

## 第4回 サステナビリティ・フォーラム ディーセント・ワークを実現して一人ひとりが輝く社会へ

- 【共 催】公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会 (Tokyo 2020)  
国際労働機関 (ILO)  
【日 時】2021年5月28日 (金) 14:00~16:00  
【開催方式】オンライン (Zoom)

### 開催報告書

#### 【開会挨拶】

東京2020組織委員会 総務局 局長 手島 浩二  
国際労働機関 (ILO) 駐日代表 高崎 真一  
国際オリンピック委員会 (IOC) 持続可能性部長 ミシェル・ルメートル

#### 【東京2020組織委員会による基調報告】

- ・ジェンダー平等/多様性と調和に向けた取組について  
東京2020組織委員会 スポーツディレクター 小谷 実可子
- ・東京2020大会における持続可能性の取組について  
東京2020組織委員会 持続可能性部長 荒田 有紀

#### 【セッション1 企業におけるディーセント・ワークの推進事例】

ILO ジュネーブ本部 企業局 多国籍企業ユニット長 ギータ・ローランス  
厚生労働省総括審議官 (国際担当) 井内 雅明  
(スポンサー企業による取組事例のご紹介)  
富士通株式会社 サステナビリティ推進本部 ダイバーシティ&インクルージョン推進室 室長 木村 博美  
株式会社パナソニックグループ 取締役副社長執行役員 株式会社パナソニックハートフル 代表取締役社長 深澤 旬子  
(コメント)  
ILO 使用者側理事 日本経済団体連合会 松井 博志  
ILO 労働者側理事 日本労働組合総連合会 郷野 晶子

#### 【セッション2 ディーセント・ワークの実現に向けた企業への期待】

東京大学 大学院法学政治学研究科 教授 荒木 尚志  
NPO 法人日本サステナブル投資フォーラム (JSIF) 会長 Federated Hermes EOS 上級顧問 荒井 勝  
一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター (ヒューライツ大阪) 特任研究員 松岡 秀紀  
一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライ  
チェーン (ASSC) シニア・プロジェクト・オフィサー 渡辺 美紀  
サステナビリティ消費者会議 代表 一般財団法人CSO ネットワーク代表理事 古谷 由紀子  
関西学院大学客員教授 特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事 大崎 麻子

発表資料は、以下のサイトよりご覧いただけます。

<https://olympics.com/tokyo-2020/ja/games/sustainability/si-20210512-01>

[https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS\\_721349/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721349/lang--ja/index.htm)

## 【開会挨拶】



東京 2020 組織委員会 総務局 局長

手島 浩二

第4回サステナビリティ・フォーラムの開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

最初に、新型コロナウイルスでお亡くなりになりました皆様に哀悼の意を表しますとともに、現在療養されている方々の一日も早い回復をお祈り申し上げます。また、医療従事者をはじめとするエッセンシャルワーカーの方々に改めて感謝の念を表したいと思っております。

世界的な新型コロナウイルスの感染拡大のため、1年間延期されました東京大会ですが、本日でオリンピック開催まで56日、パラリンピックまで88日となりました。皆様には大変ご心配おかけしていますが、国、東京都をはじめとする関係機関と緊密な連携をしながら、安全安心な環境で大会が開催できるよう、精力的に準備を進めているところです。先週行われました、IOCとの調整委員会におきましても、バッハ会長から、新型コロナウイルスの影響下でも大会に向けた準備が順調に進んでいると高い評価をいただいたところです。

4月の下旬には、感染症対策に関するルールをまとめましたプレイブックの第2版を公表しました。まだまだやるべき事はありますが、安全安心な大会運営を最優先に、ただいま準備を進めているところです。

さて、延期後の大会におきましても、持続可能性は重要なキーワードです。東京大会では「Be better, together」をコンセプトに掲げ、様々な関係者のご協力もいただきながら、取り組みを展開してきました。

また、組織委員会では2月以降、ジェンダー平等と多様性というテーマにも取り組んできました。東京2020大会を機に、組織委員会が中心となってムーブメントを起こし、今回のフォーラムの副題にもある通り、一人ひとりが輝く社会に繋がるようにステークホルダーの皆様と協力をしていきたいと考えています。

ジェンダー平等などにも関連しますが、労働や働き方は持続可能な社会を実現するための重要な要素です。これまでもILOと協力をして、一緒にディーセント・ワークの普及を進めてこられたことは大変意義のあることだと考えています。改めまして、ILOの皆様のこれまでのご協力に感謝を申し上げます。

ディーセント・ワークと一言で申しましても、その内容は多岐にわたります。安全な職場環境作りという点では、昨年来のコロナ対策も関係するでしょうし、ワーク・ライフ・バランス、ハラスメント対策、ジェンダーやダイバーシティといった様々な側面があります。

こうした点で、日本の職場や働き方にはまだ課題もあると思いますが、今回のフォーラムを含め、組織委員会とILOとのこれまでの協力活動が企業の皆様の取り組みを少しでも後押しできるものとなっていれば幸いです。

最後になりますが、パートナー企業や、国、東京都をはじめとする全ての関係者のご支援に感謝を申し上げますとともに、この夏に安全安心な形で大会が開催できるよう、組織委員会としましても、さらに努力していきますので、引き続きサポートをいただければと存じます。



**国際労働機関（ILO）駐日代表  
高崎 真一**

2017年から4年以上にわたりまして、協力関係を構築してきました東京2020大会組織委員会の皆様と、その協力関係の集大成となるフォーラムを本日開催できますことに感謝申し上げます。

また、本日は平素より、私どもILOの活動を支援していただいている政労使の各団体、市民社会やアカデミアの皆様から、大変示唆に富んだ発言をいただけると期待をしています。

昨今の情勢からは、日本の企業もビジネスと人権あるいはディーセント・ワークに向けた取り組みを加速させないと、国際的なビジネス潮流から取り残されてしまうということが見えてきたと思います。

人権といいましても、何もサプライチェーンにおける強制労働や児童労働の問題だけではありません。国内外のジェンダーの問題、ダイバーシティの問題、ハラスメントの問題ももちろん含まれています。我々ILO駐日事務所としましても引き続き皆様の取組をサポートしていきたいと考えています。



**国際オリンピック委員会（IOC）持続可能性部長  
ミシェル・ルメートル**

東京2020とILOのパートナーシップが、東京2020大会のサプライチェーン全体でディーセント・ワークを促進し、また、日本企業が国際労働基準を参照するよう後押ししていることを讃えたいと思います。

東京2020大会に関係する皆様がサプライチェーン全体でディーセント・ワークを推進しようと取り組まれてきたことは、東京2020大会の最も重要なレガシーの1つになると期待しています。

雇用と企業開発の促進、仕事における権利の保障、社会的保護の拡大、社会対話の促進は、ILOのディーセント・ワーク・アジェンダの4つの柱であり、持続可能な開発のための2030アジェンダを推進するものです。これらの4つの柱に関わる皆様の取組は、この夏のオリンピック・パラリンピック大会で止まるものではありません。言うまでもなく、変化を起こすためには、継続的なコミットメント、具体的な行動、そして協力が必要です。

この場をお借りして、この非常に重要な分野における皆様のこれまでの取組と、東京2020大会を超えてのこれからの取組に感謝します。また、組織委員会に知見や技術支援を提供し、サポートしてくれたILOにも感謝の意を表します。

本日のフォーラムが皆様にとって生産的なものとなること、そして東京2020大会が成功することを願っています。



**【東京2020組織委員会による基調報告】**

**「ジェンダー平等/多様性と調和に向けた取組について」**

**東京2020組織委員会 スポーツディレクター**

**小谷 実可子**

組織委員会では、以前より、大会ビジョンの基本コンセプトの一つとして「多様性と調和」を掲げてきました。今年の2月以降、改めてこれを見つめ直すとともに、お互いを認め合い、誰もが自分らしく暮らしやすい社会の実現に向けて、ジェンダー平等、多様性と調和の推進に取り組んでまいりました。本日は、こうした取組についてご紹介します。

まず、2月にジェンダー平等推進チームを発足させた後、理事の皆様、アスリート、人権の専門家など、幅広くご意見を伺い、3つの柱を定めました。それが、「目に見える取組」「ムーブメントを起こす」「レガシーに繋げる」の3つです。

1点目については、まず、これまでやってきたこと、これからやることを見える化するため、組織委員会のウェブサイトの特集ページを開設しました。また、新聞等のメディアにも多く出させていただいて、積極的に発信をしてきました。

さらに、問題を共有し、共に考えていく場を作ることにも取り組んでいます。先日も、朝日新聞社の主催でオンラインフォーラムを開いていただきましたし、今回のサステナビリティ・フォーラムもその取組の1つです。こうした機会を通じて、少しずつでも意識を持ってくれる人が社会が増えていけばいいなと思っています。ちなみに、本日のこのフォーラムでは私自身を含めて20名弱の方に御登壇いただく予定ですが、男性と女性がほぼ同数ということで、ジェンダーバランスのとれた形で大変良かったと思っています。

また、組織委員会では、職員アンケートをもとに「コミュニケーションマナー集」を作成しました。職員から出た事例をもとに、自らを振り返り、考え、気づきにつなげることで、職場を活性化し、ひいてはよりよい大会にしていければと思っています。

このほかにも、アスリートへの性的ハラスメント撮影を禁止行為に追加しました。また、誰もが快適に大会を楽しむことができるよう、会場アナウンスを文字で表示するアプリの導入や、ロボットを使った車いすの方のサポートについても予定しています。

