

国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応 について

「G7広島首脳コミュニケ」(令和5年5月20日)(抄)

<労働>

36. (略) グローバル・バリューチェーンにおける国際労働基準及び人権、特に国際労働機関（ILO）によって採択された基本条約の尊重を確保すること、また、技術協力によるものを含む、SDGsの目標8に沿ったディーセント・ワークの促進にコミットする。我々は、あらゆる形態の強制労働と児童労働の実効的な廃止へのコミットメントを改めて表明する。我々は、グローバル・サプライチェーンからあらゆる形態の強制労働を撤廃するために、我々の協力と共同の取組を強化するための措置を講じることを再確認する。 (略)

「G7倉敷労働雇用大臣宣言」(令和5年4月23日)(抄)

III. ワーク・エンゲージメントの向上とディーセント・ワークの推進

28. より強靱で持続的なグローバルサプライチェーンの構築：グローバルサプライチェーンにおいて、人権、ディーセント・ワークの確保、環境の保護を実現する重要性を強調する。我々は、企業活動や企業間の取引において、人身取引の禁止を含む人権及び労働・環境基準の尊重を確保するとともに、技術協力を含めてディーセント・ワークを促進することに引き続き取り組む。昨年のG7議長国下で確認されたように、法令、規制、インセンティブ、企業向けのガイダンスなどの義務的及び自主的措置のスマートミックスを通じ、人々と地球のためによりよい結果を達成する上で、重要な役割を果たしていく。我々は、国連、ILO及びOECDの権威のあるフレームワークに沿ってサプライチェーンにおけるディーセント・ワークを促進することにコミットする。我々は、G7として首尾一貫した協調的なアプローチに取り組むとともに、実行可能でありかつ既存の政策的アプローチに付加価値を与えるような、国際的な合意に基づいた法的拘束力のある措置のアイデアと選択肢を探求するため、全てのステークホルダーと緊密に協議し、国連及びILOにおける議論に建設的に取り組む準備があるとした、G7ヴォルフスブルグ労働雇用大臣宣言におけるコミットメントを改めて強調する。我々は、また、アライアンス8.7を含むディーセント・ワークの推進への取組について、他国などにも広がるよう働きかけていく。

「ガイドライン」から「具体的な行動」へ

企業が「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ガイドライン」（令和4年9月）に沿った取組みを進めるに当たり、具体的に、**①いかなる点について、②いかなる行動が**、求められているのか。企業の自主的取組を支援する上で、国内施策の知見が役立つのではないかと。

■ 「ガイドライン」2.1.2.1. 「『人権』の範囲」

本ガイドラインにおいて、企業が尊重すべき「人権」とは、国際的に認められた人権をいう。（中略）「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれる。

■ 「ガイドライン」4.2 「負の影響の防止・軽減」

企業は、人権尊重責任を果たすため、企業活動による人権への負の影響を引き起こしたり助長したりすることを回避し、負の影響を防止・軽減することが求められる。また、企業がその影響を引き起こし又は助長していなくても、取引関係によって企業の事業、製品又はサービスに直接関連する人権への負の影響については、防止・軽減に努めることが求められる。

4.2.1 検討すべき措置の種類

自社⇒活動の確実な停止、工程表に基づく段階的な停止。

直接関連⇒サプライヤー等に対する影響力の行使や支援による防止・軽減

「基本的原則及び権利」それぞれについて、負の影響の停止、防止、軽減が求められている。

同原則及び権利とは、

1. 結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認
2. あらゆる形態の強制労働の撤廃
3. 児童労働の実効的な廃止
4. 雇用及び職業についての差別の撤廃
5. 安全で健康的な作業環境

今般の課題設定

それぞれに関する国内での整理・解釈・対策はどのようなものか。
ステークホルダーが抱える課題、求める知見は何か。
国内政策知見を基にどのような支援を提供できるのか。

労働における基本的な原則及び権利に関するILO宣言（抄）

※1998年第86回ILO総会において採択。2022年第110回ILO総会決議に基づき改正。

ILOは、社会正義が世界的かつ永続的な平和のために不可欠であるとの信念をもって設立され、
(中略)

