

仕事の未来世界委員会報告書

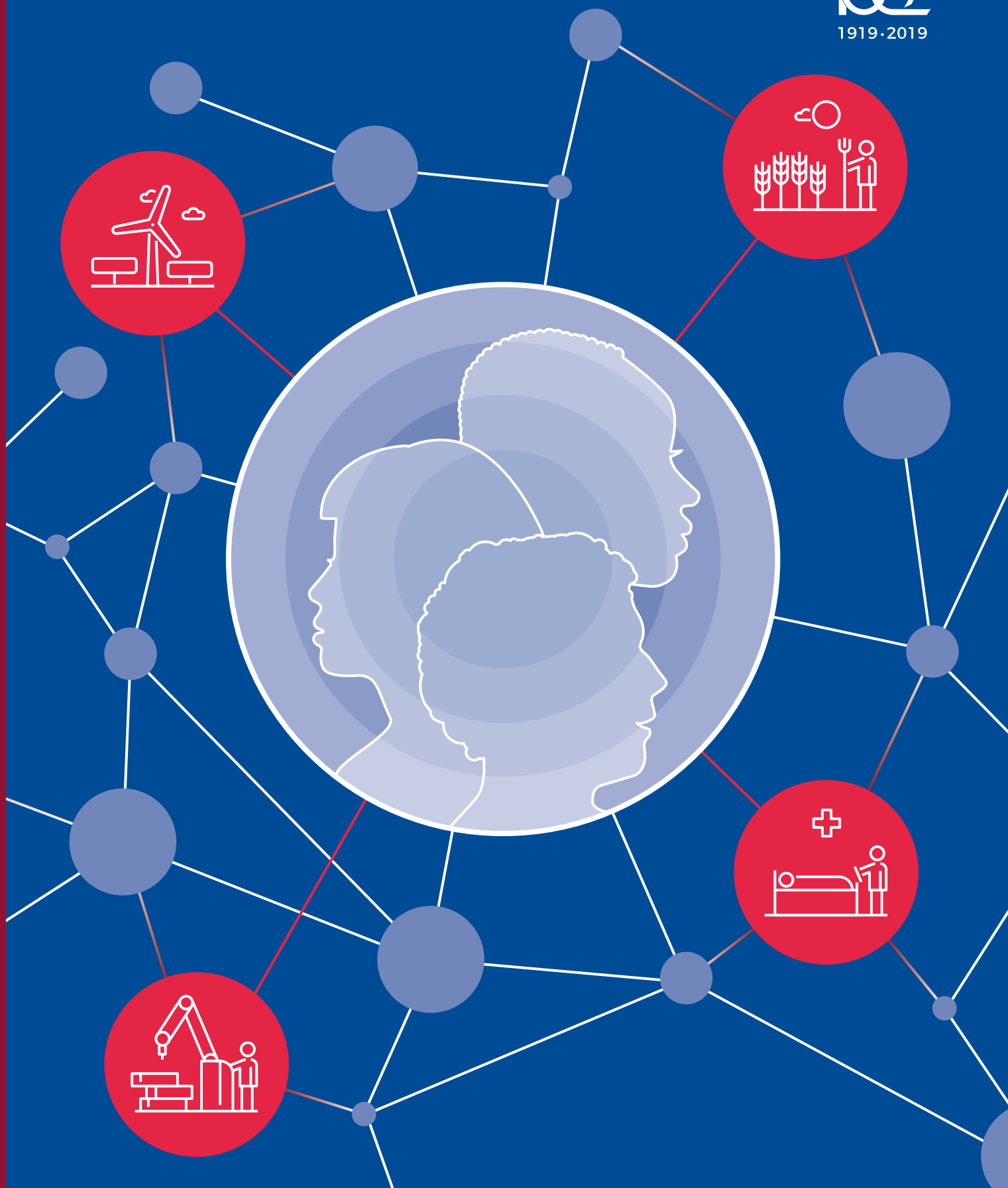


International
Labour
Organization

100

1919・2019

輝かしい未来と仕事



仕事の未来世界委員会報告書

輝かしい未来と仕事

ILO（国際労働事務局）の出版物は、普遍的著作権条約の第2議定書 (Protocol 2 of the Universal Copyright Convention) が規定する著作権を享受する。ただし、出典を明らかにするという条件のもとで、許可なく短い抜粋を引用することは許される。出版や翻訳の権利の取得については、ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland あるいは電子メールで pubdroit@ilo.org に申請を行うことが求められる。ILO ではこれらの申請を歓迎する。

複製権団体に登録している図書館、機関その他のユーザーは、その目的のために発行された許可に従い、複製することができる。貴国の複製権団体については、www.ifrro.org を参照のこと。

仕事の未来世界委員会報告書 輝かしい未来と仕事 ― 東京、2019年

ISBN: 978-92-2-132866-7 (ウェブ PDF 版)

future of work / decent work / human development / gender equality / social protection / freedom of association / working time / collective bargaining / social contract / economic and social development / role of ILO

仕事の未来 / ディーセント・ワーク / 人材開発 / ジェンダー平等 / 社会的保護 / 結社の自由 / 労働時間 / 団体交渉 /

社会契約 / 経済社会開発 / ILO の役割

13.01.1

Also available in Arabic: ISBN 978-92-2-132811-7 (print), ISBN 978-92-2-132812-4 (web pdf); Chinese: ISBN 978-92-2-132815-5 (print), ISBN 978-92-2-132816-2 (web pdf); English: ISBN 978-92-2-132795-0 (print), ISBN 978-92-2-132796-7 (web pdf); French: ISBN 978-92-2-132799-8 (print), ISBN 978-92-2-132800-1 (web pdf); German: ISBN 978-92-2-132819-3 (print), ISBN 978-92-2-132820-9 (web pdf); Russian: ISBN 978-92-2-132807-0 (print), ISBN 978-92-2-132808-7 (web pdf); and Spanish: ISBN 978-92-2-132803-2 (print), ISBN 978-92-2-132804-9 (web pdf);

ILO Cataloguing in Publication Data

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当事者の法的状態又はその境界の決定に関する ILO のいかなる見解をも示すものではない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、ILO による刊行は、文中の見解に対する ILO の支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及は ILO の支持を意味するものではなく、また、企業名、商品名又は製造過程への言及がなされていないことは ILO の不支持を表すものではない。

ILO の刊行物及び電子媒体は、ILO のウェブサイト www.ilo.org/publns から入手可能。

目次

前文	5
エグゼクティブサマリー（概要）	9
1. 好機をとらえる	17
2. 社会契約の履行： 人間中心のアジェンダ	27
2.1 人間の潜在能力への投資の拡充	29
普遍的な生涯学習	30
移行過程への対応の支援	32
ジェンダー平等に向けた変革的アジェンダ	34
社会的保護の強化	35
2.2 仕事に関わる制度に対する投資の拡充	37
普遍的労働諸権利保障の確立	38
時間主権の拡大	40
集团的利益代表制の再活性化	41
ディーセント・ワークのための技術	43
2.3 ディーセントで持続可能な仕事への投資の拡充	45
ディーセントで持続可能な仕事を推進するための経済変革	46
インセンティブを転じる： 人間中心のビジネスおよび経済モデルに向けて	49
3. 責任を持つ	53
社会契約の再活性化	54
ILOの責任	55
多国間システムの責任と課題	56
最後に	57
NOTE	59
Bibliography	65
Annex. Members of the Global Commission on the Future of Work	71

前文

大統領、あるいは首相として、様々な出来事や過程に関わる機会に恵まれることがある。それでも、仕事の未来世界委員会の共同議長を務めたことは、我々二人にとって本当に特別な出来事であった。これは、委員会で取り上げた課題と委員会がどう取り組んだかを振り返っての実感である。

我々はそれぞれ産業界と労働組合での前歴がある。自分自身の経験に照らして、労働の重要性、そして使用者と労働者との社会対話を通じた共同の解決策の実行力のどちらも認識しているつもりである。

我々二人とも自国の南アフリカとスウェーデンにおいて、労働市場の変化を中心とした社会変容を目の当りにしてきたし、また自分自身がその社会変容の一部でもあった。それゆえ、いま現在すべての社会が経験しているグローバルな社会変容について反芻する旅の一員となる機会を得たことに感謝している。

仕事の未来世界委員会は、ILOの事務局長の招請により2017年10月に発足した。その後計4回会合を開き、2018年11月に最後の会合を行った。委員会は仕事の世界のあらゆる側面に関する継続的な対話の場であり、重点課題と機会を特定し、政府や労使団体を含む全てのステークホルダーに行動を呼びかける提言を作成することが任務であった。

委員会の構成委員は、世界を代表する賢人の集まりで、それぞれが異なる分野と経歴を持ち、多彩な経験と視点を有していた。これほど熱意と知識に溢れた方たちとともに仕事できたことは心から喜ばしいことであった。

各委員は驚嘆すべき努力を払った。多忙を極めていたにもかかわらず、すべての委員が貢献をし、求められている以上に委員会に携わった。特定の課題をさらに掘り下げするため、個別に研究を行い、少人数の政策対話にも参加した。

重点課題を絞り込んで、簡潔な報告書とすることは容易なことではなかった。委員間で意見の相違が見られた点もあり、すべての委員がすべての提案に賛同はしていないだろう。また議論の中で、提言を実行に移す方法などの良い提案が出たが、報告書に含めることができなかったものもある。

ガイ・ライダー事務局長のリーダーシップのもと、ILO事務局は、本報告書の取りまとめ作業において、最新の研究や政策上の知見を提供することをはじめ中心的な役割を担ってくれた。また、委員会報告書の執筆顧問を務めてくれたサラ・マリー氏のおかげで非常に中身のある報告書に仕上がった。

世界委員会は、報告書の中で仕事の世界が直面している変容が差し迫っている様子を描出し、これらの変容にいかにして対処し、それを利していくための知恵を提供することを目指した。いま我々が願うのは、この報告書をきっかけに幅広い問題—例えば、どのようにして社会対話のための民主的な次元を強化するか、どのようにしてビジネスモデルをより人間中心のアジェンダと整合させるのか—について議論が深められることである。本報告書が、ハイレベルな政策立案者から若い学生、労働者、ビジネスリーダー、プラットフォーム起業家、インフォーマル経済の労働者を含む幅広い読者層にとって、読み易く、意義のあるものとなるように心がけたつもりである。なぜなら、誰もが変化について認識し、皆で解決策を探すために協働することができれば、私たちの仕事の世界に輝く未来が到来すると確信しているからである。

シリル・ラマポーザ

ステファン・ロベーン

エグゼクティブサマリー (概要)



仕事の未来

新たな原動力が「仕事の世界」を変えつつある。変化に対処するためには、確固たる行動が求められる。

労働生活の質を改善し、選択肢を拡げ、ジェンダー格差をなくし、世界的不平等が招いた損失を取り戻す機会は数限りなく存在する。しかしながら、これらはひとりで実現するものではない。確固たる行動をとらなければ、世界は一段と不平等と不確実性を拡大させる方向に向かっていくだろう。

人工知能、自動化、ロボティクスなどのテクノロジーの進歩は新たな仕事を創り出す一方で、移行過程で仕事を失うことになるのは、新たな機会をつかみとる準備が最もできていない人々かもしれない。今日のスキルは明日の仕事には通用しなくなり、新たに習得したスキルも瞬く間に時代遅れになるかもしれない。持続可能な取り組みやクリーンテクノロジーの採用を通じてグリーン経済化を進めれば、何百万もの仕事が創出されるだろうが、一方で炭素・資源消費型産業を縮小させていくのに伴い失われる仕事もあるだろう。人口動態の変化も同様に影響が大きい。一部地域での若年層の増加と他地域での高齢化は、労働市場および社会保障制度に重くのしかかるかもしれないが、これら人口動態の変化はケアサービスの供給や誰ひとり取り残されることのない活発な社会をもたらす新たな可能性をも秘めている。

輝かしい未来を創り、経済的保障・機会均等・社会正義を実現し、最終的には我々の社会組織を強化するためには、これらの変化のもたらす機会をつかみとることが必要である。

好機をとらえる：社会契約を再活性化する

この新しい道を切り拓いていくには、政府および使用者・労働者団体の決意ある行動が必要である。政労使は、労働者の経済への継続的な貢献の対価として、経済発展の成果の公平な分配、権利の尊重、リスクからの保護を約束する「社会契約^{a)}」を再活性化しなければならない。現時点で対話の場から排除されている何百万人も労働者を含む仕事の世界の全ての当事者が完全に参加することができれば、社会対話は、現在進行中の変化への対処として「社会契約」を活性化するうえで重要な役割を担うだろう。

a) ここでの「社会契約」はILO憲章およびフィラデルフィア宣言の提唱した内容を指し、主に経済発展の成果の公平な分配、権利の尊重、リスクからの保護を意味する。本文内で解説がなされる。(注：ILO駐日事務所)

人間中心のアジェンダ設定

我々は、社会契約を強化するために、人間と仕事を経済社会政策およびビジネス慣行の中心に位置付ける「**仕事の未来のための、人間中心のアジェンダ**」を提唱する。アジェンダは、現在および将来の世代のために、成長、公平、そして持続可能性を推進していく相互に連携した三つの行動の柱で構成される。

1. 人間の潜在能力への投資の拡充

カーボンニュートラル^{b)}でデジタルな時代に人間が繁栄していくためには、人的資本の枠を超えたより広範な次元を対象とするアプローチが求められ、それゆえに人々の機会を拡げ幸福度を高めるための権利および実現可能にする制度環境を含め、生活水準の発展と進歩に根ざしていく必要がある。

- 技能の取得・再取得・向上を可能にする生涯学習の普遍的権利の確立。生涯学習は、幼少期のフォーマル・インフォーマルな学習と基礎教育から、成人後の学習までを含む概念である。政労使および教育機関は、効果的で適切な財源が確保された生涯学習のエコシステムを整備する相互補完的な責任を負う。
- 仕事の未来の変容への対応を支援する制度・政策・戦略への投資の拡大。若年層は、一段と困難になりつつある教育から就業への移行を乗り切るために助けが必要となる。高齢の労働者には、希望する限り経済活動に従事し続けられるように選択肢を拡大することが必要となり、これにより生涯現役社会を実現することができる。すべての労働者には、労働市場のより活発な変化に対処するための支援が一生を通じて必要である。積極的労働市場政策の一層の推進と、公共職業安定サービスの拡大が必要である。
- ジェンダー平等に向けた変革的かつ測定可能なアジェンダの実施。仕事の世界は家庭から始まる。職場での真の機会均等を実現するために、育児休業から公的育児介護サービスへの投資まで、家庭内での無償の育児介護の仕事の分担を促す政策が必要である。女性の利益代表とリーダーシップの強化、職場での暴力とハラスメントの根絶、そして賃金の透明化を図る政策は、ジェンダー平等の前提条件である。また、技術発展により将来創出される仕事においてもジェンダー平等を図るために特別な措置が必要である。

b) 排出される二酸化炭素と吸収される二酸化炭素が同じ量であるという概念
（注：ILO駐日事務所）

- ・ 出生時から高齢期までの普遍的な社会的保護の提供。仕事の未来では、社会連帯とリスク分担の原則に基づいた、一生涯を通じて人々のニーズを支える強靱かつ柔軟な社会的保護制度が必要となる。より高いレベルの保護を与える拠出型社会保険の仕組みによって補完しつつ、必要性のあるすべての人に基本的な保護を提供する社会的保護の土台の形成が求められている。

2. 仕事に関わる制度への投資の拡充

我々は、仕事に関わる制度を強化し、再活性化することを提唱する。規制や雇用契約から労働協約および労働監督制度まで、仕事に関わる制度は公正な社会の礎である。これら諸制度は、労働のフォーマル化、ワーキング・プアの減少、そして尊厳・経済的保障・機会均等を伴った仕事の未来を確保する道を切り拓くものである。

- ・ 普遍的労働諸権利保障の確立。契約内容や雇用形態を問わず、すべての労働者は、労働者の基本的権利、すなわち「妥当な生活賃金」（1919年ILO憲章）、労働時間の上限規制および労働安全衛生の保護を受けなければならない。労働協約または法令は、労働者の保護の土台の水準を引き上げることができる。また、この諸権利保障確立の提案は、労働安全衛生を労働における基本的原則および権利の一部として認めることも含意している。
- ・ 時間主権（労働者が自らの労働時間をコントロールする）の拡大。労働者は、事業上の要請に応えつつ、その時間主権を拡大できるようにする必要がある。選択肢を広げるため、また仕事と生活の間の調和を実現するためにテクノロジーを活用することで、労働者は時間主権を拡大し、労働時間と生活時間の境界が曖昧化していくことに伴う負担に対処することができる。生産性を向上させる施策とともに労働時間の上限規制を導入すること、また労働シフト上の柔軟性と管理のための現実的な選択肢の提供を可能にする最低労働時間保証の導入には、継続的な取り組みが必要となる。
- ・ 公共政策によって積極的に推進される、公益としての社会対話を通じた、労使の集团的利益代表制度の保障。すべての労働者と使用者は、結社の自由および団体交渉の権利を享受し、国家はこれらの権利を保障しなければならない。労使団体は、新しいビジネスモデルに従事する者も含めて、技術の活用なども含めた組織改革手法を通じて、利益代表としての正統性を強化しなければならない。また労使団体は、多様な利害関係者を社会対話の場に呼び込むために、その招集力を発揮しなければならない。

- ・ ディーセント・ワークのために技術を活用し、制御する。これは、労働者と管理者自身が、仕事のデザインについて協議することを意味する。またこれは、人工知能について、仕事に影響する最終的な決断は人間自身が行うこととする「人間主導」のアプローチを採用することをも意味する。そして、プラットフォーム（およびその顧客）に対して労働者の最低限の権利および保護の保障を要求するために、デジタル・プラットフォーム上の国際的なガバナンス制度も設けなければならない。テクノロジーの進歩に伴って、仕事の世界上でのデータの取り扱いやアルゴリズムに基づく労務管理に関する規制が必要とされる。

3. ディーセントで持続可能な仕事への投資の拡充

我々は、国連の「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に沿って、投資の変革を提唱する。

- ・ ディーセントで持続可能な仕事の実現に向けた重点分野への投資インセンティブ。重点分野への投資は、ジェンダー平等を推進し、何百万もの仕事を創出し、中小零細企業に新たな機会を提供する。これからも世界の多くの労働者が支えとする農村経済の発展は優先されるべきである。格差をなくし、高付加価値な仕事を支えるためには、物理的またデジタルな質の高いインフラに投資を振り向けることが必要である。
- ・ 長期的な視野での投資アプローチに向けたビジネスインセンティブの仕組みの再構築、および人間開発と幸福度を測る補完的指標の模索。これらの取り組みには、公正な財政政策、企業会計基準の改正、ステークホルダーによる利益代表の拡大、そして情報開示実務の変更などがありうる。加えて、成長成果の分配面や、家庭や地域社会で行われる無償労働の価値、そして環境破壊などの経済活動の外部性などを考慮に入れるために、国家の発展度合いを測る新たな指標も考案されなければならない。

