

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

付加価値の適正評価に向けて

自動車総連 副事務局長 森口 勲

【かいがい発】

政治とメディアの影響力

アダム・ミツケヴィチ大学 民族言語学科 講師 茂木 規江

特集 ビジネスと人権

- ① 日本における「ビジネスと人権」の展開と労働組合の役割 4
大阪経済法科大学・教授 菅原 絵美
 - ② ビジネスと人権：
アジアにおける日本の役割と労働組合への期待
－ミャンマーの人権状況に関する特別報告者の来日から考える－ 9
日本貿易振興機構アジア経済研究所・新領域研究センター長 山田 美和
 - ③ サプライチェーン等における企業の人権尊重の推進に向けた
U A ゼンセンの取り組み
～真に実効性ある人権デュー・ディリジェンスの推進に向けて～ 13
U A ゼンセン・政策政治局 秋山 瞳
 - ④ 金属労協の人権デュー・ディリジェンスに関する取り組み 19
金属労協・事務局次長／国際局長 平川 秀行
 - ⑤ 「ビジネスと人権」に対する労働組合の対応 23
(公財) 富士社会教育センター・理事長 逢見 直人
- 【参考資料】 27
「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025年）
ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議（令和2年10月）
- 【Research Box】 34
性別役割分業意識が変化する一方、根強く残る男女の不平等感
－内閣府「『男女共同参画社会に関する世論調査』の概要」より－
- 【第25回労働調査セミナー】 38
第5回 次代のユニオンリーダー調査 パネルディスカッション(連載第3回)

ワンポイント・ブックレビュー

太田 肇著『日本人の承認欲求 テレワークがさらした深層』

新潮新書(2022年)

付加価値の適正評価に向けて

もりぐち いさお
森口 勲

●自動車総連 副事務局長

「また、高くなったのか・・・」いつものスーパーで商品の値札を見て複雑な気持ちになった。歴史的な物価高の中で、価格転嫁などの適正取引の取り組みは急務である。今回の New Wave では、働く仲間との連携の観点で自動車総連の取り組みを一部ご紹介したい。

自動車産業は100年に1度の大変革期にあり、電動化や自動運転への対応、カーボンニュートラルの取り組みなど、取り巻く環境は厳しく先行きも見通せない状況にある。このような中、産業全体の競争力を強化するためには、産業を支えるサプライチェーン全体の底上げが必要であり、課題解決に向けては労使一体となった取り組みが必要である。

自動車総連では、2016年に産業全体のバリューチェーンを最大化させるべく付加価値の「WIN-WIN 最適循環運動」を開始した。この取り組みの中で、適正取引の促進や生産性の向上に向けて、各労連・単組が具体的な取り組みを進めるとともに、経営者団体への理解活動などを行ってきた。

このように産業内での適正取引の取り組みは継続して推進してきたものの、2022年2月に公表された中小企業庁の調査結果によると、価格転嫁の達成状況に関する業種別ランキングで「自動車・自動車部品」は全16業種中14位となった。

また、自動車総連でも各労連・単組にヒアリングをしたところ、原材料価格やエネルギー価格、労務費の高騰などにより価格転嫁できていない実態が明らかになった。改めて、これまでの取り組みが道半ばであることを痛感すると

もに、自動車産業全体の課題として受け止める必要がある。

このような状況を踏まえ、自動車総連全体で取り組みを強化することとした。適正取引の取り組みは、それぞれの階層で取り組みを進めなければどこかでしわ寄せが出ることになる。したがって、各業種間で連携しつつ、組織全体でステップ感を持って取り組みを進めていくこととした。

各労連・単組では、産業内の取引実態や価格転嫁の必要性などを労使で認識合わせすることからスタートした。それぞれの状況に合わせて、職場実態把握に取り組むとともに、労使協議会で議論し課題解決に取り組んでいる。また、2023年春季生活闘争においても取り組み方針に織り込むなど、現在も労使の話し合いを進めている最中にある。

自動車総連本部では、関係省庁とも連携しつつ、経営者団体との産業労使会議を通じて適正取引の課題を議論するなど、取り組みの環境整備を行っている。直近では、産業に関わる産別労使の仲間と連携し、好事例の共有や政策制度の検討など幅広く議論している状況にある。

「お互いが生み出した付加価値を認め合い、適正に評価する」これは一朝一夕に解決する問題ではない。しかしながら、働く仲間が生き生きと働くことのできる職場環境づくりは労働組合の責務である。将来にわたって持続可能な魅力ある自動車産業の実現に向けて、自動車総連として働く仲間との連携を更に強化し、適正取引の取り組みを加速していきたい。



政治とメディアの影響力

もぎ のりえ
茂木 規江

●アダム・ミツケヴィチ大学 民族言語学科 講師

2023年3月3日に、西ポモルスキェ地方県都シチェチン選出の野党PO（市民プラットフォーム）マグダレナ・フィリクス議員が、SNSで息子ミコワイさんの葬儀日程を告知した。そこには、3月の誕生日を目前にした2月17日に15歳で自らの命を絶ったこと、また彼女と娘達の願いとして「葬儀当日は家族のプライバシーを尊重し、メディアは来ないでほしい」と記されていた。これに衝撃を受けた報道関係者が、意図的に行われた不適切な報道によってミコワイさんが追い詰められ自死したのだと、抗議の声を挙げその波紋が広がっている。

不適切な報道とは、2022年12月29日に国営ラジオ局ラジオ・シチェチンの編集長トマシ・ドゥクラノフスキ氏が、複数のWebサイトに掲載した小児性犯罪に関する記事で、現在も閲覧可能な状態だ。2020年に逮捕された犯人は、薬物使用及び児童虐待の罪で既に服役している。当時、被害者保護のため裁判は非公開だった。ところが問題の記事は、「被害者は有名女性国会議員を母に持つ13歳の男子と16歳の女子」と、事件当時の実年齢を公表している。既に刑が確定した事件を、1年もたつて再度報道したのは、この秋に行われる議会選挙が関係していると言われている。したがって政権与党PiS（法と正義）は、野党第一党PO

に揺さ振りかける狙いから、29日の記事は犯人がPOの関係者で、2020年の大統領選挙では、野党候補者チャスコフスキ、ワルシャワ市長を支援したと伝えた。そして、PiSが敵視するLGBTを積極的に支持していたことも強調されている。

3月4日、Gazeta Wyborcza新聞は、PiS支配下の国家放送評議会できえ、ラジオ・シチェチンの行き過ぎた報道が、非倫理的で、児童性被害の個人情報保護違反に該当するとして、調査を開始したと発表した。その4日後、同新聞は次のように報じている。200人を超す記者が、「自殺の背景が明らかになるまでは、政府系メディアからの招待に応じるな」と報道関係者に呼びかけ、海外のメディア関係者にも支援を求めた。野党議員も同様に、他の国会議員に対し「政府系メディアに出て、政府のプロパガンダを支持する価値があるか、各自が良心的に判断すべきだ」と忠告した。その後、900人を超えるメディア関係者がミコワイさんの死に触れ「政府の嘘」を指摘することで、フィリクス議員との連帯を表明していた。国内主要メディアの編集長や副編集長が署名をした「放送倫理原則違反」を訴える声明文には、『ドゥクラノフスキ氏、そしてフィリクス議員及び家族へのネガティブ・キャンペーンに関わっている人々は、報道の基礎に反した行為に対して罰を受けるべき



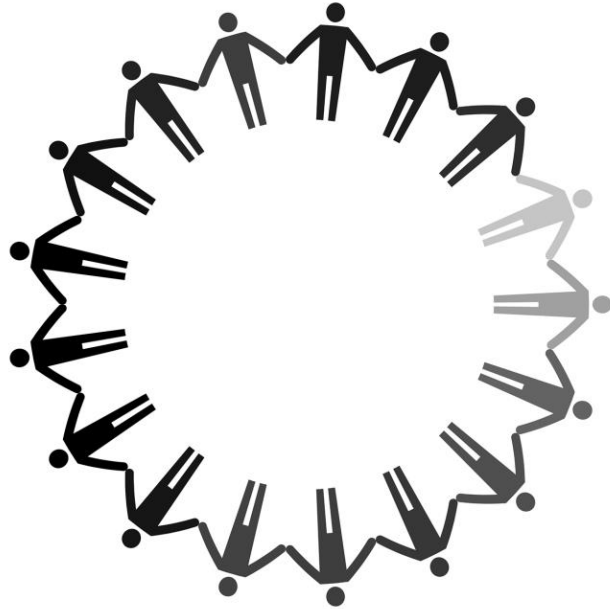
だ』と記されている。そしてドゥクラノフスキ氏がドゥダ大統領から授受した勲章は剥奪されるべきとする意見書にも1500人以上の人の署名が集まった。

3月12日にインターネットサイトNiezalezna.plに掲載されたドゥクラノフスキ氏のインタビューでは「自分は被害者が特定できる情報は公開していない。有名女性『国会議員』の子供とは書いたが『下院議員』とも述べていない。被害者が特定可能な情報を最初に暴露したのはジャーナリストのトマン・テルリコフスキ氏だ。」と主張した。これに対しGazeta Wyborcza新聞は「これは印象操作で、死者に対する悼みや同情もなく、むしろ誹謗中傷を広めた」と異議を唱えた。

フリクス議員は3人の子の母親で、LGBTや妊娠中絶の完全な非合法化に反して、大規模なデモを行った団体の「女性ストライキ」支持者としても知られている。さらに彼女は、PiSが2015年に政権を握った後に設立された、民主主義防衛委員会の創設者の1人で、元委員長でもあった。臆することなく与党を批判し続けているので、PiSから常に攻撃を受けている。その上、政府系メディアのラジオ・シチェチン、国营テレビ局TVPのニュース番組で虚偽や与党プロパガンダが激しいと言われるTVP Infoや国营最大手の石

油会社が所有するGłos Szczeciński新聞が原因となったヘイトスピーチの標的となっていた。ところが12月29日以降は、その対象がフリクス議員の家族にまで及び、右派議員や出版社からのネット暴力にさらされている。

Gazeta Wyborcza新聞は、ミコワイさんは政治的に利用されたのであり、彼の母親を政治的に失墜させるために仕組まれた、ネガティブ・キャンペーンに端を発していると分析する。加えて、PiSが今秋の選挙を有利に戦うため政府系メディアを操り、POの勢力が強い西ポモルスキ地方に揺さ振りかける狙いがあったとされる。フリクス議員の家族は、犯罪被害者としてメディアにより二次被害を被り、未だに誹謗・中傷に悩まされている。フリクス議員が母親だから子供が二次被害を受けなければならなかったのだろうか。彼女が野党議員として民主主義や人権を守るために戦ってきたから、息子の死という代償を払わなければいけなかったのだろうか。PiS政権になり、マスコミ、検察や司法までもに影響力が及び、民主主義の危機が叫ばれている中で、この事件の捜査がどこまで進むかは分からない。それでも、圧力に屈しないメディアが声を上げ続け、それに耳を傾ける人達がいるかぎり、民主主義は消えない。



特集

ビジネスと人権

2020年に「『ビジネスと人権』に関する行動計画」の策定、
2022年には行動計画に基づき、
「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が出されるなど、
より企業による「人権」への対応に注目が集まっている。
また、労働組合も企業活動における重要なステークホルダーであり、
すべての労働者の人権保護のための取り組みの強化が求められている。
本号では、「ビジネスと人権」にかかわる近年の動向と労働組合の役割の検討とともに、
労働組合の取り組みについて紹介する。

日本における「ビジネスと人権」の展開と 労働組合の役割

すがわら えみ
菅原 絵美 ●大阪経済法科大学・教授

今年2023年は、日本の「ビジネスと人権」行動計画の中間年にあたる。本稿では、「ビジネスと人権」とは何か、その国際的背景と動向を確認したうえで、日本における現在までの政策展開と課題を論じる。最後に、課題解決とこれからの取り組みを考えるうえでの労働組合の役割を考える。

1. 「ビジネスと人権」とその 世界における潮流

「ビジネスと人権」とは、取引先を含む調達、製造、流通、投資等の企業の事業活動（サプライチェーン¹）と労働者、消費者、地域住民等の利害関係者（ステークホルダー）の関わりのなかで生じる様々な人権課題を包括的に捉えた概念である。1970年代に始まる多国籍企業による人権侵害への国際的関心、90年代からの企業の社会的責任（CSR）、さらに2015年の国連持続可能な開発目標（SDGs）を受けて、「ビジネスと人権」では、ステークホルダーの人権尊重が絶対的な前提でありながらも、サプライチェーンを通じての

取り組みが持続可能な社会の実現に不可欠であることが強調されてきた。

このような「ビジネスと人権」の動きの中心にあるのが国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）である。指導原則は、国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセスの三つの柱からなる。企業にはサプライチェーンを含む事業活動全体で、国際的に認められた人権（世界人権宣言、自由権規約、社会権規約、中核的労働基準をなすILO条約等）を尊重する責任があり、その責任を方針として表明し、事業による人権への負の影響を特定・防止・軽減するためのデューディリジェンス（DD）と、侵害に対する是正・救済に取り組む。国家は、企業が尊重責任を実現することができる環境を、そして被害者への実効的救済を、施策を通じて実現する義務を負っている。このような国家の義務および企業の責任を果たすには、ステークホルダー、なかでも企業活動から影響を受ける労働者、消費者、地域住民との対話・協働が不可欠である。

近年、「ビジネスと人権」に関する政策動向が

1. 事業活動全体を指す用語として「バリューチェーン」があり、サプライチェーンは原材料や資材の調達の流れのみを指す用語（狭義のサプライチェーン）であったが、近年ではグローバル・サプライチェーンとしてバリューチェーンと同義で使われている（広義のサプライチェーン）。本稿では広義の意味でサプライチェーンを用いる。

めまぐるしい。現在、日本を含む26か国で「ビジネスと人権」に関する国別行動計画（NAP）が策定されるとともに、企業の人権尊重やその情報開示を義務化する国内法（いわゆる人権DDの義務化）が、公共調達やサステナブル投資等インセンティブ施策と連動しながら検討・制定されてきた。2022年2月に発表されたEU指令案の動向が注視されている。さらに中国ウイグル問題への関心を背景に、強制労働を巡る輸入規制・輸出管理が米国やEUで導入され、現在G7においても議論されている。また、持続可能な社会の実現には構造的課題を解消しなければならず、ミャンマーでのクーデタやロシアのウクライナ侵攻といった紛争状況、環境と労働・人権の双方に取り組むべきという「公正な移行」、労働組合活動や土地・環境・先住民族の権利保護に取り組む人権擁護者の保護が「ビジネスと人権」においても問題提起されている。

2. 日本におけるこれまでの「ビジネスと人権」の取り組み

このような世界的な潮流に対し、日本における「ビジネスと人権」はどのように展開されてきたのか。部落差別の解消にむけた人権研修等、日本企業における人権の取り組みは長い歴史があるが、職場や採用における差別解消が関心の中心であった。これに変化をもたらしたのがCSRである。CSRでは、グローバルに展開される企業活動で遵守されるべきは国内ではなく国際基準であり、この責任が自社グループはもちろん、サプライチェーンでの取り組みにも及ぶとされ、この考え方

は2000年に発足した国連グローバル・コンパクト（GC）に確認することができる²。日本では2003年がCSR元年と言われるが、その後、GRIガイドラインに沿った報告書の作成や2010年に発行されたISO26000に言及した取り組みが広がっていった。

先行企業での取り組みはあったが、日本社会全体として「ビジネスと人権」への認知が広がってきたのはSDGs登場以降である。日本政府は2016年の「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針³」でNAP策定を掲げると、関係府省庁を横断する連絡会議や企業、労働組合、市民社会等ステークホルダーから成る作業部会・諮問委員会を設置して議論を進め、20年10月に『「ビジネスと人権」に関する行動計画2020-2025』を策定した。労働分野ではディーセント・ワーク、ハラスメント対策、外国人労働者・外国人技能実習生等の権利の保護・尊重が取り上げられたが、例えば働き方やジェンダー平等、公正な移行等の労働課題へのさらなる対応、サプライチェーンでの労使対話等の支援は十分に取り上げられなかった。21年には政府初となる企業の人権尊重の取り組みに関するアンケート調査が実施され、その結果を受けて、22年9月には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が策定された。ガイドラインは国際スタンダードを踏まえ、企業に具体的かつわかりやすく解説するものを目指したもので、企業が人権尊重に取り組むにあたり、そのすべてのプロセスにおいて、労働者、労働組合をはじめとするステークホルダーとの対話が必要である点が強調されている。一方で、「紛争等の影響を受ける地域からの『責任ある撤退』」等

2. 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「国連グローバル・コンパクトの10原則」
<https://www.ungc.jn.org/gcnj/principles.html>

3. 日本政府SDGs推進本部「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針」（2016年12月22日）
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/000252818.pdf>、17頁。

指導原則と必ずしも合致しない内容が盛り込まれたほか、DDに重きを置く反面、救済の内容が軽く、さらに指導原則の原則22に明記される「是正」が規定されていない。23年4月3日、政府はこれまでのガイドラインの普及・啓発に加えて、公共調達において入札する企業がガイドラインを踏まえて人権尊重に取り組むよう確保に努めることを決定した⁴。翌4日には、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」が発表された。このように日本政府は、企業に対してサプライチェーンを含めた事業全体において人権尊重を実現するよう、より実務レベルでの取り組みを求めるようになってきた。

NA P策定以降の数年間で啓発を中心に政府の施策が展開されてきたが、企業による人権尊重を実務に組み込もうとする動きとしては、例えば、21年12月に経団連が「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を、22年7月に日本繊維産業連盟が「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を発表している。このような動きの一方で、日本企業による「ビジネスと人権」の取り組みはばらつきがあるのが現状である。例えば、JETROの海外ビジネスに関心の高い企業9,377社を対象とした22年度調査⁵によれば、人権方針についてすでに策定している企業は大企業で64.8%であるのに対し、中小企業は27.6%であった。また、海外サプライチェーンで人権尊重を実現する上での課題として、人権DDの実施予定・検討中の企業で「具体的な取り組み方法が分から

