

# 日本版ディーセント・ワーク8指標

## -ESG-S指標に関する調査研究委員会報告書-(概要)

「ESG-S指標に関する調査研究委員会」は、連合総研が、日経傘下のQUICK ESG研究所と異色のタッグを組み、ESGのS指標の開発に向けて設置された委員会である。ESG研究の第一人者であられる高崎経済大学の水口剛学長を委員会の座長にお迎えし、委員会のメンバーには、埼玉大学経済学部の金井郁氏、三菱UFJフィナンシャル・グループの銭谷美幸氏、日本投資顧問業協会の徳田展子氏、リそなアセットマネジメントの松原稔氏、連合本部の片山銘人氏と、その分野のスペシャリストにご参画いただいた。2020年9月から2023年7月までの約3年にわたり、委員会に携わる者すべてが「日本の課題解決に本当に役立つ指標を創る」という思いで、ESGのS指標の

開発のために議論を進めてきた。

委員会では、S指標の開発にあたり、企業や投資家との意見交換も精力的に行うなど、多くの関係者のご協力をいただくことができた。そして、本年7月13日に「日本版ディーセント・ワーク8指標:JD8」を公表した。同月20日には、オープンQUICK2023にて、「ESG「S」シンポジウム-「日本版ディーセント・ワーク8指標」投資家、企業、労働組合の果たすべき役割」と題し、シンポジウムが開催され、500名を超える聴衆にご参加いただいた。本稿では、JD8報告書の概要を報告する。

(連合総研主任研究員 遠坂 佳将)



## Chapter 1

### なぜ今ESG-S指標なのか

いま日本が直面するS(社会)の課題は何か。多くの課題が、日本の社会経済システムの構造に関連するものとなっている。一つには、少子化の問題が挙げられる。2022年の合計特殊出生率は1.26、出生数について80万人を割り込み、77万人となるなど、日本そのものがサステナブルではない状況にあると言える。こうした状況の背景の一つに「経済格差の拡大」があると考えられる。経済格差の拡大は中間層の縮小を

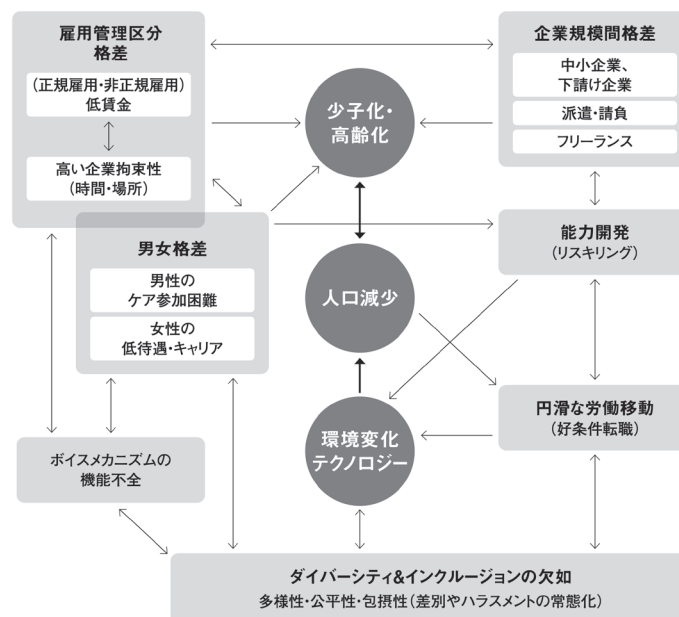
招き、需要や将来の人材供給を減少させ、経済活動の基盤を毀損する。特に正規雇用・非正規雇用の問題は、日本の特徴的な雇用慣行に起因していると考えられる。非正規雇用労働者(非正社員)の賃金は低い。一方で、正規雇用労働者(正社員)は労働時間が長く、企業拘束性が高い。このため、仕事と家庭でのケアが両立しない。結果として、低賃金の非正規雇用労働者がケアを担い、キャリア格差を固定化する。こうした状況が少子化を加速させている。

