



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

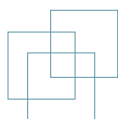


International
Labour
Organization



ビジネスのための 児童労働の手引き

子どもの権利を尊重し
児童労働をなくすビジネスの進め方



ビジネスのための 児童労働の手引き

子どもの権利を尊重し
児童労働をなくすビジネスの進め方

ILO (国際労働事務局) の出版物は、普遍的著作権条約の第 2 議定書 (Protocol 2 of the Universal Copyright Convention) が規定する著作権を享受する。ただし、出典を明らかにするという条件のもとで、許可なく短い抜粋を引用することは許される。出版や翻訳の権利の取得については、ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland あるいは電子メールで pubdroit@ilo.org に申請を行うことが求められる。ILO ではこれらの申請を歓迎する。

複製権団体に登録している図書館、機関その他のユーザーは、その目的のために発行された許可に従い、複製することができる。貴国の複製権団体については、www.ifrro.org を参照のこと。

ILO, IOE

ビジネスのための児童労働の手引き：子どもの権利を尊重し児童労働をなくすビジネスの進め方ー 東京、2020 年

ISBN: 978-92-2-032339-7 (ウェブ PDF 版)

child labour / corporate social responsibility / corporate culture / rights of the child / role of UN / role of ILO
-13.01.2

ILO Cataloguing in Publication Data

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、その当事者の法的状態又はその境界の決定に関する ILO のいかなる見解をも示すものではない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、ILO による刊行は、文中の見解に対する ILO 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 ILO の支持を意味するものではなく、また、企業名、商品名又は製造過程への言及がなされていないことは ILO の不支持を表すものではない。

ILO の刊行物及び電子媒体は、ILO のウェブサイト www.ilo.org/publns から入手可能。

目次

序文	iv
----------	----

パートA:

はじめに：「ビジネスのための児童労働の手引き」はなぜ重要で、誰を対象にしていますか？	1
児童労働は世界にどの程度広がっているのでしょうか？	2
自社が児童労働に関与していることはありうるのでしょうか？	3
企業への期待が増しているのはなぜでしょうか？	4
「ビジネスのための児童労働の手引き」は、企業を対象にした これまでのILO-IOEの手引きと何が違いますか？	4
「ビジネスのための児童労働の手引き」は誰を主な対象にしていますか？	5
「ビジネスのための児童労働の手引き」は、企業が児童労働撲滅に向けて行動することが 事業にとっても大事である、ということを社内で説得する一助になりますか？	6

パートB:

国連ビジネスと人権に関する指導原則:

児童労働に関して企業にはどのような行動が期待されていますか？	9
B.1 「国連ビジネスと人権に関する指導原則」が持つ意味	10
B.2 児童労働の負の影響を理解する	14
B.3 「児童労働から自由である児童の権利」を尊重する企業の責任	18

パートC:

児童労働の負の影響の防止と解決:

企業が取るべき実践的ステップ	25
C.1 コミットメントを方針として策定し、組織全体に定着させる	26
C.2 児童労働の負の影響を評価する	32
C.3 協力して児童労働の負の影響に対策を講じる	37
C.4 児童労働に関する実績をモニタリングする	46
C.5 児童労働に関する実績を公表する	50
C.6 ステークホルダー・エンゲージメント	54
C.7 是正と苦情処理メカニズム	56

付録A:

国際基準と国際文書	60
------------------------	-----------

序文

経済の統合がこれまでになく進み、情報通信技術革命が続くにつれて、世界はますます小さくなり、サプライチェーンは複雑化しています。そういった中で、企業（使用者側）に求められる課題は、人権を尊重していることを実証し、他者の権利を侵害しないように相当なる注意（デューデリジェンス）をもって行動し、起きてしまった負の影響に対処することです。これらの活動がこれまでになく重要になってきていることは明らかです。しかしながら、インフォーマルな労働が世界中で蔓延し、法の執行が不十分で貧困が根強く残る中、そうした課題への対応は生易しいことではありません。その最たる例が児童労働です。近年、急速に改善してはいるものの、今なお世界には、あらゆる地域やセクターで働く児童が1億6,800万人います。

2011年に国連人権理事会において全会一致で採択された「国連ビジネスと人権に関する指導原則」（国連人権指導原則）は、企業（使用者側）が人権に関するデューデリジェンス（人権デューデリジェンス）を行うための管理システムを作るにあたっての青写真を示しています。さらに、国連人権指導原則は、企業が関与するものを含め、人権侵害から個人を保護するための政府の義務と、救済へのアクセスを拡大する必要性も取り上げています。国連人権指導原則は新たな法的義務を設けるのではなく、既に合意されている国際的な合意事項等が企業に対して持つ意味を明記した上で、1998年の「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」を参照しています。労働における基本的原則および権利は、1973年のILOの「最低年齢条約」（第138号）と、1999年の「最悪の形態の児童労働条約」（第182号）に定められています。この二つの条約が拘束力を有するのは批准国に対してのみですが、サプライチェーンに関連する児童労働改善の基準となっています。

この児童労働の手引きは、児童労働に関与するのは企業であることから、企業が国連人権指導原則に記された人権デューデリジェンスの要件を満たすための手引きとして、ILOと国際使用者連盟（IOE）が共同で作成しました。これには、ILOの児童労働撲滅国際計画（ILO-IPEC）が、長年にわたり企業経営者と協力してサプライチェーンにおける児童労働撲滅に取り組んできた経験が生かされています。本手引きの開発にあたり、複数の企業から貴重な協力を得ました。The Coca-Cola Company、AngloGold Ashanti、Vale、日本たばこ産業株式会社、Sterling Manufacturingに多大なご協力をいただきました。これらの企業は、ILO、IOE、および国連人権指導原則専門の非営利団体であるShiftで構成されるプロジェクトチームと、公共の利益を優先するためのオープンな精神で協力し、本手引きが実践的で、企業の直面する重要課題に確実に対応したものになるよう、幅広いセクターや地域にわたる経験と洞察を提供してくれました。

私たちは、本手引きが企業にとって有益な手引きになるものと確信しています。企業の声を国際的に代表するIOEとして、また、国際労働基準の擁護者であるとともに仕事の世界を支える国連機関であるILOとして、この新しい手引きがいっそうの関与と協調を促し、私たちの共通の目標である、あらゆる形態の児童労働の撲滅に新たな弾みをつけることを願ってやみません。

ベアテ・アンドレエス
ILO労働基本原則・権利部
部長

リンダ・クロムヨング
国際使用者連盟（IOE）
事務局長

パート A :

はじめに：

「ビジネスのための児童労働の手引き」はなぜ重要で、誰を対象にしていますか？



児童労働は世界にどの程度 広がっているのでしょうか？

ここ数十年間にわたる児童労働撲滅に向けた協調努力の結果、児童労働者の絶対数は大幅に減少してきました。しかしながら、2012年の段階で、依然としておよそ1億6,800万人の児童労働が存在し、そのうち8,500万人以上が危険で有害な業務——児童の心身の健康に最大のリスクをもたらす、最悪の形態の児童労働——に従事しています。世界全体では、約10人中1人の子どもが児童労働に従事しており、アフリカのサハラ以南ではその割合が5人中1人に上ります¹。子どもたちは田畑や農場、工場で、家事労働者として、あるいは手掘り採掘などのインフォーマルセクターで、露天商人やくず拾いとして働いています。営利目的の性的搾取の犠牲になったり武力紛争や麻薬密売に強制的に従事させられたりすることもあります。

このように児童労働は今なお緊急を要する大きな問題です。ILOの児童労働撲滅国際計画 (ILO-IPEC) は、世界全体であらゆる形態の児童労働を漸進的に撲滅するための義務を果たすよう、企業を含むすべての関係者に要請しています。本手引きは、そうした広範な取り組みの一つです。

詳細：
セクションB.2とILO-IOE使用者向けガイドのガイド¹
をご覧ください。

児童労働の定義

児童労働とは、子どもから子どもとして成長する時間や機会を奪い、その子の可能性と尊厳を奪い、教育の機会を妨げることなどによって、心身の発達に有害な影響を与える労働のこと。

児童労働の詳しい定義については、セクションB.2を参照。



- 1 ILO-IPEC: *Global child labour trends 2008 to 2012* (Geneva, ILO, 2013). リンク: www.ilo.org/ippec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23015/lang--en/index.htm.
- 2 ILO-IOE: *Eliminating child labour: Guides for Employers* (Geneva, ILO, 2007), ガイド1。リンク: www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/cl/index.htm.

自社が児童労働に関与している ことはありうるのでしょうか？

最初に、規模を問わずすべての企業（雇用主）が、自社の施設や生産工程で児童が働いていないことを確認する必要があります。ILOとIOEは企業向けの実践的なガイドダンス³を作成し、自社の事業において児童労働を特定・防止する方法を説明しています。本手引きでは、次の3つの「H」に焦点をおいています。

- **雇用(Hiring)**：児童を雇用する慣行を終わらせる。
- **危険有害(Hazards)**：危険で有害な児童労働を撲滅する。
- **時間(Hours)**：就業最低年齢より上の年齢の全児童の労働時間を削減し、軽労働と正規労働に関する国内法で認められた時間を超えて児童が労働しないようにする。

詳細：

これらの3「H」の用語の定義は、セクションB.2にリストしています。

大企業や多国籍企業の多くは、自社の施設で児童労働が起こるリスクは少ないでしょう。しかし、とりわけ最悪の形態の児童労働は、サプライチェーン全体を見渡すと発生していることが多々あります。下請け業者や特定の業務・業種に隣接するコミュニティで顕著な場合があります。企業は児童労働の負の影響を引き起こしている事業者と必ずしも直接の契約や取引関係にないかもしれませんが、サプライチェーンを通じて企業の事業、製品、サービスなどとつながっている可能性があります。そうした企業にとって、このような類いの「つながり」が、児童労働の主なリスクの糸口になると考えられます。

児童労働の負の影響に関与している可能性のある企業の例

- ✓ ココア、コーヒー、紅茶、砂糖、タバコ、香辛料、ナッツ類、魚介類、種子、林産物、肉類などの農産物を調達している企業
- ✓ アパレル企業や、衣類、履物、アクセサリーなどを調達している企業
- ✓ 製造サプライチェーンを有する電子機器メーカー
- ✓ 直接またはサプライヤーを通じて金属、鉱物、宝石などを調達している企業
- ✓ 児童がごみ拾いまたは販売に関わる可能性のある、付加価値の高い包装容器を用いた製品の製造または販売を行っている企業
- ✓ 観光業または輸送サービスを提供している、またはそれらに依存している企業
- ✓ 現在紛争が行われている、または最近まで行われていた地域で操業または調達している企業
- ✓ 大規模なインフォーマルセクターが存在する国で操業または調達している企業

3 同文献、ガイド2、ステップ3。

企業への期待が増しているのはなぜでしょうか？

近年、ILO、各国政府、社会的パートナーである政労使、市民社会組織、メディアなどによる熱心な取り組みによって、世界中のバリューチェーンにおける児童労働に対する問題認識が高まっています。その結果、投資家、労働組合、NPOや消費者などからの、企業に対して児童労働を防止・解決するようにという圧力が強まりました。

児童労働への関心が高まった最大の要因は、**国連ビジネスと人権に関する指導原則**⁴に、明確に、全ての企業が自社の事業および取引関係全般において、人権を尊重する責任があることが示されたことが挙げられます。国連人権指導原則が2011年に国連人権理事会において全会一致で採択されて以降、企業に対する期待に世界が注目しています。

詳細：

セクションB.1で国連人権指導原則を詳しく取り上げます。

「ビジネスのための児童労働の手引き」は、企業を対象にしたこれまでのILO-IOEの手引きと何が違いますか？

本手引きは国連人権指導原則、ILOとIOEによる2007年の使用者向けガイド⁵をベースにしています。国内でのみ操業する企業も多国籍企業も、バリューチェーンを含む事業全体での人権の尊重というグローバルな期待を満たすよう、どのような活動をすべきなのかを説明しました。企業がサプライチェーンに埋もれている問題をどのように防止し解決したらよいのかを検討する際に、他のステークホルダー、特に政府とどのように協調すればよいのか、企業に期待されることは何か、といったことを記しています。また、児童労働と関連性のあるILOの国際基準も参照しながら、国連人権指導原則の実践に取り組んでいる企業の具体的な事例も紹介しています。

本手引きは、国連指導原則が企業に対して示唆する児童労働防止・解決に向けた内容を重視しています。そのため、ILOとIOEはShiftの協力を得て本手引きを作成しました。Shiftは国連指導原則を取りまとめたジョン・ラギー教授が代表を務める

4 国連人権高等弁務官事務所(OHCHR): *Guiding Principles on Business and Human Rights - Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework* (New York, 2011). リンク: www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

5 前述のILO-IOE: *Eliminating child labour* (2007) を参照。

NPOであり、Shiftのメンバーは国連指導原則の草案作成の中心として活動していました。

また、本手引きは、ILOと国連グローバル・コンパクトによる**児童労働プラットフォーム**⁶に参加する企業からの情報や助言も得ています。さらに、必要に応じて参照いただけるよう、児童労働に関する既存の報告書、ツール、データも紹介しています。

「ビジネスのための児童労働の手引き」は誰を主な対象にしていますか？

本書は、既存のILOとIOEの手引きをベースにしています。上述の通り、ILOとIOEによる2007年の企業向けガイドは、すべての企業が自社の事業において児童労働を撲滅・是正するために取るべき行動を定めています。

本書は、国連指導原則が示す企業への期待に焦点を当てていることや、企業のバリューチェーンの中でどのような児童労働が起こりえるかを示しているため、世界中にバリューチェーンが張り巡らされている大企業や多国籍企業にとって役立つと考えられます。また、そうしたバリューチェーンで事業を行う中小企業のうち、特に、児童労働に対する取り組みを強化したい企業や、顧客に対する魅力を向上させたい企業にとっても有用なものとなるでしょう。さらに、自社の投資や事業の意思決定によって、児童労働が発生する懸念のある地域や事業（とくに採掘業や農業セクターでの事業）を担う企業にとっても役立つものとなるはずです。

本手引きは、児童労働のリスクおよび管理について、関わりや知見が異なる多くの企業を支援するために作られています。

次のような各社の関心事項について……	本手引きがお役に立てる内容
児童労働が自社にとって重大なリスクであるかどうかを把握したい	✓ セクションB.2で児童労働の負の影響の本質を解説します。 ✓ セクションB.3で、児童労働が自社にとって顕著な人権課題であるかどうかを評価する方法を説明します。
児童労働について、国連指導原則が企業に何を期待しているのかを理解したい	✓ セクションB.1で国連指導原則について解説し、セクションB.3でどのように企業に適用されるかを説明します。 ✓ パートCで、企業がそうした期待を満たすために整備すべき重要な方針とプロセスを詳しく説明します。
児童労働に対する現在の自社の取り組みと、国連指導原則の期待とを比較したい	✓ パートCの各セクションに、現在のアプローチを検証するためのチェック表を掲載しました。 ✓ 児童労働対策を実施する際に企業が直面する重要課題の一部を、パートCの「難問」セクションで取り上げます。

⁶ Child Labour Platform web site: www.ilo.org/ipec/Action/CSR/clp/lang-en/index.htm.

