

2023-12-13 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
(第8回)

○佐藤座長 では、少し時間を過ぎましたけれども、ただいまより、第8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」を始めさせていただきます。

構成員の皆様におかれましては、お忙しい中お集まりいただき、ありがとうございます。

検討会の運営についてのお知らせですが、本日は傍聴の方が入っているということで、公開で実施します。

小畑構成員はオンラインでの参加になります。

久保田構成員は少し遅れられて参加ということになります。

議事録はこれまでと同じように事務局で取りまとめたものを皆さんに御覧いただいた後、厚労省のホームページで公開ということになります。

本日は、これまでの研究会での議論を踏まえ、報告書の最終の取りまとめについて検討させていただければと思います。

カメラ撮りはここまででいいですね。

(報道関係者退室)

○佐藤座長 御協力ありがとうございます。

最初に、事務局から最終報告の案について御説明いただければと思います。よろしくお願ひします。

○中村国際課長 先生、ありがとうございます。

本日、資料1の概要1枚紙と資料2の本体をお示しいたしておりますが、資料2の本体で御説明申し上げます。

8月の第1回の開催以降、ヒアリング等も行いながら、先生方に議論を深めていただきました。このお手元にお出ししております報告書案は、前回の骨子に肉づけしたものをあらかじめ委員の先生方に御覧いただきまして、加筆修正の指示をいただいて、何度かやり取りを重ねたものを今日こちらに提出させていただいております。

めくっていただいて、目次でございますが、まず「はじめに」を置きました。ここで検討視点の明確化を図っております。そして、2.の背景と意義の部分は、設置の趣旨等でございます。3.ヒアリングの経過、それから、4.と5.につきましましては、前回の骨子議論の座長の御指示を踏まえまして、4.の課題と5.の方向性(提言)の対応関係を明確化いたしました。そして、6.に「おわりに」として、今後の取組姿勢に対するお言葉をいただいております。

1ページ、「はじめに」でございます。1パラ目で、企業は、従来は自ら雇用する労働者について国内法令を遵守して、進出先でもその国の法令に従っていればよかったけれども、グローバル・サプライチェーンの人権尊重の取組の中で、今後は自社が雇用する労働

者に限らず、国内に加えて国外のサプライヤーの労働者についても、現地の法律のみならず国際水準に沿った対応が求められるようになってきたという点を明確化いたしました。2パラ目でございますが、本検討会では主にこのILO宣言の5の重点分野の御議論をいただいた経緯がございました。5分野を明記した上で報告書案全体を通じてこれまで「ビジネスと人権の取組」とざっくり書いていた部分を「グローバル・サプライチェーン上の人権尊重」か、もしくは具体的な内容を指す部分であればILO宣言の「5つの重点分野」の取組というように、何の話をしているかを明確化いたしました。全編を通じて「5つの重点分野」、何度か出てまいります。

2ページでございます。背景と意義でございますが、「(1)背景」の部分につきましては、足元の動きにつながる源流とも言えるような多国籍企業をめぐる議論、それから、G7での経緯など、あとは日本国内での動きも整理をして書いております。

そして、3ページの「(2)意義」の部分でございます。2パラの部分で、もとより労働行政は、これまでも法令や各種対策を通じて「ビジネスと人権に関する行動計画」の各項目を推進してきた立場にあること、しかしながら、国内の法制度の執行を所掌する立場であって国外拠点のことに権限を持たないものですから対応には限度があった一方で、国の流れとしてガイドラインも取りまとまったところで労働分野における行政知見を生かして海外のプラクティスの改善に資する取組も実施できるようになったこと、そして、厚生労働省こそ労働者の基本的権利やその実現について政府の中で最も経験を有するものであるので、この取組をしっかりと進めるべきである、というところを明確化させていただきました。

4ページは、ヒアリングの経緯でございます。巻末に議事要旨も付録としてお載せしました。

5ページ以降、4.の課題でございます。これは骨子にも上げた内容を少し整理してお書きしておりますが、まず、企業がそもそも取組方法や人権の内容が分からないという課題があること、具体的な事例や資料も乏しいこと、教材を自前でつくるのが難しいこと、企業規模や業種で温度差もあり、海外拠点の担当者が必ずしも労働分野に詳しいとも限らないといった課題もあること。

「(2)企業を取り巻く環境の課題」としては、まず、現地法や国際基準が日本の労働法と異なっている、また、労働者側の意識も国によって異なっている、それから、相談先や情報の入手先もよく分からない、社会システムに起因するものはそもそも個々の企業で対応できる範囲が限られるものもある。

(3)の労使団体の課題としては、労使団体の構成員の間でも意識がそれぞれに異なっているという課題がございました。

この(1)(2)(3)に対応する形で、7ページ以降に具体的な方向性の提言をいただいております。2パラ目に「具体的な取組については、以下のとおりであるが」と方針A、方針B、方針Cのカテゴリーづけをお示ししております。これまでの骨子の中で「必

要だ」とか「何々すべきである」としていたものについて、対応の方向性がただ列挙されているだけでは、レベル感も分かりにくいという御指摘をいただいております。これを踏まえまして、方針のAは、実施する内容が明確にあって、すぐに着手すべきもしくは着手できる取組、方針のBは、方向性は固まっているけれども、具体的検討などが必要な取組、方針のCは、方向性やそもそもの必要性の検討、関係先との調整が必要な取組、と分類いたしました。

