

講師プロフィール



講師 田中 竜介 さん

国際労働機関（ILO）駐日事務所

プログラムオフィサー（渉外・労働基準専門官）

SDGsやビジネスと人権等の文脈において国際労働基準の普及活動に従事。日本の政府、使用者及び労働者団体、市民社会との協業のほか、諸国大使館との連絡窓口の役割も担う。グローバルサプライチェーンに関するプロジェクトの組成・実施を担当。

外務省ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会委員。経済産業省サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会委員(元)。ILO - GCNJ企業内専門人材育成プログラム主任講師。主な論者として「労働に関する企業の社会的責任

（労働CSR/RBC）の実現に向けた政策提言」（共著、季刊労働法）、「ILO国際労働基準と日本の取り組み」（ビジネス法務）、「SDGsと企業・労働関係法務」（ジュリスト）など。

「ビジネスと人権」から労働を考える －日本政府による行動計画を踏まえて－

大阪市主催
令和6年度 経営層人権啓発講座

ILO駐日事務所 プログラムオフィサー / 渉外・労働基準専門官
田 中 竜 介

Date: 11 / September / 2024

Profile

田中 竜介

国際労働機関（ILO）駐日事務所プログラムオフィサー/渉外・労働基準専門官

- SDGsやビジネスと人権の文脈での国際労働基準の普及活動に従事、政府、使用者及び労働者団体、市民社会との協業のほか、諸国大使館との連絡窓口。
- グローバルサプライチェーンに関するプロジェクトの組成・実施を担当。
- 外務省「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）に係る作業部会」構成員。
- 経産省「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」検討会委員。
- 前職は弁護士として主に労働事案に関する国内及び渉外法務に従事。
- 米ニューヨーク大学ロースクール法学修士（LL.M）。

For more information:

tanaka@ilo.org 03-5467-2701

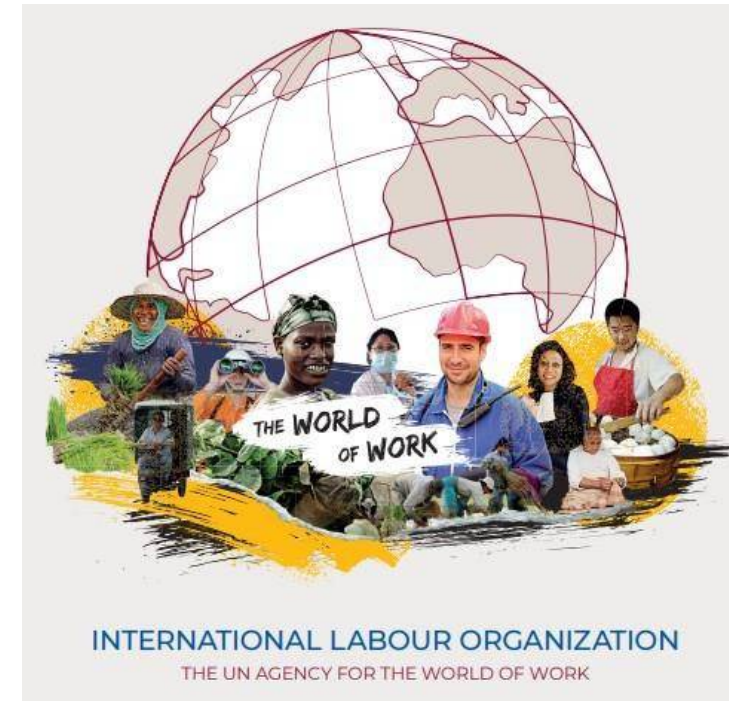


▶ 本日の概要

- ▶ なぜビジネスと人権なのか ～背景事情と近時の動向～
- ▶ 人権の意義、人権への負の影響とは何か
- ▶ 人権の保護・尊重に向けて国家の果たす役割
- ▶ 企業の人権尊重責任－人権デューディリジェンスとは
- ▶ 企業実務にどう落とし込むか－企業実例を踏まえて

ILO - 労働の課題を扱う国連専門機関

- ILO - 1919年第1次世界大戦後設立
 - 1946 国際連合の専門機関
 - 1998 労働における基本的原則及び権利宣言
 - 2019 100周年宣言：仕事の未来へ「人間中心のアプローチ」
- 加盟国は現在187 (最終更新日：2019年3月19日)
- 条約勧告（国際労働基準）の策定・適用監視
- 技術協力、訓練・教育
- 調査・研究



©ILO



©ILO



加盟国
政府・労働者・使用者代表
の三者構成

社会正義
(Social Justice)
ディーセント・ワーク
(Decent Work)



ILOの仕事について紹介します。
(日本語字幕)

©ILO

なぜ「ビジネスと人権」なのか
背景事情と近時の動向

議論のための問い1（複数選択可）

「ビジネスと人権」と聞いて意識するのは
どんなことですか？

- A. (発展途上国で起きている)
児童労働や強制労働
- B. セクハラやパワハラ
- C. 部落差別の課題
- D. 女性の管理職登用
- E. 外国人労働者
- F. 個人情報保護
- G. 働き方改革
- H. 労働安全衛生
- I. サステナビリティ報告書
- J. AI/IoT
- K. インターネットサービスの提供

ラナ・プラザ倒壊事故 (2013年4月、バングラデシュ)



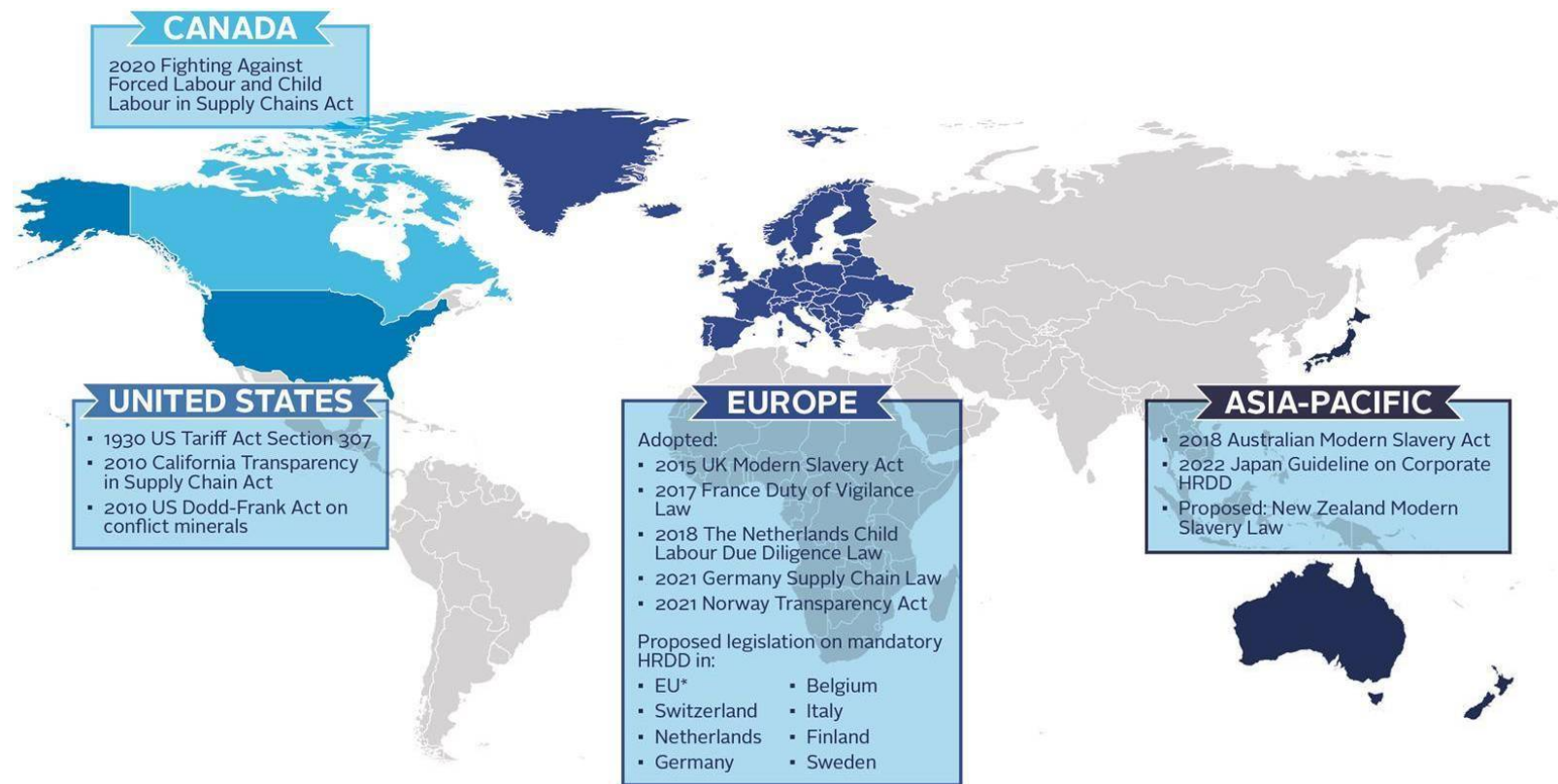
出典：Youtube - <https://youtu.be/dq0AxeDxpEI>

ビル内に5つの縫製工場、
1100人以上死亡

世界最低水準の人件費
世界中のメーカーの衣料品を生産
中国に次ぐアパレル輸出国

その60%がヨーロッパ
20%が北米

海外法制（人権DD、情報開示、貿易措置、タクソノミー）



*This includes proposed legislations on Corporate Sustainability Due Diligence, regulation on deforestation-free products, and forced labour import ban.

PRI webpage: What data do investors need to manage human rights risks? Figure 2: Legislation on human rights around the world:

<https://www.unpri.org/human-rights/what-data-do-investors-need-to-manage-human-rights-risks/10856.article>

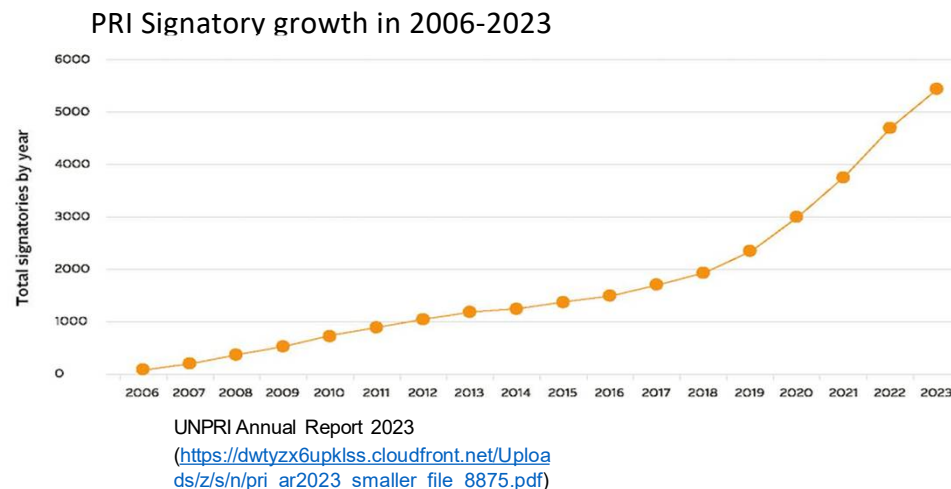
Copyright©2022 ILO Tokyo, All Rights Reserved

