

# ILO-ジェトロ 共同調査概要ご報告

2024年3月14日 ILO-JETRO-GCNJ共催ウェビナー  
何から始める人権デューディリジェンス？  
—日本企業のグッドプラクティスと人権・労働に関するツールのご紹介—

ILO駐日事務所  
アジアにおける責任あるバリューチェーン構築 プログラム・コーディネーター  
小林 有紀



国際労働機関

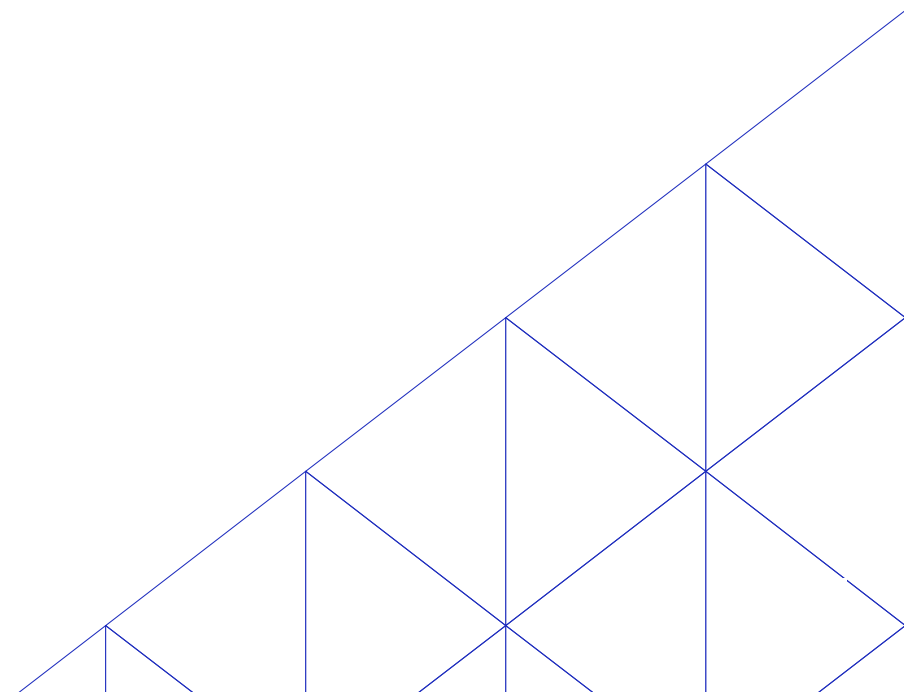


From  
the People of Japan



## 本日の流れ

1. 調査実施の背景（ビジネスと人権：企業への期待値の高まり）
2. 調査の概要
3. 調査の活用方法





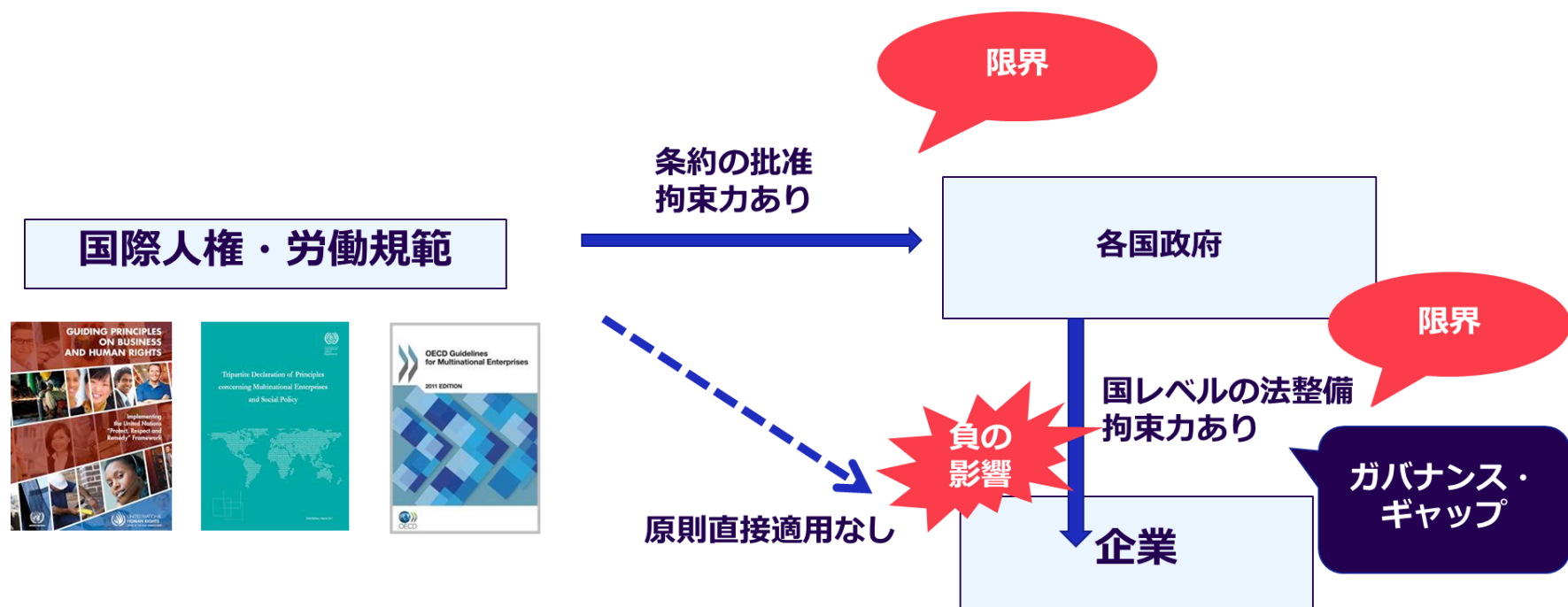
