

「ビジネスと人権」(人権尊重経営)と 地方の中小企業との関わり

～ ILO駐日事務所高崎真一駐日代表からの寄稿～

ILO駐日事務所
高崎 真一 駐日代表



高知県出身。東京大学法学部卒業後、労働省（現厚生労働省）入省。福岡県職業安定課長、在米日本国大使館一等書記官、官房国際課長、官房審議官、JICA在インドネシア政策アドバイザー、愛知労働局長等を経て、2020年6月より現職。

持続可能な社会経済の実現に向け、企業に対し人権尊重、「ビジネスと人権」に配慮した行動を求める声がますます高まっています。

連合会では、昨年から「ビジネスと人権」に関する取組みを積極的に展開し、国際労働機関（以下、「ILO」という。）と連携し、会員に向け啓発活動を実施しているところです。本稿では、高崎真一ILO駐日代表から、あらためて「ビジネスと人権」への対応をするにあたり、社労士として特に日本の中小企業の「ビジネスと人権」に関する支援に取り組む意義、ポイントを述べるとともに、社労士への期待を寄せていただきました。

はじめに

最近、連日のように「ビジネスと人権」や「人権デューデリジェンス」という活字が紙上をにぎわし、雑誌で関連する特集が組まれる機会も多い。その一方で、「ビジネスと人権」すなわち「企業の人権尊重責任」のメインターゲットがグローバル企業とその海外サプライチェーンであったことから、「地方の中小企業には関係ない」といった誤解が流布していることも残念ながら事実である。

本稿で、地方の中小企業であっても人権尊重経営を実践すべきであり、それが果たされない場合には、経営リスクに直結しかねず、それを回避するための企業支援について、地方在住の社労士の皆さんにも協力願いたい、ということをお伝えしたい。

1 「ビジネスと人権」の対象企業

「ビジネスと人権」とは、2011年に採択された「ビ

ジネスと人権に関する国連指導原則」で示された、企業規模、運営状況、業種等に関係なく、すべての企業に対して人権を尊重する責任を求める考え方で、最大の特徴は、企業が直接の当事者として関わる人権侵害（例えば、自社の従業員の人権を侵害）のみならず、傘下の中小企業サプライヤー、商品の運送業者など第三者を通じたバリューチェーン上の人権侵害にまで責任を負うこととされたことである。すなわち、発注元企業はその傘下の受注企業において人権侵害が生じないように行動する責任があり、その行動が「人権デューデリジェンス」である。

その結果、地方の中小企業であっても、自ら人権尊重経営を行う必要があることはもちろん、受注企業として発注元企業のサプライチェーンに組み込まれている場合には、発注元企業から人権尊重経営を行うことを求められ、万が一人権侵害を引き起こした場合には取引契約を打ち切られることにもなりかねない。現に、コカ・コーラやアップルといった欧米の大手企業が、国内の下請企業に人権尊重の取り組み状況に関する報告を求めてきており、国内の大手企業も同様の取り組みを始めている。

2 尊重すべき人権とは

企業が尊重すべき人権の範囲は、労働安全衛生、賃金と福利厚生、労働時間、児童労働、強制労働、差別、ハラスメント、結社の自由、苦情処理等幅広い。何もグローバル企業特有の人権でもなければ、新たな人権でもない。国内の中小企業であっても当たり前のように遭遇する人権ばかりである。国内の企業にとって侵害リスクが高い人権として、差別の

中の男女差別（ジェンダー平等）、セクハラ、パワハラ等のハラスメントが挙げられる。いうならば、受注企業が男女差別やセクハラを起こした場合には、発注元企業が責任を問われかねず、最悪、受注企業が取引契約を打ち切られる可能性もあるということである。そのほか、同一価値労働であるにもかかわらず、日本人労働者に相応な賃金を支払い、外国人労働者には機械的に最低賃金を支払っている場合など、外国人差別として問題となりかねない。

地方の中小企業にとっての最大の人権侵害リスクは、外国人技能実習制度である。同制度については、米国政府が「人身取引報告書2022」で3年連続問題視しており、国連人種差別撤廃委員会からも同種の指摘を受けていることをご存じだろうか。「ビジネスと人権」においては、国内法の遵守だけでは足りず、国際社会から対応を求められている労働基準に配慮して行動することが求められる点に注意が必要である。送出し機関が実習生から手数料を徴収している点や実習生の転職が制限されている点は、国際規範的には問題となり得る（参考：「外国人雇用、国際規範とズレ 国内合法でも「人権侵害」日本経済新聞2022年7月3日 <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE071O70X00C22A6000000/>）。新疆ウイグル自治区での強制労働疑惑から、米国政府は同地区産品の輸入を原則禁止した。万が一、外国人技能実習制度の強制労働性が認定されたら、実習生を使って作った産品は…。折しも、古川前法務大臣は、現行の外国人技能実習制度には問題があるとして、抜本的に見直す方針を明らかにした。

3

「ビジネスと人権」における 社労士の役割

「ビジネスと人権」に関し問題が多い産業としては、一般的に、繊維産業、自動車産業、電子部品産業が挙げられることが多い。

経済産業省からの支援要請を受けて、昨年11月、ILO駐日事務所は、日本繊維産業連盟（JTF）と繊維産業の責任ある企業行動促進に向けた協力覚書を締結した。これにより、ILOとJTF、オブザーバー



International
Labour
Organization

「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。

<https://www.meti.go.jp/press/2022/11/02/20221102113001022113001-1.pdf>

ilo.org

として経済産業省が参加するプロジェクトチームが、繊維産業の企業が人権デューデリジェンスに取り組みやすくするためのガイドラインを策定し、また、業界団体の担当職員のキャパシティビルディングを含め、各企業における導入を支援することとしている。

その後、本年7月に策定された『繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン』においては、「各企業において、これまで挙げてきたポイントにしたがって、本ガイドラインに沿った確認を行い、問題があれば是正し、必要に応じて監査を受け、継続的にフローアップを行うことが求められますが、リソースの少ない中小企業にとっては特に、専門知識を有する従業員を配置することは負担が大きいでしょう。そのような場合、国際人権基準や国際労働基準に関する専門的知見を有する弁護士や社会保険労務士、民間の監査人等の外部専門家の力を借りることが有効です。今後、日本繊維産業連盟は、業界全体に資する形で、専門家への相談を促進する枠組みの構築を進めていきます」とされている。

あらためて強調するまでもなく、企業、特に地方の中小企業が「ビジネスと人権」の取組みを進めようとする場合、活用できる有力な外部専門家が社労士ということである。現在、連合会では、『「ビジネスと人権」と社労士の役割～社労士業務との関わり～（初級編）』を研修システムにおいて配信中であり、今後開催予定の上級編においては、実際に『繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン』を使って企業支援をロールプレイするなど実践的な研修を実施する予定と聞く。地方在住の社労士の皆さんの積極的な研修参加を期待したい。

（本稿は、宮城会報掲載記事を一部修正の上転載するものである。）

「ビジネスと人権」繊維産業における 責任ある企業行動ガイドラインについて(前編)

持続可能な社会経済の実現に向け、企業に対し人権尊重、「ビジネスと人権」に配慮した行動を求める声がますます高まっています。連合会では、昨年から「ビジネスと人権」に関する取組みを積極的に展開し、会員に向けた啓発活動としてオンラインセミナーや対応可能な社労士を育成する研修などの施策を講じています。

本年8月、日本繊維産業連盟（以下「JTF」という。）は、人権や国際基準を尊重した企業活動のための「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」及び付属の「チェック項目例とリスク発見時の対処法の例について」（チェックリスト）を日本の他産業に先駆けて公表しました。このガイドラインは、「ビジネスと人権」の概要と、中小企業を含む各企業が社会的責任を果たしつつ、事業を進めやすい環境を整備し、自社の管理に当たって留意すべき点を分かりやすく提示しています。

このような急速な状況変化を受け、連合会では『「ビジネスと人権」と社労士の役割～社労士業務との関わり～研修』の上級編については、JTFガイドラインに対応できる研修カリキュラムへと当初の予定を急遽変更し、現在、連合会「ビジネスと人権」研修構築PTにおいて検討中です（「初級編」は社労士研修システムにて配信中です）。

そのため、今回、JTF富吉賢一副会長からガイドラインのご解説をいただき、社労士として、特に日本の中小企業への「ビジネスと人権」に関する支援に取り組む意義、そして社労士への期待を寄せていただきました。



日本繊維産業連盟（JTF）
副会長／事務総長
富吉 賢一

広島県出身。東京大学法学部卒業後、通商産業省（現経済産業省）入省。貿易経済協力局貿易保険課長、製造産業局繊維課長、独立行政法人日本貿易振興機構ジャカルタ事務所長、独立行政法人国際協力機構理事等を経て、2019年4月より現職。

日本繊維産業連盟 URL

<https://jtf-net.com/>

「繊維産業における責任ある
企業行動ガイドライン」
掲載場所

上記のページ左下のボタンから、
フォームに記載の上
ダウンロード。

目次

前編

1. はじめに
2. ビジネスと人権に至る経緯

後編

3. 繊維産業における人権上の課題
4. 繊維産業DDガイドラインの特徴
5. 社会保険労務士の皆様に対する期待

1 はじめに

本稿の表題は、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドラインについて」であるが、60ページを超えるガイドラインの内容を解説するものではなく、ガイドラインを作成した背景である「ビジネスと人権」に関する現状と課題について説明するものである。また、「ビジネスと人権」は、最近よく耳にする「サステナビリティ」という概念とも強く関係しており、サステナビリティの視点も含めて整理した方がより理解が深まると考えている。

