

労働と「ビジネスと人権」 ～企業に対する行為規範性とILO基準の展開～

ビジネスと人権研究プロジェクト 2019年第2回研究会

ILO駐日事務所 プログラム・オフィサー/渉外・労働基準専門官

田中 竜介

ILO-労働の課題を扱う国連専門機関

- ILO—1919年第1次世界大戦後設立
 - 1946年国際連合の専門機関
 - 1969年ノーベル平和賞を受賞
- 加盟国は現在187
- 条約勧告(国際労働基準)の策定・適用監視
- 技術協力、訓練・教育
- 調査・研究
 - (各種データベース)
 - 各国の労働法制 (NATLEX)
 - 条約の批准・適用状況 (NORMLEX)



ジュネーブのILO本部

スタッフ: 約2,700名
出身国: 150カ国以上
オフィス: 全世界に40以上



各国の**政府、使用者、労働者**代表の三者構成

«To promote the creation of
More and better jobs for
Men and women everywhere»

**すべての人にディーセントワーク
(働きがいのある人間らしい仕事)を**



ILOの設立目的

労働条件の改善を通じた社会正義、平和の実現

- ILO憲章前文(1919年採択):
 - 「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」
 - 「いずれかの国が人道的な労働条件を採用しないことは、自国における労働条件の改善を希望する他の国の障害となる」
- フィラデルフィア宣言(1944年採択):
 - (a) 労働は、商品ではない。
 - (b) 表現及び結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない。
 - (c) 一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である。
- ...

Decent Work Agenda

・ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）

実現のための4つの戦略目標

- 仕事の創出
- 社会的保護の拡充
- 社会対話の推進と紛争解決
- 仕事における基本的人権の保障
+ 横断的目標としての男女平等

ディーセント・ワークをすべての人に。

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」という意味です。ILOは、世界中のすべての人にディーセント・ワークを実現するお手伝いをしています。

DECENT WORK

より良い世界はここから始まる

DW

仕事を創出する。
世界中のどんな地域の人々でも、必要な技能を身につけ、働いて生計が立てられるように、国や企業が仕事を創り出す支援をしています。



DW

社会的保護を拡充する。
安全にそして健康的に働ける職場を確保し、生産性も向上するような環境を整えていきます。社会保障も充実させていきます。



DW

対話を促進する。
職場での問題や紛争を平和的に解決できるように、政・労・使の話し合いを促進させます。



DW

労働者の権利を守る。
不利な立場に置かれて働く人々をなくすために、労働者の権利を保障し、守っています。



上記の4つの目標を男女の差別なく、平等に実現していくこと。これがディーセント・ワークです。ディーセント・ワークなしでは、失業、不安定な雇用、非生産的な仕事、危険な業務、男女不平等、移民労働者の搾取、病気や障がい、高齢に対する不十分な保護、働く人の発言権を認めない、などの深刻な問題が解決せず、世界を脅かす大きなリスクとなります。

今、国際社会では、このディーセント・ワークの実現こそが、持続可能な開発、貧困の撲滅、公正なグローバル化、さらには世界の平和構築に不可欠であるという認識が広まっています。ILOは、各国の政・労・使と協力し、国別計画を通してディーセント・ワークの実現を支援しています。

DECENT WORK 達成のために
ビジネスに要求されること？

～ 法令遵守で十分か？～
～ 国際労働基準は遵守対象？～

THINK ABOUT "BUSINESS & ILS"



国際労働基準とビジネス

< ILSとビジネスがつながり得るポイントに関する問い >

Q1. 国際労働基準 (ILC) は国内的効力を有するか。国内ではどのように適用されるか。

Key words: 批准、効力の上下関係、自動的執行力、概念指針、裁判規範性...

Q2. ILCの実効性を担保する仕組みはどうなっているか。基準監視メカニズムは企業にどのように影響を与えるか。

Key words: 強制力、救済、労使団体の手続主体性、事案の公表、結社の自由委員会...

Q3. ILSの名宛人は基本的には加盟国であるが、企業が直接これらを遵守しなければならない場面があるか。違反の効果は何か。

Key words: 中核的労働基準、多国籍企業、公共調達、認証、取引条件 (サプライチェーン)、国際枠組協定 (労使協定)、コミットメント...

Q4. ILS遵守を促す枠組みやアクターとしてどのようなものがあるか。

Key words: SDGs、UNGPs、NAP、外国法令、業界団体指針、ESG投資、エシカル消費、NGO...

国際労働基準の概観

1. 国際労働基準とは

- 190の条約、206の勧告、議定書、実施準則、宣言その他の総体(広義)
- 条約: 批准対象、採択又は批准によって拘束力発生、一般原則を規定
- 勧告: 批准対象ではない、拘束力なし、条約を補完する具体的実施措置・指針

2. 国際労働基準の効力

① 条約採択時及び条約未批准時に生じる義務

- 権限ある機関への提出義務(憲章19条5項(b)、6項(b))
- 自国の法律・慣行に関する定期的な現況報告義務*(憲章19条5項(e)、6項(e))

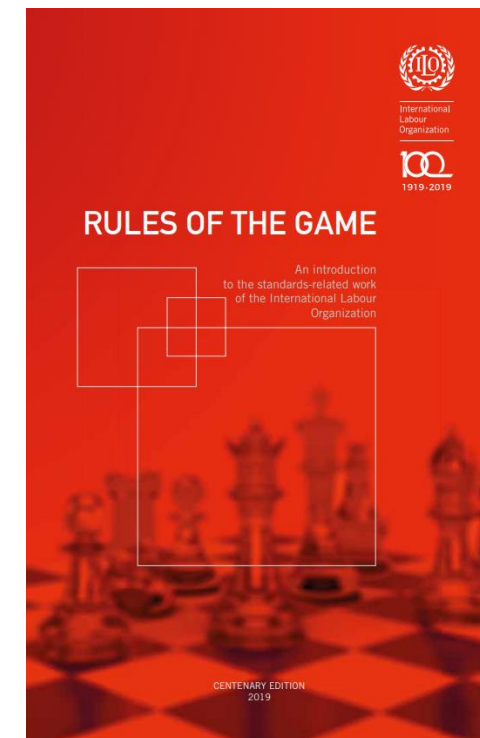
② 条約批准国の義務

- 各条約の実施義務、実施措置や履行状況の定期報告義務*(憲章22条)

③ 監視手続

- 上記二報告書の専門家委員会及び総会での審査
- 申立: 労使団体による条約不遵守の申立と勧告(憲章24,25条)
- 苦情: 政府・総会・理事会による条約不遵守の苦情申立・勧告・上訴(憲章26-34条)
- 労使団体による結社の自由委員会への提訴(未批准国も対象)

*提出前に政府は当該国労使団体に送付義務



ILO中核的労働基準

労働における基本的原則および権利に関するILO宣言
→未批准国も尊重、促進、実現の義務を負う



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. 雇用と職業
における差別
の撤廃





中核的労働基準(8条約)※未批准国も尊重促進実現の義務

1. 結社の自由及び団体交渉権

第87号 結社の自由及び団結権保護条約(1948年)
第98号 団結権及び団体交渉権条約(1949年)

2. 強制労働の撤廃

第29号 強制労働条約(1930年)、同議定書(2014年) (議定書につき日本未批准)
第105号 強制労働廃止条約(1957年) (日本未批准)

