

2023-8-23 国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会
(第1回)

○猿渡課長補佐 数十秒早いですけれども、定刻となりましたので、ただいまより「国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会」を開催いたします。

私は、本日司会を担当させていただきます厚生労働省大臣官房国際課の猿渡と申します。

構成員の皆様におかれましては、お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。

まず、開会に当たりまして、厚生労働省大臣官房総括審議官（国際担当）の富田より御挨拶を申し上げます。

○富田総括審議官（国際担当） 皆様、本日は大変お忙しい中、また、お暑い中、「国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会」に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

また、構成員の先生方におかれましては、厚生労働行政に格別の御協力・御高配を賜っておりまして、改めて御礼申し上げます。

さて、近年国際的な人権尊重の社会的機運の高まり等を受け、企業に人権尊重を求める動きが加速し、日本企業においても人権尊重の取組が広がり始めているところでございます。これまでも厚生労働省では、国内においては働き方改革の推進など、幅広い施策を実施するとともに、国外においてはアジア・太平洋地域を中心として労働安全衛生や児童労働などの技術協力を行っているところであり、また、令和4年9月には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が作成されたところでございます。

一方で、我が国の企業がグローバル・サプライチェーンにおいてガイドラインに沿って対処するに当たり、具体的な取組方法が分からないという課題もあることから、日本が国内でこれまで実施してきた政策的経験・知見も活用しながら労働分野での課題に関する解決のプロセス及び国際協力を推進するための戦略について検討することを目的として、検討会を開催することといたしました。

構成員の先生方におかれましては、それぞれの活躍されている御専門のお立場から積極的な御意見を賜りたく存じます。本日はどうぞよろしく申し上げます。

○猿渡課長補佐 それでは、カメラの頭撮りはここまでとさせていただきます。御協力をお願いいたします。

(カメラ退室)

○猿渡課長補佐 続きまして、構成員の皆様を五十音順に御紹介させていただきます。

天瀬構成員です。

小畑構成員です。

川田構成員です。

久保田構成員です。

佐藤構成員です。

山田構成員です。

以上6名の方々に検討会の参加をお願いしております。

次に、本検討会の座長について決めたいと思っております。事務局といたしましては、佐藤構成員をお願いしたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

異議がないと思いますので、佐藤構成員に本検討会の座長をお願いいたします。

続きまして、検討会の運営に関してのお知らせですが、本検討会は原則として公開で行いまして、議事録は事務局でまとめたものを各構成員の皆様にお目通しいただきまして、その後、厚生労働省のホームページに公開することといたします。原則として公開と言いましたのは、公開することにより、個人または団体の権利利益が不当に侵害される恐れがある場合や、自由闊達な意見に支障が出ると判断される場合などには、座長と相談させていただき、非公開とさせていただきたいと考えております。

次に、お手元にお配りしております資料の御確認をお願いします。資料は一番上に議事次第、その次に座席表を置かせていただいております。その次に、資料1「開催要項」、11ページの資料2「国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応について」、資料3「今後の予定（ヒアリングの実施について）（案）」を資料として置かせていただいております。また、参考資料として、昨年9月に作成した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のガイドライン」を青いファイルに入れて置かせていただいております。

以上ですが、資料に不足がある場合は事務局にお知らせください。また、途中でも何かありましたら、お知らせいただければと思います。

続きまして、ご発言いただく際の方法ですが、目の前にありますマイクを使用させていただきたいと思います。発言する際は、マイクのボタンを押していただきまして、それが赤くなりましたら、御発言いただきたいと思います。

それでは、以降の進行につきましては、佐藤座長、よろしくお願いいたします。

○佐藤座長 それでは、御指名ですので、進行係として座長を務めさせていただければと思います。よろしくお願いいたします。

今日は第1回ということですので、今回の検討会で我々は何を議論し、アウトプットを何にするかということについて、皆さんと大枠を共有できればいいかなと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは、議事に移らせていただきます。まず、事務局から資料について御説明いただいて、皆さんから御意見をいただければと思います。では、よろしくお願いいたします。

○中村国際課長 国際課長の中村でございます。

資料1「開催要項」でございますが、グローバル・サプライチェーンにおいて人権や労

働基準の尊重を求める動きが国際的に随分広がってまいりました。そのような中で、一方の企業さんの方からは優先すべき人権の内容がよく分からない、それから、具体的な取組方法が分からない、こうしたお声も聞かれるところでございます。

そもそも厚労行政にとって労働基準とか適正な就業環境という分野は、本当に長年にわたり取り組んできた分野でございます、国内での取組知見とか関係者のネットワークが十分に蓄積されてきたところでございます。

しかしながら、法の適用が国内に限られるという点があるものですから、グローバル・サプライチェーンの観点から、我々が持っている政策知見をどのような価値があるかという見方を見ることを必ずしもしてまいりませんでした。今般、そのようなわけで、このサプライチェーン上の国際課題の解決のために、国内の政策知見をどのように活用することができるか、これを有識者の先生方に御議論いただく場として検討会を立ち上げることといたしました。

資料2は今回の課題設定でございます。

まず、2ページ目、G7プロセスの結論文書です。今年、日本は議長国でございます。5月の広島サミットの首脳コミュニケで、グローバル・バリューチェーンにおける国際労働基準や人権等の尊重を確保することが重要である、これに当たっては、技術協力などによってSDGsの目標8「経済成長と雇用」のディーセント・ワークの促進に取り組む、と合意されています。併せて、G7労働雇用大臣会合でも、グローバル・サプライチェーンにおける人権やディーセント・ワーク確保の重要性、企業活動などにおけるディーセント・ワークの促進に向けた取組などの決意が示されたところございました。

今年のG7プロセスの結論を踏まえ、具体的な取組を更に進めていく段階が来ていると考えております。そこで、3ページの課題設定でございます。サプライチェーン上における人権尊重は、我が国においては、2020年の行動計画における言及、それから昨年9月にはガイドラインも定められたところがございます。我々の関心点としては、いかなる点について、いかなる行動が求められているのか、という観点について、企業支援の側面も含めまして、厚労行政の国内施策の知見をどう役立てていこうかという点を考えていきたいところでございます。

真ん中の大きな緑の四角はガイドラインの抜粋です。人権というのは何を指しているか。ガイドラインに書かれているのは、「人権とは国際的に認められた人権をいう」ということです。