責任を持つ

我々は、すべてのステークホルダーに対し、公正かつ公平な仕事の未来を築くために責任を持つことを呼びかける。社会契約を各国で強化するための緊急アクションには、人間の潜在能力、仕事に関わる制度およびディーセントで持続可能な仕事の機会の活用への投資を拡充することが必要である。各

国は、政府および労働者団体、使用者団体との社会対話を通じて「仕事の未来」戦略を策定しなければならない。

我々は、すべての多国間機関が、アジェンダに関する共同作業を強化することを求める。特に、世界貿易機関（WTO）、ブレトンウッズ機関、およびILOとの間でより体系的かつ実質的な実務関係を構築することを推奨する。貿易、金融、経済社会政策の間には強固かつ複雑で極めて重要な結びつきがある。我々が提唱する、人間中心の成長と開発のアジェンダの達成は、これら政策間の調和に大きくかかっている。

ILOは、権利に基づいた労働基準設定の役割および三者構成主義の十分な尊重を基本として、アジェンダの実行支援において独自の役割を担う。また社会対話、各国の「仕事の未来」戦略に係る助言と分析、そしてテクノロジーの応用が仕事のデザインと労働者の幸福度へ与える影響の分析において、ILOは国際システムの中で中心的な役割を担うことができる。

我々はさらに、ILOの役割の普遍性に特に留意することを求める。これはILOが、歴史的に社会正義とディーセント・ワークの保障から除外されてきた人々、特にインフォーマル経済で就労してきた人々を包摂する活動を拡充していくことを意味する。同様に、仕事が行われる状況の多様化、とりわけプラットフォーム経済においてデジタル技術が仲介する仕事といった新しい現象に対する革新的な行動をも意味する。我々は、労働諸権利の保障がこれらの課題に対処する適切なツールであると考え、ILOがその実施に向け早急に注力することを推奨する。

本報告書は、長い旅路に向けた第一歩になると考えられる。世界中の政府、使用者、そして労働者を結集させる機関として、ILOはこの先の旅に向けた羅針盤かつガイドとしての適切な役割を果たすにふさわしい存在といえる。

好機をとらえる



1. 好機をとらえる

仕事は生活の基盤である。仕事は、物質的ニーズを満たし、貧困を回避し、ディーセント・ライフ（人間らしい生活）を築く手段である。さらには物質的ニーズだけではなく、アイデンティティ、帰属、目的意識をも与えてくれる。仕事は選択肢の幅を広げ、我々に明るい未来像を垣間見せてくれる。

仕事は、つながりや交流のネットワークを提供し、社会的結束を構築することで、共同体としての重要性も持つ。仕事と労働市場を適切に整備することが、社会的平等を実現させるうえで非常に重要となる。

一方で、仕事は、危険で、健康を害し、低賃金で、見通しが立たなかったり、不安定な側面も持つ。仕事によっては、可能性の広がりを感じさせるのではなく、文字通りそして精神的に逃げ場を失ったと感じさせるものもある。そして、仕事に就けない人々にとっては、仕事は排除の源泉である。

職業人生における根本的かつ破壊的な変化が社会全体に影響を及ぼす中、我々は現代における最も重要な課題のひとつに直面している。新たな力が仕事の世界を大きく変容させている（表1参照）。仕事の世界が変貌していく中で、緊急に対応すべき課題が生まれている。人工知能、自動化、ロボティクスなどのテクノロジーの進歩は新たな仕事を創り出すが、この移行過程で仕事を失うことになるのは、新たな機会をつかみとる準備が最もできていない人々かもしれない。¹ 今日のスキルは明日の仕事には通用しなくなり、新たに習得したスキルも瞬く間に時代遅れになるかもしれない。このままの流れでは、デジタル経済は地域間格差およびジェンダー格差を拡大させていく可能性が高い。そして、プラットフォーム経済を構成する、クラウドワークのウェブサイトやアプリの仲介する仕事は、19世紀からの労働慣行を再現し、「デジタル日雇い労働者」という将来世代を生み出す可能性がある。² 地球を大切にし、気候変動の抑制を図る仕事の未来への移行は、労働市場の混乱に拍車をかける可能性もある。一部地域の若年層の増加は、若年層の失業率を悪化させ、移住に拍車をかけると見込まれる。他地域における高齢化は、社会保障と介護制度に対する負担をさらに増加させるだろう。ディーセント・ワーク創出への我々の取り組みにおいて³、任務はさらに難しくなったといえる。

こうした新たな課題が出てきたことは、従来の課題を悪化させるおそれがある（20ページのインフォグラフィック参照）。失業率は依然容認しがたいほど高く、何十億人もの労働者がインフォーマル雇用に就いている。⁴ 3億人もの膨大な数の労働者が極度の貧困の中で暮らしている。⁵ 何百万人もの男女および児童が現代の奴隷制の被害者となっている。⁶ 数えきれないほど多くの人々がいまだに過度な長時間労働に従事しており、いまだに毎年何百万人もの労働者が労働災害で死亡している。⁷ 職場でのストレスはメンタルヘルスを損なうリスクを高めている。⁸ 賃金上昇率は生産性上昇率に追いつかず⁹、国民所得に占める労働者への分配率

表1. 今後の労働市場の変化予測

	出典	予測
テクノロジー	Frey and Osborne, 2015 年	米国の労働者の47%が自動化によって仕事を失う恐れがある。
	Chang and Phu, 2016 年	ASEAN5 カ国：今後20 年間に仕事の56%が自動化される恐れがある。
	McKinsey Global Institute, 2017 年	実証済みのテクノロジーを使用した全面自動化が可能な職業は全体の5% 未満だが、約60%の職業の業務構成要素の少なくとも30%が自動化可能である。
	OECD, 2016 年	OECD 加盟国において平均9%の仕事が自動化の恐れが高い。50 ～ 70%の仕事は、全面自動化とはならないものの、業務の大部分が自動化され、仕事の形態が変わる。
	世界銀行, 2016 年	途上国における仕事の3分の2が、自動化の影響を受けやすい。
	WEF, 2018 年	約50%の企業が、自動化によって2022年までにフルタイム労働者数はある程度減少すると見通している。
持続可能な環境への移行	ILO, 2018 年	パリ気候アジェンダの履行によって、世界で600 万人が失業し、2400 万人分の雇用が創出されると見込まれている。
人口変動	UNDESA, 2017 年	2050 年までの従属人口指数（15 歳から64 歳までの総人口に対する0 歳～14 歳と65 歳以上の総人口の比率）は、欧州（24.8 ポイント）と北米（14.4 ポイント）で急上昇し、アジア（8.5 ポイント）、大洋州（6.8 ポイント）、中南米・カリブ（7.6 ポイント）では緩やかな上昇が予測される。アフリカ全体では、従属人口指数は18.7 ポイント低下すると予測され、地域人口の半数が0 歳から24 歳の若年層となる。その他の地域すべてにおいて高齢化が進む。



3 4400 万
億の仕事

雇用

現在の失業対策としての1億9000万の雇用創出に加え、2030年までに3億4400万の雇用を創出する必要がある

ILO Economic Trends Model
(2018年5月)

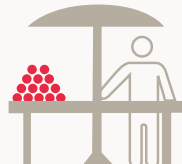


1 9000 万人
億

失業

1億9000万人の失業者のうち、6480万人が若年層

ILO, 2018b



20 億人

インフォーマル雇用

20億人がインフォーマル経済で生計を立てている

ILO, 2018a



3 億人

ワーキング・プア

3億人の労働者が極度の貧困状態(1日1ドル90セント未満)で暮らす

ILO, 2018b



278 万人

業務上の傷害や疾病による死亡

毎年278万人が労働災害や業務上疾病で命を落とす

ILO, 2018b



36.1%

労働時間

世界の労働者のうち36.1%が長時間労働(1週48時間を超える)

Messenger, 2018



1.8%

賃金

賃金上昇率が2016年の2.4%から2017年に1.8%に低下

ILO, 2018d



20%

男女間賃金格差

女性の収入は、男性より約20%低い

ILO, 2018d



1%

不平等

1980年から2016年の間に、世界所得増加分の27%を世界人口の1%にあたる富裕層が得ており、50%にあたる貧困層が得たのはわずか12%

Alvared 他, 2018



53.6%

デジタル格差

世界の全世帯のうちインターネットにアクセスできるのは53.6%のみ。新興国においては、その割合はわずか15%

ITU, 2017

は低下している。富裕層とそれ以外の人々との格差は拡大するばかりである。依然として女性の収入は男性よりも20%程度低い。¹⁰ 成長によって国家間の不平等は軽減されているにもかかわらず、多くの社会内部ではさらに不平等が広がりつつある。¹¹ 何百万人もの労働者は、選挙権を剥奪され、基本的権利を奪われ、その声は聞き届けられないままなのである。

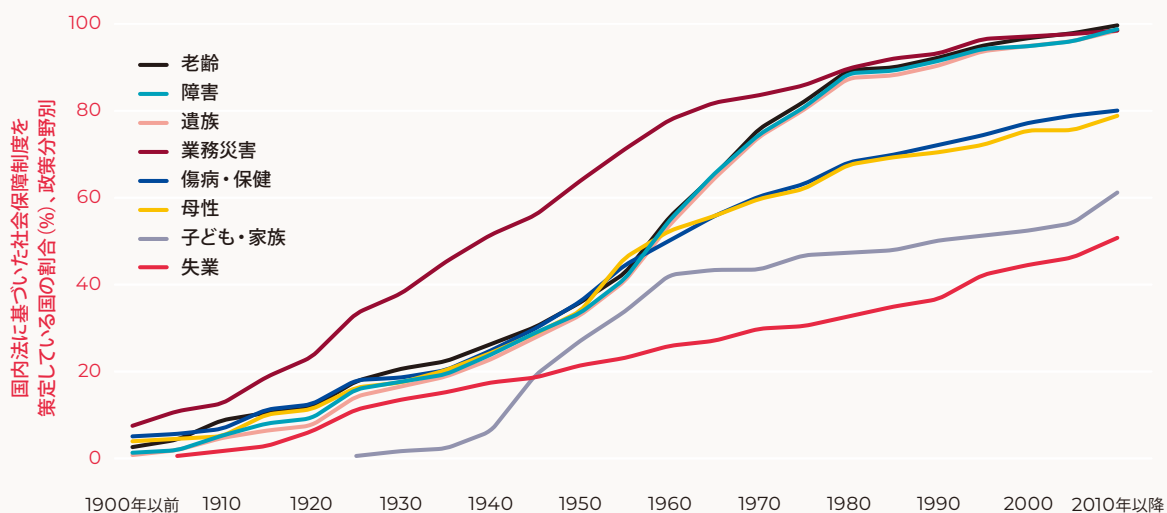
このような複合的な課題は、社会正義と平和への取り組みにも広範な影響を及ぼしている。さらに、社会を結束させる、繁栄の共有という基本的理念を損なう恐れがあり、民主制度への信頼をも低下させてしまう。不安と不確実性の高まりは孤立主義とポピュリズムを煽る。開かれた社会、開かれた経済からの後退が懸念されている。

一方で、注目に値する機会が社会を動かそうとしている。テクノロジーの進歩は、働く場所と時間の選択肢を増やすだけでなく、新たなより良い仕事も創出している。二酸化炭素排出量を低減させることは、成長、開発および雇用のニーズを満たし農村地域の生活を改善する大きな機会を提供する。女性が労働力として活躍できるようにすることは、新たな可能性を引き出し、経済成長を促進するだろう。教育や訓練を受け、テクノロジーを利用することで、農村地域は変わることができる。高齢者がいつまでも活動的で積極的に社会に関与できるならば、彼らのスキルと経験を通じて社会と経済は豊かになっていくだろう。若者が潜在能力を十分に発揮し、新たな機会にアクセスできるなら、彼らは明日の変化の担い手となるだろう。

好機をとらえ、人々の懸念に的確に対応するとともに、このような変化がもたらす数多くの機会を広く開放する必要がある。その中に変革の種があり、世界中の人々の生活を改善するための行動計画を策定できるだけのダイナミズムと可能性が秘められている。しかし、確固たる行動を取らなければ、政治・社会・経済にわたる破壊的な影響を伴って、不平等を拡大し、不確実性を高め、排他性が強まる世界に無自覚のまま足を踏み入れることとなるだろう。

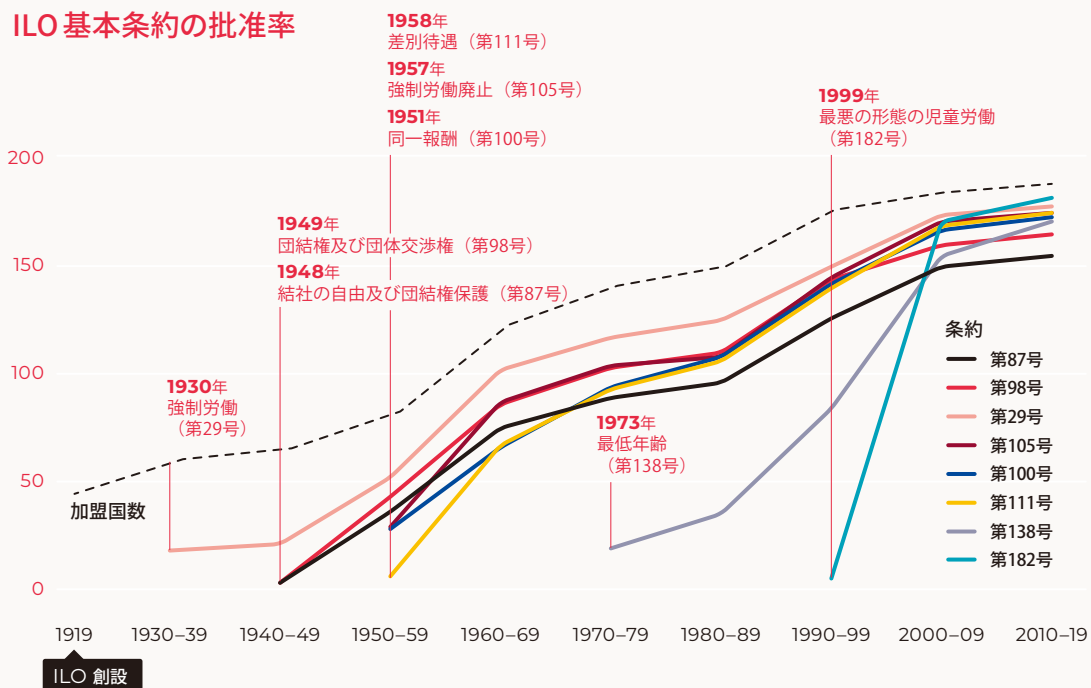
仕事の世界における本質的な混乱に対して、世界規模での集団的な対応が求められたのはこれが初めてではない。破滅的な世界大戦後の1919年、政府、使用者、労働者の代表が集まり、社会正義に向けた共通のコミットメントのもと、「世界の平和及び協調が危うくされるほど大きな社会不安を起こすような不正、困苦及び窮乏を多数の人民にもたらす労働条件が存在し、且つ、これらの労働条件を改善することが急務である」として国際労働機関（ILO）を創設した。¹² 今日もおお、永続する平和と安定は、社会正義にかかっている。

国内法に基づいた社会的保護プログラムの発展、政策分野別 (1990年以前から2010年以降)



出典：ILO, 2017d

ILO 基本条約の批准率



出典：ILO NORMLEX

ILOの創設者たちは、ILOに人道的な労働条件の実現のための国際労働基準と政策の策定を課した。これらの国際労働基準の基盤となる最も基本的な原則は、「労働は商品ではない」、そして「人間は自由および尊厳並びに経済的保障および機会均等の条件において、物質的福祉および精神的発展を追求する権利をもつ」、ということであった。現在もこれに変わりはない。仕事の世界の変化を通じて社会も移り変わっていく中で、これらの原則を遵守することは、社会に大きな恩恵をもたらすと確信している。

ILO憲章は、歴史上最も野心的でグローバルな社会契約である。¹³ この枠組みの中で、あらゆる発展段階にある国や地域において、政府と国民、労働者と企業、そして異なる人口集団間との関係を規定する様々な取り決めが今日存在している。特定の水準に合わせてあるこれらの社会契約には、労働者は、成長と繁栄への貢献の対価として権利が尊重され市場経済のリスクから保護された上で、成長に対する公平な分配が保証される、という共通認識が反映されている。

社会契約の実際的な強みは、仕事の世界の主要な当事者間で行われる社会対話が進行するプロセスにある。¹⁴ それが本来あるべき姿で機能するならば、社会対話は、参加、公平性そして正当性を高める。そして社会対話は、仕事の世界で最も厄介な問題に対して、対話の当事者に広く受け入れられるような、公平かつ恒久的な解決策を生み出す。

社会契約を実施することで、仕事の世界にはこれまでにないほどの進展が生み出されている。児童労働の発生率は劇的に低下し¹⁵、所得の増加は何百万人ものワーキング・プアの問題を解消し¹⁶、労働市場に参入する女性の数は増加し、年間労働時間は着実に減少している。¹⁷ 100年前は社会的保護制度を備えた国はほとんどなかったが、現在では大半の国で、少なくとも基本的な制度は整えられている（22ページの図参照）。¹⁸ 権利の認識と尊重は、日々の仕事の中で労働者に発言権を与えている。そして、労使団体は社会対話に携わることで政策協議の場に参加する機会が増えている。さらに重要なことは、社会正義、完全雇用およびディーセント・ワークが、国連の「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に明記されたことである。

しかし、仕事の未来を形作る強力な力は、ILO創設時に取られた行動に匹敵するくらいの変革を起こすような行動を必要としている。政労使は、将来直面する課題に対応するために社会契約を再活性化する必要がある。