経済格差と表裏一体の課題として、「ジェンダー格差」が挙げられる。女性の非正規雇用労働者比率は

### 日本が直面する社会(S)の課題



### S課題は相互に関係しあう構造的な問題



50%を超えている。また、企業内で指導的立場に就く女性が少なく、国際的な水準からも遅れをとっている。こうしたことから、男女間の平均賃金の格差がもたらされている。また、男性の育児休業取得率の低さからも分かるように、男性が十分にケアに参加していないことも、男女格差の一因といえる。

日本は国際的にみて、人への投資が少ない。少子化による労働力人口の減少が見込まれるなかで、従業員に適切な再教育投資が行われなければ、人的資本は劣化する。このままでは、グローバルに産業構造が大きく転換するなかで、日本企業の競争力は大きく低下することになる。これまでの能力開発投資は、正規雇用労働者(正社員)を対象とすることが多かった。いまや非正規雇用労働者は全体の4割を占めており、ここに教育投資をしなければ、日本の人的資本が枯渇することは自明である。

また、誰一人取り残されず、全員が能力を発揮できる職場づくりが、働く上での基盤となる。日本では、民事上の個別労働紛争における相談件数等で「いじめ・嫌がらせ」が最多となっている。職場の心理的安全への取り組みは、従業員エンゲージメントに不可欠である。また、多様な人材が活躍できる環境整備を進めていく必要があるが、日本はダイバーシティ・インクルージョンの取り組みも遅れている。こうした職場づくりに向けて、健全な労使関係を構築することが不可欠である。

こうしたSの課題は相互に密接に関連しあいながら、日本における構造的な社会問題として顕在化している。実際に、経済格差を縮小させ、人的資本の蓄積を進めるためには、雇用や働き方に関わる企業の行動が変わらなければならない。投資家もそのような行動の変化を支援し、評価することが求められる。そのためには、企業行動や市場の判断の指針となる指標が必要である。

世界の議論に遅ればせながら、Sに関する情報開示の議論は日本でも進んできた。しかし、雇用や働き方に関するSの課題については、国によって制度や雇用慣行等が異なることから、国際基準だけでは、十分に機能するとは言えない。そこで、日本の雇用慣行や日本の制度的状況を反映した情報開示の仕組みを作っていくことが必要となってくる。

## Chapter 2

### 日本版ディーセント・ワーク8指標(JD8)の提案

そこで提案されたのが「日本版ディーセント・ワーク8指標(JD8)」である。日本におけるSの課題を8つのエリアに整理し、それぞれのエリアごとに、13の

中核指標と12の補完指標の合計25指標を整備した。

「1 適切な労働時間と賃金」は、日本型雇用慣行に起因する格差に目を向けるものである。企業拘束性が高い正規雇用労働者(正社員)は、家事、育児、介護等の「ケア」に十分携わることができず、低賃金の非正規雇用労働者がケアを担っており、格差が固定化している。こうした格差の解消につなげるべく、企業に対し、雇用管理区分別のなかでの労働時間・賃金の情報開示を求めている。一律な評価は難しいが、こうした指標開示から投資家と企業の対話が進むことを期待している。

「2 男女格差の撤廃」について。女性活躍推進法の省令改正に伴い、「女性労働者割合」「各役職に占める女性労働者割合」「男女の平均継続勤務年数の差異」等に加え、「男女賃金格差」の開示が従業員数301人以上の企業を対象に2022年7月8日から義務化された。また上場企業など約4,000社については2023年3月期にかかる有価証券報告書から男女間賃金格差を含む各種サステナビリティ情報の開示が新たに求められている。こうした点も、JD8と整合的である。また、男女間格差を生む原因の一つに、役職別の男女の人員構成の違いがあると言われており、こうした点にも目を向けている。

