

第1回検討会での主な指摘事項①

総論

- 関係者へのヒアリングを通じて、海外に進出する企業が、労働分野において抱えている課題を把握し、その課題に対して、厚生労働省が持つ知見をどのように活かしていけるか、また、企業単独では解決が難しい課題については、国で働きかけるという方法も視野に入れて、検討すべきではないか。
- 取組の必要性の整理がいる。取り組んでいない企業にどう理解を求めるのか。何が助けになるのか。
- 若者の求職行動を意識して変革を促すことも有効ではないか。
- 国か企業かの二元論ではなく、NPOの知見も活用できるし、国も企業もという重層的発想も必要ではないか。

国内施策の活用

- 日本は他国と比べて、特に労働災害が少ないので、その分野について知見を生かせるのではないか。例えば労働災害を未然に防ぐようなセミナーや教育の実施している団体もあるのではないか。
- 企業が海外で活動する場合には、現地の国の労働法制を尊重することと、人権の問題の関わりの深さというのが認識を置くべきとの観点から、現地の労働法制に関して情報を収集している機関と協力し、労働法の遵守と併せて人権の問題への取組も支援していく枠組みをつくることなども視点としては出てくるのではないか。
- 厚生労働省は労働者の権利をどのように実現していくのか。労働者の権利が守られることによって、企業の生産性があがり、カウンターパートを巻き込んだ形での取組があると、広がりを持ったものになるのではないか。

第1回検討会での主な指摘事項②

国際協力の在り方

- ASEAN諸国、特に輸出が国の経済の大部を占める国については、強制力の有無にかかわらず、国際的基準についてかなり敏感になっている。何らかの国際協力というのは、ニーズがとても高まっている、かつそのサイクルも速くなっており、日本として支援が必要ではないか。
- 課題が複数ある中で、優先順位のつけ方として難しい問題があり、そこには人権に関する理解が文化によって違いがあることも関係してくるのではないか。
- いわゆる、構造的な問題、例えば、児童労働等については、企業や業界のみでは解決できない問題であり、国全体で相手国に働きかけるような取組とセットで議論していく必要があるのではないか。

ヒアリングの実施

- ヒアリングを実施するに当たっては、国ごとの法律と雇用慣行のギャップなど前提条件が分かるような聞き方で課題を見つけるべきではないか。
- 海外の商工会議所や労働組合などの当事者の声もヒアリングで聞いてみたい。EU指令等の早いスピードに対応しないと（輸出）経済が立ち行かなくなる恐れもあり、これに応えるための支援を日本に期待する、との声もASEANのある国から聞こえてきた。