



社会的責任ある
労働慣行のために
できること

Toward Socially Responsible Labour Practice



ILO創立100周年(2019年)を記念して

Decent Work for All



世界に広がるサプライチェーン

あなたの会社が売っている洋服は、どこで作られたものですか？ シャツの原料になった綿花はどこで栽培されたものですか？ 有名なアパレル企業は世界中に生産拠点をもっています。あなたが今朝コーヒー店で買った一杯のコーヒー、そのコーヒー豆はどこから来ているのでしょうか？ コスタリカ、タンザニア、エチオピア、コロンビア、ルワンダ、インドネシア、グアテマラ……。こうした遠く離れた国で、誰がどんな場所でどんな風に働いて、あなたの会社の商品が製造され、納品され、世界の消費者の手元に届けられているか、想像してみましょう。

企業活動の負の側面と求められる対応 ～あなたの会社は？～

ビジネスと人権に関する世界的注目が最初に高まったのは1990年代のことです。市民社会から以下のような事例が告発されました。

- 世界展開するスポーツ用品メーカーが東南アジアの生産拠点で労働者に過酷な労働を強いていた結果、大規模な不買運動を招いた。
 - 石油会社が操業施設の保護のため出動した政府軍による地元民族の弾圧に関与したとして国際的に非難された。
 - 南アジアで世界的衣料品ブランド向けの縫製工場が倒壊し、死者は1000人を超えた。
 - チョコレートの世界的ブランドが西アフリカのカカオプランテーションで児童労働をさせていた。
- こうした事例が世界に投げかけたのは、生存競争に打ち勝つべく残された資源や市場を求めて世界に活路を見出す企業と、外国投資の呼び込みに成長の望みを懸ける各国政府の狭間で、働く労働者や一般市民、特に脆弱とされる人々をいかに保護するか？ という問いでした。そして、サプライチェーンを通じて、国家、企業、投資家、労働組合、消費者など幅広いステークホルダーそれぞれが役割を負っていることも意識されるようになってきました。

Q. あなたの会社の海外関連会社や取引先には労働や人権に関するリスクがありますか？

Q. 会社のトップは経営戦略に人権の問題を組み込んでいますか？

Q. 進出先の法律の整備が不十分または国際基準に適合していなかったり、行政が賄賂や運用能力不足による機能不全を起こしていた場合、どうしますか？

Q. 万が一人権侵害などが発見された場合どのように対処するか、広報、法務、経営戦略、CSR、人事といった関係部署全体で共通認識がありますか？

労働に関する国連専門機関である国際労働機関（ILO）は、広くビジネスに対しても国際労働基準と労働原則を広め、社会的責任ある企業の労働慣行を促進するため、「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（多国籍企業宣言）」を採択し、多国籍企業の活動に関係する政府、使用者、労働者を支援しています。この小冊子では、ILOの視点から、よりよい社会を構築するためにビジネスが果たすべき役割や、すでに始まっている先進的取り組みなどを紹介します。

世界の労働の 課題に対し 企業は何が できるのでしょうか



ILOは、CSR(企業の社会的責任)を、法令を守るだけでなく企業が自らの事業活動の社会に対する影響に配慮して自主的な取組みを促進していくことだと考えています。

労働CSRで一番大事なことはコンプライアンス(法令遵守)です。自社のビジネスに関係するすべての国の労働法を積極的に理解して守ることが大切です。さらに近年は、労働に関する国際ルールへの遵守、CSR認証の取得、監査、情報開示、取引先への働きかけなど、法令遵守以上のことを求められる場面が増えています。しかし具体的に何をすればいいのか、戸惑うことが多いのではないのでしょうか。

ILOは、1977年、「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(宣言)を採択し(2017年3月改訂を含め、これまで3回改訂)、これを労働CSRに取組む際のガイダンスとして用いることを推奨しています。まず大切なのは当該国の法令遵守ですが、さらに国際基準の尊重、人権の尊重とともに、進出先の政府が進める開発の優先課題とも調和して、政労使の三者と常に協議することが重要です。さらに、進出先での雇用機会の促進、現地労働者の技能開発、賃金水準を考慮した賃金支払い、反組合的な差別行為や干渉からの保護、最高水準の安全衛生、権利侵害の救済のための効果的手段の提供、苦情処理手続の保障などが奨励されています。具体的に宣言を実践する際の優先事項は、①経営層による公約(コミットメント)、②他社の好事例からの学習(ピア・ラーニング)、③詳細な調査(デュー・ディリジェンス)の実施、④労使間で日常的な対話による信頼関係を構築すること、などが挙げられます。とくに対話によって良好な労使関係を築くことは、問題が起き

