

ビジネスと人権科研プロジェクト
2022年度第2回研究会
(2022年12月11日)

労働に関する企業の社会的責任 をめぐる政策動向

菅原 絵美
(大阪経済法科大学)

1. 本報告書について

○菅原絵美・田中竜介

「労働に関する企業の社会的責任（労働CSR/RBC）の実現に向けた政策提言
：ビジネスと人権の視点からみた日本のあるべき国家政策とは」

(2022年12月1日)

⇒「アジアにおける責任あるサプライチェーン」プロジェクトの一環

ILO・OECD・EUの共同実施

日本・中国・ミャンマー・タイ・フィリピン・ベトナムで展開

アジアのサプライチェーンに関わる企業が、国際的に合意されたガイドラインと原則に則って活動し、人権、労働、環境の基準を尊重するよう促すことを目的

→日本プログラムでの発表報告書

○山田美和・井上直美（JETROアジア経済研究所）

「自動車部品産業 責任あるサプライチェーン その取り組みの現状と課題」

○後藤健太（関西大学）

「アジアにおける責任あるサプライチェーン：日本の電子産業の事例」

(2022年6月20日にレポート発表)

<https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/lang--ja/index.htm>



2. 本報告書の目的

1) 労働CSR/RBCとは

- 労働に関する企業の社会的責任(CSR)および責任ある企業行動(RBC)

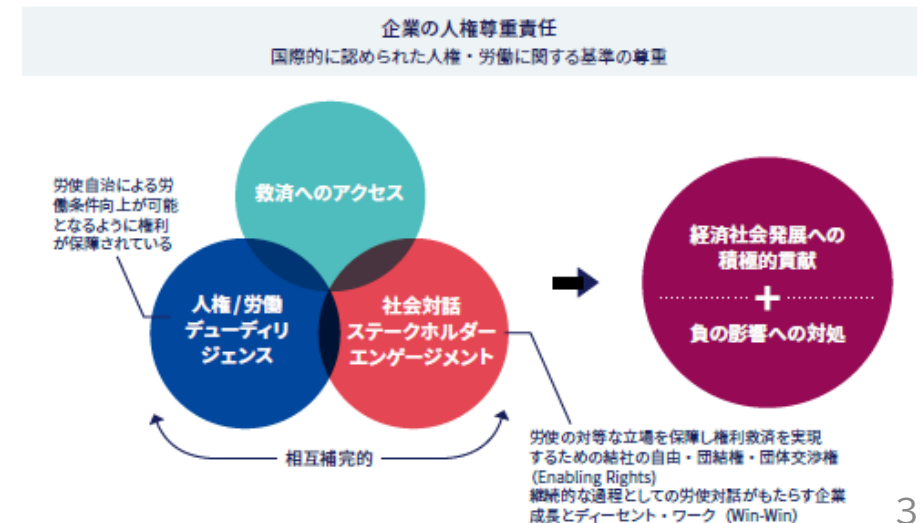
規範の形成

- ① 多国籍企業による労働問題の構造変化とILO多国籍企業宣言(MED)
- ② CSRの登場と展開
- ③ 指導原則の登場と伝播
- ④ SDGsによる企業の主体的役割の承認
- ⑤ グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの実現とILOMEDの改定

労働CSR/RBCの特徴

- ① 国際的に認められた人権・労働基準の尊重
中核的労働基準(5分野) + α (例: 労働者にかかわる人権問題)
- ② 自社および取引先を含めたグローバル・サプライチェーン
社会対話: 労使協議、グローバル枠組み協定、拡大三者構成対話
- ③ 消極的責任(人権尊重)のみならず、積極的役割(雇用促進等)
指導原則は人権尊重、ILOMEDは積極的役割まで

