

全国社会保険労務士会連合会イベント

「ビジネスと人権」(企業の人権尊重責任)の 最新動向

ILO駐日代表 高崎 真一

Date: Thursday / 24 / February / 2022

1. ILO（国際労働機関）について

- **1919年創設**。第2次世界大戦後は**国際連合の専門機関**となる。
- 1969年、ノーベル平和賞受賞。
- 加盟国は**187か国**。年1回の総会、年2回の理事会で主要な議題を協議。
- **人権の普遍的保障と社会的正義の実現**を促進するための主な取組みとして、**国際労働基準 (ILO条約)**の設定、政策提言・政策支援、開発協力プログラムを実施。
- 最近、**企業支援**にも軸足。



現代社会においては、企業が社会に与えるインパクトは圧倒的なものにありつつあり、その協力なくしてILOのミッションを達成することは到底不可能



1926年に建てられた最初のILO本部（スイス・ジュネーブ）。3つの鍵は政労使三者の象徴であり、3つの鍵が揃うことでドアが開くことから、政労使三者が協力すれば、社会正義は前進することを表す。

© ILO

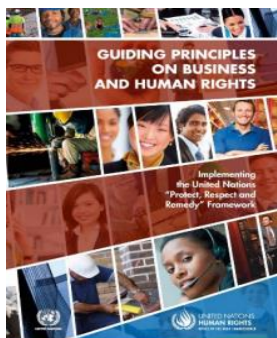
2. ILO駐日事務所の活動

ILO駐日事務所はILOと日本の接点として、日本国内の政府、使用者、労働組合をはじめ、幅広い関係者と協働し、ILO政策の普及・促進に向けた活動を展開。



企業への働きかけ

日本繊維産業連盟（JTF）と協働し、業界ガイドラインの策定及び導入支援（活動中）

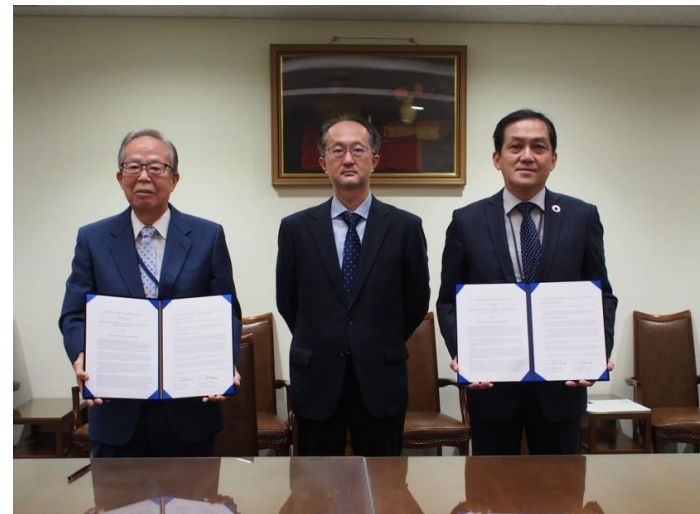


日本政府との協働

国連の指針に基づいた国別行動計画（NAP）策定への関与

東京2020組織委員会との協力

企業CSR推進に向けた覚書書



（2021年11月協力覚書締結）

3. 国際社会の直近動向

～国際社会で再び注目を集める「ビジネスと人権」

2021年6月G7首脳 会議(サミット)

首脳宣言

「農業、太陽光、衣類の部門におけるものを含め、**グローバルなサプライチェーン**において、国家により行われる脆弱なグループ及び少数派の強制労働を含むあらゆる形態の強制労働の利用について懸念」

2021年10月G7貿易 大臣会合

大臣声明

「**サプライチェーン**における人権侵害、強制労働の排除の重要性」を確認し、
「企業が公平な競争条件の下で積極的に取り組める環境を整備することが不可欠であるため、**各国の措置によって予見可能性・透明性を高める国際協調・仕組みづくりが重要**」であることを認識

2021年10月G20首 脳会議(サミット)

首脳宣言

「**社会対話**を促進し、**グローバルなサプライチェーン**におけるものを含む、より大きな**社会正義**—すなわち安全で健康的な労働条件、すべての人のための**ディーセント・ワーク**を確保するために、**人間を中心とした政策アプローチ**を採用していく」

