

2023-11-16 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7回)

○佐藤座長 定刻となりましたので、ただいまから、第7回「国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題の対応に関する検討会」を始めさせていただきます。

皆さん、お忙しい中御参集いただき、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、本日は公開での実施となります。従来ヒアリングは非公開にしていたけれども、今日は骨子の議論ということですので、オンラインにて別室から傍聴がされていますので、この点、御了解いただければと思います。

また、本日の議事録は、事務局でまとめたものを後で皆様にお目通しいただきます。その後、ホームページで公開ということになりますので、よろしくをお願いします。

本日は、これまでのヒアリング結果を踏まえて、報告書の取りまとめに向けた議論を行いたいと思います。よろしくをお願いします。

それでは、冒頭のカメラ撮りはここまでにさせていただきますので、よろしくお願いたします。

(報道関係者退室)

○佐藤座長 それでは、早速ですが、事務局から報告書の骨子案について御説明いただければと思います。よろしくをお願いします。

○中村国際課長 ありがとうございます。

それでは、資料1の報告書の骨子案を御覧くださいませ。

この検討会の検討事項、もともと2つ立てておりました。1つが人権尊重の取組に生かせるような厚労行政の知見を洗い直していただくこと、そして、2つ目が人権尊重のために労働分野の国際協力がどうあるべきか。この報告書につきましては、検討会の先生方から厚労省に対する提言としておまとめいただければと考えております。

これまで、初回の意見交換の後、ヒアリングを続けてまいりました。ヒアリングでは各団体のお取組のグッドプラクティス、課題として感じていらっしゃる内容、厚労省に対する御要望などを委員の先生方から聴取していただきました。報告書の素案につきましては、このヒアリングの内容とこれまでの検討会における委員の先生方の御発言を踏まえて作成したものでございます。

御覧いただきますと、大きく4つの柱を立てておまして、1つ目の柱が「1. 『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』を検討する背景と意義」として、今回の開催趣旨、2本目が2ページ目の「2. ビジネスと人権に関する取組を進める団体、企業等からのヒアリング結果」として、これまでのヒアリング概要、3本目が「3. ビジネスと人権に関する取組を進める上での着眼点」としまして、主に企業など関係する方が直面する課題など特に着目すべき点、そして、最後、4ページ目が「4. ビジネスと人権に関する取組を進める上での具体的施策」として、施策の方向性を取りまとめる案といた

しております。

1 ページを御覧いただきまして、検討会の開催趣旨でございます。「(1) 背景」の部分では、今年のサミットプロセスを通じまして、グローバル・サプライチェーン上の人権尊重の取組をさらに進めていくという方針が固められた中で、厚労省、もともと働き方改革など幅広く国内施策の推進を行ってまいりました。それから、国外においても児童労働の撲滅などに関する技術協力を実施してまいりましたので、こうしたこれまでのことを述べています。

そして「(2) 意義」のパートでございます。もとより厚生労働行政は、人権尊重にもつながるような各分野での取組を、国内ではこれまでも推進してきた立場であるという御指摘を何点かいただいてまいりました。そして、その政策知見の蓄積が、企業がグローバル・サプライチェーン上で取組を講じる上でも活用できるのではないかと、そして、それをILO宣言の5分野を中心に、知見の活用や課題の掘り起こしをすることで、労働分野に特化した人権尊重の取組を進めていけるものであって、その方向について検討会で検討を進めた、こういうことといたしております。

2 ページ、2. ヒアリング結果の部分は、これまで委員の先生方から11の団体にヒアリングを実施していただきました。ここの部分はそれぞれの回の議事要旨を記載する予定でございますが、今はヒアリング主体の御確認をいただいているところでございます。11団体のうち、ファーストリテイリングさんだけは、ヒアリングを受けた事実については公表して差し支えないものの、ヒアリングの内容については特に公表を望まないということでございましたので、10の団体についての掲載を予定いたしております。私のこの先の説明も、骨子案に記載するに当たって、どのヒアリングでどなたがどう言ったということは触れずに説明を進めさせていただきます。

2 ページの3. 着眼点でございます。ここはヒアリングを通じて委員の先生方に明らかにしていただきました課題のあれやこれやとその出口の方向性でございます。

3 ページ、(1) でステークホルダーが抱えている課題をまとめてみました。人権デューディリジェンスを行おうにも方法も内容も分からないといった調査結果、それから、企業の業種、規模、地域性などによって異なるアプローチが必要であるけれども、それに応じた適切な教材や材料がないという課題、そして、現地と日本で労働法令や働く人の意識も異なる実態があるという悩み、それから、労使の中でもこの人権尊重の取組に対する意識に様々な違いや濃淡が見られるようであること、そして、特に企業の出先の海外拠点はなかなか目が届きにくくて、しかも、現地の責任者の方が必ずしも労働分野にお詳しいとは限らないということ、また、情報の入手先に困っているというお声もあること、それから、児童労働、労使関係などそもそも進出先の国の社会システムが整っていない場合に、なかなか個社が対応しようと思っても範囲が限られてしまうこと、こういった御指摘をいただいております。

そして「(2) 今後実施する施策の方向性」として、3 ページの下方から挙げている部

分でございますが、まず、柱書の中で、グローバル・サプライチェーン上の人権尊重はこれまではビジネスリスクの回避という観点で進められることが多かったですが、それのみならず働く人の権利、労働基準確保、こうした観点からの取組も重要であって、ILOとの協力が望ましいということを記載させていただきました。

その上で、幾つかの方向性ということになるわけですが、4ページから1つ目のポツで、まず、厚労省のこれまでの政策知見は国内で使われてきたわけですが、海外拠点における人権尊重でも基本となる部分がある、その価値に気がつくということもございます。2つ目が、国内で外国人労働者向けにつくっていた多言語の資料が海外でも役立つものであるなど、着眼点を変えて潜在的な利用者があることに気づいて使っていきべきである。それから、取組が進んでいる企業がサプライヤーに説明する際になかなか使える資料がないので、こういったものがあつたほうが良いという点、そして、企業レベルで克服が難しい課題でも、国際協力事業で相手国の社会システムそのものに働きかけることで改善の取組を進めることができるという観点、そして、今までは貿易促進の観点からは情報提供や相談が行われてまいりましたが、今後は厚労省が場合によっては在外公館の御協力などもお願いしながら企業支援を進めていける部分があるのではないかとといったことを収録させていただきました。

