



第 16 回アジア太平洋地域会議

インドネシア国バリにて 2016 年 12 月 6 - 9 日開催

APRM.16/D.6

バリ宣言

2016 年 12 月 9 日インドネシア国バリにて 第 16 回アジア太平洋地域会議において採択

背景

「アジア太平洋のディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の 10 年（2006 - 15 年）」の終わりに、第 16 回地域会議は、この 10 年間に達成された成果、残りの課題、そしてディーセント・ワークを伴う包摂的な成長の未来をもたらすための ILO の役割について審議した。

同地域には広大な多様性とダイナミズムが存在し、顕著な経済成長を遂げたが、成長は減速している。不均等ながらも所得は平均して増えている。労働生産性も上昇している。極度の貧困の発生率は低下し、社会的保護の適用範囲は拡大した。

しかしながら、多くの課題が残っている。何百万人もの労働者が依然として極度の貧困状態にあり、10 億人以上が脆弱な雇用状態にある。所得格差は拡大している。若者の失業率は依然として高い。児童労働と強制労働は今なお存在する。女性はしばしば労働市場で不利な立場に置かれ、男女の賃金格差は依然として大きすぎる。経済的移民、難民、国内避難民の数は急増している。非公式性は高まっている。多くの労働者はディーセント・ワークの欠如に直面している。貧富の差は拡大している。

ディーセント・ワークの欠如には、より包括的かつ協調的な方法で対処する必要がある。成長をより包摂的にする必要がある。労働に関するガバナンスと社会対話を改善する必要がある。労使団体の自主性と独立性は、強化され尊重される必要がある。効果的な政策は、人口動態の変化、技術の進歩、貿易と投資により強化された統合、移住、気候変動といった現在の趨勢を考慮し対応しなくてはならない。

持続可能な開発のための 2030 アジェンダは、ディーセント・ワークを持続可能な開発のための主要な推進役として、我々の強い願望のための包括的な枠組みを提供している。

国内政策と行動の優先事項

同地域の政労使は、ディーセント・ワークを促進する行動は包摂的な成長と社会正義を促し、経済的活力と革新を刺激し、持続可能な開発を推進することに同意する。

政労使が直面している課題に取り組むには、すべての人にディーセント・ワークの実現を可能にする労働市場制度の構築と強化が不可欠である。

第 17 回アジア太平洋地域会議までの期間、社会的パートナーと協議して実施される同地域の加盟国の政策優先事項には、以下のものが含まれる。

1. 労働における基本的原則及び権利を実現し、基本的労働基準の批准率と適用を向上させる。特に 1948 年の結社の自由及び団結権保護条約（第 87 号）と 1949 年の団結権及び団体交渉権条約（第 98 号）、そしてこれらの権利の実現を可能にする政策環境を含む。
2. 以下を通じてより多くのディーセントな仕事のための政策を策定する。
 - a) 包摂的な成長のためのマクロ経済政策枠組み
 - b) 持続可能な企業と起業家精神を可能にする環境
 - c) 社会対話を通じた使用者と労働者のニーズに対応する技能開発、認証、評価のための制度
 - d) 青少年、障害者、移民労働者、少数民族及び先住民、そして HIV/エイズに罹患している人々を含む、伝統的に不利な立場にある労働者群にディーセント・ワークを促進する努力
 - e) 労働における基本的原則及び権利を尊重せず、ディーセント・ワーク・アジェンダに合致しない非標準的雇用の排除
 - f) 労働者のインフォーマル（非公式な）経済からフォーマル（公式な）経済への移行を促進するための措置、特に労働市場制度の農村部への拡大
3. 技術革新が使用者や労働者に及ぼす影響に対応する。
4. 児童労働と強制労働を撤廃するための行動を加速させる。
5. 以下によって不平等の拡大と低賃金労働の発生率を食い止める。
 - a) 賃金設定メカニズムとしての団体交渉に投資する。
 - b) 社会対話を通じて最低賃金の土台を構築する。そして、
 - c) 生産性の向上を共有する。
6. 紛争や災害による危機的状況において、ディーセント・ワーク原則の尊重に基づいた雇用集約的な復興と安定化対策の推進を通じた回復力を構築する。