「3 柔軟な働き方」は、テレワークなど柔軟な働き方が進展することで、仕事と家庭でのケアが両立できる働き方を実現することが必要との観点から設定された。「企業拘束性」の改善に向けて、柔軟な働き方の実現は不可欠であり、テレワークの実施状況や育児休業、介護休業などの利用状況に着目する。男性のケアへの参加を促す観点から、男性の育児休暇取得率や取得期間が合わせて開示されることを期待する。

「4 職場の安心」については、指標化が難しいカテゴリである。ここでは、心理的安全性を高める取り組みとして、代表的なものの有無をチェックすることで、位置づけている。「心理的安全性」の高い職場は、従業員のエンゲージメントや職場への定着意向、職務成果などが上昇することが明らかになっている。職場におけるハラスメントやメンタル不調を防止し、心理的安全性を高めることは、従業員と企業の双方に有益である。機関投資家から開示要望の高い情報として「メンタルヘルスによる休職者数」や「従業員の健康維持・増進」が挙げられている。

「5 人的資本への投資」では、企業によるOff-JTへの取り組み状況をみるため、雇用管理区分別に、研修費や研修時間に関するデータに着目する。これらのデータは、企業が人材戦略の構築・可視化に向けて

不可欠な情報である。産業構造の転換のなかで、デジタル化に対応できる人材が不足しており、企業の競争力・社会の安定のために従業員のリスクリングが不可欠である。しかし先進国の中で、日本は人材投資が少なく、減少傾向にある。特に、非正規雇用労働者の研修の機会が少ない。労働力減少を見越し、非正規雇用労働者の戦力化を含め、スキル習得やキャリア形成は、雇用形態によらず必要である。

「6 ダイバーシティ&インクルージョン」については、日本のダイバーシティやインクルージョンに関する取り組みは女性や高齢者にとどまり、障害者やその他のマイノリティへの取り組みは遅れているとの問題意識から設定された。「誰一人取り残さない」という考えの下、社会正義として取り組むべき課題といえる。外国人労働者や中途採用者などの活用など、企業のダイバーシティの促進は価値観の多様化やイノベーションの源泉となりうる。

「7 サプライチェーンの働き方」として、「差別や強制がない、人間らしい働き方」を目指すべきとの考

え方の下、人権デューデリジェンスの取り組みやサプライチェーン企業との適正な取引に着目する。社会の持続可能性には、中小企業や下請け企業の成長・発展が不可欠である。こうした考え方の下、発注元企業は自社の利益や従業員の待遇改善だけでなく、派遣労働者や請負会社の労働者、フリーランスも含めた、取引先企業の労働者の働き方にも配慮すべきである。国際的に、人権リスクへの取り組みが不十分な企業は、ビジネスの継続が難しくなっている。企業価値を毀損することにならないよう、ESG上のリスク管理の取り組みが求められている。

「8 健全な労使関係」は、指標①～⑦の基盤となる。健全な働き方、格差への対応、人への投資などは労働組合として取り組むべき重要な課題である。労使関係が健全であれば、働きやすい労働環境が形成され、仕事のモチベーションが向上し、離職率の低下につながる。また、集団的な労使の合意があれば、産業構造の変化に対応した経営の改革はよりスムーズに実施される。