負の影響の防止軽減については、自社の行動に起因するような負の影響であれば確実に停止すること、それから、自社ではなくてサプライヤーとかビジネスパートナーに起因するものであれば、できるだけ影響力を行使して防止、軽減に努めること、とだけ書かれています。

労働の観点からもう少し具体的に深掘りすると、次の枠、ILOの労働における基本的原則及び権利に沿った取組が、中心的な取組の一つになるのではないかと思います。

この宣言には柱が5つございます。結社の自由と団体交渉権、強制労働の撤廃、児童労働の廃止、雇用上の差別の撤廃、職場の安全衛生でございます。そこで今般の課題設定でございますが、まずは国内でこれまで我々が進めてきた取組、ルールの解釈、対策の内容などをグローバル・サプライチェーンの観点から捉え直す、そして、ステークホルダーからお話を伺って課題や支援ニーズを把握し、我々が持っている知見をどのように活用して取組を進展させていくか。これが課題設定でございます。

4 ページ目はILOの宣言です。「労働における基本的な原則及び権利に関するILO宣言」は、ビジネスと人権という意識が国際的に広まっていくずっと以前に採択されたものでございます。ILOは社会正義の実現を掲げる機関です。この社会正義の実現に向けて、労働の分野で最も基本とされる内容が明示されています。この宣言はILO活動の重要な支柱となってきたところでございます。

人権の範囲というのは本当に幅広いのですけれども、厚労行政の観点で申しますと、まずは最も基本的な部分として、この5本柱に沿った取組から始めていくことが適当ではないかと考えております。

5 ページ目は飛ばしていただいて、6 ページ目がグローバル・サプライチェーンにおける人権尊重の取組について、これまでの国内の動きでございます。「2020年のビジネスと人権に関する行動計画」の目的には、国際社会における人権保護、日本企業の競争力の向上、SDGs達成への貢献などが掲げられています。また、具体的な主体の明示や分野別の取組事項が書かれています。グローバル・サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスはそのごく一部であって、ほかにも例えばプライバシー保護、消費者教育、子供の性被害防止など、労働以外の点も幅広くカバーされています。

次の、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」は企業活動を主な対象として、企業による人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの実施に関する指針を内容としています。

国際社会における規範を7ページにお示ししています。行動計画やガイドラインにも言及のある大きな3機関です。国連の指導原則とSDGs。ILOは多国籍企業の行動に関し、主に雇用、訓練など労働に関する留意点の指針です。OECDは多国籍企業の経済活動の指針として人権、雇用、環境などについての指針です。

最後の8 ページ目で、厚生労働省が行っている技術協力について少し御紹介申し上げます。サプライチェーン上の人権確保は、これまで御説明した中身は企業にどう取り組んでいただくかという点を中心だったのですけれども、そもそも当事国における社会システムそのものに働きかけないと、なかなか企業だけでは改善が難しい内容もございます。厚生労働省は長年にわたってILOを通じてアジア・太平洋地域の各国に対して労働分野の技術協力を行ってまいりました。今、日本は、アジア・太平洋地域における最大の拠出国となっております。

10年前、20年前というのは、グローバル・サプライチェーン対策という今のような意識

はもちろんあまりなかったわけですが、対象国において労働基準を底上げする支援、労働者の福祉を向上させる支援を長年続けてきていたものでございます。これはすなわち、グローバル・サプライチェーン上の課題に直接的に働きかけて問題を解決し、ディーセント・ワークを促進する活動となってきたと考えていいと思います。

例えばインフォーマルセクターの労働者は労災でもカバーされていないし、失業しても何の保証もない。そういう人たちに対して社会保険制度の対象に組み入れられるような社会システムを相手国と一緒に構築したり、あと、アジアは伝統的に児童労働が多い分野もございまして、そういう産業や地域において、子供の就学を支援したり、保護者の就業を支援したり、こうした活動に取り組んできております。

サプライチェーン上の課題解決は必ずしも企業レベルの取組だけでは終わらないものから、このような国家レベルでの働きかけも大切であるという意識も共有できればと考えております。

最後に資料3「今後の進め方」でございます。今後、3回にわたってヒアリングを行っていきたいと思っております。その中で、課題や支援ニーズを洗い出していただければと思っております。

ヒアリングの対象としては大きく分けると、1つ目は労使、2つ目として企業を支援してアドバイスな立場にある方々、3つ目として労働の分野に知見がお客様の機関、4つ目は個別に取組を進めていらっしゃる事業者、こうした対象を考えております。ヒアリングの項目としましては、現在の取組内容と課題を伺い、ほかに少し深掘りできることがあれば、ということで考えております。日程は下にお書きしているとおり、第2回から第4回の検討会で行いたいと思っております。

資料の説明は以上でございます。

本日は初回でございます。お集まりの先生方、それぞれ異なるバックグラウンドをお持ちで本件についての御知見も様々に異なろうかと思っておりますので、共通の土台をつくらせていただく観点からも、本日は御自由にお考えを共有願えればと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤座長 それでは、今、課長からもお話あったように、この後自由に伺いますが、ただ、何を議論したらいいか、多少確認しておいた方がいいかなと思います。

資料2の課題設定のところ、もう皆さんの方がお詳しいかと思いますが、令和4年9月に企業に行動を求めるために責任あるサプライチェーン等における人権尊重のガイドラインができていますと、企業にはこれに沿った行動を取ってくださいとなっているわけですが、企業が既にそういう取組を始めているところはあると思いますが、一つは、ここでいう人権の範囲は何なのということで、これについては、3ページの下側のところで一応この1～5という範囲ということは今整理していただいたわけです。

その企業が自社の事業活動の中で5つの人権についてマイナスなことをやっていないかどうか、あるいは自社だけではなく取引先がそういうことをやっていないかどうかをモニタ

一し、自社や取引先にそういう課題があったら、それを解消していく。ここに防止、軽減と書いてありますけれども、そういうことをやってくださいとなっているわけです。

この範囲についてはある程度分かるにしても、課題があったときに、例えば取引先で原則の5番目、工場で作業環境が酷いとなったときに、その取引先にどのように助言したらいいかという、なかなか分からないなといったときに、もちろん企業がやれることもあるかと思えますけれども、一応今回は、これまで厚生労働省がいろいろやってきた中で使えるのがあるのではないかということです。

ですから、3ページの下の方に、企業が例えば取引先の工場の作業環境の改善ということで、自社の人もアドバイスしますといったとき、どういう知見やノウハウを提供しているかといったときに、自社でやる部分もあれば、それだけではなく国内政策的知見と書いてありますけれども、厚労省がこれまで培ってきたものがあれば、そういうものを使えるのではないか。ですので、それを検討してほしいということなのかな。

