

使用者の立場から



長澤 恵美子*

経団連の長澤と申します。よろしくお願いたします。私は2023年7月中旬からILOの理事を引き継いでおります。その前の4月に労働法制本部に移ったのですが、それまではSDGs本部で企業の社会的責任ある行動を促進することに従事していました。そういった関係で今回の初参加のILO総会では、SDGs本部での仕事との関係が深い「公正な移行」の議論に参加いたしました。今日は2023年ILO総会における「公正な移行」の議論について、使用者グループの立場からお話しさせていただきます。

「公正な移行」に関連する経団連の政策

経団連は「公正な移行」という言葉を使っていませんが、「企業行動憲章」でその考え方を示していると私は考えています。この「企業行動憲章」は1991年に制定され、今までに5回改定をしています。直近の2017年の改定では、Society 5.0の実現を通じてSDGsを達成することを柱に大きく改定をしました。この改定後に、国内外の動きやそれに伴う経団連のPolicy & Actionと、企業における実践も踏まえて、企業行動のバージョンアップ、加速化を図るため、「実行の手引き」と呼ばれる参考文献を見直しました。

その「企業行動憲章」の序文、つまり企業が置かれている背景を説明する部分では、「サステナブルな資本主義の確立を目指した、社会性の視座に立脚した企業行動の実践」を掲げています。具体的にどうということかという点、人権を尊重し、働き方の変革と人への投資を行いつつ、グリーントランスフォーメーションやデジタルトランスフォーメーションを通じて、社会的課題の解決を目指して、社会や個人のウェルビーイングの向上に貢献するという点です。ここが「公正な移行」とも関係するあたりではないかと思っています。

*長澤恵美子（ながさわ・えみこ） 経団連労働法制本部参事・ILO使用者側理事。1983年、経団連事務局入局。1996年から企業の社会貢献活動や社会的責任ある行動の推進を担当。研修や出版事業を行う、経団連事業サービスに出向後、2017年4月より、SDGs本部にて企業行動憲章の改定、企業によるSDGsの推進などを担当。

これまでの議論

これまでの議論は、ILOの「公正な移行のためのガイドライン」としてまとめられています。どんな政策の枠組みが示されているかという点、環境・経済・社会の持続可能性を同時に解決するための主要な政策分野としては、マクロ経済と成長政策、産業政策、企業関連政策、能力開発、労働安全衛生、社会的保護、積極的労働市場政策、人権、社会対話などさまざま、あらゆる分野が含まれていました。公正な移行に向けて、何を（What）、どのように（How）、政策の枠組みを形づくっていくかが重要だったわけです。

使用者グループ／IOE（International Organisation of Employers）の論点

先ほど鈴木さんから労働者グループが何を争点としたかというお話がありましたが、使用者グループでは何を論点としていたかということについて、お話しをさせていただきます。

第一に、「公正な移行が雇用、経済および社会に及ぼす影響」に関して、ビジネスが公正な移行に貢献できる環境整備をしていくために、企業への支援策を含めたバランスのある議論をしていくべきであるということです。先ほど鈴木さんから、脆弱な人々の保護や公的セクターへの投資を強化すべきというお話がありましたが、そこばかりが強調されても困るというのが使用者グループの考えです。社会的保護スキームの過剰な拡大は避けなければなりません。つまり、持続可能な企業のためのビジネス環境をきちんと整備してほしいという点と、円滑な労働市場の実現のためには人材のリスキリング・アップスキリングを促進する政策を優先させることが重要であるというのが、使用者グループの主張です。

第二に、「公正な移行を促進するための政策と行動」は何かということです。ILOですので、税金のあり方を議論するよりも、ILOのマandatと専門知識に沿って、経済変革や多様化によって労働市場にどういった影響が表れるかを適切に予測して、最適化するためにはどうしたらいいのかということに焦点を置くべきであるということです。さらに、公正な移行や気候変動対策を進めるためには、テクノロジーの活用促進、金融へのアクセス確保、中小企業への支援、インフォーマルセクターへの対応など、多様な政策が必要です。つまり、規制とインセンティブのバランスが適切に取れた政策が遂行されなければなりません。

第三に、「ILOの役割」に関しては、一方的に押し付けるのではなく、国やセクターの状況を考慮しながら、要請に応じて、きちんと政策立案を支援することが求められます。また、ILOの構成員への支援としては、技能予測に関する適切なガイダンスの提供、インパクトのある雇用政策の促進など、責任ある社会対話に基づく実践的なものとすべきであるということです。さらに、公正な移行に関して、ILOは、技能開発の政策に優先順位を置くべきであり、必要なスキルの予測や現状分析、トレーニングのための調整やフレームワークの提示が重要であるというのが使用者グループとして強調した点であり、今後の議論にこういったところが生きてくるといいと思っています。

譲れない一線の攻防

では会議の臨場感をお伝えするために、「譲れない一線の攻防」についてお話しをしたいと思います。今もお話しをしたように、使用者グループは「持続可能な企業（Sustainable Enterprise）

