

繊維産業の

責任ある

企業行動

ガイドライン



International
Labour
Organization

本ガイドラインは、国際労働機関 (ILO) 駐日事務所の協力により
作製されました。

本ガイドラインの無断転載、複製を禁じます。

Copyright © Japan Textile Federation 2022

日本語版 2022年

はじめに

日本繊維産業連盟では、ILO駐日事務所の協力の下、サプライチェーンを構成する13の団体会員による「責任ある企業行動ガイドライン策定委員会」を2021年9月に設置し、4回の策定委員会、3回の有識者による勉強会を開催するとともに、産業別労働組合であるUAゼンセンとも労使対話の機会を設けて議論し、この度、人権分野において日本の繊維産業が社会的責任を果たすためのガイドライン「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を策定しました。

近年、国際社会では、欧米を中心に、事業規模を問わず、企業は、人権の尊重、環境の保護など持続可能な開発に貢献すべく自発的に取り組む形で事業を行うことを求められてきており、さらに、これをバリューチェーン全体で実現することも必要となっております。これは「責任ある企業行動(Responsible Business Conduct、RBC)」と呼ばれていますが、日本ではRBCに関する理解がなかなか進んでおらず、本格的に取り組んでいる企業が限られているのが現状です。

本ガイドラインでは、RBCの中でも、最近注目度が高まっている人権問題、その中でも特に労働問題に焦点を当て、その意義・必要性を整理するとともに、RBCを実現するための手法であるデュー・ディリジェンスの手続きについて説明しております。この種のガイドラインは、これまでサプライチェーンを管理する発注者の立場から作成されておりましたが、本ガイドラインは、受注者である中小・小規模企業の経営者に軸足を置いた内容となっております。これは、受注者としてサプライチェーンの末端に位置する中小・小規模企業が大宗を占める日本の繊維産業の特徴を踏まえたためです。

本ガイドラインは、四部構成となっており、第一部はガイドラインの目的・概要を示しております。第二部では、受注者としての立場である中小・小規模企業が確認すべき事項を例示するとともに、第三部では、これまでのガイドラインと同様、サプライチェーンを管理する発注者の立場で理解すべき事項を概説しております。第四部は、第二部、第三部で示した事項について、どのようにして確認をするか、どう全体の手続きを実行するかをステップ別に示したもので、これをデュー・ディリジェンスと言います。また、確認すべき事項の例については、個別の課題ごとにリスト化し、それをチェックすることで容易にリスクの所在等を理解できるようにすることで、中小・小規模企業の経営者の方が使いやすいよう配慮しました。

経営者の皆様が、人権への取り組みを促進する一環として本ガイドラインをご活用いただくことにより、日本の繊維産業の取り組みが社会から認められ、働く人々に選ばれる産業、そして再び活力のある産業になることを祈念いたします。

2022年7月
日本繊維産業連盟
会長 鎌原正直

第一部 本ガイドラインの目的・概要

1. 本ガイドラインの目的	4
(1) 繊維産業の持続的発展と国際競争力向上に向けて	
(2) 繊維産業を取り巻くステークホルダー(利害関係者)の要請	
(3) 人権尊重に向けた企業行動を促す国際基準の形成	
(4) 業界全体での連携の必要性	
(5) 人権尊重に向けた取り組みに関する企業にとっての利益とリスク	
2. 本ガイドラインの対象企業	9
3. 本ガイドラインの構成	9
4. 本ガイドラインによる取り組みの基本	10
(1) 経営トップによる人権尊重の経営方針の宣言・経営システムへの組み込み(コミットメント)	
(2) 社内・社外における対話(エンゲージメント)の促進	
(3) 人権課題の確認	
5. 参照資料	12
6. 定義集	12

第二部 自社内における確認と取り組み

1. 基本事項	14
(1) 国内法令を遵守するとともに国際基準を尊重する	
(2) 人権尊重に当たり労働者との対話を重視する	
(3) 多岐にわたる人権リスクのうち深刻なものから優先的に取り組む	
(4) 救済の実効的な仕組みを構築する	
(5) 説明責任を果たすために定期的な情報収集と記録化を行う	
2. 労働者の人権に関する個別の課題	20
(1) 強制労働	20
(2) 結社の自由・団結権・団体交渉権	23
(3) 差別	25
(4) 児童労働	29
(5) ハラスメント	32
(6) 外国人労働者	36
(7) 労働安全衛生	38
(8) 賃金	40
(9) 労働時間	42

第三部 取引先との関係における確認と取り組み

1. 取引先とエンゲージメントする際の視点	44
(1) 取引先と人権尊重の意識の共有を図る	
(2) 取引先で生じる人権への負の影響に自社がどう関わっているか(「助長」または 直接結びつく場合))を理解する	
① 人権への負の影響を「助長」する場合には取引先との対話に基づき負の影響を 防止・軽減し、それでも残る負の影響を軽減するため影響力を行使する	
② 自社の事業・商品・サービスが取引先の人権への負の影響と「直接結びつく」 場合は影響力を行使する	
③ 取引停止は最後の手段とする	
④ 中小企業の特性を活かして対応を工夫する	
⑤ 間接取引先に対する働きかけ方を工夫する	
(3) 自社の救済制度を取引先関係者にも拡大する	
2. 海外取引先において意識を高めるべき労働者の人権	51

第四部 人権デュー・ディリジェンスの全体像

53

1. 人権尊重方針の策定・宣言および経営システムへの組み込み(ステップ1)	54
2. サプライチェーンの把握と人権リスクの特定(ステップ2)	55
3. 特定したリスクの防止・軽減に向けた行動(ステップ3)	57
4. 効果の監視(ステップ4)	58
5. 一連の取り組みの外部への報告・公表(ステップ5)	59
6. 影響を受けた人の救済と救済のための制度	60

【別紙1】主要な国際人権条約・国際労働条約に含まれる国際人権の内容	62
---	----

【別紙2】グッドプラクティス事例	63
------------------------	----

第一部

本ガイドラインの目的・概要

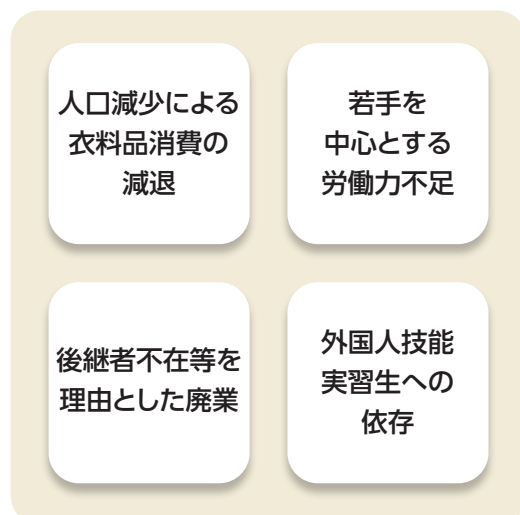
1. 本ガイドラインの目的

(1) 繊維産業の持続的発展と国際競争力に向けて

21世紀最初の四半世紀が経過しようとしている今、私たち繊維産業のビジネスを次の世代に持続可能な形で残せるか、正念場に差し掛かっています。

世界の繊維産業は、デジタル革命や生産構造のネットワーク化など第4次産業革命の潮流を捉え、

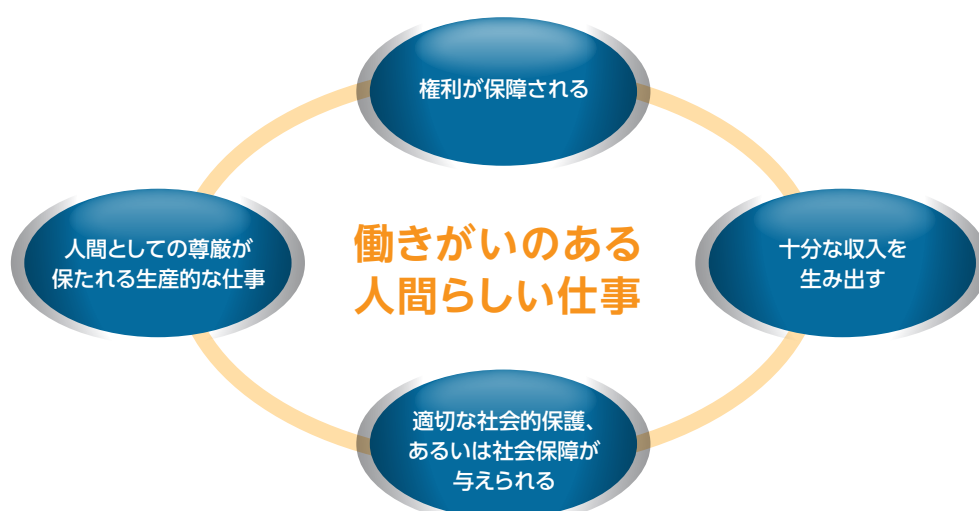
図1 日本の繊維産業の現状



成長に向けた変革を続けている一方、日本では人口減少による衣料品消費の減退、生産人口年齢の減少による若手を中心とする労働力不足、また、企業経営においても後継者不在等を理由とした廃業が増えています。加えて、コロナ危機も重なりこの傾向に拍車がかかっています。縫製産業を中心に操業を維持していくために外国人技能実習生に依存せざるを得ない状況にあります。外国人技能実習制度の法令違反が多く指摘されており、業界としてのイメージ悪化と若い世代にとっての魅力の低下を招いています。国連の持続可能な開発目標（SDGs）が示すように、一人一人が行動を変えることで魅力ある産業にならないければ、2030年に向けて持続可能な形でビジネスを続けることは難しくなります。

今、繊維産業に関わる全ての企業が、業界のサステナビリティ（持続可能性）の中核的課題の一つである労働者の人権を尊重する経営を行い、業界全体で「ディーセント・ワーク」を確保することが、日本の繊維産業の生き残りをかけた重要課題です。「ディーセント・ワーク」とは、「働きがいのある人間らしい仕事」、すなわち権利が保障され、十分な収

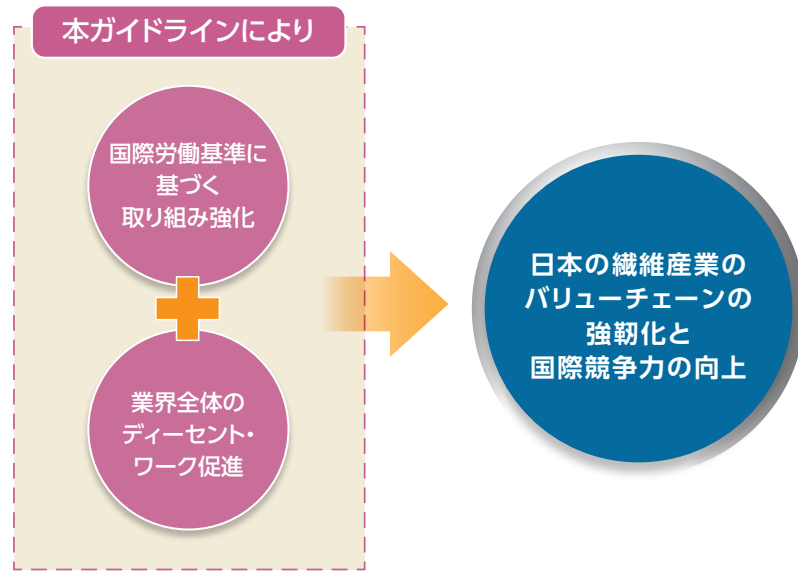
図2 業界全体でディーセント・ワークを確保する



入を生み出し、適切な社会的保護が与えられ、人間としての尊厳が保たれる生産的な仕事を指します（「6. 定義集」参照）。特に、重要な人権の一つである労働者の権利に関する課題は、最も身近な人権課題であり、全ての企業が考えなくてはなりません。本ガイドラインは、国際労働基準に基づき、産業全

体のディーセント・ワークへの取り組み強化と、これを通じたバリューチェーン（定義集参照）の強靱化および国際競争力の向上を図ることを目的とします¹。本ガイドラインは、そのための手がかりとなる優先的な労働課題の特定とその対処法に関する指針を示すものです。

図3 本ガイドラインの目的：「責任ある企業行動の実現」



(2) 繊維産業を取り巻くステークホルダー（利害関係者）の要請

労働者の存在は企業活動にとって特に重要ですが、その他にも企業活動は様々な人によって支えられています。労働者、消費者、取引先等企業活動に直接関係する利害関係者に加え、地域社会、政府その他公的機関なども、国内外での企業活動に関わる利害関係者と認識されるようになっており、これらの者をあわせて「ステークホルダー」と言います（定義集参照）。企業は社会の一構成員として、ステーク

ホルダーからの信頼を得ながら利潤の追求を実現しなくてはならなくなっています。昨今、法律上の要請に加え、これらのステークホルダーからの企業への社会的要請として、人権に関するリスクを最小化し、社会経済の持続的発展への貢献を最大化することが必須とされてきています。また、こうした要請は、国内外に広がる「バリューチェーン」におけるあらゆる経済活動が対象となっています。バリューチェーンとは、原材料の調達、製品の製造や販売といったサプライチェーンに加え、これを支える開発

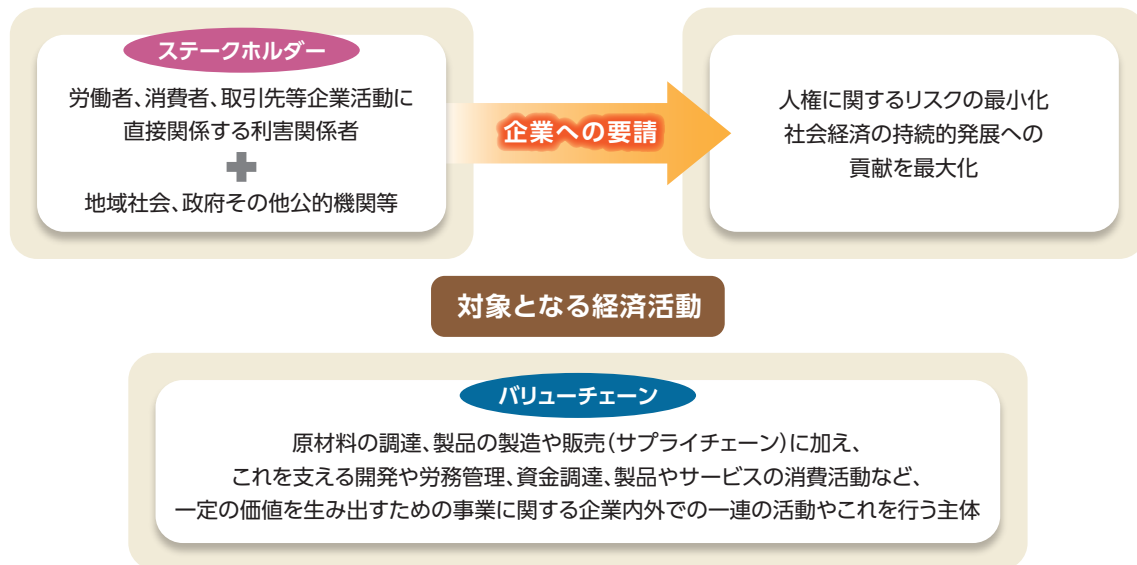
¹本ガイドライン策定に至る背景として、2021年7月、経済産業省は「繊維産業のサステナビリティに関する検討会報告書」を取りまとめ、業界団体において国際労働機関（ILO）をはじめとする国際機関とも連携しつつ、サプライチェーンが適正に管理されているか等をチェックする「デュー・ディリジェンス」に取り組みやすすめるためのガイドライン策定を提言しました（経済産業省「[繊維産業のサステナビリティに関する検討会](#)」報告書（2021年7月））。これを受けて、日本繊維産業連盟が国際労働機関（ILO）の協力の下、本ガイドラインを策定して、日本の繊維産業全体でのディーセント・ワークの実現に向けた連携を進めることが合意されました（ILOプレスリリース「[ILOと日本繊維産業連盟（JTF）が、繊維産業の責任ある企業行動促進に向けた覚書を締結](#)」（2021年11月5日））。責任ある企業行動ガイドライン策定・導入の目的は次の3点です。

1. 国際労働基準およびグローバル標準の要求事項を満たしたガイドライン導入による、業界全体の取り組み強化と国際競争力向上
2. 業界およびサプライチェーン全体での産業対話および社会対話を通じた、優先的な労働課題とその対処法の特定
3. サプライヤーの能力強化によるディーセント・ワークの創出とサプライチェーンの強靱性獲得

や労務管理、資金調達、製品の消費活動など、一定の価値を生み出すための事業に関する企業内外での一連の活動やこれを行う主体を指します（定義集参照）。市民社会や消費者は、国境をも越えて広がるバリューチェーンを背景に活動する企業に対し、責任ある行動を求めています。加えて、「ESG投資」という言葉に代表されるように、投資家も企

業に対し責任ある行動を要請するようになっているのです。その要請は、製品やサービスを提供する企業のみならず、これを生み出すサプライチェーン上の取引先企業にも連鎖的に及ぶようになっています（バリューチェーンとサプライチェーンの違いは定義集参照）。

図4 企業を取り巻くステークホルダーの要請



(3) 人権尊重に向けた企業行動を促す国際基準の形成

本ガイドラインを通じて実現しようとしているのは、人権を尊重しながら持続的に成長するための企業行動であり、これを「責任ある企業行動 (Responsible Business Conduct: RBC)」と言います。「責任ある企業行動」の根幹となる人権は、日本国憲法にも明記されている、人間が人間らしく尊厳をもって幸福を追求しながら生きる権利であり、全ての人が生まれながらにして持つ権利です。労働者、消費者、地域住民など企業の活動に関わったり、影響を受けたりする全ての人々が、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的（出身国、出身地等）もしくは社会的出身、財産、出生または他の地位にかかわらず、みな人であるがゆえに人権を有しています。

企業活動と人権のあり方について国際的な規範となっている「国連ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」と言います）は、①国家の人権保護義務を再確認し、②企業の人権尊重責任を規定し、③国家と企業がそれぞれ人権侵害に対する救済へのアクセスを確保することを求めています（定義集参照）。国境を超えた企業活動が活発化する中、企業の活動による人権への負の影響をどのように防止できるのかという観点から、指導原則は、政府、企業および業界団体、世界各地で企業活動から直接的に影響を受けている人々および地域社会、市民社会などステークホルダーとの広範な話し合いの成果を取り入れています。こうした背景があるからこそ、2011年に国連人権理事会にて全会一致で支持された指導原則は、全ステークホルダーの共通言語となっています。本ガイドラインは、指導原則

則に基づき、これに沿った取り組みを企業が実行できるようにするための指針です。

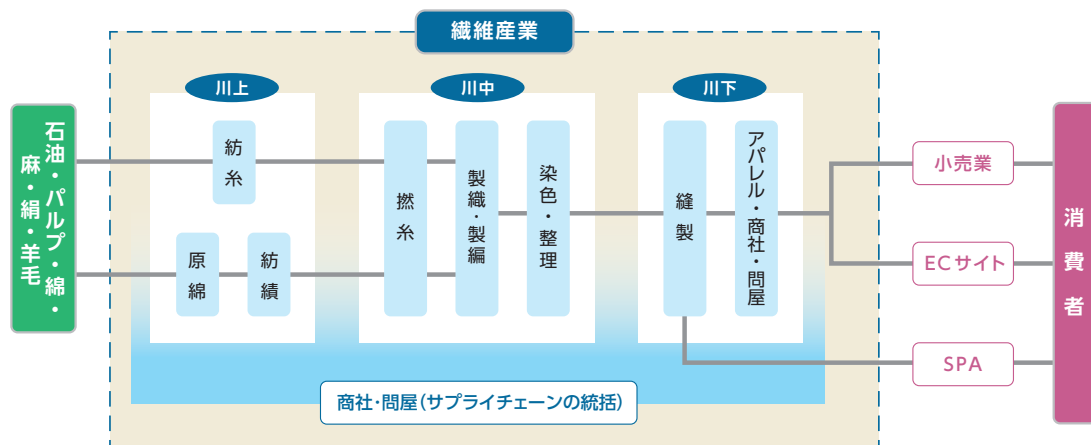
また、責任ある企業行動を促進するに当たり、指導原則と相互補完関係にある国際文書、OECD多国籍企業行動指針およびILO多国籍企業宣言の内容も十分に把握し、実践することが期待されます。繊維産業に特化したガイダンスとして、OECD衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンスもあり、本ガイドラインの内容の理解を深めるために参照する

ことが期待されます。

(4) 業界全体での連携の必要性

繊維産業は、製造部門として、川上の繊維原料、紡糸・紡績、川中の撚糸、製織・製編、染色・整理、川下の縫製など多くの工程を含む、長いサプライチェーンを基礎としています。さらに、非製造部門としてサプライチェーンを組織する商社、最終製品を企画、販売するアパレル、小売業なども含む多様な産業部門です。

図5 繊維のサプライチェーン(衣料用)



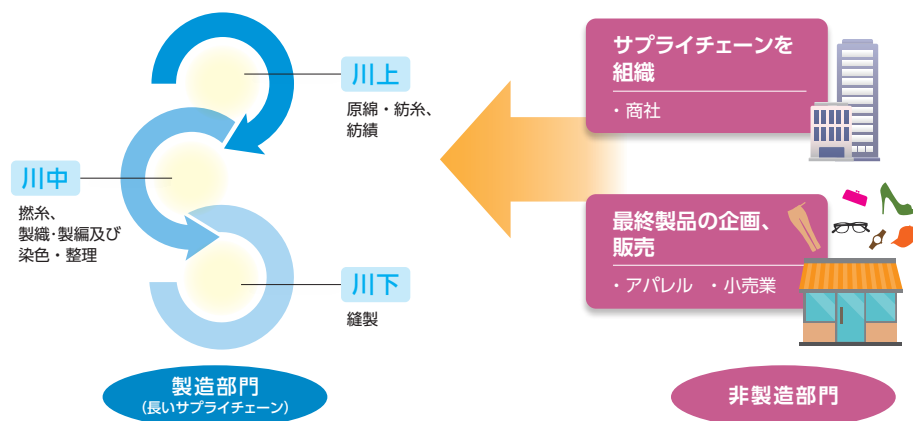
国内の製造部門は、主に人件費の違いから中国や東南アジア地域と比較して製造コスト面での競争力が低く、海外生産のシェアが高いのが現状です。また、下請・賃加工形態の取引構造の中で価格決定の主導権を持っていないことにより、再投資に必要な利潤の確保が難しく、生産性向上が進まないこともあり、その結果として低賃金体質を招いています。加えて、大半の企業が少子高齢化の進む地方に立地しており、日本人の雇用が難しい状況です。これらが、技能実習生など外国人労働者を低コストの労働力とみなすことでこれに頼らざるを得ない事態、もって人権侵害のリスクが高まる状況を招いています（第二部の2（6）「外国人労働者」参照）。

さらにこの状況は、最終製品の消費者への販売価格が製造工程全てにおける経費を適正に反映で

きているかという問題にも関わります。

このような問題は、繊維産業特有の産業構造と深く結びついているため、個社で取り組める範囲を超えています。繊維産業全体としての連携がなければ、バリューチェーン全体を通じた責任ある企業行動・人権尊重を実現することはできません。産業全体が協働することによって構造的課題に対処し、労働環境を向上させて生産性の高い雇用を増やすことによって、魅力ある産業にしていけることができます。いまこそ取引適正化、労働条件の適正化、外国人労働者の保護と共生、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)の確保等に向けた連携が必要です。