そして、最後の4ページ下方の柱4でございますが、厚労省の知見を生かしたり、技術協力などで実施すべきである具体的な施策でございます。(1)として厚労省の国内知見の活用をいかにしていくか。まずは安全委員会のように労使交渉以外の場で労働者代表が関わって協議するような仕組みがこの法令上の仕組みとして企業活動にビルトインされていること、この価値を大変多くの方から御指摘をいただきました。ふだんとは違う見方によって、グローバル・サプライチェーン上の人権確保に取り組むヒントが得られるのではないかと、これを生かして取り組んでいこうということをおっしゃいただきました。あわせて、国内の外国人労働者向けの日本語教材を海外でも使っていこうという点も御指摘いただきました。

(2)は、啓発活動として、啓発資料の作成や説明会を行ったり、厚労省の職員向けにもできるだけ広く周知を図ってはどうかということでございます。

「(3)国際的な技術協力事業」につきまして、まずは今までやってきたような技術協力案件も、案件形成の段階でビジネスと人権の視点から課題をちゃんと捉え直して、そういう視点も踏まえて取組を進めてはどうかという点、政府による支援がなかなか届きにくい、本当に個人として脆弱な分野で働いているインフォーマルセクターなどの労働者もいますので、そうしたところにもアプローチが必要であること、日本の労使関係も参考にしてもらって、労使対話を通じて水準向上を図っていく視点も持つべきであること、それから、社会保険労務士のような制度を日本企業の立地が多い地域で相手国の希望があれば必要に応じて導入支援をしていくことなども考えられるかと思えます。

(4)は海外からの情報収集や知見の共有・活用としてお挙げしておりますが、まず、

日本と欧米が異なるアプローチを取っている点が多い中で、海外拠点先にある現地の企業から見ると、日本の企業からはこう言われ、欧州企業からはこう言われということがあるという御指摘を多くいただきました。両方の付き合いがあるといったケースも見られる中で、では、欧米企業のようなところが現地企業に何を求めているのかをきちんと情報を取って理解していること自体が、ビジネスと人権の取組を進める上でも役に立ちましようから、こうした点も踏まえた情報収集や提供を行うことではどうかということを書かせていただいております。

「(5) 労使団体との協力」でございますが、ここは厚労省が労使団体といかに協力して進めていくかということで御指摘をいただいた点でございます。まず、労側との間では、国内のみならず国内外の労働組合団体に周知や意識啓発についても協力をお願いして、海外拠点の現地の労働者個人の意識向上なども含めて全体の取組を図っていくことではどうか。そして、使用者側との間では、企業が抱える課題を把握するに当たって協力していただいたり、また、日本企業の高水準の取組が、実際に企業の出先では海外でも日本水準で行われているというグッドプラクティスがある中で、これを現地の地場の企業にもうまく伝播していくと、その地域全体の向上につながる貢献になると、こうした意識で使用者団体とも協力を進めてはどうかという御指摘をいただいた部分を記載させていただきました。

そして、最後の7ページでございますが、ILOの基本条約の批准の推進、日本は未批准条約がございますが、これについて検討を進めるべきであるという御指摘もいただいた点を記載いたしました。

概要は以上でございます。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、今日は骨子の検討は最初なので、皆さんに名簿順に1巡御意見を伺って、その後、今度は2巡目は手挙げとしたいと思いますので、天瀬委員からお願いします。

○天瀬構成員 ありがとうございます。

これまで11回ヒアリングをしてきたポイントがそれぞれバランスよく入っておりますので、この骨子ということですが、今までの議論が生きた報告書になっているのではないかとまずは思いました。

1点、これはILOのアジア太平洋総局のヒアリングのときにもう少し深く御意見を申し上げればよかったかとも思ったのですが、後で思いましたのは、この取組に関しては、国によってかなり進度に差があると今回のヒアリングを通して改めて思いましたので、ここで先進国のビジネスと人権の取扱いについて情報収集すべきというのは明示されているのですけれども、同時に、主に日系企業の進出している国の状況ですね。だから、一体どういう問題があって、どういう問題がこのビジネスと人権の取組を進める上で障害になっているのかという実態把握がどうしても必要になるのではないかという気がいたしました。

具体的な対応については、まだ固まった案があるわけではないのですが、例えばILOのA

ジア太平洋総局がそういうファンクションを持っているのならば、そういう当該の国の研究機関なり研究者、この問題でどういった調査が行われて研究者がいるのかはあまりよく把握されていないと思いますので、まずはそういう研究機関なり研究者をROAPのほうで発掘していただいて、そういう方々にもし可能ならば将来的にはどこかで集まっていたいて、そういう報告の会議みたいなものを開くと同時に、情報を収集して対応を検討するといったことが有効ではないのかと思いました。ROAPを通じるのがいいのか、ILO駐日を通じるのがいいのかよく分かりませんが、いずれにしてもILOのチャンネルは非常に有効だと思いますので、そういったところと我が国政府が協力・連携する形で、まず、実態がどのようになっているかを把握するような機能を持った会議体があれば有効ではないかという気がいたしました。

以上です。

○佐藤座長 よろしいですか。

厚労省のほうですぐコメントをしたいことがあれば言っていただければ、今の点はよろしいですか。

○中村国際課長 ありがとうございます。

では、一言申し上げさせていただきます。なかなかそこが進んでいない部分でございます。こういう意見をいただいて大変ありがたく存じます。それが実現できるように進めてまいりたいと思います。昨年度からビジネスと人権については、技術協力の中で一部の国の実態を調べて課題を発掘しようという形では、小さく技術協力事業を立ち上げ始めたところでございます。しかしながら、うまく東南アジア全体をカバーしているということでもなく一部であって、かつ有識者の方々、そうやって集まってよりシナジーを生むような課題の共有ができるとか、そこまでうまく構成できていなかったものですから、いただいた御意見を踏まえて次の取組に活かしてまいりたいと存じます。ありがとうございます。

○佐藤座長 続けて、小畑委員、お願いいたします。

○小畑構成員 ありがとうございます。

拝見いたしまして、この報告書の骨子案をまとめるに当たりまして、まず、このビジネスと人権の問題については、歴史的に見ると本当に今はもう待ったなしの状況にあることを改めて非常に実感したところでございます。

そして、ビジネスと人権に関して、労働者の人権をどう守っていくか、これについては、どの国であってもどの地域であっても共通した課題であるということがありますが、国内における労働基準法やその他の法律を用いた我が国における人権保護については誇るべき実績がある、それをどのようにこれから国外で日本の企業が活躍する際に発展させていくかという問題においては、ヒアリングを通しまして、国内で行われている例えば労災の予防の施策や技術を国境を越えたからといって変えるわけではなく、慣れた方法を進出先でも同じように行っていることが、実は進出先の現地の方々から見ると非常に水準の高