4. 「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(UNGP)

[UNGP]

2011年、企業活動における人権尊重の指針として「**ビジネスと人権に関する指導原則**」が国連で採択。企業の規模や、運営状況、業種等に関係なく、全ての企業に対して、**人権を尊重する責任（ビジネスと人権）**を果たすことが期待された。

「国際人権規約」やILO中核的労働基準に規定されている人権を指す。

ポイントは、①企業の人権尊重責任が、それまでの自主的なCSRを超えて、**企業コンプライアンスの中身になった**こと、②企業は直接の当事者として関わる人権リスクのみならず、**サプライヤーなど第三者を通じたサプライチェーン上の人権リスクにまで企業が責任を負うことが求められるようになった**こと、③人権の中身は従来のILO条約等で規定されるものであること、④**法的拘束力はない**こと。

5. ILO中核的労働基準 (ILO基本8条約)～4分野・8条約

(安全衛生分野について追加することを2022年ILO総会で検討する予定)

結社の自由・団体交渉権の承認

結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第87号)

団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(第98号)

強制労働の禁止

強制労働に関する条約(第29号)

★強制労働の廃止に関する条約(第105号)・・・2022年通常国会で批准見込み

児童労働の禁止

就業の最低年齢に関する条約(第138号)

最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動
に関する条約(第182号)

差別の撤廃

同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬
に関する条約(第100号)

★雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(第111号)

(安全衛生)