企業にESG経営を求める投資家

- 2006年に発足したPRI(投資責任原則)は、
コロナ禍でも拡大を続け、運用資金残高は
2021年時点で**121兆ドル**に達し、署名機関
数は2023年9月時点で5,337社となっている。
- 2015年、世界最大の機関投資家である**年金
積立金管理運用独立行政法人(GPIF)**がPRIに署名。
- 最近では「ESG (Environment (環境)、Social (社会)、Governance (企業統治))」の「S」、
特に人権についての注目が高まっている。
- 有価証券報告書において、男女賃金格差、人的資本、サステナビリティ情報の開示が義務化。
- 2023年に入り、日本のメガバンク・トラストの動きが加速化。3メガによる融資先のサプライチェーン確認、改善なければ新規融資を停止へ。株主権行使。**



物言う債権者/株主へ 今後はESG訴訟の活発化も

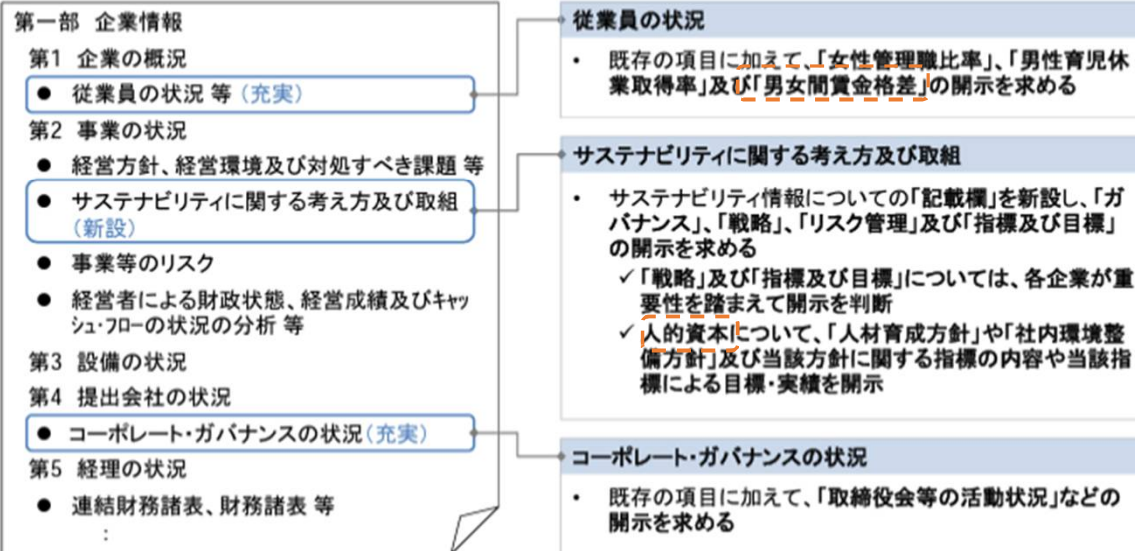


進展する情報開示制度

男女間賃金格差、人的資本開示

金融審議会ディスクロージャーWG報告(2022年6月)を踏まえた内閣府令改正の概要

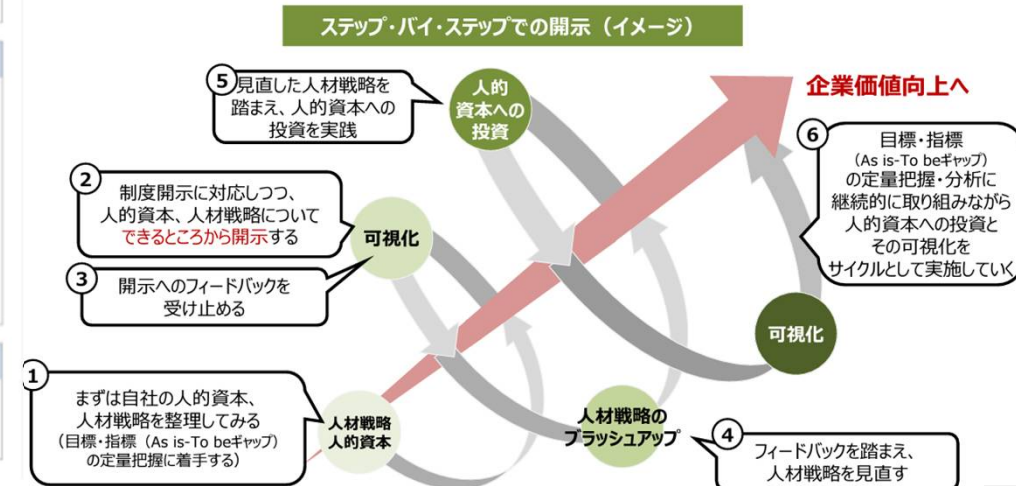
- ディスクロージャーワーキング・グループ報告(2022年6月公表)を踏まえて、有価証券報告書にサステナビリティ情報の「記載欄」を新設するほか、人的資本・多様性やコーポレートガバナンスに関する開示の拡充を行う。2023年3月期から適用(2023年1月31日公布・施行)



出典:金融庁「サステナビリティ情報の記載欄の新設等の改正について(解説資料)」より抜粋



出典: 日本証券取引所ウェブサイト

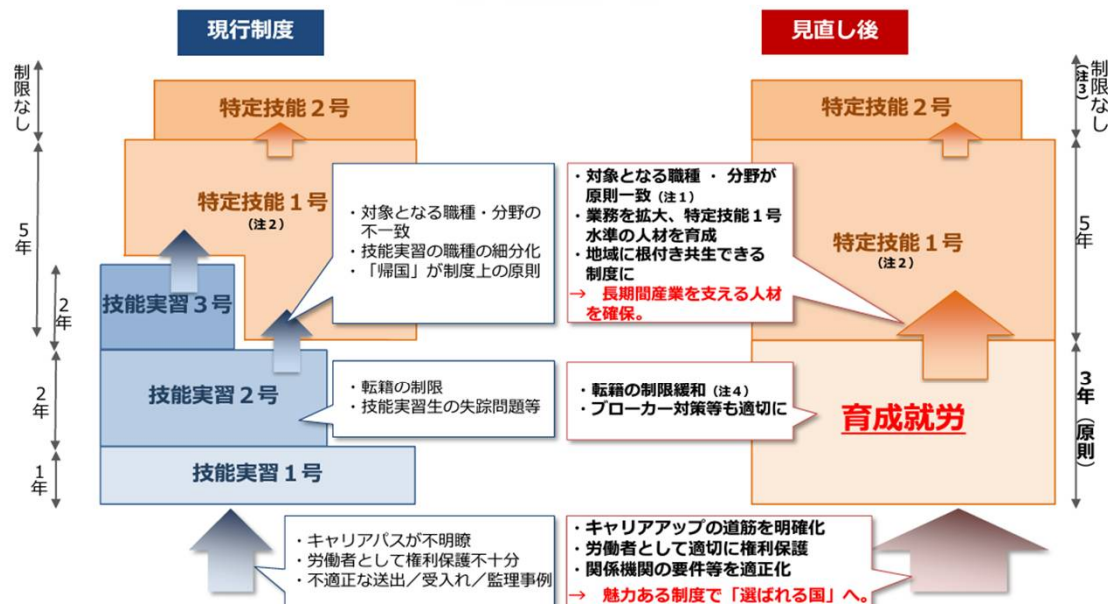


(出所) 環境省「TCFDを活用した経営戦略立案のススメ〜気候関連リスク・機会を織り込むシナリオ分析実践ガイド ver3.0〜」を参考に作成。

出典:「人的資本可視化指針」P7 内閣官房ウェブサイト

技能実習制度の大転換

制度見直しのイメージ図



公共調達で実質義務化?



公共調達の入札説明書や契約書等において、「入札希望者／契約者は「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」を踏まえて人権尊重に取り組むよう努める。」旨の記載の導入を進めることとしました。

令和5年4月4日定例閣議案件:

https://www.kantei.go.jp/jp/tyoukanpress/202304/4_a.html

- (注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。
- (注2) 特定技能 1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。
- (注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

- (注4) 転籍の制限緩和の内容
- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
 - 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年 (分野ごとに設定) を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

2

法務省資料:

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001415280.pdf>

NHK: 3 April 2023

企業に人権尊重を求める消費者 ～ 消費者意識の変化と共に高まる事業リスク～

2015年に採択されたSDG s (「Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標) 」)は広く社会に浸透し、消費者が社会的意識の高い (エシカルな) 商品・サービスに乗り換える傾向が高まりつつある。一方で、不適切事例発覚により、不買運動等で売上げが減少するリスクがある。

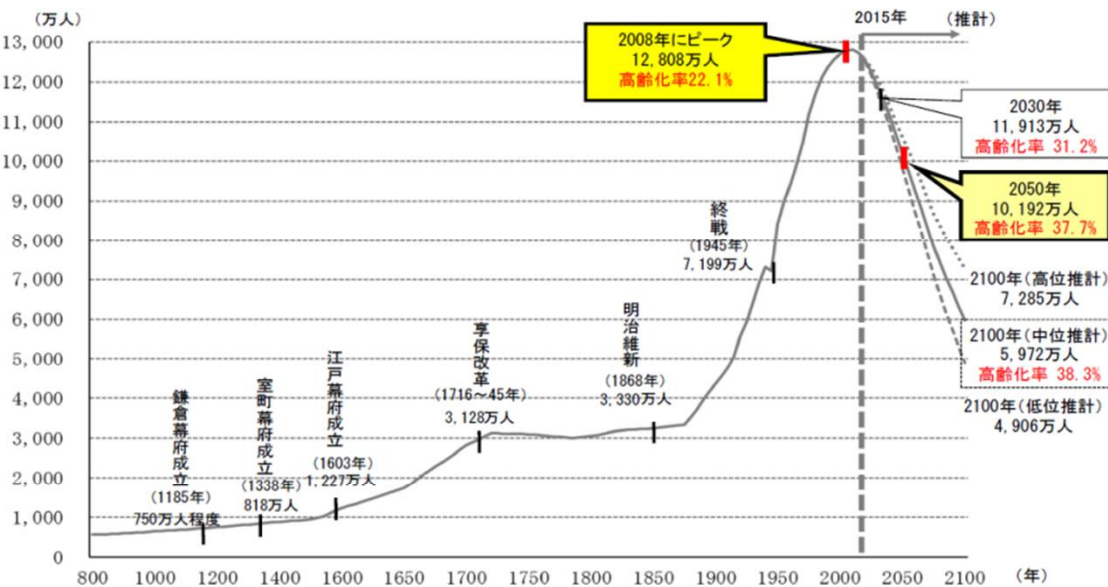
消費者意識調査結果の概要 (2022年11月 消費者庁)

- (1)「**エシカル消費**」の認知度は2016年の6.0%から**26.9%**と約**4.5倍**となった。20代は**36.5%**。
- (2)エシカル消費につながる**商品・サービスの購入経験**を尋ねたところ、**63.0%**が**経験がある**と回答。
- (3)エシカル消費に取り組む理由について、「同じようなものを購入するなら環境や社会に貢献できるものを選びたい」と回答した人は53.8%と最も高く、次いで「節約につながる」が47.1%、「**環境問題や社会問題を解決したい**」が46.3%であった。

