



仕事の世界では大きな変化が起こりつつあり、しかもこの変化は今後も継続し、一段と拡大する可能性があります。国際労働機関（ILO）は、これらの新しい課題をより良く理解し、効果的に対応するために「仕事の未来イニシアチブ」を立ち上げ、創立100周年を迎える2019年に向けて、(i)仕事と社会、(ii)すべての人のための働きがいのある人間らしい仕事、(iii)仕事・生産組織、(iv)仕事の統治（ガバナンス）という4つの「100周年記念対話」について議論することを提案しました。この論点資料・シリーズでは、情報を提供するとともに国や地域、世界レベルでの対話や議論を促すことを目的として、「100周年記念対話」と特に関係の深い、厳選したテーマ領域の主なトレンドや問題の概要をご紹介します。

ご意見やご提案がございましたら、futureofwork@ilo.org までお送りください。

労働供給の未来： 人口動態、移住、無給労働*

この資料では、すでに「仕事の未来」に影響を与えている主な人口動態の動きのほか、こうした人口動態の変化に照らし、全世界で政策上の機会を提起している労働市場の2つの重要なトレンド、すなわち無給労働と移住について詳述します。

*このノートは、Christiane Kuptsch、Uma Amara、Dorothea Schmidt、Laura Addati、Paul Comyn および Kieran Walsh 各氏の寄稿文に基づくものです。

1. 序論

現状における「仕事の未来」に関する議論は、技術が及ぼす影響を中心に展開されることが多いといえます。技術革新が仕事を決定づける上で重要な役割を果たす一方で、世界的な人口動態のトレンドや、すでに我々が世界や地域、国のレベルで直面している仕事の性質の変化を無視することはできません。こうした動きは、労働市場に重大な関わりがあるためです。機械が近い将来に人間の労働を完全に代替する公算は低いことを踏まえると、こうした状況は続くものと考えられます（「仕事の未来」論点資料・シリーズ1を参照）。

労働者は、労働市場政策、雇用戦略、社会保障制度、社会的規範、文化的変化、さらには自らのコミュニティまたは国全体の技術その他の発展度合いが絡み合う環境の下で、働くか否か、どのように働くか、そしてどこで働くかについて決定を下します。今の政策決定が、今後の雇用成長、ジェンダーと賃金の不平等、そして技術活用が必要な点に関する前提を形作るようになります。

本資料では、仕事の未来を決定づける人々に関する問題を取り上げます。そして、重要な人口動態のトレンドのほか、無給労働と移住という今日の仕事の世界で最も重要な部類に入る2つの動きに焦点を絞ることにより、人々が仕事に関する決定を下す背景となる政策領域で、一定の複雑性を明らかにしようと考えます。労働供給と人口動態に関する第2章では、現在と将来の労働力人口の特徴をいくつか検討し、将来の労働力参加を決定づける公算の大きい政策改革を指摘します。第3章は、無償の労働供給である無給労働に関し、無給労働、労働供給と不平等、特にジェンダーの不平等の間での連関を検討します。第4章では、移動する労働供給を取り上げ、移住の量的、地理的、政策的トレンドと、労働力移動の原因となる新旧の要素を検討します。そして第5章では結論として、議論の対象とすべき主な問題を提案します。

2. 労働供給：人口動態の動き

人口動態の変化は引き続き、労働市場を決定づける特徴となっています。人口動態はしばしば複雑であり、国によっても大きな差があるものの、若者、高齢化、女性という3つの側面に区分できます。

多くの国では、労働市場への新規参入者の数が増大しています。現在、労働市場への新規参入者は年間4,000万人近くに上ります。予測される労働人口の増大に対応するためには、今後2030年までに、世界全体でほぼ5億2,000万件の新規雇用を創出する必要があります。女性や高齢者の労働参加や移民の流入が増加する可能性は考慮されていないため、この数字も過小評価である公算が大きいといえます。また、地域間で大きな差異も存在します。例えばサハラ以南アフリカでは、全人口に占める生産年齢人口の割合が、2015年から2040年にかけて増加し続けると見られる一方で、ラテンアメリカではこの割合が頭打ちとなり、東アジアと先進国では逆に低下すると見られています（ILO, 2016a）。