「(1) 企業レベルの課題への対応」でございます。①は、国際労働基準に関する啓発資料の提供、そして、それが取引先への説明がうまくできて、かつ簡易に自己評価もできるようなものであることが望ましい。

②としまして、労使双方のエンゲージメント、権利を有する当事者である労働者や労働組合の声を聞く必要がある、また、意味のある対話を行うことが重要であることを明確化しました。これに当たっては、8ページにかかりますが、安全・衛生委員会のような従来の取組の価値も改めて周知してもよろしいのではないかとございます。

8ページの下方の③でございますが、日本国内で使っております外国人労働者向けの多国語の教材等、それから、中災防の安全衛生教育研修のカリキュラム等、こうしたものも使えるのではないかとございます。

9ページの「④安全衛生対策」といたしまして、日本の対策には国際基準以上のものもあって、そもそも取組の水準が高いところ、基準以上のプラスアルファの強みも自覚して発信をしていくことも重要である、そうしたことが日本企業の評価にもつながっていくということ、また、労災防止の観点からは、使用者と労働者の2者以外の間でも取組が行われていて、こうしたことも対策を進める上で参考になるということをお書きしております。

9ページの真ん中「(2) 企業を取り巻く環境の課題への対応」でございます。まず「(2-1) 諸外国における情報収集や日本の知見共有」、①が、ILOのアジア太平洋総局とも連携しながら、実態把握、それから、海外の研究者や研究機関との情報の共有、また、外国の政労使も含めてこの情報共有の場をしっかりとつくっていく、こうした点を盛り込みました。また、情報の共有等に当たっては、在外公館、社労士等の専門職、それから、当該国の日本商工会など、いろいろ連携をしながら進めていくべきであることもお書きしております。あわせて、一番下のパラで、日本の政策知見等を生かせるようなものについては、当該国とのバイやマルチの協議の場においても積極的に働きかけをしていくべきこと、好事例を紹介する際には、その企業自体がまずは国際スタンダードに合った企業であるといった背景的な情報も併せて提供することで納得感が増すことなどをお書きしました。

10ページ、「②先進国等の動向に関する情報収集」でございます。欧米各国やEUにおける動きについても情報収集をして共有していく方針でございます。

「③国際的な発信の強化」、日本政府としても日本方式でしっかり取り組んでいるという姿勢を国際的にも明確に示すことで、日本企業が関わるサプライチェーンは、労働分野の人権尊重を重視しているという国際的な認識も得られるような取組にしていくことが必

要である。

「④労使対話の土壌づくり」、アジア諸国に対しまして、労働者と使用者の間で労使対話が定着するように、様々な機会等を通じて紹介、普及の働きかけをしていくべきであることをお書きしております。

10ページ下方の（2-2）の技術協力でございます。①として、厚労省が実施する技術協力事業について、これまでも50年にわたりILOを通じた技術協力を行ってまいりましたが、必ずしも人権尊重の観点からプロジェクト立てをしてきたわけではございませんでしたので、改めてこの観点からもプロジェクトの企画・立案にしっかり視点を織り込んでいくことの必要性を御指摘いただきました。そして、分野としては労働安全衛生、児童労働撲滅、社会保険制度の構築、若年者雇用等の例を挙げております。また、11ページ2パラ目で、ILOのみならず、JICAを通じた専門家の派遣等の活用も検討すべきであること。その下に、各分野に関する必要性と、アジア地域における基本条約の批准状況なども簡単に御紹介しております。

12ページに参りまして、民間団体も様々な技術協力活動を行っていらっしゃいます。例えば民間団体の草の根レベルで社会的なセーフティーネットの構築を図るものですか、労働安全衛生の改善を通じた労使対話の推進等も過去に行われていた御紹介もヒアリングでございました。こうしたものの支援。

あわせて、社労士制度につきましても、相談援助、点検や予防等の点でも有効であることから、相手国の希望に応じてこうした専門職の制度の導入についても支援していく取組を政府としても支援することでどうかという点でございました。

12ページ下方の（2-3）関係者の理解促進、連携・協力部分でございます。①としては、厚労省職員の間でもこうした課題に対する理解の促進を図ること、②として、関係者の協力体制の構築、労使、公益、国際機関、他府省庁、JETROやJICA等、協力体制を構築して進めるべきであることをお書きしております。

13ページ、「③労働団体との協力」においては、国内外の労働関係団体と協力をして、よく労側のお声を聞いていくこと、そして、2つ目のパラで、厚生労働省は、労働分野の人権確保の取組の対象が一人一人の労働者であるとの認識に立って取り組むべきであること、そして、好事例を国内外の労働関係のネットワークも活用させていただいて広げていくべきであること。

13ページの下方で「④使用者団体との協力」につきましては、この取組に関して周知、促進を使用者団体と協力して図っていくべきこと、情報収集についても使用者団体との協力を図ること、また、労働災害防止等の安全衛生分野のプラスアルファのプラクティスについても積極的に広がりを目指していくべきこと、14ページに参りまして、こうした日本の好事例を広げるに当たっては、国内外の使用者団体のネットワークの活用も検討すべきであること。

