

グローバルサプライチェーンにおける労働分野の人権尊重について ～現在の政策対応と今後の方向性～

2024年7月30日
厚生労働省大臣官房国際課 磯崎 勇太

1. 背景
2. 「ガイドライン」から「具体的な行動」へ
3. 具体的な取組

「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」策定の背景

2011年

●国連において、ビジネスと人権に関する指導原則が全会一致で支持され、海外では企業に人権尊重を求める動きが加速。

2020年

●我が国も「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定し、企業による人権デュー・ディリジェンス（※）実施について期待を表明。

（※）人権デュー・ディリジェンスとは企業のサプライチェーン上の人権侵害リスクを特定し、防止・軽減する試み



2021年

●9～10月、東証1部2部上場企業等（約2800社）を対象に政府として初の調査を実施。サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスを実施している企業は、回答した企業のうちの52%。

●また、政府に対してガイドライン整備を求める声が多数（51%）。

●2021～2022年、米欧では法規制によって、企業に人権尊重を義務付ける動きが活発化

様々なアプローチ(日本の認識)

企業による人権尊重を図るため、国によって様々なアプローチが見られる。

類型 1 : サプライチェーンにおける人権DDの実施及び開示を企業に義務づける法制

- ・ **ドイツ** : サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法
(Act on Corporate Due Diligence in Supply Chains)
- ・ **フランス** : 親会社及び発注会社の注意義務に関する2017年3月27日法律2017-399号 (注意義務法)
(Law no. 2017-399 of March 27, 2017 relating to the duty of vigilance of parent companies and ordering companies)
- ・ **EU** : コーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案105
(Corporate Sustainability Due Diligence Directive)

類型 2 : 自社事業及びサプライチェーン等におけるリスク対応等に関する開示または監督官庁への報告を企業に義務づける法制

- ・ **イギリス** : 2015年現代奴隷法
(Modern Slavery Act 2015)
- ・ **オーストラリア** : 豪州2018年現代奴隷法
(Modern Slavery Act 2018)

類型 3 : 強制労働により製造等された製品に対する輸入規制

- ・ **アメリカ** : 1930年関税法第307条
(The Tariff Act of 1930)
- ・ **アメリカ** : ウイグル強制労働防止法
(Uyghur Forced Labor Prevention Act)

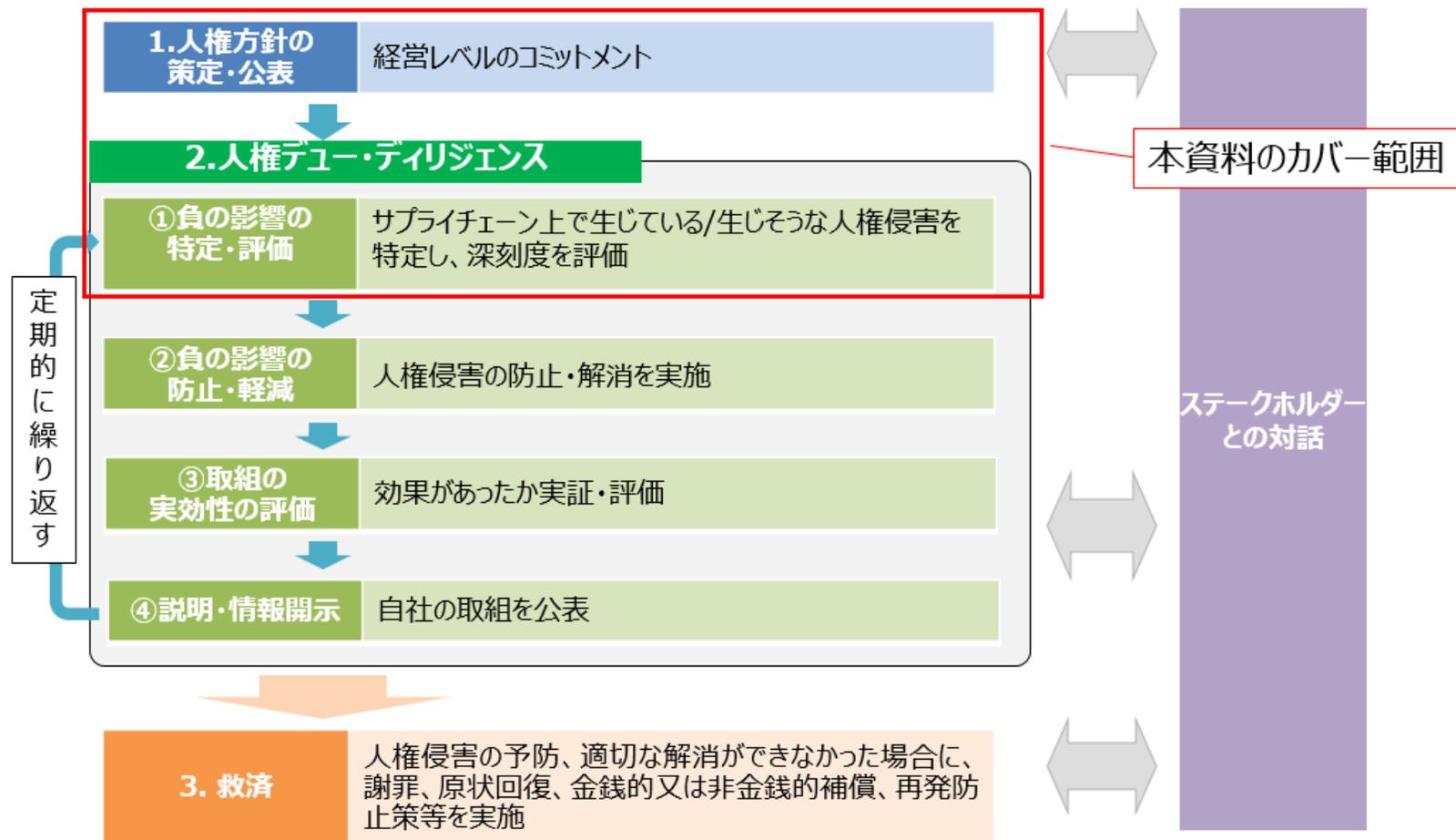
 日本は、2022年9月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を作成。**義務ではないが**、企業に人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済の実施を求めている(上記類型1と近い手法)。※次ページ参照