ILOは、国際労働基準を設定し、取り扱う権限を有する機関であり、かつ憲章でそれを使命とするよう定められた国際機関であり、憲章上の原則の表現としての労働における基本的権利の促進に関して普遍的な支持及び承認を享受しており、経済的相互依存が増大している中、この機関の憲章において具体的に示されている基本的原則及び権利の不変の性質を再確認し、それらの普遍的な適用を促進することが急務であるので、

(中略)

1 (略)

2 すべての加盟国は、問題となっている条約を批准していない場合においても、まさにこの機関の加盟国であるという事実そのものにより、誠意をもって、憲章に従って、これらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則、すなわち、

(a) 結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認

(b) あらゆる形態の強制労働の撤廃

(c) 児童労働の実効的な廃止

(d) 雇用及び職業についての差別の撤廃

(e) 安全で健康的な作業環境

を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負うことを宣言する。

3～5 (略)

ILO基本条約について

ILO宣言と基本条約

- 1998年の第86回ILO総会で採択された「労働における基本的な原則及び権利に関するILO宣言」において、全てのILO加盟国は、労働者の基本的権利に関する4つの原則（結社の自由等）について、尊重等すべきものとされた。当該4つの原則を具体化した8つのILO条約が、ILO基本条約（中核的労働基準）と呼ばれてきた。
- 2022年の第110回ILO総会で、労働安全衛生を新たに労働者の基本的権利に関する原則に含め、ILO基本条約に2つのILO条約を追加することが決定された。
- 現在、**労働者の基本的権利に関する原則は5つ、ILO基本条約は10条約**である。

基本的権利に関する原則	ILO基本条約（中核的労働基準）
結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号）
	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）
あらゆる形態の強制労働の撤廃	強制労働に関する条約（29号）
	強制労働の廃止に関する条約（105号）
児童労働の実効的な廃止	就業が認められるための最低年齢に関する条約（138号）
	最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時の行動に関する条約（182号）
雇用及び職業についての差別の撤廃	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号）
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）
安全で健康的な作業環境	職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（155号）
	職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（187号）

国内の取組（概要）

名称	策定年	ポイント
ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）	2020年10月	<ul style="list-style-type: none"> 「ビジネスと人権に関する国連指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等を踏まえ作成。SDGsの実現に向けた取組の一つと位置付け。 分野別行動計画：（1）横断的事項（ディーセントワークの促進等、子どもの権利保護・促進、新しい技術の発展に伴う人権、消費者の権利・役割、法の下での平等（障害者、女性、性的指向、性自認）、外国人材の受入・共生）、（2）人権を保護する国家の義務に関する取組、（3）人権を尊重する企業の責任を促すための取組、（4）救済へのアクセスに関する取組、その他の取組
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ガイドライン	2022年9月	<ul style="list-style-type: none"> 「ビジネスと人権に関する国連指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等を踏まえ作成。 対象は、日本で事業活動を行うすべての企業とし、人権尊重の取組の対象範囲は、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等としている。 1. 人権方針の策定・公表、2. 人権デュー・ディリジェンスの実施、3. 救済の実施を求めている。また、取組全体において、ステークホルダー（企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者（個人又は集団））との対話が重要としている。 「人権」とは国際的に認められた人権をいい、少なくとも国際人権憲章、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則が含まれるとし、具体的には、企業は、例えば、強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用及び職業における差別からの自由、居住移転の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、性別・ジェンダーによる差別からの自由等への影響について検討する必要がある、としている。