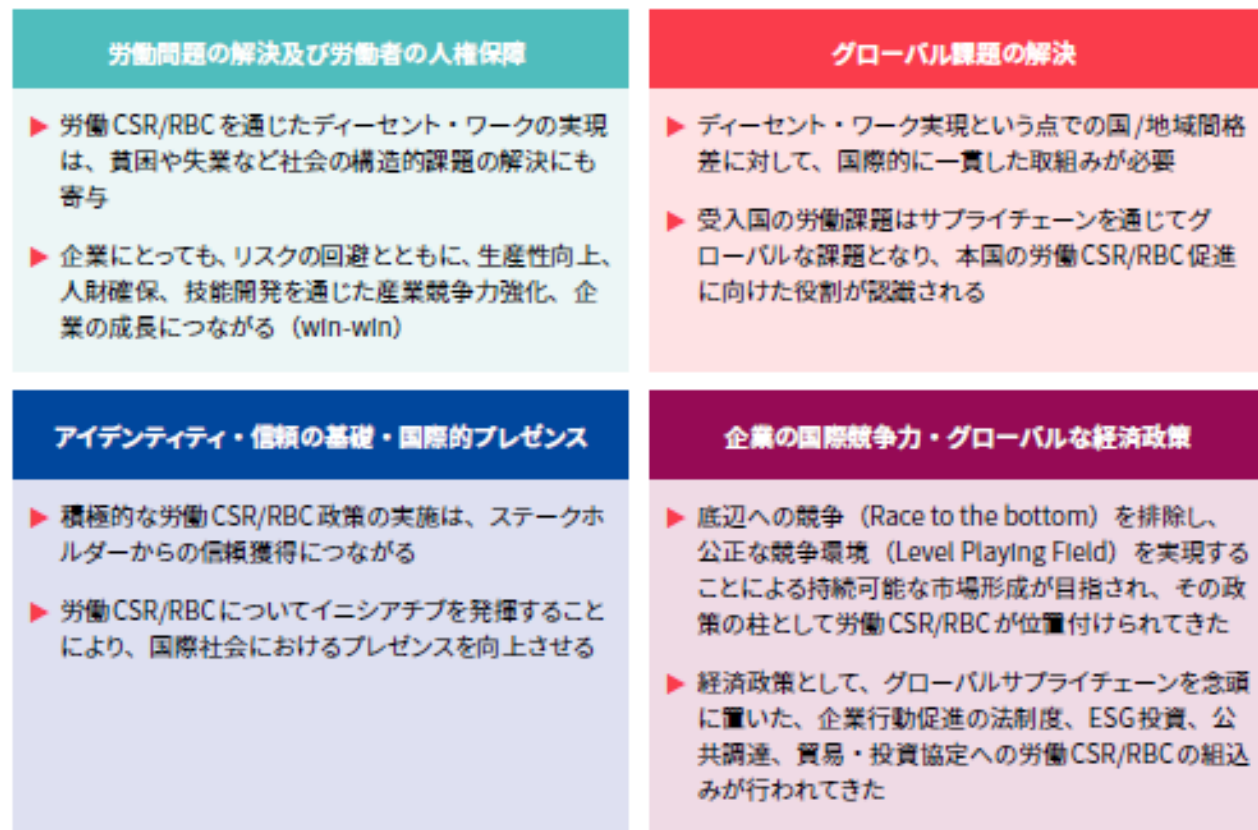
▶ 図3: ILO多国籍企業宣言から示唆される労働に特化したアプローチ



2. 本報告書の目的

2) 労働CSR/RBCの政策的意義

▶ 図5：労働CSR/RBCの政策的意義



▶ 図6：ビジネスに対して影響力を増す中核的労働基準



2. 本報告書の目的

3) 日本政府の政策のギャップ分析および政策提言

- 国家による労働CSR/RBC政策
(規範としての外延)

- J.Ruggie(2013):構成主義
基準は、多くの場合、ただ単純に記録され、履行されるのを待ってそこに『存在する』のではなく、社会的に構築されるものである

⇒ 国際規范文書(4文書)の示す内容

⇒ 多様なアクターによる

多層的な実践による規範内容の拡大・深化

⇒ 日本政府の政策分析、政策提言へ



3. 国際規范文書から労働CSR/RBC

○国家に対する規範内容の整理

①中核的労働基準を構成するILO条約の批准

②国際人権・労働基準の国内実施(国内政策の垂直的一貫性)

