

富士通グループでは、人権デューデリジェンスの一環として、外部有識者を含む社内外のステークホルダーとの対話を実施しています。

- **タイトル：** 富士通労働組合との対話
- **実施日：** 2025 年 12 月 24 日・25 日（2 日間に分けて実施）
- **対話者：** 富士通労働組合 グループ長
富士通 CEO 室 Sustainability Division
- **有識者：** 西村あさひ法律事務所・外国法共同事業
渡邊純子 弁護士
水野拳徳 弁護士
大野竜哉 弁護士

はじめに、外部有識者である渡邊弁護士より、EU の企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令（CSDDD）に関する動向と留意点について共有がありました。人権デューデリジェンスの取り組みの一つとして、従業員の働きやすさにおける課題把握が重要であり、そのためには実際の権利保有者である労働者の代表としての労働組合との対話が有益であると説明されました。

その上で、外部有識者によるコメントも得つつ、富士通労働組合グループ長と富士通 CEO 室 Sustainability Division 担当者の間で、富士通労働組合の組織体制や人権に関する取組内容、富士通労働組合が認識する富士通の人権に関する課題感について、対話形式で質疑応答や議論を行いました。

最後に、富士通労働組合側と富士通側の双方から、富士通グループの今後の人権デューデリジェンスの取り組みと富士通労働組合の取り組みにおいて、継続的に相乗効果を生み出せる点がないかという観点も踏まえ対話を継続していきたいとの意向が示されました。これを踏まえ、今後も労働組合と対話を継続的に実施していくことが合意されました。

グループの組織体制・活動全般について

- まず、富士通労働組合グループ長から、富士通労働組合の組織体制・活動全般について説明が行われました。説明によれば、富士通労働組合は、中央・グループ・ブロック体制となっており、中央組織下に 4 つのグループが存在し、各グループに約 400～1200 人のブロックが約 10 ブロックあり、1 万人規模のグループを構成しています。昨年（2025 年）に規約改定が行われ、グループの役割がより強化され、現在はブロックを「指導」する役割が明確になりました。これにより、グループはブロックの活動を指導し、活動報告を受け、中央へ適切に報告すべき案件を共有する体制となっています。
- また、富士通労働組合グループ長からは、これまでに長時間労働やハラスメントへの労働組合としての対応事例があることが説明されました。発生した場合は、労働組合と会社が一体となって適切に対処していますが、これらの対処に時間を要するケースなど課題意識もあることが確認されました。

個別の取り組みについて

- 長時間労働については、富士通労働組合グループ長から、労働時間の適正な把握に向けて会社の対策が進んでいる一方で、顧客先常駐のシステムエンジニアやフロント営業部門では上司の目が届きにくく、コミュニケーション不足も発生しやすい環境があることが指摘されました。また、実際に、過去には労働時間が正しく把握できていないなど、長時間労働に繋がりがねないリスクもあり、健康面への影響など課題があることが確認されました。そのような課題認識の下、長時間労働リスクの対策には、個人への注意喚起だけでなく、業務設計や要員配置などを含めた適正な職場マネジメントを行い、日常的に状況把握や相談がしやすい環境をつくり、労働組合と会社の連携を強化した職場環境が必要であることについて、富士通側と富士通労働組合側の認識が一致しました。
- 富士通労働組合グループ長の説明によれば、地方拠点では、首都圏と比べて顧客規模や環境も異なり、在宅勤務も浸透しにくい面があり出社率が高い傾向があります。また、人員の流動性が低く高齢化や人材減少などから、業務負荷が高まりやすい状況です。新たに配属された人材も首都圏へ異動もあり、地域では慢性的なリソース不足への不安があります。そのため、地方拠点では、働き方の柔軟性だけでなく、人員配置・キャリア形成・職場環境の整備が重要な課題となっていることが確認されました。

マイノリティの人権について

- 女性の働き方については、富士通労働組合グループ長から、休暇制度や柔軟な働き方などの制度整備が進み、以前より働きやすくなっている一方で、実際の課題は制度だけでは解決しきれない面が大きいとの指摘がなされました。特に、保育所・幼稚園の不足などの社外要因が、継続就業や育児との両立の大きな制約となっており、制度があっても十分活用できないケースがあります。あわせて、保育所不足のような社会的課題については、労使交渉や政策提言を通じた改善の働きかけが必要であるとの意見が示されました。
- 女性のキャリア形成については、富士通労働組合グループ長から、女性だけを切り分けた対応ではなく、育児や働く環境などのテーマごとに、男女を問わず意見を丁寧に集め、日常的に意見が反映される環境を整えることで、女性組合員の参画をさらに広げ、キャリア形成につなげることに力を入れていることが説明されました。
- 障がいのある方の働き方については、富士通労働組合グループ長から、テレワークの浸透により通勤や移動の負担が軽減されたことや、メール・チャットで相談しやすくなったことが前向きな変化である一方で、対面で意見や困りごとを把握する機会が減っていることが課題であることが説明されました。そのため、オンラインの利便性を活かしつつ、継続的に声を聞ける対話の機会を整えることが重要であることが確認されました。
- 外国籍従業員については、富士通労働組合グループ長の説明によれば、数は多くないものの、外国籍従業員も労働組合の職場代表や委員として活動しているとのこと。日常の対話は日本語中心ですが、翻訳機能や AI、英語資料も活用しており、現時点では言語の壁は大きな問題として顕在化していません。一方で、声を十分に拾い切れていない可能性があり、文化・価値観・宗教面への配慮やノウハウ不足、希望と異なる業務配置、見えにくい差別や先入観によるミスコミュニケーションが懸念されています。今後は、継続的な意見把握、対応ノウハウの蓄積、定着支援が重要であることが認識されました。

通報制度について

- 通報制度については、富士通労働組合グループ長から、窓口自体は整備されているものの、案件の複雑化や業務状況などにより対応に時間を要する場合もあり、進捗や処理状況にも影響するため、利用者の安心感に課題があるとの指摘がありました。調査後のフォローやアフターケアの状況により、結果への納得感も差が出る場合があり、具体的には、「対応がどこまで進んでいるのか分からない」という状況から労働組合に再相談をするケースもあるとのこと。今後は、進捗の可視化、迅速な対応、相談後のケア充実が必要であることについて、認識を共有しました。