図6 多様な産業部門と業界全体での連携の必要性



(5) 人権尊重に向けた取り組みに関する企業にとっての利益とリスク

人権を尊重する経営を行うことは、企業にも利益をもたらします。人権を尊重する経営は、より良い人材の確保、生産性向上、良好な取引関係などを通じて、企業の安定的成長と自社の社会評価の向上につながります。反対に、人権を尊重しない経営では、法規制への抵触、労働者との紛争・訴訟、労働者の勤労意欲と生産性の低下、これらを通じた評判の低下、人材の確保難などの様々なリスクを生み、企業経営に悪影響を与える可能性が高くなります。さらに、深刻な人権侵害を回避、あるいは対応できない場合、顧客から取引を停止される、投資家からの投資を得られないなど、企業の継続自体に支障を来すリスクも生じることになります。

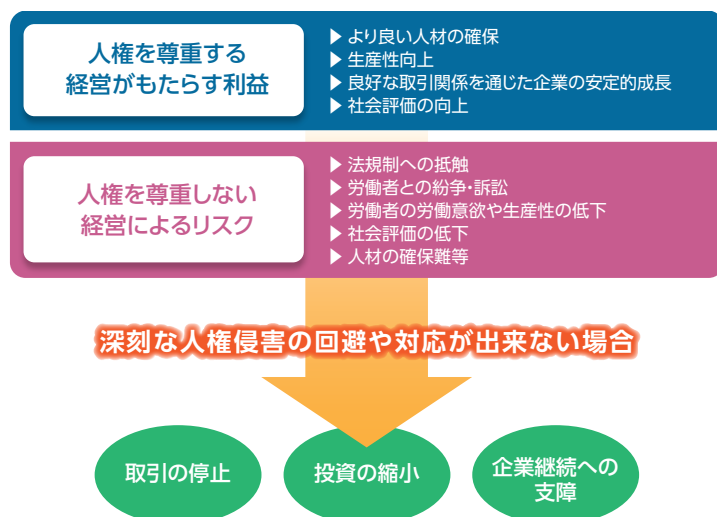
人権尊重のための取り組みは、一時的には企業

にとって負担と認識されることがあるかもしれませんが、人権を尊重することにより得られる信頼は長期的には企業の価値を高め、企業の持続的な成長につながります。また、受注者や発注者といった取引上の立場を超えて、バリューチェーンを構成する全企業が対等の立場でパートナーとして取り組んでいくことで、産業全体の持続可能性を高めることもできます。

このような利益とリスクを考えると、人権の尊重を核とした責任ある企業行動は、現代の企業にとって無視できない、事業を継続、成長させるために必須の経営課題なのです。

本ガイドラインの実践・浸透を通じて、日本の繊維産業全体の持続可能性の向上に資することができれば幸いです。

図7 人権尊重への取り組みに関する企業にとっての利益とリスク



2. 本ガイドラインの対象企業

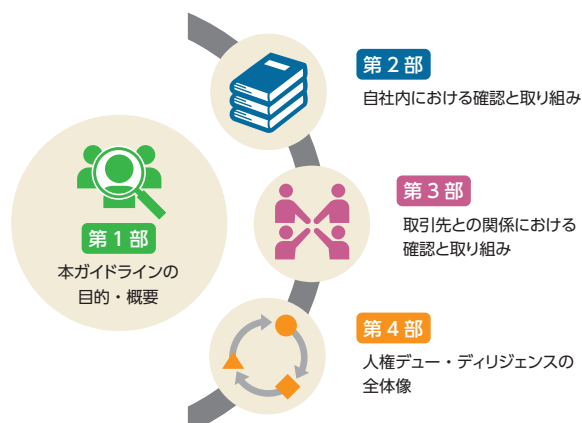
本ガイドラインは、産業全体での取り組みを促進するものであるため、前述の製造部門、非製造部門を含めた日本の繊維産業に属する全ての企業を対象とします。したがって、日本繊維産業連盟の会員団体加盟企業に限定するものではありません。



3. 本ガイドラインの構成

本ガイドラインの構成は、以下のとおりです。

図8 本ガイドラインの構成



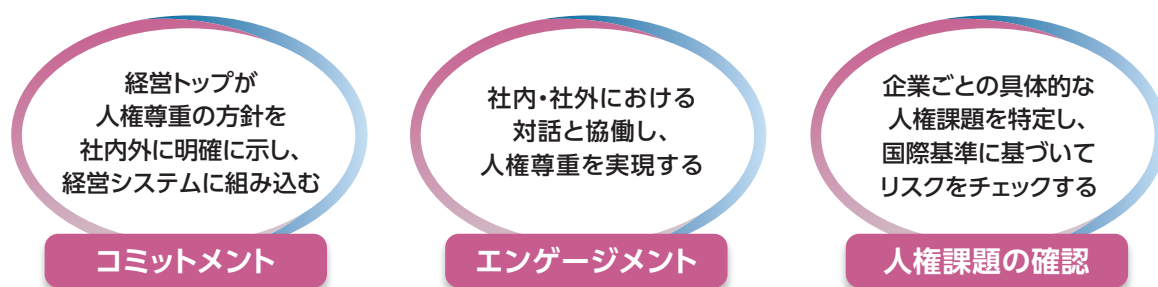
- ・第一部は、本ガイドラインの目的・概要および活用にあたって留意すべき点等を説明します。
- ・第二部は、自社において取り組むべき内容を、代表的な労働者の人権について項目別に解説し、日本企業の好事例を紹介します。ここでは、根拠となる国際基準（国際労働基準等）の内容や、重

要である理由を解説し、また、関連する日本の国内法も参照します。

- ・第三部は、取引先（直接取引先と間接取引先の双方を含みます）に対する働きかけ方と視点を解説します。具体的には、第二部で解説した、自社において取り組むべき内容を実践してもらうために、取引先としての立場から、どのようにこれを促進していくかという点を概説します。
- ・第四部は、より手続的な面に焦点をあてて、第二部・第三部で解説した対応内容を企業経営に組み込んで実践するため、「人権デュー・ディリジェンス」の一般的方法の要点を解説します。人権デュー・ディリジェンスとは、合理的かつ思慮分別ある企業が、その状況（産業分野、事業活動の状況、規模およびこれらに類似する要素を含む）に照らして、人権に関する自身の責任を果たすために実行しなければならない持続的なプロセスを指します（定義集参照）。

4. 本ガイドラインによる取り組みの基本

図9 本ガイドラインによる取り組みの基本



(1) 経営トップによる人権尊重の経営方針の宣言・経営システムへの組み込み（コミットメント）

本ガイドラインの内容を企業全体に浸透させていくためには、初めに、自社の経営トップが、人権尊重やディーセント・ワーク実現のために、本ガイドラインに沿った企業行動をとることを企業方針として宣言し、その宣言に基づいて人権尊重方針を経営システムに組み込んで実行することが必要です〔→詳細は第四部の1.参照〕。企業のあらゆる部署において、人権尊重のため関係者の理解を徹底し責任ある企業行動を行うため、また、社外のステークホルダーと協働して人権尊重体制を整えるためには、経営トップがまずその企業方針を社内外に対して明確に示すことが不可欠です。指導原則では、自社が人権尊重を果たすことを経営トップが率先して公に宣言することを「コミットメント」と呼んでいます。本ガイドラインは、コミットメントを行うための、その内容や手続に関する指針の一つとしていただくことを想定しています。

(2) 社内・社外における対話（エンゲージメント）の促進

本ガイドラインは、責任ある企業行動を実現するうえで必要な手続きとして、「人権デュー・ディリジェンス」を実施し、サプライチェーンの全体を通じた人権尊重とディーセント・ワークを実現することを目的とするものです（第三部・第四部参照）。そのために

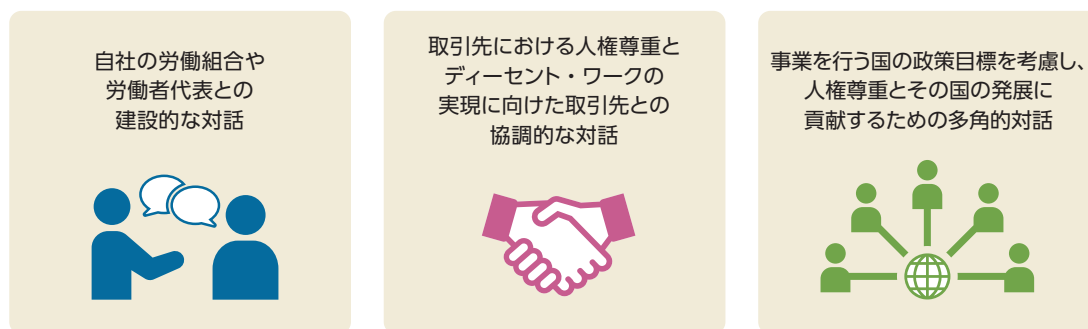
は、発注者側のみならず受注者側も主体的に対応することが必要であり、本ガイドラインでは受注者側が取るべき具体的な対応策に関する指針（第二部参照）も提供しています。

しかしながら、人権尊重とディーセント・ワークの取り組みは、一定の項目を機械的にチェックして対応することだけで達成できるものではなく、関係者との対話を通じて、実現を図っていくという意識を持つことが非常に大切です。

そのため、自社内での取り組みに当たっては、労働組合や労働者代表、個々の労働者との建設的な対話が必要不可欠です。人権を有する当事者から実際の声を聞くことが、現状の把握と改善に欠かせないからです。また、サプライチェーンの管理という点では、取引先の対応能力や経営資源も考慮しつつ、一方的な規範の押し付けではなく、取引先における人権尊重とディーセント・ワークのために協力を得るべく、取引先との協調的な対話が必須となります。さらに、海外の取引先およびその労働者との関係では、その国の文化や法体系、実務慣行にも配慮したうえで、人権尊重とその国の発展への貢献を最大限に実現するための多角的対話が重要です（ILO多国籍企業宣言11項）。

国際的にはこうした取り組みのことを「エンゲージメント」と言います（定義集参照）。自社内のまたは他社との取り組みを進めるうえで、本ガイドラインの関連する箇所の内容を参照しながらこれらの対話の促進にご活用いただくことを想定しています。

図10 関係者との対話の促進「エンゲージメント」



コラムI | エンゲージメントとは

人権デュー・ディリジェンスを行う中で、エンゲージメントという言葉が頻繁に登場します。これは、企業活動により影響を受ける特定のステークホルダー（定義集参照）と企業との間での、継続的な対話や連携を意味します。エンゲージメントの目的は、各ステークホルダーの興味・関心、そして企業に対する期待を理解し、これに応えることにあります。自社の人権デュー・ディリジェンスの取り組みを外部に対して発信していく場面〔→詳細は第四部の6. 参照〕では、このステークホルダーとのエンゲージメントをどのように行ったかについて説明責任を果たすことが重要なため、特に海外取引先への発信時にはこの用語を使用することもあります。



「別紙2:グッドプラクティス事例① ステークホルダーエンゲージメントを含む人権デュー・ディリジェンスの実施例」を参照。

(3) 人権課題の確認

一方で、「具体的にはどのようなことを確認していけば良いのか」という企業担当者の悩みに答えるため、本ガイドラインの別冊：チェック項目例とリスク発見時の対処法の例の中で、個別の人権課題ごとにチェックすべき項目のいくつかを例示しています。但し、別冊に載っている項目は、繊維産業において一般的に顕著な課題として問題視されている代表的な課題に限定して、各課題についてチェックすべき項目を例示したものです。**企業ごとに課題の内容と程度、具体的な対処方法が異なる**ため、場合によっては、別冊記載の項目以外に対応すべきリスクが存在する場合があります。したがって、**この項目はあくまで自社の状況に応じて重点項目を洗い出す契機として使用して頂くべきものであることにご留意ください。**

また、第二部では、人権課題ごとの根拠となる国

際基準の内容について解説しており、この部分を参照しつつ、別冊で記載されているチェックすべき項目を理解していただければと思います。

なお、具体的な取り組みを実施しながら、その内容を外部に向けて発信・伝達していくことも人権デュー・ディリジェンスの手続の一部として欠くことのできない事項です〔→詳細は第四部の6. 参照〕。

前述のとおり、繊維産業は、川上から川下まで多くの工程に分かれ、工程ごとに異なる課題を抱えています。各社ごと、サプライチェーン上で自社のポジションを念頭におきながら、特に問題になりやすいリスクに優先的に取り組むことが必要です。課題別の詳しい説明は、別冊の確認項目例やリスク発見時の対処法の例をご参照ください。

各企業において、これまで挙げてきたポイントに従って、本ガイドラインに沿った確認を行い、問題があれば是正し、必要に応じて監査を受け、継続的に

フォローアップを行うことが求められますが、リソースの少ない中小企業にとっては特に、専門知識を有する従業員を配置することは負担が大きいです。そのような場合、国際人権基準や国際労働基準に関する専門的知見を有する弁護士や社会保険労

5. 参照資料

本ガイドラインは、責任ある企業行動に関して、特に日本の繊維産業が抱える課題に注目して、人権尊重の観点から優先度の高い取り組みについて理解を促すことを主眼に置いています。本ガイドラインに沿って取り組みをスタートさせ、さらに指導原則の趣旨を実現し取り組みを深めるためには、以下の参照資料があります。

- ・ [国際連合人権理事会「国連ビジネスと人権に関する指導原則」\(指導原則\)](#) (国連広報センター和訳)
- ・ [指導原則の解釈の手引き](#) (国際民商事法センター和訳)
- ・ [経済協力開発機構\(OECD\)「多国籍企業行動指針」](#)
- ・ [OECD「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「衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」](#)
- ・ [国際労働機関\(ILO\)「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」](#)
- ・ [ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」\(ILO多国籍企業宣言\)](#)
- ・ [日本繊維産業連盟「2030年にあるべき繊維産業への提言」](#)
- ・ [ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「ビジネスと人権に関する『行動計画』\(2020-2025\)」](#)

務士、民間の監査人等の外部専門家を活用することも有効です。今後、日本繊維産業連盟は、業界全体に資する形で、専門家への相談を促進する枠組みの構築を進めていきます。

6. 定義集

「指導原則」

2011年国連人権理事会により全会一致で支持された、ビジネスと人権のあり方に関する国際的規範文書。企業の人権尊重責任を国連文書として初めて明記したもの。第一の柱として国家の人権保護義務、第二の柱として企業の人権尊重責任、第三の柱として救済へのアクセスから構成される、31の原則を規定しています。

「人権デュー・ディリジェンス」

合理的かつ思慮分別ある企業が、その状況(産業分野、事業活動の状況、規模およびこれらに類似する要素を含む)に照らして、人権に関する自身の責任を果たすために実行しなければならない持続的な管理プロセス。なお、本ガイドラインで示す人権課題は、最も重要な人権課題の一つである労働者の権利に焦点をあてておりますが、人権デュー・ディリジェンス自体には、他の人権課題(地域住民や消費者の人権に関する課題など)も広く含まれることに留意が必要です。

「ステークホルダー」

消費者、労働者、取引先、地域社会、公的機関などの企業活動の利害関係者。

「ディーセント・ワーク」

権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事。「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されます。生産的で、公正な収入のある仕事への機会、職場における安全保

障、家族のための社会的保護、個人の発展と社会統合のためのより良い見通し、自らの生活に影響を与える決定に自らの関心を表明し、組織し参加する自由、性別によらない機会と処遇の平等を含みます。

「バリューチェーン」

原材料の調達、製品の製造や販売、サービスの提供に加え、これを支える開発や労務管理、製品やサービスの消費活動など、一定の価値を生み出すための事業に関する企業内外での一連の活動やこれを行う主体。指導原則の解釈手引きには、バリューチェーンには、その企業と直接的もしくは間接的な取引関係を有し、かつ、①企業自身の製品もしくはサービスへの貢献となる製品もしくはサービスを供給する、または、②企業から製品もしくはサービスを受ける主体が含まれることが明記されています。

※サプライチェーン：供給連鎖。原材料や様々な段階での開発、製造、流通などの過程を通して製品を消費者に届けるための一連の企業活動を指します。供給に重点を絞るため、価値創造全体に着目するバリューチェーンよりはその範囲が狭くなっています。

「エンゲージメント」

企業活動により影響を受ける特定のステークホルダーと企業との間での、継続的な対話や連携。



画像提供：三起商行株式会社

1. 基本事項

第二部では、第一部を受けて、本ガイドラインの取り組みの基本であるトップによるコミットメント、社内・社外におけるエンゲージメント、人権課題の確認を基に、自社内での人権尊重に向けた実践を行うための解説をしていきます。2.にて労働者の人権の項目別の解説に入る前に、自社内での取り組みを行うに当たっての基本事項を5点

挙げます。

- (1)国内法令を遵守するとともに国際基準を尊重する。
- (2)人権尊重に当たり労働者との対話を重視する。
- (3)多岐にわたる人権リスクのうち深刻なものから優先的に取り組む。
- (4)救済の実効的な仕組みを構築する。
- (5)定期的な情報収集と記録化を行う。

図11 自社内の取り組みの基本事項



(1)国内法令を遵守するとともに国際基準を尊重する

企業が尊重すべき人権の内容を規定するものは、国内法令にとどまりません。国際的に認められた基準である国際人権基準・国際労働基準²も遵守すべき対象となります(別紙1およびILO多国籍企業宣言8・9項参照)。この国際基準を構成する条約

は、各国による批准と国内法の整備によりその内容が実現されますが、国によっては批准されていない場合や、批准していても国内法の内容が国際基準の内容に沿わない場合があります。これらの場合には人権侵害のリスクが大きくなるため、**企業は、国際基準を理解し尊重することが必要不可欠となります。**この観点から、本ガイドラインでは、第二部の

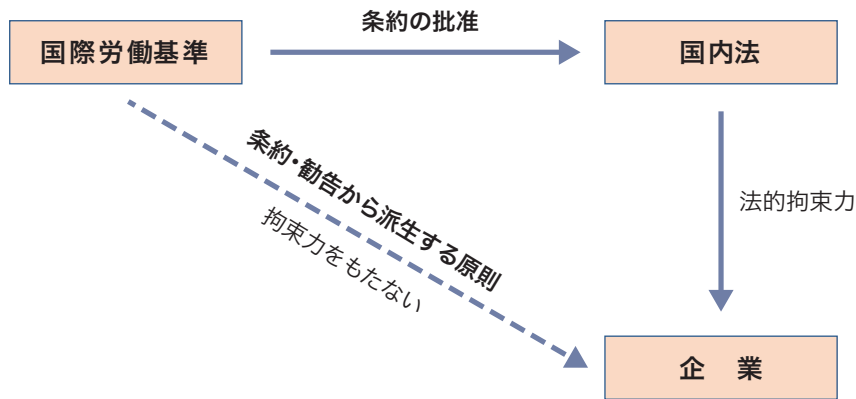
²国際労働基準とは、ILOが採択する労働に関する国際的な基準で、190の条約、206の勧告、議定書その他の規範文書を指します。条約は加盟国の批准によって拘束力が生じる文書で、労働の各分野において遵守すべき事項の一般原則を示したものです。但し、条約のうち、強制労働、結社の自由・団結権・団体交渉権、児童労働、差別、安全で健康的な労働環境の五つの労働課題(詳細は第二部の2参照)に関する「中核的労働基準」と呼ばれる10の条約については、批准国ではなくても、ILOの加盟国であるということ自体により、全てのILO加盟国が、これらの条約の対象となる権利に関する原則を尊重し、促進し、実現する義務を負います(労働における基本的原則および権利に関するILO宣言)。他方、勧告は批准対象とはならず拘束力はありませんが、加盟国に対し条約を補完する具体的実施措置と指針を示すものです。

2.の労働者の人権の各項目で国際基準の内容を紹介します。

また、国際基準が各国国内法を通じて実現されている場合は、それが企業に対する直接的な法的義務になっています。その意味で、企業は、関連する各国の法令遵守の体制を整え、必要に応じて外部専

門家への相談体制を整えることも必要です。本ガイドラインでは、参考情報として、関連する国際基準を定めた具体的な国際文書の他に、関連する日本の国内法についても第二部の2.の各項目で紹介します。

図12 国際労働基準：企業との関係



(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](#)」より抜粋)

(2)人権尊重に当たり労働者との対話を重視する

第一部の4.(2)「社内・社外における対話(エンゲージメント)の促進」でも解説したとおり、企業が人権尊重責任を実践するためには、人権を有している各当事者(特に労働者)から、職場や仕事に関して直面している悩みを吸い上げられるような体制・風土を整えておき、リスク発見に向けた情報収集体制を築くことが必要です。なぜなら、例えば、消火器の設置の有無や非常用扉の開閉状況などの労働安全衛生に関するリスクのように、ある程度客観的に確認できる問題だけではなく、職場における差別やハラスメント、技能実習生に関する問題(詳細は第二部の2.(6)「外国人労働者」参照)のように、性質上、当事者からは言い出しにくく、使用者側が把握できていない問題も多いためです。また、第四部で解説する社内の人権尊重の体制自体が正しく機能しているのかを確認するためにも、各労働者と本音で話し合える環境を築く努力が必要です。特に、外国人などの職場での少数者は、言語の障壁も相

まって、「経営者と本音で話しにくい」「意見が言いづらい」と感じることも多くあります。こうした障壁を取り除くために、まずは、気軽にコミュニケーションしやすい環境を整えることが重要です。

また、結社の自由、団結権、団体交渉権など労働者に認められている人権(詳細は第二部の2.(2)「結社の自由・団結権・団体交渉権」参照)は、こうした日常レベルの労使対話を行っていくうえで基盤となるものであることを理解しておく必要があります(ILO多国籍企業宣言10項(e)、48-62項)。労働者が職場の問題を抱え一人で孤立し、不利な立場に立たされた時こそ、自らの意思で労働組合を作り、または自ら選択する労働組合に加入し、使用者と対等な立場で交渉する手段として、これらの権利が保障されていることが重要です。労働者側からの要望があった場合に企業がこれを拒否・抑制するなど、これらの権利が侵害されている状態では、労使対話も名目的なものとなってしまいます。

加えて、労働組合が存在しない場合、または労働組合が社内に存在していても非正規社員など特定

の属性の労働者が加盟できていない場合には、各労働者の本音を理解するための場として、労働者代表との対話を行うことが重要です。但し、労働組合や労働者代表との労使対話を形式的に行うのではなく、実質的に、各労働者が仕事に関して抱える悩みや職場に関する問題を認識しやすい環境自体を、自社の中できちんと醸成することが重要です。社内の風通しを高め、労働者との信頼関係を醸成することが重要なのです。

この労働者との対話は、人権尊重に関する経営トップによる方針策定、人権デュー・ディリジェンス、救済の各プロセスにおいて、当事者目線に立って自社の人権への負の影響を具体的に把握し対処するうえで必要不可欠のものです。労働者との対話こそが、各プロセスの効果を高め、実際に負の影響をなくすことに役立ちます。

コラムⅡ | 労働組合・労働者代表の役割

さまざまな職場で働く多様な人々の人権が尊重されるためには、労使対話が必要不可欠であり、その基礎となるのが結社の自由、団結権、団体交渉権です。これらの権利の実現のために組織されるのが労働組合であり、労働者にとっては、一人の力では解決できない労働課題を使用者と対等な立場になって解決することを可能にする存在です。企業にとっても、信頼によって支えられた労使対話は、生産性の向上、離職率の低下、労使紛争の予防など利益に繋がることが指摘されています。一人一人の労働者と個別に交渉するよりも労働組合を通じて対話を重ねる方が効率的であること、また労働者が不満を持った際に、一人で抱えることなく労働組合を通じて声をあげることが可能な環境を作れるためです。