赤字・・・日本未批准

▶ ilo.org

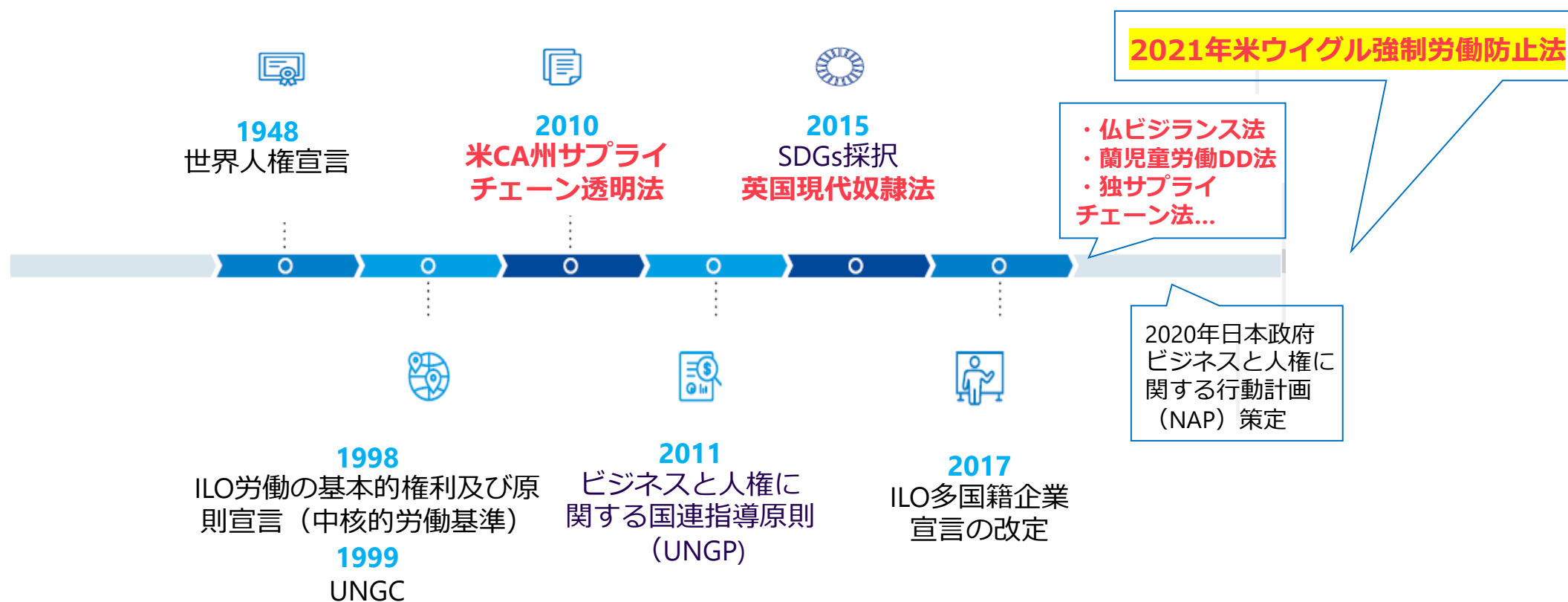
6. 人権デューデリジェンス（人権DD）



「日本企業におけるサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」

- 調査実施主体： 経済産業省・外務省
- 調査期間： 2021年9月3日～10月14日
- 調査対象： 2021年8月末時点での東証一部・二部上場企業
- 対象企業数及び回答企業数： 対象企業数2786社に対し、回答企業数760社
- 結果概要
 - ・ 回答した企業のうち、人権方針を策定している企業と人権DDを実施している企業は、それぞれ69%と52%、ステークホルダーエンゲージメントを実施している企業は30%。
 - ・ ビジネスと人権に関する国連指導原則の内容まで把握している企業は65%、人権DDの内容まで把握している企業は70%。
 - ・ 人権DDを実施している企業（52%）のうち、間接仕入先まで実施している企業は25%、販売先・顧客まで実施している企業は10～16%。
 - ・ 人権DDを実施していない企業（48%）のうち、実施していない理由として、32%が実施方法が分からない、28%が十分な人員・予算を確保できないと回答。

8. 人権デューデリジェンス義務化の流れ



<https://www.unpri.org/pri-blogs/what-institutional-investors-need-to-know-about-the-s-in-esg/6635.article>

8. 米国ウイグル強制労働防止法

➤ 制定経緯

米国は従来から関税法に基づき、強制労働関連製品と合理的に判断される貨物について税関での引渡しを保留し、その輸入を制限していたが、新疆ウイグル自治区における強制労働に対する批判が高まる中、規制を強化するためのウイグル強制労働防止法が昨年12月に連邦上下両院を通過し、同23日にバイデン大統領が署名して成立した。

挙証責任の転換

➤ 法律の概要

- ・ 2022年6月21日以降、強制労働によって生産されたものではないことを証明する等いくつかの要件を満たさない限り、中国の新疆ウイグル自治区で生産された产品及び同製品を組み込んだ製品の輸入を原則として禁止する。
- ・ 原則的な輸入禁止措置は、新疆ウイグル自治区という地理的な範囲で特定されたもののみならず、新疆ウイグル自治区において強制労働により製品を生産している事業者等が自治区以外で生産した製品も含まれる。
- ・ ウイグル人権政策法で制裁対象とされていた新疆ウイグル自治区における拷問や裁判を経ない長期間にわたる拘束等に対して責任を負う者に加え、同自治区内における「強制労働と関連する深刻な人権侵害」に対して責任を負う者も、米国における資産凍結や渡航制限といった制裁の対象とする。

(参考) **新疆ウイグル自治区関連の強制労働が疑われる産業** (新疆サプライチェーンビジネス勧告)

農業（特にハミウリ、トマト製品、ニンニク等）、携帯電話、クリーニング用品、建設関連、綿関連（綿糸、綿繰、紡績、綿織、綿製品）、電子部品組立産業、資源採掘産業（特に石炭、銅、炭化水素、石油、ウラン、亜鉛を含む）、髪・ヘアアクセサリ、食品加工、ホスピタリティサービス、麺、印刷製品、履物、ステビア、砂糖、織物（寝具、カーペット、ウール等）、玩具、グローブ、金属シリコン、再生可能エネルギー（ポリシリコン、インゴット、ウェハ、結晶シリコン太陽電池、結晶シリコン太陽光発電モジュール）

9. 拡大を続けるESG投資

PRI(投資責任原則)の署名機関数と運用資産残高の推移 (2006-2020)



PRIの情報を基に作成

https://dwtyzx6upklss.cloudfront.net/Uploads/g/p/y/globalaumandaoaumexternaluse_110617.xlsx

- 2015年、世界最大の機関投資家である年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がPRIに署名。
- コロナ禍でESG投資は更に拡大、2020年に入りPRIの資産総額は過去最高の約100兆ドルに到達。中でも「ESG」の「S」、特に人権についての注目が高まる。
- 2020年10月、PRIは人権を今後のESG投資の核とする方針を表明。投資家に対し、人権尊重の責任を果たすことを強く求めている。
- 近い将来、「ESG投資」は死語になる!? (当たり前のことになるから)