た際の円滑な解決につながります。実際、生産現場における労働者との対話促進によって生産性が向上したり、労働者の企業帰属意識（ロイヤリティ）が高まり優秀な人材の確保に結びつくなど、多くの好事例が報告されています。企業が宣言を自社の競争力強化のためのツールとして捉え、自らの中核ビジネスと両立させるよう取り組み、さらにその取り組みを共有することで、持続可能な開発に寄与することができます。

多国籍企業宣言では、すべての人が人間らしく働き、責任ある持続可能な発展を実現するため、労働に関する国際ルールとしてILOの労働の基本的原則及び権利（中核的労働基準）を尊重しています。次章で詳しくみていきましょう。

column

人権を尊重することが、なぜ、ビジネスにとって重要なのでしょうか？

ジョン・ジェラルド・ラギー

「今日、世界の労働者の約6人に1人が多国籍企業のバリューチェーン*の一部となっています。」「ただし、これには家内下請け仕事などの「インフォーマル（非公式）」な労働や、臨時雇用などの非標準的雇用や強制労働は含まれていません。」

「多国籍企業のバリューチェーンで働く労働者の多くは家族を持ち、コミュニティを作っているため、労働者がどのような扱いを受けるかによって、これら周囲の人々にも悪影響が及んだり、逆に恩恵が広がったりします。影響を受ける人の数は、世界の全人口74億人のうちのおそらく20億人以上に達するでしょう。それほど規模なのです。」「ビジネスが自らのグローバル・バリューチェーンにおいて労働者の人権を尊重するために協調して努力すれば、大きな変革がもたらされます。（適正な賃金、男女の平等、団結権及び団体交渉権の尊重、健康と安全の保護が担保されれば、）人々は人間らしい（ディーセントな）暮らしをおくれるようになり、それぞれの幸せとともにその国の開発にも貢献し、グローバルな消費者基盤も拡大することになるのです。」

2016年11月14日 第5回「国連・ビジネスと人権フォーラム」
基調講演より抜粋・訳出

John G. Ruggie

1944年生まれ、ハーバード大学ケネディ行政大学院教授。2005年から2011年まで、ビジネスと人権に関する国連事務総長特別代表。「国連・ビジネスと人権指導原則」の起草者として知られる。

*バリューチェーン=価値連鎖：原材料の調達から製品やサービスが顧客に届くまでの一連の企業活動を、価値（value）の連鎖（chain）にとらえる考え方。

中核的労働基準

4分野にわたる労働の基本的原則及び権利

多国籍企業宣言に規定された国際労働基準の中でも、ILOが特に重要と位置付ける4分野8条約をもって構成される中核的労働基準をご紹介します。あらゆる国の人々が人間らしく働き、世界が責任ある持続可能な発展をとげるために、次の4つの労働に関する基本的原則及び権利の確保・実践をサポートしています。

1. 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認
2. あらゆる形態の強制労働の禁止
3. 児童労働の実効的な廃止
4. 雇用及び職業における差別の排除

この他にも、職場の安全衛生、賃金、労働時間、雇用保障、暴力及びハラスメント、移民労働者、社会保障、インフォーマル(非公式)経済、農村経済、非標準的雇用など、ディーセント・ワークを実現するためには労働のさまざまな分野において、それぞれの国と地域で異なる課題に向き合っていかなければなりません。以下、中核的労働基準の原則及び権利をひとつひとつ詳しく見ていきましょう。



1

結社の自由と団体交渉権

結社の自由とは、労働者と使用者がそれぞれの職業上の利益を守るために、国家や他の組織に干渉されことなく団体を結成し、加入、運営する権利を意味します。ILO憲章の前文で、結社の自由の効果的な承認は、労働条件を改善し、かつ平和を確立する手段であると宣言されています。結社の自由は労働の基本的権利を実現するための基礎であることに加えて、労使双方の経済的利益や市民的自由を保護するために両者が協力し合うことを可能にする民主主義の不可欠な部分といえ、大変重要です。

