



国際人権・労働基準の尊重に向けた 企業内専門人材育成 プログラム

シラバス

第4回

人権・労働課題の特定

第4回の目標

サプライチェーン上、バリューチェーン上での課題例を具体的に話し合い、実態として理解する能力を育む。

事前課題

- Fair Play 事例集^{*1}を読み、自社のマテリアリティとILO 多国籍企業宣言の条項との紐づけをしてみる
- 各業種ベンチマーク評価^{*2}、政府ガイドライン実務参照資料(別添1)^{*3}を読み、様々な業種業態における人権リスクを探し、自社の人権デューディリジェンスに取り入れられそうなポイントを抽出

^{*1} ILO=東京2020組織委員会「Fair Play - Decent Work for All through the 2020 Games 東京2020大会/パートナー企業ディーセント・ワーク推進に関する取組事例集」
(<https://www.ilo.org/publications/fair-play-decent-work-all-through-2020-games-collection-practices-promote-13>)

^{*2} KnowTheChainの業種別ベンチマーキング評価など

^{*3} 経済産業省「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実務参照資料」
(<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html>)

アジェンダ

0. 事前課題のおさらい	03
1. セッション1: 第4回事前課題のおさらいと業種別人権・労働課題について	04
2. セッション2: 情報リソースのまとめ・情報探索について	09
3. セッション3: NGOの役割と負の影響に対処するための協業の視点 ～国際人権NGOによる講演～	13
4. グループディスカッション	27

講義内容

0. 事前課題のおさらい

毎回講義の最初に、参加者に対し、本プログラムのゴール(目標)と基本ルールを確認します。これにより、本プログラムに参加する意義を再確認し、講義への積極的な参加を促すことができます。

本プログラムにおけるゴール(目標)(毎回確認)

- ◆ 経営目線で、グローバルな視点を持ち、人権を事業に取り入れるためのキーパーソンになる
- ◆ 国際人権/労働基準と人権デューディリジェンスの全体像について理解し、社内啓発を行えるようになる
- ◆ ビジネスと人権に関する最新情報を把握するための情報探索能力を身につける
- ◆ 自社オペレーションにおいて具体的な人権課題を特定できるようになる
- ◆ サステナビリティに関する社内外のコミュニケーションにおいて、自社の立場を説明できるようになる

本プログラムの基本ルール

- ◆ 参加者は共に学ぶ仲間であり、間違っても大丈夫なので自由に遠慮なく発言をする
- ◆ 所属先企業としてではなく個人としての発言を心がける
- ◆ チャタムハウスルールを適用(学んだことについては自由に引用・公開いただきつつ、情報の発信者や参加者の所属については秘匿情報として扱う)
- ◆ お互いの発表の時は自社に置き換えてみるなど、異なる意見も学びの材料、前向きに聞く

また、参加者から前回の感想や質問を聞いたり、事後アンケートの結果を共有したりするなどして、前回の講義の振り返りをします。

第3回事前課題は、自社の人権方針、行動規範、サプライヤー行動規範、救済メカニズムなどについて(もしなければ他社のものでも可)、改善点等をまとめるというものでした。これについて、参加者の同意を得た上で、あるいは会社名が特定されない形で全体に共有し、講師からのフィードバックを受けたり、意見を述べたりする機会を設けます。

1. セッション1：第4回事前課題のおさらいと業種別人権・労働課題について

所要時間	20～30分
獲得目標	ビジネスと人権に関する課題で特に近年重要なトピックを取り上げ、新しい課題が生じた場合の対応策を考える力を身につけます。第1期では、ジェンダー、労働のインフォーマル化、公正な移行といったトピックについて取り上げました。
方法及び手順	ビジネスと人権に関する幅広い課題(例:ジェンダー、労働のインフォーマル化、公正な移行等)について、指導原則やその他の国際文書において言及されている箇所を紹介し、文言の定義や企業の役割を伝えます。昨今議論になっているAIと人権などを取り扱うこともよいでしょう。これらの課題について人権デューディリジェンスにどのような視点を追加したらよいのかについて説明します。

(1)ハンドブック・日系企業の実践事例

ビジネスと人権に関する企業の取組事例については、下記のような資料が参考となります。

- ・ILO=東京2020組織委員会「Fair Play - Decent Work for All through the 2020 Games 東京2020大会パートナー企業ディーセント・ワーク推進に関する取組事例集」
- ・各種ベンチマーク評価
- ・経済産業省「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実務参照資料」



出典：ILO=東京2020組織委員会「Fair Play: 東京2020大会パートナー企業 ディーセント・ワーク推進に関する取組事例集」
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_735052.pdf)

Fair Playについては、日系企業にヒアリングをして作成されたため、日系企業として参考になる点が多くあると考えられます。また、各企業の取組はILO多国籍企業宣言やSDGsの項目と紐づけて記載されています。正確な紐づけは難しくもありますが、このように国際基準との紐づけにより、他者からの評価の基軸となります。

Know The Chainのベンチマーク評価については、業種ごとの評価が出されていることに意義があり、その業界における最も顕著なリスクを把握するのに有用です。評価として述べられている内容は企業にとっては厳しい内容も少なくないですが、国際レベルで求められている内容を知るためには重要で、その点から活用できます。

(2) ジェンダーとBHR

指導原則においては、ジェンダーについて以下のような言及及び解説があります。

◆ 原則3の解説

「先住民族、女性、民族的または種族的少数者、宗教的及び言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族が直面する具体的な課題を理解したうえで、ジェンダー、社会的弱者、及び／または排斥問題をいかに実効的に考慮するかについて助言すべきである。」

◆ 原則7

紛争地域で活動する企業に対し、「b. ジェンダーに基づく暴力や性的暴力の双方に特別な注意を払いながら、侵害リスクの高まりを評価しこれに対処するよう、適切な支援を企業に提供すること。」

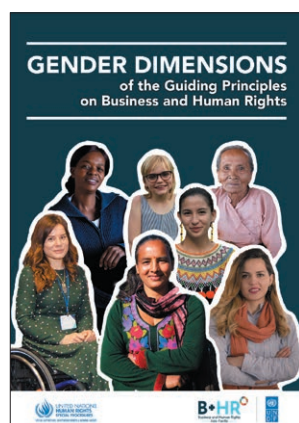
◆ 原則12の解説

「状況に応じて、企業は追加的な基準を考える必要があるかもしれない。例えば、企業は、特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人の人権に負の影響を与える可能性がある場合、彼らの人権を尊重すべきである。この関係で、国際連合文書は先住民族、女性、民族的または種族的、宗教的、言語的少数者、子ども、障がい者、及び移住労働者とその家族の権利を一層明確にしている。」

◆ 原則20の解説

「企業は、他の問題で既に用いているツールを活用してもよい。これらのツールには、関連する場合には性別に分けられたデータを用いながら、パフォーマンス契約やレビュー並びに実態調査や監査を含めることができるだろう。」

特に4点目のとおり、企業が有するデータを男女別に分析したり、各国国際機関等の有する男女別のデータを検討すると、男女差別の存在やその理由についてヒントとなりえます。日本のようにジェンダー格差や差別的慣行の存在が指摘されている国においては、特別な配慮なしに人権デューディリジェンスを実施すると差別の再生産となってしまう可能性があるので注意が必要です。



OHCHRとUNDPの「指導原則のジェンダー側面 (Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights)」^{*4}では、示唆的な項目の例として以下が挙げられます。

