

「ビジネスと人権」の視点 ILOの取組みから見えてくる 人権尊重のための対話の在り方とは

CSOネットワークシンポジウム
「対話から考える責任あるビジネス推進のあり方
～外国人労働者の労働環境に関する課題を中心に～」

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

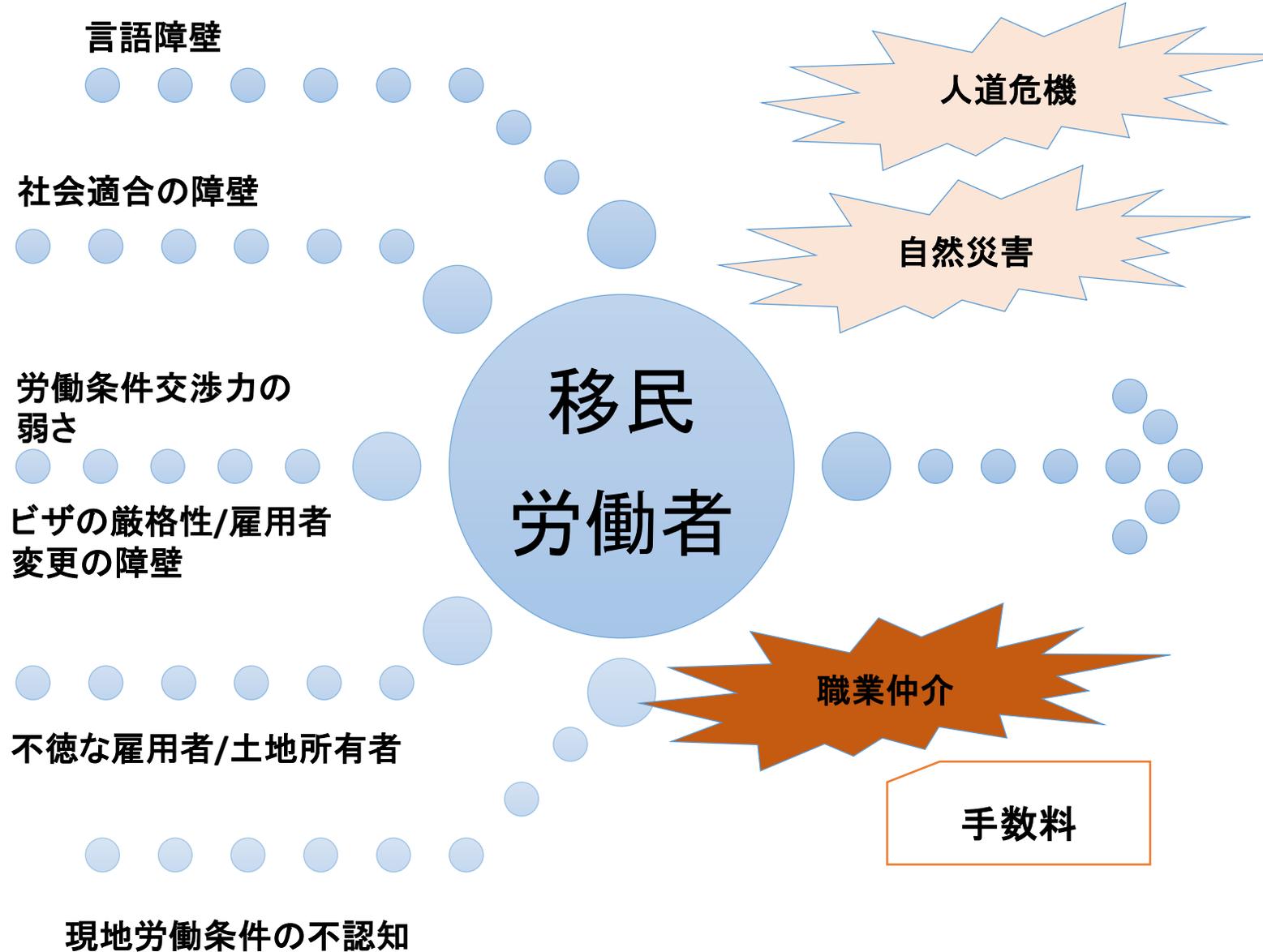
田中竜介

Date: 23 / October / 2023

移民労働者の課題に対して
どのような規律が有効か？

国際労働基準の役割？

《移民労働者の置かれている状況》



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

Conceptualized: ILO Global Estimates of Modern Slavery, 2017

強制労働とは

《定義》

「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」(ILO29号強制労働条約)

