

第2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9月25日（月）14:00～16:30

○議題：関係者からのヒアリングについて

- ・ 日本労働組合総連合会
- ・ 全国社会保険労務士会連合会
- ・ 三谷産業株式会社

○議事要旨

(1) 日本労働組合総連合会

- 日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）からの主な説明内容は以下のとおり。
 - ・ ビジネスと人権に関して、今年の夏に連合としての基本的な考え方をまとめたところ。労働組合が関与すべき課題であるとの認識が労使ともに不十分であるほか、中小企業における対応が遅滞している。他方で、ビジネスと人権課題の多くは、労働組合として既に取り組んでいることである。
 - ・ 労働組合として重視して取り組む人権課題としては、ILO 中核的労働基準およびジェンダー平等に関する課題をとりわけ重視している。ビジネスと人権を語るうえでは、経営リスクの抑制や企業価値向上の視点が強調されがちであるが、連合は社会正義の追求と人権の尊重を中心に据えてこの課題に取り組んでいる。
 - ・ 厚生労働省には、まずは政府の「行動計画」に挙げられた厚生労働省担当分野の推進に着実に取り組むことを求めたい。その上で、労使関係に関する取組（日本企業労使に対するアジア諸国の労働法制や労働紛争処理システムなどの情報提供、日本 NCP の機能強化、労使団体や ILO が行うセミナーなどへの協力）や労働安全衛生に関する取組（ILO 拠出事業、日本の労働安全衛生の取り組みの好事例の紹介も含めた実践的な安全衛生活動の促進、国レベルの安全衛生強化に向けた支援）を行ってほしい。
 - ・ 特に労働安全衛生は日本の強みだと考えている。ラナプラザ事故（2013年）のような事案が二度と起こらないよう、アジア諸国などで労働監督制度の機能強化や政労使の能力形成のための支援を行う必要がある。その際の対外的な説得力を高めるためにも、ILO 第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）を早期に批准すべきである。
- 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。

- ・ 建設的労使関係の構築、中小企業における取組の推進、自社以外の取引先等の人権の遵守などについて取組如何。

（回答）人権課題が大きくなる前に労使の話し合いで解決を図ることが望ましい。そのために、連合や ITUC-AP になどよる個別対応のほか、国際労働財団との協力によるアジア向けの建設的労使関係構築に関するセミナー等も実施している。中小企業については、まずは中小企業の労働組合での理解促進に取り組んでいる。取引先（サプライヤー）に課題がある場合は、企業の労働組合が産業別労働組合などとも連携し、企業側に対し、サプライヤーに行動変容を働きかけることなども取り組んでいく必要がある。

- ・ 差別や児童労働等様々な人権の問題がある中で、労働安全衛生こそ日本の強みだという認識か。

（回答）労働安全衛生については、「安全衛生委員会」などで労使が職場の労働安全衛生問題について協議することが法で規定されている。この仕組みによる労使協議によって実施し、具体的な労働安全衛生問題の解決を行うことができる。労使によるこのような取組をアジア諸国などでも行っていくことで、日常的な課題解決につなげていくことができる。

(2) 全国社会保険労務士会連合会

- 全国社会保険労務士会連合会（以下「社労士会」という。）からの主な説明内容は以下のとおり。

- ・ 2015 年から労働 CSR に関する取組として、学識経験者及び労働者側、使用者側、で構成されたプロジェクトチームをつくり、(ビジネスと人権にも通じる) 中小企業、零細企業のコンプライアンス、働きやすさ向上に社労士がどのように携わるかについて研究を取りまとめ、それを推進している。
- ・ 労働者・企業等に向けて「ビジネスと人権」に関する助言等、伴走して支援できる社労士の育成を進めている。これまでは東京の会場を中心に進めていたが、今後全国に展開を広げていく。
- ・ 地方自治体が発注する公契約において、価格を低くすることで労働条件が悪くならないかのチェックを行う労働条件審査等に社労士が携わっている。
- ・ 国外では、まだ根付いていない年金等の社会保障制度の理解、定着に社労士会と厚生労働省が協力しつつ、貢献できるかと思っている。また、労使関係の構築で、労働組合をもたない中小企業等においても、労使で対話する重要性を理解させ、対話の機能を構築することができると思う。
- ・ 厚生労働省には、労働の現場における社会対話（労使対話）の一層の促進、他の事業主や自ら雇用する労働者以外の者への配慮の取組の展開、中核的労働基準に関する研修等を通じたりテラシー向上、「ビジネスと人権」に通じる身近な事案

