

政府の立場から

秋山 伸一*



厚生労働省の秋山と申します。この10月から今の国際担当の総括審議官という立場になりました。そのため、今年のILO総会には出席していませんが、今までILO関係を結構長いことやっていましたので、自分の理解している範囲で今日はお話をさせていただきます。

SDGsについて

まず、SDGsから話をしたいと思っています。SDGsは2015年の国連のサミットで採択されました。“No one will be left behind.”誰一人取り残さない持続可能な社会を目指して、17のゴール、目標とその下に169のターゲットがあります。ILOの関係では、No.8にディーセント・ワーク、働きがいのある仕事ということでゴールが設けられています。

世界の達成状況の進捗評価が2024年に行われましたが、2030年の期限に向けて、大きく軌道から外れていると指摘されています。評価できるターゲットのうち、2030年までに達成できる進捗を示しているのはわずか17%、ほぼ半分（48%）が望ましい軌道から逸脱しているということで、なかなか厳しい状況にあるようです。

各国ごとの達成状況がどのように評価されるのか、日本の達成状況は、167カ国中18番目という成績です。全世界的に見ると、まだまだということです。

新たな社会契約について

本シンポジウムのテーマの「新たな社会契約に向けて」、英語だと“Towards a renewed social contract”となります。高崎代表と同様に、私もいろいろ考えてみて、正直自分でもそもそも社会契約とは何なのだろうと、にわか勉強をしました。昔、社会科の授業でルソーの社会契約論なども習ったつもりですし、そういう意味では国家を正当付ける根拠のはずですが、どうして新たな社会契約を今考える必要があるかというのは、まだ答えが出ていません。

新たな社会契約については、ILOのウングボ事務局長が言っているだけではなくて、2021年に

*秋山伸一（あきやま・しんいち） 厚生労働省大臣官房総括審議官（国際担当）。在ジュネーブ国際機関政府代表部参事官、厚生労働省国際課長、ILO業種別政策局次長等を経て、現職。

国連のグテーレス事務総長が“*Our Common Agenda*”というレポートを国連総会に出して、そのなかで新たな社会契約の構築が必要だと各国に言っているようです。

その背景としては、SDGsの目標達成もなかなか難しく、世の中ではさまざまな変化があり、新しい課題が出てきて、各国も国際機関も追いついていない。いろいろなデータによると、格差が拡大していることも多くあると指摘されていて、国連事務総長なりウングボ事務局長は、やはり各国とも国民が収めた税金から成り立っているの、国が果たすべき義務として、しっかりと国民に対して奉仕あるいはサーブ（serve）していくことが必要だと考えているのではないかと、今、SDGsの期限が迫っている状況において、その点を各国ともちゃんと考えてほしいということではないかと、私なりに理解しています。

日本政府の四つの取り組み

関連する日本政府の四つの取り組みをご説明したいと思います。私の理解で「新たな社会契約に向けて」ということで、さまざまな世の中の変化、新たな課題に向けて各国がちゃんと対応する必要がある。ILOのコンテキストで言うと、労働者に対して的確な保護をする必要があり、使用者の経済活動も後押しする必要があるということで、四つの柱についてお話しします。

一つ目が、「プラットフォームワーカーなどの働き方の変化」です。ここをもう少し申しますと、今まで労働基準法などの労働保護法制というのは、使用者に雇われる、使用従属する労働者ということで、典型的には工場やオフィスワーカーとしてフルタイムで働く労働者を対象としていました。しかし、最近はパート、有期、派遣などの非正規が増えてきました。これはまだ使用されている労働者ですが、その他に請負やフリーランスといった働き方が増えてきて、プラットフォームワーカーとか個人請負、業務委託の方が増えています。これに対して、どう対応するかというのが一つ目の柱です。

二つ目の柱は、「DX・GXによる産業構造・求められるスキルの変化」です。世の中の変化、社会の変化、経済の変化ということで、特に日本だとデジタルトランスフォーメーション（DX）に対応するため、また人生百年時代で職業人生も長くなるので、どうキャリアを磨いていくか、リスキリング、アップスキリングにどう対応していくかという課題です。

三つ目が「人口動態の変化」、特に少子高齢化です。高齢者、女性にもどんどん活躍してもらわないといけない。また、日本人だけでは足りなくなって、外国人にどう適切な形で働いてもらうかという課題があると思っています。

四つ目の柱は、最近の新しい考え方である「ビジネスと人権」です。企業が直接雇っている労働者だけではなくて、取引先やサプライチェーンについても、働いている人の権利をちゃんと確保する必要があるという考え方です。この四つに従って、簡単に今日はお話をしたいと思っています。

プラットフォームワーカーなど働き方の変化

一つ目の柱、プラットフォームワーカーなど働き方の変化に関しては、フリーランス新法（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が今年の11月1日に新たに施行になります。背景として、近年働き方の多様化が進展して、雇われるという働き方だけではなくて、自由に好きなときに働け

るということで、フリーランスの働き方が増えています。特にギグワーカー、クラウドワーカー等が増えていて、外国だとウーバーなどのタクシーがあります。あと日本もありますが、出前館、アマゾン等の配達などがあります。これらの委託、フリーランスは雇われていない働き方ですが、実際は結構指揮命令を受けているのではないかと言われています。また実態調査によると、さまざまなトラブルを経験しています。例えば報酬不払いや支払い遅延、発注書を受けていない、あるいはハラスメントなどの相談も増えているようです。