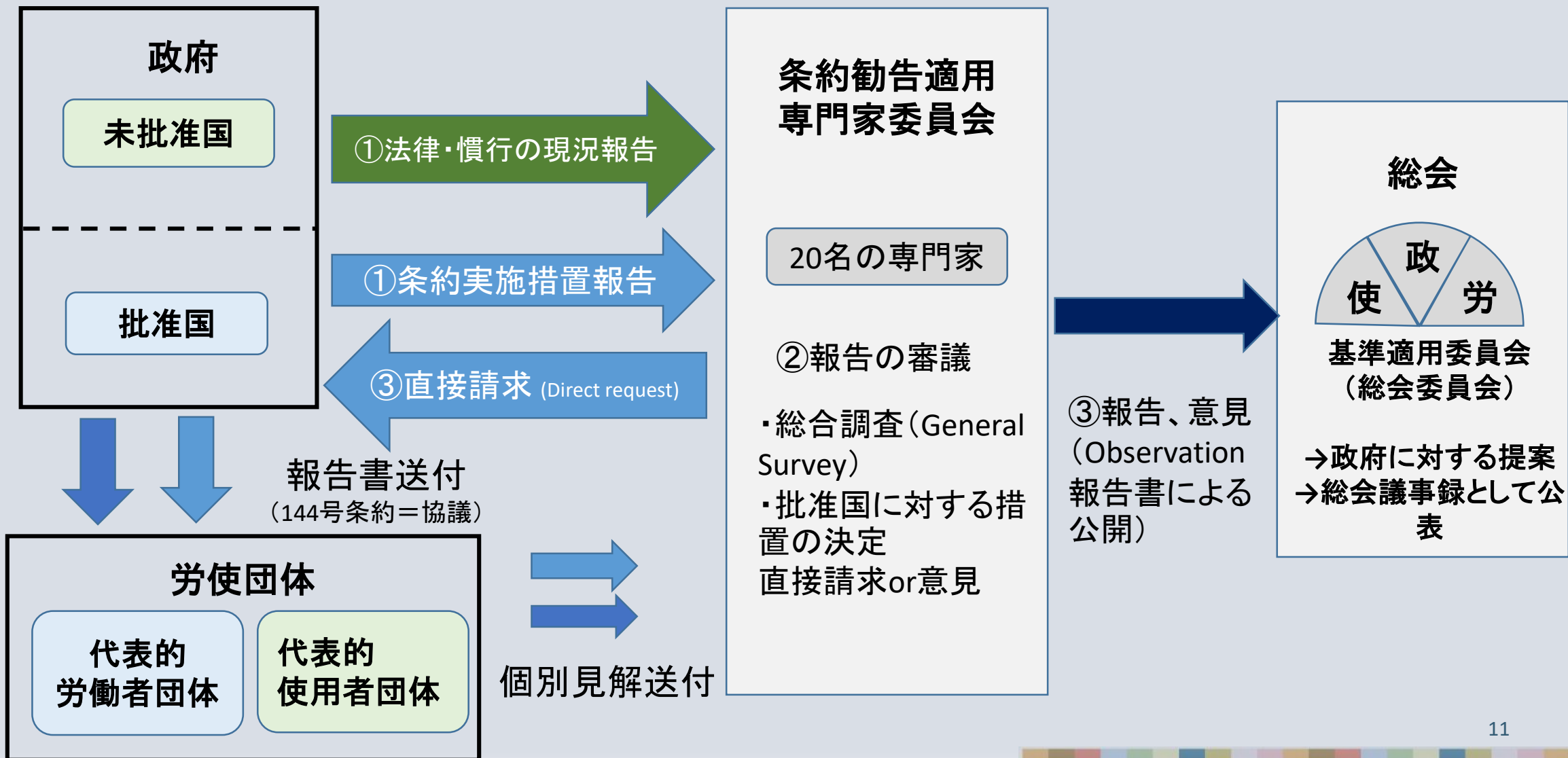
3. 児童労働の効果的な廃止

第138号 最低年齢条約(1973年)
第182号 最悪の形態の児童労働条約(1999年)

4. 職業・雇用上の差別撤廃

第100号 同一報酬条約(1951年)
第111号 差別待遇(雇用及び職業)条約(1958年) (日本未批准)

加盟国の報告義務による基準監視機能





労使団体からの申立や加盟国からの苦情、結社の自由委員会による基準監視機能

■ 申立 (Representation)

労使団体

批准国の批准条約
不遵守の申立て

■ 苦情 (Complaint)

主に

条約批准国

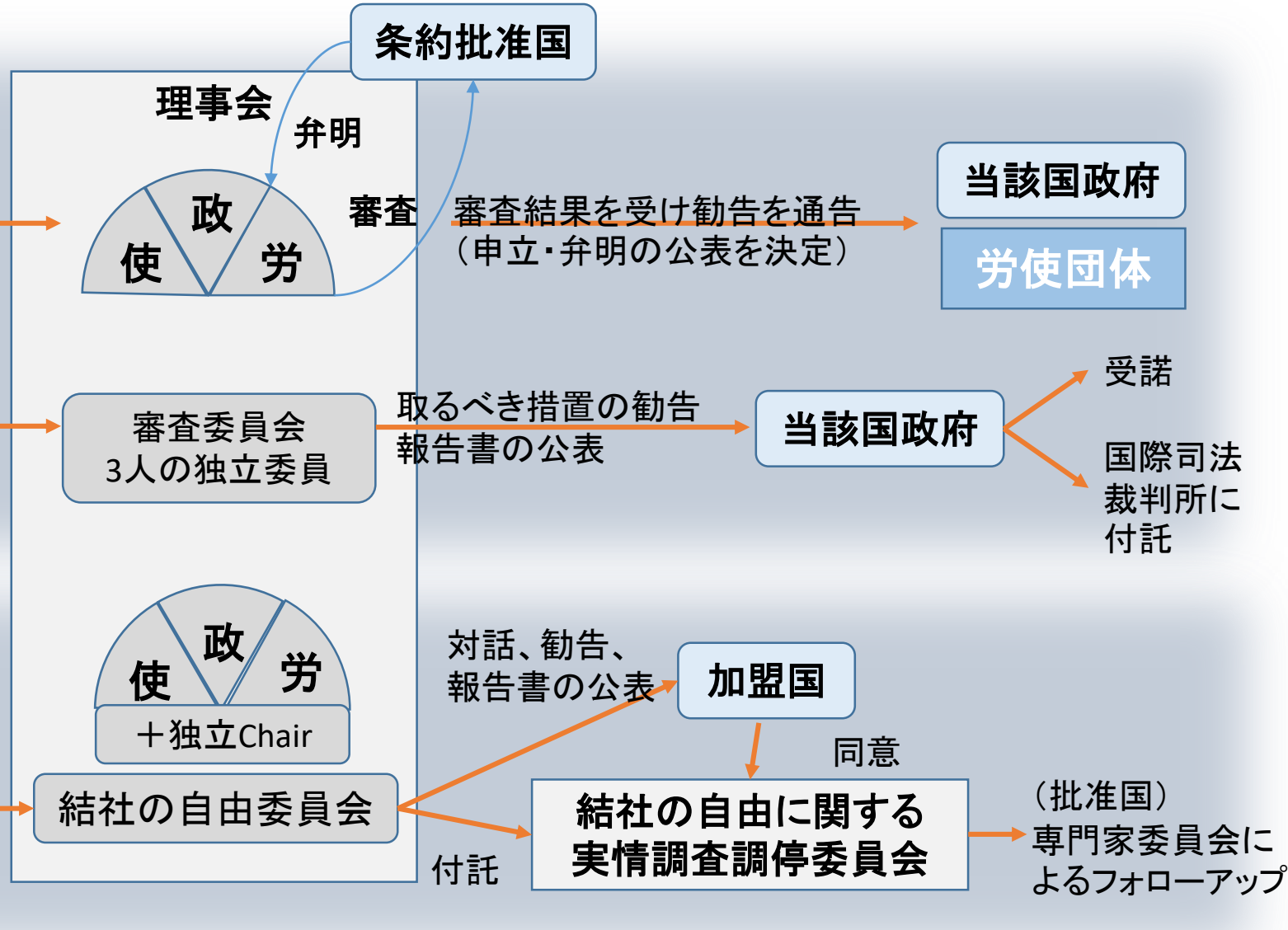
他の批准国の批准条約
不遵守の申立て

■ 結社の自由委員会への提訴

国内労使団体

国際労使団体

結社の自由侵害
申立て(相手国の批准の有無を問わない)