10. 消費者意識の変化と共に高まる事業リスク

2015年に採択されたSDGs (「Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)」) は広く社会に浸透し、消費者が社会的意識の高い (エシカルな) 商品・サービスに乗り換える傾向が高まりつつある。

一方で、不適切事例発覚により、不買運動等で売上げが減少するリスクがある。

消費者意識調査結果の概要 (2020年8月 消費者庁)

- (1) エシカル消費に関連する言葉の認知度は、2016年度調査と比較して全体として上昇し、**「エシカル消費」の認知度も6.0%から12.2%と約2倍**となった。
- (2) エシカル消費について、全体の59.1%が興味あると回答。特に、**「女性」がエシカル消費への興味度が高い**といえる。また、2016年度調査と比較すると、**全体で「ある程度興味がある」の割合が大幅に上昇し、「全く興味がない」の割合が大幅に低下した。**
- (3) エシカル消費に関連する言葉を知っている人のうち、日頃からエシカルにつながる行動を実践している人は36.1%と、2016年度調査の29.0%から7.1ポイント上昇した。
- (4) エシカル消費につながる商品・サービスについて、「これまで購入したことがあり、今後も購入したい」、「これまで購入したことはないが、今後は購入したい」の合計が81.2%となり、2016年度調査の61.8%と比較して上昇した。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_education/public_awareness/ethical/investigation/

人権軽視が原因で成長が鈍化
●米ナイキの売上高実績と、機会損失の試算



<https://business.nikkei.com/atcl/report/16/101700172/060500020/>

11. 企業がサプライヤーに求める人権への取組み



アンケート調査 の実施

BHR取組状況・
外国人技能実習生
の雇用状況の確認



サプライヤー行動 規範への同意

責任ある調達方針・
行動規範への同意を
求める



監査・現地調査 の実施

現場の取組状況を確認
経営者や従業員へイ
ンタビュー実施



フォローアップ モニタリング

把握された課題に対
する取組状況などを
定期的に確認

「求める要件の維持を実証できないサプライヤーと**契約を解消する**権利を持つ」
と明示する企業あり

12. 人権配慮が格付けされる時代

世界企業大手のSDGs達成貢献度を評価するWorld Benchmark Alliance(WBA)は企業の人権への取組みを格付けし、広く公開している。評価結果は多くの投資家が判断材料として活用するため注意が必要。

【企業人権ベンチマーク「CHRB」2020年スコア】

スコア/26	企業
20-26	ユニリーバ (25) アディダス (23) エリクソン (22) ハイネケン (21.5) ネスレ (20.5) マーク&スペンサー (20.5)
15-19	ファーストリテイリング (19.5) コカ・コーラ (17) Gap (18.5) HP (18.5) H&M (15.5)
10-14	サムスン (14) イオン (13.5) マイクロソフト (13) キリン (12) アサヒ (10.5) ノキア (10.5) ソニー (9.5) マクドナルド (10)
5-9	日立 (8.5) 東京エレクトロン (8.5) キヤノン (8.0) POSCO (8) ENEOS (7) パナソニック (6.5) シスコ (6) 任天堂 (5.5) 村田製作所 (5.5) サントリー (5.5) INPEX (5) セブン&アイ (5)
0-4	ファミリーマート (4.5) スターバックス (4.5) 日本製鉄 (2.5) HOYA (2.5) 京セラ (2.5) キーエンス (1)

評価対象企業は
年々増加。日本企業への評価は厳しく、人権対応が遅れていることが浮き彫りに。

<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrbrankings/type/ungp/>

13. 「ビジネスと人権」が企業価値を決める時代へ

企業イメージ

- ・消費者が、社会的意識の高い企業の商品・サービスに乗り換える傾向にあり、人権評価の高い企業の売上げ拡大
- ・逆に、不適切事例発覚により不買運動等売上げが減少するリスク

資金調達・株主対応

- ・ESG投資、中でも人権投資の拡大により、人権評価の高い企業の株価が高騰し、外部から容易に資金を調達できる
- ・逆に、物言う株主から人権配慮不足を追及される可能性も