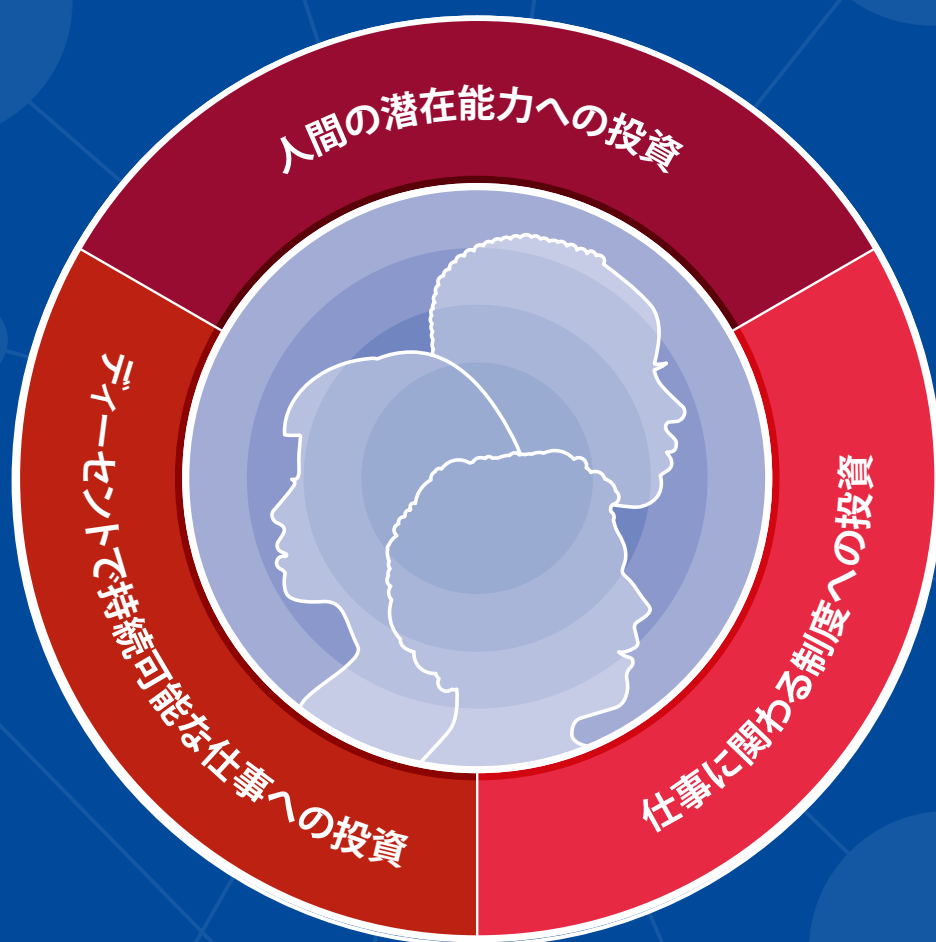
この極めて大切なときに、グローバルな社会契約が一部の国では不均一に、また他の国では不完全な形で履行されていることを認識することが重要である。加えて、社会契約を支える公的制度は、農村経済やインフォーマル経済で働いている多くの労働者をはじめ、世界の大多数の労働者に届いていないのである。その結果、多くの労働者が社会対話から排除されてしまった。彼らの生活に影響を与える決定が、彼らの参加なく行われている。そして、社会全体さらにまた世代間においても、有害で容認しがたい不平等が拡大し¹⁹、誰もが不利益を被る状況にある。社会契約の欠如や不履行は、すべての人に損害をもたらすのである。

我々は、人間と仕事を経済社会政策およびビジネス慣行の中心に据えた新たなアプローチ、すなわち「**仕事の未来のための、人間中心のアジェンダ**」を提唱する。このアジェンダは、三つの行動の柱で構成される。第一に、人生の中で直面する様々な過渡期を通じて、人々の技能の習得・再取得・向上を可能にする、人間の潜在能力への投資を意味する。第二に、自由・尊厳・経済的保障および平等を伴った仕事の未来を確保するために、仕事に関わる制度への投資を意味する。第三に、経済社会政策およびビジネス慣行をこのアジェンダと整合させるために、ディーセントで持続可能な仕事への投資と、規則とインセンティブの構築を意味する。革新的なテクノロジー、人口動態の変化による機会、およびグリーン経済を利用することにより、これらの投資行動は、現在と将来の世代にとって公平性と持続可能性を推進する強力な力となりうる。

このアジェンダは方向転換を示している。経済を、人間中心の成長と開発の道へと方向転換させる。また、ディーセント・ワークを創出し、インフォーマル雇用に就いている人々のフォーマル雇用化を促進し、そしてワーキング・プアを撲滅する機会を提供する。²⁰ 成長の加速に必要な世帯収入と購買力の増加をも支える。生産性向上の鈍化と技術革新の不均衡な普及について懸念がある中で、このアジェンダは労働生産性を高める手段を提供する。ビジネスと金融市場を、より持続可能で公平な形での価値創造へと方向転換させるのに役立つインセンティブを創出する。また雇用を創出し、生活水準も向上させるような、商品・インフラ・サービスを生み出すための実体経済への投資を復活させる。そして、イノベーションと経済の多様化を促進する。

我々は、仕事の世界におけるすべての当事者に対して、誰もが仕事に求め、必要とするものを達成するのに役立つような国内・国際政策の策定に取り組むよう要求する。

社会契約の履行： 人間中心のアジェンダ



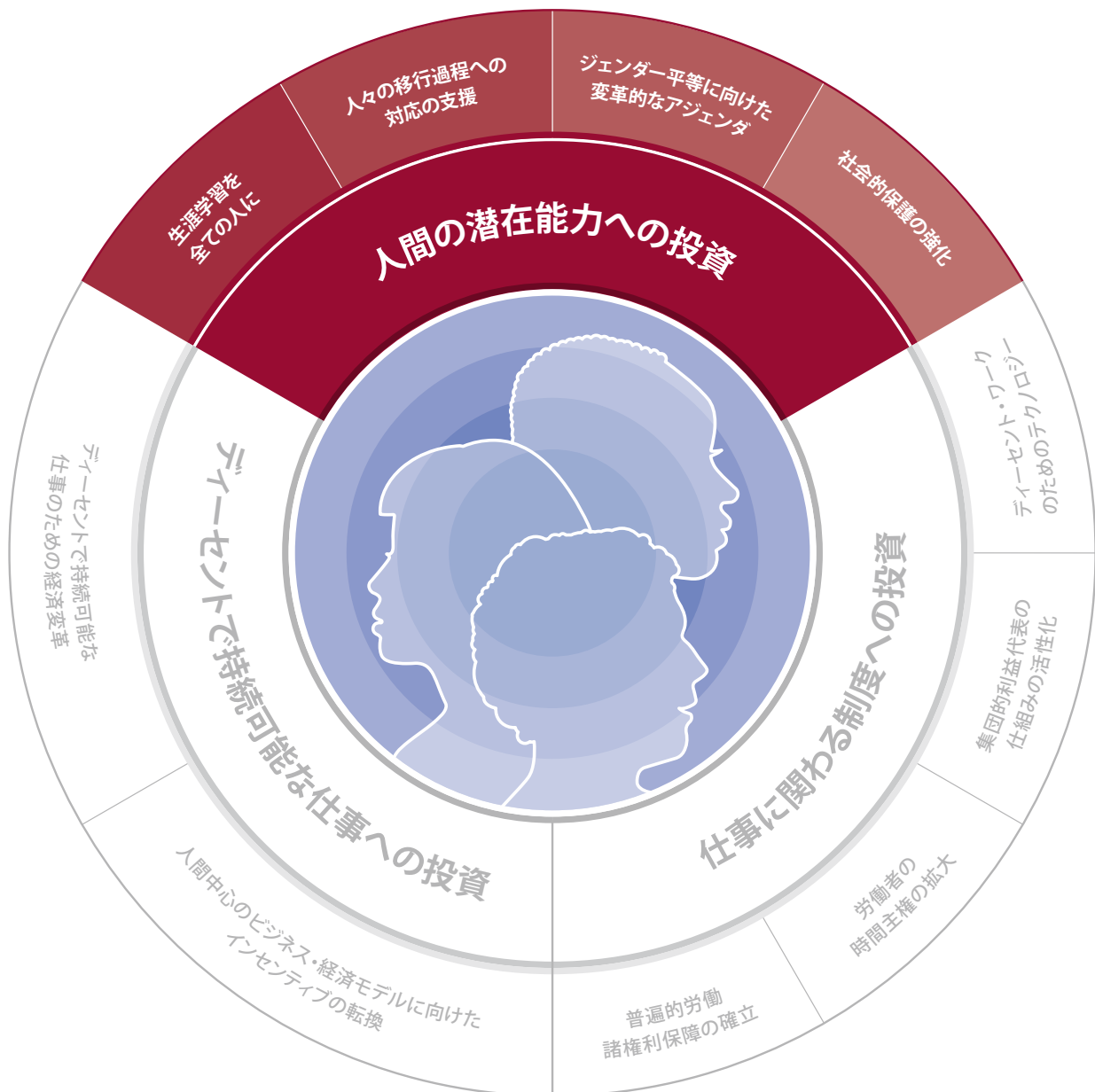
2. 社会契約の履行：人間中心のアジェンダ

人間中心のアジェンダでは将来を見据え、カーボンニュートラルなデジタル時代で繁栄するために必要な人間の潜在能力開発に重点を置く。それはこの新たな状況に人間を合わせるという意味ではなく、尊厳、安心、機会均等を提供し、人間の自由を拓げる仕事の未来という方向に現在進行中の変革を導こうとする大胆なビジョンである。アジェンダは、移行過程で人々を支援し、人口動態が生み出す機会の活用を志向し、生涯現役社会に貢献する。²¹ また、将来世代のために社会契約を履行していくための展望を開く。

このアジェンダでは、公正な社会基盤を提供する制度が持つ力を開発していくことにも重点を置く。これは労働市場の民主的土台を刷新し、社会対話を強化し、進行中の変化と職業生活の中身を形作るにあたり、あらゆる人に発言権を与えることを意味する。また、職場での基本的権利を保障し、全労働者が十分な労働保護を受けることを確約し、ディーセント・ワークを確保するために技術を積極的に活用することを意味する。

さらに、すべての仕事がディーセントで持続可能なものであることを確実にしつつ、グリーン経済、デジタル経済、ケア経済などの新経済においてディーセント・ワークを創出するために、進行中の変化に内在する変革的可能性を活かすことを目指す。そして、仕事の未来は、経済をどのように構成するか、いかに事業を運営するか、さまざまな種類の仕事にいかなる価値を付与するか、その仕事がコミュニティにいかに貢献するかの諸決定にかかっているという観点から、それらの決定を方向付けるルール、インセンティブ、対策の再評価を行う。

2.1 人間の潜在能力への投資の拡充



 間の潜在能力への投資により、人々はその潜在能力を最大限発揮することができ、価値を見出すことのできる生活を実現する機会を得ることができるだろう。²² それは再活性化された社会契約の礎であり、人的資本への投資の範疇をはるかに超え、人間の選択肢を拡げ、幸福度を高める権利を含めた人間開発という、より広範な次元にまで踏み込むものである。

その軸になるのは、生涯学習の普遍的権利、移行過程への対応の支援、ジェンダー平等に向けた変革的なアジェンダ、社会的保護の強化という四本の柱である。これらは国が一定のレベルの発展に達しない限り可能にならないような追加的な政策や社会的給付ではない。むしろ、仕事が人間開発に全面的に貢献できるように、すべての国が、人間の潜在的能力への投資を経済政策の中心的優先事項にするように求めたものである。

普遍的な生涯学習

生涯学習の普遍的権利の公的承認と、効果的な生涯学習システムの確立を提唱する。

仕事の構造の変容から農場、工場、オフィスに導入される最新技術まで、変化は仕事の世界に常在するものである。人間開発に門戸を開き、機会を創出するために、進行中の変革を活用するには、労働者が生涯学習の権利を享受しなければならない。²³ このことは、人間が新たな技術とそれに続く新たな性質の仕事の恩恵を受けるためには必要不可欠なことである。

生涯学習は幼少期からの公的・非公式な学習と基礎教育から、成人後の学習までを包含し、基礎的技能、社会技能・認知技能（たとえば学び方の学習など）、特定の業務・職業・分野に必要な技能などを組み合わせたものである。生涯学習には仕事に必要な技能のみならず、民主的社会に参加するために必要な能力の開発も含まれる。また、若年層と失業者が労働市場に参加する道を拓く。生涯学習は変革の可能性をも併せ持つ。つまり、幼少期の学習への投資は、後の人生における学習を円滑にし、それが世代間の社会的流動性につながり、未来の世代の選択肢を広げることにつながる。²⁴

効果的な生涯学習エコシステムの確立は共同の責任であり、教育機関のみならず、政府、使用者、労働者の積極的な連携と支援を必要とする。生涯学習を権利とするためには、政府が技能育成政策、雇用サービス、職業訓練システムなどの制度を拡充・編成し直し、学習に必要な時間や経済的支援を労働者に提供する必要がある。労働者は継続的な収入と安定した労働市場を保

障されることで、成人学習により参加しやすくなる。使用者および労働者団体も、たとえば将来的に必要な技能の予測およびそれらの提供に関与するなど、このエコシステムで果たすべき主導的な役割を担う。

政府は国や個々の産業部門の事情に合わせ、適切な資金調達の仕組みを考案しなければならない。職場での訓練が引き続き重要であることを考慮すると、使用者はそれに必要な資金調達に貢献する必要がある。使用者が独自の職業訓練プログラムを実施する場合は、労働者団体と協力して必要な枠組みを設計し、プログラムに資金を誘導することができる。会計基準における職業訓練費用の扱いの見直しを含め、職業訓練への投資を拡充するインセンティブを事業者に与えるために、実行可能な選択肢を探る必要がある。

労働者が職業訓練のための有給休暇を取得できるようにする「雇用保険」制度または「社会基金」の見直しを通じ、職業訓練を受ける権利を制度化することを提唱する。労働者はその従事する仕事の種類を問わず、一定時間数の職業訓練を受ける権利を獲得することができる。この制度には、特に自営業者や中小企業の従業員のような使用者が資金援助する職業訓練を利用しにくい労働者など、継続教育に対するニーズが一番高い労働者を支援できるという利点がある。

ほとんどの労働者がインフォーマル経済に従事する国に対しては、国または産業部門による教育の確立や職業訓練基金の設立を提唱する。これらの制度は政労使三者構成の委員会により管理され、特に職業的技能に重きを置いて、労働者に対して教育・職業訓練を利用する機会を提供することになる。

デジタル技術により、職業訓練への幅広い参加の新たな可能性や、柔軟かつ短期の学習を受ける手段を通じて、時間・資金面の制約を克服する可能性がもたらされる。訓練・教育の質は保証されなければならない。すなわち、普遍的に質の高い教育へのアクセスにおいて、テクノロジーによって代替することのできない技能、専門知識、指導力を備えた指導者が、十分に訓練され、かつ十分な対価を支払われる形で、教育を提供しなければならない。政府が生涯学習の品質保証の仕組みを作り、使用者及び労働者団体とともに、生涯学習制度の有効性をモニタリングすることを提唱する。真の生涯学習を実現するには、技能は汎用性の高いポータブルスキル^{a)}であらねばならない。そのためには、国内レベルと国際レベルの双方で共通の技能認証体制を整備する必要がある。

a) 業種や職種が変わっても通用する「持ち運び可能な能力」厚生労働省<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyou/0000091180.pdf>（注：ILO駐日事務所）

生涯学習の普遍的権利の
公的承認と効果的な生涯
学習システムの確立を提
唱する。

確固たる生涯学習制度は普遍的な社会的保護と合わせることで、労働者が自ら責任をもって、積極的に学習に取り組むことが可能になる。これは労働者が、時間を投資し、その分のリスクを負担することができるのと分かった上で、就労継続に必要な技能を予測し、それを獲得する方法を特定し、必要な職業訓練に参加するということである。

移行過程への対応の支援

仕事の未来の変容への対応を支援する制度・政策・戦略への投資の拡充を提唱する。

職業生活に変化はつきものである。教育から就業への移行、子どもを持つ、転職、引退。²⁵ これらの変容による課題は、進行中の世界の変化―たとえば技術、人口動態上の変化、低炭素経済への移行―により、さらに困難を増す。これらの変化への人々の対応を支援することは、その選択肢を上げ、変化に対応するための安心感を提供することになる。それは、人間に自身の職業生活と社会を形作り、地域によっては人口動態上の有利な要因を活用する力を、そして他の地域では生涯現役社会を創り出す力を与える。

教育から就業への移行は若年層にとって人生を左右する瞬間であるが、多くの若者が置き去りにされる瞬間でもある。この移行を円滑に行うことに失敗すると、後々の人生に消えることのない傷を残すことになる。²⁶ 将来、若年層の人口が急増することにより、教育レベルとともに若年層の失業率が上昇する一部地域では、この問題はさらに悪化することになる。²⁷ 若年層の労働力の活用に失敗することは、開発と社会にとって長期的な悪影響をもたらす。若年層が労働市場に組み込まれ、社会の活発な一員になれるよう、この移行にあたり強力な支援が必要である。

政府が雇用プログラムや若手起業家の支援を通じ、若年層に向けたディーセント・ワークの機会の拡充を図ることを提唱する。民間部門は若年層に良質な職業実習と初めて就業する機会を提供する特別な役割を果たす。若年層の労働に対しては、同一価値労働同一賃金の原則に従い、対価が支払われなければならない。就労せず、教育も職業訓練も受けていない若年層の生涯学習の利用と参加を推進し、彼らの社会的包摂を確実にすることに特に目を向ける必要がある。高齢化が進む国と若年層が多い国との交流と協力は、双方の労働市場に有益な結果を生み出す。

高齢な労働者は、経済と社会にとっての財産であり、就労可能年数が延びるにつれて、その価値はますます増大する。²⁸ よって、その選択肢を拡げ、生涯現役社会を可能にするために、高齢な労働者に対する支援の拡充を提唱する。²⁹ 経済活動の継続を希望する高齢な労働者には、たとえば労働時間の短縮やテレワークを含む柔軟な働き方などを通じて、働き続けるための支援を利用できるようにすべきである。³⁰ 政府は、選択肢として、部分退職の機会の拡大や退職年齢の引き上げを行いつつ、高齢者を過剰な就労から保護をすることが考えられる。テクノロジーは、高齢な労働者および、職業生活を送る過程で障害を負ってしまった労働者の継続的な雇用を進めるための仕事と職場の調整に対して、革新的な手段を提供する。多くの国では、自給自足農業であれ低賃金の小売業であれ、高齢者には仕事を辞める経済的余裕がない。あらゆる人に対して少なくとも基礎年金の支給を保証できれば、退職年齢以上の労働者が、本人の希望次第で労働時間を短縮したり仕事を辞めたりすることができるし、高齢者の貧困の緩和も可能となる。

労働市場の頻繁な変化にさらされる労働者を支援するために、政府は公共職業安定サービス（PES）への投資を拡充し、デジタルサービスや個人カウンセリング、職業紹介サービスを組み合わせ、また意思決定をさせやすくするために労働市場情報の質を改善する必要がある。積極的労働市場政策をさらに先見的なものにすることで、労働者はこれらの変化への備えを充実させることができる。失業保険、職業訓練、休業の権利を「就労保険」として構成し直すための新たな仕組みを考案し、エンプロイヤビリティ（たとえば雇用、自営業、起業に向けた職業訓練）を向上させ、労働者が失業に直面したときに方向転換できる力をつけられるようにしなければならない。公共職業安定サービスと民間部門などの他のパートナー組織との協力体制を強化しなければならない。

これらは集団的な課題であり、集団的な対応を必要とする。社会対話と団体交渉は、耐久力と適応力を養う上で重要な役割を果たす。産業部門レベルでの労使団体間の移行合意により、早期介入、カウンセリング、経済的支援を可能にする。

