDGsにおいてディーセント・ワーク関連事項が組み込まれている。ILOにとってはSDGs達成にむけて各国で策定される開発戦略にディーセント・ワークが適切に反映されることが重要である。このために各国の政労使が開発戦略の設計・実施・評価に的確に参画できる力を持つことが必要であり、政労使の能力向上も開発協力の重要要素である。

SDGs達成へ向けての国連システムにおける新しい開発のパラダイムは、様々な目標を別々のものとして追求するのではなく、それぞれがお互いに補完しあい、相乗効果をあげるべく実施されることである。このため、途上国において、国連常駐調整官リーダーシップのもとに関係国連機関のチームが協力して策定する国連開発援助枠組み（UNDAF）がより効果的な開発協力の枠組みとして機能しなければならない。ILOとしては、各国の政労使と協力のもと策定するディーセント・ワーク・カンントリー・プログラム（DWCP）をUNDAFに反映させ、国連機関全体が支援するSDGs関連活動が、ディーセント・ワークの実現に向けての成果を出すよう働きかける必要がある。

[開発のための財源とパートナーシップ]

SDGsの達成には巨額の資金が必要であり、様々な形態の資金活用が不可欠である。政府開発援助（ODA）はSDGs達成に向けての開発協力の重要な資金源であり、国際機関を通じたODAも増えているが、必要とされる資金の一部を担うに過ぎない。ディーセント・ワークあるいは雇用・ジェンダー・社会的保護等の課題についてUN、OECD等様々な国際機関とパートナーシップを組んで取り組むことも重要である。

SDG17でも言及している先進国から途上国への開発援助を補完する南南協力及び三角協力（SSTC）も重要度を増している。ILOでは2012年に策定したSSTCに関する戦略及び官民パートナーシップ戦略に基き開発協力を行ってきており、2017年には「南南協力とアフリカにおけるディーセント・ワーク：行動枠組み」が採択された。SSTCの拡大は、地域のネットワーク化推進の観点からも重要であり、この関連において2019年開催予定の南南協力に関するハイレベル会議においてディーセント・ワーク・アジェンダが十分に考慮されるよう働きかけることが不可欠である。

各国の公的・私的投資資金が、政府、企業、慈善財団、市民組織などが行うディーセント・ワークや持続可能な開発を推進する活動に振り向けられるように誘導することも必要である。また、経営者が持続可能な開発の理念を理解の下、社会的課題の解決と同時に利益を追求するインパクト投資の推奨、ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言適用によるディーセント・ワーク促進、グローバル・コンパクトの促進等による民間資金の活用、途上国の貿易関連能力の向上を通じて得られた利益を貧困対策等幅広い活動に充てるエイド・フォー・トレードなど様々な資金活用法がある。企業、慈善団体、大学やNPOなどと協力す

る官民パートナーシップは、単なる資金源としてだけではなく、専門知識・技術及びネットワークの活用の観点からも、さらなる協力拡大が期待される。

[ILO の開発協力]

ILO の開発協力は、SDGs に沿った ILO の戦略的計画に基き行われており、労働における基本原則と権利・雇用・社会的保護・社会対話の4分野を柱として各国での優先事項に基き策定する DWCP を通じて行っている。

ILO の開発協力は国際労働基準及び労働に関連する権利の体系的実現を推進するとともに、各国の国際労働基準の批准と実施能力向上にも重要な役割を果たしている。さらなる労働の場における権利の実現に向けて国際労働基準が SDGs 関連プロジェクトに効果的に組み込まれるよう努力を継続する必要がある。

雇用促進の分野では、技能開発、中小企業支援、労働集約型投資プログラム、労働市場政策の強化などを通じて雇用創出に繋がる政策の策定と実施を支援している。さらに労働市場の変化に対応する若年者の技能戦略、若年者のための職業紹介、若年者・女性・障害者のための積極的労働市場政策などに焦点をあてた開発協力を推進している。

