

ILO駐日事務所と連携した「ビジネスと人権」に関する取組みの推進

～高崎真一ILO駐日代表からの寄稿～

近年、企業による人権尊重の必要性について国際的な関心が高まっている。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をきっかけに企業はサプライチェーン全体の人権リスクまで責任を負うことが求められるようになり、人権デューデリジェンスの導入が急速に進んでいる。またESG投資の拡大によって、企業の人権への取組みが格付けされ、企業価値に直接影響するようになった。企業はもはやCSR（企業の社会的責任）の一環としてではなく、経営戦略の一つとして人権尊重に取り組む時代になりつつある。

この度、「ビジネスと人権」が注目されるようになった背景、日本企業が置かれている状況と課題、そして日本企業の取組みを推進していく上で社労士が果たすべき役割とその意義について、国際労働機関（以下「ILO」という。）駐日代表高崎真一氏から寄稿いただいた。連合会は昨年ILOとMOCを締結し連携を強化しており、今後「ビジネスと人権」に関するILOの知見を社労士の実務に生かすべく、具体的な取組みを推進する予定である。

企業の人権配慮を求める国際的な枠組み

1990年代以降、グローバル化に伴い多国籍企業が出現したことで、国を跨いで発生する環境汚染や強制労働などの人権侵害が国際社会の議題として取り上げられるようになった。企業の社会的責任が問われるようになり、企業を巻き込んだ人権保障に関する国際的な枠組みを求める要請が強まった。1999年には持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みとして国連グローバル・コンパクト（UNGC）が発足した。



Profile

高崎 真一（たかさきしんいち）

国際労働機関（ILO）
駐日事務所駐日代表

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。

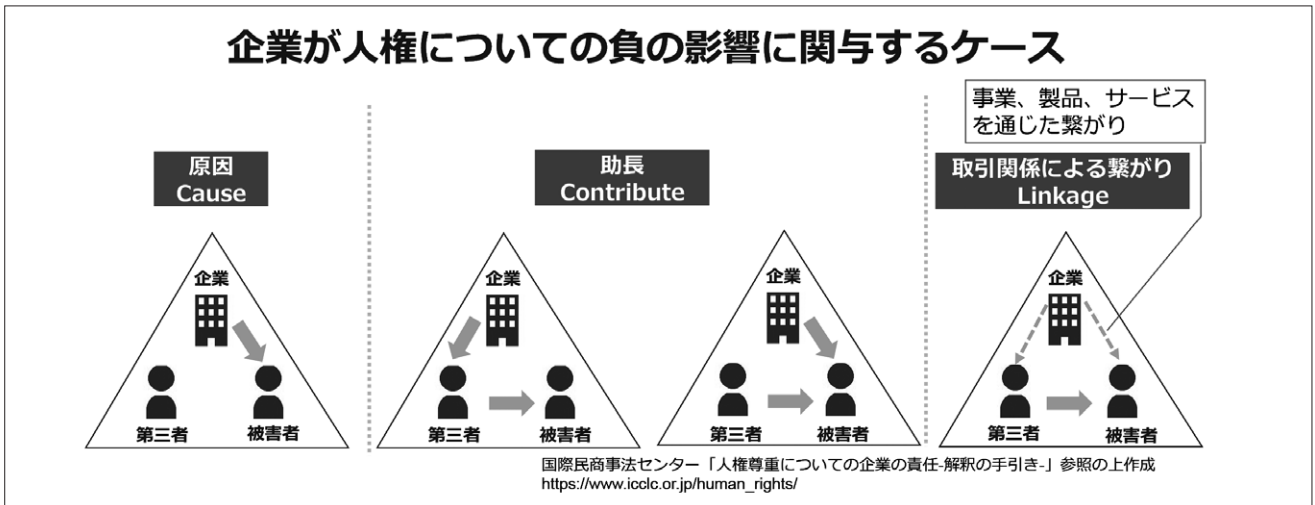
<ILO駐日事務所との連携企画スケジュール>

令和3年5月	高崎真一ILO駐日代表からの寄稿
令和3年度	「ビジネスと人権」に関するウェビナー（仮称）
	「ビジネスと人権」に関する研修（仮称）
令和4年度	「ビジネスと人権」に関するアドバンス研修（仮称）

別途 ILO駐日事務所では、「ビジネスと人権」ニュースレターを配信中

そして、国際的な「ビジネスと人権」に関する枠組みが形成される上で大きな転機となったのは、2011年国連人権理事会で承認された国連事務総長特別代表のジョン・ラギー氏による「ビジネスと人権に関する指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）」（以下「指導原則」という。）である。指導原則は①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセス、の3つの柱からなり、企業の活動によって人権に負の影響が及ぶリスクを防ぎ、対処するために国家と企業が従うべき方針を示している。

■図1



「指導原則」は、企業が人権についての負の影響に密接に関与している場合に、その影響に責任を負うべき以下の3つの状況を定めており、企業はこの負の影響を防止、軽減、是正することが求められている。中でも重要なのは、企業が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明記されている点である。

- ①企業が、自らの活動を通じて影響を引き起こしている (Cause)
- ②企業が、自ら活動を通じて影響を助長している (Contribution)
- ③取引関係によって、企業の事業、製品またはサービスと影響が直接結び付いている (Linkage)

また、指導原則は、責任ある企業に対し「人権デューデリジェンス」の実行を求めている。人権デューデリジェンスとは、企業活動を通じて生じ得る、強制労働や児童労働、ハラスメントといった人権侵害のリスクを特定し、予防策や軽減策を講じるなどの一連のプロセスを指す。具体的には、人権に関する方針の策定、企業活動が人権に及ぼす影響の評価、是正措置、パフォーマンスの評価や開示などが含まれる。

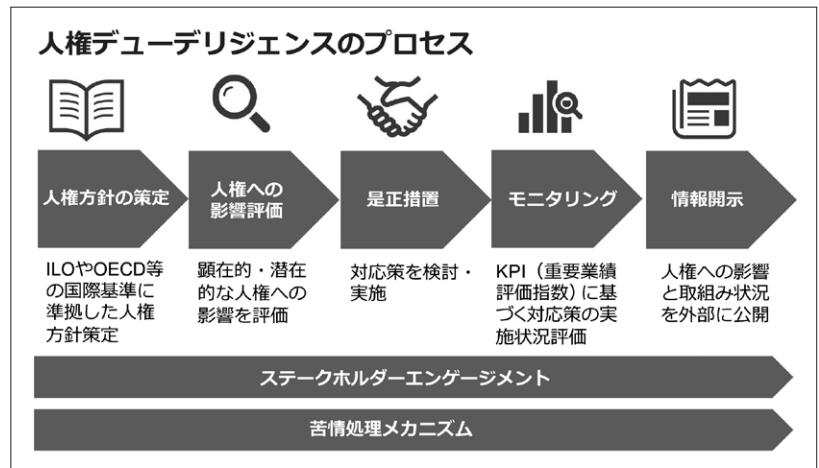
留意すべきは、指導原則において企業が尊重すべき人権の内容が「国際的に認められた人権」を基準としている