仕事の未来の変容への対応を支援する制度・政策・戦略への投資の拡充を提唱する。

ジェンダー平等に向けた変革的アジェンダ

仕事の未来に向けたジェンダー平等のため、変革的かつ測定可能なアジェンダを提唱する。

ジェンダー平等が経済的・社会的必然なものであることにもはや議論の余地はない。しかし、差別を禁止し、均等処遇、機会均等を促進するための法的・制度的措置にもかかわらず、過去数十年の変化が苛立たしいほどに遅かったという事実は、なお克服しなければならない構造的障壁を浮き彫りにしている。女性は相変わらず、男性が男性のために築いた仕事の世界への順応を強いられている。労働市場への女性の参加を促進するために多くの門戸が開かれたものの、女性はいまだに無償のケア労働全体の4分の3を担っている。³¹ 多くの国で、男性が支配する分野への女性の進出が奨励されることは多いが、伝統的に女性の職業とされる分野への男性の進出が推奨されることはめったにない。全世界で女性を世帯主とする世帯の数にもかかわらず、女性が行う労働はしばしば男性の労働に対する「二次的」なものと思われる。さらに、ジェンダー平等のための闘いは、いまだに主として「女性の問題」とされている。過去数十年のアプローチをただ続けるだけでは、もはや効果を期待することはできない。社会は、大転換をもたらす重点に力をいれなければならない。³²

ジェンダー平等は家庭から始まる。ケアと家事の男女間の責任分担を推進する政策の採択を提唱する。これは両親が平等にケアの責任を分担することを奨励する育児休業給付の導入と拡大を含む。そのためには男女間のみならず、国・家庭間でも、バランスのとれたケア労働分担を確保するために、公的ケアサービスへの投資拡充が必要である（セクション2.3参照）。多くの国で、他の公共サービスへの投資により、水汲みなどの無償労働に割く時間を短縮することができる。

ジェンダー平等の進展について説明責任を果たすための活動を推奨する。重要な事柄であるからこそ、数値化しなければならない。無償ケア労働を考慮に入れることにより、その価値の捉え方を変え、国内外の幸福度につき、より正確な全体像を描くことができる。情報開示義務と、労働者の情報を共有する権利を保護する措置などを含め、賃金の透明性を確保する政策は、ジェンダーに基づく賃金格差の程度を明らかにし、是正を促進することができる。³³ ジェンダー不平等との闘いにとって効果的なもので有り続けるよう、クォータ制や数値目標、平等計画など種々の差別是正措置を整備し、評価し、

恒常的に更新していかなければならない。

女性の発言権、利益代表、リーダーシップの強化が決定的に重要である。フォーマル経済であるかインフォーマル経済であるかを問わず、また政府・労使団体・共同事業であるかを問わず、女性が意思決定に積極的に参加する必要がある。政府・使用者・労使団体が女性の利益代表拡大を積極的に追求し、支援することを推奨する。

テクノロジーはジェンダー平等の実現において強力な役割を果たすことができる。携帯電話は就労の機会に関する知識を獲得し、就労の機会を活用するのに役立つ。モバイルバンキングによる融資と信用へのアクセスは、農村経済における女性の起業を強力に後押しすることができる。一方、デジタル経済の新しいビジネスモデルがジェンダー格差を固定化させていることも明らかになっている。³⁴ ジョブマッチングで使われるアルゴリズムがジェンダーバイアスを固定化することが明らかになっている。³⁵ 技術発展により将来創出される仕事において、ジェンダー平等を図るために特別な措置がとられることを推奨する。

暴力とハラスメントをなくすことは、ジェンダー平等の前提条件である。ILOは仕事の世界の暴力とハラスメントに関する国際基準の設定に取り組んでいる。この画期的なイニシアティブの成功は、決定的に重要なことである。

社会的保護の強化

出生時から高齢期までの普遍的な社会的保護の保障を提唱する。

社会的保護は人権であり、労働者とその家族が未来の変化に対応するために不可欠である。分裂と混乱を生む現在進行中の変化に直面する中で、社会的保護は労働者を恐怖と不安から解放し、労働市場への参加を可能にする。社会的保護は人間と経済を豊かにする手助けをする生産的要素である。だが、世界の人口の半数はいまだに全く保護を受けられない状態にあり、かなりの割合が部分的な保護しか受けられず、仕事の構造の変化により新たな社会的保護の空隙が生まれており、それを埋める必要がある。³⁶

仕事の未来には強靱かつ柔軟な社会的保護制度が必要であり、それは人々の一生涯を通じたニーズを支え、社会連帯とリスク分担の原則に基づいたものであるべきである。³⁷ 政府は出生時から高齢期までの普遍的な社会的保護

仕事の未来に向けたジェンダー平等のため、変革的かつ測定可能なアジェンダを提唱する。

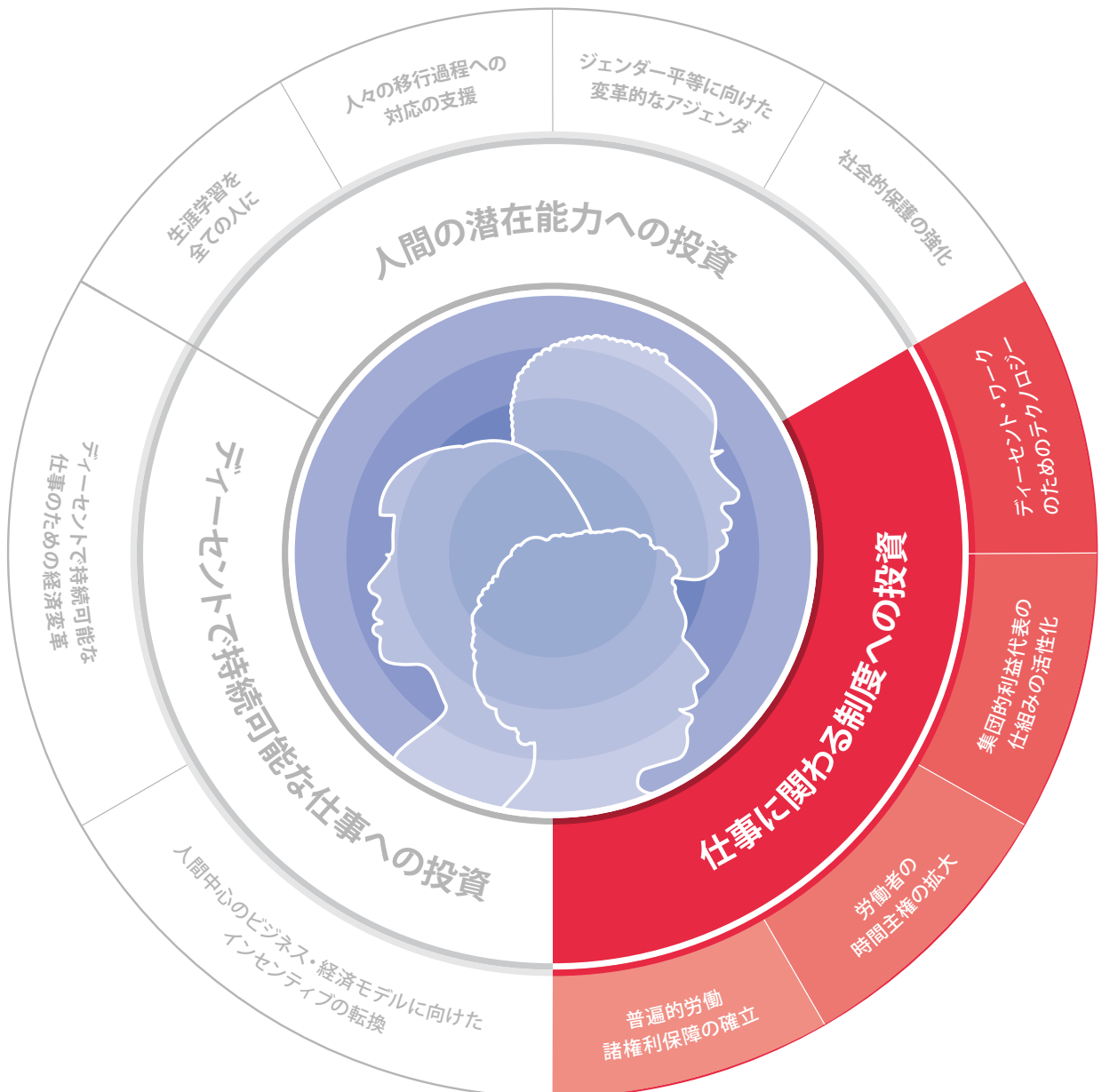
出生時から高齢期までの普遍的な社会的保護の保障を提唱する。

を保障しなければならない。より高いレベルの保護をもたらす拋出型社会保険の仕組みで補完をしつつ、必要とするすべての人に基本的な保護を提供する社会的保護の土台³⁸の形成が求められている。個人的な貯蓄は、安定的かつ平等で十分な義務的社会保険給付の上積み部分としての任意の選択肢のひとつにすぎない。³⁹

すべての人間のために効果的な保護を確保するには、社会が自営業者を含むあらゆる就労形態の就労者にまで十分な社会的保護の対象を拡大することにより、保護の空隙を埋め、進化する仕事の世界に制度を適応させる必要がある。これは単なる願望ではない。さまざまな発展段階にある国々が社会的保護制度を確立し、国や地域の事情に合わせて制度調整をし、インフォーマル経済で働く弱い立場にある労働者にまで対象を拡大している。仕事の構造が変化し続けていく中で、賃金を支払われる労働と自営業者、さまざまな事業や産業部門、国家間での移動をする労働者に対して、継続的な保護を提供するために社会的保護制度自体を進化させる必要があり、デジタル・プラットフォームで働く人を含め、権利や給付がアクセス可能で移動可能であることを確保しなければならない。

人口動態上の傾向、仕事の構造の変化、年金受給の目減り、収益基盤の縮小などの要因により、社会的保護制度の持続可能性が日増しに問題になっている。生涯現役社会の支援は、社会的保護制度に対する負担を軽減する方法のひとつである。公共予算が逼迫していても、政府は財源を充実させる選択肢を得ることができる。たとえば、公共支出の再配分、税収増加（セクション2.3参照）、社会保険の対象と拋出収益の拡大などである。また、確固とした持続可能な社会的保護制度は、使用者の拋出金にも依拠している（社会保険）。国際社会は国家の社会的保護制度の整備を支援することもできる。

2.2 仕事に関わる制度に対する投資の拡充



労働は、市場において最低価格で取り引きされるような商品ではない。労働者は、権利とニーズと志を持つ人間である。仕事をとりまく制度は、労働者に自由と尊厳、経済的安定、機会均等を保障する。これらの制度は、資本と労働の間に内在する非対称性に対応し、衡平かつ公正な労使関係を確保するよう設計されている。それらは公正な社会を築くための礎石であり、法律、規則、雇用契約、労使団体、労働協約、労働行政・労働監督官制度を含む。正しく設計され、機能すれば、諸制度は労働市場や経済の実績の向上にも役立つ。人間の潜在能力を十分に引き出すには、これらの制度の持つ力の強化が必要である。社会契約の履行はこれにかかっている。

仕事の世界で現在進行中の変化は、普遍的労働諸権利保障の確立、時間主権の拡大、集团的利益代表制の再活性化、ディーセント・ワークのための技術の活用などを通じ、仕事を規律する制度の強化と活性化を必要とする。これらのステップは、社会正義のある仕事の未来を形作り、フォーマル化への道を拓き、不平等とワーキング・プアを減らし、安定を強化し、労働の尊厳を守るために必要なものである。

普遍的労働諸権利保障の確立

労働者の基本的権利、「妥当な生活賃金」、労働時間の上限規制、安全で衛生的な職場の確保を含む普遍的労働諸権利保障を提唱する。

仕事の構造が変化する中で、フルタイム雇用、オンラインでの細分化されたマイクロタスクの実行、世界的なサプライチェーンに納品する在宅生産への従事、有期契約による労働のいずれであるかを問わず、全労働者に対して十分な保護を提供するための新たな方法を考える必要がある。雇用関係が労働者保護の中心であることは変わらない。雇用関係において労働者の有効な保護を確保するには、責任を見直し、必要に応じて明確化し、法令の射程を調整する必要がある。同時に、契約上の取り決めや雇用形態にかかわらず、すべての人の人間らしい労働条件を確保するために、全労働者が十分な保護を平等に享受する必要がある。

ILOの創設者は人間的労働条件として以下を規定した：

「1日及び1週の最長労働時間の設定を含む労働時間の規制、[中略] 妥当な生活賃金の支給、雇用から生ずる疾病・疾患・負傷に対する労働者の保護、児童・年少者・婦人の保護、老年及び廃疾に対する給付、自国以外の国において使用される場合における労働者の利益の保護、同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認、結社の自由の原則の承認 [後略]⁴⁰。」

全労働者に対してこれらの保護を確実に与えることにより、公正競争が確保される。

以下を含む普遍的労働諸権利保障の確立を推奨する：

- (a) 労働者の基本的権利：結社の自由および団体交渉権ならびに強制労働、児童労働、差別からの自由の実効性ある承認。
- (b) 基本的労働諸条件：(i) 「妥当な生活賃金」⁴¹、(ii) 労働時間の上限規制⁴²、(iii) 安全で衛生的な職場。⁴³

国際社会は長らく健康が人権であることを承認してきた。⁴⁴ しかし、世界では労働災害と職業病の結果として毎年約300万人の労働者が死亡し続けており⁴⁵、労働安全衛生を「労働における基本的原則及び権利」のひとつとして承認する時が来ている。

普遍的労働諸権利保障のさまざまな要素は繋がり、相互に補強し合う。長時間労働の規制は、労働災害及び関連する心理社会的リスクを軽減する。「妥当な生活賃金」は、ワーキング・プアや低賃金から派生する児童労働および強制労働との闘いに有効である。

普遍的労働諸権利保障は、保護の土台を提供し、その土台は労働協約または法令によって引き上げることもできるものだ。それは包摂的な労働市場制度を構築する出発点となる。労働者保護の範囲拡大は、労働者の基本的権利と所得の安定の享受を確保することを可能にし、多くの労働者に対してインフォーマル経済からフォーマル経済での労働に移行する道を提供する。⁴⁶ 社会的保護の土台と併せ（セクション2.1参照）、諸権利保障は仕事の幸福度を保障し、貧困と闘うための一層強力な行動を後押しする。また、それは雇用関係を強化し⁴⁷、諸権利保障の範囲を超えた労働者保護の拡大につながる。これらはより生産性の高い労働力のための重要な要素であり、個々の会社の利益につながり、持続可能な経済成長に寄与する。

労働者の基本的権利、「妥当な生活賃金」、労働時間の上限規制、安全で衛生的な職場の確保を含む普遍的労働諸権利保障を提唱する。

時間主権の拡大

労使双方のニーズを満たす時間主権を実現する措置を提唱する。

歴史的に、労働時間の上限を規制し、短縮するための努力は続けられ、生産性向上がこれに伴って実現されてきた。⁴⁸ これは今なお重要な政策目標である。変革的な技術と仕事の構造の変化は、これらの規制の効果的な適用に新たな課題を突きつける。どこでもいつでも働くことを可能にする情報通信技術は、労働時間と生活時間の境目を曖昧にし、労働時間の伸長を助長しうる。デジタル時代の政府と労使団体は、たとえばデジタル機器の接続を切る権利を定めるなど、国が規定する労働時間上限規制を効果的に適用するための新たな方法を考案しなければならない。

いまなお、あまりに多くの労働者の労働時間は長きに過ぎ、時間的貧困、つまり時間的余裕のない状態が続いている。⁴⁹ 世界中で多数の女性が、仕事とケアの責任の両立に苦労している。また、家計が苦しい、労働時間を短縮すると貧困に陥るリスクがあるなどの理由で、多くの労働者が長時間労働を余儀なくされている。一方では、十分な仕事がない労働者もいる。世界中の約5人に1人の短時間労働者は、より多く働くことを望んでいる。⁵⁰ 彼らの多くは、労働時間が非常に流動的で予測不能であり、保証された有給労働時間も週給もなく、いつ働くかについてほとんど発言権がない。

労働者には、より強い時間主権が必要である。労働時間に関してより幅広い選択肢と主権を行使する力は、労働者の健康と幸福度を向上させ、個人のパフォーマンスと企業の業績も向上させる。⁵¹ 政労使は、柔軟性の向上に対する企業のニーズを踏まえつつ、労働者に勤務スケジュールの選択肢を与える労働時間のルール策定に注力すべきである。労使双方のニーズに合った革新的な労働時間ルールを設けるには、社会対話が重要である。それを通じて男女双方の労働者にとって、家庭の責任に見合った時間配分が可能になる。

時間的貧困に取り組むために、政労使は、特に開発途上地域などにおいて、生産性の向上も支援し、労働時間上限規制に合わせて労働時間を短縮しつつ、労働者が収入を維持または増加できるようにする必要がある。

「待機」状態で働く人々の尊厳を確保するためには早急な対策が必要である。そうすることで、より柔軟な選択肢が現実になり、勤務スケジュールを自分で管理できるようになる。予測可能な最低労働時間の保証を労働者に約束する適切な規制措置の採択を推奨する。この他、労働時間が保証されない仕事に対する割増賃金、また時給労働者が「待機」状態に置かれる時間に対

する待機料金の支払いを通じて、不確実な労働時間を補償するための措置を導入すべきである。

集団的利益代表制の再活性化

集団的利益代表制と社会対話を推進する公共政策を提唱する。

政府と労使団体は社会契約の当事者であり、社会対話を通じた社会契約の設計と履行に対する責任を負う。社会対話を通じた労働者と使用者の集団的利益代表制は、民主主義の核心をなす公共の利益である。それは公共政策を通じて奨励し推進されるべきである。意思決定への参加者の幅を広げ、意思決定をそれぞれの状況に合ったものにするすることで、集団的利益代表制度は意思決定の質と正統性を向上させ、その実行に対する決意を強化する。これはひいては、企業・労働市場・経済の適応性、機敏性、そして耐久性を強化することにつながる。集団的利益代表制と社会対話は、仕事の未来における変化に対応するために必要な制度的な力を提供する。

経済力の集中および労働者団体と団体交渉の力の低下が、各国内における不平等の拡大を助長してきた。⁵² 法的枠組みの変化は、仕事の構造の変化と根強く存続するインフォーマル経済での雇用が相まって、労働者が組織化し集団としての利益を代表することを困難にしてきた。インフォーマル経済の零細・小規模企業の場合、使用者団体に自分たちの利益を十分に代表してもらうのは困難である。一方、公共政策に直接的な影響を与えることのできる大企業は、企業利益の集団的代表にほとんど価値を見出せていないのかもしれない。社会的パートナーの代表としての正統性が問題になっているのと同様に、仕事と労働のガバナンスにおいてそれらが果たす役割も問題になっている。