国際労働機関

## ▶ 調査実施の背景

(ビジネスと人権：企業への期待値の高まり)

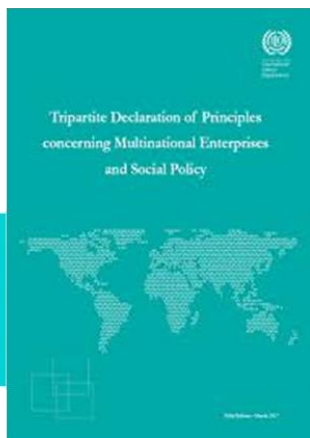


# 国際人権・労働規範とビジネスとの関係

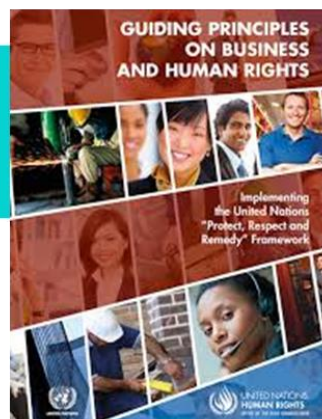
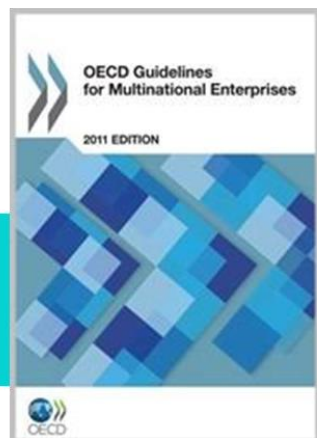




# ビジネスと人権にかかわるこれまでの背景



ILO多国籍企業宣言  
OECD多国籍企業行動指針

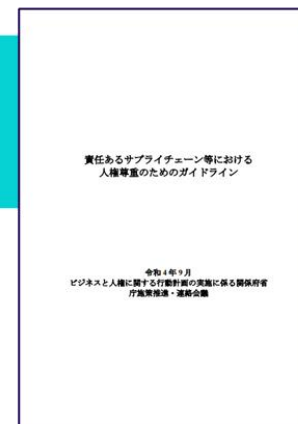


ビジネスと人権に関する  
国連指導原則  
(2011年)