フリーランス新法での対応として、「取引の適正化」と「就業環境の整備」があります。取引の適正化は、契約内容を明示するとか、報酬を一定の期日までに支払うことを定めています。また、就業環境の整備では、育児の必要とのバランスを図ること、ハラスメントの対策を講じることなどが盛り込まれています。今までの労働基準法や労働関係の法律に比べると、監督署などの国の機関が厳格に施行できるわけではないですが、一定の進歩ではないかと考えています。

次に、働き方の変化の二つ目として、労働基準関係法研究会が今動いています。ご存じの方も多いと思いますが、特に厚生労働省で労働政策を検討する場合には、最後に労使と公益の三者構成の審議会で検討する前に、学者の方に集まっていたいて研究会をやることが多くあります。労働基準法を見直す研究会を今やっています。研究会では、労働者の概念について見直す必要があるのではないかと問題提起がされています。

プラットフォームワーカーなど個別の職種に関するより具体化した判断基準を作成できるかどうか。これについては裁判例なども通して、国際動向も踏まえながら議論をしています。EUでは指令ができたりして結構進んでいます。G7、G20でいろいろな議論もされていて、今後海外の動向を見ながら、労働基準関係法令における特別な取り扱いの必要性について考えていくべきという方向で、今議論が行われています。

これより一步進んでいるのが労働安全衛生法の検討です。こちらは今審議会で検討されており、結論がまとまれば来年の年明けの通常国会に法律案を出す方向です。そのなかの一つに、個人事業主の安全衛生対策における議論があります。対策の方向性については、例えば個人事業者が労働者と違う場所で働く場合であっても、労働者と同じ安全衛生水準を享受できるような対策を講じるべきとして、公労使の三者構成の審議会で議論が進められています。今までは、雇われている労働者以外の方は保護されていませんでしたが、まとまれば法律で一步進むのではないかと期待しています。

ILOの来年の総会で、プラットフォームワーカーなどの労働基準の設定が行われる予定です。これは国際潮流でも、先進国、途上国で大きく差があります。しかし、プラットフォームを経由して働く労働者は使用者に当たる人が誰なのかも不明ですし、果たして労働関係があるのか、労働関係がないとすれば労働者保護法令の適用にならないので、それをどう保護するかが課題になっています。第113回ILO総会（25年）、第114回ILO総会（26年）で基準設定の議論が行われ、普通に行けば条約か勧告が採択されることになります。

DX、GXにおける産業構造の変化への対応

二つ目の柱は、DX、GXにおける産業構造の変化への対応です。特にDXの関係では一つの施

策として、労働者の方が働きながら教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を助成する制度があります。一般には40%を助成することになっていますが、DXの高度な場合（専門実践教育訓練給付金）では最高50%まで助成するという制度があります。また、企業が労働者に対して職業訓練等を計画に沿って実施した場合には支援する制度があり、これもDXのほうは手厚く支援しています。

人口動態の変化

三つ目の柱、人口動態の変化も問題になっています。日本は高齢化、65歳以上の割合が2070年には4割近くに達します。生産年齢人口が減ってきて、働き手をどう確保するかが課題になっています。このため、一つは高齢者の方にできるだけ働いていただく。改正高年齢者雇用安定法は、高齢者の就労機会の確保として60歳未満の定年を禁止し、65歳までの定年引上げ、65歳までの継続雇用制度の導入、あるいは定年廃止のいずれかを義務化しています。また、70歳までの継続雇用を努力義務としています。これによって元気な高齢者の方には、できるだけ働いていただきたいということです。

育児期の両立支援として、女性活躍と、男女共に育児と家事のバランスを取りながら働いていただくということで、男性、女性の育児休業の促進もしています。

女性活躍の促進として、労働者の数が101人以上の企業は、女性活躍の計画を作って公表していただいています。また、現在301人以上の企業については、男女の賃金の差異を公表していただくことになっていて、今これをさらに改善する検討を行っています。

もう一つは、外国人の方が日本で約200万人雇用されており、雇用労働者の3.7%を占めています。外国人の方には適切な働き方をしていただく必要があり、国会で新たな法案が6月に通り、今までの技能実習生制度に替わり、育成就労制度が導入されます。外国人の人材を育成するとともに、日本でも人手不足分野で人材を確保するということを正面から位置付け、適正な就労のために一定の場合に転籍を認め、外国と協力覚書（MOC）を結ぶなど、適正化の取り組みをしています。

ビジネスと人権の関係

四つ目の柱は、ビジネスと人権の関係です。国連のビジネスと人権の指導原則を踏まえ、日本政府も2022年にガイドラインを策定しました。これにより、企業は自ら雇っている労働者のみならず、グループ会社、サプライヤー等についても人権方針の策定、人権デューデリジェンスの実施、何か問題がある場合には救済を行うことが求められます。ビジネスと人権を推進するために、厚生労働省、経済産業省ではILOに拠出してプロジェクトを行っています。

厚生労働省の関係では、例えば、フィリピンで児童労働の撲滅のプロジェクトを行っています。サプライチェーンに特化して、タイ、インドネシア、フィリピンでそれぞれ自動車製造、電子機器製造、水産養殖産業でプロジェクトを今実施しています。

また、経済産業省では、アジアにおける責任ある企業行動を推進するため、生産現場の人権や労働環境向上のためのアドバイス提供や、人材の育成、技能開発支援などを行っています。

以上の取り組みで、日本政府としても新しい社会契約に向けて取り組んでいるところです。