

第5回 国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会

議事要旨

○日時：令和5年10月20日（金）15:30～18:00

○議題：関係者からのヒアリングについて

- ・ 日本経済団体連合会
- ・ 株式会社ファーストリテイリング
- ・ ILO（国際労働機関）アジア太平洋総局、ILO（国際労働機関）駐日事務所

○議事要旨

(1) 日本経済団体連合会

- 日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）からの主な説明内容は以下のとおり。
 - ・ 1991年に「企業行動憲章」を制定するとともに、企業が実践する際のガイダンスとして「実行の手引き」を作成している。企業行動憲章は、国内外の環境変化に応じてこれまで5回改定しており、2017年の改定の際は、SDGsの根底理念である「人権の尊重」を実現すべく、新たな条文を設けた。
 - ・ 経団連が2020年に会員企業を対象に実施したアンケートでは、国連の「ビジネスと人権」に関する指導原則に基づいて取組を進めている企業は36%にとどまっており、人権を尊重する経営を実践する上での課題について、多くの企業が「一社だけでは解決できない複雑な問題がある」、「具体的な取組方法が分からない」という回答が多かった。
 - ・ そこで、経団連は、日本政府に先んじて2021年に、実行の手引きの人権に関する記載を充実させるとともに、「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を作成した。経団連は、これらを通じて、企業に対して人権を尊重する経営の普及促進に努めている。
 - ・ 欧州では、人権DDの義務化が検討されているが、まずは政府のガイドラインを浸透させるための啓発や、中小企業を含むキャパシティビルディング支援等を通じて、企業の自主的な取組を促進する必要がある。また、政府には個別ケースに沿った的確かつきめ細かな支援や相談体制の整備、リスク情報等の提供をお願いしたい。さらに、日本政府のこれまでの豊富な政策的な経験や知見を活かして、アジア諸国を中心とした人権問題に関する取組支援を実施していただきたい。国家の役割は国連の指導原則でも第一の柱とされている。世界各国の（人権）リスク情報は企業単独ではなかなか分からないものである。
 - ・ 昨年、ILOの中核的労働基準に労働安全衛生分野が入ったが、日本は同分野のILO

第 155 号条約を批准していない。未批准であることにより企業が現地でしっかり取組んでいても「日本は労働安全衛生に関して意識が低い」であるとか「不十分である」といった、誤ったイメージを持たれることが懸念される。このため ILO 第 155 号条約の早期批准をお願いしている。

■ 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。

- ・ 「アジア諸国を中心とした」取組支援を要望する、と発言があったが「アジア諸国」を強調する理由はあるか。

（回答）日本企業はアジア諸国に進出しているケースが非常に多い。なおかつ、アジア地域は先進国に比べ人権の取組があまり進んでいないことも想定される。そのような状況の中、アジアが経済成長していく上では、日本とアジア諸国が一緒になって世界的な社会課題に取り組むことが大事である。人権についても、欧州流、米国流ではなく、アジアらしい取組が進められたらよいと考えている。

- ・ 日本企業の人権の取組における強みがあれば教えて欲しい。

（回答）海外に進出している日本の製造業の企業は、進出先でも日本国内と同じ水準の産業安全・労働衛生を実現しようとしているところが多いと聞いている。そうした企業は、現地の従業員から高い評価を得ているそうである。このように現地で適切な対応をしているにもかかわらず、ILO 第 155 号条約を日本が批准していないという理由で、労働安全衛生に対する意識が低いとみなされることがないよう、早期の条約批准を要望している。なお、経団連は、国際使用者連盟（IOE）と共催でアジア・中東諸国の加盟団体を今年の 9 月に日本に招き、労使関係を中心に意見交換を行ったが、その際に「ビジネスと人権」も議題に取り上げ、各国の意識向上を図るなど、積極的な取組を進めている。