- ◆ **インターセクショナルリティ**=複合要因による差別の認識(12-d)、リプロダクティブヘルスと権利の尊重、特に強制妊婦検査の避止(11-i)、セクハラとジェンダー暴力を重大な負の影響と捉え、**ゼロトレランス**で臨む(17-d)
- ◆ 女性差別の社会規範がある国での国際人権の支持と**ポジティブ変化**(23-a)、土地の収用補償による差別助長や女性の生活への負の影響の避止(11-e)
- ◆ ジェンダー平等は人事部の専権事項ではなく、すべての方針・手続・戦略に組み込む(15-b)、方針の採択時には女性とその団体、人権擁護家やジェンダー専門家と**対話**(16-a)、グリーバンスメカニズムの構築・運営時には**参加保障**(29-a)
- ◆ 女性の正当な代理や効果的な救済について取引先にも働きかけやインセンティブ付けを行う(11-g, 22-d)
- ◆ ジェンダー別**データとインディケーター**を用いた年次情報開示(16-d)
- ◆ 構造変化を伴う救済、セクハラが軽視された場合のマネジメント不均衡への対処(22-d)

ビジネスと人権のジェンダー側面については、ステークホルダーエンゲージメントの場面等に先立って、専門家に相談し、知識を高めることが有効です。

女性とひとくくりにせず、一人一人が、たとえば母親、介護者、障害者、移民等様々な特性をもっていることにも留意する必要があります。

UN WomenとUNグローバルコンパクトが共同で、「女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles, WEPs)」を制定しました。これは、企業がジェンダー平等を経営の核に位置づけ、自主的に取り組むための行動指針です。現在WEPsには世界で9,000社以上の企業が署名しています^{*5}。

^{*4} UNDP=UNWG-BHR “Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights”
(<https://www.undp.org/publications/gender-dimensions-guiding-principles-business-and-human-rights>)

^{*5} WEPs ホームページ (<https://www.weps.org/companies>)

女性のエンパワーメント原則 (WEPs):
企業がジェンダー平等を経営の核に位置付け、
自主的に取り組むための行動指針

- | | |
|-------------|--|
| 原則 1 | High-level corporate leadership
企業トップによるリーダーシップ |
| 原則 2 | Treat all women and men fairly at work without discrimination
職場におけるジェンダー平等 |
| 原則 3 | Employee health, well-being and safety
従業員の健康、ウェルビーイング、安全 |
| 原則 4 | Education and training for career advancement
女性のキャリアアップに向けた教育と研修 |
| 原則 5 | Enterprise development, supply chain and marketing practices
サプライチェーン・マネージメントとマーケティング |
| 原則 6 | Community initiatives and advocacy
社会貢献活動とアドボカシー (啓発) |
| 原則 7 | Measurement and reporting
成果のモニタリングと報告 |

出典: ILO「『国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム 第四回』 GCNJ & ILO 駐日事務所 共同企画 2024年1月23日」資料 p.11

WE EMPOWER Japanとグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)は、2020年12月、共同でWEPsハンドブックを制作しました。これは、WEPsの7原則に即してこれをどのように職場に落とし込むかという観点から、推奨される取組や具体例を提供する資料です。

出典: WE EMPOWER Japan=GCNJ「ハンドブック 女性のエンパワーメント原則(WEPs)」
https://www.weps.org/sites/default/files/2021-03/WEPs_HANDBOOK_JP.pdf



(3) 非公式(インフォーマル)経済・経済の非公式(インフォーマル)化と BHR

「非公式(インフォーマル)経済(Informal Economy)」とは、法令上または慣行上、公式の取決めの適用を受けていないまたは十分に適用を受けていない労働者及び経済単位による、すべての経済活動(不正な活動は含まない)のことをいいます*6。

非公式経済は、未登記で法人化されていないインフォーマルな零細事業主とそこで働く労働者、安定した雇用契約がなく、福利厚生や社会保険の適用対象とならない就業者も含む広い概念です。近年では、ギグワーク、プラットフォーム経済等の新たな形態もあります。

*6 ILO 第204号勧告(2015年の非公式経済から公式経済への移行勧告)

これらの非公式経済を構成する労働者・就業者は世界の労働者の6割程度を占めるとされており、労働法の保護を受けないためディーセント・ワークの欠如が指摘されています。

非公式経済(Informal Economy)を構成する労働者の例:

露天商・自転車修理工・内職・日雇い建設労働者・データ入力アルバイト

企業もこのような労働者と無縁ではなく、企業も公式経済への移行政策に貢献することが求められています(ILO 多国籍企業宣言21項)。また、非公式経済と関わる取引関係を有する場合にも注意が必要です。取引を終了する際には、それが非公式経済と相まってもたらす人権への負の影響の深刻さにも留意する必要があります(指導原則19解説)。

(4)公正な移行(Just transition)とBHR

「公正な移行」とは、高炭素経済から低炭素経済への移行において、いかなる人、労働者、場所、産業部門、国、地域も取り残されないことを目指す一連の原則、手続と実務をいいます^{*7}。

ILOによれば、公正な移行は、環境面の政策手段にとどまらず、社会経済面においても様々な政策手段を示す包括的概念と捉えられます^{*8}。たとえば、以下を含みます。

- ・技術革新や環境対応によって荒廃する産業の構造転換を促進すべく労働者のリスクリングやアップスキリングを図ること
- ・人口動態変化を受けた労働力確保に向けての包摂的労働市場の形成と女性、高齢者、移住労働者のエンパワメント
- ・企業の人権への負の影響を最小化し社会経済成長への貢献を最大化する「持続可能な企業」(Sustainable enterprises)の促進

指導原則は、様々なグローバルな課題に対応するために活用されますが、公正な移行との関係においても、指導原則の3つの柱(国の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済へのアクセス)の適用によって、企業の人権尊重を公正な移行及び持続可能な開発戦略の中核的な要素とすることが目標として掲げられています^{*9}。

OECD 多国籍企業行動指針でも、2023年改定時に公正な移行についての言及が追加され、リスクリングやアップスキリングなどの労働者訓練の際にこれを考慮すべきことが示されています(64項)。

^{*7} IPCC Glossary (<https://apps.ipcc.ch/glossary/>) 仮訳

^{*8} ILC “ILC Resolution concerning a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all” adopted in June 2023 (https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/111/reports/texts-adopted/WCMS_886647/lang--en/index.htm)

^{*9} ビジネスと人権に関する国連作業部会「UNGPs 10+ ビジネスと人権の次の10年に向けたロードマップ」(https://www.ungcn.org/library/files/ungps10plusroadmap_jp.pdf) p.3

2. セッション2：情報リソースのまとめ・ 情報探索について

所要時間	20～30分
獲得目標	このセッションは、ビジネスと人権に関する情報リソースを参加者自ら収集し、他の参加者とその過程について話し合うことで、情報探索の方法を習得することが目標です。
方法及び手順	国連、政府、民間企業、国際アライアンス、市民団体等といった主体ごとにビジネスと人権の取組を行うにあたって重要かつ信頼性の高い情報リソースを自ら検索します。参加者同士で、参考としている情報源を探す際に感じたことなどについてディスカッションをします。