出典:消費者庁「令和4年度消費生活意識調査(第3回)」の結果について」

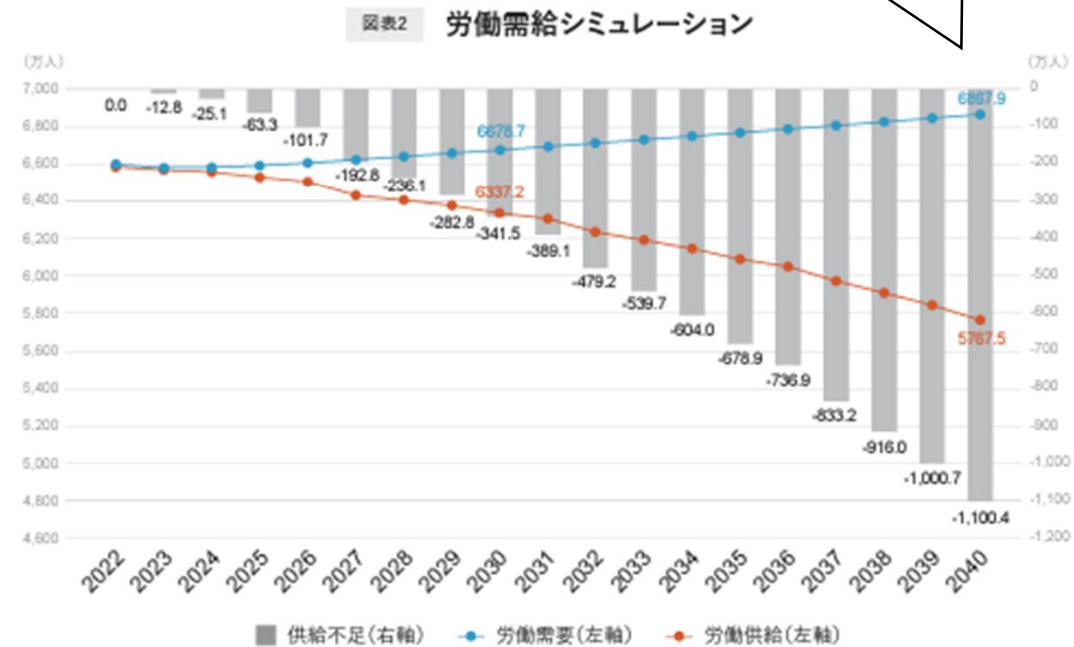
人口減少社会日本のリアリティ

「2040年の供給不足は、およそ現在の近畿地方の就業者数が丸ごと消滅する規模」



資料出所：国土交通省「国土の長期展望専門委員会 中間とりまとめ配布資料（2020年10月23日）」、3頁。
2020年から、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」採用。推計値は出生が低水準で推移した場合の値を採用、2050年に9,817万人。

出典：国土交通省、国立社会保障・人口問題研究所



出典：リクルートワークス研究所「Works Report 2023：未来予測2040」

いま求められる変革

- 人権とディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）は企業の生き残りをかけた課題に。
- ステークホルダーとしての労働者＝自社社員だけというマインドからの脱却。
- 経済的利益と社会的（グローバル）課題解決を同時追求するサステナブルビジネスモデル。

→ **全社員が、内外との関係で、「自分事化」できるか**

考えてみましょう

- 人権の意義
- 人権への負の影響

「ビジネスと人権」

人権 = 人間が人として本来もっている権利



存在しなかったらどうなるか？ ビジネスは成立するか？

「人権侵害」 = 雇い主…などが弱い立場の人の人権を無視して不当な取扱いをすること

出典：岩波国語辞典第4版

「立場の互換性」

世界中どこにいても、人権侵害は起こり得る



「人権」 = 「**国際的に認められた人権**」である必要。

→ 最低限、世界人権宣言、国際人権規約、ILO中核的労働基準

人権の内容と企業活動 (参照：JTF 繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン)

世界人権宣言・国際人権規約上の権利	企業が注意すべき関連事案の例
残虐で非人道的もしくは品位を傷つける取り扱いを受けない権利	深刻なハラスメントまたは危険な労働条件
身体的自由および安全についての権利	深刻なハラスメント
移動の自由についての権利	身分書類の預かり、移動制限
私生活についての権利	プライバシー権、ネット上の誹謗中傷
思想、良心および宗教の自由についての権利	宗教上の便宜不供与
意見および表現の自由についての権利	検閲への加担
人種的、宗教的または国民的憎悪の唱道からの自由についての権利	ヘイトスピーチ
家族の保護についての権利	ワークライフバランスの欠如
差別を受けない権利	ジェンダー差別、人種差別
少数民族の権利	コミュニティの住民への負の影響
労働の権利	恣意的な解雇、社会保障へのアクセス制限、職業訓練の欠如
公正かつ良好な労働条件を享受する権利	最低賃金や同一価値労働同一賃金の不提供
社会保障についての権利	社会保険加入拒絶、労災拒否
家族生活についての権利	産前産後休暇の不提供、過重労働、ワークライフバランスの欠如
相当な生活水準についての権利	開発によるコミュニティの生活侵害
健康についての権利	労働安全衛生、過重労働、製造者責任

「国際的に認められた人権」の労働側面

→ ILO 中核的労働基準

労働における基本的原則および権利に関するILO宣言（1998）

→ 未批准国も尊重、促進、実現の義務を負う



©ILO

1. 結社の自由
と団体交渉

2. 強制労働の
廃止

3. 児童労働の
撤廃

4. 雇用と職業
における差別
の排除

5. 労働安全衛生



©ILO



©ILO



©ILO

国連ビジネスと人権に関する作業部会の訪日調査終了時声明の概要

出典：ヒューライツ大阪「国連ビジネスと人権に関する作業部会の訪日調査終了時声明の概要」

https://www.hurights.or.jp/archives/newsinbrief-ja/section4/End-of-Mission-Statement-Country-Visit-to-Japan_UNWG-BHR_schema2_230804.pdf

リスクに直面している ステークホルダーグループ

女性

- 女性正社員の所得は男性正社員の75.7%。非正規労働者のうち68.2%が女性で、男性の賃金の80.4%。引き続き男女の賃金格差を縮減する。政府と企業は格差を縮減することが必須。
- さらに、ジェンダーと性的指向に関わらず、すべての労働者の平等な賃金と機会を確保する包括的な努力が極めて重要。
- 女性の経営への参画が遅れていることに政府と企業はより一層の留意が必要。

LGBTQI+

- 訪日調査を通じてLGBTQI+の人々への差別の事例を何度も知らされた。
- 職場での憂慮される差別的な慣行は、LGBTQI+の人々の権利を保護する包括的な差別禁止法の必要性を明確に示している。
- 札幌市のLGBTフレンドリー指標制度のような、LGBTQI+の人々を支援し、権利の尊重を企業に奨励する施策を他の都市でも採用していただきたい。

障害者

- 民間企業2.25%、政府機関2.85%という障害者雇用率は、総人口に占める障害者の割合7%と比べると改善の余地がある。
- 職場での差別、低賃金、支援システムにアクセスできない、といった懸念すべき事例があった。
- 国連障害者権利委員会の勧告をフォローアップすることを政府に奨励する。
- 政府と企業は、ジェンダー、人種、性的指向と障害との交差性を認識し対応することが重要。
- 政府はNAPなどの公式文書への障害者のアクセシビリティを確保しなければならない。

先住民族

- アイヌ民族の権利の認識に前向きな動きがある一方で、人口調査がないために差別は可視化されず、教育や職場での差別に直面している。
- 諸権利の差別ない確保と機会均等の確保のための措置が必要。
- アイヌ民族の権利の確保のためにFPIC（自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意）の確保が不可欠。
- 土地と天然資源を含むアイヌの集団的権利を認めるよう政府に強く求める。

国連ビジネスと人権に関する作業部会 2023年7月24日～8月4日 訪日調査 終了時声明の概要

※ この資料は国連による声明文をベースに、アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）が作成したものです。詳細は、国連の英語原文及び日本語全文文、ヒューライツ大阪による概要日本語訳文を参照してください。

日本におけるビジネスと人権の概況

国家の人権保護義務

- ◆「ビジネスと人権に関する指導原則」や「ビジネスと人権に関する行動計画」（NAP）について、東京以外の地方で認識が浸透していない。政府は研修と認識の向上に指導的役割を果たすべき。
- ◆全国であらゆる関係者が指導原則とNAPに基づく権利と義務を理解する必要があり、NAPの中間見直しはその機会となる。
- ◆NAPの改定版に向けて、ギャップ分析と優先課題の洗い出し、評価指標の明確化が必要。
- ◆JBCや東京電力などの政府系企業の取り組みを促進する政府の措置を強化すべき。

企業の人権尊重責任

- ◆指導原則の理解と履行についてさまざまな企業間で著しい隔りがある。大企業と中小企業の間には認識に食い違いがあり、関係者は中小企業への政府によるガイダンス提供と能力構築の必要性を力説した。
- ◆企業関係者は、政府が「国家の人権保護義務」をもっと積極的に果たす必要性を指摘した。
- ◆また喫緊の課題へのより実践的なガイダンスの提供を政府に求め、ほとんどの企業が人権デュー・ディリジェンスの義務化が望ましいと示唆した。
- ◆それぞれの企業のニーズに沿った能力構築の必要性が企業関係者からの中心的な声だった。

救済へのアクセス

- ◆指導原則と、企業活動に関連する幅広い人権問題について、裁判官の認識が低いのは重大な問題。指導原則を含む人権研修を裁判官、弁護士に義務づけることを強く勧告する。
- ◆政府はとくに国産化された人々の無償の法律サービスへの認知度を高め、司法へのアクセスを改善するべき。
- ◆国内人権機関が存在しないことを深く憂慮。ビジネスと人権に関する十分な資源と権限をもつ、パリ原則に沿った独立した国内人権機関の設置を強く促す。
- ◆OECD多国籍企業ガイドラインに基づくNCP（国の連絡窓口）が実効的な成果を上げるため、認知度、能力、専門性を高める施策が必要。
- ◆国家以外による、報復の恐れのない実効的なグリーバンズ（苦情処理）メカニズムは重要。
- ◆対話救済プラットフォーム（JaCER）と責任ある外国労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）はグッドプラクティス。

結語

- 構造的な人権問題に十分に取組まれていないことに懸念が残る。リスクに直面しているグループに対する不平等と差別の構造を完全に解体することが緊急に必要。
- ハラスメントを永続させている社会規範とジェンダーのステレオタイプに徹底して対処すべき。
- 政府はあらゆる業界で、人権侵害の被害者の透明性ある調査と実効的な救済を確保すべき。
- 実効的な救済へのアクセスと企業の責任履行を促進するため、独立した国内人権機関の設立を求める。

被差別部落

- 部落差別解消推進法の施行の一方で、オンライン及び出版業界でのヘイトスピーチや就職差別が存在することを知った。
- 裁判の長期化が救済へのアクセスを困難にしていることを警告する。
- 従業員への研修プログラムによって差別をなくす取り組みを行う企業団体、意識啓発と差別に反対する取り組みを行う自治体などの積極的な実践も知った。
- 公正採用選考人権啓発推進員制度に示されているように、雇用主には人権問題の認識に基づいた公正な採用選考が求められる。

テーマ別分野

健康、気候変動、自然環境

- 健康への権利や清潔で健康的で持続可能な環境への権利と、企業活動による人権への影響との関係について、多くの関係者で認識が不弱い。
- 政府や企業の環境デュー・ディリジェンスの取り組みを歓迎するが、とくに先住民族の懸念に対処する政府の仕組みはないままである。
- 福島第一原子力発電所の事故後の清掃、汚染除去、廃炉に関し、債務返済のための強制労働、低賃金など搾取的な5層に及ぶ下請け慣行、危険な労働条件などの事例の報告を聞き、深く憂慮する。政府と東京電力は具体的に対応すべき。
- 東京、大阪、沖縄、愛知でのPFAS（有機フッ素化合物）による水の汚染の事例では、地方自治体も政府も十分に処理していないことを関係者は指摘した。この問題に対処する関係企業の責任を作業部会は強調する。

