

SDGsと 企業戦略



100
1919-2019
SOCIAL JUSTICE
DECENT WORK

Promote a level playing field

競争力強化と
社会的責任ある経営・雇用戦略





2015年に採択された国連の「持続可能な開発のための2030アジェンダ」は、17の「持続可能な開発目標（SDGs）」を掲げ、誰も置き去りにすることなく、あらゆる形態の貧困に終止符を打つことをめざしています。さらに、不平等と闘い、気候変動に対処し、地球を守るために、国際社会が協力してグローバルな諸課題の解決に取り組むことを求めています。

持続可能な社会の実現のために、政府だけではなく、企業、市民社会団体、すべての関係者の一層の貢献が期待されているのです。

SDGs 目標のなかで、ILOにもっとも関係あるのが、開発目標8「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する」ことです。

ILOは、グローバル・サプライチェーンにおいてもディーセント・ワークを実現するため、日本企業に大きな期待を寄せ、具体的には、社会的責任のある労働慣行を推奨しています。

社会的責任ある労働慣行ってなんだろう？



働く人の立場で考えてみましょう

～会社を支える労働者のために、企業は何ができるでしょう～



働く人の満足度やモチベーションが高まる職場とは

① 一定レベルの賃金や福利厚生が提供され、② 作業環境や安全衛生が十分に配慮され、③ 労使関係は健全で、④ 教育訓練が適切に実施されて、キャリアアップができる職場です。

その結果、労働者の定着率は高まり、優秀な労働力が安定して確保されることで生産性は向上し、良好で持続可能な企業経営がもたらされます。

海外で事業を展開する際にも、このような配慮をすることは重要です。

従業員の労働環境や訓練を重視せず、信頼関係を築く努力を怠っていると、労働者のやる気も生産性も下がり、もっと良い労働条件の企業に転職する従業員が増え、技術は蓄積されません。

これは自社の工場だけでなく、サプライヤーにもあてはまります。

労働環境
の整備

労働者の
定着率高

生産性
アップ

労使の
信頼関係
あり

win

持続可能で良好な
企業経営

こうした企業を取引先にと、後にそれが社会問題となるリスクもあります。今日のグローバル市場では、取引先、法人顧客、消費者は、取り扱う製品が不当な労働条件で生産されることが無いかどうか強い関心を持っています。万が一、サプライヤーの劣悪な労働条件が社会問題化すれば、原材料が調達できず、生産がストップするだけでなく、不買運動が起きるリスクもあります。

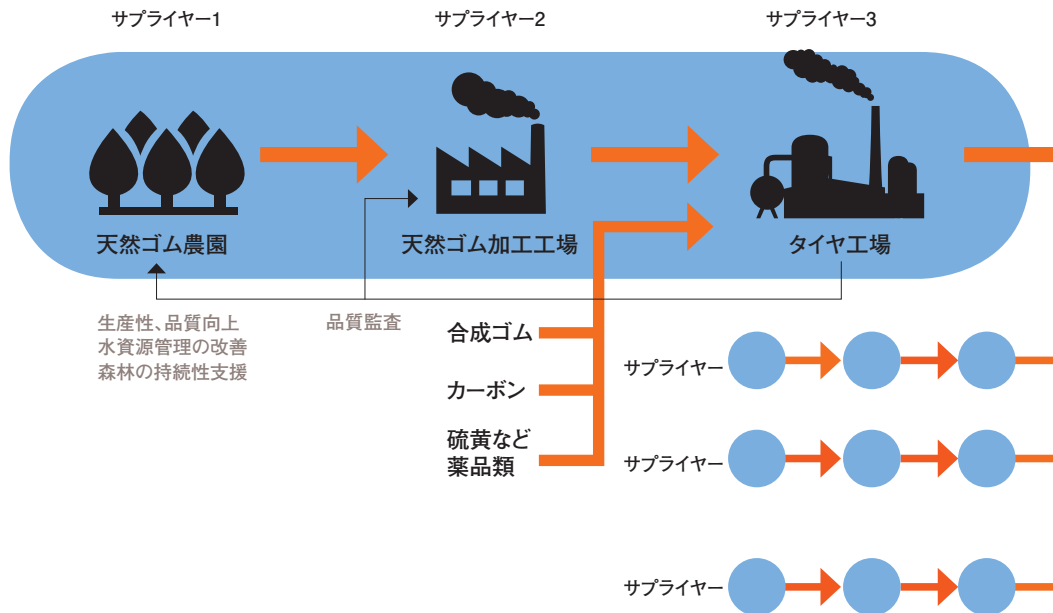
社会的責任のある労働慣行は、企業の社会的責任の中核をなすもので、雇用機会の創出、労働者の訓練、労働・生活条件と労使関係の向上に主眼を置いたビジネス慣行です。