《要素》

処罰の脅威

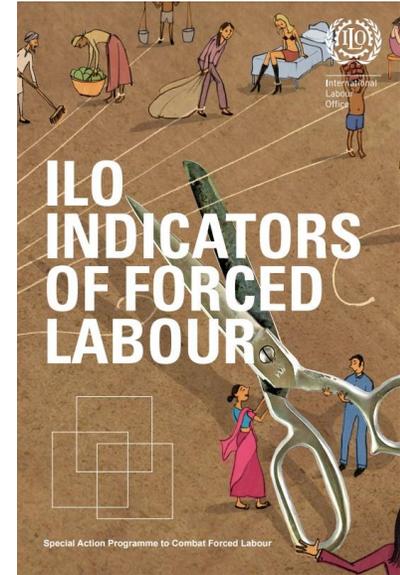
非自発性

Ex)

- 労働者やその家族等への身体的暴力
- 心理的強制(処罰や権利の取消による脅し)
- 労働条件に関する虚偽約束
- 賃金の留保・不払い
- 将来の雇用からの排除
- 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
- その他脆弱性に乗じること

- 身体的拘束、隔離
- 移動の禁止
- 人身取引
- 債務労働
- 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(特に身分証明書)の留置
- 極度の時間外労働

→ **多くが移住労働者について当てはまる！**



強制労働・移住労働に関する主な国際労働基準及び国際基準

- 1948 世界人権宣言、★1966 A規約、★1966 B規約とともに、
- ★1930 強制労働条約(C29)、1957 強制労働廃止条約(C105)
 - ー 強制労働の定義、刑罰をもった禁止など
- 1949 移民労働者条約(改正)(C97)、1975 移民労働者(補足規定)条約(C143)
 - ー 移民労働者に対する保護、内国民労働者に劣らない待遇、不正かつ秘密裡の労働力取引の監視/防止など
- 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」
- ★1997 民間職業仲介事業所条約(C181)、同勧告(R188)
 - ー 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
- ★2000国連「人身取引議定書」
- 2011 家事労働者条約(C189)
 - ー 契約内容の出国前通知、帰還の権利、職業仲介された移民家事労働者の保護（仲介事業者の規制、苦情処理システム、不当な扱い防止のための国家間協定、仲介手数料の報酬からの差し引き禁止）など
- 2014 強制労働条約(1930)の議定書(P29)、同補足的措置勧告(R203)

公正な人材募集・斡旋に関する一般原則・実務指針 募集・斡旋手数料と関連費用の定義 (ILO, 2019)



公正な人材募集・斡旋に関する
一般原則及び実務指針
ならびに

募集・斡旋手数料及び
関連費用の定義



- **意義**：主に国際労働基準を基礎として導き出される公正な人材募集・斡旋に関する関係者の取組みのための指針
- **一般原則**：確立した労働市場のニーズへの対応、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、情報へのアクセス、移動・退職・帰国の自由、苦情申立・紛争処理手続等
- **実務指針**：
 - **(政府の責任)** 人権侵害からの労働者保護義務、募集・斡旋業における法令遵守確保、**手数料・関連費用の請求排除の措置**、雇用契約の明確化・透明化、二国間/多国間協定における保護・監督措置、苦情申立てと紛争処理手続等
 - **(事業者の責任)** 募集・斡旋プロセスのDD、人材紹介者への契約上の義務賦課、通報者保護、プライバシー保護、公正な採用のスキーム構築、**手数料・関連費用の労働者からの徴収禁止 (本指針の業者への伝達、請求を行っている業者の不使用)**、**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等**

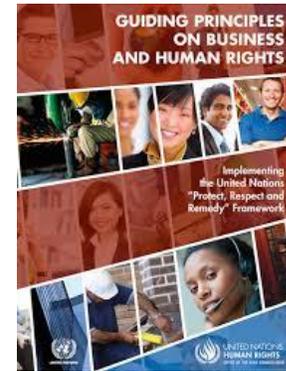
移民労働者の保護に向けた 企業の人権尊重責任

『ビジネスと人権』アプローチ

THINK ABOUT “BUSINESS & HUMAN RIGHTS”

ビジネスと人権に関する 指導原則(2011)

外務省 website 「ビジネスと人権」より抜粋



第2の柱のキーワード:

- ・法的 + 社会的責任
- ・国際基準(国際人権/中核的労働基準)
- ・DD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
- ・個別具体的影響と優先度



企業はステークホルダーと共存関係

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



働く人の立場で考えてみましょう

～会社を支える労働者のために、企業は何ができるでしょう～



→ エンゲージメントでWin-Winの構造を作る

→ 情報開示で対外的に説明できる用意を

出典: ILO「SDGsと企業戦略: 競争力強化と社会的責任ある経営・雇用戦略」
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/publication/wcms_646082.pdf)