若者

若年失業率はすでに、成人人口の平均失業率をはるかに上回っています（ILO, 2015a）。現在、若者の失業者は7,100万人に達し、約6,200万件の「雇用ギャップ」が存在しています。2015年の時点で、全世界の若年労働人口のほぼ43%は失業しているか、就業しているにもかかわらず貧困状態で暮らしています。後者は、若者が就ける仕事の質が低いことに起因しています。この悲惨な状況は、新たに労働市場に参入する若者のための雇用創出に絡む課題をさらに深刻にしています。

教育と訓練を通じた労働供給の質的改善は、若者の失業の継続や、場合によってはその悪化への重要な対策となってきました。事実、ここ数十年間で、インターネット上の訓練コース（大規模公開オンライン講座(MOOC)など）のように新しく革新的な訓練手法を通じたものを含め、若者向けの訓練と教育の機会については、大幅な改善が見られています。しかし、こうした改善にもかかわらず、特に開発途上国では、多くの若者が教育を受けられずにいます。2015年の時点で、低所得国の若者の31%は学歴のない状態にありますが、これは下位中所得国の6%、上位中所得国の2%と対照的です（ILO, 2015a）。

また、技能水準が徐々に向上しているにもかかわらず、若い人々は引き続き、雇用機会の不足による不当な影響に悩まされています。この現状からは、労働需要を後押しできるさらに幅広く総合的な戦略の必要性が示唆されます。研究や経験を見ても、このような戦略は以下のような原則に基づいて構築できると考えられます。(a) マクロ経済政策、労働・雇用政策及び焦点を絞った介入を整合性のある形で明示すること (b) 若年雇用の潜在的可能性が高いセクターに携わる企業を対象に、財政的誘因を増やし、インフラ整備を支援し、雇用創出を可能にする規制を策定すること (c) 求職する若者が適切な技能を身に付け、支援を得られるようにすること (d) 困難に直面する若者を対象に、積極的労働市場政策を包括的に導入し、新卒者の就職を支援すること

高齢化

健康で長生きする人が増える一方で、少子化が進んでいます。こうした人口動態の変化は人類の発展における大きな進歩を示すことに間違いはないものの、これに伴い、多くの国では高齢化が生じています。現在のところ、最も大きな影響を受けているのは先進国ですが、1世代後には、ほとんどすべての社会で高齢化が始まっていると考えられます。世界人口に65歳を超える人々が占める割合は、現在の8%から2040年までに14%近くにまで増えると見られています（Harasty and Schmidt, 2016, 刊行予定）。

この人口動態のシフトは、幅広い政策課題を提起しますが、これに対する簡単な答えはありません。例えば、高齢化社会では社会保障制度の役割に関する問題が生じます。

この問題は開発途上国にとって、さらに深刻なものとなります。社会保障の対象範囲も給付水準もまだ不十分なためです（ILO, 2013a、社会契約に関する「仕事の未来」論点資料・シリーズ4も参照のこと）。いくつかの国では、社会保障の持続可能性を確保する意味からも、活力のある高齢化（労働市場向けに高齢者をいかに「再活性化」するかを含む）が、重要な政策手段として浮上してきました。このような戦略が幅広く認識されるようになった一方で、すべての年齢層と職業グループが受け入れられる政策の策定は依然として困難です。「高齢労働者が若者の職を奪う」という見方は根強く残っていますが、この見解を裏づけるエビデンスはほとんどありません（Harasty and Schmidt, 2016, 刊行予定）。

