

# 報告書（案）

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関する検討会

令和5年12月13日

# 目 次

## 1. はじめに

## 2. 「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」を検討する背景と意義

- (1) 背景
- (2) 意義

## 3. 関係主体からのヒアリング

## 4. 人権尊重の取組を進める上での課題

- (1) 企業レベルの課題
- (2) 企業を取り巻く環境の課題
- (3) 労使団体が取組を進める上での課題

## 5. 具体的施策の方向性（提言）

- (1) 企業レベルの課題への対応
  - ① 企業が尊重すべき国際労働基準に関する分かりやすい周知
  - ② 労使双方のエンゲージメント（継続的な対話や連携）の促進
  - ③ 外国人労働者向けの安全衛生教育に係る教材等の活用
  - ④ 安全衛生対策
- (2) 企業を取り巻く環境の課題への対応
  - (2-1) 諸外国における情報収集や日本の知見共有
    - ① 日本企業が進出している国・地域での情報収集及び知見共有
    - ② 先進国等の動向に関する情報収集
    - ③ 国際的な発信の強化
    - ④ 労使対話の土壌づくり
  - (2-2) 国際的な技術協力事業等による対応
    - ① 厚生労働省が実施する技術協力事業
    - ② 民間団体による活動への支援
    - ③ 社会保険労務士制度の紹介
  - (2-3) 関係者の理解促進及び連携・協力の確保
    - ① 厚生労働省職員等の理解促進
    - ② 関係者との協力体制の構築
    - ③ 労働団体との協力
    - ④ 使用者団体との協力
    - ⑤ 課題把握の継続
  - (2-4) ILO 条約の批准促進
    - ① 未批准の ILO 基本条約の批准に向けた検討
    - ② 条約批准等に関する他国への協力
- (3) 労使団体が取組を進める上での課題への対応

## 6. おわりに

### 【巻末資料】

- (i) 開催要綱
- (ii) 委員名簿
- (iii) 開催経過
- (iv) 第1回検討会「資料2」
- (v) 関係者からのヒアリング議事要旨

## 1. はじめに

グローバル・サプライチェーン上の人権尊重への関心が高まる中、企業に求められる取組も変化している。従来は、自ら雇用する労働者について日本の労働法令を遵守し、進出先で雇用する労働者について当該国の労働法令に従っていればよかった。他方、グローバル・サプライチェーン上の人権尊重の取組では、自社が雇用する労働者に限らず、国内に加えて、国外のサプライヤーの労働者についても、現地の法律とともに国際水準に沿った取組が求められるようになってきた。海外拠点を含むグローバル・サプライチェーン上で日本企業の取組が進みつつある中で、労働行政の国内政策知見を活用し、政労使三者の枠組みを生かし、国外においても労働分野での人権尊重の取組を更に進めていくことが求められる局面となっている。

労働行政としては「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に掲げられた5つの重点分野※（以下「5つの重点分野」という。）を中心に、①国内で進めてきた取組や対策の内容をグローバル・サプライチェーンの観点から捉え直して活用を図るとともに、②当事者等の課題や支援ニーズを把握して更に取組を進展させることにより、日本企業のグローバル・サプライチェーン上の人権尊重の取組を実務面で後押ししていくことが求められる。

※ (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour; (c) the effective abolition of child labour; (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation; and (e) a safe and healthy working environment（「結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認」、「あらゆる形態の強制労働の撤廃」、「児童労働の実効的な廃止」、「雇用及び職業についての差別の撤廃」、「安全で健康的な作業環境」）

企業による人権尊重の取組内容と国内の労働基準関係法令を遵守するための取組については重複する部分が多く、日本国内でこれまで実施してきた政策的経験・知見が活用できると考えられること、また、国外における技術協力においても同分野の課題を解消するために役立てられることから、取組企業や労使団体などこの分野の当事者及び関係者の意見も踏まえつつ、労働行政の知見を生かしたグローバル・サプライチェーン上の人権尊重・確保の取組方針について、本検討会において検討を進めた。

## 2. 「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」を検討する背景と意義

### (1) 背景

サプライチェーンにおいて企業に責任ある行動を求める国際的な意識の高まりは、1970年代に遡る。経済発展における国際的な企業の役割の重要性が認識されていく中、OECDによる「OECD 多国籍企業行動指針」(1976年)、ILOによる「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(1977年)が策定された。

ILOにおいては1998年の総会で上述の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」が採択され、全てのILO加盟国は労働者の基本的権利に関する4つの原則を尊重すべきものとされた。当該4原則を具体化した8つのILO条約は、ILO基本条約<sup>※</sup>と呼ばれてきた。その後、2022年のILO総会において「安全で健康的な作業環境」(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。

※ 巻末資料(iv) 第1回検討会「資料2」の5頁参照。

国連においては、1970年代から多国籍企業の国際的規制に関する議論が行われてきた。2005年には「人権と多国籍企業」に関する国連事務総長特別代表が任命され、2011年には「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「国連指導原則」という。)が国連人権理事会において全会一致で支持された。国連指導原則は、「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」の3つの柱から構成され、企業活動における人権尊重の指針として用いられている。また、国連指導原則の実施を促進すべく、G7の枠組みでも2015年のG7エルマウ・サミット(ドイツ)において「責任あるサプライチェーン」が初めて首脳宣言に盛り込まれ、グローバル・サプライチェーンを通じて国の単位を超えた労働課題に焦点が当てられた。

こうした流れを引き継いで、日本がG7議長を務めた令和5(2023)年5月、G7広島サミットの首脳コミュニケにおいても、グローバル・サプライチェーン上において、「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。」と合意した。G7プロセスにおいて、グローバル・サプライチェーンにおける人権やディーセント・ワーク確保の重要性が改めて共有され、これらの結論を踏まえて具体的な取組を更に進めていく段階がきているところである。

これまでも、厚生労働省では、国内においては働き方改革の推進など幅広い施策を実施するとともに、国外においてはアジア・太平洋地域を中心として労働安全衛生や児童労働など技術協力を行っている。また、各省庁が連携した取組としては、令和2(2020)年10月に策定された「ビジネスと人権に関する行動計画」のもと、令和4(2022)年9月には

海外の取組を踏まえて企業による人権尊重の取組を更に促進すべく、「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」（ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議）（以下「ガイドライン」という。）が策定された。一方で、日本企業がグローバル・サプライチェーンにおいてガイドラインに沿って対処するにあたり、具体的に尊重すべき内容の理解が不足しており、取組を実施しようとしてもその方法がわからないという課題もある。

## （２）意義

国連指導原則の第一の柱である「人権を保護する国家の義務」のもと、国家は、(i)実効的な政策等を通じて人権侵害を予防、調査等するための適切な手段を取らなければならないこと、(ii)管轄内のすべての企業が人権を尊重することへの期待を明確に表明すべきであること、とされている。

もとより労働行政は、「ビジネスと人権に関する行動計画」の分野横断的各事項<sup>※</sup>に関する国内での取組を、法令や各種対策を通じてこれまでも推進してきた立場にある。厚生労働省は、国内の法制度の執行を所掌する立場であり、国外拠点の人権や労働基準の確保の権限を持たないことから、これまではグローバル・サプライチェーン上の人権尊重の取組への関与には限度があった。しかしながら、ガイドラインが取りまとめ、多くの企業が具体の行動を起こす局面に入ったことにより、労働分野における行政知見を生かして、海外におけるプラクティスの改善に資する取組を実施できるようになった。厚生労働省は労働者の基本的権利やその実現について政府の中で最も経験を有するものである。このため、グローバル・サプライチェーン上の人権尊重についても、ガイドラインの内容を踏まえつつ、国内外で働く人の権利や労働基準の確保を図って安心安全な職場環境の実現に取り組むべきである。

※ 「ディーセント・ワークの促進」、「ハラスメント対策の強化」、「労働者の権利の保護・尊重」、「障害者雇用の促進」、「女性活躍の推進」、「雇用の分野における平等な取り扱い」等。

### 3. 関係主体からのヒアリング

本検討会では、政府がグローバル・サプライチェーン上の人権尊重の取組を進める上で、各主体の課題や好事例を把握するため、11 の団体に対してヒアリングを実施した。（対面又はオンライン。団体からの説明及び検討会構成員からの質疑応答。ヒアリングの議事要旨については、巻末資料の（v）に記載。）

- （1）日本労働組合総連合会（第2回、9月25日）
- （2）全国社会保険労務士会連合会（第2回、9月25日）
- （3）三谷産業株式会社（第2回、9月25日）
- （4）独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）（第3回、9月25日）
- （5）公益財団法人国際労働財団（第3回、9月25日）
- （6）イオン株式会社（第3回、9月25日）
- （7）中央労働災害防止協会（第4回、10月5日）
- （8）日本経済団体連合会（第5回、10月20日）
- （9）株式会社ファーストリテイリング（第5回、10月20日）
- （10）ILO 駐日事務所、ILO アジア太平洋総局（第5回、10月20日）
- （11）インドネシア商工会議所（Kamar Dagang dan Industri Indonesia（KADIN））（第6回、11月2日）

#### 4. 人権尊重の取組を進める上での課題

ガイドラインにおいて、日本政府は「企業における人権尊重の取組を促進すべく、企業に対する周知・啓発活動を推進していく」、「企業の取組を後押しする更なる方策についても検討を進めていく」と定められている。厚生労働省は、労働の分野における人権確保の観点から、企業がグローバル・サプライチェーン上の人権尊重の取組を進める上で抱える労働分野での課題等を踏まえて方策を講じる必要がある。なお、ヒアリングを通じて、企業によるグローバル・サプライチェーン上の人権尊重の取組において以下の課題が確認できた。