点である¹。日本は国際的な人権に関する条約や規約等を一部批准していないため、日本社会の現状と国際的な人権課題とのギャップが発生する可能性がある。そのため、日本企業が指導原則に基づく人権尊重責任を果たしていくためには、日本の法令遵守に加えて「国際的な人権基準」に基づいたリスクの発見と対応を行っていくことが重要である。

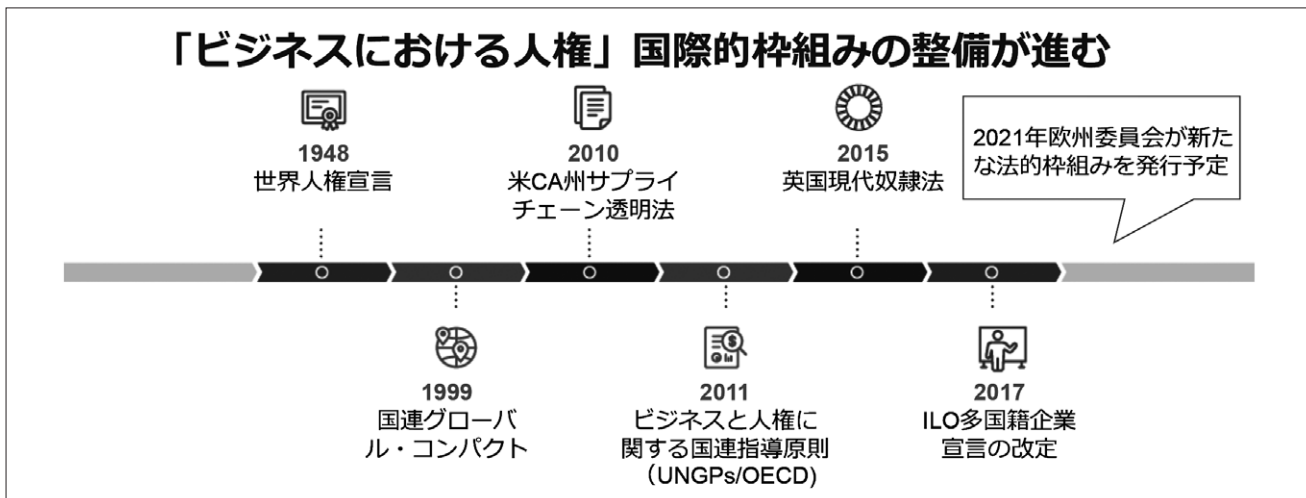
「指導原則」自体は新たな法的枠組みではないが、国際的なフレームワークとして国際的な指針と各国政府、企業による対応が急速に進むこととなった。指導原則の内容を踏まえ、2011年にOECD多国籍企業行動指針、2017年にILO多国籍企業宣言がそれぞれ改定された。また、2010年の「カリフォルニア州サプライチェーンの透明性に関する法律」を皮切りに、欧米を中心とした法的整備が進んでいる。2015

¹ https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2015/opinion_150107_2.pdf

■図2



■図3



年「英国現代奴隷法2015」、2017年「フランス人権デューデリジェンス法」、2018年「オーストラリア現代奴隷法」、2019年「オランダ児童労働デューデリジェンス法」、そして2021年に入りドイツが「人権デューデリジェンス」の実施を求める「サプライチェーン法案」を閣議決定した²。欧州委員会は企業に対し、人権デューデリジェンスを義務付ける法的枠組みを2021年中に提案すると表明している。企業の人権配慮が国際的な枠組みで規定され、法的に義務付けられる時代になりつつあるのだ。

そして、2015年に採択されたSDGsは広く社会に認知され、企業の社会的配慮を測る指針として多くの企業の経営課題に組み込まれるようになった。消費者意識の高まりにより、不適切な人権対応が企業ブランドイメージの棄損に繋がり、売上げに影響す

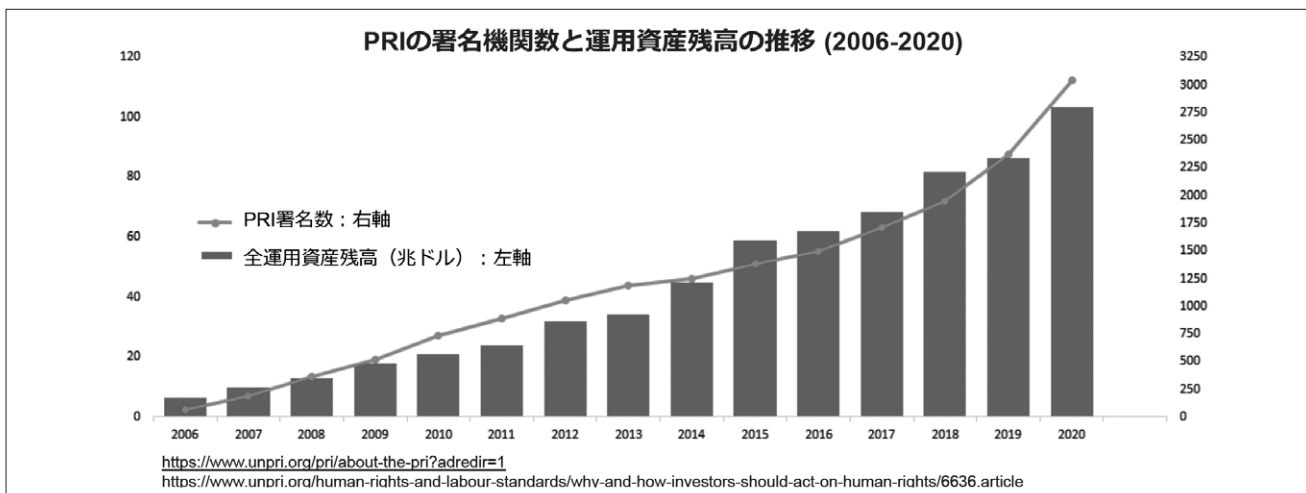
² <https://www.jetro.go.jp/biznews/2021/03/eb91a6b95061f273.html>

るケースも出ている。企業活動のあり方が、コストはできるだけ抑えた方が良いという利益追求型から「人権侵害課題の解決と、経済的成長と繁栄を両立させていく」という考え方へのシフトが起きている。