強力な使用者団体は、少数の支配的な市場関係者による経済政策決定を防ぐ対抗力を提供し、政治腐敗を防止することができる。使用者団体は、変化するニーズにサービスを適応させ、ますます多様化する事業利益に対応するための力を強化しなければならない。⁵³

使用者団体は、その一員とはみなされないこともある多国籍大企業も含めた、多様な利害を話し合いの場にもたらすように、召集力を行使しなければならない。国および経済分野をまたがる使用者・事業者団体の召集力に代わる力は存在しない。

労働者団体は、労働者を組織化するために、デジタル技術の活用を含め革

労使双方のニーズを満たす時間主権を実現する措置を提唱する。

集団的利益代表制度と社会対話を推進する公共政策を提唱する。

新的な組織化手法を採用する必要がある。多様な職場と諸国にまたがる労働者を、デジタルな手段を通じて組織化し、インターネットで繋がって共に行動するという新しい形の活動を展開することが可能である。⁵⁴ デジタル技術により、労働者団体は従来の職場の外部にいる労働者と連携し、有効な戦略を設計するためのデータマイニング^{b)}および、クラウドワーク・プラットフォームやポータブル・ベネフィット^{c)}に関する情報共有など、新たなサービスを提供することができる。市民社会の他団体との連帯から得られるものは大きい、インフォーマル経済の自営業の女性、農村の労働者、デジタル労働プラットフォームの労働者を問わず、労働者を組織化することによって代わるものになりえない。インフォーマル経済の労働者が組織化し、協同組合として協働し、地域に根ざした組織を通じて、状況を改善することは多くある。⁵⁵ 労働者団体は包摂的な組織化戦略を採用し、インフォーマル経済で働く労働者にまでその構成員を拡大する必要がある。⁵⁶ これはフォーマル化へと向かう道であると同時に、包摂のための手段でもある。

政策立案者や社会的パートナー自身にとって、社会契約を実現するのに必要な社会対話やパートナーシップの仕組みの強化に利用できる選択肢は多数ある。それらは、その時々 of 支配的な状況や関係者の選択によって、選ぶことができる。企業レベルでは、労使協議会、相談・情報開示体制、労働者代表の役員会への出席は全て、効果が実証済みの仕組みであり、それらは変化に伴う課題に対応し、労働者自身が職業生活に対する影響力を行使することを可能にする。団体交渉は、経済的な成功と社会の平等のための基本的権利であり、強力な手段であり、とりわけ変革の時代においてそうである。三者構成に基づく社会対話のおかげで、社会契約のパートナーらは、変化がもたらす幅広い社会問題について検討し、政策対応を導く機会を得ることができる。各国がこれらの選択肢を積極的に追求することを推奨する。そして、取り上げられるべき問題はしばしば国境を越えた広がりを持つため、地域組織、多国籍企業、国際労働組合組織に対しても同様の提唱をする。⁵⁷

低い生産性、賃金上昇の停滞、不平等の拡大は、これまでの政策で十分に対応することができなかった問題であり、これに対処するためには賃金決定制度への投資が必要である。法定最低賃金および団体交渉により決定される賃金の適切な運用を通じ、賃金政策を再活性化する必要がある。⁵⁸ インフォーマル経済をも包含する包摂的な賃金決定制度は、経済社会の発展過程を変革

b) 蓄積された大量のデータを統計学、人工知能等の技法により解析し、そこから知見を得ること、またはその技術。(注：ILO 駐日事務所)

c) 就労形態を問わず、就労者が転職・退職後も加入・享受可能な年金等福利厚生 of 仕組み。The Aspen Institute https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/files/content/upload/Portable_Benefits_final2.pdf (注：ILO 駐日事務所)

し、暮らしを改善することができる。⁵⁹

ただしこれには、独立した関係者間の対話と交渉という条件が揃い、国がこれを保障することが前提となる。⁶⁰ したがって、ここで中核的国際労働基準全ての普遍的な批准と適用の必要性を強調する。自営業とインフォーマル経済での就労者を含む全労働者および企業は、結社の自由および団体交渉権の実効的な承認を享受すべきである。

ディーセント・ワークのための技術

ディーセント・ワークを支える技術の利用および技術に対する「人間主導」のアプローチを提唱する。

仕事の未来における技術に関する議論は、仕事の創出と破壊の問題と、技能の再取得の必要性を中心に展開する傾向にある。人間中心のアジェンダでは、ディーセント・ワークを前進させる上で技術が果たすより幅広い役割は、これらの議論と同様に急を要し、これらの議論を補完するものであり、目を向ける必要がある。テクノロジーにより、苛烈な労働、すなわち汚い、退屈、危ない、搾取的な労働から労働者を解放することができる。協働ロボット（コロボット）は仕事によるストレスや怪我の危険性を軽減できる。しかし、技術主導のプロセスは労働を余剰なものにし、最終的に労働者を疎外し、その成長を阻害する可能性もある。自動化は労働者自身による裁量と自立、仕事の内容の豊かさを減退させ、労働者の満足度や技能の低下をもたらす可能性がある。仕事の未来において技術の潜在能力を発揮できるかどうかは、労働者側と使用者側との「ジョブ・クラフティング^{d)}」に関する詳細な協議を含む仕事のデザインに関する根本的な選択にかかっている。⁶¹

我々はまた、人工知能について、仕事に影響する最終的な決断はアルゴリズムではなく、人間自身が行う「人間主導」のアプローチを支持する。センサー、ウェアラブル、その他の形態のモニタリングを通じたアルゴリズムに基づく労務管理、監視、統制は、労働者の尊厳を守るために規制しなければならない。労働者は商品ではない。またロボットでもない。

人工知能、ロボティクス、センサーなどの技術は、仕事を改善する無数の機会を提供する。たとえばデータマイニングの活用による知識の抽出は、労働行政が危険の高い分野を特定し、労働監督官制度を改善するために役立つ。

d) 労働者が仕事から満足感を得ながら活躍できるようにするため、主体的に自分の仕事内容を再設計すること。Justin M. Bergほか” What is Job Crafting and Why Does it Matter?” <https://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/What-is-Job-Crafting-and-Why-Does-it-Matter1.pdf>（注：ILO駐日事務所）

ディーセント・ワークを支える技術の利用および技術に対する「人間主導」のアプローチを提唱する。

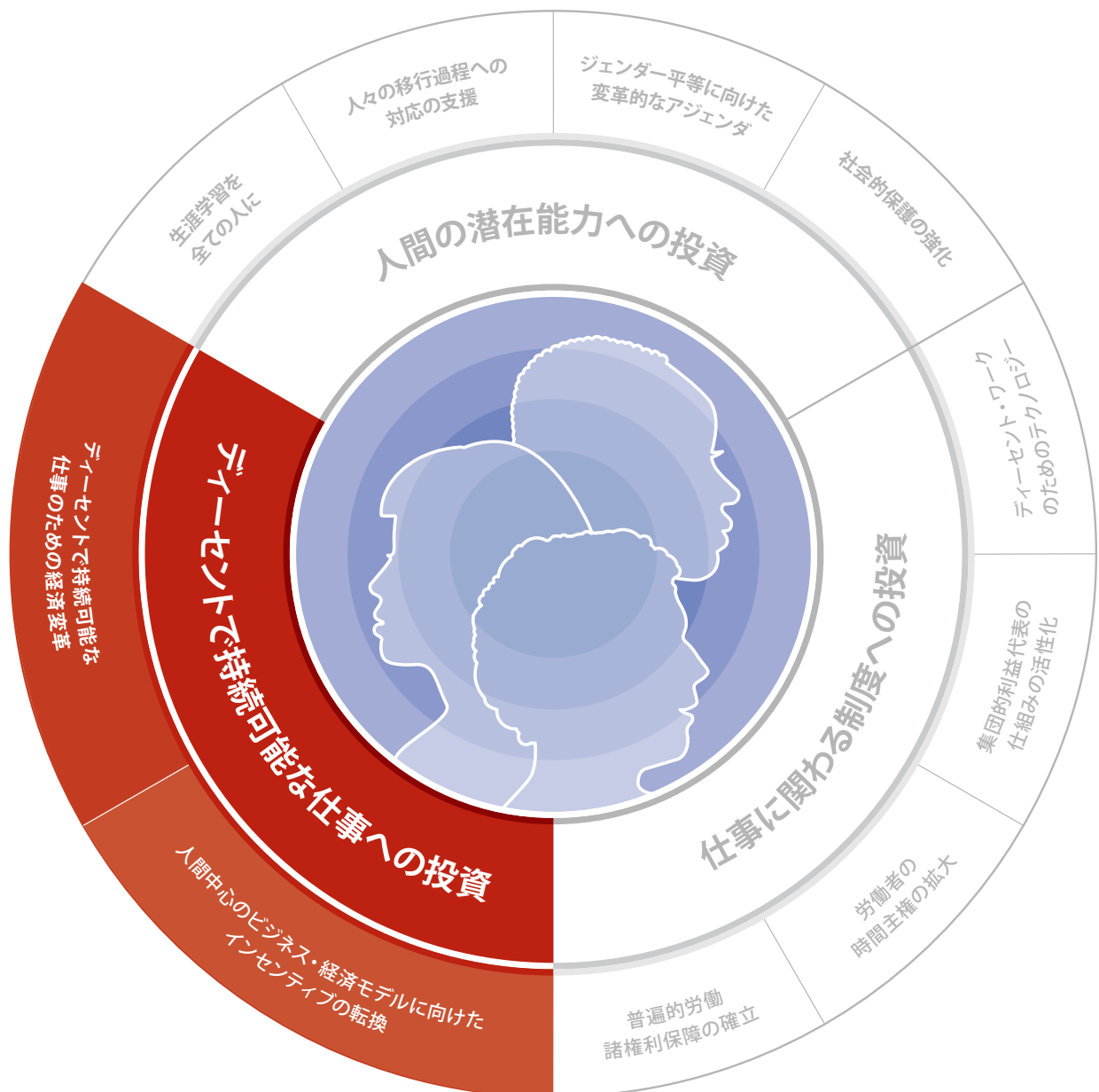
アプリやセンサーなどのデジタル技術は、企業と社会的パートナーがサプライチェーンにおける労働条件や労働法令順守の監視を容易にする。暗号化したブロックと分散化したデータベースを通じて透明性とセキュリティを担保するブロックチェーン技術は、最低賃金の支給を保証し、移民労働者のための技能の移転と社会的保護、またデジタル労働プラットフォームで働く人に対する社会保障給付の支給を促進する。政府と労使団体は、ディーセント・ワークを支えるデジタル技術の育成、試行、普及に投資しなければならない。

同時に、デジタル技術は、労働者保護の効果的な適用に関して、新たな課題も提示する。デジタル労働プラットフォーム⁶²は、世界各地の多数の労働者に新たな収入の源泉をもたらすが、その一方で、国際的な管轄をまたぎ仕事が分散するという性質により、準拠する労働法の順守状況の監視が困難になる。デジタル労働に対する賃金は低いことがあり、それはしばしば通常の最低賃金を下回り、不公正な処遇を是正する公的な仕組みは設けられていない。⁶³ 将来的にこのような形態の仕事の拡大が予想されるため、デジタル労働プラットフォームに関して、一定の最低限の権利と保護を尊重することをプラットフォーム（およびそのクライアント）に要求する国際的なガバナンス制度を設けることを推奨する。船員に関する事実上のグローバルな労働法である2006年海上労働条約（MLC、2006）は、異なる管轄の労働者、使用者、プラットフォーム、クライアントが抱える課題に対応するにあたり、示唆を与えるだろう。

新たな技術は労働者に関する膨大データを生成する。これは労働者のプライバシーに対する危険を意味する。データの使用法によっては、他の影響も考えられる。たとえば、ジョブマッチングで使われるアルゴリズムは、過去の歴史的な偏見や固定観念を再生産する可能性がある。仕事の世界におけるデータの使用とアルゴリズムによる労務管理を統制するための規制の整備が必要である。企業は必ず透明性とデータ保護に関する方針を定め、どのような情報が追跡されているかを労働者が把握できるようにしなければならない。労働者は職場でのあらゆるモニタリングについて知らされ、組合への所属状況など、差別につながる可能性のあるデータの収集については制限を設けるべきである。労働者は自身のデータへのアクセス権を与えられ、また、自分の代理または規制当局にその情報を提供する権利が与えられるべきである。

新たな技術が仕事に与える影響を政府と労使団体が監視し、労働者の尊厳を尊重する形で技術の発展を促し、またこれらの点において新たな規制の採用を検討することを推奨する。

2.3 デイセントで持続可能な仕事への投資の拡充



新技術、人口動態の変化、気候変動の中で進行する大きな経済的变化は、我々の経済と仕事に対し、破壊的かつ変革的な影響を与える。人間中心のアジェンダの第三の柱は、ディーセント・ワークを創出する方向でこれらの変革を形作り、導くための大きな投資を要求する。すべての政府と労使団体が、この決定的に重要な意思決定プロセスに参加しなければならない。

今や、各国は人間開発を奨励し、地球を保護する長期的で持続可能な投資を優先しなければならない。新たなルール、企業に対するインセンティブ、経済政策目標は、ディーセントな仕事、ジェンダー平等、持続可能な開発を前進させる経済分野への投資をより一層導くと同時に、高付加価値な活動の基礎を提供することができる。全体的な目標は、すべての人にとって「ディーセントかつ持続可能な仕事」に投資をすることである。これは、すべての人にディーセント・ワークをもたらすための人間中心の成長と開発の道を示すものである。⁶⁴

ディーセントで持続可能な仕事を推進するための経済変革

ディーセントで持続可能な仕事を推進する重点分野への投資を推進するためのインセンティブを提唱する。

2030 アジェンダで、国際社会はすべての人間のための完全雇用とディーセント・ワークをという目標を採用した。現在、各国はそれぞれ策定した国内計画に従い、その目標の達成に向け努力をしている。その中で、我々は、避けられない世界のニーズを満たす上で戦略的に重要な経済分野、およびディーセントで持続可能な仕事を実現する好機を活用する経済分野への投資を強く推奨する。

ケア経済は2030年までに世界で4億7500万以上の仕事を創出する可能性がある。⁶⁵ ケアに対する投資は、多数の国で急速に進行する高齢化への対応という喫緊の社会的ニーズを満たし、ジェンダー平等に向けた進展の道を拓く。⁶⁶ ケア経済の変革は、良質なケアサービスへの公共投資、ケア労働者のためのディーセント・ワーク政策、有償労働への復帰を希望する無償ケア労働者の支援、有償ケア労働の再評価とフォーマル化にかかっている。⁶⁷ 新たな技術は労働条件の改善に加え、サービスの範囲およびその提供をも拡大することができる。

気候変動を緩和するのに必要な対策は、必然的に仕事の世界にも変革的な

影響を与える。我々は、この変革が事業と労働者にもたらす混乱の程度を過小評価してはいない。⁶⁸ しかし、この状況への適応戦略を綿密に策定すれば、仕事の世界に関わるすべての人間にとって、公正な移行を通じ、全体として雇用に良い影響をもたらすことができる（セクション2.1参照）⁶⁹。環境悪化は脆弱な集団と低所得国に対して不相当な悪影響を与えるため、グリーン経済への投資の拡充は包摂的な仕事の未来への前進につながる。⁷⁰ 再生可能エネルギーと環境的に持続可能な建設業、およびレトロフィット^{e)}は、大きな投資および革新が必要な分野であり、相当量の仕事の創出と技能の再取得をもたらす。⁷¹ 零細・中小企業は、気候変動に対する地域的な適応策の設計において、特に重要なパートナーである。

農村経済は、世界で5人に2人以上の労働者を占める。⁷² 多くが貧困とインフォーマル経済下で生活し、小規模農作に生計を頼っている。だが、農村経済への戦略的投資は遅れている。この流れを逆転させ、ディーセントで持続可能な仕事を実現するためには早急な対策が必要である。これには土地保有権の強化、女性の権利拡大、信用供与と保険へのアクセス改善、食糧安全保障のための公正で安定した農作物価格に向けた措置の確立が含まれる。⁷³

小規模自給自足農業の向上と刷新は、人々が貧困から脱し、各国が経済的変革に必要な農業の利益を得ることに向けた大きな一歩となる。このことに優先的に取り組むためには、その多くが女性である小自作農を国・地域・世界レベルで、農業・工業・サービス業が前後に連携したアグリビジネスのバリューチェーンに統合する必要がある、また、彼女たちがバリューチェーンの機会を活用できるように、政府のイニシアティブを通じて信用供与を受けられるようにすべきである。⁷⁴

農村経済は気候変動の影響を受けやすいと同時に、最大の温室効果ガス排出源のひとつでもある。農村地域でクリーンかつ安価な再生可能エネルギーの利用を進めることが緊急に必要とされている。携帯電話から細流灌漑までのあらゆる面での電力供給により、デジタル技術の活用が可能になり、農村の労働者はモバイルエクステンション・サービス^{f)}やモバイルバンキング、さらにはインターネット小売業・サービス業の利用が可能になる。⁷⁵

ディーセントで持続可能な仕事を推進する重点分野への投資を推進するためのインセンティブを提唱する。

e) 古い製品・機械・システムに新たな技術や機能を追加すること。Wikipedia <https://en.wikipedia.org/wiki/Retrofitting>（注：ILO駐日事務所）

f) スマートフォン等モバイル機器を使い農業に関するアドバイスを受けるサービス。Shawn A. Coleほか「Mobile'izing Agricultural Advice: Technology Adoption, Diffusion and Sustainability」https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/publications/420_536Mobile_Agric%20Technology_ShawnColeSSRNApril2016.pdf（注：ILO駐日事務所）

相互補完的な二つのアプローチにより、持続可能な農業の発展を促進できる。まず、農村への換金作物と食用作物を混合した農作の奨励に対象を絞った政策により、食料を確保し、ディーセントな暮らしを送ることを支援する。次に、グリーンインフラへの投資により、生態系に配慮した生産技術の採用を促進する。⁷⁶

究極的に、国がどの分野への経済投資を選択しようと、良質な公共サービスを含む高品質の物理的・デジタル・社会的インフラが基本的な前提条件となる。⁷⁷ 不十分な交通網は労働者の移動を制限し、商取引を妨げ、都市と地方の分断を悪化させる。不十分で劣悪な住宅により事故と体調不良の危険が高まる。低水準の学校、技術系大学、職業訓練校は、次世代の人材の育成を困難にする。また、開発途上国では、水、エネルギー、衛生、医療などの基本的サービスの欠如が女性の負担を重くし、労働市場への参加を妨げている。

デジタル・インフラへの投資の拡充は、複数の側面で効果がある。特に、普遍的なデジタル接続と携帯電話の利用推進により、デジタル・ディバイド（情報格差）を埋めることは、国のビジネスと開発のアジェンダの土台となり、高付加価値サービスの開発を追求する産業政策を補完する。デジタル・インフラへの投資は、デジタルを基盤とするグローバル・バリューチェーンへの開発途上国と新興国の参加を後押しする。⁷⁸ さらにインフラへの投資は、国の創造的経済を活性化させる。創造的経済には高い技能を要し、専門的でやりがいがあり、自動化のリスクが低い仕事を生み出す大きな可能性がある。⁷⁹