社会的保護の促進は、2030アジェンダにおいて貧困の撲滅（SDG 1）と不平等の減少（SDG 10）の分野において目標達成のための重要なツールとなっている。社会的保護制度の確立と保護対象の拡大は2009年にスタートした国連の社会的保護の土台（社会的保護基盤）イニシアチブに基く推進のほか、各国の実情に応じて未だ保護対象となっていないグループを漸次カバーするための制度改定及びガバナンス向上等の支援を行っている。

労働分野の目標達成には三者構成原則においてそれぞれの役割を十分に果たすことのできる労使団体参加による社会対話が不可欠である。ILO の開発協力においては、社会対話と三者構成原則は、その促進が重要な目標の一つとして推進されるとともに、他の目標達成においても労使の参画が不可欠であることから間接的に推進されている。また、政策策定過程への社会的パートナーの積極的参加は、民主的オーナーシップ、包摂性、説明責任という開発における原則を強化することになることから、社会対話は持続可能な開発における適正なガバナンス確保のために重要となっている。多くの国において、政労使の三者が国レベルの SDGs 達成計画の策定・実施・監視・評価に効果的に参画するための能力を向上する必要がある。

ILO の開発協力の中でも、児童労働に関するグローバル・アクション・プログラム、若年者のディーセント・ジョブに関するグローバル・イニシアチブ、社会的保護の床に関するフラッグシップ・プログラム、ベター・ワークなどのプログラムは、多額の資金出資を受け多くの地域と国において成果をあげている。

[将来の開発協力に向けて]

技術革新、人口構成の変化、気候変動及びグローバル化の進展などが仕事の世界に大きな影響を及ぼす中、国連改革、新しい開発資金の枠組み等を踏まえ、2030アジェンダを支える ILO の開発協力の最適化を図らなければならない。現在の ILO の開発協力は、ディーセント・ワーク実現に向けて、ILO 構成員である政労使に対しより良いサービスを提供するため、1) ILO の重点枠組みに沿う SDGs・国の開発計画及び UNDAF の支援、2) 結果重視・透明性確保・経済効率・現有のシステムと専門知識の活用、3) 政労使の SDGs を国の計画に適

切に組み込む能力の向上、4) 多様な財源確保、を基本としているが、今後より一層効果的なものとしていく必要がある。総会での討議にあたっては、以下の論点が提案されている。

- 1 ILO の政労使構成員が SDG 8（包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワークの促進）をはじめとする SDGs のディーセント・ワーク関連目標を達成することを効果的に支援するためには、ILO の開発協力はどのように適応すべきか？
- 2 国際労働基準、三者構成及び社会対話の原則とこれらに関する経験が ILO の貢献できる特筆的価値である。2030 アジェンダの権利に基づくアプローチとの関連で、これら ILO の価値を開発協力に効果的に組み込むために何をすべきか？
- 3 政労使が一貫性のある政策策定と国家開発戦略へのディーセント・ワークの効果的統合を達成することへの開発協力はどのようにすべきか、特に DWCP の戦略的活用はどのようにすべきか？
- 4 パートナリシップと革新的資金確保が求められている中、ディーセント・ワーク達成に向けて、企業及び市民組織を含めたパートナーシップの望ましいあり方、また政労使及び ILO 事務局の役割はどうあるべきか？

第5議題

「仕事の世界における男女に対する暴力とハラスメント（基準設定、第一次討議）」

仕事の世界における男女に対する暴力とハラスメント対策に取り組むための労働基準について、今回の第107回 ILO 総会において第一次討議が行われ、次回の第108回総会における第二次討議を経て基準の採択を目指すものである。

[仕事の世界における男女に対する暴力とハラスメントの現状]

近年、仕事の世界における男女に対する暴力及びハラスメントに対する問題意識が高まってきており、対応措置を早急に取ることが求められている。この問題に対する対策は持続可能な開発のための2030アジェンダの「目標8.5の女性及び男性の完全かつ生産的な雇用及びディーセント・ワークの達成；目標10の国内及び国際間の不公平の低減；目標3のすべての人のための健康な生活の確保及び福祉の増進；目標5のジェンダー平等の達成及びすべての成人女性及び少女の権利拡張」と密接に関連している。