い労災の予防の技術であると映ると。もしくは、労働者と使用者とが共通の労災を予防しようという目的のために一緒になって一丸となって対策をしていくこと自体が日本では長い歴史があり、それほど本当に当たり前になっていることが、実は国境を越えるとそうでもないということについて非常に印象深く感じました。そうしたグッドプラクティスというものが、これからILOにおいて安全衛生は非常に重要だということが再認識されたタイミングで、日本のやり方について国境を越えてインパクトを与え得る重要な大きな特徴として認識されたところでございます。

これの検討会の目的は、どうしたらよいかのなかなか具体的なやり方が分からないというように課題を抱えている企業に対して、どのような手段を通じてそうした課題を解決していくのかに対して答え得るような内容が盛り込まれていると感じておりますので、これをブラッシュアップして公表することがとても意義深いのではないかと感じている次第です。

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。

厚労省のほうはいいですかね。

○中村国際課長 ありがとうございます。

日本のやり方が国境を越えてインパクトを与え得るとというのが、本当に先生がおっしゃってくださいましたとおり、この場で委員の皆様方がヒアリングで引き出していただいた一つの厚労省が気づいていない価値であって、そうしたものがしっかり現れて次の取組につながってまいりますようにしてまいりたいと存じます。ありがとうございます。

○佐藤座長 続きまして、川田委員、お願いいたします。

○川田構成員 ありがとうございます。

私もこの骨子案に関しては、大きなところで言うと、ここまでの検討会、ヒアリングも含めた議論の中での重要な点が反映されているものと思っています。

若干つけ加えますと、これまでのヒアリングも含めた議論に参加してきて、大きくこのビジネスと人権への対応として、日本の労働行政の政策手段をどう生かしていくかということに3つほどポイントがあるのかと思っておりました。

1つは、これは既に内容的には出ている、あるいは骨子案に書かれていることですが、日本の強みと言えるようなところは伸ばしていく、労働行政、政策としてもそれをサポートしていくということで、内容的には既に出た話と重複しますが、安全衛生、とりわけ製造業における労災事故防止の取組については、国際的に見ても恐らく非常に高く評価されるべきものであり、日本の企業の強みでもあるし、日本の政策の強みでもあること、そういったことは世界に向けての発信が政策的な課題になっていくのだろうと思います。もう一つ、これも議論の中で出ました、先ほどいろいろ課題になっているところもあるということでしたが、国際的な協力の中での技術支援であるとか、国際機関へのコミットも含めた国際的な枠組みの中での活動は、日本の政府が長年行ってきたことであり、ここも

日本の政府の取組における特徴として強調していいところなのではないかと思っていますところ。

そういった点は、さらによいところを伸ばしていくという対応が1つ目のポイントで、2つ目として、これは特に企業にとって現に課題になっているところをサポートするという点なのかと思っています。この辺りはこちらの3ページで具体的な課題が整理され、それへの対応策が挙げられています。そこに書いてあることに尽きるのかとは思いますが、外国語への対応なども含めた情報の提供や好事例の提供といったことなどが中心になっていくのかと思います。

3つ目は、1つ目と内容的には重なるところがあると思いますが、企業で対応し切れない部分についての政府を通じた活動ということで、これも既に骨子案の中に書かれているところで、結局自分なりに重要だと思った点については骨子案の中でこれまでの検討、議論を反映する形でまとめられているものと思いました。

その上で、骨子案というよりは、骨子案を実行していく上で課題になるような話なのかということ、同じく検討会の中で感じた点で、長くなってしましますが、2点ほど述べたいと思います。

1つ目は、私が専門にしている労働法の観点からすると、この人権を遵守するという問題の根っこは労働法制で、労働法制の遵守と重なる部分が多いということは言えると思いますが、その一方で、この検討会でヒアリング等をしていく中で、法律的な考え方と国際的な文脈における人権に関する規範の捉え方が大分違うというか、同じような問題を対象にしているのだけれども考え方が違う部分もまた結構あるのかという印象を持ちました。

1つだけできるだけ簡潔に述べたいと思いますが、ヒアリングの中でも出てきた強制労働というのは、法律的に言えば労働基準法の5条で禁止されていることで、法律家的な考え方からいうと、労働基準法5条は違反に対する罰則が一番労働基準法の中で重いもので、また、労働者を足止めする手段として規制する対象には、労働基準法の中に例えば労働者あるいはその家族が借金をして労働者が働いて返すようないわゆる前借金との相殺を禁止するとか、あるいは労働者が退職したときに違約金の定めを置くといったものは別の条文で規定されているので、法律家的な感覚からいうと、この労働基準法5条の強制労働というのは、それらよりも直接かつ悪質性の高い労働者を拘束する行為を禁止するように捉えるのが自然だと思うのです。これに対してビジネスと人権の文脈だと、強制労働という観点から問題になる行為がもうちょっといろいろな、例えば外国人労働者のパスポートを取り上げるであるとか、長時間労働も場合によっては強制労働の問題になり得るというようなことがあるということだと思います。こうした違いがあることから、ビジネスと人権の文脈における規範の捉え方は整理をして、関係当事者が対応するサポートをする重要性が今後ともあるのかと思いました。

この点は、国内の企業が気がついていないところを注意喚起することと同時に、日本の企業が国際的な基準を十分に満たすような対応を取っているのだけれども、国際的な規範

との認識のギャップから対応が十分でないように見えてしまうようなところについては、個々の企業あるいは場合によっては日本の政府がしっかりやっていますということをアピールしていく、そういう姿勢も同時に大事になってくるのではないかと考えているところ

です。同じような点で、これも今回の報告書というよりはその後の課題かもしれませんが、企業がいろいろなことをやっているということを世間に対してアピールできるような場を整備していくこと、これは一面でビジネスと人権との関係でいうと、例えば人権デューデリジェンスの結果を公表することを義務化するというのは、ハードロー化が検討課題という部分がありますが、そこをどう考えるとしても、このサプライチェーン上の人権の問題は、企業からすると自主的にこういういいことをやっていますというアピールができる場を支えていくことが重要で、場合によっては労働行政の中でハードロー化の話とは別に、企業が自主的にアピールしていく活動をサポートする仕組みが重要になるかもしれないということも同時に思っているところです。