労働者を大切に、対話を重視する姿勢を積極的に持つことが、結果として事業の改善をもたらし、企業の競争力を高めます。競争力を高める事業戦略は、「社会的責任」と両立可能であり、より多くのより良い仕事を創出することは、企業のブランド力を強化し、大きな成果をあげることにつながります。



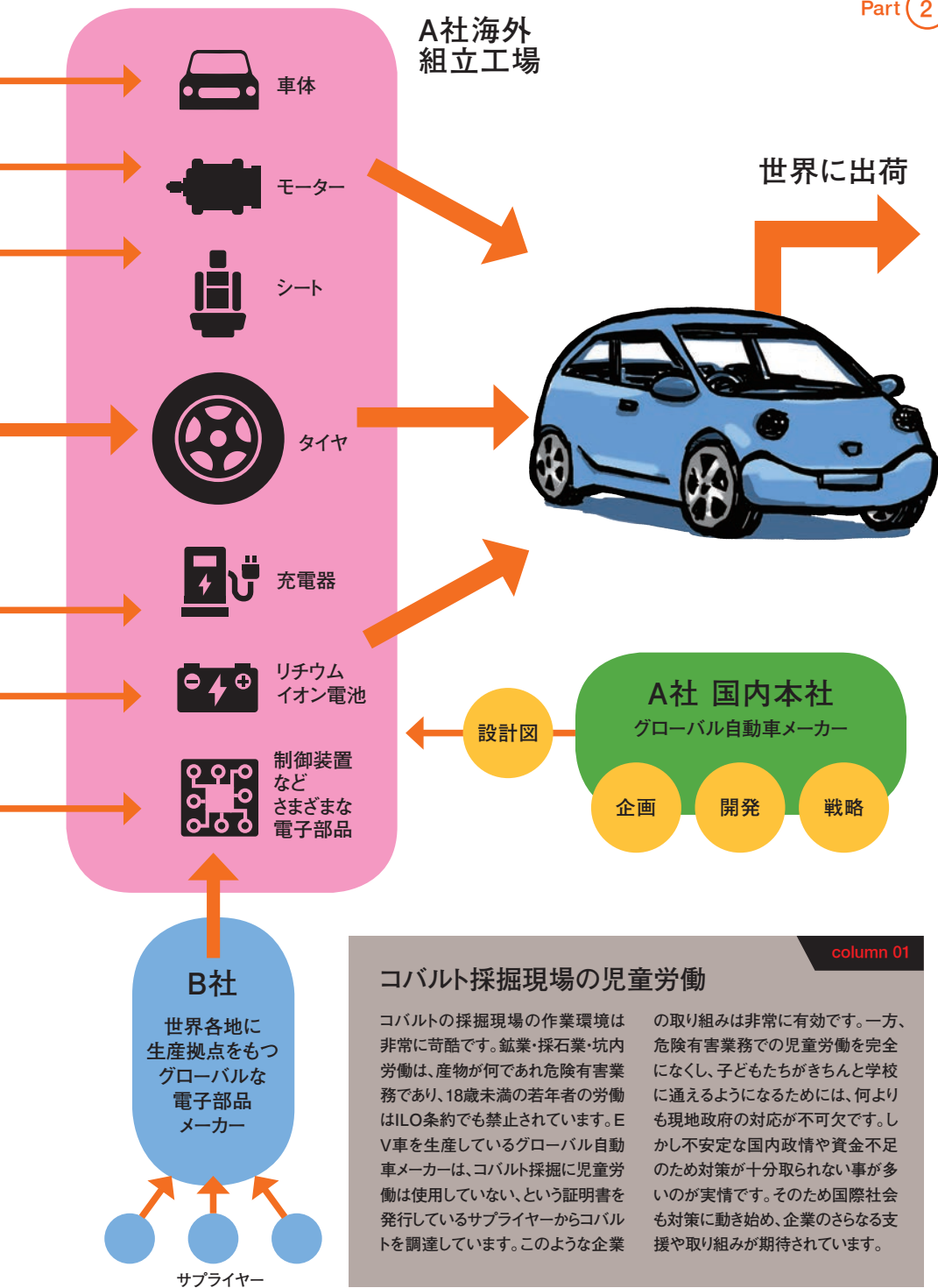
グローバル企業と サプライチェーン

EV車の分業構造 イメージ図



グローバル経済の特徴の一つは、世界を広範にまたぐ国際的な生産と流通のネットワーク（サプライチェーン）によって、各国の経済と企業がダイナミックに結ばれている現象にあります。サプライチェーンの成立は、国内で完結していた生産工程が複数のプロセスに分断され（フラグメンテーション）、それらが国を越えて立地し、産業内で国際分業が確立するということです。複数の国の多様な企業がさまざまな所有形態と相互関係によって結びついています。一般的に、先進国のグローバル企業が生産と流通全体を統括し、どのプロセス・機能をどの国のどの企業に委託するか選定し、品質や規格、調達条件や仕向け先などを戦略的に決定しています。

地球温暖化対策の切り札として脚光を浴びる電気自動車、その開発に多くのグローバル企業がしのぎを削っています。EV車は従来のエンジン車に比べると大幅に部品数が少なくなるといわれていますが、それでもその生産には多くの企業、サプライヤーが関与するでしょう。EV車のこれからの生産工程（イメージ）を例に、サプライチェーンがいかに複雑か、概観してみましょう。



コバルト採掘現場の児童労働

column 01

コバルトの採掘現場の作業環境は非常に苛酷です。鉱業・採石業・坑内労働は、産物が何であれ危険有害業務であり、18歳未満の若年者の労働はILO条約でも禁止されています。EV車を生産しているグローバル自動車メーカーは、コバルト採掘に児童労働は使用していない、という証明書を発行しているサプライヤーからコバルトを調達しています。このような企業

の取り組みは非常に有効です。一方、危険有害業務での児童労働を完全になくし、子どもたちがきちんと学校に通えるようになるためには、何よりも現地政府の対応が不可欠です。しかし不安定な国内政情や資金不足のため対策が十分取られない事が多いのが実情です。そのため国際社会も対策に動き始め、企業のさらなる支援や取り組みが期待されています。

ベトナム電子産業に学ぶ、労働慣行モデル

