

～労働分野におけるNAPの活用～

2019年6月6日 ビジネスと人権に関する行動計画に
 関するコンサルテーション会合

ILO駐日事務所 プログラム・オフィサー
 田 中 竜 介

NAPs and Labour Rights

- G20 and other countries -



- 多くの国（18/24）のNAPで中核的労働基準に言及

- ☐ ①結社の自由と団体交渉、②強制労働の撤廃、③児童労働の廃止、④差別の撤廃
- ☐ Internationally Recognized Human Rights としての重要性

- NAPsで掲げられた労働課題や取組の例（参考）

- ☐ 移民と人身取引被害者を対象とした農業・建設セクターにおける違法中間搾取、強制/児童労働、非標準的雇用、差別・不平等への対処等を優先課題として規定、インセンティブ付与（white list）や労働監督機能強化、企業へのサポート、好事例共有等を取組みとして掲げる（Italy）
- ☐ 移民や非標準的雇用の労働者の脆弱性に触れた上で、人身取引撲滅の担当窓口変更、雇用規制潜脱を防ぐ法の制定、通報者保護の強化等を規定（Germany）
- ☐ 施策実施を担う省庁を明記した上で、強制労働関連の法施行の強化、グローバルサプライチェーンにおける人身取引防止のための調査とツール開発、公共調達における強制・児童労働リスクへの対処、グローバルサプライチェーンを通じた労働者の発言促進に向けたツール開発、労働法整備支援やマルチステークホルダーイニシアチブの活用、児童・強制労働等に関する調査、労働アタッシュ等政府機関職員への訓練、企業へのガイダンス、好事例の認定などの具体的施策を明示（US）