他方、日本の中小企業では労働組合のない職場が大多数で、また働き方の多様化に伴い、労働組合による労使対話に頼ることができない人々も増えています。結社の自由、団結権、団体交渉権はそういった職場では普段は意識しづらい権利かもしれませんが、労働者が脆弱な立場に立たされて困難に直面したときこそ重要な権利であり、企業としてはそれを理解することにより職場全体での問題を解決し、企業の持続可能性を高める途を追求することができるという意味で重要な権利です。

また、労働組合が存在しない企業においても、日本では、使用者と労働者の間での労働協約の締結に際して、労働者代表の選出が必要とされています。労働者代表の要件として、労働者の過半数を代表していること（挙手や投票など民主的な方法で選ばれていること）、使用者側が指名した人ではないこと、労働条件などの決定等につき経営者と一体的な立場の人ではないことが必要です。

(3) 多岐にわたる人権リスクのうち深刻なもののから優先的に取り組む

人権課題と一口にいても、第二部の2.以下で挙げるように、様々な課題が含まれます。重要なのは、より深刻なリスクから優先的に取り組むことです。会社として、責任ある企業行動の実践に取り組むために、人権課題は多岐にわたり得ることから、人権リスクの深刻度の高いものから着実に対処していくことが必要です。

人権リスクの「深刻度」の判断は、主に①規模（負の影響の重さ。例えば、労働者の健康または安全に

対する影響の程度、違反が労働の基本的権利に関わるか否か）、②範囲（負の影響の及ぶ範囲。例えば、対象となる労働者数は何人か、被害の広がりはあるか）、③是正不能性（一旦侵害されると回復がより難しい人権の種類）の三つの視点により行います（指導原則14解説）。この「深刻度」の判断が、限定された情報に頼って恣意的になることを避け、適切なものとするためにも、(2)で前述した労使対話が重要です。

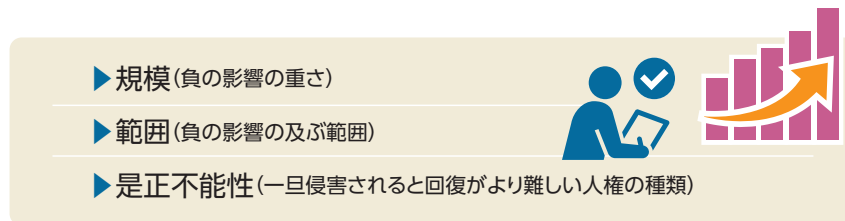
また、労働者の中には、脆弱な立場に置かれている人がいることにも留意が必要です。一般的に、外

国人労働者（本ガイドラインでは、国籍のみならず、多様な民族的・文化的・宗教的・言語的背景を持つ労働者を指します）、女性や性的少数者、障害者、若年労働者、非正規労働者などは脆弱な状況にあることが多く、特に配慮が必要です。これらのグループに属する少数者との実質的な対話を踏まえ、人権侵害のリスクを特定することが重要です。例えば、技能実習生は脆弱な立場に置かれている典型例であり、技能実習生を雇用している企業では、技能実習

生に関連する課題は深刻度が高いと判断すべきです[→外国人労働者に関して、第二部の2.(6)「外国人労働者」参照]。

優先的に取り組むべき深刻な人権リスクが特定できたら、当該人権リスクについて自社の関わる負の影響を防止し、軽減するために適切な措置を採ること、さらに被害が発生している場合には是正・救済を行うことが求められます(指導原則19・22)。

図13 人権リスクの深刻度の判断と脆弱性



脆弱な立場におかれている人々への配慮
(技能実習生、女性、性的少数者、障がい者、若年労働者、非正規労働者など)

適切な判断には労使対話が重要

コラムⅢ | 女性の労働者の脆弱性とジェンダー主流化アプローチ

特に人権侵害の対象になりやすい属性の一例として、繊維産業のサプライチェーン上の労働力の過半数を占める女性の労働者が挙げられます。例えば、女性労働者は、一般的に、男性労働者よりも低賃金であり、職場でのハラスメントを受けやすく、非正規・インフォーマル経済で働く女性の比率も高い傾向にあります。人権デュー・ディリジェンスの全てのプロセスにおいて、これらの脆弱性に留意し、特別な注意を払うことが必要です。また、性別にかかわらず全ての労働者に対して公平で差別のない待遇を保障するため、ジェンダー平等の観点から全ての職場方針や社内制度を見直し、その見直しの過程自体に男女が平等に参加する機会が保障されることが必要です。

女性がどのような負の影響を特に受けやすいかという点に留意し、企業の既存の方針や取り組みが意図せずに負の影響を女性労働者に与えていないかを検討することが求められます[→職場における間接差別について、第二部の2.(3)「差別」参照]。デュー・ディリジェンスのモニタリングの手続や、救済窓口へのアクセスについて、女性労働者の視点から検証すべきです[→これらのデュー・ディリジェンスの各ステップについて、第四部参照]。

(4) 救済の実効的な仕組みを構築する

(2)で前述したとおり、人権侵害の予防・発見・対策において、労使対話を行うことが重要な取り組みとなります。**実際に人権への負の影響が生じた場合でも、労使対話それ自体が被害者の救済の発端となることもあり、労使対話は救済の重要な一部と言えます。**

経営者が人権尊重の取り組みをしても労使対話で防ぐことのできない人権侵害もあるので、労働者が何らかの形で経営者や第三者に通報できる救済制度を設ける必要があります。救済制度を活用することで、企業として迅速かつ効果的に状況の改善に取り組むことができます(詳細は第四部の7.「救済制度」参照。ILO多国籍企業宣言第66項)。特に、ハラスメントなど経営者側に対して労働者が名前を開示して直接伝えづらい事案の場合、第三者を介し匿名性を確保した通報が可能となるような救済制度が役立ちます。

救済制度には、社長や管理職宛の意見箱の設置や、メールによる労働者向け社内ホットラインなど、企業の規模を問わず各社での設置・導入が可能と考えられる手段もあります。まずはそういった身近な制度の導入・強化を考えていくことも必要です。もっと重要なことは、相談に対する報復が禁止されていること、相談者のプライバシーが確保されること、意見を聴くだけでなく解決に繋がる何らかの仕組みと結びついていることです。また、社外の相談窓口がある場合には、それも利用可能であることを自社の労働者に対して周知することも必要です。社外の第三者を窓口とする通報および解決のための制度があれば、企業が深刻な人権侵害に、より積極的に取り組むことを可能にします。なお、業界全体に資する救済制度の仕組みが構築された場合には、これを活用することが期待されます。

救済は、実際に人権への負の影響を受けた人のためにその状況を是正することまでを指します(指導原則22)。救済の実効的な仕組みの構築はその目的を常に念頭に置いて進める必要があります。

(5) 説明責任を果たすために定期的な情報収集と記録化を行う

人権侵害の具体的内容は、発生場面によっても多岐にわたり、また、日々刻々と発生し得る性質のものであることから、定期的な情報収集が重要です。この点、前述の(2)で述べた、労働組合や労働者代表との誠実な協議を通じた労使対話や労働者との日々のコミュニケーションのほか、定期的に労働者宛アンケート調査を実施して人権侵害になり得る事実(第二部の2.で紹介する各課題)に関する認識の有無などを調査することも有用です。また、それらの結果(どのような手段で、いつ、どのような情報収集を行い、どのような内容を把握し、どのような対応策の実施に繋がったのか)を**社内で記録化しておき、これにより、会社としての取り組みを定期的に見直し、状況の改善に向けた進捗を自社として把握し、説明できるようにしておくことが重要**です(指導原則21)。

このことは、人権への負の影響が明らかになったときの迅速な対応と外部への説明も可能にします(具体的な取り組みを実施しながら、その内容を外部に向けて発信・伝達していくことも、人権デュー・ディリジェンスの手続の一部として欠くことのできない事項です)[→詳細は第四部の4.「効果の監視(ステップ4)」参照]。



コラムⅣ | グローバル枠組み協定 ～労使の対話と共同責任で社会的責任を推進し、世界で信頼されるより良い企業へ～

企業活動が国境を越えて展開し、その影響がグローバルに広がっていく中、労働組合もそれに対応する取り組みを進めています。例えば、「グローバル枠組み協定（G F A）」は、国際産業別労働組合組織（G U F）が多国籍企業との間でサプライチェーンを含めた中核的労働基準や労働基本権の尊重を柱とする協定を締結し、労使の対話を促進していく中で、建設的な労使関係をグローバルに築いていくことを目指しています。

G F Aは企業にとっても次のようなメリットがあると考えられます。

- 中核的労働基準や労働基本権など人権尊重に向けた真剣な姿勢を国際社会にアピールできる
- 労使の対話により人権デュー・ディリジェンスを実施していくことで、海外進出先やサプライチェーンにおける労使紛争を未然に防止できる
- G U F の国際的なネットワークを通じて、諸外国の労働をめぐる情報を集めることができる
- 海外で労使紛争が発生した場合、G U F のネットワークやノウハウを活用して、早期解決をはかることができる
- 結果的に、企業の価値や評価を高めることができる

世界レベルではG F Aの締結が進んでいます。日本では、「高島屋」「ミズノ」「イオン」がG F Aを締結しています。これら3社との協定には、関係するG U Fに加え、それぞれ当該企業の労働組合と産業別労働組合（UAゼンセン）も加わっています。これら締結当事者の4者は定期的にG F Aに関する検証会を開催し、海外のサプライチェーンにおける中核的労働基準や労働基本権を含めた人権等に関する課題や改善に向けた進捗状況の対話を行っています。また、海外のサプライチェーンにおける労使紛争の未然防止や早期解決にも共同で取り組んでいます。



Photo by Fatma Cankara / ILO

2. 労働者の人権に関する個別の課題

(1) 強制労働

① 行動規範

- 企業は、全ての人の仕事を選択する自由を尊重し、「強制労働」の禁止と撤廃のために、即時かつ効果的な措置をとらなくてはなりません。
- 企業は、全ての就業を強制することなく、離職や雇用を自ら終了する労働者の権利を尊重しなければなりません。

解説： 強制労働は、現代の奴隷制とも言われています。ILOによると、全世界における現代奴隷の数は2016年の時点で約2,490万人、民間部門における強制労働や搾取の犠牲者も約1,600万人にのぼり、深刻な問題です³。強制労働からの自由は、仕事を自由に選択する権利と結びついた基本的人権です。仕事は、個人的な期待や技能に見合うものとすべきで、働きがいのある人間らしい環境で行われるべきです。また、強制労働は、労働者本人がどのように感じているかという要素も強く、書類など客観的な証拠によっては確認しにくいので、労働者本人に対して丁寧にヒアリングをして事実確認していくことが必要である点は、第一部で解説したとおりです。

国際社会では、人身取引や外国人など特定のグループを対象にした強制労働のリスクの増大などを背景に、ILO強制労働条約(29号)の2014年議定書の採択や、2021年及び2022年のG7における強制労働排除に向けた仕組み作りに関する合意などが行われ、グローバルサプライチェーン全体の問題として強制労働へ対応していくことが求められてい

ます。また、欧米諸国では既に企業のサプライチェーン上の強制労働に関する輸入規制やデュー・ディリジェンスの実施を促す現代奴隷法が導入され、また更なる措置の実施に向けた議論が進んでいます。これらの規制強化により、日本企業としても自社またはサプライチェーン上に強制労働が存在する場合、海外市場から除外されることが現実的なリスクとなりつつあります。

② 重要定義

「強制労働」とは、「処罰による脅威の下で行う非自発的な全ての労働」を指します。

強制労働を基礎づける要素として、「処罰による脅威」と「非自発的な労働」という二つの要素があります。罰を科せられることを恐れて雇用関係から逃れられないような状況がこれに当たります。なお、労働者が報酬・給与を受け取っていても、強制労働に当たる場合があるなど、強制労働には多様な形態があることを理解する必要があります。

「強制労働の対象者」は、あらゆる自然人(大人、子ども、外国人労働者も含まれます)であり、雇用契約に基づいて労働を提供する者以外にも、口頭での依頼と応諾(発注と受注)による内職従事者、業務委託契約に基づき労働を行う個人事業主なども含まれます(在宅形態の労働者に関して、第二部の2.(3)のコラムVI「在宅形態の労働者のリスク」参照)。

「処罰による脅威」の「処罰」とは、物理的・肉体的な処罰または制約(暴力による威嚇、労働者が職場の外に自由に出ることの制限など)に限られません。特定の権利(賃金を受領する権利)や利益(環境の整った寄宿舎に住んでいる状態)を失わせることや不法滞在している外国人労働者に対し、当局に告発すると脅すことも「処罰による脅威」に含まれ、あらゆる形態をとり得ることに注意が必要です。

³ ILOウェブページ “Forced labour, modern slavery and human trafficking”
<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/-/lang--en/index.htm>

「**非自発的**」とは、就労や離職につき、本人の同意がない状態を指します。また、形式的には本人の同意があっても、その同意が処罰の脅威を背景として行われた場合は、実質的に同意がない状態と考えられます。

「**全ての労働**」には、合法的で正式な雇用のみならず、違法な雇用関係も含む、全ての種類の労働を指します。

●「処罰による脅威」を基礎付ける例

- ・労働者本人やその家族など身近な者への身体的暴力および言葉の暴力
- ・物理的な移動の制限
- ・金銭的な制裁
- ・賃金の留保・不払い
- ・将来の雇用の打ち切り
- ・地域や社会的生活からの排除
- ・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
- ・食料・住居その他の生活に必要なものの取り上げ

- ・私的報復
- ・その他脆弱性に乗じること

●「非自発性」を基礎づける例

- ・身体的拘束、隔離
- ・移動の禁止（職場への拘束）
- ・人身取引⁴
- ・債務労働⁵
- ・労働の種類や条件に関する虚偽の約束
- ・賃金の留保・不払い
- ・個人の所有物（特に身分証明書・パスポート）の留置
- ・国内法および労働協約で認められた範囲を超える、極度の時間外労働

注：これらの状況は、強制労働における「処罰による脅威」や「非自発性」を推認させる事情に当たり、強制労働に繋がっている場合がよく見られます。したがって、これらの状況があるかどうかを注視することが強制労働の防止につながります。

コラムⅤ | 時間外労働と強制労働の関係

時間外労働それ自体は強制労働に該当するものではありませんが、労働者が、使用者から解雇の可能性など何らかの形で脅迫を受けることによって、自らの意思によらずに法令に違反する過剰な労働を行っている場合があります。その場合、法令で認められた範囲を超える極度の時間外労働は、強制労働を基礎付ける事実として認められます。労働者が脆弱な立場にあり、生活に必要な賃金（特に最低賃金）を稼ぐために極度の長時間労働を余儀なくされている場合も、同様です。その他前述のような処罰の脅威と非自発性を基礎づける状況がある場合、強制労働のリスクを疑う必要があります。

⁴「人身取引」とは、搾取の目的で、暴力その他の形態の強制力による脅迫若しくはその行使、誘拐、詐欺、欺もう、権力の濫用若しくは脆弱な立場に乗ずることまたは他の者を支配下に置く者の同意を得る目的で行われる金銭若しくは利益の授受の手段を用いて、人を獲得し、輸送し、引き渡し、蔵匿または収受することを指します（国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約を補足する人（特に女性および児童）の取引を防止し、抑止しおよび処罰するための議定書3条(a)）。

⁵「債務労働」とは、ある債務者が自らの個人的な労務または自らの支配する者の労務提供を債務の担保として約束することから生じる地位または状況で、合理的に換算されるその者の労務の価値が債務の清算に充当されない場合、またはかかる労務の期間や内容に期限がなく定義されていない場合を指します（奴隷制度、奴隷取引並びに奴隷制度類似の制度および慣行の廃止に関する補足条約1条(a)）。

③リスクを増大させる要因の例

a.労働者の立場の脆弱性：

○外国人労働者：以下のような点から脆弱な立場に立たされることが多く、権利侵害のリスクが高いといわれています。特に、これらの脆弱な立場にある労働者にとっては、少しの「処罰」でも十分な脅しになり得ることに注意が必要です。

- ・労働条件の交渉力が弱く、ビザの要件の厳格性から転職が難しく、労働環境に不満があってもそれを言い出せない。
- ・言語の障壁がある(出身国の教育水準によっては識字能力がなく、母国語の契約書の内容も理解できない場合がある)。
- ・社会的な障壁がある(例えば、公的機関による支援や滞在国の法令など必要な情報に関する知識が得られない、相談できるネットワークがないなど)。
- ・使用者が外国人に対する差別意識(外国人が嫌い、〇〇人は嘘つきなど)を持っていることを背景として、直接的または間接的な差別行為を行っている。
- ・債務による拘束(特に外国人労働者の職業仲介手数料の借金)がある。[→外国人労働者特有の脆弱性に関して、更なる詳細は、第二部の2.(6)「外国人労働者」参照]

○非正規労働者：雇用が不安定であることや労働組合に加入していないこと等により脆弱な立場に立たされることが多く、権利侵害のリスクが高いといわれています。

○内職従事者や個人事業主：受託業務に生活を依存している場合があるほか、労働時間の管理対象外となることもあり、無理な発注により就労環境が害されることがあります。

○若年者：家庭の財政的事情等による貧困状況から強制労働せざるを得ない状況になるリスクが高いといわれています[→児童労働については、第二部の2.(4)「児童労働」参照]。

b.労働者が職場の寮に住む場合：労働者が職場から提供される寮に住んでいる場合には、住居という生活条件を容易に変えられないため、使用者への依存・脆弱性が一層高まります。また、寮の環境が危険であったり、不衛生、または狭い部屋に大勢の労働者が住むことが強要されてプライバシーが確保されていない場合もあり、非自発的な労働と結びつく場合があります。夜間や休日の寮からの外出禁止、携帯電話の使用禁止など、外部から遮断されている場合も同様です。

c.委託加工生産が行われている場合：サプライチェーン上で取引先が業務の一部を外部に再委託している場合、加工賃が不十分となり得、かつ、その先の労働環境も不透明性となることから、人権侵害のリスクが高まる場合があります[→詳細は、第三部の1.(2)のコラムIX「委託加工先のリスク」参照]。特に海外では、インフォーマル経済の広がりも相まって、このリスクが高まります[→詳細は、第三部の2.参照]。

d.強制労働や人権侵害が指摘されている場合

e.強制労働を規制する各国法の執行体制の不十分性(政府による調査や執行件数の低さ、インフォーマル経済など)。

f.強制労働をなくすために労働者側が声を上げることが阻害する、団結権や団体交渉権の欠如[→結社の自由・団結権・団体交渉権については、第二部の2.(2)「結社の自由・団結権・団体交渉権」参照]。

g.取引先に対して(価格や納期、出来高払い制などが要因の)過度なプレッシャーがかかっている場合。

④サプライチェーン上の課題例

川上：強制労働の内容に関する国際基準の理解不足。天然繊維などの海外からの原材料の調達過程におけるリスク。綿・カシミア・絹・羊毛・竹材・木材パルプなど、強制労働への関与が疑われているとの報告がある原材料の調達

に当たっては注意が必要です。

川中・川下：委託加工先のリスク(前述の③c参照)。
強制労働の内容に関する国際基準の理解不足。取引適正化による加工賃の改善の不実施。製造業平均と比べて低い給与水準。外国人労働者(技能実習生を含む)についての不適正な制度運用。また、取引条件によっては、取引先の人権への負の影響を及ぼしている場合もあるため留意が必要です[→詳細は第三部の1.(2)①参照]。

※川上：繊維原料、紡糸・紡績

川中：撚糸、製織・製編、染色整理 川下：縫製

⑤関連する日本の法令・ガイドライン

- ・ 奴隷的拘束の禁止(憲法18条)、強制労働の禁止(労基法5条)
- ・ 「処罰による脅し」は、刑法犯にも該当し得ます(刑法220-223、235条)。
- ・ 時間外労働については、36協定を締結・届出したうえで、就業規則に定め、法令の要件の下で適切に業務命令を行うことが必要です。

(注)：最近、日本国内でも、退職を認めないと主張する事業主や、退職を申し出た場合にあらかじめ定めた損害賠償を求める事業主に関する事案が報告されており、注意が必要です(賠償予定の禁止(労基法16条))。

⑥関連する国際基準・ガイドライン

奴隷・苦役の禁止(世界人権宣言4条)、職業選択の自由(世界人権宣言23条)、強制労働の禁止(自由権規約8条)、ILO強制労働条約(29号)・同条約2014年議定書・同勧告(203号)、ILO強制労働廃止条約(105号)、ILO多国籍企業宣言25項、OECD多国籍企業行動指針V章 1.d)、OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイドラインのセクションIIモジュール3、ILO公正な人材募集・斡旋に関する一般原則および実務指針

(2) 結社の自由・団結権・団体交渉権

①行動規範

- 企業は、労働者が、事前に許可を受けることなく、自ら選択する「**団体**」を設立してこれに加入する権利を承認し、また、いかなる差別もせずにこれらの権利を尊重しなければなりません。反組合的な差別行為や「**労働組合の活動に対する干渉**」をしてはなりません(**結社の自由・団結権の保護**)。
- 企業は、その事業場に**労働組合が存在するかどうかを問わず**、企業活動の機能および労働組合や労働者代表との正常な関係を阻害しない限り、労働組合や労働者代表が企業と協議し意見交換を行うことを妨害してはなりません。また、求めに応じて交渉を行わなければなりません。これには、交渉を有意義なものとするための必要な情報の提供も含みます(**団体交渉権の保護**)。

解説：さまざまな職場で働く多様な人々の尊厳が守られ、人権が尊重されるためには、そのための労使の対話が重要です。この対話の基礎となる権利が、結社の自由と団体交渉権として長い歴史の中でかたち作られてきました。労使が対等な立場で交渉を行うことは、労働者にとっては、一人の力では解決できない労働条件などの課題を集団の力で解決することにつながり、企業にとっても、労働者の意欲ある労働を促すことにつながります。また労使が職場に関することを自由に建設的に話し合える環境は、労使紛争の予防と企業の持続可能性の向上にもつながります。

しかし、日本でも世界でも、結社の自由と団体交渉権の侵害はあとを絶ちません。組合員への差別や労働組合への支配介入などは、組合に属して意見を聴いてもらう権利、集団的に労働条件を交渉する権利を労働者から奪うもので、人権侵害につながりかねません。

また、サプライチェーン上の取引先の中には、組合をつくること自体が禁止され、また団

体行動が犯罪とされてしまう国に所在するところもあります。企業はそうした場合、国や公的機関による抑圧と労働者の権利との間で板挟みになることもあります。人権侵害をできる限りなくすよう労働者を含むステークホルダーとの対話を続けることが期待されます。

日本では、労働組合の組織率の減少傾向が続き、2021(令和3)年では16.9%となっています(令和3年労働組合基礎調査)。こうした状況を背景に、日本の中小企業では組合のない職場が大多数であり、また、働き方の多様化に伴い、労働組合による対話に頼ることができない人々も増えています。

労働組合がない職場、労働組合に属さない労働者が大多数の職場であっても、結社の自由・団結権・団体交渉権の保障は重要な意味を有します。普段は意識しづらい権利かもしれませんが、働く人が脆弱な立場に立たされて困難に直面したとき、職場で問題が生じたときなどには、働く人にとって、また企業にとっても、これらの権利は非常に大切なものとなる重要な中核的労働基準です。

②重要定義

「**団体**」とは、「労働者の利益を増進し、かつ、擁護することを目的とする労働者団体」を指し、これは、企業別、産業別、または国際的な団体の全てを含みます。

「**結社の自由・団結権**」とは、誰でも団体(結社)を結成できる権利であり、全ての労働者が、自由かつ任意に、職業上の利益を促進し、これを守るための団体を設立し、加入する権利を意味します。労働者は、国家その他の団体に干渉されることなく、自らの団体を設立・加入・運営する権利を有します(なお、本来的には使用者の団体設立・加入・運営の権利も含みます)。これは、団体交渉権を保護する前提となる権利です。