次に、2つ目の「ムーブメントを起こす」取組として、組織委員会では、「東京2020D&Iアクション」というものを公表する予定です。これは、多様性を認め合う社会としよう、そのために一歩踏み出す行動を宣言しようというものです。今後、アスリートや競技団体、パートナー企業の皆様にもご参加を呼びかけ、ムーブメントを作っていきたいと思っています。

こうしたジェンダー平等やダイバーシティ&インクルージョンというテーマは、一人ひとりが生き生きと働ける環境を作っていくという意味で、ディーセント・ワークと深く関わっていると考えています。本日ご参加の皆様職場でも是非こうした考えを取り入れていただき一人一人の意識が高まっていくといいな、その一人一人の意識が繋がってこそ、本日のフォーラムのテーマにもある、「一人ひとりが輝く社会」につながっていくと考えています。

最後になりましたが、今日ご紹介した私達の取組もまだまだ道半ばです。安心して安全な円滑な競技運営の準備とともに、これらの取組についてもしっかりと汗をかいて進めていきたいと考えていますので、皆様にもご理解、ご協力いただけますようお願いするとともに、みなさんで是非「ディーセント・ワークを実現して一人ひとりが輝く社会へ」、そんな社会づくりのために共に頑張ってください。



### 「東京2020大会における持続可能性の取組について」

東京2020組織委員会 持続可能性部長

荒田 有紀

東京大会では、「Be better, together/より良い未来へ、ともに進もう。」を持続可能性のコンセプトとしています。そのコンセプトの下、「気候変動」「資源管理」「大気・水・緑・生物多様性」「人権・労働、公正な事業慣行」「参加・協働、情報発信」の5つのテーマを設定して、具体的な取組を進めてまいりました。

これまでの取組のうち主なものを紹介すると、脱炭素の取組として、競技会場や選手村の電力はすべて再生可能エネルギー電力になります。また、水素を燃料とする燃料電池自動車を約500台導入します。資源管理の取組としては、都市鉱山から作るメダルプロジェクト、全国から提供いただいている木材で選手村にビレッジプラザを建て、大会後に解体し木材を再利用していただく木材活

用リレー、それから使用済プラスチックをリサイクルして表彰台を作るプロジェクト、こんな取り組みを実施しています。

組織委員会では、持続可能性に配慮した調達にも取り組んでいます。組織委員会が調達するモノやサービスのサプライチェーンも含めて、環境や人権・労働に配慮することを求めています。ただ、私たちの見えないところで、問題が起きている可能性もありますので、それによって被害を受けている方の声を拾うため、通報窓口の仕組みを設けています。グリーンズ・メカニズムとも呼ばれています。こうした仕組みは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」でも、企業による導入が期待されているものです。

その通報窓口では、2018年の設置以降、これまで13件の通報を受け付けました。その中で、対象案件となるものが1件ございまして、内容は建設現場の労働関係に関するものでした。その案件については、結果としては通報で指摘されていたような事実はないと判断しましたが、その結論に至るまでには、通報した方と通報された企業の両方からよく話を伺い、通報の根拠や事実関係を丁寧に確認しました。また、専門家による助言委員会も設置し、専門的な助言を得ながら対応を進めてまいりました。

私たちは、持続可能な調達や消費の取組を広げていくことが重要と考えています。そのため、持続可能性を考慮した消費活動の参考にしていただけるよう、認証制度を紹介する資料を作成し、大会公式ウェブサイトに掲載しています。

最後に、ILOとの協力について振り返りたいと思います。2018年に協力の覚書を締結しました。このような形でILOとパートナーシップを結ぶのは大会史上初めてのことでした。

これまで様々な協力活動を進めてまいりましたが、その中でも、今回も含めて4回開催することができたサステナビリティ・フォーラムは、多くの方々にご参加いただき、ディーセント・ワークに関する情報を広く共有することができました。

また、スポンサー企業にご協力いただいた「[ディーセント・ワーク推進に関する取組事例集](#)」や「[国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック](#)」についても、わかりやすいものが作成できましたので、ぜひ企業の皆様にご活用いただければと思います。

以上、東京大会における取組を簡単にご紹介させていただきました。大会公式ウェブサイトにも各種の資料や情報を掲載していますので、ご関心のある方は是非そちらもご覧いただければと思います。

## 【セッション1 企業におけるディーセント・ワークの推進事例】



ILO ジュネーブ本部 企業局 多国籍企業ユニット長  
ギータ・ローランス

2019年の前回のフォーラムから本年の第4回フォーラムの間に、世界は大きく変わりました。新型コロナウイルスのパンデミックは保健医療のみならず労働の世界にも甚大な影響を与えました。ILOの推計では、2020年には、2019年の第4四半期と比べて、全世界で約8.8%もの労働時間が減少しました。これは世界で2億5500万人のフルタイム職に相当し、2009年の世界金融危機の際の4倍に相当します。

コロナ禍で、多国籍企業や中小企業は、国際的なサプライチェーンやバリューチェーンの分断により、深刻な課題に直面しています。アジア太平洋地域はコロナ危機がグローバル生産体制に影響を及ぼした最初の地域となりました。ILOの最近の調査では、同地域の対外・対内直接投資が2020年には前年比で36%減少しました。工場閉鎖や需要の低迷、サプライチェーンのボトルネックは、サプライチェーン全体に今も波及的に影響を及ぼしています。この分断でディーセント・ワーク、とりわけ、賃金や雇用の安定、労働安全衛生、結社の自由や団体交渉権に悪影響が出ています。女性や若者、移民労働者などの脆弱層は特に打撃を受けました。

また、パンデミックは国内や国家間の不平等をさらに拡大させました。ジェンダー平等の実現に向けた課題もさらに増加しており、特にパンデミックの最前線で医療や重要サービスに従事しつつ、無償のケア労働や子供の在宅教育に追われている女性について、過去数十年で成し遂げてきた進展が後退する深刻な懸念があります。

これらの困難の中で多くの女性が職を失い、あるいは仕事か家庭かの選択を迫られています。家庭内暴力も増加傾向にあります。「より良い日常」を構築し、「創造的復興」を遂げるためには、ジェンダー平等を我々の努力の中心に据えることが必要不可欠です。

ビジネス再開・経済回復策においては、誰一人取り残さない人間中心のアプローチが必要です。

2021年は日本にとって重要な年であり、ジェンダーの役割分担やジェンダー平等に関する既成概念を変革する好機です。オリンピック・パラリンピック大会は多様性や包摂性の象徴そのものであり、様々な文化、年齢、社会的背景のアスリート、トレーナーやスタッフに、競技の能力や成果に基づき、親善的な国際試合を行うために集結する機会が与えられます。こうした価値観こそ日常的に賛美され推奨されるべきであり、これはビジネスにおいても当てはまります。

企業は平等や多様性、包摂性の促進において重要な役割を担います。包摂的で責任ある企業行動の導入により、職場は機会均等への戦略的な出発点となります。そのような企業慣行は、ジェンダーステレオタイプや社会スティグマ（否定的連想や差別）、無意識の偏見などの社会にまん延する問題を解決する糸口となり得ます。

機会均等と平等な取り扱いは普遍的な人権であり、ILOの4つの労働における基本的原則及び権利の一つです。それは、政府、使用者、労働者の三者の合意で採択される、いくつかの国際労働基準の重要な要素でもあります。

東京2020の「持続可能性に配慮した調達コード」は、サプライヤーによる差別やハラスメントを明確に禁止しています。そして女性の権利の尊重や障がい者の尊重、外国人労働者の平等な扱いを求めています。この調達コードはビジネスと人権を取り巻く環境の変化を反映しています。

2021年は、国連による「ビジネスと人権に関する指導原則」採択の10周年でもあります。指導原則を機に多くの企業が人権の尊重という観点から自らの事業の影響を検証しました。他方、効果的な実施に課題が残る企業も多く、ガバナンスギャップが存在する国では特にそれが顕著です。

しかし、世界の一部では変化の兆しも見られます。より強固で、時には拘束力のある法的手段採用への動きであり、グローバルサプライチェーンを通じた企業活動における人権尊重の確保に向けられたものです。世界市場、とりわけヨーロッパに輸出する日本企業は、義務的な人権デュー・ディリジェンス法制による特定の要請を受ける可能性があります。貿易・投資協定においても、持続可能な開発章や労働条項により、労働基準の遵守や適切な労働条件の提供への期待が示されています。

これまでのフォーラムの開催により、日本のステークホルダー間の対話が促され、また、より多くのより良い仕事の促進や責任あるサプライチェーンに関する経験の共有が促されました。この重要な貢献により、東京2020大会は、人間性と「フェアプレー」のあるべき姿を示す青写真となるでしょう。

ILOと東京2020のパートナーシップの成果物にも着目しましょう。本日の参加者の皆様にぜひご覧いただきたいのが、「国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック 東京2020大会を契機とするディーセント・ワークの実現に向けて」です。また、「Fair Play ディーセント・ワーク推進に関する取組事例集」も、インスピレーションを与えるものとしてお勧めします。紹介事例は全て「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」、通称「多国籍企業宣言」の内容を実践に移す方法を示します。そこにはデュー・ディリジェンスも含まれます。さらに、ILO駐日事務所のウェブサイトでは、ILOの企業用の様々なツールを日本語でご覧になれます。