女性

女性の労働力率が多くの国で上昇しているという認識が広がっていますが、世界的なレベルでは、これは実現していません。事実、女性の労働力率は1995年から2015年にかけて、52.4%から49.6%へと落ち込んでおり、労働力率のジェンダー格差は27%程度で高止まりしています（ILO, 2016c）。この問題は、女性の失業リスクが男性を上回っている（6.2%対5.5%）ことで、さらに複雑化しており、特に若年女性の失業率は高くなっています。北アフリカやアラブ諸国をはじめとする一部の地域では、若い女性新卒者の就職がはるかに難しく、若年女性の失業率は若年男性のほぼ2倍に上っています（ILO, 2016b）。

女性の労働力率が低下傾向を示している原因のひとつとして、生活水準が向上した結果、女性が自発的に労働市場から退出していること（すなわち、女性の労働力率は高所得層ほど低くなり、所得がある閾値を下回ると再び高くなる「M字型カーブ」のパターン）のほか、女性の就学期間が長いという事実が挙げられます。しかし、特に女性の労働供給が質的に高まっている現状を考えれば、この低下は残念な現象です。全世界的に、教育面での達成水準とジェンダー格差には改善が見られています。初等・中等教育の就学・修了率は着実に上昇し、義務教育後の教育・訓練への参加も増えた結果、労働者の学歴は高まっています。2009年の時点で、184か国のうち73%は、初等・中等教育のいずれか、または両方のレベルで男女平等を達成しています（UNESCO, 2012）。また60か国では、大学生の数で女性が男性を上回っており、世界的に見ても、女性は大卒者の過半数を占めています（World Bank, 2011）。

女性の労働力率の伸び悩みが、女性に対する求人との質と大きく関係していると考えられる理由は多くあります。女性労働者が男性労働者よりも質の悪い仕事に就くことを余儀なくされている証拠は数多くあります。女性の雇用者は、質の低い業務、インフォーマル性、不平等、不安定が広く見られる狭い範囲のセクターや職種に不釣り合いに多く存在しています（ILO, 2016c）。ほとんどの開発途上国では、自営業者と寄与的家族従業者である女性の割合が男性よりも高くなっています。全体として所得が向上している場合でも、これらの労働者は、求人内容に十分な魅力がない限り、転職するよりも労働市場からの退出を決めることがあります。さらに、女性労働力率の低い先進国（日本、韓国など）では、女性が従事する業務の質的改善がより重視されています。

女性の労働力率が低いもうひとつの重要な要因として、経済的、社会的、文化的制約により、女性が無給労働を担うことが圧倒的に多いという事実が挙げられます。この問題については、次章で取り扱います。

3. 「無償」の労働供給：無給労働者

「無給労働」という言葉は、色々な意味で使われることが多く、いささか混乱が生じています。2013年には、労働者自身または社会全体のどちらかに種々の機能を果たすさまざまな形態の無給労働を特定する国際統計基準が採択されました¹。その中には、(a)無給研修生労働、(b)ボランティア労働、(c)自家使用財生産（世帯または家庭で消費する財を生産するための労働）、および(d)自家使用サービス提供（世帯または家庭に対するサービスを提供するための労働で、無償家事・育児・介護労働を含む）が含まれていました²。

無給労働の経済価値

「無給労働」には古くから「金銭価値がない」とされてきた一方で、この労働を評価するさまざまな指標が存在しています。例えば、各国レベルの推計では、個人的、社会的価値を越えた無給の家事の経済的重要性が明らかにされています。代替（すなわち市場）コストを基に家事を評価すると、2015年時点でGDPの20%から60%に相当します（UNDP, 2015）。同様に、全世界で9億7,100万人が無給の非強制的ボランティア労働に従事していると見られます³。この数をフルタイム換算すると1億2,500万人を超えますが、その約4分の1が組織を通じ、残りの4分の3が直接に、ボランティア活動に参加しています（The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 2011）。2005年時点の試算によると、ボランティア労働の価値は1兆3,480億米ドルと、グローバル経済全体の2.4%を占めています（The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 2016, 刊行予定）。