ただ、このとき問題なのは、こういう課題があることは皆さん御存じなのですが、厚労省の国内知見を全て僕たちが知っているわけではないのです。そこは多分、今回インタビューを含めて、例えば大手の小売業は海外で購入していて、これに沿ってやってみると取引先でこんな課題がありますと、いろいろやっているのだけれども、この辺が困っているのですということが聞けたときに、僕たちとして、これが使えるのではないかというのを全て知っているわけではないのです。なので、そこが難しい。今回、検討会ではこんな使い方ができるという例示を幾つか挙げられるといいかも、あとは少しやってもらわないと、厚生労働省がこれまでどのような知見があるか、多分、皆さんも全部のことを知っているわけではないと思うのです。

とりあえずここでいうと、こういう課題があったときに、こういうものが使えるという幾つか例を示せば、企業が挙げていただいた例について、厚労省のこれまでいろいろな部局で、うちのこれを使えるのではないかというものを後から挙げてもらうようなやり方なのか、それも皆さんに伺いたいのですけれども、ここで全部最後まで、今回の検討会で議論できるかというので、こういうような使い方ができるのではないかという例示を1つか2つ、皆さんで少しまとめられると広げられるかなと考えているのです。一応、僕の理解でいいのか間違っているのか、我々が議論すべきは何なのかを伺います。

○中村国際課長 先生、ありがとうございます。方向性はご指摘のとおりでございます。

本日の初回に我が方の政策知見の何を使えという御指摘をいただくつもりではなく、2回目以降のヒアリングで明らかになった課題に対して事務局から知見例も御紹介しながら、報告書を取りまとめていく過程の中で取組の方向性を先生方に御審議いただくことで考えておりますので、座長がおっしゃってくださったような手順で進められればと考えております。

○佐藤座長 つまり企業が取り組んでいくガイドラインを見直すわけでもないのだよね。こういうガイドラインを前提として、この守るべき人権の範囲をどうこうという議論をす

るわけでもなく、一応それを前提とした上で、企業がそれを取り組んでいったときに、企業も大規模とかいろいろあると思うので、やはりノウハウを持っていないところに、大企業ならやれるかも分からないですけども、そこに厚労省が持っている知見で使えるのがあるのではないかと、では、どのように企業は取り組んで、課題をやろうとしたときに、知見が欠けているときに、厚労省で使える仕組みをどのようにつくるかみたいなのをここで議論すればいいのかなと僕は思っているのです。

その辺、皆さん、この検討会の進め方についての御質問はいかがですか。そんなに間違っていないみたいなので、検討会で我々が議論する内容について、何か御質問があれば伺うことにしたいのですがいかがでしょうか。一応そういうことで、そんな間違いではないみたいなので、そうすると、先の話だけれども、こんな課題がありますと入れたら、こんな政策はと出てくるようなものつくってくれるといいのだけれどもね。

○中村国際課長 それは事務局の方で。

○佐藤座長 ということをここで言えばいいわけね。

○中村国際課長 まずは各主体からお話を聞いて課題を掘り起こしていただき、国際課題上の政策価値の議論につなげるのが今般の出発点でございます。

○佐藤座長 もう一つ、例えばベトナムでもいいと思うのだけれども、そうすると、そこに国内の企業の工場があったりとか、取引先があったりとか、そこにも例えばジェットロとかいろいろありますよね。そこを通じてやるということもあるよね。つまりベトナムで取り組むときに、厚労省の施策を直接、その地域で推進するような、ジェットロがサポートしていれば、僕はよく知らないけれども、そこにそういう情報を流すとかというのがあるのかも分からない。そんな議論をすればいいですか。

○中村国際課長 ありがとうございます。まさにそのとおりで、先生方の視点からも、政策知見をどういう流れを通じて企業に届けていくか、必ずしも国内での受け渡しではなくて、例えば在外公館やJETROのお力をお借りするとか、在外の商工会が地元でございますけれども、そういうところを通じて、こういう使い方があると助かるのではないかとか、支援の中身だけではなくて、伝え方のルートについても御知見をいただければと存じます。

○佐藤座長 それでは、ヒアリングは、企業はアレンジしていただく可能性がありますけれども、項目については2回目に伺うことにして、最初は資料2の3のところについて、今日は1回目ですので、この検討会に期待すること、こういう議論をしていただければということ1巡目はみんなに言っていただいて、2巡目は言い残したことがある方に伺います。

まず、天瀬構成員からお願いいたします。

○天瀬構成員 このお話をいただいたときに、私はJILPTなのですけれども、基本的には海外でビジネスと人権に関する取組がどのように展開されているのかというのを海外情報としてフォローしているのが一つ、もう1つは、アジアに進出している日系企業の雇用環境、あるいは当該の国の労働法制とかを調査した、今は休止しているのですけれども、そうい

ったことが御参考になるのではないかなというように思いました。

特に3ページの5本柱でいいますと、日本の得意なところといえますか、特に労働災害が他国と比べて非常に少ないといったようなところは、アジアの中ではそういう認識を持たれていると思いますので、そういった知見を生かせればなと思っております。

各論になりますと、後で話した方がいいのかもしれませんが、8ページのところでILOを通じた取組が先ほど中村課長から御紹介がありましたけれども、これ以外にもいろいろなNPOを通じた活動があり、例えば労働災害を未然に防ぐようなセミナーとか教育とか、そういったことも行っていることもありますので、少しプレーヤーの幅を広げて考えてみるのも一つの手ではないかなという気がいたします。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

最初なので自己紹介も踏まえてと言うべきでした。

○天瀬構成員 JILPTで副所長をやっております天瀬と申します。よろしくお願いします。

○佐藤座長 海外の企業はどんな課題を抱えているかみたいものを出示していただくと、後で厚労省の方から、これにはこれが使えそうと言っていたのにいいかなと思いました。あと、これを進める上で、企業にサポート支援するので、ほかのNPOとか、そういうものを考えていただくのも大事なかなと思いました。