外部NGOとの協力の例（子供服企画製造販売）

- NGOの指摘：ミャンマーにある協力工場での違法長時間労働、低賃金、不十分な労働安全衛生、女性労働者への保護体制の不備、救済システムの不備等
- DD：サプライチェーン上の繊維商社を通じた関係把握、現地調査（労働者のインタビュー）を外部NGOと協力して実施、第三者委員会を立ち上げ対応を公開
- 救済：日本の外国人労働者の就労実態調査と継続的モニタリング、苦情処理のためのスマホアプリを170サプライヤーに導入
- インセンティブ：安全で品質の高い商品と一緒に作っていくという価値観を共有し、取組みに応じて発注量を確保・維持、長期的で健全な取引関係を構築



移民労働者の保護 政策課題

特に日本が関わる制度について

日本政府：ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）2020年10月



● 政府から企業への期待表明

- 「国際的に認められた人権及びILO宣言に述べられている基本的権利に関する原則を尊重し、指導原則その他の関連する**国際的なスタンダード**を踏まえ、**人権デューディリジェンスのプロセスを導入**すること、またサプライチェーンにおけるものを含む**ステークホルダーとの対話**を行うこと」「効果的な**苦情処理の仕組み**を通じて、問題解決を図ること」（P30）

● 国家の人権保護義務、企業の人権尊重責任を促す取組

「ビジネスと人権」に関する啓発（公務員向け、企業向け）における国際機関との協力（外・厚・経、P22）

業界団体等を通じた、企業に対する行動計画の周知・人権DDに関する啓発（全、P24）

ILO多国籍企業宣言の周知（厚、P24）

日本政府：ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）-関連規定

● 労働（ディーセント・ワークの促進等）（P10）

- 「**基本的権利に関する原則**の尊重、促進及び実現のために労働政策を推進、女性活躍の推進にも貢献するワーク・ライフ・バランスの確保を含むディーセント・ワークの実現」（内・厚）
- 「**批准することが適当と認められる基本的なILOの条約及び他のILOの条約の批准を追及**するための継続的かつ持続的な努力」（内官・人・総・外・厚・経・国・防）
- 「**ハラスメント対策の強化**」（厚）
- 「**外国人労働者雇用管理指針**の周知徹底・意識啓発」（厚）
- 「**外国人労働者のための労働局、ハローワーク、監督署における多言語による対応**」（厚）
- 「**技能実習制度**について、監理団体許可制、実習計画認定制、人権侵害禁止、罰則、実地検査、相談体制、**二国間取決め等による制度の適正化**」
- 「**技能実習制度の運用PTの改善方策の着実な実施、技能実習生の失踪防止に向けた新たな施策の実施**」（法・外・厚）

● 法の下での平等（障害者、女性、性的指向・性自認等）（P15）

- 「**障害者雇用の促進**」「**女性活躍の推進**」「**性的指向・性自認に関する理解・受容促進**」（厚）

● 外国人材の受入れ・共生（P17）

- 「**外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の実施・推進**」（多数）

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン



出典：繊維産業連盟ウェブページ

職場における「**ダイバーシティ（多様性）・エクイティ（公平性） & インクルージョン（包摂性）**」とは、個々の労働者の様々な差異（多様性）を**認め、受け入れ**、個々の労働者が職場において異なる潜在的なバリア（壁）に直面する可能性を認識しつつ、労働者全員がその**能力を全力で活かせる公平な環境**を作る積極的な努力を行い（公平性）、そして、**労働者全員が心理的に安全と感じ企業への帰属意識を持つ**ような職場環境を創造する（包摂性）ことを指します。