-
7. 以下を通じて職場における機会と待遇に関する男女差を解消する。
 - a) 女性の就業と昇進を妨げる障壁を取り除くための措置
 - b) 同一価値労働同一賃金の促進
 - c) 母性保護対策の拡張
 - d) 男女共に仕事と育児や介護責任とのバランスを取ることを可能にする措置
 8. 関連する国際労働基準に基づいて以下のように労働移動政策を強化する。
 - a) あらゆる労働市場ニーズを認識する。
 - b) 公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び運用ガイドライン（2016年）に基づいたものとし、労働者に斡旋手数料または関連費用が課されることはなく、また労働者は旅券及び身分証明書を保持する権利を持つ。
 - c) 技能と社会保障給付の可搬性の向上を含め、すべての移民労働者に適切な保護を提供する。
 - d) ILOの労働力移動に関する多国間枠組み（2005年）を考慮に入れる。
 - e) 労働者の移動の自由、雇用を終了または使用者を変更する権利、適用されうる契約上の義務の考慮、及び自国に自由に戻る権利を妨げる使用者と労働者の関係を是正する。
 9. 2016年のILO総会で討議された、グローバル・サプライチェーン（GSC）におけるディーセント・ワークの結論に沿い、GSCの潜在力を認識し、ディーセント・ワークの欠如に対処する。
 10. ILOの多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（2006年）の促進と適用を通じて、投資、貿易及び多国籍企業の運営から生じるディーセント・ワークの機会を最大限に活用する。
 11. 持続可能な社会保障制度の確立と、2012年の社会的な保護の土台勧告（第202号）に基づく基本的な社会保障の保証から成る社会的な保護の土台の確立、維持、改善を含め、社会保障を拡張する。
 12. 結社の自由と団体交渉、及び労使団体の自主性と独立性を完全に尊重し、社会対話と三者構成原則を強化する。
 13. 労働監督を含む労働市場制度を強化する。

これらの政策優先事項の実施においては、関連するすべての国際労働基準を考慮する必要がある。

ILO の行動

第 17 回アジア太平洋地域会議までの期間に上記の政策優先事項を達成するため、我々は ILO に政労使構成員への以下の支援を強化するよう要請する。

14. 2 年ごとに見直され、構成員と理事会に提出される、構成員のバリ宣言実施を支援するための実行計画の策定。
15. 社会的パートナーと協議して策定され実行されるディーセント・ワーク国別計画。この国別計画は、バリ宣言、構成員のニーズ、そして持続可能な開発のための 2030 アジェンダの進捗に沿って実行し定期的に改訂される必要がある。
16. 基本的労働基準の批准と実施を促進するためのキャンペーン。
17. 社会対話と団体交渉の強化を通じ、持続可能かつ包摂的な開発のためのディーセント・ワークに効果的に貢献するための構成員の能力構築。
18. 仕事の未来に関連する問題を含む、労働雇用政策展開の改善に関するデータと実証に基づく研究。
19. 労使関係や労使団体を特に重視した、仕事の世界の情勢に関するデータ収集と報告の改善。
20. 加盟国および社会的パートナーと協議して行われる、労働市場制度を強化するための専門的助言。
21. 持続可能な企業の創設と発展を可能にする環境を促進するためのプログラム支援。
22. 労使団体の能力構築プログラムの強化。
23. 国連システム及び地域機関、国際金融機関との、経済社会政策全般の一貫性の促進と連携の強化。

我々は ILO にこの宣言を実施するためにとられた措置と支援についての報告書を第 17 回アジア太平洋地域会議に提出するよう要請する。