本書は、企業に加え、児童労働を防止・解決するために支援、奨励、または要請することに関心を持つステークホルダー（投資家、労働組合、市民社会組織、政府など）にとっても、役立つと考えます。

本手引きはどのようにして開発されたのですか？

- ✓ 既存の手引きの資料の検証およびリサーチ
- ✓ 国連人権指導原則に基づいた診断方法の検討
- ✓ 業種の異なる企業5社による児童労働の防止・対応策の詳細評価
- ✓ ILOとIOE主催による複数のステークホルダーとのワークショップ
- ✓ 事例をさらに引き出すための企業との二者対話
- ✓ 草案に関する、専門家からのフィードバック

「ビジネスのための児童労働の手引き」は、企業が児童労働撲滅に向けて行動することが事業にとっても大事である、ということを社内で説得する一助になりますか？

児童労働は根源的な人権問題であり、多くの企業は、外部から言われなくても防止や解決が必要であることは理解しているでしょう。企業に必要とされているのは、方針の立案に留まらずどのような行動を取るべきか、現在の自社のアプローチが有効か、アプローチが機能していない場合はどのように改善すべきか、といった具体策です。

しかし、優先事項が沢山あり、リソースが不足する状況では、もう一步踏み込んだ論拠が必要かもしれません。既に本書を読んだ企業の担当者から「役立った」と言われた内容を挙げてみました。

- **リスク管理の改善**：児童労働に関与すれば、企業は国民やNGOの批判にさらされたり、マスコミに取り上げられたりする恐れがあります。その結果、企業の評判が低下するだけでなく、社員の定着と新規採用にも悪影響が生じるでしょう。
- **市場への影響**：児童労働は、ビジネスの長期的な成功に必要な国の経済発展を妨げ、結果として消費者の収入を妨げます。
- **ビジネス機会の拡大**：特に政府調達の入札条件に人権への配慮が盛り込まれることが増えています。企業は人権リスクを適切に管理する企業と取引することで、自社のリスクも低下すると認識し始めています。

- **高い評価を得られる：**投資家は人権問題に対する懸念を強めており、人権問題対策への企業努力を積極的に評価するようになっていきます。
- **情報開示要件の拡大：**次のコラムにまとめているように、各国の法令と証券取引所は、人権リスクに対する管理システムについて、より多くの内容を開示するよう企業に要求しています。

人権に関する開示および調達要件の拡大

- ✓ 2016年から、欧州連合(EU)の最大手上場企業6,000社は、児童労働の負の影響を含め、人権と労働者の権利のリスクの管理方法についての開示が義務づけられることになりました。EU諸国は現在、関連するEU指令を国内法に置き換えているところです。
- ✓ **カリフォルニア州**は、同州で事業を行い世界での売上高が1億米ドルを超える企業に対し、そのサプライチェーンにおいて、子どもを対象にしたものを含め、奴隷労働と人身売買を撲滅するための行動を報告するよう義務づけています。
- ✓ **英国現代奴隷法**は、企業に対し、そのサプライチェーン全体における奴隷労働と人身売買のリスクについて、デューデリジェンスおよび開示要件を示しました。
- ✓ インド、マレーシア、シンガポール、南アフリカなどの**証券取引所**は、人権への影響をどのように管理しているのかについて、企業に報告を求めています。
- ✓ 児童労働が多く行われている**ミャンマー**に投資をする米国企業は、**児童労働を利用する可能性のあるサプライヤー**に対するものなど、人権デューデリジェンスの取り組みを開示するよう義務づけられています。
- ✓ 複数の政府は、企業にサプライチェーンの透明性の向上を要求しています。例えばオランダでは、児童労働に関するものを含め、ILO中核的労働基準の遵守が、企業にとって**政府からの受注契約**を得るための条件になっています。米国では、企業が連邦政府と契約する場合は、強制労働や児童労働を目的とする人身売買に関するデューデリジェンスを企業に義務づけています⁷。



⁷ Federal Acquisition Regulation - Ending Trafficking in Persons 参照。リンク: www.federalregister.gov/a/2015-01524.



パートB：

国連ビジネスと人権に関する
指導原則：

児童労働に関して企業には
どのような行動が期待されて
いますか？



B.1 「国連ビジネスと人権に関する指導原則」が持つ意味

国連ビジネスと人権に関する指導原則とは何ですか？

「国連ビジネスと人権に関する指導原則」（国連人権指導原則）は、2011年6月、世界各国の政府の支持を受け、国連人権理事会において全会一致で採択されました。国連指導原則は、人権と多国籍企業およびその他の企業の問題に関する国連事務総長特別代表であったのジョン・ラギー教授によって取りまとめられました。

国連指導原則が重要な意味を持つのは、企業が事業を行う上で確実に人権を尊重するために、国家の義務と企業の責任を明確に規定したからです。国連指導原則は、3本の柱に支えられています。

- **人権を保護する国家の義務：**国家にはしかるべき政策、法律、規制、および司法的裁定を通じて、企業を含む第三者による侵害から人権を保護する義務があります。
- **人権を尊重する企業の責任：**企業には他者の権利を侵害しないように、また企業が関与する人権侵害状況に対処するために、デュー・デリジェンスをもって行動する責任があります。
- **実効的な救済措置へのアクセス拡大の必要性：**企業の関係する人権侵害の被害者が、司法的、非司法的を問わず、救済措置をより利用しやすくなるようにする必要があります。

国連指導原則は1977年に採択された**ILO多国籍企業宣言**⁸を補完するものです。国連指導原則は、ビジネスと人権に関わる様々な国際的な枠組みを集約し、人権尊重に関する企業への期待を明確にした権威ある世界共通の枠組みとして確固たるポジションを築きました。国連指導原則は、OECD多国籍企業行動指針、国際標準化機構の社会的責任規格であるISO 26000、国際金融公社（IFC）のパフォーマンス基準、国連グローバル・コンパクトの10原則のほか、さまざまな産業やマルチステークホルダーが主体となったイニシアチブに反映されています。

8 ILO: *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*. Adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 204th Session (Geneva, November 1977) as amended at its 279th (November 2000) and 295th Session (March 2006). Available at: www.ilo.org/emment/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm.

国連指導原則に記載された企業への期待は、国際的に認知されている人権推進の枠組みにも当てはまります。代表的なものは次の通りです。

- 国際人権章典⁹およびこれを構成する次の内容：
 - 1948年の世界人権宣言
 - 市民的小説および政治的権利に関する国際規約
 - 経済的、社会的、および文化的権利に関する国際規約
- 労働における基本的原則および権利に関するILO宣言¹⁰

国連指導原則は、企業が、特に負の影響を受けやすい個人または集団（児童を含む）の人権に関する他の基準にも注意を払うべきであることを、明記しています¹¹。

児童労働に関する国家の役割に、国連人権指導原則はどのような意味を持つのでしょうか？

児童労働の禁止を含め、国際的に合意されている人権に関する国際法に基づいて、各国政府は人権尊重、人権保護を推進するための法律を定めています。国連人権指導原則は、各国政府に新しい義務を課すのではなく、各国の法律や政策が企業の児童労働への関与を削減することに本当に機能しているかどうかを、改めて確認することを求めています。そして、もし機能していない場合は、法律の内容や執行方法をどのように強化すればよいかを検討するよう要請しています。

国家には、児童労働の撲滅や状況改善のために、国における土台を作るという重要な役割があります。具体的には、以下のような内容です。

- 国内法を、就業最低年齢、危険有害労働、児童へのより広範な保護に関するILOの条約に準拠させること。またその国内法を国内および海外資本の企業に対して実効的に執行すること。
- 児童労働が発生していることを特定し、特定された児童を救済する実効的な労働監督制度を整備すること。
- 貧困世帯の対策が実施されていること。例えば、適切な賃金水準の設定、社会的な保護策の実施、雇用創出のための支援策の実施、インフォーマル経済のフォーマル化、その他の貧困世帯対策の実施など。
- 児童労働を撲滅するために、国としての方針や施策が実行されていること。例えば、児童労働の代替策としての適切な教育や訓練のプログラムなど。
- 学校が、対象となる児童・生徒にとって無理のない通学距離にあり、子どもと家族に費用の負担がなく、一定の教育の質を伴うものとする（地方または州政府の責任であることが多い）。

9 The *International Bill of Human Rights* is available at: www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf.

10 ILO: *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*. Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010). Available at: www.ilo.org/declaration/textdeclaration/lang-en/index.htm.

11 For a general explanation of the UNGPs for employers, see IOE: *UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Employer's Guide* (Geneva, 2012).

- 児童労働が特定のセクターやコミュニティにおいて不可欠になってしまっている場合は、働いている児童を労働から教育に移行させるためのプログラムを実施する。例えば、年齢の高い児童を対象に職業訓練を含む教育を始め、徐々に教育が定着するよう移行する。
- 児童労働が発生している場合、当事者の児童の関心事に最大限の配慮した上で(その児童に不利益が被らないように)、適切な救済措置を講じる。

児童労働への関与のリスクがある企業にとって、国連人権指導原則はどのような意味を持つのでしょうか？

国連人権指導原則は、企業が児童労働を放置せず児童労働から解放されるために必要なステップを明確にしています。なお、企業自身の事業に限らず取引関係も対象としています。何らかの児童労働に関わりが発生するリスクのある企業は、以下のような施策を実施する必要があります。

- 適切な方針として表現されたコミットメントを事業活動全体に定着させること。
- 人権デューデリジェンス・プロセスを実行すること。具体的には、事業またはバリューチェーンで発生している可能性のある児童労働を特定し、予防策を講じ、改善や説明責任を果たすといった一連の活動を管理する。
- 企業自身の活動が児童労働に負の影響を引き起こしている場合には、救済措置を提供すること。なお、企業が起している負の影響の程度によっては、その影響の規模に応じた救済措置への貢献を行うこと。

詳細：

セクションB.3で、国連人権指導原則において企業に期待される内容を詳しく説明します。
パートCで、企業が児童労働に関する責任を果たすための具体的なステップと具体策を取り上げます。

国(政府)が保護義務を果たしていない場合はどうなるのでしょうか？

国家が保護義務を果たしていない場合、企業が国連指導原則に定められた通りに人権を尊重する責任を果たすことは、いっそう難しくなります。とはいえ、政府が義務を果たさないからと言って企業が責任を放棄する言い訳にはなりません。たとえば、実効的な労働監督制度を整備することは国の責任ですが、企業も労働者の尊厳を尊重しつつ彼らの年齢を確認する方針やプロセスを備える必要があります。

国連指導原則は企業に対し、法令がきちんと執行されていない場合であっても、国内法を遵守するよう期待しています。国内法が児童労働に関する国際基準に相反している場合には、国連指導原則は企業に対し、関連する国際基準の原則を尊重する方法を模索して実行することを求めています。

多くの企業は、事業活動を行っている国の政府や地方自治体が効果的に関与しなければ、児童労働を改善することは不可能とは言わないまでも非常に難しいと感じています。こういった場合、人権尊重の責任を果たす活動の一つとして、企業は政府に働きかけ、児童保護において国家が担う役割について議論したいと考えることもあるでしょう。このような時には、国内の使用者団体を通じて働きかけることも有効です¹²。

詳細：

セクションB.3とパートCで、児童労働のリスクを軽減させるために政府に働きかけるプロセスについて論じます。

その他のステークホルダーは児童労働の防止・解決にどのような役割を果たしますか？

使用者団体、労働者団体、市民社会組織、国際機関などのステークホルダーは、児童労働の撲滅に向けて積極的な役割を果たすことができます。企業は児童労働の負の影響を防止・解決する取り組みの一環として、このようなステークホルダーと連携または協働していることが多いです。

特に使用者団体は、国に対して児童労働の方針や政策の導入を働きかけたり、児童労働の実質的な撲滅のためのロビー活動を行ったり、会員企業に対して児童労働に関連する法令の周知や助言を提供することができます。また、会員企業に対し、サプライヤー（とりわけインフォーマル経済のサプライヤー）の採用方針について助言を行うこともできます。さらに、国、地域、業種ごとに会員企業が行う児童労働を撲滅するためのコレクティブ・アクションに参加することも考えられます。

労働組合は監視役として重要な役割を担う存在であり、児童労働を防止し、職場から児童労働者をなくすための具体的な行動を起こすことができます。たとえば、労働組合は労働安全衛生などの訓練を提供し、就業最低年齢を上回る児童の労働者だけでなく、成人の労働者に対しても、労働安全リスクを低減する安全で健康的な労働環境を推進することが可能です。また、国に対して政策提言を行ったりロビー活動を行ったりすることもできます。労働組合は、いわゆる三者構成（政労使）の当事者であり、国における有害業務のリストを確立・更新するための三者議論に参加する役割も担っています。

児童労働を含め幅広く子どもの権利を推進する国際的なNPOまたは国内に特化するNPOもまた、多様な役割を担うことができます。具体的には、企業や政府の活動をチェック・監視する、児童労働について現地調査を行う、マルチステークホルダーによるイニシアチブに参加する、企業にもっと積極的に児童労働問題に取り組むよう働きかける、地域社会レベルで児童労働対策プログラムを支援する、等が挙げられます。

詳細：

セクションB.3とパートCで、児童労働のリスクを軽減するために多様な関係者に働きかけるプロセスを取り上げます。

12 ILO-IOE: *Eliminating child labour* (2007), op. cit., Guide Three, pp. 28-30.

B.2

児童労働の負の影響を理解する

児童労働の負の影響とは何ですか？

児童労働とは、子どもから子どもとして成長する時間や機会を奪い、その子の可能性と尊厳を奪い、教育の機会を妨げることなどによって、心身の発達に有害な影響を与える労働のことを一般的に意味します。一定の年齢に達していない児童が法令等で認められていない種類の労働に従事することがそれにあたります。

児童は、国際的に合意されている、児童労働から自由であるという権利を有しています。

児童労働の負の影響とは、児童労働から自由である権利から侵害されていることを言います（実際に既に侵害されている状態に限らず、権利が制約されたり侵害されたりする可能性のある状態を含みます）。

児童が行う労働が「児童労働」に当たるのはどのような場合でしょうか？

児童とは18歳未満の者のことを言います。児童が行う労働すべてが児童労働にあたるわけではありません。適切な最低年齢を上回る多数の若者が、法律で認められた範囲で学生から社会人へと移行する過程の中で、その年齢相応の労働に有償または無償で従事しています。こうした若者は、働く経験を通じて責任を持つことを学び、スキルを習得し、家族や自身の収入や生活水準を向上させ、国の経済発展に貢献しています。

児童労働には、児童が行う労働で、次のように児童を危険や虐待にさらす労働のことを指します。1) 児童の教育と発達が妨げられる恐れがあるもの、加えて／または2) 労働の特徴によって児童の身体的、精神的、または生活を脅かすもの。

次の用語は、児童による労働が児童労働に当たるのはどのような場合かを理解する上で重要です。

- **軽労働**：軽労働とは、児童が健康と安全を脅かされず、教育または職業訓練を妨げられない限り、従事することができる労働のことです（通常は、1週間当たり14時間未満の危険有害でない労働）。現地の法律によって認められている場合に、13歳（例外として、一部の開発途上国では12歳）以上の児童のみが従事するものとします。
- **基本的な最低年齢**：就業最低年齢は、義務教育を修了する年齢を下回ってはならず、15歳より低いものであってはなりません（例外として、一部の開発途上国では14歳）。最低年齢を16歳としている国もあります。