技能実習制度と移民労働者

- 技能実習生は、言語の通いや申請手続きの煩雑さにより情報へのアクセスが困難であり、労災による解雇、劣悪な住環境、送出国への法外な手数料支払い、低賃金などの実態を聞いた。
- 関連機関などの積極的な実践や企業としての取り組みも知った。
- 斡旋手数料の廃止、申請制度の簡素化、転職の柔軟化、同一労働同一賃金など、明示的な人権保護を制度の変更に盛り込むことを期待する。
- 雇用主によるヘイトスピーチなど、コリアンや中国人への差別の事例も聞いたが、長期的裁判は救済へのアクセスを妨げている。

メディアとエンターテインメント業界

- この業界の搾取的労働条件は、労働法による保護の欠如、ハラスメントの明確な法的定義の欠如とともに、性暴力とハラスメントを不問に付す文化を助長している。
- 政府は第一義的な義務者として実効的な救済を確保する必要がある。企業には人権デュー・ディリジェンスの実施と救済へのアクセスの確保を強く求める。

労働組合

- 技能実習生を支援する労働組合の積極的な事例を知った。
- 一方で、組合結成の困難、ストライキの実行を含む集会の自由への障壁、組合員の逮捕や訴追の事例を懸念する。

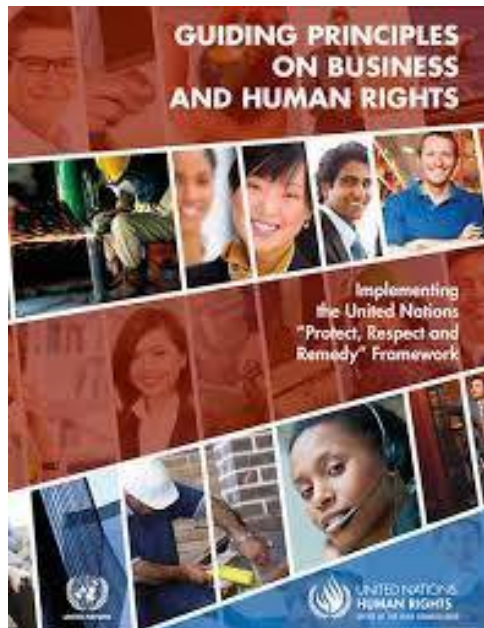
私があの人立場なら...



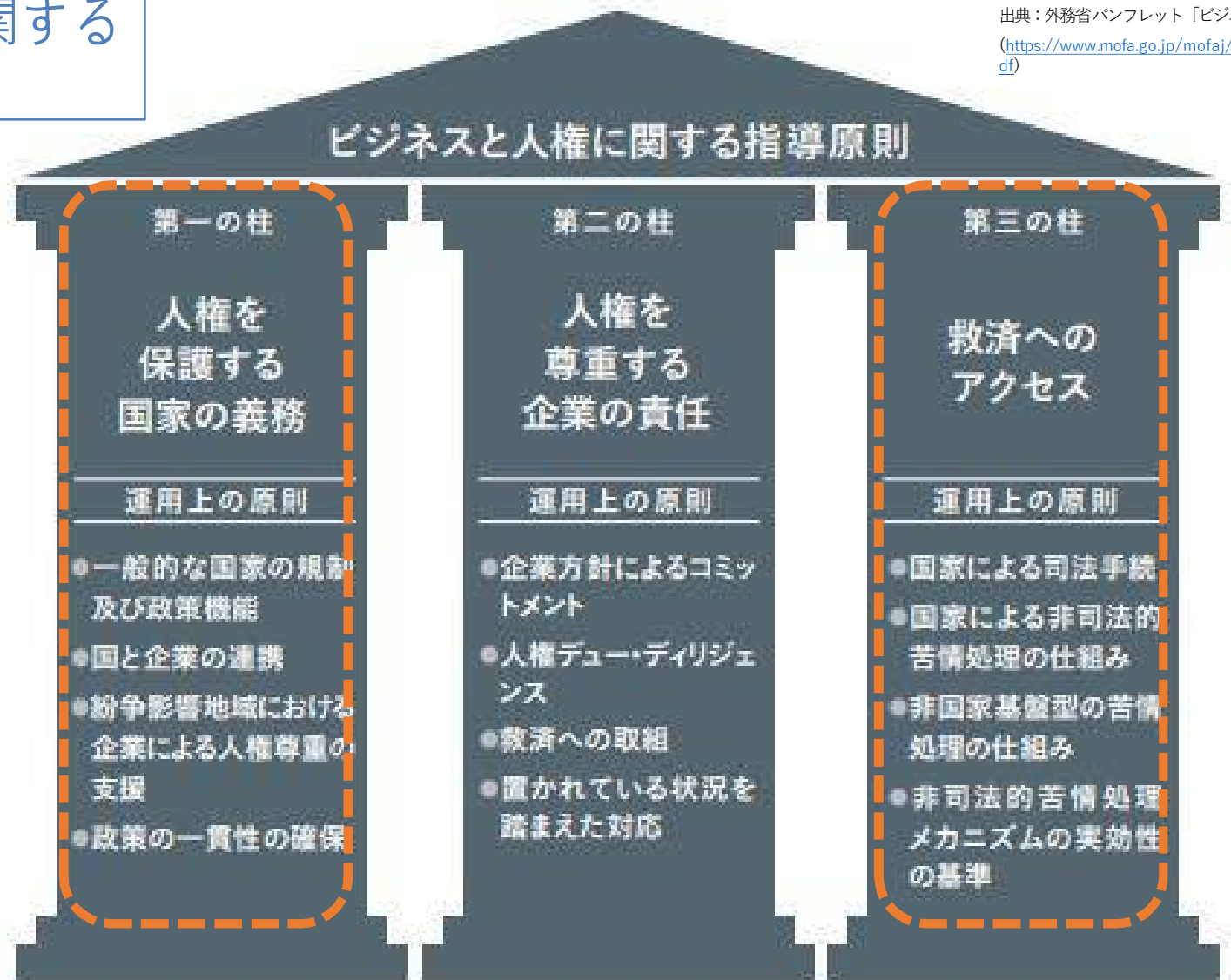
人権の保護・尊重に向けて
国家の果たす役割

ビジネスと人権に関する 指導原則

出典：外務省パンフレット「ビジネスと人権とは？」
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100116940.pdf>)

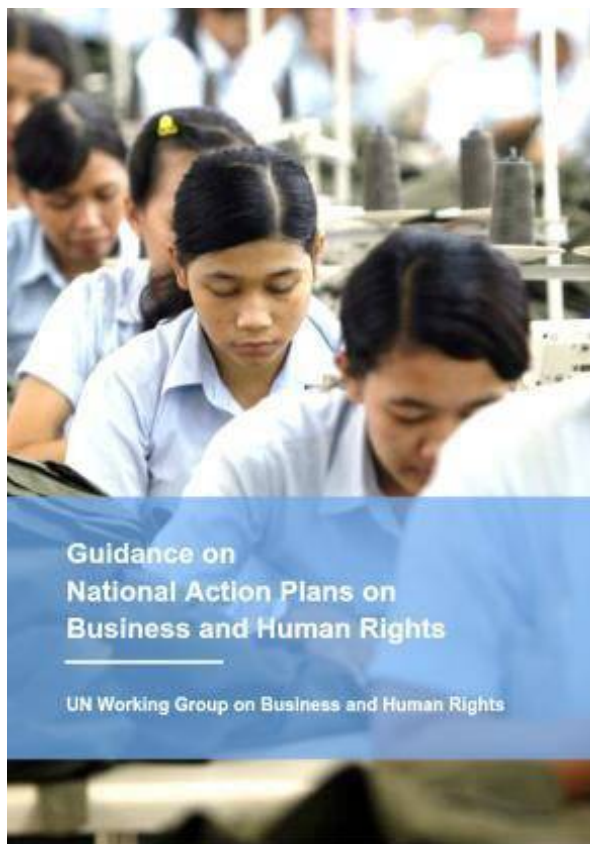


©OHCHR



NAPとは何か。

国連ビジネスと人権WGの
ガイダンスより



©OHCHR

国別行動計画（NAP）ガイダンスの骨子

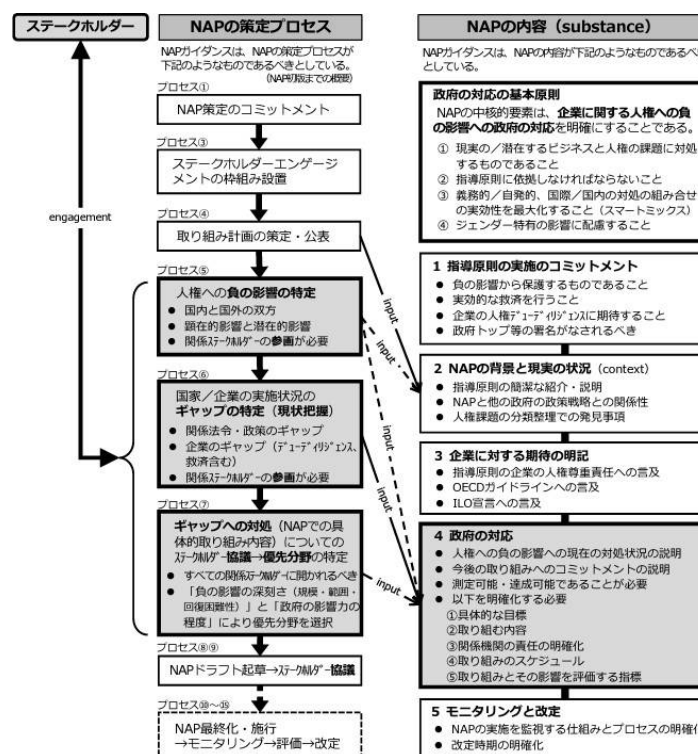
（作成：ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォーム）

NAPの定義と4つの不可欠な基準（essential criteria）

定義： 国連のビジネスと人権に関する指導原則に適合する形で、企業による人権への負の影響から保護するために国家が策定する、常に進化する政策戦略
An evolving policy strategy developed by a State to protect against adverse human rights impacts by business enterprises in conformity with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

※ 「NAPは政府の他の戦略に組み入れることもできるが、いかなる場合でも、この不可欠な基準と国内的／国際的な法的義務への適合を確保するべきである。」

- ① 国連ビジネスと人権に関する**指導原則（UNGPs）**に基づいていなければならない。
- ② 国ごとの特有の課題に対応していなければならない。
- ③ **参画可能性と透明性**のあるプロセス（inclusive and transparent processes）で策定され、実施されなければならない。
- ④ 定期的に見直され、改定されなければならない。



ビジネスと人権市民社会プラットフォーム
作成の冊子から引用 (<https://www.bhr-nap-cspf.org/about-nap/nap-guidance/>)

日本のビジネスと人権に関する行動計画 (20 - 25)

2020年10月16日公表

- ◆ **国連指導原則**の3本の柱（国の人権保護義務、企業の人権尊重責任、救済アクセス）に沿って、国が責任をもって行うアクションを整理（**担当省庁**を明記）、関係府省庁間の認識の共有・理解促進、政策の一貫性を確保し、連携を高める
- ◆ **企業に対し**、労働における基本的権利に関する原則（ILO1998年宣言）を尊重し、人権デュー・ディリジェンス、ステークホルダー対話、苦情処理システムの導入を**期待**
- ◆ 責任ある企業活動の促進を図ることにより、国際社会を含む社会全体の**人権の保護・促進**に貢献し、日本企業の信頼・評価を高め、**国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上**に寄与することを目的としている