ここで、2020年10月に、日本政府が「ビジネスと人権」に関する行動計画を発表したことも振り返っておきたいと思えます。行動計画では、日本企業に対し、国際的に認められた人権の尊重や、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に規定された原則と権利の尊重が政府によって期待されています。そこに含まれるのは、結社の自由や団体交渉権、雇用や職業での差別の排除、そして児童労働と強制労働の禁止です。行動計画は企業に対し、人権デュー・ディリジェン

スの実施や、サプライチェーンの事業者を含むステークホルダーとの実質的な対話を期待しています。効果的な救済制度を通じた問題解決も期待されています。

日本のステークホルダーは、行動計画の策定に積極的に関与しました。ここで注目しておきたいのが、ILO 駐日事務所がステークホルダー間の社会対話を主導し、政府への合同コメントの提出が実現したことです。

行動計画は社会的責任ある労働慣行の重要な推進力となるでしょう。行動計画と多国籍企業宣言に示されたそれぞれの責任を相互補完的に果たすことにより、日本政府及び日本企業は、国内外のディーセント・ワーク推進において重要な役割を担うことになるでしょう。特に、ディーセント・ワーク推進やハラスメント対策強化、技能実習生や外国人労働者を含む労働者の権利の保護・尊重、女性のエンパワメント推進についての日本政府のコミットメントを歓迎します。また、ILO 基本条約の批准への日本政府の努力を歓迎します。さらに、日本政府による多国籍企業宣言の促進に向けたコミットメントや、ILO の開発協力事業への継続的な支援にも歓迎の意を表します。

本日のパネルでは2つの企業が、実務を通じてディーセント・ワークを推進している事例を紹介します。続いて、ILO の使用者側理事と労働者側理事が、社会的パートナーの立場から、社会的責任ある労働慣行について主要なポイントを示すでしょう。

終わりに、ILO と東京 2020 組織委員会のパートナーシップに触れます。我々はこれを重要な啓発の機会として、いかに日本企業がスポンサーやサプライヤーとして、事業を通じてディーセント・ワークに貢献できるかを紹介してきました。これは、日本が責任ある企業慣行の文化を醸成するための変化を起こす重要な機会であり、その効果は大会後も長く続くものとなるでしょう。この大きな流れは 行動計画や使用者・労働者団体のコミットメントにより、強い後押しを受けています。これは東京 2020 大会のレガシーであり、世界の道しるべとなるでしょう。



#### 厚生労働省総括審議官（国際担当）

##### 井内 雅明

東京オリンピック・パラリンピック競技大会につきましては、厚生労働省としましても、安全・安心な大会の実現に向けて、検疫や感染症対策等の面において関係者と協力し、尽力していきたいと考えています。

本フォーラムは、東京オリンピック・パラリンピック競技大会を通じた企業の社会的責任ある労働慣行に関する啓発のため、これまで既に3回開催され、大きな成果を上げてこられたものと承知しています。

今回は、東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を目前に控え、これまでの取組を総括するものとなることですので、本日のフォーラムが、大会準備運営段階のみならず、大会後のディーセント・ワークの実現とすべての人が輝く社会の構築に貢献するものとなることを大いに期待しています。また、改めて、新型コロナウイルスの感染拡大下のこのような困難な状況の下で、本フォーラムを主催されましたILO と東京 2020 組織委員会の皆様に敬意を表します。

先ほどILOのギータ・ローランス多国籍企業ユニット長からも、コロナ危機によってグローバルサプライチェーンが新たな課題に直面することとなったこと、また、女性、若年者、移民労働者といった脆弱なグループがコロナ禍の影響を特に大きく受けていること、なかでも、多くの女性が家庭での無償労働や休校に伴う子供の在宅教育に追われ、仕事か家庭かの選択を迫られたり、家庭内暴力が増加したこと、この結果、これまで積み上げてきたジェンダー平等達成に向けた過去数十年の前進が後退する深刻な懸念があることなど様々な国際的な動きについてお話をいただきました。

また、我が国における取組として、昨年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定したことに加え、ディーセント・ワークの推進のための日本政府への国内外での取組に係る期待の言葉もいただいたところです。

本日、私からは、ローランス・ユニット長からいただきました期待の言葉にお答えし、厚生労働省がディーセント・ワークの推進のためにどのような取組を行っているかを中心にお話したいと思います。

我が国は、企業活動における人権尊重の促進を図るため、昨年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画（ナショナル・アクション・プラン、NAP）を策定しました。「ビジネスと人権」に関しては、近年、国際社会において、企業活動における人権の尊重の必要性についての関心が高まっており、2011年に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が策定され、2015年のG7エルマウ・サミット首脳宣言や2017年のG20ハンブルグ首脳宣言においても、この「指導原則」を支持することや各国の行動計画策定を歓迎することなどが強調されていました。

NAPは、こうした動きを受け、日本政府として、企業活動における人権尊重を求める社会的要請の高まりに応え、なお一層の取組を進めるため、関係府省庁がこれまで個別に実施していた人権保護に資する措置を「ビジネスと人権」という観点から整理したものになります。

日本政府としては、NAPの実施や周知を通じて、関係府省庁の政策の一貫性を確保することや、責任ある企業行動の促進を図ることにより、企業活動によって人権への悪影響を受ける人々、ひいては、国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進に貢献することに加え、日本企業の企業価値と国際競争力の向上に寄与し、SDGs達成への貢献に繋がることを期待しています。

NAPの中で、厚生労働省が今後行っていく具体的な取組としては、国内的には、

- ・改正労働施策総合推進法等の履行確保を通じたハラスメントのない職場環境の実現
- ・外国人労働者、外国人技能実習生等を含む労働者の権利の保護・尊重
- ・改正障害者雇用促進法に基づく障害を持った方の雇用の促進
- ・男女双方がワーク・ライフ・バランスを実現するためのケアワークの平等な分担の推進
- ・改正女性活躍推進法の着実な実施による女性活躍のさらなる促進

などに加え、NAPの周知や「ビジネスと人権」に関する啓発を促進するとともに、NAP策定の根拠、指針にもなっている国際的な文書でもある「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO宣言」及び「ILO多国籍企業宣言」を引き続き周知していくこととしています。

また、国際的な取組としては、ILOの掲げるディーセント・ワークの促進への支援を行うこととしています。

厚生労働省は、これまでもILOへの拠出を通じ、アジア地域を中心に安全衛生、社会保険、人材開発、労使関係など様々な労働分野に対する開発協力を行ってきたところです。さらに、今般の新型コロナウイルス感染症に対する迅速な対応として、人間中心の再建の実現に貢献するため、日本政府としてはILOが2021年に実施する事業に対する拠出を前年の約8億円から約17億円へと倍増させました。

また、国外における責任あるサプライチェーンの推進についても、これまでILO拠出金事業などを通じて、様々な支援を行ってきました。本日はこれらの支援の中から2つ、具体的なプロジェクトを紹介したいと思います。

1つ目は、2015～2018年度にかけて実施された「ベトナム電子産業における日系企業等ビジネス基盤整備事業」です。本事業は、政労使、多国籍企業、サプライヤーとともに実施した事業であり、

①「ベトナム電子機器企業連合」の設立や、

②ベトナム政労使のみならず日本の政労使や多国籍企業も参加した拡大三者構成対話の開催などによって、社会的責任ある労働慣行の促進やそれが企業の競争力の向上に結びつくといったことについての関係者の理解の促進・共有等が図られました。

2つ目は、2019年度から実施している「アジア地域の児童労働撲滅対策事業」です。本事業は、児童労働の撲滅のため、

①労働基準監督の実施や運用体制の改善に向けた支援や、

②労使間における社会対話に向けた支援



などを実施するプロジェクトで、コロナ禍により事業実施が大幅に遅れていましたが、現在、事業の本格化に向けて取組を進めています。

なお、児童労働に関しては、本年の「児童労働撤廃国際年」を推進するILOの呼びかけに応じ、今年3月に厚生労働省も、児童労働撤廃に関する具体的な行動の誓いを行う「アクション・プレッジ」を提出したところです。

以上、ディーセント・ワークの実現に向けた厚生労働省の取組について、簡単にご説明させていただきましたが、本日はこの後、東京オリンピック・パラリンピック競技大会のスポンサー企業でもある富士通様、パソナグループ様から、企業におけるディーセント・ワークの推進事例をお伺いすることができますと聞いています。

本フォーラムにおいて、そういった具体的な好事例をお伺いすることにより、国内外の企業におけるディーセント・ワークの実現に向けた取組が更に広がっていくことを期待しています。

### (スポンサー企業による取組事例の紹介)



#### 「職場のダイバーシティと平等」

富士通株式会社 サステナビリティ推進本部

ダイバーシティ&インクルージョン推進室 室長

木村 博美

私からは、「職場のダイバーシティと平等」というテーマで、あらゆる社員が可能性を追求できる組織の実現に向けた取り組みについて紹介させていただきます。

初めに、ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 推進の方針についてお話しします。グローバル化が進み、誰一人取り残さない社会の実現に向けた変革が課題となっていますが、企業は、目先の利益だけでなく、長期的視点で全てのステークホルダーに配慮し、社会の持続可能性に貢献する経営を行うことが求められています。こうした中で、富士通グループでは昨年、パーパスを「イノベーションによって社会に信頼をもたらす、世界をより持続可能にしていくことです。」と決めました。パーパスは社員一人一人にとっての拠り所でもあります。このパーパスを実現していく上で、D&Iは必要不可欠な要素となります。