が果たす役割」が非常に重要であると考えています。持続可能な企業は、ディーセント・ワーク、雇用と富の創出、環境の持続可能性と包括的な経済社会への「公正な移行」を実現し、貧困との闘いに貢献する鍵となるからです。「すべての人のための公正な移行に向けた指導原則」においても、持続可能な企業が果たす役割は明確にされており、その促進のための環境整備の重要性も言及されています。今日のシンポジウムでは最初に厚生労働省の先崎室長から政労使が変革の担い手であるというお話がありましたが、企業の役割が非常に重要であると使用者グループから発言したところ、EUから再三にわたって削除の提案がありました。これに関して、われわれとしては絶対に譲れないということで闘いました。最終的にどうしたかということ、EUという塊ではなく、その加盟国政府に対して、それぞれの使用者団体が交渉していくことで勝ち取ったと考えています。

労働者グループからは、「公的セクターの役割は重要だ」というお話があったので、「国の産業構造によって、国営・公営企業などが多い国もあるかもしれない」ということで修正に応じました。合意した文章を以下に紹介します。書かれてあるとおり、「持続可能な公共、民間、社会的企業を促進することが、公正な移行にとって重要である」という文章を入れ込むことができました。

<合意した文章>（仮訳）

19. 支援的な政策、インセンティブ、明確な規制の枠組みなど、実現可能な環境を醸成することによって、持続可能な公共、民間、社会的企業を促進することが、公正な移行にとって重要である。このような政策やインセンティブは、効果的な社会対話の促進、ディーセント・ワークの推進、環境的に持続可能なビジネス・モデルの推進と連動させる必要がある。

※具体的政策は、20 (f) 等に記載。

もうひとつ、使用者グループとして譲れない一線だったのが、「労働市場のニーズに合わせたスキルの開発」というところです。公正な移行によりグリーン・ジョブを創出するためには、労働市場のニーズに合わせたアップスキリングやリスキリングが重要です。このことについて労働者グループからは、「個人のニーズに合わせた生涯学習も入れるべき」という主張がありました。ですが、個人のニーズに合わせて、となると、いわゆる趣味みたいなものも含まれるのか？ という話になります。そうではないだろうということで、最終的には「特定された労働市場のニーズに対応する、質の高い実習を含む技能と生涯学習を促進する」という表現で合意しました。

<合意した文章>（仮訳）

20. (o) 公正な移行とグリーン・ジョブを実現し、変化の悪影響に対する緩衝材として、個人の能力開発に寄与し、特定された労働市場のニーズに対応する、質の高い実習を含む技能と生涯学習を促進する。

十分議論されなかった課題

では、十分に議論されなかった課題は何なのか。この後の第2部にもつながるところだと思いますので、最後に述べたいと思います。

さきほど鈴木さんからご紹介があったように、公正な移行は、COP（国連気候変動枠組条約・締約国会議）に端を発しているためやむを得ないところがあるのかもしれませんが、環境に関する影響だけがフォーカスをされていたと思います。しかし使用者グループは、公正な移行は、デジタ

ル革新にも関連するものだと考えていたと私は思います。それゆえ、産業構造の変革への対応が、非常に必要になってきます。それは、環境、グリーン・ジョブの話だけではなく、新たな仕事に向けたアップスキリング・リスキリングが重要であって、企業はいま必死にその対応に取り組んでいます。たとえば自動車産業が自らを「オートモービルカンパニー」と言わずに「モビリティカンパニー」と名乗っていることもその象徴だと思います。

それから私には、非常に重要なのに、どうしてあまり議論されないのかとと思っていることがあります。「失われる仕事」に注目するだけでなく、新しく生まれる、もしくは増える仕事で「人権リスクが高まる可能性があるセクター」に注目すべきではないか。それに対して予防的な政策や連携が必要なのではないか、ということです。たとえば、テクノロジー製品や再生可能エネルギーになくてはならない鉱物の採掘や電子廃棄物の処理に携わっている人々の人権です。これから第2部でご報告される喜多川先生の資料にありましたが、リチウムイオン電池をつくるために、インドネシアでのニッケルやコンゴでのコバルトの需要が高まることによって、人権侵害が起こるかもしれないと指摘されている問題です。第111回ILO総会の報告書VIでも次のように指摘されています。

＜第111回ILO総会報告書VIでの指摘事項＞

13. ディーセントワークと持続可能な開発の機会と課題

60. エネルギー革命が新たな形の社会的な不公正、排除や環境悪化につながらないことを確かにするために、セクター政策では、特にテクノロジー製品や再生可能エネルギーになくてはならない鉱物の採掘や、電子廃棄物（使用済のソーラーパネルやタービンなど）の処理に携わっている人々の権利に対する尊重を確保しなければならない。

この問題に関して、ILOの研修センターの人たちと意見交換をしたときに「このセクターは重要だがやらないのか」と聞いたことがあるのですが、「ファンディングがつかないからできない」とおっしゃっていました。ファンディングがつかないからできないではなく、必要なところにきっちり投資をすべきではないか。それをしなければ数年後にこのセクターに携わる人々の人権侵害がひどいことになる可能性があるのではないか。Society 5.0, DX, GXを推進する経団連に関わる一人として懸念しているところです。

私からの報告は以上です。ありがとうございました。（拍手）