##### (1) 企業レベルの課題

- ◆ 独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）の調査※によると、調査対象企業が「海外で人権尊重するサプライチェーンを構築する上での課題」として挙げる事項の中では「具体的な取組方法が分からない」、「優先すべき人権の内容がわからない」という回答も上位を占めており、労働分野において具体的に尊重すべき内容の理解が不足していることが窺われる。

※ 「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」（2023年2月）

調査期間：2022年11月17日～12月20日

対象企業：海外ビジネスに関心が高い日本企業（本社）

調査数：9,377社 うち回答があった企業3,118社（有効回答率：33.3%）

結果：（質問）海外で人権尊重するサプライチェーン構築する上での課題（複数回答可）

- （回答）
- ①具体的な取り組み方法が分からない（31.5%）
  - ②十分な人員・予算を確保できない（23.1%）
  - ③一社だけでは解決できない複雑な問題がある（18.1%）
  - ④社内（日本国内）の従業員における人権尊重の重要性への理解が不足している（17.6%）
  - ⑤優先すべき人権の内容がわからない（17.6%）

- ◆ 人権尊重の取組は、各企業の業種、規模、地域性、企業文化を踏まえ、企業に合った方法で講じる必要があるが、各企業が取組を進める上で参考になる具体的な事例や参考資料が乏しい。
- ◆ 海外拠点で現地の労働者向けに社員教育等をする際には母国語での実施が望ましいが、各社で母国語教材をゼロから用意するのは難しい。
- ◆ 人権尊重の取組は、企業規模や業種により差が見られる。そのために日本の企業が、国内外の中小の取引先に取組状況を確認したり、遵守すべき事項を説明したりする際、認識の隔たりから困難が伴う事例が見られる。また、日本の企業では、本社の目が届きにくい海外拠点の判断に対応が任せられがち一方で、海外拠点に駐在する日本人

責任者が必ずしも労働分野に詳しいとは限らないといった課題もある。

(2) 企業を取り巻く環境の課題

- ◆ 進出先や取引先の現地の労働法が国際基準や日本の労働法と異なり、日本企業が判断に困る場合がある。また、労働者側の意識も国によって異なる。
- ◆ グローバル・サプライチェーン上の人権尊重の取組に関し海外で問題が生じた場合等の相談先や、海外情報の入手先が分からないという企業の声もある。
- ◆ 既に人権デュー・ディリジェンスの取組を実施している企業であっても、例えば児童労働など進出先国の社会システムに起因する課題には、個々の企業で対応できる範囲に限られるものがあるとの意見が出された。

(3) 労使団体が取組を進める上での課題

- ◆ 労使団体の構成員の間でも、産業分野や企業規模によってグローバル・サプライチェーン上の人権尊重に対する意識が異なっている。



## 5. 具体的施策の方向性（提言）

上記4に掲げた企業のグローバル・サプライチェーン上の人権尊重に関する課題を踏まえ、厚生労働省がこれまで国内で実施してきた政策的経験・知見を活用できる取組の方向性は3点ある。第1に、ディーセント・ワーク確保に向けた労働行政の観点から取り組むものであることから、企業の課題に対応するというだけでなく、日本の取組が国境を越えてインパクトを与えようことを意識することが求められる。第2に、5つの重点分野において日本が国際基準を超えて取り組むことができている内容について日本企業の取組を促進したり日本の強みを日本企業の海外での事業活動において現地で打ち出したりするという積極的な観点からも検討すべきである。第3に、ILO等の関係主体とも連携して進めるべきである。

具体的な取組については、以下のとおりであるが、それぞれの取組について、  
【方針A】実施する内容が明確であり、すぐに着手すべき／着手できる取組  
【方針B】方向性は固まっているが、実施に向けて具体的検討などが必要な取組  
【方針C】方向性や必要性（優先順位含む）の検討や、関係者との調整が必要な取組  
に分類して、明記している。

### （1）企業レベルの課題への対応

#### ① 企業が尊重すべき国際労働基準に関する分かりやすい周知【方針A】

「優先すべき人権の内容が分からない」という日本企業の課題に対応するためには、「労働における基本的な原則及び権利に関するILO宣言」に盛り込まれた国際労働基準に関する導入的な啓発資料の提供が望ましい。その際に、例えば日本の労働基準法と国際労働基準の間には「強制労働」に含まれる内容に差があるなど、基本的な原則及び権利に盛り込まれた分野の名称だけでは日本企業が理解に困難を来す場合も多い。そのため啓発資料は、日本国内の法令等との違いにも留意して作成する必要がある。

日本企業が国内外の取引先等に分かりやすく説明でき、かつ自社のサプライチェーン上の5つの重点分野における取組状況を各段階の主体が簡易に自己評価できるような資料であることが求められる。当該資料の作成に当たってはILO駐日事務所にも協力を依頼し、国際的な視点が盛り込まれるよう留意すべきである。また、厚生労働省は、その資料を活用して日本企業やその海外拠点に対する説明会を開催するなど、企業への周知にも取り組む必要がある。

#### ② 労使双方のエンゲージメント（継続的な対話や連携）の促進【方針B】

企業が人権に関する自社の課題を把握して改善を進める上では、権利を有する当事者である労働者や労働組合の声を聞き、意味のある対話を行うことが重要である。  
※<sup>1,2</sup>。労働者側から課題を聴取するための環境を整備することが重要である。日本

企業では安全・衛生委員会<sup>※3</sup>等の設置により団体交渉以外の場で経営者側と労働組合あるいは労働者の代表が加わって協議をすることが定着しているところ、この取組がグローバル・サプライチェーン上の人権尊重の文脈で持つ意義を企業向け資料等で「見える化」し、日本企業の海外拠点での活用に向けて企業に対して周知すべきである。

※1 ガイドラインでは以下のように記述されている。

「2.2.3 人権尊重の取組にはステークホルダーとの対話が重要である」

ステークホルダーとの対話は、企業が、そのプロセスを通じて、負の影響の実態やその原因を理解し、負の影響への対処方法の改善を容易にするとともに、ステークホルダーとの信頼関係の構築を促進するものであり、人権 DD を含む人権尊重の取組全体にわたって実施することが重要である。(中略) なお、ステークホルダーは、前記 2.1.2.3 のとおり、取引先や労働組合・労働者代表等の様々な主体を含む。

※2 OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針では以下のように記述されている。

## 第2章 一般方針

A. 企業は以下のように行動すべきである。

15. デュー・ディリジェンス実施の一環として、また行動指針が対象とする事項に関して、関連するステークホルダーに重大な影響を及ぼし得る活動について、当該ステークホルダーの見解が考慮される機会を提供するため、当該ステークホルダー又はその正当な代表と意味のあるエンゲージメント (meaningful engagement (意味のある対話)) を行う。

※3 労働安全衛生法では一定規模以上の事業場に安全委員会等の設置を義務付けている。安全委員会は毎月1回以上開催するようにならなければならないことが省令で定められており、その委員構成には「当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者」が含まれる。

### ③ 外国人労働者向けの安全衛生教育に係る教材<sup>※</sup>等の活用【方針 A】

国によって労働法令は異なっても、作業環境の整備や防護具の使用など労働安全衛生を守るための基本的な事項は国を超えて共通している。そのため、厚生労働省が作成している外国人労働者向けの基本的な安全衛生教育に係る教材は日本企業の海外拠点における安全衛生活動にも活用できるのではないかと考えられる。また、中央労働災害防止協会が外国人に向け実施している安全衛生教育研修の知見等の活用策も検討すべきである。

※ 厚生労働省は国内の外国人労働者向けの基本的な安全教育教材や業種・作業ごとの安全対策教材、技能講習の補助教材等を、動画及びテキストで、東南アジアの言語を中心とした多言語で作成・公表している。(令和5(2023)年12月現在、日本語、インドネシア語、ベトナム語、

フィリピン語、タイ語、カンボジア語、ネパール語、ミャンマー語、中国語、モンゴル語、英語。)

#### ④ 安全衛生対策【方針 B】

複数のヒアリング対象者から、日本の安全衛生対策（労働災害防止対策）には、国際基準以上のものも含まれており、海外において、日本国内と同等の安全衛生対策を実施している日本企業が現地の労働者等から評価されている、との指摘があった。また、グローバル・サプライチェーン上の人権尊重に関しては、国際基準を遵守しているだけでなく、基準以上の取組をしている「強み」について、遵守している日本企業の認識を促すだけでなく、外部に示すことも重要であるという指摘もあった。労働者の安全と健康の確保は、労働分野で対策を進める上での基本となる重要な領域であるとともに、日本国内と同様の安全衛生対策を海外でも実施することが現地の労働者からの評価にも進出先国でのその企業に対する社会的な評価にもつながることについて、日本企業に対し周知・促進すべきである。また、安全衛生分野では、使用者（事業者）と労働者の二者以外の間でも労働災害防止のための対策も行われており、このような取組は、現地で日本企業がサプライチェーン等と労働災害防止対策を進める上で参考になると考えられる。

