



【SDGs 目標 8 「ディーセント・ワークの促進」のすすめ】

1 「行動の 10 年」がスタート

2015 年 9 月、ニューヨーク国連本部において開催された「国連持続可能な開発サミット」において、「Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ)」が採択され、2030 年までに達成すべき 17 の目標と 169 のターゲットからなる「Sustainable Development Goals and targets (持続可能な開発目標)」(以下「SDGs」)が掲げられました。

2030 年までにこれを達成するため、2020 年 1 月からは、「行動の 10 年 (Decade of Action)」がスタートしています。

昨今、第四次産業革命の進展によりグローバル化が加速し、また、世界人口が急増する中で国内人口は減少の一途を辿っています。このような状況下で、国際的な労働基準や人権基準を把握しておくことは、日本国内でのみ活動する企業にとっても、国際的な競争力を高め国内外の需要を獲得するために重要です。さらに、これらの基準は、日本国内でもいわゆるソフト・ローとして存在し、いずれは法的拘束力のあるハード・ローに切り替わっていく可能性があります。

そこで、本稿では、SDGs の目標 8 を始め、労働法制に関連する国際的な労働基準及び人権基準について解説したいと思います。

2 SDGs 目標 8 「ディーセント・ワークの促進」

SDGs の 17 の目標のうち、目標 8 は「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい雇用)を促進する」こととされています。

「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の概念は、1999 年の第 87 回 ILO 総会に提出された事務局長報告において初めて用いられました。2009 年の第 97 回総会において採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言」の中で、ディーセント・ワーク実現のための 4 つの戦略目標が掲げられています。

すなわち、ディーセント・ワークは、雇用の促進、社会的保護の方策の展開及び強化、社会対話の促進、労働における基本的原則及び権利の尊重、促進及び実現の 4 つの戦略的目標を通して実現されるものと位置付けられています。また、男女平等及び非差別は、これらの目標において横断的な課題とされています。

3 日本におけるディーセント・ワーク

日本では、ディーセント・ワークについて「働きがいのある人間らしい仕事」と訳した上で、上述した 4 つの戦略目標について次のような整理がなされています(平成 24 年 3 月「ディーセントワークと企業経営に関する調査研究事業報告書」)。

働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること 労働三権などの働く上での権利が確保
--

され、職場で発言が行いやすく、それが認められること

家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること

公正な扱い、男女平等な扱いを受けること

さらに、ディーセント・ワークに係る取り組みが進展しているか、すなわちディーセント・ワークを実現できる職場かどうかを判定する評価項目として、次の7つの軸が提示されています。

WLB軸：「ワーク」と「ライフ」をバランスさせながら、いくつになっても働き続けることができる職場かどうかを示す軸

公正平等軸：性別雇用形態を問わず、すべての労働者が「公正」「平等」に活躍できる職場かどうかを示す軸

自己鍛錬軸：能力開発機会が確保され、自己の鍛錬ができる職場かどうかを示す軸

収入軸：持続可能な生計に足る収入を得ることができる職場かどうかを示す軸

労働者の権利軸：労働三権などの働く上での権利が確保され、発言が行いやすく、それが認められる職場かどうかを示す軸

安全衛生軸：安全な環境が確保されている職場かどうかを示す軸

セーフティネット軸：最低限(以上)の公的な雇用保険、医療・年金制度などに確実に加入している職場かどうかを示す軸

同調査事業研究報告書では、アンケート調査の結果、ディーセント・ワーク達成度が高い企業であるほど、そこで働く従業員の仕事・働き方に対する満足度が高いことが明らかになっており、ディーセント・ワーク

達成度と正社員の平均勤続年数にも相関がみられるとされています。

4 国際労働基準の概要

ILO(国際労働機関)は、政府間国際組織の中で唯一、政府、使用者、労働者の代表からなる三者構成の原則をとっており、政府だけではなく民間団体を正規の構成員としている点が特徴的な組織です。1919年に設立され、基準設置活動をその伝統的かつ重要な活動の一つとしています。

国際労働基準とは、ILOの構成員(政府、使用者、労働者)により起草され採択された条約及び勧告のことをいいます(狭義の国際労働基準)。さらに、宣言、行動規範、ガイドラインなどのソフト・ローが含まれることもあります(広義の国際労働基準)。

条約に批准した加盟国は、条約を国内法に反映させる国際的義務を負うことになり、また、勧告及びソフト・ローに定められる基準は、条約化プロセスのための指針となります。したがって、これらの国際労働基準は、労働基準及び人権基準のグローバルな水準であると共に、日本が未だ批准していないものについても、将来的に国内労働法制となる可能性があるものといえます。

ILOでは、条約を基本分野、統治分野、技術分野の3種に分類しています。

基本分野には、児童労働、強制労働、雇用・職業における差別、団結権、団体交渉に関する条約8本と議定書1本が含まれており、日本は1957年の強制労働廃止条約(第105号)、1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)、1930年の強制労働条約の2014年の議定書が未批准となっています。