(2) 株式会社ファーストリテイリング

- 株式会社ファーストリテイリングから自社の取組等について説明があり、検討会構成員から質疑がなされた。

(3)-1 ILO（国際労働機関）アジア太平洋総局

- ILO（国際労働機関）アジア太平洋総局からの主な説明内容は以下のとおり。

- ・ ILO の役割は大きく分けて 2 つあり、1 つ目は、国際的な労働基準を作成すること。条約やガイドライン等、形式は色々あるが、国際的にどういう労働基準でやっていくのが望ましいかということ議論し、決定する。2 つ目は、児童労働やビジネスと人権も含めた労働分野において、加盟国に対して、支援をすることである。
- ・ アジアでは、一人あたりの GDP を比較しても大きな差があり、労働分野におけ

る取組が遅れている国もある。そこでILOがいかにsocial protection floorを作るかがカギになる。労働分野における取組が遅れている国においては、インフォーマルセクターも対象となる社会保障を構築し、ソーシャルプロテクションの仕組みをつくることや児童労働の撲滅等も重要である。個社は個社で取組を行う一方、国レベルや労使対話を通じてビジネスと人権に取り組むことで、対策の両輪となるものであると考える。特に労使との協働はILOの強みでもある。社会保障の構築や児童労働の撲滅等は、(個社レベルではなく)政府間の支援やILOの支援等で実施していく必要があるとの問題意識を持っている。

■ 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。

- ・ ILOは国際機関であるので、各国政府との連携が一義的にはあると思うが、アジア太平洋諸国では貧困の問題、インフォーマルセクターの問題等の課題を抱えている中、政府以外のNPOのような機関との連携というのも効果を上げられるとも考えるが、そのような取組があれば紹介いただきたい。

(回答) ILOにとって各国政府や労使団体ははもちろん、市民団体、NPO、NGOのような団体も重要なステークホルダーである。例えばインフォーマルセクターに対しては、ローカルな部分はNPO、NGOの方がアクセスしやすいという実情、実績がある。エンプロイメントインセンティブのアプローチとして、災害復興が起こった中で一時的に雇用を創出するため、井戸をつくる等の取組をした。その際にはNPOとかNGOと連携しながら、実施させていただいた。また、児童労働に関しても同様にNPO、NGOと連携した取組もある。グローバルサプライチェーンのみを見ているとなかなかインフォーマルセクターには届かない。日本政府にはそういうところに手を入れてもらいたい。

- ・ 国際協力を実施する場合、日本政府が相手国政府とバイの関係で実施するパターン、ILO等の国際機関を活用しマルチの関係で実施するパターンがあると考えますが、有効的な使い分けはあるか。

(回答) 技能実習制度のように日本が該当国から人を受け入れる中での課題については、日本と相手国で協議しつつ、互いの送出し、受入れに関係する団体に指導、アドバイスしていくという解決になると考える、そのような課題についてはバイでの協力がなじむと考える。一方で、例えば、児童労働に関して、ASEANでロードマップを作成しよう、というような取組については、日本という色を出さず、国際機関の公平性、対等性を活かしながらの支援が有効であると考えます。