責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン (2022(令和4)年9月)

概要

- 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECDによる「OECD多国籍企業行動指針」、ILOによる「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」に基づき策定。
- 本ガイドラインは法的拘束力を有するものではないが、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む。）は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等（サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に限られない。）の人権尊重の取組に最大限努めるべきである。
- 企業は、その人権尊重責任を果たすため、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、自社が人権への負の影響を引き起こし又は助長している場合における救済、が求められている。
- 「人権」とは強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用及び職業における差別からの自由、居住移転の自由、人種、障害の有無、宗教、社会的出身、性別・ジェンダーによる差別からの自由を指す。

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② ～人権方針の策定、人権DDの実施、救済の流れ～



令和5年4月 経済産業省作成「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」の図表1 (P2)

「G7広島首脳コミュニケ」(2023(令和5)年5月20日)(抄)

<労働>

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

「G7倉敷労働雇用大臣宣言」(2023(令和5)年4月23日)(抄)

III. ワーク・エンゲージメントの向上とディーセント・ワークの推進

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

人権に配慮したサプライチェーン構築における主な課題

海外で人権尊重するサプライチェーン構築する上での課題



(注) ①人権DD実施予定・検討中企業のnは人権デューデリジェンスを「実施していない」が、「1年以内に実施予定」「数年以内の実施を検討中」と回答した企業。

②企業の人権DD実施企業のnは人権デューデリジェンスを「実施している」と回答した企業。③網掛けは比率上位3項目。

Copyright © 2023 JETRO. All rights reserved.

62

1. 背景
2. 「ガイドライン」から「具体的な行動」へ
3. 具体的な取組

「ガイドライン」から「具体的な行動」へ

■ 「ガイドライン」 2.1.2.1. 「『人権』の範囲」

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

（参考）国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

12「人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っているが、それは、最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される。」

（同解説）

「国際的に認められた主要な人権の権威あるリストは、国際人権章典（）とともに、労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙世界人権宣言、及びこれを条約化した主要文書である市民的及び政治的権利に関する国際規約ならびに経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約げられたILO中核8条約（※）上の基本権に関する原則にある。これらは、企業の人権に対する影響を他の社会的アクターが評価する際の基準である。」

※2022年の第110回ILO総会で、労働安全衛生を新たに労働者の基本的権利に関する原則に含め、ILO基本条約に2つのILO条約を追加することが決定され、現在は10条約。