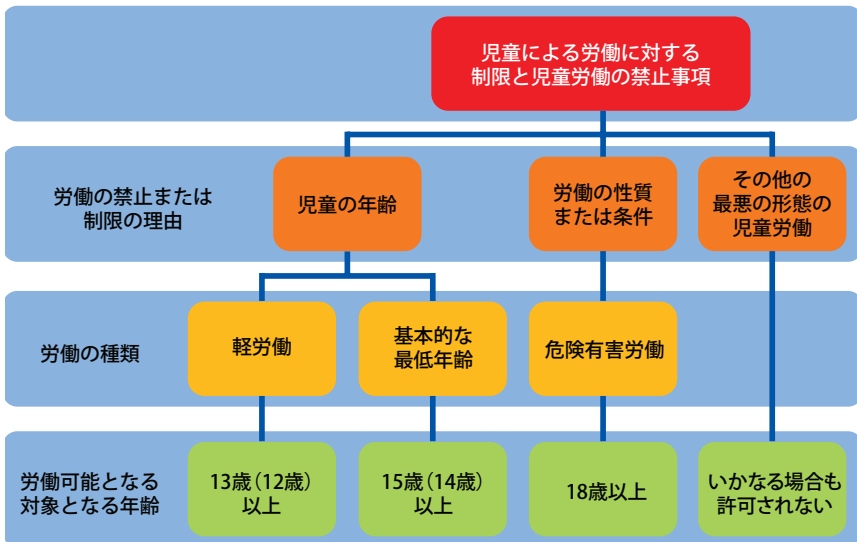
- **危険有害労働**：最悪の形態の児童労働のひとつであり、農業・殺虫剤を用いた労働や地下での労働といったそもそも危険を伴う労働や、過度に長い時間の、または高温の場所での労働といった、児童にとって特にリスクの高い状況で行われる労働を言います。このような労働に、18歳未満の児童が従事してはなりません。国は16歳を超える児童に対し限定的な例外を設けて働くことを許すことは可能ですが、この場合は国内の使用者団体および労働者団体と対話し、その労働に従事する児童の健康・安全衛生が完全に保護され、かつその作業について児童が適切な指導を受けられる環境においてのみ例外が認められます。
- **その他の最悪の形態の児童労働**：奴隷労働、人身売買、債務労働を含む強制労働のほか、武力紛争における強制的な徴兵、売春やポルノ、組織的な物乞いや麻薬の取引・販売などの違法行為で児童を働かせること等があります。こうした労働に、絶対に児童を関与させてはなりません。

詳細：

図1にこれらの用語の関係性をまとめています。

付録に、児童労働に関連する重要な国際基準と文書が言及しているポイントを掲載しています。

図1：児童による労働に対する制限と児童労働の禁止事項



各国は、児童労働の禁止事項をどのように定義しているのでしょうか？

ILOの条約は、最低年齢の設定と危険有害労働の内容を各国が設定する際、ある程度の柔軟性を認めています。基本的な最低年齢は15歳と定められていますが、より高い年齢に設定している国も多数あります。ブラジルや中国、ケニアなど、現在35カ国が16歳と規定しています。前述のように、開発途上国では、例外として最低年齢を14歳に定めている場合（47カ国が実施）や、特定の種類の労働に対して例外を適用している場合があります（実態はほとんどないが）。

各国は、三者構成（政労使）が参加するプロセスを通じて、危険有害労働を定義し、「危険有害労働のリスト」を作成しています。企業はそうしたリストよりも厳しい方針を作りそれに基づいて管理することはありますが、危険有害労働リストよりも制限の緩い内容で管理することは許されません。

何が児童労働を引き起こすのでしょうか？ 児童労働が起こる可能性を高める要因は どんなものがありますか？

児童労働が発生しやすいのは、児童労働を禁止する法律の執行が不十分である場合や、無料で質の高い教育などの児童と家庭に関する社会的保護が欠如している場合、貧困が蔓延している場合、法の支配が不十分な場合などです。さらに、社会の複雑な状況が絡み合って児童労働が発生するリスクが高まります。社会環境が児童を労働へと駆り立てる「プッシュ」型と、児童が労働へと引きずり込まれてしまう「プル」型の二つのパターンがあると考えられています。

ILO-IOEの使用者向けガイド¹³で分析・議論された児童労働が起きる原因を、次の表にまとめました。前述した児童労働のリスクを高める一般的な背景要因と、具体的なプッシュ要因とプル要因を整理しています。

¹³ ILO-IOE: *Eliminating child labour* (2007), op.cit., Guide One, pp. 15-22.

児童労働が起きる一般的な要因：

- ✓ 児童労働に関する法律の執行が不十分
- ✓ 不適切な社会的保護
- ✓ 貧困層に対する質の高い教育の欠如
- ✓ 貧困の蔓延
- ✓ 脆弱な法の支配
- ✓ 職場で協力するための制度の欠如
- ✓ 経済の大部分がインフォーマル経済
- ✓ インフラが十分に整備されていない農村地域

プッシュ要因 (児童を労働へと駆り立てる)：

- ✓ 世帯とコミュニティの貧困
- ✓ 経済的ショック(予期せぬ健康問題など)
- ✓ 児童労働に対する社会的受容
- ✓ 不十分な教育機会や、教育に対する社会・手続き上の障壁がある
- ✓ 学校教育へのアクセスや特定の職業に就業することに対する差別
- ✓ 保護者の助言や支援の欠如

プル要因 (児童が労働に引きずり込まれる)：

- ✓ 収入を得られるという魅力
- ✓ 規制を受けていない、インフォーマル経済の企業
- ✓ 移民であるために保護されておらず、所得を得る機会を求めている
- ✓ 家族経営であり、成人労働者を雇用できないため、自分の子どもの労働に依存
- ✓ 児童のみが従事できるものとして一般的に組織された特定の労働(成人が作業できる大きさの縦坑を掘るために、適切な装備なく行う手掘り採掘など)
- ✓ 就職斡旋や人材紹介や個人による労働斡旋ブローカーからの打診

B.3 「児童労働から自由である 児童の権利」を尊重する 企業の責任

企業として、どうすれば児童の権利を尊重する責任を果たすことができますか？

企業は、児童労働を含む負の影響の予防や問題の解決を進めるために、次の要素を含む管理システムを整える必要があります。

「人権を尊重する企業の責任」を果たすために必要な活動

方針を策定し企業の人権に対するコミットメントを組織全体に定着させる

以下を含む人権デュー・デリジェンスのプロセスを実行する

- ✓ 児童労働のリスクを含む人権侵害の負の影響を評価する
- ✓ 影響評価から分かったことに対し意思決定し行動する
- ✓ 活動実績をモニタリング(トレース)する
- ✓ 活動実績を公表するための準備をする

事業レベルでの苦情処理メカニズムを含む救済プロセス

これらの要素は、企業における人権リスクを管理するための単独のシステムであっても、他の既存のシステムに組み込む形であっても構いません。いずれの場合でも、人権リスク管理の仕組みはビジネスリスクだけを対象とするのではなく、人々へのリスク(この場合は児童へのリスク)にも重点が置かれている必要があります。

世界共通の万能なアプローチはなく、企業の規模、操業国、所有形態、組織構造、事業の性質によって最適な実行方法は異なります。また、児童労働が企業にとって「顕著な人権課題」であるかどうかによっても左右されます。これについては以下で取り上げます。

自社にとって児童労働が「顕著な人権課題」であるかどうかは、どのように判断すればよいですか？

顕著な人権課題とは、事業活動や取引関係を通じて、最も深刻な負の影響を受けるリスクのある人権を指します。国連指導原則と本手引きでは、影響の深刻度を次の3つの要素で評価します。

- **規模 (Scale)**：被害者への負の影響の重大さ
- **範囲 (Scope)**：被害者の数
- **救済の可能性 (Remediability)**：被害者の状況を、最低限でも負の影響を受ける前と同程度の状況に回復させる能力（またはその能力にどの程度の限界があるか）

つまり、負の影響の深刻度はどの程度か、負の影響の及ぶ範囲はどのような規模か、そして負の影響が生じている場合、これを是正することは可能かということです。

これらの要素のひとつまたは複数が同時に存在する場合、負の影響は深刻なものになる恐れがあります。負の影響の発生する可能性が高い場合も、課題の顕著性は高まります。しかし、顕著性で重視されるのは人々に対する危害の深刻さであるため、発生する可能性が低いとしても、深刻度の高い負の影響には、やはり優先的に注意を向ける必要があります。

児童労働は児童への重大な危害を伴い、それらは是正するのが困難なことが多いです。負の影響の及ぶ範囲がどの程度広いか、またその確率がどの程度高いかは、次のような事柄を検証したらよいでしょう。

- 農産物を調達している場合、その農産物は児童労働の負の影響を伴うことが知られているものか（例えばココア、種子、サトウキビ、タバコ、綿花、ヘーゼルナッツ、バニラなど）。
- 児童労働が高い割合で見られる国や地域で操業しているか。
- 先に挙げた、児童を労働へと駆り立てる「プッシュ」型と、児童が労働へと引きずり込まれてしまう「プル」型の要素が多くみられる国で操業しているか（大規模なインフォーマル経済がある国・地域など）。

企業はどのような形で児童労働の負の影響に関与する可能性がありますか？

国連指導原則に基づき、企業が児童労働の負の影響に関与する可能性が考えられるのは、主に次の三通りです。

可能性	例
企業が、自らの活動や決定を通じて、児童労働の影響を引き起こしている可能性がある。(Cause：引き起こし)	ILO 条約第 138 号に規定されている最低年齢を下回る児童を雇用する。 18 歳未満の児童を危険で有害な労働環境にさらす。
企業が、自らの活動を通じて影響を助長している可能性がある。(サプライヤー、顧客、政府などとの取引関係を通じて、または第三者と提携した自社の活動を通じて。)(Contribute：助長)	サプライヤーに対して、生産の期限や価格を調整することなく、納品してもらう製品の要求仕様を頻繁に変更すると、サプライヤーが児童労働に依存する下請け業者と契約するきっかけを作ることになる。 河川の蓄積性汚染を助長することで現地の農業従事者の生計を悪化させると、彼らが所得の喪失を補うために、子どもを就労させる結果につながる。
企業が児童労働の悪影響を引き起こしたり助長したりしていない場合でも、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ついている。(Linkage：結びつき)	小売企業が販売する衣料品の刺繍を、サプライヤーが契約上の義務に違反し、小売企業に奨励されていないにもかかわらず、家内工業の児童労働者に下請けを出す。 スポット (現金取引) 市場で、またはエージェントを通じて、児童労働により生産された原材料や商品を調達する。

詳細：

パート C で、こうした形態の関与——とくに助長と結びつきの場合——の相違について、詳しく説明します。

企業には、どのような行動を、いつ取ることが期待されていますか？

企業がその活動を通じて児童労働を引き起こしているか、または助長している場合、そうした行動をやめ、その被害や被害の助長を是正することが期待されます。また、取引関係を通じて、企業の事業、製品、またはサービスが児童労働と結びついている場合は、児童労働の負の影響が継続または再発するリスクを軽減するための行動を起こすことが期待されます。国連指導原則の下では、企業は負の影響に対して救済措置を提供するよう求められてはいませんが、そうした措置を提供しても構いません。次の表で、国連指導原則が企業にとって意味することをまとめました。

もしも企業が……	企業がすべきことは……	そして……	そして……
負の影響を引き起こしていたか、または引き起こす可能性がある場合	その負の影響を予防または軽減する		負の影響が発生している場合、被害者を救済する
負の影響を助長していたか、または助長する可能性がある場合	その負の影響の助長を予防または軽減する	責任を負うべき他の関係者に対する影響力を活用または拡大して、負の影響を予防または軽減する	負の影響が発生している場合、企業が関与した応分の被害救済に寄与する
取引関係を通じて、事業、製品、またはサービスが負の影響と直接結びついている、または結びついている可能性がある場合		責任を負うべき他の関係者に対する影響力を活用または拡大して、負の影響の予防または軽減に努める	救済措置を提供する責任は負わないが、救済措置を提供する選択をしてもよい

企業の事業に直接結びつきがある児童労働のリスクの軽減については、幅広く児童労働を防止し解決に貢献することが求められる場合があります、これには救済プログラムが含まれることもあります。国連指導原則で言うところの「救済措置」とは、特定の個人が経験した具体的な被害への具体的な救済措置を意味します。

企業が持つ影響力(Leverage)とはどのようなものがあり、それをどのように活用すればよいのでしょうか？

影響力(Leverage)は、国連人権指導原則における重要な概念です。企業がバリューチェーン全体で取引関係における児童労働を予防・解決するために、影響力を活用する必要があります。

児童労働の問題を引き起こしている、または助長している組織に対し、自分の会社は影響力を持っていない、と考えるかもしれません。直接契約関係がないとか、取引先のビジネス慣行に口出しはできない、という事情があるからでしょう。しかし、企業は実際には企業が考えるより大きな影響力を持っています。仮に影響力がそれほど大きくない場合でも、第三者と協力することで影響力を広げられることが、過去の事例から見えてきました。

影響力とは、児童労働の負の影響を引き起こしているか、または助長している第三者の不当な慣行に対し、企業が改善に向けた影響を与える力のこと。

影響力には、以下のようなものがあります¹⁴。

- **従来型のビジネス的な影響力**：契約の締結など、ビジネス上の関係で企業が日常的に行っている活動を通じた影響力
- **より広範なビジネス上の影響力**：企業は単独でこれを行使できるものの、これまでの一般的なビジネス慣行では使われなかった方法を用いて発揮する影響力。例えば取引先の意識改革を促すキャパシティ・ビルディングや、「道徳的に説得する」など。
- **ビジネスパートナーとの協力を通じた影響力**：同じ業界またはいくつかの業界の企業とのコレクティブ・アクションを通じた影響力。
- **二者間の取り組みを通じた影響力**：政府、ビジネスパートナー、労働組合、国際機関、NPOのいずれかと、直接取り組むことで発揮できる影響力。
- **マルチステークホルダーとの協調を通じた影響力**：政府、ビジネスパートナー、労働組合、国際機関、NPOなどと協調した活動によって発揮できる影響力。

詳細：
パートCで、こうしたさまざまな影響力について
実例を用いて説明します。

¹⁴ These forms of leverage are identified in *Shift: Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks* (New York, 2013), p. 6. Available at: www.shiftproject.org/sites/default/files/Using%20Leverage%20in%20Business%20Relationships%20to%20Reduce%20Human%20Rights%20Risks.pdf.

当社には児童の権利を尊重し、 支援することが期待されていますか？

セクションB.1で説明したように、児童労働から自由である権利を含め、人権を尊重することは、すべての企業に期待されている基本的な規範です。

最近では、より多くの企業が児童の権利を含む人権の推進に、積極的に貢献しようとしています。**ILO多国籍企業宣言**¹⁵は、「多国籍企業が経済的・社会的進歩の実現に対してなす積極的な貢献を奨励すること」を狙っており、児童労働を含め、「『労働における基本的原則および権利に関するILO宣言』の実現に寄与する」ことを企業に要請しています。

多国籍企業の中には、国家が主導する若年者の雇用環境改善の施策に参加することで、児童労働の防止に積極的に貢献している企業もあります。例えば、ILO多国籍企業宣言にも記されていますが、スキルの発達や向上のためのプログラム、職業訓練のプログラムに貢献する、などです。

さらに、国連グローバル・コンパクトに参加する企業は、児童の権利を含め、人権を支持・尊重することにコミットしています。国連児童基金(ユニセフ)、国連グローバル・コンパクト、およびセーブ・ザ・チルドレンが考案した**子どもの権利とビジネス原則**¹⁶は、さまざまな方法で企業が児童の権利を支援することを奨励しています。

企業が事業活動やバリューチェーンにおいて児童労働の防止・解決をしないかわりに、別の社会貢献活動等で埋め合わせができるとはなりません。企業が認識している以上に、人権侵害のリスクに対する企業の改善努力(例えばサプライチェーンにおける児童労働の改善)と、人権擁護の活動(児童の権利を含め)は、密接に繋がっていることが多いのです。

詳細：

セクションC.3とC.7でこのテーマについて詳しく解説します。

15 ILO: *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*. Adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 204th Session (Geneva, November 1977) as amended at its 279th (November 2000) and 295th Session (March 2006). Available at: www.ilo.org/empment/Publications/WCMS_094386/lang-en/index.htm.

16 次を参照: www.childrenandbusiness.org.