③労働CSR/RBCの国家戦略

国内政策の水平的一貫性、スマートミックス、自国企業の域外での人権尊重への期待表明

④労働CSR/RBC(人権DDを含む)の個別施策

啓発・情報・指針等、中小企業支援、好事例共有、情報開示、紛争影響地域での事業支援、政府系輸出信用機関・公的投資保険・開発機関等での施策、対国営企業施策、公共調達

⑤対外政策

投資・貿易政策での一貫性確保、貿易・投資条約での国内政策の余地、ホーム・ホスト対話

⑥社会対話／エンゲージメント

⑦救済

⑧国際協力としての労働CSR/RBC政策

4. 多様なアクターによる 多層的な実践による規範内容の拡大・深化

(1) 国連の人権保障枠組み

(人権理事会(BHRWG、政府間WG含む)、人権条約機関など)

- 人権理事会及び人権条約機関による人権条約・ILO 条約の批准・実施の勧告
- 多国籍企業の規制に向けた法的拘束力ある文書策定の議論
- 国連ビジネスと人権作業部会によるUNGPの実施促進



(2) 国家に要請される労働CSR/RBC 政策

- ①国別行動計画の策定
- ②グローバル・サプライチェーンを対象とした政策:
域外的保護義務としての事前防止・事後対応(立法・司法救済)
- ③国際協力: 二国間・多数国間や国際機関や市民社会と援助、技術支援、能力構築、国際機関への拠出

4. 多様なアクターによる 多層的な実践による規範内容の拡大・深化

(1)EU

1)CSRに取り組む政策理念・目的(ビジョン)の展開

2)労働CSR/RBCの具体的施策

①人権条約およびILO諸条約の批准やその実施

②国別行動計画の策定

③EU域内外へ及ぶ労働CSR/RBC政策

適切なDDを促す規制措置:紛争鉱物規制2017/821、コーポレートサステナビリティDD指令案

透明性(非財務情報の開示)とサステナブル投資

公共調達やラベリングなどによる社会・環境にやさしいビジネス実践

貿易・開発政策 啓発や研修、ガイドの作成等:

サプライチェーンの強制労働リスクに対処するガイド(2021年)、強制労働関連製品上市輸出禁止規則法案(2022年9月)等

④社会対話

⑤救済

⑥国際協力:多国間及び二国間枠組におけるEU外でのCSR/RBCの推進と政策一貫性の確保

4. 多様なアクターによる 多層的な実践による規範内容の拡大・深化

(2) 国レベルでの政府による労働CSR/RBC施策

1) 労働CSR/RBCに関する国家戦略文書の策定

国家の労働CSR/RBCに対するビジョン→そのもとで労働CSR/RBCの具体的政策を展開

ドイツ: NHRIによるギャップ分析、NAP策定(20年までのDD実施への期待)、DD法制定

米国: 国務省「ビジネスと人権」アプローチのもとで中国新疆ウイグル自治区での強制労働対応

タイ: NAPに投資家からの信頼確保を明記、ILO条約批准に向けた意思表示、労働に関する基本計画策定

2) 対外政策(貿易・投資)における労働CSR/RBC

① 貿易・投資協定 * 前回研究会での濱田先生、平野先生の報告

② 中核的労働基準違反を理由とした輸出入規制

米国「新疆サプライズ・ビジネス勧告」更新版(2021年)ウイグル強制労働防止法(2021年、第3条は2022年6月施行)