■ 「ガイドライン」 4.2 「負の影響の防止・軽減」

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

4.2.1 検討すべき措置の種類

自社⇒活動の確実な停止、工程表に基づく段階的な停止。

直接関連⇒サプライヤー等に対する影響力の行使や支援による防止・軽減



「ビジネスと人権」検討会の開催（厚生労働省、2023年12月）

- ・ 企業にとっての課題は何か。
- ・ 労働行政の政策知見をどのように活用できるか。

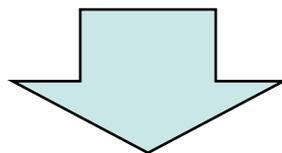
検討会報告書（2023年12月）の主な提言

[企業や環境の課題]

- ◆（これから取組を始める企業）具体的な方法や尊重すべき人権の内容が分からない。
- ◆企業規模等により取組に差があり、大企業が取引先への説明するのが難しい。
- ◆人権尊重の取組を進める教材や説明資料を各社で用意するのは難しい。
- ◆進出先国の社会システムに起因する課題（児童労働、強制労働の撲滅等）は企業単独の対応が難しい。

[取組の促進（強みを伸ばす）]

- ◆日本の安全衛生対策（労働災害防止対策等）について、国内同様の取組の海外での実施を推奨する。



[今後の方針]

- ◆取引先への説明などに使用できるよう、強制労働など**国際労働基準に関する分かりやすい周知資料を作成する。**
- ◆改善に当たっては労働者側からの課題聴取や意味のある対話が重要との観点から、「安全委員会」など既存制度（参考資料参照）がもつ意義を「見える化」する。
- ◆国内の外国人労働者向けに作成された安全教育教材や研修機会について、海外拠点での活用も図る。
- ◆ILO、在外公館、現地日本商工会等とも連携し、日系企業の進出先国における**情報収集や政労使の情報共有**を進める。
- ◆進出先国への技術協力事業により**強制労働・児童労働の撲滅、労使対話の推進、労働安全衛生向上、社会的保護システムの構築**を支援する。

1. 背景
2. 「ガイドライン」から「具体的な行動」へ
3. **具体的な取組**

取組：日本国内の取組の活用

検討会報告書

[企業や環境の課題]

- ◆人権尊重の取組を進める教材や説明資料を各社で用意するのは難しい。
[取組の促進（強みを伸ばす）]
- ◆日本の安全衛生対策（労働災害防止対策等）について、国内同様の取組の海外での実施を推奨する。

[今後の方針]

- ◆改善に当たっては労働者側からの課題聴取や意味のある対話が重要との観点から、「安全委員会」など既存制度がもつ意義を「見える化」する。
- ◆国内の外国人労働者向けに作成された安全教育教材や研修機会について、海外拠点での活用も図る。

【検討会のヒアリングでの意見】（検討会報告書からの抜粋）

（三谷産業）

- ・ 三谷産業グループ傘下のベトナム法人オレオグループにおいて、安全研修、ビデオ教材の作成、厚生労働省のベトナム語教材の活用、自社労災ビデオ研修等を行って、安全衛生に関する労働者自身の意識を高める活動を実施した結果、2022年度からこれまで労働災害発生件数ゼロ（いわゆる不休災害含む）を達成した。

（公益財団法人国際労働財団）

- ・ アジアの国では、団体交渉が労使の関係するメインで、対決型の交渉しかない。日本の労働安全衛生委員会のような労使協議制について説明したところ、非常に興味を持っていた。JILAFで実施していた「POSITIVE」のように労働安全衛生を切り口に労使対話を推進していくというのがうまく進むと考えている。

（日本経済団体連合会）

- ・ 海外に進出している日本の製造業の企業は、進出先でも日本国内と同じ水準の産業安全・労働衛生を実現しようとしているところが多いと聞いている。そうした企業は、現地の従業員から高い評価を得ているそうである。

取組：日本国内の取組の活用例①（外国人労働者向け安全衛生教育教材の活用）

厚生労働省は、外国人の方にも理解しやすい安全衛生教育教材を作成しています。外国人労働者の労働災害防止にお役立てください。

マンガ・動画教材

初めて安全衛生を学ぶ方にも理解できるよう、業種共通と業種・作業別の視聴覚教材（マンガ・動画教材）を作成しています。

▶教材はこちらから

<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/kyozaishiryo.html>

▶動画教材（YouTube）のチャンネル登録はこちらから

<https://www.youtube.com/user/MHLWanzenvideo/>



例) 転倒防止の注意：14言語対応
(画像は、日本語・英語・ベトナム語)

未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル

未熟練労働者は、作業に慣れておらず、危険を把握・察知する能力が身につけていません。

労働災害を防止するには、雇入れ時や作業の内容が変わる時点などでの安全衛生教育が重要です。これらの安全衛生教育に役立つよう、業種別（製造業、陸上貨物運送事業、商業など）の教材を作成しています。