2015年日本政府の拠出でスタートしたベトナムの電子産業を対象とした「社会的責任ある労働慣行による、より多くのより良い仕事の創出プロジェクト」は、ベトナム政府、労働組合、使用者団体、さらに多国籍（グローバル）企業やそのサプライヤーと共に、① ILO多国籍企業宣言の原則に基づいた社会的責任ある労働慣行の促進と、② それが企業の競争力向上に結びつくという理解を共有すると同時に、③ 労働監督を中心としたベトナム政府の労働行政能力の強化により、補完的でより高い成果をあげることをめざしたILOプロジェクトです。

ILOは、このプロジェクトで、グローバル・サプライチェーンにおける雇用と経営戦略を、社会的責任という観点からとらえ直し検証しました。そこで明らかになったのは、社会的責任ある労働慣行を、単なる社会貢献ではなく、経営戦略の柱とした企業の競争力は向上し、より良い労働条件を備えた雇用（ディーセント・ワーク）が創出され、企業と労働者双方にとってwin-win な関係が築かれている、という事実でした。企業の社会的責任ある行動は、純粋なビジネス戦略から生まれていることが多く、企業の日々の実践を通して自然発生的に出現した社会的責任のある経営・労働慣行は「de facto（事実上）」なもので、利潤最大化公準に従っている点で、自己拘束的であり持続可能な企業行動です。法律や規則などの強制力のある行動規範を遵守する「de jure（制度的）」なアプローチだけでなく、de facto な経営・雇用戦略もあわせて実行していくことで、相互補完的なより持続可能な企業経営が実現するのです。ベトナムでは、2017年10月、ベトナム商工会議所（VCCI）とベトナム電子産業協会（VEIA）の協力のもと、「社会的責任ある労働慣行を促進するためのベトナム電子機器企業連合」が設立されました。これは、多国籍企業が、ベトナムの法政策に関する最新の情報を入手するだけでなく、ベトナムの政府、使用者団体、労働組合と対話を行うための場であり、この場を通じて、多国籍企業がベトナム経済と社会の発展に積極的に貢献することがますます期待されています。

海外直接投資企業の割合（上位100社のうち）

99社

日系企業の割合（上位20社のうち）

11社

海外直接投資企業の労働者雇用割合（上位20社）

49.4%

出所: Viet Nam Electronics Sector Dataset
"Enterprise Survey 2015 database"

