



4. 世界の人権法規制等の動向

持続可能なグローバル化に貢献するためにビジネスと人権に関する基準と慣行を強化することを目標として、国際連合人権理事会から発行

ビジネスと人権に関する指針を関連のある全ての主体に提示するための包括的な枠組み

- ① 国家による人権**保護**の義務
- ② 人権を**尊重**する**企業の責任**
- ③ 企業活動による人権侵害を受けた者への**救済**手段の必要性

企業は組織内やサプライチェーン上での人権侵害の発生を防止するための「人権デューディリジェンス」等が推奨されている



「人権を尊重する企業の責任」

- ① **人権方針**：人権を尊重する責任を果たすというコミットメント
- ② **人権デュー・ディリジェンス**：人権への影響を特定、防止、軽減する。また、どのように対処するか責任をもつプロセス
- ③ **是正**：企業の人権への負の影響を是正するプロセス
- ④ **状況の問題**：どの地域の事業活動においても、法令を遵守し、国際原則で認められた人権を尊重する。国内法と国際原則が相反する場合は、国際原則の尊重を追及する。

「救済へのアクセス」

- ① **苦情処理メカニズム**：企業は苦情処理メカニズムと呼ばれる救済制度を設け、その実効性を確保する。



写真：下田屋毅撮影

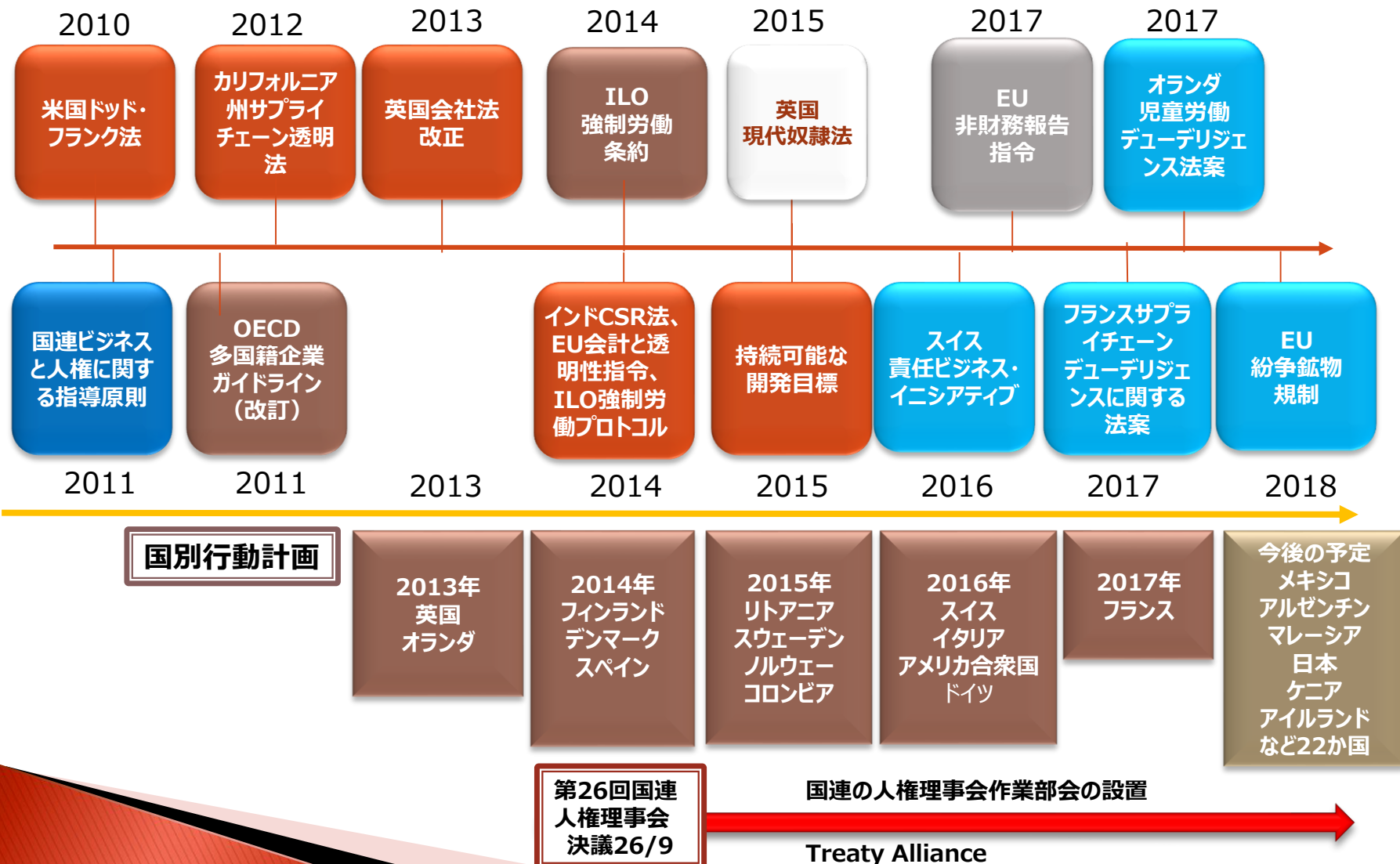
持続可能なグローバル化に貢献するために、企業と人権に関する基準と慣行の強化を目的として、「ビジネスと人権に関する指導原則」が、2011年6月に国連において、全会一致で承認。