▶教材はこちらから

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118557.html>

<作業服装の着用>



- ① 作業時は定められた安全な服装を着用します。
- ② 作業服装は身体にピッタリした軽快なものとし、
- ③ 長袖の場合は袖口を締め、上着の裾はズボンの中に入れます。
- ④ 刃物やドライバー、ドリルなどをポケットの中に入れて作業しないこと。
- ⑤ タオルや手ぬぐいを首に巻いたり、えり巻き、ネクタイなど巻き込まれるものは着用しないこと。
- ⑥ 保護具・指示された保護帽などの保護具は、必ず正しく着用します。



- ◆ Durante el trabajo llevar la **vestimenta segura** establecida por norma.
- ◆ Durante el trabajo llevar la **vestimenta ajustada al cuerpo** y que a la vez permita movimientos.
- ◆ Debe **cerrar los puños de mangas largas** y **meter el borde de la chaqueta en el pantalón**.
- ◆ No trabajar con filos, atornilladores o taladros **dentro de bolsillo**.
- ◆ No llevar complementos que **puedan ser enganchados** tales como uso de toalla o pañuelo en el cuello, bufandas, corbata, etc.

[Usar correctamente el casco de seguridad]

- Revisar la correa para **asegurarla** correctamente.
- Revisar si no está **dañado** o si no tiene **defectos**.
- Se utiliza principalmente para **protegerse en la caída**.



【正確佩戴保護帽】

- 検査下顎帶，松緊狀況，向後傾斜程度
- 確認是否破損，有裂痕
- 基本上用于墜落時起保護作用



例) 安全な服装のマニュアル：14言語対応
(画像は、日本語・スペイン語・中国語)

技能講習補助教材

外国人労働者が技能講習時に専門的用語を理解しやすいよう、技能講習別の補助教材を作成しています。

▶教材はこちらから

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11114.html

荷重中心とフォークの長さ



Load Center and Fork length



Trọng tâm tải và chiều dài càng nâng



例) 講習用パワーポイント（フォークリフト運転）：14言語対応
(画像は、日本語・英語・ベトナム語)

取組：日本国内の取組の活用例②（安全衛生委員会）

- 以下のとおり、労働安全衛生法では、安全委員会、衛生委員会の設置が義務づけられている。

	安全委員会	衛生委員会
設置しなければならない事業場	業種により異なる。 (例) 50人以上：林業、鉱業、建設業、製造業の一部等 100人以上：電気業、通信業、各種商品小売業等	全業種50人以上
委員の構成	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者若しくはこれに準ずる者（1名：議長） 2 安全管理者 3 安全に関し経験を有する労働者 ※ 1 以外の委員の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合（過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）の推薦に基づき指名しなければならない。	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者若しくはこれに準ずる者（1名：議長） 2 衛生管理者 3 産業医 4 衛生に関し経験を有する労働者 ※ 1 以外の委員の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合（過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）の推薦に基づき指名しなければならない。
調査審議事項	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること。 労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること。 安全に関する規程の作成に関すること。 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること。 安全教育の実施計画の作成に関すること。等 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。 衛生教育の実施計画の作成に関すること。 化学物質の有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。等

※ 安全委員会及び衛生委員会の両方を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができる。

**労働安全衛生の分野では、いわゆる労使交渉以外に労使が職場の労働条件を協議することが法律で規定されている。
このような協議は労働条件の解決に直結し、海外でも実行できれば、日常的な課題解決にも活用できるのではないか。**

取組：日本国内の取組の活用例③（中央労働災害防止協会の活用）

中央労働災害防止協会（中災防）は、事業主の自主的な労働災害防止活動の促進を通じて、安全衛生の向上を図り、労働災害を防止することを目的に1964年(昭和39年)、労働災害防止団体会法に基づき設立された団体

アジア安全衛生SAKURAプロジェクト

安全衛生の専門家によって日本の労働災害防止のためのノウハウや経験を現地語(タイ語・ベトナム語)で伝える1週間の「日本における安全衛生基礎研修」と、現場の安全衛生活動を支援する「現地(タイ・ベトナム)におけるフォローアップ研修」を組み合わせ実施。2016年度より延べ100名程度の日系企業の安全衛生担当者を養成。



令和5年度 中央労働災害防止協会
アジア安全衛生 SAKURA プロジェクト
(厚生労働省補助対象事業)