五洲国际

FICI

パートC:

児童労働の負の影響の
防止と解決：
企業が取るべき実践的ステップ



C.1

コミットメントを 方針として策定し、 組織全体に定着させる

どういつことを期待されているのですか？

企業には、児童労働から自由である権利を含め、国際的に認められた人権の尊重を公にコミットすることが求められています。とはいえ、すべての企業が児童労働に関する独立した方針を作成するよう期待されているわけではありません。企業は、自社がどのような児童労働のリスクがあるかによって、活動を決めれば良いのです。例えば、その企業の産業が児童労働のリスクが高く児童労働のすそ野も広い場合は、児童労働に関する独自のコミットメントを作成し公表してもよいでしょう。そして、そのコミットメントを組織全体に定着させなければなりません。組織全体で人権の尊重を推進し、企業の価値観と文化に組み込むことが重要です。

主なステップはどのようなものですか？

C.1.1 内容と適用の範囲：児童労働に関する具体的なコミットメントをまとめるにあたり、関連する国際基準（付録A参照）を参照する必要があります。自社の社員とビジネスパートナーに対する要請も明記する必要があります。

チェック 項目

- ✓ 児童労働から自由である権利を含め、人権を尊重することを公にしているコミットメントがありますか？
- ✓ そのコミットメントでは、**国際権利章典や労働における基本的原則および権利に関するILO宣言**を引用していますか？国連人権指導原則に言及していますか？
- ✓ そのコミットメントでは、国連「**児童の権利に関する条約**」、「**就業が認められるための最低年齢に関する条約**」（ILO第138号条約）、「**最悪の形態の児童労働条約**」（ILO第182号条約）など、子どもの権利に関連する国際基準を引用していますか？
- ✓ そのコミットメントでは、最低年齢より年上の児童を対象とする安全な作業を許可していますか（そうした作業が存在する場合）？
- ✓ そのコミットメントでは、事業、製品、またはサービスに直接関わる社員、ビジネスパートナー、その他の当事者に対して、企業が期待する事項を明確にしていますか？

C.1.2 方針の策定と社内の承認：コミットメントを方針として策定する際には、人事部門や調達部門といった主要な部門の社員や、社内外の人権（児童労働を含む）や労働者の専門家に関わってもらう必要があります。また、このコミットメントを展開する対象となるビジネスパートナーやステークホルダーの代表者にも、コミットメントの内容を確認してもらうとよいでしょう。コミットメントの承認に会社の役員などの上層部に承認してもらうことで、その重要性を社内外に示すことができます。

チェック項目	✓ コミットメントは社内外の適切な専門家から助言を得ていますか？ ✓ コミットメントは企業のトップレベルの承認を得ていますか？ ✓ コミットメントの策定に際し、サプライヤーなど、関連するビジネスパートナーの視点を考慮しましたか？ ✓ 他のステークホルダーも関わりましたか？どのように関わりましたか？
--------	--

C.1.3 公表：企業は、コミットメントを公表するにあたり、その実施に直接関わる人々（社員、請負業者、サプライヤーなど）および利害関係を有する人々（被害を受ける可能性のある児童およびその家族、地域コミュニティなど）にどのように伝えるのが最適切かを検討する必要があります。

チェック項目	✓ コミットメントは一般に公開されていますか？また、全ての社員、ビジネスパートナー、その他の関係者に向けて、伝達されていますか？ ✓ コミットメントは必要に応じて複数の言語で公表されていますか？さまざまな対象者の多様なニーズに配慮して伝達されていますか？
--------	--

C.1.4 社内連携・調整：企業は、児童労働に関するコミットメントとそれ以外の方針・手続き・ガイダンスとの間に矛盾が生じる可能性を考慮し、それらに対処しなければなりません。また、コミットメントの実施に関する説明責任を適切に行う必要があります。

チェック項目	✓ 関連する事業方針と手続きはコミットメントに合致していますか？何らかの矛盾がある場合、それらに対処していますか？ ✓ コミットメントの実施に関して適切な説明責任が社内ですべて実施されていますか？ ✓ 方針または声明で言及している課題に対し、組織トップによるリーダーシップは発揮されていますか？
--------	---

C.1.5 取引関係者への展開：ビジネスパートナーに対し、コミットメントを説明し、その内容に準拠するよう適切に支援、奨励、要請する必要があります。

チェック項目	✓ 方針や声明は（サプライヤー、共同事業のパートナー、顧客などとの）取引関係の条項にどのように取り入れられていますか？
--------	---



もっと詳しい情報はどこで入手することができますか？

- ❖ ILO ビジネスのためのヘルプデスクには、方針によるコミットメントの策定に役立つ児童労働に関する情報が掲載されています。assistance@ilo.org あてに問い合わせをすることもできます。
- ❖ 国際使用者連盟 (IOE) と、企業／使用者団体の国レベルの代表と、を含む IOE の会員。
- ❖ 国連グローバル・コンパクトと国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR) : 『**人権方針策定の手引き——企業のためのガイド (How to develop a human rights policy - A guide for business)**』第2版 (New York, 2015)。以下より閲覧可能 : www.unglobalcompact.org/library/22。

人権の尊重を企業全体に広く定着させるためのガイダンス：

- ❖ 国連グローバル・コンパクト : 『**グッド・プラクティス・ノート：人権に関する社内の機能を組織化する (Good practice note: Organizing the human rights function within a company)**』 (New York, 2014)。以下より閲覧可能 : www.unglobalcompact.org/library/921。
- ❖ Shift : 『**企業の事業に人権の尊重を定着させる (Embedding respect for human rights within a company's operations)**』。Shift ワークショップ報告書 No.1、2012 年 6 月。以下より閲覧可能 : www.shiftproject.org/sites/default/files/Workshop%20Report%20Final.pdf。
- ❖ 『**国連指導原則レポーティングフレームワーク (UN Guiding Principles Reporting Framework)**』は、コミットメントを策定し、それを企業全体に定着させるための詳しいガイダンスを提供しています。www.ungpreporting.org をご覧ください。

難問 No.1



コミットメントを方針として策定する際に、
現地の国内法とILO条約に矛盾がある場合、
どのように対処すればいいのでしょうか？

課題

企業は操業する国の法律を遵守しなければなりません。しかし、国連人権指導原則に明記されているように、国内法が人権に関する国際的な基準を下回ったり矛盾したりする場合、企業は国際的な基準の原則(精神)を尊重することが期待されています。

国内法によく見られる国際基準とのずれは以下のようなものがあります¹⁷。

- 就業最低年齢が義務教育の修了年齢より低い。
- 若年者が学校に行かないでよいとされる年齢と就業可能な年齢との間にずれがある。
- 特定の種類の軽労働または危険有害労働への就業が、関連するILO条約で定められた年齢を下回る年齢で認められている。
- 国として採用している危険有害労働リストがない。または現行のリストが、ILO条約とILO第190号勧告で危険有害と見なされている形態の労働を含んでいないか、非常に一般的もしくは曖昧な内容である。
- 特定のセクター(農業など)や特定の種類の労働(家庭内労働など)が、ILOの条約に反して、最低年齢に関する法律から除外されている。

企業の実践No.1

その国独自の情報

ある企業は、ILO-IPECと共同で、その企業が操業している国ごとの法令と児童による危険有害労働に関する施策をとりまとめた報告書を作成しました。同社は児童労働に対するグローバルなコミットメントを国ごとの活動に移す際に、この報告書を活用しました。

企業による実践的アプローチ

多くの企業にとって重要な第一歩は、どのような場面で課題が発生する可能性があるかを把握するために、企業が操業または調達を行っている各国の最低年齢と危険有害労働リストなど、各国の児童労働の基準をきちんと分析することです。

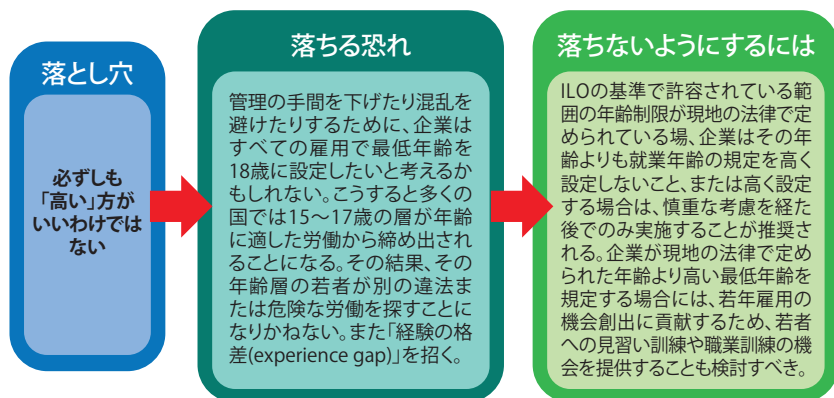
ILOは児童労働に関する各国の法令と関連する政策(義務教育に関する法律など)について、カントリー・ダッシュボード(Countries Dashboard)と呼ばれるデータベースを一般に公開しています。このデータベースには、児童労働に関するILO条約の適用状況の評価も含まれています。

こうしたデータベースを利用して、操業している各国の詳細な分析を行っている企業もあります。分析結果に基づき、ILOの基準に則って潜在的な危険有害労働を独自に検証しています。こうした企業の中には、現行の危険有害労働リストの明確化や更新をするよう政府に働きかけている企業もあります(企業の実践No.2のコラムを参照)。

¹⁷ For more information on child labour standards and national law and practice, see: ILO-IOE: *Guides for Employers* (2007), op. cit., Guide One, pp. 8-14.

さらに、一部の多国籍企業は、世界規模の労働組合連盟との**国際枠組み協定（またはグローバル枠組み協定）**に署名しています。協定を通じ、企業は操業しているすべての国で、児童労働に関するものを含め、労働権に関する同一の基準を尊重することを約束しています。

図2：落とし穴を避けるために



もっと詳しい情報はどこで入手することができますか？

- ❖ ILOの条約は、最低年齢、危険有害労働リスト、その他の基準を含め、**セクションB.2と付録A**に説明があります。
- ❖ 国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR) : 『**人権を尊重する企業の責任：解釈の手引き** (The corporate responsibility to respect human rights: An interpretative guide)』 (New York, 2011)。以下より閲覧可能 : www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf。
このガイドラインは、ジョン・ラギー教授の賛同を得て発表されたものであり、国内基準と国際基準の対立に企業がどのように対処すればよいのかについて、詳しい解釈が書かれています (pp. 78–79)。

タバコ企業の誓約

児童労働が高い割合で発生する産業の1つに、たばこ産業があります。国際的な大手たばこ企業に直接または取次業者を通じて供給しているたばこ栽培があるコミュニティの子どもは、極端に危険で有害な条件下で児童労働に従事していることが多々あります。たばこ栽培における児童労働撤廃財団 (Eliminating Child Labour in Tobacco Growing Foundation: ECLT) には、たばこ栽培コミュニティでの児童労働を撲滅するために、企業(生産者、バイヤー、製造業者)、栽培農家の代表、市民社会組織、国際機関などが参加しています。

2014年後半、ECLTに参加する企業は、ECLTの目標達成に向けた行動を強化すべく、**会員によるコミットメントの誓約 (Members' Pledge of Commitment)** を採択しました。この誓約では、児童労働に関するILO第138号条約と第182号条約、および国連人権指導原則に言及しています。たばこの原材料を調達したり製造する企業は、「たばこを調達するサプライチェーン全体」で、次の行動を実施することにコミットしています。

- ✓ 児童労働を撲滅するために適切な方針を策定しコミットします。
- ✓ 児童労働の負の影響を特定、防止、軽減するために各社の規模と状況に応じたデューデリジェンスを実施します。
- ✓ 救済プロセスを提供するか、既存の枠組みがある場合は適切な手順に則り協力します。
- ✓ たばこ栽培農家および栽培農家の組織の能力開発を支援します。

すべての会員が次の組織と協力して行動することを約束しています。

- ✓ 労働者団体や協同組合と協力して、誓約の規定を守ります。
- ✓ 労働者団体、市民社会、教育機関、地域コミュニティ、および児童などを含む多様なステークホルダーと協力して、児童労働の撲滅を奨励し、誓約を支持します。
- ✓ 政府と協力して国連人権指導原則に基づく国家の保護義務を支援し、児童労働に関する強固な国の規制枠組みを擁護・支持します。



C.2

児童労働の負の影響を 評価する

どういふことを期待されているのですか？

児童労働の負の影響を管理するためには、具体的にどのような負の影響があるのかを、まず知る必要があります。企業は**顕著な人権課題の有無**を把握するために、自社の人権リスクについてすでにある程度の分析を行っている場合もあるでしょう。児童労働を防止・軽減する有効な対策を立案するには、さらに詳細な評価が必要です。評価は、ビジネスリスクのみならず、人々へのリスクにも焦点を合わせる必要があります。そのため、児童労働の影響評価を単独で実施しても良いですが、事業のより幅広いプロセスに組み込んで行うってもよいでしょう。リスクは時間の経過とともに変化するため、評価は継続的に行わなければなりません。

主なステップはどのようなものですか？

C.2.1 体系的な評価のプロセス：負の影響を評価するプロセスでは、自社の事業や取引関係によって児童がどこでどのように児童労働のリスクにさらされる可能性があるかを特定しなければなりません。

チェック 項目

- ✓ 自社が関与している可能性のある児童労働の実際のまたは潜在的な負の影響を体系的に特定・評価していますか？
- ✓ 自社の事業に加え、取引関係も検討していますか？
- ✓ 特定の事業環境から生じるリスクを考慮に入れていますか？

C.2.2 優先順位付け：正当化できるリソースの制約があり、特定の事業活動やバリューチェーン関係を優先的に詳細に評価する必要がある場合は、企業は国連人権指導原則に基づいて優先付けをしなければなりません(難問No.2も参照)。

チェック 項目

- ✓ 企業が評価のために特定の活動や関係を優先させる場合、実際のまたは潜在的な負の影響が(その規模、範囲、または是正可能性において)きわめて深刻であることを前提に優先付けしていますか？

C.2.3 専門的助言と関係者の関与(ステークホルダー・エンゲージメント)：負の影響を評価する際、企業は適切な社員(サプライチェーンにおける負の影響に関しては調達担当者、地域コミュニティの児童労働に関してはコミュニティ関係担当者など)を関与させると同時に、必要に応じて外部の専門家の助言を利用する必要があります。問題となっている負の影響の理解を深めるために、被害を受ける可能性のあるステークホルダーやその代表者、または彼らが直接参加できない場合には彼らの意見を代弁する信頼できる代理人とのエンゲージメントも必要です。このテーマの詳細は後述します。

チェック項目

- ✓ 負の影響を評価する際、企業は社内外の適切な専門家の助言を活用していますか？
- ✓ 負の影響を評価する際、企業は被害を受ける可能性のあるグループ（またはそうした人々の意見を代弁する信頼できる代理人）や他の関連するステークホルダーと意味のある形で関与していますか？

C.2.4 継続的な評価：負の影響の評価はその場限りの活動であってはなりません。継続的なプロセスの一部として、継続的に変化を検証する必要があります。

チェック項目

- ✓ 企業は児童労働の負の影響への関与について、継続的に評価していますか？



もっと詳しい情報はどこで入手することができますか？

負の影響を評価するためのプロセスについての詳しい情報は：

- ❖ ユニセフとデンマーク人権研究所：『影響評価における子どもの権利——子どもの権利に影響評価に取り入れ、子どものために行動を起こすための手引き(Children's rights in impact assessments - A guide for integrating children's rights into impact assessments and taking action for children)』(Geneva, 2013)、pp. 19–23。以下より閲覧可能：www.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf。
- ❖ Shift：『ビジネスと人権の影響：人権リスクを特定し優先する(Business and human rights impacts: Identifying and prioritizing human rights risks)』(New York, 2014)。以下より閲覧可能：www.shiftproject.org/publication/business-and-human-rights-impacts-identifying-and-prioritizing-human-rights-risks。Shiftとオランダ社会経済評議会(Social and Economic Rights Council of the Netherlands)は、企業や専門家であるステークホルダーとのワークショップから得られた教訓を文書化しました。
- ❖ 『国連指導原則レポーティングフレームワーク』には、顕著な人権課題を特定し、影響を評価するためのガイダンスが取り上げられています。www.ungpreporting.orgをご覧ください。