上記(c)と(d)の類型に属する無給労働には明らかに、不当に大きな無償の家事・育児・介護を女性に強いる文化的規範や伝統を反映したジェンダー的な側面があります。育児や介護の責任に対する見方は、女性のエンパワーメントが比較的進んでいる国でさえ、政治的、社会的、経済的領域における不平等の蔓延を助長しています（ILO, 2016）。高所得国でも低所得国でも、各国の女性は平均で男性の2.5倍以上にあたる無給の家事・育児・介護労働をこなしていますが、先進国では、この無給労働時間のジェンダー格差が徐々に縮まってきています（United Nations, 2015）。無給の家事労働の経済価値推計を用いると、女性の家計への経済的貢献は、男性のおよそ3倍に上ることになります。

女性の潜在的なコスト

無給労働のジェンダー配分は、女性が就業のほか、教育や休息を含む余暇の実施や利用などの活動を遂行する能力に影響します。無給労働には機会費用が伴うため、貧困化を招くおそれもあります。高所得国でも低所得国でも、各国では「時間不足」が特に女性に重くのしかかっており、個人と社会の福祉や生活の質との相関関係も見られています（UNRISD, 2016, 刊行予定）。高所得国では、仕事と家庭のバランスの悪さが新たな「社会的リスク」とみなされています（Esping-Andersen, 2009; Taylor-Gooby, 2004）。2015年にG20諸国の女性9,500人以上を対象に行われた意識調査では、回答者の44%が、仕事と家庭のバランスを女性にとって最大の仕事関連の課題に挙げました。以下、賃金の平等と嫌がらせがそれぞれ2位と3位で続いています（Ipsos MORI, 2015）。開発途上国39か国の民間企業1,300社を対象にILOが2015年に行った調査では、女性の家庭での責任負担が男性よりも重いことが、女性のリーダーシップを阻む最大の障壁であると示されました（ILO, 2015a）。

女性の労働力率を高めるためには、特に育児・介護を中心とした活動に対する市場の需要を作り出したり、かかる活動を公的に提供したりすることにより、無給労働を経済的に認識する必要があります。このニーズは、高齢化社会との関係で高まっています。育児・介護需要の充足は移民の動きを通じて、世界的なレベルで部分的に組織化されてきており、一部の評論家はこの現象を「グローバル・ケア・チェーン」と呼んでいます。社会的再生産は、ケア関連の仕事に担う女性の移民に依存することで確保されており、こうした仕事には特に、家事労働者、

¹ 決議1「仕事または労働、就業、労働力の不完全活用の統計に関する決議」（Geneva, ILO, 2013）。

² 仕事または労働、就業、労働力の不完全活用の統計に関する決議の定義によれば、「自家使用生産労働」とは「最終的に自分で使用するための財及びサービスを生産するための活動」を指します。この中には、家計記録・管理、食事の準備と給仕、清掃、自宅の装飾と維持のほか、育児、高齢者その他の家族を含む被扶養者の移動と介護も含まれます。

³ 前掲書、p.8

保育士、看護師、その他の介護サービス職などが含まれ、高齢化が進む高所得国でのケア不足に対応しています。低所得国の女性は、自分の子どもを親類に預けるか、自分も家政婦（別の国内または国外からの移民であることが多い）を雇っています。グローバル・ケア・チェーンの規模は甚大です。2015年時点のILO推計によると、1億5,030万人の移民労働者全体のうち、17.2%にあたる1,150万人が家事労働者となっています（第4章も参照）。

無給労働を社会的にいかに組織化すべきか

無給労働、特に育児・介護労働の社会的、経済的価値が認識されたことで、これをどのように確保すべきかに対する関心が高まりました。例えば、ワーク・ライフ・バランスの改善は、育児・介護労働を家庭の領域から、公共または市場機構へとシフトさせる一方で（Sorj, 2013など）、女性と男性の間の育児・介護責任の分担平等化を促すことを通じ、ますます多くの資金供給や政策的注目を受けるようになってきました。こうした政策の例としては、すべての働く女性を対象とした母性保護の改善のほか、父性休暇・育児休暇制度の長期化と給付増額により、パートナー間での完全な分担を図るのではなく、「取るか、さもなければ失うか」という手法を採ることで、男性に休暇取得を迫ることが挙げられます。しかし、適切かつ手ごろな価格の育児サービスや介護サービスの提供という点では、大きなギャップが存在しています（ILO, 2016c; Scheil-Adlung, 2015）。この全世界的なギャップに取り組むため、持続可能な開発目標5（「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」）には、「5.4. 公共のサービス、インフラおよび社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する」という具体的目標が盛り込まれています。