ベトナム電子産業の概要

電子産業は、ベトナムの最大の輸出産業となったものの、現地企業は労働集約的な組み立て工程に特化した限定的な機能しか担っておらず、その大半は外資企業です。従業員規模が上位100社のうち99位までが海外直接投資企業で、そのうち上位20社がベトナム電子産業全体の49.4%の労働者を雇用しており、その中の11社は日系企業です。ベトナム電子産業の実質的な担い手は日系企業を中心とする外資企業（多国籍企業）なのです。

de facto

事実上

純粋なビジネス戦略
から生まれる

日々の実践を通して
自然発生的に出現

利潤最大化公準に
従っている

自己拘束的であり
持続可能

相互
補完

社会的責任ある
労働慣行

de jure

制度的

強制力のある
法令

労働監督
行政

人権のデュー・ディリジェンス*
(詳細な調査の実施)

ベストプラクティス



競争力の
向上

社会的責任ある労働慣行を
経営戦略の柱とする。

win-win

ディーセント
ワーク

より良い労働条件を備えた
雇用が創出される。



コンプライアンス

*「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」(2011年6月採択)では、企業に、人権を尊重する責任を果たすことを求めています。これが人権デュー・ディリジェンスで、企業は、真摯に人権課題に取り組み、詳細な調査を実施することが求められています。これを実行することで、企業は負の影響を回避・軽減することができます。

ベトナムにおける 拡大三者構成対話

海外の企業が現地の労働市場に大きな影響力をもつようになると、現地（ベトナム）の労働法制の策定について、国内の政労使三者だけでなく、多国籍企業の意見を参考にすることが望ましい場合もあります。多国籍企業の場合、現地事業所の基本戦略なども本社で決定されることが多いため、本社やその本社のある国（多くの場合日本をはじめとする先進国）の政府も含めた拡大三者構成による対話を実施することで、ODAなどの開発援助を効果的に取り入れることも可能となります。日本政府はミャンマーなどアジアの国で新たな輸出加工区の設置を支援しています。他方、発展途上国は、日本の工業化、社会対話や建設的な労使関係の成功例から学ぶことが数多くあります。ILOは拡大三者構成対話を促進することで、こうしたニーズにも対応していきたいと考えています。

現地調達で産業育成—— パキスタンの家内工業

サッカーボールに代表されるパキスタンの家内工業の中心は、シアールコートにある数多くの中小企業で、これらの現地企業が現地調達できる原材料を使って有名ブランドの製品を生産し、全世界に輸出しています。スポーツ製品以外にも、手術器具、革製品、軍服、楽器、ステンレス調理器具、テント、キャンバス、衣料、馬具など多岐にわたる製品を生産しています。ILOは、日本政府の拠出でスポーツ用品産業全体のディーセント・ワーク推進に取り組むプロジェクトを2015年に開始し、社会的責任ある労働慣行を通して、現地企業の生産性向上、適正な雇用の創出、技能向上とグローバル市場への進出をめざしました。シアールコートにある工場を調達先としているグローバルブランドとの間で、社会的責任ある労働戦略について対話する場を確保するために設立されたのが「スポーツ用品製造セクターにおける持続可能で責任あるビジネス促進に関する特別委員会」で、労使関係の向上、労働安全衛生、女性の処遇改善、技能訓練などについて取り組むことが議論されました。





ホーム・ホスト・ダイアログ(拡大三者構成対話)

column 02

2018年6月にハノイで開催された、ベトナム電子産業におけるホーム(投資本国ー日本)・ホスト(投資受入国ーベトナム)・ダイアログ会議は、ベトナム政府と労使団体、日本政府と労使団体、さらに多国籍企業である日本企業などが参加し、ベトナムに直接投資を行っている日本企業が果たす役割について議論されました。日本企業がベトナムでどのようなビジネ

スを行っているのか、ということは、ベトナムの労働者がディーセントな労働条件を享受できるか否かにダイレクトに影響するため、日本企業の社会的責任ある労働慣行の実践に大きな期待が寄せられました。また、企業だけでなく、日本政府や労使団体が企業の取り組みをサポートしていくこと、好事例などの情報を共有していくことも確認されました。



ディーセント・ワーク実現のためのチェックリスト

「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)」は、企業が世界で展開している事業活動を通して、SDGsの目標8である経済成長とディーセント・ワークの実現にどのように貢献できるのか、直接的な指針を示したILOの文書です。ILO国際労働基準に基づいた原則は、すべての企業にとって好ましい労働慣行です。さらに宣言は、良い企業行動を促進する上で、政府の役割と社会対話の重要性も強調しています。多国籍企業宣言は、2017年3月に第5版が採択され、2011年に国連人権理事会が承認したビジネスと人権に関する指導原則やSDGsなどとも整合性のとれた内容となりました。このチェックリストは、多国籍企業が海外で活動する際の参考となるよう宣言のポイントを噛み砕いて説明したものです。