具体的なセクターや国における児童労働の負の影響に関する詳しい情報は：

- ❖ ILO-IPECのウェブサイトでは、セクターごとの児童労働の負の影響に関する情報を提供しています。一部のカントリー・ダッシュボードにも、児童労働の負の影響に関する情報が掲載されています。www.ilo.org/ipeccをご覧ください。
- ❖ ILO ビジネスのためのヘルプデスクでは、企業の事業をILO 多国籍企業宣言の原則および国際的な労働基準と適合させる方法について、助言を提供しています。assistance@ilo.org からヘルプデスクに問い合わせをすることもできます。
- ❖ ビジネス・人権資料センターは児童労働問題の専用ページを設けており、申立のあったサプライチェーンでの児童労働の事例について概要を取り上げています。www.business-humanrights.org/en/issues/labour/child-labourをご覧ください。
- ❖ 米国労働省国際労働局は、児童労働によって生産される商品／製品と最悪の形態の児童労働について報告書を公表しています。www.dol.gov/ilab/をご覧ください。
- ❖ 人権とビジネスに関するカントリーガイド(Human Rights and Business Country Guide)は、十数カ国以上の児童労働の情報を提供しています。www.hrbcountryguide.orgをご覧ください。
- ❖ ヒューマン・ライツ・ウォッチは、特定の国とセクターにおける児童労働の問題について多数の報告書を発表しています。www.hrw.orgをご覧ください。
- ❖ Stop Child Labourとその会員は、特定のセクターと国に関して調査報告書を作成し、経験を報告しています。www.stopchildlabor.orgをご覧ください。

難問 No.2



児童労働の負の影響が複数発生していることがわかっている場合、その問題が発生しているサプライチェーンを優先しても構いませんか？

課題

国連人権指導原則に基づき、企業はバリューチェーン全体で児童労働の負の影響にどのように関わっている可能性があるかを検証する必要があります。とはいえ、非常に多くのサプライヤー（またはその他のビジネスパートナー）がある企業にとって、全てを対象に行くことは難しい場合もあります。当然のことながらそうした状況では、企業は特定の分野に焦点を絞るでしょう。その結果ビジネスリスクの大きいところや、直接コントロールができる部分に重点を置いた活動が目立ちます。しかし、国連人権指導原則は優先順位付けが必要な場合は原則に基づいた基準を設定するよう要請しています。その企業または取引関係が関与している児童労働（それ以外の人権問題も含め）の負の影響の深刻度に基づいて優先を決めるべきであると述べています。

企業による実践的アプローチ

児童労働の負の影響にどのように関与している可能性があるのかを「マッピング」している企業もあります：自社の具体的な商品のバリューチェーン上で、児童労働の負の影響に関与する可能性のある取引関係者を特定し、児童労働の人数（およその数）や自社がどのように結びついているかを明らかにすることが必要です。

製品に砂糖を使用するブランド・小売企業がマッピングした活動を例示しました。サトウキビの場合、ほとんどの児童労働の負の影響は、小規模自作農や農園レベルで発生していますが、他の商品のバリューチェーンでは最終消費者に至る全ての段階で児童労働の負の影響が広範に起きていることもあります。

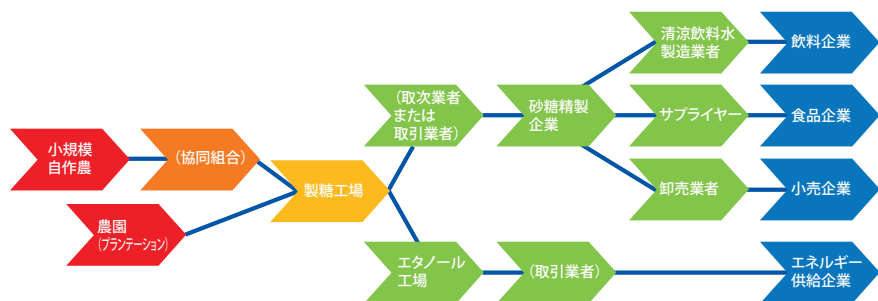
まとめ

児童労働の負の影響の深刻度は、次の3つの要素で決まります。

- ✓ **規模 (scale)：** 負の影響の重大性（最悪の形態の児童労働であるかなど）
- ✓ **範囲 (scope)：** 被害を受けている児童の数
- ✓ **救済の可能性 (remediability)：** 被害を受けた児童が、被害を受ける前の状態に回復できるかどうか

専門家であるステークホルダーとともにマッピングを検証します： 専門家に検証してもらうことで、適切な優先順位付けであることを確信し精度を向上させることができます。また、検討の初期段階から専門家に関わってもらうことは、実際のデューデリジェンスの実行段階で相談に乗ったり、対応策が効果的かどうかを検証する際に関わってもらったりするためにも有益です。

図3：サトウキビの商品バリューチェーンのマッピング例



企業の実践 No.3

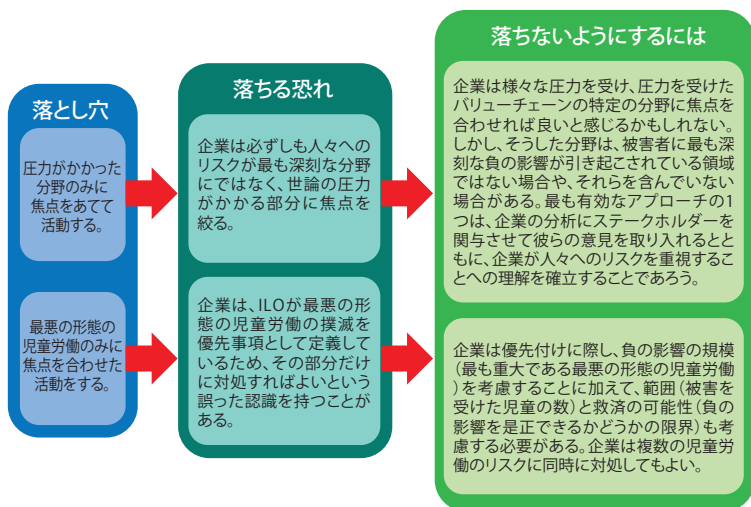
事業全体のバリューチェーン・マッピング

ある食品飲料企業は、事業全体での人権リスク（児童労働を含む）に体系的な優先順位付けを行うために、広範なバリューチェーン・マッピングを実施しました。そのプロセスはマネジメントサイクルごとに照らし合わせて最終化されました。

バリューチェーンのマッピングは、原材料、生産、配送、販売、リサイクルの5つに分けて実施されています。同社は、社員、契約労働者、サプライチェーン上の労働者（一次および二次以降）、地域コミュニティ、社会的弱者など、負の影響を受ける可能性のある特定のステークホルダーそれぞれについて、社内外の専門家（児童労働に関する専門家を含む）から情報や助言を得ながらどのような人権問題が起こりうるかを分析しました。

マッピングをすることで、児童労働のリスクがバリューチェーン全般に存在するものの、その特徴は異なることが明らかになりました。例えば、原材料調達における児童労働には、家族経営農場が関わっていることが多い一方で、リサイクルの場合は児童労働はごみ拾いに関連するものが一般的でした。続いて同社は、リスクの高い特定の商品のマッピングを行い、そのバリューチェーン上の関係者（組織）の数と、それらに対する同社の影響力を明確化し、特定したリスクに対する戦略を策定しました。

図4：落とし穴を避けるために



C.3

協力して児童労働の負の影響に対策を講じる

どういつことを期待されているのですか？

ここまで、企業が児童労働の負の影響にどのように関与している可能性があるのかを把握し、対応すべき負の影響に必要なに応じて優先順位をつけることを述べてきました。次は、有効な防止・軽減措置を実施する段階です。バリューチェーンで負の影響が発生している場合、自社の影響力が重要な役割を果たします。影響力とは、児童労働の負の影響を引き起こしている又は助長している第三者、すなわち児童労働の負の影響の継続や再発を防ぐための解決策に加わる必要がある第三者の行動変容に影響を与える企業の能力を意味します。

前述した通り、多くの場合、質の高い教育の欠如、児童労働に関する法令の不十分な執行、脆弱な法の支配といった国のガバナンスの不備が、児童労働の主な原因になっています。そのため、政府による対策は、そうした負の影響を継続的に防止・解決していくために欠かせません。こうした国家の重要な役割を、企業が政府に代わって担うことはできません。したがって、政府に効果的に関与してもらい協調していくことが、児童労働の負の影響への対策を講じる企業にとって、不可欠です。

詳細：

セクションC.7で、企業が引き起こした、または助長した児童労働の負の影響の是正について取り上げます。

主なステップはどのようなものですか？

C.3.1 責任、リソース、意思決定：有効な対策を講じるために、社内の意思決定構造を適切な形に整える必要があります。その意思決定や行動が児童労働の負の影響を左右する可能性のある社内の重要人物や部門にも、関与してもらう必要があります。

チェック項目

- ✓ 企業は、取引関係から生じる負の影響を含め、児童労働の負の影響に対応するための適切な役割分担を明確にし、責任者や部門を任命していますか？
- ✓ 企業は有効な対策を実行するために、適切なリソースを割り当てていますか？
- ✓ 業務の意思決定や行動が児童労働の負の影響を左右する可能性のある重要人物が、意思決定に関与していますか？
- ✓ 事業に関する他の方針や課題との対立や矛盾が生じた場合、どのように対処するか決められていますか？

C.3.2 潜在的な負の影響を防止または軽減するための選択肢：企業が児童労働の負の影響に関与している可能性が明らかになった場合、関与の特徴(引き起こしている、助長している、またはつながりがある)によって、取るべき適切な対策が決まります。

詳細：

セクションB.3でこのテーマを詳しく説明しています。

チェック項目	✓ 自社が児童労働の負の影響にどのように関与しているか、または関与している可能性があるかを、どのようにして判断していますか？ ✓ 自社が負の影響を引き起こしている場合、または引き起こしている可能性がある場合、その影響を阻止または防止するために必要な措置を講じていますか？ ✓ 自社が負の影響を助長している場合、または助長している可能性がある場合、助長を阻止または防止するために必要な措置を講じていますか？ また、負の影響を軽減するために、最大限にその影響力を活用(または拡大)していますか？ ✓ 自社の事業、製品、またはサービスが負の影響につながりがあるか、またはつながっている可能性がある場合、その影響が継続または再発するリスクを防止または緩和するために、自社の影響力を活用(または拡大)していますか？
----------------------	---

C.3.3 取引関係での影響力の活用：バリューチェーンで負の影響を引き起こしている又は助長している可能性のある取引関係者がいる場合は、その行動を変容させることでバリューチェーン上の負の影響を防止または軽減できます。その場合、企業の取引関係者に対する影響力は大きな意味を持ちます。

詳細：

セクションB.3で、影響力を創出する複数の方法を説明しています。

チェック項目	✓ 児童労働の負の影響のリスクが存在する場合、企業は取引関係において、どのように影響力を活用し、または影響力を確立することに努めていますか？ ✓ 取引関係において影響力の活用がうまくいかない場合、取るべき適切な対策を決定する際に、関連するあらゆる要素(すなわち、その関係の重要性、問題となっている負の影響の深刻度、関係を終了させることで生じるあらゆる負の結果など)を考慮していますか？
----------------------	---

C.3.4 国の法令が一定の水準を下回る、または国際基準と対立する場合：児童労働に関する国の基準が国際基準を下回る場合、企業は国際基準を満たすよう努めなければなりません。さらに難しいのは、児童労働に関するその国の基準が国際基準と対立する場合です。そのような場合に参考になるアプローチ方法をいくつか下に記載します。

チェック
項目

- ✓ 企業は、児童労働に関する国際基準と国内法が対立または矛盾する場合に、どのように対応するか決めた方針を準備していますか？（難問No.1も参照）
- ✓ 上記のような対立または矛盾がある場合のために、意思決定方法を定めた社内
の正式なプロセスはありますか？
- ✓ 意思決定は、企業の適切な上層部が判断するようになっていませんか？
- ✓ このような状況に対応する際に、外部の専門家の支援を仰いでいますか？



もっと詳しい情報はどこで入手することができますか？

- ❖ ILO ビジネスのためのヘルプデスクには、児童労働の負の影響への対処方法に関する質問への回答と、企業に対する助言が掲載されています。assistance@ilo.org から問い合わせをすることもできます。
- ❖ Shift: 『人権リスクを低減するために取引関係で影響力を活用する方法 (Using leverage in business relationships to reduce human rights risks)』 (New York, 2013)。以下より閲覧可能: www.shiftproject.org/sites/default/files/Using%20Leverage%20in%20Business%20Relationships%20to%20Reduce%20Human%20Rights%20Risks.pdf。
この報告書は、企業がサプライヤー、共同事業のパートナー、企業顧客、政府などとの幅広い関係において、人権リスクを軽減するために影響力を活用・構築する有望な方法を明らかにしています。
- ❖ 欧州委員会: 『就職斡旋企業・人材紹介企業向け国連ビジネスと人権に関する指導原則の実施ガイド (Employment and recruitment agencies sector guide on implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights)』 (Brussels, 2012)。以下より閲覧可能: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies_2.pdf。
企業は、直接または間接的な形で就職斡旋企業や人材紹介企業と何らかの関わりを持っていますが、人材紹介や斡旋業界に適切な規制がない国や地域では、児童労働の負の影響をもたらす種々の「プッシュ」または「プル」要因が存在します。この報告書は、就職斡旋企業や人材紹介企業の慣行に国連人権指導原則がどのような意味を持つのかについてガイダンスを提供しており、方針とプロセスに関して注意すべき点を理解する上で役立ちます。

難問 No.3



企業は自社の行動または意思決定を通じて、第三者が引き起こした児童労働の負の影響をどのように助長する可能性がありますか？

課題

国連人権指導原則が示しているように、企業は他の関係者とともに児童労働の負の影響を助長することがあります。第三者に負の影響を引き起こす、助長する、または児童労働を促したり動機づけたりすることで負の影響を助長することもあります。自社の行動や意思決定が、このような状況を生んでいるかどうかを把握するには、取引関係の契約条項を超えて、ビジネスの関係が実際にどのように作用しているのかを理解する必要があります。

企業は児童労働の負の影響を引き起こすことも助長することもあるほか、企業の事業、製品、またはサービスが児童労働の負の影響とつながりを持っていることもあります(セクションB.3参照)。この難問では、「助長」について取り上げます。

典型的な例を取り上げてみましょう。ある企業は児童労働を禁止する明確なサプライヤー方針を作っています。しかし、その企業はサプライヤーに対し、価格や納期を調整することなく、注文の仕様を頻繁に変更します。企業は、そうした変更によってサプライヤーが児童労働禁止の方針を順守したままでは要求変更に応えられない可能性がある、ということに気づいていません。

サプライヤーは次のようなさまざまな理由から、特定の企業の事業に依存していることがあります。

- 小規模な自作農(サトウキビ、タバコ、ココア、種子などの)は、1社のバイヤーだけに納品したり、大規模な多国籍企業1社とだけ直接契約を結んでいることがあります。契約上、他の企業への販売が可能な場合でも、重い違約金を課されるなど、実質的にそれ以外の顧客に販売することができない場合があります。
- 低価格で大量生産するサプライヤー(衣料品など)は、同じ工業地区、地域、国、近隣諸国の工場との熾烈な競争に直面しています。こうした競争により、購買する側の企業は特定のサプライヤーに対してきわめて有利な立場を得ることになります。
- 購買する側の企業の注文が、サプライヤーの事業全体にとってごく一部である場合(エレクトロニクス産業でよく見られる)でも、サプライヤーは他の顧客を引きつけられるように、ブランド認知度の高い企業との取引を継続するために尽力する必要がありますと感ずることがあります。

