

## 第3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28日（木）15:00～17:30

○議題：関係者からのヒアリングについて

- ・独立行政法人日本貿易振興機構
- ・公益財団法人国際労働財団
- ・イオン株式会社

○議事要旨

(1) 独立行政法人日本貿易振興機構

■ 独立行政法人日本貿易振興機構からの主な説明内容は以下のとおり。

- ・ 人権デューデリジェンスを実施している企業の割合は、2022年11～12月実施した調査（以下「2022年度調査」という。）で、大企業（中堅企業を除く）では5割近く、小規模企業（製造業その他では資本金5,000万円以下又は従業員20人以下、製造業その他以外だと資本金1,000万円以下又は従業員5人以下）では5.6%と、規模により差がある。
- ・ 人権デューデリジェンスを実施している企業が、サプライヤー企業に人権方針の準拠を求めている割合は、2022年度調査で、大企業では8割近くとなっている。逆に、納入先の方針準拠を求められている割合は、大企業（中堅企業を除く）が51.9%、中堅企業が37.5%、中小企業（小規模企業を除く）が32.1%、小規模企業が15.9%となり、大企業中心で取組が進んでおり、波及効果が広がっていくと予想。
- ・ 海外で人権を尊重するサプライチェーンを構築する上での課題について、2022年度調査では、人権デューデリジェンスを実施予定、検討している企業では、具体的な取組方法が分からないというのが1番の課題で4割ぐらい。既に人権デューデリジェンスを実施している企業の課題は、1社だけでは解決できない複雑な問題があるというのが一番の課題。
- ・ 日本企業が国際基準を遵守しようとする一方で、国際基準を順守しない一部の外国企業と比べて、真面目に取り組む企業ほど価格競争力が弱くなり、公正な競争確保に懸念が生じる。特に国際基準のほうが現地法より高い水準の場合に、そのギャップが大きくなる。
- ・ そのほか、一部のアジアの産業界からは、もしも日本が法整備を講じるならばサプライ国側の声もよく聞いてほしいとの意見も聞かれる。

- ・ 東南アジアでは、高度人材の採用が困難な状況が一部に起きている。また、米中対立などを背景とするリスク分散や、新産業分野などで ASEAN 各国への世界からの投資傾向が高まっている。
- ・ 新たなビジネス構築には良い人材の採用・育成・登用が必要で、企業の雇用・人事政策などを見直していくということが求められているのだろうと思う。また、日系企業の一部では、労組側に対する経営状況情報の開示、ジェンダー規程の策定、本社主催の人権講習会、サプライヤーに対する人権の観点からの定期監査などの取組を行っている事例もある。
- ・ 南西アジアの日系企業の取引先のローカル企業で、どう見ても就業年齢に満たない者が数名、働いている現場があった。そのオーナーに話を聞いたところ、この子たちはうちが雇用してなければ生きる場所がない、との回答であった。これは政府の問題でもあり、日系企業も取引先でもし児童労働があれば、取引停止ということにもなりかねないので、そのような地域では非常に気をつけている。
- ・ 厚生労働省には、他国政府に対する働きかけ（コンプライアンス違反企業への指導要請）、他国における労働法改正の支援、児童労働撲滅のための支援、技能実習生の人権保護などを期待。