14ページ、「⑤課題把握の継続」でございます。この検討会で終わりということではな

くて、取組については不断に進めていくべきこと。

次は「(2-4)ILO条約の批准促進」に関して、①は、日本の未批准条約について批准に向けた検討を進めるべきであること、②は、他国が批准するに当たって、日本は既批准国としていろいろな知見もございますので、バイやマルチの協議の場で相手国の批准促進を働きかけるとともに、批准に向けた知見等、例えば国内法制との整合の取り方等を協力してはどうかという点。

最後は「(3) 労使団体が取組を進める上での課題」として、構成員の間でも意識が異なるという課題がございましたので、これまでに述べました諸施策を講ずるに当たっては、構成員の理解向上に資するような取組となるよう留意すべきことをお書きしました。

最後、15ページは「おわりに」でございますが、本検討会は、国内労働行政の知見が持つ価値をグローバル・サプライチェーン上の人権尊重の観点から検討した初めての取組であることを明記いたしました。そして、今後様々な動向の中で、タイムリーかつ幅広く情報を把握し、蓄積、共有し、取組を今後も様々な関係先と連携しながら進めていくようにという期待の言葉をいただいておりますので、記載しております。

16ページ以降は巻末資料でございますが、17ページは開催要綱、18ページは委員の先生方の名簿、19ページが開催の経過、20ページは第1回検討会に出した参考資料をいろいろに参照できるように再掲いたしました。そして、26ページ以降は議事要旨をヒアリング先の御了解をいただいた内容で掲載をいたしております。

報告書の案は以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

前回11月16日の第7回に、これまでの議論を踏まえた報告書骨子案を御提出いただいて、構成員の皆さんから御意見を伺い、その後、報告書の案をつくっていただいて、皆さんから御意見を伺って、今日ということです。

目次のところを見ていただきますと、まず「はじめに」でこの検討会で議論する内容を少し整理していただいているというようになっています。基本的には日本企業がグローバル・サプライチェーンでやるべき人権上の取組を進めているのは進めているのですが、幾つか課題があるので、企業が直面している課題をブレイクスルーするために、厚生労働省が国内で培ってきた知見、施策を使えないか、これを検討しようということを「はじめに」に書いていただきました。

企業にヒアリングして出てきた課題が、目次の4. ですね。(1) (2) (3) で、その課題に対応する形で、5. の具体的方向性も(1) (2) (3) と大きく対応するように分けさせていただいて、かつその中について取組もすぐに着手すべき、できるものをA、B、Cと、どのように取り組むのか分けていただくようなことをしていただき、これは形式ですが、その上で、かつ構成員の皆さんから内容について御意見を伺って、それを踏まえたものができていると伺っています。

このようにまとめていただいたものですが、構成員の皆様は最終的に校正直しか

つ中身も直したものについて、さらに御意見があれば伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

かなり入れ込んでいただいたとは伺っていますが、小畑さんは聞こえますか。

○小畑構成員 聞こえております。

私、事前に何度かメールでやり取りさせていただいて、疑問点については全てお答えをいただいておりますので、大丈夫です。

○佐藤座長 それでは、皆さんの御意見を踏まえて、御意見が含まれている内容ができたということで、これで研究会のまとめとさせていただいて、この後は公表に向けた作業をお願いしたいと思いますのですが、よろしいでしょうか。

(首肯する構成員あり)

○佐藤座長 特にこの資料1が結構大事なのだね。概要を見る人が多いからね。報告書が幾らよくても概要がやっぱり伝わるということがあるので、結構大事なので、その辺も後でお気づきがあれば伺えればと思います。

それでは、今日はまだまだ時間がありますので、今回の報告書を踏まえて、これから厚労省で取り組んでいただくわけであります。企業も進めていただくということですがけれども、そういう意味で、グローバル・サプライチェーンにおける日本企業の人権尊重の取組について企業に取り組んでいただきたいこと、今回厚労省の施策を生かすということですがけれども、それについて自由に御意見を伺えればと思います。

そうしたら、名簿順で、最初は天瀬委員から。

○天瀬構成員 ありがとうございます。

座長の佐藤先生がおっしゃったように、これまで我々がこの検討会で行ってきた議論、ヒアリングに際しての御質問や意見をこの報告書の中に集約させていただいていると拝見しましたので、報告書についてはこれで今後公表に運んでいただければと思います。

私が考えていたことも報告書の中にあって、今、中村課長から御報告があったことに尽きるわけですがけれども、中村課長がおっしゃったように、この検討会が終わりというわけではなくて、これまで厚生労働省が行う労働行政が国内でいろいろな施策に取り組んできた中に、実はこのビジネスと人権に関する施策がいっぱいあったわけですがけれども、それが今回のこのテーマという観点で論じられてきたことはあまりなかったように思いますので、ここで今後労働行政がどのように取り組んでいくかという方向性が示された、そういう今後の羅針盤的な役割を持つ、スタートする位置づけ的なものにこの報告書はなるのではないかと個人的には思っています。

3点、少し個人的な印象ですがけれども、これも報告書の中に盛り込まれていることなのですが、1点目が、日本的な利点の共有ですね。この報告書の中にあるように、例えば労働安全衛生基準、労働安全分野においては、日本の基準は一部国際的な基準をも上回る部分もあって、また、労働災害といったパフォーマンスでも非常に優れた点があるところですね。こういうことは今までも実は関係者はそのように言っていたし、私自身もそのよう