こうした力学が——現実のものであれ、認識上のものであれ——存在する場合、サプライヤーは購買側の企業の要求に抵抗しにくくなることが考えられます。サプライヤーに対し、価格引き下げや納期短縮の圧力があると、様々な形で児童労働の負の影響に繋がる可能性があります。具体例として、以下が挙げられます。

- 既存の従業員の家族を含め、児童を一時的に雇用する。
- 長時間労働を要求したために、若年労働者が国内法で認められている時間を超えて働いたり、成人の労働者の帰宅時間が遅れるために家で子どものケアができなくなるために子どもを職場に連れてくることもある。
- 若年労働者を含む労働者に適切な休憩時間を与えずに働かせ続けるため、労働環境が危険な状況になる。

- 児童労働を利用している他のサプライヤーに業務の一部を下請けに出す。

こうした慣行はサプライヤーが顧客企業のサプライヤー方針に違反しており問題ではありますが、購買する側の企業も、自社の購買慣行を改めて検証し、上記のような負の影響の助長に加担していないか考える必要がある、と国連人権指導原則は述べています。

企業の実践 No.4

小規模自作農の能力開発(キャパシティ・ビルディング)とサプライチェーンマネジメントの統合

小規模自作農から農産物を大量に調達しているある企業は、ファーマーコーチという制度を導入しました。ファーマーコーチは、農業生産者が児童労働を含む企業の要件を満たすことができるよう支援します。さらにコーチは生産費用の分析を手伝い、収入を向上させるために収穫量と質の改善も支援します。これにより、児童を雇用する動機を減らすことができます。

同社はまた、サプライチェーンの大部分を垂直に統合する戦略的な決定を行い、取次業者を通さずに小規模自作農であるサプライヤーとの直接取引を拡大しました。さらに、農場で起こりうる児童労働対策の直接的な責任を、調達チームに負わせました。そうすることで、小規模自作農が企業の児童労働改善の担当者と調達担当者それぞれから異なる要求を依頼される可能性を減らしています。

企業による実践的アプローチ

購買慣行を詳しく調査した企業は、問題を誘発する可能性のある要求は、商売上の必要性からくるものではなく、これまでの習慣の結果だったことに気づいた、と言うことがよくあります。主要な企業が採用している対策は、次のように多岐に渡ります。

- サプライヤーなどのビジネスパートナーが事前に適切な計画を立てられるように、短期・中期的なニーズを積極的に伝える。
- 購買する側の企業内で、調達部門とサステナビリティまたは責任ある調達の専門家との連携と協調を強化する。
- それら2つの機能の統合を進め、サプライヤーに関する社会的コンプライアンスの直接的な責任を調達責任者に担わせる。
- サプライヤーによる負の影響への動機づけに対して調達慣行が果たす役割について、これを評価するよう会員に求める業界のイニシアチブに参加する。



もっと詳しい情報はどこで入手することができますか？

- ❖ インサイト・インベストメント (Insight Investment) とアコナ (Acona) : 『**トラブルに巻き込まれないために：責任あるサプライチェーンマネジメントという課題** (*Buying your way into trouble? The challenge of responsible supply chain management*)』 (London, 2004)。以下より閲覧可能：www.carnstone.com/download/DocumentFile?document=4。購買慣行と責任ある調達慣行との潜在的な対立に関する研究。
- ❖ グローバル・ソーシャル・コンプライアンス・プログラム (Global Social Compliance Programme) : 『**サプライチェーンのソーシャル・パフォーマンス・マネジメント・システムのための参照ツール** (*Reference tool on supply chain social performance management systems*)』 (Issy-les-Moulineaux, France, 2013)。以下より閲覧可能：www.shiftproject.org/publication/gscp-reference-tool-supply-chain-social-performancemanagement-systems。国連人権指導原則に則ったソーシャル・コンプライアンス・システムの開発方法に関するツール。

難問 No.4



自社の製品につながりはあるが、バリューチェーン上で何階層も離れた商品に関わる児童労働の負の影響に対し、企業に期待されているのはどのような行動ですか？

課題

多くの企業は、バリューチェーンの2つ以上先の階層で児童労働やその他の人権リスクの軽減に努めることは難しいと感じられるでしょう。企業がバリューチェーン上で発生する負の影響を防止・解決するためにどのように関わったら良いのかを判断するには、負の影響の深刻度に関する原則を用いることを国連人権指導原則は提案しています(難問No.2参照)。

企業がバリューチェーンを対象とした児童労働に関する確固たる方針とプロセスを備えており、サプライヤーに対して児童労働に依存しないような対策を取っている場合(難問No.3参照)、負の影響を助長する可能性は低くなります。しかし、それでも取引関係は繋がっていることから、自社の事業、製品、またはサービスが児童労働と何らかのつながりを持っている場合があります。

国連人権指導原則では、企業が引き起こしたり助長したりしていない負の影響について、企業に是正を実施することを期待してはいませんが、負の影響の継続や再発を防止するために積極的な対応をすることは期待しています。現実的には、自社が関与する可能性のある深刻な負の影響について、どのように影響力を最大限活かすことができるかを検討すると良いでしょう。

企業の実践 No.5

サプライチェーンの2つ以上先の階層を注視している企業の例

ザ コカ・コーラ カンパニーはILO-IPECなどと協力して、最大6つ離れた階層にあることの多いサトウキビ農場での児童労働に取り組んでいます。同社はこの活動を支えるために考案したデューデリジェンス・チェックリストを一般に公開しています。

複数のアパレル企業が使用者団体を通じて多角的な取り組みを支援し、児童労働に関するILO条約をウズベキスタン政府が批准・施行するよう働きかけた結果、同国の綿花生産における児童労働のリスクが低減されました。

JT インターナショナルはILO-IPECと協力して、たばこを栽培するコミュニティと契約する4万戸の契約農家の間で、児童労働の負の影響の問題提起に取り組んでいます。

ネスレは公正労働協会(Fair Labor Association)と協力して、コートジボワールのココアのサプライチェーンにおける児童労働の負の影響をマッピングし、コミュニティレベルでその防止と是正に取り組んでいます。

企業による実践的アプローチ

企業の事業から遠く離れた階層で発生する児童労働の負の影響に対して実行可能なアプローチを考えるには、バリューチェーンがどのように機能しているのか、バリューチェーン上で児童労働を引き起こす根本的原因が何であるか、バリューチェーンのどこで自社の影響力を（単独または他の関係者と協力する形で）最大限に発揮できるのかを理解する必要があります。

たとえば、サトウキビのバリューチェーン（難問No.2参照）では、児童労働のリスクが最も高いのは、無数にある小規模自作農のサトウキビ栽培農場です。小規模自作農の農場は比較的少数の製糖工場に販売し、その工場は原料糖を比較的大きな取引業者、取次業者、企業などに提供します。食品・飲料企業、小売業者、その他のブランド企業など多くの企業が、サトウキビ栽培農場のバリューチェーンの対極にあるのです。

製糖工場はバリューチェーンの中で最も数が少なく、児童労働が発生する現場にかなり近い位置に存在するため、「ピンチポイント（pinch point）」、つまり、比較的少数の関係者による慣行の変更が大きな効果をもたらすことのできる極めて重要なポイントと見なすことができます。そのため、サトウキビのバリューチェーン上の企業にとって、製糖工場に直接働きかけることや、製糖工場に対するイニシアチブに参加することは、影響力が最大になると考えられるため、理に合った行動だと言えます。これについて、図5の架空の事例で説明します。

図5：架空の商品バリューチェーン



児童労働の負の影響に焦点を絞っているわけではありませんが、電子機器メーカーが創設し、現在は多様な産業の会員が参加する**責任ある鉱物イニシアチブ (Responsible Minerals Initiative) (旧 Conflict-Free Sourcing Initiative)**¹⁸は、同様のアプローチを採用しています。特定の鉱物のサプライチェーンにおける最も集約されたポイントとして、鉱物の精錬所をターゲットにしています。このイニシアチブに参加する企業の中には、紛争鉱物の採掘から最大10階層も離れている企業もあります。

18 Visit: <http://www.conflictreesourcing.org>.

難問 No.5



当社は児童労働の負の影響に取り組むマルチステークホルダーイニシアチブ (MSI) に参加しています。国連人権指導原則の観点から、自社の役割をどのように評価すればいいのでしょうか？

課題

バリューチェーンの反対側でのリスクに対して有効なアプローチを取るためには、他の関係者との協力が必要となる場合が多々あります。企業、市民社会組織、その他の関係者との正式な協力はマルチステークホルダーイニシアチブ (MSI) と呼ばれ、人権リスクへの取り組みに果たす役割が大きくなっています。

MSIは、具体的な課題や特定のセクターに対して基準を設定する、政府に対し規制の改善や執行の強化を働きかける、ステークホルダーの専門家を関与させるためのフォーラムを提供する、各社の経験を共有することで各社がデューデリジェンスのプロセスを改善する、といった活動を促すことができます。

この10年の間で、児童労働のリスクに協力して取り組むために、いくつかのMSIが創設されました。こうしたイニシアチブが収めてきた成功の程度はさまざまです。単独で取り組む方が望ましいと判断し、独自のプログラムを開発してMSIから脱退した企業もあります。

結局のところ、国連人権指導原則の観点から大切なのは、児童労働を防止・解決するためには、企業が包括的なアプローチを構築する際に、最も深刻な負の影響がどこで起こっているかが十分に考慮されているか、そして継続的な進捗を実証することができるかということです。企業はこの点を常に念頭に置き、MSIや他の共同イニシアチブに参加する意義を定期的に見直す必要があります。

企業による実践的アプローチ

企業は、MSIの狙いやMSIが果たせる具体的な役割（そのテーマに馴染みがない企業のための学習フォーラムの提供など）、重要なステークホルダーに働きかけるMSIの能力の限界、MSIが実績を上げるにはしばしば時間がかかるということを意識しておかなければなりません。

児童労働の負の影響に取り組むMSIの有効性を評価する際¹⁹、次に挙げる要素が役に立つことが、複数の企業の活動実績からわかってきました。

- 当該イニシアチブは児童労働の根本的原因への対処に重点を置いているか？

企業の実践 No.6

企業とMSIの協働

ある大手消費財企業はMSIと連携して、自社の農業バリューチェーンのマッピングを作成し、自社製品に直接的または間接的に負の影響があるところを特定し、優先順位付けを行い、適切な防止・軽減措置を立てました。同社は得られた知見を公表することで、自社の取り組みに透明性を持たせるとともに、他企業やステークホルダーが学べるようにしました。

¹⁹ The “Institute for Multi-Stakeholder Initiative Integrity” provide more information on how to evaluate the effectiveness of MSIs, visit: www.msi-integrity.org.

- 当該MSIは会員企業のデューデリジェンスをどの程度支援してくれるか？
- 当該MSIは最も深刻な児童労働のリスクが発生しうるところに焦点をあてているか？
- 当該MSIが重視しているのは、体系的なリスクを見落としやすい「確認リストにチェックを付ける」方式の証明か、あるいはより包括的または協調的なリスクアセスメント、キャパシティビルディングのアプローチをとっているか？
- 当該MSIは中・長期的に拡大できる戦略があるか？そうした戦略には、会員企業などが実践できるパイロットプログラムの考案も含まれる。
- 当該MSIには、施策の有効性評価を支援するために、複数の意見を共有できる複数の専門家(児童労働の分野を含む)が参加しているか？こうした専門家は、会員やMSIのガバナンス組織、ステークホルダーの諮問委員会などから招くことができる。
- 当該MSIは児童労働問題を議論するために、中央政府や地方自治体への働きかけに努めているか？そうした働きかけは建設的であったか？
- 当該MSIは、苦情を受け付け、苦情に対処するための効果的な苦情処理の仕組みを提供またはアクセスできるようにしているか？
- 当該MSIは会員向けの方針とガイダンスを国連人権指導原則の期待事項と照らし合わせているか？



C.4

児童労働に関する実績を モニタリングする

どういふことを期待されているのですか？

企業は、自社が関与している可能性のある児童労働の負の影響を防止・解決する取り組みが有効かどうかを検証する必要があります。それは三つの理由から重要です。第一の理由は、それが潜在的な負の影響を防止する企業自身の取り組みの強化に役立つからです。二つ目は、企業が負の影響を引き起こしているか、または助長していることを特定した場合、対応する救済措置が実際に効力を発揮する上で役立つからです（セクションC.7参照）。第三の理由は、実績をモニタリングすることで、企業は児童労働に対する自社の取り組みをステークホルダーに公表するために必要な情報を得られるからです（セクションC.5参照）。

主なステップはどのようなものですか？

C.4.1 対応を追跡するモニタリングシステム：企業は、既に多様なモニタリングシステムを構築しているはずです。内部監査、サプライヤー監査、労働安全衛生の確認システム、労働組合とエンゲージするための仕組み、社員または外部のステークホルダーの意識調査などがその例です。児童労働の負の影響に対する企業の施策の有効性を検証するには、量的および質的なアプローチが必要になります。

チェック 項目

- ✓ 児童労働の負の影響を防止・解決する取り組みをモニタリングために企業が活用できる既存のシステムとして、どのようなものがありますか？
- ✓ モニタリングは、適切な質的および量的な指標を活用していますか？（児童労働に関するILO条約に由来する指標や、自社独自にまたは産業団体全体でまたはMSIが開発した指標や、レポートのフレームワークに沿った指標など）

C.4.2 取引関係を通じたモニタリング：児童労働は往々にしてサプライチェーンの先で発生するか、企業の事業、製品、またはサービスにつながりがあるため、取引関係を通じた実績をモニタリングすることはとても重要です。

チェック 項目

- ✓ 取引関係において発生している児童労働の負の影響に対する施策の効果をモニタリングするために、どのような仕組みを導入していますか？
- ✓ 取引関係者以外のステークホルダーとの協業を含め、地域または地方レベルで導入されている児童労働を監視する制度や仕組みに参加したり、その活動を支援したりしていますか？

C.4.3 内部および外部からのフィードバック：モニタリングには、社内の関係者と社外のステークホルダー双方からのフィードバックを伴う必要があります。そうした外部のステークホルダーには、児童とその家族を含めることが望ましいです。それが難しい場合は、彼らの意見を代弁できる信頼できる代理人の意見を得ることで代替すれば良いでしょう。被害を受けたステークホルダーとのエンゲージメントについては、セクションC.6で詳しく取り上げます。

チェック項目

- ✓ モニタリングを行うに際し、可能な限り、被害を受けたステークホルダーを含む社内外のステークホルダーからのフィードバックを得ていますか？
- ✓ 児童労働のモニタリングは、企業が実施している全体的なステークホルダー・エンゲージメントのプロセスとどのように関連づけていますか？
- ✓ モニタリングは事業に関わる苦情処理メカニズムと連動していますか？

C.4.4 継続的な改善：モニタリングの結果は、児童労働を防止・緩和するための施策にきちんと反映する必要があります。それによって将来にわたり継続的に施策を改善することができます。