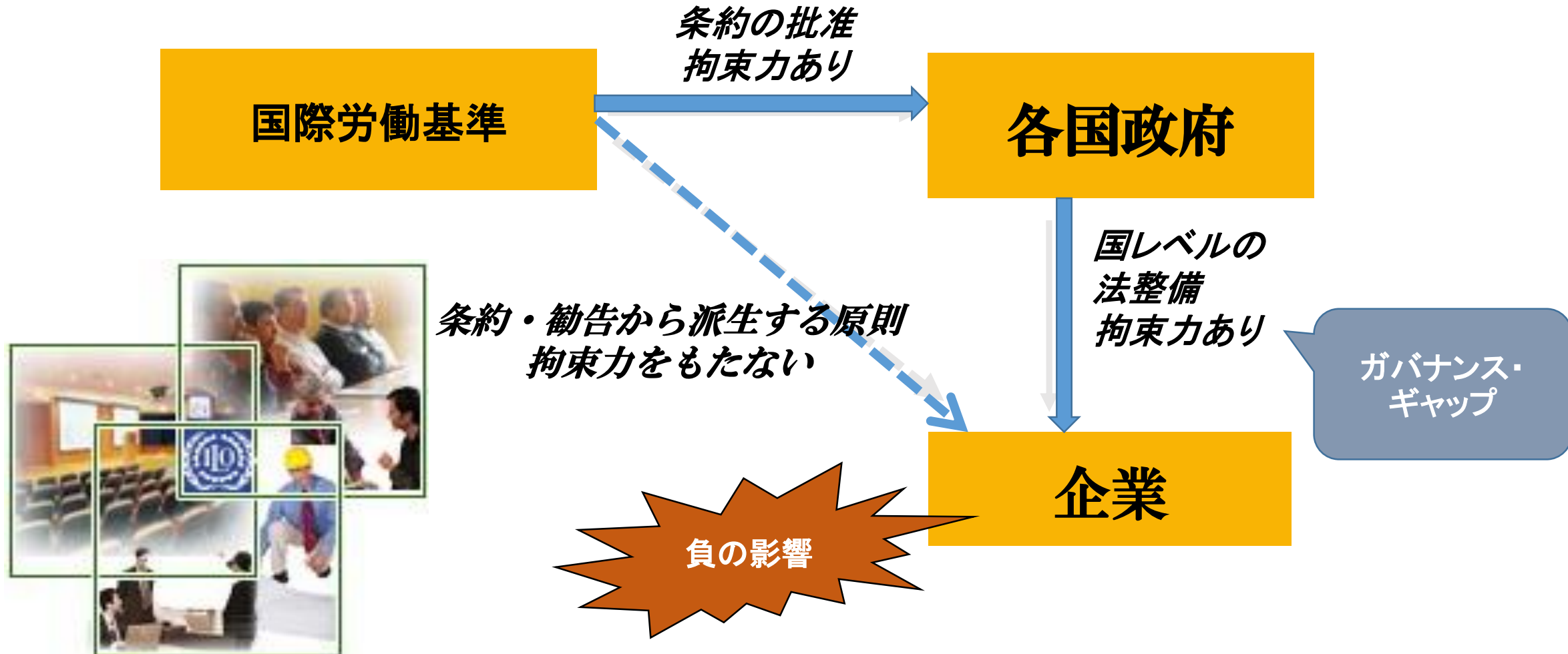
国境を越えるサプライチェーン

～どんな問題が起きている？～

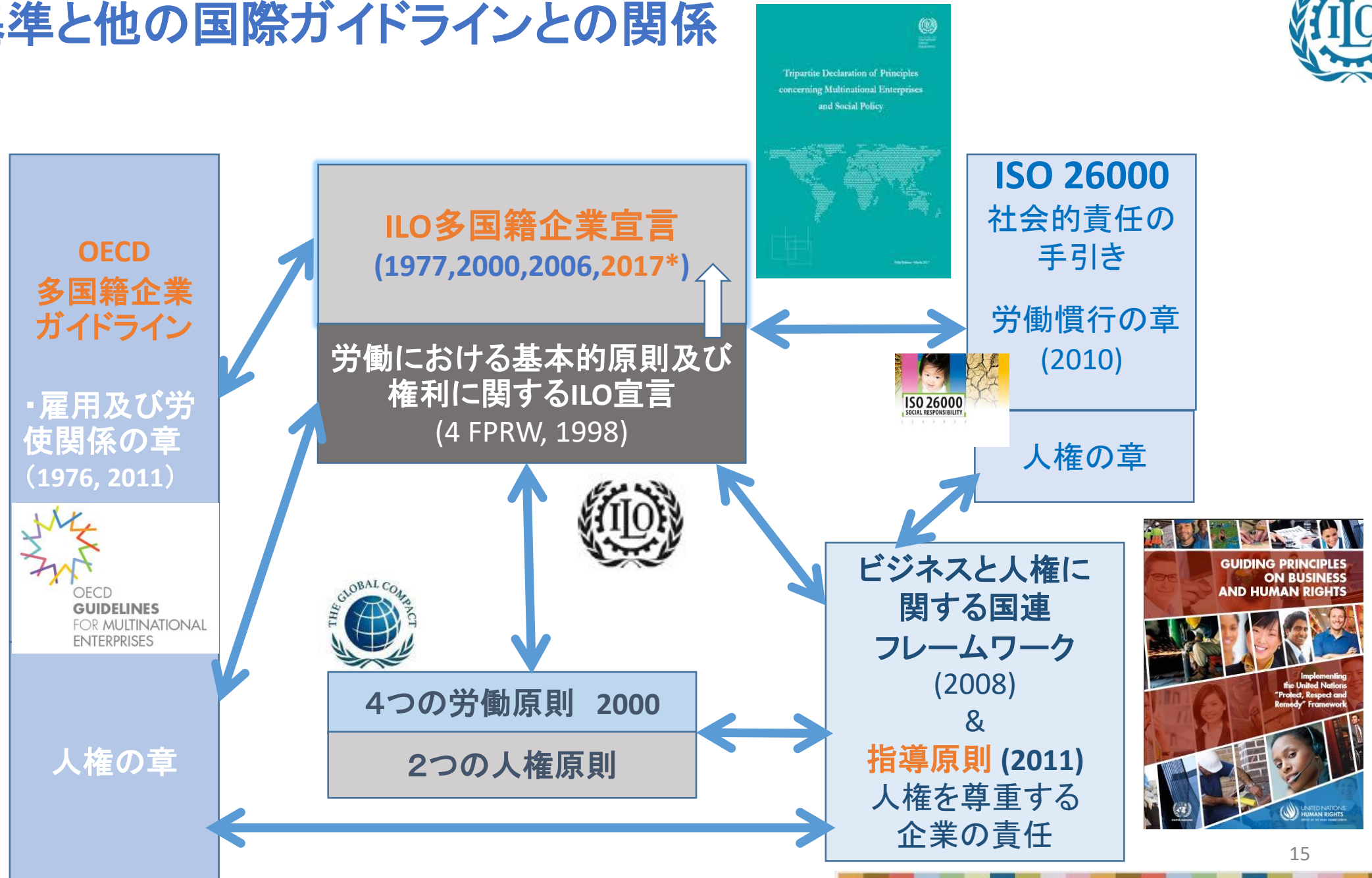
～他社のことに関与しなければいけない？～

THINK ABOUT “GLOBAL SUPPLY CHAIN”