に認識していたのですけれども、一体どの点がどう国際的に比較して具体的に優れているのかを明確にして、これを関係者間で共有していくことが大事ではないかと思えます。利点の関係者間での共有ということです。

安全衛生に関しては、このツールといいますか、教材の拡充ということが報告書の中にも出てきますけれども、例えば厚生労働省がつくっている教材ですとか、中災防の教材、少しずつ違いますけれども、こういったものをそれぞれ合わせていろいろなオケージョンで使えるように編集、ブラッシュアップしていくことが重要ではないかと思えます。

また、そういった啓発の場の機会の拡充ですね。いろいろなところでこういう教材を使って、これには労使含めてNPOや関係団体との連携が必要になると思えますけれども、こういった啓発機会の拡大も必要になると思えます。

2点目ですけれども、労働団体とのチャンネルの強化が僕の印象の中には残っています。この問題は、すぐれて産業別に取組方が違うという特色があると思っていて、例えば製造業と建設業では大きく異なりますし、製造業の中でも例えば自動車と繊維という産業では取組方が異なるということがあります。こういった取組方が違うことに対応して、どのように取り組んでいったらいいかということ、一つには労働団体、特にこれも先ほど課長がおっしゃっていましたけれども、産業別労働団体とのチャンネルの強化が挙げられるのではないかと思います。国内の産別組織あるいは国際産別組織といったものがありますけれども、こういった産業別労働団体との関係の構築が2番目に挙げられるのではないかと思います。

3点目ですけれども、情報収集の強化ということがあるかと思えます。山田委員からも御紹介があったように、情報収集に関して既にいろいろな機会、いろいろな場面でいろいろな取組がなされていて、そういった取組は既になされているのですが、ともすると、この労働行政の中にそれが集約されていないといった問題もあるかと思えます。こういった情報を労働行政の取組の中にできるだけ取り込んでいけるように集約していくことが必要になるのではないかと思います。

さらに具体的なこととなりますけれども、現在の労働力不足を背景として、外国人労働者の受入れの問題が盛んに議論されているわけですが、この問題にも大きく人権が関係してきます。私自身も研究会や委員会、幾つか参加しておりますけれども、もちろん日本の国内での受入先となる企業、雇用主の人権意識を高めることも必要になると思えますけれども、もう少し進めると、送り出し国の状況の把握が必要になると思えます。これは非常に実は難しいのですけれども、こういった情報をきちんと把握していくことがきちんとした受入れにつながりますので、こういったものを2国間の協定の中に基準として取り入れていくことが、国際社会の中でも責任ある受入れができるようなシステムの構築に貢献できるかと思えます。

以上、大きくは3点の印象を申し上げます。ありがとうございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、小畑委員、お願いします。

○小畑構成員 どうもありがとうございます。

検討会の報告書の中にもう既に申し上げたいことは入れ込んでいただいておりますので、あとは私の印象と申しますか、その辺りでございますが、今回ヒアリングで大変勉強させていただきまして、いろいろな重要な情報を頂戴できたと思っております。そして、その中で特に印象的だったのは、労働安全衛生の取組が評価されているという点でございます。考えてみれば当然といえば当然だとは思いますが、日本企業が日本で行っていた事業を現地で展開する場合に、労働災害を防止するためにやるべきことは、場所が変わっても基本的に変わらないはずでございます。日本の労働安全衛生の取組が労災防止に効果的である、より安全にという方向で進化してきた、そういうことを考えますと、それをベースにすれば、ほかの場所でも労災防止に効果的なはずであると言えるかと存じます。

例えば生活維持の基盤である賃金について考えてみますと、賃金の額は国が変われば本当に変わってまいります。また、ワーク・ライフ・バランスにとって重要な労働時間規制なども国によって違いがございます。人権の問題のうちの一定部分は日本で行っていることを現地でも行えばよい場合もありますが、他方で、例えば宗教や生活習慣の影響で、日本で行っていることが現地ではふさわしくないこともございます。そういったことと比較しますと、人の生命や健康を守る労働安全衛生というものは、国が違っても基本的に取組は同じであってよいですし、また、人命や健康がどこでも最重要課題で、それを疑う余地はほとんどないのではないかと、そして、労使でその目的を共有できること、また、さらに一企業にとどまらず関係者全体で目的を共有できることが、ビジネスと人権の文脈で非常に意味を持ってくるのではないかと考えている次第でございます。

以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、川田委員、お願いします。

○川田構成員 ありがとうございます。

私も報告書案に関しましては、引き続き議論を進める必要があるところはあるという前提で、ここまで行われた議論の内容を反映させた形でまとめられているものと考えています。

その上でのことということで、ビジネスと人権に関する主として労働行政の在り方についての全般的な話と、報告書の中の幾つかの具体的な点についてのこの後ということについて、順番に考えたところを述べてまいりたいと思います。