パーパス・ステートメントのなかでも公正と平等を重んじD&Iを推進しますという宣言をしていますが、これはFujitsu Wayに則って行われています。

富士通グループでは、グローバル共通で、D&Iについての長期目標と短期目標を定め、その達成に向けた各種取り組みを行っていますが、2030年度までに達成する目標としては、「多様性を尊重した責任ある事業活動、レスポンシブルビジネスに取り組み、誰もが自分らしく活躍できる企業文化を醸成する」、「個人のアイデンティティ、特に性別、年齢、SOGI、民族・人種、健康・障がいに関わらず、誰もが違いを認め合い、活躍できるようにする」ことをめざしています。

短期目標としては2点掲げており、1点目は、D&Iの浸透度をトータルに把握するものとして、毎年実施している社員意識調査におけるD&I関連設問の肯定回答率の向上です。2点目は、リーダーシップレベルにおける女性比率の増加です。D&Iは、多様な領域を含みますが、グローバルで共通の目標を持つにあたり、象徴的な要素として、ジェンダー領域にKPIを設定しました。

今ではダイバーシティは性別、障がい、国籍といった属性だけでなく、働き方、コミュニケーション、多文化共生など、様々な場面や切り口で語られるようになってきました。こうした広がりやを反映させて、個々の多様性を生かすインクルージョンに向けた取り組みを加速していくための指針として、2019年にグローバルD&Iビジョンとインクルージョンホイール (Global D&I Vision & Inclusion Wheel) を策定しました。

グローバルD&Iビジョンでは、目指す姿として「誰もが自分らしくあるために」を掲げ、それを実現するためのビジョン、経営目標、性別、健康・障がい、民族・人種、SOGI、年齢、の五つの重

点領域を定めています。インクルージョンホイールは、「多様性を認め活かす組織」を実現するために、私たち誰もが関係するダイバーシティの要素を表したものです。

個々の特性の組み合わせが私たちの価値観、言動、経験そして想いの形成に影響し、1人1人の違いを生み出します。富士通において、ともに働き、さらにお客さまやパートナーと協働するにあたっては、私たちはこれらを十分に心に留めて互いの違いを尊重していきたいと考えています。

ここで五つの重点領域の中で、3点の領域に絞り、具体的な取り組み施策をご紹介します。

まず、「性別」の領域、女性社員への取り組みについては、「女性社員のマインド醸成／経験の補完」、「経営者育成／タレントマネジメント」、「キャリアオーナーシップ／選択可能なキャリア」、「企業文化醸成／職場環境の整備」に分類し、女性の活躍シーンを後押しする制度や施策を整えつつ、これまでに培われた役割意識ステレオタイプやバイアスといった価値観の部分に踏み込んだ見直しが図られるよう、様々な機会を提供しています。

この中にあるキャリアワークショップは、新しい人事制度の導入に対応した女性の登用促進の施策となります。目的としては、「会社の新しい制度やビジョンを理解し、自身のキャリア形成を考える機会とする。」、「管理職としてのやりがい、仕事の醍醐味などを知ることにより、登用に対する抵抗感の低減を図る。」、「ロールモデルとなる女性管理職や受講者間のネットワークを構築する」としており、あくまで選択肢を持って自分らしくいられる環境を作ることに重きを置いています。

また、毎年3月8日の国際女性デーには、地域横断の取り組みを展開し、女性活躍を推進する文化の醸成を図ることなども行っています。D&Iの浸透にはトップの関与が必須です。社長の時田は折につけメッセージを発信していますが、国連の定めた3月8日の国際女性デーには、イノベーションによる成長と、サステナブルな社会作りをリードする旨、13万人のグループ全社員向けにメッセージを送っています。

2点目は、健康・障がい領域における事例として、「障がいへの理解促進、テクノロジーによる支援」についてです。

12月3日の国際障がい者デーでは、グローバルで啓発活動を展開しています。日本では障がい者フォーラムを開催していますが、直近のフォーラムでは、周囲から理解されづらい障がいとして発達障害にフォーカスし、深く考える場を提供してまいりました。理解されづらいということは、取り残されやすいことに通じます。障がいへの理解を促進するものとして、発達障害の症状の一つである感覚過敏を疑似体験するVR動画も公開しています。

オリンピック・パラリンピックに向けては、自治体とも連携した社会課題への取り組みとして、町のバリアフリーマップの作成支援に取り組んでいます。

また、テクノロジーによるコミュニケーション支援として、発話内容を音声認識し、リアルタイムで文字に変換する自社製品のソフトウェア「LiveTalk」の社内展開を行っています。

3点目として、SOGI領域の取り組みの代表的なものをまとめています。

PRIDE指標はLGBT+などの性的マイノリティの方が日本の企業内で自分らしく働ける職場作りを進めるため、それらを支援する任意団体work with Prideによって定められたもので、富士通では、2016年から2020年の5年間にわたり、最高評価のゴールドを獲得しています。また、LGBT+とアライのネットワークはグローバルで展開され、オンラインパレードなどの活発な活動が行われており、意識や理解の促進を図っています。

最後に、改めましてD&Iを推進するにあたっての重要なメッセージは「誰もが自分らしくあるため」ということです。お互いの尊重のもとで、みなぎ働きがいやりがいをもち、生き生きとしている姿を目指していきます。

今後も、広く社会作りへの貢献を念頭に、率先して改革を進めてまいります。



「才能に障害はない！ 一人ひとりの才能を活かした障害者雇用促進を目指して」

株式会社パソナグループ 取締役副社長執行役員

株式会社パソナハートフル 代表取締役社長

深澤 旬子

今日は、障害者雇用についての取り組みというテーマでお話をさせていただきます。

パソナグループの企業理念は、「社会の問題点を解決する。一ダイバーシティを推進し、一人一人が夢と誇りを持って活躍できる機会を創造し続ける」をモットーとしています。現在、国内の9000名を超えるグループ社員のうち障がいのある方は、500名を超えています。そこで、社員の多様性を生かした職場環境作りと雇用創出に一生懸命みんなで取り組んでいます。

まず、1989年に株式会社パソナの特例子会社として、「株式会社 テンポラリーサンライズ」を設立しました。そして2003年には「株式会社パソナ」並びに持株会社である株式会社パソナグループの特例子会社として拡大し、社名をパソナハートフルと改めました。

設立以来変わらない会社のスローガンは、「才能に障害はない」です。パソナハートフルの従業員は現在329名ですが、そのうち8割以上の方が障がいを持っています。

当初はパソナグループのオフィス業務の請負からスタートしましたが、障がい特性や能力を生かした業務に携わる機会を、様々な幅を持って拡大してまいりました。

障がいの内訳を申し上げますと、知的障がいの方が54%、精神障がいそして身体障がいの方が各々23%ですが、それぞれの特性を生かして、8つの事業分野で活躍していただいています。

1つ目は、オフィス業務の請負事業です。現在200名の方々が働いていますが、グループ企業はもとより、外部のクライアントも有しています。

2つ目は絵を描くことを仕事にする、アーティスト社員を育成する「アート村事業」です。29名の社員が絵画や陶芸など個々の才能や個性を生かした作品を制作しています。また、オフィスや店舗の装飾、絵画のレンタルや販売商品パッケージのデザインなども行っています。これまでに、山形の酒田市美術館や、六本木の国立新美術館、ホテルや空港など日本全国でアート村作品展を開催してきました。また、直近では羽田空港や東京スポーツスクエアなどでオリンピック・パラリンピックをテーマにした作品展を開催しています。

3つ目は「アート村工房」です。現在28名の社員が、布製品やプリザーブドフラワー、手作り石鹸、アートキャンドル、アロマ商品などたくさんの商品を販売しています。淡路島のふるさと納税の商品としても作品を出品しています。そして、私自身も、プリザーブドフラワーのデザイナー及び指導者として日々障がい者の方々と向き合っています。

4つ目は、「ゆめファーム」です。20名の社員が、農業事業に従事しています。農業といいますが、プロフェッショナルでなくてはできない難しい仕事と以前は思われてまいりました。しかしながら、根気よくコツコツと苗の植え込み、土への水やりなどなど、実は障がい特性を生かした仕事がたくさんあります。中程度から重度の精神や知的障がいを持った社員が無農薬で、有機肥料を使った野菜の生産と販売を行っています。また、その経験を生かして、地方自治体との共同プロジェクトも進行していますし、障がい者のさらなる雇用の場作りに苦戦される企業向けの、農業を通したコンサルティング事例などもたくさんあります。

そして5つ目はパン工房です。現在14名の社員が東京と大阪のオフィスのカフェでパンやお菓子を製造販売しています。近年では、パン職人としての国家資格パン製造技能士を取得する者も複数出てきています。

6つ目は、コンサルティング事業です。7名の社員が職場内で障がい者を雇用するためご理解促進の研修補助や、採用後の定着支援のコンサルティングなどを行っています。

7つ目は、教育事業です。企業への就労を希望する障がいを持った学生のトレーニングプログラムとして、5名の社員が実際に、インターンシップの受け入れや教育サポートをマンツーマンで行っています。

8つ目はインソーシング・アウトソーシング事業で、13名が従事しています。能力特性を生かして、印刷や入力業務、最近ではアノテーション（画像やテキストなどに対して、特定のルールに従ってメタデータを付与する作業。人工知能モデルの作成、機械学習などを実行する際に必要となる作業プロセス。）など、あらゆる職務、あるいはあらゆる職場の業務のプロフェッショナルとして事業に携わっています。

また、当社ではこれらの事業分野で、社員一人一人が生き生きと働けるよう、多様な人事制度を用意しています。給与体系についても、それぞれの障がい特性や技能に合わせて、細かく評価しています。もちろんMBO（目標管理制度）もあります。ちなみに絵を描くことを仕事にするアーティスト社員の約8割は健常者と全く変わらない給与水準です。これにより親元を離れて自立する社員もいます。