このため、最初に、「ビジネスと人権」について

サステナビリティとの関係も含め、歴史的経緯から概観する。続いて、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」*1（以下「繊維産業DDガイドライン」と表記）を策定した立場から、繊維産業における人権上の課題、及びこれを踏まえた繊維産業DDガイドラインの特徴について説明する。最後に、繊維産業DDガイドラインの活用、普及に当たって、社労士の皆様に対する期待に触れておきたいと思う。

なお、繊維産業DDガイドラインでは、責任ある企業行動を実現するために、「デュー・ディリジェ

*1 同ガイドラインは、本稿掲載時点では、日本繊維産業連盟HPのトップページ（<https://jtf-net.com/>）からダウンロードページにアクセスできるようになっている。

ンス」を実施することとしている。本論に入る前に、まず、その意味を解説しておきたい。

デュー・ディリジェンス（以下「DD」と表記）は元々金融用語である。『不動産投資やM&Aなどの金融取引に際して、投資対象となる資産の価値・収益力・リスクなどを経営・財務・法務・環境などの観点から「詳細に調査・分析」すること』（デジタル大辞泉）であり、DDを踏まえ、投融資する否か意思決定することになる。すなわち、調査・分

析の上、投融資対象事業のリスク最小化と利益最大化を目指す企業行動を取ることが金融業界におけるDDである。この考え方を人権分野にも適用したのが、繊維産業DDガイドラインにおけるDDである。自社製品のサプライチェーンも含めて人権リスクを最小化し、人権対応を進める、すなわち、人権侵害があるかどうかを調べ、あった場合はこれを解消するような企業行動を行うための方法なのである。

2 ビジネスと人権に至る経緯

「ビジネスと人権」に至る経緯については、（１）人権概念の確立、（２）ビジネスと人権が確立していく流れ、（３）サステナビリティの概念との融合、（４）欧米及び日本の現状、の順番で見ていきたい。

（１）人権概念の確立

現在の人権概念が固まったのは、1948年第3回国連総会にて全会一致で採択された「世界人権宣言」である。

第二次世界大戦中に、特定の人種の迫害、大量虐殺などの人権侵害が横行したことの反省が「世界人権宣言」に結実したものである。1976年に「国際人権規約」として条約化され、批准国において法的拘束力を有するものとなっている。

その内容はここでは説明しないが、同時期に公布、施行された「日本国憲法」の三大原則の一つ「基本的人権の尊重」は、世界人権宣言と同じ考え方に基づくものであり、我々日本人は、感覚的に「世界人権宣言」になじんでいる「はず」である。（「はず」と表現したのは、残念ながら必ずしも実践されていない面があるためである。この点は後編3.で触れる。）

（２）ビジネスと人権の概念の確立

1970年代、企業における人権対応について議論が始まったのは、多国籍企業が労働搾取、政治的干渉などを行っているとして、発展途上国からその行動基準策定を要求する動きがあったのがきっかけである。しかしながら、法的拘束力のある行動基準を求める発展途上国とそれに難色を示す先進国が対立す

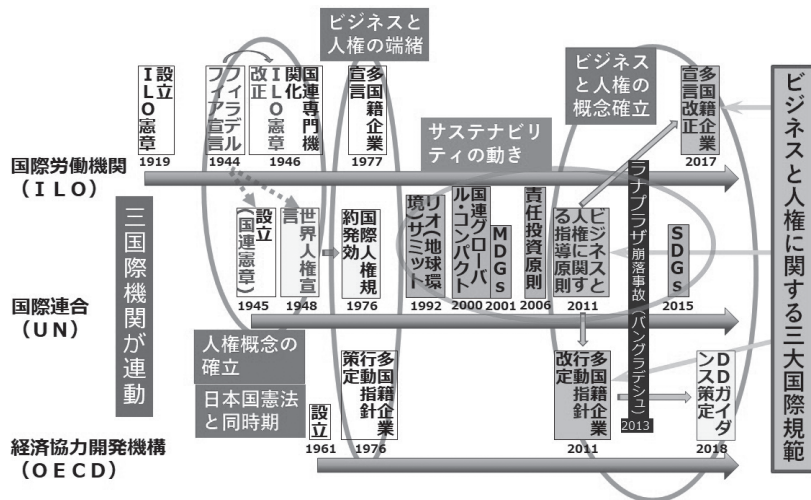
る、いわゆる「南北対立」の中で、当時の国連は具体的な成果を出せなかった。ただし、何も動きがなかったわけではなく、法的拘束力のない規範として、OECD多国籍企業行動指針（1976）及びILO多国籍企業宣言（1977）が採択されている。この2つの国際規範は、後にビジネスと人権に大きな役割を果たすことになる。

その後、80～90年代を通じて多国籍企業に関する議論は続いてきたが、南vs.北、さらに、企業vs.NGOなどの対立が続き、具体的成果が出ることはなかった。

この状況を変えたのが、2005年、アナン国連事務総長（当時）が「企業と人権」に関する事務総長特別代表に任命したジョン・ラギー・ハーバード大学教授（当時）である。ラギー特別代表は、詳細な実態調査に基づき、多くの関係者を巻き込んで幅広い検討を行い、ビジネスと人権の関係について新たな規範を提案した。これが、2011年の国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」と表記）となり、ビジネスと人権に関する最も基本的な国際規範として扱われることになった。なお、指導原則を受けて、1970年代に策定されたOECD多国籍企業行動指針及びILO多国籍企業宣言が改正されており、これらは、指導原則と合わせてビジネスと人権に関する三大国際規範とされている。

指導原則は、（１）人権を守る国家の義務、（２）人権を尊重する企業の責任、（３）救済措置へのアクセス、の3つの柱からなる。

図1 ●ビジネスと人権に至る経緯（関連する3国際機関の連動）



第一の柱に「国家の義務」を定めた意義は大きい。多国籍企業に関する国連の議論が進まなかった原因の一つに、企業の行動規制の議論だけが先行することで企業側（及び先進国）の反発を生んでいたことが挙げられる。ビジネスと人権の分野においても、国の役割（義務）が明示されたのは画期的と言える。

また、第二の柱である人権を尊重する企業の責任について、企業のコミットメント（概要は後編4.で後述する）と人権DDという具体的手法を明示したことも、これまでにない内容である。

さらに、現実に人権侵害が起こっている以上、被害者救済は必要な措置であり、「救済措置へのアクセス」を3つめの柱としたことにも大きな意義がある。ただし、難易度が高い課題であるにもかかわらず、指導原則では、救済措置が有すべき基準が定められているだけであり、どう具体化していくかは、今後の課題であるとの指摘もされている。

指導原則は、ビジネスと人権の世界に新たな規範を導入した画期的なものであると評価されているが、法的拘束力はなく、これをもって多国籍企業等が積極的に動き出したわけではない。ビジネスと人権に関する企業の動きが本格化したのは、2013年4月、バングラデシュで起こったラナプラザ崩落事故以降である。ラナプラザ崩落事故とは、バングラデシュの首都ダッカ近郊にある複合ビル「ラナプラザ」が崩落し、死者1,127人、行方不明者・負傷者を含めると4,000人以上が犠牲となった惨事である。ラナプラザには世界的アパレルブランドの縫製工場が多数入居していたことから、入居ブランドに対す

る非難の聲が上がるとともに、繊維産業は人権面で問題があるとの認識が広がり、大きな社会問題となった。これをきっかけに多くの世界的アパレルブランドにおいて、人権保護について行動規範に基づく行動を取る動きが本格化した。

ビジネスと人権に対する関心が高まる中、OECDでは、行動指針を踏まえた多国籍企業行動指針の改正で新たに規定されたDDの実進を進めるため、2018年に「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジ

ェンス・ガイダンス」（以下「OECDガイダンス」と表記）を策定するとともに、ラナプラザ崩落事故の当事者となった繊維・履物セクターなどセンシティブと見られる分野については分野別ガイダンスも策定した。繊維産業DDガイドラインも分野別を含むOECDガイダンスが基になっている。

（3）サステナビリティの概念との融合

「サステナビリティ」は、現世代も将来世代も犠牲にすることなく、豊かな人類社会を実現していくための考え方として、1980年代後半に“sustainable development”（持続可能な開発）という形で示されたのが始まりである。元々は環境と開発を両立させることを目指す概念だったが、この考え方を、人権対応を含む企業行動にも取り入れるべきとの発想で国際社会の動きを作ったのもアナン国連事務総長（1997-2006）である。

アナン事務総長がイニシアティブを取ったのは「グローバル・コンパクト」や「責任投資原則」である。2000年に設立された「グローバル・コンパクト」は、企業が自主的に持続可能な成長を実現することを目的とする組織であり、2006年に打ち出された「責任投資原則」は、機関投資家のリスクマネジメントの中にESG（環境、社会、ガバナンス）の要素を含めるという考え方である。いずれもサステナビリティを実現するために、企業が自主的に動くことを求める内容と言える。