ない」企業が40%以上を占めている。サプライチェーンでの人権尊重について一歩踏み込んだところでは、GCネットワーク・ジャパンの加盟企業を対象とした調査⁶では、サプライチェーンでのディーセント・ワーク確保のために自社のQCD（品質・価格・納期）の要求の見直し等の是正に取り組んでいる企業は22.0%に留まっており、相談窓口・苦情メカニズムの設置では日本語対応に比べ海外対応・多言語対応では取り組みに37.0%（自社グループの労働者対象）や19.3%（サプライヤーの労働者対象）といった格差が出ていることがわかった。

3. これからの「ビジネスと人権」の動きと労働組合への期待

日本政府による公共調達を通じた人権尊重の促進という展開はあるが、これまで日本政府はガイドラインを通じて企業に自発的な取り組みを促すとともに、日本企業の進出先社会の状況にも配慮した形で「ビジネスと人権」を進めていくとしてきた。一方で、日本での「ビジネスと人権」の進捗に対して国際社会からの視線も強まってきている。2023年4月、ミャンマー人権状況に関する国連特別報告者が訪日し、ミャンマー情勢の悪化に対する日本政府の役割に加えて、日本企業のビジネスを通じた関与についても言及し、これら企業がミャンマー進出の際に人権尊重の観点を考慮していなかったことを指摘した⁷。さらに、7-8

4. ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議「公共調達における人権配慮について」（2023年4月3日）https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/business_jinken/dai7/siryou4.pdf

5. JETRO「2022年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査（調査結果）」（2023年1月31日）、57-62頁。

6. 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「SDGs進捗レポート2023」（2023年3月6日）、37-39頁。

7. OHCHR「ミッション終了ステートメント トーマス・アンドリュース ミャンマー人権状況に関する国連特別報告者 東京」（2023年4月28日）

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/srmyanmar/statements/20230427-eom-japan-sr-myanmar-jp.pdf>

月には国連ビジネスと人権作業部会の来日も予定されている。23年は行動計画の中間年にあたることから、国内外の目から、日本のこれまでのビジネスと人権の取り組みを見直し、課題を捉え直すまたとない機会となる。そのなかで、例えば22年9月に全日本金属産業労働組合協議会（金属労協）が「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応ポイント」を発表する等、企業と政府に対して、そして日本社会において労働組合が次のような役割を担うことが期待される。

第1に、ステークホルダーとして企業と対話・協働する役割である。企業が人権リスクを把握し、負の影響を軽減・是正するためには、労働者、その代表である労働組合との対話・協働は不可欠であり、指導原則はもちろん、日本政府ガイドラインでも、人権方針、人権デュー・ディリジェンス、そして救済のすべてのプロセスにおいて、労働者や労働組合等ステークホルダーとの対話・協働が位置付けられている。そのなかで、労働組合ならではの人権侵害・リスクの問題提起が期待される。例えば、前述の金属労協のポイントでは、労働組合が積極的に関わるべき分野として、結社の自由・団結権・団体交渉権、強制労働・児童労働、外国人材・外国人技能実習制度、ディーセント・ワーク・「良質な雇用」、公正な移行、公正取引、対外経済関係が示されている。環境への取り組みに積極的だが人権への取り組みがなかなか進まない企業も多く、環境に労働・人権の取り組みが加わって「公正」となるという公正な移行の観点は重要である。また、持続可能な社会の実現という視点からは労働組合がマイノリティ労働者やサプライチェーン上の労働者の声を反映することも期

待される。職場でのハラスメントの背景に、例えばジェンダーバイアスや人種差別といった構造的課題があり、サプライチェーンを含めた「ビジネスと人権」課題の全体像を企業が把握しているかどうかを問うことにつながる。

第2に、サプライチェーン上の企業の労働組合の能力開発やエンパワメントに対する役割である。日本における「ビジネスと人権」の課題のひとつとして、中小企業および海外取引先での人権尊重の取り組みをいかに進めるかという点があった。これを考えるにあたり、ILO「アジアの責任あるサプライチェーンプロジェクト」⁸の成果が参考になる。プロジェクトでは、日本の電子電機産業および自動車部品産業のサプライチェーンに焦点を当て現地での労働CSRの取り組みを分析しているが、現地企業での労使間、そして取引元である日本企業と現地企業の間での建設的な対話が鍵となり、よりよい活動につながったという。その際、現地労働組合が建設的な対話ができるよう能力開発やエンパワメントをサポートしたのが、取引元の労働組合であった⁹。このようなサプライチェーン上の労働組合同士の支援・協調を通じた「ビジネスと人権」の推進は、産業別労働組合等での活動に加えて、日本国内での中小企業に対しても展開しうるのではないだろうか。

第3に、日本政府に対してあるべき政策を提言する役割である。ヨーロッパでは公正な競争環境（a level playing field）を実現するための人権デュー・ディリジェンスの義務化（国内法化）が行われ、米国やEU、そしてG7の枠組みでは、グローバル市場における強制労働の排除を目指した輸入規制・輸出管理やその議論が進んでいる。

8. ILO駐日事務所「アジアにおける責任あるサプライチェーン（日本）」

https://www.ilo.org/tokyo/ilo-japan/WCMS_689335/lang--ja/index.htm

9. 山田美和・井上直美『自動車部品産業 責任あるサプライチェーン その取り組みの現状と課題』調査報告書（2022年）、27-38頁。

一方で、規制内容次第では立場の弱い中小企業、そしてその労働者へのしわ寄せ等が懸念される。例えば、日本政府は公共調達における人権尊重を打ち出しているが、次の課題として人権尊重に至らなかった企業を公共調達から排除するのか、入札参加企業に人権尊重の実施計画を作成・提出させるのか等、どのような政策デザインが持続可能な社会の実現に寄与するのかが問われている。サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの実現の視点から、日本政府が優先的に取り組むべ

き人権課題、あるべき政策の方向性と内容について、労働組合からの提言が期待されている。

すでに労働組合から日本政府に対するNAPおよびガイドラインに関する評価や提言がなされてきたが、日本における「ビジネスと人権」の課題見直しの時期に差し掛かるにあたり、企業のステークホルダーとして、サプライチェーンを通じて、さらには日本政府への政策提言を通して、労働組合への期待はますます高まっている。

次号の特集は

「ハラスメントのない社会へ（仮題）」の予定です。

特集 **2**

ビジネスと人権： アジアにおける日本の役割と労働組合への期待

— ミャンマーの人権状況に関する特別報告者の来日から考える —

やまだ
山田

みわ
美和

●日本貿易振興機構アジア経済研究所・新領域研究センター長

1. はじめに

先月下旬ミャンマーの人権状況に関する特別報告者が日本を訪問した。同報告者の日本訪問は10年ぶりである。特別報告者は、国連人権理事会の特別手続という制度で、人権状況が著しく憂慮される特定の国を対象として調査や監視を行い、勧告や報告書の公表を行う任務を担う。ミャンマーについては1992年に設置され、初代報告者（在任1992年－1996年）は横田洋三先生であった。代々の特別報告者により、軍政下のミャンマーにおける令状なしの拘束、裁判なしの刑の執行、言論の自由の制限、強制労働、児童労働、少数民族への迫害など数々の人権侵害が報告されてきた。

ミャンマーの人権状況に関する特別報告者が前回日本を訪れたのは3代目トーマス・キンタナ氏の在任中2013年2月であった。2011年に軍政から民政移管が行われた当時のミャンマーでは、経済改革、市場開放が進められ、海外からの投資ラッシュが始まろうとしていた。ミャンマーに大規模

な支援と投資を行おうとしていた日本の政府関係者に、来日したキンタナ氏が示したのは、『ビジネスと人権に関する国連指導原則』であった。翌月に同氏が人権理事会に提出した報告書には、ミャンマーの開発や経済成長がミャンマーの人々の人権を侵害するものであってはならず、投資、経済活動や市場の開放がミャンマーの人々の人権の実現を確かなものにしなければならないと明記されている。それまでは軍政による自国民への人権侵害が報告されてきたが、2011年の民政移管以後に懸念されたのは、ミャンマーへの投資や開発援助の急増による人権への負の影響であった。

そして今年10年ぶりにミャンマーの人権状況に関する特別報告者5代目のトーマス・アンドリュース氏が日本を訪れた。2021年2月ミャンマー軍がクーデターを起こし、再び軍による暴力と抑圧によってミャンマーの人々の人権の状況は歯止めなく悪化している。「アジアの強固な民主主義国として、日本はミャンマー危機への対応で地域的リーダーシップを握ることのできる絶好の立場にいます」と特別報告者は言う¹。日本はミャンマーの人権状況に関してどのような立場にあるのか。

1. 国連人権高等弁務官事務所Media Advisory国連ミャンマー専門家の訪日について（ジュネーブ2023年4月17日）

ミャンマーのみならず、日本企業が投資しサプライチェーンを通じて経済活動をするアジアにおいて、日本はどのような役割を担うのか。そして日本の労働組合に何が期待されているのか。

2. 企業の人権尊重責任と労働組合の役割

『ビジネスと人権に関する国連指導原則』は、人々の権利を保護する国家の義務を再確認するとともに、人々の権利を尊重する責任が企業にあると規定し、人権侵害に対する救済手段の設置を国及び企業に求めている。2013年に同原則をミャンマーの人権状況に関する特別報告者から示されたはずの日本政府が、実際に同原則へのコミットメントを具体的に記した行動計画を策定したのは2020年10月であった。同計画で政府は、日本企業が国際的人権を尊重し、指導原則の国際的なスタンダードをふまえ、人権デューディリジェンス（DD）のプロセスを導入すること、ステークホルダーとの対話を行うこと、効果的な苦情処理の仕組みを通じて、問題解決を図ることを期待した。

指導原則は企業に次の行為を求める。第一に、自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、負の影響が生じた場合にはこれに対処する。第二に、その影響を助長していない場合でも、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと繋がっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。

その具体的方法として、企業は、①責任を果たすというコミットメントを盛り込んだ方針の策定、②自社が人権に与える実際のまたは潜在的な負の影響を特定、防止、軽減、対処するという一連の人権DDの実施、③自社が原因となる、または助長する人権への負の影響を是正する仕組みを備えることが求められている。指導原則の意義は、人

権を尊重する企業の責任は、自社の事業に限定されるのではなく、子会社、サプライヤーや他の取引関係全体にわたって、自社の製品やサービスに結びついた人権に対する影響にまで及ぶことを定めたことにある。

企業が実施すべき人権DDの本質的要素はステークホルダーとのエンゲージメントにある。ステークホルダーとは、企業の活動によって影響を受ける可能性のある利害をもつ個人または集団である。なかでも、労働者は数あるステークホルダーのうちのひとつではなく、*primus inter pares* (first among equals) である。ステークホルダーとの関与や協議はそれ自体が権利であり、労働者による労働組合結成、加入の権利及び団体交渉権はまさにその例である。企業は労働者とのエンゲージメントによって、自社の活動が自社及びサプライチェーンにおいて与える影響を正確に知ることができる。労働者との双方向の誠実なコミュニケーションなくして人権DDを実施したとはいえない。

「責任ある企業行動のためのOECDデューディリジェンス・ガイダンス」は、人権DDのすべてのプロセスにわたる労働者、労働者代表、労働組合の関与を解説する。（拙稿「SDGs達成に向けた人権デューディリジェンスと労働組合への期待」JCM No.321 2021年春号を参照頂きたい。）

3. アジアで人権デューディリジェンスはできるのか

行動計画策定から2年、日本政府は、国際スタンダードを踏まえた企業による人権尊重の取組をさらに促進すべく、2022年9月「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定した。同ガイドラインにおいて、アジアに言及した次のような記述がある。「既に、多くの日本企業は、（中略）自社・グループ会社

だけでなく、特にアジア諸国のサプライヤーを含む関係企業と協力して、労働者の技能開発や、労働安全衛生の向上、建設的な労使関係の構築に取り組み、信頼関係を築いてきている。このようなディーセント・ワークや建設的な労使関係等の取組は、国際スタンダードの求める負の影響の防止・軽減・救済に資するものであり、日本企業がサプライチェーンを通じて深く結びつくアジア地域等にも展開され、これら地域の社会的・経済的な進歩に貢献しており、日本企業を持つ強みといえる。日本企業が構築してきた信頼関係を土台に、サプライヤーを含む関係企業と共に人権尊重の取組を実施・強化していくことは、強靱で包摂的な国際競争力のあるサプライチェーン構築にも繋がる。」

確かに日本企業が現地子会社と協働し、そのサプライヤーを通じて、労働者の技能開発、労働安全衛生の向上、建設的な労使関係の構築に取り組み、信頼関係を築いてきた実績はある²。しかし、それが指導原則で求められる、企業が人権尊重責任を果たすための人権DDの実施を十全に担保しているとは言いがたい。日本政府のガイドラインの上掲の記述に対して、全日本金属産業労働組合協議会（金属労協）は、「アジアの日系企業において、中核的労働基準の侵害に関わる労使紛争が、今なお頻発している状況とはそぐわない記載である。アジアにおける建設的な労使関係の構築は、日本企業にとって、むしろ取り組むべき課題である」と表明している³。

現にアジアにおける日本企業の取組は他の地域における取組よりも遅れている。日本貿易振興機構（ジェトロ）による2021年度海外進出日系企業

実態調査によれば、在欧日系企業の7割超が人権問題を経営課題と認識し、6割がサプライチェーンに関する人権方針を有しているのに対し、在東南アジア日系企業では認識しているのは約5割、方針を有するのは5割を下回った。2022年度では、在オセアニア、在欧州、在アフリカ日系企業のそれぞれ約7割が経営課題と認識するのに対し、在東南アジアでは昨年度よりは増加とはいえ6割である。人権DDを実施している比率が高いのは在オセアニアで5割（160社中）、次がアフリカで41.5%（225社中）、欧州35.4%（771社中）と続き、もっとも低いのが東南アジア地域で22.2%（2,127社中）であった。人権DDを実施または実施予定の企業が、人権DDの課題として挙げたのが、「人権に関する内容の理解」（60.7%）が最も多く、中小企業では約7割に上った。これらの回答企業が、人権、労働者の権利を十分に理解し、そして人権DDに不可欠であるステークホルダー、なかでももっとも重要なステークホルダーである労働者とのエンゲージメントをどれだけできているのであろうか。

I T U CによるGlobal Rights Index 2022によれば、労働者の権利が抑圧されているワースト10か国の3か国をアジアが占める。バングラデシュ、フィリピンそしてミャンマーだ。地域として最悪の中東・北アフリカ地域（スコア4.53）に次ぐのがアジア太平洋地域（スコア4.22）である。労働者の権利に対する組織的な侵害があり、前年より事態はさらに悪化している。アジア太平洋地域において91%の国々が労働組合の登録を妨害し、87%の国々がストライキの権利を侵害し、87%の

2. たとえば日本の自動車部品産業がタイにおいて子会社、サプライヤーを通じて、企業の労働面における社会的責任を果たしてきた事例研究として、山田美和・井上直美「自動車部品産業 責任あるサプライチェーン その取り組みの現状と課題」調査報告書（アジア経済研究所／ILO 2022年6月）

3. 金属労協国際局「日本政府『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』の問題点」（2022年9月14日）

国々が労働者の組合設立および加入の権利を排除し、83%の国々が団体交渉権を侵害し、83%の国々が労働者を逮捕・拘留し、70%の国々が労働者の正義へのアクセスを拒否し、61%の国々で言論や集会の自由が制限されている。43%の国々で労働者が暴力に遭っている。そしてバングラデシュ、インド、フィリピン、ミャンマーでは労働者が殺害されている。アジアの国々で人々が自由に声をあげられない状況にいる現実を日本政府、日本企業、日本人は理解する必要がある。

4. おわりに—日本はいかなる役割を担うか

今回来日したミャンマーの人権状況に関する特別報告者トーマス・アンドリュース氏は、武力・暴力で国民を抑圧し人権侵害を続けるミャンマー軍を利することになる当地での経済活動に懸念を示している。クワダター前にミャンマーに投資していた日本企業7社を訪れ、「全社に共通していたのは、ミャンマー市場に参入する前に、人権面のリスクと影響をきちんと評価していなかったということ」と断じている⁴。2013年に指導原則を示されたにも関わらず、日本政府、日本企業はそれを顧みることにはなかった。それでは今、ミャンマーでの経済活動を継続するのであれば、強化した人権DDを実施することが不可欠である。人権DDの本質である労働者とのエンゲージメントが可能となるよう、日本の労働組合の役割は大きい。

アジアにおける日本の役割は、日本を含むアジアであり、日本国内における労働者の権利、なかならず外国人労働者の権利に関する取組が求めら

れる。厚生労働省によれば、2022年10月末現在日本で雇用されている外国人は1,822,725人で、届出が義務化された2007年以降過去最高を更新した⁵。国籍別では、ベトナム、中国、フィリピン、ネパール、インドネシア、ミャンマーのアジア各国が上位を占める。日本企業の進出先と重なる国々からの労働者との建設的労使関係を実践してこそ、アジアにおける日本企業の役割を果たすことができるといえよう。

そして日本における男女の賃金格差は22.5%、G7において最悪である。男女の賃金格差を日本企業はアジアに輸出するわけにはいかない。アジアにおける人権DDは日本における人権DDと鏡である。ジェンダーの視点の重要性を体現していかなければならず、労働組合の役割は極めて大きい。労働組合が正しい関与をしなければ、人権DDは適切に実施されず、発見すべき、防止すべき人権侵害が放置されうる。金属労協はいち早く「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応ポイント」を出し、人権DDにおける労働組合の役割を指南している。「対応」を超えた、より能動的な取組を期待したい。