■ 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。

- ・ 進出企業が人材確保という課題に直面する一方で、人権課題への関心はどうか。  
（回答）労働者側の視点では人権は（賃金水準ほどには）職場を選ぶイシューにはなっていない。しかし日本企業は労働安全衛生面の取組も進んでいるので、就職先として評価されてはいると思う。バングラデシュではラナプラザ事故（2013年）以来、欧州向けに輸出しているバングラデシュ企業、特に縫製工場への監査が厳しくなっており、日系企業の川上にあたる（例えば）製糸工場まで同レベルの監査が求められるようなケースも増えている。日本企業が外注先を選ぶ際も人権面での配慮が必要という話は聞こえてきている。
- ・ 日系企業において高い賃金で労働者が引き抜かれてしまう、という話があったが、他方で、それでも日本の企業に残るような事例はあるか。日系企業の方が安全衛生の教育やコンプライアンスの面で優れているというような話を聞いたことがあり、コンプライアンスの徹底が賃金にある程度対抗できるのかどうか感想をお伺いしたい。  
（回答）待遇面などに惹かれて転職するという実情はあるものの日系企業は ASEAN で 156 万人の現地社員を採用していて、世界で最も多くの従業員を雇用している地域である。日本企業は安全衛生の面も含め人を大事にしてくれているという認識はあるのではないかと考えている。

## (2) 公益財団法人国際労働財団

### ■ 公益財団法人国際労働財団からの主な説明内容は以下のとおり。

- ・ ビジネスと人権を推進するには、ステークホルダーとしての労働組合の役割、その役割を十分に機能させるための建設的な労使関係が重要な要素であると考え。日本の建設的労使関係の歴史を背景に、JILAF では他国に対する知見供与事業である POSITIVE プログラム（現在は終了）なども実施し、労組主導の労働安全衛生の推進や、労使関係の改善、対話と協力の推進などに取り組んできた。また、草の根事業（実施中）では、インフォーマルセクターの組織化により社会を支える側になってもらう取組を、アジア地域の政労使や ILO と協力して行っている。この一環で、児童労働の撲滅を目指した学校プロジェクトにも取り組んでいる。こうした取組自体が、「ビジネスと人権」の課題に資するものと考えている。
- ・ 欧米の取組は、法律や規制をつくって、遵守しなければ市場から締め出す手法。それだけではビジネスと人権を推進するには不十分、なぜ人権を守らなければいけないのかを企業のトップから末端レベルまで、さらに、グローバル・サプライチェーン全体で浸透させる必要がある。厚生労働省にはそうした観点に立って、国際協力事業の推進に当たっては労働側の視点に立った事業やプロジェクトを、
- ・ 一過性で終わらず継続したプロジェクトとなるよう推進してもらいたい。
- ・ ILO 駐日事務所との共催によって、ベトナム、バングラデシュ、カンボジアの3か国において、ビジネスと人権に関するトレーニングセミナーを実施した。ベトナム労働組合は、当初、人権は国がやるもので、組合には関係ないという姿勢であったが、発注企業によるビジネスと人権に係る監査のようなものが実施されており、結果によりサプライチェーンから除外されるのだという報告を聞いた瞬間に関心が強くなり積極的になった。バングラデシュの労働組合は、欧米企業が多く進出していることもあり、理解が進んでいると考えていたが、逆に理解は乏しかった。逆にカンボジアの労働組合は、当初の考えと異なり、理解が進んでいた。日系企業は欧米と異なり、排除ではなく一緒に取組を進めてくれる存在であると思うが、3か国との事業の中で出てくる例はいずれも欧米企業ばかりで日本企業の存在感はあまり感じられなかった。

### ■ 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。

- ・ アジアの国との協力をしていく中で、日本の労使対話のようなやり方の普及についての課題、あるいは手応えがあった手法等について教えていただきたい。また、日本の企業は各論の取組は進んでもコンセプト化（概念化）がうまくいかず、認証制度などの活用も弱く、見えてこないという課題もあるので、国際機関や政府が「リパッケージ」することも有用と思うがどうか。  
(回答) アジアの国では、団体交渉が労使の関係するメインで、対決型の交渉しか

ない。日本の労働安全衛生委員会のような労使協議制について説明したところ、非常に興味を持っていた。JILAF で実施していた「POSITIVE」のように労働安全衛生を切り口に労使対話を推進していくというのがうまく進むと考えている。また、欧州企業関係では認証制度などの事例も沢山聞こえてきており、そこが経費面で負担になっている部分でもある模様。