### （2）企業を取り巻く環境の課題への対応

#### （2-1）諸外国における情報収集や日本の知見共有

##### ① 日本企業が進出している国・地域での情報収集及び知見共有【方針 A】

ヒアリングを通じて、日本企業が直面しているグローバル・サプライチェーン上の人権尊重における課題や、日本企業の取組の状況は、国や地域によって異なっていることが明らかになった。厚生労働省はILOアジア太平洋総局と連携し、各国のグローバル・サプライチェーン上の人権尊重に関する法令等、政府の取組、企業取組状況や課題等について、(i)各国政労使を通じた実態把握、(ii)研究機関や研究者からの情報収集、(iii)各国政労使による情報共有の場の確保、等を進めるべきである。また、厚生労働省は、上記の取組で把握した情報をもとに、必要に応じて在外公館の労働分野に詳しい担当官や社会保険労務士等専門職からの支援なども受けながら、当該国の日本商工会や進出企業に対しても情報や支援の提供を検討すべきである。

また、当該国の社会システムに起因する課題であっても、日本の政策経験・知見が生かせるようなものについては、当該国とのバイやマルチの協議の場において、日本の取組や好事例等を紹介し、5つの重点分野における取組を促進すべきである。好事例は国際基準に沿った内容である必要がある。また、単に好事例のみを紹介するのではなく、当該事例企業の国連指導原則等を踏まえた姿勢など背景的な情報も合わせて提供することで各方面の納得感が高まることにも留意が必要である。

② 先進国等の動向に関する情報収集【方針 B】

グローバル・サプライチェーン上の人権尊重の取組を進める上では、欧米企業によるアジア諸国の取引先等への要求の実情も考慮することが必要である。併せて、これらの要求内容の背景にある欧米各国や EU における法制の動きや 5 つの重点分野における実際の取組動向などの情報を各国の労働行政当局との関係を活かして積極的に収集し、提供することも有用である。

③ 国際的な発信の強化【方針 B】

労働分野における人権尊重に取り組む必要があることを国連指導原則に照らして日本企業に対して表明することはもとより、欧米諸国やアジア諸国をはじめとする国際社会に対して日本政府の姿勢を明確に示し、この分野における日本のプレゼンス向上を図る努力を積極的に進めていく必要がある。日本企業が関わるサプライチェーンは、労働分野の人権尊重を重視しているとの国際的な認識を得られるよう、関係者と協力して取組を進めることが大事である。

④ 労使対話の土壌づくり【方針 A】

アジア諸国においては、政労使の対話や団体交渉のメカニズムが十分発揮されていない場合や、現地の企業に労働組合がなかった、労働者が声を上げることが難しい国もあるという指摘がヒアリング等においてなされた。他方で、日本では企業と労働組合が、それぞれ労使対話を尊重してきたという経験がある。そこで、企業の（1）②の取組が効果的に進むようにするため、アジア諸国に対して、労働環境全般について日常的に労働者と使用者との間で労使対話が定着するよう、様々な機会を通じて紹介し、普及を働きかけるべきである。

（2-2）国際的な技術協力事業等による対応

① 厚生労働省が実施する技術協力事業【方針 B】

厚生労働省はこれまで 50 年にわたって ILO を通じた技術協力をアジア太平洋地域で実施してきており、アジア地域における最大の拠出国となっている。今後ともその役割を果たしつつ、グローバル・サプライチェーン上の人権尊重といった新しい課題にも対応していく必要がある。

これまでに厚生労働省が実施してきた協力事業は、労働安全衛生水準の向上、児童労働撲滅、社会保険制度の構築、若年者雇用の促進など多岐にわたり、いずれもグローバル・サプライチェーン上のディーセント・ワークの確保に直接的に貢献する内容ではあった。今後は、この ILO を通じた技術協カスキームによる事業を、改めて日本企業のグローバル・サプライチェーン上の人権尊重の観点からも捉え直し、今後の技術協力案件の形成を行うことが望ましい。特に、企業単独での解決が難しい児童労働及び強制労働の撲滅、対象国における社会的保護システムの構築、労使対話の促進等については、国レベルの支援を行うことで事業対象国のみならず海外

拠点を持つ日本企業にとっても大きなメリットが見込まれることに留意して取り組む。また、労働安全衛生については、前述の4（1）の企業の取組とともに国レベルで水準の底上げが図られるよう支援を図るべきである。支援に当たっては、ILO アジア太平洋総局及び駐日事務所と協力して支援対象国の政労使の意見を尊重するのみならず、今後は、日本企業の課題解決の観点も踏まえて実施計画を作成する必要がある。

ILO を通じた技術協力事業のみならず、例えば独立行政法人国際協力機構（JICA）を通じた行政専門家の派遣など、既存の協力枠組みの積極的な活用も検討すべきである。

#### ア. 強制労働及び児童労働の撲滅

人権に関する理解には文化によって違いがあることも踏まえれば、強制労働及び児童労働の撲滅のためには、相手国の社会システムそのものへの働きかけが不可欠であり、厚生労働省の ILO を通じた技術協力での支援が求められる。例えば、子供が家庭の中の主たる働き手とならないような視点からの支援も必要である。

※ アジア地域には、ILO 基本条約である ILO 第 105 号条約（強制労働の廃止に関する条約）を批准していない国もある。

#### イ. 労使対話の推進

労使対話を推進するためには、前述（1）②及び（2-1）④に加えて、国の社会システムとしての労使対話の推進を厚生労働省の ILO を通じた技術協力で支援することも有用である。

※ アジア地域には、ILO 基本条約である ILO 第 87 号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）、ILO 条約第 98 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）を批准していない国もある。

#### ウ. 労働安全衛生水準の向上

アジア諸国の労働安全衛生水準の底上げ支援として、労働災害防止に係る制度の整備や執行面での厚生労働省の ILO を通じた技術協力での社会の枠組みの支援も有用である。

#### エ. 社会的保護システムの構築

社会保険制度をはじめとする社会的保護システムの構築は、人権を確保する上で、前述のア～ウのような労働条件の確保と車の両輪となる重要な事項である。また、支援に当たっては、社会保険制度の構築やその運用支援に加え、インフォーマルセクターで働く者に対する職業訓練の実施、就業の安定化等、社会保険制度の適用拡

大につながる取組を併せて厚生労働省のILOを通じた技術協力で行う必要がある。このような支援により、社会的に脆弱な立場にある者が、支援してもらう立場から社会を支える立場へと移行することを目指すことが望ましい。

## ② 民間団体による活動への支援【方針C】

アジアの開発途上国の低所得者、女性、インフォーマルセクターで働く者などは社会的に脆弱な立場に置かれやすく、支援も届きにくいという課題がある。こうした層に対する民間団体の草の根レベルで社会的セーフティネットの構築を図る取組も有益であり、そのような取組を継続的に実施できるよう支援する必要がある。

また、民間団体の取組には、労働安全衛生の改善を通じた労使対話の推進など有用な取組があり、それらの取組を支援していくことも有益である。

## ③ 社会保険労務士制度の紹介【方針C】

日本の社会保険労務士の制度は、社会保険制度の適用拡大や運用支援に効果があるのみならず、5つの重点分野の人権尊重に必要な取組に関する相談援助や、労働安全衛生の分野における点検や予防などに関する企業支援を進める上で有効であり、人権尊重の取組に資するものである。このため、社会保険労務士やその類似制度の導入支援を行う現行の国際協力の取組<sup>※</sup>を生かし、日本企業の海外拠点の多い国に対して制度情報の周知を進めるなどして、潜在的な導入ニーズを確認する取組を進めることも有用である。

※ 令和5（2023）年12月現在、社会保険労務士制度の導入を支援する国際協力事業を独立行政法人国際協力機構（JICA）がインドネシアにおいて実施しており、社会保険労務士会連合会及び厚生労働省が協力している。

## （2-3）関係者の理解促進及び連携・協力の確保

### ① 厚生労働省職員等の理解促進【方針A】

厚生労働省で国内政策を所掌する職員等に対して国内の労働政策の国際文脈における意義や国際労働基準等の理解促進を図るべきである。

### ② 関係者との協力体制の構築【方針B】

国際協力事業の実施に当たっては、労使団体や公益団体などグローバル・サプライチェーン上の人権尊重に密接に関わる主体と連携し、それぞれが持つ知見をいかに活用するかの観点で検討することも重要である。

厚生労働省は、関係国際機関、関係府省庁、独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）、独立行政法人国際協力機構（JICA）等関係機関との協力体制を構築して

取組を進めるべきである。

欧米諸国やアジア諸国をはじめとする国際社会に対して日本の姿勢を明確に示し、この分野におけるプレゼンス向上を図る努力を積極的に進めていく必要がある。日本企業は、自社のサプライチェーンに関して労働分野の人権尊重を重視しているとの国際的な認識を得られるよう、関係者と協力して取組を進める。((2-1)③の再掲)

### ③ 労働団体との協力【方針B】

前述の(1)②及び(2-1)④のとおり、企業が自社の課題の把握や方針の検討において、労働組合、労働者などと意味のある対話を行うことが企業の人権尊重の取組の促進につながる。労働組合が、労働者の声を聞き、企業と対話することが、企業の人権尊重の取組に直接に寄与することから、国内外の労働組合関係者に対して対話の促進に関して、労働組合の中央組織や産業別組織と協力し、取組を進めるべきである。また、前述の(2-1)④のアジア諸国での労使対話の土壌づくりについては、労働組合と協力し、取組を進めるべきである。