また、社会保障制度を通じたベーシックインカムや基本的サービスの提供は、有給就業を求める圧力と、育児・介護その他の無給労働の重要性とのバランスを図ることに貢献します。ベーシックインカム提供の実験は、社会的にも、経済的にも利益があることを実証しているものの（Forget, 2011）、比較的所得の低い国々では、無給労働が政策策定・実施における体制面での変数として取り込まれていません。全世界では8億人を超える女性が、出産時の給付金という形で所得の保障を確保できていません（ILO, 2014）。女性はまた、正規の社会保障給付受給権を持たない老後人口（ほとんどの国で60歳から65歳の退職年齢を超える人口）のほぼ65%を占めています。つまり、老齢年金も遺族年金も受けられず、定収入なしに暮らす人々の数は、男性1億1,500万人に比し、女性は約2億人と多くなっているのです（ILO, 2016c）。

上述の理由によるケアエコノミーの拡大は、労働市場の未来に機会と課題の両方をもたらします。事実、これまでの政策では、有給のケア提供者の適正な労働条件を含め、ケアを受ける側と提供する側の福祉を同時に保証できていません（ILO, 2016; UNRISD, 刊行予定）。とはいえ、社会保障システムによって、必要とする人々がすべて育児・介護サービスを受けられると想定すれば、ケアエコノミーは、先進国と途上国双方で将来的に大量の雇用を創出できる可能性を秘めています（ILO, 2015b）。例えば、最近の推計では、高所得の7か国でケアエコノミーにGDPの2%を投資するだけで、2,100万人を超える雇用を創出できることが示されています。また、ケアエコノミーへの公共投資で、相対的に良質な雇用（社会保障給付を伴う）の創出につながるとの議論も見られます（ITUC, 2016）。

4. 「移動する」労働供給：移住

労働供給のもうひとつの重要な側面として、全世界で「移動する」労働力の成長が挙げられます。移住の決定は複雑であり、需要側のプル要因（魅力的な就業機会など）、供給側のプッシュ要因（雇用の欠如、自然災害、政治的災害など）、および両方の要因の組み合わせが絡んでいます。渡航仲介業者に支払う必要のある資金を提供する貸金業者から、目的地国で移民が仕事と住む場所を探すための手助けをする使用者や友人に至るまで、あらゆる者を含む大規模で多種多様

なネットワークが、移住の決断に寄与します。移民に渡航を決心させる諸要因が、各人の移住の決断において均一のウェイトを占めることは稀であり、しかも、こうした要因は時が経つにつれ変化することがあります。経済的、社会的状況という点で世界の各国間に存在する不平等も、現状の移住増加傾向の根本的原因となっています。

拡大と複雑化

国際移民は、12か月を超えて出生国以外で暮らす人々と定義されますが、2015年の時点でその数は2億4,400万人と推定され、対2000年で7,100万人（41%）の拡大を示しています（UN, 2015）。このトレンドに伴い、同伴家族ではなく、自ら労働者として移住する女性が増えた結果、労働力移動の女性化も進んでいます。ILOの世界推計によると、2015年の時点で、移民労働者1億5,000万人のうち、女性は44.3%を占めています（ILO, 2015）。

また、地域化やグローバル化（ILO, 2014; Abel and Sander, 2014）と、区別の曖昧化が同時に進んだことにより、移住は複雑性という点でも、かつてない水準に達しています。20年ほど前までは、移民の送出国と受入国、さらには通過国を区別することが容易にできました。しかし現在では、ほとんどの国が同時に移民の送出国、受入国及び通過国となっています。