このビジネスと人権フォーラムは、この「ビジネスと人権に関する指導原則」の普及を目的として、2012年から年次開催されることとなった。

ビジネスと人権に関する規制の動向



The Global Alliance for Sustainable Supply Chain



国別のサプライチェーン上の現代奴隷の排除に関する法規制



*The Global Alliance for
Sustainable Supply Chain*

現代奴隷制を含む強制労働、人身取引排除へ向けた取り組み



写真：下田屋撮影

人身取引、強制労働を排除するための施策の実施と、基準、規制、取り組みに関する報告とディスカッション

- 英国現代奴隷法2015
- フランス企業注意義務法
- オーストラリア現代奴隷法
(2018年11月29日可決)
- オランダ児童労働デューデリジェンス法案

- 企業の自国外の活動の情報開示に関して法規制によって効力もたせて人権デューデリジェンスの推進を促している。

英国現代奴隷法



*The Global Alliance for
Sustainable Supply Chain*

- 対象
 - 年間売上高3,600万ポンド以上の、英国で事業を行う企業
- 要求内容
 - 毎年、会計年度終了後半年以内に「奴隷と人身取引に関する声明」を作成し、ウェブにて公表
 - 声明を出していない場合、裁判所からの民事差止命令や無制限の罰金



Modern Slavery Act
2015



「奴隷と人身取引に関する声明」内容

組織の構造と事業内容及びサプライチェーン

奴隷と人身取引に関連する方針

事業とサプライチェーンにおける「奴隷と人身取引」に対する人権デューデリジエンスのプロセス

奴隷と人身取引のリスクのある事業とサプライチェーンの部門、およびそのリスクを評価し、管理するために講じる措置

適切な業績評価指標によって測定された、奴隷と人身取引が業務及びサプライチェーン上に存在しないことに対する保証の有効性

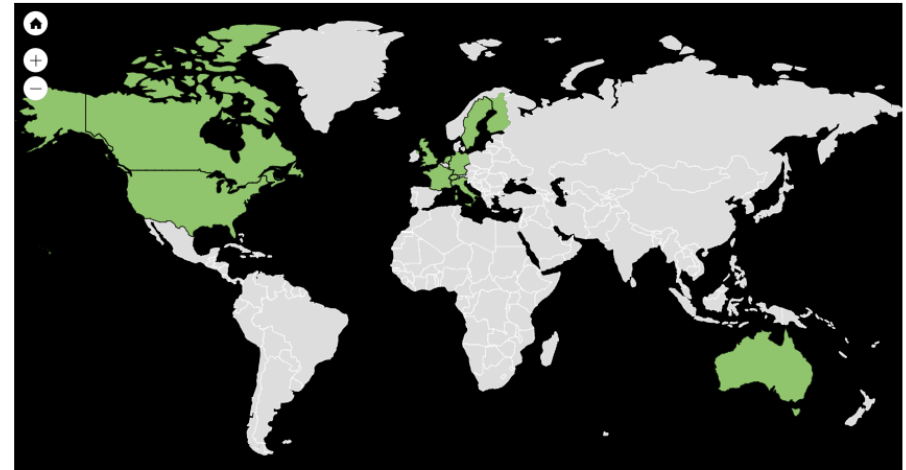
従業員に対する奴隷と人身取引に関する研修の提供

New video explains putting Human Rights Due Diligence into law



<https://www.youtube.com/watch?v=OTxesZ7oNHQ>

Key developments



<http://www.bhrinlaw.org/key-developments#>



5. 外国人労働者の課題への対応

技能実習と特定技能制度比較（概要）



	技能実習（団体監理型）	特定技能（1号）
目的	日本の技能・技術・知識の移転を通じた国際貢献	深刻化する人手不足への対応
在留資格	「技能実習」	「特定技能」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）	通算5年
入国時の技能水準	前職の要件等あり（団体監理型） 各段階の修了時に試験により確認	相当の知識又は経験が必要
監理団体・支援機関	技能実習生の監理（受入れ監理団体）	支援（受入れ機関・登録支援機関）
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出国を通って実施	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け及び技能等に係わる業務に従事する活動（1号） 技能実習計画に基づいて技能等を有する業務に従事する活動（2号、3号）（非専門的・技術分野）	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動（専門的・技術分野）