厚生労働省は、労働分野の人権確保の取組の対象は一人ひとりの労働者であるとの認識に立って、政労使の枠組みによる課題の共有を進めたり、産業レベルや企業レベルでの労使間の対話や協力を側面から支援したりするなどの取組を進めるべきである。

また、日本における好事例を海外に拡げる取組に当たっては、国内外の労働関係団体のネットワークの活用も検討すべきである。

### ④ 使用者団体との協力【方針B】

ディーセント・ワークへの取組が、日本企業、そして産業全体の持続可能性、強靱性、国際競争力に資するとの共通認識の下、グローバル・サプライチェーン上の人権尊重に係る取組について、厚生労働省は、使用者団体と協力して、周知、促進を図るべきである。日本企業が抱える人権とビジネスの取組を進める上で必要な情報収集について、厚生労働省は使用者団体と協力して行うべきである。

また、日本企業が海外拠点においても日本と同様の水準で労働災害防止対策を講じている例があることを踏まえ、こうしたプラクティスを海外の他の企業の取組向上にもつなげるような貢献の広がりを、国内外の使用者団体の協力を得て図るべきである。

日本の好事例を海外に拡げる取組に当たっては、国内外の使用者団体のネットワ

一クの活用も検討すべきである。

⑤ 課題把握の継続【方針 A】

本検討会で実施したヒアリングでは関係者が抱える課題を一定程度把握できたところ、今後も引き続き新たな課題や好事例を労使団体や関係者を通じて把握していくことにより、この分野の取組を不断に進めることが望まれる。厚生労働省は国内外において労使団体をはじめとする関係者との意見交換を継続し、情報収集や共有を進め、施策の実施に生かすよう努めるべきである。また、その取組の中核となるコンタクトポイントを明確化すべきである。

(2-4) ILO 条約の批准促進

① 未批准の ILO 基本条約<sup>※</sup>の批准に向けた検討【方針 B】

ヒアリングにおいて、ILO 基本条約が未批准であると企業が現地でその分野で取組を行っていても「日本は意識が低い」といった、誤ったイメージで見られる懸念があるとの指摘があった。日本は一部の ILO 基本条約について未批准であるところ、未批准の ILO 基本条約の批准に向けた検討を進めるべきである。

※ ILO 基本条約の中で日本が未批准なものは、第 111 号条約（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）及び第 155 号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）。

② 条約批准等に関する他国への協力【方針 B】

前述の 4（1）のとおり企業単独での解決が難しい課題があるところ、日本企業が進出するアジア諸国では、国内法令の整備等が進んでおらず、ILO 基本条約を批准していない国もある。そのような国に対して、当該国とのバイやマルチの協議の場において、批准促進を働きかけるとともに、批准に向けた知見等を共有すべきである。

(3) 労使団体が取組を進める上での課題への対応【方針 B】

労使団体の構成員の間でも、産業分野や企業規模によってグローバル・サプライチェーン上の人権尊重に対する意識が異なっている現状を踏まえ、上記の諸施策を講ずるに当たっては、労使団体の構成員の理解向上に資するような取組となるよう留意する。



## 6. おわりに

本検討会は、国内労働行政の知見が持つ価値をグローバル・サプライチェーン上の人権尊重の観点から検討したはじめての取組である。本年8月以降、厚生労働省がこれまで国内において実施してきた施策を整理しつつ、活用の可能性を検討し、厚生労働省が今後検討すべき方向性への提言を取りまとめることができたと考えている。

この分野における官民の国際動向は極めて速いスピードで進展しており、タイムリーかつ幅広い情報の自発的把握、蓄積、共有が不可欠である。厚生労働省においては、本検討会が示す方向性に留意し、国際動向も踏まえながら、今後も課題把握を継続して取組を進めてもらいたい。本検討会を機に労使をはじめ関係府省庁や国際機関等も含めた関係者との協力・連携が一層進展し、労働部局全体の知見を生かして日本の取組が更に前に進められることを期待する。

## 【巻末資料】

- (i) 開催要綱
- (ii) 委員名簿
- (iii) 開催経過
- (iv) 第1回検討会「資料2」
- (v) 関係者からのヒアリングに係る議事要旨

## 「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関する検討会」

### 開催要綱

#### 1 趣旨

近年、国際的な人権尊重の社会的要請の高まり等を受け、企業に人権尊重を求める動きが加速し、日本企業においても人権尊重の取組が広がり始めている。こうした動きがある中で、令和5年5月、G7広島サミットの首脳コミュニケにおいても、グローバル・サプライチェーン（GSC）上において、「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。」と合意されるなど、国際労働基準を踏まえた取組や労働者のディーセント・ワークの実現に向けた支援が一層求められている。

これまでも、厚生労働省では、国内においては働き方改革の推進など幅広い施策を実施するとともに、国外においてはアジア・太平洋地域を中心として労働安全衛生や児童労働など技術協力を行っている。また、令和4年9月には、国際スタンダードを踏まえた企業による人権尊重の取組をさらに促進すべく、「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」（ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議）（以下「ガイドライン」という。）が策定された。一方で、我が国の企業がGSCにおいてガイドラインに沿って対処するにあたり、具体的な取組方法がわからないという課題もあることから、日本が国内でこれまで実施してきた政策的経験・知見も活用しながら、労働分野での課題に対する解決のプロセス及び国際協力を推進するための戦略について、検討することを目的として検討会を開催する。

#### 2 検討事項

- (1) 我が国の企業がGSCにおいて尊重すべき事項について、「労働における基本的な原則及び権利に関するILO宣言」に述べられている基本的権利に関する原則（※）に沿って示す。併せて、企業が取組を進める上で生じている労働分野での具体的な課題について、厚生労働省がこれまで国内において実施してきた既存の法令遵守や労働安全衛生等の施策手法の活用可能性を検討する。  
※[結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認]、[あらゆる形態の強制労働の廃止]、[児童労働の実効的な禁止]、[雇用及び職業についての差別の撤廃]及び[安全で健康的な作業環境]の5分野。[安全で健康的な作業環境]については、令和4年6月に追加。
- (2) GSCにおける労働分野の課題を改善、是正するための国際協力の在り方について検討する。

#### 3 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省大臣官房総括審議官（国際担当）が有識者（別紙）の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会においては、厚生労働省大臣官房総括審議官（国際担当）が、必要に応じ、(1)の参集者以外の者の出席を求めることができる。
- (3) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出し、座長代理は必要に応じて座長が指名する。
- (4) 本検討会は原則として公開とし、会議資料及び議事録についてもホームページにおいて公開する。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人又は団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合、自由闊達な意見交換に支障があると判断される場合など、必要があると座長が認めた場合は、非公開とすることができる。座長の判断により非公開とする場合、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。
- (5) 本検討会の庶務は、厚生労働省大臣官房国際課が行う。

#### 4 その他

この要綱に定めるもののほか、本検討会の開催に必要な事項は、座長が厚生労働省大臣官房総括審議官（国際担当）と協議の上、定める。

# 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関する検討会

## 構成員名簿

(敬称略。五十音順)

氏名	所属・役職
天瀬 光二	独立行政法人労働政策研究・研修機構副所長
小畑 史子	京都大学大学院人間・環境学研究科教授
川田 琢之	筑波大学ビジネスサイエンス系教授
久保田 有香	国際機関日本アセアンセンター事務総長補佐
佐藤 博樹	東京大学名誉教授（座長）
山田 美和	日本貿易振興機構アジア経済研究所新領域研究センター長

## 開催経過

- ◆ 第1回検討会：8月23日（水）14:00～16:30  
議事：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
  
- ◆ 第2回検討会：9月25日（月）14:00～16:30  
議事：関係者からのヒアリングについて
  - 日本労働組合総連合会
  - 全国社会保険労務士会連合会
  - 三谷産業株式会社
  
- ◆ 第3回検討会：9月28日（木）15:00～17:30  
議事：関係者からのヒアリングについて
  - 独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）
  - 公益財団法人国際労働財団
  - イオン株式会社
  
- ◆ 第4回検討会：10月5日（木）10:00～12:30  
議事：関係者からのヒアリングについて
  - 中央労働災害防止協会
  
- ◆ 第5回検討会：10月20日（金）15:30～18:00  
議事：関係者からのヒアリングについて
  - 日本経済団体連合会
  - 株式会社ファーストリテイリング
  - ILO（国際労働機関）駐日事務所、ILO（国際労働機関）アジア太平洋総局
  
- ◆ 第6回検討会：11月2日（木） 10:30～12:00  
議事：関係者からのヒアリングについて
  - インドネシア商工会議所（Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN)）
  
- ◆ 第7回検討会：11月16日（木） 13:30～15:00  
議事：報告書に向けた議論
  
- ◆ 第8回検討会：12月13日（水）13:00～14:30  
議事：報告書（案）について

## 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

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

### G7プロセスにおける認識

#### 「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。

## 課題設定

### 「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。

#### ■「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。

3

## 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）

4

## 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的撤廃	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）

5

## 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"> <li>「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。</li> <li>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</li> </ul>
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"> <li>「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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>「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。</li> </ul>

6



## 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"> <li>①しかるべき政策、規制及び司法的裁定を通じて、企業を含む第三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。</li> </ul>
	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"> <li>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。」</li> </ul>
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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
	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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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」組み合わせることを促進することとされている。</li> </ul>
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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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）</li> </ul>
	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"> <li>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。</li> </ul>