また、当社ではアスリート社員が多く在籍しており、仕事と競技の両立を応援する人事制度「スターメーカープロジェクト」を導入しています。業務に支障のない範囲での特別勤務体系や大会出場枠の特別休暇、表彰制度など、それぞれのアスリートが意欲的に取り組めるよう工夫をしています。結果、パラリンピックの金メダリストをはじめ、バレー、サッカー、バスケットボールなど、多くの世界大会でメダルを獲得しています。東京2020大会の聖火ランナーに選出された陸上選手の社員もいます。

こうした取り組みの甲斐あってか、パソナハートフルでは、障がいのある社員の退職率はわずか2%と極めて低くなっています。

社外からのご評価もいただいております。2018年には、特例子会社として、東京都の障害者雇用エクセレントカンパニー賞を受賞しました。

今、ご紹介申し上げたように、私達パソナグループは、あらゆる場面で、ダイバーシティを推進し、多様な働き方を世の中に提案してきました。雇用の創造はもとより、雇用弱者への教育支援やカウンセリング、セミナーの実施、そして人材の有効活用を推進する組織のリエンジニアリングなどの人事コンサルティングも推進しています。

パソナグループの仕事は何ですかと問われたとき、私達は「それは『人を活かす』ことです。」と答えるでしょう。これからも、あらゆる立場の方々が活躍できる社会の一助となるよう、情報発信してまいります。

## (コメント)



### ILO 使用者側理事 日本経済団体連合会

松井 博志

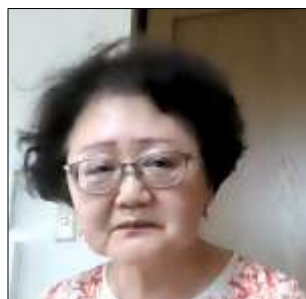
厚生労働省の井内総括審議官からの報告と、企業の2つの事例それぞれ非常に特徴があり素晴らしい取組であると思って聞かせていただきました。今日はTokyo2020とILOが作った取組事例集などの様々な資料について、第三者の立場から側面的支援をしてきた者としてのコメントをさせていただきます。まず最初に申し上げたいことは、ILO駐日事務所のサイトをご覧になって、先ほどILO本部ローランス氏から紹介のあった資料に、是非目を通していただきたいということです。

事例集については、ILOと経団連でこれを解説するガイドブックを作成しました。事例集を見ると、多くの日本企業の方々にとって、普通にやられているようなことが載っていると思われるかもしれませんが、ただ、ガイドブックの端書きに、市村経団連国際労働部会長が巻頭言として書かれている通り、日本の企業は、国際労働基準、ILO多国籍企業宣言、あるいは昨年10月に策定されたビジネスと人権に関する国内行動計画などに沿った良い取組を知らず知らずのうちに実践しているの

です。そうしたことを皆さんによく知ってもらいたいと考えたのが、ガイドブックを作成した理由です。また、この各事例について、どのような取り組みが特徴的かという解説も加えています。それは、このガイドブックが英訳され、海外の人にとっても理解し易いものにする必要があると考えたからです。ILOの資料で日本企業の例がこれだけ多く掲載されているものはこれが初めてです。Tokyo2020のレガシーの一つとして是非残したいと考えました。

このガイドブックでは、最初に社会対話について解説しています。というのは、どのような取組でもまずは社会対話、日本で言えば企業の労使対話により、充分話し合った形で行うべきであり、そうしないと、現実の問題がきちんと進んでいかないだろうと考えたからです。そのほかの項目としては、労働安全衛生、技能形成、職業訓練、あるいは強制労働の撤廃などを取り上げています。また、人権デュー・ディリジェンス、サプライヤーの監査の問題や、委託先工場の労働環境の改善、そして先ほど報告のあった職場の平等などが書かれています。

私から繰り返し申し上げたいことは、それぞれの企業において、事例集にあるものについて取り組めるものから実践していただきたいということです。これが持続可能な社会につながります。オリンピック・パラリンピックはアスリートだけでなく、アスリートを支える様々な人たちで成り立っています。本日事例を紹介してくださった企業・スポンサー企業をはじめ、いろいろな方々の努力によってできるものだと信じています。ぜひ、あと少しに迫っているオリンピック・パラリンピックが成功することを祈念しています。



#### ILO 労働者側理事 日本労働組合総連合会

##### 郷野 晶子

まず、さきほどの松井理事のコメントに賛成です。なかなか労使で協調するという事はないんですが、社会対話が重要というのは本当にその通りだと思っています。

まず、富士通さんにおいては、ヒューマンセントリックの働き方を挙げられていると思います。パソナさんからのプレゼンの中にも「人を活かす」という言葉がありました。多様性を認めていく企業の活動という

ことは評価するところです。

ILOの労働者側の立場から、直接的に関係のない部分も含めてコメントしたいと思っています。

2019年のILO総会で100周年記念宣言が採択されましたが、この時はまだ新型コロナウイルスの発生がなかったため、今のような状況は想定されていなかったわけですが、ただ、この宣言に盛り込まれている基本的な課題は全く変わっていないと思っています。それを踏まえて、ILOのガイ・ライダー事務局長は、今年のILO総会に提出した報告書の中で、「仕事の未来のためには人間中心のアプローチが必要であり、その中にはジェンダー平等、生涯学習、全ての人々への質の高い教育への投資が必要である。また、包摂的かつ持続可能な経済成長が必要」と述べています。そういう意味では、先ほどの2社の活動は、ILOの考え方に沿ったものであると思っていますし、その活動を支える労働組合、労働者の代表との対話、というものがどうなっているのか関心があるところです。

一方、今回触れられていないのですが、国際労働組合総連合（ITUC）の調査によると、今年発表された調査では、昨年、世界の85%の国でストライキ権が侵害されており、また、団体交渉権についても80%が侵害されているということです。また翻って、私たちの地域であるアジア太平洋地域を見てみますと、交渉権を侵害している国が90%。労働組合の結成や参加する権利が侵害されているのが87%。つまりアジア太平洋地域の国のほとんどにおいて、基本的労働組合権が侵害されているという現状があります。新型コロナウイルスの蔓延によりまして、脆弱な立場の労働者の状況がますます悪くなっているということだと思っています。

そして、このフォーラムを見ていただいている企業の方々への要望、特に多国籍企業に対しましては、多様性の実現は非常に大事なのですが、その根幹には健全な労使関係というのがなければい

けないということを申し上げます。海外の子会社、それからサプライチェーンも含めて労働組合権が確立していなければいけないということが根幹にあります。

サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスの実施というのは、世界的にも非常に強く求められていまして、欧州でもこの動きが非常に強まっています。そういう意味では、労働者を守るということは、その労働者の利益だけではなく、企業の利益を考えてもこれは守るべきものであり、道義的な理由だけではなく、経済的な理由もあると思います。オリンピック・パラリンピックにも様々な形で労働者が参加しています。サプライチェーンも含めて労働者の基本権をぜひもう1回振り返ってご配慮をさらにお願ひしたいと思います。

## 【セッション2 ディーセント・ワークの実現に向けた企業への期待】



東京大学 大学院法学政治学研究科 教授

荒木 尚志

私は労働法が専門なので、グローバル経済時代の企業の社会的な責任について、労働法の観点から話をさせていただきます。

「ビジネスと人権」が、いま世界的に関心を集めていますが、国際的に了解された労働者の人権保護の原則として、1998年のILO宣言が、四つの原則、すなわち、

- 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雇用及び職業に関する差別の撤廃

を基本的な価値として掲げています。

これらを見ると、例えば、②の強制労働の撤廃とか、③の児童労働の廃止は、途上国では問題かもしれないが、日本で大きな問題ではないという認識が、ややもすると一般的だったかもしれません。しかし、「ビジネスと人権」が課題となっているグローバル経済の下では、この人権や労働問題も日本と無縁の問題と位置づけることはできません。

「ビジネスと人権」に関する国際的な議論は1970年代から始まりました。そして1999年には、国連がグローバル・コンパクトをまとめ、2011年には「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、そして今般、日本政府もビジネスと人権に関する行動計画を取りまとめたところです。人権確保については、国内ではもちろん裁判所があり、行政機関が法の執行を確保するということになりましたが、国際的な場面では、例えば他国において人権侵害や労働法規違反が生じているという場合にも、それをどう是正していくか。世界国家というものがまだできていない現状においては、国際法の限界という問題があります。そこで裁判所などによって履行確保ができるハードローではなくて、人々の規範意識や良識に訴えるソフトローという手法が採用されることになりました。そこで、CSR（企業の社会的責任）をコーポレートガバナンスの中核に位置付けるべきではないか、そういった議論が展開されていったところです。

しかしながら、コーポレートガバナンスについての伝統的な理解は、企業は株主の価値を最大化するために存在するというシェアホルダーモデルが主流の考え方でした。その結果、CSRを重視するようなステークホルダーモデル、つまり株主以外の利害関係者、従業員、地域住民や消費者などの利益を考慮したガバナンスは、なかなか主流の考え方になり難しく、CSRも掛け声止まりという例も少なくなかったかもしれません。

しかし、こうした意識を世界中で転換する一つの契機となったのが、2013年のバングラデシュの縫製工場ラナ・プラザの崩落事故だったように思います。この事故では1000人以上の死者が出て、3000人近い負傷者が出ましたが、先進国のブランド企業がサプライチェーンの末端の途上国で、労働者の人権が尊重されないような労働環境の下で生産を行い、その商品によって大きな利益を上げているという現実を鮮烈に認識させる出来事でした。このようなサプライチェーンの現