続きまして、小畑構成員、お願いします。

○小畑構成員 京都大学の小畑でございます。よろしくお願いいたします。

専門は労働法でございます。以前から労災の予防のことについて研究をしております、予防と補償についてメインにやりましたが、それ以外にも労働時間とか、男女平等なども研究をしているところです。労災の予防というのは、例えば労働法のメインと言われている労働基準法などとは大分違いまして、労働基準法というのは、例えばこういうことの義務づけを使用者にしましょうとか、こういう基準を守らせるとか、それを監督して罰則をかけてというようなことで、いわゆるハードアプローチと呼ばれるような分野でございますが、労災をどうやったら予防できるのかというのは、そういった義務づけして監督をして罰則をかけてということのみではとても済まないし、多様な関係者にいろいろなアプローチをかけていくということで行動を変えてもらうソフトアプローチみたいなことは大変有用である、そういった分野でもあります。

そういった考え方というのは、労働法の中でもだんだん、女性活躍推進法とか、非常にソフトアプローチは隆盛していると認識しているのですが、いわゆる国を超えたグローバル・サプライチェーンの話などを考えていきますと、国が監督したり罰則をかけたりできないわけですから、そういった面から、企業がどのように社会的責任を果たしていくかということに関して、労働法の規制と企業の社会的責任の関係はどういうものなのかということも2000年ぐらいから研究しております。

2004年に、こちらの厚生労働省の方の研究会というのがありまして、そこで委員をさせていただいた経験がございます。その頃から今を比べますと、大分ソフトアプローチが増

えたこととともに、若い世代の意識が大分変わってきたということを非常に痛感しております。例えば就職先を選ぶときとか、あと、物を買うときにもメーカーが社会的責任を果たしているのかということをチェックしたり、また、世界とか社会が少しでもいい方向に変わっていくことに関与したいと考えている若者が非常に増えたと考えているのですが、同時にこの問題の難しさも痛感しております。

例えば児童労働について言えば、子供が家庭の中の主たる稼ぎ手だということが多い地域も結構あって、子供が働けなくなると家族全員が飢えるというようなことがセットになってしまう。そういったことを考えると、どのように方策を取ることが本当の意味でいいのかというのはなかなか難しいということでもありますとか、例えば課題が複数ある中で、どれを選ぶかということに関して、内部での対立が生じ得るというのも優先順位のつけ方として難しい問題があると思いますし、もちろんそれには人権に関する理解が文化によって違いがいろいろあることにも関係してくるかと思うのです。

もう一つ申し上げたいこととしましては、いわゆる他社に干渉するというのが、問題があったら投げ出さずに、ともに改善する行動を起こしましょうということが、日本の組織が果たして得意だろうかというのが気になるところがございまして、内と外を分けるような考え方を持っているとする、非常にそれがチャレンジでもあると考えております。いろいろヒアリングなどで勉強させていただければと思います。

以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、川田構成員、お願いします。

○川田構成員 筑波大学の川田でございます。私も小畑先生と同じく専門は労働法で、自己紹介的なのということで言うと、筑波大学ですが勤務先は東京都内で、社会人大学院で労働法の研究指導、授業等を行っております。そういう観点からすると、今回扱っているようなソフトロー的な労働法そのものや労働法に関わる価値の実現であるとか、あるいはハラスメントなどの人権に関わる課題などは社会人の大学院生が研究テーマとして関心を持つ内容として最近増えてきているのではないかなと思っています。

今回の検討課題との関係でいうと、労働法の専門ということで小畑先生がお話しされた内容と重なる部分も多いのですが、一つの視点として、今回のビジネスと人権という観点からのアプローチというのは、基本的には企業の立場からすると、自主的な取組を何らかの形で後押ししていくということになると思いますが、労働法そのものを守ることとの重なり合いも結構大きいのかなと考えています。

特に企業の立場からすると、ハードロー、強制力のある労働法は守るために対応することが求められるわけですが、それをやった上で、それと全く別にビジネスと人権に対する対応をしなければいけないというわけでは恐らくなくて、そうだとすると、すごい手間がかかることになってしまい、ある程度一体的に対応できるところは、そのようにしてもらおうというスタンスで、この検討会の場で企業に取ってもらう対応を考える際にも、そうい

う考え方が一つあるのではないかと思います。

その一方で、先ほども出てきましたが、今回の検討課題は一つの企業に何らかのことを守ってもらうということだけではなくて、サプライチェーンという取引先への働きかけのようなものが出てくるとか、もう一つは、国境をまたぐような国際的な枠組みという、サプライチェーンで取引先との関わりが出てくるという点と国境をまたぐ国外における企業の活動が対象になるという点が、一般的な労働法の考え方からすると、少し変わってくるのかなと思っています。

自分の会社で人権上の問題が起きたときに、それを防止するという点に関しては、ここで挙げられている人権の対象というのが、労働法が対象としている部分のかなり中核に関わる点でもありますし、先ほども出てきましたが、労働法の中でも企業の自主的な取組を支援するような仕組みで実効性の確保を図っていくという動きはあるので、少なくとも特に日本国内で活動を行う企業の自社の取組については、労働法の実効性確保の考え方とかなり重なる部分が大いにあるように思います。

一方で、取引先であるとか、あるいは海外の活動ということになると、国内の取引先に関しては、例えば比較的最近の雇用機会均等法の改正でセクシュアル・ハラスメントに関しては、取引先から調査協力を求められたようなケースで、それに協力する努力義務が規定として入るなど、取引関係の中で取引先と協力した実効性確保の仕組みというのも入ってきている部分はあると思いますが、恐らくより広い範囲ではソフトロー的なアプローチの枠組みを労働法的な視点だったら考えていくことになるのかなとも思います。

国際的な枠組みというのも、当然日本の国家権力が直接及ぶ領域ではないので、ハードローの実効性を国外まで調整していくということは基本的には考えにくいことから、一つは、法的な観点からはソフトロー的なアプローチの役割というのが大きくなるのかなということがあると思います。

同時に、先ほど日本国内の話で労働法の実効性確保と人権の問題の結びつきが強いということを行いました、海外で活動する場合には、恐らく活動している現地の国の労働法制を尊重することと、人権の問題の関わり方の深さというのが認識を置くべき点になるのかなと思っています。そういう観点から、先ほど言及のあった、国外で活動する企業に対する支援ということであれば、例えば現地の労働法制に関して情報を収集している機関と協力しながら、労働法の遵守と併せて人権の問題への取組も支援していく枠組みをつくることなども視点としては出てくるのかなと、今の段階では考えております。

いずれにしても、この後のヒアリングでより具体的なニーズを把握した上で、さらに検討を深めていくことが大事かなと思っています。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、久保田構成員、お願いします。