7

## ILO任意拠出金事業を通じたディーセント・ワークの推進

### 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んでおり、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。

8

# 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。 <b>対象企業に対して、(a) 注意義務に関する計画の策定、(b) 当該計画の効果的実施、(c) 当該計画とその実施状況の開示を義務づけ。</b> 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、 <b>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。</b> 2021年制定、2021年7月23日より一部施行、 <b>2023年1月1日より全面施行。</b>
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)	<b>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。</b> 実施したことを示す表明文書の提出を義務づけ

10

## 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 <u>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</u> 。
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 <u>年1回の監督官庁に対する報告を義務づけ</u> 。
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、 <u>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</u> 。

### （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))	<u>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</u> 。
	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.)	<u>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</u> 。
カナダ	関税定率法	<u>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</u> 。

## 関係者からのヒアリングに係る議事要旨

### (1) 日本労働組合総連合会（第2回、9月25日）

- 日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）からの主な説明内容は以下のとおり。
  - ・ ビジネスと人権に関して、今年の夏に連合としての基本的な考え方をまとめたところ。労働組合が関与すべき課題であるとの認識が労使ともに不十分であるほか、中小企業における対応が遅滞している。他方で、ビジネスと人権課題の多くは、労働組合として既に取り組んでいることである。
  - ・ 労働組合として重視して取り組む人権課題としては、ILO 中核的労働基準およびジェンダー平等に関する課題をとりわけ重視している。ビジネスと人権を語るうえでは、経営リスクの抑制や企業価値向上の視点が強調されがちであるが、連合は社会正義の追求と人権の尊重を中心に据えてこの課題に取り組んでいる。
  - ・ 厚生労働省には、まずは政府の「行動計画」に挙げられた厚生労働省担当分野の推進に着実に取り組むことを求めたい。その上で、労使関係に関する取組（日本企業労使に対するアジア諸国の労働法制や労働紛争処理システムなどの情報提供、日本 NCP の機能強化、労使団体や ILO が行うセミナーなどへの協力）や労働安全衛生に関する取組（ILO 抛出事業、日本の労働安全衛生の取り組みの好事例の紹介も含めた実践的な安全衛生活動の促進、国レベルの安全衛生強化に向けた支援）を行ってほしい。
  - ・ 特に労働安全衛生は日本の強みだと考えている。ラナプラザ事故（2013 年）のような事案が二度と起こらないよう、アジア諸国などで労働監督制度の機能強化や政労使の能力形成のための支援を行う必要がある。その際の対外的な説得力を高めるためにも、ILO 第 155 号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）を早期に批准すべきである。
- 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。
  - ・ 建設的労使関係の構築、中小企業における取組の推進、自社以外の取引先等の人権の遵守などについて取組如何。

（回答）人権課題が大きくなる前に労使の話し合いで解決を図ることが望ましい。そのために、連合や ITUC-AP になどよる個別対応のほか、国際労働財団との協力によるアジア向けの建設的労使関係構築に関するセミナー等も実施している。中小企業については、まずは中小企業の労働組合での理解促進に取り組んでいる。取引先（サプライヤー）に課題がある場合は、企業の労働組合が産業別労働組合などとも連携し、企業側に対し、サプライヤーに行動変容を働きかけることなども取り組んでいく必要がある。
  - ・ 差別や児童労働等様々な人権の問題がある中で、労働安全衛生こそ日本の強みだという認識か。

（回答）労働安全衛生については、「安全衛生委員会」などで労使が職場の労働安全衛生問題について協議することが法で規定されている。この仕組みによる労使協議によ

って実施し、具体的な労働安全衛生問題の解決を行うことができる。労使によるこのような取組をアジア諸国などでも行っていくことで、日常的な課題解決につなげていくことができる。

## (2) 全国社会保険労務士会連合会（第2回、9月25日）

- 全国社会保険労務士会連合会（以下「社労士会」という。）からの主な説明内容は以下のとおり。
  - ・ 2015年から労働CSRに関する取組として、学識経験者及び労働者側、使用者側、で構成されたプロジェクトチームをつくり、(ビジネスと人権にも通じる) 中小企業、零細企業のコンプライアンス、働きやすさ向上に社労士がどのように携わるかについて研究を取りまとめ、それを推進している。
  - ・ 労働者・企業等に向けて「ビジネスと人権」に関する助言等、伴走して支援できる社労士の育成を進めている。これまでは東京の会場を中心に進めていたが、今後全国に展開を広げていく。
  - ・ 地方自治体が発注する公契約において、価格を低くすることで労働条件が悪くならないかのチェックを行う労働条件審査等に社労士が携わっている。
  - ・ 国外では、まだ根付いていない年金等の社会保障制度の理解、定着に社労士会と厚生労働省が協力しつつ、貢献できるかと思っている。また、労使関係の構築で、労働組合をもたない中小企業等においても、労使で対話する重要性を理解させ、対話の機能を構築することができると思う。
  - ・ 厚生労働省には、労働の現場における社会対話（労使対話）の一層の促進、他の事業主や自ら雇用する労働者以外の者への配慮の取組の展開、中核的労働基準に関する研修等を通じたりテラシー向上、「ビジネスと人権」に通じる身近な事案を取り上げた啓発資料の作成などを要望したい。
- 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。
  - ・ 各企業がいわゆるグリーンバンスメカニズム（苦情処理機能）を持つことが今後必要になり、その際社労士の役割は大きくなると考えるが、労働者へのアプローチや信頼獲得にはどのようにされるのか。外国での社労士制度の導入支援についてはどうか。  
（回答）労使紛争等がない状況では、企業がセミナー等に社労士を活用し、実施することもある。それが一つの意見交換の場となるので、そのような機会を活用し、関係を敷衍していくこともできると考えている。また、海外協力においては、労働安全衛生の観点から点検や予防の支援や、社会保険制度導入後の適用拡大と運用支援などは社労士が主に担うことのできる内容であり、いうならばミニマムヒューマンライツの分野で貢献できるものとする。
  - ・ 顧問先の中小企業が海外に進出しようとか海外と取引しようとしているような場面で、目立つ相談ごとがあるか。  
（回答）アウトバウンドでは、日本固有のバックグラウンドを踏まえつつ、現地の法

令とうまく整合性を取りながら、かつ、問題を起こさないようにできるか、ということに関心がある。インバウンドでは、日本国内での就業規則の内容の相談も多く、就業規則の中に人権要素を入れることを奨励する取組も有用なのではないかと感じている。

### (3) 三谷産業株式会社（第2回、9月25日）

- 三谷産業株式会社からの主な説明内容は以下のとおり。
  - ・ 三谷産業グループ傘下のベトナム法人オレオグループにおいて、安全研修、ビデオ教材の作成、厚生労働省のベトナム語教材の活用、自社労災ビデオ研修等を行って、安全衛生に関する労働者自身の意識を高める活動を実施した結果、2022年度からこれまで労働災害発生件数ゼロ（いわゆる不休災害含む）を達成した。
  - ・ 活動を進める上で、各社の工場長、社長から、日本の安全レベルで教育して欲しい、労働者が参加しやすいよう、手軽にやってほしいというような声があった。
  - ・ 日本の安全レベルという課題について考えていた際、ベトナムの現地社長から厚生労働省のホームページにいろいろな国の言葉で日本の安全衛生の教材を活用すれば日本の安全レベルでの教育が可能であるから、これらの動画を自社のシステムに盛り込み、理解度テストも加えて、教材とした。自社で発生した労働災害事例も動画教材にした。
  - ・ 教材を Zalo という日本でいう LINE のようなアプリを活用して、共有したところ、これまで7～8割程度であった安全教育の受講率が9割を超えた。手軽に受講できるという環境というのは非常に大事で、それが受講した人の安全に対する接し方、もしくは意識を変えるきっかけにつながるのではないかと思っている。繰り返し自分自身の安全を考えさせることが成果につながっている。
  - ・ 厚生労働省と中央労働災害防止協会には、各国の労働安全衛生法令の情報共有、日系企業向けセミナーイベントの実施、中災防事業における実技実習の充実、労働安全衛生に関する外国語教材の充実を要望したい。
  
- 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。
  - ・ 貴社で実施している日本の安全衛生レベルのセミナーについて、どの業種が適していると考えるか。

（回答）業種ではないが、化学薬品等を扱うようなところでは、保護具のつけ方やなぜ保護具をつけなければいけないのか等のことを教えることは適していると考え。また、ある程度の敷地のある工場では業種に関わらず、荷物を運搬する必要があり、フォークリフト運転や玉掛け作業等が生じ、そのような作業が必ず生じるような工場では適していると考え。また、「一人ひとりはかけがえのない人」という考え方は業種に関係ない。
  - ・ ベトナム現地で日本水準の安全基準、適用するということが現地でも受け入れられている、貴社が最初にベトナムに進出された1994年当初からそうであったわけではないと思う。日本の基準がよいものだというのが現地で受け入れられるようになったポイントは何かと考えるか。

(回答) 自社の場合、2017年にベトナム人スタッフが日本の講習(中災防のSAKURAプロジェクト)を受講したのがキーポイントだと思っている。そのときに「一人ひとりにはかけがえのない人」、「人生は一度だけ」、「人間は独立した個人ですが、孤独ではありません」ということを教わった。そして、いろいろなルールはありますが、そのルール云々の前にこの考え方があるから労働災害は起こさないのだということを言われて、このときにショッキングだったと彼は言っていました。