一方、環境と開発に関し、同時期に国際社会がどう動いているかを見ると、1992年にリオデジャネイ

ロで開催された国連環境開発会議で本格化した取り組みが、2001年に策定されたMDGsに受け継がれた時期であり、持続可能な開発と責任ある企業行動に関する動きが並行して進んでいたことが分かる。両者が融合していくのは、ある意味で自然な流れとも言え、それが明示的になったのがSDGsである。

2015年に採択されたSDGsは、(意外に知られていないが) 5つのP^{*2}に沿って17の目標が設定されている構造であり、5つのPの最初が「人間 (people)」である。SDGsを定めた「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の前文にも「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女兒の能力強化を達成することを目指す。」という記述があるように、SDGsは、まずは人間に着目し、人権尊重を核とするものであり、環境と開発からきた「サステナビリティ」の概念と「人権」が完全に融合したと言えると思う。

(4) 欧米及び日本の現状

指導原則の第二の柱、人権を尊重する企業の責任について、欧米では、規制的手法により実現する動きとなっている。欧米だけの動きではあるが、サプライチェーンがグローバル化している状況では、サプライチェーンに絡む外国企業についても実質的に規制の網がかかってしまうことから、日本でも関心が高まっている。

欧州では、2022年2月、欧州委員会はDDを義務化する指令案を発表し、EU全域を対象とする法制化の議論が始まった。2015年に英国で制定された「現代奴隷法」を皮切りに、既にいくつかの国で人権分野における責任ある企業行動に関する法律があるが、指令が公布されてから、2年以内に全加盟国が国内法制化することになる。実際の法制化はだいぶ先になるが、EUでビジネスを行っている日本企業は直接法規制の対象となるほか、EU企業と取引関係のある日本企業は、EU企業が規制を受けることで、間接的にDDの対象となる。これによって、DDに対応しない(できない)企業はEU市場から締め出される可能性が出てきている点に、注意が必要である。

米国では、貿易規制の形で人権問題に対応してきている。最新の法規制で有名なのが、2022年6月に施行された「ウイグル強制労働防止法」である。中国の新疆ウイグル自治区が関与する製品は、強制労働により生産されたとみなし、米国への輸入を原則禁止するという法律であり、サプライチェーンも含め、製品の製造に当たって、新疆ウイグル自治区が関与していないこと(又は同自治区が関与していても強制労働がないこと)を証明しないと、輸入差し止めとなるおそれが出てきている。米国市場から締め出されないために、サプライチェーンにおける新疆ウイグル自治区の関与を調べる必要があり、事実上DDを義務付ける効果があると言える。

DDに関しては、産業界で関心が高まっていることを受けて、日本でも法的拘束力のない形での対応が始まったところである。日本政府は、まず2020年10月にビジネスと人権に関する行動計画を策定した。国連人権理事会が、指導原則に基づき、加盟各国がビジネスと人権に関する行動計画を策定することを推奨していることを受けたものである。さらに、2022年9月、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定し、企業におけるDDの実施を進めている。

また、産業界においても、電子情報技術産業協会が2020年3月に「責任ある企業行動ガイドライン」を、日本繊維産業連盟が2022年8月に繊維産業DDガイドラインを公表するなど、具体的な取り組みが進んできているところである。

このように、欧米が規制的手法、日本が法的拘束力のないガイドラインによる対応、というように人権問題に対応する政策手法は異なっているが、人権を尊重する企業の責任を明確にする方向性は変わらない。2022年のG7エルマウサミットの首脳コミニケにも『義務的な措置を通じたものを含む、国際基準の遵守を強化するため、「ビジネスと人権」に関する国際的なコンセンサスに向けて取り組むことにコミットしている。』とあるように、企業に人権対応を求める動きは今後とも強まっていくと見られる。

(後編へ続く)

* 2 5つのPとは、people (人間)、prosperity (豊かさ)、planet (地球)、peace (平和)、partnership (パートナーシップ)、である。

「ビジネスと人権」繊維産業における責任ある企業行動ガイドラインについて(後編)

持続可能な社会経済の実現に向け、企業に対し人権尊重、「ビジネスと人権」に配慮した行動を求める声がますます高まっています。連合会では、昨年から「ビジネスと人権」に関する取組みを積極的に展開し、会員に向けた啓発活動や対応可能な社労士を育成する研修などの施策を講じています。

本年8月、日本繊維産業連盟（以下「JTF」という。）は、人権や国際基準を尊重した企業活動のための「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」及び付属の「チェック項目例とリスク発見時の対処法の例について」（チェックリスト）を日本の他産業に先駆けて公表しました。このガイドラインは、「ビジネスと人権」の概要と、中小企業を含む各企業が社会的責任を果たしつつ、事業を進めやすい環境を整備し、自社の管理に当たって留意すべき点を分かりやすく提示しています。

本誌11月号に掲載の前編では、日本繊維産業連盟の富吉賢一副会長から「ビジネスと人権」の概要についてご解説いただきました。今回の後編では、繊維産業界が「ビジネスと人権」に本格的に取り組むこととなった経緯、ガイドラインのご解説、社労士として特に日本の中小企業への「ビジネスと人権」に関する支援に取り組む意義、そして社労士への期待を寄せていただきました。



日本繊維産業連盟 (JTF)
副会長／事務総長
富吉 賢一

広島県出身。東京大学法学部卒業後、通商産業省（現経済産業省）入省。貿易経済協力局貿易保険課長、製造産業局繊維課長、独立行政法人日本貿易振興機構ジャカルタ事務所長、独立行政法人国際協力機構理事等を経て、2019年4月より現職。

日本繊維産業連盟 URL

<https://jtf-net.com/>

「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」
掲載場所

上記のページ左下のボタンから、
フォームに記載の上
ダウンロード。

目次

前編

1. はじめに
2. ビジネスと人権に至る経緯

後編

3. 繊維産業における人権上の課題
4. 繊維産業DDガイドラインの特徴
5. 社労士の皆様に対する期待

3 繊維産業における人権上の課題

2. (2) で触れたとおり、ビジネスと人権に関する企業行動が本格化したのは、ラナプラザ崩落事故がきっかけである。繊維産業が「ビジネスと人権」に関して中心的な位置付けにあるのはこのためである。

ラナプラザ崩落事故の際にも明らかになったが、労働集約度の高い縫製産業では、安価な労働力を求めて人件費が相対的に低い、発展途上国、その中でも低開発国において生産することで競争力を確保する傾向にある。このような国は、概して法制度基盤が脆弱である上、法制度が人権に関する国際基準を満たしていないことも多く、強制労働、児童労働、労働安全衛生などの面で人権侵害のリスクが高い。また、天然繊維の原料を生産する農業分野についても発展途上国が生産地であることが多く、同様のリ

スクがある。

一方、日本国内においても、米国国務省人身取引対策部が毎年発行する報告書で従前から問題があると指摘される「外国人技能実習制度」が人権上の課題となっている。もともと、外国人は様々な脆弱性を有し人権リスクが高いことが指摘されており、外国人に対する人権対応は特に慎重さが要求される中、外国人技能実習制度の適正運用には官民を挙げて取り組んでいるが、未だに違反事例が報告されていることから見ても、同制度を活用することが人権リスクを高める傾向にあることは否めない。

しかしながら、繊維産業では、生産の中心が、人口減少、高齢化が進む地方にあることから、構造的な人手不足の状況にあり、今や、外国人技能実習生

がいなければ、安価であるか否かを問わず、労働力そのものを確保できず、生産できない企業が多いのが実態である。リスクが高い制度を使わざるを得ない以上、制度の適正運用を図ることが重要である。

さらに、外国人技能実習生制度の運用上問題がある企業については、日本人従業員についても労働法規上の問題のあるケースが多いと指摘されている。すなわち、労働法規が遵守できないために、技能実習生についても問題が発生しているのである。このことは、労働者の人権一般についての的確に理解し、日本人、外国人を問わず、労働者の人権を守る企業活動を日々続けていくことが、外国人技能実習制度の適正運用に繋がり、人権分野における責任ある企業行動を実現することを意味している。これが、日本

繊維産業連盟で「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」*1（以下「繊維産業DDガイドライン」と表記）を策定することとした一番の背景である。

また、サプライチェーンのグローバル化が進んでいること、繊維産業が成長するには、人口減少が進む国内市場ではなく、拡大を続けるグローバル市場を目指すべきであること、欧米でビジネスと人権に関する法規制が進んでいることから見て、外国人技能実習制度の適正な運用を含む労働問題への対応が、繊維産業の維持、発展の基礎となる状況であり、産業振興、経営戦略の観点からも、「ビジネスと人権」に対応し、デュー・ディリジェンス（以下「DD」と表記）を進めることが必要な状況になっていると言える。

4

繊維産業DDガイドラインの特徴

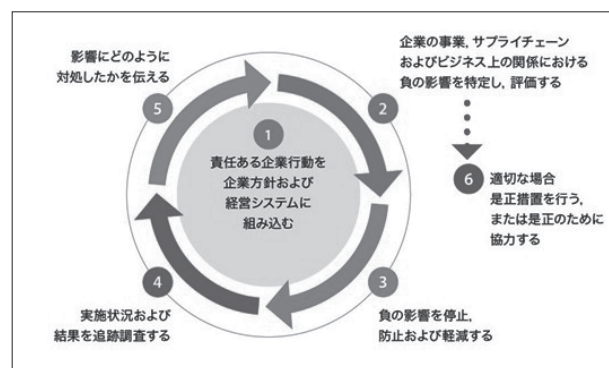
繊維産業DDガイドラインは、3.で前述した点も含め、日本の繊維産業の特徴を踏まえ、以下の5点の特徴を有している。