長くなってしまいましたが、以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

厚労省のほうはいいですか。

○中村国際課長 ありがとうございます。

最初におっしゃっていただきました、技術協力の国際枠組みの中で国がどうやっていくかということにつきましては、政府の取組としてしっかり強調して企業ができないところを拾っていく観点、そして、これまで行ってきた技術協力が本来はディーセントワークをしっかり広げていきましょうということで、ビジネスと人権がどうのこうのという視点で事業の積み上げをしてこなかったのですが、今の御指摘もいただいて、改めましてそういった視点で、例えば日本の企業の立地が多くないようなところでも、これまでは課題が大きい奥地のところでやってきたような技術協力もございました。こういうものに加えて、日本企業が多いところで課題解決に個社では困っているところはどういうところがあるかとか、そういう視点も御指摘を踏まえてしっかり事業形成の中で考えていくような御指摘と受け止めまして、そういう姿勢で取り組んでいけるようにと思っております。

後段の今後の実行に当たっての課題でおっしゃっていただきました、日本の労働法の範疇と国際基準とのギャップがあるという点は、言われてみるとまさにここが企業にとって、やっているはずだけれどもどこがミッションの部分なのかよく分からないと、もやもやしたところなのだと思います。例えば強制労働はアメリカから日本のプラクティスを指摘されるときも明らかに判断基準が違う立地で指摘を受けていることが分かるような内容でもございますので、どういうところまで含めて何々の分野について満たしていることが国際規範で求められていますというところを、もう少しよくILOとも協力しながら分かりやすく整理して、できるだけ発信できるように考えてまいりたいと思います。ありがとうございます。

○佐藤座長 続いて、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。

骨子案については大変よくまとめてくださっていて、とてもありがたいと思いました。特に3ページの「(2) 今後実施する施策の方向性」のところで、既に委員の皆様方は言及しているところなのですが、特に「なお」以下のところの「方向性については、企業が抱えている課題に対応するというだけでなく、日本が他国と比べて進んでいる分野について日系企業の取組を促進し、日本の強みを打ち出すという積極的な観点から」というところが、本当に今回すごく大切な視点だと思っています。

一言付け加えるのであれば、ヒアリングを経て改めて思いを強くしたのですが、本当にこれは後手後手で消極的に対応していくとか、持っている資源を活用していくとか、そういったことも必要ですけれども、それ以上にやる価値があると思っています、そこは例えばILOの方とのお話、ちょっと出たと思うのですが、これを積極的に活用してビジネスの強みにしていくことを欧米の企業などはやっているところがあると思っています。それが本当に人権のためにやっているのかどうかという議論は置いておいて、結局企業としての競争に勝つためにこのビジネスと人権に積極的に取り組み、かつ世論も味方につけて、国の政府と一丸になってというところが大きく言うところがあると思うので、今後ここに書いてあるように欧米のプラクティス、グッドプラクティスを勉強する蓄積する際にも一步踏み込んで、こういうことをやっていると欧米企業は歓迎されていますとかそこでピリオドではなくて、難しいと思うのですが、それをどう政府と一緒に後押しして企業としての活力につなげているのかということまで話を持っていけると、それを受け止めてくださる日系企業の方たちに、日々の忙しい業務の中でエクストラな仕事と捉えられがちなこの観点についてもやっていただける、かつ基準もだんだん上がっていくし、日本としてもプレゼンスが上がっていくといった好循環が生まれるのかと思いました。

そのときにも、例えば全部御省でやられるのも大変だと思いますので、ある程度蓄積がある、また、ヒアリングでも心強い意見を言ってくくださったILOの活用ですとか、あとはJETROやMETIなど、そういったところにもビジネスの強みとして生かすというところには知見があると思いますので、ぜひやっていただければいいなと思いました。

以上です。

○佐藤座長 いいですかね。何かありますか。

○中村国際課長 ありがとうございます。

欧米の情報につきましては、立地が最初のうちは全くよって立つところが違いますねということで、向こう様は法制で、こちらは事前に寄り添い型でしっかりいいプラクティスを、ということやってまいりましたけれども、御指摘のとおり、だんだんそれだけではという段階まで来ていると思っておりまして、着実に集めるとともに、日本の企業がそれに直面してどういうことができるかということも、今の時点で具体案があるわけではないのですが、共に考えていけるように、それに当たっては、おっしゃるとおり政府か企業か

ではなくて、たくさんの関係の機関もいらっしやいますので、よく連携を取ってお力添えをいただきながら、関係主体みんなでいい方向に向上を図っていきけるような取組となるように心得て進めてまいりたいと思います。どうもありがとうございます。

○佐藤座長 それでは、山田委員、お願いします。

○山田構成員 どうもありがとうございます。

私は非常に厳しい意見を言いますので、失礼があったら申し訳ないです。正直に言って、私はこの報告書は非常に首をかしげるところが多くて、日本の取組、では、今まで何をやってきたのですかというところがあるのです。今、欧州のほうで法制化が進んでという話ですが、欧州においてはとっくのとうにガイドラインを出したり、そういう時期は過ぎていて、今さら日本は何をやっているのというところで、大急ぎでガイドラインを出したというのが現状だと思うのです。ですから、最初の冒頭のところに今年の広島サミットの話が出ていましたけれども、振り返れば、御存じのとおり、2015年のドイツのエルマウサミットのときからビジネスと人権に関する指導原則、ILOの中核的労働基準のお話等々サプライチェーンのお話は出てきてきますので、こういったところを踏まえて今まで何もやってこなかったのかと思われてしまうのもあれですし、何よりも私たちが今、話をしている「ビジネスと人権に関する指導原則」という言葉が一言も入っていない、何を根拠として私たちはこのディスカッションをして議論をしているのかという一番重要な基本文書が言及されていないというのが、私たちの立ち位置をふらふらさせている原因なのかとは思っています。

それから、企業に対して支援をするというのが最初から目的でしたか。日系企業に対する支援はもちろん重要なのですが、経済産業省がさんざんやっていることであり、もしそうではなくて厚生労働省ができるとすれば、労働組合や労働者の権利のエンパワーメントの部分だと思うのです。ですから、その部分が欠けたまま、今の議論を聞いていると、日本企業はちゃんとやっているのだけれども、現地で何か問題が起こっていて、そこを日本企業はどうサポートするかという発想になっているのですが、そうではなくて、日本国内でもさんざん問題はありますし、日本のやり方がいいからそれを向こうに持っていったとか、日本のグッドプラクティスをという、もちろんそれもそうなのですが、今、我々に欠けているところで、かつ進出している相手国と一緒にやらなければならないことがあるはずなのです。