ESG投資の拡大

企業の人権を求める動きは、株式市場でも強まっている。2006年に提唱された責任投資原則 (PRI) をきっかけに、世界の株式市場において企業の社会的配慮を投資判断に組み込むESG投資が広く浸透するようになった。当初は63の署名機関数からスタートしたPRIは拡大を続け、2020年11月時点で署名数3,038、運用資産は100兆ドルを超えている。2015年には世界最大の機関投資家である日本の年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF: Government Pension Investment Fund) がPRIに署名した。GPIFの運用

■図4



資産は約170兆円以上（2020年11月時点）と世界最大であり、GPIFのPRI加入は日本企業のESGへの取組みを本格化させる大きなきっかけとなった。

ESG投資の拡大に伴い、企業の社会的配慮の取組みを数値化・格付けするESGベンチマークが台頭するようになる。人権に関するベンチマークの中でも、機関投資家と人権NGOが設立したビジネスと人権に関する国際的なイニシアチブCHRB（Corporate Human Rights Benchmark）の格付け結果は多くの投資家が活用しており、その動向が注視されている。

さらにコロナ危機にあたり、ウイルスの影響で危機にさらされる労働者、サプライチェーンの労働者などの利害関係者の人権・福祉に関連するESGの「S（社会）」に特に注目が集まっている。PRIは2020年10月、「持続可能な復興に向けて社会、特に人権の問題を投資コミュニティが受け止めなければいけない」として、人権を今後のESGの核とする方針を表明している。

このように、企業に人権配慮を求める国際的な枠組みやESG投資の拡大といったさまざまな要因によって、企業による人権配慮やサプライチェーンへの対応が急速に推進されるようになった。企業にとって人権問題への対応はもはやCSRの一環としてではなく、企業価値の維持・向上のために取り組まなくてはならない重要な経営課題として捉えられるようになってきている。

グローバル企業の人権への取組み

「ビジネスと人権」を取り巻く環境の変化と共に、企業が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侵害の責任を追及される事例が増えてきている。世界的に有名な事例では、2013年4月に起きたラナ・プラザ事件が挙げられるだろう。

ラナ・プラザ事件とは、バングラデッシュのダッカ近郊のラナ・プラザビルが崩壊し、1,100名以上の死者が発生した事件である。犠牲者の多くはビル内に存在した世界的な大手アパレルメーカーの下請工場の従業員で、劣悪な環境の中で労働を強いられていた実態が明らかになった。史上最悪の労働災害として世界的に注目を浴びたことを受け、大手アパレルメーカー間でバングラデッシュにおける下請縫

製工場の安全体制を改善するためのプラットフォームが立ち上がった³。プラットフォーム参加企業はサプライヤーへの検査等を通じてバングラデッシュの現地工場における労働者の安全を確保するための取組みを行う。また現地サプライヤーが要求されている安全措置を拒絶した場合は、プラットフォームに参加するアパレルメーカーとの取引が停止されるという仕組みである。

他にも大手グローバル企業を中心にサプライヤーへの行動規範を求める動きが強まっている。取引を開始する上で行動規範を遵守することが条件とされる他、その後、サプライヤーの行動規範の違反が発覚した場合、取引停止に繋がる恐れがある。最近の事例では、2020年11月にアップルがiPhoneなどの主要サプライヤーの1つであるPegatronにサプライヤー行動規範に対する違反があったとして、新規取引を一時停止したことが明らかとなった。Bloombergによると、Pegatronはサプライヤー行動規範に違反していた事実を隠すために書類を改ざんしていた。具体的には中国の上海と昆山（江蘇省）の工場で学生が夜勤や時間外勤務をさせられていたという。

また、2020年12月にはインドのiPhone工場で賃金未払いを不服とした労働者による暴動が勃発し、アップルはサプライヤー Wistronへの発注を一時停止し、Wistronが「完全な是正措置」を取るまで同社を保護観察下に置き、新規事業は発注しないことを表明した⁴。

このように、多国籍企業がサプライヤー行動規範を基にした取引関係の見直しを行うことで、第三者であるサプライヤーの人権配慮を求める事例が増えてきている。

日本企業の取組み状況と課題

日本においても、2020年10月に政府が「『ビジネスと人権』に関する行動計画（National Action Plan、NAP）」を策定した。NAPでは、企業の人権対応が投資家等から求められており、日本企業の企

3 ヨーロッパ系のアパレルメーカーやユニクロも含む220社以上が署名するAccord on Fire and Building Safety in Bangladesh、米国系のアパレルメーカー約30社が参加する、Alliance for Bangladesh Worker Safetyの二つが成立した。

4 <https://jp.techcrunch.com/2020/12/20/2020-12-19-apple-puts-contract-partner-wistron-on-probation-after-violence-at-india-plant/>

業価値と国際競争力の向上、及びSDGs達成への貢献に繋がると指摘されている⁵。

日本企業のCSRへの取組みは、これまで環境分野が先行し、人権を含む社会面への対応は大きく取り上げられることは少なかった。先述した人権ベンチマークCHRBの評価対象となる日本企業は年々増加しているが、その評価は総じて厳しいのが実態だ。日本企業の「人権の取組み」のスコアは、欧州企業の平均の65%とされ、人権格付機関からは、「人権方針を策定していても、人権デューデリジェンスをビジネスに組み込めていない日本企業が多い」と評されている⁶。

しかし、ESG投資の拡大や人権格付の台頭といった環境の変化により、人権課題に対する日本企業の姿勢も変わりつつある。大手企業を中心に取組みが進んでおり、経団連の調査によると、約7割の会員企業が人権方針を策定済みと回答している⁷。また、多くの企業は人権方針とともに調達方針を策定しており、サプライヤーへの働きかけを行っている。サプライヤーへ行動規範遵守を要請するのに加え、定期的なCSRアンケートやCSR監査を実施し、サプライヤーの人権配慮を具体的に求める動きが日本企業の間でも出てきている。

昨今、日本企業が関係する人権問題として大きく注目されるのは、①業務委託先やサプライヤーの工場で起きる人権侵害、②国内の外国人労働者や海外の移民労働者の問題、であろう。①の最新の事例としては、中国の新疆ウイグル自治区における強制労働リスクや⁸、ミャンマーの軍事クーデターに対する企業の対応などが国際社会から注目されている。

②の外国人労働者に関しては、2019年に大手エレクトロニクス企業が技能実習計画とは異なる単純労働をさせていたとして、技能実習適正化法違反で厚生労働省から改善命令を受けている。その他大手自動車メーカーなども改善命令よりさらに重い、技能実習計画の認定を取り消されるケースが出ている⁹。