主な国際的な規範、ガイダンス、指針等

機関	名称	策定年	ポイント
国連	ビジネスと人権に関する国連指導原則 “Guiding Principle on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework”	2011年3月21日	<ul style="list-style-type: none"> ①しかるべき政策、規制及び司法的裁定を通じて、企業を含む第3者による人権侵害から個人を保護するという国家の義務、②人権を尊重するという企業の責任、③司法的、非司法的を問わない実効的な救済へのアクセスの3つの柱により構成。
	われわれの世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ “Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development”	2015年	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現（SDGs）のため、2030年を年限とする17の国際目標を掲げている。関連する目標であげられるのは、例えば、8.7「強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。」
ILO	多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言（ILO多国籍企業宣言、MNE宣言） “Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy”	第204回ILO理事会1977年11月採択。2000年11月、2006年3月、2017年3月改訂。	<ul style="list-style-type: none"> 主にILO条約及び勧告に盛り込まれている原則に基づいて、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係等の分野に関し、多国籍企業、政府、使用者団体及び労働者団体に対して指針を提供。 一般方針として掲げられた原則では、人権デュー・ディリジェンスに言及。
	サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関するILO戦略	2023年3月	<ul style="list-style-type: none"> 2016年のILO総会における「グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関する決議」を踏まえた行動計画として、2023年にILO理事会において採択。 2023年から2027年までの期間における、7つの行動領域（国際労働基準、ILO多国籍企業宣言、権利の促進、研究・知識・実践のツール、開発協力、政策の一貫性、運用）でのILOでの取組計画等が定められている。 本戦略は、各国に対して、国内及び国際的な強制的・任意的措置を「賢く」組み合わせること（“smart mix”）を促進することとされている。
OECD	OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針 “OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct”	1976年の「国際投資及び多国籍企業に関する宣言」の一部。2023年6月に6度目の改訂。	<ul style="list-style-type: none"> 多国籍企業に対して期待される責任ある行動を自主的に取るよう勧告するために、OECDが策定した指針。 一般方針、情報開示、人権、雇用及び労使関係、環境、贈賄、金品の強要防止、消費者利益等幅広い分野における責任ある企業行動に関する原則と基準を定める。 NCP(責任ある企業行動のための各国連絡窓口)の設定（外務省、厚労省、経産省）
	責任ある企業行動のためのOECDデューディリジェンス・ガイダンス “OECD due diligence guidance for responsible business conduct”	2018年	<ul style="list-style-type: none"> 企業内で実施の任務に携わる実務担当者向けに「多国籍企業行動指針」を実施するための実務的方法を提示。

背景

- ・国際社会において、グローバル・サプライチェーン（GSC）上の人権確保、責任あるサプライチェーンにおける人権尊重の観点から、ディーセント・ワークの実現が重要な課題として急速に取組が進展しており、我が国も一層の取組が求められている。
- ・国内でも、成長戦略等のフォローアップ等において開発途上国の労働環境の向上の支援等が示されており、これら方針に基づき、労働安全衛生、社会保障制度などを通じた人権課題への対応支援が求められている。
- ・国際社会における重要な課題に責任ある主要先進国として対応する観点に加え、日本企業のサプライチェーンには多くのアジア地域の企業が関与していることから円滑な企業活動にも必要なものであり、国際機関等を通じ、アジア地域を中心としてグローバル・サプライチェーン上の労働者のディーセント・ワークを実現するため労働安全衛生等の課題に対する技術支援を実施する。

国際的な動向／国内方針

- 【成長戦略等のフォローアップ】（令和5年6月 閣議決定）
人権デュー・ディリジェンスの確保のため（中略）G7各国との連携を加速させる。また、「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ガイドライン」の企業向け研修や周知・広報等を行うとともに、民間における苦情処理メカニズムの創設等を支援する。あわせて、国際機関と連携・協力しつつ開発途上国の労働環境の向上を支援する
- 【G7広島サミット首脳宣言】（令和5年5月）
グローバル・バリューチェーンにおける国際労働基準及び人権、特に国際労働機関（ILO）によって採択された基本条約の尊重を確保すること、また、技術協力によるものを含む、SDGsの目標8に沿ったディーセント・ワークの促進にコミットする。
- 【経済財政運営と改革の基本方針】（令和5年6月 閣議決定）
企業のサプライチェーンや政府の実施する調達において、人権尊重の取組を行う