これらに必要とされる規模の投資の資金調達は、活発な民間部門とそれが生み出す国内資源の流動化を通じて達成できる。違法な資金移動による資源の流出を防ぐことは、このアジェンダにとって極めて重要である。政府開発援助と海外直接投資の両面による外部からの資金調達は、補完的かつ触媒的な役割を果たす。これは、開発の持続可能性に深刻な危機をもたらしかねない過剰な債務負担を防ぐための対策を伴ったものでなければならない。開発途上国は持続可能な長期負債の負担のために援助を必要とする場合がある。⁸⁰ 開発融資の復活は、重点分野への戦略的投資を後押しすることができる。多国間・国内開発銀行および混合融資イニシアティブは、インフラ投資に対する制約を軽減できる。

インセンティブを転じる：人間中心のビジネスおよび経済モデルに向けて

ビジネスインセンティブの仕組みの再構築および幸福度、環境的持続可能性、平等に向けた進歩の補完的指標を提唱する。

この投資アジェンダは、それを支援するビジネス環境と長期融資を促すインセンティブにより支えられなければならない。そのため、我々はビジネスの成功を可能にする環境と、人間中心のアジェンダを実行する条件とをよりよく整合させることを求める。民間部門はこのアジェンダを最大限実現する上で決定的な役割を果たす。

企業が環境および事業を展開する地域社会に及ぼす正負の影響について、企業自身が責任を負うような革新的な対策を模索しなければならない。しかし金融市場は、短期的な財務目標の達成と株主の期待を満たすよう強い圧力をかけてくる。インセンティブが短期的利益の達成を偏重する中、企業が最終的には競争力・成長・成功、そして企業活動と人間中心のアジェンダとの整合性をもたらすような長期的な計画を立案することが困難なことがある。この観点から、そのような整合性の推進を支援するために、市場本位のインセンティブの開発の必要性が強いと考える。

多くの企業がすでにこのアプローチを採用している。コーポレート・ガバナンスと企業行動で二つの変化が求められる。⁸¹ 一つ目の変化は、ステークホルダーによる利益代表を拡大し、企業が社会や地域のより広い関係者に対して、より責任を果たすようにすることである。これにはアドバイザーとしてのステークホルダー委員会の設置、または金融規制団体におけるステークホルダー利益代表の確立などの措置が含まれる。二つ目の変化は、長期的成功に対するインセンティブの確立である。これにはたとえば、四半期ごとの財務報告義務の廃止などが考えられる。その他の案として協議されたのは、長期株主に対するインセンティブや、より包括的な収益報告などである。

投資業界、特に年金基金も重要な役割を果たす。事業報告における透明性要件および適切な規制構造に支えられた、社会的・環境的に責任ある投資を促すための革新的な金融商品には、すでに実施されている重要なイニシアティブを適正な規模にまで拡大する。

ビジネスインセンティブの仕組みの再構築および幸福度、環境的持続可能性、平等に向けた進歩の補完的指標を提唱する。

公正な財政政策の効果的な適用は、ディーセントで持続可能な仕事への投資に対する資金調達に不可欠である。税制は公平で、ディーセント・ワークの推進、経済成長、事業発展と整合していなければならない。税収は人間中心のアジェンダの目標の達成にとって十分でなければならない。⁸² 我々は、すでにさまざまな国際フォーラムで進められている脱税との闘いや、透明性を向上させるための国際協力を強化する重要な作業を認識し、奨励する。⁸³

この点に関しては、高度にデジタル化されたビジネスモデルを持った企業が公正な税額を支払うことを担保するといった、特にデジタル経済由来の拡大しつつある困難な課題が横たわっている。そのため、税源侵食と利益移転を一掃するための努力が重要である。適切な財政制度の遵守による歳入増加は、デジタル・ディバイドという課題に取り組むためのデジタル資金を得る重要な機会を提供する。我々は、今日のテクノロジー企業群への力の集中に強い懸念を抱き、革新のための競争および、社会的目標により合致した事業発展の推進に向けた国際的な取り組みを支援する。⁸⁴

従来の国内総生産（GDP）のみに基づく経済と社会発展の評価制度には限界がある。⁸⁵ GDPは、政府支出を含め人と経済単位により生産される財とサービスの金銭的な価値のみを測定するためである。それは価値創出の不完全な尺度であり、それのみでは、政策の成功を測る指標として欠陥がある。したがって、我々は、人間中心のアジェンダにおける発展を奨励し、より正確に捕捉する指標でGDPを補完することを求める多くの意見に賛同する。

家庭内と地域社会で提供される無償労働を評価する指標の開発と活用を推奨する。⁸⁶ これは社会で行われる仕事全体の価値の包括的な数値を示し、政府はそれを活用して有償と無償の労働者双方、とりわけケア経済の分野における労働者を支える政策を策定することができる。⁸⁷ 我々はさらに、経済活動の外部性、特に環境浄化と医療・健康管理のコストを含む環境的外部性を算入できる指標を推奨する。最後に、世帯収入の伸びと教育・医療・住居へのアクセスを包含する経済成長の成果の分配および衡平性という側面を計測するための一つまたは複数の指標の開発を推奨する。⁸⁸

表2. 人間中心のアジェンダ

 人間の潜在能力への投資の拡充

1. **生涯学習の普遍的権利**を認め、生涯を通して技能取得・向上・再取得できる有効な生涯学習制度を確立すること。
 2. **仕事の未来の変容への人々の対応を支援**するための制度・政策・戦略への投資を拡大し、若年層の労働市場への参入経路を築き、高齢者が経済活動に従事し続けるための選択肢を広げ、労働者が労働市場の変容に積極的に対処できるようにする。
 3. 家事育児介護の責任分担を男女間で平等にし、その進展過程の透明性を確保し、女性の利益代表を強化し、ジェンダーに基づいた差別をなくし、職場での暴力とハラスメントを根絶することにより、**ジェンダー平等に向けた変革的かつ測定可能なアジェンダ**を実施する。
 4. 持続可能な財源と、社会連帯とリスク分担の原則に基づき、自営を含むあらゆる形態の労働者に対し、**出生時から高齢期までの普遍的な社会的保護を保障**するための社会的保護制度を強化する。
-

 仕事に関わる制度への投資の拡充

5. すべての労働者に対して、基本的労働権、「妥当な生活賃金」（1919年ILO憲章）、労働時間の上限規制および労働安全衛生を含む保護の土台を提供する**普遍的労働諸権利を確立**する。
 6. 最低限必要な労働時間を確保し柔軟な制度運用を求める企業のニーズを満たしつつ、労働者が仕事と生活の調和を実現できるようにするために、業務日程や時間についての選択肢を広げた働き方を形成することで、**労働者の時間主権を拡大**する。
 7. 公共政策を通じて積極的に**労使の集团的利益代表制度と社会対話を推進**する。
 8. **ディーセント・ワークのために技術を活用・制御**し、テクノロジーについて「人間主導」アプローチを採用する。
-

 ディーセントで持続可能な仕事への投資の拡充

9. ディーセントで持続可能な仕事の実現に向けて、重点分野への**投資を推進**するインセンティブを創出する。
 10. 実体経済における**長期的投資を誘導するためのビジネスインセンティブの仕組み**を再構築し、幸福度、環境持続可能性と平等に関する進展度合いを測る**補完的指標を開発**する。
-

責任を持つ



3. 責任を持つ

仕事の世界で起こっている社会を変容させる様々な変化の進展と、そこから得られる恩恵を最大化し公正に分配するために我々がどこまで準備できているのかを見てみると、全く対照的なものがある。合意された目標を達成するためにどんな変革が必要かを予測しそれを形作するための適切な行動を欠く場合、この大きな隔たりは、不確実性を助長し、仕事の未来の世界において自分自身を勝者とみなす人々と敗者になるのではないかと恐れている無数の人々との間で意見を対立させる危険がある。

実際、国際システムは2015年に2030アジェンダを採択したことで、適切な行動に向けてすでに重要な措置を講じている。2030アジェンダは、今後10年間のグローバルな開発のための包括的な見取り図と、組織改革を経た国連システム全体で取り組むべき共通目標を設定している。我々は、本報告書の提言が2030アジェンダ、特にディーセント・ワークと経済成長に関する目標8の達成に重要な貢献をすることができると考えている。

我々はすべての関係者に、我々が望む仕事の未来を築くための責任を持つよう要請する。今日よりも高い水準の信頼、共通の目的および一貫性を持って協力する政労使および国際機関の真のコミットメントと力を引き出すことができれば、各国および国際的な緊急かつ断固とした行動が変化をもたらすであろう。

社会契約の再活性化

我々は、社会契約の再活性化に専念することを要請する。社会契約が社会正義の達成にいかに重要であるかは、本報告書全体にわたって強調してきた。社会契約を支える原則は普遍的なものだが、社会契約の対象範囲はこれまで十分に包摂的なものではなかった。成長と繁栄への貢献の見返りとして、人々は市場経済において避けることのできない絶え間ない変動から保護され、その権利が尊重されているのである、という共通理解に基づいて、我々は、包摂的な社会契約への全世界からの明確な再コミットメントを期待する。仕事の世界における当事者の差し迫った責任は、人々の共通の願いを叶える「仕事の未来」を形作するために団結することである。これは、次世代に対する責任でもある。そのような努力を結実させるためには、人々、世代、国、そして国際機関の連帯を必要とする。

仕事の世界の変容は、現在労働市場に参入していく若者の職業人生を左右するであろう。我々は、若者に対しては職業人生での変遷をうまく方向付けるための最良の機会を個別に用意する必要があり、社会に対しては機会を最大限に活用するために共同して備えを用意する必要がある。

我々は、すべての国が「仕事の未来」に関する国家戦略を策定することを提言し、策定にあたっては社会対話のための既存の機関、あるいは必要に応じて新しい機関を設立し、それらに依拠することを求める。国家戦略は、本報告書内の提言を実行に移すためのものであり、各国固有の状況を鑑みて実施すべきである。包摂的な対話を実現することは、一方で企業、職場、地域社会の多様な実情に配慮することを意味し、他方で「仕事の未来」に関連する議論の国際的な側面と意見交換で得られる良い部分を捉えるために、国境を越えて働きかけることを意味する。

ILOの責任

この委員会は独立したもので、我々のみが本報告書と提言に対して責任を負うものである。しかしながら、我々は、本報告書が2019年6月の100周年ILO総会での議論のために提出され、この一年を通じて各加盟国主催の100周年記念の国内行事で議論されることを認識している。したがって、我々は、ILOが権利に強く根ざした規範関連の任務に忠実に従いまた依拠し、三者構成原則を十分に尊重し続ける必要性を強調すると同時に、ILOの具体的な責任について以下の通り提言する。

我々は、各国の仕事の未来戦略の策定と政策比較分析に際し、ILOが国際システムの中で中心的な役割を担う体制を構築するよう求める。さらに、本報告書で示された、人間中心のアジェンダを適用し実施する際に、ILOが関係するすべての多国間機関の調整を促進することを求める。

我々は、ILOが仕事の世界における変容という重要な課題に優先的に取り組むよう求める。ILOは国際労働基準を評価する必要がある、またそれら基準が更新され、適切なものであり、かつ適正に監視されるようにしなければならない。なかでも、ILOが戦略的な役割を果たすと考えられるのは、すべての人の利益となるようにデジタル化と自動化のプロセスを管理し、それらのプロセスが仕事の世界にどのように影響を及ぼし続けているかの理解を深める点においてである。これには、新技術が仕事のデザインと労働者の幸福度に与える影響の評価が含まれる。

具体的には、ディーセント・ワークの支援ができるように、ILOがデジタル技術に関するイノベーションラボ（研究所）を設立することを求める。研究所は、労働条件を監視するにあたって使用者、労働者および労働監督機関を支援するテクノロジーの適合と適用の試験運用ならびに活用を促進し、収

集されたデータの分析と活用方法に関するトレーニングと支援を提供する。そして、技術革新は単なる事象ではなく進行中のプロセスであるため、我々はILOに、技術革新の動向を追跡し、結果的に生じる政策的課題にどう対処すべきかについて助言する専門監視団を創設することを求める。

我々は、ILOがILO自身の使命の普遍性に特に留意するよう求める。これはILOが、社会正義とディーセント・ワークから歴史的に排除されてきた人々、特にインフォーマル経済で働く人々を包摂する活動を拡充していくことを意味する。同様に、仕事が行われる状況の多様化、とりわけプラットフォーム経済においてデジタル技術が仲介する仕事といった新しい現象に対する革新的な行動をも意味する。我々は、労働諸権利の保障がこれらの課題に対処する適切な手段であると考えており、ILOがその実施に向け早急に注力することを推奨する。

多国間システムの責任と課題

仕事の未来についての議論が注目を集めるようになったのと同時に、多国間システムはまさにその有効性と正当性に対する深刻な問いかけに直面している。その二つは偶然の一致ではない。多国間主義がそのようなプレッシャーにさらされているのは、まさに今日の世界的な課題に対して信頼できるような対策を提示する能力について疑念が持たれているためである。多国間システムが、一貫した協力体制で信頼にたる対策を提示できると証明することは、最大限の能力を発揮するのに必要な政治的支援を取り戻すために大いに役立つ。

我々は、本報告書に提示された諸提言を実行するために、多国間システムのすべての関連機関が実質的な共同作業を強化する方法を模索することを強く求める。この提言を行うにあたって我々は、国連システム、ブレトンウッズ機関および世界貿易機関（WTO）の諸機関の憲章および使命が、補完的かつ共存可能な目的を反映しているとの認識に意を強くしている。それらの使命は相互に結びつき、補強し合っており、それらの内在的な相乗効果をよりよく活用する必要がある。

我々は特に、世界貿易機関（WTO）、ブレトンウッズ機関、およびILOとの間でより体系的かつ実質的な実務関係を構築することを推奨する。貿易、金融、経済社会政策の間には、強固かつ複雑で極めて重要な結びつきがある。我々が提唱する人間中心の成長と開発のアジェンダの達成は、これら政策間の調和に大きくかかっている。貿易・金融政策は、ディーセント・ワークを通じた人々の物質的幸福と精神的発達のための重要な手段である。

同様の理由で、我々は、仕事に関連する特定の分野でより大きな国際協調を求める。多国間および国際的な活動は、この社会契約の実現を保証する必要がある。たとえば、本報告書が発表されるまでの間に、国連システムは、「安全で秩序ある正規移住のためのグローバル・コンパクト」、そして「難民に関するグローバル・コンパクト」を正式に採択しているだろう。これらは、難民の労働市場へのアクセスおよび移住に関し、国際システム全体でより強力な協力関係を築く新たな機会をもたらすだろう。同様に、2011年6月に採択された、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」は、企業活動に関連した人権への悪影響を防止・対処するために、広範に支持された世界的枠組みを提供している。我々が定めたプロセスと目的の達成に向けて、この枠組みは、企業の積極的な貢献をより広範に推進するのに活用することができる。

同様に、我々はILOが、本委員会の労働安全衛生と生涯学習に関する提言を実施するためのプロセスについて、世界保健機関とユネスコのそれぞれと探求することを求める。

最後に

本委員会は、この報告書を旅の始まりに過ぎないと捉えている。我々は、この旅が、各国内および国際的にできるだけ広範囲の参加を得て進められることを願っている。

我々の任務は、仕事の未来にとって重要な課題であると我々が確信しているものを特定し、それらにどのように対処するかを提言することである。我々は、これらの問題が別のところでも精査されていることを認識しているし、我々の意見のみが取り入れられることを期待しているわけではない。

しかし、我々は二つのことを確信している。第一に、世界中の政府、使用者、そして労働者を結集させる機関として、またその使命のために、ILOはこの先の旅に向けた羅針盤かつガイドとしての適切な役割を果たすにふさわしい存在といえる。第二に、本報告書自体の功績が何であれ、我々が検討するよう依頼された諸問題が重要であるということである。地球上あらゆる場所の人々にとって重要であり、地球自体にとっても重要である。それらの問題には困難が伴うが、我々は差し迫った状況であってもその困難をはねのける。そして、もしも我々がうまく答えを導き出すことができれば、仕事の世界の次世代のための新たな素晴らしい見通しを立てる手助けになるだろう。

NOTES

1 The Commission examined the mass of analyses and predictions on the likely impact of technological innovation on future employment. This question dominates much of the debate on the future of work and there are divergent estimates of the numbers of jobs that will be created and destroyed (see Ernst, Merola and Samaan, 2018). The Commission decided against undertaking further simulation modelling on this topic.

2 Merkel, 2018.

3 Decent work refers to opportunities for work that are productive and deliver a fair income; security in the workplace and social protection for families; better prospects for personal development and social integration; freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives; and equality of opportunity and treatment for all women and men. The Decent Work Agenda has four strategic priorities: promoting employment; developing and enhancing measures of social protection; promoting social dialogue and tripartism; and respecting, promoting and realizing the fundamental principles and rights at work. See ILO Declaration for Social Justice for a Fair Globalization, 2008.

4 Two billion workers (1,983 million), representing 61.2 per cent of the world's employed population. See ILO, 2018a, p. 13.

5 ILO, 2018b, p. 8.

6 An estimated 40.3 million people were victims of modern slavery in 2016; almost one quarter were below the age of 18 (ILO, 2017a).

7 ILO, 2017b, p. 2; Messenger, 2018, p. 3.

8 ILO, 2016.

9 Evidence for high-income economies shows that most have experienced a decoupling of real average wage growth from productivity growth, explaining why labour income share (the share of labour compensation in GDP) in many countries remains substantially below that of the early 1990s (ILO, 2018d; OECD, 2018). Added to the analytical puzzle is concern that our measure of productivity in an age of artificial intelligence and automation is increasingly likely to be out

of sync with general economic experience. This is due in particular to the role of "frontier firms" (high-productivity leading firms in each industry) and uneven technology diffusion within industries and between countries (Andrews, Criscuolo and Gal, 2015; Dorn et al., 2017).

10 ILO, 2018d.

11 Overall, the Gini measure of global inequality has diminished since the 1980s, although it is still at a very high level in historical terms (Bourguignon and Morrisson, 2002; Lakner and Milanovic, 2016). Within-country income inequality (on average, globally) has increased, accompanied by a concentration of wealth by the top 1 per cent of the income distribution (Alvaredo et al., 2018). Wage inequality, as measured by the D9/D1 measure, has increased in most OECD countries (ILO, 2014).

12 Preamble to the ILO Constitution, 1919.

13 The social contract has its genesis in the works of political philosophers such as Thomas Hobbes (1651), John Locke (1690), Jean-Jacques Rousseau (1762) and, in the twentieth century, John Rawls (1971). It explains the basis of the legitimacy of state authority over citizens. Individuals agree to certain limits on their inalienable freedoms in exchange for protection of their rights and satisfaction of the interests of society.