統治分野には、社会対話、労働監督、完全

雇用、生産的な雇用及び職業の自由な選択に関する政策の強化に向けた条約4本と議定書1本が含まれており、日本は1969年の労働監督（農業）条約（第129号）と1947年の労働監督条約の1995年の議定書が未批准となっています。

技術分野には、看護職員等の特定の種類の労働者、最低賃金、年金、労働安全衛生に関するもの等といった多様な分野に関する条約177本（廃止・撤回されたものを含む）と議定書4本が含まれています。日本はこれらのうち、条約40本に批准しています。

5 ビジネスと人権に関する指導原則の概要

「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために（Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework）」（以下「行動原則」）は、ジョン・ラギー国連事務総長特別代表により策定された後、2011年の第17回人権理事会に提出され、関連の決議において支持されました。日本もこの指導原則を支持しており、その着実な履行に取り組むため、今秋にも、ビジネスと人権に関する政府行動計画（NAP: National Action Plan）が公表されることが予定されています。

指導原則は、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、救済措置へのアクセスを確保することの3つの柱から構成されています。同指導原則により、企業には、人権方針を策定すること、人権デュー・ディリジェンスを実施すること、人権への負の影響に対する救済メカニズ

ムを構築することが求められています。

これにより、EU加盟国では既に人権デュー・ディリジェンスの義務化を法制化する流れが生じており、日本国内の企業においても、人権方針を策定し公表する動きや、既存の通報制度等をアレンジすることにより人権への負の影響に対する救済メカニズムを構築しようとする動きが広がっています。

6 OECD 多国籍企業行動指針の概要

遡る1976年、OECD（経済協力開発機構）は、行動指針参加国の多国籍企業に対して「Responsible business conduct（責任ある企業行動）」（以下「RBC」）を自主的にとるよう勧告する「OECD 多国籍企業行動指針（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）」（以下「行動指針」）を策定しました。行動指針には法的拘束力はないものの、雇用及び労使関係を含む幅広い分野における責任ある企業行動に関する原則と基準が定められています。

2011年に行われた直近の改訂では、指導原則に則って、企業が人権を尊重する責任を負う旨を定める第4章が新設され、企業は人権への負の影響を避けるとともに、企業が関与した人権への負の影響に対処すべきであること、企業及び取引関係による人権への負の影響を防止し又は緩和するため、人権デュー・ディリジェンスを実施すべきであること等が規定されました。

行動指針の実務的な支援ツールとして策定された「OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct（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）」では、RBCに関するデュー・ディリジェンスのプロセスとし

て、次のような手順が示されています。

責任ある企業行動を企業方針及び経営システムに組み込む

企業の事業、製品又はサービスに関し、RBC 課題に対する実際の及び潜在的な負の影響を特定し、評価する

負の影響を停止、防止及び軽減する

実施状況及び結果を追跡調査する

負の影響にどのように対処したかを伝達・公表する

対処が適切な場合、是正措置を実施し、又は是正のために協力する

このうち、RBC 課題に対する実際の及び潜在的な負の影響を特定する作業は、企業自らの事業に加え、サプライチェーンを含めたビジネス上の関係に渡って広範囲に実施することとされています。また、適切な対応方法及び優先順位を決定するため、特定された負の影響について当該企業の関わりを評価するに当たっては、(a)負の影響の原因となったか(又は原因となる可能性があるか)、(b)負の影響を助長したか(又は助長する可能性があるか)、(c)負の影響が取引関係から企業の事業、製品又はサービスに直接結びついているか(又は直接結びつく可能性があるか)という観点から評価することとされています。

このように、雇用及び労使関係を含む RBC 課題に対する負の影響は、自社がその原因となっておらず、また助長してもしないような場面においても、取引関係上直接の結びつきがある限り、RBC に関するリスクとして特定されることとなります。さらに、そのような場面では、その原因となっている企業に対し負の影響を防止又は軽減する措置を促すため、影響力を行使することが求め

られることとなります。

7 おわりに

ILO による緊急報告である「ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, fifth edition」(2020年6月)によれば、新型コロナウイルスの世界的大流行により、2020年の第2四半期には、全世界において労働時間の14%(フルタイム労働者4億人分)が失われたとされています。ウィズ・コロナ及びアフター・コロナにおいては、2020年7月にオンライン開催された「新型コロナウイルスと仕事の世界 ILO グローバルサミット」において公約されたように、政労使が結束して未曾有の危機を克服すると共に、「持続可能なより良い仕事の未来」の形成の機会とすることが期待されています。

日本国内の企業においても、「行動の10年」に当たり、今一度国際的な労働基準及び人権基準に目を向けて、国際的な競争力を高めることにより難局を乗り越えながら、同時にディーセント・ワーク促進の機会とすることを目標としてみたいかがでしょうか。

以上