実施事業内容

我が国及びILO等が蓄積する経験及び知見を活用し、労働者のディーセント・ワークの推進に向けた支援を行う。

- （1）アジア地域等における社会的セーフティネット構築のための基盤整備等支援事業
自然災害発生などに伴う緊急雇用創出や、若年者雇用問題の迅速な対応を実施する。
- （2）ILO国際研修センターにおける研修プログラム開発・実施事業
ILO国際研修センターに職員を派遣し、研修プログラムの企画・立案、実施における主導的な役割を担う。
- （3）アジア地域における持続可能な社会保険制度整備支援
雇用保険制度の導入や高齢化に対応した持続可能な社会保険制度の整備に向けて、技術的支援、政府担当者の能力向上支援等を実施する。
- （4）グローバル・サプライチェーン(GSC)における労働者のディーセント・ワークの実現支援事業
GSC上の労働者の現状等の分析を行い、セミナー等において好事例を共有する等によりGSCにおける労働者のディーセント・ワークを実現する。
- （5）アジア地域における脆弱な労働者に対する社会的保護政策等に係る支援事業
職業訓練等の実施に係る支援をすることで雇用を促進し、社会的に脆弱な状態にある労働者のフォーマル経済への移行により労働者の社会的保護を実現する。
- （6）アジア地域における職場のメンタルヘルス対策の促進を通じたディーセント・ワークの実現推進事業（新規）
メンタルヘルス確保上のリスク要因に係るデータ収集・分析を業種毎に行い、政策アドバイスの実施等を通じて職場のメンタルヘルス対策を促進する。

参考

G7各国の取組①（概要）

- 「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ガイドライン」によると、人権に関連する企業向けの海外法制は様々であるが、以下の3つの類型がある。

（1）人権DDの実施及び開示を企業に義務づける法制

国名	名称	ポイント
EU	コーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案105 (Corporate Sustainability Due Diligence Directive (proposal))	自社、子会社及び確立したビジネス関係を築いているSCにおける 人権及び環境のリスクに対するDDの実施及びその内容等の開示を義務づけ 。
フランス	親会社及び発注会社の注意義務に関する2017年3月27日法律2017-399号（注意義務法） (Law no. 2017-399 of March 27, 2017 relating to the duty of vigilance of parent companies and ordering companies)	SCにおける人権及び環境に関するDDについて規定。 対象企業に対して、(a) 注意義務に関する計画の策定、(b) 当該計画の効果的实施、(c) 当該計画とその実施状況の開示を義務づけ 。 重大侵害を防止するための合理的措置を計画に含めなければならない。
ドイツ	サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法 (Act on Corporate Due Diligence in Supply Chains)	一定規模以上の在独企業に対し、 国内外の自社のSCにおける人権及び人権に影響を及ぼす環境課題に対するDDの実施 及びその内容等の開示を義務づけ。 2021年制定、2021年7月23日より一部施行、 2023年1月1日より全面施行 。
オランダ	児童労働デュー・ディリジェンス法 (Child Labour Due Diligence Act/Wet Zorgplicht Kinderarbeid)	児童労働を防止するために適切なSC上のDDの実施を義務づけ 。 実施したことを示す表明文書の提出を義務づけ

G7各国の取組②（概要）

（2）自社事業及びGSC等におけるリスク対応等に関する開示または監督官庁への報告を企業に義務づける法制

国名	名称	概要
イギリス	2015年現代奴隷法 (Modern Slavery Act 2015)	事業年度ごとに自身の事業及びSCにおいて 奴隷や人身取引の根絶のために実施した対策についての声明（文書）の開示を義務づけ 。
オーストラリア	豪州2018年現代奴隷法	オーストラリアに拠点を置く事業体又はオーストラリアにおいて事業を行っている事業体であって、1億ドルを超える年間連結収益を有する事業体に対して、その運営及びSCにおける現代奴隷のリスク、並びに当該リスクに対応する措置について 年1回の監督官庁に対する報告を義務づけ 。
アメリカ (カリフォルニア州)	2010年カリフォルニア州サプライチェーン透明法 (The California Transparency in Supply Chains Act of 2010)	CA州で事業を行う一定規模以上の製造業者又は小売業者に対し、 製品のSCにおける人身取引及び奴隷労働に関するリスクへの対処等についての開示を義務づけ 。

（3）強制労働により製造等された製品に対する輸入規制

国名	名称	ポイント
アメリカ	1930年関税法第307条 (The Tariff Act of 1930(United States Code, Title 19, Chapter 4 \$1307)	米国外で強制労働、児童労働等により全て又は一部が採掘、生産又は製造された製品の輸入を禁止 。
	ウイグル強制労働防止法 (An Act to ensure that goods made with forced labor in the Xinjian Uyghur Autonomous Region of the people's republic of China do not enter the United States market, and for other purposes.)	中国の新疆ウイグル自治区 で全て又は一部が採掘、生産又は製造された製品の米国への輸入を、原則として禁止。
カナダ	関税定率法	強制労働によって採掘、製造又は生産された物品の輸入を禁止 。