<全般>

- ✓ 自社、取引先および採用に関わる仲介業者等が、採用、雇用、労働者の移動に関する、送出し国、通過国及び受入れ国それぞれの関連法令（例えば、日本では出入国管理及び難民認定法、技能実習法、労働基準法等）を遵守しているかを、専門家の協力を得るなどして確認しているか？
- ✓ 受入国である日本の関連法令（出入国管理法、技能実習法、労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、労働組合法等）で保障されている労働者として有する権利の内容について、外国人労働者に対し、わかりやすい言葉で、周知し理解を促しているか？外国人労働者の日本語や関係法令の理解不足に乗じて、法令違反に該当する行為などしていないか？（例：本人の意思に反する帰国理由を記載した文書に署名をさせて自己都合退職扱いとし、強制帰国を促したりする、など）
- ✓ 関連法例の周知以外にも、日本語を母国語としない外国人労働者にとって、わかりやすい平易な日本語で、日頃からコミュニケーションを取っているか（社内の勤怠管理やマニュアル等を多言語化したり日本語習得に関する支援を行ったりするなども考えられる）？
- ✓ 外国人労働者の出身国の文化に関する理解を促進するため、社内企画や研修などを実施しているか？また、外国人労働者が職場に馴染めるよう配慮したり、多様な人材や価値観を尊重する姿勢を具体的に示したりして、人種・国籍や立場に関係なくお互いが尊重できる環境の整備に努めているか？
- ✓ 外国人労働者に対して、適用法令に従い、日本人と同等以上の待遇を保障しているか？
- ✓ 外国人労働者が相談窓口アクセスしやすい状況になっているか？相談窓口の担当者は、研修を受けた者であり、信頼されており、相談者の性別や宗教・国籍等を問わず、使用言語も含めて実際に相談しやすい体制となっているか？

<渡航費用等の手数料>

- ✓ ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針」に基づき、募集・斡旋手数料、関連費用及び保証金を求職者または労働者から徴収してはならないことについて、対外的に、取引先や採用に関わる仲介業者等の全ての関係者に対して伝達しているか？
- ✓ 求職段階および採用後に本人に対するインタビューを行い、人身取引、高額な借金や保証金による拘束、搾取の兆候の有無、送出国において告知された労働条件についての誤解や現実の労働条件との齟齬の有無を確認しているか？
- ✓ 技能実習生の実習終了時の帰国費用に要する旅費（航空機代など）を実習生に負担させていないか？

<雇用条件の明確化>

- ✓ 渡航後に外国人労働者の期待値と現実のミスマッチが起きないように、想定される仕事の内容や住環境について、渡航前に十分に説明しているか？外国人労働者の理解できる言語で、明確な労働条件通知書および雇用契約書を作成し、渡航前に労働者の同意を得たうえで契約を結んでいるか？文字の読めない労働者に対しては、雇用契約の締結前に、労働者の母語で、口頭により労働条件と契約内容を説明しているか？ その際、使用者が負担する費用と労働者が負担する費用も明確に伝えているか？
- ✓ 別途就業規則がある場合は、外国人労働者が理解する言語で提供しているか？
- ✓ 外国人労働者が企業が提供する寮に住む場合、どのような住環境が提供されるか、またその費用負担について説明しているか？
- ✓ 外国人労働者が渡航前に送出し機関と締結している契約書がある場合、その内容に国際労働基準で規定される内容や各国法に違反する内容がないか、確認しているか？

<差別>

- ✓ 採用にあたって出生前診断や妊娠検査を実施したり、妊娠の有無による採用の是非を判断したりしていないか？
- ✓ 女性の外国人労働者に対して、妊娠・出産しても帰国する必要はないと明示的に伝えているか？
- ✓ 外国人労働者の採用条件の設定に関して、他の同一または類似した仕事をする地元（日本人）労働者と同じ権利を得られるようにしているか（同一価値労働同一賃金、賞与、昇進、労働時間、休暇、保険、福利厚生、職業訓練の機会、懲戒、解雇、退職などの条件に関して）？

<強制労働や移動の自由>

- ✓ 外国人労働者のパスポートや在留カードなどの身分証や銀行口座のカード・保険証などの私文書を取り上げたり、企業側で保管して本人の利用を制限したりしていないか？
- ✓ 指示に従わない場合に帰国に結びつくことを示して、外国人労働者に意に反する労働を強制していないか？
- ✓ 外国人労働者による携帯電話の使用を禁止するなどして孤立させていないか？また、使用禁止をしていなくても、外国人労働者が携帯電話やネット回線の契約の締結を自力で行うことの難しさや寮にWi-fiが備えられていない場合のリスクを理解し、外国人労働者からの要望に応じて、携帯電話が使用できるような環境を整えることを検討しているか？
- ✓ 就業時間中を含め、飲料水やトイレへのアクセス、食事時間中の施設や提供した住居からの退去を認め、移動の自由を不合理に制限していないか？
- ✓ 外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇を取得できるよう配慮し、休暇の取得が懲罰に結び付いたり、休暇期間中に契約が終了したりすることなく、帰国できるようにしているか？
- ✓ 外国人労働者が退職の意思を示した場合、法令の定めに基づき、制裁を課さずに自由に退職・雇用関係の解除を認めているか？