「**労働組合の活動に対する干渉**」とは、労働組合を使用者や使用者団体の支配下に置くことを目的

として、またはその支配のもとで、労働組合設立を促進する行為や、金銭的またはその他の手段により労働組合を支援する行為を指します。

「**団体交渉**」とは、「特に労働条件に関して、労使双方が協議し交渉する任意の手続」を指します。参加者には、使用者、使用者団体、労働組合、または労働組合が存在しない場合には労働者が自由に指名する代表者が含まれます。

③リスクを増大させる要因の例

a.特に海外において、結社の自由・団結権・団体交渉権を制限する法律の存在。

具体例)

- ・労働組合を組織することに政府による承認が必要とされている場合
- ・産業内に一つのみしか労働組合の結成が認められていない場合(移民労働者などの少数者の意見が代表されにくいという問題が生じやすい)
- ・一定の人数が集まらないと労働組合が結成できないとされている場合
- ・団体交渉が禁止される場合や政府が運営する団体への労働者の加入が強制される場合
- ・外国人労働者など、特定の労働者が結社の自由を認められていない場合
- ・政府が労働組合の解散を個別の法律上の根拠に基づかずに行える場合 等

b.政府の労働組合活動家や労働運動自体に対する抑圧的行為。

c.支配的組合とは別に組合が存在し、平等な対応ができない状況がある場合。

d.短期雇用契約の労働者やインフォーマル経済(第三部の2 コラムX参照)で働く労働者が多く、雇用関係への悪影響を恐れて労働者が権利を行使しづらい状況がある場合 等

④サプライチェーン上の課題例

結社の自由・団結権・団体交渉権の存在および

内容に関する理解不足は、サプライチェーンの全工程(川上・川中・川下)を通じて、業態・国に関係なく問題になり得ます。加えて、以下の点に特に注意が必要です。

川上：海外からの原材料調達におけるリスクとして、調達先の国で、結社の自由、団結権、団体交渉権を保護する法制度が未整備、または差別的に運用されている場合には注意が必要です。

川中・川下：海外の自社工場や委託加工先の所在国で、結社の自由・団結権・団体交渉権を保護する法制度が未整備、または差別的に運用されている場合には注意が必要です。国内でも、中小企業による組合の組織率が低く(注)、結社の自由や団体交渉権が侵害されやすい可能性があります。

(注)：特にサプライチェーンの川中・川下では、多くの企業で労働組合が結成されていないことから、労働者代表との対話による権利の実現が重要になります。また、企業が労働組合の存在に慣れていないことも多く、企業または使用者が、新たに労働組合を結成する動きに対して、結社の自由・団結権を阻害しないよう留意する必要があります。

※川上：繊維原料、紡糸・紡績

川中：撚糸、製織・製編、染色整理 川下：縫製

⑤関連する日本の法令・ガイドライン

勤労者の団結権(憲法28条)、不当労働行為(労働組合法7条)、労働協約の規範的効力(労働組合法16条)

⑥関連する国際基準・ガイドライン

労働組合の権利(世界人権宣言23条)、結社の自由・労働組合結成加入の権利(自由権規約22条)、労働組合の結成・加入・活動・同盟罷業の権利(社会権規約8条)、ILO結社の自由・団結権保護条約(87号)、ILO団結権・団体交渉権条約(98号)、ILO

労働者代表条約(135号)、ILO団体交渉条約(154号)と同勧告(163号)

ILO多国籍企業宣言48項～68項、OECD多国籍企業行動指針V章1.a) b)、2. 3. 7. 8.、OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイドダンスのセクションIIモジュール6

参考：ILOが調整役を手配し企業と労働者代表との対話を支援促進する『企業労組間対話手続』も利用可能です。(参考資料：[「ILO Company-Union Dialogue: An operational tool of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy\(MNE Declaration\)」](#))

(3)差別

①行動規範

- 企業は、労働者の採用、配置、報酬の決定、勤務時間・休憩時間、有給休暇、訓練、労働安全衛生、雇用の安定および昇進、解雇など、仕事に関する様々な場面において、人種、肌の色、性、宗教、政治的見解、出身国・出身地、社会的出身、その他の理由に基づく「差別待遇」をしてはならず、労働者の職務遂行能力のみを処遇の判断の基礎としなければなりません。
- 企業は、「同一価値の労働」を行う労働者に対して、性別にかかわらず、同一の賃金を支給しなければなりません(「同一価値労働同一賃金の原則」)。
- 企業は、差別がなく生産性と創造性の高い職場をつくるため、「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)」を推進することが求められます。

解説：人は人であるがゆえに平等であり、外見や信条にかかわらず個人として尊厳を持ち、人として尊重されなければなりません。差別は

この人としての尊厳を奪う行為であり、その人と家族のアイデンティティと社会生活に重大な悪影響を及ぼします。

これは職場でも同様であり、職場における差別は労働者から仕事を通じた自己実現の機会を奪う行為となります。差別により、その人が組織や社会にもたらすことができたはずの貢献が失われ、また、技能や能力を持つ人材を活用して競争力を高める機会を企業自らが潰してしまうことも意味します。差別を受けることで生じた不満が、同僚やチームの業績にも影響を及ぼし、企業や社会を混乱に陥れるような社会的緊張をもたらす可能性もあります。

他方で、企業が差別禁止を実践することは、職場におけるダイバーシティ(多様性)・エキティ(公平性)&インクルージョン(包摂性)の確保とも深い繋がりがあります。

個々の労働者の異なる個性や差異、特性を認め、各人が職場環境に求める内容の違いに気づき、個人の能力に沿って活躍しやすい環境を整えることは、ひいては、労働者個人および企業の生産性や創造性を向上させ、顧客満足度や事業機会の獲得にも結びつきます。同時に、職場環境の向上、労使関係の改善、組織の評判や魅力の向上をもたらす、将来の人材確保と競争力の強化につながることも考えられます。

また、同一価値の労働に対する同一賃金を促進すること(同一価値労働同一賃金)も差別をなくすうえで重要です。同一価値労働同一賃金の不実施は男女間の賃金格差の原因の一つでもあり、これを実現することで、ジェンダー平等(SDGs 5)を全体的に向上することにも寄与します。

海外では男女間の賃金格差の開示等を企業に義務付ける法律の整備も進み、日本でも2022年7月から、常用労働者301人以上の事業主は、直近の男女の賃金の差異に関す

る実績を情報公開することが義務付けられました。

②重要定義

「差別待遇」とは、「以下の理由に基づく差別や除外、または優先順位づけで、雇用または職業における機会または待遇の均等を破り、または害する結果となるもの」を指します。(ILO差別待遇(雇用および職業)条約(111号)1条1項参照)

- 人種と皮膚の色:特定の民族集団への帰属を理由とする差別で、少数民族や先住民、部族民などが標的とされるもの。
- 性:男女の生物学的特徴や機能、社会的差異を理由とするもの。既婚か未婚か、配偶者関係、家族構成および母性を理由とする差別などもこれに当たります。
- 宗教:ある宗教の信徒であることや、宗教的信条の表現を理由とする差別。無神論者に対する差別待遇も含まれます。
- 政治的見解:政策に関する見解、ある政党への所属、政治的または社会政治的な姿勢、市民活動または道徳的資質を理由とする差別。
- 出身国・出身地等(国民的出身):出生地や家系、外国の出身を理由とする差別。国民的又は言語的少数者、国籍取得者、外国からの移民の子孫などが対象とされます。
- 社会的出身:社会的階級や社会職業的類型、カーストを理由とする差別。
- その他法律により規定される要因:HIVの感染歴、障害の有無、年齢、妊娠、育児や介護に関する責任、性的指向、労働組合への加入や活動への参加を理由とする差別。

(注):直接差別と間接差別

差別には、直接差別と間接差別の双方が含まれます。

- ・ **直接差別**とは、制度や方針などが直接的に差別的な待遇を生み出す場合を指します。

例)特定の思想や政治的意見を持つ人や、結婚・妊娠している人を対象から外すことを記載した求人広告を出す場合等

・**間接差別**とは、表面的には中立に見える制度や実務的慣行が、特定の集団に属する人に対し、差別的な結果を招く場合を指します。

例)平日の夜に研修を実施することにより、日常的に育児や介護の責任を負うため出席できない者を排除する(これにより、これらの者を仕事の割振り時や昇進時に不利な立場にさせる)、言語能力が不可欠ではない仕事に関して、特定の言語が話せることを求人者の要件とする(出身国や人種に基づく差別の一形態に当たります)等

このうち、特に問題の可視化が難しく、リスクが解消されにくいのが間接差別です。また、差別に当たるためには差別する人の明確な意図は必要とされないため、差別的発言などわかりやすい行為がない場合でも、無意識のうちに差別に加担していないか留意が必要です。

(注):差別に当たらない例

一定の仕事に必要な不可欠な技能に基づく区別や、国内法が規定する特別の保護または支援措置(例えば、健康や母性に関するもの)や歴史的な過ちの是正(アファーマティブアクション等)は、差別から除外されます。

「**同一価値労働同一賃金の原則**」とは、「同一の価値の労働には、性別に関わりなく同一の報酬を与えるべきという原則」を指します(ILO100号条約1条参照)。

「**同一の価値の労働**」とは、同じ仕事や類似する仕事のみならず、職務の内容・場所・責任・要求される技能や資格が異なる場合であっても、職務全体として同一の価値を有するものを含みます。

「**報酬**」(賃金)とは、「給料や通常賃金その他の基本的な費用など、使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金または現物により直接または間接に支払う全ての報酬」を指します(ILO100号条約1条参照)。

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)ことを指します。

③リスクを増大させる要因の例

- a.労働者の立場の脆弱性:外国人労働者、障害者、女性、若年者、非正規労働者など、一般的に脆弱な立場にある労働者に対して、差別が発生する可能性があります。これらの者に対する偏見、伝統的なステレオタイプの放置、無関心が差別を生む温床です。偏見にはアンコンシャスバイアス=無意識の偏見⁶(注)が含まれ、無意識のうちに多数派に属する集団に有利なルールを形成している場合が多くあります。
- b.性別職業分離:繊維産業のサプライチェーンの多くの工程で女性の労働者が労働力の半数以上を占め、世界的には、縫製産業の80%が女性労働者とされており⁷、職位や職能について男性よりも低い地位に集中していることが多くあります。
- c.差別に基づく伝統的な価値観の浸透、どのような場合が差別に当たるかに関する認識不足(特に間接差別に対する認識不足)。
- d.特定の属性を有する集団に対する差別を許容するような法令の存在と、それに関する知識不足。等

⁶伝統、規範、価値観、文化や自らの経験に由来する、無意識かつ自動的な根拠のない思い込みを指します。

⁷ILO 'Moving the needle: Gender equality and decent work in Asia's garment sector Regional Road Map « ' (2021)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/genericdocument/wcms_793065.pdf

なお、差別は、気付かずに行われることも多く、実際に、意図せずに企業の方針（採用方針など）や実務処理の方法に関して差別的な扱いがなされていることがあります。

（注）：アンコンシャスバイアスの例

- ・ 男性だから残業や休日出勤をさせても問題ない。
- ・ 育児を優先させる男性は仕事へのやる気がないと思ひこむ。
- ・ リーダーシップや統率の仕事は男性が適任であると思ひこむ。
- ・ 育児中の女性には責任のある仕事は難しい。
- ・ お茶出し、受付対応、事務職というと女性を思い浮かべる。
- ・ 外国人は指示に従って細かい仕事ができない、日本の仕事文化には合わないと思ひ込む。
- ・ 障害者には難しい仕事は任せられないと決めつける。

なお、相手の年齢や性別で話し方を変えるなども、アンコンシャスバイアスに基づく可能性があります。

④ サプライチェーン上の課題例

サプライチェーンの全工程（川上・川中・川下）を通じて、業態・国に関係なく問題になり得ます。加えて、川中・川下では、特に、国内での技能実習生に対する差別、自社工場・加工委託先での女性労働者に対する差別（女性外国人労働者に対しては二重の差別）にも注意が必要です。

※川上：繊維原料、原糸・紡績

川中：撚糸、製織・製編、染色整理 川下：縫製

⑤ 関連する日本の法令・ガイドライン

＜一般＞

法の下での平等（憲法14条）、国籍・信条・社会的身分を理由とする差別的取り扱いの禁止（労基法3条）、労働施策総合推進法30条の2 等

＜ジェンダー＞

男女同一賃金（労基法4条）、募集・採用における性別による差別禁止（男女雇用機会均等法5条）、その他差別的取り扱い禁止（男女雇用機会均等法6条）、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止（男女雇用機会均等法9条）

＜障害者＞

差別禁止の基本原則（障害者基本法4条）、差別解消措置（障害者差別解消法7,8条）、募集・採用の機会均等（雇用促進法34条）、差別的取り扱いの禁止（雇用促進法35条）、合理的配慮（雇用促進法36条の2、36条の3）

⑥ 関連する国際基準・ガイドライン

差別を受けない権利（世界人権宣言2条、社会権規約2条）、法の下での平等（世界人権宣言7条）、ILO同一報酬条約（100号）、ILO差別待遇（雇用および職業）条約（111号）、人種差別撤廃条約、女子差別撤廃条約、ILO家族的責任を有する労働者条約（156号）、ILO多国籍企業宣言28項～31項、OECD多国籍企業行動指針V章1.e）



コラムⅥ | 在宅形態の労働者のリスク

在宅形態の労働者とは、独立した労働者とみなされる程度の経済的独立性と自律性を備えておらず、自宅等で使用者等から依頼された有償の作業を使用者のために行う労働者です（ILO 在宅形態の労働条約（177号））。日本では、「内職者」や「家内労働者」と言われます。通常、自宅を作業場として、メーカーや問屋などの委託者から、部品や原材料の提供を受けて、一人でまたは同居の親族とともに、物品の製造や加工などを行い、その労働に対して工賃を受け取る人のことを言います。日本の家内労働者の人数は、令和2年10月1日時点で、10万5,301人（男性11,220人、女性94,081人）であり、うち、繊維工業は26,077人と業種別では最多です⁸。家内労働者には労働基準法が適用されないため、「家内労働法」という特別法で労働条件等が定められています。この法律は、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図ることを目的として、家内労働手帳の交付の徹底、工賃支払いの確保、最低工賃、労働安全衛生の措置などについて定めており、罰則規定があります。

世界的にみると、在宅形態の労働者の数はアジア太平洋地域が過半数を占め、繊維産業には多くの在宅形態の労働者が存在します。低・中所得国では在宅形態の労働者の9割がインフォーマル経済[→インフォーマル経済については、第三部の2.参照]での労働者です。これらの在宅形態労働者は、一般的に自らの権利を認識しておらず、社会保障や労働法の適用対象外とされることが多く、低賃金や労働安全衛生の面でリスクに晒されやすい立場にあります⁹。また、児童労働は特に在宅労働で顕著です。

ILO177号条約では、在宅形態の労働者に仕事を委託する委託者も使用者とみなされ、例えば、企業で行われる同一または類似の種類の労働に適用される条件を考慮し、在宅形態の労働者に対して、団結権、差別からの保護、労働安全衛生、報酬、社会保障、訓練機会、最低年齢、母性保護について他の賃金労働者と均等な待遇を保障すべきとされています。

(4) 児童労働

①行動規範

- 企業は、子どもの発達と教育を受ける機会を確保するため、「**最低就業年齢**」に満たない児童を労働させてはなりません。
- 企業は、18歳未満の若年労働者を、夜勤や残業など、健康や安全が損なわれる可能性のある「**危険な業務**」に従事させてはなりません。
- 企業は、「**最悪の形態の児童労働**」を発見した場合、緊急にこれを禁止・撤廃すべく即時かつ実効的な措置をとらなくてはなりません。

解説： 世界の約10人に1人の児童が、条約および法令上許されない児童労働に従事しています（合計1億6,000万人¹⁰）。そのうち危険な業務に従事する児童の数は約半数にもおよびます。アジア太平洋地域では13人に1人、アフリカでは5人に1人が児童労働をしています。繊維産業のサプライチェーン上には、特に多くの児童労働が存在しているとされています。

児童は、成人のように自由に自己決定できるわけではなく、より脆弱性の高い存在です。児童労働は、児童を肉体的・精神的に搾取し、また教育の機会を奪うことにより、児童の身

⁸厚生労働省「家内労働について」：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/hourei/index.html

⁹ILO “在宅形態労働者の求められるより良い保護”（2021）：https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_765837/lang--ja/index.html

¹⁰1億6,000万人は2020年初頭時点の人数ですが、これに加えてコロナ危機により更に900万人が児童労働のリスクに晒されていると報告されています（UNICEFウェブサイト<<https://www.unicef.org/protection/child-labour>>）。

体的・知的・社会的・道徳的発達を阻害します。また、児童労働はその児童の次の世代にも悪影響を及ぼし、貧富の差を拡大させ、その国の発展をも阻害します。

また、欧米諸国では、児童労働を対象とする輸入規制や企業によるデュー・ディリジェンスの実施を促す法制度の導入も進んでおり、日本企業としてもサプライチェーン上に児童労働が存在する場合に海外市場から除外されることが現実的なリスクとなりつつあります。そのほか、児童労働は一件でも発見されるとNGOによるキャンペーンや消費者による不買運動などにも直結しやすく、企業の評判の低下にも繋がりやすい性質の人権侵害でもあります。

児童労働は、一般的には途上国における生産現場の問題であり、日本での問題はないと

思われています。しかし、例えば、最近は中高生をインターンシップとして受け入れることも出てきておりますし、未成年の労働者が正規に就業している職場は国内にも存在しています。この場合、児童労働の禁止に関する法令や国際基準に抵触しないよう徹底した確認を行う必要があります。

②重要定義

「**最低就業年齢**」とは、雇用または就業が可能になる年齢を指します。具体的な年齢は各国法により定められますが、ILO最低年齢条約(138号)では、労働の種類に応じ、少なくとも以下の表に掲げた年齢を下回することはできないとされています。また、通常の労働については、義務教育を修了する年齢を下回ってはならないとされています(ILO138号条約2条3項参照)。

雇用または就業が認められる年齢

	原則	例外
通常の労働	15歳以上	14歳以上
危険な業務(定義は以下)	18歳以上(例外の要件を満たす場合は16歳以上)	18歳以上(例外の要件を満たす場合は16歳以上)
簡易労働(定義は以下)	13歳以上	12歳以上

(注):経済と教育機関の発展が不十分なILO加盟国については、移行期間として、関係のある使用者団体および労働組合が存在する場合にはこれらの団体と協議したうえで、通常の労働と簡易労働については最低就業年齢を低くする方向の例外を認めることができることとされています(ILO138号条約2条4項参照)。

「**危険な業務**」とは、若年者の健康、安全若しくは

道徳を損なうおそれのある性質を有する業務またはそのようなおそれのある状況下で行われる業務を指します。各国毎の具体的な内容は、労使協議のうえで、各国法または権限のある機関により定められます(ILO138号条約3条1項・2項参照)。具体的には、**特に以下の業務については注意**すべきとされています(ILO 最悪の形態の児童労働条約勧告(190号)3項参照)¹¹。繊維産業では、例えば、回転体に関する業務が典型例です。

¹¹但し、①国内の労使団体と事前の協議が行われ、②若年者の安全、健康および道徳が十分に保護され、かつ、③当該活動分野で十分な具体的教育または職業訓練を受けている場合には、例外的に、各国法または権限のある機関によって、16歳からの従事を認めることが可能とされています(ILO138号条約3条3項)。

<危険業務の例>

- 児童・若年者を肉体的、心理的または性的な虐待にさらす業務
- 坑内、水中、危険な高所または限られた空間で行われる業務
- 危険な機械、設備または工具を用いる業務、重量物の手動による取扱い若しくは運搬を伴う業務
- 不健康な環境で行われる業務(例えば、有害な物質、因子若しくは工程、または児童・若年者の健康を損ねるような温度、騒音水準、若しくは振動にさらす業務)
- 長時間の業務、夜間の業務または児童・若年者が不当に使用者の敷地に拘束される業務のような特に困難な条件の下での業務

「簡易労働」とは、若年者の健康と発達を害するおそれが低く、かつ就学または権限のある機関が認めた職業指導・訓練プログラムへの参加を妨げない活動を指します。具体的な内容は各国法により定められます(ILO138号条約7条参照)。なお、簡易労働をさせる場合には、その就業条件に関して次のことに注意を払う必要があります(ILO最低年齢勧告(146号)13項参照)。

<簡易労働の就業条件において注意を要する点>

- ・「同一価値労働同一賃金の原則」に基づく公正な報酬
- ・教育、訓練、休憩および余暇活動に十分な時間を確保するため、時間外労働の禁止を含む1週間および1日当たり労働時間の厳格な制限
- ・最低で連続12時間の夜間休憩と週毎の休憩期間
- ・最低4週間、かつ、成人に認められるものよりも短い期間の年次有給休暇
- ・労働災害、健康支援および各種疾病手当金を保障する社会保障制度への加入
- ・安全規則と十分な健康状態、および、適切な教育と監督

「最悪の形態の児童労働」とは、以下の四つを指します(ILO最悪の形態の児童労働条約(182号)3条参照)。

- 児童の売買および取引、負債による奴隷および農奴、強制労働(武力紛争において使用するための児童の強制的な徴集を含みます)等のあらゆる形態の奴隷制またはこれに類する慣行
- 売春、ポルノ制作、わいせつな演技のために児童を使用し、斡旋し、または提供すること
- 不正な活動、特に薬物の生産および取引のために児童を使用し、斡旋し、または提供すること
- 危険な業務(前述の「危険な業務」参照)

③リスクを増大させる要因の例

- a. ILO 138号条約、ILO182号条約が要求する基準を満たさない各国法令の存在。
- b. 児童労働を規制する各国法の執行体制の不十分性(政府による調査や執行能力の低さ、インフォーマル経済【第三部の2 コラムX参照】など)。
- c. 低賃金(成人の労働者の低賃金が、家計を支えるため、当該成人の家族内での児童の労働を誘発します)。
- d. 委託加工生産が行われている場合：サプライチェーン上で取引先がさらに外部に一部の加工を委託している場合、加工賃が不十分となりその先の労働環境も不透明となることから、人権侵害のリスクが高まる場合があります[→詳細は、第三部の1.のコラムIX「委託加工先のリスク」参照]。特に縫製産業では、在宅形態の労働者に加工委託がなされる場合も多く、その場合、家庭内での児童労働のリスクも高まります。
- e. 児童労働をなくすために労働者側が声を上げることを阻害する、団結権や団体交渉権の欠如。
- f. 貧困、不十分な社会的保護と教育体制(近隣地域における学校の不存在や教育費の高さ、移民の子どもが学校で使用される現地語を話せないなど、児童が学校に通うことができない場合。また、学校での教育の質が低いことにより親が教育の重要性を理解しない場合など)。

- g. 複雑な縫い物や刺繍など特定の業務について、周囲の成人に若年者の方がスキルが高いとの思い込みがある場合。
- h. 移民など特定の集団について就学を認めない教育関連の法律の存在。
- i. 若年者の立場の脆弱性：見習いとみなされて、十分な賃金も支払われず長時間労働を命じられ、教育の機会が奪われたり、暴力およびハラスメントの対象ともなりやすかったりする立場にあるため、簡易労働の要件を満たす場合であっても就業状況にも注意が必要。
- j. 取引先に対する(価格や納期、出来高払い制などが要因の)過度なプレッシャーがかかっている場合。
- k. 児童労働のリスクが残る状況での取引の停止。