(3)-2 ILO(国際労働機関) 駐日事務所

■ ILO(国際労働機関) 駐日事務所からの主な説明内容は以下のとおり。

- ・ ビジネスと人権分野において、企業が中核的労働基準等の国際労働基準を、サブ

ライチェーンも含め、遵守、尊重していくため、ILO 駐日事務所は企業に対して国際労働基準の説明や業界単位でのガイドライン策定の支援等を実施している。

- ・ ビジネスと人権に関して、企業を支援する中で、人権や労働基準の中身は何かと根本的な部分で悩む企業が多いと感じる。また、大企業がサプライヤーに対して取組を求める際、サプライヤーの認識が低く、理解し協力してもらうのが難しいという課題がある。リソースの限られた中小企業が自分事として考えることは難しく、分かりやすい言葉で説明してトップのコミットメントを促すことが必要となる。例えば、中核的労働基準はどのようなもので、どのような行為が基準に抵触するのかを分かりやすくまとめた啓発資料があると理解が進むと考える。人権尊重について企業間の協力を促し、サプライチェーン全体の底上げと競争力強化につながるよう後押しする政府の役割が重要である。
- ・ 大企業は取引先に監査を実施することがあるが、監査を行う企業ごとに監査基準が異なり、監査を受ける企業が疲弊しているという実情がある。監査基準の統一化ができればいいが、実務的に難しい。監査で用いられる国際基準と国内法令上の要求事項とを比較しつつ、整合性のある説明が可能となれば、企業の負担も軽くなると思う。政策ニーズとしては、中核的労働基準に合致した責任ある企業行動の啓発が挙げられる。国連指導原則の第一の柱は国家の人権保護義務であり、国家の義務が果たされていないと基本的にはビジネスは人権を守ることができない。厚生労働省は、労働者の権利保護の政策を実施することと、これまでの国際協力で培ってきた知見を企業に提供していくことで、責任ある企業行動を導くことができる。また、企業は全般的に情報不足であることから、特に海外では在外公館のレイバーアタッシェが現地進出企業にディーセント・ワークの確保に向けた道筋を伝えることも重要である。日本の労働基準の内容は相当程度国際基準にも合致していると考えられ、国内基準の遵守が、相当程度国際基準の要請への充足につながっていると思う。上記で触れた分かりやすい啓発資料でこのような国際基準との整合性も触れられるとより望ましい。また、実際、企業を監督する労働基準監督官が国際基準も理解しつつ、企業実態に合わせて国際基準の尊重方法を指導できれば、より企業の理解も進むと考えるので、労働基準監督官に対し、国際的な基準やビジネスと人権の取組について理解いただく研修等の実施も効果があると思う。
- ・ ビジネスと人権に関しては、国際基準を遵守しているだけでなく、基準以上の取組をしている「強み」を外部に示す情報開示が重要である。日本の労働安全衛生や建設的な労使関係の構築などの取組は、国際基準以上の「強み」であり、法令で規定され、海外でもあたりまえに実施しているものがある。例えば、安全衛生委員会は安衛法で規定された労使が対等な立場で安全衛生について対話するシステムである。このような労使対話は、負の影響や紛争の予防とともに、生産性向

上や人財確保、さらには現地国での労働慣行のレベルの底上げと産業成長など正の影響ももたらすものであり、ビジネスと人権の取組の上で極めて重要な要素である。日本企業がこのエッセンスを無自覚に実践しているだけで対外的に説明できていないことは、もったいないことと感じる。好事例として奨励するなど、情報開示を促す政策も一案である。

■ 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。

- ・ 労働安全衛生委員会等の日本の「強み」をビジネス人権という大きなフレームワークの中でナラティブとして説明する力が弱いのが日本全体の弱みだと感じている。国際機関や政府がビジネス人権というフレームワークの中でどのように戦略的に使っていけるのかということ広めるといことが非常に重要だと考える。併せて、その実施が国際的な競争力にも結びつくという議論ができるところまで踏み込めたら素晴らしいと感じているが、ご意見を伺いたい。

（回答）ご意見に強く賛同する。このような取組は、一企業ではできないことであり、ILO や政府が実施すべきことである。大事なのがそのプラクティスがなぜグッドプラクティスなのかという説明であり、それを要は世界の大多数の国が合意した国際基準やサステナビリティやSDGsの国際規范文書に文言として結びつけていくことだと考える。

- ・ サプライヤーや中小企業等に対して「分かりやすくまとめた資料」があると理解が進むという話があったが、イメージはあるか。

（回答）中小企業では、人事担当者もいないことが多く、ビジネスと人権に関して、自社の取組を確認等する余裕がない。人権の尊重のために遵守すべき事項には、日本の労働法令で定められ、企業が既に取り組んでいる内容が多いことから、企業が遵守、尊重する必要があるILO中核的労働基準の内容について、該当する国内法令も示しつつ、自社が抵触していないかを簡単に確認できる資料を5ページ、6ページ程度の分量でまとめることも一案である。