

ILO 世界対話フォーラム

「小売業における雇用関係がディーセントワークと競争力に与える影響」
(2015年4月22～23日、ジュネーブ)

合意項目¹

ILO 構成員の課題

1. 他の多くの部門と違い、小売業はいかなる国でも重要である。世界的に最も大きな使用者の一つとされる小売業は多くの国々で、特に小売労働者の大多数を占める女性や若者にとって、労働市場への入り口となっている。雇用の継続には成功している小売企業が必須であるのと同様、適正な労働環境のもと、熟練かつ安定した、意欲のある労働力も不可欠である。
2. 過去数十年間の中でも小売業ほど大きく変化した部門はほとんどなく、非常に多様な非標準的雇用がもはや当たり前となっている。この背景には、経済環境や消費者の嗜好の変化、グローバル化から、電子商取引の爆発的な普及をはじめ、技術革新によって生まれた新たな形式の競争に至るまで、様々な要因がある。多くの国で、小売業の賃金は経済全体の平均を下回っており、離職率が高い。
3. 非標準的雇用形態はビジネスの柔軟性に貢献し企業の競争力を高める一方で、労働者にとっては、安定した予測可能な労働時間や所得保障をはじめとするディーセントワークを確保することが同様に必要である。

非標準的雇用がディーセントにワーク与える影響

4. 雇用関係の性質を問わず、1998年のILO宣言で述べられているように、労働における基本的原則と権利は小売業で働く全ての労働者に適用される。非標準的雇用形態であっても、労働者と使用者双方の合理的なニーズに応えるべきであり、結社の自由、団体交渉権、平等及び非差別、安定した雇用、予測可能な労働時間と収入などを含む、労働者の権利とディーセントワークを損うものであってはならない。
5. 非標準的雇用形態に関するILO専門家会議（2015年2月16～19日、ジュネーブ）の結論は、小売業にも大きく関連する内容であった。非標準的雇用形態の小売業労働者は、ディーセントワークの欠如に直面するケースが多い可能性があり、さらにディーセントワークに関わる以下のような労働の側面を一つないし複数、団体で取組むにも障害に直面する可能性がある。(1)雇用機会へのアクセスと労働市場のディーセントワーク化、(2)賃金格差、(3)社会保障へのアクセス、(4)労働条件、(5)

¹ これら合意項目は2015年4月23日に開催された世界対話フォーラムで採択されたものである。これらは定められた手順に則りILO理事会へ提出され審議される。

訓練とキャリア形成、(6)労働安全衛生、(7)結社の自由と団体交渉権。ディーセントワークの欠如を放置した場合、雇用の不安定化と格差の拡大に拍車をかけてしまうリスクがある。

6. 他の部門と同様、こういった側面は多くの場合、規制枠組み、実施及び労働市場のシステム、労働市場に関する現行の政策、各司法制度などにおいて充分に取り上げられていない。これらは全て、商業部門のすべての労働者と使用者にとっても効果を持ち、アクセスできるものでなければいけない。
7. 団体交渉を含む社会対話はディーセントワークを実現するための基本メカニズムであると広く認知されている。これは、柔軟性のニーズ、適切な雇用、所得保障と予測可能な労働など、社会的パートナーの利益の調和をはかるのに不可欠な要素である。小売部門におけるすべての非標準的雇用形態がディーセントワークの順守を確保するような措置を設計し実施するため、社会的パートナーと政策立案者を交えた小売部門の社会対話を行う必要がある。
8. このような措置は、小売部門や他部門の現行の良き慣行を活用しなければならない。例えば、訓練、技能開発、人材開発、昇進、柔軟な労働慣行、作業組織などが含まれる。
9. 小売業においてディーセントワークを保護するような、持続可能な小売業者が成長しやすい風土を促進・創造するうえで、政府は重要な役割を担っている。同時に政府は、インフォーマルからフォーマル経済への移行を後押しする諸条件を推進すべきである。

国際労働機関と加盟国による今後の行動に向けた勧告

小売業における雇用関係に関する世界対話フォーラムでの討論に鑑み、次の通り今後の行動が奨励された。

10. 三者構成員は、
ディーセントワークと持続可能な企業を促進し、各国の状況に従って、最も弱い立場のグループのニーズに配慮し、雇用形態に関わらず、全ての労働者に公平な待遇を確保するため、社会対話を行わなければならない。
11. 政府は、
 - (a) 小売部門における、非標準的雇用形態の明確化と、労働法や労働政策の見直しに、社会的パートナーを関与させなければならない。
 - (b) 社会的パートナーと可能な限り連携し、ディーセントな雇用確保に向け継続的な進展が確保されるよう、労働市場や関連する政策を追究しなければならない。
 - (c) 職場のコンプライアンスを確保し、労働法を施行し、労働者の権利を保障しなければならない。

12. ILO は、

- (a) 引き続き、小売部門に関する国際労働基準及び労働における基本的な原則及び権利（FPRW）の批准並びに効果的な実施と、これらのより良い活用を促進し、構成員も同様のことができるようその能力を構築していかなければならない。
- (b) 小売部門において、団体交渉を含めた社会対話を促進し、三者構成員が社会対話に参与できるよう能力を開発しなければならない。
- (c) 各加盟国と協力し、雇用レベル、最低賃金、賃金体系、労働時間、契約取り決めのほか、国際労働統計家会議で採択された決議に基づくその他関連データの、定期的な収集と発信のシステムを向上させなければならない。
- (d) 小売業における次のような情報に関する研究と比較分析に特別の注意を払い、良き慣行をマッピングし、共有しなければならない。変化の要因、雇用創出の可能性、雇用関係の多様化、中小及び大手小売業者、電子商取引とデジタル化、非標準的雇用形態がディーセントワークに与える影響