取引への影響

- ・人権取組み状況が取引の維持・拡大に直接つながる
- ・取引先から行動指針への遵守が求められるケースが拡大、監査を通じた実態調査が実施されることも

やられるBHRから、**経営の中核**として積極的に取り組むBHRへ

ビジネスモデル: 利益追求型 → 利益/社会 (世界) 的課題解決同時追求型

➡ **ポスト資本主義～公正な取引関係(下請いじめの排除)にも道筋**

14. 「下請代金支払遅延等防止法」に関する運用基準の改正等

令和4年1月26日

公正取引委員会

令和3年12月27日、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」（内閣官房・消費者庁・厚生労働省・経済産業省・国土交通省・公正取引委員会）が取りまとめられたことを受けて、転嫁円滑化施策パッケージに関する取組みとして、以下の3つの取組みを実施

1 「違反行為情報提供フォーム」（買ったたきなどの違反行為が疑われる親事業者に関する情報提供フォーム）の設置

下請事業者が匿名で、買ったたきなどの違反行為が疑われる親事業者に関する情報を提供できるフォームとして、「違反行為情報提供フォーム」の設置

2 「下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準」の改正

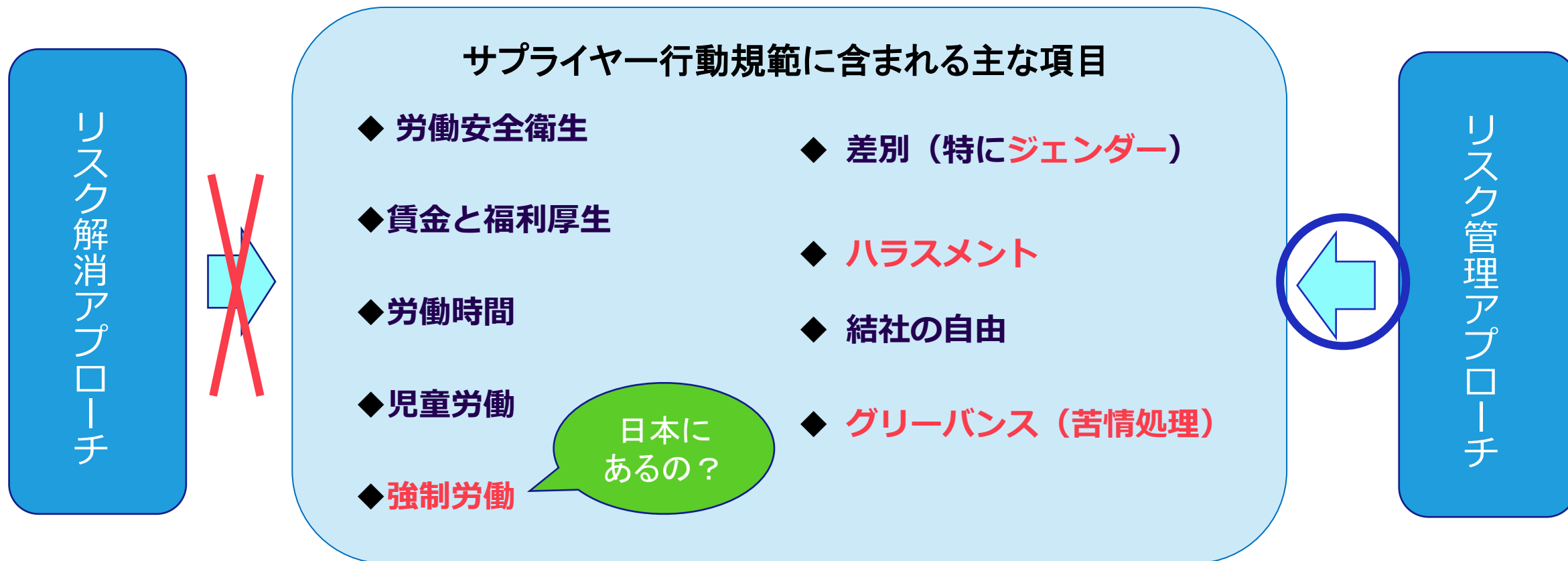
下請代金支払遅延等防止法の運用基準を改正し、①下請事業者から労務費を含むコスト上昇を理由に単価の引上げを求められた場合、親事業者がそれに応じられない理由を書面で明示しない限り、「買ったたき」（著しく低い下請代金を不当に定めること）として問題となり得ること、②下請事業者から単価の引上げを明示的に求められたか否かを問わず、コストの上昇が生じている場合には、親事業者は下請事業者と明示的に協議する必要がある、協議しない場合は「買ったたき」として問題となり得ること、とした。