まず、ビジネスと人権に関する労働行政の関わりについては、これまでも議論されてきて、基本的なところは報告書案でいうと3ページあたりにまとめられているのかと思いますが、労働行政の活動の中で中核的な位置づけであると言われるような規制権限、監督権限を行使して政策目的を達成する枠組みには、このグローバル・サプライチェーンにおける問題は、サプライチェーン上の関係であること、あるいは国際的な関係であるという観

点から、うまく収まり切らないところがある一方で、人権尊重の取組といった点については、これまで行ってきた労働行政における活動と重なり合う部分が相当大きく、労働行政における活動が、ある意味でグローバル・サプライチェーンにおける人権を守る取組においてもベースになっていると言えるようなところはあるのだろうと思います。

そのような中で、基本的な関係の整理になりますが、このビジネスと人権という観点からの取組は、既存の労働行政と比べて新しい切り口で対応する、あるいは付け加える部分が出てくることはあるとしても、これまで行ってきた労働行政の活動を否定したりするような性質のものではなく、付け加えていくような性質のものであるというのが、基本的な関係として考え方の出発点のようなところで大事なところなのではないかと思っています。

そのことを踏まえて、私の専門としております労働法の観点からは、具体的には、前回のときにも少し述べましたが、ビジネスと人権という枠組みにおける国際的な人権に関する規範の考え方と国内の労働法に関する考え方は、基本的なところで重なり合っていると言える一方で、具体的な考え方に違うところもいろいろあり、そうした中で国際的な文脈における人権の考え方を整理して、関係当事者に分かりやすく伝えていくことが、特に大きな課題なのかと思っています。

その一方で、このような国際的な規範と国内の規範の関係を考える際の考え方については、一般的に労働は企業の活動に関するいろいろな問題の中で、例えばお金に関する資本や情報などと比べると、世界で共通のものがあるという方向で考えていくよりは、どちらかというところと相対的に各国の社会状況や歴史などを踏まえた多様な考え方、対応の仕方があるのだという前提で、そのような国ごとの多様性を尊重しながら国際的な枠組みをつくり上げてきている歴史があるのではないかと思います。そのような国ごとの多様な考え方を尊重する観点からは、例えば国際的な規範と国内の規範をすり合わせていくときの具体的なやり方であるとか、あるいは場合によっては国際的な規範の在り方そのものについても、日本の労働法あるいは労働行政の立場から、今、言ったような具体的な在り方について意見を述べていくことも必要になる場面が出てくるのではないかと、そういうところまで視野に入れた対応が今後必要になってくるのかと思っています。

ここまでが申し上げたかったところの前半の話で、次に、報告書の中のより具体的な部分に関する点について、2点ほどに絞って申し上げたいと思いますが、1つ目は、7ページ、具体的な施策の方向性の初めに出てくる「企業レベルの課題への対応」の中の分かりやすい周知というあたりについてです。それ以外にも関係するところが幾つかあるかと思いますが、検討会の中では、ある程度積極的に取組を進めている企業と、これから取組を始めようというか、いろいろ言われているのだけれども、取組の必要性自体からよく分からないという企業など、いろいろな企業が考えられる中での対応という視点についても、多少検討はあったものの、どちらかというところからさらに具体的な施策を進めていく上で具体的に考えていくべきところが大きいのかと思います。特にこれから取組を進めていく企業に関しては、ヒアリングの中でも出てきましたが、大事なところに絞って重要性を

説明したりすることの重要性も言われており、行政的な対応はややもすると正確さや厳密さを意識して説明が長くなったり分かりにくくなったりしてしまうところもあるかと思えますので、対象者や必要性に応じて思い切った重点を絞った分かりやすい説明なども課題なのかと思っています。

次に最後になりますが、同じく7ページ以下の各項目に、具体的な優先順位的な観点からの方針をA、B、Cのいずれかで割り当てています。この点も、区別をつけること自体は重要だと考えられるところであり、その内容も私の考えるところではおおむねこのような感じになるのかと思っていますが、この点も検討会の中で具体的な議論は十分時間をかけられなかったところかとも思いますし、細かく考えてみると、今は項目ごとに1つの方針、A、B、Cのいずれかを割り当てていますが、1つの項目の中にも特に優先順位の高いものや少し時間をかけて考えて検討したほうがよさそうなものがあるような気もいたします。また、そもそも重要性とやるべきことの明確性はベクトルの方向性が違うようなところもあるので、この辺りの組合せ、どのような性質の問題と認識して対応していくのかあたりももう少し細かく考えたほうがいいのかと思うようなところもあり、その一方で、そういうところを考えないと話が進められないというよりは、このような優先順位をつけて進めていくほうが望ましいと思いますが、この後進めていく中で、細かいところの優先順位などは少し柔軟に考えていくことも必要かと思っております。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、久保田委員、お願いいたします。

○久保田構成員 ありがとうございます。

では、この検討会に参加させていただいて思ったこと、幾つか述べさせていただきます。

最初に、この検討会の実施自体がとても時宜にかなったものだと強く思いました。というのも、私は日本アセアンセンターに勤務しておりまして、日々、東南アジアASEAN10か国の政府の方々やビジネスの方々にお目にかかる機会が多いのですが、対面で話をしたりしていて痛感するのが、ASEAN側の国際基準に対する敏感さがあらゆるレベルにおいて高まっているという実感がございました。特に輸出に力を入れていて勢いのあるASEAN諸国、例えばベトナムなどといった国においては、本当に速いスピードで変わっていく国際基準もしくはEUの出す指令など、そういったものに対応しなくてはいけないという意識は本当に高くなっている。その意識を前提にした上で、それに見合った技術協力を簡単な形でもいから早くやってくれないかとか、そういった要望が来ることが増えていました。ですから、こういった検討会自身が開かれたことは、本当に東南アジア諸国のことを考えましても時宜にかなったものだと個人的に思って、大変うれしく思っております。