④ サプライチェーン上の課題例

川上：海外からの原材料の調達過程におけるリスク。
 川中・川下：海外の委託加工先のリスク(前述の③参照)、取引適正化による加工賃の改善の不実施。製造業平均と比べて低い給与水準。また、取引条件によっては、取引先に人権への負の影響を及ぼしている場合もあるため留意が必要です[→詳細は第三部の1.(3)①参照]。

※川上：繊維原料、原糸・紡績

川中：捻糸、製織・製編、染色整理 川下：縫製

⑤ 関連する日本の法令・ガイドライン

勤労の権利および義務(憲法27条3項)、最低年齢(労基法56条)、年少者の証明書(労基法57条)、労働時間および休日(労基法60条)、深夜業(労基法61条)、危険有害業務の就業制限(労基法62条)、重量物を取り扱う業務(年少者労働基準規則7条)、年少者の就業制限の業務の範囲(年少者労働基準規則8条)、児童の就業禁止の業務の範囲(年少者労働基準規則9条)

⑥ 関連する国際基準・ガイドライン

児童の社会的保護(世界人権宣言25条2項)、児童労働の禁止と搾取からの保護(社会権規約10条3項)、ILO最低年齢条約(138号)・勧告(146号)、ILO最悪の形態の児童労働条約(182号)・勧告(190号)、子どもの権利条約、ILO多国籍企業宣言27項、OECD多国籍企業行動指針V章1.c)、OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスのセクションIIモジュール1、[ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business – How to do business with respect for children's right to be free from child labour](#)

(5) ハラスメント

① 行動規範

- 企業は、労働者の個人としての尊厳と人格権を尊重し、あらゆる形態の「暴力とハラスメント」を容認してはなりません。

解説： 職場における暴力とハラスメントは、労働者のやる気と心身の健康を害し、職場への帰属意識を低下させ、機会の均等とディーセント・ワークの実現を妨げます。生産性への悪影響や離職率の増加、企業自身の風評リスクへの直結といったことも引き起こします。裏を返せば、ハラスメントのない職場とすることで、誰もが働きやすい職場環境を実現するとともに、企業の生産性も高まることになります。

ハラスメントは依然として日本の職場における大きな課題の一つであり、日本労働組合総連合会が実施した2021年の調査では、回答者の32.4%(およそ3人に1人)が職場で何らかのハラスメントを受けたことがあると回答しています¹²。

また、男性と比べて暴力とハラスメントの対

¹²日本労働組合総連合会「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2021」
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20210625.pdf?3>

象になりやすい女性は、全世界の繊維産業のサプライチェーン上の労働力の半数以上を占めるうえ、繊維産業では、低賃金の対象となる低い職位に女性が集中しています。他方で管理職は男性の占める割合が高く、その力関係からも、ハラスメントが生じやすい環境となっています。低賃金労働者、外国人、障害者、インフォーマル経済〔第三部の2 コラムX参照〕の労働者などは別の脆弱性も重なり、ハラスメントの対象になるリスクが一層高まります。

ハラスメントは一度起きてしまうと、これを受けた人にとっても企業にとっても解決のための負担が大きく(当事者と企業間の信頼関係の回復には時間を要します)、また、ハラスメントを受けた人だけではなく職場全体の雰囲気にも悪影響を与えるため、予防が特に重要です。

ILO暴力およびハラスメント条約(190号)において、保護の対象となる人および場所は、実際にハラスメントが生じやすい状況を念頭に、以下のとおり広く規定されています。

- ・ 保護の対象とすべき人には、雇用中の労働者のみならず、研修生やインターン、見習い、雇用が終了した後の元従業員、求職者、ボランティア、就活生などが含まれ、また、管理職など使用者としての権限を行使

し義務や責任を果たす者も個人として保護の対象となります。

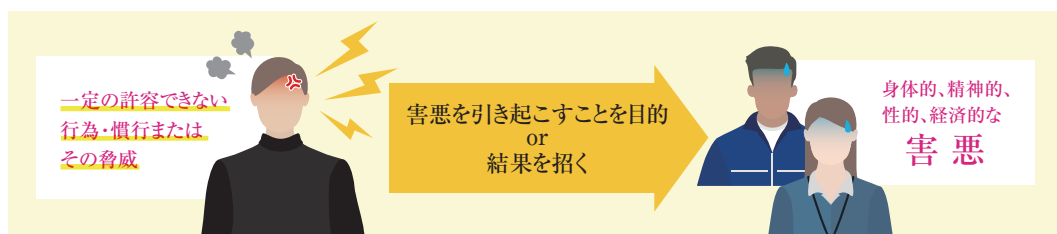
- ・ 場所には、オフィスの中のみならず、休憩室、食堂、トイレ、更衣室、出張中、研修中、職務に関連したイベント、メール・SNS内、社員寮、通勤途中の場所など仕事に関連した場所が広く保護すべき場所に含まれます。時間についても、所定労働時間内のハラスメントのみならず、出張中、業務終了後の懇親会など職務の延長線上で行われるハラスメントについても対応が必要です。

②重要定義

「**暴力とハラスメント**」とは、単発的なものか反復的なものであるかを問わず、身体的・精神的・静的または経済的害悪を引き起こすことを目的とした、またはその結果を招き若しくはその結果を招く可能性のある、様々な許容できない行為および慣行またはその脅威を指し、ジェンダーに基づく暴力およびハラスメントを含みます(ILO暴力およびハラスメント条約(190号)1条)。

「**ジェンダーに基づくハラスメント**」とは、性またはジェンダーを理由として、直接個人に対して行われる、または、特定の性若しくはジェンダーに不均衡な影響を及ぼす暴力およびハラスメントをいい、セクシュアル・ハラスメントを含みます(ILO190号条約1条)。

図14 ILOリーフレット：仕事の世界における暴力とハラスメント



<ハラスメントの例>

ハラスメントの形態は多種多様であり、精神的な危害も言葉による暴力や侮辱も該当します。以下

は、状況によってはハラスメントになるため注意を要する例です。

● パワー・ハラスメント(パワハラ)

例)他の職員も宛先を含めてメールで罵倒する、必要以上に長時間繰り返し執拗に叱る。

● ジェンダー・ハラスメント・・・性別を理由とするハラスメント

例)「女性は家庭や育児を優先した方が良い」「男性で一家の大黒柱なのだから残業して当然」等の発言、容姿について意見を言う、女性だからという理由でお茶汲みなどを命じる、結婚の予定について尋ねる。等

● SOGIハラスメント・・・性的指向(sexual orientation)と性自認(gender identity)の頭文字を取った概念であるSOGIに関するハラスメント

例)「LGBT(女性同性愛者・男性同性愛者・両性愛者・性同一障害を含む出生時と心の性が一致しない人の頭文字を取った言葉)」に対する侮辱的な言動、本人の同意なくSOGIを暴露する行為(アウティング)、LGBTではないかといった憶測による冗談(全ての人を対象になり得る形態のハラスメントでもある)。等

● セクシャル・ハラスメント(セクハラ)

例)女性の同僚を執拗に食事に誘う、これを断ったことにより工作上必要な指示や協力をしない、男性同士の会話で性的な話を聞かされる、就活生に対して相談に乗ったことの見返りとして職場外で身体的関係を強要する。等

● レイシャル・ハラスメント・・・人種、民族、国籍等の違いを理由とする嫌がらせや不利益取り扱い

例)人種に基づく身体的特徴に対する揶揄や侮辱(「外国人っぽい/ぽくない顔」などと言う)、日本人と同じ業務内容であるにもかかわらず外国人であることを理由に給与を低くする。等

● 妊娠・出産等に関するマタニティ・ハラスメント、育児・介護ハラスメント

例)妊娠や育児等のために短時間勤務申請する女性に対して「楽でいいね」などと言う、男性の労働者から「育児休業を取得したい」という申し出を受けた際、法令に反して拒んだり、「休むなら辞めてもらうしかない」「戻っても同じポジションを約束できない」「周りに迷惑になる」などと言ったりする。等

● カスタマー・ハラスメント(カスハラ)・・・顧客や消費者による暴言・暴力など職場外の者の言動によるハラスメント

例)客先の会議室等での長時間の拘束や継続的で執拗な言動、従業員個人への攻撃・要求、理不尽な謝罪の要求、特定の従業員への付きまといやわいせつ行為。等

③リスクを増大させる要因の例

- a.複合的および横断的形態の差別[→第二部の2.(3)「差別」参照]。
- b.性別、性的指向や性自認、人種、肌の色など、仕事の内容とは関係のない事由に基づく差別は、ハラスメントを助長する大きな要因ともなります。ジェンダーに基づくハラスメント(ジェンダー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど)は、ハラスメントであると同時に、差別の一形態でもあります。
- c.労働者の立場の脆弱性:女性や性的少数者、外国人労働者、短期契約や不安定な雇用形態の労働者、若年者など、一般的に脆弱な立場にある労働者は暴力とハラスメントを受けやすい状況にあります。
- d.ジェンダーに関する固定観念、女性や外国人などの少数者や脆弱な立場(年長者に対する若年層も含む)にある者に対する偏見や力関係の差、昇進機会の限定による不平等な関係。
- e.どのような場合にハラスメントに当たるかについての認識不足。

- f.夜間の業務や孤立した労働環境、顧客や一般人の第三者と多くのやり取りをする職務内容。
- g.離職率の高い職場(信頼できる同僚の繋がりが希薄であるため、体制の改善がしにくい可能性が高まります)。
- h.男性の管理職により監視されている会社の寮を利用する女性労働者はセクハラを受けやすい状況にあります(更衣室でのセクハラも同様です)。

④サプライチェーン上の課題例

サプライチェーンの全工程(川上・川中・川下)を通じて、業態・国に関係なく問題になり得ます。国際基準、当該国の法令、通達等を理解し遵守することが必要です。

なお、出来高制の工場内労働者については、出来高払いに加えて、目標枚数を達成した場合のボーナスにより生産性の向上を図ることが一般的ですが、目標枚数が過度なノルマとなり、これにより職場全体のプレッシャーやストレスレベルが高まることで、ハラスメントにつながりやすい状況とならないよう注意が必要です。

⑤関連する日本の法令・ガイドライン

事業主が職場における優越的な関係を背景とし

た言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき雇用管理上の措置等(労働施策総合推進法30条の2。中小企業にも2022年4月より適用開始)、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(パワハラ指針)

職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上の措置等・事業主の責務(男女雇用機会均等法11条、11条の2)、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(セクハラ指針)

育児・介護休業法 等

厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」も参照

⑥関連する国際基準・ガイドライン

生命身体の安全に対する権利(世界人権宣言3条)、名誉と信用の保護(世界人権宣言12条)、公正で有利な労働条件の確保(世界人権宣言23条)、安全で健康的な作業条件(社会権規約7条)、ILO仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約(190号)・勧告(206号)、OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスのセクションIIモジュール2

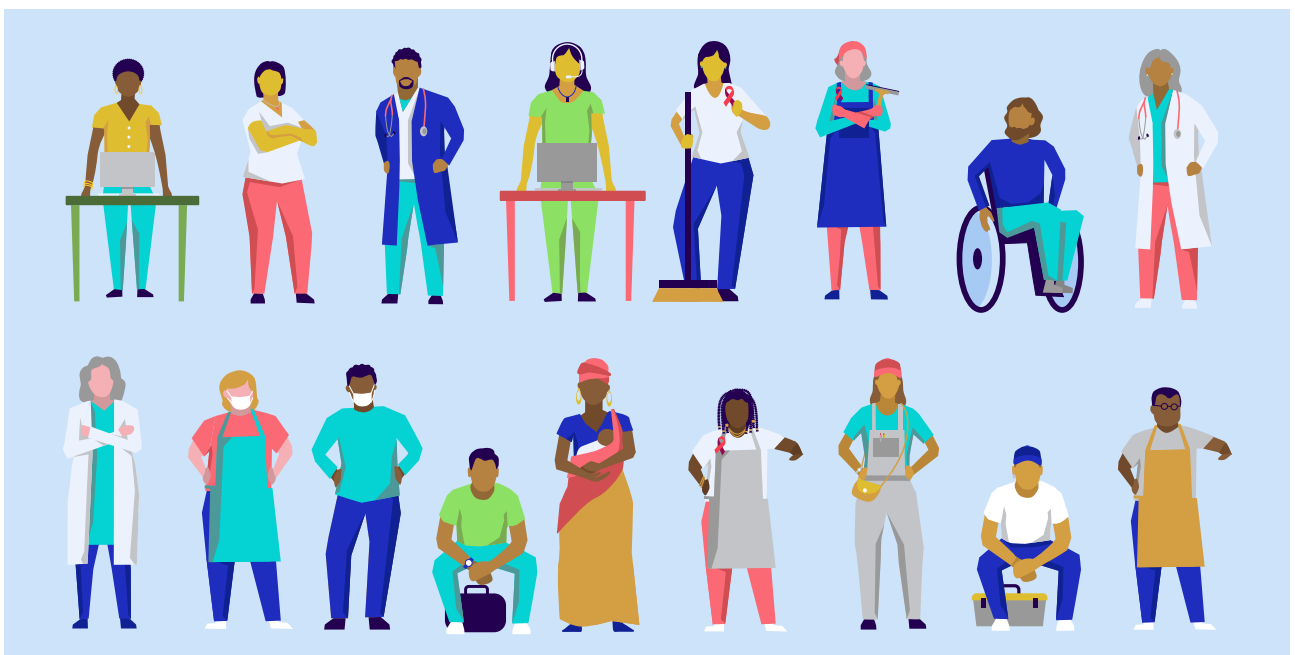


Illustration by ILO

(6) 外国人労働者

①行動規範

●企業は、「外国人労働者」(日本における技能実習生を含みます。以下同じ)が置かれた立場の脆弱性を理解し、外国人労働者の人権および労働に関する国際的に認められた権利を尊重しなければなりません。例えば、以下の取り組みを含みます。

- ・企業は、送出国において外国人労働者に提示された全ての雇用条件と、現実の雇用条件が一致しているかを確認し、適用法令に基づき、労働者が理解できる言語で、書面により雇用条件を明示しなければなりません。
- ・企業は、外国人労働者の身分証明書類を保管・没収してはならず、外国人労働者の離職、転職、送出国への帰還の自由や私生活の自由を尊重しなければなりません。
- ・募集・斡旋手数料および関連費用は、労働者または求職者に対して請求することはできないことを踏まえ(ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針」)、企業は、採用に関わる仲介業者等(人材斡旋業者、監理団体、登録支援機関等を指します。以下同じ)が、労働者に対して募集・斡旋手数料または関連費用の請求を負担させていないか調査し、これを行っている仲介業者等を通じては外国人労働者を採用すべきではありません。

(注):日本では、特に外国人技能実習生の権利侵害について、後述の解説にもあるとおり、米国政府等からも問題があるとの指摘を受けており、国際的に見てサプライチェーン上のリスクになっています。

解説: 日本では「外国人労働者」と呼ばれますが、ILO条約や国際的な議論の中では、「移民労働者(migrant worker)」という用語が使われています。

外国人労働者は、多くの場合、社会的に脆弱な立場にあります。勤務する国での就労に関連する費用を捻出するために過大な借金を背負っている、言語の違いによってコミュニケーションがうまく取れない、文化や社会制度の違いによって地域社会になじめない、など様々な脆弱性を有するため、特別の配慮が必要となります。

日本国内では、労働力不足から外国人技能実習生の労働力に頼らざるを得ない状況の中で、技能実習生に対する人権侵害や労働関連法違反等の事例が生じています。米国国務省人身取引対策部が毎年発行する報告書でも従前から問題があると指摘されるなど、国際社会からも問題視されています。

これを受けて、日本政府は外国人技能実習法の制定や外国人技能実習機構の設立により適正化を進めているものの、過大な入国前借金を抱える原因となる手数料や違約金を送り出し機関が徴収している、適切に賃金が支払われないなどの法令違反事例が未だ残るのが現状です。

繊維産業における、外国人技能実習生の労働環境に関する法令違反として、割増賃金の未払い、違法な時間外労働、賃金の未払い等が発生しており、縫製業で多く見られます¹³。外国人労働者に対する人権侵害が許されないのはもちろんですが、個々の事業者の法令違反による技能実習生の受入停止処分、罰金等のリスクに加え、今後グローバルなサプライチェーンの中で日本の繊維産業が生き残るうえで、日本の繊維産業全体に対する国際

¹³繊維産業技能実習事業協議会『繊維産業における外国人技能実習の適正な実施等のための取組』(平成30年6月19日)
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/ginoujishshukyougikai/torimatome/kettei2gou.pdf

社会からの信頼に関わる問題にもなっています。また、海外の取引先やその加工委託先においても外国人労働者が働いていることが多く、同様に、人権侵害の対象となりやすい状況となっています。

②重要定義

「外国人労働者」とは、「自営業以外の雇用を目的に、送出し国ではない国に居住地を変えるか、居住地を変えた者」を指します（ILO移民労働者条約（改正）（97号）11条、ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則および実務指針」、国連移住労働者の権利条約参照）。これらの国際基準においては、国境を越えて労働のために移動する人を「Migrant workers」、「移民労働者」または「移住労働者」と言い、日本で働く外国人労働者やその親族も対象になっています。本ガイドラインはこの「Migrant workers」に関する国際基準に則った行動を企業に求めています。

③リスクを増大させる要因の例

- a.採用に関わる仲介業者等が介在することによる採用の過程の不透明性
- b.募集斡旋の手数料および関連費用の労働者からの徴収や、これらの違法徴収を管理できていない送出し国側の法執行体制の不備
- c.外国人労働者に対する差別、異文化や異なる価値観に対する無理解
- d.言語による障壁
- e.転職事由を一定の場合に制限する受入国側の法令の存在
- f.労働組合への加入のしづらさ（労働組合への加入申請をしないよう渡航前に送出国側から命じられている事例、組合費の捻出が障壁となる事例も報告されています）
- g.外国人労働者が寮に入っている場合、住環境が極度に劣悪であったり、長時間労働に繋がりがやすかったりする実態〔→長時間労働と強制労働の関係については、第二部の2.（1）「強制労働」

のコラムV「時間外労働と強制労働の関係」参照〕。 等

④サプライチェーン上の課題例

外国人労働者に関する問題は、国際基準に基づく労働課題の全てが関連するところ、サプライチェーンの全工程（川上・川中・川下）を通じて、国際基準の理解不足が挙げられます。加えて、以下の点に特に注意が必要です。

- ・川中：技能実習生に対する不適切な対応。海外の自社工場や加工委託先における、工場設置国以外の出身の外国人に対する不適切な対応。川下企業と比べて、労働者全体に占める技能実習生の割合が小さい企業が多いため、一般的に、差別やハラスメント、情報不足による権利の不認識などが発生する可能性がより高く、リスクとなる場合がある点に留意が必要です。
- ・川下：多数の技能実習生に対する不適切な対応。海外の自社工場や加工委託先における、工場設置国以外の出身の外国人に対する不適切な対応。

※川上：繊維原料、紡糸・紡績

川中：撚糸、製織・製編、染色・整理 川下：縫製

⑤関連する日本の法令・ガイドライン

外国人技能実習法、出入国管理法、日本語教育の推進に関する法律 等

その他関連する国内法令について、第二部の2.の各労働課題参照（外国人労働者にも日本の労働法令の適用があるため）

国際人材協力機構（JITCO）「技能実習生の労務管理に係る各種法令の正しい理解のために」、厚生労働省「技能実習生の労働条件の確保・改善のために」も参照

⑥関連する国際基準・ガイドライン

移転居住の自由（世界人権宣言13条）、生命身体の

安全に対する権利(世界人権宣言3条)、社会的保護を受ける権利(世界人権宣言23条)、安全かつ健康的な労働条件(社会権規約7条)、ILO移民労働者条約(改正)(97号)、ILO移民労働者(補足規定)条約(143号)、ILO 民間職業仲介事業所条約(181号)、全ての移住労働者及びその家族の権利保護に関する条約、国際組織犯罪防止条約人身取引議定書、ILO強制労働条約(1930年)の議定書(29号) ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針並びに募集・斡旋手数料及び関連費用の定義」

 **「別紙2:グッドプラクティス事例② 外国人技能実習生の労働環境の向上」を参照。**

 **「別紙2:グッドプラクティス事例③ 外国人技能実習生とのコミュニケーション」を参照。**

(7) 労働安全衛生

①行動規範

- 企業は、職場における労働者の安全および衛生について、法令に従い、適切な水準を維持しなければなりません。
- 企業は、労働者の協力の下、安全衛生方針を定め、危険性や有害性の調査を行い、労働安全衛生を達成する目標と計画を立案・実施し、プロセス全体の評価と改善を行うなど、労働安全衛生管理に向けた体系的継続的管理手法(労働安全衛生マネジメントシステム)を確立することが求められます。

解説: 世界の職場全体で、1年間に約4億件の労働災害が発生しており、毎日、およそ1,000人が労災事故により、6,500人が労働に関連した病気により亡くなっています。繊維産業も、

労働安全衛生に関する多くのリスクと関係する産業であり、工場の騒音や、染色の際の化学物質、織機やミシンなど繊維機械の危険性など種類也多岐にわたります。また、コロナ危機により、失業に対する不安の増加やテレワーク(在宅勤務)を原因とする職業生活と私生活の境界の曖昧さの増加から、サプライチェーン全体を通じて、メンタルヘルスへの悪影響も増大しています。

このような労働災害による人的コストは膨大であり、労働安全衛生の不備に基づく経済的な負担は、毎年、世界の国内総生産の4%に相当すると推定されています¹⁴。また、個々の企業にとって労働者の健康は生産性を基礎付ける主要な要素であり、労働者の不健康が労働力の減少、生産性の低下に直結します。同様に、サプライチェーンの強靱性を確保するためにも労働安全衛生は重要な要素であるため、取引先における労働安全衛生も確認する必要があります。

労働安全衛生とは、日々現場の第一線で仕事をする労働者の健康を守るためのものであり、労働者が何に危険を感じるかを適時に把握し予防に努めることが必要です。そのため、調査・対処・モニタリング(監視)を含む労働安全衛生マネジメントシステムの一連の過程で、労働者とのエンゲージメントが特に重要となります[→エンゲージメントの詳細は、第一部の4.(2)及び第二部の1.(2)参照]。

必要に応じて、ILOの労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン(ILO-OSHMS-2001)、同ガイドラインに準拠した労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針(厚生労働省)を参照することが推奨されます。

¹⁴ ILO “Safety and Health at the heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience (2019): https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_686645/lang--en/index.htm

②リスクを増大させる要因の例

- a. 労働安全衛生を企業に義務付ける十分な内容の国内法の不存在。
- b. 労働安全衛生の遵守体制を調査し執行する政府の法執行体制が脆弱であること。
- c. 労働安全衛生の重要性に関する使用者の意識の低さ、これに起因する労働者への啓発の不徹底。
- d. 取引適正化の不徹底による、対策のための予算の不足や、短納期の設定等による危険性の高い行動の誘発。
- e. 特に中小企業において、人員不足により十分な安全対策（機械の安全化、労働安全衛生対策の専門部署・担当者の配置・適切な人員配置等）ができないこと。

③サプライチェーン上の課題例

- ・ 川上：紡糸、紡績過程における回転体（動力によって回る機械）への巻き込みリスク、繊維屑の粉塵による呼吸器の疾患リスク、劣悪な作業環境（高室温下での作業など）による熱中症などの健康へのリスク
- ・ 川中：製織、製編過程における回転体への巻き込みリスク、製織過程における騒音や振動による騒音性難聴や耳鳴りなどのリスク、染色工程における回転体への巻き込みリスク、染料、試薬を扱う際の呼吸器、皮膚の疾患のリスク、繊維屑の粉塵による呼吸器の疾患リスク、劣悪な作業環境（高室温下での作業など）による熱中症などの健康へのリスク
- ・ 川下：縫製過程における換気や繊維屑コンプレッサーによる騒音性難聴や耳鳴りなどのリスク、繊維屑の粉塵による呼吸器の疾患リスク、プレス機、アイロン、裁断機等の機械操作によるリスク、主にダメージ加工を施す際に使用されるサンドブラस्टینگによる呼吸器疾患・発がんリスク、劣悪な作業環境（高室温下での作業など）による熱中症などの健康へのリスク