14 Social dialogue is a process in which representatives of governments, employers and workers exchange information, consult and negotiate with each other to build consensus and address key economic and social challenges (ILO, 2013).

15 ILO, 2017c, p. 24.

16 ILO, 2018b, p. 8.

17 Messenger, 2018, p. 2.

18 ILO, 2017d.

19 For rising inequalities, see note 11; for inter-generational inequalities, see Narayan et al., 2018; Nybom, 2018.

20 See ILO Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).

- 21** A lifelong active society responds to the structural challenges presented by an ageing population. It is a society in which the will and ability of older people is fully utilized. It promotes the employment of older people should they choose to continue working and seeks to reduce the social protection burden on future generations. See Seike, 2016.
- 22** Sen, 1999. For more on the capabilities approach, see Nussbaum, 2000 and 2013.
- 23** The Universal Declaration on Human Rights, adopted in 1948, proclaims in its Article 26: “everyone has the right to education” (UN, 1948).
- 24** Nybom, 2018.
- 25** See Schmid, 1998 and 2017 on transitional labour markets and Anxo, Bosch and Rubery, 2008 on life-stage transitions. Both literatures identify policies aimed at supporting people through transitions.
- 26** Schmillen and Umkehrer, 2017.
- 27** For the case of Africa, see Lopes, 2019, p. 112.
- 28** In the European Union, the average duration of working life has increased from 32.9 years in 2000 to 35.9 in 2017 (see Eurostat; Gratton and Scott, 2016).
- 29** See ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102).
- 30** Telework refers to the use of ICTs for the purpose of working outside of the employer’s premises (see Eurofound and ILO, 2017).
- 31** ILO, 2018e.
- 32** ILO, 2018f; see also Grimshaw and Rubery, 2015, for policies to address the motherhood wage gap.
- 33** ILO, 2018d.
- 34** Berg et al., 2018; Adams and Berg, 2017; Barzilay and Ben-David, 2017.
- 35** Mann and O’Neil, 2016.
- 36** Only 29 per cent of the global population are covered by comprehensive social security systems that include the full range of benefits; 55 per cent are completely unprotected (ILO, 2017d).
- 37** Behrendt and Nguyen, 2018; ILO, 2018g.
- 38** See ILO Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202).
- 39** ILO, 2017d.
- 40** Preamble to the ILO Constitution, 1919.
- 41** The ILO Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), provides for a minimum wage, taking into consideration: (a) the needs of workers and their families, taking into account the general level of wages in the country, the cost of living, social security benefits and the relative living standards of other social groups; and (b) economic factors, including the requirements of economic development, levels of productivity and the desirability of attaining and maintaining a high level of employment. Modalities for implementation can be designed to also address piece rates and hourly pay for self-employed workers.
- 42** ILO Constitution, 1919.
- 43** ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155).
- 44** The 1948 Universal Declaration of Human Rights recognizes the right to a standard of living adequate for health and well-being (Art. 25). The 1966 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Art. 7(b)) recognizes the right to safe and healthy working conditions. This right applies to both mental and physical health.
- 45** ILO, 2017b.
- 46** See ILO Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).
- 47** See ILO Employment Relationship Recommendation, 2006 (No.198).
- 48** Lee, McCann and Messenger, 2007.
- 49** Messenger, 2018.
- 50** Ibid.
- 51** This is a growing field of empirical enquiry; see Wheatley, 2017.
- 52** Hayter, 2015; see also note 11.

- 53** Brandl and Lehr, 2016.
- 54** Johnston and Land-Kazlauskas, 2018. For various initiatives, including the first collective agreement in the platform economy, signed in Denmark, see: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>
- 55** Kabeer, Milward and Sudarshan, 2013.
- 56** Hayter and Lee, 2018; Doellgast, Lillie and Pulignano, 2018.
- 57** Luterbacher, Prosser and Papadakis, 2017.
- 58** Grimshaw, Bosch and Rubery, 2014.
- 59** ILO, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
- 60** The ILO Supervisory Bodies examined allegations of anti-union violence concerning 32 countries in 2016, 32 countries in 2017 and 30 countries in 2018. See Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations 2017–2018, 2019 (forthcoming) and Reports of the Committee on Freedom of Association, 377–387.
- 61** A large body of empirical work builds on early insights by Wrzesniewski and Dutton, 2001.
- 62** These are also referred to as crowdworking platforms, as they crowdsource work. Our discussion is not referring to locally based labour platforms where work is allocated through software applications (apps), as their operations are subject to the regulations of the local jurisdiction.
- 63** Berg et al., 2018.
- 64** See note 3.
- 65** ILO, 2018e, p. 273.
- 66** Benería, Berik and Floro, 2015; Folbre, 2006. Investment in the care economy complements gender-equal macroeconomic budgeting under way in many countries, designed to ensure that resources are collected and spent in a gender-equal manner. It also strengthens government efforts to reduce unpaid care work by children; an estimated 54 million children aged 5–17 years work on household chores (including care) at least 21 hours per week (ILO, 2017c).
- 67** ILO, 2018e; Razavi, 2012.
- 68** The 2015 Paris Agreement on climate change and the Sustainable Development Goals (SDGs) recognize the imperative to prevent further damage to people and the planet. See: <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>.
- 69** See ILO, 2015.
- 70** ILO, 2018c.
- 71** Ibid.
- 72** ILO, 2018e.
- 73** ILO, 2017e. See also Bhatt, 2015.
- 74** UNECA and AU, 2009.
- 75** Karnik, 2018.
- 76** ILO, 2018c.
- 77** The global community has explicitly recognized the importance of building resilient infrastructure in Goal 9 of the Sustainable Development Goals, and realizing many other SDGs also depends on it. See: <https://sustainabledevelopment.un.org/>.
- 78** Kenney, Rouvinen and Zysman, 2015; Nathan, 2018.
- 79** Bakhshi, Frey and Osborne, 2015.
- 80** This can happen through coordinated policies aimed at fostering debt financing, debt relief, debt restructuring and sound debt management, as appropriate. See Addis Ababa Action Agenda (UN, 2015).
- 81** We note an emerging consensus that has developed since the 2008–09 financial crisis among high-level policy advisors and academics calling for a shift in corporate governance approaches. These include ideas about multi-stakeholder representation, integrated corporate reporting and tax incentives, among others (Appelbaum and Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).
- 82** Over the last three decades, OECD economies have, on average, reduced corporate tax rates from around 45 per cent in the mid-1980s to 24 per cent in 2018. This drives down the share

of corporate tax in total government revenues and, according to the Secretary-General of the OECD, raises “challenging questions” for governments seeking to sustain vital public services, social programmes and infrastructure (Houlder, 2017; see also ILO, 2011; OECD tax database: <http://www.oecd.org/tax/>).

83 Offshored wealth that escapes tax is a major indictment of the current economic system. The IMF has found that 40 per cent of all foreign direct investment – amounting to US\$12 trillion – is “artificial”, consisting of financial investment channelled through “empty corporate shells” with no real activity (IMF, 2018).

84 Mega digital firms operate in a “winner-takes-most” environment characterized by first-mover advantages, market power, big data intelligence, and “demand-side economies of scale” (see UNCTAD, 2018).

85 Berik, 2018; Stiglitz, Sen and Fitoussi, 2009.

86 Progress in time-use data and the new international statistical definition of work make this feasible. In 2013, the 19th International Conference of Labour Statisticians introduced a new definition of work which includes also the production of goods and services provided in the home and community, including unpaid and volunteer work. See ILO, 2018h.

87 Suh and Folbre, 2016; Antonopoulos and Hirway, 2010; Budlender, 2008; Hirway and Jose, 2011.

88 Here we follow the pioneering work of Thomas Piketty and colleagues; see, for example, Piketty, Saez and Zucman, 2018.

BIBLIOGRAPHY

- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers*, paper available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3048711>.
- Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. (eds). 2018. *World Inequality Report 2018* (Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University Press).
- Andrews, D.; Criscuolo, C.; Gal, P. 2015. *Frontier firms, technology diffusion and public policy: Micro evidence from OECD countries*, OECD Working Paper No. 2 (Paris, OECD).
- Antonopoulos, R.; Hirway, I. (eds). 2010. *Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries* (New York, Palgrave Macmillan).
- Anxo, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2008. *The welfare state and life transitions: A European perspective* (Cheltenham/Northampton, Edward Elgar).
- Appelbaum, E.; Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (New York, Russell Sage Foundation).
- Bakhshi, H.; Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Creativity vs. robots: The creative economy and the future of employment* (London, Nesta).
- Barzilay, A.R.; Ben-David, A. 2017. "Platform inequality: Gender in the gig economy", in *Seton Hall Law Review*, Vol. 47, No. 2, pp. 393–431.
- Batt, R. 2018. "When Wall Street manages Main Street: Managerial dilemmas, sustainability and inequality", in *Journal of the British Academy*, Vol. 6, pp. 65–96.
- Behrendt, C.; Nguyen, Q.A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Research Paper No. 1, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Benería, L.; Berik, G.; Floro, M.S. 2015. *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (London, Routledge).
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M.S. 2018. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Geneva, ILO).
- Berik, G. 2018. *Toward more inclusive measures of economic well-being: Debates and practices*, Future of Work Research Paper No. 2, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Bhatt, E.R. 2015. *Anubandh: Building hundred-mile communities* (Ahmedabad, Navajivan Publishing House).
- Bourguignon, F.; Morrisson, C. 2002. "Inequality among world citizens: 1820–1992", in *American Economic Review*, Vol. 92, No. 4, pp. 727–744.
- Brandl, B.; Lehr, A. 2016. "The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries", in *Economic and Industrial Democracy*, 4 October.
- Budlender, D. 2008. *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Gender and Development Programme Paper No. 4 (Geneva, UNRISD).
- Bullen, M.L. 2007. "Human resource accounting: A useful tool for measurement and management in organizations", in *Leadership and Organizational Management Journal*, Vol. 2, No. 8, pp. 85–103.
- Chang, J.-H.; Phu, H. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Bureau for Employers' Activities Working Paper No. 9 (Geneva, ILO).
- Deakin, S. 2018. "Reversing financialization: Shareholder value and the legal reform of corporate governance", in C. Driver and G. Thompson (eds): *Corporate governance in contention* (Oxford, Oxford University Press).
- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (eds). 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe* (Oxford, Oxford University Press).

- Dorn, D.; Katz, L.F.; Patterson, C.; Van Reenen, J. 2017. "Concentrating on the fall of the labor share", in *American Economic Review*, Vol. 107, No. 5, pp. 180–185.
- Eaton, A.E.; Schurman, S.J.; Chen, M.A. (eds). 2017. *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NY, ILR Press of Cornell University Press).
- Ernst, E.; Merola, R.; Samaan, D. 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, Future of Work Research Paper No. 5, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Eurofound; ILO. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg and Geneva).
- Eurostat. *Duration of working life – annual data* [lfsi_dwl_a] (indicator). Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat> [5 Dec. 2018].
- Folbre, N. 2006. "Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy", in *Journal of Human Development*, Vol. 7, No. 2, pp. 183–199.
- . 2012. "Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 4, pp. 597–619.
- Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Technology at work: The future of innovation and employment*, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS) (Oxford and New York, University of Oxford and CitiGroup).
- Gratton, L.; Scott, A. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (London, Bloomsbury).
- Grimshaw, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2014. "Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 470–498.
- ; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series (Geneva, ILO).
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 95–122.
- . 2018. "Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?", in Hayter and Lee (eds), 2018, pp. 69–114.
- ; Lee, C.-H. (eds). 2018. *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- Hirway, I.; Jose, S. 2011. "Understanding women's work using time-use statistics: The case of India", in *Feminist Economics*, Vol. 17, No. 4, pp. 67–92.
- Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B. Macpherson (ed.) (London, Penguin, 1985).
- Houlder, V. 2017. "OECD countries in bout of corporate tax competition", in *Financial Times*, 13 Sep.
- IASB (International Accounting Standards Board). 2011. *IAS 19: Employee benefits* (London).
- ILO (International Labour Office). 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Geneva).
- . 2013. *National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance* (Geneva).
- . 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva).
- . 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Geneva).
- . 2016. *Workplace stress: A collective challenge* (Geneva).
- . 2017a. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage* (Geneva).
- . 2017b. *ILO Flagship Programme, OSH-GAP: Occupational Safety and Health Global Action for Prevention* (Geneva).

- . 2017c. *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–2016* (Geneva).
- . 2017d. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva).
- . 2017e. *Portfolio of policy guidance notes on the promotion of decent work in the rural economy* (Geneva).
- . 2018a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture (3rd ed.)* (Geneva).
- . 2018b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018* (Geneva).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Geneva).
- . 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap* (Geneva).
- . 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Geneva).
- . 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, ILO Regional Office).
- . 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Issue Brief No. 12 (Geneva).
- . 2018h. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality*, Future of Work Issue Brief No. 3 (Geneva).
- IMF (International Monetary Fund). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington, DC).
- ITU (International Telecommunication Union). 2017. *ICT Facts and Figures 2017* (Geneva).
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (Geneva, ILO).
- Jubé, S. 2018. "Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité", in A. Supiot (ed.): *Face à l'irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (Paris, Collège de France).
- Kabeer, N.; Milward, K.; Sudarshan, R. 2013. "Organising women workers in the informal economy", in *Gender and Development*, Vol. 21, No. 2, pp. 249–263.
- Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Kenney, M.; Rouvinen, P.; Zysman, J. 2015. "The digital disruption and its societal impacts", in *Journal of Industry, Competition and Trade*, Vol. 15, No. 1, pp. 1–4.
- Lakner, C.; Milanovic, B. 2016. "Global income distribution: From the fall of the Berlin Wall to the Great Recession", in *World Bank Economic Review*, Vol. 30, No. 2, pp. 203–232.
- Lazonick, W. 2014. "Profits without prosperity", in *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 9, pp. 46–55.
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (London and New York, Routledge and International Labour Office).
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (Yale, CT, Yale University Press, 2003).
- Lopes, C. 2019. *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt* (London, Palgrave Macmillan).
- Luttbacher, U.; Prosser, A.; Papadakis, K. 2017. "An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 309–341.
- Mann, G.; O'Neil, C. 2016. "Hiring algorithms are not neutral", in *Harvard Business Review* (9 Dec.).
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy* (London, Allen Lane, Penguin).
- McKinsey Global Institute. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity*.

- Merkel, A. 2018. *Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress* [Speech by Federal Chancellor Merkel at the 21st Ordinary DGB Federal Congress], Berlin, 15 May (Berlin, Federal Government of Germany, 2018). Available at: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658 [28 Nov. 2018].
- Messenger, J.C. 2018. *Working time and the future of work*, Future of Work Research Paper Series No. 6 (Geneva, ILO).
- Narayan, A.; Van der Weide, R.; Cojocaru, A.; Lakner, C.; Redaelli, S.; Gerszon Mahler, D.; Ramasubbaiah, R.G.N.; Thewissen, S. 2018. *Fair progress? Economic mobility across generations around the world* (Washington, DC, World Bank).
- Nathan, D. 2018. *Technology and the future of work: The unorganized sector and global value chains* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Nussbaum, M.C. 2000. *Women and human development: The capabilities approach* (Cambridge, Cambridge University Press).
- . 2013. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Nybom, M. 2018. *Intergenerational mobility: A dream deferred?*, Research Paper No. 7, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2016. *Automation and independent work in a digital economy*, Policy Brief on the Future of Work (Paris).
- . 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy* (Paris).
- . Tax database. Available at: www.oecd.org/tax/ [24 Oct. 2018].
- Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. 2018. "Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 133, No. 2, pp. 553–609.
- Plender, J. 2016. "Blowing the whistle on buybacks and value destruction", in *Financial Times*, 29 Feb.
- Rani, U. 2017. "Minimum wage policies and their effects in developing countries: A comparative perspective," in *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 60, No. 1 (Mar.), pp. 33–55.
- Rawls, J. 1971. *A theory of justice* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Razavi, S. (ed.). 2012. *Seen, heard and counted: Rethinking care in a development context* (London, Wiley-Blackwell).
- Rousseau, J.-J. 1762. *The social contract, or principles of political right*. Available in many editions, public domain.
- Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).
- . 2017. "Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies," in *The New Palgrave Dictionary of Economics* (London, Palgrave Macmillan).
- Schmillen, A.; Umkehrer, M. 2017. "The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 465–494.
- Seike, A., 2016. "Towards a lifelong active society: Coping with Japan's changing population", in *Asia & the Pacific Policy Studies*, Vol. 3, No. 3, pp. 533–539.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom* (New York, Anchor Books).

- Stiglitz, J.E.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report> [3 Dec. 2018].
- Suh, J.; Folbre, N. 2016. "Valuing unpaid child care in the U.S.: A prototype satellite account using the American Time Use Survey", in *Review of Income and Wealth*, Vol. 62, No. 4, pp. 668–684.
- UN (United Nations). 1948. *Universal Declaration of Human Rights* (Paris).
- . 2015. *Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development* (Addis Ababa Action Agenda), A/RES/69/313 (New York).
- UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). 2018. *Trade and Development Report 2018: Power, platforms and the free trade delusion* (Geneva).
- UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (New York).
- UNECA (United Nations Economic Commission for Africa); AU (African Union). 2009. *Economic report on Africa 2009: Developing African agriculture through regional value chains* (Addis Ababa, UNECA).
- WEF (World Economic Forum). 2018. *The Future of Jobs Report 2018* (Geneva).
- Wheatley, D. 2017. "Autonomy in paid work and employee subjective well-being", in *Work and Occupations*, Vol. 44, No. 3, pp. 296–328.
- World Bank. 2016. *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington, DC).
- Wrzesniewski, A.; Dutton, J.E. 2001. "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", in *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 179–201.

ANNEX

MEMBERS OF THE GLOBAL COMMISSION ON THE FUTURE OF WORK

CO-CHAIRS

Mr Stefan Löfven, Prime Minister of Sweden

since 2014 and the Leader of the Social Democrats since 2012. Prior to becoming Prime Minister, Mr Löfven was an active trade unionist and served as the first Chair of the trade union IF Metall from 2006 to 2012. Mr Löfven also worked as a welder and an ombudsman in northern Sweden for over 15 years.

Mr Matamela Cyril Ramaphosa, President of the Republic of South Africa

since February 2018, following his election as President of the African National Congress (ANC) in 2017. As Chairperson of the Constitutional Assembly in 1994 he was responsible for overseeing the drafting of South Africa's first democratic Constitution. Mr Ramaphosa has extensive and wide-ranging business experience and was also instrumental in the establishment of the national trade union centre Congress of South African Trade Unions (COSATU).

MEMBERS

Mr Thorben Albrecht, Federal Manager of the Social Democratic Party of Germany (SDP) since 2018. From January 2014 to March 2018, he was State Secretary at the Federal Ministry of Labour and Social Affairs. His most important legislative projects include the introduction of a statutory minimum wage in Germany and the launch of the “Work 4.0” dialogue.