内容についてなのですが、特に私の勤務の日々の感じたことから言うと、7ページで挙げていただいた具体的な施策の方向性の第2点、日本企業の取組の強みですね。そういったものを積極的な視点からも検討すべきであるという点が本当に重要になってくる

と思っています。天瀬委員などもおっしゃいましたが、日本の基準が高い分野があるとするれば、どの点がどう優れているのかを具体的に示すことが必要で、どの点がどう優れているのかというロジックについては、今のグローバルスタンダードと言われるものが形成されつつあると思うのですけれども、そういったところと結びつけて説明をしていくところが本当にできるのは、厚生労働省や政府の方々だと思うので、そここのところをやっていただくと、企業もとても助かるのではないかと思いました。そういった説明があれば、企業は今までやってきた取組に自信が持てますし、また、取引先や受入国との協議においてもきちんと説明できると。そういったところで時間を割くことが難しい企業にとっては、とてもうれしいサポートになるのかと思いました。

また、検討会のときに発言しなかった点で、今、発言するのもなんなのかなと思うのですけれども、日本企業がもちろん取り組んでいるところについて再定義してプレゼンしていくことも重要なのですけれども、取り組めていない分野についてもどう取り組めていないのかを提示するとともに、取り組めた場合のメリットをビジネスと人権という大きな話と結びつけて説明することも、企業にとってはありがたい支援になるのかと思いました。そういったロジック的なところを整理する時間や労力は、なかなか大企業であっても割くのが難しいところがあると思いますので、そういったところでのある程度統一的な見解が政府の側から示されたら、それは大きな支援になるのかと思いました。この点、私は検討会のときに発言していなかったもので、今さら感もあるのですが、思いついたことを発言させていただきました。

最後なのですけれども、日本が行う技術協力において、こういったビジネスと人権といった視点を取り込みつつ今後実施していく、今まで実施してきたことを捉え直してビジネスと人権という観点からも技術協力を進めていくことに当たっては、基本、日本の技術協力はバイが中心だと思うのですけれども、私、東南アジア諸国を念頭に置いて発言させていただいていますけれども、バイでの技術協力の積み重ねについてマルチの場で説明していく、発表していくことも有効なのかと思いました。例えばASEANですが、今、2025年までの長期計画を立てまして、いろいろ進めています、2025年以降は2045、20年という長期スパン、中期的なスパンを視野に入れた計画を出すことを進めているのですが、その2045年までの計画の中に、まだ公表されていませんが、国際社会におけるASEANというものが一つの大きな柱になるというお話を、カオ事務総長からお聞きしました。国際社会の中におけるASEANということASEANとしても今後重視していくということであれば、当然こういったビジネスと人権、今までのASEAN諸国としては若干後ろ向きだったかもしれないこういった分野においても、ある程度積極的に進めようという意思が少なくともASEANレベルにおいては見いだせるのかと思っています。もちろん2045年の計画が出てからいろいろ具体的に進めていくことになるかと思うのですけれども、そういった背景を考えると、日本がこれからバイでビジネスと人権を踏まえた技術協力の積み重ねをやっていくのであれば、その実績をある程度積み重ねたのであれば、それはこういったマルチの場でもアピールし

得る重要な弾となるのかとも思っています。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

それでは、山田委員、お願いします。

○山田構成員 佐藤先生、ありがとうございます。

今回本当にこのような形で報告書がまとめられたこと、とてもうれしく思っています。もういろいろな先生方がおっしゃっていますけれども、この「ビジネスと人権」というフレーズといいますか、この考え方が私たちに何をもたらしたのかということ、冒頭に中村課長がきちんと御説明してくださったように、今までであれば、ILOの条約があって、その条約の締結国が当事国であり、その国が批准したらその後国内法をつくって、国内企業においてはその法律に従っていく、どこにおいてもどの国においてもそういった形で恐らく労働行政が進められてきました。ところが、グローバル・サプライチェーンということになって、企業の活動が海外進出していくことによって様々な影響を与えていく、国によっては法律が違ふし、国によってはILO条約に批准していないところもある、そういったところで企業はどうやってもいいのかというところで、初めて国自体の人権保護義務は当然のことながら、企業に対して人権尊重の責任を規定したのが、皆様御案内の「ビジネスと人権に関する指導原則」です。ですから、これに基づいて厚生労働省がこれから大きく新たな取組を始めていくということは、すなわち中村さんがお話しされたことの繰り返しになるのですが、今まで国内の管轄であったところを海外に、日本企業がグローバル・サプライチェーンにおける人権尊重をしていく取組が必要、そこをいかに厚生労働省としてサポートしていけるのか、支援していけるのかと、今までのものから新たな地平が広がっていくといえますか、そういった意味では、天瀬委員がおっしゃったように、まさにこの検討会の報告書がこれからの羅針盤になっていくのかと同じように思っています。