#### (4) 独立行政法人日本貿易振興機構(第3回、9月25日)

- 独立行政法人日本貿易振興機構からの主な説明内容は以下のとおり。
  - ・ 人権デュー・ディリジェンスを実施している企業の割合は、2022年11~12月実施した調査(以下「2022年度調査」という。)で、大企業(中堅企業を除く)では5割近く、小規模企業(製造業その他では資本金5,000万円以下又は従業員20人以下、製造業その他以外だと資本金1,000万円以下又は従業員5人以下)では5.6%と、規模により差がある。
  - ・ 人権デュー・ディリジェンスを実施している企業が、サプライヤー企業に人権方針の準拠を求めている割合は、2022年度調査で、大企業では8割近くとなっている。逆に、納入先の方針準拠を求められている割合は、大企業(中堅企業を除く)が51.9%、中堅企業が37.5%、中小企業(小規模企業を除く)が32.1%、小規模企業が15.9%となり、大企業中心で取組が進んでおり、波及効果が広がっていくと予想。
  - ・ 海外で人権を尊重するサプライチェーンを構築する上での課題について、2022年度調査では、人権デュー・ディリジェンスを実施予定、検討している企業では、具体的な取組方法が分からないというのが1番の課題で4割ぐらい。既に人権デュー・ディリジェンスを実施している企業の課題は、1社だけでは解決できない複雑な問題があるというのが一番の課題。
  - ・ 日本企業が国際基準を遵守しようとする一方で、国際基準を順守しない一部の外国企業と比べて、真面目に取り組む企業ほど価格競争力が弱くなり、公正な競争確保に懸念が生じる。特に国際基準のほうが現地法より高い水準の場合に、そのギャップが大きくなる。
  - ・ そのほか、一部のアジアの産業界からは、もしも日本が法整備を講じるならばサプライ国側の声もよく聞いてほしいとの意見も聞かれる。
  - ・ 東南アジアでは、高度人材の採用が困難な状況が一部に起きている。また、米中対立などを背景とするリスク分散や、新産業分野などでASEAN各国への世界からの投資傾向が高まっている。
  - ・ 新たなビジネス構築には良い人材の採用・育成・登用が必要で、企業の雇用・人事政策などを見直していくということが求められているのだろうと思う。また、日系企業の一部では、労組側に対する経営状況情報の開示、ジェンダー規程の策定、本社主催の人権講習会、サプライヤーに対する人権の観点からの定期監査などの取組を行っている事例もある。

- ・ 南西アジアの日系企業の取引先のローカル企業で、どう見ても就業年齢に満たない者が数名、働いている現場があった。そのオーナーに話を聞いたところ、この子たちはうちが雇用しなければ生きる場所がない、との回答であった。これは政府の問題でもあり、日系企業も取引先でもし児童労働があれば、取引停止ということにもなりかねないので、そのような地域では非常に気をつけている。
  - ・ 厚生労働省には、他国政府に対する働きかけ（コンプライアンス違反企業への指導要請）、他国における労働法改正の支援、児童労働撲滅のための支援、技能実習生の人権保護などを期待。
- 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。
- ・ 進出企業が人材確保という課題に直面する一方で、人権課題への関心はどうか。（回答）労働者側の視点では人権は（賃金水準ほどには）職場を選ぶイシューにはなっていない。しかし日本企業は労働安全衛生面の取組も進んでいるので、就職先として評価されてはいると思う。バングラデシュではラナプラザ事故（2013年）以来、欧州向けに輸出しているバングラデシュ企業、特に縫製工場への監査が厳しくなっており、日系企業の川上にあたる（例えば）製糸工場まで同レベルの監査が求められるようなケースも増えている。日本企業が外注先を選ぶ際にも人権面での配慮が必要という話は聞こえてきている。
  - ・ 日系企業において高い賃金で労働者が引き抜かれてしまう、という話があったが、他方で、それでも日本の企業に残るような事例はあるか。日系企業の方が安全衛生の教育やコンプライアンスの面で優れているというような話を聞いたことがあり、コンプライアンスの徹底が賃金にある程度対抗できるのかどうか感想をお伺いしたい。  
（回答）待遇面などに惹かれて転職するという実情はあるものの日系企業はASEANで156万人の現地社員を採用していて、世界で最も多くの従業員を雇用している地域である。日本企業は安全衛生の面も含め人を大事にしてくれているという認識はあるのではないかと考えている。

#### （5）公益財団法人国際労働財団（第3回、9月25日）

- 公益財団法人国際労働財団からの主な説明内容は以下のとおり。
- ・ ビジネスと人権を推進するには、ステークホルダーとしての労働組合の役割、その役割を十分に機能させるための建設的な労使関係が重要な要素であると考え。日本の建設的労使関係の歴史を背景に、JILAFでは他国に対する知見供与事業であるPOSITIVEプログラム（現在は終了）なども実施し、労組主導の労働安全衛生の推進や、労使関係の改善、対話と協力の推進などに取り組んできた。また、草の根事業（実施中）では、インフォーマルセクターの組織化により社会を支える側になってもらう取組を、アジア地域の政労使やILOと協力して行っている。この一環で、児童労働の撲滅を目指した学校プロジェクトにも取り組んでいる。こうした取組自体が、「ビジネスと人権」の課題に資するものと考えている。



- ・ 欧米の取組は、法律や規制をつくって、遵守しなければ市場から締め出す手法。それだけではビジネスと人権を推進するには不十分、なぜ人権を守らなければいけないのかを企業のトップから末端レベルまで、さらに、グローバル・サプライチェーン全体で浸透させる必要がある。厚生労働省にはそうした観点に立って、国際協力事業の推進に当たっては労働側の視点に立った事業やプロジェクトを、
- ・ 一過性で終わらず継続したプロジェクトとなるよう推進してもらいたい。
- ・ ILO 駐日事務所との共催によって、ベトナム、バングラデシュ、カンボジアの3か国において、ビジネスと人権に関するトレーニングセミナーを実施した。ベトナム労働組合は、当初、人権は国がやるもので、組合には関係ないという姿勢であったが、発注企業によるビジネスと人権に係る監査のようなものが実施されており、結果によりサプライチェーンから除外されるのだという報告を聞いた瞬間に関心が強くなり積極的になった。バングラデシュの労働組合は、欧米企業が多く進出していることもあり、理解が進んでいると考えていたが、逆に理解は乏しかった。逆にカンボジアの労働組合は、当初の考えと異なり、理解が進んでいた。日系企業は欧米と異なり、排除ではなく一緒に取組を進めてくれる存在であると思うが、3か国との事業の中で出てくる例はいずれも欧米企業ばかりで日本企業の存在感はあまり感じられなかった。

■ 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。

- ・ アジアの国との協力をしていく中で、日本の労使対話のようなやり方の普及についての課題、あるいは手応えがあった手法等について教えていただきたい。また、日本の企業は各論の取組は進んでもコンセプト化（概念化）がうまくいかず、認証制度などの活用も弱く、見えてこないという課題もあるので、国際機関や政府が「リパッケージ」することも有用と思うがどうか。

(回答) アジアの国では、団体交渉が労使の関係するメインで、対決型の交渉しかない。日本の労働安全衛生委員会のような労使協議制について説明したところ、非常に興味を持っていた。JILAF で実施していた「POSITIVE」のように労働安全衛生を切り口に労使対話を推進していくというのがうまく進むと考えている。また、欧州企業関係では認証制度などの事例も沢山聞こえてきており、そこが経費面で負担になっている部分でもある模様。

- ・ 「POSITIVE」については、非常に評判が高かったと承知している。現地のナショナルセンターの協力等も必要な事業であり難しい部分もあるが、再開の予定はあるか。また、ビジネスと人権についても追加、拡充する見込みはあるか。

(回答) ILO の中核的労働基準に安全衛生も追加されたこともあり、ニーズの高まりもあり、実施を検討している。昨年度から今年度にかけて、ネパール、インド、パキスタン、バングラデシュでいわゆるフィージビリティ・スタディを実施しており、来年度以降の実施について検討している。ビジネスと人権についても労働安全衛生が労使対話のきっかけになると考え、まず「POSITIVE」でいろいろなゲームをして和みながら、次にビジネスと人権をやっ払いこうというようなワンパッケージの開発を始めている。

## (6) イオン株式会社 (第3回、9月25日)

- イオン株式会社からの主な説明内容は以下のとおり。
  - ・ 人権尊重の取組として、取引先に向けた取引行動規範の制定 (2003 年)、小売業として初めての国連グローバル・コンパクトへの参加表明 (2004 年)、プライベートブランド (トップバリュ) 用のホットライン開設 (2021 年)、取引先も対象としたコンプライアンスホットラインの運用開始 (社内相談窓口の適用範囲の拡大) (2023 年) 等の取組を独自に進めてきた。
  - ・ 労使の取組として、UNI グローバルユニオン、UA ゼンセン、イオングループ労働組合連合会とイオンの4者でグローバル枠組を締結 (2014 年) した。また、グループの労使関係として、従来型の労働条件交渉から脱却し、目標とする労働条件や経営課題を共有し、解決していく仕組みに転換。海外でも、協調的労使関係をベースとした対話による安全衛生の考えの普及を検討している。
  - ・ イオンサプライヤー取引行動規範を作成し、トップバリュの製造委託契約の中で、同規範の遵守をお約束いただける取引先とのみ取引を行っている。海外では最初に取り引きを実施する前に外部監査を行い、国内や海外の2回目以降イオン監査員による監査 (国内外の製造委託先 1000 社を概ね2年に1度) や製造委託先による自己監査を実施。ホットラインによる課題確認も実施。
  - ・ 課題としては、離職率が高く教育効果が限定的であること、地域で濃淡があること、日本のような安全安心の文化が醸成されていないこと、マニュアルや視覚教材の拡充が必要であることなどが挙げられる。
  