【ベトナム語コース 募集要項】

安全衛生の専門家によって日本の労働災害防止のためのノウハウや経験を伝える「日本における安全衛生基礎研修」と、現場の安全衛生活動を支援する「現地(ベトナム)におけるフォローアップ研修」を組み合わせ実施します。

(1)「日本における安全衛生基礎研修」
日本の企業現場で実践されているOSHIMS(労働安全衛生マネジメントシステム)、リスクアセスメント、ゼロ災害運動、健康づくり、5S等の取組みを伝え、現地日系企業の安全衛生担当者の能力向上を目指します。

(2)「現地(ベトナム)におけるフォローアップ研修」
日本から安全衛生の専門家を現地事業場に派遣します。現場の状況に応じて2~3時間程度の安全衛生に関する指導・助言を実施し、現場の安全衛生活動の活性化を目指します。

支援内容

(1)「日本における安全衛生基礎研修」
下記の労働安全衛生に関する研修コースをベトナム語で実施します。
実施期間: 令和5年12月4日(月)~12月9日(土)(6日間)
対象事業場: ベトナムにおける日系企業
研修会場: 中央労働災害防止協会(東京)
募集定員: 10名程度
(※原則として企業から1名とし、定員に余裕がある場合のみ2名程度を受け付けます。)
申込締切日: 原則、9月10日(水)
※定員に達し次第、受付を締め切ります。受付締切の際は、ウェブサイトでお知らせしますのでご注意ください。

研修内容	目的
【講義】日本の安全衛生活動の取組み	日本における安全衛生活動の歴史を紹介し、アジアでの取組みの参考とする。
【講義・演習】ゼロ災害運動(ゼロ災害予知訓練)	ゼロ災害運動の理念とその実践手法(基本手法及び活用手法)等について理解する。
【講義・演習】リスクアセスメント、演習	リスクアセスメントの手法について理解する。
【講義・演習】健康づくり	日本における企業の健康づくりの取組について情報を共有する。
企業視察	現場の安全管理手法を実地に学ぶ。
アクションレポート作成等	自職場の問題点の解決に向けた計画を作成する。
日本文化体験	東京下町を巡り日本文化を体験する。

中央労働災害防止協会

スマイル アジア セーフティプロジェクト

現地拠点の労働災害の減少、現地従業員の安全衛生意識の向上、現地安全衛生担当者のレベルアップを目指し、現地拠点と中災防をオンライン(ZOOM)で繋ぎ、安全衛生教育及び現場フォローアップを現地語で実施。



オンラインを活用した海外日系企業向け安全衛生活動支援事業
中央労働災害防止協会

Smile Asia Safety Project Start !

対象国: ベトナム、タイ(今後追加予定)

中災防は、アジアの日系企業で働く方々の安全衛生活動を支援し、安全衛生意識の向上を目指します。

海外進出日系企業のベトナムやタイにおける拠点を対象に日本の労働安全衛生分野のノウハウや経験を伝え、共に考えることで現地の安全衛生意識の高揚と労働災害の防止を目指します。

日本(中災防)と現地拠点をオンライン(ZOOM)で繋ぎ、①「KYT(危険予知訓練)」、②「リスクアセスメント」、③「健康づくり」について、その基本的な知識や取組方法を伝えるとともに、④「現場フォローアップ研修」として、専門家が参加者の現場や作業の様子を写した動画や写真等をもとに、安全衛生管理上の課題等について、助言・指導を行います(表面参照)。選択する①~④の科目により、費用や時間等が異なりますので、詳しくは上記QRコードよりホームページをご確認ください。

現場での安全衛生活動の様子

取組：日本国内の取組の活用例③（中央労働災害防止協会の活用②）



「タイにおける日系企業向け安全衛生大会」



“Thai-Japan Work Safety Days”（仮称）

の開催構想について

タイ安全衛生促進協会（SHAWPAT）及びタイ労働安全衛生研究所（TOSH）の協力のもの、タイの日系企業における現地従業員の安全衛生意識の向上、安全衛生分野における企業・現地商工会等とのネットワーク構築、またタイ人学生の安全衛生知識の向上、日本企業へのグローバルな情報の還流等を本大会の開催目的とし、タイ国内の日系企業における安全衛生体制の充実と働く人全ての安全と健康を応援します。