出典：外務省「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」

(<https://www.mofa.go.jp/files/100104121.pdf>)

NAP:労働に関する主な措置

出典：外務省「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」
(<https://www.mofa.go.jp/files/100104121.pdf>)

ディーセント・ワークのためのILO基本的権利に関する原則の尊重、促進、実現、ワークライフバランス、条約批准追及、ハラスメント対策強化 (P10)	労働者が恩恵を受ける投資/経済連携協定の締結と市民社会対話 (P20- 21)
外国人労働者/技能実習生等を含む労働者の権利保護・尊重、雇用管理指針、多言語対応、失踪対策 (P11-12)、共生社会実現 (P18)、転籍支援 (P27)	ビジネスと人権に関する啓発 (公務員向け、企業 (含中小) 向け)、企業表彰と国際機関との協力 (P22)
国際機関等への拠出を通じた児童労働の撤廃に向けた支援 (P12)	ILO宣言及びILO多国籍企業宣言の周知、在外公館や関係機関を通じた海外進出企業向け人権DDの啓発 (P23-24)、ILOへの拠出を通じたサプライチェーンにおけるディーセント・ワークの促進 (P25)
官民での障害者雇用の促進、女性活躍推進に向けたケアワークの平等な分担推進、性的指向・性自認に関するパワハラ防止、公正な採用選考 (P16 - 17)	ポータルサイトを通じた中小企業への情報提供、取引条件・取引慣行改善 (P25)
公共調達－障害者優先調達推進法、WLB推進企業加点评価、公共工事品確法による働き方改革推進 (P18-19)	入管庁職員・労働監督官研修、NCP運用改善 (P27- 28)

政府ガイドライン

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
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

責任あるサプライチェーン等における
人権尊重のための実務参照資料

出典: 経済産業省ウェブページ

人権尊重の取組に当たっての考え方

- ① 経営陣によるコミットメントが重要**
人権尊重の取組は、採用、調達、製造、販売等を含む企業活動全般が対象。全社的な関与が必要です。
- ② 人権侵害リスクはどの企業にもある**
人権侵害リスクはどの企業にもあることを前提に、
いかにそれらを特定、防止・軽減し、その取組を説明していくかを検討しましょう。
- ③ ステークホルダーとの対話が重要**
ステークホルダー（取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表、消費者のほか、市民団体等のNGO、業界団体、人権擁護者、周辺住民、先住民族、投資家・株主、国や地方自治体等）との対話は人権尊重の取組全体にわたって実施することが重要です。
例えば、対話を通じて人権侵害等の実態やその原因を理解しましょう。
- ④ 優先順位を付けて取り組む**
すべての取組を同時に行うことが難しい場合は、
より深刻な人権侵害等から優先して取り組みましょう。
- ⑤ 各企業の協力が重要**
各企業が共に協力して人権尊重に取り組みましょう。なお、契約上の立場を利用して、取引先に対し一方的に過大な負担を負わせる形で人権尊重の取組を要求をした場合、
下請代金支払遅延等防止法（下請法）や独占禁止法に抵触するおそれがあります。

出典: 経済産業省ウェブページ

ガイドラインの対象

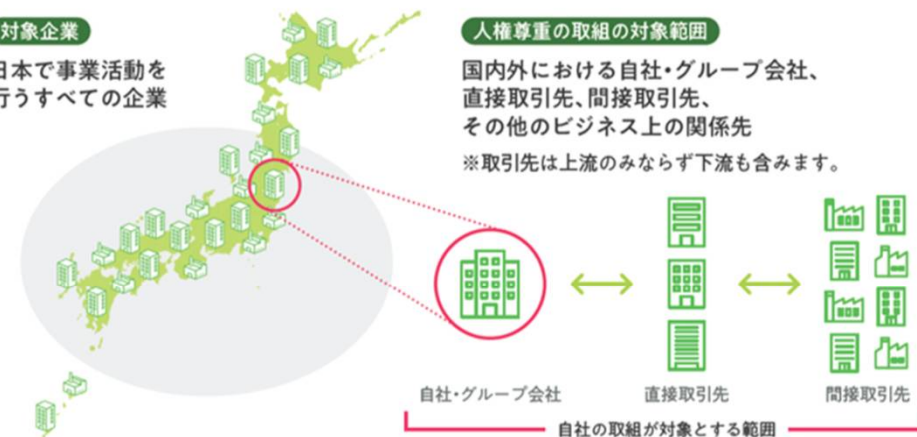
対象企業

日本で事業活動を行うすべての企業

人権尊重の取組の対象範囲

国内外における自社・グループ会社、
直接取引先、間接取引先、
その他のビジネス上の関係先

※取引先は上流のみならず下流も含みます。



出典: 経済産業省ウェブページ

企業の人権尊重責任に向けて

- 人権デュー・ディリジェンス
- ステークホルダーエンゲージメント

THINK ABOUT “HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE”

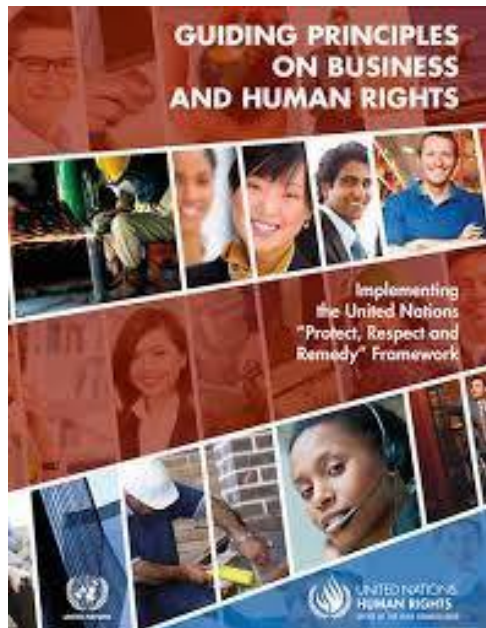
議論のための問い2（複数選択可）

ビジネスと人権の課題はどの部署が扱っていますか？

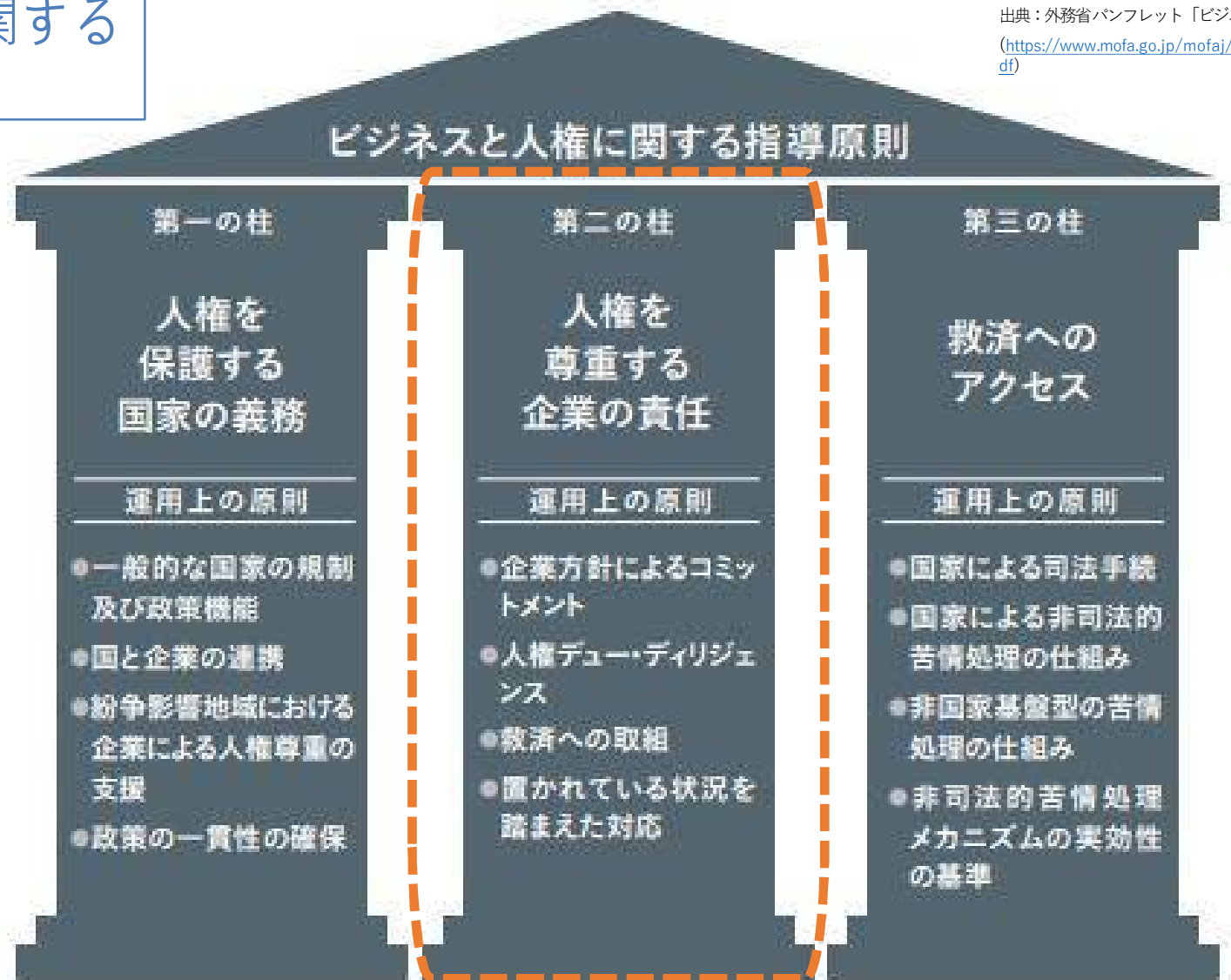
- A. 社長直属の専門部
- B. 人事部/労務部
- C. サステナビリティ部/ESG部
- D. 法務部
- E. 調達部
- F. 広報/IR部
- G. その他

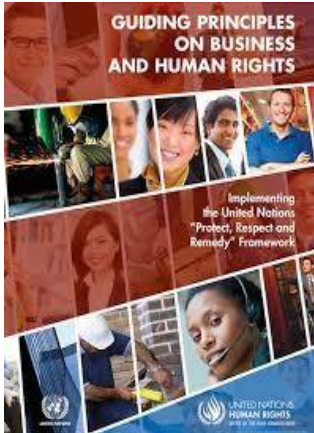
ビジネスと人権に関する 指導原則

出典：外務省パンフレット「ビジネスと人権とは？」
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100116940.pdf>)