厚生労働省が2020年10月に発表した調査結果¹⁰では、実習生などから相談・通報を受け、全国の労働局及び労働基準監督署が立ち入り調査を行った9,455の事業場において、71.9%の事業場で、労働基準法などの違反が確認されたという。技能実習制度は国際的にもその人権リスクが指摘されており、米

国務省は2020年6月に発表した世界の人身売買に関する年次報告書で、外国人技能実習制度や児童買春を含む性的搾取・労働搾取の問題を取り上げ、日本のランクを引き下げている。

技能実習生に関する人権侵害は、サプライチェーンの上流である中小企業で発生しているケースが多く、川下に位置する大企業にとっては目が届きにくいことが課題だ。そのような状況を受け、サプライチェーンにおける外国人労働者への人権対応を狙いとして、小売り大手のイオンは2021年2月1日、生産委託先やサプライヤーの従業員が人権侵害を受けた際に相談できる窓口「お取引先さまホットライン」を開設した。サプライチェーンの末端でも活用できる苦情処理メカニズムを作るのは、日本の小売りでは初めてだという¹¹。原材料の生産から販売まで、サプライチェーンの全工程に従事する労働者を対象とし、外国人労働者も利用できるよう8言語での電話対応を準備している。

中小企業は投資家からの視線に晒されることがない分、人権配慮の必要性を感じにくいのが実態である。しかし、彼らのサービス、商品がサプライチェーン上のどこかでイオンのような上場企業と関連する場合、今後、取引先から人権配慮の要請を受ける可能性がある。小売り大手のイオンが全サプライチェーンを網羅した苦情処理システムを構築したことで、中小企業の人権への取組み姿勢が今後、変化していくだろう。適切な人権対応を示すことができるかどうか企業が信用性を左右し、その後の取引関係に影響する可能性が出てくるからだ。

人権への配慮が、大手企業にとっては株式市場からの評価、中小企業にとっては取引関係に影響するようになり、経営戦略として取り組みざるを得ない状況になりつつある。それは即ち、企業にとって人権対応はリスクである一方、チャンスにもなりうるということだ。日本企業にはぜひ、「ビジネスと人権」を企業の持続的成長に向けたチャンスとして捉

5 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>

6 <https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/feature/00062/>

7 https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/095_honbun.pdf

8 NGO等からの指摘を受け、日本の主要小売り・製造業12社が、少数民族ウイグル族に対する強制労働への関与が確認された中国企業との取引を停止する方針を固めた。

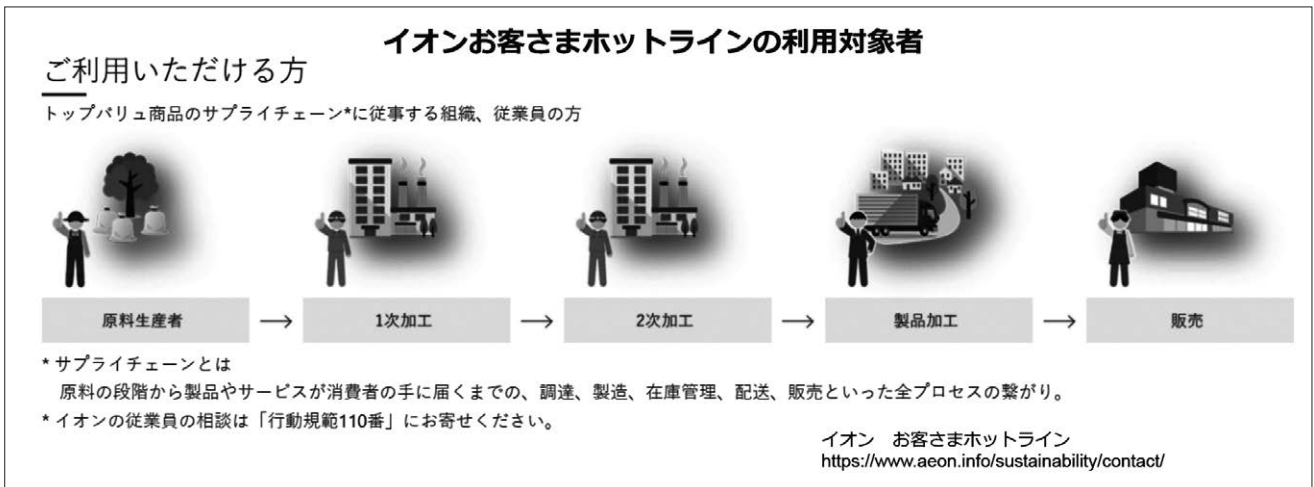
<https://www.bloomberg.co.jp/news/articles/2021-02-22/QOWP1VDWRGG501>

9 <https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/feature/00062/>

10 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13980.html

11 <https://www.aeon.info/sustainability/contact/>

■図5



え、取組みを推進してもらいたい。

日本企業の取組み推進に向けた社労士の役割とは

それでは企業の現場で求められる人権対応とは具体的に何を指すのであろうか。「人権」という響きから、堅苦しく難しい対応が求められる印象があるかもしれないが、実は特別なことが求められている訳ではない。企業における人権対応とは、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。ただしそれ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のである。

そして、実際に企業がビジネス上の人権リスクに取り組む上で、最も身近で頼りになる存在となってしまうのが社労士ではないだろうか。社労士は規模、業種問わず、様々な企業の人事・労務に深く関わる役割を担っている。ビジネスと人権を取り巻く環境の変化により、顧客企業からこのテーマに関する社労士への相談も増えることも予想される。従来の人事面での様々な手続きや課題への対応に加えて、ビジネスと人権への適切な対応をサポートできる社労士は貴重な存在として、今後、ますます価値が高まっていくはずである。社労士が「ビジネスと人権」への対応を強化していくことは、クライアント企業の信用力・企業価値の向上に寄与するだけでなく、社労士にとってもビジネスチャンスの拡大に繋がっていくだろう。

なにより、一人ひとりの労働者が人間らしく、働きがいを感じられる環境を生み出す力になることは、社労士として最大の職業的意義であるはずだ。社労士の皆さまにおかれては、ぜひ、日々の業務を通じて、国際的に求められる「ビジネスと人権」といった観点から、顧客企業が置かれている状況を把握し、取組み推進に向けたサポートを行っていただきたい。

国際的な枠組みにおける「ビジネスと人権」で求められる内容は、「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」という、ILOの中核的労働基準がベースとなっている。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た上で、企業内の人権方針及び対応策を検討していく必要があるだろう。

ILO駐日事務所は、国際労働基準を司るILOと社労士の皆さまとの懸け橋として、今後「ビジネスと人権」に関する様々なサポートを実施していく予定である¹²。具体的には、「ビジネスと人権」に関するセミナーの実施やeラーニングプログラムの提供を開始する。その他、都道府県レベルの取組みにも可能な限り協力していきたいと考えているので、相談されたい。ILO駐日事務所は、ILOの理念である“全ての人のディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）実現”に向けて、社労士の皆さまといわば同志として、共に日本企業の「ビジネスと人権」への取組み推進を働きかけていく。