転籍・転職	原則不可。 ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験等によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

法務省の【技能実習と特定技能制度比較（概要）】の図を基にASSC作成

新出入国法は外国人労働者問題を解決に向かわせるのか？

解答： 解決の方向に向かわせ、一定の成果はあるかもしれない。

- 理由：
1. 各国政府との覚書締結（MOU）
 - ① 拘束力
 - ② 送出し国派遣事業者への周知徹底
 - ③ 労働者への事前教育
 2. 法的保護・法的拘束力の向上
 3. 新出入国法（在留資格：特定技能）は技能実習制度が基礎
 - ① 技能実習制度が問題解決がまだできていない。
 - a. 登録支援機関とは、もと、監理団体
 4. 各従事先での不法行為
 5. その他

企業がより外国人労働者のより良い受入れとはなにか、グローバルな視点で
問題点を理解する

- 法令遵守・ガイドライン遵守だけでよいのか
- 送出し国、出身国での問題はどのようにするのか
- 個社で解決できる問題なのか

消費者・一般市民への問題周知

- 外国人労働者が「衣」「食」「住」を支えている

- 国際的な非難に反して、日本は新たに数千人の外国人実習生を2020年の東京オリンピックのインフラ建設に採用する計画をしている。
- 日本国内のサプライヤーも末端までチェックして、実習生・留学生その他の外国人労働者への搾取が無いかを調査し、サプライヤーと共に解決していく必要がある。



ASSC外国人労働者ラウンドテーブル、分科会の開催

国連ビジネスと人権に関する指導原則に則って、企業は日本において、外国人労働問題の人権リスクを特定し、対策を実施し、モニタリングを行うことが必要となっています。

しかしながら、外国人技能実習制度に付随したシステム特有の課題や構造的な課題があることから、個社単独での解決は困難であると思われます。

そこでこれらの課題解決に向けた行動を起こすために、ASSCは、外国人労働者ラウンドテーブルを2018年10月より開催、また外国人労働者分科会の開催を2019年6月より開催しています。

- 日本企業のサプライチェーン上での外国人労働者（技能実習生を含む）問題に関する知識向上
- 持続可能な経済活動の実践のための教育・啓発
- 外国人労働者問題に関する提言



<http://g-assc.org/foreign-labor-round-table/>

外国人労働者の課題への対応



*The Global Alliance for
Sustainable Supply Chain*

NGO'sヒアリング・オンサイトサーベイ・SAQ・実態調査（監査）等

1. 取引先の組織
 - ヒエラルキー型・フラット型・ネットワーク型・ティール型（組織型によって、労働者の状況が変わる）
2. デスクリサーチ（SAQ・帳票類の確認を含む）と状況の齟齬
 - 労使双方の意見の把握と齟齬
3. 労働環境改善の状況
 - ステークホルダーの取り組み

企業へのサプライチェーン・CSR調達に対する要請

1. 国連ビジネスと人権に関する指導原則
2. ILO憲章
3. OECDガイドライン
4. 国際NGO等からの要請

労働者の声を取り入れられ、サステナビリティに配慮された企業活動が促される組織の醸成が、強く望まれている。

実態調査・監査インタビュー

労働者の声

1. 法制度・ガイドラインの確認
 - ① 労働者が理解していない
2. 会社側への声
 - ① 労働条件
 - A) 概ね良好
3. 個人的な相談
 - ① 同僚との問題
 - A) 概ね良好