使用者による労働者の組合結成への干渉や、組合結成に参加した労働者の差別は禁止されます。

そして労働者の側が、使用者と自由に交渉する団体交渉の権利を持つことによって、結社の自由は実効あるものとなります。団体交渉は、労使が相互の関係とりわけ労働条件について議論、交渉し、決定する自主的なプロセスであり、誠実な交渉、情報提供、合意事項の尊重が労使協力のために必要となります。



good practice 01

労使の信頼関係に基づく安定的な雇用

ベトナムにおける電子産業は今日、繊維産業を追い抜いてベトナム最大の輸出産業に成長しています。産業の中心的企業の大半が韓国や日本などの外資企業であり、現地では労働集約的な製造部門の役割が重要です。ただ、働いている労働者の大半は一般工員かつ女性で占められ、熟練労働力は不足し、地場資本との連携も未成熟なため、技術移転が進んでいません。産業としての裾野の広がり欠缺しており、高度かつ長期の労働力需要を満たせない点が課題となっています。

ILOプロジェクトの対象となったある日系企業では、労働条件や年休のスケジュールの詳細について、フォーマルな団体交渉ではなく日常の社内コミュニケーション・チャンネルを通じて合意形成し、その合意に対して使用者が強い

コミットメントを行いました。これが有効に機能し、労使の信頼関係を基礎とした安定的な雇用関係構築に寄与しました。労働者の権利保障と企業競争力の強化の両面を進めていくために、国内の政労使の三者に外資も加えたいわゆる「三者プラス」で合意形成を図ることが望ましく、2016年には、この三者プラスによるハイレベルの政策対話がILOの支援を受けて開催され、ベトナム電子産業のディーセント・ワークに関する課題がさまざまな角度から討議されました。その結果、産業としての裾野の拡大、技能不足の改善、職業支援・研修施設の拡充など、直面する課題に関して共同行動計画を作成する成果を挙げました。ILOはこの計画に沿って、ベトナムと主な投資国との対話を進めています。

今日、企業は経営環境の変化など、多くの予測困難な事態に直面します。国の労働政策方針の転換、技術革新による業務量の変化や、海外への業務委託など、労働者を取り巻く環境は日々変化していきます。そうした変化への経営者の取組みや、労働者からの要求を伝える場として、労使の対話はより重要度を増しています。団体交渉を通じて労使が真の対話を作り上げることで、お互いが抱える問題を理解することが可能になります。

2 強制労働の禁止

強制労働とは、ある人が処罰の脅威によって強制される労働のみならず、自らの自由な意思に基づかない労働、サービスも意味します。仮に賃金などの報酬が支払われていたとしても、強制労働にあたる場合もあり得るのです。

強制労働は、基本的人権の明確な侵害であるにもかかわらず、近年でも国家や民間組織(企業)が関わり、約2490万人(強制労働と強制結婚で構成される現代の奴隷制は約4030万人)もの人々がその被害を被っている世界規模の問題です(2016年推計)。その大半は賃金をほとんど受け取っていないか、極めて劣悪な安全衛生環境で働かされています。とりわけ深刻なのは、現代奴隷の被害のうち4人に1人を子どもが占めていることです。

日本も無縁ではありません。長年、サービス残業を含む過酷な長時間労働とそれに伴う過労死などの問題が指摘され続けています。昨今では、若年労働者を低賃金で長時間、休みもなしに働かせる「ブラック企業」が追及されるなど、雇用を取り巻く深刻な問題が生じています。

強制労働には、奴隷的な労働、人身取引から債務労働、賃金不払い、身分証明書の留置、労働条件の虚偽約束にいたるまでさまざまな形態が見られますが、ほとんどがその社会の貧困や不平等、差別に根ざしています。とりわけそうした根本原因を背景に経済のグローバル化が進んだ結果、サプライチェーンの末端になるにつれて、発注元の目が届かない現場の労働者に強制的な労務が課されるという事態がしばしば起きています。作業場が孤立した地域にあり、現場の実態がつかみにくいために放置されやすいのです。