こうしたトレンドは将来的にも続く公算が大きいと見られ、移民の技能がどの程度、認識され、有意義な就業と結び付けられるかが、重要な問題となります。技能（移民の技能を含む）の検証と認識、および学習成果モデルに基づく二国間および地域の相互認証取決めの拡大が重視されるようになってきました。国際資格とオンライン資格の拡大も、世界的な認証体系の可能性に関する新たな議論を呼んでいます（UNESCO, 2015）。世界共通の標準を設定すれば、移民の検討者たちは、自分たちの技能水準を下回る業務に甘んじなければならないという「頭脳浪費」のリスクに晒される可能性が低くなり、国際的な移住をより魅力的に感じると考えられます。

政策のシフト

移住政策も進化を続けています。影響力が大きい顕著な動向のひとつとして、永住ではなく、より一時的な労働力移動プログラムへの依存度の増大が挙げられます（OECD, 2008）。ILOは、技能水準が比較的低い労働者に対し、より厳しく不利な入国と滞在の条件を設け、しばしば現実の労働市場ニーズと無関係に厳格な帰国管理の仕組みを課すことを特徴とする臨時外国人労働者受入制度が、全世界的に「膨張」していることを突き止めました（ILO, 2012）。

永住プログラムに比し、臨時外国人労働者受入プログラムには、長期的な移民の統合費用を負担することなく、労働需要の急増に対処できること、送出国における「頭脳流出」（優秀な自国民の恒久的喪失）を回避できること、移民労働者とその家族の帰国希望に応えられることなど、潜在的な利点はいくつかあります。その一方で、正規の移民としての地位を完全に使用者に依存する弱い立場の労働者層を作り出すおそれもあります。

全世界から人材を募るという政策に関する見方は分かれています。楽観的な見解は、先進国と途上国の間の連関が密になり、それが最終的に、経済的状況の収斂と、それによる移住の減少につながる可能性を強調しています。一方で、悲観的な見解は、世界的な人材獲得競争に勝つのは、すでに豊かな国であるため、世界的な不平等はむしろ拡大すると見えています（Kuptsch and Pang, 2006）。

技能水準に関する反対側の側面を見ると、技能水準の低い業務の人材不足を埋めるためのプログラムは、移民労働者の労働条件に関する懸念を惹起しています。このようなプログラムは、労働者の権利を制限することが多く、これがセクター全体の賃金と労働条件に対する下方圧力を助長する傾向にあります。一時的な移民には、雇用保護法令のすべてが適用されるわけではなく（Kuptsch, 2015）、差別禁止政策の実施も難しいことがあります。国際労働基準、特にILOの移民労働者条約（第97号及び第143号）によれば、移民労働者は、受入国の国民である

労働者との比較において、労働において平等な処遇を受ける権利を求めることができます。しかし、特定のセクターや職種が自国民の忌み嫌う「移民の仕事」となった場合、この権利を実際に確保することは難しくなります（ILO, 2014）。権利を主張すれば、報復を受けるおそれがあるばかりか、救済措置へのアクセスにも費用がかかるからです。しかも、臨時外国人労働者プログラムは、移民労働者と使用者の双方に対し、移住規制に基づく当初の契約・認可期間後も労働関係を延長する誘因を作り出すおそれがあります。移民労働者は目標の貯金額を達成できない可能性がある一方で、使用者は、外国人従業員に施した訓練の元を取ろうとしかねないからです。非正規就労への移行が起きれば、移民はさらに搾取を受けやすくなるといえます。

5. 議論すべき問題

本資料では、人口動態、無給労働、移住の3点に焦点を絞りながら、労働供給に関する主なトレンドを明らかにしました。課題は広く、深く、複雑であり、包括的かつ統合的な対応を要します。また、本資料では、労働供給の未来が個人的（経済的）な決定だけでなく、エビデンスや共通のビジョン、社会対話に基づき策定されるべき政策にも依存することを強調しました。