- (1)「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」（以下「OECDガイダンス」と表記）を基に作成されており、具体的な手続きや主要な3つの原則（コミットメント、ステークホルダー・エンゲージメント、人権課題の確認と優先順位付け）は変わらないこと。
- (2)繊維産業の大半は、サプライチェーン管理をされる側に属する中小・小規模企業であることから、サプライチェーン管理よりも自社の人権対応を優先していること。
- (3)中小企業にとって、DDのやり方が分かっても、何をDDの対象とすべきかという知見がないため、チェックすべき項目についてリスト化していること。
- (4)3.で述べたとおり、繊維産業にとって大きな課題である外国人技能実習制度の適正化は、労働法規の遵守と同列に考えられることから、労働者の人権対応に特化していること。
- (5)繊維産業で長年取り組んできた取引適正化は、自社の行為が取引先の人権侵害を誘発（これを「助長」と言う）することを防止する効果があることから、これもチェックすべき項目に含めていること。

以下、具体的に説明する。

(1) DDの手続きと3つの原則

図2 ●DDプロセス、及びこれを支える手段



繊維産業DDガイドラインで定めるDDプロセスを図式化したのが図2であるが、このプロセスを機械的に進めるだけでは、人権対応はできない。DDの実施に当たっては、次に説明する3つの原則を理解し、実践する必要がある。

第1の原則は「コミットメント」、図2で言う①のプロセスであり、経営トップが「人権を守ります」という経営方針を示すことである。コミットメントは文書の形で公表することが最善の対応である

*1 同ガイドラインは、本稿掲載時点では、日本繊維産業連盟HPのトップページ (<https://jtf-net.com/>) からダウンロードページにアクセスできるようになっている。

ことから、社内規定を作って会社のウェブページに掲載するなどの方法を取るなどが考えられる。

コミットメントの必要性は、これがなかった場合に何が起るか考えると分かる。経営トップのコミットメントがない場合、役職員にとって人権対応が必ずしも社の方針とは言えないため、人権対応の重要性が理解されず、経営トップが知らないところで、パワハラや長時間残業が起こっていることもあり得る。また、サプライチェーン管理に当たっては、取引先の対応を求める必要があるが、自社の方針すら不明確な中で、これを他社に求めることは現実的ではない。

第2の原則は「ステークホルダー・エンゲージメント」である。これは、図2のすべてのプロセスに関係する。

まず、ステークホルダーであるが、株主、従業員（労働組合）、消費者、取引先、金融機関なども企業活動にとって利害関係のある重要な主体のことを指す。繊維産業DDガイドラインでは、取引先を含む労働者の人権対応に特化したことから、特に重要なステークホルダーとして従業員と取引先を取り上げている。

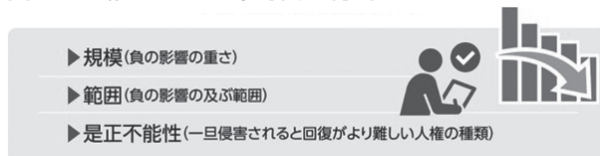
「エンゲージメント」は「建設的対話」と訳されることが多いが、相手方との信頼をもって、コミュニケーションできる関係を構築することと言える。労働者の人権に関するDDにおいては、経営者が当事者たる労働者の状況を的確に把握する必要があり、その近道は労働者から聞き取ることである。しかし、人権侵害のような一般的に悪い情報ほど経営者に伝わりにくいため、両者の間で信頼関係に基づくコミュニケーション、すなわちエンゲージメントがなければ、これは実施不可能である。したがって、DDを行うに当たって、エンゲージメントは非常に重要である。

第3の原則は「人権課題の確認と優先順位付け」、図2で言う②と③のプロセスである。②のプロセスにおいて、人権上の課題がないか確認し、課題がある場合、③のプロセスにて対応することになるが、繊維産業の大半を占める中小・小規模企業では対応力に限界があり、もし、複数の課題が見つかった場合、一度に対応するのは、無理な場合も考えられる。この場合、優先順位を付けて順番に対応することが認められている。

繊維産業DDガイドラインでは優先順位の付け方

も示しており、図3にあるように人権侵害の深刻度によって判断することになっている。

図3 ●人権リスクの深刻度の判断



日本の場合、以上の3つの原則に加えて、図2で言うプロセス⑤、情報公開も意識的に対応すべき点である。日本では、よく「不言実行」が美徳とされるが、DDでは「有言実行」のみが評価される。取り組みを対外公表しない限り、適切な人権対応を行っていないとみなされる。対外公表のみが高評価を得てグローバルなサプライチェーンを維持できる手段であるということを理解する必要がある。

(2) 自社の人権対応を優先

OECDガイダンスは、もともと多国籍企業行動指針に基づいて作成されたことから、サプライチェーン管理を中心とする内容になっている。しかしながら、日本の繊維産業は大半が、いわゆる下請、サプライヤーと言われる立場の中小・小規模企業であり、サプライチェーン管理をされる側にあることが多い。3. でも述べたとおり、欧米の規制強化の動きと日本の繊維産業が海外展開に向かう必要がある状況を踏まえると、サプライヤーとして海外市場を獲得していく手段の1つとして、中小・小規模企業が自社を対象としてDDを行うことが重要である。このため、繊維産業DDガイドラインは、自社でのDD実施を中核に据えており、この点で、元となったOECDガイダンスとは異なる主目的を持っている。

(3) チェックすべき項目のリスト化

DD実施上の課題として、何をどのようにチェックすればよいのか分からないという声をよく耳にする。中小・小規模企業が中心の繊維産業では、労務の専門的知識も乏しいところが多いと考えられる上に、DDをやったことがない企業がほとんどであることから、繊維産業DDガイドラインでは、入門ツールとして、別冊のサポートツールを用意した。具体的な項目は図4を参照願いたい。なお、これらの項目は、必要最小限の一種の例示であり、企業によ

っては、チェックすべき項目が異なる可能性があることは念頭に置く必要がある。あくまでも、初めてDDを行う際に「まずやってみる」項目と考えるべきである。

(4) 労働者の人権対応に特化

3. でも述べたとおり、繊維産業が取り組むべき人権課題として外国人技能実習制度があり、その解決には労働法規の遵守が必要な状況である。このため、繊維産業DDガイドラインでは、OECDガイダンスでDDの対象としている人権、雇用及び労使関係、環境、汚職、消費者利益の5つの項目のうち、人権、雇用及び労使関係の2つに特化して、企業の対応を促すこととした。

図4 ●【別冊】チェック項目例とリスク発見時の対処法の例について

1. 強制労働	6. 外国人労働者、外国人技能実習生
2. 結社の自由、団体交渉権	7. 労働安全衛生
3. 差別	8. 賃金
4. 児童労働	9. 労働時間
5. ハラスメント	10. 取引適正化関係

(5) 取引適正化もDDの対象

図4で示した繊維産業DDガイドラインのチェッ

クリスト項目をご覧くださいと、1から9までは労働者の人権に関するものであるが、10番目に「取引適正化関係」という項目が入っている。一見異質な内容に見えるが、特に、取引先の人権対応に際して重要なチェック項目である。

取引先において人権侵害があった場合、取引先に影響力を行使して働きかけ、人権対応を取っていただくという対応が基本である。しかしながら、例えば、短納期発注により、取引先の従業員が長時間労働をせざるを得なくなり、それが労働法規違反となった場合、発注元が「強制労働」を「助長」したことになり得る。この場合、繊維産業DDガイドラインでは、取引先に対応を求める前に、短納期発注という自社の行為を改める、すなわち取引適正化が必要であると指摘している。

繊維産業における取引適正化は、業界横断的な取り組みとして、繊維産業流通構造改革推進協議会*を中心に四半世紀にわたり行われてきており、ガイドラインも存在する。繊維産業DDガイドラインでは、既存のガイドラインも踏まえ、繊維産業における人権侵害の「助長」を防ぐために必要な取引適正化についてもチェックリストに含めたものである。

5

社労士の皆様に対する期待

最後に、社労士の皆様に対する期待を記して本稿を終えたい。

繊維産業DDガイドラインは、OECDガイダンスのうち、労働者の人権に関する部分について具体的なチェックリストも用意して、何をどのようにチェックすべきかできるだけ分かりやすく説明したものである。しかしながら、これまで繰り返し述べたとおり、繊維産業DDガイドラインの主たる対象は、中小・小規模企業であり、労働者の人権を守る責任、そのためのDDの必要性を理解したとしても、具体的にどのように行動すべきかについての知見に乏しい。ガイドラインがあっても、使いこなせない可能性は否定できない。

こうした場合、中小企業支援策として、専門家のアドバイスを仰ぐことが一般的であり、繊維産業

DDガイドラインについても、専門家のアドバイスを受けることができれば、繊維産業におけるDDの普及が進むのではないかと考えている。

日本において、労働問題の専門家と言えば、国家資格である社労士であるが、これまで、労働分野において、DDの手法を活用するケースはほぼなかったのが実情であろう。

このため、日本繊維産業連盟としては、全国社会保険労務士会連合会と連携して、DDのコンサルティングができる社労士の養成にご協力することとしている。両団体の連携により、DDアドバイスのできる社労士の方々が、繊維産業の成長に必要な人権対応、その手段としてのDDの普及・促進に貢献していただけることを期待している。