## 日本版ディーセント・ワーク 8 指標 (JD8: Japan Decent Work 8 Index)

日本が直面する社会(S)の課題を踏まえ、企業価値を高めるためのディーセント・ワークの実現に向けた8指標(中核指標13、補完指標12)を提案する。

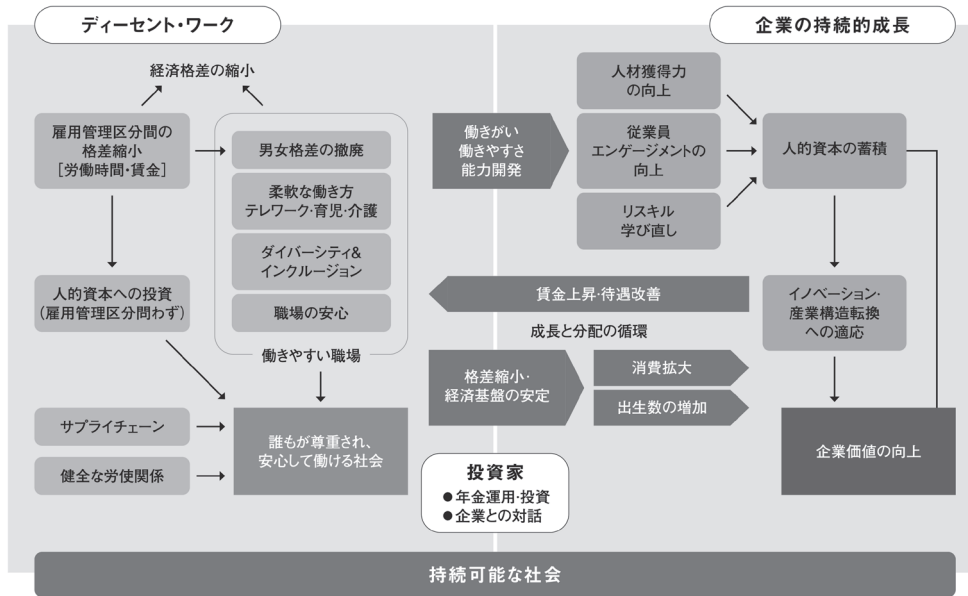


JD8に基づき情報開示が進み、その情報に基づき投資家が投資判断をする。それが何をもたらすのか、「目指すべき社会の道筋」を示したものが“Theory of Change”である。雇用管理区分間の賃金や働く時間の格差が小さくなり、働きやすい柔軟な職場環境が整備され、人的資本への投資が進むことなどにより、「誰もが尊重され、安心して働ける社会」の実現に近づく。そして、労働者の働きがいや能力開発が向上す

ることにより、人的資本の蓄積が促される。また、働きやすい職場を提供できる企業ほど、多くの人材を獲得できる、つまりより多くの人的資本を獲得することができる。そして、多様な人的資本の蓄積はイノベーションを創造し、企業価値を向上させる。企業価値の向上が社会・経済的な付加価値を生み出し、ひいては労働者の賃金上昇につながる。こうした成長と分配の好循環の創造がJD8の意図するところである。



## 目指すべき社会の道筋 (Theory of Change)



### Chapter 3

#### 指標別 開示と評価の手引き

JD8報告書の第3章では、8つの指標ごとに情報開示のポイントや評価の視点を取りまとめているが、紙面の都合上、本稿では割愛する。詳細は報告書をご覧いただきたい。ここでは、ESG-S委員会でも時間を割いてご議論いただいた「開示情報のバウンダリー」について紹介する。

まず、JD8は連結の範囲を原則としている。JD8は投資家が投資判断や企業との対話に利用することを想定している。投資家にとっては、情報の比較可能性が重要であり、開示情報の範囲が他社と共通化されていることが望ましい。また、財務情報は連結が前提とされている。今後サステナビリティ情報と財務情報の関連性が一層求められることを見越せば、JD8に基づく開示は、原則として連結の範囲を対象に考えることが望ましい。

他方、JD8が提案された背景には、日本固有の制度や事情に注目すべきとの問題意識があった。人権の尊重やディーセント・ワークなど、最終的に目指すゴールは世界共通であるとしても、課題が生じる原因や社会構造には、各国固有の側面がある。特に、日本と海外では雇用慣行に違いがあるため、国内事業所と海外事業所を区別して開示することも考えられる。例えば指標①や指標⑤の「雇用管理区分」は、国内ではいわゆる正規・非正規の格差の問題に着目し、雇用形態などの区分を用いることを想定している。海外