※川上：繊維原料、紡糸・紡績

川中：撚糸、製織・製編、染色・整理 川下：縫製

④関連する日本の法令・ガイドライン

労働安全衛生法20条～28条、55～57条

関連する労働安全衛生規則

厚生労働省「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」

⑤関連する国際基準・ガイドライン

生命身体の安全に対する権利（世界人権宣言3条）、社会的保護を受ける権利（世界人権宣言23条）、安全かつ健康的な労働条件（社会権規約7条）、ILO職業上の安全および健康に関する条約（155号）、2002年同議定書、ILO職業上の安全および健康促進条約（187号）、ILO化学物質条約（170号）、ILO「労働安全衛生マネジメントシステム・ガイドライン」（ILO-OSHMS-2001）、ILO行動規範（code of practice）「繊維・被服・皮革・履物セクターの安全衛生」、ILO多国籍企業宣言44-46項、OECD多国籍企業行動指針V章4.c）、OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスのセクションIIモジュール5



Photo by Marcel Crozet / ILO

(8)賃金

①行動規範

- 企業は、労働者に支払われる賃金について、適用法令を遵守しなければなりません。賃金には、「**最低賃金**」、残業代、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含みます。
- 企業は、賃金の支払額の決定に当たって、労働者およびその家族が生活に必要なものを賄うことのできる水準（「**生活賃金**」）であること、および生産性のレベル等の経済的要素を考慮し、かつ、事業を行う国における類似の使用人と比較して労働者にとって不利でない水準であることとし、または他に類似の使用者がいない場合にはできる限り良い水準としなければなりません。

（注）：「同一価値労働同一賃金の原則」については、第二部の2.(3)「差別」をご参照ください。

解説： 賃金は、仕事の質を決める重要な要素であるとともに、世帯収入の主要な部分を占めるものです。最も重要な労働条件の一つであり、また、団体交渉の主なテーマの一つでもあります。

最低賃金は、労働者とその家族のニーズおよび各国の経済状況等の諸要素を踏まえ、また、適切なレベルを確保するために、頻繁に調整される必要があります（ILO最低賃金決定条約（131号））。また、最低賃金には、男女間の賃金の不公正を是正する機能もあります。一方で、世界の労働人口の19%に相当する3億人以上が、最低賃金以下の賃金しか支払われておらず¹⁵、繊維産業のサプライチェーンでも、労働集約型のセクターにおいては低賃金のリスクが存在しています。

②重要定義

「**最低賃金**」とは、「使用者が、労働を提供した労働者に対して支払うことが求められる最低限の報酬であり、労働協約や個別の雇用契約によっては減額できない額」を指します。最低賃金の額は、各国の国内法等により定められます。

「**生活賃金**」の対象とする「**生活に必要なもの**」には、住居、食料、育児、教育、交通、ヘルスケア、税金等が含まれます。生活賃金の保障は、ILO憲章の前文においても「**妥当な生活賃金の支給**」として明記されているとおり労働者の重要な権利です。最低賃金が生活に必要な水準に満たない場合がある実態に鑑み、企業としても生産性のレベルを上げるとともに、生活賃金の確保を積極的に行っていくべきといえます。

生活賃金の算定方法については、現時点で合意されている国際的な規範はありません。しかしながら、労働者、労働組合や労働者代表などのステークホルダーと協働し、実際の賃金と、労働者およびその家族が生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金の把握に努めることが推奨されます。生活賃金が保障されていないリスクは、特定の取引先のみならず、特定の国の賃金制度が国際基準に沿わないものであることにより発生していることもあります。

③リスクを増大させる要因の例

- 賃金が出来高制で支払われている場合、または在宅形態の労働者の場合：労働時間ではなく、出来高制で賃金が決定される場合、法令による賃金の保障が行われにくく、低賃金に繋がりがやすすため注意が必要です¹⁶。
- 労働者の母語が日本語以外の場合・労働者の識字率が低い場合：言語の問題から、賃金に関する国内法令の知識が不足していたり、救済制度に

¹⁵ ILO ‘ [Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19](#) ’

¹⁶ なお、出来高制の工場内労働者については、出来高払いに加えて、目標枚数が達成された場合のボーナスにより生産性の向上を図ることが一般的な手法となっています。この場合、職場全体のプレッシャーやストレスレベルが高く、ハラスメント等につながりやすい、また、十分な賃金を得るために長時間労働を招きやすいという問題が顕著となります【一ハラスメントについては第二部の2.(5)参照、労働時間については第二部の2.(9)参照】。

アクセスしづらかったりする場合があります。また、外国人労働者は、賃金に関して差別の対象とされる場合もあります(同一価値の労働の場合、国籍を問わず同一額の賃金を支払わなければ、差別に当たります[→差別については、第二部の2.(3)「差別」参照])。

- c. インフォーマル経済で働く労働者[→インフォーマル経済については、第三部の2.参照]。
- d. 労働者が寮に住んでいる場合: 使用者が労働者の合意なしに、一方的に寮費等を設定・変更したり、賃金から控除したりしている場合は問題があります。
- e. 電子送金などの記録可能な方法ではなく、給与明細を付けずに現金で賃金が支払われている場合。
- f. 最低賃金の規制の対象とされている労働者(生活賃金について): 移民やインフォーマル経済[第三部の2 コラムX参照]の労働者、出来高制の労働者などについては、最低賃金の規制の対象外とされている場合もあり、一層、生活賃金が保障されないリスクが高まります。

④ サプライチェーン上の課題例

サプライチェーンの全工程を通じて、取引適正化による加工賃の改善が進んでいないこともあり、多くの企業は低収益構造により賃金への還元が困難

となっています。

また、特に海外の縫製過程では長時間労働が問題視されています(低賃金が原因となっている場合が多くあります)。

外国人労働者(国内の技能実習生を含む)の雇用が多い場合も注意が必要です。

⑤ 日本の関連法令・ガイドライン

最低賃金の効力(最低賃金法4条2項)、賃金の支払い(労働基準法24条)、出来高払制の保障給(労働基準法27条)、時間外、休日および深夜の割増賃金(労働基準法37条)、時間外および休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令(平成6年政令第5号)、年次有給休暇(労働基準法39条) 等

⑥ 関連する国際基準・ガイドライン

公正な報酬を受ける権利(世界人権宣言23条)、公正な賃金を享受する権利(社会権規約7条)、ILO最低賃金決定条約(131号)および同勧告(135号)、ILO賃金保護条約(95号)および同勧告(85号)、公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言、多国籍企業宣言41・42項、OECD多国籍企業指針V章4 a)b)、OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスのセクションIIモジュール7



Photo by Marcel Crozet / ILO

(9) 労働時間

① 行動規範

- 企業は、適用される法令で認められた限度を超えて労働させてはならず、関連する国際的な基準を考慮したうえで、十分な休日・休憩の確保と自由な利用を含め、労働者の労働時間を「適切に管理」しなければなりません。

解説： 労働時間は、賃金と並んで重要な労働条件を構成します。労働時間の長さとその過ごし方は、職業生活の質だけではなく、一般的に人生の質そのものを決定するものでもあります。労働時間は、労働者の健康、労働の安全性、労働者が自由に過ごせる時間、労働者の家庭生活や社会生活など、労働者のウェルビーイング(身体的・精神的・社会的に良好な状態にあること)に多大な影響を及ぼします(長時間労働は、心臓疾患のリスクを増大させることも報告されています¹⁷⁾)。

また、長時間労働は、低賃金によって誘発される場合がよくあります。労働者およびその家族の基本的なニーズを満たすために長時間労働を誘発するのです。更に、長時間労働によって労働者が疲弊することで生産性が低下し、それが更なる賃金の低下を招くという悪循環が一度生じると、改善が難しくなります。特に海外の縫製企業では、長時間労働はよく見られる課題です。

② 重要定義

「適切な管理」とは、以下を指します。

- ・ 年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
- ・ 超過勤務時間を含めた労働時間が法定限度を超えないこと(但し、災害その他の避けることのできない緊急時、非常時を除く)

- ・ 法令に定められた休憩時間、休日を与えること
- ・ 法令に定められた年次有給休暇、産前産後假、育児休暇等の権利を与えること
- ・ 労働者の健康を守るために身体的並びに精神的な健康診断を行うこと

③ リスクを増大させる要因の例

- 低賃金(労働者および家族の基本的なニーズを満たすために長時間労働を誘発します)
- 仕送りの必要性(家族のために仕送りをしている外国人労働者が多く見られます。外国人労働者は賃金の面でも差別を受けやすく、低賃金の対象となっていることが報告されています(低賃金が長時間労働を招くことは前述のとおりです))
- 取引適正化の不徹底(納期間際でのデザインの変更や追加数量の発注、短納期の設定など)
- 生産性の低さや生産キャパシティを超える注文の引き受け
- 法令違反の長時間労働をなくすために労働者側が声を上げることを阻害する、団結権や団体交渉権の欠如[→結社の自由・団結権・団体交渉権については、第二部の2.(2)「結社の自由・団結権・団体交渉権」参照]

④ サプライチェーン上の課題例

サプライチェーンの全工程(川上・川中・川下)を通じて、業態・国に関係なく問題になり得ます。期近発注、急な追加発注などが、長時間労働を誘発する原因となる可能性があります。また、特に海外では、縫製企業における長時間労働が問題とされています。

⑤ 関連する日本の法令・ガイドライン

労働時間(労働基準法32条)、災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等(労働基準法33条)、休憩(労働基準法34条)、休日(労働基準法35条)、時間外および休日の労働(労働基準法36条)、

¹⁷ ILO ウェブページ:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792131/lang--en/index.htm/

時間外、休日および深夜の割増賃金(労働基準法37条)、時間計算(労働基準法38条)、年次有給休暇(労働基準法39条)、労働時間および休憩の特例(労働基準法40条)、労働時間等に関する規定の適用除外(労働基準法41条)、労働時間の客観的把握義務(労働安全衛生法66条の8の3)、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止(男女雇用機会均等法9条)、職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等・事業主の責務(男女雇用機会均等法11条の3、11条の4)、マタハラ指針 等

育児介護休業法、子の養育または家族の介護を行い、または行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針(イクハラ・ケアハラ指針) 等

⑥関連する国際基準・ガイドライン

生命身体の安全に対する権利(世界人権宣言3条)、家族生活の保護(社会権規約10条)、ILO週休(工業)条約(14号)、ILO週休(商業および事業所)条約(106号)、ILO労働時間短縮勧告(116号)、ILO夜業条約(171号)および同勧告(178号)、多国籍企業宣言41・42項、OECD多国籍企業指針V章4. a) b)、OECD責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスのセクションIIモジュール4



Photo by Marcel Crozet / ILO

1. 取引先とエンゲージメントする際の視点

本ガイドラインで示している労働者の人権課題については、自社内における取り組みとともに、自社のサプライチェーン上の取引先に対して同様の取り組みを求めていく必要があります。ここで、自社のサプライチェーン上の「取引先」とは、「直接取引先」と「間接取引先」の双方を含みます。「直接取引先」とは、自社と直接取引関係のある取引先であり、自社を発注者とした場合の受注者や原材料の調達元など(商社を含みます)を指します。「間接取引先」とは、自社の「直接取引先」の取引先や、更にその先の取引先など、自社と直接取引がないもののサプラ

イチェーン上に存在する取引先を指します。指導原則は、企業の人権尊重責任について、取引先など自社以外において生じた人権侵害についても、直接的な取引関係があるかないかを問わず、その及ぼす人権への負の影響に応じて自らの責任で対応すべきとしています(指導原則13)。

以下では、取引先において発生し得る人権リスクへの取り組みについて、(1)取引先と人権尊重の意識の共有を図る、(2)取引先で生じる人権への負の影響に自社がどうかかわっているか(「助長」または「直接結びつく」)を理解する、(3)自社の救済制度を取引先関係者にも拡大するという視点で解説します。

図15 取引先とエンゲージメントする際の視点

(1) 取引先と人権尊重の意識の共有を図る

(2) 取引先で生じる人権への負の影響と自社の関わり方

(「助長」又は「直接結びつく」場合)を理解する

- (2)-① 人権への負の影響を「助長」する場合には取引先との対話に基づき負の影響を防止・軽減し、それでも残る負の影響を軽減するため影響力を行使する
- (2)-② 自社の事業・商品・サービスが取引先の人権への負の影響と「直接結びつく」場合は影響力を行使する
- (2)-③ 取引停止は最後の手段とする
- (2)-④ 中小企業の特性を活かして対応を工夫する
- (2)-⑤ 間接取引先への働きかけ方を工夫する

(3) 自社の救済制度を取引先関係者にも拡大する

(1) 取引先と人権尊重の意識の共有を図る

取引先は、企業規模のみならず、事業環境、経営体制、人権尊重責任に関する理解などの点で自社と異なる場合がほとんどです。そのため、まず大切なのは人権尊重の取り組みについて意識の共有を

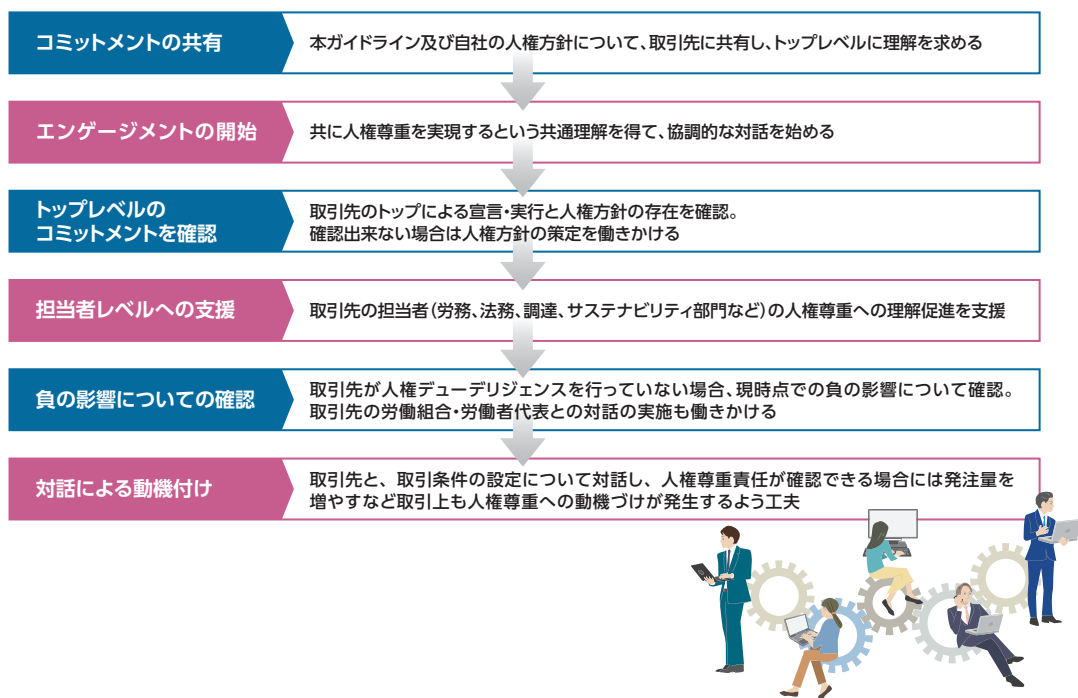
図ることです。取り組みの例は以下のとおりです。

- 本ガイドラインおよび自社の人権方針(企業の人権尊重責任へのコミットメントを表した文書。第一部の4.(1)、第四部の1.参照)を取引先に共有する。

- 取引先のトップレベルに理解してもらったうえで、ともに人権尊重を実現するための協調的な対話(エンゲージメント)を開始する。[→第一部の4.(2)参照]。この際、発注者・受注者という意識を超えて、業界全体の持続可能性を向上させるための重要なパートナーという意識で臨むことが重要。
- 取引先の人権方針の存在を確認する(存在しない場合には人権方針を策定してもらうよう働きかける)。
- 取引先の労務、法務、調達、サステナビリティ部門などの担当者による人権尊重への理解を促進する。必要に応じて、自社の担当者とともに合同研修を行う。

- 取引先に第二部で解説した人権課題について自社内の確認を要請する。
- 取引先の人権デュー・ディリジェンスの全体のプロセスを通じて、取引先の社内で労使対話が適切かつ十分に行われるように働きかける。取引先の労働組合または労働者代表にも確認を得ることが適切な場合もある。
- 取引先との間で、取引条件の設定などを話し合う機会において取引先での労使対話の促進に関する働きかけを同時に行う。また、人権デュー・ディリジェンスを適切に行っていることが確認できる場合には、発注量を増加させるなど、取引上も取り組みへの動機付けが発生するように工夫する。

図16 取引先との関係で人権尊重の意識の共有



「別紙2:グッドプラクティス事例④ CSR工場監査実施を通じた取引先との信頼関係の向上」を参照

(2) 取引先で生じる人権への負の影響に 自社がどう関わっているか(「助長」ま たは「直接結びつく」場合)を理解する

取引先で生じる人権への負の影響と自社との関わり方には、指導原則上、大きく分けて「助長」と「直接結びつく」という二つの類型があり、関わり方に応

じた対応が必要となります[→詳細は第四部参照]。

一つ目は、発注価格や納期などの発注条件によって、自社の取引活動そのものが直接取引先、更にはその先の間接取引先で発生する人権への負の影響を「助長」している場合です(後述①で詳しく説明します)。二つ目の類型は、自社の事業・商品・

サービスの提供等が直接または間接取引先で生じる人権への負の影響に対して事業関係を通じて何らかの関係を持っている場合であり、指導原則は、これを「直接結びつく」と定義しています(後述②で詳しく説明します)[→取引先におけるリスクの調査方法に関しては、第四部の2.「サプライチェーンの把

握と人権リスクの特定(ステップ2)』および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](#)」37頁以下を参照]。

この負の影響への関わり方に応じた対処を行うにあたり、次のポイントを中心に解説します。

- ①人権への負の影響を「助長」する場合には取引先との対話に基づき負の影響を防止・軽減し、それでも残る負の影響を軽減するため影響力を行使する。
- ②自社の事業・商品・サービスが取引先の人権への負の影響と「直接結びつく」場合は影響力を行使する。
- ③取引停止は最後の手段とする。
- ④中小企業の特性を活かして対応を工夫する。
- ⑤間接取引先への働きかけ方を工夫する。

①人権への負の影響を「助長」する場合には取引先との対話に基づき負の影響を防止・軽減し、それでも残る負の影響を軽減するため影響力を行使する

指導原則は、企業活動が他の企業における人権への負の影響を「助長」している場合、またはし得る場合、当該助長行為を防止または停止すべきであり、それでも残る負の影響を軽減するために影響力を行使することを企業に求めています(指導原則19解説)。

「助長」とは、自社の行為により、他の企業が人権への負の影響の原因となることを実質的に生じさせ、促進し、動機付ける場合のほか、自社の活動と他の企業の活動とが相まって負の影響を引き起こしている場合も含まれます。「影響力」とは、人権への負の影響を引き起こし、または助長している関係者の不適切な行動を変えさせる力を意味します[→具体的には後述②の表を参照]。

この「助長」には取引条件の内容が深く関わります。取引条件を決定する時は、発注者と受注者が対等な立場で協議を行うことが重要です。双方が対等な立場で協議を進めないと、例えば、期近発注、急な追加発注、受注者が設定するミニマム生産ロット

以下の発注、繁忙期生産などに対応する際に、受注者側において過剰かつ強制的な残業や低賃金の原因となる可能性があります[→過剰な残業が「強制労働」に当たり得ることは、第二部の2.(1)「強制労働」参照]。代金支払いの遅延も、取引先の資金繰りを圧迫し、結果としてその労働者に対する賃金支払いを遅延させることとなり得るため、注意が必要です。また、発注者が、特定の受注者の取引量のほぼ全てを占める場合に、自社が突然発注量を減少すると、受注者側の労働者の違法な雇い止めや低賃金にも繋がるおそれがあります。

したがって、特に発注者は、自らの取引活動により取引先における人権への負の影響を助長している可能性があることを常に念頭におき、そのような助長を防止すべく自社のサプライチェーンに関する取引実務を適切に管理することが求められます。具体的には、以下のような取り組みがあります。

- 取引先と協調的な対話を行い、取引先の労働者の労働環境に負の影響を及ぼすような発注条件となっていないかを確認する。
- 期近発注、急な追加発注、発注後の内容変更などがあった場合、労働者の人権への負の影響を引

き起こす可能性があるため、こうした発注に関する記録を管理する。

- 人権への負の影響を助長していることが判明した場合、その原因を特定し、負の影響の軽減に向けて改善策を検討する。
- 価格や購入量の設定に当たっては、取引先が労働者に対する生活賃金の支払い[→生活賃金については第二部の2.(8)「賃金」参照]や、ディーセ

ント・ワーク確保のための資金確保などが可能な水準の維持に努める。

- 発注計画は取引先と納期、価格、品質等について協議のうえ行い、取引先と計画を共有する。
- 取引先の基本とするミニマムロット以下または短納期の発注を行う場合は、条件について受注者との間で協議を行い、事前に合意を得る。

コラムⅦ | 日本の取引適正化の経緯

日本の繊維産業においては、繊維産業流通構造改革推進協議会が、業界全体での取引適正化を推進する取り組みを20年前から継続しており、2004年に「生地取引に関する取引ガイドライン」を策定、その後2019年には、「取引ガイドライン第三版¹⁸」が発行されました。取引ガイドラインは、計画情報（取引する商品の品番などの特定情報や発注・納期予定日など）の共有や、業務条件（明確な取引条件）の取り決め、発注書の発行などの内容を含む、売主と買主が対等な立場で基本契約書を締結することを基本としています。また、日本の繊維産業で商慣習として蔓延していた、いわゆる「歩引き取引」を禁止しています。これにより、取引当事者間の信頼関係の構築などを図り、事業体質の強化を狙うものですが、この取り組みを徹底することで、適正な購買条件の設定を通じた、取引先側の労働者の人権への負の影響も回避することが期待されます。



¹⁸繊維産業流通構造改革推進協議会HPに取引ガイドラインに関する説明があります。
<https://fispagr.jp/torihiki-guide.html>

②自社の事業・商品・サービスが取引先の人権への負の影響と「直接結びつく」場合は影響力を行使する

指導原則は、取引先における人権への負の影響について、「助長」しているとはまでは言えなくても、原材料の調達、委託生産の発注などの事業関係があることによって、自社の事業・製品・サービスが取引先における人権への負の影響と結びつく場合、その負の影響を防止・軽減するように「影響力を行使」することを企業に求めています（指導原則19）。自社のサプライチェーン上に、労働者の人権に負の影響を及ぼしている企業が存在する場合などがこれに

該当します（例えば、前述の①の「助長」の場合について述べたように、自社が取引構造の中で取引先における人権への負の影響を作り出していたような事情がなくても、取引先においてハラスメントが横行していた場合など）。

取引先に対して「影響力」がある場合にはこれを行行使し、これがない場合には「影響力」を強化することが求められます[→第四部の3.「特定したリスクの防止・軽減に向けた行動（ステップ3）」も参照]。「影響力」の行使の具体的手法には、以下のようなものがあります。