- 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。
  - ・ グローバル枠組協定を結ばれた背景、動機、それから締結したメリットについて教えてください。

(回答) 職場における基本的な人権などの権利の尊重と地球環境に及ぼす影響への対応について、4者が基本的な認識を共有し、課題解決に向けて努力することで、アジアでの良好な労使関係の構築のモデルになるとことを視野に入れ締結した。協定に基づき、年に一度の検証会を開催しており、その中で、例えば新型コロナウイルスのパンデミック下におけるサプライチェーンとしてのイオンの取組、労働組合のコロナウイルス禍での役割、それから、他のグローバルユニオンのグローバル枠組協定の取組の紹介、海外の労働紛争などに対するサプライチェーンの対応についてそれぞれ報告を行い、自社だけでは賅い切れない情報や取組の共有が労使一丸でできることがメリットと考えている。
  - ・ 労使一体の取組を推進されているが、海外での取組如何。労働組合がない場合はどうしているか。また、労働者向け教育ツールの作成上の課題如何。

(回答) 国内の取組を可能な限り海外にも移転していきたいと考えている。イオンの目指すところは協調的労使関係であり、例えばすべての国で労働安全衛生委員会がある

わけではないが、従業員代表との対話による課題解決を志向している。社内の海外労使分科会において、労働安全衛生委員会の設置を着実に広げようということで、まずは現況把握を進めている。教育ツールについては、国ごとに法制度を踏まえつつ自社基準でカスタマイズして作成している。作成に当たっては、厚生労働省が公表している安全衛生の動画教材なども参照している。

#### (7) 中央労働災害防止協会（第4回、10月5日）

- 中央労働災害防止協会（以下「中災防」という。）からの主な説明内容は以下のとおり。
  - ・ 【SAKURA プロジェクト】 現地日系企業の安全衛生担当者を招聘して安全衛生の取組について勉強してもらう機会や、中災防が現地の実際の現場で実践的な安全衛生のやり方を教えるという SAKURA プロジェクトを 2016 年から実施。
  - ・ 【情報交流会】 海外進出拠点を持つ日本企業の本社向けに、情報交流会を実施。自社の安全衛生に関する工夫を紹介しつつ、企業間のネットワークを構築する場。日本のほか、本年はタイ、来年はベトナムでも実施予定。
  - ・ 【スマイルアジアセーフティプロジェクト】 中災防の安全衛生の専門家がオンラインで現地の安全衛生の状況を確認した上で助言する取組や、安全衛生教育を企業の要望に応じて実施する取組を実施。
  - ・ 日本の中災防のような企業の安全衛生活動を支援する団体はアジア各国にもあり、東南アジア等を中心に 31 団体が加盟している APOSHO（アジア太平洋労働安全衛生機構）という組織がある。中災防では当該組織に加盟している。
  - ・ タイの安全衛生促進協会（SHAWPAT）と協力して令和 7 年にタイにおける安全衛生大会（現地日系企業向け情報交換会の拡大版）を計画中。
  - ・ 海外進出企業からは、日本人駐在員が少なく安全衛生に手が回らない、現地の法令情報などを得にくい、リスクアセスメントが実施されていない、国により安全に対する考え方に差がある、保護具の不使用や作業者が安全ルールを守らないといった課題がある、安全衛生に関する情報交換の場がない、本社からのコントロールが難しい、といった課題が寄せられている。
  
- 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。
  - ・ 中災防の取組はフォローアップも行われる点が大変良い。現地より日本の法令の安全基準の方が高い場合、日本の法令のレベルで安全対策を講じるメリットについて、どのように説明しているか。  
（回答）安全衛生に関しては、死にたくない、死なせたくないという普遍的な思いが存在すると思う。日本が対策を講じることになった過去の背景、その方策の効率性や実益を説明しつつ、手段を示せば浸透すると考える。
  - ・ 資料に第三者認証の取組と書かれているのは具体的に何か。また、各国進出企業の課題を把握する上で APOSHO の枠組みを役立てることができるだろうか。ビジネスと人権

に関する企業の動きをどう見ているか。企業が取組に迷うような時こそ政府や行政の  
できることがあると思うがどうか。

(回答) 第三者認証としては、ISO 規格の労働安全衛生マネジメントシステムの認証を  
中災防で行っている。APOSHO では企業の課題調査などは行っていないが、日本の進出  
企業に関するものであれば必要に応じて現地の日本商工会議所の安全部会等に助力を  
仰ぐこともできると思う。ビジネスと人権に関する企業の意識は高まっているものの、  
企業単独では動きにくいという声もあり、上述のような安全衛生大会を構想している  
ところ。

#### **(8) 日本経済団体連合会 (第5回、10月20日)**

- 日本経済団体連合会 (以下「経団連」という。)からの主な説明内容は以下のとおり。
  - ・ 1991年に「企業行動憲章」を制定するとともに、企業が実践する際のガイダンスとして「実行の手引き」を作成している。企業行動憲章は、国内外の環境変化に応じてこれまで5回改定しており、2017年の改定の際は、SDGsの根底理念である「人権の尊重」を実現すべく、新たな条文を設けた。
  - ・ 経団連が2020年に会員企業を対象に実施したアンケートでは、国連の「ビジネスと人権」に関する指導原則に基づいて取組を進めている企業は36%にとどまっており、人権を尊重する経営を実践する上での課題について、多くの企業が「一社だけでは解決できない複雑な問題がある」、「具体的な取組方法が分からない」という回答が多かった。
  - ・ そこで、経団連は、日本政府に先んじて2021年に、実行の手引きの人権に関する記載を充実させるとともに、「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を作成した。経団連は、これらを通じて、企業に対して人権を尊重する経営の普及促進に努めている。
  - ・ 欧州では、人権DDの義務化が検討されているが、まずは政府のガイドラインを浸透させるための啓発や、中小企業を含むキャパシティビルディング支援等を通じて、企業の自主的な取組を促進する必要がある。また、政府には個別ケースに沿った的確かつきめ細かな支援や相談体制の整備、リスク情報等の提供をお願いしたい。さらに、日本政府のこれまでの豊富な政策的な経験や知見を活かして、アジア諸国を中心とした人権問題に関する取組支援を実施していただきたい。国家の役割は国連の指導原則でも第一の柱とされている。世界各国の(人権)リスク情報は企業単独ではなかなか分からないものである。
  - ・ 昨年、ILOの中核的労働基準に労働安全衛生分野が入ったが、日本は同分野のILO第155号条約を批准していない。未批准であることにより企業が現地でしっかり取組んでも「日本は労働安全衛生に関して意識が低い」であるとか「不十分である」といった、誤ったイメージを持たれることが懸念される。このためILO第155号条約の早期批准をお願いしている。

■ 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。

- ・ 「アジア諸国を中心とした」取組支援を要望する、と発言があったが「アジア諸国」を強調する理由はあるか。

（回答）日本企業はアジア諸国に進出しているケースが非常に多い。なおかつ、アジア地域は先進国に比べ人権の取組があまり進んでいないことも想定される。そのような状況の中、アジアが経済成長していく上では、日本とアジア諸国が一緒になって世界的な社会課題に取り組むことが大事である。人権についても、欧州流、米国流ではなく、アジアらしい取組が進められたらよいと考えている。

- ・ 日本企業の人権の取組における強みがあれば教えて欲しい。

（回答）海外に進出している日本の製造業の企業は、進出先でも日本国内と同じ水準の産業安全・労働衛生を実現しようとしているところが多いと聞いている。そうした企業は、現地の従業員から高い評価を得ているそうである。このように現地で適切な対応をしているにもかかわらず、ILO 第 155 号条約を日本が批准していないという理由で、労働安全衛生に対する意識が低いとみなされることがないように、早期の条約批准を要望している。なお、経団連は、国際使用者連盟（IOE）と共催でアジア・中東諸国の加盟団体を今年の9月に日本に招き、労使関係を中心に意見交換を行ったが、その際に「ビジネスと人権」も議題に取り上げ、各国の意識向上を図るなど、積極的な取組を進めている。

#### (9) 株式会社ファーストリテイリング（第5回、10月20日）

- 株式会社ファーストリテイリングから自社の取組等について説明があり、検討会構成員から質疑がなされた。

#### (10) ILO（国際労働機関）駐日事務所、ILO（国際労働機関）アジア太平洋総局（第5回、10月20日）

- ILO（国際労働機関）アジア太平洋総局からの主な説明内容は以下のとおり。
  - ・ ILOの役割は大きく分けて2つあり、1つ目は、国際的な労働基準を作成すること。条約やガイドライン等、形式は色々あるが、国際的にどういう労働基準でやっていくのが望ましいかということ議論し、決定する。2つ目は、児童労働やビジネスと人権も含めた労働分野において、加盟国に対して、支援をすることである。
  - ・ アジアでは、一人あたりのGDPを比較しても大きな差があり、労働分野における取組が遅れている国もある。そこでILOがいかにsocial protection floorを作るかがカギになる。労働分野における取組が遅れている国においては、インフォーマルセクターも対象となる社会保障を構築し、ソーシャルプロテクションの仕組みをつくることや児童労働の撲滅等も重要である。個社は個社で取組を行う一方、国レベルや労使対話を通じてビジネスと人権に取り組むことで、対策の両輪となるものであると考える。特に労使との協働はILOの強みでもある。社会保障の構築や児童労働の撲滅等は、（個社レベルではなく）政府間の支援やILOの支援等で実施していく必要があるとの問題意識を持っている。