を取り上げた啓発資料の作成などを要望したい。

■ 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。

- ・ 各企業がいわゆるグリーンバンスメカニズム（苦情処理機能）を持つことが今後必要になり、その際社労士の役割は大きくなると考えるが、労働者へのアプローチや信頼獲得にはどのようにされるのか。外国での社労士制度の導入支援についてはどうか。

（回答）労使紛争等がない状況では、企業がセミナー等に社労士を活用し、実施することもある。それが一つの意見交換の場となるので、そのような機会を活用し、関係を敷衍していくこともできると考えている。また、海外協力においては、労働安全衛生の観点から点検や予防の支援や、社会保険制度導入後の適用拡大と運用支援などは社労士が主に担うことのできる内容であり、いうなればミニマムヒューマンライツの分野で貢献できるものとする。

- ・ 顧問先の中小企業が海外に進出しようとか海外と取引しようとしているような場面で、目立つ相談ごとがあるか。

（回答）アウトバウンドでは、日本固有のバックグラウンドを踏まえつつ、現地の法令とうまく整合性を取りながら、かつ、問題を起こさないようにできるか、ということに関心がある。インバウンドでは、日本国内での就業規則の内容の相談も多く、就業規則の中に人権要素を入れることを奨励する取組も有用なのではないかと感じている。

(3) 三谷産業株式会社

■ 三谷産業株式会社からの主な説明内容は以下のとおり。

- ・ 三谷産業グループ傘下のベトナム法人オレオグループにおいて、安全研修、ビデオ教材の作成、厚生労働省のベトナム語教材の活用、自社労災ビデオ研修等を行って、安全衛生に関する労働者自身の意識を高める活動を実施した結果、2022年度からこれまで労働災害発生件数ゼロ（いわゆる不休災害含む）を達成した。
- ・ 活動を進める上で、各社の工場長、社長から、日本の安全レベルで教育して欲しい、労働者が参加しやすいよう、手軽にやってほしいというような声があった。
- ・ 日本の安全レベルという課題について考えていた際、ベトナムの現地社長から厚生労働省のホームページにいろいろな国の言葉で日本の安全衛生の教材を活用すれば日本の安全レベルでの教育が可能であるから、これらの動画を自社のシステムに盛り込み、理解度テストも加えて、教材とした。自社で発生した労働災害事例も動画教材にした。
- ・ 教材を Zalo という日本でいう LINE のようなアプリを活用して、共有したところ、これまでで7～8割程度であった安全教育の受講率が9割を超えた。手軽に受講で

きるという環境というのは非常に大事で、それが受講した人の安全に対する接し方、もしくは意識を変えるきっかけにつながるのではないかと思っている。繰り返し自分自身の安全を考えさせることが成果につながっている。

- ・ 厚生労働省と中央労働災害防止協会には、各国の労働安全衛生法令の情報共有、日系企業向けセミナーイベントの実施、中災防事業における実技実習の充実、労働安全衛生に関する外国語教材の充実を要望したい。

■ 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。

- ・ 貴社で実施している日本の安全衛生レベルのセミナーについて、どの業種が適していると考えるか。

(回答) 業種ではないが、化学薬品等を扱うようなところでは、保護具のつけ方やなぜ保護具をつけなければいけないのか等のことを教えることは適していると考ええる。また、ある程度の敷地のある工場では業種に関わらず、荷物を運搬する必要があり、フォークリフト運転や玉掛け作業等が生じ、そのような作業が必ず生じるような工場では適していると考ええる。また、「一人ひとりはかけがえのない人」という考え方は業種に関係ない。

- ・ ベトナム現地で日本水準の安全基準、適用するということが現地でも受け入れられている、貴社が最初にベトナムに進出された 1994 年当初からそうであったわけでないと思う。日本の基準がよいものだというのが現地で受け入れられるようになったポイントは何かと考えるか。

(回答) 自社の場合、2017 年にベトナム人スタッフが日本の講習(中災防の SAKURA プロジェクト)を受講したのがキーポイントだと思っている。そのときに「一人ひとりかけがえのない人」、「人生は一度だけ」、「人間は独立した個人ですが、孤独ではありません」ということを教わった。そして、いろいろなルールはありますが、そのルール云々の前にこの考え方があるから労働災害は起こさないのだということを言われて、このときにショッキングだったと彼は言っていました。