(1) 国連関連

団体名	『具体的な文書』又は記載理由(参加者記載)	URL
B-Tech Project OHCHR and business and human rights	ビジネスと人権に関する国連指導原則(UNGPs)をテクノロジー分野で実施するためのガイダンスとリソースを提供するプロジェクト	https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights/b-tech-project
ILO	ILO ビジネスのためのヘルプデスク	https://www.ilo.org/ja/regions-and-countries/%E3%83%93%E3%82%B8%E3%83%8D%E3%82%B9%E3%81%AE%E3%81%9F%E3%82%81%E3%81%AE%E3%83%98%E3%83%AB%E3%83%97%E3%83%87%E3%82%B9%E3%82%AF
国連広報センター	『ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために』	https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
OECD	『Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct』	https://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm

出典：ILO「『国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム 第四回』GCNJ & ILO 駐日事務所 共同企画 2024年1月23日」資料 p.17

国際機関のリソースは、それぞれが所管する国際基準とできる限り整合するように作成されており、ある程度安心して活用できます。

表一番上のB-Tech Projectについては、企業が情報を提供しているため、企業の見地から詳細な情報が得られます。国連広報センターは日本語での情報発信を得意としており、特に国連の人権条約の枠組みについて詳細な情報を提供しています。

(2) 政府関連

団体名	『具体的な文書』又は記載理由(参加者記載)	URL
日本国外務省	『ビジネスと人権ポータルサイト』	https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html
日本国経済産業省	『人権尊重のためのガイドライン』	https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf
日本国法務省	『ビジネスと人権』	https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00090.html
日本国金融庁	『記述情報の開示の好事例集2023』	https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227.html
米国国務省	『2022年国別人権報告書ー 日本に関する部分』	https://jp.usembassy.gov/ja/human-rights-report-2022-japan-ja/
米国労働省	中国ビジネスの観点から強制労働・児童労働のリスクを確認できる点	https://www.bls.gov/
労働政策研究・研修機構	労働に関する総合的な調査研究の成果を幅広く提供している	https://www.jil.go.jp/

出典: ILO「『国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム 第四回』 GCNJ & ILO 駐日事務所 共同企画 2024年1月23日」資料 p.19を基に一部修正加筆

政府の情報も、基本的には中立の立場で記載されている点で信頼できる情報といえます。また、日本政府の情報については、日本企業からの情報をもとにしているため、参考にしやすいといえます。ただし、その国の政治的・地政学的環境等に左右されうる点には留意が必要です。

(3) コンサルティング・民間企業関連

団体名	『具体的な文書』又は記載理由(参加者記載)	URL
電子情報技術産業協会 (JEITA)	責任ある鉱物調達	https://home.jeita.or.jp/mineral/
ニッセイ基礎研究所	世界的な潮流「ビジネスと人権」－先進的取組みと情報発信が肝	https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=72948?site=nli
三菱UFJリサーチ&コンサルティング	ビジネスと人権レポート一覧	https://www.murc.jp/library/tags/tag_345/

出典: ILO『『国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム 第四回』GCNJ & ILO 駐日事務所 共同企画 2024年1月23日』資料 p.21

各業界の情報を把握するには、業界団体等が出している情報も有用です。調査会社等の情報も基本的には中立ですが、自社の業界の課題に即したものであるかどうかについては確認が必要です。

(4) 国際ビジネスアライアンス関連

団体名	『具体的な文書』又は記載理由(参加者記載)	URL
Responsible Business Alliance (RBA)	電気電子機器(エレクトロニクス)産業のサプライチェーンにおける労働環境の安全性や労働者の権利に関する情報	https://www.responsiblebusiness.org/
Transparency International	腐敗・汚職の度合いを国家別にリスト化した「腐敗認識指数」を公表している	https://www.transparency.org/en/
Principles for Responsible Investment (PRI)	『投資家が人権を尊重すべき理由およびその方法』	https://www.unpri.org/download?ac=13796
Responsible Minerals Initiative (RMI)	鉱物に関するデューディリジェンス(監査)を実施しており、「適合」「一般」などの認証を付与している点	https://www.responsiblemineralsinitiative.org/minerals-due-diligence/

出典: ILO『『国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム 第四回』GCNJ & ILO 駐日事務所 共同企画 2024年1月23日』資料 p.23を基に一部修正加筆

国際ビジネスアライアンスについては、世界レベルで業界ごとの情報を得ることが可能です。ただし、国の法令よりレベルが高いものもあり、中小企業にとっては負担の大きい要求かもしれません。

(5) 市民団体・非営利団体関連

団体名	『具体的な文書』又は記載理由(参加者記載)	URL
ヒューライツ大阪(一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター)	国際人権情報が豊富に提供されている	https://www.hurights.or.jp/japan/
日本弁護士連合会	ビジネスと人権に関する取り組みが書かれている	https://www.nichibenren.or.jp/activity/international/human_rights/business.html
全国労働組合総連合	労働者と労働組合の権利に関する情報を発信している	https://www.zenroren.gr.jp/
ビジネスと人権リソースセンター	『人権尊重のためのガイドライン(ダイジェスト)』	https://www.business-humanrights.org/ja/
ヒューマンライツウォッチ	グローバル目線での人権侵害トピックスを把握することができる	https://www.hrw.org/ja
フリーダムハウス	自由と民主主義を推進する見地から様々な関連情報を発信している	https://freedomhouse.org/
アムネスティ・インターナショナル	世界各地に調査団を送り、人権侵害に関する実態を調査し、ニュースリリースやレポートとして発信している	https://www.amnesty.or.jp/about_us/who_we_are/
Know The Chain	企業や投資家がグローバル・サプライチェーンにおける強制労働リスクを理解し、対処するためのリソースになる	https://knowthechain.org/

出典: ILO「『国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム 第四回』GCNJ & ILO 駐日事務所 共同企画 2024年1月23日」
資料 p.25を基に一部修正・加筆

市民団体・非営利団体の情報は、ライツホルダーから取得した、あるいはライツホルダーに近い情報を提供していると考えられます。特に具体的な課題を特定できた場合には、それについて詳細な情報提供をしている専門団体(たとえば、児童労働専門の国際NGOなど)の報告等が参考となります。ビデオ等も提供しており、社内啓発等でも活用できます。

3. セッション3：NGOの役割と負の影響に対処するための協業の視点～国際人権NGOによる講演～

所要時間	30分
獲得目標	このセッションは、ステークホルダーの中でも重要性の高い市民団体の立場から、ビジネスと人権における市民団体の役割や企業と市民団体の協働の方法等を学びます。特にステークホルダーとの関わり方、対話において留意すべき点や企業に期待されていることを、市民団体の観点から理解することが目的です。
方法及び手順	第一期のプログラムでは、国際人権NGOであるヒューマンライツ・ナウからゲストスピーカーを迎え ^{*10} 、「ビジネスと人権におけるNGOの役割と協業的取組事例」と題して講義をしていただきました。NGOの立場から、企業との協業的取組事例等を通じて、NPOの役割や企業と市民団体の協働のあり方などを話していただきました。以下は講演内容からポイントをピックアップしたものです。