日本企業の労働安全衛生等々、それから、建設的な労使関係というグッドプラクティスを展開していくこと、本当に望ましいことではあるのですが、正直に申し上げますと、現実の問題として、海外における日本企業が、例えば労働組合の活動がきちんと保障されていないような場所で労働組合、労働者の支援をしている活動家に対して抑圧をしたりだとか、訴訟を起こしたりだとか、それからまた取引先、これもアジアの国ですけれども、その国における外国人労働者の扱いに関して、そこで作っているものの納入先は日本なので、日本企業につながるグローバル・サプライチェーンで実際に残念ながら起こっている問題があります。その部分をきちんと見ていく、そこにもきちんと取り組んでいきながら、本来であれば日本のグッドプラクティスが展開されていくのが一番望ましいのですけれども、そうではない現実もあることを我々は冷静に見ていながら、この取組をしていく必要があるのだと申し上げたいと思います。

今後この検討会の報告書に基づいてなのですけれども、3点だけ要望といいますか強調したい点を申し上げます。

1つ目には、まさにここの報告書に書いてありますように、日本政府としての取組、省内と省庁間の連携をぜひ強化していただきたいと思います。様々な情報収集に関しても、経済産業省、それから、ビジネスと人権に関しての取組は法務省、いろいろなところがいろいろな取組をやっている、そこがシナジー効果を生んでいくことが重要になってくるかと思うので、ぜひ省庁間の連携を強めていただきたいと思います。

2つ目は、これから様々な取組をやるのですが、実行されることの効果といいますか、アウトプットとアウトカムといいますか、そこは正直に言うと定性的なものが多いので、きちんとしたKPIをつくっていくのは難しいかと思うのですが、事業をやっていくに当たっては、この望むべき効果はこれだというものを示しながらプロジェクトを進めていただきたいと思います。

3つ目なのですが、何よりも重要なのがパートナーシップということで、実は先月末、ジュネーブでビジネスと人権に関する国連フォーラムがありまして、そのセッションの一つでもグローバル・サプライチェーンにおける人権尊重がテーマであり、そこでキーワードはパートナーシップです。というのは、個社それぞれが取組をしても、例えば労働安全衛生、本当に基準というか取組をきちんと上げようとする、コストがかかる話ですね。そうなったときに、簡単にバイヤーとサプライヤーという言い方をしてしまえば、バイヤーとしてはサプライヤーにそれを求めるけれども、サプライヤーが労働安全基準をきちんとするにはそれなりのコストがかかる、取引先としてバイヤーがそれをきちんと加味した上での買取り価格になるのかどうか。つまり、個社の取組というよりも、この取組は取引先を含めたパートナーシップを促すような方向性で、もちろんいろいろな政労使との協力等々がありますけれども、進出している日本企業だけでなく、大事なのはローカルパートナーをいかに巻き込んでいくかということなので、その辺りは常にパートナーシップを意識してプロジェクトを進めていただけたらと思っています。

そして、最後はおまけなのですが、よくよく考えると、この検討会の名前が「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」、あまりキャッチーではなくて、まさに私たちの検討会で削りに研磨していった「グローバル・サプライチェーンにおける労働者の権利の尊重」というところを副題なりなんなりに入れていただいたほうが、報告書を読んでもいただく方も増えるのかと思います。

以上です。ありがとうございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

結構最後の点は大事かも知れないですね。概要のところ副題的なものがあるというのがあるかも知れない。「グローバル・サプライチェーンと人権」、もともと短く「人権と国際」か何か分からない、「国際労働と人権」、そういう感じでしたね。

どうぞ。

○中村国際課長 例えば「労働分野におけるグローバル・サプライチェーン上の人権尊重に向けて」みたいな感じでいかがでございましょうか。

○佐藤座長 短いほうがいいね。御検討ください。それは報告書と別だからね。

どうもありがとうございました。

私から3つだけ、これからということ、最終的には日本の企業にグローバル・サプライチェーン上の人権尊重に取り組んでもらうということ、そのために厚生労働省は何をやるかということなのですけれども、大事なのは、第1は、企業によって皆さんが言ったようにかなりこの問題についての意識の温度差、あと取組もかなり格差があるね。JETROの調査でもそうだったし、ヒアリングでもそうだったと思うのです。つまり、かなり温度差があるし、取組がかなり進んでいる企業もあればそうではないところもある。これを踏まえて、取り組んでいるところはさらにだし、何をやっていいか全く分からないところは意識啓発からみたいなのがあると思うので、その辺をどうするか。7ページで、方針Aに入っているものに自社のサプライチェーン上の課題、つまり、取組が自己評価できるものと書いてあるのだね。結構これが大事なのだね。うちがどこなの、次は何をやるのというのを分かるようにしてあげることが、温度差なり取組の落差がある中で進める上ですごく大事だと思うので、方針Aでありますけれども、この辺をぜひ優先度を上げてやってほしい。これが1つ目です。