¹² ILOは2020年3月に全国社会保険労務士会連合会と技術協力などに向けた覚書を締結した。

「ビジネスと人権」と社労士の役割 ～社労士業務へのインパクト～ セミナー

国際労働機関 (ILO) 駐日事務所代表 高崎 真一氏



連合会は昨年12月7日、ILO駐日事務所代表の高崎真一氏を招き、会員向けに「ビジネスと人権」をテーマにオンライン研修(ウェビナー)を開催した。高崎氏は、企業に求められる人権尊重責任について、その考え方や取り組むべき対策などを説明。その上で、企業の人権尊重責任と社労士の使命との親和性が高いことを指摘し、社労士に期待される役割を示唆した。

大野実会長挨拶



本日のテーマである「ビジネスと人権」は、中国の新疆ウイグル自治区を巡る強制労働の問題をはじめ、国際的な関心が高まっており、2021年10月には、日米欧主要7ヵ国(G7)の貿易担当相会合で強制労働をサプライチェーンから排除する国際的な枠組みが採択されるなど、人権問題への対応は重要性を増しています。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リスクを特定し、適切な対応を講じる必要があるということです。それに対して社労士が果たすべき役割は何か、ILO駐日事務所高崎駐日代表にご解説いただくこのセミナーに全国の会員から700名を超える申し込みがあり、関心の高さがうかがえます。一方で、まだまだ社労士の業務にはかかわりが薄い、顧問先の企業にも影響がないのではないかと、という考えがあることも承知しており、ぜひ本日のセミナーを機会に「ビジネスと人権」に対する理解を深めていただきたいと思います。連合会もILO駐日事務所との連携を深めながら、会員向けの研修制度を構築し、社労士業務をさらに発展させる機会としていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

セミナー概要

なぜいま「ビジネスと人権」なのか
企業に人権尊重責任が求められる背景

国際社会の直近動向

「ビジネスと人権に関する指導原則」が2011年に

国連で採択されてから10年、日本社会において「ビジネスと人権」に関する言及が増えている。国際社会でも、特に最近、多国間のさまざまな認識共有、提言、公約が相次いでいる(表1参照)。

表1 ● 主な国際公約等の動き【要旨】

2021年6月 G7サミットの首脳宣言
「グローバルなサプライチェーンにおいて、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貿易大臣会合の大臣声明
「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、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だ」
2021年10月 G7サミットの首脳宣言
「社会対話を促進し、グローバルなサプライチェーンを含む社会正義、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」

国際労働基準 (ILO条約) の限界

企業は利益を追求する組織であり、できるだけ費用を抑えて利益を最大化するという本来の目的達成のために、かつては労働者に低賃金で過酷な労働をさせた。こうした資本主義の原型を修正したのが国際労働基準 (ILO条約) であり、その考え方にに基づき制定された各国の労働法だった。だが、20世紀末に巨大なグローバル企業が出現すると、こうした企業活動を適切な方向に修正していく機能が働きにくくなり、国際労働基準の限界が明らかになった。

限界① 直接適用がない

国際労働基準は直接、企業に適用されない。

限界② 2つの手続が必要

企業に国際労働基準を適用するには、①その国の政府がILO条約に批准し、②国内法を整備する必要がある。

限界③ サプライチェーンに適用がない

2つの手続を経ても、グローバル企業が国外に抱えるサプライチェーンには、その国の法律が適用されない。

■ バングラデシュ・ラナプラザビルの労働災害

2013年4月、世界的なアパレルメーカーの下請けの縫製工場が入っていたバングラデシュのラナプラザビルが倒壊し、3,600人以上の労働者が死傷した。工場経営者はアパレルメーカーの注文に対応するため、違法な建築改造をしてフロアを広げ、劣悪な環境下で従業員に労働を強いていた。伝統的契約法では、従業員の安全配慮義務を負うのは雇用契約上の使用者（縫製工場の経営者）だが、従業員の死に対して世界的なアパレルメーカー側に責任はないのか。「発注者にすぎず、責任はありません」という姿勢が社会正義に照らして許されるのか。当時の国際社会においても議論が沸騰し、アパレルメーカーの間で縫製工場の安全体制を改善するためのプラットフォームが設立された。ただ、あくまで企業の自主的な取り組みであり、企業任せではない国際的な枠組みが必要だという機運が国際社会に生まれていた。

「ビジネスと人権」指導原則等の採択と企業が尊重すべき人権の中身

■ 「ビジネスと人権」採択前夜の動き

1998年にILOは中核的労働基準（ILO基本8条約）を策定し、条約の未批准国であっても基本となる労働基準は尊重する義務を負うとする考え方を示した。ILO条約に批准しない国は適用されないという国際労働基準の限界②に対応した。

1999年、国連グローバル・コンパクト（UNGC）誕生。人権、労働、環境、腐敗防止の分野に対して企業が取り組みを約束、宣言するもので、企業の自主的な参加が前提だが、国際労働基準の直接適用がないという限界①を緩和する動きと評価される。

■ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、企業活動の人権尊重の指針として企業規模、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もの。企業の人権尊重責任という概念が初めて国際社会において文書化された。重要なポイントは3点で、1つは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となり、経営課題とされたこと。2つめは、指導原則は企業の人権尊重のスコップ、プロセスを定めるだけで、人権の中身は従来のILO条約等で規定されること。3つめは、法的拘束力がないこと。そのため、採択後しばらくは取り組みが浸透しなかったが、後述するさまざまな圧力によって、企業が経営課題の中核として取り組まなければいけない状況になっている。

■ ILO中核的労働基準（ILO基本8条約）

ILO中核的労働基準は、4分野8条約から構成されている（表2参照）。このほか安全衛生分野についても中核的労働基準に含めるべきだとの議論があり、2022年のILO総会で検討される見通し。

表2 ● ILO中核的労働基準の4分野8条約

4分野	8条約
結社の自由・団体交渉権の承認	○結社の自由及び団体権の保護に関する条約 ○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
強制労働の禁止	○強制労働に関する条約 ●強制労働の廃止に関する条約
児童労働の禁止	○就業の最低年齢に関する条約 ○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
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 ●雇用及び職業についての差別待遇に関する条約

* ●は日本が未批准の条約

企業に求められる人権の中身は、この4分野8条約が中心となるが、日本は2つの条約が未批准で、国際社会から批判を受けてきた。2021年によりやく強制労働の廃止に関する条約批准の妨げとなっていた法律の改正が議員立法で実現される動きがあった。背景には経済界から強い働きかけなどがあったと聞く。条約に批准していないことが自由貿易を進める上で障害要因になり得る時代となっており、ビジネスにおける人権問題の位置づけが高まった証左といえる。