チェック項目

- ✓ モニタリング結果を、継続的な改善に役立てていますか？どのように役立っていますか？



もっと詳しい情報はどこで入手することができますか？

- ❖ ILO-IPECは児童労働を監視する意味で、モニタリングに関する広範な情報を提供しています。児童労働が実際に発生している現地では、児童労働者を特定し、彼らがさらされているリスクを特定するために、定期的に直接観察を行います。そしてその児童に適切なサービスを紹介し、本当にその児童が労働から解放されたことを確認し、その児童の状況をモニタリングします。児童労働のモニタリングは、本来は国の労働監督制度の一部として実行されるべきです。一方で、使用者団体と労働者団体も労働現場に直接関わっていることから、モニタリングに深く関わる必要があります。児童労働の監視は、非常に複雑な問題を解決するため、多様な分野の専門知識やスキルが必要なことから複数の専門家から成るチームによって実施されることが一般的です。児童労働のモニタリングの全体的なプロセスは、モニタリングで得られた情報を関係者に共有するなど、幅広いフレームワークとして運用し、効果を高める必要があります。www.ilo.org/ipsec/Action/Childlabourmonitoringをご覧ください。
- ❖ 難問 No.6では企業に適切な**監査の役割**を検討するよう促していますが、監査はより広範なモニタリングの一部として、活用される場合もあります。ILO-IOE:『**使用者向けガイド：ガイド2：使用者が児童労働を撲滅するには (Guide for Employers: Guide Two: How employers can eliminate child labour)**』(Geneva, 2007)。以下より閲覧可能：www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/child_guide2_en.pdf。このガイドには、1次サプライヤーと協力した児童労働対策(pp.32–38)、行動規範の策定(pp. 39–45)、監査、モニタリング、認証(pp. 46–52)のセクションがあります。
- ❖ 『**国連指導原則レポーティングフレームワーク**』は、より幅広い人権課題の**活動実績のモニタリング**について、詳しいガイダンスを提供しています(pp. 81–85)。www.ungreporting.orgをご覧ください。

難問 No.6



バリューチェーン上の離れた階層で発生している児童労働の負の影響に対して、自社の取り組みの有効性をモニタリングするにあたり、監査をどのように活用すれば良いですか？

課題

既に多くの企業は、サプライヤーによる自己評価や企業独自または第三者の監査など、バリューチェーンにおける人権課題をモニタリングする仕組みを導入しています。これらの仕組みには、児童労働のモニタリングも含まれています。ただ、問題はこのような仕組みが有効かどうかということです。

サプライチェーンマネジメントのモニタリングは、「監視」によるアプローチが主流です。なぜなら顧客企業は、サプライヤーやビジネスパートナーは人権を尊重しながらないとか、対応できないだろうから自社の行動規範をトップダウン方式で守らせる必要がある、という認識があるからです。そして、サプライヤーは行動規範を守っているふりをして実際にはやっていないだろうから監査によって監視しなければならない、と考えているのです。

ところが、コンプライアンスの考え方の大元になっている上記のような認識は、実情と異なることが多々あります。サプライヤーは人権課題や児童労働の解決の要求に応えようという前向きな意思を持っているものの、実践できていないことも多いのです。適切な支援を受け、条件が整えば、取り組みが大幅に改善することがこれまでの調査で分かっています²⁰。大手監査企業も、監査だけに依存した仕組みでは、サプライヤーの継続的な改善を導くには限界があることを認めています²¹。

監視中心の監査プログラムだけでは、児童労働の防止と解決を含む人権の尊重と労働条件の改善効果が不十分であることが、分かっています。その代表的な理由を、右のコラムにまとめました。

監査による従来の仕組みでは 成果が上がらなかった理由

- ✓ サプライヤー監査の際、活動実績の情報の開示が不十分であったため、情報の正確さや妥当性に疑問が生じた。
- ✓ 特定された課題に持続可能な方法で対処するサプライヤーの能力が欠如していた。
- ✓ 人権問題のような社会問題に取り組むことで社内外にどのように評価されるかサプライヤーが理解できていないために、そのような問題の解決に投資しなくて良いと思っている。
- ✓ サプライヤー個社では対応しきれない構造的な問題がある（きちんとした規制がない、産業全体で課題がある、社会構造にそもそも問題があるなど）。
- ✓ 世界的なブランド・小売企業の従来通りの購買慣行や、労働者への負の影響の助長に加担しうる自社の役割や児童労働を改善する必要性に対する理解不足（難問 No.3を参照）。

資料：Shift：『監査から革新へ：グローバルサプライチェーンにおける人権の推進 (From audit to innovation: Advancing human rights in global supply chains)』(2013)

20 See Locke, R.; Qin, F. and Brause, A.: “Does monitoring improve labor standards?” in *Lessons from Nike, ILR Review* (2007); and Locke, R: *The promise and limits of private power* (2014).

21 See Ernst & Young: *Human rights and professional wrongs* (2014).

児童労働の場合、根本的な原因を理解した上で、監査に留まらない介入が必要であることが分かっています。パキスタンのシアルコートのサッカーボール産業で発覚した児童労働では、家庭内生産に大きく依存していたことが判明したことで適切な対応策を導入することができました²²。

企業による実践的アプローチ

監査は問題を診断する重要な手段ですが、監査がマネジメントシステムそのものにはなり得ないことに気づいた企業の中には新たなアプローチを試みている企業もあります(下表参照)。新しい試みを拡大することは難しいですし、企業に答えを即刻に出すべきだと迫るのも酷でしょう。大切なのは、企業が監査の限界を理解して、人々への最も深刻なリスクを緩和するという目的を見据え、専門家やステークホルダーの意見も取り入れながら監査以外の手法を検討することです。

企業の実践No.7

ある企業による補足的アプローチ

大量の農産物を調達しているあるグローバル企業は、小規模自作農であるサプライヤーへの監査という従来のアプローチを、児童労働リスクのある子どもが暮らすコミュニティにおいて、児童労働をターゲットとする包括的なプログラムで補完しました。このプログラムは、ILOおよび国際的な市民社会組織と共同で行われました。プログラムの目的は児童労働の根本的原因に対処することで、家族に対しては代替収入源を、若者に対しては教育の機会を提供し、保護者に対しては意識向上を促しました。また、同社は自社の従業員である農学者を対象に、児童労働を見つけたら適切な窓口に報告して救済に繋げられるような研修を行っています。さらに、セクター別のMSIにも参加し、政策形成にも貢献しています。

サプライチェーンに対する社会的コンプライアンスプログラムの新たな傾向

- ✓ サプライヤーが社会的側面の課題を改善することがビジネス上のインセンティブとなるような取引形態に改める。例えば価格、量、契約期間について有利な待遇を提供するなど。
- ✓ 社内の調達慣行をサプライヤーの人権へのコミットメントと連動させる。
- ✓ 「合否」を判断するコンプライアンススペースのサプライヤー評価から、包括的で継続的な改善プログラム重視に移行する。
- ✓ サプライヤーのキャパシティビルディングを支援するアプローチを組み込む。
- ✓ サプライヤーの社会的側面の改善がサプライヤー自身の事業の強化に役立つようなモニタリングの指標を開発する。
- ✓ 監査を、サプライヤーと協力して実施する共同評価および根本的原因の分析に置き換える。
- ✓ 社会的側面の改善に苦情処理の仕組みが果たす役割について理解が深まるようにする。その際、労働組合の役割を損なわないよう配慮する。
- ✓ 購買する側の企業が、構造的な問題に対処するためにどのように影響力を活用できるか模索を続ける。NPOやビジネスパートナー、MSIといった様々な組織とのコラボレーションや対話に参加するなど。

22 ILO-IPEC: Pakistan – Prevention and elimination of child labour in global supply chains: the soccer ball industry (Geneva, ILO, 2010). Available at: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_14356/lang-en/index.htm.

児童労働に関する実績を公表する

どういふことを期待されているのですか？

企業は児童労働の防止・軽減への取り組みを公表する準備をしておく必要があります。被害を受ける可能性のあるステークホルダーが説明を求めることや、児童労働への関与が疑われると外部から指摘を受けることがあるからです。深刻な児童労働の負の影響に関与している可能性のある企業は、公式に報告しなければなりません。

主なステップはどのようなものですか？

C.5.1 ステークホルダーへの公表：国連人権指導原則は、企業が及ぼしている負の影響の程度に応じて、報告の形式と頻度を決めるべきであると述べています。

チェック項目

- ✓ 企業が児童労働の負の影響に深く関与しているもしくは関与している可能性がある場合、対応策を公式に報告していますか？
- ✓ 企業の公式発表には、信頼性を高める一助として、ステークホルダーによる情報や監視の結果を含めていますか？
- ✓ 企業は他にどのような方法で、被害を受ける可能性のあるステークホルダーやその代表者を含むステークホルダーに対し、児童労働に関する取り組みを公表していますか？
- ✓ 企業は自社が公表する情報に関心を持ちそうな対象者が情報にアクセスできることを、どのように確認していますか？
- ✓ 人権に関する公式報告は、企業のより広範なステークホルダー・エンゲージメント・プロセスとどのように結びついていますか(セクションC.6参照)？

C.5.2 提供される情報の性質：企業が児童労働の取り組みについて開示する情報は、公式非公式にかかわらず、ステークホルダーが適切に評価できるように配慮されたものでなければなりません。

チェック項目

- ✓ ステークホルダーが企業の児童労働の取り組みを評価するにあたり必要十分な情報を提供していますか？
- ✓ 開示した情報は正直かつ正確ですか？

C.5.3 公表の透明性と情報開示によるリスク：児童労働の対応に関わる情報開示は、できる限り透明性を高めることが重要です。とはいえ状況により開示できる情報に限りがあることも、国連指導原則は認識しています。例えば、特定の情報を公表することで被害を受けたステークホルダーや社員の安全に危険が及ぶ恐れがある場合や、ビジネス上の守秘義務などです。守秘義務には、企業間の重要な交渉期間中に外部に漏れてはならない情報や、第三者への非開示義務の対象となる情報が含まれることを、企業の責任と人権に関するOHCHRのガイドに書かれています²³。

チェック項目	✓ 特定した児童労働の負の影響に関する取り組みの情報開示について、自社の基本的な考え方をまとめていますか？ ✓ 自社が情報開示した結果、被害を受けたステークホルダー（児童やその家族）に危害が及ぶリスクも想定した上で開示していますか？
--------------------------------	---



詳しい情報はどこで入手することができますか？

❖ 『国連指導原則レポーティングフレームワーク』では、国連人権指導原則に関する企業の取り組みを情報開示するための包括的な枠組みを示しています。www.ungreporting.orgをご覧ください。

❖ ユニセフ：『持続可能性報告における子どもの権利——GRIレポーティングフレームワークに子どもの権利を取り入れるためのガイド（Children's rights in sustainability reporting - A guide for integrating children's rights into the GRI reporting framework）』（Geneva, 2014）。以下より閲覧可能：www.unicef.org/eapro/Children_s_Rights_in_Sustainability_Reporting_231213_Web.pdf。
このガイドでは、児童の権利への影響を開示する際に、グローバル・レポーティング・イニシアティブ（Global Reporting Initiative：GRI）のどの指標に関連付ければよいかを説明しています。

❖ ユニセフ：『子どもはみんなのビジネス：ワークブック2.0——子どもの権利を、方針、影響評価、持続可能性報告に組み込むためのガイド（Children are everyone's business: Workbook 2.0 - A guide for integrating children's rights into policies, impact assessments and sustainability reporting）』（Geneva, 2013）。以下より閲覧可能：www.unicef.org/csr/css/Workbook_2.0_231213_Web.pdf。

23 OHCHR: *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide* (Geneva, 2012), p. 61. Available at: www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf.

パートC: 児童労働の負の影響の防止と解決: 企業が取るべき実践的ステップ

51

難問 No.7



自社の児童労働の負の影響に対する防止策や改善策を情報開示する際に、どのような情報を開示するのが一番良いのでしょうか？特に、今も継続してその問題に取り組んでいる場合、何をどこまで開示すべきか悩んでいます。

課題²⁴

多くの企業は、サステナビリティレポート（持続可能性報告書）やCSR報告書を作成する際に、マテリアリティ分析に基づいて開示しています。しかし、何をマテリアリティとするかについては、色々な抽出の方法があるため、顕著な人権課題が取り上げられずに情報開示されない危険性があります。

国連人権指導原則や国連人権指導原則の言及する「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」などの人権の国際基準に則って人権に関する情報開示をより精緻にできるようにしよう、という動きが顕在化しています。**国連指導原則のレポーティングフレームワーク**に沿って人権に関する開示を強化する企業が増えているのです。このフレームワークの特徴は、顕著な人権課題、すなわち最も深刻な負の影響を被るリスクのある人権に重点を置いている点です。これは数ある非財務情報の開示の枠組みの中で他に類を見ません。国連指導原則報告フレームワークは、企業が**顕著な人権課題**を特定し、どのように予防や改善をマネジメントするか、といった流れで情報開示にフォーカスしやすい仕立てになっています。報告の焦点が人権のビジネスリスクだけでなく、人々に対する深刻なリスクにも当てられています。

児童労働などの人権問題について情報開示する際のもう一つの課題は、企業の慈善事業または社会貢献で行っている活動を紹介して済ましてしまう例が多いことです。企業の事業や製品やサービスが児童労働の負の影響につながりがある場合、企業は様々な影響力を活用して負の影響の防止・解決に努める責任がある、という国連人権指導原則で求められていることと、社会貢献活動は直接関係がないことが多く、児童労働の防止・解決にはつながりません。

児童労働の撲滅と救済を支援・推進する社会的投資（ソーシャル・インベストメント）や社会貢献活動は、企業が関与している可能性のある児童労働の負の影響を防止・解決する総合的な戦略の一部を構成している場合は、国連人権指導原則の視点から関連性があると言えるでしょう。しかし、国連指導原則レポーティングフレームワークの**報告原則D**にも記されていますが、企業はこのような情報開示によって、児童労働から自由である権利を含め人権を尊重する責任を果たすための取り組みの開示を、ごまかしたり歪めたりしないよう注意する必要があります。

²⁴ The UN Guiding Principles Reporting Framework web site, draws on the analysis of problems with current human rights reporting outlined at: www.ungpreporting.org/resources/faq.

企業による実践的アプローチ

企業にとって児童労働が顕著な人権課題である場合、児童労働の負の影響を防止・解決する自社のアプローチを伝えるために、様々な情報を提供することができます。情報開示の最近の例を以下に挙げます。

- サプライヤーへの監査結果で明らかになった児童労働の負の影響と、その負の影響にどのように対処したかについて、詳細を記載する。(特定された児童労働者の数や、サプライヤーが必要な年齢に達していない労働者を今後雇用しないために年齢証明を確認して記録する仕組みの確立を支援した、など)
- 企業が調達を行っている国、地域、業種における児童労働の発生状況や特徴について調査を実施し、結果を公表する。
- 自社の事業そのものや、直接的なビジネスパートナーの事業で児童労働が発生していない場合でも、児童労働の負の影響に直接つながっている可能性のある自社の事業を説明する(例えば旅行会社が自社の事業では児童労働は行われていないが、土産物の製造・販売など、観光バリューチェーンに児童労働の重大なリスクが存在するサブセクターと繋がった事業を行っている、など)。
- 自社の児童労働対策の有効性について、第三者に評価を行ってもらいその詳細または概要を公表する。
- 児童労働の事例が見つかった場合に救済を協業しているパートナー組織や、その組織が持つ専門性を開示する。また、パートナーシップの構築方法について説明する。
- 自社が事業を展開している特定の業種や国において、児童労働の発生を招く複雑な原因を紹介する。具体的には、複雑な環境の中で本質的な解決に繋げるために複数の関係者を関与させる必要があること、負の影響における自社の関わりの度合い(引き起こしているか、助長しているか、つながりがあるか)に応じて自社がどのような役回りを担っているか(または担おうとしているか)を公表する。
- 課題に対する企業の実績を経年で開示し、児童労働の根本的原因に対する施策の経時的効果を伝える。

C.6

ステークホルダー・ エンゲージメント

どういふことを期待されているのですか？

人権デューデリジェンスの重要な要素として、負の影響を受ける可能性のある人々または正当な代表者と有意義に関わる（エンゲージメントする）活動があります。児童労働の負の影響に関するデューデリジェンスも、エンゲージメントに含まれます。エンゲージメントを通して、自社の行動と意思決定が児童とその家族にどのような影響を与えるかを正しく理解できるようになります。