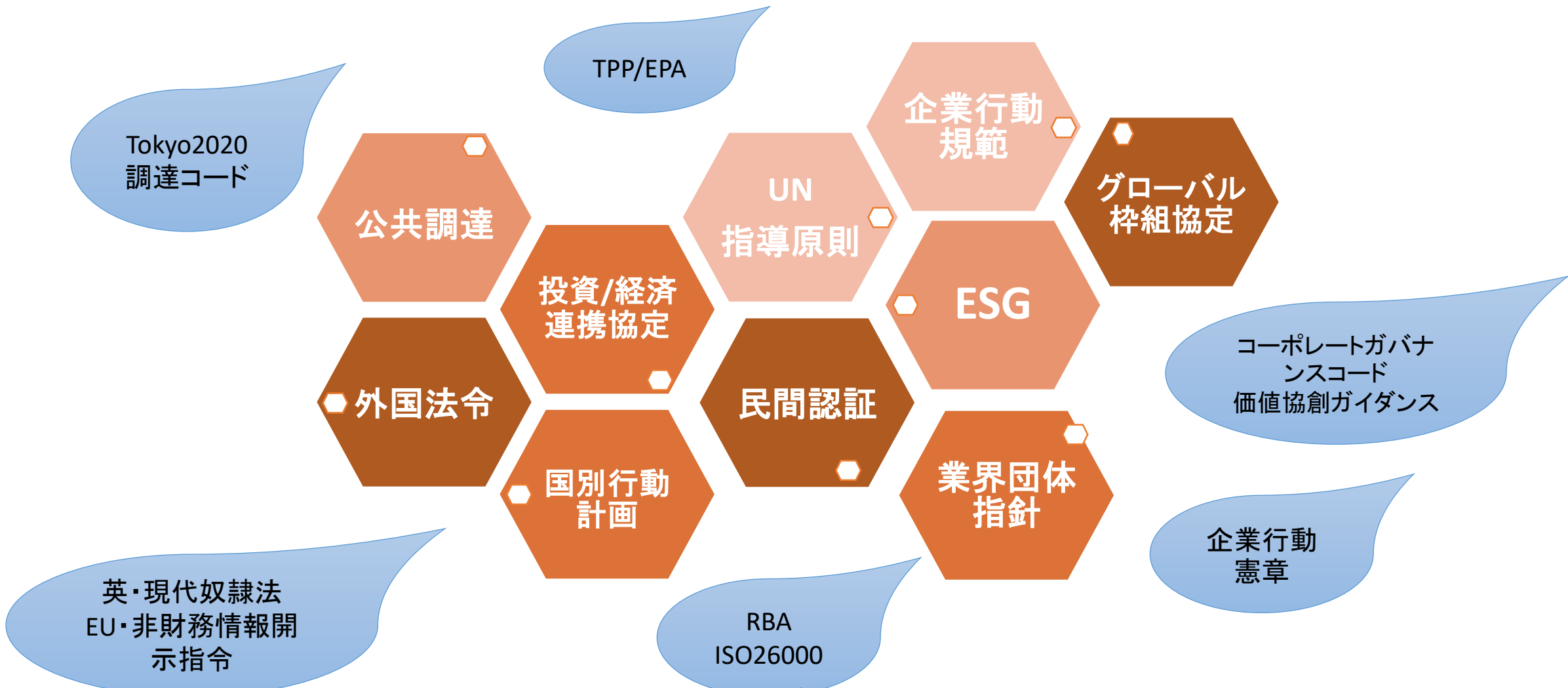
ILOとビジネスの関わり： 国際労働基準の設定と適用



ILO労働基準と他の国際ガイドラインとの関係



ビジネスに対して影響力を増す 中核的労働基準



DWに関する企業へのガイダンス

□ 多国籍企業宣言 (労働CSRの規範的ガイドライン)

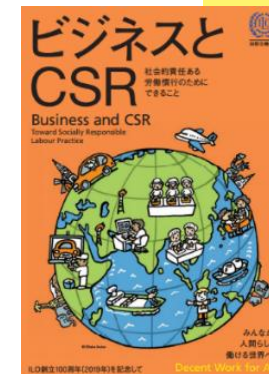
国際労働基準から導き出される**労働の基本的原則**を企業がどのように適用すべきか、勧告と指針を提供



□ 多国籍企業の社会的責任ある労働慣行

- 法令順守＋自主的な取組みを促進
→ **経済・社会的進歩、DW実現に対する積極的寄与と困難の解決**
- 人権を尊重する責任(特に、自らの活動または取引を通じて関係する人権に対する負の影響の回避*)
- デューデリジェンスの促進*

* 2017改訂



多国籍企業宣言の指針(5分野)



一般方針

- 法令、国際基準の遵守・尊重
- デュー・ディリジェンスの実施
- 適切な利害関係者との有意義な協議 (ステークホルダー・エンゲージメント)
- 国家の政策目標との調和
- 好ましい社会慣行の促進とホーム・ホスト対話

雇用

- 雇用促進に向けた政府・企業の役割 (SDG 8)
- 社会保障制度の拡充
- 強制労働の撤廃
- 児童労働の実効的廃止
- 雇用機会及び待遇の均等 (男女同一価値労働同一賃金)
- 雇用の安定
- 公式経済への移行

訓練

- 職業訓練に関する政策の発展
- 技能開発、生涯教育の機会の増進

労働条件・生活条件

- 賃金、給付及び労働条件 (受入国の事情を考慮)
- 労働安全衛生 (安全衛生の予防文化の醸成、職場における暴力への取組み、労災被害者への補償など)

労使関係

- 結社の自由及び団結権
- 団体交渉
- 協議
- 救済へのアクセス及び苦情審査
- 労働争議の解決 (政府による調停制度)

赤字下線は2017
改定

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

オリパラとサプライチェーン

～どんな問題が起きている？～

～企業が直面している課題～

**THINK ABOUT “MSE & GLOBAL SUPPLY
CHAIN”**

大型スポーツイベントと持続可能性

大型スポーツイベント

- 世界各地域の社会経済に短期間で大きな影響
- 幅広い業界に亘る大規模な公共調達
- グローバルサプライチェーン



持続可能性

- 国連SDGs持続可能な開発目標（目標8はディーセント・ワークと経済成長）
- IOCオリンピックアジェンダ2020
- 東京2020持続可能性に配慮した運営計画、同調達コード



東京2020調達コードと労働原則



「持続可能性に配慮した調達コード」における労働関係の規定

- 国際的労働基準の遵守・尊重
- 結社の自由、団体交渉権
- 強制労働の禁止
- 児童労働の禁止
- 雇用及び職業における差別の禁止
- 賃金
- 長時間労働の禁止
- 職場の安全・衛生
- 外国人・移住労働者

ILO中核的
労働基準

ILO多国籍
企業宣言

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

東京2020オリンピック・パラリンピック
競技大会を契機とする
ディーセント・ワークの実現に向けて



自らのサプライチェーンに働きかけ

サプライチェーン
の把握

リスクの発見
と評価

好事例に学ぶ

自社の
コミットメント



労働原則の共通理解
の促進

労使
コミュニケーション

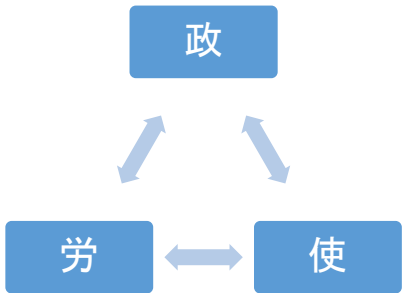
契約にモデルサス
テナビリティ条項を
組み込む

情報収集・共存共栄のための

多角的対話・ステークホルダーとの連携構築が重要！

サプライチェーン

- ✓ 様々なレベルでのダイア
ログ(対話)とコラボレー
ション(連携)により、長期的
なWin-Win-Win関係の構築



MNEホスト国
海外調達先



MNEホーム国
ブランド企業

働く人たちのチェーン

NAP と ILO

～ **NAP** は労働に関して、
企業に何を要求すべきか？ ～

THINK ABOUT “NAP & ILC”

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、労働アタッシュエ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)