人権尊重責任を果たす人権DD 対話すべきステークホルダーは労働組合

■企業が問われる人権尊重責任のスコープ

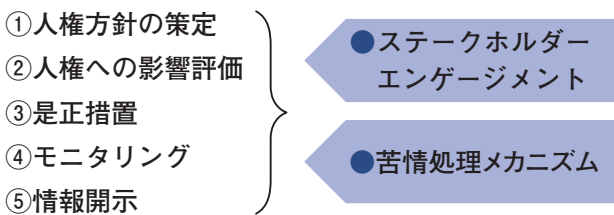
企業が人権尊重責任を果たすスコープ（範囲）について、指導原則は次の3つの場面を挙げている。

- ①企業が直接の原因となって雇用する労働者に人権侵害をする場合
- ②企業が資本関係のある子会社などの関係者を通じて人権侵害を助長する場合
- ③企業が経済活動をする上で取引関係を結んだ第三者において人権侵害が起きた場合

特に③の場面によって、企業は直接の当事者としてかかわる人権リスクのみならず、商品の運送業者、広告代理店、中小企業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まで責任を負うとされた。国際労働基準の限界③に対応するもので、雇用関係や資本関係に基づく限定的責任から影響力に基づく包括的責任へ、企業に問われる人権尊重責任の範囲が格段に広がった。

■人権デューデリジェンス（人権DD）のプロセス

企業が果たすべき人権尊重責任の具体的な取り組みとなるのが、次のプロセスによる人権デューデリジェンス（人権DD）だ。



①人権方針を策定し、②企業の活動において人権に負の影響を与える可能性を調査して、潜在的な影響も含めて評価する。③人権侵害があればただちに是正し、リスクが顕在化していなければ、顕在化しない方策を検討、実施する。④1回実施して終わりではなく、KPI（重要業績評価指標）に基づく対応策の実施状況を継続的にモニタリングし、⑤取り組み状況を外部に情報開示する。加えて、これらの5つのプロセスを企業内の一部だけで終わらせるのではなく、利害関係者に広く意見を求めるステークホルダーエンゲージメントを行い、各プロセスで不平・不満が出た場合の苦情処理メカニズムを整備する。

■対話すべきステークホルダーは労働組合

日本企業の人権DDの取り組みは、あまり進んでいない。特に情報開示には抵抗感を持つ企業が多く、総じて苦手な印象だ。ステークホルダーエンゲージメントも同様で、内向きに対応したい風土が色濃く残っている。逆に企業が不得手な分野は、支援する社労士の皆さんにとって重要になる。そこで留意していただきたいのが対話の相手となるステークホルダーだ。消費者団体や人権NGOなど、いろいろと考えられるが、重要なステークホルダーは労働者。さらに労働組合は対話すべき最重要のステークホルダーだといえる。日本は企業別労働組合であり、企業の問題をよく理解し、リスクも共有しており、いわば企業と一心同体の存在だ。労働組合を対話の相手に選ぶことは、企業にとってもメリットがある。

企業に行動求める5つの圧力 「ビジネスと人権」が企業価値を決める

■「ビジネスと人権」を企業に求める圧力

法的拘束力のない「ビジネスと人権」だが、企業に行動を求めるさまざまな圧力がある（表3参照）。

表3 ●企業に取り組みを求める5つの圧力

①欧米を中心とする法整備
欧米では人権尊重責任に関する法整備が進み、すでに法的強制力を備えている国も少なくない。こうした国々で経済活動を行う一定の企業は、人権DDの実施が義務づけられる。
②ESG投資の拡大
投資家からの圧力としてPRI（投資責任原則）の署名機関によるESG投資が約100兆ドルを超えた。世界最大の機関投資家であるGPIFもPRIに署名し、日本の年金資金もESG投資が行われている。近年は特にS（人権）に対する注目が高まり、株式を上場している企業は無視できない。
③消費者意識の変化
意識の高い消費者が増え、価格等で選んでいた消費行動に変化。エシカルなブランドに乗り換える傾向が強くなり、不適切な事案が発覚した企業は不買運動等の対象に。
④企業がサプライヤーに求める人権尊重
企業は取引先を含めた人権尊重責任が求められ、サプライチェーンに組み込まれた下請企業にも発注元から圧力がかかる。対応できないサプライヤーは契約解除の対象に。
⑤人権対応が格付けされる
企業の人権尊重に関する取り組みをスコア化し、格付けして公開する機関が複数登場しており、そのスコアが投資家や消費者、就活学生等の行動の判断材料になっている。

■「ビジネスと人権」が企業価値を決める時代へ

こうした社会的な圧力を踏まえると、「ビジネスと人権」の取り組みが企業イメージや売上の増減、資金調達や株式、取引関係等に深く影響しており、企業価値を決める時代になっている。企業にとって必須の課題であれば、やむを得ずに取り組むよりも経営の中核課題として積極的に取り組んだほうがいい。資本主義において初めて、企業は利益だけを追求するビジネスモデルから、利益とともに人権や環境など社会的な課題解決を同時に追求するモデルに移行しつつある。対応しない企業は社会的に認められず、サプライチェーンから排除される時代となっている。

また、発注元企業が原因で下請け企業に人権問題が生じれば、発注元の責任が問われることになるので、いわゆる下請けいじめの排除、公正な取引関係の構築にも道筋が見えてきた。元請けとの関係で苦勞されてきた中小企業に対しては、こうした観点から説明すると共感されるのではないかな。

人権尊重の本質は「人を大切にすること」 社労士法第1条にも合致

■「ビジネスと人権」で求められる具体的対応

国内の法令遵守は当然だが、国際的に求められる労働基準にも配慮して企業内の人権方針及び対応策を検討していく必要がある。発注元企業が求めるサプライヤーの行動規範には、一般的に次のような内容（表4参照）が含まれているが、すべてのリスクを解消することは難しいので、リスクをできるだけ抑えるリスク管理のアプローチが求められる。

表4 ●行動規範に含まれる主な項目

- | | |
|----------|---------------|
| ●労働安全衛生 | ●差別（特にジェンダー） |
| ●賃金と福利厚生 | ●ハラスメント |
| ●労働時間 | ●結社の自由 |
| ●児童労働 | ●グリーンパス（苦情処理） |
| ●強制労働 | |

■外国人技能実習制度は強制労働のリスクあり

日本の企業にとってリスクが高いのはジェンダー差別とハラスメント。苦情処理も得意ではない企業も多い。そして強制労働。欧米の人々の視線は厳しく、いつ何時バッシングされるかわからないという意識を持つ必要がある。また、日本に強制労働はないと思われるかもしれないが、外国人技能実習制度