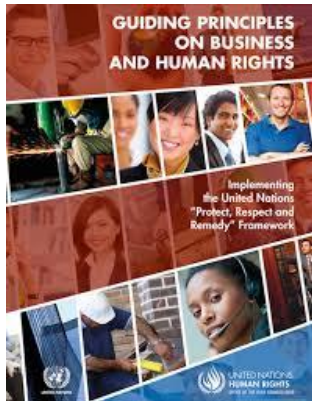
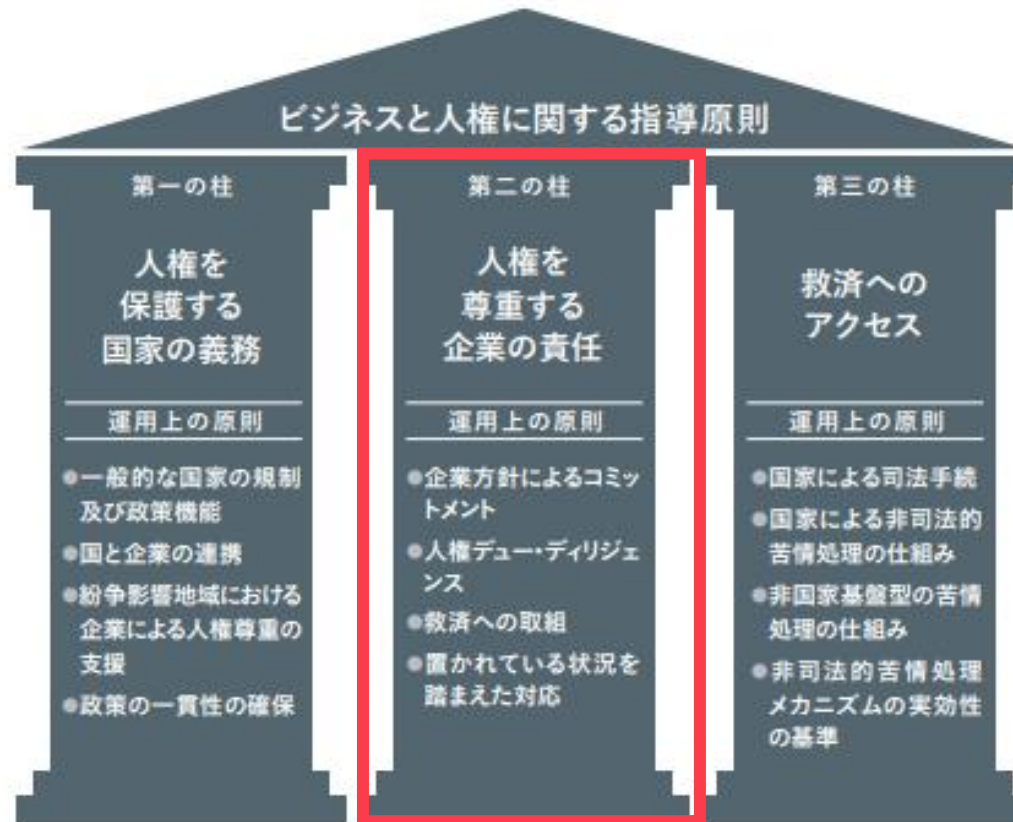


日本政府  
「ビジネスと人権」  
に関する行動計画  
(NAP) (2020年)

日本政府  
「責任あるサプライ  
チェーン等における人  
権尊重のためのガイド  
ライン」 (2022年)



# ビジネスと人権に関する国連指導原則（UNGPs）



- 発想転換を要する第2の柱の性質：
- 法的 + 社会的責任
  - 国際基準（国際人権/中核的労働基準）
  - 人権デュー・デリジェンスとステークホルダーとの有意義な協議
  - サプライ/バリューチェーンに及ぶ責任
  - 個別具体的影響と優先度

外務省ウェブサイト「ビジネスと人権」より抜粋<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100116940.pdf>



# 「ビジネスと人権」

**人権 = 人間が人として本来もっている権利**

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

出典：岩波国語辞典第4版



**「国際的に認められた人権」である必要**

- **最低限、世界人権宣言、国際人権規約、ILO中核的労働基準**
- **世界中どこにいても、どのような立場でも尊重されなければならないため**
- **ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）**  
= 人間としての基本的権利と安全や収入に関する労働条件について労働者の権利を尊重する仕事

**ビジネスリスクから（だけ）ではなく、  
ライツホルダー = 人への影響の視点が重要**

# 人権デューディリジェンスとは？

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



救済の提供を行う、救済の提供にむけ協力する

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





国際労働機関

JETRO  
日本貿易振興機構(ジェトロ)

# ▶ ILO-ジェトロ共同調査の概要



国際労働機関

JETRO  
日本貿易振興機構(ジェトロ)