状を放置していたビジネスのあり方について、厳しい批判が巻き起こりました。こうしたことが、今日の ESG、SDGs、そして「ビジネスと人権」の議論の高まりに繋がっていると思います。

このように「ビジネスと人権」についての認識は高まってはきましたが、やはり規範意識に訴えるだけでは限界があります。そこで、欧米では自由貿易協定、経済連携協定などの国家間の貿易協定において、労働条項を設けています。そして、労働者の基本的な権利が守られないという状況がある場合には、国際貿易における最恵国待遇を与えないといったビジネス上のサンクションを与えるといったことが具体的な課題となっています。そして、日本も参加した TPP の 19 章は労働に関する章です。日本も欧米諸国と同様に、「ビジネスと人権」について留意することが要請される時代になってきたということです。

2011 年の「ビジネスと人権に関する指導原則」が 3 本柱を立てていますが、その 2 番目として、人権を尊重する企業の責任が掲げられています。具体的には、人権デュー・ディリジェンスとして、国外のサプライチェーンも含めた人権侵害、労働法規違反、そうしたリスクをチェックしなければならないことが要請されています。それから情報公開も大変重要です。人権デュー・ディリジェンスや CSR に企業がどのように取り組んでいるか、その情報を公開することによって、株主の投資行動や消費者の消費行動が変わってきます。そうした市場メカニズムを利用することで企業を CSR に向けた方向に誘導していくということが期待できます。

そして 3 番目として救済のアクセスがあります。もちろん国家の用意した裁判所による司法的救済は重要ですが、そのほかに、企業としても、人権侵害、労働法違反といった問題が生じた場合には、その紛争を解決するための仕組みをきちんと用意しておくことが大変重要です。

最後に、労使関係について触れておきます。日本の労働組合は企業別組合が主流なので、労使関係も企業単位で考えられる傾向があります。その結果、企業は国外の労働問題に十分な留意をしていなかったかもしれません。しかし、ヨーロッパでは、労使が企業、国家を超えて国際枠組協定を締結し、サプライチェーンの末端、途上国における労働問題にも取り組んでいます。日本も今後は労使ともに、そうした国際的な視点を持っていただくことが大変重要だと考えています。グローバル経済時代の企業の社会的責任について、日本企業もぜひ積極的な取り組みをさらに進めていただくことを期待しています。



**NPO 法人日本サステナブル投資フォーラム (JSIF) 会長 Federated  
Hermes EOS 上級顧問  
荒井 勝**

私からは、株主あるいは投資家の観点から、ディーセント・ワークについてどう考えているか、現状についてお話ししたいと思います。

この背景に、ESG 投資というものがあります。これは 2006 年にスタートしており、現在、世界で 4000 超の機関投資家などが関わっています。日本も最近では 90 機関という数字になっています。

私共は、毎年、日本のサステナブル投資の状況をアンケート調査していますが、2020 年は 310 兆円になっています。前年と比べると少し下がっていますが、これはコロナ禍の影響で株式市場が一時下がった時期があったためで、実際にはまだまだ伸びていると思います。

ESG を推進している PRI (国連責任投資原則) が現状で何を目指しているかについて少し話したいと思います。2011 年から 2014 年度の中期計画の中で一番重視しているのが、経営のリスクと機会を、現実社会での成果へと橋渡しすることです。機関投資家は実際に成果をあげることが重要だということが近年強調されています。経営のリスクと機会については、企業の持続可能性が社会の持続可能性に繋がることが重要とされています。

PRI の中期計画では 2 つの優先課題があります。一つは気候変動の緩和、もう一つが人権となっています。特に人権については比較的新しく取り上げている課題です。

次に、投資家が実際に企業と話したり、取り組んだりするときに何を参考にするのかというと、まずは「国連のビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD 多国籍企業行動方針」があり、これは皆さんがご存知の通りです。それに加えて、PRI が最近出したレポートには、「なぜ、また、どのように」投資家は人権に関する役割を果たすべきかというものがあります。それと、報告フレームワークと書きましたが、PRI に署名している機関投資家は、毎年 PRI に対して、どのように活動したか報告する義務があります。その中に人権の項目を今後増やすということで、現在検討が始まっています。「投資家の人権に対するアライアンス」というのは、世界の 170 を超える投資家が協働して、人権について取り組んでいこうというものです。それから、「企業人権ベンチマーク」は、2016 年に検討が始まりましたが、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、企業が実際にどの程度の取り組みをしているか評価して、投資に役立てていこうというものです。

国連グローバル・コンパクトは、企業の自発的な取り組みですが、改めてこの 10 原則を見ますと、人権・労働・環境・腐敗防止となっており、やはり人権と関連するものが非常に多くなっています。また、グローバル・コンパクトは実は PRI をサポートする国連の機関でもあり、非常に密接に連携しています。

「GRI スタンド」は、大手の企業が統合報告書などを開示する場合に参考にされている代表的な基準ですが、三つの課題に分類されています。経済が 6 項目、環境が 8 項目ですが、実は社会が 19 項目あり、このほとんどが人権の課題となっています。

また、企業のみならずその他の組織全般に対する社会的責任に関するガイダンスとして、「ISO26000」がありますが、その 7 つの中核主題を見てみると、人権、労働慣行、消費者課題、コミュニティへの参加というように、社会、人権が非常に大事な課題となっているのがわかると思います。

また、日本国内では「ビジネスと人権に関する行動計画」が昨年発表されましたが、実際にどういう項目を挙げているかという、取組事項としてはディーセント・ワーク、子どもの権利保護促進、また新しい技術の発展に伴う人権が新たに生じていますし、消費者の権利・役割、法の下での平等、外国人材の受け入れ・共生もあります。この行動計画は昨年策定されましたが、2025 年に改定を予定しており、それに向けて円卓会議が今年から開かれる予定となっています。

このように見ていただくと、ESG といっても実はかなり「S」の部分が大きく、中でも人権の課題が非常に多いことが見てとれると思います。PRI としては、ESG という観点、また、SDGs という観点から、労働と人権に関して、ディーセント・ワーク、ダイバーシティ、平等、インクルージョン、健康というものに特に注目して現在取り組んでいます。企業の自社の取り組み、またサプライチェーンでの取り組みと働きかけ、さらに実際に課題に取り組んだ情報の開示が重要です。投資家としては情報がないと取り組んでいるのか理解できません。また、取り組みを進めていただくために企業との対話、エンゲージメントというのがありますが、これを今後ますます人権について広めていこうということところです。

今回のオリンピック・パラリンピックはそういう意味で、人権の課題に関してのまず第一歩になったと考えています。ただ、今、ご説明しましたように、我々の観点からしても投資家に取り組むべき課題は非常に多く、企業に取り組んでいただく課題も非常に多いと思っています。これを機会に、今後ますます企業と投資家のディーセント・ワークに対する取り組みが進んでいくことを願っています。



一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪） 特任研究員  
松岡 秀紀

ヒューライツ大阪では、他の方の話にも何度も出てきた「ビジネスと人権に関する指導原則」を 2012 年に初めて日本語訳し、それ以降その普及に努めてきました。最近、いろいろな人権、あるいはビジネスと人権に関わるテーマや課題がたくさん出てきています。いろいろ報道もされているのは皆さん



もご承知だと思います。そのようなときだからこそ、基本に立ち返りながら今後の企業の課題を考えたいと思います。

「ビジネスと人権に関する指導原則」については、「三つの柱」というのがよく言われます。国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセスです。ちなみに、NAP（ビジネスと人権に関する行動計画）は、国家の人権保護義務と救済へのアクセスについて国が何をすべきかということが書かれている政策文書であり、企業については国からの「期待」が示されています。

企業の人権尊重責任、つまり事業活動において人権への負の影響を及ぼさないこととありますが、そのためにはまず、人権への負の影響というのを洗い出す必要があります。そこで重要なのが、誰に対する負の影響、つまり誰の権利の侵害なのかということと、何の権利の侵害なのかということとを、国際的に認められた人権に基づいて分析をしないといけないということです。ちなみに（指導原則の策定に関わった）ジョン・ラギー教授自身も、いろいろと分析をする中で、労働の分野については、「結社の自由」や「同一労働・同一賃金の権利」などの権利の視点から分析を進めたということが書かれています。

組織委員会の取り組みを少し見てみますと、「多様性の祝祭」ということで報告書にも載っています。指導原則に則って大会の準備運営を行うとされています。これ自体非常に評価したいと私も思っています。人権リスクへの内部統制ということが書かれています。それぞれの場面でいろいろな関係者がいて、そういった人々、指導原則的にはライツホルダー（権利保持者）と言ったりしますが、そういう人たちに対して、オペレーションそのものが、人権に対する負の影響を及ぼす可能性があるだろうという分析をされているのだと思います。加えて、明示的には書かれていませんが、その下に、これは世界人権宣言から表現をとってきていますが、本来いろいろな権利が、人権として、関係する人々に備わっているので、それを充足しないといけないという考え方がベースになっているのだらうと思います。

今、昨年からのコロナ禍の中で、状況は悪くなってきていて、人権に負の影響を与えるリスクが高まっていると思います。いろいろな労働の権利もそうですが、健康への権利、「安全安心」というのは指導原則的にいうと健康への権利をどう考えるかということですが、大会開催ということになったら、いろいろな人々の健康への権利への影響を考える必要があります。そういった考え方をもとに、人権への影響に対処するための取り組みということで、この間ずっと取り組んでおられるいろんな施策や取り組みが出てくるという流れになるのだらうと思います。