については米政府が「人身取引報告書2021」で問題視しており、国連からも同じような指摘を受けている。現に、技能実習実施者に対する厚生労働省の監督指導における違反率は7割を超えており、決して望ましい状況ではない。技能実習生が容易に立替金や融資（借金）を受けられる企業や、事前同意なしに残業をさせている企業は多いのではないかな。顧問先に技能実習生を抱えている企業がある場合は、この点を踏まえて企業を支援、指導していただきたい。連合会が実施される上級研修では、強制労働などのリスクを自己評価できるセルフアセスメント・シート（自己評価表）を準備されているという。ぜひ有効に活用して企業を支援していただきたい。

■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は、特別なことが求められているわけではなく、人を大切にすることが基本であり、人としての尊厳を守ることには本質がある。それを掛け声だけではなく、どのような状況下でも組織の中で機能するメカニズム、仕組みづくりが求められており、社会からの強まる要請に応じ、人権対応を含めたサステイナブルな取り組みを行うことが企業の持続可能な成長戦略になる。これは「人を大切にせる企業」づくり、「人を大切にせる社会」の実現をめざす社労士にとって親和性が高く、社労士法第1条にも合致し、社労士の皆さんが取り組むのにふさわしい分野だと強調したい。ぜひ積極的に取り組んでいただきたい。

河村卓副会長挨拶

本日のセミナーで、「ビジネスと人権」が今日の企業経営における中核的な課題であり、積極的に取り組むことで企業価値を高め、規模や業種等にかかわらず、企業の存在意義を左右する重要なテーマであると認識していただけたと思います。多くの企業はこの問題にこれから取り組んでいかなければならず、我々社労士は「ビジネスと人権」を正しく理解し、正確な情報を伝え、企業をサポートする使命があり、責任があります。連合会としても、これから会員向けの研修や顧問先の企業の皆様も含めてご参加いただけるイベントの開催を予定していますので、ぜひ活用していただきたいと思ひます。



国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を テーマに役員研修実施

～企業規模を問わず求められる人権尊重責任 ILOが社労士の支援に大きな期待～

連合会では9月7日、ILO駐日事務所の高崎真一駐日代表を招き、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をテーマにオンラインで役員研修を実施した。高崎氏は、企業の人権尊重責任について、経営の中核課題として積極的に取り組んでいかなければならない状況を説明。その上で、企業の人権尊重責任の中身と、社労士の業務との親和性が高いことから、社労士のかかわりや支援に大きな期待を寄せた。あわせて研修に参加した都道府県会の会長等に対し、会員の皆様に対する周知や研修の受講勧奨などを依頼するとともに、ILOとしてできる限りの協力も約束した。



国際労働機関 (ILO)
駐日事務所
高崎真一駐日代表

大野実会長挨拶

国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「ビジネスと人権」という)は、企業規模を問わず、企業に人権を尊重した行動を求めており、連合会では令和3年度事業計画において、ILOと連携し、ビジネスと人権に関する知識と能力の形成・向上・構築を図ることを目的に研修等を行う事業を進めています。企業活動、特に中小企業を支援する立場である社労士は、顧問先をはじめ、いろいろな場面でビジネスと人権の考え方、求められる行動について伝えていく役割が期待されており、それが社労士の使命になっていくものと考えています。

研修概要

「ビジネスと人権に関する指導原則」採択の背景

●国際労働基準 (ILO条約) の限界

強制労働の禁止、児童労働の撤廃など国際的な労働基準を定めたILO条約は、企業に直接適用されるものではない。各国政府が条約を批准し、国内法の整備をして初めて法的強制力を持つ。また、グローバル企業が海外のサプライチェーンにおいて人権問題を起こしても、サプライチェーンには直接適用されない。

「ビジネスと人権に関する指導原則」とは

2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、企業は規模や運営状況、業種に

関係なく、人権を尊重する責任があることを宣言したもので、企業活動における人権尊重の指針とされる。重要な点は、企業の人権尊重責任が企業ガバナンス (コンプライアンス) の中身となり、やらなければならない経営課題とされたこと。ただし、法的な強制力があるものではない。

企業が負う人権尊重責任の範囲

①雇用契約関係のある従業員、②資本関係のある子会社等のほか、③自社が部品や原材料等を発注するサプライヤー (納入業者)、商品を運ぶ運送業者、商品を宣伝する広告代理店など、取引関係がある会社にまで企業が一定の責任を負う。

企業が負う人権尊重責任の中身

●人権デューデリジェンス (人権DD)

①人権尊重責任に関する方針を策定し、②顕在的・潜在的な人権への影響を評価して、③問題がありそうなことは是正し、④モニタリングした上で、⑤情報開示する、人権DDの実施が求められる。

雇用関係や資本関係に基づく限定的な責任から、優越的な地位や現実の影響力に基づく、包括的な責任を問われることになる。

企業が取り組まざるを得ない理由 (5つの圧力)

●欧米諸国を中心とする法整備

欧米諸国では人権尊重責任に関する法整備が進み、すでに法的強制力を備えている。欧米諸国で商売するならば、義務の履行が欠かせない。

●ESG投資の拡大

ESG (環境、社会、ガバナンス) 投資が約100兆

ドルまで拡大。近年は軸足が環境から社会（人権）に移り、責任を果たしていない企業は投資家から見放される。

●消費者意識の変化

人権問題に意識の高い消費者が増えており、社会性の高い企業から購買するという消費行動に。逆に問題を起こした企業は不買運動の対象になりかねない。

●企業がサプライヤーに求める人権尊重

企業は発注先の企業も含めて責任を負わなければならない。中小企業であっても発注元から行動規範への同意、監査・現地調査などを求められ、対応できなければ取引を解約されることもあり得る。

●人権対応が格付けされる

企業の人権尊重に関する取り組みをスコア化し、格付けして公開する機関が複数登場しており、そのスコアが投資家や消費者、求職者等の判断材料になる。

「ビジネスと人権」で求められる具体的な内容

●企業は何をどこまでやればいいのか

国内法令の遵守はもちろん、国際的に求められる労働基準も考慮し、対応を検討する必要がある。発注企業が求めるサプライヤーの行動規範には、一般的に次のような内容が含まれているが、すべてのリスクを解消するのではなく、リスクをできるだけ抑えるリスク管理のアプローチが求められている。

●労働安全衛生	●児童労働	●ハラスメント
●賃金と福利厚生	●強制労働	●結社の自由
●労働時間	●差別(特にジェンダー)	●グリーンパス(苦情処理)