私はASEANというか東南アジアを調査のベースにすることが多いのですが、日本の相対的なプレゼンスの低さ、それから、人権に関しては、今までそういったアジェンダを対ASEAN等々に対して言ってこなかったところ、前に様々な歴史的な経緯がありますけれども、ですから、正直に言うと、海外のローカル企業にとっては、日本企業は今まで何も人権のこととかは言ってきていないですねというスタンスで話をされることが多いのです。ですから、確かにこの日本のグッドプラクティスをというのは分かるのですけれども、感覚としてはグローバル的にはずれている感があり、もし本当に我々のグッドプラクティスをアピ

ールするのであれば、今のナラティブに合わせた形できちんとアピールをしていかないと、通じないのかとは思っています。

このビジネスと人権の取組が今までの厚労省がやってきたことと何が違うのかというと、先ほど川田先生等もおっしゃっていましたが、指導原則の難しいところは、自社の雇用者を越えた取引先等の雇用者を見ていかなければならない、それは企業にとっては非常にパラダイムの変化ですね。もう一つは、労働行政にとってもそうですし、いわゆる国内の法令および規則を見ていけばよかったのが、逆に海外サプライチェーンにも国が何か施策をしなければならぬというところが、国にとっては一つのボーダーを越える話ですね。それから、もちろん企業にとっては法令遵守の部分から越えるビヨンド法令遵守を求めているところが、ビジネスと人権に関する指導原則の非常に要求度の高いところなので、ですから、今までの取組と何が違うのか、そこをきちんとしないと、この組立ての部分の据わりが分からないです。「ビジネスと人権」という言葉がリピートされているのですが、それはどういう取組なのか、企業活動における人権尊重を推進する取組で、では、企業活動における人権尊重は今までと何が違うのかというところを、まずははっきりさせたほうがいいのかと思っています。

3 ページ目、具体的に取組ということなのですが、私は「ステークホルダー」という言葉自体に非常に違和感を覚えている、指導原則におけるステークホルダーは、企業にとって自分たちの活動が影響を与える相手、もちろんそれは取引先でもあるのですけれども、基本的にはライツホルダーのことを指すのです。ですから、今回「人権尊重の取組を進める上で各ステークホルダーが抱えている課題」、ここはステークホルダーではなく企業が抱えている課題しか羅列がされていないようなので、この「ステークホルダー」という言葉は非常に気をつけて使う必要があるし、それ自体が我々のスタンスを示してしまうものになってしまうので、気をつけたほうが良いと思います。

3 ページ目の(2)のところなのですが、「従来はビジネスリスクの回避の文脈で語られることが多かった」というのは、それは日本人の大勘違いであって、そもそも指導原則というものは、ヒューマンライツリスクといったときには、ライツに対するリスクということなので、この辺はあまりミスリーディングにならないような書き方が必要だと思いますし、今まではビジネスリスクの回避の文脈で語られることが多かったこれを労働行政の立場から働く人の権利の観点で取り組むと書いてあるのだったら、では、その政策は何をするのですかと。今、話を聞いてみると、企業に対する支援しか目立ったものはない気がする、それぞれのポイントが何の目的で何を達成するための施策の方向性なのか、何の目的で何を達成する誰のための施策なのかを整理しないと、この菱形で並んでいるものアウトカムは一体何なのか、何をパーパスにしているのかが見えづらいのかと思います。

労働安全・衛生委員会の話、非常に分かるのですけれども、これをやっているから労働組合はつくらなくていいという話にならないように気をつけたほうが良いのかとは感じました。

6 ページ目の海外からの情報の収集、知見の共有ということなのですが、欧米の法制、それから、欧米の発注が一体サプライヤーに何を求めているのかということ、正直に言うと、経済産業省やJETROのほうでも調査をしていると思いますので、政府の取組等がリダンダントにならないようにといたしますか、経産省等との連携が非常に重要かとは思っています。

先ほど海外での状況、それから、アジア太平洋でどうなっている問題があるのかということの共有という話だったのですが、私はテーマに10年以上関わっているので申し上げますが、アジア太平洋では、責任ある企業行動、ビジネスと人権に関するフォーラムが行われていて、そこで各国における企業活動によってどれだけ侵害を受けている人たちがどういった課題、問題を抱えているか、それから、それぞれの国がどのような行政施策をやっているかとか、企業もこのようなことをやっていますということを話をするようなフォーラムが毎年バンコクで行われていますし、毎年、今月末にもジュネーブでビジネスと人権に関するフォーラムというものが行われます。これはオンラインで見ることでもできますし、いわゆるビジネスと人権に関して、それから、日系企業の進出先での問題、例えばインドネシアならばインドネシアが今、抱えている問題は、調べようと思えば既に様々な情報があるので、実態把握という点においては在外公館があるわけですから、厚労省からもアタッシュが行っているわけですし、今までそういったところのアンテナは立ててこなかったのだと思うのです。そのアジア太平洋のフォーラムにおいても、厚労省の方がバンコクに時々お出になることもありますが、それが本省での動きとつながるとするのは、残念ながら今まで見られませんでした。

ですから、今回非常に前向きな取組で、私はお話をいただいたときに本当にうれしかったと思いますが、厳しい言い方をさせていただくと、日本としてはもっと本当はアジアの中においてこれをリードしなければいけないし、アジアの中において、労働者の権利や人権を大事にしている日本企業だからそのサプライチェーンとつながることに意義があるとアジアの企業やアジアの人々に思ってもらえるようにしていかないと、もうパートナーシップも組んでいけないのかという状況まで来ているのかと思っています。

長々すみません。

○佐藤座長 厚労省から何かありますか。

○中村国際課長 ありがとうございます。

御指摘は大変ありがたく、恐れ入りました。この検討会を立ち上げましたが、まずは政府の動きが行動計画などから始まった中で、厚生労働省は国内法については所掌しているけれども、国外においては法の及ぶ範囲でないのでなかなか手を出しにくいと、プレーヤーとして十分にできることを見つけられなかったところがあったのではないかという反省がございました。去年の9月にガイドラインが定められたこともきっかけとして、厚生労働省は様々な国内政策知見がある中で、それをどのように使ってこのビジネスと人権の課題の取組に貢献できるかを、もっと積極的に取りに行くべきではないかという発想が内