仕事の世界における「暴力」又は「ハラスメント」について現在世界的に受け入れられている定義はないが、2016年の仕事の世界における男女に対する暴力に関するILO 専門家会議では、暴力及びハラスメントを身体的、精神的又は性的な痛み又は苦痛を及ぼす可能性の高い許容できない一連の振る舞い及び慣行としている。

労働関連の暴力及びハラスメントについては、定義していない国、身体的行為に限っている国もあるが多くの国々では身体的及び精神的行為の両方を含んでいる。また、別の形態の定義では、行為そのもの（殴打、侮辱、悪態及び怒鳴ることなど）より、行為の結果また影響（痛み、又は尊厳の喪失）に重点を置いている。

身体的暴力の例として、職場における銃乱射事件及び殺人事件となる事案があるが、死者を出す暴力は、仕事の世界の身体的暴力の少数の事例を占めるのみである。また、仕事の世界における種々の形態の身体的暴力は一般的に精神的暴力に比べて報告される頻度が低い。精神的な暴力及びハラスメントは、一連の口頭又は非口頭の虐待、セクシャル・ハラスメント、弱い者いじめ及び言葉による虐待・脅迫を含んでいる。

性的暴力及びセクシャル・ハラスメントには、欲せざるコメント又は口説き、ジョーク、短い身体的接触などが含まれる。一般的な性別に基づく暴力と同様に、成人男性及び少年も性的な暴力及びハラスメントの犠牲となり得るが、対象の多くは、成人女性及び少女である。セクシャル・ハラスメントには、仕事に関する決定と関連して労働者が性的な接待を要求される場合もある。労働現場の組織又は構造から生ずる心理社会的リスクも、それが犠牲者の尊厳、安全・健康及び福祉に影響を及ぼす場合には、暴力及びハラスメントとなる。労働環境の劣化、分離及び労働者にそのスキルに相応する職を与えないことを含む労働条件や不当なノルマ（非現実的な処理件数・期限等）も一種のハラスメントと見なされる。

[暴力及びハラスメントの対象]

潜在的に、誰でも暴力及びハラスメントの行為の加害者及び被害者となり得る。暴力及びハラスメントは職場内部の水平（同僚間）及び垂直（上司と部下の間）の関係において、また顧客や第三者など職場外部の人との間でも起こり得る。医療、教育、接客及び運輸部門においては、労働者が接触する顧客や一般公衆との間に生ずるケースも多い。

暴力及びハラスメントは、様々な状況・要因と関連し、しばしば、仕事の世界及び一般社会に働くダイナミクス（力関係、ジェンダー規範、文化的及び社会的規範、差別意識など）により影響される。性別に基づく暴力及びハラスメントには、男性と女性の間の不平等な力関係から生じている場合、被害者の行動が社会的に受け入れられている性別役割に一致しないがゆえに行われている場合、妊娠・出産等と関連するマタニティー・ハラスメントなどがある。ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントはジェンダー不一致の男女に対して行われレスビアン、ゲイ、両性愛者、トランス及びインターセックス（LGBTI）の人々が対象となる。

仕事の世界における暴力及びハラスメントが起こりうる状況としては、仕事の行われる公的・私的空間、給与の支払い場所、食事又は休憩をとる場所、通勤途上、仕事に関連した旅行・訓練・イベント・クリスマス会などの行事、及びEメールなどを使って行われる連絡などがある。そして、仕事の世界における暴力及びハラスメントの被害者及び加害者は労働者、使用者、第三者（取引先、顧客、サービス提供者、患者、一般公衆）と多岐に渡る。身体的暴力及びハラスメントは、教育、ヘルスケア、ソーシャルワーク、行政、宿泊・飲食業のサービスのよう労働者が公衆と直接接する職業において頻繁に報告されている。