(1) ヒューマンライツ・ナウ(HRN)の活動

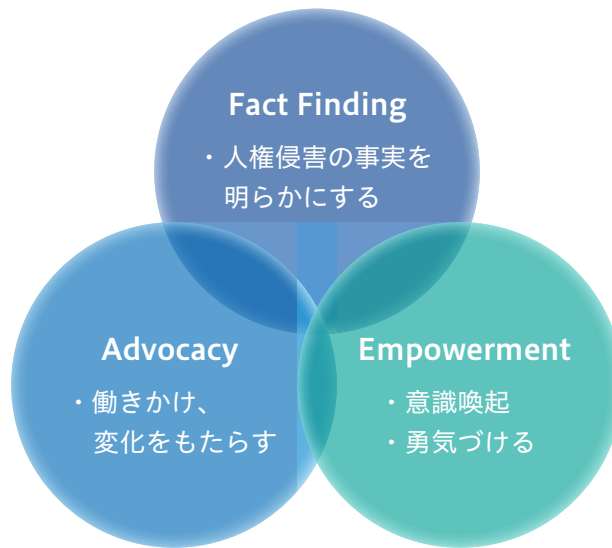
●活動内容

ヒューマンライツ・ナウ(HRN)は2006年に発足した東京・ニューヨークを拠点とする日本発の国際人権NGOで、国連協議資格を取得して活動しています。会員やサポーターは400名ほどであり、弁護士や学者等の専門家やジャーナリスト等もメンバーとして活動しています。

女性の権利、子どもの権利といったテーマ別のプロジェクト、ミャンマー、カンボジアといった地域別のプロジェクト等があり、ビジネスと人権もそのようなプロジェクトの一つです。

^{*10} 認定NPO法人ヒューマンライツ・ナウ事務局長小川隆太郎氏(肩書当時)

活動の柱は、以下の3点です。



出典:HRN「『ビジネスと人権におけるNGOの役割と競業的取り組み事例』2024.1.23 ILO駐日事務所&GCN]共同企画「国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材の育成プログラム」」資料 p.2

- ・Fact Finding:人権侵害を受けている人々の中には、自分から声を上げられない状態にある人も多くいます。自ら現地へ赴いたり、パートナー団体と連携しながら、被害状況や被害の理由等について、事実調査を行います。
- ・Advocacy:被害の実態を発信するにとどまらず、様々な関係者に対し国際人権基準に基づき働きかけをし、変化をもたらす活動をします。ジュネーブの国連機関の会議等に参加し、発言したりすることもあります。
- ・Empowerment:人権について広く知ってもらう活動をします。ミャンマーの少数民族に対し、国際人権についての講義をしたこともあります。

活動の目的は、人権侵害のない世界を作ることです。ビジネスと人権の場面においては、企業と市民団体が対立する構造となってしまう場合もあります。しかし、企業も市民団体も目指すところは同じであり、協業的な取組を進めることが重要です。

●ビジネスと人権に関する活動

世界的にも、またHRNとしてもビジネスと人権の取組の大きなきっかけとなったのは、2013年にバングラデシュで起こったラナプラザ事件です。この事件を発端に、下請企業の元請企業たる大手企業を含むサプライチェーン全体の責任が問われるようになりました。

HRNでは、ビジネスと人権に関し下表のような取組を実施してきました。

年代	調査	URL
2014	バングラデシュ調査(ラナプラザ)	https://hrn.or.jp/activity_statement/2076/
2015	ユニクロ工場潜入調査	https://hrn.or.jp/news/3030/
2015	カンボジア縫製工場調査	https://hrn.or.jp/activity_statement/2144/
2015	マレーシアサラワク違法伐採声明	https://hrn.or.jp/activity_statement/2184/
2016	ユニクロカンボジア不当解雇	https://hrn.or.jp/activity_statement/9111/
2017	ミャンマーミキハウスワコール縫製工場調査	https://hrn.or.jp/activity_statement/9863/
2018	タイの家禽工場調査(ベタグロ)	https://hrn.or.jp/news/14964/
2018	ファッションスポーツウェア62社アンケート調査	https://hrn.or.jp/activity_statement/15018/
2019	サプライチェーン技能実習生提言	https://hrn.or.jp/activity_statement/16111/
2019	オリンピック建設現場調査	https://hrn.or.jp/activity_statement/16265/
2020	総合商社アンケート調査	https://hrn.or.jp/news/17225/
2020	ウイグル強制労働	https://hrn.or.jp/news/19754/
2021	水産業界アンケート調査	https://hrn.or.jp/activity_statement/19253/
2021	ミャンマー進出企業(Yコンプレックス等)	https://hrn.or.jp/activity_statement/19662/
2022	建設業関連会社に対するアンケート調査	https://hrn.or.jp/news/22089/
2023	ウイグル大規模監視等のアンケート調査	https://hrn.or.jp/hokoku/23167/
2023	インターネット・SNS関連事業者アンケート調査	https://hrn.or.jp/news/24450/
2023	闇に包まれたマグロ 韓国から日本市場	https://hrn.or.jp/news/24930/
2023	人権DD義務化立法に関する企業アンケート	https://hrn.or.jp/news/24910/

出典:HRN『『ビジネスと人権におけるNGOの役割と競業的取り組み事例』2024.1.23 ILO駐日事務所&GCNJ共同企画「国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材の育成プログラム」」資料 p.4

(2) ビジネスと人権における市民団体の役割

●人権デューディリジェンスについて

2011年に国連人権理事会において全会一致で承認した指導原則においては、企業は自社のサプライチェーン・バリューチェーンまで人権尊重責任を負うとされました。

2023年には韓国で人権環境デューディリジェンス義務化法案が国会に提出され、EUではCSDDD指令案がEU理事会と欧州議会との間で合意されました。

人権デューディリジェンスの法制化等については、先進的な企業の意見もふまえつつ、市民団体・企業が連携して意見を述べていく必要があります。

市民団体の側も、人権デューディリジェンスは人権リスクを低減するための継続的な取組であるということは理解しています。いきなり市民団体から解決を求められるということではなく、継続的な取組が実効的にされているかという長期的な観点からの対話が求められます。

●ステークホルダーエンゲージメントについて

ステークホルダーエンゲージメントとは、企業と潜在的にその影響を受けるステークホルダーの間の意思の疎通及び対話の持続的なプロセスで、共同でのアプローチによるものを含め、企業がそれらの者の関心や懸念に耳を傾け、理解し、対応することを可能にするものをいいます^{*11}。

企業は「人権リスク」への取組を求められていることから、その取組が十分にライツホルダー（人権主体）の声を反映したものとなるように、ステークホルダーを巻き込むことが指導原則でも求められています。人権リスクを特定、評価する上で当事者の声を最優先にする必要があるのはもちろん、人権リスクへの取組を検討する際も、当事者の声が十分に反映されるように、すべてのプロセスにステークホルダーを巻き込むことが重要です。ステークホルダーとの対話の一義的な目的は、ステークホルダーの直面する人権課題を解決するために、それを理解することにより、企業価値の向上は副次的な効果です。

ステークホルダーは企業やその活動によって異なります。

たとえば、影響を受ける、またはその可能性のあるステークホルダー及びライツホルダー（人権主体）には次の例が挙げられます。

① ローカル、地域または国レベルの共同体

② 労働者及び従業員（サプライチェーン及び労働組合において非公式な雇用形態の下にある場合を含む）

③ 製品の消費者またはエンドユーザー

^{*11} 国連人権高等弁務官事務所（国際民商事法センター訳）「人権尊重についての企業の責任 - 解釈の手引き -」
(https://www.icclc.or.jp/human_rights/#mokuji)

日本においては、労働者や消費者団体といったステークホルダーの声はまだそれほど強くはありません。労働組合等に対しては、外部の研修資料等を活用しつつ、ビジネスと人権の取組に対する理解を求める必要があります。