強制労働を根絶するには、禁止する国内法の整備をはじめとして、従事させられている労働者自身の職場でのニーズを汲み上げるだけでなく、労働者の家庭での生活やその家族のニーズにも対処するような包括的な介入、また職場と地域社会との連携した行動が必要とされています。





good practice 02

ハンドクリームの売り上げで児童売春と戦う

グローバル展開する化粧品メーカーが、児童に対する商業的な性的搾取の撲滅のため、ECPAT（アジア観光における児童買春根絶国際キャンペーン）とパートナーシップを組みました。この企業は、キャンペーンのために新たに開発したハンドクリームの売り上げで活動資金をまかないながら、児童売春の現状に関する情報提供をすることで顧客の啓発にも努めました。キャンペーンのための商品を雑誌記事などに取り上げてもらうことにより、若者の啓発にも力を入れました。ハンドクリームの売り上げは当初予想を7割上回り、収益によって、搾取の被害にあった子供たちの救援活動を行った

り、法整備のためのロビー活動を行ったり、あるいは児童売春を取り締まる捜査当局の訓練などの支援が行われました。





3 児童労働

ILO条約は、労働者の最低年齢は義務教育を終了する年齢を下回ってはならず、いかなる場合でも15歳以上でなければならないと定めています(ただし、危険有害労働はすべての国において18歳以上、開発途上国における移行期間については、14歳以上という例外、また軽易労働の例外があります)。

児童は、知識と経験を積み重ねながら成長する途上にあり、その間は大人以上に特別な権利を有すると考えます。「児童労働」は、社会的、知的、精神的な発達を損ない、子どもから幼年期を失わせるとともに、読み書きや技能修得の機会をも奪い、その子どもとさらにその下の世代まで貧困層に固定することになります。

児童労働は人権侵害である搾取の一形態に他なりません。とりわけ人身取引による奴隷制度、武力紛争における児童の使用、売買春、児童ポルノ、薬物製造・売買など、心身に深刻なダメージを与える形態については、各国政府による根絶のための緊急の行動が必要です。

他方、見逃されやすい児童労働も世界規模で広がっています。全ての多国籍企

good practice 03

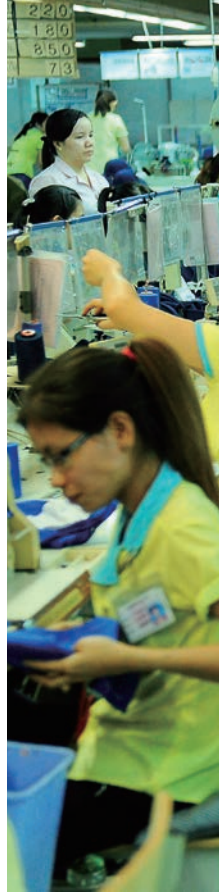
パキスタンで進む持続可能なビジネスへの転換

パキスタン北東部の内陸部に位置するシアルコートには、スポーツ用品を生産する多くの工場があります。とりわけサッカーボールの生産地として名高く、2012年ロンドン五輪、2014年サッカーW杯ブラジル大会など世界的な大会の公式球を作るなど高い品質を誇り、世界の有名スポーツメーカーに供給しています。女性の社会進出が遅れているパキスタンでは異例に女性の雇用比率が高いのが特徴で、W杯公式球の生産ラインでは実に9割が女性だったのも、高い技能に裏打ちされていたからです。もちろん高い評価を得るまでには負の側面があります。長らくサッカーボールの生産は児童労働によって担われてきた実情があり、ILOの呼びかけの下、その撲滅に労使と政府が取り組んできた歴史があります。その成果を踏まえ、2015年には政労使の三者が再び連携し、スポーツ用品産業全体のディーセント・ワーク推進を始めました。ILO多国籍企業宣言の具体的実践として、「社会的責任ある労働戦略と雇用創出」というプロジェクト名で、生産性の向上、



適正な雇用の創出、グローバル市場へのアクセス向上などを目指し、調査、好事例の収集・頒布、企業に対する技術協力、調達元となる多国籍企業を含めた「政労使三者プラス」対話の機会提供、セミナーやワークショップの実施などが行われました。

プロジェクトの結果、関係者間で持続可能なビジネス促進のための常設委員会が設立され、労働安全衛生、女性の処遇向上、技能不足の改善など、持続可能で責任あるビジネス促進に向けた歩みが着実に前進しています。