©OHCHR



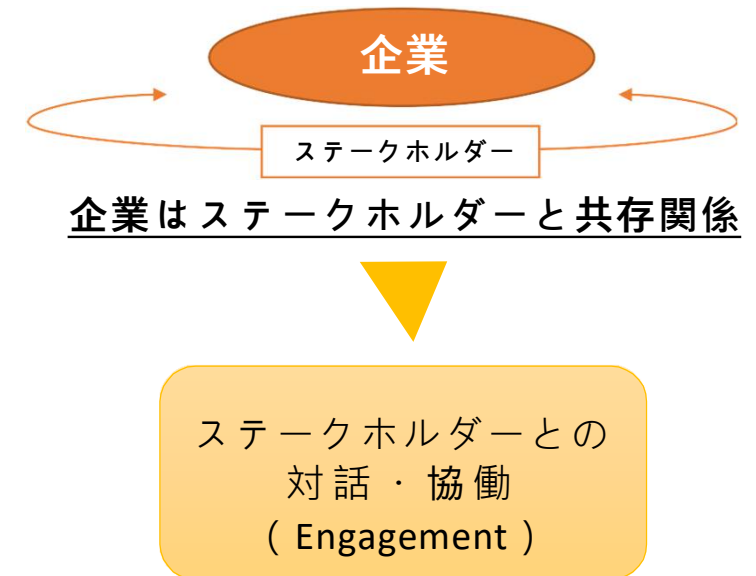


©OHCHR

企業の人権尊重責任（指導原則第2の柱）の特徴 ～どのような企業行動を促進すべきか～

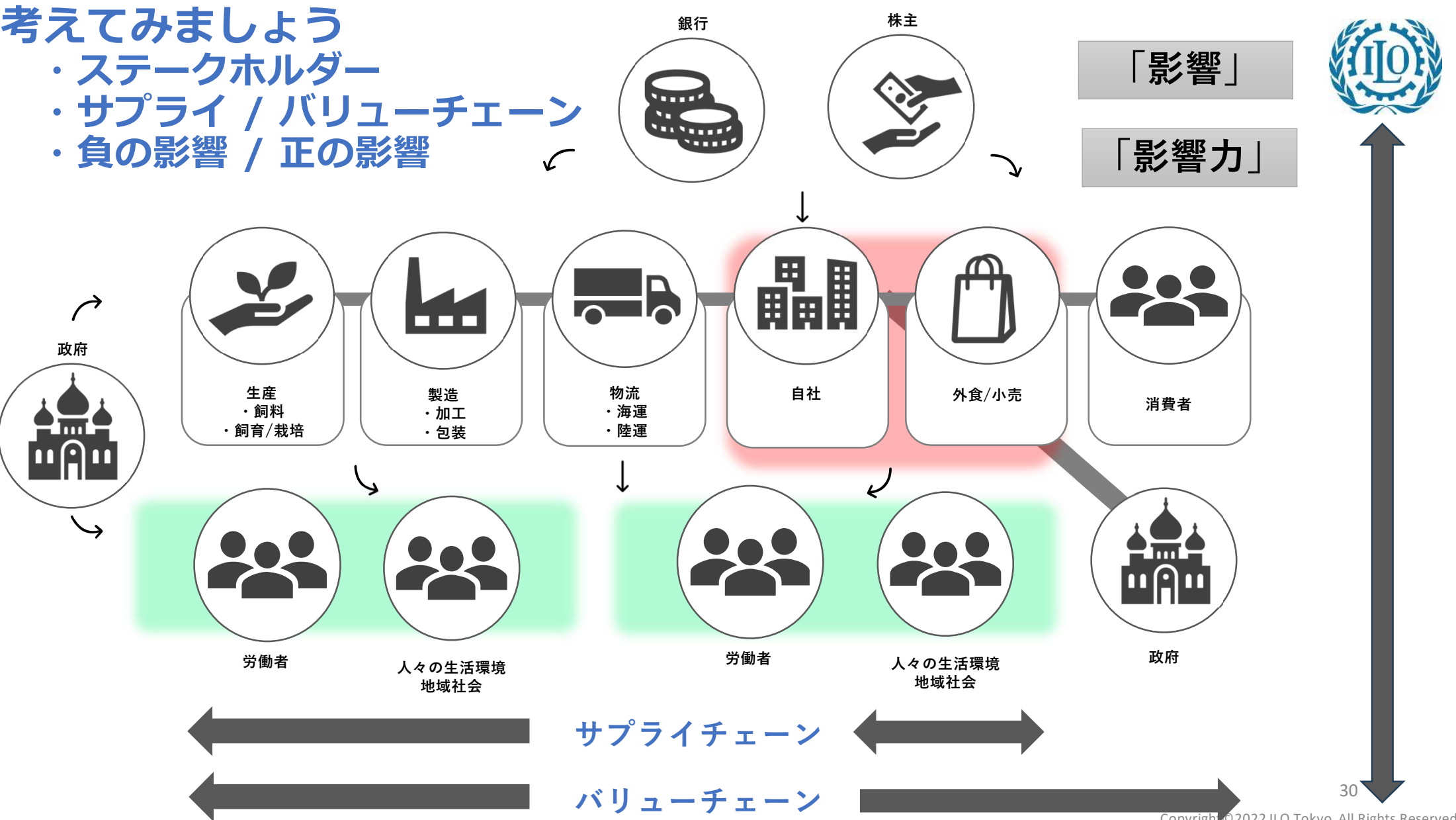
企業の人権尊重責任のキーワード：

- ・ 法的 + 社会的責任
- ・ 国際基準（国際人権/中核的労働基準）
- ・ ステークホルダーとの有意義な協議
- ・ サプライ/バリューチェーン
- ・ 個別具体的影響と優先度



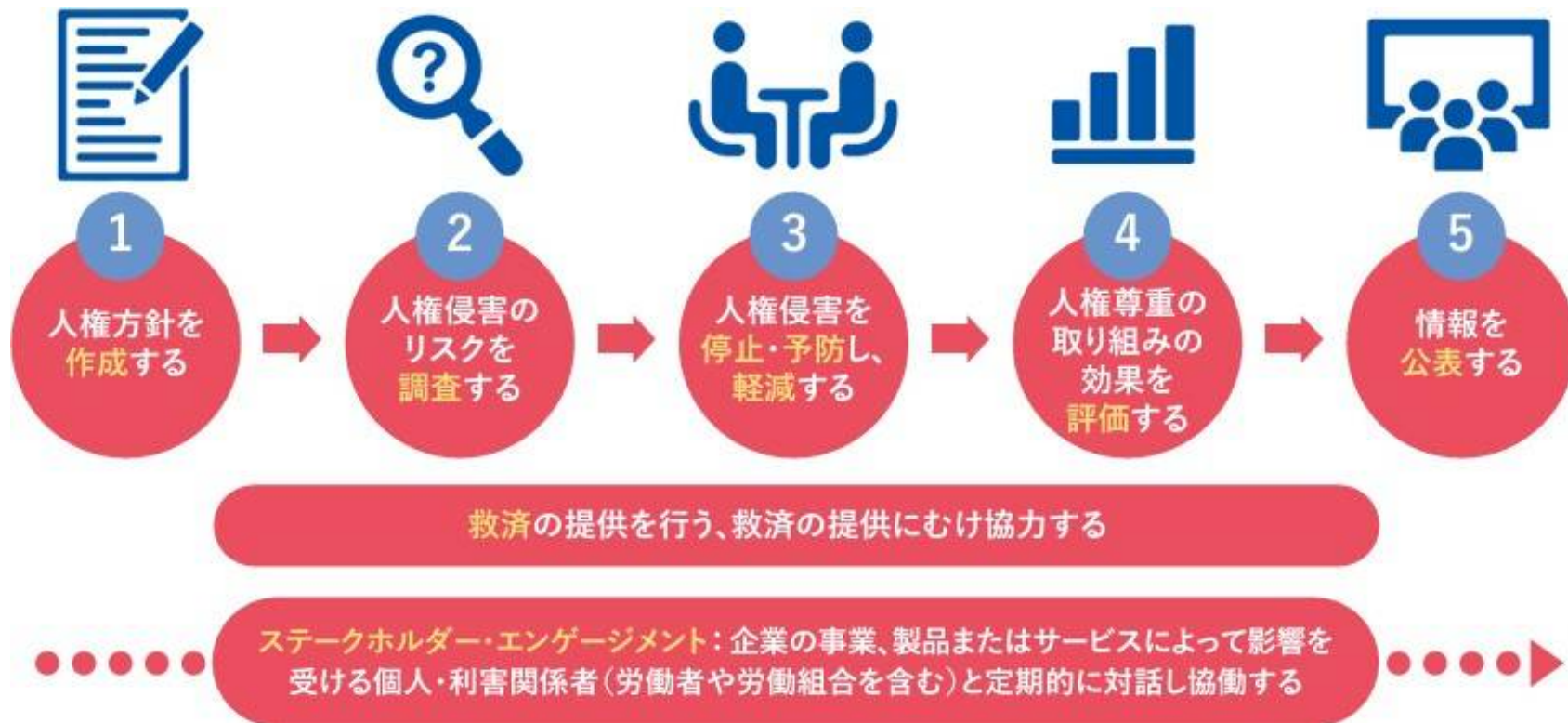
考えてみましょう

- ・ステークホルダー
- ・サプライ / バリューチェーン
- ・負の影響 / 正の影響



人権デュー・ディリジェンスとは？

事業活動における人権侵害リスクを調査・特定し、
予防・軽減・是正のために対処すること



よくある質問から考える



1

人権方針を
作成する

コミットメント／手続統合

- ▶ 「人権対応はどこまでやったら社会から認めてもらえるか」について、どのように考えるべきですか？
- ▶ 人権対応を進めるにあたり、事業上のメリットとリスクを挙げるよう社内で求められているのですが、どのように説明すべきですか？
- ▶ 社内の人権担当部署は組織のどこに位置付けるのがよいでしょうか？
- ▶ 取引先にも人権方針を策定してもらいたいのですが、国際スタンダードを含めて理解してもらうのが難しく感じています。どのように働きかければよいですか？

よくある質問から考える

ステークホルダー・エンゲージメント：企業の事業、製品またはサービスによって影響を受ける個人・利害関係者（労働者や労働組合を含む）と定期的に対話し協働する

- ▶ ステークホルダーとの対話ではどんな指摘をされるか分からないので怖いと感じています。また要求事項について自社で対応できるか分からない状態で対話することに不安を感じています。どのように対話を開始したらよいのでしょうか？
- ▶ 労働組合と人権対話を開始しようとしたが、賃上げなど典型的な労働条件交渉になってしまってサプライチェーンの話などが難しく感じています。対応策はありますか？

企業実務に
どう落とし込むか
(企業実例を踏まえて)



©JTF

JTF) 繊維産業の責任ある企業行動ガイドライン

図9 本ガイドラインによる取り組みの基本



図10 関係者との対話の促進「エンゲージメント」



JTF) 繊維産業の責任ある企業行動ガイドライン

<キーポイント>

サステナブルな事業にするために

- 人権の理解/人の顔が見える取組みを
- ステークホルダーとの対話によって自ら考える責任
- 目的を共有し協働によって解決に導く
- 負の影響だけでなく正の影響も創出し、Win-Win関係をつくる

労働者（従業員）は…

- ◆ 事業活動の担い手
- ◆ 人権侵害の被害者にも加害者にもなり得る立場
- ◆ 人権尊重には現場の従業員の持つ情報の活用と
従業員の積極的な行動が不可欠

金属労協／JCM 2022年6月21日

政府の人権デュー・ディリジェンス「ガイドライン」策定
に関する要望より抜粋

働く人の立場で考えてみましょう

～会社を支える労働者のために、企業は何ができるでしょう～



出典: ILO「SDGsと企業戦略: 競争力強化と社会的責任ある経営・雇用戦略」
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/asia/ro-bangkok/ilo-tokyo/documents/publication/wcms_646082.pdf

→ エンゲージメントでWin-Winの構造を作る
 → 情報開示で対外的に説明できる用意を

ハンドブック・日系企業の実践事例



ILO「国際労働基準と持続可能性に配慮した調達ハンドブック」
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_735666.pdf)



ILO「Fair Play: 東京2020大会パートナー企業
ディーセント・ワーク推進に関する取組事例集」
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_735052.pdf)