日本には政府から独立した国内人権機関は存在ませんが、タイや韓国等多くの国が国内人権機関を設けています。また、NGO等の団体や弁護士、ジャーナリストといった現地の人権擁護者が、ライツホルダーに一番近いところでその声を聞いている可能性があります。そして、人権への取組は一社だけでは対応が難しい場面もあり、他社と協働して取り組むことも必要となります。

企業は、「地域社会に大きな影響を与える可能性のあるプロジェクトやその他の活動の計画や意思決定に関連して、彼らの意見が考慮される有意義な機会を提供するために、関連するステークホルダーと関わる」べきであるとされています^{*12}。

そのためにもまず、「人権に関する専門知識」を内部で蓄積しながら人権リスクを特定する必要があります。企業が把握すべきものの例は以下のとおりです。

◆ 国際規約による権利に関する定義とその背景に関する知識

◆ 脆弱層の視点に立った意見・事例に関する知見

◆ 企業の人権尊重の取組への評価、現状の期待値

◆ 国際的な人権に関わる議論での直近のホットトピック

◆ 最新の人権課題に関する知識

◆ 国際的に注目される人権NGOの動向など

そして、潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議(ステークホルダー・エンゲージメント)を行います。これにより、「どんなアクションを期待されているのか?」「何が人権リスクなのか?」に関して理解を深めることが重要です。具体的には、エンゲージメントにおいて企業側からの最新情報に関する発信、人権課題を解決することを目的としたNGOやその他専門家との連携が重要になります。

*12 OECD「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100586174.pdf>)

OECDの多国籍企業行動指針の2023改定でも明確化されたように、企業は単なるステークホルダーエンゲージメントから、「意味のある(meaningful)」ステークホルダーエンゲージメントが求められるようになりました。これは、指導原則に基づいた人権尊重の取組が世界各国で実践される中で、次第に、ステークホルダーエンゲージメントとして要求されるレベルも上がってきたことが背景にあります。既に、ライツホルダーや関連NGOから情報提供だけを受けるような、形式的かつ一方的なエンゲージメントを行っただけでは、人権尊重責任を果たしているとはみなされません。

また、企業のサプライチェーンごとに、優先すべき人権課題は異なります。協働するステークホルダーについても、たとえば一般的な人権課題といえる児童労働や強制労働を重点的に取り組んでいるNGO等とエンゲージメントを行えば足りるということではありません。企業が優先すべき人権課題と関連した、または重点的な取組を行っているNGO等へのエンゲージメントが必要です。

さらに、形骸化した形でステークホルダーエンゲージメントを行うことは、逆に、ブルーウォッシュ(人権ウォッシュ)、グリーンウォッシュ(環境ウォッシュ)などとして批判を受けるおそれがあります。

意味のあるステークホルダーエンゲージメントにとって重要なキーワードは、「**双方向性**」です。これは、ライツホルダーからの情報や要望を収集することや、NGO等からの意見を受け付けることだけでは十分ではないということです。ライツホルダーからの要望やNGOからの以下のような意見に対し、企業の側から回答する必要があります。

① 要望や意見における人権リスクへの懸念について、自社としてどのように評価しているのか？

② 要望や意見における提言について、自社としてどう取り組むか？(＝具体的ロードマップ)

取り組めないならば何が障害になっているのか？障害除去に向けた協働の可能性は？

以上のとおり、意味のあるステークホルダーエンゲージメントを実現するには、双方が誠意をもって、継続的な対話をすることが重要であり、特に企業の側が、情報収集だけでなく企業としての考えを示すことまでが求められています。たとえば、リスクの懸念があるとNGO等から指摘を受けた場合、それへの対応ができるかどうか、できるのであれば何ができるのか、できないのであればその理由(他に深刻なリスクがある等)を伝える必要があります。そのような企業の考えを示すことで、NGO等の側でも協働の可能性を提案することができます。

(3)NGOと企業の協働についての実例紹介

①実例1:タイ鶏肉産業における強制労働(2018)

●事案の概要

案件概要	調査はタイの鶏肉産業大手であり、日本有数の食品企業と提携して鶏肉を日本に輸出しているタイのベタグロ社のサプライチェーンに関するものである。 ベタグロ社に対し、鶏肉を供給している取引先である Thammakaset 農場の鶏肉飼育はミャンマー移民労働者の労働によって成り立っていた。
調査方法	Thammakaset 農場で働くミャンマー移民14名に対するインタビューを実施するとともに、過酷な労働環境に対して異議申し立てを行った14名の労働者が経営者側から不当な訴追を受けた経緯を追跡調査した。
調査結果	Thammakaset 工場では強制労働等の劣悪な労働環境が続いてきたことが明らかになり、声をあげた労働者が逆に会社から不当訴追を受けているのが現状である。この工場に限らず、タイの鶏肉産業に移民労働者の労働権の深刻な侵害があることは、タイ及び欧米でしばしば話題となり、国連も注意を喚起している。
対象企業	こうした強制労働等の結果として生産された鶏肉が、大手商社、主要な食品会社を通じて日本に輸入され、食卓に上っていた事実が明らかになった。対象企業は、ベタグロ社と当時連携していた下記9社である。 味の素株式会社、三菱商事株式会社、Boston トレーディング株式会社、株式会社ポムフード、株式会社フォーシーズ、伊藤ハム米久ホールディングス株式会社、丸大食品株式会社、大日本製薬株式会社、住友商事株式会社

●HRNによるアンケートへの企業の回答とその分析

1. 少なくとも3つの企業において、サプライヤーも対象に含めた人権方針が策定され、ウェブサイト等で公表されていることが確認できたが、人権デューディリジェンスが十分に実施されていたとは評価できなかった。その他の企業に関しては、具体的な人権方針の策定をしていない、もしくは公表していなかった。
2. 国際基準において、サプライチェーン上で人権侵害が発生した場合、関連企業はそれらの人権問題に取り組む責任がある。しかしながら、関連する日本企業より、人権問題に取り組まず、合併解消によって関係を断ち切ったという回答が複数あった。
3. 自社の品質管理を目的としたサプライチェーンの監査は定期的に行っているが、労働者の人権に関する調査は行っていないという企業が見受けられた。
4. いくつかの企業は、本件の真摯な調査を行うこと、人権デューディリジェンスを確立すること、NGOとのステークホルダーダイアログを進める意向を示した。これは前向きに評価する。

● HRNによる勧告

1. 指導原則への強い関与を公に宣言し、実施すること
 2. タイの鶏肉サプライヤーに生じている人権への悪影響を確認するための強固な監視・精査の手続を策定し、確認された人権問題について取り組むこと
 3. サプライチェーンにおける人権を保護するための人権・CSR方針を策定すること
 4. 人権デューディリジェンスにあたり、「OECD-FAO 責任ある農業サプライチェーン・ガイダンス」の「農業サプライチェーンに従った適正評価の5つの枠組み構築のステップ」において述べられている政策を実際に実行すること
 5. サプライチェーン内にあるタイの鶏肉サプライヤーの名前を公表すること。労働者、現地のNGOや移民者の団体を含むすべての関係者と対話を行うこと
 6. サプライチェーンにおける労働者の権利を監視するための公共基準と監視メカニズムから成るヨーロッパ産業界のような業界全体での持続可能な戦略構想を発展させること
 7. タイの労働基準を厳しくするための法改正、コアとなるILO条約と関連条約のタイ政府による採択(遵守)、労働者の権利に関係する(人権)問題に対する長期的な改善を促進させるために企業のレバレッジ(影響力)を使うこと
-