これらの点に鑑み、以下に関する建設的な対話が必要と考えます。

- 労働力化：現在働いていないすべての人々の就業機会を質、量ともに改善するためには、どのような政策が必要か。労働力率を高めるために、どのような誘因を用いることができるか。
- 高齢化：高齢化社会には、雇用創出の原動力となり得る投資と消費という点で、特殊なニーズがある。高齢化社会には、どのような就業の可能性があるか。高齢化社会で創出される雇いで、現在と今後の雇用ギャップを埋めることはできるか。社会経済的手法は、既存の経済モデルよりも高齢化社会に適しているか。
- 無給労働とケアエコノミー：無給労働の程度と分配は、労働供給と労働市場における不平等、特にジェンダーの不平等を決定づける重要な要因である。持続可能なバランスの取れた形で有給、無給労働をともに促進するためには、どのような政策の組み合わせが必要か。政策、特に雇用に取り組む政策において、無給労働の価値が認識、考慮されるようにするためには、どうすればよいか。各国の異なる文化的、経済的現実を反映するために、これら政策をどのように調整できるか。通常は家族の無給労働を通じて提供されている育児・介護サービスを提供することで、有給労働への参加をさらに高めるために、多様なサービス提供の仕組み（ケア協同組合、市民社会、ボランティア活動など）をどのように活用できるか。無給労働を認識、削減、再分配し、無給労働者の声を代弁するとともに、ケアを提供する側と受ける側双方の福祉を向上するために適切かつ持続可能な政策の組み合わせはどのようなものか。
- 移動：移民労働者を「グローバルな底辺層」としないために、全世界で協調的な政策が緊急に必要とされている。移民労働者に対する根深い差別的慣行を伴う労働市場の全世界的な分断への動きは一層進んでしまうのか。移民が「よそ者」の集団ではなく、労働者としての権利を持つ個人として捉えられるようにするためには、どうしたらよいか。
- 技能：技能の育成と認定という問題は、労働供給の未来全体を左右する。質的な向上や、より適切なプログラムや機関を通じて、教育・訓練制度が技能のニーズを予測し、これに対応できる能力を引き続き高められるようにするためには、どのような政策を導入すべきか。移民労働者の技能を意味のある形で認定し、最もニーズの高い場所でこれを活用するためには、どのような措置を講じる必要があるか。

REFERENCES

人口動態

- ILO. 2016a. World employment and social trends (Geneva).
- 2016b. Young and female – A double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing economies (Geneva).
- 2016c. Women at work trends (Geneva).
- 2015a. Global employment trends for youth (Geneva).
- 2015b. Youth and rural development: Evidence from 25 school-to-work transition surveys (Geneva).
2014. Informal employment among youth: evidence from 20 school-to-work transition surveys (Geneva).
- 2013a. Report to the ILC 2013: Employment and social protection in the new demographic context (Geneva).
- 2013b. Men and Women in informal economy: A statistical picture (Geneva).
- Harasty, C.; Schmidt, D. (forthcoming July 2016). Revisiting dependency ratios in ageing societies, ILO Employment Policy Working Paper Series (Geneva, ILO).
- Lansky, M. et al 2016. Women, gender and work; Social choices and inequalities (Volume 2) (Geneva, ILO).
- Vanek, J. et al. 2014. Statistics on the informal economy: Definitions, regional estimates and challenges, WIEGO Working Paper No. 2. (Cambridge and Manchester, WIEGO).