*FPRW: Fundamental Principles and Rights at Work

NAPs and Labour Rights

2019年9月17日付 ILO意見書 NAPに盛り込むべき具体的事項・施策



- **ILO多国籍企業宣言**（1998年の労働における基本的原則及び権利に関する宣言の内容-**中核的労働基準**-を含む）等の関連する国際文書の規定の考慮、コミットメントは、明確に行動計画に位置づけるべきである。
 - 中核的労働基準その他重要な国際労働基準について、その**批准**または**尊重、促進及び実現**にコミット。
 - ILO多国籍企業宣言に従い、企業に指針を示し、必要な情報やサービスを提供し、企業と対話を行うなど、国際労働基準に根ざした**責任ある労働慣行推進**の枠組みを提供。
 - 対話や良好な労使関係を通じて紛争の未然防止や改善につなげる日系企業特有の慣行や、SDGs、労働環境改善や社会課題への取組みを**ステークホルダーとの協働**のもと進める取組みなど、グローバルサプライチェーンにおける**企業の積極的取組みを認知、後押し**。
 - 行動計画に盛り込むことが好ましい労働のトピックとして、特に日本企業の海外進出先のサプライチェーンにおけるものも含む児童労働、強制労働、人身取引、結社の自由及び団体交渉権、雇用と職業における差別、ジェンダー平等、LGBTI、移民労働者、労働時間、職場における暴力とハラスメント、障がい者、労働安全衛生、技能開発、家事労働など

企業とSDGS

～企業はどのようにSDGSに貢献できる？～

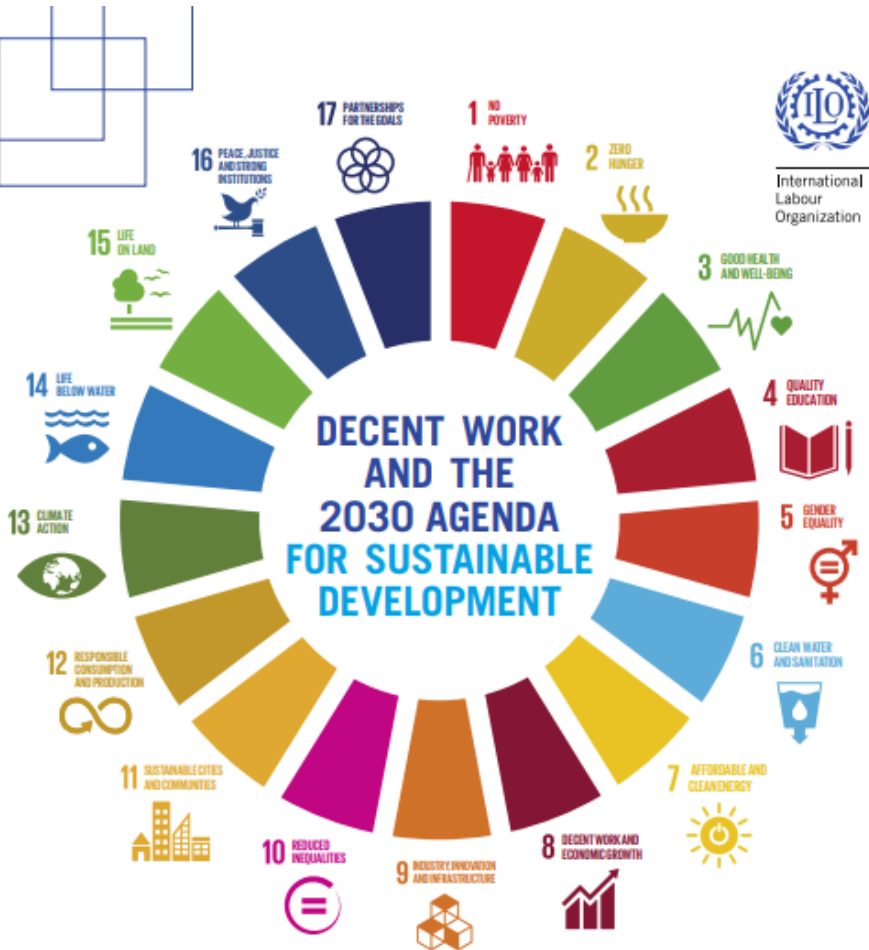
THINK ABOUT “MSE & GLOBAL SUPPLY
CHAIN”

ILO Office for Japan / Discussion Purpose Only

SDGs-持続可能な開発目標 (ILOとの関わり)



ディーセント・ワークは持続可能な開発の原動力



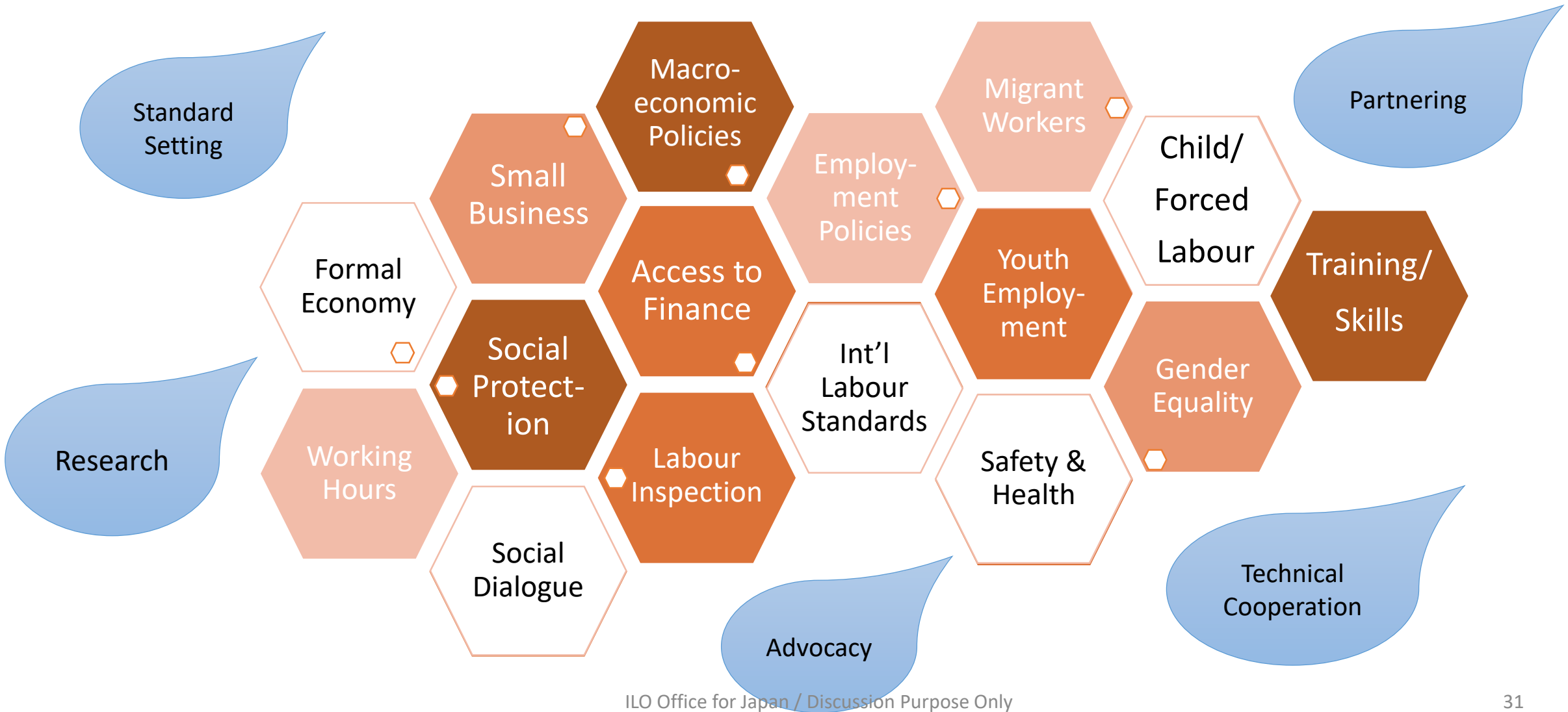
- SDGs目標8:働きがいも経済成長も
 - 「包括的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する」
- 2030年までに6億以上の新たな雇用を創出し、1日2ドル以下で暮らす7億8000万人の人々の生活向上を目指す

目標8.7

- 強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。
- 2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。



SDG 8: Decent Work and Economic Growth



国際的視点から見た日本の働く環境

働き方改革と
ディーセント・ワーク

～実施局面で大切なことは？～

THINK ABOUT “WSR & DECENT WORK”