行動規範や取引契約への期待の組み込み	労働者の人権に関する個別課題（第二部の 2. 参照）を反映した自社の行動規範を策定し、取引先に対して責任ある企業行動や人権デュー・ディリジェンスに関して期待する事項を組み込む、人権への負の影響を認識した際の協力を取引先に求めることを契約書に規定するなど（※）
取引上のインセンティブの付与	労働者の人権に関する個別課題（第二部の 2. 参照）を反映した行動規範を遵守した取引先に対して、発注量の増加や取引の優先度向上などのインセンティブを付与
取引先との合同研修	労働者の人権に関する個別課題（第二部の 2. 参照）に関する意識の啓発・解説
業界団体・産業別労働組合・国際機関・政府機関・市民社会団体等との連携	特に個社では解決の難しい構造的な人権リスクについて、業界団体、産業別労働組合、国際機関や政府機関、市民社会団体等の多様な立場の関係者や専門家との協議・協働

影響力が欠如する場合には、可能な限り影響力の強化に努める必要があります。複数の企業で同一のサプライヤーに対して働きかける、産業レベルで連携するなどが例として挙げられます。この産業レベルでの連携の一環として本ガイドラインは策定されており、本ガイドラインを人権への負の影響を軽減するための影響力の強化に用いることも推奨されます。

（注）：「影響力の行使」といっても、「人権侵害（や行動規範の違反）がないことを保証する」といった文言で契約書の条項に規定することは、人権への負の影響を防止・軽減するための「影

響力」という意味での効果は薄く、むしろかえって逆効果である場合が多く、避けるべきことに注意が必要です。人権侵害はその性質上全くないという状態を保証しづらく、規定自体の有効性が限定されるためです（例えば、職場における差別が一切ないことを保証しても、厳密には現実と乖離が生じるのでそのような保証は最初から不備を含むことになると考えられます）。また、人権リスクへの対処を行うための費用等を直ちに負担できない取引先（多くは中小企業が想定されます）が、顧客である自社からの契約解除や損害賠償請求を回避するためにかえってリスクを隠す方

向に作用してしまい、最も深刻なリスクの発見が困難になる可能性が増えることも考えられます。最終的に深刻な人権への負の影響が解消されない場合の解除権など一定の強制力を持たせる仕組みを入れつつも、強制力の行使に至る前に、人権への負の影響の防止・軽減に向けた協働が可能となるような、調査権や調査先の報告義務という形で合意をすること、また、その合意に至るまでの契約交渉の過程でも、契約相手方である取引先との協調的な対話を通じて理解を得て、人権への負の影響を防止・軽減するための「影響力」の強化に繋がるような信頼関係を維持・向上することが重要です。

③取引停止は最後の手段とする

原材料調達、委託生産などの事業関係によって、自社の事業・製品・サービスと取引先で発生している人権への負の影響が「直接結びつく」場合、「影響力」を及ぼそうとしたにもかかわらず、人権への負の影響が防止・軽減できない場合もあり得ます。その場合のみ、最後の手段として、取引停止も検討することができます。但し、取引停止によって取引先における人権への負の影響、特に労働者の権利や労働環境への負の影響を助長することがないかを検討する必要があります。また、取引停止を回避するために、人権への負の影響が隠されることも懸念されます。このため、取引先との対話を心がけつつ、改善に向けて働きかけていくといった姿勢が重要です。（「[責任ある企業行動のためのOECDデュエティリジェンス・ガイダンス](#)」30-31頁を参照）

コラムⅧ | 新規の取引先の審査

新規の取引先に対しては、契約の締結前に取引先の審査を行い、人権リスクの程度が低く深刻なリスクはないこと、すなわち合理的に取引を継続することができることを確認したうえで、そのような取引先とのみ契約を締結することが推奨されます。但し、これにはその時点で何らかの人権リスクが存在したとしても、当該取引先が自社との協調的な対話に応じることや、自社が意識の啓発に向けて当該取引先の取り組みを支援することによって、改善する見込みがある場合を含みます。また、一定の目安となる期間を合意したうえで、改善が見られた場合に契約を行うといったことも考えられます。このようにして、新規の取引先に対しても「影響力」を行使して人権リスクの低減をしていくことが可能です。

④中小企業の特性を活かして対応を工夫する

中小企業においては、自社の取引先に対する影響力の少なさ、人員不足や資金的な制約から、取引先に対して、前述の「影響力」を行使していくことが一見して難しいこともあります。もっとも、大企業と比べて比較的取引先の数が少ないこと、特に繊維産業では特定の取引先との長期的な取引関係が多数であることを生かして、信頼関係を基礎として改善に向け、協調的な対話を重ねることが効果的に働くこともあります。また、共通の取引先を持つ他社と協働して、取引先に対する働きかけを行っていくこ

とも考えられます。

⑤間接取引先に対する働きかけ方を工夫する

前述のとおり、人権への負の影響を防止・軽減するべく取引先に対して影響力を行使することが企業に求められています。この場合、対象となる取引先は、直接取引先に限定されず、間接取引先（直接取引先の取引先や、更にその先の取引先）も含まれます。注意すべき点は、第二部の1.(3)で解説したリスクの程度に応じた対応に、間接取引先が含まれるということです。つまり、リスクの低い直接取引先より、

リスクが相対的に高いと考えられる間接取引先で発生する人権への負の影響を優先的に特定して対処し、監視するプロセスが必要となります。間接取引先で生じている人権リスクへの対処としては以下の取り組みが例として挙げられます。

- 直接取引先に対して、人権尊重と人権デュー・ディリジェンスの重要性を共有したうえで、間接取引先の名称や場所、その企業規模、労働者の就労状況と労働条件、間接取引先との間の取引の内容・規模に関する情報提供を呼び掛ける。
- その上で、直接取引先と協働して、または自社自身で間接取引先に対する調査を行う、あるいは直接取引先に対して間接取引先の調査を求める（場合により費用を自社にて負担する）[→具体的な調査の方法については、第四部の2.「サプラ

イチェーンの把握と人権リスクの特定（ステップ2）」参照]。その際、直接取引先（例えば商社）が主として間接取引先の調査を行う場合には、それが適切な調査であるか、第四部で解説する人権デュー・ディリジェンスの各ステップに照らして妥当であるかを確認し、直接取引先からの報告のみに全面的に依拠しないことが重要。

- 直接取引先および間接取引先から必要な情報を誠実に開示してもらうために、長期的な取引関係を基礎とした信頼関係を築いておく。

（その他、間接取引先に対する働きかけ方について、[「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」](#)Q28も参照）

コラムⅨ | 委託加工先のリスク

生産を受託した企業が、その一部を協力工場や家内労働者（内職）に再委託するケースについて注意が必要です。指導原則に照らせば、発注者は直接の委託加工先のみならず、その委託加工先からの再委託加工先で生じる人権への負の影響も考慮する必要があります。このため、再委託先で発生する人権への負の影響についても、予想されるリスクの程度に応じて、リスクを特定して対処し、監視するプロセスが必要とされます。特に、ロット数の変動や急な発注条件の変更があったときは、契約条件や再委託先の労働者への影響が不透明な場合があるため、人権・労働課題に関するリスクを増大する可能性が高く注意が必要です。

まずは、直接の委託加工先に対して、協力工場などの再委託先の利用の有無やその計画の有無を確認し、利用している場合は再委託先に関する情報、どのような基準で再委託先を選定しているか、再委託先で生じる人権への負の影響をどのように特定し対処しようとしているかといった情報を開示してもらうことが必要です。また、可能な場合は自ら、委託加工先の再委託先の状況を定期的に確認することが推奨されます。

発注者が事前に審査をして人権への負の影響が低いと認めた再委託先、または支援することで改善が見込めると判断した再委託先に限って、委託加工先からの再委託を認める、などの対処も考えられます。

(3) 自社の救済制度を取引先関係者にも拡大する

第二部の1.(4)で述べた救済制度は、取引先自身が救済窓口を設置することが可能であれば、その設置を求めることが有用です（ILO多国籍企業宣言65項）。これに加えて、自社の救済制度[→詳細は第四部の6.「救済制度」参照]に、取引先の労働者等か

らの申し立てを受け付けられるようにしておくことが重要です。なお、業界全体に資する救済制度の仕組みが構築された場合には、これを活用することが期待されます。

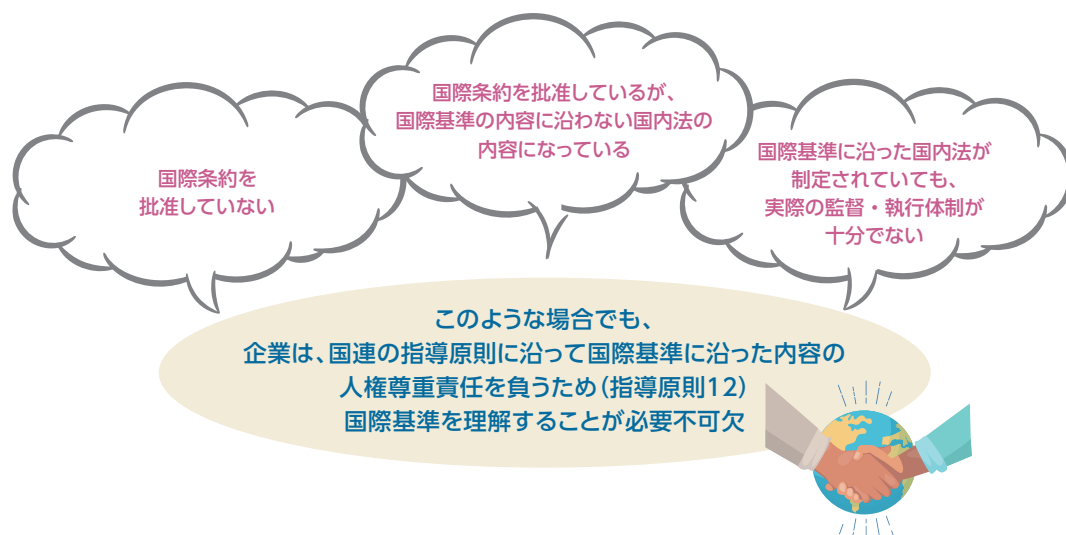
2. 海外取引先¹⁹において意識を高めるべき労働者の人権

海外の取引先について特に意識を高めるべき点として、法制度基盤が脆弱な国においては、法制度自体が人権に関する国際基準を満たしていないことにより、人権侵害のリスクが高まることが挙げられます。

国際基準を満たしていないとは、国際条約を批准していない場合、批准していても国際基準の内容に沿わない国内法の内容となっている場合、国際基準に沿った国内法が制定されていても実際の監督・執行体制が十分ではない場合が挙げられます。企業

は、指導原則に則ったり、国際基準に沿った内容の人権尊重責任を負うため（指導原則12）、どこで事業を行うとしても国際基準を理解することが必要不可欠となります[→国際基準の内容については、第二部の2.の「労働者の人権に関する個別課題」を参照]。なお、国内法と国際人権基準の間に矛盾がある場合には、その状況下でできる限り国際人権基準の趣旨を実現できるよう対応を模索し、その努力を外部に対して示せるようにすべきです（指導原則23（b））。そのために、取り組みを記録し、必要に応じて開示できるようにすることが重要です。

図17 海外取引先において国際基準を満たしていない場合とは



例えば、国内法制度自体が人権に関する国際基準を実現していない典型例として、結社の自由が認められている対象に外国籍の労働者が含まれていない場合（第二部の2.（2）「結社の自由・団結権・団体交渉権」、（3）「差別」、（6）「外国人労働者」などにおける行動規範に抵触します）があります。また、国際基準に対応する国内法が一応は整備されていて

も、国の貧困状況や執行体制の不十分性などが影響して人権侵害が蔓延している例としては、児童労働なども挙げられます。

また、このような国では、一般的に、インフォーマル経済と呼ばれる割合が大きく、繊維産業も例外ではありません。

¹⁹ 自社の海外子会社等でも同様に問題になり得ます。ILO

コラムX | インフォーマル(非公式)経済

インフォーマル経済とは、公的な規制の対象となっていない、もしくは十分に公式の枠組みが適用されていない経済活動全般を指します²⁰。インフォーマル経済の労働者には、未登記で、法人化されていない非公式な零細事業主とそこで働く労働者のほか、登記された企業の労働者でも安定した雇用契約がなく、各種福利厚生や社会保障の適用対象とならない就業者も含まれます。繊維産業においては、家内工業と呼ばれる在宅での零細事業形態はインフォーマル経済と結びつく傾向が強いと見られています。これらの脆弱な立場にある就業者の労働環境については、国が管理できていない実態も相まって、法の執行も行き届かず、強制労働を含めた人権侵害のリスクが高いという指摘もなされています。自社の直接取引先のさらにその先、サプライチェーンの末端に至るほど、このような就業者を抱える労働環境とつながっている場合が多いです。企業としては、間接取引先も含めて人権デュー・ディリジェンスを進める努力が求められます。

さらに、海外(個々の労働者の出身国)の文化・宗教・歴史などに対する理解が不足していると、差別を助長することにつながります。

これらの海外の課題については、人権への負の影響を避けるだけではなく、その解決に積極的に貢献するという姿勢も忘れてはなりません。たとえ当該国の制度に不備があったとしても、国際基準に則った実務を取引先も含めて展開することで、現地の社会から信頼が得られるとともに、現地の人々の生活を豊かにし、労働条件を社会的に高めていく動きを生み出すことになります。また、企業は事業を行う国の政策目標、開発の優先度や社会目標との調和を保って事業を行うことで、その国の社会開発へ積極的に貢献する役割が期待されています(ILO多国籍企業宣言11項)。

このように、海外の取引先と取引を行う企業には、日本国内の取引先に対するのとは異なる配慮のもとで、リスクへの対応と事業展開をしていくことが求められます(但し、日本国内においても、第二部の2.(6)「外国人労働者」で解説した問題、特に技能実習生について深刻な人権侵害があり得ること、ま

た、第二部の2.(3)「差別」や(5)「ハラスメント」で解説した課題も多く存在することには十分な注意が必要です)。

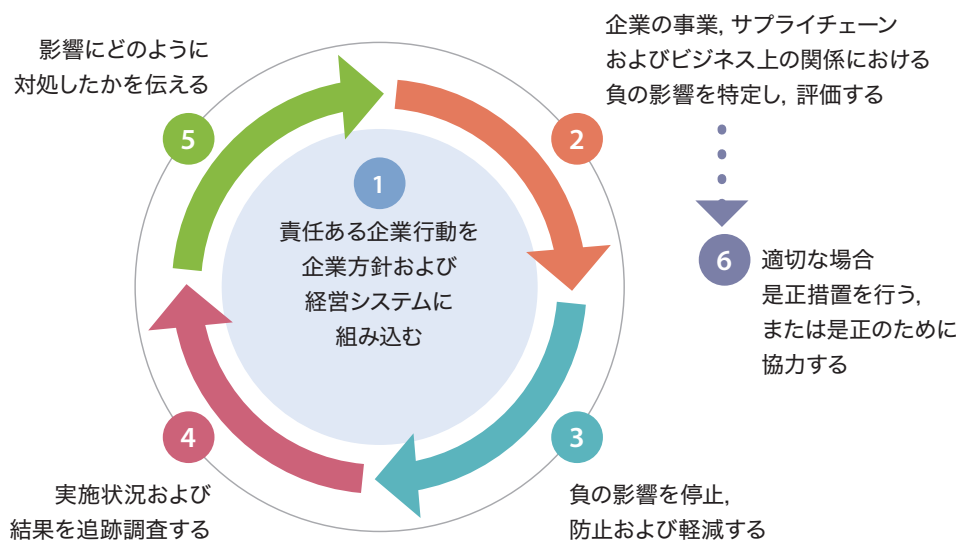


²⁰ ILO駐日事務所ウェブページ「事象解析：インフォーマル経済」：https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_387759/lang--ja/index.htm/

人権デュー・ディリジェンスは、企業が人権尊重責任を果たすために、人権に対するリスクを特定し対処するために行う継続的なプロセスです。第四部

は、第二部および第三部で解説した取り組みを企業経営に組み込み、人権デュー・ディリジェンスを実践するためのプロセスを解説します。

図18 デュー・ディリジェンス・プロセス、及びこれを支える手段



参照: [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](#)21頁図1

人権デュー・ディリジェンスの実践に当たっては、手続の全般を通じて、ステークホルダーとのエンゲージメントが必要です〔→エンゲージメントの意味は、第一部の4.(2)のコラム「エンゲージメントとは」を参照〕。最も重要なステークホルダーは、自社および取引先の労働者並びに労働組合や労働者代表です。労働組合や労働者代表は、労働者の利益を代弁する立場にあり、業界および個社レベルに特有の権利侵害の発生メカニズムや解決方策について知識と経験を持ち合わせています。さらに、企業と継続的関係を築き、長期的視野で職場全体の労働環境改善を実現できる主体です。したがっ

て、労働者の人権侵害リスクを予防し、軽減し、対処するためのデュー・ディリジェンスにおいて最適なパートナーとなり得ます。また、エンゲージメントの相手として、NGOや人権擁護者なども重要な存在です。

さらに、自社のみでは解決が難しい複雑な人権・労働課題である場合には、他社や業界団体との協力、さらには政府機関や国際機関とのエンゲージメントも有効です。なお、必要に応じて社内外の人権に関する人権問題に詳しい弁護士、社会保険労務士等の専門家からの助言を得ることができます。

1. 人権尊重方針の策定・宣言 および経営システムへの組み込み(ステップ1)

企業が人権尊重経営を行うためには、人権尊重に関する経営トップによる方針を策定し、公に宣言し、経営システムに組み込むこと(コミットメント)が必要です(指導原則16)。この宣言の内容には、自社自身が全ての人権を尊重することに加え、自社の事業、製品またはサービスと直接結びつく事業関係先にも人権尊重を期待することが含まれます。これにより、自社内および事業関係先などに対して、人権尊重責任を果たす意識を共有することができます。また、対外的に自社の方針を伝えることにもなります。

- 最上位の意思決定機関(取締役会など)による承認を得た、トップによる宣言であることが必要です。
- 公に宣言する方法として、書面で行うことが推奨されます。重要なのは、人権リスクの対象となり得る人々、自社の労働者および事業関係先に対して十分に伝達を行うことです。自社のウェブサイト上で告知する場合には、その掲載

について関係者に対して伝達し説明することが必要です。また、ウェブサイトがない場合には、社内の目につきやすい場所に宣言文を掲示する方法もあります。

- 人権尊重方針に記載する人権基準は、国際基準に沿ったものとすることが必要です。また、それを自社がどのように実現するかを含めて具体的に記載することや、自社のビジネス環境に沿った優先課題を特定することが重要です。
- 方針の決定に当たっては、人権リスクに関係するステークホルダーの懸念と存在する課題を理解し対応するため、特に、人権への負の影響を受け得る労働者や、その利益を代弁する立場にある労働組合や労働者代表、NGOとの協議を行うことが重要です。また、社内外の専門家の知見を得ることも必要です。
- 方針を作成しただけで終わらず、方針を自社の事業全体に組み込み、浸透させることが重要です。そのためには、関連する内部規則や社内規定を見直し、必要に応じて改定や策定を行うことも重要です。



Photo by Marcel Crozet / ILO

2. サプライチェーンの把握と人権リスクの特定(ステップ2)

策定した人権尊重方針に基づき、潜在的または実際に存在する人権リスク(人権への負の影響)の内容を確認・調査し、特定することが必要です。まずは、自社の製品に関して原料調達から紡糸、紡績、撚糸、製織・製編、染色整理、縫製など全ての工程において、関係する企業とその所在国やそこで働く労働者を把握することから始めます(サプライチェーンの把握)。**サプライチェーンの把握の際には、取引先からの協力を粘り強く求めることが必要**です[→第三部の1.(2)⑤「間接取引先に対する働きかけ方を工夫する」を参照。直接取引先を通じて間接取引先の情報を得るようにすることや、リスクを公開情報等から把握することも重要です]

指導原則は、自社と人権への負の影響との関わり方として、①自社自身の企業活動が負の影響を引き起こす原因となっている場合、②自社が負の影響を助長している場合、③自社の事業・商品・サービスの提供等が直接取引先または間接取引先で生じる人権への負の影響に対して事業関係を通じて、何らかの関係を持っている場合の三つに整理しています[→②と③の類型別の留意点は、第三部の1.(2)①②を参照]。それぞれの具体例は以下のとおりです。いずれの場合に当てはまるかによって、また、自社が持つ影響力の大きさによって適切な対応が異なります(指導原則13・19)。

このため、定期的にどのような関係があり得るかを調査し、確認することが必要です。その際、第二部の2.で解説した「労働者の人権に関する個別の課題」の内容を参照して下さい。

関わり方	解 説	具体例
① (企業が人権への負の影響の) 原因となる場合 (cause)	自社の活動が人権への負の影響を生じさせている場合	・ 自社の採用手続において外国人労働者や女性に平等な雇用機会を保障しない。 ・ 労働安全衛生上必要とされる保護具を与えずに、危険な労働状況下で自社の労働者を働かせる。 ・ 労働安全衛生に関するものなど業務遂行上必要な教育訓練を行わずに労働者を働かせる。
② (企業が人権への負の影響を) 助長する場合 (contribute)	自社の活動が、(a) 他者の企業活動と相まって影響を引き起こす場合、または、(b) 他者が人権への負の影響の原因となることを実質的に生じさせ、促進し、または動機づける場合	・ 過去の取引実績から、その納期では実現不可能であることを知りながら、非常に短期のリードタイムで取引先に納期を設定した結果、サプライチェーン全体を通じて強制労働となりうる極度の長時間労働が発生した。
③ (前述の①②に該当しないが、人権への負の影響が) 自社の事業・商品・サービスの提供等が直接取引先または間接取引先で生じる人権への負の影響に対して事業関係を通じて、何らかの関係を持っている場合 (directly linked)	「事業関係」とは、 直接取引先に限定されず 、広く、自社のバリューチェーン上で自社の事業・製品・サービスと関連する事業関係先、および政府組織または民間企業を指します。	・ 合意条件に反して、自社の取引先が児童に対して一部の作業を下請けさせていた。

- 人権への負の影響を特定するために、既存の手続を見直すことも有用です。例えば、労働安全衛生に関するシステム、採用手続き、調達管理の手続きなどが、人権へ負の影響を与えることがないように確認することが考えられます。
- 人権への負の影響を受け得る人々がその状態を申告しやすいよう、相談窓口を自社に設け、人権リスクに関する情報を随時収集できる体制を作ることが、深刻な問題に発展する前に早期発見・予防するという観点からも有用です（相談窓口設置の際には、相談窓口を利用した相談者が報復を受けない体制の確保が必要です）。
- 個別場面ごとの背景や個別事情に応じたりリスクを正確に発見するために、ステークホルダーエンゲージメントを行います。人権への負の影響を受ける可能性のある人々や、その人々の利益を代弁する立場にある労働組合や労働者代表、NGOと定期的に対話の機会を持ち、人権への負の影響としてあり得る内容を理解し、調査することが重要です[→エンゲージメントの定義は第一部の4.(2)のコラム「エンゲージメントとは」を参照]。
- 直接取引先や間接取引先で生じ得るリスクの調査に関しても、直接現地へ赴いて、取引先の労働者に対するインタビューや監査を行う手法も用いられています。この場合、前もって、直接取引先に依頼して、間接取引先からも発注者による訪問監査に対する了解を取り付けておくことが推奨されます。その際、事前通告による監査に加えて、通告なしの抜き打ち監査についても行い得るようにしておくことが、監査の有効性を高めることとなります。但し、取引先が監査疲弊を起こしていないか、監査疲弊を回避する工夫がなされているかも確認する必要があります。
- 監査はあくまでも部外者が外部から一時的に調査を行う性質の手法のため、監査を行う場合でも、前述のとおり、ステークホルダーエンゲ-