強制労働の撤廃

強制労働の排除に向けて
人権デュー・ディリジェンスを推進

味の素株式会社

職場におけるダイバーシティと平等

企業競争力の向上に向け、
あらゆる社員が力を発揮できる
組織を実現する

富士通株式会社

結社の自由・団体交渉

徹底的なコミュニケーションを通じた
生産性向上

トヨタ自動車株式会社

労使関係・社会対話

労働者との対話を通じた
ディーセント・ワークの推進

パナソニック株式会社

海外サプライヤーとのエンゲージメント

サプライチェーン管理システムの構築と
現場レベルでの改善による
委託先工場の労働環境・労働条件の向上

株式会社アシックス

外部NGOとの協力の例（子供服企画製造販売）

- NGOの指摘：ミャンマーにある協力工場での違法長時間労働、低賃金、不十分な労働安全衛生、女性労働者への保護体制の不備、救済システムの不備等
- DD：サプライチェーン上の繊維商社を通じた関係把握、現地調査（労働者のインタビュー）を外部NGOと協力して実施、第三者委員会を立ち上げ対応を公開
- 救済：日本の外国人労働者の就労実態調査と継続的モニタリング、苦情処理のためのスマホアプリを170サプライヤーに導入
- インセンティブ：安全で品質の高い商品と一緒に作っていくという価値観を共有し、取組みに応じて発注量を確保・維持、長期的で健全な取引関係を構築



中核的労働基準の確認

労働者の目線から見た強制労働

強制労働＝「ある人が処罰の脅威によって強制され、
また自らが任意に申し出たものではない労働やサービス」

－ **まず、強制労働の原因の把握が重要！**

Ex)

- 身体的拘束
- 心理的強制（処罰による脅し）
- 労働条件に関する虚偽約束
- 賃金の留保・不払い
- 個人所有物の留置
- 性的暴力
- 告発・国外追放の脅し
- 権利・社会的地位・住居の剥奪



第二部 2 (1)

強制労働 P20-23

確認項目の例（強制労働） ※繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン 別冊より

- ✓ 労働者に、適用ある法令または労働協約上認められた時間を超えた労働を命じ、従わない場合にペナルティを課すなどと言って、長時間労働をさせていないか？
- ✓ 労働者に対して、その人格を傷つける言動、差別的言動、または威迫する言動によって、時間外や休日に勤務させていないか？
- ✓ 労働者が、合理的な通知によって雇用を終了させる自由、契約満了時に仕事を辞める自由を有しているか（賃金の支払いの遅延や金銭的なペナルティを課したりするなど労働者が脅威を感じる可能性がある行為によって、事実上職場を辞めることが制約されていないか）？
- ✓ 使用者が賃金の支払いを遅らせたり、留保したりしていないか？
- ✓ 賃金の前借金や労働者に対するローンの貸し出しは、適用ある法令に沿って行われているか？
- ✓ 使用者が労働者に対し、法令上保障されている有給休暇があるにもかかわらず、「病欠したら解雇や給料を減額する」などの発言をしていないか？
- ✓ 労働者が職場、寮、工場が存在する地区・地域を、就業時間外に離れることを使用者が制限していないか？
- ✓ 労働者が個人的な文書（出生証明書、パスポート、労働許可証、IDカードなど）に自由にアクセスすることを使用者が制限していないか？外国人労働者に対して、帰国させるとの脅しや不法滞在を告発すると脅しを行っていないか。
- ✓ 使用者や第三者に対して債務を負っている労働者がいるか？ いる場合には、当該債務によって自由に離職することが妨げられている状態ではないか？
- ✓ 懲戒処分の効果として、労働者に働くことを実質的に強制させていないか？例えば、労働組合に加入しようとしたことやストライキに参加したことを理由に、制裁として望まない労働を求めているか？
- ✓ 労働者の募集の際に示されたものと異なる労働条件を、本人の同意なしに適用していないか？
- ✓ 受注者側での極度の時間外労働を誘発しうるような発注量や納期で発注を行ったり、無理な注文の変更をしていないか？
- ✓ 間接取引先を含むサプライチェーン上の取引先における強制労働のリスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者や、労働組合・NGO等へのインタビューを実施しているか？

児童労働とは

ILO就業最低年齢条約（第138号、176国批准）

- ・ 児童労働の定義－法定の就業最低年齢を下回る年齢の子どもたちによってなされている労働

	先進国	開発途上国
通常の労働	15歳	14歳
危険有害労働	18歳	18歳
軽易労働	13歳	12歳

ILO最悪の形態の児童労働条約（第182号、187国批准）

最悪の形態の児童労働とは

- ・ 人身売買、徴兵を含む強制労働、債務労働などの奴隷労働
- ・ 売春、ポルノ製造、わいせつな演技に使用、斡旋、提供
- ・ 薬物の生産・取引など不正な活動に使用、斡旋、提供
- ・ 児童の健康、安全、道徳を害するおそれのある労働

確認項目の例（児童労働） ※繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン 別冊より

- ✓ 雇用時に労働者の年齢を確認できる、信頼性のある適切な体制を整えているか。国内法に、年齢確認の方法（根拠とすべき書類など）が定められている場合には、当該定めに従って確認を行ったうえで、偽造による誤認を防ぐために複数の書類による確認を行うなど（例えば、出生届とパスポートなど）しているか（その他、歯の育成状況による検査などもあり得る）？
- ✓ 18歳未満の労働者の名簿を常時備え、特別な配慮が必要である若年労働者に誰が該当するか適切に把握しているか？
- ✓ 18歳未満の労働者に危険な業務に該当する労働を行わせないように、各国法で定められる「危険な業務」の内容を把握しているか？
- ✓ 15歳未満の若年者に労働をさせている場合には、法令上許容される「簡易労働」に該当するか確認しているか？
- ✓ 15歳未満の若年者に労働をさせている場合には、「同一価値労働同一賃金」の原則に基づく公正な報酬を与え、時間外労働を禁止し、12時間の夜間休憩および休暇を取得させ、1週間および1日当たり労働時間の厳格な制限を守っているか？
- ✓ 間接取引先および委託加工先の家内労働を含む取引先における児童労働のリスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者や、労働組合・NGO等へのインタビューを実施しているか？児童労働に対する意識を啓発するため、児童労働の定義、最低就業年齢、禁止される危険な業務の具体的内容、児童労働が発覚した場合に報告できる相談窓口などを規定した方針を策定し、取引先にも周知しているか？
- ✓ 受注者側での過度な極度の時間外労働を誘発しうるような発注量や納期で発注を行ったり、無理な注文の変更をしていないか？

結社の自由と団体交渉権の実効的な承認

結社の自由を尊重するために...

- 労働組合の結成・加入、活動に対して干渉しない/させないこと
- 反組合的な差別待遇をしない/させないこと

団体交渉権を尊重するために...

- 自由かつ自主的な交渉の確保
- 誠実な団体交渉（有意義な交渉のための情報提供、不当な遅滞の回避、解決のための十分な時間の確保、合意への努力、事業活動移転による威嚇の回避、合意した協約の遵守）



©ILO

さらに、救済アクセスの観点から...

- 労働者の、いかなる不利益を被ることなく苦情を申し立てる権利及び適切な手続きにより苦情の審査を受ける権利の尊重
- 中核的条約の原則に拘束されていない国で活動する場合には特に重要
- ただし、苦情処理メカニズムは、ステークホルダー・エンゲージメントや団体交渉のプロセスを補完するが、代替とはなり得ない。これらは、正当な労働組合の役割を害するために使われてはならず... (UNGP29解説)。

労働組合が存在しない場合	労働組合が存在する場合
✓ 労働者代表は、挙手や投票など民主的な方法で選ばれており、労働者の過半数を代表しているか？使用者側が指名した者や、労働条件などの決定等につき経営者と一体的な立場の者ではないか？	✓ 複数の労働組合が企業内に存在する場合に、平等に取り扱っているか？
✓ 労働組合の結成の要請があった場合に、これを妨げていないか？企業外部の労働組合に労働者が加入することを妨げていないか？	✓ 反組合的な差別行為（例えば、組合への加入または組合活動への参加を理由に、労働者を解雇したり、不利益を与えたりする行為）を禁止しているか？
✓ 特定の労働者が、過去に組合活動を行ったこと（ストライキへの参加を含む）や労働組合に加入していた事実、あるいは労働組合結成を目指して活動した事実を、採用や昇進の際、契約更新時、給与の決定等人事判断において考慮に入れているか？組合活動を行ったことがきっかけとなり、職場でハラスメントやその他の差別につながっていないか？	✓ 特定の労働者が、過去に組合活動を行ったこと（ストライキへの参加を含む）や労働組合に加入していた事実を、採用や昇進、契約更新時、給与の決定等人事判断において考慮に入れているか？
✓ 労働者代表と企業との間の交渉に不当な影響を与えることや、団結権の行使を妨げることを目的として脅しや報復を示唆し、または労働者を異動させることを、禁止しているか？	✓ 組合活動を行ったことがきっかけとなり、職場でハラスメントやその他の差別につながっていないか？
✓ 労働者らによるストライキが平和的方法により起きた場合に、警察等と呼んで無理やり解散させていないか？	✓ 労働組合と企業との間の交渉に不当な影響を与えることや、団結権の行使を妨げることを目的として、脅しや報復を示唆し、または労働者を異動させることを禁止しているか？

差別撤廃に向けて

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン



©JTF

職場における「**ダイバーシティ（多様性）・エクイティ（公平性）＆インクルージョン（包摂性）**」とは：

個々の労働者の様々な差異（多様性）を**認め、受け入れ**、個々の労働者が職場において異なる潜在的なバリア（壁）に直面する可能性を認識しつつ、労働者全員がその**能力を全力で活かせる公平な環境**を作る積極的な努力を行い（公平性）、そして、**労働者全員が心理的に安全と感じ企業への帰属意識を持つ**ような職場環境を創造する（包摂性）ことを指す。

2019年6月、

『仕事の世界における暴力とハラスメント条約』が採択され、世界中で暴力とハラスメントの根絶に向け、新たな一歩を踏み出しました。

批准国には仕事の世界における暴力とハラスメントを

ゼロ・トレランス・カルチャー

『断固として容認しない環境』

の整備が求められます。

2019年6月、スイス・ジュネーブで世界187カ国の政府と労働者・使用者の団体が参加したILO創立100周年記念総会において、賛成439、反対7、棄権30という圧倒的多数の支持を受け採択されました(第190号条約、第206号勧告)。



▲総会にて採択の歴史的瞬間。参加したILO政府代表と事務局からは歓喜の声も、ILOの条約としては8年ぶりの採択となり、世界的な合意形成が難しい近年の潮流の中で、このトピックにおける条約成立の意義は極めて大きい。



© Brendan Szniawski / AFP

「この新しい基準は、暴力とハラスメントのない仕事の世界に対するあらゆる人の権利を承認しています」

ガイ・ライダー
ILO事務局長

※なお、このパンフレットで述べている条約の内容は、批准をした加盟国において法的拘束力が生じます。

「我々は、デジタルの文脈におけるものも含め、あらゆるジェンダーに基づく暴力、虐待及びハラスメントを根絶するために措置を講じることの重要性を再確認する」

G20大阪首脳宣言
より引用

POINT 1 暴力とハラスメントとはなんですか? (第1条)

今回の条約において、暴力とハラスメント(V&H)は、「人権侵害または虐待となり得、平等な機会に対する脅威であり、許容できず、ディーセント・ワークと相容れない」と認識され、これまで明確に定義されてこなかった「仕事の世界における暴力とハラスメント」について、初めて以下の定義が採用されました。