○久保田構成員 日本アセアンセンターの久保田と申します。よろしくお願いいたします。

私は今、日本アセアンセンターで事務総長補佐という立場で勤務しておりますが、私どものセンターは国際機関で日本とASEAN10か国が加盟国となっております、貿易、投資、観光、人の交流についての促進というものをマנדートに活動しております。

私自身はセンターに来る前は外務省にありまして、南東アジア第一課や国際法局で勤務しておりました。もともとの専攻は国際人権法と国際経済法、特に投資協定仲裁における公的利益に関心がございましたので、このビジネスと人権といったところは個人的にも関心が深いところでございます。

皆様、労働法に知見が深い方が多くて、私は場違いな感じもしておりますが、今回の検討会においては、私はどちらかといえば実務に関わっておりますので、特に手法的なところ、今まで御省がいろいろ実施してきた国際協力のいろいろな知見をどのようにアプライしていくかといったような手法のところ、幾つか貢献ができたかなと思えました。

私はどうしても話が国際とってASEANに自然と行ってしまうのですが、一例としてのASEANということでお話しさせていただきますと、受け手になる国のニーズというか方向というの、これらの取組の効果的な実施には有効というか、知っておくといいのかなと思うところがありまして、例えばASEAN側もこういった国際的な基準に早急に自分たちの取組を合わせないといけないという感覚はかなり高まってきていると感じております。

人権という言葉を使うといろいろ難しくなる局面はあるかもしれませんが、他方、特にベトナムとかインドネシアとか、輸出で国の経済を回していこうということに注力している国にとっては、強制力のあるなしにかかわらず、国際的基準についてかなり敏感になっているという実感を持っております。

特に今回、ここでいう人権の範囲を5つの分野ということで労働分野的なものにフォーカスされておりますけれども、彼ら的にはもちろんこういった5つの分野、プラス例えばビジネスと人権といった場合には、環境とかいろいろなことが入ってまいりますので、そういったことについてはかなり敏感になっています。

具体的には、私の数週間前にベトナムの投資庁の長官の方とお目にかかる機会がありまして、どういうことを日本側に求めたいですかみたいな話になったときに、EU側が矢継ぎ早に基準、指令を出して、それが結局ベトナム側の輸出にも関わってくる。そのスピードがとても速くて、それに対応しないとベトナムの経済が立ち行かないところにある。投資庁の長官が申すには、これはベトナムだけが直面している問題ではなくて、恐らく他のASEAN諸国も同じような問題に直面していて、そのスピードが大変速い。これに 대응するためのキャパビル等の支援を日本がしてくれたら大変ありがたいというようなお話も伺っているので、こういった国際基準に適用する何らかの国際協力というのは、本当にニーズがとても高まっている、かつそのサイクルも速くなっていると感じています。

もう一つ、先ほどもお話のありました若者の意識の変化というところも、この課題の長期的な解決にはとても重要なファクターだと思っています。私どものセンターは、人の交流というものもマנדートの一つに入っておりますが、最近、若者の交流というところ

に注力しております、特に日・ASEANの若者と接する機会が大変増えていて、意識調査なども行っているのですが、かなり今までの若者とは変わってきている。それも日本とASEANの差がかなりなくなってきた、ジェネレーションとして変わってきているというような印象を持っております。

先ほどもお話がありましたけれども、意識が高いというと、日本だと皮肉な意味にとられますけれども、いい意味で本当に意識が高くなっているところがあるので、彼らの力をこういったいろいろなことの変革に生かせないか。例えばビジネスと人権を尊重する企業を就職と結びつけるとか、若い人の一番の関心はキャリアですから、そのキャリアとうまく結びつけた形でプロモートしていくとか、日・ASEANの共同意識でのアウェアネスの向上について彼らの力を借りるとか、そういった包括的な取組ができるといいのかなとお話を聞いて思いました。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

それでは、山田構成員、お願いします。

○山田構成員 ジェトロアジア経済研究所の山田美和と申します。よろしく申し上げます。

今日はビジネスと人権というフレーズが盛んに使われているのですが、失礼ですが、一体ここにいる何人の方々がビジネスと人権に関する指導原則を正確に理解してらっしゃるのか、その辺りは確かめたいところです。このビジネス人権というフレーズを使うときに、私自身、これに関わる研究に携わり10年ほどになりますが、確かな理解が大切です。一つ、今日のいろいろな議論の中で確認しておきたいのが、ビジネスと人権に関する指導原則は2011年に国連人権理事会でエンドースされましたけれども、いきなり青空から降ってきたボルトではなくて、国連における何十年来における議論の妥協なのです。

一体何十年間何を議論してきたかという、まさに今までいろいろな先生方に御指摘いただいたように、国内の労働法制はきちんと整っている、でも、海外に出たときに、その労働基準が低かったり、なかったりしたときに、では、企業がやりたい放題やっていいのか。それから、様々な企業はいろいろなところに行きますが、それを国際的に取り締まる規制というものが無い。それをつくるべきだという意見と、企業の海外での活動の自由を確保したいという様々な意見の対立があった結果できたのが、2011年のビジネスと人権に関する指導原則なのです。

この指導原則は何が特別かという、企業の人権尊重責任を明記しているところです。第1の柱には国家の義務、そもそも人権というのは国際法上、国が守らなくてはならないものなのです。企業などのプライベートアクターにとっては、人権というのは自分たちに守る義務というのはそもそもないわけですが、企業の社会に与える影響というのはどんどん大きくなってきています。下手をしたら一国のGDPよりグローバル企業の生産高の方がもっと高いわけですから、そうなると、社会に対する責任を取るべきだということで、国は保護する義務ですが、ここで書かれているのは、第2の柱として企業は人

権を尊重する責任があるという書き方をしているのです。

第3の柱として、国もいろいろなことをやる、企業もいろいろなことをやるけれども、実際に人権侵害が起きたときに、それをきちんと手当とする仕組みが裁判所を含めて企業レベルでも、今、グリーバンスメカニズムと呼ばれていますけれども、そういったものをつくるべきだという、この3つから構成されています。

今回、中村課長からプレゼンされた中で、資料の3ページ目のG7の労働雇用大臣宣言の中で、各国の政府が一体何をやるかという、法令、規制、インセンティブ、企業向けのガイダンスなどの義務的及び自主的措置のスマートミックスを通じてと書いてあります。ここで恐らく我々が議論しなくてはならないのは、スマートミックスとして日本の政策、厚生労働省がグローバル・サプライチェーンに対してどのような政策をやっていくかということだと思うのです。