ディーセント・ワークですが、「働きがいのある人間らしい仕事」とよく翻訳されます。もうちょっといろいろ見てみると、その考え方のベースに人権の尊重というのがあると分かります。ILOの多国籍企業宣言にも、一般方針の中で、指導原則についての言及がかなりされています。いわゆる社会対話、あるいは労使関係が非常に重要で、中心的役割を果たすということも書かれています。こういったことをベースに企業の具体的なディーセント・ワークに関する様々な取り組みが出てくるといことだらうと思います。

企業への期待ということで2点申し上げますが、指導原則の視点からということで、まず人権の社内浸透があります。昨年夏の経団連のアンケート調査によれば、今、取り組みが進みつつある状況なのかなと思います。いろいろな仕組みや人権方針を作る企業が非常に多くなってきています。人権デビュー・ディリジェンス、そういう仕組みを作るのも非常に大変で重要だと思いますが、さらにより重要なのはその後の運用していく段階の方です。人権というのは基準なので、充足されることはありません。新しい課題もどんどん出てきます。仕組みをつくった後の運用が重要だと思います。

その際、社内の構成員の方々の理解を浸透させる必要もあります。社内浸透はCSRの文脈などでも古くから言われていますが、改めてということになります。「リスクは細部に宿る」ということを申し上げることがありますが、最前線の一人一人を大切にすることがあると思います。その際、いわゆる人権啓発だけでなく、仕事のやり方自体を変えていく、トランスフォームする必要があると思います。それがよく言われてきた「統合」といことだらうと考えています。私が一番好きなラギーの一説を引用すると、人権尊重を実務にすることが重要です。

社内浸透とも関連して、人権の共通理解ということですが、例えば、ダイバーシティはなぜ人権の取り組みなのか。多様性が必要な背景には、人権への負の影響があるということがベースにならないと、説得力がありません。例えば、アクセシビリティの取り組みは、障がい者の本来持つべき権利が充足されていないという現実はどう対処するかということから多様性の取り組みが出てくるということです。ジェンダー平等もそうですし、性的マイノリティの課題もそうです。

あともう一つ、差別がないことはなぜ人権なのか。差別は人間の尊厳、あるいは法の下での平等の否定であり、それ自体許されませんが、もう一つの視点として、いろいろな属性の違いによって差別なく権利が保障される必要があるということでもある。

この辺りの理解が曖昧な場合もあり、人権の共通理解があるとは言えません。まさに「人権って何だろう？」ということです。改めて、国際人権基準にまでさかのぼって、権利というものを共通理解する必要があるのだらうと思います。その際に「ライツ」という言葉は「権利」と訳されるが、「正当な」、あるいは「当たり前の」という意味があることも想起しておきたいと思います。



一般社団法人 ASSC シニア・プロジェクト・オフィサー  
渡辺 美紀

ASSC という団体は、2017 年にできた NGO で、国際的な連携のもとに持続可能なサプライチェーンの構築に取り組む団体です。全ての人の労働者としての権利や人権を尊重するために、国際的な協調を推進していくというのが、この団体のミッションです。

当団体がこれまで行ってきた活動から分かったことについて、ご報告したいと思います。当団体では、企業における人権デュー・ディリジェンスや、国内外の現場監査・工場監査といった社会監査に関してのサポートなどを行っています。そういったところから大きく 3 点まとめました。

1 点目は、国際的な要求が非常に強まっているということですが、これに関してはこれまでのスピーカーからもお話があったので割愛します。

2 点目は、脆弱な労働者が抱える課題として、国内外ともに同じような内容が問題として挙がっているということです。まず、労働条件に関する問題があり、例えば長時間労働、時間外の割増賃金の不足、休暇がないといったことがあります。次に、移民労働者に関する問題であり、長時間労働を課せられていたり、最低賃金未達だったりといったこともあります。そして、労働安全衛生が徹底されていないということです。危険な作業場において保護具が提供されていないといったことが、いろいろな現場で散見されます。

3 点目としては、監査で実施する労働者インタビューから分かることと、ホットラインを通じて上がってくる相談の内容には、多少のギャップがあるということです。例えば、労働者インタビューでは、会社側の処遇などについてあまり問題はないと言う労働者が多いのですが、ホットラインからは、いろいろな課題がある、困っている、技能実習生で強制帰国の心配がある、といった話が出てきます。そういった意味では、労働者が安心して問題を話せる場を提供することが非常に重要だと考えています。

このセッションのテーマは、ディーセント・ワークの実現に向けた企業への期待ということですが、私からは、ディーセント・ワークの実現には、社会がそれこそオールジャパンで立ち向かわなければ実現は難しいということを申し上げたいと思います。そのため、日本全国に機運を作っていくことが大事です。

まず、企業は、雇用主であり、期待されることは非常に大きいです。脆弱な労働者に対する企業の取組は、今後ますます企業評価や、QCD の一部になってくると思われますので、対応への認識を強めていただくとよいと思います。その認識を強めた上で、行動に移すということが重要です。実態を把握し、把握された問題にはきちんと立ち向かって改善していくということです。これは自社だけではなく、サプライチェーン全体で、国内外ともということになります。

社会全体でという意味では、消費者やNPOにもこういったことを応援していただきたいです。例えば、この商品やサービスが、誰がどこで作っているから成り立っているのかといったことや、この価格が適正か、ということをご気にかけてもらいたいです。実はその商品の裏側には、外国の労働者が一生懸命働いていて、それによって我々の社会が成り立っているところもあると思います。

政府への期待もあります。やはり日本の競争力を高めていくためには、ディーセント・ワークというのを国としてのムーブメントにしていくべきと考えています。そのため、国別行動計画を中心に、国として世界からの批判を真摯に受け止めて改善していくということも必要だと思います。

当団体が企業や市民社会の皆さんと一緒に取り組んでいることとして、責任ある外国人労働者受け入れプラットフォームがありますので、簡単にご紹介します。

このプラットフォームは、昨年11月に、国際協力機構（JICA）の出資のもとで、当団体とJICAが共同事務局となって立ち上げたものです。問題認識としては、日本における外国人労働者に対する人権侵害を改善していこうということです。2030年の目標として、「信頼され選ばれる日本になる」ことを掲げています。会員は、現在、申請含めて300近くおり、掲げた行動原則をみんなで実現していこうということで進めています。活動の内容などについては、ホームページでご覧になれますし、また一般向けのセミナーなども開催しているのでぜひご参加いただければと思います。こういったプラットフォームも活用して、雇用する企業や団体がより具体的に改善に向けた実行ができるよう、一緒に取り組みを進めていきます。



#### サステナビリティ消費者会議 代表 一般財団法人CSOネットワーク代表理事

古谷 由紀子

消費者市民の立場からディーセント・ワークの実現に向けた企業への期待ということで話をさせていただきます。わたしは、サステナビリティ消費者会議（CCFS）の代表として、また、CSOネットワーク（CSOJ）の代表理事として活動しています。いずれも、サステナビリティに向けた活動をしていますが、CCFSでは消費者の立場から消費者志向経営や、教育、SGDsの取り組みといったことを中心に行っています。CSOネットワークでは同じくサステナビリティへの取り組みですが、企業や地域、あるいは消費者・市民といった個人に向けて、他者と連携した取り組みを行っています。

まず、本日、お話をする大前提として、東京2020組織委員会、ILO、企業等がディーセント・ワークに取り組んできたという話が第1セッションでありました。その中で、組織委員会では、持続可能性のコンセプトの一つとして「人権・労働、公正な事業慣行等」に取り組んできたということで、準備運営等において努力されてきたということ、組織委員会とILOでは、覚書を交わしてディーセント・ワークへの取り組みを推進してきたということが紹介されていました。これらの取り組みを踏まえて、ディーセント・ワークの取り組みが企業の取り組みとして拡大しているのだろうか、あるいは、その考え方が社会に定着しているのだろうかということを考えたときに、これをレガシーとしていくためにはまだまだ課題があるのではないかと感じています。その観点で、私からは、消費者から見たディーセント・ワークという話をさせていただきます。

本来、働く人のディーセント・ワーク、働きがいのある人間らしい仕事の実現というのは消費者にとっても豊かな充実した暮らしに繋がるはずだと思っています。最近、ウェルビーイングということで、そういった働き方や暮らし方がいろいろなところで注目されていると思いますが、現実には労働者の利益と消費者の利益が対立する場面があるというのは、皆様も身近で感じていらっしゃるのではないのでしょうか。具体的には、消費者は、同じ品質であれば安いものがよい、あるいは便利なものがよい、満足できるものがよいということになりますが、安いものの背景には、労働者の過酷な労働条件、あるいは低賃金ということがあるかもしれません。あるいは、便利さの背景には過重労働があるかもしれません。あるいは、満足ということを追求すると、働く人の満足に繋がら

ないこともあり得ます。最近ではカスタマーハラスメントという言葉も聞かれるようになってきました。

そうすると、消費者側がよいと思って行動したことが、労働者にとっての過酷な労働条件に繋がるということで、最近ではエシカル消費であるとか、持続可能な消費ということが注目されており、NPOも行政も企業もいろいろなところでエシカル消費や持続可能な消費という取り組みを進めているのではないかと思います。