ジメントを行う必要があります。

- 取引先に対する質問票（アンケート調査）によるチェックリスト方式の確認のみでは、得られる情報に大きな制約があり得ることを認識する必要があります。取引先における人権への負の影響を回答者自身が全て把握しているわけではないためです。
- 第二部の1.(3)で解説したリスクの程度に応じた対応を可能とするために、国別の人権に関するリスクや事業の特性に応じたリスクの高低、調査方法の設定、調査により得られた情報に基づくリスクの有無の判断については、専門家の知見を得ることが有用です。
- 人権へのリスクをさらに高めると考えられる特定の地域の状況については、政府などに情報提供などの協力を求めることも考えられます。



3. 特定したリスクの防止・軽減に向けた行動(ステップ3)

人権への負の影響を特定したら、それに対処していく必要があります。前述の2.で解説した三つの類型に従って、以下の行動を起こしていきます(指導原則19)。なお、中小企業の多くでは、実際の行動

は、企業風土や文化自体の変化を試みるといった内容となることもあります[→リスクが発見された場合取るべき行動の例は、別冊の「リスク発見時の対処法の例」参照]。人権への負の影響に対処するには、負の影響を受け得る労働者や、その利益を代弁する立場にある労働組合、労働者代表やNGOとの協議を行うことが重要です。

関わり方	対応方法
① (企業が人権への負の影響の) 原因となる場合 (cause)	・ 負の影響を停止または防止する。 ・ 実際に負の影響を受けた人に救済措置を提供する [→後述 4. 参照]。
② (企業が人権への負の影響を) 助長する場合 (contribute)	・ 助長行為を停止または防止する。 ・ そのうえで残存する負の影響を最大限軽減するために「影響力を行使」する。 ・ 実際に負の影響を受けた人に救済措置を提供する [→後述 6. 参照]。
③ (前述の①②に該当しないが、 人権への負の影響が) 自社の事業・商品・サービスの提供等が直接取引先または間接取引先で生じる人権への負の影響に対して事業関係を通じて、何らかの関係を持っている場合 (directly linked)	・ 負の影響の原因となっている者に対し、当該影響を軽減するよう「影響力を行使」する。 ・ 影響力がない、または強化できない場合には、取引関係の重要性、人権侵害の程度の深刻度、取引関係を終了させること自体が人権への負の影響をもたらすか否かを考慮したうえで、取引関係の中断や停止を検討する。 ・ 実際に負の影響を受けた人に救済措置を提供することも考えられる [→後述 4. 参照]。

リスクの防止・軽減に向けては、人権への負の影響の原因となっている取引先などに対する「**影響力の行使**」が有力な手段です。具体的な方法は、第三部の1.(2)①②を参照して下さい。

- リソースに制約のある中小企業が取引先の場合は、**リソースの共有**をすべきです。本ガイドラインの内容を実行するために研修に参加して得た知識や外部の専門家から得た知識の共有、自社内の人権課題の有無を調査する際に得た反省や好事例の共有などがあります。
- 人権を尊重した経営が確認できた場合に、発注量や取引の優先度を上げることを約束するなど事業面での**インセンティブを付与**することも考えられます。
- 救済制度(後述6.参照)を整備し、なるべく権利侵害の対象となる当事者の声を拾い上げ、**当事者の望む形での予防・軽減措置**に結びつけ

ることが重要です。

- 取引先との取引停止それ自体が人権への負の影響を生じさせることもあるため、人権への負の影響が発見された場合は、軽減・改善に向けたサポートをできる限り行い、**取引停止は最終手段**とすることが必要です。
- 取引先などが自社よりも規模として大きい場合には、直接的な影響力が及ぼせなくても、業界団体や他社との**協働を通じて働きかける**という手段もあり得ます。
- 自社及びサプライチェーンにおける全ての人権への負の影響について、一度に対応することが難しい場合は、**深刻度の高いリスクから対処の優先度をつける**ことが重要です[→「深刻度」の判断基準については、第二部の1.(3)参照]。

4. 効果の監視(ステップ4)

リスクの軽減・防止に向けた行動を実行した後は、その効果が有効に存続しているかを継続して監視し、記録しておくことが重要です(指導原則20)。その際、関連する指標を設けることで、効果が測定しやすくなります。具体的には、人権への負の影響に関する質的指標と量的指標を組み合わせることが有効です。質的指標の例としては、影響を受け得る労働者やその利益を代弁する立場にある労働組合や労働者代表へのヒアリング結果、または取引先へのアンケート結果が挙げられます。量的指標の例

としては、長時間労働に関して自社および取引先の労働者の労働時間、ハラスメントや差別に関してこれを理由に苦情を申し立てた、または退職を申告した労働者の人数などが挙げられます。また、これらの情報を含む効果の監視の記録を労働組合や労働者代表と共有したうえで、労使対話によって効果の検証を行うことも重要な取り組みです。

取り組みの効果のモニタリングを適切に行うことによって、外部のステークホルダーが自社による取り組みを評価することが可能となります[→ステークホルダーからの評価の重要性は、第一部の1.(2)参照]。



5. 一連の取り組みの外部への報告・公表(ステップ5)

以上の一連の取り組みを行う過程で、外部に対して自社の取り組みを報告・公表していくことも、忘れてはならない重要な人権デュー・ディリジェンスへの取り組みの一部です(指導原則21)。**必ずしもステップ1から4を踏んだ後でなくても、随時報告・公表を行うことが必要**となります。ここでは、自社としてどのように人権への負の影響を特定し、対処する(した)かを報告します。これによって、ステークホルダーから自社の人権尊重の取り組みに対するフィードバックを得る機会となり、より効果的な対話・協働や、自社に対する社会的期待に沿った取り組みの優先度の設定に役立ちます。

特に、**人権への負の影響の対象となる人々に対しては、積極的にこれらの情報の開示をしていくことが必要**です(その場合、個人情報の観点などについては別途の配慮が必要です)。また、人権への負の影響を受ける人やその利益を代弁する立場にある労働組合や労働者代表・NGO等から懸念が呈された場合や、潜在的または実際に存在する人権への負の影響が特定され、影響を受ける人の安全確保等のためにこれを知らせる必要がある場合には、これらのステークホルダーに対して直接、随時報告を行うことが必要です。

日本では、不言実行が美德とされるなど、公表することが重要でないとの考えがありますが、国際的には外部に公表して初めて実行したことになるといっても過言ではありません。適切な対応をした場合に、適切に公表することは非常に重要です。

- 企業が社会と関わる以上、人権リスクはゼロにはならないことを念頭に、**ステークホルダーからの信頼を高める観点から、発見されたリスクがいかに自社と関係ないかを示すことよりも、発見されたリスクにどのように対処したか、(プライバシーに関する個人情報には配慮をしたうえで)どういった個人や組織と対話を行ったかなどを開示する**とよいでしょう。

- 報告の手段に決まった形式はなく、例えば、労働者やその利益を代弁する立場にある労働組合や労働者代表または取引先との定期的な会議の場を報告に使用することもできます。
- 文書を作成して自社のウェブサイトやSNS上で対外公表することも可能です(但し、深刻なリスク[→「深刻度」の判断基準については、第二部の1.(3)参照]が存在する場合には、対外公表することが期待されます)。
- 報告は、人権デュー・ディリジェンスのいずれの過程を行っている時にも実施することが可能です。ステップ4まで終えるのを待つのではなく随時報告することが、ステークホルダーからの信頼獲得につながります。
- 情報開示の質を高めるため、本ガイドラインを活用して、自社の取り組みが指導原則、OECD「多国籍企業行動指針」、国際労働機関「多国籍企業宣言」など**国際文書のどの条項と合致するかを明示**することが推奨されます。
- サプライチェーンの透明化によるリスクの早期発見やステークホルダーからの信頼獲得の観点から、特に海外にサプライチェーンを有する大手アパレルブランドの好事例として、取引先のリストを公開する例もあります。

6. 影響を受けた人の救済と救済のための制度

自社が人権リスクの原因となり、またはそれを助長している場合(第四部の2・3の表中の①または②の場合)は、実際に起きた負の影響を是正する、すなわち救済することが必要です(指導原則22)。救済の方法には様々な形態があり得、例えば、謝罪や金銭的・非金銭的補償、原状回復などがあります。何が適切な是正であるか、影響を受けた人々の見解が重要です。

救済を行う際には、影響を受けた人々がいかに実効的な救済を得ることができるかを確認する必要があります。企業は、負の影響を受けた人が、裁判や労働審判などの国家の司法的救済や、調停などの裁判外紛争解決手段をはじめとした非司法的救済へアクセスをすることを阻んではなりません。

また、労働者にとっては、自らの苦情について、いかなる不利益も受けることなく申し立てを行い、正当な手続きの下で審査を受けることは権利とされており、尊重されなければなりません(多国籍企業宣言66項)。

救済に当たっては、人権への負の影響を受けた人が何を効果的な救済措置と考えるかを理解し考慮する必要があるため、当事者である労働者や、その利益を代弁する立場にある労働組合や労働者代表との協議を行うことが重要です。また、同様の権利侵害を再発させないように防止策の導入も必要です。

- 効果的な救済を実現するために、人権への負の影響を受けた人との真摯な対話の機会が不可欠です。
- 救済に向けて、その労働組合や労働者代表またはその国・地域における産業別組合との対話が有用です。さらに取引先に対して同様の対話を促すことも考えられます[→第二部の1.(2)参照]。

効果的な救済を実現するために、各企業におい

て救済制度を構築するに当たっては、ステークホルダー(自社や取引先の労働者や労働組合・労働者代表)とのエンゲージメントに基づき、細かな設計も含めて決定する必要があります。但し、企業レベルの救済制度は、団体交渉に代替するものとはなり得ず、正当な労働組合または労働者代表の役割を害するために用いられてはならないことに注意が必要です(指導原則29)。

指導原則上求められる救済制度に関する要件は以下のとおりです(指導原則31)。

- a. 正当性:利用者であるステークホルダーから信頼されるための公正なプロセスがあること。
- b. アクセス可能性:利用者であるステークホルダーから認知されており、実際に利用しやすいこと(言語、識字能力、費用、物理的な場所に加え、報復への恐怖を感じさせないといった点も含まれます)。
- c. 予測可能性:問題点を申告した場合の所要時間を含む、明確な手続きが設定・周知されていること。
- d. 公平性:利用者であるステークホルダーが、必要な知識・情報を持った状態で申告できるよう公平性が担保されていること。
- e. 透明性:利用者であるステークホルダーに、申告後の進捗・検討状況などの情報について透明性を持って情報提供していること。
- f. 申立てに対する結果および救済措置の内容が、国際人権基準に沿っていること。
- g. 申立ての内容が将来の人権尊重体制の構築・改善に活用されるようになっていること。
- h. 利用者であるステークホルダー(自社や取引先の労働者や労働組合・労働者代表)とのエンゲージメントに基づいて、制度設計や手続きの履行がされていること。

効果的な救済を可能にするため、人権への負の影響を受けた人や第三者が人権リスクに関する懸念を日常的に情報提供・申立てできるような体制を

整えておくことが重要です。また、こうした体制が適切に機能することにより、人権リスクの特定(ステップ2)や当該リスクへの対処後の監視(ステップ4)の際の情報収集において強力な手段として有効に働きます。

 **「別紙2:グッドプラクティス事例⑤ 苦情
処理ホットラインによる対応例を参照」**

情報提供・申立てを受け付ける体制の一例として、相談窓口の設置が挙げられます。具体的には、社長や管理職宛の意見箱の設置や、メールやSNSによる労働者向け社内ホットラインなど、社内体制

の導入と強化が含まれます。また、自社の労働者だけではなく、取引先の労働者からの申立ても受け付けられるような窓口にしておくことが、第三部で解説した取引先で生じる人権への負の影響を早期に察知し、対処するうえで重要です。自社で窓口を設置する方法のほか、他企業や公的団体と協働して仕組みを導入することも可能です。その場合は、これらの窓口の存在を周知・紹介することが有効な取り組みといえます。

なお、日本繊維産業連盟では、団体会員とその加盟企業や政府と連携して、業界全体に資する救済制度の仕組みを今後検討していきます。



別紙1. 主要な国際人権条約・国際労働条約に含まれる国際人権の内容

以下は、国際人権章典(世界人権宣言、市民的および政治的権利に関する国際規約(自由権規約)および経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約(社会権規約)を指します)とILO中核的労働基準に関する10の条約に包含される人権の一部です(国際労働基準、中核的労働基準については、脚注2 P14参照)。特に、ビジネスとの関係で侵害が報告されている人権の例示と、これに対応する具体的な侵害事案や特に企業が注意すべき関連事案の例を表にしています。

(1) 国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約)²¹

権 利	特に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
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、労災拒絶
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)	

(2) 中核的労働基準

中核的労働基準	本ガイドラインの参照部分
①強制労働撤廃	第二部 2(1)(6)
②結社の自由、団結権および団体交渉権	第二部 2(2)
③職業・雇用上の差別撤廃	第二部 2(3)(5)
④児童労働廃止	第二部 2(4)
⑤安全で健康的な労働環境	第二部 2(7)

²¹ 「人権の解釈2.0」(国際民商事法センター和訳)「https://www.icclc.or.jp/human_rights/doc/interpretation2_att2.pdf」
 原文: OHCHR “Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide” https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HRT_2_0_EN.pdf

別紙2. グッドプラクティス事例

事例①

ステークホルダーエンゲージメントを含む人権デュー・ディリジェンスの実施例 [10頁 第一部 4 本ガイドラインによる取り組みの基本]

(取り組みのきっかけ)

子供服の企画・製造・販売を行っている A 社は、グループ会社のミャンマーにある協力工場での従業員の労働環境について外部の人権団体から指摘を受けた。その内容は、現地労働法に反する長時間労働、低賃金、不十分な労働安全環境、女性労働者への保護体制の不備、救済システムの不備等であった。

A 社は、当該人権団体の指摘を重く受け止め、自社だけでなくサプライチェーンへの働きかけにも重点を置かなければならないと認識し、CSR 調達活動を本格的に始動した。

この時、A 社単独では取り組みを深めていくのは難しかったため、人権問題や労働者の保護のために活動する外部 NGO に依頼して専門的知見を得た。

(サプライチェーンの把握)

まず、最初の課題として、指摘を受けた協力工場が自社とどのような関係を有しているのかの把握が困難であった。当該工場は、A 社グループ会社が発注した日本の繊維商社が生産委託先として選定した韓国資本のミャンマー工場という複雑な関係にあり、A 社グループ会社は当該工場をサプライヤーとして認識できていなかった。

そこで、A 社は発注先の商社に依頼し、サプライチェーンの情報を掘り下げていくことで、その協力工場との関係性を把握した。

(ステークホルダーエンゲージメントを含むデュー・ディリジェンスの実施)

A 社は、指摘がなされた協力工場との関係性を把握したが、前述のとおり複雑なサプライチェーンであることから、直接ミャンマーの工場に改善要請を行うことは難しく、繊維商社を通じて工場のオーナーに働きかけ、オーナーから現場責任者に伝達するという流れで対応した。時間はかかったが、商流をコントロールする商社の力を梃子とすることで効果的に働きかけができ、適正な労働時間、賃金、労働安全環境設備（具体的にはスプリンクラーや天井への空調機設置）などが改善された。また、商社、工場のオーナー、そして工場の担当者には、A 社の商品はプライドを持ってともに作り上げられており、労働問題で指摘を受ければ皆がダメージを受けるといった関係にあることを説明して、理解を求めたことも改善に向けた一歩であった。

現地調査では、経営者への聞き取り調査、労働条件に関する各種帳票類の確認、作業現場の視察だけでなく、労働者へのインタビューも行い、改善に向けた当事者の要望を聞きとることができた。A 社は、自社だけの閉鎖的なプロセスでこれらの対応を行うのではなく、上記外部 NGO と協働して第三者委員会を立ち上げ、対応をホームページで公開するなど、取り組みの透明性を確保し説明責任が果たせるよう努めた。

(サプライチェーンにおいて CSR 調達を浸透させる取り組み)

A 社は、CSR 調達活動をさらに拡大すべく、グループ全体の指針となる CSR 調達ガイドラインを策定するとともに、サプライヤーを集めて説明会を開催し、人権リスクへの啓発を行った。サプライヤーには、十分な説明と意識の向上を図ったうえで、CSR 調達ガイドラインの内容遵守と「同意書」提出を要請した。

(日本の労働課題への対処)

前述のように NGO の協力のもと人権デュー・ディリジェンスを進める中で、日本製のものづくりを重視する A 社にとって、国内縫製工場の外国人技能実習生の実態と課題の把握が最優先事項であるとの認識に及ん

だ。2018年から2019年にかけて外国人技能実習生を雇用する国内縫製工場全25社をNGOとともに訪問し、実態調査を実施したうえで、適正な労働時間、賃金、生活環境並びに現場の労働安全衛生面等で把握された問題について改善を要請した。その後、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い工場訪問が困難な状況となる中、2021年以降は国内の染色工場2件、新規の縫製工場2件の実態調査を行った。なお、一度調査を行った工場のモニタリングについては、アンケート等で継続的な状況把握に努めている。

さらに、主に外国人労働者の救済のアクセス確保のため、スマホアプリで8か国語に対応し、匿名でも相談できる苦情処理ホットラインを2020年に採用した。国内外の170サプライヤーに導入し(2022年3月現在)、今後は状況把握のフォローアップツールとしても活用を検討中である。

(働きかけの際のポイント)

A社がサプライチェーンに対して働きかけをする際に大切にしていることとして、人権への負の影響の対処を契約に規定して義務として対応してもらうことに加え、一緒にものづくりをするパートナーとしてインセンティブをもって取り組んでもらうことがある。子どもが直接肌に触れる商品を作っている立場として、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、取り組みが進んだサプライヤーに対しては、商品の発注量を計画的に確保・維持するよう努め、互いに健全な取引を長期にわたり継続するといった前向きな取り組みを促進している。そうすることで、問題点を互いの課題として共有し、ともに解決に向けた取り組みを進めるといったスタンスが生まれ、現場の声を上げてもらいやすくなり、より良い労働環境の中で商品の品質向上にもつながる、と考えている。

事例②

外国人技能実習生の労働環境の向上 [36頁 第二部 2 (6) 外国人労働者]

B社では、以下の取り組みを中心に、外国人技能実習生の労働環境の向上を図っている。

・技能実習生への業務指示

母国語毎に業務内でよく使用する言葉の翻訳一覧表(例:本縫い-ほんぬい-母国語-母国語カタカナ読み)を作成し、随時追加している。一覧表があることで、業務指示への理解度向上に繋がった。

・外国人労働者への差別防止

複数の国からの技能実習生を受け入れることにより多国籍の従業員と一緒に就労することになるため、全社朝礼時に社長自らが差別防止への呼びかけを行った。会社指示ということもあり、従業員の意識を高めることができた。

・技能実習生のコロナワクチン接種や通常の通院に対する取り組み

送り出し機関との連携を図り、通訳の依頼や、通院時のルールを作成し実施した上で、イレギュラーなケースについては個別対応を行った。これにより、通院先からの問い合わせ等が減少した。また、ワクチン接種においても会場到着後から接種までを円滑に進めた。ルールが無かった頃は、実習生からの通院希望が随時あり、その都度の対応が難しかったが、ルールの作成によって、通訳の手配・母国語での問診票作成・診察予約などの事前準備が整った状態で通院できるようになり、実習生自身の不安も、対応する側の負担も減らすことができた。

事例③**外国人技能実習生とのコミュニケーション [36頁 第二部 2 (6) 外国人労働者]**

技能実習生の多くは、生活環境への不安を抱えて来日している。そこでC社を含む、技能実習生の受け入れ企業の経営者は、実習生が企業内だけでなく地域社会から孤立しないための取り組みを行っている。

C社内での取り組みとしては、まず、経営者が日頃から実習生に声がけすることを心掛けている。その他にも、実習生と一緒に昼食をとる、また、餅つき、初詣、桜、紅葉を愛でることなど日本文化に共に接することによってコミュニケーションの促進が図られることで、実習生との距離が縮まり、各人の悩みなどについて相談しやすい環境づくりにつながっている。

また、C社では、地域社会との共生も大切であるとの観点から、祭りや盆踊りなどの行事に参加することで、地域住民との交流を図っている。自治体の中には、実習生と地域住民の交流を支援しているところがある。

こうしたコミュニケーションを図ったことにより、実習生の新規受け入れについて、帰国した実習生の紹介により同じ地域から採用が出き、親子2代で来日している実習生もいるなど、効果があった。

事例④**CSR工場監査実施を通じた取引先との信頼関係の向上
[44頁 第三部 1 取引先とエンゲージメントする際の視点]**

1990年代以降、より安価な工賃を求めて海外生産に軸足を移した日本のアパレル・商社にとって、技術力を伴った優良工場をいかに存続させていくかは、一企業のみならず業界全体の課題と言える。

このような観点から、D社は、主にアパレル・ファッション企業からの要請を受けて、2016年度より本格的に縫製工場の「CSR監査」をスタートし、これまでに延べ約450件の工場監査を行ってきた。実際の監査において工場経営者の監査に対する理解を得るために、監査側のアパレルが当該監査によって何を期待するのか、結果として当該監査が行う側と受ける側双方にもたらすメリットを説明して、理解を深めることに努めた。

監査を行うことにより、監査要求項目については是正が見られただけでなく、工場従業員の待遇や労働環境の改善などの効果につながることも見えてきた。監査では、工場「視察」だけではわかり得ない工場の実態を知ることにより、人権への負の影響に関して優先的に取り組むべき工場か否かが明確になったり、監査と同時に「是正方法」や「是正の目標」を工場経営層と共有したりすることにより、より深い信頼関係を構築できたり、従業員インタビューを通じて普段経営層に直接言えない要求を拾って改善につなげることもできるなどの効果もあることが分かった。

また、作り場がより遠方になった現在、双方が抱える課題を共有し、発注側と受注側が同じテーブルでコミュニケーションできる場を設けることの重要性を再認識することができた。

事例⑤**苦情処理ホットラインによる対応例 [60頁 第四部 6 影響を受けた人の救済と救済のための制度]**

E社では2020年度より、外国人労働者救済を主眼に置き、スマホアプリを利用した苦情処理ホットラインを採用している。これは、透明性、匿名性が確保された第三者への通報システムであり、8か国語（日本語、英語、中国語、タイ語、ベトナム語、クメール語、ミャンマー語、タガログ語）に対応している。

ホットラインにおける対応例として、残業代に関する問い合わせがあった。ある工場の従業員から残業代に関する問い合わせがあった際、雇用主と第三者機関を交えた状況把握と調査の結果、労使間で認識の違いがあることが判明した。解決策として、労使間で認識の共有と浸透が不十分であった点を踏まえ、残業に対する考え方を明確にして就業規則にも反映させ、従業員への理解を促した。これによって、全社的な待遇改善にもつながった。

謝 辞

本ガイドライン策定に当たり、作業過程においてコアメンバーによる度重なる検討を行いました。ガイドライン策定に中心的な役割を果たして頂いた、ILO駐日事務所の高崎真一駐日代表、田中竜介プログラム・オフィサー、小林有紀プログラム・コーディネーター、渡邊純子コンサルタント(西村あさひ法律事務所 弁護士)、および、専門家として様々な角度からご意見を賜りました、山田美和日本貿易振興機構(JETRO) アジア経済研究所新領域研究センター主任調査研究員、後藤健太関西大学教授には心より感謝申し上げます。