無給労働

- Esping-Andersen, G. 2009. Incomplete revolution: Adapting welfare states to women's new roles (Cambridge, Polity Press).
- Forget, E. 2011. The town with no poverty (Manitoba, University of Manitoba).
- ILO. 2016. Women at work. Trends 2016 (Geneva).
- 2015a. Women in business and management: Gaining momentum, Global Report (Geneva).
- 2015b. The future of work centenary initiative, Report I, International Labour Conference, 104th Session, Geneva, 2015 (Geneva).
2014. Maternity and paternity at work: Law and practice across the world (Geneva).
- Ipsos MORI. 2015. The 5 key issues facing women working in the G20. Available at: www.poll2015.trust.org [22 September 2016].
- ITUC. 2016. Investing in the care economy. A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries (Brussels, International Trade Union Confederation). Available at: <http://www.ituc-csi.org/CareJobs> [22 September 2016].
- Salamon, L. M. et al. (forthcoming, 2016). "Closing the gap? New Perspectives on volunteering north and south", Chapter prepared for forthcoming Perspectives on volunteering: Voices from the south, J. Butcher (ed.) (New York, Springer Press).
- Salamon, L. M. et al. 2011. "Measuring The Economic Value of volunteer work globally: Concepts, estimates, and a roadmap to the future", in Annals of Public and Cooperative Economics 82:3, 2011 (Wiley Online Library). Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com> [22 September 2016].
- Scheil-Adlung, X. 2015. Long-term care protection for older persons: A review of coverage deficits in 46 countries (Geneva, ILO).
- Sorj, B. 2013. Arenas of care at the intersections between gender and social class in Brazil, vol.43, no.149 May/Aug. 2013 (São Paulo Cadernos de Pesquisa, Fundação Carlos Chagas).

P. Taylor-Gooby (ed.). 2004. *New risks, new welfare. The transformation of the European welfare state* (Oxford, Oxford University Press).

UNDP. 2015. *Human Development Report 2015* (New York).

United Nations. 2015. *The World's Women 2015: Trends and Statistics* (New York, United Nations, Department of Economics and Social Affairs, Statistics Division).

UNESCO. 2012. *World Atlas of Gender Equality in Education* (Paris).

UNRISD Flagship Report, forthcoming, chapter on Care policies (peer reviewed) (Geneva).

World Bank. 2011a. *World Development Report 2012* (Washington, D. C.).

技能

EDUCAUSE Centre for Analysis and Research. 2013. *The state of E-Learning in higher education: An eye toward growth and increased access*. Available at: <http://www.educause.edu/ecarar> [22 September 2016].

CEDEFOP. 2015. *Skill shortages and gaps in European enterprises: Striking a balance between vocational education and training and the labour market*, Thessaloniki, European Centre for the Development of Vocational Training (Luxembourg, Publications Office of the European Union).

UNESCO. 2015. *Education for All 2000-2015: Achievements and challenges* (Paris).

2015a. *Unleashing the potential: Transforming technical and vocational education and training*, (Paris).

2011. *Comparing education statistics across the world* (Montréal, UNESCO Institute for Statistics).

移住

Abel, G.J.; Sander, N. 2014. "Quantifying Global International Migration Flows", in *Science*, Vol. 343, March 2014.

Dauvergne, C. 2016. *The new politics of immigration and the end of settler societies* (New York, Cambridge University Press).

ILO. 2015. *ILO Global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers* (Geneva).

2014. *Fair migration. Setting an ILO agenda. Report of the Director-General, International Labour Conference, 103rd session, 2014 (Report I (B))* (Geneva).

2012. *Labour Migration. GB.316/POL/1. Governing Body 316th Session, Geneva, 1-16 November*.

Kuetsch C. 2015. "Inequalities and the impact of labour market institutions on migrant workers", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality* (Edward Elgar and ILO).

Kuetsch C. ; Martin P.L. 2011. "Low-Skilled Labour Migration", in A. Betts (ed.): *Global migration governance* (Oxford, Oxford University Press).

C. Kuetsch; E.F. Pang. 2006. (eds.): *Competing for global talent* (Geneva, ILS /ILO).

OECD.2008. *International migration outlook*, (Paris).

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. 2015.

Trends in international migrant stock: The 2015 revision (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2015)

World Bank.1999. *Knowledge for Development (World Development Report)* (Oxford, Oxford University Press).