10



## 共同調査の概要

### 目的

- **日本企業及びサプライチェーンにおける人権デューデリリジェンスの取り組み促進**
  - **責任ある企業行動や労働慣行を可能にする環境の醸成**
  - **関係者間での一層の協力の促進**
- 
- **対象国・産業**：バングラデシュ（繊維）／カンボジア（繊維）／ベトナム（繊維・電子機器）／日本（繊維・電子機器・電子部品を含む製造業）
  - **調査手法**：文献調査及びインタビュー（各国政労使&企業21社（日本本社13社／現地子会社・グループ会社6社／現地サプライヤー企業2社）：2022年9月～2023年3月



## 共同調査の概要（目次）

- 第1章 調査の背景と目的
- 第2章 責任ある企業行動・ビジネスと人権に関する世界的な潮流
- 第3章 各国における労働分野の課題
- 第4章 EU、米国、日本と Bangladesh、カンボジア、ベトナム 貿易と労働
- 第5章 Bangladesh、カンボジア、ベトナム各国と日本の貿易動向
- 第6章 Bangladesh、カンボジア、ベトナム各国の投資促進策
- 第7章 各国進出日系企業の直面する課題
- 第8章 日本の使用者団体の取り組み
- 第9章 日本企業のグッドプラクティス
- コラム 日本企業の人権DD実施状況（2022年度 JETROアンケート調査より）
- 第10章 人権DDに対する受け止め（Bangladesh、カンボジア、ベトナム）
- 第11章 責任ある企業行動の更なる促進に向けて



# ビジネスと人権の世界的な潮流 国際人権・労働規範の理解 各国における労働分野の課題の総括

## 第1章～3章： 調査の背景と目的・責任ある企業行動・ビジネスと人権に関する世界的な潮流、各国における労働分野の課題



Advancing social justice, promoting decent work

## 第4章： EU、米国、日本とバングラデシュ、 カンボジア、ベトナム 貿易と労働

### 特惠関税・貿易協定における人権の促進

#### EU：ディーセント・ワーク方針・公正な競争条件

- ◆ 一般特惠関税制度（GSP）
- ◆ EBA<sup>1</sup>
- ◆ FTA<sup>2</sup> / DCFTA<sup>3</sup>におけるTSD<sup>4</sup>規定

#### 米国：国家安全保障・公正な競争条件

- ◆ 違反商品保留命令（WRO：Withhold Release Orders）
- ◆ ウィグル強制労働防止法（UFLPA）（2022年6月執行）
- ◆ 一般特惠関税制度（GSP）（注：停止中）
- ◆ 人身取引報告書
- ◆ 環太平洋パートナーシップ（TPP） / CPTPP「労働章」
- ◆ インド太平洋経済枠組み（IPEF）サプライチェーン協定

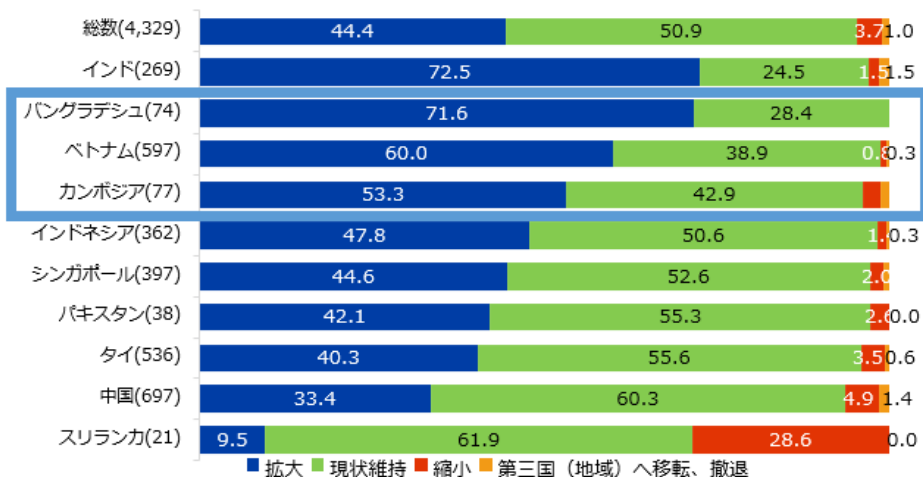


注記(1)武器以外のすべて（Everything But Arms）、(2)自由貿易協定（Free Trade Agreement）、(3)深化した包括的な自由貿易協定（Deep and Comprehensive Free Trade Areas）、(4)貿易と持続可能な開発に関する章(Trade and Sustainable Development)