働き方改革の概要

(厚生労働省リーフレット:働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～より抜粋)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000474497.pdf>

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現する

労働時間法制の見直し

- 残業時間の上限設定
- 勤務間インターバル制度の導入
- 年次有給休暇取得義務付け
- 割増賃金率の引き上げ(中小企業)
- 労働時間状況の把握義務付け
- フレックスタイム制の拡充
- 高度プロフェッショナル制度
- 産業医・産業保健機能の強化

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- 不合理な待遇差の禁止 — 同一労働同一賃金ガイドライン
- 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- 事業主への助言指導、行政ADR

働き方改革と世界比較

- 働き方改革の意義

背景:

- 個人消費や設備投資などの民需の足踏み
- 人口問題(少子高齢化)
- イノベーション欠如による生産性向上の低迷
- 労働参加率向上の必要

- 働き方の課題

- 正規・非正規の不合理な処遇の差
- 長時間労働
- 単線型の日本のキャリアパス

働き方改革とILOの取り組み

• 雇用における機会及び待遇の均等に関するILOの取組み

– 同一価値労働同一報酬: **同一報酬条約** (第100号) (日本も批准)

- 同一職務でなくても、同一価値を有する仕事に対しては、同一報酬の支払い
- 同一価値の労働につき男女労働者に対する同一報酬原則の適用促進と確保

– **差別待遇条約** (第111号)

– **【差別の種類】** 人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身、性的指向、年齢、HIVなどを含むこともある

【差別の局面】 採用、報酬、労働時間、休憩、母性保護、雇用保障、業務内容、評価及び昇進、訓練機会、安全衛生、雇用終了...

【職場において】

- 資格、技能、経験を採用及び待遇の判断基準とする
- ハイレベルな雇用均等の担当者を設け、社内啓発及び訓練を行う
- 障がいをもつ人のための物理的環境整備
- 苦情処理手続及び解決プロセスの提供

働き方改革とILOの取り組み

- 長時間労働是正と柔軟な働き方
 - 1日8時間、週40時間の原則(1号、30号、47号、116号勧告)
 - ライフワークバランス、家族的責任を有する労働者(156号)、パートタイム労働(175号)
 - 勤務間インターバル、テレワークやモバイルワーク、切り離される権利
 - 時間主権(労働者が自らの労働時間をコントロール)
- 仕事の未来に向けた提言(人間中心のアプローチ)
 - テクノロジーの活用と生産性向上
 - 生涯教育と技能構築
 - ジェンダー平等(賃金平等、家庭内責任分担、ケアエコノミー)
 - 起業や持続可能な企業の促進のための環境整備
 - 移民労働におけるディーセント・ワーク
 - 包括的で持続可能な社会保障
 - 包摂的社会対話



仕事の未来に向けた
ILO創設100周年記念宣言

2019年6月21日

第108回ILO総会(ジュネーブ)にて採択

ポイント

■ 制度導入時の労使対話

- － 結社の自由及び団体交渉権の尊重

■ ライフ・ワークバランスと差別をしないことの価値

- － 労働は商品ではない、強制労働と雇用・職業における差別の撤廃

■ 会社全体での議論 + サプライチェーンにおける議論

- － 経営層のコミットメントとリーダーシップに基づく各部署での対話・実施、取引先との取引慣行についても対話を実施

■ 情報共有とピア・ラーニングによる底上げ

- － 成功事例の発信と共有による慣行形成が日本のビジネス全体の底上げに貢献し、持続可能な経済発展に結びつく、特に中小企業の牽引が重要

移民労働者

～移民労働者の置かれた立場～

THINK ABOUT “MIGRANT WORKERS”

Global Estimates of Modern Slavery



On any given day in 2016



METRICS

40 million people were victims of modern slavery. This includes:

- 25 million people in forced labour
- 15 million people in forced marriage

PREVALENCE

There were 5.4 victims of modern slavery for every thousand people in the world in 2016.

There were 5.9 adult victims of modern slavery for every 1,000 adults in the world and 4.4 child victims for every 1,000 children in the world.



GENDER

Women and girls accounted for 71 per cent of modern slavery victims.



DEBT BONDAGE

Debt bondage affected half of all victims of forced labour imposed by private actors.



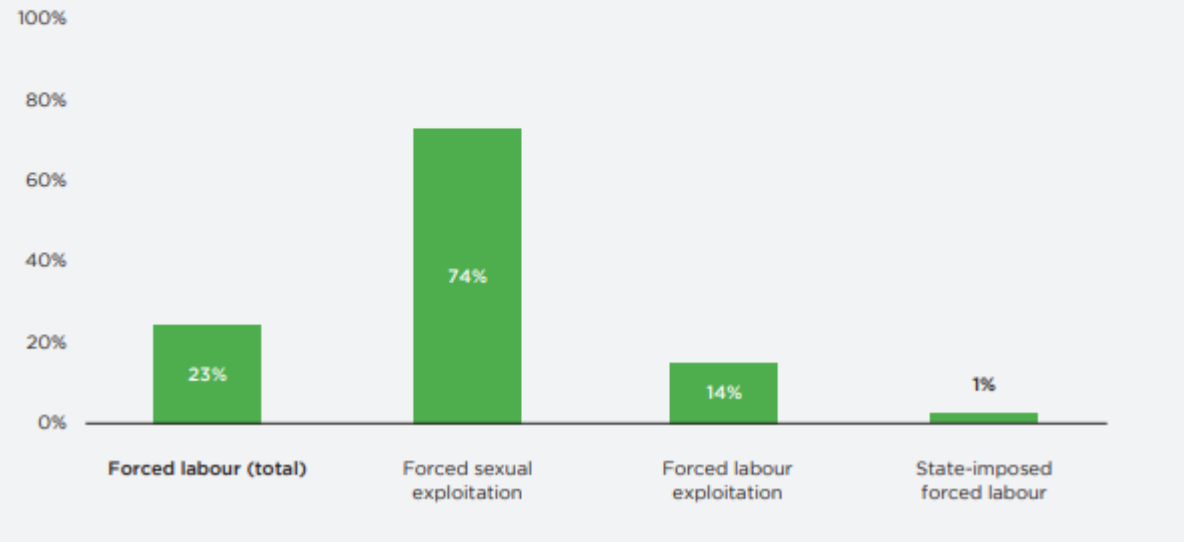
CHILDREN

One in four victims of modern slavery were children.

Figure 8

Forced labour and migration

Percentage of victims of forced labour living outside their country residence, by form of forced labour



Source: ILO Global Estimates of Modern Slavery, 2017

IN THE PAST FIVE YEARS, 89 MILLION PEOPLE EXPERIENCED SOME FORM OF MODERN SLAVERY FOR PERIODS OF TIME RANGING FROM A FEW DAYS TO THE WHOLE FIVE YEARS.