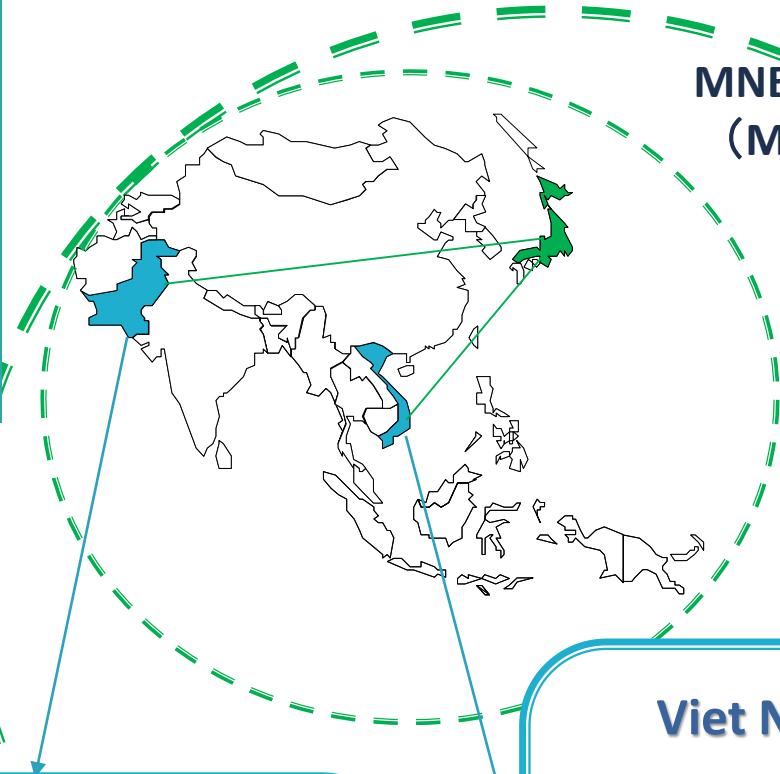
NAPs and ILO Instrument

- G20 and other countries -



ILO Instrument (参照数)	規定内容と国の例
ILO FPRW宣言*及び中核労働条約 (18)	国家の人権保護義務の中心となる国際的に認知された人権の1つとして参照 (Germany, France, Italy, UK)
国際労働条約(特に中核条約)の批准 (8)	批准による国家の人権保護義務の履行 (France, Italy, Spain) 批准に向けた意思や計画の表明(含: 強制労働議定書) (Germany, Italy) 他国に対する批准の奨励 (France, Netherlands)
ビジネスに対する国際労働基準遵守の要請	人権指針の策定、デューディリジェンスの実施、苦情処理手続きの提供の過程で、FPRW宣言・多国籍企業宣言で規定された人権を参照すべき (Italy) 政府の開発協力に関与する企業による遵守を規定 (Denmark) 農業サプライチェーンにおける児童/強制労働撤廃のガイドラインを策定し遵守を規定 (US)
ILO基準と整合した国内法及び政策枠組み	強制労働議定書の国内法制への反映 (Germany) ILO中核的労働基準の公共調達手続きへの組入れ (Germany)
貿易協定における国際労働基準	貿易協定中の労働/社会条項の形成における国際労働基準の重要性を指摘 (France, Germany)
多国籍企業宣言 (8)、ビジネスのためのヘルプデスク (4)	ビジネスと人権に関する指針文書として多国籍企業宣言に言及 (Chile, France, S-Korea, Spain, Switzerland) 人権尊重責任を果たすための有効なツールとしてヘルプデスクに言及 (Germany, France, Belgium, Sweden)
多国間プラットフォーム、ILO技術協力プロジェクトへの参加、貢献	レベルプレイングフィールド形成の重要性を強調し、ILOをはじめとした多国間フォーラムに参加 (Germany) ベターワークを含む能力開発や技術援助のプロジェクトへの貢献を通じた人権保護義務の履行 (US)

More and Better Jobs through Socially Responsible Labour Practices 社会的責任ある労働慣行を通じてより多くのより良い雇用を創出



MNEの本社所在国
(MNEホーム国)

資金供与: 日本政府

National Action Plan

Pakistan / Sporting goods

DW課題:

零細小企業におけるコンプライアンス、
非標準的雇用、インフォーマル経済、
労働監督機能

→ OSHセミナー、好事例、労働者のCB、労働監督制度強化、女性雇用促進

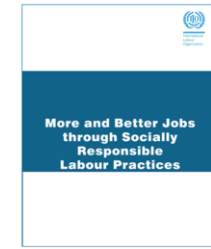
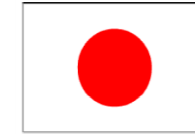
Viet Nam / Electronics

DW課題:

長時間労働、低賃金、
労働監督機能、スキル

→ ツール開発、CSRビジネスネットワークの構築、ホーム/ホスト政策対話
→ 良好な労使/サプライヤー関係、技術移転

日本企業が事業展開する国々
(MNEホスト国)



Keidanren
Policy & Action

企業行動憲章

2017年11月8日
一般社団法人 日本経済団体連合会



ILO多国籍企業宣言に関するツール



企業・労組間対話

- 企業と労働組合によるILOが提供する対話の支援手続を利用する旨の自発的合意に基づく
- 事務局による調整役のリスト及び対話の参考となる情報の提供



ヘルプデスク

- 企業・労組からの国際労働基準・多国籍企業宣言に関する質問にILO専門家が回答。民間CSRポリシー形成への技術支援。
- 無料、守秘
- ツール、ガイドブックやQ&A等のオンラインリソース有



トレーニング

- 「国際労働基準とCSR」
- 「労働CSRと社会責任あるサプライチェーンマネジメント」など。
- 政労使・企業・若手ビジネスリーダー、大学

その他、他の国際機関との連携(OECD, OHCHR, UNGC, UNCTAD, etc.)、Better Work、リサーチ研究、プロジェクト、NCPサポート、ILO駐日事務所HPなど

Questions

1. NAPが対象とする「ビジネスと人権」には、「気候変動」や「働き方改革」の人権課題は含まれるでしょうか？
2. 国際的にみて特に日本政府・日本企業が取り組むべきと思われる人権課題
3. 企業が人権課題に取り組むには、そうした取り組みが国民、消費者、ユーザーから評価されなくてはなかなか持続、定着しないと考える。広く国民、消費者に「ビジネスと人権」について関心を広げ、この課題に積極的に取り組む企業への支持を促進する上で、日本の参考になる他国の好事例をご教示いただきたい。
4. 政府機関間の協働と調整の促進に資する行動計画とするための方策。