Ms Haifa Al Kaylani, Founder Chairperson of the Arab International Women's Forum, is well known in the international community for advancing women's leadership and youth empowerment in the Middle East and North Africa (MENA) region and globally. A development economist and a Harvard Advanced Leadership Initiative Fellow, she founded Haseel, a ground-breaking pilot project in Jordan delivering innovative models for sustainable agriculture in the MENA region. Ms Al Kaylani serves on several Boards and has received numerous awards and distinctions in the United Kingdom, the Arab world and internationally in recognition of her work.

Ms Winnie Byanyima, Executive Director of Oxfam International, a global network working in more than 90 countries for a just world without poverty. She is a global women's rights leader, human rights defender and an authority on economic inequality. Prior to Oxfam, Ms Byanyima led the directorates of gender and development at the United Nations Development Programme (2006–13) and the African Union Commission (2004–06). She also served 11 years in the Ugandan Parliament.

Professor Chinsung Chung, Professor of sociology at Seoul National University, Republic of Korea. Professor Chung has served as President of the Korean Association of Women's Studies and of the Korean Sociological Association. She is currently President of the Korean Association of Human Rights Studies and Chairperson of the Gender Equality Committee of the National Police Agency and that of Seoul City. Professor Chung has also served as Member of the UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights of the UN Human Rights Council Advisory Committee and is currently on the UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination.

Ms Claudia Costin, Director of the Center for Excellence and Innovation in Education Policies (CEIPE), a think tank within the Getulio Vargas Foundation, a leading private University in Brazil where she is a professor. Ms Costin has been a visiting professor at the Harvard Graduate School of Education and served as Senior Director for Global Education at the World Bank from 2014 to 2016. Before joining the World Bank, she was Secretary of Education of the municipality of Rio de Janeiro (2009–14) and served as Federal Minister of Public Administration and State Reform.

Mr Alain Dehaze, Chief Executive Officer (CEO) of the Adecco Group since 2015, after serving as Member of its Executive Committee for several years. Before joining the Adecco Group in 2009, Mr Dehaze served as CEO of the Dutch staffing services company Humares and of USG People when the latter took over Solvus. Since 2016, he has been Chair of the Global Apprenticeship Network (GAN) as well as Steward of the World Economic Forum System Initiative on Shaping the Future of Education, Gender and Work.

Professor Enrico Giovannini, economist and statistician, is a member of the Club of Rome and Director of the Italian Alliance for Sustainable Development. Since 2002 he has been full professor at the Rome University Tor Vergata and Professor of Sustainable Development at the LUISS University. Professor Giovannini was Minister of Labour and Social Policies in the Letta Government (2013–14), President of the Italian Statistical Institute (2009–13) and Director of Statistics and Chief Statistician of the OECD (2001–09).

Ms Olga Golodets, Deputy Prime Minister of the Russian Federation for Sport, Tourism and Cultural Development since May 2018. In 2012, Ms Golodets was appointed Deputy Prime Minister in charge of social affairs and policies in the cabinet. Her previous appointments include: Director, Social Policy and Human Resources Department (1999–2001) and Deputy Director General for Human Resources and Social Policy (2002–08) at Norilsk Nickel Mining and Metallurgical Company; Deputy Mayor of Moscow (2010–12); President of the All-Russian inter-industry Association of Employers and Board Chair at Soglasie Insurance Company (2008–10); and Deputy Governor for Social Issues in Taimyr Autonomous Area (2001).

Ms Rebeca Grynspan, Secretary General of the Ibero American Conference since 2014. Prior to this appointment, Ms Grynspan held the post of Assistant Secretary-General of the United Nations and was Associate Administrator of the United Nations Development Programme (UNDP) between 2006 and 2010. Before joining the United Nations, she served as Vice President of Costa Rica from 1994 to 1998.

Mr Philip Jennings was the founding General Secretary of UNI Global Union, a new global union created in 2000 to shape the future world of work, and continued in this role until 2018. The UNI "Breaking Through" strategy has built union membership in the new economy, negotiated global agreements with multinationals and fought to improve supply chains with the Bangladesh Accord on Factory Safety. Mr Jennings is a co-founder of the World Players Association, which represents 85,000 professional players from throughout sport. He joined the International Federation of Employees (FIET) in 1980, serving as its Executive Secretary from 1985 to 1989 and as General Secretary between 1989 and 1999. Prior to joining FIET, he worked as union officer of the Banking Insurance Finance Union of the United Kingdom (1976–79).

Professor Carlos Lopes, Professor at the Mandela School of Public Governance at the University of Cape Town, South Africa. He is also a member of the African Union Reform Team and of the organization High Representative for Partnerships with Europe. Professor Lopes has led several United Nations institutions, including most recently the UN Economic Commission for Africa. He currently serves on several Boards and Global Commissions and is a widely published author.

Ms Reema Nanavaty is leader of the Self Employed Women's Association (SEWA), where she has been active since 1984. Elected as its fourth General Secretary in 1999, Ms Nanavaty has taken SEWA's membership to new heights, making it the single largest union of informal sector workers. She has helped establish thousands of women workers' federations, associations, cooperatives, museums, retail chain companies, trade facilitation centres, digital clinics and management schools across India as well as in Nepal, Sri Lanka and Afghanistan, in areas ranging from traditional handicrafts, agri-products, sustainable livelihoods and rural enterprise to forestry, water harvesting, solar energy and green finance. In recognition of her work, in 2013 she was decorated with India's national honour, *Padma Shri*.

Ambassador Joséphine Ouédraogo, Ambassador of Burkina Faso to the Italian Republic and Permanent Representative of Burkina Faso to the Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), World Food Programme (WFP) and International Fund for Agricultural Development (IFAD) since December 2016. Ms Ouédraogo was the founder of a research and training company focusing on local, regional and national development issues in Burkina Faso. She became director of the African Centre for Gender and Development of the United Nations Economic Commission for Africa in 1997 and led the international NGO Enda-Tiers Monde from 2007 to 2011. She participated in the transitional government in Burkina Faso as Minister of Justice, Human Rights and Civic Promotion (2014–16).

Mr Richard Samans is Managing Director and Member of the Managing Board of the World Economic Forum (WEF), responsible for Policy and Institutional Impact. He also co-leads the Forum's Center for the Fourth Industrial Revolution headquartered in San Francisco. Mr Samans served as Director-General of the Global Green Growth Institute from 2011 to 2013. He also served as Special Assistant for International Economic Policy to US President Bill Clinton as well as Senior Director for International Economic Affairs in the National Security Council, among other positions he occupied in government, the private sector and think tanks. Since 2007, he has also been Chairman of the Climate Disclosure Standards Board.

Professor Atsushi Seike, Executive Advisor for Academic Affairs at Tokyo's Keio University since 2017, after serving eight years as the University's President. Professor Seike's current roles in government committees include Chairman of the Council for the Promotion of Social Security System Reform, Chairman of the Manufacturing Industry Committee of the Industrial Structure Council and Honorary President of the Economic and Social Research Institute. He was President of the Japan Society of Human Resource Management from 2015 to 2017.

Dr Alwyn Didar Singh, former Secretary General of the Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry and retired Secretary to the Government of India. Dr Singh has been Senior Fellow at the Delhi Policy Group since 2018; he also serves as Chair of the Diaspora group of Knowledge Network on Migration at the World Bank. In March 2017 Dr Singh was named as Global Fellow at the IC2 Institute of the University of Texas, United States.

Ms Kristin Skogen Lund, CEO of Schibsted Media Group since December 2018. From 2012 to 2018, Ms Skogen Lund was Director General of the Confederation of Norwegian Enterprise. She has held executive positions at media and telecoms companies such as Telenor, Aftenposten, Scanpix and Scandinavia Online, in addition to serving on Ericsson's board of directors. Since 2015, she has been a member of the Global Commission on the Economy and Climate. She holds an MBA from INSEAD and a Bachelor of International Studies and Business Administration from the University of Oregon, United States.

Professor Alain Supiot, Professor at the Collège de France, Paris, has a PhD in Law and is Doctor h.c. of the University of Louvain, Belgium and of Aristotle University of Thessaloniki, Greece. He was elected Corresponding Fellow of the British Academy in 2015 and is honorary member of the Institut Universitaire de France, where he taught from 2001 to 2012. Professor Supiot has held the Chair "État social et mondialisation: analyse juridique des solidarités" at the Collège de France since 2012. In 2008 he founded the Nantes Institute of Advanced Studies. Professor Supiot is a world-renowned scholar and is widely published in many languages. His research focuses mainly on labour law and on philosophy and theory of law.

Mr Darren Walker, President of the Ford Foundation, is a leader in the non-profit and philanthropic sectors. Mr Walker led the philanthropy committee that helped bring a resolution to the historic bankruptcy of the city of Detroit (2013–14) and currently chairs the U.S. Impact Investing Alliance. Prior to joining the Ford Foundation in 2013, he was Vice President at the Rockefeller Foundation, where he managed the Rebuild New Orleans initiative in the wake of Hurricane Katrina. In the 1990s, Mr Walker served as Chief Operating Officer (COO) of the Abyssinian Development Corporation – Harlem's largest community development organization. Earlier, he had a decade-long career in international law and finance at the law firm Cleary Gottlieb Steen & Hamilton and at United Bank of Switzerland (UBS).

Mr Xiaochu Wang, Vice Chairman of the Foreign Affairs Committee of the 12th National People's Congress of the People's Republic of China since 2013. Prior to his election to that post, he was Vice Minister of Human Resources and Social Security, responsible for national policies and programmes on human resources development and management, as well as for personnel system reform in public institutions. Since 2005 Mr Wang has been a Commissioner of the International Civil Service Commission (ICSC) of the United Nations.

Ms Jayathma Wickramanayake, UN Secretary-General's Envoy on Youth since June 2017. Appointed at the age of 26, in this role Ms Wickramanayake works to expand the UN's youth engagement and advocacy efforts and serves as a representative of and adviser to the Secretary-General. Originally from Sri Lanka, she has worked extensively on youth development and participation and has played a key role in transforming the youth development sector in her home country.

Note: Ms Ameenah Gurib-Fakim, former President of the Republic of Mauritius, served as Co-Chair of the Global Commission during its first two meetings.

EX OFFICIO PARTICIPANTS*

Mr Luc Cortebeeck, former Chairperson of the ILO Governing Body (2017–18). Previously, Mr Cortebeeck served as Deputy President of the International Trade Union Confederation (2006–14); President of ACV-CSC Trade Union Confederation, Belgium (1999–2011); Vice-president of the Trade Union Advisory Committee of OECD (1999–2012); Chair of the Workers' Group of the Committee on Application of Standards of the ILO (2000–11); President of World Solidarity, a development NGO (2011–16); and Chair of the Workers' Group and Vice-chair of the ILO Governing Body (2011–17).

Ambassador Claudio De la Puente, Chairperson of the ILO's Governing Body. Mr De la Puente has a 40-year career in the Peruvian Foreign Service: he served as Vice Minister of Foreign Affairs (2014–15); Director General for the Americas (2010–14); Director for South American Affairs; Director for Security and Defense; Peru's Ambassador to Australia (2005–10) and to the United Kingdom (2017); Deputy Chief of Mission in Washington, DC (1999–2002) and in Bogota (1997–99); Counsellor, Brussels (1990–94); and Chargé d'Affaires, Copenhagen (1985–86). In 2017 he was appointed Peru's Permanent Representative to the United Nations and the World Trade Organization (WTO) in Geneva and then elected Chairperson of the Governing Body of the ILO.

Mr Mthunzi Mdwaba, founder, President and CEO of TZoro IBC, a global strategic advisory, investment and business consultancy. Originally from rural South Africa and a keen endurance sportsman, Mr Mdwaba is a successful entrepreneur, businessman and executive as well as a passionate advocate for business in all its diverse forms, across developing and developed nations. He currently holds many strategic positions within the global employer arena, including that of International Organization of Employers (IOE) Vice President for the ILO, which makes him the Employer Spokesperson and, consequently, one of the two Vice Chairs of the ILO's Governing Body. He chairs IOE's Human Rights and Responsible Business Conduct Policy Working Group and is Chairperson of the Board of Productivity SA. He is also Adjunct Professor of Law at the University of the Western Cape (UWC).

Mr Guy Ryder, Director-General of the ILO, was first elected in 2012 and started a second term of office in 2017. He has served the ILO in various capacities, including as Executive Director for labour standards and fundamental principles and rights at work. Previously, Mr Ryder was the first General Secretary of the International Trade Union Confederation (ITUC) (2006–10) and General Secretary of the International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) (2002–06). He is a graduate of Cambridge University.

* The Officers of the Governing Body participated in the debates of the Commission at the invitation of the Co-Chairs and the Director-General, taking into account their Governing Body status. Nonetheless, the contributions of all the Commissioners were made in a personal capacity and, in the case of those ex officio participants, their opinions did not commit the position of the groups they represent in the ILO. However, in order to preserve the independence of the Commission and having in mind the different opinions and recommendations considered in the draft report, it was decided that ex officio participants would not be signatories of the final report.

添付（参考、仮訳）

仕事の未来世界委員会委員

共同委員長

ステファン・ロベーン - - - - - スウェーデン首相
シリル・ラマポーザ - - - - - 南アフリカ共和国大統領

委員

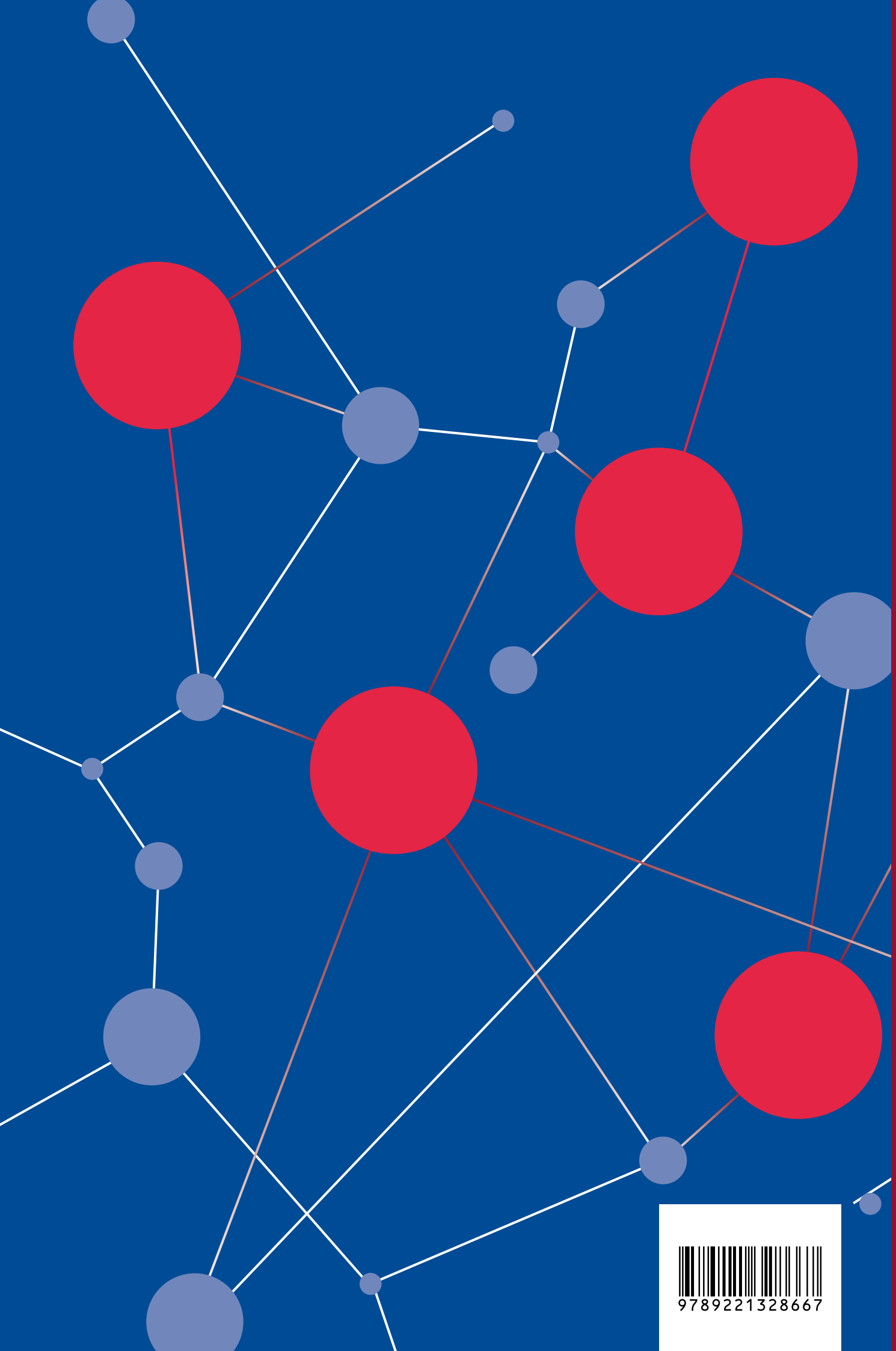
トルベン・アルブレヒト - - - - - ドイツ社会民主党フェデラル・マネージャー
ハイファ・アル＝カイラニ - - - - - アラブ国際女性フォーラム会長
ウィニー・ビヤニマ - - - - - オックスファム・インターナショナル事務局長
チョン・ジンソン - - - - - ソウル国立大学社会学部教授
クラウディア・コスティン - - - - - CEIPE 代表
アラン・ドゥアズ - - - - - アデコグループ CEO
エンリコ・ジョバンニーニ - - - - - ローマ・トルヴェガータ大学教授、LUISS 大学教授
オリガ・ゴロジェツ - - - - - ロシア連邦政府副首相
レベカ・グリーンSPAN - - - - - イベロアメリカ首脳会議事務局長
フィリップ・ジェニングス - - - - - UNI グローバルユニオン元書記長
カルロス・ロベス - - - - - ケープタウン大学マンデラ校教授
リーマ・ナナバチ - - - - - 女性自営労働者連合（SEWA）事務局長
ジョセフィーヌ・ウェドラオゴ - - - - - 在イタリア・ブルキナファソ大使、
国連食糧農業機関（FAO）・世界食糧計画（WFP）・
国際農業開発基金（IFAD）ブルキナファソ代表
リチャード・サマンズ - - - - - 世界経済フォーラム・マネージング・ディレクター
清家篤 - - - - - 慶応義塾学事顧問
アルウィン・ディダル・シン - - - - - インド商工会議所連合会元事務局長

Produced by the Publications Production Unit (PRODOC) of the ILO.

Graphic and typographic design, manuscript preparation, copy editing, layout and composition, proofreading, printing, electronic publishing and distribution.

The ILO endeavours to use paper sourced from forests managed in an environmentally sustainable and socially responsible manner.

Code: ELK-WEI-CORREDIT-ICA



9789221328667