(第1条)「単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を引き起こすことを目的とした、又は結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威であり、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含むもの。」



暴力・ハラスメント(V&H)

加盟国は、条約の定義に適合するように、暴力とハラスメントを法律で定義し、禁止することが求められます(第7条)。



ILO「仕事の世界における暴力とハラスメント：暴力とハラスメント根絶に向けた国際労働基準」
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/-/ro-bangkok/-/ilo-tokyo/documents/publication/wcms_733206.pdf)

POINT 02 対象は誰ですか？ (第2条)

労働者その他仕事の世界に関係する人を広く対象に

契約上の地位にかかわらず、働く人、研修中の人、インターン、見習い、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者や就活生、管理職などの使用者の権限を行使する人などが保護の対象に。



官民すべての産業分野、都市か地方かを問わず、非公式(インフォーマル)経済も対象に。

▶なお第4条では、加盟国が暴力とハラスメントの防止及び撤廃のための政策アプローチを採択するにあたり、社外の第三者が関係する暴力とハラスメントを考慮することが求められています。

POINT 03 どのような場所が対象ですか？ (第3条)

仕事に関連した場所を広く対象に

職場のみならず、休憩室、食堂、トイレ、更衣室、出張中、研修中、職務に関連したイベント、情報通信コミュニケーション(メール・社内SNSなど)、社員寮などの宿舎、通勤中等



POINT 06

働く人の立場から ～権利の実現に向けて～

暴力とハラスメントのない 仕事の世界に対する権利

暴力とハラスメントがあったら声をあげること、またその声を拾うことが大切です



職場ポリシー による対処

職場で暴力とハラスメント防止
プログラムやリスク評価等

法律上の禁止 調査・執行・監督

暴力とハラスメント撤廃に向けた
法制度の整備と実施

DVの職場への 影響緩和

DV被害によって仕事に影響がある場合に、その認知と合理的に
実行可能な範囲での影響緩和

紛争解決・ 苦情処理・損害賠償

被害の申立てと紛争の解決、
被害の回復

被害者支援

職場復帰、カウンセリング、
治療などの支援

加害者に対する 罰則・制裁

加害者に償いを求め、
更なる被害を予防

他にも、労働安全衛生との関係、職場から離れる権利など

確認項目の例（差別） ※繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン 別冊より

採用時	在籍時
✓ 仕事の遂行自体には必要のない、特定のグループに不利に働く条件を、求人の条件や採用方針としていないか？（例：女性については結婚していないこと等の条件を課す・採用手続時に妊娠検査の実施を強制したりして妊娠していないことを条件とする、求人広告で特定の年齢層を指定する等）	✓ 雇用形態にかかわらず、すべての労働者に対して、人事考課に関する客観的かつ明確なルールがあり、周知されているか？
✓ 採用面接時に、職務の遂行に関係のない個人的な情報（例：宗教、出身地、政治的見解、家族構成、介護責任の有無、過去の病歴など）を尋ねていないか？	✓ 給与支払額その他雇用上の処遇決定時に、人種や労働組合の活動歴、性別、障害の有無などを考慮に入れていないか？日本人労働者と差別せずに、同一価値労働同一賃金の原則を守っているか？
✓ 結婚や妊娠等の予定について面接で尋ねていないか？妊娠している労働者に対して、産休・育休を与えずに済むように、出産前に契約が切れるよう短期の契約しか締結しない扱いとしていないか？	✓ 昇進や昇給は、仕事に関する能力のみに従って決定しているか？全ての労働者に対して、平等に、技術を向上させ昇進の機会を与えるための研修を行っているか（夜や特定の時間に家族のケアのために時間を割けない労働者含む）？
配置時	雇用終了時
✓ 仕事遂行の能力のみに従って、仕事を割り当てているか？（例：女性の管理職への登用を、女性という理由で避けるなど、海外駐在や転勤、責任者の任命を男性の労働者を中心に検討していないか？	✓ 整理解雇を行う場合、特定のグループのみを狙い撃ちして恣意的に整理解雇の対象としていないか？（例：「男性は大黒柱なのでなるべく解雇の対象から外すべき」といったバイアスに基づいていないか）
全労働者に対して	
✓ 差別を感じた経験について従業員を対象としたアンケート調査や労働組合や労働者代表との対話を通じて、個々の労働者が直面しており使用者側が気づきにくい問題を認識し、個々人の能力を活かすための施策が何かを分析・特定するための情報収集をしているか	✓ 差別、ハラスメント、ダイバーシティ(多様性)・エクイティ(公平性)&インクルージョン(包摂性)に関する研修を経営層や管理職も含め行っているか？

安全で健康的な労働環境

▶ 職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約(1981年 第155号)

- ▶ 全ての労働者・事業場に適用
- ▶ 危険性の除去、保護具の提供、事故対処措置
- ▶ 同一の作業場に複数の企業がある場合の協力
- ▶ 労働者間協力、労働者代表との協力、情報提供及び協議
- ▶ 労働者の退避と不利益取扱禁止、危険な作業に戻る要求の禁止

確認項目の例（労働安全） ※繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン 別冊より

- ✓ 労働安全衛生マネジメントシステムに関するすべての手続を通じて、労働者自身や労働者代表、労働組合が参加する組織体制を整えているか（労働者とのエンゲージメントを図っているか）？例えば、法令の定めに従い、（民主的な手続により選出された労働者代表を含む）労使からなる安全委員会や衛生委員会などを設置しているか？労働安全衛生の確保について、必要に応じ専門家の協力を得ているか？
- ✓ 安全衛生に関する書面による方針（安全衛生管理規則）をトップのコミットメントに基づいて策定したうえで、全労働者に対して周知し、また、全労働者が理解できる方法により研修を実施しているか（緊急事態が発生した場合の手続や、危険物の廃棄手続なども含む）？
- ✓ 職場の安全衛生に関する責任者を定め、どのような時間軸で、どのような施策を実行するのかを定めているか？ 労働安全衛生措置を講じるために十分な予算が確保されているか？
- ✓ 労働者の安全衛生に対する危険性とそのリスクを、調査によって具体的場面ごとに特定しているか？その際、メンタルヘルスの不調も、安全衛生に関する問題として認識しているか？法令にしたがって産業医が役割を果たしているか？
- ✓ 労働者の安全衛生に対する危険性は、若年者や妊娠中の女性など特に脆弱性の高い立場の労働者に対する特別な危険性も含めて分析・特定されたうえで、研修等を通じてそのような労働者に完全に理解が浸透する体制となっているか？
- ✓ 調査の結果発見された問題点に対処するための対策は、問題の深刻度に応じて、対策の内容と実施時期を明確に定め、実施しているか？例えば、建物自体の倒壊に結びつきかねない深刻な問題が発見された場合には、労働者を保護するために、安全性が確認されるまで当該建物の使用自体を停止するなどしているか？
- ✓ 労災（労災につながる可能性のある事案も含む）の件数と内容について、継続的に調査・分析し、記録化して、傾向を分析したうえで対策を有効に講じているか？
- ✓ 安全衛生に関する危険の特定や対策が効果的となるよう、政府機関や業界団体を通じて情報交換に努めているか？
- ✓ 個人保護具（防護マスク、手袋、耳栓など）は用意されているか？また、必要な場面で保護具が着用されるように労働者に対して継続的な啓発を行っているか？
- ✓ 取引先についても、労働安全衛生について十分な方針が導入され、かつ全労働者に対して周知されているか？また、全労働者を対象とした十分かつ定期的な研修が実施されているか、確認しているか？

(まとめに代えて)

まだ取組みを始めていない企業に、明日から始めてみてほしいこと

■ トップコミットメント(約束)を引き出す

- ビジネスと人権の潮流（法制化, ESG, SDGs…）を把握する
⇒ 政府や業界団体の発信、活動への参加
- 人権尊重に取り組む積極的意義を見出す
⇒ 特にコストとの兼ね合い
- トップの約束を全事業プロセスに統合させる
⇒ アウトプット重視の研修等

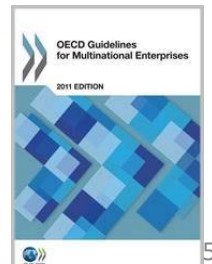
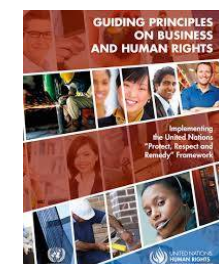
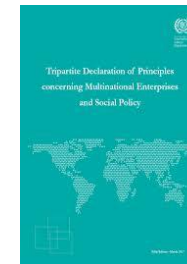
■ 関係者マッピングに着手する：

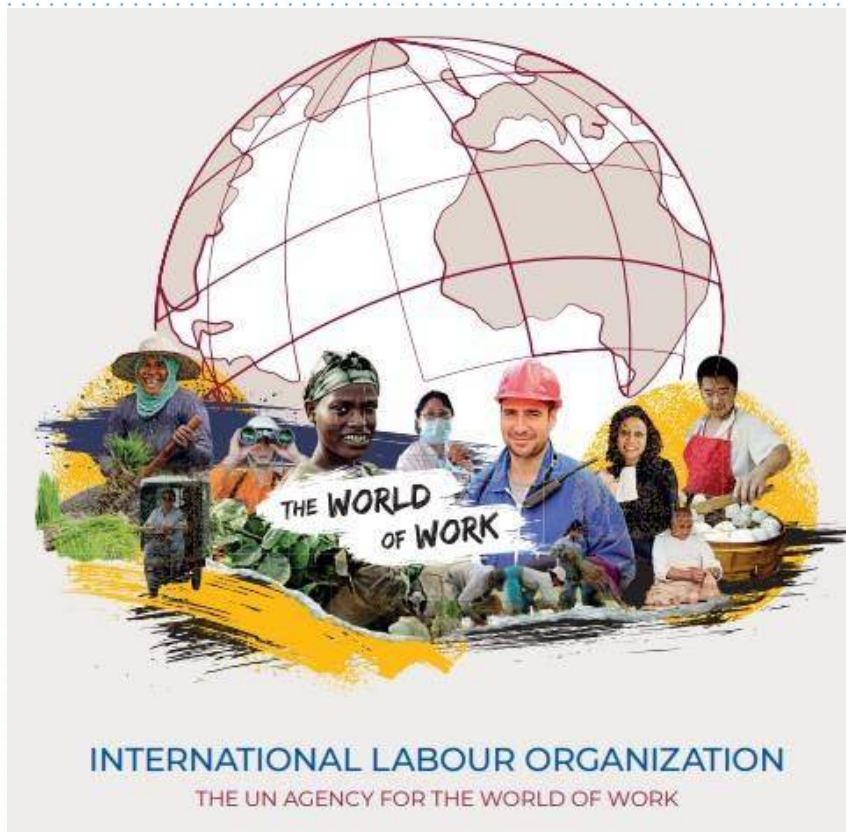
- 自社事業とサプライ/バリューチェーンの構造を把握する
- 具体的な「人」と「人権」を思い浮かべながらステークホルダーをマッピングする
- 労働組合や労働者代表とビジネスと人権について情報交換を始める

■ 人権を中心に据えた事業のレビュー： 自社の人権課題を浮かび上がらせる

- 過去の紛争、訴訟、法令違反やトラブルから学ぶ
⇒ 誰の、どんな人権が負の影響を受けたか
- コンプライアンス確認手順においても
⇒ 誰の、どんな人権を保障した法令か

判断に迷ったら。。。





© ILO

For more information:

Search: ILO駐日事務所

Thank you.