■ 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。

- ・ ILO は国際機関であるので、各国政府との連携が一義的にはあると思うが、アジア太平洋諸国では貧困の問題、インフォーマルセクターの問題等の課題を抱えている中、政府以外の NPO のような機関との連携というのも効果を上げられるとも考えるが、そのような取組があれば紹介いただきたい。

（回答）ILO にとって各国政府や労使団体ははもちろん、市民団体、NPO、NGO のような団体も重要なステークホルダーである。例えばインフォーマルセクターに対しては、ローカルな部分は NPO、NGO の方がアクセスしやすいという実情、実績がある。エンプロイメントインセンティブのアプローチとして、災害復興が起こった中で一時的に雇用を創出するため、井戸をつくる等の取組をした。その際には NPO とか NGO と連携しながら、実施させていただいた。また、児童労働に関しても同様に NPO、NGO と連携した取組もある。グローバルサプライチェーンのみを見ているとなかなかインフォーマルセクターには届かない。日本政府にはそういうところに手を入れてもらいたい。

- ・ 国際協力を実施する場合、日本政府が相手国政府とバイの関係で実施するパターン、ILO 等の国際機関を活用しマルチの関係で実施するパターンがあると思うが、有効的な使い分けはあるか。

（回答）技能実習制度のように日本が該当国から人を受け入れる中での課題については、日本と相手国で協議しつつ、互いの送出し、受入れに関係する団体に指導、アドバイスしていくという解決になると考える、そのような課題についてはバイでの協力がなじむと考える。一方で、例えば、児童労働に関して、ASEAN でロードマップを作成しよう、というような取組については、日本という色を出さず、国際機関の公平性、対等性を活かしながらの支援が有効であると考えている。

■ ILO（国際労働機関）駐日事務所からの主な説明内容は以下のとおり。

- ・ ビジネスと人権分野において、企業が中核的労働基準等の国際労働基準を、サプライチェーンも含め、遵守、尊重していくため、ILO 駐日事務所は企業に対して国際労働基準の説明や業界単位でのガイドライン策定の支援等を実施している。
- ・ ビジネスと人権に関して、企業を支援する中で、人権や労働基準の中身は何かと根本的な部分で悩む企業が多いと感じる。また、大企業がサプライヤーに対して取組を求める際、サプライヤーの認識が低く、理解し協力してもらうのが難しいという課題がある。リソースの限られた中小企業が自分事として考えることは難しく、分かりやすい言葉で説明してトップのコミットメントを促すことが必要となる。例えば、中核的労働基準はどのようなもので、どのような行為が基準に抵触するのかを分かりやすくまとめた啓発資料があると理解が進むと考える。人権尊重について企業間の協力を促し、サプライチェーン全体の底上げと競争力強化につながるよう後押しする政府の役割が重要である。
- ・ 大企業は取引先に監査を実施することがあるが、監査を行う企業ごとに監査基準が異

なり、監査を受ける企業が疲弊しているという実情がある。監査基準の統一化ができればいいが、実務的に難しい。監査で用いられる国際基準と国内法令上の要求事項とを比較しつつ、整合性のある説明が可能となれば、企業の負担も軽くなると考える。政策ニーズとしては、中核的労働基準に合致した責任ある企業行動の啓発が挙げられる。国連指導原則の第一の柱は国家の人権保護義務であり、国家の義務が果たされていないと基本的にはビジネスは人権を守ることができない。厚生労働省は、労働者の権利保護の政策を実施することと、これまでの国際協力で培ってきた知見を企業に提供していくことで、責任ある企業行動を導くことができる。また、企業は全般的に情報不足であることから、特に海外では在外公館のレイバーアタッシュが現地進出企業にディーセント・ワークの確保に向けた道筋を伝えることも重要である。日本の労働基準の内容は相当程度国際基準にも合致していると考えられ、国内基準の遵守が、相当程度国際基準の要請への充足につながっていると考ええる。上記で触れた分かりやすい啓発資料でこのような国際基準との整合性も触れられるとより望ましい。また、実際、企業を監督する労働基準監督官が国際基準も理解しつつ、企業実態に合わせて国際基準の尊重方法を指導できれば、より企業の理解も進むと考えるので、労働基準監督官に対し、国際的な基準やビジネスと人権の取組について理解いただく研修等の実施も効果があると考ええる。

- ・ ビジネスと人権に関しては、国際基準を遵守しているだけでなく、基準以上の取組をしている「強み」を外部に示す情報開示が重要である。日本の労働安全衛生や建設的な労使関係の構築などの取組は、国際基準以上の「強み」であり、法令で規定され、海外でもあたりまえに実施しているものがある。例えば、安全衛生委員会は安衛法で規定された労使が対等な立場で安全衛生について対話するシステムである。このような労使対話は、負の影響や紛争の予防とともに、生産性向上や人財確保、さらには現地国での労働慣行のレベルの底上げと産業成長など正の影響ももたらすものであり、ビジネスと人権の取組の上で極めて重要な要素である。日本企業がこのエッセンスを無自覚に実践しているだけで対外的に説明できていないことは、もったいないことと感じる。好事例として奨励するなど、情報開示を促す政策も一案である。
- 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。
- ・ 労働安全衛生委員会等の日本の「強み」をビジネス人権という大きなフレームワークの中でナラティブとして説明する力が弱いのが日本全体の弱みだと感じている。国際機関や政府がビジネス人権というフレームワークの中でどのように戦略的に使っているのかということ広めるということが非常に重要だと考える。併せて、その実施が国際的な競争力にも結びつくという議論ができるところまで踏み込めたら素晴らしいと感じているが、ご意見を伺いたい。  
(回答) ご意見に強く賛同する。このような取組は、一企業ではできないことであり、ILO や政府が実施すべきことである。大事なのがそのプラクティスがなぜグッドプラクティスなのかという説明であり、それを要は世界の大多数の国が合意した国際基準

やサステナビリティやSDGsの国際規范文書に文言として結びつけていくことだと考える。

- ・ サプライヤーや中小企業等に対して「分かりやすくまとめた資料」があると理解が進むという話があったが、イメージはあるか。

(回答) 中小企業では、人事担当者もいないことが多く、ビジネスと人権に関して、自社の取組を確認等する余裕がない。人権の尊重のために遵守すべき事項には、日本の労働法令で定められ、企業が既に取り組んでいる内容が多いことから、企業が遵守、尊重する必要があるILO中核的労働基準の内容について、該当する国内法令も示しつつ、自社が抵触していないかを簡単に確認できる資料を5ページ、6ページ程度の分量でまとめることも一案である。

#### (11) インドネシア商工会議所 (Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN)) (第6回、11月2日)

##### ■ インドネシア商工会議所からの主な説明内容は以下のとおり。

- ・ KADINは他の国の商工会と異なり、法律により国内のすべての法人(民間企業、国営企業、業界団体、経営者協会等の経済団体等)に所属することが義務付けられており、政府が政策を検討する際や経済界の協力が必要な場合の政府の戦略的パートナーになっている。
- ・ KADINには、各国の窓口となる委員会(committee)が設置されており、日本委員会は日本関係の窓口として、案件に応じて、KADIN内の工業部や投資部と連携しながら対応している。
- ・ ビジネスと人権の取組については、政府と協力して、地方も含めて、説明会や勉強会を開催して、浸透(socialization)を図っている。
- ・ ビジネスと人権に関する国家戦略(インドネシア語略:STRANAS BHAM)の大統領令の署名が今秋に行われた。KADINにはまだ指示等はないところである。今後、全国に浸透させるような活動に協力すると考えている。

##### ■ 検討会構成員からの主な質問は以下のとおり。

- ・ インドネシア国内において、ビジネスと人権の分野での日系企業の取組の印象はどうか。

(回答) インドネシア企業とあまり差がないと考えている。国際的な大企業(Multi National Company)では、社内への浸透、監査等も含め取引先へのデュー・ディリジェンスも実施しており、取組が進んでいる。中小企業では、デュー・ディリジェンス等の取組は進んでないが、インドネシアの法令では、差別禁止、最低賃金や有給休暇等の規定が整備されていることもあり、社内での人権に関しては遵守されているという認識。零細企業では、社内の取組について微妙だと考えている。日系企業と異なる点として、インドネシアでは漁業、鉱山、プランテーション等の大企業では本部と現場が離れており、本部は遵守されている一方で、現場では取組が実施されていないというケースもあり、問題だと考えている。



- ・ 日系企業が、日本の安全衛生等の日本国内の基準や取組について、インドネシア国内においても広めていこうという働きかけがあるか。また、そのような働きかけに対して、KADIN や関連企業からの評判はどうか、

（回答）インドネシアに進出している日系企業は、基本的に日本の工場での規定、ルールをインドネシア国内の工場でも適用しようとしており、安全面に関するルールは素晴らしいと考えている。KADIN の会員企業も日本とのパートナーシップは歓迎、ぜひ組みたいという意見である。その理由としては、方針（commitment）がしっかりしており、長期的な視点で安全面や人材育成を考えているので、戦略的なパートナーにふさわしいと考えているからである。