被害を受けている可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメントは、国連人権指導原則が求める負の影響を評価し（企業が児童労働の負の影響にどのように関与した可能性があるのかを理解する）、施策をモニタリングする際に（防止・軽減措置がどの程度有効に機能しているかを評価する）、特に重要です。しかし、児童労働のリスクに瀕している児童の問題に対応する場合、企業が直接エンゲージメントをするには細心の注意が必要です。被害を受けている可能性のある児童本人に直接働きかけるより、児童労働の専門家に相談したほうが良いケースが多いです。

主なステップはどのようなものですか？

C.6.1 被害を受けている可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメント：企業は自社の事業によって負の影響を受けている可能性のある人々と関与し、彼らの意見に配慮しなければなりません。しかしながら、児童労働のリスクに瀕している児童と直接接することは難しいことが多いです。その場合は被害を受けている児童の考えを確実に代弁できる現地のステークホルダーや専門家とのエンゲージメントを築くことで児童の状況や意見を知ることができます。企業が児童と直接エンゲージをする場合、子どもはとても脆弱なため細心の注意を払い、適切な関与の仕方について専門家の助言を得た上で行うべきでしょう。

チェック 項目

- ✓ 自社が及ぼしている負の影響を特定しその対応策の有効性をモニタリングする際、被害を受けている可能性のある児童やその家族との関与に努めていますか？
- ✓ 企業は被害を受けている児童と直接エンゲージを計画または実施する場合、専門家に助言を仰いでいますか？
- ✓ 直接的なエンゲージメントが難しい場合、企業は児童の権利に関する現地の専門家やその地域に活動の基盤がある組織など、児童の意見を代弁する信頼できる代理人に相談していますか？

C.6.2 他のステークホルダーとのエンゲージメント：セクションC.3で述べたように、政府は児童労働の負の影響を継続的に是正するため当事者として、不可欠な存在です。また、児童労働のリスクを管理する一連のプロセスの中で、他のステークホルダーの協力を得たい場面もあることでしょう。労働組合、特定のテーマを専門に扱う市民社会組織、

国際機関、各国政府などのステークホルダーは、重要な情報を提供してくれたり、児童労働の負の影響を防止・解決するために共に活動してくれたり、様々な形で関与してもらうことができます。

チェック項目	✓ 児童労働の負の影響についてエンゲージしてもらう他のステークホルダーを、どのように特定していますか？ ✓ 様々なステークホルダーとどのような頻度と方法でエンゲージしていますか？ ✓ ステークホルダーの方から企業にエンゲージメントを働きかけることはできますか、またそのような事例はありますか？ ✓ エンゲージメントの目的は明確になっていますか？また実際にエンゲージすることでその目的は達成されていますか？達成されていない場合、その原因は何ですか？ ✓ エンゲージしたステークホルダーの意見は、企業の意思決定と行動にどのような影響を与えていますか？
--------	---

C.6.3 脆弱かつ取り残された集団に対して：児童は被害を受ける可能性のあるステークホルダーの中でも、最も脆弱な存在です。さらに、社会的に脆弱で疎外されるリスクの高い集団に属する児童もいるでしょう。こうした集団には、先住民族、少数民族、特定の宗教集団、特定の家系や出自（カースト）の人々、外国からの移民労働者などがあります。また、男児と女児に対する影響が大きく異なる場合もあります。

チェック項目	✓ 社会的に脆弱で疎外されるリスクの高い集団や民族に属する児童への影響を考慮していますか？どのような方法で考慮していますか？ ✓ 男児と女児が経験しうる異なる影響を考慮していますか？どのような方法で考慮していますか？
--------	---



詳しい情報はどこで入手することができますか？

- ❖ ILO-IPECのウェブサイトは、児童労働に取り組む際の社会的対話の重要性について情報を提供しています。 www.ilo.org/ipec/Action/social-dialogue をご覧ください。
- ❖ ユニセフ：『ステークホルダーを子どもの権利に関与させる：企業のためのツール (Engaging stakeholders on children's rights: A tool for companies)』 (Geneva, 2014)。以下より閲覧可能： www.unicef.org/csr/css/Stakeholder_Engagement_on_Childrens_Rights_021014.pdf。
- ❖ Stop Child Labour：『児童労働と闘う企業のための行動計画 (Action plan for companies to combat child labour)』 (The Hague, 2012)。ステークホルダー・エンゲージメントに関するガイダンス、以下より閲覧可能： www.stopchildlabour.wbbclient.com/assets/2015/06/actionplanchildlabour.pdf。
- ❖ Shift：『人権のレンズをステークホルダー・エンゲージメントに取り入れる (Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement)』。Shiftワークショップ報告書 No.3、2013年8月。ステークホルダー・エンゲージメント全般に関する出版物。以下より閲覧可能： www.shiftproject.org/sites/default/files/Bringing_a_Human_Rights_Lens_to_Stakeholder_Engagement.pdf。
- ❖ 国連子どもの権利委員会：『企業セクターが子どもの権利に及ぼす影響に関わる国の義務についての一般的意見 16号 (2013年) (General comment No. 16 (2013) on State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights)』。以下より閲覧可能： www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/GC/CRC-C-GC-16_en.doc。

C.7 是正と苦情処理メカニズム

どういふことを期待されているのですか？

自社が児童労働の負の影響を引き起こしているか、または助長していることを特定した場合、企業はその負の影響を是正するための適切なプロセスを提供するか、または適切なプロセスを構築するために協力する責任があります。児童労働の場合、是正は細心の注意をもって対応する必要があります。また、複雑なプロセスを伴うこともあり、専門知識が必要です。セクションB.3でも詳述したとおり、国連人権指導原則は自社が引き起こしたり助長したりしていない負の影響に対し、必ずしも救済を行うことを要求していませんが、自社が救済を提供することや、負の影響の継続または再発リスクを軽減するために他のステークホルダーが実施している救済の仕組みに貢献することを検討しても良いでしょう。

ILO-IOEの使用者向けガイド(ガイド2のステップ4)²⁵では、児童労働を是正するために使用者(企業)が考慮すべき有益なガイダンスを示しています。その一つが児童を解雇する場合の注意点です。児童の家族が失う収入を補う方法を考慮しないままに児童労働者を解雇することは、非常に危険な結果を招くことを認識すべきだと述べています。

企業は児童労働の発生を特定しその問題を提起するために有効な苦情処理の仕組み(例えばヘルプラインなど)を自社で用意するか、または既存の苦情処理の仕組みに参加する必要があります。また、取引先に対しても苦情処理の仕組みの導入を奨励、場合によっては強く要求しなければなりません。国連人権指導原則も明記しているように、そうした苦情処理の仕組みは、可能な限り負の影響が発生している現場(工場の生産現場や地域レベル)に近いところに設置すべきです。また、司法的な苦情処理メカニズムへのアクセスを排除したり、労働組合の役割や適切な労使関係を害したりしてはなりません。

児童が直接利用できるような苦情処理の仕組みを設計することは非常に難しいです。一般的に、苦情処理の仕組みに連絡してくるのは、児童の代理を務める大人や、児童の利益を考える大人です。労働組合、その地域の代表者、現場や現地労働者を訪問して関与する責任を負う企業の社員、第三者の評価担当者や監査人、児童の権利を擁護する市民社会組織などがその例です。

児童労働の負の影響を継続的に是正するためには、児童労働の根本的原因に向き合わなければなりません。そのため、企業はどのような是正プロセスと苦情処理の仕組みが国家レベルにおいて既に用意されているか、また、自社がどのようにそれらを利用したり支援したりすればよいかを検討することがとても大切です。この点について、全国規模の使用者団体の助言や支援を受けることができるでしょう。

²⁵ ILO-IOE: *Eliminating child labour* (2007), op. cit., Guide Two, Step 4.

主なステップはどのようなものですか？

C.7.1 是正プロセスの確立または既存のものへの参加：企業は、自社が児童労働の負の影響を引き起こしているか、または助長している場合、救済を提供するための行動を起こす準備をしなければなりません。国際基準と専門家の知見を踏まえた仕組みを構築する必要があります。

チェック項目

- ✓ 企業は、自社が児童労働の負の影響を引き起こしているか、または助長している場合、救済を提供または既存の救済の仕組みに参加するために、どのような仕組みを構築していますか？
- ✓ その仕組みは企業の方針や業務手順に反映されていますか？
- ✓ その仕組みは、児童の最善の利益の保護を保証するものですか？その方法はどのようなものですか？
- ✓ 企業は自社が児童労働を引き起こしているか、または助長していることを特定し、救済措置を提供した際に、困難に直面したことがありますか？その場合、どのように対処しましたか？

C.7.2 事業レベルの苦情処理メカニズム：国連人権指導原則は、企業が苦情処理の仕組みを構築する場合（つまり司法的解決の仕組みではない場合）、実効性を確保するために特定の基準を満たさなければならないと定めています。自社が構築した仕組みまたは自社が参加する既存の仕組みは、下記に示す基準が満たされている必要があります（詳しい情報については指導原則31を参照）。

児童労働の内容によっては、旅行・観光業における児童の性的搾取に関するものなど、児童の保護に重点を置いた国のメカニズムがあります。このような場合は、個々の企業は、国のメカニズムがきちんと機能するようステークホルダーや取引先等と協力して支援しなければなりません。

チェック項目	児童労働の事例を特定し、問題提起をするために有効な事業レベルの苦情処理の仕組みを構築していますか、またはそうした既存の仕組みに参加していますか？ その苦情処理の仕組みは以下の基準を満たしていますか？ ✓ 正当なものである（利用が想定される対象者に信頼されている） ✓ アクセス可能である（利用が想定される対象者に知られており、アクセスできない対象者にはアクセスするための支援が提供されている） ✓ 使い方が分かりやすい（使い方が明確で、一般にあるような手順になっている） ✓ 公平である（その仕組みに参加するために人権が尊重された上で、必要な情報と支援を利用できる） ✓ 透明性がある（進捗状況について関係者に継続的に情報が提供される） ✓ 権利に適合している（提供される救済措置は国際的な人権基準に合致している） ✓ 継続的な学習ができる（将来の被害を防ぐための教訓を明確にする） ✓ エンゲージメントと対話を基盤としている（メカニズムの設計や実績管理に関して想定される利用者との協議が行われ、苦情を解決する手段として対話が重視される）

C.7.3 救済措置の提供におけるビジネスパートナーの役割：企業がビジネスパートナーやサプライヤーを通じて、児童労働の負の影響を助長している場合（自社の購買から生じる圧力の結果などにより）、ビジネスパートナーまたはサプライヤーの方が自社よりも負の影響が発生している現場に近い存在になります。そのため、救済措置の提供を主導する上で、自社よりも適した立場にあると言えます。この場合でも、自社が及ぼしている「助長」の程度に応じて、救済に参加することが期待されています。

自社が負の影響を引き起こしていない、または助長していない場合であっても、ビジネスパートナーやサプライヤーに救済の提供を奨励または要請する必要があります。ビジネスパートナーやサプライヤーにきちんと救済を実施してもらうためには、彼らが直面するであろうビジネス上の制約について支援するなど——例えばコストへの配慮等——自社が動機づけを検討する必要があることが、これまでの取組事例から分かっています。

チェック項目	✓ 企業は、自社のビジネスパートナーやサプライヤーなどが、児童労働の負の影響を引き起こしているか、または助長している場合、有効な苦情処理の仕組みを構築し、救済措置を提供するよう奨励または要請するためにどのような施策を講じますか？ ✓ そうした苦情処理の仕組みが有効かどうかや、提供される救済措置が関係する児童の最善の利益になっているかどうかを、どのようにして確認しますか？

C.7.4 共同イニシアチブにおける苦情処理の仕組み：苦情処理の仕組みは、企業が児童労働対策として参加する外部の業界、マルチステークホルダー、またはその他の共同によるイニシアチブの一部である必要もあります。

チェック項目	✓ 企業は、児童労働の負の影響に取り組む業界、マルチステークホルダー、または共同によるイニシアチブに参加していますか？ そのイニシアチブは苦情処理の仕組みを備えていますか？ ✓ 企業はその苦情処理の仕組みの有効性をどのようにして確認していますか？
--------	--



詳しい情報はどこで入手することができますか？

- ❖ ユニセフとデンマーク人権研究所：『影響評価における子どもの権利——子どもの権利に影響評価に取り入れ、子どものために行動を起こすための手引き (Children's rights in impact assessments - A guide for integrating children's rights into impact assessments and taking action for children)』(Geneva, 2013)。以下より閲覧可能：www.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf。
この報告書では、子どもの権利とビジネス原則を引用して、苦情処理メカニズムについての助言を提供しています。
- ❖ ECPAT：目を逸らさないで (*Don't Look Away*) プロジェクト。www.ecpat.be/en/our-actions/awarenessraising/dont-look-away-2/ をご覧ください。
このプロジェクトは、旅行・観光業での性的搾取に関して、児童虐待を報告するための国の既存のホットラインの認知度向上を目指しています。
- ❖ Shift：『救済、苦情処理メカニズム、および企業の人権尊重責任 (*Remediation, grievance mechanisms and the corporate responsibility to respect human rights*)』。Shift ワークショップ報告書 No.5、2014年5月。以下より閲覧可能：www.shiftproject.org/sites/default/files/May%202014%20Shift%20BLP%20Workshop%20Report%20Remediation.pdf。
- ❖ キャロライン・リース：『有効な企業・ステークホルダー苦情処理メカニズムのための原則の試験的実施：得られた教訓についての報告 (*Piloting principles for effective company-stakeholder grievance mechanisms: A report of lessons learned*)』。CSR イニシアチブ、ハーバード・ケネディ・スクール (Cambridge, 2011)。以下より閲覧可能：www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/grievance-mechanism-pilots-report-arvardcsri-jun-2011.pdf。
事業レベルの苦情処理の仕組みについての報告書。人権と多国籍企業およびその他の企業の問題に関する国連事務総長特別代表に代わって CSR イニシアチブが実施。

付録A

国際基準と国際文書

1973年のILO 「最低年齢条約」 (第138号) ²⁶	✓ さまざまな業務に対して最低年齢を設定している ✓ 168カ国が批准し、施行した ✓ 開発途上国を対象に適用除外が存在するが、利用している国はほとんどない
1999年のILO 「最悪の形態の 児童労働条約」 (第182号) ²⁷	✓ 特定の種類の児童労働を、優先課題として撲滅すべき「最悪の形態」と定義している ✓ 179カ国が批准し、最も迅速に批准されたILO条約 ✓ 支持国は、18歳未満の者が従事すべきでない業務を明確化した「危険有害労働リスト」を作成しなければならない
1977年のILO 「多国籍企業宣 言」 ²⁸	✓ 多国籍企業、政府、使用者団体、および労働者団体を対象にしたガイダンス ✓ 企業を直接対象にした初のILO文書 ✓ 最低年齢と最悪の形態の児童労働に関する条項を含む
1998年の「労働 における基本的 原則および権利 に関するILO宣 言」 ²⁹	✓ 関連するILO条約を批准しているか否かにかかわらず、基本的原則と権利を尊重、促進、実現することを各国に求めている ✓ 児童労働に関する第138号条約、第182号条約の基本的権利に関する原則を含む ✓ 国連人権指導原則で言及されている ✓ 多数の企業が実施を約束している
1989年の国連 「児童の権利に 関する条約」 ³⁰	✓ 国連条約 ✓ 最も多くの国が批准した国連条約(194カ国) ✓ 児童労働を含め、一連の広範な子どもの権利を網羅している

26 Available at: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO.

27 Available at: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO.

28 *ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (ILO MNE Declaration), adopted in 1977, amended in 2000 and 2006. Available at: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang-en/index.htm.

29 Available at: www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-en/index.htm.

30 Available at: www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx.

Fundamental Principles and Rights at Work Branch
(FUNDAMENTALS)

International Labour Organization
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22 - Switzerland
Tel.: +41 (0) 22 799 6111
Fax: +41 (0) 22 798 8685

www.ilo.org/fundamentals

ISBN 978-92-2-130367-1



9 789221 303671