では、問題の所在や企業による管理区分が異なるため、例えばフルタイムとパートタイムなどの区分を用いてもよいとしている。

また、連結子会社の数が非常に多いなど、財務データと同等の範囲及び精度でJD8のデータを収集することが現実的でない場合が考えられる。その場合には、投資家の意思決定に重要な影響を与える情報は適切に開示する必要がある。少なくとも「親会社と中核事業会社」の情報は重要性がある。また、特定の子会社に重大な格差等が存在する場合には、その情報は開示すべきとしている。

### Chapter 4

#### JD8の活用と社会実装に向けて

JD8は、「経済格差の拡大」「ジェンダー不平等」「人への投資の不足」「誰一人取り残さない働き方」といった日本が直面する雇用問題や社会課題の解決につながる指標にフォーカスしている。JD8の普及は目的ではなく、手段である。目的は、情報開示の進展と投資家による利用を通じて「誰もが尊重され、安心して働ける社会」を実現することにある。したがって、企業がJD8を理解し、取り組みに関する情報開示が進み、機関投資家がエンゲージメントで利用し、企業価値が向上し、JD8が提起した国内の人権及び労働慣行の問題解決に向かうならば、社会実装が進んだと考えることができる。そのために今後、以下の2段階で取り組みを進める。

第一段階として、JD8の普及啓発に取り組むことが必要である。JD8は、当面はサステナビリティレポートや統合報告書などでの任意開示が想定される。QUICK ESG研究所では、開示された情報を収集し、機関投資家や金融機関及び企業などに自社情報端末を通じて提供し、JD8の開示とその活用を促していくことを検討している。また、連合においては、加盟する労働組合にJD8を周知し、関連指標に基づいた労使対話を行い、取り組みを推進することが求められる。また、ワーカーズキャピタル責任投資ガイドラインを改訂し、企業年金の運用に際し、JD8の観点が入り入れられるよう働きかけを行っていく予定である。こうしたワーカーズキャピタルの観点からの取り組みは、労働者、企業、投資家のWIN-WIN-WINに

つながると考えられる。

第二段階は、インデックス化に向けた検討である。普及啓発の結果、JD8が企業や投資家に周知され、情報開示が進展した段階で、JD8のインデックス化を実現することができれば、より一層の取り組みの後押しが可能となる。また、社会情勢の変化等に応じて、JD8を適宜アップデートすることも必要である。

JD8はゴールではなく出発点である。世界は現在危機の真ただち中にある。「誰もが尊重され、安心して働ける社会」の実現を目指し、JD8を通じて、新しいモデルを日本から発信していくことができるのではないかと。JD8による“Theory of Change”が、日本のみならず、世界の持続可能な未来につながることを期待したい。

## ESG-S指標に関する調査研究委員会

『良い会社』であることの情報開示と労働者の立場からの責任投資原則促進に関する調査研究委員会

### 委員

主査

水口 剛  
高崎経済大学 学長

金井 郁  
埼玉大学経済学部 教授

銭谷 美幸  
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ  
グループ・チーフ・サステナビリティ・オフィサー  
兼 株式会社三菱UFJ銀行  
チーフ・サステナビリティ・オフィサー

徳田 展子  
一般社団法人日本投資顧問業協会  
ESG室長

松原 稔  
りそなアセットマネジメント株式会社  
常務執行役員 責任投資部担当

片山 銘人  
連合本部 経済・社会政策局長

### 共同事務局

<連合総研>

新谷 信幸  
専務理事

平川 則男  
副所長

中村 天江  
主幹研究員

伊藤 彰久  
主任研究員

遠坂 佳将  
主任研究員

<QUICK ESG研究所>

広瀬 悦哉  
エクスターナル・アドバイザー

中塚 一徳  
プリンシパル

石川 絵里子  
シニア・アナリスト