* <https://fispagr.jp/>

「ビジネスと人権」を社労士の業務に 21人のフロントランナーが 刻んだ第一歩



「ビジネスと人権」への対応が国内においても着々と浸透するなか、連合会は2月2日、3日の両日、国際労働機関（ILO）駐日事務所の技術支援の下、「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）～JTFガイドライン対応～を開催した。研修の目的は、「ビジネスと人権」に関して他業界に先立ち公表された、日本繊維産業連盟（以下「JTF」という。）の「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」*1（以下「JTFガイドライン」という。）及びチェックリストを十分に理解し、顧問先企業に実践できる社労士の育成。「ビジネスと人権」を社労士の業務とするため、フロントランナーとして第一歩を踏み出した。なお、連合会は令和5年度、本研修を引き続き開催していくとともに、トレーナー養成講座も実施する予定だ。

開催概要

■開催日 2023年2月2日（木）・3日（金）

■参加者 21名

全体ファシリテーター

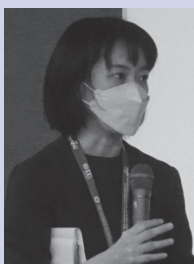
国際労働機関（ILO）
駐日事務所

プログラム・コーディネーター

小林 有紀氏

トレーニング・リサーチオフィサー

羽星 有紗氏



小林氏

グループファシリテーター

真見 敬氏

（グローバル特別委員会委員・東京会）

薦田 勉氏

（「ビジネスと人権」研修構築PT委員・愛媛会）

後藤 昭文氏

（連合会副会長、「ビジネスと人権」研修構築PT委員）

■プログラム

1 日目	10：00～	オープニング・ウォームアップ
	10：40～	事前課題の討議
	11：15～	サプライチェーンにおける人権のビジネスケースを検討 短時間スピーチを作成
	13：30～	中小企業にアドバイスするときに必要なスキルを検討
	14：30～	周囲に影響力を与えるスキルを検討（ゲーム・グループワーク）
	16：30～	1日目のまとめ

2 日目	10：00～	オープニング・1日目の振り返り
	10：30～	周囲に影響力を与えるスキルを検討（ロールプレイ）
	11：30～	労使の対話の重要性を議論
	13：30～	人権デューディリジェンスに関するアドバイスを体験
	14：30～	監査とアドバイザリーの違いを検討
	15：15～	Q&A
	16：00～	まとめ

*1：ガイドラインの詳細は月刊社労士2022年12月号6～9頁参照

河村卓 副会長挨拶

～「ビジネスと人権」のサポートが社労士の使命～

「ビジネスと人権」は、いま企業にとって最もホットな課題です。決して大企業やグローバルにビジネス展開している企業だけでなく、すべての企業が取り組むべき重要な課題です。働く人の人権を守ることが企業の存続や発展には欠かせません。中小規模の企業に対して、「ビジネスと人権」の課題についてしっかりとサポートしていくことが、我々社労士の使命です。この研修は、それを学ぶ機会です。



連合会では、昨年12月2日、連合会人権方針を策定しました。今後、いろいろな面で社労士がこの人権方針に沿って企業をサポートしていくことになりますが、対応できる人材が不足しています。本日、お集まりの21名の皆さんはフロントランナーであり、ぜひ研修を通じて「ビジネスと人権」に関する知見を高めていただき、関与先の企業や地域、所属の都道府県会等で活躍していただきたいと思います。

皆さんにとってよりよい研修となるよう、私達も精一杯サポートさせていただきます。

開催概要（1日目）

課題について

目的 研修受講要件である課題（JTFチェックリストの使用）に関して意見を交換し、それを踏まえて研修に期待することを議論する

研修概要 参加者は研修参加前の課題として、実際にJTFガイドラインのチェックリストを顧問先企業等に実施し、企業の「ビジネスと人権」の状況を確認したその経験、感想、疑問などをグループで共有し、研修に期待することを議論した。

全体発表 各グループの発表で共通したのは、チェックリストで使われる言葉・用語の難しさ、企業側の理解度や関心の低さなどだ。社労士のかかわり方に関しても標準化されておらず、難しかったという意見も出た。一方で、チェックリストは企業の問題

点を把握し、その改善につなげるツールであることから、社労士としてかかわるポイント、進め方の習得などが研修に期待することとして示された。

サプライチェーンにおける人権のビジネスケース

目的 ケーススタディを通じて、人権デューデリジェンスのビジネス上の利点を理解する

研修概要 ここでは、取引先から人権方針や苦情処理制度の欠如を指摘された事例、技能実習生について顧客から強制労働を理由に取引停止を迫られている事例、自社が部品を調達している小規模企業に関して、取引先から人権デューデリジェンス（以下「人権DD」という。）への対応を求められる事例を通じて、人権DDのビジネス上の利点を理解し、社労士としてどう活動するかを検討した。

全体発表 社労士としては、中小企業でも人権DDは喫緊の課題であることや、サプライチェーンの一部として発注側になり得ること、国内法の遵守だけでは不十分な場合があることなどを顧客に伝達するとともに、対応を誤れば取引先を失う可能性があるリスクを認識させることが重要であると確認された。

研修概要 続いて、なぜ人権DDに取り組みなくてはならないのか、顧問先・関与先の企業が「自分事」として捉えられるような手短な説明を検討。エレベーターで経営者と偶然、乗り合わせた想定で、人権DDの重要性を訴える1～2分間のスピーチ（エレベーターピッチ）を各グループが作成した。

全体発表 各グループのスピーチ概要は次のとおり。

取引への影響と採用へのアピールを強調

私の顧問先で大手と取引している会社があるのですが、コンプライアンス関係で契約書の見直しを求められています。人権DDという言葉聞いたことはありますか。まだ少数ではありますが、中小企業が大手と取引する際に人権DDをチェックされるようになってきました。今から取り組み、先進的な会社ということで他社よりも有利に契約を進められますよ。また、学生へのアピールにもなり、採用面でメリットがあります。JTFのわかりやすいチェックリストがあるので、今度、ご説明のためのお時間をいただけますか。

■公共調達やSDGsとからめて提案

最近、公共調達の条件に人権DDを入れる動きがあることをご存じですか。ほかの会社でも人権DDに取り組み始めているようですし、SDGsにつながっていくので対外的なアピールにもなります。人権を尊重していることを人権DDで1回、チェックしてみてはいかがでしょうか。今度、ご説明に伺うので、お時間をいただけますでしょうか。

■最近の学生の意識から対応の必要性を強調

社長、SDGsバッジをつけていらっしゃいますが、最近、学生の8割がサステナビリティへの取り組みをしている企業を意識しています。サステナビリティへの取り組みとは、環境問題や社会問題ですが、人権問題は社会問題の一つです。人権問題を意識していないと、学生がほかの企業に行ってしまいます。今度、詳しくお話しますので、お時間をください。

中小企業へのアドバイスに必要なスキル

目的 人権DDに関して、中小企業と効果的に取り組みを進める際に必要となるスキルについて考える

研修概要 人権DDに関して、中小企業にアドバイスする際、必要なスキルについて個人で考え、グループ内で共有した。具体的には、「ある日、ビジネスと人権に取り組む理想的な社労士に出会った」と想定し、社労士の持つスキルを検討した。

全体発表 各グループから発表されたスキルを整理すると、①「ビジネスと人権」のポイントを説明できる知識、②相手の状況を客観的に把握するスキル、③企業に行動を促すスキル——の大きく3つに分類された。これらのスキルをバランスよく備えていくことが重要との認識でおおむね一致した。

①では法律の知識、中でも国際労働法の知識が求められるといった指摘があった。②ではヒアリングから課題を発見し、課題解決に向けた提案ができる能力、その会社にとって何が重要であるかを分析する能力など。③では企業の行動を促す啓発力、経営トップにアプローチできる力や信頼関係、さらに忍耐力と熱意といった意見もあった。

周囲に影響を与えるスキル

目的 影響力とは何か、なぜそれが重要なのかを理解する

研修概要 ここでは影響力とは何か、なぜ影響力を与えることが重要なのかを理解するワークを行った。新しい取り組みに際して人を動かす、説得することを体験後、効果的に影響力を及ぼす人（インフルエンサー）はどのような人か、どうして影響力を行使するのは難しいのかなど、各グループで話し合った。

全体発表 影響力の中身に関しては、相手の思考や心を変える能力、相手に行動を起こさせる能力といった意見のほか、そうした変容を促すため、興味を持たせリスクを認識させる説明、相手との信頼関係や相互理解、誠実さといった要素も指摘された。

影響力が重要な理由は、「ビジネスと人権」の趣旨を踏まえ、劣悪な労働環境を改善し、「より良い企業経営につなげていくため」などの意見が出た。

効果的に影響力を及ぼす人（インフルエンサー）に関しては、利他の精神で信頼される人、リーダーシップを発揮できる人、発信力のある人といった人物像をイメージ。影響力の行使の難しさでは、一般的に人は変化に対して煩わしさ、不安、抵抗があると分析。一方で、影響力によって変化を促すことと「強制」は違うといった指摘もあり、大企業が下請けの中小企業に影響力を発揮すると、それは強制力になってしまうのでは、といった問題提起もあった。