- ・ 「POSITIVE」については、非常に評判が高かったと承知している。現地のナショナルセンターの協力等も必要な事業であり難しい部分もあるが、再開の予定はあるか。また、ビジネスと人権についても追加、拡充する見込みはあるか。

(回答) ILO の中核的労働基準に安全衛生も追加されたこともあり、ニーズの高まりもあり、実施を検討している。昨年度から今年度にかけて、ネパール、インド、パキスタン、バングラデシュでいわゆるフィージビリティ・スタディを実施しており、来年度以降の実施について検討している。ビジネスと人権についても労働安全衛生が労使対話のきっかけになると考え、まず「POSITIVE」でいろいろなゲームをして和みながら、次にビジネスと人権をやっていこうというようなワンパッケージの開発を始めている。

### (3) イオン株式会社

#### ■ イオン株式会社からの主な説明内容は以下のとおり。

- ・ 人権尊重の取組として、取引先に向けた取引行動規範の制定（2003年）、小売業として初めての国連グローバル・コンパクトへの参加表明（2004年）、プライベートブランド（トップバリュ）用のホットライン開設（2021年）、取引先も対象としたコンプライアンスホットラインの運用開始（社内相談窓口の適用範囲の拡大）（2023年）等の取組を独自に進めてきた。
- ・ 労使の取組として、UNI グローバルユニオン、UA ゼンセン、イオングループ労働組合連合会とイオンの4者でグローバル枠組を締結（2014年）した。また、グループの労使関係として、従来型の労働条件交渉から脱却し、目標とする労働条件や経営課題を共有し、解決していく仕組みに転換。海外でも、協調的労使関係をベースとした対話による安全衛生の考えの普及を検討している。
- ・ イオンサプライヤー取引行動規範を作成し、トップバリュの製造委託契約の中で、同規範の遵守をお約束いただける取引先とのみ取引を行っている。海外では最初に取り引きを実施する前に外部監査を行い、国内や海外の2回目以降イオン監査員による監査（国内外の製造委託先1000社を概ね2年に1度）や製造委託先による自己監査を実施。ホットラインによる課題確認も実施。
- ・ 課題としては、離職率が高く教育効果が限定的であること、地域で濃淡があること、日本のような安全安心の文化が醸成されていないこと、マニュアルや視覚教材の拡充が必要であることなどが挙げられる。

■ 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。

- ・ グローバル枠組協定を結ばれた背景、動機、それから締結したメリットについて教えていただきたい。

(回答) 職場における基本的な人権などの権利の尊重と地球環境に及ぼす影響への対応について、4者が基本的な認識を共有し、課題解決に向けて努力することで、アジアでの良好な労使関係の構築のモデルになるとことを視野に入れ締結した。協定に基づき、年に一度の検証会を開催しており、その中で、例えば新型コロナウイルスのパンデミック下におけるサプライチェーンとしてのイオンの取組、労働組合のコロナウイルス禍での役割、それから、他のグローバルユニオンのグローバル枠組協定の取組の紹介、海外の労働紛争などに対するサプライチェーンの対応についてそれぞれ報告を行い、自社だけでは賅い切れない情報や取組の共有が労使一丸でできることがメリットと考えている。

- ・ 労使一体の取組を推進されているが、海外での取組如何。労働組合がない場合はどうしているか。また、労働者向け教育ツールの作成上の課題如何。

(回答) 国内の取組を可能な限り海外にも移転していきたいと考えている。イオンの目指すところは協調的労使関係であり、例えばすべての国で労働安全衛生委員会があるわけではないが、従業員代表との対話による課題解決を志向している。社内の海外労使分科会において、労働安全衛生委員会の設置を着実に広げようということで、まずは現況把握を進めている。教育ツールについては、国ごとに法制度を踏まえつつ自社基準でカスタマイズして作成している。作成に当たっては、厚生労働省が公表している安全衛生の動画教材なども参照している。