技能実習制度の現状（法務省H29）

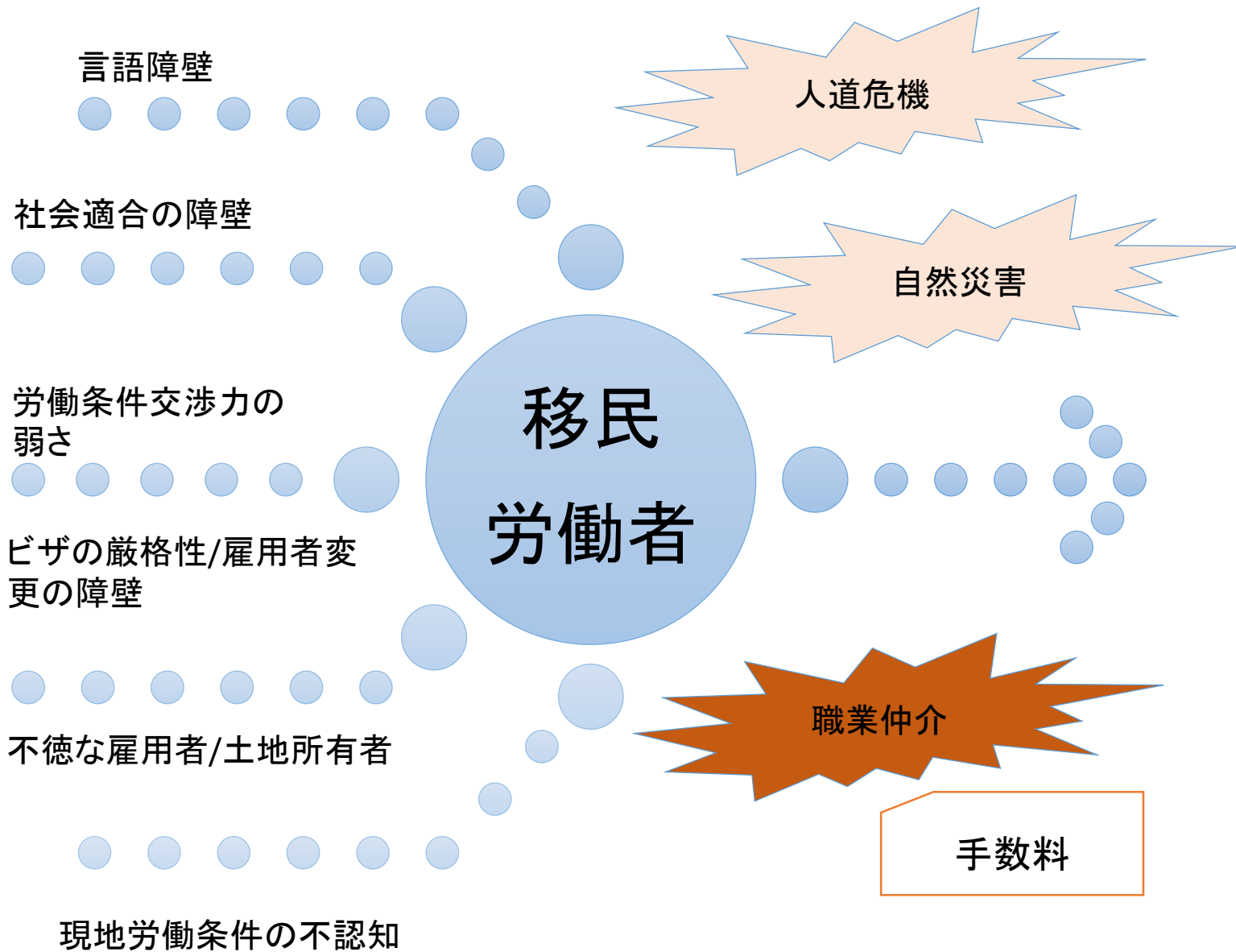
平成29年時点
で約25万人

- 実習実施機関の業種別不正行為機関数（全数183）
 - 繊維・衣服（51.4%）、農業・漁業（21.3%）、食品製造、建設、機械・金属と続く
- 類型別不正行為件数（全数299）
 - 賃金等の不払い（46.5%）、偽変造文書等の行使・提供（24.4%）、労働関係法令違反（違法な時間外労働など）（8.0%）、人権を著しく侵害する行為（罰金徴収など）
- 失踪者数（技能実習生総数はH27 - 29で20 - 25万人）
 - 5,803（H27） 5,058（H28） 7,089（H29）

2018.12 特定技能1号及び2号の在留資格を新設
→2019.4より実施

厚労省監督指導、送検状況（H29）

事例1：長時間労働、割増賃金400円、労働時間記録の不正
事例2：月最長140時間の残業、医師による面談指導不実施
事例3：作業中の怪我に対して労災不申請、安全衛生委員会不開催



移民労働者が集中する職種

- 家事労働
- 製造業
- 建設業
- 農業
- 漁業及び食品加工
(権利侵害のリスク高)

報告されている権利侵害

- 仕事の性質/労働条件に関する欺もう
- 仲介手数料を支払うための債務労働
- パスポートの徴収
- 違法な賃金控除
- 基準を下回る低賃金
- 強制帰国
- 脅迫

移民労働者から見た強制労働

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

— **まず、強制労働の原因の把握が重要！**

Ex)

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



移民労働に関する主な国際労働基準

- 1949**移民労働者条約(改正)(C97)**、同勧告(R86)
 - 移民労働者に対する保護、内国民労働者に劣らない待遇の確保などを規定
- 1975**移民労働者(補足規定)条約(C143)**、同勧告(R151)
 - 不正かつ秘密裡の労働力取引の監視・防止、移民労働者と家族の保護・内国民との均等待遇などを規定
- 1990国連「**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**」
 - 移住労働者とその家族の基本的な人権を規定。身元証明書類、労働許可証の没収禁止など
- ★1997**民間職業仲介事業所条約(C181)**、同勧告(R188)
 - 民間職業仲介事業所の規制・監督、労働者からの手数料他の徴収の禁止などを規定
- 2014**強制労働条約(1930)の議定書(P29)**、同補足的措置勧告(R203)
 - 強制労働防止のための措置として移民労働者の保護、仲介事業者の規制に関する政府の取組促進などを規定

General principles and operational
guidelines for fair recruitment
and

Definition of recruitment fees
and related costs

ILO公正な採用のための一般原則・実務指針 募集・斡旋手数料と関連費用の定義 (2019)

- Video: “A guide to fair recruitment of migrant labour”
<https://youtu.be/F9V6LImzGxl>
- **一般原則**：移民労働者の人権尊重、採用段階における保護、労働者への費用請求の禁止、明確で透明性の高い契約、労働条件への自由意思による同意、情報提供、移動の自由、退職と帰国の自由、苦情申立・紛争処理手続
- **実施ガイドライン**：（企業の役割）採用プロセスのデューデリジェンス、通報者の保護、プライバシー保護、公正な採用のスキーム構築、手数料及び費用の徴収禁止、パスポート保持禁止、書面での契約締結と労働者への説明・同意、苦情処理と紛争解決手続の整備、救済、国内・国際労働法上の保護の提供、結社の自由・団体交渉権の放棄をさせないこと、ストライキ中の労働者の挿げ替えを仲介事業者に依頼しないこと、退職及び帰国を雇用者の許可事項としないこと

ILO公正な採用のための一般原則・実務指針 募集・斡旋手数料と関連費用の定義 (2019)

● 募集/斡旋手数料・関連費用：

請求・徴収の方法、時期、場所にかかわらず、雇用または採用を確保するために募集/斡旋/選定の過程で発生するあらゆる手数料または費用

● 関連費用：

人材募集・斡旋と選定に不可欠な費用

考慮されるべきもの：健康診断費、保険料、技能試験費用、作業用具費、移動費、公的承認手続関連費用

担当の公的機関は、適正な協議を行ったうえ、一定の条件の下、この適用の例外を決定する裁量を有する。

General principles and operational
guidelines for fair recruitment
and

Definition of recruitment fees
and related costs





移民労働者に関する課題とサプライチェーン

- 強制労働
- 労働条件などに関する差別
- 安全衛生
- 低賃金
- 社会保障
- 長時間労働 など

- 長時間労働や劣悪労働条件などは、サプライチェーンの下流のバイヤーによるコストプレッシャーなどに応じるために生じることもある。
- 保証金とブローカーに関する国際的対策が急務。

平成31年4月版

(外国人を雇用する事業主の方へ)

外国人雇用は ルールを守って適正に

外国人が在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮しながら、適正に就労できるよう、事業主の方が守らなければならないルールや配慮していただきたい事項があります。内容をご理解の上、適正な外国人雇用をお願いします。

～ 以下の2点は、事業主の責務です！ ～

1 雇入れ・離職時の届出 P2～

外国人の雇入れ及び離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出てください。ハローワークでは、届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。また、届出に当たり、事業主が雇い入れる外国人の在留資格などを確認する必要がありますため、不法就労の防止につながります。

2 適切な雇用管理 P8～

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき定められています。この指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

▶ その他（ご参照ください）

外国人の雇用に関するQ&A P15
外国人雇用管理アドバイザーのご案内 P15
在留資格一覧表 P16
高度人材に対するポイント制について P17
外国人雇用サービスセンター・留学生コーナー一覧 P18

厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク

PL310401外02

仕事における暴力とハラスメント

ME TOO!