先ほど労働法の専門家の先生方から、各国には、もちろん日本も含めて労働基準があって、コンプライアンスの部分とソフトの部分というお話があったのですが、そのソフトの部分、国内法も結局海外を考えざるを得なくなってきたというのが、このビジネスと人権の考え方の根本といいますか、今まで厚生労働省が国内で見えてきた、そもそも厚生労働省に限らず、日本の法令というのは国内での適用というところだったのですが、では、海外の部分はどうかやって手当していくのか、法制がないのだったら好き放題やらせていいのかといったらそうではないという議論があるので、そもそももとのマインドセットの部分というのは非常にチャレンジングなところがあるというのが一つだと思います。

日本は2020年にナショナルアクションプランをようやくつくったのですが、それに先立つ欧州のものとかアメリカのものとかを見てみると、国内の話よりも海外の話なのです。海外での取引先、それから、海外から輸入するわけなのだけでも、海外というのは法制がきちんとなっていない、人権リスクも高い、ここで企業が人権侵害のリスクが高くなってしまっている、では、そこをどう手当していくのかというのがそもそもナショナルアクションプランの中心になっているのです。

そういう意味では、日本のそもそものグローバル・サプライチェーンの政策のところの手当ては意識啓発で終わってしまっているのです、本来であれば、もっと早い段階から、何かこのグローバル・サプライチェーンに対して、政策としてできることというのが、今回取り組むわけですが、あつてしかるべきだと思うのです。

スマートミックスといっているときに、先ほど久保田さんの方からベトナムでの欧州の話とかもありましたけれども、もう欧州はデュー・ディリジェンスというのを義務化しているわけです。

人権デュー・ディリジェンスの義務化もメリットとデメリットがあって、義務化をすることになると、どうしてもスコープが限られてしまう、もちろん監督のコストも掛かる、いろいろな問題があるし、必要どころが本来だったら手当てされていないではないかという

問題もあるのです。日本政府としては、今のところ、この指導原則に沿ったガイドラインでやっていく。あくまで企業の自主的な部分ということが、それが実はかえって本当の問題への解決に結びつくだらうという理解で、このガイドラインを作成、普及しているわけです。なので、そこの部分をきちんと、それが現場の方で海外での適用するときに、それができるような仕組みにする、まさに企業が人権尊重の責任を果たせる仕掛けをつくっていくというのが政策としての役割なのだろうと考えています。

話が長くなりましたけれども、実はこのガイドラインの検討会委員もやってきたものですから、このガイドラインのもちろんいいところもありますけれども、限界のところも感じている次第なので、ここでまさに厚労省は本当に労働者の権利をどのように実現していくか、きちんと労働者の権利が守られることによって、企業の生産性はどんどん上がっていくわけですし、なので、そういったその方向性で先ほどおっしゃられたローカル、いわゆるカウンターパートを巻き込んだ形での取組があると、日本というだけではなくて広がりを持ったものになると、そういった議論ができればいいのかなと思っています。大変長くなって失礼しました。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

佐藤ですが、専門は人的資源管理で、企業の人事管理などをやっています。もちろん海外での日本企業のマネジメントなどもやっています。

皆さんのお話を伺っていて、今回、企業が例えばこのガイドラインに沿って、自社だけではなく取引サプライヤー等々、モニターをやって課題があって、どうしたらいいかとなっている情報提供なのですけれども、その前のところどうするか。まず、取り組んでない企業もあるわけです。だから、取り組んでもらう。取り組んだときに、海外の取引先は別の会社だよ。分かるけれども、どのようにしたらいいのか。

今言ったように、例えばEUからもあるので、実は国、あるいは企業としても説明すれば、やりたいと分かってもらってやりなさいとか、つまり、取り組んだ結果として、こういう情報が必要だという話と、実はその前がありますよね。取り組む必要があるのだと、取り組んで出てきたけれども、自社はまだいいけれども、でも、自社の場合も先ほど言ったように、大手企業だといろいろな国でやっていると、各国の労働法の理解だけでも大変だという話も聞くので、そういう情報提供もあるかもしれない。取引先になるともっと大変です。取引先までどのようにやったらいいのか、取引を止めるというのはあるかも分からないけれども、それ以上、どう働きかけるのというのは悩んだりします。取引先も嫌がるけれども、結構プラスだよというようなことを説得することもできる。

つまり、取り組んでもらって取り組んだ課題をクリアしやすいようなものを提供するところまでここでやるのか、取り組んだ結果、こういう情報もあるからやりやすいですというところをやるのか、ちょっとよく分からなくなっていて、取組を進めるに当たりというのは、かなり取り組んだときに役に立つ情報提供のイメージなのです。だけれども、そのプロセスでいろいろ課題があるわけです。その辺の情報提供というのはどうするのだからという

気はするのだけれども、それはどうお考えですか。我々はそこまで議論するのか、いや、それは違うのですというのか、それはどうですか。

○中村国際課長 ありがとうございます。そもそも入り口に立っていない企業が6割方ありそうだという調査などもあり、そのような企業に対して、こういう必要性によって、多くのところで取組も始まりつつあるし、御社であれば、こういう分野が取り組めるのではないかという気付きを持っていただくことは大事だと思っております。多くの企業が、人権というのがそもそも何だか分からないし、何をすればいいか分からないという、本当にスタートのところで困難を抱えているようで、私たち事務局も資料を見ていて驚きました。進んでいないところに対して、入り口に立つまでの支援にもなればとも考えております。

○佐藤座長 山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 私はジェトロアジア経済研究所の人間ですし、このガイドライン自体の普及というのは、日本政府全体としてやっていくものでありますし、それから、ジェトロとしても国内の事務所もそうですし、それから、海外の事務所も通してこれを展開していくというのも一つの仕事になっています。

このガイドラインの普及というのも重要なのですけれども、厚労省は労働者の権利にフォーカスを当てて、いわゆる企業にとって、私としてはガイドラインがあってもなくても本当は言いたいところでありまして、労働者の権利をきちんと確保していくという、それで労働者にとってリスクにならないということは、ひいて言えば、企業にとってもリスクにならないということなので、その部分を例えばおっしゃられた安全衛生のいわゆる事前にするチェックの方法だとか、あと、既に国内で働いている外国人労働者の方々に対して多言語での様々なマニュアルだとか、そういったものを既に多分お持ちだと思うので、そういったこととか、国内では当然だと思っていることを、実は海外ではそれを使ってなかったということが多分にあるかと思うので、そのようなことがアイデアの一つです。