先ほどのASSCの渡辺さんの話にもありましたが、消費者の行動は重要です。実際にエシカル消費などの意識調査を見てみると、実は消費者の意識はかなり高まっています。ではなぜ、実際の行動に繋がらないのか、これはいろいろな背景があるのではないかと思います。労働に関わるところで話をすると、十分な賃金が得られていないとエシカルな商品を買うことができない、そのため、最近では生活賃金という考え方も生まれていると聞いています。つまり、消費者の意識や倫理的な行動に訴えるだけでは、持続可能な消費には繋がらないのではないかと、そこで、消費者の利益と労働者の利益が両立するためにはどうしたらいいだろうということを考えたとき、双方にとって目指す社会は何なのかというところが重要になると思います。当然、それは持続可能な社会ですが、その持続可能な社会をより具体化して、消費者にとっての持続可能な社会は何か、労働者にとっての持続可能な社会は何か、いずれにとっても持続可能な社会でなければなるためにどうするかを考える必要があります。

先ほども申し上げたように、いろいろと対立する場面がありますので、双方が、違いは何か、やるべきことは何か、協働できることはないか、といった対話が重要になると思います。対話というのを、このセッションで何人もの方が言及していたと思いますが、例えば、労使対話というのは歴史的にも充実してきていると思いますが、消費者と労働者の対話がされているかということ、実はされていないのではないのでしょうか。この対話の充実が今後必要な取り組みになるのではないかと思います。

最後にそれを踏まえて、企業への期待を申し上げます。実は、企業は労働者、消費者いずれにも影響を及ぼす存在です。例えば、雇用という場面ではディーセント・ワークの実現、商品という場面では消費者によりよい商品サービスを提供するというで様々に取り組んでいます。先ほど消費者と労働者が対立する場面があると話しましたが、企業が、この対立する場面を踏まえた形で融合し、両者ともにより満足のいく取り組みをしているかということ、実はまだまだできていないのではないかと思います。先ほど言ったことと重なりますが、消費者にとって、労働者にとって、企業にとって、どういったものが持続可能な社会なのかといったところをより深め、共有していく必要があるのではないのでしょうか。具体的には、一人一人の尊厳が保障される豊かな社会であろうと思いますが、「ビジネスと人権に関する指導原則」やSDGs、あるいは「ISO26000」やILO宣言など、いろいろなイニシアティブや基準が出ていますので、そういったものを参考にしながら、一人一人の尊厳が保障される、豊かな、持続可能な社会を目指していくことを共有するための、企業、消費者、労働者の三者間の対話をお願いしたいと思います。

今後、ディーセント・ワークを実現し、一人一人が輝く社会にしていくために、企業がリーダーシップを発揮することを期待しています。私達市民側も、消費者側も、それに力を尽くしていきたいと思っています。



関西学院大学客員教授 特定非営利活動法人 Gender Action Platform  
理事  
大崎 麻子

私は国際機関やNPO・NGOなど、主に公共セクターや市民社会セクターでジェンダー平等推進に携わってきました。この1~2年、企業やスポーツ界、民間セクターでの取り組みに関わらせていただく機会が増えており、これから官民、そして市民社会セクターが連携して、ジェンダ

一平等を一緒に進めていく、そういう機運が高まっていることを非常に嬉しく受け止めています。私からはジェンダーの視点から企業に期待することということで、話をさせていただきます。

ジェンダー平等推進の機運の高まりは、皆様ご承知の通り大きな国際潮流というものがあ、その象徴はSDGsであり、ESG投資だと思います。今日はこうした国際的な潮流を踏まえつつ、本日前半で何度も言及されているコロナの影響という文脈で、日本の問題は何か、企業に期待されていることは何か、ということをお話したいと思います。

まず、コロナの影響です。SDGsは誰1人取り残さない、つまり、格差と不平等の解消を全体に係る目標として掲げているわけですが、日本ではまさに格差と不平等が拡大しようとしているのではないかと感じます。私も構成員を務めました、内閣府の男女共同参画局に設置された、「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」の報告書が出ています。大きく報道されたので、ご覧になった方もいると思います。これまでの国際社会の経験の中で、災害や、紛争、大規模感染症といった危機が、男女に異なる影響を及ぼすということが分かっていますので、コロナが女性にどのような影響を及ぼしているのか、そしてその背景にはどのような構造的問題があるのかを明らかにするのがこの研究会の目的でした。こうしたテーマでは、これまでだと、私のようなジェンダーや女性の専門家や実務家が集められるものでしたが、今回のこの研究会では、構成員10名中男女が半々であったことに加え、半分が、第一生命経済研究所の永濱さんや日本総合研究所の山田さんといったエコノミスト・経済学者で、経済の視点からも検証することができました。

様々な男女別のデータや統計を集めて、11回に渡って検証しました。女性への影響として見えてきたのは、第一に、失業と非労働力化による収入減少です。シングルマザー世帯の場合は失業が多く、それが生活困窮に直結しています。それから、子供のいる有配偶者は非労働力化しています。これまでパート就労等を行っていた女性が辞めているという実態が明らかになりました。そして2つ目は、DV相談件数の増加、それから自殺がものすごく増えたということです。

特に、専業主婦、それから女子高校生の自殺が大変増加したということがデータ上ははっきりと見えてきました。そして最後に、家事や育児などの家庭内の無償ケア労働の時間が増大しています。男性も増えてはいますが、コロナ前の分担の割合・比率というのは変わりませんでした。女性の方が負担が増えて、ストレスも増えたということがデータ、統計から分かっています。

次になぜこのようなことが起こるのかということですが、今日は経済に関連する部分のみ共有します。一言で言うと男女間賃金格差の問題が非常に大きいということです。マクロレベルで見ると、今回のコロナで影響を受けたのはサービス業、特に宿泊・飲食業、それから小売りや医療福祉など、対面のサービスを必要とするところですが、そこにやはり女性が非常に集中しています。こうしたセクターでの女性の雇用は、非正規雇用が中心であり、低賃金、低待遇、不安定という特徴があります。マクロの平常時の労働市場に男女間の偏りがあって、今回、コロナの影響でその影響が大きく出たということです。

それから特にシングルマザー世帯、稼ぎ主がお母さんしかいない、そのお母さんが非正規で家計を回しているという世帯では、生活困窮、子供の栄養の問題、それからメンタルヘルスも含めて健康への影響、そして学習にも影響が出てきているということが分かっています。有配偶者、つまり結婚している女性も、パート就労や非正規雇用からの収入というのがもはや家計の補助的な収入ではなくて、重要な部分を占めているという実態も今回の調査で明らかになりました。

そして、男女間賃金格差を背景に、DVと自殺の増加との関連性に関しても、この報告書は言及しています。収入がなくなるというのは家庭内での交渉力の低下であり、社会との繋がりが薄くなり、孤立しがちになるということです。それに加えて、家庭内での家事育児などのケア労働や家族の健康への責任も女性の役割とされているので、女性の方がストレス度合いが高まっています。そうしたことが、自殺の増加とも連動しているのではないかと考えられます。また、DV被害にあっても、経済力がないために逃げられないので自殺を選んでしまうということになるのではないかとこの報告書は指摘しています。ぜひご覧いただければと思います。コロナの影響がこれだけ深刻に出ていて、その背景に男女間賃金格差があるわけですが、企業がこの問題にどう向き合うかというのが、非常に重要なポイントではないかと考えています。

もう少し幅広い角度から、ジェンダー平等推進に向けて企業が何をすべきかという点ですが、国連グローバル・コンパクトとUN Womenが2010年に策定した、企業のためのジェンダー平等推進の指針、「女性のエンパワメント原則（WEPs）」というものがあります。WEPsは、SDGsやESG投資の考え方、それから「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方とも同じ枠組みで作られている行動原則なので、ぜひこれを参照いただくと良いと思います。昨年12月、GPIFがESG投資で、外国株を対象にMorningstar ジェンダー・ダイバーシティ指数というものを採用しました。そのインデックスのベースになってるのもWEPsです。日本語でハンドブックを作成したので、ぜひご覧いただきたいと思います。

WEPsの7つの原則の全体像を見ていただくと、トップのコミットメントから始まって、原則2・3・4がまさに自社の従業員に対する取り組み、ディーセント・ワークに関する取り組みです。この中に、イコールペイ、男女間のペイギャップを解消していくということも入っています。それから5番目の原則というのは、サプライチェーンとマーケティングということで、企業広告もここでは取り上げられています。企業広告が性別役割分業意識などのジェンダー規範の形成装置であるということ的前提として、そこにきちんと責任を持つのも企業にとって非常に重要な行動だと言っています。その次に、地域社会に対する取り組みです。そして最後に7番目が情報開示です。こうした取り組みの内容や成果、現状といったものを積極的に報告、情報開示していこうという原則です。WEPsに書いてあることを見ていただくと、企業がジェンダー平等推進を進めるとはどのようなことなのかということが見えてくるとと思います。

最後に、私は、男女間賃金格差に企業が向き合うことが非常に重要と考えています。このWEPsの原則2が掲げるイコールペイ、ジェンダーペイギャップの解消についてのガイドランスノートも作っておりまして、これも無料で見られるようになっていますので、ぜひご覧いただいて、基本的な考え方を知っていただければと思います。

日本では、ジェンダーギャップが非常に大きいのですが、同時に世代間格差も大きいと思っています。よくサステナビリティやD&Iの文脈で、Z世代に話を聞いてみようとか、Z世代に期待しようということが出てきますが、Z世代に活躍して欲しいのであれば、国際比較で見ると20代の賃金は非常に低い。賃金体系やそれに繋がるその評価の仕組みをいかにフェアに変えていくかといったことについて、企業に取り組んでいただきたいと思います。