1 強制労働



従業員は自発的意思に基づいて働いていますか？

無理矢理働かされている人がいないことを確認し、予防策を立てましょう(例:借金のために働かされている人はいませんか?)。

2 児童労働



子どもを働かせていませんか？

労働者の最低年齢(危険有害でない普通の仕事では15歳(途上国は14歳))を守っていますか？

3 差別禁止



すべての人に均等な機会・待遇を与えていますか？

差別せず、資格・技能・経験という客観的基準に基づいて、採用・配置・昇進などを決めてください。

4 労使関係



労働者の権利は、守られていますか？

団結権・団体交渉権という基本原則は、万国共通です。労働組合を認め、真剣に話し合い、組合への参加者を不利に扱ってはいけません。

ILOは以下の4分野の8条約*を中核的労働基準としてとくに重要な国際労働基準と位置づけています。

[強制労働]

- 1930年の強制労働条約(第29号*)と同条約の議定書(2014年)及び強制労働(間接強制)勧告(第35号)
- 1957年の強制労働廃止条約(第105号*)
- 2014年の強制労働(補足的措置)勧告(第203号)

[児童労働]

- 1973年の就業最低年齢条約(第138号*)と同勧告(第146号)
- 1999年の最悪の形態の児童労働の禁止条約(第182号*)と同勧告(第190号)

5 雇用促進



check

現地に仕事を
提供していますか？

特に途上国で雇用促進が期待されています。現地政府の政策や社会水準への影響にも注意しましょう。政府や労使団体との話し合いが大切です。

6 社会保障
と訓練

check

従業員を大切にしていますか？

現地の社会保障（医療保険や年金など）を補完する制度（例：医療費補助）が期待されています。進出先の従業員への研修や技術指導はとても重要です。

7 雇用安定



check

安心して働けるように
配慮していますか？

雇用に大きな影響がある変更（合併、事業譲渡・閉鎖、生産移転など）は、事前に政府や労働者（団体）に伝えて、話し合うことが望ましいでしょう。

8 労働条件



check

賃金は一定の水準を
満たしていますか？

現地の一般賃金水準、生活費、社会保障給付、生産性のレベルなどを考慮して、適切な労働条件を提供しましょう。

9 安全衛生



check

安全・衛生に
配慮していますか？

安全第一。本国や他国での経験も活かし、ベストな体制を整備。事故予防に向けた労使の情報共有が効果的です。

10 現地調達



check

現地の経済発展に
貢献していますか？

受入国の技術開発に貢献することで、現地の生産技術を高め、現地調達を推進することが望まれます。

[差別の排除]

- 1951年の同一報酬条約(第100号*)と
同勧告(第90号)
- 1958年の差別待遇(雇用・職業)条約
(第111号*)と同勧告(第111号)

[結社の自由と団体交渉権]