研修概要 続いて、利害関係者に影響を与えるための方法を検討。各グループで対象ステークホルダー（経営者役、調達担当役、労働者代表役）を選び、対象にどう影響力を行使し、説得するかを議論した。対人関係スキルや説得スキル、信頼関係構築などを踏まえ、各ステークホルダーのインセンティブを考慮しながらどう働きかければ効果的か、検討した。

全体発表 各グループの発表によると、労働者代表に対しては、より働きやすい会社にするために人権DDを実施すること、労働者（労働組合）の立場から会社に影響を与えられる機会となり得ることなどを伝えることが有効だと分析。調達担当に対しては、行動の障壁（業務量の増加、利益がない、調達先の事情まで知らない等）を理解した上で、行動する動

機づけとして、人権DDの実施で競争力がつき、本人のスキルアップにもつながること、対応しないと契約継続が難しくなる懸念などを説明。経営トップの理解を得た上で、全社的な取り組みを促すとした。

一方、経営者への働きかけは、他社の事例に触れるとともに、人権に配慮することでブランドイメージが守られ、採用も進むと説明し、今後、取引先から人権DDの問い合わせがある可能性も示唆して準備を促す、といった対応が提案された。

開催概要（2日目）

周囲に影響を与えるスキル

目的 影響力のスキルを実践し、主要なステークホルダーに影響を与える練習をする

研修概要 各グループ内で社労士役、経営者役、生産・調達担当者役にわかれ、①人権DDを聞いたこともない経営者、②人権DDを聞いたことはあるが大切さを理解していない生産・調達担当者、③人権DDを知ってはいるが1人で取り組みようとする経営者——という事例設定の下、なぜ人権DDが企業活動に関係するのか、なぜ今取り組まなければならないのか、社労士役が説得を試みるロールプレイを実施した。また、③では社内のさまざまな部署を巻き込み、人権リスクマッピング^{*2}を行う必要性を説いた。終了後はそれぞれ経営者役、生産・調達担当者役が社労士役に、よかった点や改善点などを報告した。

全体発表 各グループの発表で共通したのは、社労士役が人権の話を持ち出す「入口」の重要性だ。いきなり人権の尊重責任を——と切り出されても、経営者には響かない。具体的な方策としては、

- ・まずは相手の立場、仕事内容をしっかり聴く
- ・「気になることがありました」などに関心を引く
- ・他社の事例を参考に出す

その上で、具体的な労働時間や安全衛生上のリスクに結びつけ、対応を促すことなどが指摘された。

労使対話の重要性

目的 「ビジネスと人権」と人権DDのプロセスに労働者を参加させることの重要性を理解する

研修概要 各グループ内で、①労働者の声を巻き込むことの利点、②労働者の声を巻き込むときに考え得る課題などについて議論し、その結果を発表した。

全体発表 ①労働者を巻き込むことの利点としては、次のような意見が発表された。

- ・会社の実情（経営者が把握していないリスク、労使の考え方の乖離、社風など）がよくわかる
- ・労働者から会社の実情を把握することで、取り組みの実効性が高まる
- ・労働者の多様な意見を聴ける
- ・労働者のモチベーションや育成にもつながる

②労働者を巻き込む課題として挙げられたのは、大きく2つ。1つは意見を聴く労働者の適格性だ。せっかく意見聴取しても、会社の労働者を代表した意見でなければ、単なる個人の意見になってしまう。労働組合が組織されていない企業などでは、意見を聴取する労働者の選定の難しさが挙げられた。もう1つは、意見を聴取する際の配慮の観点。経営者の前では本音が言いづらいこともあり得るので、経営者とは別に聴取するなどの対応の必要性が複数のグループから指摘された。

研修概要 続いて、各グループ内で労使それぞれの立場に分かれ、労働者が会社に求めるもの、経営者が労働者に求めるものなどについて意見を出し合った。出された意見は付箋に書いてホワイトボードに貼り付け、持続的な会社の成長に向けて、労使対話の人権DDに活かしていく可能性を探った。

全体発表 各グループの発表では、労働者の立場、経営者の立場から、さまざまな意見が表明された。「給料を上げてほしい」「人件費を抑えたい」「休みをもっとほしい」「もっと働いてほしい」など、労使で利害が相反する意見も少なくなかったが、

- ・ハラスメントのない職場にしたい
- ・労働時間を短くしたい
- ・長く働きたい（働いてほしい）

^{*2}：すべての部署に対して均等に人権DDを実施するのは困難であるから、リスクが存在する可能性が高く、かつ最も重大なリスクがある事業領域を特定する。

- ・スキルアップをしたい（してほしい）
など、共通の方向性を見いだせる意見も確認された。

人権DDのアドバイザーを経験する

目的 研修内容を復習し、実践につなげる

研修概要 各グループ内で「社労士」役、中小企業の「経営者」「調達担当」「人事担当」「労働組合・従業員の代表者」の役にわかれ、人権DDのアンケート対応を頼まれた会社の話し合いに参加したという設定の下、ロールプレイを実施した。「観察者」役が優れた点や気づいた点などを記録し、終了後にメンバーにフィードバックした。

全体発表 各グループの発表では、社労士として、まずは人権DDの理解を深める「説明」が重要だという認識で、各グループとも一致。具体的には、人権DDの中身とともに、取り組むメリット、取り組まないリスク、取り組むことで増える業務・負担、さらに人権DDが企業の発展につながるきっかけになり得ることなどを説明し、いつまでに何をするか業務の見通しや工程表を示すことができれば、関係者の不安を解消できると分析した。また、すべての取り組みをゼロから始める必要はないとして、既存のしくみを有効に活かす重要性も確認された。

社労士のかかわり方としては、①アンケートの内容の確認・不明点や疑義を解消、②それぞれの立場から意見を聴く、③会社としてどう対応するか、経営者に判断を促す、④リスクを減らす提案をする、といった手順を提起。なお、経営者とは会議のような平場でいきなり話すのではなく、個別に意思疎通を図っておくことが重要だという指摘もあった。

監査とアドバイザーの違い

目的 研修内容を復習し、実践につなげる

研修概要 事前課題として企業にチェックリストを勧めた当時に戻れるとすれば、何か違う行動をとることができるか、人権DDのアドバイザーと監査の違いという観点から、参加者が意見を発表した。

全体発表 監査は違反を見つけて×を○に正すことが主眼だが、アドバイザーは相手に寄り添って足りないところを提案し、○をさらに二重丸にも三重

丸にもできるといった趣旨の意見等が表明された。

事前課題に関しては、研修で学んだスキルを実践したいという前向きな意見が相次いだ。



高崎 真一 ILO駐日代表挨拶

熱い思いで人権DDを語ってほしい

人権DDは新しいテーマなので、企業を支援するには、勉強が必要だと思います。ただ、ご留意いただきたいのは、社労士の皆さんをはじめ日本人はまじめな人が多いですから、細部までしっかりと勉強するあまり「木を見て森を見ず」のような状況に陥りやすいことです。私どもILOは、人権DDを最終的には労働者の基本的人権が保障されるためのツールだと考えています。労働者の権利が守られるためには、企業の健全な発展が不可欠です。そうした人権DDの本質と目的を忘れないでいただきたい。それは社労士法の目的にも合致するものですから、まさに社労士の皆さんの仕事だと思います。

もう一つご留意いただきたいのは、企業は最初から100点を取らなくてもいいということです。先生方は100点でないことに不慣れかもしれませんが、それを企業に求めても難しいと思います。ステークホルダーと協議を重ねて悪戦苦闘しながら取り組んだ結果、80点だったとしても、足りない20点を取り繕うのではなくて、足りない点はあやまって、100点をめざすためのプロセスや見通しを公表すればいいのです。

企業に取り組みを促すには、トップのコミットメントが極めて大事です。皆さんがトップをいかに説



得できるかにかかっています。人権DDはリスク（マイナス）を見つけて、予防して回避するというプロセスが基本ではありますが、「ビジネスと人権」の目的は、マイナスの回避だけではなく、企業の魅力や競争力を高めて企業成長を達成するというプラスの側面もあります。ぜひその点を強調していただき

たいと思います。もっとも、トップの説得に一番大事なことは、こうした知識ではありません。それは皆さんの熱量です。淡々と話したところで心は打たれません。「ビジネスと人権」が持つ意味、重要性をいかに熱く語れるかということです。ぜひ熱量を持って語っていただきたいと思います。

石渡 弘則氏（兵庫会）

「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）の受講にあたり、志望動機はごく自然なものでした。私は繊維業界に長く携わり、顧問先はそのご縁で繊維業界の会社が中心です。連合会からのお知らせの中に『日本繊維産業連盟の「繊維産業における……」』とあり、私はこのテーマについては真っ先に、そして深く理解しなくてはと思いました。

当時衣料品で、新疆ウイグル自治区の綿を使ったことから、人権問題に陥った事案がありました。身近な事案でしたが、自分事に置き換えられずどこか遠い話でした。今回、サプライチェーンのどこかで人権問題があれば、発注者そ



してそのサプライチェーン全体に影響を及ぼすことがよくわかりました。ことの重大さがようやく理解できたのです。

繊維業界のサプライチェーンは長く、それだけでリスクは高くなります。また、グローバル化が進展し、一方、国内の現場では外国からの技能実習生が働いています。このような状況の中で、外から日本をみるとときには国内法だけでなく、国際労働基準やILO条約などの知識が必要なものもわかりました。

繊維業界に限りませんが、私達社労士が、サプライチェーンに潜むリスクを丁寧に洗い出し、対策をたて是正していくことにより、人権への取り組みの一翼を担い、その促進に貢献できればと思いました。

最後になりましたが、ILO駐日事務所の皆様、連合会の皆様にお礼申し上げます。

山本 哲史氏（大阪会）

1. 受講の動機

大阪会所属の山本哲史と申します。

私は、2018年頃から地元の経営者団体、学校等へSDGsの普及啓発を行っています。そのような中、SDGsはサプライチェーン上の人権課題とも密接に関わっていること、また、人権課題は労働に関することがかなりの割合を占めていることを知り、企業経営におけるサステナビリティ課題の一環として「ビジネスと人権」に興味を持ったことが受講のきっかけです。

2. 研修の感想

基本的な事前知識はオンライン研修である程度習得でき



ますが、人権課題の対応には明確な答えがないことも多く、また、ステークホルダー（関係者）を巻き込むファシリテーションスキルも求められます。今回の体験型研修を通じて、様々な場面を想定したロールプレイを行い、実務に求められることを体感的に学べました。

3. 今後どう活かすか

まずは、顧問先や所属経営者団体等の経営者向けに「ビジネスと人権」がSDGsと併せて、これからの経営上の重要課題になるという啓発を行います。また、人権DDを広め、潜在的な人権・労働に関するリスクを認識して頂きます。そうすることで、社労士が人の課題とサステナビリティ課題の両面に対応できる専門家としての認知向上につながればと考えています。

渡辺 康子氏（長野会）

「ビジネスと人権」と

社労士の役割研修に参加して

私がこのセミナーに参加したきっかけは12月5日付日本経済新聞『社労士会が「ビジネスと人権」に取り組むための人材育成をする』との記事でした。すぐに社労士会のウェブ研修を受講し、課題に取り組みしました。

研修における個人目標は「人権と社労士との関わりを発見したい」でした。

2日間のグループディスカッションにより、個人目標が



達成できたほか、ILOの方々はじめ、参加者の経験を伺う中で、SDGsという「人権」、「人権DDの結果を公表する重要性」も理解ができました。

研修の決まりとして「他人の発言を否定しない」など、人権を重視した研修でもありました。人権意識の高い空間は、とても居心地の良い場所であることも知り、当初の目標を超えた成果がありました。

研修後、「ビジネスと人権」について企業にお話をしたところ、まだ数社ではありますが、興味をお持ちいただきました。今後の業務の中で、継続して積極的に提案を行っていく予定です。

連合会「ビジネスと人権」に関する研修について

持続可能な社会経済の実現に向け、企業に対し人権尊重、「ビジネスと人権」に配慮した行動を求める声がますます高まっています。

特に、人権、民主主義及び法の支配の尊重という価値を基盤としているアメリカや欧州連合（EU）においては、大企業に対してサプライチェーン（供給網）全体で人権侵害を把握し改善する、人権デュー・ディリジェンス（以下「人権DD」という。）の実施を義務づける法律の制定が相次いでいます。これは、強制労働等の人権侵害をしている企業をサプライチェーンから排除する国際的な枠組みが広がり、企業における人権問題への対応が義務化し重要性を増していること、そして外国企業と直接取引がなくてもサプライチェーンに組み込まれている企業は、規模を問わず人権尊重の状況について適切な対応を講じる必要があるということです。

とりわけアジア地域に広範なサプライチェーンを持つ日本企業においては、人権リスクの特定とその対応が、大きな課題になると予想されています。日本政府は、令和2年10月に、「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020－2025）」を策定し、今後、政府公共調達に人権DDの実施を事実上の要件にすることや日本における法制化に向けた動き等を検討していますが、政府による義務化を待たず、日本企業には「ビジネスと人権」及び人権DDへの積極的な実施が望まれています。

一方、人権DDの実施など「ビジネスと人権」において求められている企業側の具体的な対応の多くは労働や社会保障にまつわる部分であり、日々顧問先の企業や労働者に寄り添っている我々社労士の業務と親和性が高く、社労士の業務を行うにあたって、基本的に具備すべき事柄であると考えております。

これらを背景に、日本の中小企業において「ビジネスと人権」の認知及び取り組みを推進するため、日々一番身近に中小企業の労務サポートをしている社労士の貢献が大いに期待されています。連合会では、「ビジネスと人権」に関する取り組みを積極的に展開し、対応可能な社労士を育成する施策を強く推進しています。

こうした中、4月3、4日の両日にわたり、「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）～日本繊維産業連盟（JTF）ガイドライン対応～を2月の開催（本誌4月号参照）に引き続き実施し、今後は「ビジネスと人権」及び人権DDを顧問先企業にどう説明するか、どう導入するかが実践的に学べる同上級編研修を地域協議会及び都道府県会の協力を得て、広範囲で開催する予定です。社労士研修システムのeラーニングで知識を深め、対面研修では、グループワークで活動的に学ぶことができます。

開催日程等詳細は、追って連合会HPあるいはご所属の都道府県会HP等での周知を予定しております。

連合会「ビジネスと人権」に関する研修の全体イメージ



「ビジネスと人権」と社労士の役割～社労士業務との関わり～（初級編）

eラーニング
（4時間16分）



「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）
～JTFガイドライン対応～

対面セッション
（2日間、計12時間）

課題

eラーニング
（3時間3分）



4月の研修を終えて

上級編研修修了者について

上級編研修修了者は、「ビジネスと人権」に関する助言や指導ができる社労士として連合会HP等でのリストの公開を予定しております。

（期待される内容）

- ・セミナー・講習の依頼
- ・企業からの対応依頼 など

研修受講の順番及び受講要件について

「ビジネスと人権」と社労士の役割～社労士業務との関わり～（初級編）

- eラーニング（約4時間）



「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）～日本繊維産業連盟（JTF）ガイドライン対応～

- eラーニング（約3時間）
- 課題 ※提出が対面セッションの受講要件となります。
- 対面セッション（2日間）



対面セッションについては、連合会及び都道府県会から追ってご案内する予定です。

研修修了者の声

「ビジネスと人権」研修を受講して

根本 啓明 (東京会)

人権DDという言葉は見聞きしていましたが、今回、初めて人権についてじっくりと考え、議論する機会をいただいたと感じます。会社勤め時代は、お客様の権利擁護に関しては敏感でした。しかし、働く人や取引企業における人権については特に意識を向けていませんでした。国内企業の多くは、労働基準法を遵守しコンプライアンスを徹底することで足りると考えています。今回の受講で、まず、国際労働基準を知ることの重要性を認識しました。そして、トップの意思決定の下、人事部門



のみならず、調達部門、労働組合など、社内の多くの人々を巻き込んで、自社及びサプライチェーン全体における人権について認識する必要性があることを理解しました。

グループワーク中心の研修では、社労士としての立場のほか、社長や調達担当、労働者代表などの役割を演じてみることで、それぞれの立場・視点で考えることができました。講義型の研修とは異なり、「何を学んだか」だけでなくロールプレイを通じて「いかに学んだか」が体感でき、「ビジネスと人権」について多角的な視点で考え理解するきっかけとなりました。

時間的・場所的に対面研修への参加が叶わなかった多くの方々には、eラーニングの受講をお勧めします。

人権DDは社労士のビジネスチャンス

中山 和博 (東京会)

全国から集まったメンバーが真剣な討議で終始盛り上がり、あっという間の対面セッション2日間でした。

参加するまでにはそれなりにボリュームのあるeラーニング視聴で制度・用語や世界と日本の違いを漠然と理解しました。チェックリストのヒアリングに向けた資料の読み込みと対象企業選定（今なら自信を持ってやれるのですが）には少し手間取りました。

理解不足が不安なまま初日を迎えましたが会場の明るい雰囲気とファシリテーターの皆さんが徐々に緊張をほぐすような進行をしてくださるの



で午前が終わるころにはグループ全員から活発に意見が出るようになります。

セッションによってはロールプレイングで色々な役をやることになります。役になり切ることで提案を迫られる立場、実務をやらされる担当者側の気持ちになれたのがとても新鮮で目からうろこの体験でした。

社労士にとって「ビジネスと人権」は労働組合・経団連・国・国際機関からのバックアップ付きの喫緊のビジネスチャンスです。ビジネスとして確立してクライアントを増やすことが結果として理念や理想が実現されることになるのだと今は考えています。

最後にファシリテーターの皆様、ILO駐日事務所の皆様、連合会事務局の皆様、このような大変貴重な機会を与えて頂きありがとうございました。

「ビジネスと人権」研修を受講して

袴田 淑子 (神奈川県)

「ビジネスと人権」は私が会社員時代に力を入れて取り組んでいたテーマです。退職後、昨年末に社労士の開業登録を行い、まず目に留まったのが「ビジネスと人権」や「労働CSR」の研修案内です。



不思議な縁を感じ早速申し込みました。

研修はディスカッションやロールプレイにより、中小企業に「ビジネスと人権」の推進を支援するためのスキルを磨き、気づきを得るものでした。皆さん熱心で、お客様の信頼を得て活躍する先輩

社労士の方々の誠実で謙虚な姿が印象に残りました。

ちょうど研修の最中に、政府調達に入札する企業に人権DDを義務付けるとの政府発表がありました。これからは大企業だけでなく中小企業も避けて通れなくなりそうですが、欧米で発展してきた「ビジネスと人権」はわかりにくいものです。大企業ではサプライチェーンを遡って人権DDを実施していますが、大量のサプライヤーを抱え個々のサポートまではなかなか手が回らず、社労士の役割が期待されます。私はグローバル企業のCSR推進責任者として10年以上、様々な事態に直面し対処してきました。今後は社労士の活動を通じて、この経験を社会に役立てたいと思います。

「ビジネスと人権」研修受講 及びファシリテーター体験について

荒屋 理恵 (北海道会)

1. 令和5年2月研修受講 の動機

ここ10年余り、企業のハラスメント問題は件数が増え内容も深刻化している。顧問先の対応を承る中、当該研修を知りeラーニングを受講したところ、ハラスメント（人権侵害）問題を解決に導くツールはこれだ！と直感した。早速課題に取り組み、東京の対面研修に参加させて頂いた。ILOと連合会でのこの新たな取り組みは、目から鱗が落ちるような体験であった。



2. 令和5年4月研修ファシリテーターとして 参加

2度目の研修でグループファシリテーターを仰せつかり、深く知識を涵養したいと考え精一杯取り組ませて頂いた。当該研修の前に、ILO、連合会の皆様とリモート会議を重ね、様々な資料をご

提供頂き、準備のうえ当日に臨んだ。この経験により「ビジネスと人権」「人権DD」の奥深さを改めて知り、さらなる勉強が必要であることを理解することができた。

3. 「ビジネスと人権」と 今後の社労士業務について

この取り組みは国を挙げてのものであり、全ての企業が取り組むべき重要課題であるということは、最近の新聞記事等からもご承知頂いているかと思う。

研修で「監査とアドバイザリーの違い」についての議論もあったが、アドバイザリーは相手に寄り添って提案し補っていくものであれば、我々社労士が日々顧問先に向かうスタンスに他ならないのではないかと思う。それならば「ビジネスと人権」に取り組むのは正に社労士の役割ではないかと思うに至った。全国の社労士各位が事業所に広く啓発し、志を高く持ち協力していくことが、各事業所の職場環境改善のみならず、世界のディーセントワークの実現へ多少なりとも貢献ができ、影響力を及ぼす土業と認識されるのではないかと考えている。



グローバル関連事業報告

連合会「ビジネスと人権」 ファシリテーター養成研修を実施 ～地域協議会及び都道府県会の協力を得ての全国的な研修実施に向けて～

連合会では、世界的な「ビジネスと人権」に関する潮流を踏まえ、また、実際に欧米諸国のグローバル企業からサプライチェーン上にあった顧問先に対して人権デュー・ディリジェンス（以下「人権DD」という。）の調査票が届き対応を迫られた等の情報も寄せられていることから、令和3年度から国民・会員社労士向けに様々な取り組みを実施しているところです。

本件は、「ビジネスと人権」という言葉ではありながら、実際に企業側が実施する具体的な対応の多くは、労働や社会保障にまつわる部分が多く、企業を継続的に支援する社労士の担う部分が多くを占めるものと考えています。そのため、社労士業務においても人権尊重の視点は必要不可欠であると考え、連合会では、重点的に取り組むテーマの1つとして、「ビジネスと人権」に精通した社労士の養成を急速に進めているところです。

こうした中、令和5年2月（第1回目：本誌4月号参照）及び4月（第2回目：本誌6月号参照）に『「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）～JTFガイドライン対応～』（以下「上級編研修」という。）を開催し、企業が実践する具体的なプロセスは何か、その中で社労士として実施可能な支援は何か、を2日間の対面セッションにおけるグループワークを中心に学ぶ、「ビジネスと人権」に対応可能な社労士の養成を目的とした研修を実施しました。



研修の様子

これを受けて、5月18日、6月2日にオンラインで、6月6日に対面研修の計3日間にわたり「ビジネスと人権」ファシリテーター養成研修を実施しました。

本研修は、これまでの研修に引き続きILO駐日事務所からの技術協力を受けて、各地で講師となり正確で分かりやすく伝達できる人材養成を目的として、社労士だから可能な「ビジネスと人権」に関する具体的なアドバイザーや対応から、ファシリテーターとしてのスキルまでを学ぶ研修となりました。



研修を終えて

オンラインでは、学習理論、ファシリテーターとして求められるスキル及び役割、研修場面を想定した対応策等について、グループワークを交えながら行いました。対面セッションにおいては、ILO本部（ジュネーブ）のミンナ・マースコラ能力開発上級専門官が来日し、小林有紀プログラム・コーディネーター、北川真知子トレーニング・プログラムコンサルタントと共に登壇いただき、実際に上級編研修を演習し、ファシリテーターとして求められる「ビジネスと人権」に関する深い知識の習得とともに、受講生やグループの雰囲気に合わせて上手く伝達し、学びを引き出すために必要なファシリテーション技術を体験しました。

当研修はILO駐日事務所HPにも
取り上げていただきました。

[https://www.ilo.org/tokyo/newsroom/
WCMS_884669/lang--ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/newsroom/WCMS_884669/lang--ja/index.htm)



＜今後の予定＞

「ビジネスと人権」及び人権DDを顧問先企業にどう説明するか、どう導入するかが実践的に学べる同上級編研修を地域協議会及び都道府県会の協力を得て、今秋以降に広範囲で開催する予定です。社労

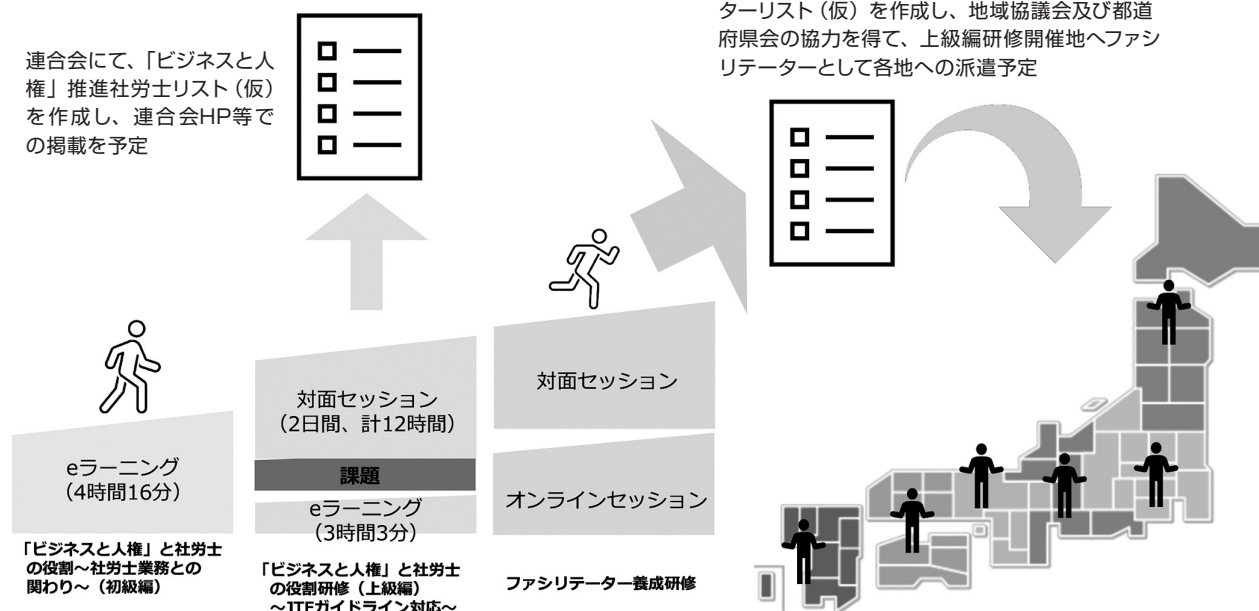
士研修システムのeラーニングでは、初級編及び上級編のオンライン部分を配信しております。今秋以降に全国的に開催を予定する対面研修では、グループワークで活動的に学ぶことができます。開催日程等詳細は、追って連合会HPあるいはご所属の都道府県会HP等での周知を予定しております。

連合会「ビジネスと人権」に関する研修の全体イメージ

研修の建付け・トレーニング及びファシリテーター養成について

連合会にて、「ビジネスと人権」推進社労士リスト（仮）を作成し、連合会HP等での掲載を予定

連合会にて、「ビジネスと人権」研修ファシリテーターリスト（仮）を作成し、地域協議会及び都道府県会の協力を得て、上級編研修開催地へファシリテーターとして各地への派遣予定



研修受講の順番及び受講要件について

「ビジネスと人権」と社労士の役割～社労士業務との関わり～（初級編）

- eラーニング（約4時間）



「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）～日本繊維産業連盟（JTF）ガイドライン対応～

- eラーニング（約3時間）
- 課題 ※提出が対面セッションの受講要件となります。
- 対面セッション（2日間）



対面セッションについては、連合会及び都道府県会から追ってご案内する予定です。