業にとって、自社が直接関与していなくとも、広範なサプライチェーンとバリューチェーンを有する限り、その末端で児童労働による搾取などがおこなわれる可能性があり、児童の搾取へのわずかな関与でも企業のブランドや株価に影響を与える可能性があります。

最新の推計では、世界全体で5-17歳の子どもの約10人に1人にあたる1億5200万人が児童労働に従事し、その多くは農業(70.9%)に集中し、次いでサービス業(17.1%)、工業(11.9%)と続いています。

児童労働の問題が複雑なのは、単に厳しく年齢のみを根拠にビジネスを断ち切ると、そこで働いていた児童がより搾取的な形態のインフォーマルな労働に流れてしまうような例から見て取れます。児童労働が生まれやすい産業部門の企業は、直接・間接を問わず、その影響の及ぶ範囲において児童労働禁止の認識を共有するとともに、企業単独では解決できない問題について、関係機関との密接な協力を行うことが期待されます。

4 雇用および職業における差別の排除

雇用と職業における差別とは、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身などに基づいて行われるすべての差別、除外または優先で、雇用や職業における機会または待遇の均等を破ったり害したりする結果となるものを指します。昨今では性的指向、AIDSといった病因なども対象となることがあります。こうした差別はさまざまな形であらわれます。性的指向を理由とした採用拒否や解雇など直接的に雇用へのアクセスを制限するような場合もありますが、ほとんどは雇用する側の暗黙の態度や行動といった非公式で間接的な形を取ります。仕事における差別を受ける側は、職場で働きにくくなることで働く機会を不当に奪われ、基本的人権が損なわれるばかりではなく、本来、社会にもたらし得た多くの貢献、人的資源を否定することにもなるのです。その意味で差別は、多大な社会的損失を生みだします。

差別的取り扱いを行う企業にとっても、能力を持っている幅広い層へのアクセスや能力を十分に発揮できるような環境づくりを自ら否定することで、技能などの競争力をみすみす失うことになります。差別が招く人々の憤りや精神的苦痛が社内



good practice 04 シンガポールの 高齢者雇用

急速な高齢化が進むシンガポールでは、2050年には、国民の5人に1人が65歳以上となり、世界第四位の高齢化社会となることが予想されています。これを先取りして、アレクサンドラ病院では、62歳になる従業員の80～90%を再雇用しています。この病院では経験豊富で安定して働きつづける高齢従業員は患者の扱いにも慣れており、共感性も高く、「成熟した資産」とみなされているのです。

に無用な混乱と緊張を生じさせ、企業活動の停滞を招くおそれもあります。こうした差別の根幹にあるのは、人々の固定観念や偏見です。その点、職場は、逆に社会から差別をなくすための戦略的な入口になり得ます。職場を率先して多様な人種、年齢層などで構成し、平等に扱うことによって、共通目標の構築が調和的に促され、固定観念の解消にもつながっていくのです。

日系企業の取り組み

日本の企業はグローバル・サプライチェーンの重要な一角を担っています。進出先では、その国の法令遵守、サプライチェーンの監視（モニタリング）、情報開示などが求められますが、日系企業が伝統的に実践してきた労働慣行、とくに「改善」に代表される労働安全衛生の取り組みや、生産性向上のための職場内対話の取り組みが、好事例として注目されています。

日系スポーツメーカーでは、海外の生産委託工場の従業員が公正な条件で働けるように、サプライヤー企業とその従業員と緊密に協働しながら取り組みを行っています。国際的な基準をもとに自社のCSR規範やサプライヤーが守るべき規範・方針を策定し監査を実施しています。監査は2次サプライヤーまで対象を拡大し、定期監査や第三者監査（ILO ベターワーク* など）の手法を取り入れるなど、広範で透明性の高い監査を実施しています。さらに実地調査を通じて、機械の安全な取扱い方や整理整頓による緊急時の安全確保などの改善点を洗い出し、サプライヤーと対話・協力しながらよりよい職場環境を作るサイクルを構築しています。重要なのは、工場の従業員も含めた対話を何度も行うことによって、CSRに関する職場全体の管理能力と意識の向上、製品の品質と生産性向上まで目指している点です。さらに、NGO や業界団体との連携により、業界の基準を統一し、過度な監査をなくし児童労働撲滅の取り組みも行っています。同社のCSRの取り組みは、具体的な数値目標や達成度、企業トップのメッセージとともに毎年公表されています。