※2025年度に実施予定

実施期間：2日間（開催は1回/2年程度）

対象事業場：タイにおける日系企業の安全衛生担当者、工場長等

実施言語：現地語及び日本語（逐次通訳）

開催方法：現地開催（日本本社にはオンデマンド配信）

募集定員：初回は最大150名（2日間合計）程度とし、今後拡大予定

会場：SHAWPAT（タイ労働安全衛生促進協会）等

協力団体：現地日本大使館、現地商工会議所、SHAWPAT、T-OSH等

ご紹介した各種事業の詳細はこちらをご参照ください。

なお、当HPでは、海外の災害動向等の安全衛生関連情報も掲載しています。

中央労働災害防止協会 国際事業関連HP

<https://www.jisha.or.jp/international/index.html>

国際事業のお問い合わせ等連絡先

中央労働災害防止協会 技術支援部 国際課 住、高井

電話：03-3452-6297 FAX：03-5445-1774 E-mail：kokusai@jisha.or.jp

取組：国際労働基準に関する周知（作成中）

検討会報告書

〔企業や環境の課題〕

- ◆（これから取組を始める企業）具体的な方法や尊重すべき人権の内容が分からない。
- ◆企業規模等により取組に差があり、大企業が取引先への説明するのが難しい。
- ◆人権尊重の取組を進める教材や説明資料を各社で用意するのは難しい。

〔今後の方針〕

- ◆取引先への説明などに使用できるよう、強制労働など**国際労働基準に関する分かりやすい周知資料を作成する。**

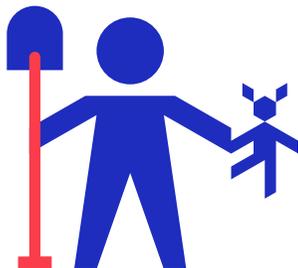
基本的権利に関する原則	ILO基本条約（中核的労働基準）
結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号）
	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）
あらゆる形態の強制労働の撤廃	強制労働に関する条約（29号）
	強制労働の廃止に関する条約（105号）
児童労働の実効的な廃止	就業が認められるための最低年齢に関する条約（138号）
	最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時の行動に関する条約（182号）
雇用及び職業についての差別の撤廃	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号）
	雇用及び職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

 上記、5分野について、企業が自社の状況や取引先について、簡単に確認をできる企業を作成する

取組：国際労働基準に関する周知（作成中）

パンフレットの一案 ※作成中の原稿案（今後、変更有）

児童労働



国内法である労働基準法（第56条～第63条）と国際基準であるILO条約（第138号条約第2条、第3条、第7条）において、児童労働はほぼ同様に禁止されている。
ILO条約においては、先進国と開発途上国で労働に従事できる最低年齢について異なる基準を設けている。日本の労働基準法においては、18歳未満の者を雇用する場合には、危険有害業務の就業制限や年齢証明書の備付け等の規定が定められている。進出国において年少者を雇用する場合は、進出国の法令に加えて、国際基準との整合性についても留意する必要がある。

【雇用を認める最低年齢】

業務の種類	ILO 第138号条約		労働基準法
	先進国	開発途上国	日本
通常の業務	15歳（ただし義務教育が終了する年齢を下回ってはならない）	14歳	15歳（ただし義務教育の期間を除く）
危険有害業務	18歳	18歳	18歳
軽易な業務	13歳	12歳	13歳

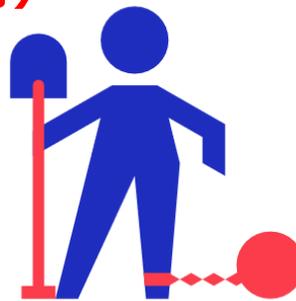
☐ ILO第138号条約（最低年齢）第2～3条、第7条、労働基準法第56条、第61～63条

I(1) 国際基準及び現地の法令で定められた雇用の最低年齢を下回っている労働者がいないか確認している。

⇒当てはまる

⇒当てはまらない…X

強制労働



国内法である労働基準法（第5条）では、「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。」
国際基準であるILO条約（第29号第1条及び第2条）では、加盟国は、強制労働（処罰の脅威の下に強要され、かつ、自ら任意に申し出たわけではないすべての労働または役務）を廃止することを約束すると定められており、国内法と国際基準のいずれにおいても強制労働は禁止されている。また、ILOは、強制労働のILO指標（ILO Indicators of Forced Labour）を示し、強制労働の存在を示唆する行為についても注意喚起をしている。

2(1)脅したり人格を傷つけたり、差別的なこと言って労働をさせている

⇒当てはまる…X

⇒当てはまらない

🗨️ 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を用いて労働させることは、強制労働を基礎づける要素の一つに当たる可能性があります。