部でも高まりまして、この検討会を立てたという経緯がございました。記載した事項については、グッドプラクティスをしっかり広げていこうということもございますが、今の山田委員の御指摘のとおり、むしろ低いところをどうやってあるべき姿に持っていくかも大変大事なところであることを改めて認識した上で、取組を進めていこうと思います。

そもそもを申しますと、国内施策だからなかなか外国に及ぼすのが難しいかと思っていた中で、検討会のヒアリングで先生方から聞き出していただくと、人権尊重の取組の1歩目は何をやっていいか分からないとか、どこまでの範囲が気にすべきものなのかということなど入り口から課題を抱えていらっしゃる方々もいることが分かりました。ILOの中核的労働基準のような原則も御存じない方々もまだまだいらっしゃるということの気づきが、まず出発点としてもございました。それから、企業自体の意識が高かったとしても、それをサプライヤーに求めていくに当たって何をどう求めればいいのか、相手方の意識が低い場合にどのように必要性を伝えるかがよく分からなくて、そこで一旦壁があるという実態があることも分かってまいりました。そういう中では、たとえ法の及ぶ範囲の地域でなかったとしても、各課題について根本的に解題をして、関係の皆様方にいろいろな立場から理解を求める、それによって各お立場からどういう行動をすればいいかという行動の契機をつくっていく、そういうことができるのではないかとということに気づいてきたところでございます。

また、関係者も様々だということを御指摘いただいて、そのつながりをつくっていくような道筋も示していただいたと認識をいたしております。こういったものを進めつつ、御指摘のあった日本の取組が世界に対して相対的にプレゼンスが低いことも認識しながら、企業の取組を進めるだけではなくて、関係者からも発信のお手伝いをいただくとか、労使の支援も求め、そして、大使館とも連携をして、道筋を作っていければと思います。

それから、確かに在外公館に労働の担当の書記官がいる地域も多いわけですが、なかなかこちらからそれに特化して情報をうまく聞き出すようなこともできていなかったのかもしれない。また、日本の空気もうまく伝わってなかったのかもしれない。そういうことも反省材料としていただきましたので、情報を集め得る立場の人がどこなのか、そして、こちらの意図もよく分かっているか、こうしたことも認識しながら進めていこうと思います。

最後におっしゃっていただいた、人権を大切にしている日本企業だからサプライチェーンにつながることに意味があると思ってもらえれば、日本のプレゼンスが高く評価されるというのが、一つの見える化の観点かとも思いますので、我々の取組自体は、ビジネスの促進というよりはむしろ労働分野を通じて人権向上に努めていくという点でございまして、目指すゴールとしては実態としては同じと心得て進めてまいりたいと存じます。ありがとうございました。

○佐藤座長 それでは、私からで、1ページ、2ページあたりなのだけれども、今回ビジネスと人権と例えば(2)などに出てくるのだけれども、検討した範囲はビジネスと人権

の一部だね。グローバル・サプライチェーンにおけるビジネスと人権で、特に日本の企業が海外に進出したその事業所でという話と、日本企業が海外の企業から財やサービスを調達する調達先ですね。ここできちんとビジネスと人権、人権が守られているかということが議論の対象だと。それでいいかな。

○中村国際課長 はい。

○佐藤座長 それで、そのときに日本企業にグローバル・サプライチェーンの中で海外の進出先できちんと人権を守ってもらうとか、日本企業が海外から財やサービスを調達する、その調達先できちんとビジネスを守ってもらう、これをやってくださいということなのだけれども、今回ヒアリングしたのは、それをやる上でどういう課題があるのかを企業にヒアリングしたということなのだろうと思います。それが3ページの上のところね。

日本の企業がグローバル・サプライチェーンの中でビジネスと人権の課題に取り組むときにどういう課題があるのかをまとめたところで、それを解決するために、企業がグローバル・サプライチェーンの中でビジネスと人権をきちんと守ってもらうようにやるために、企業が抱えている課題を整理した上で、厚労省として企業が抱えている課題を解消できるように何をやるかというのが、3ページの(2)に書いてある。

そうすると、取組は2つあって、具体的な企業に直接情報提供をしたり、こうしたらいねという話だね。それが4ページの上のほうの知見や政策の課題ということと、もう一つは、企業がやりやすいような環境整備、企業直接ではないものがあるのだね。そのようになっている。

ですから、3ページの(1)がヒアリングから見た企業が抱えている課題で、それを解決するための方向が(2)にあるのだけれども、今度はまた4ページの4. と、同じことが何度も出てくる。例えば5ページ一番上などは、4ページの過去の知見活用の話が詳しく書いてあるだけなのだね。

厚労省として日本国内の企業がグローバル・サプライチェーンでビジネスと人権をきちんとやっていく上でどういうことが課題なのか、その課題を解決するために厚労省が持っているものを提供して課題を解決してあげる話と、もう一つは、例えば5ページの(3)の「技術協力事業」とか、この辺は別の話だね。これは企業に直接ではないのだね。社労士制度なども、これは別にその国でつくってもらうしかないわけだね。ですから、ちょっと整理したほうがいいと思う。

企業が抱えている課題を解決するために厚労省が直接どういうことを情報提供でやるのか、もう一つは、国外で活動する全体の環境整備だね。そういうものもあると思う。あとは情報収集などいろいろあると思うのだけれども、例えば安全・衛生委員会の活用というの、これはよく分からないのは、日本企業が海外に行ったときに、海外の事業所で、国内でやっていて有効だから海外でもやってくださいという意味なのか、これはいいからその国全体で普及してねという話なのか、よく分からないのだ。後者と前者は違いますね。だから、その辺を整理してもらいたいと思います。

3 ページの（２）と 4 ページ以下のところの整理ね。だから、もしかしたら（２）は全部 4 ページの 4. の中に放り込んでしまうというやり方があるかも知れない。ですから、厚労省の取組は企業に直接情報提供あるいはアドバイスするみたいな話と、企業がやりやすいように現地の状況を変えとか、企業への情報を集めるとか、直接働きかけることと環境整備みたいなものを分けていただけるといいかと。例えば 6 ページの労使団体との協力なども別の話だね。そういうことなので、所在を少し直して編集していただくといいかと思います。