このような勧告について各企業からは、サプライヤーの名前の公表は競合他社との関係では困難である、影響力の行使について、サプライヤーに対し買い手側の方が有利であるとは限らないといった声も上がりました。

● HRNの勧告を受けた味の素グループの対応

◆ 2018年

- ・国別人権リスク評価実施(人権への負の影響の特定・分析・評価)
- ・「人権尊重に関するグループポリシー」を制定

◆ 2019年

- ・タイにおける人権影響評価実施(水産加工・鶏肉産業のサプライチェーンの現場インタビュー調査)、報告書開示

◆ 2020年

- ・一般社団法人 The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (ASSC)「外国人労働者の責任ある受入れに関する東京宣言2020」への賛同を表明
- ・独立行政法人国際協力機構(JICA)主導の官民連携による「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」に参加

◆ 2021年

- ・ブラジルにおける人権影響評価実施(サトウキビ、コーヒー豆産業のサプライチェーンのリモートインタビュー調査)、報告書開示

◆ 2022年

- ・味の素グループにおける国別・原料別人権リスク評価実施(人権への負の影響の特定・分析・評価)
- ・「人権尊重に関するグループポリシー」「サプライヤー取引に関するグループポリシー／ガイドライン」を改定

◆ 2023年

- ・インドネシアにおける人権影響評価実施(サトウキビ糖蜜サプライチェーンのインタビュー調査)、報告書開示

上記の対応がベストプラクティスというわけではありませんが、HRNによる報告書の提出後、味の素グループはタイにおいて人権影響評価を実施しました。具体的には、水産加工・鶏肉産業を中心に同社のバリューチェーンに関わる製造工場や養殖場等への訪問調査、国際NGOや国家人権委員会、水産業や家禽産業の業界団体、移民労働者等に対する対話、インタビュー調査を実施しました。その結果、タイ国内の法制度は整備されているものの、救済メカニズムが不十分であることが明らかとなり、対策を検討することとしました。

同社が公表したNGOの報告書^{*13}には、実施したステークホルダー・ミーティングに協力した団体・機関名も記載されています。このような情報開示をすることにより、NGO等外部から、より適切なステークホルダーの提案等も可能になります。双方向の意義あるステークホルダーエンゲージメントのためには、企業からの情報開示は重要です。

また、インドネシアのサトウキビ糖蜜サプライチェーンにおける人権影響評価も、第三者NGOの協力を得て実施しました。特筆すべきは、その報告書^{*14}において、調査では明らかにならなかった点も含め公表している点です。

^{*13} The Global Alliance for Sustainable Supply Chain: 味の素グループ 人権デュー・ディリジェンス 国別影響評価報告書 2019 タイ
https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/activity/pdf/2019/ASSC_HRDD2019.pdf

^{*14} Caux Round Table: 味の素グループ インドネシア サトウキビ糖蜜に係る人権影響評価結果
https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/activity/pdf/2023/CRT_impact_assessment_Apr2023_jp.pdf

報告書では、「トレーダーのドライバー（長時間労働に係る人権リスク）、サトウキビ農家（雇用契約に係る人権リスクや廃棄物の焼却にかかる環境リスク）、サトウキビ収穫労働者」、また、サトウキビ収穫労働者（誰と雇用関係にあるか）の労働実態は未だ完全には把握できていないため、トレーサビリティのさらなる強化の一環として、対話を継続して行い、労働環境及び生活環境を把握しておくことが肝要である」と述べられています。不十分な点を隠すよりも、残った課題として継続的な対応とともに開示することで、より外部からの理解が得られやすいといえるでしょう。

②実例2:韓国籍マグロ漁船上でのインドネシア人等の移民労働者に対する人権侵害事件(2023)

2つめの事例は、韓国の人権NGOである Advocate for Public Interest Law (APIL) との共同プロジェクトとして行われたものです。労働者からの聴き取り調査は韓国NGO、企業の取り組み調査はHRNが実施しました。サプライヤー国と、受入国との市民社会の連携が進んだ事例として挙げるができます。

●事案の概要

韓国の遠洋漁船に乗っていた3,578人の漁業者のうち、2,797人(78%)が移民であるという状況でした。そして、延縄漁船における移民労働者の53%が賃金の未払いや違法な天引き被害にあっていたこと、80%が暴言や身体的・性的虐待を受けていたこと、全員がパスポートを没収されていたことが明らかとなりました。このように、移民漁業者は、脆弱性から搾取の対象になりやすい実態があり、長時間・長期間労働が常態化していました。調査において得られた移民労働者の証言は以下のとおりです。

- ◆「船に乗るとすぐに仕事が始まりました。夜9時まで働いていましたが、休憩も休日も残業代もありませんでした。誰かが疲れて(壁に)一瞬寄り掛かったとしたら、船長は彼らの頭を殴るでしょう。」(2019年～2021年にマグロ延縄漁船Dで働いていたインドネシア人労働者)
- ◆「先輩たちは、私が座るたびに、これが韓国文化だと主張してセクハラをしてきました。私は48時間ぶっ通しで働きましたが、その後の調査で嘘をつかざるを得ませんでした。」(2019年～2021年にマグロ延縄漁船Sで働いていたインドネシア人労働者)
- ◆「2年契約だったのですが、それ以上の勤務を強いられました。2年以上、一度も入港せずに船に留まりました。」(2019年～2021年にマグロ延縄漁船Dで働いていたインドネシア人労働者)

● HRNによる企業の公開情報の調査とその分析

- ◆ 総じて、サプライチェーン上の漁業者の労働権と人権を尊重するための措置が不十分である。
 - ◆ 調査対象企業のうち比較的大手である三菱商事、双日、イオン、セブン&アイは、人権方針を公開し、人権デューデリジェンスの実施についても一定の説明責任を果たすことを将来的には計画している。
 - ◆ トライ産業は、そもそも自社の人権方針等について公開している情報が少ない。
 - ◆ このような情報公開状況の格差の背景には、専門性の高い企業における人権問題に取り組む人材不足や、日本における指導原則やその他国際人権基準の普及率の低さがある。
 - ◆ 大企業は方針や計画を公表していても、その結果や人権デューデリジェンスのPDCAサイクルをどのように回しているかなど、外部から検証可能な程度までの具体的な説明が少ないまま終わっていることが多く、その透明性において課題を有する。
-

● HRNによる水産物輸入に関わる日本企業への提言

1. 人権方針やサプライヤーへの行動指針等の策定、周知及びモニタリング: サプライヤーに対する行動指針等を策定し、その遵守をすべてのサプライヤーとの取引契約において条項化するとともに、末端のサプライヤーに対する直接のインタビューを含む、独立かつ実効性のある定期的な監査を実施してモニタリングし、その徹底を図ること。
 2. 水産業に関する調達方針やガイドラインの策定と周知及びモニタリング: 水産業界における特有の国際基準や人権リスクを踏まえて、船上モニタリング体制の構築やサプライヤーに対する外部監査の実施を含む、個別の調達方針やガイドラインを策定すること。
 3. 人権デューデリジェンスの実施と公表: 水産物産業に関する人権リスクの特定、予防、軽減のための人権デューデリジェンスを実施し、そのプロセス、進捗状況、課題、特定された人権リスクを公表し、説明責任を果たすこと。
 4. 実効的な救済制度の構築: 漁船上の労働者が現実的にアクセス可能な実効的なグリーバンスメカニズムを構築すること。特に水産業界では移民労働者が被害者となっている実態を踏まえて、多言語に対応可能とすること。
 5. 水産業界のステークホルダーとの対話実施: 水産業のステークホルダーとの継続的なダイアログを実施し、その具体的内容についてステークホルダーの同意を得て公開すること。
 6. 全サプライヤーの把握・開示: 漁獲者や漁船など最終サプライヤーに至るまでのすべてのサプライヤーを把握し、サプライヤーリストとして公開すること。そのために海上での積み替えに対する規制など水産物のトレーサビリティを高めることに業界横断で取り組むこと。
-