EUサプライズ・インの強制労働リスクに対処するガイドライン(2021年)、強制労働関連製品上市禁止法案(2022年9月)等

4. 多様なアクターによる多層的な実践による規範内容の拡大・深化

(2) 国レベルでの政府による労働CSR/RBC施策

② グローバル・サプライチェーンにおける労働CSR/RBCに関する立法措置

	英国現代奴隷法 (2015年)	仏企業注意義務法 (2017年)	独サプライチェーンDD法 (2021年、23年施行)	EU(欧州委員会) コーポレートサステナブルDD指令案 (2022年発表)
課題	現代奴隷 (強制労働、人身取引)	人権侵害、 労働安全・衛生、環境	人権侵害、環境問題 (国際的な人権・環境基準)	人権侵害、環境問題 (国際的な人権・環境基準)
義務	情報開示	デューディリジェンス義務 情報開示義務	デューディリジェンス義務 情報開示義務	デューディリジェンス義務 情報開示義務
範囲	事業活動およびサプ ライチェーン	事業活動およびサプ ライチェーン(確立したビジ ネス関係)	直接(1次)／間接(2次以 降)のサプライヤーを含む が義務内容に差異	確立したビジネス関係
内容	方針 デューディリジェンス (研修)	(方針) デューディリジェンス	方針 デューディリジェンス 是正・救済(グリーンバンス)	方針 デューディリジェンス 是正・救済(グリーンバンス)
履行確保	(制裁あり) NGOによるモニタリング 政府ウェブに登録・開示 政府調達 *事後に	司法救済 (罰則は違憲とされ削除)	行政によるモニタリング 公共調達から排除 行政罰	行政によるモニタリング 司法救済 制裁 モデル契約条項の提示

5. 日本政府による労働CSR/RBC政策

(1) 変遷

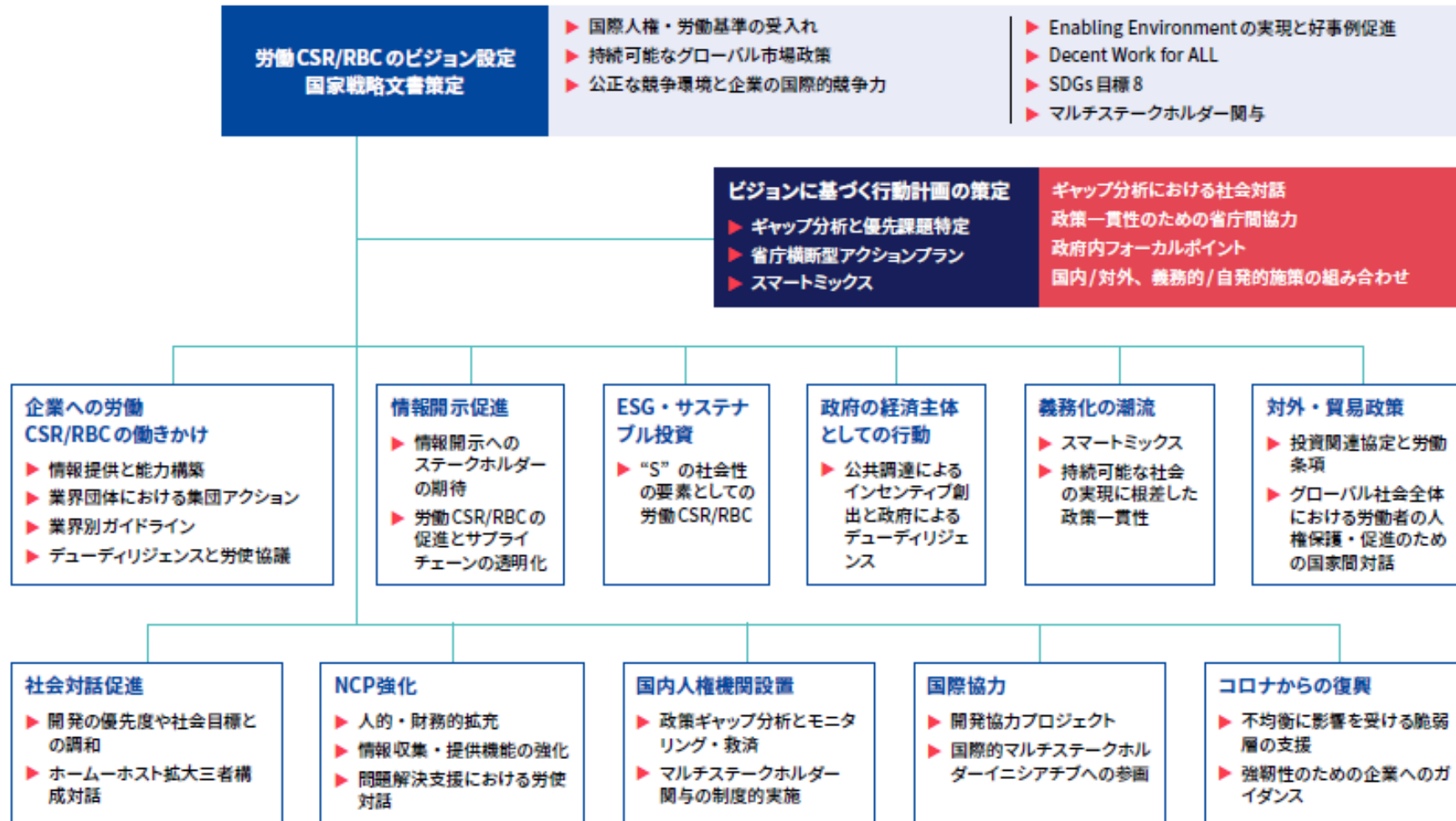
- ①CSRへの取組み
- ②SDGsへの取組みと企業の役割
- ③「ビジネスと人権」に関する行動計画の策定
- ④国際社会における労働CSR/RBCにかかわる動向と日本社会