以上です。

○中村国際課長 ありがとうございます。

御指摘のとおり、3 ページの方向性の部分で大まかな方向を示しまして、4 ページで具体施策ということで、内容の重なりがありますので再度整理をさせていただきます。

本検討会の検討事項をもう一度申し上げますと、開催要綱に 2 点ございます。1 つは、企業が取組を進める上で生じている労働分野での具体的な課題について、厚労省の国内の法令遵守や安全衛生等の施策手法の活用可能性を検討する、2 つ目は、グローバル・サプライチェーンにおける労働分野の課題を改善、是正するための国際協力の在り方について検討するとしています。先ほど先生がおっしゃってくださった線で申しますと、1 点目の企業の課題について厚労省の政策知見の活用を検討するという部分について、さらに 2 本に分かれまして、企業に対して直接支援できることや企業に提供できる材料等、もう一つは、周りの方も含めた環境整備などになります。大きな 2 本目の柱の国際協力については、そもそも対象国で社会システムが成り立っていないので企業が頑張りどころがない点についての国際協力をしっかりやってはどうかと、こういう仕立てになっておりました。その筋がきちんと分かりやすく伝わるように、章立ても含めて整理をいたすようにしたいと存じます。

○佐藤座長 今、課長が言われたように、もう一度骨子を直していったほうがいいかと思えます。

○中村国際課長 かしこまりました。ありがとうございます。

先生、すみません。先ほど山田委員の御指摘に 1 点返し漏れがあったのですが、国連の指導原則について触れられていないという御指摘がございました。ビジネスと人権に関する指導原則の中で 3 本柱があって、その 1 本目の柱がまさに国家の義務なのだということを、何度かこの検討会の中でも委員からもヒアリング対象の方からも御指摘をいただいております。ここを反映しておりませんでしたので、あわせて加筆をさせていただきます。

以上でございます。

○佐藤座長 それでは、残された時間の中で、今度は 1 巡回って言い忘れた、新しい課題が出てきたということがあれば、どなたからでも手を挙げていただければ。

小畑委員、お願いします。

○小畑構成員 ありがとうございます。

山田委員の御指摘でさらに私が議論を深めたほうがいいのか、留意すべきことがあると思っているところが、安全衛生のところで、いわゆる安全・衛生委員会で現場にどのような労災につながり得るような危険な状態があるのかを率直に話し合うことは非常に意義があると思うのですが、それがいわゆる「健全な労使関係」という言葉とどのような関係にあるのかがぼやけてしまっているのが、私も山田委員と一緒に気になっておりまして、つまり、現場で実際に働いている人たちが、これは危ないとか、これを防ぐためにこういうことが必要だということについて、率直に経営側と話し合って対策を講じていくと。さらに本当はその裏に実はもっと元請会社にもこういうことをしてもらったらどうかとかそういう広がりのある、労災予防はいろいろな関係者が一体となって進めていくものなので、そういった大きいいわゆる賃金を幾らにするかとはまた全然違った問題であると思っています。労働組合と使用者とが団体交渉して一体幾らの賃金にするのかということをお互い賃金は高いほうがいいのか低いほうがいいのかといった交渉をしていくような場面とはまた全然違うことであるので、「労使関係」という言葉自体がどのように使われているのかによって非常に混乱が生じてしまうのではないかとということをお心配しておりまして、その点、留意すべきかと考えております。

以上でございます。

○佐藤座長 いいですか。

ほかに追加なり補足があれば。大体意見を出していただいたということでもいいですか。

厚労省からどうぞ。

○秋山国際労働交渉官 今の点も含めて、せっかく時間があるので御意見があればぜひいただきたいのが1点で、ヒアリングを5回ぐらいやってきて、本当はヒアリングを受けた議論、ディスカッションをやった上でこういう骨子が出せればよかったと思うのですけれども、時間の関係でいきなり骨子を出してしまっていて、いろいろ御指摘をいただいて、特に山田委員の御指摘を含めて根本的なところもあるのですけれども、できる限り議論を踏まえて改善、修正をしたいと思っています。

小畑先生、山田先生から御指摘のありました安全・衛生委員会と労使関係、それは「建設的労使関係」とか、「協調的労使関係」とか、いろいろな言い方がされますけれども、事務局の中でも考えがいろいろあって、制度として日本の法律でちゃんと仕組みが義務づけられている安全委員会、衛生委員会、そういったものを海外でも、その企業でも、海外で法律、義務になっていないけれども使ってもらえばいいし、できればその国全体としてもそういうものを広めてもらってもいいという気持ちもあります。もう一つは、本当は法律ではない、日本の制度ではないのだけれども、日本の労働組合があってもちゃんと機能しているところは、労使交渉とは別に労使コミュニケーションとか、いわゆる労使協議みたいなふんわりとしたいろいろなことを話し合う、労使の環境を含めて話し合う。そのようなことはあまり制度的なものではないので書きにくいのですけれども、日本の労使関

係として、海外からそれがいいかどうかというのはあると思いますけれども、日本の一つの強みとしては、日本の建設的・協調的労使関係、交渉というぎすぎすした場ではなくて何でも話し合える、安全委員会、衛生委員会とは必ずしも一緒ではないのですけれども、そういった場面も一部含めた形で海外で日本式のやり方として効果があるよと言えればという思いもあって、書き方がくつついてしまっている場面もあるので、そこも含めていいお知恵があれば、今日の残りの時間もそうですし、また追加で御意見をいただければと思っております。

○佐藤座長 委員の先生方、よろしいですか。

山田委員、どうぞ。

○山田構成員 佐藤先生、ありがとうございます。

先ほどはいろいろ厳しい物言いをしまして、本当に皆さん不快な思いをされたかもしれない。本当に申し訳ないです。ただ、本当に取組については応援をしたいですし、私自身もいわゆるG0ドメインの人間としてどうにかしたいと思っている立場にいるので、御理解いただければと思います。

1つ付け加えたいのですけれども、秋山さんからもお話があったように、労働安全・衛生委員会の話の部分なのですけれども、重要なのは、労働者の人が声を上げられる状況にある、そういう状況にさせることが非常に重要だと思うのです。皆さん御承知のとおり、私はアジアをメインに見ているのですけれども、東南アジアの極端な例ですけれども、労働組合の活動自体が弾圧されたり、労働者自身が声を上げたりということが難しい国も幾つかあるわけです。その中で、日本企業が海外に進出したときにどう取り組んでいいか分からないといったときに、もちろん政策的なフレームワークは法令の話というのでどうなのか分からない部分があるとは思いますが、デューディリジェンスの根幹部分は、きれいごと聞こえるかもしれませんが、労働者と話をしたら本当に課題が出てくるという発想なのです。ですから、このデューディリをやるということは、イコール一番のステークホルダーであるところの労働者と話をしろというのがスターティングポイントなのです。そういう意味では、企業支援というと、どうしても企業の立場でどうしたらいいのかという話なのですが、企業が本当にどうしたらいいか分からなかったら労働者に聞けというところが実はあるので、経産省も企業支援はやっているのですが、労働者の観点という視点は経産省にはないので、厚労省がやられるとすれば対話、安全・衛生委員会を通じてでもいいのですけれども、労働者の人たちとの話、コミュニケーションが取れるような状況が一番望ましいというあたりも強調していただければと思います。