☐ ILO第29号条約（強制労働）第2条、ILO第105号条約（強制労働の廃止）第1条、強制労働のILO指標「Physical and sexual violence」「Intimidation and threats」、労働基準法第5条、男女雇用機会均等法第11条、労働施策総合推進法第30条の2

📄 社内通報窓口への通報記録

2(2)外国人労働者に対して「言うとおりにしないと帰国させるぞ」などと脅して働かせていることがある

⇒当てはまる…X

⇒当てはまらない

🗨️ 脅迫などによって、労働者の意思に反して労働を強制することは強制労働を基礎づける要素の一つに当たります。また、労働施策推進法においては、外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）そ

取組：国際的な協力事業

検討会報告書

〔企業や環境の課題〕

◆進出先国の社会システムに起因する課題（児童労働、強制労働の撲滅等）は企業単独の対応が難しい。

〔今後の方針〕

◆進出先国への技術協力事業により**強制労働・児童労働の撲滅、労使対話の推進、労働安全衛生向上、社会的保護システムの構築**を支援する。

〔検討会のヒアリングでの意見〕（検討会報告書からの抜粋）

（ILO（国際労働機関）駐日事務所、ILO（国際労働機関）アジア太平洋総局）

- 労働分野における取組が遅れている国においては、インフォーマルセクターも対象となる社会保障を構築し、ソーシャルプロテクションの仕組みをつくることや児童労働の撲滅等も重要である。個社は個社で取組を行う一方、国レベルや労使対話を通じてビジネスと人権に取り組むことで、対策の両輪となるものであると考える。特に労使との協働はILOの強みでもある。社会保障の構築や児童労働の撲滅等は、（個社レベルではなく）政府間の支援やILOの支援等で実施していく必要があるとの問題意識を持っている。

（独立行政法人日本貿易振興機構）

- 南西アジアの日系企業の取引先のローカル企業で、どう見ても就業年齢に満たない者が数名、働いている現場があった。そのオーナーに話を聞いたところ、この子たちはうちが雇用してなければ生きる場所がない、との回答であった。これは政府の問題でもあり、日系企業も取引先でもし児童労働があれば、取引停止ということにもなりかねないので、そのような地域では非常に気をつけている。
- 厚生労働省には、他国政府に対する働きかけ（コンプライアンス違反企業への指導要請）、他国における労働法改正の支援、児童労働撲滅のための支援、技能実習生の人権保護などを期待。

 今後は、このILOを通じた技術協カスキームによる事業を、改めて日本企業のグローバル・サプライチェーン上の人権尊重の観点からも捉え直し、今後の技術協カ案件の形成を行う

実施中のILO任意拠出金事業例（1）

- ・進出先国の社会システムに起因する課題は、企業単独での対応が難しい場合も多い。
- ・日本は50年以上に亘り、アジア太平洋地域においてILOを通じた技術協力事業を実施。「労働における基本的原則及び権利」をめぐる地域課題解決に向けて、直接的な支援を行っている。

児童労働撲滅等支援(フィリピン)

(実施期間：2020年3月～2024年12月)

-目的

すべての子どもたちが質の高い教育を受け、青少年が必要な訓練を受け、生産的かつ創造的な潜在能力を発揮できるようにする。

主な対象者

中途退学の恐れがある5～17歳の子どもたち、およびすでに中途退学し、危険な環境で働いている子どもたち。

活動内容

児童労働に取り組むための知識と能力の向上を目的とした能力開発、トレーナー訓練、セミナー、会議。対象となる家族、地域社会、被害者を支援する組織への働きかけに役立つコミュニケーションツールの開発。

ベストプラクティスや学んだ教訓を効果的に共有する。

フィリピン労働雇用省との協力による労働監督官や行政職員の人材育成など。



実施中のILO任意拠出金事業例（2）

グローバル・サプライチェーンにおける労働者のディーセント・ワーク実現支援(タイ、インドネシア、フィリピン)

(実施期間：2022年9月～2025年8月)

- 目的と対象産業

このプロジェクトは、アジア太平洋地域における完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワークを促進するため、タイの自動車製造業、インドネシアの電子機器製造業、フィリピンの水産養殖業という特定のサプライチェーンに焦点を当てる。

- 活動内容

グローバル・サプライチェーンにおける労働者の現状に関する調査・分析ツール、政策アドバイス、トレーニングの開発

COVID-19危機への対応の一環としてディーセント・ワーク推進のための措置を講じている、または講じる予定のサプライチェーンに沿った国、セクター、地域の構成員および関係者への支援。