●企業とのステークホルダーエンゲージメントに先立つHRNの企業への質問事項

1. マグロのサプライヤーについて
 - a. サプライヤーの開示は検討しているか等
2. マグロの流通について
3. 遠洋漁業における人権リスクについて
 - a. 遠洋漁業の人権リスクについてどの程度認識していたか
 - b. 遠洋漁業を含むサプライヤーと人権問題について以前に社内で話し合う機会があったか
4. 人権方針について
 - a. 人権方針の実施状況をどのようにモニターしているか
 - b. リスクの高い業種について、具体的にどのような対策を行っているか
5. 人権・環境デューディリジェンスの義務化について

1. のaについて、サプライヤーの情報については競合他社との関係で企業秘密とする企業もありました。しかし、オールオアナッシングな議論ではなく、競合他社との関係を考慮しても可能な範囲で開示することも検討が必要になります。また、競合他社との関係で問題となるのであれば、一社だけでなく業界団体等のレベルでの取組が必要となりえます。

3. のaについて、リスクベースアプローチの観点から、遠洋漁業の危険性については国際的にも指摘されているところであり、マグロを船の上で積み替えてしまうと、トレーサビリティが失われるという危険があります。こうした行為は原則として禁止されているため、そのような調達方針を作ることが考えられます。このように企業が詳細を把握できていない人権リスクについて、NGO等の団体が情報提供を行うことが可能です。またbについては、内部での話し合いの機会があったが外部との話し合いの機会はなかったという企業もあり、APIL等との連携が必要となります。

4. のaについて、漁船という性質上モニターは困難であり、船上にWiFiが設置されていても従業員が使用できないという実態もあります。こうした実態を踏まえて調達方針等でWiFiの利用について定めておくことも一つの方法です。

以上のように、**対話については、NGO等が一方的に企業を批判するのではなく、おなじ問題を解決するための方法を協力して考えるという観点から行われます。**

(4)人権デューディリジェンスの法制化

HRNとしては今世界で起きている深刻な人権侵害から被害者を救済するためには政府のガイドラインでは極めて不十分と考えています。なぜなら、ガイドラインは、法的拘束力を有さないためです。ガイドラインであっても、これを参考に自主的に真摯に人権デューディリジェンスに取り組もうとする企業も存在しますが、一方で、法的拘束力が無い以上、真剣に取り組を行わない企業が出てくることを避けることは難しいです。現状、日本では企業間の取組に大きな差異が存在しています。

ここで最大の問題は、深刻な人権侵害の多くは、そうした人権デューディリジェンスを真剣に行わない企業のバリューチェーンの「末端」でこそ、発生しているということです。法規制がないままでは、人権侵害がなくなることはないと考えています。

2023年夏、国連人権理事会ビジネスと人権作業部会による訪日調査後に公表された「ミッション終了ステートメント」^{*15}では、「作業部会がお会いしたほとんどの企業の方々は、HRDDを義務づけることが望ましいことを示唆しました。」との記載がありました。そこで、HRNは、国連作業部会がヒアリングを実施したと記載されている19企業・団体のほか、2023年秋時点で旧ジャニーズ事務所問題についての企業方針を示していた代表的な9団体合計28団体にアンケート調査を行いました。

回答が得られた20団体のうち、法制化に賛成すると回答した企業は14社(70%)で、それ以外の6社(30%)も明確に反対の意見を述べていませんでした。

図1 回答結果

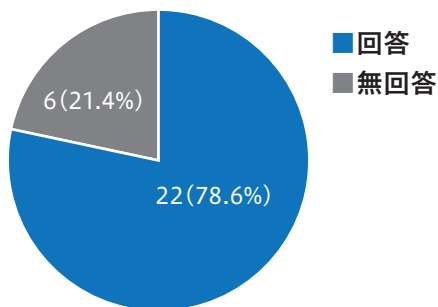
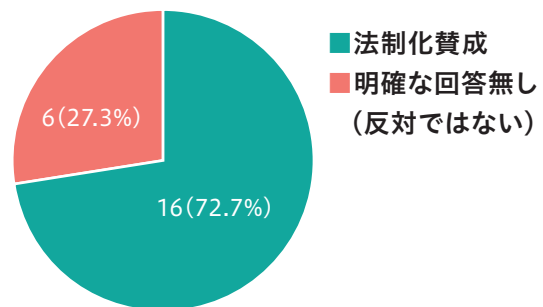


図2 法制化に対する見解



出典:HRN 人権DD(デュー・ディリジェンス)実施義務の法制化に関するアンケート調査結果報告書 2023.12.19 p.4
<https://hrn.or.jp/wpHN/wp-content/uploads/2023/12/7a5285bccf9ce15dd3fba91c430fa625.pdf>

*15 “End of Mission Statement” released by UN WG after an official visit to Japan

賛成の意見を表明した企業の理由としては、以下が挙げられます。

- ◆ 人権尊重の取組促進
- ◆ 欧米の法制化の進展等をふまえた国際基準への適合による国際競争力の向上
- ◆ 企業活動の公平性・透明性の向上
- ◆ サプライチェーンにおける協働の円滑化

以上の調査結果を踏まえると、人権デューディリジェンス義務化立法に対して時期尚早であるとの立場をとっていると思われる日本政府や経済団体等と、取組を進める先進的な企業・団体との間のギャップが存在する可能性があることがうかがえます。

以上を踏まえ、HRNとしては、日本政府は、直ちに人権デューディリジェンス法制化に向けて法案を作成し、その国会審議を開始するべきであると考えています。2023年12月14日にはEU議会とEU理事会の交渉担当者が人権デューディリジェンスを義務化するEU指令(CSDDD: Corporate Sustainability Due Diligence Directive)の骨格について合意に達したと報道されています。現実的にも、数年後にはEUと取引関係を有する日本企業、及びその下請である国内の中小企業が、その取引先または元請企業から人権デューディリジェンスの実施を求められる状況となると考えられます。このような現在の国際情勢・企業の競争環境に鑑みても、また国境を越え国内外に広がる深刻な人権侵害の被害防止・救済の観点からこそ、日本における人権デューディリジェンスの法制化は「待ったなし」の喫緊の課題と考えています。

4. グループディスカッション

所要時間	ディスカッション:40分
テーマ	(1)事例課題の検討 (2)事前課題の共有
方法及び手順	参加者が5～6名のグループに分かれ、ディスカッションを行います。 (1)事例課題の検討については、事例への対処のほか、再発防止という観点からの対応も考えてみることに、ライツホルダーの視点に立って考えてみることに留意してもらうようにします。 (2)事前課題の共有については、グループ分けの際にできる限り近い業界の人が同じグループになるように割り振ります。業界特有のリスクについて情報や考えを共有する機会を設けます。