(2) 具体的施策

- 1) 日本政府の姿勢となる国際人権・労働条約の批准
- 2) 国際人権・労働基準の国内実施
- 3) 労働CSR/RBCに関する戦略文書(NAP + 体制(内閣総理大臣補佐官、内閣官房のもとに円卓会議・作業部会))
- 4) 労働CSR/RBCに関する具体的施策
 - ①理解促進と啓発(ガイドライン策定)、②非財務情報の開示と公共調達、ESG投資、③メガイベント
- 5) 社会対話(拡大三者構成対話(日本・ベトナムの政労使および多国籍企業参加))
- 6) 対外政策: 日本の経済協定において労働条項(17協定中6協定(2019年現在))
- 7) 救済(NCP、オリパラ阻止く委員会による通報受付窓口など)
- 8) 国際協力

6. 日本政府への政策提言

▶ 図12：日本政府に対する労働CSR/RBC政策の提言



7. 考察

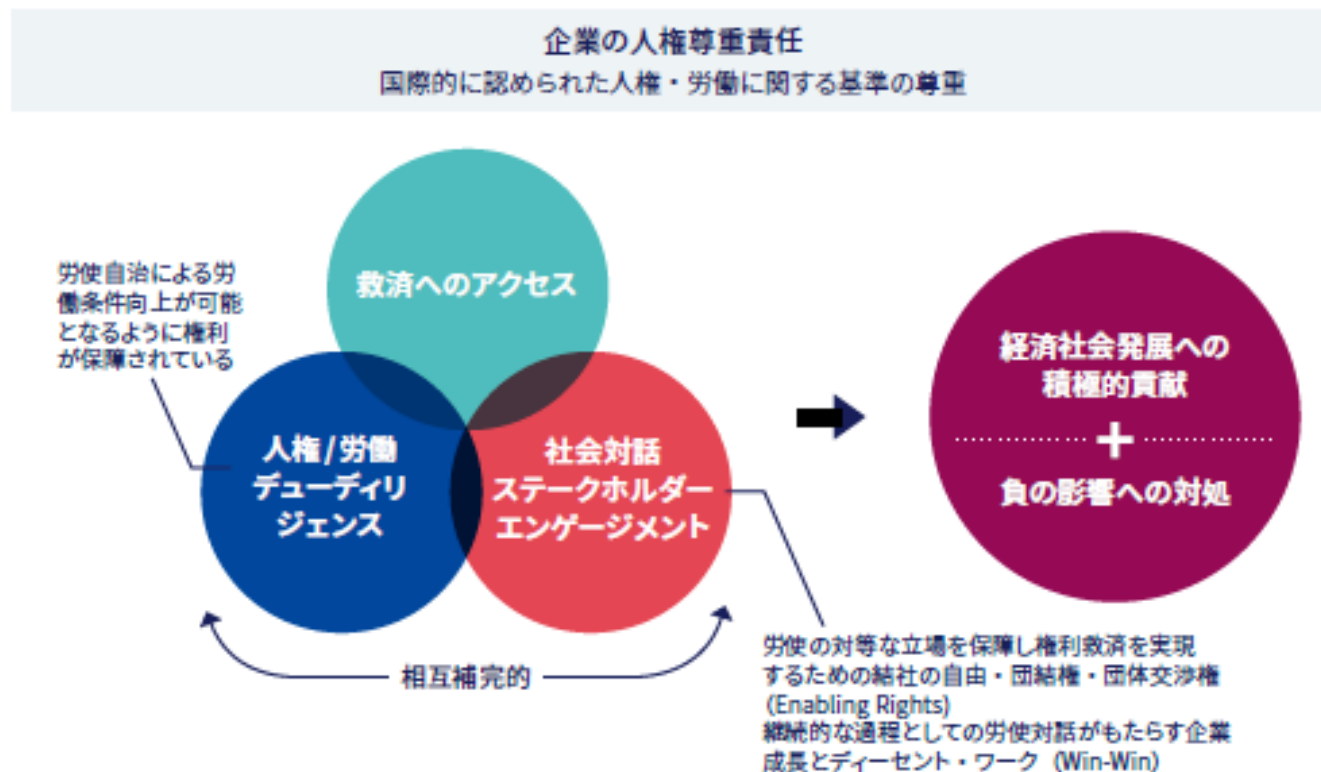
(1) 労働CSR/RBCの特徴

- ILO 多国籍企業宣言
 - 侵害をしない消極的責任
 - ディーセント・ワークを促進する積極的役割
- 2017年改定では、UNGP 及びSDGs を統合しつつ、労働分野に特徴的な労使関係と労使自治の原則に基づき、デューディリジェンスとともに労使対話とエンゲージメントを重視

Enabling Rights

- 労使関係、労使自治の原則 = 社会対話
- 労使自治による労働条件が可能
- 国家による国内実施(労働基本権の保障)

▶ 図3：ILO 多国籍企業宣言から示唆される労働に特化したアプローチ



- 指導原則 (A/72/162, 2007年)