2つ目は、グローバル・サプライチェーン、これはもういいのだけれども、では、具体的に何を指すかなのだ。今回インタビューしたところと言えば、日本企業が海外から調達するあるいは海外に進出したそことあるのだけれども、ただ、難しいのは、国内企業から調達してもその先があるのだね。そうすると、これはほとんど全て関係する可能性がある。そういう意味で、これは難しいのだけれども、どこまでグローバル・サプライチェーン、まずはやれるところからではあるのですけれども、国内の企業から買っていますといっても、ほとんど物は海外でつくっていたなどということもあるわけだね。でも、そういうものが落ちてしまっている感じがしていて、海外から調達するあるいは海外に出て行ってそこでみたいと思いがちなので、本当はどこかに書いておけばよかった。これはいいですけれども、企業に意識啓発するときに、グローバル・サプライチェーンというと、実は国内もなのだね。でも、これは取引先での人権DDなどではやっているのだけれども、その辺との兼ね合いを少し含めて御検討いただければと。これが2番目ね。

3つ目は、厚生労働省の国内での様々な知見、安全衛生という話があったのだけれども、これまでは製造業、建設業だね。ものづくりとかね。僕はよく分からないけれども、サービス業とか、例えば海外に出ていったときに、ホテルなどに出ていったりとか、これからは介護分野でも海外に進出していくね。厚労省がある意味で国内でもサービス業等々の知見があればいいのだけれども、少しものづくりや建設業ではない分野でのどういう課題があるのかだね。例えばサービス業などでも、ホテルなどで言えばシーツ類のクリーニングなどは外へ出しているわけだ。そこでの問題とかね。結局同じことが起きているのだけれども、何となくサプライチェーンはものづくり、建設業というイメージがある。これからサービス業、小売業は今回インタビューもしていますけれども、そういうものが出ていく

中で、いろいろな業種ごとというのは出てきたけれども、業種ごとの取組も分かるように情報提供したほうが良いと思います。ぜひ大事なテーマですので、取り組んでいただければと思います。

言い残したことはありますか。

どうぞ。

○山田構成員 佐藤座長がおっしゃったことは、まさに本当におっしゃったとおりで、グローバル・サプライチェーンといったときに海外と国内の区別はないということで、今後の取組で気をつけなくてはいけないのは、先ほど国内における技能実習生の指摘もありましたし、全てのサービス・物の調達においては、日本を含むグローバル・サプライチェーンということで、これらの取組を進めていただけたらと思っています。

それから、まさに佐藤先生がおっしゃったように、経産省が主導になってつくったこちらのガイドラインも、結局は製造業を中心に議論をしてつくったものであります。ですから、サービス業、それから、本当にインターネット事業などいろいろな新しい分野に対応することに関しては、まだまだ足りていない部分もありますし、特に介護分野、観光ホテル等に関しては、日本企業が進出して向こうで展開しているものもありますので、その辺りは気をつけて見ていく、いわゆるセクター別ということも今後視野に入れていく必要があるのかと思います。

先生、すみません。ありがとうございます。

○佐藤座長 いいですか。

事務局で皆さんに伺っておくとか、言うておくことはありますか。いいですか。

○中村国際課長 特にございません。ありがとうございます。

○佐藤座長 では、最後に、今日は最後ということですので、富田総括審議官から一言御挨拶いただけるということですので、よろしくお願いします。

○富田総括審議官（国際担当） 本日は本当に活発な御議論をありがとうございました。

この検討会、タイトルについてはいろいろとございましたけれども、期間にして約4か月、当初の予定を大きく超えて約8回の開催という非常に長丁場の議論になりました。本当に先生方、お付き合いいただき、どうもありがとうございました。

皆様の御協力によりまして、対策の方向性の提言をいただくことができました。佐藤座長をはじめ構成員の皆様には心から感謝を申し上げます。

天瀬構成員は羅針盤として活用してくださいとおっしゃいましたので、そのようなつもりで対応いたします。

また、本日もいろいろと課題をいただきました。企業によるばらつきがあるのではないかと、業種別の取組が必要ではないか、あるいはグローバル・サプライチェーンとは何を指しているのか等々、いろいろとありました。あるいは山田構成員からは、各関係省庁のシナジー効果も重要だという御意見もいただきました。今後は御提言いただいた中身、また、今日いただいた中身を速やかに実行していきたいと思いますが、報告

書あるいは今日御提言いただいた事項の具体化に向けた検討を進めていく中では、構成員の皆様方にもまたそれぞれの立場から御指導をいただく場面があるかと思しますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。

本日はどうも誠にありがとうございました。

○佐藤座長 それでは、事務局から連絡事項があればお願ひします。

○猿渡課長補佐 構成員の皆様、本検討会に御尽力いただき、ありがとうございました。

毎回の御案内なのですけれども、机の上に置かせていただいていた資料ですが、今回で終わりなので、持ち帰っていただいても構いませんが、結構重たいので、必要であればこちらからお送りさせていただきたいと思ひます。終了後に事務局に言っただければと思ひます。ありがとうございました。

以上です。

○佐藤座長 送っていただくのがいいでしょう。ただし、これは気をつけなければいけないのは、報告書に入っているものといないものがあるから、そこだけ気をつけて、インタビュー、ヒアリングのときの資料について言うと、そこだけ取扱いに御留意いただければと思ひます。

それでは、最後まで活発に御議論いただき、ありがとうございました。

これで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、これは変えたほうがいいね。終わらせていただきます。どうもありがとうございました。