3 「よくある質問コーナー(下請法)」の更新

労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇に伴い、下請法上留意すべき点を明らかにするため、公正取引委員会のウェブサイトに掲載している「よくある質問コーナー(下請法）」（https://www.jftc.go.jp/shitauke/sitauke_qa.html）についてQ & Aを追加するなどの更新

15. 「ビジネスと人権」で求められる具体的内容

国内における労働法を遵守するのはもちろん、国際的に求められる労働基準も考慮し、企業内の人権方針および対応策を検討していく必要がある。

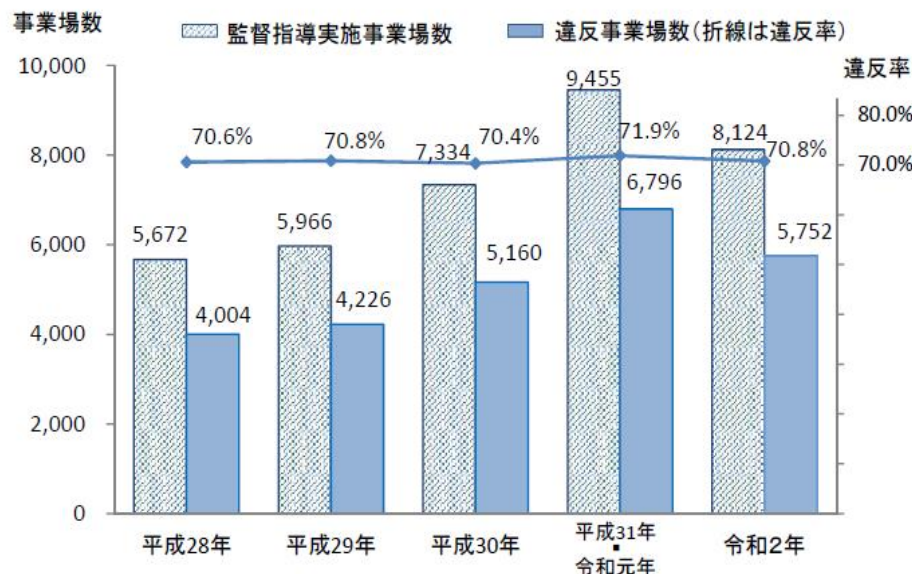


16. 外国人技能実習生に関する人権リスク

・日本企業が抱える人権リスクとして、国内外から注目されているのが**外国人技能実習制度**に関する労働問題 **(米 국무省が「人身取引報告書2021」で2020年に続き問題視)**