<結社の自由等>

- ✓ 外国人労働者が、労働組合に加入したり、団体交渉をしたり、従業員代表制などに参加する権利を積極的に保障しているか？

<賃金および労働時間>

- ✓ 第三者を介さず、定められた期日に、労働者に給与等を支払っているか？
- ✓ 外国人労働者が、寮と職場との往復が生活の大部分となることにより、長時間労働が誘発されがちであることを認識し、適法・適切な労働時間を遵守しているか？法令に従い、労働時間が正確に記録・管理されているか？
- ✓ 住居費や食費など控除する費用がある場合には、事前に労使協定などにより労働者の同意を得ているか？また、その金額は実費に基づく合理的な額か？
- ✓ 同一価値労働同一賃金の原則を守っているか（残業代を含み、外国人労働者に違う金額が設定されていないか）？
- ✓ 労働時間を中心に労務管理を日本人労働者と同様に行っているか？

<安全衛生>

- ✓ 外国人労働者が理解できる言語で、就業開始前に、就業場所および寮における、就業規則・規程、安全衛生基準、火災その他の緊急時の避難経路、避難訓練その他の業務に関連した労働安全衛生に関する事項について、研修を行っているか？
- ✓ 寮の衛生状況やプライバシーの確保状況を含む、寮の安全衛生について適切な水準を維持しているか？
- ✓ 外国人労働者が退職の意思を示した場合、法令の定めに基づき、制裁を課さずに自由に退職・雇用関係の解除を認めているか？

<救済制度>

- ✓ 外国人労働者が理解できる言語で、救済制度を設置しているか、外国人技能実習機構やUAゼンセンなど、外部のホットラインを労働者が利用できるように案内しているか？

<仲介業者等の調査>

- ✓ 外国人労働者の採用プロセスを確認し、前述の確認項目例が遵守されるよう、仲介業者等（人材斡旋業者、送出機関・管理団体・登録支援機関等）に対する働きかけを行っているか？具体的には、仲介業者等を利用する場合、仲介業者等との契約により、例えば、労働者が負担してはならないと定めた費用（手数料や保証金等）の徴収を禁止したうえで、違反が判明した場合には速やかな改善や契約解除をしているか？
- ✓ 費用の点以外にも、仲介業者等を選定するにあたり、その法的地位、倫理的慣行、処罰・苦情に関する前歴、外国人採用方針の有無などの調査を行っているか？その際、適切な運用を行っている送出機関に関するランキングなども参照しているか？
- ✓ 以上について、自社で行うことができない事情がある場合には、関連する専門家に相談するなどして適切な対応方針を定めているか？

<取引先>

- ✓ 間接取引先を含むサプライチェーン上の取引先におけるリスクについて確認する際は、まず、取引先の外国人労働者の就労状況（外国人労働者の有無、人数、人権、賃金、労働環境等の状況、労働関係法令の遵守状況等）を確認しているか？
- ✓ 前述の確認項目例が遵守されているか、確認しているか？サプライチェーン上の取引先（間接取引先を含む）における外国人労働者の人権リスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者や、労働組合・NGO等へのインタビューを実施しているか？

リスク発見時の対処法の例(6-1外国人労働者) ※繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン 別冊より

- リスクを抱える外国人労働者またはその代表者と対話する機会を設け、自社内で対応できる問題である場合は対応するとともに、外部の支援が必要な場合には、外部の専門家も含めた支援体制を構築する。
- 違法な運用をしている仲介業者等を発見した場合、現地の日本大使館や政府等に通告する。
- そのうえで、違法または不適切な運用をしている仲介業者等に働きかけ、そのような行為をやめさせ、実際に労働者にリスクが生じていた場合には救済措置を提供するよう働きかける。それでも状況が変わらない場合には、適法または適切な運用をしていることが確認できた仲介業者等(入国前借金を労働者に負担させていない仲介業者等)への変更を検討する。場合により、適切な運用ができている送出国のランキング情報なども参照する。
- 入国前借金がない、または少ない法制度や、送出国の事業許可について厳格な要件を採用している国からの受け入れに変更する
- 現在労働者が来日に関して費用を負担している場合、長期的には、国際基準に基づき、ゼロフィー(外国人労働者自身の費用負担がなく、雇用に関する費用は雇用主が負担する形)で採用できるように、必要な費用を計上する。
- 取引先において、外国人労働者の人権リスクが確認された場合、自社の影響力を行使して、対応を促す。なお、すぐに取引を停止することでは負の影響に対処したことにならないことに留意する。

Thank you.

For more information:

Visit: ILO駐日事務所 [ウェブページ](#)

Please contact:

ILO 駐日事務所

担当 (田中) tanaka@ilo.org