AWV・電話（施設外）からの通報

労働者の声

1. 法制度・ガイドラインの確認
 - ① 労働者が理解していない
 - ② 会社側の説明不足
2. 会社側への声
 - ① 労働条件
 - A) 給与への不満
 - B) 有給取得について
 - C) 労働時間に関して
 - D) 強制帰国事案¹
3. 個人的な相談
 - ① 同僚との問題

労働者が安全に問題点を話せる環境を作ることが必要

海外サプライチェーンの問題

1. 労働条件に関して
 - ① 雇用契約書・労働条件の無通知
 - ② 長時間労働
 - ③ 時間外割増の不足
2. 移民労働に関して
 - ① パスポート・身分証明の保管
 - ② 長時間労働
 - ③ 賃金の不足（最低賃金未達）
 - ④ 手数料の支払い
3. 労働安全衛生
 - ① 危険な作業場
 - ② その他

国内サプライチェーンの問題

1. 労働条件に関して
 - ① 雇用契約書・労働条件の無通知
(口頭のみでの通知が多い)
 - ② 長時間労働
 - ③ 年間休日の不足
2. 移民労働に関して
 - ① パスポート・身分証明の保管
 - ② 長時間労働
 - ③ 賃金の不足（最低賃金未達）
 - ④ 手数料の支払い
3. 労働安全衛生
 - ① 危険な作業場
 - ② その他

海外・国外においては、程度は違うが指摘事項は同様

サプライチェーンの課題に対する活動

1. 課題の理解と情報収集

- ① Websiteの活用
 - A) ILO国際労働機関
 - B) 国際NGO等
- ② 現状把握
 - A) イニシアティブへの参加
 - B) SAQ・実態調査・監査
 - C) 労働者・NGOとのヒアリング

2. 課題解決策への取り組み

- ① サプライヤー向け
 - A) SAQ・実態調査・監査で把握した課題の
是正勧告
 - a. 個社向けツール
 - b. 集合研修
 - B) 継続的なモニタリング（SAQ・実態調査・
監査）
 - C) 労働者の声を拾い上げること
 - a. グリーバンスメカニズムの導入
 - b. 労働組合・NGOとのダイアログ
 - D) イニシアティブへの参加

1. 考えるよりも活動を実施するフェーズに突入

- ① 国際NGO・国際報道を見ても名指しで問題をしていくことが多く散見される

2. 見せ方よりも真摯な活動が評価される

- ① イニシアティブへの参加
 - A) 協働プロジェクト
 - B) ディスカッションへの参加
- ② 国際機関との協働プロジェクト参画

3. ダイアログの実践

- ① イニシアティブへの参加
- ② 労働組合・NGOなどとの対話
- ③ 労働者からの声（ヒアリング→ダイアログ）

4. 上記すべてを整理した活動

- ▶ 人権とは、全ての人に与えられた基本的権利

世界人権宣言

第一条

すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。



- ▶ 企業に関わる人権において重要なのはステークホルダーの権利
- ▶ 企業を取り巻くステークホルダーである、従業員（労働者）、消費者、地域住民、投資家、取引先の労働者等、企業活動と関わる様々な人が所有する様々な権利が対象となる
- ▶ 企業活動において、様々な部門が人権課題と関わりがある



ステークホルダー リスク

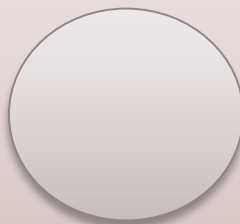
CSRのアプローチ

企業



権利所持者 影響

人権アプローチ



権利所持者影響

- 人権のアプローチでは、「影響を受けている人」「権利保持者」に注目する。
- これらの人々は社会の中で最も影響を受けやすい可能性があり、従来のCSRのステークホルダーの対話の中では声をあげられない。
- 企業からは遠い人達、システムの中に入っておらず、声を上げることもできない人達。



*The Global Alliance for
Sustainable Supply Chain*

ご清聴ありがとうございました。

**一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン
代表理事 下田屋 毅**

**Website : <http://g-assc.org/>
お問い合わせ : (e-mail) info@g-assc.org
(TEL) 044-982-1967**