

毎年11月20日は国連により「世界子どもの日」と制定されています。1959年に「子どもの権利宣言」が、1989年に「子どもの権利条約」が採択された日です。子どもの権利には①差別の禁止、②子どもの最善の利益、③生命・生存および発達に対する権利、④子どもの意見の尊重の4つの原則があり、日本では2023年に施行されたことも基本法に反映されています。

子どもの権利を尊重する主体は、何も公

99

未来

竜石堂

創発戦略センター

日本総合研究所

明日への力



人材紹介・人材派遣業が「子どもの権利」に与える影響

いて考えてみます。

人材紹介・人材派遣業は、「紹介・派遣した労働者の子ども」という接点と、「労働者自身が子ども世代である」という2つの接点があります。第一の接点では、雇用環境が労働者の子どもへの生活に大きな影響を与えます。特に非正規労働者の場合、賃金水準や雇用が不安定な立場に置かれやすいなどの課題があります。

第二の接点において、児童労働を防ぐことは当然重要ですが、高校生(*)のアルバイトなどでも子どもの学びや成長の機会を

阻害したり、不適切な雇用契約等によるトラブルにつながったりする恐れがあります。最近では、子どもが犯罪に巻き込まれる「闇バイト」という課題もあります。

G(ガバナンス)の面では、調査した5社のうち、アルバイトの人材紹介を行う1社が、「子どもの権利とビジネス原則」を尊重している旨を公表しています。経営やサードパーティについて子どもの意見を聴く機会や、子どもにとって相談しやすい窓口の設置については、5社とも開示情報にはありません。

人材紹介・人材派遣業が「子どもの権利」に与える影響

んでした。しかし、そのうち1社は将来世代を重要なステークホルダーと位置づけ、対話を強化すると表明していました。

また、E(環境)の気候変動対策や、S(社会)の男性の育児休業取得率は、企業によって大きく差が見られました。

企業が子どもの権利の尊重に好影響を及ぼしている例として、複数の企業で、事業の中で培ったノウハウを生かして、ワークシヨップや仕事体験プログラムを行い、子どもが自分自身のキャリア選択について考えるきっかけを提供していることが挙げられ

ます。また、自社の従業員だけでなく、派遣で就業中のスタッフに対しても無償で事業所内保育所を提供している企業もありました。

今後は、人材紹介・人材派遣業が子どもの権利の尊重の状況について自ら確認し、その意義を普及啓発する役割が期待されます。近年、スポンサーワークが、特殊詐欺や強盗の実行犯となる「闇バイト」の募集に悪用される懸念が高まっています。求人情報公開前の審査や定期的な監査、情報開示を進めることで、子どもが闇バイトに巻き込まれるリスクを減らすことが期待されます。

また、雇用環境が派遣労働者の子どもへの生活に与える影響も大きいことから、派遣先企業に対して子育てしやすい環境を整えるよう提案することも考えられます。

人材紹介・人材派遣業は、人に関わるビジネスだからこそ、子どもを重要なステークホルダーとして捉え、子どもが安全で健やかに成長できる社会づくりに貢献することが期待されます。

(*)子どもの権利条約では18歳未満を子どもと定義しているが、本稿では高校生を含めて扱います。

めて扱います。

* 記事に関するお問い合わせはrcoweb@mlj.co.jpまでお願い致します。