先ほど来おっしゃられているように、海外に展開する企業にどう知らせるかといったときに、もしかしたら、こういったものをそれこそセットで持たせるような、そんなものができていくのか、もちろんローカルならローカルのコンプライアンスが必要なのですけれども、こういったいわゆる普遍的に使える何かを用意するというのも一つの出口なのかなと思いました。

○佐藤座長 先ほどのガイドラインの普及自体はやっていただく、ただ、取り組んでくださいということを議論するわけではなく、取り組んでもらっていろいろ出てきたその先、そこでどういう課題があって、例えば海外の取引先、海外の自社工場、自社工場であれば、当然法律を守らせるというのはあると思うのだけれども、取引先はどうするのかといったときに、どのように乗り越えたらいいかというような基本的な考え方とか取組、あとは具体的にやり始めたらどういうノウハウがあるというようなことをやるのかなと今思っていたのですけれども、皆さんから何かあれば、どなたからでもどうぞ。

川田さん、どうぞ。

○川田構成員 一つは、多分検討会のアジェンダセッティングの話なのだろうと思います。今回の検討課題以外の部分でも、労働法の中で新しい動きについての検討をするときに、例えばテレワークであるとか、勤務間インターバルといったものについて、ある程度やるつもりがあって進めていて課題を感じている方への助言とかサポートを考える場合と、全然考えていないような企業を念頭に置いた最初の一步に向けたサポートとは、いろいろ違うところがあって検討の仕方も違ってくるということがあります、今回の検討課題についてもそういうことがあると思います。両方を目指していくとしたら、検討の中身も対象になる企業ごとに異なるものになっていくというイメージがあるのかなと思っています。

特に最初の一步を踏み出すというところについては、恐らくこのガイドラインというよりは、より根本にある労働法制そのものに意識を持ってもらうというところが大きくなるような気がしていて、そうなってくると、一つは、ここでの検討というよりは労働法制の話になってしまうのかなというのがあります。そういう意味でアジェンダセッティングの話なのかなと思ったのですが、もし、両方を視野に入れるとすると、対象になる企業のイメージごとに少し分けて検討することが考えられるかと思います。

○佐藤座長 先ほどの山田委員の話を伺うと、もちろんこれをやってもらうような取組だとすれば、それはやらなくてはいけないよね。でも、これに取り組んでくださいというのは、ここで我々は今回議論しなくても、取り組んでもらった結果、いろいろ直面する課題をクリアする情報提供なのかなと思ったのです。それはある程度、いや、もっと初めからやるのだとかあってもいいと思うのですけれども、その辺、皆さんの御意見を伺えればと思うのですが、何かあれば。

○富田総括審議官（国際担当） アジェンダ設定のところなので、一つの視点として、皆さんの議論が企業経由で何とかしていこうというのが中心になっているのですけれども、資料の8ページのところで説明しておりますとおり、私どものツールとしてはILO任意拠出金等を通じたディーセント・ワークの推進というのがあるんで、直接国に働きかけというやり方もあるのです。だから、ディーセント・ワークが図られていない国に対する直接の働きかけをILOを通じてやっていくというやり方があるので、そういうことも含めて御議論いただければと思います。

○佐藤座長 分かりました。

山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 資料にあるILOを通じた今までの支援というのは、まさに今、富田審議官が言われたように、国ができることというのはG to Gの関係でありますので、例えば先ほどベトナムの話もありましたけれども、進出先の国の取組と我々の取組が、うまく相乗効果をもたらすことが重要になってくるわけなのです。

そういった意味では、今回、企業へのどういったものという政策もあるのですけれども、それはホスト国であるところの相手国への働きかけというのは、本当に非常に重要になってくるし、いわゆる個社では対応できない児童労働もそうですけれども、これは指導原則

やOECDのガイドラインでは、システムミック・リスクというような言い方をしているのですけれども、いわゆる構造的な問題という、そういったところは、まさに政策として当たっていかないと、個社や業界では太刀打ちできないところかと思えます。

○佐藤座長 そうすると、審議官が言われることでいうと、今回の議論の場合、もちろん企業にやってもらうところをメインにやるのかも分からないけれども、環境というか、それをやりやすいような、国全体で働きかけるような取組とセットで議論してということか。こちらで議論するということですか。

○富田総括審議官（国際担当） 一応、要綱は分かりにくいのですが（１）と（２）とあって、実は２つあって（２）が私が申し上げていることなのです。（１）は文章も長いように、こちらの方がメインになると思うのですけれども、日本企業がどのように守っていくのかと、グローバル・サプライチェーンで派遣されている国とかで、いかに役割を果たしていくのかというのが一応メインの議論にはなるのです。

一方で、私どもも予算があるので、直接働きかけるやり方もあるのではないですかと、そこについても少し御知見をいただければと思っています。

○佐藤座長 変な話だけれども、こちらの検討事項の方が（１）も分かりやすい。資料２は（１）の方がメインに書いてある感じなのだけれども。

○富田総括審議官（国際担当） ボリューム的に、どうしてもこちらの方が多いかなどは思っております。

○佐藤座長 （１）をこちらで見ると、厚生労働省がこれまで国内において実施してきた既存の法令遵守や労働安全等の施策の活用可能性を検討しなくてはいけない。（２）があって、これは国際協力の在り方ということなので、だから、そういう意味では（１）が大きいけれども（２）も検討してということですね。

○富田総括審議官（国際担当） そうです。

○佐藤座長 ということのようです。

ほかに何かあれば伺いますが、皆さん、ありますか。

もう一つ、今のヒアリングで、特に企業とか団体を考えているようですが、ヒアリングの中身について、こういうことを聞いていただくといいなみたいなことがあれば、どなたからでもどうぞ。

○天瀬構成員 先ほど川田先生からも、例えば日本の企業がアジアのいずれかの国に進出した場合に、日本の国内の法制は及ばないわけで、当該の国の法制に従うというのがもちろん一義的なところかと思えます。

他方で、法律の遵守の問題にもなってくるのですけれども、現地の雇用慣行みたいなものがあって、この辺は久保田さんがお詳しいのかもしれませんが。例えばベトナムにおいても、国際基準みたいなものは批准の数からいうと恐らく日本より多いぐらいなのですけれども、なかなかそういったところに表れないところに今回のテーマの問題が潜んでいて、ほかの国の事例を見ても、提訴とか、持ち込まれるのは、そういう法令を遵守しない問題