**THINK ABOUT "VIOLENCE AND
HARASSMENT"**

ILO Office for Japan / Discussion Purpose Only

2019年6月、

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

批准国には仕事の世界における暴力とハラスメントを

ゼロ・トレランス・カルチャー

『断固として容認しない環境』

の整備が求められます。

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



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

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

ガイ・ライダー
ILO事務局長



© Brendan Szmalowski / AFP

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

G20大阪首脳宣言
より引用

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

POINT 01 暴力とハラスメントとは なんですか? (第1条)



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

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



暴力・ハラスメント(V&H)

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

実践に向けて(海外事例)

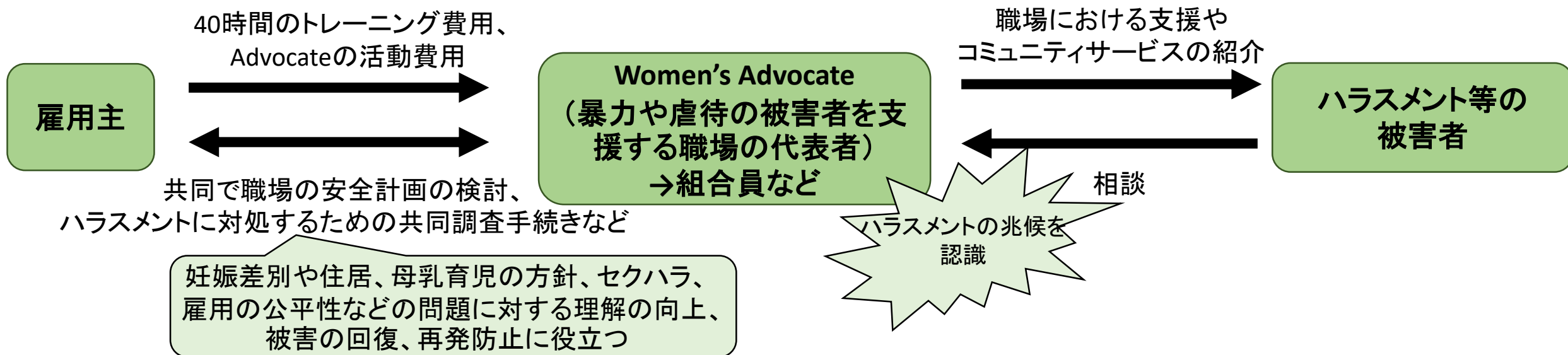
THE WOMEN'S ADVOCATE:

Preventing violence and harassment IN CANADA

カナダでは、同国最大の労働組合であるUniforが、暴力やハラスメントのない安全で健康的な職場を作ることを目的とした労使共同イニシアチブとして、ハラスメント、いじめ、暴力、虐待、DV等に直面した女性を職場で支援する専門家(Advocate)を配置するプログラムを推進している。



Women's Advocate プログラムとは



労働組合の果たす役割

～グローバルサプライチェーンの文脈
における組合の役割とは？～

THINK ABOUT “TRADE UNION AND GSC”

シームレスな地球を包み込む労働ガバナンス



良い世界を実現する為に… 労働組合がめざすこと

[あらゆるレベルで、労働問題を解決するために話し合い、一緒に行動する仕組み]

民主的 **労働ガバナンス** が機能、有機的に結びついた世界の構築

何が起きているのか

グローバル化の進展による企業権力の強大化

企業行動の無制限化

- 国内労働市場、国民経済に対する支配的な力
- 政府に対する強大な影響力
- 企業の金融化により、長期的な安定を志向する労使関係モデルの弱体化
- グローバルサプライチェーンの進化により、コンプライアンスにおける問題が発生

政府の無力化

- 新自由主義に基づく規制緩和(労働市場、税制度、金融市場など)
- 国際情勢の不安定化(テロ、紛争など)

進み雇用の劣化

- 非正規等不安定雇用の拡大
- 労働条件の引き下げ
- インフォーマル・エコノミーの拡大・常態化

集団的労使関係の立ち遅れ

- 雇用形態の多様化により従来型の組織化が難航せず
- 多様化する労働者のニーズに対し、労働組合の弱い対応力⇒組織率の低下



労働ガバナンスの機能不全

(労働組合間の不十分な相互連携)

日本もその一員であり、日系企業も多数進出しているアジア太平洋地域では…

- ILO中核的労働基準8条約の未批准、不履行
- 政府による労働基本権・労働組合活動の制限
- 労働組合の妥当性—政治からの独立、財政的自立、民主的組織運営が脆弱

ラナプラザ崩壊事故

2013年4月24日、バングラデシュ・ダッカ郊外で8階建ての商業ビル・ラナプラザが崩壊、1,311人の縫製労働者が死亡し、2,000人以上が負傷するというバングラデシュ史上最悪の産業事故が起きました。当時このビルでは27のブランドに向けて5つの縫製工場が稼働しており、建物の壁に大きく入った電線を理由に中に入ることを躊躇する労働者に対し、工場監督者たちは中に入り稼働することを強要、結果多くの労働者の命が失われてしまったのです。背景に労働組合活動の制限、経営者の法令不遵守、安全点検の不徹底、サプライチェーン管理などの問題があります。



しかし現実には… 私たちを取り巻く環境

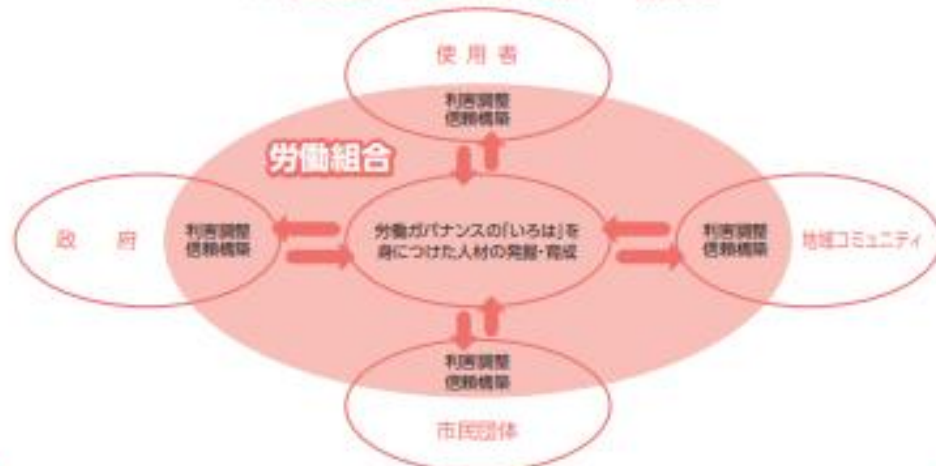
地球を包み込む労働ガバナンスの整備

(国際労働運動の目的と課題)

I. 労働運動の目的—社会正義の実現

働く人びとはその仕事や生活をめぐる様々な問題に声を上げ、持てる力と可能な方法で正義を求め社会に訴えかけてきた。

II. 建設的労使関係の構築



III. 今後の課題—アジア太平洋地域における建設的労使関係の構築



皆が幸せになる 労働ガバナンス整備に向けて

まとめ

- **労働問題における政労使の役割(投資本国⇔投資受入国)**
 - 義務的/自発的、国内的/国際的な措置のスマートミックス
- **De Jure ⇔ De Facto**
 - デューディリジェンスと相互補完的なステークホルダー対話・エンゲージメント
- **経済・社会への積極的寄与**
 - 労働基準(最低基準)の設定適用だけでは達成できない価値、SDGsの視点
 - 企業の持続可能性や長期的発展も確保しながら、DWを実現
- **集团的労使関係、CLSの保障と社会対話**
 - Enabling Rightsとしての重要性
 - ILCその他の社会立法・政策形成における社会対話(ビジネスの関与)
 - 社会の分断化が進む中で、その重要性は堅持(社会正義)



Thank you.