この事例のように、幅広いステークホルダーと協働して取り組みを行うことは、問題の予防のみならず、途上国のサプライヤー企業と労働者双方の能力強化、現地の地域発展、ひいてはサプライチェーン全体の持続可能性向上に貢献します。ILO は、日系企業による自社の好事例の積極的発信を期待しています。

*ベターワーク：ILOがIFC（国際金融公社）と行う共同プロジェクトで、衣料工場における国内法・国際法遵守に関する第三者監査、労使対話の機会設定、政労使アクターの能力育成、政策アドボカシー等を通じて、企業の競争力・生産性と労働環境を同時に向上させることを目指しています。



2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けての取り組み ～ILOは東京2020組織委員会と協力覚書を締結～

近年の大型スポーツイベントでは、大会準備運営に必要となる様々な物品やサービスの調達が大規模で行われ、その調達ルールに労働基準が含まれることが増えてきました。

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会においては、「持続可能性に配慮した調達コード」が定められ、調達参加企業に対し、ILO多国籍企業宣言に即して、製造・流通過程での差別やハラスメントの排除、強制労働や児童労働がなく労働者の諸権利が確保されている物品、サービスの提供が求められています。

この調達コードを通じて、参加企業は自社のサプライチェーン上で問題となりうる労働慣行の検証を求められることになります。これは世界の様々な国で公正な労働条件を実現するための重要な機会です。

自社のビジネスをどのように国際労働基準と整合させるか、また問題解決のためにどのようにステークホルダーと対話・連携をしたらよいか、こうした企業の課題に 대응するため、ILOは「ビジネスのためのヘルプデスク」(裏表紙参照)を運営する他、東京2020組織委員会と協力して、好事例の収集普及を通じた責任ある労働慣行の促進を行っています。

ギータ・ローランス ILO多国籍企業ユニット・ヘッド

“調達コードの下で、SDGsに貢献するような責任あるビジネス慣行を推進することは、2020年及び2030年に向けた私たちの共通アジェンダです。大会の準備・運営を通じたディーセント・ワーク実現の取り組みは、2020大会のみならず将来のオリンピック・ムーブメントにおける重要なレガシーとなるでしょう”



第1回サステナビリティフォーラム (ILO主催東京2020組織委員会協力)
基調講演より(2017年9月21日)

長期戦略にも役立つESG投資

近年、ビジネスの世界ではESG(環境・社会・ガバナンス)の観点に基づく投資が広がりを見せており、日本の年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)も投資運用に際してESG指数に基づく評価を行っています。そして、ESG投資の労働面の重要な尺度として、サプライチェーンと労働管理、また労働に関する国際的取決めの遵守状況が挙げられています。もはや労務管理は人事労務部、調達部、CSR部だけの関心分野ではなく、投資家と関わるIR、総務、広報、そして誰よりも経営層が関心を向けるべき問題となっています。この冊子にあるような課題を全社で意識し取組むことは、リスク管理に役立つのみならず、自社の市場価値を長期的に高めていくという戦略上の貢献につながるでしょう。

Decent Work for All



国際労働機関



ILOビジネスのためのヘルプデスク

ILO「多国籍企業宣言」の中で取り上げる労働に関する幅広いテーマに沿って、ビジネスに役立つ情報を提供しています。詳細はILO駐日事務所のウェブサイトをご覧ください。ILO本部では、個別の質問を受け付けています（日本語で問い合わせ可能、返答は英語になります）。



ILO駐日事務所

〒150-0001

東京都渋谷区神宮前5-53-70

国連大学本部ビル8階

Email : tokyo@ilo.org

URL : www.ilo.org/tokyo/



@ILO_Tokyo

日本とILO

日本は創設メンバーとしてILOと長きにわたる関係があり、ILO常任理事国10カ国の一員です（労使代表も正理事）。ILO駐日事務所は、世界各地で展開されるILOの活動内容を日本の方々にお伝えすると同時に、政府や労使団体と密接な関係を保ち、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の普及・促進のために活動しています。