以上です。

○佐藤座長 いいですか。

どうぞ。

○小畑構成員 もう一つ安全衛生に関してお話を付け加えさせていただきますと、例えば労働基準法の世界は、労働者と使用者という2者の関係について記述しているわけなので

すが、労働安全衛生法というのは2者にとどまらない。つまり、例えばリース業者であるとか、元請であるとか、単なる経営陣と労働者の2者の話ではない、労働災害をどうやったら予防できるのかというのにはいろいろな関係者がいて、いろいろな人が取組を行うのが組み合わさって労災が予防されていくということでは、単なる2者にとどまらない関係性が、この文脈で言うと日本企業と現地に行って現地で雇われている人とがやや遠いけれども、また、サプライチェーンもあるけれども、その中での安全衛生に関する知見がヒントになり得ることが労働安全衛生行政には含まれているのではないかと考えておりました、そういった点で、使用者と労働者という2者にとどまらない関係性についてもヒントが隠されているのではないかと考えている次第です。

以上でございます。

○佐藤座長 大事な点ですね。

どうぞ。

○久保田構成員 今の小畑先生と山田先生の議論を聞いていて思ったのですけれども、先ほど山田先生がおっしゃった特に東南アジアに進出している日系企業は何をしたらいいかわからないということに対する一つの答えとして、労働者の対話という要素を含めるところがすごく大切な点だと思っていて、その含め方については、それが制度的なものなのか、何か法的根拠があるのかとか、そういったところはまだまだ国によってあまりにもばらつきがあり過ぎて難しいと思うのですが、他方、こういった報告書において、労働者との対話が一つの企業として検討に値するような、また、国としても後押しができるような、そういった方向性の一つであるという言及は、とても意味があると思いました。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

ほかの委員の先生方はいかがですか。いいですか。

それでは、時間はまだ少しありますけれども、皆さんから報告書の骨子について御意見いただいたということで、ここまでにさせていただきます。

厚労省には今日の皆さんの御意見を踏まえてバージョンアップしていただいて、次回の研究会では報告書の取りまとめ案を御提案いただいて議論したいと思います。

それでは、事務局から今後の連絡事項があればお願いいたします。

○中村国際課長 ありがとうございます。

1点だけ、労働者との対話の重要性について、今、委員から御指摘いただいた点を含めて、もっと見える化で書き込んでまいろうと思います。現在の骨子案で労使対話の重要性はどのように書いているかと申しますと、まず、4ページの下の例の安全・衛生委員会の部分ですけれども、「安全・衛生委員会等を活用した労使対話の促進」という書きぶりです。事前に委員の先生に草稿をお回ししたときには違う言葉でしたのを、一足飛びにそこまで行かずに、まずは労使対話を大切に考えてしっかりやっていくことが重要ではないかということで、このような書き方としております。労災防止の観点だけではなくて、そも

そも労使対話を促進することが様々な課題の解決につながるという重要性を特出しで書いていないので、少し工夫をしようと思っております。

一方で「建設的労使関係」という言葉を使って書いておりますところが2点ございまして、5ページの「技術協力事業」の中で、建設的な労使関係の構築等については、なかなか社会システムの違いなどもあって個社の頑張りでは難しいのでと、この辺りはILOと日本の間で従来各国における建設的な労使関係の構築ということを直接的な技術協力でも行ってまいりましたし、また、労働関係団体の知見も生かしてアジア各国で進めてきた歴史もございました。こうした背景の下に、ここは「建設的労使関係」ということでお書きをしております。

同じような考え方で、6ページ目の「労働組合との協力」の中の2ポツ目でも、建設的な労使関係の構築等、労組の役割が重要な事項についてはとしておりますが、ここまで一足飛びに行かなくても、まずはソーシャルダイアログ、労使の対話をしっかりやっただいて、今、山田委員ほかからも御指摘いただきましたように、働く人の声をきちんと聞くことが大切である、そういう御指摘を踏まえて、しっかり見えるように修正もした上で、次回お目にかけてたいと存じます。ありがとうございました。

○佐藤座長 今の話で、さっきの話に戻ってしまうのだけれども、5ページの上、労働安全・衛生委員会の最初の労使対話を促進する観点でも有用ですよというのは、例えば海外に出ていった日系企業の子会社でやったらいいですよというのは上なのだね。後半は違うのだね。普及促進の話は。

○中村国際課長 はい。違います。

○佐藤座長 だから、これは別のところに書いてほしいのだ。ここにまとめてしまうと分からなくなる。企業へ言うこととこれは違うね。その国全体でなのでしょう。だから、これは別のところに書くというように整理しないと、読み手は分かりにくい。

○中村国際課長 かしこまりました。先ほどお示しいただいた柱で。

○佐藤座長 例えばそういうことなのだね。これは一緒に入っている。こういうものがみんな誰のために言っているのかが交ざってしまっているのだね。だから、それを少し日本の企業向けに言っていることと、こうやったほうがいいですよという話と、厚労省として例えば東南アジアの国にこのように働きかけて、こういうものを向こうの経営者団体とかという話と別でしょう。だから、それを書き分けてほしいと。

○中村国際課長 承知いたしました。ありがとうございます。

○佐藤座長 それでは、事務的連絡をお願いします。

○猿渡課長補佐 長い間、議論をありがとうございました。

次回につきましては、12月13日13時から14時半で、報告書の取りまとめを実施させていただきたいと考えております。

構成員の皆様には、本日いただいた意見を反映させた報告書について、個別に御意見を伺いたいと思っております。

次回の会場につきましては、本日と同様の予定ですが、変更等の可能性がありますので、別途連絡させていただきます。

最後になりますが、参考資料については、いつもどおり机の上に置いていただければと思います。

ありがとうございました。

○佐藤座長 オンラインでの司会という形で御迷惑をおかけしましたが、どうもありがとうございました。

それでは、本日の検討会、少し早いですが、これで終了させていただければと思います。毎回活発な議論をさせていただいて、ありがとうございます。どうも御苦労さまでした。