ミャンマーの人権に関する特別報告者はミッション終了をこう締めくくっている。「今回の訪日調査で、日本がミャンマー危機に欠かせないリーダーシップを発揮し、その大きな影響力を使ってミャンマーの悪夢の終焉に貢献できる絶好の立場にいるという私の確信は、さらに強まりました——ミャンマーのみならず、アジアにおいて日本の役割は大きい。日本の労働組合は、あるべき社会対話のあり方をアジアの人々に伝えていく役割がある。

4. トーマス・アンドリュース ミャンマー人権状況に関する国連特別報告者「ミッション終了ステートメント」(東京 2023年4月28日)

5. 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和4年10月末現在)

特集 **3**

サプライチェーン等における企業の人権尊重 の推進に向けたU Aゼンセンの取り組み

～真に実効性ある人権デュー・ディリジェンスの推進に向けて～

あきやま ひとみ
秋山 瞳 ●U Aゼンセン・政策政治局

1. はじめに

U Aゼンセンは、繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業、派遣業・業務請負など、国民生活に関連する多種多様な産業で働く仲間が集う産業別労働組合であり、全国で2,260組合、約185万人が加盟している(2022年9月現在)。

かつて繊維関係の国際産業別労働組合組織(G U F s)のアジア太平洋事務所を本部内に擁し、今日まで、国際労働運動へ積極的に参画してきたことから、特にアジアの労働組合と連帯し、国際公正労働基準の実現に長く取り組んできた経緯がある。

本稿では、企業の人権尊重に関するU Aゼンセンの取り組みの経緯を述べるとともに、今般の人権デュー・ディリジェンスに対する社会的な要請の高まりを捉えた、新たな試みの展開を紹介する。

2. 企業の人権尊重に関する これまでの歩み

U Aゼンセンは、1960年から2012年まで国際繊維被服皮革労組同盟(I T G L W F、現国際製造(IndustriALL))のアジア太平洋地域組織(T W A R O)の事務局機能を担い、アジアの仲間と連帯し、衣料労働者の労働基本権の確立や、労働環境の改善に取り組んできた。

当該地域で働く衣料労働者は、大手衣料ブランドの製品の製造に関わりながら、低賃金、長時間労働、ずさんな安全対策など、劣悪な環境下での労働を余儀なくされてきた。旧I T G L W Fでは、そうした衣料労働者の権利確保には、現地の労働法制・監督行政の改善や建設的な労使関係の確立はもちろんのこと、公正取引の推進を含め、サプライチェーンを通じたアプローチが必要との課題意識から、大手衣料ブランドへの働きかけも行ってきた。そうしたなか、2013年にバングラデシュで起きたラナ・プラザ崩壊事故は、1,000名以上の尊い衣料労働者の命を奪い、衣料サプライチェーンの課題を世界に示すこととなった。

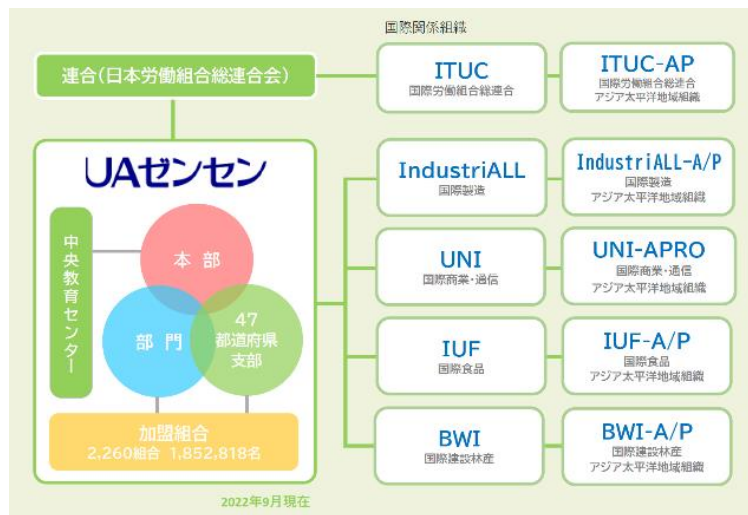
こうした背景のもと、U Aゼンセンは、かねて

より多国籍企業対策指針を定め、加盟組合企業の労使、G U F s (【図 1】参照) や現地の労働組合とも連携し、加盟組合企業の海外サプライチェーンにおける労使紛争の未然防止・解決に取り組んできた。また、2013年には、サプライチェーン全体の人権や労働条件への配慮を定めたCSR対策指針を策定している。

加盟組合に対しては、「グローバル枠組み協定(G F A)」の締結を働きかけてきた。これは、

多国籍企業、G U F s、当該企業の労働組合、当該産別組織が、労働、人権、環境に関し普遍的に認知された原則にもとづき行動し、世界的レベルでともに協力しながら取り組みを推進するよう定めるもので、日本では、高島屋(2008年)、ミズノ(2011年)、イオン(2014年)の3社が締結しており、いずれもU Aゼンセンの加盟組合企業である。

【図 1】U Aゼンセンの組織



3. 人権デュー・ディリジェンスの推進に向けた取り組み

近年の人権デュー・ディリジェンスに対する国内外の急速な意識の高まりにより、U Aゼンセンの加盟組合企業を含む多くの日本企業は、産業や規模によらず、取り組み体制の整備から、救済に到るまで、より一層具体的な対応を迫られることが想定される。また、労働者の人権侵害リスクは日本国内の事業活動においても決して無縁ではなく、労働基本権の軽視、長時間労働、ハラスメント、男女間賃金格差、外国人労働者の問題など課

題も多い。

U Aゼンセンは、今般の動きを、加盟組合企業の経営課題であるのみならず、国内外で、労働基本権を始め、労働者の権利確保を一層進める契機と捉え、運動、政策両面からの対応に着手した。以下、その内容を紹介する。

(1) 取り組みの策定

U Aゼンセンは、2022年12月の中央執行委員会で「サプライチェーン等における企業の人権尊重の推進に向けたU Aゼンセンの取り組み」を確認した。これは、今までの活動を踏まえ、企業の人権尊重に対するU Aゼンセンの基本的な考え方を

整理した上で、U Aゼンセン、加盟組合による具体的な取り組みを提示するものである（概要は【図2】を参照）。

基本的な考え方として、労働者の権利を中心に据えた人権デュー・ディリジェンスの実施は、労働組合の取り組みの基礎であるすべての働く者の権利確保に直結するとしたうえで、特別なステークホルダーとして、企業の人権デュー・ディリジェンスに参画し、その実効性の担保に努めている。

具体的には、U Aゼンセンの取り組みを定める

とともに、加盟組合に対し、企業による人権尊重の取り組み状況の確認、労使による推進体制の整備、人権方針策定への働きかけや、人権デュー・ディリジェンスの各ステップに対して労働組合が参画するよう求めている。また、受注側に位置する中小企業の加盟組合も多く、取引先から人権デュー・ディリジェンスを求められることを見越して、労使で対応方法を検討し、自社内でチェックを行う必要がある旨を示している（【図3】）。なお、最も労働者の権利確保に資するものとして、組織化の取り組みを盛り込んでいる。

【図2】

「サプライチェーン等における企業の人権尊重の推進に向けたU Aゼンセンの取り組み」

（第3回U Aゼンセン中央執行委員会（2022年12月12日）確認）の概要

1. 企業の人権尊重に対するU Aゼンセンの基本的な考え方

（1）労働組合が人権デュー・ディリジェンスに参画する意義・目的

労働組合は、以下の理由から、特別なステークホルダーとして企業の人権デュー・ディリジェンスに参画し、労働者の権利確保にむけ、その実効性の担保に努める。

- ・ 労働者の権利を中心に据えた人権デュー・ディリジェンスの実施は、労働組合の取り組みの基礎であるすべての働く者の権利確保に直結；
- ・ 労働組合は第1の権利保持者である働く者の声を代弁。日々の活動で労働者の権利尊重の取り組みを実践；
- ・ 企業とは異なるネットワーク（職場、産別活動、国際労働運動）で現場の実情、サプライチェーン等における労働課題を把握；
- ・ 集团的労使関係のもと、企業に対し労働者に資する解決策の継続的な提案が可能；
- ・ サプライチェーン等における人権尊重は、企業が必須で取り組むべき経営課題。従業員の雇用・労働条件にも影響。

（2）対象組織

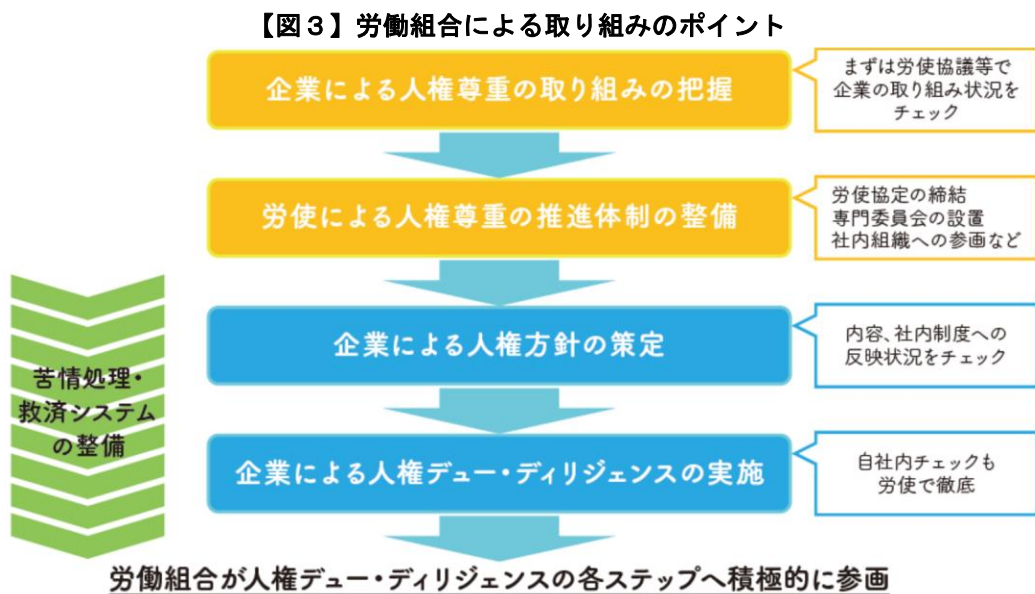
企業規模、業種等にかかわらず、すべての加盟組合が企業の人権尊重の推進に取り組む。

（3）対象範囲

「指導原則」に準ずる。なお、すべての対象企業への実施がただちには困難な場合、労働者の人権侵害リスクが高い対象企業から優先的に取り組むよう求める。

<p>(4) 積極的に関わるべき人権分野</p> <p>労働基本権を始めとする中核的労働基準、基本的な労働条件、脆弱な立場にある労働者、および取引の適正化に関する事項を人権デュー・ディリジェンスの対象とするよう求め、リスクの特定、防止・軽減、救済へ積極的に参画する。</p>	
<p>2. 具体的な取り組み内容</p>	
<p>U Aゼンセン</p>	<p>(1) 取り組み体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働条件闘争方針への盛り込み、指針等の見直し、関係局の連携強化、産業・業種、企業規模による具体的な対応の検討・展開 <p>(2) 加盟組合の取り組み支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ セミナー等の実施、器材の作成、多国籍企業支援、紛争解決支援 <p>(3) 組織化等の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業内、グループ・関連企業、サプライチェーン上の取引先等の組織化支援 <p>(4) 取り組み環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 連合との連携、政府・政党要請、業界団体への働きかけ、取引適正化への取り組み
<p>加盟組合</p>	<p>(1) 企業による人権尊重の取り組み状況の確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人権デュー・ディリジェンスのステップに照らし、労使協議等で確認 <p>(2) 労使による人権尊重の推進体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労使協定の締結、労働協約の改定、労使専門委員会の設置、社内委員会への参画、G F Aの締結など ・ 組合の対応力強化に向けたグローバル労組ネットワークの構築、自社、関係会社等における国籍・雇用形態によらない組織化の推進など <p>(3) 企業による人権デュー・ディリジェンスへの参画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業に対し、①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンスの実施、③設計段階、全ステップへの労働組合の参画を要求 ・ 全ステップで企業側の対応案を求め、労働組合として協議 ・ 個社労使で対応困難な事案はU AゼンセンやG U F s と連携 ・ 会社の取り組み状況、労働組合の活動を職場へ周知

	<p>(4) 苦情処理・救済システムへの参画</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業に対し、①苦情処理・救済システムの設置・設計段階からの労働組合の参画、②人権課題への対応体制の整備、③社外専門家等の活用も含めた自社システムのサプライチェーン等への拡大を要求
<p>【付属資料】人権デュー・ディリジェンスのステップごとの参画・意見反映例</p>	



主に受注側に位置する企業労使においては、取引先からの人権デュー・ディリジェンスの実施要請に備え、対応方法を労使で協議すると共に、今一度自社内のチェックを行っておくことが有効です。

出所：「労使ですすめよう 人権デュー・ディリジェンス」(2023年2月U Aゼンセン作成)

(2) 2023労働条件闘争の取り組み

今次闘争では、「人権デュー・ディリジェンスの体制整備の推進」を新たな取り組み項目として盛り込んだ。労使による人権尊重の推進体制の整備、企業による人権デュー・ディリジェンスや苦情処理・救済システムへの労働組合の参画に向け、労使協議を進めるよう求めている。

現在は、加盟組合による取り組み状況の把握や、人権デュー・ディリジェンスに関する解説器材の配布などで、組織内での周知啓発に努めている段階だが、自社の人権方針に基づき、労使による人

権デュー・ディリジェンスの推進体制の整備に乗りだす加盟組合も出始めた。

引き続き、加盟組合による取り組みの拡大や対応力の強化に向けて、情報の収集と発信、セミナーの実施、サプライチェーン等の紛争解決支援、産業・業種ごとの取り組みの具体化などを進めていく。

なお、U Aゼンセンの加盟組合には、G F A締結組織をはじめとして、かねてより、サプライチェーン等における人権課題や、取引先からの人権尊重の要請に労使で対応をしていたり、国内外の

グループ企業や関係会社の労働組合間でネットワーク作りをしている組織が存在する。今後は、そうした取り組みを事例として展開していくとともに、サプライチェーン等の人権課題に関心がある加盟組合同士の連携を推進していく枠組等も模索していきたい。

加盟組合へのヒアリングを進めるなかで、社会的責任監査（CSR監査）が、受注側の労使関係や労働環境の改善に一定程度資するものである一方、当該発注元企業は依然として自社の発注行動を顧みないなどの課題も見えてきた。取引関係の適正化とサプライチェーン上の労働者の人権尊重は車の両輪である。主に発注側に位置する企業の加盟組合へは、企業が取引先に人権尊重の働きかけを行う際は、自社の取引慣行が受注側企業の労働者の人権に負の影響を与えていないか確認するよう、呼びかけていく。

(3) 政策提言の取り組み

2022年7月に日本繊維産業連盟が公表した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」では、ステークホルダーとして策定に関与し、労使対話などを通じて、人権デュー・ディリジェンスの全ステップにおける労働組合、もしくは労働者代表との建設的な対話の重要性を盛り込むよう働きかけた。

また、2023年度のU Aゼンセン重点政策に、人権デュー・ディリジェンスに関する項目を盛り込

んだ。法制化の検討を含む、ステークホルダーの参画による取り組み環境の整備や、中小企業への支援、社会的気運の醸成などに関し政府・政党への働きかけを実施する予定である。

4. おわりに

2011年に国連人権理事会で合意された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、企業活動における人権尊重のあり方を示した。その実践段階に入った今、労働組合が果たすべき役割は大きい。

企業による人権デュー・ディリジェンスで、見過ごされている労働者の人権課題はないか。企業が講じる対策は、真に当事者たる労働者に資するものか。現場の実情を知り、労使交渉などを通じて、労働者への最適解を日々模索している労働組合だからこそ、出来ることがあるはずだ。

最近では、諸外国の労働組合が、人権デュー・ディリジェンスを根拠に日本企業の対応を問う場面も出てきた。その時、私たち日本の労働組合は、企業に何を働きかけ、社会からの要請にどう応えるのか。特別なステークホルダーとして、サプライチェーン等における人権課題への高い感度と、人権デュー・ディリジェンスへの深い理解が求められている。

特集 4

金属労協の人権デュー・ディリジェンスに関する取り組み

ひらかわ
平川

ひでゆき
秀行

●金属労協・事務局次長／国際局長

1. 金属労協の取り組み

1980年代末の東西冷戦終結に伴うグローバル化の進展は、経済成長の要因であり、経済成長は生活の向上や社会進歩の前提条件である。一方、多国籍企業の生産拠点やそのサプライヤーにおける労働者の権利の侵害、児童労働、強制労働といった人権上の問題も拡大した。こうして、人権を守るのはあくまで国家の責任であり、企業には及ばない状況に対し、政府を通じて人権を守らせるだけでなく、人権遵守を企業に直接働き掛ける仕組みが必要と考えられるようになった。

具体的には、2011年には国連「ビジネスと人権に関する指導原則」によって、「人権デュー・ディリジェンス」（以下、人権DD）が企業に対し求められることになり、その後も2015年のSDGsの採択や、ESG投資の進展など、国際社会において企業に人権遵守を求める動きが強まった。EUをはじめ先進各国では義務化・法制化も進んでいる。

このような中、金属労協では、人権侵害の撲滅と企業の持続可能性確保に向け、各企業労使は迅

速に対応する必要があるとの認識のもと、人権DDに関して取り組みを進めている。

人権DDについては、過去から政府・政党要請の中に織り込んでいたが、2022年度の運動方針に『金属労協として、「人権デュー・ディリジェンス」に関する労働組合としての対応を検討する。』と謳い、政策としてのみならず、運動としての対応も図ることとした。

取り組むにあたっては、「なぜ労働組合、とりわけ金属労協が取り組む必要があるのか」を含めて考え方の整理を行うとともに、加盟組合が実際に企業と協議するにあたって留意する点等をまとめた「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応のポイント」（以下、対応のポイント）を作成した。

また、企業に向けた日本政府の人権DDに関する指針「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」（以下、政府「ガイドライン」）策定にあたっては、労働組合の参画を前提としたものとすべく政府・政党への要請活動などを行った。但し、ここでは詳細は割愛するが、政府「ガイドライン」の内容には課題があると考えている。

2023年の春闘方針においては、「対応のポイン

ト」を踏まえ、加盟組織に対し、人権DDへの参画を求めるとともに、政府「ガイドライン」の課題の改善などを織り込んだ政策制度要求についても織り込んだ。

ここまでは取り組みを中心に述べてきたが、以下では、取り組みの前提として行った金属労協としての考え方の整理の内容をご紹介します。

2. 人権DDに関する金属労協の考え方の整理

2-1. 人権DDとは何か

人権DDでは、企業は人権の確保に向けて、以下のようなプロセスを実施しなくてはならない、とされている。(金属労協による整理)

- ①人権侵害が絶対に起こらないよう、企業としての方針を確立する。(コミットメント)
- ②発生している人権侵害や、発生する危険性のある人権侵害を徹底的に洗い出す。(特定する)
- ③発生している人権侵害を排除し、再発防止を徹底する。発生する危険性のある人権侵害を防止する対策を策定し、徹底する。予見・防止できなかった人権侵害に迅速に対処する。
- ④人権侵害の影響を受けた者に対し、謝罪、被害回復または地位復帰、適切な補償を行う。
- ⑤人権確保の状況や、人権DDの取り組み状況について、調査し、評価し、報告し、監査を受ける。
- ⑥人権確保の状況や、人権DDの取り組み状況について、公表する。

人権DDは、企業において、安全衛生推進者や安全衛生委員会を設置し、従業員に対する安全衛生教育、危険予知活動、リスクアセスメントなどを徹底している労働災害防止と同様の取り組みで

人権侵害防止に取り組み、人権侵害を撲滅することである、と言える。

2-2. 人権DDで確保すべき人権

人権DDによって確保すべき人権は、「国際的に認められた人権」すなわち「国際的に認められた基準」において規定された人権である。何々さえ守っていれば大丈夫、というリストが明確に示されていないことも、人権DDの難しさの原因の一つとなっている。ただし、国連「指導原則」では、

*国際人権章典

*労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言(以下、ILO宣言)

に掲げられているものを「最低限」とし、状況に応じて追加的な基準を考慮する必要がある、とされている。

国際人権章典の中心である世界人権宣言では、

*すべての人間は、生まれながらにして尊厳と権利とについて平等である。

*人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治その他の意見、国民的もしくは社会的出身、財産、門地その他の地位によるいかなる差別を受けることなく、世界人権宣言に掲げるすべての権利と自由とを享受できる。

と規定している。

また、1998年に採択されたILO宣言で掲げられているILO基本10条約において規定されている5つの中核的労働基準とは、

- (a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
- (b) あらゆる形態の強制労働の禁止
- (c) 児童労働の実効的な廃止
- (d) 雇用及び職業における差別の排除
- (e) 安全で健康的な労働環境(2022年追加)

の5項目であり、とくに日本企業については、海外事業拠点における結社の自由・団結権・団体交

渉権の確保や、外国人技能実習制度などにおいて
 転籍の自由が限られ、強制労働の一種である債務
 労働が発生していることへの対応が、きわめて重
 要な状況となっている。

ここで留意すべきことは、国内法が「国際的に
 認められた基準」のレベルを満たしていない場合
 には、国内法を遵守しているだけでは不十分で、
 「国際的に認められた基準」を遵守しなければな
 らないということである。

2-3. 人権DDはすべての企業で

人権DDにおいてとくに留意すべき点として、
 まず、どのような企業も人権を確保する責任を負
 っており、企業の規模を問わず、人権DDを実施
 していく必要がある、ということがある。人権侵
 害が発生する可能性は、いかなる企業にも存在し、
 また、いかなる企業についても人権侵害は許容さ
 れないのであるから、当然と言えば当然である。

もちろん、大企業や企業グループの中核企業に
 比べ、中小企業、グループ企業における取り組み
 内容は、その規模などに見合っただけで軽減され
 る。ただし、中小企業、グループ企業であっても、人
 権に対し大きな影響を及ぼす可能性がある場合には、
 その深刻さに見合った取り組みが求められる。

2-4. きわめて重要な「加担」の概念

もし自社が、人権侵害を行っているバリューチ
 ェーン企業から製品・サービスの供給を受けてい
 る場合には、人権侵害によって間接的に利益を得
 ているとみなされ、人権侵害に「加担」していると
 判断される可能性がある。

人権DDでは、バリューチェーン企業における
 人権侵害をやめさせるために、影響力がある場合、
 ない場合、取引を他の企業に変更することができる
 場合、できない場合、それぞれの事情に応じて、
 以下のような対応策をとらなければならない。

- 自社がバリューチェーン企業による人権侵害
 を排除、軽減、防止する影響力をもつ場合に
 は、支援やインセンティブの提供なども含め、
 それを行使する。
- 自社や企業グループによる影響力の効果が乏
 しい場合には、同業他社や業界団体、政府、
 その他と協力して影響力を発揮する。
- 影響力を欠き、影響力を強めることもできな
 い場合には、バリューチェーン企業との事業
 活動、取引の終了を検討する。
- 契約上または法律上、ただちに終了させるこ
 とが困難な場合には、社内の法律顧問、ステ
 ークホルダーなども参加した上で、終了に向
 けたロードマップを作成する。
- バリューチェーン企業が、必要不可欠な製
 品・サービスを提供し、適当な代替供給源が
 存在しないなど、企業にとって「極めて重要
 であるために、企業が企業活動や取引を維持
 する場合、企業はバリューチェーン企業によ
 る人権侵害を軽減するための継続的な努力を
 していることを証明できるようにしている必
 要がある。また、継続することによって招来
 する結果、すなわち社会的な評価の毀損や、
 財政上の損害、法律上の責任を受け入れる覚
 悟を固めなければならない。

もし人権侵害をやめさせることができず、取引
 もやめることができなければ、最終的には、損害
 賠償などの責任を負う場合もあることを覚悟して
 おく必要がある。ただし、人権DDの本質は、あく
 まで取引先での人権侵害について対処を促し、
 対処しない企業とは取引を控えるという、企業間
 の相互チェックシステムによる人権侵害の撲滅に
 あると考えられる。

バリューチェーン企業における人権侵害への
 「加担」を回避するため、人権DDでは、自社内
 やグループ企業内はもとより、バリューチェーン

企業をはじめとする世界中の「企業のあらゆる種類のビジネス上の関係先」について、人権DDのチェック対象とすることになっている。OECD「ガイダンス」では具体的に、「企業の事業、製品またはサービスに関連するサプライヤー、フランチャイジー、ライセンシー、合弁企業、投資家、クライアント、請負業者、顧客、コンサルタント、財務、法律およびその他のアドバイザーならびにその他の非政府組織体または政府組織体」を例示している。

もちろん、「ビジネス上の関係先」は多数にわたっているのが普通であり、その全体に対し、ただちに人権DDのチェックを実施することが困難な場合には、「ビジネス上の関係先」から供給を受ける製品やサービスの種類や規模、「ビジネス上の関係先」の業種や事業活動の状況など、人権侵害のリスクの大きい企業から優先的に人権DDを実施することが必要とされている。

2-5. 人権DDと労働組合

国連「指導原則」では、人権DDの実施に際して、

- * 内部や独立した外部からの人権に関する専門知識を活用する。
- * 潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む。
- * 影響を受けたステークホルダーを含む、社内および社外からのフィードバックを活用すべきである。

とされている。

従業員は、企業においてステークホルダーの一部ではあるが、同時に、事業活動の担い手でもある。人権侵害の発生やその可能性に関して職場の状況を掌握し、人権侵害の排除や防止を迅速に行

っていくためには、従業員の持つ情報の活用と従業員の積極的な行動が必須であり、従業員は人権DDにおいて、他のステークホルダーとは異なる、特別な役割を果たしていかなければならない。また、その代表である労働組合は日頃の職場活動などを通じて、職場の情報に日々接しており、人権DDは、まさに労使で取り組むべき課題である。企業のサポートを行うNPOやコンサルタントも、労働組合の代替を果たすことはできない。

とりわけ、海外事業拠点における結社の自由・団結権・団体交渉権は、労働組合の参画を欠いた人権DDでは、これが軽視されたり、有効な対応が困難な場合もあり、この点でも労働組合の参画が不可欠となっている。国連「指導原則」でも、OECD「ガイダンス」でも、人権DDにおいて労働組合が果たすべき役割について、具体的に記載されている。

繰り返しになるが、人権DDでは、

- * 労働組合の参画が不可欠であること。
- * 世界中のバリューチェーンを対象にする必要があること。
- * とくに企業の海外事業拠点における結社の自由・団結権・団体交渉権が重要視されていること。からすれば、労働組合の持つ国内外のネットワークから得られる情報は、きわめて重要である。

これらを踏まえ、グローバルに事業活動を展開するものづくり産業を組織し、国際産業別労働組合組織インダストリアル・グローバルユニオンの主力メンバーであり、かつ、日本企業の海外事業拠点における結社の自由・団結権・団体交渉権の問題に対応している金属労協として、「労働組合の参画」を前提とした人権デュー・ディリジェンスの実施に向けた取り組みを進めていく。

特集 5

「ビジネスと人権」に対する 労働組合の対応

おうみ なおと
逢見 直人 ● (公財) 富士社会教育センター・理事長

1. 「ビジネスと人権」への問題意識の高まりと国連「指導原則」の策定

「ビジネスと人権」への関心が高まっている。この背景には、経済のグローバル化により巨大化した多国籍企業による、一国をも上回る経済活動が、国際的な人権侵害や環境破壊を引き起こしていることが、問題として随所で指摘されるようになったことがある。それは、たとえば、①一流のブランドに製品を供給している工場での劣悪な労働条件での就労、②石油・ガス企業の施設を作るために、協議も保障も十分ないままでの先住民の追い立て、③食品・飲料品企業のプランテーションによる児童による長時間労働、④インターネットサービスプロバイダやIT企業が政治的反体制派をネットで追跡し、政府機関へ利用者情報を提供することで逮捕拘束に加担していること、などである。

2005年、アナン国連事務総長（当時）は、ジョン・ラギー、ハーバード大学教授（当時）を「人権と超国家企業及びその他ビジネス活動の問題に関する特別代表」に指名した。それを受けて氏は、

「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、ラギー原則）を策定し、2011年に国連がこれを採択した。

ラギー原則は、①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセスの3本から成る。このうちの、第2の柱である「人権を尊重する企業の責任」について、指導原則12では、企業が尊重すべき人権規範として、①国際人権章典（世界人権宣言、国際人権（自由権）（社会権）規約）、②「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」で定められた中核的労働基準を明記した。また指導原則13では、企業は、「自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にこれに対処する。たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するよう努める」とした。その上で企業に以下の3つの実行を求めている。

①人権方針の策定：人権尊重責任を果たすというコミットメント（約束）を企業方針として発信すること（原則16）

②人権デューデリジェンス（以下、人権DD）

の実践：人権への負の影響を特定し、防止し、軽減し、それにどのように対処することに責任をもつために人権DDを実行すること。また実施状況の追跡検証、結果の開示による継続的改善を行うこと（原則17～21）

③是正や救済を可能とする苦情処理メカニズムの構築：企業が人権への負の影響を引き起こした事、または助長したことが明らかな場合、正当なプロセスを通じて、その是正の途を備えるか、それに協力すべきこと（原則22）

苦情処理メカニズムの要件として、①正当性、②社内外のステークホルダーのアクセス可能性、③手続き等の予測可能性、④公平性、⑤透明性、⑥国際規範との適合性、⑦継続的改善につながる情報源、⑧ステークホルダーとのエンゲージメント（目的をもった対話）を挙げている。ステークホルダーには、自社や取引先の従業員、労働組合・労働者代表も当然含まれる。

2. 労働に関する国際規範

「ビジネスと人権」を考えるうえで、重要なのが労働に関わる項目である。そこに働く労働者の人権が適切に保護されるためにも、労働組合が熟知しておくべきものである。

その基本原則は、ILOによって示されている。「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（1998年採択）は、グローバル化の進んだ現代社会にあって、最低限遵守されるべき基本的権利としての基準を定めたものである。そうした認識のもと、「宣言」では4分野8条約からなる中核的労働基準を定め、「ILO加盟国は問題となっている条約を批准していない場合においても、まさにこの機関の加盟国であるという事実そのものにより、誠意をもって、憲章に従って、こ

れらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」と定めている。

1998年に確認したILO中核8条約に加えて、2022年6月には労働安全衛生に関する2条約が追加され、現在は以下の5分野10条約となっている。

- ①結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認（87号、98号）
- ②あらゆる形態の強制労働の禁止（29号、105号）
- ③児童労働の実効的な廃止（138号、182号）
- ④雇用及び職業における差別の排除（100号、111号）
- ⑤労働安全衛生（155号、187号）

日本は、105、111号条約が未批准であったが、105号条約については、2021年6月の国内整備法の成立を経て、2022年6月の第208回通常国会で全会一致の承認が得られ、批准のための国内手続きが完了した。ILO中核条約の批准は、連合にとって喫緊の課題の一つであったが、ようやくその1つが達成できたことで筆者も安堵している。なお、2022年に追加された2条約のうち155号条約は、日本は未批准である。

3. 国内行動計画（NAP）の策定

国連人権理事会は、各国政府に対し、国内行動計画（NAP：National Action Plan）を策定し、かつ定期的に改定するよう奨励している。2020年10月に、日本政府もNAPを策定した。NAPとは、政府が指導原則を実施するための優先事項や行動計画をまとめた政策文書である。この策定にあたっては、政府の「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議」に、連合役員も参加し、人権DDへの労働組合の関与の明記など意見反映に努めた。

NAPには、政府からの企業への期待も表明されている。その内容は、①規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権及びILO宣言に述べられている基本的権利に関する原則を尊重し、「ラギー原則」その他の関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権DDのプロセスを導入すること、②サプライチェーンにおけるものを含むステークホルダーとの対話を行うこと、③日本企業が、効果的な苦情処理の仕組みを通じて問題解決を図ることを期待するといったものである。

しかし、日本企業のサプライチェーンにおける取組みは弱いものがある。2021年11月に、経済産業省・外務省が、日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組み状況を調査している。それによれば、①人権方針を策定していると回答した企業は69%あるが、「ラギー原則」で求められる要件を満たしているかについては項目によりばらつきがあり、「内部及びまたは外部の適切な専門家により情報提供を受けたこと」という要件については56%の企業しか満たしていない。②人権DDは52%が実施していると回答しているものの、実施対象については、自社・グループ会社に比べ、直接仕入れ先、間接仕入れ先、販売先・顧客など対象が広がるほどその比率は下がる。既してサプライチェーンまで実施対象があまり及んでいないのが実態である。

2020年の「国内行動計画」策定後も徐々に、「ビジネスと人権」に関わる日本政府や関係機関の取組みも進んでいる。2021年11月、岸田首相が国際人権問題担当の首相補佐官（中谷元衆院議員）を新設した。同年12月、岸田首相が主催の民主主義サミットにて、企業による人権尊重の取組み促進のための国際機関との連携を約束した。2022年9月、経済産業省が「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」

を策定し、公布した。また、2023年4月には、企業が事業活動をする際に人権を尊重する取組みを促すことを企業を後押しする「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」を公表した。経済産業省は各業界に対しても、「ビジネスと人権に関するガイドライン」の作成を求めており、2022年7月、日本繊維産業連盟が「繊維産業における企業行動ガイドライン」をとりまとめ公表した。日本貿易振興機構（ジェトロ）は、2023年4月に「「サプライチェーンと人権」に関する政策と企業への適用・対応事例」（改訂第7版）を公表し、欧米主要国での法制化の動きや法制化を受けた企業への適用、対応事例を紹介している。

また、2023年4月3日に開催した「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁・施策推進連絡会議」で、公共事業の受注企業や物品の納入企業などに対し人権侵害に加担しないよう、入札説明書や契約書に、「人権尊重に取り組むよう努める」と明記することを決定した。

4. G7（先進国首脳会議）での関心の高まりと世界各国で進むルール整備

2015年、ドイツ・エルマウで開催されたG7サミットでは、「責任あるサプライチェーン」というテーマが議論され、人権・労働問題が世界の注目を集めた。その後のG7でも、「ビジネスと人権」についての議論が深められている。2019年、フランス・パリで開催されたG7サミットには、国連事務総長やIMF専務理事など国際機関の長と並んで、ガイ・ライダーILO事務局長（当時）がオブザーバーとして参加し、「ビジネスと人権」という概念が、先進国首脳らに共有され、国連指導原則が重要視されるようになった。

2022年、ドイツ・エルマウで開催されたG7サミットでは、国家が支援する強制労働が大きく取り上げられ、コミュニケには「サプライチェーンも含め、特に強制労働に重点を置き、協力して取り組む」ことが記載された。この背景には、中国の新疆ウイグル自治区のイスラム系住民への中国政府の対応が深刻な人権侵害（強制労働、ジェノサイド）を起しているとの指摘がなされている。2022年9月1日、国連人権高等弁務官事務所が、報告書を公表した。報告では、①ウイグル族に対する差別的で恣意的な身柄拘束は人道に対する罪に相当する可能性がある、②職業訓練施設は自由に退所できず、収容は自由のはく奪である、③恣意的な拘束を受けている全ての人の解放を中国に勧告する、④ウイグル族らに対する差別的な政策や法律の撤廃を要求する、としている。

こうした動きに対応して、EUは、2022年9月に強制労働により生産された製品のEU域内流通とEU域外への輸出を禁止する規制案を発表した。これより先、米国では2021年12月に、中国の新疆ウイグル自治区が関与する製品の輸入を原則禁止するウイグル強制労働防止法（UFLPA）が成立し、2022年6月から施行されている。

5. 「ビジネスと人権」にかかわる労働組合の役割

労働に関わる人権項目である、結社の自由、団結権、団体交渉権は労働運動の基礎をなすものである。こうした権利の獲得と保障のために闘ってきたのが労働組合であることを踏まえると、労働問題は人権と大きく重なっており、労働組合は真っ先に取り組まなければならない。労働組合は、労働者一人の力では解決できない課題を、使用者と対等な関係になり解決できる力を持っている。また、信頼によって支えられた労使対話は、生産

性の向上、離職率の低下、労使紛争の予防に資するものでもある。さらに労働組合は、集团的労使関係において、企業行動へのモニタリングないしエンフォースメント（履行確保）を監視する役割も担っている。また、ケースによっては救済の当事者となることもある。

労働組合が、労働に関わる人権保障のために取り組んでいる事例として、グローバル枠組み協定（Global Framework Agreement：GFA）がある。GFAとは、労働組合の国際産別組織（GUFs）と関連する産業団体あるいは個別企業が、①ILO中核条約などに定められた労働基準の遵守、②結社の自由などの労働基本権の尊重、③労働者の教育・訓練機会の提供などを協定として締結するものである。日本では、2008年に百貨店の高島屋がはじめて締結し、次いでミズノ（2011年）、イオン（2014年）の3社がGFAを締結している。

以上を踏まえると、「ビジネスと人権」について労働組合が企業に働きかけるポイントは、次のとおりである。

- ①労働組合として、企業が「人権方針」を自ら策定することを求める。
- ②企業に対し、自社事業による人権への負の影響を防止、軽減するため人権DDの実施を求める。
- ③モニタリングについて、労働組合との協議、情報提供を求める。
- ④実際に引き起こされた負の影響に対処するため苦情処理メカニズムの整備を求める。組合員はもとより、組合員でなくても自社・グループ従業員に関わる問題については、労働組合自らも救済に関与する。
- ⑤国際的な人権侵害や労使紛争については、国際産別組織との情報効果、連携をとる。
- ⑥ILO中核条約の遵守等を内容とするGFAの締結に取り組む。

「ビジネスと人権」に関する行動計画 (2020-2025年)

ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議（令和2年10月）

以下では、『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025年）』から「横断的事項」を抜粋して掲載する。

(1) 横断的事項

ア. 労働（ディーセント・ワークの促進等）

（既存の制度・これまでの取組）

これまでの取組として、労働分野においては、「ILO宣言」に述べられている基本的権利に関する4つの原則（①結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認、②あらゆる形態の強制労働の撤廃、③児童労働の実効的な廃止、④雇用及び職業についての差別の撤廃）の尊重、促進及び実現のために労働政策を推進し、ディーセント・ワークの実現に努めてきた。例えば、国籍、人種、民族等による差別なく、労働者に適用される「労働基準法（昭和22年法律第49号）」、「労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）」、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下、「男女雇用機会均等法」という。）」、「船員法（昭和22年法律第100号）」等の労働法令を通して労働者の権利の保護及び推進を図っている。

近年では、2019年の「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下、「労働施策総合推進法」という。）」等の改正により、事業主の職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（セクシュアルハラスメント等に関する相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いの禁止等）を行っている。

グローバル化に伴い、外国人労働者の処遇について注目が集まっている中、外国人技能実習制度については、2017年11月に施行された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号。以下、「技能実習法」という。）」や送出国政府と作成した二国間取決め等に基づき、技能実習制度の適正化及び技能実習生の保護を図っている。

(今後行っていく具体的な措置)

(ア) デューセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の促進((1)雇用の促進、(2)社会的保護の方策の展開及び強化、(3)社会対話の促進、(4)労働における基本的原則及び権利の尊重、促進及び実現等)

・「ILO宣言」に述べられている基本的権利に関する原則の尊重、促進及び実現のために労働政策を推進し、女性活躍の推進にも貢献するワーク・ライフ・バランスの確保も含むデューセント・ワークの実現に引き続き努めていく。【内閣府、厚生労働省】

・批准することが適当と認められる基本的なILOの条約及び他のILOの条約の批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払っていく。【内閣官房、人事院、総務省、外務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、防衛省】

(イ) ハラスメント対策の強化

・改正労働施策総合推進法等の履行確保を通じてハラスメントのない職場環境の実現に向けた取組を引き続き推進していく。【厚生労働省】

(ウ) 労働者の権利の保護・尊重(含む外国人労働者・外国人技能実習生等)

・外国人を雇用する事業主に対する労働法令の遵守及び「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(平成19年厚生労働省告示第276号)について、セミナー等を通じて事業主への周知徹底・意識啓発を図る。【厚生労働省】

・外国人労働者のために、都道府県労働局、ハローワーク、労働基準監督署において、多言語による対応を引き続き実施する。【厚生労働省】

・技能実習制度においては、平成29年から施行した技能実習法に基づく新たな制度の下、監理団体の許可制や技能実習計画の認定制の導入、技能実習生への人権侵害の禁止規定や人権侵害を行った監理団体等への罰則規定の整備、外国人技能実習機構による実地検査の実施や技能実習生からの母国語相談・申告窓口の設置、二国間取決め等による制度の適正化を、ジェンダーの視点も踏まえつつ、引き続き実施する。技能実習制度の運用に関するプロジェクトチームが取りまとめた改善方策を引き続き着実に実施するほか、技能実習生の失踪防止に向けた新たな施策の実施に取り組む。【法務省、外務省、厚生労働省】

イ. 子どもの権利の保護・促進

(既存の制度・これまでの取組)

これまでの取組として、政府は人間の安全保障基金や国際機関への拠出等を通じ、児童労働の撤廃につながる教育や人身取引(性的サービスや労働の強要等)対策といった分野の取組を支援してきた。また、JICAの技術協力や様々な国連機関への拠出を通じ、主に東南アジア諸国の人身取引対策及び被害者保護の強化に向けた取組を支援してきた。さらに、政府は、人の密輸・人身取引及び国境を越える犯罪に関するアジア・太平洋地域の枠組みである「バリ・プロセス」への拠出・参加等を行ってきているほか、「オンラインの児童性的搾取撲滅のためのWe PROTECT世界連携」にも参画してきている。加えて、日本が議長国として取りまとめたG20大阪首脳宣言及びG20労働雇用大臣会合大臣宣言において、児童労働等を根絶することへのG20のコミットメントを再確認した。これらの取組に際しては、女性や少女が被害者に多く含まれていることを踏まえ、ジェンダーの視点にも十分に留意している。

国内においては、「子どもに対する暴力撲滅パートナーシップ(GPeVAC)」のパスファインディン

グ国（参加国）として、市民社会及び企業等と共に「子どもに対する暴力撲滅行動計画」の策定作業に着手している。同行動計画は、「子どもパブコメ」を通じて得られた子どもの意見を尊重し、策定作業に取り組んでいる。また、「青少年が安全に安心してインターネットを利用できる環境の整備等に関する法律（平成20年法律第79号。以下、「青少年インターネット環境整備法」という。）及び基本計画に基づき、関係府省庁が協力して、フィルタリング等青少年保護に係る取組の充実等、青少年を取り巻くインターネット利用環境の整備に取り組んできている。さらに、東京2020大会までを視野に、「子供の性被害防止プラン」に基づき、児童買春、児童ポルノの製造等の子どもの性被害の撲滅に向けて取り組んでいる。

（今後行っていく具体的な措置）

（ア）人身取引及び性的搾取を含む児童労働撤廃に関する国際的な取組への貢献

- ・「バリ・プロセス」への拠出・参加を含む国際社会等との協力の下、JICAの技術協力や様々な国連機関への拠出を通じた、ジェンダーの視点も踏まえた人身取引対策及び被害者保護の強化に向けた取組を引き続き支援していく。【外務省】
- ・国際機関等への拠出を通じた、児童労働の撤廃に向けた取組の支援を引き続き行っていく。【外務省、厚生労働省】

（イ）旅行業法の遵守を通じた児童買春に関する啓発

- ・旅行業法（昭和27年法律第239号）の遵守を通じた児童買春に関する啓発及び、旅行業者が児童買春を目的とするような不健全旅行に関与しないよう旅行業法に基づく立入検査を引き続き実施していく。【観光庁】

（ウ）「子どもに対する暴力撲滅グローバル・パートナーシップ」を通じた取組

- ・「子どもに対する暴力撲滅行動計画」の着実な実施を通じ、性的搾取等を含む国内の子どもに対する暴力撲滅に取り組んで行く。【内閣府、警察庁、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省】
- ・「子どもに対する暴力撲滅基金」の人道分野への関与を通じ、海外における子どもに対する暴力をなくすための取組を推進していく。【外務省】

（エ）関係業界・団体への「子どもの権利とスポーツの原則」の周知・啓発への協力

- ・国際会議での発信や、地方公共団体、学校、スポーツ団体等への本原則の趣旨の周知・普及啓発への協力を行っていく。【スポーツ庁、外務省】

（オ）「子どもの権利とビジネス原則」の周知への協力

- ・関係機関等への本原則の趣旨の周知への協力を行っていく。【内閣府、外務省】

（カ）青少年の安全・安心なインターネット利用環境整備に向けた施策の着実な実施

- ・「青少年インターネット環境整備法」及び「青少年インターネット環境整備基本計画」に基づいて、青少年の安全・安心なインターネット利用環境の整備に向けて引き続き取り組んでいく。【内閣府】

（キ）「子供の性被害防止プラン」に基づく施策の着実な実施

- ・国民意識の向上及び国民運動の展開並びに国際連携、被害に遭うことなく成長するための児童及び家庭の支援、ツールに着目した被害の予防・拡大防止対策の推進、被害児童の迅速な保護及び適切な支援、取締りの強化と加害者の更生、被害に遭わない社会の実現のための基盤の強化に引き続き取り組んでいく。

【内閣府、警察庁、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

ウ. 新しい技術の発展に伴う人権

(既存の制度・これまでの取組)

これまでの取組として、インターネット上の名誉毀損・プライバシー侵害等の人権侵害情報について政府関係機関に相談が寄せられた場合、プロバイダ等に対する発信者情報の開示請求や当該情報の削除依頼の方法について助言しているほか、人権侵害情報による被害の回復を被害者自ら図ることが困難な場合には、プロバイダ等に対する当該情報の削除を要請するなど被害の救済に努めている。こうした取組に際しては、ジェンダー平等の視点と多様性・包摂性への配慮にも十分留意している。

また、ヘイトスピーチを含む差別問題について、「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（平成28年法律第68号）」、「部落差別の解消の推進に関する法律（平成28年法律第109号）」、「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律（平成31年法律第16号）」等の法律の趣旨等を踏まえ、インターネット上のものを含む差別の解消に向けた取組を推進している。

人工知能（A I）の発展に関しては、A I 戦略実行会議の下、A I をより良い形で社会実装し共有するための基本原則を検討するため、「人間中心のA I 社会原則会議」を設置した。その検討の結果、2019年3月に、3つの基本理念と7つの原則からなる「人間中心のA I 社会原則」が策定された。

(今後行っていく具体的な措置)

(ア) ヘイトスピーチを含むインターネット上の名誉毀損、プライバシー侵害等への対応

・インターネット上の名誉毀損・プライバシー侵害等の人権侵害事案を認知した場合には、当該情報の削除等をプロバイダ等に要請するなどの取組を引き続き実施する。【総務省、法務省】

(イ) A I の利用と人権に関する議論の推進

・A I が社会に受け入れられ適正に利用されるよう、人権尊重の観点も含め、「人間中心のA I 社会原則」の定着に努めていく。【全府省庁】

(ウ) A I の利用とプライバシーの保護に関する議論の推進

・国際会議等において、A I の利用とプライバシーの保護に関する議論の推進に努めていく。【個人情報保護委員会、経済産業省】

エ. 消費者の権利・役割

(既存の制度・これまでの取組)

SDGsの12番目の目標に「持続可能な生産消費形態を確保する」ことが掲げられているように、持続可能な経済社会の形成に向けては、企業や行政だけではなく、消費者の行動も欠かせない。政府としては、消費者の利益の擁護及び増進のために国、地方公共団体、事業者の責務等を記載した「消費者基本法」（昭和43年法律第78号）等に基づき、消費者の権利の実現に努めている。地域活性化や雇用等を含む、人や社会・環境に配慮した消費行動「倫理的消費（エシカル消費）」の普及に当たっては、子ども向けワークショップや啓発ツール（リーフレット、ポスター、動画）において、児童労働や環境問題等の社会的課題を説明しながら、その課題解決につながる消費行動を紹介してきている。また、消費者の行動変容を促すような社会的責任を自覚した事業活動を行う「消費者志向経営」の推進に取り組んできている。さらに、「消費者教育の推進に関する法律（平成24年法律第61号。以下、「消費者教育推進法」という。）」に基づき、消費者市民社会の形成に向けて、学校教育及び社会教育を通じて、消費者教育を推進してきている。

(今後行っていく具体的な措置)

(ア) エシカル消費の普及・啓発

- ・様々な主体が実施するエシカル消費に関連するイベントでの普及啓発の実施、HPでのイベント情報の発信や事例紹介、パンフレットや教材の作成等を社会的課題(背景)についても理解を促すような形で引き続き実施していく。【消費者庁】

(イ) 消費者志向経営の推進

- ・事業者が消費者志向経営を行うことを自主的に宣言し、宣言に基づき取り組み、その結果を公表する「消費者志向自主宣言・フォローアップ活動」を引き続き実施していく。また、消費者志向経営の推進を図るため、「消費者志向経営優良事列表彰」を実施していく。【消費者庁】

(ウ) 消費者教育の推進

- ・消費者教育推進法に基づき、消費者市民社会の形成に向けて、消費者が自らの利益の擁護及び増進のために自主的かつ合理的に行動できるようにその自立を支援するとともに、学校、家庭、地域、職域、その他多様な主体の連携を通して、消費者教育の推進を引き続き支援していく。【消費者庁、文部科学省】

オ. 法の下での平等(障害者、女性、性的指向・性自認等)

(既存の制度・これまでの取組)

日本国憲法は法の下での平等を原則としており、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されないものと定めており、下記のとおり、各種法令において差別の禁止が定められている。

障害者に対しては、我が国は、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(平成25年法律第65号。以下、「障害者差別解消法」という。)」において、行政機関等及び事業者に対し、障害があることを理由とする不当な差別的取扱いを禁止するとともに、合理的配慮の提供をしなければならない旨規定している(事業者の合理的配慮の提供は努力義務)。「障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下、「障害者雇用促進法」という。)」においては、雇用の分野における障害があることを理由とした差別の禁止及び合理的配慮の提供を事業主に義務付けている。

女性に関しては、男女雇用機会均等法において、雇用管理の各ステージにおける労働者に対する性別を理由とする差別を禁止しているほか、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下、「女性活躍推進法」という。)」を通し、職業生活における女性活躍推進に関する取組を促している。

さらに、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)では、男女共同参画社会を実現するための柱の一つに、「男女の人権の尊重」を掲げている。また、同法に基づき、男女共同参画基本計画を策定し、関連の施策を実施してきている。国際的にも、G7やG20等の各種宣言において、女性のエンパワーメントの促進を支持するとともに、「国際女性会議 WAW!」を開催するなど、女性活躍の更なる推進に向けて取り組んできている。

また、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進するため、性的指向・性自認に関する企業の取組事例等を調査する事業を実施し、調査結果等をまとめた報告書・事例集を作成・公表した。

日本列島北部周辺、とりわけ北海道の先住民族であるアイヌの人々に関しては、「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律(平成31年法律第16号)」において、アイヌであ

ることを理由とする差別等を禁止するなどしている。

雇用分野では、憲法第22条は、「何人も、公共の福祉に反しない限り、（中略）職業選択の自由を有する」旨規定しているほか、「職業安定法（昭和22年法律第141号）」においては、「何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる」、「船員職業安定法（昭和23年法律第130号）」において、「その能力及びその有する免状若しくは証書、その受けた訓練又はその経験による資格に応じ、適当な船舶における船員の職業を自由に選択することができる」ことが定められており職業選択の自由が保障されている。

住居及び公衆の使用を目的とする場所又はサービス（ホテル、飲食店、喫茶店、映画館、運送機関の利用）等の分野では、それぞれ特定の利用者に対する不当な差別的取扱いが禁止されている。

（今後行っていく具体的な措置）

（ア）ユニバーサルデザイン・心のバリアフリーの推進

- ・障害者差別解消法に基づき、各種広報・啓発活動の推進などの取組を進めていく。【内閣府】
- ・交通・観光・流通・外食業界等における全国共通の接遇マニュアル等の策定・普及、研修の実施等を通じた全国における心のバリアフリーの展開を推進していく。【観光庁】
- ・交通バリアフリー基準・ガイドラインの改正、「高齢者、障害者等の円滑な移動等に配慮した建築設計標準」改正等、「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律の一部を改正する法律（令和2年法律第28号）」の着実な実施を通じ、全国のバリアフリー水準の底上げを図っていく。【国土交通省】
- ・障害の有無に関わらず誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う共生社会を実現するため、各種人権啓発活動を実施していく。【法務省】

（イ）障害者雇用の促進

- ・令和元年の改正障害者雇用促進法において導入した、公務部門に対する措置として、国及び地方公共団体の機関の任命権者による障害者活躍推進計画の作成・公表義務等、また、民間の事業主に対する措置として、障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主に対する認定制度及び週所定労働時間が一定の範囲内の短時間労働者を雇用する事業主に対する特例給付金制度の創設等を通じ、障害者の活躍の場の拡大等の取組を推進していく。【厚生労働省】
- ・障害者雇用においては、複合的な人権侵害を被りやすい当事者（例えば、障害のある女性）に配慮をしていく。【厚生労働省】

（ウ）女性活躍の推進

- ・女性活躍を通じた経済成長の意義を広く示し、ビジネス上の成果を共有していく。【内閣府、外務省、経済産業省】
- ・男女双方がワーク・ライフ・バランスを実現するため、ケアワークの平等な分担を推進する。【内閣府、厚生労働省】

（エ）性的指向・性自認に関する理解・受容の促進

- ・相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動等を、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例として明記する等したパワーハラスメントの防止のための指針の内容の周知啓発等により、改正労働施策総合推進法の着実な施行を図る。【厚生労働省】

（オ）雇用の分野における平等な取扱い

- ・職業紹介、職業指導等については、職業安定法において、「何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身

分・・・等を理由として、職業紹介、職業指導（船員職業安定法においては部員職業補導）等について、差別的取扱を受けることがない」旨規定しており、公共職業安定所（船員については地方運輸局）は、同機関を通じて求人者の申込みを行っている事業所に対し、人種・民族の差別なく就職の機会均等を確保するための指導・啓発を引き続き実施していく。【厚生労働省、国土交通省】

- ・公正な採用選考に関する啓発活動として、応募者に広く門戸を開き、職務に対する適性・能力のみを採用基準にすること等を記載した事業主向け啓発パンフレットを作成し、HP上に公表しているほか、ハローワーク等で開催される事業主向けの公正採用選考に係る研修会にて説明する等の取組を引き続き実施していく。【厚生労働省】

（カ）公衆の使用を目的とする場所又はサービスにおける平等な取扱い

- ・特定の人種・民族であること、男性同士・女性同士であることのみを理由として宿泊を拒否すること等を認めていない「旅館業法（昭和23年法律第138号）」等に則って引き続き着実に実施していく。【厚生労働省】
- ・宿泊料金、飲食料金その他の登録ホテル・旅館において提供するサービスについて、訪日外国人旅行者又は訪日外国人旅行者とその他顧客との間で不当な差別的取扱いを禁止する国際観光ホテル整備法施行規則（平成5年運輸省令第3号）を着実に実施していく。【観光庁】

カ. 外国人材の受入れ・共生

（既存の制度・これまでの取組）

近年、日本に在留・就労する外国人は増加しており、外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現を目指す必要性が一層高まっている。こうした中、政府は、条約難民や第三国定住難民を含め、在留資格を有する全ての外国人を孤立させることなく、社会を構成する一員として受け入れていくという視点に立ち、外国人が日本人と同様に公共サービスを楽しみ安心して生活することができる環境を全力で整備していくために、平成30年12月に、関係閣僚会議において「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（以下、「総合的対応策」という。）を決定し、令和元年6月には、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」（以下、「充実策」という。）を取りまとめた。同年12月には、充実策の方向性に沿って、総合的対応策の改訂を行い政府一丸となって関連施策を着実に推進してきた。

さらに、令和2年7月には、これまでの関連施策の実施状況も踏まえ、外国人材の受入れ環境整備を更に充実・推進させる観点から総合的対応策を改訂した。

（今後行っていく具体的な措置）

共生社会実現に向けた外国人材の受入れ環境整備の充実・推進

- ・共生社会の実現に向けて、関係者の声を聴きながら、「ビジネスと人権」に資する関連施策も含め「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和2年度改訂）」に盛り込まれた生活の様々な場面に関する施策について、引き続き着実に実施・推進し、社会に発信していく。【内閣官房、内閣府、警察庁、金融庁、消費者庁、公正取引委員会、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省】

性別役割分業意識が変化する一方、 根強く残る男女の不平等感

—内閣府「『男女共同参画社会に関する世論調査』の概要」より—

「男女共同参画社会に関する世論調査」は、男女共同参画社会に関する国民の意識を把握し、今後の施策の参考とすることを目的に実施されている。今回取り上げる令和4（2022）年調査（11月実施）の対象は、全国18歳以上の日本国籍を有する5,000人、有効回収数は2,847人（有効回収率56.9%）である。

この調査は、平成9（1997）年から数年おきに継続的に実施されている。以下では、調査結果から男女共同参画に関わる意識について、時系列の変化や男女の違いなどをみていきたい。

1. 男女の地位の平等感

世論調査では、「家庭生活」、「職場」、「学校教育」、「政治」、「法や制度」、「社会通念・慣習・しきたり」、「自治会やPTAなどの地域活動」の7つの分野と「社会全体」について男女の地位の平等感についてたずねている。

表1は、「家庭生活」、「職場」、「社会全体」についての平等感を示している。

表1 男女の地位の平等感（%）

		男性が優遇計			平等	女性が優遇計			無回答
		優遇	男性が非常に優遇	どちらかといえば男性が優遇		優遇	女性が非常に優遇		
家庭生活	女性	68.4	12.1	56.3	25.6	4.6	0.7	5.3	0.7
	男性	49.7	5.3	44.4	38.8	9.7	1.4	11.0	0.5
職場	女性	69.5	19.2	50.3	22.5	4.6	0.8	5.5	2.5
	男性	57.7	12.3	45.5	31.0	8.8	1.6	10.4	0.9
社会全体	女性	85.4	18.6	66.8	10.4	2.2	0.3	2.5	1.7
	男性	71.1	8.8	62.3	19.6	6.6	1.0	7.6	1.7

男女ともに「平等」の割合は家庭生活で最も多いが、女性は25.6%と男性（38.8%）に比べて13ポイント少ない。一方、“男性が優遇”（「男性が非常に優遇」と「どちらかといえば男性が優遇」）の割合は、女性

で68.4%と7割近くを占めるが、男性は49.7%と半数を若干下回り、男女による差が大きい。

「職場」については、女性は「平等」(22.5%)は2割程度で、家庭生活同様、男性(31.0%)が女性を上回る。“男性が優遇”は女性が69.5%、男性も57.7%といずれも多数を占め、男性については、家庭生活よりも職場で平等が進んでいないと考える割合が多くなっている。

社会全体については、女性は“男性が優遇”が85.4%と9割近くに達している。男性についても、同割合は71.1%に及び、男女ともに多くが社会全体の男女平等が達成されていないと感じていることがわかる。

2. 性別役割分業意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、女性の場合、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成”の割合は28.4%で、“反対”(「どちらかといえば反対」と「反対」の合計)が69.4%と多数に及ぶ(表2)。一方、男性は、“賛成”が39.5%と女性に比べて11ポイント多い。

他方、10年前に実施した2012年調査と比較すると、“賛成”の割合は女性で20ポイント減少(48.4%→28.4%)している。一方、男性については、2012年には、“賛成”が55.2%と過半数を占めていたが、2022年調査では16ポイント減少している。なお、2002年から2012年にかけては男女ともに目立った変化はなく、この10年間で意識の変化が大きかったことが確認できる。

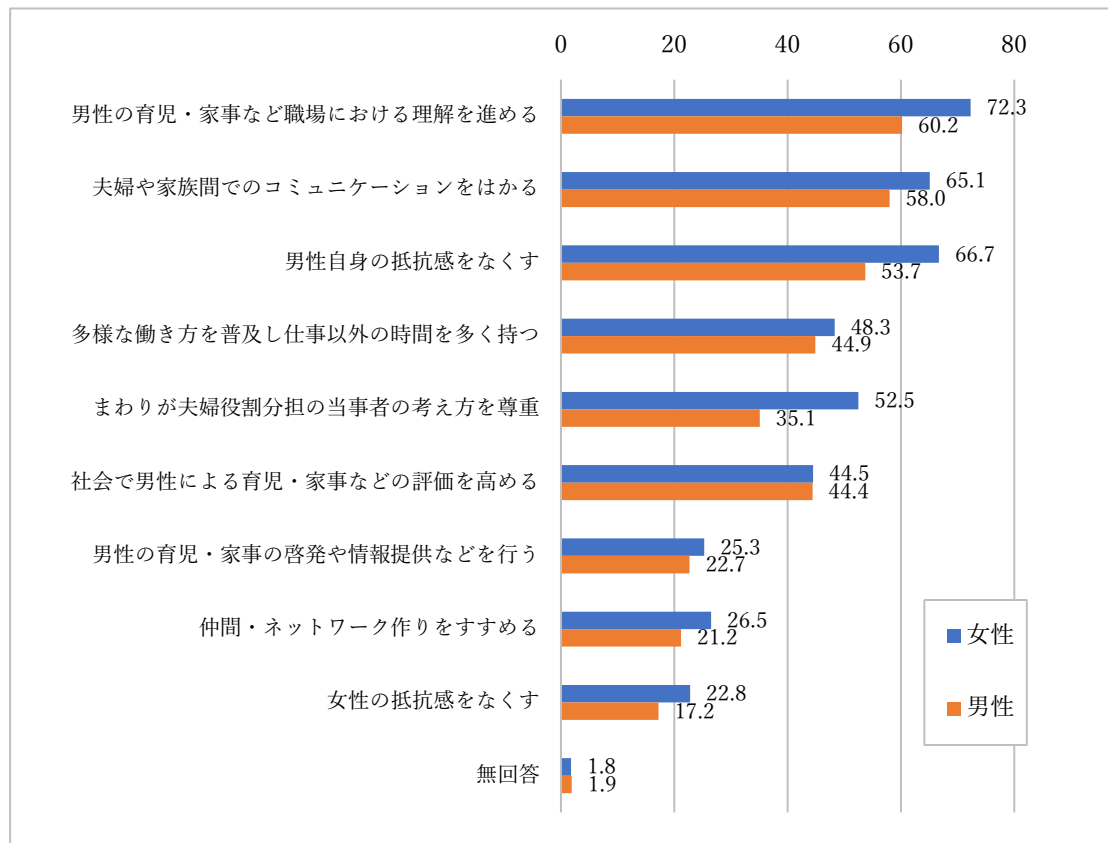
表2 性別役割分業意識 (%)

	賛成計			反対計			無回答
	賛成	え ば 賛 成	ど ち ら か と い	え ば 反 対	ど ち ら か と い	反 対	
女性	28.4	3.0	25.4	40.4	29.0	69.4	2.2
(2012年)	48.4	12.4	36.0	30.4	18.4	48.8	2.8
(2002年)	43.3	12.8	30.5	29.4	21.7	51.1	5.6
男性	39.5	5.3	34.2	35.6	22.7	58.3	2.2
(2012年)	55.2	13.3	41.8	25.2	15.8	41.0	3.8
(2002年)	51.3	17.2	34.1	24.1	18.0	42.1	6.7

3. 男性の育児や介護等への参画のために必要なこと

男性が育児や介護、家事、地域活動に積極的に参加するために必要なことについてみると、男女ともに「男性による育児・家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進める」（女性：72.3%、男性60.2%）が最も多い（図1）。これに「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」（女性：65.1%、男性：58.0%）、「男性が育児・家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」（女性：66.7%、男性：53.7%）が続いているが、これらの回答はいずれも女性が男性を10ポイント前後上回っている。また、「年配者やまわりの人が夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重する」は女性（52.5%）が男性（35.1%）を17ポイント上回っており、女性の方が当事者以外の理解の重要性を指摘する割合が多くなっている。

図1 男性が育児や介護、家事、地域活動に積極的に参加するために必要なこと（複数選択、%）



また、2016年調査と比較すると、女性で「男性の育児・家事など職場における理解を進める」（59.2%→72.3%）、「多様な働き方を普及し仕事以外の時間を多く持つ」（29.9%→48.3%）が大きく増加している。男性についても、「多様な働き方を普及し仕事以外の時間を多く持つ」が増加（31.9%→44.9%）している。一方、男女ともに「女性の抵抗感をなくす」は10ポイント程度の低下がみられる（図表省略）。

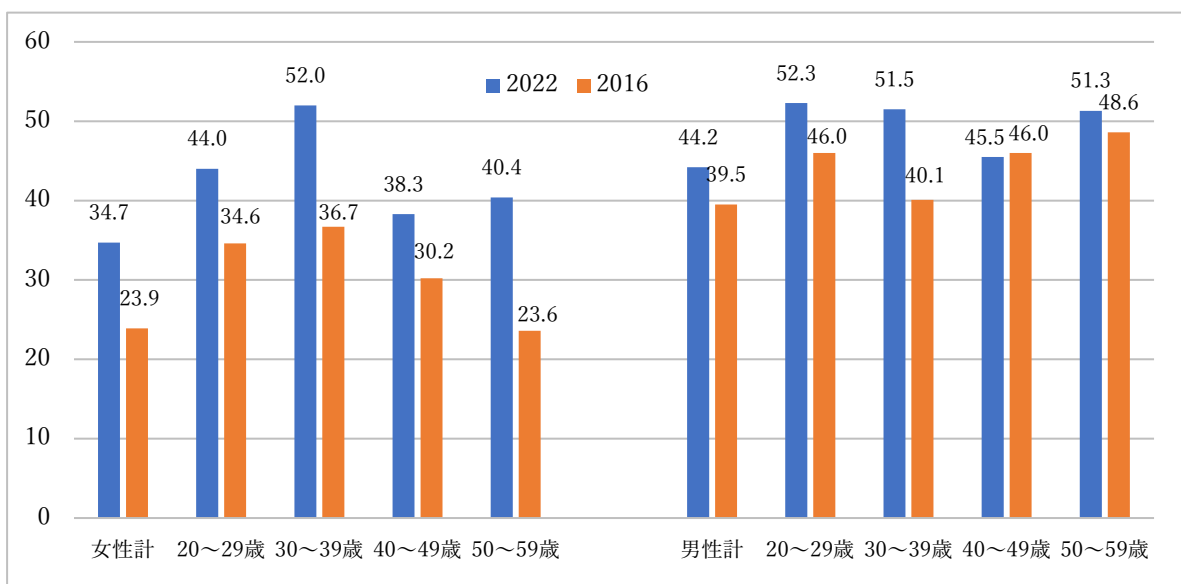
4. 夫婦の名字・姓に関する意識

男女共同参画に関連して選択的夫婦別姓の導入などの議論が行われているが、調査では、「夫婦の名字・姓に関する制度の在り方をめぐる議論について、自分または自分の周囲の人に関わる身近なこととして、あなたはこれまでに考えたことがありますか」とたずねている。その結果を見ると、「考えたことがある」は女性42.6%、男性39.8%と4割前後を占める（図表省略）。

さらに、「あなたは、仮に結婚して戸籍上の名字・姓が変わったとした場合、働くときに旧姓を通称として使用したいと思いますか」という設問の結果をみると、「旧姓を通称として使用したい」割合は女性34.7%、男性44.2%と男性が女性を10ポイント程度上回る（図2）。婚姻後、名字・姓を変更するのは女性の方が圧倒的に多く、男性で名字・姓を変える割合は限られているため、男性の方が「旧姓を通称として使用したい」という割合が多くなっていることが考えられる。

「旧姓を通称として使用したい」を、2016年調査と比較すると、女性は11ポイント（23.9%→34.7%）に上昇しており、男性に比べて上昇幅が大きい。女性の場合、いずれの年齢層においても同割合は上昇しており、なかでも、30代では52.0%と過半数を占め、30代男性とほぼ同比率となっている。

図2 旧姓使用の希望－「旧姓を通称として使用したい」割合（%）



以上のように、男女共同参画に関わる意識をみると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった性別役割分業意識を否定的にとらえる割合はこの10年で大きく減少したことが確認できる。また、男性の育児等への参画や名字・姓に対する意識にも変化がみられており、男女共同参画やそれにかかわる課題への理解や関心が高まってきているといえる。しかし、依然として社会において「男性優遇」と感じる割合は多く、男女共同参画の実現は道半ばである。また、これまで労働組合は職場の男女平等実現の取り組みを行ってきたが、職場において、男女が「平等」と感じている割合は、女性で2割程度にとどまる点は看過できないだろう。

第5回 次代のユニオンリーダー調査 パネルディスカッション (連載第3回)

<パネリスト>

法政大学大学院 イノベーション・マネジメント研究科・教授	ふじむら 藤村	ひろゆき 博之
NTT労働組合 中央本部・事務局長	しばた 柴田	けんじ 謙司
連合東京・事務局長	さいとう 斉藤	ちあき 千秋
労働調査協議会・専務理事	おぐら 小倉	よしかず 義和

<コーディネーター>

労働調査協議会・主任調査研究員	ごとう 後藤	かよ 嘉代
-----------------	--------	-------

2022年10月3日、全電通会館において「第25回 労働調査セミナー」を開催した。専務理事の小倉から「第5回 次代のユニオンリーダー調査」の調査結果報告を行ったのち、パネリストとのディスカッションを行った。当日の講演録について3回にわけて掲載する（連載第3回、最終回。文責は事務局）。

[女性役員の選出]

○後藤

次のテーマとして、女性役員の選出を取り上げたいと思います。これも労働組合に共通するテーマでいろいろ課題がありますが、一つは「組合活動」と「仕事」と「家庭生活」の3つをどのようにバランスを取っていくのか。もう一つは、労働組合全体で女性役員の選出の次の段階として、どうやって女性三役を増やしていくのか、という課題もあると思います。

では、まず小倉から今回の調査結果についてお話しさせていただきます。

○小倉

私たちの調査の中でも、女性役員は着実に増えてきていることが結果として示されています。女

性組合員が参加しやすい状況になってきたと考えている役員の方も多いですし、そういったことも結果として明らかになっています。

ここで、組合役員がこれまで組合で経験してきた業務を尋ねた結果を男女別にみると、男性は比較的満遍なく、いろいろな組合の業務を経験しています。一方、女性の場合は「男女平等」が多くなっています。男女平等や男女共同参画というと、女性役員がやるものという思い込みや前提があるのかもしれない。

もう一つは、組合活動を続ける中での悩みや不安の設問の結果をみると、女性では「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」ことが1つ大きな課題になっています。組合活動に加え、仕事、自身の生活、そういったところの時間のあり方。こうい

った点が、なかなか組合役員を続けられない、またその先に足を踏み出せない背景にあることが示されています。

こういったことも含めて、女性役員を取り巻く環境は厳しい中にありながらも、少しずつ前進してきているという実態はありますが、ここから先へと進めていく上でどんな課題があるのか。そういったことを議論できればと思います。

○後藤

まず、今ご紹介した「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」といったワーク・ライフ・バランスとの関係について。これはかつては女性の課題だったのですが、最近では男性からも挙がるが多くなりました。フルタイムの共働きが増えていることは組合員の調査からもよく見えるところなのですが、仕事と家庭生活と組合活動を成り立たせる難しさというところから入りたいと思います。この話題はご経験から、斉藤さん、お願いできますか。

○斉藤

やはり男女平等を女性が担当するというのは王道っぽくて、女性が会社生活の中で感じている改善点を言いやすいところと考えると、労働組合の担当としては入りやすい担当なのかなと思っています。けれども、気づくとずっとその担当をやるのです。なぜ“男女”なのに女性がずっと担当しているのか。最初の1年とか2年担当するのはいいのですが、その後は、もっといろいろな活動を女性も担当してほしいと思います。女性の皆さんも、「労働条件をやりたいです」とか、「経営対策をやりたい」とかアピールしていくことも必要だと思います。

グローバルな労働運動では委員の半分、最低でも3割は女性にしなければいけない。そうすると、必ず国際会議の代議員に女性が必要になるのです。男性よりも役員経験の少ない女性が国際会議に委員長と一緒にいくようなことがあります。いい経験だなと思ったりはするのですが、その経験は日

本の組合の活動の中で評価されていないのではないかと思います。国際会議に行くとなると時間も労力も使いますが、周りからは遊びに行っているように見られているかもしれません。私は世界大会などに何回も行かせてもらいましたが、そこはすごく刺激のある場でした。

今はコロナ禍で少なくなっているかと思いますが、組合の昼間の会議が問題提起だけで終わって、「この続きは懇親会で」となると、そこにいけない人がたくさんいます。組合の会議や意見交換も、やはり会議の時間の中で、次回までにこれをやりましょうと、きちんと結論をつくる必要があります。

組合の昼間の会議で、議論が行き詰まってしまった、いい結論が出なかったねというのを延長戦でやるときは、会議の中で言いづらいこと懇親会で話すということもあります。そういう時は、「昨日、懇親会でこういう話をしたので、また皆さんでこんなアイデアをやりましょう」みたいになればいいのですが、懇親会で物事が決まるとか、人事が決まるようなことは、女性がどんどん参画することで変えていかないといけないかなと思います。

私には子どもが2人います。組合の役員になって2人とも出産して育てているので、組合役員のワーク・ライフ・バランスに対してのこだわりは強いです。ですから、女性はもちろん、若い男性の役員さんにもぜひお伝えしたいのは、役員の代えはいっぱいいるということです。委員長も副委員長がいますから。委員長がいなくても組織で仕事しているので何とかできますが、お母さんの代わりはいません。子どもの行事で、どうしても「お母さん」ご指名のときには、お母さんの代わりはお父さんはできないので、「ごめん。この日は申し訳ないけど」と職場でいうことがありました。仕事を調整したことも、数え切れないくらいたくさんあります。

○柴田

今日もうちのメンバーで何人か女性が来ております。役員の女性比率30%といった目標は達成しているかと思いますが、これから先をどうするかというのが課題です。新しい組合役員のなり手をつくっていく上で生活基盤というのを考えなければいけません、組合の活動というのは、組合員が仕事をしていない時間なのです。だから、昼休みや就業後とかに物事を伝えなければいけません。そこをうまくできないかなと思います。

例えば、短時間勤務の役員もいらっしゃるので、会議後の夜の場で物事が決まるのではなく、平日昼間にちゃんと物事が決まるようなタイムマネジメントをしないといけないと思っています。会議で拘束されることが多いので、仕事の進め方を変えないとなかなか難しいなと思っています。

昔のNTT労組では、女性役員が出産する場合、職場に戻していました。現在では専従役員のまま続けられるように環境整備はしておりますが、問題はその方々がちゃんと復帰してくれるかどうか、短時間で帰るのは申し訳ないといった遠慮させない仕掛けをつくっていく必要があります。

○後藤

ありがとうございます。柴田さんにお聞きしたいのですが、前回の調査で再分析をすると、男性の三役はほとんどが「賃金」、「労働条件」といった分野を担当しているのに対し、「男女平等」を担当している割合は少ないという結果が出ました。男性も「男女平等」を担当するということがあってもよいと思うのですが、担当業務はどのように決めているのかを教えてくださいませんか。

○柴田

例えば、交渉担当であれば、この人は会社にちゃんと顔が利くかなとか、対等にいけるかなとか、いろいろありますね。あと、経験ですね。そこに至った経験をどうしても重視することと、やりたがらない人に先を見据えて動機づけして、担当にはめていくということも考えなければなりません。

その両面をちゃんとやらなければいけないと思います。

今回の調査結果でも、「組合役員は色々な業務が経験できるように育成するべきだ」といった結果も出ておりますし、いろいろなポジションに回したほうがいいということがあるので、それをしっかりやらないといけないなと思います。他方で、新しい担当業務を進めて行くには忍耐力も要るし、いろいろな組織との付き合いも含めて、慣れていく必要があります。こちらとしては、そのフォローをちゃんとしなければいけないと思っています。

今は中央本部の下に企業本部が6つあり、昔は男性しかやっていなかったであろう部長ポストに女性が座っております。今度はその方々が委員長や事務局長に入ってくるための環境整備をしないといけないなと思います。

以前は「男女平等」と言えば、女性、というのが決まり事のようにあったので、少しずつですけども、改善はしているのではないかなと思っています。

○後藤

女性役員の選出や育成について、お2人からのお話を受けて、藤村先生から何かコメントをいただければと思います。

○藤村

女性役員は確かに増えてきたと思います。ただ、女性に組合役員をやってくれないかという、やはり家庭との両立が難しい、そこを挙げられていますよね。実はこれは管理職に女性が登用されるときに、やはり無理ですという理由ととてもよく似ています。

どういう働き方をするかということに関わってきます。最近、盛んにジョブ型がどうかという話がありますが、日本のジョブ型とメンバーシップ型の議論の中で一番欠けているのは、働く側の論理です。ヨーロッパの国々は、例えば5時で終わりですよという、5時で終わっていいのです。仕事が終わっていなくても、別にそれは明日

やる、これで成立するのです。お客さんを待たせていいのです。お客さんは待ってくれるのです。だから、成立しているのです。日本は逆ですね。お客様のために、労働時間が長くなっても、何とか今日中にやろうとか、そういうことが求められている。だから、定時になっても帰れない。

労働組合の活動というのは、確かにある種の期限があり、それまでに仕上げなければいけないことがあるのですが、そうでもない場面でも、今日中にやるのだとか、時間を延ばしてでもやるのだとか、そのようになっている。それが活動のしにくさというところにつながっているようにも思います。

先ほど、どういう分野を経験してきたかという話が出ました。また管理職の話になるのですが、例えば、アメリカの女性役員比率というのは4割ぐらいと高いのです。一方、男性が多い部門、女性が多い部門というのは明確に分かれていまして、男性はファイナンスと経営企画は絶対に女性に渡さないのです。逆に女性が多いのは人事、教育、広報で、それらはアメリカの企業の中では影響力が弱い部門です。単純に女性役員比率だけで見ると、アメリカが進んでいて、日本はそうではないように見えるのですが、もう少し丁寧にどういう部門を経験して、どういう部門で女性が多いかを見ると、実はアメリカも、あるいはヨーロッパの国々も相当偏りはあるのだなとも思ったりします。

男性に女性のことを分かれと言っても難しく、逆もそうだと思います。だからこそ、男性も女性も同じ場において、そこで議論をして、自分たちからはこう見えているということをどんどん主張していくことが、より良い組織運営のためには必要だと思うのです。

○後藤

ありがとうございます。あと、もう一点、女性役員との関係でよく聞かれることですが、女性枠を増やして女性役員を増やすか、男女区別せずに育成するか。今回の結果ですと、どちらかという

と、女性側は男女関係なく育成したほうが良いという考え方が男性以上に多くなっていますが、「女性枠」によって、女性は、単組だけでなく産別の役員、地方連合会の役員などの役割を担っているケースもあり、負担が大きいというお話も聞きます。この「女性枠」ということについてはいかがでしょうか。

○柴田

確かに、私たちも議決機関の女性枠というのがいろいろあります。現状は女性が少ないからやらなければいけない、これはもうマストだと思っていて、クォータ制まで行きたいと思いますが、そうはならないので、少なくともこれは続けなれないと考えています。女性の方をそういう場面に輩出していけるかは、やはりマネジメントでちゃんとしなければいけないのではないかと思います。

もう一つは、女性枠があることによって、片や男性にチャンスが巡ってこないという問題があるので、そこは少し悩ましいです。ただ、組織によってはまだ男性ばかりのところもあり、そこで出てくる意見が本当に全員の意見かどうか分からない状態はやはりよくありません。女性枠というのは私自身は徹底しなければいけないのではないかと考えています。

○斉藤

女性枠は時に必要かなと思います。ただ、女性枠ができることによって、女性の数だけを集めれば良いということではなく、何かを決められる立場の人たちの中で女性を3割集めなければいけません。自分の意見を述べられる人を座らせないといけないというのが私のこだわりで、座っていれば良いというような女性を参画させるというのは違うかなと思うのです。

地方連合会のブロック代表者はみんな男性です。そうすると、地方の意見は男性の意見だけになってしまいますので、連合本部は2021年から地方連合会の女性代表枠をつくりました。女性枠という

のは、その枠があることで、その人がそこに座ることによって、その後、見たもの、聞いたものが組合の役員としての経験になっていくことが大事だと思っています。

○藤村

世の中で最近、ダイバーシティというのが盛んに言われますよね。女性枠というのは、数としては、ダイバーシティを実現するための1つの手段だと思います。

見かけ上のダイバーシティは確かに進んできました。でも、ダイバーシティで一番大事なのは、違う意見を持っている人たちが集まってきて、それぞれが意見を言って議論することです。例えば、現場で部長が「右向け、右」という号令をかけたときに、「何で右なんです。左じゃだめなんですか」ということを言い出す人がいるのがダイバーシティなのです。そういうときに頭ごなしに、「今、右だから右なんだ」と言っているのは、ダイバーシティの意味はありません。「左じゃだめなんですか」という意見を持っている人に、まずはその人の主張を聞いて、その上で、実は今こういう状況だから右なのだ」と説明し、本人が納得してくれてようやく動くという、そのプロセスがとても大事だと思うのです。

これを現場でやろうとすると、時間がかかるし、すごく面倒くさいのです。だから、何のためにこれをやるのかをしっかりと見極めた上で、やっただけであればいいかなと思います。

○後藤

ありがとうございます。ここまで女性役員の選出の話をしてきましたが、組合の皆さんとお話しすると、女性役員だけではなく、実は男性もなかなか手がないのだと聞きます。今回、時系列データでみると、役員のなり手不足という課題を感じている組合役員が増えているという結果が出ていて、これはもしかしたらコロナ禍の中で労働組合活動が変わってきたことも1つ影響しているのではないかと思います。

では、まず小倉からデータの紹介とコメントをさせていただきます。

〔組合役員のなり手不足〕

○小倉

今回の調査の中で、「支部・単組の執行委員のなり手がいない」ことについては、〈経験する〉（「経験する」＋「ときどき経験する」）が多数を占めており、これまでの調査結果と比べても、比率が上がってきています。また、三役と執行委員の中で“なり手不足”について「よく経験する」と回答した役員では、「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」、「代わりがないのでやめられない」、「今後の組合役員としての将来が心配」といった項目が「ときどき経験する」と回答した役員より多くなっていました。こういった問題が、組合役員のなり手不足の背景にあるのではないのでしょうか。

組合役員としての企業内のキャリアの位置づけが重要だと思います。柴田さんも斉藤さんも仰っていましたが、職場に戻れるかとか、会社に戻れるかといった分岐点を意識されるということはあると思います。また、組合役員をされた後に、例えば職場に戻るだとか、あとは組合の中でキャリアを形成するといったときに、組合役員としての経験を自身の職業キャリアにどう位置づけるのか、会社の中での組合役員としての位置づけはどうなっているのか。そういったことも恐らく組合役員を続ける上で大きな課題となるでしょうし、あるいは役員を引き受けるときにもこのあたりで悩まれる方も多いのではないかと思います。

○後藤

今回の調査結果をみて、組合役員の方のキャリアが見えにくくなっている、という印象を持ちました。また、コロナ禍で組合員と接することが減ってきたことで組合役員としての実感が薄くなっているのではないかと感じます。

完全に“リアル”に戻ることは多分もうないと

考えたときに、これからの役員の育成や選出という点で、どの辺りに難しさを感じられているのか、コメントをいただければと思います。

○柴田

難しいことだと思います。最終的には、この組織と心中してやろうという気持ちの人でないとなかなか務まらないのではないかなと思います。会社か組合か。給料面も含めて、どのようにステップアップするかを気にするのは当然だと思いますし、そういう人が大半だと思います。労働組合自体、過去の組織人員数をキープできているわけではありません。NTT労組もいろいろと技術変革の波や競争があったりする中で、一番最初の頃の組合員数から、半分にまで減っています。この先どうなっていくのかを想像すると、そこに自分の身を置くというのは、多少の怖さはあると思います。

今、執行部側において、そういう方々についてフォローしなくてはいけないと考えていることは、仕事の専門性の知識が減らないような仕掛けをどうするか、組合での待遇が会社に追いついているか。そういった問題を解決しないと難しいと思っています。

それから、職場の変化も激しいですし、組合に來たことで成長を感じられるよう、いろいろな部署を経験させるなどしなければ、組合に人が來なくなりそうです。私も情報労連に行かせていただいて、経験の幅が広がりました。

○後藤

ありがとうございます。既に役員になっている方の育成や、まだ役員になっていない人たちに対するアプローチについては、コロナ禍を経て何か変化はありましたか。

○柴田

今、私の立場では現場に出ることが少なく、組合活動はオンラインが中心になっているので、組合執行部の考えていることがどの程度伝わっているのかは、気になるところです。例えば、組合と

は何かといった研修はちゃんとやっているのですが、組合はどういうことをするのかは伝わっていても、ダイバーシティを意識する、組合の発想を理解してもらおう、といったことは時間がかかることから、そこに難しさがあると思っています。

○齊藤

今回の調査結果で一番面白いと思ったのは、「組合役員を引き受けた理由」というところです。時系列比較をしている『労働調査』8月号をみますと、「何となく面白そう」という回答は、第1回（1995年）のときに9.1%だったのが、今回は18.3%でした。労働組合は何かよく分からないけれども、何となく面白そうと若い人は言っているということに、組合活動の未来を感じます。

一方で、労働組合のあり方の結果については少し不安があります。組合活動は、「短期的に」、「いろいろ経験」できて、「直接会って」、「男女こだわらず」、「政党にもこだわらず」、というのがあるべきだという回答になっています。私からすると、もう組合の柱がどこにあるのかが分からなくなっているように思います。何となく面白そうと思って入ってきたけれども、組合の軸が見えなくなっていて、世の中、先ほどもあったダイバーシティ、多様性も大事。だから、政党はそのときそのとき、自分たちの政策に合っていれば、その政党でいいのではないかということで選んでいくと、労働組合や組合員から見える柱というのが見えなくなっていないかな、というところが不安に感じたところです。

ですから、若い人たちが組合に対して面白そうとか、何かできそうと感じているうちに、組合活動の柱はここなのだよと先輩たちが教え込んで、ここは絶対に外せない、譲れないというものをきちんとどこかのステージで身につけていくことが大事だと思っています。それがあると、組合の経験が長くなるにつれて、いろいろな柱を自分の活動の中に立てることができるのかなと思います。

私も日立の本社支部で、2年間役員をしました。

執行部は2年で会社に戻るのが基本です。その間に必ず選挙があるので政治の活動は必ずやるのと、春闘が2回あります。あと、経営対策は経営のトップと話すことができるので、事務局を担当させています。事務局をやっていると会社とも話し合えるし、自分の事業所のトップが出席している委員会に委員という立場に入れるのです。そこで、必ず職場の問題を発言できる立場をつくるのです。そうすると、トップの人たちは自分の職場が出した役員が自分に向かって職場の課題を言うことに対して、すごく成長を感じてくれるような受け止めをしてくれます。

私はよく執行委員に、「あなたは職場のイタコだから、あなた個人ではなく、あなたの職場があなたにそれを言わせている。だから、評価を気に

せず、社長に言いたいことを言え」と言っています。そして、1年に2回ある機会に職場の実態を伝えるのが大事だよ、とも話しています。

そういう人たちが職場に戻って管理職になると、「俺の代わりにおまえが社長にこれを言ってこい」とか、職場集会をやっていると、管理職のほうから、「賃上げしろ」、「協約を変えろ」みたいになってきて、組合員の人たちがそれを見ていて、組合員ではない管理職のほうが元気だなと思うこともありました。職場にそういうふうに組合活動が定着していくのがいいのかなと思います。ただ、今は職場集会もオンラインになっており、管理職の人たちは入れないので、盛り上がっているかどうかというのはちょっとあります。

2. 労働組合のあり方

	aの考え	aに賛成計	など いちらとも いえ	bに賛成計	bの考え
(1)	組合役員は多くの方が経験できるように短期間で交代した方がいい	41.9	31.9	26.0	組合役員は特定の人に長く経験してもらった方がいい
(2)	組合役員は色々な業務が経験できるように育成するべきだ	61.7	24.7	13.5	組合役員は個々の専門性を高めるために、業務を限定して育成するべきだ
(3)	組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべきだ	56.3	29.2	14.3	組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべきだ
(4)	女性枠を設けるなどして、女性役員の人数を増やすことを優先すべきだ	29.5	21.5	48.7	女性を男性と区別せずに、組合役員にふさわしい人材を育てることを優先すべきだ
(5)	政策制度の実現のためには、特定の政党との支持・協力関係を維持するべきだ	24.8	31.5	43.4	特定の政党にこだわらず、政策の本身に依拠して、その都度支持・協力関係を持つ政党を選ぶべきだ
(6)	企業別組合の枠を超えた横のつながりや連帯を重視すべきだ	59.7	29.3	10.8	企業別組合の枠内での活動に専念すべきだ

33

○藤村

労働組合の役員というのは、外から見ていたのでは面白さが分からないですよ。やってみて初めて、あっ、こんなことをやっているんだというのが分かる。

これは組合役員の新任役員研修などに呼ばれて行ってお話をするときに申し上げるのですが、「皆さんは選ばれた人たちです、皆さんの先輩たちが皆さんのふだんの仕事ぶりを見ていて、こいつならやってくれるだろうと見込んで、皆さんを今、この場に送り込んでいるのです」と。まず、選ばれているということがすごいことなのです。

また、労働組合の役員をやっていると、会社では経験できないようなことを経験できます。例えば、今、会社は失敗を許さない風土がありますよね。失敗するとコストがかかるし、時間がかかるので、それはさせない。でも、労働組合は、自分で手を挙げて、こういうことをやりたいですと言ったら、ちゃんと準備してやれば、やらせてくれるのです。仮に失敗をしたとしても、しっかり準備し、一生懸命やった結果として、残念ながら失敗したのであれば、それは認めてくれる。なかなか会社の仕事でそういう経験はできない。だから、職業人としての能力育成にとっても役に立つのです、というお話もするようにしています。

それから、もう一つは、なり手がいないということの理由の1つだと思うのですが、職場の管理職の理解がないことです。特に非専従役員でやる場合、「仕事の上での結果を見ているのであって、君が組合役員をやっているかどうかは関係ないからね」というようなことを言う上司がいるのです。一方、「労働組合の役員というのはとても大事だから、仕事において少し負荷を下げるようなことも配慮するから、しっかりやれ」と、こういう上司もいます。労働組合の価値というのを第一線の管理職がどれくらい分かっているか。その辺りも、なり手になる人がいる、いないというところに関係しているように思います。

もう一つ申し上げておきたいのは、日本の職場は人を減らし過ぎたのではないかという点です。一人一人の負荷が上がっている。そこに労働組合の非専従の仕事が入ってくると、もうやっつけられないという状態です。例えば、有給休暇の取得率が上がらない原因の1つとして、有給休暇対応要員が配置されていないことがあげられます。製造現場は要員管理がしっかりできていますから、そういった要員がいます。一方、事務・技術系の職場には、自分が休んだときに、自分の仕事を代わりにやってくれる人がいません。そうすると、休みにくい。仮に休んだとしても、1週間休んで会社に出てくると、未決済の書類がうずたかく積み上がって、それを見たときに休むんじゃなかったと思う。

労働組合として、会社側に対して、もっと人を配置してくれと要求してもいいのではないかと思います。「そういうことを要求しても、結局会社が認めないだろう。だから、やめておこう。」ではなくて、取りあえず要求をする。そうすると、組合員の方々も、労働組合は自分たちのことを考えて、ちゃんとやってくれていると受け止めます。その上で、少し職場の人員に余裕が出てくると、自分も労働組合の役員をやってもいいかな、と思ってくれなるのではないかと、このように思っております。

○小倉

これから私たちがこの調査を分析していくにあたって、どうしたらなり手不足は解消するのかと考えながら、コメンテーターの方々のお話を伺ってました。すぐに答えが見つかるわけではありませんが、役員の方々がどんな上司と会って、どんな職場に配属されて、つまり人のつながりが大きいのではないかと思います。

その中で、組合役員という道を見つけ、組合役員としての仕事をやって、それを自身のキャリアに活かそうと考える人も多いと思います。若い人たちのモチベーションを高めるためにはそうした

キャリアの視点が必要だと思います。調査結果では、組合役員になるきっかけとして、「組合役員に勧められて」という方が多数です。組織によっては順番でやれば満遍なく組合役員の経験もできるし、組合のことを知ってもらえる、という考え方もあると思います。

そのメリットもあるかもしれませんが、こういう状況だからこそ、やはり組合役員と組合員がきちんと直接話して、組合員の人となりを知り合える機会をつくっていく必要があるのではないのでしょうか。オンラインを使った効率化した組合活動だけになってしまい、その中で組合役員が仕事をしていくと、後輩たちにこの程度でいいのだよ、という伝え方になっていきかねないという危惧もあります。

組合役員と組合員との接点をつくり上げていく工夫についてアドバイスいただけるとありがたいと思います。

○藤村

日々職場で働いていると、おかしいなと思うことはたくさんあると思うのです。「何でここでこんなことをしなければいけないのだろうか」とか、「何かちょっとこれ、まずいんじゃないの」とか、そのように疑問に思ったときに、それは誰が声を上げるかということ、やはり労働組合の役員だと思うのですね。職場委員の新任研修で次のようなお話をします。皆さんがおかしいなと思うことは大体ほかの人もおかしいと思っています。でも、それぞれが声を上げられるかということと上げられない。こんなことを言うと、また上司からにらまれたりするかもしれない。そこで、職場で働いている皆さんが変だなと思ったら、ちょっと周りの人に聞いてみてください。周りの人も変だなと思っている。だったら、やはりそれは直さなければいけない職場の問題だから声を上げましょうと。だから、おかしいことをおかしいと言うというのがまずは日々の組合活動の第一歩だと思うのです。

そういうことが積み上がっていくと、やはり労

働組合は必要だよ、大事な組織だよと多くの人が思う。それで誰かが役員を担わなければいけないときに、「では、自分がやろうか」とか、「頼まれたらやりますよ」と言ってくれるようになる。身近な問題を解決することの積み重ねでしか組合の価値は皆さんに伝わらないし、それを丁寧にやっていくことが重要だと思います。

労働組合の役割は、靴の中に入れてしまった小石を取り除くことです。靴の中に小石が入ると歩きにくいですよ。歩きにくい原因が小石であれば、その小石を取り除けばいいのです。まずは歩きにくいことに気がつかないといけません。

これを職場に当てはめると、職場で変なことが起こっているときに、何か変だなと思いつつ、それに対して誰も声を上げない。その結果、休職に追い込まれる人が出てくる。だから、まずは問題を発見しないとダメです。発見したら、その原因を特定し、解決をする。このように、靴の中に入った小石を取り除くというのが労働組合の役割ではないですかと、こんな話をしております。

○柴田

現場の方々が思っていることだと思いますが、そういう小石のような問題に対して受け身なのです。「何かあるか？」と聞くことのほうが少なくなっている気がします。政治などもそうですが、お願い事が多過ぎて、本来、組合がやるべきことの時間を減らしてしまっている気がします。そういった、本来組合がやるべき取り組みを増やしていかないといけないと思っています。

春闘のときなど職場に対話会に入りますが、藤村先生がおっしゃるように、言わないと始まらないので、ボールを投げ続けます。ボールを投げ続けるというのは結構勇気が要ることで、「あの件はどうなったのですか」とずっと聞かれることになります。それには僕らもジレンマがあるのですが、ずっと旗を下ろさないということも、組合員みなさんに訴えかけるにはいいことかなと思っています。

もう一つは、今は会社も社員の満足度調査を結構やっていますが、それは本来私たちがやるべきではないかと思えます。労働組合の存在意義をなくしてしまっているのではないかとも思えます。もう少しこういった活動の在りようについていろいろ議論して、さっきの小石を見つけるようなことをしなければいけないなと思いました。

○斉藤

社員の満足度調査については日立もやっていたのですが、組合側がやる回答と会社側がやる回答は異なります。会社の調査は無記名なのですが、やはり何となくみんなよく見られたいというか、会社に対してはあまり反発しないようにしようという傾向があるかと思えます。会社の調査で満足度が高い事柄であっても、組合で聞くと不満が出てくるようなこともあります。そのギャップというのは何だろう、と労使で論議をしたこともあります。

藤村先生の靴の中の小石のお話、とても心に響きました。地方連合会の仕事は小石を取り除く仕事ばかりの気もします。私も単組とか産別とか、いろいろ経験してきて、今は連合東京にいます。地方連合会での労働相談は、いろいろな経験がないとアドバイスができないことが多いのです。小石が靴の中にどうしても残ってしまうのであれば、私たちと一緒に解決をしていくことができるのではないかと最近思っています。単組や支部の役員がどうやって対応したらいいのか分からない問題でも、私たち地方連合会の相談員は百戦錬磨のシニアの人たちが対応していたりしますので、恥ずかしがらずに聞いてくれてもいいなと思うのです。

単組の役員に相談をしたけれども何の解決もできないので、「単組は何もやってくれません」と相談者が私たちのところに相談に来ることもあります。

単組の組合役員から連絡が来れば私たちがアドバイスをして、それで進めてもらっているケースなどもありますので、そうやって地方連合会や連

合を上手に使っていくといいのではないかと思います。

労調協の調査の中に、「産別や連合の地方組織の活動への参加・協力が負担になっている」ことをどの程度経験するかという設問があり、時系列比較したものをみると、第1回目のときから今回の第5回までで「経験しない」（「あまり経験しない」＋「そのような経験はない」）という回答が増えています。昔は支部の役員をやっていると地方連合会の活動にも行かなければなりませんでしたが、今は地方連合会や産別の活動には参加しなくていいよという単組がだんだん増えてきており、単組と地方連合会とのネットワークができなくなっています。昔だったら、その時に単組で起きている問題に対して、他の組織ではどう対応しているかなどの情報交換できていましたが、そういうものができなくなっているかなと思います。

そういったネットワークというのは単組とか支部だけではなくて、ほかの組合とのネットワークを広げることで、組合役員の経験はレベルアップすると思います。そういう若い人たちが連合や産別に行くと、同じ産業で働く人たちのために何か働き方を変えようよとか、処遇を上げようよという話を聞くこともできます。今の時代で、地方連合会に行けば、ある意味、ユーザーと一緒に何か情報共有できるものを提案することも出来ます。そんなこともしたたかに、地方連合会の活動に来て、ネットワークをつくって売り込もうとか、そういう組合の役員がいてもいいのかなと思ったりもします。

[次世代へのメッセージ]

○後藤

ありがとうございます。今回、組合役員の育成がテーマですけれども、単組の組合役員の育成にとどまらず、もっと広い範囲の労働組合運動の課題もお話が広がったかなと思います。最後に、次

世代の組合役員に対するメッセージをお願いしたいと思います。

○柴田

こういう場でいろいろなお話ができてよかったですと思います。感謝を申し上げたいと思います。ありがとうございます。日本企業とか、経営者に対しては、私も最近、悲観的というか、本当に大丈夫かなと思うところがあります。やはり労働組合がきちんと機能しなければいけないと思いますし、次世代のなり手が少ない中ではありますが、そういう方々をちゃんと育てて、中長期的な視点を持ってやらないといけないと思っております。

企業別労組はどうしても会社との関係があるので遠慮しがちになるところもありますが、次代の役員にはそこを乗り越えるぐらいの知力、洞察力を磨いてほしいですし、上司になられる方々については、そういう後進をぜひ探してほしいなと思います。ありがとうございます。

○斉藤

今日はありがとうございます。私もこの調査結果をいろいろと見せていただきながら、連合のあり方や、次代の役員の方たちのあり方なども考えました。私も組合役員になって24年ほど経ち、労働組合の活動は古典芸能だなと最近感じるようになりました。歌舞伎みたいな感じで、江戸時代ではかぶっていたものが、いつの間にか、平成、令和になると、古典になってしまうわけです。労働組合も既に古典芸能の域に入っているかなと思います。型は守っていかなければいけないけれども、新しいものに挑戦し続けないと廃れてしまう。そのように思って、活動しています。

新しいリーダーの人たちには、技能伝承をしつつ、新しい挑戦をしてほしいと思います。組合活動は失敗しても誰かがフォローしてくれるので、失敗を恐れず、ぜひいろいろなものに挑戦してほしいと思います。

○藤村

斉藤さんが古典芸能とおっしゃって、日本のそ

ういう伝統芸能は型を大事にしますよね。型をしっかり習得した人がそれを超えて何かをやろうとすると、“型破り”といい、これは良い意味で使われます。でも、型を十分に習得していない人がそれを超えて何かをやろうとすると、“形無し”という、悪いイメージになります。

労働組合の目的は、まさに組合員の幸せであり、社会がまともな状態でちゃんと運営されていく。そういうことを大事にしなければいけません。そのためにやるべきことはたくさんあります。でも、やはり世の中は変わっていくから、その変化に対応して、これまでなかったものをつくっていくということも必要で、まさに大胆にいろいろなことができるのが労働組合のはずなのです。

私は組合役員の皆さんに、皆さんはイノベーションを起こせる立場にあるのですよと申し上げます。労働組合はまさに現場にいるわけで、現場に近いところで活動していて、問題を発見し、解決策を考えて実行できる立場にあります。

イノベーションというのは別の言い方をすると、面白いことです。労働組合というのは、割と自由に面白いことができるのです。そうやって、今の組合役員たちが面白そうに組合活動をやっていると、後輩たちも、何かあの組織、面白そうだなと思って、入ってきてくれるのではないかなと思っております。

○小倉

本日は長時間にわたり、セミナーにご参加いただき、誠にありがとうございました。この次代のユニオンリーダー調査に関しては、全体の概要の報告はさせていただきましたけれども、これから事務局の中でも、今日のディスカッションを含めて、いろいろな視点から分析をする必要があると実感しております。

連合、産別、単組、様々な組合の組織レベルで、次代のユニオンリーダーの発掘、育成をしていく上で何が大事なのか、何が必要なのか、そういったことも少しでも分かりやすく情報共有できると

いいかなと考えております。

私たちのこういった調査・研究が少しでも皆様の組合活動に役立てられるように、引き続き分析させていただきたいと思います。日頃の調査も含めて、1つでも組合活動を見直すきっかけになればありがたいと思いますので、これからもご指導いただければと思います。今日はありがとうございました

いました。

○後藤

ありがとうございました。これで本日のパネルディスカッションを終了とさせていただきたいと思います。

(完)

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2021年3月号	ITエンジニアの労働と課題	2022年4月号	純粹持株会社における労使関係
4月号	コロナ禍における情宣活動	5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み
5月号	非正規雇用をめぐる課題	6月号	労働教育の取り組み
6月号	パワーハラスメントをなくすために	7月号	ジョブ型を考える
7月号	男性の家事・育児への 参加促進における課題と取り組み	8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告
8月号	コロナ禍の外国人労働者と 労働組合の支援活動	9月号	「家族」の変化と仕事、生活
9月号	最低賃金の意義を考える	10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識
10月号	労働相談活動の現状と課題	11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 労働組合のIT活用 II. 労調協の仕事、この1年	2023年1月号	教育費・奨学金の現状と課題
2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題	3月号	労働時間 上限規制への対応
3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合	4月号	貧困・セーフティネット

太田 肇著『日本人の承認欲求 テレワークがさらした深層』
新潮新書（2022年）

承認欲求は、他者から尊敬されたい・認められたいという欲求である。程度の差はあれ、承認欲求は誰にでもあり、社会生活、なかでも職業生活を送るうえで、これを満たせるかどうかというのは重要である。

著者は組織学の研究者であり、人を動かすモチベーションの源泉として30年以上前から承認欲求に注目していたという。本書は、コロナ禍で半ば強制的に導入されたテレワークを経験した現代日本人の職業生活を、承認欲求を切り口として分析している。

コロナ禍によってもたらされたテレワーク生活当初は、働き方の変化に戸惑いつつも、通勤しなくてよい、上司の目を気にしなくてよいなど、その気楽さを実感する声が少なくなかった。ところが、テレワークが長期化するにつれ、人々の意識も少しずつ変化していき、物足りなさや不安、孤独感を訴える声も多くなった。そして、状況が落ち着くにつれて、多くの会社は原則出勤へと戻しているところに、仕事上の必要性を超えた社会的、心理的なニーズが水面下で強く働いていたことが読み取れるという。

会社に行くと、あいさつや同僚との世間話、帰りにどこかに立ち寄ったりなど、無意識のうちに様々な刺激を受けるが、その多くが承認欲求とかがかかわっている。承認欲求を満たすのは、他人からの承認であり、客からの感謝など直接的なものだけでなく、笑顔で挨拶されたり、自分の発言に相手が耳を傾けてくれることも承認の証である。職場では様々な無数のコミュニケーションが行われ、そこから無意識のうちに承認欲求を満たしているが、テレワークではそういった機会が少なくなるのは避けられない。ITツールを駆使しても対面のコミュニケーションとは情報量の差があり、その場に行かなければ得られない情報や刺激は多い。そういった承認の欠乏の蓄積が、テレワークによる不安やストレスの原因の1つではないかと著者は考えている。

また、日本人にとって会社は目的集団でありながら基礎集団としての性格も併せ持つ「共同体組織」である。そこには、仕事の能力だけでなく人柄や対人関係を含めた全人格的承認を期待しており、働いて収入を得る場所と割り切る欧米とは異なるという。

日本の会社では、優れた能力や個性を評価する「表の承認」よりも、和を乱さず序列を守ることによって認められる「裏の承認」が重視されるが、共同体が成り立つ条件の1つである閉鎖性は、テレワークによって崩れた。これは日本の社会システムを変革するチャンスであり、外部の人とコミュニケーションをとったり、副業で別の世界を持ったり、地域貢献に参加したりなど、会社の「外に出る」ことが大事であるというのが著者の主張であり、テレワークによって「活躍する場と承認される機会が広がれば、高い次元で働きがいとモチベーションのサイクルが回り始めるだろう」としている。

テレワークが普及したことで、たしかにコロナ禍前と比べると会社の「外に出る」ことは容易になったように感じるが、実際にそういった積極的な行動に至る人はどの程度いるのだろうか。日本の社会システムを変革するほどの動きになるかどうかは、ひとりひとりが、会社の「外に出る」ことの重要性を認識できるかにかかっている。（浅香 徹）

労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)

「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご利用ください。

(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>