に帰結するのですが、どのような対策がそこに必要であって、法律を守れというだけではなかなか実効性が上がらないというようなところもあって、企業へのヒアリングの際に、そういう観点でヒアリングできれば効果的かなと思います。

○佐藤座長 一応、具体的な企業や企業を支援している団体、この分野に知見がある、そういう3つの領域ですけれども、これでいいか、ほかがあるか。あるいはもう声を掛けられているかも分かりませんが、こういうところというのが何かあれば、伺えればと思います。あるいは中身についても結構ですけれども、いかがですか。

久保田さん、何かありますか。

○久保田構成員 具体的にこれを質問すれば大丈夫ですというのは今浮かばないのですけれども、ただ、今、想定されているヒアリングの対象は基本日本の方々だと思うのです。もちろん日系企業が進出している国・地域における課題ということで、恐らく本社の国際統括部みたいところが海外支社のいろいろな要望を取りまとめて教えてくださると思うのです。

私は日本政府のこういった会にあまり出たことがないので、よく御存じ上げないのですけれども、直接ステークホルダーの声も何らかの形で聞けたらいいなとは思っていて、難しいのかもしれないのですけれども、

相手先に近いヒアリングもできたらなと思っています。例えばASEANを想定した場合、先ほどおっしゃられていた商工会議所の活用もあると思っています。もちろん我が方の商工会議所がバンコクを中心に例えばアジア全体を取りまとめていたりするので、そこも使えると思うのですが、ASEAN各国の商工会議所もかなり最近レベルが上がってきているという印象を持っていて、例えばインドネシアの商工会議所、KADINというのですが、かなり優秀だと思っています。そういったところからも日系企業に対する何かを聞けたりすると面白いのかなと思ったりもしました。なかなかそういったことは、現地の企業さんも手が回らないでしょうし、政府の側でやってもいいのかなと思っています。

○佐藤座長 今のは例えばインドネシアの商工会議所、例えば日本企業がそのメンバーの企業と取引をしていて、日本企業はこんなのは難しいかなと思っているけれども、もしかしたら、向こうではそういうのを受け入れるような部分もあるかも知れないので、どういう関係をつくったらいいかということに向こうから聞くということですか。

○久保田構成員 そうです。商工会議所との関係は、例えば先ほどちらっと申し上げましたけれども、特に日系の商工会議所はバンコクを中心にグループをつくっていて、集団で進出している日系企業が直面しているASEANにおける問題点というものを年に1回取りまとめて、ASEAN側事務局長に提出して対話をするといった取組も長年の間やっていて、そういったメカニズムはあるのです。なので、日本側の取りまとめとかといったところはかなり進んでいて、そこは経産省、外務省、もちろんジェトロさんとかも関わっていらっしやると思うのです。

ただ、反対に、現地の商工会議所も、最近はかなりレベルも上がってきていて、彼ら自

身の力もついているので、そういったところを活用するといったところもあるのかなとは思いました。

○佐藤座長 その辺のインタビュー、今みたいな話とか、山田さん、何かありますか。

○山田構成員 今の久保田さんの意見に呼応する形で、そうなると、現地の労働組合の話を書くというのもアイデアです。ステークホルダーということ考えると、現地のNGOというの候補にはなるのかなと思います。

○佐藤座長 今はオンラインでインタビューできますから、言葉の問題だけ。

いかがですか。お願いしたことを全てやるわけではないから分かりませんが、先ほどの趣旨で、例えば(2)の国際協力の在り方みたいな、今回もヒアリングでいうと(1)の方が多い感じなのかな。国際協力の在り方も想定したヒアリングになっているのかというのはいかがですか。

○中村国際課長 両方を考えております。というのも、企業だけでは如何ともしがたい部分の線引きがよく分からないということもございます。先ほど国と個社で重層的な取組がとご指摘いただきましたけれども、例えば安全衛生を一つとっても、国としてOSH(安全衛生)確保のシステムそのものを相手国に御紹介して社会システムとして取り入れてもらうようなやり方もあり、かつ先ほどご指摘のあったような、NGOなどが日本に研修生を呼んで3か月ぐらいの研修をするような仕組みもありますのでそういう点で協力するもあり、かつ個社においても、例えば危険予知活動をしっかりやっていこうとか、現地人の安全衛生責任者をどのように育てようとか、いろいろな取組が重層的にあってこそという点もあるのかなと思います。

そういう観点で、国レベルでやるべきことは、富田総審からお話ございましたような技術協力でしっかりやって、ほかの部分について個社などでという、全体で一つのものになっていければというのが理想としてございました。

○佐藤座長 小畑構成員、何かありますか。

○小畑構成員 もし、現地の商工会議所とか労働組合に聞けるのだったらすばらしいとは思っていますが、結構難しいかなと思いついて伺っていました。

○中村国際課長 対象先をお願いすること自体は、私どももいろいろなつながりがあって可能かと思えます。その場合、ヒアリングの日程が増えて、先生方のお時間を拘束する期間が長くなる可能性もございますので、御都合を伺いながら、できる限り、今日いただいた御要望に応えられるような形で調整していければと思っております。

○佐藤座長 今日は第1回ということで、我々は何を議論して、どういうアウトプットをつくれればいいかということについて、100%の9割ぐらいはある程度皆さんのコンセンサスを得られたのかなと思いますので、今日の議論を踏まえて少し整理していただいて、この後、ヒアリング先を決めていただくという形でいいですか。何か言い残したこととかあれば、いいですか。

それでは、予定よりちょっと早いですけれども、今日の議論を踏まえて整理いただいて、

事務局ではヒアリングの準備をお願いしたいと思います。

それでは、事務局から連絡事項があればお願いいたします。

○猿渡課長補佐 本日は、お忙しいところ、御議論いただきましてありがとうございます。本日の意見を踏まえまして、次回以降の関係者のヒアリングを実施できればと思っております。

次回の開催につきましては、資料3にもあるとおり、9月25日を現時点では予定しているところですが、詳細につきましては別途事務局から御連絡させていただきたいと思っております。

なお、机の上に置かせていただきました青いファイルにつきましては、今日使った資料もそこに綴じて、次回以降も机の上に置かせていただきたいと思いますので、机に置いたままにしておいていただければと思います。

事務局からは以上でございます。

○佐藤座長 それでは、少し早いですが、一応当初の議事については議論できたかと思えますので、ここで終了させていただければと思います。活発な御意見出しをどうもありがとうございました。次回もよろしくお願いいたします。