・監督指導における違反率は7割を超え、特に安全基準、労働時間や割増賃金に関する違反が多い

【技能実習実施者に対する監督指導の状況(2020年)】



【主な業種別監督指導の状況(2020年)】

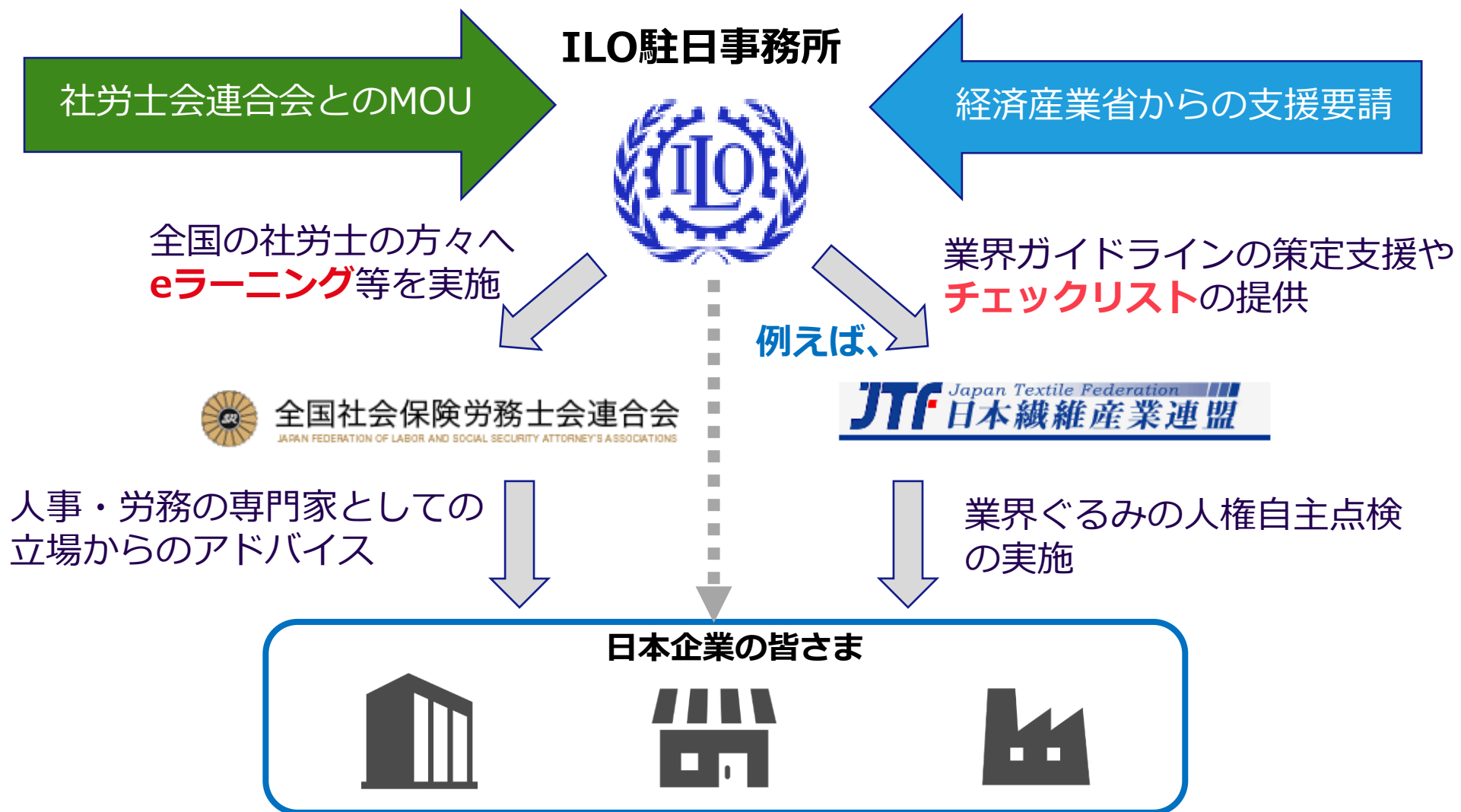
主な業種	監督指導実施事業場数	違反事業場数 (違反率)	主な違反事項		
機械・金属	2,652	1,740 (65.6%)	安全基準 722 (27.2%)	衛生基準 407 (15.3%)	労働時間 354 (13.3%)
食料品製造	1,386	972 (70.1%)	安全基準 446 (32.2%)	労働時間 246 (17.7%)	割増賃金の支払 202 (14.6%)
繊維・衣服	577	389 (67.4%)	割増賃金の支払 110 (19.1%)	労働時間 90 (15.6%)	賃金の支払 76 (13.2%)
建設	1,122	888 (79.1%)	割増賃金の支払 272 (24.2%)	安全基準 240 (21.4%)	賃金の支払 210 (18.7%)
農業	306	225 (73.5%)	賃金の支払 69 (22.5%)	安全基準 66 (21.6%)	労働条件の明示 35 (11.4%)
<参考> 全業種	8,124	5,752 (70.8%)	安全基準 1,974 (24.3%)	労働時間 1,275 (15.7%)	割増賃金の支払 1,261 (15.5%)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20618.html

◎企業の先進的取組み例 (帝人グループ)