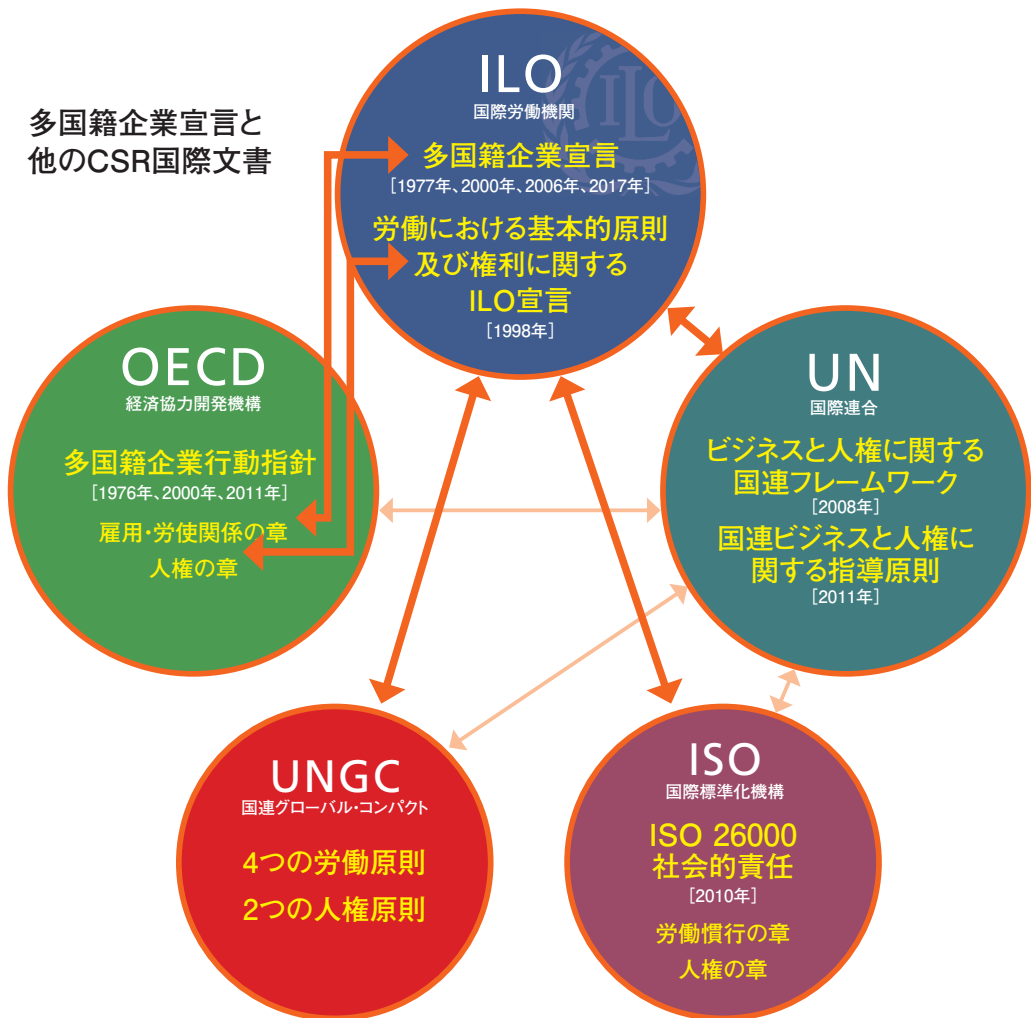
- 1948年の結社の自由・団結権保護条約(第87号*)
- 1949年の団結権・団交権条約(第98号*)
- 1981年の団体交渉条約(第154号)と
同勧告(第163号)

無印は中核的8条約に関連する勧告

国際的な政策の 首尾一貫性

ILO多国籍企業宣言の原則は、社会政策と包摂的で責任ある持続可能な慣行に関する指針です。さまざまな国際・地域的政策枠組や国際文書は、ILOの多国籍企業宣言に適合、一致しており、企業は、労働と雇用に関して一貫性をもった指針を得ることができます。

多国籍企業宣言と
他のCSR国際文書



多国籍企業宣言の理解と 運用のためのツール

ILO本部多国籍企業ユニットでは、さまざまな資料やツールを開発しウェブサイトに掲載しています。ILO駐日事務所では、こうした資料の日本語版を作成し、随時ウェブサイトに掲載していきます。ぜひご活用ください。

eラーニング

「ビジネスとディーセント・ワーク： 多国籍企業宣言の入門編」

多国籍企業宣言の原則の概要や、さまざまな状況において労働・雇用問題に取り組むために、どのように宣言の原則を実践していけばいいのか、実例を通して学べます。さらに多国籍企業宣言が、さまざまな国際文書とどのように関連しているのかもわかりやすく解説しています。(英語版。所要時間40分。日本語版も作成予定)

ILOビジネスのための ヘルプデスク



ILOビジネスのためのヘルプデスクは、「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。ILO駐日事務所のウェブサイトでご覧いただけます。

また、ILO本部では、企業活動と多国籍企業宣言の連携方法についてアドバイスを提供し、個別の質問を受け付けています(日本語での問い合わせ可能、返答は英語になります)。ILO本部多国籍企業ユニットのウェブサイトでは、上記以外にもさまざまなビジネスのためのツールと資料を提供しています。こちらもご活用ください。

<https://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/lang--en/index.htm> (英語)

*このパンフレットは主に以下の資料を参照して作成しました。

Goto Kenta and Yukiko Arai. (2017). More and Better Jobs through Socially Responsible Labour and Business Practices in the Electronics Sector of Viet Nam. International Labour Office, Geneva





This project is funded by
the European Union



International
Labour
Organization

"Responsible Supply Chains in Asia Project" implemented by
the ILO

Being good and doing good come together



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の活動内容など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。