実効的な救済への権利

- 人権侵害の救済が企業の責任
- エンゲージメント(人権DD、グリーンバンス)
- 国家による域外的実施(企業責任の実現)

7. 考察：国家の保護義務について：ILOでの議論

①ILO多国籍企業宣言

国際労働基準の実施

本国の役割：社会対話、ホームホスト対話、労使自治のための権利保障(規制、好事例促進と支援)

①ILO1930年強制労働条約第29号の2014年議定書第2条(e)および勧告第4項の起草過程

2014年国際労働総会での政労使議論：デューディリジェンスの明文化、サプライチェーンへの言及はなし

政府代表(米国、カナダ、ニュージーランド)、労働者代表から指導原則を援用した議論

②2016年国際労働総会「グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークに関する決議」

指導原則への言及

2014年議定書等に従い、強制労働に対する企業のデューディリジェンスのための指導・支援

* 域外適用立法を含む規制に関して「これらの方策が持続可能な職場のコンプライアンス

をけん引するかどうか見極めるのは時期尚早である」と中立的な見解。

③2018年ILO強制労働報告書(2019年国際労働総会に向けた報告書)

強制労働に対する予防：事業活動およびサプライチェーンにおける強制労働に取り組む

企業によるデューディリジェンスおよびその透明性の確保

企業による強制労働への関与を禁止する国内法

貿易協定における社会条項(労働条項)

▶ 図2：ビジネスと人権に関する3つの国際社会のアプローチ