## 第5章～7章： Bangladesh、カンボジア、ベトナム各国と日本の貿易動 向、各国の投資促進政策、日系企業の直面する課題

### 日系企業進出動向

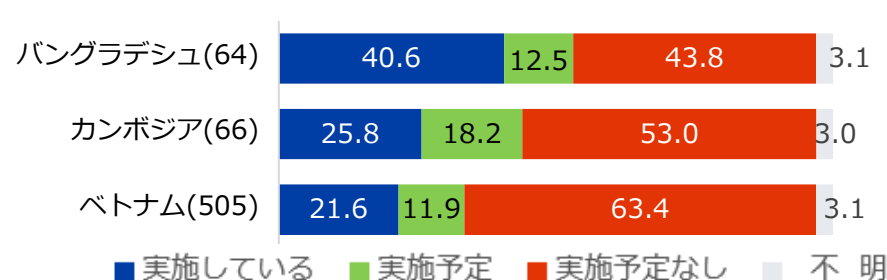
今後も3か国に進出する日系企業は増加を見込む



(出所) 「2022年度 海外進出日系企業実態調査(アジア・オセアニア編)」より作成

### 人権DD実施状況と課題

3か国ではBangladeshが比較的高い水準



(出所) 「2022年度 海外進出日系企業実態調査(アジア・オセアニア編)」より作成

### ビジネス環境に対する評価

進出日本企業からは、各国の成長性・潜在性の高さへの期待が窺える。他方、通関、行政手続きの効率性、従業員の賃金上昇、調達コストの上昇等が経営上の課題として挙げられる。



日本における使用者団体による  
人権尊重の取り組み事例

第8章 使用者団体の取り組み（日本）



日本経済団体連合会  
(経団連)



日本自動車部品工業会  
(JAPIA)



日本繊維産業連盟  
(JTF)



電子情報技術産業協会  
(JEITA)

# 日本企業による 人権DDのステップに沿った形での 人権尊重の取り組み事例紹介

## 第9章 日本企業のグッドプラクティス

バングラデシュ、カンボジア、ベトナムで活動する日本企業の本社、現地子会社・グループ会社、取引先等へのインタビューより要素を抜粋



影響にどのように  
対処したかを伝える



企業の事業、サプライチェーン  
およびビジネス上の関係における  
負の影響を特定し、評価する



適切な場合  
是正措置を行う、  
または是正のために  
協力する

実施状況および  
結果を追跡調査する

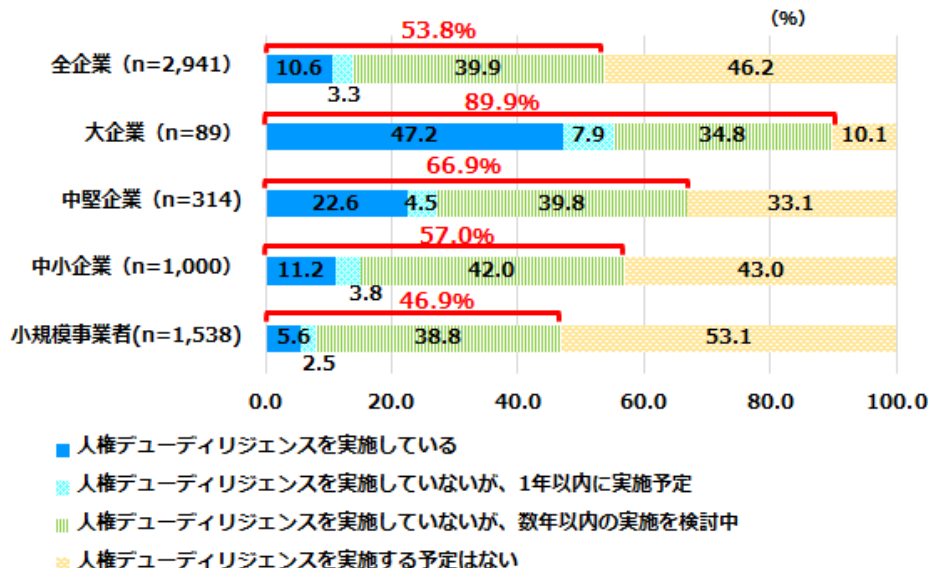
負の影響を停止、  
防止および軽減する

出所：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（2019年日本語訳）



### コラム：日本企業の人権DD実施状況 (2022年度 JETROアンケート調査より)

図表 1. 企業規模別の人権デューデリジェンスの実施状況



(注) nは無回答を除く回答企業数。

(出所) ジェトロ2022年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査

#### 人権DD実施状況

全企業平均では**53.8%**が人権DD実施済み、もしくは数年以内の実施を検討している。  
**大企業の47%**が人権DD実施済み。さらに、うち78%が調達先にも人権方針の準拠を要請。業界としては、IT・電子機器が先行。