(1)事例課題の検討

事例



あなたは、グローバルに事業展開するアパレル企業(X社)本社のサステナビリティ部長です。ある日の朝、社内のお客様相談窓口担当者から、以下の連絡を受けました。

昨日、相談窓口にはベトナム語の相談が入っており、ウェブ翻訳してみると、以下のような内容でした。何か大きな問題に発展しそうなので、至急対応策を考える必要があります。

「私(Z)はベトナムから日本に働きに来て、愛媛県にある作業所(Y社)で服やバッグのミシン作業をしています。技能実習でいま2年目になります。3カ月前に作業所の中で転んで手の指と足首を骨折してミシン作業ができなくなってしまいました。社長からはもう帰国するしかないと言われてましたが、まだたくさん借金を返済しなければならず、帰国はできません。借金の返済ができなければ両親も農地を失ってしまいます。

寮費も払えないし、治療費も払えないし、ごはんを買うお金もありません。残業も多くて同じ職場の同僚も疲れていて誰も助けてくれません。私の製造ラインではいくつかのブランドを作っていますが、その中にX社の名前がありました。どうか助けてください。」

問い: X社のサステナビリティ部長として、X社としての今後のアクションプランに必要な項目を挙げてください。

その際に、ライツホルダーZやサプライチェーン上の企業Y社の立場から考えられる要望も考慮してください。

一義的な正解があるわけではありませんが、本事例において重要なポイントは以下のとおりです。

まずはZの立場になって考えてみるということが重要です。事案の緊急性を感じ取り、Zの生命・身体の安全の確保を最優先とする必要があり、職場復帰や転職支援等Zが今何を一番に望んでいるかを聞き取る必要があります。また、Zが直接X社の窓口へ救済を求めているので、X社の方からZへコンタクトをとり一時的な保護をすることで、失踪という事態も防ぐことができる可能性があります。

また、Z個人の問題としてだけでなく、Y社における職場全体の問題として捉える必要があります。その職場の労働時間や労働環境についても検討する必要があります。Y社の是正に向けた協力が得られない場合など、状況によっては、Zその他の労働者の保護のため、警察や労基署のサポートを得ることも考えられるでしょう。強制労働や労災隠し等の疑いがあるY社のほか、移住労働者の監理団体もデューディリジェンスの対象となりえます。X社がY社との取引を終了してしまうと、それによってZや他の労働者に負の影響が出てしまう可能性も考慮する必要があります。

X社がアクションプランを実現するにあたり、外部の第三者と連携をとることも考えられます。NGO等の市民団体のほか、移住労働者の通報を受け付けている労働組合との連携も視野に入れることができます。

以上のように、X社がとるべき対応は様々なものが考えられます。その際、一部の部署だけで対応するのではなく、現場に近い調達部門や営業部門等とも連携し、事実確認や証拠収集も行い全社的に対応することが重要となります。今回の事例では緊急で求められる対応や中長期的に取り組むべき対応、同時並行で進めなければならない対応等もあります。特に事案の把握に通常多くの時間がかかけられるところですが、事実関係が明らかにならないことも多く、NGOなど市民社会やメディア対応等はその時間を考慮してはくれません。社内で、事実確認と救済のフローとともに、社外に対する説明のフローも同時に走らせる必要性が考えられます。複数のチームが役割を分担し、連携しながら同時並行で対応していくことも考えられます。

また、今後のアクションプランでは、どのようにしたら再発防止が図れるかという観点も重要です。Y社の職場における課題とともに、移住労働者の借金など社会の構造的課題にも目を向けることも必要になります。また厳しい強制労働の管理措置だけでなく、強制労働防止を図る中で、労働者の要望を実現し、尊厳が守られ大切にされる職場を目指すことで労使Win-Winになることも考えられます。このように、人権のプラスの効果について気づきを得ることも事例課題の目標となります。

(2) 事前課題の共有

課題

事前課題の結果を参考に、以下2つをグループワークメンバーに共有してください。

- 自社の属する業界にとって優先課題になりえる人権リスク (特に上記技能実習生のような脆弱な立場の人の存在)
- 自社が実行可能なアクション

ここでは、事前課題の資料をふまえ、業界に特有のリスクについて情報や考えを共有し、理解を深めることを目的としています。

たとえば、東南アジアに工場の多い製造業では、国境を越えて働く移住労働者の問題が懸念されるといった意見、金融・IT では労働時間・賃金の問題があるといった意見等が挙げられました。同業種で困難を共有することで、業界全体で対処しなければならない構造的課題を発見できた、他社の課題の特定方法が大変参考になったなどの積極的な感想も挙げられました。



Copyright © International Labour Organization
2025年
表示 4.0 国際(CC BY 4.0)

本著作物は、クリエイティブ・コモンズ「表示 4.0 国際」に基づいてライセンス供与される。当該ライセンスのコピーは、<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> にアクセスすることで確認できる。ライセンスに詳述されるとおり、利用者には、再利用、共有（複製及び再配布）、翻案（元の著作物のリミックス、変形、及び元の著作物を土台とした別の著作物の構築）を行うことが認められる。利用者は、ILO が素材の出典であることを明示し、元の内容に変更が加えられているかどうかを示さなければならない。翻訳、翻案その他の二次的著作物に関連して、ILO のエンブレム、名称及びロゴを使用することは認められない。

表示 – 利用者は、変更が加えられたかどうかを示した上で、以下のように著作物を引用しなければならない。[国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム、国際労働機関、ジュネーブ、2025。© ILO]

翻訳 – 本著作物を翻訳する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。

これは国際労働機関 (ILO) の著作物の翻訳である。この翻訳は ILO によって作成、確認、承認されたものでなく、ILO の公式の翻訳とみなしてはならない。ILO は、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻訳の著者のみが負う。

翻案 – 本著作物を翻案する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。

これは国際労働機関 (ILO) の著作物の翻案物である。この翻案物は ILO によって作成、確認、承認されたものでなく、ILO の公式の翻案物とみなしてはならない。ILO は、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻案物の著者のみが負う。

第三者素材 – クリエイティブ・コモンズの本ライセンスは、本公表物に含まれる、ILO 以外の者の著作物には適用されない。第三者に帰属する素材を利用する者は、権利保有者との権利処理及び侵害の申立てについて単独で責任を負う。

友好的に解決できない紛争が本ライセンスに基づいて生じた場合、かかる紛争は、国際連合国際商取引法委員会 (United Nations Commission on International Trade Law, UNCITRAL) の仲裁規則 (Arbitration Rules) に従って仲裁に付託されるものとする。当事者は、かかる紛争の最終裁定として、かかる仲裁の結果下された仲裁判断に拘束されるものとする。

権利及びライセンスに関する質問は、ILO 出版部 (権利・ライセンス) (rights@ilo.org) に問い合わせること。ILO の出版物とデジタル製品については、www.ilo.org/publns に情報が記載されている。

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関する国際労働事務局のいかなる見解をも示すものではない。

研究報告その他の寄稿文で表明された見解に対する責任は原著者のみが負い、その刊行は、文中の見解に対する国際労働事務局の支持を表すものではない。企業名、商品名及び製造過程への言及は国際労働事務局の支持を意味するものではなく、また、企業、商品または製造過程への言及がなされないことは不支持を表すものではない。



**From
the People of Japan**

この資料は日本政府提出の「移行のための技能開発と
責任ある企業行動プロジェクト」の一環として作成しました。