外国人技能実習生を受け入れる工場がその手数料を支払うことで、技能実習生の手数料負担をなくす「**ゼロフィー・プロジェクト**」を2019年度より開始。帝人フロンティアの子会社で、技能実習生を受け入れている会社は、「外国人労働者に関する行動規範」を策定して監理団体に周知するとともに、2020年度からは送出しに必要な手数料を、技能実習生を受け入れる帝人フロンティアの子会社で負担。このゼロフィーを確保するため、送出機関における手数料の情報を開示してくれる監理団体からのみ技能実習生を受け入れる。技能実習生が手数料を支払っていないことは技能実習生に直接確認している。

17. ILO駐日事務所のBHR普及策の2本柱



18. 信頼あるグローバル・バリューチェーン構築に向けた日本企業のサステナビリティ対応促進のための海外実証・国際枠組み構築等事業

通商政策局 通商戦略室

令和3年度補正予算額 8.0億円

事業の内容

事業目的・概要

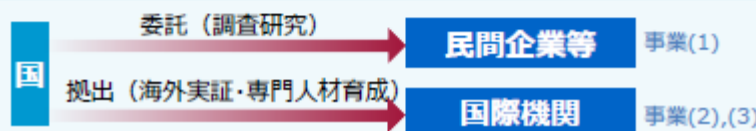
- 国際経済活動において、環境や人権等の共通価値への関心が急速に高まっています。欧米等では、人権保護と対外経済政策を連動させる動きが加速しています。民間投資家やグローバル企業レベルでも、ESG投資の潮流等が企業経営に影響を与えています。
- こうした共通価値への関心の急速な高まりも踏まえ、信頼あるグローバル・バリューチェーンを構築することが、企業経営上の戦略課題となっています。日本が人権等の共通価値に関する国際協調のあり方を提案・主導することで、企業がグローバル・バリューチェーンに組み込まれる環境を整え、産業競争力を強化していく必要があります。
- ①日本企業がグローバル・バリューチェーンにつながり続けること及び②日本企業のビジネスにおける予見可能性の向上を目的として、人権等に関する国際協調のあり方を提案するために必要な調査研究を行うとともに、個別の実証事例づくり及び日本企業における専門人材育成を行います。

成果目標

- 本事業により、日本企業が人権デュー・ディリジェンス（人権DD*）等を行うための素地を作り、日本企業がグローバル・バリューチェーンにつながり続ける環境を整備するとともに、国際協調のあり方の提案を通じて日本企業のビジネスにおける予見可能性を向上させるための環境を構築し、日本企業の競争力強化を目指します。

*人権DD：企業活動における人権への負の影響を特定し、それを予防、軽減させ、情報発信をすること。

条件（対象者、対象行為、補助率等）



事業イメージ

（１）調査研究

- アジアに展開する日本企業の実態を踏まえつつ、グローバルに活動する企業の予見可能性向上に向け、人権DDに関する既存の国際ガイドラインに関する研究や、人権DDの水準等に関する国際的な調和の枠組みの可能性に関する調査研究を行います。

（２）海外実証、（３）専門人材育成

- （１）の国際的な調和の枠組み構築に向け、個別の実証事例づくりを行います。具体的には、日本企業の取引先であるアジア諸国の現地の生産現場において、人権DD・監査等の仕組みを導入し、ベストプラクティスとしてまとめます。
- 国際労働基準や国内労働法に精通し、企業内で人権DD・監査等の仕組みを導入・運営できる専門人材を育成します。

バングラデシュ
ベトナム
カンボジア



https://www.meti.go.jp/main/yosan/yosan_fy2021/hosei/pdf/hosei_yosan_pr.pdf

ILO(駐日事務所) (7.5億円)

おわりに 企業における人権尊重の本質とは

- 企業における「人権」への対応とは、実は特別なことが求められている訳ではなく、基本的には人を大切にすること、従業員や利害関係者の**人としての尊厳を守る**ことである。
- 「人権の尊重」が理念だけではなく、いかなる状況下でも組織の中で機能し、守られるような**メカニズムを構築**していくことが求められている。
- 従業員の尊厳が守られ、気持ちよく働けることは、結果としてより良いモノづくり、人づくりに影響する。
- 社会や取引先からの要請も強まる中、**人権尊重への取組みを行うことが、持続可能な成長に向けた企業戦略として重要**である。





Enrich your life. Thank you.