#### 人権DDにおける課題

- ・ 人権DDを実施予定・検討段階の企業では、「具体的な取り組み方法がわからない」「十分な人員・予算を確保できない」。
- ・ 既に人権DD実施済みの企業では、「1社だけでは解決できない複雑な問題がある」「サプライチェーン構造が複雑で、範囲の特定が難しい」。



人権DDに関する対話や協力に向けて、  
ステークホルダーの期待値や視点を理解

## 第10章：バングラデシュ、カンボジア、ベトナムにおける各 国関係者の人権デューディリジェンスに対する受け止め



各国政府

- ✓ 自国で活動する企業が**国内労働法を順守すること** + 輸出先国の規制や取引先からの**人権DDを含む要請事項に従うことへの期待**
- ✓ 企業の負担を減らすために、各国からの**人権DDに関連する法律やガイドライン等の要求がより調和したものとなることを期待**
- ✓ 取引価格への反映も含めて、**発注元とサプライヤーの双方の責任で行うべき**
- ✓ 人権DDに関する啓発や実施に向けて**中小企業に対する支援の必要性**



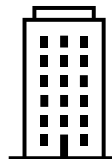
現地  
業界団体

- ✓ 企業の負担を減らすために、各国からの**人権DD要請事項がより調和したものになることを期待**
- ✓ **中小企業に対する支援の必要性**
- ✓ **発注元とサプライヤー側の協力、対話の促進、責任ある企業行動に向けた取り組みの取引価格への反映**
- ✓ 人権DDに関する法令やガイドライン等についての**情報提供や、各国での策定にあたり協議や意見交換を行うことへの期待**



労働者

- ✓ **人権DDや労働組合の関与についての啓発の必要性**
- ✓ 人権DDは労働者の権利の保護を促進し、労働者の権利侵害を外部に訴えるための機会
- ✓ 結社の自由を含む基本的な労働に関する権利の保護にも課題



進出  
日本企業

- ✓ **公正な競争条件の下で企業が競争できるよう、環境整備や法執行における政府の役割により期待**
- ✓ 各国からの**人権DD要請事項がより調和したものになることを期待**
- ✓ 国内法や商習慣と国際スタンダードとの間に差がある場合に、**国内法を超える要素をどこまで取引先に求めるべきかとの戸惑い**



国際労働機関

# 第11章： 責任ある企業行動の更なる促進に向けて

政府・労働者・使用者それぞれが責任ある企業行動促進に向けてどのような行動を取りえるか



- ✓ 公正な競争条件の確保
- ✓ 責任ある企業行動に向けた企業への情報提供や実施支援
- ✓ 多国間の政策協調に向けた情報交換や調整
- ✓ 人権デューディリジェンスで影響を受ける各国との対話・アウトリーチや情報交換
- ✓ 海外政府・産業界への技術支援や政労使の対話の促進

Enabling Environment

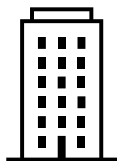


- ✓ 労働者の人権デューディリジェンスへのより有意義な関与に向けた啓発と能力強化を



- ✓ 業界全体としての取り組みの促進
- ✓ 会員企業への情報提供（ヘルプデスクの設置など）

企業レベルでは



- ✓ 取り組み促進に向けた社内でのリソース確保
- ✓ 発注元・サプライヤー間の一層の協力
- ✓ ステークホルダーとの一層の対話

Advancing social justice, promoting decent work



## ▶ JETRO-ILO 共同調査の活用方法

- ✓ **人権方針策定時**
- ✓ **社内での啓発、事業部との協働**
- ✓ **人権デューディリジェンスの実施**
- ✓ **サプライヤー・取引先との協働**
- ✓ **ステークホルダーとの対話・協働**