●日本企業が抱える人権リスク

ジェンダーに関する差別禁止は、一般に欧米企業に比べて取り組みが足りない。ハラスメントと苦情処理も苦手とする企業が多い。また、日本に強制労働はないと思うかもしれないが、外国人技能実習制度については米政府が「人身取引報告書2021」で問題視している。現に厚生労働省の監督指導における違反率は7割を超えており、決して望ましい状況ではない。

社労士に期待する理由

●企業は外部専門家の支援を求めている

JETROの調査によると、日本の企業が人権問題

に取り組むにあたって必要とするものは、「タイムリーな情報」(70.4%)、「対応するための人材」(49.1%)など。ただ、特に中小企業は自社の人材に限りがあり、適切な情報とノウハウを提供する外部専門家の支援を求めている。

●企業の人権尊重責任の本質

企業の人権尊重責任は、特別な対応が求められているわけではなく、「人を大切にすること」が基本であり、従業員や利害関係者の人としての尊厳を守ることに本質がある。それを掛け声だけで終わらせるのではなく、どのような状況でも組織の中で機能して守られるしくみを構築することが求められる。これは「人を大切にする企業」づくり、「人を大切に社会」の実現をめざす社労士にとって親和性が高く、社労士法第1条の理念にも合致すると考えられ、ILOとしては社労士の活躍に期待している。ぜひ積極的に取り組んでいただきたい。

「ビジネスと人権」に関する取り組み

「ビジネスと人権」セミナー(ウェビナー)開催
連合会では、今秋に「ビジネスと人権」セミナー(ウェビナー)を開催します。 *詳細が決まり次第、ご案内いたします。
eラーニング研修(基礎編・上級編)実施
連合会では、「ビジネスと人権」に関するeラーニング研修(基礎編・上級編)を実施します。 *詳細が決まり次第、ご案内いたします。
「ビジネスと人権」ニュースレターの購読
ILO駐日事務所では、ニュースレターを定期的に配信しており、ウェブサイトで申し込み可能です。

河村卓副会長挨拶

本日の研修により、人権問題はすでに経営の中核課題になっていることを改めて強く認識するとともに、企業に具体的な活動を促すため、我々社労士が果たすべき役割が明確になったものと思います。連合会では、今年度中にオンラインで会員社労士向けのウェビナーや研修をご提供できるよう準備を進めています。ぜひ多くの会員の皆様に受講していただきたいと思います。

「ビジネスと人権」と社労士の役割 ～社労士業務との関わり～研修初級編 研修システムで公開開始

河村 卓



全国社会保険労務士会連合会 副会長
グローバル特別委員会 委員長
「ビジネスと人権」研修構築プロジェクトチーム リーダー

近年、企業における人権尊重の必要性について国際的な関心が高まり、国連の人権理事会では国連「ビジネスと人権」に関する指導原則が採択され、企業活動における人権尊重・保護・促進の指針として用いられています。また、令和2年においては日本政府も、企業活動における人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）を策定し、周知啓蒙を行っております。令和3年10月には、日米欧主要7ヵ国（G7）の貿易担当相会合で強制労働をサプライチェーンから排除する国際的な枠組みが採択されるなど、人権問題への対応は重要性を増しています。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リスクを特定し、適切な対応を講じる必要があるということです。

これらを背景に、現在、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に、社労士の貢献が大いに期待されるようになりました。

この度、連合会では「ビジネスと人権」に関する理解の促進及び今後の社労士の自主的な活動に反映することを目的とし、「ビジネスと人権」と社労士の役割～社労士業務との関わり～研修初級編を構築し、3月末から社労士研修システムにおいて公開することといたしました。

本研修においては、ILO駐日事務所監修で「ビジネスと人権」の目的と意義、企業が人権尊重責任を果たすためのプロセスを解説し、理解することを目的とします。企業が尊重すべき人々の権利とは何か、これらの権利を尊重する責任とその具体的なプロセスは何か、そして社労士が「ビジネスと人権」を促

す施策は何かについてILO駐日事務所の専門家等が解説します。

ILO駐日事務所 高崎真一駐日代表からのコメント

企業における人権への対応は、人を大切にすることが基本であり、人としての尊厳を守ることが本質があります。それをどのような状況下でも組織の中で機能する仕組みづくりが求められており、社会からの強まる要請に応じ、人権対応を含めたサステナブルな取り組みを行うことが企業の持続可能な成長戦略になります。これは「人を大切にする企業」づくり、「人を大切にする社会」の実現をめざす社労士にとって親和性が高く、社労士法第1条にも合致し、社労士の皆さんが取り組むのにふさわしい分野です。ぜひ、ビジネスと人権に関わる企業支援に積極的に取り組んで欲しいと思います。

Profile

高崎 真一（たかさきしんいち）



国際労働機関（ILO）
駐日事務所駐日代表

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。

「ビジネスと人権」と社労士の役割 ～社労士業務との関わり～研修初級編 配信開始のお知らせ

開始日 令和4年3月末

概要 ILO駐日事務所監修で「ビジネスと人権」の概要と意義、企業が人権尊重責任を果たすためのプロセスを解説し、理解することを目的とします。企業が尊重すべき人々の権利とは何か、これらの権利を尊重する責任とその具体的なプロセスは何か等について、ILO駐日事務所の専門家及び連合会担当副会長が解説します。

受講料 無料

配信方法 社労士研修システム（eラーニング）

申込方法 事前申し込みは不要です。連合会ホームページ会員専用ページ内社労士研修システムにアクセスしてください。



カリキュラム

No.	テーマ	講師
1	開講挨拶	河村卓副会長
2	総論Ⅰ（UNGP制定まで）	ILO駐日事務所 高崎真一駐日代表
3	総論Ⅱ（今なぜBHRなのか）	ILO駐日事務所 高崎真一駐日代表
4	各論Ⅰ（UNGP詳解－近年の国際動向含む）	ILO駐日事務所 田中竜介プログラムオフィサー
5	各論Ⅱ（多国籍企業宣言概説）	ILO駐日事務所 田中竜介プログラムオフィサー
6	各論Ⅲ（多国籍企業宣言と日本企業の取組み）	ILO駐日事務所 田中竜介プログラムオフィサー
7	各論Ⅳ（BHRを構成する国際基準1）	ILO駐日事務所 田中竜介プログラムオフィサー
8	各論Ⅴ（BHRを構成する国際基準2）	ILO駐日事務所 田中竜介プログラムオフィサー
9	各論Ⅵ（BHRと新型コロナウイルス）	ILO駐日事務所 田中竜介プログラムオフィサー
10	閉講にあたって	ILO駐日事務所 高崎真一駐日代表
11	社労士に求められる役割及び上級編の概要	河村卓副会長