[労働者及び企業に対する影響]

身体的な暴力及びハラスメントは、明白な身体的な傷跡のみならず、リハビリテーション及びカウンセリングを必要とする精神的傷跡を残すことがある。精神的な暴力及びセクシャル・ハラスメントは、不安、抑圧、頭痛、睡眠障害などを引き起こし、仕事の遂行能力に悪影響を及ぼす。

経済的観点では、性的暴力及びハラスメントは、しばしば女性が労働市場に参入すること及び職に留まることへの障害となっており、女性労働者の所得能力の低下、男女賃金格差拡大

に寄与している。企業にとって暴力及びハラスメントは、常習的欠勤の増加、疾病手当及び管理費用の増大を招く。また、虐待された労働者が適切なサポートなしに会社に留まる場合、生産性はしばしば低下し、それが企業の費用を増大させるほか、被害者が離職した場合には、新規労働者の採用及び訓練費用として負担増となる。さらに企業の評判・イメージの観点からマイナス効果がある。

[既存の対策と枠組み]

強制労働・児童労働・差別撤廃等に関連する ILO 基本条約は暴力及びハラスメントに関連する対策を内在しているほか、夜間労働者、家事労働者、先住民及び種族民、船員などを対象とした国際労働基準では、一定の種類暴力又はハラスメントに言及している。また、労働安全衛生関連の基準は、暴力及びハラスメントに直接言及していないが、労働者の安全と健康確保の観点から、その防止及び管理に関係している。しかしながら、これらは広くすべての労働者の保護と暴力及びハラスメントの防止を目指したものではない。

ヨーロッパ社会憲章では、加盟国が使用者及び労働者の代表と協力して意識を高め、情報を提供し、職場におけるセクシャル・ハラスメントとモラル・ハラスメントの両方を防止することを求めている。米州では「女性に対する暴力の防止、処罰及び撲滅に関する米州条約」が多く国における女性に対する暴力に関する法律の採択を促している。アフリカにおける女性の権利に関する「人権および人民の権利に関するアフリカ憲章」の議定書が各国の職場におけるセクシャル・ハラスメント対策に寄与している。

暴力及びハラスメントのない職場で働く権利、あるいは仕事の世界における暴力及びハラスメントの禁止が、多くの国々の法律、判例法及び団体協約において規定されている。多くの場合、権利付与及び禁止は、労働法、刑法及び差別禁止法で、防止措置は労働安全衛生対策についての法律で規定されている。職場の精神的暴力及びハラスメントは、「言葉による暴力」、「弱い者いじめ」、「暴力」又は「ハラスメント」などの用語に基づいて規制されている。

暴力及びハラスメントを OSH マネジメントシステムの対象としている場合には、労働者参加のもとに危険要因（職場の暴力及びハラスメントを発生させる精神的危険要因を含む）を予測し、評価し、対策を講じることになる。労働安全衛生法令で職場における該当行動の識別法と防止方針の策定、ハラスメントに関する意識向上活動、苦情手続の確立を求めている国もある。暴力及びハラスメントに関する内部紛争解決機構の設置を義務付けている国もあり、苦情の訴え・通報に基づく対処がなされる。また多くの国々では、外部紛争解決機構が、提起された苦情に基づき、一定期限内に調査、その他の措置を取っている。

[第一次討議]

第一次討議では、条約・勧告における暴力及びハラスメントの定義、対象となる労働者や暴力及びハラスメントが起こる状況などの範囲、すべての形態の暴力及びハラスメントの禁止、暴力及びハラスメントを受けるリスクの高い労働者（妊婦、HIV 感染者、移民、LGBTI 等）が差別を受けない等労働者の権利、リスクアセスメントに基づく防止対策、労働者への情報提供と訓練、法令の施行、被害者支援等の規定について検討される。

第6議題

「社会対話と三者構成原則」

[変化する仕事の世界における社会対話]