三者構成員・関係者間で経験や優れた実践を共有するためのセミナーを開催する。

実施中のILO任意拠出金事業例（2）

労働安全衛生活動促進支援(ネパール、インド、スリランカ)

(実施期間：2020年12月～2024年12月)

- 目的と対象者

南アジアのプランテーションにおける労働者の安全と健康の改善

- 活動内容

- 南アジアのプランテーション・セクターにおける労働者の安全衛生と差別防止を改善するための制約と機会に関する知識を生み出し、共有する。
- インド、ネパール、スリランカにおけるプランテーション労働者の安全と健康をよりよく促進・保護するため、国や地域の機関を強化する
- インド、ネパール、スリランカのプランテーション・セクターにおいて、特に小規模農家と女性労働者の代表（「声」を含む）の改善を通じて、労働者の安全と健康を促進するための職場および産業レベルの慣行とイニシアティブを開発または強化する。

国際労使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支援事業

低所得者、女性、障害者等の脆弱な人々に対する草の根レベルでの支援

■ 経緯

厚生労働省の補助金事業として、2011年より国際労使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支援事業を実施。

■ 目的

- ・ 公的サポートの行き届かない社会的に脆弱な人々を組織化すること
- ・ 草の根レベルでの社会的セーフティネットを構築すること
- ・ 各国労働組合、使用者団体、政府、NGOの協力も得て、国際的な労使ネットワークを活用

■ 対象国

タイ、バングラデシュ、ベトナム、カンボジア、ネパール、ラオス、スリランカ

国際労使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支援事業（２）

低所得者、女性、障害者等の脆弱な人々に対する草の根レベルでの支援

■内容

（１）脆弱な人々の組織化（互助団体等の設立）支援

- i) 互助団体設立等の組織化に関する労使団体を対象としたワークショップの開催
- ii) 互助団体設立等の組織化に関する人材育成（トレーナーとなる者に対する訓練）

（２）組織の自律的活動確立支援

- i) 職業訓練指導員の人材育成及び同指導員による職業訓練の実施
- ii) 法律制度及び金融制度に関する指導員育成
- iii) 職業訓練等に関するコンサルティング（専門家による巡回指導）
- iv) 互助団体で製造した製品の販売等支援（団体が運営する店舗等で販売するための支援）

人権デュー・ディリジェンスのに関して、よくある疑問

1. 人権尊重の取組の人権尊重の取組の対象には、「サプライヤー等」も含まれるとの定義であるが、どこまでのサプライヤー等を対象としなければならないのか。

参考：本ガイドラインは法的拘束力を有するものではないが、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業（個人事業主を含む。以下同じ。）は、国際スタンダードに基づく本ガイドラインに則り、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等（サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に限られない。以下同じ。）の人権尊重の取組に最大限努めるべきである。（ガイドライン1.3）

2. コンプライアンスと人権デュー・ディリジェンスは同じものか（コンプライアンス契約を締結し、それに基づき適切に管理を行ってれば、人権デュー・ディリジェンスを行う必要はないか）。

3. サプライチェーン上で生じそうな人権侵害（特に地域別人権課題や産品別人権課題ではなく、個社が抱える人権侵害）について、どのように状況を把握すればいいのか。。

(参考) 労働安全衛生分野の「委員会」

ヒアリングにおける指摘

- 労働安全衛生の分野では、いわゆる労使交渉以外に労使が職場の労働条件を協議することが法律で規定されている。このような協議は労働条件の解決に直結し、海外でも実行できれば、日常的な課題解決に有益だと考えている。
- 以下のとおり、労働安全衛生法では、安全委員会、衛生委員会の設置が義務づけられている。

	安全委員会	衛生委員会
設置しなければならない事業場	業種により異なる。 (例) 50人以上：林業、鉱業、建設業、製造業の一部等 100人以上：電気業、通信業、各種商品小売業等	全業種50人以上
委員の構成	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者若しくはこれに準ずる者（1名：議長） 2 安全管理者 3 安全に関し経験を有する労働者 ※ 1以外の委員の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合（過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）の推薦に基づき指名しなければならない。	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者若しくはこれに準ずる者（1名：議長） 2 衛生管理者 3 産業医 4 衛生に関し経験を有する労働者 ※ 1以外の委員の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合（過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）の推薦に基づき指名しなければならない。
調査審議事項	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること。 労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること。 安全に関する規程の作成に関すること。 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること。 安全教育の実施計画の作成に関すること。等 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。 衛生教育の実施計画の作成に関すること。 化学物質の有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。等

※ 安全委員会及び衛生委員会の両方を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができる。