

### 【特集】第31回国際労働問題シンポジウム： 持続可能な開発目標（SDGs）とディーセン ト・ワーク：使用者の立場から

MORITA, Kiyotaka / 森田, 清隆

---

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Journal of Ohara Institute for Social Research / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

726

(開始ページ / Start Page)

18

(終了ページ / End Page)

21

(発行年 / Year)

2019-04-01

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00021847>

## 使用者の立場から



森田 清隆\*

皆さん、こんにちは。経団連の森田と申します。今日はこのような機会をいただき光栄です。経済界の視点からお話をさせていただきます。

### 1 はじめに

SDGsとディーセント・ワークについては、経済界としても非常に重要なテーマであると受け止めています。国連が2015年に採択した「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、「目標8：働きがいも経済成長も」を掲げています。これはILOの目標とも一致するため、今回のILO総会では、SDGsの目標達成に向けたILOの役割について議論を行い、成果文書が取りまとめられました。経団連は、この成果文書の中身について、以下の点を高く評価しています。

第一に、成果文書にSDGsの目標達成に向けてODAの果たす役割は非常に大きいですが、公的資金だけでは不十分であり、民間企業による貿易投資を通じた経済の活性化、また、これを通じた貧困削減、さらには、企業の直接投資による雇用拡大が重要であるという点が盛り込まれた点です。

第二に、ILOが国連機関の一員として、人材育成プログラム、強制労働や児童労働の撲滅、各国政府の労働行政のガバナンス強化、サプライチェーンを通じたディーセント・ワークに取り組むことが重要である点が盛り込まれたことです。

第三に、民間セクターが開発協力において果たす役割の重要性に鑑み、企業が最大限活力を発揮できるような環境の整備に取り組むことが盛り込まれた点です。

経団連では、SDGsに大きな関心を持って取り組んでいます。昨年11月には、経団連の会員企業による社会貢献の指針を示した「企業行動憲章」を改正し、SDGsの目標達成に向けてより深くコミットしていく方針を明確にしています。このような経緯もあり、今回のILO総会でSDGsに係る成果文書が取りまとめられたことを歓迎しています。

### 2 ディーセント・ワーク実現に向けた日本企業の取り組み事例

それでは、経団連として、あるいは日本企業として、どのような形でディーセント・ワークと

\*森田清隆（もりた・きよたか） 経団連（日本経済団体連合会）労働法制本部上席主幹。1995年一橋大学法学部卒業。1997年一橋大学大学院法学研究科修士課程修了，経団連入局。在ジュネーブ国際機関日本政府代表部出向，経団連国際協力本部上席主幹等を経て2017年より現職。

SDGsの目標実現に向けて取り組んでいるのか、ご紹介したいと思います。

第一に、日本企業は、途上国への直接投資と現地での雇用促進を通じて、ディーセント・ワークの実現に取り組んでいます。換言すれば、現地に投資を行い、従業員を雇う以上、企業としてディーセント・ワークを保障する社会的責任を負っているということです。これは、SDGs目標8.3「適切な雇用創出、起業、創造性、およびイノベーションを支援する開発重視型の政策の促進」と一致するのではないかと思います。また、今回、ILOの成果文書に盛り込まれた「民間セクターの貿易投資の拡大を通じた経済の活性化」にも沿っていると考えます。

第二に、日本企業は、途上国における教育・人材育成にも力を入れています。例えば、直接投資を行った企業が現地に職業訓練学校を設置し、その卒業生を雇用するといった取り組みが行われています。また、現地で雇用した技術者に対して日本で研修する機会を提供している企業も多く存在します。さらに、「現地法人の運営は現地で採用された者が担うべきである」という考えに基づき、OJTや管理職レベルの研修を実施している事例も多数あります。現地で採用した従業員の中からトップとなり得るような優秀な人材を選抜して研修し、そういう人たちが起業家として独立しているケースなども報告されています。せっかく育てた人材が独立し、出ていってしまったら元も子もないのではないかという話もありますが、企業として決してそのように考えているわけではありません。独立した人材が、取引先や仕事のパートナーとしてまた協力できる関係になれば、それは双方にとってプラスになります。自社で育成した人材が起業家として独立していくことは、企業としても喜ばしいことなのではないでしょうか。

技術を身につけることで、付加価値の高い仕事を続け、安定的な収入を得ることがディーセント・ワークの大前提です。そこで、日本企業は途上国において職業訓練だけでなく、より基本的なレベルで教育や人材育成も重視し、例えば、途上国に小・中学校を設立し、教員を派遣するなどの活動も展開しています。これらは、SDGs目標8.6「2020年までに就労、就学、職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす」と一致する取り組みです。

2018年7月、経団連では、このような取り組みをまとめた「SDGs事例集」(Innovation for SDGs)を発表しました([http://www.keidanren.or.jp/policy/2018/059\\_jirei.pdf](http://www.keidanren.or.jp/policy/2018/059_jirei.pdf))。具体的な事例を列記していますので、是非ご覧下さい。

### 3 日本企業とILOとの連携

次に、SDGsに関する日本企業とILOとの連携について、一つ事例を紹介したいと思います。日本たばこ産業（JT）が、ILOと協働で児童労働の撲滅に関するプログラムを実施しています。このプログラムは成果を挙げており、これまでに1万8千人の児童労働の防止と4,200世帯以上の所得向上に貢献しているとのこと。

一方で、「タバコ規制枠組条約」(FCTC)を管轄するWHO（世界保健機関）が、国連の一員であるILOによるたばこ産業との連携を問題視しており、この点を踏まえ、ILO内で同プログラムを見直す動きがあると仄聞しています。しかし、タバコ産業は合法です。また、同プログラムは児童労働撲滅が目的であり、たばこを売り込むためにやっているわけでもありません。したがって、SDGs目標8.7「最も劣悪な形態の児童就労の禁止・撲滅」の達成のためにも、何らかの形でこのような取

組みを続けていく方法を模索する必要があるのではないかと思います。

#### 4 サプライチェーン上のディーセント・ワークと日本企業

最後に、サプライチェーン上のディーセント・ワークについてお話ししたいと思います。

企業活動がグローバル化する中、サプライチェーンは世界中に広がっており、サプライチェーン全体を通じてディーセント・ワークが達成されることが重要です。経済界は、今般、SDGsの文脈でサプライチェーンに関する論点が成果文書に盛り込まれたことを歓迎しています。

経団連では2017年9月に「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」を発表しており、自社はもとより、取引先が労働基準に違反することがないように働きかけることで、サプライチェーンに係る誰もが働きやすい職場環境を整備することに努めています。

海外に目を向けると、例えば、英国では2015年に「近代奴隷法」が施行されています。同法は、英国で事業を行う企業に対し、そのサプライチェーン全体において強制労働が排除され、適切な労働環境が実現していることを報告・開示することを義務付けています。すなわち、サプライチェーン全体を通じて適正な労働環境が確保されるよう、企業にはデューデリジェンス (due diligence) を尽くすことが求められます。

これらの動きに呼応する形で、日本企業は自主的に調達基準を設定して、国内外の取引先・調達先に対してディーセント・ワークを働きかけています。一例を紹介すると、取引先や調達先に対し、1週間当たりの労働時間を残業も含め60時間以内にするようお願いしているケース等があります。ここで重要なことは、当該取引先の企業において三六協定上、60時間を超えた残業が認められている場合であっても、残業時間も含め60時間以内に労働時間を抑えるようお願いしているという点です。また、特に海外の取引先に対して、児童労働の禁止や、時間外割増賃金の着実な支払を要請し、必要に応じて調査・監査を行うことでその実現を徹底している事例もあります。さらに、取引先・調達先だけではなく、その先の二次下請に対しても同様に法令の遵守を要請している事例もあります。取引先だけではなく、その先のサプライヤーに対しても法令遵守とディーセント・ワークの徹底を図ることで、サプライチェーン全体を通じたディーセント・ワークに貢献していくことが重要ではないかと考えます。

サプライチェーン上のディーセント・ワーク実現には、各国・各企業が自主的に取り組むことが重要です。他方、本件に係る法規制を設けることには慎重であるべきです。取引先や調達先に対してバイヤーがどこまで影響を行使できるかは、市場の状況などによっても異なるので、法で一律に規律するのは、あまり現実的とはいえません。企業が自主的な調達基準をつくり、その遵守を取引先やその先の二次下請に対して要請していくアプローチが最も現実的であると考えます。

#### 5 むすびにかえて

企業はSDGs目標の達成を非常に重視しています。同時に、SDGs目標は企業にとって特段目新しいことではありません。事例で紹介したとおり、これまでも企業として取り組んできており、今後とも取り組んでいきます。

本日は大学生や大学院生の方も出席されており、今後、就職活動をする方もいらっしゃるのでは

ないかと拝察します。企業はサプライチェーンを通じたディーセント・ワークの実現に取り組んでいること、また国際機関と連携して児童労働の撲滅に取り組んでいることなどを念頭に、就職活動をして頂ければ幸いです。

ありがとうございました。(拍手)