世界における雇用と労使関係の進展の中で、社会対話の果たす役割はますます重要となっている。社会対話と三者構成原則を促進することは、ILO の他の目的達成にも寄与する。ILO は 100 周年を迎えるが、社会対話と三者構成原則は、ディーセント・ワーク・アジェンダの中心にあり ILO の国際労働基準と活動の要である。社会対話はコンセンサス構築、労使紛争の予防と解決、賃金の決定、労働条件の改善、及び持続可能な企業の促進のための重要なメカニズムである。

長年にわたり社会経済政策は社会対話を通じて取り組まれてきた。具体的分野としては、経済的安定と包摂的成長、雇用、企業の持続可能性、貧困解消及び社会的保護などがある。ディーセント・ワークの不足の解消も社会対話を通じて取り組まれている。世界の貧困層の多くが働く農村及びインフォーマルセクターの多くは労働行政の対象外であるとともに関係労使を組織化することが困難であり社会対話の不在に繋がっている。また、仕事の形態の多様化、非標準的雇用の継続的増加が労働者団体、使用者団体の組織化を困難にしている。

仕事の世界での課題には、所得不平等の拡大、変化する雇用関係、非標準的雇用の増加、公的支出の減少などがあり、状況は人口構成の変化、気候変動、グローバリゼーションの進展などにより難しいものとなっている。また、新しいビジネスモデルの普及、作業の自動化とデジタル化の進展は、労使関係の基礎となる雇用関係の輪郭を変えている。こうした複雑な問題に対処する経済社会政策の策定には、社会対話の充実が不可欠である。

健全な社会対話には、適切な法的枠組みと政策枠組みとともに効率的な労働行政が必要である。多くの途上国において労働省の財源は乏しく、労働行政に携わる人材・機器（コンピュータ等）が不足しているとともに、政労使三者の社会対話・労使間の社会対話を促進するために必要な雇用・生産性・賃金等についてのデータ及び労働争議の解決機構などが不十分である。

使用者団体は、新たなニーズに適応しビジネス界を代表して社会対話に積極的に参加するとともに、会員があらゆるレベルの社会対話に効果的に参加できるよう情報通信技術を活用して支援する必要がある。労働組合は断片化を避け、また組織化が困難な労働者及び脆弱な雇用形態の労働者を組織化し交渉力を維持する必要がある。社会対話及び団体交渉に効果的に取り組むため、労働者団体も様々な社会環境によってもたらされる仕事の世界の状況の変化に適応する必要がある。

ILO 加盟国の 85% が国レベルの社会対話制度を持っているが、周辺諸条件が整っていないため十分に機能していない場合が多く、会議が規定通り開催されない、合意事項が確実に実施されない、三者間の社会対話の経験不足、三者間の信頼関係構築が不十分などの課題がある。一方、社会対話システムがすべての関係者の積極的参加のもとに機能している場合には、関連する政策課題について具体的な成果を生んでいる。

多くの労働者にとって、団体交渉は賃金と労働条件を決定する重要な鍵となっている。団体交渉は生産性向上による成果の分配、十分な給与の確保、労働者の参加促進などに貢献している。職場内の協力は様々な形で、企業の持続可能性と労働者の保護強化に貢献しており、

労使が単なるコミュニケーションではなく、積極的な交流プロセスとして活用している場合に成功している。健全な労使関係を促進するためには紛争の予防と解決の仕組みが必要であるが、加盟国は、公正で効果的かつ持続可能な紛争解決制度の確立・維持に多くの課題をかかえている。公平性の確保、適切な資源、独立性の確保が共通の課題である。

国際的な生産の新しい形態、貿易統合と外国直接投資の増加、地域統合団体及び多国間機関への国の経済的・政治的主権の一部側面の移譲などを背景に国境を越えた社会対話が増えている。また、地域経済・政治統合のコミュニティ（ASEAN、EU、MERCOSUR、UEMOA、SADC など）及び多国籍企業やグローバルユニオンが関わる民間の自発的な取り組みへの社会的パートナーの参加促進が国レベルのコンプライアンスとガバナンス向上へ貢献することが期待される。

[社会対話を促進する ILO の活動]

ILO は、関連条約（第 87、98、144、151、154 号条約）と勧告の適用促進をはじめとして社会対話のための枠組みの設立及び強化を支援している。2013 年以降、関連条約について 22 の批准がなされたほか、第 144 号条約未批准国のうち、25 カ国が批准プロセスを開始あるいは、ILO の技術的支援要請をした。また、ILO 100 周年までに第 144 号条約の広範な批准を目指した活動を強化している。

社会対話は ILO の社会対話と三者構成原則に関する活動戦略を通じて促進されているだけでなく、他の 3 つの戦略的目標（労働における基本原則と権利、雇用、社会的保護）関連活動においても促進されている。これらの分野の活動も実効性のある計画策定・実施には政労使の対話と協力が不可欠であり、社会対話促進を包含している。同様の理由で労働移動、グローバルサプライチェーン、非標準的雇用、中小企業と雇用創出などに関するイニシアチブにおいても社会対話が促進されている。

2030 アジェンダ（SDGs）は、社会、経済及び環境分野における持続可能な政策の策定と実施を必要としており、参加型ガバナンスの観点から、また SDGs は仕事の世界に関する目標も含んでいることから、国レベルの計画策定への労使の参画が重要である。ILO は、SDGs 達成に向けた国連の支援枠組みである UNDAF への三者社会対話の反映と社会的パートナーの参画のための技術的援助を国連カントリー・チームと協力して行っている他、関連支援策の向上にむけての調査・研究も行っている。

ILO は、その構成員である各国の政労使が団体交渉を含む社会対話の能力をすべての側面において向上すべく支援している。既存の労働法制の改革、新技術の使用を始めとしたアプローチと会員拡大の方法の見直し、社会対話における発言及び代表システムを向上するための制度強化などについて助言している。社会対話が十分に機能するために必要である健全な労働行政システム確立にむけて、労使関係及び団体交渉に関連した労働法改定に際しての助言、労働争議の予防、解決システムの強化及び運営改善についての助言、調停・仲裁手法に関する訓練などを行っている。また、行政の効率化、法令遵守向上の戦略、労働行政の包括的アセスメントなどの分野で個別助言や地域ワークショップを通じて支援している。

ILO は、社会対話と三者構成原則に関する知識とデータの収集と普及において主導的役割を果たしている。引き続き政労使への最先端の政策アドバイス提供するため、あらゆるレベルでの社会対話の社会的・経済的影響に関する客観的データの収集を行っている。労働法と統計、国レベルでの三者間社会対話、団体交渉と職場協力などの分野で实际的知見、さらに技

術革新、環境と人口構成の変化を背景に進化する仕事の世界において社会対話が果たしている役割に関する ILO の知見を充実する必要がある。

[討議事項]

社会対話に関する今総会の議論の目的は、各国を取り巻く多様な実情とニーズを踏まえ、これまでの ILO の活動を評価し、理事会が策定することになっている社会対話に関する行動計画における優先事項選定につなげることである。討議にあたっては、以下の論点が提案されている。

1 社会対話の強化との関連でチャレンジと機会は何か？

考慮事項：社会対話と包摂的成長及びディーセント・ワークの促進；社会対話支援のための労働法改革；紛争予防と解決枠組み；職場内の協力と団体交渉の相互補完性

2 どうすれば社会対話がより包摂的になり現在及び将来の課題により適切に対処できるようになるか？

考慮事項：技術革新・人口構成・気候変動・環境リスク・生産のグローバル化などがもたらす変化；労使団体の会員増強対策；社会対話の制度的・法的枠組み

3 社会対話に関する ILO 活動はどのように改善すべきか？

考慮事項：ILO 活動の優先事項；基準と価値促進のための内部政策の一貫性；ILO 以外の組織の SDGs に関する取り組みにおける ILO 基準・価値の反映